

基準 3 教員及び教育支援者

(1) 観点ごとの分析

観点 3 - 1 - 1 : 教員組織編制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制がなされているか。

【観点到係る状況】

本学の教育目的を達成するための教育組織編成の学内基本方針については、中期目標・中期計画に示された教育の成果に関する目標（国立大学法人奈良教育大学中期目標・中期計画 II - 1 - (1)）に基づき、全学的な経営戦略の確立、及び運営組織の効果的・機動的な運営の具体的方策を出すことになる（冊子 1 - 1 - 1 - 1 : pp.2-3）。そこでの基本方針は、役員会の議を経て学長の意志決定に従い策定される。具体的な運用は各組織の責任で行うことが基本とされている（中期目標・中期計画 III - 1）（冊子 1 - 1 - 1 - 1 : pp.8-9）。それに基づいて教員組織は、大学院教育学研究科の 3 専攻内の 13 の専修に対応する 11 講座編成で成り立っている。さらに、附属教育実践総合センター、自然環境教育センター、学術情報研究センターに専任教員が配置されている。

これまで学部改組、大学院改組を経て、一貫して大学院設置基準を下回らないという最低条件に準拠しながら教員配置を行ってきた。しかし、教職大学院（仮称）設置（平成 20 年予定）に向けて、定年教員の不補充を行い、これまでの教育学研究科の改組を考慮するにあたり、これまでの大学院、合教員配置の完全な条件の維持は難しいことが明らかになった。そこで、教職大学院（仮称）と従来の教育学研究科の改組を含めた教員組織の見直しが行われている。そこでの見直しについては、教育研究機能の充実・活性化、それらの活動の特色化・個性化等の観点から、自己点検評価結果と社会的要請を踏まえて目標計画に関する委員会で原案を検討している（中期目標・中期計画 III - 2）（冊子 1 - 1 - 1 - 1 : p.9）。

【分析結果とその根拠理由】

現教員組織編成は、過去の改組を経ても大学院設置基準を下回らないという配慮から適切に行われている。また、新しい教職大学院（仮称）及び従来の教育学研究科の改組を考慮した組織の見直しが教職大学院設置準備委員会において具体的に進行中である。この際、教職大学院での必要専任教員数を念頭に置きながらも、現行大学院の教員組織が慎重に整備される予定である。

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。

【観点到係る状況】

学部、大学院及び専攻科における学生収容定員と、過去 3 年間ににおける専任教員数、非常勤講師数及び専任教員 1 人当たりの学生数を次に示す（資料 3 - 1 - 2 - A）。

資料 3 - 1 - 2 - A 学生収容定員と教員数

学生収容定員				専任教員数			非常勤講師数			専任教員 1 人当たりの学生数（定員ベース）		
学部	大学院	専攻科	計	H16	H17	H18	H16	H17	H18	H16	H17	H18
1,020	120	15	1,155	118	118	111	126	137	143	9.8	9.8	10.4

平成16～18年度の3年間において、定年教員の不補充の教員数が減少している。しかし、専任教員1人当たりの学生数は、9～10人を維持している。

【分析結果とその根拠理由】

教職大学院（仮称）設置準備のために、現在後任不補充の状況が続いているが（一部解除）学内の大学院、学部及び専攻科の教育を十分に遂行できる教員数は確保できている。専任教員1人当たりの学生数は、おおむね10人である。これは、他大学に比べてほぼ同じかあるいは低く（資料3-1-2-B）教育課程の遂行において必要な教員は確保されていると評価できる。

