

## 部局外部評価実施要領

日 時：12月12日（木） 15：00～17：00

場 所：人間科学研究科 東館207号室

司 会：評価委員長 井村 教授

外部委員：大塚 雄作 教授  
（京都大学高等教育研究開発推進センター教授・センター長）

：大膳 司 教授  
（広島大学高等教育研究開発センター教授）

### 外部評価実施スケジュール

部局の教育に関する自己評価プレゼンテーション

（Ⅰ）教育の理念とアドミッション・ポリシー：平沢 研究科長

（Ⅱ）教育の実施体制：井村 教授

（Ⅲ）教育内容・方法（学部）：中野 准教授

（Ⅳ）教育内容・方法（大学院）：神前 准教授

（Ⅴ）教育成果の状況について：中山 教授

質疑応答

外部委員よりコメント

## 外部評価委員への配布資料一覧

1. 教育についての自己評価書
2. 資料（資料 1-1 ～ 資料 5-10）
3. 部局自己評価報告書（2010 年度 ～ 2012 年度） 各 1 冊
4. 人間科学部パンフレット 1 部
5. 人間科学研究科パンフレット 1 部

# 大阪大学人間科学部・人間科学研究科外部評価報告

京都大学高等教育研究開発推進センター 大塚 雄作

## I 教育の理念とアドミッション・ポリシー

日本初の人間科学を冠した学部・研究科にふさわしく、「学際性」、「実践性」、「国際性」を三つの柱を教育理念に明確に掲げられて来ていることは、本組織の強みである。ただ、それぞれの言葉が、さまざまな形で巷間使われてきてもおり、本組織の独自の捉え方をより前面にアピールしていく必要もあるのではないかと思われる。その意味で、「科学的・実証的・統計的なアプローチ」、「人文学的・文献調査的・国際コミュニケーション重視のアプローチ」という「アプローチ」の部分が、その理念からどう結びつけられて並べられているのかが今ひとつわかりにくい印象がある。どういう教員が現にいて、それは大切なことであるが、その専門的特徴を羅列したのではないかと感じられる部分があり、教育理念から演繹的に導かれたものであるのかどうか、その辺が外から見ると、スッと腑に落ちない感がある。この部分は、必ずしも厳密な意味で「演繹的」な論理で片付けられないとは思えるが、理念、アプローチ、各ポリシーの関係を整理しておけると、認証評価などの際にも有用となると思われる。

## II 教育の実施体制

### 1. 基本的組織の編成

学部、大学院、共に、受験倍率や定員充足率などの点から、高いレベルの学生が安定して入学していることが窺える。また、女子学生が過半数を超える程度集まっているほか、留学生や社会人学生なども含まれており、学際性、実践性、国際性を標榜している部局理念に合致した学生が集まってきていると思われる。さらに、国際化の点で、英語の外部試験の活用や英語コースの設置など、前向きな試みに努めている。

教員組織においても、外国人教員 8 名、女性教員 22 名と、多様な教員の配置に心がけていることが窺える。教員一人当たりの学生数も、学部で 6~7 名、研究科で 1~2 名と、密度の高い教育が展開される上での要件を満たしている。

### 2. 教育の内部質保証システム

教育の内部質保証システムに関わる組織として、教育内容の点検・評価に関わる評価委員会と、教育方法の改善に関わる組織として、副部長が責任者となっている教育改革推進室が設置されている。

評価委員会では、全学の年度評価などに協力して、年度計画の策定、進捗状況の確認、達成状況の報告などを行うと共に、それに必要なデータの収集、特に、授業改善アンケートの実施を担当している。授業改善アンケートは、Web を利用して実施するようになっているが、往々にして起こる現象ではあるものの、回答率が 30% 前後に落ち込んでおり、その上昇方策を検討しているところである。授業の改善には、各教員の授業のアンケート結果を見て、次学期の授業の改善について回答することとしており、実質的にどのように授業が変わっているのかまでは把握できるものではないが、教育に関わる内部質保証システムのサイクルが回っていく素地は整

