

## 2005 年度 教育学部自己点検・評価報告書

### 4 学生の受け入れ

**目標** 人間性に優れ、使命感をたぎらせ、理論と実践を兼ね備えた教育界に有為な人材を広く受け入れる。

**(学生募集の方法、入学者選抜方法)**

**A群：大学・学部等の学生募集の方法、入学者選抜方法、殊に複数の入学者選抜方法を採用している場合には、その各々の選抜方法の位置づけ等の適切性**

#### ①現状の説明

学生の募集については、ホームページやオープンキャンパス、全国各地で開催している入試説明会等をとおして広くおこなっている。教育学部の入学者選抜方法は、一般入試、センター試験利用入試、公募推薦入試、スポーツ推薦入試、系列校である創価学園推薦入試、外国人学生入試、帰国学生入試の計7種類の入学者選抜方法によって、多面的におこなっている。

#### ②点検・評価 長所と問題点

上記の7種類の入試を実施することによって、多様な選抜基準によって入学者を選抜しているのは長所といえる。とりわけ、教育学部では、公募推薦入試に際しては、高校在学中の生徒会や部活、社会的活動における実績を考慮し、また英語の試験を取り入れるなど、多面的な角度から選抜をおこなっている。

#### ③将来の改善・改革に向けた方策

2006年度からは入学定員を50人増加し、学部合計で200人とする（教育学科100人、児童教育学科100人）。

この点をふまえて、将来の改善・改革の方途として、教育学部における教育目標や教育理念をも十分に考慮しつつ、入学者選抜方法を決定する方策が模索されるべきである。

**(入学者受け入れ方針等)**

**A群：入学者受け入れ方針と大学・学部等の理念・目的・教育目標との関係**

#### ①現状の説明

「人間教育の最高学府たれ」との本学の建学の精神は、いうまでもなく、あらゆる人間の生命と人権を尊重し、その幸福を図る社会の創出のために、すべての価値を優先して人間中心の教育を行うという点にある。

こうした教育理念のもとに、本学部では、1976年の学部創設以来、一貫して、教育界並びに教育に関わる事業に人間教育の体現者を送り出すために、人間教育の使命感・力量の基礎的資質を有する人材を幅広く受け入れることに努めてきた。

そのために、既に記述したように、多様な入学選抜方法を取り入れているが、こうした選抜方法は、本学部の理念や教育目標達成の上で、適切に機能しているといえる。

#### ②点検・評価 長所と問題点

一般入試の競争倍率は、全学の中で本学部が創設以来最も高く、特に、近年では両学科

とも 15～20 倍を維持している。近年の少子化動向の影響の中、入学志望者が定員未満の大学・学部が出てきている中では、画期的な数字である。

公募推薦入試の倍率も、近年 5～6 倍が続いている。また、新入生（2004 年度）の全学アンケートを実施したところ、建学の精神を求めて受験を決めた者が 92.56%（複数回答可）あり、入学者のうち、約 25%の者が教職課程を履修している状況は、教育学部を中心に行っている教職課程遂行のシステムの学生による評価の高さを証明しているといえる。

現状においては、特に問題点としての内外の情報はないが、本学部としては絶えず情報を入手し、改善に努力していく所存である。なお、留意事項としては、AO入試の導入の可能性は、引き続き検討していく。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

2007 年度新入生から、定員枠が教育学科 80 名から 100 名に、児童教育学科 70 名から 100 名に増員になった。これに伴い、教員の授業担当等の見直しと教員増の措置を理事会・教授会を中心に検討している。さらに 2007 年度開設の予定で文部科学省は教職大学院を構想しているが、本学もこれまでの良き伝統を生かしつつ、その先の大学院への接続を機能的に進めることが大きな方策課題である。それに伴い、学生の受け入れ方針や入試制度、学生の進路コースに見合ったカリキュラムやコースの検討、学部とこれまでの大学院進学・研究と新設の教職大学院進学・研究の関係性を総合的に検討課題にしている。

## B群：入学者受け入れ方針と入学者選抜方法、カリキュラムとの関係

### ① 現状の説明

多様な選抜基準によって入学者を選抜し、受け入れる方針であり、上記のように 7 種類の入学者選抜方法を実施している。こうした選抜方法により入学してきた学生は、現状の学部におけるカリキュラムに即して、適切に学習をすすめている。

とりわけ、1 年次には、新入生が異なる選抜方法によって入学をしてきているために、基礎科目として少人数での「総合演習」を設置することにより、一人ひとりの学生に対して、今後の学習をすすめていく上での留意点や、学校教育に携わる者の心構え等について、きめ細かな指導をおこなっている。

### ② 点検・評価 長所と問題点

多様な選抜基準によって入学者を選抜し、受け入れた学生たちのニーズに対応するために、学校教育や社会教育、教育心理関係のカリキュラムの充実を図ってきたが、こうした現状のカリキュラムは、多くの優れた教員を輩出し、心理臨床や社会教育関連の進路へと卒業生が進んでいる現状からみて、概ね、適切であると考えられる。

ただ、今後は、さらに、優れた学生を確保するために、一般入試、センター試験利用入試以外の選抜方法についても検討していく余地は残されている。

また、本学部の目標は、教員養成だけに限定される訳ではないが、入学者の多くが教員志望であるという観点から、教職大学院の設置を視野に入れつつ、これまで以上に実践的な科目群を設けることにより、導入教育のために、新たに「基礎演習」を設置し、各クラスごとに開設して、きめ細かな指導をしていくなど、カリキュラムのより一層の充実改善を図る必要がある。

