

「教員及び教育支援者」に係る自己点検・評価書

基準に関する本学の特徴及び目的

1 特徴

上越教育大学は、学校教育に関する理論的かつ実践的な教育研究を推進するために、昭和53年10月に開学した、いわゆる「新構想の教育大学」である。教員には教科に関する専門的な学力はもちろんのこと、教育者としての使命感、人間愛に支えられた広い一般教養、教育の理念・方法及び人間の成長や発達についての深い理解、優れた教育技術等、専門職としての高度な資質能力が不可欠である。本学は、これらの要請に積極的に応えるため、教育の最も基本を形成する初等教育教員の養成を行う学部と、初等中等教育諸学校教員に研究・研鑽の機会を提供する大学院（修士課程）を備えた「教員に開かれた大学院を中心とする新しい大学」として創設された。また、平成8年4月には、本学、兵庫教育大学、鳴門教育大学及び岡山大学を構成大学とする「兵庫教育大学大学院連合学校教育学研究科（博士課程）」が教員養成系大学・学部としては初めて設置された。

学部の教育は、このような新構想の理念に基づき、特に1年次から4年次までの連続的で系統的な教育実習や専門セミナー等に代表される少人数教育システムの導入をはじめ、教育実践力の育成強化のための様々な活動を展開している。大学院（修士課程）も、上記本学の設置の趣旨に基づき、主として初等中等教育の実践に関わる高度な総合的・専門的研究能力を育成し、学校教育の場における教育研究の推進者を養成すること（高度な「専門職業人」の育成）を目的としている。大学院（博士課程）は、各構成大学大学院（修士課程）の実績を踏まえつつ、学校教育における教育活動と教科の教育に関する実践的研究を行い、この分野における研究者と指導者を養成することを目的としている。

このように、本学は、新構想の教育大学であること、学部と大学院修士課程及び博士課程を擁する教育総合大学としての体制を整えていることが、特徴である。

2 目的

本学は、優れた実践力を備えた教員を養成するとともに、現職教員の研修を通じてその資質向上を図ることを使命とする大学である。

目標とするのは、学校教育に関する総合的・中核的な人材養成機関として、オンリーワンの特色をもつ大学であり、現職教員を含めた本学の持つ知的、人的、物的資源を最大限に活用しつつ、小学校・中学校・高等学校等の学校現場、他大学、他機関、地域との連携協力を進めながら、使命を果たしていくことである。

その使命を果たすため、まず、教育に関しては、教員養成と現職教員の研修を目的とする本学の教育研究を、学校の教育現場との知的・人的資源のダイナミックな循環の中に位置づけ、学部教育、大学院教育の成果に関する目標を次のように考えている。

学部教育の目標

主として初等教育教員の養成に関する社会的要請に応えるべく、深い人間理解と豊かな学識を備えた教員を養成する。

大学院修士課程の目標

主として、現職教員の資質能力の向上に関する社会的要請に応えるべく、学校教育に関する臨床研究の成果を踏まえた理論と応用を教授し、学校現場における様々な課題に対応できる高度な実践的指導力を養成する。また、教員としての基本的資質能力を踏まえ、初等中等教育の場において創造的な教育・研究に取り組む力量と、実践力に富む指導的な初等中等教育諸学校の教員を養成する。

次に、研究に関する目標は、知の世紀における学校教育の役割と個々の人間理解を重視するとともに、教育という総体の中で「今、学校に必要なもの」を創造的に生み出す教育に関する臨床研究を、「『学校』、『教師 - 教育内容・教育方法 - 子ども』、『学び』」という教育現場の実際を踏まえてダイナミックに推進し、その成果に基づいて教育・研究指導の充実・改善に積極的に取り組むことである。そして、教育に関する臨床研究を、学校の教育現場との知的・人的資源のダイナミックな循環の中に位置づけ、その成果を学校教育現場に還元することである。また、学校教育に関する総合的・中核的な人材養成機関として、新たな教員養成カリキュラムを提案していくことである。

以上の目標を達成するには、教育及び研究の実施体制としての教員及び教育支援者を整え、更に教育研究の質の向上を図ることが必要である。具体的には、大学の理念・目的を最適に実現する教員組織を作ることである。その方策として、教育に関する臨床研究の推進とその成果に基づいて優れた教育実践力を有する教育者の養成と現職教員の資質向上への取組が円滑に進むようにするため、教員の配置は、従来の組織にとられない柔軟な教育研究組織を基本に、教育・研究指導、研究等、機能や目的に応じた弾力的な組織にし、かつ、教員人事は大学全体で行うようにすることである。

自己点検・評価

1 基準3 - 1：教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

(1) 観点・指標ごとの分析

観点3 - 1 -：教員組織編成のための基本方針を有しており、それに基づいた教員組織編成がなされているか。

(観点・指標に係る状況)

本学では、教育研究上の組織として10の講座を置き、それぞれの教育研究分野を包括する必要な教員を配置している。講座は、本学の趣旨・目的に沿い、関係専門分野の協力体制を確保し、弾力的な運営を図るため大講座方式をとっている。また、大学の教育・研究及び運営を円滑に行うため講座及び各種教育研究施設等の関連を配慮し、教員の組織として5の「部」を置いている。(別添資料3 - 1 - - 1「上越教育大学部等の組織運営規則」参照)

また、大学の理念・目的を最適に実現するとともに教育研究の一層の向上を目指し、大学教員人事に係る基本方針を定め、その方針に沿って教員人事を進めている。(別添資料3 - 1 - - 2「国立大学法人上越教育大学の大学教員の人事方針」、別添資料3 - 1 - - 3「第31回教育研究評議会議事要旨(抜粋)」参照)

特に、大学全体で教員人事を行うという点において、教員の選考は、学長がその選考の目的・理由を明確にし、教育研究評議会に発議して行っている。(別添資料3 - 1 - - 4「教員選考について(発議)(第34回教育研究評議会資料より)」参照)

その特徴的なものとして、各講座等の人員配置では、大学院の設置基準等を参考にして学内で合意されている基準人数を上回る分については、学長が全学的な視野に立ち、必要な教員を配置することとした。平成16年度からは、これまで各講座等が発議していた人事案件について、その全てを学長発議としたため、教育研究組織の編成・見直しを戦略的・弾力的に行うことができ、以下のような特徴的な教員採用人事も行った。

学長を補佐し、大学の教育研究に関する特命事項である戦略情報、学生支援及び国際交流を掌理する学長特別補佐を3年の任期で3人採用した。

社会のニーズに応えるため、従来にない本学独自のカリキュラム・教育部門として、小学校英語教育部門及び理科野外観察指導者養成部門を新設し、新しい教員スタッフを配置した。

