

2019年度（対象年度：2018）自己点検・評価シート

基準6 教員・教員組織

I. 自己点検・評価

1 自己点検・評価結果 < 評定 >

自己点検・評価基準を参照し、「自己評価」欄に「A」「B」「C」「D」の4段階で記入してください。

項目 No.	評価項目	自己評価	
	点検項目（評価の視点）	現状	改善
601	大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。	B	
	①大学の教育理念・目的に基づく大学として求める教員像の設定 ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等 ②大学の教育理念・目的に基づく各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針(各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等)の適切な明示		
602	教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。	B	B
	①大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数 ②適切な教員組織編制のための措置 ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員(教授、准教授又は助教)の適正な配置 ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置 ・各学位課程の目的に即した教員配置(国際性、男女比等も含む) ・教員の授業担当負担への適切な配慮 ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置 ③学士課程における教養教育の運営体制		
603	教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。	C	
	①教員の職位(教授、准教授、助教等)ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備 ②規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施		

2 自己点検・評価

対象年度における組織の状況を自己点検・評価し、その内容を、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて「点検項目」毎に具体的に説明してください。

現状、「何を」規定又は実施していて、「いつ」「どの会議で（誰が）」「どのように（指標・方法）」検証・分析を行い、「どのように（基準）」自己評価していますか。
601① 大学として求める教員像は、「学校法人龍谷大学就業規則」に定めている [601a] が、自己点検・評価の結果、努力課題と指摘された「求める教員像と教員組織の編成方針」については、2018年度第44回部局長会（2019年3月8日開催）において審議し決定した。 [601b]
601② 各学部・研究科等の教育組織の編成については、2017年度第9回学部長会（2017年6月29日開催）で「教育職員選考基準」 [601c] と各学部の「教員人事規程」の内容の確認を行ったが、平準化に向けて調整すべき事項があるため、これまで検討を重ね、「求める教員像と教員組織の編成方針」として、2018年度第44回部局長会（2019年3月8日開催）において審議し決定した。
601①② 教養教育科目を主たる担当科目とする専任教員の配置については、学部長会において全学的な検討を要するという認識のもとに、適切な教員配置を検討する。
602① 各学部の専任教員数は、文学部：105名、経済学部：49名、経営学部：34名、法学部：49名、理工学部：91名、社会学部：59名、国際学部：40名、政策学部：28名、農学部：54名、短期大学部：24名、研究所：4名、龍谷ミュージアム4名、であり、大学全体としては、541名の専任教員が在職（2018年5月1日現在）しており、当然のことながら大学設置基準上、必要な教員数を満たしている。

602② 各学部では、教員採用時、主たる授業担当科目のカリキュラム上の必要性、担当する上で適切な身分や募集方法をその都度確認しており、国際性や男女比等も踏まえて選考を行い、適正に専任教員を配置している。採用手続きの適切性については、「教育職員選考基準」に則り、学部長会が合意プロセス [602a] の中でその都度点検しており、適切な教員組織編成となるように措置が講じられている。

また、研究科担当教員については、「大学院担当教員選考基準」 [602b] を定め、担当分野に必要な教育研究上の指導能力を明示し、これに則って選考している。

教員の授業担当負担については、「専任教員の担当授業時間数に関する基準」 [602c] を定め、教員の職位に応じて担当する授業時間数を定めている。加えて、専任教員が役職の兼務を命ぜられた場合の負担軽減の措置として、「専任教員役職兼務者にかかる負担軽減措置要項」 [602d] を定め、役職に応じて担当授業時間数を減じることができるように措置している。

また、専任教員の担当授業時間数の適正化を図るため、2015年度、部局長会のもとに「担当授業時間数の適正化に向けた検討ワーキング」を設置し、役職者の負担軽減及び労務管理の観点及び教育研究の時間確保の観点から、教員の過度の負担を軽減する必要性等について検討を行い、答申 [602e] としてとりまとめ、その内容が部局長会で諒とされたが、未だその内容を規定化するまでには至っていない。

