

教職大学院認証評価  
自己評価書

平成 29 年 6 月

宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻

## 目 次

I	教職大学院の現況及び特徴	1
II	教職大学院の目的	2
III	基準ごとの自己評価	
	基準領域1 理念・目的	3
	基準領域2 学生の受入れ	5
	基準領域3 教育の課程と方法	9
	基準領域4 学習成果・効果	21
	基準領域5 学生への支援体制	26
	基準領域6 教員組織	30
	基準領域7 施設・設備等の教育環境	35
	基準領域8 管理運営	37
	基準領域9 点検評価・FD	41
	基準領域10 教育委員会及び学校等との連携	45

## I 教職大学院の現況及び特徴

## 1 現況

- (1) 教職大学院（研究科・専攻）名：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻
- (2) 所在地：宮崎県宮崎市学園木花台西1-1
- (3) 学生数及び教員数（平成29年5月1日現在）
  - 学生数 36人
  - 教員数 20人（うち、実務家教員 6人）

## 2 特徴

## (1) 設置の沿革

教育学研究科修士課程は、平成6年度に設置された。開設以来、本学のみならず他大学からの進学者に加え、宮崎県教育委員会からの派遣研究生を含む現職教員、さらに留学生など多彩な学生を受け入れ、宮崎県教育界を中心に活躍する優れた新人教員や指導的立場に立つ人材を多く輩出してきた。その一方で、研究者養成と高度な教員養成の二つの面を有し、教育に関する理論的学習に重点が置かれがちであり、理論と実践の融合や実践力の修得は学生の自得に任されていた。平成13年に宮崎県教育委員会との間で、宮崎大学教育文化学部・宮崎県教育庁連携協議会を設置し、教員の養成・採用・研修に関して協議を行った。平成20年度に、学校教育専攻のうち教育臨床心理専修と日本語支援教育専修を学校教育支援専攻（修士課程）に再編成した。また、教科教育専攻（10専修）及び学校教育専攻学校教育専修は廃止し、教職としての高度の実践力・応用力を備えた新人教員の養成と確かな教育理論と高度の実践力・応用力を備えたスクールリーダーの養成を行うために、教職大学院制度に基づく教職実践開発専攻（学校・学級経営コース、生徒指導・教育相談コース、教育課程・学習開発コース及び教科領域教育実践開発コース）を新設した。

## (2) 設置後の沿革

平成21年度には教職大学院独自に宮崎大学教職大学院・宮崎県教育庁連携協議会を立ち上げ、現職教員の派遣、教員採用試験の名簿登載期間の延長、修了認定のための外部評価、教育フォーラムの開催等で連携を深めている。また教育実習に関しても、附属学校及び連携協力校との間に、それぞれ連絡会議と教育実習運営委員会を設置し、教育実習の目的が達成できるように実施体制を整えている。さらに、大学院生の修了認定については、宮崎県教育委員会、宮崎市教育委員会及び連携協力校の代表が外部評価者として参加するという体制を整備した。

## (3) 特徴

- ① 宮崎県及び宮崎県教育委員会と連携し、宮崎県教育委員会との交流人事による実務家教員3名と、宮崎県教育委員会推薦による実務家教員（みなし専任）3名を採用している。さらに、「学校における実習」先として小学校6校、中学校6校、高等学校4校の連携協力校及び教育研修施設2機関を指定している。
- ② 得意分野を形成するために、4コースを開設している。特に「教科領域教育実践開発コース」は、各教科の学力向上を図るために必要な能力やスキルを持つスペシャリストを養成するコースである。
- ③ 修了年限は2年を原則とするが、入学者の学修歴に応じた制度を設けている。1つは小学校1種もしくは中学校1種の教員免許状を取得していない者について、免許取得の単位を学部で履修するために2年を超える長期在学制度であり、もう1つは現職教員を対象として、在学期間を1年に短縮できる制度である。
- ④ 修了には総計48単位の取得が必要である。ただし、現職教員については、申請により学校教育実習6単位が代替措置可能である。また、目標達成確認科目（スクールリーダーレベルの「教職総合研究Ⅰ」、新人教員及びミドルリーダーレベルの「教職総合研究Ⅱ」）2単位を必修科目として設定し、修了生の質保証を図っている。

## II 教職大学院の目的

### 1 教職大学院の使命・目指すもの

教職実践開発専攻（専門職学位課程）では、学校教育に関する理論及びその応用を教授・研究し、高度の専門性が求められる教職を担うための学識及び実践力を培うことを理念とし、学校教育に関する高度の学識及び実践力・応用力を備えた新人教員やミドルリーダー（中堅教員）及びスクールリーダー（中核的中堅教員）を育成することを旨とする。

### 2 教職大学院において養成しようとする人物（教員）像

教職実践開発専攻（専門職学位課程）では、以下のような3つのタイプの人材を養成する。さらに、学校・学級経営コース、生徒指導・教育相談コース、教育課程・学習開発コース、教科領域教育実践開発コースを設け、各タイプの学生が得意分野を形成できるようにしている。

#### ① 高度の実践力・応用力を備え、地域に根ざす新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員

このタイプの対象となる学生は、1つは各学校種の1種免許状を取得し、教科指導や生徒指導など教員としての基礎的・基本的な資質能力を確実に修得している大学新卒・既卒学生である。もう1つは、免許状を取得していないものの大学卒業後に3年以上の常勤の社会人経験者である。ただし、免許状未取得者については、教員としての基礎的・基本的な資質能力をはじめに修得させる。

\*このタイプの対象学生を述べる場合、以下「ストレートマスター」と表す。

#### ② 確かな教育理論と優れた指導理論及び実践力・応用力を備えた学校における教員（ミドルリーダー）

このタイプの対象となる学生は、休業制度による就学を希望する常勤3年以上6年未満の教職経験を有する現職教員である。

\*このタイプの対象学生を述べる場合、以下「現職教員学生（3年）」と表す。

#### ③ 確かな教育理論と優れた実践力・応用力を備え、地域や学校における指導的役割を果たし得る教員及び将来の指導主事や学校の管理者の職務を担える教員（スクールリーダー）

このタイプの対象となる学生は、一定の教職経験を有する現職教員等（6年以上の常勤教職経験を有する現職教員及び教育行政機関職員）である。

\*このタイプの対象学生を述べる場合、以下「現職教員等学生（6年）」と表す。

### 3 教育活動等を実施する上での基本方針

2で述べた人材を養成するために、「理論と実践の融合」及び「理論と実践の往還」という基本方針のもとに、以下のように教育課程の編成、教育内容・方法を考えている。

- ① 研究者教員と実務家教員の協働方式を取り入れて理論的な内容と実践的な内容を統合した授業を実施する。
- ② 学生の抱える課題を尊重するとともに、学生が主体的に学ぶ方法としてディスカッション、グループ討論、事例研究、フィールドワーク、ロールプレイング、授業観察及び模擬授業とその分析などを取り入れる。
- ③ 学んだ理論を実践力・応用力に転化する技術を修得するために学校現場と連携し「教育実習」を推進する。
- ④ 人材養成の目標が達成されたか検証するために、第三者による評価を取り入れる。
- ⑤ 宮崎県教育委員会や宮崎市教育委員会等と連携して教員を養成する。

### 4 達成すべき成果

- ① 学校教育に関する高度の学識及び実践力・応用力を備えた教員の輩出
- ② 教育委員会、学校、教育機関等との連携による教員養成システムの構築
- ③ 「理論と実践の融合」及び「理論と実践の往還」に基づいた教育成果の発信

### Ⅲ 基準ごとの自己評価

#### 基準領域 1 理念・目的

##### 1 基準ごとの分析

#### 基準 1-1 レベル I

○ 当該教職大学院の理念・目的が法令に基づいて明確に定められていること。

[基準に係る状況]

学校教育法第 99 条第 2 項及び専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項（教職大学院の課程）に基づき、宮崎大学基本規則第 9 条（第 2 章教育研究組織等、大学院）で教職大学院の設置について定め（資料 1-1-1）、宮崎大学学務規則第 60 条（第 2 章大学院、課程等の目的）に教職大学院の理念・目的を、「専門職学位課程は、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓抜した能力を培うことを目的とし、そのうち教育学研究科の教職大学院にあつては、専ら幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び中等教育学校の高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員養成のための教育を行うこと」と規定している（資料 1-1-2）。さらに、教育学研究科規程第 3 条（専攻の目的）では、教職大学院の目的について「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、実践的な指導力・展開力を備えた新人教員の養成、現職教員を対象に地域や学校において指導的役割を果たし得る人材の養成」と規定している（資料 1-1-3）。

《必要な資料・データ等》

資料 1-1-1：国立大学法人宮崎大学基本規則 第 9 条（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/kihonkisoku.pdf>

資料 1-1-2：宮崎大学学務規則 第 60 条（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/gakumukisoku.pdf>

資料 1-1-3：宮崎大学大学院教育学研究科規程（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-1.pdf>

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 本学教職大学院の理念・目的は、学校教育法第 99 条第 2 項及び専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項（教職大学院の課程）に基づいて設定されており、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) なし

#### 基準 1-2 レベル I

○ 人材養成の目的及び修得すべき知識・能力が明確になっていること。

[基準に係る状況]

本学大学院教育学研究科では、学校教育支援専攻（修士課程）と教職実践開発専攻（専門職学位課程）を設置し、両専攻の目的を教育学研究科規程にそれぞれ定め（資料 1-2-1）、教職実践開発専攻（専門職学位課程）では「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、実践的な指導力・展開力を備えた新人教員の養成、現職教員を対象に地域や学校において指導的役割を果たし得る人材の養成を行うこと」を目的としている。この目的は修士課程において、各分野の研究能力の育成を目的に含めていることとは異なっている。このため、教職に共通する必修科目として 5 領域 10 科目（20 単位）と、理論と実践を往還するための

教育実習科目とが設定されており、修士課程の共通必修科目の1科目（2単位）と比較すると実践力の育成に向けての科目が充実している。このほかに、深い学識及び卓越した能力を培うため、目標達成確認科目（教職総合研究Ⅰ・Ⅱ）を設定している。さらに、「学校・学級経営」「生徒指導・教育相談」「教育課程・学習開発」「教科領域教育実践開発」の4コースにおける人材養成の目的を明確に示し

(<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kyoushoku/course/index.html>)、各コースにおいて得意分野を形成するためのコース科目を置いている（資料 1-2-2）。

この両課程の目的の違いは、大学概要や学生募集要項にも明確に示し、大学のウェブサイトにも公表している（資料 1-2-3、1-2-4）。

《必要な資料・データ等》

資料 1-2-1：宮崎大学大学院教育学研究科規程 第3条と第20条（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-1.pdf>

資料 1-2-2：教職実践開発専攻（専門職学位課程）授業科目一覧（別添）

平成29年度 キャンパスガイド（学生便覧）230～235頁

資料 1-2-3：平成27年度 宮崎大学概要 13頁（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/mediadata/public/files/gaiyo2015.pdf>

資料 1-2-4：平成29年度 宮崎大学大学院教育学研究科学生募集要項1、14～16、32～34頁（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/mediadata/exam/files/29kyoiku.pdf>

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 教職大学院における人材養成の目的及び修得すべき知識・能力は、本学学務規則や教育学研究科規程において既設の修士課程のものとは明確に区別されているため、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) 教職に共通する必修科目として5領域10科目（20単位）と、理論と実践を往還するための教育実習科目とが設定されており、修士課程の共通必修科目の1科目（2単位）と比較すると実践力の育成に向けての科目が充実している。

2 「長所として特記すべき事項」

教職大学院では、目標達成確認科目（教職総合研究Ⅰ・Ⅱ）において達成度評価指標を定め、「使命感・倫理観」「学校・学級経営」「子ども理解」「授業力」の各領域についてチェックリストを構成している。大学院生は上記のチェックリストを参照し、修得すべき知識・能力を繰り返し確認できるとともに、修業期間中の学習履歴を根拠資料としながら達成度について自己評価を行っている。

**基準領域 2 学生の受入れ**

## 1 基準ごとの分析

**基準 2-1 レベル I**

○ 人材養成の目的に応じた入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）が明確に定められていること。

[基準に係る状況]

本学教職実践開発専攻（専門職学位課程）では、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、実践的な指導力・展開力を備えた新任教員の養成、現職教員を対象に地域や学校において指導的役割を果たし得る人材の養成を行うという目的に沿ってアドミッションポリシーを定めている（資料 2-1-1）。

《必要な資料・データ等》

資料 2-1-1：平成 29 年度 宮崎大学大学院教育学研究科学生募集要項 17 頁（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/exam/files/29kyoiku.pdf>

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 本学教職実践開発専攻の人材養成目的に沿ってアドミッションポリシーを明確に定め、ウェブサイトや募集要項で公表しているため、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) 人材養成の目的に応じた入学者受入方針を明確に定め、募集要項を全国の大学に配布するとともに、宮崎県教育委員会が行う教師道場でも周知するなど積極的な広報活動を行っている。

**基準 2-2 レベル I**

○ 入学者受入方針に基づき、公平性、平等性、開放性が確保され、適切な学生の受入れが実施されていること。

[基準に係る状況]

基準 2-1 に示した入学者受入方針（アドミッションポリシー）に対応して、①大学卒業見込み者・卒業者（卒業後 3 年以内）等、②現職教員等（6 年以上の常勤教職経験を有する現職教員及び教育行政機関職員）、③現職教員（3 年以上 6 年未満の常勤教職経験を有する現職教員）、④社会人経験者（常勤 3 年以上の社会人経験者）を対象として、入学者選抜を実施している。選抜方法は、学力試験（筆記試験及び口述試験）及び出身大学の成績証明書の結果を総合審査している（資料 2-2-1）（閲覧資料 a）。口述試験については、教職への適性を適切に判断するため、対象に合わせて定めた口述試験マニュアル（閲覧資料 b）による口述試験を実施し、面接の観点を明確に設定して公平な選抜を行っている。なお、大学卒業見込みまたは大学卒業後 3 年以内の者で小学校、中学校の 1 種教員免許状保有者（取得見込みを含む）については、学部との 6 年一貫教育の観点から、学部における教職専門科目の成績等に関して定めた基準で、筆記試験を免除している（閲覧資料 c、d）。なお、本大学院の人材育成のメインターゲットを小学校・中学校教員に置いているため、高等学校教員免許のみ保持者には筆記試験を課している。また、現職教員等（6 年以上の常勤教職経験を有する現職教員及び教育行政機関職員）の選抜は、学校における教育実践に関する取り組みの報告書や研究業績等が定められた基準に達している場合、筆記試験と代替することができるとしている（閲覧資料 e、f）。

入学者選抜の実施体制（閲覧資料 g）・選考要領（閲覧資料 h）等に関しては、教職実践開発専攻入試委員会

(資料 2-2-2)、教職実践開発専攻会議及び研究科教務委員会における検討を経て、研究科委員会において審議、決議するという段階的なプロセスによって決定している(資料 2-2-3)。

《必要な資料・データ等》

資料 2-2-1：平成 29 年度 宮崎大学大学院教育学研究科学生募集要項 9-11 頁 (別添)

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/mediadata/exam/files/29kyoiku.pdf>

資料 2-2-2：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻入試委員会規程 (別添)

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-27.pdf>

資料 2-2-3：入試関連議事要約 (別添)

訪問審査当日閲覧可能資料 (閲覧資料)

a 入試問題

b 口述試験マニュアル

c 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻入学試験における筆記試験免除に関する申合せ

d 平成 29 年度 1 次筆記試験免除審査資料

e 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻入学試験における現職教員等の筆記試験代替措置に関する申合せ

f 平成 29 年度現職教員等の筆記試験代替措置審査結果

g 平成 29 年度教育学研究科入学試験関係日程及び試験体制

h 平成 29 年度教育学研究科合格者選考要領 (教職実践開発専攻)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

- 1) アドミッションポリシーに沿って、口述試験マニュアルの作成や筆記試験免除など、入学志望者の多様な属性に応じた公平・平等・開放的な受け入れ体制を整えており、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) 本学教職実践開発専攻では、①大学卒業見込み者・卒業者(卒業後3年以内)等、②現職教員等(6年以上の常勤教職経験を有する現職教員及び教育行政機関職員)、③現職教員(3年以上6年未満の常勤教職経験を有する現職教員)、④社会人経験者(常勤3年以上の社会人経験者)の多様な属性に対応できる入試体制を整備している。