学校教育における健康教育の実践力を養成するため、大学院学校教育研究科教科・領域教育専攻（生活・健康系コース）に学校ヘルスケア分野を新たに設置し、そこで主に看護学関係を担当する教員を採用するとともに、栄養学、学校保健等を担当する教員を配置した。

実践教育及び教育実習部門の充実、更には大学院修士課程3年在籍を標準とする長期履修学生制度、またその中で学部開講の教職免許関係科目を履修することで教育職員免許取得を目指すプログラムなど、本学独自の新形態の大学院における修学指導に資する目的で、現職教員や指導主事等を一定の任期（原則3年）を付して教員に採用する制度を整備し、学校教育総合研究センターに新潟県教育委員会から3人の現職教員又は指導主事を助教授として採用した。

メンタル面での学生の健康管理の充実を図るための精神医学を専門とする教員の配置が必要であることから、保健管理センターに専門スタッフを採用した。このスタッフは併せて、上記の学校ヘルスケア分野のサポートも行っている。

（分析結果とその根拠理由）

本学では、弾力的な運営を図るため大講座方式をとっており、当該講座制を基本に関係専門分野の協力体制を確保し、本学の趣旨・目的に沿った教育研究を推進し、そのための教員組織編成がなされている。

また、大学教員人事に係る基本方針を定め、その方針に沿って大学の理念・目的を最適に実現するとともに教育研究の一層の向上を目指し教員人事を進めている。上記に記載した特徴的な教員人事は、そのことを実行したものである。

以上のことから、教員組織編成のための基本方針を有し、それに基づいた教員組織編成がなされている。

観点3-1-1：教育課程を遂行するために必要な教員が確保されているか。

（観点・指標に係る状況）

平成18年5月1日現在の本学の役員及び教員数は、[別添資料3-1-1「役員・職員数（「上越教育大学概要2006」より抜粋）]」に示すとおりである。そのうち、教育課程を遂行するために、教授67人、助教授74人、講師13人、助手3人の専任教員計157人が配置されている。なお、教員一人当たり学生数は、学校教育学部4.47人、大学院修士課程3.99人（教育課程の担当から助手を除いた154人で算出）、連合大学院博士課程0.23人（連合大学院博士課程にあっては、本学有資格教員一人当たりの学生数）である。

また、本学の教育課程は、専任教員とともに、非常勤講師や教員養成実地指導講師によって遂行されている。非常勤講師は、本学の専任教員をもって開講できない授業科目を開講するために雇用している。教員養成実地指導講師は、初等・中等教育の実際に即した内容の授業科目等（教育実習の実践的な事前指導等として行う具体的な教材の研究、授業の構成と展開、学力評価の実際、学級経営、生徒指導、特別活動の実際、生活科）の一部を担当するものである。そのため、幼稚園・小学校・中学校・高等学校等の現職教員、指導主事、社会福祉施設等において児童等の指導にあっている者又はそれらの職にあった者等が講師となっている。

平成18年度非常勤講師担当授業科目の日程等及び平成18年度教員養成実地指導講師の講師採用計画については、[別添資料3-1-2「平成18年度非常勤講師担当授業科目の日程等」]及び[別添資料3-1-3「平成18年度教員養成実地指導講師採用計画」]に示すとおりである。

教員の採用・昇任については、教育課程の質的な側面から、教員資格基準が明確に示され、教員選考の目的を明確にした上で厳正に審査されている。（観点3-2-1参照）

（分析結果とその根拠理由）

本学の教育課程の特色（特徴）及び授業内容の充実から必要な専任教員とともに、非常勤講師や教員養成実地指導講師を確保し、授業を行っている。教育課程に関する質的な側面についても、教員選考の基準や手順が整備され配置されている。これらのことから、教育課程を遂行するために必要な教員が確保されていると判断する。

観点3 - 1 - : 学士課程において、必要な専任教員が確保されているか。

（観点・指標に係る状況）

本学は、教員養成のための大学であることから、学士課程においては教育職員免許課程認定上の必要な専任教員が確保されていることが必要である。

卒業要件を満たすことにより取得することができる小学校教諭一種普通免許状及び幼稚園教諭一種普通免許状の教科に関する科目及び教職に関する科目等の専任教員については、教育職員免許課程認定上の基準を満たしている。また、中学校教諭一種普通免許状及び高等学校教諭一種普通免許状の専任教員についても同様に基準を満たしている。（別添資料3 - 1 - - 1「平成18年度教育職員免許課程認定上等の専任教員一覧」参照）

また、平成15年度より指定保育士養成施設として認可を受けている。平成18年度の指定保育士教科目名称読み替え表及び担当教員は、[別添資料3 - 1 - - 2「平成18年度指定保育士教科目名称読み替え表及び担当教員（平成18.4.1現在）」]に示すとおりである。告示による教科目に対応して、当該養成施設における教科の開設状況、授業形態、単位数、担当教員名が明記されている。

（分析結果とその根拠理由）

卒業要件を満たすことにより取得することができる小学校教諭一種普通免許状及び幼稚園教諭一種普通免許状の教科に関する科目及び教職に関する科目等の専任教員については、教育職員免許課程認定上の基準を満たしている。また、中学校教諭一種普通免許状及び高等学校教諭一種普通免許状の専任教員についても同様に基準を満たしている。

その他、選抜された20人を養成する保育士資格の専任教員についても、指定保育士養成施設指定基準を満たしている。

以上のことから、学士課程において必要な専任教員が確保されていると判断する。

観点3 - 1 - : 大学院修士課程において、必要な研究指導教員及び研究指導補助教員が確保されているか。

（観点・指標に係る状況）

本学の講師以上の教員は、大学院修士課程の教育上の能力を有すると認められ、その指導的な力量を備えた者で構成されている。本学専任の教授・助教授・講師 154人のうち、新潟県教育委員会から採用した任期付助教授3人を除く 151人が、修士課程の研究指導教員及び研究指導補助教員となっている。研究指導教員の資格を有する助教授も5人おり、全体として研究指導教員有資格者72人、研究指導補助教員有資格者79人となっていることから、必要な教員が確保されている。（別添資料3 - 1 - - 1「専攻別・コース別「マル合」・「合」教員数（平成18年5月1日現在）」参照）また、修士課程で開講されている授業科目数の約97%は専任教員によって開講（約3%が非常勤講師担当）されており、研究指導と併せて十分な教育体制がとられている。

（分析結果とその根拠理由）

大学院修士課程において、特定の専門性を深める構成になっており、教育研究の目標を達成する構成となっている。

観点3 - 1 - : 連合大学院博士課程において、必要な主指導教員有資格者、指導教員有資格者が確保されているか。

(観点・指標に係る状況)

