

教職大学院認証評価  
自己評価書

平成 28 年 6 月

宮城教育大学大学院教育学研究科高度教職実践専攻

目 次

I	教職大学院の現況及び特徴	1
II	教職大学院の目的	2
III	基準ごとの自己評価	
基準領域 1	理念・目的	3
基準領域 2	学生の受入れ	6
基準領域 3	教育の課程と方法	9
基準領域 4	学習成果・効果	22
基準領域 5	学生への支援体制	29
基準領域 6	教員組織	33
基準領域 7	施設・設備等の教育環境	41
基準領域 8	管理運営	43
基準領域 9	点検評価・FD	49
基準領域10	教育委員会及び学校等との連携	53

## 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 宮城教育大学大学院教育学研究科高度教職実践専攻

(2) 所在地 宮城県仙台市青葉区荒巻字青葉 149 番地

(3) 学生数及び教員数（平成 28 年 5 月 1 日現在）

学生数 55 人

教員数 17 人（うち、実務家教員 6 人）

## 2 特徴

## 【設置までの沿革】

昭和 49（1974）年、宮城教育大学は「教育における臨床の学」を中心に実践研究を核とした、教育のための大学院を構想して概算要求を行った。大学院自体は実現に至らなかったが、同年新設された附属授業分析センター（現在の教育臨床研究センター）を中心に開始された現職教育講座（現職教員対象の公開講座）は現在まで続いている。また昭和 63 年に修士課程が発足してからは、宮城県や他県教育委員会からの派遣を含む現職教員の再教育を行ってきた。

既設修士課程の様々な課題を見直すため、平成 14～16 年度の予備的検討をふまえ、平成 17～18 年度「教員養成シャトルプログラム」、平成 17～18 年度「広域大学間連携による教員研修の構築」、平成 18～19 年度「課題解決型オーダーメイド大学院プログラム」の 3 件の GP を得て大学院修士課程の改革を構想し、新しい教育課程も検討していた。その経過中に平成 18 年度中央教育審議会による教職大学院の制度設計が示されたのに対応して、新たに高度教職実践専攻（教職大学院）を構想して平成 20 年度、本教職大学院が発足した。基本的な考え方の根底に昭和 49 年の理念も組み込まれている。

発足に当たっては、宮城県教育委員会・仙台市教育委員会との共同でのアンケート調査などを含む綿密な協議を経て、現職教員の研修の機会としての派遣を含む、連携と協力のための体制づくりを行った。

## 【設置後の沿革】

設置以来一貫して、宮城県教育委員会・仙台市教育委員会の協力により、現職派遣教員を入学させている。また、岩手県からも若干名の現職派遣教員を受け入れ、さらに、宮城県内外から休職制度を利用しての現職教員を受け入れてきている。最近では、長期履修制度を利用しての県内の私立学校教員も学修している。現職教員は全員が学校現場に復帰し、多くの修了生が教頭・教務主任・指導主事・学校内の研究実践等のリーダーなどで活躍している。学部卒業生等の修了生は、多くは教員として就職しており、教員以外の進路を選んだ修了生も教育機関等において学修の成果を生かしている。

教育委員会との緊密な連携を効果的に進めるために「教育連携諮問会議」を組織して、カリキュラム・現職派遣教員の研究テーマ等について検討を進めている。また、東北六大学の学長で構成される「東北教職高度化プラットフォーム会議」とも連携を進めている。

## 【特徴】

本学の教職大学院の主たる特徴は以下の 3 点である。

- ① 研究テーマの指導を実効あるものにするため、テーマに沿った教員組織（教員ユニット）の編成を行う。
- ② それぞれの学生の研究テーマに即して教育現場の現実的課題に対応できる個々のカリキュラムを編成する。
- ③ 教職大学院の学生の研究・研修拠点となる学校現場との「連携協力」を強める。

## II 教職大学院の目的

### 【教職大学院の目指すもの】

本教職大学院は、第一に、教員のための大学院を目指し、現実そのような大学として地元宮城県及び仙台市教育委員会と理念を共有しながら発足したものである。毎日の実践の中に、現代的な教育の課題を見出し、その課題を解決しようとする意志と能力を有する教員を求め、大学がかかる課題を教育現場と共有しながら、その全能力を挙げて解決にあたり地域の教育の発展に寄与する。その過程の中で院生が地域の課題解決のために指導的役割を果たす、スクールリーダーとして成長することを期待している。

学部卒業生等（ストレートマスター）は、現職教員と実際の教育現場に触れることで、教育の現代的課題を認識し、その解決のための努力を共にすることで、教職大学院の学修成果を現場の即戦力としての役割を果たし、将来のスクールリーダーとしての基礎を築くことを目標としている。

具体的には、以下のようにまとめられる。

- ① 教育大学としてのポテンシャルを生かして、学習指導・適応支援・特別支援を軸に、基礎と応用を往還させ、優れた専門的職業能力を備えた人材を養成する。
- ② 社会構造の大きな変化が招来する学校教育の複雑化・多様化の中で、広く地域単位で中核的・指導的役割を果たし得る力量あるスクールリーダーを養成する。
- ③ 学校等における教育実践を強く志向する学部卒業生等を対象に、学部段階で修得した学術専門性を踏まえ、実践と省察のプロセスを組織的に組み込んだカリキュラムにより、将来スクールリーダーとなり得る人材を養成する。

この目的を達成するために、教育現場での実践とその省察を通じて研究を行う「実践的教育科学」を中心的な学問分野として、「専ら教員の養成及び研修のための教育を行う」ものとする。

### 【教職大学院で養成する人物像】

幼稚園・小学校・中学校・高等学校・中等教育学校・特別支援学校の高度の専門的能力及び優れた資質を有する教員、学部段階や学校教育現場において培われた各分野の深い学問的知識・能力と実践的指導力を基盤に、今日的な課題の解決に寄与しうるスクールリーダー及びその候補者としてふさわしい「総合的な教師力」を身に付けた者、すなわち、日々の教育実践のなかに、教育の現代的課題を見出し、その解決のために必要な理論と技術を身に付け、学校を始めとする教育現場の様々な人材がもつ諸能力を十分に発揮させて、学校・地域の力を結集することのできる教員を養成することを目指す。

### 【教育活動における基本方針】

本教職大学院においては、多様な現象形態をとる教育の現場の課題をそれぞれの専門に振り分けるのではなく、様々な専門分野をもつ大学の教員と学生とが現場の課題を共有してその解決のために、教員ユニットによる集団指導体制・教職大学院と教育現場における基礎と応用の往還・研究成果の現場への還元等を通して、共同で取り組むこととしている。

### 【達成すべき成果】

達成すべき成果は以下の3点である。

- ① 高度の専門的能力及び優れた資質を有する教員を養成し、地域の教育の質を高めることに貢献する。
- ② 在学生・修了生と共に教育の現代的課題に取り組み、教育における実践的かつ臨床的な学問を創造し続ける。
- ③ 実践研究の成果を蓄積し発信しつつ、社会に還元して常に教育実践の先導的役割を果たし続ける。

## 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 レベル I

○ 当該教職大学院の理念・目的が法令に基づいて明確に定められていること。

[基準に係る状況]

理念・目的は、国立大学法人宮城教育大学学則第 3 条第 4 項において、「研究科の専門職学位課程は、専門職大学院設置基準（平成 15 年文部科学省令第 16 号）第 26 条に定める教職大学院として、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援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の養成のための教育を行うことを目的とする。」と定められている（別冊資料 1）。

資料 1-1-1 ① 国立大学法人宮城教育大学学則（抜粋）

（教育学部等の目的）

第 3 条 本学に、教育学部（以下「学部」という。）及び大学院教育学研究科（以下「研究科」という。）を置く。

2 学部は、学術の中心として豊かな教養を与えとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させ、もって有為な教育者を養成し、あわせて学術の深奥を究めて文化の進展に寄与することを目的とする。

3 研究科の修士課程は、広い視野に立って精深な学識を授け、学校教育の場における理論と実践の研究能力を高め、教育研究の推進と教育実践の向上に資する高度の能力を養うことを目的とする。

4 研究科の専門職学位課程は、専門職大学院設置基準（平成 15 年文部科学省令第 16 号）第 26 条に定める教職大学院として、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援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の養成のための教育を行うことを目的とする。

（出典：別冊資料 1 国立大学法人宮城教育大学学則）

大学院教育学研究科案内において、「宮城教育大学教育学研究科は、より高いレベルの教育実践力の養成を目指す「専門職学位課程（教職大学院）」と、各教科の専門性の深化を目指す「修士課程」の 2 つの課程から構成されている。この 2 つの課程を通じ、教職としての高度な専門性を備えた人材を育成し、学校現場の複雑化・多様化する課題・問題の解決に寄与するとともに、地域、日本及び世界の教育の発展に貢献する人材を養成することを基本理念としています。」と明記されている。

その上で教職大学院の「基本理念」として、「教職としての高度な専門性を前面に掲げながら、それが各分野の深い学問的知識・能力の育成によって支えられるという形で、両者を統一的に追求することを目指した教育を実施する。」とし、「目的」として「専ら教員の養成及び研修のための教育を行う。○優れた専門的職業能力を備えた人材の養成 ○学術専門性と教育実践力を備え、スクールリーダーとなり得る人材の養成 ○広域で中核的・指導的役割を果たし得る力量あるスクールリーダーの養成」を掲げている（別冊資料 2）。

資料 1-1-1 ② 国立大学法人宮城教育大学大学院教育学研究科平成 28 年度案内（抜粋）

宮城教育大学大学院教育学研究科は、より高いレベルの教育実践力の養成を目指す「専門職学位課程（教職大学院）」と、各教科の専門性の深化を目指す「修士課程」の 2 つの課程から構成されています。この 2 つの課程を通じ、教職としての高度な専門性を備えた人材を育成し、学校現場の複雑化・多様化する課題・問題の解決に寄与するとともに、地域、日本及び世界の教育の発展に貢献する人材を養成することを基本理念としています。

（中略）

基本理念 教職としての高度な専門性を前面に掲げながら、それが各分野の深い学問的知識・能力の育成によっ

て支えられるという形で、両者を統一的に追求することを目指した教育を実施する。

目的 専ら教員の養成及び研修のための教育を行う。

- 優れた専門的職業能力を備えた人材の養成
- 学術専門性と教育実践力を備え、スクールリーダーとなり得る人材の養成
- 広域で中核的・指導的役割を果たし得る力量あるスクールリーダーの養成

(出典：別冊資料2 国立大学法人宮城教育大学大学院教育学研究科平成28年度案内 p. 2・3)

《必要な資料・データ等》

別冊資料1 国立大学法人宮城教育大学学則

別冊資料2 国立大学法人宮城教育大学大学院教育学研究科平成28年度案内

(基準の達成状況についての自己評価：A)

- 1) 学則に理念・目的が明確に定められている。
- 2) 「教職としての高度な専門性」と「深い学問的知識・能力」を兼ね備えた「スクールリーダーとなり得る人材の養成」を基本理念として明示している。

## 基準1-2 レベルI

- 人材養成の目的及び修得すべき知識・能力が明確になっていること。

[基準に係る状況]

(1) 人材養成の目的

本教職大学院のアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）において「養成したい教員像」として「学部段階や学校教育現場において培われた各分野の深い学問的知識・能力と実践的指導力を基盤に、さらに教職としての高度な専門性を身につけることにより、確かな指導理論の構築と教育現場における今日的課題の実践的解決に寄与しうる能力を有する教員、すなわち、教職としての高度の実践力・応用力を備えた教員、広く地域単位で中核的・指導的役割を果たすスクールリーダー又はその候補としての力量を備えた教員の養成を目指します。」としている（別冊資料2、3）。

これをさらに現職教員とストレートマスターに区別して言えば、前者が「高度な教育実践力を身につけると同時に、学校や地域において教育の指導的役割を担い得る人材（具体的には、学校の主任候補者、管理職候補者になり得る人材）」の養成を目指すのに対して、後者は「教職に高度な見識を持ち、学級担任、教科担任として優れた指導力を発揮すると共に、公務の運営の遂行、特に、児童・生徒・保護者の信頼を得て活躍する教員」の養成を目指すということになる（別冊資料4）。

これは修士課程が、「学部段階や教育現場において培われた各分野の学問的知識・能力と実践的指導力をさらに探求・深化させることにより、特定分野に関する深い学問的知識・能力を有し、理論的・実践的研究を通じて教育現場における今日的な課題の解決に寄与しうる教員、あるいは、教育にかかわる様々な場で教育研究の推進と教育実践の向上に寄与しうる人材」（別冊資料2）の養成を目指していることとは、基本的に目的を異にするところである。

(2) 修得すべき知識・能力

本教職大学院のディプロマ・ポリシー（学位授与方針）において「総合的な教師力」を身につけることを求めている。「総合的な教師力」とは、具体的には、①授業展開を軸とした実践的指導力、②カウンセリング・マイ

ンドを備えた児童・生徒理解力、③カリキュラム開発力、④学級・学校経営マネジメント力、⑤使命感・責任感をもった人間力の5つを意味する（別冊資料2）。

《必要な資料・データ等》

別冊資料2 国立大学法人宮城教育大学大学院教育学研究科平成28年度案内

別冊資料3 平成28年度宮城教育大学大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）学生募集要項

別冊資料4 教職大学院カリキュラム改革対応プロジェクト検討資料

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 学生募集要項等に教職大学院と既設修士課程の人材養成の目的及び修得すべき知識・能力が明確に区別されて記載されている。以上のことから基準を十分に達成していると判断する。
- 2) 「教職大学院カリキュラム改革対応プロジェクト」において、スクールリーダー養成を目的とする専門職学位課程の教育の内容を検討し、現職教員とストレートマスターに区別して具体的に明確に示している。

2 「長所として特記すべき事項」

(1) 宮城県教育委員会、仙台市教育委員会との緊密な連携

常に宮城県教育委員会、仙台市教育委員会との連携を図り、「国立大学法人宮城教育大学と宮城県教育委員会・仙台市教育委員会との教職大学院に関する連携協力会議」及び「教職大学院に関する連携協力会議実務者連絡会」（平成25年度まで）、「教育連携諮問会議」（平成26年度から）を通じて専門職学位課程（教職大学院）の成果と課題を検証し、その理念・目的の見直し、再検討を行っている（別冊資料5、6、7、8）。

(2) 現職派遣教員の現任校との緊密な連携を通じた理念・目的の周知と再検証

合格者及び現任校長を集めて、入学前に「オリエンテーション・ガイダンス」や「事前説明会」を実施し、理念・目的を始め、具体的なカリキュラムや教育方法等について詳しく説明している（別冊資料9、10）。

また、入学後は、指導に当たる専任教員が現任校を頻繁に訪問し、現任校側との連携を図りつつ、きめ細かな指導に当たっている。こうした連携の中で常に教職大学院の理念・目的の再検証が行われている。

(3) コース制の導入

教育現場のニーズにより適切に応えるため、平成27年度より、①「教育経営コース」（学級・学校経営を基軸としたスクールリーダーとして必要な資質を涵養するコースとカリキュラム）、②「授業力向上コース」（授業力を涵養するコースとカリキュラム）の2コース制を設定している（別冊資料11）。

《必要な資料・データ等》

別冊資料5 国立大学法人宮城教育大学と宮城県教育委員会・仙台市教育委員会との教職大学院に関する連携協力会議設置要項

別冊資料6 国立大学法人宮城教育大学と宮城県教育委員会・仙台市教育委員会との教職大学院に関する連携協力会議次第（平成24年度～平成25年度）

別冊資料7 国立大学法人宮城教育大学教育連携諮問会議設置要項

別冊資料8 国立大学法人宮城教育大学教育連携諮問会議議事次第（平成26年度～平成27年度）

別冊資料9 平成28年度教職大学院入学前オリエンテーション・ガイダンス実施要項

別冊資料10 平成28年度宮城教育大学教職大学院派遣研修に係る事前説明会実施要項

別冊資料11 平成28年度宮城教育大学大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）履修のしおり

**基準領域2 学生の受け入れ**

1 基準ごとの分析

**基準2-1 レベルI**

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

[基準に係る状況]

(1) 専門職学位課程（教職大学院）の入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）は「学生募集要項」において資料2-1-1①のように明確に定められている。

資料2-1-1① 専門職学位課程アドミッション・ポリシー（入学者受入方針）

- 1 目的 幼稚園・小学校・中学校・高等学校・中等教育学校・特別支援学校の高度の専門的能力及び優れた資質を有する教員を養成することを目的としています。
- 2 養成したい教員像 学部段階や学校教育現場において培われた各分野の深い学問的知識・能力と実践的指導力を基盤に、さらに教職としての高度な専門性を身につけることにより、確かな指導理論の構築と教育現場における今日的課題の実践的解決に寄与しうる能力を有する教員、すなわち、教職としての高度の実践力、応用力を備えた教員、広く地域単位で中核的・指導的役割を果たすスクールリーダー又はその候補としての力量を備えた教員の養成を目指します。
- 3 求める学生像 「現職教員」：学校教育現場において直面している複雑・多様な諸問題に対して深い関心と明確な課題意識を有し、その実践的解決に必要な資質と強い意欲を有する者を求めます。  
「学部卒業生等」：学校教育現場における教育実践を強く志向し、ますます複雑化・多様化する教育現場の諸問題に対して深い関心を有するとともに、課題を明確化し、それを実践的に解決しうる資質を備えた者を求めます。  
(出典：別冊資料3 平成28年度宮城教育大学大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）  
学生募集要項 p.1)

《必要な資料・データ等》

別冊資料3 平成28年度宮城教育大学大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）学生募集要項

(基準の達成状況についての自己評価：A)

- 1) 人材養成の目的に応じた入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）が明確に定められている。加えて、募集要項や研究科案内等を通じて広く公表されている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。
- 2) 特に無し。

**基準2-2 レベルI**

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

[基準に係る状況]

(1) 入学者選抜に向けた体制

現職教員及び学部卒業生等に係る入学者の選抜方法については、教育理念及び目的に照らして、以下のプロセスで検討されている（別冊資料12）。

- 1) 専任教員で組織する教職大学院入学試験実施部において検討を行い、2) 研究科入学試験実施部会に回付する。3) 研究科入学試験実施部会で得られた検討結果を大学運営会議のもとに設置されている入学試験委員会に回付する。4) 入学試験委員会で得られた検討結果を原案として教職大学院教員会議で審議し、5) 教育研究評議会の審議を経て、実施に移される。また、6) 教育研究評議会の審議結果は教授会にも報告され、全学教職員の共通理解の下に選抜が行われる体制を整えている。