### 基準 2-3 レベル I

○ 実入学者数が、入学定員と比較して適正であること。

[基準に係る状況]

本学教職実践開発専攻(専門職学位課程)の入学定員は28人である(資料 2-3-1)。実入学者数は平成 25 年度 26 人(定員充足率 93%)、平成 26 年度 26 人(定員充足率 93%)、平成 27 年度 32 人(定員充足率 114%)、平成 28 年度 25 人(定員充足率 89%)、平成 29 年度 23 人(定員充足率 82%)である。辞退者が出たため定員充足率が平成 28 年度、平成 29 年度は 89%、82%にとどまったが、第 3 次募集に続き、追加募集を行い定員充足に努めた(資料 2-3-2)。

現職教員の志願者確保については、平成 21 年度以来教職大学院独自に宮崎県教育委員会と連携協議会を立ち



上げ（資料 2-3-3）、規約に基づいて現職教員の派遣研修に関して継続的に協議を進めている（資料 2-3-4）。その結果、平成 25 年度 13 人、平成 26 年度 10 人、平成 27 年度 11 人、平成 28 年度 10 人、平成 29 年度 10 人と安定的な志願者確保が実現できている。また宮崎県教育委員会及び宮崎県教育研修センターとの連携により、現職教員の研修の場で教職大学院を紹介し、広報を行っている（資料 2-3-5）。一方、学部学生については、保護者や県外の大学へと対象を広げて説明会を開催する（資料 2-3-6、2-3-7）など、広報活動を活発にした。こうした取り組みが、入学者数の回復につながったと考えられる。一方、平成 28、29 年度入試は、九州地区でも教員採用数が増加するのに合わせて採用試験合格率が上昇したことなどにより、学部卒業生の教職大学院への進学が減少している。また、全国の教職大学院設置が進んだこともあり、合格者に占める辞退者の割合も増加している（資料 2-3-8）。このようなことが実入学者数の変動にも影響を与えていることと考えられるため、学部教育における教職大学院生の TA 活用等の学部教育との連携を充実させたり、募集要項の作成と配布を前倒しにして進学説明会をより充実させたりするなどの対応を実施している。

入学者数をコース別に見ると、専任教員数が最も多い教科領域教育実践開発コースに多くの入学者が集まっている。入学者が不在の年度があった「生徒指導・教育相談コース」については、修士課程の教員を兼担で配置し、県の生徒指導及び教育相談に関わるニーズに対応できる体制を整備した結果、平成 28 年度以降は、各コースとも募集要項に記載している募集人員の目安程度の入学者となっており、コース間の学生数のバランスが改善された（資料 2-3-8）。

《必要な資料・データ等》

資料 2-3-1：宮崎大学学務規則 第 61 条（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/gakumukisoku.pdf>

資料 2-3-2：教職実践開発専攻入学者の状況（別添）

資料 2-3-3：宮崎大学教職大学院・宮崎県教育庁連携協議会規約（別添）

資料 2-3-4：平成 28 年度 宮崎大学教育学部・教職大学院・宮崎県教育庁連携協議会 議事要約（別添）

資料 2-3-5：教職実践開発専攻案内パンフレット（別添）

資料 2-3-6：他大学進学相談会ポスター（別添）

資料 2-3-7：学内進学説明会ポスター（別添）

資料 2-3-8：教職実践開発専攻コース別入学者数

コース	25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度
学校・学級経営	3	5	2	0	5
生徒指導・教育相談	1	0	0	6	4
教育課程・学習開発	6	5	6	3	3
教科領域教育実践開発	16	16	24	16	11
入学者数合計	26	26	32	25	23
定員充足率	93%	93%	114%	89%	82%

	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
志願者数 (のべ)	33	30	39	32	32
合格者数	31	28	34	28	28
入学試験実施回数	3	2	2	4	4

(基準の達成状況についての自己評価：A)

- 1) 実入学者数は、入学定員をやや下回る程度であり、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) 志願者数と実入学者数の確保のために、保護者や県外の大学へと対象を広げて説明会を開催するなど広報活動を活発にした。全国の教職大学院設置が進んだこともあり、合格者に占める辞退者の割合も増加しているが、学部教育における教職大学院生のTA活用等の学部教育との連携を充実させたり、募集要項の作成と配布を前倒しにして進学説明会をより充実させたりするなど、対応を実施している。

## 2 「長所として特記すべき事項」

入学者を安定して確保するため、入試説明会を実施するとともに、個人相談についても随時受け付けるなど、きめ細かい対応を実施している。九州地区の大学に募集要項を送付するとともに、主な大学には本学教員が出向いての入試説明会も継続的に実施している。その結果、下表に示すとおり宮崎県出身で県外大学出身者の志願者の割合が増えてきており、宮崎県の教員志望者の受け入れ態勢を充実させることにもつながっている。

### 教職実践開発専攻志願者数

	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
総志願者 (のべ)	33	30	39	32	32
内 他大学出身者 (のべ)	17	13	17	18	18
内 県外大学出身者 (のべ)	14	9	16	15	17
内 宮崎県内高等学校出身者 (のべ)	14	8	12	10	16
内 宮崎県内高等学校出身者 (のべ)	25	20	30	23	25

### 基準領域 3 教育の課程と方法

#### 1 基準ごとの分析

#### 基準 3-1 レベル I

○ 教職大学院の制度並びに各教職大学院の目的に照らして、理論的教育と実践的教育の融合に留意した体系的な教育課程が編成されていること。

[基準に係る状況]

学校教育に関する高度の学識及び実践力・応用力を備えた新人教員やミドルリーダー及びスクールリーダーの育成という教育目的を達成するために、カリキュラムポリシーに該当する教育課程の編成の方針（1. 専門的な方法論と知識を体系的に学ぶために、共通必修科目、コース選択科目を学習達成度指標に即し段階的に設置する。2. 教育理論と実践力・応用力の融合を図るために、教育実習科目と必修・コース科目の教育内容に関する往還を図る。3. 教育目的に明示されている資質を形成するために、目標達成確認科目（課題研究レポートを含む）を設置する。）に基づいて、教職としての共通基盤の上に得意分野を形成する体系的な教育課程を編成している。

「教育課程の編成・実施に関する領域」、「教科等の実践的指導方法等に関する領域」、「生徒指導・教育相談に関する領域」、「学校・学級経営に関する領域」、「学校教育と教員の在り方に関する領域」のすべての領域に、それぞれ1～3科目の共通必修科目（計20単位）を設定し、1年次の前学期に6科目、後学期に4科目開講して、受講するように指導している（前掲資料 1-2-2、資料 3-1-1、3-1-2、3-1-3）。

この共通必修科目「子どもの学びと学級経営」、「学校改善とカリキュラムマネジメント」、「教科学習の構成と展開・評価と課題」、「教科外学習の構成と展開・評価と課題」、「情報メディアによる実践的指導方法と課題」、「学校カウンセリングの実践と課題」、「生徒指導の実践と課題」、「学校経営の実践と課題」、「学級経営の実践と課題」、「現代の教育課題と学校の社会的役割」の10科目（20単位）を土台にして、得意分野を持つ高度の専門性を備えた教員を養成するために、学校・学級経営コース、生徒指導・教育相談コース、教育課程・学習開発コース、教科領域教育実践開発コースの4つのコースを設置し、コースの目標・目的に応じた専門科目を12単位修得することとし、それらすべてを目標達成確認科目としての教職総合研究Ⅰまたは教職総合研究Ⅱで総括するよう編成されている（前掲資料 1-2-2）。また、これらの科目で学んだ理論を実践力・応用力に転化する技術を修得するために教育実習科目（10単位）を必修としている。

教育課程の編成の方針に基づいた教育カリキュラムを通して、理論と実践の融合を図り、高度の実践的な問題解決能力・開発能力の育成に努めている。例えばストレートマスターは、「今日の教育の新しい動向を視野に入れた各教科の授業展開・評価案を作成するとともに、相互に発表し、評価を行い、より高度な教科教育に関する授業構成論や評価法を修得する」ことを目指して、1年次前学期の共通必修科目「教科学習の構成と展開・評価と課題」を受講する。この授業は研究者教員と実務家教員の協働方式で実施され（資料 3-1-4）、教科指導に関する理論を学ぶとともに、教育実習科目「基礎能力発展実習」において、学校現場で実践する。また、その結果を検証し、改善しながら2年次の教育実習科目「学校教育実践研究実習」につなげ、理論と実践を往還するカリキュラムとしている。また、目標達成確認科目を設定し、修了生の質を保証している。

平成28年度には、生徒指導・教育相談コースの授業内容の部分的な変更を行い、「子どもの個別課題への対応と関係機関との連携」の中で宮崎市適応指導教室と鑑別所、県警少年課へ訪問を行った（資料 3-1-5、3-1-6）。適応指導教室や鑑別所、警察署の少年課などは、現実的な関わりは現職の教員でも限られた者しか経験できない。訪問での学びを学校現場の実践と結びつけるため、学びの報告をまとめる内容を加えるなど、教育現場にお

ける課題を取り上げ、課題について取り組む仕組みを整えている（資料 3-1-7）。「家庭教育支援・連携プログラムの理論とスキル開発」では、従来、ペアレント・トレーニングの内容を紹介するだけであったものを、宮崎県子ども政策課及び宮崎市子ども課が行うペアレント・トレーニングのトレーナー養成や、ペアレント・トレーニングの実践を直接体験する内容を加えた。これにより、家庭教育支援を学校現場での企画できる現実的な能力を育成している。さらに、「予防・開発的な生徒指導の理論とスキル開発」の中で、本学が得意とする問題解決的思考法、SST や抑うつ予防プログラムを用いて、先端的な演習を行っている。各種の予防開発的なプログラムの紹介するだけでなく、指導計画を立て、さらに生徒指導の年間指導計画の策定する演習により生徒指導主事としての能力向上を図った（資料 3-1-8）。ペアレント・トレーニングや予防開発的な予防・開発的な生徒指導プログラムは、本学並びに宮崎県が、全国を先導して開発を行ってきたものである。基礎理論をおさえながら、学校現場での効果的な実践を前提とした授業内容の構成に変更している。

平成 29 年度には、ディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーを踏まえて附属学校実習における「子ども理解領域」の実習内容を見直し、これに伴ってカリキュラム委員会および専修会議の議を経て（資料 3-1-9）、共通必修科目 2 科目及び生徒指導・教育相談コースのコース選択科目の開講時期の入れ替えを行うなど、授業内容の変更に伴うカリキュラム編成の改善に努めている。具体的には、このカリキュラム変更により、基礎能力発展実習において、ストレート実習生による予防開発的な生徒指導の実践及びメンター実習生による指導演習が可能となる。

専攻内の会議や FD 検討会において、各コースのカリキュラムのチェックを常に促すとともに、授業内容、授業方法・形態が変更される場合には、各コースでの担当者の検討、教職実践開発専攻カリキュラム委員会、教職実践開発専攻会議、研究科委員会という 4 段階の会議の中で、ディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーとの関係を慎重に検討しつつ、効果的かつ実用的な変更を企画するシステムに沿って行っている（資料 3-1-10、3-1-11）。

《必要な資料・データ等》

前掲資料 1-2-2：教職実践開発専攻（専門職学位課程）授業科目一覧

平成 29 年度キャンパスガイド（学生便覧）230～235 頁（別添）

資料 3-1-1：平成 29 年度 宮崎大学大学院教育学研究科学生募集要項 16 頁（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/mediadata/exam/files/29kyoiku.pdf>

資料 3-1-2：宮崎大学教育学研究科履修細則 第 2 条

（修了に必要な単位数）  
 第 2 条 専攻ごとの修了に必要な単位数は、次の表に掲げるとおりとする。  
 （1）教職実践開発専攻（専門職学位課程）

コース 授業科目	学校・学級経営 生徒指導・教育相談 教育課程・学習開発 教科領域教育実践開発
共通必修科目	20 単位
コース必修及び選択科目	12 単位
自由選択科目	4 単位
教育実習科目	10 単位
目標達成確認科目	2 単位
合 計	48 単位

- 資料 3-1-3：平成 28 年度 教職大学院時間割（別添）
- 資料 3-1-4：平成 28 年度 「教科学習の構成と展開・評価と課題」シラバス（別添）
- 資料 3-1-5：宮崎市適応指導教室と鑑別所を訪問した学生の学びプレゼン資料（別添）
- 資料 3-1-6：宮崎県警本部を訪問した際の学生の学びプレゼン資料（別添）
- 資料 3-1-7：『子ども理解』ポートフォリオ抜粋（別添）
- 資料 3-1-8：学生が作成した年間指導計画の例（別添）
- 資料 3-1-9：子ども理解領域のカリキュラム変更案（別添）
- 資料 3-1-10：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻カリキュラム委員会規程（別添）
- <http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-28.pdf>
- 資料 3-1-11：教職実践開発専攻カリキュラム委員会議事録（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 設定したすべての領域に共通教育科目を配置し、それを土台として、得意分野を持つ高度の専門性を備えた教員を養成するための 4 つのコースを設置して、各コースの目標・目的に応じた専門科目を配置している。さらに、これらの科目で学んだ理論を実践力・応用力に転化する技術を修得する教育実習科目を必修とすることで、理論と実践の融合を図り、理論と実践を往還するカリキュラムを整備して高度の実践的な問題解決能力・開発能力の育成に努めている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) 4 領域の共通必修科目、4 コースの専門科目、教育実習科目が適切に配置され、理論と実践の融合を図っている。また、宮崎市適応指導教室と鑑別所、県警少年課を訪問するなど、教育現場における課題への取り組みや、ペアレント・トレーニングの体験により、学校現場での家庭教育支援を企画できる能力を育成するなど、授業方法・形態が適切な教育方法によって行われている。現職教員学生（3 年）及び現職教員等学生（6 年）とストレートマスターの学び合いを促進する仕組みを構築し、実務家教員と研究者教員が協力してその指導にあたる体制をとることにより、高度の実践的な問題解決能力・開発能力の育成に努めるとともにその内容をより深化させている。

### 基準 3-2 レベル I

- 教育課程を展開するにふさわしい授業内容、授業方法・形態が整備されていること。

[基準に係る状況]

全ての開講科目は、ディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーに基づき、授業内容、授業方法・形態が整備されており、授業計画、授業の内容・方法、単位認定の方法等はシラバスに明記されている。これらは、各授業の中で提示されるとともに、本学のウェブサイト上で常時閲覧できるようにしている（資料 3-2-1）。共通必修科目及びコース選択科目は、複数の教員を配置し、授業内容及び授業方法・形態が常に複数教員の目で検証できる体制となっている（前掲資料 1-2-3）。受講学生数は、共通必修科目で、最大 28 名、選択科目で 1～6 名程度である（閲覧資料 i）。共通必修科目では、現職教員学生（3 年）及び現職教員等学生（6 年）が指導者の役割を担う指導形態になることも多く、さらに、1 コマの授業に 2～3 名の教員を配置することによって、教育効果をあげられる適切な人数となっている。

現職教員等学生（6 年）とストレートマスターでは、実務経験の面において大きな差があるため、カリキュラムポリシーの実施の「方針 3. 教育目的に明示されている資質を形成するために、目標達成確認科目（課題研究

レポートを含む)を設置する。」に基づき、現職教員等学生(6年)とストレートマスターの学習履歴を踏まえた授業形態や指導方法の工夫を行っている。具体的には、各授業の中で、現職教員等学生(6年)とストレートマスターを組み合わせるグループ学習、現職教員院生による師範的な事例や実践の提示、ストレートマスターによる実践とそれに対する現職教員等学生(6年)による指導演習、さらに現職教員等学生(6年)のみの高度な事例検討などの多様な授業形式を取り入れ、現職教員等学生(6年)とストレートマスターがお互いの特性を生かし協働しながら効率的な学び合いができるようにしている。