602③ 教養教育科目担当教員は、いずれも各学部にも所属し、教授会の構成員となることで、学部全体の組織的な連携体制を確立している。加えて、教養教育科目は、学部横断的な教育課程であることから、より組織的、効果的に教育展開するために教養教育センターを設置して教養教育科目の全体的な運営を行い、審議が必要な事項については、教養教育会議で審議している。

603① 教員の募集・採用・昇任等については、「教育職員選考基準」及び各学部が定める「教員人事規程」に基づき行っている。募集・採用に際しては、まず担当する主たる授業担当科目のカリキュラム上の必要性を確認した上で、適当な身分や募集方法を確認しており、職位ごとに行っているものではない。昇任については、昇任に要する年限や審査委員会の構成方法、審査の方法が各学部で整合していないため、教養教育科目を主たる担当科目とする教員は、所属する学部によって異なる基準と手続きに則らなければならない。よって、教養教育科目を主たる担当科目とする教員の昇任人事は必ずしも適切に行われているとはいえない。

603② 教員の募集については、「教育職員選考基準」及び各学部が定める「教員人事規程」に基づき、各学部教授会で募集方法を決定し、公募又は推薦のいずれかの方法によって行っている。採用手続きの適切性については、「教育職員選考基準」に則り、学部長会が合意プロセスの中でその都度点検している。昇任については、「教育職員選考基準」第10条に基づき、同規程第4条の昇任の基準に該当する者について、各学部教授会で発議し、全学の専任教員に推薦依頼を公示している。

しかし、これら教員職員の選考基準については、大学基準協会から、「教員人事に関わる選考基準の目安」を明文化している国際文化学部（現、国際学部）を除けば、教員人事に際して教員の各種業績を評価する目安が設けられていないことから、教員人事のより一層の透明化を図るため、今後の検討が望まれる。また、教員採用に際して公募を行うか否かについては多少不明瞭な部分が認められる」との助言がなされているが、このことについて、学部長会において課題は共有されているが、十分な検討がなされているとはいえない。

長所・特色《箇条書き》 *先駆性や独自性があるもの、有意な成果が見られるもの

項目 No.

項目 No.

課題事項《箇条書き》 *伸長すべき点、改善すべき点

601② 「担当授業時間数の適正化に向けた検討ワーキング」検討結果の規定化

603② 「教員人事に関わる選考基準の目安」を明文化

3 伸長・改善に向けた取り組み

前年度の自己点検・評価の評価結果（【改善勧告】、【努力課題】、【留意点】等）への対応も含め、伸長・改善に向けた取り組みについて、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて具体的に説明してください。

<伸長・改善の進捗状況>

対象年度における取り組み *成果の有無を問わない、前年度の自己点検・評価シート作成時点での計画の有無を問わない	
601②	努力課題とされた「求める教員像及び教員組織の編成方針」については、2018年度第44回部局長会（2019年3月8日開催）において審議し決定した。
602②	2015年度、部局長会のもとに「担当授業時間数の適正化に向けた検討ワーキング」を設置して、労務管理の観点及び教育研究の時間確保の観点から、教員の過度の負担を改善に資する取り組みを検討し、答申[602e]としてとりまとめ、その内容が部局長会で諒とされた。しかし、現在、その内容を規定化するまでには至っていない。
603①	教養教育科目を主たる担当科目とする教員の昇任人事は必ずしも適切に行われているとはいえない。
603②	大学基準協会から、「教員人事に関わる選考基準の目安」を明文化している国際文化学部（現、国際学部）を除けば、教員人事に際して教員の各種業績を評価する目安が設けられていないことから、教員人事のより一層の透明化を図るため、今後の検討が望まれる。また、教員採用に際して公募を行うか否かについては多少不明瞭な部分が認められる」との助言がなされているが、学部長会において課題は共有されているが、十分な検討がなされているとはいえない。

<今年度の伸長・改善計画>

項目 No.	課題事項と伸長・改善方策（到達目標を含む）
602②	「担当授業時間数の適正化に向けた検討ワーキング」検討結果の規定化に向けて、担当部署と連携して取り組む。
603①②	「教員人事に関わる選考基準の目安」の明文化や昇任基準にかかる課題について、学部長会を中心に検討を進める。