### ③ 将来の改善・改革に向けた方策

一般入試、センター試験利用入試以外のそれぞれの入試に対しては、教育学部独自方針を検討し、更なる充実改善を図りたい。

### **(入学者選抜の仕組み)**

#### **B群：入学者選抜実施体制の適切性**

##### **入学者選抜基準の透明性**

#### **① 現状の説明**

大学全体で入試委員会を設置し、年間を通して審議検討、実施運営しており、同委員会には教育学部長ほか入試委員が参加している。また各種入試の実施に際しては、学部教授会で厳正に審議し、担当者を決めて実施に当たっている。

一般入試については、英国社(数学)の3教科の合計点で厳正な選抜をおこなっている。また、公募推薦入試においても、受験生の高校在学中の諸活動や面接評価の点で、複数の教員によって客観的かつ公正な評価が可能なチェックリストを作成し、それらの合計点に基づいて厳正な選抜が実施されており、きわめてクリアな選抜基準が設けられている。

特に、本学部では、公募推薦入試に際して、独自に、高校在学中の成績評価や校内外の諸活動の取組みを積極的に評価し、あわせて面接試験と英語の学力試験も実施する中で、教育の分野で活躍できる人間性と知性をあわせもつ学生の獲得に尽力している。面接試験に関しては、学部教授会で決定した本学部独自の評価項目を設けている。

#### **② 点検・評価 長所と問題点**

大学全体の入試委員会および学部教授会の審議検討を経ており、適切性、透明性のある実施となっている。

#### **③ 将来の改善・改革に向けた方策**

毎年の応募者の実態を把握しながら、点検・評価しつつ必要に応じて改善・改革を図る。

### **(入学者選抜方法の検証)**

#### **B群：各年の入試問題を検証する仕組みの導入状況**

#### **①現状の説明**

現状では、各年の入試問題を検証する仕組みは、特に設けていない。

ただ、転学部・転学科試験、転籍試験、一般編入学試験については、例年、英語の試験のほかに、教育学関連の論述式の試験問題が実施されているが、これについては、作題者の専門性が反映される可能性があるため、例年、教授会で十分な吟味をおこなっている。

#### **②点検・評価 長所と問題点**

①の一般入学試験問題は、文系5学部でほぼすべて同じ形式で出題されており、そこに各学部の特色を認めることはできない。また、教授会においては、各科目ごとの試験の平均点、合格最高点、最低点などのデータが報告される。

ただ、一般入試、および公募推薦入試については、本学部の場合、例年、合格最低点(平均点)が70点近くに及んでおり、その値は、例年、きわめて安定したものとなっている。その意味では、概ね、妥当な問題が出題されていると考えられる。

そうした点で、入試問題の内容や難易度、適切性等が議論されたことは、これまでにない。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

いわゆる2006年度問題への対応として、レメディアル教育や補習教育の導入が全学的に議論されているが、この問題は本来「どのような学生を入学させるべきなのか」という入り口の段階での学生選抜の問題と切り離すことができないはずである。

今後は、こうした点も考慮しつつ、大学での学習環境に適応できる資質をそなえた学生を選抜できるように、入試問題についても、学部で検討委員会を設け、十分な検討をおこしていきたい。

#### (定員管理)

#### A群：学生収容定員と在籍学生数、(編)入学定員と入学者数の比率の適切性

##### ① 現状の説明

2005年度の学生収容定員と在籍学生数は次の表のとおりである。定員比は、学年が低くなるに連れて減少傾向にある。入学定員比率は、児童教育学科が2006年度は1.25と高めの値だが、学部として1.21となっている。

学生収容定員と在籍学生数 (2005年5月1日現在)

学 年	定 員	在籍 学生 数	定員比	学 科	定 員	在籍 学生 数	定員比	備 考
1 年 次	150	182	121.3%	教 育	80	94	117.5%	
				児童教育	70	88	125.7%	
2 年 次	150	184	122.7%	教 育	80	91	113.8%	臨定延長中 H13～17
				児童教育	70	93	132.9%	
3 年 次	154	200	129.9%	教 育	84	107	127.4%	臨定延長中 H14～18
				児童教育	70	93	132.9%	
4 年 次	158	216	136.7%	教 育	88	126	143.2%	臨定延長中 H15～19
				児童教育	70	90	128.6%	
合 計	612	782	127.8%	教育学科	332	418	125.9%	臨定延長中 H12～19
				児童教育学科	280	364	130.0%	

##### ②点検・評価 長所と問題点

学年または学科により若干の差が見られるものの、学部全体としては、やや定員超過率が高くなっている点是否めない。こうした背景には、単位履修上限設定導入による履修制限や、厳格な成績評価の影響により、留年等を余儀なくされる学生が、わずかではあるが増加傾向にあることも一因として考えられる。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

定員比は学年が下がるごとに徐々に低下しており、在籍学生数は定員に次第に近づいている。今後は、こうした改善傾向を維持しつつ、学部全体としては、少子化による18歳人口の減少により、それに対応した学生数の確保に向けた取り組みが必要である。編入学生、社会人学生等をもっと積極的に確保する可能性も検討されてよい。

**A群：定員超過の著しい学部・学科等における定員適正化に向けた努力の状況**

**B群：定員充足率の確認の上に立った組織改組、定員変更の可能性を検証する仕組みの導入状況**

**①現状の説明**

前述のとおり、本学部では、教育学科、児童教育学科ともに、定員比が幾分高い傾向にある。こうした傾向は、児童教育学科において、より顕著に認められる。

**②点検・評価 長所と問題点**

両学科ともに、定員比が幾分高い傾向にあるという点については、学習や教育の面で、ともすれば、個人に即したきめ細かな指導ができない可能性がある。定員比が幾分高い背景には、例年の一般入学試験において、とりわけ、教育学部における合格者の歩留まり率が高いことも一因であると考えられる。

