

時間	講義項目
9:40 ~ 11:10	<p>大学教員の職務と業績評価～その基本と開発 ～国内外の最新動向を踏まえて～</p> <p style="text-align: right;">筑波大学 清水 一彦</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 大学評価の時代                         <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 大学評価の多様な形態</li> <li>(2) 教員評価システムの開発・実践</li> <li>(3) チャータリング機能からアクレディット機能の強化へ</li> </ol> </li> <li>2. 欧米・国内の教員評価から学ぶ                         <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) イギリスの大学の教職員評価の特色</li> <li>(2) アメリカの大学の教員評価の特色</li> <li>(3) 日本の教員評価実践例の特色</li> </ol> </li> <li>3. 教員の業績評価制度の構築                         <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 制度設計の基本的考え方</li> <li>(2) 評価の視点と基本的原理・原則</li> <li>(3) 評価基準の設定</li> </ol> </li> <li>4. 新しい教員職の制度設計と評価システムの確立                         <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 「助教」とテニユア・トラック制</li> <li>(2) 給与査定・評価システムの導入</li> <li>(3) 定年制延長問題と評価システム</li> </ol> </li> </ol> <p style="text-align: right;">質疑応答</p>
11:20 ~ 12:50	<p>[ 敦賀短大 ] 年俸制と業績評価システムの導入による地域短大の活性化 ～学生のニーズと合致する開講科目、履修登録者数による公正な評価～</p> <p style="text-align: right;">敦賀短期大学 佐久田昌昭</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 地域短大の現況と問題点                         <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 短大制度の特長</li> <li>(2) 地域短大に望まれる諸条件</li> <li>(3) 地域振興と地域短大の使命</li> </ol> </li> <li>2. 年俸制の導入                         <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 現行制度との比較と移行処置</li> <li>(2) 年俸制の教育理論上の位置づけ</li> <li>(3) 年俸制導入と任期制</li> </ol> </li> <li>3. 業績評価システム                         <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 職員・教員の責務と業績評価</li> <li>(2) 業績評価システムの構成とその因子</li> <li>(3) 総合的評価と年俸との連動性</li> </ol> </li> <li>4. 地域短大の重要性                         <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 学制の中の短大制度の位置づけ</li> <li>(2) 4年制大学・大学院と2年制大学・高校との連携</li> <li>(3) 地域短大の2年制大学としての存在価値</li> </ol> </li> <li>5. 教育再生計画の中の短大制度                         <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 地域高等教育再生の担い手、2年制大学</li> <li>(2) 研究組織と地域サービス・交流センター</li> <li>(3) 地域シンクタンク化する地域短大</li> </ol> </li> </ol> <p style="text-align: right;">質疑応答</p>
13:50 ~ 15:20	<p>[ 国際教養大 ] 改革的人事システムは成功したか！？ ～任期制・年俸制・業績評価制度運用の実際と課題 2.5年間の経験から～</p> <p style="text-align: right;">国際教養大学 吉尾 啓介</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 国際教養大学の概要と特色                         <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 新設、公立大学法人としてのスタート</li> <li>(2) 教養教育の重視、全部英語、留学必修</li> <li>(3) 専任教員の6割が外国籍</li> <li>(4) トップダウンの運営体制</li> </ol> </li> <li>2. 任期制、年俸制の概要                         <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 全教職員が3年の任期契約</li> <li>(2) 年俸契約、退職金無し</li> </ol> </li> <li>3. 教員評価制度の概要と運用の実際                         <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 何をどう評価するのか：評価項目と配点</li> <li>(2) 評価の流れ</li> <li>(3) 最終評価と評価結果の反映</li> <li>(4) 評価結果の公表と活用</li> </ol> </li> <li>4. 人事システムの課題：3年任期満了期を迎えて                         <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 人事システムの理解と定着</li> <li>(2) 教員評価システムと教員モラル、公平性と透明性、評価結果とFD</li> <li>(3) 3年任期満了期を迎えて</li> </ol> </li> </ol> <p style="text-align: right;">質疑応答</p>

[ 岐阜大 ] 岐阜大学評価システムと教員貢献度評価

～個人の活力を部局・大学の活力と価値向上につなげるために～

岐阜大学 安田 孝志

1. 岐阜大学評価システム

(1)岐阜大学評価システムの目的 (2)組織評価と個人評価との相関

(3)中期計画・認証・教員貢献度評価相互の関係

2. 教員人事ポイント制の導入

(1)ポイント制度と部局の計画的・弾力的運用 (2)全学的観点からのポイント配分見直し

3. 教員人事・評価の制度改革

(1)選択定年制の導入～35歳からの6年毎の総合評価

(2)6年毎の閉門制度～処遇への反映、職位・職務の変更

4. 教員個人の活動実績と貢献度評価

(1)評価領域～6分野・3項目 (2)実施方式～3段階での自己評価と部局長の確認

(3)次年度の貢献目標～部局・全学実績への自己評価を踏まえて 質疑応答

15:30

～

17:00