4 根拠資料

項目 No.	根拠記号	根拠資料の名称
601	a	学校法人龍谷大学就業規則
601	b	龍谷大学の求める教員像と教員組織の編成方針
601	c	教育職員選考基準
602	a	補充人事フローチャート
602	b	大学院担当教員選考基準
602	c	専任教員の担当授業時間数に関する基準
602	d	専任教員役職兼務者にかかる負担軽減措置要項
602	e	専任教員の担当授業時間数の適正化に向けた検討結果について（答申）

II. 評価結果

総評
<p>努力課題であった「求める教員像と教員組織の編成方針」は、2018年度に制定された。</p> <p>専任教員数は、大学全体で541名が在職（2018年5月1日現在）し、各学部とも大学設置基準上の必要な教員数を満たしている。</p> <p>研究科担当教員は、「大学院担当教員選考基準」を定め、担当分野に必要な教育研究上の指導能力を明示している。この基準に則って研究科担当教員を選考している。大学院担当の資格が明確化され、かつ適正に配置していると評価できる。</p> <p>「専任教員の担当授業時間数に関する基準」や「専任教員役職兼務者にかかる負担軽減措置要項」等の規程において、授業担当時間数や負担軽減措置を定めていることは、適切な配慮と評価できる。</p> <p>専任教員の担当授業時間数の適正化を図るため、「担当授業時間数の適正化に向けた検討ワーキング」の答申内容（2015年度提出）に即し、速やかに制度整備（規定化）をすることが望まれる。</p> <p>教養教育が学部横断的な教育課程であることを踏まえ、教養教育センターを設置し運営していること、適切な運営体制を整備していると評価できる。</p> <p>昇任人事に関しては、各学部によって昇任に要する年限や審査委員会の構成方法、審査の方法に違いがあり、各学部にも所属している教養教育科目を主たる担当科目とする教員は、所属する学部によって異なる基準と手続きに則らなければならないが、その昇任人事は必ずしも適切に行われているとはいえない。各学部の「教員人事規程」を平準化することが望まれる。</p> <p>教員人事に関わる選考基準に関しては、学部長会において第2期認証評価で指摘を受けた課題（教員人事のより一層の透明化を図ること）は共有しているが、十分な検討がなされていないとのこと、2020年度に第3期認証評価の受審が予定されており、速やかな改善方策の検討・実施が望まれる。</p>
長所・特色《箇条書き》
<p>「求める教員像と教員組織の編成方針」は、2018年度に制定された。</p>
課題事項《箇条書き》 *各項に【改善勧告】【努力課題】又は【留意点】を記載
<p>専任教員の担当授業時間数の適正化を図るため、「担当授業時間数の適正化に向けた検討ワーキング」の答申内容（2015年度提出）に即し、速やかに制度整備（規定化）をすることが望まれる。【留意点】</p> <p>昇任人事に関しては、各学部によって昇任に要する年限や 審査委員会の構成方法、審査の方法に違いがある。各学部、関係組織と連携し、学部長会を中心に検討を進め、各学部の「教員人事規程」を平準化するよう改善されたい。なお、教養教育科目、教職課程科目、学部共通コース科目を主たる担当科目とする教員等は、所属学部によって異なる基準と手続きに則らなければならないことを含め、検討すること。【努力課題】</p> <p>教員人事に関わる選考基準に関しては、学部長会において第2期認証評価で指摘を受けた課題（教員人事のより一層の透明化を図ること）について、2020年度の第3期認証評価の受審までに、速やかな改善方策の検討・実施が望まれる。【留意点】</p>

2019年度（対象年度：2018）自己点検・評価シート

基準6 教員・教員組織

I. 自己点検・評価

1 自己点検・評価結果 < 評定 >

自己点検・評価基準を参照し、「自己評価」欄に「A」「B」「C」「D」の4段階で記入してください。

項目 No.	評価項目 点検項目（評価の視点）	自己評価	
		現状	改善
604	ファカルティ・ディベロップメント(FD)活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。	B	B
	①ファカルティ・ディベロップメント(FD)活動の組織的な実施		

2 自己点検・評価

対象年度における組織の状況を自己点検・評価し、その内容を、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて「点検項目」毎に具体的に説明してください。