**③将来の改善・改革に向けた方策**

こうした本学部の現状をふまえ、2006年度からは、大学として、経済学部の定員を50名減らし、かわりに、教育学部の定員を50名増やすかたちで対応することになった。これにより、教育学科の定員は、100名、児童教育学科の定員も100名となる。こうした定員の増加により、前述の定員比に関する問題点は、大きく改善されると考えられる。

**(編入学者、退学者)**

**A群：退学者の状況と退学理由の把握状況**

**①現状の説明**

2004年度の教育学部教授会において報告し承認された退学者は、教育学科6名、児童教育学科1名、計7名である。

退学者については、クラス担任、ゼミ教員が個別相談をおこない、退学理由を正確に把握し、懇切丁寧な指導をおこなっている。また、退学者については、教授会でも慎重に審議検討されている。

過去3年間の退学者数の内訳

退学理由	2002年度		2003年度		2004年度	
	教育	児童教育	教育	児童教育	教育	児童教育
一身上の都合	2	0	5	1	0	1
経済事情	1	0	0	1	0	0
進路変更	0	0	0	0	3	0
病気	0	0	1	1	2	0

その他	0	0	0	0	2	0
合計	3	0	6	3	7	1

## ②点検・評価・長所と問題点

上記7名のおもな理由は、8年間の在籍期間超過によるものが2名。精神的な病気によるもの1名。一身上の都合（おもに経済的事情）が1名。他大学受験など進路変更が3名（いずれも教育学科）である。進路変更のうち2名は入学式以降ほとんど単位を取得せず他大学をめざしたもの。もう1名は103単位取得段階で退学したが、のち再入学（退学後4年以内であれば可）を許可され、現在4年生で就職活動中である。

本教育学部は、学科による退学数の差が大きいので、教育学科の場合に、改善策を講じる必要がある。

## ③将来の改善・改革に向けた方策

退学者7名のうち5名は、いずれも100単位以上修得しているのので、卒業の可能性を残している。したがって、今後個々の学生との面談や指導の手を厚くして卒業させていく必要がある。

## 5 教員組織

**目標** 教育ならびに研究活動の面で、学生が、大学生活を充実したものにできるように、教員の質と量の確保の面で、より一層の充実を図る。

### （教員組織）

**A群：学部・学科等の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該学部の教員組織の適切性**

- ・主要な授業科目への専任教員の配置状況
- ・教員組織における専任、兼任の比率の適切性
- ・教員組織の年齢構成の適切性

### ①現状の説明

教育学部は、教育学科と児童教育学科から成り、両学科とも人間教育の人材を広く教育界を中心に送り出すべく教育・研究活動を行ってきた。教育学科は主に学校の教員（中学校社会科、高校地歴科・公民科）、心理職（公務員、教育相談員、介護・ケア職員）、社会教育関係職員（社会教育主事、社会教育事業職員・指導員、公務員）、大学院への進学者の養成を行ってきた。児童教育学科は、主に幼稚園教諭、小学校教諭、大学院への進学者の養成を行ってきた。今後もこの方針は続ける。教育課程は、各学科の学生が自分の進路希望に合うことができるように最大限の配慮を具体化してきた。1学年の入学定員は、平成2005年度までは教育学科80名、児童教育学科70名であったが、2006年度から両学科とも100名とすることになった。

このような現状において、教員組織は、従来同様、教育学科の教員と児童教育学科の教員とに分けて編成している。それぞれに学科主任を置き、学科の専管に係ることについて協議できる体制をとっている。なお、実際の授業担当については、両学科の“壁”に関係

なく各専門を生かした授業担当が出来るように配慮している。また、不定期的であるが、問題・課題状況に適切に対応できるように教育学系、心理学系、教科教育系に教員を編成し、協議できる体制をとっている。

また、主要な授業科目への専任教員の配置状況の点では、1年次の必修科目である教育学概論、2年次の必修科目である教育心理学は、ともに専任教員が担当しているのが大きな特徴である。加えて、3～4年次の必修である演習Ⅰ、演習Ⅱ、演習Ⅲ、演習Ⅳ（両学科とも定員8名）も、原則として、各専任教員が担当しており、学生に対する専門分野別の指導体制は、かなり整備されている。

教育学系の科目については、2006年度以降から非常勤に切り替えなければならない状況が2、3の科目に出てくるおそれがある。心理学系の科目については、ほぼ十分である。教科教育系については、絶えず専任の補充人事を考えなければならない。

専任、兼任の比率の適切性についてであるが、2005年度は、教育学専任15名、兼任(非常勤講師)20名、他学部等の所属で教育学部の授業を担当している兼任教員4名である。また、児童教育学科は、専任教員17名、兼任(非常勤)20名、兼任教員3名である。専任が多ければ多いほど好ましいが、教員免許取得のための教職課程で、必然的に多くの教員数が求められる。

ちなみに、2005年度の場合、本学部における専任教員1人当たりの学生数は、教育学科27.9人(在籍学生数418人、専任教員15人)、児童教育学科21.4人(在籍学生数364人、専任教員17人)であり、概ね、妥当な数字であるといえる。

教員数の内訳(2005年度)

