

## 「教員組織等」に係る自己点検・評価書

**基準 6-1：専門職学位課程の運営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 6-1-①：教員組織編制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制がなされているか。**

#### (観点・指標に係る状況)

本学の人的資源を最大限に活用し、教員養成に関して次々に生ずる新たな社会的ニーズに迅速な対応を行うとともに、学生に提供する教育サービスの充実を可能とする教育研究体制として、これまでの教育研究組織であった「部」及び「講座」を廃止し、教員組織としての5つの「学系」と、教育組織としての「専攻・コース」を置き、学系から教育組織に向く体制としている（別添資料6-1-①-1「教育研究組織規則」参照）。

#### (観念の達成状況についての自己評価：A)

前述のとおり、本学の教員組織編成は明確に示されており、観点 6-1-①を十分に達成していると判断する。

**観点 6-1-②：教職大学院の運営に必要な教員が確保されているか。**

また、それらの教員のうちには、次の各号のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関して高度の教育上の指導能力があると認められる専任教員が、専攻ごとに平成15年文部科学省告示第53号（専門職大学院に関し必要な事項について定める件）第1条第1項に定める専攻ごとに置くものとする専任教員の数（以下「必要専任教員数」という。）以上置かれているか。

- (1) 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者
- (2) 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者
- (3) 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

#### (観点・指標に係る状況)

本学専門職学位課程（以下「教職大学院」という。）の教員組織としては、専任教員16人（研究者教員8人、実務家教員8人）及び兼任教員15人で構成されており、必要な教員が確保されている（別添資料6-1-②-1「専門職学位課程教員数」参照）。なお、実務家教員は、全員、おおむね20年以上の実務経験を有している。また、専任・兼任教員とは別に、学校支援プロジェクトを円滑に行うために、任期付き教員として、最近の教育現場経験者である新潟県教育委員会との人事交流による特任准教授3人及び公立小学校長経験者の特任教授1人を学校教育実践研究センターに配置し、また、同センターの兼務教授1人を担当させ、実践現場で培った豊富な知見や経験に基づいて、実習科目等における学生の指導や実践現場との連絡調整および教育委員会、校長会などでの教職大学院のカリキュラム説明などを担当している（教員数は、平成24年5月1日現在）。

**（観点の達成状況についての自己評価：A）**

教員組織については、専任教員16人（研究者教員8人、実務家教員8人）及び兼任教員15人で構成されており、教職大学院の運営に必要な教員が確保されている。また、専任教員とは別に、任期付き教員として特任准教授（新潟県教育委員会との人事交流者）3人及び特任教授（公立小学校長経験者）1人を配置するとともに、学校教育実践研究センターの兼務教授1人を担当させ、実践現場の動きを恒常的に導入するよう配慮するとともに、学生への指導体制が充実している。

以上のことから、観点6-1-②を十分に達成していると判断する。

**観点6-1-③：教員の過去5年間程度における教育上又は研究上の業績等（教育上の業績とは、例えば教育活動歴、教育上の方法・内容・評価・教材に関する開発・工夫など）、各教員がその担当する専門分野について、教育上の経歴・経験及び指導能力を有することを示す資料が、自己点検及び評価の結果の公表その他の方法で開示されているか。**

**（観点・指標に係る状況）**

教員の教育上又は研究上の業績等については、「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」を毎年度実施し、その結果を「年次報告書」に掲載し、ホームページ上で公表している（別添資料6-1-③-1「平成24年度上越教育大学自己点検・評価実施要項（抜粋）」、「別添資料6-1-③-2「上越教育大学学年年次報告書－第26集：平成22年度版－」参照）。

**（観点の達成状況についての自己評価：A）**

教員の教育上又は研究上の業績等について、毎年度、自己点検・評価を実施し、その結果をホームページ上で公表している。

以上のことから、観点6-1-③を十分に達成していると判断する。

**観点6-1-④：専任教員のうちには、専攻分野における実務経験を有し、かつ、高度の実務能力を有する者（以下「実務家教員」という。）を含むものとし、おおむね20年以上の実務経験を有する実務家教員が、必要専任教員数のおおむね4割以上に相当する人数置かれているか。**

