

教職大学院認証評価
自己評価書

平成23年6月

奈良教育大学 大学院教育学研究科 教職開発専攻

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	設立の理念と目的	4
基準領域 2	入学者選抜等	9
基準領域 3	教育の課程と方法	16
基準領域 4	教育の成果・効果	32
基準領域 5	学生への支援体制	44
基準領域 6	教員組織等	48
基準領域 7	施設・設備等の教育環境	54
基準領域 8	管理運営等	56
基準領域 9	教育の質の向上と改善	60
基準領域 10	教育委員会及び学校等との連携	63

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：奈良教育大学大学院教育学研究科教職開発専攻

(2) 所在地：奈良県奈良市高畑町

(3) 学生数及び教員数（平成23年5月1日現在）

学生数 50人

教員数 14人（うち、実務家教員 6人）

2 特徴

本学は、平成20年（2007年）11月に師範学校創立以来120周年を迎え、教員養成系の単科大学として、これまで多くの教員を世に送り出してきた。小規模大学ながら、伝統と文化の背景を持つ奈良の地にあつて、「教職に対する高い使命感と指導力を併せ持つ教員の養成」を目指してきた。大学院教育学研究科教職開発専攻は、平成20年4月に設置された。

本専攻の第一の特徴は、本学独自のカリキュラム・フレームワークによって、高度専門職としての教員に求められる水準を明示した、アセスメント・ベースの教育課程を構築している点にある。具体的にいえば、専門性と実践力を兼ね備えた教員の養成を目ざして、学生自らが目標とする4つの教師像（資料Ⅱ－1－2）「1. 計画者・授業者としての教師」、「2. 教科の専門家としての教師」、「3. カウンセラーとしての教師」、「4. リーダー・調整役としての教師」の中から一つを定め、入学時に学生がカリキュラム・フレームワークに示された「資質能力目標」を自ら選択する。そして、学生集団（コーホート）と大学院教員集団とが目指すべき方向性を共有し、協働的な学びを実現するシステムを構築した点にある。その際、有効となるのが電子ポートフォリオによる学びの記録とそれを用いた学びの共有である。なお、ここに示した「4つの教師像」は、平成20-22年度の取組みを踏まえ、平成23年度からは3つの教師像（資料Ⅱ－1－3）「1. 授業・教科指導の専門家としての教師」、「2. 生徒指導・カウンセリングの専門家としての教師」、「3. スクール・リーダーとしての教師」に整理・統合している。本自己評価書は、平成20-22年度の実績を中心に作成したため、「4つの教師像」に基づく自己評価を行った。

本専攻の第二の特徴は、大学と学校がよきパートナーとなつて、現在の学校教育が抱える問題を共有し、学生同士が大学教員を媒介に、協働で学んでいくという新たな実践知の共同体を形成している点にある。そのため、地域の連携協力校を核とする「学校における実習（本学では『学校実践』と呼んでいる）」を重視し、学生が主体になつて大学教員とチームを組んで学校で実践研究を行なうという新しい指導システムを導入している。教育委員会の支援のもと、県内の小中学校と連携を行っている。

このように、学生は明確な目的意識を持って、教育の理論と実践を往還し主体的に学ぶことにより、教育実践力のある教員へと育っている。ここに、本専攻の特徴がある。

II 教職大学院の目的

学校教育における複雑かつ高度な課題解決に向け、個人および組織として取り組むことができる中核的指導的な教員（スクール・リーダー）や有能で実践経験豊かな新人教員を養成することは、重要な今日的課題である。この視点から、本学教職大学院は、「高度専門職業人育成」を理念とし、以下2点を専攻の目的とした。

資料Ⅱ－1－1 教職開発専攻設置の目的

A. 学校教育における諸問題を組織的に解決できる力量をつける。

複雑な教育諸問題に対して、個々の教師によってだけでなく教師集団としても解決に向けて取り組めるような“教育実践力”のある人材を輩出する。とりわけ、計画者・授業者やリーダー・調整者としての教師の力量が必要である。

B. 教科指導と生徒指導を一体化させて個に応じた指導ができる力量をつける。

子どもの特性に応じて教科指導と生徒指導を一体化させ、子どもが教師を信頼し、意欲的に学び続けるようにする“教育実践力”のある人材を輩出する。とりわけ、教科の専門家、カウンセラーとしての力量が必要である。

【出典：奈良教育大学大学院教育学研究科教職開発専攻設置計画書「7 設置の趣旨等を記載した書類」p.2】

そこで、本学教職大学院では、本学教職大学院の理念及び目的を達成するために、養成する人材像として4つの教師像を設定し、学生が「目標とする教師像」に到達するために必要となる資質能力の発展過程をカリキュラム・フレームワークで示した。これによって、教員は授業ごとに「目標とする教師像」に対応する資質能力規準の目標を定める。そして、学生はその授業で何を獲得すべきかを構想し、同時に教員は獲得させるべき責任を明確に認識することで、教職大学院修了時までには到達すべき「教育実践力」を保証するという新たな教員養成を目指している。ここで、養成しようとする教師像（平成20－22年度の「4つの教師像」と、参考として平成23年度以降の「3つの教師像」）の具体的な事項を挙げる。（資料Ⅱ－1－2、Ⅱ－1－3）

資料Ⅱ－1－2 平成20－22年度の「4つの教師像」

○プロフェッショナルとしての教師

将来管理職となる者も含め、学年、学校単位や地域単位の教員組織・集団の中で、中核的・指導的な役割を果たすことが期待されます。

本大学院では、次のような教師像をイメージしています。

1. 計画者・授業者としての教師

- ・課題の解決・達成に向けた多様な授業（教育）戦略を立て、評価することのできる教師。
- ・学級経営や生徒指導を根底にした授業改善に取り組むことのできる教師。
- ・自分の授業を分析的に考察し、その改善を図ることのできる教師。

2. 教科の専門家としての教師

- ・専門的な知識、技能等を実践の場で多面的に生かすことのできる教師。
- ・教科の面白さ、楽しさ、有用性を伝えることのできる教師。

3. カウンセラーとしての教師

- ・生徒理解、学力評価、生徒指導の多様な方法を知っており、生かすことのできる教師。
- ・カウンセリングマインドをもって、教育相談など実践の場に生かすことのできる教師。

4. リーダー・調整役としての教師

- ・生徒・保護者、同僚にも自分の指導の方針について分かりやすく説明できる教師。
- ・学校教育の改革推進、調査研究推進にかかわって、教職員のリーダーになれる教師。

【出典：「奈良教育大学教職大学院案内パンフレット」2008年6月発行、p.6】

<参考>

資料Ⅱ-1-3 平成23年度以降の「3つの教師像」

○プロフェッショナルとしての教師

将来管理職となる者も含め、学年、学校単位や地域単位の教員組織・集団の中で、中核的・指導的な役割を果たすことが期待されます。

本大学院では、次のような教師像をイメージしています。

1. 「授業・教科指導の専門家」としての教師

- ・学級経営や生徒指導を踏まえて多様な授業（教育）方略を立て、評価し、授業改善に取り組むことのできる教師。
- ・専門的な知識、技能等を実践の場で多面的に生かし、教科の面白さや有用性を伝えることのできる教師。

2. 「生徒指導・カウンセリングの専門家」としての教師

- ・生徒理解、生徒指導の多様な方法を知っており、実践の場に活かすことのできる教師。
- ・カウンセリング、キャリアカウンセリングに関する知見を活かして、児童生徒・保護者、同僚に支援できる教師。

3. 「スクール・リーダー」としての教師

- ・児童生徒・保護者、同僚にも自分の指導の方針についてわかりやすく説明できる教師。
- ・学校教育の改革推進、調査研究推進にかかわって、教職員のリーダーになれる教師。

【出典：「奈良教育大学教職大学院案内パンフレット」2010年6月発行、p.6】

Ⅲ 基準ごとの自己評価

基準領域 1 設立の理念と目的

1 基準ごとの分析

基準 1-1 A

○ 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]

本学の大学院教育学研究科の設置の目的は、国立大学法人奈良教育大学の学則第 20 条において明確に定めている。(資料 1-1-A)

資料 1-1-A 国立大学法人奈良教育大学学則第 20 条

(大学院)

第 20 条 本学に、広く教育諸科学を研究し、教育実践に関する科学的研究を深めることによって、豊かな人間性と高度の専門的教養を備え、教育の理論と実践に関する優れた能力を有する教員及び教育者を養成するため、大学院教育学研究科を置く。

そして、本学教職開発専攻（教職大学院）の設置の理念及び目的については、学校教育法第 99 条第 2 項、専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項等に基づき、「設置計画書①設置の趣旨等」において、次のように明確に定めている。(資料 1-1-B)

資料 1-1-B 教職開発専攻設置の目的

「教員の養成又は研修のための教育」（専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項、中央教育審議会『今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）』平成 18 年 7 月 11 日）に述べられているように、学校教育における複雑かつ高度な課題解決に向けて、個人としてだけでなく組織としても取り組むことができる中核的指導的な教員（スクール・リーダー）や有能で実践経験豊かな新人教員を養成することは、極めて重要な今日的課題である。そこで「高度専門職業人育成」を理念として、以下 2 点を、専攻の目的として設置された。

A. 学校教育における諸問題を組織的に解決できる力量をつける。

複雑な教育諸問題に対して、個々の教師によってだけでなく教師集団としても解決に向けて取り組めるような“教育実践力”のある人材を輩出する。とりわけ、計画者・授業者やリーダー・調整者としての教師の力量が必要である。

B. 教科指導と生徒指導を一体化させて個に応じた指導ができる力量をつける。

子どもの特性に応じて教科指導と生徒指導を一体化させ、子どもが教師を信頼し、意欲的に学び続けるようにする“教育実践力”のある人材を輩出する。とりわけ、教科の専門家、カウンセラーとしての力量が必要である。

【出典：奈良教育大学大学院教育学研究科教職開発専攻設置計画書「7 設置の趣旨等を記載した書類」p.2】

さらに、教職大学院のホームページにおいては、「教職大学院がめざすもの」と題して、平成 18 年 7 月の中央教育審議会答申『今後の教員養成・免許制度の在り方について』を引用して、「高度専門職業人」の養成を目指した教職大学院の設置目的（資料 1-1-B の A と B）を明記している。また、「入学受入方針（アドミッションポリシー）」の中で求める人材像を「教職に関するより実践的な専門性を培い、高度な実践力を身につけたいという目的を持つ現職教員」、「学部・大学院出身者で、教職に関心があり、より実践的な専門性を培い、教職に関す

る高度な実践力を身につけたいという目的を持つ人」であると明確に示している。

《必要な資料・データ等》

別添資料 1-1 ①

奈良教育大学教職大学院ホームページ「教職大学院がめざすもの」

(<http://www.nara-edu.ac.jp/PDS/what/index.html>)

別添資料 1-1 ②

奈良教育大学教職大学院ホームページ「入学受入方針（アドミッションポリシー）」

(<http://www.nara-edu.ac.jp/PDS/admission/index.html>)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

本教職大学院の設立理念及び目的は、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 項等に基づき、明確に定められている。また、養成する人材像を既設の大学院修士課程とは明確に区別し、入学受入方針等で明示している。そして、ウェブサイトにおいても「教職大学院がめざすもの」を示している。

以上から、基準を十分達成していると判断できる。

2) 評価上特に記述すべき点

特になし

基準 1-2 A

○ 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]

本専攻の教育目的は、資料Ⅱ-1-1（本自己評価書の p.2）のとおりである。

また、養成しようとする教師像については、資料 1-2-A に示す。

資料 1-2-A 「4つの教師像」

○ プロフェッショナルとしての教師

将来管理職となる者も含め、学年、学校単位や地域単位の教員組織・集団の中で、中核的・指導的な役割を果たすことが期待されます。

本大学院では、次のような教師像をイメージして、大学院生にこれらの教師像から深めたいものを一つ選択し、目標として示された資質能力を備えた教員を養成します。

1. 計画者・授業者としての教師

課題の解決・達成に向けた多様な授業（教育）戦略を立て、評価することのできる教師。

学級経営や生徒指導を根拠にした授業改善に取り組むことのできる教師。

自分の授業を分析的に考察し、その改善を図ることのできる教師。

2. 教科の専門家としての教師

専門的な知識、技能等を実践の場で多面的に生かすことのできる教師。

教科の面白さ、楽しさ、有用性を伝えることのできる教師。

3. カウンセラーとしての教師

生徒理解、学力評価、生徒指導の多様な方法を知っており、生かすことのできる教師。
 カウンセリングマインドをもって、教育相談など実践の場に生かすことのできる教師。

4. リーダー・調整役としての教師

生徒・保護者、同僚にも自分の指導の方針について分かりやすく説明できる教師。
 学校教育の改革推進、調査研究推進にかかわって、教職員のリーダーになれる教師。

【出典：「奈良教育大学教職大学院案内パンフレット」2008年6月発行、p.6】

この明確に示された目指す人材像に従って、本専攻では独自にカリキュラム・フレームワーク(基準3-1, p.16参照)及びアセスメント・ガイドブック(資料1-2-B)を整備している。そこでそれぞれの「教師像」に至るために必要な資質・能力を示すと共に、具体的に修得すべき科目を示している。

資料1-2-B アセスメント・ガイドブックの構成

本ガイドブックは、以下のような構成から作られています。

1. 教職大学院での科目履修・研究活動における目標の設定について
2. 教職大学院での履修のスケジュールと履修方法
3. 各科目での履修の評価について；アセスメント・ガイドブックの活用方法
4. 各科目での評価指標
5. 院生に求められていることとその役割
6. 大学院の指導教員（スーパーバイザー）の役割
7. 連携協力校の指導教員（メンター・ティーチャー）の役割
8. 科目履修と研究活動の支援ツールについて
 - (1). 授業ごとのポートフォリオの活用方法
 - (2). ディスカッションボードの活用方法
 - (3). 学期ごとのポートフォリオの利用方法

【出典：『奈良教育大学教職大学院 アセスメント・ガイドブック』第2版「はじめに」より抜粋】

なお、上記、資料1-2-Bに挙げられている「4. 各科目での評価指標」の内容の一部を別添資料1-2①に、「8. (1) 授業ごとのポートフォリオの活用方法」の内容の一部を別添資料1-2②に、また、「8. (3) 学期ごとのポートフォリオの利用方法」の内容の一部を別添資料1-2③にそれぞれ示した。

本学は、大学院教育学研究科に修士課程と専門職学位課程（教職大学院）の2課程を置き、修士課程には学校教育専攻と教科教育専攻の2専攻を、専門職学位課程には教職開発専攻の1専攻を置いている。

教職開発専攻においては「理論と実践の往還」と称されるように、大学と学校がよきパートナーとなって、現在の学校教育が抱える問題を共有し、学生同士が大学教員を媒介に、協働で学んでいく新たな”実践知”の共同体を形成している点が修士課程には無い特色である。そのため、地域の連携協力校を核とする「学校における実習（本学では『学校実践』と呼んでいる）」を重視し、学生が主体になって大学教員とチームを組んで学校で実践研究を行う新しい指導システムを導入している。2年間で合計12週間（360時間）の実習を実施していくために、教育委員会の支援のもと、県内の小中学校と連携を行っている。

このように、学生が明確な目的意識を持って、教育の理論と実践との往還を行いながら主体的に学ぶことによ

り、教育実践力のある教員へと育てている。ここに、本専攻の特徴がある。

別添資料 1-2 ④～⑧に示すとおり、本学教職大学院の人材養成の目的と授業科目は、修士課程とは明確に区別されている。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料 1-2 ① アセスメントガイドブック（各科目ごと）
- 別添資料 1-2 ② 授業ごとのポートフォリオ
- 別添資料 1-2 ③ 学期ごとのポートフォリオ
- 別添資料 1-2 ④ 「入学者受入方針」冒頭（『教育学研究科学生募集要項』 p.1）
- 別添資料 1-2 ⑤ 「教職開発専攻開設授業科目一覧」（『2010 年教職大学院学生便覧』 p.3）
- 別添資料 1-2 ⑥ 「修士課程について 専攻・専修の概要」（『教育学研究科案内パンフレット』 p.8）
- 別添資料 1-2 ⑦ 教育学研究科の「入学者受入方針」を掲載した本学ウェブサイトの抜粋
- 別添資料 1-2 ⑧ 「修士課程開設授業科目」（『2010 年大学院学生便覧』 pp. 7-18）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

本専攻における人材養成の目的は、「4つの教師像」として明確に示されている。また、それを基に修得すべき知識・能力が、本専攻独自のカリキュラム・フレームワーク及びアセスメント・ガイドブックに詳細に明示されており、既設の大学院修士課程とは適切に区別されている。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) 評価上で特に記述すべき点

本専攻では、目指す4つの教師像を明示しつつ、独自に開発したカリキュラム・フレームワーク及びアセスメント・ガイドブックを整備し、それぞれの教師像に至るために必要な資質・能力を明確に示している。

基準 1-3 A

○ 当該教職大学院の理念・目的を公表し、周知に努めていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の理念・目的は、教職大学院のパンフレット（別添資料 1-3 ①）やホームページ（別添資料 1-1 ②）、教職大学院学生便覧（別添資料 1-3 ②）等において広く周知・公表しており、入学説明会などでも広報している（別添資料 1-3 ③）。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料 1-3 ① 「育成される資質・能力」（『教職大学院パンフレット（2010）』 p.2）
- 別添資料 1-3 ② 「教育目的及び養成する人材像」（『2010 年教職大学院学生便覧』 p.2）
- 別添資料 1-3 ③ 平成 20～22 年度 公表・周知の状況が把握できる資料「教職大学院入試に関する学生確保の方策について」

(基準の達成についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

当該の理念及び目的、また教育課程編成に関する方針や教育方法等に関して、パンフレットやホームページ等の複数の手段を使って公表・周知している。加えて、入試説明会等でも、教育活動の展開、達成状況、各種の成果等を公表している。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) 評価上で特に記述すべき点

大学院に関する問い合わせや入学希望者からは、「ホームページ記載の内容を見て」との反応が多い。特に、入学者選抜の面接時において、当「ホームページ」の内容に魅かれて受験を決意したとの声が多く寄せられていることを特記したい。

2 「長所として特記すべき事項」

教職大学院設立の理念と目的を広く社会に公表するために、以下の取組を行っている。

- (1) 教職大学院が開設された平成20年度には、12月20日に講演会「高畑アカデミーサロン：あなたの話はなぜ「通じない」のかー思いが通じるコミュニケーションレッスン」を開催し、同12月23日には開設記念講演会「悲鳴をあげる学校ー親の“イチャモン”から“結びあい”へ」を開催した。その中で、教職大学院設置に至る経緯、教職大学院の理念・目的を詳しく説明した。
- (2) 平成21年度には、7月1日にシンポジウム「教職大学院での学び」、同12月23日に講演会「高畑アカデミーサロン：日航客室乗務員によるマナー講座（その1）」、翌1月11日に講演会「高畑アカデミーサロン：日航客室乗務員によるマナー講座（その2）」、2月11日に「演劇及び演技力・演出力向上講座」を開催し、その中で、本学教職大学院の理念・目的を詳しく説明した。

基準領域2 入学者選抜等

1 基準ごとの分析

基準2-1 A

- 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、公表されていること。

[基準に係る状況]

本学教職大学院では、人材養成の目的に応じたアドミッション・ポリシーを明確に定め、公表・周知し、それに基づく適切な学生の受入に努めている。本学教職大学院のアドミッション・ポリシーは次のとおりである。

資料2-1-A アドミッション・ポリシー

入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）

専門職学位課程 [教職大学院]

○教職開発専攻

- ・教職に関するより実践的な専門性を培い、高度な実践力を身につけたいという目的を持つ現職教員
- ・学部・大学院出身者で、教職に関心があり、より実践的な専門性を培い、教職に関する高度な実践力を身につけたいという目的を持つ人

【出典：別添資料1-2④ 平成23年度教育学研究科学生募集要項p.1】

アドミッション・ポリシーの具体的な周知方法は、教職大学院のホームページへの掲載（別添資料1-1②参照、<http://www.nara-edu.ac.jp/PDS/admission/index.html>）の他、教職大学院学生募集要項に掲載し、それを文部科学省(1部)、国立教育大学(10部)、近隣府県公立大学(11部)、近隣府県私立大学(99部)、奈良県内市町村教育委員会(40部)、近隣府県教育委員会(10部)等の諸機関に配布し、周知を図っている（別添資料2-1①）。また、入学希望者には、教職大学院入試説明会や個別相談等を実施し、アドミッション・ポリシーの説明を行っている。参考として平成23年度入試相談会・個別相談会の参加状況を資料2-1-Bに示す。