## (2) 入学者選抜方法

入学試験の実施細則を定めた文書「専門職学位課程（教職大学院）入学試験の実施について」（別冊資料 12）、に基づき、入学者選抜の、1）目的、2）評価方法、3）評価の観点がそれぞれ具体的に定められ、公平性、平等性、開放性が確保された上で以下のとおり実施されている。

## 【現職教員】

「専門職学位課程（教職大学院）入学試験の実施について」に従って実施している（別冊資料 12）。学校現場での課題を教職大学院での研究テーマとして追求できるように支援する、ガイダンス的機能をもたせている。平成 25 年度までは志願者全員に対して一次試験と二次試験を課した。一次試験で、入学志願者の課題意識を把握し、研究計画に関する質疑によって入学者受入方針に沿って受験者の資質を捉えた。二次試験において、研究の具体的方法や内容の緻密さなどについて評価を行った。志願者の研究課題を明確にして入学後の学修を円滑に進めることを狙ったが、二つの試験の間隔が短いなどかえって負担を大きくさせ、効果が不十分であった。平成 26 年度からは 1 回の試験とし、2 月に実施する「入学前オリエンテーション・ガイダンス」の内容を充実させた。平成 28 年度はⅠ期（12 月）・Ⅱ期（2 月）と 2 回の受験機会を設けた。学校現場での実践と教職大学院での学修との接続を考慮し、選抜方法を改善した。

## 【学部卒業生等】

「専門職学位課程（教職大学院）入学試験の実施について」に従って実施している（別冊資料 12）。1 回の入試を行い、学部卒業生等に対する入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）に沿って、①学校教育・教職に関わる基礎的知識を論述試験で把握し、②学修・研究に対する意欲、問題意識と動機、学修や研究が具体的かつ緻密かどうかを口述試験で確かめ、両者の試験の合計点より評価を行っている。

本学では、「入学試験委員会」（委員長：学長、副委員長：学務担当副学長）の下に「研究科入学試験実施部会」（部会長：学務担当副学長）を置き、その部会内に「専門職学位課程（教職大学院）入学試験実施部（部長及び部員：教職大学院専任教員）」を置いている。さらに専門職学位課程（教職大学院）入学試験実施部に、「A0 入学試験実施班」と「学部卒業生等入学試験実施班」を編成し、教職大学院専任教員全員がいずれかもしくは両者に入試実施委員として加わり、それぞれの入試を担当している（別冊資料 13）。

入学者選抜の実施内容と方法については、教授会構成員（教職大学院専任教員を除く）を含む上位組織である研究科入学試験実施部会及び入学試験委員会が細部にわたり掌握しており、入学者選抜の公正な実施が確保されている。

## 《必要な資料・データ等》

別冊資料 12 平成 28 年度専門職学位課程（教職大学院）入学試験の実施について

別冊資料 13 入学試験実施組織図

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 入学者選抜は、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。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) 現職教員への受験機会を広く与えているため、大学院学修休業制度を利用した入学者がいる。これまで、宮城県、青森県、千葉県、横浜市の教員が研修し、指導力向上を図った。現在、仙台市内の私立学校教員も、長期履修制度を利用して、勤務しながら学修している。

## 基準 2-3 レベル I

○ 実入学者数が、入学定員と比較して適正であること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の平成 24 年度から平成 27 年度までの志願者数、合格者数、入学者数（定員充足率）は資料 2-3-1①のとおりである。

資料 2-3-1① 志願者数、合格者数、入学者数（定員充足率）の状況

年	内訳	募集人員	志願者数	合格者数	入学者数（定員充足率）
平成 24 年度	現職教員	概ね 27	13	13	13
	学部卒業生等	概ね 5	20	19	16
	合計	32	33	32	29 (91%)
平成 25 年度	現職教員	概ね二分の一程度	15	15	15
	学部卒業生等	概ね二分の一程度	19	19	18
	合計	32	34	34	33 (103%)
平成 26 年度	現職教員	概ね二分の一程度	13	13	13
	学部卒業生等	概ね二分の一程度	21	21	14
	合計	32	34	34	27 (84%)
平成 27 年度	現職教員	概ね二分の一程度	12	11	11
	学部卒業生等	概ね二分の一程度	14	12	12
	合計	32	26	23	23 (72%)
平成 28 年度	現職教員	概ね二分の一程度	13	13	13
	学部卒業生等	概ね二分の一程度	24	18	18
	合計	32	37	31	31 (97%)

教職大学院設置以来、平成 22 年度まで 3 年続けて入学定員に見合った学生が確保されていた。宮城県教育委員会からの安定した派遣が継続されたためである。しかし、平成 23 年度入試で、宮城県教育委員会の方針として現職教員派遣数が他の教職大学院への派遣も含めて 20 名に決められた。そのため、募集人員の、現職教員と学部卒業生との比率を見直し、概ね二分の一程度ずつとした。さらに、学部卒業生等の志願者数を増やすため、入学試験時期の変更（10 月から 12 月へ遅らせた）、2 次の入学者選抜試験の実施（2 月）と、対応策をとった。広報活動にも力を入れ、本学学生はもちろん学外の学生（仙台白百合女子大学、盛岡大学）への説明会を開催している。

（基準の達成状況についての自己評価：B）

- 1) 実入学者数が、入学定員と比較して適正とは言えない年度もあるものの、広報活動など改善の努力をし、平成 28 年度は学部卒業生等の入学者が増えた。
- 2) 広報活動に力を入れ、学部卒業生等の入学者が増加した。

### 基準領域3 教育の課程と方法

#### 1 基準ごとの分析

##### 基準3-1 レベルI

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

[基準に係る状況]

#### 1) 教育課程の基本的な構造

宮城教育大学高度教職実践専攻の教育課程は、①「共通5領域」(「教育課程」、「教科指導」、「教育相談」、「学級・学校経営」、「学校教育・教職研究」)・・20単位、②「教科・領域専門バックグラウンド科目群」・・8単位、③実践的指導科目群・・8単位、④学校における実践研究・・10単位、からなりたっている(別冊資料11)。

「共通5領域」では、主として教育に係る理論的な学修を包括的に行う。また、「教科・領域専門バックグラウンド科目群」には66科目132単位の授業が、教職大学院のための独立した科目として開講されている。うち教科に関連した科目は48科目開講(平成27年度実績)されており、学生の課題追究に対する理論的な支援とともに、特に現職教員学生の学び直しとしても機能している。「教科・領域専門バックグラウンド科目群」は学生数に比べて出講科目数が多いため、多くの科目で少人数(場合によっては1人)のクラスとなっており、このような場合には学生の追究課題に即した授業も行われている。「共通5領域」と「教科・領域専門バックグラウンド科目群」は、本学が「養成したい教員像」(別冊資料2 p.6)に示した「深い学問的知識・能力」の涵養に資するものである。

「実践的指導科目群」は、理論で実践を照らし実践から理論に問いを立てる、理論と実践の往還を行う科目であり、教職大学院での研究と学修の成果を「リサーチペーパー」、「教材ミュージアム」の形にまとめる作業を行う科目でもある。本学での学びが集約する科目でもあり、本学が「養成したい教員像」(別冊資料2 p.6)の「地域単位で中核的・指導的役割を果たすスクールリーダーまたはその候補としての力量」の涵養に資することを企図するものである。

「学校における実践研究」(平成28年度からは「学校等における実践研究」)において「基礎実践研究Ⅰ、Ⅱ」は、授業づくり、学級づくりの基礎の他、学校教育が計画的かつ組織的な営みであることを学修することと、その学修を踏まえて自らの教職大学院での研究課題を明確化することを企図している。「応用実践研究Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ」は、学校における研究体制の組織化を学ぶとともに教職大学院での研究を所属校や地域の教育に還元する、またはその資質を涵養することを企図している。本学が「養成したい教員像」(別冊資料2 p.6)に示した、「教育現場の今日的課題の実践的解決に寄与する能力」を涵養することを企図している。「教育経営実践研究A」と「教育経営実践研究B」は、ともに平成29年度から実施予定で現在具体的な内容の詰めを行っている最中である。「教育経営実践研究A」は、「管理職または管理職登用が決定している者」を対象とし、国レベルでの教育行政機関の協力を得て実施する実習である。「教育経営実践研究B」は、現職教員を対象とした実習である。校種やその活動、目的等が多様な学校での観察を踏まえ、地方教育行政における多面的な観察を行い、ミドルリーダーとしての資質を涵養することを目的としている。以上に示したように、本学教職大学院では多彩な学校における実践研究を準備し、多様な学生の多様な目的に対応し、効果的に理論と実践の往還がはかれるよう、工夫されている。

「実践的指導科目群」および「学校における実践研究」の指導は、「教員ユニット」と名づけた教員の集団を単位として行う。学生ひとりひとりに教員のユニットが構成される。ユニットはユニット長と呼ばれる教員と副指導教員からなるが、必要に応じて副指導教員に修士課程担当教員が就任することもある。(別冊資料14)

なお、本学教職大学院においては、1年間に履修の登録ができる授業は36単位としている。専門職大学院設

置基準12条に従うとともに、単位の実質化がなされている。

理論と実践の往還を企図して「学校における実践研究」を1、2年次に期間を分散して履修することとしている(別冊資料15)。また、「理論と実践の往還の時間」として設定した「実践適応と評価分析論A、B」はそれぞれ1年次・2年次の通年の科目として開講されており(別冊資料16)、理論と実践を往還しながらの学修を進めることができる。また、「実践適応と評価分析論A、B」の一環として2年間を通じて、半年に1回の割合で、教職大学院学生と教員が全員集まってそれぞれの研究の進捗状況を議論する「リサーチペーパー報告会」を開催している。各自の研究への省察を深める機会である。現職派遣教員は2年次には原籍校に戻っての学修となるが、2年次にも月に1回程度の割合で大学での授業に出席して学修を進めている。

こうした授業科目により、「共通5領域」や「教科・領域専門バックグラウンド科目群」での主として理論的な学修と相俟って理論と実践との往還を通じて研究課題の探究は深められる。

本学の履修のしおりには、「専門職大学院に関し必要な事項について定める件」(平成15年文部科学省令第53号)第8条に定められた「教育課程の編成及び実施に関する領域」は「教育課程」、「教科等の実践的な指導方法に関する領域」は「教科指導」、「生徒指導及び教育相談に関する領域」は「教育相談」、「学級経営及び学校経営に関する領域」は「学級・学校経営」、「学校教育と教員の在り方に関する領域」は「学校教育・教職研究」として示した領域に、それぞれの領域に相応しい科目が整理されて配置されている(別冊資料11 p.8)。

本学教職大学院入学者は、入学直後に「授業力向上コース」と「教育経営コース」のいずれかに所属する。いずれのコースでも、5つの領域に配置された科目のうちから最低2単位を修得することが義務づけられており、共通5領域について適切な科目が開講され、履修するようにカリキュラムはつくられている(別冊資料11)。

また、「教育課程」「学級・学校経営」「学校教育・教職」については学部卒業生等学生に向けた授業を出講している。かかる科目に関する経験と問題意識の違いが、学部卒業生と現職学生の間にあるためである。

「教育経営コース」所属の学生が履修することが見込まれる学級・学校経営と学校教育・教職研究に係る授業には、必要な力量を養うための配慮を行った。「学級・学校経営A、B、C」は、それぞれ「学校マネジメント基礎」、「学校マネジメント習熟」、「学校マネジメント発展」と付しその順で履修できるよう時期を設定した。また「学校教育・教職研究A、B、C」は、「防災教育」、「地域協働」、「リーガルマインド」と付し、それぞれトピック的な話題を取り扱うものとした。また「学校教育・教職研究F(問題解決と組織)」は独立行政法人教員研修センターとの連携の中で行う授業であり、同センターでの研修を授業の一部に組み込んでいる。一方、「授業力向上」コース学生の履修が見込まれる教科指導に関する科目も充実を図り、平成27年度からは「子どもの学習指導 実態把握論A、B」、「子どもの学習指導 実態分析論A、B」の4科目となった。設立当初と比べてかかる領域の授業の数が2倍に増加するとともに、実際に授業実践を行う科目も設定するなどより実践的なものとした。

本学教職大学院では、学生は入学後に「授業力向上コース」と「教育経営コース」にわかれて所属するが、履修規程の上でのふたつのコースの違いは「共通5領域」の履修の仕方であり、「分野別選択科目」に当たる科目はない。

個別学生の研究テーマによって履修科目が大きく異なるのは「教科・領域専門バックグラウンド科目群」である。本学では66科目132単位の「教科・領域専門バックグラウンド科目群」が準備されている(平成27年度実績)。8単位が選択必修となるこの科目は、基本的には修士課程担当教員が出講する科目であり、教科に関係する専門科目(教科教育を含む)が48科目96単位が出講されていて、教職大学院のカリキュラムでは不足しがちな教科専門に関する知見を得ることができる。教科専門の枠組みを超えた「共通5領域」の「教育課程」や「教科指導」に配置された科目での学修を土台として個別教科の学びを積み上げていく教育課程となっている。また、教育学に関する科目も9科目18単位が出講されている。この分野は共通5領域の「教育相談」、「学級・学校経営」、

「学校教育・教職」に多くの科目が設定されているが、「教科・領域専門バックグラウンド科目群」で学びをさらに広げることができるようになっている。

《必要な資料・データ等》

別冊資料2 国立大学法人宮城教育大学大学院教育学研究科平成28年度案内

別冊資料11 平成28年度大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）履修のしおり

別冊資料14 教職大学院教員ユニットの編成・役割等の改訂について

別冊資料15 実習のしおり－学校等における実践研究－大学院教育学研究科（専門職学位課程）平成28年度

別冊資料16 宮城教育大学教職大学院学修進行モデル

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 本学教職大学院が内外に示した「養成したい教員像」に沿って、「深い学問的知識・能力」や「地域単位で中核的・指導的役割を果たすスクールリーダーまたはその候補者としての力量」、「教育現場の今日的課題の実践的解決に寄与する能力」を涵養するように、共通5領域、教科・領域専門バックグラウンド科目群、実践的指導科目、学校における実践研究が、体系的な教育課程を編成している。理論と実践の往還は、実践的指導科目群を基軸としてカリキュラム全体を通じて学修するよう設計され機能している。

以上のことから基準を十分に満たしていると判断する。

2) 特に無し。

### 基準3-2 レベルI

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

[基準に係る状況]

宮城県教育委員会、仙台市教育委員会と宮城教育大学との相互理解のもとに、3名の公立学校教員等を本学教職大学院の実務家教員として3年間の期限つきで雇用している（別冊資料17）。常に最新の教育現場での課題を教職大学院の授業で積極的にとりあげることができるような仕組みがつけられている。

教育現場に対する教員以外の者の関わりも、教職大学院で積極的に取り上げるべき課題である。これらの課題は、共通5領域のうち「学校教育・教職研究」の領域で主に取り上げられている。これらの課題に対応するために、「学校教育・教職研究A（防災教育）」、地域の立場から子どもたちの教育に携わるゲストスピーカーを招く「学校教育・教職研究B（地域協働）」、学校をめぐる法的な問題に見識を持つ法律家を非常勤講師とする「学校教育・教職研究C」である。外部からのゲストスピーカーや非常勤講師を招聘する授業では、必ず本学専任教員とのチームティーチングでおこなっている。修士課程には見られないこのような非常勤講師の活用は本学教職大学院の特徴となっている。（別冊資料18、19）

1) 実践適応と評価分析論A、Bでの活動

すべての学生が等しく履修する「実践適応と評価分析論A、B」では、学生集団がゼミナール形式でリサーチペーパー作成の過程で実施した調査・試行等によって得られた知見を発表、討議している。この授業には、しばしば現職教員学生と学部卒業生等学生が混在しており、多方面からの議論が行われる。

2) フィールドワークの場合

現職教員の多くは2年目には原籍校に戻っての学修となるために、研究テーマとしている問題の解決に係る試行を原籍校で行う場合も多い。特に「応用実践研究Ⅱ、Ⅲ」では原籍校内のみならず地域に開いた研修会等を行

うこともあり、事後のアンケート等得られる知見の多いフィールドワークとなっている。また、学部卒業生等学生については、附属学校に設置した「キャリア育成オフィス」(別冊資料20、21、22)にはコーディネーターを置き、研究課題追究のためのフィールドワークを行い、資料を収集することを企図している。

この他、「学校教育・教職研究A(防災教育)」では、仙台市消防局や仙台管区气象台等の協力を得てフィールドワークを行い、「子どもの学習指導 実態分析論B」では、小・中学校での授業実践を伴う学習を行うなど、実習以外にも適宜フィールドワークを交えた授業を行っている。

入学定員が32名であり、受講者がいる限りすべての授業は毎年開講されており、また重ね履修を認めていない。そのため、30名を大きく越えるような授業はない。

表(別冊資料23)は平成27年度の共通5領域の授業の受講者数を示した。平成27年度の入学者が23名と大きく定員を割りこんだこともあるが、履修者数は4人から22人であり、大学院の授業として、教育効果を挙げるに十分な、適当な人数である。

「実践適応と評価・分析論A及びB」と「臨床教育総合研究A及びB」は、研究課題追究の演習であり、全専任教員が指導者となって行う。そのため研究の報告会である「リサーチペーパー中間発表会」や「同最終報告会」を除いて、個々の授業は少人数で行っている。教科・領域専門バックグラウンド科目群は8単位を履修することが必要であるが、66科目132単位が出講されており、いずれの科目も少人数での教育となっている。

教科・領域専門バックグラウンド科目群と、共通5領域のうちの「教科指導」領域、「教育相談」領域については現職教員学生と学部卒業生等学生を分けた授業はない。教科指導・教育相談に関わる理論的な背景については、現職教員学生が学部卒業生等学生と比べて詳しい知識を持っているわけではなく、その受け止め方は異なるとしても授業の内容やレベルに配慮する必要はないと考えている。「教育課程領域」は、現職教員学生と学部卒業生等学生と一緒に理論を学んだ上で、それぞれに必要な力量を伸ばすため、分かれて履修する。

「実践的指導科目群」は、それぞれが追究している課題の報告をもとに討論する授業であり、現職教員学生と学部卒業生等学生の相互作用を企図した授業である。

「学級・学校経営」領域や「学校教育・教職研究」領域は、実務家教員等の実践者が授業により深く関与する授業となっている。いきおい、教室や学校での具体的なケースを多く取り扱うため、受講者の教職経験が内容の理解に影響を及ぼす。学部での教育実習程度の経験を前提とした「学級・学校経営(初歩)」、「学校教育・教職研究D(初歩)」、「学校教育・教職研究E(初歩)」を設置して、学部卒業生等学生には必修としている。

「教育課程」領域についても、現職教員学生は、教育課程編成に関する原理と方法を学んでミドルリーダーとしての力量を培うようにし、学部卒業生等学生は、学習指導力を高めるよう、2種類の内容でクラス分けしている。

