

化促進を通しての教育研究活動の活性化という方向性は現時点では議論されていない。

教員の流動化の本来の目的は、大学教員としての資質向上と共に、それぞれの大学における教育研究活動の活性化である。その意味では、総合研究所を中心とする共同研究の推進は、本学内のみならず、他大学の教員にも広く門戸を広げており、教育研究交流を通しての活性化に対する前向きな姿勢をもち続けていると言える。

【課題・方策】 任期制専任教員の採用による教員流動化の問題は、今日、多くの大学で建学の精神の現代的意義を問い直し、それに基づく教育を重視しようとする動きが加速されている状況の中にあっても、特に研究を志向する大学にとっては必須の課題と思われる。しかし、大学としての個性や特色をより鮮明に打ち出し、他大学との差別化を進めることによって、その存在意義を明らかにしようとする本学にとっては、建学の精神の具現化との関わりにおいて、任期制専任教員の採用は慎重に取り扱われるべき問題である。もちろん、日本全体における大学の教育研究の活性化のためには、特に若手教員が様々な大学や研究機関を経験し研究交流等を通して切磋琢磨することの意義は大きく、また、硬直した大学組織を再生する方途としては意味あることである。その観点からは、教育研究活動の活性化を目的とした任期制専任教員の制度化を否定するものではなく、教員の「適切な」流動化といった場合の、その適切性という問題についてさらに議論を深める必要がある。

4 教育研究活動の評価

1) 教員の教育研究活動についての評価

(B群:教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性)

【現状の説明】 本学の教員の教育研究活動の評価は、教育活動、研究活動、大学運営のための委員会等活動、その他学会活動や社会貢献など、という4つの分野について行われる。また、評価の機会としては、(1)昇格時などに当該教員に対して上記4分野について点数化して行われるもの、(2)毎年公表されている「教員活動報告書」の刊行に際して、点検評価委員会に提出される各教員自身による教育研究活動の報告、(3)教員の毎年の活動に関して学長、学部長が行う人事考課、(4)学生による授業アンケート調査とそれに対する教員のレスポンス、等の多様な側面があるが、このうち最も基本的な評価は(1)によるものである。(2)については直接的には教員自身により、その年度の教育研究活動を報告・公表することが目的であるし、(4)については、学生の授業評価を通して教員自身の授業改善を進めるための情報として用いることが主目的である。なお、(3)については、全教員に対して行っているわけではなく、2002年度に新たに採用された専任教員から行われており、結果については非公開である。

本学においては、教育活動の評価は、2000年1月の教職員研修会で協議された「ファカルティ・ディベロップメント実施計画」に基づいて実行に移されつつある。その際、多くの教員は自発的に自分の担当するクラスにおいて学生にアンケート調査を行ったり、コメントシートを配布したりして、授業での解らない個所や授業の進め方についてコメントさせ、次の授業でそれに回答したりしているが、これらの方法は学生が教員の教育活動を評価する一番直接的な方法である。

研究活動の評価では、まず授業との科目適合性が問われ、ついで発表された論文の学術的な価値が問われる。そのため、論文が発表された場が客観的な査読制度を持つ専門誌であるか否かが考慮される。次に、いわゆる公的なシンポジウムで発表された論文などがランクされ、その他の出版については専門家による内容の個別の判断に委ねる。また、研究者としての基本的な力量を確かなものとするために、専門学会での発表や博士の学位を取得することが推奨される。

【点検・評価】 教員の教育研究活動の評価が明らかな形として表れるのは、特に昇格人事の際である。

【現状の説明】において示した4つの分野について点数化され、一定の基準を超える時に人事の特別教授会において昇格が諮られる。既に述べたように昇格に関する基準等は明確であり、手続き的にも規程に従い公正に行われている。

学生による授業アンケートは、一部の教員の間では以前より自発的に行われていたが、大学全体で開始したのは、専任教員については2002年度から、非常勤（兼任）講師については2003年度からである。その後、2004年度には教員自身による応答集『授業アンケートに答えて—聖学院大学授業アンケート報告集(2004)』が編纂され、学内の学生、教職員に公開した。なお、2006年度中には最新版が出される予定である。ただし、この結果自体が教員の教育能力や授業担当能力の積極的改善に結びついているかの検証は十分とは言えない。この検証作業を行うシステムを導入し、積極的に活用することが求められる。また、創造的な授業を展開している教員は多いが、そのような教員の成果を公表し、その経験を共有できるシステムの導入については一部FD委員会などでも話題となっているが、全学的な規模で検討する必要がある。

『教員活動報告書』は原則として毎年刊行され、点検評価実行委員会の主要業務の一つとなっている。しかし、このために委員会が費やす労力は膨大であり、ホームページ等を有効に活用して入力作業を省力化することも必要である。また、本学では講座制をとってはいないので教員の研究分野は多種多様にわたっているが、研究業績についての考え方にも各専門分野により大きな差が見られ、報告書に記載されるべき業績の範囲やレベル等についての議論も十分ではない。