資料2-1-B 平成23年度 入試相談会・個別相談会参加状況

平成23年度 入試説明会・個別相談会参加状況

(1) 第1次募集に向けて(入試日：9月5日)

① 第1次入試説明会（修士課程、専門職学位課程）

平成22年6月26日(土) 13:30～15:30（参加者11名）

② 個別相談会

平成22年7月31日(土) 17:00～19:00（参加者6名）

平成22年8月11日(土) 15:00～16:30（参加者2名）

(2) 第2次募集に向けて(入試日：2月13日)

① 個別相談会

平成22年10月30日(土) 13:00～15:00（参加者7名）

平成22年11月10日(土) 14:30～15:00（参加者20名）

② 個別相談会（電話、メールによる）

平成22年11月11日(木)～平成23年2月2日(水) 10:30～17:00（3件）

(3) 第3次募集にむけて(入試日：3月20日)

① 個別相談会（電話、メールによる）

平成23年2月28日(月)～3月9日(水) 10:30～17:00（2件）

【出典：別添資料1-3③ 教職大学院入試に関する学生確保の方策について】

《必要な資料・データ等》

別添資料 2-1 ① 教育学研究科学生募集要項配布部数

(基準の達成についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

本学教職大学院では、アドミッション・ポリシーを明確に定め、本学ホームページ上に掲載するとともに、大学院教育学研究科案内や教育学研究科学生募集要項等にも明示している。これらの案内や募集要項は、国立教育大学や近隣府県公立・市立大学、近隣府県市教育委員会等へ配布している。特に、入学希望者には、入試説明会や個人相談会の場や、電話やメール等の問合せ時にアドミッション・ポリシーを丁寧に説明している。

2) 評価上で特に記述すべき点

アドミッション・ポリシーの周知を図るため、教職大学院が独自に開催する個別相談会で教職大学院専任教員が入学希望者個々に説明をしている。また、一般選抜や社会人特別選抜では、実技試験の終了後に志願者の入学意図を聴取することによって、アドミッション・ポリシーとの齟齬が生じてないかを確認している。

基準 2-2 A

○ 教育理念及び目的に照らして、公平性、平等性、開放性が確保され、適切な学生の受け入れが実施されていること。

[基準に係る状況]

(1) 入学者選抜の方法と審査基準

入学者選抜は、アドミッション・ポリシーに基づき、入学希望者の学習履歴やキャリアに応じて一般選抜、現職教員特別選抜、社会人特別選抜の3方法の選抜により公平性、平等性、開放性を確保し、適切な学生の受入れを実施している。(別添資料 2-2 ①)

選抜方法は、提出書類の審査および各選抜ごとに指定された学力検査の結果を総合して行っている。学力検査のそれぞれの概要は、①筆記試験－与えられた課題等について論述する小論文、②口述試験－与えられたテーマについてのグループ討論と試問(集団面接)、③実技試験(模擬授業)－与えられた題材についての模擬授業、④実技試験(プレゼンテーション)－与えられたテーマについての口頭発表で構成されている(別添資料 2-2 ②)。選抜の方法は、大学ホームページや教職大学院案内及び入学者選抜要項に掲載するとともに、過去の入学試験問題を入試課が保管している。閲覧希望者には、入試課の窓口において公開している。このように大学のホームページや教職大学院のホームページにて、入学試験情報を広く公開するとともに、入学希望者からの個々の問い合わせ等については、入試課と連携を図りながら組織的に対応し、情報提供の公平性、平等性の確保を図っている。

学力検査の審査は、「選抜の審査基準(評価観点)」を明確に定め、それに基づいて適正に行っている。なお、この審査基準は公開していない。

(2) 入学者選抜の実施体制

教職大学院の入学者選抜試験の組織の編成や実施の方法は、国立大学法人奈良教育大学入試室要項(資料 2-2-A)、奈良教育大学入学試験委員会規則(資料 2-2-B)に基づいている。

入学試験は、教職大学院会議構成員全員で臨み、綿密な入試工程表に基づき、公正に実施している(資料 2-2-C)。

資料2-2-A 国立大学法人奈良教育大学入試室要項（第2条、3条）

（任務）

第2条 入試室は、次に掲げる事項に関し、資料の収集及び分析、企画及び立案を行い、執行する。

- 一 入試の中期的な計画に関すること。
- 二 入試の動向に関すること。
- 三 入試に関する問題点の整理に関すること。
- 四 入試の選抜の調査、分析に関すること。
- 五 入試の選抜方法の改善に関すること。
- 六 入試後の成績等の調査及び研究に関すること。
- 七 入試広報に関すること。
- 八 受験生、保護者等への情報提供に関すること。
- 九 その他、入試に関する重要事項

（組織）

第3条 入試室は、次の各号に掲げる室員をもって組織する。

- 一 理事（教育担当）
- 二 学長補佐（入試担当）
- 三 学長が指名する教員 3人
- 四 事務局長
- 五 入試課長
- 六 学長が指名する事務職員 若干名

2 前項第三号及び第六号の室員は、学長が委嘱する。

資料2-2-B 奈良教育大学入学試験委員会規則（第2条、3条）

（審議事項）

第2条 委員会は、入学試験に関する次の各号に掲げる事項について審議する。

- 一 学生の募集に関すること。
- 二 入学試験（大学入試センター試験を含む。）の実施に関すること。
- 三 入学試験の選抜方法に関すること。
- 四 その他入学試験に関し必要なこと。

（組織）

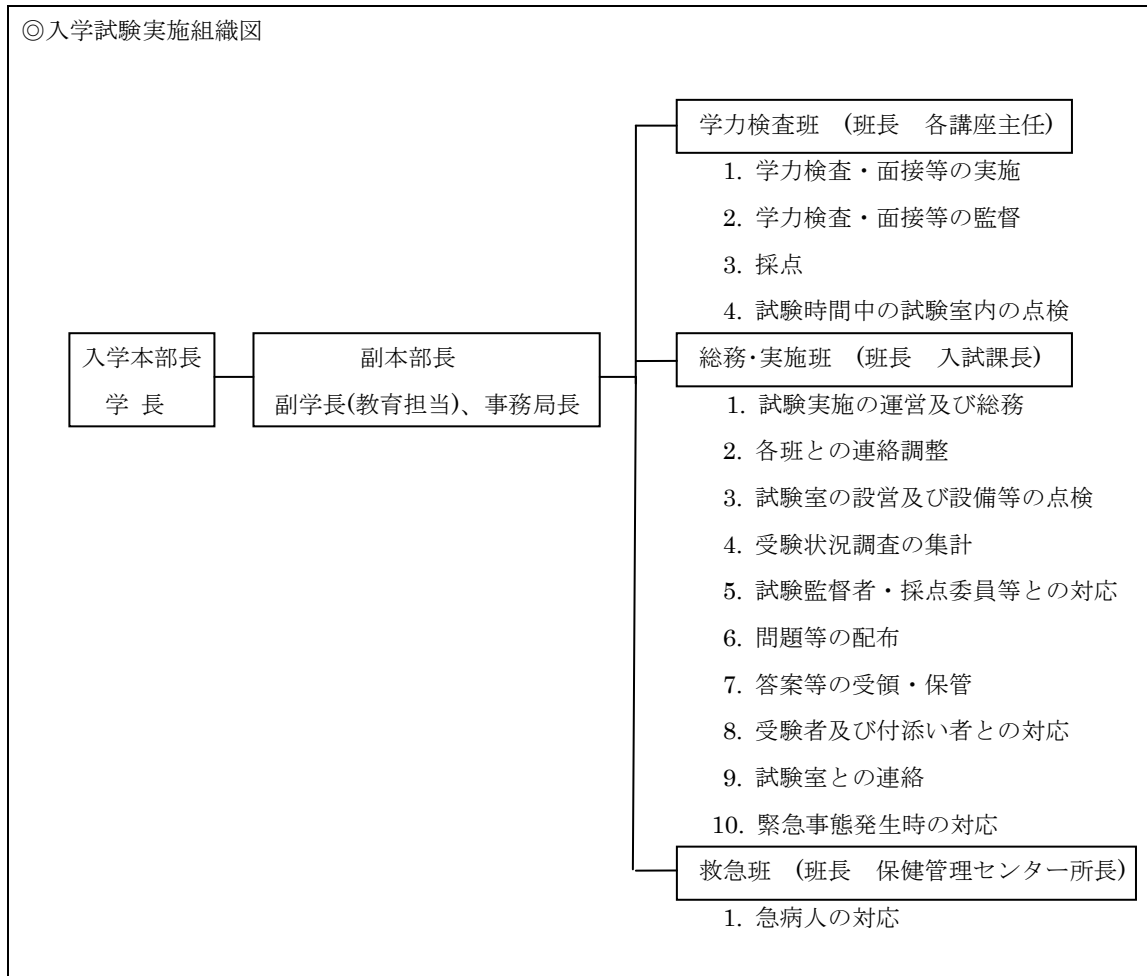
第3条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- 一 副学長（教育担当）
- 二 教授会において連出された者 4人
- 三 入試課長
- 四 学長が指名する者 若干名

2 学長補佐（入試担当）は、必要に応じ委員会に出席するものとする。

3 前1項第二号及び第四号の委員は、学長が委嘱する。

資料2-2-C 平成22年度 大学院教育学研究科（修士課程・専門職学位課程）入学試験の実施組織図



《必要な資料・データ等》

別添資料2-2① 大学院教育学研究科学生募集要項 「3.出願資格」 pp.17-18、「5.出願手続き(1) 出願書類」 pp.19-20

別添資料2-2② 大学院教育学研究科学生募集要項 「7.選抜方法」 pp.21-22

(基準の達成についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

入学志願者の学習履歴や実務経験を的確に判断するために、選抜方式を一般選抜、現職教員選抜、社会人選抜とし、学力検査（筆記試験、口述試験、実技試験）もそれぞれの選抜方式に応じた方法で実施している。また、公表はしていないが、アドミッション・ポリシーに基づいた「審査基準に関する申し合わせ」を定め、公正な入試選抜を行っている。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) 評価上で特に記述すべき点

特になし。

基準 2-3 A

○ 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]

実入学者数は、入学定員（20名）と比較して概ね適正であった。平成20年度の第1次募集では、志願者数26名に対して合格者数19名であったが、2名が入学を辞退したため、入学者数は17名であった。入学定員に達しなかったため、第2次募集を行った。2次募集では、志願者数12名に対して合格者数は6名で全員が入学したため、入学者総数は23名になった。現職教員（奈良県派遣5名、附属学校2名、他府県2名）の受験者数が最も多く、全員が合格している。

平成21年度の第1次募集では、志願者数18名に対して合格者数13名であったが、3名が入学を辞退したため、入学者数は10名であった。平成20年度と比較して志願者数、入学者数とも大幅に減少したため、第2次及び第3次募集を行うと共に、一段の広報に努めた（資料2-3-A）。第2次募集では、志願者数10名に対して合格者数は9名で全員が入学した。第3次募集では、志願者数2名に対して合格者数は2名で全員が入学したため、入学者総数は21名になった。

資料2-3-A 平成21年度 学生確保の方策

(1) 第2次募集に向けて

① 個別相談会

平成20年11月5日、平成20年11月19日

② 講演会後の入試説明会

平成20年12月20日 高畑アカデミーサロン講演会後に入試説明会(個別相談会含む)

平成20年12月23日 教職大学院開設記念講演会後に入試説明会(個別相談会含む)

③ 県内の公立学校及び近隣の大学へ「入試説明会」実施を広報。

- ・各市町村の校長会等を中心に教職大学院案内を配布
- ・下記の近隣大学へ専任教員が出向いて要請。

奈良女子大学、奈良県立大学、帝塚山大学、天理大学、奈良大学、奈良産業大学、大阪樟蔭女子大学、奈良先端科学技術大学院大学、畿央大学、近畿大学農学部、龍谷大学、皇學館大学、四天王寺国際大学

④ 近鉄大和西大寺駅構内への2次入試案内ポスター掲示

(2) 第3次募集にむけて

個別相談会:平成21年2月23日～3月5日

【出典：別添資料1-3③ 「教職大学院入試に関する学生確保の方策について」】

平成22年度は、上記の平成21年度入試の実績を踏まえ、第1次選抜試験の実施前から学生確保の方策を検討した（資料2-3-B）。

資料2-3-B 平成22年度 学生確保の方策

(1) 第1次募集に向けて

① 個別相談会

選抜試験までに電話・メールによる個別相談を継続的に実施。

② 講演会後の入試説明会

平成21年7月1日 教職大学院主催シンポジウム後に入試説明会(個別相談会含む)

<p>③ 県内私立大学で入試説明会 平成 21 年 6 月 18 日 畿央大学</p> <p>(2) 第 2 次募集に向けて</p> <p>① 第 2 次募集入試説明会 平成 21 年 11 月 12 日(木)</p> <p>② 個別相談会 選抜試験までに電話・メールによる個別相談を継続的に実施。</p> <p>③ 講演会及び入試相談会の実施 平成 21 年 12 月 23 日 高畑アカデミーサロン講演会後に入試説明会(個別相談会含む) 平成 22 年 1 月 11 日 高畑アカデミーサロン講演会後に入試説明会(個別相談会含む) 平成 23 年 2 月 11 日 観劇及び演技力・演出力向上講座後に入試説明会(個別相談会含む)</p> <p>④ 教職大学院第 2 次入試案内要項を県内外各大学・高等学校に配布</p> <p>(3) 第 3 次募集にむけて 個別相談会:平成 21 年 2 月 23 日～3 月 5 日</p>

【出典：別添資料 1－3③ 「教職大学院入試に関する学生確保の方策について」】

平成 22 年度の第 1 次募集では、志願者数 20 名に対して合格者数 17 名であったが、8 名が入学を辞退したため、入学者数は 9 名であった。平成 21 年度と比較して入学辞退者が増えたのは、実技試験後に行った個人面接から判断すると、複数の教職大学院に合格した志願者が他大学の教職大学院に進学したことや各府県の教員採用試験の合格者が増加したこと等が原因であると考えられる。第 1 次募集での入学者数が少なかったため、第 2 次募集及び第 3 次募集を行った。第 2 次募集では、志願者数 13 名に対して合格者数は 10 名で、入学者数は 9 名であった。第 3 次募集では、志願者数 2 名に対して合格者数は 1 名であったため、結果として、入学者総数は 19 名となり、入学定員を 1 名下回った。

平成 23 年度は、平成 22 年度の第 1 次試験で多くの入学辞退者が出たために、年間を通して入試説明会や個別相談会の回数を増やした。また、過去に受験実績のある大学に、第 1 次と第 2 次選抜試験の前に本教職大学院の教員が出向き入試広報を行った。第 2 次試験では、入学生募集ポスターを作成し、乗降客の多い私鉄駅構内に掲示した(資料 2－3－C)。第 1 次募集では、志願者数 18 名に対して合格者数 15 名であったが、8 名が入学を辞退したため、入学者数は 7 名であった。第 1 次募集での入学者数が少なかったため、第 2 次募集及び第 3 次募集を行った。第 2 次募集では、志願者数 16 名に対して合格者数は 14 名で、入学者数は 12 名であった。第 3 次募集では、志願者数 1 名に対して合格者数は 1 名であったため、入学者総数は 20 名の定員どおりになった。

資料 2－3－C 平成 23 年度 学生確保の方策

<p>(1) 第 1 次募集に向けて</p> <p>① 個別相談会 選抜試験までに電話・メールによる個別相談を継続的に実施</p> <p>② 教職大学院独自の第 1 次入試説明会(個別相談会含む)の実施 平成 22 年 7 月 31 日、平成 22 年 8 月 11 日</p> <p>③ 過去 2 年間において入試実績のある下記の大学へ専任教員が出向いて入試広報を行う。 奈良大学、帝塚山大学、天理大学、畿央大学、近畿大学、大阪経済法科大学、摂南大学、関西外国語大学、龍谷大学、京都女子大学、同志社女子大学、立命館大学、京都産業大学、大谷大学、佛</p>
--

教大学、奈良女子大学、大阪教育大学

(2) 第2次募集に向けて

① 教職大学院独自の第2次入試説明会(個別相談会含む)の実施

平成22年10月30日、平成22年11月10日(学部生対象)

② 個別相談会の実施

選抜試験までに電話・メールによる個別相談を継続的に実施

③ 第1次募集時に訪問し、入試実績のあった大学へ専任教員が再度出向き入試広報を行う

奈良大学、帝塚山大学、天理大学、畿央大学、近畿大学、大阪経済法科大学、摂南大学、関西外国語大学、龍谷大学、京都女子大学、同志社女子大学、立命館大学、京都産業大学、大谷大学、佛教大学、奈良女子大学、大阪教育大学、皇學館大学

④ 第2次募集のポスターを作成し、大学構内の他、近鉄奈良駅、西大寺駅、八木駅構内に掲示

(3) 第3次募集にむけて

個別相談会：平成23年2月28日～3月9日

【出典：別添資料1-3③ 「教職大学院入試に関する学生確保の方策について」】

ところで、奈良県教育委員会派遣の現職教員数は、平成20～22年度はそれぞれ5名であったが、平成23年度は3名となった。これは奈良県教育委員会の事情によるものであるが、教職大学院と県教育委員会との一層の連携を図るために、一定数の現職教員が教職大学院を受験できる環境作りを今後とも県教育委員会に働きかけていく必要がある。

なお、平成20年度からの教職大学院の志願者数、合格者数、入学者数は本学ホームページ上に公表している(http://www.nara-edu.ac.jp/ADMIN/NYUUSI/nindex_chosa.htm)。

(基準の達成についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

平成22年度入試においてのみ、入学辞退者が8名と多かったため結果的に定員より1名少ない入学者数になったが、それを除いて、入学定員充足率は100%を超え、かつ大幅に定員を上回ってもいないため、実入学者数は入学定員と比較して適正であったと判断した。また、入学定員の確保のための十分な手立てが講じられていると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

入試広報の一環として、教職大学院の専任教員全員が入試実績のある近隣府県の大学を訪問した。また、年間を通じてメールや電話相談に応じ、教職大学院独自の入試説明会や個人相談会を開催するなど、入学生確保の方策が計画的に実施されている。

2 「長所として特記すべき事項」

1) 本学教職大学院のアドミッション・ポリシーに基づく学生を確保するために、入学者選抜において口述試験(集団面接)を全受験生に課し、十分な時間をかけて志願者の評価を行っている。

2) 広く人材を養成するために小学校教員免許取得プログラムを開設し、既に中高の教員免許を取得している者は3年コースに、全く免許を取得していない者は4年コースの学生として受け入れている。

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 A

- 教職大学院の制度なら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]

本学教職大学院では、各科目がそれぞれ担う役割とその関係を明確にし、組織的に教育力を向上させる教育課程を編成している。具体的には、育成する資質能力目標（「4つの教師像」ごとのスタンダード）を文言として明示し、教員・学生・第三者が互いに確認できるように工夫をしている。それぞれの資質能力にどの科目が関わるのかを示したものがカリキュラム・フレームワークであり、これに基づいて教育課程を編成している（別添資料3-1①）。

(1) 本学教職大学院の目的に照らした教育課程の編成

教育課程は、『共通科目』、『実践科目』、『深化を図る科目』から構成している。学生は『共通科目（5領域により設定）』から各領域2単位以上の履修を含む18単位以上、『実践科目』から19単位、そして、『深化を図る科目』から8単位以上の履修が求められている。（別添資料3-1②、別添資料1-2⑤）。学生は課題意識に応じて目指す教師像を選択し、各領域4科目ずつ展開している『共通科目』と『深化を図る科目』の8科目の中から自由に選択できる。学生に提供している履修モデルを、別添資料3-4②に示す。

