

### 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の方針を有しており、それに基づいて教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制が確保され、教育研究に係る責任の所在が明確にされた教員組織編制がなされているか。

#### 【観点到る状況】

本学の目的を達成するための教員組織については、学則第30条(資料3-1-1-A)に定められており、大学院教育学研究科の各専攻・専修(資料2-1-3-A)に対応する11講座編成で成り立っている。さらに、学術情報研究センター、教育実践総合センター、自然環境教育センター、特別支援教育研究センター、理数教育研究センターに専任教員が配置されている。

教員配置に関しては、当該年度の配置可能枠を学長が教育研究評議会に示し、教員配置の方針(別添資料3-1-1-1)に基づき、各講座等からの要望を教育研究評議会で精査、承認のうえで配置されている。

また、講座等には講座主任を置き(資料3-1-1-B)教員組織における責任体制を明確にするとともに、連携体制を整備している。さらに、学部学生に対する教育指導責任体制を明らかにするために、教育学部2課程のコース、履修分野または専修単位で、担当教員及び副担当教員を配置している(別添資料2-1-1-1)

#### 資料3-1-1-A 国立大学法人奈良教育大学学則(第30条)

##### 第6節 講座

##### (講座)

第30条 本学に、教員組織として、次の講座を置く。

学校教育、国語教育、社会科教育、数学教育、理科教育、音楽教育、美術教育、保健体育、生活科学教育、英語教育、教職開発

2 講座に関し、必要な事項は、別に定める。

#### 資料3-1-1-B 奈良教育大学講座主任に関する申合せ(第1~第3)

平成16年4月1日

制 定

改正 平成19年3月20日規則第29号

第1 大学の適切・円滑な運営を図るため、講座並びに附属教育実践総合センター、附属自然環境教育センター及び情報処理センター(以下、「講座等」という。)に講座主任を置く。

第2 講座主任は各講座等について1人とし、当該講座等から選出された教授をもって充てる。

2 前項の規定にかかわらず、附属教育実践総合センター、附属自然環境教育センター及び学術情報研究センター情報館にあっては、教授又は准教授をもって講座主任に充てる。

3 講座主任は、コース責任者を兼ねることができない。

4 講座主任は、学長が委嘱する。

5 講座主任の任期は1年とし、再任を妨げない。

第3 講座主任は次の各号に掲げる事項について、当該講座等の運営を主宰する。

- 一 教員の研究・教育の振興に関すること。
- 二 予算に関すること。
- 三 各種委員会から付託を受けた事項に関すること。
- 四 その他講座等の運営に関し必要な事項

2 講座主任は、講座等を超えて調整が必要な事項について当該講座を代表し、大学全体の視野に立って連絡・集約する。

・別添資料3-1-1-1 平成21年度教員配置(採用)について(抄)

【分析結果とその根拠理由】

教員組織編成のための基本方針を定めており、それに基づき、教員組織は大学院教育学研究科の各専攻・専修に対応する講座及びセンターで編成され、組織的な連携体制が確保されている。

各講座には講座主任を配置するとともに、教育学部2課程のコース、履修分野または専修単位で担当教員及び副担当教員を配置しており、教育研究にかかる責任の所在を明確にしている。

観点3-1-1 : 学士課程において、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。また、教育上主要と認める授業科目には、専任の教授又は准教授を配置しているか。

【観点に係る状況】

学生数と教員数、専任教員1人当たりの学生数を資料3-1-2-Aに示す。平成16年度以降、国立大学法人に課せられた人件費削減に加え専門職大学院設置に係る専任教員確保のため、定年退職教員の不補充により教員数が減少傾向にあるが、専任教員1人当たりの学部学生数は、10人台を維持している。教員免許取得のための主要科目は、専任の教授または准教授が担当している(別添資料3-1-2-1)

なお、平成18年度より、専任教員と非常勤講師の中間的性格を持つ「特任教員制度」を導入した(別添資料3-1-2-2)週3日または2日勤務で、卒業論文指導補助まで関わるため、専任教員の減少に係る問題を部分的に回避している。この特任教員は、専任教員と同様に人事委員会での厳格な業績審査を行い、教授会審議・投票を経て採用される。

