

所 信 表 明 書

候補適任者氏名 佐々木幸寿

人口減少やAI技術の進展など社会環境の激しい変化、教育者養成の基盤となる制度や教育者に期待される役割の変容、人件費の高騰等による厳しい財政など、本学をめぐる状況は困難を極めています。私は、学校教員、教育行政職、大学教員・研究者、大学経営職等の幅広い経験を生かし、全ての教職員とともに、本学の組織・環境を最大限に活かした経営改革、多様な教育研究ニーズに対応する学部・大学院教育改革、先端的で実装的な研究開発への重点化や教育者養成の高度化などを通じて、**総合型、先導型の教育の中核大学づくり**を目指します。

特に、財務状況は、急激に進行する人口減少による学部・大学院の入学志願者の減少、国の教育人材政策による学部から大学院への重点移行、国立大学法人制度が抱える財務上の問題の顕在化、社会環境の変化により新たに生じる財政負担等によって、さらに悪化することが予想されます。このことに鑑み、本学のミッションを果たすため、厳しい財政状況の改善に、最大限の努力をします。

1 変化する社会環境への適応と、本学の新しいミッションの構築

- ・人口急減社会の到来、高等教育政策、教員養成政策等の大きな環境変化、加えて今後の財政状況のさらなる悪化が予想されることから、**変化する社会環境に適応した組織の改革**を進めます。
- ・先端教育人材育成推進機構、教育インキュベーション機構等における**先端的・実装的な研究開発等を重視**し、教育界の新しいニーズに対応する先端的研究を推進していきます。
- ・我が国の中核に位置する教育大学として、社会動向を踏まえて**教育者養成改革にイニシアチブ**を取り、**次世代の教育者像を創造**していきます。
- ・大学単体としての機能を維持するだけでなく、多様な機関と連携したネットワークを形成し、**社会の変化に対応したエコシステムの構築**を目指します。
- ・有為の教育者の養成として、学生の学びの自発性をエンジンとした「自律型カリキュラムデザイン」等のカリキュラム改革を進めるとともに、教育に関する多様な領域や場面において**リーダーシップを発揮できる人材の養成**を進めます。

2 大学マネジメントの共創

- ・大学教職員の有する**専門性や実務能力を活かして教職協働**を進めるとともに、男女共同参画の精神に基づいた**全学的協働体制を構築**し、あわせて**政策形成能力の向上**を図ります。

- ・カリキュラム、研究開発、国内外の大学との協働等の諸機能を**有機的に連携**することを通じて、中核的な役割を担う教育大学としての**総合力を向上**させます。
- ・**DX化の推進**、社会変化に対応した教育研究環境の構築、会議体における協働の実質化を図り、学内の創意工夫を活かし、業務改善、働き方改革を進めます。
- ・「相手に届く、生きた広報」の視点から広報戦略を活性化し、本学のイメージの向上をはかりつつ、**大学ブランド戦略**を進めます。
- ・本学の教職員のみならず、**外部の意見を経営改善に活かし**つつ、大学経営戦略を、将来的な大学間連携も視野に入れながら構想し、推進していきます。
- ・先端教育人材育成推進機構における提言等を踏まえ、法人代表として、日本教育大学協会会長として、**教育者育成政策形成にリーダーシップ**を発揮します。

3 財政状況の継続的モニターと改善へのリーダーシップ

- ・国の運営費交付金が増えない中で、18歳人口の減少、国の高等教育政策や教員養成政策改革、物価や人件費、エネルギー価格の高騰など、財政状況がさらに厳しくなることが予想されることから、継続的に財務環境をモニターし、**将来を見通して現実的で具体的な対策**を講じます。
- ・持続可能で安定した教育研究の推進、優秀な人材の確保、教職員の生活保障のために、組織改革等を含む総合的な対策を進め、**人事院勧告に準じた処遇改善**ができるよう、最大限努力します。
- ・長期的、広域的な視点から大学環境の整備を図るとともに、**大学が所有する土地や施設等の有効な活用**を進めます。
- ・社会状況を踏まえて、将来に向けた安定的な財政基盤を確保するため、多様なファンドレイズの仕組みを整え、**資金獲得のためにリーダーシップ**を発揮します。

4 学部教育の特色化、大学院への重点化、研究課題のアップデート

- ・本学における組織環境や先導的な研究開発の成果等を生かし、専門教育(ピーク)を重視しつつ、人材育成との有機的連携を図り、**学部カリキュラムの特色化**を進めます。今後予想される**教員免許制度改革**と本学の**ミッション**を踏まえ、**教育支援人材を含む新しい教育者養成システム構想**をリードしていきます。
- ・人口減少等による社会変化、国の高等教育政策の動向等を踏まえ、**学部と大学院の接続コースの整備、現職教員等の大学院における高度化の拡充・研究の強化、博士課程の充実・改善のための取組**を進めます。
- ・学内外の研究者、専門家、企業、NPO等との協働により、先端教育人材育成推進機構等を核として、**将来の教育改革、教育人材育成に関わる研究課題を整理して、機構やユニット等の研究組織を見直し、成果を広く社会に還元**します。