現状、「何を」規定又は実施していて、「いつ」「どの会議で（誰が）」「どのように（指標・方法）」検証・分析を行い、「どのように（基準）」自己評価していますか。	
龍谷大学として、ファカルティ・ディベロップメント(FD)の定義「各教学主体が掲げる、建学の精神にもとづいた教育理念・目標を達成するための組織的・継続的な教育の質及び教育力の向上を目指したすべての取り組み」を2018年度第1回学修支援・教育開発センター会議（2018年5月11日開催）[604a]で確認し、各学部・研究科単位で実施しているFD活動の取組状況や成果を全学で共有するため、学部FD協議会・大学院FD協議会[604b]を開催した。また、2018年度第8回学修支援・教育開発センター会議（2019年3月8日開催）[604c]において、2018年度に本学が組織的に実施したFD活動を全学で共有した。	
長所・特色《箇条書き》 *先駆性や独自性があるもの、有意な成果が見られるもの	
604	学生の正課環境の改善・向上を目的に活動する十学部合同学生会と協働し、学生FDサロンを開催した。開催内容は、学生・教員・職員がグループに分かれ、テーマに対して議論をし、全体で意見交換を行うものである。[604c,d]
604	龍谷大学における学修者本位の教育への転換～龍谷IP・龍谷GP事業による教育改革の事例報告～をテーマとして、第14回龍谷大学FDフォーラム2018を開催した。[604e,f]
課題事項《箇条書き》 *伸長すべき点、改善すべき点	
604	特になし。

3 伸長・改善に向けた取り組み

前年度の自己点検・評価の評価結果（【改善勧告】、【努力課題】、【留意点】等）への対応も含め、伸長・改善に向けた取り組みについて、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて具体的に説明してください。

<伸長・改善の進捗状況>

対象年度における取り組み *成果の有無を問わない、前年度の自己点検・評価シート作成時点での計画の有無を問わない	
以下のとおり、学修支援・教育開発センターが主催・連携する全学的なFD事業を計7回開催した。[604c]	
・2018年度新任者就任時研修（①4/1・2）／FDサロン（①4/20、②10/16、③12/12）／学生FDサロン（①7/4・7/5、②10/3・10/4）／FDフォーラム（①3/25）	

<今年度の伸長・改善計画>

項目 No.	課題事項と伸長・改善方策（到達目標を含む）
604	学修支援・教育開発センターが主催する全学的なFD 事業を促進する。
604	各教学主体と協力し、各学部主催のFD 活動の参加率を把握する。

4 根拠資料

項目 No.	根拠記号	根拠資料の名称
604	a	2018 年度学修支援・教育開発センターの基本方針及び事業等について
604	b	2017 年度 各学部・研究科における FD 活動等実施状況調査表
604	c	2018 年度学修支援・教育開発センターの事業総括について
604	d	学修支援・教育開発センター通信 2018-1 号
604	e	第 14 回 龍谷大学 FD フォーラム 2018 広報用チラシ
604	f	第 14 回龍谷大学 FD フォーラム 2018 アンケート集計結果

II. 評価結果

総評
<p>ファカルティ・ディベロプメント(FD)の定義を「各教学主体が掲げる、建学の精神にもとづいた教育理念・目標を達成するための組織的・継続的な教育の質及び教育力の向上を目指したすべての取り組み」と定めており、本学のFDに関する考え方を適切に明示し、かつ本学 WEB に公表され共有されていると評価できる。</p> <p>各学部・各研究科及び学修支援・教育開発センターが、それぞれFD 報告会等を開催し、教育の質及び教育力の向上を目指したFD 活動を適切に実施していると評価できる。ただし、「FD 活動等実施状況調査表(604b)」には、活動計画どおり実施できていない事例も確認できることから、学部FD 協議会・大学院FD 協議会において、取組状況や成果を共有するだけでなく、適宜、活動計画どおり進んでいるか実施状況を確認することが望まれる。</p> <p>学生の正課環境の改善・向上を目的に活動する十学部合同学生会と協働し学生FD サロンを開催していること、は、特色あるFD 活動と評価できる。</p>
長所・特色《箇条書き》
<p>学生の正課環境の改善・向上を目的に活動する十学部合同学生会と協働し学生FD サロンを開催していること、は、特色あるFD 活動と評価できる。</p>
課題事項《箇条書き》 *各項に【改善勧告】【努力課題】又は【留意点】を記載
<p>学修支援・教育開発センターは、各教学主体がFD 活動を活動計画どおり実施していることを確認する仕組みの構築について、支援することが望まれる。【留意点】</p>

