

教職大学院認証評価
自己評価書

令和元年 6月

茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻

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	7
	基準領域 3 教育の課程と方法	10
	基準領域 4 学習成果・効果	20
	基準領域 5 学生への支援体制	23
	基準領域 6 教員組織	27
	基準領域 7 施設・設備等の教育環境	32
	基準領域 8 管理運営	33
	基準領域 9 点検評価・FD	36
	基準領域 10 教育委員会・学校等との連携	38

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：茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻

(2) 所在地：茨城県水戸市文京2-1-1

(3) 学生数及び教員数（令和元年5月1日現在）

学生数 31人

教員数 14人（うち、実務家教員 6人）

2 特徴

茨城大学大学院教育学研究科は昭和63年に発足し、平成9年度には教科教育専攻に全ての専修が設置され、教員養成にかかわる大学院が完成した。平成20年度から22年度まで大学院GPとして支援を受け、地域資源を教材化することを通じて、学生主体の問題解決型の学修に取り組んできた。同GP終了後も、教育学研究科では、地域資源の教材化の取り組みを必修科目として位置付け、実践力養成を図ってきた。また、平成24年度には、インターンシップを授業化する試行が行われ、既存の修士課程における実践力強化に努めている。このような教育実践力をより強化するため、平成24年度後半より「教職大学院に関するワーキンググループ」を作り、その設置について検討をしてきた。平成25年度後半からは、茨城大学内に教職大学院設置作業部会を設置し、教職協働により検討を始めた。その後、茨城県教育委員会（以下「県教育委員会」）とのワーキンググループを繰り返し開催し、検討を積み重ね、平成27年1月には、「茨城県教育委員会と茨城大学の連携に関する協定書」を締結、同年度後半には、「教職大学院設置準備委員会」を立ち上げ、県教育委員会のニーズを踏まえた教職大学院設置に向けて、条件等を含めた検討を行い、現場の様々な変化に対応した高度な専門職業人の養成を目指してきた。上記の経緯を踏まえ、平成28年度に、現職教員を対象とし、学校のマネジメント能力を備えたスクールリーダーの養成のための「学校運営コース」、学部新卒学生と現職派遣学生が共に学び、授業実践を省察し、授業改善を図るとともに、学校での授業研究をリードする力を養成するための「教育方法開発コース」と、生徒指導上の問題に対し、学校内外の協働で問題の解決を図れるリーダーの資質を養成する「児童生徒支援コース」の3コース（入学定員15名）からなる専門職学位課程「教育実践高度化専攻」の設置に至った。

教育学研究科教育実践高度化専攻は、ミドルリーダー教員と高度な実践力を有する新人教員の養成を目的とする。理論と実践の往還ができる教員の養成を目指し、下記の5つの特徴を重視しながら教員養成を行っている。

- (1) 校内研修を進めて行く力（コーディネート力）を持つ教員養成のための授業「校内研修の企画・立案と実践」を開講する。
- (2) “生徒指導の視点を生かした授業実践・授業実践の視点を生かした生徒指導”の力量形成のために教育方法開発コースと児童生徒支援コースの融合科目「子ども理解と学習支援」を開講する。
- (3) 全学生に「問題発見」「問題解決」「企画運営」型の実習を課し、現場からの出発と問題解決の力量形成を実質化する。
- (4) 市町村教育委員会の協力・連携（連携協力校・施設数68）によって、実習校の課題と学生の関心テーマをマッチングさせた実習を行うことで、現場からの出発と問題解決の力量形成を実質化する。
- (5) 「共通科目」、「コース別専門科目」の全ての授業を研究者教員と実務家教員によるチーム・ティーチング（以下「TT」）方式かつ問題解決型学習（PBL）によって指導を行い、理論と実践の両面の考え方や知識を提供し、教育効果を高められる指導体制をとっている。

II 教職大学院の目的

本教職大学院では、茨城大学大学院学則第2条の3第1項及び茨城大学大学院教育学研究科規程第3条第2項の規定に基づき、次のように人材養成上の目的を設定している。

- ・変化の激しいグローバル化した社会において、子どもたちに確かな学力を保障する高度な授業力を持ち、豊かな人間性を育成できる。
- ・同僚性を育み、学校内の即戦力として多様な教育活動において活躍でき、ミドルリーダーあるいはスクールリーダーとして、学校や地域の教育活動をリードできる。

既述のように、本教職大学院は、学校運営コース、教育方法開発コース、児童生徒支援コースの3コースで構成される。各コースは、上述の目的達成に向け、アドミッション・ポリシーにおいて、次のように養成を目指す教員像を示している。

(1) 学校運営コース

学校の教育活動や研究活動の中心となって活動し、校内研修会を組織し、まとめていく力、さらには地域の教育資源を活用する力、ミドルリーダーとして若手の教員を育てていく力、将来的には学校経営を担っていく力を有する教員養成を目的とする。

(2) 教育方法開発コース

授業を行うだけでなく、子どもを観察し、細やかな子ども理解に即して授業を展開できる子ども理解力、教材解釈力を有する教員養成を目的とする。とくに現職教員に関しては、校内研修をリードするとともに、地域の教育に寄与できることも目的とする。

(3) 児童生徒支援コース

教育相談ができることはもちろんのこと、子どもを観察し、細やかな子ども理解に即して学級経営や生徒指導、さらには道徳教育を展開できる教員養成を目的とする。とくに現職教員に関しては、校内における事例検討会等をリードし、さらには地域の教育に寄与できることも目的とする。

本教職大学院において教育活動を実施するうえでの基本方針は次の通りである。

- (1) 省察的実践家としての資質・能力を育てるために、実習科目群を中心にしたカリキュラムの編成
- (2) PBL (Problem-Based Learning) による授業の実践
- (3) 実務家教員と研究者教員、あるいは心理学教員と教育学教員の TT による授業の実践
- (4) 現職派遣学生と学部新卒学生の学び合う関係の重視
- (5) デマンドサイドとの連携を基盤にした授業実践、授業改善

また、ディプロマ・ポリシーにおいて、本教職大学院の修了生には、次のような、高度専門職業人としての知識、技能及び実践力が養われることを達成すべき成果として設定している。

- a) スクールリーダーとしてビジョンを形成し、学校経営の課題を構築しながら、教育上の問題解決を行うマネジメントの実践力
- b) 授業実践上の課題を洞察し、自らの実践を省察しながら、児童・生徒理解に根ざした授業を開発・改善する高度な実践力
- c) 児童・生徒の心の状態を察知し、その背景要因を含めて見立てながら、環境を調整することで介入し、支援する実践力

Ⅲ 基準ごとの自己評価

基準領域 1 理念・目的

1 基準ごとの分析

基準 1-1

- 教職大学院の理念・目的が法令に基づいて明確に定められていること。

[基準に係る状況]

茨城大学における教職大学院の理念・目的は、学校教育法第 99 条第 2 項及び専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項に基づき、「茨城大学大学院学則」第 1 条に「茨城大学大学院は、教育基本法（平成 18 年法律第 120 号）及び学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）の精神に則り、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめてひろく文化の進展に寄与することを目的とする。」とし、また、同学則第 2 条の 3 第 1 項に「専門職学位課程の教育は、学校教育の抱える具体的な課題に対して、個々の専門コースに閉じることなく、全体的視野をもって実践的に取り組み、また、その全体的視野をもって学校における実践をリードできる高度な専門性や他者と協働する力、さらには豊かな人間性を備えた専門職業人としての教員を養成することを目指して行うものとする。」と定めている（別添資料 1-1-①）。さらに、「茨城大学大学院教育学研究科規程」第 3 条第 2 項 別表 1 に「教育実践高度化専攻は次のような能力をもった人材を養成することを目的として定めている（別添資料 1-1-②）。

- ・学校教育の抱える具体的な課題に対して、全体的な視野をもって実践的に取り組むことができる。
- ・同僚性を育み、学校内の即戦力として多様な教育活動において活躍でき、ミドルリーダーあるいはスクールリーダーとして、学校や地域の教育活動をリードできる。

《必要な資料・データ等》

別添資料 1-1-① 茨城大学大学院学則

別添資料 1-1-② 茨城大学大学院教育学研究科規程

（基準の達成状況についての自己評価：A）

学校教育法第 99 条第 2 項及び専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項に基づき、明確に定めている。また、養成する人材については、教職大学院としての使命・特徴を踏まえ、既存の大学院修士課程と区別して明示している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 1-2

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

[基準に係る状況]

茨城大学大学院教育学研究科は、現在、修士課程と専門職学位課程（教職大学院）の 2 課程を設定している。教職大学院については、設置に際して、課程の特徴を踏まえたディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを定め、3 ポリシー間で整合性が保たれるようにした。

資料 1-2-ア 大学院教育学研究科教職実践高度化専攻（教職大学院）（教職修士）のポリシー

ディプロマ・ポリシー

教育実践高度化専攻（専門職学位課程）では、以下が認められる場合、修了を認定し、教職修士（専門職）の学位を授与する。

- ①使命感を持ち、子ども理解に基づく高度な専門性を有し、教育者として資質能力に優れた人間性を有している。
- ②知識基盤社会における変化の激しい教育現場において、高度な洞察力に基づいて学校実践の課題を多面的・多角的視点で捉える知識と理解力を有している。
- ③以下のような高度専門職業人としての知識、技能及び自立的に課題を発見し、解決できる実践力を有している。
 - a) スクールリーダーとしてビジョンを形成し、学校経営の課題を構築しながら、教育上の問題解決を行うマネジメントの実践力
 - b) 授業実践上の課題を洞察し、自らの実践を省察しながら、児童・生徒理解に根ざした授業を開発・改善する高度な実践力
 - c) 児童・生徒の心の状態を察知し、その背景要因を含めて見立てながら、環境を調整することで介入し、支援する実践力
- ④専門的知識・技能を活かして、同僚教師や保護者・地域とともに、教育課題の解決に取り組む協働性を有している。

カリキュラム・ポリシー

教育実践高度化専攻（専門職学位課程）では、以下の方針に従ってカリキュラムを構成する。

- ①共通科目としての5領域（「教育課程の編成及び実施に関する領域」「教科等の実践的な指導方法に関する領域」「生徒指導及び教育相談に関する領域」「学級経営及び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」）に加えて、「校内組織作りに関する領域」によって学校全体に貢献できる力を育成するとともに、各コース（学校運営、教育方法開発、児童生徒支援）の専門科目及び実習科目によって、教育者としての使命感と豊かな人間性を有し、子ども理解に基づく高度な専門性を有する実践力を身に付けさせる。
- ②知識基盤社会における変化の激しい教育現場において、高度な洞察力に基づいて学校実践の課題を多面的・多角的視点で捉える知識と理解力を身に付けさせる。
- ③以下のような高度専門職業人としての知識、技能及び自立的に課題を発見し、解決できる実践力を身に付けさせる。また、学校現場における実習と省察を重視し、研究者教員と実務家教員による指導によって、理論と実践の架橋・往還を図る。
 - a) スクールリーダーとしてビジョンを形成し、学校経営の課題を構築しながら、教育上の問題解決を行うマネジメントの実践力
 - b) 授業実践上の課題を洞察し、自らの実践を省察しながら、児童・生徒理解に根ざした授業を開発・改善する高度な実践力
 - c) 児童生徒の心の状態を察知し、その背景要因を含めて見立てながら、環境を調整することで介入し、支援する実践力
- ④専門的知識・技能を活かして、同僚教師や保護者・地域とともに、教育課題の解決に取り組む協働性を身に付けさせる。

アドミッション・ポリシー

[入学者に求める能力・資質]

教職大学院設置の目標は、変化の激しいグローバル化した社会において、学部新卒学生、現職教員ともに、子どもたちに確かな学力を保証する高度な授業力、豊かな人間性を育成できる生徒指導・学級経営力を有する人材の養成である。特に学部新卒学生については、同僚性を育み、学校内の即戦力として多様な教育活動において

活躍できる人材の養成を、現職教員については、ミドルリーダーあるいはスクールリーダーとして、学校や地域の教育活動をリードできる人材の養成を目指す。

そのため、教育実践高度化専攻（専門職学位課程）では次のような学生を求める。

①学校運営コース

学校の教育活動や研究活動の中心となって活動し、校内研修会を組織し、まとめていく力、さらには地域の教育資源を活用する力、ミドルリーダーとして若手の教員を育てていく力、将来的には学校経営を担っていく力を有する教員養成を目的とする。

そのために原則として 10 年以上の現職経験を有している者の中で、将来学校運営において指導的役割を担う意欲のある者

②教育方法開発コース

授業を行うだけでなく、子どもを観察し、細やかな子ども理解に即して授業を展開できる子ども理解力、教材解釈力を有する教員養成を目的とする。とくに現職教員に関しては、校内研修をリードするとともに、地域の教育に寄与できることも目的とする。

そのために、小学校教諭一種免許状又は中学校教諭一種免許状を有している者もしくは取得見込みの者で、教職に対して明確な志望動機を有する者

③児童生徒支援コース

教育相談ができることはもちろんのこと、子どもを観察し、細やかな子ども理解に即して学級経営や生徒指導、さらには道徳教育を展開できる教員養成を目的とする。とくに現職教員に関しては、校内における事例検討会等をリードし、さらには地域の教育に寄与できることも目的とする。

そのために、小学校教諭一種免許状又は中学校教諭一種免許状を有している者もしくは取得見込みの者で、教職に対して明確な志望動機を有する者

[入学者選抜において評価する能力・成果]

教育実践高度化専攻入学者選抜において、評価する知識、技能及び意欲は以下のとおりである。

- ①それぞれのコースでの学修に必要な、学校運営、教育方法、児童生徒支援に関わる教育に関する知識、技能
- ②子どもたちに確かな学力を保証する高度な授業力、豊かな人間性を育成できる生徒指導・学級経営力を身に付けようとする意欲
- ③同僚性を育み、学校内の即戦力として多様な教育活動において活躍できる人材となろうとする意欲
- ④将来、ミドルリーダーあるいはスクールリーダーとして、学校や地域の教育活動をリードできる人材となろうとする意欲

(出典：大学公式ウェブサイト)

特に、教職大学院と修士課程における修得すべき知識・能力や学修内容の違いを明確に示すため、教職大学院において修得すべき知識・能力をディプロマ・ポリシーに掲げ、カリキュラム・ポリシーとあわせて「茨城大学大学院学生便覧（専門職学位課程）（以下「便覧」）」に明記した（別添資料 1-2-①）。ディプロマ・ポリシーのポイントは、現職派遣学生と学部新卒学生では養成像は異なるが、一人一人の子ども理解に関わる専門性に基づき実践を行える力、社会の変化に応じて教育課題を多面的・多角的に捉えることができる力、そして協働する力であり、カリキュラム・ポリシーも修得すべき力に則してたてられている。

