

宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻

認証評価結果

宮崎大学教職大学院の評価ポイント

- ・ 目標達成確認科目において、達成度評価指標を定め、各領域についてチェックリストを構成し、学生が自己評価を行っている。また、それに資する、各科目のポートフォリオが作成され、運用されている。
- ・ 「学校・学級経営」、「生徒指導・教育相談」、「教育課程・学習開発」、「教科領域教育実践開発」の各コースに現職教員学生と学部新卒学生が所属し、両者の学び合いが実現している。
- ・ 学部新卒学生を対象とする実習が学校の教育活動全体を体験・省察する機会として機能している。また、その実習に、現職教員学生を対象とするメンターシップ実習が効果的に接続されている。
- ・ 連携協力校の校種が高等学校にも拡大されているなど、連携協力校と教職大学院の間に良好な関係が築かれ、実習の成果をもたらす礎となっている。
- ・ 学生が参加するFDワークショップを企画・運営するなど、FD活動の工夫がみられる。
- ・ 教育委員会等関係者が学習達成度評価委員会委員として、大学教員による学生の学習評価の妥当性についての検証に加わるなど、教職大学院と宮崎県教育委員会の間に関係が築かれており、教職大学院における理論と実践を往還する学びを支え、促している。

平成30年3月26日

一般財団法人教員養成評価機構

I 認証評価結果

宮崎大学教職大学院（教育学研究科教職実践開発専攻）は、教員養成評価機構の教職大学院評価基準に適合していると認定する。

認定の期間は、平成 35 年 3 月 31 日までとする。

宮崎大学教職大学院では、第 1 回目（平成 24 年度）の評価において指摘した部分について、改善が図られていない状況が散見された。

機構としては、大学側の不断の改善の促進を目的として認証評価を実施しており、貴学の対応を重大に受けとめ大学において改善を検討する態勢及び各基準の概評において改善を求める事項について、平成 30 年 12 月末までにその改善状況を文書にて提出することを要請する。

II 基準ごとの概評

基準領域 1 理念・目的

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。

評価結果・・・基準の内容を満たしていると判断する。

宮崎大学学務規則第 60 条、宮崎大学大学院教育学研究科規程第 3 条において、教職大学院の趣旨に照らして、設置の目的等が明示されている。前回の認証評価において指摘のあった「学務規則と大学院教育学研究科規程」の不一致（育成対象とする教員の校種のズレ）についても、大学院教育学研究科規程を修正し、両者の齟齬をなくしている。

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。

評価結果・・・基準の内容を満たしていると判断する。

学生募集要項に、教職大学院全体及び各コースの「ディプロマ・ポリシー」に該当する叙述が確認される。また、それが既設の修士課程のものとは異なっている。さらに、その達成を確認するために、目標達成確認科目において達成度評価指標を定め、「使命感・倫理観」「学校・学級経営」「子ども理解」「授業力」の各領域についてチェックリストを構成し、それを用いて、学生が自己評価を行っている。

【長所として特記すべき事項】

上述したチェックリストによる学生の自己評価の結果は、ポートフォリオとともに宮崎県教育委員会等の外部評価者を加えた学習達成度評価委員会に提出されており、教職大学院で獲得する知識・能力の修得を評価するための手続きが確立している。

基準領域 2 学生の受入れ

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。

評価結果・・・基準の内容を満たしていると判断する。

教職大学院の理念に合致したアドミッション・ポリシーが定められ、ウェブサイトや募集要項で公表されている。さらに、それが宮崎県教育委員会による教師道場でも周知されるなど、広報活動も積極的に行われている。

ただし、教職大学院のアドミッション・ポリシーで示された人材像と専攻内に置かれている 4 つの各コースの編成・特色の関係がやや分かりにくいという点に関しては、後者の表現の工夫が必要である。

基準 2-2 レベル I：入学者受入方針に基づき、公平性、平等性、開放性が確保され、適切な学生の受入れが実施されていること。

評価結果・・・基準の内容を満たしていると判断する。

アドミッション・ポリシーに対応して、①大学卒業見込み者・卒業者（卒業後 3 年以内）等、②現

職教員等（6年以上の常勤教職経験を有する現職教員及び教育行政機関職員）、③現職教員（3年以上6年未満の常勤教職経験を有する現職教員）、④社会人経験者（常勤3年以上の社会人経験者）を対象として、入学者選抜が実施されている。また、対象によって、筆記試験免除や代替措置が講じられており、入学志望者の多様性に応じた入試体制が採られている。さらに、口述試験マニュアルが作成され、それに基づき口述試験が実施されるなど入学者選抜がシステム化されている。

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。

評価結果・・・基準の内容を満たしていると判断する。

実入学者数が入学定員を満たしていない年度もあるが、それほど大きな定員割れではない。現職教員学生の入学については、宮崎県教育委員会との連携により、安定している。宮崎大学の学部生のみならず、保護者や県外の大学を対象に説明会を開催するなど入学者確保のための様々な活動を重ねている。平成28年度以降は、各コースとも募集要項に記載している募集人員の目安程度の入学者となっており、コース間の学生数のアンバランスが改善されている。

【長所として特記すべき事項】

他県等における広報活動に努力を傾注している。また、学部教育における教職大学院生のTA（ティーチング・アシスタント）の活用は、学部生に教職大学院を認識させるなど入学者確保に資するすぐれた方策である。

基準領域3 教育の課程と方法

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。

評価結果・・・基準の内容を満たしていると判断する。

カリキュラム・ポリシーに即して、共通必修科目、コース必修及び選択科目、教育実習科目等が体系的かつ相互作用的に編成されている。また、「生徒指導・教育相談コース」については、授業内容の変更を伴うカリキュラム改善が試みられており、宮崎市適応指導教室、鑑別所、県警少年課の訪問、ペアレント・トレーニングの体験等の導入といった工夫が十分に講じられている。

一方、他のコースでは、教育方法の工夫は見受けられるが、カリキュラム構成や科目に改善が見られない。設置以降、教育現場の変化などを受け教職大学院の果たすべき役割にも変化が生じていることを考えれば、他のコースについても授業内容の変更を含むカリキュラム改善を検討し、具体化することが望まれる。

基準3-2 レベルI：教育課程を展開するにふさわしい授業内容、授業方法・形態が整備されていること。

評価結果・・・基準の内容を満たしていると判断する。

カリキュラム・ポリシーに基づいて、授業内容、授業方法・形態がシラバスに明記されている。また、教育現場における課題を教材化し、その解決を図る事例研究を導入している。さらに、各授業の中で現職教員学生と学部新卒学生の学び合いが尊重され、実践化されている。

しかしながら、そうした具体的な内容はシラバスには明記されておらず、シラバスから毎回の授業内容についての情報を得ることが困難である。実際の授業に合わせた記載が望まれる。

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。

評価結果・・・基準の内容を満たしていると判断する。

宮崎大学の附属小学校・附属中学校、宮崎市内の小学校6校、中学校6校に加えて、平成28年度より宮崎県内の高等学校4校も連携協力校となり、連携協力校が順調に確保されている。実習科目の内容・方法がコースごとにきめ細かく構想され、実習科目間のつながりや、共通必修科目との関連が整備されている。具体的には、学部新卒学生及び現職教員学生（3年）の実習科目は、理論を実践力・応用力に転化する技術を修得するための科目が3段階で構成されている。また、現職教員等学生（6年）を対象とする「メンターシップ実習」については、宮崎県教育研修センターとの連携が図られ、

同センターの指導主事から「若手教員に対する指導」について実地研修を受けるといった活動等が実現している。

ただし、「メンターシップ実習」のうち、附属学校で実施される活動については、必ずしもその趣旨が体现されていない事例が確認される。すなわち、学部新卒学生数が少ない場合に、現職教員学生が相互にメンタリングに取り組むといったケースである。連携協力校の拡大等も視野に入れながら、「メンターシップ実習」の基本理念を担保すべく、その運用を再考されることが望まれる。

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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

単位の上限設定が適切になされ、学生の学期ごとの履修科目数や共通必修科目の開講時間などが配慮されており、適切な履修指導が行われている。また、履修指導や学習を評価するための機会やツール（各種の手引き、ハンドブック等）が豊富に用意されている。さらに、FD研修会において共通必修科目の授業評価結果や各コース選択科目の授業の内容・方法に関する討議などを通じて、受講生の学習状況のチェックが行われている。

基準 3-5 レベル I : 成績評価や単位認定、修了認定が大学院の水準として適切であり、有効なものとなっていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

成績評価や単位認定、修了認定の規程が整備されて公開されている。複数の授業担当者の合議によって科目の成績を評価する仕組みが整備されている。前回の認証評価において、「教育実習科目の到達度評価の観点については、連携協力校には一部項目に水準が高すぎて評価しにくいものがある」といった指摘を受けたが、連携協力校等教育実習運営委員会及び教職実践開発専攻会議を経て、評価項目の修正が実現している。

なお、「メンターシップ実習」の評価については、基準 3-3 において指摘したように現職教員学生同士が相互にメンタリングに取り組む状態になると、いっそう、その妥当性が問われることになる。この点からも、「メンターシップ実習」の趣旨の徹底が求められる。

【長所として特記すべき事項】

コースの授業内容の変更、とりわけ実践的な内容・方法の強化等により、コース別の入学者数に偏りがあったものが是正される傾向にある。

基準領域 4 学習成果・効果

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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

目標達成確認科目の単位修得率は、ほぼ 100%である。また、単位の修得状況（平成 24 年度～平成 28 年度における修得した単位の成績は秀・優が 88%を占めている）や課題研究の継続・発展状況（修了後の教育論文受賞や学会発表などの実績）が良好である。さらに、それらの効果は、修了時に実施したアンケートの結果からも確認されている。

一方、学部新卒学生の教員採用試験の合格率が低いこと、さらには、臨時採用教員を含めた教員就職率の過去 5 年間平均が 80%にとどまっていることは、問題視せざるを得ない。これらの視点に基づいた学習成果・効果の検討や、それによる教育課程・方法の見直しが求められる。

基準 4-2 レベル I : 修了生が教職大学院で得た学習の成果が学校等に還元できていること。また、その成果の把握に努めていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

学部新卒学生の赴任校の管理職への実務家教員などによる聞き取りによれば、修了生が赴任直後から学校現場や教育行政で高い信頼をおかれている。また、現職教員学生については、平成 20 年度以降の修了生から、管理職(教頭)に 5 名、主幹教諭に 3 名、指導教諭に 3 名、教育行政関係(主査、指

導主事)に9名が登用されている。このように、短期的にも長期的にも、着実に成果が上がっている。毎年度、教育文化学部との共催で開催している教育実践研究に関する「みやざき教育フォーラム」などによって学習成果の学校等への発信や還元も実現している。

【長所として特記すべき事項】

実務家教員等が学校に赴いて、修了生の実践に接近し、それを支援する「授業力向上フォローアップ事業」は、教職大学院における学びを発展させるためのよき仕組みである。

基準領域5 学生への支援体制

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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

全学的な体制に加えて、教職実践開発専攻学生支援委員会が設置され、就職対策、学生相談、学生生活、奨学金及びその他厚生補導に関する企画・立案が行われており、学生支援の体制が整っている。また、すべての学生に対して、履修に関する指導教員と最終学年では課題研究指導教員が定められ、個別に学習相談・指導が行われている。

ただし、学部新卒学生の教員採用試験の合格率が低いこと、さらには、臨時採用教員を含めた教員就職率にも課題があることから、それらの面に関する支援体制の強化が望まれる。

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。

評価結果・・基準の内容を満たしている取組・活動であると判断する。

宮崎大学の全学的な支援として、学生に対する入学料・授業料の免除や奨学金の貸与等の制度が整っている。また、平成27年度から宮崎大学独自の奨学金制度「夢と希望の道標」が設けられ、教職大学院生は、TOEIC試験成績優秀者奨学金と海外研修奨学金を申請することができる。

基準領域6 教員組織

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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

教職大学院専任教員として20名が配置されており、専門職大学院設置基準に定められた必要な専任教員数11名を大幅に超えている。そのうち実務家教員は6名（みなし専任教員3名を含む）で、これも基準を満たしている。各コースに研究者教員・実務家教員・兼任教員を配置し、教職大学院の運営を支える教員組織を編成できている。実務家教員の任用に関しては、宮崎県教育委員会との連携が充実しており、3年任期による人事交流が定着している。

基準6-2 レベルⅠ：教員の採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

教員の採用等の基準が適切に定められ、「担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力があると認められる」人材を確保する仕組みができている。また、実務家教員の任用については、宮崎県教育委員会との間で人事交流に関する協定を締結するとともに、人事交流者の個人調書・教育研究業績書を審査する体制が整っている。

ただし、女性教員は、研究者教員2名、実務家教員1名であり、十分な数とは言えない。また、実務家教員の資格審査において、研究業績についての明確な基準が求められる。

基準6-3 レベルⅡ：教職大学院における教育活動に関する研究活動が組織的に取り組まれていること。

評価結果・・基準の内容を満たしている取組・活動であると判断する。

研究者教員の科研費の採択率、旧独立行政法人教員研修センター（現独立行政法人教職員支援機構）の事業採択等に代表されるように、教育の目的を遂行するための基礎となる教員の研究活動が豊かに

行われている。また、「みやざき教育フォーラム」の開催に代表されるように、その成果を発信する姿勢が確かである。

基準 6-4 レベル I : 授業負担に対して適切に配慮されていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

前回の認証評価の指摘を踏まえて、実習科目の指導にリーダーシップを発揮するため、教員（みなし専任）を配置することで他の教員の実習指導の負担を軽減する等の措置が講じられている。

