

# 外部評価報告書

—教育を中心とする活動—

平成 18 年 3 月

大阪教育大学

## まえがき

このたび、大学が実施した平成15・16年度を対象とする自己点検・評価のうち、教育を中心とする活動に対し、学外の有識者による評価を行っていただきました。

先ず以て、年末から学年末の多用な時期にもかかわらず、膨大な資料をもとに評価作業に当たっていただきました外部評価委員会委員長をはじめ委員各位に厚く御礼申し上げます。

平成16年4月の大学法人化以後、最初の外部評価を実施するに際し、本学の役員、部局長並びに評価担当教員の17人による外部評価実施委員会を組織するとともに、大学評価並びに教育大学の在り方について、高い識見をお持ちの京都教育大学、兵庫教育大学、奈良教育大学の先生方並びに、今、まさに大阪の教育をリードしておられる大阪府教育委員会、大阪市教育委員会の先生方の5名による評価をお願いすることができ、いわば究極のピア・レビューの様相を呈した評価体制を整えることができました。

外部評価委員会当日の講評を含め、いただきました評価結果には、大学として受けとめるべき点が多々あり、学内議論からは浮かび上がってこなかった、さまざまな御指摘や本学に対する熱いエールも含まれていたかと思えます。

これらの御指摘を真摯に受けとめ、改善に活かしていくことにより、学校及び社会に対する有為な人材の育成という本学のミッションを確実に果たしていくべく努力してまいる所存です。

なお、このたび、このようなかたちで外部評価を終えていただきましたが、近畿地区の四教育大学の今後につきましては、これを機会に、より強い絆をもって、相互評価へと発展できればと願っております。

また、大阪府教育委員会及び大阪市教育委員会との関係におきましては、これまでからも言われておりますように、これからの教員の育成は、大学におけるサプライサイドの取組みと大学が生み出す人材を受けとめていただく学校、教育委員会といったデマンドサイドの両者の考え方を互いに交流させながら、取り組んでいくことが重要であるとの認識に立ち、今後とも、本学の教育活動あるいはカリキュラムに対する継続的な評価をいただければと思っております。

最後になりましたが、この報告書をより多くの方々に御覧いただき、大所高所からの御意見をお寄せくださるようお願い申し上げます。

平成18年3月

国立大学法人大阪教育大学  
学長 稲垣 卓

# 目 次

## まえがき

外部評価委員会委員名簿	．．．．．	3
評価事項	．．．．．	4

## 評価結果

はじめに	杉 本 厚 夫 委員長	．．．	5
------	-------------	-----	---

### 各委員による評価結果

➤ 委員長総括	杉 本 厚 夫 委員長	．．．	8
➤ 個別意見（五十音順）	後 藤 幸 雄 委 員	．．．	14
	佐 藤 光 委 員	．．．	19
	成 山 治 彦 委 員	．．．	25
	山 邊 信 一 委 員	．．．	29

## 外部評価委員会

実施概要	．．．．．	31
------	-------	----

- ・外部評価委員会の主な実施事項とスケジュール
- ・外部評価委員会委員による見学授業の概要
- ・「大阪教育大学の概要」説明資料

総括質疑	．．．．．	42
------	-------	----

講 評	．．．．．	59
-----	-------	----

自己点検・評価から外部評価結果報告までの経緯	．．．．．	63
------------------------	-------	----

外部評価実施委員会委員名簿	．．．．．	64
---------------	-------	----

## あとがき

- 資料（添付省略） - -

「教育を中心とする活動に関する自己評価書 - 大阪教育大学 - 」

上記の資料は、大阪教育大学公式ホームページの

<http://www.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/kikaku/hyoka/top.html>

から御覧いただけます。

## 大阪教育大学外部評価委員会委員名簿

(五十音順)

後藤 幸雄 氏      大阪市教育委員会教育次長

佐藤      光 氏      兵庫教育大学教授

杉本 厚夫 氏      京都教育大学教授

成山 治彦 氏      大阪府教育委員会教育監

山邊 信一 氏      奈良教育大学副学長兼教授

# 評 価 事 項

大阪教育大学の学士課程及び大学院（修士）課程における教育を中心とする活動に対する次の点に関する事項

1. 大学の目的
2. 教育研究組織（実施体制）
3. 教員及び教育支援者
4. 学生の受入
5. 教育内容及び方法
6. 教育の成果
7. 学生支援等
8. 施設・設備
9. 教育の質の向上及び改善のためのシステム

# 評価結果

## はじめに

杉 本 厚 夫 委員長  
(京都教育大学教授)

### <教育大学を取り巻く環境>

学級崩壊，不登校，学力低下など，現代の教育をめぐる課題が山積しており，また，学校卒業後も職に就かないフリーターやニートなどのキャリア教育の必要性も叫ばれている。このような社会現象を受けて，教育改革が積極的に進められているが，何よりも，これら課題に対応できる教員の養成が教育現場では急務とされている。

その教員養成制度は，平成 18 年度から教員の計画養成の廃止に伴い，これまで，国立教員養成大学が特権的に行なってきた教員養成は自由競争時代を迎えることとなった。このような状況の変化を受けて，関西の有名私立大学が小学校を開校し，教員養成に本格的に乗り出してくる。また，中央教育審議会では教職大学院の設置や教員免許の更新制など，新しい教員養成システムの構築が現在検討されている。

さらに，東京都教育委員会は平成 16 年度から，高い志をもった教員を学生の段階から養成するための「東京教師養成塾」を開塾し，その成果を上げつつある。また，杉並区が「杉並師範館」を平成 18 年の春から，秋からは京都市で「京都教師塾」を始める。平成 19 年度から高校で教員養成学科を立ち上げる予定である。

これら一連の教育改革，とりわけ教員養成に関わる改革は，いずれも実践力の養成を基本的な目的にしており，これまでの教育大学が行なってきた学部・大学院での教員養成のあり方に，警笛を鳴らしていると受け止めるべきであろう。つまり，教員養成の老舗の危機であるということが出来る。この危機的状況の認識を大学の教職員が共有することがまず必要ではないだろうか。

一方で，教員採用が近畿圏ではここ数年は増加傾向にある。また，2007 年問題といわれるように，団塊世代の退職者を対象としたビジネスが考え出されている。学校教育だけではなく，生涯学習でも教育大学へ大きな期待が寄せられている。

このような潮流の中で，平成 16 年度に国立大学は法人化し，競争的状況で特徴的な教育研究を行なうことによって，大学としての生き残りをかけることとなった。そのことは，これまでの同質的な教員養成ではなく，各大学の人材を最大限に活用し，特徴的なカリキュラムのもとに，地域のニーズにあった質の高い教員養成が行なえる絶好の機会であると捉え，積極的に改革を進めていく必要がある。

### <大学評価の現状>

平成 3 年，大学設置基準の大綱化により各大学がその理念・目標に照らして自らの活動状況について点検・評価する大学の自己点検・評価の実施が努力義

務化として定められ、平成 11 年には義務化され、同時に当該大学から独立した第三者が専門的・客観的な立場から評価する第三者評価あるいは外部評価を行なうように努めることが示唆された。そして、平成 12 年には大学評価・学位授与機構が創設され、第三者評価が試行的に行われ、平成 16 年の国立大学の法人化に伴い、本格的な第三者評価として、認証評価機関による大学機関別認証評価が実施されることになった。

このいわゆる認証評価は設定された大学評価基準に従って行なわれ、今回の外部評価もこれに沿って実施される。したがって、今回の外部評価は平成 12 年度に行なわれた前回の外部評価とは、大学を取り巻く環境と同時に評価の状況が大きく異なっているという認識が必要である。

認証評価の目的は、大学の教育研究等の質を保證すること、教育研究活動等の改善に役立てること、国民への説明責任を果たすことである。とりわけ改善のための評価が外部評価には求められる。また、その評価は教育活動を中心とした評価で、しかも各大学の個性の伸長に資する評価であること、自己評価に基づく評価であることが求められており、その点で今回の外部評価はこれらの条件を満たしている。さらに、そのためには専門家集団によるピュア・レビューが必要となってくるが、今回の外部評価委員は、それぞれが教員養成大学の評価の専門家、あるいは教育委員会で教員養成を外部から評価している委員であり、まさしくピュア・レビューに相応しいメンバーとなっている。また、この評価結果を公開することも決まっており、その点では透明性の高い開かれた評価である点も担保されている。このような認証評価の基本的な考え方に沿って、今回の外部評価が実施されている点を強調しておきたい。

これまでの日本の評価文化では、どちらかと言えば良い評価を得るための評価として捉えられる傾向にあったが、本来の評価は、現状を分析し、目的に照らし合わせて改善すべき点を見出すものでなくてはならない。その意味で、今回の外部評価が、単なる評価のための評価に終わることなく、改善のための評価に資するものになることを期待する。

### < 基本姿勢 >

上記のような現代の大学評価状況をふまえて、外部評価に当たったの評価委員会の基本的な姿勢は次の 7 点である。

#### 1, 根拠資料に基づき、的確な評価が行われているか？

大阪教育大学が作成した「教育を中心とする活動に関する自己評価書」及び補足資料によって提示された根拠資料に基づき、的確な評価がなされているかを評価する。つまり、自己評価が事実に基づいて、精確にしかも適切に評価されているかという自己評価能力について評価する。

#### 2, 目的とそれを達成すべき方法に整合性があるか？

大学の教育目的に沿って、学生の教育が実施されるのは当然のことであるが、具体的な方法が適切に講じられなければ、その目的を達成することはできない。そこで、教育目的あるいは目標と方法の間に整合性があるかを評価する。

#### 3, システムが有効に機能しているか？

学生教育を効率的に進めていくためには、当然のこととしてカリキュラムや教員組織などのシステムが整備されている必要がある。しかし、いくらシステムが整備されていても、それが形骸化しては、学生の教育が効果的に行な

われているとは言えない。そこで、システムが本来の目的から有効に機能しているかどうかを評価する。

#### 4、改善すべき点が明確になっているか？

前述したように、評価の本来の目的は、改善点の発見にある。したがって、どこに改善すべき点があるのかを明確にするような評価が必要である。そこで、自己評価の内容が改善すべき点を見出すために行なわれているかという観点から評価する。

#### 5、社会的説明に耐えうる評価になっているか？

評価のもう一つの目的は、大学の教育内容を社会的に説明する責任を果たすためにある。いわゆるアカウントビリティ（説明責任）のための評価である。そこで、自己評価が社会的な説明として納得できる内容になっているかどうかという点から評価する。

#### 6、大学の独自性は確保できているか？

これも前述したように、現在の大学は、それぞれの独自の特徴を活かした教育が行なわれていることが求められている。そこで、大学としての基本的な性格に加えて、独自の特徴を兼ね備えた教育が実施されているかが評価の対象となる。

#### 7、デマンドサイドに立った教育が行なわれているか？

教育は学生のためにあることは言うまでもない。つまり、教育を受けるデマンドサイドである学生のニーズに合った教育が必要なのだが、これまではやかもするとサプライサイドである大学側の都合で教育されていた傾向にある。そこで、教育がデマンドサイドである学生側から行われているかという点から評価する。

### <謝辞>

まずは、この時期、外部評価の実施を英断された稲垣 卓学長に心より敬意を表したい。

評価に当たり、栗林澄夫副学長を初めとする外部評価実施委員会委員の方々のご努力により、自己評価報告書等の綿密な資料をご準備頂き、委員会の質疑応答では、明確で的確なご回答を頂き、順調にかつ精確に評価することができた。また、事務局の方々には追加資料や報告書の作成、授業参観等に当たって迅速な対応をして頂き、ひとかたならぬお世話になった。関係者の方々に厚くお礼を申し上げたい。

さらに、外部評価委員の方々には、自己評価報告書等を丹念に読んで頂き、授業参観や訪問調査をふまえて、真摯に評価頂いたことに感謝を申し上げたい。

これまで日本の教育界をリードしてこられた大阪教育大学が、この外部評価を参考に大学の改善にお取り組み頂き、より一層優秀な人材を輩出され、日本の教育のみならず世界の教育のさらなる発展に寄与されることを願ってやまない。



## 各委員による評価結果

### 「委員長総括」

杉 本 厚 夫 委員長  
(京都教育大学教授)

この評価結果は、『教育を中心とする活動に関する自己評価書』および補足資料、学生への面接調査、施設・授業見学、外部評価委員会の質疑応答等から、各外部評価委員が個別に評価した意見をふまえて、委員長として総合的に評価し、報告するものである。なお、評価に当たっては、できるだけ自己評価書で設定された9つの基準に沿って行なう。

また、平成16年に国立大学は法人化し、設定された中期目標・計画に沿って、大学運営は行なわれており、毎年その達成状況を年度業務実績報告書として作成することになっている。今回、評価対象としたのは、平成15・16年度の教育実績についてである。したがって、この中期目標に沿って、すでに改善が行なわれている事項、改善に取り組んでいるあるいは検討を行なっている事項も含んでいることをお許しいただきたい。

#### 基準1 大学の目的

大学全体の目的が明確に示されていて、しかも人材養成の方針が規定されている点は評価できるが、一般的な教育大学の目的になっており、大阪教育大学の特徴を活かした特色のある人材養成の目標が明確ではない。そのためには、教員養成課程、教養学科、第二部夜間学部3部局がそれぞれの特徴を活かしつつ連携して、大学案内に掲げられている3つの能力(「プレゼンテーション力」「コミュニケーション力」「問題解決力」)をどのように育もうとしているのかを明確にする必要がある。

ステークホルダー調査(大阪教育大学と教員養成に関するアンケート調査)によって、現職の教員、高校生、地域住民等の大学の認知度を調査する取組は高く評価できるが、その結果明らかになった大学の目的の学外への周知について改善する必要がある。そのためには、今、企業等が行っているようなキャッチフレーズを工夫するなどして、大学の目的を分かりやすく社会に説明する工夫が必要である。また、学生へのガイダンス等の機会を活用して、学生と教職員にも大学の目的について周知徹底させることが望まれる。

#### 基準2 教育研究組織

教養学科は全国的にユニークな組織である点は高く評価できる。

ただし、教員養成大学における教養教育は、総合大学におけるそれとは質を異にするとと思われるが、その点での特色ある取組みが期待される。とりわけ、教員のモラルハザードが課題とされている現代社会において、大学が、教師教養をどのように捉え、教養学科を活用して、どのように貢献するかが検討されなければならない。例えば、イギリスにおけるシチズンシップ教育や体験的学  
校ボランティア等の実践的な教師教養のあり方を模索する必要がある。

小学校教員養成課程と中学校教員養成課程は、教員組織としては分かれてい

ないので、その教育の責任体制が必ずしも明確ではない。教員組織と教育組織の一致あるいは小学校教員養成の特殊性に鑑みて、組織の見直しを検討する必要がある。

第二部の小学校教員養成課程の設置は独創性があり、編入学を含めてデマンドサイドに対応した組織として高く評価することができる。

修士課程のみの大学院では、高度な職業人の養成が主要な役割となる。そのために学部との一貫教育、現職教員あるいは社会人のための教育組織等が整備されている必要があるが、その点で大学院組織が有効に機能しているとは言いがたい。今後、教職大学院との関連からの現大学院の存在意義の検討とそれにあった組織の見直しが必要である。

特殊教育特別専攻科の設置は独自性が認められ、高く評価できるが、入学者が定員を割っていることから組織の見直しが必要である。

各センターは内容が充実しており、学生教育にも寄与していることは高く評価できるが、各センターの連携による総合的な教育という点では課題を残す。また、教育大学の特徴の一つである附属学校との教育研究面での連携は認められるが、具体的に連携がどのような形で学生の教育に有益に働いているかが明確ではない。学部、大学院、センター、附属学校の連携によって、より実践的で質の高い教師教育の体制整備が必要である。

教育課程や教育方法に関する企画立案については、教育研究推進室、教学委員会、カリキュラム編成会議、各部局の運営委員会等の組織が設置されているが、それらが有機的な連携を持って機能しているかという点では疑問が残る。教育の企画から実行までの関連組織図（フローチャート）を明確にし、迅速な意思決定と実行が図られる組織づくりが必要である。

### 基準3 教育及び教育支援者

現代的な教育課題に対応した教員配置を計画しているところは高く評価できる。ただ、それをさらに促進するためには、教員任期制の導入等の柔軟な教員組織の運営が必要である。また、教育現場からは、今日的な課題に対応できる教育実践力のある教員養成が求められていることに対して、教員経験者（2年から27年）が34名（300人中）と少なく、今後、教員経験者の更なる採用が望まれる。

また、非常勤講師の削減を図っていることは評価できるが、科目によっては専任教員比率が低いところが見られ、バランスの悪い配置になっている。もう一度、カリキュラムとの関係から授業を精選し、専任教員比率の向上と適切な配置が必要である。

さらに、必要専任教員数に対して専任教員が2倍以上在籍することによって、少人数クラスの確保ができていることは評価できるが、教科内容によっては少人数のクラスが必ずしも適切であるとは限らないので、教科内容に沿って適切なクラスの規模を設定し、教員数の適切な配置を検討する必要がある。

教員の採用又は昇任における教育研究上の指導能力の評価は不可欠であり、とりわけ、教員養成大学にあってはその能力は重要な要素となる。この点を考慮して、マイクロティーチング（模擬授業）等を導入し、指導力を評価して採用人事を進めている点は高く評価できるが、研究に比して指導能力がどれだけ考慮されているかの割合とその評価方法について明示する必要がある。さらに

その方針に従った全学的な人事が適切に行なわれているかの点検・評価がなされなければならない。また、昇任の場合、ひとつの基礎的資料ともなる学生による授業評価の実施率が、教員養成課程と教養学科で約 30%と低いのは改善の必要がある。評価結果の公開の工夫、プロモートや教育研究費への反映等と関連づけて、実施率の向上を図る工夫が必要である。

それと同時に、現有教員の指導力向上のための研修会等を積極的に行う必要がある。例えば、FD 委員会が中心になって、授業改善のための講習会の参加や、モデル授業や学校現場の参観を義務づけたり、優秀教員の表彰を行ったりする方法が考えられる。教員養成大学の学生は一般的に教職を目指しているのであるから、一般大学よりも質の高い授業を受けることを望んでおり、教員はより厳しい授業評価を受けることになる。とりわけ、教員養成課程における教科専門の教員は、学校現場感覚を持ち、自分の専門性との融合を図り、指導力を向上させる努力が必要である。

