

# 外部評価報告書

平成24年 6月



国立大学法人  
福岡教育大学

# 目 次

1. はじめに	1
2. 外部評価委員会委員名簿	2
3. 実施要領	3
4. 評価項目	5
5. 外部評価委員講評	6
6. 評価結果	17
7. 関係規程等	
(1) 国立大学法人福岡教育大学点検・評価規程	26
(2) 国立大学法人福岡教育大学外部評価委員会規程	29

## 1. はじめに

本法人として、独自の外部評価の仕組みを設け、より自律的な改善・改革の動きをつくり出そうという試みの下に、このたび第2回目となる報告書をいただきました。本学を直接訪問くださり、資料に基づく活発なご質問と施設見学、熱心なご協議をいただき、報告書に取り纏めてくださいました外部評価委員の皆様のご尽力に先ずもって厚く御礼を申し上げます。

今回の報告書では、「安心して学べる修学環境の整備」「学士課程教育における質の向上」「就業力及び就職率の向上のための改善策」という大学改革の中核となる3事項について、それぞれに評価基準を設けながら、精査していただきました。

その結果を、「外部評価委員講評」ならびに「評価結果」(優れた点及び特色ある点、改善を要する点、改善・向上に向けた提言及びその他の事項に関するもの)として、ご指摘をいただきましたことに感謝申し上げます。

それらを素直に受け止め、心を込めて読み解き、わがこととして理解し、改善に向けた決意を新たにすることが大切であると思います。この意味で、是非、本報告書を全教職員・学生のみなさんにもお読みいただきたいと思います。

ご指摘いただいた改善点や提言等の課題は、今後、改善のための推進計画を具体化し、望ましい教職員・学生の立ち居振る舞いの姿として具現化することが重要であると考えております。他の教育大学における状況との比較等も、本学の水準を確認する意味からは必要になってくるでしょう。

鷲山委員長の講評のお言葉にあるように、「全体の有機的な高度化」こそ本学が、さらに改善への努力を傾注しなければならない要所です。教員就職率を上げることと同時に、教養教育の充実に努めて、学生達の「人間的魅力を育む」ことは紛れもない重要課題です。「語学研修も含めた海外体験などは、まとまった教養教育」とのご指摘は、昨年度創設し、平成24年度から実施していく本学独自の奨学制度の趣旨に合致しています。改めてその実現に鋭意努力したいと思います。合わせて、教育学部における新課程につきましても、改めてその存在意義を確認し、“教員養成ならびに教職以外の分野での指導者の育成”という本学が掲げる使命の実現に向けた、さらなる努力を続けたいと思います。

本報告書を重要な手がかりとして、学生諸君からの期待はもとより、社会の期待に一層応えることができる大学となるよう、学内の関係部局、委員会等に諮り、直ちに対応策を検討することをお約束して、はじめの言葉といたします。

国立大学法人福岡教育大学長

寺 尾 慎 一

## 2. 外部評価委員会委員名簿

委員長	奈良教育大学理事(非常勤) 大学評価学位授与機構客員教授等	鷺山 恭彦
委員	福岡県教育庁教育振興部義務教育課長	家宇治正幸
委員	前・国立青少年教育振興機構理事	菊川 律子
委員	佐賀県教育庁副教育長	中島 秀明
委員	福岡商工会議所専務理事	橋本 洸

(平成24年3月現在)

(委員氏名50音順、敬称略)

### 3. 実施要領

## 平成23年度国立大学法人福岡教育大学「外部評価」実施要領

本学における教育研究のさらなる改善を図るとともに、国立大学法人評価及び認証評価等を通して自己点検・評価システムの充実に向けた取組が強く求められている現状にかんがみ、平成23年度において「外部評価」を下記の要領により実施する。

#### 記

#### 1. 評価の位置づけ

外部評価とは、国立大学法人福岡教育大学（以下「本学」という。）の自己点検・評価の一環として、国立大学法人福岡教育大学点検・評価規程第2条第2号を根拠として、本学の役員及び職員以外の者（以下「学外者」という。）が行う評価及び検証をいう。

#### 2. 評価実施の目的

本学の第2期中期目標「外部評価を踏まえた自己点検・評価を定期的を実施して教育改善につなげるサイクルを確立する」の達成を目指すため、また、本学の教育の質的向上の現状について、自己点検・評価を踏まえた評価項目に則り、ステークホルダーとしての学外者による点検・評価を受けて、今後の教育研究の改善・改革を図ることを目的とする。

#### 3. 評価項目の決定

学長は、本学の教育の質的向上がどのように実現されているか、多様な観点から確認するため、評価項目を設定する。

#### 4. 評価組織

外部評価は、学外者をもって構成する外部評価委員会（以下「委員会」という。）において行う。

#### 5. 委員会の運営

- (1) 委員会に委員長及び副委員長を置く。委員長及び副委員長は、委員の互選により選出する。

- (2) 委員長は、委員会の議長として評価結果を取りまとめ、学長に報告する。なお、委員に個別の意見があるときは、これを報告に添えて提出するものとする。
- (3) その他委員会の運営に関しては、委員会が別に定める。

#### 6. 委員の選定等

学長は、委員の選定及び委嘱等を行う。

#### 7. 外部評価の日程

平成24年1月：関係資料の送付・提供

平成24年2月：外部評価委員会開催

平成24年2月下旬：外部評価結果の提出

#### 8. 評価結果の反映

評価結果の報告については、本学のビジョン及び取組内容として具体化し、今後の年度計画等に反映させ、教育の質的向上を実現する。

## 4. 評価項目

### 評価項目1:安心して学べる修学環境の整備

- ・評価基準1：図書館が新刊書の購入及び蔵書書籍の整理や貸出、電子ジャーナル等を含めて、学生の勉学に利するよう配置され、活用されていること。
- ・評価基準2：授業の準備や自習のための学習スペースが確保されているとともにインターネット等の利用環境が整っていること。
- ・評価基準3：修学や履修に関する基本情報が、配布物や掲示板、連絡網等により、学生に適切に周知されていること。
- ・評価基準4：キャンパスや寄宿舍における安全・安心のための環境整備が行われるとともに、障害のある学生が使いやすい環境整備がなされていること。

