

2014 年度点検・評価シート

I 評価項目・担当部局

対象部局	国際交流センター
評価基準 3	教員・教員組織
点検・評価項目(1)	3-1 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。
評価の視点	教員に求める能力・資質等の明確化
	教員構成の明確化
	教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化
点検・評価項目(2)	3-2 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
評価の視点	編制方針に沿った教員組織の整備
	授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備
点検・評価項目(3)	3-3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。
評価の視点	教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化
	規程等に従った適切な教員人事
点検・評価項目(4)	3-4 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。
評価の視点	教員の教育研究活動等の評価の実施
	教育活動・研究活動等の業績の公表状況
	ファカルティ・ディベロップメント (FD) の実施状況と有効性
点検・評価項目(5)	3-5 教員組織の適切性について定期的に検証を行っているか。
評価の視点	責任主体・組織、権限、手続きを明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させているか。

II 点検・評価

【点検・評価項目ごとの現状説明】

3-1	<ul style="list-style-type: none"> 国際交流センターが求める教員像は、学園規程にある教員選考基準に従っている。教員組織の編成方針として、特任教員 2 名、非常勤講師 6 名の体制を維持している。 教員の募集は、国際交流センター独自に実施し、教員の募集・採用・昇格に関する内規を定め、専門分野の研究業績、教育業績上の諸要件を募集要項に明示し、本学 H P (教員公募) および独立行政法人科学技術振興機構 (研究者人材データベース) を通じて公募している。 教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在は、国際交流センター規程に示し、国際交流センター管理委員会において適切に対処している。
3-2	<ul style="list-style-type: none"> 大学設置基準に準拠し、国際交流センターの編成方針を立て、教員組織が整備されている。授業科目と担当教員の整合性については、国際交流センター管理委員会傘下のカリキュラム小委員会を通じて点検が行われている。 国際交流センターは教員組織を有し、2014 年 5 月 1 日現在、特任教員 2 名、非常勤講師 10 名、兼任教員 3 名の体制となっている。しかし、独自性を発揮するための専任教員採用には至らず、特任教員 2 名による体制で日本語教育を牽引している。
3-3	<ul style="list-style-type: none"> 教員の募集・採用・昇格等に関しては、学園規程で教員選考基準を定めているほか、国際交流センターで内規を定め、国際交流センター管理委員会の下、適切に行われている。 採用人事計画は、国際交流センター管理委員会が審議し、学部長会議、大学評議会等を経て、学園理事会で正式決定される。採用・昇格についても、教員選考基準、内規に即して選考・審査を行い、理事会で正式決定される。
3-4	<ul style="list-style-type: none"> 教員の教育活動の評価は、「学生による授業評価」等で行われているが、国際交流センターとしての評価やピアレビューは行われていない。研究活動については、評価のためのシステムが構築されていない。 教員の教育研究業績は、2011 年度より導入した「研究業績システム」によって、HP に公表している。 新任専任教員向けのハンドブックが作成され、かつウェブ上でも閲覧できる。授業方法等の改善を目的とした研修会 (FD 等) は、教員を対象に不定期に実施しているが、日本語教育や国際交流等に関する資質向上を図るための研修会等は組織的に実施されていない。
3-5	<ul style="list-style-type: none"> 年度ごとの自己点検・評価において検証している。

【効果が上がっている事項】

3-1	
3-2	
3-3	<ul style="list-style-type: none"> 国際交流センター内規で、教員選考基準を定め、選考方針を明らかにしている。 2013 年、募集要項を独立行政法人科学技術振興機構 (研究者人材データベース JREC-IN) の公募様式に準拠した。 公募から選考に至る手順をマニュアル化し、作業過程のすべてを時間軸で記録に残した。
3-4	<ul style="list-style-type: none"> 教育研究業績は、本学 H P で公表している。