一般的に教員養成課程における教科専門の教員の教育内容が、研究活動と必ずしも一致しない場合が見うけられる。授業評価と教育内容から研究活動との整合性について点検し、改善する必要がある。

また、授業評価はあくまで授業の改善に資するものでなくてはならず、その意味で授業改善が行われたかどうかについて、教員による授業報告書等を提出させるなどして検証し、公表する必要がある。

#### 基準 4 学生の受入

アドミッション・ポリシーは、学校案内やホームページ等の広報、さらには高大連携やオープンキャンパス等を通じて、受験生に周知させる方法が採られており評価できるが、受験生にとって知りたい内容となっているかどうかでは課題が残る。また、大学全体としてどのような人材を求めているのかのアドミッション・ポリシーの設定が必要である。

多様な入試方法が実施されているが、そのことは必ずしもアドミッション・ポリシーに合った学生を選抜していることを担保するものではない。多様な人材を採ることよりも、むしろ教員の素質を見抜く入試のあり方を検討すべきである。また、教育現場では「理科離れ」が今日的課題となっているが、小学校教員養成課程での学生の受入の際に、理数系教科についての学力を判断する工夫が必要である。また、編入学は比較的教員志向の高い学生を確保しやすいので、積極的に活用する必要がある。

大学院の一部の専攻及び特殊教育特別専攻科では定員を満たしていないので、その対策を採る必要がある。とりわけ、大学院における現職教員の確保については、教育委員会との綿密な連携が必要だが、デマンドサイドに立った入試方法の改善が必要である。

これらの学生の受入に関する課題を解決するには、入試方法と成績と就職の関係（入口と出口）について検討し、さらに定員の安定的な確保のために適切な募集区分や入学定員の設定など、入試方法を改善するための全学的な組織あるいはアドミッション・センターの設置を検討する必要がある。

#### 基準 5 教育内容及び方法

大学の人材養成の目的にあったカリキュラムと同時に、現代的課題に対応

したカリキュラムは、ある程度整備されていると認められる。とりわけ、教養教育において国際化のための語学力の向上やコミュニケーション能力向上のための情報教育の充実については、高く評価できる。また、部局間の相互履修や他大学との単位互換制度等、学生の多様な授業ニーズへの対応は評価できる。ただ、特徴ある教員を養成するためのカリキュラムが十分に組み立てられているとは言いがたいので改善の余地がある。また、学生生活実態調査で、約 26%の者が満足できない授業があると答えており、教養基礎教育での理解度・満足度が低く、授業改善に取り組む必要がある。

カリキュラムの趣旨が学生に十分に理解されていない場合は、授業に対するモチベーションは上がらない。その意味では、教員が授業の目的、授業内容をシラバスによって学生に周知を図っている点では評価ができるが、シラバスの作成率が 8 割で、活用率が 6 割に留まっているのは改善を要する。また、個々の授業内容がその目的を具現化したものとなっているか、シラバス通りに授業が行われているかについてはおおむね達成されているが、改善が必要な授業について、適切な指導の手立てが採られていない点は改善が必要である。シラバスは学生との一種の契約で、シラバスに書かれた授業内容、学生からの授業評価、実際の授業の参観等を勘案して評価し、授業改善の方法を講じるべきである。

授業時間数の確保も必要で、休講に対しては補講や資料提供等の措置が採られているかの点検を行い、休講の多い教員に対しては、全学的な対応と指導が必要である。

一般的に教員を強く志望する学生の割合は減少傾向にある。それは、子ども達と接する機会が非常に少なく、教育に魅力を感じていないことがひとつの要因であると考えられる。その意味で 1 回生に教職入門セミナーを設置して、キャリア教育を実施していることは評価できる。さらに、キャリア教育として、低回生から教育実習以外にインターシップやボランティア等の多様な実習機会を、正規の授業として全学的に設定する必要がある。また、授業の形態も単なる講義だけではなく、学校現場が求めるコミュニケーション能力向上等の経験的・実践的な授業の充実が望まれる。

成績評価が個々の教員の裁量にゆだねられており、個人差が大きく、妥当性に欠ける傾向がみられるので、厳格な成績評価システムの導入が必要である。つまり、個々の授業の評価基準が明確で、授業での到達点を学生にシラバス等で明示することで、成績評価の妥当性が担保できる。さらに、GPA 制度の導入や成績に関する学生の異議申し立てを処理するクレームシステム等の導入によって、より厳格な成績評価が可能になる。このような成績評価システムを構築することによって、学生から不公平感を払拭し、学習意欲を高めることができる。

大学院においては、学位論文の評価基準が明確に示されていて、その上で、分野の異なった審査員による複数審査が行われていることが、成績の厳格性と妥当性を担保する上で重要であるが、この点で改善の余地がある。

編入学者や基礎学力不足の学生への教育上の全学的なサポート体制は十分ではなく、改善する必要がある。

小学校教員養成課程の 4 回生（教員採用試験合格者）に対して、小学校理科実験講座を実施している取組は特筆に価する。

## 基準6 教育の成果

教員採用率の向上は評価できるが、教員需要が増えたから採用率が向上したのでは、教育の効果があったとは言えない。採用試験の受験率、教員需要率、校種別採用率等を勘案して総合的に判断し、改善すべき教育内容・方法を検討する必要がある。その場合、第二部における教職就職率の向上の要因分析を行い、参考にすべきである。

複数免許の取得率は教員養成課程で2.64(平成16年度)と高くなっており高く評価できる。ただ、これからの教育制度を勘案すれば、小学校・中学校の免許取得が有益であり、その点で、複数免許の中身を検討すると同時に、中学校教員養成課程で小学校免許取得を容易にする工夫や、教養学科生の転籍を含めた小学校免許取得の可能性についても検討する必要がある。

さらに、教員免許以外の資格取得を積極的にすすめているところは高く評価できる。とりわけ、教養学科の一つの方向性として、生涯学習社会に貢献する人材を養成するとするならば、学校教育以外での資格取得を促進させることが必要である。

未卒業・未修了者の割合はそれほど高いとは言えないが、教員養成課程と第二部および大学院でここ数年、未卒業・未修了者が増える傾向がみられる。その原因の追及し、至急に対策を講じることが必要である。

学部・大学院とも卒業・修了要件以上の単位を取得している点や、単位認定率の向上が見られる点は評価できる。しかし、単位の質を保証するための単位取得の上限設定や厳格な成績評価システムの機能を勘案して、単位取得率は評価される必要がある。

卒業生の社会的評価は教育の成果の計る上で有効である。管理職や優秀教員の表彰あるいは逆に教員不適格者に占める卒業生の割合によって、さらには教育委員会や企業等の卒業生の評価を調査することによって、教育の成果を評価する工夫が必要である。

## 基準7 学生支援等

授業に関するガイダンスは行なわれているが、その内容が学習意欲を高めるガイダンスになっているかどうかの検討が必要である。

オフィスアワー、就職支援やキャリアサポートデスクの設置は効果的な学生支援であり、高く評価できるが、その利用率と利用内容から、有効に活用されているかの検討が必要である。とりわけ、就職支援については、単なる就職のためのハウ・トゥーではなく、就職の悩みの相談やモチベーションが向上するような内容に改善する必要がある。

無線LANのアクセスポイントの設置や図書館及び情報処理センターのオープン利用等、自主学習の環境はある程度整備されているが、その利用状況の把握と学生ニーズに合った利用方法の改善が望まれる。

学生支援に関するニーズ調査が行なわれている点では評価できるが、学生組織との定期的な会議や支援に関する話し合い、あるいは学生の中に大学評価委員会を設けるなどして、直接学生からの意見を徴収する機会を増やし、常時、学生のニーズを把握するように努める必要がある。

課外活動の支援は適切に行なわれているが、教育学部における課外活動の教育的な意義について明確に提示し、その支援の方法について工夫する必要がある。

る。

全体的な学生ニーズの把握に則った多様な支援は行なわれているが、その周知方法に課題を残す。今後は多様な学生に対応するために、個人カルテを作成するなどして、それぞれの学生にあったきめ細かい支援が必要である。

#### **基準 8 施設・設備**

図書館の設備や情報量，情報ネットワーク，プロジェクター等のプレゼンテーション設備等の整備は十分になされ，高く評価できる。ただ，教育に有効な施設・設備が整っているかという点では再検討が必要である。例えば，模擬授業ができるような教室があるとか，学生の自習室が整備されているかなどが考えられる。

図書館は地域と連携し，社会貢献している点は高く評価できる。しかし，例えば教材研究のための図書や授業のための視聴覚資料等，教育課程と対応している資料がどれだけ整備されているかの質的調査を行い，さらに，施設・設備が学生にとって使いやすいものになっているかを検討し，改善する必要がある。

また，施設・設備の活用を促進するための運用規定の設定やソフトウェアの開発，スタッフの充実などが望まれる。

#### **基準 9 教育の質の向上及び改善のためのシステム**

授業評価をはじめ様々なアンケートによってデータ収集が行われていることは評価できるが，教育研究に関する情報について集中的な管理システムが構築されていない点は改善が必要である。つまり，全学的に教育研究に関する情報データベースが作成され，必要に応じて活用できるようなシステムが構築されていることが望まれる。そのためには，教育の質の向上及び改善のための調査等の実施率の向上やフォーマットの統一など，全学的な取組が必要である。その上で，デマンドサイドである学生の意見が，教育の改善にどのように反映されているのかの公表が必要である。

自己評価や外部評価が，教育の質の向上及び改善に資する評価システムとして十分に機能しているとは言いがたい。また，教育の質の向上のための教員の研修等も十分だとは言えない。そこで，FD 委員会等の教育を改善する組織が学内で適切に位置づけられて機能し，改善が迅速に行なえるシステムの構築が必要である。

以 上

## 「個別意見」

後藤幸雄委員  
(大阪市教育委員会教育次長)

### (1) 大学の目的

「教養教育・共通教育では、豊かな人間性，批判的な思考力…略。教員養成教育では，教職教養とともに…略」という目標については目的が明確に明示され，特に安全管理や危機対応等，学校教育を中心とした教育の今日的課題を明記し，よく理解する事ができる。しかし，「教養系専門教育では，…略…専門分野についての総合性の高い基礎知識を修得し，創造性豊かな探求能力を養う」という教養系専門教育の目標についての記述は，どのような能力を育成していくのか若干理解し難い面があると感じる。大阪教育大学として(教育系の大学として)教養学科を設置している意義を明確に示すと共に何を学習し，学生がどういった能力を身につける事ができるのか具体的イメージが描ける様な記述(当然後に出て来る学生の受け入れや教育内容及び方法等とも関連するものですが)をした方が良いのではないかと思う。中期目標の到達度の点検という観点からも整理する必要があるのではないかと思う。全体的に，教員養成大学としての目的目標という点については大いに評価されるが，教員養成課程，教養学科，夜間学部という三部局を有する大阪教育大学ならではの大学の特色，特性をどの様に構築していくのか今後の課題だと思う。

### (2) 教育研究組織(実施体制)

現在，学校現場で求められる教員の資質としては，「授業力」はもちろんの事だが，従来から言われている「子ども理解」力と併せて，とりわけ保護者・地域との関係をいかに密に良好な関係を保つか(関係力・連携力)が上げられる。具体的には「大学案内2006年」に揚げられている「プレゼンテーション力」「コミュニケーション力」「問題解決力」の正にこの3つの力を教員が身につけ，それぞれのスタイルで教育活動に専念する事である。中学・高校の場合，教員養成大学卒業以外の教員も多く，それぞれの教員の経験，特性が相互に影響を及ぼしあい，そのことが資質向上に結びつき，教育活動に反映されている場合が多く見られる。そういった意味で本学の開放制と計画養成の教員養成の2つの学科の長所・特性を活かした教員養成のあり方が求められる。特に小学校教員養成課程と中高教員の免許取得可能な教養学科，あるいは第2部との単位の互換性や交流のあり方等，創意工夫が求められる。

各センターは，多分野に渡るとともに，内容も充実しており，本学には欠かせない存在であると思われるが，学部・大学院の教育研究支援と独自活動が中心の現在のセンターの機能を更に発展させる必要があると思う。その意味では「教職教育研究開発センター」「学生支援センター」(両方仮称)等への再編・統合していくという構想は今後教員養成に更に寄与するものとして，大いに期待する所である。中でも「情報教育の必要性」や「理科離れ」が課題となっていることから情報処理センター，科学機器共同利用センターの機能や活用のあり方について更に充実される事を期待したい。

### (3) 教員及び教育支援者

大学教員採用に当って従来の研究業績中心の選考から指導能力も加味され、実際に教壇に立って指導能力を確認されるという方法、また、今迄の教育実践や課題意識・抱負等、プレゼンを実施されている事に関して大いに評価したいと思う。教員が、学校現場における今日的課題を明確に把握し、それらに対応できる能力を備えた学生を育成する事は教員養成大学としてのある意味使命ともいうべきもの。指導する教員に、鋭敏な学校現場感覚が求められる。また当然の事だが、新採時から具体的に教育実践を実施する事となり、様々な課題に直面する事が予想され、1年間は指導教員が居るものの、本人が具体的に対応し、課題を解決していかなければならない。この様な問題解決能力を育成するためには、学生時に現場を想定した実践的な「授業」が組み込まれる事が必要と思われる。そのためには、現在の教員スタッフ（学校教員経験者の数が300人中34人）をより充実させる事が必要なのではないかと思われる。

学生による授業評価実施率が教育学部（第一部）の両学科共、平成16年度では30%代を推移している。ゼミ等の少人数指導の場合、授業評価を控えているとの実情はあるものの今後100%の実施に向け、取り組みを強化する必要がある。その点、第二部の90%実施については、評価すべきである。しかし、学生からのヒアリングの際「授業評価をしても授業が一向に変わらない先生がいる。そのために学生による評価もいい加減になっている面もある」との発言があった。授業評価の結果については、各部局の所属教員に報告し、改善に供され、更に改善の状況についてアンケート調査も行われているが、それらを点検する体制を構築する必要があるのではないかと思う。

### (4) 学生の受け入れ

学生の受け入れに当っては、将来の教員としての適性や資質を見抜く事は大変重要である。そのために入学試験において学力検査の他に、面接試験を導入された事及びセンター試験を課した上での推薦入試の実施は評価できる。一方、入学後のカリキュラムとの関連もあると思われるが、特に小学校教員養成課程の学生の受け入れの際（入学試験）には、理数系の教科における基礎・基本の学力を判定できる工夫をすべきではないかと思われる。理数系教科について、入学後、学習・研究できるとはいえ、入学時に一定の水準に達している上で、学習・研究をする事によってより効果が上がるものと考えられる。現在、学校現場では、授業を実践する上でネックになっている場合もあり「理科離れ」という今日的課題に対応するためにも、今後、入学試験のあり方について工夫を期待したい。先日の学生のヒアリングにおいても、教員を希望する学生からも理数系の教科指導への不安の声が聞かれた。

また、第二部の学生の意欲・意識が非常に高く、1年次の時から先輩を講師に専門的かつ実践的な内容を中心とした学習サークルを自主的に開催している。その背景や要因を分析し、今後の入学試験に活かす必要があると思われる。

### (5) 教育内容及び方法

自己評価書によるとシラバスと授業内容の一致度に関する調査では、高い率で一致しているとのデータが示されており、この点は十分評価できるものと考えている。また、教養科目において「自然派のための野外実習」という授業を実施し、自然の中でのスポーツ実習や自然観察を中心とした自然研究の分野の



実習を実施する等、座学を離れた画期的な授業が実施され、その成果は期待する所、大である。一方、学生のヒアリング時に、例えば第二部の総合的演習の授業に関して、シラバスはともかくとして、教員によって授業内容に差異があり過ぎ、受講した学生が失望するケースがみられる事、休講等があり、その補講がなされない時がある事、また、成績に関わって学生同士が情報交換をした際「公平性に欠ける」面が見られる事あるいは、1・2年次から「教員になる」事を前提とした実践的な講座の開設希望等、多く意見が出された。

今後は、アンケートだけでなく直接話し合う機会を持ち、これらの意見を含め、学生の様々なニーズを把握し、学校全体の課題とし改善に取り組む事が求められる。この事によって、学生のモチベーションが上がり、大学のより一層の活性化に繋がると考えられる。

また、現在教育実習は3年次で実施されている。しかし、学校現場は子ども・地域の実態等、様々であり、1・2年次に現場で何らかの教育活動に携わる事は、学生にとって意義のある事と思う。現場の経験が大学での学習意欲に繋がる事、複数の現場を知る事によって学生の質に幅を持たせる事ができる事等、優秀な教員養成に繋がると考える。時期、期間、単位認定等課題を整理するとともに実施にむけ検討して頂きたい。

近年、運動部の学生をはじめ、大学生による事件が発生し、大学生のモラルの低下が懸念されている。学校現場においても教員によるセクハラ事件や飲酒による事故等、残念な事だがモラルの低下による事件が発生している。特に教員を養成する教育系大学としてモラルを育成するための教育＝教養教育を重点的に取り組むと共に人権教育という視点も含めて、より一層系統的・体系的に取り組む必要があると思われる。

#### (6) 教育の成果

学校現場サイドからは、現在校種間の接続が重要になっており、小中学校間の交流、小中一貫教育の実施等、具体的な取り組みを推進する上で小中学校の両方の教員免許取得者の需要がより一層増加するものと考えられる。そういった意味で教員養成課程卒業時の両方の免許取得者が8・9割という数値は評価に値する。只、中学校課程の学生が小学校課程の免許を取得する事が難しい旨の議論があったが、学校全体として工夫できないものかと思う。

全体として就職率・進学率が年度毎に上昇していること、中でも教職への就職率の増加は大きな成果であり、特に第二部における教職就職率が2年間で大幅に増加している事は特筆すべきである。これは、講師等の教員経験者の先輩学生や卒業生の教員による自主的な実践的な講座の開設等、学生自身の意欲と大いに関連しているのではないかと思われる。また、二部学生のボランティアによる学校現場での教育活動への参画が個々人によって時期・期間・活動内容等、差異はあるものの学問への意欲、教員志望への意欲等へ影響を与えているのではないかと思われる。今後、これらの状況を更に分析して頂き、それらの分析をもとに1・2年次からの学校現場での教育活動への参画について検討を頂きたいと思う。