教育学科			児童教育学科		
専任	兼任	兼担	専任	兼任	兼担
15名 (38.5%)	20名 (51.2%)	4名 (10.3%)	17名 (42.5%)	20名 (50.0%)	3名 (7.5%)

教員組織の年齢構成の面では、教育学科の場合、70代—5名、60代—3名、50代—5名、40代—2名、30代—0名である。児童教育学科では、70代—3名、60代—6名、50代—3名、40代—3名、30代—2名である。60代以上が比較的多いのは、大学院の授業兼務のため教育学系・心理学系・臨床心理系の教員人事がこれまで続いてきたからである。これから数年以内で、70代教員の多くが定年になるため、人事の若返りが行われる予定である。

専任教員の年齢構成(平成2005年度)

教育学科					児童教育学科				
70代	60代	50代	40代	30代	70代	60代	50代	40代	30代
5名 (33%)	3名 (20%)	5名 (33%)	2名 (14%)	0名 (0%)	3名 (18%)	6名 (35%)	3名 (18%)	3名 (18%)	2名 (11%)

## ②点検・評価 長所と問題点

教育学部の理念・目的、教育課程、学生数との関係等についての教員組織の基本的な現状は、最低限満足できるものが維持できてきた。特に、3、4年次の演習Ⅰ～Ⅳは、各演習とも定員8名以内となっており、少人数教育が実現できているといえる。

今後は、教職課程の教科を教育学部が中心に提供していることから考えると、教科教育の専任の担当教員の増員が特に課題となろう。いずれにせよ、卒業による就職の点から考えるに、教員採用試験の合格率（合格者／在籍者）で示せば、教育学科で約40%、児童教育学科で70%が維持できていることは、全国的にみて極めてすぐれた成果である。卒業後は、いわゆる教職浪人のうち約90%が1年目に採用されている。このようなところから、現状の教員組織のあり方からいえば、学生への指導、並びに連携が大変にスムーズに機能しているといえる。

主要な授業科目等への専任教員の配置は、基本的に満たされているが、共通科目、他の学部、大学院、通信教育部、別科等の兼務が多いので、その兼務を減らすことも検討の余地がある。ただ、専任教員の学生に対する比率は高いので、こうした長所を生かして、学生指導の面でも、より充実を図っていくことが重要な課題である。

教員の年齢構成については、これまでは逆ピラミッド型ともいうべきで、望ましいとはいえなかった。高年齢の教員が多い背景には、開学以来の教員がいることや、大学院の組織編成等にかかわる問題があることが考えられる。ただ、学問的研究上は、一定の意義があったといえる。

しかし、現在は、学問・研究、教員養成、学生のニーズ（要求）、その他大学に対する社会からの期待等々により、教員年齢の若返りは不可欠の課題である。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

2006年度からの学生の定数増員に伴い、特に教育学系と教科教育系において、教員を新たに数名増員する方針で、具体的に動いている。これにより、2005年度までより教員の授業コマ数がほんの少しではあるが減り、一授業における受講者数も減る予定である。また、入学定員を50名増やしたことにより、2007年度以降も若干ではあるが、教員の増員を検討したい。大学全体の教員配置の視点から、増員計画が長期的に必要である。

専任教員の比率を増やすことについては、大学の財政能力の問題が一番基本的課題であるが、それへの改善期待に至るまでの各種の調査・アンケートの科学的分析や他大学との比較が必要である。

教員の定年退職の補充人事については、できるだけ年齢の若返りが必要であることは教員全体でほぼ意見の一致をみている。

## B群：教育課程編成の目的を具体的に実現するための教員間における連絡調整の状況とその妥当性

### ①現状の説明

教授会の下部組織として教育検討委員会（メンバーは学部長・両学科主任・学部長補佐・前学部長・事務長。教育課程に関する極めて重要な課題に応じて開催。年間1～2回）を設けている。常時開催して連絡調整の中核機関になっているのは、学部執行会議（メンバーは学部長・両学科主任・学部長補佐・学部事務長）。このほか、学部教務委員会をはじめ、教育学系、心理学系、教科教育系で必要に応じて年間かなりの回数でミーティングを開くことが常例化している。

### ②点検・評価 長所と問題点

各レベルの会議・検討会等は学部内の連絡調整に大変効果的である。いわゆる連携の不

協和音が出てきたことは近年皆無である。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

現状に大変満足しているが、とはいえ、理事会等大学全体の改革・改善方針や各教員の意見、さらには大学に対する国家的社会的変化・改革の状況をどこまで収集し、検討課題にしていくかは絶えず配慮しつつ、そのためのシステムを柔軟に対応すべきである。

#### (教育研究支援職員)

**A群：実験・実習を伴う教育、外国語教育、情報処理関連教育等を実施するための人的補助体制の整備状況と人員配置の適切性**

**B群：教員と教育研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性**

学部として教育研究支援職員は配置していない。

**C群：ティーチング・アシスタントの制度化の状況とその運用の適切性**

#### ①現状の説明

現在、大学院生によるTAおよび学部生によるSAを授業補助として活用することができる。ただしTAの採用は6名もしくは計1200時間分を上限としている。SAに関しては学部に運用を任されている授業運営費からの支出となり、採用人数は学部教授会の審議事項である。これらTA・SAの多くは実技・実習系の授業補助として採用されるが、一部には大人数講義の出席管理などに使われる場合もある。採用されたTA・SAは配属科目の教員と個別に連携する。組織的なTA・SA訓練や作業実態の掌握管理は行われていない。

#### ②点検・評価 長所と問題点

実技・実習系の授業補助を円滑に行える技能や経験を持つTA・SAは必ずしも多くない。年度によって授業補助の質が大きく変わる現状では、教員は授業設計の段階で積極的なTA・SAの活用を想定することは困難である。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

