

## 2020年度（対象年度：2019）自己点検・評価シート

## 基準6 教員・教員組織

## I. 自己点検・評価

## 1 自己点検・評価結果 &lt; 評定 &gt;

自己点検・評価基準を参照し、「自己評価」欄に「A」「B」「C」「D」の4段階で記入してください。

項目 No.	評価項目<大学基準協会の「点検・評価項目」に相当>	自己評価	
	点検項目（評価の視点）<大学基準協会の「評価の視点」に相当>	現状	改善
601	大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。	B	
	①大学の教育理念・目的に基づく大学として求める教員像の設定 ・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等 ②大学の教育理念・目的に基づく各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針(各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等)の適切な明示		
602	教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。	B	B
	①大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数 ②適切な教員組織編制のための措置 ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員(教授、准教授又は助教)の適正な配置 ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置 ・各学位課程の目的に即した教員配置(国際性、男女比等も含む) ・教員の授業担当負担への適切な配慮 ・バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置 ③学士課程における教養教育の運営体制		
603	教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。	C	
	①教員の職位(教授、准教授、助教等)ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備 ②規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施		

## 2 自己点検・評価

対象年度における組織の状況を自己点検・評価し、その内容を、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて「点検項目」毎に具体的に説明してください。

現状、「何を」規定又は実施していて、「いつ」「どの会議で（誰が）」「どのように（指標・方法）」検証・分析を行い、「どのように（基準）」自己評価していますか。
601① 大学として求める教員像は、「学校法人龍谷大学就業規則」に定めている [601a] が、自己点検・評価の結果、努力課題と指摘された「求める教員像と教員組織の編成方針」については、2018年度第44回部局長会（2019年3月8日開催）において審議し決定した。[601b]
601② 各学部・研究科等の教育組織の編成については、2017年度第9回学部長会（2017年6月29日開催）で「教育職員選考基準」[601c]と各学部の「教員人事規程」の内容の確認を行ったが、平準化に向けて調整すべき事項があるため、これまで検討を重ね、「求める教員像と教員組織の編成方針」として、2018年度第44回部局長会（2019年3月8日開催）において審議し決定した。
601①② 教養教育科目を主たる担当科目とする専任教員の配置については、学部長会において全学的な検討を要するという認識のもとに、適切な教員配置を検討する。
602① 各学部の専任教員数は、文学部：107名、経済学部：48名、経営学部：35名、法学部：50名、理工学部：92名、社会学部：57名、国際学部：40名、政策学部：31名、農学部：52名、短期大学部：24名、研究所：3名、

龍谷ミュージアム4名、であり、大学全体としては、543名の専任教員が在職（2019年5月1日現在）しており、当然のことながら大学設置基準上、必要な教員数を満たしている。

602② 各学部では、教員採用時、主たる授業担当科目のカリキュラム上の必要性、担当する上で適切な身分や募集方法をその都度確認しており、国際性や男女比等も踏まえて選考を行い、適正に専任教員を配置している。採用手続きの適切性については、「教育職員選考基準」に則り、学部長会が合意プロセス [602a] の中でその都度点検しており、適切な教員組織編成となるように措置が講じられている。

また、研究科担当教員については、「大学院担当教員選考基準」[602b] を定め、担当分野に必要な教育研究上の指導能力を明示し、これに則って選考している。

教員の授業担当負担については、「専任教員の担当授業時間数に関する基準」[602c] を定め、教員の職位に応じて担当する授業時間数を定めている。加えて、専任教員が役職の兼務を命ぜられた場合の負担軽減の措置として、「専任教員役職兼務者にかかる負担軽減措置要項」[602d] を定め、役職に応じて担当授業時間数を減じることができるように措置している。

また、専任教員の担当授業時間数の適正化を図るため、2015年度、部局長会のもとに「担当授業時間数の適正化に向けた検討ワーキング」を設置し、役職者の負担軽減及び労務管理の観点及び教育研究の時間確保の観点から、教員の過度の負担を軽減する必要性等について検討を行い、答申 [602e] としてとりまとめ、その内容が部局長会で諒とされた。このことにかかる制度整備の適否については、各学部の実情に合わせて検討を行うこととする。

