

教職課程の質保証のためのガイドライン検討会議（第2回）

令和2年12月21日

【森山座長】 それでは、定刻となりましたので、ただいまから、第2回教職課程の質保証のためのガイドライン検討会議を開催させていただきます。本日はお忙しい中、皆様、御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

初めに、本日から御参加の委員の先生を御紹介いたします。

共愛学園前橋国際大学学長、大森委員でございます。

【大森委員】 大森です。よろしくお願いいたします。

【森山座長】 よろしく願いいたします。

それでは、事務局から本日の配付資料の確認をお願いいたします。

【尾白教員免許企画室専門官】 先生方、おはようございます。資料の確認をさせていただきます。

本日の配付資料につきましては、お手元の議事次第の配付資料に記載のありますとおり、資料1から資料2、それから、参考資料の1から参考資料3まで、計5つでございます。御確認をいただきまして、過不足等ございましたら事務局までお申しつけください。

以上です。森山座長、お願いします。

【森山座長】 それでは、本日は議事（1）として、まず事務局から説明をいただき、その後、委員の皆様方から自由に御意見をいただければと思います。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

【平野教育人材政策課教員免許企画室長】 教員免許企画室長、平野でございます。資料1に基づきまして、教職課程の自己点検・評価及び全学的に教職課程を実施する組織に関するガイドライン（案）の御説明をさせていただきます。

前回、各委員の先生、御所属するところで取り組んでいただいた内容について御報告をいただいたところでございます。その内容というものは、かなり共通した部分があるということが前回の発表で分かったわけでありましてけれども、そのいわゆるエッセンスの部分というものを事務局なりに取り出ささせていただいた上で、前回最後のほうで御説明の中で申し上げましたように、今の高等教育全体のトレンドというものも踏まえまして、教学マネジメント指針というものとの関係性を整理しながら、質保証のためのガイドラインとい

うものをつくったというのがあらましでございます。

内容について御説明をさせていただきます。1ページ目から2ページ目の上にかけては総論というか、背景ということでございます。ここは御覧いただければいいと思うんですけども、1段落目というものについては、今後のSociety5.0の社会、こういったところの到来ということを踏まえて、人材育成の中核を担う学校教育というものがその期待に応えていくというためには、教員の資質能力の向上を図らなければならないと。教員の職能の成長というのは、養成から研修まであるわけでありましてけれども、何せ教員になる際の最低限の基礎的・基盤的な学習を担う教職課程の役割は言うまでもないということに触れているところがございます。

2段落目というものについては、大学の教職課程の質を向上ということについては、大学自身の主体的な取組が重要であると。特に自らの責任で自大学の教職課程について点検・評価を行い、その結果を基に改善改革に努めるといったようなこと、情報公表して、教職課程の質を保証するといったような内部質保証体制の確立、このようなことが必要であるということで、今のところでございますけれども、教育職員免許法施行規則が改正されて、令和4年4月から、教職課程における自己点検・評価が義務化されるということになっているわけでありまして。

3段落目でございます。この自己点検・評価の導入の義務化を提言していただいた今年2月のワーキングにおいては、評価に係る事務を過度に増大させることがないように、学校教育法に基づく自己点検・評価、この中において教職課程の自己点検・評価を扱うなど柔軟な実施するように留意すべきということで、今回の教職課程の自己点検・評価というものについても、大学全体の内部質保証体制と整合したものにする必要があるということでございます。

続いての段落、この意味において、各大学の教学面の改善・改革に取り組む取組を促していくという観点から、3つのレベルというもので網羅的に「教学マネジメント指針」というものが示されているということでございますので、この内容を十分に留意することが適当だろうということでございます。

「また」ということで、ここから先は全学的な組織体制に関する部分でございますが、様々な各教職課程間における調整、このようなことを図ることがしっかりと必要であるということで、2ページ目に入ってまいりまして、各大学で教職課程センター、カリキュラムの協議の委員会などがあるところでありましてけれども、今後令和4年4月から、複数

の教職課程を設置する大学においては、この全学的に教職課程を実施する組織体制の実施、整備というのが義務化することになったわけであります。

このガイドラインというものについては、これらの自己点検・評価と全学的に教職課程を実施する組織体制の在り方について整理をして提示をするということでございます。

2番が、自己点検・評価の基本的な中身というものをまとめた部分でございます。1ポツが基本的考え方でございます。この1段落目が極めて重要だと思っているわけでありますけれども、教職課程の自己点検・評価というものについては、各大学の教職課程が教員養成の目標及び当該目標を達成するための計画に照らして成果を上げることができたのかを中心に、あらかじめ定められた達成すべき質的水準と具体的実施方法に基づいて行うことが求められる。

前段のほうでありますけれども、教育職員免許法施行規則において、各大学のほうで、各大学の教員養成の目標というものと、当該目標を達成するための計画というものを公表していただくことになっております。また、課程認定の中においても、このような内容というのは見ていただいているところでありますけれども、自己点検・評価というのはやみくもに自己点検・評価をするということではなくて、自分の大学の教員養成の目標とか、そのための計画というものがしっかり達成できたのかどうか、これが基本であるのだと。

そして、あらかじめ定められたという部分ですが、実際に点検・評価を行うタイミングで、どうやって点検・評価をするのかということを決めるのではなくて、あらかじめここまでいったらいいなという部分、こういう方法で検証しよう。いわゆる教学マネジメント指針などではアセスメントプランと言ったりしているわけでありますけれども、そういったことに基づいて行うということが必要だということでございます。これは極めて重要だと考えております。

その上で「加えて」と。教員養成を主たる目的とする大学または学科等については、いわゆる3つのポリシーと、3つの方針がその目的に対応しているものとして定められていることが想定されますので、これに照らして自己点検・評価を行う必要があると。

開放制の大学、教員養成大学、教員養成学部、共通してこの教員養成の目標と当該目標を達成するための計画はつくっていただいていると。一方で、いわゆる教員養成学部、教員養成大学について3つのポリシーというものに、特にディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーというものに照らして教育課程というものが編成されている。つまり、教職課程の自己点検・評価の内容を確認するという意味では、3つのポリシーまで遡ることが必

要だということが想定されるわけであります。

開放制の大学というところについては、3つのポリシーは学部の人材養成目標でありますので、教職課程というところとはあまり関係しないことも想定されると。ですので、自己点検・評価、教職課程のものを行うに当たっては、教員養成学部、大学は3つのポリシーというものも視野に入れて自己点検をしてくださいということでございます。

続いての段落でございます。自己点検・評価、教育課程のものでは新しい取組ということですので、相応のコストを要する。いわゆる「評価のための評価」になることなく効率的に行うということはしっかり基本的な方針として盛り込んでおく必要があるのではないかと思います。

その上で、その自己点検・評価の結果をどのように教育課程の改革・改善に結びつけていくかということについては、しっかり各大学でお考えいただくことは重要だろう。また、この自己点検・評価の在り方そのものについても不断に検討を図りと、この不断にということ、常に考えなくちゃいけないのかという義務というふうに捉えるというよりは、よりよいやり方をいつも考えていこうということのメッセージというふうに捉えていただければありがたいなと思います。

最後の段落でございますが、この教職課程の自己点検・評価については、後で申し上げますけれども、学校教育法に基づく自己点検・評価と例えば項目を一致させるとか、評価をばらばらにやるのではなくて、時期を合わせて一体的に行うとか、このようなやり方ということで負担の軽減を図っていくということが考えられる。

また、先ほど申し上げたように、例えば教員養成学部、大学になりますと、3つのポリシーに基づく自己点検・評価を行うことが、そのまま教職課程の自己点検・評価そのものになってくるというケースもあるという一方で、開放制の大学においてはあまり3つのポリシーに基づいてやったところが教職課程と関係しないということもあるわけでありますので、大学の性格、学部の性格等に応じて、これら2つの自己点検・評価の関係性というものは各大学で整理をいただいて、うちの大学ではこの中でやっていますよという話なのか、少し別々にやらせていただいていますという話なのか、こういうところが示すということが、学内的に学外的にも望ましいものとする。

1番ということで、今、基本的な考え方を申し上げましたけれども、基本的な手順ということでございます。ここから先の部分は、基本的にはいわゆる学校教育法に基づく自己点検・評価の整備というものを援用していると御理解いただきたいと思います。

1番の基本的な手順でございますけれども、まず自己点検・評価を行うに当たっては、手順について先日の各団体からのヒアリングでも整理をさせていただいているところもあったと思いますけれども、それも参考にさせていただいております。教職員や教職課程の学生、また、地域の学校教育委員会に対するアンケート、ヒアリング、定量的なデータの収集などを通じて、まず、教職課程の状況を正確に把握をする。

その上で、後でお示しする観点に照らして、3ページ目でございますけれども、法令により求められているような事項が遵守できているかどうか、また、その各項目において積極的に評価することができる点は何か、一方で、改善を要する点は何か、このようなことを分析をして、自らの設置する教職課程が適切な状況にあるかどうかを評価する。これが基本的な手順である。

最終的には、その評価したものというものについて、根拠となる資料、データ、いわゆるエビデンスというものを示しながら公表していく。公表していくに当たっては、先ほど申し上げたように、教員養成を主たる目的とする大学の場合には、学校教育法の自己点検・評価とかなり一致する部分があると思いますので、これと一体的に公表するということが想定されると。

一方で、それ以外の大学、開放制の大学などは、教職課程の自己点検・評価に特化した報告書を別途取りまとめるということも考えられますが、大学の状況に応じて適切に判断していただきたいということでございます。報告書と書いていると、非常に分厚いものを想定されている方がいるかもしれませんが、ここはそういうことを意図しているということではなくて、しっかりとエッセンスというものがまとまっているということで足りるというふうには考えてございます。

