

要件を単純化するなど学生の質を検証するという問題意識で見直し作業を進めている。

#### (5) 学生の学習意欲を刺激する仕組みの導入状況

##### 現状の説明

卒業式で、学科ごとに成績優秀賞、卒業研究論文や制作物に対する学長賞などの授与を行っているにとどまり、授業方法の改善のための意見交換や学生への明快な学習指針の提示など、具体的な形での学生の学習意欲の刺激は行っていない。

##### 点検・評価

学生の学習意欲を刺激するために、正課授業とは別の正課外学習のために会計、コンピュータ、英語のための「スコアラ」という学習環境を用意してきた。しかしながら、教育効果の測定という視点が欠落したまま現在に至っており、資格試験などにどのような貢献があったかについての正確なデータが出ていない。また、スコアラに参加している学生数の捕捉についても曖昧であり、実際には少数の学生参加というのが実態である。したがって、スコアラという学習環境が学生の学習意欲を刺激する仕組みとしてうまく機能しているとはいえず、学生の学習意欲を刺激するための装置を正課のカリキュラムに埋め込む方策を議論する必要がある。

### 3 履修指導

#### (1) 学生に対する履修指導の適切性

##### 現状の説明

学年・学期始めに各学年ごとに教務ガイダンスを行っている。また1年生、2年生に対しては、基礎ゼミⅠおよびⅡで個別指導を行っている。また3年生、4年生に対しては、卒業論文ゼミナールで個別指導を行っている。

##### 点検・評価

履修指導については、各学年で学生の個別指導ができる体制にある。こうした指導においては履修指導だけでなく、生活指導や就職指導も併せておこなうことは原理的に可能であるが、こうした諸制度が有効に機能しているかの検証はなされていない。

##### 長所と問題点

形式的にこれらの学生個別指導体制が整っているにもかかわらず、学生指導として実のある内容を提供しているかどうかについては不明瞭である。履修指導の適切性を測定するための基準や仕組みが曖昧であり、統一もされていない。その結果、担当教員ごとに履修指導が大きく異なっており、学生全体に対する公平性に欠けてしまうことになっている。こうした問題は、各学科においてどのような到達点に向

けて、具体的に何を何処まで専門的に学ぶかという学科の教育指針の曖昧さが招き寄せていることは否定できない。

#### 将来の改善・改革に向けた方策

平成17年度から実施予定の新カリキュラムの策定作業において、現行の複雑で枝葉が多いカリキュラムを改め、学科の教育理念を教員間で共有した上で、学生にも明解な学習指針となるような単純な教育プログラムを議論しようとしている。

## (2) オフィスアワーの制度化の状況

### 現状の説明

本学では、平成9年度から、「コミュニケーションアワー」と称して、オフィスアワー制度を開始している。各教員の担当授業の担当曜日・時限の一覧とともに、各教員が指定するオフィスアワーを週に1～2コマ程度設け、「学生ハンドブック」および学内イントラネットを通じて、全学生に連絡周知している。また、各教員の研究室の扉にはホワイトボードを設置し、やむを得ず不在にする場合の教員、学生の連絡手段として活用している。また、各教員がもつEメールを相互の連絡手段として利用している例や、Eメールにより事前のアポイントをとらせ、随時対応している例などもあり、指定のオフィスアワーだけの活用に留まっていない。

### 点検・評価

平成9年度から実施している本学のオフィスアワー「コミュニケーションアワー」は、順調に定着していると言えるだろう。平成9年度に大規模な教育課程の改正を全学をあげて行った際に導入されたもので、導入にあたっては特別支障もなくスムーズに導入された経緯がある。「コミュニケーションアワー」と称していることからわかるとおり、学生との双方向の報告、連絡、相談を行うという当初の趣旨は、学生の間にも浸透し定着している。最近では、携帯電話、Eメール等の普及により、オフィスアワーそのものを活用した学生相談は減少傾向にあるようだ。

### 長所と問題点

本学では、現在、全学的な情報教育を行う上で、全学生にEメールアドレスを配付している。教育活動の一環としてこれを頻繁に使うことを奨励している関係からも、オフィスアワー（「コミュニケーションアワー」）の制度は、よい方向に形を変えてきているといつてよい。

ただし、「FACE TO FACE」の関係が希薄になってきていること、言いつ放し、伝えつ放しというようなマナーの悪さも目立ち始めている点が問題点としてあげられよう。

### 将来の改善・改革に向けた方策

「FACE TO FACE」の関係を維持する上で、オフィスアワーの制度がなくなることはないだろうが、これからはEメール等のイントラネットを活用した制度の充実がますますさかんになるであろうし、その方向を積極的に推進していく

べきであろう。そのための学内の施設整備を含めた条件整備の検討が急がれる。また、文章表現やマナー教育にも取り組み、付加価値のあるオフィスアワー制度となればなお有効である。

### (3) 留年者に対する教育上の配慮措置の適切性

#### 現状の説明

科目によっては留年者専用のクラスを開講し、教育上の配慮を行っている。また、成績不振者に対する父母面談の機会をもうけている。

#### 点検・評価

しかし、留年者専用クラスを増設するだけでは抜本的対策にならないばかりでなく、教員への負担が増して結果的に教育の質の低下を招くことにもなりかねない。

留年者はさまざまな問題を抱えている。学習意欲を喪失してしまった（あるいは、しつつある）者、経済的問題を抱えてアルバイトに精を出さざるを得ない状況にある者、性格・精神上の問題を抱えている者など様々である。基礎ゼミⅠ，基礎ゼミⅡ，卒業研究ゼミによって全学年に渡って、学生の個別指導体制が確立している。また、カウンセリング窓口も用意している。