また、アドミッション・ポリシーとしては、それぞれのコースに関わる基礎的な知識を有することは当然として、子ども理解や同僚性構築への意欲や能力を備えているかどうかを求めている。

これら 3 ポリシーは、大学公式ウェブサイト（別添資料 1-2-②）、便覧（別添資料 1-2-①（再掲））、「茨

城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻（教職大学院：専門職学位課程）学生募集要項」に明確に示している（別添資料 1-2-③）。また、その具体的な姿については、「茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻入学案内」において示している（別添資料 1-2-④）。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料 1-2-① 平成 31 年度 茨城大学大学院学生便覧（専門職学位課程）カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシー
- 別添資料 1-2-② 大学公式ウェブサイト：大学院教育学研究科教職実践高度化専攻（教職大学院）（教職修士）のポリシー：https://www.ibaraki.ac.jp/education/policy/gs_professional/index.html
- 別添資料 1-2-③ 平成 31 年度 茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻（教職大学院：専門職学位課程）学生募集要項 p.1
- 別添資料 1-2-④ 2020 年度 茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻入学案内

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院の人材養成の目的及び修得すべき知識・能力は、修士課程のものとは区別をし、大学公式ウェブサイト、便覧などに記載している。また、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーには整合性があり、学生募集要項においてアドミッション・ポリシーを示し、入学者に求める知識・能力を明示している。さらに、入学案内においても人材養成の目的や修得すべき知識・能力を明確に示している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準領域 2 学生の受入れ

1 基準ごとの分析

基準 2-1

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

[基準に係る状況]

(1) アドミッション・ポリシーに基づいた入学者選抜方法及び審査基準

本教職大学院では、学生募集要項及び公式ウェブサイトにおいて示しているアドミッション・ポリシーに基づき、資料 2-1-1-ア に示す試験科目及び配点によって、コースごとに入試を実施している。

資料 2-1-1-ア 試験科目及び配点

コース	受験者区分	試験科目		合計
		論述試験 10:30~12:10	口述試験 13:00~	
学校運営コース	現職教員	100点*	200点	300点
教育方法開発コース	現職教員	100点*	200点	300点
	学部新卒者等	100点	200点	300点
児童生徒支援コース	現職教員	100点*	200点	300点
	学部新卒者等	100点	200点	300点

*現職教員のうち、国、地方公共団体及び茨城大学教育学部附属学校園からの派遣による者は、論述試験を免除し、満点とする。

(出典：平成 31 年度 茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻（教職大学院：専門職学位課程）学生募集要項 p.6)

入学試験においては、アドミッション・ポリシーで示した観点に沿って、学部新卒学生（教育方法開発コース及び児童生徒支援コース）については論述試験と口述試験を、また、現職派遣学生（学校運営コース、教育方法開発コース及び児童生徒支援コース）については口述試験を実施している。

出願に際しては、志望動機及び学修計画概要の他に、現職派遣学生には教育実践報告書を、また、学部新卒学生には卒業研究概要を課すとともに、全志願者に対して最も質が高いと判断した学習指導案等の提出も求めている（別添資料 2-1-①）。これは、アドミッション・ポリシーに掲げた力量（「子どもたちに確かな学力を保証する高度な授業力、豊かな人間性を育成できる生徒指導・学級経営力」）を的確に評価し、期待される力量をもつ教員を養成することができるよう工夫したものである。

(2) 入学者選抜の組織体制に関する公正な実施

本研究科における入学者選抜については、「茨城大学大学院教育学研究科委員会細則」（別添資料 2-1-②）第 6 条の規定に基づき設置されている「茨城大学大学院教育学研究科委員会専門委員会」が所掌しており（別添資料 2-1-③）、入学者選抜の実施体制は「茨城大学大学院教育学研究科運営要領」第 26（別添資料 2-1-④）に定められている。専攻長が入試委員となり、専攻において入試問題に関する作成委員、点検委員及び採点委員を決め、それぞれの業務を行っている。入学試験実施に関しては、専門委員会委員長が入試実施委員長、専門委員が入試実施委員となり、教育学研究科全体の試験実施に係る業務を行っている。合格者の決定については、専攻から提出された入試判定資料に基づき専門委員会及び研究科委員会において審議した結果を踏まえ、学長が行っている。

本教職大学院としての取組では、入学者選抜に当たって、専門委員会により定められた「大学院教育学研究科入学試験等実施スケジュール」(別添資料2-1-⑤)に基づき、専攻内で役割分担、日程、準備の確認などについて、専攻会議議題として取り上げ、決定している。

なお、論述試験の問題作成に当たっては、複数の担当者が問題作成を行っている。また、問題の適切性等についても複数の担当者が厳密に点検をしている。そのうえで、アドミッション・ポリシーに沿った出題になっているかどうかを吟味するというステップも設け、適切な入試となるよう慎重かつ丁寧に取り組んでいる。また、口述試験については、専攻全体での評価の観点を定め、各コースの担当教員が、評価の観点と定められている採点基準を確認しながら採点しており、公平性、平等性を確保するように努めている。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料2-1-① 平成31年度 茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻(教職大学院：専門職学位課程) 学生募集要項
- 別添資料2-1-② 茨城大学大学院教育学研究科委員会細則
- 別添資料2-1-③ 茨城大学大学院教育学研究科委員会専門委員会内規
- 別添資料2-1-④ 茨城大学大学院教育学研究科運営要領(抜粋)
- 別添資料2-1-⑤ 平成31年度 大学院教育学研究科入学試験等実施スケジュール

(基準の達成状況についての自己評価：A)

アドミッション・ポリシーに即して、入学者選抜を実施している。実施に当たっては、専門委員会が所管し、試験問題の作成から合否判定、合格発表に至るまで厳正な手続きを経て行っている。これは、「茨城大学大学院教育学研究科運営要領」により定められた実施体制に則ったもので、入試実施における、公平性、平等性、開放制を充足するものである。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準2-2

- 実入学者数が、入学定員と比較して適正であること。

[基準に係る状況]

本教職大学院は、入学定員を15名とし、各コースの募集人員を、学校運営コース7名、教育方法開発コース4名、児童生徒支援コース4名としている。平成28年度以降の志願者数、合格者数、入学者数、入学定員充足率は、資料2-2-アのとおりである(別添資料2-1-①(再掲))。

資料2-2-ア 平成28年度から平成31年度の入学定員充足率

専攻全体 各コース	年 度	志願者数	合格者数	入学定員 (募集人員) (A)	入学者数 (B)	入学定員 充足率 (B)／(A)
教育実践高度化専攻 全 体	平成28年度	26	19	15	19	126.7%
	平成29年度	18	16	15	16	106.7%
	平成30年度	18	17	15	15	100.0%
	平成31年度	18	17	15	16	106.7%
	計	80	69	60	66	110.0%
学校運営コース	平成28年度	7	7	(7)	7	100.0%

	平成 29 年度	7	7	(7)	7	100.0%
	平成 30 年度	8	8	(7)	8	114.3%
	平成 31 年度	7	7	(7)	7	100.0%
	計	29	29	(28)	29	103.6%
教育方法開発コース	平成 28 年度	11	7	(4)	7	175.0%
	平成 29 年度	7	5	(4)	5	125.0%
	平成 30 年度	7	6	(4)	4	100.0%
	平成 31 年度	4	4	(4)	4	100.0%
	計	29	22	(16)	20	125.0%
児童生徒支援コース	平成 28 年度	8	5	(4)	5	125.0%
	平成 29 年度	4	4	(4)	4	100.0%
	平成 30 年度	4	3	(4)	3	75.0%
	平成 31 年度	7	6	(4)	5	125.0%
	計	23	18	(16)	17	106.3%

(出典：教育学部学務グループ作成資料)

年度別の教育実践高度化専攻全体の入学定員充足率は 126.7%、106.7%、100.0%、106.7%、4 年間の累計では 110.0%であり、専攻全体としては、入学定員を若干上回っているものの概ね適正である。初年度の平成 28 年度は全体でも入学定員充足率が 126.7%であり若干充足率が高くなっているが、その理由は教育方法開発コースの充足率が 175%だったことが関係している。初年度であり、かつ他学部・他大学の学生も含まれており入学辞退者の数の予測が困難であったためである。また、平成 30 年度は児童生徒コースの入学者は 4 名募集のところ 3 名だったが、全体としての入学定員充足率は 100%であり、適正な入学定員が維持されている。

《必要な資料・データ等》

別添資料 2-1-① 平成 31 年度 茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻（教職大学院：専門職学位課程）学生募集要項（再掲）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院は平成 28 年度から平成 31 年度の累計で入学定員充足率は 110.0%であり、実入学者は入学定員と比較し適性である。各年を見ても、全体としては 3 年間とも入学定員充足率は 100%以上となっている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

入学定員を充足すべく、本学教育学部 4 年次生には、学内で説明の機会を設け、積極的な広報活動を展開している。また、茨城県内の各大学（茨城キリスト教大学、常磐大学）でも、積極的な入学・入試説明会等を通じて広報活動を行い、定員充足に向けて努力している。さらに、現職教員を対象としては、茨城県校長会においてパンフレットを配付、説明の機会を頂くなど、教職大学院についての周知徹底と派遣のお願いをしている。

基準領域 3 教育の課程と方法

1 基準ごとの分析

基準 3-1

○ 教職大学院の制度並びに各教職大学院の目的に照らして、理論と実践を往還・融合させる教育に留意した体系的な教育課程が編成されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院は、教職大学院制度の目的と県教育委員会のニーズを踏まえ、教職大学院の目的の設定とそれを達成する教育課程を編成している。授業科目の開設に当たって、県教育委員会と協議の上、本教職大学院の目的・組織・教育内容を精査したことはもちろん、平成 28 年の開設以降は、年に 1 度開催される「茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻連携協力会議（以下「教職大学院連携協力会議）」（別添資料 3-1-①）において、教職大学院の教育課程に関わる諮問を行い、県教育委員会及び関係する市町村教育委員会からの回答（答申）を得て、教育課程や運営の方法についての改善に取り組んでいる（資料 3-1-ア）。なお、令和元年度からは、本会議を教育課程連携協議会として位置付けることになっている（名称変更はなし）。

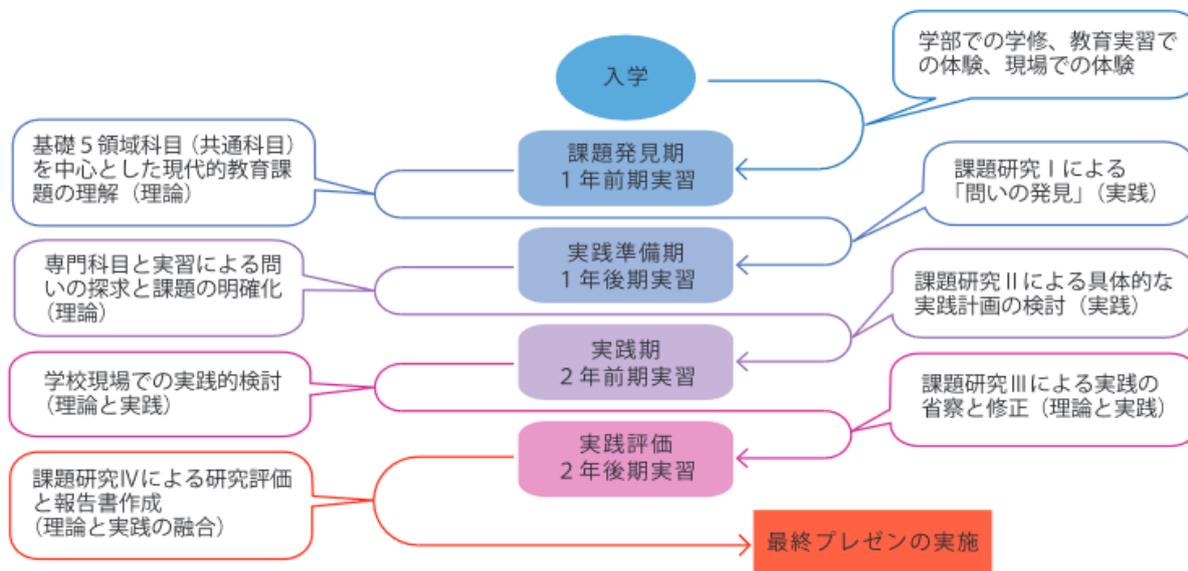
資料 3-1-ア 教職大学院連携協力会議での諮問内容と改善事項

年度	諮問内容	改善事項
平成 28 年度	校内研修について	授業のあり方の改善、企画書の改善
平成 29 年度	実習について	連携協力校等における実習の意味の確認
平成 30 年度	センターとの連携について	研修センター発表会への全コースの参加
令和元年度	カリキュラム編成について	

（出典：教育実践高度化専攻作成資料）

本教職大学院は、養成する人材像の達成に向けて、実習をカリキュラムのコアとして位置づけ、理論と実践の往還を企図した教育課程を編成している（資料 3-1-イ）。最も重視している点は、「大学院で学んだことを実習で応用するという発想ではなく、自分なりの課題を現場で発見して、その課題解決に役立つような方法や技術を大学院で学ぶ」（別添資料 3-1-②）という発想に立ち、実習時のみならず各授業においても PBL（Problem Based Learning：問題解決学習）を基盤にしている点である。

資料 3-1-イ 理論と実践の往還図



（出典：「2020 年度 茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻入学案内」 p.1）

理論と実践の往還を実現するために、本教職大学院では、以下のように、3 コース共通の科目とコース別専門科目からなる体系的な教育課程を編成している。

まず、現職派遣・学部新卒、コースの別を問わず履修する必修科目として、資料3-1-ウに示すような科目を開講している。本教職大学院では、制度的に必須である共通5領域に加えて、独自に「校内組織作りに関する領域」を定め、計6領域において科目展開をしている。これは、「校内研修を進めていく力（コーディネート力）を持つ教員養成」という本教職大学院の特徴として設定した領域であり、具体的には「校内研修の企画・立案と実践」という科目名で開設している。これまでに、水戸市教育委員会の協力も得ながら、市内の五軒小学校（平成28年度）、梅が丘小学校（平成29年度）、渡里小学校（平成30年度）において、授業の成果として校内研修の企画提案・模擬実践を行ってきた。

