

教職大学院認証評価
自己評価書

令和4年6月

福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻



福岡教育大学

目 次

I	教職大学院の現況及び特徴	1
II	教職大学院の目的	2
III	基準ごとの自己評価	
基準領域 1	理念・目的	4
基準領域 2	学生の受入れ	7
基準領域 3	教育の課程と方法	12
基準領域 4	学習成果・効果	21
基準領域 5	学生への支援体制	24
基準領域 6	教員組織	29
基準領域 7	施設・設備等の教育環境	34
基準領域 8	管理運営	37
基準領域 9	点検評価・FD	40
基準領域 10	教育委員会・学校等との連携	43

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：福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻

(2) 所在地：福岡県宗像市赤間文教町1-1

(3) 学生数及び教員数（令和4年5月1日現在）

学生数 99人

教員数 26人（うち、実務家教員 11人）

2 特徴

【沿革】

福岡教育大学大学院教育学研究科は昭和58(1983)年に発足し、平成21年度に、教育現場の様々な変化に対応した高度な専門職業人の養成を目指し、専門職学位課程「教職実践専攻」を設置し、平成28年度には、加速する社会の変化、福岡県等における若年層教員の増加やリーダーとなる教員層の力量形成の必要性、いじめ・不登校など児童生徒の適応力を高める指導のできる教員の資質・能力の向上への必要性から、教育課程の変更とともに教職実践専攻の入学定員を40名に拡大した。

そして、society5.0時代の到来やGIGAスクール構想、数理・データサイエンス、ICT教育、STEAM教育、プログラミング教育の導入など、さらなる学校教育における課題の複雑化・多様化や学校を取り巻く環境の急激な変化により、教員養成においても新たな社会変化への対応が求められていることなどを背景として、令和3年度に改組を行った。これまでの大学院教育の成果を踏まえ、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員の養成、地域や学校における指導的役割を果たし得る確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダーの養成、現代的な課題に対応する研究能力を有した専門職人材の養成などを目指した大学院に向け、「教育実践力開発コース」（入学定員38名程度）及び「スクールリーダーシップ開発コース」（入学定員12名程度）の2コース（入学定員計50名程度）を設置した。

【特徴】

(1) 各自のキャリアパスを反映し学べる共通科目

教職の基盤的な領域で理論と実践を共通に学習する「共通科目」では、現職教員院生・学部卒等院生が現場での役割を想定しながら学び合い、理論を深化させられるよう、キャリアに応じた教育内容を保障している。

(2) 各自のキャリアパスに応じたコース設定

現職教員院生と学部卒等院生が、自身の教職キャリアにおける段階に沿って理論と実践の両面から専門性を深めるため、「コース別科目」、「実習科目」を配置している。現職教員院生は、スクールリーダーシップ開発コース、学部卒等院生が教育実践力開発コースに分かれ、それぞれ専門性を高めている。

(3) 学校の教育活動や学校経営の改善と連動した実習

地元教育委員会と本学の連携に基づき、学校の教育活動や経営等の改善に資する実習科目を設定している。

(4) 地域との連携に基づく互恵的な課題演習

地元教育委員会等と緊密に連携し、学部卒等院生は実践現場で感じた学級での教育課題を探求し、現職教員院生は、学校・地域レベルの教育課題の解決に向けた実践を提案することを目指す課題演習を行っている。

(5) 研究者教員と実務家教員の連携による指導

「共通科目」、「コース別科目」、「実習科目」のいずれにおいても、研究者教員と実務家教員がチーム・ティーチングで指導を行い、理論と実践の両面の考え方や知識を提供しながら、アクティブ・ラーニングを基盤とした授業を展開し、さらなる教育効果を高められる指導体制をとっている。

II 教職大学院の目的

1 教職大学院が目指すもの

本教職大学院では、教育研究上の目的を次のように定めている。

「学校教育の多様な課題に対して、実践的に取り組むことのできる高度な専門性と強靱な精神及び豊かな人間性を備えた専門職業人としての教員を養成する。」（福岡教育大学大学院規則第4条の3）

2 教職大学院で養成しようとする教員像

①教育実践力開発コース

教育実践力開発コースは、学部段階で修得した教員としての基礎的・基本的な資質能力を前提に、教育状況を俯瞰する広い専門的視野をもち、確かな学校教育活動の即戦力となる実践的指導力をもった教員を養成することを目的としている。

実践的指導力の具体として、以下の3点を挙げる。

○**授業力**（学習指導要領に基づき、教材の解釈や適切な選択、単元の構成、1時間の授業の計画と遂行、及び省查等ができること）

○**学級経営力**（児童・生徒の実態把握を踏まえた目標の設定、実態と目標をつなぐ方策の考案と遂行、及び省察等ができること）

○**人間関係形成力**（児童・生徒、同僚、保護者、地域、その他教育に携わる者等との間で円滑にして適切なコミュニケーションが図れること）

本コースにおいては、「授業力」に関して、以前から教科教育（教科の専門的指導力の向上）へのニーズが高いことから、令和3年度教職大学院の改組に伴って、4つのプログラムを設置した。

(1)初等教科教育高度実践力プログラム、(2)中等教科教育高度実践力プログラムは、小・中学校教員として学部卒業段階までに形成した実践力を基盤として、さらに高度な実践を行える資質・能力を養うことを目的とする。国語、社会、算数・数学、理科、英語、体育・保健体育を対象に、教科の特性に応じた教育方法及び教育内容に関して学ぶプログラムである。

(3)教職教育高度実践力プログラムは、初等・中等教育を通じた児童生徒の発達を理解することを目的とする。特に教科教育のみならず、道徳科、総合的な学習の時間、特別活動、特別支援教育、生徒指導、学級経営等の教職に関する内容を包括的に学ぶプログラムである。

(4)初等教育高度実践力特別プログラムは、1年次は学部で免許取得のための学修を行い、2年次以降は、初等教科教育高度実践力プログラムもしくは教職教育高度実践力プログラムのいずれかを選択する。

令和3年度は、上記の4プログラムの新カリキュラムでスタートした。初等中等教科及び教職プログラム院生は、前期に全員が共通科目（必修）を履修しており、教職大学院での基盤となる学びを協働しながら進めている。後期は、よりプログラムの特色が出ている科目を履修しており、教科等の専門性の育成に重点を置いている。

②スクールリーダーシップ開発コース

スクールリーダーシップ開発コースは、高度専門職業人として、教育現場において、児童・生徒、教職員への実践的指導（教科教育、学校適応、特別支援、学校運営の推進を担う力）を高めていくことを目的としている。

実践的指導力の具体として、以下の諸点を挙げる。

○**教員としての高い使命感、豊かな人間性・社会性**

○教員としての高度で専門的な知識・技能

○学校現場の課題に対応できる教員としての実践的指導力

○教員のキャリア・ステージに応じたリーダー性

(新設)教科教育リーダープログラムは、教科等の高度な実践的指導力を有し、教科指導上の課題分析、課題解決に向けた具体的な取組の推進において指導的役割を果たすリーダー教員を育成する。「校内体制づくり」領域、「教育実践開発」領域、「学校マネジメント」領域をプログラムの柱として、教科の専門的な指導力向上を推進する人材を育成する。

(再編)学校適応支援リーダープログラム・特別支援教育推進コーディネータープログラムは、従来の生徒指導・教育相談リーダーコースを基盤に、今後に拡大する特別支援分野のリーダー人材を育成するプログラムを独立させ、二つのプログラムに再編した。また、学校運営リーダープログラムは、従来の学校運営リーダーコースを基盤に、今後更に求められるミドルリーダー人材を育成するプログラムとして再編した。

令和3年度は、上記の4プログラムの新カリキュラムがスタートした(M2院生は2コース体制(生徒指導・教育相談/学校運営))。スクールリーダーシップ開発コースの4プログラムで学ぶM1現職教員院生は、全院生が4プログラム共通科目を学修することで、リーダー人材としての資質・能力を高めるように設定している。またプログラム別の専門科目を学修することで、今後のキャリア・ステージにおいて活躍できる人材育成を目指している。

現職教員院生は、教育実践力開発コースの院生に対して、今後のキャリア・モデルとなるように活動するように指導している。講義における学習活動を協働して進めるだけでなく、日常生活の中でもリーダー的な人材として意識して活動している。

Ⅲ 基準ごとの自己評価

基準領域 1 理念・目的

1 基準ごとの分析

基準 1-1

○ 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]

福岡教育大学における専門職学位課程の理念・目的は、学校教育法第 99 条第 2 項及び専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項に基づき、「福岡教育大学大学院規則」第 1 条に「福岡教育大学大学院は、学部における一般的並びに専門的な教養あるいは教職経験の基礎の上に、広い視野に立って精深な学識を授け、児童・生徒への実践的指導、学校適応の促進、特別支援教育の推進または学校運営を行う高度専門職業人としての力を養い、初等・中等学校等の教育実践の水準を向上させる高度の専門的能力を養成することを目的とする。」と定めている。また、「福岡教育大学大学院規則」第 4 条の 3 に教育研究上の目的を「学校教育の多様な課題に対して、実践的に取り組むことのできる高度な専門性と強靱な精神及び豊かな人間性を備えた専門職業人としての教員を養成する。」と明確に規定している（別添資料 1-1-①）。

《必要な資料・データ等》

別添資料 1-1-① 福岡教育大学大学院規則

(基準の達成状況についての自己評価：A)

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 項に基づき、「福岡教育大学大学院規則」第 1 条に明確に定めている。また、同規則第 4 条の 3 に教育研究上の目的を定めている。

基準 1-2

○ 教職大学院のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーが制定され、ポリシー間に整合性があること。

[基準に係る状況]

教職大学院のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーは、資料 1-2-アのとおり制定しており、「2022 年度福岡教育大学教職大学院パンフレット（教育実践力開発コース）」、「同（スクールリーダーシップ開発コース）」及び本学公式ホームページに明記している（別添資料 1-2-①、1-2-②）。なお、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーについては教育学研究科学生便覧にも明記し周知している。

そして、ポリシー間には次のような整合性がある。例えば、ディプロマ・ポリシーに示された「教員としての高い使命感、豊かな人間性・社会性」については、カリキュラム・ポリシーに「教員としての強靱な精神を涵養する教育課程」、「教職の専門性を幅広く確実に修得」など、教育課程編成・実施の方針に反映し、さらにアドミッション・ポリシーには「学校教育を推進・発展させようという熱意」、「自己への省察力、教職への意欲・熱意、高い人権意識」を明記し、基礎となる資質を示している。

また、教職大学院が生涯にわたる職能形成を支えるものとなるために、ディプロマ・ポリシーでは「教育現場において、児童・生徒への実践的指導、学校適応の推進、特別支援教育の推進または学校運営を行う高度専門職業人としての力を『教職修士力』として、それらを身につけ、かつ所定の単位を修得した学生に対して、修了時に『教職修士（専門職）』の学位を授与する」と明記するとともに、方針が意味するところを具体的に示している。そして、そのような方針を具現化するために、カリキュラム・ポリシーには専門的な知識・技能や学校現場の課題に対応できる実践的指導力を向上させ、異なるキャリアや体験を活かし主体的・協働的に教科実践力・教職実践力を高めて行くことができるような教育課程、「理論と実践の往還」を重視した教育課程などを編成・実施することを明記している。さらに、アドミッション・ポリシーには、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・

ポリシーに明記された生涯にわたる職能形成を支える資質・能力を培っていくための基礎となる資質を明記している。

資料1-2-ア アドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー

アドミッション・ポリシー〈入学者受入の方針〉

教職実践専攻においては、1) 教員としての高い使命感、豊かな人間性・社会性、2) 教員としての高度で専門的な知識・技能、3) 学校現場の課題に対応できる教員としての実践的指導力、4) 教員のキャリア・ステージに応じたリーダー教員としての力量を培い、小学校、中学校・高等学校で活躍できる教員の養成を目標としています。

そのために、若年教員層のリーダーや、教科教育、学校適応支援、特別支援教育推進、学校運営といったスクールリーダーに求められる専門的な知識・技能、実践的指導力等を高めるカリキュラムをプログラムごとに編成しています。

〈そこで、次のような人の受験を期待します〉

◎高い教育実践力により学校教育を推進・発展させようという熱意を持った人

教育実践力開発コースでは、学士課程において身に付けるべき教員としての幅広い視野と豊かな教養、高い専門性、確かな実践力、責任を担う社会性、将来にわたる自己実現力を有すると共に、幼稚園教諭一種免許状、小学校教諭一種免許状、中学校教諭一種免許状若しくは高等学校教諭一種免許状のいずれかを有している人または取得見込みの人

スクールリーダーシップ開発コースでは、原則として、一定の教職経験に基づく教育実践力を有している人

◎高い人権意識、バランスのとれた思考と自己理解力のある人

◎それぞれのプログラムにおいて必要な基礎的な知識・技能を有している人

〈入学者選抜では、次のような力を評価します〉

◎教育実践力開発コースでは、一般選抜、福岡教育大学学内推薦選抜、協定校特別推薦選抜を実施します。

○一般選抜においては、「論文（教科等もしくは教職に関する内容）」、「集団による課題解決・面接」を課します。

・「論文（教科等もしくは教職に関する内容）」では、基礎的な学習の到達度や、当該コースに関する関心や理解、教育課題に対する意識、分析能力、論理的記述能力等を評価します。

・「集団による課題解決・面接」では、グループ協議によって教職に関する課題を解決する力、口頭で明確かつ論理的に発表する力、自己への省察力、教職への意欲・熱意、高い人権意識について総合的に適性を評価します。

○福岡教育大学学内推薦選抜、協定校特別推薦選抜においては、「面接」を課し、口頭で明確かつ論理的に発表する力、自己への省察力、教職への意欲・熱意、高い人権意識について総合的に適性を評価します。

◎スクールリーダーシップ開発コースにおいては、一般選抜を実施します。

・試験は「口述試験」を課し、事前に提出された教育実践や課題演習構想に関する関心や理解、教育課題に対する意識、分析能力等の当該コースおよびプログラムにおいて求められる力、自己への省察力、高い人権意識について総合的に適性を評価します。

「教職修士力」(教職実践専攻) ディプロマ・ポリシー〈卒業認定・学位授与の方針〉

福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻は、教育現場において、児童・生徒への実践的指導、学校適応の推進、特別支援教育の推進または学校運営を行う高度専門職業人としての力を「教職修士力」として、それらを身につけ、かつ所定の単位を修得した学生に対して、修了時に「教職修士(専門職)」の学位を授与する。

○教員としての高い使命感、豊かな人間性・社会性

学校教育や教員の職務への深い理解に裏打ちされた教職に対する高い使命感、生涯にわたり人間的に成長していく能力を有すると共に、学士課程等で培われた国際性、教養、学識を一層幅広く深めることにより学校教育での諸課題に対応できる豊かな人間性・社会性を備えている。

○教員としての高度で専門的な知識・技能

学士課程等で培われた幅広い専門的な知識・技能をさらに深め、学級経営・学校経営、教育環境に関する知識・技能、教科等の教材開発及び授業改善、学校適応支援、特別支援教育推進に関する知識・技能、教員としての人間関係形成に関する知識・技能を一層広く有している。

○学校現場の課題に対応できる教員としての実践的指導力

教職において求められる高度で専門的な知識・技能を土台とし、学校教育での特別支援を含めた多様な諸課題を解決できるとともに優れた教育実践を創造し、遂行する能力を有している。

○教員のキャリア・ステージに応じたリーダー性

キャリア・ステージに応じて、児童・生徒に確かな学力を身に付けさせることができる高い授業力、豊かな人間性を育成できる心温かく的確な生徒指導・学級経営力、学校において中核となって教育実践や運営を推進できるリーダーとしての能力を有している。

カリキュラム・ポリシー〈教育課程編成・実施の方針〉

○それぞれのプログラムにおいて、若年教員層のリーダー、教科指導のリーダー、学校適応支援のリーダー、特別支援教育推進のリーダー、または、学校運営のリーダーとなる人材の育成を目指し、専門的な知識・技能や学校現場の課題に対応できる実践的指導力を向上させ、教員としての強靱な精神を涵養する教育課程を編成・実施する。

○学部卒等院生（教職系・教科系）、現職教員院生（教職系・教科系）の計4つのタイプの院生を、今日的な教育課題に向かい課題解決力を磨く学修者にとらえ、異なるキャリアや体験を活かし主体的・協働的に教科実践力・教職実践力を高めて行くことができるように教育課程を編成・実施する。

○教職の専門性を幅広く確実に習得するため、研究者教員と実務家教員の協働体制のもと、事例研究の方法やワークショップの指導方法を重点的に身につけるとともに、講義・演習、実習、課題演習といった科目間の関連性が確保された階層的で体系的な教育課程を編成・実施する。