また、教育委員会にとって大学と連携した現職教職員の研修をはじめ、スクールリーダー養成等、教員の資質向上にむけた取り組み、学校評価等の共同研究など成果を上げており、今後、更により一層充実したものにできる様、検討をお願いしたい。

#### (7) 学生支援等

新年度のガイダンスの開催，学習相談における指導教育制，また教員向けの「指導教員ハンドブック」の配布，オフィスアワーの全学的導入等，学生の学習に関する相談活動や助言等適切に行われており，学生にとって有意義な取り組みである。中でもオフィスアワーは，直接学生が指導・助言を得る事が出来，即効性のあるものとして意義あるものと思われるが，一方，制度そのもの知らない学生が26%存在する事は課題である。

具体的に，保健センター，学生よろず相談コーナー，就職相談室を設置し，学生への相談活動を展開している事は評価できる。しかし，「就職に関するアンケート」(平成16年度)の結果72～63%が「大学の就職支援についてあまり評価していない，全く評価しない」と回答している。この結果の要因の1つとして，就職ガイダンスのあり方があげられるのではないかと。学生のヒアリングの際，ガイダンスが学生のニーズに十分応えた内容になっていないとの意見があった。いわゆる受験対策や免許・資格取得のための対策といった内容が多く，自分の個性や力量，学習して来た内容と将来への展望，あるいは自分を質的により一層向上させるために何が欠けているのか等，モチベーションを高める内容になっていないのではないかと，という意見であった。今後，学生のニーズを充分把握し，ガイダンスのあり方について検討され改善される様，期待する。

#### (8) 施設・設備

図書館については，図書をはじめ学術雑誌等の刊行物，視聴覚資料，教科書等幅広く収集・所蔵し，地元柏原市の図書館とも連携し学内外の利用に供され，多大の貢献をしている。視聴覚資料の豊富さと視聴ブース，視聴覚室，視聴覚ホール等を設置し，ゼミ等で使用され効果的・効率的な利用状況である。また，全体に明るく，広く学生等が比較的自由に利用し，パソコンの端末利用率も高く，広く活用されている。

今日，学校現場における教育の情報化は急速にその需要を増して来ており，多くの教育活動に活用され，教員にコンピュータに関する十分な知識や操作技術等が要求されている。特に教員自らが操作できるだけでなく，授業で指導する力量を校種に関らず要求されている。そういった意味で情報処理センターの役割は大きいといえる。大阪教育大学と他大学，キャンパス間，キャンパス内の各棟間や各教室・各研究室あるいは附属学校間とのネットワーク等，大変充実したものになっている。しかし，オープン利用室及び貸出端末が14%となっており，さらに活用を促進するため専任スタッフの充実等，体制整備が求められる。

#### (9) 教育の質の向上及び改善のためのシステム

教育の質の向上を図るためには，学生や教員間等，様々な立場からの評価やアンケート調査及び結果の公表，さらには改善面での点検等が不可欠といえる。そういった意味で学生による授業評価・満足度評価・学習環境評価等を実施し公表され，授業改善の状況アンケート調査を実施している事は大変有効な取り組みといえる。また，授業評価検討プロジェクトを立ち上げ，全科目において授業評価を実施する事によって，教育の質の向上が更に推進されると思われる。その際，授業改善が図られない教員に対する対応も同時に視野に入れて検討す

る必要があるのではないかと思う。自己評価書においては、多くの教員が改善に取り組んでおられ、成果は上がっているが、学生のヒアリングの際に改善点が見られない教員が居るといふ発言もあり、その事によって評価そのものが形骸化する可能性もある。一方、点検をきちんと実施する事によって学生の授業評価に対する認識もより一層深まると思われる。更に自己点検・評価に関する結果の公表も重要である。また、ペーパーによる評価・アンケートの実施も重要であるが、学生と直接会話をし、そのニーズを的確に把握・分析し、対応策を講じる事が大切である。学長のヒアリングに加えて各学部毎での学生からのヒアリングを実施できる様、学校全体として取り組む体制作りが求められる。

## 「個別意見」

佐藤 光 委員  
(兵庫教育大学教授)

### 1. 全体的所見

大阪教育大学は明治初期の教員伝習所にまで遡ることのできる、歴史と伝統を持った教員養成の基幹大学である。学部には教員養成課程、教養学科、小学校教員養成5年課程(第二部夜間学部)が置かれている。大学院には教育学研究科修士課程が設置されている。この他に、言語障害教育を専門とする専攻科も置かれている。特に、教養学科及び第二部夜間学部の存在は、他の教員養成系大学・学部にはないもので、大阪教育大学の特色となっている。

学部教員養成課程では、幼・小・中・高の各種教員免許状から障害児教育関連の教員免許状まで、学校教育におけるほぼすべての教員免許状に対応した課程が整備されており、教員養成の総合大学としての諸条件が整えられている。

教員養成教育における教養教育の重要性はつとに謳われていることである。教養学科は教員養成という観点での特色ある教養教育を行うことのできる基盤を有している。また、教員養成に係る学問諸分野のアカデミックな基盤をも形成している。このような利点を生かした教育研究の取組みが、他の教員養成系大学・学部にはない豊富な人材を活用して積極的になされており、学問・芸術の諸分野で総合性の高い教育研究が展開されている。

第二部(夜間学部)では、社会人に門戸を開き、職を持ちながらも小学校教員になろうとする意欲ある学生を受け入れている。教職就職率も高く、教育の成果が上がっていると判断できる。

大学院では昼間だけでなく、夜間にも2専攻を置き、現職教員や教職を志す一般社会人をも対象とした教育研究体制を整えており、社会的ニーズに的確に対応している。

大阪教育大学が、それぞれの部局の特色を生かしながら、より機動的な全学協力体制を構築し、先導的な教員養成の基幹大学たらしめる大学全体の大きな目的に向かって、今後更に発展するよう期待する。

次に、授業見学及び学生へのインタビューの感想を述べる。授業見学では「総合演習」と「生活科教育法」の授業を参観した。どちらも授業の目的をしっかりと踏まえ、よく計画された授業であった。学生たちの受講態度もよく、同じ大学教員として学ぶことの多かった授業見学であった。学生へのインタビューでは授業に前向きに取り組んでいる学生たちの様子や、生の声を直接聞くことができ、大変参考になった。「学生生活実態調査」などはマスとしての学生の意見分布はよくわかるが、それと併せて個々の学生の声を聞くことから大学教育の改善へのヒントが得られる。学長と学生との懇談会が行われているとのこととで、これからも学生の立場に立った大学づくりが一層進むよう期待する。

### 2. 評価事項に関する観点別評価

「教育を中心とする活動に関する自己評価書」に基づき、9つの評価事項について観点別に以下の5段階の記述により評価結果を述べる。なお、紙数の関係で「基準を十分に達成している」と評価された観点についての記述は省略する。

- ・ 基準を十分に達成している。
- ・ 基準をおおむね達成しているが、改善の余地もある。
- ・ 基準をかなり達成しているが、改善の必要がある。
- ・ 基準をある程度達成しているが、改善の必要が相当にある。
- ・ 基準を達成しておらず、大幅な改善の必要がある。

### 1) 大学の目的

観点1-2-1について、中期目標に記載されている、より具体的な教育に関する目標の学生への周知はホームページへの掲載のみにとどまっている。大学の掲げる教育目標の達成に向けて、学生には学習等への積極的な取組みを促す必要があることから、新入生ガイダンスをはじめ、年度ごとの履修ガイダンス等の機会を捉えて一層の周知を図るべきであろう。したがって、この観点については基準をおおむね達成しているが、改善の余地もある。

### 2) 教育研究組織（実施体制）

観点2-1-3について、教養教育の体制としては教育研究推進室の下にある教学委員会において基本方針を企画立案し、その基本方針の基に教養学科を中心とする全学的な体制で実施している。また、平成16年度には教養教育の内容面での検証、改善、調整を行う全学的な組織としてカリキュラム編成会議が設置されている。このように教養教育の体制は適切に整備されているが、カリキュラム編成会議を機能させることは今後の課題とされている。したがって、この観点についての基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

観点2-2-2について、教育課程や教育方法等を検討する全学的組織として教学委員会がある。また、教員養成課程には教務委員会、教養学科には運営委員会、第二部には教務部会が置かれ、それぞれの部局の固有の課題について検討し、開催回数も十分に確保されている。しかし、大学の基本方針に沿った具体的な教育活動の実施策の検討や必要な合意形成を行う組織運営について、更なる検討・改善が望まれる点もあることから、この観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

### 3) 教員及び教育支援者

観点3-1-1について、教員組織編成のための基本方針は中期目標において、教育研究の実施体制等に関する目標として定められている。また、これらの目標を達成するための具体的方策は中期計画に明記されており、これに沿った組織の見直しの検討が進行中である。このことから、この観点に関する基準はかなり達成されているものの、改善の必要がある。

観点3-1-4について、大学院設置基準に基づく必要教員数は部局単位では充足されているが、専攻別では一部過不足がある。教員人事に関わる一過性のものと考えられることから、この観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

観点3-1-6について、教員組織の年齢・性別構成等について特に制度化はされていないが、採用時の適切な配慮により、現状では著しい偏りはない。平成16年6月には人事の基本方針も定められており、今後はその適切な運用が求められる。任期制や優秀教員表彰制度についても今後の検討課題とされてお

り、この観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

観点3 - 2 - 2について、教員の教育活動に関する定期的な評価体制として、各部局に評価委員会が置かれ、相応に活動している。学生による授業評価アンケートの実施率も向上してきているが、これを教員個人の教育活動に関する評価にどう生かすかについては検討課題とされている。したがって、この観点での基準はかなり達成されているものの、改善の必要がある。

#### 4) 学生の受入

観点4 - 1 - 1について、アドミッション・ポリシーは各部局ごとに定められており、様々な広報媒体によって公表・周知が図られている。しかし、広報の内容、特に大学での教育内容に関する部分の改善が必要とされている。また、大学全体としての求める人材像の明示や大学院及び専攻科においてもアドミッション・ポリシーとしての明文化の検討が必要と思われる。したがって、この観点での基準をおおむね達成しているが、改善の余地もある。

観点4 - 2 - 4について、アドミッション・ポリシーに沿った学生受入れの検証と入学者選抜の改善を検討するための、大学全体の視点からの取組みが不十分であることから、この観点での基準はある程度達成されているが、改善の必要が相当にある。

観点4 - 3 - 1について、学部においては入学定員を常に充足している。大学院では全体としては定員をほぼ充足しているが、専攻によっては定員に満たないところがある。また、特殊教育特別専攻科では常に定員を下回っている。したがって、この観点での基準はかなり達成されているが、改善の必要がある。

#### 5) 教育内容及び方法

観点5 - 1 - 4について、部局間の相互履修の制度や、他大学との単位互換制度が設けられている。学校インターンシップは第二部において授業の一環とされている。また、補充教育として、教員採用予定者のための小学校理科実験講座が開かれている。今後は学生のニーズや社会からの要請等を把握し、その分析をもとにこれらの取組みを更に充実させる必要がある。この観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

観点5 - 2 - 2及び観点5 - 5 - 2について、学部のシラバスは授業科目の約80%がホームページで学内外に公開されている。検索機能も充実しており、学生の授業選択に役立っている。しかし、学生の活用度の向上については全学的な調査と改善のための体制が必要である。大学院のシラバスは「履修提要」にその内容が掲載されているが、ホームページ版のシラバスは整備途上である。したがって、これらの観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

観点5 - 2 - 3について、附属図書館の利用時間は自主学習に配慮した設定となっている。基礎学力不足の学生への配慮については、それを全学的に展開するための組織的調査とそれを踏まえた検討が必要とされている。したがって、この観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

観点5 - 3 - 1及び観点5 - 7 - 1について、成績評価基準や卒業（修了）認定基準は明確に定められているが、各種評価と判定との関係を定量的に明示している例は少ない。また、学生への一層の周知が求められている。特に、大

学院ではシラバスの充実とともに、大学院の教育並びに研究指導の実情に沿った改善が求められている。したがって、これらの観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

観点5 - 3 - 2について、成績評価基準に従って、成績評価、単位認定等はおおむね適切に実施されているが、更なる客観性と透明性を高めるための組織的な取り組みが必要とされることから、この観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

観点5 - 3 - 3及び観点5 - 7 - 4について、学生の申立てを受付ける仕組みを設けて、適正な処理が行われているが、大学として具体的な申立内容や措置等を十分に把握できておらず、改善する必要がある。したがって、これらの観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

## 6) 教育の成果

観点6 - 1 - 1について、教育目標は明確に示され、各種の媒体で公表・周知されている。しかし、教育の達成状況を学生一人ひとりについて評価・検証し、教育機能をより強化するための制度作りは今後の課題とされている。したがって、この観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

観点6 - 1 - 3について、学生の授業評価や学生生活実態調査において、教育の効果についての学生の判断が調査されている。おおむね学生の満足度は高いといえるが、学生生活実態調査では回答者の約26%が、満足できない授業がかなりあると答えている。教養基礎教育での学生の理解度・満足度もやや低く、改善が望まれる。したがって、この観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

観点6 - 1 - 4について、全卒業生・修了者に関する就職率及び進学率を合わせたものは平成16年度で約8割である。教員就職状況も年々改善されているが、大都市圏の教員需要の増加傾向を考えれば、更なる成果が求められる。進路把握について、未確認者が激減していることは評価できるが、未就職者の割合がやや高いと思われる。したがって、この観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

観点6 - 1 - 5について、教育委員会との懇談会や連携協議会がもたれ、教員養成の質的向上のための取り組みがなされている。しかし、卒業（修了）生やその就職先から、卒業（修了）生が大学で身に付けた学力や資質・能力等について意見を聴取する仕組みが十分にできておらず、デマンドサイドから見た教育の成果や効果について確認することができない。したがって、この観点での基準はある程度達成されているが、改善の必要が相当にある。

## 7) 学生支援等

観点7 - 1 - 1について、新年度のガイダンスは全専攻で行われている。 Semester制であることを考え、後期にも全体ガイダンスを行うことについては検討課題とされている。また、学習へのモチベーションを高めるためのガイダンスのあり方や内容の検討も必要と思われる。したがって、この観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

観点7 - 1 - 2について、学習相談・助言については指導教員制により「指導教員ハンドブック」に沿って実施している。オフィスアワーもほぼ満足でき

る設定率であるが、学生への周知方法等には改善の余地があるとされている。したがって、この観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

観点7-2-1について、自主的学習環境は図書館及び情報処理センター所管のオープン利用室以外は各専攻の状況に応じて整備されている。しかし、これらの利用状況の把握や維持・管理について大学としての組織的対応はなされていない。また、無線LANアクセスポイントの設置は評価できるが、利用度が低く、今後の改善が望まれている。したがって、この観点での基準はかなり達成されているが、改善の必要がある。

観点7-3-1について、相談内容に応じた各種の対応組織が整備され、適切に運用されているが、人権相談員、セクハラ相談員の認知度が低く、周知方法に改善の余地がある。また、就職支援に関する学生のアンケートでは、大学の就職支援に対する評価は高くなく、今後の改善が必要である。したがって、この観点での基準はかなり達成されているが、改善の必要がある。

観点7-3-4について、授業料免除、奨学金とも希望者が多い中で適切に運用されている。なお、日本学生支援機構以外の奨学金の認知度が低く、周知方法の改善が必要である。また、財源の確保及び各種制度の活用についての検討が必要である。したがって、この観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

## 8) 施設・設備

観点8-1-3について、施設・設備の基本的な運用方針は固定資産取扱規程等に定められ、ホームページ上で公開されている。実際の運用面においては、個々の施設・設備について詳しい取扱が示されているものの、講義室については周知されていない。今後、大学の全体的な施設・設備についての運用方針を定め、周知する必要がある。このことから、この観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

## 9) 教育の質の向上及び改善のためのシステム

観点9-1-1について、研究者情報管理システムが構築され、整備されているが、いまだ教育活動の実態を示すデータや資料を適切に収集・蓄積しているとはいえない状況である。この観点での基準はかなり達成されているが、改善の必要がある。

観点9-1-2について、各部局において授業評価や各種アンケートを実施し、学生の意見をより正確に把握するとともに、評価結果は教員にフィードバックされて改善に役立てられている。今後は、実施率の向上や全学で統一したフォーマットを工夫するなどの改善が求められる。この観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

観点9-1-3について、卒業（修了）生を含む、学外関係者の意見を聞く努力はなされているが、大学全体の組織的な取り組みとしては改善の必要がある。また、聴取した意見を教育の状況に対する自己点検・評価に反映させる仕組みの改善も必要である。この観点での基準はある程度達成されているが、改善の必要が相当にある。

観点9-1-4について、法人化以前の評価体制では全学教授会のもとに評



価委員会が置かれ、平成 15 年度には自己点検・評価が実施された。その結果を受けて、改善への努力が継続的になされている。法人化にあたり、評価システムの見直しが行われ、新たなシステムが機能しはじめるのは平成 17 年度からである。このような状況を勘案し、この観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

観点 9 - 1 - 5 について、学生による授業評価の活用や FD 事業を通じて授業内容、教材、教授技術等の改善に組織的に取り組んでいるが、教員の参加率は高いとはいえない。したがって、この観点での基準はおおむね達成されているが、改善の余地もある。

観点 9 - 2 - 2 について、本観点での組織的なデータ把握がなされておらず、現時点では評価不能である。

観点 9 - 2 - 3 について、教務課職員については学外研修への参加等が行われているが、その他の教育支援者、教育補助者に対する研修等を行われておらず、この観点での基準はある程度達成されているが、改善の必要が相当にある。

## 「個別意見」

成 山 治 彦 委員  
(大阪府教育委員会教育監)