### 評価項目2:学士課程教育における質の向上

- ・評価基準1：ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーが策定されるとともに、三位一体のものとなっていること。
- ・評価基準2：ディプロマ・ポリシーの下に、育てる資質能力がより具体化されて示されていること。
- ・評価基準3：大学入学期の教育課題が把握され、改善のための検討がされていること。
- ・評価基準4：FDに関する研修や相互研鑽が活発になされ、大学における授業改善の努力が継続されていること。
- ・評価基準5：学生生活に関する実態調査を実施し、学生の満足度を把握し、改善に努めていること。

### 評価項目3:就業力及び就職率の向上のための諸方策

- ・評価基準1：就業力及び就職率の向上のための全学の基本方針が策定されていること。
- ・評価基準2：適切なカリキュラム支援と就職の指導体制が整えられていること。
- ・評価基準3：キャリア支援センターにおける情報提供、相談や助言のできる体制が整えられていること。

## 5. 外部評価委員講評

### [鷺山委員長]

それでは全体的な講評を行いたいと思います。最初に家宇治委員からまず俯瞰的に講評をお願いできればと思います。

### [家宇治委員]

評価項目に即して、現時点で取り得る様々な取組を進められている事は、大いに評価できます。そのことを前提としながら、講評させていただきます。

まず、個々の評価項目に入る前の前提として、外部評価に対する考え方の側面から考えを述べさせていただきます。

それぞれの評価項目・評価基準に基づき評価するためのデータが乏しいと言うことです。外部評価の為の根拠となる資料が、現状データであり、その効果や効率を測定するためのデータが必要です。たとえば、評価項目1 修学環境の整備であれば、他大学との整備状況の比較や利用者である学生や教職員の意向、教員養成という大学の特色からくる環境整備など、根拠資料を評価する資料の提示が必要と考えます。また、評価項目2・3については、基準で示されている取組の成果として、入学した学生の質や就職状況、他県との比較、県・市町村教委の採用学生に対する意見など、評価基準であげた取組の成果を検証する資料が見あたりません。それぞれの評価項目の自己評価「期待される水準」とする根拠データがないと、評価の妥当性を欠いてしまうのではないかと危惧します。

このことを前提として、早速、評価項目1「安心して学べる修学環境の整備」にはいります。修学環境の整備として、図書館、自主学習環境、掲示・広報、安全安心の環境整備とそれぞれに取り組んでいることは評価できます。特に、自主的学習のスペースを確保する観点からの環境づくりとして評価します。

しかしながら、図書館の整備が、教職員や学生のニーズに応じて自己学習・実現力を高める整備がなされているかについては、本日の提示資料では判断が難しいところです。蔵書や貸出冊数が教職員や学生の研究や修学のニーズに応じたものとなっているのか、教員養成大学から来る特色として視聴覚資料としての教材・授業記録・研究冊子等々の整備がなされているのか、授業等での活用率がどの程度高まっているのか、他教員養成単科大学の整備状況と比べてどのような特色を持っているのかなどの検討が必要と考えます。

自主的学習のスペース等の設置については、一定の評価ができますが、7ページの整備状況に利用状況が図書館以外は示されていない事に課題を感じています。

図書館やパソコン教室の満足度は示されているが、教職員、学生の要望に部屋

配置や付帯設備、利用手続き等が応じたものになっているのか、利用率、活用率とあわせながら検証することが必要です。施設の満足度を学生に問うことも必要ですが、教職員側からの授業内容や方法、自主研修・研究等の教育内容に応じた施設・設備の検討をすべきと考えます。



掲示や広報に対して効率や効果の観点から、学生・教職員の情報活用環境を調査・分析の上、紙ベースからWebによる周知へと転換していくべきと考えます。掲示板からの脱皮を、学生の実態や周知の重要度等に応じて計画的に整備していくべきです。安全・安心の環境整備は、教育現場で特に重視されているものであり、学生サービスの観点だけではなく、教員養成という大学の特性からくる教員を目指す学生の生活環境として、省エネ、防犯カメラ、バリアフリー等の施設は早急に整備すべきです。

評価項目2の「学士課程における質の向上」という観点ですが、学位授与の方針・教育課程編成・実施の方針・各課程の方針に一貫性・整合性を持って取り組もうとされたことは高く評価できます。特に、各課程が求める学生像、選抜方法の工夫等がなされている事、学校教育の3課程、生涯教育の3課程のスタンダードモデルを明示されていることは特筆すべき事であると考えます。

課題は、これらの方針が各課程の教育課程に反映されていくかということです。特に、学士力として示されている人間性・実践力・社会性・自己実現力をどう教育課程に反映させていくかということにあります。教養や専門性を高めるカリキュラム上の反映は比較的容易にできます。他の項目をどのように教育内容や方法に反映させるかが課題です。これらの項目を実習だけで身につけさせることは困難であり、各部のアドミッション・ポリシーに色濃く反映され、シラバスに具体化されねばならないと考えます。

そこで、取り組むべきこととして、次の2点が必要と考えます。

第一は教育課程の進行管理です。この取組の一部が評価基準4にある授業研修です。単なる教授方法の自己研修ではなくシラバスに基づく教育活動の管理を教職員一人一人が自己管理をしていく方法として位置づけることが必要と考えます。このことがシラバスの成長を保障するし、学士力育成の観点のシラバスへの反映、教職員の共通理解につながると考えます。

第二は、教育課程の評価を適正に行う事です。教育課程評価については、まず

は、学生の評価を導入することです。197ページ以降の学生生活に関する調査の中の学業調査を充実させ、各課程、各講座の評価を行うことだと考えます。教育課程の評価とともに、教師となるべき学生に自分の学業に成長の自覚と責任をもたせる上でも重要です。次に、就業・就職状況による評価です。学生の出口評価の最たるものは就業です。各部、各課程の最大の検証は、就職であり、その観点から教育課程の課題を見いだす必要があると考えます。

評価基準3のフレッシュマンセミナー・情報機器操作講座の必要性についての教職員及び学生の評価を明確にすべきです。既に、選考過程において一定の資質の判定を行っているのであり、講座として設定してまでの開講が必要とは考えません。補充指導の必要性については各講座の中で、各課程で必要に応じて行うべきです。

最後に、評価項目3「就業力及び就職率向上の諸方策」についてです。就業力・就職率の向上に多様な取組をなされている事については評価できます。その成果がみられていることも理解できます。学長からの提案に基づく中長期的戦略や教育費の効果的配分など、思い切った手法が講じられていることについても評価できます。また、キャリア支援センターでは、特別講座や就職試験対策オフィスアワー、就職ガイダンスなど、多様に行き届いた取組が成されており、その成果がみられます。