○高度専門職業人としての教員に求められる資質・能力を育成するために、講義・演習、実習、課題演習科目を通じて、優れた教育実践を分析・検討して理論化したり、理論的な背景に基づいた構想を実践レベルに具体化したりするなど『理論と実践の往還』を重視した教育課程を編成・実施する。

○全開講科目において、本学の理念・目的に沿い、高度専門職業人としての教員を養成するための一般・到達目標並びに成績評価の判断基準・方法を定め、教員間で共有し、適正な評価を行う。

○課題演習では、教育実践における諸課題の解決を目指し、各自が設定したテーマについて主体的かつ継続的に学修した成果を総括的に評価する。

(出典：本学公式ホームページ)

《必要な資料・データ等》

別添資料1-2-① 2022年度福岡教育大学教職大学院パンフレット（教育実践力開発コース）

別添資料1-2-② 2022年度福岡教育大学教職大学院パンフレット（スクールリーダーシップ開発コース）

(基準の達成状況についての自己評価：A)

教職大学院のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを制定し、福岡教育大学教職大学院パンフレット、本学公式ホームページ等に明記しており、ポリシー間には整合性がある。

2 「長所として特記すべき事項」

特記事項なし。

基準領域 2 学生の受入れ

1 基準ごとの分析

基準 2-1

○ アドミッション・ポリシーに基づき、公平性、平等性、開放性が確保され、適切な学生の受入れが実施されていること。

[基準に係る状況]

(1) アドミッション・ポリシー

本学教職大学院のアドミッション・ポリシーは、教育上の目標に基づき明確に定めており、学生募集要項（別添資料 2-1-①（全文）、資料 2-1-ア（抜粋））、本学公式ホームページにも掲載している。また、学生募集要項については、全国の国立大学、県内及び近県の公私立大学、福岡県教育センター、県内各市町村教育委員会、各教育事務所など関係機関に配付し周知に努めている。令和 4 年度入試からは、Web 上でのインターネット出願を採用し、全国から幅広く志願者を募集している。

資料 2-1-ア アドミッション・ポリシー

教職実践専攻においては、1) 教員としての高い使命感、豊かな人間性・社会性、2) 教員としての高度で専門的な知識・技能、3) 学校現場の課題に対応できる教員としての実践的指導力、4) 教員のキャリア・ステージに応じたリーダー教員としての力量を培い、小学校、中学校・高等学校で活躍できる教員の養成を目標としています。

そのために、若年教員層のリーダー、教科教育、学校適応支援、特別支援教育推進、学校運営といったスクールリーダーシップに求められる専門的な知識・技能、実践的指導力等を高めるカリキュラムをプログラムごとに編成しています。

〈そこで、次のような人の受験を期待します〉

◎高い教育実践力により学校教育を推進・発展しようという熱意をもった人

教育実践力開発コースでは、学士課程において身に付けるべき教員としての幅広い視野と豊かな教養、高い専門性、確かな実践力、責任を担う社会性、将来にわたる自己実現力を有するとともに、幼稚園教諭一種免許状、小学校教諭一種免許状、中学校教諭一種免許状若しくは高等学校教諭一種免許状のいずれかを有している人または取得見込みの人

スクールリーダーシップ開発コースでは、原則として、一定の教職経験に基づく教育実践力を有している人

◎高い人権意識、バランスの取れた思考と自己理解力のある人

◎それぞれのプログラムにおいて必要な基礎的な知識・技能を有している人

〈入学者選抜では、次のような力を評価します〉

◎教育実践力開発コースでは、一般選抜、福岡教育大学学内推薦選抜、協定校特別推薦選抜を実施します。

○一般選抜においては、「論文（教科等もしくは教職に関する内容）」、「集団による課題解決・面接」を課します。

・「論文（教科等もしくは教職に関する内容）」では基礎的な学習の到達度や、当該コースに関する関心や理解、教育課題に対する意識、分析能力、論理的記述能力等を評価します。

・「集団による課題解決・面接」では、グループ協議によって教職に関する課題を解決する力、口頭で明確に論理的に発表する力、自己への省察力、教職への意欲・熱意、高い人権意識について総合的に適性を評価します。

○福岡教育大学学内推薦選抜、協定校特別推薦選抜においては、「面接」を課し、口頭で明確かつ論理的に発表する力、自己への省察力、教職への意欲・熱意、高い人権意識について総合的に適性を評価します。

◎スクールリーダーシップ開発コースにおいては、一般選抜を実施します。

・試験は「口述試験」を課し、事前に提出された教育実践や課題研究構想に関する関心や理解、教育課題に対する意識、分析能力等の当該コースおよびプログラムにおいて求められる力、自己への省察力、高い人権意識について総合的に適性を評価します。

（出典：令和 4 年度大学院教育学研究科学生募集要項から一部抜粋）

(2) 入学者選抜方法

本学教職大学院では、志願者の出願要件に関して、高度専門職業人養成という目的に沿って、学生募集要項（資料 2-1-イ）等に明記して、周知を図っている。

資料 2-1-イ 志願者の出願要件

- (I) 教育実践力開発コース (一般選抜・福岡教育大学学内推薦選抜・協定校特別推薦選抜各共通)
以下の免許状を有する者及び令和 4 年 3 月までに取得見込みの者
ア 初等教科教育高度実践力プログラム→小学校教諭一種免許状
イ 初等教育高度実践力特別プログラム→小学校以外の学校種教諭一種免許状
ウ 中等教科教育高度実践力プログラム→中学校教諭一種免許状 (国語、社会、数学、理科、保健体育、外国語 (英語)) のいずれか又は高等学校教諭一種免許状 (国語、地理歴史、公民、数学、理科、保健体育、外国語 (英語)) のいずれか
エ 教職教育高度実践力プログラム →小学校・中学校及び高等学校のいずれかの教諭一種免許状
- (II) スクールリーダーシップ開発コース (一般選抜)
①小学校、中学校又は高等学校のいずれかの教諭一種免許状を有する者
※教科教育リーダープログラムについては、高等学校教諭一種免許状 (国語、地理歴史、公民、数学、理科、保健体育、外国語 (英語)) を有する者に限ります。
②本学教職大学院入学時において、現職教員及び教育関係諸機関に常勤職員として在職している者で、令和 4 年 3 月末日時点で原則として 5 年以上の教職経験 (常勤講師の経験を含んでもよい。) を有する者 (現職教員には幼稚園教諭や保育所勤務の保育士は含みません。) 又は、この教職経験の年数に該当しない場合で、都道府県教育委員会等又は所属長が受験を認めた者
③「②」に相当する教職経験を有する社会人
※③「②」に相当する教職経験を有する社会人については、学校適応支援リーダープログラム及び特別支援教育推進コーディネータープログラムに限り出願できます。

(出典：令和 4 年度大学院教育学研究科学生募集要項から一部抜粋)

教育実践力開発コースは、学卒者と社会人を対象としており、一般選抜、福岡教育大学学内推薦選抜、協定校特別推薦選抜を実施している。試験科目 (資料 2-1-ウ) については、一般選抜では「論文」と「集団による課題解決・面接」を課しており、「論文」では教育改革の動向等についての理解と自律的思考、各教科等の基礎的な理解や、当該コースに関する関心や理解、近年の教育課題に対する意識、分析能力、論理的記述能力等を評価するものとしている。また「集団による課題解決・面接」では、グループ協議によって教職に関する課題を解決する力、口頭で明確に論理的に発表する力、教職への意欲・熱意や適性を問うものとしている。福岡教育大学学内推薦選抜及び協定校特別推薦選抜では、推薦書等の書類審査に加え、「面接」により口頭で明確かつ論理的に発表する力、自己への省察力、教職への意欲・熱意、高い人権意識について総合的に評価している。

スクールリーダーシップ開発コースは、現職教員を対象としており、資料 2-1-エのとおりの入試科目・入試方法により入学者選抜を実施している。「口述試験」は、事前に提出された教育実践や課題研究構想に関する書類をもとに、当該コースに関する関心や理解、教育課題に対する意識、分析能力等、それぞれのコース・プログラムにおいて求められる力を評価するものとしている。

資料 2-1-ウ 教育実践力開発コース 資料 2-1-エ スクールリーダーシップ開発コース試験科目

- (5) 試験の概要等
(教育実践力開発コース)
ア. 「論文」について
論文では、学部での教科等もしくは教職に関する内容の基礎的な学習の到達度、当該コースに関する関心や理解、教職課題に対する意識、分析能力、論理的記述能力を評価します。
イ. 「集団による課題解決」について
グループ協議によって教職に関する課題を解決する力、口頭で明確かつ論理的に発表する力、自己への省察力、教職への意欲・熱意、高い人権意識について評価します。
なお、志願者の人数によっては、教員がグループ協議の一員として加わることがあります。
ウ. 「面接」について
面接は 12 分程度で行い、志望動機等について尋ねます。
(スクールリーダーシップ開発コース)
○「口述試験」について
「教育研究業績・教育実践報告書」や「課題演習計画書 (概要)」等をもとに、評価します。
- (6) 福岡教育大学学内推薦選抜及び協定校特別推薦選抜の選考方法
・「面接」を課し、口頭で明確かつ論理的に発表する力、自己への省察力、教職への意欲・熱意、高い人権意識について総合的に評価します。

(出典：令和 4 年度大学院教育学研究科学生募集要項から一部抜粋)

(3) 入学者選抜の審査基準

入学者選抜にあたり、合否基準については、「大学院教育実践研究科（教職大学院）入学試験合否判定基準」（当日資料）のとおり定めている。また、教育実践力開発コースの小論文については、一つの答案に対し複数の教員が評価の観点に沿って採点を行い、総合的な判定をすることによって、より公平性を高めている。集団による課題解決では、受験生が自己の考えを十分に整理し、課題解決に臨めるような時間を設定している。また、面接では、3人～4人の教員が評価の観点に沿って採点を行い、総合的な判定をすることによって、より公平性、平等性が高いものとしている。

(4) 入学者選抜の組織体制に関する公正な実施

本学における入学試験の実施体制としては、「福岡教育大学入学試験実施規程」（別添資料2-1-②）に基づき、入学者選抜の実施体制を整備し、管理機構及び実施機構を配置している。管理機構においては、学長を責任者とし入学試験業務全体を管理する実施本部の下、業務全体を総括する試験場本部を編成している。また、実施機構においては、a) 入学試験に関する実施計画を企画・立案する入学試験実施委員会、b) 入学資格審査会議、c) 入学試験実施担当者会議、d) 入学試験合格候補者選考委員会を設置している。合格者の決定については、研究科教授会の専門委員会である入学試験合格候補者選考委員会において審議した結果を踏まえ（別添資料2-1-③）、学長が行っている。特にc) 入学試験実施担当者会議における事務処理に関しては、マニュアルの整備を推進し、入学試験業務が公正に実施できるようにしている。

本教職大学院としての取り組みでは、入学者選抜にあたって、「福岡教育大学入学試験実施規程」（別添資料2-1-②（再掲））、「福岡教育大学入学試験実施委員会規程」（別添資料2-1-④）に基づき、専攻内で役割分担、日程、準備の確認などについて綿密な検討を行っている。論文では、問題作成を複数の担当者が行い、さらに、点検者がアドミッション・ポリシーに沿った出題になっているかどうかを吟味するというステップを設けている。また、過去に出題された論文の問題については、本学公式ホームページで常時閲覧することができるようにしている。集団による課題解決・面接については、1チーム3名～4名の担当教員が定められている採点基準（別添資料2-1-⑤）を確認しながら採点しており、公平性、平等性を確保するように努めている。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料2-1-① 令和4年度大学院教育学研究科（専門職学位課程）学生募集要項
- 別添資料2-1-② 福岡教育大学入学試験実施規程
- 別添資料2-1-③ 福岡教育大学入学試験合格候補者選考委員会規程
- 別添資料2-1-④ 福岡教育大学入学試験実施委員会規程
- 別添資料2-1-⑤ 令和4年度前期入試実施要領（抜粋）

(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、基礎的資質の上に実践的指導力を備えた即戦力となる若年教員を養成すること及び地域・学校において中核的・指導的役割を担うリーダー教員を養成するという目的に応じて求められる資質を、アドミッション・ポリシーとして明確に定め、「大学院教育学研究科学生募集要項」などで広く公表している

基準2-2

○ 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]

平成30年度から令和4年度までの入学実績は（資料2-2-ア）のとおりである。

資料 2-2-ア 平成 30 年度から令和 4 年度までの入学実績

教職実践専攻入学者数・定員充足率

専攻全体/ 各コース	入学年度	入学定員 (A)	志願者数	合格者数	入学者数 (B)	入学定員充足率 (B) / (A)
教職実践専攻 全体	平成30年度	40	45	37	33	82.5%
	平成31年度	40	38	38	36	90.0%
	令和2年度	40	46	40	39	97.5%
	令和3年度	50	55	49	46	92.0%
	令和4年度	50	56	52	48	96.0%
	計	220	240	216	202	91.8%
教育実践力開発 コース	平成30年度	25	34 (26)	26 (19)	22 (16)	88.0%
	平成31年度	25	27 (24)	27 (24)	25 (22)	100.0%
	令和2年度	25	34 (29)	28 (23)	27 (22)	108.0%
	令和3年度	38	44 (35)	38 (30)	35 (27)	92.1%
	令和4年度	38	40 (33)	36 (29)	32 (25)	84.2%
	計	151	179 (147)	155 (125)	141 (112)	93.4%
スクールリーダー シップ開発コース	令和3年度	12	11	11	11	91.7%
	令和4年度	12	16	16	16	133.3%
	計	24	27	27	27	112.5%
生徒指導・教育相談 リーダーコース	平成30年度	8	4	4	4	50.0%
	平成31年度	8	6	6	6	75.0%
	令和2年度	8	7	7	7	87.5%
	計	24	17	17	17	70.8%
学校運営 リーダーコース	平成30年度	7	7	7	7	100.0%
	平成31年度	7	5	5	5	71.4%
	令和2年度	7	5	5	5	71.4%
	計	21	17	17	17	81.0%

※教育実践力開発コースの（ ）内の数値は他大学の学部出身者数で内数

(出典：教育支援課作成資料)

年度別の教職実践専攻全体の入学定員充足率は 82.5% (H30)、90.0% (H31)、97.5% (R2)、92.0% (R3)、96.0% (R4) で、専攻全体としては概ね適正である。なお、令和3年度から、教職大学院の改組に伴い、教育実践力開発コースの入学定員を25名から38名に増員している。

入学者確保に向けた取組としては、入試実施方法面では、令和3年度募集からは福岡教育大学学内推薦選抜及び協定校特別推薦選抜を実施している。推薦選抜では、面接により試験を実施している。推薦できる人数は、当初、福岡教育大学では、前期入試8名以内、協定校では、前期入試2名以内であったが、令和4年度入試からは、教員採用試験後も推薦できるよう前後期合わせて推薦選抜を実施することにした。また、令和3年度に協定校を増やすとともに、推薦枠を3名以内(協定校2校で6名以内)とし、より意欲と能力のある学生が出願できるようにした。

また、入試広報面では、パンフレットやリーフレットを各国立大学、県内公私立大学等へ郵送したり、教職課程を有する本学近隣の大学を訪問したりして、教職大学院に関する説明を行っている。また、教職大学院のカリキュラムや授業について理解を深めてもらう説明会を年間5回程度開催している。説明会に関しては、遠隔地からの参加がしやすいように、対面とオンラインの両方を実施している。

改組後の状況として、初めての学生募集となる令和3年度入試については、志願者55名、受験者54名、合格者49名、入学者46名にとどまり、入学定員充足率は92%となった。このことを踏まえ、令和4年度に向けた学生確保のための取組として、学生募集要項の公開の早期化、本学学部学生に向けた大学院進学意義の広報の強化、他大学に向けたオンライン説明会の実施などを積極的に行った結果、入学定員充足率は96%と微増した。また、令和元年度、令和2年度に福岡女学院大学、筑紫女学園大学と締結した「教員養成に関する連携協定」(別添資料2-2-①、2-2-②)を活用し、特別選抜を実施することにより定員の確保に努めている。

現職教員院生については、前回認証評価での指摘で、定員充足率の低さを指摘されたため、入学者の確保に向けて、県及び市町村教育委員会、各校長会等に対して、本教職大学院の研究の成果や人材育成について十分な理解を図ることを大切にして連携強化を図っている。各教育委員会に教職大学院の教員分担割を行い、広報活動や情報提供等に努めている。各市町村教育委員会に対しては、年間3回の研究計画書及び報告書を提出するにあたり、大学教員と院生とで教育委員会を訪問して、教育長、部長、課長及び指導主事等に対して、研究の進捗状況や成果等を、院生が直接説明する機会を設けていただくようにしている。また、同様に、各校長会や校長会会長への訪問も年1回程度実施し、担当の大学教員が、パンフレット等の資料を持参して、カリキュラムや修了生の活躍などについて、説明にあっている。

