

平成23年度京都教育大学外部評価

日 時：平成24年1月16日(月) 14時00分～17時10分

場 所：事務局第1会議室

委 員：田中 耕治（京都大学大学院教育学研究科教授）
永田 和弘（京都市総合教育センター所長）
松田 正久（愛知教育大学長）
宮野 文穂（京都府教育委員会教育次長）

列席者：位藤紀美子（学長）、細川友秀（理事・副学長（総務・企画担当））、安東茂樹（理事・副学長（教務・学生指導担当））、尾熊克巳（理事・事務局長（労務・財務担当））、沖花彰（副学長（学生生活・国際交流担当））、太田耕人（副学長（研究推進担当）・附属図書館長）、饗場知昭（副学長（教育実践担当）・附属学校部長）、高乗秀明（副学長（連合教職実践研究科担当）・連合教職実践研究科長）、岩村伸一（学長補佐・大学評価室次長）

陪席者：大澤弘之（大学評価室員）、関根文太郎（大学評価室員）、中比呂志（大学評価室員）、宇野和樹（大学評価室員）、榎本幸水（大学評価室員）、小西逸司（大学評価室員）、河原田博（大学評価室員）、中島充伸（企画広報課長）、三浦正晴（企画広報課スタッフ）

経 緯：

日程	事項
平成23年3月8日	役員会、企画調整室、教学支援室、大学評価室から成る法人室会議にて外部評価委員会の実施を決定
平成23年6月16日	自己評価項目の決定
平成23年6月29日	外部評価委員会委員の決定
平成23年11月8日	自己評価書の発送
平成23年12月28日	外部評価委員会委員の事前意見調書の回収
平成24年1月16日	外部評価委員会

事前送付資料：

平成23年度外部評価自己評価書・資料編
大学概要
2011 大学案内
教育学研究科案内
連合教職実践研究科案内

当日配付資料：

議事次第
各評価基準のうち、特に気になった事項について（事前意見まとめ）
京都教育大学カリキュラム／ディプロマ・ポリシー（案）
平成23年度外部評価委員会における事前意見書について（まとめ）
平成23年度外部評価委員会における事前意見書について（原文）
京都教育大学におけるモラル・人権意識向上教育の取り組みについて

議事

1. 開会の辞

2. 出席者紹介

3. 委員長選出

松田委員が委員長に選出された。

4. 外部評価委員会審議

5. 講評

(松田)

定員充足率について、たとえば教職大学院の学校経営力高度化コースの定員が埋まらないというお話がありましたが、概念として学校経営力という管理職養成と考えると、そうではなくて学校全体を見渡すような観点でどう高度化を図っていくかとか、自分のクラスだけではなく学校全般を見渡すとか、ここに来られる人は、管理職を目の前にした人ではないと思われます。30代後半から40代前半の人が入学してくるのでその人達のニーズにあったものを構成してやらないといけないのではという議論をしました。定員が埋まらないのは理由があるので中身の見直しを始めても良いのではないかと。ニーズとのミスマッチが起きているのではないかと。特別専攻科についても定員の見直しをされてはどうかか。

ニーズのミスマッチをどう考えるかについて、広い視野が必要なものについては、ニーズがあるのだから教育委員会との連携、先生方との懇談を含めてやっていけばいいのではないのでしょうか。

教員として身につけておかないといけない最低限のものはどこでどうやるのか。今までは現場に出れば自然と身につけて教員集団中でやれるからそれで良いのだという考えもありました。しかし、最近の学生を見ていると必ずしもそうではなくて、授業を見るとプレゼンはパワーポイント等で伝達手段・教育技術は高度化しているが、それで教育の質が上がっているのかどうか、もう一度きちんと見直していく必要があるのではないかと考えられます。そのあたりも含めて現場の教育委員会等との連携、協力（採用、養成、研修を含めて）を一体としてやって行くことで大学全体を考えていく必要があるということはどう今後の教育大学の在り方に盛り込むのか、あるいは取り入れていくのかが必要なのかなという議論をしました。

