

教職大学院認証評価
自己評価書

平成 29 年 6 月

宇都宮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	6
基準領域 3	教育の課程と方法	12
基準領域 4	学習成果・効果	25
基準領域 5	学生への支援体制	33
基準領域 6	教員組織	36
基準領域 7	施設・設備等の教育環境	45
基準領域 8	管理運営	47
基準領域 9	点検評価・FD	51
基準領域 10	教育委員会及び学校等との連携	54

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：宇都宮大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻
- (2) 所在地：栃木県宇都宮市峰町350
- (3) 学生数及び教員数（平成29年5月1日現在）
 - 学生数 34人
 - 教員数 14人（うち、実務家教員 7人）

2 特徴

本学は、栃木県唯一の国立大学教員養成学部として、専門的力量と実践力を兼ね備えた質の高い教員を養成することを目標としてきた。昭和59年に大学院教育学研究科（修士課程）を設置して、より高度な教員養成を目指すとともに、主に夜間開講するカリキュラム開発専攻の設置や県及び市町教育委員会との連携による研修事業など現職教員の研修の場の拡大にも力を入れてきた。大学院教育学研究科教育実践高度化専攻はその蓄積の上に、平成27年4月に設置された。

本教職大学院の第一の特徴は、学校改革・授業改善のリーダーに必要な3つの力、すなわち「学校改革力」「授業力」「個への対応力」を全員が身につけるべき力と位置付け、カリキュラムを編成したことである。

第二の特徴は、大学院生と大学教員が1つのチームとなり連携協力実習校（在籍校も可）の課題と照合して研究課題を設定し、学校現場と連携しながら課題解決を進めるようにしたことである。長期実習（「教育実践プロジェクト」と「長期インターンシップ」）の時期・期間・形態に自由度を持たせ、連携協力実習校のニーズに合った課題解決型の実践を行うようにしている。

第三の特徴は、現職院生と学卒院生が共に学ぶことによって、現職は若手の育成方法を学び、若手は中堅教員をモデルに自己の職能成長のデザインを得ることできるようになっていることである。

第四の特徴は、省察の重視である。毎日の実践をデジタルポートフォリオを通して教員・院生の全体が共有し、日常的な省察の場を構築し、年間を通した「リフレクション」科目によって、全体とチームのリフレクションが頻繁・丁寧に行われることである。

最後に、宇都宮大学教育学部と栃木県内の教育委員会や学校との長年にわたる連携の基盤の上に本教職大学院があり、教職大学院の教員が指導する校内研修が県内多数の学校で行われ、それらに参加するなど、院生にとって長期実習以外の多様な学びの場が用意されていることも特徴である。

II 教職大学院の目的

1) 教職大学院の理念及び本学教職大学院がめざす目的

専門職大学院設置基準第26条第1項（文部科学省第16号）の教職大学院の目的「高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員の養成のための教育を行うことを目的とする」を踏まえ、本教職大学院は、「省察的実践家としての資質を備え学校改革・授業改善のリーダーとなるべき人材を育成する」ことを目的に設置された。

2) 教職大学院で養成しようとする教師像と「3つの力」

上記に示した理念及び目的を踏まえ、養成しようとする教師像を明確にするために、学校改革力、授業力、個への対応力の「3つの力」を中心に育成することをうたっている。

- ① 学校改革力 学校改革のため学校課題を見極め、その解決を推進する力量や、学校内外と協働して課題解決に取り組む力量などで構成される力である。
- ② 授業力 授業研究を組織し、リードできる力量や、すべての学習者に深い学びを保障することができる力量などで構成される力である。
- ③ 個への対応力 特別支援教育の考え方を学習指導や学校経営に生かす力量などで構成され、学校改革力、授業力を下支えする力となる。

3) 教育活動を実施する上での基本方針

省察的実践家としての資質・能力を育てるために、共通領域及び選択領域の科目群によって実践に生きる理論の考察を深めるとともに、実習科目群とリフレクションを全カリキュラムの根幹とし、教員（研究者と実務家）と学生（現職院生と学卒院生）がチームを組んで実習校での具体的な教育課題に取り組むことを基本方針とする。

そのため、大学の教室における学びも常に具体的実践を参照しつつ行われる（ケーススタディ等）。

実習科目群とリフレクションの単位集団としてチームを構成する。

現職院生にも実習の減免は行わない。

現職院生と学卒院生が授業においてもリフレクションにおいても共に学び互いに啓発しあう関係を構築する。

さらに、本教職大学院が栃木県教育界の信頼と期待に支えられて存在することの意味を常に認識し、在学中及び修了後の活動が、地域の学校と子どもたちに還元されることが重要である。

4) 達成すべき成果

達成すべき成果は、つぎの4点にまとめられる。

- ① 「3つの力」の育成が効果的に行われているか。
- ② 実習科目群とリフレクションは省察的実践家の養成に効果的に機能しているか。
- ③ 教員組織及び教育組織としてのチームが効果的に機能しているか。
- ④ 実習生及び修了生が、地域教育界に貢献できる活動を行えているか。

Ⅲ 基準ごとの自己評価

基準領域 1 理念・目的

1 基準ごとの分析

基準 1-1 レベル I

○ 当該教職大学院の理念・目的が法令に基づいて明確に定められていること。

[基準に係る状況]

本学の大学院教育学研究科専門職学位課程の設置の理念・目的は、国立大学法人宇都宮大学大学院学則第 3 条第 5 項において「教職大学院の課程においては、専ら幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校の高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員の育成のための教育を行うものとする。」(資料 1-1-A) と明確に定めている。

これは、学校教育法第 99 条第 2 項で謳われている「大学院のうち、学術の理論及び応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とするものは、専門職大学院とする。」を満たすとともに、専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項において「専門職学位課程のうち、専ら幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成 18 年法律第 77 号）第 2 条第 7 項 に規定する幼保連携型認定こども園（以下「小学校等」という。）の高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員の養成のための教育を行うことを目的とするものであって、この章の規定に基づくものを置く専門職大学院は、当該課程に関し、教職大学院とする。」と定めた教職大学院制度の理念・目的にも適っている。

資料 1-1-A 国立大学法人宇都宮大学大学院学則（第 3 条）

第 3 条 教育学研究科に修士課程及び専門職学位課程のうち専門職大学院設置基準（平成 15 年文部科学省令第 16 号）第 26 条第 1 項に規定する教職大学院の課程（以下「教職大学院の課程」という。）、農学研究科に修士課程、国際学研究科及び工学研究科に博士課程を置く。（中略）

5 教職大学院の課程においては、専ら幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校の高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員の育成のための教育を行うものとする。

【出典：国立大学法人宇都宮大学大学院学則】

《必要な資料・データ等》

別添資料 1-1 ① 「宇都宮大学教職大学院の特徴」(『宇都宮大学大学院教職大学院案内』 pp. 1-2.

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

本教職大学院の理念・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 項等に基づき、明確に学則に定められている。また、養成する人材像を既設の大学院修士課程とは明確に区別し、「宇都宮大学大学院教職大学院案内」（別添資料 1-1 ①）で明示している。

2) 評価上特に記述すべき点

特になし。

基準 1-2 レベル I

- 人材養成の目的及び修得すべき知識・能力が明確になっていること。

[基準に係る状況]

宇都宮大学大学院教育学研究科は、修士課程と専門職学位課程の2課程を設置している。教職大学院の理念・目的は専門職大学院設置基準第2条第1項「専門職学位課程は、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とする」に則り、宇都宮大学学則第3条第5項に規定している。

人材養成の目的及び修得すべき知識・能力は、以下のアドミッション・ポリシー、教育学研究科の教育研究の目的に示されたものを基に、「3つの力」を明示し、さらに授業科目ごとの「シラバス」で、[授業の到達目標]を現職院生、学卒院生に分けて記述し、[授業の具体的な進め方]においても「共に学ぶ効果と手立て」として、現職院生、学卒院生がそれぞれ学ぶべき力と習得すべき段階を明示している。

資料 1-2-A 宇都宮大学教職大学院が養成する教師像に関わる規程

宇都宮大学大学院アドミッション・ポリシー

専門職学位課程教育実践高度化専攻（教職大学院）

地域や学校における指導的役割を果たし得る教員等として不可欠な確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクール・リーダーになることを志向する現職教員や、学部段階での資質能力を修得した者（教員免許保有者）の中から、さらにより実践的な指導力・展開力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る教員を志向する者

【大学院教育学研究科】（宇都宮大学大学院教育学研究科細則より）

（教育研究の目的）

第2条 本研究科は、現代の学校教育及び地域における複雑・困難な諸問題に的確に対応し得る、高度の実践能力と研究能力を併せ持つ人材を育成する。また、理論と実践とを密接に結合した研究・教育体制を整備し、現職教員及び社会人に対しても、継続教育の一環として充実した再学習の場を提供する。修了者は、学校及び地域の教育・研究・実践等を創造的に推進する中核となる人材として活躍するとともに、地域の文化の向上に寄与する人材として期待される。

【出典：大学ホームページ】

資料 1 - 2 - B 宇都宮大学教職大学院の特徴

宇都宮大学教職大学院の特徴

3つの力を育成します

育成する3つの力

学校改革力

- 学校課題を見極め、解決する力
- 協働して課題解決に取り組む力

授業力

- 授業研究を組織する力
- 深い学びを保障する力

個への対応力

- 特別支援教育の考え方を学習指導や学校経営に生かす力

本教職大学院では、学校改革・授業改善のリーダーとなるべき人材を育成します。そのために、現職院生も学卒院生も、それぞれに次のような力が獲得できます。

①**学校改革力**
「学校改革力」とは、学校改革のため学校課題を見極め、その解決を推進する力量や、学校内外と協働して課題解決に取り組む力量などで構成されます。

②**授業力**
「授業力」は、授業研究を組織し、リードできる力量や、すべての学習者の深い学びを保障することのできる力量などで構成されます。

③**個への対応力**
「個への対応力」とは、個に応じる特別支援教育の考え方を学習指導や学級・学校経営に生かす力量であり、学校改革力、授業力を下支えする力となります。

(出典：宇都宮大学教育学研究科教育実践高度化専攻（教職大学院）ホームページ)