602③ 教養教育科目担当教員は、いずれも各学部に所属し、教授会の構成員となることで、学部全体の組織的な連携体制を確立している。加えて、教養教育科目は、学部横断的な教育課程であることから、より組織的、効果的に教育展開するために教養教育センターを設置して教養教育科目の全体的な運営を行い、審議が必要な事項については、教養教育会議で審議している。

603① 教員の募集・採用・昇任等については、「教育職員選考基準」及び各学部が定める「教員人事規程」に基づき行っている。募集・採用に際しては、まず担当する主たる授業担当科目のカリキュラム上の必要性を確認した上で、適当な身分や募集方法を確認しており、職位ごとに行っているものではない。昇任については、昇任に要する年限や審査委員会の構成方法、審査の方法が各学部で整合していないため、教養教育科目を主たる担当科目とする教員は、所属する学部によって異なる基準と手続きに則らなければならない。よって、教養教育科目を主たる担当科目とする教員の昇任人事は必ずしも適切に行われているとはいえない。

603② 教員の募集については、「教育職員選考基準」及び各学部が定める「教員人事規程」に基づき、各学部教授会で募集方法を決定し、公募又は推薦のいずれかの方法によって行っている。採用手続きの適切性については、「教育職員選考基準」に則り、学部長会が合意プロセスの中でその都度点検している。昇任については、「教育職員選考基準」第10条に基づき、同規程第4条の昇任の基準に該当する者について、各学部教授会で発議し、全学の専任教員に推薦依頼を公示している。

しかし、これら教員職員の選考基準については、大学基準協会から、「教員人事に関わる選考基準の目安」を明文化している国際文化学部（現、国際学部）を除けば、教員人事に際して教員の各種業績を評価する目安が設けられていないことから、教員人事のより一層の透明化を図るため、今後の検討が望まれる。また、教員採用に際して公募を行うか否かについては多少不明瞭な部分が認められる」との助言がなされているが、このことについて、学部長会において課題は共有されているが、十分な検討がなされているとはいえない。

長所・特色《箇条書き》 \*先駆性や独自性があるもの、有意な成果が見られるもの

項目 No.

項目 No.

課題事項《箇条書き》 \*伸長すべき点、改善すべき点

601② 「担当授業時間数の適正化に向けた検討ワーキング」検討結果の制度整備の適否

603② 「教員人事に関わる選考基準の目安」を明文化

## 3 伸長・改善に向けた取り組み

前年度の自己点検・評価の評価結果（【改善勧告】、【努力課題】、【留意点】等）への対応も含め、伸長・改善に向けた取り組みについて、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて具体的に説明してください。

<伸長・改善の進捗状況>

対象年度における取り組み *成果の有無を問わない、前年度の自己点検・評価シート作成時点での計画の有無を問わない	
602②	2015年度、部局長会のもとに「担当授業時間数の適正化に向けた検討ワーキング」を設置して、労務管理の観点及び教育研究の時間確保の観点から、教員の過度の負担を改善に資する取り組みを検討し、答申[602e]としてとりまとめ、その内容が部局長会で諒とされた。このことにかかる制度整備の適否については、各学部の実情に合わせて検討を行うこととする。
603①	教養教育科目を主たる担当科目とする教員の昇任人事は必ずしも適切に行われているとはいえない。
603②	大学基準協会から、「教員人事に関わる選考基準の目安」を明文化している国際文化学部（現、国際学部）を除けば、教員人事に際して教員の各種業績を評価する目安が設けられていないことから、教員人事のより一層の透明化を図るため、今後の検討が望まれる。また、教員採用に際して公募を行うか否かについては多少不明瞭な部分が認められる」との助言がなされているが、学部長会において課題は共有されているが、十分な検討がなされているとはいえない。

<今年度の伸長・改善計画>

項目 No.	課題事項と伸長・改善方策（到達目標を含む）
602②	「担当授業時間数の適正化に向けた検討ワーキング」検討結果を踏まえ、時間割編成の前に確認するなど、担当部署と連携して取り組む。
603①②	「教員人事に関わる選考基準の目安」の明文化や昇任基準にかかる課題について、学部長会を中心に検討を進める。