なお、ここでは簡単に触れるが『聖学院大学論叢』は毎年2回刊行する研究紀要である。これについても教員の研究活動の内容が具体的に示されたものであると言える。現在は論文についての学術的かつ客観的査読体制は取られてはいないが、大学

が発表する研究論文集としての学術的価値を高めるためにも、このような点は検討すべき課題である。

【課題・方策】 現在の評価方法が依然として研究中心とならざるを得ないことは、大学としての学術性を高め維持していくためには、やむを得ないことである。しかし教員によっては、自身の教育活動に対する改善をより積極的に行うことにより、その成果をあげている者もある。大学としては、そのような研究活動面以外の教員の努力を評価し、さらには待遇にも反映できるようなシステムを整えていく必要がある。

研究活動の直接的評価は、学内には同じ研究分野を持つ教員がほとんどいないことなどから学会活動等の社会的活動を通して行われる傾向がある。教員の昇格の際には当該教員の専門分野に相応しい学外の研究者による評価を取り入れているが、日常の研究活動の評価は、学術論文数や学位取得、あるいは外部資金導入というような形式的な面によりがちである。様々な分野の研究者が存在する組織の中で、研究活動を適切に評価できる体制が整えられる必要がある。

なお、現在機能しはじめているFD委員会を中心として、学生へのアンケート調査など様々な情報をもとに教育研究活動の検証を進め、その結果を活かす形でさらなる教育の活性化を進め、発展につなげていくための方策を大学全体の課題として検討していかねばならない。

2) 教員選考における教育研究能力・実績への配慮

(B群:教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性)

【現状の説明】 専任教員採用のための選考の基準は「聖学院大学昇任選考基準」を準用して行っていることは既に触れた。その際、選考・評価の対象となる事項としては研究業績(芸術等特殊技能に関する業績、牧師の場合はキリスト教著作物等を含む)と教育業績(教育行政上の業績、職務上の業績、学会・社会活動等を含む)であることも述べた。教育業績の評価は以前と比較して重要視される傾向にあり、現在は全体の業績の3割までを加えられることが一応の目安として定められているが、この中には高等学校や専門学校での教育経験や政府機関や国際機関における活動も含めることができる。また、場合によっては候補者による模擬授業なども実施されている。本学の特質上、キリスト教信者であることが望ましいが、そうではなくても建学の精神や大学の理念への理解度や共感度などについては面接などを通して確認される。この部分については点数化されるわけではないが、選考に際して、業績と同様に重要なファクターとして考慮されている。

【点検・評価】 教育業績の評価についての割合が3割程度までと定められていることに関しては、基礎学力が不足している新入学生が年々増加しつつあることを考慮すると、さらにその割合を大きくすべきであるとの意見も聞かれる。しかし、高等教育研究機関としてのレベ

ルを維持し、その社会的使命を果たすためにも、研究業績のレベルを下げることは問題である。その意味では、教育業績の評価を3割程度としていることは、現時点では妥当性があり、評価できるものである。

なお、本学の教職員が建学の精神や大学の理念を十分に理解することは、本学がキリスト教大学であり続けるためには必須の条件である。そのため、専任教員の採用にあたって、この点についての十分な理解と共感とを採用候補者に望むことは、譲ることのできない事項であり、教育研究業績とは異なる観点からの、本学としての専任教員選考に当たっての重要な要件である。

【課題・方策】 大学教員に必要な資格として、研究能力のみならず教育能力や教育経験を重視する見方が大幅に取り入れられたことに伴って、専任教員の採用においては、それら大学教員に求められる資質・能力の多様化を反映した評価・選考に変わりつつある。もちろん採用の際には、それらだけでなく組織としての年齢構成やジェンダー・バランスなど考慮すべき問題もあるため、一概に一定の基準だけで決められるものでもない。一方では、大学において研究を軽視する趨勢に対して、本学が警鐘を鳴らし続けていくことが必要であり、教員の採用にあたっては、これらのことを総合したバランスある教員組織の維持・発展のために、今後も議論を継続していく必要がある。

本学の人事政策は、上記の問題以外に、建学の精神、大学の理念への理解とその継承を基本として行われてきたが、今後もその基本方針は変更されることなく、維持されるべきである。ただし、各専門分野にふさわしい教員全員をキリスト教信者だけで満たすことが困難な現状にあっては、建学の精神を維持、継承するために教員採用の範囲が限定されてしまうという難点も生じ得る。日本におけるプロテスタント・キリスト教大学として相応しい大学のあり方に向けて、長期的視点からカリキュラム構成や必要とする専任教員についての継続的な検討が必要である。