別添資料 1 - 2 ① 宇都宮大学教職大学院 シラバス抜粋

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

教職大学院における人材養成の目的は、「学校改革・授業改善のリーダーとなるべき人材の育成」であること、そのために「3つの力」を育てるとして明確に示されている。

2) 評価上で特に記述すべき点

特になし。

2 「長所として特記すべき事項」

「3つの力」のうち、学校改革力と授業力の2つを下支えするものとして「個への対応力」を示し、すべての学生に必要な資質であることを明確に述べている点。

基準領域 2 学生の受入れ

1 基準ごとの分析

基準 2-1 レベル I

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

[基準に係る状況]

本教職大学院では、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）を明確に定め、公表・周知し、それに基づく適切な学生の受入に努めている。

アドミッション・ポリシーは、宇都宮大学大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）学生募集要項（別添資料 2-1 ①）に明記し、これを国立大学(81 部)、公立大学(16 部)、私立大学(91 部)、栃木県教育委員会(55 部)等の関係諸機関に配布している。また、本学ホームページ（別添資料 2-1 ②）にも掲載し広く周知している。栃木県内の全公立学校（高等学校・特別支援学校・小中学校）に配布する教職大学院案内（別添資料 2-1 ③）においてもアドミッション・ポリシーの概要を「求める学生像」として記載している。

さらに、アドミッション・ポリシーの内容について、本教職大学院で実施している説明会・相談会・見学週間において全体説明で周知するとともに、個別相談の際にも質問に応じている。参考として、過去 2 年間の説明会・相談会・見学週間の実施状況を示す。

資料 2-1-A 平成 28 年度・29 年度入試に関する説明会・相談会・見学週間の実施状況

平成 28 年度入試に関する説明会・相談会・見学週間

- (1) 白鷗大学 4 年生対象説明会（個別相談含む） 平成 27 年 4 月 13 日（月）
- (2) 宇都宮大学 4 年生対象説明会（個別相談含む） 平成 27 年 4 月 21 日（火）
- (3) 教職大学院授業見学週間（個別相談含む） 平成 27 年 7 月 21 日（火）～7 月 29 日（水）

平成 29 年度入試に関する説明会・相談会・見学週間

- (1) 白鷗大学 4 年生対象説明会（個別相談含む） 平成 28 年 4 月 11 日（月）
- (2) 宇都宮大学 4 年生対象説明会（個別相談含む） 平成 28 年 4 月 19 日（火）
- (3) 教職大学院授業見学週間（個別相談含む） 平成 28 年 4 月 22 日（金）～4 月 28 日（木）
- (4) 宇都宮大学教職大学院説明会及び相談会 平成 28 年 11 月 3 日（木）

【出典：教職大学院作成資料】

《必要な資料・データ等》

別添資料 2-1 ① 平成 29 年度宇都宮大学大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）学生募集要項

別添資料 2-1 ② アドミッション・ポリシー

(http://www.utsunomiya-u.ac.jp/docs/admissionpolicy_kyoken2017.pdf)

別添資料 2-1 ③ 教職大学院案内

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

本教職大学院では、アドミッション・ポリシーを明確に定め、教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）学生募集要項も明示している。また、本学ホームページや教職大学院案内にもアドミッション・ポリシーについて掲載し、幅広く周知している。さらに、教職大学院説明会や相談会においても周知を図るとともに、個別の相談、

問い合わせに対する対応を行っている。

2) 評価上で特に記述すべき点

アドミッション・ポリシーの周知を図るため、本教職大学院が独自に開催する説明会の全体説明において周知するとともに、個別相談における丁寧な説明を行っている。

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。

[基準に係る状況]

(1) 入学者選抜の方法と審査基準

入学者選抜は、アドミッション・ポリシーに基づき、現職教員と現職教員以外の2区分で実施している。選抜方法は、現職教員は提出された実践概要の評価と口述試験、現職教員以外は小論文と口述試験による。配点は資料2-1-Bのとおりであり、これらは学生募集要項に明示されている。審査には評価観点（非公開）を定め、この観点に基づいて適正に行っている。また、アドミッション・ポリシーに基づく学生を確保するために、口述試験を全受験生に課し、十分な時間をかけて評価を行っている。

資料 2-2-A 試験等配点

区分	小論文	教育実践概要の評価	口述試験	合計
現職教員	—	200	200	400
現職教員以外	200	—	200	400

【出典：宇都宮大学大学院教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）学生募集要項】

入試に関する情報は学生募集要項及び教職大学院案内に掲載するとともに、本学ホームページにおいて広く公開している（別添資料2-2①）。過去の入学試験問題（小論文）は入試課が保管し、閲覧希望者に入試課の窓口において公開しており、閲覧に関する詳細な情報を本学のホームページに掲載している（別添資料2-2②）。入学試験情報を広く公開するとともに、入学希望者からの個々の問い合わせについても、入試課等と連携を図りながら組織的に対応しており、情報提供の公平性、平等性、開放性の確保を図っている。

(2) 入学者選抜の実施体制

本教職大学院の入学者選抜試験の組織の編成や実施の方法は、宇都宮大学入学試験委員会規程（資料2-2-B）、宇都宮大学教育学部及び教育学研究科入学試験委員会内規（資料2-2-C）に基づいている。

入学試験は、宇都宮大学大学院教育学研究科専門職学位課程入学試験実施要綱に基づいた実施組織（資料2-2-D）により公正に実施している。

資料 2-2-B 宇都宮大学入学試験委員会規程（第2条、3条）

<p>(任務)</p> <p>第2条 委員会は、次の事項を審議する。</p> <p>一 入学者選抜に関する基本方針の策定に関すること。</p> <p>二 募集要項に関すること。</p> <p>三 入学者選抜の実施に関すること。</p>

- 四 大学入試センター試験の実施に関する事。
- 五 入学者選抜方法の改善に当たっての調査及び研究に関する事。
- 六 その他入学者選抜に関する事。

(組織及び運営)

第3条 委員会は、次の委員をもって組織する。

- 一 理事のうち学長が指名した者 1名 (以下「理事」という。)
- 二 地域デザイン科学部、国際学部、教育学部、農学部から選出された教員各2名
- 三 工学研究科から選出された教員 2名
- 四 学務部長
- 五 その他委員会が必要と認めた者 若干名

2 前項第2号及び第3号の委員は、学長が委嘱する。

3 第1項第2号及び第3号の委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

【出典：宇都宮大学入学試験委員会規程】

資料2-2-C 宇都宮大学教育学部及び教育学研究科入学試験委員会内規 (第2条、3条)

(任務)

第2条 委員会は、次の事項を審議し、併せて必要な実務を行う。

- 一 入学者の選抜方法に関する事。
- 二 募集要項に関する事。
- 三 入学者選抜の実施に関する事。
- 四 入学者選抜に係る広報に関する事。
- 五 宇都宮大学入学試験委員会との連絡、調整に関する事。
- 六 教育学部長又は教育学研究科長から付託された事項
- 七 その他入学者選抜に関する事項

(組織及び運営)

第3条 委員会は、次の委員をもって組織する。

- 一 教育学部長が指名した教授 1名
- 二 教育学部長が指名した准教授 1名
- 三 人間発達系から選出された教員 1名
- 四 人文社会系から選出された教員 1名
- 五 人間科学系から選出された教員 1名
- 六 学芸系から選出された教員 1名
- 七 教育実践高度化専攻から選出された教員 1名

2 委員は、教育学部長が委嘱する。

3 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 原則として、第1項第1号及び第2号の委員は、第1項第3号から第7号の委員を兼ねることができない。

【出典：宇都宮大学教育学部及び教育学研究科入学試験委員会内規】

資料 2-2-D 宇都宮大学大学院教育学研究科専門職学位課程入学試験実施組織

分掌		所属等	氏名	連絡先	備考
試験実施本部 (教育学部長室)	実施責任者	教育学研究科長	略	略	略
	実施副責任者	入学試験委員会委員長			
	専攻責任者	教育実践高度化専攻長			
	実施事務責任者	教育学部事務長			
	実施事務係	入試課			
		入試課			
教育学部事務長補佐 教育学部総務係					
口述試験者	「口述試験者担当一覧」のとおり				
出題・採点者	「出題・採点者一覧」のとおり				

【出典：宇都宮大学大学院教育学研究科専門職学位課程入学試験実施要綱】

《必要な資料・データ等》

別添資料 2-2 ① 大学院入学試験 (<http://www.utsunomiya-u.ac.jp/admission/graduate.php>)

別添資料 2-2 ② 過去の入試問題 (編入学試験・大学院入学試験)

(<http://www.utsunomiya-u.ac.jp/admission/nyushikakomon.php>)

(基準の達成状況についての自己評価： A)

1) 当該評語とした分析結果

アドミッション・ポリシーに基づいた区分で、入学志願者の学習履歴や実務経験を的確に判断するための選抜方法がとられており、公平性、平等性、開放性を確保した入学者選抜が実施されている。

2) 評価上で特に記述すべき点

特になし。

基準 2-3 レベル I

○ 実入学者数が、入学定員と比較して適正であること。

[基準に係る状況]

定員と入学者数の推移は資料 2-3-A のとおりである。入学者定員 15 名に対して、平成 27 年度は入学者数 14 名と定員を下回った。そのため、平成 28 年度入試に向け、4 月に宇都宮大学及び栃木県内の白鷗大学において学部 4 年生向けの説明会を実施した。この際、栃木県教員採用試験において、教職大学院進学者には合格有効期間に関する特例措置があることを周知した。また、7 月には教職大学院授業見学週間を設け、本教職大学院のカリキュラムや授業内容に関する広報を行った。その結果、平成 28 年度入試においては、現職教員以外の出願者が増加し入学者は 18 名となった。平成 29 年度入試に向けては、適正な入学者数確保の観点から、大学 4 年生向けの説明会を継続するとともに、授業見学週間の実施時期を見直し、新たに大学オープン・キャンパスに合わせた教職大学院説明会及び相談会 (別添資料 2-3 ①) を開催した。その結果、平成 29 年度の入学者数は 16 名となった。説明会・見学会・相談会の実施状況は前掲資料 2-1-A のとおりである。

平成 30 年度入試に向けての説明会・相談会・見学週間の実施状況は資料 2-3-B に示す。授業見学週間では現職教員に向けての広報も併せて行っている (別添資料 2-3 ②)。

現職教員の派遣については、栃木県教育委員会との連携により行われている。平成 27~29 年度においては毎年 10 名が派遣されており、また、平成 28 年度からはそれまでの小中学校教員に加えて特別支援学校教員も派遣対