大阪府の学校教育における大阪教育大学卒業生教員の果たしている役割は大変大きいものがある。それは単に大阪府という同一行政区域内に大学が存在するという地理的な要因からではない。本学で養われた教科指導力や生徒指導力、人権教育などの理論と実践力を身につけた教員が本府教育をリードしてきた歴史と伝統があるからであり、同時に今日においても、多くの本学教員が大阪府内の公立小・中学校等に出向き、大阪の学校教育が直面する課題に対して、現場の教職員とつながりを持ち、日常的に指導助言をさせていただいているからである。その意味で、本学の在り様については、府教育委員会としても、私個人としても、常に大きな関心を寄せてきたのである。

しかし、近年、児童生徒数の減少に伴い大阪府における教員採用数が減少したこと、また、教員養成課程を有する私立大学などが台頭して来たことなどから、量的にはその影響力が以前に比べ低下してきているのも現実である。同時に、学校現場が直面する教育課題の多さや教育内容の急速な変容のもとで、大学における教育・研究と学校現場における実践的課題との間に少なからず乖離が見られ始めてきたのも、また事実である。

このような状況のもとで、即戦力として信頼に足る教員を確保したい、学校現場の抱えている課題に有効に対応したい、教職員の資質を高めたい、個々の大学教員と学校とのつながりのレベルから大学と教育委員会・学校といった組織的なレベルに連携・協働を進めたいという願いのもとで、大阪府教育委員会として本学と連携協定を締結させていただいたわけである。

以上のような観点から、私はこの度本学の外部評価に参画させていただいた。基本的には『教育を中心とする活動に関する自己評価書』にまとめられている大学側の自己評価を妥当とする立場であるが、いくつかの点について意見を申し述べることにする。なお、外部評価に際しては、学生からのヒアリングと授業見学を参考とした。

### 1 大学の目的に関連して

本学の目的は、学則第1条に「学芸の研究授業につとめ、高い学識と豊かな教養をもつ人材特に有為な教育者を育成すること」と定められている。全国各地に人材を送り出す立場にある本学とすれば当然の目的といえるが、それは教員養成大学のすべてに共通する「普遍的な」目的ともいえる。いくつもある全国の教員養成大学の中にあって、他の大学とは異なる独自性なり優位性を持った大学として他との違いを打ち出すとするならばどのような特徴のある目的を打ち出せるのであろうか。

例えば、教育研究組織(基準2)にも関連するが、教養学科が設置されていることは本学の特徴である。教員採用数が減少し、国の教員養成学部の定数削減のもとで教養学科が設置されたという経緯はあるものの、他の教員養成大学が教養学科を廃止または教員養成学科に切り替え始めている中で、教養学科を

存続させるとしたら、その教養学科を設置している積極的な意義を本学の特色として、大学の目的に位置づける必要があるのではないだろうか。

しかしながら、単科大学における教養教育の限界はある。だとするならば、本学ではむしろ「教育」を切り口にいかに教養を深めるかが課題となるのではないだろうか。例を挙げるならば、私は評価に先立って「教養基礎科目」である「公共性を考える」という興味深いテーマの授業を見学させていただいた。数人の担当教官がパネル形式でこの間の講義を整理され、相互に関係性を持たせながら現代における「公共心」のあり方に迫ろうという意欲的なものであったが、学生のほうには講師陣とは少し距離感があるような空気を感じた。教室の後ろに固まって座っている、内職している学生やうつ伏せている学生、遅刻して入室しながら靴音が高く、帽子も被ったまま。この学生たちが教職に就いたら遅刻して入室する生徒にどう指導するのだろうか、つい考えてしまう。それよりも何よりも「公共心」という教育の分野でも重要な今日的課題に対してなぜこれほど距離感があるのだろうか？教育大学に学ぶ学生として「教育」を切り口に「公共心」を考えるというのは議論白熱の格好の現代的テーマではないのか、と思ったのである。

見学したもうひとつの授業は「小学校教員養成課程」の「生活科教育法」の講義で、学習評価に関するものであった。課程も学習内容も学級規模も学年も異なるので、単純に比較することはできないが、学生の姿勢と教室の雰囲気は明らかに充実したもののよう感じた。前から順に整列して座り、顔を上げて教員に視線が向き、指示された作業にもグループに分かれて取り組んでいた。現時点では外面的な見方しかできないが、それにしても、この違いはどこから生じるのだろうかと考えざるを得ない。教員を目指す学生が、学習評価という就職すればすぐに役立つ内容の実益性に意欲を掻き立てられたことは間違いないだろう。しかし、「公共性」というテーマも学校現場の「実際」に直接係わるものであり、実益性は高いはずである。教員を目指しているわけではない教養学科の学生にとっては実益性が乏しいかもしれないが、教員養成大学に身を置いた「特性」を自身の「売り」にするならば、むしろ「教育」を切り口に「公共性」を考え、自身の考えを持つことは、実社会でどのような職業についてもきっと実益をもたらす優位性や独自性を養うのではないだろうか。

以上のような観点から、すでに確立されているのかもしれないが、外部から見てその具体的なイメージが判然とするように、本学の目的と特色をどの点に見出すかについて、今後一層の検討を期待したい。

## 2 育てるべき人材（教員）像

どういう人材（教員）を世に送り出すか。それは大学の目的（基準1）にも係わり、教育研究組織（基準2）や教育及び教育支援者（基準3）、教育内容及び方法（基準5）、教育の成果（基準6）などにも係わるテーマである。もちろん、大学を出た段階での評価と教員になった後の段階での評価では、送り出した人材の人格形成に与えた要素が異なるためすべてを大学の教育に責を負わせるのは正しくない。赴任した学校の雰囲気や教員を育てる土壌の有無などによって高い評価を得る卒業生もおればそうでない卒業生もいる。しかしながら、受け手である各教育委員会や学校現場が「本学の卒後生は他大学の卒業生と比べてこの点で卓越している」といった評価を本学が得ることは、今後の大学経営にとって生命線だといっても過言ではない。

「育てるべき人材（教員）像」については、本学の「大学案内2006」には「プレゼンテーション力・コミュニケーション力・問題解決力」と明確に示されている。教育大学として「意外」ではなく、むしろ学校現場の教員の実態からするとこの3つの力こそ今教員に求められていることだといえる。これを打ち出された見識に敬意を表したい。

大学のカリキュラムが教科指導中心であるのは当然であるが、新任教員がすぐにぶつかるのは、教科指導とともに学級経営であり、児童生徒や保護者とのコミュニケーションのとり方などである。小1プロブレムや「学級崩壊」、中学校での校内暴力などに如何に向き合って対処するかに悩み、学校に行けなくなる教員も少なくない。これまでなら個々の学校内で教員集団が解決してきたことではあるが、今日では教員になるまでに基礎的な知識と心構えを指導する必要が生じている。

次に、「育てるべき人材（教員）像」について、昨今の大学生や新任の教員が起こす性的非行や非社会的行為などが社会問題化している現状を踏まえて、以下の点を新たに付け加えるべきではないだろうか。それは、本学だけの問題ではなく、すべての大学に共通した課題になりつつあることだが、モラル・マナー・社会的素養（社会性）である。

本来、これらは生育過程において家庭教育や本人の切磋琢磨を通じて自然と身につけていることであり、取り立てて指導しなければならないこと自体が憂慮すべきことである。しかし、初等中等教育の学校現場でも、以前なら当たり前のことであったことが通用しなくなっている実態が児童生徒にも保護者にも見受けられてきていることからすると、学生にも同様の憂慮すべき実態が見られても不思議ではない。

モラル・マナー・社会的素養（社会性）の育成は講義などの日常の学生生活において見逃さず指導することが必要である。「大学生にもなって今更」という意見もあるかもしれないが、単なる注意喚起ではなかなか身につかないのも実態である。キャリア教育や就職指導の一環として位置づけるなどした取り組みが必要ではないだろうか。また、教養教育の柱として先の「公共心」と同様に「品格」「品性」といったテーマで哲学・思想の講義において教授すべきではなかろうか。すでにプログラムに組み込まれているとは思いますが、学生や若い教員の実態は今まで以上にその必要性を喚起しており、今後の精力的な検討を期待したい。

### 3 現代的な課題に関連して

現代的な教育課題については、いくつか重要なものが教員養成に係わって浮かび上がってきており、教育研究組織（基準2）、教育支援者（基準3）、学生の受入（基準4）、教育内容及び方法（基準5）に関連することについて以下に述べたい。

まず、大阪府の学校現場では本学附属池田小学校や寝屋川市立中央小学校で起こった痛ましい事件を経験しており、本学から全国に「学校と子どもの安全教育」のモデルを発信する必要はないだろうか。安全教育を本学が柱とする意義は大きい（兵庫県では防災教育のセンターを設け、世界各地に発信しているように）。教育研究組織の整備、教育内容と方法の確立、教員及び教育支援者の確保などの検討を期待したい。

次に「理科離れ」が社会問題化している中で、特に小学校教員の養成課程に

おける学生の受入（入試科目）は如何にあるべきかを検討し、対応策を講じる必要がある。高校生が教員養成大学を選択する場合、一部を除けば文系的選択になる傾向が強い。学生自身が理科科目に興味を覚えていない状況では児童生徒に興味深く理科を教えることもできないし、実験もしたことがない学生には児童に授業を通じて興味を引き起こさせることは困難である。そのため、入試科目の検討とともに、養成課程における取得単位数と教育内容の充実が必要ではないだろうか。

また、中央教育審議会では小学校高学年における英語教育の導入を提唱しており、今後の小学校教員には英語会話力が求められるが、それに応じた入試科目や教育内容の検討が求められることになる。

さらに、特別支援教育への転換や軽度発達障害の理解などについても、急速に状況は変化する見通しであり、大阪府では公立小中学校での養護学級設置率が90%を超えている（全国平均は50%強）もとで、これまでの大阪府における障害教育の特徴も踏まえ、特別支援教育への転換を準備しなければならない状況である。現在、大阪府教育委員会では特別支援教育のコーディネータ養成に力を入れているが、障害児教育教員養成課程以外に小・中学校教員養成課程においても、早急に特別支援教育の知識と技能をもった教員の養成を検討されることを期待したい。

#### 4 学生の評価と支援

学生からのヒアリングを通じて得た感想は、教員養成課程、教養課程、二部のいずれの学生も、本学の学生は大変真剣に大学生活と教育内容について考え、自己の意見を持っているということである。これらの学生の意見や授業等に関する評価をいかに大学運営に取り入れ、経営改善に役立てるかという視点は今後重要になるだろう。

特に本学教員の在り様については「学生を突き放す言動をする教員もいる」とか「学習の評価・評定に関する教員間の統一性や透明性が不足している」「休講が多い教員があり、補講期間を有効に活用されていない」「授業評価アンケートが学生に還元されていない」など厳しい意見もあり、その妥当性の精査は必要だとしても学生がそのような意見を持っていることは事実であり、学生の意見をどのように経営改善に活かすかについての方策を検討されることを期待したい。

また教育の成果（基準6）において、教員採用率が向上してきたという成果が見られるが、今後一層この数値を引き上げ、本学の存在感と付加価値を向上させるために、オフィスアワーや就職支援キャリアサポートデスクの充実と活用を促進することが期待される。

## 「個別意見」

山 邊 信 一 委員  
(奈良教育大学副学長兼教授)

### 1) 大学の目的

教育学部の中に、3つの教育組織があり、それぞれの単位で改善・改革に向けた取り組みが認められた。ただし、今後、大学全体の枠組みでの学則・理念・教育目標上での明確化が求められる。

また、大学の特色を、目に見える形で示す必要が求められる。教員免許法や小学校教員養成での全教科対応での一定の「均質構造」は避けられないが、大学の特色は、目的や理念での具体性賦与で打ち出せると考えられる。社会の教員養成大学を見る目が厳しくなっている現状で、どのような方針・考え方で、質の高い教員の養成を行うのかを示すことが求められている。

学部の中の3つの組織のそれぞれに特徴があり、このポテンシャルを相補的に活用することが、学内外への人材育成での特色明示となることが期待される。つまり、組織の中で、教育の重心を上げることが、特色の顕在化となる。この「Integration」の方向での取り組みが期待されるし、上記ポテンシャルを勘案すれば、充分可能と考えられる。

### 2) 教育研究組織（実施体制）

2-1) 教養学科での教員免許状取得者が約半数存在する現状がある。2月7日（火）午後のヒアリングの席で上記を取得するかしないかで、授業負担度がかなり違うとの意見が出された。

履習指導で改善の余地が考えられる。

2-2) 「教職教育研究開発センター」として、各種センター再編での機能の充実は期待できる。

また、附属学校との講座単位の有機的・組織的連携の工夫も評価される。

2-3) 教員組織と教育組織のより密接化が求められる。つまり、責任指導体制の明確化で、“ぼくの面倒見てくれるのはA先生、私はB先生”のような明確化。

2-4) 広義の教養教育とは、それぞれの学問分野での考え方や価値観、問題解決に向けての方法論を昇華させた内容を持つべきである。各教科専門の教員が自分の専門性の中で、どのような立場で、概念形成、人格形成、客観化、分析力、価値観の多様性の容認力を育成するのを考えていただきたい。

### 3) 教員及び教育支援者

3-1) 教員人事選考上の実際の教育指導力を見ようとする方針は評価できる。

### 4) 学生の受け入れ

4-1) アドミッション・ポリシーは、1)での大学の目的と関連して、早急な確立が必要と考える。

4-2) 文科系学生への、理科の実験講座開設は良い取り組みである。資源のない日本は、技術立国でしか、生き残る手だてがない。子どもたちに実験を通して理科に馴染んでもらう機会は、現在の小学校の重要な使命である。なお、実験

を受けた文科系学生達の反応や評価の分析・吟味をお願いしたい。

#### 5) 教育内容・方法

- 5-1) 現代的ニーズに沿ったカリキュラムでの普通救命講習会の実施は、高く評価できる。
- 5-2) 大学院の組織改革でのカリキュラム見直しにおいて、教授者が今までの自分の discipline が教育実践や現代的課題にいかに対応できるかの科目設置は、期待される。
- 5-3) 「情報機器の操作」は、部分的であれ教員養成課程全体での実習を行わないと、各講座単位での学生のリテラシー力にばらつきが生じる恐れがある。
- 5-4) シラバス充実への努力が見られる。
- 5-5) 授業アンケート結果のフィードバックは、教養学科で進んでいるので、他の2つの課程でも同様な取り組みが期待される。

#### 6) 教育の成果

小中複数免許取得者が多い状況で、カリキュラム編成、履修指導体制を「子どもの発達段階を見据えた教員の養成」の観点で再検討いただきたい。(現行で配慮されていれば、結構です。)

#### 7) 学生支援

『キャリアデザイン』は、授業内容、ねらいが高く評価できる。

#### 8) 施設・設備

図書館でのスペース配分、パソコン利用環境は、勉学に適しており評価できる。

#### 9) 教育の質の向上及び改善のシステム

- 9-1) 改善システムの必要性が課題として据えられており、今後の教員養成での広義の教育と実地教育のカリキュラム編成上の Integration が期待できる。
- 9-2) 「大阪教育大学の歴史・伝統・使命」の学長による特別授業は、学生に自負心、責任感、を賦与する上で、非常に良い取り組みと評価できる。

# 外部評価委員会 - 実施概要 -

## 【外部評価委員会の主な実施事項とスケジュール】

### 『主な実施事項』

#### 授業見学

・・・詳しくは、次ページ、「総括質疑」、「講評」等を御参照ください。

#### 施設見学

・・・附属図書館及び情報処理センターを見学いただきました。

#### 外部評価委員による学生ヒアリング

・・・学部学生7人 [ 教員養成課程2人・教養学科2人・第二部3人 ]  
を対象に学生の声を直接、聴いていただきました。  
( 大学関係者は参加しませんが、「総括質疑」、「講評」等で  
触れられていますので御参照ください。)

#### 総括質疑

・・・詳しくは、「総括質疑」、「講評」等を御参照ください。

### 『スケジュール』

授業見学	1月13日・18日
外部評価委員会	2月7日(会場:大阪教育大学 柏原キャンパス)
10:30	開会挨拶 出席者紹介 外部評価委員会の進行に関する説明 委員長選出 配付資料説明
10:50	大学の概要説明
11:15	施設見学(附属図書館・情報処理センター)
12:00	( 昼 食 )
13:00	外部評価委員による評価の取運び等に関する打合せ
13:30	外部評価委員による学生ヒアリング
14:30	総括質疑
16:15	外部評価委員のみによる意見交換会
17:15	講評
17:40	閉会挨拶



## 【外部評価委員会委員による見学授業の概要】

実施日：1月13日（金） 実施委員名：佐藤 光 委員・杉本厚夫 委員

(1)	授業科目名	『総合演習』 後期・金曜・第4時限（14：50～16：20）
	受講登録者数	5人
	カリキュラム区分	教職専門科目 （社会科の教員免許取得を希望する学生を対象とする3回生担当必修科目）
	授業の概要	授業テーマ：「大阪アジアツアーをつくる」 教職に就いた後、自ら授業を組み立てる能力を養うことを授業の目的としており、当日は、学生が進めてきた取組みを発表し、教職との関連を軸に意見交換が行われた。
	補 足	授業終了後、受講学生を対象にインタビューを実施。（約25分）
(2)	授業科目名	『生活科教育法』 後期・金曜・第4時限（14：50～16：20）
	受講登録者数	83人
	カリキュラム区分	教職専門科目（教科教育法） （小学校教員免許取得を希望する学生を対象とする2回生担当必修科目）
	授業の概要	生活科の評価について、教員が問題を提起し、それについてグループ討論を行い、最後に教員が総括。
	補 足	授業終了後、授業担当者の希望により意見交換を実施。（約30分）