資料3-1-2-B 本学及び他の教員養成大学教員1人当たりの学生数一覧表

	教育学部 (a)	うち教員 養成	教員数 (兼担 を含む) (b)	助手数	教員1人当 たりの学 生数 (a/b)	教育学 研究科 (修士) (c)	教員数 (兼担 を含む) (d)	助手 数	教員1人 当たりの 学生 数 (c/d)
奈良教育大学	1,020	570	118	0	8.64	120	116	0	1.03
北海道教育大学	4,840	2,800	393	1	12.32	328	380	0	0.86
宮城教育大学	1,380	780	115	2	12.00	114	121	0	0.94
東京学芸大学	4,260	2,360	331	9	12.87	592	361	0	1.64
愛知教育大学	3,500	2,053	253	9	13.83	300	238	0	1.26
京都教育大学	1,200	780	107	0	11.21	145	117	0	1.24
大阪教育大学	3,910	2,290	292	11	13.39	442	278	0	1.59
福岡教育大学	2,520	1,720	188	0	13.40	200	159	0	1.26
上越教育大学	640	640	156	4	4.10	600	156	0	3.85
兵庫教育大学	640	640	162	0	3.95	600	162	11	3.70
鳴門教育大学	400	400	149	13	2.68	600	144	0	4.17

学生数は、各大学の平成18年度計画の平成18年度収容定員より、また、教員数は、大学基準協会の平成17年度大学一覧(平成17年5月1日現在)より転載。

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。

【観点到に係る状況】

教育職員免許状による一種免許状授与の課程認定上の必要教員数を算出し、専任教員数の充足率を次に示す(資料3-1-3)。

資料3-1-3 教育職員免許法による課程認定上の必要教員数に対する充足率

	課程認定上の 必要教員数	教員数	充足率
平成17年度	70	116	165.7%
平成18年度	67	110	164.2%

【分析結果とその根拠理由】

大学設置基準による教員数の比較において、学士課程の必要専任教員数を確保しているといえる。

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。

【観点に係る状況】

大学院における専攻別の大学院専任教員配置状況を次に示す(資料 3 - 1 - 4 - A、3 1 - 4 - B)

資料 3 - 1 - 4 - A 大学院設置基準による教員充足状況

専攻	大学院設置基準による必要教員数	平成 16 年度		平成 17 年度		平成 18 年度	
		教員数	充足率	教員数	充足率	教員数	充足率
教科教育	76	79	103.9%	77	101.3%	72	94.7%
学校教育	10	10	100.0%	11	110.0%	11	110.0%
教育実践開発	18	18	100.0%	18	100.0%	17	94.4%
計	104	107	102.9%	106	101.9%	100	96.2%

教育実践開発専攻にあつては、大学院設置基準による必要教員数の明示がないため、平成 16 年度の設置時の研究指導教員及び研究指導補助教員数の和を計上。

資料 3 - 1 - 4 - B 大学院設置基準による専攻別教員充足状況(平成 18 年度)

専攻	大学院設置基準による専攻別充足状況			教員配置状況			
	研究指導教員	研究指導補助教員	計	研究指導教員	研究指導補助教員	計	
教科教育	国語教育	4	3	7	4	3	7
	社会科教育	6	6	12	7	5	12
	数学教育	4	3	7	3	2	5
	理科教育	6	6	12	5	7	12
	音楽教育	4	3	7	4	2	6
	美術教育	4	3	7	5	2	7
	保健体育	4	3	7	5	2	7
	生活科学教育	7	5	12	7	4	11
	英語教育	3	2	5	2	3	5
小計	42	34	76	42	30	72	
学校教育	6	4	10	7	4	11	
教育実践開発	9	9	18	9	8	17	
合計	57	47	104	58	42	100	

教育実践開発専攻にあつては、大学院設置基準による必要教員数の明示がないため、平成 16 年度の設置時の研究指導教員及び研究指導補助教員数を計上。

【分析結果とその根拠理由】

大学院設置基準に基づく必要教員数を見た場合、資料 3 - 1 - 4 - A のとおり 18 年度においては、学校教育専攻は必要教員数を上回っているが、教科教育専攻と教育実践開発専攻においては必要教員数をわずかに下回っている。

また、資料 3 - 1 - 4 - B により、その詳細を専攻別に見ても、学校教育専攻においては研究指導教員及び研究指導補助教員はともに充足しているが、教科教育専攻と教育実践開発専攻は、研究指導補助教員の総数が充足していない。これは、教職大学院設置のための教員人事に関わる一過性の要因があるが、設置基準の弾力化が想定される中、新たな雇用形態での特任教員登用での対応でカバーできる範囲と考えられる。