《必要な資料・データ等》

別添資料2-2-① 福岡教育大学と福岡女学院大学との教員養成に関する連携協定書

別添資料2-2-② 福岡教育大学と筑紫女学園大学との教員養成に関する連携協定書

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本教職大学院の平成30年度から令和4年度の累計での入学定員充足率は96.6%であり、概ね適正である。

2 「長所として特記すべき事項」

入試に関しては、学内推薦枠を設けたり、協定校特別推薦枠を設けたりするなど、優秀な人材確保に努めている。また、コロナ禍において、オンラインでの大学院説明会（学内向け・学外向け・特定の大学向けなど）を行い、日本各地から志願者を集めるようにしている。さらに、過去の論文の問題に関しては、これまで実際に入試課を訪問することでしか閲覧できなかったが、昨年からは、本学公式ホームページ上で閲覧することができるようにした。コロナ禍において、対面で開催していた大学院説明会（年4回）をオンラインと対面の両方により開催し、日本各地から志願者を集めるようにしている。また、教員との個別相談についても、対面及びオンラインで随時受け付けをすることで、学生がより教職大学院の学びについて理解をしやすいようにしている。

令和4年度入学生においては、オンラインで説明会に参加にした県外の学生のうち3名が入学している。

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

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

[基準に係る状況]

本教職大学院では、養成する教員像及びその養成段階に即した体系的なカリキュラムを編成しており、それを各プログラム履修モデルとして示している（別添資料3-1-①）。共通科目及びコース別科目、及び課題演習と、附属学校や連携協力校で行う実習科目での学修を繰り返すことで「理論と実践の往還」を実現している。

本教職大学院では、平成29年8月に公表された「教員需要の減少期における教員養成・研修機能の強化に向けて-国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書-」で示された方針に従い、令和3年度、教科領域コースの設置をはじめとする2コース4プログラムへの大学院改組を行った。さらに、平成30年度の「福岡教育大学教職大学院連携協力会議」（別添資料3-1-②）での意見等を踏まえ、新たなカリキュラムを開設した。同連携協力会議は福岡県教育委員会、福岡市・北九州市の政令指定都市教育委員会、福岡県小学校・中学校・高等学校の校長会の各代表等によって構成され（別添資料3-1-③）、今後の教職大学院の在り方について協議が行われた。連携協力会議には教職大学院教員も列席した。

同連携協力会議での協議（別添資料3-1-④）で示された、学校現場の状況やニーズに応えるべく、令和元年度に教職大学院内の専攻会議、拡充推進委員会、教職大学院連携協議会において審議を行い、令和3年度より新カリキュラムを実施した。変更の要点は以下に示すとおりである。

- ①修了要件単位の再編：各コースで養成する人材像を維持した上で、学校現場に密接したカリキュラムの編成及び各コース等の特色に応じた履修科目の設定を行い、最低履修単位を下げる一方で選択科目において多様なニーズに対応できるようにカリキュラムを編成した。共通科目における必修科目、コース別科目、実習科目の再編を決定し、修了要件単位数を48単位から46単位に減らした（資料3-1-ア、資料3-1-イ）。
- ②共通科目の再編：共通科目における領域は、i 教育課程の編成・実施、ii 教科等の実践的な指導方法、iii 生徒指導・教育相談、iv 学級経営・学校経営、v 学校教育と教員の在り方の5領域で構成している。特別支援教育に関する科目として「自立活動の理論と心のバリアフリー」をi 教育課程の編成・実施に入れ、「障害のある児童生徒の理解と合理的配慮」をiii 生徒指導・教育相談に入れることで、領域をよりふさわしい内容へと充実させた。自立活動を個別の指導計画や教師間連携という観点から教育課程に取り入れること、また障害特性を理解した上で合理的配慮による生徒指導・教育相談を行うことを目指している。（別添資料3-1-⑤、別添資料3-1-⑥）。
- ③コース別科目の再編：教育実践力開発コースは、4プログラム（初等教科教育高度実践力プログラム・初等教育高度実践力特別プログラム・中等教科教育高度実践力プログラム・教職教育高度実践力プログラム）の学びの多様性に応じるため領域をi 学級経営・教育環境（2科目）、ii 教員としての人間関係形成力（4科目）、iii 教科・領域等の実践的な指導方法・教材開発及び授業改善（54科目）に再編し、高度な実践力を育成することを目的として設定した。なお、初等教育高度実践力特別プログラムは、1年次10月までに初等教科教育高度実践力プログラムと教職教育高度実践力プログラムのどちらかを選択する。
- ④実習科目の再編：コアとしての実習科目は、各コースの実習の系統性を見直し、事前指導の期間を十分に確保し、指導案の作成及び実習先の学校環境の理解の促進等を図り、コース科目・課題演習等との関連性を深め、理論と実践の往還を目指している。（別添資料3-1-⑤（再掲）、別添資料3-1-⑥（再掲））。

資料3-1-ア 履修基準（平成28年度～令和2年度）

	教育実践力開発コース	生徒指導・教育相談リーダーコース	学校運営リーダーコース
共通科目	18単位	18単位	18単位
コース別科目	18単位	18単位	18単位
実習科目	12単位	12単位	12単位
合計	48単位	48単位	48単位

※コース別科目には、まとめプレゼンテーション関係科目(4単位)を含む

(出典：令和2年度 履修ガイドブック P.1)

資料3-1-イ 履修基準（令和3年度～）

	教育実践力開発コース	スクールリーダーシップ開発コース
共通科目	18単位	18単位
コース別科目	14単位	14単位
課題演習	4単位	4単位
実習科目	10単位	10単位
合計	46単位	46単位

(出典：令和4年度 教育学研究科学生便覧 P.2)

《必要な資料・データ等》

別添資料3-1-① 令和4年度カリキュラム 各プログラム履修モデル

(「令和4年度教育学研究科学生便覧」)

別添資料3-1-② 福岡教育大学教職大学院連携協力会議規程

別添資料3-1-③ 平成30年度教職大学院連携協力会議委員名簿

別添資料3-1-④ 平成30年度第1回福岡教育大学教職大学院連携協力会議議事概要

別添資料3-1-⑤ 令和4年度授業科目（「令和4年度 教育学研究科学生便覧」）

別添資料3-1-⑥ 令和2年度授業科目（「令和2年度 履修ガイドブック」）

(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、養成する教員像及びその養成段階に即した理論的教育と実践的教育の融合を図る体系的なカリキュラムを編成しており、それを各プログラム履修モデルで示している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準3-2

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

[基準に係る状況]

授業の実施においては、専攻内での基準を設けて、研究者教員と実務家教員が共同して、授業実施、実習指導、課題演習に取り組んでいる（別添資料3-2-①）。

授業内容については、各授業において教育現場を想定し実践的な課題を取り上げている。また、理論と実践の往還については、共通科目及びコース別科目と実習科目との連携だけではなく、共通科目及びコース別科目の一つの授業科目内でも意識的に講義内容に取り入れている。例えば、共通科目「教科教育実践と指導法の改善」の授業では、講義・演習を通して教材研究、授業計画、授業改善など、一連の授業づくりの方法について、グループごとのマイクロティーチング演習などによって実践的、協働的に学んでいる。その過程では、各グループ担当の教員から適切な助言を与えつつ、授業づくりの基盤的能力や教師協働の能力を形成し、同時期に行われるTA実践インターンシップⅠ（教育実践力開発コース実習科目）、異校種実習（スクールリーダーシップ開発コース教科教育リーダープログラム実習科目）、授業研究実習（スクールリーダーシップ開発コース学校運営リーダープログラム・学校適応支援リーダープログラム・特別支援教育推進コーディネータープログラム実習科目）において、授業づくり実践や教師協働実践の高度化に寄与している。さらに、それらの実習での成果や課題について「教科教育実践と指導法の改善」において検討することで「理論と実践の往還」を実現している。また、コース

別科目「OJT とチームマネジメント」(スクールリーダーシップ開発コース科目)の授業では、講義で学んだ内容を踏まえて、学校組織マネジメント実習Ⅰ(スクールリーダーシップ開発コース学校運営リーダープログラム実習科目)を行っている連携協力校のOJTのあり方を分析し、その特徴をとらえている。それらを基盤に、その後在籍校のOJTの改善について提言し、ワークショップやディスカッションで更に具体的なOJTとチームマネジメントの実務能力の獲得につながる授業を行っている(別添資料3-2-②)。

授業方法・形態については、共通科目において、教育実践力開発コースとスクールリーダーシップ開発コースの学生との混成のグループを編成している。グループ別に複数の課題を割り当て、事例研究やワークショップなど集団における協働の中で課題を探求し、その成果を発表・討議するという方法により授業を展開している。コースの区別をなくし、学生の教育実践経験の差を活かした協働的な学修を行うように改めたことにより、相互の教育効果を高める効果が期待される。

また、コロナ禍にあってオンライン授業を余儀なくされた場合も、GoogleWorkSpaceやZoomなどのアプリを使い、リアルタイムの講義や演習を展開している。院生の通信環境等に配慮しながら、画面共有で見やすい資料の提示をしたりスプレッドシート・Jamboardなどを使った演習をしたりなどの工夫をすることで、オンライン授業においても対面授業と同様の効果を生むようにしている。(別添資料3-2-③、3-2-④)

令和2年度までの入学定員は、3コース合わせて40名で、共通科目では各コースの特徴や学校種等を考慮しつつグループ編成を行い、グループディスカッションを主体にした授業形態により教育効果を高めてきた。令和3年度からの入学定員は、3コース合わせて50名に増えた上に感染対策も求められている。そのため、「密閉・密集・密接」を回避するためサテライト教室での講義演習を行い、各コース・プログラムの特徴を生かしたグループディスカッションを展開している。なお、教員の授業体制については、授業科目の多くをオムニバスや共同形態にしており、実習及び課題演習についても必ず副担当を設け、アクティブ・ラーニング等の主体的・対話的で深い学びを実現するため、研究者教員と実務家教員が、協同しながら理論と実践の往還する授業を展開している(別添資料3-2-①(再掲))。

共通科目の一般目標及び到達目標において、実務経験等に配慮が必要なものについては、教育実践力開発コースの院生のみ該当するものに〈新〉、スクールリーダーシップ開発コースの院生に該当するものに〈現〉を付して区別し、それに合わせた授業の内容、方法、評価となるように工夫している(別添資料3-2-⑤)。

また、平成28年度から、教育実践力開発コース内に、小学校以外の学校種の一種免許状を有する者が、小学校教諭免許を取得できるプログラムを新設した。このプログラムでは、1年次に本学教育学部において小学校免許取得に関する科目を履修する。2年次以降、教職大学院での学びがスタートする。令和3年度の改組以降においても引き続き初等教育高度実践力特別プログラムを設置し、小学校教諭一種免許状を取得できるようにしている。このプログラムでは、1年次の10月までに初等教科教育高度実践力プログラム・教職教育高度実践力プログラムの中から、いずれかのプログラムを選択することになり、各プログラムのカリキュラムに応じて教科・領域・学級経営に関する高度な実践力を身につけるようにしている(別添資料3-2-⑥)。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料3-2-① 福岡教育大学教職実践専攻における授業実施について(重要通知)
- 別添資料3-2-② 「教科教育実践と指導法の改善」、「OJTとチームマネジメント」(令和4年度シラバス)
- 別添資料3-2-③ 令和4年度「c54学校評価と学校改善」シラバスの具体化
- 別添資料3-2-④ 研究論文「教職大学院におけるオンライン授業の効果についての一考察ー遠隔授業アプリ「G-Suite」を活用した同時双方向の講義・演習を通してー」(福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻年報)
- 別添資料3-2-⑤ 各授業科目区分の一般目標、到達目標(「令和4年度教育学研究科学生便覧」)
- 別添資料3-2-⑥ 福岡教育大学教職大学院における初等教育高度実践力特別プログラムについて

(基準の達成状況についての自己評価：A)

授業内容は、共通科目及びコース別科目の授業内容においても教育現場を想定し実践的な課題を取り込んでいる。また、共通科目の授業では、教育実践力開発コースの院生とスクールリーダーシップ開発コースの院生との混成のグループを形成して、協働で課題を探究し、その成果を発表・討議するという授業を展開している。複数の課題を割り当て、事例研究やワークショップなど集団における協働の中で課題を探究し、その成果を発表・討議するという方法により、学部卒等院生と現職教員院生の相互の教育効果を高めている。また、オンライン授業においても対面授業と同様の教育効果を上げられるような工夫をしている。

基準 3-3

○ 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]

実習科目については、「実践の事実」を通して学ぶことを重視しており、具体的な教育実践の事実を対象とし、実際に教育実践に参画しながら、それらを徹底的に分析、考察し、理論的に追究することで、実践を構想し押し進める「知」と「技」を学ぶことを目指している。

各コースの実習科目は資料 3-3-アのとおりである。実習の実施時期については、共通科目及びコース別科目の授業の開講期との関係性を考慮し、共通科目及びコース別科目の授業内容と実習科目との有機的な関連付けが行えるように設定している。また、各実習科目のシラバスは「学生ポータル」から web 上で閲覧が可能である(別添資料 3-3-①)。シラバスと併せて実習科目ごとに「実習の手引き」(別添資料 3-3-②)も作成し、指導に用いることで、実習中や移動時の安全面及び責任体制について明示し、教職大学院での指導の共通化を図っている。例えば、現地での指導では、教員は、教室での院生の実践の様子を観察し、その後当日の振り返りや指導助言を行っている。また、院生の実習の悩みに対してアドバイスをを行い、院生自身が問題を解決できるように導くようにしている。また、令和 3 年度の教職大学院の改組において、前回の認証評価時の指摘も踏まえ、これまで実施していた連携協力校でのサポート実習(単位外)においては単位化を行った。

各コースの実習科目を通して、授業、学級経営、学校運営、生徒指導、特別支援教育、学校マネジメント等の学校の校務全体に関わることができるようにするとともに、各実習科目には振り返りの機会を設定している。なお、実習の免除措置は行っていない。

資料 3-3-ア 各コースの実習科目

コース名	実習科目(単位数、時間数、実施時期、実施場所)
教育実践力開発コース	[f1] T A 実践インターンシップ I (2 単位、90 時間、1 年次前期、附属学校) [f2] T A 実践インターンシップ II (2 単位、90 時間、1 年次後期、連携協力校・協力校) [f3] T A 実践インターンシップ III (2 単位、90 時間、2 年次前期、連携協力校・協力校) [f4] T A 実践インターンシップ IV (2 単位、90 時間、2 年次後期、連携協力校・協力校) [f5] 教育実践コラボレーション実習 (2 単位、90 時間、2 年次前期、附属幼稚園・連携協力校)
スクールリーダーシップ開発コース	[g1] 異校種実習 (2 単位、90 時間、1 年次前期、附属小・中学校) [g2] 教科指導基礎実習 (3 単位、135 時間、1 年次後期、連携協力校・協力校) [g3] 教科指導向上実習 I (3 単位、135 時間、2 年次前期、連携協力校・協力校) [g4] 教科指導向上実習 II (2 単位、90 時間、2 年次後期、連携協力校・協力校) [g5] 授業研究実習 (2 単位、90 時間、1 年次前期、附属小・中学校) [g6] 特別支援教育実践実習 (2 単位、90 時間、1 年次前期、附属学校特別支援学級) [g7・10] 学校カウンセリング実習 A・B (3 単位、135 時間、1 年次後期、適応指導教室) [g8] 学校適応アセスメント実習 (3 単位、135 時間、2 年次前期、連携協力校) [g9] 学校適応支援システム化実習 (2 単位、90 時間、2 年次前期、在籍校) [g11] 特別支援教育アセスメント実習 (3 単位、135 時間、2 年次前期、連携協力校) [g12] 特別支援教育システム化実習 (2 単位、90 時間、2 年次後期、在籍校) [g13] 教育連携コラボレーション実習 (2 単位、90 時間、1 年次前期、附属幼稚園・協力校) [g14] 学校組織マネジメント実習 I (2 単位、90 時間、1 年次後期、連携協力校・協力校) [g15] 学校組織マネジメント実習 II (2 単位、90 時間、2 年次前期、在籍校) [g16] 学校組織マネジメント実習 III (2 単位、90 時間、2 年次後期、在籍校)

(出典：令和 4 年度教育学研究科学生便覧より作成)