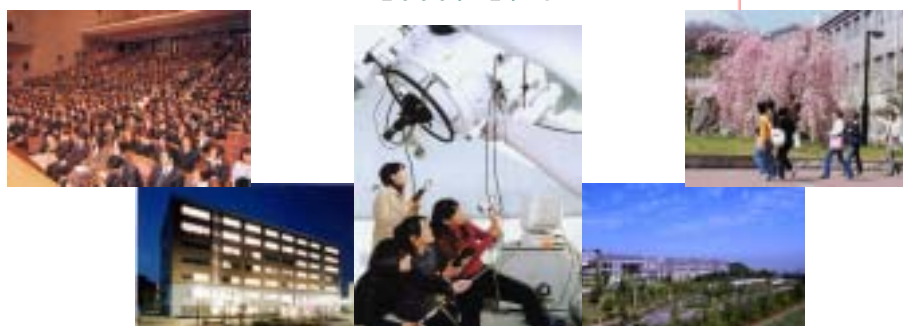
実施日：1月18日（水） 実施委員名：成山治彦 委員

(1)	授業科目名	『公共性を考える』 後期・水曜・第1時限（9：00～10：30）
	受講登録者数	91人
	カリキュラム区分	教養基礎科目【総合科目】 担当回生の指定なし
	授業の概要	各回の授業ごとに、8人の授業担当者の専門に応じた多様な公共性に関する講義等を踏まえ、見学日当日は、社会科学系の教員4人がパネラーとなって、シンポジウム形式で討論を実施。 1) 個々の教員が自身の授業総括を10分程度で解説。 2) 学生と教員又は教員と教員によるディスカッションを通じて「公共性」に対する理解を深める。
(2)	授業科目名	『生活科教育法』 後期・水曜・第2時限（10：45～12：15）
	受講登録者数	36人
	カリキュラム区分 授業の概要	1月13日実施分と同じ

# 大阪教育大学の概要

外部評価委員会

2006. 2. 7



## 大学の目的

### ● 大学の理念

学芸の研究教授につとめ、高い学識と豊かな教養をもつ人材特に有為な教育者を育成することを目的とする。

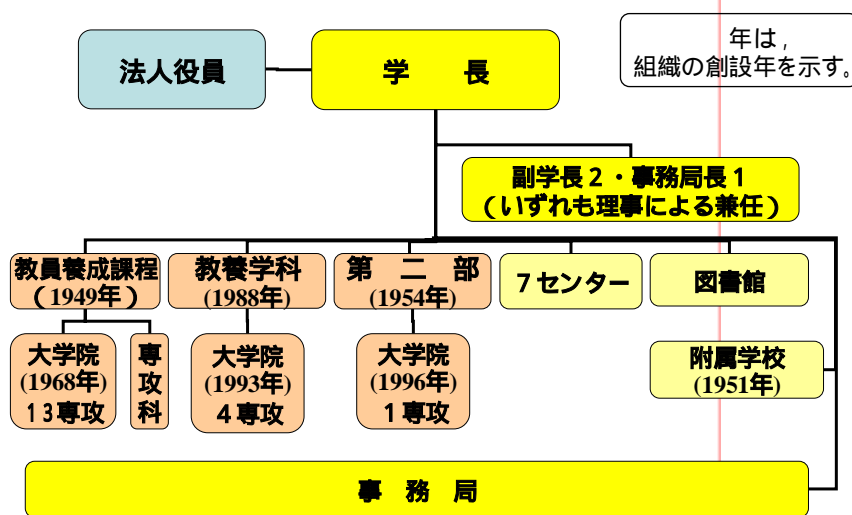
(学則第1条)

### ● 大学の使命

教員養成の基幹大学として、我が国の教育の充実と文化の発展に貢献し、とりわけ教育界における有為な人材の育成を通して、地域と世界の人々の福祉に寄与する大学であることを使命とする。

(中期目標前文抜粋)

## 大学の組織



## 構成員



2005年5月1日時点

法人役員 7人(学長・理事4・監事2)  
職員 155人

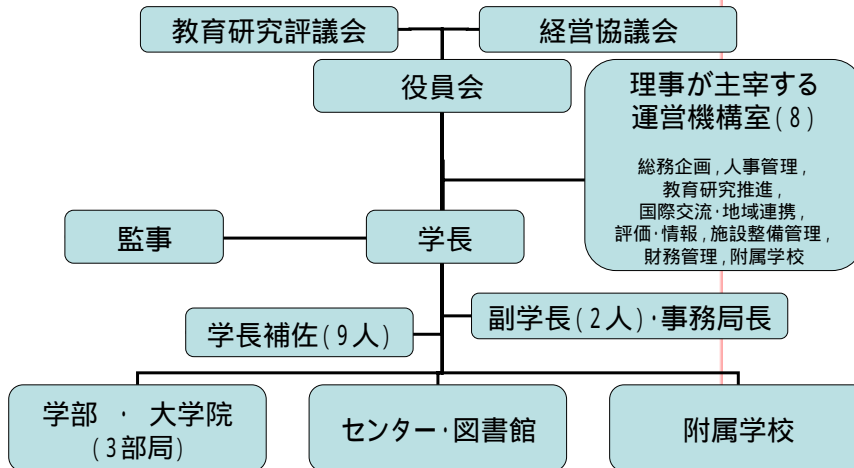
大学教員 302人  
大学生数 4,964人

【学部】教員養成課程 2193 第二部 413 教養学科 1856  
【大学院】教育学研究科(18専攻) 502

附属学校教員 247人  
児童・生徒数 4,992人

【附属学校】小学校, 中学校, 高等学校, 幼稚園, 養護学校の  
5校種 = 9校 = 11校舎

## 法人と大学の一体的運営



## 実践教育を重視した教職員配置



- 教育委員会連携担当学長補佐の設置  
= 学生による学校サポートを支援
- 学校教員経験者の積極的登用  
= 過去3年で採用者30名のうち6名
- キャリアサポートデスクへの  
教育長経験者の登用  
= 利用学生の96.3%が役立ったと評価

## 実践的なカリキュラムと 多彩な学生受入システムの融合

- アドミッションポリシーの公表により  
育成する人材像を明確化  
(H17年度から)
- 育成する人材像に応じたカリキュラムの  
編成(実践的教育と4年間積上げ実習)
- 多彩な入学者選抜方法による多様な  
学生の確保

## 「幅広く深い教養」と「実践」を 重視したカリキュラム

- 教養学科を中心とする教養科目並びに  
教員養成関係講座による教職科目実施  
体制
- 新たな教育課題に対応した新カリキュラ  
ムの全学的試行(学校安全教育プロ  
ジェクト, 現代GP「知的財産権教育」)
- 第二部と夜間大学院によるリカレント教  
育

## 幅広く深い教養教育

- 6つの教養コア(思索と芸術, 国際と地域, 歴史と社会, 人間と生活, 生命と環境, 数理と自然)による分野別科目と学際的・主題別分野の総合科目で構成する全学共通科目としての教養基礎科目
- 全学共通教育と専門教育を通じたリベラルアーツ

## 教職を中心とした実践教育

- ・ 実践力重視のカリキュラム  
(教職入門セミナー, 4年間積上げ教育実習, 総合演習)
- [学校サポート活動](#)等の積極的支援
- 教育の実験的, 実証的研究成果を含む修士論文作成の義務化
- [教員養成GP「採用前教育プログラム開発」](#)

## 就職・進学

- 学生の卒業・修了後の進路は、就職・進学ともに、増加傾向にあるが、平成16年度卒業・修了者のうち進路未定及び就職不志望が、学部全体で12.8%・6.1%、大学院全体で3.4%・15.3%となり、キャリア教育の更なる充実が課題。
- そのため、平成17年度からキャリアサポートデスクを設置し、教育長経験者を登用して主に教職に関わる支援を図った。(平成17年度卒業予定者の教員採用試験第2次選考結果については、調査中。)  
正規教員採用率は、前年度より増加の見込み。

## 学生支援

- 留学生に対して、特別カリキュラムや補講、各種の相談を留学生センターが中心となって支援するとともに、学生や地域ボランティアの協力を得て、学習と生活の両面を支援。
- 現職教員や社会人を対象に、学部・大学院ともに独立組織を設け、明確な責任体制の下で支援するとともに、第二部第3年次編入制度を設け、社会人の学習機会を保障し、入学前学習の単位換算により、学習負担の軽減に配慮。
- 障害者の学習支援として、入学時に意向確認を行い、個別対応を実施。
- 学生の課外におけるスポーツ・文化活動を支援。  
(大学公認団体：第一部 = 83, 第二部 = 32)

## キャンパス機能

- 学業に専念できる学生のための自然に恵まれた広大な郊外型キャンパス  
= 柏原キャンパス
  - 日々の時間に制約を受ける現職教員や社会人のための都市型キャンパス  
= 天王寺キャンパス
- 課題 天王寺キャンパスのハード充実

---

## 点検・評価と改善の仕組み - 組織評価 -

- ・ 認証評価対応 = 基礎評価  
学長は、評価・情報室を通じて、大学の各部局及び附属学校の自己点検・評価を実施する。
- ・ 法人評価対応 = 達成度評価  
学長は、評価・情報室を通じて、各運営機構室所管の年度計画の達成状況について自己点検・評価を実施する。
- ・ 評価結果に基づく改善指示  
学長は、評価結果について外部有識者の意見を聴くよう努めるとともに、評価結果に基づく改善事項を通知しなければならない。



## 点検・評価と改善の仕組み - 個人評価 -



- ・ 大学教員  
教育・研究・社会貢献・管理運営（教育研究支援を含む）について定量的な評価手法を検討中。
- ・ 附属学校教員  
公立学校教員評価の実施状況を参考に検討中。
- ・ 職員  
組織のヒエラルキーの下で目標管理制度を導入。  
(平成17年度から実施)

## 財務状況



H17年度総事業収支見込 = 1,032千万円

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 収入見込</li> <li>運営費交付金 = 678千万円</li> <li>授業料等収入 = 303千万円</li> <li>外部資金収入 = 28千万円 (うち寄附金20千万円)</li> <li>繰越金 = 23千万円</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支出見込</li> <li>人件費 = 794千万円 (含退職手当 86千万円)</li> <li>受託/施設事業費 28千万円</li> <li>運営費 = 210千万円</li> <li>内訳 部局運営費 101</li> <li>管理費(含予備費) 44</li> <li>学長裁量費 40</li> <li>特別教育研究費 25</li> </ul>
--	--

教育研究活動による 外部資金獲得状況	H17年度		H16年度		H15年度	
	金額 (百万円)	件数	金額 (百万円)	件数	金額 (百万円)	件数
科研費等競争的資金	81	69	84	60	84	49
受託/共同研究, 奨学寄附金	33	37	118	43	35	33

## 財務体質改善のために



### 教育研究活動に直接関わる主な取組み

学長・理事をトップとする各種 G P 獲得に向けた企画の全学公募と内部審査。

科学研究費獲得に向けた説明会の開催及び積極的な申請の奨励（科研費ホームページ開設，学内通達）。

総事業支出に占める人件費比率 = 77%（退職手当を含む）の抑制のため，

- ・ 大学教員の原則不補充
- ・ 非常勤講師の削減                      を実施。

## 外部評価委員会 - 総括質疑 -

〔 は委員長， は委員， は大学関係者の発言を示す。  
囲み部分は，委員会終了後，各委員に説明を補足したものです。〕

自己評価書に基づく9つの項目ごとに質問させていただきたいと思います。

### - 大学の目的 -

これからの大学の課題は、特徴ある教育をしていくことにありますが、大阪教育大学が特徴ある人材養成をどのような形でなさっているのか、お聞かせいただきたい。

今日の大学にあっては、目的・理念が、明確かつ分かりやすく、社会に十分理解されなければなりません。その点では、現在、掲げている学則第1条及び中期目標前文について、もう少し踏み込んだ具体性のあるかたちで設定する必要があり、そのためには、大学の目標・理念をもっと普遍化し、全学的に確定していく作業に取り組まなければならないと思っています。

他大学の様子を見ても、まず学則があり、中期目標・中期計画があります。それ以外に各種の広報の中での大学の目的や理念のアピールがありますが、この3つが整合性を持っているかという点では、やや一貫性がない場合も見受けられます。また、大学憲章を設けていくという動きもありますが、全体を見渡しながら、本学のミッションを明確なかたちで明文化していきたいと思っています。その中で、本学の使命は、あくまでも教育界の人材、とりわけ学校教員の育成に主眼を置く、という大学の在り方を今後も追及していきます。

大学としてのアカウンタビリティは、大学内だけでなく、社会に示していかなければならないと思いますが、学内外への周知をどのように進めておられるかについて、お聞かせいただきたい。

大学のミッションは、構成員あるいはステークホルダーによって広く理解され、また、学生や教職員の日々の教育研究活動の中にしっかりと根付いていかなければならないと思っています。構成員に如何に周知するかという点で言われているのは、長い文章の目標や理念は頭に残らず、明確な力強い短いフレーズが必要であるということです。認証評価においても、学生が、大学のミッションを一口に言える程度の長さのものとされていますので、この点にも意を配りながら、授業やさまざまな大学活動を通して、とりわけ大学の役職を担う者の口を通して広げていくことが大事だと思っています。

なお、現在のところ、学則は学生全員に配っております。中期目標・中期計画は、ウェブサイトで学外に公表するとともに、「天遊」という法人化とともにはじめた広報誌を使って、学外の関係者に説明を重ねてきております。

高等学校でも、A 高校、B 高校というそれぞれの学校の個々の特色とは何かということがよく議論になります。大阪教育大学では、中期目標前文に掲げておられる教員養成の基幹大学あるいは優れた教員養成の推進というミッションをお持ちですが、教員養成系大学の普遍的、共通的ミッションと、その上に立った大学の特性として、特色ある人材養成に関するアピールをどの

ようにしていくかについて、いかがお考えでしょうか。

これは抽象的に書けば書くほど個別性が薄れ、その個別性を強調しすぎると独断的になるという、この辺の兼ね合いが難しい中で、大阪教育大学ならではの教員養成を今後どのように具体化していくかが課題であると思っています。

その点については、輪郭のはっきりした明確な目標を設定していきたいと思っていますが、本学は、単科大学でありながら、教養学科や夜間学部があり、3部局制という構成になっていることから、大学としてのスローガンやイメージとして具体的に提示できる段階には至っておらず、今少し時間をいただきたいと思います。

#### 教育研究組織（実施体制）

自己評価書によりますと、教養学科の中学校・高等学校の教員免許取得率が45.6%と半数近くに増加してきていますが、教員養成課程との差異化をどのようになさっていますか。教養学科と教員養成課程との関係を含めてお尋ねします。

これは本学だけの問題ではなく、日本の教員養成における開放制と計画養成のシステムにも関わる問題であろうと考えています。教養学科では開放制の教員養成を、中学校教員養成課程では計画養成の教員養成をしており、日本にある二つの教員養成の在り方をしているということで、開放制が目指す開放制の良さを教養学科で、計画養成が目指すものは教員養成課程でということ、それ以上、突っ込んでということになりますと、なかなか複雑でございます。

原則論的・一般論的には、教養学科で行っている中学校、高等学校教員免許取得者に対しては、アカデミックな学問的な背景をベースに、多様な選択肢のひとつとして教職を選んでいくスタイルで、教員養成は意識的に教職というものを念頭において、それに必要な資質を獲得していくという違いを踏まえつつ、一般的なかたちでそれぞれ行っていきます。本学でも、現在実施している課程・学科間相互のカリキュラムの乗入れのほか、双方向の転学科についても考えていきたいと思っています。

いずれにしても、二つの特性をもった教員養成の在り方のいわば両方の長所を活かすような教員養成を互いに切磋琢磨しながら、ひとつの大学の中で実現していきたいと考えております。とりわけ、教育学部内に教養学科という独立した教員組織を有する全国唯一の大学ですので、その特徴を活かした教員養成を自覚的に追求していきたいと思っています。

学生の教育における各センター間あるいは大学と附属学校の連携の在り方について御説明願います。

本学のセンターにつきましては、最初は、昭和40年代に同和教育研究センターがスタートし、その後、情報処理センター、留学生センターというように、個別的に設置され、現在までに7つのセンターを設置してきたという経緯があります。中でも特徴的なのは、附属池田小学校事件の後に設置された学校危機メンタルサポートセンターです。

そういった歴史的背景もあり、各センターは、どちらかという学部・大学院の教育研究支援を組織的に行うこととセンター独自の活動が中心であるため、学部・大学院と各センターの関係は非常に緊密です。なお、センター

における教育活動としては、教育実践総合センターの教員が、人権教育を中心に直接的に関わっていますが、基本的には、センター専任教員は授業が中心的な任務となっているわけではなく、個々の教員と各部局の関係において行われているといえます。

しかしながら、センター間の連携と総合化の中で、いわばトータルなセンターとしての力量を発揮することの必要性から、現在、センターの改組を検討している最中です。

具体的な検討内容のひとつとして、いくつかの既存のセンターを核にしながらか、「教職教育研究開発センター（仮称）」あるいは「学生支援センター（仮称）」というかたちでセンターの再編・統合を図っていきたいと思っています。センターと附属学校との関係については、学校危機メンタルサポートセンターと池田地区を中心にした小、中、高等学校との連携が、非常に緊密に機能しています。また、学生の教育実習については、附属学校の大きな役割のひとつですので、現在検討中のセンター改組の中では、教育実習に関するセクションを設置し、そこを中心に附属学校と大学のより緊密な関係を構築していきたいと考えています。

いずれにしてもセンターに関しては、急速に整備を進めてきている中で、本学の特色ある教職教育研究開発センターとしてのひとつの大きな機能のもとで再組織し、その中で、学生教育におけるセンター間あるいは学部・大学院との連携、大学と附属学校との連携の強化を緊急課題として取り組んでいるところです。

附属学校の校長経験者という立場で、補足させていただきます。

附属学校と大学の連携は大きな命題です。本学では、個別の大学教員レベルでは、非常に活発な交流が行われていますが、大学教員組織と附属学校との系統的、組織的な連携がなされているかという点では課題があります。そこで、次年度に向けて、大学の教員組織である講座と附属学校が、有機的に連携するような工夫をしている途中です。また、現在進めている大学院カリキュラムの見直しの中で、大学院学生が附属学校に関わって、単位を認めるといったシステムの導入を計画しております。

教員組織のことでお聞きしたい。

自己評価書の3ページに書かれている大学の目的に関連して、大阪教育大学は、ある程度独立性の強い3部局体制の中で、現在の27講座という教員組織をどのように考えていらっしゃるでしょうか。