観点 3 - 1 - 5 : 専門職大学院課程において、必要な専任教員（実務の経験を有する教員を含む。）が確保されているか。

【観点到係る状況】

（該当なし）

【分析結果とその根拠理由】

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性化するための適切な措置（例えば、年齢及び性別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）が講じられているか。

【観点到係る状況】

資料 3 - 1 - 6 - A に、平成 18 年 5 月現在の教員組織の年齢構成、女性教員数比率、他機関経験者比率、本学以外の大学・大学院出身教員比率を示す。

まず、年齢構成は、60 歳以上が 14.5%、55～59 歳が 19.1%、50～54 歳が 20.9%、45～49 歳が 17.2%、40～44 歳が 20.9%、35～39 歳が 6.4%、30～34 歳が 0.9%、30 歳未満が 0.0%となっている。教員の新規採用は公募制によって行われている。その際、近い分野間の教員の年齢構成に若干の配慮はするが、大学全体の年齢構成には特に配慮は行っていない。

女性教員数比率は 20.9%、他機関経験者比率は 49.1%、本学以外の大学・大学院出身者教員比率は 90.0%となっている。

資料3 - 1 - 6 - A 教員の構成（平成 18 年 5 月 1 日現在）

年齢構成

区分		教授	助教授	計
26～29 歳	男	0	0	0
	女	0	0	0
30～34 歳	男	0	0	0
	女	0	1	1
35～39 歳	男	0	4	4
	女	0	3	3
40～44 歳	男	2	20	22
	女	0	1	1
45～49 歳	男	7	8	15
	女	2	2	4
50～54 歳	男	15	5	20
	女	2	1	3
55～59 歳	男	13	2	15
	女	6	0	6
60～64 歳	男	11	0	11
	女	5	0	5
計	男	48	39	87
	女	15	8	23

女性教員比率

教員数	女性数	女性の割合
110	23	20.9%

他機関経験者比率

教員数	他機関経験者数	他機関経験者の割合
110	54	49.1%

本学以外の大学・大学院出身教員比率

教員数	本学以外の大学・大学院 卒業・修了者数	本学以外の大学・大学院 出身者の割合
110	99	90.0%

任期制については、平成 18 年度に入り重点的に検討を続け、多様な雇用形態の制度が設定された（資料3 - 1 - 6 - B）（別添資料3 - 1 - 6 - 1、3 - 1 - 6 - 2）。このうちの非常勤の教員としての特任教員制度が平成 19 年度から実施され、4 人の特任教員が採用される。

また、外国人教員の確保に関しては、学内での十分な審議を尽くした上で、平成 18 年 9 月現在、任期付教員と

して公募中である。

資料3 - 1 - 6 - B 大学教員の新たな雇用形態の概要

区分	雇用形態（任期付き教員）				
	常勤教員（任期付き）			非常勤教員（特任教員）	
		外国人教員	実務家教員（常勤）		実務家教員（みなし専任）
1) 対象となる職	教授・助教授・講師	教授・助教授	教授・助教授・講師	教授・助教授・講師	教授・助教授・講師
2) 勤務形態	常勤	常勤	常勤	非常勤	非常勤
3) 任期又は雇用期間	任期年（最長5年）	任期2年（再任は、3年以内）	任期3年（再任は、3年以内）	1年（5年を限度として、1年更新）	1年（5年を限度として、1年更新）
4) 資格基準	本学教授・助教授・講師と同様	本学教授・助教授と同様	別に定める	別に定める又は本学教授・助教授・講師と同様	別に定める又は本学教授・助教授・講師と同様
5) 担当業務	〃	〃	本学教授・助教授・講師と同様（但し、人事案件を除く）	個別に担当内容を設定 各種委員会には参加しない	個別に担当内容を設定 各種委員会には参加しない
6) 勤務時間	裁量労働制				
7) 給与	本学教授・助教授・講師・助手と同様	本学教授・助教授と同様	本学教授・助教授・講師と同様	年俸300万円を上限（個人毎に設定）	年俸300万円を上限（個人毎に設定）
8) 諸手当	有	有	有	通勤手当のみ支給	通勤手当のみ支給
9) 退職手当	有	有	有	支給しない	支給しない
10) 研究室貸与	有	有	有	有（但し、タイムシェア制又は共同利用）	有（但し、タイムシェア制又は共同利用）
11) 教育経費	有	有	有	有	有
12) 研究費	有	有	有	有（但し、実情に応じ）	有（但し、実情に応じ）
13) 教員事例	プロジェクト	外国語担当教員	実務家教員（専任）	学術、文化、スポーツ等特定の分野において優れた知識及び経験を有する者 文部科学省による大学教育改革支援プログラム又はこれに準ずる大学活性化事業プロジェクトへの参画教員	