3-5	
【改善すべき事項】	
3-1	
3-2	<ul style="list-style-type: none"> ・学部横断的な課題に取り組む組織体制を整える必要がある。 ・留学生政策、留学生教育、日本語教育の専門的な観点から牽引できるような専任教員の配置が望まれる。 ・留学生科目・内容コース「日本の歴史」「日本の文化」「日本の政治・社会・経済」の継続と充実を目的に、担当者の固定が望まれる。
3-3	<ul style="list-style-type: none"> ・特任教員の任期がダブルスタンダードになっている。現在、2名の特任教員を有するが、同じ身分でありながら、雇用期間が異なる。1) 学園規程に沿って、新規採用後、契約更新を経て最大3年まで雇用可。2) 別科日本語研修課程閉科に伴う特例措置として最長満65歳まで雇用可。
3-4	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル化に向けた研修やFD活動を実施する。 ・国際交流センター発行の「年報」「論集」などを編纂する。
3-5	

本項目の根拠資料（データ類、裏付けとなる資料）

(3-1)(3-3)学則、大東文化大学国際交流センター規程、教員選考基準、大東文化大学資格審査委員会規程、大東文化大学特任教員任用基準、学部長会議申し合わせ（大東文化大学非常勤講師の委嘱等に関する申し合わせ）、国際交流センターの内規
(3-2)大学基礎データ（表2）全学の教員組織、2013年度学校基本調査（教員数）
(3-4)HP 研究業績システム（研究業績プロ）、「学生による授業評価と大学教育」、「大東文化大学専任教育職員ハンドブック」

《指標データ》

大学基礎データ（表2）全学の教員組織

Ⅲ【達成目標】 目標の進捗状況は、「S：完全に達成」「A：概ね達成」「B：やや不十分」「C：不十分」で、評価する。

達成目標		目標達成の指標となるもの	評価					
			2014	2015	2016	2017	2018	
中期目標 (2014～ 2018)	3-2・専任教員を採用。	・本学国際交流や留学生政策を牽引する専任教員が採用されている。	→					
	3-3・特任教員の任期の明確化。	・特任教員の任期が本学規程に沿って、解釈されている。	→					
	3-4・国際交流をキーとした研修等のFD活動。	・「年報」「論集」などが発行される。	→					
14年度 目標	3-2・専任教員採用に向けた検討。	・大学執行部会へ意向を伝える。	→	C				
	3-2・留学生科目と担当者の変遷作成。	・管理委員会および大学執行部へ課題や問題点を伝える。		B				
	3-2・授業担当教員の安定化。	・大学執行部へ現状を説明し、新規非常勤講師などを確保する。		C				
	3-3・特任教員の任期について検討。	・特任教員の任期について、規則に沿った解釈を求める。	→	C				
	3-4・国際交流センター独自の発行誌を検討。	・国際交流センター独自の発行誌の作成に向け、検討に入る。	→	C				

Ⅳ 評価専門委員会所見

3-1 【現状】【点検・評価項目ごとの現状説明】において、「・国際交流センターが求める教員像は、学園規程にある教員選考基準に従っている。」とありますが、国際交流センターが求める教員像を設定する必要はありませんか。
3-2 【改善】 【改善すべき事項】において <ul style="list-style-type: none"> ・学部横断的な課題に取り組む組織体制を整える必要がある。 ・留学生政策、留学生教育、日本語教育の専門的な観点から牽引できるような専任教員の配置が望まれる。 ・留学生科目・内容コース「日本の歴史」「日本の文化」「日本の政治・社会・経済」の継続と充実を目的に、担当者の固定が望まれる。 のように記載されていますが、【達成目標】を設定して下さい。
3-2 【目標】【改善】 【達成目標】中、2014年度3-2・専任教員採用に向けた検討、中期目標「3-2・専任教員を採用」を挙げていますが【改善すべき事項】の中にも連動して記載する必要があります。また、実現に向けた指標となるものを設定して下さい。

V 所見への対応

3-2 【目標】【改善】

- ・日本語教育の牽引役（主導・母体）が不明慮な状態が続く。日本語教育を担う責任者（専任教員）が不在という点がボトルネックと考えられる。日本語教育の体制作り、日本語教育の指針作り、適切な教員採用と配置など課題が山積する。次年度、これらの改選を検討する上で根幹となる母体体制から検討を始める。

VI 次年度への課題