象となり、入学者の確保に向け本教職大学院と栃木県教育委員会との密接な連携が図られている。今後も継続的に一定数の現職教員の受験を可能とするために、栃木県教育委員会との連携を強め、入学希望者に加え、教育行政関係者や学校管理職に向けた広報にも取り組んでいく必要がある。

資料 2-3-A 入学者数の推移

	平成27年度	平成28年度	平成29年度
志願者	15	23	18
受験者	15	21	18
合格者	14	19	16
入学者(A)	14	18	16
入学定員(B)	15	15	15
入学定員充足率 (A)/(B) * 100	93%	120%	107%

【出典：入試課・教職大学院作成資料】

資料 2-3-B 平成 30 年度入試に関する説明会・相談会・見学週間の実施状況

平成 30 年度入試に関する説明会・授業見学会

- (1) 白鷗大学 4 年生対象説明会（個別相談含む） 平成 29 年 4 月 10 日（月）
- (2) 宇都宮大学 4 年生対象説明会（個別相談含む） 平成 29 年 4 月 18 日（火）
- (3) 教職大学院授業見学週間（個別相談含む） 平成 29 年 4 月 17 日（月）～4 月 28 日（金）

【出典：教職大学院作成資料】

《必要な資料・データ等》

別添資料 2-3 ①宇都宮大学 教職大学院説明会及び相談会リーフレット

別添資料 2-3 ②平成 29 年度 宇都宮大学教育実践高度化専攻（教職大学院） 授業見学週間リーフレット

（基準の達成状況についての自己評価：A ）

1) 当該評語とした分析結果

平成 27 年度入試では、入学者が定員を下回ったが、特に大学 4 年生向けの広報活動を強化することで、平成 28、29 年度と 2 年連続で入学定員充足率は 100%を超えている。

平成 28 年度には、実入学者数が 18 名となったが、1・2 年生を合わせた定員 30 名に対しての学生数は 32 名であり、指導体制を十分に維持できる規模であった。平成 29 年度の実入学者数は 16 名であり、1・2 年生を合わせた大学院生数は 34 名となった。これは 1・2 年生のバランスも考慮に入れたものであり、施設、指導教員等の条件を鑑みても、指導体制を維持できる規模であると考えられる。

2) 評価上で特に記述すべき点

広報活動として、4 年生向け説明会や授業見学週間を継続して実施し、さらに現職教員に向けての広報も併せて行っている。また、平成 28 年度には現職教員、大学生ともに参加しやすいと考えられる祝日（11 月 3 日）に新たに教職大学院説明会及び相談会を開催した。

2 「長所として特記すべき事項」

適切な学生の受け入れが可能となるよう説明会や見学会において、丁寧な説明を重ね、アドミッション・ポリシーが十分に伝わる広報活動が行われている。また、入学者選抜においてもアドミッション・ポリシーに基づく学生を確保するために、口述試験を全受験生に課している。

現職教員の受け入れに関しては、栃木県教育委員会との密接な連携により現職教員派遣が継続されている。また、入試に関する説明会・見学会・相談会では、日程、周知方法、内容等について協議し、改善を重ねながら継続して開催している。

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 レベルI

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

[基準に係る状況]

本教職大学院では、学校改革・授業改善のリーダーを育成する。そのために、以下の3点の資質（以下、3つの力）を中心に育成している。

- 1、学校改革力：学校改革のため学校課題を見極め、その解決を推進する力量や、学校内外と協働して課題解決に取り組む力量などで構成される力である。
- 2、授業力：授業研究を組織し、リードできる力量や、すべての学習者に深い学びを保障することのできる力量などで構成される力である。
- 3、個への対応力：特別支援教育の考え方を学習指導や学校経営に生かす力量などで構成され、学校改革力、授業力を下支えする力となる。

本教職大学院では、各科目がそれぞれ担う役割とその関係を明確にし、組織的に教育力を向上させる教育課程を編成している。

(1) 本教職大学院の目的に照らした教育課程の編成

教育課程は、『共通科目』、『分野別選択科目』、『実習科目』、『リフレクション科目』から構成されている(別添資料3-1①②③)。学生は『共通科目』から20単位、『分野別選択科目』から8単位以上、『実習科目』から10単位、『リフレクション科目』から8単位の履修が求められている。すべての科目の授業方法は「演習」とし、講義のみでなく、実地調査(フィールドワーク)による事例研究、ワークショップ、シミュレーションなどを積極的に取り入れている。

『共通科目』は、5領域10科目を履修することで、3つの力に関連する現代的な教育課題とその課題に直結する教育理論と実践的なアプローチを網羅的に学ぶ。現職院生は、これまでの教育実践の省察を行うと共に、教育実践プロジェクトに繋がる課題に取り組むことで、理論と問題解決の方法の基礎を養う。学卒院生は、教育の最新事情を現職院生と共に学ぶことで、実践的指導力の基礎となる理論と方法を学ぶ。4領域「①教育課程の編成・実施に関する領域、②教科等の実践的な指導方法に関する領域、③生徒指導、教育相談に関する領域、④学級経営、学校経営に関する領域」に関しては、教育実践プロジェクト及び長期インターンシップを遂行するための基礎科目とし、主に1年次の前期に履修することを基本としている。

『分野別選択科目』は、共通科目を発展させ、より専門性の高い理論と問題解決の技法を修得する。選択科目は、3つの力に対応した科目群(学校改革に関する科目群、授業改善に関する科目群、個に応じた支援に関する科目群)が設定されている。現職院生は、履歴や関心に応じて、3つの力のうち一つを伸長すべき力(重点資質)として設定し、科目群をベースとした科目を修得する。また、教育実践プロジェクトの活動に応じ、自己の科目群以外から科目を履修することで、伸長すべき能力に隣接する力量を養う。学卒院生は、3つの力の基礎となる科目(集団の組織運営に関する科目、学習指導に関する科目、個の理解に関する科目)を履修させることで、バランスよく力を伸長させる(別添資料3-1④)。

『実習科目(教育実践プロジェクト及び長期インターンシップ)』は、現職院生は、自己の伸長すべき力と同じテーマをもつ連携協力実習校に配属される。連携協力実習校の学校改革や授業改善に協力することで、教育現場に即した教育研究を進める。テーマに応じて勤務校を連携協力実習校とすることができる。その場合は、所属長の同意を必要とする。2年間を同じ連携協力実習校で活動することを基本とし、1年次の課題を2年次

に解決することを目指す。学卒院生は、1年次に附属学校で長期インターンシップを行うことで、教育活動全般にわたる実践力を修得する。2年次には、現職院生とチームを構成し、教育実践プロジェクトに参加することで、1年次の課題を解決する。更には、現職院生と共に連携協力実習校の課題解決を推進することで、学校改革・授業改善の実践的な手法を修得する。学生、主指導教員、副指導教員がチームを構成し、連携協力実習校での実習を行っている。教育実践プロジェクト及び長期インターンシップともに、各学年 150 時間以上の活動を行う。

『リフレクション科目』は、これまでの教育実践の省察、教育実践プロジェクト及び長期インターンシップにおける課題設定・計画立案・省察・改善等を行うことで、理論と実践を往還しながら教育実践を進める力量を養う。実習科目の事前・事後指導として位置づく。実習科目と同様に、学生、主指導教員、副指導教員がチームを構成し、リフレクションを行うことを基本としている（「チームリフレクション」）。また、チームを越えた情報交換を促すために、学生全員が参加する「全体リフレクション」を月に 1 回実施している。更に、学生個人の関心に応じた指導を行うため、学生と教員による「個人リフレクション」を適宜行っている。現職院生は同一の連携協力校で 2 年間にわたり活動するため、リフレクションにおいても、より深い課題解決を行っている。

(2) 理論と実践を往還する探究的な省察力の育成を図ることのできる体系的な教育課程編成

“実践の事実”をとおして学ぶことを重視する。したがって、連携協力校の教育活動に深く根ざした研究・教育を進めるため、すべての学生に、300 時間以上の実習を課す。実習の指導は、教育現場の多様な課題に対応するために、2名の教員が協働で行っている（別添資料 3-1 ⑤）。

共通科目及び選択科目は、座学を避け、事例研究、ワークショップ、ジグソー学習、シミュレーションなどの形式を取り入れている。多くの科目は、複数の教員で担当する。複数の教員で担当する場合は、単なるオムニバス形式の授業は行わず、共同形式を基本としている。また、県内の教育に関する最新事情を理解するため、みなし専任と協働による授業を積極的に行っている。一部の科目は、附属学校の公開研究会と連動した内容とし、附属学校の「理論と実践の融合」に関する資源を活用している。

実習（教育実践プロジェクト・長期インターンシップ）は、「実践」の場である。共通科目及び選択科目は、「教育理論と学校現場での問題解決の方法論」を修得する場である。それらの往還を意図した科目として、「リフレクション」を設定し、通年の必修としている。リフレクションは、入学前の実践の省察、教育実践プロジェクトや長期インターンシップにおける課題設定・計画立案・省察・改善等を行うことで、理論と実践を往還しながら教育実践を進める力量を養う。また、往還の成果は、宇大教育実践フォーラムでのラウンドテーブルや各学年で実施する成果発表会における口頭発表、及び実践研究報告書にまとめている。（別添資料 3-1 ⑥⑦⑧）

《必要な資料・データ等》

別添資料 3-1 ①：大学院学生便覧（平成 29 年度版）p19～24

別添資料 3-1 ②：教育学研究科専門職学位課程（教職大学院）教育実践高度化専攻 平成 29 年度時間割

別添資料 3-1 ③：カリキュラムの特徴（平成 29 年度版教職大学院案内）p1～4

別添資料 3-1 ④：履修モデル

別添資料 3-1 ⑤：平成 28 年度連携協力実習校及び指導教員一覧

別添資料 3-1 ⑥：平成 28 年度宇都宮大学宇大教育実践フォーラム概要及びラウンドテーブル資料

別添資料 3-1 ⑦：平成 27 年度入学生 成果発表会プログラム

別添資料 3-1 ⑧：平成 28 年度 実践研究報告書抄録

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

本教職大学院では、学校改革・授業改善のリーダーを育成するという目的に照らして、3つの力を設定し、『共通科目』、『分野別選択科目』、『実習科目』、『リフレクション科目』が連動する体系的な教育課程を編成している。『共通科目』は、理論と実践の融合に関しては、「専門職大学院に関し必要な事項について定める件」(平成15年文部科学省令第53号)第8条に規定する共通に開設すべき授業科目の5領域について開設している。『分野別選択科目』は、3つの力から伸ばさせたい能力を学生に設定させ、それに応じた科目選択をすることで、共通科目の土台の上に、専門職としての高度の実践的な問題解決能力・開発能力を育てる教育課程としている。『実習科目』は、伸ばさせたい能力に関連する連携協力実習校で活動をさせるなど、学生の関心にも配慮した科目としている。また、実習科目を「実践」の場、共通科目及び選択科目を「教育理論と学校現場での問題解決の方法論」を修得する場と位置づけ、それらの往還を意図した『リフレクション科目』を設定し、探究的な省察力の育成をしている。本教職大学院の特徴及び取組の歩みについては、その成果を内外に問う試みをしている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