本学は、兵庫教育大学、鳴門教育大学及び岡山大学とともに「兵庫教育大学大学院連合学校教育学研究科(博士課程)」の構成大学の一つである。

平成18年4月17日現在で、連合学校教育学研究科の主指導教員有資格者(マル合)及び指導教員有資格者(合)教員数は、4構成大学で計309人(2分野で認定されている6人を含むため、実人数は303人)である。4大学の内訳は、上越教育大学84人(27.2%)、兵庫教育大学85人(27.5%)、岡山大学58人(18.8%)、鳴門教育大学82人(26.5%)であり、上越・兵庫・鳴門の各大学は、ほぼ同数の教員数である。(別添資料3 - 1 - - 1「平成18年度連合学校教育学研究科大学別・資格別教員数一覧(平成18年4月17日現在)」参照)

各連合講座における資格別教員数については、平成18年度連合学校教育学研究科講座別・資格別教員数一覧に示すように、主指導教員有資格者(マル合)が確保されている。(別添資料3 - 1 - - 2「平成18年度連合学校教育学研究科講座別・資格別教員数一覧(平成18年4月17日現在)」参照)

各構成大学におけるマル合と合教員の比率は、上越教育大学は84人中、マル合42人(50%)、合42人(50%)の有資格者を確保している。兵庫教育大学は85人中、マル合47人(55.3%)、合38人(44.7%)である。岡山大学は58人中、マル合34人(58.6%)、合24人(41.4%)である。鳴門教育大学は82人中、マル合37人(45.1%)、合45人(54.9%)である。マル合の比率が最も高い構成大学は岡山大学であり、兵庫教育大学、上越教育大学の順である。(別添資料3 - 1 - - 1「平成18年度連合学校教育学研究科大学別・資格別教員数一覧(平成18年4月17日現在)」参照)

また、連合学校教育学研究科年齢別教員数・構成大学別の内訳において、35歳～43歳の若手教員は4大学で計28人であるが、上越教育大学は2人(7.1%)である。(別添資料3 - 1 - - 3「連合学校教育学研究科年齢別教員数・構成大学別内訳(平成18年4月1日現在)」参照)

また、本学の連合大学院博士課程における主指導教員有資格者、指導教員有資格者の年齢別教員数は、バランスという点においては、30歳代では、合の資格を有する教員が1人である。40歳代では、マル合教員が9人、合教員が18人である。50歳代のマル教員は23人、合教員は17人である。60歳代では、マル合教員は10人、合教員は6人の構成となっている。(別添資料3 - 1 - - 3「連合学校教育学研究科年齢別教員数・構成大学別内訳(平成18年4月1日現在)」参照)

(分析結果とその根拠理由)

連合大学院博士課程において、必要な主指導教員有資格者、指導教員有資格者が確保され、特定の専門性を深める構成になっており、教育研究の目標を達成する上で適切な構成となっている。

観点3 - 1 - : 大学の目的に応じて教員組織の活動をより活発化するための適切な措置(例えば、年齢及び性別構成のバランスへの配慮、外国人教員の確保、任期制や公募制の導入等が考えられる。)が講じられているか。

(観点・指標に係る状況)

本学は、大学の目的に応じて教員組織の活動をより活発化するための適切な措置について、本学の教員人事の方針を示している。その中では、教員の流動性を高めること、女性及び外国人の雇用促進、学校現場における教育経験を有する者の雇用促進、公募制の原則を掲げている。(別添資料3-1-2「国立大学法人上越教育大学の大学教員の人事方針」、別添資料3-1-3「第31回教育研究評議会議事要旨(抜粋)」参照)

教員の年齢については、40歳以上の5歳刻みでは30人前後とバランスがとれているが、39歳以下のいわゆる若手教員が少ない傾向にある。(資料3-A表参照)

教員の性別構成においては、女性教員が全体として21.7%を占めており、平成12年5月に国立大学協会の男女共同参画に関するワーキング・グループが提唱した「2010年までに女性教員の比率を20%」について、本学はそれを上回っている。(資料3-B表参照)

外国人教員は、助教授1人(国籍：中国)、外国人教師1人(国籍：イギリス)を雇用している。

教員の採用に当たっては、原則、公募を行うこととなっており、法人化後の平成16年4月1日から平成18年4月1日までの間のデータでは、13人(新潟県教育委員会との人事交流による任期付教員3人を除く。)の採用者について全て公募により採用した。

また、任期制も一部導入しており、現在、教育実習部門の強化のため新潟県教育委員会との人事交流により現職の小学校教諭や指導主事を助教授として3人雇用している。(別添資料3-1-1「国立大学法人上越教育大学教員任期規程」参照)

なお、本学は教員養成大学であり、学校現場と密接に結び付いた大学であることから、本学教員は、学校現場の何らかの教育経験を有している者が、38.3%を占めている。(資料3-C表参照)

3-A表 年齢階層別教員構成(平成18年5月1日現在) (単位：人)

区分	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-65歳	合計
教授					10	14	23	20	67
助教授		1	9	21	23	15	3	2	74
講師		3	3	4	2			1	13
助手		1	1	1					3
合計		5	13	26	35	29	26	23	157

3-B表 男女教員構成数・構成比(平成18年5月1日現在) (単位：人(％))

区分	教授	助教授	講師	助手	合計
男性	55 (82.1)	57 (77.0)	9 (69.2)	2 (66.7)	123 (78.3)
女性	12 (17.9)	17 (23.0)	4 (30.8)	1 (33.3)	34 (21.7)
合計	67	74	13	3	157

3-C表 小・中・高等学校教員経験者数・構成比(平成18年5月1日現在)(単位：人(％))

区分	常勤	非常勤	合計
教授	19 (28.4)	4 (6.0)	23 (34.4)
助教授	20 (27.1)	12 (16.3)	32 (43.3)
講師	3 (23.1)	1 (7.7)	4 (30.8)
助手	1 (33.4)	()	1 (33.4)
合計	43 (27.4)	17 (10.9)	60 (38.3)

(分析結果とその根拠理由)

大学教員の人事に関する基本方針を作成し、具体的に、教員の流動性を高めること、女性及び外国人の雇用促進、学校現場における教育経験を有する者の雇用促進、公募制の原則を導入していることから、教員組織の活動をより活発化するための適切な措置が講じられていると判断する。

(2) 優れた点及び今後の検討課題

(優れた点)

本学の趣旨・目的を最適に実現できるように教員人事案件について、その全てを学長発議とし、教育研究組織の編成・見直しを戦略的・弾力的に行うことができるシステムになっている。このことは、教員組織編成のための基本方針を有しており、それに基づいた教員組織編成がなされているという点で、優れているものである。

大学教員の性別構成のバランス、外国人教員の確保に向けた配慮、全ての教員（新潟県教育委員会との人事交流による任期付教員3人を除く。）について公募により採用していることから、教員組織の活動をより活発化するための適切な措置が十分になされている。