各授業のシラバスには、「授業科目名」、「担当教員名」、「授業の到達目標及びテーマ」、「授業の概要」、「授業計画」、「教科書・参考書」、「評価の観点」、「成績の評価方法」の項目がある。教育課程の編成の趣旨(別冊資料2 p.8)に沿って開講される、すべての授業についてシラバスの各項目が記されている(別冊資料24)。

これらのシラバスは本学ウェブページに掲載するとともに、([http://www.miyakyo-u.ac.jp/student\\_life/database/image/kd\\_sb28.pdf](http://www.miyakyo-u.ac.jp/student_life/database/image/kd_sb28.pdf))、バックグラウンド科目群を除いた科目のシラバスについてはプリントアウトしたものを学生に配布している。本学教職大学院は、「共通5領域」と「教科・領域専門バックグラウンド科目群」は多様な選択科目が準備されているため、学生はユニット長と相談しつつ、教職大学院での学修・研究計画に沿った授業科目を、シラバスを参考に受講計画を立てている。

#### 《必要な資料・データ等》

別冊資料2 国立大学法人宮城教育大学大学院教育学研究科平成28年度案内

- 別冊資料17 宮城県教育委員会・仙台市教育委員会と宮城教育大学との相互理解のもとに採用した実務家教員  
 別冊資料18 教職大学院非常勤講師一覧（平成26年度～平成28年度）  
 別冊資料19 教職大学院ゲストスピーカー一覧（平成23年度～平成27年度）  
 別冊資料20 キャリア育成オフィスの設置・運用に関する基本方針  
 別冊資料21 新年度のキャリア育成オフィスの活用に向けて  
 別冊資料22 ストレートマスター2年次生の研究における附属校園の活用に関するガイダンス  
 別冊資料23 共通5領域の授業の受講者数（平成27年度）  
 別冊資料24 大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）授業科目のシラバス（平成28年度）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1)

- ① 宮城県教育委員会、仙台市教育委員会と本学との間での申し合わせに基づいて、3年間の期限付きで教頭や指導主事経験者を実務家教員として雇用する。さらに、教育に関わる地域の人材や教育に係る法に見識の深い弁護士等をゲストスピーカーや非常勤講師として積極的に雇用し、専任教員とのチームティーチングで授業を組織するなど、ホットな教育課題を学生が追究する授業を行っている。
- ② 学生の研究は、ユニットと呼ばれる複数の教員集団によって日常的に指導している。また、年に2回リサーチペーパー発表会を行い、ここではユニットを超えた教員が指導を行う体制ができています。
- ③ 学生間の討論は日常的に授業の中で行われている。少人数の学生を単位とする「実践適応と評価・分析論A、B」は、学生間の討論を重視した科目である。

以上のことから基準を十分に満たしていると判断する。

- 2) 独立行政法人教員研修センターと本学は覚え書きを交わし、連携関係にある。その連携関係の中で、独立行政法人教員研修センターを授業の一部に取り入れた授業（学校教育・教職研究F）を開発するなど、常にカリキュラムの改善をはかっている。

### 基準3-3 レベルI

- 教職大学院にふさわしい実習が設定され、適切な指導がなされていること。

〔基準に係る状況〕

「基礎実践研究Ⅰ」の内容は、教育課程、教科指導、学級経営、学校経営、生徒指導、進路指導などを、学校の教育活動全体について総合的に体験し、省察するものである（別冊資料15 pp.3-5）。「基礎実践研究Ⅰ」における附属学校での学修を踏まえ、「基礎実践研究Ⅱ」の目的は、附属学校の教育活動を相対的に把握し、教職大学院での研究課題を明確化するものとしている（別冊資料15 p.9）。実習後には報告レポートを提出させる。報告レポートには実習の自己評価と特記事項（特に有意義であった活動、改善すべき点、その他）を書かせ、省察を行わせている。報告レポートは実習を所掌するTP部会に提出されるとともに、ユニット長にも送付され、適宜ユニットの指導の中で実習の振り返りが行われている。（別冊資料25）

2年次に実施される「応用実践研究Ⅱ、Ⅲ」は、研究活動の組織と運営に関わり、研究の成果を地域に還元する能力を培うことを目的としたものである（別冊資料15 p.19、p.23）。資料26は、還元活動の視点から平成26年度2年次に実施した「応用実践研究Ⅱ、Ⅲ」の活動を記したまとめたものである。現職教員は研究の還元をなんらかの形でやっているが、校内への還元のみならず、地域に開いた企画運営や研究授業など、外部に開かれた研修会運営の中心的な役割を担う場合も少なくない（別冊資料26）。

学部卒業生等学生は、「応用実践研究Ⅱ、Ⅲ」で主に研究授業を行っている。特に「応用実践研究Ⅲ」では、学生どうしの検討会の実施などにより、研究成果を学校・地域に還元する能力を培っている。これらの活動に先立ち、「応用実践研究Ⅰ」では研究会を開催する学校に行き、研究会開催の方法を学修したり（実習A）、学校の研究活動の支援を行うなどの学修（実習B）を行っている。このように「応用実践研究Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ」は、研究成果を地域に還元する能力を涵養するよう、体系的に組織されており、学校における課題に主体的に取り組む資質を養うような内容となっている。また、平成29年度から実施予定の「教育経営実践研究A、B」は、いずれも地域の教育課題に対する提案や答申を作成する資質を養うことを目的とした授業である。

資料3-3-1① 本学教職大学院の連携協力校数

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
幼稚園	0	0	1
小学校	9	12	12
中学校	8	8	8
高等学校	1	2	1
特別支援学校	0	1	0
中高一貫校※	1	2	1
(中等教育学校)	(0)	(1)	(1)
(併設型中高一貫校)	(1)	(1)	(0)
その他※※	1	0	1
計	20	25	24

本学に附属する学校園（幼稚園、小学校、中学校、特別支援学校（各1校））は算入していない。現職教員が2年次に原籍校に戻って勤務しつつ学修を行う場合には、原籍校を連携協力校として応用実践研究Ⅱ、Ⅲを行う。

※（ ）内は中高一貫校の内数である。

※※「その他」は、教育委員会が管轄する学校以外の教育施設である。

「基礎実践研究Ⅰ」は本学附属小学校、附属中学校で実施する。学部卒業生等学生の「応用実践研究Ⅲ」は本学の附属学校園のうちから学生の研究課題に合わせた校種を選択して実施する。学部卒業生等学生は附属学校園で「基礎実践研究Ⅰ」、「応用実践研究Ⅲ」を受講するので、附属学校園の実習への寄与は大きい。

資料3-3-1①に示したように、年度ごとに校種と数に多少変動があるが、毎年20を越える学校等と連携協力の関係にあり、主に実習の実施に協力していただいている。また、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中高一貫校他、多様な連携協力校を準備している。その他としたものは、仙台市適応指導センターと、仙台市教育委員会が所掌し経済教育を子どもたちに施すファイナンスパークである。年度によって連携協力校に多少の変動があるのは、追究課題によって校種を選定するためである。学生の学修のために実習校は適切に確保されている。

連携協力校に対する実習の依頼等の作業は、一義的にはTP部会（Teaching Practiceの頭文字をとった実習を所掌する部会）が行うが、学生が追究するテーマと実習校の課題とのマッチングには、教職大学院専任教員がもたらす情報も重要な要素となる。

実習校には、指導協力教員の選定を依頼しており、実習中の学生の直接の指導にあたっていただいている。ユニット長が1週間に1回程度の割合で実習校を訪問して実習中の学生を観察するとともに、指導協力教員とコンタクトをとって学修の様子を聴取する。これら実習校で得られた情報と、実習前後に学生提出する「実習計画」「実

習記録」、「実習レポート」をもとに評定原案をユニット長は TP 部会に提出し、TP 部会は全体の平準化を行った上で教員会議の審議に付す。最終的な評定は教員会議で決定する。

資料3-3-1② 学校における実践研究に係る連携協力校に対する説明担当者

	打ち合わせ①	打ち合わせ②	事中的訪問・観察
基礎実践研究Ⅰ		TP 部会	ユニット長
基礎実践研究Ⅱ	TP 部会	学校担当者	ユニット長
応用実践研究Ⅰ			
(実習 A)			TP 部会等 (引率)
(実習 B)	TP 部会	学校担当者	ユニット長
応用実践研究Ⅱ			
(原籍校)		ユニット長	ユニット長
(原籍校以外)	TP 部会	学校担当者	ユニット長
応用実践研究Ⅲ			
(原籍校)		ユニット長	ユニット長
(附属学校園)		TP 部会	ユニット長

学校担当者は、複数の実習生をひとつの学校に依頼する際の窓口となる教員である。実習生全体の学修の方針を連携協力校に伝える役割を持っているが、しばしば学校担当者にユニット長が同行してより具体的な説明を行う。実習 A は公開研究会等への参加・観察なので事前の説明は基本的には行わない。

連携協力校に対する説明の担当者を資料3-3-1②に示した。

連携協力校等に対する説明は、附属学校園を除いて2段階で行う。「打ち合わせ①」は、事前の挨拶と本学教職大学院カリキュラムや実習の意義等の一般的、外形的な説明である。「打ち合わせ②」は個々の学生の実習の内容についての検討・調整である。2年目の「応用実践研究Ⅱ、Ⅲ」を原籍校で履修する現職教員については、ユニット長が1年次末に原籍校を訪問して2年目の学修の全般と協力要請を行う中で「応用実践研究Ⅱ、Ⅲ」の「打ち合わせ①、②」にあたる内容を説明する。以上のように、連携協力校等の理解を得るための実習に関する説明を組織的に行っている。

平成13年度に、政令指定都市である仙台市教育委員会、及び宮城県教育委員会と「連携に関する覚え書き」を取り交わして以来、本学と両教育委員会は教員の養成と研修に関する包括的な協力関係にある。たとえば、仙台市教育委員会と共同して教員の授業力向上を企図して「確かな学力研修委員会」を形成し、継続的な研究を続けている(別冊資料27 p.24)。また本学は、宮城県教育委員会、東北工業大学、仙台南高等学校等とともに「みやぎのICT教育研究専門部会」を形成し、近未来のICTを活用した教育の在り方を検討している(別冊資料28)。

本学は、市や町の教育委員会とも「覚え書き」を結んで協力関係にある(資料3-3-1③)。東日本大震災以前の平成17年度から連携関係にあった気仙沼市教育委員会は、その建物の一角に「気仙沼市・宮城教育大学連携センター」を設け、連携を深めてきた。気仙沼市教育委員会は宮城教育大学教職大学院に継続的に教員を派

遣してきている。これらの教員の研究の成果還元を地域に行う、本学教職大学院の学修の一環として理科実験教室を開催する、などの協力を気仙沼市全体に行ってきた。

資料3-3-1③ 宮城教育大学と「連携に関する覚え書き」を取り交わした教育委員会

教育委員会名	「覚え書き」の初年度
仙台市教育委員会	平成13年度
宮城県教育委員会	平成13年度
気仙沼市教育委員会	平成17年度
岩沼市教育委員会	平成18年度
登米市	平成18年度
栗原市教育委員会	平成19年度
角田市・角田市教育委員会	平成23年度
大郷町・大郷町教育委員会	平成23年度
大崎市教育委員会	平成24年度

基本的には県、市レベルの包括的な連携関係の上に、連携協力校との関係も成立していると考えている。

さらに、恒常的に連携協力校となっている宮城県仙台第三高等学校と本学は「連携に関する覚え書き」を交わした連携関係にあり、同じく恒常的に連携協力校となっている仙台南高等学校（私立）とは、「みやぎのICT教育研究専門部会」で共同研究を行う（前述）など深い互惠関係にある。

先に述べたように「応用実践研究Ⅱ、Ⅲ」は研究成果を学校・地域に還元する能力を培うことを目的としている。現職派遣学生の場合、その一環として校内研修会や地域に向けた研修会を開催している。現職派遣学生は2年目に原籍校で実習を行うので、実習の一環として原籍校への還元活動を行っている。

本学教職大学院の現職教員学生の多くは、2年次には原籍校で勤務しながら学修することになる。

宮城県、仙台市から派遣される現職教員学生は、入学前に所属長とともに、宮城県教育庁が開催する説明会に参加する。その際に本学副学長と教務部会長が教職大学院カリキュラムについても説明する。2年目の学校における実習である「応用実践研究Ⅱ、Ⅲ」を原籍校で行うこと、実習中は1週間に1回程度の割合で本学の教員が原籍校を訪問すること、校内から大学の指導に協力する指導協力教員を選定していただき、大学教員による評価にかかる情報の提供や実習中の指導、及び恒常的な学修環境整備などをお願いしている。

また、原籍校での学修に先だて、1年次末にユニット長が原籍校を訪問し、所属長に2年目の原籍校で勤務しながらの学修について説明を行う。内容は入学前の説明会における副学長のそれと同一である。さらに、「応用実践研究Ⅱ、Ⅲ」の実施中にはおよそ1週間に1回程度の割合でユニット長が原籍校を訪問し指導を行う。

「応用実践研究Ⅱ、Ⅲ」の目的に研究の「成果を地域に還元する能力を培う」ことが挙げられており、実際に研究授業の実施の他、様々な形で校内や地域に研究の成果を還元している。目的に沿ったOJTが行われているのであり、このような活動は日常業務に埋没してはできない活動である。多くの現職学生が原籍校で履修する「応用実践研究Ⅱ、Ⅲ」はその目的に日常性への埋没を妨げる要素を包含している。

本学教職大学院は、現職教員学生に限って「基礎実践研究Ⅰ、Ⅱ」（各2単位）の履修を免除することができる。「基礎実践研究Ⅰ、Ⅱ」の目的は、学校教育に関する基礎的な理解と、教職大学院での研究課題の明確化にある。

実習の免除の実務は、基本的には教員会議で決定した「単位免除審査委員会」が所掌する。「単位免除審査委員会」

付議した年度ごとの審査の方針を教員会議で決定するとともに、評価を行う教員を選定する。

実習の免除は、当該学生が「学校における実践研究の免除申請書（以下「免除申請書」）を提出することから始まる。「免除申請書」と同時に、学校長または任命権者が証明する「勤務証明書」、申請者が作成する「教育に関する研究業績・研修履歴」、の提出を求めている。さらに、「授業ビデオまたは模擬授業による評価」を実施している。「授業ビデオまたは模擬授業による評価」は、授業ビデオの視聴または模擬授業の観察と、申請者に対する面接評価を含むものである。複数の評価者で共通の基準（別冊資料29）のもとに評価し、結果をする。評価結果は「単位免除審査委員会」が集約して原案を教員会議に付議して決定する。

このような免除審査の過程の中で教職経験の内容と履修コースの実習内容とを照らし合わせて、適切な措置を行っている。

本学教職大学院は、幼稚園、小学校、中学校、高等学校のいずれかの教員免許状（一種）を取得していることが入学の条件となっており、免許未取得学生が入学することは無い。

学部卒業生等学生に必修として課している「学校教育・教職研究 D、E」は、教職経験を十分に持たない学生を対象に、実習と関連させて学修させる授業である。社会人経験学生は学部新卒学生と同等に取り扱っている。これまでに数年の社会人経験を持つ学生が修学した例があるが、不満は出されず、問題は無いと理解している。

「応用実践研究Ⅱ、Ⅲ」の目的に研究の「成果を地域に還元する能力を培う」ことを掲げている。この「応用実践研究」の目的に沿って研究授業等を行っている（別冊資料26）。学部卒業生等の場合には教員が主導した実習生相互の検討会の開催である。現職教員の場合には基本的には校内に向けた研究会を開催しているが、他校の教員等に公開した研究会とすることも少なくない。研究の進展と周囲の理解にもよるが、教育委員会等地域の教育関係者の支援を取り付け、ポスターを作成して情宣を図り、事後には報告書を発行するなどの活動を、実習と「実践適応と評価・分析論」などの学修の一環として行う場合もある。

外形的な多様性ととも、研究や原籍校の理解など様々な多様性に配慮しつつ、効果的な実習を模索している。

平成28年度までは児童・生徒を対象としない機関で実習を行うことを前提として設計した学校における実践研究は実施してこなかった。平成29年度から、教員研修センター等との連携の中で国家レベルでの教育の動向や、全県的な教育の動向を観察しつつ学修を進める、「教育経営実践研究 A、B」を実施する予定である。現在、本学と連携関係にある独立行政法人教員研修センターや宮城県の教育機関と検討を続けている。

#### 《必要な資料・データ等》

別冊資料15 実習のしおり－学校等における実践研究－大学院教育学研究科（専門職学位課程）平成28年度

別冊資料25 平成27年度「学校における実践研究」報告レポート例

別冊資料26 平成26年度「学校における実習」2年次の主な実習内容一覧～還元活動の視点から～

別冊資料27 2013 絆（抜粋）

別冊資料28 みやぎのICT教育研究専門部会 平成27年度研究報告書

別冊資料29 授業評価シート（平成27年度）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 学校における実践研究は、「基礎実践研究Ⅰ、Ⅱ」、「応用実践研究Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ」の5科目である（平成29年度からはさらに「教育経営実践研究 A、B」が加わる。）。「基礎実践研究Ⅰ、Ⅱ」は教科指導及び学級経営等を中心として学校の全般の活動について体験的に学修しつつ、自らの教職大学院での研究への問題意識を明確化することを企図したものである。「応用実践研究Ⅰ」は実習校での研究に参加・観察するとともに研究を地域に還元する活動について学ぶことを、「応用実践研究Ⅱ、Ⅲ」は自らの研究を地域や学校に還元する資質を身

につけることを企図してのものである。特に現職教員の「応用実践研究Ⅱ、Ⅲ」は研究の地域への還元活動を含むことが多々あり、学校における実践研究が地域の教育活動の活性化に寄与している。

2年次には、現職教員は原籍校で勤務しつつ実習を行う。①本学は宮城県内の9の地方公共団体の教育委員会等と教員の養成と研修に係る覚え書きを取り交わした連携関係にあり、これらの教育委員会には現職教員の学校における実習に協力を依頼しやすい関係が醸成されている。②1年次の終わりにはユニット長が原籍校を訪問して学修環境への配慮を校長に依頼する、③学生の相談相手となり実習の環境づくりに協力していただく指導協力教員を校長に推薦してもらい、④事中には週に1回程度の割合で訪問指導を行う、など日常的な勤務に埋没しないよう、配慮している。協力校や附属学校園で実施する実習については、ユニット長が1週間に1回程度の割合で訪問指導している。

以上のことから基準を十分に満たしていると判断する。

2) 修了後の教頭等への登用が決定している学生を主な対象とした教育経営実践研究A、Bを平成29年度から実施するなど、不断に改善に取り組んでいる。

### 基準3-4 レベルI

○ 学習を進める上で適切な指導が行われていること。

[基準に係る状況]