5 附属学校園の意義とミッションの明確化、専門的支援体制の構築

- ・学校教育をめぐる社会変化やカリキュラム改革などが進む中で、附属学校園の教育研究

開発校、先導的な実験・実証校としての役割への期待が高まっています。あらためて、**本学の附属学校園が担うべき意義や役割**について確認します。

- ・附属学校園の教職員との対話を進め、それぞれの伝統と特色を活かして、**各地区、各学校園のミッションを明確**にしていきます。
- ・公教育を担う場として、多様な幼児・児童・生徒や保護者への対応、子ども家庭センターや児童相談所等の外部機関への対応など学校園運営は複雑さを増しています。そのような中で、社会的に求められる役割を果たせるよう、現場のニーズに寄り添った支援を行い、**大学と附属学校園との風通しの良い関係づくり**を進めます。
- ・附属学校園が取り組んでいる、公立学校のモデルとなるような**先導的な研究開発等の成果の発信**を、大学としても積極的に取り組んでいきます。

6 国際化とダイバーシティ向上、海外への発信等による地位向上

- ・学部、大学院における**外国人留学生の受け入れを促進**し、本学における教育と研究におけるダイバーシティ向上を図っていきます。
- ・海外の大学との協定や国際シンポジウム等を積極的に活用し、先端教育人材育成推進機構等における先端的・実装的な研究開発の成果を海外に発信し、**日本における教育者養成、教育研究の拠点としての地位向上**を図ります。

7 教育研究の成果等を活用した社会貢献へのシステム整備

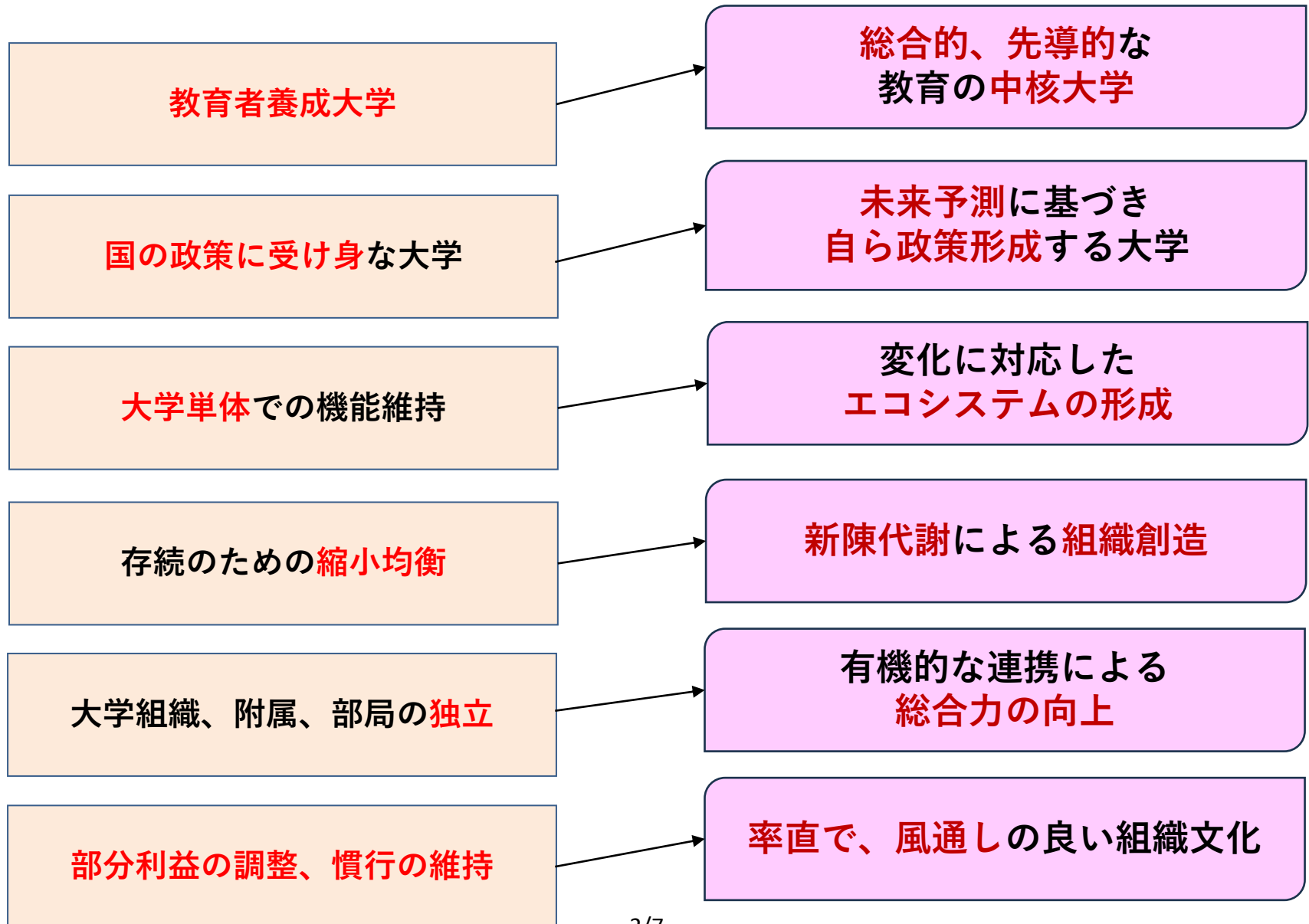
- ・教育委員会、大学、学校、NPO、企業等との連携ネットワークの充実を通じて、各機構やセンター等による実践・実装できる研究開発を進め、その成果の**教育現場や社会への普及、活用**を図ります。
- ・本学が開発し、広く社会に提供している「教育者の主体的な学びのためのプラットフォーム（IDigEdu）」等の登録者の拡大を図るなど、**広く学生、教師や教育支援人材等の職能開発の機会を提供**していきます。