今後必要になるのは、諸方策を統括する推進計画です。まずは、戦略の前提としての就職・就業に関する現状分析です。多分キャリア支援センターにおいて、綿密な分析がなされているはずであり、それに基づき、全学のあらゆる分野での取組として具体化する事が必要と考えます。特に、教員採用状況の他大学との比較、採用試験合格に占める本学の割合、本県他大学の取り組みとの比較などは、興味あるところです。

さらに、課題の整理として、学士力の教育課程(指導内容・指導方法等)への具体化、実習の在り方、キャリア支援の在り方、教職員の資質向上の問題、就業環境改善の問題等々を整理することが必要です。

一つの柱としての4年間の教育課程へのキャリア教育の反映とともに、一方の柱として教育費の配分・キャリア支援・就職ガイダンス等を位置づけるといった整理が必要と考えます。現在の戦略は、就職支援に限定されすぎています。対策は対策でしかなく、大学の入試から教育活動全般を見直し取り組むことが重要と考えます。まずは教職に対する意欲・力量を育てる事がスタートであり、本質を見失わないようにすべきと考えます。

#### **[鷺山委員長]**

ありがとうございました。続いて、橋本委員からご講評下さい。

### 〔橋本委員〕

施設の関係は、だんだんによくなっているという印象を強く持ちました。掲示等に関して、webで行うことでかなり充実されてきていると思いますし、今、建物も建設中ですので、この建物を活用して、インテリジェントビルのような機能を持たせ、世界と自由に情報交換できる情報システムを教員も学生も無料で使えるような環境を考えていただくと、通常のwebによる情報伝達を大きく凌駕した情報環境になりますので、せっかくこれだけの建物が建設中ですので、そうした点もぜひお考え願いたいと思います。

就職の関係ですが、就職率がこれだけ低いというのはびっくりしました。学生さんは大変だし、先生方も大変だと思います。特別講座の内容を見せていただきましたが、過去問や面接対策とか、いろいろと対策講座が工夫されておりますが、こんなことまでしないといけないのかなと思いました。就職させる側、つまり教育委員会側や学校側がおかしいのではないかと、逆に思ったりもしますので、就職への対応は、関係当局の方といろいろな意見交換をされることが大切だという感想を持ちました。教員免許を取得する課程がメインであることはわかりますが、新課程、あるいは生涯教育課程と言われている部分も、現代的な観点からみて大変大切で、そこには文化・芸術・スポーツもあります。ここでの人材養成も、教員養成に劣らず大切で、大変ユニークかつ貴重だと思います。ですから、この部分の就職、あるいは自分で何か仕事をするにしても、その対策もしっかり大学として考える必要があると思います。教育大学では、教員だけでなく、生涯学習社会に対応したこうした人材を養成しているのだということを、地域にしっかり教えると言ったらおかしいですが、それを知らせることは大変重要で、なおざりになっている感じがして

いて、もったいないと思います。教員養成ではないが、教員養成大学の一翼として位置づけられているこの世界には、将来はものすごいビジネスチャンスがあると思います。この支援やPRの方も、是非、強力にしていきたい。地元も、ニーズとして持っていますので、このことを強くお願いしたいと思います。



### 〔鷺山委員長〕

続いて菊川委員お願い致します。

### 〔菊川委員〕

お二人と同じような話なのですが、また書類だけを見ての話ですので、ピントハズレかもしれませんが、感想ということで述べさせていただきます。

1点目ですが、図書館や情報処理のところで思いますのは、「福岡教育大学はこのように学生さんを育てる」という「風」の大切さです。そうしますと、そのように育った学生が学校現場に入ると考えると、子どもたちは先生の真似をしますので、そういう意味で、例えば、図書館の利用の有効性を本当に実感している先生が教壇に立つとか、あるいはバリアフリーなどを実感している先生が教壇に立つことの有効性みたいなものを、非常に強く感じた次第です。

2点目として、いろいろな取組みが行われていますが、それはやはり出口管理といえますか、就業支援というものに集約されるのではないかと考えております。学校の先生を希望する学生さんについては、地道にそれを応援していく取組みをすべきだと思いますし、それは特別講座だけではなく、家宇治先生がおっしゃられたように、通常の授業とか、学校生活の中に、それをすごく意識しながら、だから、「特別講座を受けなさい」と言っても、学生が反発しないような、ずっと「あ～そうだね」と思うような、そういう教育を、それまでにやらないといけないのではないかと思います。それから、生涯教育の、学校教育でない方の課程なのですが、こちらについては、意識して職業のイメージを持っておかないと、ギリ貧になりがちなのではないかと思います。鷺山委員長もおっしゃっているように、大学の中に、学校教育だけではない講座があることの有効性というのは、本当にそう思いますので、それだったら、この講座を経た人が、どういう職業に就くとか、どういう活動をするのか、具体の職探しを含めて、併せて育てていくことが大切だと思います。世の中はソフト化していますので、そういう教育関係の理論と技能を、通常の企業の活動や公務員の活動に活かすことができると思いますので、そのあたりの取組みは、教員になるための就業支援とはまた別の取組みだなどと思いました。

最後ですが、大学が忙しくなっているのではないかと



いう感じを持ちました。調査とか、アンケートとか、とても大事だとは思いますが、しかしただ調査をするのだったら有効に仮説を立て行おうとかして、あんまり忙しくなると、事務的になったりしますので、少し先生方がゆとりを持って、学生と「ハハハッ」と笑えるような中での人間関係を、講座、講座で作ることが大切で、「おまえ就職せんといかんやないか」と気軽に余裕をもって言えるような環境の中で、ひょっとしたら就職率も伸びていくのではないかと思います、このあたりは実態がよく分からないので何とも言えないのですが、先生方も、ゆとりを持って、学生と遊びもし、おしゃべりもして、という環境は、大学であればこそ一番必要かなというふうに思いました。

#### [鷺山委員長]

ありがとうございました。続いて中島委員お願い致します。

#### [中島委員]

最初の施設の面ですが、大学として充実しているのではないかなと思っております。最新の教育機器についても、充実を心がけていただいておりますが、入学して4年経ちますと機器も随分と先に進んでいると思いますので、この辺の更新の在り方も検討されるということでしたので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

