

経営協議会学外委員からの意見等に対する取り組み状況

平成25年度第3回(9/24)～平成26年度第2回(6/24)

番号	項目	学外委員からの意見等	本学の取組状況
1	大学のガバナンス及び学長のリーダーシップ	<p>大学のガバナンス改革に関わっての中央教育審議会における検討状況について、適切な学内周知をお願いしたい。(平成25年12月17日 平成25年度第5回)</p> <p>「学長のリーダーシップの発揮」を高めるための特別措置予算を獲得していただきたい。(平成26年1月20日 平成25年度第6回)</p>	<p>平成25年12月20日の教育研究評議会において、早速に「大学のガバナンス改革の推進について」(審議まとめ)の資料を配布・説明し、理解を求めたところである。それに続いて、現在、今回のガバナンス改革に應えるべく、学校教育法及び国立大学法人法の一部改正に基づいて、学内規程の全面的な見直しと改正の作業を行っている。年内には大方の作業を終える予定である。</p> <p>本学の大学改革を推進するための予算として、文部科学省に申請した結果、2千7百万円が措置された。</p>
2	諮問会議構成員の比率是正	<p>男女共同参画が言われる中であって、諮問会議構成員のメンバーにも女性の参加を考えていただきたい。併せて、学内委員会等における女性登用をお願いしたい。(平成26年6月24日 平成26年度第2回)</p>	<p>諮問会議の構成については、ご指摘に添えて、直ちに対応した。その結果、委員委嘱の男女比は、19:10となっている。</p> <p>学内委員会等の女性登用については、今年度は既に委員が決定し、委員会としての業務が開始されている状況であるため、更なる対応は難しいが、来年度は、いただいた指摘をもとに、各会議、室、委員会等において積極的な女性登用を行いたい。</p>
3	教員の人事評価	<p>講義の質、外部資金の獲得等を給与に反映させるために教員の人事評価・勤務評価を検討願いたい。(平成26年1月20日 平成25年度第6回)</p> <p>福教大ブランドを定着させるためには、教職員が「自分の組織」という意識のもと、誇りを持つことが重要である。そのため、処遇、評価の仕組みを作る必要がある。(平成26年5月27日 平成26年度第1回)</p>	<p>平成26年6月の勤労手当以降は、大学教員においては、年度目標の設定とそれに関する自己評価を記入するシートを参考にして、所属部局長及び学長が評価を行い、「勤労手当成績優秀者」及び「上位区分昇給者」の選考を行うよう改めた。</p> <p>なお、当該シートの作成は、平成26・27年度の集中改革期間においては、ミッションの達成を目指す改革の取り組みの一つと位置付けており、そこでの評価項目は「教員就職・就職率向上の取り組み」、「留年者・退職者減を含む教育指導向上の取り組み」、「現代的教育課題解決に向けた領域横断的研究への取り組み」、「研究活動への取り組み(科学研究費補助金の獲得等)」、「社会貢献に関する取り組み」、「学内運営に関する取り組み」の6項目とし、それらの自己評価を基に処遇を評価するようにした。</p>
4	戦略に基づいた情報発信	<p>資金を抑えながらではあるが、あらゆる機会・メディアを捉え、地域、九州更には社会に向かって本学に関わる情報発信をお願いしたい。(平成25年9月24日 平成25年度第3回)</p>	<p>教員養成・教員研修をテーマにしている情報誌「シナプス」、毎日新聞及び読売新聞等に、学長自らが改革の方向性について積極的に情報発信を行っている。</p> <p>また、「セルフブランド」等の進学カタログ、「教職課程」等の教員志望者のための情報・教養誌等にも、鋭意学生募集を呼びかけた広告掲載を行っている。</p> <p>その他には、博多駅にスクロール式電照看板を、教育大前には看板を設置し、併せて教育大前駅、赤間駅には、専用のラックを設置し、本学広報誌「JOYAMA」を配置し、市民の皆さんへの広報に供している。</p> <p>また、現在、ホームページのクラウド化及びホームページのリニューアルを大急ぎで行っている。受験生を初めとした対象者を強く意識した戦略的情報発信ができるよう広報体制を整えていきたい。</p>

