

平成 25 年度 経営協議会の学外委員からの意見等に対する対応状況

	経営協議会の学外委員からの意見	意見に対する対応
<p>第一回 (平成 25年 6月 18日)</p>	<p>・ AO入試で多様な人材が入学することは極めて重要だと思うが、一般的にはAO入試で入学した学生の実力不足等が指摘されており、評判が悪い。</p> <p>・ 企業において中途採用者が認知されたように、AO入学者が増えれば、当たり前になる。</p> <p>・ 入試センター試験の廃止等が提言されており入学試験を改善しなければならないのは事実だが、入学試験制度を変えるのは簡単にはいかない。</p> <p>・ コミュニケーション能力、グローバルな視野を確認できるAO入試は一種の就職試験のようで評価できる。もっと宣伝してもよいのではないか。</p> <p>・ 就職活動について徹底的に研究し、調査し、大学の入学試験ともっと連動させるべきである。</p> <p>大学では「学ぶ」ことよりも「学ぶ力」を身につけることが重要。</p>	<p>入試改革について学外委員からの意見を参考として検討を行った結果、「お茶大発 新型 AO 入試 (新フンボルト入試)」が平成 26 年度「大学教育再生加速プログラム【テーマⅢ (入試改革)】」に採択された。</p> <p>・「学ぶ力」、「汎用型の力」に比重を置いた授業、PBL (Project Based Learning) 等の導入を始めている。</p> <p>・ キャリア教育基幹科目として、「企業の方に課題を出して頂く」形態の授業も開始している。これらの授業を、今後も増加させていく方針を掲げている。</p> <p>・ リーダーシップ養成教育研究センターを中心に、社会人と大学院生の両者が参加するカリキュラム開発を行なっている。</p>
<p>第二回 (平成 25年 10月 22日)</p>	<p>学内補正予算の資料について、光熱水料は支出見込増額のみ示すのではなく、単価及び使用量の経年変化等についても記載した方が審議しやすくなる。</p>	<p>指摘を受け、資料の作成方法を改めることとした。</p>

<p>第三回 （平成 26年 1月 21日）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・退職金は、終身雇用制度の日本における特有の制度。これから国際競争をしていく中で、退職金のない年俸制を導入し、優秀な人材を採用していくことは不可欠ではないか。 ・今後は日本においても退職金制度はなくなると思う。先取りし、今優秀な人材を採用した方が有利ではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・既存の年俸制とは異なる人事・給与システム弾力化のための年俸制導入に向けて、平成 26 年度施行の規程整備を行うこととした。 ・人事・給与システム弾力化のための年俸制導入により、顕著な業績を有する外国人研究者の採用促進を図ることとした。
--	--	---

<p>第四回 （平成 26年 3月 18日）</p>	<p>年俸制を特に若手の採用の際に導入して頂きたい。</p>	<p>年俸制を導入することについて数値目標を提示され求められている。本学では若手研究者を対象とした年俸制と特に優れた研究教育業績を有している研究者が対象の年俸制との二つの柱を想定して検討し、平成 26 年度施行の規程整備を行うこととした。</p>
	<p>「グローバル人材育成」は大学からではなく、附属学校から始めるべきである。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「グローバル人材育成」について、大学だけではなくキャンパス全体の課題として取り組み始めている。 ・高等学校生徒にグローバル体験をさせる一環として、希望生徒に大学が実施する「英語によるサマープログラム」の授業を聴講させた。
	<p>海外からの留学生を受入れ、このことにより日本のことを発信してもらうことも重要なのではないか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・海外の協定大学の学生の日本への理解を深めるため、平成 25 年度から日本語サマープログラムを実施し、日本語能力の養成を図る講義とともに、日本文化教室等を開催した。 ・海外協定大学（ケルン大学）の留学生の教育実習を小学校で試行的に実施し、平成 26 年度からは全附属学校で教育実習を行えるよう制度を整えた。