(1) コース別実習について

教育実践力開発コースでは、各プログラムいずれも共通した実習科目を開設し、1年次の6月に附属学校で附属学校教員の先進的な授業実践にふれることにより (f1)、授業の本質を学ぶとともに専門とする教科等における自己課題を見出すことができるようにしている。また、1年次の7月から2月には、連携協力校・協力校において、学級担任のティーチング・アシスタント (以下、TA とする。) としての補助的な教育活動支援を行う中で (f1・2)、児童・生徒 (配慮を要する児童・生徒を含む。) のニーズの理解や変化、学級経営の課題、学級経営の指導スキル等について実践的に学ぶことができるようにしている。2年次の9月には、附属幼稚園・宗像地区の小中学校等での実習により、幼児・児童・生徒の学びと成長について体験的に理解し、幼小中高などの一貫カリキュラムの構成について実践的に学び考察する (f5)。さらに、2年次の4月から7月および10月から2月には、連携協力校で1年後期から継続して TA としての補助的な教育活動支援を行う中で (f3・4)、教科指導、生徒指導、学級経営上の自らの課題を設定し、学級担任のアドバイスと大学院教員の指導を受けながら、実践力のリフレクションと開発を図るようにしている (別添資料3-3-③)。

スクールリーダーシップ開発コース (資料3-3-ア、イ) 実習科目では、各プログラムで求められるリーダーとしての資質・能力から、附属学校や連携協力校・協力校、在籍校と連携しながら取り組んでいる。

コース共通して、1年次の6月に附属学校において授業観察や教科指導実習を通してこれまで培ってきた自身の教科・授業の指導能力を再考する (g1・g5、学校適応支援・特別支援教育推進コーディネーター両プログラムは選択)。

教科教育リーダープログラムでは、授業づくりや教科指導に対して指導的役割を果たせるように人材育成に資する力量を高めるための実習を行う。6月の異校種実習に続いて (g1)、1年次の10月から2月には、連携協力校・協力校において研究主任としてのすぐれたリーダーシップ・マネジメントについて学ぶ (g2)。そして、2年次前後期には、在籍校・連携協力校において、管理職等の指導を受け、研究主任としての実践的手法を学び、教育課程評価・学校評価を中核に、学校づくりおよびそのプレゼンテーションなどを行う。(g3・g4)。

学校適応支援リーダープログラムでは、校内における学校適応支援の中核となる立場を想定し、包括的アセスメントの実施と分析、授業づくりや人材育成に資する力量を高める。6月の授業研究実習 (g5・選択) に続いて、1年次の9月には、附属学校の特別支援学級において、副指導教員 (T2) として活動しながら在籍児童生徒1名の実態把握を行い個別の指導計画を立案するとともに、主指導教員 (T1) として授業実践を行う (g6)。さらに、1年次の10月から2月には、適応指導教室において適応指導教室等に通う児童生徒の支援に関連して、スクールカウンセラーをはじめとする学校内外の援助資源との連携を含めたチーム・アプローチの導入、展開を体験し、他の教職員と協働する力を育成するようにしている (g7)。加えて、2年次の5月から7月には、連携協力校で通常学級に在籍する児童生徒個人を支援対象として、心理社会面の適応状態・学力定着度・生活態度及び学級集団の状態のアセスメントを実施し、結果の整理や分析を行い、学習指導や学級経営に活用できるレポートを作成し、連携協力校の職員に提案する (g8)。そして、2年次の7月から12月には、在籍校や教育委員会等において生徒指導・教育相談の全般について、総合的な機能向上策の案を作成、提案し、可能な範囲で取り組みを支援する (g9)。

特別支援教育推進コーディネータープログラムでは、特別な教育的ニーズのある児童生徒に対しアセスメントや個に応じた教育実践を自ら行うとともに同僚教員に対して指導的役割を果たす力量を高める。6月の授業研究実習 (g5・選択) に続いて、1年次の9月には、附属学校の特別支援学級において、副指導教員 (T2) として活動しながら在籍児童生徒1名の実態把握を行い個別の指導計画を立案するとともに、主指導教員 (T1) として授業実践を行う (g6)。さらに、1年次の10月から2月には、適応指導教室において適応指導教室等に通う児童生徒の支援に関連して、スクールカウンセラーをはじめとする学校内外の援助資源との連携を含めたチーム・アプローチの導入、展開を体験し、他の教職員と協働する力を育成するようにしている (g10)。加えて、2年次の5月から7月には、連携協力校で通級指導教室に在籍する児童生徒個人を支援対象として、心理社会面の適応状態・学力定着度・生活態度及び学級集団の状態のアセスメントを実施し、結果の整理や分析を行い、学習指導や学級経営に活用できるレポートを作成し、連携協力校の職員に提案する (g11)。そして、2年次の7月か12月には、在籍校において1次から3次の援助サービス提供全般の改善策を提案し、具体的な取

組を実践する (g12)。

学校運営リーダープログラムでは、学校運営を担うリーダーとして教育課程開発、校内研修・人材育成、危機管理、学校評価、学校一地域連携などの学校組織マネジメントを行う力量を高める。6月の授業研究実習 (g5・必修) に続いて、附属幼稚園 (6月)・在籍校近隣の小中学校等 (9月) での実習により、幼児・児童・生徒の学びと成長について体験的に理解し、幼小中高などの一貫カリキュラムの構成について実践的に学び考察する (g13)。さらに、1年次の10月から2月には、リーダーシップに優れた校長、教頭、主任の下で、観察法による継続的なリサーチを行い、リーダーシップの源泉となる教育哲学・経営哲学、学校経営ビジョンづくり及びその表明方法、教職員や保護者とのコミュニケーション等について実践的に学ぶ (g14)。そして、2年次の前後期には、在籍校における教科指導、学校経営、生徒指導に関する研究テーマについて、年間を通じて共同研究の立場からフィールド・ワーク等による研究を継続し、その成果について、校内研修会や授業研究協議会及び調査レポート等で還元し、その成果の実践的フィードバックを行う (g15・g16)。

資料3-3-イ 各コースのプログラムごとの実習科目

教育実践力開発コース			
初等教科教育高度実践力プログラム	中等教科教育高度実践力プログラム	教職教育高度実践力プログラム	初等教育高度実践力特別プログラム
[f1] T A 実践インターンシップ I [f2] T A 実践インターンシップ II [f3] T A 実践インターンシップ III [f4] T A 実践インターンシップ IV			
スクールリーダーシップ開発コース			
A教科教育リーダープログラム	B学校適応支援リーダープログラム	C特別支援教育推進コーディネータープログラム	D学校運営リーダープログラム
[g1] 異校種実習	[g5] 授業研究実習 (B・C選択、D必修)		
[g2] 教科指導基礎実習	[g6] 特別支援教育実践実習		[g13] 教育連携コラボレーション実習
[g3] 教科指導向上実習 I	[g7] 学校カウンセリング実習 A	[g10] 学校カウンセリング実習 B	[g14] 学校組織マネジメント実習 I
[g4] 教科指導向上実習 II	[g8] 学校適応アセスメント実習 [g9] 学校適応支援システム化実習	[g11] 特別支援教育アセスメント実習 [g12] 特別支援教育システム化実習	[g15] 学校組織マネジメント実習 II [g16] 学校組織マネジメント実習 III

(出典：令和4年度教育学研究科学生便覧より作成)

(2) 連携協力校について

宗像市、福津市等の教育委員会及び校長会の協力を得ながら、連携協力校の選定を平成21年度より行っており、実習科目ごとに履修学生を受け入れることのできる協力校を確保している (別添資料3-3-④)。

連携協力校における実習については、福岡教育大学教職大学院連携協力校等連絡協議会 (別添資料3-3-⑤) において説明と周知を行っている。この協議会は年2回程度実施しており、連携協力校の校長と実習に関する意見交換を行っている。また、連携協力校で行われる実習には、必ず大学教員が訪問し、当該校の校長をはじめ教職員と面談を行い、実習の進捗状況を確認している。さらに、実習先で作成したレポート等は、校内研修等で当該校職員に還元するようにしている。

なお、同協議会は、宗像地区の連携協力校と附属学校を対象に意見交換や連絡調整を行っていたが、附属学校と連携協力校との実習の内容や連絡調整の方法が異なるため、平成29年度から二つの会議体に分けることとし、前者は、「福岡教育大学教職大学院と附属学校連絡協議会」(別添資料3-3-⑥)、後者を「福岡教育大学教職大学院連携協力校連絡協議会」(別添資料3-3-⑦)とし、これに伴い、「福岡教育大学教職大学院連携協力校等連絡協議会」は廃止した。

また、平成28年度から、全学委員会として、全学的な見地から院生の実践力向上を図る学校現場体験や教育実習について検討するために設けた「福岡教育大学学校における実習及び体験活動委員会」(別添資料3-3-

⑧)において、学部で行う実習との調整や共通理解を図っており、連携協力校に過度な負担がかからないよう配慮している。

(3) 現職教員院生の在籍校実習について

現職教員院生が在籍校で実習を行う場合は、予め、大学教員が当該校を訪問し、校長に実習のねらいや実習方法を説明し、日常業務に埋没しないように理解を得るようにしている。

(4) 学校以外での実習について

学校以外で行われる実習として、スクールリーダーシップ開発コース学校適応支援リーダープログラムの「学校カウンセリング実習 A・B」がある。同実習は教育委員会が所管する適応指導教室にて実習が行われるが、適応指導教室へのオリエンテーションは大学教員が行い、院生に対するガイダンスは大学教員及び実習校の指導員（適応指導教室職員）が担当し、施設と連携した指導体制で実習を行っている。

(5) 指導体制について

附属学校での実習はすべての教員で指導体制を組み、コースを超えて複数教員で指導をしている。連携協力校及び在籍校での実習においては、各コースの教員が指導体制を組織し指導することで適切な指導体制を取っている。また、附属学校の実習及び連携協力校での実習については、非常勤講師として本学教員 OB を配置して指導している。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料 3-3-① TA 実践インターンシップ I (令和4年度シラバス)
- 別添資料 3-3-② 実習の手引き (参考: 授業研究実習)
- 別添資料 3-3-③ 学校における実習の記録
- 別添資料 3-3-④ 令和4年度連携協力校実習校等一覧
- 別添資料 3-3-⑤ 福岡教育大学教職大学院連携協力校等連絡協議会規程
- 別添資料 3-3-⑥ 福岡教育大学教職大学院と附属学校連絡協議会規程
- 別添資料 3-3-⑦ 福岡教育大学教職大学院連携協力校連絡協議会規程
- 別添資料 3-3-⑧ 福岡教育大学学校における実習及び体験活動委員会規程

(基準の達成状況についての自己評価: A)

各コースの実習科目を通して、授業、学級経営、生徒指導、特別支援教育、学校マネジメント等の学校の校務全体に関わることができるようにするとともに、共通科目及びコース別科目の授業内容と実習科目との有機的な関連付けが行えるように実施時期を配慮している。また、各プログラムの目標とする人材像・求める資質能力に応じて附属校や連携協力校、在籍校との連携により実習を計画している。そのために、「福岡教育大学教職大学院と附属学校連絡協議会」及び「福岡教育大学教職大学院連携協力校連絡協議会」において、連携協力校における実習についての説明と周知を行い、連携協力校からの理解を得て実習を行っている。

基準 3-4

○ 学修を進める上で適切な指導が行われていること。

[基準に係る状況]

(1) 単位の実質化

履修科目の登録の上限設定については、院生の要望、履修年次と履修登録の上限規定を考慮して、1年間に履修登録できる単位数の上限を40単位(実習単位は除く)としており(別添資料3-4-①)、履修方法については、入学直後のオリエンテーションにおいて、「教育学研究科学生便覧」(別添資料3-1-⑤(再掲))を活用して周知徹底を行うなど、単位の実質化を図るようにしている。また、入学時に教職大学院での学習についてプレゼンテーションによる履修指導を行い、院生の理解の共有化を図っている。また、教務オリエンテーションにおいて、旧カリキュラムの院生に履修上の留意事項について説明を行っている(別添資料3-4-②)。

院生に配慮した適切な時間割設定については、大学院での科目履修を、月・火・木・金曜日とし、学校現場での実習を水曜日に充てることを基本として時間割を編成し、曜日毎の負担がないようバランスのとれた履修ができるよう配慮している（別添資料3-4-③）。

(2) 特定の時間・時期に授業を行う場合の措置

夜間その他特定の時間・時期に授業を行うことについては、1年次の6月に「TA 実践インターンシップ I（2週間+3日間）」、「授業研究実習（2週間）」を実施している。この間の各授業科目の時間を確保するために、「教職実践専攻独自の補講日程」（別添資料3-4-④）を作成し、6限及び平常試験の日程に計画的に補講を行っている。また、院生に対してはシラバスの具体化で授業開始時に授業の日程を周知し、確実に履修できるように配慮している。

また、TA インターンシップⅡ・Ⅳでは、実習日は毎週水曜日を基本とするが、院生が選択した教科の特質に応じて、ある1週間は月曜から金曜まで連続した実習日を設定できるようにした。

(3) オフィスアワー

オフィスアワーについては、各授業科目のシラバスに記載しており、個別の院生指導の時間を確保している。

(4) 組織的な履修指導のプロセスについて

履修モデルに対応した履修指導については、入学時のオリエンテーションでの全体的な指導をもとに院生の状況に応じた個別の指導を行うようにしており、そのために、院生の関心領域や実習校所在地などを踏まえて各教員の担当院生を決め、指導にあたっている。また、院生修学支援担当教員を中心にコースをこえた全教員並びに教育支援課職員も随時相談や指導にあたっている。

一人ひとりの院生の学習の成果を把握し支援する仕組みについては、平成23年度入学生から院生状況確認票を作成し、大学院の全教員で一人ひとりの院生の学修状況を共有・把握するようにしている（別添資料3-4-⑤）。

《必要な資料・データ等》

別添資料3-4-① 福岡教育大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）履修規程

別添資料3-1-⑤ 令和4年度授業科目（「令和4年度 教育学研究科学生便覧」）（再掲）

別添資料3-4-② 令和4年度新入生オリエンテーション資料

別添資料3-4-③ 令和4年度福岡教育大学教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）時間割

別添資料3-4-④ 令和4年度教職実践専攻独自の補講日程

別添資料3-4-⑤ 院生状況確認票

（基準の達成状況についての自己評価：A）

履修科目の登録の上限の設定及び周知徹底、集中的な実習の実施に配慮した独自の補講日程の設定、オフィスアワーの明示による個別の院生指導の時間確保、担当教員をはじめ全教員による組織的な履修指導（専攻会議等における院生状況確認票を用いた情報共有）及び学修状況の共有・把握、それを踏まえた指導体制の充実と指導の改善など、学修を進める上で適切な指導が行われている。

基準3-5

○ 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]

(1) 成績評価基準

成績評価の基準については、「福岡教育大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）履修規程」第10条（別添資料3-4-①（再掲））に定めており、「教育学研究科学生便覧」により院生へ周知している。

(2) 成績評価、単位認定、修了認定

成績評価・単位認定については、各コース会議での審議を経て、大学院教育学研究科教職実践専攻会議にお

いても審議のうえ決定している。各教科のシラバス及び到達目標と評価の判断基準に示すとおりである（別添資料3-2-①（再掲））。また、教職大学院での実践的研究と学修の成果を報告として総括し、それを他者が明確に理解できるように提示する力量を身に付けるために、「まとめプレゼンテーション（修了報告会）」（課題演習Ⅰ-④、Ⅱ-④）を設定している。この「まとめプレゼンテーション（修了報告会）」についても、コース別で定めた「到達目標」と「評価の判断基準」に基づき評価している（別添資料3-5-①）。

なお、平成28年度より、全学的なものとして「福岡教育大学成績評価に関するガイドライン」を策定し（別添資料3-5-②）、教職大学院の授業科目の特性を加味して、同ガイドラインを踏まえての教職大学院の具体的な評価の在り方を整理する必要があることから、令和4年5月専攻会議において成績資料の作成とチェックリスト（別添資料3-5-③、別添資料3-5-④）を策定している。修了認定については、「福岡教育大学大学院規則」第22条（別添資料1-1-①（再掲））に定めており、「教育学研究科学生便覧」により院生に周知している（別添資料3-5-⑤）。

修了判定の手続については、「福岡教育大学大学院学位規程」に定めているとおり、所定の単位数を修得した者について専攻会議が学位審査を行った後、専攻主任は専攻会議の審査結果を研究科教授会に報告し、研究科教授会は学位授与の可否を審議し、審査結果に基づき、学長が学位を授与する（別添資料3-5-⑥）。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料3-4-① 福岡教育大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）履修規程（再掲）
- 別添資料3-5-① 「課題演習」シラバス
- 別添資料3-5-② 福岡教育大学成績評価に関するガイドライン
- 別添資料3-5-③ 成績評価及びシラバスの具体化について
- 別添資料3-5-④ 成績評価チェックリスト
- 別添資料3-5-⑤ 課程修了（「令和4年度 教育学研究科学生便覧」）
- 別添資料3-5-⑥ 福岡教育大学大学院学位規程