8 人権が尊重される環境の整備及び体制の構築

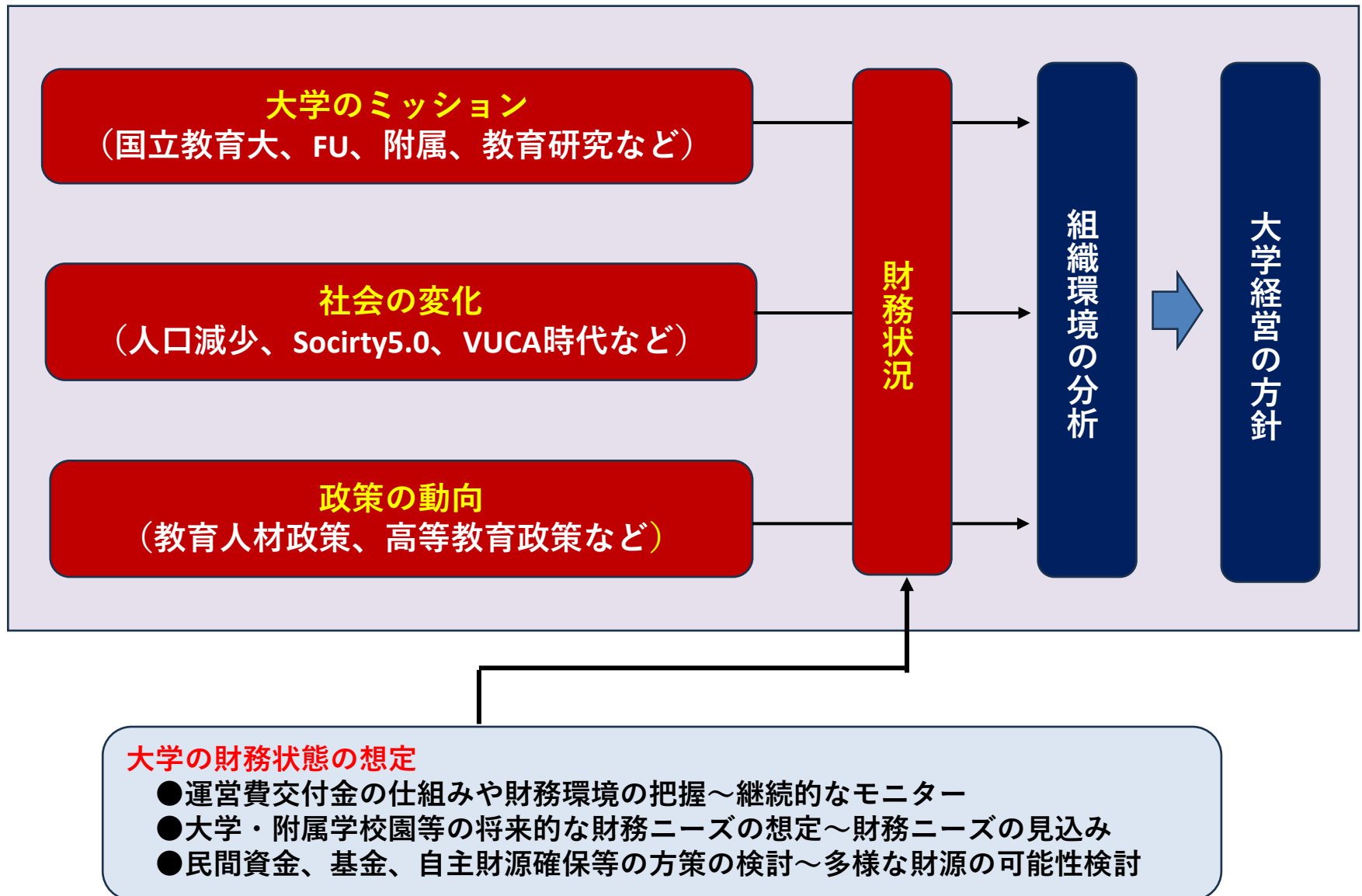
- ・ハラスメントの防止、**多様性の尊重**など、全学的に人権が尊重され、安全・安心な環境を実現するため、教職員が働きやすい職場環境の改善や相談しやすい体制の整備を図ります。
- ・**事件事故、ハラスメント等**については、事案に応じて手続等を工夫し、迅速な対応を可能にする仕組みを整備します。