(田中)

規模が小さい中で目一杯やっておられるというのが実感で、この中で更に何をやるかという、どこかを切り詰めるとか、力をどう振り向けるのかの判断が求められるでしょう。

授業力とか生徒指導力というのは、学校経営という観点を視野に入れないのでは、議論は成り立たなくなっています。例えば、総合学習をやろうと我々は主張するのだけでも、総合学習を学校でやるためにはどういう人員がいて、どういうお金の使い方をしなくてはいけないとかを含めた、カリキュラムマネジメントを踏まえて言わないと、単に理論的にもしろいからだとか、子どもは多分こうなるだろうとかの議論だけでは済まなくなっていると実感しています。各先生方の協力の中で、例えば授業力と学校経営がどういう風に内部で関係しているかという問題提起をやっていただくと、柔軟なカリキュラム編成が更に強められ、

結果として定員問題のことも解決されるのではないかと思います。

(永田)

色々な取組を多様な内容でやっておられるなどと思います。受ける側の教育委員会としては、優秀な指導力の先生を作っていただきたいし、学ぶ姿勢が強い、一生勉強し続ける姿勢を持った教員が必要です。「学び続ける教師からしか子どもたちは学ばない」と言われていますし、真面目さと学ぶ姿勢を培っていただきたいと思います。

指導教員制度とかオフィスアワーとかカウンセリングとか至れり尽くせりやり過ぎかなと感じます。学校現場ではそれほど至れり尽くせりということではなく、むしろ教員の方が走りまわらなければならない、自ら行わなければならないというのが世の中の常なのではと思いました。

(宮野)

ある教育大での会議で聞いた話ですが「調査の結果、教員の勤務年数と指導力には相関関係がないことがわかった」とのことです。しかし私は、採用後 5 年とか 10 年とかの短いスパンでは相関関係はあるのではないかと考えています。採用後の 1・2 年は明らかに成長してくる。それがどこかで頭打ちになってしまうのではないかと。とすれば採用後、いかに伸ばすか、どこまで伸ばすかが大事だと思っています。大学も教育委員会も入学後あるいは採用後に「この程度でいい」と思わせないような指導をしていかないといけないと思います。

また、小学校の教員と中学・高校の教員は求められるものが違うと思います。中学・高校は教科ごとに教員が担当して役割分担していますが、教科以外の仕事でも役割分担で行っています。教員の能力や適性によって役割分担して互いに補って学校運営を行っているのです。

しかしながら、小学校の教員は能力や適性に関係なく、それぞれの教員が全ての事をやらなければならない大変です。また、小学校では初任者でもほとんど担任を持ちますしこれも大変です。さらに、不得手な教科（例えば理科）があっても何とか改善したいと思っても不得手な教科は研修に参加しにくい心理的な問題があります。得意なものばかり研修に集まってきて状況が改善されないのです。そこで府教育委員会では理科の苦手な教員対象の研修を行いました。1 年目は思うように参加者は集まらなかったのですが 2 年目からは意図が伝わったようで苦手な教員が集まってきて「良かった」と感想をもらいました。小学校の教員は、不得手、苦手な分野こそ養成や研修に力を入れられないといけないと思います。

総評

(松田)

よく伸び代と言います、伸びきって教員になる人と、伸び代を持って教員になる人どちらが伸びるかという伸び代を持った人です。今、大学も伸びきっているような感じ。あれやこれや、改革、改革と言われて、何かをやらぬといけぬという強迫観念にとらわれている。今思うのは、これからこういう時だからこそみんながそれぞれ伸び代を持ってやるような、余裕を持たないと教育はできないと強く思っています。研究も含めて大学における教員養成は何であったかという、研究もやり教育もやるというのが基本で、常にこの原点に立ち返らないと新しい展開はないので、我々も、そうした余裕を持ちながら、あるいは伸び代を常に意識しながら次の世代の人材育成にあたっていきたいと強く思います。

6. 閉会の辞