現職教員学生(3年)及び現職教員等学生(6年)とストレートマスターの学び合いは、教科領域に関する一連の授業の最初の数回の授業において、現職教員等学生(6年)が自らの経験に基づく課題についてストレートマスターに伝えることや、ビデオによる授業観察において、現職教員等学生(6年)とストレートマスターが混在する班を編制し、現職教員院生を中心に協議を行った上で発表するなどの工夫をしている(資料 3-2-2)。さらに、得意教科に分かれての指導案作成も、現職教員等学生(6年)がストレートマスターに助言しながら取り組み、実務家教員と研究者教員が協力してその指導にあたる体制となっている。このような学び合いは、附属小学校及び附属中学校での基礎能力発展実習(ストレートマスター)とメンターシップ実習(現職教員等学生(6年))が同時に設定され、現職教員等学生(6年)がストレートマスターをメンターとして指導し、実務家教員と研究科教員がそれらをさらに指導するという指導方法によって一層深いものとなっている。

#### 《必要な資料・データ等》

前掲資料 1-2-3：教職実践開発専攻(専門職学位課程)授業科目一覧

平成 29 年度キャンパスガイド(学生便覧) 230～235 頁(別添)

資料 3-2-1：平成 28 年度 シラバス(別添)

資料 3-2-2：平成 28 年度 教科領域関連科目について(別添)

#### 訪問審査当日閲覧可能資料(閲覧資料)

i 平成 28 年度 履修登録状況

(基準の達成状況についての自己評価：A)

- 1) ディプロマポリシー及びカリキュラムポリシーに基づきシラバスが整備され、共通必修科目及びコース選択科目においては複数の教員が配置されるなどの工夫とともに、教育現場における課題を取り上げる内容及び解決を図る事例研究を行っていること、また、現職教員等学生(6年)とストレートマスターの学習履歴を踏まえた授業形態についての適切な配慮がなされるなど、教育課程を展開するにふさわしい授業内容、授業方法・形態が整備されており、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) 現職教員学生(3年)及び現職教員等学生(6年)とストレートマスターの学び合いを促進する仕組みを構築し、実務家教員と研究者教員が協力してその指導にあたる体制をとることにより、高度の実践的な問題解決能力・開発能力の育成に努めるとともにその内容をより深化させている。

#### 基準 3-3 レベル I

○ 教職大学院にふさわしい実習が設定され、適切な指導がなされていること。

[基準に係る状況]

教職実践開発専攻（専門職学位課程）には、6つの教育実習科目があり、そのうち計10単位が必修である。即戦力の新人教員を目指すストレートマスター、ミドルリーダーを目指す現職教員学生（3年）及びスクールリーダーを目指す現職教員等学生（6年）に対して、それぞれの特性・教育目的に応じて、それぞれに適切な教育実習科目を設定している（資料 3-3-1）。

ストレートマスターは、理論を実践力・応用力に転化する技術を修得するために、教育実習科目を3段階で受講する。1年次の「基礎能力発展実習」では、学部段階で修得した基礎的・基本的な能力をより高度なレベルに高め（資料 3-3-2）、2年前期の「学校教育実践研究実習」では、学校組織の一員として必要な知識や実践的能力を修得し、2年後期の「教育実践開発研究実習」で得意分野を形成する（資料 3-3-3）。ストレートマスターのうち、社会人経験者等で教員免許未取得の学生は、長期在学制度（資料 3-3-4）を利用し、学部授業を履修することによって免許を取得してから教職大学院の教育実習を受講する。

現職教員学生（3年）は、ストレートマスターと同じ教育実習科目を履修するが、「基礎能力発展実習」3単位は、入学前の教育経験で代替できる。この代替措置は、研修歴や実践記録等に基づいた教育実践力や授業力の厳正な審査を経るよう、内規（資料 3-3-5）及び評価基準（資料 3-3-6）が整備されている。

現職教員等学生（6年）は、「基礎能力発展実習」及び「学校教育実践研究実習」の計6単位は、現職教員学生（3年）と同様に入学前の教育経験で代替でき（閲覧資料 j）、残りの4単位は、メンターシップ実習（資料 3-3-1）の受講によって取得する。メンターシップ実習では、宮崎県教育研修センターにおいて、指導主事から“若手教員に対する指導”について実地研修を受ける（資料 3-3-7）。実務家教員が研修センター指導主事と実習内容について打ち合わせ、それに基づいて初任者研修指導等の一部を担当し、その在り方について指導主事より指導を受ける仕組みを構築している。“若手教員に対する指導”を踏まえて、次に、附属学校でストレートマスターの指導を行い、スクールリーダーとしての資質や若手教員への支援・指導能力を育成する（資料 3-3-8、3-3-9）。

なお、教育実習前の共通必修の授業「学校カウンセリングの実践と課題」の中で講義・演習で身につけた、児童・生徒の問題状況の設定、機能分析、対処案の策定、実践と確認といった一連の流れを、ストレートマスターが基礎能力発展実習の中で実践し、それを現職教員学生（3年）及び現職教員等学生（6年）がメンターシップ実習の一環として指導し、それらを大学院教員がチェックするというシステムで、学校における現実的な課題に主体的に取り組むことのできる教育実習としている（資料 3-3-10）。

必修科目のメンターシップ実習、基礎能力発展実習、学校教育実践研究実習、教育実践開発研究実習のほか、基礎能力発展実習を修得しているストレートマスターを対象としてインターンシップ実習Ⅱを選択科目として開講している。この科目は、連携協力校や県教育センター、その他の学外教育諸団体で実施されている児童・生徒を対象とした教育活動や研修講座等に、体験参加したり参与したりすることを通して、学校づくりの有力な一員としての資質能力を培うことをねらいとしている。

教育実習施設は、大学の附属小・中学校、宮崎市内の小学校6校、中学校6校に加えて、平成28年度より高等学校4校を連携協力校の教育実習校とし、さらに宮崎県教育研修センター等の教育施設を加えている（資料 3-3-11）。なお、宮崎県教育研修センター等での教育実習は、現職教員等学生（6年）のメンターシップ実習の一環として、教育実習設計（内容・方法・評価）が定められている。これらの教育実習の運営については、教育実習施設と大学の間で教育実習運営委員会を設置し（資料 3-3-12、3-3-13）、さらに、必要に応じて管理職が加わる連絡会議を開催するようにしている（資料 3-3-14、3-3-15）。このような委員会等における協議を経て、例えば学校教育実践研究実習では、実務家教員は連絡調整教員として、一方、研究者教員は研究指導教員として、

各学校において指導にあたる体制を整備し（資料 3-3-16）、教育実習の目的及び実施方法等、学部実習との差異、教職大学院で学ぶことの意義やそこで得られる知識・能力が適切に周知されているかをチェックし、必要に応じて説明を行っている。附属学校において、より質の高い教育実習ができるように、平成 27 年度より実務家教員（みなし専任）に採用した元附属小学校副校長が、「実践指導力向上統括」として教育実習期間中は附属学校に常駐し、大学院生の指導に当たる体制を整備した。また、平成 28 年度に委員会組織の柔軟な構成と円滑な運営をするため、教育実習関係規程の組織について、研究科長や専攻長が必要と認めた者を委員として加えることができるよう一部改正を行った（資料 3-3-17）。

教育実習内容・方法は、教職大学院の目的を踏まえて、学部実習との差異を明確にし、教育実習期間前の授業やゼミにおける指導、教育実習中の大学教員による巡回指導及び教育実習期間終了後の大学における個別の事後指導を通して、以下のような理論と実践を往還する大学院独自のきめ細かな指導を行っている。

附属学校における基礎能力発展実習では、単元計画を設計するところから教育実習をはじめ、大学院における教科領域関連の複数の授業を関連づけることを行っている。学生は、教育実習で担当する単元について、内容分析・授業構成・模擬授業を実施している（資料 3-3-18）。また平成 24 年度から、実習授業に道徳を加えて内容を充実させ（資料 3-3-19）、それに伴って平成 25 年度から道徳に関わる大学院の授業内容を見直した（資料 3-3-20）。教育実習期間中は、学生が行うすべての授業を大学教員が参観し、授業実施直後の時間帯で事後指導を行う体制を整えている（資料 3-3-21、3-3-22、閲覧資料 k）。事後検討会の進め方については、平成 26 年度の教職大学院 FD 委員会における議論に基づいて改善し、振り返りの時間を確保することで指導の効果が上がった（資料 3-3-23）。特にストレートマスターは、以前は自己評価をする際に導入、展開という形で時系列的に述べることが多かったが、振り返りの時間を確保することで、時系列的な説明に終始することなく、授業目的や内容、教材や指示・発問の適切性など、授業構成や授業展開でのポイントをある程度整理して自己評価をするようになった。

さらに、「子ども理解」の領域に関する実習では、1 人の児童生徒について個別観察を実施し、標的行動を個別指導で改善する実践力を育成している（資料 3-3-10）。実習期間終了後の事後指導は、指導教員が個人面談を実施して報告書を作成している（資料 3-3-24）。

連携協力校における学校教育実践研究実習及び教育実践開発研究実習においても、単元計画の設計から大学で事前に指導を行っている。連携協力校で実施される研究授業は、大学の指導教員及び実務家教員が参観し、授業実施直後に行われる事後検討会で指導を行っている。また教育実習期間終了後には、指導教員が個人面談を実施し報告書を作成している。なお連携協力校における教育実習の目的及び実施方法等については、4 月に説明会を開催し、連携協力校長、教育実習担当教職員等に対して周知を行っている（資料 3-3-25）。

#### 《必要な資料・データ等》

資料 3-3-1：「学校における実習」（教育実習科目）一覧（別添）

資料 3-3-2：基礎能力発展実習実施計画（別添）

資料 3-3-3：教育実習の手引き（別添）

資料 3-3-4：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻の長期在学制度に関する内規（別添）

資料 3-3-5：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻の「学校における実習」の代替措置に関する内規（別添）

資料 3-3-6：「学校における実習」（上限 6 単位）の代替措置の評価基準（別添）



資料 3-3-7：研修センターにおけるメンターシップ実習の運営要項（別添）

資料 3-3-8：平成 28 年度 メンターシップ実習実施計画（別添）

資料 3-3-9：現職教員学生によるストレートマスターへの指導例（別添）

資料 3-3-10：児童生徒の個別観察・指導実習マニュアル（別添）

資料 3-3-11：協定に基づく連携協力校・教育施設一覧

連携協力校	小学校	宮崎市立江平小学校、西池小学校、生目台東小学校、本郷小学校、学園木花台小学校、加納小学校
	中学校	宮崎市立宮崎東中学校、宮崎西中学校、生目台中学校、本郷中学校、木花中学校、加納中学校
	高等学校	宮崎県立宮崎大宮高等学校、宮崎県立宮崎南高等学校、宮崎県立宮崎西高等学校、宮崎県立宮崎北高等学校
連携協力 教育研究施設	宮崎県教育委員会	宮崎県教育研修センター（その他、宮崎県教育委員会所管の教育施設）
	宮崎市教育委員会	宮崎市情報教育研修センター（その他、宮崎市教育委員会所管の教育施設）

資料 3-3-12：宮崎大学教職大学院・附属学校教育実習運営委員会規程（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-21.pdf>

資料 3-3-13：宮崎大学教職大学院・連携協力校等教育実習運営委員会規程（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-23.pdf>

資料 3-3-14：宮崎大学教職大学院・附属学校教育実習連絡会議規程（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-20.pdf>

資料 3-3-15：宮崎大学教職大学院・連携協力校等教育実習連絡会議規程（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-22.pdf>

資料 3-3-16：平成 27 年度 学校教育実践研究実習指導体制（別添）

資料 3-3-17：教育学研究科実習関係規程一部改正（新旧対照表）（別添）

資料 3-3-18：平成 28 年度 教科関連必修授業の日程表（別添）

資料 3-3-19：平成 24 年度 基礎能力発展実習 実施計画 p.7（別添）

資料 3-3-20：平成 24 年度及び平成 28 年度「教科外活動の構成と展開・評価と課題」シラバス（別添）

資料 3-3-21：平成 28 年度 附属中学校実習巡回指導計画（別添）

資料 3-3-22：平成 28 年度 附属中学校道徳指導体制（別添）

資料 3-3-23：平成 26 年度 FD 研修会（別添）

資料 3-3-24：平成 27 年度 教職実践開発専攻基礎能力発展実習事後指導報告書例（別添）

資料 3-3-25：ストレート院生が連携協力校で行う教育実習に係る説明会の実施について（依頼）（別添）

訪問審査当日閲覧可能資料（閲覧資料）

j 平成 28 年度 筆記試験代替（現職教員）業績評価

k 教職実践開発専攻基礎能力発展実習事後指導報告書

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) ストレートマスター及び現職教員学生（3年）と現職教員等学生（6年）に対して、それぞれの特性・教育目的に応じて、適切な教育実習科目を開講しており、基準を十分に達成していると判断できる。

2) ストレートマスター及び現職教員学生(3年)は、理論を実践力・応用力に転化する技術を修得するために、教育実習科目を3段階で受講している。現職教員等学生(6年)が受講するメンターシップ実習では、宮崎県教育研修センターにおいて、指導主事から「若手教員に対する指導」について実地研修を受けている。この教育実習では実務家教員が研修センター指導主事と実習内容について打ち合わせ、それに基づいて初任者研修指導等の一部を担当し、その在り方について指導主事より指導を受ける仕組みを構築している。また教育実習前の共通必修の授業「学校カウンセリングの実践と課題」の中で講義・演習で身につけた、児童・生徒の問題状況の設定、機能分析、対処案の策定、実践と確認といった一連の流れを、ストレートマスターが基礎能力発展実習の中で実践し、それを現職教員学生(3年)及び現職教員等学生(6年)がメンターシップ実習の一環として指導し、それらを大学院教員がチェックするというシステムで、学校における現実的な課題に主体的に取り組むことのできる実習としている。

教育実習校は、大学の附属小・中学校、宮崎市内の小学校6校、中学校6校、高等学校4校の連携協力校であり、大学と連携して指導する体制を整備している。教育実習中の大学教員による巡回指導及び教育実習期間終了後の大学における個別の事後指導、また実務家教員(みなし専任)として採用された元附属小学校副校長が、「実践指導力向上統括」として教育実習期間中は附属学校に常駐し、大学院生の指導に当たっている。中でも附属小・中学校で実施する基礎能力発展実習では、大学教員が単元計画を設計から指導に携わり、学生が行う授業すべてを大学教員が参観し、授業実施直後の時間帯で事後指導を行うなど、学校における教育実習の目標を達成するために、きめ細かな指導が行われている。

### 基準3-4 レベルI

○ 学習を進める上で適切な指導が行われていること。

[基準に係る状況]

1年間で履修できる単位数の上限を40単位とし、単位の実質化について配慮している(資料3-4-1)。前学期と後学期の履修単位数に大きな差がないよう配慮しつつ、課題研究リポートを作成する時間確保のため、後学期の単位数は前学期に比べて少なくし、履修に無理が生じないように配慮している。また、開講科目が多岐にわたり、多くの教員による協働授業を特色としているため、共通必修科目の時間を優先させ、昼休みを挟んで午前と午後に1科目ずつ開講するなどの工夫によって、学生が受講しやすい時間割を作成している(前掲資料3-1-3)。

授業科目の履修方法は、キャンパスガイド(学生便覧)に掲載(資料3-4-2)し、入学時オリエンテーションで説明するとともに、履修指導教員を置き(資料3-4-3)、各コースの教育目的に沿った授業科目の履修指導を行い、受講届を確認している(資料3-4-4)。また教育実習や目標達成確認科目「教職総合研究I・II」では、実施計画・手引き(前掲資料3-3-2、3-3-3、3-3-8)、ハンドブック(資料3-4-5)等の資料を配布し、オリエンテーションを別途実施している(前掲資料3-2-2)。さらに、教育実習では、授業力担当の教員を指名し、担当教員と連携をとりながら履修指導や実習指導を行っている(資料3-4-6)。教職大学院の授業担当教員は、オフィスアワーを設定して、学生指導のための時間を確保し、各授業のシラバスに掲載して学生への周知を行っている(資料3-4-7)。加えて、教育実習の事後指導(前掲資料3-3-24)や教職総合研究は個別に行われ、学修の成果はポートフォリオとしてまとめられている(閲覧資料1)。課題研究の指導は、履修指導教員と同一である場合が多いが、テーマに応じてより適切な教員を加えて指導が受けられるように定め、ポートフォリオ作成のための指導の中で、学生たちの学習状況を各領域で把握しその都度指導を行っている(資料3-4-8)。