資料3-1-ウ 共通5領域と独自領域の授業科目名一覧

共通科目（20単位）分	授業科目名
教育課程の編成及び実施に関する領域	教育課程編成の計画と実践
教科等の実践的な指導方法に関する領域	子ども理解にもとづく学習指導 授業研究の方法と実践
生徒指導及び教育相談に関する領域	教育相談の課題と支援 特別支援教育の理論と実践
学級経営及び学校経営に関する領域	学校マネジメント実践演習 学級経営実践演習
学校教育と教員の在り方に関する領域	教師のライフステージと資質向上 茨城の教育改革と開かれた学校づくり
校内組織作りに関する領域	校内研修の企画・立案と実践

（出典：「2020年度 茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻入学案内」 p.2）

また、各コースの目的・特色に応じたコース別の専門科目を設定している（資料3-1-エ）。なお、下記のうち、「学校基盤としたカリキュラム開発と実践」（学校運営コース専門科目）、「学習指導・学習評価の課題と方法」（教育方法開発コース専門科目）、「教育カウンセリング実践と事例研究」（児童生徒支援コース専門科目）の科目は、学校現場の課題やニーズに鑑み、令和元年度より、他コース学生も選択履修を可能とし、より高度な実践力の育成に寄与すべくカリキュラム改善を行った。

資料3-1-エ 各コースの専門科目一覧

学校運営コース専門科目	教育方法開発コース専門授目	児童生徒支援コース専門科目
教育政策の実施と評価	教材研究と授業設計Ⅰ	学校不適応問題への理解と対応
教育行財政と法規	教材研究と授業設計Ⅱ	教育カウンセリング実践と事例研究
スクール・リーダーシップとその実践	人間形成の現代的課題と学習指導	子ども理解と学習支援（融合科目）
学校を基盤としたカリキュラム開発と実践	授業研究による授業改善	学級経営と個別指導の実践
学校危機管理論と実践演習	学習指導・学習評価の課題と方法	教育臨床問題と道徳
学校における評価マネジメント実践演習	子ども理解と学習支援（融合科目）	学級集団づくりとソーシャルスキル教育の実践法
学校運営課題研究Ⅰ～Ⅳ	教育方法開発課題研究Ⅰ～Ⅳ	児童生徒支援課題研究Ⅰ～Ⅳ
学校運営実践研究Ⅰ・Ⅱ	教育方法開発実践研究Ⅰ・Ⅱ	児童生徒支援実践研究Ⅰ・Ⅱ

（出典：「2020年度 茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻入学案内」 p.2）

さらに、平成29年度には、茨城県教育研修センターと連携協定を締結し、センター所属の指導主事をこれらの講義・演習に講師として招くなどして、学校現場に近い内容を含み込む努力を進めている（別添資料3-1-

③)。また、平成 30 年度からは、新たに「茨城の教育改革と開かれた学校づくり」を共通科目として開設するなど、茨城県教育研修センターとの連携を強みとした教育課程の更なる充実を図っている。

本教職大学院に接続する学部組織として、教育実践科学コース（平成 29 年度開設）を位置づけ、「教育実践科学コース（4 年）＋教育実践高度化専攻（2 年）」の 6 年一貫を念頭に置いた教員養成を展望している。教育実践科学コース（学部）は、「現代教育プログラム（現代教育の課題を理解した上で、いじめ、不登校、学習指導、ICT 教育等に対応できる教員の養成）」と「人間発達プログラム（現代教育の課題を理解した上で、子どもの発達、児童・生徒支援に対応できる教員の養成）」からなる教育課程で編成され、現代教育プログラムは教育方法開発コースと、人間発達プログラムは児童生徒支援コースとの接続を意識している。本教職大学院の専任教員は、これらの教育プログラムで開設された専門科目や卒業研究等に授業担当者としてかかわるなかで、日常的に相談・助言に関わり、6 年一貫の教員養成に寄与している（別添資料 3-1-④）。

《必要な資料・データ等》

別添資料 3-1-① 茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻連携協力会議細則

別添資料 3-1-② 2020 年度 茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻入学案内 p.1

別添資料 3-1-③ 茨城県教育研修センターと連携した授業科目一覧

別添資料 3-1-④ 茨城大学教育学部の改革構想（平成 27 年 10 月 23 日）p.12

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院では、養成する教員像及びその養成段階に即した理論的教育と実践的教育の融合を図るべく、PBL を基本にした体系的なカリキュラムを編成している。また、「校内研修を進めていく力（コーディネート力）を持つ教員養成」をねらう本教職大学院に特徴を具現化するために、制度的に必須である共通 5 領域に加えて、独自に「校内組織作りに関する領域」を定め、計 6 領域において科目展開をしている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 3-2

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

[基準に係る状況]

上記の基準 3-1 で示したように、本教職大学院では、設置目的並びに県教育委員会からのニーズも踏まえながら、授業内容を設定してきた。

授業はすべて研究者教員と実務家教員との TT で行われる。理論面だけでなく、教育現場における課題を積極的に取り上げ、理論と実践の往還が日常的に展開されるよう工夫している。各コースの授業においては、問題解決型学習（PBL）を中心に事例研究、ロールプレイ、問題解決討議法など、多様なアクティブ・ラーニング型の授業運営が行われている（「基礎データ 4」参照）。特徴的な授業実践として、現場での観察実習、提案等、常に現場での有用性を意識化できるよう授業方法の実践がある。例えば、共通科目「校内研修の企画・立案と実践」では、近隣の小学校に出かけ実際に校内研修に参加し、それらを基盤に、その後のワークショップやディスカッションで校内研修の企画・立案をし、校内研修に参観した小学校に出向き、校内研修の提案を行っている（「基礎データ 4」参照）。また、教育方法開発コースと児童生徒支援コースの融合科目として設定された「子ども理解と学習支援」では、同じ課題を教育学的、心理学的に捉えることによって双方向の視座から教育現象を理解するための科目として設定されている。ここでは、研究者教員と実務家教員だけでなく教育学を専門とする教員と心理学を専門とする教員の TT により授業を展開している。

本教職大学院は、少人数での講義、演習、実習を基本としている。開設初年度となる平成 28 年度の入学者は、3 コース合わせて 19 名であり、3 コースが合同で同時に受ける授業科目であっても、19 名という少人数での講義、演習、実習が可能となり、各学生のニーズや授業科目の目的に即した課題解決に向けた指導助言体制を充実させることで、教育効果の向上を図っている。また、共通科目及び専門科目とも現職派遣学生と学部新卒学生がともに学ぶことにより、双方が複眼的に思考できる状況が成立している。特に、1 年次と 2 年次を合わせた各コースの専門科目の履修者数は、平均で 5.47 名（学校運営 7.28、教育方法 4.85、児童生徒支援 4.28）と、募集人員とほぼ同数であることから、制度設計通りに、少人数でのきめの細かい授業を展開することが実現できている。

このような少人数での学習集団の強みを生かし、その学修効果を高めるねらいから、講義は相互の学び合いを生かす観点を重視し実務経験等によらず基本的に共修としているが、実習等では学校現場での実務経験や、大学における学修や実習経験を踏まえて個々の学生の経験やニーズに応じた活動内容や指導を行っている。例えば、共通科目では 3 コース全体で行うことで、現職派遣学生と学部新卒学生、また、コース相互の学び合いを生かす設定となっている。コース専門科目では、教員 2 名（複数体制）とコース内学生との少人数で授業を行うことで、よりきめ細かな指導ができる体制を整えている。また、各学生の实習の省察や実践研究の深化を図る「課題研究」は、コースの専任教員とコース学生との少人数体制で行うことで、きめ細かい指導ができるようにしている。内容に応じて 1 年次生の課題研究に 2 年次生が共に参加して行うなど、学年間での学び合いを促す機会も設定している。

授業計画、授業の内容や方法、試験や成績評価等をシラバス（「基礎データ 4」参照）や便覧（別添資料 3-2-①）に記載し、学生に配布している。また、便覧において、開講授業科目一覧とカリキュラムモデルを明示し、2 年間の履修方法や授業の展開をわかりやすく学生に周知するよう工夫している（別添資料 3-2-②、3-2-③）。なお、シラバス等については、ウェブ上（教務情報ポータルシステム）で閲覧できるようになっている。また、講義の初回等で学生に確認するなど活用している。

《必要な資料・データ等》

別添資料 3-2-① 平成 31 年度 茨城大学大学院学生便覧（専門職学位課程）pp.3-4

別添資料 3-2-② 平成 31 年度 茨城大学大学院学生便覧（専門職学位課程）pp.27-30

別添資料 3-2-③ 平成 31 年度 茨城大学大学院学生便覧（専門職学位課程）p.31

（基準の達成状況についての自己評価：A）

授業内容は、共通科目及びコース別科目の授業内容においても教育現場を想定し実践的な課題を取り込んでいる。また、共通科目の授業では、学校運営コースと教育方法開発コース及び児童生徒支援コースの学生の混成のグループを形成し、協働で課題を探究し、その成果を発表・討議するという授業を展開することで、学部新卒学生と現職派遣学生の相互の教育効果を高めている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 3-3

○ 教職大学院にふさわしい実習が設定され、適切な指導がなされていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の実習は、各コースの目的・特色に照らした実習科目を 2 年間にわたり設定している（資料 3-3-ア）。これらの実習科目は、教育方法開発コースを除き毎週水曜日での実施を基本にしつつ、実習校の都合や実習の目的・効果を鑑み、一定期間に集中して実習を行うなどを実習校との綿密な打ち合わせのもと計画し、実

施することもある（別添資料 3-3-①）。なお、実習の全部ないし一部免除の措置は、本教職大学院では実施していない。

資料 3-3-ア 2 年間の実習科目配置（コース別）

	学校運営コース	教育方法開発コース	児童生徒支援コース
1 年前期	課題発見実習 2 単位 80 時間 附属学校園		
1 年後期	学校運営開発実習 I 3 単位 120 時間 現任校	教育方法開発実習 I 3 単位 120 時間 連携協力校	児童生徒支援実習 3 単位 120 時間 適応指導教室
2 年前期	学校運営開発実習 II 5 単位 200 時間 現任校	教育方法開発実習 II 5 単位 200 時間 学部新卒：連携協力校 現職派遣：現任校	学校適応アセスメント実習 3 単位 120 時間 学部新卒：連携協力校 現職派遣：現任校
2 年後期			学校適応支援実習 2 単位 80 時間 学部新卒：連携協力校 現職派遣：現任校

（出典：茨城大学教職大学院『実習の手引き』 p.8）

まず課題発見実習は、全コース共通で、茨城大学教育学部附属学校園（幼稚園、小学校、中学校、特別支援学校）において実施する実習である。教科指導や学級経営を体験し、学校経営や生徒指導、進路指導等の活動について附属学校園の教員と協議し、児童生徒の発達段階や障害の有無等も理解しながら、自らの研究課題を学校の中で発見することを目指している。そのために、各附属学校園での実習について総合的に省察する機会を、「課題研究」の時間として設定している。その成果は、前期末に開催する課題発見実習報告会において報告することになっている（別添資料 3-3-②）。本報告会には、各附属学校園の校長・副校長と茨城県教育研修センターの担当指導主事、現職派遣学生の現任校校長に参加を呼びかけるとともに、本教職大学院修士にも HP 等を通じて参加を案内するなどして、参加者全員で実習成果に対する省察を深める機会になるよう工夫している。

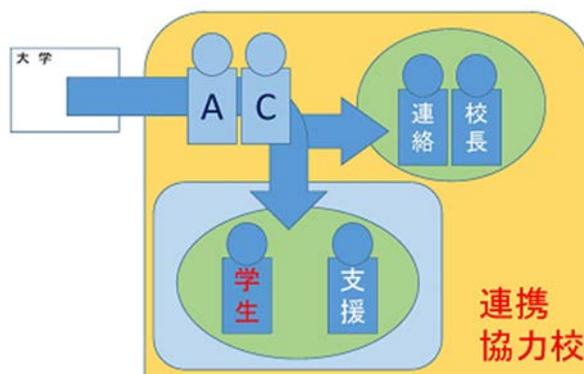
この実習を土台として 1 年次後期からは、それぞれのコースの特徴に応じて、学生それぞれが課題を追究し、より専門性の高い実践の準備を具体的にすすめることになる。各実習の目的や概要については、「茨城大学教職大学院実習の手引き」において示し、学内のガイダンスや実習校での事前説明等を通じて、すべての関係者間で共通理解を図っている（別添資料 3-3-③）。1 年間の実習及び学修の成果は、年度末において『年報』の形ですべての学生が報告することに加えて、2 月末から 3 月初旬には茨城県内外にも広く参加を呼びかけるかたちで、「教育実践フォーラム」と呼ぶ、研究成果報告会を開催することで、学校における課題に主体的に取り組む資質を養うための取り組みが整っている（別添資料 3-3-④）。

実習に当たっては、水戸市、ひたちなか市、茨城町、大洗町、東海村、笠間市の教育委員会及び校長会の協力を得ながら、公立小学校 40 校、公立中学校 19 校、義務教育学校 1 校、適応指導教室 7 教室、発達支援センター 1 施設が連携協力校、連携協力機関となっており、十分な数の確保がなされている（別添資料 3-3-⑤）。連携協力校の選定は、本教職大学院の専任教員と教育委員会等の協議の上で決定される。具体的には、教育委員会に学生の研究テーマを提示し、学生のテーマと学校の研究テーマ、指導者の存在、学校規模、学生の勤務学校種などを勘案し、できるだけ適合するようにマッチングを行ってから決定している。

指導の体制については、大学側にはアドバイザー教員（指導する教員）とコーディネーター教員（連携協力校との連絡調整・実習運営を行う教員）を、連携協力校には実習監督者（校長）、実習連絡教員（大学との連絡の窓

口教員)、実習支援教員(学生を指導する教員)を配置し、スムーズな実習運営と指導を行える体制を設けている(資料3-3-イ)。このことは、事前指導・事前訪問の際に、大学と実習校との間で確認・共通理解を図るだけでなく、年度始めに開催する「茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻実習連絡協議会(以下「教職大学院実習連絡協議会」)」でも、重ねて説明し、実習体制が確実に構築されるよう留意している(なお、本協議会の構成員は、別添資料3-3-⑥の通りである)。

資料3-3-イ 実習時における連携協力校との関係(イメージ図)



(大学側：A=アドバイザー、C=コーディネーター)

(実習施設：実習監督者(校長等)、実習連絡教員(教頭・教務主任等)、実習支援教員)