所信表明書の参考資料（佐々木幸寿）

目指す大学像



大学経営の方針を考える上での考慮した点



「大学のミッション」を考える上で考慮した点

【社会変化・ニーズ変化】

人口減少と教育界の人材不足



【学芸大のミッションへの反映】

リーダー層の育成ニーズの高まり

国立教育単科大学の役割多様化



総合化、修士レベル化への重点移行

フラッグシップ大学の役割



新しい育成カリキュラムの開発

社会変化に伴う研究課題の変化



先端型、実装型の研究開発の拡充

学校の変容、教育人材の多様化



教育者像、職務観、チーム観の変容

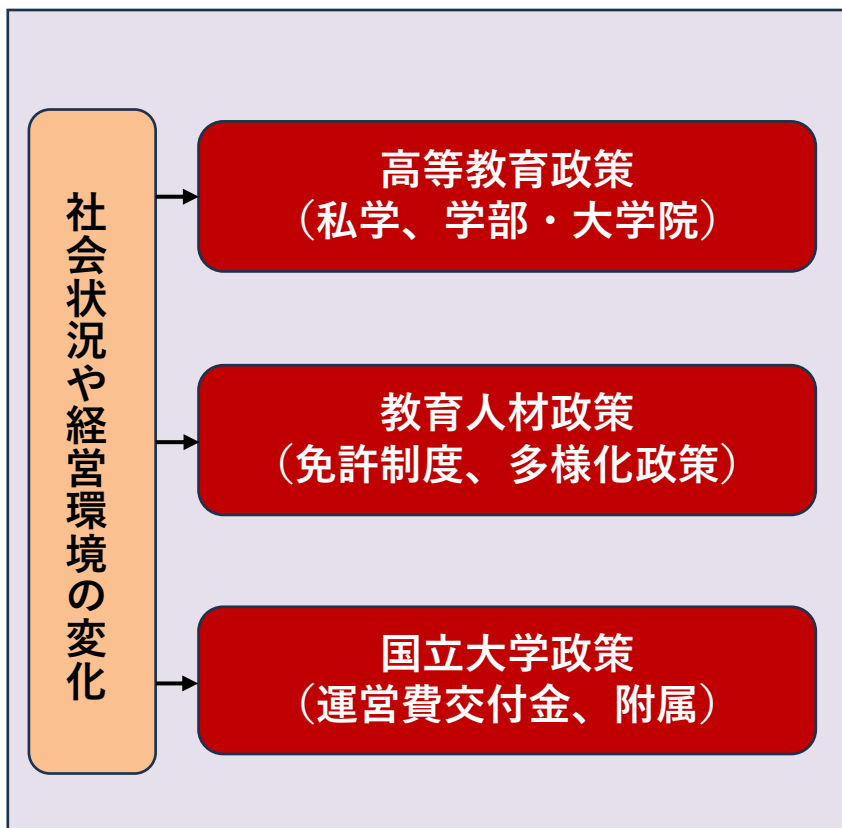
教育系大学・学部等の体力低下



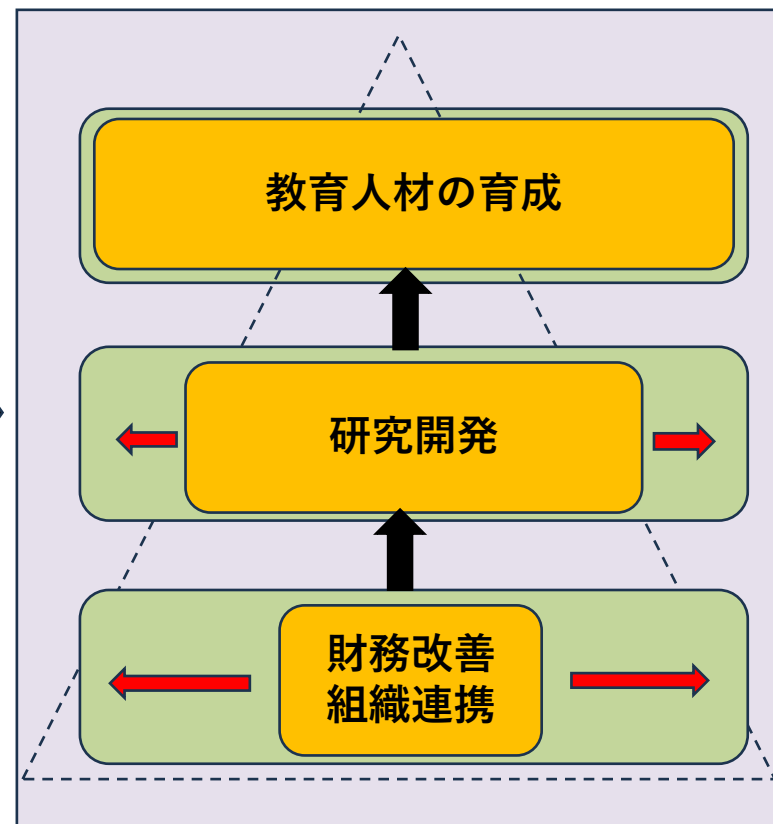
ネットワーク化と拠点の必要性

「政策の動向」を考える上で考慮した点

【主な政策動向】



【大学経営上の重点の変化】



【政策動向から予想される経営課題】

- 学部機能
- 大学院拡充
- 免許・養成の拠点
- 附属機能
- 研究高度化
- 財務改善
- 組織連携

財務状況の改善に向けて

財政状況の予測（人口減少、教育者養成の変容、政策変更など）

↳ 人事院勧告、物価動向、政策変更、自治体政策、社会的ニーズ、建築業界など

経費削減、DX推進

資産運用・土地活用

組織改革、研究開発

施設共同化

附属学校園

事業化

基金、ファンド

総合
検討

財務改善と大学ミッション実現

組織環境の主な分析

		内部環境	
		強み	弱み
外部環境	機会	機会×強み (強みを、機会としてさらに展開) ○一定の多様性や人員を備えながら、大学組織全体は調整可能な規模である→大学全体の有機的な構造改革 ○多様な領域をもつ最大規模の教育大学、首都に位置する優位性がある。→総合性、拠点性を活かした経営 ○先端教育人材育成推進機構等を中心にした先導的な研究開発の実績、教育委員会・連携大学のネットワークを供えている→先導的、実装的な研究開発の拠点化 ○概算要求・民間資金による戦略的採用教員が増えており、新しい研究開発の成果、萌芽がみられる→研究開発を中心にすえた新しい大学の位置づけ、ブランド ○フラッグシップ大学の指定大学、日本教育大学協会会長校として教育者育成において一定の影響がある→教育人材政策においてイニシアチブを発揮	機会×弱み (弱みを改善して、機会に活かす) ○教員養成システムが大きく変化しつつある一方で、国立教員養成系大学の役割は後退している→教育人材育成の総合的展開。育成や研修における高度化、専門化、先端化 ○免許基準引下げ・人材多様化等により教育学部の存在意義が不明確となる→新しい教育者養成の方向性の明確化、専門性を活かした人材育成の在り方の整理 ○学校システム変化に伴い附属学校園の果たす役割への期待が高まっているが、財源確保に課題→各学校園の良さを生かしたミッション、大学との連携の実質化 ○大学への新しい教育研究課題対応への期待が高まっているが、それに対応できる人材確保に課題→戦略的な新規研究開発方略づくり (課題更新と人材・財源)
	脅威	脅威×強み (強みを活かして、脅威を避けたり、低減する) ○18歳人口の減少、国の高等教育政策により、中核大学の学部定員削減、大学院重点化要求が予想される→学部の特色化、学部・大学院の接続、養成の高度化 ○社会環境、財政状況が厳しさを増す中で、多様な教育研究組織の在り方が問われる→組織環境の将来予測、大学の新しいミッション創造、戦略的な組織づくり ○広いキャンパス、多くの附属学校園を有しているが、その維持のための財政負担が増している→土地や施設の有効活用、民間等との連携、機能の転換・集約化 ○一定の資質を備えた教育者志望学生が入学しているが、一般民間就職と競合が激しくなっている→学生の自律性を生かしたカリキュラム、リーダー養成重点化	