本学教職大学院では単位の実質化を企図し、年間の履修登録を36単位以下とするCAP制をしいており(別冊資料11 p.2)、学生が授業を過度に詰め込むことを避けている。

本学教職大学院では、4月当初に年間の前期後期の授業への履修登録を行う。履修登録に先立ってユニット長の履修指導を受けることが必須である。この過程で研究計画・研究内容と履修計画との整合性が図られる。

本学では、5、6時限に教科・領域専門バックグラウンド科目群を開講している。6時限は19時30分に終了するため、履修者にとってはやや遅くまでの学修となる。けれどもバックグラウンド科目群は2年間を通じて8単位(4コマ)の履修が義務づけられているだけであり、大きな負担とはなっていない。

入学時に全体の学生に対する履修のガイダンスを行い、履修のしおりに基づいて履修方法について説明している(別冊資料30)。

個別学生への履修指導はそれぞれのユニットごとに行い、学生ごとの時間割を作成させる。学生はユニット長が押印した時間割を教務課に提出することとされており、ユニットを単位として履修状況を把握し、学生の学修を支援している。ユニットには修士課程担当教員が指導教員の一員として加わる場合もあり、多方面に広がる学校の研究課題を追究するに適した指導体制が組織されている(別冊資料14)。学生指導はユニットにとどまることなく、2年間を通じて年間2回のリサーチペーパー発表会は、研究の進展状況を教職大学院専任教員全体で把握、指導する機会となっており、多角的な指導を行っている。

なお、別冊資料31のように、オフィスアワーが設定されている。

本学では教職大学院の授業ではTAを活用していない。

《必要な資料・データ等》

別冊資料11 平成28年度大学院教育学研究科専門職学位課程(教職大学院)履修のしおり

別冊資料14 教職大学院教員ユニットの編成・役割等の改訂について

別冊資料30 平成28年度教職大学院新入生オリエンテーション・ガイダンス実施要項

別冊資料31 教員オフィスアワーの一覧

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) キャップ制を採用して単位の実質化を図っている他、ユニット長による履修の指導と確認を経ての履修登録や、1年間の履修登録の上限を36単位以下とするなど、登録における履修指導が完備している。また、2年間を通じて年に2回の割合でリサーチペーパーに関する発表会を行い、すべての教員が学生の学修状況を把握する機会をつくっている。

以上のことから基準を十分に満たしていると判断する。

2) 特に無し。

### 基準3-5 レベルI

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

[基準に係る状況]

共通5領域、教科・領域専門バックグラウンド科目群、実践的指導科目群では、シラバス (miyakyo-u.ac.jp/student\_life/database/image/kd\_sb28.pdf) に記された到達目標と評価の観点、及び評価方法に従って各授業の評価を行っている。特に、実践的指導科目群である「実践適応と評価・分析論 A、B」、「臨床教育総合研究 A、B」は学生が2年間行う研究と関連の深いものであり個別の学生に具体的には多様な指導を行っているが、その授業の大枠を教員の共通理解の上に作成してシラバスに示している。また、学校における実践研究については別途「実習のしおり」を教員会議で内容の共通理解を得て学生に配布しているが、その中に、目的や評価について記載している (別冊資料15)。

また、標語について、Sは「きわめて優秀な水準に達している」、Aは「優れた水準に達している」、Bは「ねらい通りの水準に達している」、Cは「合格に足る水準に達している」、を意味することを、「履修のしおり (p. 2)」(別冊資料11) に示している。

シラバスは学外からでも閲覧が可能であり、「履修のしおり」や「実習のしおり」は各学生に配付されるものであり周知されている。

#### 資料3-5-1① 平成26年度入学者の成績の分布 (平成26, 27年度)

S、A、B、C、Dは、評価の高いものから順に並べた標語である。Dは、不合格となる。nは各区分の授業履修者の延べ人数である。平成26, 27年度の本学教職大学院の授業はすべて2単位で構成されていた。

標語	S	A	B	C	D
全授業 n=615	32%	58%	9%	1%	1%
共通5領域 n=278	26%	66%	7%	1%	2%
実践的指導科目群 n=105	46%	48%	6%	0%	1%
学校における実践研究 n=107	38%	44%	16%	2%	1%
教科・領域専門バックグラウンド科目群 n=125	28%	61%	10%	1%	1%

評定は、シラバスに示された評価の観点及び評価の方法に従って基本的には授業者が行うものであるが、学校における実践研究と、2年間の研究のまとめとなる「実践適応と評価・分析論B」の評定については、教員会議で決定している。学校における実践研究の評定は、ユニット長が作成した案を、実習をあずかるTP部会がまとめて平準化した後に教員会議に原案を提出し、教員会議で審議の後に決定する。また、「実践適応と評価・分析論B」の成績はユニット長が教務部に案を提出し、教務部が整理して教員会議に提案し、審議の後に決定している。さらに、各学生が2年間（長期履修制度を活用した学生は3年間または4年間）で修得した単位をもとに教員会議で審議の結果、修了者を決定している。

資料3-5-1①に平成26年度入学者が得た26、27年度の標語（S、A、B、C）の割合を、授業区分ごとに示した。

教科・領域専門バックグラウンド科目群は修士課程担当する教員による授業であり、その他の授業は教職大学院担当教員（兼任教員との協働も含め）による授業である。教科・領域専門バックグラウンド科目群以外の殆どの授業は複数教員が担当する授業であり、相談して評価している。

いずれの授業区分でも標語の分布は似通っている。SとAの割合を合わせると80%台から90%台となっている。標語の意味を考えると、学生が期待した以上によく学んでいることが示されている。そもそも学生の教育に資する力を身につけるといふ学びへの目的が明確であり意欲が高いこと、現職教員学生と学部卒業生学生が刺激し合うこと、など、学生がよりよく学ぶ条件が教職大学院に整っていることがその理由と考える。一方で、学修が十分であると評価されなければ不合格となることもあり、評価は適正に行われている。

本学では、各学生の2年間にわたる研究をリサーチペーパーとしてまとめさせている（別冊資料35）。研究の進捗状況は年間2回ずつ開催される報告会での討議を通じてすべての教員が把握している。リサーチペーパーは教職大学院における学修の成果が総合的に表現されるものであり、2年次の最終報告会は学外にも公開して実施している。研究の最終的な評価は「実践適応と評価・分析論B」の標語に反映される。この標語は、原案をユニット長の責任で作成した後に、教員会議で決定することにより修了認定の妥当性を担保する仕組みとなっている。これまでに、「実践適応と評価・分析論B」が不合格になった例もあり、修了認定は有効なものとなっている。

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) シラバス等に、授業の目的や評価方法等について組織的に決定された項目に沿って記され、また周知されている。このような項目に従って実際に評定が決定されるが、特に学校における実践研究及び「実践適応と評価分析論B」については教員会議として評定を決定している。また、それまでに修得した単位を資料として、修了認定を教員会議で行っている。

以上のことから基準を十分に満たしていると判断する。

2) 特に無し。

## 2 「長所として特記すべき事項」

### （1）地域に教職大学院を浸透させる学校における実践研究

現職教員が2年次に行う学校における実践研究である応用実践研究Ⅱ及びⅢでは、教職大学院での研究の成果を地域に還元する資質を養うことを目的としているが、実際に公開で研究授業を行うなどの形で地域に還元している。

このような活動は、当該学生が応用実践研究Ⅱ、Ⅲを原籍校で行うための環境を整備するとともに、市町村レベルでの教育関係者の教職大学院についての認識を深める活動ともなっている。本学教職大学院の特徴的な活動であり、本学のみならず全国の教職大学院に対する社会的な認識を深める活動である。

(2) 独立行政法人教員研修センターとの連携による授業

本学は、独立行政法人教員研修センターと連携に関する覚え書きを交わしている。この覚え書きに基づいて、平成28年度から独立行政法人教員研修センターでの研修を組み込んだ授業「学校教育・教職研究F」を出講するものとした。

同センターは平成27年度に日本教職大学院協会と連携に関する覚え書きを交わすなど、今後教職大学院と同センターとの連携の方策が課題となるが、本学の実践はそのリーディングケースとなる。

(3) 変化する教育課題に対応する授業を行うための教員組織

本学教職大学院専任教員のうち3名は、宮城県教育委員会、仙台市教育委員会と本学との間での覚え書きに基づいて、3年間本学の専任教員として学生指導にあたっている。また、専任教員のうち1名は、本年3月に高等学校長を退職した者である。このように、専任教員の中に小、中、高等学校の現在に精通した者を置くよう組織がつくられており、変化する教育課題に対応した授業を行っている。さらに、学校経営の授業の中で教育に係る法令は重要な要素であるが、これに対応するため教育に関する事例に詳しい弁護士を非常勤講師として雇用している。

このような教員を擁して、本学教職大学院では教育の現代的な課題を取り扱う教材を作成し（別冊資料32）、授業を進めている。

《必要な資料・データ等》

別冊資料11 平成28年度大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）履修のしおり

別冊資料15 実習のしおり—学校等における実践研究—大学院教育学研究科（専門職学位課程）平成28年度

別冊資料32 ますます信頼される教員に スクールコンプライアンスについて学ぼう

別冊資料35 リサーチペーパー（平成27年度）

## 基準領域 4 学習成果・効果

## 1 基準ごとの分析

## 基準 4-1 レベル I

○ 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、学習の成果や効果が上がっていること。

[基準に係る状況]

平成 24 年度から 27 年度までの単位取得率は、資料 4-1-1 ①に示すとおりである。いずれの教科もほぼ 100% 取得され、学生は修得すべき学力・資質を身につけている。

資料 4-1-1 ① 単位修得状況

年度	共通科目			バックグラウンド科目			実践的指導科目			実習					
	履修者数	単位取得者数	単位取得率%	履修者数	単位取得者数	単位取得率%	履修者数	単位取得者数	単位取得率%	基礎実践研究			応用実践研究		
										履修者数	単位取得者数	単位取得率%	履修者数	単位取得者数	単位取得率%
24	301	296	98%	132	127	96%	119	119	100%	30	30	100%	89	89	100%
25	339	330	97%	148	143	97%	111	109	98%	36	36	100%	84	83	99%
26	302	292	97%	142	134	94%	122	116	95%	28	28	100%	89	88	99%
27	244	232	95%	114	110	96%	113	113	100%	26	26	100%	78	77	99%

※ 人数は延べ人数

修了生の修得単位数は 42 単位から 54 単位の間にあり、修了に必要な単位 (46 単位 (単位免除者は 42 単位以上)) に若干の単位が加わったかたちである。修了に必要な単位のほか、教職大学院在学の機会を利用してより広く深く視野を広げようとする意欲がみられ、学生の高い意欲が伺える。

実習科目「応用実践研究Ⅱ、Ⅲ」の学修の一環として、現職派遣院生の多くが現任校等における研修会を企画、実行しており、スクールリーダーとしての資質を身につけていることが示されている (別冊資料 26)。

平成 28 年 4 月現在の留年・退学・休学状況は資料 4-1-1 ②に示すとおりである。

資料 4-1-1 ② 留年・退学・休学状況

	平成 24 年度入学者	平成 25 年度入学者	平成 26 年度入学者	平成 27 年度入学者
入学者数	29	33	27	23
退学者数	2	2	0	0
留年者数	2	0	0	0
休学者数	2	0	0	0
除籍者数	0	0	1	0
修了者数	27	30	26	—

平成 24 年度に入学した休学者のうち 1 名は、私立高校教諭を務めるために休学し、その後に復学して平成 27 年度に修了した。退学・休学等はすべてストレートマスターであり、在学中に進路変更を希望する少数の者はいるが、多くの学生は順調に学修を進め、無事に修了しているといえる。

学生の研究については、授業科目「実践適応と評価・分析論 A」「同 B」の中で 2 年間にわたる継続的な指導を行っている。指導の包括的な責任者であるユニット長とユニット構成員となった他の教員とが協働することで、複数の視点からきめ細かい指導を行い、理論と実践との融合を図っている。研究成果は最終的にリサーチペーパーとして集約されるが、各学期にリサーチペーパー中間報告会を催し、それまでの研究成果を発表して、成果を共有

すると同時に、質疑応答、情報交換を行っている（別冊資料33）。また、大学院修了前の時点で、「リサーチペーパー」としてまとめた研究成果の発表会を公開で開催し、教育委員会や学校関係者の参加を得ている（別冊資料34）。リサーチペーパーに加えて、関連して開発した教材を「教材ミュージアム」として編集し、冊子として附属図書館に収蔵し、関係機関にも配付している（別冊資料35、36）。

現職教員については、1年次の終わり、2年次の実習期間等にユニット長等が頻繁に現任校を訪れ、その都度学校からの評価を聴いている。また、県内教育事務所や東北各県の教育委員会等を訪問した際に、修了生の勤務状況を把握しており、大学院での学習成果・効果が適切であることを確認している（別冊資料37）。

現職派遣教員は修了後に全員が元の職務に復帰している。ストレートマスターについては、平成23年度は100%が教員採用試験に合格したのに対し、その後は講師としての就職が増加しているが、多くは教員として就職している。平成24年度は1名、平成26年度は4名、平成27年度は2名が教員以外の進路を選んだが、これらの修了生も教育機関や教育関連企業などにおいて大学院での学修を生かしているといえる。

ストレートマスターの就職状況のさらなる改善については、入学試験において、教職への志向が強く十分な資質能力を備えたものを見極めることが必要であるが、定員の確保に苦戦している中で課題は深刻である。今後も慎重に入学者選抜を行うとともに、入学後に学生の力を伸ばす指導を充実させる必要がある。具体的には、平成25年度より設置したキャリア育成オフィスを通して、ストレートマスターが継続的に学校現場の観察や授業実践の経験を積むよう奨励し、平成27年度には5名が活動した（別冊資料20、21、22、38、39）。在学中に講師を務めるストレートマスター（平成27年度には2名）など、実践経験をもったストレートマスターは、実践的指導力を向上させるとともにすぐれた研究成果をあげている。

資料4-1-3① ストレートマスターの教員就職状況

	正規	講師	教員以外	修了生合計
平成23年度修了生	5	—	—	5
平成24年度修了生	5	6	1	12
平成25年度修了生	8	4	—	12
平成26年度修了生	2	10	4	16
平成27年度修了生	5	6	2	13

※私立学校を含む。

(校種別内訳)

	小学校	中学校	高等学校	その他の校種	計
平成23年度修了生	2	2	1	—	5
平成24年度修了生	5	3	2	1	11
平成25年度修了生	8	1	1	2	12
平成26年度修了生	6	2	3	1	12
平成27年度修了生	8	1	1	1	11

平成27年度までの修了者の研究成果は、リサーチペーパーならびに教材ミュージアムとして、冊子の形で各学校、教育委員会等の関係機関に配布されるとともに、附属図書館に備えられている（別冊資料35、36）。なお、大学院修了前の時点で、リサーチペーパーとしてまとめた研究成果の内容を、公開により発表している（資料4-1-4①、別冊資料34）。

## 資料 4-1-4 ①

平成 27 年度 教職大学院 2 年次研究成果発表会（リサーチペーパー最終報告会）研究テーマ一覧  
第 1 グループ

ページ	氏名 (所属班)	研究テーマ
1	(教科指導)	海洋生物を用いた教材開発
3	(学級・学校経営)	自らの生き方を探求し、地域を支える生徒の育成 ～ 地域協働による志教育を通して～
5	(学校教育・教職)	学びに向かう姿勢をはぐくむ「志教育」の研究 ～ 「学び合い」と「振り返り」を活かした授業づくりを通して～
7	(教科指導)	苦手意識の回避・克服を目指した英語科授業づくり ～ 書く活動の指導法の工夫～
9	(学校教育・教職)	中学校区を軸とした防災教育の確立
11	(教育課程)	「社会的な見方や考え方を育む授業の在り方」 ～ 歴史分野の教材開発を通して～
13	(教育相談)	教育上特別な配慮が必要な児童の支援のあり方 — 学級経営と支援をつなぐ方法を探る —
15	(教育課程)	個の考えを豊かにし、学びを集団で共有できる指導法の工夫 ～ 「読んでわかる力」を育む授業における小集団学習の効果～
17	(教科指導)	中学校理科における放射線教育の課題と対応
19	(学級・学校経営)	学ぶ意欲を高める中学校社会科の授業づくり ～ 「人間の尊重と日本国憲法」を題材として～
21	(学校教育・教職)	高等学校公民科における問題解決的な授業づくり ～ 知識技能を活用する力を育むために～
23	(教科指導)	植物学習教材の開発及び授業づくり — ゲランガムの有用性の検討と実践を通して —
25	(教育課程)	作りたいものを作り上げる子どもにするために — 低学年生活科におけるおもちゃ作りを通して —
27	(教科指導)	小学校理科における栽培・飼育の充実

## 第2グループ

ページ	氏名 (所属班)	研究テーマ
29	(教育相談)	高等学校に求められる特別なニーズのある生徒への支援 － 個別の指導計画の作成を通して－
31	(教科指導)	学校外国語活動の実践的指導力を高める研究 ～絵本の読み聞かせを通して、コミュニケーション能力の素地の育成を目指す～
33	(教科指導)	「やればできる」の「学習観」をはぐくむ英語科授業づくり ～ 授業と家庭学習のつながりを通して ～
35	(学級・学校経営)	「主体的に活動ができる集団の育成」 ～体育科でのかかわりを通して～
37	(教育相談)	通常の学級に在籍する発達障害等のある児童への指導のあり方 ～ユニバーサルデザインを目指した国語科「読むこと」の授業改善～
39	(教科指導)	多方面への接続を実感させる数学の授業及び教材作成 －自然科学分野等への有用性を意識して－
41	(教育課程)	『読んで分かる力』を育むための国語科の授業 ～主体的な活動を通して～
43	(教育課程)	地理的・歴史的・公民的な観点を踏まえた社会科の学習
45	(教科指導)	中学校家庭科における領域横断的な教材の探究 － 「チョコレート」を通じて－
47	(教科指導)	飼育・観察を通じた生物教材の検討 ～カイコの飼育・観察と実践授業を通して～
49	(学級・学校経営)	学びの連続性による効果的な中学校技術・家庭科（技術分野）の授業づくり － 4分野を関連付けた教材の工夫と指導－
51	(教科指導)	中学校理科における視認性を重視した教材開発 ～身の周りの現象を活用した経験蓄積型教材の開発と利用～
53	(教育課程)	考えを伝え合い課題を解決する力を育てる算数科の授業づくり － 作業的・体験的な算数的活動を取り入れて－
55	(学級・学校経営)	相手の気持ちになって物事を考え、自分の気持ちを伝えられる児童を育む ～アサーションから自己表現法を考える～