さらに、学生の希望・適性に応じた弾力性のある教育制度を導入している。平成 25 年度には、高等学校 1 種免許状（英語）を有するものの、中学校の免許状を有していない学生が、長期在学制度（前掲資料 3-3-4）を申請し、中学校 1 種免許状（英語）取得に必要な学部授業の受講を優先させつつ、教職大学院の授業も同時に受講した。ただし、単位の実質化を図るため、学部と教職大学院の授業を合わせて、1 年間で 40 単位を上限として履修指導を行った（資料 3-4-9）。

学習の進行状況は、各期の FD 研修会において共通必修科目の学生の授業評価や各コース選択科目の授業の方法や内容の討議などによって、受講生の学習状況のチェックを行っている（前掲資料 3-3-23）。さらに各科目の学習状況については、複数の担当教員間でチェックを行い、随時指導を行っている（前掲資料 1-2-2）。

《必要な資料・データ等》

前掲資料 1-2-2：教職実践開発専攻（専門職学位課程）授業科目一覧（別添）

平成 29 年度 キャンパスガイド（学生便覧）230～235 頁

前掲資料 3-1-3：平成 28 年度 教職大学院時間割（別添）

前掲資料 3-2-2：平成 28 年度 教科領域関連科目について（別添）

前掲資料 3-3-2：基礎能力発展実習実施計画（別添）

前掲資料 3-3-3：教育実習の手引き（別添）

前掲資料 3-3-4：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻の長期在学制度に関する内規（別添）

前掲資料 3-3-8：平成 28 年度 メンターシップ実習実施計画（別添）

前掲資料 3-3-23：平成 26 年度 FD 研修会（別添）

前掲資料 3-3-24：平成 27 年度 教職実践開発専攻基礎能力発展実習事後指導報告書例（別添）

資料 3-4-1：宮崎大学大学院教育学研究科規程 第 12 条

（履修科目等の届出）

第 1 2 条 学生は、研究題目及び履修科目を毎年 4 月中旬までに指導教員と相談の上、選定し、その科目を担当する教員の承諾を得て研究科長に届け出なければならない。

2 本専攻においては、学生が 1 年間にわたって履修できる単位数の上限を 40 単位とする。

3 長期在学を認められた学生が、1 年間にわたって履修できる単位は、学部及び大学院開講科目のうち 40 単位を上限とする。

4 第 2 項の規定にかかわらず、現職教員等にあつては、43 単位を上限とすることができる。

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-1.pdf>

資料 3-4-2：授業科目の履修方法について

平成 29 年度 キャンパスガイド（学生便覧）228 頁（別添）

資料 3-4-3：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻の指導教員に関する内規（別添）

資料 3-4-4：平成 28 年度前後学期受講届（別添）

資料 3-4-5：平成 28 年度 教職総合研究 I・II ハンドブック（学生用）（別添）

資料 3-4-6：基礎能力発展実習・メンターシップ実習オリエンテーション（別添）

資料 3-4-7：平成 28 年度 「理数教育系授業研究」シラバス（別添）

資料 3-4-8：教職総合演習 I・II におけるポートフォリオ作成のための指導の日程表（別添）

資料 3-4-9：各学校種 1 種教育職員免許状の取得が必要な場合

平成 29 年度 キャンパスガイド（学生便覧）238 頁（別添）

訪問審査当日閲覧可能資料（閲覧資料）

1 ポートフォリオ

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 単位の上限設定が適切になされ、学生の学期ごとの履修科目数や共通必修科目の開講時間などについて配慮しており、適切な履修指導が行われている。また、学習の進行状況は、各教科の複数の担当者が、随時指導を行えるように様々な機会を活用するなど、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) 学習の進行状況は、各教科の複数の担当者が、授業内の課題や提出物のチェックの機会、また、各コース・研究室単位でのゼミの場において常に指導を行っている。また、各期のFD研修会の機会やポートフォリオ作成のための指導の際に、学生の学習の状況をチェックし適宜指導を行っている。以上のように学生の履修の進行に合わせて、適切な指導が行われている。

**基準 3-5 レベル I**

○ 成績評価や単位認定、修了認定が大学院の水準として適切であり、有効なものとなっていること。

[基準に係る状況]

授業科目の成績評価基準を定め、レポート、プレゼンテーション、模擬授業などの評価方法をシラバスに明示している（前掲資料 3-1-4）。また、複数の教員による協働方式で行われる授業では、担当時間数の多少にかかわらず、担当教員の合議制により評価を行っている。成績評価や単位認定については、宮崎大学大学院教育学研究科授業科目の受講および試験に関する内規に従って厳格に行っている（資料 3-5-1）。さらに、成績評価に対する不服申し立てを可能にして、成績評価の公明性と信頼性を担保している（資料 3-5-2、3-5-3）。

学校における教育実習の評価については、教職に必要な4つの領域に具体的な評価の観点を定め、その観点に基づいて教育実習校と教職大学院の評価を合算して実施している。例えば、附属学校における「基礎能力発展実習」の評価では、各附属学校に依頼して「使命感・倫理観」（3項目）、「学校・学級経営」（3項目）、「子ども理解」（4項目）、「教科等の指導力」（10項目）の観点ごとに、その達成度を5段階で評定を行っている（資料 3-5-4）。一方、大学の指導教員は、教育実習前に授業を担当する単元の指導内容、教材開発、指導計画を指導している。次に、教育実習中の授業を大学教員が参観し、授業終了後すぐに指導を行い授業の改善を図っている。さらに、教育実習期間終了後に、大学の指導教員が学生と直接面談し事後指導を行っている。このような指導を通して、「授業企画力」、「授業実践力」、「授業評価・改善力」の観点から「教科等の指導力」の評価を行っている。また、子どもの行動の観察とその対応に関する記録に基づいて「子ども理解」の評価を行っている。これらを合わせて宮崎大学教職大学院・附属学校教育実習運営委員会において検討し（前掲資料 3-3-12）、さらに、専攻会議で合議を行うという慎重な手続きをとり、教職大学院の教育実習としての水準を維持している。

修了認定については、研究科委員会において宮崎大学大学院教育学研究科規程（前掲資料 1-1-3）及び宮崎大学大学院教育学研究科履修細則（資料 3-5-5）に従って厳格に行っている。第1段階として学生から提出されたポートフォリオを「使命感・倫理観」、「学校・学級経営」、「子ども理解」、「授業力」の4領域で構成された達成度評価のチェックリストに照らし合わせて評価している。また、この学習達成度評価は、現職教員等学生（6年）を対象としたスクールリーダー（中核的中堅教員）の指標と、それ以外の学生を対象とした指標を、到達目標のレベルに応じて定めている（資料 3-5-6、3-5-7）。「教職総合研究Ⅰ」（現職教員等学生（6年）対象）または「教職総合研究Ⅱ」（ストレートマスター及び現職教員学生（3年）対象）の科目においては、これら4領域

の達成度評価のほかに、得意分野における力量としての課題研究（資料 3-5-8）を加えて、専門職学位課程における学修の修了を総合的に検証している。

さらに修了認定の第 2 段階として、課題研究の発表会を一般公開で実施（資料 3-5-9）し、宮崎県教育委員会等の外部評価者を加えた学習達成度評価委員会を組織し評価している（資料 3-5-10）。発表会終了後に委員会を開催（資料 3-5-11）し、学生から提出されたポートフォリオ・課題研究レポートと教員から提出された成績報告書を資料として提示することにより、客観的で厳密な学習達成度評価を実施している。

《必要な資料・データ等》

前掲資料 1-1-3：宮崎大学大学院教育学研究科規程（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-1.pdf>

前掲資料 3-1-4：平成 28 年度「教科学習の構成と展開・評価と課題」シラバス（別添）

前掲資料 3-3-12：宮崎大学教職大学院・附属学校教育実習運営委員会規程（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-21.pdf>

資料 3-5-1：教育学研究科授業科目の受講および試験に関する内規（別添）

資料 3-5-2：宮崎大学大学院教育学研究科規程 第 39 条

（成績評価及び成績評価に対する申し立て）

第 39 条 授業科目及び学位論文の成績の評価は、100 点満点で 60 点以上を合格とし、59 点以下は不合格とする。

2 前項の成績を発表する必要がある場合は、秀・優・良・可・不可の標語を用い、それぞれの成績評価基準及び対応する評点を、各教員が定める科目の到達目標に従って次のように定める。

秀：科目の到達目標に特に優秀な水準で達している。（評点：90 点以上）

優：科目の到達目標に優秀な水準で達している。（評点：89～80 点）

良：科目の到達目標に良好な水準で達している。（評点：79～70 点）

可：科目の到達目標に必要最低限の水準で達している。（評点：69～60 点）

不可：科目の到達目標の必要最低限の水準に達していない。（評点：59 点以下）

3 成績評価に対する申し立てをすることができる。詳細については別途定める。

資料 3-5-3：教育学研究科授業科目の成績評価に対する申し立てに関する申し合わせ（別添）

資料 3-5-4：教職実践開発専攻 基礎能力発展実習成績評価票（別添）

資料 3-5-5：宮崎大学大学院教育学研究科履修細則（別添）

資料 3-5-6：【教職総合研究Ⅰ】現職教員等学生を対象とした達成度評価（チェックリスト）（別添）

資料 3-5-7：【教職総合研究Ⅱ】ストレートマスターを対象とした達成度評価（チェックリスト）（別添）

資料 3-5-8：課題研究題目一覧（平成 27 年度）（別添）

資料 3-5-9：課題研究発表会実施要項（平成 27 年度）（別添）

資料 3-5-10：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻学習達成度評価委員会規程（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-31.pdf>

資料 3-5-11：学習達成度評価議事要約（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 成績評価や単位認定、修了認定については、規程に従って厳格に行っており、各科目は、基本的に複数の授業担当者の合議によって成績を評価するため、教職大学院としての特性に照らして適切な水準での成績評価や単位認定及び修了認定が行われているため、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 教育実習の評価は、教職に必要な4つの領域に具体的な評価の観点を定め、その観点に基づいて教育実習校と教職大学院の評価を合算して実施している。例えば、附属学校における「基礎能力発展実習」の評価では、各附属学校に依頼して「使命感・倫理観」(3項目)、「学校・学級経営」(3項目)、「子ども理解」(4項目)、「教科等の指導力」(10項目)の観点ごとに、その達成度を5段階で評定を行っている。教育実習中の授業を大学教員が参観し、授業終了後すぐに指導を行い授業の改善を図る仕組みを構築し、教育実習期間終了後に、大学の指導教員が学生と直接面談し事後指導を行うなど、「授業企画力」、「授業実践力」、「授業評価・改善力」の観点から「教科等の指導力」の評価を行っている。また、子どもの行動の観察とその対応に関する記録に基づいて「子ども理解」の評価を行っている。これらを合わせて宮崎大学教職大学院・附属学校教育実習運営委員会において検討し、専攻会議で合議を行うという慎重な手続きによって、教職大学院の教育実習としての水準を維持している。さらに修了認定の第2段階として、課題研究の発表会を一般公開で実施し、宮崎県教育委員会等の外部評価者を加えた学習達成度評価委員会を組織し評価している。発表会終了後に委員会を開催し、学生から提出されたポートフォリオ・課題研究レポートと教員から提出された成績報告書とを資料として提示することにより、客観的で厳密な学習達成度評価を実施している。

## 2 「長所として特記すべき事項」

平成20年度の教職大学院発足時から全国で唯一教科教育に重点を置く教科領域教育実践開発コースを設置し、教科教育の指導体制を整備した。この点を教育実習にも生かし、附属小・中学校で実施する教育実習では、単元構成や教材開発など単元計画を設計する段階から大学院の授業の中で指導している。こうした内容の教育実習を受け入れるために、附属学校は大学院生の配属学級及び実習で担当する授業の単元を早期に決定し、大学院に提示している。実習中は、学生が行う授業すべてを大学教員が参観し、授業実施直後の時間帯で事後指導を行うことによって、次時の授業改善に結びつけている。

## 基準領域 4 学習成果・効果

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 4-1 レベル I

○ 教職大学院の人材養成の目的及び修得すべき知識・能力に照らして、学習の成果や効果が上がっていること。

[基準に係る状況]

目標達成確認科目の単位修得率はほぼ 100%であるが、その他の科目で修得できなかったケースは「登録はしたが受講しなかった」、体調不良による欠席や休学、除籍といった場合である（資料 4-1-1）。教職大学院における成績評価は 5 段階評価（秀・優・良・可・不可）であり、可評価以上に単位を認定している。平成 24 年度～平成 28 年度における修得した単位の成績については秀・優が 88%をしめている（資料 4-1-2）。

宮崎県教育委員会より派遣された現職教員等学生（6 年）は、基準 3-3 でも述べた入学前の教育経験で教育実習 6 単位を代替措置することによって、中途退学以外の全員が 1 年間の短期履修で修了している。一方、入学後に小学校や中学校一種免許取得のための修学が必要であった長期在学制度適用者は平成 27 年度に 1 人が修了した（資料 4-1-3）。平成 24～27 年度の間 105 人が修了し、教職修士（専門職）の学位、各学校種の専修免許状を取得した（資料 4-1-4）。

修了認定については基準 3-5 でも取り上げたが、目標達成確認科目（教職総合研究 I・II）において、教職大学院の人材養成の目的及び修得すべき知識・能力について達成度評価指標を定め、「使命感・倫理観」「学校・学級経営」「子ども理解」「授業力」の各領域についてチェックリストに照らして、学修の成果をまとめたポートフォリオと課題研究に基づいて、外部評価者も加わった評価体制で行っている。課題研究では、学生自身がテーマを設定し、得意分野における教育の理論と実践を融合する研究を行っている（前掲資料 3-5-8）。研究成果は課題研究発表会（前掲資料 3-5-9）及び課題研究リポート抄録（資料 4-1-5）で公表され、学会発表（資料 4-1-6）や学術論文（資料 4-1-7）に発展している。在学中だけでなく、修了後も、大学院における学修に基づいた教育論文による受賞や学会発表がなされ（資料 4-1-8）、本学教職大学院の人材養成の目的の一つでもある得意分野の形成がなされたことの成果といえる。

修了時のアンケートにおいては、ストレートマスターは現職教員等学生（6 年）から実践的な学びを得ており、現職教員等学生（6 年）は理論から実践を見つめ直して新たな課題を見いだすとともに、若いストレートマスターに助言することが自らの学びとなったことが自由記述回答に表れており、現職教員等学生（6 年）とストレートマスターがともに学ぶことで教職大学院での学びが充実していることが分かる（資料 4-1-9）。

現職教員を除いた修了生の教職への就職状況は、教員採用試験現役合格率が、平成 24 年度 19%、平成 25 年度 36%、平成 26 年度 30%、平成 27 年度 14%と推移している。合格率が高いとは言えない年もあるが、大都市圏と異なり採用の少ない地方を受験している学生が多いことから、決して低くない合格率であると判断される。また、教職就職率は、平成 24 年度 88%、平成 25 年度 81%、平成 26 年度 70%、平成 27 年度 80%、平成 28 年度 86%であり、正規採用にならなかった修了生も、多くは臨時的任用講師、私学教員、教育関係施設等、教職や教育関係の職に就いている（資料 4-1-10）。このような就職状況から、学習の成果・効果は十分上がっていると判断される。

《必要な資料・データ等》

前掲資料 3-5-8：課題研究題目一覧（平成 27 年度）（別添）

前掲資料 3-5-9：課題研究発表会実施要項（平成 27 年度）（別添）

資料 4-1-1：単位修得率

	共通必修科目			コース別科目			教育実習科目			目標達成確認科目		
	履修者数	単位修得者数	単位修得率	履修者数	単位修得者数	単位修得率	履修者数	単位修得者数	単位修得率	履修者数	単位修得者数	単位修得率
24 年度	310	300	97%	246	238	97%	81	80	99%	25	25	100%
25 年度	256	247	96%	219	215	98%	95	94	99%	35	35	100%
26 年度	270	266	99%	211	210	100%	68	67	99%	20	19	95%
27 年度	330	330	100%	266	266	100%	85	85	100%	26	26	100%
28 年度	240	229	95%	198	190	97%	88	87	99%	32	32	100%

