

経営協議会（第5回）議事要旨

日時 平成26年1月22日（金）13時30分～15時30分
場所 神戸ハーバーランドキャンパス兵教ホール

審議に先立ち、前回及び前々回の議事要旨（案）の確認が行われ、原案のとおり了承された。

議 事

1 懇談事項

(1) 大学院改革について

学長から、配付資料2-1, -2に基づき、本学のミッションの再定義の公表結果について報告が行われ、種々意見交換が行われた。

(○：意見・質問，●：回答)

- 教職大学院が各国立大学で設置されている中で、兵庫教育大学は特色ある取組を行っていて、その中でも教科教育の分野に関する取組が特色があると言える。教科教育に関する教育の再構築が一つのポイントであると思っている。今後は、教科を超えた教科横断型の能力を身に付けさせることが重要だと思う。
- 当面は教科横断型は教職大学院，特に授業実践開発コース，また，独立教科型は修士課程をより実践化することで対応できると考えている。ただし，将来的に修士課程を教職大学院化する段階において対応が必要になると考えている。
- 教科を超えた能力の重要性については，大学の教員においても早く学位を取得する必要性から，専門に隣接する分野のことを勉強せず，非常に狭い専門部分しか勉強しない。よって，狭い専門分野についての教育や研究は可能であるが，授業が全然出来ない。大学教員は無免許で教員をしているので，そのような問題に抵触するのではないかと思う。逆に言えば，共通した能力を伸ばそうとすれば，専門教育が弱くなってしまうと思う。例えば，我々の経済学学会にも教育学系の先生が所属されているが，その方の研究レベルは必ずしも高いとは言えず，結局は学会から脱退せざるを得ない状況になることがある。専門性が高ければ高いほど，共通性が低くなるという背反生が生じてくる。やはり，役割分担で，目的にあった学校とそれにあった学生の募集と教育を行わなければ，直ぐに大学では難しいと思う。
- そういう意味では，本学のスタンダードは，どのような教員を育成したいかということ項目だてて，目標とする教師像を基に，連携して授業内容について研究を行っており，そのような仕掛けを作っている。その次に期待するのは，より実践を積み重ね，研究成果の統合化を図っていくことである。
- かつて経済学部においても，そのような努力を行ったが，結局，先生が総合化されていないため，学生参加型の授業をしようとした場合，質問があっても自分の専門以外の質問であれば答えることができない。そこで検討されるのが，先生方が協同しての授業ということになるが，うまくいかない。大学においても教員の共通性が求められると思うが，専門性を追求する大学との役割分担が必要になってくると思う。
- 教育は，先生方の専門性について高いものがなければならないが，それだけでは成り立たなく，協同性が必要となる。よって，教職大学院では当然だが，修士課程においても，実践型のカリキュラムに入っていくと，それができなければ難しい。
- ミッションの再定義の中で，教員養成課程において4年制を6年制にすることについて検討されたのか？
- 教職大学院への重点化を図っていくということで，教員を高度専門職と位置づけ，

大学院での養成を標準とする方向に行こうとしているが、制度化するとか、いつまでにしなければならないということまでは記載していない。

○高度専門職という場合、通常、修士課程を前提としており、それが、専門職大学院となり教職大学院が該当すると思うが、そうした場合、博士課程の位置づけはどうか？学位は博士（教育学）なのか？そうした場合、専門職ではないのか？

●博士課程の学位は、博士（学校教育学）で、Ph. Dである。先般、Ed. Dの検討を行ったが、時期尚早ということで現在はPh. Dである。

引き続き、学長から、配付資料2-3~7に基づき、再定義等に基づく大学院改革の方向性について説明が行われ、種々意見交換が行われた。

○教員養成管理職プログラムの見通しはどうか？また、文部科学省の反応はどうか？

●文部科学省には、是非支援していただきたい。その意義は認めてくれていると思っている。ただ、どういう形の支援をいただいて、どういう運営体制やカリキュラムを作るのかということになる。運営体制やカリキュラムについては、本学でプロジェクト研究を行っているので、そちらで準備を行っている。それを、大学の中において、どういう位置づけにしていくかが問題になると思う。これを増やせば、他を止めなければならなくなる可能性が出てくる。今後、文部科学省と折衝していきたいと考えている。また、大学院で一度に対応することが出来なくても、講習会を開く等、対応していくことを考えている。

○先程の教員の共通の資質能力を高める件について、時代に逆行しているのではないかと思う。しかし、教員の配置基準等や予算的な制約がある中で、これを機会として、先生方も隣接する専門分野を教えることができるように研究をしていただかなければならない。そのためには、社会科学系や理科系という学問分野を使わないで、汎用性の高い言葉を使っていただきたい。

2 報告事項

(1) 平成26年度国立大学法人運営費交付金内示額の概要について

上口事務局長から、配付資料3-1, -2に基づき、平成26年度国立大学法人運営費交付金内示額の概要について説明が行われた。

(2) 平成26年度大学院学校教育研究科入学者選抜試験の実施状況について

福本副学長から、配付資料4に基づき、平成26年度大学院学校教育研究科入学者選抜試験の実施状況について説明が行われた。

(3) 主な行事予定について

学長から、配付資料5-1~3に基づき、次の行事予定について説明が行われた。

・2月 1日（土）「第2回 発達障がい支援アドバンスド講座」

・2月22日（土）教員養成改革に関するシンポジウム
「教員養成の高度化をデザインする」

・3月 9日（日）教育実践学フォーラム
～学校教育の諸問題と可能性を求めて～

(4) 寄附金の受入れについて

教育研究支援部長から、配付資料6に基づき、前回の経営協議会以降に受入れ決定された寄附金について報告が行われた。

(5) その他

- ・ 国立の教員養成大学・学部（教員養成課程）等の平成25年3月卒業者等の就職状況について
学長から、席上配付資料に基づき、平成25年3月卒業者及び修了者の就職状況について報告が行われた。

3 その他

(1) 教職員のインセンティブ及び意欲喚起に関する方策について

上口事務局長から、配付資料7に基づき、教職員のインセンティブ及び意欲喚起に関する方策について説明を行い、種々意見交換が行われた。

○予算的には大丈夫か？

●次回、予算的などころも説明するが、現状の運営費交付金の支給が続くようであれば十分対応可能である。

○勤勉手当の場合は、一般的に必要な財源は給与の総額の中で配分する。よって、今回「極めて優秀」という成績区分を設けた場合、その分どこかでカットする対象が出てくることとなる。「(1) 勤勉手当に新たな成績率区分を創設」については自己完結型でそのことについては良いが、問題はその評価をだれがするかという点である。教員の場合、評価が難しく、昔からもめた歴史がある。基準めいた勤務評定や要項のようなものが作れるのかどうか。あと、職責手当や特別貢献手当の財源についても、予算の総額の中での対応であるので、支給の詳細について規定されれば問題はないと思う。むしろボーナスの査定をだれが、どんな基準でするか。という点で運営面で大変になると思われる。

●現在、業績評価の見直しを行っている。これまでの様式だと、自己評価に重点がおかれていたが、今後は、1年間の実績の事実を列挙する方式に変更し、客観性や透明性の向上を図る予定である。

○4年程度前に、監査室が実施した内部監査で教職員の業務量の状況について調査を行った結果、教員については、委員会やワーキングの委員が負荷が高く、また、個人的な偏りがあった。また事務では、課やチームによって残業等のばらつきがあった。よって、今回提案されているインセンティブ等処遇手当と併せて対応に取り組んでいければと思う。

—以 上—