また、法令上の必要教員数に対する専任教員数の充足率を資料3-1-2-Bに示す。

資料3-1-2-A 学生数と教員数(各年度5月1日現在)

	学 生 数				専任教員数	非常勤講師数	特任教員数	専任教員1人当たりの学生数	
	学部	大学院	専攻科	計				学部	大学院
平成16年度	1,204	149	7	1,360	118	126	-	10.20	1.26
平成17年度	1,179	146	9	1,334	117	137	-	10.08	1.25
平成18年度	1,175	158	16	1,349	111	143	-	10.59	1.42
平成19年度	1,186	154	12	1,352	109	137	6	10.88	1.41
平成20年度	1,202	162	13	1,377	112	109	6	10.73	1.45
平成21年度	1,189	178	10	1,377	109	137	19	10.91	1.63

(単位:人)

資料3-1-2-B 教育職員免許法・大学設置基準上の必要教員数に対する充足率(平成21年度)

必要教員数(注1)	教員数(注2)	充足率
97	109	112.4%

(注1)必要教員数は、教育職員免許法による一種免許状授与の課程認定上必要とされる74名に、大学設置基準別表第一に定められる10名及び同別表第二の13名を加算したものである。

(注2)教員数は、平成21年5月1日現在の現員で、副学長を含む数。

- ・別添資料3-1-2-1 教職専門科目の担当教員一覧
- ・別添資料3-1-2-2 国立大学法人奈良教育大学特任教員規則（平成18年規則第86号）

【分析結果とその根拠理由】

学士課程においては、専任教員1人当たりの学部学生数、特任教員の配置、法令上の必要教員数に対する専任教員数の充足状況から、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できる。

また、教員免許取得のための主要科目は、専任の教授または准教授が担当していることから、教育上主要と認める授業科目には、専任の教授又は准教授を配置していると判断できる。

観点3-1-1 : 大学院課程（専門職学位課程を除く。）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】

教育学研究科（修士課程）の教員組織については、学校教育専攻では専攻に対応した講座組織とする一方、教科教育専攻では9つの専修に講座が対応している（資料2-1-3-A）。附置センター専任教員も専門分野に応じた専攻・専修に関与し、それぞれ指導体制を明確にしている。教員配置については、教育研究評議会により「教員配置の基本方針」を定め（別添資料3-1-1-1）実施している。

平成21年5月現在、学校教育専攻にあつては、大学院設置基準による必要教員数を充足している（資料3-1-3-A）。教科教育専攻にあつては、大学院設置基準による必要教員数の明示はないが、専修を専攻と見なし準用した場合、合計としては必要教員数を充足しており、専修個々に見ても概ね充足している。

資料3-1-3-A 大学院設置基準による教育学研究科（修士課程）の教員充足状況（平成21年度）

専攻	専修	（専攻を専修と見なした場合の）必要教員数		専任教員数	
		研究指導教員	研究指導補助教員	研究指導教員	研究指導補助教員
教科教育専攻	国語教育	4	3	4	5
	社会科教育	6	6	8	3
	数学教育	4	3	4	3
	理科教育	6	6	8	8
	音楽教育	4	3	4	1
	美術教育	4	3	5	3
	保健体育	4	3	3	3
	生活科学教育	4	3	5	4
	英語教育	3	2	3	2
	計	39	32	44	32
学校教育専攻		7	5	11	7
合計		46	37	55	39

【分析結果とその根拠理由】

教育学研究科(修士課程)においては、本学の教育研究の実施に必要な不可欠な教員配置(採用)を行っており、また、大学院設置基準による必要教員数を満たしていることから、必要な研究指導教員及び研究指導補助教員が質・量の両面において確保されていると判断できる。