資料 4-1-2：平成 24 年度～28 年度単位修得状況

履修年度	平成 24 年度		平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度		平成 28 年度	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
秀	304	45.9%	302	48.8%	264	45.8%	264	37.3%	256	44.3%
優	294	44.4%	234	37.8%	252	43.8%	378	53.5%	235	40.7%
良	25	3.8%	26	4.2%	25	4.3%	34	4.8%	26	4.5%
可	1	0.2%	3	0.5%	1	0.2%	9	1.3%	1	0.2%
認定	19	2.9%	26	4.2%	20	3.5%	22	3.1%	20	3.5%
小計	643	97.1%	605	97.7%	569	98.8%	707	100%	558	96.5%
不可	19	2.9%	14	2.3%	7	1.2%	0	0%	20	3.5%
総計	662	100%	619	100%	576	100%	707	100%	578	100%

※成績評価の基準は次のとおりであり、秀・優・良・可・認定を合格とし、不可を不合格とする。

秀：100-90 点、優：89-80 点、良：79-70 点、可：69-60 点、認定：合格、不可：59 点以下(未受験等を含む)

資料 4-1-3：在籍区分・修了・退学の状況（別添）

資料 4-1-4：教育職員免許状（専修免許状）取得者数（別添）

資料 4-1-5：平成 24 年度以降の課題研究リポート抄録・目次（別添）

資料 4-1-6：院生による学会発表（別添）

資料 4-1-7：院生による学術論文（別添）

資料 4-1-8：修了後の受賞や研究発表（別添）

資料 4-1-9：平成 27 年度 教育学研究科修了時アンケート・自由記述回答（別添）

資料 4-1-10：平成 21～28 年度の教職大学院の進路状況（抜粋）（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 全員が教職修士（専門職）の学位及び各学校種の専修免許状を取得し修了している。また、教職大学院にお



ける学修の成果が、学会発表や学術論文に発展している例もあり、修了後も教育論文による受賞等に結実していることから、基準を十分に達成していると判断できる。

- 2) 目標達成確認科目（教職総合研究Ⅰ・Ⅱ）において、教職大学院の人材養成の目的及び修得すべき知識・能力について達成度評価指標を定め、「使命感・倫理観」「学校・学級経営」「子ども理解」「授業力」の各領域についてチェックリストに照らして、学生は、厳格な成績基準で評価され、外部評価者も入った修了認定を経て、教職修士（専門職）の学位及び各学校種の専修免許状を取得し修了している。そのため、学修の成果は、上がっていると判断され、特に、学会発表や学術論文に発展している例や修了後の教育論文による受賞など顕著な成果が見られる。

#### 基準4-2 レベルⅠ

○修了生が教職大学院で得た学習の成果が学校等に還元できていること。また、その成果の把握に努めていること。

[基準に係る状況]

平成23年度から教育文化学部と共催での開催を続けている「みやざき教育フォーラム」を平成25年度～平成28年度も実施した（資料 4-2-1）。教職大学院での学修の成果を学校・地域に還元できるように、教育委員会の代表、本教職大学院実務家教員及び修了生によるパネルディスカッションを、平成25年度は「教育委員会・学校と宮崎大学の連携・協働による教員の資質能力向上方策」、平成26年度は「これから求められる授業研究の姿～自律的・継続的な授業力向上をめざして～」というテーマで行った。また、パネルディスカッションの後には分科会を実施し、教職大学院生や修了生の教諭が模擬授業や研究発表の形式で、教職大学院における学修の成果を発表した。

大学側の組織的な取り組み以外にも、修了生個人がそれぞれの学校や地域で教職大学院における学修成果を発揮している。教職大学院において所属していたコースの学修成果、つまり得意分野に関わる研究授業や研究発表だけでなく、共通必修科目等の学修に対応した分野、さらにはそれらを総合した幅広い分野で活躍している。

例えば、教科領域教育実践開発コース(体育)をストレートマスターとして修了した教職6年目の教諭は、最初の赴任校である宮崎市内の大規模校において情報教育主任、2校目では、小学校5・6年生の複式学級の担任とともに、研究主任や生徒指導主事などの重要な校務を担っている。一方、教科領域教育実践開発コース(英語)を修了した教職5年目の教諭は、外国語主任として、大学院での課題研究の成果を生かしてこの分野の校内実践をリードしている。教科領域教育実践開発コース(理科)を修了して、新採3年目の教諭は、町の教育研究所の研究員として町教育の活性化に貢献している。これらの事例は、修了生が「即戦力としての新任教員」としての力量を発揮している姿である。

ストレートマスターの赴任校の管理職への実務家教員などによる聞き取りによれば、「新採1年目であるが、新規採用教員研修では、図画工作の研究授業で優れた力を示し、他の先生方の参考になる新採とは思えない授業を公開した。」「新採2年目から、1年生・2年生・3年生と持ち上がっているが、生徒の指導も的確で、確実に力を付けてきている。(持ち上がりができるほど信頼されている)」などのように、校内での指導力に信頼が置かれている例が多い(資料 4-2-2)。このように、ストレートマスター修了生に対する高い信頼は、宮崎大学の実務家教員や客員教員が赴任校に赴いて行う「授業力向上フォローアップ事業」による効果でもある(資料 4-2-3)。また、市町村の教育論文に積極的に応募し、最優秀賞に選ばれるなどして、宮崎大学教職大学院での学びを、宮崎県下の教育に幅広く還元する流れができている(前掲資料 4-1-8、資料 4-2-4)。

一方、現職教員等学生（6年）の修了生からは、平成20年度以降の修了生から、管理職（教頭）に5名、主幹教諭に3名、指導教諭に3名、教育行政関係（主査、指導主事）に9名が登用されている（資料 4-2-5）。教職大学院修了後の赴任校での状況については、実務家教員などが各校を訪問して聞き取りを行っていることや実務家教員や客員教員が赴任校に赴いて行う「授業力向上フォローアップ事業」が短期的のみならず長期的な成果の把握と修了生に対する継続的な支援となっている。本事業は、大学院修了生である現職教員の授業力アップのためだけでなく、勤務校の課題解決等にも協働的に取り組むものである。また、授業参観には学部生や大学院生も参加し、地域の教育課題に対応していく学校のあり方やプロセスを多角的に学び、教員としてより幅広い高度な資質を育成しようとするものである。このように、修了生が赴任直後から学校現場や教育行政で高い信頼をおかれるケースもあれば、数年をかけて重要な地位に就いているケースもあるが、短期的にも長期的にも着実に成果が上がっていることを確認できる。このような状況から、教職大学院での学修の成果・効果は教育現場で十分に発揮され、学校現場に還元されているといえる。

《必要な資料・データ等》

前掲資料 4-1-8：修了後の受賞や研究発表（別添）

資料 4-2-1：みやざき教育フォーラム 2013、2014、2015、2016、2017（別添）

資料 4-2-2：ストレートマスターの各校での状況（聞き取り結果）（別添）

資料 4-2-3：授業力フォローアップ事業ニュースレター（別添）

資料 4-2-4：修了生表彰記事（別添）

資料 4-2-5：現職教員等学生の管理職・教育行政への登用状況（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 修了生が赴任直後から学校現場や教育行政で高い信頼をおかれるケースや、数年をかけて重要な地位に就いているケースなど、短期的にも長期的にも着実に成果が上がっていることが確認でき、教職大学院での学修の成果・効果は教育現場で十分に発揮され、学校現場に還元されているため、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) 平成23年度以降、教育文化学部と共催で「みやざき教育フォーラム」を毎年開催し、教職大学院での学修の成果を学校・地域に発信している。また修了生に対する「授業力向上フォローアップ事業」の実施により、教員が赴任校に訪問して、授業参観を行うとともに指導計画の相談に乗るなど、教育現場から聞き取り調査を行っている。聞き取り調査の結果から、修了生赴任校の管理職から高い評価を得るなどの学修成果を上げている。さらに現職教員等学生（6年）の修了生からは、平成20年度以降、管理職（教頭）に5名、主幹教諭に3名、指導教諭に3名、教育行政関係（主査、指導主事）に9名が登用されており、宮崎県の教育の指導的人材の育成に貢献している。

2 「長所として特記すべき事項」

修了生が学校や地域で引き続き実力を伸ばすことができるように、実務家教員や客員教員が学校に赴いて授業等の指導を行う授業力向上フォローアップ事業を実施し、その際に修了生及び管理職などからの聞き取りを行っている。さらに、教育フォーラムにおいて、実務家教員及び修了生によるパネルディスカッション、模擬授業及び授業研究を実施することで、教職大学院における学修成果を発信するとともに、修了生が大学院修了

後も引き続き学べる機会を提供している。

## 基準領域 5 学生への支援体制

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 5-1 レベル I

○ 学生相談・助言体制、キャリア支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

学生への支援については、全学的な支援体制が整備されているほか、教職実践開発専攻学生支援委員会を置き、就職対策、学生相談、学生生活、奨学金及びその他厚生補導に関して企画・立案を行っている(資料 5-1-1、5-1-2)。

まず、学習支援については、すべての学生に履修に関する指導教員を決め、履修計画の作成とその達成支援のために個別に学習相談・指導を行っている。また、教育実習後には事後指導として指導教員が個別面談(前掲資料 3-3-24)を行い、学習状況を把握している。さらに最終学年では課題研究指導教員を決め、ストレートマスター及び現職教員学生(3年)と現職教員等学生(6年)の差異を配慮し、課題研究計画の作成及び達成のために個別指導を行っている(前掲資料 3-4-3、資料 3-4-5)。

次に、学生相談については学生なんでも相談室を設置し、カウンセラーや教員相談委員などのスタッフが、学生の学習環境や学生生活に関する相談に対応している(資料 5-1-3)。また、宮崎大学安全衛生保健センターに「なやみと心の相談室」を設置し、「なやみ相談部門(臨床心理士部門)」と「メンタルヘルス部門(医師部門)」が連携して、学生からの悩み相談への対応や学生のメンタルヘルスに関する支援を行っている(資料 5-1-4)。

なお、学生相談にあたっては、性別による相談内容の違いにも対処しやすいよう、男女一人ずつの教職大学院専任教員が、相談員となっている。(資料 5-1-5)

また、平成 27 年度からは、現職教員院生を対象として、現職教員院生ならではの生活上、学修上の様々な悩みを気軽に話せる場として、教職大学院専任教員との昼食会を開催している(資料 5-1-6)。なおストレートマスターの個別相談は情報交換会においても行なっている(資料 5-1-7)。

第三に、ハラスメント防止対策等については、全学的にハラスメント等の防止・対策に関する指針が定められており、ハラスメント等相談員を設置するとともに、学生なんでも相談室、安全衛生保健センターにおいても学生からの相談に対応している(資料 5-1-8)。さらにハラスメント等についての小冊子や掲示を作成し、啓発に努めている(資料 5-1-9)。

最後に、キャリア支援については、ストレートマスターに向けて、教育課程の授業とは別に、学部教職就職委員会(資料 5-1-10)と教職実践開発専攻学生支援委員会が協力して教員採用試験対策講座を開催している。この講座に教職大学院学生も参加し、教職大学院の教員も講師を務めている(資料 5-1-11)。他方、教職大学院独自の教員採用試験対策として、教育課程外の時間に月 1 回の情報交換会の開催や(資料 5-1-7)、教員の支援一覧表の配布など(資料 5-1-12)の活動を行っている。また、実務家教員(みなし専任)が中心となって、夏季休業期間中など教育課程外の時間に、教員としての資質能力の向上に向けた模擬授業の個別指導を行うなど、きめ細かな指導を実施している。(資料 5-1-13、5-1-14、5-1-15)。

《必要な資料・データ等》

前掲資料 3-3-24：平成 27 年度 教職実践開発専攻基礎能力発展実習事後指導報告書例(別添)

前掲資料 3-4-3：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻の指導教員に関する内規(別添)

前掲資料 3-4-5：平成 28 年度 教職総合研究 I・II ハンドブック(学生用)(別添)

資料 5-1-1：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻学生支援委員会規程(別添)

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-30.pdf>

資料 5-1-2：平成 27 年度 教職実践開発専攻新入生オリエンテーション（学生支援委員会）内容(別添)

資料 5-1-3：学生なんでも相談室パンフレット(別添)

資料 5-1-4：安全衛生保健センター利用案内(別添)

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/~anzen/about/>

資料 5-1-5：平成 28 年度 第 1 回教職実践開発専攻学生支援委員会会議・議事録(別添)

資料 5-1-6：平成 28 年度 第 3 回学生支援委員会会議・議事録(別添)

資料 5-1-7：情報交換会案内(別添)

資料 5-1-8：国立大学法人宮崎大学ハラスメント等の防止・対策に関する指針(別添)

<http://gakumu.of.miyazaki-u.ac.jp/gakumu/images/pdf/harasumenntosisinn270710.pdf>

資料 5-1-9：小冊子「ハラスメントのない快適なキャンパス・職場のために」(別添)

資料 5-1-10：宮崎大学教育学部教職就職委員会規程(別添)

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/3-02-32.pdf>

資料 5-1-11：学部主催教員採用試験対策講座 教師力向上講座(別添)

資料 5-1-12：教員採用試験対策支援一覧表(別添)

資料 5-1-13：教員採用試験に係る支援体制(別添)

資料 5-1-14：平成 28 年度 第 2 次対策説明会(連絡) (別添)

資料 5-1-15：教員採用試験第 2 次対策計画表(別添)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

- 1) 全学的な学生支援体制の整備の他に、教職実践開発専攻学生支援委員会を置き、就職対策、学生相談、学生生活、奨学金及びその他厚生補導に関して企画・立案を行っており、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) 学習支援については、すべての学生に履修に関する指導教員と最終学年では課題研究指導教員を決め、個別に学習相談・指導を行っている。学生相談については、学習環境や学生生活の相談に全学的な支援体制で対応しているほか、男女 1 名ずつの教職大学院専任教員を学内相談員として配置している。キャリア支援については、ストレートマスターに向けて、学部教職就職委員会と教職実践開発専攻学生支援委員会が協力して教員採用試験対策講座を開催したり、情報交換会や模擬授業の指導を行ったりするなど、教育課程の授業とは別にきめ細かく実施している。

## 基準 5-2 レベルⅡ

○ 学生への経済支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

全学的な規程に基づき、休業制度を利用する現職教員を含む「経済的理由により授業料の納付が困難であり、かつ学業優秀と認められる者」また「特別な事情により納付が著しく困難であると認められる者」に対して、授業料免除及び徴収猶予を行っている(資料 5-2-1、5-2-2)。また特別な理由により、授業料支払い時期に急に家計が苦しくなり支払い困難となった場合、金融機関が授業料を一時立て替えて大学に直接支払ってもらう「学費

サポートプラン」制度を設けている(資料 5-2-3)。実際に授業料を免除された教職大学院学生は、平成 24 年度 15 人、平成 25 年度 13 人、平成 26 年度 12 人、平成 27 年度 16 人、平成 28 年度は 15 人である(資料 5-2-4)。また入学料についても、授業料と同様に全学的に免除制度を整備しており(資料 5-2-5)、教職大学院学生は、平成 24 年度 4 人、平成 25 年度 4 人、平成 26 年度 1 人、平成 27 年度 3 人、平成 28 年度 2 人が半額免除されている(資料 5-2-6)。

奨学金については、日本学生支援機構による奨学金の募集説明会を実施し、申請書類を配布している。また、緊急・応急採用制度を利用し、特別な事情により緊急に奨学金の貸与が必要となった場合に対応している(資料 5-2-7)。こうした制度のもと、教職大学院学生は、平成 24 年度 18 人、平成 25 年度 14 人、平成 26 年度 11 人、平成 27 年度 16 人、平成 28 年度 15 人が奨学生に採用されている(資料 5-2-8)。平成 27 年度から宮崎大学独自の奨学金制度「夢と希望の道標」が設けられた。5つの種類があり、教職大学院生は、TOEIC 試験成績優秀者奨学金と海外研修奨学金を申請することができる(資料 5-2-9)。

《必要な資料・データ等》

資料 5-2-1：宮崎大学授業料等免除及び徴収猶予要項(別添)

資料 5-2-2：授業料免除申請のしおり(別添)

資料 5-2-3：平成 28 年度 キャンパスガイド(学生便覧) 27 頁(別添)

資料 5-2-4：教職大学院学生の授業料免除の状況

	平成 24 年度		平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度		平成 28 年度		
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	
申請者	9	6	8	6	7	6	11	8	11	7	
免除者	全額免除者	1	1	1	1	0	0	1	2	3	4
	20 万免除者	6	2	5	2	4	2	4	1	0	0
	10 万免除者	2	3	2	2	2	4	4	4	6	2
	免除者合計	9	6	8	5	6	6	9	7	9	6
不許可者	0	0	0	1	1	0	2	1	2	1	