学生は、この『共通科目』の学習を通して、様々な問題を理論的な視座から分析し、対応策の構築・実践、対応の振り返りという、優れた教員に求められる資質を養っていく。

『実践科目』は、「**実習科目**」、「**演習科目**」、「**研究科目**」の3つで構成され、全員がすべて必修で履修し、『共通科目』で学んだことを実践に関連付けられる工夫がなされている。まず「**実習科目**」として「学校実践Ⅰ（小学校観察）」、「学校実践Ⅱ（中学校観察）」、「学校実践Ⅲ（課題発見実習）」、「学校実践Ⅳ（課題解決実習）」の4つの教育実習が開設されている（総時数360時間）。さらに平成22年度から、期間と時期が限られている教育実習をより日常的教育活動と関連づけられるように、実習校に毎週金曜日に学校サポートに入る時間割編成の工夫がなされている。「**演習科目**」は、入学時における自分の授業力に関する到達度を見つめる演習「授業力基礎演習（学部卒学生向け）」、「授業力応用演習（現職教員学生向け）」の2つの選択必修科目がある。加えて、実習を通じて実践研究の方法論を習得する「フィールドベースの演習科目」として「アクションリサーチ、ケーススタディ、授業省察、ポートフォリオ」が開設されている。「**研究科目**」としては、「実践理論研究」という様々な学校で展開されている公開研究会への参加、学会への参加、教育関連施設の訪問調査、関連先行研究の調査などを通して、実践の場で得られ、語られていることを理論的に整理していく科目がある。また、最終的に研究成果をまとめる学位研究報告書の作成につながる毎週ゼミナール方式での「課題研究」も開設されている。これらの履修を通じて、理論と実践を往還する機会と時間が確保されている。

『深化を図る科目』は、目指す各教師像によって焦点があてられた課題意識に基づいて、さらに力量を伸ばすために選択できる科目が配列されている。

学生は、自らの課題意識に応じて、また学習履歴や実務経験などから、教師像に基づく履修モデルを参照し、履修計画を立て、受講している。前述のとおり、『共通科目』、『実践科目』では優れた教員に共通して求められる資質を養い、さらに『深化を図る科目』によって、優れた新人教員又はスクール・リーダーとしての力量が高められるよう教育課程を編成している。

(2) 理論的教育と実践的教育の融合に留意した科目編成

『共通科目』、『実践科目』、『深化を図る科目』は、カリキュラム・フレームワーク上に記された「スタンダード」にもとづいて編成されている。本学の場合は、1学年の入学定員が20名と少ないため、コース(分野)は設置しておらず、目指す教師像ごとに『共通科目』、『実践科目』、『深化を図る科目』からその「スタンダード」に関連する科目を取り上げ、履修モデルを作成している。したがって、各領域に4科目が用意されている『共通科目』の中にも、共通の土台を作る内容と、高度の実践的な問題解決能力・開発能力を有する人材養成にふさわしい内容が入り込んでいる構造としている。

ただし、『実践科目』の「フィールドベースの演習科目」は独自に作られている科目であり、『共通科目』で学んだ内容・学んでいる内容を実践科目である学校実践(教育実習)とつなげて、高度の実践的な問題解決能力・開発能力を育成できる実践研究方法を学べるように工夫がされている。

また『深化を図る科目』は、『共通科目』で得てきた内容・力を発展的に捉えられるように、資料Ⅱ-1-2(本自己評価書のp.3)それぞれの教師像と関わる問題領域を扱う科目を開設している。例えば、「教材教具論」「小学校英語とそのコーディネーション」「感性を育む授業実践」は、教師像1「計画者・授業者としての教師」と教師像2「教科の専門家としての教師」をより深めていくために開設されている。また、「子ども理解と教育」「生活指導実践論」「特別支援教育実践論」は教師像3「カウンセラーとしての教師」をより深めていくために開設されている。さらに「子どもと保護者の心をつかむコミュニケーション実践論」「教師の成長とアセスメント」は、教師像4「リーダー・調整役としての教師」をより深めていくために開設されている。

『実践科目』の「課題研究」は、各自が現在の教育現場の重要な課題として認識するテーマについて、(1)問題の把握、(2)対応策の構築、(3)対応策の実践、(4)実践の評価と改善を行うものである。「課題研究」は「実習科目」と連動しており、学生は1年次の学校実践Ⅲ(課題発見実習)を通じて問題を把握し、2年次の学校実践Ⅳ(課題解決実習)で課題の分析、解決に向けた実践とその評価・改善を行っている。

また、2年次の学校実践Ⅳ(課題解決実習)終了直後には、「課題研究」と連動させ、実践と検討会を公開で実施している。最終的には、課題研究報告書を提出し、その成果を報告することを修了要件として定めている。

以上のように、高度の実践的な問題解決能力・開発能力を有する人材養成に向けて、カリキュラム・フレームワークに基づき、『共通科目』、『実践科目』、『深化を図る科目』の間に緊密に接続性のある科目編成をしている。

《必要な資料・データ等》

別添資料3-1① カリキュラム・フレームワーク

別添資料3-1② 「カリキュラムの特徴」

(教職大学院ホームページより <http://www.nara-edu.ac.jp/PDS/curriculum/index.html>)

別添資料3-1③ 平成22年度 教職大学院時間割

別添資料3-1④ 「平成22年度教職開発専攻授業計画」抜粋(『2010年教職大学院学生便覧』より)

(基準の達成状況についての自己評価:A)

1) 当該評語とした分析結果

本教職大学院では、優れた新人教員とスクール・リーダーの育成という目的に照らして、カリキュラム・フレームワークを作成し、『共通科目』、『実践科目』、『深化を図る科目』が連動する体系的な教育課程を編成している。理論と実践の融合に関しては、主に理論を扱う科目と実践に基づく科目の併設によってではなく、カリキュラム・フレームワークに示した資質能力(達成目標)によって各科目の中での理論と実践の融合を実現している。さら

に、「フィールドベースの演習科目」や「教育実習」や「課題研究」を通じて、専門職としての高度の実践的な問題解決能力・開発能力を育むカリキュラムを設定している。さらに本教職大学院の特徴および取組の歩みについては、その成果を内外に問う試みをしている。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) 評価上で特に記述すべき点

学部卒学生の場合は、1年次の学校実践Ⅲ（課題発見実習）直後と2年次の学校実践Ⅳ（課題解決実習）直後に連携協力校成果報告会を開催している。この報告会は、各実習で何が獲得されたか、そして課題研究のテーマと関わって何が明らかにされたかなど、有益な分析・検討の機会としている。また現職教員学生の場合は、2年次の10月から11月にかけて、「課題研究」のテーマに関連する実践の検討会を公開で実施し、県内の教育委員会関係者や、近隣の学校の教員にも参加してもらい、有益な議論・提案が行える場になっている。また、修了直前の2月に学位研究報告会を公開で開催している。平成21年度の報告会には、奈良県教育委員会、奈良市・天理市・生駒市・大和郡山市の連携協力校の小中学校長・教頭・教諭など学外からも多数の参加があった。

このように、教職大学院での学習の大きな柱である実習と課題研究については、その成果の積極的な社会への還元を視野に入れて、教育課程を編成している。

基準3-2 A

○ 教育課程を展開するにふさわしい教員の配置、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]

本学教職大学院では、標記の各項目が整備され実施されていると考えられる。

(1) 適切な教員の配置

教育課程、教育評価、教育方法、教科教育法（図画工作・美術以外すべての教科教育を担当できる教員を配置）、児童生徒の学習支援・生活支援等の学問領域および実践研究に通じた教員が、共通科目を担当している。

大学院の専任教員は14名（見なし専任2名を含む）で、教員組織は研究者教員8名と実務家教員6名というバランスが取れた構成になっている（資料3-2-A）。特に、実務家教員は、附属学校教員、県内小中学校長や県教育委員会課長、教育次長の職務にあった者が、それぞれの実務経験を活かして、共通科目並びにコース別科目を担当している（基礎データ2、基礎データ3参照）。

研究者教員と実務家教員は授業並びに個々の学生への課題研究指導、実習指導を協働で行うことを原則としている。授業力基礎演習、授業力応用演習、「フィールドベースの演習科目」は、研究者教員と実務家教員とのチーム・ティーチングを行い、理論と実践の融合を目指す実質的な教育を行っている。本教職大学院におけるチーム・ティーチングは輪講やオムニバスなどの形式的なものではなく、授業のプランから実施、振り返り、成績評価に至るまで、研究者教員と実務家教員が協働で行っている。なお、大学院設置基準による教員充足状況（資料3-2-A）と教員配置状況（資料3-2-B）を示す。

資料3-2-A 大学院設置基準による教育学研究科（専門職学位課程）の教員充足状況

（平成23年5月1日現在）

専攻	必要教員数	専任教員数			見なし専任教員数	兼任教員数
		教授	准教授	講師		
教職開発専攻	11	7(3)	5(1)	0	2(2)	0

（注）（ ）は、実務家教員数で、内数。

資料3-2-B 教職開発専攻の教員配置状況

(平成22年6月1日現在)

研究対象分野・科目		担当教員	専門	学位(実務経験)
教育課程・教育方法研究		◎安藤(研究者)	教育課程・社会科教育	教育学修士
		◎小柳(研究者)	情報教育・教育方法	教育学博士
教科教育研究		◎松川(研究者)	国語科教育	教育学修士
		◎吉村(研究者)	英語科教育	教育学修士
		◎吉田明(実務家)	算数・数学科教育	教育学士(26年)
生徒指導・学校臨床研究		◎池島(実務家)	教育臨床	学校教育学博士(24年9月)
		◎粕谷(研究者)	教育臨床・理科教育	教育学修士
学校評価・学校経営研究		◎松井(実務家)	学校経営	文学士(38年)
実践科目	演習科目	専任教員全員		
	実習科目	専任教員全員		
		□河崎(研究者)	家庭科教育	教育学博士
		△小谷(実務家)	学校経営	教育学士(37年)
		□中井(研究者)	保健体育科教育	教育学修士
		△山岡(実務家)	学校経営	教育学士(30年)
		○宮下(研究者)	音楽科教育	教育学修士 芸術学修士
	□吉田誠(実務家)	技術科教育	教育学士(24年)	
研究科目	専任教員全員			

(◎は平成20年度からの専任、○は21年度から、□は22年度からの専任を示している。△は見なし専任。)

(2) 教育現場の課題を検討する授業内容

共通科目の5領域については、各領域に複数科目を開設し、教育課題を遺漏なくカバーできるように配慮している(別添資料3-1②、1-2⑤参照)。また各授業は、シラバスに記載のとおり(別添資料3-2①)、教育現場での課題を追究・検討する内容となっている。電子ポートフォリオ(各学生の学びの成果を、テキストだけでなく、映像、写真なども活用してデジタルデータで整理、蓄積し、複数の教員が学生の学びの結果をリアルタイムに確認しながら、授業や研究指導を行う本学独自のシステム)を用いた指導においても、研究者教員と実務家教員が情報を共有し、理論と実践の両面から学生に検討を行わせている(別添資料3-2③)。

(3) 学習効果が上がる授業方法の工夫及びその形態

授業では学習効果を期して、講義のみならず事例研究、授業観察、授業分析、ロールプレイ、模擬授業、集団討議、ワークショップなど、適切な授業方法を採用している(別添資料1-2⑤)。それをより円滑かつ効果的に進めるために、平成22年度から、1科目を2時間連続(180分)とする授業編成に変更した(別添資料3-1③参照)。

また、教育効果を十分にあげるため、適切な人数配置となる以下の工夫を行っている。

在学数は平成23年5月現在50名(小学校免許履修プログラム受講学生を含む)であるが、平成20~22年の3年間で、一番多いクラスで20名程度であり、4名を1グループとしたグループワークなどを十分に行える人数にある(別添資料3-2②)。また、資料3-2-Aに示すとおり、平成23年5月1日現在で専任教員数は14名で

ある。専任教員一人当たりの学生数は3.57名であり、きめ細かな指導ができ、教育効果が上がる人数と言える。

(4) 実務経験等に配慮した授業内容及び授業方法・形態

本教職大学院で学生の達成目標として設けている4つの教師像のうち、教師像4「リーダー・調整役としての教師」を目標とする学生は、基本的に現職教員学生である。したがって、カリキュラム・フレームワークで配列されている科目には、現職教員学生を意識した内容の科目が準備され、学習履歴、実務経験等に配慮した授業内容、授業方法・形態を工夫している。例えば、「**演習科目**」である「ミドルリーダーの役割とメンターリングの手法」では、現職教員学生の赴任校での経験を踏まえながら、若手教員の指導法をシミュレーションしている。同じく「**演習科目**」である「カリキュラム類型」では、学習指導要領をカリキュラムの歴史的変遷の中で類型化して特徴づけ、その実践的展開まで求める高度な専門的能力の育成を行っている。

また、以下に挙げる工夫により、各学生の学習履歴・実務経験が活かされ、また、学部卒学生と現職教員学生の間に教育効果の差が生じないよう留意している。

- ・1年次前期の学校実践Ⅰ（小学校観察）と学校実践Ⅱ（中学校観察）では、現職教員学生が学部卒学生の授業づくりと授業実践に指導・助言をする。
- ・グループで課題に取り組む授業では、トピックに応じて、学部卒学生と現職教員学生が1つのグループを構成する場合と、それぞれ別のグループに分かれる場合がある。
- ・2月に開催する学位研究報告会には、次年度の入学予定者全員に参加を促し、入学前教育の意義を持たせている。
- ・「フィールドベースの演習科目」である「アクションリサーチ」の中で、課題研究の方法、課題研究と実習の関係、統計資料の読み方等について授業を行っている。またデータベースの利用方法を教えるための実習時間を設けている。

(5) 教育課程を編成するにふさわしいシラバス、アセスメント・ガイドブックの作成・活用

開講する全ての授業について、1年間の授業計画、授業の内容・方法、評価基準を明示したシラバスを作成し、大学のホームページから常に閲覧可能な状態で提供している。このシラバスについては、入学時のガイダンスにおいて周知している。

またアセスメント・ガイドブックを作成し、各科目がどのような規準・基準にもとづいて評価されるかをルーブリック形式で示している。評価の対象となる電子ポートフォリオにも、各科目が役割を担っている規準を連動して表現し、学生と教員が相互に授業計画、授業の内容・方法、単位認定の仕方を確認できるように工夫されている。

《必要な資料・データ等》

別添資料3-2① 「平成22年度教職開発専攻授業計画」（『2010年教職大学院学生便覧』）より

別添資料3-2② 平成22年度開講科目における受講者人数

別添資料3-2③ 「科目履修と研究活動の支援ツールについて」（『奈良教育大学教職大学院アセスメント・ガイドブック(2010)』pp.8-1-8-11）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

本教職大学院では、研究者教員と実務家教員のバランスがとれた教員組織のもと、教育課程を展開するのにふ

さわしい授業科目を整備している。また、「実習科目」、「フィールドベースの演習科目」の授業を研究者教員と実務家教員の実質的な協働体制で実施している。授業内容は、教育現場の課題を取り上げたものであり、その解決を図るための実践的な授業方法・形態によって行っている。1 授業科目の受講人数は 20 名以下であり、実務経験等にも配慮して、きめ細かな指導を行っている。全授業科目で適切なシラバスが作成され、ホームページでの閲覧を可能としている。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) 評価上で特に記述すべき点

本教職大学院では、毎週 1 回、授業の内容及び方法の開発を図るための組織的な研修及び研究（ファカルティ・ディベロップメント。通称「FD」）を行う FD 会議を教職大学院会議の中で開催している。ここでは、各授業での学生の様子の情報交換、学生に課す課題の内容・提出時期、電子ポートフォリオ上の学生の書き込みに対する教員の返信方法や内容などについて情報の共有と改善に向けた方法の論議を深めている。

また、平成 22 年度から、1 科目 2 時間連続（180 分）の授業編成に時間割を変更し、講義科目中で、事例研究、授業観察、授業分析、ロールプレイ、模擬授業、集団討議、ワークショップなどが実施しやすいように工夫を行っている。

基準 3-3 A

○ 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]

本学教職大学院における実習は、基準 3-1 で挙げた『実践科目』の中の「実習科目」で「学校実践」と称して設定されている。そこでは、「学校実践Ⅰ」（2 単位）、「学校実践Ⅱ」（2 単位）、「学校実践Ⅲ」（4 単位）、「学校実践Ⅳ」（4 単位）の計 12 単位（360 時間）があり、以下に述べるように適切な指導がなされている。

(1) 学校実践Ⅰ～Ⅳの方法と目的

「学校実践Ⅰ」は一年次の 5 月中旬から二週間、連携協力校の公立小学校で、「学校実践Ⅱ」はその後、5 月下旬から二週間、連携協力校の公立中学校で主に観察（参与観察を含む）を中心に実施している。資料 3-3-A は観察対象の授業一覧である。ここでは、対象となる「共通授業」と「日替授業」を最低でも各 10 時間ずつ（計 20 時間）観察している。その他の時間（下表の空白）も、授業観察やチーム・ティーチング、特別支援を要する児童生徒の指導など、学校のニーズや学生の希望などを踏まえ、互いに協議しながら何らかの学級又は学校の活動に入る時間としている。

資料 3-3-A 観察対象の授業一覧

	1 日目	2 日目	3 日目	4 日目	5 日目	6 日目	7 日目	8 日目	9 日目	10 日目
1		日替授業 観察	共通授業 観察						日替授業 観察	
2	共通授業 観察		日替授業 観察	日替授業 観察	共通授業 観察	日替授業 観察	共通授業 観察	共通授業 観察		日替授業 観察
3	日替授業 観察	共通授業 観察	学びの 記録整理	共通授業 観察		共通授業 観察	日替授業 観察	日替授業 観察	共通授業 観察	共通授業 観察
4	学びの 記録整理	学びの 記録整理		学びの 記録整理	日替授業 観察	学びの 記録整理	学びの 記録整理		学びの 記録整理	学びの 記録整理
5					学びの 記録整理			学びの 記録整理		
6										
放課後	週に 2 日は、日替授業担当教員・大学教員・院生とで振り返りを行う。 週に 1 日は、共通授業担当教員等・大学教員・院生とで、振り返りを行う。 (いずれも約 1 時間程度)									

※ 「共通授業観察」とは同じ指導教員の授業を継続して観察すること、「日替授業観察」とは他の教員の授業を 1 時間だけ観察することである。

小・中学校における教育課程についての理解を深めるとともに、児童・生徒の様子や授業・特別活動の様子を観察した上で、学生、連携協力校指導教員、教職大学院教員の三者が、授業や児童生徒に関わる課題解決の方法等について研究・協議している。

「学校実践Ⅰ・Ⅱ」の期間中、教職大学院教員は週に 3 回担当の学校を訪問し、学生とともに授業を観察し、放課後、その日の授業担当の指導教諭を交えた振り返りを行い、学生を指導している。

「学校実践Ⅲ」は、一年次の 10 月初旬から四週間、希望する校種の連携協力校（公立小・中・高等学校）に入り、指導教員の担当学級を中心とした授業の補助や授業を行うとともに、学級経営をはじめとする学校の教育活動全般に取り組むものである。この実習は応用実習と位置づけられており、学生、連携協力校指導教員、教職大学院教員の三者で、学生の授業を中心とした授業研究や児童生徒の背景、学校の組織的な取組などについて、さらに掘り下げた視点で研究・協議し、実践力を高めている。この「学校実践Ⅲ」では、教職大学院教員は学生の授業時間を中心に学校を訪問し、週に一度は放課後、指導教員、授業担当者を交えた振り返りを行い、学生が実施した授業と生徒指導を中心に指導している。教職大学院の教員は、学生が授業を行う日時について互いに情報を共有し、担当校ではなくても関係する学生の授業時間にはできるだけ訪問・参観指導している。

「学校実践Ⅳ」は、学部卒・社会人学生の場合、二年次の 10 月初旬から四週間、希望する校種の連携協力校に入り、実施している。実施の形態は基本的には「学校実践Ⅲ」と同様であるが、内容的には学校の様々な教育活動に組織の一員として取り組みながら、自らの研究テーマを深めることを目的としている。また、現職教員学生については、一年次に追究してきた研究テーマを勤務校において実践に移し、理論と実践の往還を確かなものとする狙いがあり、時間的には勤務とは別に 120 時間を確保している。

学部卒・社会人学生については連携協力校の指導教員に研究テーマに即した実践場面での指導助言を受けるとともに、週に 1 回程度、大学院の指導教員が訪問したとき、進捗状況の確認や課題解決に向けた指導を受けられるようにした。現職教員学生についても、基本的に週 1 回程度、大学院の指導教員が訪問指導を行い、その際、当該校の他の教員も校内研修として関わることができた。