しかしながら、専任教員の学部授業の負担については、前回の指摘にも関わらず、増加している教員もおり、その数が多い場合は年間学部担当単位数が 13.4 にものぼっている。この状態では、教職大学院の専任教員の業務が学部中心となり、教職大学院の教育活動に支障が生じることは明らかであり、その改善は焦眉の課題である。なお、研究者教員と実務家教員の授業における協力が研究者教員の授業負担を軽減するという趣旨の記述が自己評価書にあるが、ティーム・ティーチングは教員間の密な連絡調整を必要とする授業形態なので、その実施は必ずしも教員の負担減には結びつかない点も考慮し、今後、学部の授業負担について検討されることが望まれる。

【長所として特記すべき事項】

宮崎県教育委員会との連携による実務家教員の任用、その審査の枠組みや手続きが整っている。また、長い期間に及んで、それが維持されている。

基準領域 7 施設・設備等の教育環境

基準 7-1 レベル I : 教職大学院の教育研究組織及び教育課程に対応した施設・設備並びに図書、学術雑誌等の教育研究上必要な資料が整備され、有効に活用されていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

講義室の面積拡充、研究室等の配置の見直し、ICT環境の整備、図書や学術雑誌等の整備等の取り組みが行われている。

しかしながら、自習室（1室）は用意されているものの、一部のコースの学生の居場所は、基本的には各指導教員の研究室等になっている。そのため、前回の認証評価で指摘された「学生研究室・自習室等が分散して配置されており、そのことが教職大学院の学生間の意思疎通・交流や一体感醸成を妨げている一因となっている。施設配置や空間利用についてはさらなる工夫の余地がある」に、十分応えているとは言い難い。さらなる改善が求められる。

基準領域 8 管理運営

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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

教育学研究科全体の管理体制に教職大学院（教職実践開発専攻）が位置づけられるとともに、専攻会議における決定事項のうち特に重要なものは、研究科の各種委員会、研究科委員会にかけられるなど、慎重な審議を経るよう、組織体制が整えられている。また、教職大学院内の各種委員会が設置され、各委員会がそれぞれの所管事項について審議し、その結果を専攻会議に諮る仕組みも整えられている。さらに、専攻拡大委員会が組織され、授業を担当する兼任教員が加わり教育にかかる事項について審議する体制も構築されている。加えて、教職大学院の事務体制が確立されている。

基準 8-2 レベル I : 教職大学院における教育研究活動等を適切に遂行できる経費について、配慮がなされていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

教育研究活動等を適切に遂行できる財政的配慮がなされている。また、みなし専任の実務家教員にも予算を配分するなど、教職大学院の特性に応じた予算編成がなされている。

ただし、実験系、非実験系という予算配分の原理は既設の修士課程等の考え方であり、教職大学院の制度になじまないように思われる。今後、この点に関する検討が必要である。

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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

ウェブサイトによる広報活動のほか、学内外での進学説明会、教職課程を設置している九州地区の大学への教職大学院案内パンフレットや学生募集要項の配布、保護者懇談会や教員研修における教職大学院の紹介など、多様な方法によって積極的な広報を行い、教育活動等の周知に努めている。

基準領域 9 点検評価・FD

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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

全学の評価室による検証に加え、教育学研究科教職実践開発専攻評価委員会が設けられており、教職大学院の評価を実施するための組織が整っている。また、FD研修会において、学生による授業評価をふまえた意見交換が進められている。さらに、外部評価者もメンバーに加わっている学習達成度評価委員会による学修評価の結果を担当教員間で共有する仕組みも有している。

基準 9-2 レベル I : 教職大学院の担当教員等に対する研修等、その資質の向上を図るための組織的な取り組みが適切に行われていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

FDの営みが量的・質的に充実している。FD研修会においては、附属学校教育実習運営委員会によるアンケート調査の結果や学習達成度評価専門委員会によるアンケート調査の結果が題材となっており、FD研修会がエビデンスに基づいて授業改善等を図るためのよい機会となっている。また、ワールドカフェによる学生・教員の対話形式でのFDワークショップ「教職大学院における学び方」も年2回実施されており、研修方法の工夫も充実している。

【長所として特記すべき事項】

学生が参加するFDワークショップの企画・運営は、教職大学院の教員の資質向上に大きく貢献している。

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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

「宮崎大学教職大学院・宮崎県教育庁連携協議会」、「宮崎大学教職大学院・附属学校教育実習連絡会議」、「宮崎大学教職大学院・連携協力校等教育実習連絡会議」等の設置により、教育委員会や学校等と連携する体制が整備されている。また、外部評価者として宮崎県教育委員会、宮崎市教育委員会及び連携協力校の代表が加わった「宮崎大学大学院教育研究科教職実践開発専攻学習達成度評価委員会」が設置され、教職大学院教員による評価の妥当性について検証するという連携体制が構築されている。

【長所として特記すべき事項】

宮崎県教育庁学校政策課担当職員による宮崎県教育委員会派遣の現職教員学生を対象とする面談が平成27年度から実施され、対象大学院生の教育実習期間の勤務時間に変形労働時間制措置が講じられるといった、連携システムの拡充が実現している。

Ⅲ 評価結果についての説明

宮崎大学から平成 28 年 10 月 18 日付け文書にて申請のあった教職大学院（教育学研究科教職実践開発専攻）の認証評価について、その結果をⅠ～Ⅱのとおり報告します。

教員養成評価機構では、「教職大学院等の認証評価に関する規程（平成 21 年 10 月 20 日理事会決定）」に基づき「認証評価実施要項」、「自己評価書作成要領」、「訪問調査実施要領」等により宮崎大学が実施した自己評価を前提に書面調査及び訪問調査を行い、評価結果を作成しました。

評価は、機構の評価委員会の下にある評価専門部会の評価員 6 名が担当しました。評価員は、教職大学院等を有する大学の関係者、有識者で構成されています。評価にあたっては、教職大学院評価基準（平成 21 年 10 月 20 日決定）に基づき実施しました。

書面調査は、平成 29 年 6 月 28 日に受理した「教職大学院認証評価自己評価書」、「添付データ：1 現況票、2 専任教員個別表、3 専任教員の教育・研究業績」及び「添付資料一覧：資料 1 国立大学法人宮崎大学基本規則 第 9 条ほか全 178 点、訪問調査時追加資料：資料 179 2017 (H29) 1010 学習達成度評価指標（原本）ほか全 12 点」をもとに調査・分析しました。各評価員から主査（宮崎大学教職大学院認証評価担当）に集められ、調査・分析結果を整理し、平成 29 年 10 月 11 日、宮崎大学に対し、訪問調査時における確認事項と追加提出書類・閲覧書類に関する連絡をしました。

平成 29 年 11 月 13 日・14 日の両日、評価員 6 名が宮崎大学教職大学院（教育学研究科教職実践開発専攻）の訪問調査を行いました。

訪問調査では、教職大学院等関係者（責任者）及び教員との面談（2 時間）、授業視察（3 科目 1 時間 30 分）、学習環境の状況調査（30 分）、教育委員会関係者との面談（1 時間）、連携協力校校長との面談（1 時間）、学生との面談（1 時間）、修了生との面談（1 時間）、連携協力校の視察・調査（1 校 1 時間）、関連資料の閲覧などを実施しました。

書面調査と訪問調査に基づき、各評価員から主査に調査・分析結果の最終報告が集められ、主査及び副査が評価結果を取りまとめた後、評価員全員で確認し、平成 29 年 12 月 11 日開催の評価専門部会において審議し「評価結果原案」としました。

「評価結果原案」は、平成 30 年 1 月 18 日開催の第 2 回評価委員会に諮り審議し、「評価結果案」としました。「評価結果案」を、宮崎大学に示し、意見申立の手続きを経たのち、平成 30 年 3 月 19 日開催の第 3 回評価委員会で審議し、最終的な評価結果を決定いたしました。

評価結果は、表紙の「教職大学院の評価ポイント」、「Ⅰ 認証評価結果」、「Ⅱ 基準ごとの概評」で構成されています。

「教職大学院の評価ポイント」は、宮崎大学教職大学院（教育学研究科教職実践開発専攻）の教育課程、教員組織、施設・設備、そのほか教育研究活動について、評価により見出される特色や大きな問題点について記しています。

「Ⅰ 認証評価結果」は、機構の教職大学院評価基準に適合しているか否かを記しています。適合していない場合は、その理由を付しています。

「Ⅱ 基準ごとの概評」は、基準ごとの評価結果、及び基準ごとの評価により見出される特色や問題点について記しています。

【長所として特記すべき事項】は、自己評価書に記載されている事項のうち、本評価結果にも記載すべき事項と判断したものについてのみ記しています。自己評価書に記された事項が本評価結果に載っていないとしても、大学が記した事項を否定するものではありません。

Ⅰで認証評価基準に適合しているにもかかわらず、問題点や改善を要する事項が記載された事項は、今後、是正するような措置を講じることを求めるものです。

以上

添付資料一覧

- 資料 1 国立大学法人宮崎大学基本規則 第9条
- 資料 2 宮崎大学学務規則 第60条
- 資料 3 宮崎大学大学院教育学研究科規程
- 資料 4 宮崎大学大学院教育学研究科規程 第3条と第20条
- 資料 5 教職実践開発専攻（専門職学位課程）授業科目一覧 平成29年度 キャンパスガイド
（学生便覧）230～235 頁
- 資料 6 平成27年度 宮崎大学概要13頁
- 資料 7 平成29年度 宮崎大学大学院教育学研究科学生募集要項1、14～16、32～34頁
- 資料 8 平成29年度 宮崎大学大学院教育学研究科学生募集要項17頁
- 資料 9 平成29年度 宮崎大学大学院教育学研究科学生募集要項9-11 頁
- 資料10 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻入試委員会規程
- 資料11 入試関連議事要約
- 資料12 宮崎大学学務規則 第61条
- 資料13 教職実践開発専攻入学者の状況
- 資料14 宮崎大学教職大学院・宮崎県教育庁連携協議会規約
- 資料15 平成28年度 宮崎大学教育学部・教職大学院・宮崎県教育庁連携協議会 議事要約
- 資料16 教職実践開発専攻案内パンフレット
- 資料17 他大学進学相談会ポスター
- 資料18 学内進学説明会ポスター
- 資料19 平成29年度 宮崎大学大学院教育学研究科学生募集要項16頁
- 資料20 平成28年度 教職大学院時間割
- 資料21 平成28年度 「教科学習の構成と展開・評価と課題」シラバス
- 資料22 宮崎市適応指導教室と鑑別所を訪問した学生の学びプレゼン資料
- 資料23 宮崎県警本部を訪問した際の学生の学びプレゼン資料
- 資料24 『子ども理解』ポートフォリオ抜粋
- 資料25 学生が作成した年間指導計画の例
- 資料26 子ども理解領域のカリキュラム変更案
- 資料27 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻カリキュラム委員会規程
- 資料28 教職実践開発専攻カリキュラム委員会議事録
- 資料29 平成28年度 シラバス
- 資料30 平成28年度 教科領域関連科目について
- 資料31 「学校における実習」（教育実習科目）一覧
- 資料32 基礎能力発展実習実施計画
- 資料33 教育実習の手引き
- 資料34 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻の長期在学制度に関する内規
- 資料35 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻の「学校における実習」の代替措置に関する内規
- 資料36 「学校における実習」（上限6単位）の代替措置の評価基準
- 資料37 研修センターにおけるメンターシップ実習の運営要項
- 資料38 平成28年度 メンターシップ実習実施計画
- 資料39 現職教員学生によるストレートマスターへの指導例
- 資料40 児童生徒の個別観察・指導実習マニュアル
- 資料41 宮崎大学教職大学院・附属学校教育実習運営委員会規程
- 資料42 宮崎大学教職大学院・連携協力校等教育実習運営委員会規程
- 資料43 宮崎大学教職大学院・附属学校教育実習連絡会議規程

- 資料44 宮崎大学教職大学院・連携協力校等教育実習連絡会議規程
- 資料45 平成27年度 学校教育実践研究実習指導体制
- 資料46 教育学研究科実習関係規程一部改正（新旧対照表）
- 資料47 平成28年度 教科関連必修授業の日程表
- 資料48 平成24年度 基礎能力発展実習 実施計画 p. 7
- 資料49 平成24年度及び平成28年度「教科外活動の構成と展開・評価と課題」シラバス
- 資料50 平成28年度 附属中学校実習巡回指導計画
- 資料51 平成28年度 附属中学校道徳指導体制
- 資料52 平成26年度 FD研修会
- 資料53 平成27年度 教職実践開発専攻基礎能力発展実習事後指導報告書例
- 資料54 ストレート院生が連携協力校で行う教育実習に係る説明会の実施について（依頼）
- 資料55 授業科目の履修方法について 平成29年度 キャンパスガイド（学生便覧）228 頁
- 資料56 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻の指導教員に関する内規
- 資料57 平成28年度前後学期受講届
- 資料58 平成28年度 教職総合研究Ⅰ・Ⅱ ハンドブック（学生用）
- 資料59 基礎能力発展実習・メンターシップ実習オリエンテーション
- 資料60 平成28年度 「理数教育系授業研究」シラバス
- 資料61 教職総合演習Ⅰ・Ⅱにおけるポートフォリオ作成のための指導の日程表
- 資料62 各学校種1種教育職員免許状の取得が必要な場合 平成29年度 キャンパスガイド（学生便覧）238 頁
- 資料63 教育学研究科授業科目の受講および試験に関する内規
- 資料64 教育学研究科授業科目の成績評価に対する申し立てに関する申し合わせ
- 資料65 教職実践開発専攻 基礎能力発展実習成績評価票
- 資料66 宮崎大学大学院教育学研究科履修細則
- 資料67 【教職総合研究Ⅰ】現職教員等学生を対象とした達成度評価（チェックリスト）
- 資料68 【教職総合研究Ⅱ】ストレートマスターを対象とした達成度評価（チェックリスト）
- 資料69 課題研究題目一覧（平成27年度）
- 資料70 課題研究発表会実施要項（平成27年度）
- 資料71 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻学習達成度評価委員会規程
- 資料72 学習達成度評価議事要約
- 資料73 在籍区分・修了・退学の状況
- 資料74 教育職員免許状（専修免許状）取得者数
- 資料75 平成24年度以降の課題研究レポート抄録・目次
- 資料76 院生による学会発表
- 資料77 院生による学術論文
- 資料78 修了後の受賞や研究発表
- 資料79 平成27年度 教育学研究科修了時アンケート・自由記述回答
- 資料80 平成21～28年度の教職大学院の進路状況（抜粋）
- 資料81 みやざき教育フォーラム2013、2014、2015、2016、2017
- 資料82 ストレートマスターの各校での状況（聞き取り結果）
- 資料83 授業力フォローアップ事業ニュースレター
- 資料84 修了生表彰記事
- 資料85 現職教員等学生の管理職・教育行政への登用状況
- 資料86 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻学生支援委員会規程
- 資料87 平成27年度 教職実践開発専攻新入生オリエンテーション（学生支援委員会）内容
- 資料88 学生なんでも相談室パンフレット
- 資料89 安全衛生保健センター利用案内
- 資料90 平成28年度 第1回教職実践開発専攻学生支援委員会会議・議事録
- 資料91 平成28年度 第3回学生支援委員会会議・議事録
- 資料92 情報交換会案内