脅威×弱み (弱みを理解し、脅威を最小化する) ○人事院勧告、物価高騰等で財政負担が増しているが、渡しきりの運営費交付金の仕組は変わっていない→組織改革、財政問題、学生支援等を総合した対策 ○社会変化の中で附属学校園は多様な教育課題に対応することが求められているが、附属学校運営部の組織規模は小さく、支援機能が限定されている→大学と附属学校園の意思疎通の改善と支援の強化、危機対応システム整備、組織的に支援対応できる適材の確保 ○多元的採用ルートによる複雑な職員構成、従来型の人事慣行の影響が残り、また、社会変化に伴い労働環境も変化している→教職協働の実質化、意欲ある職員の登用処遇、人事慣行見直し、働きやすい職場づくり

所 信 表 明 書

候補適任者氏名

國山久雄

<大学の現状>

旧国立の教員養成系大学においては、○有為な小学校、中学校および高等学校の教員の養成、○教職大学院の充実を図り、専門性の高い教員の養成を行う、○高い教員就職率、○附属学校の機能強化、○地域社会への貢献が求められています。本学は、これらの事項について、熱心に取り組んできたと考えています。教員就職率については基準を満たしてはいますが、他の教員養成大学と比較するとその割合は低く、就職率の向上を目指し行く必要があると思います。

本学関連事項に目を向けてみると、一般的な教員養成系大学に求められていることについて達成しながら、以下の事項についても発信してきたと考えています。すなわち、○有為の教育者の養成、○最先端の総合型教職大学院の整備、○特徴ある修士課程の設置、○学部教育において教員養成のみならず教育支援課程の設置、○本学の研究力が評価され、教育系で最初の博士課程の設置、○本学の先進的な取り組みが評価され、教員養成フラッグシップ大学の指定、○未来の学校教育を発信する特徴ある附属学校の設置などです。今後は有為の教育者養成、最先端の教育法の試行と発信および未来の教育の発信と普及を進めていこうと考えています。

一方、今後問題化する課題もあります。大きな課題としては「大学予算の確保」、「学生定員が削減された場合の教員数の維持」、「いくつかの大学ですすでに行われた大学間の統合」、そして、「教員就職率の向上」などがあると考えています。これをまとめたものを参考図1に示します。

以上のような現状を踏まえてどのような大学にするのかを示してまいります。

<どのような大学にするのか>

東京学芸大学は、「日本の教育を先導する拠点大学」でなければなりません。そのためには以下に示す項目の実施が必要と考えます。

●教員養成大学の役割の再確認

有為の教員の養成が最重要ですが、現職教員への研修、未来の学校教育の提案と併せて、社会貢献も国立大学法人としてこれが求められています。

●「大学運営・将来構想本部」の設置

すべての教職員による「問題の共有」、「議論の場の創設」および「議論の末に得られた政策」に対する希望と責任を共有して、希望の持てる将来像を構築します。

●教職協働の推進

附属学校教員と大学職員から、複数の副学長を選出して、それぞれの目線から大学の将来を考え、大学運営に貢献してもらう

●大学の予算の獲得

ファンドレイザー専任職員を置き、寄付金獲得を重要視します。執行部全員でファンドレイザーの指示に従って寄付金の獲得に動きます。

●教員の教育・研究時間の確保

本学の予算規模と教職員規模を考慮して、事業内容のスリム化による負担軽減を図ります。現在の課題解決のために、余裕ある働き方が必要と考えます。

●学部教育の充実

教科担任制への対応するため、教科教育の充実を図ります。その一環として、学芸大学主導で大学設置基準第19条の2第1項を利用し、近隣大学と連携開設科目を設置します。これにより、教員負担を軽減するとともに、学生には多種多様な講義の開設が可能となり、学生の学習意欲の向上を図ります。教員養成課程と共に、教育支援課程の充実と継続も図ります。