それから教育の中身についてですが、理念としての方針は分かりました。ただちょっと今回のまとめの中で、どういう学生、どういう人材を育てるかという視点が見えてこなかったという感想を持ちました。今の学校現場で求めている先生像と言ひますか、学校の授業が見えると言ひますか、そういう部分が分からなかったところがあります。大学での教育は、非常に丁寧になされているという印象を持ちました。平成11年度からFD研修も取り入れてということですが、小中高の学校現場では、少し前になります、要するに児童生徒が聴かないのは先生が悪いからだという視点で、資質能力の向上ですとか、教授方法の研究ですとか、先生方の授業中の表情に至るまで研究の対象にして、研修を強化したことがありました。今回見聞させていただきまして、大学でもそうした点にまでしっかり目配りしながら、教育内容やシステムを構築されつつある状況になったのだということ強く認識し、遅ればせながら感心をしたところです。

ただ、教育に重点をおいて、大学で何を教えるのかということ、きめ細かく一生懸命検討されているという部分についてはよく分かったのですが、学生自身が大学で主体的に何を学ぶかという視点をもう少し取り入れていただくことも必要ではないかと思ひます。今日も、一生懸命、学生が自習している姿を見て、さすがまじめだなと思ひ、これが採用試験の際の学力につながっているなど感心をいたしましたけれども、一方で、教えてもらうことに慣れていて、受け身一方の

気がしまして、何か脆さとい  
いますか、そういう部分にち  
よっと不安がよぎったとこ  
ろです。最後の就職のところ  
で、高校も大学も同じですが、  
最近のキーワードが、「コミ  
ュニケーション能力」と言わ  
れておりまして、高校教育を  
どうするのかということ  
いろいろ検討しております  
けれども、どうも学校が思っ



ている、高校や大学が思っている「コミュニケーション能力」と、一般社会が求めている「コミュニケーション能力」は少し違うのではないかと考えております。この部分について、もう少し摺り合わせをやって、本当に社会が求めているコミュニケーション能力とは何なのか、それはどういう形で実現できるのかを見つめ直さないと、小中高校、そして高等教育で、どのような資質と能力を涵養すればコミュニケーション力になるのか、まだまだ判然としてないところがあり、そういう視点での検討が必要だと思っておりますので、その点の研究と提案を是非お願いしたいと思えます。

### 【鷺山委員長】

ありがとうございました。最後に私の番ということですが、4人の委員の皆さんが具体的にほぼ言及して下さっておりますので、全体的な感想を申し上げます。

『自己評価書』をはじめ、様々な資料を読ませていただき、評価項目ごとにそれぞれ丁寧な分析と評価がされていて、課題と達成点がクリアーに明らかになっており、大変興味深く読ませていただきました。

問題は、このように個々に明確に分析され、到達点が明らかになった事柄が、どうしたら有機的につながって、教育研究の高い水準として全面的に展開できるかということです。

この辺の問題については、委員の先生方がそれぞれの言い方で言及されておられました。家宇治委員は「相互関係が非常に大切」「中長期的戦略」「単なるキャリア支援に走るのではない全体を統括する支援」「大学全体で共通理解を図る重要性」とおっしゃっています。

橋本委員は、具体的に「生涯教育課程におけるユニークな人材養成の現代的な意義の確認」「地域へのしっかしたアピール」という言い方で、広い関係性の構築の中で教育研究が展開されていくことの重要性を指摘されておられます。

また菊川委員は、「学生を育てる〈風〉の大切さ」「先生方が多忙化し、事務的になる危険」「学生と〈ハハハッ〉と笑いあえる環境」という言い方で、教員と学生と事務職員の有機的な在り方の構築をさらに発展させる大切さを指摘しておられます。

中島委員は「教授することと学生の主体的学びの関係」「社会が求めているコミュニケーション能力とは」「学生が丁寧に教えてもらうことに慣れて、受け身一方になっている脆さ」を指摘されて、次元の高い、本当の相互関係とは何かを問われています。

このように委員の皆さんそれぞれに、全体の有機的な高度化を強く望んでおられます。

ここで学生時代の青臭い議論を思い出しますが、私たちの認識段階は、まず感性的認識から始まり、その次のレベルが悟性的認識で、一番高いのが理性的認識の段階で、そこまで到達しないと正しい認識にはなりえないという議論でした。その時、感性の段階はわかるとして、悟性の段階と理性の段階の違いは何なのか、いくら議論しても判然としなかったのですが、ある友人が、「悟性的というのは優秀な官僚を思い浮かべればよい。ある観点を絶妙にパラフレーズする能力だ。しかしそれは理性の段階ではない。理性は政治家を思い浮かべればよい。様々な観点を総合的に把握し、ダイナミックに全体を発展させる能力だ」と説明して、成程と納得したことがありました。一番必要なのは、まさにこの最後の高い水準での総合的ダイナミズムです。

私たちの営為は、往々にして理性的水準で展開するよりも、悟性的水準にとどまることが多いものです。自分の観点を相対化して他と結び付けようとするよりも、自分の観点を不動なものとして、そこからすべてをパラフレーズしがちで、自分の枠からなかなか出られません。いわんや組織で動いていると、どうしても、司つかさの発想にとらわれて、自分の部局や専門領域の思考と行動の枠を超えられません。

『自己評価書』をはじめ、様々な資料から伺える方向性は、極めて的確なものです。ですから悟性的段階は明らかに越えています。委員の皆さんから様々な要望があります。が指摘されている事柄をそこにしっかりと織りこんで、魂を入れていくことが最高の段階の実践だろうと思います。全体的な構造化は大変優れています。先生方と事務職員の皆さんが力を合わせ、学生諸君と共に、結合価の更に高い在り方を目指して、多くの成果を挙げていただきたいと思います。

あと幾つか指摘させていただきますと、人間的な魅力というのは大変大切で、たくさんの知識や情報を持っているということ以上に、人間性の涵養、人格の完成に日々努めなければならないわけで、そこが教員養成の生命線であり、教員の命でしょう。この人間力の内実に、何をどう込めていくかは、大きな課題です。

情報化社会の進展は、知識や情報は持っているが、生活体験に乏しく、思索力も、ひねりも、知恵もない、ペラペラ人間の大量生産をしており、ここをどうするかという問題とも絡んでいます。