- 資料93 国立大学法人宮崎大学ハラスメント等の防止・対策に関する指針
- 資料94 小冊子「ハラスメントのない快適なキャンパス・職場のために」
- 資料95 宮崎大学教育学部教職就職委員会規程
- 資料96 学部主催教員採用試験対策講座 教師力向上講座
- 資料97 教員採用試験対策支援一覧表
- 資料98 教員採用試験に係る支援体制
- 資料99 平成28年度 第2次対策説明会(連絡)
- 資料100 教員採用試験第2次対策計画表
- 資料101 宮崎大学授業料等免除及び徴収猶予要項
- 資料102 授業料免除申請のしおり
- 資料103 平成28年度 キャンパスガイド(学生便覧) 27頁
- 資料104 宮崎大学入学料免除及び徴収猶予要項
- 資料105 奨学金について「緊急・応急採用制度」(宮崎大学ウェブサイト内)
- 資料106 「夢と希望の道標」奨学金
- 資料107 教育学部実務家教員採用に関わる決定事項
- 資料108 平成28年度 共通必修科目「学級経営の実践と課題」のシラバス
- 資料109 共通必修科目の担当教員の類型(専任・兼任別)
- 資料110 平成28年度 「総合・生活系学習開発研究」シラバス
- 資料111 宮崎大学における教員の個人評価の基本方針
- 資料112 平成25-27年度 教育文化学部教員個人評価 総合評価 報告
- 資料113 宮崎大学研究者データベース
- 資料114 教員の年齢構成の表(平成29年5月1日現在)
- 資料115 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻(専門職学位課程)教員採用規程
- 資料116 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻(専門職学位課程)教員資格審査規程
- 資料117 宮崎大学大学院教育学研究科担当教員の資格・審査基準に関する内規
- 資料118 国立大学法人宮崎大学と宮崎県教育委員会との人事交流協定書
- 資料119 国立大学法人宮崎大学と宮崎県教育委員会との人事交流に関する覚書
- 資料120 平成23年度 第1回連携協議会次第
- 資料121 宮崎大学大学院教育学研究科担当実務家教員の資格・審査基準に関する内規
- 資料122 共同研究関係規程
- 資料123 教育学部・教育学研究科・附属学校園共同研究組織図
- 資料124 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻企画委員会規程
- 資料125 平成29年度教員の資質向上のための研修プログラム開発事業申請書
- 資料126 平成29年度 科研費獲得に向けた学内説明会
- 資料127 教職大学院専任教員の科学研究費補助金採択状況
- 資料128 実務家教員研究会業績
- 資料129 実務家教員の紀要
- 資料130 小中一貫教育コース中主免専攻専門科目(音楽専修)平成29年度キャンパスガイド(学生便覧) 178頁
- 資料131 教職大学院 授業時間シミュレーション
- 資料132 教職大学院講義室(平成24年度と平成28年度の比較)
- 資料133 研究室・教職大学院学生自習室配置図
- 資料134 学生自習室の例
- 資料135 教職大学院講義室使用授業一覧(平成28年度)
- 資料136 附属図書館「宮大生のための図書館ガイドブック～本館編～」
- 資料137 平成24年度以降教職大学院で新たに収集した資料等のリスト
- 資料138 附属図書館「調べものサポート」(宮崎大学ウェブサイト内)
- 資料139 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻会議規程
- 資料140 教育学研究科教職実践開発専攻運営組織図
- 資料141 平成28年度 第3回教職実践開発専攻会議議事録

- 資料142 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻拡大委員会規程
- 資料143 教育学研究科・教育文化学部事務組織図
- 資料144 平成 28 年度 予算配分表
- 資料145 平成 28 年度 経常経費査定表
- 資料146 平成 28 年度 予算配当通知書
- 資料147 教職大学院講義室プロジェクター購入依頼書
- 資料148 平成27・28年度教育フォーラム新聞記事
- 資料149 教職実践開発専攻(専門職学位課程)に関わる事項 平成29年度 キャンパスガイド(学生便覧) 225頁
- 資料150 教職実践開発専攻(教職大学院)ウェブサイト
- 資料151 保護者懇談会の開催について(ご案内)
- 資料152 『教職課程』広告(雑誌広告)
- 資料153 サテライト・オフィス進学説明会
- 資料154 宮崎大学評価室設置要項
- 資料155 国立大学法人宮崎大学基本規則 第28条
- 資料156 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻評価委員会規程
- 資料157 国立大学法人宮崎大学中期目標・計画委員会規程
- 資料158 評価室会議(平成28年度第5回)議事要旨
- 資料159 国立大学法人宮崎大学の中期目標を達成するための計画(中期計画)
- 資料160 平成27年度 第1回教職大学院・附属学校教育実習運営委員会 議事録
- 資料161 宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻ファカルティ・ディベロップメント委員会規程
- 資料162 学生による授業評価(まとめ)
- 資料163 前期FD研修会
- 資料164 2016授業改善シート
- 資料165 教職総合研究および課題研究発表会に関するアンケート報告
- 資料166 教育学研究科修了時アンケート集計報告
- 資料167 教職実践開発専攻(教職大学院)FD 研修会
- 資料168 平成28年度後期FD研修会会議録
- 資料169 教職大学院組織運営体制図
- 資料170 平成27年度 宮崎大学教育文化学部・教育学研究科外部評価委員会報告書
- 資料171 国立大学法人宮崎大学法人文書管理規則
- 資料172 平成25年度 FDワークショップ(4月分及び7月分)
- 資料173 平成27年度 FD研修会報告
- 資料174 宮崎大学教育学部・宮崎県教育庁連携協議会規約
- 資料175 平成20年度 宮崎大学教育文化学部・宮崎県教育庁連携協議会 議事要約
- 資料176 平成29年度 宮崎県公立学校教員採用選考試験実施要項
- 資料177 教職大学院教育実習委員会関連組織図
- 資料178 宮崎大学大学院教育学研究科派遣教員に対する面談の実施について
〔追加資料〕
- 資料179 2017(H29)1010学習達成度評価指標(原本)
- 資料180 大学卒業見込み者・卒業者(卒業後3年以内)の筆記試験免除者数
- 資料181 コース別の現職教員学生学部新卒学生の入学者数
- 資料182 平成28年度基礎能力発展実習実施計画(抜粋)
- 資料183 平成28年度メンターシップ実習実施計画(抜粋)
- 資料184 宮崎大学教職大学院の「附属学校における教育実習」評価に関する内規
- 資料185 実施報告書
- 資料186 採用試験調査グラフ
- 資料187 専任教員の学部の授業負担
- 資料188 教職大学院専任教員の教育研究費

資料189 教職大学院の評価システムの改善

資料190 名簿登載による2年間の採用延期の制度利用者数

教職大学院認証評価に係る
改善状況報告書

平成30年12月

宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻

目次

基準 2 - 1	1
基準 3 - 1	5
基準 3 - 2	8
基準 3 - 3 · 基準 3 - 5	11
基準 4 - 1	13
基準 5 - 1	15
基準 6 - 2	18
基準 6 - 4	19
基準 7 - 1	23
基準 8 - 2	24

平成 29 年度認証評価結果において指摘された問題点や改善を要する事項に係る改善状況について

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。

1 問題点や改善を要する事項

教職大学院のアドミッションポリシーで示された人材像と専攻内に置かれている 4 つの各コースの編成・特色の関係がやや分かりにくいという点に関しては、後者の表現の工夫が必要である。

2 認証評価時の状況

アドミッションポリシーに示した求める人材像に基づき、「学校・学級経営コース」「生徒指導・教育相談コース」「教育課程・学習開発コース」「教科領域実践開発コース」の 4 コースを編成していた。しかしながら募集要項等における各コースの説明では、各コースの特色が十分に記述できておらず、表現の工夫が必要であるとの指摘を受けた。また宮崎大学教育学研究科規程とアドミッションポリシー、各コースの説明の整合性が記述上、十分に図られていなかった。

3 認証評価後の改善状況及び今後の対応方針

宮崎大学教育学研究科規程とアドミッションポリシーの整合性を図るとともに、受験生にとって分かりやすく示すために、アドミッションポリシーにおける求める人材像を「大学卒業見込み・卒業者等、社会人経験者」、「現職教員（常勤 3 年以上 6 年未満）」、「現職教員（常勤 6 年以上）」の 3 タイプに分け示した。

アドミッションポリシー

教職実践開発専攻では、以下のような人を求めています。

大学卒業見込み・卒業者等、社会人経験者

- 初等教育または中等教育に関する基礎的・基本的資質を身につけ、教職に対する強い意欲をもち、教職としての高度の実践的指導力・展開力の修得を目指している人
- 社会人経験を持ち、各学校種のいずれの教員免許状も取得していないものの、教職に対する強い意欲をもち、教職としての高度の実践的指導力・展開力の修得を目指している人

現職教員（常勤 3 年以上 6 年未満）

- 現職教員でスクールリーダーへの道を視野に地域や学校における指導的役割を果たしうる教員として確かな教育理論と優れた指導理論と実践的指導力・展開力を備えたミドルリーダーを目指している人

現職教員等（常勤 6 年以上）

- 現職教員で地域や学校における指導的役割を果たしうる教員として確かな教育理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダー及び将来の指導主事等として優れた指導理論と実践的指導力・展開力を備えたスクールリーダーを目指している人

また宮崎大学教育学研究科規程・アドミッションポリシーとの整合性を図るとともに、各コース院生が目標とする資質・能力を明確に示すため、各コースの特色についてもアドミッションポリシーと同じ3タイプに分け示した。

学校・学級経営コース

学校や学級という組織の在り方について、地域や保護者・他機関等の対外的な関係も含めて総合的に理解し、適切な学校・学級経営プランの作成ができることを目標としています。

1. 大学卒業見込み・卒業者等、社会人経験者

教職に対する強い意欲を持ち、高い学級経営能力と高度な実践的指導力・展開力を備えた教員の養成をねらいとしています。

2. 現職教員（常勤3年以上6年未満）

教育経営・学校経営及び学級経営に関する深い教育的見識を持ち、それらを具体的に応用できる高度の力量を備え、スクールリーダーへの道を視野に地域や学校において指導的役割を果たし得る教員として、学校・学級を円滑に経営する指導能力を備えたミドルリーダーの養成をねらいとしています。

3. 現職教員等（常勤6年以上）

地域や学校において指導的役割を果たし得る教員、さらに将来の指導主事等として、学校・学級を円滑に経営する優れた指導理論と実践的指導力・展開力を備えたスクールリーダーの養成をねらいとしています。

生徒指導・教育相談コース

問題行動や心の問題の発生の予防、自己指導力の育成のための働きかけなどの予防開発的な生徒指導を企画・実践することや、児童生徒の問題をカウンセリングの視点や特別支援教育の観点から理解し、関係職員や関係諸機関と連携しながら支援・指導できることを目標としています。

1. 大学卒業見込み・卒業者等、社会人経験者

教職に対する強い意欲を持ち、生徒指導や教育相談の機能を生かした高度な実践的指導力・展開力を備えた教員の養成をねらいとしています。

2. 現職教員（常勤3年以上6年未満）

各学校段階における生徒指導や教育相談に関する深い教育的見識を持ち、それらを実践の場に具体的に応用できる高度の力量を備え、地域や学校において指導的役割を果たし得るミドルリーダーの養成をねらいとしています。

3. 現職教員等（常勤6年以上）

地域や学校において指導的役割を果たし得る教員、さらに将来の指導主事等として、各学校段階における生徒指導や教育相談に関する深い教育的見識を持ち、それらを実践の場に具体的に応用できる優れた指導理論と実践的指導力・展開力を備えたスクールリーダーの養成をねらいとしています。

教育課程・学習開発コース

児童生徒の実態を踏まえて指導目標を明確にし、教具や情報機器を効果的に活用できるとともに、指導方法の問題を調査・分析し、解決に向けた取り組みができることを目標としています。

1. 大学卒業見込み・卒業者等、社会人経験者

教職に対する強い意欲を持ち、情報教育、道徳教育、小中一貫教育、キャリア教育、学習集団づくりなど現代的課題に対応した高度な実践的指導力・展開力を備えた教員の養成をねらいとしています。