## 《必要な資料・データ等》

- 別冊資料20 キャリア育成オフィスの設置・運用に関する基本方針  
 別冊資料21 新年度のキャリア育成オフィスの活用に向けて  
 別冊資料22 ストレートマスター2年次生の研究における附属校園の活用に関するガイダンス  
 別冊資料33 平成27年度リサーチペーパー報告会実施要項（1年次中間・成果、2年次中間）  
 別冊資料34 教職大学院研究成果発表会（リサーチペーパー報告会）案内パンフレット  
 （平成25年度～平成27年度）  
 別冊資料35 リサーチペーパー（平成27年度）  
 別冊資料36 教材ミュージアム（平成27年度）  
 別冊資料37 現職確保にむけた広報活動  
 別冊資料38 文教ニュース第2347号  
 別冊資料39 文教速報第8159号

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 学生は概ね順調に学修を行っており、現職教員・ストレートマスターともに大学院で学んだ成果を修了後に十分に生かし、教育現場で活躍している。以上のことから基準を十分に達成していると判断する。
- 2) 特に無し。

## 基準4-2 レベルI

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

[基準に係る状況]

宮城県教育委員会、仙台市教育委員会と本学教職大学院との連携を進めるため、定期的に機会を設け、教職大学院における教育の内容等について意見交換を行っている（別冊資料5、6、7、8）。これらの機会に出された意見や要望を受け、教育経営コースの新設や指定研修派遣教員（教頭試験合格者を対象とする2年間派遣）の受け入れなど、教育委員会が抱える課題に積極的に応えてきた。

このほか、毎年8月にはすべての修了生・在学生が集まり、大学教員も交えた意見交換や研修の機会を設けており、これが修了生の状況把握の機会にもなっている（別冊資料40）。平成25年度には県内の各教育事務所を訪問し、修了生に関する状況の把握に努めた（別冊資料37）。また、キャリアサポートセンターでは、県内で正規採用されたストレートマスターを対象に、本人と所属校校長と面談し、意見聴取を毎年行っている（別冊資料41）。

修了後の処遇は教育委員会の管轄事項であるため、必ずしも教職大学院の教育の直接の成果とは言い切れないが、校長1名、教頭19名をはじめ、指導主事・主幹教諭等の形で修了生が活躍している。

資料4-2-1① 修了生（現職教員）の在職状況

	校長	教頭	指導主事・ 主幹教諭等	研究主任・ 教務主任等	修了生（現職 教員）合計
平成21年度修了者	1	9	4	2	28
平成22年度修了者	0	3	7	4	30
平成23年度修了者	0	4	2	2	28
平成24年度修了者	0	2	3	1	18
平成25年度修了者	0	1	4	2	14
平成26年度修了者	0	0	0	1	13

現職教員は2年目には現任校で勤務しながら、学修および研究を進めている。現任校における実習の期間等を通じて、修了前の段階から研究の成果をその都度還元してきている（別冊資料26）。

修了後も、校内研修、さらに公開研究会による地域への成果還元のマネジメント、各種研修会の企画などで指導的役割を果たしている（別冊資料42 p.21）。また、大学院での研究成果を生かし、所属校における教育研究活動の成果をまとめた論文が教育公務員弘済会の公募論文として受賞するなどの例も数多い（別冊資料43）。

修了生が教職大学院での学びをどのように振り返っているかを把握するため、平成27年度には試行的な調査を実施した（別冊資料44、45）。1期生32名と5期生26名の計58名を対象に実施したが、回答率が24%にとどまり、調査の時期・方法について改めて検討すべきことが明らかになった。回答からは、教職大学院における授業や学校における実践研究、院生・修了生間のネットワーク、大学教員とのネットワークが、修了後の勤務に概ね役立っていることが示された。また、自由記述では、教職大学院で学んだことの意義について肯定的な回答が多く見られた。

資料4-2-3① 平成27年度修了生アンケート自由記述からの抜粋

（現職教員回答）

・教育の不易と流行、「～とは何か」と考える姿勢、学校教育を現場の外や斜めの視点から見ていく事、現職教員同士の縦と横のつながり等、2年間で多くの学び、知見を得ることができました。ありがとうございます。現在、学校現場を離れ行政職として従事しておりますが、様々な場面で教職大学院当時の経験やネットワークが生きることを実感しております。今後も研鑽を積んでいきたいと思う日々です。

・現場から離れて、教科指導や学校経営などについて改めてとらえ直したり、学び直しをしたりしたことで、理論的な裏付けのある実践に生かすことができたことです。今後も学校訪問や県外視察など、より先進的な研究に触れる機会を増やし、学校あるいは地域、県の課題解決につながる内容を取り入れてほしいと思います。

・大学ならではのアカデミックな講義は、現場の視点とは違う切り口で学校を写し出すことがあり、新鮮でした。校種や立場の違う方々と話したり活動をしたりしたことが今現在の仕事への意欲を高めている、と感じることが多くあります。

（ストレートマスター回答）

・現職教員の先生方とのかかわりは、現場経験のないストレートマスターにとって大変貴重なものでした。現職教員とストレートマスターの経験の差を埋めることが、互いの力を高めることと信じて学んでいけるといいます。

・授業はもちろんのこと、現職の先生と一緒に学ばせていただいたことで考え方や学校のこと、指導のことなどたくさんのお話を教えていただきました。教授の先生方、現職の先生方と様々なお話、勉強をさせていただいたこと全てが役立っています。

（出典：別冊資料45 教職大学院修了生調査（平成27年度）集計結果）

《必要な資料・データ等》

別冊資料5 国立大学法人宮城教育大学と宮城県教育委員会・仙台市教育委員会との教職大学院に関する連携協定会議設置要項

別冊資料6 国立大学法人宮城教育大学と宮城県教育委員会・仙台市教育委員会との教職大学院に関する連携協定会議 次第（平成24年度～平成25年度）

別冊資料7 国立大学法人宮城教育大学教育連携諮問会議設置要項

別冊資料8 国立大学法人宮城教育大学教育連携諮問会議議事次第（平成26年度～平成27年度）

別冊資料26 平成26年度「学校における実習」2年次の主な実習内容一覧～還元活動の視点から～

別冊資料37 現職確保にむけた広報活動

別冊資料40 平成27年度宮城教育大学教職大学院同窓会「高志会」について（ご案内）

別冊資料41 学校訪問報告書

別冊資料42 宮城教育大学広報誌「あおばわかば」vol.26（抜粋）

別冊資料43 教弘通信宮城県版 MIYAGIきょうこう通信

別冊資料44 教職大学院修了生調査（平成27年度）調査票

別冊資料45 教職大学院修了生調査（平成27年度）集計結果

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 宮城県教育委員会・仙台市教育委員会との意見交換の機会を定期的に設け、大学院での学習成果が修了生の勤務校等に還元されているかどうかを継続的に把握・確認している。修了生本人が教職大学院で学んだ成果をどのようにとらえているかについては、平成27年度の試行的な調査の結果を踏まえ、今後継続的に調査を実施していく予定であるが、全体として基準を十分に満たしていると判断する。
- 2) 特に無し。

## 2 「長所として特記すべき事項」

### （1）キャリア育成オフィスの設置と運用

教職大学院における「理論と実践の往還」を具体化するための方策として、平成25年度にキャリア育成オフィスを設置し、主としてストレートマスターが日常的・継続的に学校現場と関わる機会の充実に努めている。オフィスに配置されている2名のコーディネーターが、学生や教員のニーズと附属校園その他の学校との間の連絡調整を行い、ストレートマスターの実践力向上や実践観察による研究の充実など学生の相談に対応し、指導教員とともに指導に携わっている。

### （2）学長付特任教員（県教育庁次長職にあった者）の任用による教育委員会の意見聴取

平成26年度より、県教育庁次長職にあった者を学長付特任教員に任用しており、県教育委員会の意見をそれまで以上に丁寧に聴取し、建設的な意見交換ができるようにした。

## 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 レベルI

○ 学生相談・助言体制、キャリア支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院では、各学生の研究テーマ・志向を考慮した教員ユニットのもと、学生の属性（現職教員学生、学部卒学生）を踏まえ、学修の指導を協働的かつきめ細やかに行っている（別冊資料11）。さらに、教職大学院の教務的な事務処理は、教務課大学院教務係の係長及び係員の2名で行っているが、このうち係員については教職大学院に関する事務を専任として担当し、支援体制を強化している。

学習環境については、教職大学院が優先的に使用できる教室・研究室等を整備している。とくに研究室やゼミ室については、複数名の世話役教員をおき、各室の整備・安全を常時点検している（資料5-1-1①）。

## 資料5-1-1① 学生研究室等の状況

研究室等	主な利用者	世話係（教員）
6号館2F 教育実践研究室	教職大学院生全員 (資料, 備品等保管)	橋本, 小野寺
6号館2F ゼミ室	教職大学院生全員 (資料, 備品等保管)	齋藤, 橋本
3号館4F ゼミ室	学校教育・教職班（教育相談班）	平, 宮前
5号館3F 自習室	学級・学校経営班	本岡, 梨本
6号館2F 学生共同研究室	教育課程班	吉村, 小野寺
6号館3F カンファレンスルーム	教科指導班	橋本, 齋藤
3号館1F 障害児教育院生共同研究室	教育相談班	村上, 宮前

(出典：別冊資料46 教職大学院教員会議資料（平成27年3月24日）)

学生生活に関する相談としては学生相談室、キャリア支援についてはキャリアサポートセンターが整備されている。これらについては、入学時に配付する、各年版「学生生活ガイドブック」により周知を行っている（別冊資料47）。

入学時に新入生オリエンテーション・ガイダンスを実施して、学生生活や学修に関わる支援体制について説明し、必要な情報の提供等を行っている（別冊資料48）。

また、本学にはキャリアサポートセンターが完備され、正規の事務職員2名を配置しているほか、校長経験者4名を非常勤の特任教授として雇用し教職への指導を行っている。加えて、教職大学院独自に進路・就職指導部会を設置して支援体制を整え、進路動向の分析を行い、組織的な検討を行うとともに、入職後を見据えた個別の相談に応える体制を整えている。（別冊資料49）。

また、教職大学院教員会議に「学生生活部会」を設置し、学生生活全般に関わる支援を行っている。さらに、学生生活部会のもとに、学生の主体的な活動によるマネジメント力育成を企図した、教員・学生の協働組織「学びの活動推進委員会」をおき、現職教員学生としてのキャリア形成を支援している。学びの活動推進委員会メン

バーは、リサーチペーパー報告会における議論のファシリテーターになっている（別冊資料50）。

また、「しょうがい学生支援室」（平成21年度設置）を整備し（別冊資料51）、相談専用のメールアドレスを各年版「学生生活ガイドブック」（別冊資料47）にも記載し、学生に周知を図っている。さらに、しょうがい学生支援室とともに、本学特別支援教育講座や特別支援教育総合研究センターからも適宜助言・協力を受け、全学的な協力体制のもと個別のニーズに応じた支援を実現している。

本学では、特別な支援を行うことが必要と考えられる学生を積極的に受け入れ、必要に応じて、入学以前から、本人と打ち合わせを行い、施設・修学・学生生活に関する要望等を聴取しつつ、本学特別支援教育講座の教員等からも指導・助言を受けながら、大学として総合的に支援する体制をとっている。

平成28年度の入試では、聴覚障害者の受験生について、改めて入試体制を確認した（別冊資料52）。

平成23年度に学部卒学生を対象とする授業である「学校教育・教職研究C」と「学校教育・教職研究D」、「学級・学校経営研究C」を設定した。平成26年度からは「教育課程・指導支援法開発論」の学部卒学生と現職教員学生のクラス分け履修のしおりに明記するようにした。さらに、平成27年度からは、現職教員学生と学部卒学生がそれぞれのキャリアに応じて必要な資質を伸長するために、「教育経営コース」と「授業力向上コース」に分け、履修の束ねを明確にし、学修内容の差別化を図った。

現職教員学生と学部卒学生の差異を考慮した学修支援において、とりわけ、学部卒学生については、実務家教員が複数の観点から関わりながら、学修支援を行う体制を採っている。

「進路・就職指導部会」、「TP部会」、「学生生活部会」では、実務家教員が部会のコアメンバーとなっており、研究者教員と協働しつつも、各部会の所掌事項に基づき学部卒学生の学修支援を行っている（別冊資料53）。

また、平成25年度からキャリア育成オフィス制を設け、平成25～26年度は仙台市立第二中学校に、平成27年度からは附属校園に置くこととした。なお、この変更は、2名の現職経験豊かなコーディネーターを配置し、学部卒学生の授業実践に対する指導を行い、実践的指導力育成を強化しようと考えたためである（別冊資料21）。

学生研究室については学部卒学生が自主的な学習を行いやすいようにカンファレンスルームを設置し、物理的環境についても配慮している（前掲資料5-1-1①）。なお、現職院生も含め、模擬授業、ワークショップ等が行いやすいように専用の教室も設置している。そこでは大型プリンターなども自由に使用できるようにし、教材開発を支援している。

さらに現職院生2年次生については、図書館資料を郵送で貸出している（別冊資料54）。

セクシュアル・ハラスメントに関しては、相談員（大学教員、各附属副学校園長、各附属学校園養護教諭等及び事務職員）が相談を受けつけている。相談を希望する学生が、適当と考える相談員を選んで相談する体制を整えている。各年版「学生生活ガイドブック」において周知・指導している（別冊資料47）。各種ハラスメントの未然防止を目指しており、男女共同参画社会の観点からも指導や啓蒙活動を行っている（別冊資料55）。

メンタルヘルスについては、学生相談室及び専門相談員を設置し、修学上又は日常生活上の諸問題に関わる相談に応じ、健全な学生生活のための支援を行っている。希望により、精神科医によるカウンセリングも受けることも可能となるようもしており（月4回、予約制）、これらについて、各年版「学生生活ガイドブック」において周知している（別冊資料47）。

#### 《必要な資料・データ等》

別冊資料11 平成28年度大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）履修のしおり

別冊資料21 新年度のキャリア育成オフィスの活用に向けて

別冊資料46 教職大学院研究室等の利用について

別冊資料47 学生生活ガイドブック2016

- 別冊資料48 平成28年度新入生オリエンテーション・ガイダンス日程表
- 別冊資料49 進路・就職等状況確認調査
- 別冊資料50 2年次リサーチペーパー最終報告会（平成28年2月5日）、  
1年次リサーチペーパー成果報告会（平成28年3月4日）
- 別冊資料51 しょうがい学生支援室（案内パンフレット）
- 別冊資料52 教職大学院教員会議（第7回）議事要録（平成27年11月25日）
- 別冊資料53 教職大学院の部会について（平成27年度）
- 別冊資料54 教職大学院2年次生貸出サービス利用マニュアル
- 別冊資料55 震災と男女共同参画の視点による復興支援－被災地におけるDVと対応を中心として－

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 特別な支援を要する者をはじめ、ハラスメントの防止、メンタルヘルス支援など基本的な学生相談・助言体制、キャリア支援のしくみを整え、学生が主体的に学修することのできる環境を整え、運用している。  
以上のことから基準を十分に達成していると判断する。
- 2) 学部新卒生に学部卒学生の授業実践に対する指導を行い、実践的指導力育成を強化し、主体的な学修を促すために、附属校園にキャリア育成オフィスを設置している。

## 基準5-2 レベルII

- 学生への経済支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

学生が、経済的理由により授業料の納付が困難な場合、各期毎に当該学生からの申請に基づき、授業料の免除や徴収猶予（延納及び月割分納）を許可する制度を設けている（別冊資料47）。日本学生支援機構、奨学財団及び各地方自治体による奨学制度についても案内を行っており、各年版「学生生活ガイドブック」において周知している。

本学には2つの学生寮（男子寮、萩苑寮（女子寮））があり、教職大学院学生についても学部学生と同様に利用可能である（別冊資料56）。なお、現職教員学生については、職員宿舎への入居が可能となっており、入居案内を行っている（別冊資料57）。これらの情報について、入学前にガイダンスを行い周知し、入学後の円滑に学生生活を開始できるように配慮している。職員宿舎への入居は教職大学院独自の整備である。

平成28年4月より厚生労働省「教育訓練給付制度」の指定講座について申請し、本学の学修が給付の対象となっている（別冊資料58）。私学教員、国立大学附属教員の学修支援の一方策となっている。

《必要な資料・データ等》

- 別冊資料47 学生生活ガイドブック2016
- 別冊資料56 学生寮・宿舎施設等及び学生駐車場について
- 別冊資料57 青葉山職員宿舎入居案内
- 別冊資料58 教育訓練給付制度資料

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 現職教育には、職員宿舎を利用することができるようにするなど、学生への経済支援を適切に実施している。

以上のことから基準を十分に達成していると判断する。

2) 本学の学修が厚生労働省「教育訓練給付制度」の指定講座となっており、私学教員、国立大学附属教員の学修支援の一方策となっている。

## 2 「長所として特記すべき事項」

(1) キャリア育成オフィスを附属学校に設置し、授業実践と省察を活発化させ、実践的指導力の強化を図ることにより、学部卒学生の学修を支援している。平成27年度には学部卒学生2名が附属校園の支援員として配属され、オフィスコーディネーターの指導の下、子どもたちの支援にあたっている。

(2) 「しょうがい学生支援室」や特別支援教育講座等をはじめ、全学的な協力体制のもとに、人的・物的の両面から、特別な支援を要する学生の学修支援をきめ細やかに行っている。

(3) 修了生のアフターケアを行い、学び続ける教員の支援を行っている。「アラムナイ サポート システム」(別冊資料59)を立ち上げ、フォローアップ研修を行っている。修了生と現職教員学生の協働による研究も奨励している。平成28年度には、宮城県教育委員会の要請を受け、「教師の技 ステップアップ講座—初任者・講師の方へ—」を実施する予定であり、これらは学部新卒生のアフターケアの一部ともなる。(別冊資料60)

(4) 平成28年4月より厚生労働省「教育訓練給付制度」の指定講座として、本学の学修が給付の対象となっている。私学教員、国立大学附属教員の学修支援の一方策となっている(別冊資料58)。