番号	項目	学外委員からの意見等	本学の取組状況
5	外部資金獲得	<p>大学全体を上げて、外部資金の獲得をお願いしたい（平成26年3月26日 平成25年度第8回）</p>	<p>学長裁量経費を原資とした「研究推進支援プロジェクト」という学内プロジェクトを既に立ち上げており、研究のスタートアップや継続研究の支援を行っている。また、本プロジェクトの採択者には、競争的資金への申請を義務づけて、科研費等の獲得を目指すよう促している。</p> <p>こうした取り組みの結果、科研費の採択額は年々上昇している。平成26年度採択額は前年度比10.6%の増加となり、第二期中期目標・中期計画期間当初（平成22年度）比では35.4%の増加であった。</p> <p>更に、平成26年度より、「外部資金獲得サポート経費」という支援制度も新たに導入した。科研費の不採択者であっても評価が「A」であった研究代表者に対して、研究費の助成を行うものであり、次年度の科研費採択に向けたこのサポート体制を整備することで、更なる採択率と採択額の向上を目指したい。</p>
6	グローバル化に対応した人材の養成（英語能力向上及び留学制度充実）	<p>自分の考えを持ちつつ、相手の意見を尊重し、ディスカッションできる能力を要し、かつ、日常に必要な英語コミュニケーション能力（知識・経験）を備えた人材の養成をお願いしたい。（平成25年12月17日 平成25年度第5回）</p> <p>使える英語を身につけさせてほしい。短期留学費用について、大学負担を検討していただきたい。（平成26年5月27日 平成26年度第1回）</p>	<p>平成26年度より英語力向上講座として「英語が使える小学校教員養成講座」（前期14名、現職教員2名含む後期22名 計36名）及び「留学のためのTOEFL講座」（前期24名、後期11名 計35名）の2講座を新規に開設し、学生の英語力向上に取り組んでいるところである。上記講座は、ネイティブ講師による指導や英語によるコミュニケーション力の格段の向上を図る指導を含んでおり、実践的英語能力の向上及び小学校における英語指導力向上に寄与するとともに、留学促進の措置となることを目指している。</p> <p>その他、マレーシアでの短期留学研修講座も実施した。これには希望する学生のみならず、本学職員から希望を募り派遣したところ、極めて好評であり、学生13名、職員3名が参加することとなった。その成果は10月末の「クアラルンプール短期研修報告会」で報告されたところである。是非、来年度は参加の規模を拡充したいと考えている。</p> <p>本学独自の給付型奨学金として、協定校へ短期留学する本学学生を対象とした「福岡教育大学国際交流協定校派遣支援奨学金」を整備して、学生の海外派遣支援に取り組んでいる。</p> <p>その他、学生の海外派遣に関して外部団体が公募を行う奨学金制度等についても、積極的に紹介することに努め、学生の海外派遣促進・支援のため継続して取り組んでいる。</p>
7	学生インターンシップ充実	<p>学校教員は閉鎖的な職場から、世情に疎い傾向にあると感じるので、学生のインターンシップの場を学校だけでなく、民間企業に拡げることを検討いただきたい（平成25年9月24日 平成25年度第3回）</p>	<p>平成26年度、インターンシップの場として、大学独自に、29機関（民間企業等：15、官公庁：14）を提供した。また、九州インターンシップ推進協議会を通じて、年内2回、延べ259機関（民間企業等：236、官公庁：23）を提供し、社会体験の場を民間企業等へも広げたところである。</p> <p>また、インターンシップ参加希望者に対しては、毎年4月初めに事前指導（全体及び各課程毎）を行っているが、今年度は、更に6月にガイダンスの機会を設けて、インターンシップの意義や注意点等を改めて周知する場を設け、参加を促した。</p> <p>本学の派遣実績としては、平成25年度は43名（うち、学校教育3課程からは2名）、平成26年度は54名（うち、学校教育3課程からは1名）である。学校教育3課程の参加者が少ないことから、平成25年度に設置した学生インターンシップ運営委員会において、本学の全課程毎のインターンシップの在り方について、カリキュラムや教育実習、学校ボランティアとの関係性を含めて、只今、改善のための検討を行っているところである。</p>