なお、平成 21 年度に視覚障害（全盲）者が長期履修プログラムで入学し、初年度は免許取得の通常実習として附属小学校で実習を行った。平成 22 年度は、本人の「様々な障害者の実態や置かれている状況を研究したい」という希望を受け、奈良県立特別支援学校 2 校で学校実践Ⅰ～Ⅲを実施し、介助者を付けることや指導教員も二人体制を取るなど連携協力校との十分な意思疎通を図った。

以上の実習での取り組み状況や学んだ内容などは、各学生に毎回電子ポートフォリオに記載させ、教職大学院の担当指導教員が直接訪問指導できない場合でも、その内容を確認し、時期をはずさず個別指導に生かしている。

（2）学校におけるサポート活動の導入

さらに学校実践をより効果的なものとするため、学部卒・社会人学生については、平成 22 年度から学校サポート活動を導入した。これは金曜日をサポート活動日に設定し、半日単位で連携協力校に入ることにより、長期的な関わりを通して、児童生徒の変化や成長の様子を観察するものである。年間を通じて学校の組織的な教育活動の在り方を学ぶことを目指すもので、実習のスムーズで効果的な実施とともに、児童生徒理解や学校が取り組む

様々な教育活動についての理解の深化に繋がっている。(平成22年度のサポート活動は、1回生が18回、2回生が14回行っている。)

(3) 連携協力校の確保と連携

「学校実践」の実施に当たっては、奈良県教育委員会と「連携協定に関する覚書」を交わしている。また、奈良市教育委員会、大和郡山市教育委員会、天理市教育委員会、生駒市教育委員会とは「奈良教育大学教職大学院の学校実践等に関する協定書」を交わし、実習の在り方についての提言や連携協力校の選定などで協力を得ている。

平成22年度において学校実践Ⅰ～Ⅳの実習を行った連携協力校は、全て公立で小学校7校、中学校5校、高等学校1校、特別支援学校2校であった。

(4) 実習評価の観点・規準の明示

実習の効果を上げるため、学生と連携協力校の指導教員との打ち合わせを行い、実習評価の観点・規準(別添資料3-3①)を示し、実習における到達目標を学校と共有している。評価については学校実践Ⅰ～Ⅳすべてにおいて規準を示し、各実習における到達目標を学校と共有している。

(5) 連携協力校の教育力向上に向けた支援

教職大学院の教員は実習で学生指導のため、「学校実践Ⅰ・Ⅱ」で週3回、「学校実践Ⅲ」では学生の授業指導のため週に複数回、「学校実践Ⅳ」では少なくとも週1回は連携協力校を訪問し、学生の指導に関わって指導教諭と協議の場を持っている。

こうした協議は第一義的には学生の指導の場であるが、連携協力校の教員が抱える学習指導、生徒指導上の課題と結びついていることも多く、教職大学院教員が解決に向けた提言を与える場ともなっている。また、こうした経緯を経て、連携協力校が実習指導教員だけでなく、教員全員を対象とした校内研修を設定する場合も生まれ、教職大学院教員が講師として積極的に支援を行っている。

また、現職教員学生については、二年次に勤務校で学校実践Ⅳを終えた後、10～12月に研究成果発表会(研究授業等)を行うこととしており、そこに至るまでの校内授業研究など、当該学生に止まらず、連携協力校の教員全員の教育力の向上に向けた支援も行っている。

(6) 現職教員学生に配慮した実習

現職教員学生が現任校で行う「学校実践Ⅳ」では、年度当初、各学生に「課題(研究テーマ)及び実習計画概要案」を提出させ、実習で取り組む内容を明確にした上で学校実践に臨ませている。このため、これまで学習した理論と実践場面が融合され、有益な実習となっている。各学校の管理職には、日常事務に埋没しないよう学生の实習への配慮を求めている。なお、現職教員学生には二年次に勤務校において一学期には校内研修での研究報告、二学期には研究成果発表会を義務づけている。研究成果発表会には県教育委員会や所管の教育委員会、近隣学校の教員等の参加もあるためか、研究意欲が極めて強く、同僚との協働意識もかなり高い。

また、現職教員学生については、その実務経験を考慮し、学校実践Ⅰ～ⅣのうちⅠ～Ⅲを免除申請があれば、審査を経て免除される体制を整えている。(資料3-3-B、資料3-3-C)

資料3-3-B 国立大学法人奈良教育大学学則（第91条の3第3項）

3 専門職学位課程において教育上有益と認めるときは、学生が本学専門職学位課程に入学する前の小学校等の教員としての実務の経験を有する者について、8単位を超えない範囲で、前項に規定する実習により修得する単位の全部又は一部を免除することができる。

資料3-3-C 奈良教育大学大学院専門職学位課程履修規則（第5条）

（実践科目の免除）

第5条 現職教員である学生については、実践科目の実習科目のうち「学校実践Ⅰ」、「学校実践Ⅱ」、「学校実践Ⅲ」の全部又は一部を免除できるものとする。

2 実習科目の免除要件は次のとおりとし、該当する学生で免除を希望する場合は、「実習科目免除願」を、入学後所定の期間内に学長に提出するものとする。

実習の種類	単位数	免除要件
学校実践Ⅰ	2	教職経験のある学生が、口頭試問及びレポートにより当該実践科目の到達目標基準に到達していると判断された場合
学校実践Ⅱ	2	同上
学校実践Ⅲ	4	教職経験のある学生が、与えられたテーマに関して記述したものについて、口頭試問により当該実践科目の到達目標基準に到達していると判断された場合

3 前項に定めるもののほか、実習科目の免除に関し必要な事項は別に定める。

申請に当たっては、「実習科目免除願」に添え、自らの実務経験を示す「教育・研究実績証明書」を提出し、所定の審査を受けなければならない。平成22年度は以下の内容・手順で審査を行った。（資料3-3-D）

資料3-3-D 実習免除の審査の実施内容（平成22年度）

	回	題目	内容	時間	期日
審	1	教職についての省察	・オリエンテーション	20分	12日 (月)
			・自己紹介スピーチ（ビデオ撮影）各1分	10分	
		・小論文Ⅰ作成（場面对応：学習、生活場面等） 1, 200字以内	70分		
		・小論文Ⅱ作成（教職省察） 1, 200字以内	70分		
査	2	今日的課題への取組	・グループディスカッション 今日的課題についてのディスカッション <留意点> ・このことに関わって学校で見られる現象 ・その要因と考えられること（分析） ・現任教における取組 ・現状の改善に向けた取組	60分	13日 (火)

内		同僚性・組織的対応	(学校、家庭との連携等)を踏まえて	50分	
			・ディスカッションまとめ作成 「ディスカッションから学んだこと、発展させたいこと」		
容	3	授業分析、メンターリング	・小論文Ⅲのテーマによるプレゼンテーション (ビデオ撮影) 各10分	70分	14日 (水)
			・プレゼンテーション評価・省察		
			・ビデオによる授業分析	150分	
			①授業ビデオ視聴 (ストレート院生授業)		
			②分析内容のまとめ		
③ディスカッションによるメンターリング内容の整理					
4	模擬授業	・各自与えられたテーマにより模擬授業 (各15分) (ビデオ撮影)	60分	15日 (木)	
		・院生間における模擬授業評価 ・指導教員によるまとめ	40分 50分		

免除の可否については、これらの内容を担当者がそれぞれ評価し、教職大学院会議において審査し、教務委員会、教授会の議を経て、学長が決定する。また、実習単位の免除の審査方法、審査基準に関しては、専門職学位課程に所属する教員3名、学外有識者3名からなる「学校実践免除審査評価委員会」で、審査の客観性を担保する体制を取っている。

平成22年度は、現職教員学生5名が免除申請した。実務実績が十分で、与えられた課題にも適切に対応できたことから基準に適合していると判断した。

(7) 教職大学院にふさわしい実習を進めるための工夫

本学教職大学院における実習は、教員免許取得者に限られている(長期履修者は希望する免許を取得してから教職大学院の通常課程に進級してくる)。しかし、実際に教員を目指す校種の希望は様々であり、免許取得状況も様々である。

また、免許は保有していても、実際に学部での実習をはじめ教育に関わってきた経験やその深さにおいて差があることも事実である。そうした現実を踏まえて、実習に入る前に、本学教職大学院の学生として身に付けておくべき一定の水準に達するよう、平成22年度から「授業力基礎演習」を設けている。この講座では、教職大学院で高度な授業力を身に付けていくための出発点として、授業力の意義、現時点での自分の授業力量、授業実践に対する基本的な原理・方法・評価及び授業省察の観点を、模擬授業等を通じて理解させるようにしている。

また、教職における高い専門性を身に付けさせるため、免許の保有状況にかかわらず、すべての学生に学校実践Ⅰ・Ⅱにおいて、小学校、中学校の両校種を体験させている。それぞれの場で、実際の子どもの姿を観察することによって、子どもの発達段階についての理解を深めさせている。

さらに、平成22年度より、現職教員学生が学部卒・社会人学生に対して指導助言を行うメンターとなっている。

これにより、学部卒・社会人学生は、学校現場（実習）で直面する具体的な課題について、よりきめ細かな指導助言が得られている。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料3-3① アセスメント・ガイドブック（学校実践Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳに関する箇所の抜粋）
- 別添資料3-3② 学校実践Ⅲ事前説明会資料（2010）
- 別添資料3-3③ 学校実践Ⅰ、Ⅳの学生まとめ
- 別添資料3-3④ 連携協力校一覧表
- 別添資料3-3⑤ 現職院生（派遣）における学修成績に関する勤務校・教育委員会との総合的な評価体制
- 別添資料3-3⑥ 連携協力校及び附属学校等の実習校に対する配慮
- 別添資料3-3⑦ 実習説明資料（小学校向け）
- 別添資料3-3⑧ 学校実践Ⅳの課題及び実習計画
- 別添資料3-3⑨ 大学院専門職学位課程において実習により修得する単位の免除に関する取り扱い要項
- 別添資料3-3⑩ 大学院専門職学位課程において実習により修得する単位の免除に関する取扱要項4の規定に基づく審査基準

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

- ①連携協力校の選定や実習をはじめとする教職大学院の教育内容について、県および連携4市の教育委員会と連携のための組織を構築し、研究・教育活動を進めている。
 - ②平成22年度の学校実践連携協力校は15校で、教職大学院の教員全てに担当学校を割り当て、全員が実習指導に当たっている。
 - ③連携協力校1校当たりの学生の配置数を少なくし、学生一人一人の指導の徹底を図っている。また、実習中学生が記入したポートフォリオに教職大学院教員がコメントすることにより、学生の日々の省察を深めている。
 - ④実習の実施に当たっては、学生への事前の指導はもちろん、事後に実習中の学びについて改めてまとめを提出させ、報告会での学習成果の発表も行わせて学びを整理させている。この実績報告書を通して、連携協力校にその内容を周知し、説明責任を果たすとともに連携の実をあげている。
 - ⑤現職教員学生の実習免除に当たっては、教員に求められる能力を様々な視点から時間をかけて厳しく審査し、大学として認定するシステムを作っている。
- 以上の諸点から、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

- ①連携協力校での学生の实習指導を通して、本学教職大学院教員が校内研修の講師を務めるなど、当該校教員全体の教育力向上に向けた支援を行っている。
- ②視覚障害（全盲）の学生の要望を受け入れる形で学校実践を実施し、学生本人の研究の成果を上げるとともに、受け入れ側の特別支援学校においても、児童生徒や教員の障害に対する理解が深まったとの報告を得ている。
- ③学校実践に入る前に、一定の実践力の水準に達するよう「授業力基礎演習」を設け、授業力の向上を目指す取組みを行っている。

基準 3-4 A

○ 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]

本学教職大学院の学習を円滑に進めていくために、下記に示すように適切な指導が行われている。

(1) 履修できる単位数の上限設定

専門職学位課程履修規則第7条において、履修科目の登録は年間38単位を上限と定めている(資料3-4-A)。このことは「学生便覧」に明記し、入学時の教務課ガイダンスによって周知を図っている。

資料 3-4-A 奈良教育大学大学院専門職学位課程履修規則(第7条)

(履修できる単位数の制限)

第7条 履修科目の登録は、年間38単位を上限とする。

(2) 時間割編成の工夫

時間割については、学生の学びが効果的に実現できるよう、以下の5点を配慮して編成している。①同一コマでは2科目同時展開までにとどめ、同時展開の場合は、異なる「教師像」に関連する科目を配置し、学生が選択で悩まないこと(別添資料3-1③参照)。②『共通科目』、『深化を図る科目』は2コマ連続(180分間)とし、「学校実践」の期間確保に支障の出ないこと。③『実践科目』のうち「演習科目」は、「学校実践」との関連を有機的にするため、「学校実践」の前後に集中して履修できること。④金曜日は「学校サポート的活動日」として授業は配置せず、連携校でのサポート活動に専念できること。(別添資料3-4①)

このような時間割編成について、学生が自分の教師像に基づいてどのように履修したらよいかを示すため、「奈良教育大学教職大学院アセスメント・ガイドブック」に、「教師像を目標とする場合の履修モデル」を教師像ごとに示し、履修のための効果的なアドバイスを与えている(別添資料3-4②)。

(3) オフィスアワーの周知

オフィスアワーは、本教職大学院全教員が設定し、本学ホームページ(別添資料3-4③)、及び教職大学院棟に掲示(別添資料3-4④)、周知を図っている。平成22年度では別添資料3-4⑤のようにオフィスアワーが活用された。

(4) 3つの履修指導機会の設定

本教職大学院では、毎週開催される「教職大学院会議」において、学生の履修状況の把握、カリキュラムを含む履修モデルの検討、履修指導のあり方を常時議題として取り上げ検討を重ねている(別添資料3-4⑥)。それに基づき、学生への履修指導として大きく3つの機会を設けて行っている。

第1の機会は年度当初のガイダンスである(別添資料3-4⑦(網掛け部))。ここでは大学教務課と本教職大学院教務担当教員により、アセスメント・ガイドブックを用いた履修モデルや教師像、展開科目、履修方法、評価方法について説明している(別添資料3-4⑧)。また、「学位研究報告書」とそれに関わるポートフォリオや「課題研究」、「実践理論研究」等について説明している(別添資料3-4⑨)。

第2の機会は、教員と学生とのミーティングである「教職大学院の時間(SPDE Time)」(平成22年度は6回開催、平成23年度はほぼ毎月開催の予定。)において、履修全般についての中間的指導を密に行っている(別添資料3-4⑩(網掛け部))。

第3の機会、オフィスアワーやゼミによる教員の個別指導である。全体に対する説明だけでは理解が及ばなかった学生や、履修中に生じた不明点などについて丁寧に説明指導している。また学生個々から寄せられた内容については、必要に応じて毎週の教職大学院会議で報告され、全教員が理解している（別添資料3-4⑥）。

(5) 学生に対する学修プロセスの把握と支援の仕組みについて

本教職大学院において展開されるすべての授業、及び「学校実践」に対する学生の学修プロセスは、学生がすべての授業、また「学校実践」の毎日の記録を記載する「電子ポートフォリオ」によって全教員が把握し、支援に生かしている（資料3-4⑩）。ポートフォリオには、「概要」、「自分が考えたこと」、「自分が発展させたいこと」欄が設定されており、学生はそこに記入し、根拠資料として授業ビデオなどの動画や作成した学習指導案などを貼り付ける。それらを教員が読み、「教員コメント欄」に指導・助言を記入している。このポートフォリオは学期ごとに集約され、「学位研究報告書」へと発展していく。

また、「学校実践」の成果や「学位研究報告書」作成の途上、及び提出後には、「学位研究報告書中間発表会」、現職教員学生による「研究発表会」、「教職大学院修了報告会」、「連携協力校成果報告会」を開催し、教員が成果や進捗状況を把握し、指導する場としている。

《必要な資料・データ等》

別添資料3-4①：平成22年度教職大学院教育行事予定表

別添資料3-4②：履修モデル（「アセスメント・ガイドブック」 2-7ページ～2-10ページ）

別添資料3-4③：オフィスアワー一覧（教職大学院ホームページより）

別添資料3-4④：オフィスアワーの掲示写真

別添資料3-4⑤：平成22年度オフィスアワーの実施状況

別添資料3-4⑥：平成22年度教職大学院会議議題一覧（FD会議を含む）

別添資料3-4⑦：平成22年度「4月第1週のスケジュール」

別添資料3-4⑧：新年度オリエンテーションにおける履修説明資料

別添資料3-4⑨：新年度オリエンテーションにおける「学位研究報告書」等の説明資料

別添資料3-4⑩：平成22年度「SPDEタイム」議題一覧

別添資料3-4⑪：電子ポートフォリオの記載例

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

履修科目登録単位数の上限設定、学生の履修に配慮した時間割編成、オフィスアワーの設定など、学修を進める上での適切な措置を講じている。特に、本教職大学院の特色の一つとして、学生が自ら目標として選択する「教師像」を重視し、その実現が果たせるような時間割を組み、「課題研究」や指導担当教員を決定している。この履修の方式で、学修の効果を上げていると考えられる。また、「学校実践」期間はそれに専念できるように設定していること、「学校実践」（実習科目）と「演習科目」の有機的な関わりの実現のために「学校実践Ⅰ・Ⅱ」の前後に「演習科目」を履修させていること、より多くの教育現場での経験を与えるために金曜日は「学校サポート的活動日」として授業が無いことなど、履修指導に関わる適切な措置が取られていると判断できる。

学生への学修支援については、年度当初に行う履修ガイダンスに始まり、各授業、ゼミ、実習指導のみならず、「教職大学院の時間（SPDE Time）」や「学位研究報告書中間発表会」などにおいて全教員がチームの意識を持って全学生に関わっている。また、これも本教職大学院の特色である「電子ポートフォリオ」は、授業ご

とに教員がコメントを書き込むなど、緻密で細やかな指導に繋がっている。

以上より、基準を十分に達成しているものと判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

本教職大学院において、学生の履修や学修に関わる特色として「アセスメント・ガイドブック」、「教師像」、「カリキュラム・フレームワーク」、「電子ポートフォリオ」、「教職大学院の時間 (SPDE Time)」がある。それらが有機的に機能し、学修の効果を上げていることは、特筆できる。

基準 3-5 A

○ 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]

成績評価の基準については、大学院専門職学位課程履修規則第9条(資料3-5-A)に示されている。

資料3-5-A 奈良教育大学大学院専門職学位課程履修規則(第9条)

(成績評価等)

第9条 成績評価は、A(100-90)、B(89-80)、C(79-70)、D(69-60)及びE(59-0)の5段階の評語をもつて表し、A、B、C及びDを合格とし、単位を認定する。

また、履修認定基準については、学則に、履修すべき単位数や課程の修了条件を定めるとともに(資料3-5-B)、奈良教育大学大学院専門職学位課程履修規則第4条(資料3-5-C)には、『共通科目』、『実践科目』、『深化を図る科目』について必要な単位数を定めている。

資料3-5-B 国立大学法人奈良教育大学学則(第91条の3第2項、第91条の11)

2 専門職学位課程の学生は、奈良教育大学大学院専門職学位課程履修規則に基づき、45単位以上(高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員に係る実践的な能力を培うことを目的として小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園(以下「小学校等」という。)で行う実習に係る12単位を含む。)を履修しなければならない。

(課程の修了)

第91条の11 専門職学位課程に2年以上在学し、第91条の3第2項に定める単位数を修得し、学位研究報告書の審査及び最終試験に合格した者については、教授会の議を経て、学長が専門職学位課程の修了を認定する。

資料3-5-C 奈良教育大学大学院専門職学位課程履修規則(第4条)

(履修単位及び履修方法等)

第4条 学生は、授業科目からそれぞれ次の単位数以上を履修しなければならない。

- 一 共通科目18単位(各領域2単位以上必修)
- 二 実践科目19単位
- 三 深化を図る科目8単位

さらに、学位授与に関わる、「学位研究報告書」等の取扱いについても、奈良教育大学学位規則（第2条の2～第6条）に示している。

資料3-5-D 奈良教育大学学位規則（第2条の2～第6条）

（学位研究報告書の提出）

第2条の2 学則第90条の2の学位研究報告書は、学長に提出するものとする。

（修士課程の審査及び最終試験）

第3条 学長は、第2条の学位論文等を受理したときは、教授会に当該学位論文等の審査及び最終試験の実施を付託するものとする。

2 教授会は、前項の付託を受けたときは、研究指導教員を含む修士課程担当の教員3名以上をもって構成する審査委員会を設置し、これに当該学位論文等の審査及び最終試験を実施させるものとする。

