

教職大学院認証評価
自己評価書

平成24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	設立の理念と目的	3
基準領域 2	入学者選抜等	6
基準領域 3	教育の課程と方法	10
基準領域 4	教育の成果・効果	20
基準領域 5	学生への支援体制	23
基準領域 6	教員組織等	26
基準領域 7	施設・設備等の教育環境	31
基準領域 8	管理運営等	32
基準領域 9	教育の質の向上と改善	37
基準領域 10	教育委員会及び学校等との連携	41

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24年5月1日現在）

学生数 53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全国唯一のコースである。

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材像

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 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]

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）。これは専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項（教職大学院の課程）及び学校教育法第 99 条第 2 項に対応した内容となっている。

上述の学務規則を受けて、教職実践開発専攻（専門職学位課程）として、理念を「学校教育に関する理念及び応用を教授し、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、応用力を培うこと」、それに基づいて目的を「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」と定めている（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：平成 24 年度キャンパスガイド（学生便覧）270 頁（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

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

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定めている（資料 1-2-1）。

学校教育支援専攻（修士課程）は、「臨床心理学、教育心理学、特別支援教育、日本語支援教育学の各分野についての理論的研究を深め、各分野の研究能力と実践力を備えて、学校教育をはじめとする教育の諸分野において指導性を発揮し、併せて地域文化の発展に寄与する人材の養成」を目的としているため、専攻としての共通必修科目はコミュニケーション支援特論 1 科目のみである（資料 1-2-2）。

一方、教職実践開発専攻（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越した能力を培い、小学校、中学校及び中等教育学校等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」を目的としている。このため、教職に共通する科目が必修として 5 領域 10 科目と理論

と実践を往還するための教育実習科目とが設定されている。さらに、このような教職に共通する基礎の上に、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 1-2-3）。

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、大学のウェブページにも公表している（資料 1-2-4、1-2-5）。

《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：学校教育支援専攻（修士課程）授業科目一覧（別添）

平成 24 年度キャンパスガイド（学生便覧）289 頁～293 頁

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（別添）

平成 24 年度キャンパスガイド（学生便覧）275 頁～280 頁

資料 1-2-4：平成 23 年度宮崎大学概要 17 頁（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/public/files/gaiyo2011.pdf>

資料 1-2-5：平成 24 年度 宮崎大学大学院教育学研究科 学生募集要項 1 頁～5 頁（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/exam/files/h24bosyu2.pdf>

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本研究科には、修士課程と専門職学位課程の 2 課程、また各課程に学校教育支援専攻と教職実践開発専攻（教職大学院）が設置されている。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、基準 1 - 1 で述べた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。また、学生募集要項等で詳細に説明している。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。

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]

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 1-1-3）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）のウェブページにも掲載し、積極的に情報発信を行っている（資料 1-3-1）。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周知に努めている（資料 1-3-2、1-3-3、1-3-4、1-3-5、1-3-6、1-3-7）。さらに、学部学生以外を対象とした広報活動も実施している。1 つは教育文化学部の保護者懇談会や保護者説明会における保護者を対象とした広報で（資料 1-3-8）、もう 1 つは、22 年度から始めた、宮崎県教育委員会及び宮崎県教育研修センターと連携した広報である。後者では、現職教員の研修の場で教職大学院の説明会を、23 年度はスクールリーダーを目指す教員を対象に 5 回、即戦力としての新人教員を目指す臨時的任用講師を対象に 3 回実施し、教職大学院の理念・目的を公表し、周知に努めた（資料 1-3-9）。

《必要な資料・データ等》

資料 1-1-3：平成 24 年度キャンパスガイド（学生便覧）270 頁（別添）

資料 1-3-1：教職実践開発専攻（教職大学院）ウェブページ（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kyoushoku/>

資料 1-3-2：『2011 宮崎大学大学案内』39 頁（別添）

資料 1-3-3：教職実践開発専攻案内パンフレット（別添）

資料 1-3-4：他大学進学相談会ポスター（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/educul/educul.html/daigakuin/topics/data/f1105260.pdf>

資料 1-3-5：学内進学説明会ポスター（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/educul/educul.html/daigakuin/topics/data/f1106160.pdf>

資料 1-3-6：学内進学説明会参加者数

実施年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
参加者数（人）	26	14	16	11	15

資料 1-3-7：教職大学院進学相談室の案内（別添）

資料 1-3-8：保護者懇談会プログラム（別添）

資料 1-3-9：平成 23 年度 現職教員対象説明会（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教職大学院の理念・目的等は、それらを記載したキャンパスガイド（学生便覧）が教職大学院の教職員及び学生に配布され、入学時のオリエンテーションを通して学内の構成員に周知されている。また、ウェブページや大学案内等で公表されており、基準を十分に達成していると判断できる。

2 「長所として特記すべき事項」

教職大学院の理念・目的を明確にし、その周知に向けて、パンフレットの配布やウェブページへの掲載にとどまらず、幅広く公表している。学内では学部学生の保護者を対象にした懇談会、学外でも現職教員の研修の場や他大学で説明会を実施している。県外大学における説明会を通して、本教職大学院を受験している学生もいる。

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、小学校、中学校及び中等教育学校等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という目的に沿ってアドミッションポリシーを定め、大学のウェブページにおいて公表している（資料 2-1-1）。また、学生募集要項をウェブページで公表し、そのなかにアドミッションポリシーを以下のように記載している（資料 2-1-2）。

- ① 初等教育または中等教育に関する基礎的・基本的資質を身につけ、教職に対する強い意欲をもち、教職としての高度の実践力・応用力の修得を目指している人
- ② 現職教員で地域や学校における指導的役割を果たしうる教員として確かな教育理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダー及び将来の指導主事等として優れた指導理論と実践力・応用力を備えたスクールリーダーを目指している人
- ③ 現職教員でスクールリーダーへの道を視野に地域や学校における教員として確かな教育理論と優れた指導理論と実践力・応用力を備えた中堅教員を目指している人
- ④ 社会人経験を持ち、各学校種のいずれの教員免許状も取得していないものの、教職に対する強い意欲をもち、教職としての高度の実践力・応用力の修得を目指している人

学生募集要項を宮崎県内の現職教員には県教育委員会から各学校に送付し、学部学生には進学説明会で配布している。さらに、九州地区の 65 国公立大学をはじめ、全国の大学にも配布しており、アドミッションポリシーは広く周知されている（資料 2-1-3）。

《必要な資料・データ等》

資料 2-1-1：宮崎大学教育文化学部・大学院教育学研究科ウェブページ（別添）

http://www.miyazaki-u.ac.jp/educul/educul.html/guide/admission_graduate.html

資料 2-1-2：平成 24 年度宮崎大学大学院教育学研究科学生募集要項 9 頁（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/exam/files/h24bosyu2.pdf>

資料 2-1-3：学生募集要項を郵送した大学（学部）数（別添）

（基準の達成についての自己評価：A）

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養成という目的に応じたアドミッションポリシーを明確に定め、学生募集要項へ記載し、またウェブページ等を通じて公表している。さらに、学生募集要項は教育関係機関、進学説明会参加者等に配布し、アドミッションポリシーを広く公表、周知している。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。

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]

基準 2-1 に示した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）。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 d）。

入学者選抜の実施体制（閲覧資料 e）・選考要領（閲覧資料 f）等に関しては、教職実践開発専攻入試委員会（資料 2-2-2）、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、了承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）。入学試験実施当日は、教務・学生支援係職員を中心として教育学研究科の全教職員が係わり、万全の体制で実施している。

《必要な資料・データ等》

資料 2-2-1：平成 24 年度宮崎大学大学院教育学研究科学生募集要項 12 頁～14 頁（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/exam/files/h24bosyu2.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 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
- e 平成 24 年度教育学研究科入学試験関係日程及び試験体制
- f 平成 24 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）

教育理念及び目的に照らして、多様な経歴の人材に受験機会を与え、その経歴に応じた入学者選抜を行っている。口述試験についてはマニュアルを作成し、また筆記試験の代替措置についても明確な基準を設定し実施する

などで、公平性及び平等性を確保している。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。

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]

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 20 年度 30 人、21 年度 20 人、22 年度 25 人、23 年度 25 人、24 年度 30 人である。定員の充足率は、20 年度は 107%に達したが、そのあと 21 年度 71%、22 年度 89%、23 年度 89%というように推移し、24 年度には 107%にすることができた（資料 2-3-2）。

現職教員の志願者を確保するため、21 年度に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協議を進めた（資料 2-3-4）。その結果、県派遣の現職教員の入学者は 20 年度 4 人、21 年度 5 人であったが、22 年度 7 人、23 年度 10 人、24 年度 9 人というように増え、設置当時に比べ倍増した。また基準 1-3 でも述べたように、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、広報した（資料 1-3-9）。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 1-3-4、1-3-8）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。

ところで、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。学校・学級経営コース、生徒指導・教育相談コースの入学者が極端に少ない年度があったが、24 年度は全コースに入学者を受け入れることができ、コース間の学生数のバランスが改善された（資料 2-3-5）。

《必要な資料・データ等》

資料 1-3-4：他大学進学相談会ポスター（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/educul/educul.html/daigakuin/topics/data/f1105260.pdf>

資料 1-3-8：保護者懇談会プログラム（別添）

資料 1-3-9：平成 23 年度 現職教員対象説明会（別添）

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

	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度
志願者	39 (5) 人	27 (6) 人	27 (9) 人	28 (10) 人	34 (10) 人
合格者	32 (5) 人	26 (6) 人	26 (9) 人	28 (10) 人	32 (10) 人
入学者 (A) (うち現職教員学生)	30 (5) 人	20 (6) 人	25 (8) 人	25 (10) 人	30 (10) 人
入学定員 (B)	28 人	28 人	28 人	28 人	28 人
入学定員充足率 (A/B)	107%	71%	89%	89%	107%

※1 入学者 (A) の現職教員学生は、現職教員学生 (3 年) 及び現職教員等学生 (6 年) を意味する。なお、21 年度の入学者には、1 種教員免許状未取得の現職教員学生 1 人を含む。

※2 現職教員学生のうち在学期間短縮の学生は、20 年度 4 人、21 年度 5 人、22 年度 8 人、23 年度 10 人、24 年度 9 人である。

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 21 年度宮崎大学教職大学院・宮崎県教育庁連携協議会 議事要約（別添）