えられていると言えよう。

カリキュラムの改善に関しては、教務委員会が担当しており、一方、授業の改善に関しては教育改革推進室が支援する体制をとっている。実際に、授業アンケートの結果に基づいて、図書室の改善やキャリア教育の導入、外部英語試験の導入などが行われている。

教員の能力開発については、FD研修が企画・実施されている。初任研修には助教全員が参加し、また、教育の英語化、留学生のケア、メンタルヘルスなどをテーマに研修会が行われている。その他、「魅力ある講義とは」、「効果的な教育のためのワークショップデザイン」、「アクティブラーニングへのアプローチ」、ハラスメント問題などをテーマにFD研修会が行われており、参加人数などの点で十分とは言えないまでも、内部質保証システムの体制作りにはそれなりの努力が注がれていることは認められる。

なお、GCOEなどの教育プログラムについては、人間科学研究科の内部質保証システムとしてよりも、教育プログラムとして、教育内容・方法の節で検討すべき内容と思われる。

### III 教育内容・方法（学部）

#### 1. 学位授与の方針

「全学共通教育による教養教育と学部の専門教育をともに履修した者に対して学位の授与を行う」ということ自体は、人間科学部の理念に基づかなくてもどこの学士課程でもやられていることであり、理念に照らした学位授与方針の特徴をこの部分でさらに強調できるとよいと思われる。

#### 2. 体系的な教育課程の編成状況

全学共通教育では、まず、TOEFL-ITPの実施がどう「英語教育の実をあげている」ことにつながるのかが不明であり、また、教養教育科目によって、どう「学生の現代的な問題関心を捉え、学びのモチベーションを上げ」ているのかが不明である。

「実をあげている」とはどういうことなのか、また、それは何によって示されるのかを明らかにしておくことよい。また、学生の学習意欲を維持することは科目を開講すれば達成できることではなく、どのような工夫を講じているのかが明記される必要があるだろう。

専門教育では、理念の三つの柱に関して、国際性に関連する特徴が挙げられていないが、理念との対応関係の概略が整理されているとよいと思われる。

また、GPA制度の導入が試みられているようであるが、GPAがどのように「学習の質的な向上」につながっているのかについて、何らかの検討が行われているのであればその点を示しておくことよい。GPAによって学習への外的プレッシャーとする制度は、韓国のKAISTで基準を下回る学生に罰金を課すなどのGPA制度を導入したところ自殺者が出現するなど、大きな問題を生ずる事例も出現しているので、十分に慎重に導入を図るようすることが望まれる。

#### 3. 社会のニーズに対応した教育課程の編成・実施上の工夫

キャリア教育に関しては、特に、人間科学部のトップクラスの学生を対象としたときに、どのようなあり方がよいのか、もう一步踏み込んだ検討も必要かと思われる。単なる就職ガイダンスでは、就職情報を得るためには有用とは思われるが、長い目で見たときのキャリア形成につながるのかどうか疑問の部分もあり、少なくとも、そういう試みの成果について追跡してみるとよいと思われる。

インターンシップ科目については、「実践性」の教育理念からしても、また、参加学生に対する受け入れ企業の評価からしても、十分に意義のあることが窺われるが、参加学生の数やや物足りない印象がある。受け入れ先の確保などに労力もかかるが、今後さらに充実させていくことが望まれる。

他学部の専門科目の受講は、学際性の理念からしても意義のあることだが、そのことがどのような効果を実際にもつのかについて追跡してみるとよいと思われる。また、2011年度から2012年度の履修登録人数がかなり減っているのは何故か、その点についても明らかにしておくことよい。なお、履修登録者数のみならず、単位修得者数の統計も合わせて示しておくことよいと思われる。

#### 4. 国際通用性のある教育課程の編成・実施上の工夫

英語コースの開設は意義の大きな取り組みであり、その英語による授業科目に日本人一般学生も参加することで、お互いに刺激し合う効果も期待できるように思われる。ただ、アンケート結果では、一般学生が難しいと感じている傾向も見られるようで、その種の調査を継続・蓄積しつつ、より持続可能で効率的・効果的な英語コースの改善に努めることが望まれる。