学部や専攻を超えた求人情報が十分に学生に伝わっているとは言いにくい状況を踏まえ、TA・SAに関して全学的な説明会を開く必要がある。また、導入科目や共通科目などの授業補助の形態として、チューター（あるいはメンター）制度の整備も検討されるべきだろう。その際は、全学的なチューター訓練プログラムを用意すべきだろう。

#### (教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続きの内容とその運用の適切性)

**A群：教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続きの内容とその運用の適切性**

**B群：教員選考基準と手続きの明確化**

・教員選考手続きにおける公募制の導入状況とその運用の適切性

#### ①現状の説明

教育学部の任用人事（教授、助教授、講師）については、「創価大学教員の任用手続きに関する規程」に基づいておこなわれている。教育学部長は、教員を新たに任用する際には、教授会において必要な科目の担当教員について候補を募り、応募規定に適合して提出された候補者について、まず教授会にはかり、任用候補者の推薦を求める。また、推薦があったときは、専任教員2名に選考委員を委嘱するという手順でおこなっている。任用の可否は、

候補者の業績報告ならびに審議が行なわれ、教授会出席者の過半数をもって決定される。ただし、講師の任用については、大学院後期博士課程において所定の期間在籍して所要単位を修得し、かつ研究上相当な業績をあげたもの等、一定の基準を満たす必要があることが、先の「任用手続きに関する規程」で明記されている。

同様に、教育学部の教員の昇任人事に関しても、基本的には、「創価大学教員昇任基準」（昭和47年3月）に基づいて、任用人事と同様の手続きを経ておこなっている。なお、教育学部の場合音楽、美術、体育の技能関連の科目担当教員における昇任人事については、1998年6月に、新たに、「実技教科の任用・昇任基準」を定めることにより、公正な人事をおこなっている。

本基準では、音楽・美術・体育教員の人事については、作品の出品や入賞等の経歴を評価した上で、たとえば、教授の場合、8年以上大学の助教授の経歴をもち、その期間中に学術的に価値のある5編以上の論文、もしくは著書のあるもの、また助教授については、3年以上大学の講師の経歴をもち、その期間中に学術的に価値のある3編以上の論文、もしくは著書のあるものなどの基準が定められている。さらに、講師についても、大学助手、非常勤講師等の職歴を2年以上もち、その期間中に学術的に価値のある2編以上の論文、もしくは著書のあるものなどの基準が設けられている。

また本学における公募制は採用しておらず、あくまで本学における建学の趣旨に適った教員の募集という範囲で行なっている。

## ②点検・評価 長所と問題点

教育学部の教員の任用ならびに昇任の人事基準に関しては、妥当な基準が設けられ、公正かつ厳正な人事がおこなわれている点は、評価できる。

## ③将来の改善・改革に向けた方策

教育学部の教員の任用、ならびに昇任基準については、妥当な基準がもうけられており、かつ厳正な人事がおこなわれているが、教育学部の教員の場合、高齢化が進んでおり、今後は、若手の教員を任用していくことが重要な課題のひとつであるといえる。

教員の公募制については、将来的には、卒業生を含む若い優秀な人材をいっそう確保するため、文字通りの公募制で、幅広く人材を求めることを念頭に置き、そのあり方を検討していくべきであろう。

### （教育研究活動の評価）

#### B群：教員の教育研究活動についての評価方法とその有効性

##### ・教員選考基準における教育研究能力・実績への配慮の適切性

#### ①現状の説明

##### 1) 教育活動

教育活動については、各セメスター毎、すなわち年2回学生の授業アンケートによる評価が全学で行なわれている。教材の適切さ、教員の熱意、内容が要項通りか、学生とのコミュニケーションはどうか、履修の効果、満足度など、すべて点数化して本人へも返却している。また学生が意見を自由に記述する欄もあり、授業に対する学生の意向を知ることにも可能である。

##### 2) 研究活動

本学では教員の研究業績を『研究業績一覧』として4年に1度発刊し公表している。現在第9集で2000年4月1日～2004年3月31日を探録している。内容として、著書、学術論文、その他に分け、それぞれ発行年、発行所（雑誌名）および概要を付している。その他の項目は、おもに実技教科担当者の公演演奏や展覧会出品作品などが記されている。

ほかに独立行政法人科学技術振興機構による研究開発支援総合ディレクトリ(Read)で、各人が毎年更新を行なっている。こちらでは上記のほかにも共同研究・受託研究の実績とフィールドワークを加えて公表している。

また日本学術振興会による科学研究費補助金申請の応募を、本学では積極的に推進しており、この毎年行なわれる応募の申請段階で一応個々の研究が評価されている。

### 3) 自己申告制度

2004年度より、専任教員は、「教員の活動に関する自己申告書」を作成している。この自己申告書は、「教育活動」に関する内容（担当授業科目や教育方法の実践例、研究指導、学生指導、作成した教科書・教材、FD活動への参加等）、および「研究活動」に関する内容（著書・編著、論文、翻訳、学会発表、受賞、各種の研究費の取得、研究プロジェクトへの参加等）について、教員自身が記述し、報告をおこなっている。

## ②点検・評価・長所と問題点

1) 教育活動 これまでの授業アンケートを通して、本学における授業評価はかなり高い水準にあることがわかる（とくに語学や実技教科の評価が高い傾向にある）。また教員も学生の記述意見に対して適切に対応しているケースが多い。