番号	項目	学外委員からの意見等	本学の取組状況
8	教員採用率向上	<p>教員養成の単科大学として歴史がある本学が、教員採用率において私立大学に脅かされている状況は嘆かわしい。教員採用率向上の運動本部等の設置を検討いただきたい。(平成26年1月20日 平成25年度第6回)</p>	<p>全く正しいご指摘であり、これの改善が急務であると考えている。そのため、改めて、平成26年4月、キャリア支援センターと各講座における情報共有の徹底と就職支援体制の充実を図るために、就職担当者連絡会議に、副学長(就職担当)を加えた。</p> <p>また、6月には、教員採用率向上を図るため、全講座に依頼して、各講座の就職対策年度計画表(工程表)を作成してもらうよう要請し、教育研究評議会→講座主任、就職担当者連絡会議→就職担当者、教授会→全教員へと周知を徹底し、学生の就職支援に対する価値の共有化を進めている。</p> <p>過去5年間の教員就職状況(学校教育3課程)は、以下のとおりである。</p> <p>平成26年3月卒485名 正規採用168名 臨時的任用148名 教員就職率65.1%</p> <p>平成25年3月卒481名 正規採用138名 臨時的任用154名 教員就職率60.7%</p> <p>平成24年3月卒436名 正規採用133名 臨時的任用148名 教員就職率64.4%</p> <p>平成23年3月卒432名 正規採用111名 臨時的任用154名 教員就職率61.3%</p> <p>平成22年3月卒440名 正規採用95名 臨時的任用145名 教員就職率54.5%</p> <p>今年度実施された平成27年度採用試験では、教員養成課程における出願者は390名(卒業見込者557名)で、残念ながら昨年度の410名(卒業生500名)より減少した。最終合格者も196名で、昨年度の198名より減少してしまった。</p> <p>出願者数・最終合格者数が低かった原因を解明し、不合格者への対応、今後の対応を検討するため、本年11月中には、今年度の分析及び反省、次年度への改善事項を記入した工程表を基に、学部長、研究科長、副理事(キャリア開発担当)、各講座・コース主任及び就職担当者を集めて、教員採用試験における取り組み検討会を開催し、徹底した反省と大学教員としての責任を厳しく問うとともに、全学をあげて有効な取り組みを具体化するよう再度要請し、取り組んでいく所存である。</p>
9	卒業生の追跡調査	<p>在学時に教員採用試験に合格できなくても、卒業してから教職に就いている者もいると思われるので、学生の卒業後の継続した状況調査をお願いしたい。(平成26年2月24日 平成25年度第7回)</p>	<p>平成24年度(25年1月)に、過去5年間の卒業生の進路状況調査を実施した経緯があるが、回答率が極めて低く、卒業後の就職状況のデータ整備として用いるには、不十分なものであった。</p> <p>既卒生への追跡調査を継続するためには、既卒生の連絡先を把握し、情報提供の協力を呼びかける必要がある。そのため、従来の紙媒体のアンケート調査を送付する方法を改めて、今後は平成27年度から稼働する学生情報総合システムを利用し、既卒生からの情報提供をインターネットを用いて、確実に実施できる方策に切り替える方向で現在検討を進めている。</p>
10	入学募集単位	<p>初等教育教員養成課程の入学募集単位が細分化されているが、高校時の適性判断の困難さ、各募集単位毎の合格点の差、学生定員と教員定員のアンバランス等を鑑み、入試制度の抜本的改革を検討いただきたい。(平成26年2月24日 平成25年度第7回)</p>	<p>初等教育教員養成課程の募集単位については、これまでの教員就職実績、とりわけ今年の実績を厳しく反省しなければならない。教員採用数が増大したにもかかわらず、教員採用試験への申請数も昨年より下がり、かつ、合格者数が伸びていないことは、有為な教育者を養成することを掲げた本学の教育が正常に機能していないのではないかとこの危惧を抱かせるものと言わなければならない。ついては、直ちに改革すべきだと考えている。</p> <p>この観点から、大学の組織改組を検討している。今年12月には結論を得るようにする。将来教員になりたいという希望を持つ学生が適格に選抜できるよう、入試方法も含めて、今年度新たに立ち上げた学内組織「教職教育院」で検討する。</p> <p>なお、入試改善室会議では、選修制を廃止し一括募集した場合の初等教育教員養成課程の入試方法について事前に検討してきたところであり、「教職教育院」に平成26年9月に申し送りした。</p> <p>「教職教育院」では、現在、その申し送りを参考にしつつ、詳細を検討中している。これも本年12月には結論を得るようにする。</p>