大学間協定などによる海外の大学との単位互換制度、学生の交換留学制度などは、今後も充実させていくことが期待されると共に、これらの取り組みに関して、教育国際化推進委員会などの体制作りが効果的に機能するように動いていくことができれば、大きな成果が得られるであろう。

#### 5. 養成しようとする人材像に応じた効果的な教育方法の工夫

編入制度、TAの配当、教室設備の充実など、いずれも意義のある取組であるが、それが養成しようとする人材像にどのように結びついているのかは必ずしもクリアではない。

また、「現代の人間と人間の集合である社会に関わる諸問題を広い観点から考察し、問題解決を図っていくことのできる人材」というのは、どのように判断できるのか、その量的指標というのではなく、事例的な質的表現でよいと思われるが、少なくとも、その点がある程度明らかにしておかないと、「養成しようとする人材像に応じた」という部分が強調できないのではないかとと思われる。

#### 6. 学生の主体的な学習を促すための取組（学部と大学院共通）

人間科学部学生にとっての主体的な学習とは何か、その点をもう少し掘り下げておくとよいと思われる。ここで取り上げられているサイバーメディア室の設置、IT機器の貸出、各種commonsの設置、図書室の文献検索アドバイスやセメスター図書コーナーの設置、学生支援室の相談・支援などは、いずれも有意義な取組であると思われるが、そこで学生の主体的な学習がどのように促進されるのかは自明なことではない。この点も必ずしも量的指標で表現しきれものではないが、事例などによって「主体的な学習」の一端を示すことができれば説得力が増すと思われる。

また、主体的な学習は、単位制度、言い換えれば、授業外の学修時間がどのように確保されているかという視点も重要と思われる。

### IV 教育内容・方法（大学院）

#### 1. 学位授与の方針

羅列されている「アプローチ」が、特に「実践性」などの理念とどう結びついているのかがわかりにくい部分もあり、また、高度専門職業人、専門研究者をどう差

別化しているのか、あるいは、差別化できるのかという点も明確でない部分もあり、それらの点がもう少し明瞭に伝えられるとよいと思われる。

また、「学位論文を提出」に対して学位授与とあるが、学位審査を通過した論文に対して学位は授与されることになるはずであり、審査基準の概要などを示すことを通して、より学位授与方針らしく表現できるとよいと思われる。

## 2. 体系的な教育課程の編成状況

前期課程、後期課程にそれぞれの特色をもった科目を配置している点、知のジмнаスティックス、GCOE「コンフリクトの人文科学国際研究教育拠点」の遂行とその成果としての大学院等副プログラム「グローバル化とコンフリクト—人間科学的アプローチ」の部局横断型教育プログラムとしての提供、大学院 GP として「実践的研究者」養成をめざす人間科学教育、「人間科学データによる包括的専門教育」の実施など、充実した大学院教育が提供されている。その成果として、『実践的研究のすすめ』、『データアーカイブ SRDQ で学ぶ社会調査の計量分析』などの書籍も出版されており、高いレベルの大学院教育が展開されていることが推察される。

## 3. 社会のニーズに対応した教育課程の編成・実施上の工夫

「実践性」の理念の観点から、地球規模の多文化共生の実現を課題とする「未来共生学」を創出するために、他研究科などと共同してリーディング大学院「未来共生イノベーター博士課程プログラム」を開始したのは意義のある取組である。

また、東日本大震災の復興支援として、「コミュニティ復興の人間科学」プロジェクトを開始し、そのプロジェクトにリーディング大学院の初年次プラクティカルワークの一つに位置づけるなど、社会貢献と大学院教育との連携を図っていることも評価される点である。