3 審査委員会に主査1名及び副査2名以上を置くものとする。主査は研究指導教員をもって充て、副査はその他の審査委員をもって充てるものとする。

4 審査委員会が当該学位論文の審査にあたり、必要があると認めるときは、教授会の議を経て、審査協力者として他の大学院その他の研究機関等の教員等の協力を得ることができるものとする。

5 最終試験は、口述又は筆記により行うものとする。

（専門職学位課程の審査）

第3条の2 学長は、第2条の2に定める学位研究報告書を受理したときは、教授会に学位研究報告書の審査の実施を付託するものとする。

2 教授会は、前項の付託を受けたときは、当該専攻内の教員の中から3名以上をもって構成する審査委員会を設置し、これに学位研究報告書の審査及び最終試験を実施させるものとする。

3 最終試験は、口述又は筆記により行うものとする。

（教授会への報告）

第4条 審査委員会は、学位論文等の審査及び最終試験を終了したときは、その結果を教授会に様式第1号により報告しなければならない。

2 審査委員会は、学位研究報告書の審査及び最終試験を終了したときは、その結果を教授会に様式第1号の2により報告しなければならない。

（議決）

第5条 教授会は、前条の報告に基づき、修士及び教職修士の学位の授与について議決する。

2 前項の議決には、出席構成員の3分の2以上の賛成を必要とする。

（審査結果の報告）

第6条 教授会は、前条の規定により、修士の学位授与に関する議決を行ったときは、その氏名及び学位論文審査の要旨、最終試験の結果を、文書をもって学長に報告しなければならない。

2 教授会は、前条の規定により、教職修士の学位授与に関する議決を行ったときは、その氏名及び学位研究報告書の審査の要旨及び結果を、文書をもって学長に報告しなければならない。

3 学長は、前条の議決を得られなかった者には、学位を授与できない旨を通知する。

これらの情報については、アセスメント・ガイドブックの「教職大学院での履修のスケジュールと履修方法」や、学生便覧にも記載するとともに、入学後のオリエンテーションにおいて周知している。

また、授業科目の成績評価については、申し合わせ事項（別添資料3-5①）にて、評価の妥当性、信頼性、公平性の観点からカリキュラム・フレームワークとの関連性を示している。

成績評価の妥当性の担保については、各教員が評価の観点を明確にして学生に説明するとともに、成績評価に関する疑問点について、学生からの相談申し入れに応じることを申し合わせ事項に明記し、具体的な取扱いを別途定めている（別添資料3-5②）。

また、各科目の成績評価の具体的方法については、科目ごとに「学生便覧」等にも示すとともに（抜粋は、別添資料3-5③）、各科目の最初の授業で周知している。

《必要な資料・データ等》

別添資料3-5① 成績評価に関する申し合わせ

別添資料3-5② 成績評価の相談に関する取扱いについて

別添資料3-5③ 各科目の成績評価（「2010 学生便覧」より抜粋）

別添資料3-5④ 各種試験の実施状況が把握できる資料

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

成績評価や単位認定、修了認定の基準や評価の方法について、規則により明確に定めている。

これらは、学生に十分周知されており、適切に実施されている。また、成績評価等の妥当性を担保するために、学生からの成績評価に関する相談を受け付けており、その取扱い方法を明確に定めている。

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) 評価上で特に記述すべき点

「**実習科目**」においては、大学側から評価の基準を連携協力校に示し、連携協力校の評価を参考にして各担当教員が評価し、その結果を教職大学院会議において確認し合っている。このように、より多くの評価者が加わることによって、評価の公平性と信頼性を保っている。

2 「長所として特記すべき事項」

1) 「**演習科目**」や「**実習科目**」については、専任教員がチームを作って指導に当たるとともに、評価においても評価の観点や評価の内容について、確認し合っている。

2) カリキュラム・フレームワークに基づく、アセスメント・ガイドブックや学生便覧を作成し、また電子ポートフォリオ（「授業ごと」と「学期ごと」）の活用によって、指導（履修）と評価の一体化を図り、目指す教師像に向けての取組（履修）方法等の情報を教員と学生で共有できている。

3) 学生の授業力の修得度をチェックする「授業力到達試験」を実施している。

基準領域 4 教育の成果・効果

1 基準ごとの分析

基準 4-1 A

○各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、教育の成果や効果が上がっていること。

[基準に係る状況]

(1) 単位修得率、学位取得率・修了率及び各種資格取得状況から見た教育の成果と効果

単位修得率（資料 4-1-1-A）、学位取得率・修了率（資料 4-1-1-B）及び各種資格取得状況（資料 4-1-1-C）から見て、定められたカリキュラムの習得状況は良好であり、学生は教職大学院の計画されたカリキュラムに沿って、知識・能力を身につけていると考えられる。また、学生に課している授業ごとのポートフォリオ、修了時の学位研究報告書の内容でも実践的指導力の向上が示されている。

資料 4-1-1-A 平成 20～22 年度登録並びに修得単位数

年度別単位修得率		登録科目数	不合格の数	単位取得率	1人当たり登録数
平成 20 年度	前期（通年含む）	265	28	89%	12.04
	後期	163	5	97%	8.15
平成 21 年度	前期（通年含む）	390	32	92%	9.51
	後期	276	28	90%	6.73
平成 22 年度	前期（通年含む）	401	13	97%	9.33
	後期	263	12	95%	6.12

資料 4-1-1-B 平成 21～22 年度の修了（学位取得）の状況

	修了対象者数※ (修了判定対象者数)	修了者数	修了率 (学位修得率)
平成 21 年度	15 (13)	13	87% (100%)
平成 22 年度	15 (14)	14	93% (100%)

※最終学年在学者で、休学者を除く。本学教職大学院は、「小学校教員免許取得プログラム」として、3年または4年を修業年限とするコースを設けているため、入学者数（平成 20 年度 23 名、平成 21 年度 21 名）より少ない人数となっている。

資料 4-1-1-C 専門職学位課程修了生教員免許取得実績表

免許種別		平成 21 年度 (修了生：13 名)	平成 22 年度 (修了生：14 名)
小学校教諭専修免許状		9	9
中学校教諭専修免許状	外国語（英語）	3	1
	国語	1	4
	数学	1	0

	社会	4	1
	保健体育	0	3
	理科	2	1
高等学校教諭専修免許状	外国語（英語）	0	1
	国語	1	3
	数学	1	0
	地理歴史	4	1
	公民	3	0
	保健体育	0	3
	理科	0	2
	書道	0	1
	情報	0	1
幼稚園教諭専修免許状		0	2
計		29	33

(2) 授業評価アンケートから見た教育の成果と効果

授業評価アンケートを各授業終了時に実施しており、学習到達度の自己評価をさせる質問項目を設けている。その集計結果は資料4-1-2-Aの通りである。平均して、良好な結果が得られている。(以下、5段階評価と4段階評価は、大きい数字ほど達成度の高さを示す。)

資料4-1-2-A 「大学院授業評価アンケート調査」(教職大学院分)より

平成21年度

Q19. この授業を受講して、あなた自身は、シラバスに記載されている授業の目的をどの程度達成できたと思いますか。自己評価してください。(5段階評価)			
[回答集計結果]			
【平成21年度前期】			
5. 8名 (11.3%)	4. 39名 (54.9%)	3. 22名 (31.0%)	
2. 2名 (2.8%)	1. 0名 (0%)		(計71名)
【平成21年度後期】			
5. 17名 (14.9%)	4. 56名 (49.1%)	3. 41名 (36.0%)	
2. 0名 (0%)	1. 0名 (0%)		(計114名)
【合計】			
5. 25名 (13.5%)	4. 95名 (51.4%)	3. 63名 (34.1%)	
2. 2名 (1.0%)	1. 0名 (0%)		(計185名)

※ この質問項目は、平成21年度から追加された。

平成 22 年度

Q18. この授業を受講して、あなた自身は、シラバスに記載されている授業の達成目的がどの程度身についたと思いますか？（4段階評価）					
[回答集計結果]					
【平成 22 年度 前期】					
4. 52 名 (39.1%)	3. 74 名 (55.6%)	2. 7 名 (5.3%)	1. 0 名 (0%)	(計 133 名)	
【平成 22 年度 後期】					
4. 63 名 (45.0%)	3. 68 名 (48.6%)	2. 7 名 (5.0%)	1. 2 名 (1.4%)	(計 140 名)	
【合 計】					
4. 115 名 (42.2%)	3. 142 名 (52.0%)	2. 14 名 (5.1%)	1. 2 名 (0.7%)	(計 273 名)	

また、教職大学院修了時に「修了時アンケート」を実施し、履修の成果の把握に努めている。

資料 4-1-2-B 「修了時アンケート」での目標達成度の集計結果

平成 21 年度

設問等		達成度	人 数
Q 2-2 できたと思 いますか？ 大学院在学 中に次の資 質能力（達 成目標）を どの程度伸 ばすことが	教育の目的・歴史、人権、さらには教育や学校に関する法令などを理解し、現代的な教育課題を把握できる。	5	1
		4	3
		3	3
		2	1
		1	0
	小学校、中学校の教科内容とその系統性を理解し、教育実践に活用することができる。	5	2
		4	3
		3	2
		2	1
		1	0
	主な情報機器を利用し、獲得した情報を教育活動に具体化できる。	5	5
		4	1
		3	2
		2	0
		1	0
	学習指導計画立案に関する基本的事項を理解し、児童・生徒の発達段階に応じて作成することができる。	5	2
		4	4
		3	2
		2	0
		1	0

	多様な指導方法を理解し、児童・生徒の発達段階に応じた指導をすることができる。	5	3
		4	3
		3	1
		2	1
		1	0
	多様な評価方法を理解し、児童・生徒の発達段階に応じて用いることができる。	5	0
		4	6
		3	1
		2	1
		1	0
	児童・生徒の身体的・認知的・情意的発育・発達に関する基礎的内容を理解し、教育実践に具体化できる。	5	1
		4	4
		3	3
		2	0
		1	0
	学校の組織的な教育活動や経営活動、地域の教育活動などに関わることの重要性を理解し、教育活動に生かすことができる。	5	1
		4	5
		3	2
		2	0
		1	0
教師の仕事や役割、責任を自覚した上で、教師として自己成長する意味とその方法を理解し、自ら実践することができる。	5	3	
	4	4	
	3	1	
	2	0	
	1	0	

(備考) 対象：教職開発専攻の修了生 13 名、 回答者数：8 名

平成 22 年度

設問等		達成度	人 数
Q 2 - 3 資質能力をどの程度身につけることができましたか	a. 学校教育における諸課題に対して組織的に解決できる力量	5	2
		4	4
		3	5
		2	1
		1	0
	b. 教科指導と生徒指導を一体化させて個に応じた指導ができる力量	5	4
		4	4
		3	3
		2	0
		1	1

(備考) 対象：教職開発専攻の修了生14名、回答者数：12名。平成21年度まで、目標達成度は、学部アンケートでの項目を準用していたが、平成22年度教職大学院に対応した項目に変更した。

(3) 修了後の進路状況等から見た教育の成果と効果

修了生の全員が教職に進んでおり(H21年度、H22年度実績)、教育の成果と効果がうかがわれる。

資料4-1-3-A 修了者の就職状況

平成21年度

	平成21年度 修了者数 ※	就職 (カッコ内は講師)			その他	合計
		小学校	中学校	高校		
現職教員以外の学生	5	5(2)				5(2)
現職教員学生	8					
合計	13	5(2)	0	0	0	5(2)

平成22年度

	平成22年度 修了者数 ※	就職 (カッコ内は講師)			その他	合計
		小学校	中学校	高校		
現職教員以外の学生	8	5	2(1)		1	8(1)
現職教員学生	6					
合計	14	5	2(1)	0	1	8(1)

※修了対象者数は、資料4-1-1-B参照。

また、修了した学生の学位研究報告書のテーマを、資料4-1-4-Aに示す。どのテーマも現在の学校現場の課題に関わるものであった。すべての学位研究報告書が、学生自身の「学校実践」等における実践を通して、教育実践の効果を検証し、教師としての専門性の向上についての知見を追求したものであり、実践的指導力の育成を目指した教職大学院の目的に沿った内容であった。

資料4-1-4-A 平成22年度修了生 学位研究報告書テーマ一覧

	テーマ
1	交流分析(TA)とコンピテンシー分析による教員の育成について
2	授業実践力向上に向けた自己省察能力の獲得過程に関する研究 ー算数の「授業を想定した教材の知識」との関係を中心にー
3	自らの学びの軌跡に基づく授業実践力向上に関する研究 ー小学校国語及び算数の授業実践での取り組みを中心にー
4	子どもたちに問いをもたせるための実践力向上に関する研究 ー小学校理科の授業実践を通じてー
5	定着に関する板書・ノート指導についての研究 ー授業力向上を目指してー

6	学校教育へのピア・サポートの導入と展開 －個別支援を必要とする生徒に対するサポートの高まりを目指して－
7	文章表現力の育成に関する実践的研究 ー意見文指導の系統性に着目してー
8	児童が主体となる学習のための教師の手立てに関する研究 －グループによる「練り合い」を取り入れた実践を中心として－
9	子どもが主体的に学習する保健体育科授業の考察 －課題を解決するための思考力・判断力・表現力の育成に着目して－
10	生徒の理解を促す理科教材の考察
11	小学校外国語活動充実に向けたカリキュラム開発と授業実践 ー地域の特色や児童の実態を生かしてー
12	「説明する力」の育成を目指した実践的研究 ー文章表現指導を通してー
13	体験的な授業における生徒の成長 ー高等学校における教育コースの活動を通してー
14	現代社会との関連を図る中学校歴史的分野の教材開発 －手作り教材「まめちしき たくさんみになる社会科通信」を用いた授業実践－

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

学生の単位修得状況や資格取得状況、進路、学位研究報告書のテーマや内容などから、教職大学院の目的に沿ったカリキュラムに学生が主体的に取り組んだ成果が現れていると考えられる。また、授業評価アンケート、修了時アンケートなどの結果より、教職大学院で実施されたカリキュラムは、どの科目も一定の水準の質が保たれており、学生の知識・能力の獲得につながったものと理解される。以上から、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

現職教員以外の修了生も全員教職に進んでいる。

基準4-2 B

○教職大学院における学生個人の成長および人材の育成を通じて、その成果が学校・地域に還元できていること。

[基準に係る状況]

(1) 平成21年度修了生の赴任先の校長による評価

連携協力校及び関係する市や県教育委員会の代表者を交えた平成22年度の教職大学院教育連携協議会では、「県教育センターの研修との連携を考えて欲しい」という建設的な要望が寄せられた。奈良市教育委員会からは、「院生に初任者研修の核になって欲しい」、大和郡山市教育委員会からは、「厳しい研修であったと聞いたが、とても大切なことだ」、生駒市教育委員会からは、現職教員学生の発表を聞いて、「教員の研修を体系化することの大切さがよくわかった」という発言があった。また、平成23年度に修了生1名が県教育委員会教職員課に配置になったことが示すように、本学修了生に対する教育委員会の評価が高いことが窺える。

平成21年度学部卒修了生の赴任先の学校長に対して、平成22年2月に教職大学院教員が直接面談し、アンケート調査を行った。学校長4名の調査であるが、肯定的な回答が75%以上あった項目に限定して挙げると、資料

4-2-1-A のようになる。

資料 4-2-1-A 学部卒修了生の赴任先の校長による評価

【質問 1】教職大学院を修了してから現在まで、 <u>学校内や学校外</u> でどのような教育研究活動を展開したり、課題解決をしてきましたか？							
a. 校内の教科や生徒指導などの部会で研究を進めている 100%							
b. 確かな学力の定着を図っている 75%							
c. 子ども同士のもめごとに対して適切な対処ができる 75%							
【質問 2】その年齢や勤務歴で期待される役割と比べて、いかがでしょうか。							
a. 年齢やキャリア相当である 75%							
b. 分からないこと、困ったことを抱え込まない 75%							
c. 同僚との関係性も良好である 75%							
【質問 3】次の授業力に関する 38 の項目について、奈良教育大学教職大学院における当該修了生の学びはどの程度役立っていますか。							
4 の「役立った」、3 の「少し役立った」、2 の「あまり役立たなかった」、1 の「役立たなかった」、0 の「該当しない」のうちから当てはまる番号を一つ選んで○をつけてください。(下記の数字は%)							
質問事項		4	3	2	1	0	
使命感・向上心	(1)保護者、地域との連携の在り方について知っている	0	75	0	0	25	
	(2)同僚との連携の在り方について知っている	50	25	0	25	0	
	(3)協調性(協働性)、協力性を持ち、組織的な対応ができる	50	25	25	0	0	
児童の理解・掌握	(4)様々な児童生徒の反応に対応できる	0	75	0	25	0	
授業構成	(9)授業の目的、導入、発展、結末が明確で一貫している	0	75	0	25	0	
	(11)児童生徒の実態を踏まえ、的確に指導目標を設定できる	0	75	0	25	0	
	(16)板書計画を作成できる	0	75	25	0	0	
	(18)単元全体の構成や学習過程の構成を工夫し、指導計画を立てることができる	0	75	0	25	0	
	(22)声の大小、抑揚などに気をつけ、指導内容がはっきりと伝わるように話すことができる	25	50	0	25	0	
	(24)的確で分かりやすい発問や指示ができる	0	75	0	25	0	
	(28)掲示資料、配布資料の内容、提示方法について理解し、資料を活用できる	0	75	25	0	0	
評価	自己評価	(31)授業観察の視点と見取りが妥当であったかを振り返ることができる	25	50	25	0	0

【出典:別添資料 4-2-1 ② 奈良教育大学教職大学院平成 21 年度学部卒修了生に関する管理職アンケート調査】

このように赴任先の校長によれば、学部卒修了生は、「確かな学力の定着を図り、子ども同士のもめごと対応もでき、問題を自分で抱え込まない」と評価された。また、授業力については、本学教職大学院の学びに関して「役立った」と「少し役立った」を合わせて肯定的な回答が 75%以上あった項目について着目すると、同僚性や組織的対応力、保護者や地域連携の在り方、子どもにはっきり伝わるように授業をすること、授業観察の視点や振り返りの力がついていると評価された。

平成 21 年度現職教員修了生の赴任先の学校長に対しても、同時期に同様の方法でアンケート調査をしたが、その肯定的な回答が 70%以上あった項目を列挙すると、資料 4-2-1-B のようになる。

資料 4-2-1-B 現職教員修了生の赴任先の校長による評価

【質問 1】 学校内でどのような教育研究活動を展開したり、課題解決をしてきましたか？

- a. 校内の研究推進者として取り組んでいる 86%
- b. 校内の教科・道徳・特別活動などの全体計画を作成・承認された 86%
- c. 校内の主任を務めたり、各種委員会で活躍している 86%
- d. 教職大学院の研究課題をさらに深めている 71%
- e. 新任や若手の教員に対して適切な助言や支援をしている 100%
- f. 教職大学院と協力して教員研修を実施している 71%
- g. 確かな学力の定着を図っている 71%
- h. 子ども同士のもめごとに対する適切な対処ができる 86%

【質問 2】 学校外でどのような教育研究活動を展開したり、課題解決をしてきましたか？

- a. 教科や生徒指導などの県レベルの大会の運営や発表をした 86%
- g. 市レベルの研修会や研究会の講師を務めた 71%

【質問 3】 その年齢や勤務歴で期待される役割と比べて、いかがでしょうか。

- a. 非常に優れている 71%
- b. 年齢やキャリア相当の活躍である 71%
- c. 理論的な説得力が増した 71%
- d. 自分の意見を持っており、臆せず話すことができる 86%
- e. ミドルリーダーとして学校の活性化に役立っている 86%
- f. 何事にも前向きに取り組んでいる 100%
- g. 信頼できる人物である 100%

【質問 4】 次の項目について、あなたの学校における奈良教育大学教職大学院修了生はどのくらい知っていたり、実践したりすることができますか。4の「できる」、3の「ほぼできる」、2の「あまりできない」、1の「できない」、0の「該当しない」のうちから当てはまる番号を一つ選んで○を付けてください。（下記の数字は%）