(出典：茨城大学教職大学院実習の手引き p.54)

評価については、学部新卒学生、現職派遣学生それぞれの評価基準を各コースにおいて設けている。実習終了に際しては、その評価基準を基に、実習中の学生の様子について、大学側が実習校側に対してヒヤリングや協議を行いながら、各評価基準についての学生の様子を丁寧に把握、次年度以降の活動に活かすことができるようしている。そこでのヒヤリング・協議内容を学内の実習運営委員会において報告を行い、それを踏まえて最終的には実習運営委員会として成績評価を行う。その評価基準に基づいて、大学側と連携協力校とで協議しながら行っている(別添資料3-3-⑦)。

連携協力校における実習については、教職大学院実習連絡協議会において実習の目的及び実施方法、学部実習との差異等の説明と周知を行っている。この協議会は年2回実施しており、連携協力校の校長と実習に関する意見交換を行っている(別添資料3-3-⑧及び3-3-⑨)。また、実習開始においては、必ず大学教員が学校を訪問し、当該校の校長をはじめ教職員と事前打ち合わせを行い、学生のテーマやそのねらい、実習の期間や方法など、大学と連携協力校の共通理解を図りながら取り組みを進めている。さらに、県教育委員会、連携協力校の市町村教育委員会、茨城大学の三者で茨城大学教職大学院の在り方等について共通理解を図る場として、教職大学院連携協力会議を年1回実施している(別添資料3-3-⑩)。

本教職大学院では、連携協力校としての実習校への配慮として、次のような点がある。①本教職大学院の教員が訪問する際には、連携協力校の推進する研究や学校の課題等について助言するなどして協力を行っている。そのことについては、年に2回開催される教職大学院実習連絡協議会にて連携協力校及び連携協力機関に周知し、事前打ち合わせにおいても伝えるようにしている。②現職派遣学生が2年次生になると毎週木曜日に大学院での授業・指導の時間となるがその間は、県教育委員会により、連携協力校には加配教員が配置されている。③授業のビデオ撮影、児童生徒のノートや作品等の資料を収集する場合、心理検査等を実施する場合など、個人情報の取扱い等がある際には、茨城大学教育学部研究倫理委員会の審査を経て、審査に合格してから実施することとしている。連携協力校にはその旨を伝えるとともに、データの管理や破棄の方法、利用方法や研究の公表の方法を説明し、校長からの同意を書面で得てから実施することによって連携協力校や児童生徒、保護者への配慮を行っ

ている。④実習にかかわる財政的な支援という意味で、実習にかかわる消耗品の購入費を計上し、各実習校・施設の希望に応じて消耗品の購入を行っている。

現職派遣学生が現任校で実習を行う場合は、予め、担当教員が当該校を訪問し、校長に実習のねらいや実習方法、学生の研究課題等を説明し、日常業務に埋没しないように理解を得るようにしている。その際、現職派遣学生の研究課題との関係で、日常業務と研究課題が重なる場合、その日常業務の時間を実習時間としてカウントすることを現任校と確認しあっている。その際は、その業務を実習記録としてまとめ、校長及び教職大学院に提出することになっている。現職派遣学生と担当教員は打ち合わせを行い、日常業務の中で実習とカウントできる活動を共通理解し、担当教員はできる限りその時間に現任校に出向いて指導するようにしている。

履修する実習科目の設定においては、学生による区別はしていないが、実習における現職派遣学生と学部新卒学生の評価基準は別に設定し、「茨城大学教職大学院実習の手引き」に記載している。学校現場での経験や大学における履修・実習経験を踏まえて個々の学生の経験やニーズに応じた活動内容とするよう、実習校側と十分な打ち合わせを行っている。また、各学生に対して2名のコース専任教員が担当体制を組み、実習校訪問を行い、個々の学生に応じたきめ細かい指導を行っている。

学校以外の施設での実習としては、1年後期に児童生徒支援コースが適応指導教室での実習を行っている。年度当初から連携をとり、どの適応指導教室で実習が可能かを7月～8月の適応指導教室の状況等によって正式に決定していく設計となっている。9月に事前指導を行い、9月下旬から2月まで毎週水曜日に実習を行う。実習期間中、大学教員が5～6回ほど適応指導教室に赴き、そこで情報交換や指導を行い、その成果は学生が教室内で事例検討会を実施することによって還元している。この事例検討会には、適応指導教室相談員、大学院学生、大学教員のみならず、当該生徒の所属する学校の教員、所属する学校以外の生徒指導主事などにも参加してもらい、実習を地域の学校に戻していく設計になっている。評価は、毎週行われる実習内容と事例検討会によって、評価基準（別添資料3-3-⑩）に沿って評価することになっている。

各実習の取り組みや成果は実習の記録や省察用紙にまとめるよう指導している（別添資料3-3-⑪、3-3-⑫及び3-3-⑬）。後述の「課題研究」及び「実践研究」の授業では、その内容の省察を中心とした指導を行い、実習の教育効果が高まるよう支援している。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料3-3-① 平成31年度 茨城大学大学院学生便覧（専門職学位課程） p.9
- 別添資料3-3-② 平成30年度 茨城大学教職大学院 課題発見実習報告会 発表資料
- 別添資料3-3-③ 茨城大学教職大学院実習の手引き pp.5-7
- 別添資料3-3-④ 第3回教育実践フォーラム 各分科会 発表資料
- 別添資料3-3-⑤ 茨城大学教職大学院実習の手引き p.70
- 別添資料3-3-⑥ 茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻実習連絡協議会内規
- 別添資料3-3-⑦ 茨城大学教職大学院実習の手引き pp.57-59
- 別添資料3-3-⑧ 平成28、29、30年度茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻（教職大学院）
第1回実習連絡協議会次第・資料
- 別添資料3-3-⑨ 平成28、29、30年度茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻（教職大学院）
第2回実習連絡協議会次第・資料
- 別添資料3-3-⑩ 平成28、29、30年度茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻（教職大学院）
連携協力会議次第・資料
- 別添資料3-3-⑪ 実習評価票

別添資料 3-3-⑫ 実習の記録（学校運営コース、学生 A・B）

別添資料 3-3-⑬ 実習の記録（教育方法開発コース、学生 C・D）

別添資料 3-3-⑭ 実習の記録（児童生徒支援コース、学生 E・F）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

各コースの実習科目を通して、授業、学級経営、生徒指導、特別支援教育、学校マネジメント等の学校の校務全体に関わることができるようにするとともに、共通科目及びコース別科目の授業内容と実習科目との有機的な関連づけが行えるように実施時期を配慮している。また、教職大学院実習連絡協議会において、連携協力校における実習についての説明と周知を行い、連携協力校からの理解を得て実習を行っている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 3-4

○ 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]

1年前期に共通科目を多く専門科目を少なめに設置し、後期はその逆にすることによって、学生の履修に配慮した適切な時間割を設定している。大学院での科目履修を、月・火・木・金曜日に、学校現場での実習を水曜日に充てることを基本として時間割を編成するなど、過度な負担がないバランスのとれた履修ができるよう配慮している（別添資料 3-4-①）。なお、教育方法開発コースでは、実習内容の特性上、集中型の実習を設定しているが、週 4 日の実習とし、1 日は実習の省察及び講義履修に取り組むことができるよう、学生の負担及び履修への配慮を行っている。学期中に実習を行う都合上、他の共通科目・専門科目については、休講・補講の措置をとり、授業時数を確保できるよう、専攻内で授業の実施曜日・時間を調整している（別添資料 3-4-②）。

また、実習での取り組みを振り返るための講義時間を「課題研究」として、木曜日 5 講時に設け、探究的な省察力の育成に取り組んでいる。平成 30 年度からは新たに「学校運営実践研究 I・II」、「教育方法開発実践研究 I・II」、「児童生徒支援実践研究 I・II」を 1 年次・2 年次のカリキュラムに追加し、実習の省察をより充実させるべくカリキュラム改善に取り組んだ。以上においては、各学生間、教職大学院の教員がチームとなって、複眼的に実習の成果や課題を省察するという、指導あるいは学習の機会の創造に注力している。

オフィスアワーについては、便覧において、メールアドレスとともに記載しており、個別の学生指導の時間を確保している（別添資料 3-4-③）。

2 年間のカリキュラムモデルは便覧において明示し（別添資料 3-2-③（再掲））、そのモデルに対応した組織的な教育（履修指導）については、3 コース全ての学生・教員を対象とした全体オリエンテーション、各コースのそれぞれの学生・教員を対象としたコース別オリエンテーション、実習に関する全体オリエンテーションによって周知している。これらは入学後 1 ヶ月の間に組み立てられており、見通しを持った学修がすすめられるようになっている。学生一人ひとりの学習プロセスを把握するために、学生の関心領域や実習校の所在地などを踏まえて主担当教員、実習指導大学教員、実習調整大学教員を 5 月までに決めて担当体制を確立し、各コースの必修科目として課題研究の時間が 1 年前期から 2 年後期まで組み立てられており、組織的教育プロセスが明確になっている。

学生の学習プロセスを適切に把握するために、各学生には主担当教員と副担当教員を設け、日常的な学習・生活上のサポート体制を明確にし、学生とも年度当初のガイダンスにおいて共有している（別添資料 3-4-④）。平成 30 年度からは、課題発見実習報告会や教育実践フォーラムのプレゼンテーションの指導及び年報作成の指導のために、新たに実践研究の授業を設け、指導教員が個別に学生指導を実施できる時間の確保を行っている。

《必要な資料・データ等》

別添資料 3-4-① 平成 31 年度 茨城大学大学院学生便覧（専門職学位課程）pp.33-34

別添資料 3-4-② 教育方法開発コース（1 年次）の実習に伴う授業回数の確保のための対応について

別添資料 3-4-③ 平成 31 年度 茨城大学大学院学生便覧（専門職学位課程）p.35

別添資料 3-2-③ 平成 31 年度 茨城大学大学院学生便覧（専門職学位課程）p.31（再掲）

別添資料 3-4-④ 入学生担当教員届（平成 30 年度及び 2019 年度）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

履修科目の周知徹底、集中的な実習の実施に配慮した時間割編成、オフィスアワーの明示による個別の学生指導の時間確保、担当教員をはじめ全教員による組織的な履修指導（専攻会議等における学生状況確認票を用いた情報共有）及び学修状況の共有・把握、それを踏まえた指導体制の充実と指導の改善など、学習を進める上で適切な指導が行われている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 3-5

○ 成績評価・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]

本教職大学院ではシラバス（基礎データ 4 「シラバス」参照）に成績評価基準を明示し、学生に周知するとともに、各授業科目のオリエンテーションで評価の観点、方法、出席等について学生に説明している。成績評価の要件については、「茨城大学大学院教育学研究科規程」第 11 条に定めており、便覧（別添資料 3-2-①（再掲））により学生へ周知している。

評価・単位認定については、各授業科目のシラバス及び到達目標と評価の判断基準に示すとおりである（基礎データ 4 「シラバス」参照）。授業はすべて複数の授業担当教員（TT）で実施されているため、担当教員間で協議の上、成績評価を行うこととし、その正当性・妥当性が担保されるよう留意している。また、教職大学院での実践的研究と学修の成果を報告として総括し、それを他者が明確に理解できるように提示する力量を身に付けるために、教育実践フォーラムにおいての「まとめのプレゼンテーション」及び学修論文としての『年報』の作成を設定している。また、実習科目については、茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻実習運営委員会を開催し、協議の上、成績評価を行っている。

成績評価基準に関しては、「茨城大学大学院教育学研究科規程」第 11 条（資料 3-5-ア）に示され、評価はこれに基づき、担当教員の評価を数値化して合議の上決定している。

資料 3-5-ア 茨城大学大学院教育学研究科規程（成績の評価）

（成績の評価）

第 11 条 授業科目の試験又は研究報告書等の成績評価は、100 点をもって満点とし、A+(90 点以上)、A(80 点以上 90 点未満)、B(70 点以上 80 点未満)、C(60 点以上 70 点未満)及び D(60 点未満)の評語で表し、A+、A、B 及び C を合格とする。

（出典：茨城大学大学院教育学研究科規程）

成績評価に関する問い合わせや異議申し立てその判断についての手続は、「茨城大学における成績評価に対する異議申し立てに関する要項」（別添資料 3-5-①）に基づき便覧に示しており、学生に周知することによって（別添資料 3-2-②（再掲））、成績評価の妥当性を担保する措置が講じられている。

修了要件と学位については、「茨城大学大学院学則」第 22 条の 2（別添資料 1-1-①（再掲））「茨城大学学

位規則」第5条の2（別添資料3-5-②）及び「茨城大学大学院教育学研究科規程」第14条第2項（資料3-5-イ）に定めている。カリキュラム・ポリシーに沿って各科目を配置し、修了要件となる46単位を修得することでディプロマ・ポリシーを満たすよう教育プログラムを構築している。また、それを便覧において、カリキュラムモデルとして提示し、学生や実習先等と共有した上で、教育活動を展開している（別添資料3-2-②（再掲））。所定の単位数を修得した者について専攻会議で学位審査を行った後、専攻長は専攻会議の審査結果を教育学研究科委員会専門委員会に報告し、さらに教育学研究科委員会は学位授与の可否を審議し、学長に意見を述べることであり、成績評価等の妥当性を担保するための措置を講じている。

資料3-5-イ 茨城大学大学院教育学研究科規程（課程修了の要件）

第14条

2 専門職学位課程の修了の要件は、研究科に2年以上在学し、研究科所定の科目について46単位以上修得することとする。

《必要な資料・データ等》

別添資料3-2-① 平成31年度 茨城大学大学院学生便覧（専門職学位課程）pp.3-4（再掲）

別添資料3-5-① 茨城大学における成績評価に対する異議申立てに関する要項

別添資料1-1-① 茨城大学大学院学則（再掲）

別添資料3-5-② 茨城大学学位規則

別添資料3-2-② 平成31年度 茨城大学大学院学生便覧（専門職学位課程）pp.27-30（再掲）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

「茨城大学大学院教育学研究科規程」や「茨城大学学位規則」に基づき単位認定や修了認定を行っている。また、これらの基準について便覧を用いて学生へ周知している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準領域 4 学習成果・効果

1 基準ごとの分析

基準 4-1

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

[基準に係る状況]

本教職大学院では、以下に示す目的やディプロマ・ポリシーのもと、シラバスを構成している。

教育実践高度化専攻は次のような能力をもった人材を養成することを目的とする。

- ・学校教育の抱える具体的な課題に対して、全体的な視野を持って実践的に取り組むことができる。
- ・同僚性を育み、学校内の即戦力として多様な教育活動において活躍でき、ミドルリーダーあるいはスクーラーリーダーとして、学校や地域の教育活動をリードできる。