2019年度（対象年度：2018）自己点検・評価シート

基準6 教員・教員組織

I. 自己点検・評価

1 自己点検・評価結果 < 評定 >

自己点検・評価基準を参照し、「自己評価」欄に「A」「B」「C」「D」の4段階で記入してください。

項目 No.	評価項目 点検項目（評価の視点）	自己評価	
		現状	改善
604	ファカルティ・ディベロップメント(FD)活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。	B	B
	①教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用		

2 自己点検・評価

対象年度における組織の状況を自己点検・評価し、その内容を、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて「点検項目」毎に具体的に説明してください。

現状、「何を」規定又は実施していて、「いつ」「どの会議で（誰が）」「どのように（指標・方法）」検証・分析を行い、「どのように（基準）」自己評価していますか。	
<p>604① 本学は「教員個人の諸活動に対する自己点検」を内部質保証の1つの視点として位置付け [604a]、全学的な取り組みとして「教員活動自己点検」を実施している。教員活動自己点検は、「教員活動自己点検に関する実施要項」に定める対象者に毎年度実施しており [604b]、教員は教育、研究、社会貢献、大学管理運営の4領域における自身の活動について、維持・改善・向上に努めている [604c]。</p> <p>教員活動自己点検結果の活用に関しては、「教員活動自己点検 点検結果の活用に関するガイドライン」に「教員個人」と「学部等組織（学部横断的な組織である教養教育、学部共通コースを含む）」について明示している。なお、人事評価の資料としては活用しない [604d]。</p> <p>(1) 教員個人における活用</p> <p>教員個人の点検結果の活用に関する指標としてシステム入力率が挙げられる。2018年度のシステム入力率は期首99.7%、期末99.5%（対象者584名、未完了者3名）となっており、対象教員ほぼすべてが活用していると評価している [604e、f]。ただし、活用の程度については、教員の主体性に依存している。</p> <p>また、本学に新規採用された教員に対して、より丁寧に案内する必要があるとの認識から、2017年度から開始した周知文書の配付に加え [604g]、2019年度に向け、就任時研修での説明機会を設ける等の工夫を行っている [604h]。</p> <p>(2) 学部等組織（学部横断的な組織である教養教育、学部共通コースを含む）における活用</p> <p>点検結果の組織的活用に関しては、第5次長期計画第2期中期計画アクションプランに「教育職員の自律的な活動支援方策の実質化」を掲げ、2016年度に「教員活動自己点検の手引き」を作成している [604i、j]。2017年度以降、「教員活動自己点検の手引き」に基づいて点検結果の組織的活用に取り組んでいるが、その有効性を検証する組織の自己点検・評価（シート）において、各組織の成果等が見えにくいという課題があった。この課題に対応するため、各組織から具体的な取り組みの計画（2019）・実績（2018）に関する報告を求め、さらなる活性化に向けて継続的に取り組むこととした [604k]。なお、各組織の報告内容は、全学大学評価会議で共有することとしている [604l]。</p> <p>以上のことから、教員活動自己点検を活用し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上への取り組みを適切に実施していると評価している。</p>	
長所・特色《箇条書き》 *先駆性や独自性があるもの、有意な成果が見られるもの	
604	教員活動自己点検を毎年度、全専任教員を対象に実施している。

604	教員活動自己点検システムの入力率99.5%を達成した。
課題事項《箇条書き》 *伸長すべき点、改善すべき点	
604	教員活動自己点検結果の組織的活用の活性化

3 伸長・改善に向けた取り組み

前年度の自己点検・評価の評価結果（【改善勧告】、【努力課題】、【留意点】等）への対応も含め、伸長・改善に向けた取り組みについて、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて具体的に説明してください。