なお、リーディング大学院などは、兼担の形で進められていると推察され、教員の負担については常にモニターしていく必要があるだろう。

## 4. 国際通用性のある教育課程の編成・実施上の工夫

院生を対象とした海外学会派遣、論文等の外国語校正、国際研究集会の支援など、意義のある取組が行われている。英語アカデミックライティングなどのセミナーもニーズが高いと思われる。その結果、留学生数の増加、海外留学する学生の増加、海外インターンシップなどの海外渡航、海外の国際学会発表など、量的面での向上として成果が現れている。

## 5. 養成しようとする人材像に応じた効果的な教育方法の工夫

GCOE プログラム、大学院 GP、リーディング大学院などの資金獲得によるプログラムの推進により、フィールドワークやデータ分析に関する授業科目が整備され、実践性、学際性の理念に基づく教育機会が充実するとともに、外国人研究者による講演会、大学院生の留学、海外インターンシップ、海外フィールドワークなどの機会も増大して、国際性の理念に即した教育機会も飛躍的に増大している。また、博士後期課程の学生に関しては、STA（シニア TA）として採用することによって、いわゆるプレ FD としての機能を果たすことが企図されている点も評価される。

# V 教育成果の状況について

## 1. 学生が身に付けた学力や資質・能力

標準年限内の卒業率・修了率も一つの指標ではあるが、さまざまなニーズをもつ

た学生の広がりやを考慮すれば、必ずしもそれが高いのがよいとは言えない部分もあるのではないかと思われる。もちろん、不適応を起こして、学部・研究科から離れてしまう学生が目立つようであれば、その点は改善の方策を講じる必要があると思われるが、課外活動に集中する者、海外に留学する者など、目的を持って大学生活を送ることでより長期に在学することになる学生などは、より望ましい力を付けて卒業し得るということもあり、その点を説明できるような準備をしておくとういと思われる。

なお、授業アンケートの「授業の良し悪し」に関する項目も、他の項目との関連性のなかで吟味できるとよいが、単に一項目の平均値の高低のみに着目していると、単位が取りやすいとか、エンターテインメント的なおもしろさのみが強調されかねない。

いずれにしても、どういう力を身に付けてほしいのかという学位授与方針の中味の分析と、それを表現するためにどのような評価情報を収集するのがよいかについて検討することが望まれる。その評価情報は、量的指標であればわかりやすいが、逆にかえって、実態を的確に表しきれないということもあり、事例などを文章などで表現する質的評価の方法も取り入れられるとういと思われる。

## 2. 進路・就職の状況

学部生の就職状況は、大学院に進学する学生がそれなりに多いなか、就職率の母数を何にするのかが微妙でもあり、むしろ、どういう方面への就職をしているのか、質的な情報を整備しておくとういと思われる。

ポストク対策は、日本の博士課程全体の問題とも思われ、その点を社会にアピールするとともに、大学間連携の下、その対策を講じていくことが望まれよう。

学部卒業生、大学院修了者を対象とするアンケートも実施され、5段階評定で4を超える平均値が得られているが、やはり、この種の項目に関しては、その平均値がどういう意味を含んでいるのか、他項目との相関関係の分析なども必要とされよう。

## VI 総合的コメント

人間科学部・研究科は、その独自の構成と教員および学生の質の高さから、少なくとも外からの印象では、常に活気のある教育・研究が展開されているように見える。いわゆる社会に有為な人材が一般的には輩出されているであろうことは想像できることであり、また、事実そうなのであろう。その意味で、基本的には十分な取組がなされていることは想像に難しくなく、評価報告などにおいては、人間科学部特有の個性がより強調されていると、その像が具体的に一般読者に浮き上がって見えるのではないかと思われる。その独自性は、おそらく、基本的には理念に表現されていて、その理念に基づいて、どういうことが行われているかということが整理されていると、一般にはわかりやすい評価報告になるだろう。