2. 現職教員（常勤3年以上6年未満）

実践的指導力・展開力に加えてカリキュラム開発・編成に関する深い教育的見識を持ち、それらを年間計画や単元開発に具体化したり実施したり、評価したりすることのできる高度の力量を備え、地域や学校において指導的役割を果たし得るミドルリーダーの養成をねらいとしています。

3. 現職教員等（常勤6年以上）

地域や学校において指導的役割を果たし得る教員、さらに将来の指導主事等として、カリキュラム開発・編成に関する深い教育的見識を持ち、それらを年間計画や単元開発に具体化したり実施したり、評価したりすることのできる優れた指導理論と実践的指導力・展開力を備えたスクールリーダーの養成をねらいとしています。

教科領域教育実践開発コース

教育目標や内容に沿って児童生徒の問題意識を引き出し確かな学力の向上につながる教材を開発し、指導の重点化や内容の系統性に配慮した指導計画の作成ができることを目標としています。

1. 大学卒業見込み・卒業者等、社会人経験者

各教科の中から1教科を選択して研究に取り組むとともに、教職に対する強い意欲を持ち、児童・生徒に確かな学力を身に付けさせる高度な実践的指導力・展開力を備えた教員の養成をねらいとしています。

2. 現職教員（常勤3年以上6年未満）

特定の教科に関する深い教育的見識を持ち、その教科についての年間指導計画や単元開発及び教材開発等を行うことのできる能力とともに、教科を越えて優れた企画力・実践力を備え、地域や学校において指導的役割を果たし得るミドルリーダーの養成をねらいとしています。

3. 現職教員等（常勤6年以上）

地域や学校において指導的役割を果たし得る教員、さらに将来の指導主事等として、特定の教科に関する深い教育的見識を持ち、その教科についての年間指導計画や単元開発及び教材開発等を行うことのできる能力とともに、教科を越えて優れた指導理論と実践的指導力・展開力を備えたスクールリーダーの養成をねらいとしています。

以上の各コース紹介文については、平成30年10月18日に宮崎大学教育学研究科サイト上で公表している（資料1）。また、平成31年度第2次の学生募集要項から掲載を行った。

さらに、在学生に対して従来の表記との比較についてアンケート調査を行った（資料2）。回答者29名中24名が「新しい表記の方がわかりやすい」と回答した（図1）。その理由として、「何をねらいとして大学院でどのような力を育成するのが、現職や学生ごとに伝わりやすいから」「分けられているので、読みやすいし、読もうという気持ちになる。自分が該当するところが分かりやすい」「キャリア別の箇条書きになっており、自分のキャリアに該当するところにまず目があるので、自分に置き換えながら読むことができた」「実際に学んでいて、現職と学部新卒学生（ストレート院生）とでは求められていることが違うと感じるから」等の記述があったことから、アドミッションポリシーと各コースの編成・特色の関係がより明確になり、学生や受験生が理解しやすくなったことが確認できた。

なお、改善前の記述のほうがわかりやすいと答えた学生の意見としては、「改善後の場合は、自分が該当する部分しか読まないことも考えられるので、広く内容を理解するには、改善前の方がよいと感じた」「一括して書いてある方が読みやすく、内容がわかりやすかったから」などの意見があったことから、今回の改訂を踏まえて、さらに改善出来るかを継続して協議することになった。

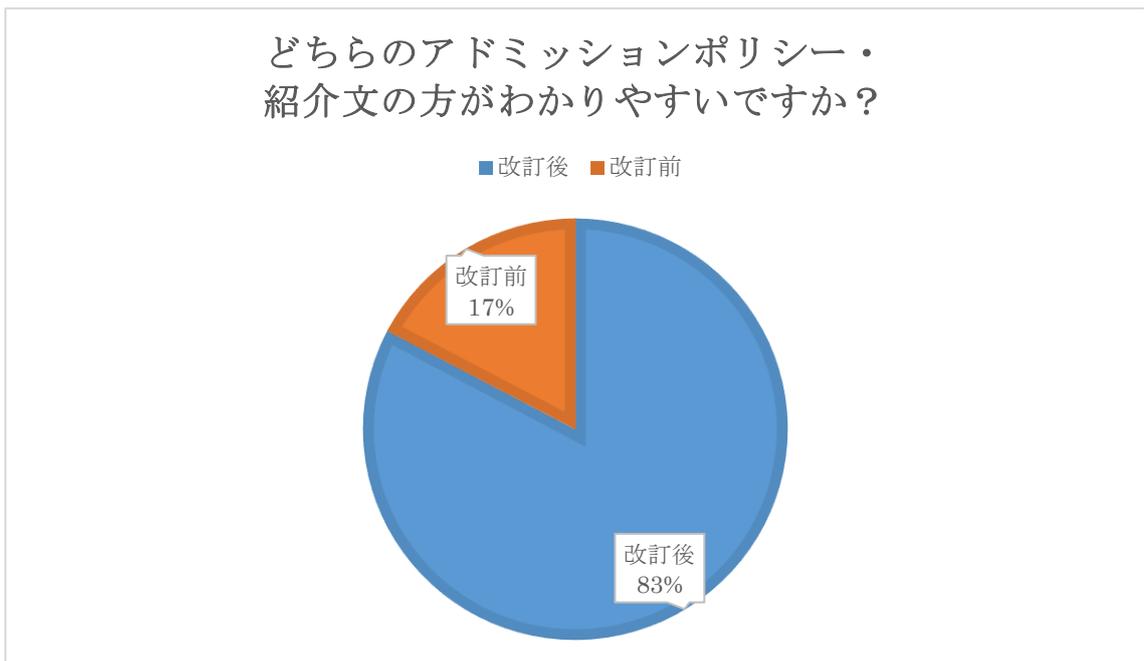


図1：アドミッションポリシーアンケート調査結果

4 「認証評価後の改善状況」の根拠を示す資料・データ等

資料1：専攻・コースの案内（教職実践開発専攻（教職大学院）HP）

資料2：アドミッションポリシーアンケート調査用紙

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。

1 問題点や改善を要する事項

生徒指導・教育相談コース以外では、教育方法の工夫は見受けられるが、カリキュラム構成や科目に改善が見られない。設置以降、教育現場の変化などを受け教職大学院の果たすべき役割にも変化が生じていることを考えれば、他のコースについても授業内容の変更を含むカリキュラム改善を検討し、具体化することが望まれる。

2 認証評価時の状況

教職大学院認証評価自己評価書の作成時においては、設置認可を得た時点での「共通必修科目」、得意分野形成に向けた「コース必修及び選択科目」、理論を実践力・応用力に転化させる「教育実習科目」、修了生の質的保証をはかる「目標達成確認科目」により、理論と実践の往還、教育水準の確保に配慮された体系的な教育課程を継続して行っていることを示すことを重視し資料を作成した。

改めて、平成 29 年度までにシラバスの変更を行った授業科目を洗い出す作業を行い、授業担当者に変更の内容とその意図の報告を求めた。この結果、平成 29 年度までに共通必修科目 10 科目中 9 科目が、他のコースの授業科目においても、コース必修及び選択科目 78 科目中 25 科目で変更が行われていることが明らかとなった(資料 3、4)。主な変更内容は、教育実習等を実施した際の改善点として、例えば、共通必修科目である「生徒指導の実践と課題」と「学校カウンセリングの実践と課題」の開講時期を入れ替えた上で、「生徒指導の実践と課題」の中で教育実習の中で行う「15 分の SST (ソーシャルスキルトレーニング)」の準備指導を一部含めた。また、教育現場のニーズを踏まえたものとして、例えば、道徳の教科化に伴い、共通必修科目である「教科外活動の構成と展開・評価と課題」の中で、教育実習での道徳の授業の準備指導を含めた。以上のとおり、時代の変化に合わせた授業内容の変更は対応できていたと考える。

しかしながら、カリキュラム改善という面では、各授業者レベルでのシラバス修正や各専門委員会における教育実習や達成度評価科目の改革が個別に実施されるにとどまっており、各授業者や各専門委員会での取り組みを集約し改善していく取り組みが不十分であった。

3 認証評価後の改善状況及び今後の対応方針

平成 30 年度は、各授業者レベルや教科領域教育実践開発コースで授業内容を見直すとともに、オンライン・シラバスを活用して、シラバスの修正を実施した。具体的な変更内容としては、「道徳」の教科化、「キャリア教育」の導入といった学習指導要領の変更に伴うものが主であったが、オンライン・シラバスの特徴を活かして、今後も授業方法の変更の都度、修正を行う予定である。なお、シラバス及び授業計画を変更した科目は以下のとおりである。

表 1：平成 30 年度オンライン・シラバスを活用してシラバス変更を行った科目

科目名	変更内容	変更理由	備考
教科外活動の構成と展開・評価と課題	授業概要・授業計画・達成目標の変更および担当教員の追加	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導要領改訂に伴う「道徳」の教科化、「キャリア教育」の導入に対応 ・道徳の内容に関する学習効果を高めるため、9月の基礎能力発展実習との関連を図れるよう授業計画を変更 	担当者レベルの変更
<ul style="list-style-type: none"> ・教科領域授業開発研究 ・教科領域授業研究 ・言語教育系授業研究 ・理数教育系授業研究 ・社会認識教育系授業研究 ・芸術教育系授業研究 ・スポーツ・生活科学教育系授業研究 ・言語教育系授業開発研究 ・理数教育系授業開発研究 ・社会認識教育系授業開発研究 ・芸術教育系授業開発研究 ・スポーツ・生活科学教育系授業開発研究 ・言語教育系内容開発研究 ・理数教育系内容開発研究 ・社会認識教育系内容開発研究 ・芸術教育系内容開発研究 ・スポーツ・生活科学教育系内容開発研究 	「育成すべき『資質・能力』と「教科の見方・考え方」の観点からの授業概要・授業計画・達成目標の変更	平成 20 年度学習指導要領に記載されていた「生きる力」「確かな学力」の観点を削除し、平成 30 年度学習指導要領のキーワードである「育成すべき『資質・能力』と「教科の見方・考え方」などの観点で、教科の授業について理解し、検討することに主眼を置くため	コースとしての変更 (計 17 科目)

以上の各授業者やコースレベルでのシラバスや授業内容の修正を集約する取組として、カリキュラム委員会は、シラバスの変更が講じた際に、それらの変更を集約する手順を明確化した（図 2）。この手順に従い、カリキュラム委員会は、各教員が行ったシラバス変更の情報を集約する。カリキュラム委員会が集約したシラバスの変更情報は、各コース、教育実習運営委員会、達成度評価専門委員会でそれぞれチェックを行い、その結果をカリキュラム委員会が再度集約した後、後述する教職実践開発専攻教育質保証・向上委員会、教職実践開発専攻会議を経て、次年度以降の変更の継続または更なる改定が各教員に提案されることになる。

また、カリキュラム委員会では、平成 30 年度のシラバスがカリキュラムポリシーに基づき整備されているか調査を行った。この結果、学校・学級経営コース科目である「学習環境研究」、生徒指導・教育相談コース科目である「カウンセリングの理論とスキル開発」、教育課程・学習相談コース科目である「授業実践研究」においてアクティブラーニング（双方向型授業、グループワーク、模擬授業など）を積極的に取り入れているにもかかわらず、シラバス上明確に記載されていないことが見出された。

よって、この問題点は前述したとおり、教職実践開発専攻教育質保証・向上委員会を経て、各授業担当者への改善の指示を行う予定である。

さらに、トップダウンの改善作業として、学習指導要領の改訂や文部科学省の省令、告示、通達、あるいは宮崎県教育委員会が本学教職実践開発専攻に求める方向性、附属学校や連携協力校からの改善意見等を総合し、地域が求める高度な実践力・応用力を持つ教員の養成のための教職実践開発専攻としての方針を踏まえたカリキュラム改善を進めるため、教職実践開発専攻教育質保証・向上委員会を下記構成員により新たに組織した（表2、資料5）。

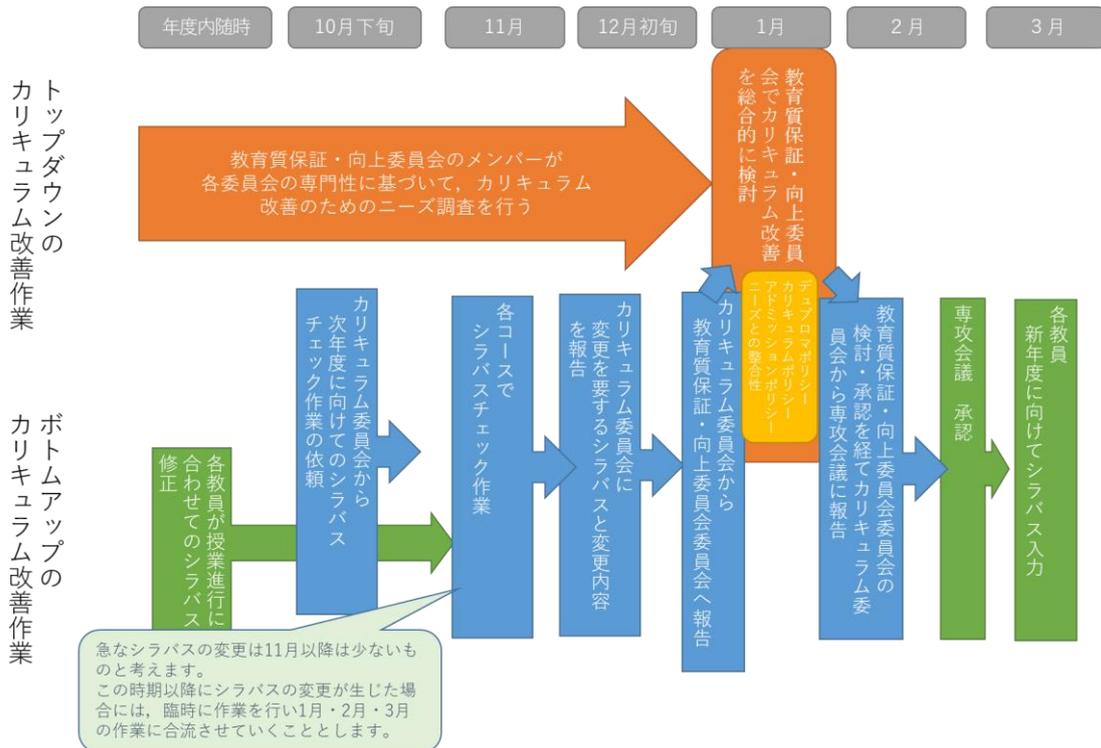


図2：カリキュラム改善の手順

表2：教職実践開発専攻教育質保証・向上委員会 構成員

教職実践開発専攻長	カリキュラム委員長	FD委員長
附属学校教育実習運営委員長	連携協力校等教育実習運営委員長	学習達成度評価専門委員長
学生支援委員長	入試委員長	