また、この公表というものを契機として、この自己点検・評価の結果について、学生を含む学内から声をいただくとか、また、外部からのフィードバックを受けるとか、前回御紹介いただいたようなものも含めた第三者評価というものにつなげていくとか、こういったことというのも期待されますし、また、前回発表していただいたものでかなり詳細に手順とかを取りまとめている、参考になるものになっておりますので、この大学団体等としておりますけれども、こういったところが作成したガイドライン等というのを参考にすることで、より具体的に取り組むことができるだろうと思っております。

2番でございます。2番は、自己点検・評価の実施間隔でございます。学校教育法に基づく自己点検・評価、これは法律上、実施間隔は法定されていない。何年にしなくちゃいけ

ないということにはなっていない。認証評価の場合ですと、専門分野別認証評価で5年、機関別認証評価で7年ということになっていますけれども、自己点検・評価はそうになっていないわけでありませぬ。

ですので、教職課程の自己点検・評価も、学校教育法の自己点検・評価がそうである以上は、その実施間隔は適切に判断してというのがまずは基本原則ではあります。一方で、いたずらにその実施間隔が長期化するということは望ましくない。また、学生入学・卒業という単位というのは、当然1年度で行われていますので、毎年度行うということも考えられます。ただ、そこは大学の御判断ということになります。

学校教育法の自己点検・評価についても、基本的な最近では毎年やっぺらっしゃる大学が多いようでございます。

教職課程の自己点検・評価、毎年度ということをお必ず求めるものでありませんけれども、実施が行われない間というものについても、その間お休みということではなくて、日常的に、その自己点検・評価の実施に備えたデータの収集等が必要であろうと思っております。

3番が、自己点検・評価の実施単位でございます。教職課程は先生たち御存じのとおり、学科等の単位、入学定員が設定されている最小単位で認定されているというものでありますので、原則としてはその単位なんだろうということである一方で、学校教育法に基づいて行われる自己点検・評価というのは、学部、研究科単位で行われているケースというのが多いとか、また、大学ごとにその学部の数とか評価に係る実施体制等は異なりますので、これは複数の学科等を束ねるとか、大学全体で行うということも許容されるというふうにお考えております。

「ただし」ということで、改革改善の取組というものは、「教学マネジメント指針」においても大学全体、学位プログラム、授業科目相互の関連性というものをしっかり意識するということでもあります。

4ページのほうでございますけれども、学科等というものも自己点検・評価の実施単位とした場合であっても、学科等の話だけを評価する、自己点検するというのではなく、大学全体のレベルにおける取組であるとか、また、事業科目レベルの取組と、こういうところにもしっかりと対象を広げていくといったような形で、3つのレベルというのをカバーするということが必要であると考慮しております。

4番でございます。4番は教職課程の自己点検・評価の実施体制でございます。体制の部分はまた後で全学的な組織体制の話が出てまいりますけれども、既に大学として学校教育

法に基づく自己点検・評価というものが行われているという場合、その体制というものが
あることが想定されますので、この全学的に教職課程をリードする組織と、既存の組織と
いうものが連携をするということは有力な選択肢になるわけでありませう。

ここは大学によって教職課程に特化した形で体制を組んだほうがいいのか、既存の自己
点検・評価の枠組みに取り込んだほうがいいのかというところについては、一律にお示し
することはしないということ考えているところでございます。

2ポツが教職課程の自己点検・評価の観点の例示ということでございます。ここは実は2
つポイントがありまして、一つは項目ではなくて観点であるということでありませう。下の
ところにイメージという図がありますけれども、学校教育法に基づく自己点検・評価とい
うものについては、各大学、既にやり方というものがある程度固まっているということが
想定されます。この項目というものをとるといってもなかなか難しい話でありませうし、
また、取り込んでやるということであれば、この右側にありますような観点A、B、Cとい
うものがありますけれども、教職課程の自己点検・評価というものについては、こういうこと
をやったらどうかという観点をお示しして、可能な形でそれを項目に取り込んでいって
いただくと。ですので、例えば観点Aは項目2でできるなとか、観点Bは項目1でできるなと。
一方で、観点Cについては、2と3両方で扱ったほうが良いなと、このようなケースも想定さ
れるわけでありませうので、ここは観点というものを示すということが一つ。

2つ目は4ページの下の部分でありますけれども、一応こちらとしては前回お答えしたよ
うに、最低限この程度のことはやったほうが良いのではないかとこのものを例示をして
いるというわけでありませうが、これほどまでいっても例示でありますので、各大学の性質
とか教職課程の状況というものに応じて、なるべく項目は抜いていただきたくないですけ
れども、抜くこととか、もしくは項目を足すということもあり得ると考えております。

4ページから5ページにかけて、各大学の理念、強み・特色、また、教員養成を主たる目
的とする学科等であるか、それ以外の学科であるかどうか、まずそのようなことを踏まえ
て考えるということが想定されるわけでありませう。

続きまして、5ページからしばらく、ページで言いますと9ページまでが観点というところ
でございます。先生たちにお配りをしていないので、適宜、お手元のパソコンなどで教
学マネジメント指針と検索していただくと出ると思いますので、これも参考にさせていただ
きなうらというふうには思っておりますが、1番、教育理念・学修目標から5番の情報公表ま
でというのは、基本的には教学マネジメント指針の項目に対応したつくりになっておりま

す。

6番の教職指導と7番の関係機関等との連携、これは教職課程に特有のものとしてオンをしているということでございます。

細かい内容を説明する前に、1番から5番の関係について一言を添えておきたいと思いません。1番が教育理念・目標。まず、この大学、教職課程においてはどのような教員を養成するのであるかということの目標、ゴールというものが適切に設定されているかどうかということでもあります。

2番、授業科目・教育課程の編成実施ということは、この達成すべきゴール、達成すべき目標というものに照らして、適切な授業科目や教育課程が開設・編成されているかどうかということを見るという部分であります。

3番が学修成果の把握・可視化でありますけれども、この目標に従って開設・編成された授業科目・教育課程というものが、その目標に照らして適切な成果を上げているかどうかというものを把握・可視化させるものであります。

4番は、教職員組織となっておりますが、こういった営みを主に担うことになるのは教職員でありますので、この教職員というものが適切に機能しているかどうか。特にFD、SD、こういったものが行われているかということでもあります。

5番は、そうした内容が社会のステークホルダーも含めて分かりやすく提示されているかどうか。そのフィードバックを受けて、また、学修成果の把握・可視化の結果を受けて、教育理念・学修目標の見直しにつなげていくといったサイクルというものが想定されているわけであります。

5ページの1番の内容から説明をさせていただきます。まず、1個目のポツであります。いわゆる先ほど申し上げた教員養成の目標とその目標を達成するための計画、教員養成大学学部、学科におかれては3つの方針、こういったものが具体的かつ明確な形で設定されているかどうかということでございます。

この目標の部分が曖昧ということになりますと、一体何を達成すれば目標が達成されるかどうかということが必ずしも判然としないということになることが考えられるわけあります。

2つ目のポツでございます。この教員養成の目標、当該目標を達成するための計画、今後ちょっと長いので、教員養成の目標とさせていただきますけれども、この教員養成の目標というものが学生、採用権者の意見とかもしくはは所在する都道府県や指定都市の教員

育成指標、こういったところの考慮が行われているかどうか、独りよがりの形にならずに、しっかりとニーズを踏まえたものになっているかといったような策定プロセスということでございます。

3つ目のポツでございます。教員養成の目標というものの見直しが適切に行われているかどうか、後で申し上げますような学修成果であるとか自己点検・評価の結果、世の中の変化というものを踏まえて、目標が適切に見直されているかどうかということが1番の主な最低限必要な内容として示しているものでございます。

2番、これが授業科目・教育課程の編成実施の状況でございます。先ほど少し触れましたが、レベル別を書いております。1番は基本的に3つのポリシーないし教員養成の目標というものが定められているレベルというものでございましたけども、教育課程・授業科目という部分については3つのレベルに書き分けているという形でございます。

大学全体レベルということであれば、複数の教職課程を通じた授業科目の共通開設など、全学的な教育課程の編成というものが行われることが想定されているんですが、複数の教職課程間における授業科目の共通開設というものが、適切に行われているかどうかというのを見ていただくということが1つ目のポツ。

2つ目は、この複数の学科等において、教職課程が実施される中で、必要となってくるような施設・設備というものが大学全体として責任を持って構築されているかどうかということでございます。ICT環境、模擬授業用の教室、図書、このようなものを例示として挙げさせていただきます。

次は学科等のレベルということでございます。教学マネジメント指針のほうでは学位プログラムとなっていたわけでありましてけれども、教職課程は学位を与える課程ではありませんので、ここは学科等のレベルということで、教職課程の認定を受けた単位ということで書かせていただいております。

言うまでもないことですが、1ポツ目、教育課程の体系性ということで法令や教員養成の目標に照らして、必要な授業科目が開設され、役割分担が適切に図られているか。また、教職課程以外の科目との関連性というものも適切に確保されているかどうか。教職課程のほうでやっているものと、また教職課程外のものが丸かぶりであるとか、適切に役割分担が図られていないということではいけないということでもあります。

2つ目のポツでございます。ICTの活用指導力など、各科目を横断する重要な事項についてしっかり教育課程の体系性が担保されているかどうかと。もちろん教員養成の目標とい

うことも大事なわけですが、それ以外にも、このような横断的な事項というのは多々あるわけでありまして、そのような部分について、目標に照らして役割分担や学修量というものを検討していただくということでございます。

