

Ⅲ. 教員・教員組織

2. 点検・評価

(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。

②改善すべき事項

(5) 人文学部

現状、人文学部 50名のうち 12名枠を任期付教員とするよう求められている。
したがって、教育以外の学内事務が専任教員に偏り、負担となっていること。

人文学部小委員会

現在、教員定員枠検討部会において、是正策が提案されている。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

②改善すべき事項

(5) 人文学部

前任者の専攻分野の継承を配慮しつつ、変化する時代に対して柔軟に対応できるような採用人事を行うために採用人事調整委員会（資料 137）の役割は重い
が、設置して日が浅いため、運用方法などまだ十分に成熟していない。

人文学部小委員会

前任者の専攻分野の継承を配慮しつつ、採用人事調整委員会にて十分に検討し、より人文学部の理念・目的に相応しい人事を進めている。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

(5) 人文学部

FD 研修に参加する教員の熱意に差があること。また FD 研修での知見を授業の改善に結びつけるシステムが十分ではなく、個々の教員の努力に任せられていること。

人文学部小委員会

人文学部に所属する専任教員に対して、定期的で開催されている人文学部主催の FD 講演会・FD 研修会への参加を促している。具体的には、人文学部教授会において FD 講演会・FD 研修会への各教員の参加状況を全員が把握し、学部長と FD 委員が中心となって積極的な参加を奨励するとともに、不参加教員を少なくするように個別に働きかけている。FD 研修会合宿では、FD 活動に意欲的な教員の活動内容を共有するようにしている。今後は FD 講演会・FD 研修会で得た知識や技能を授業改善に役立てるためのシステム作りに着手する。

3. 将来に向けた発展方策

(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。

②改善すべき事項

(5) 人文学部

教育以外の学内業務の整理・見直しを行い、負担の軽減を行う。

人文学部小委員会

現状では人文学部 50 名のうち 12 名枠を任期付教員とするよう求められているため、教育以外の学内事務が専任教員に偏り、負担となっている。現在、教員定員枠検討部会において、是正策が提案されている。

(3) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

②改善すべき事項

(5) 人文学部

採用人事調整委員会の運用を整備していく。

人文学部小委員会

採用人事調整委員会で検討を行い、2011 年度人事からは書類選考の段階から当該領域外の教員も選考委員に加え、よりオープンで公正な人事を行うようにした。

(4) 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。

②改善すべき事項

(5) 人文学部

教員間での意見交換をとおして、模範となる授業実践例を共有し、学部全体としてのFD意識と授業の向上をめざす。

サバティカル制度については実施に向けて全学的に検討に入ることが望まれる。

人文学部小委員会

人文学部が主催する FD 研修会合宿において、外部講師による模範的な授業実践例の紹介や、人文学部教員による授業実践の発表を積極的に進める。FD 研修会合宿では、教員間のコミュニケーションを円滑化させ、FD 活動に関する問題意識や取り組みを共有し、授業改善に向けた議論を深めている。互いの研究活動や研究業績についても紹介し合い、研究能力の向上を推進している。

学内の長期にわたる学外研究支援制度（最長 1 年間の長期海外研究、最長 3 か月間の短期海外研究、6 か月以上 1 年間以内の国内研究）を最大限に活用し、不在時の授業や学生指導については他教員による代替措置にも配慮し、教員の能力・資質の向上を図る。

サバティカル制度のさらなる充実については全学の問題として提起していく。

IV. 教育内容・方法・成果

(三) 教育方法

2. 点検・評価

(3) 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

②改善すべき事項

(5) 人文学部

採点基準や模範解答の公開率が 50～60%で、徹底されていない。

人文学部小委員会

採点基準と模範解答の公表については、今後も徹底を図っていく。なお、成績評価において定期試験のみを重視することなく、平常点や小レポートなどの提出物を重視する方向へのシフトを進めている。そのため、学生に対して、評価基準をフィードバックできやすくなっている。

(4) 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結び付けているか。

② 改善すべき事項

(5) 人文学部

多様化する学生の能力に合わせた教育方法を模索する必要がある。

人文学部小委員会

人文学部はもともと多様な能力をもった学生が入学してくるので、それらの学生に合わせる教育は実践してきている。また、FD 研修会などで、多様な学生に対応する方策についての講演を多く行うなど、学部としての取り組みが少しずつ進んでいる。