また、学士課程においては、初等教育教員としての資質、能力の向上を図るとともに、中学校の教科等における特定の専門性を深めることを目的とした必要な専任教員が確保されている。

連合大学院博士課程においては、各連合講座において、主指導教員有資格者及び指導教員有資格者が適切に配置された構成であり、特定の専門性を深めることができる。

(今後の検討課題)

学校教育法、大学設置基準の改正により、平成19年4月に向けて新たな教員組織の在り方を検討しなければならない。

連合大学院博士課程において、マル合教員の比率の増加と、若手の主指導教員有資格者及び指導教員有資格者教員の充足が必要である。

- 2 基準3 - 2：教員の採用及び昇格等に当たって、適切な基準が定められ、それに従い適切な運用がなされていること。

(1) 観点・指標ごとの分析

観点3 - 2 - : 教員の採用基準や昇格基準等が明確かつ適切に定められ、大学全体で適切に運用がなされているか。特に、学士課程においては、教育上の指導能力の評価、また大学院修士課程においては、教育研究上の指導能力の評価が行われているか。

(観点・指標に係る状況)

教員の採用基準及び昇格基準は、大学設置基準に規定する教員の資格に基づき本学の教員選考基準を定めている。(別添資料3 - 2 - 1「国立大学法人上越教育大学教員選考基準規程」参照) また、助手の採用基準については、申合せにより、原則として修士の学位を有する者又はこれに準ずる能力があると認められる者となっ

ており、将来、講師以上の職に昇任させることができるか否かを中心に審査を行っている。(別添資料3-2-2「国立大学法人上越教育大学の助手の選考及び職務に関する申合せ」参照)更に、都道府県教育委員会から人事交流により学校教育総合研究センター教育実践研究部門教師教育総合研究分野に採用する教員は、その職務経歴等の特殊性からその選考基準を別途教育研究評議会で定めている。(別添資料3-2-3「都道府県教育委員会から採用する任期付教員の資格審査の基準」参照)

教員の採用及び昇任の手続は、教員選考手続を定め、それにより教員選考を行っている。(別添資料3-2-4「国立大学法人上越教育大学教員選考手続細則」参照)選考の手順は、学長が教育研究評議会に教員選考(採用・昇任等)を発議、教授会(教授以上)(以下「人事教授会」という。)に選考案件ごとに教員選考委員会を設置、教員選考委員会で候補者の募集(公募)、当該候補者の審査(大学院担当も含む)、教員選考委員会で候補者が得られたときは、人事教授会で審議、投票により議決、人事教授会で候補者が得られたときは、教育研究評議会で審議、候補者の最終決定となっている。

教員の採用及び昇任の審査に当たっては、教員候補者に本学所定の履歴書及び教育研究業績書の提出を求めている。(別添資料3-2-5「履歴書」及び「教育研究業績書」、別添資料3-2-6「履歴書」及び「教育研究業績書」の記入上の注意について)参照)教育研究業績書には、教育上の能力に関する事項及び職務上の実績に関する事項を記載する欄を設け、教育上及び教育研究上の指導能力の評価を行っている。教育上の能力に関する事項の欄は、教育方法の実践例、作成した教科書・教材、当該教員の教育上の能力に関する大学等の評価、学生指導の実績等となっている。また、採用に当たっては、教育上及び教育研究上の指導能力の評価を含めた人物評価を行うため、教員選考委員会(構成員:7人)による面接を実施している。

(分析結果とその根拠理由)

教員選考基準が定められ、助手及び任期付教員など職種又は職務経歴の特殊性から生ずる選考基準の運用も定められている。

また、教員選考手続細則により、教員の採用や昇格の手続も明確となっている。

さらに、学長が選考の目的・理由を教育研究評議会で明確にし、教員選考委員会での選考を経た後、人事教授会で教育研究に責任ある立場の教授が投票により教員候補者を決定していることは、教員人事に関する客観性及び透明性を高めているといえる。

学士課程における教育上の指導能力の評価、また大学院修士課程における教育研究上の指導能力の評価という点においても、教員選考時に候補者から求める教育研究業績書に教育上の能力に関する事項及び職務上の実績に関する事項を記載させ、教員選考委員会による面接等による確認を経て、人事教授会において全ての教授によりその評価を行い、最終的に教育研究評議会で選考している。

以上のことから、教員の採用基準や昇格基準等が明確かつ適切に定められ、大学全体で適切に運用がなされていると判断する。

観点3-2-2 : 教員の教育活動に関する定期的な評価を適切に実施するための体制が整備され、機能しているか。

(観点・指標に係る状況)

本学では、上記の観点3-2-2に示したように、教員の採用・昇格等の人事に当たって、研究業績の他に、教育活動を評価するために、本学所定の「教育研究業績書」には、「教育上の能力に関する事項」の欄が設けられている。これによって、各教員の教育活動を、長期的な視点から、本学が人事審査の重要な対象としていることが示される。

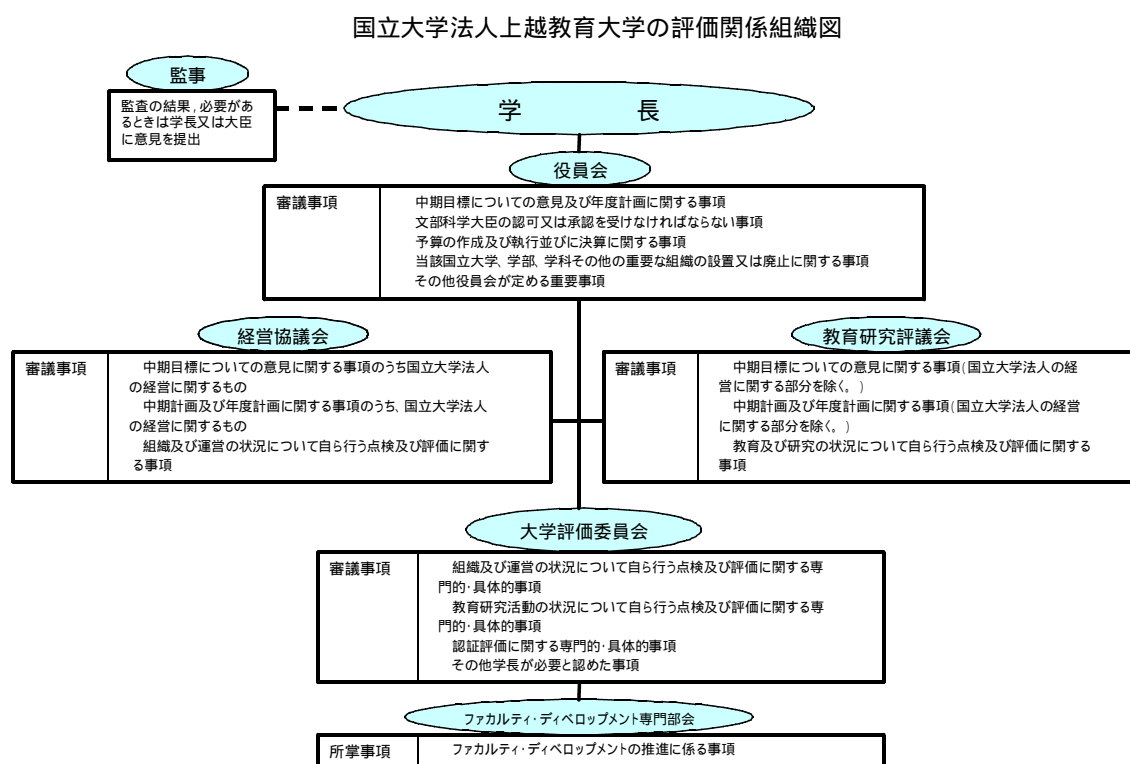
また、より定期的に、教員の教育活動に関する評価を実施するための体制としては、学生による授業評価アンケート、各教員の教育活動の自己点検・評価、及び、競争的経費の配分における教育活動の評価等がある。

