

国立大学法人信州大学教員人材育成プラン

国立大学法人信州大学の求める教員の基本像

- 1 先端的又は基礎的研究において、独創的発想で研究をリードし社会に還元する教員
- 2 教育・研究・診療の各領域において、持続的に能力向上の成果を積み重ねる教員
- 3 教育・研究・診療の各領域において、国際的又は地域的な社会貢献を行う教員
- 4 ワーク・ライフ・バランスある教育・研究・診療環境の保障の下で、活力ある女性教員
- 5 経営マインドを修得し、大学又は部局のレベルにおいて経営力を発揮できる教員

実現

教員人材育成方法

教員人事計画・・・ 学術研究院会議での戦略的かつ円滑な人事（採用・昇進・教員配置等）の検討・運営
教員業績評価制度・・・ 研究・教育・社会貢献・大学運営・診療の各分野の適切な評価
テニュアトラック制度・・・ 優秀な若手人材確保⇒若手教員の研究力向上
ポジティブアクション等・・・ 女性限定公募、女性教員採用目標比率設定、男女共同参画推進委員会・男女共同参画推進センターの各活動による男女共同参画に関する意識啓発、ワークライフバランス推進諸制度実施
研修等・・・ 経営企画力向上研修等（高度経営人材育成、管理職の役割・在り方の明確化、経営企画能力の基礎の定着）

具体化

教員人材育成方針

研究・教育・社会貢献・大学運営等、バランスのとれた職務遂行
若手教員の研究力育成
各職位（教授・准教授・講師・助教）の役割・機能の明確化、職位・所属を超えた連携 ⇒ 相互連携協力
適切な評価 ⇒ 教員の業績評価 ⇒ 研究力・教育力等、能力の向上 ⇒ 処遇（給与・昇進等）へ反映
男女共同参画の推進
経営マインド養成 ⇒ 高度経営人材の育成

戦略的・政策的企画・実行能力の育成
大学レベルの経営マインド・経営能力の育成・保有・発揮
部局における管理運営的リーダーの育成
スペシャリスト的運営能力の育成（研究所・研究センター等）