

「教員及び教育支援者」に係る自己点検・評価書

I 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。さらに、平成20年4月には、専門職大学院制度を活用した教員養成の充実を図るため、専門職学位課程（教職大学院）新設された。

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。また、大学院（専門職学位課程）は、教職に関する精深な学識を身につけ、教育現場に生起する問題や事象について即時的に判断し、対応する力量を有する教育者を育成し、社会に送り出すことを目指している。さらに、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、大学院専門職学位課程（教職大学院）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。

○ 大学院教育の目標

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。

上記のような本学の本来目的を達成するため、基準「教員及び教育支援者」の観点としては、教育研究の質の向上を図り、教員の配置は、従来の組織にとらわ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ことである。

Ⅱ 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3-1-①：教員組織編成のための基本的方針を有しており、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、旧来の講座制を廃止し、限られた人材をより効果的に活用し教育研究を推進等するため、平成20年4月から教員組織と教育組織の差別化を行っている。

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3-1-①-1「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3-1-①-2「第31回教育研究評議会議事要旨(抜粋)」、別添資料3-1-①-3「平成21年度大学教員人事計画」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3-1-①-4「教員選考について(発議)(第91回教育研究評議会資料より)」参照)

また、平成19年度中に新たに特任教員制度を創設し、教育実習(学部、免P)、臨床的・実践的・開発的研究の推進、学校及び地域社会との連携・支援をより強化等するため、平成20年4月から具体的に同教員を配置した(新潟県教育委員会との任期付き人事交流教員を同制度によるものとした)。さらに、この特任教員制度では、公立学校等を退職した校長等、本学定年退職教員、従前の外国人教師、特定経費による教員等を雇用可能とするものであり、本学での教育研究を推進するため、平成20年4月から公立学校等を退職した校長等、特定経費による教員を、平成21年4月から従前の外国人教師を、それぞれの役割に応じた特任教員として採用した。

(分析結果とその根拠理由)

本学では、前述のとおり、教員組織と教育組織を分けて、より効果的に本学の趣旨・目的に沿った教育研究を推進等するために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。さらに新たに創設した特任教員制度により特定の役割による教員を配置している。

以上のことから、教育研究組織編成のための規則を有し、それに基づいた教員組織編成がなされている。

観点3-1-②：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22年5月1日現在の大学の役員及び教員数は、(別添資料3-1-②-1「役員・職員数 (平成22年5月1日現在)」)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66人、准教授68人、講師23人の専任教員計157人が配置されている。教員一人当たり学生数は、学校教育学部4.35人、大学院修士課程4.05人、大学院専門職学位課程7.13人、連合大学院博士課程0.71人(連合大学院博士課程にあつては、本学有資格教員一人当たりの学生数)である。

また、特任教授3人(公立学校退職校長)、特任准教授6人(新潟県教育委員会との人事交流者)及び特任講師1人(外国人教員)を配置し、大学院専門職学位課程(教職大学院)の学校支援プロジェクトや学部及び大学院修士課程の教育実習、外国語関連授業科目などを担当している。

さらに、大学の教育課程は、非常勤講師や教員養成実地指導講師も加えて遂行されている。

非常勤講師は、大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(①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、②授業の構成と展開、③学力評価の実際、④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つた者等が講師となっている。

平成22年度非常勤講師担当授業科目の日程等及び平成22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3-1-②-2「平成22年度非常勤講師担当授業科目の日程等」)及び(別添資料3-1-②-3「平成22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)

大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、特任教員、非常勤講師及び教員養成実地指導講師を確保し、教育課程を遂行している。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3-1-③：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)

大学は、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3-1-③-1「平成22年度教育職員免許課程認定等の専任教員及び開設単位数一覧」参照)

また、平成15年度より養成定員20人の指定保育士養成施設として認可を受けている。平成22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 3-1-③-2「平成22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22年4月1日現在)」)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 3-1-④：大学院課程(専門職大学院課程を除く。)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)

本学教員145人(副学長の教授兼務者4人を含む。)のうち、学校教育実践研究センターや国際交流推進室のいわゆる主に業務を担当する教員2人を除く143人が、資格審査により大学院修士課程の教育上の能力を有すると認められている。全体として研究指導教員有資格者64人、研究指導補助教員有資格者79人である(別添資料 3-1-④-1「修士課程専攻・コース別研究指導教員・研究指導補助教員数(平成22年4月1日現在)」参照)。

(分析結果とその根拠理由)

資格審査による研究指導教員及び研究指導補助教員を有し、大学院設置基準第9条に適合する教員数を確保しており、本学の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と判断する。