【分析結果とその根拠理由】

教員の新規採用にあたっては、公募に基づく候補者の専門的研究能力、学部・大学院での教育指導能力等を重視した選考を行っており、年齢の全学的なバランスに関する制度的拘束は設けていない。しかし、採用人事の実際の年齢条件面では適切な配慮を行っており、著しくバランスを欠いた状況ではない。

今現在、教職大学院の設置の可能性が検討中であり、後任補充人事が凍結されている。現行の学部・大学院での学生・院生教育への影響が懸念されるが、一方で、より優れた教員を養成することを目標とする本学の将来を左右する重要案件であり、早急な検討を行う必要がある。

女性教員比率に関しては、文部科学省統計要覧によると平成17年度の全国の4年制大学本務教員における女性

教員の割合は16.7%となっているのに対し、本学は20.9%と高い率になっている。

他機関経験者比率・本学以外の大学・大学院出身教員比率に関しては、全国規模での比較データがないが、独自に入手した近隣教員養成系大学等のデータと比較して高い率になっており、活性度の高い教員組織になっていると考えられる。平成18年度に制定され、平成19年度から実施される任期付教員制度の導入により、教員組織の活性化が期待される。

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、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。

【観点に係る状況】

本学では、採用または昇格の選考に際しては、講座（修士課程）に配置される教員が学部教育を担いながら大学院専任相当の資格をも有することを原則としている。採用基準、昇格基準については、平成7年に制定され平成12年に一部改正された判定基準と、平成6年から実施されている研究科担当教官資格基準を現在も踏襲している。これを第1の人事方法と仮に呼ぶ。これとは別に第2の方法として「附属教育実践総合センター客員教授等選考基準」が平成12年に制定され施行されている。この2つの基準は、法人化前は教授会附置の人事委員会が請け負ってきた。人事委員会は、選考対象のポストと専門分野の近い5人の教員で構成される専門委員会に審査を付してきた。法人化後は、この従来からの教授会・人事委員会主導の人事体制は少し違ったシステムがスタートした。第3の人事方法とも言える。これは「奈良県教育委員会との連携協力に関する覚書に基づき採用する客員教授（常勤）等の選考に関する申し合わせ」であり、平成18年に制定、施行されている。この方法では教育研究評議会が人事選考を行い、教授会に報告、了承を得ることとなった。

なお昇格の際の選考基準としてはおおむねが第1の人事方法そのものであるが、昭和45年に制定された基準があり、業績、学会等における活動、経歴、教育者としての人格、識見、能力等を目安としている。業績には著書、論文、個展、作品、リサイタル、演奏、創作発表、競技等の記録を対象としている。第2、第3の方法においては、教育実践及び教育実践に関する論文が基準として新たに上がっている。また、平成18年度の教員公募要項から、面接に加えて模擬授業などを応募者に要求し、教育指導力を判断する方法が導入された。

人事委員会主導の採用、昇格の実績としては、平成15年度に10件（全部公募）の採用人事と3件の昇格人事が承認された。平成16年度は3件の採用人事を公募したが、うち1件は採用に至らず、2件が承認され、5件の昇格人事が承認された。平成17年度は2件の昇格人事が承認された。また、第3の方法に基づく教育研究評議会での選考の採用人事が平成17年度内に1件あった。