資料 2-3-5：教職実践開発専攻コース別入学者数

コース	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度
学校・学級経営コース	0 人	1 人	4 人	4 人	3 人
生徒指導・教育相談コース	2 人	0 人	0 人	0 人	5 人
教育課程・学習開発コース	7 人	5 人	2 人	5 人	3 人
教科領域教育実践開発コース	21 人	14 人	19 人	16 人	19 人
合計	30 人	20 人	25 人	25 人	30 人

（基準の達成状況についての自己評価：B）

本学は教員採用数が少ない地方に位置することもあり、入学定員の確保という点では厳しい状況にある。実入学者数が入学定員を下回る年度も多く、志願者の確保のため、宮崎県教育委員会との連携や広報活動を強化した。その結果、入学者数は増加に転じ、24年度は入学定員を充足することができた。以上のことから、基準を達成していると判断できる。

2 「長所として特記すべき事項」

特になし

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]

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、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。まず、共通的に開設すべき領域として設定された「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）を前学期に6科目、後学期に4科目開講し、1年次に受講させるようにしている（資料1-2-3、3-1-1、3-1-2、3-1-3）。

この共通必修科目を土台にして、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、さらにコースの目標・目的に応じた専門的な科目を12単位修得させている（資料1-2-3）。

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。教育実習科目の内容等については基準3-3で取り上げる。

この教育課程を通して、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）、そこで学んだ教科指導に関する理論を、この学期の最後に実施する教育実習科目「基礎能力発展実習」において、学校現場で実践する。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」につなげるというように理論と実践を往還するカリキュラムになっている。また、目標達成確認科目を設定し、修了生の質的保証を制度的に確実にできるようにしている（資料1-2-3）。

さらに、学習状況や達成度を学生アンケート等も参考に教育課程を見直し、共通必修科目の履修順序を入れ替えるなど改善を行った。これについては、基準9-1で改めて取り上げる。

《必要な資料・データ等》

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24年度キャンパスガイド（学生便覧）275頁～280頁（別添）

資料3-1-1：宮崎大学教育学研究科履修細則 第2条（別添）

資料 3-1-2 : 教育課程の概要 平成 24 年度宮崎大学大学院教育学研究科学生募集要項 3 頁

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/exam/files/h24bosyu2.pdf>

共通必修科目 (20 単位)	各コース共通必修領域(科目)				理論	大学における学修
	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課程の編成・実施に関する領域(2 科目) ・教科等の実践的指導方法等に関する領域(3 科目) ・生徒指導・教育相談に関する領域(2 科目) ・学校・学級経営に関する領域(2 科目) ・学校教育と教員の在り方に関する領域(1 科目) 					
コース必修及び 選択科目 (12 単位)	学校・学級 経営 コース 科目群	生徒指導・ 教育相談 コース 科目群	教育課程・ 学習開発 コース 科目群	教科領域教育実践開発コ ース科目群	実践	
自由選択科目 (4 単位)	4 単位				検証	
教育実習科目 (10 単位以上)	学校における実習	すべての学生(大学卒業見込み・卒業者等・社会人経験学生・現職 教員学生・現職教員等学生)			改善	附属各学校にお ける学修 連携協力校・ 研修センター等 における学修
		<ul style="list-style-type: none"> ・基礎能力発展実習(3 単位) ・学校教育実践研究実習(3 単位) * 現職教員(等)学生のうち特例履修を希望し認められた者 は、代替措置を講ずる。(15 頁) 				
	その他の実習	<ul style="list-style-type: none"> 現職教員等学生対象 ・インターンシップ実習 I (1 単位：選択科目) 大学卒業見込み・卒業者等・社会人経験学生・現職教員学生対象 ・インターンシップ実習 II (1 単位：選択科目) 				
目標達成確認 科目 (2 単位)	<ul style="list-style-type: none"> 現職教員等学生対象 ・教職総合研究 I 大学卒業見込み・卒業者等・社会人経験学生・現職教員学生対象 ・教職総合研究 II 					

資料 3-1-3 : 平成 23 年度教職大学院時間割 (別添)

資料 3-1-4 : 平成 23 年度「教科学習の構成と展開・評価と課題」シラバス (別添)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本教職大学院では、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、ミドルリーダー及びスクールリーダーの育成を目的とし、共通必修科目・コース必修及び選択科目・実習科目を体系的に編成している。共通必修科目は5つの領域に1～3科目の授業を開講し、これらを教職共通の土台として、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つのコース別に、得意分野を形成するためのカリキュラムを編成している。さらに教育実習における「理論と実践の往還」を通して高度の実践的な問題解決能力の育成を図り、目標達成確認科目を設定することによって、修了生の質的保証を制度的に確実にできるようにしている。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。

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]

教職実践開発専攻（専門職学位課程）の専任教員及び学部や学校教育支援専攻（修士課程）との兼任教員で教育を実施する体制を整えている（資料 3-2-1、3-2-2）。また、理論と実践が融合した内容の授業（資料 3-2-3）を実施するために、研究者教員と実務家教員の協働方式がすべての必修科目と多くの選択科目で採用されている。受講学生数は、共通必修科目が最大で入学定員（28 人）とほぼ同数であるが、複数の教員で指導に当たっており、そのほかの科目でも少人数教育を実施している。さらに、事例研究、問題解決討議法、グループ討論、プレゼンテーションによる発表など、多くの授業方法を取り入れ、学生を中心に据えた双方向型の授業を工夫している。

例えば、共通必修科目「学級経営の実践と課題」では、教育現場における学級経営の問題を、現職教員の学生から提供してもらった事例を含めて取り上げる。次に、その解決のために学習集団及び生活集団としての学級づくりの理論と方法を学ぶ。さらに、理論を実践に転化する力を育成するために、ロールプレイング等を行う（資料 3-2-4、3-2-5）。なお、グループ討議においては現職教員学生がリーダーとなってストレートマスターを指導する場面を設けるなど、学生の経歴に配慮した授業を実施している。このような授業形態・学習指導法については、学生から高く評価されている（資料 3-2-6）。こうした大学院での授業を教育実習へとつなげ、その実習について、再び理論的に省察するというように「理論と実践の往還」を図っている。

《必要な資料・データ等》

資料 3-2-1：教職実践開発専攻（専門職学位課程）教員類型

		教授	准教授	講師	計
専任	研究者教員	6	8	0	14
	実務家教員（専任）	0	3	0	3
	実務家教員（みなし専任）	0	3	0	3
	小計	6	14	0	20
兼担	研究者教員	27	25	1	53
計		33	39	1	73

資料 3-2-2：教職実践開発専攻（専門職学位課程）教育担当組織

コース	専任		兼担			計
	教授	准教授	教授	准教授	講師	
学校・学級経営	0	3(2 実み)	1	1	1	6
生徒指導・教育相談	1	1(1 実専)	3	3	0	8
教育課程・学習開発	1	2(1 実専)	0	1	0	4
教科領域教育実践開発	4	8(1 実み)(1 実専)	23	20	1	56
計	6	14	27	25	2	74

*（ ）内は実務家教員で内数。（実専）は実務家専任、（実み）は実務家みなし専任教員を示す。

資料 3-2-3：教職実践開発専攻（専門職学位課程）の授業内容例（共通必修科目）（別添）

資料 3-2-4：平成 23 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 3-2-5：事例研究の内容例（別添）

資料 3-2-6：平成 20 年度教職実践開発専攻（教職大学院）FD 報告書

(別添資料 35 頁 共通必修科目「学級経営の実践と課題」に関する授業評価(自由記述)より抜粋)

【授業の進め方や方法】

- ・協議と講義が一体となった授業形態には満足だった。インプットだけではなくアウトプットもできたのでテーマごとに自分がどう考えていたのかが分かり、講義によって新しく知識や考え方を学べたのでこの授業の形態には満足である。
- ・班別討議という授業形態が、自分の考えを深めたり、周囲の考えを知り価値観を共有したりしていく点で効果的だった。メンター(現職教員大学院生)の先生方から学ぶことも多かった。
- ・現場を想定したロールプレイはとてもよい経験となった。限られた時間の中でどれだけ子どもたちの心に響く発言ができるのか、全員で追求しあったと思う。参観者からよい点、改善点のコメントをいただくが、お互いのよいところを認め合う、お互いに成長しあう素晴らしい機会になったと思う。個人的に大好きな講義だった。
- ・授業の進め方は、講義形式、討論形式があり、現職教員を中心としたグループ討論が多様に取り入れられていた。実務家教員や現職教員の貴重な経験談や研究者教員の各授業における総括など、学生を中心とした授業の中に学習の不一致が生じない手立てがなされていた。
- ・研究者教員と実務家教員の連携が非常にうまくいっていた。先生方がお互いを尊重し合い、それぞれのお立場から学生のために情報を提供して下さっていたことがよくわかった。また、話し合い活動も毎回行うことができ、理解を深めることができた。
- ・毎回の授業の準備(ワークシートやPPTの準備)がきめ細かくて理解に役立った。また、1回の授業で各担当の先生が役割分担をされており、研究者教員と実務家教員が協働しているのが分かった。
- ・授業の進め方がよく練られている。グループ協議だけでなく、その前後に実践事例の紹介やまとめ等があり、大変わかりやすかった。
- ・いじめ問題や保護者・地域との連携の在り方、「構造的グループエンカウンター」を取り入れた学級経営の在り方等、今現在、学校現場が直面している問題について、グループ討議や先生方のお話を通して、考えを更に深めることができた。

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本教職大学院では、教育研究上の業績との関連から、専任教員と兼任教員で教育を実施している。また、理論と実践との融合という視点から、すべての必修科目と多くの選択科目で研究者教員と実務家教員の協働方式を採用し、学生を中心に据えた双方向型の授業を実施するために、事例研究、グループ討論などの授業方法を取り入れている。さらに、学生の経歴に配慮して授業を展開している。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。

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]

実習のカリキュラムについては、6つの実習科目があり、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、異なる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」において、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」において、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ことを目指す(資料3-3-3)。なお、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実習を受講する。