平成30年10月22日に開催された教職実践開発専攻教育質保証・向上委員会では、各委員会から教育質保証・改善に関わる課題の報告があった（資料6）。なお、カリキュラム改善については、以下のような事項について重点的に検討を進め、今年度末までに教育質保証・向上の方針を策定する。

1. 「特別支援教育」「インクルーシブ教育」について授業内容に位置づけるとともに、達成度評価規準および実習の手引きへの加筆を検討
2. 学校・学級経営に関する教育内容の充実

3. 前期科目と教育実習との接続を円滑化、授業課題提出時期の集中を解消するためクォーター制の導入を検討

4. ループリック評価対象科目の拡大

方針策定後は、図3に示すとおり、同方針に基づくカリキュラム改善計画をカリキュラム委員会で作成し、授業担当や関連する委員会に改善要求がなされる（図3）。このことにより、教育現場のニーズに対応して、科目構成や授業内容の改善、あるいは委員会活動によって学生の学びを支援していく総合的な教育質保証・向上体制が整備された。

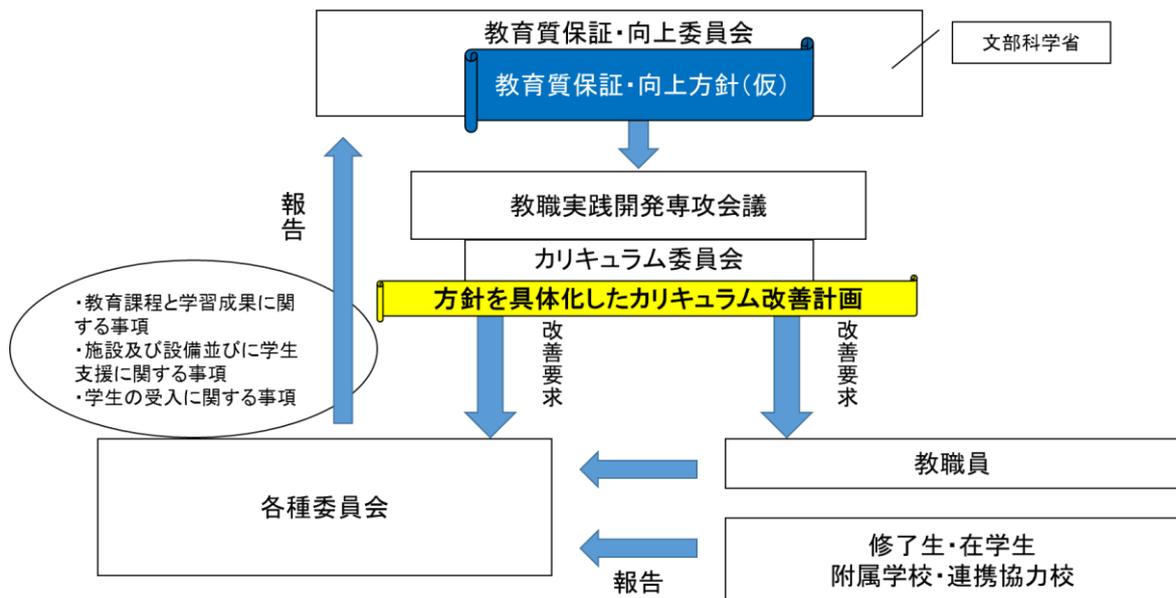


図3：教育質保証・向上システムに則ったカリキュラム改善の流れ

4 「認証評価後の改善状況」の根拠を示す資料・データ等

資料3：シラバスにおける授業内容の改善例（H24年度とH29年度子どもの学びと教育課程経営）

資料4：平成29年度までにシラバス修正を行った科目一覧

資料5：宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻教育質保証・向上委員会規程

資料6：第1回教職実践開発専攻教育質保証・向上委員会議事録

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。

1 問題点や改善を要する事項

教育現場における課題を教材化し、その解決を図る事例研究を導入している。さらに、各授業の中で現職教員学生と学部新卒学生（ストレート院生）の学び合いが尊重され、実践化されている。しかしながら、そうした具体的な内容はシラバスには明記されておらず、シラバスから毎回の授業内容についての情報を得ることが困難である。実際の授業に合わせた記載が望まれる。

2 認証評価時の状況

平成 29 年度までのシラバスは、毎回の具体的な授業内容を明示するものとはなっていなかった。また学生たちが科目登録を行うまでにシステムに示した後、授業の進行に伴うシラバス修正を行うことが困難であった。

3 認証評価後の改善状況及び今後の対応方針

全学的にオンライン・シラバスを変更し、シラバスの修正を各担当教員が随時行い表示することができ、毎回の授業内容をより明確な形で示すことのできるシステムが構築された（資料 7）。

なお、本専攻においても平成 30 年度開講科目の共通必修科目の 10 科目において、受講する院生が主とする免許種や教育現場の直近のニーズを反映するとともに、校種・教科等を勘案し、実際の授業内容に合わせ適宜修正を行い、具体的な授業内容をシラバス上に示すことができるようになった（図 4、資料 8）。

その結果、院生は授業前の予習に基づいたアクティブな授業形態を取り入れやすくなり、現職教員学生と学部新卒学生（ストレート院生）の学び合いが推進され、教育現場の課題解決を図る事例研究や授業内容を学生に対し周知することができた。今後、共通必修科目以外の科目についても、実際の授業に合わせ、シラバスの修正を随時行っていくこととした。

【変更前: 3月段階のシラバス】

授業計画				
回数	日時	授業内容・方法	授業時間外の学修	備考
1	4月11日(水)	現職教員学生の教科指導の経験をもとに、現在の教科指導に共通する問題を把握する。(グループ討議)	文献学習	(木根・中山・三輪・幸・吉村・アダチ・後藤)
2	4月18日(水)	児童生徒の全面的な発達と現在の教科区分の根拠を、戦後の学習指導要領の教育課程をもとに、グループに分かれて討議して明らかにする。(グループ討議)	文献学習	(木根・中山・三輪・幸・吉村・アダチ・後藤)
3	4月25日(水)	現在の教育課程において主として知を担う教科のあり方を、見直すべきか(教科再編成)、現行の考えを継続すべきかの観点からのディベートを通して、現在の教科の根拠を明確にする。(ディベート)	文献学習、資料作成	(木根・中山・三輪・幸・吉村・アダチ・後藤)
4	5月9日(水)	新学習指導要領で育成を目指す「資質・能力」や「教科の見方・考え方」をどのようにとらえるかについてグループ討議する。(グループ討議)	文献学習、資料作成	(木根・中山・三輪・幸・吉村・アダチ・後藤)

【変更後: 4月段階のシラバス】



授業計画				
回数	日時	授業内容・方法	授業時間外の学修	備考
1	4月11日(水)	【授業内容】 現職教員学生の教科指導の経験をもとに、現在の教科指導に共通する問題を把握する。 【方法】 講義・グループ討議 【具体的活動】 1. オリエンテーション(後藤): 共通必修科目である本科目の目標や内容、コース必修科目との関係(特に教科領域コース院生に対して)、受講生としての姿勢などについて説明する。 2. 教科教育の話(教科担当大学教員): 各教科担当大学教員が教科教育に関して話をする。 3. グループ協議・発表(全院生): これまでの一単元・一単位時間における授業実践を、構成(計画)・展開(実施)・評価といった観点を中心にグループ協議・発表を行う。自分自身の到達点や課題、さらに教職大学院で何を学びたいかについて話をする。	文献学習(学習指導要領)	(木根・中山・三輪・幸・吉村・アダチ・後藤)
2	4月18日(水)	【授業内容】 児童生徒の全面的な発達と現在の教科区分の根拠を、戦後の学習指導要領の教育課程をもとに、グループに分かれて討議して明らかにする。 現在の教育課程において主として知を担う教科のあり方を、見直すべきか(教科再編成)、現行の考えを継続すべきかの観点からのディベートを通して、現在の教科の根拠を明確にする。 【方法】 講義・グループ討議・ディベート 【具体的活動】 1. 講義(吉村): 「よりよい授業を求めて」 2. 教科教育の話(教科担当大学教員): 各教科担当大学教員が教科教育に関して話をする。 3. グループ協議(全院生): 上記の講義等について意見交換をする。	文献学習(学習指導要領)	(木根・中山・三輪・幸・吉村・アダチ・後藤)
3	4月25日(水)	【授業内容】 新学習指導要領で育成を目指す「資質・能力」や「教科の見方・考え方」をどのようにとらえるかについてグループ討議する。授業事例の分析、検証をもとに、「資質・能力」及び「教科の見方・考え方」の授業論・教育方法に共通する点、相違点を明らかにする。 「資質・能力」及び「教科の見方・考え方」の評価方法に関する理論的学習を行うとともに、典型的な授業事例を通して分析、検証する。 【方法】 事例分析(授業ビデオ)・グループ討議 【具体的活動】 ビデオ授業分析①理科(中山) 小学5年「ふりこをふったとき」	文献学習(小学校学習指導要領解説 理科編、教科書、学習指導案)	(木根・中山・三輪・幸・吉村・アダチ・後藤)
4	5月9日(水)	【授業内容】 新学習指導要領で育成を目指す「資質・能力」や「教科の見方・考え方」をどのようにとらえるかについてグループ討議する。授業事例の分析、検証をもとに、「資質・能力」及び「教科の見方・考え方」の授業論・教育方法に共通する点、相違点を明らかにする。 「資質・能力」及び「教科の見方・考え方」の評価方法に関する理論的学習を行うとともに、典型的な授業事例を通して分析、検証する。 【方法】 事例分析(授業ビデオ)・グループ討議 【具体的活動】 ビデオ授業分析②社会(吉村): 小学4年「こみのゆくえ」	文献学習(小学校学習指導要領解説 社会編、教科書、学習指導案)	(木根・中山・三輪・幸・吉村・アダチ・後藤)

図4: 変更前と変更後のシラバス

4 「認証評価後の改善状況」の根拠を示す資料・データ等

資料7：オンライン・シラバスの説明会資料

資料8：平成30年度にシラバス修正を行った科目一覧

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。

1 問題点や改善を要する事項

「メンターシップ実習」のうち、附属学校で実施される活動については、必ずしもその趣旨が体現されていない事例が確認される。すなわち、学部新卒学生（ストレート院生）の数が少ない場合に、現職教員学生が相互にメンタリングに取り組むといったケースである。連携協力校の拡大等も視野に入れながら、「メンターシップ実習」の基本理念を担保すべく、その運用を再考されることが望まれる。

「メンターシップ実習」の評価については、基準3-3において指摘したように現職教員学生同士が相互にメンタリングに取り組む状態になると、いっそう、その妥当性が問われることになる。この点からも、「メンターシップ実習」の趣旨の徹底が求められる。

2 認証評価時の状況

平成28年度の小学校における実習参加者が、現職教員学生8名に対して学部新卒学生（ストレート院生）は1名のみであった。同時に行われている学部学生対象の実習への影響を考慮し、「授業力」の領域に関わる実習については、現職教員学生相互のメンタリングという方法を採用した。「授業力」に関しては、現職教員学生を対象とした本研究科の達成度評価指標には「同僚職員の模範となるような授業を実践できる」「同僚職員に授業改善のためのアドバイスができる」と定められており（資料9）、この指標に基づいて現職教員学生相互のメンタリングという方法は妥当であると考えていた。また、道徳の授業の指導は中学校の学部新卒学生（ストレート院生）、実習録の指導は小学校の学部学生を対象にメンタリングする（資料10、11）という方法にしていた。

しかしながら、認証評価において『メンターシップ実習』の趣旨の徹底が求められる」とあるように、「スクールリーダーの資質として不可欠な新任教員や若手教員へのより高度な『指導・助言能力』の修得」というメンターシップ実習の目標の達成を目指すためには、教科の授業力の領域においても、現職教員学生相互のメンタリングではない手立てを考えるべきであった。

3 認証評価後の改善状況及び今後の対応方針

附属小学校実習において、現職教員学生の人数が学部新卒学生（ストレート院生）を大幅に上回るケースに関して、「メンターシップ実習」の在り方を再考した。その際、「メンターシップ実習」の連携協力校への拡大実施については、次の理由により見送ることとなった。

本学教職大学院では、「メンターシップ実習」と「基礎能力発展実習」の2つの実習を同時に実施しており、その際、前期の授業の中で現職教員学生と学部新卒学生（ストレート院生）をペアリングし、協力しながら実習準備に取り組ませるといった2つの実習を一体的に運営する体制をとっている。その