【分析結果とその根拠理由】

教員の採用基準、昇格基準等が明確かつ適切に定められ、適切に運用されていると言える。特に公募制を採用し広く人材を求め専門委員会により公平に判断してきた点は、評価すべきだと考える。ただし、採用基準、昇格基準の内訳をみると、第1の方法に典型的に見られるように、教歴と研究業績が主であったということは否めない事実である。これからは、第2の方法による教育実践のより明確で適切な評価を志向しながらも、これを第1の方法に繰り返すことで一本化を図る必要があると考えられる。従来型の研究本位、あるいは教育実践ないしは実践研究本位という違いは分野により自ずから出て来るもので、一本化した後、分野の違いを考慮した分野別基準を設定することが考えられる。大学全般の人事基準が教育指導力を無視できない情勢にあって、教員養成大学

である本学がいわゆる純粋な学問研究の業績中心で採用や昇格を判断していくことはないだろう。その意味で、公募要項に模擬授業を課すことが明記されたり、教員養成に強い関心を持つかどうかを資格要件としていることなどは、その第一歩と言える。学校教育法の改正により、平成 19 年度からの教授、準教授等の採用・昇任基準に具体的に教育指導力を質す要件が含まれる予定である。

従来本学では、採用人事はすべて教授会と教授会附置の人事委員会主導で行ってきた。平成 18 年度に、任期付教員に関する諸規則が制定された（別添資料 3 - 1 - 6 - 1、3 - 1 - 6 - 2）。ある教育研究のプロジェクト遂行のためや、教職大学院を担当する実務家教員、更には特任教員に関する規則である。このような新たな雇用形態に基づく任期付教員の選考及び上述の第 3 の人事案件に関しては、人事委員会とともに教育研究評議会双方が関与することとなった。例えば、実務家教員の採用での派遣先機関との協議・調整を伴う場合や短期間の特定プロジェクトの計画の一部については、教育研究評議会があたる可能性がある。しかし、もちろん原則は人事委員会が主体である点は、法人前と変化がない。

観点 3 - 2 - 2 : 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。

【観点に係る状況】

教員の個人評価として評価方法・評価項目等を検討し、平成 17 年度に試行個人評価を実施した（別添資料 3 - 2 - 2 - 1）。初めての実施ということもあったが、教育活動については数量的な点数積み上げ方式は馴染まなかったため、平成 18 年度の実施に向け見直しが必要と判断した。そして、授業担当コマ数や受講人数等の数量的項目に加えて、授業の狙いや実施方法あるいは研究とのつながり等の自由記述文章を評価の対象とすることとした（別添資料 3 - 2 - 2 - 2）。

一方、ファカルティ・ディベロップメント（FD）委員会において、教員の教育活動に関する定期的な評価を平成 12 年度から毎年度実施している（別添資料 2 - 1 - 2 - 3）。同委員会では、「学生による授業評価アンケート調査」を実施し、その結果の分析を毎年報告書として公表し、教員個々の教育活動の改善に役立てている。また、その結果等に基づき、同委員会として、今後の授業評価アンケートに関するより適切な実施方策の検討を行っている（冊子 3 - 2 - 2）。

【分析結果とその根拠理由】

教員の個人評価における教育活動の評価については、平成 17 年度に数量的な実績に関する評価を実施したが、内容に係る評価は出来ていない。定期的な実施に向け、教育活動に係る評価の改善が必要である。

FD委員会による授業改善に向けた活動は、毎年実施され、各教員の教育活動の改善に役立てるとともに、今後の授業評価アンケートに関するより適切な実施方策の検討を行っている。

観点 3 - 3 - 1 : 教育の目的を達成するための基礎として、教育内容等と関連する研究活動が行われているか。

【観点に係る状況】

教育学部には多くの専門分野の教員が在籍している。この分野は、教育系、理科系、文科系、芸体系と大まかに分類されるが、いずれの分野の教員も、大学の目的である「教育者の養成」に沿った研究と教育の相関を意識している。分野を越えての研究成果の教育への環流として、教材開発とその授業への実践利用がある。また、現代の学校での教育課題を研究テーマにしている教員は、その成果を積極的に授業で紹介している。さらに、調査研究に従事する教員は、フィールドワークを通じて、彼らの研究成果が教育に反映されている。