また、大学評価などでは、しばしば、量的指標が取り上げられ、中味をよく吟味することなく、その指標で良し悪しが判断されることも少なくなく、その結果、短絡的に量的指標を収集したり、その量的指標の値を強引に取組がよいことに結びつける自己評価書などが往々にして見られるが、そのような点がないとは言えない点も散見された。自己評価は、それによって、組織が元気にならなければ意味のないことであり、そのためにどういう評価をすればよいかという方向でまとめる姿勢が大切であろう。評価のための取組になるのではなく、取組の向上のための評価になるように工夫していくことが望まれる。

近年は、競争的な資金が増え、力のある人間科学部だけに、多くの資金を獲得している。そのことで、さらに、活気が増大しているということは論を待たないが、この種のことは、一方で問題点も必ずどこかに潜んでいるものであって、そういうところにも留意してふり返りの機会をもつことが肝要と思われる。リーディング大学院などの新たなプログラムは兼担でもつことから教員の負担になっているということはないのか、また、大学院生育成のための資金はかえって甘やかしにつながるということはないのか、そういった点にも留意しつつ、独自の教育・研究を持続的に展開していくことが望まれよう。

教育の問題は、一つの大学の一つの部局のレベルで解決できない問題も多々含まれており、人間科学部の評価結果を社会に向けてアピールすることを通して、大学教育全体のシステムが整備することに結びつくようになればと念じて、外部評価の拙文を閉じておくことにしたい。



# 「教育についての自己評価書」への意見及び提言

広島大学高等教育研究開発センター教授 大膳 司

工業社会から知識基盤社会への進展、経済活動のグローバル化、高卒者に対する求人数の低位固定、等々、大学を取り巻く様々な環境の変化によって、最高教育段階である大学教育への期待は高まっている。

特に、日本のトップ大学の1つである大阪大学には、国民、企業、政府から、グローバルな視点に基づいた教育・研究活動を展開することが求められている。安倍首相は、2013年5月17日に行った「成長戦略第2弾スピーチ」において、「今後10年で、世界大学ランキングトップ100に10校ランクインを目指すことを表明しており、当然、大阪大学はこの目標を達成するための10校のうちの1校であることが期待されている。

この度、人間科学部・人間科学研究科（以下、当該組織、と省略）から外部委員を依頼され、当該組織から提出された「教育についての自己評価書」の内容に沿って、外部評価報告書への寄稿を依頼された。そこで、以下に、「1. 高く評価でき継続が望まれる特徴的な制度・活動」「2. 再検討を要望する活動」「3. 追記を求める事項」の3つの観点から、当該組織の現状評価と将来への期待について記しておきたい。当該組織では、次期中期目標等を計画される際に、これらの内容をふまえて組織の更なる向上に役立てていただければ幸いである。

## 1. 高く評価でき継続が望まれる特徴的な制度・活動

人間科学部・人間科学研究科の中期計画は質の濃い工夫された内容であり、その実施状況についても、「教育についての自己評価書」に記述されたとおり、高く評価できる状況であることを最初に指摘しておきたい。その中でも、教育の質保証・向上にむけて人間科学部・人間科学研究科で実施されている特に効果的であると思われる実践活動として以下の3点を指摘することができる。

第1に、「2. 教育の内部質保証システム」の一環として前期と後期の2回、各講義科目に対して実施している「授業改善アンケート」の仕組み、すなわち、集計結果を各講義科目担当教員にフィードバックして、その結果に対して担当教員がコメントし、集計結果とあわせて教員・学生に公表している点は、すばらしいシステムである。なお、紙からインターネットでの調査に移行した結果、回答率が低迷しており、回答率を高める仕組みを早急に構築することが肝要である。

第2に、発展的TA制度（JTA（ジュニア・ティーチング・アシスタント）とSTA（シニア・ティーチング・アシスタント））は、学部教育の質を向上させるだけではなく、大学院教育（大学教員養成）の成果を高める制度であると思われる。この制度の実質化に向けて、TA研修会の内容を工夫するなど、教育現場の実情に合わせたTAの質向上策の展開が望まれる。