現職教員学生（3年）については、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て講じられる。

現職教員等学生（6年）についても同様に、「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、入学前の教育経験で代替できる（資料3-3-5、3-3-6）。学生は、残りの4単位について、メンターシップ実習（資料3-3-1）を受講する。まず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（資料3-3-7）、それに基づいて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・指導能力を形成する（資料3-3-8、3-3-9）。

実習施設については、大学の附属小・中学校、宮崎市内の小学校6校、中学校6校の連携協力校を実習校とし、さらに県教育研修センター等の教育施設を加えている（資料3-3-10）。これらの実習の運営については、実習施設と大学の間に実習運営委員会を設置し（資料3-3-11、3-3-12）、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3-3-13、3-3-14）。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においては、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た（資料3-3-15）。この連携については、基準領域10で改めて取り上げる。

実習内容・方法については、教職大学院の目的に照らして、学部実習との差異を明確にしている。実習期間前の授業やゼミにおける指導、実習中の大学教員による巡回指導及び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が行われている。

附属学校における基礎能力発展実習では、単元計画の設計そのものから大学側で指導する実習を行うために、20年度に行った最初の実習の点検評価に基づいて、実習前の大学院における教科領域関連の複数の授業を関連づけ、学生全員が実習で担当する単元について、内容分析・授業構成・模擬授業を実施するように改善した（資料3-3-16）。実習期間中は、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体制を整え、指導の効果を上げるようにしている（資料3-3-17）。また、22年度より「子ども理解」の領域に関する実習を導入した。1人の児童生徒について個別観察を実施し、子どもの「気になる行動」を変えられる実践的指導力を育成している（資料3-3-18、3-3-19）。なお、実習期間終了後の事後指導については、20年度より指導教員が個人面談を実施し報告書を作成している（資料3-3-20）。さらに、事後指導の充実に向け組織的な取組として検討会を実施しているコースもある（資料3-3-21）。

《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：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：協定に基づく連携協力校・教育施設一覧（別添）

資料 3-3-11：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 3-3-12：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 3-3-13：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 3-3-14：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 3-3-15：平成 22 年度学校教育実践研究実習指導体制（別添）

資料 3-3-16：平成 21 年度教科関連必修授業の模擬授業の日程について（別添）

資料 3-3-17：平成 23 年度附属小学校実習巡回指導計画（別添）

資料 3-3-18：教育実習個別観察（ストレートマスターによるレポート）（別添）

資料 3-3-19：教育実習個別観察（現職教員等学生（6年）によるレポート）（別添資料 1 頁より抜粋）

6. 実習生の対応の振り返り〈評価〉と「子どもの気になる行動」の変化

結果として第 1 回目の介入において、対象児童の問題行動が激減し、よい変容を見ることができたことは大きな成果である。私の対応としては、教師のための 10 ステップ通りに進め、介入方法考察以外は、この流れに従ったのみである。

つまり、ある程度の知識さえあれば、誰にでも実践できるというところに、この 10 ステップのよさの 1 つがあると感じた。また対象児童への対応を行う段階では、ストラテジーシートが役に立った。自らの対応や関わりを振り返ったり、実践を進めたりする段階で、よりどころとなるものがあつたことは大きい。（ストラテジーシートは単純にまとめであり、分かりやすい。もし複雑なものであつたらそのようにはいかないだろう。）今回の実習を通して、実際の児童に対しての成功体験を積むことができ、大きな手ごたえを感じた。また、実際の現場に戻った際の活用方法を含め、この個別観察の方法を他教師に広める決意を新たにした。

資料 3-3-20：実習事後指導報告書例（別添）

資料 3-3-21：教育課程・学習開発コース教育実習事後検討会（別添資料 11 頁より抜粋）

基礎能力発展実習は、平成 23 年 8 月 31 日から 9 月 22 日の期間に、宮崎大学教育文化学部附属小学校にて行われた。

本実習では、第 3 学年の社会科と算数の授業を行った。社会科で扱ったのは、「きゅうり農家をたずねて」の単元であり、全 11 時間の中の第 1、2、3 時の授業を担当した。算数で扱ったのは、「時間と長さ」の単元であり、全 10 時間の中の第 2、3、4 時の授業を担当した。

基礎能力発展実習で行った授業 6 時間を通して、私自身が意識して取り組んだことは 2 つある。1 つ目に、「子どもの発言を称賛すること」である。このことを意識した理由は、子どもの発言に対して教師が何か言葉を返すことで、子ども自身を称賛したいと考えたためである。2 つ目に、「発言を聴いている子どもの反応を見ること」である。このことを意識した理由は、他の子どもの発言を聴いている子どもたちがどのように反応しているかを見ながら、学級全体で授業が進むようにしたいと考えたためである。

(基準の達成状況についての自己評価：A)

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、異なる教育実習科目を開講している。ストレートマスター及び現職教員学生（3年）は、3種類の必修実習（計10単位）により、教員として不可欠な基礎能力を発展させ、学校組織の一員としてより高度な資質を形成する。また現職教員等学生（6年）は、県研修センター指導主事から若手教員の指導に関する実地研修を受けた上で、メンターシップ実習として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・能力を形成する。

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。

また大学の授業やゼミにおける実習期間前の指導、実習中の大学教員による巡回指導及び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、学校における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。

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。

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]

学生が1年間で履修できる単位数の上限を40単位とし、単位の実質化へ配慮している（資料3-4-1）。前学期と後学期の履修単位数ができるだけ同じになるようにしているが、課題研究レポートを作成する後学期の単位数を少なめにし、学生の履修に無理が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、時間割編成には困難を伴うが、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科目ずつ開講し、学生が受講しやすい時間割を作成している（資料3-1-3）。

授業科目の履修方法について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について指導し、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」のような授業では、実施計画・手引き（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に実施している（資料3-4-6）。教育実習の事後指導（資料3-3-20）や教職総合研究は個別に行われ、学修の成果がポートフォリオとしてまとめられる（資料3-4-7）。課題研究の指導について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ている（資料3-4-3）。

さらに、学生の希望・適性に応じた弾力性のある教育研究制度を導入している。例えばストレートマスターのうち高等学校理科及び工業の1種教員免許を有するものの、小学校、中学校のいずれの学校種の免許も有していない長期履修制度を適用した学生に対して、中学校技術1種免許の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させた。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3-4-8、3-4-9）。また、夜間履修を希望する現職教員等学生（6年）に対しては、スクールリーダーとしての資質を形成するために、2年間にわたり夜間に大学院の授業を開講し、連携教育施設における教育実習を設定する（資料3-4-10）などで、学生の多様なニーズに個別に対応する取り組みを行っている。

《必要な資料・データ等》

資料3-1-3：平成23年度教職大学院時間割（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3-3-8：メンターシップ実習実施計画（別添）

資料3-3-20：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（別添）

資料3-4-2：授業科目の履修方法について 平成24年度キャンパスガイド（学生便覧）273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：受講届 平成24年度キャンパスガイド（学生便覧）274頁（別添）

資料3-4-5：平成23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：実習オリエンテーション（別添）

資料3-4-7：ポートフォリオの例（別添）

資料3-4-8：長期履修制度適用学生（教科領域教育実践開発コース）への履修に関する個別指導（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24年度キャンパスガイド（学生便覧）283頁（別添）

資料3-4-10：夜間受講の現職教員学生への個別的対応（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

履修科目の上限設定を設け、単位の実質化へ配慮している。授業科目の時間割を含め履修方法については、入学時だけでなく、必要に応じてオリエンテーションを実施している。また、履修指導教員を置き、個別に履修指導や学習支援を行っている。さらに、長期在学制度適用や夜間履修希望などの学生の多様なニーズに個別的に対応する取り組みを行った。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。

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]

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具体的に明示している（資料3-2-4）。また、複数の教員による協働方式で行われる授業は、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。さらに、成績評価に対する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3-5-1、3-5-2）。

学校における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」の評価は、各附属学校の責任において「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段階で評定を行う。一方、大学の指導教員は、実習前に授業を担当する単元の指導内容、教材開発、指導計画を指導する。次に、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。さらに、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」の評価を行う。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」の評価を行う。これらを合わせて大学の指導教員の評価点とする（資料3-5-3、3-5-4）。

修了認定については、第1段階として学生から提出されたポートフォリオ（資料3-4-7）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た（資料3-5-5、3-5-6）。「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、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3-5-7）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。この目標達成確認科目の実施については、教職大学院設置2年目の21年度に両科目を開講するのに伴い、年間スケジュール、教員の担当指導体制の全体を整えた（資料3-5-8）。

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（資料3-4-7）・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。

《必要な資料・データ等》

資料3-2-4：平成23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3-4-7：ポートフォリオの例（別添）

資料3-5-1：宮崎大学大学院教育学研究科規程 第38条（別添）

資料3-5-2：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3-5-3：宮崎大学教職大学院の「附属学校における教育実習」評価に関する内規（別添）

資料3-5-4：宮崎大学教職大学院の「連携協力校における教育実習」評価に関する内規（別添）

資料3-5-5：【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3-5-6：【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3-5-7：課題研究題目一覧（平成23年度）（別添）

資料3-5-8：「教職総合研究Ⅰ」実施スケジュール（平成21年度）（別添）

資料3-5-9：課題研究発表会 実施要項（平成23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：平成23年度学習達成度評価委員会議事要約（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

授業科目の成績評価基準を定め、適切な方法で評価を行っている。また、学校における実習の評価については、実習校だけに任せるのではなく、教職大学院側の指導内容に応じた大学教員による評価も取り入れている。さらに修了認定については、達成度評価指標に基づいてスクールリーダーまたは新人教員としての資質・能力をチェックし、課題研究で得意分野の力量を評価している。しかも、この修了認定のための学習達成度の評価は、宮崎県教育委員会等の外部評価者を加えた委員会を組織し実施している。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 「長所として特記すべき事項」

1) 学校における実習は、大学の指導に基づいて実施している。特に附属学校における実習は、まず実習前に授

業を担当する単元の指導内容、教材開発、指導計画を大学教員が指導する。次に、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。さらに、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。

- 2) 教育の成果をチェックする目標達成確認科目として、現職教員等学生（6年）対象の「教職総合研究Ⅰ」、ストレートマスター及び現職教員学生（3年）対象の「教職総合研究Ⅱ」を設定し、宮崎県・宮崎市教育委員会代表、教育実習の連携協力校代表による外部評価を導入している。