観点3-1-1 : 専門職学位課程において、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。

【観点到に係る状況】

平成20年4月、教職大学院として教育学研究科に専門職学位課程(教職開発専攻)を設置した。専門職大学院設置基準では11名の専任教員(見なし専任、兼任教員を含む)が必須要件であるが、本学は設置申請書において教員組織を14名として設置認可を受けていることから、当分の間(少なくとも平成25年度末の特例期間限度までは)14名を実質的な成立要件と想定して運用されるべきものとした。資料3-1-4-Aから、本学教職大学院における教員数は、この要件を満たしている。

資料3-1-4-A 大学院設置基準による教育学研究科(専門職学位課程)の教員充足状況(平成21年度)

専攻	必要教員数	専任教員数			見なし専任教員数	兼任教員数
		教授	准教授	講師		
教職開発専攻	11	6(2)	2	1(1)	2(2)	3(1)

(注)( )は、実務家教員数で、内数。

【分析結果とその根拠理由】

教育学研究科(専門職学位課程)においては、本学の教育研究の実施に必要な不可欠な教員配置(採用)を行っており、また、専門職大学院設置基準による必要教員数を満たしていることから、必要な教員が質・量の両面において確保されていると判断できる。

観点3-1-1 : 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が講じられているか。

【観点到に係る状況】

教育研究活動等の活性化を図るため、本学の中期計画に、教員の流動性向上に関する具体的方策として「教員の採用に当たっては、公募制とし、多様な人材を広く求める」こと及び「教育学部における任期制の在り方について検討を進める」ことを掲げている。

教員の新規採用は全て公募による。その際、年齢構成(資料3-1-5-A)として大学全体では特に配慮はしていないが、近い分野間の教員の年齢構成に配慮をしている。

本学の教育・研究・管理運営の向上に寄与する目的で職務を免除し、一定の期間、教員が自己研修に専念するサバティカル制度を設けている(別添資料3-1-5-1)

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 - 5 - B）（別添資料 3 - 1 - 5 - 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（別添資料 3 - 1 - 2 - 1）平成 21 年 5 月現在、19 人の特任教員が配置されている。

また、女性教員数比率は 17.4%（19 名/109 名）他機関経験者比率は 49.5%（55 名/109 名）本学以外の大学・大学院出身者教員比率は 93.6%（102 名/109 名）となっている。

学外兼務教員数は資料 3 - 1 - 5 - C のとおりである。

**資料 3 - 1 - 5 - A 年齢別本務教員数（平成 21 年 5 月 1 日現在）**

年齢	本務教員数	比率
～24 歳	0	0%
25～34 歳	3	2.8%
35～44 歳	28	25.6%
45～54 歳	39	35.8%
55～64 歳	39	35.8%
65 歳～	0	0%
計	109	100.0%

**資料 3 - 1 - 5 - 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・准教授・講師	教授・准教授	教授・准教授・講師	教授・准教授・講師	教授・准教授・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・准教授・講師と同様	本学教授・准教授と同様	別に定める	別に定める又は本学教授・准教授・講師と同様	別に定める又は本学教授・准教授・講師と同様
5) 担当業務	〃	〃	本学教授・准教授・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・准教授・講師・助手と同様	本学教授・准教授と同様	本学教授・准教授・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
----------	--------	---------	-----------	--

**資料3 - 1 - 5 - C 兼務教員数(平成21年5月1日現在)**

学内兼務教員	学外兼務教員(非常勤講師)		合計
	教員からの兼務	教員以外からの兼務	
2	95	42	137

(注1)「学内兼務教員」は、本学の場合、センター所属教員が該当する。

(注2)「教員以外からの兼務」者とは、教員を本務としない者で、本学の兼務の教員として勤務する者を指す(学校基本調査上の定義)。

・別添資料3 - 1 - 5 - 1 国立大学法人奈良教育大学教員のサバティカル制度に関する規則(平成19年規則第9号)

・別添資料3 - 1 - 5 - 2 国立大学法人奈良教育大学教員の任期に関する規則(平成18年規則第68号)