（基準の達成状況についての自己評価：A）

平成28年度の全学的な「福岡教育大学成績評価に関するガイドライン」についても、教職大学院の具体的な評価の在り方を策定し、評価を行っている。「福岡教育大学大学院規則」、「福岡教育大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）履修規程」及び「福岡教育大学大学院学位規程」に基づき単位認定や修了認定を行っている。また、これらの基準を「教育学研究科学生便覧」を用いて院生へ周知している。

2 「長所として特記すべき事項」

特記事項なし。

基準領域4 学習成果・効果

1 基準ごとの分析

基準4-1

○ 教職大学院の目的及びディプロマ・ポリシーに照らして、在学生における学習の成果・効果があがっていること。

[基準に係る状況]

(1) 学習の成果や効果

①単位の習得：平成29年度から令和3年度における単位修得率は、中途退学を除き1・2年次とも約100%であり（別添資料4-1-①）、各年95%以上の院生は、「秀」または「優」を修得している（別添資料4-1-②別添資料3-5-②再掲）。

②修了の状況：平成29年度から令和3年度においては、2名を除いて全員が修了している。

③資格取得の状況等：専修免許状については、教育実践力開発コースの平成29年度から令和3年度修了生の100%が取得している。また、生徒指導・教育相談リーダーコースでは、学校適応を支援するスペシャリスト教員の養成を目指し、所要の単位を修得することにより、一般社団法人学校心理士認定運営機構の基準に基づく「学校心理士」の受験資格が付与される。

(2) 学生の学習成果・効果の全般についての概要把握

半期ごとに、専攻会議で「院生状況確認票」を用いて単位修得・履修状況と次期指導方針を確認している（別添資料3-4-⑤（再掲））。また、学習成果を把握する仕組みとして以下のような課題演習等を行っている。

①教育実践力開発コースにおいては、個人のキャリアを踏まえた課題設定を行い、課題演習を進めることで若年層教員として求められる指導能力の獲得につなげている。スクールリーダーシップ開発コースでは、課題演習の設定は、学校（在籍校）及び地域（市町村・教育事務所）の課題解決を取り上げ、それらを積極的に進めるファシリテーターとしての能力獲得につなげている。

②教職大学院での2年間の実践的研究と学習の成果を報告書として総括し、さらにそれを他者が明確に理解できるように提示する力量を身に付けるために「まとめプレゼンテーション（修了報告会）」を設定し、毎年2月に福岡教育大学教職大学院研究報告会（実習先及び在籍校や教育委員会関係者の出席）を開催している（別添資料4-1-③）。また、参加者にアンケートを取り、発表内容に関する感想や意見、改善点をフィードバックしている（別添資料4-1-④）。

③年報への掲載：「まとめプレゼンテーション（修了報告会）」で発表した課題演習の成果を、「課題演習報告」として、毎年度刊行している教職大学院の年報に掲載している（別添資料4-1-⑤）。

④学会発表等：課題演習の成果の中で公表が適切であると判断された場合は、課題演習を指導する大学教員の関連学会（地方、全国）での発表や日本教職大学院協会研究大会でのポスターセッションを行っている（別添資料4-1-⑥）

(3) 修了生の進路状況の実績、成果

平成29年度から令和3年度に教育実践力開発コースを修了した117名のうち、99名が正式採用され、15名が常勤講師及び非常勤講師として教職に就いている。また、5名は教員採用試験準備中であった（別添資料4-1-⑦）。同じく生徒指導・教育相談リーダーコース及び学校運営リーダーコースの修了生58名のうち、教頭が6名、指導主事が5名、主幹教諭が18名、指導教諭が1名、スクールカウンセラーが1名である（別添資料4-1-⑧）。以上のことから「教育現場において、児童・生徒への実践的指導、学校適応の推進、特別支援教育の推進または学校運営を行う高度専門職業人としての力」を身につけさせるとするディプロマ・ポリシーに沿った進路状況となっている。

《必要な資料・データ等》

別添資料3-5-② 成績評価に関するガイドライン（再掲）

- 別添資料 3-4-⑤ 院生状況確認票（再掲）
- 別添資料 4-1-① コース別取得単位数及び単位修得率
- 別添資料 4-1-② 成績評価分布図
- 別添資料 4-1-③ 令和3年度福岡教育大学教職大学院研究報告会の案内
- 別添資料 4-1-④ 令和3年度教職大学院研究報告会に係る教員評価
- 別添資料 4-1-⑤ 福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）年報第12号
- 別添資料 4-1-⑥ 令和3年度日本教職大学院協会研究大会日程
- 別添資料 4-1-⑦ 教育実践力開発コース修了生進路状況
- 別添資料 4-1-⑧ 現職教員学生の入学前及び令和4年4月現在職位について

（基準の達成状況についての自己評価：A）

単位修得状況については、ほとんどの院生が「秀」又は「優」を取得しており、まとめプレゼンテーション（修了報告会）で発表した課題演習の成果を教職大学院の年報に掲載している。公開の場である報告会においても、学校現場からの参加者からは、高い評価を受けている。また、平成29年度から令和3年度までの教育実践力開発コース修了生累計による教員就職率は、96%という高水準である。以上のことから、基準を満たしていると判断する。

基準4-2

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

[基準に係る状況]

（1）学校関係者・教育委員会等からの意見聴取

学習の成果が学校等に還元されていることの確認として、平成29年度から①修了生のカリキュラム評価、②資質・能力の獲得に関する評価を見直し、修了後3年間の期間を延長してアンケートを実施している。同時に、③修了生が在籍する学校（教育委員会等）の管理職（上司）へのアンケート、④修了生ヒアリング及び在籍校の管理職ヒアリング（修了後2年目）を実施し、調査体制の見直しを図った。また、修了生の資質・能力の獲得、キャリア・ステージに対応した教員としての自主的・自律的な成長については、アンケート・ヒアリング調査を通じて多面的に分析している。ヒアリング調査に関しては、修了者の勤務する各学校を教職大学院の教員が訪問し、修了者及び各学校長から、修了者の教職大学院での学修成果で発揮されていると考えられる点等を中心に聴取を行っている。これらの結果からは、学校の中核として学校改善の企画や他の教員への提案力などで高く評価を得ている状況も確認できている（別添資料4-2-①）。

（2）学校や地域への還元

現職教員院生の研究課題は、例を挙げると「福岡市教員育成指標」に基づいたミドル層の資質・能力向上に関する研究」や「学園小中一貫コミュニティ・スクール導入期に関する研究」などテーマが学校や地域への還元につながる（別添資料4-1-⑦再掲）。また、現職教員院生が、修了後に教職大学院における研修成果を地域に還元できているかを確認するため、修了生が地元の教育委員会主催の研修会や校内研修において、大学院での実践研究の内容を報告したり、研修会の講師として実践的な取り組みを紹介したりしている。また、優れた成果を上げた教職員を表彰することで教職員の意欲を高め、資質能力の向上に資することを目的とした文部科学大臣優秀教職員表彰を平成29年度以降6名が受賞している（別添資料4-2-②）。

（3）「フォローアップ研修会」及び「カリキュラム改善及び自己評価に関する追跡調査」の実施

修了生の指導力向上に向けての「フォローアップ研修会」を年1回開催し、懇話会などを通じて修了生の学習成果を把握している（別添資料4-2-③）。ただ、令和2年度は、新型コロナウイルス感染防止措置により中

止としたが、令和3年度はオンラインによる研修を実施した。平成29年度より、カリキュラム改善及び自己評価に関する追跡調査を、修了後3年目まで実施している（別添資料4-2-①再掲）

《必要な資料・データ等》

別添資料4-2-① 令和3年度教職大学院自己点検評価報告書

別添資料4-1-⑦ 教育実践力開発コース修了生進路状況（再掲）

別添資料4-2-② 文部科学大臣優秀教職員表彰の受賞者一覧

別添資料4-2-③ 令和3年度福岡教育大学教職大学院同窓会フォローアップ研修会資料

（基準の達成状況についての自己評価：A）

管理職ヒアリング及びアンケートでは、全体的に評価は高く、教科指導能力、学級経営力、保護者対応に関して、教職大学院で学んだ内容を活用しながら活躍している状況にあった。また、今後の課題として、地域との関わり方、実践報告書等作成の際の論理的な記述能力について課題が指摘されているが、全般的には、課題演習での取組は、教育現場での業務や研究等に活用できることがうかがえた。修了生ヒアリング・アンケートでは、評価は総括評価を見ても高く、カリキュラムや学修内容については大きな課題は見当たらなかった。現在の担任の業務においても、総括的には教職大学院での学修内容は有効に活用できていると判断できる。共通科目において、教育実践力開発コースと現職コースで協働的な学習形態を取ることによって、より学校現場、子供のリアルな姿を思い描くことができている。

2 「長所として特記すべき事項」

学修の成果に関しては、前後期、中間と終了時に授業評価アンケートを取り、その結果を整理票としてFD研修の資料としている。このことにより、具体的な授業改善の手立てを講じることができ、院生の学修成果の向上に寄与している。また、修了生の追跡調査（資質能力及びカリキュラム）およびヒアリング調査を継続的に行うことで、現在のカリキュラム改善に生かすことができている。さらに、修了生の研修成果が、各学校や県内外の研究会・研修会等で報告されており、教育現場への貢献に取り組んでいる。

基準領域5 学生への支援体制

1 基準ごとの分析

基準5-1

○ 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]

(1) 院生への学習環境や学生生活に関する相談、キャリア支援の体制

学生生活やキャリア支援等の体制については、少人数指導体制をとっており、教員1名あたりの各学年担当学生数が、教育実践力開発コースでは7名以下、スクールリーダーシップ開発コース（※令和2年度入学者までは、生徒指導・教育相談リーダーコースと学校運営リーダーコース）では3名以下となるようにして、細やかに関わり、丁寧に院生の状況を捉えられるような体制を整えている（別添資料5-1-①）。

院生の研究面の相談・指導については、院生の希望や研究構想をふまえ、入学後の早い段階から院生への個に応じた指導が的確に行えるよう計画されている。スクールリーダーシップ開発コースでは、入学時の院生の研究計画書と入学オリエンテーション期における在籍校の教育課題分析に基づいて指導教員を決定し、その指導により早期から課題解決への研究に着手できるよう支援が行われる。教育実践力開発コースの院生については、入学オリエンテーション期の専任教員による「専門領域紹介」をふまえ、入学後の早期に個人面談等を行い、「ゼミ訪問・希望調査」を経て指導教員を決定し、大学院生活や学修の支援が行える仕組みとなっている。さらに、ゼミ指導をスクールリーダーシップ開発コースも担当できるよう定め、複数指導体制により、多様な視点から院生の研究上の悩みや課題についての相談・指導が行えるような仕組みを整えている（別添資料5-1-①）。

キャリア支援の機会としては、教育実践力開発コース修了生（先輩教師）から、教員になるための心構え・事前準備・赴任当初に必要なことなどを学ぶ機会として、例年3月上旬に「スタートダッシュ研修会」（※コロナ禍により令和元～2年度は中止）を実施している（別添資料5-1-②）。

コロナ禍により、対面による学生支援の組織化が困難な状況で、院生の大学院での学修を日常生活の面でも支援できるよう、「本学ポータルシステム」「UTEF 教職大学院かわら版」により、ICTによる掲示板機能を活用し情報提供を図り、院生への連絡に遺漏がないよう努めている。また、専門職学位課程として、院生生活の自治的・主体的活動の場としても掲示板機能を活用し、院生間・院生-教員間の交流を図っている（資料5-1-ア）。

資料5-1-ア 「本学ポータルシステム」「UTEF 教職大学院かわら版」web画面



(出典：教育支援課作成資料)

(2) 進路に関する情報収集・提供、ガイダンス等

学部卒等院生へのキャリア支援については、全学的には、教員経験豊富なアドバイザーも在籍する「キャリア支援センター」にて教員採用試験に関する情報提供や特別講座の開催等を行っているが（別添資料5-1-⑥）、教職大学院においても、院生就職支援担当教員（資料5-1-イ）を中心に、院生の教員採用試験準備に

関するプランニングや模擬試験の実施、受験などの助言を行っている。教員採用試験対策については、院生が主体的に計画・立案を行い、それらを基盤に全教員が協力し試験対策の指導にあっている。

現職教員院生へのキャリア支援については、入学前段階のキャリアを踏まえて教育事務所・市町村教育委員会・在籍校校長との面会を通じて過去のキャリアや勤務状況に関する情報を入手し院生状況確認票で専攻会議にて報告している。

(3) 特別な支援を行うことが必要と考えられる者への学習支援・生活支援等

特別な支援を必要とする院生については、全学的には、教職大学院担当教員も在籍する「障害学生支援センター」にて情報保障等の支援を行っている（別添資料5-1-⑤）。教職大学院においても、各指導教員が学生面談を行い、院生状況確認票を作成している。院生状況確認票は専攻会議において報告し、教員間で情報共有を行っている。

(4) 学生へ適切な学習支援

各コース1名以上の教員を院生修学支援担当（資料5-1-イ 学生への支援体制）とし、院生の視点に立った支援や状況に即した対応ができるよう努めている。院生修学支援担当は、新年度オリエンテーションにおける学生支援に関わる情報を整備し、前年度の振り返りに基づいて、内容を精査しながら全体オリエンテーションとコース別オリエンテーションを企画・実施している。また、日常生活において、コースやプログラムにおいて常に学生支援の視点から院生の見守りを行うよう心がけ、必要に応じて情報交換を行うことなどを通して、全ての教員が適切に院生に関わることができる体制を整えている。

【新年度オリエンテーション】4月初旬に全学でオリエンテーションが行われる時期を中心に、教職大学院オリエンテーション期間とし、現職教員と新人の院生が共に学ぶ講義・豊富な実習・各自が実習と連動させるなどして取り組む課題演習など、教職大学院独自の教育活動の効果的実施に向け、学生支援の立場から準備を整えるよう努めている。この活動は、新入生及び在学生在がその年度に行う活動に適切に参加できるためであり、担当教員が適切に院生に関わることができるための体制づくりである。また、院生への支援体制や、学修・課題演習・実習等については、このオリエンテーションでハンドブックを用いて院生に周知している（別添資料5-1-③）。加えて、新学期のオリエンテーションでは、新入生だけでなく、修了年度の院生にも重要な学修ガイダンスの機会と捉え、在學生を対象とした新年度のオリエンテーションも併行して実施している。特に在學生には、修了時に完成させる課題演習の集約方針に関する指導や、執筆する論文等の扱いを徹底し、研究倫理に関する理解を促す等、大学院修了に向けての基本的な見通しを持てるように企画されている。さらに、オリエンテーション時から新入生が安心して大学院生活になじみ、院生間の自治的活動を促進できるようにするため、在學生と新入生との間で附属学校等での実習など、多くの実習での体験を交流する時間を設けたり、課題演習で在學生の進捗を共有する時間を設けたり、現職教員院生と学部卒等院生の特性を考慮して別々に実施する会を設ける等、履修についての不安を解消するようなプログラムを組んでいる（別添資料5-1-④）。

【院生状況確認票】コースやプログラム内で院生の情報を共有するだけでなく、専攻に所属する全教員で「院生状況確認票」を基に情報共有を行い、専攻レベルでも、所属する全教員で院生状況確認票の報告や、緊急を要する案件等についての情報を共有するなどの活動を定期的かつ継続的に行っている。更に、緊急を要する案件等については、その対応方針を確認し共有する等の活動を専攻内で行うことで、大学院全体で院生を支援する体制を整えている。

【新型コロナウイルス対応】コロナ禍においては、令和4年度は、新入生のみ来学して、各教室に分散して全体会を行い、在學生はオンラインで参加するという、ハイブリッド型のリアルタイムによる全員参加のオリエンテーションを行った。また、在學生代表により、新入生に対する必要最小限の対面オリエンテーションを企画・実施した。

このように、新入生や在學生に関する様々な行事を学生の協働の機会とすることで、新入生には大学院での学修になじみ、見通しを得る機会とし、また、在學生にはリーダーとしての役割を自覚し実践できる機会として、学びを豊かにする工夫を行っている。

資料5-1-イ 学生への支援体制

年度	院生修学支援担当教員			就職支援担当教員	メンタルヘルスに関わる有資格教員			
	教育実践力開発コース	生徒指導・教育相談リーダーコース	学校運営リーダーコース	教育実践力開発コース	精神科医師	公認心理師	臨床心理士	学校心理士
29	坂井	西山	長谷川	青木・坂井・主税	納富		西山	小泉・西山・脇田
30	坂井・主税	西山	入江	花島・坂井・芋生	納富	西山	西山	小泉・西山・脇田
31	坂井・主税	西山	入江	花島・坂井・芋生	納富	西山	西山	小泉・西山・脇田
2	主税	西山	峯田	若松・兼安・坂井・芋生	納富	西山	西山	小泉・西山・脇田
新カリ	教育実践力開発コース	スクールリーダーシップ開発コース		教育実践力開発コース				
3	有元	西山・牛島・峯田		芋生・若松・坂井・兼安	納富	西山	西山	小泉・西山・脇田
4	有元・花島	峯田・西山		芋生・若松・川島・松崎	納富	西山	西山	西山・脇田・山田