こうした教育実習や学習達成度評価という質保証に関する取り組みは、独立行政法人大学評価・学位授与機構が22年度に実施した国立大学法人等の第1期中期目標期間における教育研究の状況の評価において、「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」と評価された。

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]

単位修得率はほぼ 100%であり、修得できていないのは「登録はしたが受講しなかった」というケースがほとんどである(資料 4-1-1)。宮崎県教育委員会より派遣された現職教員学生は、基準 3-3 でも述べた入学前の教育経験で実習 6 単位を代替措置することによって、全員が 1 年間の短期履修で修了している。一方、入学後に中学校一種免許取得のための修学が必要であった長期履修制度適用者は 22 年度に 2 人、また長期在学制度適用者も 23 年度に 1 人が修了した(資料 4-1-2)。教職大学院設置から 4 年間で 79 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 4-1-3)。

修了認定については基準 3-5 でも取り上げたが、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、学修の成果をまとめたポートフォリオ(資料 3-4-7)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(資料 3-5-7)。研究成果は課題研究発表会(資料 3-5-9)及び課題研究レポート抄録(資料 4-1-4)で公表され、学会発表(資料 4-1-5)や学術論文(資料 4-1-6)に発展している例もある。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の例も見られる(資料 4-1-7)。つまり、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できているといえる。

現職教員を除いた修了生の教職への就職状況であるが、教員採用試験現役合格率は、21 年度 43%、22 年度 53%、23 年度 43%と推移しており、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を考慮に入れば、高い率で合格したといえる。改組前の修士課程(学校教育専攻学校教育専修及び教科教育専攻)が 18 年度 0%、19 年度 13%、20 年度 7%であったのと比べると、改組後の教職大学院の現役合格率は非常に高い。また教職就職率も、修士課程が 18 年度 43%、19 年度 50%、20 年度 53%であったのに対して、教職大学院の修了生は 21 年度 86%、22 年度 80%、23 年度 86%であり、正規採用にならなかった修了生も、ほぼ全員が臨時的任用講師として採用されている(資料 4-1-8、4-1-9)。

《必要な資料・データ等》

資料 3-4-7: ポートフォリオの例(別添)

資料 3-5-7: 課題研究題目一覧(平成 23 年度)(別添)

資料 3-5-9: 課題研究発表会 実施要項(平成 23 年度)(別添)

資料 4-1-1: 単位修得率(別添)

資料 4-1-2: 在籍区分・修了・退学の状況(別添)

資料 4-1-3: 教育職員免許状(専修免許状)取得者数(別添)

資料 4-1-4: 平成 23 年度 課題研究レポート抄録(別添)

資料 4-1-5: 学会発表の例(別添)

資料 4-1-6: 宮崎大学教育文化学部附属教育実践総合センター研究紀要第 18 号 2010 目次(別添)

資料 4-1-7: 修了生による課題研究の成果発表等(別添)

資料 4-1-8：平成 18～21 年度の学校教育専攻及び教科教育専攻（修士課程）進路状況（抜粋）

修了年度		平成 18 年度		平成 19 年度		平成 20 年度		平成 21 年度
専攻・専修		学校教育専攻	教科教育専攻	学校教育専攻	教科教育専攻	学校教育専攻	教科教育専攻	学校教育専修
修了生の合計 (A)		5	14	4	16	1	20	1
現職教員学生数 (B)		3	2	2	2	1	5	
対象学生 (A-B)		2	12	2	14	0	15	1
対象学生の合計 (C)		14		16		15		1
就職内定者	公立教員(正規) (D)	0	0	1	1	0	1	0
	教員採用試験現役合格率 (D/C)	0%		13%		7%		0%
	私学教員(正規)				2			
	公立教員(臨時)	1	5	1	2		6	
	私学教員(臨時)				1			
	日本語教員(外国)						1	
教職就職率		43%		50%		53%		0%

資料 4-1-9：平成 20～23 年度の教職大学院の進路状況（抜粋）

修了年度		平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
修了生の合計 (A)		4	27	24	24
現職教員学生数 (B)		4	6	9	10
対象学生の合計 (C=A-B)		0	21	15	14
就職内定者	公立教員(正規) (D)		9	8	6
	教員採用試験現役合格率 (D/C)		43%	53%	43%
	私学教員(正規)		2		1
	公立教員(臨時)		7	4	4
	私学教員(臨時)				1
	教育関係施設 児童相談所等		2		1
教職就職率			86%	80%	86%

（基準の達成状況についての自己評価：A）

学生は単位を順調に修得し、外部評価者も入った修了認定を経て、退学者を除き全員が教職修士（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。教職大学院における学修の成果は、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。また進路についても改組前の修士課程とは一変し、ストレートマスターのほぼ全員が教員になっており、教職大学院の人材養成の目的に照らして教育の成果や効果が上がっているといえる。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。

基準 4-2 B

○ 教職大学院における学生個人の成長及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]

第一期生のストレートマスターが修了して 2 年目を迎えた 23 年度に、教育文化学部と共催で「みやざき教育フォーラム 2011」を実施した（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、「今、学校で求められる教師力」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模擬授業及び授業研究を複数の分科会を設けて実施し、現職教員等学生（6 年）やストレートマスターが教職大学院における学修の成果を模擬授業で紹介

した。さらに他の分科会では、宮崎県の指導教諭（スーパーティーチャー）による授業も行われ、修了生が大学院修了後も引き続き学べる機会を提供した。この教育フォーラムが持つ「教師の授業力向上」に関わる意義は新聞にも取り上げられた（資料 4-2-2）。

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でも修了生は活躍している。例えば、教科領域教育実践開発コースを現職教員等学生（6年）として修了した教諭が、宮崎県教育研修センター職能研修「複式学級担当教諭」講師を務めており、まさにスクールリーダーとしての役割を果たしている。あるいはストレートマスターとして修了した採用2年目の教諭が、初任者研修の講師をしている。これは「即戦力としての新任教員」としての力量が認められた証といえよう（資料 4-2-3）。

以上のような修了生の学修成果に基づく学校・地域への貢献の事例は特別なものというわけではない。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、「1年間に立派に成長したので高学年を持って大丈夫と思い、2年目は5年生を任せた」（小学校）、「大学院できめ細かな指導がなされている。4年制大学卒業とは違う」（中学校）、「これまでの初任者とは違う。まさに、即戦力の働きをしている。2年目は学級担任を任せた」（高等学校）などの評価がなされ、多くの修了生が教職大学院における学修を生かして、授業はもちろん日常の学校業務に取り組んでおり、即戦力としての高い評価を受けていることがわかった（資料 4-2-4）。

《必要な資料・データ等》

資料 4-2-1：みやざき教育フォーラム 2011 ちらし（別添）

資料 4-2-2：教育フォーラム新聞記事（別添）

資料 4-2-3：修了生による学修成果の学校や地域への還元（別添）

資料 4-2-4：修了生の赴任先からの聞き取り（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：B）

教育文化学部と共催で「みやざき教育フォーラム 2011」を実施し、教職大学院での学修の成果を学校・地域に発信する機会をつくり、その意義は新聞にも取り上げられた。修了生個人についても、教員研修の講師を務めたり、研究授業や研究発表を行ったりすることによって大学院における学修成果を発揮している。ただし、教職大学院設置から4年を経過したところで、まだ修了生がそれほど多くない。以上のことから基準に相応の取組であると判断できる。

2 「長所として特記すべき事項」

修了生が各学校や地域でどのように学修成果を発揮しているか、実務家教員が中心となって修了生の赴任校を訪問し、管理職から聞き取りを行っている。また教育フォーラムを開催し、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、宮崎県の指導教諭（スーパーティーチャー）の授業を参観し、修了生が大学院修了後も引き続き学べる機会を提供した。

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 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]

学生への支援については、全学的な支援体制を整備するととも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することについて企画・立案を行っている（資料 5-1-1）。

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（資料 3-3-20）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（資料 3-4-3）。

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 5-1-2）。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 5-1-3）。

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・対策に関する指針を定め、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 5-1-4）。さらにハラスメント等についての小冊子や掲示物を作成し、啓発に努めている（資料 5-1-5）。

最後に、キャリア支援については、教育課程の授業とは別に、学部教職就職委員会（資料 5-1-6）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 5-1-7、5-1-8）。その他にも実務家教員が中心となって、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指導をはじめ、教員採用試験対策の問題をネット配信するなど、きめ細かく実施している（資料 5-1-9、5-1-10、5-1-11）。

《必要な資料・データ等》

資料 3-3-20：実習事後指導報告書例（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 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：学生なんでも相談室パンフレット（別添）

資料 5-1-3：「なやみと心の相談室」利用の手引き（別添）

資料 5-1-4：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）

資料 5-1-5：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 5-1-6：宮崎大学教育文化学部教職就職委員会規程（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/3-2-47.pdf>

資料 5-1-7：学部主催教職講座（別添）

資料 5-1-8：模擬授業指導の例（別添）

資料 5-1-9：教採ネット講座（別添）

資料 5-1-10：教員採用試験対策講座 実施計画表（別添）

資料 5-1-11：大学院 2 年生対象教員採用試験対策講座 実施計画表（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

学生への支援については、全学的な支援体制を整備するとともに、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することについて企画・立案を行っている。

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。次に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。さらにキャリア支援については、教育課程の授業とは別にきめ細かく実施している。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。

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]

全学的な規程に基づき、「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、20 年度 14 人、21 年度 17 人、22 年度 11 人、23 年度 11 人である（資料 5-2-4）。家計基準不適合者を除き、免除申請した者は半額を含めて全員免除されている。

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、20 年度 4 人、21 年度 1 人、23 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、20 年度 15 人、21 年度 22 人、22 年度 15 人、23 年度 17 人が奨学生に採用されている（資料 5-2-8）。

《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：宮崎大学学生への経済的支援について（別添）

資料 5-2-4：教職大学院学生の授業料免除の状況（別添）

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（別添）

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（別添）

(基準の達成状況についての自己評価：B)

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、各種奨学金の利用を支援している。以上のことから基準を達成していると判断できる。

