

基準3 教員及び教育支援者等

(1) 観点ごとの分析

観点3-1-①： 教育の目的を達成するために必要な一般科目担当教員が適切に配置されているか。

(観点到係る状況)

一般科目については、専任教員27名(うち特命助教1名)、非常勤講師15名を配置しており、高等専門学校設置基準(入学生を5学級に編制する場合は22名以上)(資料3-1-①-1)を満たしている。一般科目においては、観点1-1-①で述べた教育の目的および教育目標(資料1-1-①-5)を達成するため、教育目標に沿った授業科目群を設定しており、その科目群を教育するのにふさわしい専門分野を持った教員を配置している(資料3-1-①-2、3)。一般科目教員において修士以上の学位取得者数は23名(85%)で、博士の学位取得者数も10名(37%)に達している。一方、理数系教員を13名、英語教員を6名(うち外国人の特命助教1名)置くなど、学科の専門科目の基礎となる理数系科目とともに、コミュニケーション能力を育成する科目として英語に重点を置く教員の配置を行っている。さらに、英語科教員に上級教育士(工学・技術)1名を擁している。

(分析結果とその根拠理由)

一般科目教員は、高等専門学校設置基準を満たすとともに、教育目標に沿って展開された授業科目群を教育するのにふさわしい専門分野を持った教員が配置されている。また、実践的技術者を育成するために、各学科の専門科目の基礎となる理数系科目および英語に重点を置く配慮がなされている。

観点3-1-②： 教育の目的を達成するために必要な各学科の専門科目担当教員が適切に配置されているか。

(観点到係る状況)

専門科目については、専任教員54名(教授17名、准教授26名、助教11名)、非常勤講師5名を配置しており(資料3-1-②-1)、高等専門学校設置基準(専門科目担当の専任教員数は3学科でそのうちの1学科を3学級に編成する場合は32名以上、かつ専任の教授及び准教授の合計が一般科目と専門学科の合計の1/2以上)を満たしている。専門科目では、観点1-1-①で述べた教育目標を達成するため、教育目標に沿った授業科目群を設定しており、その科目群を教育するのにふさわしい専門分野を持った教員が配置されている(資料3-1-②-2)。一方、専門3学科の専任教員の中で、博士の学位取得者数が45名(83%)、企業経験者が21名(39%)、技術士資格者が2名おり、専門学科全体で本校の教育目的に掲げる実務経験に基づいた実践的な教育を実施できる人的資源がある(資料3-1-②-3)。また、上級教育士(工学・技術)1名、中級教育士(工学・技術)1名を擁している。

(分析結果とその根拠理由)

専門科目担当教員は、高等専門学校設置基準を満たすとともに、教育目標に沿って展開された授業科目群にふさわしい専門分野の教員が配置されている。また、修士または博士の学位を取得した教員を中心として、多数の企業経験者や2名の技術士資格者も加え、深く専門的知識を教授できるとともに、実践的技術を身につけさせる教育体制をとっている。

観点3-1-③： 専攻科を設置している場合には、教育の目的を達成するために必要な専攻科の授業科目担当教員が適切に配置されているか。

(観点に係る状況)

本校では専攻科課程として生産システム工学専攻および環境システム工学専攻の2専攻が設置されている。専攻科では、講義の実施および実験・演習科目の主な指導・評価は博士・修士の学位または技術士等の資格を有する者が担当することが規程で定められている(資料3-1-③-1)。専攻科の科目群は、専攻科の学習・教育目標に沿って設定されており、その科目群を教育するのにふさわしい専門分野を持った教員が配置されている。一般科目については、修士以上の学位を取得している教員が中心となって、工学基礎の知識、コミュニケーション能力、問題解決能力などをより深く身につけさせることができるように配置されている(資料3-1-③-2)。また、専攻科の専門科目については、専門知識と実践的な能力を深く身につけさせることができるように、博士の学位または技術士の資格を有する教員を中心とした配置が行われている(資料3-1-②-2)。特別研究の指導に関しては、主指導教員は講義科目と同様に、博士・修士の学位または技術士の資格を有する教員と規定されている(資料3-1-③-1)。平成25年度における特別研究の指導教員27名の学位取得状況と研究業績を資料3-1-③-3に示す。一方、2専攻の教育目的に共通する実践的技術者育成に関する専攻科の特徴的な授業科目である1年創造実験および2年複合創造実験において、本校教員以外に種々の分野における退職技術者を中心とする熟練の企業経験者19名を特専教授(マイスター)として配置し、エンジニアリングデザイン能力の向上を目指して実践的な指導を行っている(資料3-1-③-4)。

(分析結果とその根拠理由)