質問事項	回答（4段階評価）				
	4	3	2	1	0
1. 目指すべき理念を持ち、それを焦点化して言葉で表現すること	57	43	0	0	0
2. 目的の達成に向けた多様な教育（授業）戦略を立てること	71	29	0	0	0
3. 生徒理解、生徒の学力評価、生徒指導の多様な方法（とりわけ集団作りを中心とした生徒指導）を知っており、それを授業実践に組み込むこと	57	43	0	0	0
4. 多様な授業方法（ITの効果的な活用を含む）を知っており、生徒の成績向上に関わってその成果が出せること	71	29	0	0	0
5. 計画に対する評価の方法が明確で（言語化でき）、モデル授業が示せること	57	43	0	0	0
6. 生徒、保護者、同僚にも自分の指導の方針や進め方について説明できること	57	43	0	0	0
7. 少なくとも1つは教科の専門性を持ち、最新の内容と教育方法を獲得する術（情報源の認知と情報収集の方法）を知っており、それを授業の中で発揮できること	86	14	0	0	0

8. 質の高い、使いやすい教材を開発するとともに開発方法を言語化でき、それを同僚に説明・紹介できること	71	14	14	0	0
10. 教科指導に関わって研究授業ができ、校内・校外の教科指導に関するメンターリングができること	57	43	0	0	0
11. カウンセリングマインドを持ち、学級において、人間関係や学習課題に関わって、生徒相談をする方法を知っており、それを学級経営や授業実践に組み込むこと	57	43	0	0	0
12. 生徒指導・保護者との相互理解について多様な方法を知っており、組織的に対応する手続きと運営、同僚への支援の仕方を知っていること	71	29	0	0	0
13. 教育実習生、新任教員のメンター教師としてメンターリングをすること	86	14	0	0	0
14. 中堅教師、同僚に対するメンターリングをすること	57	43	0	0	0
16. 学習コミュニティ、ワーキンググループなど（学内外における）学習の人的ネットワーク作りをすること	43	29	29	0	0
17. 学校内や地域の教育委員会等での現職研修に関わって、そのプログラムを計画したり、アドバイスしたり、組織すること	71	14	14	0	0
18. 成果をあげている実践や研究成果などの情報を集め、学校内や学校外へ情報を発信すること	57	43	0	0	0

【出典：別添資料 4-2-1 ③ 奈良教育大学教職大学院平成 21 年度現職教員修了生に関する管理職アンケート調査】

このように現職教員修了生は、赴任先の学校においてメンター教員としての役割を果たしており、赴任先の校長からも高い評価を受けていることが分かる。ただし、【質問 4】については、質問内容自体がやや高度過ぎたこともあり、「2 あまりできない」という回答（例：質問事項 16 で 29%）も見られた。今後、質問事項の内容を改善したい。

（2）平成 21 年度修了生による赴任校での貢献に関する自己評価

平成 21 年度修了生に対しても、平成 22 年 2 月に教職大学院教員が赴任校に出向き、アンケート調査を実施した。学部卒修了生の質問項目は、【質問 2】以外は校長アンケートと同じであるが、【質問 1】の自己評価が校長による評価より厳しい傾向があり、【質問 3】の授業力については、甘い傾向があった。後者については、自分の日々の授業をするのに精一杯で、より広い視野から冷静に見直す余裕がないことを示していると考えられる。そして、教職大学院の学びを赴任先でいかに生かしているかの問いの【質問 2】の中で 60%以上の回答を、資料 4-2-2-A に示す。

資料 4-2-2-A 学部卒修了生による赴任校での貢献に関する自己評価

【質問 2】教職大学院で学んだこと（学位研究報告書を含む）について、どのような点が大きな成果であったと思いますか？

- c. 多くの授業実践を見ることができた 80%
- d. 教職大学院の多様な教員と接することができた 80%
- e. 学位研究報告書の作成を通してどのような視点で実践を省察するのかを考えるようになった 80%
- f. 学位研究報告書を現在の自分の教育実践に役立てている 60%

【出典：別添資料 4-2-2 ① 奈良教育大学教職大学院平成 21 年度学部卒修了生アンケート調査】

このように、学部卒修了生は、教職大学院における学びを肯定的に捉えている傾向があるが、全体の60%は、自ら問題を追求し、教育実習でその成果の裏付けをした学位研究報告書に至った学びが「現在の自分の教育実践に役立てている」と見なしている。就職1年目の教員が、授業を何とかこなし、直近の問題対応に追われている実情を振り返る時、この数字は、本学教職大学院における教育効果の一端を示すものであろう。

また、現職教員の修了生対象のアンケートも【質問2】以外は校長アンケートと同じであるが、【質問1】と【質問3】の両方において、赴任先の校長評価より厳しい傾向があった。60%以上の回答は、次のようになる。

資料4-2-2-B 現職教員修了生による赴任校での貢献に関する自己評価

【質問1】学校内でどのような教育研究活動を展開したり、課題解決をしてきましたか？

- i. 校内の研究推進者として取り組んでいる 63%
- j. 校内の教科・道徳・特別活動などの全体計画を作成・承認された 63%
- k. 校内の主任を務めたり、各種委員会で活躍している 75%
- e. 新任や若手の教員に対して適切な助言や支援をしている 63%
- f. 教職大学院と協力して教員研修を実施している 63%
- g. 確かな学力の定着を図っている 63%
- h. 子ども同士のもめごとに対する適切な対処ができる 80%

【質問2】学校外でどのような教育研究活動を展開したり、課題解決をしてきましたか？

- c. 教科や生徒指導などの県レベルの大会の運営や発表をした 75%

【質問3】教職大学院で学んだこと（学位研究報告書を含む）について、どのような点が大きな成果であったと思いますか？

- a. 人的ネットワークも含めて実践研究の進め方が分かった 75%
- b. より広い視野で実践をみることに繋がった 75%
- c. 教職大学院の多様な教員から様々な知見を得た 100%
- d. これまでの自分の実践を振り返る良い機会になった 100%
- e. 粘り強く実践に取り組むことの大切さが分かった 75%
- g. メンターリングの仕方が分かった 75%
- j. 授業で習った事柄（外国語活動、ピアサポートなど）を活かすことができた 75%

【出典:別添資料4-2-2② 奈良教育大学教職大学院平成21年度現職教員修了生アンケート調査】

ここから分かるように、現職教員修了生は、学校内外で教育研究活動や教育実践課題解決等に大きく貢献している。現場に即して実践的指導力を発揮するだけでなく、国際学会で発表して高い研究力を示した修了生も1名いる。

(3) 修了生による教職大学院の学びに関する自己評価

本学教職大学院は、平成21年度に第1期修了生を輩出したばかりであり、「数年を経た長期的な観点」からその成果を振り返ることはできない。ただし、資料4-2-2-Aの【質問2】の回答から判断すると、多くの学部卒修了生は、日々の教育実践活動と学位研究報告書との連続性を見出し、省察的な学びを展開している。そして、現職教員修了生については、全員が自分の実践を振り返る良い機会となり、様々な知見を得たと答え、資料4-2-2-Bの【質問3】の75%以上の回答状況が示すように、大部分が、より広い視野で実践を見つめ、実践研究の進め方が分かり、メンタリングを行い、教職大学院での学びが生かせたと見なしている。

資料 4-2-3-A 現職教員修了生による教職大学院の学びに関する自己評価

【質問 3】教職大学院で学んだこと（学位研究報告書を含む）について、どのような点が大きな成果であったと思いますか？

- e. 人的ネットワークも含めて実践研究の進め方が分かった 75%
- f. より広い視野で実践をみることに繋がった 75%
- c. 教職大学院の多様な教員から様々な知見を得た 100%
- d. これまでの自分の実践を振り返る良い機会になった 100%
- f. 粘り強く実践に取り組むことの大切さが分かった 75%
- g. メンタリングの仕方が分かった 75%
- j. 授業で習った事柄（外国語活動、ピアサポートなど）を活かすことができた 75%

【出典:別添資料 4-2-2② 奈良教育大学教職大学院平成 21 年度現職教員修了生アンケート調査】

《必要な資料・データ等》

別添資料 4-2-1① 平成 22 年度教職大学院教育連携協議会議事録

別添資料 4-2-1② 奈良教育大学教職大学院平成 21 年度学部卒修了生に関する管理職アンケート調査

別添資料 4-2-1③ 奈良教育大学教職大学院平成 21 年度現職教員修了生に関する管理職アンケート調査

別添資料 4-2-2① 奈良教育大学教職大学院平成 21 年度学部卒修了生アンケート調査

別添資料 4-2-2② 奈良教育大学教職大学院平成 21 年度現職教員修了生アンケート調査

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

以上のアンケート調査では、本学教職大学院修了生と赴任先の校長との質問項目で重複するものも多い。したがって、必ずしも修了生の自己評価に留まるのではなく、学校現場というリアルな場面の中で修了生の仕事を見てきた管理職の目から見ても、本学教職大学院の教育成果があったことが示されている。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) 評価上特に記述すべき点

特に現職教員修了生において教職大学院における学びの成果を学校内外で還元していることは、注目すべきであろう。

2 「長所として特記すべき事項」

本学教職大学院では、独自に開発したカリキュラム・フレームワークとアセスメント・ガイドブックにより、目標とする教師像に向けた各授業の到達目標（獲得すべき資質・能力）を明確にしており、これに基づいた履修指導を行っている。

それを有効に機能させるためのシステムが電子ポートフォリオである。このシステムを用いて、学生は、常に到達目標を意識しながら学びの成果・効果とそれを証明する根拠資料を蓄積していく。そして、学期ごとに学習成果の確認を行って研究計画を立て、2 年次の学位研究報告書に結実させている。同時に、教職大学院教員は、このシステムによって、各学生の学習成果の獲得状況を詳細に把握し、「教員コメント」の記載等により、目標を達成させるためのきめ細かなアドバイスを行っている。

つまり、この「カリキュラム・フレームワークと電子ポートフォリオの連動」によって、本学教職大学院の教育の成果・効果は、より具体的かつ正確に、またリアルタイムに把握されており、それに基づく指導においても有効に機能していると言える。

また、基準 4-2 で記述したとおり、教育の成果・効果の検証を目的として、平成 21 年度修了生及び赴任先の校長に対して、フレームワークから学位研究報告書までを見据えたアンケート調査を実施した。その結果、現職教員修了生自身は、フレームワークに照らして大きな成果が見られ、赴任先の校長は、それだけでなく学校や地域に還元していると感じている。また、学部卒修了生自身は学位研究報告書が実践に役立っていると感じており、赴任先の校長も学部卒修了生は、授業力の点で教職大学院での学びが役立っていると感じている。このように修了生だけでなく赴任先の校長からも、本学教職大学院の教育成果が大きいとの評価を得ることが出来た。従って、他に類を見ない先進的な取組であり、その目的を十分に達成しているものと判断する。

基準領域5 学生の支援体制

1 基準ごとの分析

基準5-1 A

○ 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]

学生相談・助言体制については、下記に述べるように、適切に行われている。

(1) 学習環境及び学生相談・助言体制の整備

教職大学院棟が設置され、同じ棟に院生室と研究室、講義室等を構えているため、学生相談が即座に実施できる環境となっている。また、本教職大学院では、科目履修及び研究活動の支援ツールとして、電子ポートフォリオを活用している（基準3-2(2), p.19参照）。授業内容や学生生活に関わって、学生の間で助言や話し合いを行う際には、同ツールの「ディスカッションボード」機能やメーリングリストを活用している。また学生が教員に個別相談する際には、同ツール内の「教員へのメール」を活用している。このようにネット上における助言体制も整えている。なお、利用者のプライバシーは、認証IDにより保護されている。

学生生活に関する相談については、保健管理センターの専門相談員及び教職大学院のカウンセリングを専門とする専任教員を中心として相談できる場を提供し実施している。

さらに、現職教員学生、学部卒学生、社会人学生のそれぞれから2名の代表者を選出し、学生担当教員2名と毎月定期的に「学生委員会」を行っている。そこでは、学生生活全般にわたる内容や要望等について話し合い、教職大学院での学びをより充実していくための一助としている。

また、本学の就職支援室が中心となり、都道府県教育委員会、市教育委員会等を訪問して採用の動向、求められる人材像などについて、情報収集を行っている。また、就職支援プログラム、就職ガイダンス・セミナーを実施するとともに、個別相談も行っている（別添資料5-1①,②,③）。特に教員採用試験に向けては、模擬授業、模擬面接、マナー講座等による支援も行っている。

また、教職大学院独自の支援体制として、教員採用試験対策講座「100club」（別添資料5-1④）を開催し、個々の受験校種、教科に対応した指導を行うとともに、個別の進路指導にも対応している（別添資料5-1⑤）。

(2) 特別な支援を行うことが必要と思われる学生への支援

学生支援課が中心となって、就学、生活への支援を実施している。その指導体制としては、指導教員及び事務担当者がその学生にあった支援等を、入学前から検討している。

平成21年度に小学校教員免許取得プログラム・3年コースに全盲の女子学生1名が入学した。これに対して、在学していた大学への支援内容の調査のうえ、本学の授業担当教員への障がい内容及び支援内容の周知と学生へのボランティアの呼びかけを行い、授業への補助を行うスタッフの確保や必要な機器（音声ガイドソフト）の購入を行った。また、サポート員として事務職員（ボランティアセンター非常勤職員）1名を雇用し、別添資料5-1⑥に示すように、就学および生活の継続的な支援を行っている。

また、授業および定期試験についても、個別の対応を実施し、学習サポートを行っている。（別添資料5-1⑦、⑧）

(3) 学生の特性や差異に配慮した支援体制づくり

上記(1)で記述した電子ポートフォリオにおける「ディスカッションボード」の活用により、ネット上における助言体制が整えられている。また、オフィスアワーを設定し（資料5-1-A）、個々の学生の特性や差異に対応した学生生活全般にわたるアドバイスも行っている。

資料5-1-A オフィスアワーの設定に関する申合せ（抜粋）

（目的）

1. 学生支援充実のため、学業を中心とした学生生活全般にわたって質問・相談等に応じる特定の時間帯（オフィスアワー）として、教員があらかじめ示す特定の時間帯を設定する。

（利用）

2. 学生は基本的に予約なしで研究室を訪ね、勉学のことから学生生活全般・進路・将来のことに及んで相談することができる。

（時間帯等）

3. 各教員はオフィスアワーを設定できる時間帯等を所定の様式により学生委員会に届けるものとする。ただし、オフィスアワーの設定時間は最低1コマ（90分）以上設けるものとする。

（周知方法）

4. オフィスアワーを学生に周知する方法は次の方法によるものとする。
 - 一 大学のホームページに掲載
 - 二 大学が作成する冊子に掲載（天平雲等）
 - 三 一覧表を時間割冊子と同時に配布

（4）ハラスメント防止対策等及びメンタルヘルス支援体制の整備

ハラスメントについては、「国立大学法人奈良教育大学人権・ハラスメント防止委員会」を設置し、学内のハラスメント防止につとめている（資料5-1-B）。また、教職大学院においては、「教職大学院の時間（SPDE Time）」（基準3-4, 27p 参照）に、学生担当教員よりハラスメントに関する指導・啓発を行っている。

資料5-1-B ハラスメント防止委員会規則（第2条抜粋）

（審議事項）

第2条 委員会は、人権及びハラスメントに関する次の各号に掲げる事項について審議する。

- 一 人権に関する資料の収集及び調査研究に関すること。
- 二 人権問題並びにハラスメントの防止に関する啓発及び研修に関すること。
- 三 ハラスメントの相談に関すること。
- 四 ハラスメントの紛争解決に関すること。
- 五 その他人権教育等の推進及びハラスメントの防止等に関し必要なこと。

（組織）

第3条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- 一 理事（教育担当）
- 二 事務局長
- 三 教授会において選出された者 3人
- 四 学生委員会委員長
- 五 人権教育担当教員 1人
- 六 障害児教育担当教員 1人
- 七 事務系職員 2人
- 八 附属学校教員 1人

九 総務課長

十 学長が指名する者 若干名

また、保健管理センターに、専門の医師、カウンセラーを配置し、メンタルヘルスに関する相談を行っている。
(別添資料5-1⑩)

そこでは、学生相談室を設けて、学生の学業、生活、経済を含めたあらゆる相談に対応できるようにしている。
(別添資料5-1⑪)

《必要な資料・データ等》

別添資料5-1① 平成22年度新入生オリエンテーション日程表

別添資料5-1② 平成22年度奈良教育大学就職行事予定表

別添資料5-1③ 就職ガイダンスHP「就職ガイダンス・セミナーのお知らせ」

<http://www.nara-edu.ac.jp/ADMIN/GAKUSEI/syusyoku/syusyoku/zaigakusei/gaidansu.htm>

別添資料5-1④ 100クラブ日程表

別添資料5-1⑤ 進路指導に関する指導状況資料(平成22年度)

別添資料5-1⑥ 平成22年度(前期)支援スタッフシフト表(曜日・科目別)

別添資料5-1⑦ 「特別支援を必要とする学生への授業における配慮について」

別添資料5-1⑧ 「特別支援が必要な学生への平成22年度前期試験の計画について(依頼)」

別添資料5-1⑨ 国立大学法人奈良教育大学ハラスメントの防止及び対応に関する規則

別添資料5-1⑩ 国立大学法人奈良教育大学ハラスメントの防止及び対応に関する指針

別添資料5-1⑪ 『保健管理センターだより』(抜粋)

別添資料5-1⑫ 奈良教育大学学生相談室規則

(基準の達成状況についての自己評価:A)

1) 当該評語とした分析結果

学生相談、助言体制については、全学の学生相談を実施するとともに、教職大学院における教員による個別相談を実施している。

ハラスメント対策についても、全学の人権・ハラスメント防止委員会を設置し、啓発、防止対策等を十分に行っている。また、教職大学院内でも、ハラスメントに関する全体指導を実施し、人権意識の醸成につとめている。

また、学生と学生担当教員が話し合う委員会を整備し、相互の連携を密にしていることも特筆できよう。

以上のことより、期待される水準にあると判断した。

2) 評価上で特に記述すべき点

キャリア支援対策としては、全学での就職試験の各種セミナー・ガイダンスに加えて、教職大学院独自の教員採用試験対策講座(「100クラブ」と呼んでいる講座である。教員採用100%の合格を目指すという意味合いから名付けられている)を実施して、綿密な指導体制を整えている。

基準5-2 A

○ 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]

学生への経済支援については、学生支援課に相談窓口を設け関係規則に則り、授業料の免除等を行っている(資料5-2-A)。特に、大学院修学休業制度を利用して、任命権者の許可を受けて無給で本学大学院に入学した者を対象とした特例措置(授業料特別免除制度)が利用できる体制を整えている。

なお、平成20~22年度の授業料免除及び本学の後援会学習奨励費の申請者数とその審査結果については、別添資料5-2①に示している。

資料5-2-A 奈良教育大学授業料等の免除等に関する規則(第2条~第3条抜粋)

<p>(免除の範囲)</p> <p>第2条 授業料の免除は、本学学部、専攻科及び大学院の学生(科目等履修生及び研究生を除く。以下「学生」という。)で次の各号の一に該当する者について行うことができる。</p> <p>(略)</p> <p>2 前項にかかわらず、本学学部及び大学院の私費外国人留学生(専攻科学生、科目等履修生及び研究生を除く。)で、特に学業優秀と認められる者については、授業料を免除することができる。</p> <p>(免除の額等)</p> <p>第3条 授業料の免除の額及びその免除の対象となる期は、次の各号に掲げるとおりとする。</p> <p>一 ㄱ</p> <p>ㄷ (略)</p> <p>四 ㄱ</p> <p>五 前条第2項に該当する場合は、当該年度に係る授業料の全額とする。</p>

《必要な資料・データ等》

別添資料5-2① 授業料免除申請及び結果一覧・奈良教育大学後援会学習奨励費申請者及び審査結果の一覧

(基準の達成状況についての自己評価:A)

1) 当該評語とした分析結果

経済支援については、奨学金、授業料免除制度を整備し、学生支援課が窓口となって適切に対応しており、基準を達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

本学独自に後援会による学習奨励費が用意されている。

2 「長所として特記すべき事項」

就学、キャリア支援、生活支援等のすべてにおいて、全学的な支援整備とともに、教職大学院独自の支援の体制を設けており(電子ポートフォリオにおける「ディスカッションボード」の活用による助言体制、「教職大学院の時間(SPDE Time)」による学生担当教員による指導・啓発、キャリア支援としての「100Club」の設置など)、多様な学生のニーズに的確に応じている。特に、特別な支援を必要とする学生に対する支援については、教職大学院と学部・修士課程、学生支援課と連携し、総合的な支援を実現している。