資料説明の時に海外の協定校のことをお聞きしましたが、語学研修も含めた海外体験などは、まとまった生きた教養教育です。英語を学びたい、中国語や韓国語を現地で学びたい、ヨーロッパ体験をしたいといったニーズをもっと掘り起こし、長期となるとなかなか難しいので、協定校と短期留学の制度をつくったりして、チャンスの間口を広げるのも一案でしょう。

広い観点でのダイナミックな見方、あるいは、目からうろこの新しい見方の獲得といったような知的ドラマは、大学生としては必須のことで、教養教育についても特別授業などを入れて努力をされていますが、学生に即した内在的な発展と共に、否応なく直面させられて悪戦苦闘する外在的契機も必要で、こうした外からの観点をどう入れるかも課題だと思います。

実践的指導力の問題もそうで、とにかく生活体験が少ないということがネックになって、知識と情報が知恵に媒介されていくメカニズムが、機能不全に陥っています。経験則から生まれるコモンセンスにも乏しく、単なる論理で現実を割り切ったり、自分の思いだけで現実が動くと思ったりします。

大学時代には確かにそうした理論的、抽象的議論は大切ですが、例えば、理屈で覚えた考え方やクラス運営の手法が具体の局面では展開できず、クラス崩壊に陥ることがあるように、現実の中ではものごとが実際どう機能するのかという、理論と実践をつないでいくしなやかで有効な実践理性の在り方が常に求められるわけで、ここをどうするかということです。

生活体験が豊富で、経験則をたくさん持っていれば、いろいろな知識が無意識のうちにそこに収斂されて、総合的判断として生き生きと出てくるのですが、そこが欠落しているものですから、どの局面にも全部マニュアルが欲しくなるという事態が生じ、それは中島委員がおっしゃった「脆さ」と関連するのだらうと思うのです。

ですから大切なことは、知識と情報をたくさん学ぶ観点と、体験をたくさんして自分の身体性で受け止めてパラフレーズするという、身体性を通じた知の在り



方の構築だと思えます。スポーツ、演劇、ボランティア活動、インターンシップ、海外留学、等々は、この問題を突破する足がかりでしょう。自分の等身大の実感を伴って、知識や情報や課題を自在に展開できるようになると、これは大変大きな成長です。そういうことがうまく展開できる在り方を、いろいろに設定する必要があるということで、その辺の課題にも是非とも工夫をこらして取り組んでいただけたらと思えます。

橋本委員もおっしゃっていましたが、菊川委員も指摘された『新課程』つまり『生涯学習課程』をめぐるのですが、いつでしたか、鈴木寛文部科学副大臣とお話をした際に、「教育学部出身の学生が注目される時代になった」ことを強調されていました。昔は、会社で一番重要な中枢部である総務部は、法学部か、経済学部の出身者が占めていたが、今は教育学部や教育系を出た人が評価され、配置される時代になっているという話でした。その理由ですが、教育学部を出た人は、「人に働きかける教育の観点を持っている」「授業科目は全科目的で俯瞰的な学びをしていて総合的素養がある」「新課程であれば、国際、生涯学習、表現、地域、環境といった境界領域的センスを持っている」といったことですが、世界は今や、法律だけで動くのでもなく、経済だけで動くのでもなく、まさに人間が動かしているわけで、教育学部にいると、人間を中心において総合的に物を見る力が自然に備わってきて、ですから会社の総務部などでは、教育学部を出た、そのような素養を持った人が多く求められているし、そのようになりつつあるという指摘でした。

大変力強い指摘なのですが、このことはしかし、教員養成という観点からみると、アンビバレンツになるのですね。先生になる人の率が厳しく点検されるわけですから、先生にならないとだめだ、まず学校現場だ、そこへの就職率だということでしょう。その問題と、しかしそういう教育の観点を持った人材が、実はいろいろな職場で求められている、官僚にいてもいいし、企業にいてもいいし、ということが客観的に求められているわけです。求められているにもかかわらず他方で、教育学部になぜ教員にならないコースがあるのだ、お金の無駄遣いだ、新課程など廃止して教員養成に純化せよという要請が財務省あたりからあって、文部科学省の官僚たちが動揺するというようなこともあつたりします。

ここで確認しておかなければならないことは、教育学部の中に異質の2つの課程があることは重要で、教員になる学生にとっても、大変有意義だということなのです。

東京学芸大では、以前、新課程は横浜国立大学と山梨大学に移して、教員養成一本にしようという動きがありました。それに対して、もちろん新課程の学生は反対でしたが、教員養成系の学生が反対したのは、印象的でした。理由は、「自分たちと同じようなタイプの学生ばかりになる」「専門を超えた多彩な授業がとれな

くなる」というものでした。全授業が全学開放ですからそういう意見がでたのですが、成程と思いました。新課程は、教育学部という親密圏の中で、多様性を共有できるという、大変生産的な意義をもっているのです。

その辺りのことを、広い観点から見るとするか、少し高い観点から新課程を含めて教育学部を考えていくということは、菊川委員の指摘を受けとめつつ、橋本委員の主張を踏まえて、自信と確信を持って進めていただきたいと思います。

アンビバレンツと申し上げたのは、そこにあまり自信と確信を持ってしまうと、教員養成系からもそちらに流れて、教員就職率の問題とバッティングするという問題が起こるからです。しかし教育学部における多様性の保証が教員になる際の底力の育成になるという点でも、客観的に今の日本の社会で求められている人材養成であるという点でも、大変大切なわけで、是非、この財産は生かし切っていただきたいと思います。

## 6. 評価結果

### 評価項目1 安心して学べる修学環境の整備

#### [優れた点および特色ある点]

- ① 図書館、そして自主的学習のための環境整備、掲示・広報の充実、安全安心の環境づくりと、ゆきとどいた修学環境への取り組みがなされ、とりわけ、自主的学習のスペースを確保する観点からの全体的環境づくりは優れている。
- ② 具体的には、図書館や情報処理センターにおいて、自習スペース、グループ学習スペース、情報機器や視聴覚教材がよく整備され、更に共用スペースの創出と確保によって、各棟や各講座において資料室、準備室、院生室、ラウンジなどの充実が図られ、多様な学習形態と利用時間帯への対応がなされている。  
学士力を規定する自己実現・自己学習力を育てる観点から、不断に多様な学習スペースの充実が図られ、学生満足度も高いことは大きく評価できる。
- ③ 図書館内はよく整備されており、総所蔵冊数は53万冊あり、そのうち教育学を含む社会科学分野の図書が3割を占めているが、貸し出し冊数もその分野が4割を占め、本学の特色ある蔵書構成として評価できる。
- ④ キャンパスや寄宿舎における安心・安全のための環境整備は、老朽度、耐震度、施設性能評価や利用状況調査など、よく分析されて順次改修が進められており、環境への取り組みも、廃棄物や薬品処理、リサイクル、緑のカーテンプロジェクトなど、理科教育とも連携して進められ、UD (Universal Design) の視点も貫かれて、高く評価できる。