**【分析結果とその根拠理由】**

教員の新規採用は、公募により行っているが、採用人事の際に年齢条件面では適切な配慮を行っており、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、国立大学(教育系学部)の平均が16.1%(平成19年度)となっているのに対し、本学は17.4%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はないが、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。

以上のことから、教員組織の活動をより活性化するための適切な措置が講じられていると判断できる。

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、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20年7月に教員選考規則(別添資料3 - 2 - 1 - 1)及び教員選考基準(別添資料3 - 2 - 1 - 2)を制定した。これを第1の人事方法とし、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、人事委員会が、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。第3の人事方法として「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」が平成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うこととなった。

なお昇格の際の選考基準はおおむね第1の人事方法であるが、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加えられた。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またはプレゼンテーションを応募者に要求し、教育指導力または大学院課程の教育研究上の指導力を判断する方法が導入された。

・別添資料3-2-1-1 国立大学法人奈良教育大学教員選考規則

・別添資料3-2-1-2 国立大学法人奈良教育大学教員選考基準

#### 【分析結果とその根拠理由】

教員の採用基準や昇格基準は、教員選考規則や教員選考基準等により定めており、主として人事委員会の元で選考対象のポストに適合した専門委員による審査を行ったうえで、適切に選考を行っている。

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またはプレゼンテーションを応募者に要求し、教育指導力または大学院課程の教育研究上の指導力を判断する方法が導入された。

以上のことから、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。

観点3-2- : 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。

#### 【観点到に係る状況】

本学において実施している教員の教育活動に関する評価は、(a)教員の自己評価に基づく個人評価、(b)学生による授業評価、の2つに大別される。

(a)は、点検評価委員会において毎年度実施している「大学教員個人評価」である。その中で、教育領域に関する評価を行っている。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している(別添資料3-2-2-1) 評価結果は、学長による所見が付された後本人に通知され、今後の教育活動の向上に資するための動機付けとなっている。

(b)は、FD委員会において毎年度実施している「学生による授業評価アンケート調査」である。同委員会では、これを前・後期授業終了時に実施して、その結果の分析を毎年報告書として公表し(別添資料3-2-2-2) 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。

・別添資料3-2-2-1 大学教員個人評価項目・基準、評価票(自己評価申告票)(抜粋)

・別添資料3-2-2-2 『平成19年度ファカルティ・ディベロップメント推進プロジェクト報告書』  
(抜粋)

【分析結果とその根拠理由】

教員の教育活動に関する定期的な評価は、大学教員の個人評価並びに学生による授業評価アンケート調査により、それぞれ毎年度実施している。その結果は、教員個々の教育活動の改善に役立てるとともに、組織としてより適切な実施方策の検討に資するものとなっており、評価結果に対して適切な取組がなされていると判断できる。

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

【観点到に係る状況】

いずれの分野の教員も、資料3-3-1-Aに示すとおり、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（別添資料3-3-1-1）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（別添資料3-3-1-2）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（別添資料3-3-1-3）