\* 不許可者は家計基準不適格者及び学力基準不適格者

資料 5-2-5：宮崎大学入学料免除及び徴収猶予要項(別添)

資料 5-2-6：教職大学院学生の入学料免除の状況

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
申請者	4	4	4	5	5
免除者	全額免除者	0	0	0	0
	半額免除者	4	4	1	3
	免除者合計	4	4	1	3
不許可者	0	0	3	2	3

\* 不許可者は家計基準不適格者

資料 5-2-7：奨学金について「緊急・応急採用制度」(宮崎大学ウェブサイト内)(別添)

<http://gakumu.of.miyazaki-u.ac.jp/gakumu/campuslifeinfo/scholarship.html>

資料 5-2-8：教職大学院学生への日本学生支援機構奨学金貸与状況

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
第一種奨学金	16	14	11	13	12
第二種奨学金	4	0	0	3	4
(うち)併用貸与者	2	0	0	0	1

資料 5-2-9：「夢と希望の道標」奨学金（別添）

(基準の達成状況についての自己評価：B)

- 1) 学生への経済的支援が適切に行われており、基準を達成していると判断できる。
- 2) 特別な理由により経済支援を必要とする学生については、全学的な規程に基づき、授業料免除及び徴収猶予制度、入学料の免除制度及び「学費サポートプラン」制度を設けている。また、平成 27 年度から宮崎大学独自の奨学金制度「夢と希望の道標」が設けられ、その他の各種奨学金の利用も支援している。教職大学院生は、TOEIC 試験成績優秀者奨学金と海外研修奨学金を申請することができる。

2 「長所として特記すべき事項」

特になし

## 基準領域 6 教員組織

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 6-1 レベル I

○ 教職大学院の運営に必要な教員が適切に配置されていること。

[基準に係る状況]

本学教職大学院の教員組織編成は、理論と実践との融合を目指すため、研究者教員と実務家教員の協働による授業科目の設定を基本の方針としていることから、4つのコースに専任教員及び関連のある実務家教員を配置している。

専任の研究者教員 14 人は、その担当する専門分野に関し、高度の教育上の指導能力があると認められる者である。実務家教員は 6 人（みなし専任 3 人を含む）であり、必要専任教員数の 4 割を超えている。いずれも、概ね 20 年以上の教員経験を有し、かつ高度の実務能力と教育上の指導能力を有する者である（基礎データ 3）。なお、実務家教員の任期は 3 年を基本とし再任は 1 回限りとすることによって、実践現場の動きを恒常的に導入できるようにしている（資料 6-1-1）。

教育課程上のコア科目となる共通必修やコース必修の授業は、専任研究者教員と実務家教員が協働で担当する方式で設定されている（資料 6-1-2、6-1-3）。授業では、主に研究者教員が各領域の基礎となる理論に関する講義演習を行い、実務家教員が実践例の分析や指導プランの作成などの実践的演習を担当するなど、それぞれの専門性を生かした分担を行っている（資料 6-1-4）。

教員の教育・研究活動の評価については、本学の「教員の個人評価の基本方針」に基づき実施しており、教員個人は毎年、「大学情報データベースシステム」に教育、研究、社会貢献、管理運営の各項目について前年度分のデータを入力し、必要な自己申告書及び報告書を作成し、研究科長に提出する（資料 6-1-5）。また、3年に1度、教員の3年分の業績について総合評価を行い、研究科長は評価結果を学長に報告するとともに教員の諸活動の活性化を促している。この総合評価の結果は、学部教員の分と合わせて集計し公表している（資料 6-1-6）。また、教員個人別の教育内容と関連する専門分野の研究業績については、宮崎大学のウェブサイトに「研究者データベース」として公開している（資料 6-1-7）。

《必要な資料・データ等》

基礎データ 3

資料 6-1-1：教育学部実務家教員採用に関わる決定事項（別添）

資料 6-1-2：平成 28 年度 共通必修科目「学級経営の実践と課題」のシラバス（別添）

資料 6-1-3：共通必修科目の担当教員の類型（専任・兼任別）（別添）

資料 6-1-4：平成 28 年度 「総合・生活系学習開発研究」シラバス（別添）

資料 6-1-5：宮崎大学における教員の個人評価の基本方針（別添）

<http://www.of.miyazaki-u.ac.jp/~hyouka/daigakuhyouka-hp/gyouseki/houshin.pdf>

資料 6-1-6：平成 25-27 年度 教育文化学部教員個人評価 総合評価 報告（別添）

[http://www.of.miyazaki-u.ac.jp/~hyouka\\_web2/gakugai/new/deta/kojin/kyouiku28.pdf](http://www.of.miyazaki-u.ac.jp/~hyouka_web2/gakugai/new/deta/kojin/kyouiku28.pdf)

資料 6-1-7：宮崎大学研究者データベース（別添）

<https://srhumdb.miyazaki-u.ac.jp/webopen/uedb/html/index.html>



(基準の達成状況についての自己評価：A)

- 1) 教員組織編成において、基本の方針に基づく教員配置ができており、また、複数教員による講義の実施体制が整っていることから、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) 文部科学省が定める学生定員に対する必要専任教員数（11人）を超える20人が専任教員として配置されている。そのうち、概ね20年以上の教員経験を有する実務家教員が6人（みなし専任3人を含む）配置され、必要専任教員数の4割を超えている。

また、各コースに専任の研究者教員と実務家教員が適切に配置され、コア科目や必修科目を協働して担当することにより、理論と実践の融合が図られた教職大学院の運営となっている。

## 基準6-2 レベルI

○ 教員の採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていること。

[基準に係る状況]

教職大学院の目的に応じて教員組織の活動をより活性化するために、教員は年齢・性別構成のバランスに配慮している（資料 6-2-1）。

教員の選考（採用・昇格）については教員採用規程（資料 6-2-2）及び教員資格審査規程（資料 6-2-3）を定め、専門職大学院設置基準第5条に基づき、「担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力があると認められる」人材を確保するようにしている（資料 6-2-4）。

また、実務家教員については、宮崎県教育委員会との間で人事交流に関する協定を締結し、採用の仕組みを明確化している（資料 6-2-5、6-2-6、6-2-7）。さらに、宮崎大学大学院教育学研究科担当実務家教員の資格・審査基準に関する内規を定め、宮崎県教育委員会により推薦された人事交流者の教員個人調書・教育研究業績書等について、「専攻分野に関する高度の実務能力」、「担当する専門分野に関する高度の教育上の指導能力」及び「専攻分野における実務の経験」という3つの観点から、資格審査委員会が審査を行う体制を整えている（資料 6-2-8）。

《必要な資料・データ等》

資料 6-2-1：教員の年齢構成の表（平成29年5月1日現在）（別添）

資料 6-2-2：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻（専門職学位課程）教員採用規程（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-18.pdf>

資料 6-2-3：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻（専門職学位課程）教員資格審査規程（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-19.pdf>

資料 6-2-4：宮崎大学大学院教育学研究科担当教員の資格・審査基準に関する内規（別添）

資料 6-2-5：国立大学法人宮崎大学と宮崎県教育委員会との人事交流協定書（別添）

資料 6-2-6：国立大学法人宮崎大学と宮崎県教育委員会との人事交流に関する覚書（別添）

資料 6-2-7：平成23年度 第1回連携協議会次第（別添）

資料 6-2-8：宮崎大学大学院教育学研究科担当実務家教員の資格・審査基準に関する内規（別添）

(基準の達成状況についての自己評価：A)

- 1) 教員の採用及び資格審査における規程を定め、明確化・透明化し、適切に運用していることから、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) 教員は、年齢や性別構成のバランスに配慮したうえで、配置されている。また、実務家教員の採用については、宮崎県教育委員会との連携による人事交流において推薦された人材を、3つの観点から審査し、適任者を採用できるようにしている。

### 基準6-3 レベルⅡ

- 教職大学院における教育活動に関する研究活動が組織的に取り組まれていること。

[基準に係る状況]

教職大学院の教育目的を遂行するための基礎となる組織的な教員の研究活動等として、まず基準4-2で述べた「みやざき教育フォーラム（以下フォーラム）」が挙げられる（前掲資料 4-2-1）。これらの運営においては、学部附属教育協働開発センターの専任教員を兼務している教職大学院専任教員が中心となり、教職大学院生や修了生による研究発表などが行われている。各年度のフォーラムでは、次のようなテーマでパネルディスカッションを行った。

平成 25 年度「教育委員会・学校と宮崎大学の連携・協働による教員の資質能力向上方策」

平成 26 年度「これから求められる授業研究の姿：自律的・継続的な授業力向上を目指して」

平成 27 年度「スクールソーシャルワーカーから見えた『子どもの貧困』」

平成 28 年度「宮崎県における社会的養護下にある子どもたちの自立支援の展望」

「校内研修を活性化するために」

また、パネルディスカッションの後には分科会を実施し、「派遣研修における学び：現職教員の研究」（平成 25 年度）、「専門家の知を生かす芸術教育：アート（芸術）とアート（指導力）の出会い」（平成 26 年度）等、多様なテーマに基づき研究協議を行った。

次に、附属学校教諭や大学院生との間で行われている共同研究が挙げられる。平成 27 年度までは宮崎大学教育文化学部・教育学研究科研究推進委員会を組織し、共同研究を推進した。平成 28 年度に学部が改称され、全学的な方針に基づいて研究ユニットを構成した。これに伴って、ユニットのリーダーと副リーダーによる教育学部・教育学研究科研究委員会、この委員会のメンバーと附属学校の教員による共同研究関連委員会を組織した（資料 6-3-1、6-3-2）。このような体制のもとで、教職実践開発専攻企画委員会を中心として（資料 6-3-3）、学校の授業内容や方法、児童生徒の学習過程等をテーマとし、授業実践に基づく研究を推進し、その成果を学会発表や研究論文として発信している（前掲資料 4-1-6、4-1-7）。これまでの研究成果が認められ、平成 28 年度には、独立行政法人教員研修センターの「教員の資質向上のための研修プログラム開発事業」に採択され、「教職大学院のカリキュラムデザインを活かした学校力アップ研修のプログラム開発」に取り組んでいる（資料 6-3-4）。

さらに、全学的に科学研究費補助金の申請を推進し、説明会を開催（資料 6-3-5）するだけでなく「手引き」を作成し、学内用のウェブサイトに掲載している。こうした支援体制のもとで、教職大学院専任の研究者教員（14 人）の研究課題採択件数は、平成 24 年度 9 件、平成 25 年度 10 件、平成 26 年度 8 件、平成 27 年度 5 件、平成 28 年度 6 件と、高い水準を維持しており、これが最新の研究成果に基づく質の高い教育を支えている。（資

料 6-3-6)。また実務家教員は、学外で開催されている公立学校教員を対象とする研修会に出席し、講演、研究発表等を行うとともに（資料 6-3-7）、研究者教員との共著により、平成 24 年度 1 本、平成 25 年度 2 本、平成 26 年度 2 本、平成 27 年度 1 本、平成 28 年度 1 本の論文を発表している（資料 6-3-8）。さらに教職大学院のカリキュラムや指導の実際について、平成 29 年度教職大学院協会研究大会での発表を準備しているところである。

《必要な資料・データ等》

前掲資料 4-1-6：院生による学会発表（別添）

前掲資料 4-1-7：院生による学術論文（別添）

前掲資料 4-2-1：みやざき教育フォーラム 2013、2014、2015、2016、2017（別添）

資料 6-3-1：共同研究関係規程（別添）

資料 6-3-2：教育学部・教育学研究科・附属学校園共同研究組織図（別添）

資料 6-3-3：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻企画委員会規程（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-26.pdf>

資料 6-3-4：平成 29 年度教員の資質向上のための研修プログラム開発事業申請書（別添）

資料 6-3-5：平成 29 年度 科研費獲得に向けた学内説明会

資料 6-3-6：教職大学院専任教員の科学研究費補助金採択状況（別添）

資料 6-3-7：実務家教員研究会業績（別添）

資料 6-3-8：実務家教員の紀要（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1）教育活動に関連する研究活動が組織的に取り組まれており、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2）教職大学院の教育目的を遂行するための基礎となる組織的な取り組みとして、「教師の授業力向上」に関わる教育フォーラムを開催した。また、教職実践開発専攻企画委員会を中心として、学校の授業内容や方法、児童生徒の学習過程等をテーマとし、授業実践に基づく研究を推進し、その成果を学会発表や研究論文として発信している。これらを含む教員個人別の研究業績は、宮崎大学のウェブサイトで公開している。

#### 基準 6-4 レベル I

○ 授業負担に対して適切に配慮されていること。

[基準に係る状況]

教職大学院の専任教員には、修士課程の負担はなく、学部についても全学共通教育の担当時間の軽減措置等が講じられている。例えば、学部の教職専門科目の一部については、教科内容担当教員と教職大学院専任教員を含む教科教育担当教員が協働で授業を運営することで、教職大学院専任教員の学部授業負担を軽減している（資料 6-4-1）。また、教職大学院の授業においても多くの授業を研究者教員と実務家教員が協力して実施する体制としていることで、専任の研究者教員の授業準備や授業マネジメントの負担が軽減されており、負担の分散による実質的な軽減が図られている。さらに、教育実習のマネジメントについては、教職大学院担当に専念している実務家教員が中心となることで学部を兼任している研究者教員の負担を軽減している。例えば、教育実習の実施にかかわる宮崎県教育委員会や連携協力校との交渉及び連絡調整においては、宮崎県教育委員会の教育次長経験者の

複数のみなし専任教員が中心になって担当することで、研究者教員の負担を大きく軽減している。また教育実習期間中、実務家教員は各学校と研究者教員あるいは教育実習生と研究者教員の連絡調整を行い、平成 27 年度より実務家教員（みなし専任）に採用した元附属小学校副校長が、「実践指導力向上統括」として教育実習期間中は附属学校に常駐し、大学院生の指導に当たることで、教育実習に関わる研究者教員の業務負担が軽減できている。

平成 27 年度に宮崎県教育委員会の教育次長経験者のみなし専任教員が中心となり、新たに高等学校 4 校（宮崎県立宮崎大宮高等学校、宮崎県立宮崎南高等学校、宮崎県立宮崎西高等学校、宮崎県立宮崎北高等学校）を連携協力校に追加したことにより、教育活動に広がりを持たせることだけでなく、高等学校の現職教員や高等学校教員を目指すストレートマスターの受け入れが可能となった。平成 28 年度には、上記 4 校で 4 名の学生が教育実習をおこなった。

現在、教職大学院専任教員と兼任教員（教科教育担当）の大学院授業及び学部授業の負担バランスを変更するシミュレーションを実施している（資料 6-4-2）。

《必要な資料・データ等》

資料 6-4-1：小中一貫教育コース中主免専攻専門科目（音楽専修）

平成 29 年度キャンパスガイド（学生便覧）178 頁（別添）

資料 6-4-2：教職大学院 授業時間シミュレーション（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：B）

- 1) 学部の授業を兼任する専任教員が多いが、授業運営において学部専任教員や実務家教員と協働することによって実質的な負担分散が図られている。また、宮崎県教育委員会の要職を経験したみなし専任教員が教育委員会や学校との交渉及び各学校と研究者教員あるいは教育実習生と研究者教員の連絡調整にあたることで、研究者教員の負担が軽減されており、基準を達成している。
- 2) 学部の教職専門科目の一部について、教科内容担当教員と教職大学院専任教員を含む教科教育担当教員が協働で授業を運営することで、教職大学院専任教員の学部授業負担を軽減している。さらに教職大学院専任教員と兼任教員（教科教育担当）の大学院授業及び学部授業の負担バランスを変更するシミュレーションを実施するなど、改善に向けた方策を検討中である。

2 「長所として特記すべき事項」

特になし。

## 基準領域 7 施設・設備等の教育環境

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 7-1 レベル I

○ 教職大学院の教育研究組織及び教育課程に対応した施設・設備並びに図書、学術雑誌等の教育研究上必要な資料が整備され、有効に活用されていること。

[基準に係る状況]