### 《必要な資料・データ等》

別冊資料58 教育訓練給付制度資料

別冊資料59 ALUMNI SUPPORT SYSTEM

別冊資料60 教師の技 ステップアップ講座—初任者・講師の方へ—

## 基準領域 6 教員組織

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 6-1 レベル I

○ 教職大学院の運営に必要な教員が適切に配置されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院は、「確かな指導理論の構築と教育現場における今日的課題解決に寄与し得る実践力と応用力を備えた教員」の養成を目的としている（別冊資料 2）。この目的を達成するため、本教職大学院では、5つの領域（「教育課程の編成・実施に関する領域」、「教科等の指導法に関する領域」、「生徒指導・教育相談に関する領域」、「学級経営・学校経営に関する領域」「学校教育と教員の在り方に関する領域」）を教育課程の編成・実施の中核に据え、20単位の選択必修（各領域の科目を含む）を課すとともに、これらの領域の授業を分担して担当できる者を専任教員として配置している。この様に原則として専任教員が担当しているが、教育委員会との協議によって、教職や学校経営に関する法令の規程内容の学修のニーズの存在が発見できた。その協議を受けて、現職の弁護士を非常勤講師として招聘し、教育法の体系、人事管理、教育課省、学校事故、法令違反や法律上のトラブルが起きやすい事項について具体的に取り上げる「学校教育・教職研究 C（リーガルマインド）」を新設した。（別冊資料 11）なお、これら専任教員は、併せて「実践適応と評価・分析論 A、B」、「臨床教育総合研究 A、B」の他、「学校における実践研究」も担当している。

資料 6-1-1 ① 共通 5 領域の授業科目担当教員

領域	担当する教員（担当者はいずれも専任教員）
教育課程の編成・実施に関する領域	4名（教授 1名、准教授 3名）
教科等の指導法に関する領域	3名（教授 3名）
生徒指導・教育相談に関する領域	4名（教授 4名）
学級経営・学校経営に関する領域	4名（教授 1名、准教授 2名、特任准教授 1名）
学校教育と教員のあり方に関する領域	2名（教授 2名）

（出典：別冊資料 61  
共通 5 領域の授業科目担当教員（平成 28 年度））

また、本学の特徴として、「教科・領域専門バックグラウンド科目群」から 8 単位を履修することが義務付けられているが（別冊資料 11 pp. 8～10）、教職としての高度な専門性と教科・領域の深い学問的知識・能力の融合を目指し、教職大学院専任教員以外の本学教員が、66 科目に及ぶ授業を出講している（別冊資料 61、62）。さらに、学生一人ひとりの研究は、専任教員をユニット長とする複数の教員によるチームティーチングで指導することを原則としているが、必要に応じて教職大学院の専任教員以外の本学教員も副指導教員としてユニットに参加することができるよう、工夫されている（別冊資料 14）。

これらの手厚い教員の配置によって、コアとなる学修に対する十全の指導とともに、多様な教育課題に対する問題意識をもつ学生の学修・研究を指導している。

本教職大学院の専任教員の配置は資料6-1-2①のとおりである。

資料6-1-2① 専任教員の配置（平成28年5月1日現在）

高度教職実践専攻		教授	准教授	計
領域	①教育課程の編成・実施	1	3（1）	4（1）
	②教科等の指導法	3	0	3
	③生徒指導・教育相談	4（2）	0	4（2）
	④学級・学校経営	1	1（特任）2（3）	4（3）
	⑤学校教育と教員のあり方	2	0	2
計		11（2）	6（4）	17（7）

※（ ）内は実務家教員数で内数

本教職大学院では収容定員64名に対して、17名の専任教員を配置している。17名の内訳は、研究者教員11名（教授9名、准教授2名）、実務家教員6名（教授2名、特任准教授1名、准教授3名）である。以上の教員は、専門分野に関して高度の教育上または研究上の指導能力があると認められた者である（別冊資料63、64、65、66、67）。

また、兼任教員として本学の修士課程担当教員等82名（教授49名、特任教員3名、准教授30名）が「教科・領域専門バックグラウンド科目群」を担当するとともに、必要に応じて、指導教員ユニットの一員として研究指導の補助を行い、学生の教育課題に対する多様な問題意識に対応する体制を整えている。

宮城教育大学は、平成26年度に大学基準協会による認証評価を受け、その報告書「宮城教育大学点検・評価報告書（[http://www.miyakyo-u.ac.jp/su/houjin/rinku/tenken/H28.01.12/jissekihoukokusyo\(H26\).pdf](http://www.miyakyo-u.ac.jp/su/houjin/rinku/tenken/H28.01.12/jissekihoukokusyo(H26).pdf)）」を公開してきた。さらに、「国立大学法人宮城教育大学の『教員の活動状況の点検・評価』に関する基本方針」（別冊資料68）に基づき、平成18年度から始まった宮城教育大学教員評価委員会による「教員の活動状況の点検・評価」が、平成21年度からは毎年実施されることになった。この教員の活動状況の点検・評価は、教職大学院を含む大学全体のものであり、結果（別冊資料69）については、本学HPを通じて開示されている（[http://www.miyakyo-u.ac.jp/su/houjin/rinku/tenken/H28.01.12/4\\_kyoinhyouka.pdf](http://www.miyakyo-u.ac.jp/su/houjin/rinku/tenken/H28.01.12/4_kyoinhyouka.pdf)）。また、最近の教職大学院教員の研究業績は別途、本学HPに掲載されている。（<http://www.miyakyo-u.ac.jp/KyoinDB/public/>）

教職大学院は、収容定員64名に対して、実務家教員6名、研究者教員11名、計17名の専任教員を擁する（前掲資料6-1-2①、別冊資料64）。実務家教員は専任教員全体の4割を超えている。

実務家教員6名のうち、2名は設置以来継続して勤務している専任教員である。残りの4名のうち3名はいずれも、小・中学校の教諭、指導主事等の専攻分野にかかわる実務経験が20年を超える者であり、指導主事、教頭、校長等の高度な実務能力を必要とする職歴をもつ者である。また実務家教員として勤務している残りの1名は実務経験は20年に満たないが、公募によって採用された後の校長職の勤務経験を10年以上有する者である（別冊資料70）。

実務家教員6名のうち、宮城県教育委員会、仙台市教育委員会と宮城教育大学との間での相互理解のもとに宮城県・仙台市の教職員3名を、専任教員として採用（任期3年）するとともに（別冊資料17）、教育現場の実務に精通した者1名を特任教員（別冊資料67）として採用（任期1年）し、常に最新の教育現場の課題を教職大学院の中で論じることができるよう、配慮されている。

本教職大学院では、共通5領域を教育課程の編成・実施の中核に据え、20単位の選択必修（各領域の科目を含む）を課すとともに、これらの領域の科目を分担して担当できる者を専任教員として配置している。従って、原則的には共通5領域の授業は本学の専任教員が担当しているが、法的な取り扱いなどに関しては、法律の実務に詳しい弁護士を非常勤講師として招聘し本学教員と協働して授業を実施するなどの工夫を行うなどにより、授業の質を担保している（別冊資料71）。

複数の教員によるユニットを形成して学生の研究指導を行っている。ユニットを構成する教員には、しばしば研究者教員と実務家教員が含まれていて、多様な見地からの指導を行っている。学生は研究の進捗状況を年2回

発表することになっているが（別冊資料33、34）、その際には全教員が出席して多様な見地から指導する。

共通5領域の授業は、しばしば研究者教員と実務家教員のチームティーチングで行われる。また、外部資金を獲得してのよりよい授業の追究を、研究者教員と実務家教員が実施している（別冊資料72、73）。

《必要な資料・データ等》

別冊資料11 平成28年度大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）履修のしおり

別冊資料14 教職大学院教員ユニットの編成・役割等の改訂について

別冊資料17 宮城県教育委員会・仙台市教育委員会と宮城教育大学との相互理解のもとに採用した実務家教員

別冊資料33 平成27年度リサーチペーパー報告会実施要項（1年次中間・成果、2年次中間）

別冊資料34 教職大学院研究成果発表会（リサーチペーパー報告会）案内パンフレット  
（平成25年度～平成27年度）

別冊資料61 共通5領域の授業科目担当教員（平成28年度）

別冊資料62 教員組織・担当科目の状況（平成28年度）

別冊資料63 国立大学法人宮城教育大学職員人事規程

別冊資料64 国立大学法人宮城教育大学教員選考規程

別冊資料65 国立大学法人宮城教育大学実務家教員に関する特例規程

別冊資料66 国立大学法人宮城教育大学実務家教員に関する選考基準

別冊資料67 国立大学法人宮城教育大学特任教員規程

別冊資料68 国立大学法人宮城教育大学の「教員の活動状況の点検・評価」に関する基本方針

別冊資料69 平成26年度教員の活動状況の点検・評価結果について

別冊資料70 実務家教員一覧（平成28年度）

別冊資料71 非常勤講師推薦書（平成27年度）

別冊資料72 平成27年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業 管理職直前世代のためのカリキュラム  
開発研究

別冊資料73 平成27年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業 他機関と連携する教員を育てる教職大  
学院モデルカリキュラムの開発

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 資料6-1-1①にあるように、運営に必要な教員が適切に配置されており、別冊資料71にあるように教育上または研究上の業績も十分である。

以上のことから基準を十分に達成していると判断する。

2) 特に無し。

## 基準6-2 レベルI

○ 教員の採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院専任教員17名の年齢構成・学位保有状況は資料6-2-1①のとおりである。女性教員は3名であり、男性教員の割合が高いが、専任教員（17名）の年齢構成は40代4名、50代5名、60代8名であり、年齢のバランスはとれている。また、本学では、毎年「教員の活動状況の点検・評価」を行っており、その結果が

教員に通知されるなど、大学全体の活動の活性化に努力している（別冊資料68、69）。

職位	学位	39歳以下	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上	合計
教授	博士	－	1	－	5	－	6
	修士	－	1	2	1	－	4
	学士	－	－	－	1	－	1
准教授 (特任准教授含む)	博士	－	1	－	－	－	1
	修士	－	1	－	－	－	1
	学士	－	－	3	1	－	4
合計	博士	－	2	－	5	－	7
	修士	－	2	2	1	－	5
	学士	－	－	3	2	－	5

教職大学院の専任教員は、教授、准教授によって構成されるが、「国立大学法人宮城教育大学職員人事規程」（別冊資料63）には、教授、准教授に係る選考基準のひとつに「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力」が掲げられており、採用、昇任に係る選考の際の重要な要件となっている。また、「国立大学法人宮城教育大学実務家教員に関する選考基準」（別冊資料66）によれば、「専攻分野に関する実務能力を有すること。」「担当する専門分野に関する高度の教育上の指導能力を有すること。」「概ね20年以上の専攻分野における実務の経験を有すること。」など、研究者教員とは異なる選考基準が定められている。

このように、本学教職大学院の教員の採用・昇任の際には、その教育上の経歴・経験、指導能力の評価も、重要な要件となっている。

宮城県教育委員会、仙台市教育委員会とは、平成13年度以来「連携協力に関する覚書」を取り交わして教員の養成と研修等に関する連携関係を築いてきているが、実務家教員のうち3名は、両教育委員会教育長と本学との間での相互理解のもとに、任期を3年として採用した教員であり、交流人事ではあるものの、「国立大学法人宮城教育大学実務家教員に関する特例規程」（別冊資料65）に基づき、「実務家教員選考委員会」が選考し、その結果を受けた学長が、教職大学院教員会議及び教育研究評議会の議を経た上で、採用を決定している。

また、特任教員は、教職大学院教員会議が、実績等の審査を踏まえ実務家教員としての資質を認めるという手続きを経た上で、「国立大学法人宮城教育大学特任教員規程」（別冊資料67）に基づき、教育研究評議会で審議の上、学長が採用を決定したものである。

このようにいずれの教員も、関係する諸規程（別冊資料63、64、65、66、67）に則って、選考されたものであり、採用・昇任に係る透明性は高いと言える。

#### 《必要な資料・データ等》

別冊資料17 宮城県教育委員会・仙台市教育委員会と宮城教育大学との相互理解のもとに採用した実務家教員

別冊資料63 国立大学法人宮城教育大学職員人事規程

別冊資料64 国立大学法人宮城教育大学教員選考規程

別冊資料65 国立大学法人宮城教育大学実務家教員に関する特例規程

別冊資料66 国立大学法人宮城教育大学実務家教員に関する選考基準

別冊資料67 国立大学法人宮城教育大学特任教員規程

別冊資料68 国立大学法人宮城教育大学の「教員の活動状況の点検・評価」に関する基本方針

別冊資料69 平成26年度教員の活動状況の点検・評価結果について

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 資料6-2-1①にあるように、年齢及び性別構成バランスが取られている。特に近年は女性教員の比率が増加傾向にある。

以上のことから基準を十分に達成していると判断する。

2) 特に無し。

### 基準6-3 レベルⅡ

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

[基準に係る状況]

前述のとおり、「国立大学法人宮城教育大学の『教員の活動状況の点検・評価』に関する基本方針」(別冊資料68)に基づき、平成18年度から始まった宮城教育大学教員評価委員会による「教員の活動状況の点検・評価」が、平成21年度からは毎年実施されることになった。この教員の活動状況の点検・評価は、教職大学院を含む大学全体のものであり、結果(別冊資料69)については、本学HPを通じて開示されている([http://www.miyakyo-u.ac.jp/su/houjin/rinku/tenken/H28.01.12/4\\_kyoinhyouka.pdf](http://www.miyakyo-u.ac.jp/su/houjin/rinku/tenken/H28.01.12/4_kyoinhyouka.pdf))。また、最近の教職大学院教員の研究業績は別途、本学HPに掲載されている。(<http://www.miyakyo-u.ac.jp/KyoinDB/public/>)

加えて、本教職大学院には学長を委員長とする自己点検評価委員会とその実務を担う自己点検・評価部会、学長を長とするファカルティ・ディベロップメント委員会とその実務を担うFD部会を設置し(別冊資料53、74、75)、相互の授業を観察し合ったり、あるいは学生からの意見を書面・対面により聴取して授業評価を行うなどの活動(別冊資料76、77)により、授業方法・内容の改善に努めている。このFD部会の一連の活動の中で、平成28年2月に「授業者から見た学生たちの課題とその対策と工夫」に関するアンケート調査を実施した(別冊資料78)。

他にも、宮城県教育委員会との協同により、平成26年度、27年度の「独立行政法人教員研修センターミドルリーダーモデルカリキュラム開発事業」に取り組んだ(別冊資料81)。更に、宮城県教育委員会、仙台市教育委員会と本学で構成する「国立大学法人宮城教育大学と宮城県教育委員会・仙台市教育委員会との教職大学院に関する連携協力会議」(別冊資料5、6、7、8)では、「教職大学院教育に係る評価及び改善に関する事項」も協議の対象となり、両委員会からの意見もまた、改善の資料となった。

これらの活動により、平成27年度から履修科目を現職教員対象のものとストレートマスター対象のものに焦点化したカリキュラム改定が行われた。その中でも特徴的な科目として学級経営・学校経営に関する科目を挙げることができる(別冊資料11)。

全学的な活動を生かして、教職大学院の教育の目的を遂行するための基礎となる研究活動を行っている(別冊資料69)。例えば、宮城県教育委員会との協同により、平成26年度と平成27年度の独立法人教員研修センターミドルリーダーモデルカリキュラム開発事業に取り組み、その成果を教職大学院の教育経営コース設定へと具現化させてきた。他にも、田幡が「他機関と連携する教員を育てる教職大学院モデルカリキュラムの開発(平成27年度「総合的な教師力向上のための調査研究事業」)をまとめたり(別冊資料73)、本図と梨本が第10回東アジア

ア教員養成国際シンポジウムにおいて、佐藤静（2014）、田幡（2014）が本学紀要論文に本学教職大学院での研究成果を発表している。さらに、「管理職直前世代のためのカリキュラム開発研究」「教員の資質能力向上フォーラム」といったシンポジウムを開催している。（別冊資料72、79）

《必要な資料・データ等》

- 別冊資料5 国立大学法人宮城教育大学と宮城県教育委員会・仙台市教育委員会との教職大学院に関する連携協定会議設置要項
- 別冊資料6 国立大学法人宮城教育大学と宮城県教育委員会・仙台市教育委員会との教職大学院に関する連携協定会議 次第（平成24年度～平成25年度）
- 別冊資料7 国立大学法人宮城教育大学教育連携諮問会議設置要項
- 別冊資料8 国立大学法人宮城教育大学教育連携諮問会議議事次第（平成26年度～平成27年度）
- 別冊資料11 平成28年度大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）履修のしおり
- 別冊資料68 国立大学法人宮城教育大学の「教員の活動状況の点検・評価」に関する基本方針
- 別冊資料69 平成26年度教員の活動状況の点検・評価結果について
- 別冊資料72 平成27年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業 管理職直前世代のためのカリキュラム開発研究
- 別冊資料73 平成27年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業 他機関と連携する教員を育てる教職大学院モデルカリキュラムの開発
- 別冊資料74 宮城教育大学大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）自己点検評価委員会設置要項
- 別冊資料75 宮城教育大学大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）ファカルティ・ディベロップメント委員会設置要項
- 別冊資料76 教職大学院に関するアンケートへの協力のお願ひ（平成27年度）
- 別冊資料77 平成27年度教職大学院意見交換会実施要項
- 別冊資料78 「授業者から見た学生たちの課題とその対策と工夫」に関するアンケート集計結果
- 別冊資料79 教員の資質能力向上フォーラム

Honzu, M. & Nashimoto, Y. (2015). Reform in Miyagi University of Education Graduate School for Teaching Profession Bringing up of ability for resolving local educational issues. 第10回東アジア教員養成国際シンポジウム（名古屋大学：2015年11月30日）

<http://www.cie.aichi-edu.ac.jp/icues2015/sessions/index.html>

佐藤静・齋藤潤（2014）. 東日本大震災における防災・心理教育：被災地における一中学校の実践事例を参照して. 宮城教育大学紀, 48, 251-259.