(出典：教職大学院作成)

(5) 学生へのハラスメント防止対策等

入学直後のオリエンテーションにおいて、学生へのハラスメントについて院生及び教員に対して説明を行っている。また、教職員は、全学FDに参加して人権教育・ハラスメントに関する研修会を受講している。さらに、大学に18名と附属学校・園に14名の「ハラスメント相談員」を配置しており、教職大学院の教員1名も相談員となっている(別添資料5-1-⑦)。

(6) 学生に対するメンタルヘルス支援システム

メンタルヘルスの支援等については、全学的には「健康科学センター」にて学生相談・健康相談を行うとともに、学生支援課に「学生なんでも相談窓口」を設置して、支援を行っている(別添資料5-1-⑧)。教職大学院においても、精神科医師の資格を持つ教員1名と公認心理師・臨床心理士の資格を持つ教員1名が専任教員として在籍しており、心身の適応への援助をバックアップする体制を整えている(資料5-1-イ)。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料5-1-① 2022年度教育実践力開発コースゼミ配属人数と担当割
- 別添資料5-1-② 令和3年福岡教育大学教職大学院 スタートダッシュ研修会
- 別添資料5-1-③ 令和4年度オリエンテーション・ハンドブック
- 別添資料5-1-④ 令和4年度オリエンテーション日程
- 別添資料5-1-⑤ 障害学生支援センター(「令和4年度学生生活」)
- 別添資料5-1-⑥ キャリア教育・就職支援(「令和4年度学生生活」)
- 別添資料5-1-⑦ 令和4年度福岡教育大学ハラスメント相談員一覧
- 別添資料5-1-⑧ 健康科学センター(「令和4年度学生生活」)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

学生相談・助言体制、キャリア支援等については、少人数・領域を越えた複数指導体制、院生修学支援担当教員・院生就職支援担当教員の配置等により、適切な支援を行っている。

基準5-2

○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]

教育実践力開発コースの院生には、学生支援課と連携し、自治体及び非営利団体等が支給する各種奨学金に関する情報を提供し、条件を満たす院生への適切な支援を行えるよう努めている（資料5-2-ア・イ）。

なお、日本学生支援機構奨学金の貸与者数は、資料5-2-ウのとおりである。

資料5-2-ア 福岡教育大学における奨学金

名称	趣旨・目的	奨学金の種類	種類	貸与額(円)		募集時期
				自宅	自宅外	
日本学生支援機構	優れた学生で経済的理由により就学が困難な人に対し、学費の貸与等を行うことにより、国家及び社会に有益な人材の育成に資するとともに、教育の機会均等に寄与することを目的とする。	第一種(無利子)	大学院	50,000 又は 88,000 (自由選択)		4月上旬に募集します。 (原則年1回)
		第二種(有利子)	大学院	50,000・80,000 100,000・130,000・ 150,000 から選択可能		
	主たる家計支持者が失職、倒産、病気、災害などにより、家計が急変し、緊急に奨学金を必要とする場合に第一種・第二種とは別の基準で貸与を受けることができる。	緊急採用(無利子)	大学院	50,000 又は 88,000 (自由選択)		年間通じて随時
		緊急採用(有利子)	大学院	50,000・80,000・ 100,000・130,000・ 150,000 から選択可能		

(出典：学生支援課資料)

資料5-2-イ 各自治体等が設置する奨学金

名称	奨学金月額(円)	応募資格	返還義務	募集時期
あしなが育英会	12万円(貸与8万円・給付4万円)	大学奨学生だった人で、大学院の第1学年に在学している人	有	5月中旬
交通遺児育英会	5万、8万又は10万円	保護者等が交通事故で死亡又は著しい後遺障害	有	10月末まで
金澤記念育英財団	5万円	他の奨学金との二重での受給禁止	無	4月上旬
吉本章治奨学会	3万円	福岡県内に居住している者、他の奨学金との二重での受給禁止	無	4月上旬

(出典：学生支援課資料)

資料5-2-ウ 日本学生支援機構奨学金貸与者数

年度	第一種(無利子)	第二種(有利子)	計
平成29年度	11	4	15
平成30年度	16	6	22
令和1年度	15	3	18
令和2年度	17	2	19
令和3年度	19	5	24

(出典：学生支援課資料)

授業料の免除等については「福岡教育大学授業料等免除及び徴収猶予取扱規程」(別添資料5-2-①)「福岡教育大学授業料免除に関する取扱いについて(重要通知)」(別添資料5-2-②)を定め、要件に該当する学生に対して、授業料の免除等を行っており、学生の就学を経済的な面からも支援している(資料5-2-エ)。

資料5-2-エ 授業料免除者数

年度	学期	申請者数	全額免除	半額免除	不許可
平成29年度	前期	13	8	1	4

	後期	9	7	1	1
平成30年度	前期	15	9	4	2
	後期	13	10	0	3
令和1年度	前期	13	8	2	3
	後期	9	7	2	0
令和2年度	前期	8	4	1	3
	後期	6	5	1	0
令和3年度	前期	21	14	7	0
	後期	34	21	11	2
計		107	72	19	16

(出典：学生支援課資料)

前述のような奨学金および授業料免除等に関する支援に加え、学生がより高度な専門的取組や実践研究の情報を収集し、教育実践に対する探究活動へのモチベーションを高めることができるよう、学会等での発表や研究集会への参加に関する交通費等の補助を行い支援している（別添資料5-2-③）。そうした機会を得るなかで、他の地域で同じ課題を研究している他大学の学生や現職教員等との交流が生まれ、その領域の専門的力を持つ実務家や研究者から貴重な指導を得られたりしている。

《必要な資料・データ等》

別添資料5-2-① 福岡教育大学授業料等免除及び徴収猶予取扱規程

別添資料5-2-② 福岡教育大学授業料免除に関する取扱いについて（重要通知）

別添資料5-2-③ 福岡教育大学大学院学生の学会発表交通費補助金の支給について（重要通知）

(基準の達成状況についての自己評価：A)

入学前の説明会及び入学者オリエンテーションの時点から、申請可能な奨学金や授業料免除等に関する情報を適切に提供し、学生への経済的支援を行っている。また、学びを深めたい者に対して、学会等での発表や研究集会への参加に関する交通費等の補助をしている。

2 「長所として特記すべき事項」

近年のコロナ禍において院生同士のコミュニケーションや大学教員との直接的な連絡が困難な状況の中で、令和3年の改組に伴い院生数が増加した。そのため、Web上で双方向のやり取りができるようなサイトを立ち上げたり、円滑な大学院生活がスタートできるようなオリエンテーションのあり方を工夫したりした。このことにより、不安を抱えている院生に対して細やかな相談体制や早期のケアができるようになった。

院生に対して、実践研究力を高めるための学会等での発表や研究集会への参加に関する交通費等を補助するなどの経済的支援を行っている。こうした支援は、単なる経済的支援にとどまらず、学生の実践研究力向上に向けた意欲を刺激するとともに、本教職大学院以外の学生や教員との交流の拡充につながり、学生の力量向上に資するものと考えられる。

基準領域 6 教員組織

1 基準ごとの分析

基準 6-1

○ 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]

(1) 教員組織編制

令和4年5月1日現在の教員組織は、資料6-1-アのとおりである。教職大学院の専任教員数は、26名で、多くの教員が教職大学院・専任であるが、一部は学部兼担をしている。専門職大学院設置基準に定められた必要教員数以上を確保している（基礎データ1 「現況票」参照）。

資料 6-1-ア 教員組織（令和4年5月1日現在）

氏名	職階	区分	研究領域
青山 之典	教授	専任・研究者（教）	教育学・国語科教育
有元 康一	准教授	専任・研究者（教）	算数・数学科教育
井之上 浩幸	特任教授	専任・実務家（SL・教）	外国語・英語科教育
芋生 修一	特任教授	専任・実務家（教）	社会科教育・道徳教育・人材育成
牛島 玲	教授	専任・実務家（SL・特）	特別支援教育・学校経営
大竹 晋吾	教授	専任・研究者（SL・運）	学校経営・教育課程・人材育成
小田 泰司	教授	専任・研究者（教）	社会科教育
兼安 章子	准教授	専任・研究者（教）	道徳教育・総合的な学習の時間・教師教育・家庭科教育
川島 耕司	特任教授	専任・実務家（教）	教育課程・社会科教育・生活科
山田 洋平	准教授	専任・研究者（SL・適）	学校心理・生徒指導
坂井 清隆	准教授	専任・研究者（教）	教育方法・社会科教育
鬼木 務	教授	専任・実務家（SL・運）	学校運営・学校評価
花島 秀樹	特任教授	専任・実務家（教）	学校経営・理科教育
中山 健	教授	専任・研究者（SL・特）	特別支援教育
西野 秀昭	教授	専任・研究者（教）	理科教育・理科教材開発
西山 久子	教授	専任・研究者（SL・適）	教育相談・学校教育・学校心理
納富 恵子	教授	専任・研究者（SL・特）	医学・特別支援教育
本多 壮太郎	教授	専任・研究者（教）	体育科教育学・体育科教師教育
松崎 治一	特任教授	専任・実務家（教）	保健体育科教育
峯田 明子	特任教授	専任・実務家（SL・運）	学校運営・地域連携
村田 育也	教授	専任・研究者（教）	教育工学・情報教育
森 保之	教授	専任・実務家（SL・運）	学校運営・地域連携
森 千鶴	教授	専任・研究者（教）	英語科教育
若木 常佳	教授	専任・研究者（教）	教師教育・国語科教育
若松 英昭	教授	専任・実務家（教）	数学科教育・学校経営
脇田 哲郎	教授	専任・実務家（SL・適）	特別活動・学級経営

※（教）教育実践力開発コース、（SL・教）スクールリーダーシップ開発コース教科教育リーダープログラム、（SL・適）スクールリーダーシップ開発コース学校適応リーダープログラム、（SL・特）スクールリーダーシップ開発コース特別支援教育推進コーディネータープログラム、（SL・運）スクールリーダーシップ開発学校運営リーダープログラムの略記。

(2) 多様な教員の雇用形態の活用

専任教員26名のうち11名が実務家教員であり、実務家教員の割合は約4割である。実務家教員11名のうち、みなし教員が6名、任期付教員が3名である。任期付教員の実務家教員採用の際は、福岡県教育委員会・北九州市教育委員会・福岡市教育委員会と協議し、適任者を選考するなど、実践現場の動きを恒常的に取り入れられるよう配慮している。

その他、附属学校の実習（各地区1名：計3名）及びTA実践インターンシップⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ（教育実践力開発コース）の実習については、非常勤講師として本学教員OBを配置して指導にあたっている。

(3) コアとなる科目の教員配置

共通科目については、教職大学院の専任教員が担当している。「生徒指導・教育相談に関する領域」の選択科目「教育統計基礎」は、学内教員が担当している。

コース別科目については、教育実践力開発コースの「教科・領域等の実践的な指導方法・教材開発及び授業改善」の領域における各科目については、教職大学院の専任教員と学内教員とで指導にあっている。

スクールリーダーシップ開発コースについては、教科教育リーダープログラムの「教育実践開発」の領域における各科目についても、教職大学院専任教員を中心に学内教員とで指導に当たっている。また、学校適応支援リーダープログラムの選択科目（「非行臨床と司法の基礎」は学内教員が兼任）以外は、教職大学院の専任教員が担当している。特別支援コーディネータープログラム・学校運営リーダープログラムの各科目は全て教職大学院専任教員が担当している。

(4) 教員組織の協働に基づく実践的な力量形成を意識した教育活動

各教員が、それぞれの教育・研究上の業績又は実務経験と関連する授業科目を担当している（基礎データ2「専任教員個別表」）。また、共通科目とコース別科目において、研究者教員と実務家教員、学部兼任・兼任教員と協力し、教員が協働する組織体制をとっている。

教職大学院の専任・兼任・兼任教員の協力を得て、コース別科目として教育実践力開発コース科目（別添資料6-1-①）、スクールリーダーシップ開発コース科目（別添資料6-1-②、6-1-③）を実施している。

《必要な資料・データ等》

基礎データ1 現況票

基礎データ2 専任教員個別表

別添資料6-1-① 教科等における授業実践と評価の研究I（国語）（「令和4年度シラバス」）

別添資料6-1-② 行動連携のための教育臨床心理学（「令和4年度シラバス」）

別添資料6-1-③ 発達援助の理論と実践（「令和4年度シラバス」）

(基準の達成状況についての自己評価：A)

教員組織については、専任教員26名（研究者教員15名、実務家教員11名）で構成しており、本教職大学院の運営に必要な教員数を確保している。また、多様な教員の雇用形態を活用して、福岡県内各地域・福岡市・北九州市の教育委員会・学校の動向に対応できるよう配慮し、院生への指導体制を充実させている。

共通科目及びコース別科目のうち、コアとなる必修科目については、全て教職大学院及び学内専任教員が担当している。

基準6-2

○ 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) 教員の年齢及び性別構成

本教職大学院の教員組織における年齢と性別の構成については資料6-2-アのとおりであり、公募制や教育委員会との人事交流を行いながら年齢及び性別のバランスに配慮している。

資料6-2-ア 教員の年齢構成（令和4年5月1日現在）

職位	性別	31-40歳	41-50歳	51-60歳	61歳以上	合計
教授 (特任・特命教授含む)	男		3名	6名	8名	17名
	女			2名	3名	5名
准教授	男	1名	1名	1名		3名
	女	1名				1名
講師	男					0名
	女					0名
合計	男	0名	4名	7名	8名	
	女	1名	0名	2名	3名	

(出典：人事企画課資料)

(2) 研究者教員及び実務家教員それぞれの採用基準や昇格基準等

教員の採用基準や昇任基準については、「国立大学法人福岡教育大学教員選考規程」(別添資料6-2-①)、「国立大学法人福岡教育大学教員選考に関する細則」(別添資料6-2-②)、「国立大学法人福岡教育大学教員選考基準に関する規程」(別添資料6-2-③)、「国立大学法人福岡教育大学教員選考基準に関する細則」(別添資料6-2-④)を定めており、人格及び経歴・教員歴、研究業績、教育上の能力、学界及び社会における活動、学内運営活動、教育に対する意欲を審査・評価して採用や昇任人事を行っている。教職大学院教員の採用のうち研究者教員の人事については、これらの各人事関係規則に則って行われている。

実務家教員の採用においては、「国立大学法人福岡教育大学教職大学院実務家教員選考規程」(別添資料6-2-⑤)の採用基準に基づき判断される。採用の過程については、「国立大学法人福岡教育大学教員人事委員会規程」(別添資料6-2-⑥)第7条に基づき「教員資格審査」に関する専門委員会が設置される。専門委員会は常置委員2名、専門委員3名で構成され、審議を行う。「教員資格審査」では研究業績・教育業績書及び抱負書等から、教育上の指導能力及び教育に対する意欲について審査が行われる。また、「授業科目と業績の対照表」に基づいて、担当する授業科目にふさわしい業績を有しているかの審査が行われる。この審査結果を踏まえ、「教員人事委員会」において候補者の原案を作成し、教育研究評議会における審議の後、役員会の審議を経て学長が採用を決定する。なお、教科領域に関わる授業については、専攻内での基準を設けて、教職大学院の専任教員と兼任教員が相互に協働し授業を実施することとしている(別添資料3-2-①(再掲))。

実務家教員の選考においては、実務経験やその期間中の研究論文等並びに講演実績の業績を有することを資格要件とするなど研究者教員との業績の質の違いに配慮している(別添資料6-2-⑦)。

交流人事で採用する実務家教員については、福岡県教育委員会・北九州市教育委員会・福岡市教育委員会と適任者を協議し、教育業績、研究業績、教育行政経験、管理職経験、学校種・教科等を考慮して行っている。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料6-2-① 国立大学法人福岡教育大学教員選考規程
- 別添資料6-2-② 国立大学法人福岡教育大学教員選考に関する細則
- 別添資料6-2-③ 国立大学法人福岡教育大学教員選考基準に関する規程
- 別添資料6-2-④ 国立大学法人福岡教育大学教員選考基準に関する細則
- 別添資料6-2-⑤ 国立大学法人福岡教育大学教職大学院実務家教員選考規程
- 別添資料6-2-⑥ 国立大学法人福岡教育大学教員人事委員会規程
- 別添資料6-2-⑦ 国立大学法人福岡教育大学教職大学院実務家教員の採用に関する取扱について
(重要通知)

(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、諸規程に基づき、採用や選考を行っている。特に、実務家教員の採用においては、実務経験や講演実績等を考慮するなど、研究者教員との業績の質の違いに配慮した選考を行っている。