この点は、大きなテーマで、これからもさまざまな大きな決断が必要になると考えています。

本学は、3つの固有の教員組織を持っており、その中にアカデミックグループとしての27講座があります。1学部ですので、これを分野別にまとめて1つに融合していくという方法はありますが、今のところ、この選択肢は本学の方向ではありません。

あくまでも、部局固有の教員組織を維持していく。教育に関しても研究に関しても、さまざまな動向があり、教員数の削減ということがあり、その中で、いかにして教育機能を維持し、さらに高めていくか。そういった観点から、現在、教員編成の組み換えに取り組んでおります。枠組みの問題と教員の専門性の革新、刷新というものがああり、教員養成にかかわってはアカデミック

スタッフとプロフェッショナルスタッフの共同作業としての教員養成を追及していききたい。学校現場での経験豊かな人材を登用し、その人材をどのように部局の教員養成に位置づけていくのかという課題に取り組む一方、教養学科については20年近い歴史がありますので、学部組織を見直しつつ、教員組織も組みなおしていく。平成19、20年度の見直しの中で具体化していくべく議論を積み重ねているというのが現状です。第二部（夜間学部）については、大学院における現職教育を本学の教員養成改革のひとつの柱にしていくという観点から、教科教育に重点をおいた教員組織に切り換えていくことによって、実践的な教員養成の中核を形成していききたいと考えています。

これらを具体化することによって、これまでの分野別の弾力化を越えた新しい教員養成組織を形成できたといえるところまで到達したいと思っています。

教員組織と教育組織の対応は、学生から見える形になっているのでしょうか。

この点は教員養成教育において、非常に大きなポイントだと認識しています。

教員と学生の関係は、大学教育の中では種々の変化がありますが、教員養成大学では、学生を育てていく、教員を育てていくという観点からすれば、他の大学、学部とは違った教員と学生の関係構築が必要です。ある意味では、密着指導が必要なのが教員養成なのではないかと考えはじめております。

教員として的人格形成、社会性、コミュニケーション能力は、教員との交わりや学生同士、集団としての交わりや活動をとおして育成していくという観点に立つ必要があることから、研究組織としての教員組織、教育組織としての学生組織やグループというものを分けるのではなく、学生組織と教員組織を1対1の関係で責任体制を明確にしていく必要があるのではないかと考えています。放任状態、野放し状態では教師はつくれないという観点に立っていく。また、キャンパス内の教育だけでは教師はつくれない、学外、学校現場に連れ出しでの指導が必要です。本学でもそういう取組みを始めております。このように、研究組織及び学生組織を分ける観点とは異なる方向を追求していきたいと考えています。

認証評価において、教養教育の実施体制という観点が挙げられています。

これは、昔と違って広義な意味を持ち、価値観の多様性、概念形成、問題解決能力など人間としての基本的な能力を育成するのが教養教育だとされていますが、広義の教養教育と実地教育のバランスについて、どのようにお考えですか。

単位数という点では、卒業必要単位数が教員養成課程130、教養学科131のうち、教養基礎科目24単位と共通基礎科目10単位のほか、教養学科では、これに第2外国語の4単位が加わります。これは、全体のカリキュラムに占める割合としては標準的なものではないかと思えます。

内容面でのウエイトの置き方としては、遅まきながら、昨年、従来の古典的な3類型から、6つの教養コアを柱とするカリキュラム改革を行いました。その際、教員養成に資する教養教育とはいかなるものであるかについて、2年にわたり議論を重ねてきました。教養教育が教員養成に非常に大きなバックグラウンドを与えるという点では学内共通の認識を持つのですが、具体的な教員養成に資するための教養教育とは何かという議論は難しく、やっと6

つの教養コアとしてスタートしたところです。そのため、意識としては教養学科という独自の教員組織を持つ中で、教員養成に資するための教養教育とは如何なるものかには大きな関心を寄せつつも、具体的な中身の検証には至っておりません。

- 教員及び教育支援者 -

教員の採用，昇任に際して，教育業績，指導能力の評価について，どのような取組みをされているのか，また，教育研究上の指導能力の評価は，どのようにされているのかお聞かせください。

法人化以降，教員選考に係るポストを有する部局が，学長による最終選考のための複数の候補者を予め選考するという方法をとっており，実際の選考プロセスでは，部局の長がかなり関与します。そういった部局における選考という視点から，現状を御説明いたします。

教育の指導能力は大学の教員にとって必要であり，従来，アカデミシヤンの立場から選考してきたということからの転換が大学の方針であり，教員養成課程では，その点を重要視しています。そして，従来は，比較的，研究業績中心の選考でしたが，応募者の経歴について，今までどんな現場を経験されたかにも注目します。ただし，それが決定要因となるわけではありません。選考プロセスにおいては，特に実際の教育指導能力の確認が必要と思われるので，面接の中で10分から20分間教壇に立って我々を学生だと想定してマイクロティーチングをしてほしいという要請をしています。短時間でどの程度の評価が可能かということはありませんが，その時間で，どのように工夫して授業していただけるかといった視点を設けています。また，教育大学で働いていただくということを念頭において，教育実践を含め，どのような抱負をもっているかを1時間程度プレゼンテーションしていただいています。加えて，大学としての社会連携の立場から，企業にいらっしゃった方の経験や知識も必要としますので，最近では，会社社長としての経営実績のほか研究業績もお持ちの方にもお越しいただく予定をしております。その選考過程では，産業と教育の有機的な結びつきが可能かということについて，かなりの時間お話しいただきました。最近の選考プロセスでは，こういった工夫をとりいれております。

教養学科では，最近は新規採用がありません。昇任人事においては，以前と比べ，教育活動を審査の中心に据えております。調書の書式そのものも教育活動，研究活動という書式になりました。限られた教員で多くの学生の面倒をみなくてはいけないときにどういった教員を採用し，あるいは昇進させるかは大事なことで，教育研究だけでなく，教育活動，学内活動を勘案して審査を行っています。

第二部は，全国的に見ても教員養成の唯一の組織であり，さらに独特な点は入学定員90人のうち50人が編入学定員であり，また，その半分近くは4年制大学を卒業した者が全国から入学してきます。志願倍率は3倍程度で優秀な学生が入ってきています。この90人のうち，今年は60人が教員採用選考の第2次試験に合格しています。

キャンパスが異なることもあり，現在，基本的には独立した28人の教員組織に加え，第一部の講座に所属する教員による全学的な協力体制を前提に運営しておりますが，いわゆる現職教員を対象とした再教育の場を天王寺キャ

ンパスの夜間学部を中心に行うということになりますので、教職大学院のこともあり、特別な知識や経験をお持ちの専門家を早急に配置する必要があると考えております。

午前中の大学の概要に関する説明の中で、学校教員経験者の積極的登用をしているとのこと、過去3年間採用者30名のうち6名というお話がありました。大学全体としての割合はどの程度ですか。

現在、300人の教員のうち1割強にあたる34名が学校教員経験者で、その経験年数の内訳は、2年から27年となっています。

## 学生の受入

大学のポリシーに沿った新たな入試方法や入学定員確保のための募集区分の見直しといった入試改善をする組織はお持ちですか。また、その組織はどのように機能しているのでしょうか。

大学法人化以前から、各大学に入学者選抜方法研究委員会というものがありましたが、名称を変更しつつ、現在も活動を行っており、昨年の会合では、本学が当番校でした。

また、入試担当の学長補佐1名のもとにワーキンググループを設置して、入試形態や実施に関わる検討を行っており、機能していると考えています。

入試方法の改善の際に重要なことは、アドミッション・ポリシーに沿って実施されているかどうかですが、その検討はなさっていますか。

アドミッション・ポリシーは、これまで各部局において示してきましたが、今年から、募集区分ごとのアドミッション・ポリシーを募集要項に明記するというところを行いましたので、今後、検証していくこととなります。

今年からの取組みなので、今のところ評価はできないということですね。

はい。若干、付け加えさせていただきますと、教育委員会でも、教員採用段階である意味で、そういうことがなされており、養成・採用段階のそれぞれで教師としての適正や資質を見抜くことの重要性が指摘されています。

その点では、本学でも、入学者選抜において、将来の教師としての適正や資質を見抜くための具体的な選抜方法の在り方を考えるという視点は持ってきたつもりです。すなわち、教師たるもの一定の学力は必要で、学ぶことに熱意を持つ、ラーニングの熱意がティーチングにつながる、ラーニングとティーチングは一体であるという体験を自ら積み重ねた学生をしっかりと確保していくという考え方に立って、一定の学力検査に付加的な選抜の視点を加えていくことが大きな検討事項になると思っています。

そういう意味で、面接試験の導入は、かなり拡大してきました。また、これまでのセンター試験を課さない推薦入試は志願倍率も高かったのですが、これに加えて、今年からセンター試験を課しての推薦入試をはじめました。しかし、結果として、受験者が他大学へ流れたということもあり、入学者確保の点も含めて、多様な入試形態を追求してきているところです。

学生数の確保と学生の資質の維持・向上というバランスは非常に難しいと思います。

先程の学生ヒアリングでもあったのですが、小学校で教える算数、理科、とりわけ理科の教育についての資質能力が入試とのからみで難しいということが、現場サイドの意識としてあります。教育大学の学生に対する一般のイメージは文科系であり、その学生が教師となって、小学校で理科を教えるこ



とについての不得手意識が強い。その資質を低下させないため教員採用後どうという研修，育成をするかということ，また，大学の養成あるいは入試段階における入試科目の問題もあります，この点について，どのようにお考えでしょうか。

入試科目については，まだ検討していませんが，文科系学生の教員採用試験合格者のための理科実験講座を開設しています。

近年，文科系学生は，高等学校の段階から理科を選択しなくなってきていますので，中学生以来，実験経験がない学生が出始めていることは非常に問題であると考えています。そこで，せめて，小学校の教科書で扱う実験は，一度は経験してもらいたいとのことで，ここ数年，教員採用二次試験合格者のうちの文科系学生を対象に理科実験講座を開設しています。本年度は2日間を2回開催しました。今後は，全学にひろめてカリキュラムに組み込んでいきたいと考えています。

大学には，小学校の実験器具をすべて集め，デモ授業ができる設備を整備しつつあり，御指摘のような問題意識は持っております。センター試験に関しては，7教科7科目としており，理科も入っています。しかし，個別試験となると理科を課しているのは，理科，数学専攻のみですので，そのあたりがどうかということになりますね。

学校現場では，障害児支援のほか多様な場面で学生ボランティアにサポートいただいておりますが，現場でも助かっているということがあります，その折も，実験，実習を伴う理数系の教科でサポートを望む声が強くなります。理科の指導に不安がある教師が，果たして，理科好きな子どもをつくれるかという点です。われわれも小学校の教師を対象とした研修の際に理数に関する研修を入れていこうと考えています。したがって，学生の理数系の能力への不安が伝わってくる中，ぜひ，その辺のところを我々からも要望させていただきたい。

## 教育内容及び方法

現代的な教育課題に対応したカリキュラムをどのように設定され，そのカリキュラムについて学生自身がどの程度理解し，また，学生の理解を深めるためにどのような指導を行っておられますか。

現代的ニーズに沿ったカリキュラムとして，キャリア・エデュケーションの充実や，現代 GP として採択された知財教育に関する新しい科目の開設をはじめとしています。なお，まだ検討段階ですが，教育現場を中心に多くの学生ボランティアを派遣していますが，そもそもボランティアとは何かというボランティア学の開講を考えています。また，学校安全に関する取組みとしては，学校安全を専門とする専任教員も充実しており，関連授業の受講希望者も多くなっています。また，教員免許取得希望者には，正規授業外で本学の教職員による普通救命講習会を実施しており，年間約1,000人の学生が消防署の認定資格を取得しております。

現代的な教育ニーズに対応するには，理論的な理解だけでは難しいもので，体験的・実習的な学習を必要としますが，教育実習以外の実習も含め，カリキュラム上，どのように位置づけておられますか。

教育実習以外でのカリキュラムは，まだ構想段階でして，1年生ではこれ，2年生ではこれをやってということではなく，ピンポイント的にやっている

ということです。いずれ点から線へとは考えておりますが、今はまだ体系づけられておりません。

また、学校安全に関する科目は、今のところ、第一部では教職科目にはしておりませんが、第二部では入れております。

なお、第一部の教員養成課程では、カリキュラム編成の段階で、複数免許資格の取得を想定していることもあり、教育職員免許法による縛りの多いカリキュラムになっております。そのため、現代的ニーズに沿ったカリキュラムは、第二部が率先して試行的に導入してきています。第一部では、こういった第二部での経験を踏まえ、タイトなカリキュラムの中で取り組もうとしています。また、教養学科では、それぞれの専攻に応じたインターンシップを行っています。

教員養成課程では、現在、大学院の組織改革に並行したカリキュラムの見直しとして、教授者が今までの自身のディシプリンを広げ、現代的教育課題という科目群を設けて自分のディシプリンの中で、何が教育実践や現代的教育の課題に対応できるのかという科目を設定するように専攻ごとで検討しており、近いうちに具体化されると思います。

教養科目については、従来、ほとんどが座学中心でしたが、新たな科目として「自然派のための野外活動実習」という授業の中で、無人島に行き、昼は、スポーツ分野の教員によるカヌー、ヨットの実習、また、自然研究分野の教員による海辺の生物の観察、夜はディスカッションを行うといった授業をはじめました。専門科目では、昨年度、教養学科でFDシンポジウムを開催し、どのように工夫した授業を各専門で行っているかについて話し合いを行いました。教員にとっては、他の専攻の授業はなかなか見るチャンスがないのですが、フィールドワークや体験学習を取り入れた授業など、さまざまに行われていることが発表されました。シンポジウムの内容を報告書としてとりまとめておりますので、参考としていただければと思います。このように、教養教育・専門教育とも、これまでの座学による教員側の一方的な授業と違い、外へ出かける授業、双方向的な授業など、教員がさまざまな工夫を行っている実態が分かってきております。

第二部では小学校教員養成を行っておりますが、大阪市教育委員会と協力させていただき、学校インターンシップをはじめて4年になります。1学年で約90名のうち60名が参加します。また、第一部との相互履修制度を設けておりますので、加えて10名程度の第一部の学生も参加しています。このほか、第二部では理科と社会の中学校教員免許資格も取得可能となっております。例年20名程度の免許取得希望がありますので、理科については、ひととおりの実験を行うことができます。夜間は1日に2コマしか開講できませんが、全員1年で学べるようにしています。

自己評価書の36ページに教員養成課程、教養学科、第二部の履修基準が示されていますが、その中で、特に私どもが苦勞しているのが情報教育です。パソコンを用いてどう授業していくかという取組みで大阪市は立ち遅れており、ようやく教員の中で、自分で使い、指導できるというパーセンテージが上がりつつあります。

先程、情報処理入門という授業があるとお聞きしたのですが、教員養成課程では、特に情報教育は自由選択科目になるのですか。

私のわかる範囲でお答えします。

情報機器の操作は、教職に関する科目として位置づけられ、教員養成課程の全学生のほか、教員免許取得者の必修科目です。本学での運用の仕方は、各講座でそれに対応する科目を開講するかたちをとっています。全学共通でひとつの内容をやった方が良いという考え方もあり、意見が分かれるところですが、現在のところ、例えば音楽であれば、メディア機器を利用した作曲だとか、芸術系ならばデザインといった内容が組み、専攻ごとに専門内容に即した、それぞれの分野の特徴に合わせるという方法をとっています。

もう少し詳しくお聞きしたい。

実際に教壇に立って、パソコンを駆使して授業ができるレベルになっているのですか。

多分固有の分野に即したかたちをとっているところでも、そうではないところでも、基礎的な情報処理に重点を置いたものとなっていると思います。

最近では、卒業論文もみんなパソコンを使ってプレゼンテーションをしますので、パソコンを使う能力はありますが、実際の授業の中で教材化するには、もう1プッシュ必要かなと思っています。

学生が授業を履修していく上での情報としてシラバスがありますが、シラバスの内容と授業の中身が違うという苦情が一般的に聞かれます。シラバスと授業の内容を一致させるための工夫として、シラバスの充実あるいはシラバスと授業内容の一致度に関する調査をされているかをお聞きしたい。

シラバスの充実については、これまでも取り組んできましたが、今年、かなり統一的なフォームを作成し、現在、全科目の掲載を目標に原稿回収作業を行っているところで、残すところあと2人といった状況です。この件につきましては、事務局から補足いたします。

シラバスの作成に関しましては、教育の質の向上及び厳格な成績評価という観点を踏まえ、学生に対する学習到達目標の示し方を項目として明らかにしました。

具体的に申し上げますと、本学の授業成績の評価は、従来、「秀・優・良・可・不可」の5段階による相対評価であり、「秀」及び「優」の割合が3割、「不可」が3割で、「秀」は「優」の1割程度としております。そして、評価結果を分布曲線により把握しておりましたが、評価の客観性を高めるため、全教員が、成績評価の際のウエイト付けをシラバスに明示することとしました。これは、例えば、10割という相対数のうち、定期テスト3割、レポート3割、出席2割、野外演習2割というように、個々の授業に対し、成績評価のウエイトを示すこととしたというのが大きな変更点です。もう1点は、オフィスアワーについて全教員がシラバスに明示をすることにより、学習支援を強化しようというものです。

なお、お手元の自己評価書にも記載されておりますが、シラバスと授業内容の一致度に関する調査では、かなり高い率でシラバスと授業内容が一致しているというデータが示されておりますが、この点につきましても、今年度から全ての授業を対象に学生による授業評価を実施する全学統一のシステムにより、さらに詳細な把握に努めていきたいと考えております。

シラバスとも関係しますが、学生の成績評価について、厳格な成績評価が行われているかという点でのチェックは、どのようにされていますか。

これは非常に難しいことで、成績評価のパーセンテージということも想定しますが、例えば、卒業論文指導学生3名の中でそういった配分が妥当なのか、また、受講者数、講義内容などとの関連で、必ずしも成績評価の基準の明確化というものが浸透しないということもあります。科目ごとに昨年度の成績評価の割合がどのようになっているかといった集計をし、部局長には配布しましたが、それを個々の教員に対して、どのようにフィードバックするか、また、それをどのように活用して、成績の厳格性を担保していくかについては、慎重に検討しているところです。