**（観点・指標に係る状況）**

本学教職大学院の教員組織は、専任教員16人（研究者教員8人、実務家教員8人）及び兼任教員15人で構成されており、専任教員16人のうち8人が実務家教員である。実務家教員8人は、「専門職大学院設置基準」で定める「必要な専任教員数」（11人）の4割（5人）を上回っており、必要な教員数が確保されている（別添資料6-1-②-1「専門職学位課程教員数」参照）。なお、実務家教員は、全員、おおむね20年以上の実務経験を有している。

**（観点の達成状況についての自己評価：A）**

前述のとおり、実務家教員は8人を配置し、「専門職大学院設置基準」で定める「必要な専任教員数」

の4割(5人)を上回っており、かつ、全員、おおむね20年以上の実務経験を有している実績から、観点6-1-④を十分に達成していると判断する。

**観点6-1-⑤：多様な教員の雇用形態(例えば、みなし教員、任期付教員等)を活用して、実践現場の動きを恒常的に導入するような配慮を行っているか。**

**(観点・指標に係る状況)**

本学教職大学院の教員組織は、専任・兼任教員とは別に、学校支援プロジェクトを円滑に行うために、任期付き教員として、最近の教育現場経験者である新潟県教育委員会との人事交流による特任准教授3人及び公立小学校長経験者の特任教授1人を配置するとともに、学校教育実践研究センターの兼任教員1人を担当させ、実践現場で培った豊富な知見や経験に基づいて、実習科目等における学生の指導や実践現場との連絡調整および教育委員会、校長会などでの教職大学院のカリキュラム説明などを担当している(教員数は、平成24年5月1日現在)。

**(観点的達成状況についての自己評価：A)**

前述のとおり、多様な雇用形態による教員を教職大学院の教育研究に関わらせて、教育実践現場の動きを恒常的に導入する方策を実施している。

以上のことから、観点6-1-⑤を十分に達成していると判断する。

**観点6-1-⑥：教育上のコアとして設定されている授業科目については、原則として、専任の教授又は准教授が配置されているか。**

**(観点・指標に係る状況)**

本学教職大学院の中核となる「臨床共通科目」、「コース別選択科目」の学校支援プロジェクト科目及び「実習科目」の学校支援フィールドワークにあつては、すべて専任の教授、准教授全員が担当している。

(別添6-1-⑥-1「上越教育大学年次報告書―第27集：平成23年度版―(抜粋)参照)

**(観点的達成状況についての自己評価：A)**

本学教職大学院の中核となる科目については、専任の教授又は准教授が担当している。

以上のことから、教育上のコアとして設定されている授業科目については、専任の教授又は准教授が配置されており、観点6-1-⑥を十分に達成していると判断する。

**(2) 長所として特記すべき事項**

本学教職大学院の教員組織の特徴として、専任・兼任教員とは別に、学校支援プロジェクトを円滑に行うために、任期付き教員として、最近の教育現場経験者である新潟県教育委員会との人事交流による特任准教授3人及び公立小学校長経験者の特任教授1人を配置するとともに、学校教育実践研究センターの兼務教授1人を担当させ、実践現場で培った豊富な知見や経験に基づいて、実習科目等における学生の指導

や実践現場との連絡調整および教育委員会、校長会などでの教職大学院のカリキュラム説明などを担当している。

**基準6-2：教員の採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていること。**

**(1) 観点・指標ごとの分析**

**観点6-2-①：専門職学位課程の目的に応じて教員組織の活動をより活性化するための適切な措置（例えば、年齢及び性別構成バランスへの配慮等が考えられる。）が講じられているか。**

**(観点・指標に係る状況)**

平成20年4月に本学教職大学院が設立されて以降、平成18年3月に定めた大学教員の人事方針に基づき（別添資料6-2-①-1「上越教育大学の大学教員の人事方針」参照）、採用に当たっては原則、公募によっている。また、最近の教員人事異動として、平成22年4月に専任教員である准教授を4人採用（内1人は女性）し、平成22年10月、平成23年1月及び平成23年4月に、それぞれ1人ずつ准教授から教授へ昇任、さらに同年9月に准教授1人採用、平成24年1月に教授へ1人が昇任した。これは、「教員選考基準規程」（別添資料6-2-①-2「教員選考基準規程」参照）、「教員選考手続細則」（別添資料6-2-①-3「教員選考手続細則」参照）及び本学教職大学院教育実践リーダーコース及び学校運営リーダーコース教員選考基準（別添資料6-2-①-4「同コース教員選考基準」参照）に基づき明確かつ適切に実施しているものであり、教員の能力によるもののほか年齢や性別を考慮したものである。