観点 3-1-⑤：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22年4月1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301人である。4大学の内訳は、上越教育大学69人(22.9%)、兵庫教育大学86人(28.6%)、岡山大学71人(23.6%)、鳴門教育大学75人(24.9%)であり、上越教育大学の比率は他の大学に比してやや少ない。(別添資料 3-1-⑤-1「平成22年度連合学校教育学研究科教員数一覧(平成22年4月1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22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 3-1-⑤-2「平成22年度連合大学院構成大学・連合講座・職名別教員数一覧(平成22年4月1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69人中、マル合42人(60.9%)、合27人(39.1%)の有資格者を確保している。兵庫教育大学は86人中、マル合50人(58.1%)、合36人(41.9%)

である。岡山大学は71人中、マル合41人（57.7%）、合30人（42.3%）である。鳴門教育大学は75人中、マル合39人（52.0%）、合36人（48.0%）である。マル合の比率が最も高い構成大学は本学であり、兵庫教育大学、岡山大学、鳴門教育大学の順である。（別添資料3-1-⑤-1「平成22年度連合学校教育学研究科教員数一覧（平成22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3-1-⑥：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3-1-①-1「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3-1-①-2「第31回教育研究評議会議事要旨（抜粋）」、別添資料3-1-①-3「平成21年度大学教員人事計画」、別添資料3-1-①-4「教員選考について（発議）（第91回教育研究評議会資料より）」参照）

教員の年齢構成は、職種別の5歳刻みごとの人員は資料のとおりで、職種ごとの平均年齢は、教授55.9歳、准教授45.6歳、講師36.6歳とおおむね均衡がとれており、39歳以下のいわゆる若手教員も最近（平成20～22年度）において増加傾向にある。（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21.6%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、教授1人（国籍：中国）、特任講師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、法人化後も特任教員を除き、全て公募により採用した。

心理教育相談室や特別支援教育実践研究センターにおける専門的な業務に従事する助教について、任期制を導入している。また、特任教員制度を新たに導入し、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公立諸学校教員を特任准教授として、さらに、平成20年4月から専門職学位課程（教職大学院）における学校支援プロジェクト等担当として退職校長を特任教授として雇用している。（別添資料3-1-⑥-1「国立大学法人上越教育大学教員任期規程」、3-1-⑥-2「国立大学法人上越教育大学特任教員規程」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、学校現場における何らかの教育経験を有している者が、47.9%を占めている。（資料3-C表参照）

資料3-A 年齢階層別教員構成（平成22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	60-64歳	65歳－	計
教授					4	25	24	13	3	69
准教授		3	8	20	26	9	6	2		74
講師	3	8	6	4	3					24
助教										
計	3	11	14	24	33	34	30	15	3	167

※特任教員10人を含む。

資料3-B 男女教員構成数・構成比（平成22年5月1日現在）

（単位：人，％）

区分	教授		准教授		講師		合計	
男性	57	82.6%	54	73.0%	20	83.3%	131	78.4%
女性	12	17.4%	20	27.0%	4	16.7%	36	21.6%
計	69		74		24		167	

※特任教員10人を含む。

資料3-C 小・中・高等学校教員経験者数・構成比（平成22年5月1日現在）

（単位：人，％）

区分	常勤		非常勤		合計	
教授	24	34.8%	6	8.7%	30	43.5%
准教授	30	40.5%	12	16.2%	42	56.8%
講師	5	20.8%	3	12.5%	8	33.3%
合計	59	35.3%	21	12.6%	80	47.9%

※特任教員10人を含む。

（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（特任教員を除く。）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。

さらに、新たに創設した特任教員制度により、学校支援プロジェクトや教育実習部門の充実のため、特任教授、特任准教授を配置している。

(今後の検討課題)

男女共同参画の積極的な推進という観点から、適切な男女構成比の実現に向け、諸施策を検討・実施する必要がある。

連合大学院博士課程において、マル合教員の増加と、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3-2-①：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3-2-①-1「国立大学法人上越教育大学教員選考基準規程」参照）。また、特任教員制度に基づく同教員は、その職務の特殊性から、いわゆる一般教員とは別の選考基準を教育研究評議会にて定めている。（別添資料3-2-①-2「特任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3-2-①-3「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、①学長が教育研究評議会に教員選考（採用・昇任等）を発議、②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、③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。）、④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、⑤人事教授会で候補者が得られたときは、教育研究評議会にて審議、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3-2-①-4「履歴書」及び「教育研究業績書」、別添資料3-2-①-5「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)

教員選考については基準が定められ、特任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)

本学大学教員人材評価では、大学教員人材評価実施要項に基づき、各教員が毎年度、教育、研究、社会貢献、受賞・広報という領域ごとの活動状況を基に、大学教員人材評価委員会での必要な審議を経て、学長が最終評価を行っている。このように各教員の教育活動を本学教員人材評価の評価領域の一つとして、定期的に評価している。(別添資料 3-2-②-1「大学教員人材評価委員会規程」参照)