(出典：茨城大学大学院教育学研究科規程第 3 条第 2 項)

1. 使命感を持ち、子ども理解に基づく高度な専門性を有し、教育者として資質能力に優れた人間性を有している。
2. 知識基盤社会における変化の激しい教育現場において、高度な洞察力に基づいて学校実践の課題を多面的・多角的視点で捉える知識と理解力を有している。
3. 以下のような高度専門職業人としての知識、技能及び自立的に課題を発見し、解決できる実践力を有している。
 - a. スクーラーリーダーとしてビジョンを形成し、学校経営の課題を構築しながら、教育上の問題解決を行うマネジメントの実践力
 - b. 授業実践上の課題を洞察し、自らの実践を省察しながら、児童・生徒理解に根ざした授業を開発・改善する高度な実践力
 - c. 児童・生徒の心の状態を察知し、その背景要因を含めて見立てながら、環境を調整することで介入し、支援する実践力
4. 専門的知識・技能を活かして、同僚教師や保護者・地域とともに、教育課題の解決に取り組む協働性を有している。

(出典：茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻(教職大学院)ディプロマ・ポリシー)

講義科目については、各学期末に授業アンケートを教務情報ポータルシステムにおいて実施し、電子データとして蓄積している。本システムを活用し、教職大学院で授業を担当している各教員は、学生の成績情報とアンケート結果を確認・分析し、授業改善のポイントを記入・登録することが求められており、授業実践の PDCA サイクルの確立を実質化している。成績、理解度、満足度からは、ほぼすべての学生が各科目で企図した学修を達成したことが分かる。以上より、在学生が教職大学院の目的・ディプロマシーを十分に満たす達成度にあると判断することができる。(別添資料 4-1-①)

次に実習科目については、教職大学院の目的やディプロマ・ポリシーに沿った、評価基準を『実習の手引き』において示し、教職大学院と実習校、在学生の三者間で共有しながら、展開している。そのため、成績評価は自ずと、それらの到達度を確認することになる。成績、理解度、満足度からは、在学生が十分な成果を達成しているといつてよい(別添資料 4-1-①(再掲))。在学生及び実習校による実習の振り返りアンケートの結果は、それを裏付けている(別添資料 4-1-②)。

その他に在学生による学修の成果を確認する機会としては、課題発見実習報告会、茨城県教育研修センターでの研究成果発表会、教育実践フォーラムでの成果発表会の成果報告の機会と、研究成果を文章化してまとめた『年

報』の作成を行っている。成果報告の機会については、参加者アンケートを取っており、その結果から、在学生の学修成果が十分であるとともに、年度ごとに成果の質が向上していると受け止められていることが分かる（別添資料 4-1-③、4-1-④、4-1-⑤）。

平成 30 年度末までの在 student および修了生の単位取得率、学位取得率及び修了率等の状況は、資料 4-1-ア 及び資料 4-1-イのとおりである。

資料 4-1-ア 単位取得率

		学生数	単位取得率
平成 28 年度	1 年次	19 名	100%
平成 29 年度	1 年次	16 名	100%
	2 年次	19 名	100%
平成 30 年度	1 年次	15 名	100%
	2 年次	16 名	100%

（出典：教育学部学務グループ作成資料）

資料 4-1-イ 学位取得率及び修了率

入学年度	入学者数	修了者数	学位取得率	修了率
平成 28 年度	19 名	19 名	100%	100%
平成 29 年度	16 名	16 名	100%	100%

（出典：教育学部学務グループ作成資料）

平成 30 年度末までの修了生のうち、現職派遣学生を除く 17 名の学部新卒学生の全員が、茨城県内外の公立学校に正規採用されており、本教職大学院のディプロマ・ポリシーに沿った進路状況になっている。

《必要な資料・データ等》

別添資料 4-1-① 平成 28、29、30 年度 授業アンケート結果

別添資料 4-1-② 平成 30 年度茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻（教職大学院）第 2 回実習連絡協議会資料 3-1-3、資料 3-1-4、資料 3-2-3、資料 3-2-4、資料 3-3-3、資料 3-3-4、資料 4

別添資料 4-1-③ 平成 30 年度 課題発見実習報告会 振り返り

別添資料 4-1-④ 平成 29、30 年度 茨城県教育研修センター研究発表会 参加者アンケート結果のまとめ

別添資料 4-1-⑤ 令和元年度茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻（教職大学院）

配付資料「第 3 回 教育実践フォーラムについて」

（基準の達成状況についての自己評価：A）

各コースの学生の単位修得状況は良好である。前期の附属学校園での課題発見実習や後期の現任校、協力校及び適応指導教室での実習の成果を関係者に公開し、広く学びについて意見を求めており、多くの参加者からの意見も含め、学習の効果があがっていると考えられる。進路状況はディプロマ・ポリシーを十分に満たしている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 4-2

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

ること。

[基準に係る状況]

本教職大学院では、平成 29 年度末に 19 名、平成 30 年度末に 16 名の修了生を輩出している。学部新卒学生は全員が本務教員として採用され、茨城県内外の学校現場において活躍しているところである。また、現職派遣として在籍した学生は、修了後、校内においてミドルリーダーとして活躍しているほか、市町村の教育委員会、茨城県教育研修センター、県教育事務所等の行政機関において指導主事を務めるなど、学校のみならず教育行政の現場においてもその学習成果を発揮しているところである（別添資料 4-2-①）。今後は、学部新卒者の修了生も含め、現任校での勤務状況等についてヒヤリングを行い、成果還元の状態について追跡調査を実施していく予定である。

修了生を輩出するに当たって、新たに同窓会組織を設けた（別添資料 4-2-②）。定期的な開会を通じて、修了生の現状把握の機会にしていきたいと考えている。また、修了者との連絡調整の都合を踏まえて、今後は、ウェブ上でアンケート調査を実施する等、定期的な状況把握を予定している。また、それら調査等を通じて本教職大学院のカリキュラムの成果と課題について分析を行い、カリキュラム改善に取り組む。

《必要な資料・データ等》

別添資料 4-2-① 修了生の勤務状況（平成 29 年度修了生、平成 30 年度修了生）

別添資料 4-2-② 茨城大学教職大学院同窓会（E-PAS 会）規約

（基準の達成状況についての自己評価：A）

現職派遣の修了生が、学校や教育委員会の中核的役割を担うかたちで現任校へ戻れたことは教職大学院での学びについての評価の表れである。現状把握の公式な機会として同窓会を組織した。今後はそちらを活用しながら学部新卒の修了生も含めた勤務状況の把握とアフターフォローに努める。

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 「長所として特記すべき事項」

第一回教育実践フォーラム、及び第二回教育実践フォーラムの成果が各種メディア（茨城新聞、読売新聞、日本教育新聞）において取りあげられ、関心の高さと共に、その成果を広く発信することができている。

また、修了生（1 名）による実習での取り組みが、独立行政法人教職員支援機構が主催する「第 2 回 NITS 大賞（平成 30 年度）」において審査委員特別賞を受賞したとともに、県教育委員会と公益財団法人日本教育公務員弘済会茨城支部による「第 42 回教育に関する研究論文」において優良賞を受賞した。

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

○ 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、日常的に相談や助言に当たれるよう、学生 1 人に対して 2 名のコース担当教員（主担当・副担当）を配置する指導体制を組んでいる。担当間で学生の学修状況等を相互に情報交換をしながら指導にあたり、きめ細かく対応できるようにしている。入学時のガイダンスにおいて上記体制について説明し、周知を図っているところである。なお、学生ごとの主担当・副担当については、実習校や各自の研究テーマを勘案しつつ決定している。

また、上記のような学生個々人のニーズや相談に応じるだけでなく、例えば、院生室の整備や大学での学修あるいは実習において必要になる消耗品等の要望など、学生全体にかかわるニーズや相談に応じることができるよう、各コースの代表 1 名からなる学生内の自治的組織の形成を促し、教員との相談の場を通じて、そのようなニーズ等への対応を図っている。

キャリア支援については学部新卒学生と現職派遣学生では異なる考え方・アプローチを採用している。

① 学部新卒学生の場合

学部新卒学生については、教員採用試験に合格していない場合があるため、採用試験合格に向けた支援に重点を置いている。具体的には、学部全体の取り組みと連動させて、全学教職センター内に設置されている「就職・進路相談室」において、自己アピール・自己 PR の書き方、個人・集団面接、模擬授業、論作文、教職教養等の採用試験に関する相談・支援を行ってもらっている（別添資料 5-1-①）。加えて、教育実践高度化専攻独自の取り組みとして、教員採用試験に関する相談や論作文、面接・集団討論等、採用試験合格に向けた実践的な指導・助言を行っている。これは、茨城県内の学校現場において、管理職等の経験を有する実務家教員が専任教員として所属している強みを活かした取り組みと位置づけている。その他にも、茨城県教育研修センターとの連携事業の元で実施している「教員養成セミナー」に、学部新卒学生を派遣し、教員志望の学部学生との懇談会（ナイトセミナー）に参加させ、参加者のグループワークにかかわって補助的役割を担い、ときには学部学生の相談にのる、あるいは自身の経験を全体研修の場で報告するなどの機会を準備している（別添資料 5-1-②）。

② 現職派遣学生の場合

現職派遣学生についても、上述の茨城県教育研修センターとの連携事業として、茨城県教育研修センターで実施される各種の主任等の研修会に補助員として参加している。そこで司会やグループワークの補助としてかかわる中で、受講者としてまた運営側としての視点等について経験的に学び、それ以降のキャリア形成につなげてもらえるよう工夫を図っている（別添資料 5-1-②（再掲））。

特別な支援を必要とする学生は現在のところ在学していないが、全学的な体制（「バリアフリー推進室」）を活用しつつ対応するための準備を整えている（別添資料 5-1-③）。具体的には、支援を要する学生 1 名あたり 2 名の担当教員を配し、個々のニーズに応じた支援を可能にする体制を組み、毎週木曜日に開催している専攻会議において全教員間で情報共有し全体として支援できるようにしている。

学生への学習支援については、毎学期設定されているコースごとの課題研究（課題研究Ⅰ～Ⅳ）を核として、各学生の学修状況や研究課題に基づいて指導を進めるとともに、学生 1 名につき 2 名の担当教員体制を組み、多面的できめ細かい指導を行っている。また平成 30 年度からは、各コースに集中科目として「実践研究Ⅰ・Ⅱ」を設定し、ゼミナール形式での指導の時間を単位化することで、それぞれの進捗や課題により適切に対応した指導の充実を図ったところである。学生の特性や差異への配慮として、特に実習科目では学部新卒学生と現職派遣

学生それぞれの到達目標や評価基準を設定し、学生の力量形成に合わせた指導を行う体制を整えている（別添資料 3-3-⑩（再掲））。

本学では、「国立大学法人茨城大学ハラスメントの防止等に関する規程」（別添資料 5-1-④）を制定し、その具体的な運用について解説した「茨城大学ハラスメント防止・救済・対策ガイドライン」（別添資料 5-1-⑤）を作成している。約 20 名の教職員が茨城大学ハラスメント相談員として配置されている。これらの情報を含めてハラスメントの相談については、大学公式ウェブサイト上でも情報が提供されている。また、新入生に配布する本学の学生サービスに関する総合冊子「いばだいガイドブック」には、ハラスメントの説明及び相談窓口等の案内が記載されている（別添資料 5-1-⑥）。教職員に対しては、主として教員向けのハラスメント研修又は全教職員を対象としたハラスメント防止研修（e-learning）いずれかの受講が必須となっており、ハラスメント防止に向けて全学の組織的取り組みの下で各教職員の意識の向上に努めている。

学生のメンタルヘルスの支援等については、全学の組織として、保健管理センターにおいて医師や臨床心理士が学生のからだところの健康に関する相談に対応している。また「茨大なんでも相談室」を設置して、健康に関することに限らずあらゆる学生の悩みごとに対応している。これらについては大学公式ウェブサイトに情報が提供されている他、上述の冊子「いばだいガイドブック」にも案内が掲載されている（別添資料 5-1-⑦）。教職大学院においても、先述のとおり、各コースの担当教員と学生による少人数の指導体制や学生 1 人に対する複数担当体制などを基盤に、学生の学習・生活上の悩みの相談やメンタルヘルス支援に努めている。また、その実質化をねらい、平成 30 年度末までに教職大学院の専任教員及び授業担当教員の全員が、全学で開催されたメンタルヘルス研修会又は e ラーニングを受講し、その資質能力の向上を図った。

《必要な資料・データ等》

別添資料 5-1-① 全学教職センターウェブサイト：就職進路相談室

http://center.edu.ibaraki.ac.jp/c01_02.html

別添資料 5-1-② 茨城県教育研修センターとの連携事業一覧

別添資料 5-1-③ 2019 年度 いばだいガイドブック pp.25-26

別添資料 3-3-⑩ 実習評価票（再掲）

別添資料 5-1-④ 国立大学法人茨城大学ハラスメントの防止等に関する規程

別添資料 5-1-⑤ 大学公式ウェブサイト：茨城大学ハラスメント防止・救済・対策ガイドライン

https://www.ibaraki.ac.jp/collegelife/consultation/harassment/harassment_guideline_270410.pdf

別添資料 5-1-⑥ 2019 年度 いばだいガイドブック pp.57-59

別添資料 5-1-⑦ 2019 年度 いばだいガイドブック pp.23-24、p.27

（基準の達成状況についての自己評価：A）

学生相談・助言体制、キャリア支援等については、教職大学院におけるコースごとの少人数指導体制や各学生に対する複数担当教員体制、茨城県教育研修センターとの連携関係を基盤にした多様なキャリア形成支援機会の創出等により、学生のニーズに合わせたきめ細かい指導を実現できている。また、教員採用試験に関わる相談・支援体制、ハラスメント防止やメンタルヘルス支援等については、全学における組織的な支援体制も活用しつつ、万全な体制を整えている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 5-2

○ 学生への経済支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

学生への経済支援には、大きく3つの支援策を通して対応している。

まず1つは、入学料及び授業料の免除又は徴収猶予の体制である。本学では、「茨城大学入学料免除及び徴収猶予に関する規程」(別添資料5-2-①)、「茨城大学授業料等免除及び徴収猶予に関する規程」(別添資料5-2-②)が定められ、経済的な支援を必要とする学生に対する全学での支援体制が整えられている。学生支援センター(学生支援課)が担当窓口となり、入学料免除や授業料免除等の制度に関する情報提供や手続きを行っている。平成28年以降、本制度が適用された学生数は資料5-2-アのとおりである。