6ページ目のほうでございます。いわゆるキャップ制の設定状況。ここは教員養成学部・学科のケースと開放制のケースと違うということはあるかと思えますけれども、いわゆる教職課程をキャップ制に入れる、入れない、そこの判断というのは各大学の御判断であります。また、教員養成大学・学部であると、これはキャップ制そのものというものが大事になってくるケースもあると思えますけれども、いずれにせよ、このキャップ制というものがしっかりと適切に機能しているかどうかというのが、その在り方に応じて検討する必要があります。

続いて、教育課程の充実・見直しというものが行われているかどうかということでございます。

授業科目レベル、ここは最初の4つのポツについては、これは教職課程に限らずということで一般的な内容でございます。個々の授業科目の到達目標というものがしっかりと決まっているかどうか。これは教員養成の目標というものをブレイクダウンしたのになっているかどうか。また、学習指導要領やコアカリというものへの対応ができているかどうかということでございます。

シラバスの策定状況。アクティブ・ラーニングやICTの活用など新たな手法の導入状況。個々の授業科目の見直し状況、これは言わずもがな、ほかの一般的なケースと同じでございます。

最後、教職課程特有のものということで、教職実践演習や教育実習の実施状況という部分は、重要科目レベルでしっかり見る必要があるだろうと。この2つの科目というものは、教職課程において極めて重要な役割を果たしていると認識の上でということでございます。

3番でございます。学修成果の把握・可視化でございます。大学全体としては、そもそも成績評価というものが適切に行われているかどうかということの成績評価基準というものが必要だということでございます。

学科レベルということに入ってまいりまして、同一名称の科目を複数の教員が分担する場合、先生ごとに甘辛があるということは好ましいことではありません。そのような場合の平準化ができているかどうかということも含めて、成績評価に関する共通理解が構築されているかどうか。

次の部分でございますけども、この教員養成の目標というものが達成できているかどうかを明らかにするための情報というものを設定して、その達成状況を見ていくべきではないということでございます。

ここは※2として、例えばということで、卒業時の教員免許状の取得状況とか教職への就職状況などありますが、教学マネジメント指針のほうには、その他にも教職もということではありませんけれども、どのように学修成果を把握すればいいかという項目があるわけでありまして。ここの部分はあえて具体的に書き連ねないということにしております。

その理由というのは、教員養成学部のような形で、最初から教員養成を目標とする学生さんが入ってくるころというところと開放制という形で意欲のある学生さんが来るころというところでは、当然、最初から最後まで教職課程を履修する方の数も違いますでしょうし、逆に違うということ言えば、最後まで何人残ったかというのも一つの成果指標になるかもしれませんということもあります。

また、これはちょっとお伺いした話ですと、通信制の大学などということになってまいりますと、いわゆる通して履修するというよりは、スポットスポットで入っているような学生さんというのも、正規の学生さんとしてであっても、一旦やめてまた入ってくるといったようなケースもあると思いますので、その場合には実はどれぐらい単位取得が行われたかどうかということがポイントになってきたりする。一律に例えば決めてしまうと、それは各大学さんの性質というものをなかなか踏まえたものにならないということがありますので、ここは各大学さんで、いろいろなものを参考によく考えてねというところにとどめておくことが適当かなと思っております。

7ページの授業科目レベルでございます。成績評価の状況については、当然でありますけれども、達成水準に照らしてしっかりと厳格に行われているかどうか。公正で透明な成績評価という観点から、成績の達成水準を測定する手法や配点基準が明確になっているか。これは教職課程に限らず言うに及ばずでございます。

4番、教職員組織でございます。大学全体でFD、SDが行われているか、学科等で行われているかというのは規模によって違うと思いますが、まず、教員が法令に基づいてしっかりと配置されているかどうかというのは常に点検していただく必要があります。

また、教員の業績という部分についても、担当授業分野に関する研究実績とか、もしくは実務の経験を把握しておく必要、点検しておく必要があるんだろうと思います。

また、事務職員という部分が非常に昨今大学運営においては重要でございます。事務職

員というものがしっかりと教育課程の運営上機能しているかどうかということを配置状況
その他で検討していくことが必要かと思えます。

最後でありますけど、FD・SDの実施状況でございます。このいわゆる教科専門の授業科目を担当する先生や外部から来る実務家の先生も含めて、自分の大学がどういう教員を養成しようとするのかという教員養成の目標、これに対する理解をはじめとして、教職課程を担う教員としてふさわしい能力・資質を身につけさせるためのFD・SDというものが行われているかどうかということでございます。

当然学科、大学としてはFD・SD、かなり熱心に取り組んでいただいていると思うんですが、教職課程というところに着目して、それがしっかり行われているかどうか。そして、いわゆる教科専門の先生は自分の専門を教えているので、自分自身が教職課程の一翼を担っているという自覚というところについて、どの程度構築されているのかというところもかなり差があるんだろうと思えます。

このようなところから教職課程に特化したFD・SDというものをある程度しっかりしていただくということと、あとはこれ大事なところは適切な内容と、内容は教学マネジメント指針のほうにも書かれておりますけれども、実際に参加が確保できているかどうか、参加率を聞くと5割を下回っているとかというケースもありますので、しっかりと参加が確保できているのかも点検してほしいということでございます。

7ページの下の部分でございます。授業評価のアンケート、このようなものというのは、学生の声を踏まえて、またFD・SDで共有しながら改善を図っていくという上で重要であります。このようなことがしっかり行われているかどうかも重要だと思えます。

8ページ目、長くなっておりますけれども、続けさせていただきます。情報公表でございます。情報公表については、学教法施行規則のうち関連する部分もございますし、また、教育職員免許法施行規則において情報公表を行うことになっております。これができているかどうか。

また、先ほど申し上げた学修成果に関する情報公表というのができているかどうか。うちのこの大学に来ると、こういう力量を身に付けるための教職課程を受けることができ、なるほど、こういう進路など先が見えているんだなというところ、これは学生目線、学修者目線からも必要なものと思っております。この自己点検・評価そのものもしっかりと公表するということが必要であります。

6番、7番、教職課程特有でございます。6番は学生の受入れ・学生支援ということについて

て、特に柱立てをしたものであります。教職課程を履修する学生の確保に向けた取組の状況と。しっかり教職課程に関する積極的な情報提供ができているか、教員養成の目標に照らして、適切に学生を受け入れているかどうか。これはいわゆる教員養成大学・学部の場合には、入試のアドミッション・ポリシーに関わってくる部分だと思えますけれども、開放制の大学においても、しっかりと開放制の中であっても教職課程というものにしっかりと関心を払っていただけるような情報提供が必要でございます。

2つ目、学生に対する履修指導でございます。履修指導の体制というものを教職協働で組んだ上で、しっかりと学修意欲を喚起するような適切な履修指導が行われているかどうか。履修カルテ、このようなものを適切に活用ができているかどうかでございます。ここも教員養成大学・学部等、開放制、大分様子は異なるかと思えますけれども、何となく開放制で受けたけど、何となくいなくなっていくということというのは、教職課程というものの運営からはあまり望ましくないと思います。

続きまして、学生に対する進路指導ということでございます。当然周りに情報が多い教員養成学部、大学というところと異なり開放制などは特に、学生に教職への入職に関する情報を提供をするといったようなこと、学生のニーズに応じたキャリア支援体制というものが構築されているということが望ましいかと思えます。

7番、関係機関との連携でございます。教育委員会や各学校法人としっかり連携・交流できているかどうか。教育実習を実施する受入れ校との連携・協力というものが図れているかどうか。大学の授業でありますので、いわゆる受入れ校任せにしないということは大事でありますし、学校体験活動や学習指導員としての活動など、様々な教育実習にとどまらない現場を知る活動というものはあるわけであります。

9ページでございます。学外の多様な人材というものが教職課程を充実する上で活用できているかどうかということでございます。

ここまでがいわゆる観点ということの例示でありますけれども、最低限このぐらいはということの期待を込めて書かせていただいている部分でございますが、こういったものを学校教育法の自己点検・評価となるべく一致させることによって、取り組んでいくということが期待されるという項目としてお示しをさせていただきました。

続きまして、10ページ、11ページでございます。これは全学的な組織体制についてでございます。全学的な組織体制の必要というところを10ページの上の部分で触れてございます。これまでも同一学科の中の複数の教職課程、小学校と中学校とか、このようなパター

ンとか、複数の学科で授業科目の共通開設とか専任教員共通化ということが限定的には行われてきたわけでありますが、今、教員養成部会での議論、中教審の特別部会での議論、このようなものの中では、教職課程を効果的に実施する観点から、同一学部の複数教職課程、複数の学科等ということを超えて他学部・他学科、また、複数の大学、こういったところにおいて、さらに授業科目や専任教員の共通化をできる範囲を拡大するということが予定されております。

具体的に言いますと、小学校の教員養成課程と中学校の教員養成課程で指導法を例えば今後共通化できるようにしようといった他学部・他学科、教職課程間を超えた話に加えて、大学等連携推進法人や一法人複数大学、こういったところの間における連携開設科目というところの話、専任教員の相互乗り入れ、こういったようなところも検討されております。

一方で、教職課程の科目が外からやってくるということになりますと、自分たちの学科の教員が携わらないということで、よそのものはよそのもの、うちのものはうちのもので何となく役割分担やカリキュラムの体系性がなくなっていくであるとか、運営の責任の所在が不明確になる、教職課程の結果として改善改革の契機が失われるということで、教職課程の質が低下するということがあっては、せっき質を向上するために連携したものについて、かえって質が低下するということは本末転倒ではないかと思えます。