3. 将来に向けた発展方法

(3) 成績評価と単位認定は適切に行われているか。

② 改善すべき事項

(5) 人文学部

採点基準、模範解答の公開率を上げる。

人文学部小委員会

FD 研修会等で検討することによって、教員への徹底を図っていく。

(4) 教育成果について定期的な検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結び付けているか。

②改善すべき事項

(5) 人文学部

効果的な授業方法についての研修を継続的に行う。

人文学部小委員会

FD 等による研修を継続的に行っている。授業改善アンケートについても、回答すべきコメントに対しては、当該の教員が回答を作成し、学生が閲覧できるようにしている。

IV. 教育内容・方法・成果

(四) 成果

2. 点検・評価

(2) 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。

②改善すべき事項

〈5〉 人文学部

不合格者、成績不振者への指導を強化する必要がある。

人文学部小委員会

基本的に指導教員が担当しているが、学部としての体制については、指導についてのガイドラインを作成するなど 2014 年度をめどに検討していく。

3. 将来に向けた発展方法

(2) 学位授与（卒業・修了認定）は適切に行われているか。

②改善すべき事項

〈5〉 人文学部

個別対応を含めた丁寧な事後指導の実施を徹底する。

人文学部小委員会

成績不振者に対しては、教務委員と指導教員が連携して事後指導を実施している。

V 学生の受け入れ

2. 点検・評価

(2) 学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集および入学者選抜を行っているか。

②改善すべき事項

〈5〉 人文学部

受験生にとってより魅力的な選抜方法であるとともに、受験生の能力・学力を適正に測る選抜方法を模索し続ける必要がある。また入試出題、採点の厳正さを求めるあまり、作業量が増大し、入試業務担当者の負担が増えている。

人文学部小委員会

入試業務負担については、今後も全学で検討していくべき課題である。多様な選抜方式を取っているので、選抜方式別に学生の大学生活への適応状況を、2015年度をめどに検証していく。

3. 将来に向けた発展方法

(2) 学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集および入学者選抜を行っているか。

②改善すべき事項

〈5〉 人文学部

他大学での実態を調査し、入試業務の軽減と適切な負担を可能とする人員の配置についての検討を行う。

人文学部小委員会

教員の適切性や公平性を考慮して対応している。

大学評価分科会報告書

申請大学名

神戸学院大学

[基準1] 理念・目的

＜努力課題＞〔概評の中から、問題点を具体的に記述〕

- (1) 学則に掲げられた学部、学科あるいは研究科の理念・目的と大学憲章あるいは各学部独自の出版物に示された理念・目的の内容の整合性を検証するとともに、下位に位置付けられるものの内容修正が望まれる。具体的な問題として、総合リハビリテーション学部では、『履修の手引』等に教育理念、目標が掲げられているが（資料44『履修の手引-総合リハビリテーション学部』巻頭）、国際化や読解力向上など学則と一致しない内容が掲げられている。同研究科の目的も学則に掲げられた3つの事項が（資料79『各種規程等一覧（抜粋）』105頁）、大学院案内には記述されていない（神戸学院大学2『大学院案内2010』14-16頁）。また、栄養学部の目的は「人の健康を科学するとともに、世界的な視野に立った人間健康科学の拠点たること」としているが（『点検・評価報告書』7頁）、学則において用いている文言との間に整合性を欠いている（資料79『各種規程等一覧（抜粋）』2頁）。同研究科についても「医療系高度職業人教育」を目的の一つと記載しているが（『点検・評価報告書』10頁）、研究科規則では、単に「高度専門職業人を育成すること」としており（資料79『各種規程等一覧（抜粋）』95頁）、表現内容に齟齬がある。

人文学部小委員会

学部・学科設置時や改編時に、必ず大学の理念・目的を述べ、それにしたがって設置している。今後ともこの点について検証し続ける。

- (2) 研究科単位の理念・目的の適切性を検証する上位の会議体は不明確であり定期的な検証機能が働いていないと思われるので（『点検・評価報告書』15-25頁、実地調査）、各研究科が独自に掲げている理念・目的の内容が適切か否かを定期的に検証するとともに、学部、研究科ごとに理念・目的が周知されているかを調査し、かつ周知度を改善する責任ある体制を整えることが望まれる。