ため、メンターシップ実習を附属学校以外の連携協力校で実施した場合、前期授業との連携に困難が生じ、十分なフォローアップ体制が施せない。

これらのことから、「メンターシップ実習」の基本理念を担保できる運用方法を検討した結果、附属中学校実習に採用している方法を導入することにした（資料 12）。附属中学校では、現職教員学生が専攻する教科の学部新卒学生（ストレート院生）がいない場合、学部学生の教科の授業を対象としたメンタリングをメンターシップ実習に取り入れており、学部新卒学生（ストレート院生）を対象とする場合と同様に、大学院の前期授業で学習した内容に基づいて指導を行い、その指導のあり方について大学教員から指導を受けてメンタースキルを高めている（資料 13）。また、その学習の成果に関してはメンタリングの観点を設定し、到達度を評価することができている（資料 14）。今後、平成 28 年度と同様の状況が小学校において生じた場合、教科の授業のメンタリングおよび実習録指導に関しては、附属小学校と連携し、学部実習生を対象として実施することとした（図 5）。

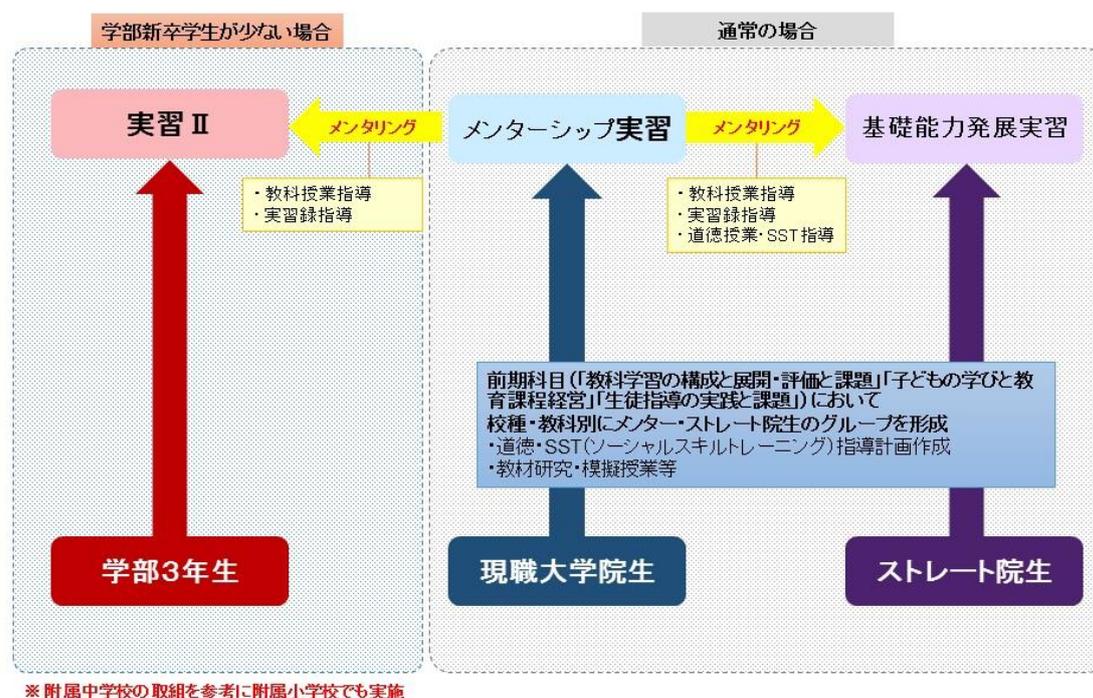


図 5：メンターシップ実習プロセス

4 「認証評価後の改善状況」の根拠を示す資料・データ

資料 9：達成度評価指標

資料 10：平成 28 年度基礎能力発展実習実施計画（p. 6）

資料 11：平成 28 年度メンターシップ実習実施計画（p. 8）

資料 12：教職大学院・附属学校教育実習連絡会議（平成 30 年度第 1 回）議事録

資料 13 : 平成 29 年度メンターシップ実習実施計画 (p.5)

資料 14 : 平成 29 年度メンターシップ実習成績評価票 (附属学校実習用)

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。

1 問題点や改善を要する事項

学部新卒学生(ストレート院生)の教員採用試験の合格率が低いこと、さらには、臨時採用教員を含めた教員就職率の過去5年間平均が80%にとどまっていることは、問題視せざるを得ない。これらの視点に基づいた学習成果・効果の検討や、それによる教育課程・方法の見直しが求められる。

2 認証評価時の状況

目標達成確認科目の単位修得率は、ほぼ100パーセントであり、単位の修得状況や課題研究の継続・発展状況も良好であり、修了時のアンケートからは、現職教員・学部新卒学生(ストレート院生)とともに教職大学院での学びが充実していることが示されていた(資料15)。また、設置直後からFD研修会において、授業評価アンケート結果分析に基づきながら、授業毎に課題や改善策を教員間で共有・協議してきた(資料16)。しかしながら、大学院就学中の院生の学びについて評価する機会は学期末または修了時に限定されており、学修状況や授業内容を踏まえながらカリキュラム全体の改善を推進させる機能が不足し、これらの学習成果を採用試験の合格率という視点から分析し、教育課程・方法の見直しにつなげる取り組みについては不十分であった。

3 認証評価後の改善状況及び今後の対応方針

本学教職大学院では、第3期中期目標計画の事業番号11「教育の成果・効果を検証するシステムを強化し、教育の質の向上及び改善を図る」に対応するため、院生の授業観察能力、指導案作成能力、授業実践・改善力向上を目的として、教育目標・内容、児童・生徒、教材・教具・学習形態、振り返りと改善という4つの観点にかかわるルーブリックを平成29年度の4月に作成した(資料17)。これを用いて、平成29年度より共通必修科目「教科学習の構成と展開・評価と課題」でルーブリックによる自己評価を実施しており、認証評価での指摘を受けて、このルーブリックを教育課程・方法の見直しにつなげることとした。

平成30年度に実施した4回のルーブリック自己評価については、平成30年7月25日に実施された大学院教員と院生が参加するFDワークショップにおいて、第1回目と第2回目の自己評価の集計結果を授業担当教員が報告し、「授業力」に関して現職院生と学部新卒学生(ストレート院生)のそれぞれがかかえている課題を、教職大学院担当教員全員と院生全員が共有した。そのことにより、次に述べるように院生の課題意識の明確化とそれに基づく主体的学びの促進に一定の効果を上げることができた。

第1回目授業ビデオ観察に関するルーブリック(授業ビデオ観察終了後)の自己評価の結果からは、学部新卒学生(ストレート院生)は、全体的に現職教員学生よりも自己評価が低く、特に「児童・生徒」と「振り返りと改善」に関する項目についての課題を残していることが読み取れた。第2回目指

導案作成に関するルーブリック（指導案作成終了後）の自己評価では、「教育目標・内容」「児童・生徒」「教材・教具・学習形態」の2つの分野にわたって自己評価が低下していたが、「振り返りと改善」の「これまでに実施した授業の反省に基づいた改善点を新しい指導案に盛り込むことができる」については、半数以上が肯定的に回答していた。これらの事柄は、担当教員と院生の間で共有され、その後の授業期間において各院生が実施する模擬授業の指導に活かされた。

第3回目模擬授業実施に関するルーブリック（模擬授業実施後）の自己評価（平成30年7月末）と第4回目教育実習における「授業力」に関するルーブリック（附属校実習後）の自己評価（平成30年9月下旬）では、学部新卒学生（ストレート院生）の「教育目標・内容」「児童・生徒」「教材・教具・学習形態」についての自己評価は横ばい、あるいはやや低下傾向であった。このことは、附属学校で実施された教育実習において、具体的な授業の教育目標や内容を理解すること、児童・生徒の実態を的確に把握すること、そして適切な教材・教具・学習形態を用いて授業をすることについて、模擬授業を行ったことでもちかかっていた自信が揺らいだことを意味していた。ところが、「振り返りと改善」についての自己評価は、第3回目の模擬授業実施後に下がりかけていたものが改善に転じた（図6）。これは、教育実習の中で院生が毎回の授業後の振り返りを自己の課題として取り組み、その結果として、振り返りが次の授業の改善につながるということを実感できたことを示している。

このように、4月当初から授業と教育実習までを通して自己評価を4回実施しながら取り組んできた「授業力」向上の取り組みは、「授業の振り返りによって自分の授業を改善できる」という学部新卒学生（ストレート院生）の自信につながった。

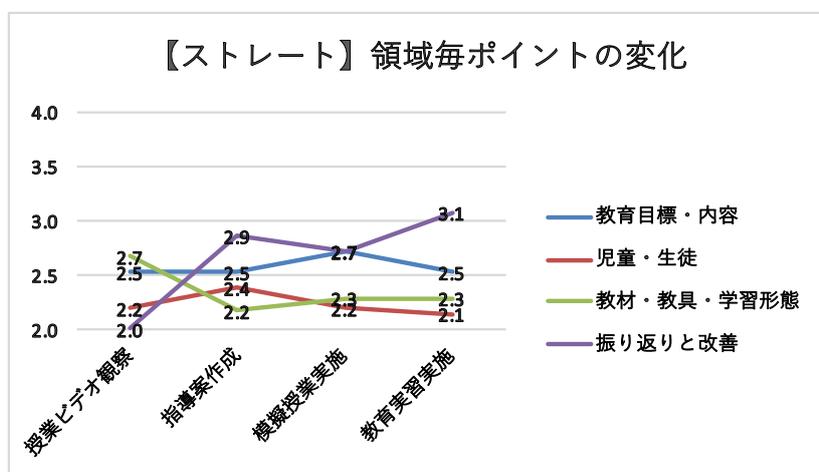


図6：学部新卒学生（ストレート院生）の教育実習後にかけての自己評価の変化

平成30年9月に教職実践開発専攻教育質保証・向上委員会の前身となる委員長会議において、基準3-1で述べたように、カリキュラムの改善に関して個々の教員や各専門委員会の修正内容を集約し、それを教職実践開発専攻全体の方針として統合化する機能がこれまで不十分であったことが再確認され、加えて、このことは単にカリキュラム改善の問題にとどまらず、入学試験や学生支援、あるいはFD活動を含む専攻全体としての一体的な教育質保証の不断の取り組みを通じて解決していく必要が

あるとの意見があった（資料 18）。今回指摘を受けた学部新卒学生（ストレート院生）の教員採用試験の合格率が低いこと、臨時採用教員を含めた教員就職率の過去 5 年間平均 80%に留まっていることに基づいた学習成果・効果の検討や、それによる教育課程・方法の見直しについても、同様に専攻全体としての一体的な教育質保証の不断の取り組みを通じて解決していく必要がある。平成 30 年 10 月の教職実践開発専攻教育質保証・向上委員会の設置により、教育課程・方法の見直しについても教育の質保証に向けた一体的な取組を展開する構造の中で行われる体制が構築できた。

また、平成 30 年 10 月 10 日に F D 研修会を開催し、前期共通必修科目 6 科目について、受講した大学院生への理解度・達成度等について行ったアンケートに基づき、効果的な授業方法や解決すべき共通の課題について協議が行われた（資料 19）。その内容を F D 委員会で整理した結果、今後の課題として次の 3 点が確認された。

1. 今後のことを見通した学びをしていることを院生に説明していく。特に他の授業科目との関連性を強調することが必要である。
2. 附属学校における実習については、オリエンテーションの内容が理解されていないことが明らかになり、来年度から実習中に再確認する機会を設ける方法が検討された。また、附属小学校の管理職による学校経営関連の講話を取り入れ（現在中学校のみ実施）、実習における院生の学びを充実させる。
3. ルーブリックの活用については、これまでの院生による「自己評価」から、各授業科目で評価基準を設定して運用していくことに移行することが必要である。

これら 3 点の課題については、平成 30 年 10 月 22 日に開催された教職実践開発専攻教育質保証・向上委員会で報告され（前掲資料 6）、同委員会では、基準 3-1 で述べたとおり各委員会からの課題を踏まえ、4 点の事項について重点的に検討を進め、今年度末までに教育質保証・向上の方針を策定することとした。

4 「認証評価後の改善状況」の根拠を示す資料・データ等

前掲資料 6：第 1 回教職実践開発専攻教育質保証・向上委員会議事録

資料 15：平成 27 年度 教育学研究科修了時アンケート・自由記述回答

資料 16：平成 27 年度 F D 研修会報告

資料 17：H30 年度版ルーブリック 教科領域・必修授業

資料 18：第 1 回教職実践開発専攻教育の質改善委員会議事録

資料 19：宮崎大学教職院 F D 研修会次第（10 月 10 日）

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。

1 問題点や改善を要する事項

学部新卒学生（ストレート院生）の教員採用試験の合格率が低いこと、さらには、臨時採用教員を含めた教員就職率にも課題があることから、それらの面に関する支援体制の強化が望まれる。

2 認証評価時の状況

学部新卒学生（ストレート院生）の学生が教員採用試験に合格できるよう、教育学部教職就職委員会と連携し、東京アカデミーが主催する教員採用試験一次試験対策講座に、学部新卒学生（ストレート院生）も参加できるようにしていた（資料 20）。また、大学院独自の取り組みとして、授業内外での指導・助言・支援について、具体的には以下の内容を実施していた。

- ・教員採用試験職対策情報交換会を定期的に（第 2 水曜日 14：50～16：50）実施（資料 21）
- ・教職大学院学生支援委員会の Twitter を利用した教員採用関連の情報発信（資料 22）
- ・各都道府県等の教員採用試験における大学等推薦者特別選考への推薦・学生相談窓口教員の設定（資料 23）
- ・教職大学院担当教員への教職支援内容に関する調査の実施と取りまとめ
- ・学生が教職大学院担当教員に希望する支援内容の調査及び両者間の調整
- ・学生の採用試験結果と準備状況との関連の把握及び受験予定者への情報提供
- ・採用試験終了後の受験生に対するアンケート調査結果分析に基づく勉強時間や勉強方法についての指導（資料 24）