2 「長所として特記すべき事項」

教職大学院で養成した人材を学校現場に送り出し、その学修成果を還元するためには、できるだけ多くの修了（予定）者が教員採用試験に合格することが求められる。そのために、教育課程外の時間にきめ細かい支援を行っている。とりわけ、実務家教員が実務経験を生かして、学校現場に求められる課題について、学生を個別に指導している。

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]

教職大学院の専任教員は 20 人であり、専門職大学院設置基準に定める学生定員に対する必要専任教員数（11 人）を超えている。各コースに専任の研究者教員と実務家教員及び学部や修士課程との兼任教員を配置している（資料 3-2-1、3-2-2）。専任の研究者教員 14 人は、専門職大学院設置基準第 5 条により、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、必要専任教員数の 4 割を超えている。いずれも、おおむね 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）。さらに、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）。

このような教員配置に基づいて、共通必修やコース必修の授業は、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 3-2-4、6-1-2）。

また教員個人の業績については、宮崎大学「教員の個人評価の基本方針」に基づき、毎年の自己評価及び 3 年ごとの総合評価・公表を行っている。このことに関しては、基準 6-3 において改めて取り上げる。

《必要な資料・データ等》

基礎データ 3：専任教員の教育・研究業績

資料 3-2-1：教職実践開発専攻（専門職学位課程）教員類型（前掲）

資料 3-2-2：教職実践開発専攻（専門職学位課程）教育担当組織（前掲）

資料 3-2-4：平成 23 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 6-1-1：教育文化学部実務家教員採用に関わる決定事項（別添）

資料 6-1-2：共通必修科目の担当教員の類型（専任・兼担別）

授業科目名	専任（人）		兼担（人）	計（人）
	研究者教員	実務家教員		
子どもの学びと教育課程経営	1	1		2
学校改善とカリキュラムマネジメント		1	1	2
教科学習の構成と展開・評価と課題	6	1		7
教科外活動の構成と展開・評価と課題		1	2	3
情報メディアによる実践的指導方法と課題	1	1		2
学校カウンセリングの実践と課題	1	1		2
生徒指導の実践と課題	1	1	1	3
学校経営の実践と課題	1	2		3
学級経営の実践と課題	1	1		2
現代の教育課題と学校の社会的役割		2	2	4

（基準の達成状況についての自己評価：A）

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。おおむね 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）で、必要専任教員数の 4 割を超えている。各コースに専任の研究者教員と実務家教員を配置し、教職大学院を運営している。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。

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]

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、教員は年齢構成のバランスが取れるように配置されており、平成 20 年度設置時と比べて大きな差異はない(資料 6-2-1)。

教員の選考については、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(資料 6-2-2)及び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(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、研究者教員とは異なる「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・審査基準を決めて適切に採用している(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 24 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)

教員は年齢構成のバランスが取れるように配置されている。また教員の選考や資格審査は、規程を定めて明確化・透明化されている。さらに実務家教員の採用については、宮崎県教育委員会との間で人事交流について協定を結び、適任者を採用できるようにしている。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。

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]

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 でも述べた「みやざき教育フォーラム 2011」が挙げられる(資料 4-2-1)。このフォーラムは、「みやざき教師力向上プログラムの構築」というプロジェクトとして、学長裁量による戦略重点経費(資料 6-3-1)を受けて実施し、この教育フォーラムがもつ「教師の授業力向上」に関わる意義は新聞にも取り上げられた(資料 4-2-2)。

次に、附属学校教諭や学生との間で行われている共同研究が挙げられる。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、授業実践に基づいて研究を進め学術論文としてまとめられている(資料 4-1-6)。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 6-3-2）するだけでなく「手引き」を作成し、学内用のウェブページに掲載している。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）の研究課題は、20年度5件、21年度7件、22年度8件、23年度8件というように高い率で採択されており、それをもとに教育に関連する専門分野の研究を進めている（資料 6-3-3）。

教員の教育・研究活動の評価については、宮崎大学「教員の個人評価の基本方針」に基づき実施している（資料 6-3-4）。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、「教員個人評価のための自己申告書」及び「活動目標に対する PDCA 自己報告書」を作成し、研究科長に提出する。教員個人自己点検・評価委員会は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す。この総合評価の結果は、学部と合わせて集計し公表している（資料 6-3-5、6-3-6）。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、宮崎大学のウェブページに「研究者データベース」として公開している（資料 6-3-7）。

《必要な資料・データ等》

資料 4-1-6：宮崎大学教育文化学部附属教育実践総合センター研究紀要第 18 号 2010 目次（別添）

資料 4-2-1：みやざき教育フォーラム 2011 ちらし（別添）

資料 4-2-2：教育フォーラム新聞記事（別添）

資料 6-3-1：平成 23 年度戦略重点経費配分（通知）（別添）

資料 6-3-2：平成 24 年度科学研究費補助金申請学内説明会プログラム（別添）

資料 6-3-3：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 6-3-4：宮崎大学における教員の個人評価の基本方針（別添）

資料 6-3-5：教員個人評価の実施手順（別添）

http://www.of.miyazaki-u.ac.jp/~hyouka_web2/gakugai/new/deta/kojin/tejun.pdf

資料 6-3-6：教育文化学部・教育学研究科における教員の個人評価の手順（別添）

http://www.of.miyazaki-u.ac.jp/~hyouka_web2/gakugai/new/deta/kojin/kyouiku22.pdf

資料 6-3-7：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）

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組として、「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、附属学校教諭や学生との共同研究を実施し、学術論文にまとめている。これらを含む教員個人別の研究業績は、宮崎大学のウェブページに公開されている。さらに、こうした教員の活動については、全学の方針に基づいて定期的に評価し公表している。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。

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]

教職大学院の事務を担当する事務職員は1人常駐している。そのほかにも、入学者選抜、入学オリエンテーション、教育実習等の業務をはじめ、教育課程を遂行するために必要な教育支援は、教育文化学部・教育学研究科の教務・学生支援係が行っている(資料 6-4-1)。

《必要な資料・データ等》

資料 6-4-1: 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: B)

教職大学院専任の事務は1人だけで、技術職員等は配置されていない。従来の教育学研究科と同じく規模を考慮し、教育文化学部と一体的に運営しており、事務全体で支えている。教育実習の受講に必要な書類の作成等の業務は、学部の教務・学生支援係(大学院担当)事務職員が行っている。以上のことから基準に相応の取組であると判断できる。

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]

専任教員の授業負担は、教職大学院のほとんどの授業を複数の教員による協働方式で実施しているため、学部所属の教員に比べると多い(基礎データ2)。また履修指導や課題研究指導の対象となる指導学生数は資料 6-5-1の通りであり、修了年次には、1人の学生を履修指導と課題研究指導の2人の教員が担当する。学生の所属コースや課題研究を実施する分野に応じて指導を行うため、教員1人当たりの指導学生数は均一にはならない。

このような状況において、専任教員に過度の負担がかからないように、全学共通教育(学士課程)授業の担当時間数を軽減している。さらに兼任教員54人を配置し、教職大学院の授業はもちろん、課題研究の指導も主評価者(課題研究指導教員)や副評価者として担当させ、専任教員の負担を軽減している(資料 3-5-7)。

《必要な資料・データ等》

基礎データ2: 専任教員個別表

資料 3-5-7: 課題研究題目一覧(平成23年度)(別添)

資料 6-5-1 : 教員の指導学生数

類型	教員名	平成 20 年度		平成 21 年度		平成 22 年度		平成 23 年度		備考
		履修指導	課題研究指導	履修指導	課題研究指導	履修指導	課題研究指導	履修指導	課題研究指導	
専任	橋口泰宣			1		5	3	6	5	
	小野昌彦	2	1	1	1					
	新地辰朗	3		5	2	2	3	2		
	竹内元	4		7	4	5	3	5	2	
	檜原義顕	4	1	4	4	1		5	3	
	大平明夫			1		2		1		
	谷本美彦	3	1	4	1					22年9月退職
	吉村功太郎					6	5	3	3	22年10月採用
	宇田廣文	3		4	3	4	2	6	2	
	中山迅	2		2	2	5	1	6	1	
	菅裕	1		2	1	2	2	2		
	幸秀樹							1		23年4月専任
	三輪佳見	2	1	4	1	3	2	1	1	
	伊波富久美			1	1					22~23年休職
伊勢野薫	6		7	5	7	2	3	2		
満丸洋一								1		
兼担	橋迫和幸								1	
	中林健一								1	
	アダチ徹子				1		1	2	2	

(基準の達成状況についての自己評価：B)

専任教員の授業負担については、全学共通教育（学士課程）授業の負担軽減や、兼任教員による授業及び課題研究指導を取り入れている。以上のことから基準を達成していると判断できる。

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 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]

本学教職大学院は、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。実務家教員の研究室等については、技術・家庭科棟の実習室や研究室を改装して整備した（資料 7-1-1、7-1-2）。また、教職大学院専用の講義室（資料 7-1-3）を設け、学校現場で使用される情報機器等も整備した。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。

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。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ったり、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たりしている（資料 7-1-5）。

《必要な資料・データ等》

資料 7-1-1：研究室・教職大学院学生自習室配置図（別添）

資料 7-1-2：学生自習室の例（別添）

資料 7-1-3：教職大学院講義室写真（別添）

資料 7-1-4：教職大学院講義室使用授業一覧（平成 24 年度）（別添）

資料 7-1-5：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://www.lib.miyazaki-u.ac.jp/support>

（基準の達成状況についての自己評価：B）

本学教職大学院は、既設の教育学研究科（修士課程）の複数の専修及び専攻を廃止して設置したため、学生用の自習室等は、建物の中に分散しており、学部生と共用している場合もある。このような課題はあるが、教職大学院専用の講義室を新たに設け、学校現場で使用される情報機器等も設置した。また教職大学院の教育研究上必要な図書、学術雑誌等も整備している。以上のことから基準を達成していると判断できる。

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]

教職実践開発専攻（専門職学位課程）は教職大学院として独立性を有することから、教職実践開発専攻会議を置き、教育・管理運営に関して以下の事項について審議している（資料 8-1-1）。