基準領域 6 教員組織等

1 基準ごとの分析

基準 6-1 A

○ 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]

I 本学教職大学院の現況及び特徴（本自己評価書の p.1）で記したとおり、本専攻においては「理論と実践の往還」を方針に掲げている。これに基づき、大学と学校がよきパートナーとなって現在の学校教育が抱える問題を共有し、学生同士が大学教員を媒介に協働で学んでいく。この新たな実践知の共同体を形成することを設置当初から目指しており、教員配置も上記方針に添って編成されている。以下その具体的構成について述べる。

(1) 本専攻における教員数及び各分野・実践研究に必要な専任教員の配置

専門職大学院設置基準では 11 名の専任教員（見なし専任、兼任教員を含む。）が必須要件であり、またその内のおおむね 4 割以上が実務家教員であることとされているが、本学は設置申請書において教員組織を 14 名として設置認可を受けた。このことから、当分の間（少なくとも平成 25 年度末の特例期間限度までは）14 名（うち実務家教員 6 名以上）を実質的な成立要件として運用されるべきものとした。資料 3-2-A [再掲] に示すように、本専攻における教員数は、この要件を満たしている。

資料 3-2-A [再掲] 大学院設置基準による教育学研究科（専門職学位課程）の教員充足状況

（平成 23 年 5 月 1 日現在）

専攻	必要教員数	専任教員数			見なし専任教員数	兼任教員数
		教授	准教授	講師		
教職開発専攻	11	7 (3)	4 (0)	1 (1)	2 (2)	0

(注) () は、実務家教員数で、内数。

本専攻で養成しようとする 4 つの教師像（資料 II-1-2, p.2 参照）から導かれる 4 つの主要研究対象分野への関与、及び中核科目としての『実践科目』を担うために、各分野及び実践研究に適した専任教員を配置している（資料 3-2-B [再掲]）。

資料 3-2-B [再掲] 教職開発専攻の教員配置状況

（平成 22 年 6 月 1 日現在）

研究対象分野・科目	担当教員	専門	学位（実務経験）
教育課程・教育方法研究	◎安藤（研究者）	教育課程・社会科教育	教育学修士
	◎小柳（研究者）	情報教育・教育方法	教育学博士
教科教育研究	◎松川（研究者）	国語科教育	教育学修士
	◎吉村（研究者）	英語科教育	教育学修士
	◎吉田明（実務家）	算数・数学科教育	教育学士（26 年）
生徒指導・学校臨床研究	◎池島（実務家）	教育臨床	学校教育学博士（24 年）
	◎粕谷（研究者）	教育臨床・理科教育	教育学修士
学校評価・学校経営研究	◎松井（実務家）	学校経営	教育学士（38 年）

実践科目	演習科目	専任教員全員		
	実習科目	専任教員全員		
		□河崎（研究者）	家庭科教育	教育学博士
		△小谷（実務家）	学校経営	教育学士(37年)
		□中井（研究者）	保健体育科教育	教育学修士
		△山岡（実務家）	学校経営	教育学士(30年)
		○宮下（研究者）	音楽科教育	教育学修士 芸術学修士
		□吉田誠(実務家)	技術科教育	教育学士(24年)
	研究科目	専任教員全員		

(◎は平成20年度からの専任、○は21年度から、□は22年度からの専任を示している。また、△は見なし専任。)

(2) 各教員が教育上の経歴及び指導能力を有することを示す資料の公表・開示

本専攻教員を含む本学教員の過去5年間における教育上及び研究上の業績等は大学のウェブサイトで公開されている(別添資料6-1①)。これらは、外部からも教員研究データ検索を利用して閲覧できる。また、実務家教員に関しては、見なし専任2名を含む専任教員6名(専任教員中の約43%)が学校教育や教育行政の場における実務経験を20年以上有している。(前掲資料3-2-B参照)

(3) 実務経験を有する教員の適切な配置

実務家教員の配置については、6名中2名が任期無しの専任教員、2名が3年ごとの任期付き専任教員(別添資料6-1③)、残り2名が1事業年度ごと(最長5年)の特任教員(見なし専任)(別添資料6-1②)と多様な雇用形態によっている。任期付き専任教員と特任教員という雇用形態は、地域教育委員会との連携の持続的発展及び教育実践現場の動向の恒常的導入を可能にしている。

(4) コア科目として設定されている授業科目についての配置

前掲資料3-2-Bで示した教職開発専攻の教員配置状況に示す通り、教育上のコア科目(同資料の「研究対象分野・科目」欄に掲げる科目)は、全て本専攻開設当初からの専任教員8名(表の上から6名は教授、下2名は准教授)が担当している。

《必要な資料・データ等》

別添資料6-1① 奈良教育大学教員研究データ検索 (http://nerd.nara-edu.ac.jp/profile_p/search.html)

別添資料6-1② 国立大学法人奈良教育大学特任教員規則

別添資料6-1③ 国立大学法人奈良教育大学教員の任期に関する規則

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

本専攻は、専門職大学院設置基準で求められている教員総数、実務家教員数を満たしており、公開された各教員の教育・研究上の業績等と担当科目とを照合すると、「理論と実践の往還」という教育方針に添った専門領域の教

員が適切に配置されていると言える。実務家教員6名はいずれも教員及び教育行政等の実務経験が20年を超え、教育現場の視点からの教育指導を可能にしている。更に、任期付教員や特任教員などの多様な雇用形態により、恒常的に教育現場の動向を教育課程に取り込むことも可能になっている。また、本学教職大学院の教育上のコアとして設定している授業科目は、全てを専任教員（特に教授）が中心となって担当してきており、教育上の責任を明確にしている。以上の体制から、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

基礎データ3に示す通り、実務家教員の教職上の経験及び業績等は、本専攻の教育課程及び地域の教育委員会や学校との連携に資する内容となっている。研究者教員の専門領域、教育・研究上の業績もほとんどが国や地域の教育行政プロジェクトや学校の職員研修にこれまで数多く関わりながら「理論と実践の往還」を率先して経験してきている。このため、実務家教員と研究者教員の連携は円滑に行うことが可能となっている。

基準6-2 A

○ 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]

(1) 教員組織の適切な配置・運用

教職大学院の学生や連携協力校指導教諭との年齢のバランス、地域教育委員会や学校管理職関係者との交渉業務等を考慮すると、大学院教員の年齢構成が高くならざるを得ない状況もあるものの、本専攻における専任教員14名の年齢構成は60歳代が4名(28.6%)、50歳代が4名(28.6%)、40歳代が6名(42.9%)（平成23年5月1日現在）とほぼ均等に配置されている。また、教員の男女比率に関しても全学的に男女共同参画推進基本方針（別添資料6-2①http://www.nara-edu.ac.jp/ADMIN/SECRETARY/danjyo_kikai_plan.html）が出されており、男性・女性教員数のバランスに配慮しつつある。平成23年5月1日現在、教職大学院では、女性教員1名(7.1%)を配置している。

さらに、各教員の教育・研究の質の向上を図り教員組織の活動を活性化するためにサバティカル制度も設けられており（別添資料6-2②）、必要に応じて利用可能な状況にある。

(2) 教員の採用及び昇格等の基準の策定及びその運用

本学の教員の採用及び昇格に関しては、国立大学法人奈良教育大学教員選考基準（別添資料6-2③）及び同選考規則（別添資料6-2④）が明確に定められており、既に平成21～22年度の本専攻の採用、昇任人事において実質的な運用が行われた。当該選考基準においては、特に実務家教員のための基準や履歴・業績様式が研究者教員のそれとは別に設けられており、大学や初等・中等教育機関等における教育実践例はもちろんのこと、学校教育現場における主任経験や教育行政経験等を含む社会貢献等実務実績を適切に評価することが可能な内容になっている。

また、基準6-1の教員配置で示したとおり、任期無し専任の2名を除く実務家教員4名のうち2名は任期付きの特任（見なし教員）、残り2名は任期付き専任となっている。これらの教員配置は、地域教育委員会や本学附属校からの推薦に基づきながらも、上記の教員選考基準並びに選考規則を適用し選考等が行われている。別添資料6-2⑤に、本学と奈良県教育委員会との間で締結された「教職員の派遣・受入に関する協定書」を示す。

《必要な資料・データ等》

別添資料 6-2 ① 国立大学法人奈良教育大学男女共同参画推進基本方針

(http://www.nara-edu.ac.jp/ADMIN/SECRETARY/danjyo_kikai_plan.html)

別添資料 6-2 ② 国立大学法人奈良教育大学教員のサバティカル制度に関する規則

別添資料 6-2 ③ 国立大学法人奈良教育大学教員選考基準

別添資料 6-2 ④ 国立大学法人奈良教育大学教員選考規則

別添資料 6-2 ⑤ 国立大学法人奈良教育大学と奈良県教育委員会との教職員の派遣・受入に関する協定書

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

教員の教育・研究活動を活性化するための諸規則が用意され、全学的に男女共同参画やサバティカル制度利用が推進されている。本専攻もそれらの方針に基づき、特に年齢構成においてはほぼ偏りのない配置となっている。また、教員の採用や昇任に関しては、研究者教員、実務家教員それぞれの選考基準が用意され、実務家教員人事における地域教育委員会や附属校との連携を取りつつも基準や規則が適切に運用されている。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) 評価上で特に記述すべき点

本学における上記の教員選考基準並びに選考規則は、教員の採用や昇格の仕組みを明確化、透明化するものとして有効に機能している。とりわけ実務家教員の選考基準や履歴・業績様式が研究者教員のそれらとは別に用意されていることにより、学校教育現場における教育実践事例、教務・研究主任や実習生指導の経験、地域における教科教育研究会や教育委員会での実績等詳細な項目が適切に評価される仕組みとなっている。既に、それらに基づいた実務家教員昇任人事や採用人事が行われていることから、選考基準や規則が有効に運用されていると言える。

基準 6-3 A

○ 教育の目的を遂行するための基礎となる教員の研究活動等が行われていること。

[基準に係る状況]

本学では、教員の教育研究等の活動について、詳細な業績データをもとに「点検評価実施方針」(別添資料 6-3 ①)に基づき年 1 回業績評価を行っている。評価にあたっては、各教員が「自己評価申告票」を提出し、定められた基準で評価が行われている。また、教員は自身の教育研究活動について、随時、大学の「教員データベース」に登録(全国の研究者情報を網羅的に収集・提供する「研究開発支援総合ディレクトリ(ReaD)」にもデータ提供)しており、業績評価の根拠資料とするとともに、本学ホームページに公開することにより、本学教員の活動について、広く情報提供している(別添資料 6-1 ①参照)。

また、教員の研究業績(基礎データ 3 参照)から、本専攻のすべての教員が担当授業科目と関連する研究活動を行っていることが示されている。

《必要な資料・データ等》

別添資料 6-3 ① 国立大学法人奈良教育大学の点検評価実施方針

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

全学的な点検評価の方針に沿って、教員の研究・教育業績は厳正に評価されている。また、研究業績より、本専攻のすべての教員が担当する授業内容の向上に関連する研究活動を行っていることが示された。よって、教育の目的を遂行するための基礎となる教員の研究活動等が十分に行われていると判断される。

2) 評価上で特に記述すべき点

教職大学院の全教員は、平成 22 年度の教員個人評価の「教育」、「研究」項目において、A・B・Cのうちの「A」の評価を得ている。

基準 6-4 B

○ 教育課程を遂行するために必要な教育支援者(例えば事務職員、技術職員等)が適切に配置されていること。

[基準に係る状況]

教育課程を遂行するために必要な事務組織として教務課を置いている。教職大学院に関する事務は、主として係長(大学院担当)と同系の係員 2 名が担っている。(別添資料 6-4 ①)

平成 22 年度より、係員の内 1 名が、教職大学院専従として配置され、教職大学院棟で勤務しており、教育課程の実施に関する様々なサポートを行っている。

《必要な資料・データ等》

別添資料 6-4 ① 奈良教育大学教務課組織図

(基準の達成状況についての自己評価：B)

1) 当該評語とした分析結果

教育支援を行う事務組織、事務職員を適切に配置し、教務事務など学生が履修する上での支援に当たっている。しかし、学生が 50 名となった現在の状態からみると、事務職員のさらなる支援が求められる。

2) 評価上で特に記述すべき点

特になし。

基準 6-5 A

○ 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]

平成 22 年度の専任教員(見なし専任を除く) 12 名のうち、担当授業 10 科目の者が 1 名、9 科目の者が 7 名、8 科目の者が 4 名であり概ね偏りなく担当している。また、「課題研究」と「学位研究報告書」指導(ゼミ担当)は全員 6 名ずつの学生担当となっており、偏りはない(別添資料 6-5 ①)。

また、教職大学院の専任教員は、学部や修士課程での授業や学生指導は基本的には担当しておらず、担当する

場合も負担のない範囲に留まるよう配慮されている。(平成22年度では、学部の授業「指導と評価」、「生徒指導Ⅱ」、「教育工学演習」、「教育工学特講」、「学級づくり」を4名の教員が授業担当。)

このため、教職大学院での職務に専念できる体制となっている。

《必要な資料・データ等》

別添資料6-5①：専任教員の授業分担とゼミ担当表(平成22年度)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

授業担当とゼミ担当に対する負担は、別添資料6-5①の「合計欄」に示されているように、中間値±1内に収まっている。また、学部や修士課程での授業担当や学生指導もほとんどない。以上のことから、授業負担に適切に配慮されているものと判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

「演習科目」や「実習科目」、「課題研究」等においては、研究者教員と実務家教員がペアを組んで指導している。また、ゼミにおいては主担当と副担当の2名の教員が1名の学生を指導していることもあり、授業負担に対する軽減化が図られていることが、特筆すべきこととして挙げられる。

2 「長所として特記すべき事項」

教職大学院の運営に必要な教員の適正配置については、理論と実践の往還を適切に進める観点から、実務家教員の採用基準を明文化してリクルートの透明化を図るとともに、実践現場の動きを恒常的に導入する配置を行っている。

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 A

- 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]

(1) 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・設備の整備

本学における教職大学院の教育研究組織及び教育課程に対応するための施設・設備を別添資料 7-1 ①に示す。まず教職大学院棟（同資料中の R13）が設置され、専任教員 8 名分の研究室、院生室、講義演習室 2 室（1 室は会議室を兼ねる）、事務室、図書室兼動画等処理室が整備されている。また、その他の近接の研究棟（R 6、R 8、R 9 など）にも、教職大学院専任教員研究室並びに教職開発図書室、院生実習室、カウンセリングルームが配置され、教職大学院教員と院生専用の施設・設備となっている。平成 22 年度までは、1 名の専任教員の研究室が、教職大学院棟から幾分離れた研究棟（R12）に置かれていたが、大学の施設マネジメントに関する基本方針（別添資料 7-1 ②）に基づき、平成 23 年度より隣接する研究棟（R 6）に移動している。

本専攻の講義科目は、同時に最大 2 授業までの開講としており、各期各授業の受講人数や授業内容に応じて教職大学院棟内の講義演習室大小 2 室のいずれかで行われている。課題研究などいわゆるゼミ形式の授業に関しては、基本的に一人に一室ずつ割り当てられた教員研究室で行う。複数の教員対複数の学生のいわゆるコホート体制での指導が必要な場合には、教職大学院棟の講義演習室や他の棟の講義室が割り当てられることもある。

(2) 自主的学習環境の整備

教職大学院棟 1 階には、40 人分の個人ブース式の机及びロッカーを備えた教職大学院院生室（自習室）が整備されているだけでなく、本専攻の特色の一つである電子ポートフォリオ利用のために必要なノートパソコンが一人に一台ずつ貸与されている。さらに院生用のコピー機 1 台、プリンタ 2 台、授業の動画編集用の高機能ノートパソコン 5 台も院生室に置かれ適宜使用可能となっている。加えて、院生室の隣にある図書室兼動画編集室にはさらに高性能のデスクトップパソコンとプリンタがそれぞれ 2 台、事務室には授業等を記録するためのビデオカメラ 30 台とデジタルカメラ 20 台が教職大学院の教育活動専用で用意されている。なお、教職大学院棟内は無線 LAN が整備されている。

また、通常授業に使用される教職大学院棟 1 階、2 階の講義演習室は、授業の空き時間には学生に開放され、図書室や近接研究棟（R 6 など）に配置された教職開発図書室や院生実習室と共に、自習やグループ討論のために活用されている（別添資料 7-1 ③）。

(3) 図書、学術雑誌、視聴覚資料等の整備

本学は教育大学であるため、大学図書館の蔵書自体が教員養成に係わる図書・雑誌が大半を占めており、学部生、大学院生共にそれらを利用する。本専攻の学生も図書館の利用規則（別添資料 7-1 ④）に基づいてその図書、学術雑誌、視聴覚資料を活用している。（資料 7-1-A）

教職大学院では、さらに本専攻学生のニーズに応えるため、特に教職開発に関係する図書や視聴覚資料を計画的に購入している（別添資料 7-1 ⑤）。

資料 7-1-A 資料蔵書受入統計

① 蔵書冊数（平成 22 年 3 月 31 日現在）

種 別	図書（冊）	雑誌（種類）
和	272,618	5,277
洋	46,199	818
点 字	153	0
合 計	318,970	6,095

② 視聴覚資料所蔵数（平成 22 年 3 月 31 日現在）

マイクロフィルム	マイクロフィッシュ	カセットテープ*	ビデオテープ*	CD・LD・DVD	レコード*	映画フィルム	スライド*	CD-ROM DVD-ROM
10	2	0	16	285	8	3	15	26

③ 図書受入冊数・雑誌受入種類数（平成 21 年度）

区 分	和				洋				合計
	購入	寄贈	製本	計	購入	寄贈	製本	計	
図書（冊数）	2,642	766	225	3,633	583	2	31	616	4,249
雑誌（種類数）	249	1,020		1,269	104	3		107	1,376

《必要な資料・データ等》

- 別添資料 7-1 ① 研究室等の案内図（『授業時間割表(2010)』より）
- 別添資料 7-1 ② 奈良教育大学における施設マネジメントに関する基本方針
- 別添資料 7-1 ③ 教職大学院の専用施設・設備の利用状況
- 別添資料 7-1 ④ 図書館利用案内
- 別添資料 7-1 ⑤ 専門職学位課程による平成 20 年度からの図書購入実績

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

本学教職大学院では、教育研究組織及び教育課程に対応した施設・設備を整備し、自主的学習環境も十分に整えられ、それぞれ有効に活用されている。また、研究に必要な図書資料等が系統的恒常的に整備され、有効に活用されている。以上から、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

特になし。

2 「長所として特記すべき事項」

特になし。

基準領域 8：管理運営等

1 基準ごとの分析

基準 8-1 A

- 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]

奈良教育大学教授会規則（第9条第2項）の規定に基づき、教職大学院会議を置き、管理運営に関する重要事項を審議している。（資料8-1-A、別添資料8-1①、②）

資料8-1-A 奈良教育大学教職大学院会議規則（第2条、3条）

（審議事項）

第2条 会議は、本学大学院教育学研究科専門職学位課程教職開発専攻（以下「教職大学院」という。）に係る次の各号に掲げる事項について審議する。

- 一 入学試験に関すること。
- 二 教育課程の運用に関すること。
- 三 授業に関すること。
- 四 入学、修了、休学、退学等学籍に関すること。
- 五 教育行事に関すること。
- 六 学校実習に関すること。
- 七 教員の人事に関すること。
- 八 ファカルティ・ディベロップメントに関すること。
- 九 その他教職大学院に関し必要なこと。

（組織）

第3条 会議は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- 一 副学長（教育担当）
- 二 教職大学院専任教員
- 三 教職大学院兼任教員
- 四 教職大学院非常勤（みなし専任）教員

【出典：別添資料8-1① 奈良教育大学教職大学院会議規則】

資料8-1-Aのとおり、教職大学院会議規則を定め、この会議で管理運営に関する重要事項を審議している。別添資料8-1-③の教職大学院会議記録で示すとおり、規則に従って、適切に運営し、十分機能を果たしている。

なお、教育学研究科の管理運営に関する事項を取り扱う事務体制としては、大学事務局があたっている（基準6-4、p.52参照）。教職大学院棟には、教務課所属職員1名（週4日教職大学院棟で勤務、午前9時～午後4時）が配置され、教学に関する事務及び会計、学校実践にかかわる出張旅費、学外非常勤講師の勤務管理などの業務を行っている。