2) 研究活動 上記の二者を通して個々の教員の業績は公表されているので、これをもとに実績の評価が可能である。

また、前項の「教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続き」でも触れたように、本学部の場合、教員の昇任に関して、とりわけ、音楽・美術・体育教員等の人事については、昇任人事等の面で、研究業績だけでなく、教育活動等の実績も評価されている。

3) 自己申告制度 「教員の活動に関する自己申告書」を作成することは、教員自身が、教育、研究活動の面で自己点検をおこない、さらに、教員としての資質を向上させていく上で、きわめて有意義な機会である。

## ③将来の改善・改革に向けた方策

1) 教育活動 授業アンケートの記述内容が、授業にすぐに効果的に反映できるように、授業アンケート結果を教授会の議題としたり、教員間で積極的な意見交換、話し合いの場を持つなど、工夫する。

2) 研究活動 研究活動をさらに豊富にするためには、卒業生を含む若手との共同研究がその成否の鍵を握っているため、その連携をさらに検討していきたい。

3) 自己申告制度 自己申告書といっても、それはあくまでも、教員の教育研究活動のさらなる充実のためのものであるため、教育学部の教員に即した自己申告書への記載内容を検討するなど、さらに、教員の質的向上のための改善に努めたい。

### （大学と併設短期大学との関係）

#### B群：大学と併設短期大学（部）における各々固有の人員配置の適切性

該当なし

## 6 研究活動と研究環境

**目標** 教員ひとりひとりが教育活動とともに、研究活動を促進できるように、研究環境の面でより一層の充実を図る。

### (1) 研究活動

#### A群：論文等研究成果の発表状況

##### ①現状の説明

全学的に、4年に一度、「研究業績一覧」を作成し、論文等研究成果の発表状況を公表している。最新のものは、2004年3月に公表された「研究業績一覧 第9集」である。以下に、過去4年間の専任教員の論文発表数を示した。

過去4年間の専任教員の論文発表数

	単著	編著・共著	単著論文	共著論文	合計
2000年度	3	10	26	5	44
2001年度	4	6	27	13	50
2002年度	6	14	35	12	67
2003年度	1	8	33	15	57

##### ②点検・評価 長所と問題点

学部としては、学部紀要である「教育学部論集」と、本学部内教育学会の機関誌である「創大教育研究」をそれぞれ年1回発刊し、研究成果の発表を促進している。

なお、研究活動の活性化のために、在外研究、サバティカル制度も整備されている。

これらの取り組みがなされているが、上述の「研究業績一覧 第9集」を見る限り、教員による個人差が大きい。その要因として、教員の配置・構成、授業担当コマ数の条件などが考えられる。また、本学部は、音楽・美術・体育など、論文以外の形での研究成果・業績が重要となる教員も多く、一律の基準で点検・評価できない点が課題である。

上述のような、研究活動・成果発表を一層推進することが重要であるが、同時に、教員の配置・構成の適正化を図ることが重要である。本学部の教員は、学部専門科目だけでなく共通科目を担当している教員、通信教育部の授業（レポート添削を含む）、大学院の授業（修士論文等の指導を含む）を担当している教員も多い。

##### ③将来の改善・改革に向けた方策

研究活動の活性化のためには、適切な教員の配置・構成について検討を進めたい。

また、音楽・美術・体育など、論文以外の形での業績・成果についても、活動の推進、業績・成果の評価など、総合的に検討していく必要がある。

#### (教育研究組織単位間の研究上の連携)

##### A群：附置研究所とこれを設置する大学・大学院との関係

現状では学部として附置研究所は有していないが、今後は、たとえば仮称「人間科学総合研究所」など、教育学部や文学部など、既存の学部との連携を視野に入れながら、地域社会に貢献できる研究機関の設置を検討していく必要がある。また現在大学院文学研究科

には既に臨床心理学専攻コースが設置されており、心理学へのニーズも高まっているが、今後はこうした社会的関心の高い大学院との連携を考慮した研究所のあり方について、検討を重ねる必要がある。

## (2) 研究環境

### (経常的な研究条件の整備)

#### A群：個人研究費、研究旅費の額の適切性

##### 教員個室等の教員研究室の整備状況

#### ①現状の説明

研究費の額は、次のとおりである（年額）。ただし、特任教員を除き、次の表のような各教員の研究費から10,000円を「学部共通費」として拠出している。

講師以上	特任教員	助手(研究所含む)
430,000円	180,000円	185,000円

なお、研究費は、各種の「研究用資料入手等の費用」や「出張費」として使用できることになっている。

教員の研究室については、専任教員全員に1室が与えられている。

#### ②点検・評価 長所と問題点

金額が平等に支給されている点は長所と言えば長所であるが、同時にその問題点として、個々人の研究活動・成果、使用実績に応じていないという意味においては、逆説的ではあるが不平等になっている点が挙げられる。

専任教員の研究室については、一人に一室が当てがわれている。

#### ③将来の改善・改革に向けた方策

本学では、研究費の傾斜配分制度を工学部が先鞭をつけて実施しているが、この制度を導入することにより、成果に応じていないという意味での不平等性を改善することが可能になる。ただし、本学部は、音楽・美術・体育など、論文とは異なる形の成果・業績が重要となる教員も多く、一律に傾斜配分制度を策定するうえで大きな課題である。

#### A群：研究活動に必要な研修機会確保のための方策の適切性

##### 教員の研究時間を確保させる方途の適切性

#### ①現状の説明

現状の制度の下でも、研究者個人が自らの研究費から講習料を支払うことは認められている。実際、統計やカウンセリングなどの新技法を習得するために個人研究費を使った例はいくつもある。