#### [改善を要する点]

- ① 図書館が教職員や学生のニーズに応じて、自己学習力や自己実現力を高める元となっているのかについては、提示された資料では十全の判断は難しい。  
特色ある蔵書構成とともに、蔵書や貸出冊数が教職員や学生の研究や修学のニーズにどの程度応じたものとなっているか、教員養成大学の特色からくる授記録・研究冊子・電子ジャーナル等々の整備と活用はどうなっているのか、授業

における活用率がどの程度高まっているのか、等々、更に分節化した検討が必要である。

- ② 電子ジャーナルやデータベース等の活用は、今後必須であり、講習会も開かれて活用の促進が図られているが、他の教員養成大学の活用状況とも比較検討しつつ、更なる利用充実を図る必要がある。蔵書の電子化も、検索や利用の効率化を図る上から更に進める必要がある。
- ③ 自主的学習環境の整備状況に伴う利用状況は、図書館以外は示されていない。教職員や学生の要望に対して、部屋の配置や付帯設備、利用手続き、等々がしっかり対応したものになっているかの判断は難しい。利用率、活用率と合わせながら検証することが必要である。
- ④ 現行のグループ学習室の2,000～3,000人の利用、AV室の1,000人の年間利用率は、高いのか、低いのか、比較する基準が判然としないので評価が難しい。学生や教職員の認知度も含め、評価する基準を明らかにする必要がある。
- ⑤ 教員を目指す者にとって情報教育は、不可欠の指導内容である。学生のパソコン等の情報機器の所有は必須であり、学生の情報活用環境の整備を常に視野に入れた取組が必要である。

### **[改善・向上に向けた提言]**

- ① 図書館の利用状況については、更に分節化した検証と同時に、他の教員養成大学の整備利用状況と比較して考察する必要がある。本学がどのような特色を持ち、どのような問題点があるのか検証する必要がある。
- ② 施設や設備の配置については、教職員・学生双方に、利用状況や活用調査を行い、現在の配置や設備を検証すべきである。その分析に基づき、大学として情報機器活用環境・演習室・グループ学習環境・談話ラウンジ等々、充実の優先順位を明らかにする必要がある。施設・設備の満足度を学生に問うのも必要であるが、教職員側からの授業内容や方法、自主研修・研究等に応じた施設・設備への提言があつてよい。
- ③ 修学や履修に関する基本情報は、掲示による周知、Webによる周知、電子掲示

板による周知の3層構造で、もれなく情報が学生に伝わっていると考えられるが、掲示・広報の効果や効率の観点から、学生の利用動向を分析しつつ、掲示板ベース・紙ベースからWebベースによる周知へと、計画的に移行すべきである。

- ④ 省エネ、防犯、バリアフリー、等々は、教育現場で重視される内容であり、教員を目指す学生の教育環境としても、教材としての教育への活用といった観点からも、他の環境に先んじて、早急に整備をすべきである。
- ⑤ 自然科学教棟のラウンジは、非常によいスペースであるが、オープンスペースのため冬場は、あまり利用されないのではないか。暖房は入れないまでも出入口にはドアの設置など更なる改善が求められる。

### [その他]

- ① 山腹に展開されるキャンパスは独特の魅力を持っている。学内の自然環境を学生の自然学習、環境学習の素材になる形で整備することも必要である。  
例えば、春の七草、秋の七草、コウゾ・ミツマタ・ガンピなど紙の素材になる木、九州に住む蝶の食草、等々、常識として知っておくべき自然認識から、専門的な自然認識まで、どれも養える自然環境は重要である。鳥の巣箱もあってよい。キャンパスを植物や昆虫や鳥の楽園にし、教育的・研究的な観点から見て、奥の深い自然環境を用意しておくことは、福岡教育大学のもう一つの文化である。大学の自然景観を更に豊かにしていく点からも、桜並木も、ソメイヨシノ、河津サクラ、彼岸ザクラ、山ザクラといろいろな種類があっというし、春夏秋冬に咲く花や花木を、もっと多彩に充実させる必要がある。

## 評価項目 2 学士課程教育における質の向上

### [優れた点および特色ある点]

- ① 学位授与方針、教育課程の編成方針、入学者受け入れの方針は、一貫性と整合性をもって取り組まれている。各教育課程が求める学生像があきらかにされ、選抜方法も工夫されており、学校教育3課程、生涯教育3課程のスタンダードモデルを提示していることは、高く評価できる。
- ② 「フレッシュマンセミナー」や「情報機器の操作」など、新入生の大学生活への適応と専門教育の前提となる基礎学力の涵養をめざした大学入門科目の設定は、工夫された展開がなされ、学生の満足度も高い。補充教育についても研究され、大学入学時の学生教育の課題の全体的にわたって行き届いた検討と配慮がなされている。
- ③ F D (Faculty Development) に関する研修の内容は、相互研鑽研修型の企画、教材や授業方法の改善を支援する企画、現代の若者へのアプローチ研究の企画、大規模授業による双方向性の向上の企画、等々、多彩な授業改善の努力がされ、学生の満足度も高い水準にある。日本の大学生の予習復習時間の少なさが問題となっているが、授業時間以外の学習を充実させる指導など、F D研修が学生の教育と研究の充実につながる形で展開されている。
- ④ 学生生活の実態調査では、自分の所属している専攻やコースへの満足度も、講義への満足度も高く、指導教員の学習・生活・進路への指導助言への満足度も上っており、勉強時間1時間未満の学生も減少傾向にあるなど、大学が学習支援のニーズを把握し、その改善に努力している姿勢は顕著である。

### [改善を要する点]

- ① 問題は、質的向上のこれらの方針が、各課程の選修、専攻やコースに至る教育課程においてどう反映し、特徴を持たせつつ展開できるかということであり、実習にこれらの項目を全て担わせたりしては、教育大学の特色が見えなくなる。各教育課程において提示されている観点が、具体的な研究教育の実践としてどのように反映させるかの検討が必要である。