また、教職課程の運営において、大学の中に閉じないケースというものは当然あるわけでありまして、他大学、教育委員会、学校法人など様々なところと連携しなければいけないわけですが、各学科ごとに独自の戦略で動いていくということは重要でありますけれども、重複とか矛盾とかということがあると、話を受け取るほうからすると、この間別の学科からはこういう話を聞いたというところなんかも含めて、非常に効率・効果的に実施するという観点から問題があると思えます。

このため、複数の教職課程を設置する大学においては、全学的な観点からその教職課程というものが運営できる組織体制をつくっていく。その中で、この「組織体制」というのは組織ではなくて組織「体制」ですので、システム全体を指しているわけでありまして。そのシステム全体をしっかりとコーディネートしてリードしていく組織、中核組織というものがあつた上で、そこが中心となって大学の教職課程の水準を維持向上させていく仕組みが必要じゃないかということでございます。

2ポツであります。この全学的な組織体制、システム全体として何を果たすべきなのかということの例示ということを1番から挙げさせていただいてございます。ここも大学の規

模によって様々でありますので、あくまで例示であります。

1番、全学的な教員養成の目標とか3つのポリシーも含めてでありますけれども、こういったものの整合性の確保ということであります。私学さんでありますと、建学の精神というものに伴って、各大学の目標や教員養成の目標というのも、統一的なものになっていくことが想定されるわけでありますけれども、ここがしっかり全学的にクリップされているか、こういったことも大事になってまいります。

2番、複数の教職課程を通じた共通開設や専任教員の配置、こういったことについてしっかりとコーディネートするということでもあります。

3番は、各学科等における教育課程や授業科目の状況の確認であります。教職課程としてそれぞれしっかり必要なクオリティが、各学科等ごとに維持されているかどうかということを見ていくというのが3番であります。

4番は、学修成果に関する情報の集約・分析であります。このA学科の教職課程が成果を上げているか、B学科はまだ足りない部分があるのか。これは全学的な視点で並べて見てみるということが必要かと思えます。

5番は、全学的な観点からのFD・SDの実施。

6番は情報公表というところについて、各学科等ごとにばらばらに行うというよりは、データを収集して整合性を取るということも必要だろうと。

7番、学生獲得に向けた戦略の策定。

8番、学生に対する履修指導・進路指導。こういうものも各学科等ごとにばらばらに行うのではなくて、全体として整合性を取って行う、場合によっては集約して行う、このようなことも考えられるわけであります。

9番、関係機関との連携・交流に対する連絡調整、整合性の確保。

10番は、この自己点検・評価そのものの実施とフィードバックに対する対応ということでございます。

この1番から10番、全て中核組織が担うということも理論上あり得るわけではありますが、既にこういったものを実施している、機能を有している組織というものがあるかと思えますので、そういう場合には既存のものから仕事を取ということもあり得るわけでありませけれども、別にそこにやっていただくということもありうるわけであります。

その場合であっても、各組織の所掌と責任を明確にする、どっちがどの仕事をやるのかがよく分からないという状況をつくらないということ。

2つ目のポツでありますけれども、組織間の指揮命令系統が明らかになっている。どっちがリーダーシップを取るのかということが明らかにしていく。2ポツ、3ポツはその組織と組織の関係というものがしっかり決まってないといけないわけであります。

一番困るのはどっちが、相手がやると思っていただけ、誰もやらなかったということでは困るということであります。そういうことがないように組織間で必要な情報共有を図るということ。こういったことは、いずれにせよ留意することが必要であります、この中核組織というものがリーダーシップを発揮することが期待されるということであります。

この中核的にこの組織体制の中でリーダーシップを取る組織というものがどういう形態を取るかということについては、例えばということで前回は御紹介いただいた中でありますけれども、いわゆるセンター的な組織、教職課程センターみたいなものをつくるというケースもあれば、そこまでのものではなく、各組織の調整というものに重点を置いたような委員会的な組織ということも考えられるわけであります。ここも大学の規模とか学内の既存の組織の有無に応じて、かなりやり方は多様であると考えております。

どのような組織をつくるかということは、各大学の御判断でありますけれども、大事なところとして教科専門の教員、教職専門の教員、双方の参画を得るということ。事務職員の積極的な参加と協力を得るということ。全学的な組織と言って各学科等から離れているというところから降ってくるということではないですので、各学科等の代表者の参画というものを十分確保するというところでございます。

以上、11ページ程度であります。私どもの意図としては、最初に申し上げたとおり前回の御発表というところからエッセンスを取り出ささせていただいた上で、教学マネジメントといったような、今、全体的に推進している方向というところに整合するようにした上で、なるべく箸の上げ下げというところではなくて、大学の自主的な改革というものを後押しできるようなガイドラインということでまとめさせていただいたつもりでございます。

御意見のほうをいただいた上で、また、考えてまいりたいと思っておりますのでよろしく願います。ありがとうございました。

【森山座長】 平野室長、ありがとうございました。それでは、御質問等も含めまして、御意見をいただきたいと思っております。御発言の際は挙手ボタンを押すか、実際に挙手をお願いいたします。それでは、どうぞよろしく願います。早田先生、願います。

【早田委員】 御説明ありがとうございます。この大枠については、私、全く賛成でござ

ざいます。そのことを前提に例示とされている観点に関わるところにつきまして、ちょっと総論的なこととあと細かい点、1点、意見を申し上げたいと思います。

3ページから4ページにかけて、三層構造で点検・評価を実施するということが示されているかと思えます。大学全体、それから学科については、ここに書かれているとおりにかと思えます。授業レベルなんですけれども、この授業レベルというのは特に御説明にもありましたように、教職課程のことが強く打ち出されているというようなことで、その理解も私、同感なのですが、ところが一方で、開放制の場合は、いわゆる教科専門の部分において、これも先ほどの御説明ありましたように、一部の先生方に自身が教科専門の教職課程担当者だという意識が薄いゆえに、授業科目レベルでの質保証というか自己評価というのは、十分にできない場合が多いのではないかというように思います。

そうした授業科目レベルの自己評価を実効性あるものにしていくその結節点となるのが、FDなんじゃないかなというように思っています。ですから、そうした授業の自己改善への意識を高める、そして、それを自身の授業の改善につなげていくという役割がFDにあるんだということを、この個別のFD・SDのところに示していただくか、あるいは3ページから4ページの部分で、それについて若干触れていただければありがたいかなという感じがいたします。

それからあともう一つ、細かい部分というのは、授業科目レベルのところなのです。6ページの真ん中より少し下で、個々の授業科目の見直しの状況とありますけれども、ここに書かれている文言の読み方なんですけれども、恐らく個々の授業科目の見直しが学科レベルで行われるんじゃないかなという気がしており、個々の授業科目の中で授業の内容とか、それから授業の方法というものを教育実習から帰ってきた学生の意見や授業アンケートを通して改善をしていくという、恐らくそういう意味なんだろうと思うんですけれども、ちょっとその趣旨が明確になるようにしていただければなというように思いました。

以上でございます。

【森山座長】 ありがとうございます。平野室長、よろしいですか、お願いいたします。

【平野教育人材政策課教員免許企画室長】 ありがとうございます。1個目の御質問・御意見は全くそのとおりでありまして、教科専門ということであっても、もともと質保証というところに意識が高い先生であれば、当然今回の中身は分かっていたかと思うんですが、大学全体の質保証自体もまだ途上でありますので、こういう話がいきなり来ると当惑される教科専門の先生もいらっしゃるんだと思います。

そのような意味においてはFD・SDについては、少し総論的な部分にでもそういう全体として改善の契機を生み出していくということから、重要な役割を有するんだということを何か書き込みたいなと思っております。

2つ目の授業科目レベルということの見直しは、もちろん学科と全体で見直していくということはそのとおりであるんですが、学科等は教育課程そのものの見直しということで書かせていただいていたので、そこは課程そのもの、全体そのものはあくまで学科等レベルで、そのパーツパーツは科目の話という区分にしておりましたけれども、学科等の協力を得ながらやっていくんだということが分かるように少し工夫したいと思います。

【早田委員】 ありがとうございます。

【森山座長】 よろしいですか、ありがとうございます。

それでは、次は添田先生、よろしいでしょうか。

【添田委員】 ちょっと2件、確認させていただきたいんですが、例えば私どもの大学は、教育学部は教員養成ということなんですけども、システム工学部と経済学部が全学組織として、それぞれ工業と商業の免許を出しているんです。

その場合、教育学部の場合は今日御提示いただいたようなことは、もともと取り組んでいる部分もあるんですけども、その商業や工業で毎年採る人が1桁で、さらに就職するのは何年かに1人というような状況で、そういう状況なので、負担が大きいのでやめようかという話もあったんですけど、ただ工業とか商業とか出しているところは、どんどん特に工業は減ってきているので、出してほしいという教育委員会等からの要望で続けているんですね。そういったところに、今御提示いただいたようなことを教職課程ではあるわけですから、求めるということが現実的なかどうかということで、もしこれを求められると、全学での話ということになるともうちょっと難しい、これだけ手間暇かけるのは難しいんじゃないかというような話が出てくるかと思うんです。

ですので、そういった専門学科に関わるような、数少ないようなそういったものを出しているところも、全く教育学部と同じようなものを求めていくのかということが少し気になりました。

2点目は、これはほかの大学もそうだと思うんですが、教職大学院を持っているところは、専門職大学院ですので5年に一度、認証評価を受けるわけですね。ということはもうそれで、ほぼ御提示いただいたことと同じようなことをしているわけなので、もうそれについては改めて何かするという事ではないというふうに考えさせていただいていいのかとい

うことなのですが、まず1点目についてどういうふうにかえたらいいのかというのが、差し迫った大学としての考えということなのですが、先生方はどのようにお考えかということのをちょっとお聞かせいただきたいなと思って、発言させていただきました。