また、従来から在外研究制度があり、私学財団からの助成対象となる海外での数ヶ月から1年にわたる研修の機会がある。これに加えて、半年間の特別研究員制度(サバティカル)も整備され、両制度の併用も認められている。

日常的な教員の研究時間等については、大学院の授業も含め、各専任教員の担当コマ数も多く、全教員がさまざまな委員会活動や学部での委員会に所属していることから、必ずしも十分に確保されているとはいえない。

## ②点検・評価 長所と問題点

個人研究費の範囲内ではあるが、自由に講習・研修会等に参加して研究活動に必要な知識や技能を身につける機会は、経費の面からは確保されているとよい。ただし、研究活動に資するような専門的知識・技術を提供する研修の参加費は一般的に高額であり、現状の研究費ではまかないきれない場合も予想される。

また、学期中に開催される研修に参加するために休講措置を取ると、その補講が義務づけられることから、時間的な制約から研修参加を見合わせなければならない場合がある。

教員の研究時間等については、教員によっては、授業や学部運営等の面でかなりの時間を充当していることから、そうした教員の仕事を改善していくことが課題であろう。

## ③将来の改善・改革に向けた方策

教育学部は多様な専門領域の研究者が集まっており、共通の研修を望むケースは稀であろう。それでも、研修参加報告あるいは伝達会などを義務づけるかたちで、複数の教員が研究費をプールし、代表を派遣する方法も検討すべきかもしれない。

在外研究など長期の研修機会を有効に活用するためには、8年間（あるいは4年間）の間隔を原則としつつも、その適用については学部の判断で柔軟に行えるようにしておくことも検討に値しよう。

なお、研究時間の確保については、多くの授業を担当している教員については非常勤講師をあてがうなどの対応が望まれる。

## B群：共同研究費の制度化の状況とその運用の適切性

### C群：学内に確立されているデュアルサポートシステム（基盤（経常）的研究資金と競争的研究資金で構成される研究費のシステム）の運用の適切性

#### ①現状の説明

各年度、専任教員については、各人の研究費の額から10,000円の拠出を受けて（年額20数万円程度）、「学部共通費」として運用している（その額や用途については年度始めの教授会で審議している）。現在、運用の内容としては、教育関係の新聞の購読、コピー機など機器類のリース、そしてメンテナンスのための費用に充てている。なお、年度末に残額が出た場合は年度末の教授会でその用途について審議している。

なお、大学の研究関係予算で本学部に関係するものとしては、「心理学実験費」120万円が年額として組まれている。

研究面では、学内に、文系学部等教員研究助成金、創立35周年記念の出版助成金、平和問題研究所と比較文化研究所による「オープン・リサーチ・プロジェクト」共同研究費の募集が行われている。さらに教育研究支援室を中心として、全学的に、文部科学省が募集する科学研究費補助金の申請への支援が推進されている。

このうち、2005年度の「オープン・リサーチ・プロジェクト」については、教育学部の複数の専任教員が、教員養成と子どものコミュニケーション能力に関する2つの国際比較研究で、2～3年計画で研究助成を受けている。

## ②点検・評価 長所と問題点

購読している新聞、リースしている機器類は、共同研究室に置かれ活用されている。

「心理学実験費」は、主に教育関係予算として、授業で使用する教材の購入に充てられ

ており、それはそれで有効に使用されてはいるが曖昧さがある。この点、心理学系教員の人数は多く、予算使用のための審議体制に課題がある。

平和問題研究所並びに比較文化研究所は、大学全体の立場から、広く全学部の専任教員に対して門戸を開いて研究助成をおこなっている。2005年度は、複数の教育学部の専任教員が助成を受けている点については、高く評価できる。

### ③将来の改善・改革に向けた方策

研究費の傾斜配分制度が学内で議論され始めた現今、「心理学実験費」については、予算使用のための審議体制を検討する必要がある。

## 7. 施設・設備等

### (施設・設備等の整備)

**目標** すべての学生が満足のいく学生生活をおくれるように、学生のための設備・施設のより一層の充実を図る

#### A群： 大学・学部等の教育研究目的を実現するための施設・設備等諸条件の適切性

##### ①現状の説明

教育学部が主に使用しているB棟においては、グループ学習や模擬授業が行えるように可動式のいすと机を備えた40人教室が2つ、本年4月に整備された。また、高輝度なプロジェクターを備えたマルチメディア教室の改修が行われ、2教室の使い勝手が向上した。

学部教員の研究室の大半が入っている教育学部棟以外に、理科実験棟および美術棟、ならびに音楽室・ピアノ実習室が教育学部の教育に供せられているが、理科実験棟と美術棟はプレハブ施工であり、履修学生数に対して手狭な実習が余儀なくされている。また、音楽室・ピアノ実習室は地下階にあり、湿度の高さが楽器の寿命を縮めている。

また、教員および学生が研究や学習活動の面で、コンピュータをフルに活用できるように、5階、6階の各研究室、および2階、3階に常設されている学生のためのコンピュータ室を中心に、LAN環境が整備されている。

さらに、2階のフロアには、学生が自由な時間に活用できるコピー機も常設している。

##### ②点検・評価 長所と問題点

教育学部棟の教室改修、および、3階に教職キャリアセンターを創設するなど、条件整備は順次すすみ、多様な授業形態に対応する教育環境、および学生の自主的学習とそれに対する支援体制が整いつつあることは評価できる。

##### ③将来の改善・改革に向けた方策

教育学部棟にかぎらず、教室の改修等に関しては、十分に学生や教員のニーズを把握しながら進めることも必要と思われる。そのための委員会などを組織する必要があると考えられる。