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、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は、平成21年度まで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) 専門部会が中心となり、また、平成22年度からは、FDの重要性に鑑み、FD専門部会を廃止し、独立した「ファカルティ・ディベロップメント委員会」を設置し、各年度の前期と後期の終わりに定期的

に実施している。この授業評価では、「学生自身の取組状況」のほか、「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、アンケート調査によりそれぞれ評価している。平成21年度の集計結果によると、「授業の方法について(4項目)」、「授業の内容について(6項目)」の評定平均値は、学部は3項目を除き4以上(その3項目も3.94以上)であり、大学院はすべての項目において4以上という高い満足度である。

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」を作成することが義務付けられている。これらの結果は「授業評価報告書」として学生を含む学内者向けホームページで授業評価アンケート結果とともに公表している。(別添資料 3-2-②-2「平成21年度学生による授業評価実施要項」、別添資料 3-2-②-3「平成21年度学生による授業評価アンケート集計結果」参照)

各教員の教育活動の自己点検・評価は、教育活動、研究活動、及び社会との連携の3項目について毎年度実施している。このうち、教育活動については、「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、この結果については、年次報告書に掲載している。これによ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 3-2-②-4「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、毎年度実施している。

競争的経費の配分による教育活動の評価については、「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ている。特に「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」を乗ずるものとしている。(別添資料3-2-②-5「平成21年度上越教育大学競争的教育研究資金の配分基準」参照)

これは第1期中期計画に掲げた「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の措置であった。なお、平成21年度の配分金額は、教授及び准教授等ごとに一律に配分する研究費の約24%となっている。

(分析結果とその根拠理由)

人事に際して教育上の能力の評価が重視されていることに加えて、学生による授業評価、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について、各担当組織が定期的を実施していることから、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)

なし

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3-3-①：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組が行われた。

- ① 平成17年度に、文部科学省「特色ある大学教育支援プログラム」の5つのテーマのうち、『テーマ2「主として教育課程の工夫改善に関するテーマ」』に申請を行い、採択された。(別添資料3-3-①-

1 「特色ある大学教育支援プログラム」参照) この特色GPは、4年間計画で「教職キャリア教育による実践的指導力の育成」事業を推進することで、本学の教育目標を具現する自立体制を確立していくもので、特色GPプロジェクト実施委員会を設置して、平成17年度基本計画「現教職キャリア教育の見直しと具体的改革構想のための検討」、平成18年度基本計画「教育実習の学生自身による内省的評価を行い、自己課題の上に総合インターンシップへと発展させる」、平成19年度基本計画「教職キャリア教育の目標の再構築と具現化を図るために、「教育実習ルーブリック（学習目標になる具体的な評価規準）」の試案作成・検討・調査を実施する」、平成20年度基本計画「教職関連科目の質的改善や学生指導の更なる充実を図るなどの条件整備を行うことで、学生の教職に対する自覚と明確な課題意識をもたせることを通じて、本学の教育目標の具現化にせまり、その成果と課題を公表する」と各年度毎に基本計画を策定、実施した。

また、平成19年度には、「文部省専門職大学院等教育推進プログラム」に申請を行い、採択された。(別添資料3-3-①-2「上越教育大学専門職大学院GP」参照) この専門職GPは、学校現場における様々な教育課題に対応できる実践的な即応力を育成するため、近隣の教育委員会・学校との緊密な連携のもと、実務的・実践的に教育活動の展開を支える「学校支援プロジェクト」を実施し、これを通して、本学が目指す教職大学院の教育課程において、学校現場におけるミドルリーダーを養成するための「学校支援プロジェクト」科目を構築すること並びに地域の教育力の向上に資することを目的としたもので、学校支援プロジェクト実施特別委員会を設置し、平成19・20年度の2年間に学校支援プロジェクト連携協力校への支援、「学校支援プロジェクト」科目のシラバスモデル作成等を実施した。

② 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3-3-①-3「平成21年度上越教育大学研究プロジェクト採択一覧」参照) 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(別添資料3-3-①-4「研究プロジェクトシンポジウム」)を、平成21年度には成果発表会を開催した。(別添資料3-3-①-5「研究プロジェクト成果発表会」)

学校教育実践研究センターにおいて平成21年度に①小学校英語担当教員講習会(平成21年10/22, 11/5, 12, 19, 参加67人)②電子情報ボード活用セミナー(平成21年11/22, 参加80人)③電子情報ボード利活用連続セミナー(平成21年12/9, 16, 平成22年1/6, 13, 20, 27, 2/10, 17, 参加120人)④学級づくりセミナー～Q-Uを用いた事例検討～(平成22年1/20, 27, 2/10, 17, 24, 参加60人)⑤第1回学校支援プロジェクトセミナー(平成22年2/11, 発表81人, 参加90人)のセミナーを実施した。