【森山座長】 添田先生、ありがとうございます。先生、最初のところについては委員の意見も伺いたいということですね。その辺りのことで先生方、加えて御意見いただければと思います。よろしく願いいたします。平野室長のほうからももしありましたら、ぜひお願いいたします。

【平野教育人材政策課教員免許企画室長】 すいません、1点目の部分については、質保証ということを当然追求するのであれば、いかに人数が少なからうと、免許を出している以上は我々認定する側からすれば、それは当然質は担保していただかなくちゃいけないということがまず大前提であります。ですので、負担が大きいため免許を出すのはやめようということは、我々としては好ましいと思いませんけれども、その質保証ということが、それによって減ぜられるということは多分あり得ないことだろうと思います。その上でやはりできることとしては、そういうことをやる中でどれぐらい評価を軽量化できるのか、工夫できるのかということだと思います。

もちろん一番今回お示しした中で、実は私ども教学マネジメント指針に照らしてということをあえてさせていただいているのは、そのシステム工学部系のところとかそういうところも当然、学部・学科としての質保証というものはある程度されているはずですし、していくことが認証評価機関から求められていくと思いますので、そのようなところのものの中で、できる限りのことは逆に言うとしてしまうことはできるはずだと思っています。

ただ、その教職科目だけが外に出ている部分が、元の質保証から外れているということがあると思いますので、その部分については、そのやり方をそのまま横展開するというやり方もあるかもしれませんが、最初は最低限の部分から始めて徐々に中身を充実させていくとか、時間というものがあがる程度かかるという部分というのはあると思いますけれども、特別の事情があるから質保証をおろそかにしていいというメッセージになってしまうとちょっと困るなど。このガイドラインとしても、そこはなかなか許容できない部分なのかなと思っています。やり方を工夫してどれだけ軽量化できるか。その部分は私どもの特に開放制の部分、かなり御苦労が多いと思いますので、ある程度の段階でどうやって好事例というか、軽量でやっているかどうかとかを見せていって、お手本を少し見えるようにして

いくということが必要かなと思っています。

自己点検・評価は最初に申しあげましたとおり、実施間隔とか実施単位という部分も各大学の判断というところでありますので、そのようなところの時間も使いながら、少し考えていきたいと思います。

2点目の教職大学院のほうも非常に中でも実は議論があったところでありまして、教職大学院の場合は5年に1回、専門分野別認証評価を受けているということで、ほとんどのことは行われているんだろうと思います。

ですので、その中で行われているということにはなるとは思いますけれども、それは一方で、専修免許状の免許という部分に限られるということでありますので、それを一種免許状、二種免許状を出している課程との間でどう示していくのかという部分とかは、ちょっと微細にわたるので書きませんでしたけれども、基本はしっかり認識評価機関がやっただけで、やっているとありますが、ポイントはあくまでそれは第三者評価であって、今回は自己点検・評価でありますので、認証評価機関さんがやっている前の段階で行われた自己点検・評価、ここをしっかりと生かしていただくということが答えになってくるのかなと思います。

【森山座長】 ありがとうございます。今のところに関わってですが、先ほど御意見いただいておりますが、先生方のほうからいかがでしょうか。先ほどの添田先生のお話の点につきましては、先生方、今の平野室長のお話でよろしいでしょうか。分かりました。

そのほかの御質問、あるいは御意見をいただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。それでは、大森先生、先にお願ひできますでしょうか、お願いいたします。

【大森委員】 ありがとうございます。今、平野室長の添田先生へのお返事を十分に聞けていないので、もしかぶっていたら申し訳ないんですけども、幾つか大きいことから小さいことまでです。

開放制の大学に質保証を求めていくということが大きな一つのテーマになるんだというふうに思うんですけども、先ほど室長から御説明あったように、大学自体の自己点検・評価と教職課程の点検・評価というものが、どうしても3ポリとの関係でずれる場合に、別建てだというふうになると大変感が出てくるというのが一つと、もう一方で、逆に教職課程のほうだけで点検・評価をやっちゃうという問題。つまり大学の自己点検・評価の中に入り込んでくると、みんなが自分事になっていくんですけども、何か知らないところで教職課程の担当部署、この新しくできる組織が点検・評価をやっていて、全学にそれが知

られないみたいなことにもなりかねない。つまり教職課程が中心に、メインストリームに乗かってこないということですね。そこがあるので、何かちょっと明確なソリューションはないんですけど、開放制は別だよとあまり言い切らないほうがいいような気もしなくもないという感じがしています。

それから、3ポリとの関係も、私の認識で言うと教員養成を主たる目的とする学科等じゃない学科等でも、やっぱりそのディプロマ・ポリシー、人材養成の目的に応じて、だから教職課程が必要だと思って置いているという部分はあって、うちなんかだと教職課程の教員の養成の目的と大学の人材養成目的がかなりほぼ合致しているようにつくられています。そうじゃないと本来はというところがあると思うんですけども、なので必ずしも別建てでもないような気もしていると。全部がというわけではないことも重々承知です。

それとそういう意味で、教科担当の先生方がというのは、今回再課程認定の中で、かなり教科に関する科目も相当にその教職を意識したシラバスづくりということが求められて、それが十分にできない場合にはうちなんかだと、別の科目を新たにつくって、それでちゃんと教職に特化した、特化したと言うのかな、を目指した教科に関する科目をつくったりしているので、今回の再課程認定でかなり意識が変わっているかなというふうにも思います。

そういう意味で、シラバスの中に教科に関する科目が専門の科目でもありつつ、教職にとってはどういう意味を持つのかというのは、書かれているはずだと思うんですよね。その辺りがシラバスって結構重要なかなというふうには思います。

それから、さっきの教学マネジメント指針に沿って、大学が授業をとというふうにしていただいたんですけど、ここはちょっと悩んでいて、学科等に確かに課程が置かれているものの、本来は教職課程ごとということなのかなと思ったりもしているんです。課程レベルというんですか、どっちがいいのかなと。ただ、さっき室長のお話では、課程だけではなくてその周辺というか、教職課程から見れば周辺になるほかの学科の科目との関連性も見なきゃねということていくと学科等なんだと思うんですけども、学科のというよりは教職課程としてのということが、今度、大学間のか学部学科間の共通してやっていくみたいなことになってきたときに、課程の質が保証されているかみたいな議論とどう違うのかなと思いました。まだこれもソリューションがない話です。

あと長くて申し訳ありません、教員の養成の目的、学修成果の可視化のところですけども、これまでも履修カルテってかなりがつつりやってきているような気がするんですけど

ど、うちも7項目、38指標ぐらいで毎年毎年教職課程の学生の学修成果を図りながら、教育実践演習につなげていくということで、教育実践演習で足りないものを補って、最後卒業のときにもう一回その指標を確認して卒業していこうということになっているので、何か履修カルテの存在がかなり小さく書かれているなど。これはど真ん中に来るんじゃないのかなというふうにも感じたところです。

新しい組織に関しては、おっしゃるとおりその権限と指揮がどうなっているかが明確になることが大事で、組織をつくったがために、脇に追いやられるということのないようなイメージということが必要なんだろうというふうに思いました。

あと、平野室長の御発言の中でこれは瑣末なことです。何人残ったかということをおっしゃったんですけど、ある意味でしっかりと質保証していくと残らないというのも一つの在り方なんですね。うちもかなりハードルを厳しくしていて、ちゃんとできた子じゃないと実習に出さないみたいなことをしているんで、それは質保証もあるかなと思いました。

以上です。すいません、たくさんのことを申し上げました。以上です。

【森山座長】 ありがとうございます。先に平野室長からお話ししますか。川手先生、少しお待ちください。

【平野教育人材政策課教員免許企画室長】 いっぱい受け止めると後で答弁漏れになってしまいそうなので、先にお答えをさせていただきます。ありがとうございました。大森先生のところ、非常に高いレベルで取り組んでいるがゆえのいろいろとお気づきの点だったかなというふうに受け止めております。

開放制という部分はあまり別だよとしないほうがいいのかというのはそうだと思います。基本的には教職課程の形から言うと、どうしても開放制といいますか、そういうところのほうが数が多いということもありますけれども、本ガイドラインは、基本的には、開放制だろうと教員養成学部だろうと教員養成大学だろうと共通するということで作成したという理解であります。それと関係してくる意味でいうと、2つ目のお話であった教員養成の目標というものと3ポリとの関係というのは実は確かにおっしゃるとおり重要かと思っております。

ただ、実態からすると無関係につくられているところが結構多いのかなという、今の現状の印象はありますけれども、この一番最初の教員養成の目標というものを策定プロセスの中で、3ポリとの関係というものについて意識がされていれば、3ポリがあって、養成目標があってということにつながってくるんで、その部分がちょっとつながりが見えにく

いというようなところもあるかと思えます。少し考えさせていただきたいと思えます。

ただ、教員養成の開放制の学部学科も含めて、全て3ポリまで遡って考えてということを行い過ぎると、また、これはいわゆる教職課程の自己点検・評価というところを超えて学校教育法の自己点検・評価のほうにかなり踏み込んでいく形になりますので、そのラインはよく考えていきたいと思っています。

3つ目のシラバスというところについてもおっしゃるとおりであります。一方で、恐らくは教科専門のその科目について、教職課程に位置づけられているとして、その観点がシラバスに記載されているところは多くないというのが現状かと思えます。そういうようなところ、教職課程の関係するような記述を重視するという事は非常にいい方向、重要な方向だと思いますので、それをもう少し考えてみたいと思えます。