●図書館予算の充実

現状も予算が少なく、論文へのアクセスが不十分であることは承知しております。教育と研究に必要な図書館予算の確保を目指し、この問題解決案を検討していきます

●大学附属学校園教員の研究費の確保

教員の養成に、充実した附属学校園が担っている教育実習は必要不可欠です。充実した境域実習を担保するためには、附属学校園の教員が研究者である必要があると考えます。十分な研究費の配分を目指します。

この概要をまとめたものを参考図2に示します。

以上の項目を充実させて、「日本の教育を先導する拠点大学」となるように目指します。そのためには、全教職員が目標や役割を共有して、目標達成に向かって進んでいく必要があります。

<すべての教職員が働きやすく、安心して力を発揮できる大学>

東京学芸大学は教育機関であると共に教職員が働く職場でもあります。「日本の教育を先導する拠点大学」となるには、働きやすく安心して力を発揮できる職場で無ければならないと考えます。職員、附属学校園教員および大学教員それぞれが働きやすい職場について考えていく必要があります。多くの項目において、既に達成されていることもありますが、再確認してその内容を共有することが重要と考えます。

●職員が働きやすい職場とは？

○人間関係が良好であることは必要不可欠でこれが守られなければいけません。ワークライフバランスを確保することによって、ファミリーフレンドリーな職場を

目指します。公正な評価とキャリア支援によって、職員のロールモデルを構築し、働きがいとやりがいのある職場にします。職場環境と設備が整っているのは言うまでも無いことです。現状では給与・福利厚生は充実しているように思います。また、組織の風通しを良くするという目標を全教職員間で共有して、誰もが自分の考えを述べる事が出来る組織にします。

●附属学校教員が働きやすい職場とは？

○教育活動に専念できる時間と環境は、充実した教育実習のために必要不可欠だと考えます。これに加えて、自分自身の研究との接続と専門性が尊重される必要があります。人間関係と組織文化を健全して、意見の言いやすい環境を目指します。現状で問題となりつつある業務負担を適正化することにより、ワークライフバランスを確保して、ファミリーフレンドリーな職場とします。一方、評価とキャリアパスの透明性を図ることで、附属学校教員のロールモデルを示します。また、安全・安心な労働環境を確保することは、教員のみならず児童と生徒の安全を担保することになると考えています。

●大学教員が働きやすい職場とは？

○教育・研究の時間と裁量の確保と公平で透明性のある業務分担により、教員自身が安心して活発に研究活動を行うことが出来ると考えます。研究活動への支援体制と教育支援と学修環境の整備を寄付金などの外部資金の獲得により確保して参ります。そして、良好な組織文化と人間関係やキャリア支援と人事の公正さにより、自由な研究活動を確保します。大学教員にとっても、職場として大学を考えたとき、ワークライフバランスと心身の健康を確保するのは非常に重要だと考えています。

それぞれの立場で働きやすい職場として、これらのことを確実に達成します。この概要をまとめたものを参考図3に示します。

東京学芸大学が「日本の教育を先導する拠点大学」とであると同時に「すべての教職員が働きやすく、安心して力を発揮できる大学」となることを目指し、上記の事項を確実に遂行して参ります。

- (注) 1 用紙は、A4版(縦型3枚以内)とする。(参考資料は除く。)
- 2 参考資料として図表、概念図等を添付することができる。
- 3 すべてのページの下部中央にページ数(ページ数/総ページ数)を記載すること。
- 4 学長選考の過程で、この所信表明書の内容を学内に公表する。

国立教員養成系大学・学部のミッション

小学校・中学校・高等学校の教員養成
教職大学院の充実
高等教育における職業教育として高い教員就職率
附属学校の機能強化

東京学芸大学の現状

有為の教育者の養成
最先端の総合型教職大学院
特徴ある修士課程
教育支援課程の設置
教育系で最初の博士課程の設置
教員養成フラッグシップ大学の指定
特徴ある附属学校

東京学芸大学のこれから

有為の教育者の養成
学部教育・教職大学院の充実
教員就職率の向上
教育支援職就職率の向上
最先端の教育方法の試行と発信
附属学校から未来の教育の発信

今後の予想課題

大学予算の確保
学生定員削減下の教員数の維持
大学間の統合
教員就職率の向上

「どのような大学にしたいのか」

教職員の理想をくみ上げて希望の持てる大学にする

- 大学職員・附属学校園教員・大学教員の一体感の醸成
- 将来の決定に責任を持って全教職員が主体的に関わる組織の構築
- 時間は有限であることを認識しながらオープンな議論を推進する