学士課程小委員会

各研究科の理念、目的の適切性を検証する定期的な検証機能体制については、大学院教育部会で各研究科と連携して、2012年度において、大学院の理念、目的は策定した。2013年度に学則ならびに各研究科の規程に反映させるために、大学院教務委員会、大学院委員会において、規則改正の手続を行う。2013年度以降も、大学院教育部会で各研究科と連携して、その再点検（内容の適切な見直しと検証）を行い、大学ホームページおよび大学の広報誌に整合性のある内容で掲載し、学内外に公表する体制の整備を行う。

人文学部小委員会

人文学部では、学部長を中心に教育・研究委員会を組織している（学科主任、教務委員等で構成）。専任教員を対象とするFD研修会合宿等において、定期的に人文学部の教育理念・目的が周知されているかどうかを確認する機会をもっており、さらに人文学部にかかわる出版物や広報資料における表現との整合性を点検し、改善に向けて検証し続けている。

[基準3] 教員・教員組織

<概評>

人文学部

「大学憲章」に謳われている教員像を人文学部が求める教員像としているが（『点検・評価報告書』38頁）、学部独自の教員組織の編制方針は明確に定められていない。専任教員数は大学設置基準上必要な専任教員数の23名を大きく上回る59名（任期付教員12名を含む）を確保している（『大学基礎データ』表2）。また、専任教員1人あたりの学生数も39.8人であり、学部の少人数教育に適している。また専任教員の専門科目の担当率も84.7%で大きな問題はない（資料134『大学データ集』表05）。

教員の昇格に関しては昇任内規に基づき、また採用人事に関しては学部内に「採用人事調整委員会」を設け所属領域・職階の調整をし、他学部同様、教員採用は「公募」を原則とし、公平を旨としている。

しかし、教員の業績が研究に傾き（資料77『教育研究業績一覧』）、教育業績の記述が少ない教員がいることは導入教育や初年次教育が必要になっている現状や「学士課程教育」の主旨を考慮すれば些か問題である。なお、専任教員の年齢構成ではおおむね適切である。

教員の資質向上のための取り組みとしては、教育開発センターが全学的に行っているFD研修とは別に、大学憲章「期待する教育職員像」（資料86）の内容に沿ったFD研修の企画を立て、年3回程度の講演会やワークショップスタイルを取り入れた研修合宿を年1回、実施している（『点検・評価報告書』53頁）。

人文学部小委員会

教育業績の記述が少ない教員がいることについては、教育業績自体の充実を働きかけるとともに、記載が漏れているものについて積極的に記載するよう促す。教員組織・資質向上については、今後も継続し、運用していく。

<努力課題> [概評の中から、問題点を具体的に記述]

全学

- (1) 各学部・研究科（栄養学部を除く）において、教員に求める能力・資質等が明確ではないので、各学部・研究科の教育理念・目的に沿って教員組織の編制方針を定め、教育・研究を組織的に支援する体制を構築することが望まれる。

人文学部小委員会

人文学部では、専任教員を対象とするFD研修会合宿等において、学部長が主導して、定期的に人文学部の教育理念・目的が周知されているかどうかの確認を行っている。それぞれの教員の教育活動の展開（授業の計画や内容、学生指導の方針等）が人文学部の教育理念・目的に即しているかどうかを点検するとともに、その結果を教員が互いに確認し合える教育環境の整備や雰囲気醸成に努力している。また、新規に採用した教員に対しても着任時に、学部長が先導して人文学部の教育理念・目的の周知徹底を図り、それに即した能力・資質等が強く求められることを確認している。

[基準4] 教育内容・方法・成果 (1) 教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

人文学部

人文学部の卒業要件は、「学則」の第16条に規定されており、人文学科は共通教育科目34単位以上、専門科目80単位以上で124単位、人間心理学科では共通教育科目34単位以上、専門科目86単位以上で124単位である。人文学部独自の修得すべき成果としては、「学士課程教育」の理念に基づく全学共通のディプロマ・ポリシーである「幅広い知識と異文化理解」「問題発見・解決能力」「生涯学習の意識化」「社会貢献」をもとに、「専門知識の獲得と理解」「真の教養力」「社会で有効なリテラシー能力」「総合的実践的知性」の4つを挙げ、学則および学科履修規則に明記している。