次が、何でしたっけ、4つ目。

【大森委員】 学科単位か課程単位か。

【平野教育人材政策課教員免許企画室長】 学科等の単位か、課程単位かは非常に本質的なのですが、基本的には我々課程認定のときに、学科とのほかの科目との全体の相当関係性を求めているとか、一応124単位全体を通してのしっかりと識見というか、技能を養った上での教職課程ということになっていますので、基本的には教職課程は59単位とかそういう世界ですけれども、一応学科等のレベルということで全体を見ていく必要があるとは思っています。

あとはこの教職課程というところで見えていくということになると、一方で、この学科等レベルだけが教職課程に置き換わるというのは多分正しくなくて、授業科目と大学等全体を通じての教職課程ということになってくるかと思えますので、恐らく学科等のレベルで書いておいたほうが誤解がないのかなと。ただ、全体を通して教職課程の質保証をしていくんだというところが少し分かるように説明していきたいと思えます。

履修カルテについては非常に活用状況というところ、私どももしっかりとお願いしているところでもありますけれども、今さらっと書いてあるところでもあります。確かに履修カルテというものが非常にいわゆる質保証という観点から重要だということかと思えます。少し溶け込んじゃっているところがありますので、記述ぶりは考えさせていただきたいと思えます。

組織の点とかこの点についてもおっしゃるとおりでありますので、そこもしっかりと考えてまいりたいと思えます。まずは一旦お答えさせていただきます。ありがとうございます。

した。

【森山座長】 ありがとうございます。それでは、引き続き川手先生、お願いできませんでしょうか。

【川手委員】 川手です。私も若干感想めいたことになるかもしれませんが、幾つか申し上げたいと思います。

先ほど平野室長のお話になったことで、一番大事だと平野室長おっしゃられた、つまりそれぞれの機関が養成の目標に照らして成果を達成していくことが一番大事だというお話だったと思うんですが、それに絡んで、総論のところでもたしか前回平野室長が言われたことだと思うんですけども、自己点検・自己評価で一番大事なことの一つは、現況の課題が認識できて、そこに向けた改善のプロセスを構築できていくかどうかということが非常に大事であると。そのことは今回原案をつくっていただいたところにも、観点のところにも幾つか入っているんですけど、そのことをやっぱりきちんと明示するというか、つまり改善のプロセスをしっかりと考えることまでいくのが大事だということをどこかに言っておくといいのではないかと一つには思いました。

それから、開放制の問題はずっと今やり取りを伺っていて、本当に難しいなと思いつながら聞いていたのですけれども、つまり多様性とか主体性ということを考えていけば、やっぱりなかなか書き込んでいけないのですけれども、今、大森先生のお話を伺いながら、しかしそうはいつでもディプロマ・ポリシーとか、あるいはシラバスで共通してくる問題もあるのであれば、やっぱりそこをうまく出しながら、それは別建てで、ある程度つくっていける部分もあるのかなというふうに聞いていて思いました。

それから、先ほどの早田先生の話に若干関わってくるのですけれども、教職員組織のところで、やっぱり私もこの間いつも気になっているのは、なかなか教職課程を支えていく体制をどうつくっていくのかというときに、教職専門と教科専門の教員の関係性というのが常にあって、なかなかその教科専門の教員が主体的に向き合っていけないということが、どうしても問題であると思うんですが、そのときに早田先生が先ほどFDの研修が非常に大事だとおっしゃられて、私もそのとおりだと思うのですけれども、そのことを入れながら協働体制、つまり教職課程を支える教員間の協働体制をつくっていくことが大事なんだということをちゃんと示しておくことも必要ではないかと思いました。

それからちょっと細かなことに入るのですけれども、教職指導のところで受入れと学生支援、情報提供、適正な履修指導、キャリア支援ということを書き込まれて、観点として

入れていただいているんですけれども、そのときに若干適切な履修指導にも関わってくるかと思うんですが、学生の側を意識した教職への意欲、適性というものをいかに教職課程が把握して対応していく体制ができていくのかということも、少し観点としてはあっているのかなというふうに思いました。

ちょっとそのくらい、今思いついていることを申し上げました。

【平野教育人材政策課教員免許企画室長】 ありがとうございます。改善の部分までということ、おっしゃるとおりかと思います。実は2ページのところに、各大学においてアクションプランの策定など、改革に結びつけていくための方策について、具体化を図っていくことが重要であるということだけちょっと書いてあったんです。実際どういうふうに改善につなげていくのかというのはかなり多様だなというふうに思っているんですが、ここがループを閉じるためにはそこができないといけないということはおっしゃるとおりだと思いますので、少し記述の追加を考えたいと思います。

シラバスの件、また組織、特にFDの件、先ほどもFDの部分、ちょっと総論に少し書き加えようというお話を申し上げましたので、その部分もしっかりと対応させていただきたいと思います。

その上で最後が、4番目に御指摘いただいたのが教職指導です。この部分も意欲、適性ということ把握していくということは重要かと思うんですが、たしか前回御発表いただいたときに、開放制の大学、私学さんだったと思いますけれども、教職課程に所属する学生さんの意欲等の部分を把握するという部分が極めてハードルが高いというようなお話があったと思います。

私どもとして、もちろん理想の姿はそういうことなんですけれども、それを入れた瞬間に一気に難しいと引いていってしまうのもちょっと困るところがある。そこは教職課程特有でまた意欲、適性を把握する。実は普通の学位プログラムにおいても学生の意欲、適性を把握するのは結構難しいことでもありますので、その部分は少し書き方ちょっと工夫したいなと思っています。それがマストだと捉えられると、ちょっととてもじゃないけどできないと。それなら閉めるという話もまた出てきかねないと思いますので、そこは少し観点としては極めて理想的に重要なところでもありますので、考えさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

【森山座長】 ありがとうございます。ほかにございますでしょうか。高旗先生、お願いいたします。

【高旗委員】 大変詳細に検討いただいている、なおかつ非常に細やかに整理をしていただいている、御説明もとても分かりやすく伺うことができました。ありがとうございました。

その上で幾つか気になるといいますか、少し教えていただきたいのは、特に4ページ以降に自己点検・評価の観点の例示があって、1番から5番までが割に教学マネジメント指針を参考にしながら入れてきていると。教職特有のものは、6番と7番であるというお話がありました。開放制を含めて教職課程単体としての自己点検・評価を促していこうという仕組みですから、このように1番から7番まで網羅的に観点が出てくるというのは重々分かるんですけれども、評価を軽量化していくという視点で考えましたときに、課程認定ですとか、あるいはほかの自己点検・評価でできていることはどれなんだろうか？ もっともっと教職課程特有のものとしてやらなきゃいけないことは何だろうか？ この6番、7番だけでいいのか？ というようなことがいるのかなと。

と、同時に、それをなぜ思うかと言いますと、実際、今いろんな大学でセンター的な組織や委員会的な組織を設けておられるところは、それなりにあるんじゃないかと思うんですが、大体ほかの業務と一体にやっておられますよね。

例えば実は本体は教員免許更新講習の事務仕事がメインであって、この自己点検・評価に関しては同じ方が担っているとか、あるいは課程認定の業務が入ってくると、メインでそれを担っておられるのは、教育学部があれば教育学部の教務が他学部の課程認定に関わる事務的なところまで担っているという実態があって、そういう点で言うと、評価をしていただくガイドラインをつくるというのは確かなんですけれども、それがうまく機能するための人的な保障をするガイドラインというのはどこにもなくて、それぞれ大学でお任せという形になっているわけですね。端的に言えば、「専門職員1人必ず置くことをバックアップしますよ」ということがここに書かれていれば、それはありがたいことだろうと思うんですけれども、そうはなっていないわけですから、これを読まれた方はどういうふうを受け止めるのかなというところが気になりまして、評価の軽量化という観点から考えたときに、もうほかで全てできていることって何なのか、要するに教学マネジメント指針というものそのまま横展開するようなことをさらにやらなきゃいけないのか、そこはもういいよというふうな考え方でいくのか、ちょっとその辺はどうなのかなと思いつつ、気になりながら伺いました。

【森山座長】 ありがとうございました。平野室長のほうからお願いいたします。

【平野教育人材政策課教員免許企画室長】 私どももこれのほうを記述していて、非常

にそのところについては、率直に申し上げますと悩んだところであります。実は各観点を見ていただくと、例えばキャップ制とかシラバスの作成状況とかICTの活用状況とか、これは別に教職課程にとじた話ではありませんので、やっているといえばやっているはずの部分だと思います。

一方で、教員養成を目標に照らした教育課程が体系的になっているかどうかとか、例えば教職実践演習や教育実習がどうこうとかというのは教員養成に特有の部分というのもあるんだろうと。そこは実は何をに入れるか入れないかとかかなり悩んだ部分であるんですが、今、私どもの認識としては、この教学マネジメント指針に基づきいわゆる質保証というか、教学マネジメント体制の構築自体もまだ道半ばであろうと思います。

そのような中において、あらかじめ教職課程の自己点検・評価のところから、ここはもう教学マネジメント指針ができていう前提で抜いて差をつけると。このポツに例えば二重丸のポツと一つのポツで、これは教学マネジメント指針で主に取り組んでいるはずのもの、これは教職課程で取り組まなくてはいけないものと分けたとすると、歯抜きのちょっと捉えられる危険性もあるのかなと思っています。

つまり教職課程、なるほど、ここなんだというところになって、ほかのものが行っているからここはいいんだよというふうにしたときに、なるほど、教職課程の自己点検・評価というのはこことこことこだけやればいいんだということで、数珠つなぎの間の数珠がないような捉えられ方をするのもちょっと困ってしまうなということで、教学マネジメント指針から何でもかんでも持ってきたわけじゃないんですけども、その部分がないと、全体のストーリーが少し破綻を来しかねないようなところというものについては、あえて入れにいったというところでもあります。