学生による授業評価アンケートの実施にあたる部局は、大学評価委員会の下に置かれたファカルティ・ディベロップメント（FD）専門部会であり、学生による授業評価アンケートは各年度の前期と後期の終わりに定期的に行われている。〔図3 - D参照〕

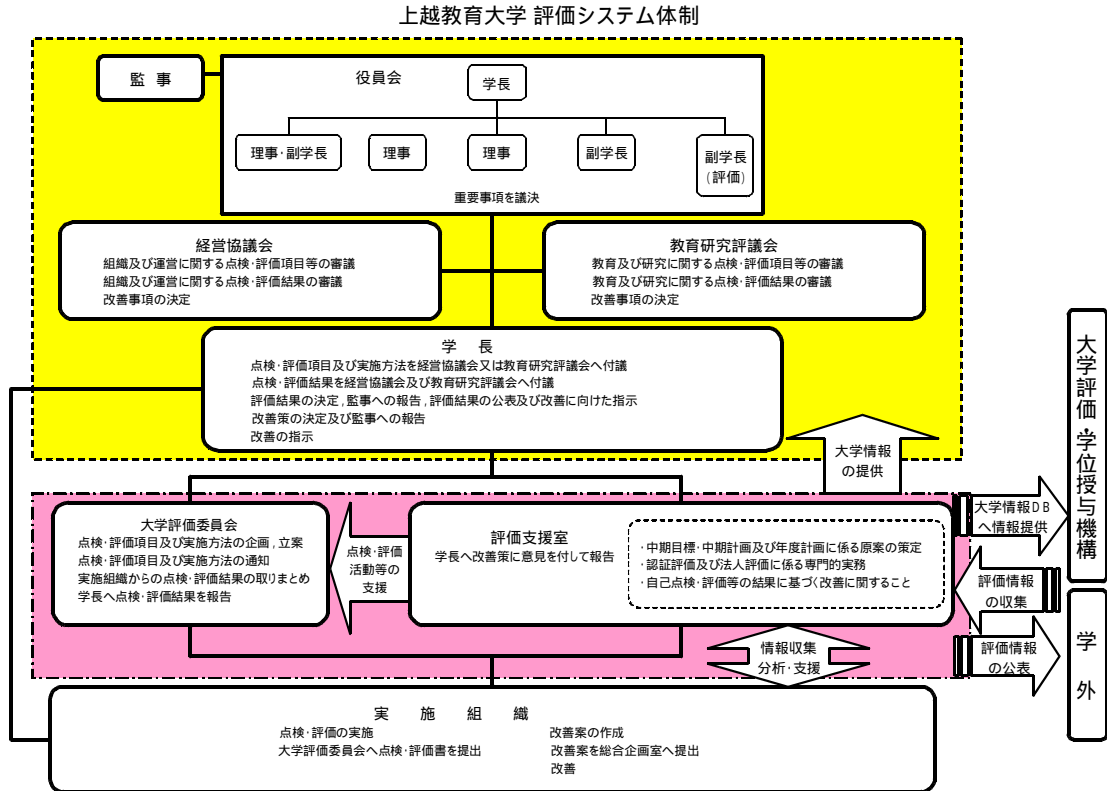
次に各教員の教育活動の自己点検・評価であるが、7年以内に1回受けることとなっている認証評価では、大学基準の中に教員の教育活動に関する基準が定められていることから、本学自己点検・評価規則でも同様の基準を定めており、定期的を実施することとしている。〔図3 - E参照〕なお、同規則に基づき各年度における教育活動の状況については、次年度の初めに各教員が観点に基づき作成して、年次報告書に掲載している。

また、競争的経費の配分による教育活動の評価は、大学評価委員会のもとにワーキンググループを設置して、評価項目、評価基準、及び配分方法を検討し、実施している。

〔図3 - D〕



【図3-E】



（分析結果とその根拠理由）

本学所定の教育研究業績書の「教育上の能力に関する事項」の欄に記載すべき事項としては、教育方法の実践例、作成した教科書・教材、当該教員の教育上の能力に関する大学等の評価、学生指導の実績等があり、採用・昇格等の審査の重要な資料となっている。（別添資料3-2-5「履歴書」及び「教育研究業績書」参照）

また、学生による授業評価アンケートの結果は集計されて、各教員にフィードバックされ、それに基づいて各教員は「学生による授業評価アンケート集計結果に基づく自己評価レポート」を提出する。これらの結果は本学ホームページに公開される。（別添資料3-2-1「平成17年度学生による授業評価実施要項及び集計結果」、別添資料3-2-2「自己評価レポート作成要領」、別添資料3-2-3「学生による授業評価アンケート」集計結果に基づく自己評価レポートの作成について（依頼）」参照）

授業評価アンケートはよりよいものを目指して年度ごとに改訂を重ねているが、平成17年度においては、学生自身の取組状況、当該授業の方法、及び授業の内容について5段階評価で、また、特に気になっている事柄については自由記述で、それぞれ評価している。平成17年度前期についての全体的な集計を見ると、授業の方法・内容ともに高い評価を得ていることが伺える。

年次報告書に掲載される各教員の教育活動の自己点検・評価の項目は、教育活動、研究活動、及び社会との連携の3項目から成っている。そのうち、教育活動の項においては、「授業」（観点1：教育方法及び成績評価面での取組、観点2：教育の達成状況）、「研究指導」（観点1：学部、観点2：大学院）、「その他の教育活動」、及び「特色ある点及び今後の検討課題等」の4項目について記述することを求めており、各教員の教育活動の自己点検・評価及び相互比較の資料となっている。（別添資料3-2-4「各教員の教育・研究活動及び社会との連携に関する自己点検・評価の実施方法」参照）