【分析結果とその根拠理由】

上記の例示で説明したように、各教員の研究活動と授業内容とは深い相関があり、研究の過程と成果が教育内容に反映されている。この反映状況は、毎年発行の本学の大学紀要と教育実践総合センター紀要での研究論文・研究報告で見ることができる。また、本学ホームページの「国立大学法人奈良教育大学教員一覧」(<http://www.nara-edu.ac.jp/person.htm>)における各教員の「研究と教育について」の欄で、相関が示されている。

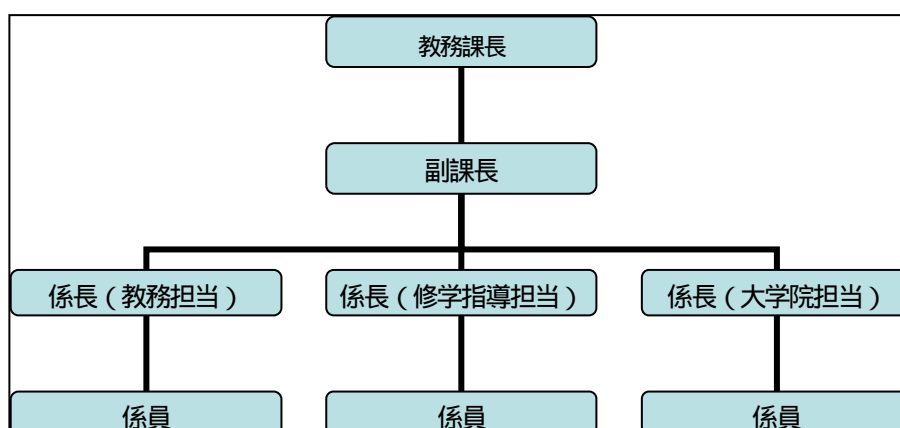
これらのことから、全体として、教育の目的を達成するための基礎として研究活動が行われていると判断できる。

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。また、TA等の教育補助者の活用が図られているか。

【観点に係る状況】

教育課程を展開する上で必要な事務職員として、教務課の教務担当、修学指導担当及び大学院担当の職員が対応している(資料 3 - 4 - 1 - A、3 - 4 - 1 - B)。学部学生の実習、実技の授業においては、本学教育学研究科の修士課程の学生がティーチング・アシスタント(以下「TA」という。)として教員を補助する立場で授業実施に貢献している(資料 3 - 4 - 1 - C)。

資料 3 - 4 - 1 - A 教務課組織図



資料 3 - 4 - 1 - B 教務課の取扱い業務

<p>教務担当 学部のカリキュラムの編成及び授業時間割に関する事 学生の休学及び退学等の異動に関する事。 履修登録に関する事。 学期末試験に関する事。 授業計画（シラバス）に関する事。 講義室及び非常勤講師控室の管理に関する事。 学部の特別聴講学生に関する事。</p> <p>修学指導担当 介護等体験に関する事。 学生の修学指導に関する事。 学生の学業成績の整理及び学籍簿に関する事。 教育実習に係る基本的事項に関する事。 教員免許状の申請に関する事。 在学、成績、単位取得及び卒業証明書等に関する事。 科目等履修生及び研究生に関する事。</p> <p>大学院担当 大学院のカリキュラムの編成及び授業時間割に関する事。 フレンドシップ事業に関する事。 ティーチング・アシスタント（TA）に関する事。 大学院の特別聴講学生に関する事。</p> <p>【出典：ホームページ「教務課からのお知らせ - 教務課取扱い業務」 （http://www.nara-edu.ac.jp/ADMIN/KYOUMU/index.htm）】</p>
--

資料 3 - 4 - 1 - C 奈良教育大学ティーチング・アシスタント採用実績（過去4年）

年度	学期	任用人数	任用時間数	ティーチング・アシスタントが関わる授業例
18	前期	32	1,222	・情報機器の操作 ・初等教科教育法（理科）
	後期	32	1,230	
17	前期	26	1,182	・総合教育基礎ゼミナール II
	後期	24	1,132	
16	前期	40	1,496	・物理学実験 ・野外スポーツ実習Ⅰ（スキー）
	後期	25	984	
15	前期	38	1,383	
	後期	27	1,167	