また、教育課程の編成・実施方針は『履修の手引』や『人文学部教育の仕組み』をとおして履修モデルと年次配列を示し、体系的に履修できるように配慮している。

学位授与方針や教育課程の編成・実施方針は全学的には『大学総合案内』やホームページで、また人文学部は学部オリジナルサイトで公表している。

大学全体として体系化された教育課程が可能となった、と分析されているが（『点検・評価報告書』92頁）、学部間で3つのポリシーに対する基本的姿勢が異なるところもあり改善が待たれる。

検証を実施する体制に関しては各学部・研究科の枠を超えて情報を共有しながら、全学的な視点で定期的に行う体制づくりを大学の課題にしているところ（『点検・評価報告書』97頁）に問題点が集約されているであろう。そのためには新たに導入された「大学経営評価指標データベース」を有効活用すること、また人文学部の中に設けられている「教育研究委員会」の検証結果をより実効性のあるものにする必要がある。

人文学部小委員会

教育・研究委員会を中心にして、全学的な視点に立ち、2014年度をめどに整合性を検証する。

[基準4] 教育内容・方法・成果 (2) 教育課程・教育内容

<概評>

人文学部

全学的に2008(平成20)年に体系的教育課程を目指し、専門教育と共通教育の有機的教育課程が策定された。人文学部でも学科・コース・領域といった横断的で体系的なカリキュラムになり、1年次では概要を、2年次から専門性を高めるように段階的になった。人文学科は人間と社会コースの4領域、文化コースは5領域、心理学科は4領域からなっている。その教育内容は『履修の手引』(資料43)に明記されている。

教育課程にふさわしい教育内容にするため「授業改善アンケート」(資料111)をもとに学生の理解度を確認している。同時に「年度単位取得率」「卒業者の単位取得率」を調査し、それらを授業改善とカリキュラム改革に役立てている(『点検・評価報告書』113、115頁)。

しかし、低年次に「基礎専門科目」「コア科目」等を置き、初年次教育の開設や他学部で実施されているリメディアル教育の導入を考慮すれば、高大連携により力を注ぐ必要がある。

学生の多様なニーズに応えながら他学科、他コース、他領域の履修を可能にし、「卒業論文」を視野に入れた初年次の「基礎演習」の重要性が増している。

ただし、プレースメントテストの必要性や学生参加型の双方向型授業の導入を考えると、到達目標の修正が必要であろう。

人文学部小委員会

高校からの要請に従って、積極的に学部の説明を行っている。リメディアル教育についてはFD講演会を開き、問題の共有をはかっている。具体的な対策の検討に入っている。今後、2014年度をめどにリメディアル教育が実施できるように検討を進めていく。

[基準4] 教育内容・方法・成果 (3) 教育方法

<概評>

人文学部

全学的には語学を少人数クラスとし、理系の実験・実習も少人数で学習効果を高めている。また『履修の手引』をもとに学務委員と事務職が連携して履修ガイダンスを行うなど、的確な履修指導がなされている。

単位の実質化を図るために、これまで半期授業14回プラス1回の試験であったのを15回の授業を実施するよう改善している（『点検・評価報告書』124頁）。また授業の中身を検証するために「授業評価アンケート」を実施している。質問項目の中で重点が置かれているのは、「授業がシラバスに沿っていたか」「シラバスが予習・復習に役立ったか」であり、授業改善の手がかりにしている。成績評価の明記（数値化）は学生が計画的に勉学に臨むためのものであるが、大学全体で2010（平成22）年は達成度が17%と低いのは問題である（『点検・評価報告書』147頁）。

既得単位の認定については、他大学を含め既に履修した単位は60単位を限度に試験を含めた審査の上で認定している（資料79『各種規程等一覧（抜粋）』5頁）。

人文学部では少人数教育を旨とし、全学と同じ主旨で「授業評価アンケート」を実施している。またシラバスに教員や授業科目によって大きな差がないように「基準文字数」を設定し、ガイドラインとして『学生にとって分かりやすいシラバスの書き方について』という冊子を配布している。シラバスに成績評価基準と模範解答を公表しているが、その公開率が50～60%と徹底されておらず、課題が残っている（『点検・評価報告書』149頁）。1年間に登録できる単位数の上限は、前・後期24単位で年間50単位未満に設定しており、適切である（資料43『履修の手引』）。