- (1) 教育課程の編成に関する事項
- (2) 現職教員等入学志願者の教育実習の代替措置に関する事項
- (3) 他の大学院における授業科目の履修等に関する事項
- (4) 入学前の既習得単位の認定に関する事項
- (5) 入学者の選考及び修了に関する事項
- (6) 在学期間の短縮に関する事項
- (7) 専攻担当教員の選考に関する事項
- (8) 専攻に関する規程の改廃に関する事項
- (9) その他専攻に関する重要事項

このように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ので、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、必要に応じて専門的に審議し、その結果を専攻会議に諮ることによって、専任教員全員が共通理解し、管理運営に関する事項を決定している（資料 8-1-3）。

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、8-1-5）。

入学試験の実施体制といった重要事項を例に挙げると、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（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。研究科教務委員会で確認され、最終的には研究科委員会にかけられ決定される（資料 2-2-3）。

管理運営のための事務組織としては、規模を考慮し、教育文化学部事務組織の中に、教職大学院を担当する事務 1 人を配置している。こうした事務組織を強化するために、教職大学院担当事務を平成 24 年度からは担当係長として配属し、この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した（資料 6-4-1）。

《必要な資料・データ等》

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>

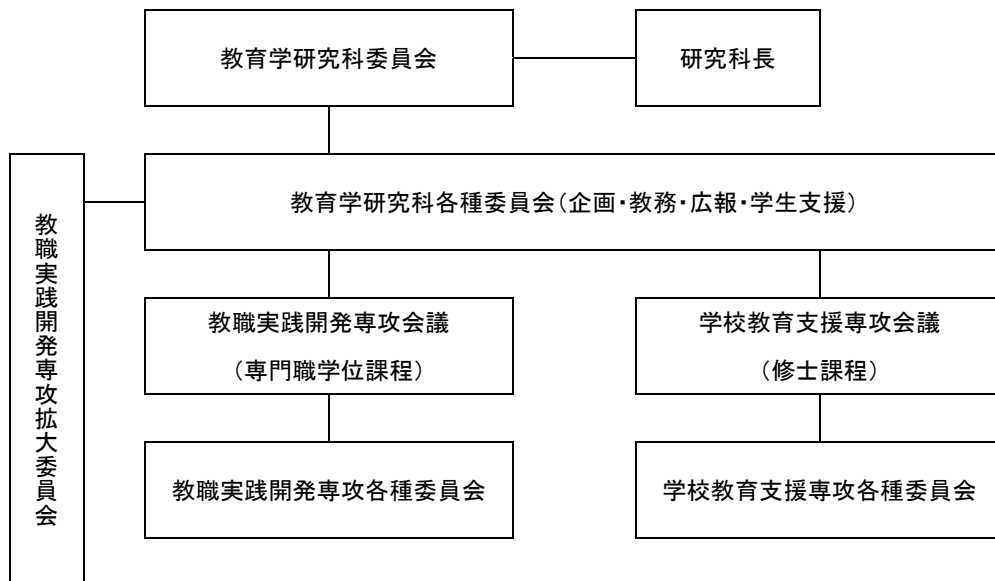
資料 2-2-3：入試関連議事要約（別添）

資料 6-4-1：教育学研究科・教育文化学部事務組織図（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



資料 8-1-3：平成 23 年度 第 15 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：平成 22 年度(第 2 回)教職実践開発専攻拡大委員会資料（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：B）

本教職大学院では、教職実践開発専攻会議を中心に管理運営に関わる事項を審議している。また、必要に応じて専門的な審議を専攻独自の各種委員会で行っている。専攻会議における決定事項は、重要なものは研究科の各種委員会、さらに研究科委員会にかけられ、慎重な審議を経て教職大学院の目的を達成するための業務を行っている。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、事務組織としては、本教職大学院の規模を考慮し、教育文化学部と教育学研究科を一体的に事務全体が支えている。以上のことから基準を達成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こと。

[基準に係る状況]

大学における予算措置として、教育文化学部と教育学研究科の予算をそれぞれの枠として提示する措置を執っている（資料 8-2-1、8-2-2、8-2-3）。そして、大学院学生指導費として 1 人あたりの教育研究経費を指導教員に配分し、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（資料 8-2-4、8-2-5）。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。例を挙げれば、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、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 8-2-6）。さらに、基準 9-2 で後述するが、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。

なお、教育文化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。大学院学生指導費を除き、学部と一体的に共通部分の経費を差し引いた上で、教員に教育研究経費を均等に配分している。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。

《必要な資料・データ等》

資料 8-2-1：平成 22 年度予算配分表（別添）

資料 8-2-2：平成 22 年度経常経費査定表（別添）

資料 8-2-3：平成 22 年度予算配当通知書（別添）

資料 8-2-4：教育実習用物品購入に関する支出決議書（別添）

資料 8-2-5：授業用物品購入依頼の書類（別添）

資料 8-2-6：教職大学院講義室イス机購入依頼書（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：B）

教育文化学部と教育学研究科の予算を分けて提示し、指導学生数に応じて教育研究経費を指導教員に配分している。この予算で教職大学院の教育に必要な物品の購入等を行っている。また、みなし専任の実務家教員についても、通常、非常勤講師に教育研究経費は配分されないが、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。さらに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。以上のことから相応の取組になっていると判断できる。

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]

本教職大学院では、基準 1-3 でも述べたように、ウェブページによる広報活動（資料 1-3-1）のほか、学内外での進学説明会（資料 1-3-4、1-3-5）、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（資料 1-3-3）や学生募集要項（資料 2-1-3）の配布、保護者懇談会（資料 1-3-8）や教員研修（資料 1-3-9）における教職大学院の紹介など、広く教育活動等の情報を提供している。また 23 年度には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し、教職大学院における教育活動の状況及び成果について一般に公開した（資料 4-2-1）。この取り組みについては、新聞にも取り上げられ、広く社会に情報が提供できた（資料 4-2-2）。

《必要な資料・データ等》

資料 1-3-1：教職実践開発専攻（教職大学院）ウェブページ（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kyoushoku/>

資料 1-3-3：教職実践開発専攻案内パンフレット（別添）

資料 1-3-4：他大学進学説明会ポスター（別添）

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/educul/educul.html/daigakuin/topics/data/f1105260.pdf>

資料 1-3-5 : 学内進学説明会ポスター (別添)

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/educul/educul.html/daigakuin/topics/data/f1106160.pdf>

資料 1-3-8 : 保護者懇談会プログラム (別添)

資料 1-3-9 : 平成 23 年度 現職教員対象説明会 (別添)

資料 2-1-3 : 学生募集要項を郵送した大学 (学部) 数 (別添)

資料 4-2-1 : みやざき教育フォーラム 2011 ちらし (別添)

資料 4-2-2 : 教育フォーラム新聞記事 (別添)

(基準の達成状況についての自己評価 : A)

広報活動は、大学のウェブページをはじめ学内外での進学説明会、他大学へのパンフレットや学生募集要項の配布など、広く実施している。また、教育フォーラムを開催して模擬授業等を一般に公開し、新聞を通じて広く社会に情報を提供している。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。

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]

入学者選抜、修得単位一覧、単位認定資料、休学などの学生の身分に係る資料、進路、指導教員、実習担当校、実習成績などの教育活動に関する情報は「教務・学生支援係」、教員配置や教員の年齢構成などの管理運営業務全般に関する情報は「総務係」が、責任を持って管理している。また、収集した資料の保管は、宮崎大学法人文書管理規則 (資料 8-4-1) に従い適切に行っている。これらの資料を自己点検・評価に用いている。

本教職大学院では、宮崎大学評価規程 (資料 8-4-2) 及び全学的な組織評価の方針 (資料 8-4-3) に基づいて、教育文化学部と合わせて毎年度 1 回活動状況を点検・評価し、自己評価報告書としてまとめている (資料 8-4-4)。また、完成年度の翌年を目途に、目指したものが達成されているか自己点検・評価を実施することが定められている。この方針に従って、本教職大学院では、完成年度の翌年にあたる 22 年度には認証評価の基準に則して自己点検・評価を行い、報告書を作成し (資料 8-4-5) 本学のウェブページに公表している。

《必要な資料・データ等》

資料 8-4-1 : 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>

資料 8-4-2 : 国立大学法人宮崎大学評価規程 (別添)

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/kitei/gakugai/koukaikitei/2-1-16.pdf>

資料 8-4-3 : 宮崎大学の組織評価の基本的な考え方 (別添)

資料 8-4-4 : 平成 22 年度教育文化学部・教育学研究科自己評価報告書 (別添)

http://www.of.miyazaki-u.ac.jp/~hyouka_web2/gakugai/new/deta/22jikohyouka.pdf

資料 8-4-5 : 宮崎大学大学院教育学研究科自己点検・評価報告書 (別添)

http://www.of.miyazaki-u.ac.jp/~hyouka_web2/gakugai/new/deta/22kyouikugaku.pdf

(基準の達成状況についての自己評価 : A)

教育活動に関する情報は「教務・学生支援係」、管理運営業務全般に関する情報は「総務係」が、宮崎大学法人

文書管理規則に従い適切に管理している。これらの情報を用いて、毎年度 1 回活動状況を点検・評価し、報告書を公表している。また完成年度の翌年にあたる 22 年度には、認証評価の基準に則して自己評価を実施し報告書を公表している。以上のことから充実した取組になっていると判断できる。

2 「長所として特記すべき事項」

全学的な方針に沿って、毎年度組織の自己点検・評価を実施し、本教職大学院完成年度の翌年には総合的な評価を行い、報告書をまとめている。これらの評価報告書はウェブページに公表されており、教職大学院におけるその他の教育活動等の状況も、ウェブページをはじめとする広報活動で広く公表している。

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]

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・評価している。本教職大学院では、全学の中期目標・計画専門委員会（資料 9-1-3）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上げる。全学の評価室が部局で行われた評価を検証し、改善につなげている（資料 9-1-4）。

教職大学院の組織内でも、例えば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 9-1-5）に即して実習を実施し、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 9-1-6）、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。

大学で行われる授業についても、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 9-1-7）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 9-1-5）に即して学生アンケートによる授業評価（資料 9-1-8）を実施し、改善を図っている。例えば前学期に開講されていた共通必修科目「学校経営の実践と課題」について、