**(観点の達成状況についての自己評価：A)**

本学教職大学院の人事は、本学の大学教員の人事方針に基づき、女性教員の雇用促進に努め、平成22年度には女性の専任教員を1人採用している。または、教員の年齢構成が30代から60代までバランスよく構成されている。（資料6-2-①参照）

**資料6-2-① 年齢階層別教員構成（平成24年5月1日現在）**

（単位：人）

区分	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-65歳	合計
専任	教授			2	2	4	1	9
	准教授	1		2	2			7
	講師							
	小計	1		2	4	4	1	16
兼任	教授				1	3	2	6
	准教授			3	1	1		6
	講師	1		2				3
	小計	1		5	1	2	2	15
合計	2		7	5	6	8	3	31

さらに、実践現場で培った豊富な知見や経験のある任期付きの特任教員として、特任准教授（新潟県教育委員会との人事交流者）3人及び特任教授（公立小学校長経験者）1人を配置し、かつ、学校教育実践研究センターの兼務教授1人を配置することにより、教員組織のより活性化が図られている。

以上のことから、観点6-2-①を十分に達成していると判断する。

**観点6-2-②：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、運用されているか。特に、教育上の経歴・経験及び指導能力の評価が行われているか。**

**(観点・指標に係る状況)**

平成20年4月に本学教職大学院が設立されて以降、平成18年3月に定めた大学教員の人事方針に基づき**(別添資料6-2-①-4「上越教育大学の大学教員の人事方針」参照)**、採用に当たっては原則、公募によっている。また、最近の教員人事異動として、平成22年4月に専任教員である准教授を4人採用(内1人は女性)し、平成22年10月、平成23年1月及び平成23年4月に、それぞれ1人ずつ准教授から教授へ昇任、さらに同年9月に准教授1人採用、平成24年1月に教授へ1人が昇任した。これは、「教員選考基準規程」**(別添資料6-2-2「教員選考基準規程」参照)**、「教員選考手続細則」**(別添資料6-2-3「教員選考手続細則」参照)**及び本学教職大学院教育実践リーダーコース及び学校運営リーダーコース教員選考基準**(別添資料6-2-4「同コース教員選考基準」参照)**に基づき明確かつ適切に実施している。

**(観点の達成状況についての自己評価：A)**

専任教員の採用及び昇任については、教員選考基準規程及び教員選考手続細則に則って手続きを進め、選考に当たっては、履歴書・教育研究業績書等を用いて、教育上の経歴・経験及び指導能力の評価を行い、明確かつ適切に実施している。

教育上の経歴・経験及び指導能力の評価という点では、コースの教員選考基準において、「実務経験者であることが望ましい。また、教育職員免許状を持ち、教諭(常勤の講師・常勤的非常勤講師を含む)・学校管理職・教育行政の経験が1年以上ある者が望ましい。」や「実務者(教育実務者、教育行政実務者)である。」旨を明記し、常に学校現場における、教育上の経歴・経歴及び指導能力を意識し評価している。

以上のことから、観点6-2-②を十分に達成していると判断する。

**観点6-2-③：実務家教員のリクルートの仕組みが明確化・透明化されていて、適切に運用されているか。**

**(観点・指標に係る状況)**

本学教職大学院教育実践リーダーコース及び学校運営リーダーコース教員選考基準**(別添資料6-2-①-4「同コース教員選考基準」参照)**において、「研究を背景とするスタッフ」とは別に「実務経験を背景とするスタッフ」の選考基準を明文化して、公募により採用しており適切に運用されている。

**(観点の達成状況についての自己評価：A)**

本学教職大学院では、前記のとおり、実務家教員の採用にあたり「実務経験を背景とするスタッフ」の選考基準を明文化・透明化して運用しており、観点6-2-③を十分に達成していると判断する。

**(2) 長所として特記すべき事項**

本学教職大学院では、当該コースの選考基準を明確にして「研究を背景とするスタッフ」と「実務経験を背景とするスタッフ」で区分けしている。また、平成20年4月にスタートしてから、年度が進行することに伴い、教員スタッフを計画的・段階的に配置している。