理論と実践の往還を促進させるために、『リフレクション科目』を設定している。実習活動を俯瞰するために、曜日を固定し大学で実施している。また、チームリフレクション、全体リフレクション、個人リフレクションと多様な形態で実施することで、探究的な省察力を育成している。リフレクションの成果は、3つの形態で内外に発表している。第一に、2月の宇大教育実践フォーラムでは、教育実践プロジェクト発表会及びラウンドテーブルを開催している。栃木県教育委員会、栃木県教育総合センター、各市教育委員会、連携協力実習校校長・教頭・教諭など学外からも多数の参加があり、有益な議論・提案を行える場になっている。第二に、3月の成果発表会は、各自の探究成果を紹介し、教員や学生が議論したり情報を共有する場としている。第三に、各活動の成果を実践研究報告書にまとめ、関係機関に送付している。

このように、教職大学院での学習の大きな柱である理論と実践の往還は、『リフレクション科目』を設けることで促進している。その成果の積極的な社会への還元も視野に入れて、教育課程を編成している。

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。

[基準に係る状況]

本教職大学院では、標記の各項目が整備され実施されていると考えられる。

(1) 適切な教員の配置

教育課程、教育評価、教育方法、教科教育法、児童生徒の学習支援、特別支援等の学問領域及び実践研究に通じた教員が、共通科目を担当している。

大学院の専任教員は14名(見なし専任2名を含む)で、教員組織は研究者教員7名と実務家教員7名というバランスが取れた構成になっている(別添資料3-2①)。実務家教員は、小学校・中学校のそれぞれもしくは両方の実務経験を有している者である。特に、デマンドサイドの要求を常に把握し、教育課程に反映させるため、栃木県教育委員会との交流人事によって准教授を採用している。また、県内の教育事情に精通した退職校長を採用することで、地域の実態に即した教育内容を提供している。

教育の実践的課題を解決するためには、単一の理論ではなく、複数の理論や課題解決の方法を状況に応じて

適応する必要がある。そのため、共通科目、実習科目、リフレクション科目は、複数教員による共同を基本とする。本教職大学院における共同は、輪講やオムニバスなどの形式的なものではなく、授業のプランから実施、振り返り、成績評価に至るまで、複数教員が協働で行っている。

(2) 教育現場の課題を検討する授業内容

共通科目の5領域については、各領域に複数科目を開設し、教育課題を遺漏なくカバーできるように配慮している（前掲別添資料3-1①）。また各授業は、シラバス例に記載のとおり（別添資料3-2②）、教育現場での課題を追究・検討する内容となっている。デジタルポートフォリオ（各学生の学びの成果を、テキストだけでなく、映像なども活用してデジタルデータで整理、蓄積し、複数の教員が学生の学びの結果をリアルタイムに確認しながら、授業や研究指導を行う本学独自のシステム）を用いた指導においても、複数教員が情報を共有し、理論と実践の両面から学生に検討を行わせている（別添資料3-2③④）。

(3) 学習効果が上がる授業方法の工夫及びその形態

授業はシラバスに記しているように、学習効果を期して、講義のみならず事例研究、授業観察、授業分析、ロールプレイ、模擬授業、集団討議、ジグソー学習、ワークショップなど、適切な授業方法を採用している（前掲別添資料3-2②）。

また、教育効果を十分にあげるため、適切な人数配置となるように以下の工夫を行っている。

在学数は平成29年5月現在34名であるが、平成27～29年の3年間で一番多いクラスは23名であり、4名を1グループとしたグループワークなどを十分に行える人数にある（別添資料3-2⑤）。前掲別添資料3-2①に示すとおり、平成29年5月1日現在で専任教員数は14名である。専任教員一人当たりの学生数は約2.4名であり、きめ細かな指導ができ、教育効果が上がる人数と言える。また、実習科目及びリフレクション科目は、教育実践プロジェクト及び長期フィールドワークのチームごとに行うことを基本とし、学生や連携協力校のニーズに応じた指導をしている。また、毎月初めは合同リフレクションを開催し、チームを超えた協働や指導の場を設定している。

授業の内容及び方法の開発を図るために、組織的な研修及び研究（ファカルティ・ディベロップメント：通称「FD」）を行うFD活動を教職大学院専攻会議の中で定期的に開催している。ここでは、各授業での学生の様子の情報交換、学生に課す課題の内容・提出時期、デジタルポートフォリオ上の学生の情報の共有等の論議をしている（別添資料3-2⑥⑦⑧）。本教職大学院は、すべての授業に対し学生評価を実施している（別添資料3-2⑦）。学生評価の結果は担当者が分析し、次年度のシラバスに反映させるなど、不断の改善をしている（別添資料3-2⑧）。また、実習科目における実践を客観的に評価する方法を学びたいとの学生方の要望を受け、平成29年度から分野別選択科目「教育実践研究方法論」を新設した（別添資料3-2⑨）。

(4) 実務経験等に配慮した授業内容及び授業方法・形態

多くの授業において、現職院生と学卒院生が同じ授業を受講する。両者が共に学ぶ場合は、その効果が期待される。例えば、現職院生の入学までの実践を取り上げた事例研究を行うことで、現職院生は、自分とは異なる見方の学卒院生の意見を踏まえながら、実践をより批判的に振り返ることができる。また、学卒院生は、学校の現状や課題などを体験談から理解できるとともに、学校文化の理解を促進することができる。学生の経験や能力の違いを踏まえて、授業科目の到達度目標と評価基準は、現職院生と学卒院生を分けてシラバスで示している（前掲別添資料3-2②）。すべての科目において少人数で指導を行うため、個々の学生の経験値や習得状況を把握した指導が可能である（前掲別添資料3-2⑤）。

連携協力実習校は、学生のテーマに応じて決定するため、十分な履修指導が必要になる。現職院生は、入学前の2月に実施する宇大教育実践フォーラムへの参加を呼びかけ、教職大学院の活動を理解する機会としている。更に同日にガイダンスを行うことで、連携協力実習校決定の流れや自身の課題設定のあり方に関する履修

指導を行っている。特に、勤務校を連携協力実習校とする場合は自己の関心を整理すると共に、所属長と勤務校の課題を明確にするようアドバイスをしている。入学後は、複数の教員と面談を行うことで、自身の関心を整理させている。6月には連携協力校への配属が決定すると共に、教育実践プロジェクト及びリフレクションのチームが組織される。チームには、主指導教員と副指導教員が配属され両教員が協働で履修指導を行っている。なお、各教員は、チーム内に限定することなく、チームを越えた指導も積極的に行う。例えば、全体リフレクションや個別リフレクションは、全教員がチームを越えて指導にあたっている。

(5) 教育課程を編成するにふさわしいシラバスと評価

開講する全ての授業について、1年間の授業計画、授業の内容・方法、評価基準を明示したシラバスを作成し、大学のホームページから常に閲覧可能な状態で提供している（前掲別添資料3-2②）。このシラバスについては、入学時のガイダンスにおいて周知している。

また、実習科目及びリフレクション科目は、活動内容が多様でありかつ学生の関心や実習先によって異なるため、独自の評価基準を作成している（別添資料3-2⑩）。この評価基準は実習の手引きに掲載し、学生及び連携協力実習校に公開している。

《必要な資料・データ等》

別添資料3-2①：教員構成一覧

前掲別添資料3-1①：大学院学生便覧（平成29年度版）pp.19～24

別添資料3-2②：平成29年度教育実践高度化専攻シラバス

別添資料3-2③：教職大学院 教育実習の手引き（平成29年度版）

別添資料3-2④：教職大学院デジタルポートフォリオ(@uu-pt.net)の手引き（平成29年度版）

別添資料3-2⑤：平成27年度～平成29年度開講科目における受講者数

別添資料3-2⑥：宇都宮大学教職大学院専攻会議議事録

別添資料3-2⑦：平成28年度教職大学院学生授業評価（例）

別添資料3-2⑧：平成28年度FD資料（授業評価を基にした授業改善について）（例）

別添資料3-2⑨：分野別選択科目「教育実践研究方法論」シラバス

別添資料3-2⑩：実習科目評価票及びリフレクション科目評価票

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

本教職大学院では、研究者教員と実務家教員のバランスがとれた教員組織のもと、教育課程を展開するのにふさわしい授業科目を整備している。また、教育の実践的課題を解決するためには、単一の理論ではなく、複数の理論や課題解決の方法を状況に応じる必要があるため、多くの科目は複数の教員による協働体制で実施している。授業内容は、教育現場の課題を取り上げ、その解決を図るための実践的な授業方法・形態によって行っている。授業科目の受講人数は23名以下であり、実務経験等にも配慮して、きめ細かな指導を行っている。全授業科目で適切なシラバスが作成され、ホームページでの閲覧を可能としている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

本教職大学院では、授業の内容及び方法の開発を図るための組織的な研修及び研究（ファカルティ・ディベロップメント。通称「FD」）を行うFD会議を教職大学院専攻会議の中で開催している。ここでは、各授業での学生の様子の情報交換、学生に課す課題の内容・提出時期、デジタルポートフォリオ上の学生の書き込

みに対する教員の返信方法や内容などについて情報の共有と改善に向けた方法の論議を深めている。

各科目は、事例研究、授業観察、授業分析、ロールプレイ、模擬授業、集団討議、ワークショップなどが実施しやすいように工夫を行っている。多くの授業において、現職院生と学卒院生が同じ授業を受講する。異なる立場の学生が交流することによる学びを期待している。学生の経験や能力の違いを踏まえ、授業科目の到達度目標と評価基準は、現職院生と学卒院生を分けてシラバスで示している。