資料3-3-1-A 教員の研究活動と教育内容との関連（例）

学部/ 大学院/ 専門職大 学院の別	授業科目名	左記科目の基礎としての 研究活動分野	研究成果の業績（標題、著者、巻・号、ページ、範囲、発行所、発行年）
学部	植物生態学	植物保全生態学の研究	1) 深泥池湿原へのニホンジカの侵入と植生に対する採食圧. 辻野ほか9名, 保全生態学研究 12: 20-27, 2007 2) 深泥池の自然と暮らし. 深泥池七人委員会編集委員会 編40, 41, 42, 45, 94-97, 116. サンライズ出版, 2008
学部	有機化学	有機合成化学の研究	1) Efficient synthesis of heterocyclic compounds using ethenetricarboxylic acid diesters, Yamazaki, S.; Iwata, Y.; Fukushima, Y. Org. Biomol. Chem., 2009, 7, 655-659. 2) Lewis acid-promoted reactions of ethenetricarboxylates with alfa-CF3-substituted property alcohols, Yamazaki, S.; Yamamoto, Y.; Mikata, Y. Tetrahedron 2009, 65, 1988-1994.
学部	食生活論	食環境に関する研究	持続可能な食生活を目指した食教育プログラムの開発（第2報）- 食教育プログラムの実践と評価-, 井元りえ, 大家千恵子, 津田淑江, 日本家政学会誌第56巻第9号 pp.633-641, 2005年
学部	スポーツ医学	スポーツ傷害発生に影響を及ぼす因子に関する研究	1) 論文「トライアスロン・アクアスロン大会参加者における参加当日セルフチェックの意義」笠次良爾ほか. 日本臨床スポーツ医学会誌 14: 316-324, 2006. 2) 「ラグビー選手における足関節捻挫とシューズ摩擦との関連」笠次良爾ほか. 靴の医学 19: 32-36, 2006.
学部	言語文化研究Ⅰ	認知言語学における日英語の基礎的比較研究	著書『はじめての認知言語学』門田 守（研究社）2004年
学部	産業地域論	都市地理学	1) 根田克彦, イギリスの小売開発政策の特質とその課題 ノッティンガム市の事例 . 地理学評論 79-13, 786-808, 2006年. 2) 根田克彦, イギリス, シェフィールド市における地域ショッピングセンター開発後の中心商業地とセンター体系の変化. 人文地理, 60-, 217-2373, 2008年.

学 部	音楽心理学	音楽の科学的研究	福井 一., 豊島久美子. & 久田清人. 音楽聴取がホルモン変動に及ぼす影響 - 嗜好と経時変化を中心に. 日本音楽療法学会誌 Vol.5(1), 39-47. (2005).
学 部	音楽療法	音楽療法の効果の研究	豊島久美子., 福井 一., 前田則子., 玉村公二彦., 久田清人. & 西村早織. 精神遅滞者への音楽療法の影響 作業活動との比較に関するパイロット・スタディ . 日本音楽療法学会誌, Vol.7(2), 152-158. (2007).
学 部	中等教科教育法	世界遺産の教材化に関する研究	田淵五十生・中澤静男「E S Dを視野に入れた世界遺産学習 コネスコの提起する教育をどう受けとめるか」『奈良教育大学教育実践総合センター研究紀要』16号 2007年
学 部	環境教育	小学校環境教育の学習素材に関する研究	岩本廣美「身近な果実を活用した食べものの作り - 環境教育の素材としてのドングリ、カキ - 」日本環境教育学会『環境教育』14巻2号、pp.68~79、2004年
大学院	家庭科教育学特論	家庭科教育学に関する研究	生活をつくる家庭科第2巻安心・安全な暮らしとウェルビーイング、日本家庭科教育学会編、57 - 71 頁、ドメス出版、2007
大学院	分子構造論	計算化学による分子構造と化学反応性の理論的研究	"Theoretical Studies of the Addition of RMgX to Carbonyl Compounds", S.Yamabe and S.Yamazaki 著、 "The Chemistry of Organomagnesium Compounds", Rappoport, Z.; Marek, I. Ed.;Wiley, Part 1, Chapter 9, p 369-402 , 2008.
大学院	学校教育相談特講	学校カウンセリングの研究	1)「不登校思春期青年とのグループアートセラピー - 有効な運営方法についての一検討」内藤あかね・市来百合子, 大学学生相談室紀要, 59-69. 1999 . 2)「樹木画の読みについての教育に関する一考察 - 学習者が創作することの意義について - 」市来百合子, 臨床描画研究, 24, 2009
大学院	音楽生理心理学特論	音楽と脳の研究	Fukui H. & Toyoshima K. Music facilitate the neurogenesis, regeneration and repair of neurons. Medical Hypotheses, Vol.71(5),765-769. (2008).
大学院	生涯学習特論	生涯学習における主体形成論・学習論に関する研究	1)片岡弘勝「上原専祿『主体性形成』論における『近代』相対化方法 生涯にわたる時期区分とその指標」(『奈良教育大学紀要』第54巻第1号(人文・社会科学)、17-32頁、2005年) 2)片岡弘勝「上原専祿『主体性形成』論における価値づけ方法 <抽象的肯定>から<具体的否定>への変容」(『日本社会教育学会紀要』42、35-44頁、2006年)
専門職大学院	生徒指導・学校教育臨床	学校教育臨床・生徒指導	1)池島徳大「生徒指導と学校カウンセリング」佐藤修策監修『学校カウンセリングの理論と実践』ナカニシヤ出版 2007 pp.13-24. 2)池島徳大「いじめの学校教育臨床的支援に関する一考察」奈良教育大学教職大学院紀要『学校教育実践研究』創刊号(第1号)2009 pp.25-37.
専門職大学院	学校組織とアカウンタピリティ	学校組織の活性化、連携・協働による課題解決、説明の在り方等の研究	1)論文「学校及び地域教育機関・団体等と連携した教育プログラム及び支援教材の開発」、松井秀史、吉田明史、小柳和喜雄、(「日本教育大学協会研究年報」第27集)119頁 - 129頁 2)論文「The Development of an Educational Program and Teaching Materials in collaboration with Schools and Regional Educational Institutions - A Case Study of Nara University of Education, Japan - 」Hidefumi Matsui, Akeshi Yoshida, Wakio Oyanagi(Society For Information Technology & Teacher Education 2009)
専門職大学院	ポートフォリオによる評価と学びの連動	教育方法学	1)「一般的ルーブリックの可能性」安藤輝次、『奈良教育大学教育実践研究センター研究紀要』第17巻、2008年3月、1-11頁 2)「評価と学びの連動」『International Symposium on Implementation and Evaluation of curriculum Reform in Korea, Japan, and China』2007年8月、137-148頁