田幡憲一・榎良輔（2014）. 部活動における組織的な問題解決の支援とその評価：宮城教育大学硬式野球部における実践的研究. 宮城教育大学紀, 48, 261-269

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 参考資料として引用しているように、教育活動に関連する研究活動が組織的に活発に行われている。以上のことから基準を十分に達成していると判断する。
- 2) 特に無し。

## 基準6-4 レベルI

○ 授業負担に対して適切に配慮されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院専任教員の教職大学院に係る担当授業時数は、平成26年度、27年度をとおして、教員間にやや偏りが見られた。特に学部と大学院に関して、大学院の担当単位数が10、学部の担当単位数が24（合計34単位）を担当する教員が見られた。他にも同様に、大学院の担当単位数が12、学部の担当単位数が22（合計34単位）、大学院の担当単位数が16、学部の担当単位数が18（合計34単位）といった具合に担当コマ数が過多の教員が3名存在した。

他に研究者教員を中心に学部教育における卒業研究指導の指導に関して調査した結果、平成26年度では平均が3.9人（最大値が10人）、平成27年度においては2.9人（最大値が5人）となっていた。つまり、一部の教員の中で講義・演習の負担過多の傾向が継続していると考えられる（別冊資料80）。現状では一部の教員のあいだで負担過多の傾向が継続しているが、平成28年度から始まる第3期中期目標計画には、専任教員の学部授業の担当を10単位以内とする目標を定めている（別冊資料81）。

上記の偏りを解消するために、また各学生の多様な研究テーマに沿った指導を行うためにも、学生ごとに複数の教員からなる「教員ユニット」を形成している（別冊資料14）。必要に応じて教員ユニットには副指導教員として教職大学院専任教員以外の教員も参加することができる。これにより、学生の多様な問題意識に対応するとともに、教職大学院教員間で負担が平均化され、さらに大学全体として教職大学院専任教員の負担を軽減する仕組みとなっている。このため、ユニット長として指導に当たる学生数にはやや偏りが見られるが、副指導教員が補佐をすることにより、ユニット長の学生指導負担には偏りがなくなる仕組みとなっている（別冊資料82）。

《必要な資料・データ等》

別冊資料14 教職大学院教員ユニットの編成・役割等の改訂について

別冊資料80 教職大学院専任教員の担当授業時間数（平成26・27年度）

別冊資料81 平成27年度第9回教授会配付資料（第3期中期目標）

別冊資料82 平成27年度教職大学院学生の指導教員について

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語として分析した結果、研究者教員を中心として一部の教員に授業負担が偏っているが、それを補うべくユニットごとでチームティーチングを行っている。また、本学第3期中期目標として専任教員の学部授業の授業負担を10単位以下とする目標を立てている。

以上のことから基準を十分に満たしていると判断する。

2) 特に無し。

## 2 「長所として特記すべき事項」

評価上特に記述すべきこととして、6-1で述べたように、ユニット長を中心とした一般の研究指導以外に、ユニットの構成教員たちの教員集団による指導体制の充実が特色としてあげられる。例えば、ユニット長が主体として担当する院生の指導をし、更に班として合同のゼミを開いたりしている。また、リサーチペーパーの1年次中間発表会、最終発表会、2年次の中間発表会では、班を超えた教員による指導助言が行われている。

6-3で述べたように、教職大学院の指導によって様々な研究が行われている。また、教職大学院の教員が企

画した講演会やシンポジウムが大学全体のFD活動の役割を果たしている。例えば、「教員の資質能力向上フォーラム」といったシンポジウムを開催し、教員養成に関する最先端の動向を大学全体の問題として共有できるようにした。

学生指導において、本学附属小学校にキャリア育成オフィスを設立して、主にストレートマスターの2年生を対象として実践に基づいた授業力向上のための指導を行っている。現職院生であれば研究テーマを勤務校において実践・研究できるが、ストレートマスターにはそのような環境が整っていないという問題がある。そのために設立された制度であるが、特にリサーチペーパーの研究において、希望とする単元・領域の研究を行うときに効果を発揮すると考えている。このとき、キャリア育成オフィスには、教職大学院の教員から1名、附属小学校教員から1名、中学校教員から1名それぞれ院生を指導する教員として任命されている（別冊資料83）。

《必要な資料・データ等》

別冊資料83 平成28年度キャリア育成オフィスの運営体制について

## 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]

修士課程・教育学部を含めた大学全体で講義室（教室）42室、演習室12室、実験実習室98室、及び情報処理演習室を共有している。教職大学院専用施設あるいは優先的使用が可能な施設としては、講義・演習室4室（2号館2階2室、3階2室）、ゼミ室2室（3号館4階、6号館2階）を設置している。さらに、講義・演習・ゼミ・ミーティングなど、教育・研究を幅広く行える「教育実践研究室」（6号館2階）を、平成26年度に設置した。

また、平成27年度から、教職大学院で使用する「キャリア育成オフィス」が上杉地区キャンパスでも稼働を始めた。特に、学部卒業生等の指導力形成を高めるため、附属校園における実習や授業の際に活用されている。

教員研究室としては、既設13室の教員研究室の他に新たに1号館3階に3室、6号館2階に1室、計17室の教員研究室を設置し、学生・教員の利便を図っている。

自主的学習環境として、教職大学院学生のための自習室及び研究室を2室（5号館3階、6号館2階）設けている。また、2年次現職教員学生の学習室及びゼミ室を2室整備している（6号館2階）。平成23年度からは、より効果的に学部卒業生等のキャリア支援も可能となるように、グループ学習や自主的な学習を行うカンファレンス・ルーム（6号館3階）を整備した。平成26年度設置の「教育実践研究室」も、模擬授業実施、授業検討会、授業記録作成、教材研究、指導事例検討会など、学生の実践的指導力向上に広く活用されている。加えて、平成23年度からは、各室の管理を行う組織的な管理者の他に、世話役教員を置き、学生の自主的な学習を促すとともに、防災対策も含め、環境整備を丁寧に行うように配慮している（前掲資料5-1-1①）。

情報機器室としては、大学全体の情報処理センターを共有しているが、大型プリンターを始め必要機器が随時利用可能であり、テックサポーターによる支援体制も充実している。校内では、SSIDが利用可能であり、各教室、研究室、自習室においてインターネット利用が可能である。加えて、自習室及び研究室に印刷機としても利用可能なプリンターを設置している。

教育現場に即した実践的な研究を推進するために、附属図書館（別冊資料84）の推薦図書制度を設定し、実践研究に必要な図書を購入している（別冊資料85）。また、必要な雑誌についても定期購読している（別冊資料86）。

附属図書館では、平成20年度に「教育実践資料室」を設置した。本学教員として授業研究を推進し、全国的に著名である林竹二、斎藤喜博、高橋金三郎各氏の映像記録を含む実践資料や貴重文献を閲覧可能とした。大型スクリーン、ゼミ用テーブル・椅子、個人机等を置き、物的環境についても整備している（別冊資料87）。平成26年度には、附属図書館の「ラーニングコモンズ」化の一環として、1階に「スパイラル・ラボ」が整備された。電子黒板が設置され、授業におけるICT活用にむけた指導方法の研究が容易になった。

さらに、平成23年度には「教科書資料展示室」（2号館3階）を整備し、附属図書館が所有する教育実践資料の利活用を進めている（別冊資料88）。

《必要な資料・データ等》

別冊資料84 図書館利用案内

別冊資料85 平成27年度学生用推薦図書

別冊資料86 定期購読雑誌タイトル（平成23年度～平成27年度）

別冊資料87 「こもれび」宮城教育大学附属図書館ニュース126・127号（抜粋）

別冊資料88 宮教大、「教科書資料展示室」開所式を開催（文教速報掲載記事）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 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。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)
  - ① 学生が自主的な学修のために利用可能な研究室・学習室等を用意するとともに、各室には世話役教員をおき、確実な安全確保に努めている。
  - ② 教育実践資料室や教科書資料展示室を設置し、教育実践資料や教科書について、実物の資料に触れつつ実践的な研究ができるように整備している。

## 基準領域 8：管理運営

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 8 - 1 レベル I

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

[基準に係る状況]

本学学則第 24 条の 2 に「本学の専門職学位課程に、教員会議を置く。2 教員会議に関する規程は、別に定める」とあり、この条文に従って、教員会議規程が定められている。その第 5 条には以下のように記されており、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なっている。また、平成 25 年度教職大学院教員会議の議題の一覧（別冊資料 89）に、実際に教職大学院の重要事項について審議されていることが示されている。

#### 資料 8 - 1 - 1 ①

##### 宮城教育大学大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）教員会議規程

第 5 条 教員会議は、教職大学院に係る次の各号に掲げる事項について審議し、学長が決定を行うに当たり意見を述べるものとする。

- 一 学生の入学及び課程の修了に関する事項
- 二 学位の授与に関する事項
- 三 教育課程に関する事項
- 四 学生の身分に関する事項
- 五 教員の人事に関する事項
- 六 自己点検・評価及び第三者評価に関する事項
- 七 学術交流に関する事項
- 八 予算に関する事項
- 九 施設に関する事項

2 教員会議は、前項に規定するもののほか、学長がつかさどる教育研究に関する事項について審議し、及び学長の求めに応じ、意見を述べることができる。

3 前 2 項において審議したもののうち、学長が必要と認めた事項は、教育研究評議会の審議に付すものとし、併せて教授会に報告するものとする。

教職大学院の管理運営について分掌するための組織は、資料 8 - 1 - 2 ①のように定められている。

特に規程として定めたものはないが教員会議で議論して決定した部会とその所掌である。

毎年度のそれぞれの部会の担当者は教員会議で決定している。わずか 17 人の専任教員が 11 の部会、委員会を分掌するために複数の部会または委員会に所属せざるを得ないが、平成 25～27 年度の教員会議への報告、提案の回数は資料 8 - 1 - 2 ①の通りである。それぞれの部会が機能していることがわかる。

なお、広報部会からの報告、提案の数は少ないが、同部会は本学広報誌「あおばわかば」の教職大学院関係の

記事の編集、教職大学院を紹介するリーフレット（別冊資料 90）の編集をルーティンワークとしている。

資料 8-1-2① 平成 25 年度～平成 27 年度教員会議における各部会・委員会の報告、提案の回数

部会・委員会	報告、提案の回数		
	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
教務部会	29	29	28
TP 部会	12	12	10
質保障点検部会 (旧 自己点検・評価部会)	8	8	10
FD 部会	2	2	3
学生生活部会	6	5	6
財務部会	3	3	3
進路指導・就職部会	0	0	5
広報部会	0	0	4
単位免除審査委員会	3	3	3
リサーチペーパー等編集委員会	3	3	7
教職大学院入学試験実施部会 (旧 入学試験部会)	10	11	10

学生の進路に関わる報告等はキャリアサポートセンター長である副学長（連携担当）が報告することもある。

大学全体の事務処理体制は、事務局長の下に、総務、附属学校、財務、施設、入試、教務、学生、研究・連携推進及び学術情報の各課が配置されており、大学の事務を一元的に処理する体制になっている。この体制に教職大学院の事務処理も組み込まれており、教職大学院のための特別な事務機構は存在しない。

事務処理の具体には教務課大学院教務係の寄与が大きい。同係は係長 1 名、係員 2 名の 3 名の体制であるが、うち係員 1 名はほぼ教職大学院に関する専任の職員として機能している。通常の教務的な処理はこの係員と係長が行っている。教務課の支援は、教員会議で規定する財務部会への出席と記録作成等の支援など、その職能を越

えたところにまで及ぶ。教職大学院の事務処理の体制には若干の不明確さがともなうが、基本的には機能的に活動する体制がつくられているといえる。

宮城教育大学大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）教員会議規程第2条に「教員会議は、学長及び副学長並びに教職大学院専任の教授及び准教授をもって構成する」とされている。教職大学院での議論は教職大学院運営に直接反映するしくみとなっているのである。

さらに教職大学院の管理運営に関わる各部会、委員会での議論は、基本的には教員会議への報告、提案という形で行われる。各部会、委員会での運営の具体に関わる議論が大学運営に直結する構造であり、専任教員が17名であることも相俟って効果的な意思決定を行うことができる組織形態となっている。

このような部会の支援を主に事務組織が行っているが、教職大学院の管理運営にはそれぞれ専門的知識と技量が必要であることから、全学的に入試、教務、学生生活、連携等を担当する事務局がそれぞれ関連する教職大学院の部会等の支援を行っている。

#### 《必要な資料・データ等》

別冊資料89 教職大学院教員会議議題一覧（平成25年度～平成27年度）

別冊資料90 教職大学院「学び続ける教員」像の確立を目指して

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1)

- ① 教職大学院教員会議が組織され、教職大学院に関する重要事項を審議、決定する機関として機能している。  
また、教職大学院教員会議には教務や実習等、運営を分担して行うための部会が置かれそれぞれ機能している。
- ② 大学の事務機構は、それぞれの職責に応じて教職大学院の活動支援を分担している。

以上のことから基準を十分に満たしていると判断する。

2) 特に無し。

#### 基準 8-2 レベル I

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

[基準に係る状況]

平成26年度までは教員研究費の他に、年間550万円の教職大学院関係経費が「教育経費」の枠組みの中で予算措置されてきた。この予算は、①実習等の巡回経費、②教職大学院の事業、③教職大学院学生の研究支援、④教育委員会との連携にて本学教職大学院の教員として勤務する実務家教員の研修、等の費用として宛てられている。

平成28年度予算でも550万円が措置された。

本学教員に配分される教員研究費は、実験系（理科教育講座教員等 年間30万円（平成27年度実績））と非実験系（国語科教育講座教員等 年間20万円（平成27年度実績））に分類されて配分されるが、教職大学院教員は全員実験系として分類されている（特任教員には半額が支給）。

これらのことから、教職大学院の教育研究活動を適切に遂行できる財政的配慮がなされていると言える。

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1)

① 教職大学院経費として、550万円（平成28年度実績）が巡回経費や教職大学院に係る教育研究のために予算措置されている。

② 教職大学院教員には実験系の教員と同等の教員研究費が配分される、など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。

以上のことから基準を十分に満たしていると判断する。

2) 特に無し。

### 基準 8-3 レベル I

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

[基準に係る状況]

(1) 多様な印刷物の作成

「大学院教育学研究科案内」（別冊資料2）、「大学案内」（別冊資料91）、「宮城教育大学概要」（別冊資料92）、リーフレット「国立大学法人宮城教育大学」（別冊資料93）といった本学や本学大学院の全体を知らせるパンフレットに加え、リーフレット「教職大学院『学び続ける教員』像の確立を目指して」（別冊資料90）を作成し、広く周知を図っている。また、理念、目的入学者選抜について集約的に説明する印刷物として募集要項を作成している。毎年度2回発行される本学の広報誌である「あおばわかば」に教職大学院の活動を毎回掲載している。

(2) 研究成果物の刊行

教職大学院の各学生が、2年間の学修過程で研究した内容をまとめた「リサーチペーパー」、作成した教材、資料等をまとめた「教材ミュージアム」を発行し、附属図書館に収録して閲覧に供するとともに、宮城県教育委員会、仙台市教育委員会を始め、すべての市町村教育委員会、現職派遣教員学生の現籍校等に配付している。

また、現職教員学生が履修する応用実践研究Ⅱ、Ⅲでは、教職大学院での研究成果の還元を目指して地域に公開する研究授業を行うことも多い（別冊資料26）が、地域の教育委員会等外部機関の支援を受けて実施した場合などの記録等（「授業研究会 理科と活用 実施報告書」（別冊資料94）、「研究授業とシンポジウム バタフライガーデン学校キットとの可能性」（別冊資料95）、「他機関と連携する教員を育てる教職大学院モデルカリキュラムの開発」（別冊資料73））をまとめて刊行し本学図書館に収蔵するとともに県内の教育機関等に配布するなどの活動を行っている。また、紙数の制限等により「リサーチペーパー」や「教材ミュージアム」に収録できない研究成果を年次報告書にまとめて本学図書館に収蔵するなどの試行（宮城教育大学教職大学院 学校教育・教職班 紀要）も始まっている。

(3) ウェブサイト

本学公式HPからアクセスすることができるよう、教職大学院のウェブサイトを作成した（<http://dbec.miyakyo-u.ac.jp/kyoushoku/>）。このウェブサイトからは、教職大学院の概要、教育課程、学年暦、専任教員紹介、研究成果発表会の日程など、多様な情報を入手することができる。

(4) 教育委員会への対応

宮城県教育委員会及び仙台市教育委員会とは、教育連携諮問会議の中で教職大学院について取り扱っている。また、宮城県内の市町村教育委員会に対して、本学職員が訪問し、本教職大学院の教育活動について説明に努め

ている（別冊資料96）。

（5）リサーチペーパー最終報告会等の開催

このような企画を実施することにより、学生にシンポジウム等の企画・開催方法について学修させるとともに、広く東北地方の教育関係者に本教職大学院の教育について周知を図った。

（6）研修会等の開催

資料8-3-1① 応用実践研究Ⅱ、Ⅲにおける還元活動								
年度 (現職教員数)	応用実践研究Ⅱ				応用実践研究Ⅲ			
	研究授業 (校内)	研究授業 (公開)	研究発表	その他	研究授業 (校内)	研究授業 (公開)	研究発表	その他
平成23年度 (28)	21	4	2	2	13	10	10	2
平成24年度 (18)	12	4	3	2	3	8	4	3
平成25年度 (14)	9	6	3	1	6	5	4	2
平成26年度	9	0	3	5	3	4	6	7

「応用実践研究Ⅰ、Ⅱ」等の学修の一環として、現職教員学生は原籍校等での校内に向けて或いは学校の枠を越えて地域に教職大学院での学びの成果を還元する活動を行っている。研究授業を行ったり、地域の研究会での研究発表を行ったり、或いは研究会を組織するなどの活動である。このような学生の活動そのものが本学教職大学院の教育研究活動を地域に周知する活動となっている。また、かかる活動にはしばしば本学の教員が参加し、講演、助言等を行っている。これらの活動を通じて、教職大学院における教育活動を地域に草の根的に伝えている。

《必要な資料・データ等》

別冊資料2 国立大学法人宮城教育大学大学院教育学研究科平成28年度案内

別冊資料26 平成26年度「学校における実習」2年次の主な実習内容一覧～還元活動の視点から～

別冊資料73 平成27年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業 他機関と連携する教員を育てる  
教職大学院モデルカリキュラムの開発

別冊資料91 大学案内2016

別冊資料92 宮城教育大学概要

別冊資料93 リーフレット「国立大学法人宮城教育大学」

別冊資料94 授業研究会 理科と活用 実施報告書

別冊資料95 研究授業とシンポジウム バタフライガーデン学校キットとの可能性

別冊資料96 平成27年度教育委員会訪問状況

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 各種印刷物やウェブサイトを通じて本学教職大学院の外形的な理解を得ている他、学生の研究成果を県内に

広く配布しているほか、本学教職大学院の教育研究に係る成果物を冊子体として作成し、適宜教育機関に配布している。また、東北地方の教育委員会等を本学副学長、教員が定期的に訪問して本学教職大学院に関する理解を得る努力をしている他、学校における実習での地域還元活動を通じて草の根的に本学教職大学院に対する理解を得る努力をしている。以上のことから基準を十分に満たしていると判断する。

2) 特に無し。

## 2 「長所として特記すべき事項」

本学教職大学院の周知は、印刷物やウェブ、研修会等、形態は多様であるがしばしば本学教職大学院における学生と教員の研究成果の公開を伴っている。このために、周知のための活動自体が本学の地域貢献活動となっている。特に現職教員学生の応用実践研究Ⅱ、Ⅲにおいては、研修会等の組織化、研究授業の提供、支援等を通じて地域教育の活性化に寄与している。