教職大学院会議の構成員は、副学長（教育担当）、教職大学院の専任及び兼任教員（開設時4名の兼任教員は、平成22年度から全員専任教員に配置換え）、教職大学院特任教員（見なし専任）からなる。同会議には、教員組織として6部（実習部、教務部、学生部、研究・評価部、総務・会計部、入試・学生募集部）が設けられ、専任教員14名がそれぞれの部に所属して必要な管理運営のための分掌業務を行っている（別添資料8-1④）。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料 8-1 ① 奈良教育大学教職大学院会議規則
- 別添資料 8-1 ② 「国立大学法人奈良教育大学の運営組織・主要委員会組織図」
- 別添資料 8-1 ③ 教職大学院会議議事録（一部）
- 別添資料 8-1 ④ 平成 23（2011）年度教職大学院分掌表

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

管理運営については、教職大学院会議規則を定め、教職大学院会議の下に分掌を整備し、効果的な運営を行っている。また、事務組織については、大学事務局の支援体制の下、教務課に大学院担当事務職員 3 名、そのうち 1 名が教職大学院担当事務職員として配置されている。以上のことから、基準を十分に満たしていると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

教職大学院会議については、毎週開催し、管理運営、教育、研究について十分な検討と教員間の共通理解と合意形成を図っている。また、事務体制については、教職大学院会議と綿密な連携のもと、教職大学院の目的達成に寄与している。以上のことから、管理運営体制は有効に機能していると判断できる。

基準 8-2 B

○ 教職大学院における教育活動等を適切に遂行できる財政的基礎を有し、配慮がなされているか。

[基準に係る状況]

本学では、「教職大学院運営経費」が予算に計上され、これにより実習の巡回指導の交通費、学生が使用する機材、消耗品、図書費など、教職大学院の教育活動に必要な経費が確保されている。これとは別に、学生の教育にかかわる経費として、「教員教育費」および「授業経費」が配分されている。また「学校実践」等にかかわる授業経費が不足した場合は、財務についての学内委員会への追加配分要求により予算措置がなされ、確保できるシステムも有している。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料 8-2 ① 平成 20 年度～22 年度における大学の予算実施計画書、教育研究基盤経費の配分基準と配分表

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

本学では、設置に際し、教職大学院の教育活動等が適切に行われるように、「教職大学院運営経費」による予算が確保された。「教員教育費」「授業経費」とあわせて、教職大学院の教育活動等に必要な財政的配慮が行われている。よって、教職大学院における教育活動等を適切に遂行できる財政的配慮（例えば実習巡回経費等の独自の予算措置）が十分に行われていると判断した。

2) 評価上で特に記述すべき点

特になし。

基準 8-3 A

- 各教職大学院における教育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]

教職大学院の教育・研究、教員組織等については、教職大学院及び本学ホームページで公表している（別添資料 1-1 ①）ほか、教職大学院学生便覧、教職大学院パンフレット（別添資料 8-3 ①）、大学広報誌（別添資料 8-3 ②）等によっても公表している。教育の理念・目的や専任教員の研究テーマ・分野等を記載している学生募集要項も各県・市の教育委員会、全国教育系大学、近畿地区の大学をはじめ、県内・県外を問わず広く配布している（別添資料 2-1 ①）。広報パンフレットは専任教員が近隣大学に持参し、ポスターも乗降客の多い私鉄駅構内に掲示するなど、周知に努めている。教職大学院独自の公表の方策としては、年 4 回発行される「教職大学院ニューズレター」がある（平成 20 年 7 月創刊、現在第 10 号まで刊行）。

《必要な資料・データ等》

別添資料 8-3 ① 教職大学院パンフレット（2011）（pp. 3-4）

別添資料 8-3 ② 奈良教育大学広報誌「ならやま」より

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

本学教職大学院の教育内容等については、大学案内、教職大学院パンフレット、広報誌、ホームページへの掲載など様々な媒体において積極的に広報しており、特に、学生募集要項については、県外も含め多くの教育委員会、大学等に送付している。

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) 評価上で特に記述すべき点

上記に加え、毎年、広報パンフレットを専任教員が近隣大学に持参し、ポスターも乗降客の多い私鉄駅構内に掲示するなど、積極的な広報活動により周知している。

基準 8-4 B

- 各教職大学院における教育活動及び管理運営業務等に関する自己点検・評価及び外部評価等の基礎となる情報について、適宜、調査及び収集を行い、適切な方法で保管されていること。

[基準に係る状況]

教育活動に関する自己点検・評価の基礎情報としては、前・後期に実施する授業ごとの授業評価アンケート（別添資料 9-1 ①）、修了生追跡調査等（別添資料 4-2-1 ②, ③、別添資料 4-2-2 ①, ②）、連携協力校からの評価（別添資料 10-1 ③, 別添資料 10-1 ④）、第 1 期中期目標期間の教育研究の状況の評価結果の確定に係る実績報告書（本学教職大学院の「学部・研究科等の現況調査表（教育）」（平成 22 年 6 月）http://www.niad.ac.jp/sub_hyouka/kokudai2010/no6_3_62_nara_kyoiku_2010_7_5.pdf）、修了時に行うアンケート（別添資料 9-2 ②）、及び外部評価報告書（http://www.nara-edu.ac.jp/ADMIN/HYOUKA/kenkyu_gaibuhyouka/index.html）等があり、定期的な自己点検・評価のための情報収集に努めている。

なお、授業評価アンケート用紙は、授業ごとに集計した結果報告書と一緒に各教員にフィードバックし、授業改善に活用している。授業評価アンケートの集計結果は、本学教務課が管理し、保管している。その集計結果は、

報告書としてまとめ、本学ホームページ上で公表している。

(自己点検評価関係ページ <http://www.nara-edu.ac.jp/ADMIN/HYOUKA/index.html>)

《必要な資料・データ等》

別添資料 8-4 ① 点検評価委員会規則

別添資料 8-4 ② 国立大学法人奈良教育大学の平成 21 年度外部評価実施要項（実施の都度、制定しているもの）

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

本教職大学院の設置目的・社会的使命の遂行に必要な自己点検・評価のための情報として、学生からは半期ごとの授業評価アンケート、修了時アンケート、修了生追跡調査を収集し、これらは本学教務課が適切に管理・保管している。

また、外部関係者からの情報としては、教育委員会及び連携協力校との協議会での聞き取り調査、さらには、認証評価や外部評価等がある。これらから教職大学院の目的及び社会的使命を達成するために必要な教育活動及び管理運営業務等に関する内容について自己点検・評価の参考データとしている。こうした情報についても、事務局の秘書・企画課などで適切に保管している。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) 評価上で特に記述すべき点

特になし

2 「長所として特記すべき事項」

修了生が在籍する学校への聞き取り調査（追跡調査）を実施することにより、修了生に対するフォローアップを具体的に行えている。

基準領域 9：教育の質の向上と改善

1 基準ごとの分析

基準 9-1 A

○ 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]

(1) 教育の状況等について、自己点検・評価を組織的に実施

本学においては、基準 8-4 において記述したとおり、点検・評価に係る実施方針（別添資料 6-3 ①）に基づき、大学全体の自己点検・評価を実施し、評価結果をホームページ等で公表している。平成 22 年度には、国立大学法人評価における「第 1 期中期目標期間の教育研究の状況の評価結果の確定」に係る実績報告書として本学教職大学院の「学部・研究科等の現況調査表（教育）」（http://www.niad.ac.jp/sub_hyouka/kokudai2010/no6_3_62_nara_kyoiku_2010_7_5.pdf）を作成し、提出した。この評価結果では、「質の向上度の判断」の項目において「大きく改善、向上している、または、高い質（水準）を維持している。」という高い評価を得た。

(2) カリキュラム・フレームワークと電子ポートフォリオの連動に基づく学びの軌跡の共有と改善・向上

本学では、授業終了後に全学生に授業評価アンケートを実施している（別添資料 9-1 ①）。その結果、ほぼすべての設問内容において 9 割の学生が「とても当てはまる」、「まあまあ当てはまる」と評価している。授業担当教員は、その結果に基づき課題を把握し、また今後の改善点を明確にして、本学教務課に提出することになっている。別添資料 9-1 ②は、平成 22 年度実施科目に関する「アンケート集計結果に見られた学生の傾向・要望等」と「傾向や要望等について工夫・改善を考えている事柄等」について、教員が提出したものの集約である。

本学教職大学院が開発したカリキュラム・フレームワーク（別添資料 3-1 ①）及びアセスメント・ガイドブック（別添資料 3-3 ①）により、学生はすべての授業科目において目標とする教師像（資料Ⅱ-1-2, p. 2）に向けた獲得すべき資質・能力を意識して履修を進めている。その際、学生はカリキュラム・フレームワークと連動した電子ポートフォリオを活用して、「概要」、「学んだこと」、「発展させたいこと」を自己評価し、それに教員がコメントするシステムを構築している。このシステムにより、学生は自らの学びの軌跡を振り返り、教員はその情報を共有して、きめ細かく密度の濃い指導が可能となっている。

(3) 連携協力校等の意見を交えた自己点検・評価の反映

年 1 回、連携協力校の校長、教育委員会から推薦された教育長等、本学の理事（教育担当）、専任教員等が集まる教職大学院教育連携協議会を開催している。その中で、学校実践全体（指導内容や方法）についての評価や改善の方策も協議している。

連携協力校との関係の中から出された、学校実践の課題と改善の方向は、本学教職大学院のカリキュラムの全体像に関わることである。このため、学校実践終了時点で学生からも課題と改善事項についての情報を集約し、教職大学院会議で教員間の共通理解を図っている（別添資料 9-1 ③、④）。例えば、平成 20 年度の反省をもとに、平成 21 年度からは、授業力をベースにした「学校実践Ⅰ～Ⅳ」評価規準（別添資料 9-1 ⑤）を作成し、それに基づき学校実践を実施するなどの改善を行った。また、指導教員の訪問日数を増やしたほか、「学校実践Ⅰ・Ⅱ」の実習を週 1 回・7 週間訪問実施する方式から、それぞれ連続して 2 週間実習する方式（学校実践の連続型）に変更した（別添資料 9-1 ③）。さらに、学生が週 1 回・金曜日に学校へ出向き、学級の児童・生徒に学習支援を行うなど、サポート活動の体制を強化した（別添資料 9-1 ③）。

(4) 学生・修了生・赴任先の管理職に対するアンケートを反映した改善等の検討

在籍する学生には、各授業の終了時に授業評価アンケートを実施し、さらに、学生のニーズ把握のために「教職大学院の時間 (SPDE Time)」を設け、学生からの意見聴取と、それに応えるための意見交換を行っている (別添資料 9-1 ①)。

また、平成 22 年度に修了生・赴任先の管理職に対するアンケート調査 (別添資料 4-2-1 ②, ③, 別添資料 4-2-2 ①, ②) を実施し、改善策の立案に役立てている。その結果、概ね教職大学院での学びの成果は大きかったとの評価を得ている。反面、赴任先の管理職の学部卒修了生に対する評価として、「学級経営に対する力が弱い」、「指導法の引き出しが少ない」、「子どもとの関係性の取り方がうまくできていない」などの指摘もあった。

そこで、学部卒修了生には、さらなる力量形成に繋げる必要があるため、夏季休業期間中等に、学級経営や授業について互いの実践を交流する機会や、特別な支援を必要とする児童・生徒への対応の在り方など、いずれも具体的な事例をもとに支援していくフォローアップの機会を予定している。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料 9-1 ① 大学院授業評価アンケート用紙及び集計結果
- 別添資料 9-1 ② 平成 22 年度開講科目に対する授業評価結果と改善点一覧
- 別添資料 9-1 ③ 学校実践の課題と改善について (平成 21 年度から平成 22 年度へ)
- 別添資料 9-1 ④ 学校実践 I 及び II の展開について
- 別添資料 9-1 ⑤ 「学校実践 I ~IV」評価規準

(基準の達成状況についての自己評価 : A)

1) 当該評語とした分析結果

教育の状況の把握・点検と自己評価については、大学全体の評価の方針に従い、組織的に実施している。また、本学教職大学院が独自に開発したカリキュラム・フレームワークと電子ポートフォリオが連動するシステムにより、学生の学習状況と自己評価を把握し、指導に活かしている。

さらに、学生や学外関係者からの意見聴取や改善の検討を行うための機会を設けており、そこで把握された課題に対して改善の取り組みが行われている。

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) 評価上で特に記述すべき点

教職大学院内で実施している授業科目については、学生に記述させている電子ポートフォリオなどを通して、情報の共有化を図っている。なお、電子ポートフォリオは、授業担当教員だけでなく、専任教員のすべてが各学生の学びの状況を常時把握できるようにしている。

基準 9-2 B

○ 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]

本教職大学院の担当教員の資質の向上を図るため、全授業において学生による授業評価を実施する取り組みが組織的に行われている (別添資料 9-1 ①)。

また、本教職大学院では毎週開催する教職大学院会議の中で、学生の学修に対する現況や教職大学院に対する

ニーズの把握と改善を行うための「FD 会議」を毎回実施している（別添資料3-4⑥参照）。この会議には、見なし専任教員を含む全教職大学院教員が参集し、実務家教員と研究者教員の相互の連携・意思疎通が果たされている。

別添資料9-2①に示すように、実務家教員は教育の理論的な知見の追究のための研究と社会貢献に、研究者教員は教育実践に関わる実践的な知見の追究のための研究と社会貢献に努めている。それによって得られた知見は、教員の業績として学会紀要、本学紀要、本学教職大学院紀要『学校教育実践』（ISSN 1883-6585）等で公表し、教職大学院の各科目の授業内容に反映されている。

《必要な資料・データ等》

別添資料9-2① 実務家教員の理論的な知見の充実、研究者教員の実践的な知見の充実に対する取組一覧

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

本教職大学院では、毎週開催する教職大学院会議の中で、教育改善に向けての検討を行う「FD 会議」を毎回実施している。

また全学で行われている学生による授業評価アンケートは、各学期末に結果が教員にフィードバックされ、各教員は今後の改善点を大学に提出することとなっている。

さらに、教職大学院教員の研究は、研究者教員、実務家教員ともに、今日的な教育実践に関わるテーマでなされており、研究者教員は実践的方法論に関わる業績を、実務家教員は教育実践の理論に関わる業績を挙げている。またそれらの研究で得られた知見は、学生指導に還元し、教職大学院紀要等を通して地域の学校教育や社会に向けても発信している。

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) 評価上で特に記述すべき点

週1回、全教員が参集する教職大学院会議の中での「FD 会議」により、全教員が組織として全学生を支援できる結果を生んでいる。

2 「長所として特記すべき事項」

週1回、全教員が出席して行う教職大学院会議の中で、常に授業改善に関わる事項や学生の学修の現況を検討し、共有するための「FD 会議」の時間を設けている。例えば平成22年7月21日のFD 会議では、前文部科学省教科調査官である実務家教員による「新しい指導要録とこれからの評価」のレクチャーを行うなど、教員相互の研修機会も設けている。

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 A

○ 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]

(1) 教育委員会及び学校等との連携体制の整備

教職大学院の目的を遂行するには、教育委員会及び学校等との連携体制の整備が不可欠である。本学では「国立大学法人奈良教育大学教職大学院教育連携実施要項」(別添資料10-1①)を定め、教職大学院と教育委員会及び学校等と連携する体制を整備し、「教職大学院教育連携協議会」を設置している。

また、同協議会が統括的な連携組織であるのに対し、よりタイムリーな意見交換を行うため、平成22年度から奈良県教育委員会と「教育連携委員会」を作り、教職大学院の教科内容や教員の資質向上の方策などについて随時協議を行う場を設けている。(別添資料10-1②)

また、平成22年度に連携協力校を所管する奈良市、大和郡山市、天理市、生駒市の4市と「奈良教育大学教職大学院の学校実践等に関する協定」を締結した。これにより、連携協力校との連携がより円滑に進むことになり、教職大学院の持つ知見を地域の学校等で活かす契機となった。

さらに、実習の実施についてより具体的で実務的な内容を協議するため、教職大学院の「学校実践実習委員会」と「連携協力校部会」を設けている。「学校実践実習委員会」は、毎年学校実践Ⅲ・Ⅳ終了後に開催し、各連携協力校の管理職と実習担当教諭を招き、学校実践の在り方について協議を行うものである。「連携協力校部会」は、実践期間中、教職大学院の担当教員と実習校の指導教員等で協議するもので、具体的な実習の進め方等を協議している。

(2) 教育委員会及び学校等との連携による改善等

上記の「教職大学院教育連携協議会」は、毎年1回開催している。ここで得られる提言や評価は具体的で、教職大学院での教員養成教育の在り方を考える上で意味を持っている。また、本学教職大学院側からは、様々な取組や教育の最新の動向などの情報を提供する場ともなっている。

平成23年2月19日(土)に開催した協議会では、校長からは、

- ・ 現場として刺激になった。実習生はいろいろな目で生徒を見てくれた。
- ・ 大変丁寧な指導に来てもらい、学校の意向をくんでいただいた。学級作りに活かすことができた。
- ・ 連携協力校については、管理職が代わっても変わらないように考える必要がある。

等の意見が出された。

また、教育委員会からは

- ・ 教育委員会が実施する研修の内容の参考になった。初任者研修を含めて連携したい。
- ・ 職員室での院生と職員との会話が重要。
- ・ 大量退職時代、優秀な人材の確保が必要。これまでの教育力をどのように継承していくか、教職大学院に期待する。

等の意見が出された。

これまでに、こうした場が出された意見に基づく改善の工夫として、平成22年度から毎週金曜日に学校でのサポート活動を取り入れた(基準3-3(2), p.22参照)。これは「実習期間中だけでは児童生徒の背景に迫る指導は困難で、長期にわたって継続的な人間関係を築いていってこそ、本当に児童生徒の理解に繋がり、学校の組織的な取組に対する理解も深まるのではないか」という指摘を受けて発足させたものである。多忙な学校側

にとっては学生のマンパワーを得ることになり、また学生にとっては実践的指導力を高めるのに役立つシステムになっている。（別添資料 10-1 ③）

（3）入学者確保に向けた教育委員会との連携・協議

奈良県教育委員会とは、前述した「教職大学院教育連携協議会」や「教育連携委員会」などで教職大学院の教育内容や活動を説明し、現職教員の派遣依頼を行っている。

また、派遣依頼のためには在学中の現職教員の状況を的確に伝え、その成果を理解してもらうことが重要であることから、現職教員学生には年度初めにそれぞれの学修計画の作成を課し、それらをまとめて奈良県教育委員会及び各現職教員学生の勤務校を所管する教育委員会に報告している。

さらに、二次に研究成果発表会で発表することを学生に義務づけ、県教育委員会の管理主事と指導主事、所管教育委員会の教育長等の出席、評価を受けることにしている。これは、これまで現職教員の大学院における研修が個人レベルに止まり、学校や地域のものになっていないという指摘に応えようとするものである。教育委員会の支持も得て、平成 22 年度には地域の教科等研究会や近隣の学校からの参加者があり、教育コースに関する発表会では県外の学校からの参加者もあって、地域貢献の役割も果たしている。

こうした積み重ねが、修了者の処遇に繋がりがつあり、これまで主幹職（平成 21 年度）への登用や奈良県教育委員会事務局職員（平成 22 年度）への任用が行われるなど、学校のリーダーとなる人材の養成が行われていると言える。

《必要な資料・データ等》

別添資料 10-1 ① 国立大学法人奈良教育大学教職大学院教育連携実施要項

別添資料 10-1 ② 教職大学院の運営組織図

別添資料 10-1 ③ 学校実践の改善点（教職大学院教育連携協議会議事録より）

別添資料 10-1 ④ 平成 22 年度 連携協力校部会会議録＜奈良市立左京小学校：学校実践Ⅲ＞

（基準の達成状況についての自己評価：A ）

1) 当該評語とした分析結果

教育委員会、学校との連携体制（組織）が良好に維持され、情報交換が円滑に行われている。また、教育委員会や学校の関係者が学生の発表を参観するなど、具体的な形で教員養成への参画が行われている。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) 評価上で特に記述すべき点

研究成果発表会等により、現職教員学生の学修内容が当該学生に止まることなく、学校や地域に還元されている。

2 「長所として特記すべき事項」

本学教職大学院開設以来、教育委員会及び学校等との連携が、教育委員会、学校等との協働で地道にしかも建設的に進められてきた結果、教員養成システムの円滑な実施が可能になってきたことは特筆すべき事項である。