また、現職派遣学生については、県教育委員会との協定に基づき、入学料は全額不徴収としている(別添資料5-2-③)

資料5-2-ア 入学料及び授業料の免除又は徴収猶予の適用者数

年 度	入学料		授業料	
	免除*	徴収猶予	免除	徴収猶予
平成28年度	全額 0名	0名	前期(全額) 1名	前期 1名
	半額 1名		後期(全額) 1名	後期 1名
平成29年度	全額 1名	0名	前期(全額) 2名	前期 1名
	半額 0名		後期(全額) 1名	後期 1名
平成30年度	全額 0名	0名	前期(全額) 0名	前期 0名
	半額 1名		後期(全額) 0名	後期 0名

* 現職派遣学生を除く。

(出典：学生支援課作成資料)

2つは、奨学金制度である。日本学生支援機構の奨学金の他、地方公共団体及び公益法人等が行っている奨学金、本学独自の奨学金制度があり、学生支援センターが窓口となって情報提供及び手続きを行っている。これまでに上記の奨学金制度に採用された学生数は資料5-2-イのとおりである。

また、日本学生支援機構の奨学金では、大学院第一種奨学生採用者のうち、在学中に特に優れた業績を挙げた者として日本学生支援機構が認定した場合、貸与終了時に奨学金の全部又は一部(半額)の返還が免除される制度があり、本教職大学院修了生でも、平成29年度2名が半額免除の認定を受け、平成30年度1名を推薦している。

資料5-2-イ 各奨学金制度の採用者数の推移

年度	日本学生支援機構の奨学金	地方公共団体及び公益財団法人の奨学金	茨城大学独自の奨学金
平成28年度	3名	0名	0名
平成29年度	5名	0名	0名
平成30年度	1名	0名	0名

(出典：学生支援課作成資料)

3つは、ティーチング・アシスタント(以下「TA」)制度である(別添資料5-2-④)。本教職大学院の専任教員は学部教職関係科目を主に担当している。それらの授業にTAとして参加することは、学生自身の学修効果と経済的支援を同時に達成するものと考え、学部新卒学生を対象に積極的に活用している。これまでのTAとして採用された学生数及び科目は資料5-2-ウのとおりである。

資料 5-2-ウ TA 採用者数及び担当授業名一覧

年 度	採用者数 (延べ人数)	担 当 授 業 名
平成 28 年度	9 名	学習指導特講、学習指導演習、教育哲学、教育課程演習、人間教育の心理学、心理臨床援助法実習Ⅰ、心理臨床検査法演習、心理学実験
平成 29 年度	17 名	教育思想、学習指導特講、生活指導の方法、教育哲学、心理臨床援助法実習Ⅱ、人間教育の心理学、心理学研究法Ⅱ、学習指導演習、道徳と価値の教育、教育課程演習、心理臨床診断法、発達の理解Ⅰ、コミュニティ心理学、心理学文献講読Ⅰ、教育の本質と理念
平成 30 年度	12 名	教育課程演習、生活指導の方法、教育的関係論特講、子ども関係といじめ、学習指導演習、道徳と価値の教育、発達の理解Ⅱ、発達心理学特講、人間教育の心理学、心理臨床援助法実習Ⅱ、発達臨床心理学

(出典：教育学部学務グループ作成資料)

なお、入学金及び授業料の免除や徴収猶予、奨学金等による経済支援については「いばだいガイドブック」(別添資料 5-2-⑤)に掲載するとともに、大学公式ウェブサイト上で随時必要な情報の提供がなされている(別添資料 5-2-⑥、5-2-⑦)。また、専攻内においても面談等を通して、各学生に応じて必要な情報を提供するようにしている。

《必要な資料・データ等》

別添資料 5-2-① 茨城大学入学金免除及び徴収猶予に関する規程

別添資料 5-2-② 茨城大学授業料等免除及び徴収猶予に関する規程

別添資料 5-2-③ 国立大学法人茨城大学における学生納付金その他の費用に関する規則(抜粋)

別添資料 5-2-④ 国立大学法人茨城大学ティーチング・アシスタント等の契約等に関する要項

別添資料 5-2-⑤ 2019 年度 いばだいガイドブック pp.35-39

別添資料 5-2-⑥ 大学公式ウェブサイト：学費の免除

<https://www.ibaraki.ac.jp/student/economicsupport/exemption/index.html>

別添資料 5-2-⑦ 大学公式ウェブサイト：奨学金制度

<https://www.ibaraki.ac.jp/student/economicsupport/scholarship/index.html>

(基準の達成状況についての自己評価：A)

授業料免除や奨学金等の支援制度が組織的に整備され、必要な情報を多様な方法で提供しており、学生への経済的支援を適切に行っている。また、本教職大学院では、県教育委員会からの現職派遣学生については入学金を不徴収としており、学部新卒学生への支援のみでなく現職派遣学生への経済的支援制度も整えている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準領域 6 教員組織

1 基準ごとの分析

基準 6-1

- 教職大学院の運営に必要な教員が適切に配置されていること。

[基準に係る状況]

令和元年 5 月 1 日現在の教員組織は、資料 6-1-1-アのとおりである。専任教員数 14 名、兼任教員 6 名の計 20 名で本教職大学院の教員組織は構成される。このうち、教授は 12 名（兼担 3 名含む）である。専任教員数は、専門職大学院設置基準に定められた必要教員数（11 名）以上を確保している（基礎データ 1 「現況票」参照）。なお、大学情報データベース（教育研究データベース）を用いて、教員個人の教育・研究・社会貢献・学内運営の観点での業績を収集し、概要を「研究者情報総覧」（別添資料 6-1-1-①）として大学公式ウェブサイトで公開している。

資料 6-1-1-ア 教育実践高度化専攻専任教員一覧

専任教員

職名	氏名	研究分野
学校運営コース		
教授	豊田 昌幸	学校経営
教授	永田 博	学校経営
教授 (コース主任)	加藤 崇英	教育学、学校経営、教育行政
准教授	照屋 翔太	教育経営学、学校改善論
教育方法開発コース		
教授 (専攻長)	生越 達	教育方法学、子ども論、生活指導
教授	打越 正貴	教育学、教育方法学
准教授 (コース主任)	杉本 憲子	教育方法学
助教	宮本 浩紀	教育方法、道德教育、教育哲学
児童生徒支援コース		
教授	三輪 壽二	教育相談、臨床心理学
教授	渡部 玲二郎	教育心理学、発達心理学、社会心理学
准教授	開田 晃央	学級経営、国語科教育学、教育実践研究
准教授 (コース主任)	丸山 広人	教育心理学、臨床心理学
全コース共通		
教授	小口 祐一	教科教育学
教授	鈴木 一史	教科教育学

(出典：茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻ウェブサイト)

本教職大学院は、3 コースに分かれている。このコース設定は、茨城県の教員養成の教師像に沿ったものである。学校運営コースは、将来的に茨城県の管理職になっていく教員を養成するコースであることから、学校経営

や教育行政を研究領域とする研究者教員 2 名と豊富な管理職経験を有する実務家教員 2 名で構成した。教育方法開発コースは、子ども理解に即した授業改善のできる教員を養成するコースであることから、授業実践及び子ども理解、道徳教育を研究領域とする研究者教員 3 名と実務家教員 1 名で構成した。児童生徒支援コースは、生徒指導上の課題に対応できる教員を養成するコースであることから、心理学（臨床心理学、及び発達心理学）を研究領域とする研究者 3 名と実務家教員 1 名で構成した。

専任教員 14 名のうち 6 名が実務家教員（みなし専任 2 名を含む）であり、実務家教員の割合は 4 割を超えている。実務家教員の人材確保については、県教育委員会との協定により、実務家教員の選考に当たっては県教育委員会の意見を聴取することとされており、具体的には、退職校長等の中から適任者の推薦（教授 2 名）、交流人事による派遣者の推薦（准教授 1 名）が行われている。推薦された者について、教育学研究科の選考手続・選考基準に則り、選考・資格審査を行っている。彼らは 3 年の任期付き教員として雇用しており、県教育委員会との連携の持続的発展、及び茨城県の教育現場の生の課題がつねに教職大学院で扱われる等の長所が生まれている。具体的には退職校長等については、複数の推薦者を出していただき、教職大学院で求められる専門性に応じて推薦者を決定した上で審査を行っている。また、交流人事による派遣者については、前年まで附属学校園に所属していた者から選考し、実習をはじめとして附属学校園との連携が円滑に行われるように工夫している。実務家教員のうちの 1 名は任期なしの専任教員である。みなし実務家の 2 名は研究者教員として採用された教員であり、高い研究能力を有しており、また研究者教員のなかには県教育委員会のスクールカウンセラーとして勤務している者が 3 名おり、高い実務的能力を有している。

共通科目、コース別専門科目とも、基本的には実務家教員と研究者教員での TT による授業になっており、理論と実践の往還ができるようになっている。本教職大学院の特徴となっている科目についてはさらに充実した教員配置となっており、共通科目の「校内研修の企画・立案と実践」は 9 名、教育方法開発コース及び児童生徒支援コースの融合科目である「子ども理解と学習支援」については、7 名の教員で担当し、チームによる指導が行われるようになっている。また、複数の授業が茨城県教育研修センターの指導主事をゲストティーチャーとして招き、茨城県の実情に対応した授業になるように工夫している。実習指導（実習及び課題研究、実践研究）に関しても必ず一人の実習生に対して複数の教員が担当し、主担当による指導、ペアによる指導、チームによる指導など複眼的な指導ができるようになっている。

なお、各教員は、それぞれの教育・研究上の業績又は実務経験と関連する授業科目を担当している（別添資料 3-2-2②（再掲））。また、共通科目とコース別科目において、研究者教員と実務家教員が共に担当したり、コースの異なる教員が共に担当したりする授業もあり、教員が協働して実践的な力量形成が行えるような組織となっている。

《必要な資料・データ等》

別添資料 6-1-1① 研究者情報総覧：<https://info.ibaraki.ac.jp/scripts/websearch/index.htm>

別添資料 3-2-2② 平成 31 年度 茨城大学大学院学生便覧（専門職学位課程）pp.27-30（再掲）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教員組織は、専任教員 14 名（研究者教員 8 名、実務家教員 6 名）に加え、共同授業実施者としての兼任教員 6 名で構成しており、本教職大学院の運営及び教育活動の実施に必要な教員数を確保している。また、多様な教員の雇用形態（みなし教員 2 名）を活用して、実務現場の動きを恒常的に導入するよう配慮するとともに、県教育委員会との連携を深めており、学生への指導体制を充実させている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 6-2

○ 教員の採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていること。

[基準に係る状況]

茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻の教員の年齢及び性別は、別添資料 6-2-① に示すとおりである。現在、女性教員は 1 名（兼担を含めると 2 名）であるが、設置当初の平成 28 年度から平成 30 年度までは 3 名が配置されていた。転任や任期付き教員の変更などにより現在は 1 名になっているが、今後とも女性教員が増えるよう配慮していく。また、兼担教員としても女性が 1 人配置されており、さらに兼担教員のなかに女性を増やすことを考えている。

教員の選考基準については、国立大学法人茨城大学教員資格規程（別添資料 6-2-②）に、教授、准教授、講師、助教及び助手の資格が規定されており、この規程により選考を行っている。選考手続については、国立大学法人茨城大学教員の採用及び昇進等の選考に関する規程（資料 6-2-③）に、各学部、教育学研究科等は採用・昇進等計画の策定、採用候補者の募集・選考、採用・昇進等者の決定が規定されており、この規程により選考に必要な手続を行っている。

教育学研究科（教育学部も同様）では、教育学部教授会のもと、当該専攻教員 2 名及び当該専攻と関連する専攻分野を考慮の上、大学院専門委員会が指定する教室・専修から 3 名をもって組織する選考委員会を設置し選考を行っている。なお、実務家教員の採用については、茨城大学大学院教育学研究科及び教育学部実務家教員に関する内規（資料 6-2-④）及び茨城大学大学院教育学研究科及び教育学部実務家教員選考・資格審査申し合わせ（資料 6-2-⑤）に、教員の資格、選考等を定め、運用している。

授業担当資格については、国立大学法人茨城大学大学院担当教員資格規程（資料 6-2-⑥）を準用して担当教員を選考している。

実務家教員の人材確保については、県教育委員会との協定により、実務家教員の選考に当たっては県教育委員会の意見を聴取することとされており、具体的には、退職校長等の中から適任者の推薦（教授 2 名）、交流人事による派遣者の推薦（准教授 1 名）が行われている。推薦された者について、上記の選考手続・選考基準に則り、選考・資格審査を行っている。

《必要な資料・データ等》

別添資料 6-2-① 教員の年齢構成及び性別構成

別添資料 6-2-② 国立大学法人茨城大学教員資格規程

別添資料 6-2-③ 国立大学法人茨城大学教員の採用及び昇進等の選考に関する規程

別添資料 6-2-④ 茨城大学大学院教育学研究科及び教育学部実務家教員に関する内規

別添資料 6-2-⑤ 茨城大学大学院教育学研究科及び教育学部実務家教員選考・資格審査申し合わせ

別添資料 6-2-⑥ 国立大学法人茨城大学大学院担当教員資格規程

（基準の達成状況についての自己評価：A）

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

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 6-3

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

[基準に係る状況]

本教職大学院では、平成 29 年度・30 年度に独立行政法人教職員支援機構による「教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業」を申請し、茨城県教育研修センターと連携しながら、研究活動に取り組んできた。本研究活動では、茨城県内の各地域特性や研修ニーズを踏まえながら、オンデマンドでのセミナーの開催、テキストの作成を通じて、地域の学校等における教育課題の解決に寄与してきた(別添資料 6-3-①、6-3-②)。

また、本教職大学院では年度末に『年報』を作成している。『年報』は、「教育実践高度化専攻の専任教員・兼任教員・大学院生、専攻内で認められた者」を投稿資格として設けており、大学院生のみならず、専任及び兼任教員も研究成果を公表することができるようにしてある。平成 30 年度の『年報』においては、茨城県教育研修センター発表会で実施した各コース主任による鼎談を掲載し、各コースの取り組みと成果を報告している。今後さらに教職大学院における教育活動を主テーマにした組織的な研究成果発表の機会として活用していく。