専門職大学院	特色あるカリキュラム開発	教科教育、言語教育	1) "Promoting Awareness of Linguistic and Cultural Diversity Through English Language Activities in Japanese Primary Schools: Continuous Manifest and Latent Curricula," YOSHIMURA Masahito, <i>Conscience du Plurilinguisme: Pratiques, Représentations et Interventions</i> , Presses Universitaires de Rennes (PUR) publisher, 2008, pp.201-217 2) 「総合的な学習の時間における言語意識教育の試み」, 吉村雅仁・吉田伶子・辻田理恵, 『奈良教育大学紀要』第56巻1号, 2007年, pp.175-182
専門職大学院	教育課程の改善と評価	学習指導要領に関する研究	報告書「高等学校の教育の在り方」, 吉田明史, 日本数学教育学会会誌, 87/5, 2005, 20-29
専門職大学院	感性を育む授業実践	音楽授業における方法と評価に関する研究	1) 「知覚・感受の結果は発話にいかん表出されるか-『音楽的な感受』に対する評価方法としての意味内容分析-」, 宮下俊也, 『学校音楽教育研究』Vol.8, pp.141-154, 2004年 2) 「音楽鑑賞における『内的世界の生成』とその教育方法としての『対話』-高等学校芸術科音楽において-」, 宮下俊也, 『奈良教育大学紀要』第55巻第1号, pp.135-144, 2006年
専門職大学院	学習指導と教師の役割	教師教育	1) 「導入教育によって“学びの楽しさ”を覚醒する-知の探求力と遠心力に着目して-」, 松川利広, 「日本教師教育学会年報」14号 2005年9月 pp.173-174 2) 「奈良教育大学教職大学院の現状と課題」, 松川利広, 「第3回東アジア教員養成大学シンポジウム」2008年10月 pp.289-310
専門職大学院	教師の成長とアセスメント	教師教育論、授業研究	1) 小学校体育教育授業への取り組みに対する自己診断表作成の試み-反省的实践家として自己成長できる教師を目指して- . 中井隆司・澤田あかね. 奈良教育大学教育実践総合センター研究紀要 16:31-39. (2007) 2) アセスメントによる教員養成カリキュラム改善モデルの開発 . 中井隆司・日野圭子・小柳麻喜雄・松川利広他. 日本教育大学協会研究年報 25: 227-241. (2007)
専門職大学院	学級づくりと集団づくり	学級集団のアセスメントと心理教育的援助に関する研究	1) 『学級づくり(中学校編)』 粕谷貴志共編著書(図書文化社) 2) 『授業スキル(中学校編)』 粕谷貴志共編著書(図書文化社)