第3に、学習困難学生に対して支援を行っている「学業支援チーム」は、当該組織に在籍する学生の中でも特に怠学傾向のある学生を発見し、適切に対応することによって数名の学生を学業へ再度目を向かせることに成功している。当制度は、当該組織における一部の学生の成長・発達を底上げするだけではなく、学生全体に教員が目を向ける契機となる制度として評価でき、引き続いて展開することが期待される。

## 2. 再検討を要望する活動

「教育についての自己評価書」の中には、「部局自己評価報告書」の記述内容と矛盾したり、検討が十分ではないと思われる内容を以下の4点指摘できる。再検討していただきたい。

第1に、p.3に、教員の能力開発（FD）活動の事例が提示されている。重要なことは、なぜそのようなFD活動を実施するのか、その内容で十分なのか、その効果は期待に添うものなのか、等を再検討していただきたい。特に、グローバル人材育成に向けて、どの程度の教員がその点をふまえた教育活動を実施しているのか、その教育活動を支える教員の知識や技術は十分なのか、等を検討し、その能力形成に向けてFD活動を計画・実施していただきたい。

第2に、p.4において、「英語教育の実をあげている」と記述されている。しかしながら、「修了生調査」によって、卒業生は、自身に語学力は他の能力ほど身につけていないこと、さらに語学力を身につけたいと願っていること、が明らかにされている。すなわち、「英語教育の更なる改善が求められる」ということではないかと思われるが、再検討していただきたい。

第3に、p.7の「(2)日本人学生と留学生の交流と語学力の向上を目指したイングリッシュ・ラウンジを定期的開催」とあるが、その活動は、11回開催されて参加者は延べ19名ということである。参加者の更なる増加をめざして、事業内容や実施方法を再検討してはどうであろうか。

第4に、p.12の「なお、学生の進路先・就職等の関係者への意見聴取等については、現時点では実施していないが、今後の実施にむけて検討を始めている。」とあるが、これに加えて、卒業数年を経ての卒業生調査についても検討・実施してはどうであろうか。

## 3. 追記を求める事項

最後に、「教育についての自己評価書」に記入されていないが、「部局自己評価報告書」中にある事柄の中から、「教育についての自己評価書」に加筆してもらいたい活動事項6点を指摘しておきたい。

第1に、学習意欲を向上させるための取り組みとして、学生の国際学会での発表、学生の外国語論文の校閲を支援する事業を行っている。これらの活動は、特に、グローバル人材育成にとって有効な支援策ではないかと思われる。

第2に、「就職支援のネットワークづくりのため、学生支援室にて、2010年卒業生・修了生以降、OB・OGリストを作成している。」ということであり、大変重要な施策ではないかと思われる。

第3に、「社会人大学院生に対するアンケート調査を2月に実施し、社会人大学院生の意見を収集した。」のように、活動実績(数)のみ記されているものが多々ある。その成果や評価を明らかにすることが現中期計画が終わるまでに必要ではないだろうか。そのことによって、次期中期計画における改革内容を明らかにできると思われる。

第4に、担当科目数が20科目を超える教員がおられるが、教員の負担や教育効果の観点から再検討していただきたい。

第5に、今年度から開講したものやこれから本格的に実施する活動が記述されているが、確実な実施が期待される。その活動が実施された際には、事後評価や改善案の提案を必ず行ってほしい。

最後に、活動評価方法として、当該組織に類似の他の学部・研究科や貴大学に類似の他大学とのベンチマーキングを今後実施することを勧める。そのことによって、当該組織に有用な活動や施策を発見し、有効な改革を実施ことが期待される。

## まとめ

経済システムのグローバル化が急速に進展する中で、大学卒業生には、地球のどの地域においても、市民として適切に振る舞うことのできる能力を身につけておくことが求められている。そのため、大学には、大学生に、グローバルな観点から適切な学習機会を提供することが求められている。

特に、これまでも先端的な大学教育を展開してきた人間科学部・人間科学研究科には、グローバル人材育成教育のモデル校としての活動が期待されている。

当該組織の教員・職員・学生には、その期待に応えるよう、積極的に協働していただきたい。