## 4 根拠資料

項目 No.	根拠記号	根拠資料の名称
601	a	学校法人龍谷大学就業規則
601	b	龍谷大学の求める教員像と教員組織の編成方針
601	c	教育職員選考基準
602	a	補充人事フローチャート
602	b	大学院担当教員選考基準
602	c	専任教員の担当授業時間数に関する基準
602	d	専任教員役職兼務者にかかる負担軽減措置要項
602	e	専任教員の担当授業時間数の適正化に向けた検討結果について（答申）

## II. 評価結果

<p>総評</p>
<p>「求める教員像と教員組織の編成方針」を定め、Webに明示している。</p> <p>専任教員は543名が在職（2019年5月1日現在）し、大学設置基準上、必要な教員数を満たしている。ただし、国際性や男女比等に配慮した配置となっているかは確認できない。</p> <p>専任教員の担当授業時間数の適正化を図るため、過年度、教員の過度の負担を軽減する必要性等について答申をとりまとめ、その内容が部局長会で諒とされている。答申の趣旨を踏まえた制度整備の検討を進めることが望まれる。</p> <p>昇任人事については、昇任に要する年限や審査委員会の構成方法、審査の方法が各学部で整合していないため、教養教育科目を主たる担当科目とする教員は、所属する学部によって異なる基準と手続きに則らなければならない。よって、教養教育科目を主たる担当科目とする教員の昇任人事は必ずしも適切に行われているとはいえない。なお、本課題は【努力課題】として改善に取り組んでいる。</p> <p>教員人事に関わる選考基準に関しては、学部長会において第2期認証評価で指摘を受けた課題（教員人事のより一層の透明化を図ること）は共有しているが、まだ十分な検討がなされていない。</p>
<p>長所・特色《箇条書き》</p>
<p>課題事項《箇条書き》 *各項に【改善勧告】【努力課題】又は【留意点】を記載</p>
<p>教養教育科目、教職課程科目、学部共通コース科目を主たる担当科目とする教員等にかかる昇任人事の課題について、「改善計画書」のとおり検討を進める必要がある。【努力課題】</p> <p>専任教員の担当授業時間数の適正化を図るため、「担当授業時間数の適正化に向けた検討ワーキング」の答申内容（2015年度提出）の趣旨を踏まえた制度整備の検討を進めることが望まれる。【留意点】</p> <p>即し、速やかに制度整備（規定化）をすることが望まれる。【留意点】</p>

## 2020年度（対象年度：2019）自己点検・評価シート

基準6	教員・教員組織
-----	---------

## I. 自己点検・評価

## 1 自己点検・評価結果 &lt; 評定 &gt;

自己点検・評価基準を参照し、「自己評価」欄に「A」「B」「C」「D」の4段階で記入してください。

項目 No.	評価項目<大学基準協会の「点検・評価項目」に相当>	自己評価	
	点検項目（評価の視点）<大学基準協会の「評価の視点」に相当>	現状	改善
604	ファカルティ・ディベロップメント(FD)活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。 ①ファカルティ・ディベロップメント(FD)活動の組織的な実施	B	B

## 2 自己点検・評価

対象年度における組織の状況を自己点検・評価し、その内容を、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて「点検項目」毎に具体的に説明してください。