競争的経費の配分による教育活動の評価については、本学では平成13年度からスタートし、平成13年度から16

年度までは、「教育研究支援経費」として配分された。各教員が提出する「教育研究支援経費申告書」は「大学共通評価分」と「各講座・分野別評価分」という2つの部分から成るものであった。

後者すなわち「各講座・分野別評価分」は、著書・論文等の研究業績の他に、学会役職や地方公共団体からの講師依頼等の社会貢献を主な対象にしていた。これに対して、前者の「大学共通評価分」は、「事業」（外部資金獲得等）や「学内貢献」（役職等）の項の他に、「教育」の項において、修士論文・卒業論文・教員研修学生・留学生・研究生に係る指導学生数を評価対象にするものであり、各教員の教育活動を資源配分において重視する姿勢が示された。

その後、平成16年度末から17年度にかけて、大学評価委員会の下に置かれた「資源配分検討ワーキンググループ」が作成した案をもとにして、大学評価委員会及び各講座分野で検討し、教育研究評議会の議を経て、平成17年度においては、従来の「教育研究支援経費」に替わるものとして、「競争的教育研究資金」の配分が行われた。（別添資料3-2-5「平成17年度上越教育大学競争的教育研究資金の配分基準について」参照）

新しいシステムによる「平成17年度・資源配分申告書」は、「分野別研究評価」（著書・論文・学会発表等の研究業績）の他に、「教育・研究指導、地域貢献等を全学的に評価」する区分と「教育に関する臨床研究を教育・研究指導との関連で評価」する区分が設けられたところに大きな特徴がある。特に最後の「教育に関する臨床研究を教育・研究指導との関連で評価」する区分では、「臨床研究関連係数」という考え方を導入し、修士論文・卒業論文・教員研修学生・留学生・研究生に係る指導学生実数に、「臨床研究関連係数」として、高（3）、中（2）、低（1）の係数を乗ずるものとした。

これは中期計画に掲げた「研究資金の配分システムに関する具体的方策」（「研究を教育・研究指導との関連で評価し、その結果を研究資金の配分に反映させ、競争的環境を醸成に努める」）に沿った評価方法の具体化として重要な措置であった。今後もよりよい競争的配分方法を検討すべく、「資源配分基準検討ワーキンググループ」が継続して設置されている。

以上、長期的には人事に際しての教育上の能力の評価が重視されていることに加えて、定期的に、学生による授業評価アンケート、各教員の教育活動に関する自己点検・評価、及び教育に関連した競争的資金の配分が実施されているところから、本学においては、「教員の教育活動に関する定期的な評価を適切に実施するための体制」が整備され、機能していると判断できる。

(2) 優れた点及び今後の検討課題

(優れた点)

学士課程における教育上の指導能力の評価、また大学院修士課程における教育研究上の指導能力の評価の点において、教員選考時に候補者から求める教育研究業績書に教育上の能力に関する事項及び職務上の実績に関する事項を記載させ、教員選考委員会による面接等による確認を経て、人事教授会において全ての教授によりその評価を行い、選考している。このことは、教員候補者に評価する判断要素を提示させ、教員選考委員会、人事教授会及び教育研究評議会とその審議過程の慎重さから、十分な評価システムが取られている。

(今後の検討課題)

学校教育法の改正に伴い、平成19年4月から大学教員の職が、教授、准教授、講師、助教及び助手となる。このことに伴い大学設置基準の教員の資格に関する規定も改正され、本学においても、平成19年4月に向けて教員選考基準を見直す必要がある。

3 基準3 - 3 : 教育の目的を達成するための基礎となる研究活動が行われていること。

(1) 観点・指標ごとの分析

観点3 - 3 - : 教育の目的を達成するための基礎として 教育内容と相関性を有する研究活動が行われているか。

(観点・指標に係る状況)

大学として重点的に取り組む領域として以下の取り組みが行われた。

平成17年度「大学・大学院における教員養成推進プログラム」に、本学が申請した「マルチコラボレーションによる実践力の形成 - 学校現場の教育課題に対応した学校教育プログラムと大学の教師教育プログラムの開発を通して - 」が採択された。(別添資料3 - 3 - - 1 「マルチコラボレーションによる実践力の形成」 - 学校現場の教育課題に対応した学校教育プログラムと大学の教師教育プログラムの開発を通して - 」参照) この教員養成GPは、教員養成GPプロジェクト実施委員会を中心に、上越地域の小・中学校等を協力校として、現職教員の大学院生(以下「現職院生」という。)と教職経験のない大学院生(以下「学卒院生」という。)のチーム、大学教員のチーム、協力校のチームが、多元的な協議(マルチコラボレーション)の中で各々の実践的力量や専門性を高めるため、長期的アクションリサーチによって協力校の教育課題の解決に資する学校教育プログラムを開発・実施した。

平成18年度は前年度の成果を基に、教職志望の学部学生や学卒院生向けの「教師教育プログラム」と現職院生と一般教員向けの「教師教育プログラム」を開発・実施した。

学内の研究プロジェクトにおいて、教育実践研究及び教育実践基盤研究について研究テーマが募集され、学部と附属学校、公立学校等との共同研究を中心に、その成果が教員養成カリキュラムや学校現場における教育実践への還元が期待される研究が採択されている(別添資料3 - 3 - - 2 「平成17年度上越教育大学研究プロジェクト採択一覧」参照)、平成18年度も大学院研究プロジェクト関連科目での成果還元を行うとともに、平成19年度には、学校教育現場における教育実践に還元することを目的として、公立学校教員及び教育委員会等関係機関の関係者を交えたシンポジウムの開催を予定している。(別添資料3 - 3 - - 3 「平成18年度上越教育大学研究プロジェクトの公募について(通知)」参照)

各センター及び関係講座・分野が連動し、現職教員養成のための『教育実践セミナー』を実施した。平成17年度は、各センターでの活動の調査を行い、その結果を教員に周知、連動の呼びかけを行った。(別添資料3 - 3 - - 4 「各センター主催講座の実施状況と連動」参照) その中から、平成18年度に学校教育総合研究センターと上越理科教育センターの共催による『教育実践セミナー』を実施した。このセミナーについて、上越市教育委員会で各学校に案内する研修講座のひとつとして加えてもらえるよう依頼し、了承された。また、学校教育総合研究センター、実技教育研究指導センター、障害児教育実践センターで行われるセミナーの計画の中から全学的な目標に合ったテーマを選定し、センターを中心に、テーマに関連した教員が連動した教育実践セミナーを実施した。