基準3-3 レベルI

○ 教職大学院にふさわしい実習が設定され、適切な指導がなされていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院における実習は、基準3-1で挙げた『実習科目』の中の「教育実践プロジェクト」及び「長期インターンシップ」と称して設定されている。現職院生は、1年次に「教育実践プロジェクトI」（5単位）、2年次に「教育実践プロジェクトIIA」（5単位）を履修する。学卒院生は、1年次に「長期インターンシップ」（5単位）、2年次に「教育実践プロジェクトIIB」（5単位）がある。各科目とも150時間以上にわたる多様な活動となる。そのため、活動内容や時間は、主指導教員及び副指導教員による適切な指導がなされている。

(1) 「教育実践プロジェクト」及び「長期インターンシップ」の目的と方法

「教育実践プロジェクト」において、現職院生は、自己の伸長すべき力と近いテーマをもつ連携協力実習校に配属される（別添資料3-3①②、前掲別添資料3-2③）。学校改革や授業改善に参画することで、教育現場に即した教育研究を進める。スクール・リーダーとなる教師を育成するため、連携協力実習校の要望に応じて、授業や教育研究を支援したり、連携協力実習校の教諭とティームティーチングを組み合わせながら課題解決を行うことで、学校改革力、授業力、個への対応力を養うことを目的としている。2年間を同じ連携協力実習校で活動することを基本とし、1年次の課題を2年次に解決する。学卒院生は、2年次に参加する。長期インターンシップを踏まえて、教壇実習を中心に実習しながら自己の課題解決を遂行する。その中で、深い子ども理解に基づいた授業計画力、授業指導力、授業分析力の更なる向上を身につける。現職院生や連携協力実習校の職員と協力しながら、連携協力実習校の実情に応じて設定された課題等の解決をすることで、学校改革・授業改善の理論と方法を理解することを目的としている。

「長期インターンシップ」において、1年次の学卒院生は、即戦力となる新人教員の養成のため、附属小中学校において授業の参与観察やティームティーチング、個別指導を行う中で、教師としての使命感・自覚を身に付けるとともに、子ども理解に基づいて授業計画力、授業指導力、授業分析力を養う。また、担任業務の補助をすることで、学習指導以外の職務を理解することを目的としている。これらを通して、2年次の教育実践プロジェクトで解決すべき、自己の課題を明確にしている。

実習の形態は、長期インターンシップ、教育実践プロジェクトのどちらにおいても、「分散型」を基本としている。分散型は、「週2回（1回4時間）×約19週」もしくは「週2回（1回8時間）×約10週」の頻度で長期にわたり連携協力実習校のテーマに関連する活動等を進めている。例えば、校内研究会やその企画委員会に参加し、授業設計の提案、授業研究会の授業記録の作成、協議会の運営や記録作成、児童・生徒の教育相談や学習支援などを行っている。なお、毎週金曜日は、大学でリフレクション科目等を受講するため、活動は行わない。その他に、集中型（週4回（8時間）×約5週）もしくは週4回（4時間）×約10週）や、集中型と分散型の折衷となる形態も実施している。実習の形態は、8月までに、連携協力実習校の担当者とチーム（大学院生と担当教員）による会議で決定している。活動の進行と共に、実習の形態や活動内容が変化することも多いため、適宜会議を行い、翌月以降の実習形態と活動内容を検討している。また、実習時間等の管理は主指導教員が行い、その情報は、連携協力実習校及びチームと共有している（別添資料3-3③）。

実習期間中、主指導教員や副指導教員及び教育実践プロジェクトコーディネーター教員は、連携協力実習校を複数回訪れる。教育実践プロジェクトは、週あたり4単位時間の巡回指導の時間を、指導教員の後期の業務スケジュールに確保している。長期インターンシップは、週あたり2単位時間の巡回指導の時間を、後期の業務スケジュールに確保している。巡回指導の頻度は、学生の活動内容に応じて変更している。巡回指導では、実習生の実習の様子を観察し、適宜、指導や助言などを行っている。また、連携協力実習校の担当教員と協議し、以後の活動の内容と形態を検討する。「教育実践プロジェクト」及び「長期インターンシップ」とも、リフレクション科目と連動することで、理論を踏まえた実践となるように指導をしている。

(2) デジタルポートフォリオの導入

教育実践プロジェクト及び長期インターンシップは、活動と共に省察を重視するため、ポートフォリオを作成する。ポートフォリオは、単に活動記録を記すだけでなく、教育実践プロジェクトの計画、実施、改善の過程とそれに対する省察の成果を記録する。また、多様な省察の機会を確保するために、デジタルポートフォリオシステムを構築している（前掲別添資料3-2③④、別添付資料3-3④）。クラウド上に、実習科目の活動記録の蓄積をしたり、報告書等を保存している。具体的な利用目的は、次の4点である。①活動記録は印刷をした後、実習日誌とする。②日々の活動記録を振り返り、リフレクション科目に利用する。③他者の活動報告を閲覧したり、互いにコメントし合うことで、自身の活動を再考する機会とする。④スケジュールを共有する。これらの活動を通して、ティーチングポートフォリオの意義を理解し、学校現場に戻った後も、活動の省察によって学び続ける教師を育成することを目指している。

記録は、パスワードで管理され、外部には公開されない。ただし、日誌には個人情報も含まれるため、取り扱いを注意すると共に、修了後に削除するなどの規程を設けている。

(3) 連携協力校の確保と連携

平成29年度の連携協力校は、附属小学校、附属中学校の他に、小学校25校、中学校23校、特別支援2校、計52校である。本教職大学院の教育実践プロジェクトとの連携を希望する公立学校は、連携希望書を栃木県教育委員会を通じて提出する。連携協力校希望調査用紙には、学校の研究テーマや連携を希望する内容を記入する（別添資料3-3⑤）。各学校の所在は、県の中央だけでなく周辺部も含めてほぼ全地区となる（平成29年度は、河内地区14校、上都賀地区7校、芳賀地区1校、下都賀地区17校、塩谷・南那須地区3校、那須地区2校、安足地区4校）（前掲別添資料3-3①）。また、現職院生の希望によっては、勤務校での実習を認めている。平成29年度は4校になる。入学手続きの際に、希望を受け付けるとともに、所属長との面談及び合意を経て、連携協力校として希望書を提出する。

教職大学院運営協議会は、連携協力校の中から、学生の伸長したい能力やチームの関心等を考慮し、連携協力実習校を選出している（前掲別添資料3-3①）。具体的には、現職院生は以下のプロセスを経て、教育実践プロジェクトを行う連携協力実習校を決定する（前掲別添資料3-2③）。

- ① 入学試験において、実践研究の関心を明記する。
- ② 入学前の2月にガイダンスを行うことで、教育実践プロジェクトの活動事例や連携協力実習を決定するプロセスを理解する。勤務校を連携協力実習校とする場合は、現職院生とのガイダンスに加え、所属長との面談を行う。
- ③ 入学後のリフレクションでは、複数の教員との面談を通して、伸長したい力及び主指導教員を決定する。
- ④ 専攻会議は、学生の伸長したい力、主指導教員の専門と受け持ち学生数、連携協力校の連携テーマ等を考慮し、連携協力実習校を決定する。その後、教職大学院運営協議会は、チームと連携協力実習校を決定する。
- ⑤ 連携協力実習校は、教育実践プロジェクト連絡協議会に参加し、実習科目の理解を深める。

附属学校園は連携協力実習校として、1年次の学卒院生が履修する「長期インターンシップ」を受け持つと同時に、選択科目「授業実践基礎」などいくつかの科目で授業参観、授業分析等に協力している。また、附属学校以外の連携協力実習校は、教育実践プロジェクトを受け持つと同時に、共通科目の事例研究等で連携している。

(4) 連携協力校に対する教育研究上の支援

連携協力実習校は、主指導教員だけでなく本教職大学院の教員が関わり、教育研究の支援をしている。例えば、平成28年度は、12名の教員が延べ46校の連携協力実習校の校内研修等に関わっている。大学教員の関わりは高く評価されている（別添資料3-3⑥）。また、連携協力実習校に選定されなかった連携協力校は、学校の希望によって本教職大学院教員による学校支援を受けることができる。平成28年度は、2名の教員が2校の連携協力校に関わっている。

(5) 実習科目の運営とサポート体制

実習科目の運営は、主指導教員を中心としたチームで行う。チームは、院生、主指導教員、副指導教員で構成される。連携チームは、連携協力実習校及び附属学校の担当教員と十分な連絡をとりながら、活動を進める。各活動は、教育実践プロジェクトコーディネーター教員が支える（別添資料3-3⑦）。

教育実践プロジェクトの活動に伴って、院生がかかわる事故などが発生した場合は、大学の危機管理マニュアル、実習中にあつては連携協力実習校の危機管理マニュアルに従って対応する。また、連携校側からの相談窓口としては、教職センター内に、教育実践プロジェクトコーディネーター教員を配置し、電話及びメールで対応する（別添資料3-3⑧）。

(6) 教職大学院にふさわしい実習を進めるための工夫

実習の効果を上げるため、実習科目の評価の規準（実習の手引き）を作成し、学生及び連携協力実習校と共有している（前掲別添資料3-2⑩）。実習科目は、主指導教員及び副指導教員の合議によって評価される。

本教職大学院における実習は、教員免許取得者に限られている。しかし、学卒院生は、免許は保有していても、学部での実習をはじめ教育に関わってきた経験やその深さに差がある。そうした現実を踏まえて、実習に入る前に、本教職大学院の学生として身に付けておくべき一定の水準に達するよう、学卒院生が必修とすべき科目を設けている（前掲別添資料3-1①）。分野別選択科目「授業実践基礎」は、学卒院生用科目である、この科目は、教職大学院で高度な授業力を身に付けていくための出発点として、授業力の意義、授業実践に対する基本的な原理・方法・評価及び授業省察の観点を、模擬授業等を通じて理解させるようにしている。また、分野別選択科目「集団づくり論」は、児童・生徒を適切に組織し、経営する力量を養うために、学級集団の現状と課題の基礎を理解させるようにしている。更に、分野別選択科目「授業における個の捉え方と対応」では、授業において、子どもがどのような筋道で思考し、意見を表明し、他者と協働するのかをとらえ、個々の子どもへの支援、指導の方法の基礎を理解させている。また、学卒院生は、1年次に附属学校で長期インターンシップを行うことで、教育課程、学習指導、学級・学校経営、生徒指導・カウンセリング、進路指導、特別活動等教育活動全般について総合的に体験し実践する力を修得する。

