

令和5年度 教員養成フラッグシップ大学フォローアップ実地調査報告書

教員養成フラッグシップ大学推進委員会

大学名	大阪教育大学	調査日	令和5年12月5日(火)
調査委員	秋田 喜代美 委員(主査)、山口 宏樹 委員(主査代理)、木村 国広 委員(大学担当)、北神 正行 委員、高橋 純 委員、若江 真紀 委員		

大学関係者(責任者)からの説明

- ・事前に大学に送付している確認事項への回答があった。(当日配布資料3-2)
なお、フラッグシップ事業を推進するために設置した「未来教育共創推進統括本部」を1年間の取組の進捗状況に応じて臨機応変に再編することによって、機動性の高い組織運営を行っている。
- ・他大学のモデルとして特に展開していきたい部分はダイバーシティ教育であるが、各大学によって問題は多種多様であるため、どこまで共通項目として展開していくかは検討が必要である。
- ・先生方の思いを汲み取りながら、定例的ではなく上層部が取り組んでいることがいち早く伝わるようなFDにしていけるかが課題。

教職員との意見交換

- フラッグシップ科目を学んでいる学生に対する教職員の期待として、学生間で学びの共有や、相互に影響を与え、受けとるような学生間での学びの共有や、人権や多様性を踏まえた人間の基礎となる部分を学ぶことが挙げられた。
- オンデマンドの良さは、フラッグシップ科目の専門性が高く複数の教員が分担しにくいなか、900人が受講する必修科目として開設できること。また、理解が追いついていない学生が何度も授業を見返すことができる。
- 1年次に特例科目を履修し、2年次以降は選択になるため、学生のモチベーションを4年間継続させるために、担当教員の共通理解やFDが重要。
- オンラインより対面授業の方が効果的な場合があるため、対面授業の回数を増やすことを検討中。
- ダイバーシティ教育4科目の関係性、位置づけ、既存科目と新設科目の関わりについては今後も検討が必要。
- オンデマンド授業が多くなると学修の評価方法が知識のみになってしまう懸念に対し、学修の評価方法を、提出物とレポート等で、知識習得と個人の考え方を評価することにしている。
- ダイバーシティ教育のオンデマンド授業は学生からは好感触を得ている。ただ、対面を好む学生も多いため引き続き検討する。

学生との意見交換 (○：委員、■：学生)

○フラッグシップ大学に指定されている大学に通っている自覚はあるか。

■今回初めて知った。

○10年後の学校現場はどのように変化していて、その変化に伴い、どのような能力が必要になると思うか。

■・ICT教育が重要になる。

・外国籍児童の増加が予想されるため、言語以外に生活面をサポートする力が必要になると考える。

○フラッグシップ科目では何を選択しているか。また、その中で一番印象に残っているものはなにか。

■・外国人の子どもの理解と支援。外国人児童が増えていること、その親とのコミュニケーション、文化の違いを授業で知った。

・外国人の子どもの理解と支援。授業を通して、外国人児童は情報の取得に時間がかかり進学をあきらめる者が多いこと、言語の問題から就職することも難しいこと等を知ることができたから。

・ダイバーシティと教育。多様性が広がっていく中で、普通が必ずしも普通ではないと気づくことができたから。

○元々描いていた教師像と特例科目を履修したうえで描く教師像に変化はあったか。

■大きな変化はないが、一方的に指導するのではなく、同じ目線で自らも勉強しながら導いていけるような教員を目指したいとより一層強く思うようになった。

○1年次で得た学びを踏まえて、来年の目標があれば聞かせてほしい。

■授業を通して知識は得られたが、技術的な部分が追いついていないため、インターンシップ等を通して子どもと直接関わることで成長していきたい。

○この1年間、様々な科目を履修し学びを得たと思うが、オンデマンド動画での授業はどう感じたか。

■・動画を自由に停止できたり、何度も見返せる点は良かった。

・余計な情報が入ってこないため集中度が上がった。

・学力に個人差があるため、教員や友達にすぐに相談ができないことは不便に感じた。

連携先機関の担当者との意見交換 大阪市教育委員会

○大阪市は、当初は連携をしていくにあたり子どもの成長がテーマだったが、最近は教師の人材不足が課題となる中、優秀な教員を協働して輩出することを目指している。教員研修システム (OKUTEP) について仕組みを作っている途中段階であり、大学の提案を受け検討が進められている。

○研修の質の担保は非常に重要だが、まずは使いやすい仕組み作りを急務として考えている。

○教員研修システム (OKUTEP) については採用面も含めて大学と一緒に検討していきたい。

○教員養成大学に対する教育委員会の期待は非常に大きい。大阪で教員を志望する学生を増やすため、高校段階から教員養成を学べる仕組が作られた。今後は、「人材育成」と「育てた人材が大阪で教員になる」仕組みづくりを大学と連携して取り組んでいきたいとのこと。

- 教員研修システムについて、受講者は教員育成指標に対応した能力バッジを獲得できる仕組みとなっており、教育委員会の要望も反映されたものになっている。
- ダイバーシティ教育に向けた教員研修の在り方について、教育委員会と共同研究で研修について対面形式で議論している。
- 教員育成指標を反映させたコンテンツベースの教員研修の実施について、研修担当のコミュニティを作り、月1回程度、研修について検討会議を実施している。

大学関係者（責任者）との意見交換

- フラッグシップ4科目は1年次のみ開講だが、2年以上は他の科目の中で個別最適を学ぶ形で、科目としての開設は無いが、1・2年の省察科目、3年の実習など全体をとおして多様性をとらえていくことを考えている。今後も検討していきたいとのこと。
- フラッグシップ4科目については、先進的・先導的な改良が加えられている一方、既存の教職科目については、コアカリキュラムもあり、中身や単位数は変わっていない。
- 授業担当教員の意識改革が重要だが、大学では統轄本部を設置し、ユニットで迅速に取り組み、全学のFDで広めている。
- 連携機関先とのコーディネート役をどうしていくかが今後の課題である。
- 附属学校教員は十分な実習指導力も備える必要があるため、フラッグシップ科目を学んだ学生が学校現場に入ることを見越して、教員研修システム（OKUTEP）を有効活用しダイバーシティ教育の内容を理解してもらう必要がある。
- 現状のカリキュラムマップでは、どういった教員になってほしいというものが学生に理解してもらえない可能性がある。
- 未来教育共創館はフラッグシップの特徴になり得る可能性が高いが、組織として産官学の連携を進めていくのは非常に難しいと考える。大学では、相互交流を図りながら試行錯誤が必要だと考えており、各企業のシーズについて大学教員と交流を図ることが検討されている。
- みらい教育共創館は先進的・先導的な環境整備が整っている一方、内容や機能面での先進性が伴っていないとの評価もある。
- 教育DXについて、学校現場での端末利用率は大阪市、堺市が厳しい状況。フラッグシップ大学として先導的革新的な取組を進める上で、教育委員会と連携するにあたり丁寧な説明が必要。
- 産官学の連携について、現職の教職大学院生もプロジェクトに参加することで新しい視点・関係性が生まれる。大学が目指す高等教育としてのダイバーシティは、実際に体験して学生がどう感じるかを大切に、大学全体の経営構想に含め展開することを考えている。