【出典：教育学部・教育学研究科（修士課程）シラバス、『奈良教育大学大学院教育学研究科教職開発専攻（教職大学院）学生便覧』授業計画より】

- ・別添資料3-3-1-1 開発した教材を実践利用する授業科目例のシラバス
- ・別添資料3-3-1-2 現代の学校での教育課題に関する研究の成果を紹介する授業科目例のシラバス
- ・別添資料3-3-1-3 フィールドワークを通じて調査研究の成果を反映している授業科目例のシラバス

【分析結果とその根拠理由】

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。全体として、大学の目的である「教育者の養成」に沿った研究活動が行われていると判断できる。

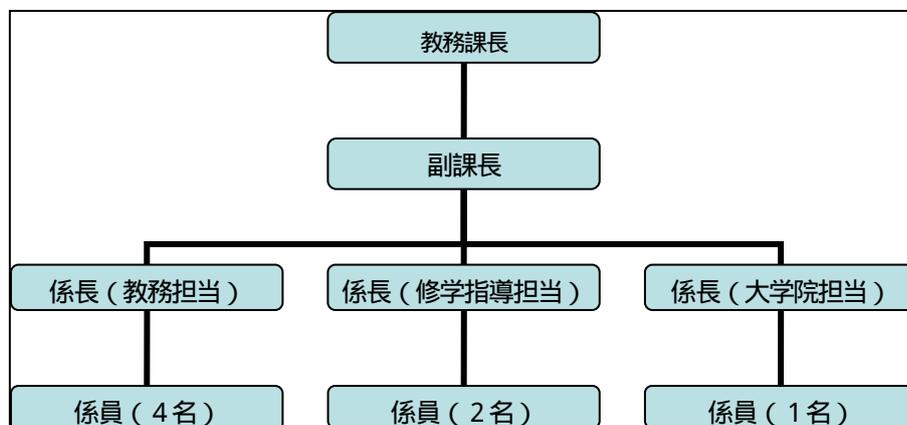
観点3-4- : 大学において編成された教育課程を遂行するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置されているか。また、TA等の教育補助者の活用が図られているか。

【観点に係る状況】

教育課程を遂行するために必要な事務組織として教務課を置いている(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。)として教員を補助している。TA を活用する授業の平成 21 年度総数は 49 コマ(4.9%)である  
(資料 3 - 4 - 1 - C)

#### 資料 3 - 4 - 1 - A 教務課組織図



#### 資料 3 - 4 - 1 - B 国立大学法人奈良教育大学事務分掌規則(第 2 条)

(教務課の事務分掌)

第 2 条 教務課の事務は、課長、副課長及び次の各号に定める係長で分掌する。

- 一 係長(教務担当)
  - 二 係長(修学指導担当)
  - 三 係長(大学院担当)
- 2 教務課長は、教務課の事務を総括する。
  - 3 教務課副課長は、次の各号の事務を掌る。
    - 一 教務課の事務総括の補佐に関する事。
    - 二 教育課程開発室に関する事。
  - 4 係長(教務担当)は、次の各号の事務を掌る。
    - 一 教育課程の編成及び授業時間割に関する事。
    - 二 学生の休学及び退学等異動に関する事。
    - 三 学生の在籍に関する事。
    - 四 講義室・非常勤講師室の管守に関する事。
    - 五 教員等の出勤簿に関する事。
    - 六 附属教育実践総合センターの事務に関する事。
    - 七 履修登録に関する事。
    - 八 学期末試験に関する事。
    - 九 非常勤講師に関する事。
    - 十 授業の実施に関する事。
    - 十一 授業計画(シラバス)に関する事。
    - 十二 転課程、転コース、転専修に関する事。
    - 十三 退職教員の最終講義に関する事。
    - 十四 教育情報システムに関する事。
    - 十五 特別聴講学生の派遣及び受入れに関する事。
    - 十六 SCS による授業に関する事。
    - 十七 ファカルティ・ディベロップメント(FD)に関する事。
    - 十八 その他、課の所掌事務で他の係長に属さない事務に関する事。
  - 5 係長(修学指導担当)は、次の各号の事務を掌る。
    - 一 学生の修学指導に関する事。
    - 二 学生の学業成績の整理及び学籍簿に関する事。
    - 三 教育実習に係る基本的事項に関する事。
    - 四 卒業・修了に関する事。
    - 五 卒業・修了証書台帳及び卒業・修了生名簿に関する事。
    - 六 教員免許状取得に係る申請に関する事。