平成 27 年度には、文部科学省からの委託事業費を得て「総合的な教師力向上のための調査研究事業」を 2 件実施した。それぞれのタイトルは「管理職直前世代のためのカリキュラム開発研究」、「他機関と連携する教員を育てる教職大学院モデルカリキュラムの開発」である。ともに教職大学院の授業改善が研究の目的のひとつである。これらの研究は「東北教職高度化プラットフォーム」の支援を得て行われたのであるが、特に前者の研究では東北各県の教育委員会の推薦を受けた指導主事や本学学生とともに独立行政法人教員研修センターのプログラムに参加し、本学の教職大学院の授業プログラムへの活用をともに検討した。これらの研究活動をともに行う中で本学教職大学院の理念、目的、教育、研究等に関する深い理解が得られると考えている。

## 基準領域 9 点検評価・FD

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 9-1 レベル I

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

[基準に係る状況]

学生の受入状況については入試部会が、教育の状況については教務部会や TP 部会が資料やデータの収集にあっている。自己点検・評価については、学長を委員長とする自己点検評価委員会とその実務を担う自己点検・評価部会を設置し（別冊資料 53、74、97）、自己点検の結果は、次の学期および次年度への課題として教員会議に提案してきた。さらに平成 27 年度からは、質保障という観点を強化し、自己点検・評価部会を「質保障点検部会」に改め、「学生との意見交換会開催、認証評価基準に照らした年度別自己点検、中期目標実績報告書の確認」を分掌内容として明示し、点検評価の充実を図っている。

平成 20 年度の発足以来、前期・後期に各 1 回教職大学院に関わるアンケート（別冊資料 76）と学生と教員の意見交換会（別冊資料 77、98）を実施し、年間に計 4 回、書面・対面により学生の意見を聴取する機会を設けている（資料 9-1-2①）。アンケート結果は、教員会議に報告され、学生や教育委員会にもフィードバックし、意見交換を行い改善に取り組んでいる（別冊資料 99）。また、これらとは別に、学長と大学院生との意見交換の機会も毎年設けており（別冊資料 100）、多面的に意見を聴取し、学修の充実に迅速に反映できるよう配慮している。

資料 9-1-2① 平成 27 年度アンケート集計結果からの抜粋

（現職教員回答）

・1 年次、今日的な教育課題とその解決案についてレポートを何本か書きました。そのおかげで、事象を多角的に見る力が身に付いたと思います。個人研究で作成した教材や資料も現場の実態に合わせて活用しています。研究主任をしています。指導主事訪問での指導主事からの校内研究に対する指導・助言は、ほぼパーフェクト・ゲームでした。

・職場において、組織体制で動く際に周囲をまとめることができた。また、理論的分析が教材研究等に役立った。  
・学校訪問や施設見学など、現場にいる時にはできなかったことができ、現在現場に戻っていろいろな情報を収集できたと実感できている。

（ストレートマスター回答）

・現職の先生方と共に学ぶことで、学生の立場では知り得ないことが、普段の会話の中や授業のディスカッション場面で知ることができた。

・実習が多くあることで学校現場にいることの出来る時間が多い。そのことによって生徒や教師の姿を長いスパンで目にすることができた。

（出典：別冊資料 99 平成 26・27 年度（前期・後期）教職大学院に関するアンケート集計結果）

外部評価の一つとして、宮城県教育委員会・仙台市教育委員会と定期的に意見交換の機会を設けている。平成 25 年度までは「国立大学法人宮城教育大学と宮城県教育委員会・仙台市教育委員会と教職大学院に関する連携協力会議」を年 1 回開催し（別冊資料 5）、また平成 26 年度からは「国立大学法人宮城教育大学教育連携諮問会議」の中で（別冊資料 7）、学生アンケートの結果はすべて教育委員会に開示し、意見交換を行い、教育状況の点検と、改善・向上を図っている（別冊資料 6、8）。教職大学院の運営全般に関わる教育委員会等の要望・意見は、平成 23 年度からのカリキュラム改定や、平成 27 年度からのコース制導入（授業力向上コース、教育経営コース）、平成 28 年度からの指定研修派遣教員の受け入れなどの形で反映させている。このほか、修了生の大学院に対する意見を把握するために、平成 27 年度に試行的な調査を行った（別冊資料 44、45）。

学生アンケートの結果は、教員会議や意見交換会において適宜フィードバックされ、宮城県教育委員会、仙台

市教育委員会にも報告される。分析結果は次の学期および次年度への課題として自己点検・評価部会（現・質保障点検部会）が教員会議に提案しており、個々の教員の授業改善を含め、組織全般に関わる改善に役立てている。具体的には、平成23年度には学部新卒生のための授業を2科目増設（学校教育・教職研究C・D）、平成25年度には現職院生と学部新卒生とのクラス分けの実施（教育課程・指導支援法開発論a・b）などを行ってきたほか、平成26年度以降も以下のような改善を行ってきている（資料9-1-4①）。

#### 資料9-1-4① アンケート結果からの改善例

##### 【平成26年度アンケート結果】

・基礎Ⅰの小学校実習を学部生と一緒にを行うことについて、①実習の主旨が異なる、②学部生の指導が優先になり院生の指導がおろそかになる、などの理由から改善を求めます。

##### 【改善事項】

○附属学校との交渉により、平成27年度からは学部と異なる時期に実習を設定した。

##### 【平成27年度アンケート結果】

・附属学校園でボランティア等に入る予定となっているが、活かし方がよく分かりません。今年度から始まった取り組みということもあるため、大枠だけ定まっておき、内容がついて行っていないような感覚を持っています。

##### 【改善事項】

○実質的に平成27年度に活動を開始したばかりのキャリア育成オフィスの趣旨を学生が理解できるよう、時期を早めて10月28日に1年次生対象の説明会を行い、次年度に向けての活動計画の検討・ユニット長との相談に余裕がもてるよう配慮した。

（出典：別冊資料99 平成26・27年度（前期・後期）教職大学院に関するアンケート集計結果）

教職大学院に関する資料は、アドミッション・オフィスの中に専用の棚を設け、大学院教務系の管理のもとで保管している。

#### 《必要な資料・データ等》

- 別冊資料5 国立大学法人宮城教育大学と宮城県教育委員会・仙台市教育委員会との教職大学院に関する連携協力会議設置要項
- 別冊資料6 国立大学法人宮城教育大学と宮城県教育委員会・仙台市教育委員会との教職大学院に関する連携協力会議 次第（平成24年度～平成25年度）
- 別冊資料7 国立大学法人宮城教育大学教育連携諮問会議設置要項
- 別冊資料8 国立大学法人宮城教育大学教育連携諮問会議議事次第（平成26年度～平成27年度）
- 別冊資料44 教職大学院修了生調査（平成27年度）調査票
- 別冊資料45 教職大学院修了生調査（平成27年度）集計結果
- 別冊資料53 教職大学院の部会について（平成27年度）
- 別冊資料74 宮城教育大学大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）自己点検評価委員会設置要項
- 別冊資料77 平成27年度教職大学院意見交換会実施要項
- 別冊資料97 宮城教育大学大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）教員会議規程
- 別冊資料98 意見交換会議事メモ（前期・後期）（平成24年度～平成27年度）
- 別冊資料99 平成26・27年度（前期・後期）教職大学院に関するアンケート集計結果
- 別冊資料100 学長と語る会実施要項（平成27年度）

(基準の達成状況についての自己評価：A)

- 1) 学生へのアンケートと意見交換会をそれぞれ年2回実施し、そこでの意見を課題の解決・改善に生かしている。また、平成27年度には修了生に対する調査を試行的に実施し、継続的な調査の実施に向けて準備作業を開始した。以上のことから、基準を十分に満たしていると判断できる。
- 2) 特に無し。

### 基準9-2：レベルI

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

[基準に係る状況]

授業評価等のアンケート結果は、教員会議において全専任教員にフィードバックされ、学生と教員との意見交換会では、双方の疑問や要望、授業の趣旨等を意見交換している。それらの内容を踏まえ、個々の教員の授業改善が図られている(資料9-2-1①)。

#### 資料9-2-1① 授業方法の工夫(例)

- ・ ストレートマスターと現職教員との意見交換が有益だという学生のニーズに応え、両者がともに学ぶ授業の中で演習を充実させた。
- ・ 学外授業としてさまざまな学校や専門機関を訪問し、实地観察や講話を受ける機会を設けることで、学校種が異なるさまざまな学校の教育活動を理解したり、防災に関わる専門機関の役割や学校との連携について学生の理解を深めることができた。
- ・ ゲストスピーカーや非常勤講師により、学生のニーズに応えつつ高度な専門性を養う授業を展開した。

平成23年度には、教育委員会の意見や学生の要望も加味し、教育効果向上のため、カリキュラムの改定を行った。また、被災地に固有の教育課題に応える必要から、防災教育を扱う新規科目「学校教育・教職研究A(防災教育)」を開講し、平成27年度から開設した教育経営コースのコア科目として配置した(別冊資料11・24)。

ファカルティ・ディベロップメント部会による取り組みとして、(1)各学期に授業を公開し、事後にカンファレンスを行っている、(2)実務家教員のFDのための予算を毎年確保し、他大学の教職大学院の成果報告会等に参加し、そこでの研究を教員会議にフィードバックする(別冊資料101および「資料9-2」)、(3)日本教職大学院協会研究大会に複数の教員が参加し、他大学の取り組みや学生の成果発表および教員養成政策に関わる講演等で学んだことを学生指導に生かす、などがある。このほか質保障点検部会は、(4)前期・後期に各1回アンケートを実施し、その結果を教員会議にフィードバックする、(5)学生と教員の意見交換会を実施し、学生の意見を直接聴取する、などの取り組みを行っている。

なお、教職大学院以外の教員や事務職員を含めた新任教職員の研修を大学として実施しており、教職大学院の新任教員もこれに参加し、大学の組織や活動について学ぶとともに教職員間の交流を行っている(別冊資料102)。

このほか、「教育課程」「学級・学校経営」に関する科目や「実践的指導科目」において、集団指導体制により実務家教員と研究者教員の両者が指導しているとともに、「学校における実践研究」では負担が集中しないよう専任教員が分担して指導している。研究者教員と実務家教員の協働で実施した授業の中から、その成果を研究論文としてまとめ、公表したものがある(別冊資料103)。

《必要な資料・データ等》

別冊資料11 平成28年度大学院教育学研究科専門職学位課程(教職大学院)履修のしおり

別冊資料24 大学院教育学研究科専門職学位課程(教職大学院)授業科目のシラバス(平成28年度)

別冊資料75 宮城教育大学大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）ファカルティ・  
ディベロップメント委員会設置要項

別冊資料101 平成27年度奈良教育大学大学院教育学研究科教職開発専攻「M2学位研究報告書発表会」視察報告

別冊資料102 国立大学法人宮城教育大学新任教員FD・新任職員等研修日程表（平成25～28年度）

別冊資料103 宮城教育大学紀要 第49巻（抜粋）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 様々な方法で学生の意見や教育現場の課題を受けとめ、他大学の取り組み等にも学びながら各教員の資質向上につとめるとともに、その成果の一部を研究論文として公表している。以上のことから、基準を十分に満たしていると判断できる。
- 2) 特に無し。

## 2 「長所として特記すべき事項」

実務家教員と研究者教員とが授業および研究指導に協働的（複数指導体制）にあたっており、そのような協働関係にもとづく研究成果も生まれている。

教育委員会から推薦を受けて教職大学院に勤務した実務家教員6名は、教職大学院派遣任期終了後、校長職あるいは教育行政の要職に就く形で教育委員会に属している。これは教職大学院での勤務が教員の資質向上につながると教育委員会に評価されているものと思われる。復帰した実務家教員が教育現場で現職教員の指導にあたり、県内の教員研修、教育向上に貢献することが大いに期待できる。

## 基準領域 10 教育委員会及び学校等との連携

### 基準 10 - 1 レベル I

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

[基準に係る状況]

「国立大学法人宮城教育大学教育連携諮問会議」（以下、教育連携諮問会議）が設置され、定期的に本学と宮城県教育委員会、仙台市教育委員会の関係者と協議を行っている（別冊資料7）。同会議では、任務事項として、「教育学研究科専門職学位課程の教育に関する事項」が明記され、本学が本学教職大学院について、宮城県教育委員会、仙台市教育委員会と協議する場となっている。平成 27 年度は平成 28 年 2 月 1 日に開催した（別冊資料 8）。

そもそも大学全体として、宮城県教育委員会、仙台市教育委員会（政令都市教育委員会）と、連携協力に関する覚書を取り交わしており（別冊資料 104）、組織的かつ恒常的に緊密な連携体制を構築している。

教育委員会等の連携は、学長のリーダーシップの下、学務担当副学長が所掌し、各部会の担当領域に応じて対応することになっている。

教育委員会等の連携・協働による教育改革については、プロジェクト方式を採ってきた。平成 25 年 7 月 29 日に「教職大学院改革特別検討委員会」を設置し、「教育連携諮問会議」でも提示された、現職教員の資質向上に関する教育委員会等の要望をふまえつつ、カリキュラムの体系化とコース制の導入を学長に平成 26 年 11 月 26 日に提言した。

後続の改革を検討する組織として、平成 27 年 1 月 28 日に「教育改革実施 WG」を設置し、教育経営コースの 2 年次生のカリキュラムについて、宮城県教育委員会の意見を聴取しつつ、平成 27 年 12 月 10 日、学長に答申し、同月 16 日の教員会議で承認された（別冊資料 105）。

「教育連携諮問会議」では、学校を支える力を強化する体系的なカリキュラムの実施、コンプライアンス遵守に係る学習等について要望が出された。平成 27 年度より「教育経営コース」による履修の束ねが可能になるようにし、同コースには、マネジメントについて、基礎→習熟→発展の三段階からなる学習とそれらを個別テーマにおいて深化させる学校教育・教職研究 A（防災教育）、学校教育・教職研究 B（地域協働）、学校教育・教職研究 C（リーガルマインド）を置くこととした。

学校を支える力の強化については、教員が様々なネットワークをもち、地域協働による学校経営を行っていく力の涵養も必要であると考えられ、平成 27 年 5 月 7 日に、独立行政法人教員研修センターと現職教育に係る連携協力の覚書を締結した（別冊資料 106）。

ミドルリーダーの資質向上に関する要望も示されており、平成 25 年 3 月 12 日に宮城県教育委員会と「スクールミドルリーダー養成研究会の共催実施に係る覚書」を結び、ミドルリーダーの資質向上を目指した授業を行っている（別冊資料 107）。

ミドルリーダーの育成については、文部科学省の「平成 27 年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業」として、実施テーマ「管理職直前世代のためのカリキュラム開発研究」（連携団体は宮城県教育委員会と独立行政法人教員研修センター）と「他機関と連携する教員を育てる教職大学院モデルカリキュラムの開発」（連携団体は宮城県教育委員会、東北工業大学、気仙沼市教育委員会、東北大学大学院生命科学研究所浅虫海洋生物学教育研究センター）が採択され、院生の教育研究活動を支援しながらモデルカリキュラムの開発が進められた（別冊資料 72、73）。

コンプライアンスに関する要望については、平成 26 年度独立行政法人モデルカリキュラムの委託事業として「教員研修モデルカリキュラム開発プログラム・地域協働型学校経営を支えるミドルリーダー育成研修プラン」に採択され、宮城県教育委員会、仙台市教育委員会と連携協議会をたちあげ、事業を行うとともに、研修教材として「ますます信頼される教員に スクールコンプライアンスについて学ぼう」を作成した（別冊資料 32）。平成 27 年度

も同委託事業に採択され、本県の教育課題である防災教育について、研究成果を「防災教育ファイル」（クリアファイル）にまとめた（別冊資料108）。

学部卒学生が、大学院在学中は教員としての採用が猶予されるように、宮城県教育委員会に対して、学長から要望し、平成27年度教員採用試験（平成26年実施）から実現した。

現職教員の派遣については、学長付特任教授をおき調整を図るとともに、宮城県教育委員会及び仙台市教育委員会と協議を進めながら適切な入学者確保に努めている。学長による宮城県教育長および仙台市教育長との懇談が常時行われており、入学者確保について意見交換がなされている。

修了者の処遇等についても、大学としても修了生の動向を把握しアフターケアを進めるとともに（基準5特記事項）、「教育連携諮問会議」での議題としている。

#### 《必要な資料・データ等》

別冊資料7 国立大学法人宮城教育大学教育連携諮問会議設置要項

別冊資料8 国立大学法人宮城教育大学教育連携諮問会議議事次第（平成26年度～平成27年度）

別冊資料32 ますます信頼される教員に スクールコンプライアンスについて学ぼう

別冊資料72 平成27年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業 管理職直前世代のためのカリキュラム開発研究

別冊資料73 平成27年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業 他機関と連携する教員を育てる 教職大学院モデルカリキュラムの開発

別冊資料104 連携協力に関する覚書（宮城県教育委員会・仙台市教育委員会）

別冊資料105 教職大学院改革実施ワーキンググループからの報告

別冊資料106 国立大学法人宮城教育大学と独立行政法人教員研修センターとの連携協力に関する協定書

別冊資料107 スクールミドルリーダー養成研修会の共催実施に係る覚書

別冊資料108 防災教育ファイル

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1）教育委員会及び学校等と連携する体制が整備され、教育課程の効果を協議し、研究開発を協働して実施するなど、教職大学院の目的達成において実質的な効果をあげている。

以上のことから基準を十分に達成していると判断する。

2）独立行政法人モデルカリキュラムの委託事業に、宮城県・仙台市と協働しながら研究開発を行い、その結果を修了生が現場で活用できる成果物にまとめている。

## 2 「長所として特記すべき事項」

### （1）実務家教員の現職復帰

宮城県及び仙台市教育委員会の推薦により、延べ8名の実務家教員が任期付きの専任教員として本教職大学院に着任し、学校教育課題の実践的解決策の検討に貢献してきた。教育委員会に戻った6名全員が校長となり、うち2名は教育事務所次長、教育委員会課長補佐も経ている。学校と教職大学院の連携を一層強める役割を担っている。

### （2）教育委員会との共同事業の実施

宮城県教育委員会、仙台市教育委員会と、現職教員の資質向上に係る共同事業を教職大学院スタッフにより多数実施している。平成27年度教員研修センター「ミドルリーダーモデルカリキュラム開発プログラム 省察・深化・

ネットワーク化によるミドルリーダー育成モデルカリキュラム」など。

(3)「東北教職高度化プラットフォーム会議」による、東北地区教育長協議会との協働

平成 27 年 3 月に、東北六大学の学長から成る「東北教職高度化プラットフォーム会議」を立ち上げ、本学が事務局を担っている。東北地区教育長協議会との協働を目指しており、平成 27 年 8 月 28 日には、東北地区教育長協議会の開催にあわせて、第 3 回の会議をもち、六県の教育長と教員の養成と研修について意見交換した。教育現場の要請をふまえた教職大学院の教育研究の充実を行っている。