<伸長・改善の進捗状況>

対象年度における取り組み *成果の有無を問わない、前年度の自己点検・評価シート作成時点での計画の有無を問わない	
604①	教員活動自己点検の入力率向上について、メール等の案内により、2018年度期末時において99.5%となった[604f]（2018年度「留意点」への対応）。
604①	新規採用教員に対し、本学の内部質保証システムの1つである教員活動自己点検の理解を深めるため、周知文書の配付に加え、就任時研修で説明する機会を設定した[604h]（2018年度「留意点」への対応）。
604①	教員活動自己点検結果の組織的な活用の促進について、各組織に「教員活動自己点検の手引き」に基づく具体的な計画（2019）・実績（2018）の報告を求め、さらなる活性化に向けて継続的に取り組むこととした[604i、j]（2018年度「留意点」への対応）。

<今年度の伸長・改善計画>

項目 No.	課題事項と伸長・改善方策（到達目標を含む）
604	「教員活動自己点検の手引き」に基づいた各組織の点検結果の具体的な活用計画・実績を把握する。また、全学大学評価会議を通じて（特に成功事例の）共有を図り、さらなる活性化に向けて支援を行う。

4 根拠資料

項目 No.	根拠記号	根拠資料の名称
604	a	龍谷大学内部質保証のあり方について
604	b	教員活動自己点検に関する実施要項
604	c	2018年度教員活動自己点検の実施について（依頼）
604	d	教員活動自己点検 点検結果の活用に関するガイドライン
604	e	2018年度 教員活動自己点検 入力状況（期首）
604	f	2018年度 教員活動自己点検 入力状況（期末）
604	g	教員活動自己点検案内（新任教員のみなさまへ）
604	h	4/1、2 新任教員研修に関するご連絡（メール）
604	i	教員活動自己点検の手引き（文学部・文学研究科・実践真宗学研究科）
604	j	2018 教員活動自己点検 点検結果の組織的活用方策一覧
604	k	教員活動自己点検の活性化（実質化）について（提案）
604	l	2019年度 教員活動自己点検 点検結果の組織的活用計画

II. 評価結果

総評
<p>教員活動自己点検は、各教員が、毎年度、教員活動自己点検システムに「教育」「研究」「社会貢献活動」及び「大学管理運営」の4領域における自身の活動内容を入力し、その活動を点検することにより、教育研究その他諸活動の維持、向上及び改善を図ることを目的としている。各教員は「教員活動自己点検に関する実施要項」に基づき、年度始めに4領域に関する1年間の活動方針を、期中及び年度末に活動内容（結果）を入力し、自己の活動を点検している。</p> <p>教員活動自己点検の結果は、「教員活動自己点検 点検結果の活用に関するガイドライン」に、教員個人及び学部等組織の諸活動の活性化や改善のために活用することを定めている。</p> <p>2018年度の教員活動自己点検システムへの入力率は、期首99.7%、期末99.5%（対象者584名、未完了者3名）とほぼ全教員が同システムを活用しており、各教員が教育研究その他諸活動の維持、向上及び改善を図っていると評価できる。</p> <p>2018年度から、学部組織等の教員活動自己点検の活用方策を活性化させるため、学部等組織は、次年度の取り組み計画及び本年度の実績に関する報告をし、全学大学評価会議で共有している。学部組織等の教員活動自己点検の活用については、より活性化させるため、成功事例を共有するなど教員組織の改善・向上につながる取り組みの検討・実施が望まれる。</p> <p>新規採用教員に対し、本学の内部質保証システムの1つである教員活動自己点検の理解を深めるため、周知文書の配付に加え、就任時研修で説明する機会を設定したことは、新規採用教員に教員自己点検を浸透させる取り組みと評価できる。</p>
長所・特色《箇条書き》
<p>ほぼ全教員が教員活動自己点検システムを活用しており、各教員が教育研究その他諸活動の維持、向上及び改善を図っていると評価できる。</p>
課題事項《箇条書き》 *各項目に【改善勧告】【努力課題】又は【留意点】を記載
<p>学部組織等の教員活動自己点検の活用については、より活性化させるため、成功事例を共有するなど教員組織の改善・向上につながる取り組みの検討・実施が望まれる。【留意点】</p>