特に、卒業論文の厳格性が気になりますが、関連教員による成績判定は合議制によるのでしょうか。

実技などの専門性の関係で必ずしも、論文等の全ての内容について合議性がとれないものもありますが、卒業論文や卒業制作の公開発表会等をとおして、合議制による評価を行っております。なお、卒業論文等の判定手続においても、関係の講座主任、関係教員の合計3名の認証印を必要とすることにしております。

評価の話が出ましたが、文部科学省では小、中、高等学校については、学校評価をとり入れようとしていますが、それに当たるのが授業評価とみていいのでしょうか。

教育内容や施設などの全般を含めて、学生の評価の声を吸い上げるシステムは、特にはないのですか。

授業評価は直接的な学生による評価となります。そのほか、大学生生活全般については、学生生活実態調査のなかで、かなりの項目にわたる学生アンケートを行ってきております。

詳しくは、事務局からお答えいたします。

学生生活実態調査というものを、ほぼ2年ごとに全学生を対象に実施しており、現在、平成16年の調査結果を分析中です。調査項目は、学生の一般的な生活習慣等から就学等に関する分野まで全96項目にわたる幅広いものとなっております。なお、調査・分析の結果、早急に措置が必要なものにつきましては、予算措置をした上で、実現していく体制をとっています。

授業評価に関してですが、自己評価書の25ページによると、第二部では、平成16年度後期は9割を超えていますが、第一部の教員養成課程と教養学科では3割程度にとどまっています。この点については、今後、どのような課題をお持ちですか。

従来は、FD活動の一環として授業評価をそれぞれの部局で行うということで、大学としての教育の質の保証という観点からの強制力が充分ではありませんでした。そこで、法人化後は、大学が全ての授業を対象に統一フォーマットで行うという考え方に切り替えておりますので、実施率は、飛躍的に向上すると思います。これまでの対応について、部局長から補足をお願いします。

教員養成課程について御説明します。御覧いただいている自己評価書の表は、科目ベースでの実施率となっておりますので、何千とあるうちの約3割ということになります。しかし、このデータにおける教員ベースでの実施率は約7割です。つまり、約7割の大学教員が授業評価を実施したということです。

この状況は、ただいま副学長が申しましたように、今年の前半までは、それぞれの部局での対応として、特に少人数授業に関しては、敢えて実施しなくてもよいという注釈をつけておりましたので、学部の少人数授業や大学院を含め、授業評価を実施しなかったということも反映しております。ただし、今回から大学の統一フォーマットによる全授業が対象となりますので、飛躍的に増大することを期待しております。

教養学科も同様に、このパーセントは科目に対するもので、約8割の教員が授業評価を実施しております。特に、人数の多い教養関係の科目はかなり高い割合で授業評価が実施されています。少人数の授業では授業評価をしないものがありますので、実施割合は、見かけ上、非常に低くなっていますが、たぶん、今年は100パーセント近い教員の実施率が確保されると思います。

第二部の授業評価アンケートは、クラスサイズに関わらず、すべての授業を対象に実施しております。

授業評価アンケートを集約された後、公表等の措置は、どのようにされていますか。

平成17年度後期分として、現在実施しております全授業を対象とした授業評価で御説明しますと、アンケート集計は外部の業者に委託し、戻ってきたデータは部局で活用するとともに、大学としても分析・点検し、改善点を明らかにしていく方法をとることになります。部局においても、部局独自のデータ処理によって課題を明らかにしようというこれまでの取組手法の積み重ねがありますので、十分にデータを活用していただこうと思っています。個々の教員へのフィードバックについては、統一フォーマットにおける自由記述部分で教員の個人名が記載されている場合も考えられますので、その部分は、自身の改善に役立ててもらおうというふうに考えておりますが、個人名を特定する方法で授業評価結果を公表する段階には至っておりません。

その点について、教養学科では、個人名が分かる形で公表しておりまして、図書館へ行けば学生も見ることができるよう10冊ぐらい置いており、教員全員にも配布しています。内容的には、1つの授業に1ページの誌面を充て、そこに授業担当者名も表示しています。さらに、教養学科独自の視点として、充実度、満足度の分析を行い、それを見れば授業の中身がわかるようにグラフ化して公表しています。今年度の後期から全授業実施となりましたので、1授業あたりA4半ページぐらいになるかと思いますが、今後も、分析を加えながら、個人名を含めて公表していく予定です。

成績評価のことですが、相対評価を行うに当たり、素点は設けていますか。何点以上が秀といった、点数と評価のつながりはありますか。

評価基準としての点数制は設けておりません。

その場合、学生から成績評価に関する透明性がないといった声が出ると思いますが、その点は如何でしょうか。

成績評価の透明性の確保という点では、先程、シラバスの改善で御説明しましたように、成績判定にいたる評価の重みづけを示すことにより、改善を図ろうとしています。

なお、教員又は教務課に対して学生からの成績に関する苦情申立があった場合は、学生と教員両者が話し合う機会を持ち、納得を得るよう努めています。

[ 補足 ]

教養学科から、平成16年度に実施した授業評価結果の分析を踏まえ、GPA制度の導入提案があり、教育研究推進室において検討を行いました。その結果、GPA（履修科目に対する評定平均値）算出過程での客観性を確保する必要があることから、シラバスの改善で御説明しましたように、まずは、成績判定にいたる評価の重みづけを示すことにより改善を図ろうとしています。

教育の成果

全国的な傾向として、複数の教員免許の取得、とりわけ小・中学校の免許取得を卒業要件としているところが多いのですが、教員免許や他の資格も含め、免許・資格取得の指導は、どのようにされていますか。

教員免許に関しては、小学校課程の学生が中・高の教員免許資格を取得するのは比較的簡単ですが、中学校課程の学生が小学校の教員免許資格を取得するのは難しい状況です。そのため、両方取るように敢えて指導はしていませんが、現実としては多くの学生が小・中免許を取得しています。大阪府・大阪市教育委員会でも小中卒を設定されておりますので、8、9割の学生が取っています。そういう意味では複数免許を取得するかたちとなっておりますが、今、考えておりますのは、果たして小・中の区分でいいのかという点であり、そのことを含めて、学部の抜本的な改革を進めているところです。

[ 補足 ]

複数免許取得に関しては、かねてより、教育委員会から校種間接続の重要性に関する要望もあり、教員養成の各課程にあっては、複数校種の1種免許資格取得を想定したカリキュラム構成としてきました。ただし、第二部にあっては、小学校免許以外には、中学校の「社会」「理科」の課程認定となっていることもあり、昨年度の1人当たりの免許資格取得件数は1.38件です。

なお、昨年度（平成16年度）の教員養成課程（学部・第一部）における教員免許取得状況は、次のとおりです（二種免許取得者 = 合計6人を含みます）。

課程	卒業 者数	免許 取得 件数	1 人 当 た り の 免 許 取 得 件 数	内訳（主免許に網掛け）					
				小	中	高	盲 聾 養	幼	養 教
小学校教員養成課程	292	778	2.7	292	202	226	0	58	0
中学校教員養成課程	123	388	3.2	123	124	137	0	4	0
障害児教育教員養成課程	41	93	2.3	41	0	0	52	18	0
幼稚園教員養成課程	17	34	2.0	17	0	0	0	17	0
養護教諭養成課程	23	70	3.0	1	23	23	0	0	23
教員養成課程第一部 合計	496	1363	2.7	474	349	386	52	97	23

教員免許以外の資格取得については、専攻の専門科目の履修により、学生自身が申請して取得できる資格もありますが、大学が、何らかの形で関与している資格は、教員免許資格以外に、学部レベルでは、学芸員、学校図書館司書教諭、司書、社会教育主事、フードスペシャリスト、日本体育協会認定の競技者別指導者資格、フィットネス系資格、メディカル・コンディショニング系資格、第1種衛生管理者資格があり、大学院レベルでは、学校心理士資格があります。

これらのうち、専攻を越えて資格取得可能な、学芸員、学校図書館司書教諭、司書、社

会教育主事，日本体育協会認定の競技者別指導者資格，フィットネス系資格，メディカル・コンディショニング系資格については，資格取得に必要な情報を履修便覧に掲載するとともに，学年はじめの受講登録前に資格取得ガイダンスを2日間開催し，当該資格に詳しい専任教員の解説により，詳細な情報提供を行っています。

貴学の教員就職率が上昇している理由をどのようにお考えですか。

基本的には採用枠が拡大したということになりますが，キャリアサポートデスクを設置し，非常に丁寧な面接指導をやっていることが反映されているのだろうと思っています。

採用枠が大きくなったということとキャリアサポートデスクを設置したことが，同時進行的に起こっておりますので，どちらがどちらというのは難しいです。教職を中心にした就職対策委員会を設置したり，教育委員会からも事前の教職ガイダンス等をもお願いしており，数年前から教員就職率が向上してきているとの実感はあります。第二部については，大阪市との非常に大きな連携の中での学校インターンシップを通じて，就職率はうなぎのぼりにしていただいたと考えております。

就職率が向上してきて良いのですが，未就職率，未確認率もやや高いかなあという気がするのですが，このあたりの取組みは，どのようにされていますか。

先程，申し上げましたように，キャリアサポートデスクの設置やキャリア教育の充実により，学生が，自身の将来をしっかりと考える機会を提供していくことが重要であると考えています。

なお，数値的な側面だけで言えば，進路に関するデータ把握状況が関係してきます。これについては，これまで，事務局では，学生に対する調査や指導教員を通じた調査により把握に努めているのですが，十分ではなく，大学として，学生を手取り足取りとまでは言わないまでも，ちゃんと学生をフォローし，進路を把握する体制をつくっていかねばいけないと思っています。

#### 学生支援等

オフィスアワー，就職支援，キャリアサポートデスクによって学生支援をされていますが，これらの実際の利用率や利用内容はどのように把握されていますか。

オフィスアワーの設定率については，自己評価書に記載のとおりですが，利用率は把握できておりません。

キャリアサポートデスクの利用状況につきましては，12月末における利用者延べ人数は，2,037人で，そのうち4回生が1,865人，利用内容としましては，教員採用に関して1人が3～4回利用しております。

#### [補足]

オフィスアワーの設定状況については，自己評価書に記載のとおりですが，利用率や相談内容等の詳細については，把握できておりません。そのため，学生支援実施委員会において，実施状況を調査し，問題点の把握と改善に向けた検討を行う予定です。

キャリアサポートデスクについては，4月から12月までの利用者延べ人数は2,037人で，その内訳は，学部1回生=0，学部2回生=8人，学部3回生=54人，学部4回生=1,865人，学部5回生=3人，学部7回生=4人，大学院生=89人，卒業生=7人，科目等履修生=7人となっています。

また，各月の利用状況は，4月=12人，5月=165人，6月=268人，7月=5

63人，8月＝467人，9月＝345人，10月＝16人，11月＝19人，12月＝14人で，4月13日の開設以後，教員採用試験の本番を迎える7月をピークに相当の利用者があり，また，支援内容の質・量も大きいため，事前予約制による方法をとらざるを得ないほどの盛況ぶりです。

相談内容は，回生によって傾向が異なり，教職のほか各種資格職や公務員，企業等の採用情報や就職準備対策といった就職活動に関する基本的なものから，願書の書き方や教員採用試験問題の出題傾向，自己PRの方法，採用面接指導，採用選考結果の報告とその後の対応など，非常に多種多様です。就職を翌年に控えた学生にとっては，教育委員会や各自治体や役所，企業等の採用人事の年間を通した流れに応じて変化しています。

利用者数からも明らかのように，キャリアサポートデスクの評判は，学生同士のクチコミで拡がり，教員養成課程が実施した学生アンケートでも，利用した学生の96.3%が役立ったとしています。

なお，来年度から，就職支援に関する授業科目として『キャリアデザイン（2単位）』を教養基礎科目（分野別科目）のカリキュラムに加え，前期1コマ（受講予定者数200人）の開講を予定しています。ちなみに，授業内容としては，学長をはじめ，民間企業の経営を手がけてこられた経験を持つ本学の理事及び監事，教育経験者，弁護士，本学卒業生など，多様な人材のリレー講義を通じて，学生が多彩なキャリアデザインを構築することを予定しています。

クラス制度のなかで，1クラスは，およそ何人くらいですか。

1回生の場合，小学校教員養成課程は「系」を単位としておりますが，系単位でのクラスサイズといったものは決めておりません。

その点が，今，指導教員制を見直そうとしているところで，学年の持ち上がりにもなっておりませんし，指導教員と卒業論文指導教員が4回生で重複するといった課題があります。そのため，現在，指導教員ハンドブックの改訂作業を行っておりますが，指導教員のばらつきが問題になっているところで

[補足]

学生のクラスは，概ね，1回生では，下表に示す入学時の募集区分を単位とし，2～3回生では専門に応じた分属，4回生では卒業論文指導体制に応じた区分というように変化していきます。

一方，学生指導の必要から，指導教員制をとっていますが，個々の学生に対して特定の教員が継続的にフォローする体制になっておらず，また，4回生以降では，指導教員と卒業論文指導教員が同一となる場合もあり，学生の継続的かつ全面的な支援体制としては検討を要する状況になっております。

そのため，現在，指導教員制の見直しを行い，個々の学生について，学習面，生活面を通したトータル的な指導に責任を有する教員を中心に，教育実習及び卒業論文に関わる指導教員を配置し，学習面及び生活面に関する相談・指導を担当する教員と卒業論文指導教員を重複させないことにより，学生の相談・指導を円滑に実施できる体制を検討しているところ

なお，授業運営においては，入学時の募集区分を基本としつつ，授業運営上の必要性に応じて，クラスサイズを調整しています。

組	1クラスの基本単位となる課程・系・専攻	人数	
1	小学校教員養成課程	教育科学系	50
2		総合認識系	10
3		人文・社会系	85
4		理数・生活系	90
5		芸術・体育系	55
6	中学校教員養成課程	教育科学専攻	10
7		国語専攻	8



8		英語専攻	8
9		社会専攻	10
10		数学専攻	15
11		理科専攻	15
12		保健体育専攻	8
13		技術・家庭専攻	15
14		音楽専攻	5
15		美術・書道専攻	11
16	障害児教育教員養成課程		45
17	幼稚園教員養成課程		15
18	養護教諭養成課程		30

学生相談もきめ細かくなさっており、よろず相談や人権相談などいろいろありますが、これらの横のつながりはありますか。

学生支援実施委員会で、これから統括的にとらえていきたいと思っています。

[補足]

学生相談体制としては、専任教員が、学生相談室において週3回、学生生活全般の相談に応じる「よろず相談」、保健センターの精神科医2名による「メンタル相談」、各部局に配置された教職員相談員による「人権相談(セクシャルハラスメントを含む。)', キャリアサポートデスクによる「就職相談」、留学生センターによる「留学生に対する各種相談」の各窓口を設置し、相談内容に応じて学外とのネットワークを活用したり、個別事例に応じて学内での連携を図るなどして対応するとともに、毎年、よろず相談員による連絡会議を開催し、相談傾向や内容分析等を行っております。

しかしながら、プライバシー保護等の問題もあり、保健センター、人権相談員との連携が必ずしも十分機能していない面もあるため、現在、学生支援実施委員会において、学生相談室規程の見直しを行い、学生相談室を中心とする各相談窓口の連携体制を明確化することにより、学生相談の一層の充実と改善を図るべく検討しております。

4回生の指導に当たり、配属数に上限を設けるとか卒業論文指導学生数がゼロであってはいけないといった申合せはありますか。

個々には把握していませんが、私の所属している講座では、明文化した基準はありません。ある講座では教員にイーブンに割り当てたり、別の講座では特に基準を設けていなかったりと多様です。実技関係の講座では上限を設けているところはあるのだらうと思います。

#### 施設・設備

施設設備に関しては、先程の施設見学の際に質問しましたので、省略させていただきます。

#### 教育の質の向上及び改善のためのシステム

教育研究に関する情報データベースを作成されていますか。

授業アンケートや授業評価、学生アンケートなどは関連性を持っていると思いますが、集中的に管理されていますか。また、改善したいときなど、それをすぐに見たりできるシステムを構築されていますか。

データベースに関しては、現在、研究者データベースは構築しています。また、学生情報システムの構築についても手掛けておりますので、事務局から説明いたします。

これまで、入学者選抜から卒業に至るまでのデータは、現在、各所管課でバラバラに管理していましたが、「学生情報システム」というソフトを購入し、現在、入学から卒業までの一連の情報を体系的かつ集約的に収集・管理するための作業を行っております。

学生から直接意見を聞く仕組みはありますか。

実は、私が学長就任後、半年かけて「学長と語ろう」ということを企画し、私と各部長で、各専攻から10名程度の学生の声を直接聞くことをしました。

これは非常に生の声が出てくる。また、学生の日頃の思い、大学生活にける期待、教師になろうとして本学に進み、今まで受けてきた授業の内容、教員との関係などを率直かつ真面目に話してくれました。これらの意見は、その後の学長としての自覚を高めるのに非常に役に立ったと思っています。また、広く部長にも公表して取り組んできた大学改革のベースにもなりました。

2点お聞きします。

大学教育に求めることではなく、私どもが所管している中等教育以前の問題でもあるように思いますが、教員志望者のモラルの育成について、何か心がけていらっしゃることはありますか。学歴とモラルは共通性を持つとは言い難い事件も多くなっており、教員になった人が、就職後すぐにセクハラやわいせつ行為だとかを起して辞めざるをえないことも少なくない状況ですので、このあたりのお考えをお聞かせいただきたい。

2つ目は、教養基礎科目の授業を見せていただきまして、担当の先生方の苦勞も伺えますし、内容も「公共性を考える」とのことで興味深かったのですが、1回生ということもあったのでしょうか、授業への関心の度合いが非常に悪かった。先生方と学生の間には距離感があったように思いました。現在の学生気質を表わしているのだらうと思いますが、教員になる学生に対する質の保証、遅刻や服装の問題、受講態度など学生の育成プログラムはどのようにお考えでしょうか。