- ② 例えば学士力にある教養や専門性は、比較的容易に教育課程に反映することは可能であるが、人間力、実践力、社会性、自己実現力といった学士力を教育課程に反映させることは難しい。このため、課程、選修、専攻、コースに至る教育内容や教育方法に具体化するかたちで道筋を示すことが必要である。平成25年度のカリキュラム改訂に動いているというので、思い切った改訂を期待している。
- ③ フレッシュマンセミナー、情報機器講座等について、学生の満足度がよいことは評価できるが、そもそもの必要性については、教員及び学生の評価を今一度明確にすべきではなかろうか。既に、学生選考の過程において講座が求める学生としての一定の資質を判定しているのであり、講座として設定してまでの開講が必要かの検討があつてしかるべきである。
- ④ 補充指導についても、各講座の中で、各課程で必要に応じて行うべきである。大学の授業に十分についていけないのであれば、それは、選考の問題であり、そのような状況があるならば、授業の評定として学生に還元し、自己成長を支援することにエネルギーを注ぐべきである。他の大学と違う、教員養成としての大学の特性から検討すべきである。
- ⑤ 学士力を養成するポリシーは、学校教育3課程にあつては明快でわかるが、生涯学習3課程については、生涯スポーツ芸術課程を除けば、どのような学生を育成し、どのような社会人として送り出し、どのような就業の要請に応えられるのか、更なる明確化が求められる。
- ⑥ 質的向上の取組には敬意を表するが、改善の保証が見えない。改善を評価する学生評価や教員の相互評価結果がデータとして示されることが必要である。法人化された大学における教員評価の仕組みをつくることも検討すべきで、学術研究に加えて、講義・講演・授業力等の教育力の評価も付加されるべきである。

### **[改善・向上に向けた提言]**

- ① スタンダードモデルそのものは、育てる資質や能力を具体化する方針として優れているが、このモデルがどのように各課程の選修、専攻やコースに活かされていくかが重要である。その際、これらが、各課程・講座のシラバスに色濃く反映されるためには、教育課程のシラバス管理を適正に行うこと、教育課程の

進行管理を行うこと、教育課程の評価を行うことが求められよう。

- ② 教育課程のシラバス管理であるが、大学という高等教育のもつ学術性を基盤としながら、学士力育成の観点からシラバスの管理を各課程で行うことが重要である。各教育課程における教職員の間で、徹底した学位授与方針から教育課程の編成方針、入学者選抜方針の共通理解を図りつつ、学術の成果の教育課程・シラバスへの具体化が求められる。
- ③ 教育課程の進行管理であるが、この取組の一部が、教員のFD研修である。単なる教授法の自己研修と位置づけるのではなく、シラバスに基づく教育活動を一人一人の教職員が自己管理していく方法として位置づけることが必要である。このことが、学位授与方針に基づくシラバスの成長を保証することになる。このような、教職員自身の進行管理の場を多様に整えることが重要である。
- ④ 教育課程の評価であるが、学生の授業評価を制度として確立することである。現在、学生生活に関する調査の中に位置づけている学業生活についての評価を独立させ、各教育課程・講座、専攻、コースで実施する。教育課程の評価とともに、これは教員となるべき学生に学業に対する成長への自覚と責任をもたせる上でも重要である。
- ⑤ 出口評価である就職状況の詳細な分析から、教育内容や教育方法の検討、講座や専攻やコースの特色の出し方、単位数、等々の評価を行い、教育課程へとフィードバックして適正化を図ることが必要と考える。

### [その他]

- ① 教育の質的向上への取り組みが進んで、それに沿って学んだ学生は、優秀である。最近の新採の教員は、学力があり、熱意があり、真面目だが、脆い。傷つきやすく、自分で判断できない。教えて貰うことに慣れすぎているのではないか。授業では、必要でない、関心のない部分は聞き流して選択するなど、悪戦苦闘して学び、研究することこそが肝要で、芯の強い人格をつくる教育とは何か、常に考える必要がある。

- ② 「コミュニケーション能力」だが、学校や大学が思っている「コミュニケーション能力」と一般社会が求めている「コミュニケーション能力」は違うのではないか。このことについて検討と摺り合わせが必要で、どのような内実の力を付けていくのかを研究する必要がある。

### 評価項目3 就業力及び就職率の向上のための諸方策

#### [優れた点および特色ある点]

- ① 就業力・就職率の向上にむけては、教員採用合格率の数値目標の設定、中長期的戦略の策定、教育経費の効果的配分など、学長提案によって思い切りのよい手法が講じられていること、そして基本方針に沿った施策の内容も、必要に即した創意に満ちたものであることは、高く評価できる。
- ② 就職率向上の基本方針の下、数値目標が設定され、学生・就職支援室を理事・副学長が主宰し、キャリア支援センターが関連業務を取り仕切るというかたちで組織整備がなされ、優れた実施体制が構築されている。
- ③ キャリア支援センターにおいては、教員採用試験のための特別講座や就職試験対策オフィスアワー、企業や公務員向けの就職ガイダンスなど、全体にわたった行き届いた取組が進行している。

#### [改善を要する点]

- ① 現在の戦略は、就職支援に限定されている。対策は対策でしかなく、やはり大学の入試から教育活動全般を見直して取り組むことが重要である。本学の果たす使命から、何より先ず、教職に対する意欲・力量を育てることがスタートであり、その本質を見失わないようにすべきである。
- ② そのためには、学士力の教育課程(指導内容・指導方法等)への具体化、教育実習の在り方、キャリア支援の在り方、今日において求められる教員の資質能力の在り方、その向上の方策、そして就業・就職環境の改善と整備、等々に全面的に取り組むことが大切で、これらの課題は、個別に追求されると同時に、それら個別の努力が倍加して成果を生み出せるような、統合的リーダーシップを学長はじめ教職員が常に心がけることが求められる。

### [改善・向上に向けた提言]

- ① つまりこれらの諸方策を統括する推進計画が必要である。そしてその戦略の前提として、就職・就業に関する現状分析が不可欠である。キャリア支援センターにおいて綿密な分析がなされていると考えるが、それに基づき、全学のあらゆる分野において、取組を具体化することが必要である。
- ② とりわけ教員採用状況の他の教員養成大学・学部との比較、採用試験合格に占める本学の割合、本県他大学の取り組みとの比較など、情報収集と分析が必要で、その上に立って、各選修、専攻、コースにおいて、これらの情報と目標と問題点を共有し、目標達成に努力する必要がある。
- ③ 生涯教育課程については、企業・公務員向けの就職ガイダンス講座が設けられているが、どのような人材を養成していくか、更に明確化して、カリキュラムにも反映していく必要がある。