今後の検討項目

●教員養成大学の役割の再確認

有為の教員の養成、現職教員への研修、未来の学校教育の提案と併せて、社会貢献も行う。

●「大学運営・将来構想本部」の設置

教職員による「問題の共有」、「議論の場の創設」および「議論の末に得られた政策」に対する希望と責任を共有する。

●教職協働の推進

附属学校教員と大学職員から、複数の副学長を選出する
それぞれの目線で大学運営に貢献してもらう

●大学の予算の獲得

ファンドレイザーによる寄付金獲得を重要視する

●教員の教育・研究時間の確保

事業内容のスリム化による負担軽減

●学部教育の充実

教科担任制への対応

学芸大学主導で近隣大学と連携開設科目の開設

教育支援課程の充実と継続

●図書館予算の充実

現状も大変なことは承知しており、問題解決案を検討していく

●大学附属学校園教員の研究費の確保

附属学校の研究成果の発信の推進と外部資金確保支援

●ワークライフバランスを重視した大学職員の労働環境の整備

「ファミリーフレンドリー」で働きやすい職場の構築

事業の数にふさわしい大学職員の確保

○急激な改革はうまくいかない

○緊急性の高い事項から改革



未来の理想に向けて少しずつ進めていく

職場としての大学

職員が働きやすい職場

人間関係が良好
ワークライフバランスの確保
公正な評価とキャリア支援
働きがい・やりがいのある仕事
職場環境・設備が整っている
給与・福利厚生が充実している
組織の風通しの良さ

附属学校教員が働きやすい職場

教育活動に専念できる時間と環境
研究との接続・専門性の尊重
人間関係と組織文化の健全さ
業務負担の適正化
ワークライフバランスの確保
評価とキャリアパスの透明性
安全・安心な労働環境

大学教員が働きやすい職場

教育・研究の時間と裁量の確保
公平で透明性のある業務分担
研究活動への支援体制
教育支援と学修環境の整備
良好な組織文化と人間関係
キャリア支援と人事の公正さ
ワークライフバランスと心身の健康

健康的に働くことが出来るためには？

メンタル・体調不調の早期発見
業務負担の可視化と分散
キャリアや働き方の柔軟性

心理的安全性の高い職場づくり
休みやすく、戻りやすい風土
労働組合との協力

「健康でいきいきと働けること」を組織の価値観にする

所 信 表 明 書

候補適任者氏名 小嶋 茂 稔

現在、東京学芸大学は歴史的な岐路に立っています。本年2月の中央教育審議会答申「我が国の「知の総和」向上の未来像」（以下、「知の総和」答申）においては、急速な少子化の進展により2040年には大学進学者数が現状よりも30%近く減少するとの推計を踏まえ、「知の総和」向上のため教育の「質」の向上とともに、大学の「規模の適正化」が求められています。3月に出された国立大学協会「わが国の将来を担う国立大学の新たな将来像」では、「国立大学システム」のもとで個々の大学が自らのミッションを意識しながら相互連携をはかりつつも、望ましい将来社会の実現のために、強い意思と決断力をもって当たるべきことが宣言されています。いっぽう、「国立大学法人等の機能強化に向けた検討会」が行った「論点整理」では、教員養成大学・学部への厳しい眼差しが投げかけられています。いま、本学はもちろん、全ての国立大学が重要な岐路に立っていることは明白です。

この重要な時期に、北海道教育大学は57歳、東京外国語大学は50歳の学長が、大阪大学は58歳の総長が、それぞれ大学の舵取りを担っています。私自身も57歳です。様々な課題を抱える本学の経営にあたっては、全学の叡知を結集させることが必要です。そのためには、全学の教員・事務職員の方々の声に謙虚に耳を傾けなければなりませんが、私は、この若さを武器に、ベテラン・中堅の教職員の方々とはいちばんですが、若手教職員の方々との間にも壁を作ることなく、学内の様々な考えを積極的に汲み取っていくことが出来ると自負しております。

創立以来の本学不変の目的は「豊かな人間性と科学的精神に立脚した学芸諸般の教育研究活動を通して、高い知識と教養を備えた創造力・実践力に富む有為の教育者」の養成（学則第1条）です。私は本学へ赴任以来この目的を真摯に受け止め、歴史学の研究に従事しつつ、教科専門と教員養成との連携のあり方について強い関心を持って研究を進め論文も発表してきました。教科の専門的事項の基礎をなす学芸諸般にわたる研究を進める大学教員を多数擁することは、本学の強みです。その強みを活かした教科専門の研究成果と教員養成との連携強化は、今後も本学が主体的に担うべき我が国の教員養成教育の大きな課題です。学長としてその課題に当たるのは、両者の連携に深い関心と経験を有する私こそ最適任であると考えています。

いま本学が取り組むべき課題は、教員養成教育の質的向上のほか、以下に述べるように様々です。これらの施策を粛々と進めることが、本学をめぐる多くの課題を確実に前進させ、あわせて国立大学としての本学の存在感をさらに高め、ひいては本学の存立の基盤を一層強固にすることに他ならないと私は考えています。

【1】学部学生・大学院生の学修の質的向上をめざして

○学生一人一人が、その理想とする教師像や教育支援者像を踏まえて自らの学修をデザインできる、より自由度の高い学部カリキュラムへと改善を進めます。なかでも初等教育専攻においては、ピーク制という本学の強みを活かしつつ、小学校での教科担任制が進む現状に対応できるよう、カリキュラムを再構築していきます。

○現在、中央教育審議会では教職課程のあり方が検討されています。その議論に注視しつつ、本学としての対応についての検討に着手します。

○「規模」の適正化を意識し、内部質保証システムの改善を行いつつ、そのための教育組織や研究組織のより良いあり方についての検討を進めます。

○我が国で初めて教育支援者の養成を目的として設置した教育支援課程においては、アントレプレナーシップに関する授業科目を増設し、学生の進路選択の幅を広げることを目指します。あわせて教職課程の再設置の妥当性についても検討を行います。