現状、「何を」規定又は実施していて、「いつ」「どの会議で（誰が）」「どのように（指標・方法）」検証・分析を行い、「どのように（基準）」自己評価していますか。	
604① 本学におけるファカルティ・ディベロップメント(FD)の定義を「各教学主体が掲げる、建学の精神にもとづいた教育理念・目標を達成するための組織的・継続的な教育の質及び教育力の向上を目指したすべての取り組み」とし、2019年度第1回学修支援・教育開発センター会議(2019年5月17日開催)[604a]において確認した。 これに基づき、学部FD協議会・大学院FD協議会[604b]では、各学部・研究科単位で実施しているFD活動の取組状況や成果を全学で共有することにより今後のFD活動の計画策定につなぐことができる体制を整えている。 また、2019年度第8回学修支援・教育開発センター会議(2020年3月6日開催)[604c]においても、2019年度に本学が組織的に実施したFD活動を全学で共有した。実施例として、文教政策の動向等を踏まえた「データサイエンス教育」をテーマとするFDの実施[604c,d]や各教学主体の教務主任等を対象とするナンバリングに関するFD[604c]があげられる。 このように、各学部・研究科ごとの課題に応じて実施されるFDと、主にセンターが主催する全学的に改革を必要とする内容をテーマとするFDにより、年間を通じて多様なFDを実施している。その結果、本学におけるナンバリングコード体系の策定や、eポートフォリオの全学導入など新たな事業計画の策定に結びついた。 なお、学修支援・教育開発センター事業総括において、FD事業全体のバランスや内容について、長所・課題(改善点)を踏まえ報告を行い、次年度以降の活動計画の策定につなげることとしている。 以上のことから、FD活動について、組織的に実施していると評価している。	
長所・特色《箇条書き》 *先駆性や独自性があるもの、有意な成果が見られるもの	
604	文教政策の動向等を踏まえ、「データサイエンス教育」をテーマとするFDの実施[604c,d]
604	各教学主体の教務主任等を対象とするナンバリングに関するFDの実施[604c]
課題事項《箇条書き》 *伸長すべき点、改善すべき点	
604	学修支援・教育開発センター事業総括において、FD事業の内容についての評価内容を記載する。

## 3 伸長・改善に向けた取り組み

前年度の自己点検・評価の評価結果（【改善勧告】、【努力課題】、【留意点】等）への対応も含め、伸長・改善に向けた取り組みについて、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて具体的に説明してください。

## ＜伸長・改善の進捗状況＞

対象年度における取り組み *成果の有無を問わない、前年度の自己点検・評価シート作成時点での計画の有無を問わない 特になし。
--

## ＜今年度の伸長・改善計画＞

項目 No.	課題事項と伸長・改善方策（到達目標を含む）
604	学修支援・教育開発センターが主催する全学的なFD 事業を促進する。
604	各教学主体と協力し、各学部主催のFD 活動の参加率を把握する。

## 4 根拠資料

項目 No.	根拠記号	根拠資料の名称
604	a	2019 年度学修支援・教育開発センターの基本方針及び事業等について
604	b	2019 年度学部FD 協議会・大学院FD 協議会資料”2019 年度 各学部・研究科におけるFD 活動等実施状況調査表”
604	c	2019 年度第8 回学修支援・教育開発センター会議資料”2019 年度学修支援・教育開発センターの事業総括について”
604	d	第15 回龍谷大学FD フォーラム2019(2019.12.5) 参加者アンケート結果

## II. 評価結果

総評
<p>FD活動は、各学部・研究科単位で実施するものと、学修支援・教育開発センターが主催するものがある。各学部・研究科単位で実施しているFD活動の取組状況や成果を全学で共有することを目的とした学部FD協議会・大学院FD協議会を設置している。2019年度は、学部・大学院の合同開催として1回開催している。</p> <p>学修支援・教育開発センターは、全学的に改革を必要とする内容をテーマとするFDを主催・実施している。2019年度は、文教政策の動向等を踏まえた「データサイエンス教育」をテーマとするFDや、各教学主体の教務主任等を対象とするナンバリングに関するFD等を実施した。このようなFD実施が、本学におけるナンバリングコード体系の策定や、eポートフォリオの全学導入など新たな事業計画の策定に結びついている。</p> <p>FDフォーラムの参加者数（25名程度）が少ない（アンケート結果（604d）より）。FD活動への参加者数を増やすことの工夫が望まれる。学修支援・教育開発センターの事業総括は、FD活動については実施事業の報告が主となっているが、参加者数の把握・記載が必要である。また事業総括を踏まえた次年度の展開等も記載することが望まれる。</p>
長所・特色《箇条書き》
学修支援・教育開発センター主催のFD活動が、ナンバリングコード体系の策定や、eポートフォリオの全学導入など新たな事業計画の策定に結びついている。
課題事項《箇条書き》 *各項に【改善勧告】【努力課題】又は【留意点】を記載
学修支援・教育開発センターの事業総括は、FD活動への参加者数の把握・記載が必要である。【留意点】 FD活動への参加者数を増やすことの工夫が望まれる。【留意点】