### [その他]

- ① 常に心がけなければならないことは、一方の柱として、教育費の配分・キャリア支援・就職ガイダンス等の取り組みがあり、他方の柱として、キャリア教育の4年間の教育課程への反映の課題があるという強い自覚である。そして、それぞれの柱において、系統的取り組みがなされること、そしてそれが相互に浸透し合って発展していくことの重要性を意識し、検討を常に加えつつ、よりよい達成が目指されなければならない。

## 7. 関係規程等

### (1) 国立大学法人福岡教育大学点検・評価規程

制 定 平成18年 2月17日  
一部改正 平成22年 4月16日  
一部改正 平成23年 3月22日

#### (趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人福岡教育大学運営規則第43条の規定に基づき、国立大学法人福岡教育大学（以下「法人」という。）及び法人が設置する福岡教育大学（以下「本学」という。）の教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備（以下「教育研究活動等」という。）の状況について行う点検及び評価並びにその結果の公表に関し必要な事項を定める。

#### (定義)

第2条 この規程において「大学評価」とは、次の各号に掲げるすべての評価を総称する。

- (1) 自己点検・評価 学校教育法（昭和22年法律第26号）第109条第1項の規定に基づき、本学が自ら行う点検及び評価をいう。
- (2) 外部評価 自己点検・評価のうち、本学の点検及び評価の結果を受けて、その役員及び職員以外の者が行う検証及び評価をいう。
- (3) 認証評価 学校教育法第109条第2項又は第3項の規定に基づき、認証評価機関が行う評価をいう。
- (4) 法人評価 国立大学法人法（平成15年法律第112号）第35条により準用する独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第32条第1項及び第34条第1項の規定に基づき、国立大学法人評価委員会が行う評価をいう。

#### (点検・評価の実施)

第3条 大学評価に係る点検及び評価（以下「点検・評価」という。）は、学長が行うものとし、その実施については、企画・評価室において処理させる。ただし、外部評価において学外者が行う検証及び評価については、この限りでない。

2 企画・評価室は、点検・評価の実施に際して、実施方法、評価項目、自らの

教育研究活動等に係る状況に関して点検・評価を受けるために必要な作業を行う主体（以下「評価作業主体」という。）その他必要な事項を定める。

- 3 評価作業主体は、当該評価項目の点検・評価に必要な資料・データを入手し、これらに基づき点検・評価に必要な作業を行う。
- 4 企画・評価室は、評価作業主体による前項の作業の結果を取りまとめる。

（点検・評価の結果の確定及び公表）

第4条 企画・評価室は、前条第4項の経路を経て点検・評価の結果について原案を作成し、学長に報告する。

- 2 学長は、前項の原案に関する経営協議会及び教育研究評議会の議を経て、点検・評価の結果を確定する。
- 3 学長は、確定した点検・評価の結果（外部評価において学外者が行う検証及び評価の結果を含む。）を刊行物又はその他の媒体によって学内外に公表するものとする。

（点検・評価の結果等に基づく改善）

第5条 企画・評価室は、点検・評価の結果又はこれに基づく大学評価の結果の確定を受けて、改善すべき事項及び改善方策を取りまとめる。前条第1項の報告の時点で学長が特に必要と認める場合、及び点検・評価が試行的な性質を有しているため前条第2項の経路をとらない場合についても、同様とする。

- 2 企画・評価室は、改善すべき事項に係る当該組織の長に改善方策の提示を依頼する。
- 3 企画・評価室は、前項の改善方策を取りまとめ、学長に報告する。
- 4 学長は、前項の報告に基づき改善方策を決定し、当該組織の長に改善方策の実施を命じるものとする。

（改善状況の検証）

第6条 企画・評価室は、前条第4項に定める改善方策の実施状況について検証を行い、検証の結果を学長に報告する。

- 2 学長は、前項の報告に基づき、十分な改善状況が認められない場合には、改善の進展を図るために必要な措置を講ずるものとする。

（事務）

第7条 大学評価に関する事務は、経営政策課において処理する。

（雑則）

第8条 この規程に定めるもののほか、大学評価に関して必要な事項は、企画・評価室の議を経て、別に定める。

附 則

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年4月16日から施行し、平成22年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

## (2) 国立大学法人福岡教育大学外部評価委員会規程

制 定 平成22年12月20日

一部改正 平成23年 3月22日

### (設置)

第1条 国立大学法人福岡教育大学運営規則第43条第2項に基づき、国立大学法人福岡教育大学点検・評価規程第2条第2号に定める「外部評価」を実施する機関として、国立大学法人福岡教育大学外部評価委員会（以下「委員会」という。）を置く。

### (任務)

第2条 委員会は、国立大学法人福岡教育大学（以下「法人」という。）が作成した自己点検・評価書等に基づいて、学長が決定する評価項目について学外者の立場から検証及び評価を行い、法人の教育・研究の質的向上及び組織の活性化等に資する提言を行う。

### (組織)

第3条 委員会は、学長が委嘱する学外有識者5名程度の委員をもって組織する。

### (任期)

第4条 委員の任期は、原則2年とし、再任を妨げない。

### (委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

2 委員長は、委員の互選により選任し、副委員長は委員長が指名する。

3 委員長は、委員会を代表し、会務を総括する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代行する。

### (運営)

第6条 委員会は、学長の要請に応じて委員長が招集する。

2 委員会の議長は、委員長が務める。

3 委員会が必要と認めたときは、委員以外の出席を求めることができる。

(報告書の提出)

第7条 委員会は、第2条の規定により実施した検証及び評価の結果並びに優れた点及び改善を要する事項等を外部評価報告書にまとめ、学長に提出する。

(報告書の公表)

第8条 委員会から、提出された外部評価報告書は、法人公式ホームページ等で公表する。

(事務)

第9条 委員会に関する事務は、経営政策課において処理する。

(雑則)

第10条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員会の議を経て別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成22年12月20日から施行する。
- 2 第4条の規定にかかわらず、この規程の施行後、最初に任命される委員の任期は、平成24年3月31日までとする。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。