- ① 学生は現場をよくわからないうえにいきなり学校経営の授業をしても内容の理解があまり進まなかった、
- ② 後期に、『学級経営の実践と課題』という授業があるが、まずは前期に『学級経営』を、後期に『学校経営』の授業をした方が、イメージしやすい（理解しやすい）のではないかと感じた

等の授業評価（資料 9-1-9）に対して、カリキュラムの改善策として、専攻会議においてこれら 2 つの科目の履修順序を入れ替えることを決定した。

また、教職大学院の授業が教員として求められる資質・能力の獲得に有効であったかどうか確かめるために、教職実践開発専攻自己点検評価委員会が修了生を対象として、アンケートを無記名で実施している。改組前の 19 年度に、ほぼ同じ質問項目で修士課程修了生を対象に実施した調査結果（資料 9-1-10）と比較してみると、教職大学院修了のストレートマスターの場合、教育の本質に関する理解や教育への意欲の向上及び児童生徒を理解する力や児童生徒と関わる力の習得について、授業の有効性が高く評価されている（資料 9-1-11）。これは教職大学院の特性を生かした授業が展開された結果といえよう。

さらに学外関係者の意見は、修了時の教育の質の保証を図る観点から、基準 3-5 でも述べたように、修了認定の第 2 段階において集約し反映する体制を整備している。課題研究発表会直後に、宮崎県教育委員会・宮崎市教育委員会及び連携協力校校長等の外部評価者を加えた学習達成度評価委員会を開催し、第三者の意見を取り入れることによって、客観的で厳密な評価を実施している（資料 3-5-11）。

《必要な資料・データ等》

資料 3-5-11：平成 23 年度学習達成度評価委員会議事要約（別添）

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）

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

資料 9-1-3 : 国立大学法人宮崎大学中期目標・計画専門委員会細則 (別添)

資料 9-1-4 : 評価室会議 (平成 23 年度第 3 回) 議事要旨 (別添)

資料 9-1-5 : 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)

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/guide/legal/plan/plan>

資料 9-1-6 : 平成 22 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)

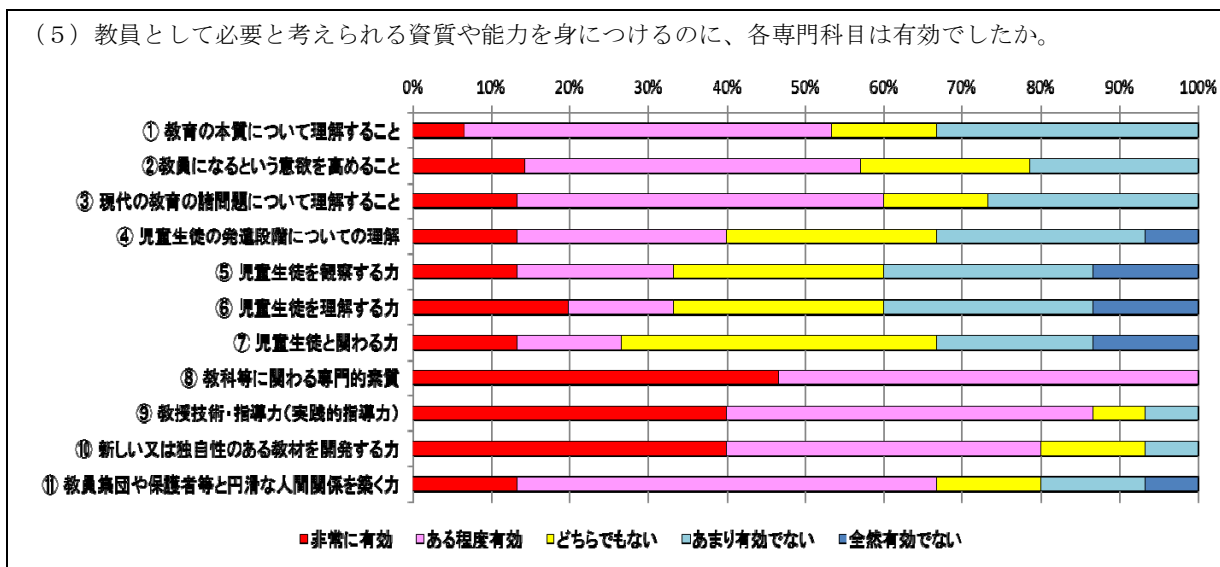
資料 9-1-7 : 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻ファカルティ・ディベロップメント委員会規程 (別添)

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

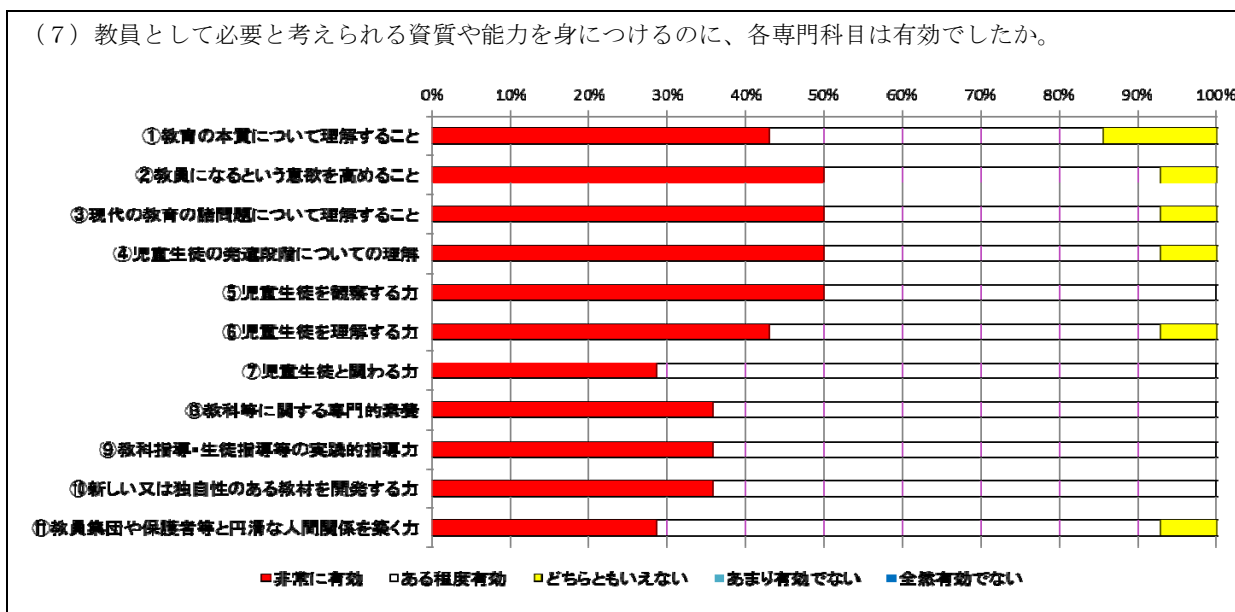
資料 9-1-8 : 「学生による授業評価」調査票 (別添)

資料 9-1-9 : 学生アンケート調査結果に基づく授業改善シートの作成と改善策の検討例 (別添)

資料 9-1-10 : 修了時アンケート (平成 19 年度修士課程修了生)



資料9-1-11 : 修了時アンケート (平成22年度教職大学院ストレートマスター回答)



(基準の達成状況についての自己評価：A)

全学的な評価体制のもとで、大学の中期目標・中期計画に沿って実施した事業について毎年自己点検・評価を行っている。また教職大学院の組織内においても、教育実習については教職大学院実習運営委員会が学生の意見も聴取しながら改善している。授業についても教職実践開発専攻 FD 委員会が学生アンケートによる授業評価を実施し、カリキュラムを見直している。しかも修了生を対象に調査を行い、教職大学院の授業の有効性について確認している。また修了時の学習達成度を評価する際に、学外者の意見も反映させている。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。

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]

専門職大学院設置基準第 11 条（教育内容等の改善のための組織的な研修等）に基づき、FD 関連の取組を組織的に推進している（資料 9-1-7）。基準 9-1 でも述べた学生アンケートによる授業評価（資料 9-1-8）に基づいて教職実践開発専攻 FD 研修会を毎年 2 回実施し、各授業担当者が協働的に作成した授業改善シートに基づいて授業を振り返り、その改善策が具体的に協議されている（資料 9-2-1）。

FD の組織的な取組の成果として、例えば学生の学修歴に応じた授業のあり方を検討し、現職教員である学生に関してはストレートマスターとは異なる達成目標を各授業で設定するように変えていくことを担当教員に求めた。具体的には、共通必修科目「情報メディアによる実践的指導方法と課題」では、「情報化が進む学校教育において求められる、情報メディア活用による実践的指導方法を習得することができる」及び「事例検討を通して、情報メディア活用による教科指導の効果と課題を理解できる」という達成目標を一律に現職教員である学生とストレートマスターとに設定していた（資料 9-2-2）。しかし、24 年度より、この共通の目標のほかに、現職教員である学生には「同僚職員の模範となるような、教育機器を効果的に活用した授業を実践できる」及び「同僚職員に対し、教育機器を効果的に活用した授業改善のためのアドバイスができる」、一方ストレートマスターには「教育目標や内容に沿って児童・生徒の問題意識を引き出すために、教育機器を効果的に活用できる」という個別の目標も設定した（資料 9-2-3）。

また、教職大学院設置当初は、スクールリーダー養成という観点から、授業の初めから現職教員である学生がストレートマスターに教職経験を語ることやグループ討議でのリーダー役を担うという授業展開であった。そのため、授業アンケート結果として、現職教員である学生から自分たちにとって新たな学びが少ないという不満が出てきた。この問題を FD 研修会で検討し、授業の内容・方法の改善策として、授業の初めに研究者教員の研究成果をより反映した理論的な枠組みを教育したのち、現職教員である学生の教職経験の語りへとつなぐ授業展開へと組織的に見直した（資料 9-2-4）。

さらに理論と実践との融合を目指す教職大学院の教育目的を達成するために、研究者教員と実務家教員の綿密な連携による授業運営が欠かせない。この協働方式の授業（資料 3-1-4、3-2-4、6-1-2）において、実務家教員は研究者教員から理論的な知見を、一方、研究者教員は実務家教員から実践的な知見を得ている。FD 研修会のより効果的な改善策として、「ワールドカフェ」というワークショップの手法を活用し、附属学校における教育実習について意見交換を行った（資料 9-2-5）。こうした研究者教員と実務家教員の協働的な取組は、学部重点経費を予算措置したことにより、テレビ会議の活用による授業改善をテーマとした共同研究にも発展している（資料 9-2-6）。