《必要な資料・データ等》

別添資料3-3①：連携協力校・連携協力実習校及び学校課題一覧（平成27年度～平成29年度）

別添資料3-3②：院生の実習テーマ一覧（平成27年度～平成28年度）

前掲別添資料3-2③：教職大学院 教育実習の手引き（平成29年度版）

別添資料3-3③：教職大学院教育実習のイメージ

前掲別添資料3-2③：別添資料3-2③：教職大学院 教育実習の手引き（平成29年度版）

前掲別添資料 3-2④：教職大学院デジタルポートフォリオ(@uu-pt.net)の手引き（平成 29 年度版）

別添資料 3-3④：平成 28 年度 デジタルポートフォリオの評価

別添資料 3-3⑤：連携協力校希望調査用紙【平成 28 年度連携協力校用】

別添資料 3-3⑥：宇都宮大学教職大学院通信（第 17 号）

別添資料 3-3⑦：実習科目の運営とサポート体制

別添資料 3-3⑧：危機管理マニュアル

前掲別添資料 3-2⑩：実習科目評価票及びリフレクション科目評価票

前掲別添資料 3-1①：大学院学生便覧（平成 29 年度版）p19～24

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

現職院生及び2年次の学卒院生を対象とした「教育実践プロジェクト」は、学生が定めた伸長すべき力と近いテーマをもつ連携協力実習校に配属され、関心に応じた課題を自ら企画・立案した上で解決している。また、問題解決の中で、授業や教育研究の支援など、連携協力実習校の要望に応じた活動も行っている。実習科目の運営は、主指導教員を中心としたチームで行う。また、各活動は、教育実践プロジェクトコーディネーター教員が支えている。1年次の学卒院生を対象とした「長期インターンシップ」は、教育課程、学習指導、学級・学校経営、生徒指導、進路指導、特別活動等教育活動全般について総合的に体験している。「教育実践プロジェクト」及び「長期インターンシップ」とも、リフレクション科目と連動することで、理論を踏まえた実践となるように指導をしている。

「教育実践プロジェクト」は、栃木県教育委員会の協力を得て連携協力校を募集している。平成 29 年度は 52 校の応募があった。連携協力校の中から、学生の伸長したい能力や関心等を考慮し、教職大学院専攻会議によって連携協力実習校を選出している。現職院生の希望によっては、勤務校での実習を認めている。2年間のフルタイム派遣であるため、実習と日常業務が混同することはない。

連携協力実習校は、主指導教員だけでなく本教職大学院の教員が関わり、校内研修の講師を務めるなど教育研究の支援をしている。また、連携協力実習校に選定されなかった連携協力校は、学校の希望によって学校支援を行っている。

多様な背景をもつ学生に対して、実習校の配置上の配慮や、連携協力校教員との面談等による理解の促進、経験の差を埋めるための科目の設置などを行っている。

以上の諸点から、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上特に記述すべき点

実習での活動と共に、多様な省察の機会を確保するために、デジタルポートフォリオシステムを構築し、効果的に活用している。連携協力実習校での学生の実習指導を通して、本教職大学院教員が校内研修の講師を務めるなど、当該校教員全体の教育力向上に向けた支援を行っている。また、教職大学院運営協議会、教育実践プロジェクト連絡協議会、教職大学院専攻会議を開催し、実習科目を実施、改善するなど、教育委員会、連携協力実習校、教職大学院の三者間の連携、協働が密である。

基準 3-4 レベル I

○ 学習を進める上で適切な指導が行われていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の学習を円滑に進めていくために、下記に示すように適切な指導が行われている。

(1) 履修できる単位数の上限設定

教育学研究科便覧において、履修科目の登録は年間 40 単位を上限と定めている（前掲別添資料 3-1 ①：研究科便覧）。このことは入学時の「新入生ガイダンス資料（別添資料 3-4 ①）」に明記し、入学時に周知を図っている。

(2) 時間割編成の工夫

1、2年次とも、前期は、共通科目と選択科目を履修する。特に、共通科目は、その他の科目の基礎となる科目であるため、1年次の前期を中心に履修する。教育実践プロジェクト及び長期インターンシップは、自己の課題や連携協力実習校のテーマに応じて、活動形態が異なり、曜日を固定することは難しい。そのため、後期の月曜から木曜は、教育実践プロジェクト及び長期インターンシップのために確保する。金曜日は、選択科目及びリフレクションの曜日とし、大学での学修とする（前掲別添資料 3-1 ②）。

(3) オフィスアワーの周知

オフィスアワーは、本教職大学院全教員が設定し、学内の掲示板に掲示し、周知を図っている（別添資料 3-4 ②）。

(4) 履修指導機会の設定

本教職大学院では、月 2～3 回程度開催される「教職大学院専攻会議」において、学生の履修状況の把握、カリキュラムを含む履修モデルの検討、履修指導のあり方を常時議題として取り上げ検討を重ねている（前掲別添資料 3-2 ⑥）。それに基づき、大きく 3 つの機会を設けて学生への履修指導を行っている。

第一の機会は年度当初のガイダンスである。ここでは教育学研究科教務委員長と本教職大学院教務担当教員により、履修方法、評価方法について説明している（別添資料 3-4 ①）。第二の機会は、教員と学生とのチームリフレクションである。金曜日の午後のリフレクション科目において、特に実習科目における活動についての指導を密に行っている。第三の機会は、オフィスアワーや個別リフレクションによる教員の個別指導である。全体に対する説明だけでは理解が及ばなかった学生や、履修中に生じた不明点などについて丁寧に説明指導している。また学生個々から寄せられた内容については、必要に応じて適宜教職大学院専攻会議で報告され、全教員が理解している。

(5) 学生に対する学修プロセスの把握と支援の仕組みについて

本教職大学院において展開される実習科目の学生の学修プロセスは、学生が記録を記載する「デジタルポートフォリオ」によって全教員が把握し、支援に生かしている。デジタルポートフォリオには、「日時及び時間」、「活動概要」、「活動の振り返り」、「その他（備考）」欄が設定されており、学生はそこに記入し、根拠資料として板書写真や作成した学習指導案などを貼り付ける。それらを教員及び学生が読み、「コメント欄」に指導・助言を記入することで、学年や立場を越えて相互に支援のできる仕組みとしている（別添資料 3-4 ③）。

また、月 1 回の全体リフレクションや各学年の成果発表会等では、各学生の活動状況やその考察が発表され、教員が成果や進捗状況を把握し、指導する場としている。

《必要な資料・データ等》

前掲別添資料 3-1 ①：教職大学院履修案内（平成 29 年度版）

別添資料 3-4 ①：平成 29 年度 教育実践高度化専攻 新入生ガイダンス資料

前掲別添資料 3-1 ②：教職大学院時間割（平成 29 年度版）

別添資料 3-4 ②：オフィスアワー一覧

前掲別添資料 3-2 ⑥：宇都宮大学教職大学院専攻会議議事録

別添資料 3-4 ③：デジタルポートフォリオ（日誌）の記載例

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

履修科目登録単位数の上限設定、学生の履修に配慮した時間割編成、オフィスアワーの設定など、学修を進める上での適切な措置を講じている。

また、「実習科目」の期間はそれに専念できるように設定している。ただし、実習期間中も活動を俯瞰するために、曜日を固定して大学における「リフレクション」を設定している。「共通科目」の多くは、実習を追求するための基礎科目として位置づけ、1年前期の履修を推奨している。

学生への学修支援については、年度当初に行う履修ガイダンスに始まり、各リフレクション、成果発表会などにおいて全教員がチームの意識を持って全学生に関わっている。また、これも本教職大学院の特色である「デジタルポートフォリオ」は、授業ごとに教員がコメントを書き込むなど、緻密で細やかな指導に繋がっている。

以上より、基準を十分に達成しているものと判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

年度当初にガイダンスを行うと共に、個人リフレクション（個人面談）やチームリフレクションを行うことで、学生の関心を全教員が共有し、修学指導を進めているため、学修の効果を上げている。

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。

[基準に係る状況]

授業科目の履修単位は、試験又は報告書等により認定する。各授業科目の成績は、優(80点以上)、良(70～79点)、可(60～69点)、不可(60点未満)とする。成績評価は、以下の表に定める区分により行う。単位認定は、学期の終わりに行う。

評定区分	評語と評定内容
80点以上	優：優れた成績である。
70～79点	良：概ね妥当な成績である。
60～69点	可：合格に必要な最低限度を満たした成績である。
60点未満	不可：合格に至らない成績である。

また、学位授与方針及び修了認定のプロセス、履修の方法等については、履修案内に記載している（前掲別添資料 3-1 ①）。また、入学後のガイダンスにおいて周知している。

また、各科目の成績評価の具体的方法については、科目ごとにシラバス等にも示すとともに（前掲別添資料 3-2 ②）、各科目の最初の授業で周知している。

《必要な資料・データ等》

前掲別添資料 3-1 ①：教職大学院履修案内（平成 29 年度版）

前掲別添資料 3-2 ②：平成 29 年度教育実践高度化専攻シラバス

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

成績評価や単位認定、修了認定の基準や評価の方法について、明確に定めている。これらは、学生に十分周知されており、適切に実施されている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

「実習科目」においては、大学側から評価の基準を連携協力実習校に示している。評価は、チーム内の主指導教員、副指導教員が評価し、その結果を教職大学院専攻会議において確認し合っている。このように、より多くの評価者が加わることによって、評価の公平性と信頼性を保っている。

2 「長所として特記すべき事項」

1) リフレクション科目の設置

実習（教育実践プロジェクト・長期インターンシップ）は、主に「実践」の場、共通科目及び選択科目は、主に「教育理論と学校現場での問題解決の方法論」を修得する場と位置づけている。理論と実践の往還を意図した科目として、『リフレクション科目』を設定して、曜日を固定し、通年の必修としている。活動は、入学前の実践の省察、教育実践プロジェクトや長期インターンシップにおける課題設定・計画立案・省察・改善等を行う。これらの活動を通して、理論と実践を往還しながら教育実践を進める力量を養うことを目的としている。