(分析結果とその根拠理由)

① 特色GPは、本学の掲げる次の2つを具体的目標①子ども理解を基礎とした包容力のある教師の育成②教育活動を創造できる教師の育成の実現に向けて、教職キャリア教育の視座から、①入学早期から子どもや教育活動と接し、自らの適性と課題の自覚、教職への確かな決意を培うこと。②大学講義での学びと教育の実際の乖離を解消すること。③キャリア教育の視点から、入学早期から教職ガイダンス、体験的科目、双方向性のある授業を工夫し、学生の主体的な学びを促すこと。の3つの課題解決を図った事業として、評価される。

また、専門職GPは、学校支援プロジェクト連携協力校への支援(平成19年度は25校、平成20年度は13校)、「学校支援プロジェクト」科目のシラバスモデル作成等により、学校現場における様々な教育課題に対応できる実践的な即応力を育成をした事業として、評価される。

② 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22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。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、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22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11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。多様な研究の成果は、授業科目の中で生かされている。

③ 学校教育実践研究センターの研究支援体制は、本学の教員組織（学系）に在籍する兼務教員と新潟県教育委員会や学校現場から任期付きで採用した特任教員を中心に客員研究員及び研究員で組織され、数多くの研究プロジェクトが推進されているとともに、教育実践に関する発表会及び各種セミナー等を開催し、研究成果を地域の教員等に還元している。

(2) 優れた点及び今後の検討課題

(優れた点)

特色GP及び専門職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。

学校教育実践研究センターのセミナーは、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)

特色GP及び専門職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。

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3-4-①：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を設置し、教員就職の支援を充実させるために配置された小・中学校長を経験されたキャリアコーディネーターと、教育支援課、学生支援課及び就職支援室と連携

の下、プログラム受講者の修学、学生生活及び教員就職等に関する相談や支援を適切かつ円滑に行う体制を取っている。

教育職員免許取得プログラム支援室は、8時30分から17時まで担当者が常駐し、そのうちキャリアコーディネーターの相談時間は10時から17時に設定されており、柔軟な利用時間体制の下で学生の目標達成のための指導に当たっている。(別添資料3-4-①-1「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おり、先駆的な試みとして評価されたところであるが(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—」)、現在ではそれをさらに6名にまで拡充している。

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「プレイスメントプラザ(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が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3-4-①-2「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3-4-①-3「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3-4-①-4「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3-4-①-5「平成22年度ティーチング・アシスタント実施計画」、別添資料3-4-①-6「平成22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)

なし

Ⅲ 基準3の自己評価の概要

本学では、より効果的に本学の趣旨・目的に沿った教育研究を推進等するため、教員組織と教育組織を分けた組織編成としている。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。さらに、新たに創設した特任教員制度により特定の役割による教員を配置している。

教員選考については基準が定められ、教員の採用や昇格の手続も明確となっている。人事に際しては、教育上の能力の評価が重視されている。加えて、各担当組織が学生による授業評価、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について、定期的に評価等を実施している。

教員の配置については、学士課程においては、取得することができる免許状に係る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、教育職員免許課程認定上の基準を満たしている。大学院課程（専門職学位課程を除く。）においては、必要な研究指導教員及び研究指導補助教員を有し、大学院設置基準第9条に適合する教員数を確保している。連合大学院博士課程においては、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。

本学が重点的に取り組んだ教育活動は、「教職キャリア教育による実践的指導力の育成」事業が文部科学省「特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）」に、教育委員会・学校と連携して実務的・実践的に教育活動の展開を支える「学校支援プロジェクト」が「専門職大学院等教育推進プログラム（専門職GP）」にそれぞれ採択されている。また、これらのGPから得られた成果は、本学の教育活動に生かされている。さらに、本学で取り組まれている独自の研究プロジェクトは、そ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、成果は授業科目の中で生かされている。

学校教育実践研究センターの研究支援体制としては、学系に在籍する兼務教員と特任教員を中心に客員研究員及び研究員で組織されている。センターでは数多くの研究プロジェクトが推進されるとともに、教育実践に関する発表会及び各種セミナー等を開催し、研究成果を地域の教員等に還元している。

教育課程を展開するに必要な事務職員等の教育支援者としては、教育支援課、学生支援課及び就職支援室の各事務組織を置き、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を設置し、さらに小・中学校長を経験されたキャリアコーディネーターを配置し、加えてティーチング・アシスタントを活用している。