学修内容・方法の改善については「教育開発センター」の中の「FD部会」や学部のFD研修での検証の際に、「学生参加型学習」や「ファシリテーション技術」（『点検・評価報告書』151頁）が現状に合った授業方法であるという認識に立つならば、従来の教育の中身を抜本的に見直す必要がある。資料232『学年別平均修得科目数および単位数』によれば、成績優秀者（80点以上）の割合が科目によっては5割に近く（資料232『2009年度成績学年別平均修得科目数および単位数』）、また「シラバスが予習・復習に役立った」という問いに対する肯定的な回答が少なかった（資料111『学生による授業改善アンケート調査報告書』）ことをどのように考えるのかという問題が残されている。

人文学部小委員会

成績評価基準はシラバスに明記されているが、定期試験に対する模範解答についての公表は個々の教員に任されている。学部内において、1回の定期試験だけで評価を下すのではなく、毎回あるいは複数回の小テスト等による総合的な成績評価を行うことが要請されている。そのことによって、成績の評価を学生に効果的にフィードバックできるようにしている。

人文学部では、実習形式という学生参加型の授業が多く導入されている。

成績は教員の教育目標との関係で決まるものであり統一することは難しいため、絶対評価と相対評価とを適切に組み合わせている。

学生に対して、シラバスの利用の仕方を積極的かつ丁寧に説明する必要がある。
学修意欲を高める成績評価のあり方については、目下、FD研修を実施し検討することで教員同士の意識の向上を図っている。

<努力課題> [概評の中から、問題点を具体的に記述]

人文学部

- (1) シラバスは統一した書式で作成されてはいるが、授業内容や成績評価基準が不明確なものが散見されるので、学生があらかじめ知ることのできるよう明示することが望まれる。

人文学部小委員会

現在は、学生はウェブ上でシラバスデータベースを容易に検索することができ、すべての授業科目についてそれぞれ個々に表のかたちでシラバスが提示されており、以前よりもわかりやすくきちんと提示されるようになった。1回目の授業でシラバス内容を確認している。さらに、より円滑にキーワード検索が可能のように、PDFファイルでの情報提供も現在検討中である。

[基準4] 教育内容・方法・成果 (4) 成果

<概評>

人文学部

人文学部では公表されている卒業要件の124単位を取得するだけでなく、4年間のまとめとしての卒業論文を目標に1年次から「演習」に力を入れ、卒論指導には指導教員を含む2名で当たり、評価基準の遵守を申し合わせ、卒業論文も公開している。こうした卒業判定に沿った学位授与がなされている(『点検・評価報告書』163頁)。ただし卒業に向けて、成績不振者の指導の強化も課題となっている(『点検・評価報告書』170頁)。

教育成果を測る指標としては、全学規模で「単位修得率、休学率、退学率」「修学年度内の卒業生率」「在学生の授業評価」に加え、2009(平成21)年度からは在学生のみならず卒業生にアンケートを実施し、その結果を参考にしている。ただし、これが学習成果を測定する確かな指標になるかどうか検討の余地はある。留年、退学には大きな問題はなく、卒業率も2007(平成19)年～2009(平成21)年で90%を超えており問題はない。

人文学部小委員会

成績不振者の指導については、基本的に指導教員が中心になって行っているが、組織的な対応についてはガイドラインを設けるなどの工夫を、2014年度をめどに検討する。

[基準5] 学生の受け入れ

＜努力課題＞〔概評の中から、問題点を具体的に記述〕

- (1) 全学部において、学生の受け入れ方針を設定し、大学案内・ホームページで明示しているが、経営学部・人文学部・総合リハビリテーション学部においては、理念・目的、教育目標を踏まえ、修得しておくべき知識等の内容・水準等を明らかにしていないので、改善が求められる。

人文学部小委員会

2012年1月25日に改定を行い、修得しておくべき知識等の内容・水準等をアドミッション・ポリシーとして明らかにした。

- (4) 編入学定員に対する編入学生数比率が、法学部において0.14、経済学部において0.17、経営学部において0.10、人文学部において0.04と低いので、改善が望まれる。

人文学部小委員会

人文学部における編入学生数が少ないので、2013年度編入学入試より、両学科とも近畿圏を中心とした短期大学からの推薦入学の指定校を設定した。今年度の入学試験の結果を踏まえて効果を検証しながら、今後もさらに対応を検討していく。