本学教職大学院の設置当初は、既設の教育学研究科（修士課程）学校教育専攻学校教育専修及び教科教育専攻各教科専修（国語教育専修ほか9専修）を廃止して設置したため、専任の研究者教員の研究室や演習用の教室、学生用の自習室等は、従来から使用している部屋を充当して整備を行った。平成 28 年度にゾーニング（校舎内の部屋の配置）の見直しを行い、教職大学院の専用講義室を 76 m<sup>2</sup>から 154 m<sup>2</sup>に面積を 2 倍以上に拡充するとともに（資料 7-1-1）、老朽化した教材提示装置の更新に加え、教育現場での ICT 化に対応できるように電子黒板・電子ピアノ等の整備を行った。またこれに伴い、これまで技術・家庭科棟に設置していた実務家教員の研究室及び大学院生用の演習室を教職大学院講義室周辺に移動し、学生相談等に迅速に対応できる環境を整備した（資料 7-1-2、7-1-3）。この教職大学院講義室は、教職実践開発専攻の共通必修科目を中心に各授業で使用される（資料 7-1-4）ほか、学生の自主的学習や集会等にも利用されている。また宮崎大学附属図書館にラーニングコモンズ（366 m<sup>2</sup>）を整備し、自主的な学習活動を支援するための学びの場を提供している（資料 7-1-5）。

教職大学院の教育研究上必要な図書、学術雑誌等は、従来の教育学研究科（修士課程）学校教育専攻学校教育専修及び教科教育専攻各教科専修（国語教育専修ほか9専修）の教育・研究組織で蓄積してきたものに加えて、さらに教職大学院として、組織的に、学校・学級経営や生徒指導・教育相談等に関する資料を収集し整備している（資料 7-1-6）。また、附属図書館では各教員からの要望に基づいて、実践的な教育・研究のための参考図書及び資料の充実を図るとともに、収集した資料が有効に活用されるようウェブ上に「調べものサポート」ページを作成し、教育研究に即した図書館の利用方法を紹介している（資料 7-1-7）。

《必要な資料・データ等》

資料 7-1-1：教職大学院講義室（平成 24 年度と平成 28 年度の比較）

資料 7-1-2：研究室・教職大学院学生自習室配置図（別添）

資料 7-1-3：学生自習室の例（別添）

資料 7-1-4：教職大学院講義室使用授業一覧（平成 28 年度）（別添）

資料 7-1-5：附属図書館「宮大生のための図書館ガイドブック～本館編～」（別添）

資料 7-1-6：平成 24 年度以降教職大学院で新たに収集した資料等のリスト（別添）

資料 7-1-7：附属図書館「調べものサポート」（宮崎大学ウェブサイト内）（別添）

[http://opac.lib.miyazaki-u.ac.jp/?page\\_id=195](http://opac.lib.miyazaki-u.ac.jp/?page_id=195)

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 講義室の面積拡充を行い、施設が有効に活用されるよう研究室等の配置の見直しを行うとともに、教育研究上必要な図書、学術雑誌等の整備や資料検索ページの作成などの取り組みを行っており、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) 教職大学院の専用講義室の面積を 2 倍に拡充するとともに、施設が有効に活用されるよう研究室及び演習室

を講義室周辺に配置するなどの見直しを行ったほか、ICT化に対応するため電子黒板・電子ピアノ等の整備を行った。また、教育研究上必要な図書、学術雑誌等を整備・充実させ、必要な資料が検索できるよう附属図書館のウェブ上に「調べものサポート」ページを作成し、資料の有効活用を図っている。

2 「長所として特記すべき事項」

特になし。

**基準領域 8 管理運営**

## 1 基準ごとの分析

**基準 8-1 レベル I**

○ 各教職大学院の目的を達成するために必要な管理運営のための組織及びそれを支える事務組織が整備され、機能していること。

[基準に係る状況]

教職大学院の円滑な運営及び充実を図るため専攻会議を設置することが、宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻会議規程に明記されている。専攻会議は、教育・管理運営に関する事項を審議している（資料 8-1-1）。

教職大学院の目的を達成するための業務は多岐にわたるため、教育学研究科教職実践開発専攻運営組織図（資料 8-1-2）に示すように、専攻会議のもとに各種委員会を組織し、必要に応じて各委員会のそれぞれの所管事項について審議し、その結果を専攻会議に諮ることによって、専任教員全員の共通理解を得て、管理運営に関する事項を決定している（資料 8-1-3）。なお委員会組織については、各種委員会規程によって明確に定義されている。

専攻会議で決定した重要事項については、研究科各種委員会に上げられ、最終的に研究科委員会で審議される。また、授業を担当する兼任教員も加えた専攻拡大委員会を組織し、教育にかかわる事項について必要に応じて審議する体制を整えている（資料 8-1-4）。

入学試験の実施体制などの重要事項については、基準 2-2 でも述べたように、まず教職実践開発専攻入試委員会（前掲資料 2-2-2）で審議し原案を策定する。次に専攻会議で検討が加えられ、研究科教務委員会に提案される。その後、研究科教務委員会で確認され、最終的に研究科委員会で決定される（前掲資料 2-2-3）。

管理運営のための事務組織としては、平成 24 年度から教職大学院担当係長を配置し、担当係長を中心に教育文化学部・教育学研究科総務係及び教務・学生支援係の事務全体が連携しながら教職大学院を支える体制になっている（資料 8-1-5）。平成 28 年度からは、新学部（地域資源創成学部）設置に伴い、新たな教育研究組織の運営に対応するため、教育学部と新学部を所掌する共同事務部となったが、教職大学院を支える体制に大きな変更は無く、教育学部・地域資源創成学部総務係及び教育学部教務・学生支援係が連携して事務業務を行っている。

《必要な資料・データ等》

前掲資料 2-2-2：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻入試委員会規程（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-27.pdf>

前掲資料 2-2-3：入試関連議事要約（別添）

資料 8-1-1：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻会議規程（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-7.pdf>

資料 8-1-2：教育学研究科教職実践開発専攻運営組織図（別添）

資料 8-1-3：平成 28 年度 第 3 回教職実践開発専攻会議議事録（別添）

資料 8-1-4：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻拡大委員会規程（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-14.pdf>

資料 8-1-5：教育学研究科・教育文化学部事務組織図（別添）

(基準の達成状況についての自己評価：A)

- 1) 管理運営に関する重要事項を審議する会議が設置され、諸規程も整備されている。また、事務体制も整備され、運営に関する会議及び事務組織が機能していることから、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻会議規程に、専攻会議を設置すること及び管理運営に関する重要事項を審議することが明記されている。また、専攻会議のもとに各種委員会を組織し、各委員会がそれぞれの所管事項について審議し、その結果を専攻会議に諮ることになっている。専攻会議における決定事項のうち特に重要なものは、研究科の各種委員会、研究科委員会にかけられるなど、慎重な審議を経るよう体制が整えられている。また、授業を担当する兼任教員の意見が反映されるように拡大委員会も組織されている。さらに、管理運営のための事務組織として教職大学院担当係長を配置しており、本教職大学院の規模を考慮し、教育学部と教育学研究科を一体的に支える事務体制となっている。

### 基準 8-2 レベル I

○ 教職大学院における教育研究活動等を適切に遂行できる経費について、配慮がなされていること。

[基準に係る状況]

大学内の予算編成においては、教育学部と教育学研究科の予算がそれぞれの枠で提示されているが、学部・研究科内の予算編成においては、それぞれの予算が合算されたうえで編成されている。教育学部と教育学研究科は教育研究上緊密な協力体制のもとで運営されており、予算の執行においても運用上は協力して執行している。

(資料 8-2-1、8-2-2、8-2-3)。

教職大学院へ配分される予算は、教育経費と研究経費に大別される。まず、教育経費については、大学院学生指導費として、院生数に応じた予算を指導教員へ配分し、教育実習において学生が研究的に授業を実施するために用いる器具・教具や大学キャンパスにおける授業で使用する機器等を購入している。次に、研究経費については、学部・研究科内で定められた、教員の実験・非実験系統に応じた比率のもと、傾斜配分されている。専任の実務家教員については、研究者教員と同等の予算が配分されている。通常、非常勤講師に教育研究経費は配分されないが、みなし専任の実務家教員については、教職大学院における教育活動等を適切に遂行できるように、専任の半額を配分している。教員が宮崎大学から半径 8km を超える学校へ、教育実習を参観・指導に行く場合は、教育実習経費を申請することができる。

また、研究科長裁量経費を予算化し、教職大学院の充実を図っている。研究科長裁量経費の活用として、教職大学院講義室のイスと机を追加購入することにより、学部改組に伴うゾーニング(校舎内の部屋の配置)の見直し、教職大学院講義室の移設に伴い電子黒板機能付プロジェクター等を購入し、教職大学院の授業の特徴でもある複数の教員による協働方式の学習指導形態を充実させた(資料 8-2-4) 例などがある。さらに、管理運営等を目的とした旅費にこの研究科長裁量経費を充当している。

《必要な資料・データ等》

資料 8-2-1：平成 28 年度 予算配分表 (別添)

資料 8-2-2：平成 28 年度 経常経費査定表 (別添)

資料 8-2-3：平成 28 年度 予算配当通知書 (別添)

資料 8-2-4：教職大学院講義室プロジェクター購入依頼書 (別添)



(基準の達成状況についての自己評価：B)

- 1) 教育研究活動等を適切に遂行できる財政的配慮がなされており、基準を達成していると判断できる。
- 2) 教育学部と教育学研究科は教育研究上緊密な協力体制のもとで運営されている。そのため、通常、非常勤講師に教育研究経費は配分されないが、みなし専任の実務家教員については、教職大学院における教育活動等を適切に遂行できるように、専任の半額を配分している。教員が宮崎大学から半径 8km を超える学校へ、教育実習を参観・指導に行く場合は、教育実習経費を申請することができる。

また、研究科長裁量経費を予算化し、設備等の充実や旅費に配分している。特に、平成 28 年度の新学部設置ともなうゾーニング(校舎内の部屋の配置)の見直しにより、備品の新調を行い教職大学院の授業の特徴でもある複数の教員による協働方式の学習指導形態を充実させた。

### 基準 8-3 レベル I

○ 教職大学院における教育研究活動等の状況について、広く社会に周知を図ることができる方法によって、積極的に情報が提供されていること。

[基準に係る状況]

平成 23 年度からは毎年教育フォーラムを開催し、修了生によるシンポジウムや現職教員等学生（6 年）及びストレートマスターによる模擬授業を実施するなど、教職大学院における教育活動の状況及び成果を一般に公開している（前掲資料 4-2-1）。特に、平成 27 年度及び平成 28 年度に実施したフォーラムについては、新聞にも大きく取り上げられ、広く社会に情報が提供できた（資料 8-3-1）

その他、2 月に課題研究発表会を実施し、教育委員会や連携協力校管理職者等を招き、大学院生の研究成果を公表している（前掲資料 3-5-9）。

教職実践開発専攻（専門職学位課程）の理念・目的・目標を記載したキャンパスガイド（学生便覧）（資料 8-3-2）を教職大学院の教職員及び学生に配布し、入学時のオリエンテーションにおいて説明している。教職大学院の目的や概要については、教職実践開発専攻（専門職学位課程）のウェブサイトに掲載し、情報発信を行っている（資料 8-3-3）。また大学案内や教職大学院のパンフレットを作成し、学内だけでなく他大学（鹿児島大学、熊本大学、佐賀大学、大分大学）で実施した進学説明会・進学相談において配布し積極的な情報発信に努めている（前掲資料 2-3-5、2-3-6、2-3-7）。ウェブサイトや学内掲示による広報の他に、学部学生の保護者懇談会（毎年 11 月実施）において、保護者へ事前に送付する案内に教職実践開発専攻（専門職学位課程）の概要を同封している（資料 8-3-4）。また、教員採用試験のための雑誌に、教職実践開発専攻（専門職学位課程）の概要を示した広告掲載を行っている（資料 8-3-5）。

県内現職教員へのアプローチとしては、宮崎大学で実施する教員研修や免許状更新講習、みやざきフォーラム、授業力向上フォローアップ事業（教職大学院修了生の赴任先に本学教員が出向いて研究支援を行っている）等で広報を行っている（前掲資料 4-2-3）。その他、宮崎県教育委員会や県内全ての小・中・高及び特別支援学校へ募集要項を送付し、学内での進学説明会だけでなく、土曜日に宮崎大学サテライト・オフィス（宮崎市中心市街地）での進学説明会を実施している（資料 8-3-6）。平成 27 年度は、学内で 6 回（6/17、6/24、8/10、8/17、10/30、11/10）、サテライト・オフィスで 1 回（6/27）、3 校の他大学（宮崎国際大学、西南学院大学、南九州大学）で進学説明会を行った。また、入試を 4 次募集まで実施した。平成 28 年度は、学内で 3 回（6/21、7/19、8/17）、サテライト・オフィスで 2 回（6/18、7/9）、1 校の他大学（宮崎国際大学）で進学説明会を行った。

《必要な資料・データ等》

- 前掲資料 2-3-5：教職実践開発専攻案内パンフレット（別添）
- 前掲資料 2-3-6：他大学進学相談会ポスター（別添）
- 前掲資料 2-3-7：学内進学説明会ポスター（別添）
- 前掲資料 3-5-9：課題研究発表会実施要項（平成 27 年度）（別添）
- 前掲資料 4-2-1：みやざき教育フォーラム 2013、2014、2015 ちらし（別添）
- 前掲資料 4-2-3：授業力フォローアップ事業ニュースレター
- 資料 8-3-1：平成 27・28 年度教育フォーラム新聞記事（別添）
- 資料 8-3-2：教職実践開発専攻（専門職学位課程）に関わる事項  
平成 29 年度 キャンパスガイド（学生便覧）225 頁（別添）
- 資料 8-3-3：教職実践開発専攻（教職大学院）ウェブサイト（別添）  
<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kyoushoku/>
- 資料 8-3-4：保護者懇談会の開催について（ご案内）（別添）
- 資料 8-3-5：『教職課程』広告（雑誌広告）（別添）
- 資料 8-3-6：サテライト・オフィス進学説明会（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 教職実践開発専攻（専門職学位課程）の理念・目的・目標をはじめ、その他の活動状況などを積極的に公表しており、基準を達成していると判断できる。
  - 2) 本教職大学院では、ウェブサイトによる広報活動のほか、学内外での進学説明会、教職課程を設置している九州地区の大学への教職大学院案内パンフレットや学生募集要項の配布、保護者懇談会や教員研修における教職大学院の紹介など、様々な機会を通じて広く教育活動等の情報を提供している。
- 2 「長所として特記すべき事項」  
特になし。

## 基準領域 9 点検評価・FD

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 9-1 レベル I

○ 教育の状況等について点検評価し、その結果に基づいて改善・向上を図るための体制が整備され、取り組みが行われており、機能していること。

[基準に係る状況]

宮崎大学では、教員と事務職員が一体となった評価室を設置し（資料 9-1-1）、全学の点検・評価の業務を担っている。また各学部には評価担当の副学部長を配置し（資料 9-1-2）、この副学部長を中心に学部と研究科を一体的に点検・評価するとともに、教育学研究科長を委員長とする教育学研究科教職実践開発専攻評価委員会が、評価担当副学部長と連携して教職大学院の評価を実施している（資料 9-1-3）。本教職大学院では、全学の中期目標・計画委員会（資料 9-1-4）が策定した計画に沿って、部局として行った事業の実施状況を自己点検・評価し、評価担当副学部長が中心となって学部・研究科全体の報告としてまとめている。各部局からの実施報告及び自己点検の結果を各統括がまとめ、それを評価室で検証して各統括にフィードバックし、改善につなげている（資料 9-1-5）。

附属学校教育実習については、「学部・教職大学院の教育実習を充実し、実践的指導力を育成する」という全学の第 2 期中期計画（資料 9-1-6）に即して教育実習を実施し、教職大学院・附属学校教育実習運営委員会が学生の意見も聴取しながら点検・評価を行い（資料 9-1-7）、基準 8-1 でも取り上げたように専攻会議に改善案を提出している。さらに、専攻会議の案を教職大学院・附属学校教育実習連絡会議で検討し、管理職の承認を得て教育実習の進め方を改善したうえで実施している。