基準6-3

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

[基準に係る状況]

本教職大学院の組織的研究としては、年報の作成においては、原則、研究者教員及び実務家教員の全員が年報を記載しており、実務家教員と研究者教員の共著による作成も積極的に行っている。平成28年度の組織再編以降、3つのプロジェクトを3コースの活動として組織的に展開した。

①学校運営リーダーコース 平成30(2018)年度採択事業

独立行政法人教職員支援機構委託事業「教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業報」(別添資料6-3-①):プログラム名「中核教員養成:ミドルリーダー研修プログラムを対象とした教職大学院と教育センターとの能力評価システムの開発に関する実証的研究」として、学校運営リーダーコース(生徒指導・教育相談リーダーコース教員の一部を含む)が事業の採択を受け、組織的なプログラム開発の研究を進めた。教育センターで実施される中核教員養成講座(教職大学院の授業科目と単位認定)を対象として、両方の講座を受講する教職大学院の長期派遣研修員に対する「能力評価システム」の開発に基づき、教育センターで実施される各種中核教員向け研修との「クレジット(単位化)」を図り、教職大学院との単位認定の実証化の可能性を探索した。

②教育実践力開発コース 令和元(2019)年度採択事業

独立行政法人教職員支援機構(NITS)支援事業(NITSカフェ):「災害後のケアについて考えよう～私たちができること～」という題目でプロジェクト(別添資料6-3-②)を推進した。コース内の教員と教職大学院、宗像市立城山中学校と宗像市教育委員会の合同でセミナー「NITSカフェ in 福岡教育大学」を本学アカデミックホールで開催した。

同セミナーでは、熊本益城町教育委員会の防災教育担当者から、小学校校長時代に経験された熊本地震の際の避難所運営や学校再開までの取り組みについて講演を行っていただき、その後、宗像市立城山中学校第3学年の生徒と本学教職大学院生・学部生が地域の避難所である同中学校でのサポート体制についてグループワークを行った。宗像市教育長も参加した。

③生徒指導・教育相談リーダーコース 令和元-2(2019-2020)年度採択事業

文部科学省の「発達障害の可能性のある児童生徒の多様な特性に応じた合理的配慮研究事業」(別添資料6-3-③):合理的配慮の提供を含む教育的ニーズへの介入に関し、個別事例に対する、効果的・効率的な指導方法を明らかにすることは、リカレント段階では教育現場との連携が求められる領域である。福岡教育大学(教育学研究科教職実践専攻 生徒指導・教育相談リーダーコース)と、協力を得た拠点校との間で行われる、現職教員院生(以下、「実習生」という。)を直接の支援者と位置つけたOJT形式の「学校適応を支えるスペシャリストリーダー」養成を対象に、発達障害の可能性のある子どもの支援の在り方を検討することは、専門性を特定したりリカレント教育といえる。そこで、本事業では彼らの学びから得られた対象児・支援担当の実習生・当該学級の担任・特別支援教育コーディネーター・学校組織が、合理的配慮の提供の推進に向けた学びをいかに得たかを検討した。また、外部専門家からの特定の専門領域(インクルーシブ教育)への支援を得て、当該領域の学びを深めることも、合理的配慮提供および教育的ニーズの充実につながる。これらを問題意識として研究に取り組んだ。

《必要な資料・データ等》

別添資料6-3-① 「教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業報告書」

別添資料6-3-② 独立行政法人教職員支援機構(NITS)の支援事業(NITSカフェ)「災害後のケアについて考えよう～私たちができること～」

別添資料6-3-③ 「発達障害の可能性のある児童生徒の多様な特性に応じた合理的配慮研究事業」

(基準の達成状況についての自己評価:A)

平成28年度以降、教職大学院の教育活動と研究活動を関連付ける意味で、各コースで取り組んできたプロジェクトは大きな成果に繋がっている。各コースにおける研究プロジェクトは、その成果として教職大学院の講義科目に関連付いて取り組まれており、プロジェクトの成果が教職大学院のカリキュラム開発に位置付いている。

基準6-4

○ 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]

共通科目及びコース別科目の「授業科目」、「実習科目」、「課題演習」の教育課程について、複数の教員で複数の院生を指導する体制を取り全教員に割り振っている（基礎データ3 専任教員個別表）。偏りが生じる際には、科目担当や「令和4年度福岡教育大学教職大学院専攻内外分掌組織」（別添資料6-4-①）に基づき、担当係内で業務を見直す等、授業以外の業務負担を軽減して偏りを是正している。

《必要な資料・データ等》

基礎データ3 専任教員個別表

別添資料6-4-① 令和4年度福岡教育大学教職大学院専攻内外分掌組織

(基準の達成状況についての自己評価：A)

専任教員の授業負担の偏りは少なく、偏りが生じる場合には組織分掌等で負担軽減を図っている。また、「課題演習」、「実習科目」において、複数の専任教員で担当し、公平性を維持するようにしている。

2 「長所として特記すべき事項」

特記事項なし

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

○ 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) 施設・設備の整備

令和3年度からの改組に伴い、教員および学生定員を拡充し、教員数は17名から26名となった。うち4名が新規採用者で5名は学内からの配置替え教員（ダブルカウント教員2名含む）である。新規採用教員の研究室は、教職大学院棟近隣の保健体育教棟に3名分を整備した。特別支援教育担当の実務家教員の研究室は、教職大学院棟からは離れているが、授業の協力関係もあるため、特別支援教育教棟近隣の大学院棟に配置した。学内配置換え教員については、従来からの研究室をそのまま利用しており、教職大学院棟は、令和2年度までの専任教員17名の研究室を配置している。研究室は、課題や演習の指導に際し、院生一人ひとりの教育実践力向上のニーズに対応した指導の場として活用しているが、現在、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、研究室での指導は院生1～2名程度としている。

学生定員も拡充しており、学部卒等院生と現職教員院生を合わせて40名から50名となっている。学生定員の拡充および新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、教職大学院棟の大講義室1室（97㎡）を、中心をパーテーションで仕切り、院生室の1つとして令和3年度に新たに整備している。

教室については、教職大学院棟に近接する英語習得院棟1階に5つの講義室（講義室SA1（56㎡）、講義室SA2（58㎡）、講義室G1（88㎡）、講義室G2（31㎡）、講義室G3（57㎡））を整備している。さらに、少人数でのゼミ形式の授業に対応するために、教職大学院棟の会議室（49㎡）、資料室（24㎡）、保健体育教棟にゼミ室2室（各19㎡）を整備している（別添資料7-1-①）。学内配置換え教員の担当する授業については、各研究室付近の講義室を利用している。

授業の特性上、ワークショップやディスカッションを行うものが多いことから、英語習得院棟のSA1・SA2・G1・G2・G3の講義室には、少人数やゼミ形式の授業にも対応する可動式の机・椅子を配置している。これらの講義室は、授業のない時間帯に、院生が実習や教員採用試験に向けて模擬授業等の準備を行うことも可能である。また、講義室のうち4つに前方に大学の講義や演習のためのホワイトボードを、後方に小・中学校で使用されている黒板を設置し、実務家教員の示範授業や模擬授業に活用している。英語習得院棟の講義室には、情報機器を活用するために、デジタル機器対応型のプロジェクターを、G1教室には電子黒板も設置している。コロナ禍においては、全学的な協力を得て、通常使用していない教室を融通することにより、社会的距離を保ちつつ、学びあうことのできる環境の確保に努めている。

また、SA1・SA2は、平成27年度に講義者と受講者の双方向でのコミュニケーションを可能とする遠隔授業システムを、SA1・G1教室には教室拡張システムを整備している。新型コロナ感染拡大防止の観点から、机の間隔を開け院生同士が密にならないようにしているため教室の収容人数に制限があるが、これらのシステムを活用することにより、共通科目等の学年全体授業を実施できる。（資料7-1-ア）

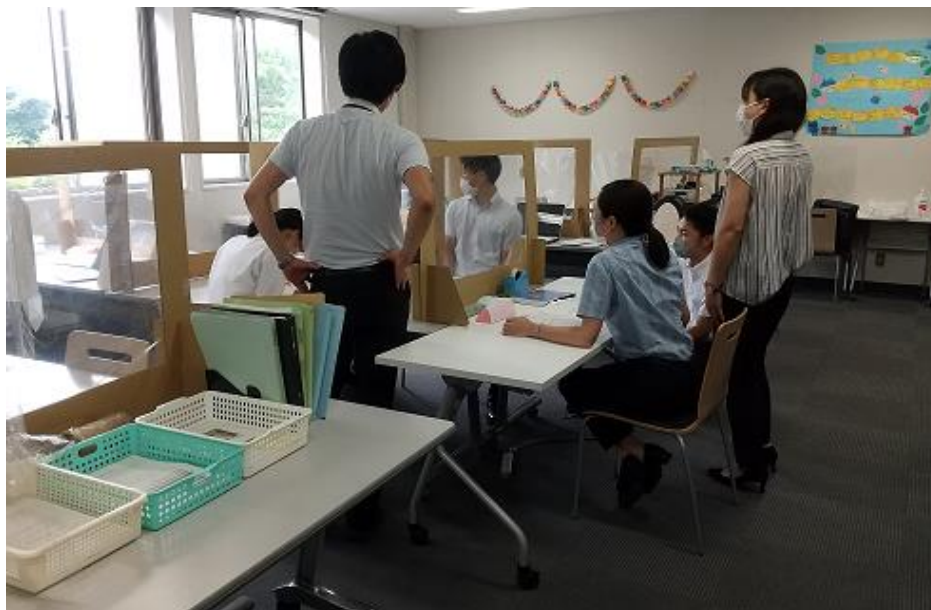
資料7-1-ア 遠隔授業システムにより2教室を繋いで授業をしている様子



(2) 自主的学習環境の整備

院生が授業の予習・復習を十分に行うことができる環境を整備するために、パソコン等の設備を備えた院生室を5室確保している。5室は学年やコース別ではなく、学校の職員室をイメージし、多様な年齢層・専門性を有する院生の交流の場となっている。(資料7-1-イ) 多様な実務経験を持つ現職教員院生と学部卒等院生が同じ場所で学習することにより、講義や演習以外において互いの学びに対する姿勢等を観察・学習するための学習環境として整備している。今回の拡充の際に、当初予定では院生室を4つ整備予定であったが、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、院生室での机の配置を従来以上に間隔を空けて机を配置していることから、大講義室の中央をパーテーションで2部屋にして、暫定的に院生室を5室にしている。今後、コロナ禍が終息すれば、大講義室を講義室に戻し、1階に2部屋ある研究室を院生室に変更する予定である。現在のコロナ禍においては、感染拡大防止の為、状況に応じて、通常の固定席から人数を調整した予約制にするなど、院生の学びに柔軟に対応している。

資料7-1-イ 学校の職員室をイメージした院生室風景



(3) 図書・資料等の整備

教職大学院棟1階には、教材開発室があり、院生が教材作成を行うにあたり必要な道具や印刷機、製本機が置かれている。更には、授業、アクティブ・ラーニングの検証に必要なビデオカメラやICレコーダー、iPadなど様々な備品も貸出を行っている。その他に、WISC知能検査一式も準備しており、実習や学級における特別支援教育のケース研究などで役立っている。

また、学内の図書館については、平成26年10月に改修を行い、図書の閲覧、貸出の他、新しい学習の場として研究個室、ラーニングコモンズが設置されている。また、学内の図書とは別に教職大学院棟2階に会議室と併用の図書室を整備している。具体的には、院生の学びや課題演習、さらには実習における学習指導案作成時に必要となる教育図書及び小中学校の児童用教科書を揃えている。教育図書等の更新については、毎年、一定の予算を確保し最新かつ活用度の高いと思われる教育図書の購入に努めている。また、資料として、過去の学部卒等院生の単位認定資料として作成したマイブック（ポートフォリオ資料）も、在学生の学びの参考資料として配架している。

《必要な資料・データ等》

別添資料7-1-① 教職大学院棟・英語習得院棟・保健体育教棟平面図

(基準の達成状況についての自己評価：A)

令和3年度からの定員拡充に併せて、既存施設を活用し、遠隔授業システム、教室拡張システムを導入して大人数での講義・演習の実施や、院生の模擬授業等で活用しやすいよう、設備面での工夫も行っている。また、講義室以外にも院生室を整備し、院生同士の自主的な学習を行う場として活用している。

2 「長所として特記すべき事項」

特記事項なし。

基準領域 8 管理運営

1 基準ごとの分析

基準 8-1

○ 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]

(1) 教職大学院の管理運営について

本教職大学院の管理運営に関する重要事項を審議する会議として、「福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻会議」がある(別添資料 8-1-①)。

同会議は、専任教員 26 名で構成しており、専攻主任が議長となる。毎月第 1 木曜日に開催する他、必要に応じて臨時に開催している(別添資料 8-1-②)。同会議には、「教職実践専攻ファカルティ・ディベロップメント委員会(以下『専攻内 FD 委員会』という。))」、「教職実践専攻自己点検評価委員会」、「教職実践専攻実習運営委員会」、「教職実践専攻教務委員会」の 4 つの専門委員会を置き、専門委員会での審議内容を報告し、情報を共有している(別添資料 6-4-②再掲)。平成 26 年度より教職大学院担当の副学長が設けられ、教職大学院の改革において、学内での調整、学外の教育委員会等との交渉、連絡調整、情報収集等の多様な活動を担っている。令和 2 年度からは、教職大学院専任教員が同副学長に就任した。

(2) 事務体制

本教職大学院の管理運営に関する事項を取り扱う事務については、大学事務局があたっている(別添資料 8-1-③)。教職大学院棟内に教育支援課所属の事務職員を配置し、予算管理、教員の勤務時間管理、会議等の業務を行っている。また、教学に関することについては教育支援課、奨学金や授業料免除等の学生支援に関することは学生支援課が担当し、学部や教育学専攻と同様に全学的に対応している。

《必要な資料・データ等》

別添資料 6-4-② 令和 4 年度福岡教育大学教職大学院専攻内外分掌組織(再掲)

別添資料 8-1-① 福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻会議規程

別添資料 8-1-② 教職実践専攻会議開催議題一覧

別添資料 8-1-③ 国立大学法人福岡教育大学事務組織規程

(基準の達成状況についての自己評価 : A)

本教職大学院の目的を達成するために、管理運営組織として、福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻会議を置き、教職大学院の教育及び運営に関する事項を審議している。

事務組織については、教職大学院棟内に教育支援課所属の事務職員を配置し、また、学生支援については学生支援課とともに全学的な対応を行っている。

基準 8-2

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

[基準に係る状況]

本教職大学院における教育活動等に関する予算は、毎年大学が策定する教育研究経費の配分方針に基づき配分されている。令和 4 年度では、教職大学院運営経費及び教職大学院機能強化経費として 8,108 千円が配分されている。この経費については、運営費として広報用のパンフレット等印刷製本費や、物品費、消耗品費等を計上している。また、指導学生の円滑な実習を実施するための協力校に対する協力費、教員による巡回指導の旅費も含まれている。さらに、専任教員や院生の研究成果を掲載する年報を毎年発行しており、その費用も計上している。専任教員には研究費として教員一人当たり 70 千円、基盤的教育費として 100 千円及び教職大学院への担当教

員として教育費加算分 30 千円が配分される他、新任教員配分教育費として 200 千円、指導する院生一人あたり指導等経費として 30 千円が配分されている（別添資料 8-2-①）。

《必要な資料・データ等》

別添資料 8-2-① 令和 4 年度予算編成方針（抜粋）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院における教育活動等に関する予算は、大学が策定する教育研究経費の配分方針に基づき配分されている。

基準 8-3

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

[基準に係る状況]

教育・研究、組織・運営、施設・設備等の状況については、全学の教育研究活動等の状況として本学公式ホームページにて公表する（別添資料 8-3-①）とともに、「2022 年度福岡教育大学教職大学院パンフレット（教育実践力開発コース）」、「同（スクールリーダーシップ開発コース）」（別添資料 1-2-①（再掲）、別添資料 1-2-②（再掲））等により、広く社会に周知している。

令和 2 年度には、広報ビデオを作成し YouTube の本学専用チャンネルに掲載しており、本学公式ホームページからも閲覧できるようにしている。この広報ビデオについては、JR 博多駅の Eki-vision でも映像を流し、広く周知を行った（資料 8-3-ア）。

資料 8-3-ア JR 博多駅の Eki-vision



また、院生の研究の過程や成果を発表する中間報告会（9 月）、最終報告会（2 月）を実施している。特に、2 月の最終報告会では、教育委員会、学校現場を始め、広く外部に公開している（別添資料 4-1-⑤再掲）。

さらに、他大学に在籍する本学への入学希望者等に対して、令和 4 年度においては新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、対面とオンラインの同時開催で年 4 回の教職大学院説明会の実施を予定している。その他、オ

