

(2) 教員選考基準と手続の明確化

現状の説明

本学の教員選考基準を規定している「東京情報大学教務職員資格審査基準」は全教員に公開されている。また、教務職員資格審査委員会委員は、教援会における互選で選任されることとなっている。

点検・評価 長所と問題点

上記の手続き及び制度の明確性は、確保されているものと思われる。しかし、次のような問題点も指摘されている。

原則として、教授の採用および昇格については、「博士の学位を有すること」となっているが、それに相当する業績がある場合も「合」と判定してきた。しかし、この相当するという部分に恣意性があったとの不満が常に存在している。

将来の改善・改革に向けた方策

「博士の学位に相当する研究業績」についての基準を明確にする必要がある。

(3) 教員選考手続における公募制の導入状況とその運用の適切性

現状の説明

上記「(1) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性」に記載のとおり、公募制については適切に導入されている。

点検・評価 長所と問題点

公募制の運用について、公募の期間、方法に工夫が求められる。周知期間が短い等の理由により、十分な数の適切な候補者を集められない場合も見受けられる。

将来の改善・改革に向けた方策

定年退職者の補充については、数年前より、退職予定者の担当科目の継続の可否を含めて、専攻分野の見直しに着手して、十分な時間的な余裕を持って、適格者の選定を進められるようにしていくことが必要である。

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方法とその有効性

現状の説明

教員は毎年、文部科学省様式の「教員の個人調書」及び「教育研究業績書」に基づき、教育研究活動を学科長へ報告することになっており、これに基づく評価は可能となっているが、教員の昇格等の事案が生じない場合における実際の評価作業は行われていない。

さらに、大学院担当教員は、経常費補助金特別補助「教育研究拠点大学院重点経費計画書」に基づき、毎年度、必要な業績リストを事務局へ提出している。この調査データも評価資料として利用できる。

点検・評価 **長所と問題点**

上記の資料は必ずしも評価のために戦略的には利用されていない。また、利用上の問題点も明らかになっていない。

将来の改善・改革に向けた方策

評価方法と評価結果の利用方法、及びその利用上の制約等についての議論は今後の課題であろう。

次に各学科の例を示す。

【情報システム学科の例】

現状の説明

教育研究関係では、各教員は「教育研究業績書」を学科長に提出している。

点検・評価 **長所と問題点**

各教員の教育業績、研究業績は文書として集まるが、それを他の教員が知り、役立てるという道筋がない。

将来の改善・改革に向けた方策

情報システム学科の教員が多数参加する教育・研究プロジェクト（例えば、地域の企業との共同研究実施）が実現すれば、そのプロジェクト実施を通して、教育研究活動の評価がより客観性を持つであろうし、教員間のコミュニケーションも大いによくなると考えられる。このことは、広い意味のFDにもなると考えられる。学科の教育・研究プロジェクト作りの検討を進める。

【情報文化学科の例】

現状の説明

各教員の個人調書と教育研究業績書を提出し、これを毎年更新する形で評価資料が管理されている。教員の昇格審査時に全学的な資格審査委員会において、これらを用いた教育研究活動の評価が行われている。

点検・評価 **長所と問題点**

情報文化学科の場合、文科系の教員と理科系の教員が混在し、分野によって学位や研究論文評価の基準が大きく異なり、共通的な評価が難しいといった問題がある。また、教育と研究のそれぞれの業績をどのように総合評価するかも難しい問題である。

将来の改善・改革に向けた方策

当面は、昇格等に係る新しい資格審査制度の運営状況をみて、必要に応じて見直しを行えばよいと思われる。