## 2020年度（対象年度：2019）自己点検・評価シート

## 基準6 教員・教員組織

## I. 自己点検・評価

## 1 自己点検・評価結果 &lt; 評定 &gt;

自己点検・評価基準を参照し、「自己評価」欄に「A」「B」「C」「D」の4段階で記入してください。

項目 No.	評価項目<大学基準協会の「点検・評価項目」に相当>	自己評価	
	点検項目（評価の視点）<大学基準協会の「評価の視点」に相当>	現状	改善
604	ファカルティ・ディベロップメント(FD)活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。	B	B
	①教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用		

## 2 自己点検・評価

対象年度における組織の状況を自己点検・評価し、その内容を、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて「点検項目」毎に具体的に説明してください。

<p>現状、「何を」規定又は実施していて、「いつ」「どの会議で（誰が）」「どのように（指標・方法）」検証・分析を行い、「どのように（基準）」自己評価していますか。</p> <p>604① 本学は「内部質保証に関する方針」及び「大学評価に関する規程」（第4条第2号）に基づき [604a, b]、内部質保証システムの1つとして「教員個人の諸活動に対する自己点検（教員活動自己点検）」を実施している。教員活動自己点検の詳細は「教員活動自己点検に関する実施要項」に定め [604c]、すべての専任教員等は、教育、研究、社会貢献、大学管理運営の4領域における自身の活動について、維持・改善・向上に努めている [604d]。</p> <p>教員活動自己点検の点検結果については、「教員活動自己点検 点検結果の活用に関するガイドライン」に基づき [604e]、「教員個人」と“学部等組織（学部横断的な組織である教養教育、学部共通コースを含む）”の2つの側面から活用することを定めている。なお、点検結果は人事評価の資料としては活用しない。また、「大学評価に係る公表の方針」に基づき、各教員の「教員活動自己点検シート」は公表の対象としない [604f]。</p> <p>(1) 教員個人における活用</p> <p>教員個人における点検結果の活用を確認する指標として、教員活動自己点検システムへの入力率が挙げられる。2019年度の入力率は期首100%、期末99.3%（対象者582名、未完了者4名）を達成し [604g, h]、ほぼすべての教員が活用していると評価する。ただし、活用の方法・内容・程度については、各教員の主体性に依存している。</p> <p>また、本学に新規着任した教員には、より丁寧に説明する必要があるとの認識から、周知文書の配付に加えて新任教員対象研修会で説明を行うなど、教員活動自己点検システムに対する理解促進を図っている [604i, j]。上述の高い入力率の達成には、この取り組みも功を奏していると評価する。</p> <p>(2) 学部等組織（学部横断的な組織である教養教育、学部共通コースを含む）における活用</p> <p>学部等組織における点検結果の組織的な活用を促進するため、組織ごとに点検結果の組織的活用方策を定め、「教員活動自己点検の手引き」において明示している [604k, l]。各組織は、自らが定めた組織的活用方策に基づいて、点検結果の具体的な活用計画を立案し、FD活動をはじめとした教育の質向上に向けた取り組みを行っている。これら取り組みの計画・実績については、すべての学部長（短期学部長を含む）が出席する全学大学評価会議において確認し、学部間の Good Practice の共有に努めている [604m, n]。</p> <p>なお、手引きに示す組織的活用方策に追加・変更を行う際には、全学大学評価会議に諮り、教育の質向上につながるものであるかを確認している [604o]。</p> <p>以上のことから、内部質保証システムの1つである教員活動自己点検を通じて、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上への取り組みを適切に実施していると評価する。</p>
---

長所・特色《箇条書き》 *先駆性や独自性があるもの、有意な成果が見られるもの	
604①	教員活動自己点検を毎年度、すべての専任教員等を対象に実施している。
604①	2019年度 教員活動自己点検システム入力率 99.3%を達成した。
課題事項《箇条書き》 *伸長すべき点、改善すべき点	
604①	教員活動自己点検結果の組織的な活用の活性化

### 3 伸長・改善に向けた取り組み

前年度の自己点検・評価の評価結果（【改善勧告】、【努力課題】、【留意点】等）への対応も含め、伸長・改善に向けた取り組みについて、第三者が理解できるように、根拠資料を用いて具体的に説明してください。