関連して、本教職大学院の専任教員による共同研究(資料 6-3-アの 1))、専任教員と大学院生による研究(資料 6-3-アの 2))は、学内の紀要等に掲載されている。このような研究成果が、今後さらに広がり、授業改善につなげていくことができるよう、協議を進める。

資料 6-3-ア 教育活動にかかわる研究成果の例

- 1) 藤井とし子、三輪壽二 (2017) 「外国人児童生徒及び保護者への教育支援に関する研究：2つの事例への実践をもとに」『茨城大学教育実践研究』第 36 号、331-343 頁。
- 2) 金子聡、渡部玲二郎 (2019) 「コミュニケーションに支援が必要な児童への学級単位のアサーショントレーニングに関する実践研究：TK 式コミュニケーション力を高めるワークを活用した授業づくりを通して」『茨城大学教育学部紀要(教育科学)』第 68 号、567-582 頁。

《必要な資料・データ等》

別添資料 6-3-① 『教職員の地域ネットワーク形成及び交流の活性化によるミドルリーダー・次期管理職育成に資する研修プログラム及びテキストの開発』(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支援事業 事業報告書)

別添資料 6-3-② 『学校・教育委員会単位の研修支援及び地域の管理職育成支援に関する研修プログラム開発—「いばらき版デュアル支援システム」の開発—』(平成 30 年度 教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業 事業報告書)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

独立行政法人教職員支援機構からの受託事業を基盤に、組織的な研究活動を展開してきた。そこでの活動は、学校や教育委員会からの評価、満足度も高く、地域貢献活動としても十分な成果を残したと判断することができる。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 6-4

○ 授業負担に対して適切に配慮されていること。

[基準に係る状況]

専任教員の授業担当については、「開講授業科目一覧」(別添資料 3-2-②(再掲))のとおり、共通科目及び

コース別科目の「授業科目」、「実習科目」を教育課程の2つの柱として、複数の教員で複数の学生を指導する体制を主として、全教員に割り振っている。そのため、専任教員間の負担のバランスはとれている。

課題は、学部等の専任教員とダブルカウントされる教員の負担である。専任教員の多くは教職科目担当者であり、非常に多くの授業を抱えている（基礎データ2「専任教員個別表」参照）。基盤教育科目（教養科目）については学内の措置で免除されているが、学内委員の負担等を考えると、教育・研究が専任教員の献身的な姿勢と熱意によって支えられている部分が多いことは、今後も継続的に検討を続け、改善を図るべき課題であると考えられる。

《必要な資料・データ等》

別添資料3-2-② 平成31年度 茨城大学大学院学生便覧（専門職学位課程）pp.27-30（再掲）

（基準の達成状況についての自己評価：B）

専任教員の授業負担の偏りはほとんどなく、偏りが生じる場合には組織分掌等で負担軽減を図っている。また、実習科目において、全ての専任教員で担当し、公平性を維持するようにしている。ただし、教育学部内の教員との負担の公平性という点が十分考慮されているとは言えず、その点が今後の課題である。

以上のことから、基準を概ね達成していると判断する。

基準領域 7 施設・設備等の教育環境

1 基準ごとの分析

基準 7-1

- 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]

教育施設として、演習室（大）（A430：56 m²）、演習室（小）2室（A416：19 m²・A426：28 m²）、教材開発室（A417：19 m²）及び院生室2室（A425：54 m²・A435：56 m²）を確保している（別添資料7-1-①）。演習室（大）には、アクティブ・ラーニング形式の授業にも対応する可動式の机・椅子を配置している。これらの演習室（大）、演習室（小）は、授業のない時間帯に、学生が実習や教員採用試験に向けて模擬授業等の準備を行うことも可能である。また、各講義室には、グループディスカッション等に活用する移動式ホワイトボードやデジタル黒板、デジタル機器対応型のプロジェクターを設置している。大学院担当教員の研究や指導のために、専任教員の研究室を14室整備している。これらの研究室は、課題や実習の指導に際し、学生一人ひとりの教育実践力向上のニーズに対応した指導の場として活用している。

学生が講義や演習の予習・復習を十分に行うことができるための環境を整備するために、パソコン等の設備を備えた院生室を2室確保している。2室は学年別に設置しているが、同学年の交流はもとより、異学年の交流もあり、多様な年齢層・専門性を有する学生の交流の場となっている。多様な教職の実務経験を持つ現職派遣学生、学部新卒学生が同じ場所で学修することにより、講義や演習以外において互いの学びに対する姿勢等を観察・学習するための学習環境として整備している。

教材開発室には、作成した教材を保管しており、平成30年度には、ポートフォリオ型リフレクションのための資料整理棚を設置した。また、教員の指導のもと学生も利用することができ、ベテラン教員の高度な授業を確認、振り返ることができるようにしている。さらに、教育学部A棟1階に図書室を整備し、学生の学びに必要な図書資料を揃えている。

《必要な資料・データ等》

別添資料7-1-① 教職大学院に関わる教室等の平面図

（基準の達成状況についての自己評価：A）

平成28年度から、既存施設を活用して講義室の数を確保し、講義・演習や、学生の模擬授業等で活用しやすいよう、設備面での工夫も行っている。また、講義室以外にも院生室を整備し、学生同士の自主的な学習を行う場として活用している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準領域 8 管理運営

1 基準ごとの分析

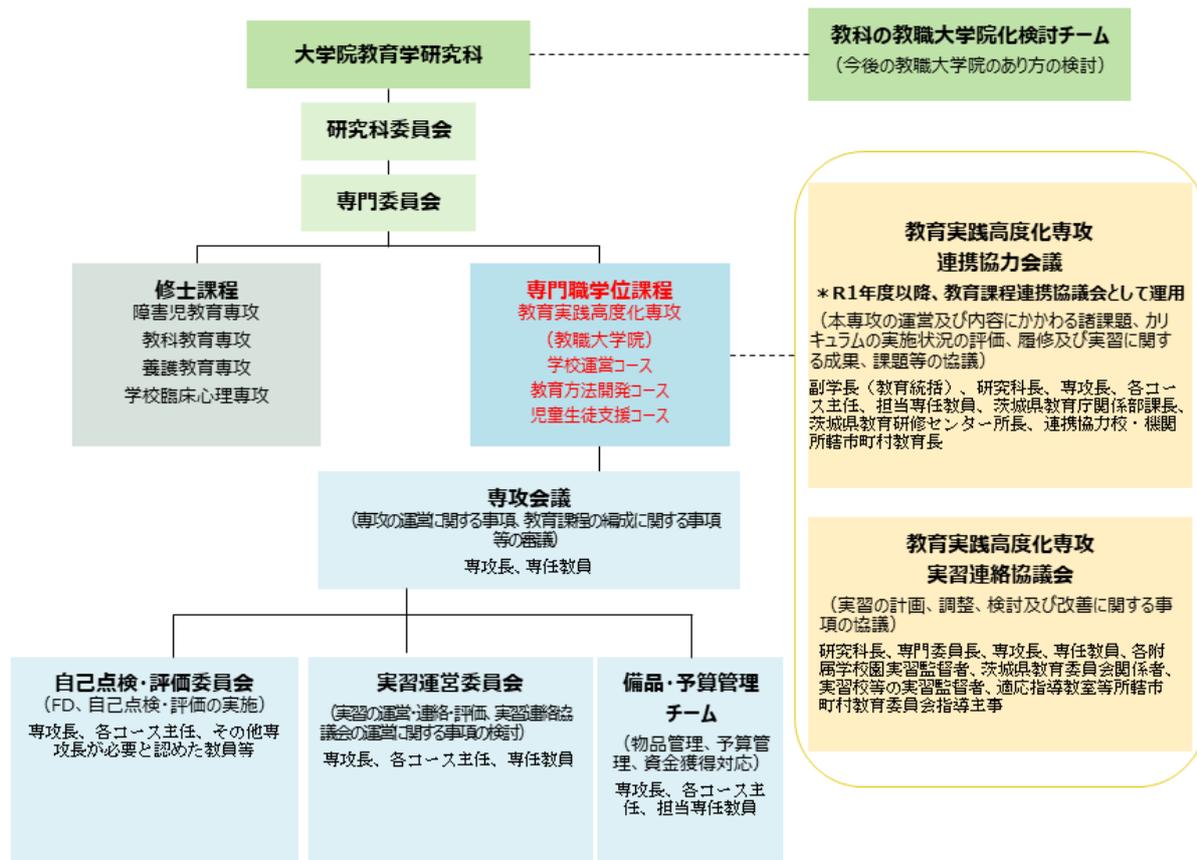
基準 8-1

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

[基準に係る状況]

本教職大学院の管理運営にかかわる組織全体図は次のようになっている（資料 8-1-ア）。

資料 8-1-ア 教育実践高度化専攻運営組織図



(出典：教育学部総務係作成資料)

本教職大学院の管理運営に関する重要事項を審議する会議として、「教育実践高度化専攻会議」がある。毎週木曜日の昼休みに開催する他、必要に応じて臨時に開催している。実習運営委員会、自己点検・評価委員会等で話し合われた内容を専攻会議で提案し、了解を得て情報を共有しながら活動している。また、今後の教職大学院のあり方について教科の教職大学院化チームで検討し、備品・予算管理チームで資金獲得のための対応を行っている。教職大学院の改革においては、副学部長を配置し、学内での調整、学外の教育委員会等との交渉、連絡調整、情報収集等の多様な活動を担っている。また、上記の他にも、コース主任会議等、日常業務の中で適宜意見交換する機会を設け、効率的かつ効果的な組織運営に努めている。

本教職大学院の管理運営に関する事務は、教育学部及び教育学研究科に係る事務を所掌する教育学部事務部が担当している。教育学部事務部の組織は資料 8-1-イのとおりである。奨学金や授業料免除等の学生支援に関することは学生支援センター（事務局学務部学生支援課）が、また、学部新卒学生のキャリア支援は全学教職センターが担当し、学部事務部と連携しながら全学的に対応している。

資料 8-1-イ 教育学部（教育学研究科含む）事務部組織表（令和元年 5 月 1 日現在）

組織名	人数	構成内訳
事務長	1	
事務長補佐	2	総務担当 1、学務担当 1
総務係	4	係長 1、主任 1、係員 2
学務グループ	7	係長 1、主任 2、係員 4
合計	14	

※係員にはパート職員及び派遣職員を含む。

（出典：教育学部総務係作成資料）

《必要な資料・データ等》

なし

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院の目的を達成するために、管理運営組織として、教育実践高度化専攻会議を置き、教職大学院の教育及び運営に関する事項を審議している。

教職大学院直属の事務組織はないが、教育学部及び教育学研究科に係る事務を所掌する教育学部事務部が担当している。学生支援等については学生支援センターが学部事務部と連携しながら全学的な対応を行っている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 8-2

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

[基準に係る状況]

教職大学院における教育活動等に関する予算は、大学が策定する予算編成方針に基づき配分されている。教職大学院運営支援経費及び教職大学院機能強化経費として、平成 30 年度は 6,798 千円、令和元年度は 2,200 千円が配分されている。この経費については運営費として、印刷製本費、物品費、消耗品費等を計上するとともに、教育研究用として図書費、図書資料費を計上し、教育活動等を遂行するために配慮している。さらに、専任教員や学生の研究成果を掲載する『年報』も発行しており、その費用も計上している。また、指導学生の円滑な実習を実施するための協力校に対する協力費、教員による巡回指導の旅費は、「学生実験・実習経費」に計上されており、平成 30 年度は 1,718 千円、令和元年度は 1,380 千円が配分されている（別添資料 8-2-①）。

教育・研究経費については、令和元年度は個人研究経費として教員一人当たり 130 千円、担当する学生に対する教育経費として学生一人当たり約 52.2 千円が配分されている。（別添資料 8-2-②）。

また、大学全体として積極的な外部資金申請を奨励しており、外部資金獲得のために、大学全体での外部資金確保のための支援経費措置や研究推進課等の支援体制が整備されており、科学研究費補助金では令和元年度は 5 件が採択（新規 3 件・継続 2 件）となっているとともに、平成 29 年度・平成 30 年度は、独立行政法人教職員支援機構の「教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業」が採択されている。

《必要な資料・データ等》

別添資料 8-2-① 平成 31 年度予算に関する要望額・配分額（教職大学院抜粋）

別添資料 8-2-② 令和元年度教育学部教育・研究経費配分表

(基準の達成状況についての自己評価：B)

本教職大学院における教育活動等に関する予算は、毎年大学が策定する教育研究経費の配分方針に基づき配分されている。また、外部資金確保に向けての支援体制も整えている。ただし、平成 31 年度より教職大学院機能強化経費が削減され、教職大学院の教育活動を支援する事務職員の雇用ができなくなってしまった。

以上のことから、基準を概ね達成していると判断する。

基準 8-3

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

[基準に係る状況]

教育・研究、組織・運営、学生募集等の状況については、「茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻入学案内」(別添資料 1-2-④ (再掲)) や、茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻ウェブサイト(別添資料 8-3-①)にて、広く社会に周知している。さらに平成 29 年度以降は、茨城県内公立小中学校の全校に案内すべく、茨城県学校長会総会にて入学案内を配付し、教職大学院についての周知徹底を図ってきた。また、大学公式ウェブサイト内の「研究者情報総覧」において、教員の経歴、専門分野、教育上又は研究上の業績等について公表している(別添資料 6-1-① (再掲))。

また、学生の研究の過程や成果を発表する課題発見実習報告会(8月)、教育実践フォーラム(3月)の実施、研究成果をまとめた『年報』の発行を通して、教育委員会、学校現場を始め、広く外部に公開している。教育実践フォーラムには、第1回(平成 28 年度実施)以来、常に 100 名を超える参加があり、研究成果を茨城県内外に広く周知する機会として十分に機能している。平成 29 年 3 月には「茨城大学大学院教育学研究科と茨城県教育研修センターとの連携協力に関する協定」が締結され、現職派遣の 2 年次生が、茨城県教育研修センターが主催する「研究成果発表会」において、茨城県教職員を対象に 2 年間の学びの成果発表を行っている(別添資料 8-3-②)。その参加者数は、平成 29 年度実施時が 105 名、平成 30 年度実施時は 163 名と増加しており、本教職大学院で行われている教育・研究への関心の高まりを示していると考えられる。

《必要な資料・データ等》

別添資料 1-2-④ 2020 年度 茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻入学案内(再掲)

別添資料 8-3-① 茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻ウェブサイト

<http://www.ppedu.ibaraki.ac.jp/>

別添資料 6-1-① 研究者情報総覧(再掲)

別添資料 8-3-② 茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻(教職大学院)年報第 3 号、pp.335-338