専攻科課程における担当教員については、専攻科の学習・教育目標に沿って設定された科目群を教育するのにふさわしい専門分野を持った教員が配置されており、講義、実験・演習科目における指導・評価、および特別研究の指導については、博士・修士の学位または技術士の資格を有する教員が担当している。さらに創造実験科目においては、本校教員の他に熟練の企業経験者が特専教授(マイスター)として多数配置されている。

観点3-1-④： 学校の目的に応じて、教員組織の活動をより活発化するための適切な措置が講じられているか。

(観点に係る状況)

教員の年齢構成に関しては、採用の際に計画性をもって年齢を考慮し、できるだけ特定の年代に集中しないよう均衡を図っている。現在の教員の年齢構成は、学校全体では概ねバランスが取れていると考えられる(資料3-1-④-1)。一方、最近では女性教員の増加を目指して積極的に採用を行っており(資料3-1-④-2)、24年度に1名、25年度に3名、26年度に2名採用し、現在は全体で8名(全教員数の10%)の女性教員がいる(資料3-1-④-1)。また、平成25年度には英語教育の活性化を目指して外国人教員(特命助教)を採用している(資料3-1-①-3、3-1-④-3)。なお、学位取得を目指す者については、内地研究員制度の利用の奨励や他大学の大学院での学位取得機会の付与などに配慮している(資料3-1-④-4)。また教員交流制度による他高専、他大学との教員の派遣、教員の受け入れなどの人事交流(資料3-1-④-5)も行われている。一

方、校長裁量経費の配分としては、教員顕彰において表彰された教員、公開講座を実施した教員に対するインセンティブ、新任教員の研究費、共同研究助成等への重点配分が行われている（資料 3-1-④-6）。

（分析結果とその根拠理由）

教員組織は、採用時に配慮を行うことで年齢構成の均衡が取れているとともに、女性教員の積極的な採用や外国人教員の採用も行われている。他の教育研究機関への内地留学や人事交流等のキャリアアップのための機会の付与、さらに校長裁量経費の効果的配分など、教員の教育能力の向上や教育研究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。

観点 3-2-①： 全教員の教育活動に対して、学校によ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教員組織の見直し等、適切な取組がなされているか。

（観点に係る状況）

教員の評価・顕彰に関しては、運営委員会の下に設置された教員業績評価部会により、前年度の教員の教育、研究、学生指導、管理運営、地域貢献等の業績に対して顕彰を実施しており（資料 3-2-①-1、2）、表彰を受けた教員は、次年度の教育研究費の増額が認められている（資料 3-1-④-6）。また国立高等専門学校機構による顕彰制度にも積極的に参画している（資料 3-2-①-3、4）。

一方、教員の授業に関する学生による評価として、FD 委員会が主体となって授業満足度調査（平成 23 年度までは「授業理解度アンケート調査」）が非常勤教員の科目を含めた全科目を対象に毎年実施されている（資料 3-2-①-5）。調査結果は各教員および学生にフィードバックがなされる（資料 3-2-①-6）。

さらに、教員間で授業公開・授業観察が実施されており、各教員が観察した授業について、評価やコメントを記入した授業観察シートが授業担当者に提出され、そのシートの記載事項に基づいて担当者自らの授業の自己評価あるいは改善点などをまとめ提出することが義務づけられている（資料 3-2-①-7）。授業観察の報告は、WebClass 上で公開され教職員は閲覧が可能である。

以上のような定期的に行われる客観的な評価を踏まえて、校長が総合的に教員の評価を行い、各種委員会等の教員組織の見直しに生かしている。

（分析結果とその根拠理由）

教員の教育、研究、学生指導、管理運営、地域貢献等の業績について表彰を行う顕彰制度が定められており、機構による顕彰制度にも積極的に参画している。また、そうした教員顕彰制度や授業満足度調査、授業観察等の評価を踏まえて、校長が総合的に教員の評価を行い、各種委員会等の教員組織の見直しに生かしている。

観点 3-2-②： 教員の採用や昇格等に関する基準や規定が明確に定められ、適切に運用がなされているか。

(観点に係る状況)

「函館工業高等専門学校教員選考規程」(以下、教員選考規程)が平成 25 年度に制定されており、本校の教員、特命教員、非常勤講師等の採用、昇格については、その教員選考規程にしたがって行われている(資料 3-2-②-1)。また、本校専任教員の資格基準については、「函館工業高等専門学校における資格基準」が定められている(資料 3-2-②-2)。教員の採用または昇格の際には、教員選考規程にしたがって教員選考部会が開催され、その審議を経て候補者が決定され、運営委員会において最終的な可否が決定される(資料 3-2-②-3)。

教員(特命教員を含む)の採用にあたっては必ず公募を行い、上記資格基準に則り、専門科目(一般科目理科を含む)担当教員については博士の学位または技術士の資格を持つ者、また一般科目(理科を除く)担当教員については修士の学位取得者、またはこれと同等以上の教育研究能力を持つ者を対象とすることとしている(資料 3-2-②-4)。特に教育能力に関しては、「教育および学生指導に関する実績」と「函館高専での教育に対する抱負」を提出してもらい、教員選考部会による面接の際に口頭説明してもらおうとともに、模擬授業を行ってもらうことで、総合的に判断している。