平成16年度、地域の小、中学校、教育委員会等に共同研究についての意向調査を行い、平成17年度、附属学校、公立学校等との共同研究テーマ策定理念を第23回教育研究評議会において決定し(別添資料3 - 3 - - 5 「学部と附属学校、公立学校等との共同研究テーマ策定理念(第23回教育研究評議会 資料 7)」参照)、学内への周知を図るとともに、本学の教員を対象に、学部と附属学校、公立学校等との共同研究の実態調査を実施した。(別添資料3 - 3 - - 6 「共同研究等実施状況」参照) 平成17年度に行った上越市教育委員会と

の共同研究『キャリア教育推進事業』は、その研究成果を研究発表会において発表するとともに『上越教育センター実践研究収録』に収録され、広く学校現場に還元された。(別添資料3-3-7「学校教育総合研究センター・上越市教育委員会共同研究(キャリア教育推進事業)」参照)この共同研究は平成18年度も継続して実施された。

(分析結果とその根拠理由)

教員養成GPは、教員養成GPプロジェクト実施委員会を中心に全学的な取り組みを実施した。

このプロジェクトは、立場の異なる大学院生、大学教員、協力校教員が多面的な協働の中で長期的アクションリサーチによって協力校の教育課題の解決に資する学校教育プログラムの開発と、開発したプログラムを題材に、学生や現職教員を対象とする大学の教師教育プログラムを開発・実施するものである。参加する各チームの実践的力量や専門性を高め、共同体制を構築するなどの効果が得られる一方、教育委員会や大学側にも教員研修やカリキュラム改善等に関わる便益が還元される。また、多数の現職院生が在籍する他の大学に無い資源を積極的に活用し、現職院生と学卒院生、さらに学部学生が共通履修して学びあう授業科目「実践場面分析演習」と「実践セミナー」の教育実践をさらに継承・発展させるものとしても高く評価できる。研究期間は平成17年度及び平成18年度の2年間であり、その実質的な成果は実施期間後に根づいてくるものと期待される。

研究プロジェクトは、平成11年より、教育実践学領域での共同研究に一定の期間教育研究費の重点配分を行い、教育実践学の構築を図るとともに、その成果を大学院の教育プログラムとして活用することを目的として設置された本学独特のプロジェクトである。平成18年度も、これまでのように教育実践研究及び教育実践基盤研究の2種類の公募が行われている。(別添資料3-3-2「平成17年度上越教育大学研究プロジェクト採択一覧」、別添資料3-3-8「平成18年度研究プロジェクト応募件数」参照)大学院研究プロジェクト関連科目として、研究プロジェクトセミナーの学校教育に関する広範な専門分野における方法論と教育実践学へのアプローチに関する方法論について開講され、各専攻・コース共通で、現在、修了要件として、2科目2単位を履修するものとしている。

平成17年度に採択されたプロジェクトの半数以上が直接教育内容等と相関性を有する研究テーマであり、また若手研究として採択された6件の附属学校教諭による研究も教育現場での課題に取り組む内容である。(別添資料3-3-1「「マルチコラボレーションによる実践力の形成」-学校現場の教育課題に対応した学校教育プログラムと大学の教師教育プログラムの開発を通して-」参照)多様な研究の成果は、授業科目の中で生かされている。

教育実践セミナーについては、センターの事業等の調査を行い、内容や取り組み方法の改善により、講座、分野等の教員と連動した活動として位置づけられる活動があることがわかり、講座等への連動の呼びかけを行っている。平成18年度、学校教育総合研究センターと上越理科教育センターの共催による「教育実践セミナー」を実施するとともに、各センターへの呼びかけを行い、大学全体としてのセミナーへの採択を検討している。これらの「教育実践セミナー」は、本学の教育に関する臨床的研究を学校現場における教育実践に還元するものとして地域の教育現場からも望まれている。

共同研究については、平成18年度、上越市教育委員会との共同研究『キャリア教育推進事業』を平成17年度より継続して実施し、その研究成果は研究発表会や『上越教育センター実践研究収録』で公表されている。上越市教育委員会との共同研究ということで、公立学校等の協力関係もスムーズに行われ、学校現場の抱える問題の解決に有効な成果を挙げている。また、平成17年度の大学教員への共同研究等の実施状況調査結果では、公立学校等の全体的な協力関係の中で行っている共同研究が11件、公立学校等と個人的な協力関係で実施している共同研究が17件実施されている。これらの共同研究のうち、個人的な協力関係で行っている研究について

は、その成果が授業に反映されているか、現場に還元されているかを付記してもらっており、ほとんどが教育に関与していることを示している。共同研究テーマ策定理念に基づく共同研究以外にも、実践場面分析演習、修論、卒論のための学校訪問など、様々な形で附属学校や公立学校等との交流や現職教員との共同研究的な教育活動もある。「教育の目的を達成するための基礎として、教育内容等と相関性を有する研究活動が行われているか」について、共同研究の指標からは、多様な取り組みが行われていると評価できる。

(2) 優れた点及び今後の検討課題

(優れた点)

開発研究プロジェクト教員養成GPは本学独自の構想が認められたもので、本学の特色を生かしたその活動と成果は優れている。

研究プロジェクトは直接授業科目と連動した本学独自のユニークなプロジェクトであり、研究助成の意味でも有効である。また個人、あるいは複数の教員が行っている、大学の教育研究にふさわしい、学校現場での共同研究が多数実施されており、この活動状況も本学の教育研究の実績として優れた点の一つとして評価できる。

上越市教育委員会と共催の共同研究は、地域連携などこれまでの本学の活動が研究活動に生かされたもので、公立学校等との連携の強化につながる有意義な活動である。

教育実践セミナーは、センターを中心にした本学の教育の目的に照らしてふさわしい活動であり、現職教員や教育現場への還元の意味で優れている。

(今後の検討課題)

開発研究プロジェクト教員養成GPは短期のプロジェクトであり、その成果を発展させるとともに、さらに新たな開発研究プロジェクトの構想が期待される。

学内研究プロジェクトは、授業への反映の他、その成果を幅広く推進する必要がある。また、プロジェクトに採用されていない共同的な教育研究がまだ多く有ると考えられる、その内容、成果等は、教員個人の年次報告で公表されているものの、研究の形態、内容が多様であり、授業への反映、教育現場への還元など全学で統一して、その実態を把握する仕組みも必要である。

全学的な取り組みで行う教育実践セミナーについては、現段階ではセンターが中心となっており、今後、全学的な理解と資金面における改善や結果の公表に関して検討が必要である。

4 基準3 - 4：教育課程を遂行するために必要な教育支援者の配置や教育補助者の活用が適切に行われていること。

(1) 観点・指標ごとの分析

観点3 - 4 - : 大学において編成された教育課程を展開するために必要な事務職員等の教育支援者が適切に配置されているか。また、TA等の教育補助者の活用が図られているか。