【分析結果とその根拠理由】

事務職員は、教務事務など学生が履修する上での支援に当たっている。TAによる授業補助体制は適切に機能し、教育機器の操作や個別技術指導等を通じて、学生の学力向上に資している。本学大学院生は、おおむね学部段階で教育実習を経験しており、受講生への有効な指導方法を把握している。

(2) 優れた点及び改善を要する点

【優れた点】

- ・大学として研究活動をより活性化するために、注目される女性教員比率に関しては、文部科学省統計要覧によると平成17年度の全国の4年制大学本務教員における女性教員の割合は16.7%に対し、本学は20.9%と高い率になっている。
- ・他機関経験者比率・本学以外の大学・大学院出身教員比率に関しては、全国規模での比較データがないが、独自に入手した近隣教員養成系大学等のデータと比較して高い率になっており、公募採用に基づく活性度の高い教員組織になっている。

【改善を要する点】

- ・大学院設置基準に基づく必要教員数を見た場合、学校教育専攻は必要教員数を上回っているが、教科教育専攻と教育実践開発専攻においては必要教員数を下回っている。教職大学院設置のための教員人事に関わる一過性の要因もあるが、大学院の改組とあわせて、任期付教員の活用を含めての改善が必要である。
- ・教員の個人評価における教育活動の評価については、平成17年度に数量的な実績に関する評価を実施したが、内容に係る評価は出来ていなかった。平成18年度は、教育の質に関する自己申告も3段階での評価の対象とした。この評価の方法・手順の分析・吟味を行い、更なる改善を図る必要がある。

(3) 基準3の自己評価の概要

本学の教育目的を達成するため、教育組織編成の基本方針は、学則及び中期目標・中期計画に基づき策定されている。それを支える教員組織は、大学院教育学研究科の3専攻13専修に対応する11講座として編成され、さらに、附属教育実践総合センター、自然環境教育センター、学術情報研究センターの専任教員が配置されている。

現教員組織編成は、学内の大学院、学部及び専攻科の教育を十分に遂行できる教員数を確保できている。

大学設置基準による教員数の比較において、学士課程の必要専任教員数を確保している。

教員の新規採用では、専門的研究能力と実績、学部・大学院での教育指導能力等を重視した選考を行っている。年齢構成の全学的なバランスに関する制度的拘束は設けていないが、バランスを欠いた状況ではない。

女性教員比率に関しては、文部科学省統計要覧によると平成17年度の全国の4年制大学本務教員における女性教員の割合は16.7%に対し、本学は20.9%と高い率になっている。

他機関経験者比率・本学以外の大学・大学院出身教員比率に関しては、近隣教員養成系大学等のデータと比較して高い率になっており、活性度の高い教員組織になっている。

教員の採用又は昇格の選考に際しては、講座・センターに所属する教員が主として学部教育を担いながらも大学院専任相当の資格をも有することを原則としている。採用基準、昇格基準については、「研究科担当教官資格基準」(第1の人事方法)「附属教育実践総合センター客員教授等選考基準」(第2の人事方法)「奈良県教育委員会との連携協力に関する覚書に基づき採用する客員教授(常勤)等の選考に関する申し合わせ」(第3の人事方法)が施行されている。

なお、昇格の際の選考基準としては、おおむねが第1の人事方法であるが、第2、第3の方法においては教育実践及び教育実践に関する論文が基準として新たに上がっている。また面接に加えて模擬授業などを応募者に要求し、教育指導力を判断する方向になっている。

ファカルティ・ディベロップメント委員会による授業改善に向けた活動は毎年実施され、各教員の教育活動の改善に役立てるとともに、今後の授業評価アンケートに関するより適切な実施方策の検討を行っている。

事務職員は、教務事務など学生が履修する上での支援にあたっている。TA による授業補助体制は適切に機能し、学生の学力向上に資している。