以上の取組により、平成 29 年度修了生の臨時採用教員を含めた教員就職率は 100%となった。

しかしながら、学部新卒学生（ストレート院生）の教員採用試験の合格率が低く、さらには、臨時採用教員を含めた教員就職率の過去 5 年間平均が 80%にとどまっております、これらの視点に基づいたキャリア支援が不十分であった。

3 認証評価後の改善状況及び今後の対応方針

平成 29 年度修了生の臨時採用教員を含めた教員就職率が 100%となった要因を分析した。その結果、教員採用試験対策情報交換会を定期的に開催する際に、内容を院生が協議して決めるなど、院生が主体となった対策を行ったことが、意識向上に対する促進的効果として明らかとなった（資料 25）。

また、学生のキャリア支援強化のため、平成 30 年 3 月に生活時間調査を実施し、学習時間および生活時間等の実態と課題を把握した（前掲資料 24）。その結果、特に前期授業終了時に学期末課題が集中し、採用試験対策の時間を捻出することが難しかったことが明らかとなった。

さらに、採用試験終了後の受験生に対するアンケート調査に、受験した内容に関する自己分析の項目として次の質問を加え、平成 30 年 10 月に実施した。

〈採用試験に関するアンケート調査〉

・一次試験・二次試験についての自己分析

（質問）よくできたと思ったのはどういうところですか？反対に準備が不十分だったと思われるのはどういうところですか？

- 「教職教養」試験について、自己評価及び分析をしてください。
- 「専門試験」について、自己評価及び分析をしてください。
- 「実技試験」について、自己評価及び分析をしてください。
- 「面接・模擬授業・集団討論」について、自己評価及び分析をしてください。

アンケートの結果から、過去の筆記試験や実技試験の問題内容を分析し、勉強や練習に必要な時間を事前に見積もっていた院生が採用試験で合格を得ている一方、2次試験対策である模擬授業や実技試験に十分な時間を取れなかった院生が不合格となっており、出題内容と自身の実力を慎重に見極めた上での計画的な学習が合否を分けていることがうかがえた。なお、計画的な採用試験対策の必要性については、これまでも勉強時間や勉強方法についての指導を通じて周知していたところだが、今後一層この点を強調して伝えていく必要がある。また、学期末の課題集中については、これまでも教職大学院講義室への課題一覧表の掲示によって教員間が相互に確認するようにしていたが、今後は特に前期末の授業課題集中を避けるよう、一部科目のクォーター制への移行も含めて検討することとした（前掲資料6）。

加えて、今後のキャリア支援の方策の検討のため、本学 IR 推進センターに過去5年間の修了生について、教職に就いた者と就かなかった者の大学院在学中の共通必修科目10科目のG Pの分析を行った結果、以下のことが明らかになった（図7）。

- ① 「教科外活動の構成と展開・評価と課題」のG Pが3.4以上の学生は、教職に正規採用される割合が高い。
- ② 「現代の教育課題と学校教育の社会的役割」のG Pが2.6以上の学生にも同様の傾向がある。

これにより、「教科外活動の構成と展開・評価と課題」「現代の教育課題と学校の社会的役割」については、きめ細かい形成的評価を実施するためルーブリック自己評価の導入を検討することとなった。

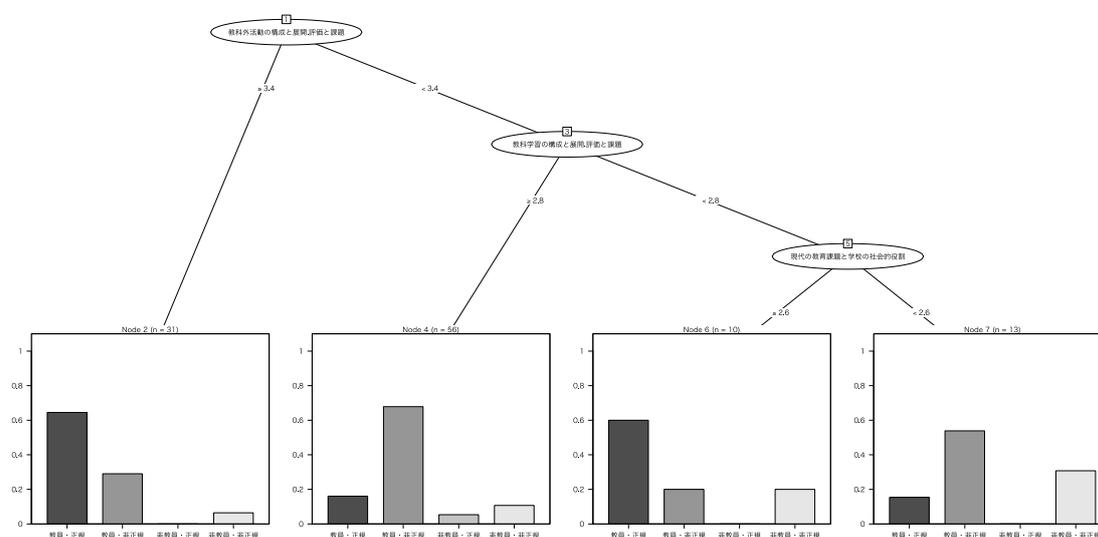


図7：各科目GPと就職先の決定木分析

さらに、大学院での学修に普段から真摯に取り組んでおり、教師を目指す意欲や教師としての資質についての高い評価が教員間で一致している大学院生を教員として送り出したいという大学院側の希望と、宮崎県の教育に貢献できる優秀な人材を採用したいという宮崎県教育委員会の意向がつながり、平成29年11月より、宮崎県教育委員会と本学教職大学院修了予定者を対象とした特別選考試験について協議が始まった。その結果、平成30年度には特別選考が実施されることとなり（資料26）、教職

実践開発専攻において、推薦基準に関する内規等を定めた（資料 27）。平成 30 年度の特別推薦の実績は、推薦者 3 名、そのうちの合格者 3 名であった。この本学教職大学院修了予定者を対象とする特別選考試験枠の獲得は、既に実施されている教職大学院進学者に対する採用試験合格者の名簿登載期間延長と合わせ、教員を強く志望する学部学生に対する大学院進学指導を後押しするものとなると期待できる。

4 「認証評価後の改善状況」の根拠を示す資料・データ等

前掲資料 6：第 1 回教職実践開発専攻教育質保証・向上委員会議事録

資料 20：東京アカデミー教員採用試験一次試験対策講座ポスター

資料 21：H30 第 1 回教員採用試験に向けた情報交換会

資料 22：宮崎大学教職大学院学生支援委員会 Twitter

資料 23：2018.4 新入生ガイダンス（学生支援委員会）

資料 24：生活時間アンケート結果（学生支援委員会）

資料 25：第 2 回教員採用試験に向けた情報交換会 案内文

資料 26：平成 31 年度（平成 30 年度実施）宮崎県公立学校教員採用選考試験実施要項（抜粋）

資料 27：宮崎県公立学校教員採用選考試験における宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻修了予定者を対象とした特別選考試験の推薦基準に関する内規

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。

1 問題点や改善を要する事項

女性教員は、研究者教員 2 名、実務家教員 1 名であり、十分な数とは言えない。また、実務家教員の資格審査において、研究業績についての明確な基準が求められる。

2 認証評価時の状況

平成 24 年の認証評価時に女性の専任教員は研究者教員 1 名のみであったが、今回の認証評価時には研究者教員 2 名を専任教員とし、そのうちの 1 名は教授に昇任した。また女性の実務家教員 1 名を採用した。平成 24 年時と比べて教員組織における性別構成のバランスに配慮をした状況であったが、全体的にはいまだ十分な数とはいえない状況であった。なお、実務家教員の資格審査における、研究業績についての基準は不明確であった。

3 認証評価後の改善状況及び今後の対応方針

平成 31 年 1 月 1 日付で女性教員 1 名の教授昇任があり、学部から大学院へ配置換えが行われることとなった。その結果、女性研究者教員は 4 名となる。今後も、交流人事による実務家教員も含めて、引き続き本学の男女共同参画推進事業の実施を踏まえ、選考過程で同等の能力とみなされた場合は、女性を優先的に採用する方針に基づき、女性教員の拡充を積極的に図っていく。また、県との交流人事による実務家教員の採用については、毎年、県と本学が求める人材に関する依頼をしているが、平成 30 年 10 月 4 日には教育次長及び人事担当主幹と研究科長及び教職実践開発専攻長とで、本学が求める人材の要望だけでなく、県が保有する人材や年齢層、現在と過去の交流人事で宮崎大学に採用され

た教員等に関する情報交換を行った。

その結果、実務家教員の資格審査基準については、「実務家教員の資格・審査基準に関する内規」を改正し、資格基準として「専攻分野に関する高度の実務・研究能力」を有すること、評価の方法として学術論文等を勘案することを明記した。また、審査基準については、近隣大学の対応状況について情報を収集し、県教育委員会と検討を行った上で、研究業績として学術論文等を2編以上有することとして基準を明確にした（資料28）。なお、実務家教員数については、大学院改組の検討と連動する方針であるが、平成32年度改組に係るコース再編について鋭意検討中であり、その具現化とともに確定する予定である。

4 「認証評価後の改善状況」の根拠を示す資料・データ等

資料28：（新旧対照表）宮崎大学大学院教育学研究科担当実務家教員の資格・審査基準に関する内規

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。

1 問題点や改善を要する事項

専任教員の学部授業の負担については、前回の指摘にも関わらず、増加している教員もおり、その数が多い場合は年間学部担当単位数が13.4にもものぼっている。この状態では、教職大学院の専任教員の業務が学部中心となり、教職大学院の教育活動に支障が生じることは明らかであり、その改善は焦眉の課題である。なお、研究者教員と実務家教員の授業における協力が研究者教員の授業負担を軽減するという趣旨の記述が自己評価書にあるが、ティーム・ティーチングは教員間の密な連絡調整を必要とする授業形態なので、その実施は必ずしも教員の負担減には結びつかない点も考慮し、今後、学部の授業負担について検討されることが望まれる。

2 認証評価時の状況

平成24年の認証評価時以降、学部担当単位数が増加した教員が6名、減少した教員が5名、新たに教職大学院専任となった教員が3名という状況である。なお、専任教員の学部授業負担について負担過重が解決されていないため、専攻としての管理統制が執れていなかった。

3 認証評価後の改善状況及び今後の対応方針

まず、今回の指摘を受けて平成24年時と平成28年時の年間学部授業担当単位数について分析を行い、次の表3において比較し分析した。なお、平成28年度のデータについては、各教員の授業担当回数、負担率等を精査し、正確な集計数に基づき検証を行った（表3）。

表3：年間の学部担当単位数（平成24年と平成28年比較）

専任教員	年間学部担当単位数	年間学部担当単位数
	平成24年度	平成28年度
学部担当単位数が増加した教員		
教員A	10	10.5 (+0.5)
教員B	5.3	5.8 (+0.5)
教員C	10.3	13.3 (+3)

教員D	8.7	9.7 (+1)
教員E	6	10 (+4)
教員F	11.5	12.5 (+1)
学部担当単位数が減少した教員		
教員G	6.5	6.1 (-0.4)
教員H	14	8.7(-5.3)
教員I	9.6	6.8 (-2.8)
教員J	13.6	9.5 (-4.1)
教員K	10.1	8 (-2.1)
新たな専任教員		
教員L	教育文化学部教員	5
教員M	教育文化学部教員	12.2
教員N	他大学教員	4

() は H28 年度からの増減

その結果、負担増加の要因は以下の4点にまとめられる。

- ①専任教員のうち教科教育担当教員は、学部専任の教科教育担当教員の負担状況に左右される
- ②平成28年度に教育文化学部より教育学部に改組したため、新・旧カリキュラムが進行し授業負担が増加している。
- ③専任教員のうち教科教育担当教員は、学部の課程認定に伴い学部開設の講義を担当しなければならない場合が生じる。
- ④各講座における欠員不補充の期間に授業負担が増加している。

具体的には、学部担当単位数が増加した6名のうち5名については、授業担当科目数の増加によることが分かった。残りの1名は授業担当回数の増加によるものであった。①に該当するケースとして、平成24年度から4単位増加した1名(教員E)については、同専門分野に所属する教員の学部長就任により、授業2科目(4単位)分の負担が増加した。②に該当するケースとして、3単位増加した1名(教員C)については、旧カリキュラムの2科目分である。③に該当するケースとして、前述した①②以外の3名と授業担当回数が増えた1名(教員A、B、D、F)について(0.5~1単位増)は、平成28年度より新体制の教育学部が始まったが、課程認定上、学部に開設された科目を担当する必要があったため負担数が増加した。

また、学部担当単位数が減少した教員については、各講座における担当者間の調整により削減されており、特に負担軽減が大きく実現できている教員についても、平成24年当時欠員だった教員の補充が行われたケースや(5.3単位減少した教員(教員H))、担当していた学部委員会委員から外れ、それに伴い当該委員会に紐づけられた授業担当の削減によるケースがあった(4.1単位減少した教員(教員J))。

しかしながら、認証評価時、専任教員の学部授業負担について各講座における調整に委ねる形にな

っており、専攻としての管理統制が執れていなかった。

これらの結果を基に、専任教員の学部授業負担軽減に向け、教育学部長と上記の分析に関する検証を行い、学部負担の多かった教員の所属講座に限らず学部の全講座に教育学研究科長、教育学部長連名で学部授業負担の軽減策を求めた（資料 29）。要請した軽減策の観点としては大きく 3 つに括られ、授業負担の軽減、学生指導等の軽減、管理運営面における軽減となる。

これらを踏まえ、授業負担に関して各講座では以下の改善策を実施した。

①理科教育講座：

- ・教職専門科目「理科教育実践研究」（1 単位）の担当回数を 15 回から 10 回に軽減
- ・学校教育課程共通選択科目「理科授業研究」（2 単位）の担当を免除