このような学内における取組に加えて、教職大学院協会主催のシンポジウムに、本教職大学院専任の研究者教

員を研究科長裁量経費で派遣し、他大学教職大学院等の情報を入手することによって、教員の資質向上を図っている（資料 9-2-7）。また実務家教員についても、学部から教職大学院への 6 年一貫教育による教員養成という観点から、学部生を対象とした授業について他大学の例を調査するために、研究科長裁量経費で派遣した（資料 9-2-8）。

《必要な資料・データ等》

資料 3-1-4：平成 23 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 3-2-4：平成 23 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 6-1-2：共通必修科目の担当教員の類型（専任・兼担別）（前掲）

資料 9-1-7：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）

資料 9-1-8：「学生による授業評価」調査票（別添）

資料 9-2-1：平成 23 年度教職実践開発専攻（教職大学院）FD 報告書（別添）

資料 9-2-2：平成 23 年度共通必修科目「情報メディアによる実践的指導方法と課題」のシラバス（別添）

資料 9-2-3：平成 24 年度共通必修科目「情報メディアによる実践的指導方法と課題」のシラバス（別添）

資料 9-2-4：平成 21 年度 第 2 回 FD 研修会の報告（別添）

資料 9-2-5：平成 23 年度 FD 研修会 教育実習における学生の様子や取組について（別添）

資料 9-2-6：研究者教員と実務家教員の授業改善に関する共同研究 平成 21 年度学部重点経費研究報告書（別添）

資料 9-2-7：研究科長裁量経費による旅行命令書類（別添）

資料 9-2-8：実務家教員鹿児島大学訪問報告書（別添）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

学生アンケートによる授業評価に基づいて教職実践開発専攻 FD 研修会を組織的に実施し、授業改善について協議している。また授業改善をテーマにした研究者教員と実務家教員の共同研究も実施している。さらに専任教員を研究科長裁量経費で教職大学院協会主催のシンポジウム等に派遣し、教員の資質向上を図っている。以上のことから充実した取組となっていると判断できる。

2 「長所として特記すべき事項」

全学的な評価体制だけでなく、教職実践開発専攻独自に点検・評価を実施している。教職大学院実習運営委員会が教育実習の点検・評価を実施し改善している。また、教職実践開発専攻 FD 委員会が学期終わりに学生アンケートによる授業評価を実施し、教職実践開発専攻 FD 研修会において授業改善シートに基づいて協議し改善につなげている。さらに修了生を対象としたアンケートを実施し、教職大学院の授業が教員としての資質向上に適した内容・方法になっているか検証している。その結果、教職大学院の授業改善の成果が、学生だけでなく外部評価者からも認められている。

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]

宮崎大学教育文化学部と宮崎県教育委員会との間には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、10-1-2)。そして、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(資料2-3-3)。これまでに現職教員学生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20年度4人、21年度5人、22年度7人、23年度10人と増えた。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1年間の採用延期」が認められるようになった(資料10-1-3、10-1-4)。

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(資料3-3-11)及び教職大学院・連携協力校等教育実習運営委員会(資料3-3-12)を設置し、教職大学院の実習担当教員と実習校の実習担当教員とが密接な連絡を取り合い、実習を円滑に運営できるようにしている。また、必要に応じて管理職による教職大学院・附属学校教育実習連絡会議(資料3-3-13)や教職大学院・連携協力校等教育実習連絡会議(資料3-3-14)を開催し、教育実習の教育目的を達成するための体制を整えている(資料10-1-5)。

基準3-3でも述べたように、このような体制のもとで、例えば附属学校における実習については、教職大学院の専任教員と附属学校教員が実習の内容・方法を事前に細かく打ち合わせ(資料10-1-6)、教職大学院教員に周知するようにしている(資料10-1-7)。実習中の問題も教職大学院教員の巡回指導の機会等を利用して解決し、実習後に委員会において改善事項を検討している。改善例としては、21年度に学生の授業実施直後に教職大学院教員が直接事後指導をできるようにし、また22年度に「子ども理解」領域の内容として「個別観察」を導入したことが挙げられる(資料9-1-6、10-1-8)。

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(資料3-5-10)。さらに基準4-2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が実行委員長となり開催した(資料4-2-1、10-1-9)。その結果、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(資料10-1-10)。

さらに上記のようなイベントに関わるときだけでなく、平日に教職大学院を教育委員会が視察し、大学院における現職教員学生の学修の様子を確認するとともに、教職大学院への現職教員派遣や修了生の処遇について協議している(資料10-1-11)。こうした協議を経て、20年度の教職大学院設置当時、附属小学校において教職大学院の教育実習開講に尽力した主幹教諭が、その後指導主事となり、24年度4月から教職大学院専任の実務家教員として派遣され、教育委員会等との連携の成果が上がっている(基礎データ3)。

《必要な資料・データ等》

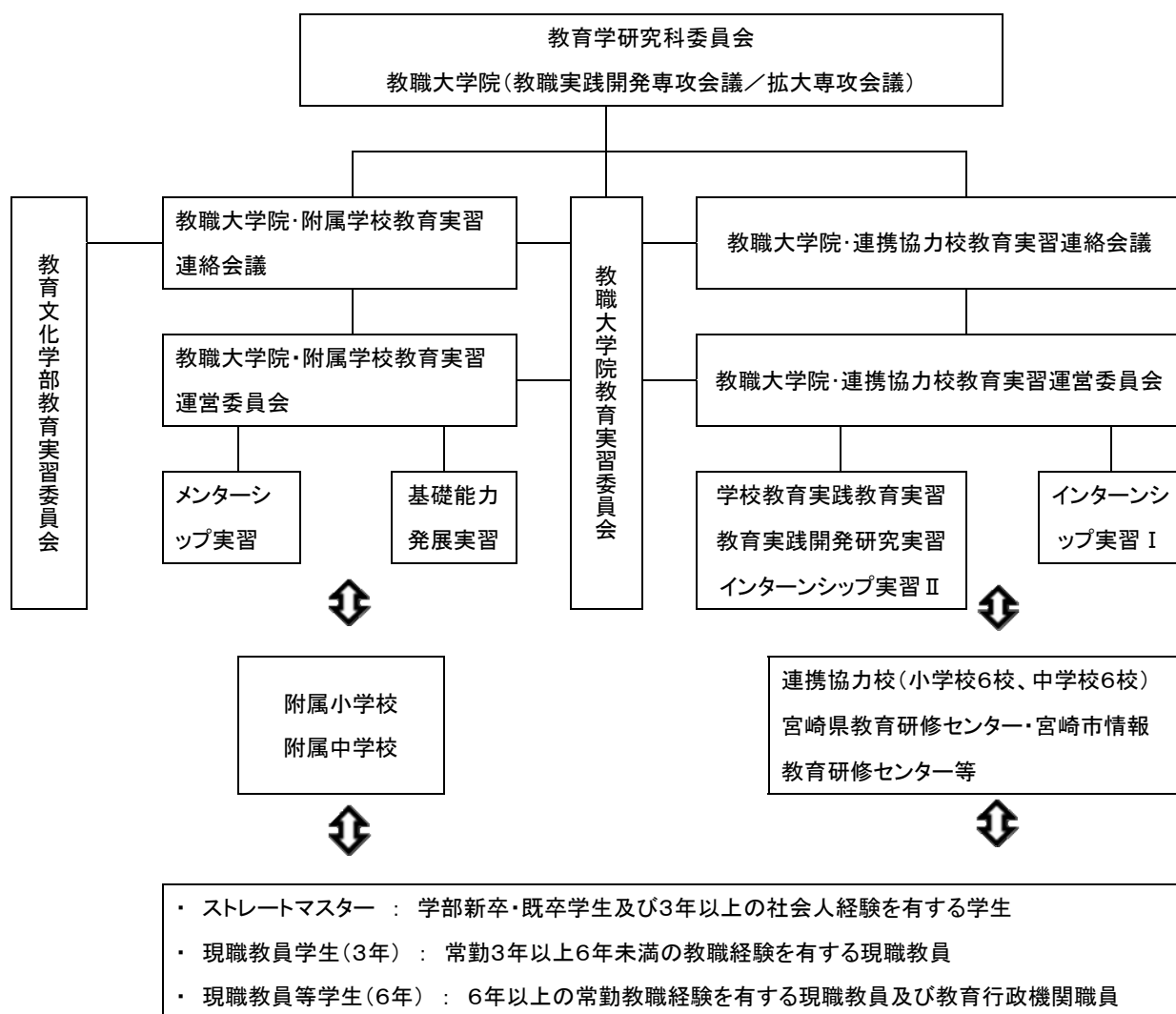
基礎データ3：専任教員の教育・研究業績

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3-3-11：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 3-3-12 : 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 3-3-13 : 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 3-3-14 : 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 3-5-10 : 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 4-2-1 : みやざき教育フォーラム 2011 ちらし (別添)
- 資料 9-1-6 : 平成 22 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 10-1-1 : 宮崎大学教育文化学部・宮崎県教育庁連携協議会規約 (別添)
- 資料 10-1-2 : 平成 19 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 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 10-1-4 : 平成 24 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 10-1-5 : 教職大学院教育実習委員会関連組織図



資料 10-1-6 : 平成 23 年度附属中学校実習打ち合わせ (4 月 19 日) (別添)

資料 10-1-7 : 平成 23 年度附属中学校実習実施案 (4 月 21 日) (別添)

資料 10-1-8 : 基礎能力発展・メンターシップ実習に関する附属小中学校との打ち合わせ (別添)

資料 10-1-9 : みやざき教育フォーラム 2011 実行委員会名簿 (別添)

資料 10-1-10 : みやざき教育フォーラム 2011 学外参加者名簿 (別添)

資料 10-1-11 : 平成 23 年度 宮崎県教育委員会学校政策課の訪問記録 (別添)

(基準の達成状況についての自己評価 : A)

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、現職教員学生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 「長所として特記すべき事項」

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も務めた。このフォーラムも含めて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。