

教員評価の実質化と人事活性化

2003年12月15日(月)

時間	講義項目
13:00 ~ 14:30	<p>〔星城大〕5年任期制導入と教員職務の明確化 ~ 21世紀を勝ち抜く 教育に責任を持つ大学~ 星城大学 今村 裕</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 社会ニーズに応える新しい大学の創造 <ol style="list-style-type: none"> (1) “熱心な教育、責任ある教育”を目指す (2) 高齢社会を拓く、リハビリテーション学部と経営学部 (3) “代わりが利かない” “社会貢献できる” 人材づくり (4) 「e University」を実現するeラーニングシステム 2. 責任ある教育を担う教学システム <ol style="list-style-type: none"> (1) 教員「5年任期制」の導入 (2) 実務・実践型カリキュラムと担任制・インターンシップ (3) オリジナル教科書づくりとウェブ環境 (4) 厳格な成績評価と教育支援システム 3. 絶えざる改善改革を実現する大学組織 <ol style="list-style-type: none"> (1) 教員評価・処遇制度の試行 (2) 教育責任を果たす組織構築への挑戦 質疑応答
14:40 ~ 16:10	<p>〔札幌国際大〕教職員人事考課制度導入約15年の実績と成果 ~ 教員への評価・処遇はどのように実施されてきたか~ (学)札幌国際大学 和野内 崇弘</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教職員人事考課導入の動機 <ol style="list-style-type: none"> (1) 一連の大学改革路線との関係 (2) 意欲向上への期待との関係 2. 教員の授業評価と人事考課の関係 <ol style="list-style-type: none"> (1) 初期は授業評価を人事考課に反映させない (2) 授業評価も人事考課のファクターに 3. 教員と事務職員の人事考課 <ol style="list-style-type: none"> (1) 教員の仕事と事務職員の仕事の違いをどうみるか(授業、その他の校務) (2) 人事考課の結果と処遇との関連・・・定年後特任化への配慮 (3) これからの課題・・・研究費の配分、基本給と賞与への配分比率 4. 人事考課の課題 <ol style="list-style-type: none"> (1) 評価者の問題・・・適任との関係 (2) 評価項目の問題・・・査定のフィードバックは必要か 質疑応答
16:20 ~ 17:50	<p>〔岐阜薬科大〕教員任期制の運用と総合的業績審査の実施(02年度) ~ 98年全教員への導入、外部評価委員会による審査と大学活性化~ 岐阜薬科大学 葛谷 昌之</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 全国初の「全教員への任期制」の導入とその経緯 ~ 自己・外部評価活動と将来構想づくりの中での全学的合意~ 2. 任期制の目的と具体的な仕組み <ol style="list-style-type: none"> (1) 目的・・・任期制に基づく自己点検と外部評価による教育・研究の活性化 (2) 対象・・・学部・研究科の教授・助教授・講師及び(研究)助手 (3) 任期と再任・・・5年間、業績審査に基づく再任の可否決定 3. 第一回業績審査の実施とその後の処遇 <ol style="list-style-type: none"> (1) 教育、研究、管理・運営、社会活動・社会貢献への業績評価 (2) 内部の自己点検・評価委員会による業績調査資料づくりとその評価法 (3) 外部評価委員会による外部審査 (4) 結果の公表と再任不可教員の処遇について 4. 教員の意識改革による大学改革の推進~5年間の運用状況への総括と今後 質疑応答