リフレクションは、チームリフレクション、全体リフレクション、個人リフレクションと多様な形態で実施することで、探究的な省察力を育成している。また、リフレクションの成果は、3つの形態で内外に発表している。第一に、2月の宇大教育実践フォーラムは、教育実践プロジェクト発表会及びラウンドテーブルを開催している。栃木県教育委員会、栃木県教育総合センター、各市教育委員会、連携協力実習校校長・教頭・教諭など学外からも多数参加してもらい、有益な議論・提案が行える場にしている。第二に、3月の成果発表会は、各自の探究成果を紹介し、教員や学生が議論したり情報を共有する場としている。第三に、各活動の成果を実践研究報告書にまとめ、関係機関に送付している。

このように、教職大学院での学習の大きな柱である理論と実践の往還は、『リフレクション科目』を設けることで促進している。その成果の積極的な社会への還元も視野に入れて、教育課程を編成している。

2) デジタルポートフォリオの開発と実施

実習活動における日々の省察、リフレクション科目における中期の省察、各種成果発表に向けた長期の省察を支援するために、本教職大学院独自のデジタルポートフォリオシステムを開発した。各学生の学びの成果を、テキストだけでなく、映像、写真なども活用してデジタルデータで整理、蓄積し、複数の教員が学生の学びの結果をリアルタイムに確認しながら、授業や研究指導を行うシステムである。

クラウド上に、実習科目の活動記録の蓄積をしたり、報告書等を保存している。具体的な利用目的は、次の4点である。

- ①活動記録は印刷をした後、実習日誌としている。「日時及び時間」、「活動概要」、「活動の振り返り」、「その他（備考）」欄が設定されており、学生はそこに記入し、根拠資料として板書写真や作成した学習指導案などを貼り付けることができる。
- ②日々の活動記録を中長期に振り返り、リフレクション科目に利用する。

③日々の記録は、教員及び学生は相互に閲覧可能である。更に、「コメント欄」に感想や助言を記入することで、学年や立場を越えた協働を促進している。更にこれらの活動を通して、自身の活動を再度省察する機会としている。

④チーム内でも各学生によって活動が異なる。連絡調整を密にするため、それぞれのスケジュールを共有している。

記録は、パスワードで管理され、外部には公開されない。ただし、日誌には個人情報も含まれるため、取り扱いを注意すると共に、修了後に削除するなどの規程を設け、安全性を確保している。

これらの活動を通して、ティーチングポートフォリオの意義を理解し、学校現場に戻った後も、活動の省察を丁寧に行い、学び続ける教師を育成することを目指している。

基準領域 4 学習成果・効果

1 基準ごとの分析

基準 4-1 レベル I

○ 各教職大学院の人材養成の目的及び修得すべき知識・能力に照らして、学習の成果や効果が上がっていること。

〔基準に係る状況〕

(1) 単位修得、修了、資格取得状況

過去2年間の単位修得状況、2016（平成28）年度の修了の状況、資格取得状況は以下の通りである。どの科目についても授業の内容(Course Description)、授業の到達目標 (Course Goals)、成績評価の方法 (Evaluation) についてシラバスにおいて明示している。また、修得する実践的力量に関して、学習・教育目標との関連 (Educational Goals) として項目を設け、本学が目指す「学校改革力」、「授業力」「個への対応力」という3つの力との関係を明らかにしている。あわせて学習上の助言 (Learning Advice) の項目をシラバスに設け、授業への院生の積極的な参画のための一助としているものである。

単位修得率（資料4-1-A）及び学位修得率（資料4-1-B）、各種資格取得状況（資料4-1-C）からみて、設定したカリキュラムの修得状況に問題はなく、院生は教職大学院の設定したカリキュラムフレームワークに沿いながらも、それぞれの領域をバランスよく履修していることがうかがえる。

資料4-1-A 年度別単位取得率

【平成27年度】

平成27年度合計(人)	246				
	前期	187	合格者	187	不合格者 0
	後期	59	合格者	58	不合格者 1
単位取得率(%)					
	前期	100			
	後期	98			
一人当たりの平均登録科目数					
	前期	13			
	後期	4			

【平成28年度】

平成28年度合計(人)	443				
	前期	316	合格者	316	不合格者 0
	後期	124	合格者	123	不合格者 1
単位取得率(%)					
	前期	100			
	後期	98			
一人当たりの平均登録科目数					
	前期	10			
	後期	4			

【出典：修学支援課作成資料】

資料 4-1-B 学位修得率

学位修得率	修了対象者	修了者	学位修得率
平成28年度	14名	14名	100%

【出典：修学支援課作成資料】

資料 4-1-C 資格取得状況

年度	修了生人数	小学校教諭専修 免許状取得数	中学校教諭専修 免許状取得数	高等学校教諭専 修免許状取得数	幼稚園教諭専 修免許状取得 数
平成 28 年度	14	11	8	7	1

【出典：修学支援課作成資料】 教員免許状取得数は延べ数を記載。

(2) 学習成果や効果の全般についての概要、
課題研究などの内容 現職院生及び学卒院生
に課している授業評価の内容やデジタルポ
ートフォリオの内容から、学校改革力、授業力、
個への対応力を柱とした実践的指導力の向上
がうかがえた。

また、右記の資料(資料 4-1-D)の通り、
修了した院生の実践研究報告書のテーマは、ど
のテーマも学校現場の直面する課題に関わる
ものであった。各研究は、院生自身が 2 年間の
実践研究プロジェクトを通じて、幅広く先行研
究にあたるなかで仮説を構築し、その仮説に基
づいた実践を通じて、適切に効果の検証を図っ
たものであった。これらの過程において、数多
くのリフレクションが行われている。これらの
ことから、理論と実践の往還を通して、現職教
員はミドルリーダーとしての力量を高め、学卒
院生は特に授業力を高めるといふそれぞれの
目的にそって、さらに総合的な実践的指導力の
育成を目指すという教職大学院の目的に即し
た学習成果を上げることができていると考察
できる。

資料 4-1-D 平成 28 年度修了生実践研究報告書テーマ一覧

学生	実践研究報告書テーマ一覧
A	個のニーズに応じた学習支援の在り方ー小学校における組織的支援の生成ー
B	子どもの主体性を育てる授業づくりー自己有用感に着目してー
C	小中一貫教育における教師の内発的 school 改善力を高める要因についてーA 市 A 地域学校園保険体育部会とのかかわりからー
D	保健と道徳に着目した自己指導力の育成
E	一人一人の学ぶ喜びにつながる学習支援の在り方ー学ぶ土台となる読みの力を高めるためにー
F	授業力や同僚性を高める校内研修の在り方
G	算数の力を高める学び合いー児童の実態に即した算数の授業づくりー
H	校内授業研究活性化による学校教育力の向上
I	大規模中学校における校内授業研究会を通しての学校改革ーR-PDCA サイクルの観点からー
J	子ども一人一人が主体的に取り組む授業づくりーインクルーシブ教育の視点からー
K	主体的に深く学ばせる子供を育てる授業デザインー「教師が学ばせたいこと」と「子どもが学びたいこと」を近づけるために省察ー
L	メタ認知を促すワークシートを用いた算数の文章問題の解法支援の研究
M	小学校理科における探求する力を高める教材の開発と実践ー「自然への働きかけ」「問題の把握、設定」を重点としてー
N	中学校数学科における意欲を高める学び合い

【出典：教職大学院作成資料】

(3) 修了生の教員就職率等進路状況の実績

資料 4-1-E

年度	修了生人数		就職 () 内は講師で、外数				その他	合計
			小学校	中学校	高等学校	特別支援学校		
平成28年度	現職以外	3	1	1	0	0(1)	0	3
	現職	11						

【出典：修学支援課作成資料】

上記資料 4-1-E にあるように、修了生の教員就職率は 100% となっている。すべて栃木県内の公立学校に就職しており、地域の教育力向上についても積極的に貢献をする結果となっている。

(基準の達成状況についての自己評価： A)

1) 当該評語とした分析結果

院生の単位修得状況や資格取得状況、進路、実践研究報告書のテーマなどから、教職大学院の目的に沿った成果が現れていると考えられる。このことから教職大学院のカリキュラム構成も妥当なものであり、院生自身の主体的な学びと相まって、相乗効果を生んでいることを指摘することができる。また、授業評価アンケート等の結果からも、教職大学院でのカリキュラムは一定の水準が保たれており、院生の知識・能力の獲得、実践的指導力の向上につながったと理解することができる。

2) 評価上で特に記述すべき点

平成 28 年度に修了した院生の研究成果は、「実践研究報告書」としてまとめられたものに加え、各学会における研究発表要旨等に掲載されており、院生は自らの実践を発信する力を身につけていることも同時に獲得できていることが窺える。理論と実践の往還のなかで、より豊かな実践を行うだけでなく、理論の構築にも寄与するという力を育成することの成果の一端と考えることができる。

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。

[基準に係る状況]

(1) 修了生の赴任先の学校関係者・教育委員会などからの意見徴収の結果

連携協力校及び市や県教育委員会の代表者を交えた宇都宮大学教職大学院運営協議会及び教育実践プロジェクト連絡会議を定期的に行い、教職大学院の教育内容や実習系科目（教育実践プロジェクト・長期インターンシップ）に関する意見を得るとともに、要望を聴取し、カリキュラムの改善に努めている。いずれの機会においても、教職大学院院生の実践や研究について肯定的な意見が寄せられている。

修了生の赴任先の学校関係者などへの意見聴取については、平成 29 年度中に実施の予定であり、報告書作成時（2017 年 5 月末日）に実施することができていない。そのなかでも下記の資料 4-1-F にあるよ

うに、限られた事例ではあるが、修了生の仕事ぶりに対する意見は好意的なものであった。

(2) 修了生の教育研究活動や教育実践課題解決への貢献

修了生を対象としたホームカミングデー（2017（平成 29）年 5 月 3 日 於：宇都宮大学教職大学院）を実施し、その中で、教職大学院におけるカリキュラムの成果とその把握に努めている。資料 4-1-F は、その際の発言要旨をまとめたものである。