②音楽教育講座：

- ・教科専門科目「音楽」（2 単位）の担当回数を 15 回から 1 回に軽減
- ・学校教育課程共通選択科目「音楽科授業研究」（2 単位）の担当回数を 15 回から 1 回に軽減
- ・教職専門科目「中等音楽科教育研究Ⅲ」（2 単位）の担当回数を 12 回から 8 回に軽減

③保健体育講座：教科専門科目「基礎実技演習Ⅰ」（1 単位）の担当回数を 15 回から 10 回に軽減

④社会科教育講座：旧カリキュラム科目の終了により 1 単位の軽減

⑤英語教育講座：初等・中等教育に係る授業負担の見直し（主に初等教育科目を担当）により 3.5 単位の軽減

⑥教育臨床心理講座：旧カリキュラム科目の終了等により 3 単位の軽減

⑦学校教育講座：旧カリキュラム科目の終了等により 3 単位の軽減

これにより、以下表の状況となった。

なお、平成 28 年度から学部担当単位数が増加した 1 名（教員 B）については、旧カリキュラム科目担当分による増加であり、当該学生が卒業時に軽減される見込みである。

表 4：年間の学部担当単位数（平成 24・28・30 年比較）

専任教員	年間学部担当単位数 (平成 24 年度)	年間学部担当単位数 (平成 28 年度)	年間学部担当単位数 (平成 30 年度末)
教員 A	10	10.5	8.5 (-2)
教員 B	5.3	5.8	7.3 (+1.5)
教員 C	10.3	13.3	12.3 (-1)
教員 D	8.7	9.7	8.8 (-0.9)
教員 E	6	10	8 (-2)
教員 F	11.5	12.5	7.7 (-4.8)
教員 G	6.5	6.1	6.1
教員 H	14	8.7	7.6 (-1.1)
教員 I	9.6	6.8	6.7 (-0.1)
教員 J	13.6	9.5	9.6 (+0.1)
教員 K	10.1	8	8.1 (+0.1)

教員L	教育文化学部教員	5	2 (-3)
教員M	教育文化学部教員	12.2	8.7 (-3.5)
教員N	他大学教員	4	2 (-2)

() は H28 年度からの増減

さらに、平成 31 年度以降については、旧カリキュラム科目の負担減や音楽教育講座や保健体育教育講座からの軽減策により、最も負担の大きかった教員を含め、全体で 3 単位以上削減される予定である。

また、学部授業負担軽減のみならず、各講座より学生指導等に係る軽減、管理運営面に係る負担軽減の方策も示され、次の改善策を実施した。

- ①卒業論文指導の学部生の人数の考慮（数学教育講座）
- ②学部生の支援教員担当者から外れる（理科・音楽・美術・家政教育講座）
- ③学部生の指導教員から外れる（美術教育講座）
- ④学部教育実習運営委員から外れる（数学教育講座）
- ⑤学部の委員等を担当しない（理科・音楽教育講座）

加えて、平成 30 年 10 月 29 日に研究科長、学部長、新教務長、旧教務長が、教職大学院専任教員の負担減に向けた改善策を協議し、教職大学院専任教員を含む教科教育担当教員が関わる学部の授業科目 10 科目分の削減が実現した（資料 30）。また、この協議の場において、教職大学院専任教員の授業負担に対する他大学の対応を確認し、本学教職大学院の授業負担に関する基準については、今後、学部・研究科の円滑な運営を図るため将来構想等の重要案件の審議を任務とする運営会議において、継続して協議することとした。

運営会議においては、既に議題として教員の授業負担について審議し、以下の 3 つの観点からエフォート管理に関する WG 設置が了承されており（資料 31）、研究科長及び学部長は、学部・研究科に所属する教員の負担状況を把握し、運営会議において、また教職実践開発専攻教育質保証・向上委員会とも連携しながら、その確認と改善を行っていく。

1. 大学情報データベースによる授業、学位指導、学内委員会、学生支援の状況の確認
2. 上記状況の定期的モニタリング
3. 統括した管理

4 「認証評価後の改善状況」の根拠を示す資料・データ等

資料 29：教職大学院専任教員の学部負担軽減検討依頼

資料 30：教職大学院専任教員の学部授業負担の軽減策

資料 31：平成 30 年度運営会議（第 5 回）議事録（一部抜粋）

基準 7-1 レベル I : 教職大学院の教育研究組織及び教育課程に対応した施設・設備並びに図書、学術雑誌等の教育研究上必要な資料が整備され、有効に活用されていること。

1 問題点や改善を要する事項

自習室（1室）は用意されているものの、一部のコースの学生の居場所は、基本的には各指導教員の研究室等になっている。そのため、前回の認証評価で指摘された「学生研究室・自習室等が分散して配置されており、そのことが教職大学院の学生間意思疎通・交流や一体感醸成を妨げている一因となっている。施設配置や空間利用についてはさらなる工夫の余地がある」に、十分応えているとは言い難い。さらなる改善が求められる。

2 認証評価時の状況

平成 24 年の認証評価における指摘を受け、平成 28 年に 4 月までに学校・学級経営、生徒指導・教育相談、教科領域教育実践開発の各コース学生用の演習室（自習室）を実験研究棟の 7 階に配置していたが、教育課程・学習開発コースは、教育協働開発センター内に学生用の演習室（自習室）が配置されていた。一部のコースの学生の居場所は、基本的には各指導教員の研究室等になっている。そのため、前回の認証評価で「学生研究室・自習室等が分散して配置されており、そのことが教職大学院の学生間意思疎通・交流や一体感醸成を妨げている一因となっている」との指摘があった。

3 認証評価後の改善状況及び今後の対応方針

教職大学院院生自習室（734）は、院生に開放されており、グループによる授業課題への取り組みや模擬授業などを目的として、院生は自主的に利用している。また、教職大学院講義室（716）においては、授業以外にも院生が昼食を共にするなど、交流の場としても活用している（資料 32）。これに加え実験研究棟の 7 階にあった会議・専攻長室（L722）を、平成 30 年度より教育課程・学習開発コース学生用の演習室（自習室）とすることで、各コースの院生演習室を実験研究棟 6・7 階に集中配置することができた（図 8）。この措置による学生間意思疎通・交流や一体感の醸成に関して、院生に聞き取りを行ったところ、コースを越えてグループワークをしたり情報交換したりできるようになり、一体感も以前より得ることができたとの回答を得た。

今後、院生の主体的な課外学習活動を支援するため、授業以外での講義室利用の求めに柔軟に対応できるよう、今年度中に使用簿等の導入を行うことにより、施設管理体制の見直しを図ることとした。

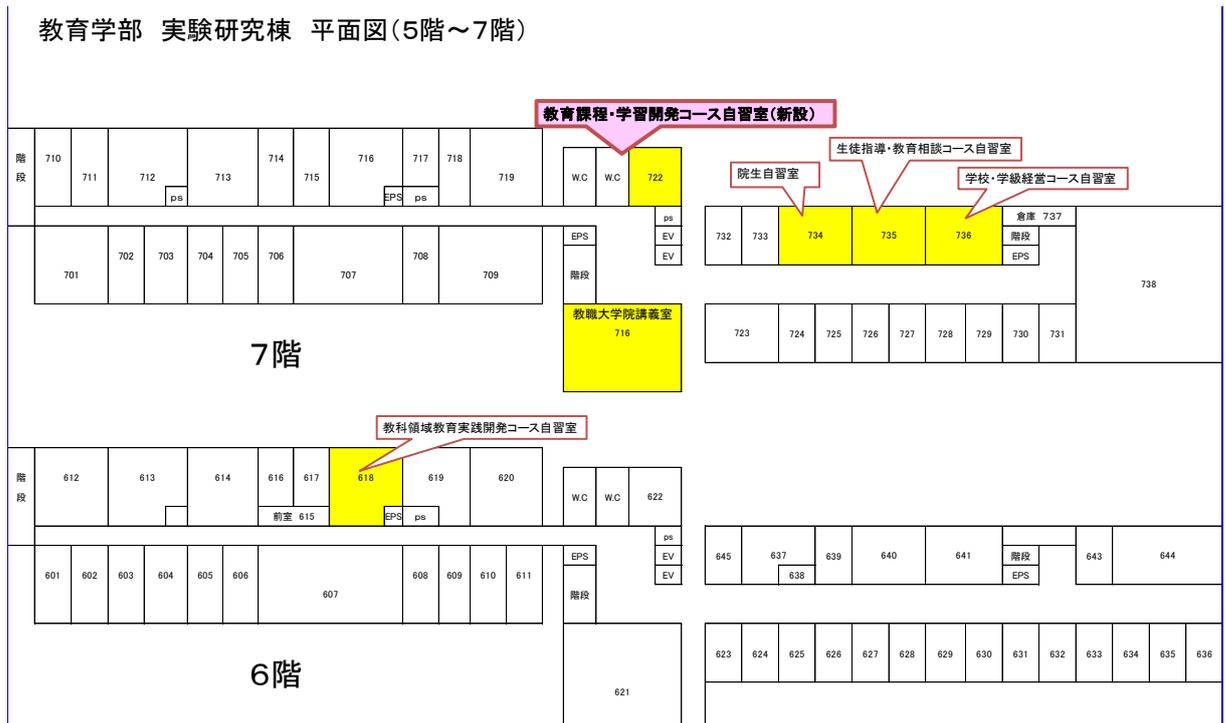


図 8 : 教職大学院院生演習室配置図

4 「認証評価後の改善状況」の根拠を示す資料・データ等

資料 32 : 院生が交流している写真 昼食時間 (教職大学院講義室 716)

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。

1 問題点や改善を要する事項

実験系、非実験系という予算配分の原理は既設の修士課程等の考え方であり、教職大学院の制度になじまないように思われる。今後、この点に関する検討が必要である。

2 認証評価時の状況

教職大学院専任教員 17 名のうち、国語教育、社会科教育、英語教育を担当する 3 名については、既設の修士課程等の予算配分の考え方にに基づき、非実験の区分と見なして他の専任教員より少ない予算を配分していた。

3 認証評価後の改善状況及び今後の対応方針

高度な指導力を養い、幅広く教育現場で活躍できる指導者を育成する教職大学院において、一部の専任教員に対して、既設の修士課程等の予算配分の考え方にに基づき非実験の予算を配分することは教職大学院の制度になじまないと判断し、教育学研究科委員会において審議のうえ、平成 30 年度予算については、教職大学院のうち、非実験に分類していた 3 名の教員に対して実験系と同等の予算を配分

するように改めた（資料 33）。

また、教職大学院の予算配分を見直すことは、教育学部予算にも影響を及ぼすことから、学部教授会においても同様に審議し、承認を得た（資料 34）。

なお、平成 30 年度予算配分については、全学の予算編成方針が決定された後だったため、学部・研究科で対応したが、平成 31 年度以降における予算配分については、大学全体の予算配分との関係もあることから、引き続き、関係委員会で検討を行うこととしている。

4 「認証評価後の改善状況」の根拠を示す資料・データ等

資料 33：平成 30 年度第 4 回教育学研究科委員会議事要約（一部抜粋）

資料 34：平成 30 年度第 3 回教育文化学部教授会議事要約（一部抜粋）

平成29年度教職大学院認証評価に係る改善状況報告について

宮崎大学教育学研究科教職実践開発専攻

- 全体として、認証評価において、改善の必要があるとの指摘を行った事項に対して、真摯的な取り組みにより改善され、あるいは改善が見込まれることが確認できた。
- 特に、教員個々の勤務実態、シラバスの記述、各種委員会の設置など改善が見られる。
ただし、教職大学院のカリキュラム全体として理論と実践の往還を実現する教育課程の構築については、様々な工夫の余地があるように思われる。カリキュラム委員会を中心に、各授業科目が繋がり、実習が各授業科目に繋がるように、カリキュラムマネジメントを実施することにより、さらなる改善が期待される。

基準2-1

- ・ コースごとに3タイプの学習者に分けて人材養成の狙いが明記され、大変分りやすくなっている。

基準3-1、3-2

- ・ 今後、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの実現に向けて、さらにカリキュラムを検討し、また3つのポリシーの整合性を図っていくことが望まれる。
- ・ 個々の授業を連動させ、院生の資質・能力の向上につながるような課程づくりが期待される。

基準3-3、3-5

- ・ メンターシップ実習の一部で趣旨に沿わない運用となっていたものを運用方法の変更により改善されている。
- ・ 現職教員院生のメンターシップ実習を効果的にするため、一授業の指導案づくり、実際の授業の検討のほかに、学校のチームづくりの視点、スクールプランに即した視点、教育研究の視点、年間を通した学級運営の視点などからも、メンターができることが望まれる。また、附属学校での実施については、今後さらに検証願いたい。

基準5-1

- ・ 教員就職率が向上していることは望ましいが、採用試験の対策に加え、教育委員会と育成指標の検討を通して、就業前に培うべき資質・能力とは何かを、継続して検討することが期待される。

基準6-2

- ・ 実務家教員等の評価方法として、研究業績等の検討のほかに、共同する授業を増加させ、また教職大学院全体として日々FDを行い、相互評価を実現していくことも重要と思われる。

基準 6 - 4

- ・ 負担偏りの原因分析に基づき、学部負担の多かった教員の所属講座に限らず、学部の全講座に教育学研究科長、教育学部長連名で学部負担の軽減策を求めて軽減するなど非常に改善が見られる。

基準 7 - 1

- ・ 学生用演習室（自習室）が改善されている。今後においては、教科に分かれている大学教員同士のコミュニケーションの円滑化を促す仕組み、学生のコミュニケーションと大学教員のコミュニケーションの重なり合う空間の創出について、さらなる改善が期待される。

以 上