教職実践開発専攻ファカルティ・ディベロップメント委員会（以下「ファカルティ・ディベロップメント」は「FD」と表す）（資料 9-1-8）が、「学生による授業評価及び担当授業相互評価を充実する」という第 2 期中期計画（資料 9-1-6）に即して学生アンケートによる授業評価（資料 9-1-9）を実施し、授業評価を参考にした授業改善シートを研究者教員と実務家教員の両者の協議により授業毎に作成するとともに FD 研修会による全体協議を経て授業改善を図っている（資料 9-1-10、9-1-11）。さらに、学習達成度評価専門委員会は、修了予定の院生を対象に目標達成確認科目における学習履歴指導や課題研究指導に関するアンケートの結果を専攻会議に報告するとともに、外部評価者からなる学習達成度評価委員会の会議録を専攻会議に報告して担当教員全員が共有し、次年度の改善に専攻全体で取り組んでいる（資料 9-1-12）。院生を対象とする修了時アンケートについても、教職実践開発専攻評価委員会がとりまとめて研究科委員会に報告して共有した上で次年度に生かしている（資料 9-1-13）。また授業における評価方法の改善を目指す専攻会議での意見を経て、教科領域の科目を担当する研究者教員と実務家教員が連携して、授業力の向上をめざすルーブリック案を作成し、平成 28 年の共通必修科目「教科学習の構成と展開・評価と課題」において試行した。これについては、FD 研修会において、報告され、今後の本格的導入や他の授業でのルーブリック導入の可能性について、ルーブリック試行に参加した学生からの意見も踏まえつつ、研究者教員と実務家教員がそれぞれの観点から意見交換した（資料 9-1-14）。さらに、FD 研修会において、附属学校教育実習運営委員会によるアンケート調査の実施や学習達成度評価専門委員会によるアンケート調査結果について協議されるなど、授業と教育実習や達成度確認科目との連携を充実させ、理論と実践の往還を促進させる FD 活動のあり方についても協議が及んでいる。（資料 9-1-15）このような点検評価と改善の PDCA サイクルは、研究科長を中心に、研究科企画委員会などが企画を行い、カリキュラム委員会、学習達成度評価専門委員会、入試委員会、学生支援委員会などが実行し、評価委員会を中心とした各種委員会が実施する評価を専攻

会議で教員全員が共有した上で、専攻会議で改善に向けた方向性を決めてアクションを起こすという流れで進めている。(資料 9-1-16)

上記のように教育の状況等について従前より点検・評価を実施してきているが、教職大学院独自の恒常的・包括的評価体制を明示するために教育学研究科規程の一部改正を行った(資料 9-1-3)。この規程に基づき平成 28 年 2 月 23 日に、長崎大学教育学部長、宮崎市教育委員会学校教育課長ら 7 名の外部評価者を招き、外部評価委員会を開催した(資料 9-1-17)。また平成 29 年度にも外部評価委員会の開催を計画しており、教職大学院の教育活動等の改善が恒常的に行われるよう体制を整えている。自己点検評価や外部評価等の際に用いた情報や結果については、国立大学法人宮崎大学法人文書管理規則に則り、適切に保管している(資料 9-1-18)。

《必要な資料・データ等》

資料 9-1-1 : 宮崎大学評価室設置要項 (別添)

資料 9-1-2 : 国立大学法人宮崎大学基本規則 第 28 条 (別添)

資料 9-1-3 : 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻評価委員会規程 (別添)

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-8.pdf>

資料 9-1-4 : 国立大学法人宮崎大学中期目標・計画委員会規程 (別添)

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/2-1-86.pdf>

資料 9-1-5 : 評価室会議 (平成 28 年度第 5 回) 議事要旨 (別添)

資料 9-1-6 : 国立大学法人宮崎大学の中期目標を達成するための計画 (中期計画) (別添)

資料 9-1-7 : 平成 27 年度 第 1 回教職大学院・附属学校教育実習運営委員会 議事録 (別添)

資料 9-1-8 : 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻ファカルティ・ディベロップメント委員会規程 (別添)

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-10.pdf>

資料 9-1-9 : 学生による授業評価 (まとめ) (別添)

資料 9-1-10 : 前期 FD 研修会 (別添)

資料 9-1-11 : 2016 授業改善シート (別添)

資料 9-1-12 : 教職総合研究および課題研究発表会に関するアンケート報告 (別添)

資料 9-1-13 : 教育学研究科修了時アンケート集計報告 (別添)

資料 9-1-14 : 教職実践開発専攻(教職大学院)FD 研修会 (別添)

資料 9-1-15 : 平成 28 年度後期 FD 研修会会議録 (別添)

資料 9-1-16 : 教職大学院組織運営体制図 (別添)

資料 9-1-17 : 平成 27 年度 宮崎大学教育文化学部・教育学研究科外部評価委員会報告書 (別添)

資料 9-1-18 : 国立大学法人宮崎大学法人文書管理規則 (別添)

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/2-2-3.pdf>

(基準の達成状況についての自己評価 : A)

- 1) 全学の評価室による検証に加え、本教職実践開発専攻の各委員会や専攻会議での検討を経て、改善を実施する体制ができている。また、FD 研修会において、学生による授業評価をふまえた意見交換だけでなく、授業での試行結果を受けたルーブリック導入の可能性が協議されていることから、基準を十分に達成していると判断

できる。

2) 全学的な自己点検評価の他に、教育学研究科教職実践開発専攻評価委員会を設け、評価担当副学部長と連携して教職大学院の評価を実施している。附属学校教育実習については、全学の第2期中期計画を踏まえたうえで、教職大学院・附属学校教育実習運営委員会及び教職大学院・附属学校教育実習連絡会議が連携して実施し、常に改善を図る仕組みを構築している。また、教職実践開発専攻ファカルティ・ディベロップメント委員会は、学生アンケートによる授業評価を実施し、それをFD研修会で報告するなど、FD活動が常に改善に機能するようにしている。また、FD研修会において、学生による授業評価をふまえた意見交換だけでなく、授業での試行結果を受けたルーブリック導入の可能性が協議されている。学習達成度評価専門委員会は、修了予定の院生を対象に目標達成確認科目における学習履歴指導や課題研究指導に関するアンケートの実施と取りまとめを行い、その結果を専攻会議に報告するとともに、外部評価者からなる学習達成度評価委員会の会議録を専攻会議に報告して担当教員全員が共有し、専攻全体で改善する体制を整えている。

### 基準9-2 レベルI

○ 教職大学院の担当教員等に対する研修等、その資質の向上を図るための組織的な取り組みが適切に行われていること

[基準に係る状況]

開設時の平成20年度から年2回実施してきたFD研修会に加え、ワールドカフェによる院生・教員の対話形式でのFDワークショップ「教職大学院における学び方」を年2回実施している(資料9-2-1)。これは、研究者教員と実務家教員が、院生のニーズを直接的かつ対話的に知り、院生は教員の教育的な意図を知って、相互に影響を与え合いながらその後の教育や学修が効果的に変容する仕組みとなっている。入学直後である4月末は”大学院と学部では学び方はどう違うのか”について、基礎能力発展実習及びメンターシップ実習の前の7月末では”教職大学における教育実習”について、協議し、教職大学院の趣旨をふまえた学修及び教育を確認している。さらに、前期及び後期それぞれで開催されるFD研修会では、FDワークショップで把握した内容も参考にしながら、指導方法やカリキュラムの改善について協議している(資料9-2-2)。

教職大学院の授業は、基本的に複数教員で担当していることから、教育活動の改善は授業担当教員のグループ単位での取り組みとなる。具体的には、4つのコース教員が担当する必修授業を単位として、受講学生からのアンケート結果を踏まえて課題を見だし、次年度の授業への改善策を検討した「授業改善シート」を作成し、FD研修会に報告して教職大学院の担当教員全員が課題と改善策を共有する(前掲資料9-1-11)。中でも、教科領域コースでは、1科目につき1名の実務家教員と4名の研究者教員が毎時間授業に参加して共同で授業を実施しているため、授業ごとに話し合いを行いながら不断の改善を繰り返している。

また、近年のFD研修会においては、附属学校教育実習運営委員会によるアンケート調査の実施や学習達成度評価専門委員会によるアンケート調査結果について協議されるなど、授業と教育実習や達成度確認科目との連携を充実させ、理論と実践の往還を促進させるFD活動のあり方についても協議が及んでいる。教育実習のアンケート結果や学習達成度評価専門委員会のアンケート結果についての協議では、院生の指導について具体的に研究者教員と実務家教員が意見交換を行い、相互に実践的な知見と理論的な知見が交流して融合する場となっている(前掲資料9-1-14)。

《必要な資料・データ等》

前掲資料 9-1-11：2016 授業改善シート（別添）

前掲資料 9-1-14：教職実践開発専攻(教職大学院)FD 研修会（別添）

資料 9-2-1：平成 25 年度 FD ワークショップ（4 月分及び 7 月分）（別添）

資料 9-2-2：平成 27 年度 FD 研修会報告（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 年 2 回実施してきた FD 研修会に加え、院生・教員の対話形式での FD ワークショップを年 2 回実施するなど、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) 院生・教員の対話形式での FD ワークショップでは、学生の実態を把握する工夫を講じることで、学生のニーズや課題を踏まえながら、教職大学院担当教員の資質向上を図る FD 研修会に繋げている。また、近年の FD 活動は、授業に関わる評価・改善だけでなく、附属学校教育実習運営委員会や学習達成度評価専門委員会など、学生の学修を支援する複数の委員会活動と連携した活動へと発展しており、教員の資質の向上を図るための組織的な取り組みが適切に行われている。

## 2 「長所として特記すべき事項」

FD 委員会、学習達成度評価専門委員会、学習達成度評価委員会などの各種委員会が教育の状況を点検・評価して専攻会議に報告し、すべての専任教員が情報や問題意識を共有した上で、専攻会議の統括のもとで改善に向けて行動する体制が整っている。FD 活動については、教員参加による FD 研修会に加えて、院生・教員の対話形式での FD ワークショップを実施することにより、研究者教員と実務家教員は院生のニーズを直接的かつ対話的に知ること、また院生は教員の教育的な意図を知ること、相互に影響を与え合いながらその後の教育や学修が効果的に変容する仕組みを構築している。

**基準領域 10 教育委員会及び学校等との連携**

## 1 基準ごとの分析

**基準 10-1 レベル I**

○ 教職大学院の目的に照らし、教育委員会及び学校等と連携する体制が整備されていること。

[基準に係る状況]

宮崎大学教育文化学部と宮崎県教育委員会との間には平成 13 年度から連携協議会が設けられており、本学教職大学院の設立にも大きな役割を果たした(資料 10-1-1)。そして、平成 21 年度には教職大学院独自に宮崎大学教職大学院・宮崎県教育庁連携協議会を立ち上げた(前掲資料 2-3-3)。これまでに現職教員の派遣や修了生への処遇等について協議を重ね、教職大学院に派遣される現職教員は平成 25 年度 13 人、平成 26 年度 10 人、平成 27 年度 11 人、平成 28 年度 10 人と安定している(前掲資料 2-3-2)。また、この協議会による議論に基づき、大学院学生が教員採用試験に合格した場合に、大学院での修学継続を本人が希望すれば、「名簿登載による 2 年間の採用延期」が認められるようになった(資料 10-1-2、10-1-3)。

また、管理職による教職大学院・附属学校教育実習連絡会議(前掲資料 3-3-14)や教職大学院・連携協力校等教育実習連絡会議(前掲資料 3-3-15)を開催し、運営委員会において検討した改善事項を以後の教育実習に速やかに反映できる体制を整えている(資料 10-1-4)。

また、修了認定のための学習達成度の評価については、外部評価者として宮崎県教育委員会、宮崎市教育委員会及び連携協力校の代表が加わった教育研究科教職実践開発専攻学習達成度評価委員会を設置し、教職大学院教員による評価の妥当性について検証するという連携体制を整備している(前掲資料 3-5-10)。さらに基準 4-2、6-3 や 8-3 にも取り上げた教育フォーラムは、宮崎県との人事交流で派遣されている実務家教員を実行委員長として開催し(前掲資料 4-2-1)。宮崎県教育委員会側からは教育次長をはじめ 8 人(指導助言者 2 人、パネリスト 1 人を含む)、その他県内教育関係者 29 人(指導助言者 4 人、パネリスト 3 人を含む)の参加があった。

さらに平成 27 年度からは宮崎県教育庁学校政策課担当職員による宮崎県教育委員会派遣現職大学院生を対象とする面談が実施され、教職実践開発専攻長も同席している。この面談による聞き取り調査を通じて、教職大学院での学習の円滑化をはかるため、宮崎県教育委員会派遣現職大学院生の教育実習期間の勤務時間について変形労働時間制措置を講じるなど、県教職員服務に関する是正措置が行われた(資料 10-1-5)。

《必要な資料・データ等》

前掲資料 2-3-2：教職実践開発専攻入学者の状況

前掲資料 2-3-3：宮崎大学教職大学院・宮崎県教育庁連携協議会規約(別添)

前掲資料 3-3-14：宮崎大学教職大学院・附属学校教育実習連絡会議規程(別添)

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-20.pdf>

前掲資料 3-3-15：宮崎大学教職大学院・連携協力校等教育実習連絡会議規程(別添)

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-22.pdf>

前掲資料 3-5-10：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻学習達成度評価委員会規程(別添)

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/4-2-31.pdf>

前掲資料 4-2-1：みやざき教育フォーラム 2013、2014、2015、2016、2017(別添)

資料 10-1-1：宮崎大学教育学部・宮崎県教育庁連携協議会規約(別添)

資料 10-1-2：平成 20 年度 宮崎大学教育文化学部・宮崎県教育庁連携協議会 議事要約（別添）

資料 10-1-3：平成 29 年度 宮崎県公立学校教員採用選考試験実施要項（別添）

資料 10-1-4：教職大学院教育実習委員会関連組織図（別添）

資料 10-1-5：宮崎大学大学院教育学研究科派遣教員に対する面談の実施について（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 宮崎大学教育文化学部と宮崎県教育委員会との間の連携協議会及び宮崎大学教職大学院・宮崎県教育庁連携協議会が恒常的に機能しており、同組織での議論が教育活動等に活かされている。また、現職教員の派遣や修了生への処遇、教育実習や修了認定の内容・方法について協議を重ね、改善されていることから、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) 宮崎大学教育文化学部と宮崎県教育委員会との間の連携協議会及び宮崎大学教職大学院・宮崎県教育庁連携協議会が恒常的に機能している。この協議会での議論に基づき、大学院学生が教員採用試験に合格した場合に、大学院での修学継続を本人が希望すれば、「名簿登載による 2 年間の採用延期」が認められるようになった。教育実習に関しては、教職大学院・附属学校実習運営委員会及び教職大学院・連携協力校等教育実習運営委員会を設置している。また、管理職による教職大学院・附属学校教育実習連絡会議や教職大学院・連携協力校等教育実習連絡会議を開催し、運営委員会において検討した改善事項を教育実習に速やかに反映できる体制を整えている。修了認定のための学習達成度の評価については、外部評価者として宮崎県教育委員会、宮崎市教育委員会及び連携協力校の代表が加わり、教職大学院教員による評価の妥当性について検証するという連携の体制を整備している。このように、教育委員会及び学校等との連携を図るために、連携協議会や各種委員会を組織し、体制を整備している。この体制のもとで、現職教員の派遣や修了生への処遇、教育実習や修了認定の内容・方法について協議を重ねている。この中で、連携協力校実習における評価の観点について、従来、教育実習期間中だけでは一部評価の困難なものがあったが、直接対応する実習活動だけでなく、関連する活動も含め柔軟に評価する方向で合意を得た。

## 2 「長所として特記すべき事項」

宮崎大学教職大学院・宮崎県教育庁連携協議会が恒常的に機能し、この協議会での議論に基づき、大学院学生が教員採用試験に合格した場合に、大学院での修学継続を本人が希望すれば、「名簿登載による 2 年間の採用延期」が認められるようになった。宮崎県との人事交流によって派遣された実務家教員が、授業を担当するだけでなく、修了生及び在学生の学修成果を地域に発信するために開催した教育フォーラムの実行委員長を務めた。このフォーラムも含めた教職大学院の取り組みについては、宮崎県教育委員会学校政策課による大学訪問の際にも紹介し、その結果、当日は教育次長をはじめ多くの教育関係者が参加している。このように、連携協議会をはじめ多様な形態で、教育委員会や学校との連携を深めている。