○高等教育機関としての機能強化の一環として、「知の総和」答申では大学間連携を強く求めています。本学の学生・大学院生にとって有益な学修を実現することを前提に、単位互換など他大学との連携のあり方について検討を進めます。

○「知の総和」答申では、今後の国立大学の機能として大学院教育の質の強化が求められています。そのためにも、教員養成の視点から、教職大学院において、教科専門と教員養成の連携の高度化につながる学術的研究手法の向上を目的とする科目の開設を検討します。あわせて、これによって教職大学院から連合学校教育学研究科博士課程への進学者の増加をはかります。

○我が国で初めて導入された次世代日本型教育システム研究開発専攻や教育A I 研究プログラムを有する修士課程においては、大学院生の研究成果の発信を後押しする取り組みを進めるなどして、一層の充実をはかります。

【2】大学教員が本学のミッションにふさわしい研究に取り組むための環境整備

○教科専門と教員養成との連携の高度化を進展させる研究を、研究費の面も含めて積極的に支援します。あわせて、その成果を、学部や教職大学院での教育に活用する取り組みを進めます。

○科学研究費に代表される外部資金獲得のための支援をより充実させます。

○附属学校教員と大学教員との共同研究をこれまで以上に促進し、その成果を大学での教育活動に反映させる取り組みや、附属学校での教育に還元させる活動を支援します。

【3】教員養成フラッグシップ大学としての今後の取り組み

○学部カリキュラムの改定にあたっては、教員養成フラッグシップ大学として開発した授業科目を、改めて内容を検討したうえで、活用していきます。

○中教審での教職課程に関する議論に注視しつつ、先端教育人材育成推進機構での取り組みについて、再構築を進めていきます。

【4】附属学校の教育研究活動の支援と質的向上

○附属学校では、従来、先進的な教育実践研究を進めて来ました。これらの取り組みを、大学の取り組みとして積極的に外部に発信していきます。

○附属学校の機能強化の取り組みを一層支援するとともに、国の研究開発学校や教育課程特例校などの指定を積極的に目指し、これまで以上に公立学校のモデルとなる成果を発信できるよう、附属学校の研究機能を充実させます。

【5】教職協働の一層の進展による事務職員の力量発揮のための環境整備

○事務職員の職務内容は、企画・プロジェクト立案にかかる業務と従来からの定型業務とに多様化してきていますが、事務組織の在り方と不整合を来している部分も生じて来ています。事務局長・総務部長とも協議のうえ、事務組織の在り方の見直しを行います。

○若手、プロパーの事務職員の、上位職への登用を積極的に進めます。

○推進本部等の学内組織において事務職員が大学経営により関与できるようにするなど、これまでも進めてきた教職協働を、引き続きより一層進めます。

【6】財務問題を含めた大学の管理運営の改善

○国立大学協会および日本教育大学協会などの組織を通じての文部科学省への要請に、積極的に参加し取り組みます。昨年度「附属学校の機能強化のための支援」として実現した経費は、日本教育大学協会がその配分を文部科学省に強く要望して実現したものでした。財務状況を同じくする国立教員養成大学・学部の代表として、意見を取りまとめ、財政支援を文部科学省に強く訴えていきます。

○現在本学の大学戦略会議の下に置かれている経営課題検討ワーキンググループでの検討結果を尊重しつつ、土地の活用等を含め、財務状況の改善のための本学独自の取り組みも進めます。

○令和11年に、本学は大学としての創立80周年を迎えます。周年行事の一環として、積極的な寄付金獲得を推進します。

○財務運営にあたっては、可能な限り現状の教職員の給与水準の維持に努めます。

○大学が岐路にあるという重大な局面にあつては、安定的な管理運営体制が求められます。そのため、現在の執行部体制の基本的な骨格を維持して、施策を進めます。

【7】社会貢献ならびに学外との連携

○産学共同を進展させる観点から、教育インキュベーションセンターやアート・アスレチック教育センターの取り組みを一層支援し、進展させます。

○OECDとの共同研究の成果をとりまとめて国内外に発信するとともに、その成果を学部や大学院の教育に積極的に活用していきます。

○平成30年度に東京都教育庁指導部で研修した経験を活用し、東京都に位置する国立教員養成大学として、これまで以上に、高大連携事業を含めた東京都教育委員会との連携を強化します。

本学をめぐる諸状況と「有為の教育者」養成を担う東京学芸大学の将来像

私が描く東京学芸大学の将来像：①中教審「「知の総和」答申」、国大協「将来像」等での提言を真摯に受け止め、学部・大学院教育のさらなる質的向上をはかり、本学の目的である「有為の教育者」養成に誠実に邁進する。
 ②本学の強みである教科専門と教員養成の連携を強化し、その研究成果も活用しつつ、学部・大学院のカリキュラムを改善し教員養成教育のさらなる高度化を進める。
 ③国立大学をめぐる状況、特に「規模の適正化」と大学院教育の改革を連動させ、他大学との連携についても検討を進めて行く。
 ④教職協働をさらに進め教員・事務職員が一体となって大学運営を担う体制を強化し、財務問題については、国大協・教大協を通じた要請行動に積極的に参画しつつ、
本学独自の取り組みも進めていく。