**基準6-3：教育の目的を遂行するための基礎となる教員の研究活動等が行われていること。**

**(1) 観点・指標ごとの分析**

**観点6-3-①：教員の教育活動に関する定期的な評価が行われているか。また、その結果把握された事項に対して適切な取組がなされているか。**

**(観点・指標に係る状況)**

教育活動に関する定期的な評価として、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、学生による授業評価、競争的教育研究資金の配分に際しての教育・研究活動評価及び教員人材評価を行っている。

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・評価は、教育活動、研究活動及び社会との連携に関して毎年度実施している。教育活動については、「授業」、「研究指導」、「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」の項目に関して各教員による自己点検・評価を実施している。なお、この点検・評価結果については、「年次報告書」に掲載し、ホームページで学内外に公表している。

学生による授業評価は、教授会の専門委員会であるファカルティ・ディベロップメント委員会が、FD活動の1つとして毎年度実施している。教職大学院で開講している全授業科目について、その受講学生を対象に「学生による授業評価アンケート」を実施し、各授業担当教員には、そのアンケート結果を基に、評価結果に対する自己分析と授業改善に向けての計画などに関する「自己評価レポート」の作成・提出を義務づけている（別添資料6-3-①-1「平成24年度学生による授業評価実施要項」参照）。なお、学生による授業評価結果と教員による自己評価レポートは、「学生による授業評価報告書」として学内システムにおいて公開している。

競争的教育研究資金の配分は、毎年度、各教員の活動実績を評価し、「教育・研究指導」、「教育に関する臨床研究」、「地域貢献等」等から構成する配分基準に従って配分している（別添資料6-3-①-2「平成23年度上越教育大学競争的教育研究資金の配分基準（抜粋）」参照）。

教員人材評価は、毎年度、「教育」、「研究」、「社会貢献」及び「学内貢献」等の領域毎に、各教員の教育研究活動状況を把握し、各教員による自己評価及び学長による評価を行っている。学長は、内容を把握し、各教員へ評価結果を通知するとともに、必要により直接（又は間接的に）助言等を行い、各教員はその後の教育活動に活用等している（別添資料6-3-①-3「教員人材評価実施要項」参照）。

**(観点の達成状況についての自己評価：A)**

教員の教育活動に関する評価に関し、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、学生による授業評価、競争的教育研究資金の配分に際しての教育・研究活動評価及び教員人材評価の複数の評価活動を毎年度実施している。また、教員の教育活動はホームページで公表、授業評価報告書は学内者向けに公表、競争的教育研究資金の配分は配分基準に基づき研究費の配分、教員人材評価では学長

が各教員へ結果を通知している。

以上のことから、観点6-3-①を十分に達成していると判断する。

**観点6-3-②：教育の目的を達成するための基礎として、教育内容等と関連する研究活動が行われているか。**

**(観点・指標に係る状況)**

教職大学院の教育実践高度化専攻（教育実践リーダーコース、学校運営リーダーコース）においては、高度の専門的能力と優れた資質を有する教員の養成を目指して、特色あるカリキュラムを構成している。

臨床共通科目は、現代的な教育課題とその課題に直結する教育理論と実践的なアプローチを網羅的に学ぶため、その内容は、各教員が専門とする分野の臨床研究や実践経験から導かれた実際の事例を活かしながら構成されている。

また、学校の教育課題を解決する過程に参画する教育実践を近隣の連携協力校等において「学校支援プロジェクト」として実施している。この学校支援プロジェクトは、学校支援フィールドワーク（実習科目）と学校支援プロジェクト科目（フィールドワークにおける実践の省察を行う「学校支援リフレクション」（選択科目）、その成果を学校現場に還元する「学校支援プレゼンテーション」（選択科目））が相互に関連づけられて実施されている。学校支援フィールドワーク（実習科目）は、各教員の研究活動に関連した多様なテーマのプロジェクトを設定し、学生はそれを選択し、チームを組んで展開されていく。

この他に、特定の分野に関して深い実践力を育成するプロフェッショナル科目（選択科目）が用意されている。

これらのカリキュラムの特色が示すとおり、教職大学院においては、教育内容と研究内容の十分な関連づけが行われている（別添資料 6-3-②-1「教職大学院教員スタッフプロフィール（教職大学院案内pp. 21-31）」、別添資料 6-3-②-2「5 各教員の自己点検・評価（上越教育大学 年次報告書 一第26集：平成22年度版一 第二章 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）」参照）。