(基準の達成状況についての自己評価：A)

茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻入学案内等の作成及び配布や、教育実践高度化専攻ウェブサイトでの公表により、本教職大学院の概要について広く社会に周知している。また、学生の研究成果を発表する報告会や、教職大学院説明会等の実施により、本教職大学院の教育活動等の状況について積極的に外部へ公表している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準領域 9 点検評価・FD

1 基準ごとの分析

基準 9-1

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

[基準に係る状況]

本学では、「国立大学法人茨城大学点検・評価規則」(別添資料 9-1-①)に基づき、大学全体で点検・評価に当たり、教育状況等の改善向上を図るための基本的な体制を整えている。また、学部には、点検・評価委員会が置かれ、各教員の学部・大学院における教育活動をはじめとした状況の調査・把握に基づいて、学部としての点検・評価を進める体制をとっている(別添資料 9-1-②)。

具体的には、全学的なシステムである「教育改善情報提供システム」に、半期ごとに担当した授業科目ごとに履修学生による授業評価アンケートの結果がアップロードされ(別添資料 9-1-③)、担当者はそのアンケート結果に基づいて自己評価を行うことになっている(平成 30 年度より。平成 28・29 年度は紙媒体で実施)。年度末には、科目全体を見渡した全体評価を行い、教育改善につなげていくようなサイクルが形成されている。ここでの記載事項は、学部で作成する『茨城大学教育学部・大学院教育学研究科年報』において取りまとめられ、学部ホームページ等でも広く公開されている。

教職大学院の専任教員も基本的には同システムに沿って、自己の教育活動について日常的・定期的に見直しを図るサイクルの中で教育活動を展開しているが、加えて、専攻内に自己点検・評価委員会を形成し、点検評価と FD を関連づけながら、教育改善が図れるよう組織体制を整えている。

教職大学院は、理論と実践の往還を目指すという特性から、特に実習科目の果たす役割が大きい。そこで、本教職大学院では上記のような全学的なシステムを通じた履修学生の意見聴取の他、各実習終了後にも別途アンケート調査を実施している。当該アンケートは実習校の指導担当者にも郵送にて回答してもらっている。その結果を取りまとめた資料は、実習校・施設の関係者及び茨城県教育庁学校教育部義務教育課の担当者を構成員とする「教職大学院実習連絡協議会」(毎年 2 月に開催)において協議する時間を設け、学外関係者の意見を教育改善に活かすことができるよう努力している(別添資料 4-1-②(再掲))。さらに、それらの資料作成の過程で、専攻教員間で意見交換を行うことを通じて、教育課程の見直しに向けた協議を進める機会として活用している。

上記の評価活動を展開するうえで使用した資料等は、オンライン上に保管されている他、紙ベースの資料については議事録等と共にファイリングし、専攻内の書類保管庫にて少なくとも同一の認証評価サイクルの期間内は紛失・破棄等が無いよう、適切に保管するものとしている。教科の教職大学院化や設置から年数がたった場合の対応の在り方については、今後の検討課題となる。

《必要な資料・データ等》

別添資料 9-1-① 国立大学法人茨城大学点検・評価規則

別添資料 9-1-② 茨城大学教育学部点検・評価委員会内規

別添資料 9-1-③ 授業点検・改善の web 画面例

別添資料 4-1-② 平成 30 年度茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻(教職大学院)第 2 回実習連絡協議会資料 3-1-3、資料 3-1-4、資料 3-2-3、資料 3-2-4、資料 3-3-3、資料 3-3-4、資料 4(再掲)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

学生や学外関係者からの意見聴取を通じて教育の状況等について自己点検・評価を行い、専攻内の会議において情報を共有し改善や向上に結びつけている。特に、学外関係者への意見聴取については、教職大学院実習連絡協議会、教職大学院連携協力会議等の開催を通して、専門職域に関わる社会・地域・学校現場のニーズを把握し、カリキュラムをはじめとする教育の状況等の改善や向上につなげている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 9-2

○ 教職大学院の教職員同士の協働によるFD（ファカルティ・ディベロップメント）活動組織が機能し、日常的にFD活動等が行われていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院では、各教員の資質向上及び研究者教員と実務家教員との相互理解を図り協働して教育効果を高めることを目的に、全学的なFD活動、学部でのFD活動等の取り組みとも関連させつつ、授業改善という観点から、学期末に実施する学生による授業アンケートの結果を活用したFDを実施している(別添資料9-2-①)。具体的には、学生による授業評価を実施し、個々の教員がその結果を踏まえ、教職大学院にふさわしい教育内容や教育方法等の継続的改善を行っている。授業科目によっては、授業内容に関する省察を各授業回で実施することもあり、各回の授業内容に対する履修学生のニーズの把握、質問等に対するフィードバックとして活用している。これらを継続的に実施し、更に授業開講期間の中間・終了時期の授業評価に活用している。関連して、多くの教員が関わる本教職大学院の特色となっている2科目(校内研修の企画・立案と実践、子ども理解と学習支援)では、授業の内容・進行について担当教員間で密に連絡・連携を図りながら、授業実践・改善に取り組んでいる。

上記の授業改善を主眼にした取り組みの他にも、教職大学院を取り巻く制度的・政策的動向について専攻内の教員を講師として学び合うなど、間接的ではあるが、教職大学院としての教育力を高めるためのFD活動も企画・実施してきた。例えば、平成28年度は、第1回目として、学生との連絡や指導に活用できる「授業支援システム「RENANDI」」の使用法や授業の活性化のための電子黒板の研修、平成29年度は、教職大学院協会主催の研究発表会にむけたプレゼンテーションの内容討議と融合科目である「子ども理解と学習支援」の研修、平成30年度は認証評価に関する研修を実施した。

今後は、全学的FD—学部FD—専攻FD(授業改善、その他)—授業科目別FDというように、規模や目的(アセスメント/モニター)をスパイラルに描いたFD活動を企画し、充実を図っていくことが課題となる。

《必要な資料・データ等》

別添資料9-2-① 授業改善FD 議論のまとめ(2019年3月19日実施)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

各教員の授業内容や指導方法を向上させるため、学生による授業評価を実施している。学生による授業評価は、授業開講期間の終了時に同一の評価項目で、実施している。また、研究者教員と実務家教員との相互理解を図り、協働して教育効果を高めるため、実務家教員は理論的な知見の充実、研究者教員は実践的な知見の充実に努めている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準領域 10 教育委員会・学校等との連携

1 基準ごとの分析

基準 10-1

○ 教職大学院の目的に照らし、教育委員会及び学校等との中核的な拠点として連携する体制が整備されていること。

[基準に係る状況]

教職大学院設置前から「茨城県教育委員会と茨城大学の連携による教職大学院設置構想委員会」を設置し（別添資料 10-1-①）、組織の在り方や教育内容について連携して検討することをはじめた。その結果は、平成 27 年 1 月 29 日に締結した、茨城県教育長と茨城大学学長との「茨城県教育委員会と茨城大学との連携に関する協定書」（別添資料 10-1-②）、及び平成 27 年 3 月 3 日付けの茨城県による「茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻（教職大学院）設置に関する要望書」（別添資料 10-1-③）として結実した。

教職大学院設置後は、この構想委員会を発展解消して教職大学院連携協力会議として位置づけ、教職大学院の在り方について茨城県及び連携協力校にかかわる市町村の教育長と意見交換を行っている（別添資料 3-1-①（再掲））。特徴としては、教職大学院連携協力会議を諮問会議として位置づけ、大学側から県教育委員会に向けて諮問事項のお願いをし、教職大学院の改善に生かしている点である（上掲、資料 3-1-ア参照）。なお、令和元年度以降は、本会議の性質に鑑み、この教職大学院連携協力会議の名称を残しつつ、本教職大学院における「教育課程連携協議会」として位置付ける（別添資料 10-1-④）。

また、養成と研修の一体化の理念のもと茨城県教育研修センターと協定を結んでいる。既述のように、本協定に基づき、茨城県教育研修センターの指導主事による講義、大学院生による教員養成セミナーへの協力、地域ネットワーク型教育実践オープンセミナーの開催、茨城県教育研修センター「校内研修支援事業」への参画、茨城県教育研修センター研究発表会における成果発表などを実施している（別添資料 10-1-⑤）。

さらに、カリキュラムのコアである実習の円滑な実施と指導体制の向上のため、「茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻実習連絡協議会内規」を定め、年 2 回教職大学院実習連絡協議会を開催し、現職派遣 2 年目の学修日の確保を確認しつつ、実習の在り方について意見を頂き、実習の運営方法について改善を行っている。実習に関しては毎年実習校等にアンケートを実施し、その結果に基づいて実習の改善も行っている。また、実習校のある地域の教育委員会等には教員が入学生の研究テーマを持参し相談の上で実習校を決定している。

人事面に関しては、連携協力体制の一貫として、県教育委員会と協議を行い、退職校長等を教授として 2 名及び附属学校園教員を准教授として 1 名、3 年の期限付きで採用し、つねに教育委員会及び附属学校園との連携を強化し、新しい現場の視点を取り入れられるような仕組みを整備している。また、その際の実務家教員受け入れの基準も設けて実務家教員の質の担保を行っている。（別添資料 6-2-④（再掲）、6-2-⑤（再掲）、10-1-⑥）。

その他、連携のための基本的な情報共有として入学案内の県教育委員会や連携協力校への配付のほか、校長会での入学案内の配付及び説明、「課題発見実習報告会」や「教育実践フォーラム」の実施、『年報』の発行などを行っている。

教育委員会や学校との連携による教育研究活動の改善例として、教職大学院連携協力会議での「地域貢献のために発表の機会を増やして欲しい」という指摘を受け、年度末に教育実践フォーラムにおける発表や茨城県教育研修センターでの発表として結実させた。また、校内研修を実際に作り上げる授業である「校内研修の企画・立案と実践」の運営のあり方について示唆を頂き改善を行い、また、教職大学院の役割や校内研修事業の重要性などについて大学側と県教育委員会との共通理解が得られるようになってきている。さらには、教職大学院連携協力会議での検討は実習の改善や茨城県教育研修センターとの連携の深化にもつながっている。また、実習に関し

ては、教職大学院実習連絡協議会以前に、連携協力校等に向けてアンケートを実施し、その内容に即して教職大学院実習連絡協議会を開催している。その結果、相互に不安なく実習の運営が行われている。

以上をまとめると、連携による主な改善点は以下のように整理することができる。

- ・教育実践フォーラムや茨城県教育研修センター発表会への参加及び充実並びに広報の工夫
- ・授業「校内研修の企画・立案と実践」の運営・授業内容（学校現場のニーズの聴取含む）の改善
- ・校内研修事業の重要性の確認と茨城県教育研修センターへの協力
- ・実習における重要なポイントの確認

県教育委員会からの現職派遣については、現職教員の学生としての派遣を9名（学校運営コース7名、教育方法開発コース1名、児童生徒支援コース1名）約束されており、その点は設置のときに県教育委員会から提出された要望書に明記されている（別添資料10-1-③（再掲））。毎年教職大学院連携協力会議で確認しつつ、実際に本教職大学院設置より4年間にわたり派遣をしてもらっている。大学としても入学者の入学金を免除し、派遣の確保に向け努力している。さらには、茨城県教育研修センターにおける発表会や教育実践フォーラムにおいて現職教員の発表の機会を確保するとともに、取り組み成果等を知らせる資料類を教育委員会に送付することによって教職大学院の周知を行っている。また、修了者の処遇については、教職大学院連携協力会議等で修了生の実態を考えながら協議を進めているところである。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料 10-1-① 茨城県教育委員会と茨城大学の連携による教職大学院設置構想委員会要項
- 別添資料 10-1-② 茨城県教育委員会と茨城大学との連携に関する協定書
- 別添資料 10-1-③ 茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻（教職大学院）設置に関する要望書
- 別添資料 3-1-① 茨城大学大学院教育学研究科教育実践専攻連携協力会議細則（再掲）
- 別添資料 10-1-④ 平成 28、29、30 年度、令和元年度 茨城県教育委員会への諮問文
- 別添資料 10-1-⑤ リーフレット：茨城大学教職大学院と茨城県教育研修センターによる連携事業のご報告（2018 年度、2019 年度）
- 別添資料 3-3-⑥ 茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻実習連絡協議会内規（再掲）
- 別添資料 3-3-⑧ 平成 28、29、30 年度茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻（教職大学院）第 1 回実習連絡協議会次第・資料（再掲）
- 別添資料 3-3-⑨ 平成 28、29、30 年度茨城大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻（教職大学院）第 2 回実習連絡協議会次第・資料（再掲）
- 別添資料 6-2-④ 茨城大学大学院教育学研究科及び教育学部実務家教員に関する内規（再掲）
- 別添資料 6-2-⑤ 茨城大学大学院教育学研究科及び教育学部実務家教員選考・資格審査申し合わせ（再掲）
- 別添資料 10-1-⑥ 茨城大学大学院教育学研究科及び教育学部実務家教員昇進申し合わせ

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院においては、教職大学院設置前から県教育委員会との間に構想委員会を設置し、また教職大学院の内容について要望書が提出され、ともに教職大学院の開設に尽力してきた。また設置後は、構想委員会は教職大学院連携協力会議として継続的に協議の場として機能している。このように本教職大学院と派遣元である県教育委員会との連携・協力は密なものである。加えて、連携協力校等を所管する市町村教育委員会の教育長や茨城県教育研修センターとも、密に連携を取りながら、教育課程の改善に取り組んでいる。さらには、茨城県教育研

修センターと共同で、校内研修支援に当たるなど、地域貢献活動も積極的に実施している。

入学者確保に関しても、設置前から設置構想協議会を立ち上げ、9名の現職教員派遣が確保されている。2年次に週1日の学修日を確保することも毎年確認している。

今後の更なる発展・充実に向けた課題として、修了者の処遇や単位互換制度の導入が挙げられる。更なる連携の深化に向けて議論をしていく予定である。

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 「長所として特記すべき事項」

茨城県教育研修センターとの連携協定に基づき、独立行政法人教職員支援機構の「教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業」の支援を受け、教職大学院で開設される授業への茨城県教育研修センター指導主事の参画、教員養成セミナーへの協力、オープンセミナーへの協力、茨城県教育研修センター主催の研修への参画（校内研修支援事業）、茨城県教育研修センター研究発表会での発表、さらには総まとめとしての教育実践フォーラムの開催と、様々な連携を進め、しかも2年目は1年目の反省に基づき、さらなる連携の充実を果たしてきた。