#### 長所と問題点

しかしながら、必ずしも留年者個々の学生生活を補足し、適切な相談・指導が行われているわけではなく、しかも学習意欲が低下している学生を大学に引き留めるだけの魅力を本学が提供できているわけでもない。

大学の授業に出席しなくなる留年者の実態を把握することが難しくなっている。学習意欲が衰退した者や心の問題を抱えている留年者に対して、何が適切な教育的な措置であるかは微妙な問題を含んでいる。留年者には退学勧告がふさわしいのか、個別の事情に応じた新たな教育プログラムを提案して個別指導を進める（教員に大きな負担がかかる）かどうかについても様々な考え方がある。

一方、留年者だけに労力を傾注するだけの余裕は教員・大学組織にはなく、「通常」学生に対する教育の質を高めるためにどうすればよいか最大の問題となっている。

#### 将来の改善・改革に向けた方策

ただし、一般学生に対する教育の質の向上という課題と留年生に対する措置の問題は同根である可能性はある。つまり、本学の抱えている問題はもっと深い部分に根ざしており、それを見出し解決しない限り、全ての問題は抜本的解を得られないという認識を現在否定し去ることはできない。教職員全体でこれらの状況をありのままに認識し、全体で議論を深めていく必要がある。

#### (4) 学習支援（アカデミック・ガイダンス）を恒常的に行うアドバイザー制度の導入状況

##### 現状の説明

演習科目においては担当する教員以外に、平成8年度から大学院生のTA（Teaching Assistants）と平成15年度からSA（Student Assistants）制度を設けて授業の充実を図っている。

##### 点検・評価

授業だけにとどまらない恒常的な制度として、平成15年度からSAによる「パソコンデスク」制度を設けている。パソコンデスクでは、本学が所有することを推奨しているノートパソコンなどパソコンに対する操作上の質問や不具合解決をSAが行う制度である。

特定技能を有する学生を有効に活用することは、大学組織や教育の活性化につながるとSA制度を重視している。SAとして参加する学生にとっても、そのステータスに見合う責任を自覚させるように指導しており、SA制度自身の維持自体が学生教育ともなっている。

##### 将来の改善・改革に向けた方策

学生参加型の学習支援システムをさらに発展させていきたいと考えている。有能な学生資源を、たとえば教員のパソコン指導やコンテンツ開発などに利用することによって、学生と教員間の一層緊密な人間関係を築くことが期待できる。また、大学内だけでなく、このような学習支援制度を近在の小中高校などへの支援組織として活用する形で教育連携の牽引としての活用の可能性も探していきたい。

#### (5) 科目等履修生、聴講生等に対する教育指導上の配慮の適切性

##### 現状の説明

本学では、平成元年から「聴講生制度」を設けていたが、学校教育法等の改正にあわせる形で、平成7年度から「科目等履修生制度」をこれに代わって設けている。以来、学外者からの申請等に基づいて許可してきているが、広く広報活動を行っておらず、受け入れ許可の実績としてはごくわずかである。現在は、日本への短期滞在を希望する外国人留学生や、本学卒業生が卒業後も教職課程の履修を継続するために利用しているのがほとんどである。

##### 点検・評価

本学の科目等履修生制度も制度の内容については、他の大学とほぼ同じであるが、前述のとおり、広く広報活動を行っているわけではないこともあって、実績はごくわずかである。他の大学との相違点があるとすれば、履修料等の料金設定の点であり、これが利用希望者の負担になっているのかもしれない。ただし、本学の卒業生が教職課程の履修を継続する際には、一定の便宜を図っているなど活用しやすい制

度とするための手段も一部では講じている。科目等履修を目的とする者にとって、不都合な制度になっているとは思えない。

受け入れの実績が少ないため、教育指導上の配慮は特に講じられていない。受け入れを許可した者に対しては、当然のこととして、学内の全施設・設備の利用を許可するなどの便宜は図っている。特に本学の場合は、コンピュータの利用が可能となるところが特徴であろう。

#### 長所と問題点

本学卒業生の教職課程の継続履修には、一定の便宜を図りながら、免許状取得の支援に役立てている。また、履修生に対しては、全施設・設備の利用を許可することになっている。この点は長所と言えるのではないか。問題点とすれば、前述のとおり、制度そのものが広く周知されていないこと、料金設定に負担感が感じられるところかもしれない。

#### 将来の改善・改革に向けた方策

現在のところ、教職課程を科目等履修できる対象者は、本学の卒業生に限っている。完成年度を迎えていない本学教職課程においては、本学卒業者を優先的に取り扱いたいとの趣旨で行っている措置であるが、これを広く一般にも適用させることで、この制度の利用者は増えると思われる。この点は、完成年度を過ぎた平成17年度以降の検討課題としてあげられる。

## 4 教育改善への組織的な取り組み

### (1) 学生の学修の活性化と教員の教育指導方法の改善を促進するための措置とその有効性

#### 現状の説明

本学では長い間、教育指導全般、とくにクラス分け授業においても指導内容は担当教員個人に任されてきた。一方、学生の質測定に関する組織的な取り組みや検討は十分には行われてこなかった。このため、どのような指導が学生に行われているのかを他の教員や学生が理解することが困難な状況となっている。

#### 点検・評価

この仕組みは担当教員の裁量として自由な教育を可能とする一方で、仮に個々の教員の教育の質が低い場合には、教育指導上の質の低下を招くというシステムとしても機能する両刃の刃である。個別の教員に教育指導の全てを任せるというシステムが意味を持ち得るのは、有能な教育者と健全な大学教育システムの存在が前提となる。たとえば、卒論ゼミでは教員個々が学生を囲い込んでしまい、どのような教育が行われているのか見えにくくなってしまう。その結果、教員の教育指導上の配慮や適切さを議論する余地を失ってきた。