たいへん重要な大学教育の課題を御指摘いただいたと思っております。

大学教育の中での人間性の育成は、どの大学にとっても非常に大きな課題であると考えます。

教員養成の世界は、子どもの人格形成に非常に影響を持つことから、とりわけそう言ったことがらには敏感で、かつ、意識的に日頃から取り組むことが教員養成大学の使命であると考えます。そうであればこそ、われわれ大学教育を施す側の教員の在り方、人間性が問われている。教員養成大学ならではのキャンパスの規律、モラル教育について、あらためて考えてみる必要があると思います。

今、教壇に立つ教員の資質問題は、国家的、社会的課題です。社会全体が問われている問題でもありますが、教育者としてのモラル、人間性の育成、倫理感、社会性を含め、大学教育の課題として認識しています。まさに質の保証に関わることであり、大学教育、教員とのコミュニケーション、心の通い合いをとおして、如何にして社会に通用する立派な人間を育成するかという課題だと

思っています。

私自身、学生に対し、如何にして学生としての品格を保ち、立派な、いわゆる尊敬される日本人を目指した自己形成を行っていく自覚をどう植えつけるかということを考えております。

そこで、大阪教育大学の学生ならば、本学の歴史、伝統、使命を学び、この大学は何のために社会に存在してきたか、この大学の一員とはどういうことか、この大学で何を指すべきかについて、学生の自覚を生み出す授業をしたいということで、今年から、学長の特別授業として「大阪教育大学の歴史と使命」をスタートしました。130年の本学の歴史の中で教員の育成がどう考えられ、学校制度の中で、教師がどう位置づけられ、どういう教育により、どういう人間の育成を目指してきたのかを含めた授業をしたいという思いと同時に、本学の学生であることへ強い誇りを持ってもらいたいということもねらいとしました。

学生は、この授業に非常に関心を示してくれており、大人たちが学生に向かって、人間として大事なことは何かということ、日頃の授業や接触を通じて植えつけていくしかないと思っています。

就職後に問題が起こるといことは、大学にも責任があります。コミュニケーション能力という点では、本学の監事からも指摘をいただいております。まず挨拶ができること。学生だけでなく教員・職員を含め、ひとつのコミュニティの中で人間をつくっていくという観点に立つならば、せめて挨拶ができるキャンパスにしてほしいと再三にわたり指摘されています。このようなことを含めて人間をつくっていくキャンパスを目指していきたいと思っています。

ありがとうございました。

最後は、大学の本来のミッションにかかわる根本的なところまで話が展開されましたが、もう一度原点に立ち返って考えなければならないと感じました。

以上で、私どもが用意した総括質疑での質問を終わります。

以上

# 外部評価委員会 - 講 評 -

( は委員長, は委員の発言を示す。)

先ほどの総括質疑での最後に、学生のモラルの低下についてのお話がでておりましたが、近年の学生による事件においても、大学の責任が問われる点があるだろうと思います。とりわけ、教師を育てていく大学は、モラルを持った学生をきっちりと育てていく教養教育、ここに力点を置いていかなければならないという感想を持っています。大人としての自覚にかける学生の行動は否めない事実で、それを学生のせいにするのではなく、学生の側の視点に立って、一緒に考えていかなければならない問題かなと思っています。

さらに、今、教育大学という教員養成を主体とする大学が、非常に危機的な状況にあるということは、皆さん認識されていると思います。例えば、東京都は独自の教師塾で教員養成をやりますし、杉並区でも今春から、京都でもこの秋から教師になるための塾が始まります。また、国立大学が独占的に行ってきた教員養成に、大手私立大学が積極的に進出してきました。関西では、関西大学、関西学院大学、同志社大学、立命館大学が参入してきましたし、今まで教員養成をやっていた私学も、更に力をいれてきます。大阪教育大学のような教員養成の老舗といわれる大学が、新たな大学の進出に揺らぎを起こしている状況にあり、これをチャンスとするか、ピンチとするかは、これからの取組みに掛かっていると思っております。

その意味で、今回、大阪教育大学のさまざまな取組みを伺って、全体的には新しい方向に向かって、これをチャンスとして進んでいっていいことは高く評価できると委員全員が思っております。この線で改革を進めていただければいいかと思いますが、さらに、これから申し上げることは、大阪教育大学がより良く進むための講評とお考えください。

私は、常々、評価は何のためにするのかということ、よい評価を得るためではなく、改善点を見いだすためにすると考えておりました。今回の評価に関しても、その改善点が見えるかたちで指摘させていただきたいというのが、基本的な姿勢です。では、講評に移ります。

まず、先ほどの総括質疑の前に学生へのヒアリングをしました。その中で、明らかになった点から述べさせていただきます。

第二部の学生から、休講がけしからんという意見が出ました。学習意欲の高い学生からすれば休講は困るのです。そこで休講の多い教員への適切な対応が必要です。そうでないと高い学生の意欲が、だんだん低くなっていきます。

また、低回生の段階から実践的な教育を受けたいという積極的な意見も聞かれましたので、カリキュラムの見直しが必要かと思われまます。

さらに、例えば、総合演習という授業に関して、担当教員によって内容面での温度差が激しすぎて、それが総合演習として、どういう意味をもっているのか、首を傾げなくなる授業もあるという感想がありました。授業を実施する個々の教員の問題でもあるのですが、大学全体として、授業科目の目的についての1つの統一見解を出していかないと、授業を受ける学生にとっては、非常に混乱する問題になり、教育効果も上がらないということになります。

成績評価の透明性についても意見がありました。友人同士が、成績に関して情報交換した際に、「なぜ」という疑問がでてくると述べていました。成績評価の厳密性が問われます。

学生のニーズをもっと把握してほしいという要望もありました。アンケートだけでなく、直接話を聞く機会を増やし、個別的な情報を集める方法が必要ではないかと思います。また、アンケート調査をして情報を集め、分析しただけで何も対応しないということが、学生にとって不満が大きいようです。調査が年を追うごとに信頼性がなくなるのは、その結果にんえていないからです。例えば、顧客からの文句に何もんえないとなれば、その商品が売れないのは当たり前で、そういった意味では、できるか、できないかをはっきりと学生に伝えることが必要ではないかと、学生のヒアリングから感じとりました。

次に、先ほどの皆さんとの総括質疑の中で感じたことを申し上げます。ここではすべて申し上げることはできませんので、印象に残ったところだけを申し上げます。詳しくは外部評価書のなかで報告させていただきます。

まずは、「大学の目的」と「教育研究組織」に関わるかと思いますが、3部局の構成が、大阪教育大学の特徴でもありますが、それが有効に機能していないのではないのでしょうか。それぞれの部局はユニークな取組みをされていますが、それらが1つになっての大学全体としてのミッションが明確ではないとの意見が委員から出ました。大学のポリシーは、学生向けのパンフレット『大学案内2006』に明確に書かれています。そこに示されているように、学生に対して、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力、問題解決能力の3つの力をつけるとするならば、これらの力が、3つの部局の関係の中でどのようにつけられるかということが明確に提示されれば、大学としてのミッションを達成できるのではないかという意見がありました。ユニークな部局をお持ちなので $1+1+1=3$ ではなく4,5になっていく力を出していただければありがたいと思います。これが組織に関連して申し上げたいことです。

次に、「教員及び教育支援者」について申し上げたいと思います。教員の採用や昇任に関しては、非常に難しい問題がございますので、一概に言えないと思いますが、教職経験者が300人中34人という割合は少ないのではないかと思います。教育大学のひとつの特徴は教育現場との密接な関係や経験を学生たちに伝えることにあります。教師になる人を育てる教育ですから、一般の大学での研究成果を伝える教育とは違うというふうにお考えいただけたらと思います。

また、教員の指導能力を評価するという事は、非常に大事なことであり、指導能力をどのように上げていくかという努力が必要なのではないかと感じております。それを可能にするのは、教員組織と教育組織の一致、それぞれの組織が責任をもって学生を育てていくという責任体制の明確化が、組織上、必要になってくると思います。

さらに、それを支える大学全体の組織があると思います。各センターが、それぞれ個別に活動されているという印象を持つのですが、如何に連携して、学生を育てていくかという視点で、センターを捉え直す必要があると思います。センターの考え方は種々あると思いますが、大学に設置されているということは、基本的には、学生の教育にどのように寄与するかが問われます。各センターが個別に学生教育を担うのではなく、センターの連携の中でそれを培ってい

くことが大事ではないかと考えます。

次に、「学生の受入れ」についてです。アドミッション・ポリシーが細分化されていますが、大学全体のアドミッション・ポリシーの下での入試が必要ではないかという感じを持ちました。その上で、教師の適正を見抜いていく入試にどのような工夫がなされるのかが検討される必要があります。このことは教育大学の根幹に関わるところで、優れた教師となる資質を持った学生を受け入れなければ、優れた教員の養成も難しくなってくるということでございます。さきほどの学生ヒアリングでも、第二部の学生の意識が非常に高いということも含め、編入学等の入試の多様性ととも、教育者としての才能を見抜けるような入試方法の改善も望まれると思います。

次に、「教育の内容及び方法」では、シラバスと授業評価の関係を見直す必要があるのではないのでしょうか。シラバスは、学生と教員との契約書とも考えられますが、その契約をきっちりと果たす中で、それに見合っただけの教育が行われたのかということが評価できるでしょうし、シラバスに書いてある評価基準で、的確に評価されると、学生からも成績に対しての不平、不満はないと思います。その意味で、シラバスは、学生と授業と教員を結んでいく非常に大事なものになっていくと思いますので、その充実も望まれるところです。また、教育の質の保証という場合、シラバスに書かれていることが判断材料となると思いますので、その点での御配慮をいただきたいと思います。

次に、「学生支援等」では、キャリアサポートや学生支援といった、さまざまな取組みをされていますが、将来どのような職に就くのかという目的意識の形成は、学生にとって、学習への非常に大きなモチベーションになると思います。そういった意味では、カリキュラムの中にキャリア教育を位置づけていただき、その中での継続的な学習システムをおつくりいただければいいかなと思っています。それと同時に、そのシステムが機能するために、学生と共同してシステムを構築するなど、システムの意図が、どれだけ学生に伝わっているかということが大事だと思います。さらに、就職ガイダンスやカリキュラムガイダンスといったときに、ガイダンスがガイダンスになっていないという学生の意見もありました。例えば、こういう職に就きたかったらこれを勉強しなさいといった受験対策や、この授業をとれば免許や資格が取れるといったことがガイダンスではなく、この授業をとったら、どのような学習ができるか、どのような力がつくか、といった授業の意味やねらいをどれだけ伝えられるかが重要です。そのことは、学習に対するモチベーションを高めていくことにもなるし、学習成果を自分で確認できるということにもなります。

そういった意味でも、ガイダンスの工夫というのは、単なる授業の履修の仕方ではなく、学生自身が自らの能力を高めていくための設計ができる情報の提供、例えば、学生が教師になり、質を上げるために自身で評価し、計画し、学習していくという計画能力を育むといったことを考えるならば、「これこれの授業科目やカリキュラムを設定しているのには、こういう意味があるんだよ。」ということをしかりと学生に理解させる努力が必要ではないかと思えます。それなくしては、教育効果が上がらないと考えますので、そのあたりの御尽力を期待したいと思います。

雑駁ですが、各委員の御意見をとりまとめるかたちで申し上げます。

最後に、1つ申し上げますが、我々は、教育をする側つまりサプライサイド

から考えがちですが、教育を受ける側のデマンドサイドから考えるのが基本的なことだと思います。学生にどのような教育サービスをしていくのかということと同時に、学生と一緒に、どのように教育を創り出していくかということが、今、問われているのではないかと思います。

不登校の問題も含め、さまざまな教育問題の根底には、教育機関が学生を受け入れるというホスピタリティが欠けている気がしてなりません。私の研究室の卒業生で、小学校の教師をしている者がいますが、子どもたちとの関係をつくるのに、半年間、子どもたちが教室から出ていく時に「行ってらっしゃい」、帰ってきた時に「おかえりなさい」を繰り返したそうです。最初、子どもたちは、すごく戸惑っていましたが、そのうち、子どもたちが、「ってきます」、  
「ただいま」と言いはじめ、そこで、はじめて子どもたちとの人間関係ができてきたと言っていました。その成功例を見て思うのですが、大学は、本当にホスピタリティをもって学生を受け入れているのでしょうか。決して、学生の言うことをすべて受け入れるということではなく、学生のできないところをどのようにサポートしていくかを一緒に考えていく。これまでの教師と学生の関係を見直すことで、教育の在り方が根底から問われてくる時代ではないかと思っています。

余計なことを申し上げましたが、委員長の立場で全体的な講評として述べさせていただきます。他の委員の方から、何かありましたら御発言をお願いいたします。

1点だけ。

『大学案内2006』に教育理念、大学の目標を3つ挙げておられます。

トライアングルのな力量育成は非常に良いねらいを挙げていらっしゃると思います。それに沿った教育課程を編成されれば、非常に特色が出ると思います。プレゼンテーション能力も、単にプレゼンテーションソフトが使えるということではなく、プレゼンテーションに伴う自分の立場の客観化、特に文章による表現力をつける。教師はしゃべるのが仕事ですが、その前提に、文章による相手に対する客観的な伝達能力、これが、先程、私が申し上げた広義の教養教育の大事な視点ではないかと思っています。この大学は、パンフレットにちゃんと掲げ、プレゼンテーション能力の中で自己研鑽力を学生に求めておられます。これを、ぜひ充実されて、各授業でそれぞれの先生方が、どういう立場でプレゼンテーション能力を学生に付与できるかを考えていただければよいのではないかと思います。2点目のコミュニケーション能力は、言い換えれば相手の立場を考える、あるいは価値観の多様性を容認するという含んでいると思います。ですから、そういった観点で各授業をコミットできるかどうかということを先生方に考えていただくのがよいのではないかと思います。3つ目は問題解決能力ですが、これは、やはり広い意味での教養教育。不透明な現代社会の状況、まさに今、学校現場は不透明な状況にありますから、そこでの確な判断ができ、他の先生方が事態を目前にして、おろおろしている時「うちの学校は、これでいきましょう。」と職員会議で積極的な提案ができる力、そういった力を問題解決能力として育成していく。教科を越えて付与できる下地があると思いますので、ぜひ、この3つのテーマについて各授業でどういう関与ができるのか、先生方に考えていただく機会を設けていただきますようお願いいたします。

以上

## 自己点検・評価から外部評価結果報告までの経緯

日 程	事 項
平成17年 4 月	・平成15・16年度を対象とした部局による自己点検・評価の開始
8 月	・評価・情報室による大学の自己評価書の作成開始
11月	・教育研究評議会による外部評価規程，部局の自己点検・評価書並びに大学の自己評価書の承認・公表  ・外部評価委員会委員の委嘱（自己評価書を外部評価委員会委員就任予定者に送付）  ・外部評価委員会委員就任予定者に対し，外部評価委員会の実施日程，質問事項等を事前照会
12月	・外部評価規程制定  ・外部評価委員会委員の委嘱発令  ・外部評価実施委員会委員の選任  ・外部評価実施委員会の開催  ・外部評価実施日程の決定  ・外部評価実施計画案の決定
平成18年 1 月	外部評価委員会委員による授業見学
2 月	外部評価委員会
3 月	外部評価報告書の作成並びに公表



## 大阪教育大学外部評価実施委員会委員名簿

栗 林 澄 夫 理 事 (副学長)  
長 尾 彰 夫 理 事 (副学長)  
椎 廣 行 理 事 (事務局長)  
福 岡 美 彦 理 事  
石 田 雅 人 教 授 (教員養成課程長)  
横 山 良 三 教 授 (教養学科長)  
木 立 英 行 教 授 (夜間学部主事)  
米 川 英 樹 教 授 (センター連絡会議議長)  
越 桐 國 雄 教 授 (評価・情報担当学長補佐)  
岩 崎 由紀夫 教 授  
片 桐 昌 直 教 授  
辻 岡 強 教 授  
松 本 マスミ 教 授  
赤 木 登 代 助教授  
野 田 文 子 助教授  
堺 弘 次 企画課長  
柏 本 昌 彦 企画課課長代理

## あとがき

このたび、近畿地区の三教育大学及び大阪府教育委員会、大阪市教育委員会の要職に就いておられる5人の先生方を外部評価委員にお迎えし、本学の活動に関して大所高所からの評価をいただくことができました。実施時期など必ずしも満足な状況とはいえない中で、献身的な評価作業に取り組んでいただきました委員の皆様には厚く御礼申し上げます。

今回の外部評価の特徴としましては、評価対象を「教育を中心とする活動」に焦点化し、教育大学の評価に詳しい先生方並びに大阪府・大阪市の教育行政の実質的トップとしての重責を果たしておられる先生方に評価いただいたという点を挙げるすることができます。そのため、各委員から頂戴した評価結果は、決して外部評価にありがちな総花的なものではなく、教育大学に共通するテーマや本学の目的に照らして見た場合の具体的課題を含む、貴重な提言となっています。

このたびの評価結果は、本学の自己点検・評価を通じた課題認識と共通する点もありますが、学校教育に関する今日的課題、本学の活動に対する学外の見方、自己点検・評価だけでは見出せなかった本学固有の課題など、新たな視点が数多く含まれています。そのため、大阪教育大学の教職員が本評価書を熟読し、自ら改善の見直しを行うとともに、御指摘の内容をあらためて整理した上で、全学を挙げた取組みを進めていきたいと考えています。

学外関係の皆様やその他の一般の皆様にも本評価書をお目通しの上、御意見をいただきますようお願い申し上げます。大阪教育大学はこうした評価活動を契機として個性輝く大学となるべく自己改善を進めていくつもりですが、大学の取組みや学生の自主的な活動に対して今後とも一層の御理解と御支援を賜りますようお願いする次第です。

平成18年3月

国立大学法人大阪教育大学

評価情報担当理事兼副学長 栗 林 澄 夫



この「外部評価報告書」は、大阪教育大学ホームページの  
<http://www.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/kikaku/hyoka/top.html>  
から御覧いただけます。

本件に関するお問い合わせは、  
国立大学法人大阪教育大学企画課 E-mail [kikaku@bur.osaka-kyoiku.ac.jp](mailto:kikaku@bur.osaka-kyoiku.ac.jp)  
Tel 0729-78-3208 / Fax 0729-78-3225  
までお願いいたします。