- 七 在学、成績、単位取得及び卒業等証明書並びに調査書（学生支援課の所掌するものを除く。）に関する事。
- 八 科目等履修生及び研究生に関する事。
- 九 介護体験に関する事。
- 十 その他、修学指導担当に属する事務に関する事。
- 6 係長（大学院担当）は、次の各号の事務を掌る。
  - 一 大学院のカリキュラム、時間割に関する事。
  - 二 現職教員のカリキュラムに関する事。
  - 三 現職教員の受け入れに関する事。
  - 四 フレンドシップ事業に関する事。
  - 五 ティ・チング・アシスタント（TA）に関する事。
  - 六 リサーチ・アシスタント（RA）に関する事。
  - 七 大学院の特別聴講学生の派遣及び受け入れに関する事。
  - 八 その他、大学院担当に属する事務に関する事。
- 7 第3項から第6項並びに組織規則第7条の事務に関して、課長又は副課長が必要と認めた場合は、グループにより、その事務を共同して事務処理を行うこととする。
- 8 主任及び係員は、上司が指示する事務を処理する。

**資料3 - 4 - 1 - C TAの任用状況**

年度	学期	任用人数	任用時間数	TAが関わる授業の例
16	前期	40	1,496	・情報メディアの活用 ・初等教科教育法（理科） ・指揮法Ⅰ ・物質科学実験（化学） ・体育 [全49コマ（H21年度）]
	後期	25	984	
17	前期	26	1,182	
	後期	24	1,132	
18	前期	32	1,222	
	後期	32	1,230	
19	前期	26	931	
	後期	23	705	
20	前期	31	1,155	
	後期	24	1,021	
21	前期	20	690	
	後期	29	1,020	

**【分析結果とその根拠理由】**

教育支援を行う事務組織、事務職員を適切に配置し、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。学部学生の実習、実技の授業においてTAを活用し、学生の学力向上に資している。

## (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、全国平均では16.1%に対し、本学は17.4%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】

- ・ 特記すべき事項無し。

## (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の教員組織は、講座制であり、大学院教育学研究科の各専攻・専修に対応する11の講座として編成されている。さらに、学術情報研究センター、教育実践総合センター、自然環境教育センター、特別支援教育研究センターに専任教員が配置されている。

現教員組織編成においては、学部、大学院修士課程及び専門職学位課程の教育を十分に遂行できる教員数を確保できており、大学院設置基準等による必要教員数も満たしている。

教員の新規採用では、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いる。年齢構成については、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、適切な状況といえる。女性教員比率は、国立大学平均より高い率となっている。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・昇格の選考に際しては、教員選考規則等の採用や昇格の基準が定められ、選考にあたる組織も明確に定められており、教育上または教育研究上の指導能力を十分に考慮して適切に運用されている。

教員の教育活動に関する定期的な評価は、大学教員個人評価並びに学生による授業評価アンケート調査により、それぞれ毎年度実施しており、教員個々の教育活動の改善に役立てるとともに、組織としてより適切な実施方策の検討に資するものとなっている。

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、大学の目的である「教育者の養成」に沿った研究活動が行われている。

教務事務など、教育支援を行う事務組織、事務職員を適切に配置し、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、学生の学力向上に資している。