(観点・指標に係る状況)

教育課程を展開するために必要な事務職員等の教育支援者の配置としては、長期履修学生制度に基づく教育職員免許取得プログラム受講者に対する支援室及び就職担当の特別顧問を置き、教員免許取得を目指す大学院学生への

綿密な指導体制を敷いている。

教育職員免許取得プログラム支援室は、9時から17時まで担当者が常駐し、柔軟な利用時間体制を敷き、学生の目標達成のための指導に当たっている。(別添資料3-4-1「本学ホームページ「教育職員免許取得プログラム支援室の設置」」参照)

また、平成18年度は、当該学生の研究支援のための学習環境の整備として、施設配分の再検討にも取り掛かっている。(別添資料3-4-2「施設有効活用検討専門委員会の設置」参照)

さらに、平成17年度より任期付教員として新潟県教育委員会から現職の小学校教諭及び指導主事を採用し、現場での豊富な経験を生かした指導体制を整えている。このことは、2005年7月1日の新聞で、他大学にない試みとして紹介された。(朝日新聞2005年7月1日記事「教育実習 現場の目で指導 - 教師から登用 上越教育大の3助教授 - 」)

教育支援者としての事務職員は、学務部に置かれた「教育支援課」「学生支援課」「就職支援室」が担当している。事務職員は、積極的に学生と教員との間のパイプ役を務め、大学全体として、授業と生活の両面の指導体制の重要な役割を担っている。また、教育支援課、学生支援課、就職支援室及びクラス担当教員を中核として、学部1年次及び3年次に、国立妙高青少年自然の家にて「合宿研修」を行い、学生生活のみならず、卒業後も視野に入れた様々な課題の検討や解決策の考察、本学出身の現職教員等による体験報告など、情報提供等の機会を設けている。

加えて、事務職員による個々の学生の要望に応じた様々な資料提供及び新鮮な情報提供、学生相互の情報交換など、学生たちを多面的に支援する「場」として「プレイメントプラザ(就職支援室)」を設置しているが、この空間は、大学の緑豊かな環境を見ることのできる空間でもあり、本学の立地条件を生かした学生たちの心のケアの場としても機能している。

ティーチング・アシスタント等については、実施要項に基づき実施している。(別添資料3-4-3「上越教育大学ティーチング・アシスタント実施要項」、別添資料3-4-4「上越教育大学ティーチング・サポーター実施要項」参照)実施科目は、実施計画に基づいて選定を行い、学部授業の教育補助者としての大学院学生を配置し、演習や実習の補助として効果的に機能している。例を挙げれば、音楽分野では、声楽授業に当たってのピアノ伴奏補助、器楽授業に当たっての指導補助など、大学院学生の専門を生かした内容であり、研究活動にも有益と考えられる。(別添資料3-4-5「ティーチング・アシスタント実施授業科目の選定について」、別添資料3-4-6「平成18年度ティーチング・アシスタント実施計画」、別添資料3-4-7「平成18年度ティーチング・サポーター実施計画」参照)

さらに、現職小・中学校教員等を、教員養成実地指導講師として採用し、生きた教職現場の知識の供与、情報の提供と課題解決の方法など、現場の具体的な課題を学生たちが学ぶことのできる学習環境を積極的に整えている。

(分析結果とその根拠理由)

事務職員等、教育支援者の適切な配置は、本学の学習環境の指標として社会的な評価も得ており、近年の入学希望者の増加につながっていると同時に、教員採用率の上位を占める結果としても現れている。

(2) 優れた点及び今後の検討課題

(優れた点)

本学の目的である「質の高い教員の養成」を達成するために、大学全体で学際的に「教師」「学校」「教育」をキーワードに指導体制を敷いている。本学の明確な目標設定と、その目標を遂行するための全学的な指導体制は、定期的に行う学生による授業評価アンケート結果を授業担当教員にフィードバックし、教育活動の改善に反映させていることや教員採用試験合格率のトップクラス維持に現れている。また、教育職員免許取得プログラム受講者に対する支援室の設置は、綿密な学生支援体制の実現、任期付教員の採用は、柔軟な人事体制の実現であり、学生のほか社会的にも評価されている。さらに、ティーチング・アシスタント等の教育補助者の積極的な活用についても、修士課程の学生が教員の授業を補助することによって、教育活動の体験を豊かにし、修了後の教員活動に資するとともに、大学運営の一助を担うことができる点で、効果がある。

（今後の検討課題）

今後も、事務職員等の教育支援者と教員との、より密な連携及びティーチング・アシスタント等の教育補助者の効率的な活用の促進に向けて検討を継続する。

基準3の自己評価の概要

本学は、新構想の教育大学であること、学部と大学院修士課程及び博士課程を擁する教育総合大学としての体制を整えていることが特徴であり、優れた実践力を備えた教員を養成するとともに、現職教員の研修を通じてその資質向上を図ることを使命とする大学である。

大学の理念・目的を最適に実現するとともに教育研究の一層の向上を目指し、大学教員人事に係る基本方針に沿って教員人事を進め、教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されるようにしている。教育課程を遂行するに当たっては、本学の教育課程の特色（特徴）及び授業内容の充実から専任教員とともに非常勤講師や教員養成実地指導講師を確保し、また、教員選考の基準や手順が整備され教育課程に関する質的な保証を高めている。

大学教員の人事の基本方針を作成し、教員の流動性を高めること、女性及び外国人の雇用促進、学校現場における教育経験を有する者の雇用促進、公募制の原則を導入する等、教員組織の活動をより活発化するための適切な措置が講じられている。

教員選考基準が定められ、また、教員選考手続細則により、教員の採用や昇格の手続も明確となっており、採用及び昇格に際して教育上の能力の評価が重視されている。このことに加えて、定期的に、学生による授業評価アンケート、各教員の教育活動に関する自己点検・評価、及び教育に関連した競争的資金の配分が実施されている。よって、「教員の教育活動に関する定期的な評価を適切に実施するための体制」が整備され、機能している。

教員養成GPに採択された「マルチコラボレーションによる実践力の形成 - 学校現場の教育課題に対応した学校教育プログラムと大学の教師教育プログラムの開発を通して - 」は、教育の目的を達成するための基礎として、教育内容と相関性を有する研究活動に該当するものである。

教育支援者としての事務職員は、学務部に置かれた「教育支援課」「学生支援課」「就職支援室」が担当しており、事務職員は、積極的に学生と教員との間のパイプ役を務め、大学全体として、授業と生活の両面の指導体制の重要な役割を担っている。さらに、ティーチング・アシスタント等の教育補助者の積極的な活用についても、修士課程の学生が教員の授業を補助することによって、教育活動の体験を豊かにし、修了後の教員活動に資するとともに、大学運営の一助を担うことができる点で、効果がある。