#### B群：教育の用に供する情報処理機器などの配備状況

##### ①現状の説明

教育学部棟の全研究室および3割程度の教室（教卓）にLAN配線されている。28台お

よび21台のパソコンを配備したPC実習室が2つあり、自習や演習に活用されている。また、1階と2階の一部では無線LANが使用可能である。

パソコンの画面を常設のプロジェクターに映せる教室は4つあり、他に学部が所有する可動式のプロジェクターが3台ある。

## ②点検・評価 長所と問題点

基本的には、現状の設備で対応できている。ただし、昨年度から新入生に対して学部が指定したノートパソコンの購入を推奨しており、学生がパソコンを必要とする授業内容の充実が課題となっている。

## ③将来の改善・改革に向けた方策

マルチメディア教室の教卓にはパソコンも設置しておくことが検討されている。また、全学的には講義支援システムの普及が進められており、新しい情報教育のカリキュラムを経験した学生の入学を期に、学部としての活用指針作成も必要と思われる。

### (キャンパス・アメニティ等)

#### B群：キャンパス・アメニティの形成・支援のための体制の確立状況

- ・「学生のための生活の場」の整備状況
- ・大学周辺の「環境」への配慮の状況

#### ①現状の説明

学生の生活環境の整備という点では、教育学部棟の2階フロアには、いつでも学生がくつろげるように、ソファ、テーブル、さらには、自動販売機が常設され、学生が自由に休憩できるような談話室を設けている。また、コピー機等も備え付けられ、常時、学生が利用できるような環境が整えられている(喫煙者のための喫煙コーナーは、教育学部棟1階玄関の外に設けられている)。

教育施設の面では、教育学部棟の2階にはパソコンルームが設置されており、学生は数十台のパソコンを自由に操作できる環境が整えられている。さらに、2005年度には、文部科学省の教員養成推進プログラムに採択されたことにより、教育学部棟の3階には、「教職キャリアセンター」が設置され、教員養成のための教育環境がより一層充実したものとなった。

なお、本学では、既に、学生の意見、要望事項を聞きそれらの事項を調整する機関として「全学協議会」が設置されている。この機関は理事会、各学部教授会、学生自治会を代表とする各学生グループの代表が原則として月1回懸案事項を協議し、調整している。ここでは、キャンパス・アメニティに関する諸問題も協議されている。

また、教育学部では、学部長等の学部執行部と学生自治会の代表が学期に1回協議し改善策を協議している。

## ②点検・評価 長所と問題点

教職キャリアセンターが設置されるなど、教員養成に関する施設もより一層充実されたことは、特筆すべき点である。

また、障害者のための環境が整備されたという点で、その教育的成果はきわめて大きいといえる。

## ③将来の改善・改革に向けた方策

今後、教育学部学生自治会等の意見を聴取できる学生との協議会等の機会を、積極的に設けていきたいと考えている。

#### **(利用上の配慮)**

#### **A群：施設・設備面における障害者への配慮の状況**

##### **①現状の説明**

本年度は、大学全体で障害者への施設・設備の改修工事が行われてきた。これにより、教育学部棟についても、障害者のためのバリア・フリー工事が行われた。

その結果 2004 年よりまず教育学部棟の1階に障害者用の専用トイレが新たに設置された。また教育学部棟前の駐車場には、新たに障害者用の駐車スペースが設置されることになった。

さらに、教育学部棟の入り口も改修され、玄関が自動ドアになり、ロビーが広がった。また、玄関までスロープが設けられた。これによって、車椅子使用者が、教育学部棟をきわめて利用しやすい環境が整えられ、障害をもつ学生が安心して学生生活を過ごせる充実した施設となった。

##### **②点検・評価 長所と問題点**

障害者のための生活環境が飛躍的に整備されたという点では、人間教育を標榜する本学部にとって、大きな前進の1年であったといえる。

##### **③将来の改善・改革に向けた方策**

教育学部内の障害者用のトイレは、1箇所のため、増設が求められるところである。1階だけでなく、もうひとつのフロアに設置できるように前向きに検討していきたい。

#### **(組織・管理体制)**

#### **B群：施設・設備等を維持・管理するための責任体制の確立状況**

##### **・施設・設備の衛星・安全を確保するためのシステムの整備状況**

##### **①現状の説明**

まず5階、6階の研究室については、各専任教員が、火災を防止するために、コンセントの使用などの面で細心の注意をはらっている。また、研究室への不審者の出入り等を防止する意味で、退出の際はドアの鍵を閉めることを心がけている。

各教室、コンピュータールーム等については、学部事務長が責任をもって管理している。各研究室や各フロアの厨房室の火災管理については、教育学部事務室で対応している。教育学部においては、毎年1階の倉庫の点検をおこなっており、火災等の防止については細心の注意を払っている。

教育学部棟の場合には、安全確保のために、夜9時以降は学生が退出するように、警備員によって厳重に管理がおこなわれている。

##### **②点検・評価 長所と問題点**

管理部が中心となって、教育学部棟の諸施設の集中管理がおこなわれており、この点については高く評価できる。現時点では特段の問題は生じてはいない。

##### **③将来の改善・改革に向けた方策**

大学の管理に関しては、原則として、理事会の所管において綿密な管理体制ができあが

っている。また、管理に支障が生じた時には理事会、大学事務局で適切な方策が講じられるような体制が整備されているが、今後は、さらに、こうしたメンテナンスの面でより一層の充実を図っていきたい。