<伸長・改善の進捗状況>

対象年度における取り組み *成果の有無を問わない、前年度の自己点検・評価シート作成時点での計画の有無を問わない	
604①	教員活動自己点検の入力率について、メール案内等を通じて教員に inputs を促すことにより、2019年度は期首 100%、期末 99.3%を達成した [604g, h]。
604①	新規着任の教員に対し、本学の内部質保証システムの 1 つである教員活動自己点検について、周知文書の配付及び研修会における説明により、理解の促進を図った [604i, j]。
604①	教員活動自己点検結果の組織的な活用の活性化に向けて、各組織に「教員活動自己点検の手引き」に基づく具体的な計画・実績の報告を求め、全学大学評価会議で確認・共有した。なお、確認・共有にあたっては、各組織の計画内容を大まかに分類し、活用方法の傾向を認識できるよう工夫して一層の活性化を図った [604m, n] (2019年度「留意点」への対応)。

<今年度の伸長・改善計画>

項目 No.	課題事項と伸長・改善方策 (到達目標を含む)
604①	引き続き、各組織に教員活動自己点検の組織的な活用計画・実績についての報告を求め、点検結果を活用してどのような取り組みが実施されているのか把握する。各組織からの報告内容を分析し、取り組みの傾向等を確認した上で、全学大学評価会議で共有する。併せて、Good Practice の発見・共有に努め、教員活動自己点検の組織的な活用について、さらなる活性化を図る。

### 4 根拠資料

項目 No.	根拠記号	根拠資料の名称
604	a	内部質保証に関する方針
604	b	大学評価に関する規程
604	c	教員活動自己点検に関する実施要項
604	d	2019年度教員活動自己点検の実施について (依頼)
604	e	教員活動自己点検 点検結果の活用に関するガイドライン
604	f	大学評価に係る公表の方針
604	g	2019年度 教員活動自己点検 入力状況 (期首)
604	h	2019年度 教員活動自己点検 入力状況 (期末)
604	i	教員活動自己点検案内 (新任教員のみなさまへ)
604	j	2019年度 新任教員対象研修会【ウェブ】
604	k	2019年度 教員活動自己点検 点検結果の組織的活用方策一覧
604	l	教員活動自己点検の手引き (文学部・文学研究科・実践真宗学研究科の例)
604	m	2019年度 教員活動自己点検 点検結果の組織的活用計画一覧
604	n	教員活動自己点検 点検結果の組織的活用 2018年度 実績一覧
604	o	教員活動自己点検結果 組織的活用方策の追加・変更について (提案)

## II. 評価結果

<p>総評</p> <p>教員活動自己点検の結果は、「教員活動自己点検 点検結果の活用に関するガイドライン」に、教員個人及び学部等組織の諸活動の活性化や改善のために活用することを定めている。また新規着任の教員に対し、教員活動自己点検について、周知文書の配付及び研修会における説明により、理解の促進を図った。</p> <p>2019年度の入力率は期首100%、期末99.3%（対象者582名、未完了者4名）を達成し、ほぼすべての教員が諸活動の活性化や改善に活用していると評価する。ただし、活用の方法・内容・程度については、各教員の主体性に依存している。</p> <p>学部等組織は、自らが定めた組織的活用方策に基づいて、点検結果の具体的な活用計画を立案し、FD活動をはじめとした教育の質向上に向けた取り組みを行っている。これら取り組みの計画・実績については、すべての学部長（短期学部長を含む）が出席する全学大学評価会議において確認し、学部間の Good Practice の共有に努めている。</p> <p>教員活動自己点検の点検結果の組織的活用方策が、どのように教員の資質を向上させ、又は教員組織の改善・向上につながったのか、具体的事例を挙げて説明することが望まれる。</p>
<p>長所・特色《箇条書き》</p>
<p>課題事項《箇条書き》 *各項に【改善勧告】【努力課題】又は【留意点】を記載</p>
<p>教員活動自己点検の点検結果の組織的活用方策が、どのように教員の資質を向上させ、又は教員組織の改善・向上につながったのか、具体的事例を挙げて説明することが望まれる。【留意点】</p>