教員の内部昇格に関しては、「教育・研究業績」、「教育、学生指導及び管理運営等の実績」、「着任後の抱負」等を提出させ、教員選考部会で厳正な審議が行われた後、運営委員会において最終的な可否が決定される。

非常勤講師に関しても、専任教員と同様に教員選考規程にしたがい非常勤講師選考部会が開催されて、その審議を経て校長がその候補者を決定し、運営委員会において報告される(資料 3-2-②-5)。

(分析結果とその根拠理由)

教員等の採用ならびに内部昇格、非常勤講師の任用については、基準・評価および選考過程が「函館工業高等専門学校教員選考規程」に明確に定められ、運用されており、公正かつ適正に実施されている。

観点 3-3-①： 学校における教育活動を展開するに必要な事務職員、技術職員等の教育支援者等が適切に配置されているか。

(観点に係る状況)

教育支援者としては、事務職員 29 名が、また技術教育支援センターに技術職員 13 名配置(平成 25 年度は 14 名)されている(資料 3-3-①-1、2)。図書館には図書館司書資格者 1 名が専門職員として配置されている。事務組織に関しては、総務課(18 名)と学生課(9 名)の 2 課体制となっており、学生課教務係は係長を含めて 5 名体制である。技術職員組織に関しては技術教育支援センターが設置されている。同センターは、企画運営、教育支援、研究支援グループの 3 グループで構成されており、教育活動について技術面で支援を行うとともに、研修会への参加等を通じ、資質の向上に努めている(資料 3-3-①-3、4)。技術教育支援センターには博士号の取得者がいるほか、科学研究費補助金(奨励研究)を毎年獲得するなど研究活動も活発である(資料 3-3-①-5)。

(分析結果とその根拠理由)

編成された教育課程を展開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。学生の教育指導に直接関与する職員として、学生課に事務職員9名、技術教育支援センターに技術職員13名が適切に配置されている。

(2) 優れた点及び改善を要する点

(優れた点)

教員、非常勤講師等の新規採用ならびに教員人事(内部昇格)等については、「函館工業高等専門学校教員選考規程」が制定されており、その規程にしたがって多面的に公正かつ適正な評価によって実施されている。

(改善を要する点)

該当なし

(3) 基準3の自己評価の概要

準学士課程について、一般科目教員ならびに専門科目教員は高等専門学校設置基準を満たすとともに、教育目標に沿って展開された授業科目群を教育するのにふさわしい専門分野を持った教員が配置されている。また、修士または博士の学位を取得した教員を中心とし、深く専門的知識を教授できる教育体制がとられている。さらに専門科目においては、技術士の資格を有する教員2名と各学科に企業経験のある教員が配置されており、実践的技術を身につけさせる教育体制が整っている。

専攻科課程については、講義の実施および実験・演習科目の主な指導・評価は博士・修士の学位または技術士等の資格を有する者が担当することが規程で定められている。専攻科の一般科目については修士以上の学位を取得している教員を中心に配置され、また、専門科目については博士の学位または技術士の資格を有する教員を中心として、深く専門的知識を教授できる教育体制がとられている。特別研究の指導については、博士・修士の学位あるいは技術士の資格を有した教員が配置されている。創造実験科目については、本校教員に加えて退職技術者を中心とする熟練の企業経験者が特専教授(マイスター)として多数配置されている。

以上のことから、準学士課程および専攻科課程のいずれの課程においても、教育目標を達成するために必要な教員が適切に配置されている。

教員組織は、年齢構成の均衡がとれているとともに、採用の際には教育経験、教育能力、実務経験を重視し、企業経験者などの割合が適切に保たれるように配慮されている。

教員の業績を多面的に表彰する教員顕彰制度が定められ、実施されており、また高専機構による顕彰制度にも積極的に参画している。各教員が実施する授業については、授業満足度アンケート調査、授業公開等を通じ、教育改善にもつながる定期的な評価がなされている。そうした客観的評価を踏まえて、校長が総合的に教員の評価を行い、各種委員会等の教員組織の見直しに生かしている。

教員等の採用ならびに内部昇格については、その基準、評価および選考過程が「函館工業高等専門学校教員選考規程」に明確に定められ、その規程にしたがって適切に実施されている。非常勤教員の任用についてもその規程に則って適切になされている。

学校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、技術職員等の教育支援者が適切に配置されている。

以上のように、教員や事務職員の配置が教育の目的に照らして適切であり、また教員の採用や昇格についても公正に行われており、教育活動を展開する上で必要な運営体制が適切に整備され、機能していると判断される。