ンラインでの説明会の実施や、感染対策をした上で、来校による個別相談も実施している（別添資料 8-3-②）。

《必要な資料・データ等》

別添資料 8-3-① 教育研究活動等の公表（本学公式ホームページ）

別添資料 1-2-① 2022 年度福岡教育大学教職大学院パンフレット（教育実践力開発コース）（再掲）

別添資料 1-2-② 2022 年度福岡教育大学教職大学院パンフレット（スクールリーダーシップ開発コース）
（再掲）

別添資料 4-1-⑤ 令和 3 年度福岡教育大学教職大学院研究報告会の案内（再掲）

別添資料 8-3-② 令和 4 年度説明会日程（本学公式ホームページ）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教職大学院パンフレット等の作成及び配布や、本学公式ホームページでの広報、広報ビデオの作成により、本教職大学院の概要について広く社会に周知している。また、学生の研究成果を発表する報告会や、教職大学院説明会等の実施により、本教職大学院の教育活動等の状況について積極的に外部へ広報している。

2 「長所として特記すべき事項」

特記事項なし。

基準領域9 点検評価・FD

1 基準ごとの分析

基準9-1

○ 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) 教職大学院における学生受入れ・教育の組織的な点検評価

本専攻における自己点検・評価については、教職大学院における内部質保証を推進するため、専攻内に自己点検評価委員会を置いて実施している(別添資料8-1-1-①再掲)。学生による授業評価、修了生の成果の検証、学外関係者への意見聴取等を通して、授業内容やカリキュラム、学外連携等に関して検証を行い、改善につなげている。それらは毎年、自己点検評価報告書として作成され、学内では教職実践専攻会議、学外では教職大学院連携協力会議で報告・審議され、カリキュラムの改善につなげている(別添資料4-2-1-①再掲)(別添資料9-1-1-①)。

(2) 学生による授業評価

学生への授業評価アンケートについては、各教員が学生の状況や要望を理解しながら授業を改善していくために、全学授業評価の一環として取り組んでいる。但し、専門職学位課程としての教職大学院では、更に授業評価の検証を高めるため、学部とは異なる授業評価アンケートを実施している。授業評価アンケートは、授業開講期間の中間時期と終了時期の2回行われ、各自が授業の総括資料(授業評価シート)を作成する。専攻内FD委員会で報告され、またコース主任・プログラム長が総括して自己点検評価報告書でも報告される(別添資料9-1-1-②、別添資料9-1-1-③)。

実習科目に関しては、各コースで行っているすべての実習において、事前・事後アンケート調査を実施し次年度に向けて各コース・プログラムで協議を行っている。(別添資料9-1-1-④)。

(3) 学外関係者の意見等の反映

開校時から、修了生対象のカリキュラム改善に関する追跡調査及び自己点検評価に関する追跡調査を継続的に行ってきた。フォローアップ研修会の折りに、修了生に対して意見聴取を行っている。ただ、コロナ禍の影響から過去2年間は同研修会が実施できていない。

デマンドサイドである教育委員会・学校関係からの意見については、「福岡教育大学教職大学院連携協力会議」(別添資料3-1-1-②再掲)、「福岡教育大学教職大学院と附属学校連絡協議会」(別添資料3-3-⑥再掲)、「福岡教育大学教職大学院連携協力校連絡協議会」(別添資料3-3-⑦再掲)を設け、それぞれの規程に則って運営と協議を行い、学外関係者の意見や専門職域に関わるニーズを取り入れて検討している。また、各年度の協議会において成果報告を行い、運営・実習校等との活動報告及び外部評価を行っている。これらの協議会における外部有識者との意見交換に基づき次年度運営を行っている。(別添資料9-1-1-①再掲)

(4) 適切な保管方法

教職実践専攻会議や教職大学院連携協力会議の内容を記録した議事概要等を含め、自己点検評価等の際に用いた資料及び結果は、国立大学法人福岡教育大学法人文書管理規程に基づき、教職大学院事務室で適切にファイル保管している。

《必要な資料・データ等》

別添資料8-1-1-① 福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻会議規程(再掲)

別添資料4-2-1-① 令和3年度 福岡教育大学教職大学院自己点検評価報告書(再掲)

別添資料9-1-1-① 令和3年度第1回福岡教育大学教職大学院連携協力会議議事概要

別添資料9-1-1-② 授業評価について

- 別添資料 9-1-③ 授業評価 【b25】 別紙 2 (整理表)
- 別添資料 9-1-④ 福岡教育大学教職大学院 令和 3 年度「協力校における実習」の成果と課題
- 別添資料 3-1-② 福岡教育大学教職大学院連携協力会議規程 (再掲)
- 別添資料 3-3-⑥ 福岡教育大学教職大学院と附属学校連絡協議会規程 (再掲)
- 別添資料 3-3-⑦ 福岡教育大学教職大学院連携協力校連絡協議会規程 (再掲)

(基準の達成状況についての自己評価 : A)

本専攻の自己点検評価委員会において、学生や学外関係者からの意見聴取を通じて教育の状況等について自己点検・評価を行い、専攻内の会議において情報の共有を図っている。特に、学外関係者への意見聴取については、教職大学院連携協力会議、教職大学院連携協力校連絡協議会等の開催を通して、専門職域に関わる社会のニーズを把握し、カリキュラムをはじめとする教育の状況等についての意見交換に基づき次年度の運営に活用している。

基準 9-2

○ 教職大学院の担当教員に対する研修等、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]

本専攻では、各教員の資質向上及び研究者教員と実務家教員との相互理解を図り協働して教育効果を高めることを目的として、全学的な FD 活動での取り組みとも関連させつつ、次の 4 点の取り組みを行っている。

1 点目は、前期・後期シラバス交流活動 (別添資料 3-2-②再掲)、ユニット・センター内授業研修等を教職大学院全体の活動として行っている。年度当初に配布するシラバスをより詳細に既述し、日程調整、先進校事例の視察等の目的等を交流し、教員個々の担当科目において相乗効果を高める取り組みを行っている。

2 点目は、本専攻では、設立以来、学生による授業評価を実施し、個々の教員がその結果を踏まえ、教職大学院にふさわしい教育内容や教育方法等の継続的改善を行ってきた。これらを継続的に実施し、授業開講期間の終了時期の授業評価を専攻会議で報告するとともに、各科目の課題及び改善方を各教員が報告し、他教員からの意見を踏まえて次年度の方策を各教員が責任を持って検討することになっている。

3 点目は、例年、教職実践ユニット内で全学 FD 委員会との連携活動として全学授業公開 (別添資料 9-2-①) を実施している (2、3 年度はコロナ禍のため未実施)。授業公開の実施においては、大学教員が相互に授業を観察している。年度当初に年間計画が提案され、専攻会議等で共有した上で実施される。

4 点目は、前期と後期 1 回ずつ行われる教職大学院と全学 FD 委員会の活動の一環として、各コース別に研修会を定期的に行い、教員間の FD として役立てている (別添資料 9-2-②)。また、SD 活動として、他大学の視察や公的研究費の適正管理のためのコンプライアンス教育や情報セキュリティ教育等の受講、日本教職大学院協会研究大会に事務職員も参加している (別添資料 9-2-③)。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料 3-2-② 「教科教育実践と指導法の改善」、「OJT とチームマネジメント」(令和 4 年度シラバス)
(再掲)
- 別添資料 9-2-① 令和元年度教職大学院後期授業公開
- 別添資料 9-2-② 教職大学院における FD 活動報告書 (2021 年度)
- 別添資料 9-2-③ 令和 3 年度コンプライアンス教育 (通知)

(基準の達成状況についての自己評価 : A)

各教員の授業内容や指導方法を向上させるため、学生による授業評価を実施している。学生による授業評価は、授業開講期間の中間と終了時期に同一の評価項目で行うことで、中間時期での評価結果を踏まえた改善事項

を、終了時期の評価で検証するように取り組んでいる。

研究者教員と実務家教員との相互理解を図り協働して教育効果を高めるため、シラバスの具体化交流や授業公開などの実施により、担当教員の研修、資質・能力の向上に資するものとなっている。シラバスの具体化は専攻・ユニット、各コース別で教員が共有し、自己点検評価報告書の一部として集約し、次年度のカリキュラムの見直しの際の指標として機能している。

2 「長所として特記すべき事項」

特になし。

基準領域 10 教育委員会・学校等との連携

1 基準ごとの分析

基準 10-1

○ 教職大学院の目的に照らし、教育委員会及び学校等との中核的な拠点として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

教育委員会等との協議会組織は、下記のとおりである。これらの協議会は、各年度に定期的に開催しており、自己点検評価委員会が作成した成果報告を通じて、県・市町村教育委員会における修了生の活躍、実習の改善点、教育委員会側の教職大学院への要求等の審議を行い、これらの審議が教職大学院の整備・改善・充実の機会となっている。直近では、令和3年度の教職大学院の改組において、県・市町村教育委員会の要求や意見を踏まえて、新たなカリキュラムの改善を行った。

① 福岡教育大学教職大学院連携協力会議

本会議は、教職大学院担当副学長、教職大学院及び附属学校代表者、福岡県教育委員会等の職員で構成しており、教職大学院担当副学長が議長となる。年2～3回開催し、教職大学院の教育研究・運営の成果と評価及び改善に関する事項等について協議を行っていた。

平成29年度に教職大学院の今後の発展と地域との連携強化の観点から、構成員を見直した。学内委員では、大学院教育学研究科長を委員とした。学外委員については、福岡教育委員会を5名以内、福岡市教育委員会、北九州市教育委員会を2名以内とした。また、学校現場からの意見については、県全体の小学校校長会、中学校校長会に変更した。さらに、平成31年度には、高等学校との連携を強化するため、福岡教育委員会においては福岡県教育委員会高校教育課主任指導主事を加え6名以内、福岡県公立高等学校長会から2名以内を委員とすることとした。(別添資料3-1-②再掲)

本会議では、平成30年度より本学大学院改革について協議を行った。学外委員から各自治体の学校や教職員・児童生徒の状況、保護者・地域との連携の在り方などの学校現場での課題を提示してもらい、今後の教職員に求められる資質・能力等について協議を行った。また、学校現場で初任者のリーダー、学校運営のリーダーを育成するための各コースのカリキュラム等について協議を行った。(別添資料3-1-④再掲)

② 福岡教育大学教職大学院連携協力校連絡協議会

平成28年度までは、福岡教育大学連携協力校等連絡協議会としていた。平成29年度より附属学校と連携協力校との実習の内容や連絡調整の方法が異なるため、「福岡教育大学教職大学院と附属学校連絡協議会」(資料3-3-⑥再掲)、「福岡教育大学教職大学院連携協力校連絡協議会」(資料3-3-⑦再掲)として開催することとした。

本会議は、令和3年度から連携協力校の拡充に伴い、組織を次のように改正した。委員は教職実践専攻主任、教職実践専攻実習運営委員会委員、連携協定を締結している市町村教育委員会の職員、連携協力校実習実施校実習担当者で構成することとした。教職実践専攻主任が議長となる。本会議では、学校における実習に関する調整、検討、改善に資することを目的として、年間定例として2回以上開催している。

この他に、教職大学院の教員が、県教育委員会が設置する福岡県教職員研修協議会の委員として、指標に基づく新基本研修計画の策定等の検討に参画している。(別添資料10-1-①)

(2) 入学者の確保と現職教員院生の派遣及び修了者の処遇等

教育実践力開発コースでは、本学院生への説明会や他大学へ訪問しての説明会を実施している。説明会では教育実践力開発コースのカリキュラムや院生生活、入試等についての説明を行うとともに、在籍院生と説明会参加者の交流会・相談会なども実施し、教育実践力開発コースについて理解を深めてもらうことで入学者の増加に取り組んでいる。(別添資料10-1-②)さらに、教職大学院の紹介動画を作成し、本学公式ホームページでの紹介や博多駅での大型ビジョンでの広報なども行った。

なお、本学教職大学院の教育実績が評価され、福岡県・福岡市・北九州市の教育委員会では採用候補者名簿登

載期間が2年間に延長され、平成31年度、令和2年度、令和3年度入学者のうち各5名が実際に本制度を利用している（別添資料1-2-①再掲）。また、福岡県・福岡市については教職大学院1年次から、北九州市は修了予定者に対し、教員採用試験において特別選考（一次試験、筆記免除等）を実施している。さらに、採用後、初任者教員に実施される研修について、福岡県、北九州市においては、教職大学院修了者は一部免除されることになっている。例えば、北九州市では校内研修及び校外研修の一部が免除されている（別添資料1-2-①再掲）。

現職教員派遣については、入学者の確保に向けて、県及び市町村教育委員会、各校長会等に対して、本教職大学院の研究の成果や人材育成について十分な理解を図ることを大切にして連携強化を図っている。教育委員会ごとに教職大学院の教員分担割を行い、広報活動や情報提供等に努めている。各市町村教育委員会に対しては、年間3回の研究計画書及び報告書を教育委員会に提出するにあたり、大学教員と院生とで教育委員会を訪問して、教育長、部長、課長及び指導主事等に対して、研究の進捗状況や成果等を、院生が直接説明する機会を設けていただくようにしている。また、同様に、各校長会や校長会会長への訪問も年1回程度実施し、担当の大学教員が、パンフレット等、資料とともにカリキュラムや修了生の活躍などについて、説明にあっている。

（3）学校教員の研修機能

平成29年度に福岡県教育センターと連携し、教育センターの専門研修（中核教員養成講座）に教職大学院の共通科目である「生徒指導の理論と実践」を組み込み、研修終了時に希望者に対して、修了認定により、本学の教職大学院の単位（2単位）の修得を可能とした。この福岡県教育センターと連携した講座開設は、平成30年度には、学校運営リーダーコース、生徒指導・教育相談リーダーコースのコース別科目「学校運営基礎演習」が加わり、2講座の実施となった。令和3年度教職大学院組織改編に伴って、現在は、スクールリーダーシップ開発コース全プログラムのコース別科目「チーム学校と学校組織マネジメント」が実施している。この取り組みは、教職大学院の学びを円滑に受講できる機会であるとともに、将来の教職大学院への進学等の理解、意欲喚起等にもつながることが期待できるため、今後、教育センターと検討を重ねて、講座拡大も視野に入れて進めている。令和3年度も45名の現職教諭が受講している（別添資料10-1-③）。

また、福岡教育大学（教職大学院）と近隣の市町村教育委員会に対する連携協力事業として、宗像市・福津市教育委員会と宗像地区教育関係者合同研修会を毎年8月に実施している（別添資料10-1-④）。このほか、本学独自に実施している広域連携による教育活性化プロジェクトである「福岡教育大学COC事業」に基づき、大学と宗像市・福津市教育委員会および各小中学校が連携して研究を実施する研究プロジェクトの継続実施や様々なテーマの職員研修会での講師・指導助言、福岡県教育委員会と連携した「講師等授業力アップ講座」での講師などに教職大学院担当教員が関与するなどの取組を行っている（別添資料10-1-⑤）。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料3-1-② 福岡教育大学教職大学院連携協定会議規定（再掲）
- 別添資料3-1-④ 福岡教育大学教職大学院連携協定会議資料等（再掲）
- 別添資料10-1-① 平成30年度第1回福岡県教職員研修協議会
- 別添資料10-1-② 教職大学院入試説明会（予定及び実施）
- 別添資料1-2-① 2022年度福岡教育大学教職大学院パンフレット（教育実践力開発コース）再掲
- 別添資料10-1-③ 中核教員養成講座（福岡県教育センターとの連携講座）
- 別添資料10-1-④ 第15回宗像地区教育関係者合同研修会の開催について
- 別添資料10-1-⑤ 福岡教育大学COC事業

（基準の達成状況についての自己評価：A）

連携協力に関する会議は、実態に合った組織への改編や委員の増員を行った。会議等の規程に基づき確実に実施しており、会議で議論されたことは専攻会議等でも議論をし、教育活動の改善に活かしている。また、近隣の

市町村教育委員会との連携した合同研修会等の事業を継続的に取り組むことができている。

入学者確保を図るために、教育実践力開発コースでは本学学部生への広報活動を強化し、他大学への説明会を積極的に開催している。スクールリーダーシップ開発コースにおいては、教育委員会と協議を行い、教育委員会からは一定数の現職教員が長期派遣研修員として入学している。

2 「長所として特記すべき事項」

各教育委員会との協議により、各コース修了生の活躍が認められ、各地域で指導的な立場で活躍していることが評価されている。平成 29 年度より、教職大学院の講義内容を広く福岡県内の現職教育に活用してもらうため、福岡県教育センターとの連携講座を継続して実施している。同連携講座は教職大学院との単位互換を可能として実施している。このような機会を通じ、さらに教育センターとの連携活動を強化していく。