本当にここは難しい部分でありまして、実は本当に教学マネジメント指針に基づく体制の確立というものがしっかりとできてくれば、もうちょっと特化したものというものである意味世界地図はそっちを見てね、ここは特有の話だけだよという役割分担もできるかと思いますが、まだちょっとそこまでしちゃうと、スタートから全体像が捉えられない形で進んでしまうということを危惧して、こうさせていただいたというのが私どもの悩みの吐露でございます。

【森山座長】 ありがとうございます。高旗先生、よろしいでしょうか。

【高旗委員】 ありがとうございました。

【森山座長】 ほかにございますでしょうか。安部先生、お願いいたします。

【安部委員】 ありがとうございます。本当に詳細にガイドラインの案をまとめていただきまして、ありがとうございます。

このガイドラインの検討の進め方の参考資料を見てみますと、参考資料にも大枠としてという言葉が6回も出てくるように、いわゆる多様な教職課程を、大枠としてまとめるという内容が出てきております。このガイドラインには、特にこの10ページに示しております3番目の全学的に教職課程を実施する組織体制ということについて書き込まれていますが、開放制の大学等には特に言えることですが、教職課程の質保証が全学的な自己点検のメインテーマの1つとなるというような在り方というのは非常に重要だと思います。特に教学マネジメント指針を十分に意識して、この観点等が加わったということですが、教学マネジメント指針は大上段として、学修者本位の大学改革への転換を図るという目的がありますけれども、特に教職課程の実施体制においては、この観点の6番と7番等の教職課程だけに出てくる観点を、中核として点検組織の役割を十分に果たしていく必要があると考えます。

なぜ自己点検をするかということ、学修者本位の大学教育を行うためであり、大学教育である教職課程もそれに準拠したものでありますので、組織体制をしっかりと整えていくということをここに書き込んでいただき、それが学修者本位の教育への転換を図る、教職課程になるためのということについても言及していただければありがたいかなという感想を持った次第です。

以上です。

【森山座長】 平野室長、お願いいたします。

【平野教育人材政策課教員免許企画室長】 安部先生から今いただいた御指摘であります。おっしゃるとおりでありまして、学修者本位、まさに教職課程を履修する学修者本位という視点ということについては、もうちょっと強調したいなど。実は背景を申し上げますと、もともとのワーキングとかこういうものから降りてきたものの体系の中に、その言葉が一切なかったものですから、ちょっと書きにくかったところはあるんですけども、まさにこのガイドラインの検討会議で付加価値をつけていくという観点から、このガイドラインにはそういうところが前提としてあるんだということについては、しっかりと手厚く盛り込ませていただきたいと思います。

今のやり方はこの自己点検・評価ありきということで書き切っちゃっているところがあって、そういうぬくもりの部分が少しない部分がありますので、しっかりと入れさせてい

ただきたいと思います。重要な御指摘でありました。ありがとうございます。

【森山座長】 早田先生、お願いいたします。

【早田委員】 関連することですけれども、今、御提案された安部先生の学修者目線というところをより具体的に強調するに当たって、大森先生が御指摘された履修カルテの位置づけですよね。そこのところを明確化していただければ、その意がより具体的に伝わるのではないかという印象を持ちました。

以上です。

【森山座長】 ありがとうございます。大森先生、お願いいたします。

【大森委員】 ありがとうございます。安部先生のお話に乗っかる形なんですけど、その教学マネジメント、御一緒にさせていただいた観点から、さっきの学修成果に関する部分というところが教学マネジメントの用語でいくと、学修成果というのはやっぱり学生一人一人が自らの学びを理解し、説明できるようになると。情報公表のところに書かれている学修成果、「大学が」というふうになっているんですけれども、これは教育成果というようなことになっているのかなみたいなことで、その辺は細かな話ですけど、以上です。

【森山座長】 ありがとうございます。平野室長、お願いいたします。

【平野教育人材政策課教員免許企画室長】 教学マネジメント指針のほうでは、いわゆる学生自身が何を身につけたかというところを学修成果、大学がそれをどのように身につけさせることができたかということを教育成果という言葉で、定義を置いて使い分けをしております。

今回、その部分はかなりラフに処理をしましてしております。ちょっと見直して少し定義を補うなどできて、誤解がないようにできれば、そういうことは取り組みたいと思います。ありがとうございました。

【森山座長】 どうもありがとうございます。ほかにもございますでしょうか。

大森先生、どうぞ。

【大森委員】 もう一点だけ、ほかにはないようであれば。すごい瑣末なことなんですけれども、文章の中に「教員養成」というまとめた表現と、「教員の養成」という「の」が入るパターンとあるんですけれども、これは私、教職課程はすごい詳しいわけじゃないので、何か用語として意味があるのか。教員の養成の目標というよりも、教員養成の目標と言っていたほうが何かすっきりする感じなのか、正直素人としてはするんですけれども、何か特別な用語があるんであればこだわるものではありません。

【森山座長】 その件は平野室長、お願いできますか。

【平野教育人材政策課教員免許企画室長】 私も今日説明するときに、ここを全部「教員養成の目標」と言って、「の」を落として説明したように、言葉としてはそうなんですけれども、法令のほうがそう書いてあって、教育職員免許法施行規則のほうで情報公表するものが教員の養成の目標ということで入っています。一般用語としては、教員養成大学とか教員養成を主たる目的とするということでさせていただいていますが、ここはちょっと法令由来ということで「の」が入っているということでもあります。

【大森委員】 承知しました。ありがとうございます。

【森山座長】 ありがとうございます。

【大森委員】 何か教員のと、教員だけにしちゃうと、大学の教員の、何かちょっと最初勘違いして読んだ部分もあったのですが、でも、そういうことであれば承知しました。ありがとうございます。

【平野教育人材政策課教員免許企画室長】 先生おっしゃるとおりの読まれ方をする危険性がありますので、この言葉が出てくるところに、教育職員免許法施行規則の何条に基づくものなんだという由来はしっかり書くようにしたいと思います。

【大森委員】 ありがとうございます。

【森山座長】 大森先生、よろしいでしょうか。

【大森委員】 ありがとうございます。

【森山座長】 ほかにいかがでしょうか。添田先生、お願いいたします。

【添田委員】 高旗先生がおっしゃっていた評価がたくさんあって、大学、現時点でも、こういうガイドラインが出てくると、皆さんの受け止めとしては、また新しい何かしないといけないということで、さっきおっしゃられたように一体的でないといけないので切り出すのはというお話もそれは大変よく分かるんです。

だけれども、全く新しいことを求められるというふうな印象を少しでも軽減するということもあると思うんですが、教学マネジメント指針が出ているのはもう大学の運営部はもうみんな知っていることなので、例えば3ページのところには、一番下にただし書で、教学マネジメント指針という形で書かれているんですけど、教学マネジメント指針について、大学として従ってやっていかないといけないということがあるので、例えば最初のあたりのところに、そういうものを大学全体に求めているので、別に教職課程だけ特別なものを求めているわけではなくて、それを教職課程で当てはめてやってもらいたいみたいな説明

書きがあると、ちょっとこう既に全学で言われていることを、教職に特化したところでもやらないといけないんだなという受け止めになって、内容自体は別に新しいことを、私どもの教育学部では大体ほぼやっていますので、そういう印象を軽くするためにも、教学マネジメント指針との関係性みたいなものを少し言及していただくと、受入れやすいのかなと、一連の流れも分かるということではないかなと思うんですけれども、その点はいかがでしょう。

【森山座長】 平野室長、お願いいたします。

【平野教育人材政策課教員免許企画室長】 おっしゃるとおりであります。実はこういう場で申し上げるべきことか分からないんですけれども、教学マネジメント指針とそのままぴったり接合させることがちょっと文言上でできなかった理由というのがありまして、教学マネジメント指針というのが学位プログラムという、学位を与える課程ということを中心につくられている。学位のそもそもの観点からつくられていると。

その教学マネジメント指針の枠組みというものはこういう形でお借りをしているわけにありますけれども、いわゆる教職課程そのものは学位プログラムでないケースが非常に多いと。これは高等教育行政全般のことで言うと、学位プログラムという用語が非常に誤解を持って流通している、何のことを指しているか分からないことで、ようやく、ここ数年の中で、学位プログラムはあくまで学位を与えるためのプログラムであるということになってきていますので、またここで教職課程が学位プログラムそのものと誤解されるような、そのやり方にしてしまうと、また学位プログラムが何だか分からなくなってしまうという。実はこれは大学分科会関係者も含めて、すごく今苦労しているところでございます。

今先生おっしゃったように、教学マネジメント指針で求めている、学位プログラムを求めているんだ、教職課程の自己点検・評価でこういうことが求められているんで、こういう枠組みも参考にといいことはしっかり手厚く説明を尽くしながら書かせていただいて、逆に言うと、教学マネジメント指針の対象そのもので、教職課程なんだということにならないようにということだけは、ちょっと留保をつけさせていただいた上で、しっかりと書き込みを充実させていきたいと思っております。ありがとうございます。

【森山座長】 ありがとうございます。添田先生の先ほどのお話のところで、平野室長から今、お話もいただきましたが、そのような方向で少し御検討いただくということはいかがでしょう、よろしいでしょうか。ほかの先生方から、何かその点についての御意見がありましたらお願いいたします。よろしいですか。