**(観点の達成状況についての自己評価：A)**

各教員の研究内容と指導内容から、教員が専門とする分野の臨床研究などの研究活動は、教育内容と密接に連動して行われているといえる。

以上のことから、観点6-3-②を十分に達成していると判断する。

**(2) 長所として特記すべき事項**

教育の目的を達成するための基礎として、教育内容等と関連する研究活動が行われているほかに、修了生に対する教育効果（学修成果）の検証を継続的に行い、教育の質の向上を図ることなどを目的とする「教職大学院修了生フォローアップ研修会」を毎年度実施している。そこでは、教員は、修了生、現役大学院学生相互の情報交換を行うと共に、教育と学修の振り返りを行っている（別添資料 6-3「上越教育大学教職大学院修了生 第3回フォローアップ研修会実施要項」参照）。

**基準 6-4：教育課程を遂行するために必要な教育支援者（例えば事務職員、技術職員等）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 6-4-①：専門職学位課程の教育課程を実施するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置されているか。**

**(観点・指標に係る状況)**

教育支援課をはじめとする事務局学務部の関係課等を同一空間の集中的に配置した「キャンパスライフ・スクエア」を教職大学院棟と隣接させ、教育課程を実施するための支援を行っている。事務組織は、3課3室で構成する総務部と4課2室で構成する学務部から構成され、特に、教育課程の運営の支援を、教育支援課（非常勤職員を含め20名）が行っている（別添資料6-4-①-1「上越教育大学事務系職員配置」参照）。

**(観点の達成状況についての自己評価：A)**

事務局学務部の関係課室を同一空間に集中的に配置した「キャンパスライフ・スクエア」を教職大学院棟と隣接させ、そこに教職大学院における教育課程を実施するために必要な事務職員棟に教育支援者を適切に配置している。

以上のことから、教職大学院の教育課程を実施するために必要な事務職員等の教育支援職員は適切に配置されており、観点 6-4-①を十分に達成していると判断する。

**(2) 長所として特記すべき事項**

特になし。

**基準 6-5：授業負担に対して適切に配慮されていること。**

**(1) 観点・指標ごとの分析**

**観点 6-5-①：専任教員の授業負担、学生指導負担に偏りがなく、適切に担当が割り振られているか。**

**(観点・指標に係る状況)**

本学教職大学院の中心的カリキュラムである「臨床共通科目」、「選択科目」の学校支援プロジェクト科目及び「実習科目」は、複数の専任教員で担当し、一部の教員に加重な負担がかからないようになっている。それ以外の「選択科目」のプロフェッショナル科目は、15人の兼任教員とともに担当している。

また、『学校支援プロジェクト』のチームを編成する際に、特定の専任教員への所属学生数が著しく偏ることがないように、学生受入人数の上限を設けている。

**(観点の達成状況についての自己評価：A)**

授業科目の複数教員による担当や、『学校支援プロジェクト』におけるチーム編成時の学生受入人数の



上限を設けるなど、特定の専任教員に授業負担や学生指導負担が偏らないよう配慮している。

以上のことから、観点6-5-①を十分に達成していると判断する。

**観点6-5-②：専任教員の授業負担、学生指導負担に対して、適切な配慮（例えば、既設大学院・学部の授業や学生指導などの負担軽減等）がなされているか。**

**（観点・指標に係る状況）**

任期付き教員として学校教育実践研究センターに配置している、特任教授1人（公立小学校長経験者）、特任准教授3人（新潟県教育委員会との人事交流者）及び学校教育実践研究センターに兼務している教授1人（公立小学校長経験者）が、実践現場で培った豊富な知見や経験に基づいて、実習科目等の学生への指導などを行っており、専任教員の負担軽減を図っている（教員数は、平成24年5月1日現在）。

このほか、平成21年度まで専任教員の研究者教員の中には修士課程との専任を兼ねる教員2人が含まれていたが、平成22年度以降、研究者教員2人及び実務家教員2人を採用し、これを解消したところである。

**（観点的達成状況についての自己評価：A）**

実践現場で培った豊富な知見や経験に基づき学生への指導などを行う特任教員の配置や、修士課程との専任を兼ねる教員の解消と新たな専任教員の採用により、専任教員の負担軽減を図っている。

以上のことから、観点6-5-②を十分に達成していると判断する。

**(2) 長所として特記すべき事項**

該当なし