それでは、ほかに御質問並びに御意見いただければと思いますが、いかがでしょうか。

【高旗委員】 すいません、よろしいでしょうか。

【森山座長】 それでは、高旗先生、お願いいたします。

【高旗委員】 先ほど申し上げたことを繰り返す格好になるかもしれませんが、特に御提案いただいている資料の11ページの「中核組織の形態」というところです。現状では、やはりどうしてもセンター的組織もしくは委員会的組織という水準にとどめざるを得ない現実があることは、重々承知をしているつもりではあるんですけども、こうやって並べると、「既に動かしている運営委員会的なところで対応しようか」という形にとどまってしまうんじゃないかなという気がします。

教職課程全体の質を保証して底上げを図っていくために、一定の権限と言うとちょっと大げさかもしれませんが、例えばシラバスチェック機能を中核組織が担い、「この書きぶりでは困りますよ」というようなことをそれぞれの学部等にお返しするとか、あるいは「こういう書き方が必要ですよ」という提案機能を持つとか、そういうところに向上していこうとしたときに、いろんな意味で「中核組織のありかた」そのものへのガイドラインというのか、質保証というのか、「これぐらいの人員配置で、こういうふうになっておいたほうがいいんじゃないでしょうか？」みたいなことは、今回ご提案のガイドラインには、今は全く無いわけですね。「それはそれぞれの大学にお任せする中で、好事例を徐々に集めていく」ということなのかなとも思うんですけども、そこがあまりにも、書けば縛る形になるし、書かないとちょっと薄いな、という気がしてしまっていて、私も悩ましいなと思っているところなんです。その辺り、委員の先生方はどのようにお考えになるでしょうか。平野室長にというよりも、それぞれの大学でお考えいただいているあたりをお聞かせいただけるとありがたいかなと思うんですけども。

ありがたいことに岡山大学は、私がおりますところが教師教育開発センターと言いまして、全学の開放制の教職課程を束ねていく組織をつくりましたので、それで出来上がって10年ぐらいになりますので、今回御提案いただいているこの評価の観点ですとか、やっていることを自分なりに整理したときに、ある程度はできているのかなど。課題はいっぱいあるんですけど。

【森山座長】 高旗先生、ありがとうございます。それでは、今の高旗先生の組織というところをどのように捉えるかということの御提案をいただいたわけですけども、その点につきまして、先生方から御意見等ございましたらぜひお願いいたします。

早田先生、お願いいたします。

【早田委員】 高旗先生のお考え、私ももっともだと思います。その一方で、組織の形態について、より具体的に示すということで、この質保証のガイドラインの実効性を高めるという方法があると思います。もう一つは、そういうその組織の形態ではなくて、センターや運営委員会があっても、センターが形式的にしか存在しないという場合もあるでしょうし、一方で、運営委員会とはいえ各学部学科の代表が出ていって、それを教職協働でしっかりと支えるということで、いわゆるセンターと同じ、あるいは普通に存在するセンター以上の役割を果たしているというところもあるのではないかというふうに思います。

重要なことは、その運営委員会なら運営委員会をしっかりと支える、いわゆる事務組織と言いますか、教職協働の体制がどう確立しているかというようなところが、大事なのかなと思います。

そういう観点から中核組織の形態、11ページのところを見ますと、下から3行目のところに「教員のみならず、教職課程の運営を担う事務職員の積極的な参加を確保すること」というようにある。ここのところが一応確保されているかと思いますが、ここの積極的な参加、「積極的な」というところをむしろ取ったほうが、より積極的な意味になるのではないかなというふうに考えた次第です。

それともう一つは、そういう中核組織の形態もそうですけれども、やはりより重要なことは、その中核組織がどういう役割を担っているかということが大切で、項目が10挙がっていますけれども、そこには質保証に関わること、過不足なく述べられていますし、また、それ以外のことも通常のセンターが行うべきことが、ここに書かれているということから鑑みると、実効的に運営組織が機能していれば、それはそれでも推奨事例となるのではないかなという印象を持ちました。

以上です。

【森山座長】 早田先生、ありがとうございました。ほかに今の関係のところでも御意見ありますでしょうか。大森先生、お願いいたします。

【大森委員】 高旗先生のおっしゃった、各大学でどう考えるかなんですけど、うちみたいなちょっと、うちは開放制の学科と目的養成の学科と両方持っていて、それを束ねる教職課程運営センターというので、それぞれの代表とかが入って教科の先生も入ってみたいなことで一応やってて、シラバスなんかもやっぱり教科に関する科目、私も英語の教科に関する科目の教員で、米文学なんていうのを持っているんですけど、本当は正直言うと

もうちょっと米文学の専門のことをやりたい部分もあるんですけど、教職課程の教科に関する科目なので、教職に就く人にとってはこうだという内容がシラバスにちゃんと書き込んで、今回やっているという。

それが教職課程運営センターからの指導というか、アドバイスがあつて、なるほどというので書き換えているという教科側の立場なんですけれども、そういう関係がただ、その小さな組織の大学なのでできているという部分はあるけれども、顔が見えないところで、シラバスの中身をかなり言われると、じゃあやめてやるみたいな話はなきにしもあらずかなという気もしなくもないというところの、これがちょっと明確なソリューション見えませんけど、一番最初に添田先生がおっしゃった、本当にぎりぎり教職課程を持ってもらっている学部学科にお願いをして持ってもらうみたいな部分も、県教委から言われたり、あるいは大学の方針としてという部分と、今回の大本の新しい教職課程の基準というところで言うと、もちろん質保証はしっかりしなきゃいけない。だけれども、今教職課程がちょっと縮小ぎみになっている部分で、もう少しきちんと各県で持っていけるようにしましょうという意図も相当あつての今回の見直しとなったときのバランスが、すいません、高旗先生、明確なソリューションじゃないんですが、私もまだそのバランス、どっちに倒していったほうがいいのかというのが、一番難しい議論になってくるのかなというふうには思いますので、でも、さっきの10の中にはシラバスの確認という文言は一応入っているので、その辺りなのかなという感じはします。すいません、お答えにならないお答えですけれども、以上です。

【森山座長】 大森先生、ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

添田先生、お願いいたします。

【添田委員】 中核組織がどういう形かということも非常に問題かと思うんですけども、私どもで思うのは、教職課程を教職課程だけで考えられてしまって、それが全学の教務的なところ、教学的なところに意思のつながりがないと言ったらいいんでしょうか、教職課程は教職課程で何か別途にあるものであつて、その中で考えなさい的なところが、そういう教職課程を持たない学部からすると、そちらの話ですよという感じになってしまうんですよ。

なので、この中核組織を全学の、ここで考えたこと、ここでこういう改善が必要だということを人的、物的資源のことは全学でマネジメントしますから、そういうところにしっかり言っていけるような位置づけにしてもらって、位置づけだということをしないと、教職

課程だけの問題にされてしまって、例えば今だと教員を増やしたいとか、先ほど出ていましたけど、ICTを使ったこういう教室をつくりたいとかいったときに、かなり資金がかかってくるということもあるので、これのための中核組織は独立して必要だけれど、それは必ず上の全学の組織につながっているという位置づけにさせていただくと、全学の考えも変わるのかなという気がいたします。

以上です。

【森山座長】 添田先生、ありがとうございます。今、ちょうど全学的な教職課程を実施する組織体制の中身について御議論いただいていると思いますが、これは非常に重要なところでもありますし、この文面では最後に全学的教職課程を実施する組織体制が3番目の項目として挙げられているわけです。こういうものが前提として、1番、2番の内容が実現できるという、そういうイメージでもあろうかと思えます。そういう意味では、この3番の全学的な組織についてある程度明確に示すということで、1番、2番の実効性につながっていくという形について、もう少し内容を示すということも必要だと感じておりますが、いかがでしょうか。

先生方、どうぞこのところについて御意見をいただければと思います。

ほかにいかがでしょうか、何か今の組織体制以外のことでも、平野室長のほうからお願いいたします。

【平野教育人材政策課教員免許企画室長】 今、添田先生からお話しいただいた件、非常に重要な論点だと思っています。この出島的にここだけがあって、学内で独りぼっちということではなくて、それは当然大学全体の意思決定、マネジメントへ反映していくというような回路を確保することは必要でありますので、どうしてもこれは私たち、そういうことを書くと必ず学長のリーダーシップの下でというような、何か平板な表現になってしまう可能性もあるかと思えますけど、上手に表現できればなと思っています。

この中核組織自体を、学長が自分でマネジメントしなければいけないということではないと思うんですけども、ここでまとまった結果というものがしっかりと大学全体の意思決定というものにつながっていくルートを確保するというで考えていきたいと思っています。ありがとうございました。

【森山座長】 平野室長、ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか、よろしいでしょうか。

それでは、ありがとうございました。時間的にはあと少しございますが、今回いろいろ

な御議論をいただいたかと思えます。委員の皆様におかれましては、もしまたさらにお気づきのことや御意見があれば、メールにて事務局まで御連絡いただければと思えます。

事務局におきましては、本日の議論やメールでの御意見等を踏まえまして、修正をお願いいたしたく思えます。よろしくお願ひいたします。

それでは、今後のスケジュールにつきまして、事務局から説明をお願ひできますでしょうか、お願ひいたします。

【平野教育人材政策課教員免許企画室長】 先ほど座長からお話のありましたメールでの御意見につきましては、年明けの令和3年1月5日までに御連絡をいただきますようよろしくお願ひいたします。

それからスケジュールにつきましては、現在のところ資料2にありますとおり、令和3年1月18日に、第3回の開催を予定しておりますが、改めて御連絡をさせていただきますので、よろしくお願ひいたします。

以上です。

【森山座長】 ありがとうございます。途中少し途切れてしまいまして、申し訳ございませんでした。

それでは、本日子定いたしました議事は全て終了いたしましたので、これで閉会いたしたく思えます。

本日はどうもお忙しいところありがとうございました。

— 了 —