現職院生については、校務分掌においても学校の中核となって職務を遂行しているだけでなく、教育委員会などでの仕事を通して、地域の教育に関して推進的な立場を担っている様子をうかがうことができた。学卒院生については、学級担任として児童の指導や学級経営において力を発揮していることがわかった。

資料 4-1-F

平成 29 年度第 1 回ホームカミングデーについて

日時：2017（平成 29）年 5 月 3 日 14：00 から

参加修了生：9 名（参加率：64%）

参加教員：9 名 この他、数名の現院生が参加。

<当日の共通論題>

教職大学院における 2 年間の学びが、どのような意味をもったのか。宇都宮大学教職大学院が掲げる「学校改革力」「授業力」「個への対応力」という 3 つの力と関連づけて、発表をしてほしい。

○ S [現職院生：栃木県内公立中学校 教諭：学習指導主任・研究主任・初任者指導主任]

大規模中学校に勤務しながら、多様な価値に柔軟に対応することができていると感じる。声高な先生の意見に流れていく中学校の現場において、生徒の学びを中心に据え、同僚性のあるチームとしての動けるように人間関係を構築中である。このようなことは大学院での教育実践プロジェクトにおける経験が大変役に立っている（学校改革力）。また、着任早々に校内における学習指導に関するプレゼンテーションを行う機会があり、その資料作成についても大学院での学びの蓄積があったからできたといえる。プレゼンテーション後、同僚から「特別支援の視点を重視するのはなぜか？」という質問が挙がった。自分としては、特にそのような意図をもって発表したわけではないが、ユニバーサルデザインが重要であるということや自然と学んだ結果ではないかと分析している（個への対応力）。初任者指導主任としては、若手教員の困り感に寄りそうことができているのではないかと考えており、これは学卒院生との日々が活きていると感じる。

以上のことに加え、人間関係が広がったことに感謝したい。修了した仲間たちとのネットワークが機能しており、様々なやりとりができていることで助けられている。

○ K [現職院生：栃木県内公立小学校 教諭：学力向上推進リーダー]

現在、学力向上推進リーダーとして市内の4校に関わっている。本務校に週2日、その他の3校に週1日ずつ勤務している。色々な学校に関わるにより、各校の雰囲気やよさがわかり大変興味深い。関わっている学校の中では、静かに授業を聞いている状況＝授業が成立しているという認識がまだあることへの危機感を自分なりに抱いている。このような感覚は、教職大学院において「授業力」や「個への対応力」を身につけたからではないかと考える。

各校における活動は多様であるが、こちらが実践を牽引するというのではなく、先生方と一緒にやるという感覚をもつことができている。逆にそのような感覚でないとうまくいかないことは教育実践プロジェクトでの経験が活かしている。その上で、目下、担任ごとの差をどうするのかについて注目している。ベテランの中にも自ら指導する傾向が強く、児童らの学びが十分展開できていない授業を目にすることもある。まずは同僚性の構築を意識して、各先生方の日々の実践暗黙知を言葉として伝える（言語化してあげる）ことを通じて、よりよい影響を周囲に与えることができないか模索しているところである。このような戦略が自然にできているのは、教職大学院で「学校改革力」について学んだからだと考える。

○ S [現職院生：栃木県内公立小学校教諭]

教職大学院での学びを終え、異動して新たな環境での勤務となったが、担任をして目の前の子どもたちと向き合えることの意味やありがたみを感じている。

やはり子どもの見え方や授業観が変わったと感ずることがある。従来は、授業においてコンテンツ（内容）をどのように入れてそれらをどう効率的に伝えるかに力点を置いていた。1回の授業をいかに成功させるかが大切だと考えていた。しかし、それだけに留まらず、子どもたちの課題解決を自然な形で次につなげていく、発展させていくことが大切であると考え、1回の授業ではなく、より中長期の視点で全体的な子どもたちの学びを見ていくようにすることができている。子どもたちの力を「点」で捉えるのではなく、「線」や「面」で捉えることの重要性について意識することができているといえる。これは教職大学院において「授業力」を身につけたからこそ、自信をもってこのような判断ができている。

また、個人の多面的な理解ができるようになったと考える。例を挙げれば、テストの結果について、単に点数でその子を判断するのではなく、その背景にあるもの（例えば、どのくらいその子は頑張ったのか、前学年ではどうだったのか等）を同僚と語り合うようにしている。これは教職大学院で行っていたリフレクションを意図して学校現場で行おうとするものであり、協働を促進するためにも重要だと考えている。このような視点は、「学校改革力」の大切さを教職大学院で意識したからだと思われる。

○ F [学卒院生：栃木県内公立小学校 教諭 [新規採用]]

現在、第2学年の担任としての勤務している。パワーのある子どもたちに囲まれ、充実した日々を過ごしている。

ただ、勤務を1ヶ月してみて、自分の担任クラスだけが騒がしい（がちゃがちゃしている）ような気がして悩んだこともあった。しかし、修了生と話し合う機会があり、自分が焦っていたことに気づくことができた。例えば、静かな（少なくとも外部からそう見える）クラスは、担任の先生が「力」で押さえつけ

ているのかもしれないという認識をもつことができた。今は焦らずに自分の指導を見つめなおし、子どもたちと関係を作っていくことが大切なのだと思うようになった。多忙で経験も少ない中で立ち止まって考えることができているのは、教職大学院での学びや修了生同士のネットワークのおかげだと思う。

クラスに在籍している落ち着きのないう子に対し、その子の理解を多面的にしようということで余裕をもちながら対応できている。これは教職大学院で「個への見とり」を意識して学んだからだ考える。また、学年経営や学級経営について、チームの一員として働くことの大切さを感じ、初任者として自分のやるべきことは何かを考えて行動するように心がけている。このような感覚も教職大学院での講義や演習を通じて「学校改革力」を培ったからではないかと考える。

○ 0 [現職院生：栃木県内市教育委員会・指導主事]

現在、0市教育委員会指導主事として勤務している。体育、保健安全、小中一貫、特別支援、ICT、学校運営協議会など幅広い担当となっており大変だが、職場の理解や助けもあり、楽しい毎日を送っている。幅広い仕事に対応できているのも、教職大学院での多様な学びが活きており、また多種多様な人たちと協力しながらチームとして働くことに抵抗なく入っていけるのも教職大学院での学びが大いに役立っている。

教職大学院では小中一貫教育について学び、複数の学校に関与したり、何人もの現場の先生とふれあったりして「学校改革力」「授業力」「個への対応」がいかにつながっているのか、よく理解することができた。また、課題を自分で見つけて自分で解決していく力や癖（習性）が身についたと思う。新しい職場でも同僚と連携を図りながら、仕事を進めていきたいと考える。

○ K (学卒院生：栃木県内県立特別支援学校 講師 [新規採用])

現在、特別支援学校高等部2年生副担任を勤め、重度の知的障害を有する生徒を接している。初日から様々な出来事があり、本当に大変なところになってしまったという感想をもったが、2日目から余裕をもって対応できている自分があることに気づいた。これは、同僚の先生方の助けもあるが、教職大学院で「個への対応力」を学んだ成果だと考える。現在は生徒との関係構築もできている。また、同僚の先生方にも、教職大学院で学んだことを踏まえて、いろいろな質問をすることができている。

○ K [現職院生：栃木県内市教育センター・指導主事]

現在、就学指導、通級指導教室に関する仕事を担当し、小学校・中学校あわせて35校に対応している。佐野市は早期支援が充実していることがわかったが、小学校・中学校の双方に関わることになり、「引き継ぎ調査」がうまく引き継がれていないなど、小中連携に問題があることもわかった。

着任後、通級指導に関して会議を企画・運営することがあったが、通級の大切さ、大変さを実感できているからこそ、自分なりに納得のいく企画・運営ができたと考える。これはまさに教職大学院での学びがあったからこそだと思う。

その他、学校現場や職場において一見すると「問題（トラブル）」と思われることに遭遇しても、いろいろな見方・多様性を楽しむ自分があることに気づくことがある。臆せず自分から飛び込むこと、関係性の

構築に進んで動いていることなど、これらは教職大学院での教育実践プロジェクトの学びが活きていると考える。

○ K〔現職院生：栃木県内町教育委員会・指導主事〕

現在、I 町教育委員会指導主事として勤務している。この仕事は前任者がおらず、新規のポストであるため、学校教育に関する仕事を幅広く担当している状況である。目下は事務的な仕事が多いが、学校にも参観に出かけている。初めて行政に身を置いて、行政が様々なことを整えた（整えようとする）状況があるのに、学校現場にはなかなか活かされない様子があることを実感することができた。今後はこのような間を「つないでいく役割」を果たすことができたらと考える。また、指導主事として道徳や社会への関わりが多いが、現場の先生方と協力していくというスタイルは教職大学院における実践プロジェクトの学びが活きている。

一期生として教職大学院に入り、新しいものを仲間とつくりあげてきた経験は、前任者がいない仕事を任されたことにも活きている。また、一度、学校現場から離れて様々なことを自分で考えることができたこと、自分で課題を見つけるという癖をつけたことも、今の職務の糧となっている。

○ I〔現職院生：栃木県内公立小学校 教諭・学力向上推進リーダー〕

現在、県が今年度新規で始めた学力向上推進リーダーとして複数校に関わっている。正直、最初は学校現場に十分関われないことについて残念という気持ちがあった。ある学校に週 1 回しか入れないのに同僚やリーダーを名乗ることは抵抗や違和感があった。しかし、この仕事はまさに教職大学院における教育実践プロジェクトの学びを活かせるものだとも感じている。

改めて学校現場に戻ってみて、未だ「根性論」で問題解決を図ろうという風潮に気づかされた。例えば学習する態度が身につけていないのは気力の問題であるから陸上競技（マラソン）を積極的にやるようにしようといった論理が通用している。また、忙しいから何をしてもダメだという雰囲気にも問題があると考え、何より子どもたちの成長を大切にする視点をいかに育てていくか、共有していくかということを実在のポジションにいるからこそできることだと考えるようになっていく。このように考えられるのも教職大学院における学びを抜きにしては成立しない。

教職大学院の教育実践プロジェクトでは、安心して共に歩んでいく関係をつくることの重要性を実感したところであり、今のポジションにおいても学校現場の先生方と同僚性を構築しながら、共通の言語・言葉をつくっていかうと思っている。また正解のない問題についても最適解・納得解を得られるようにしていこうと考える。関係性をつくるためにも、先生方が褒めてほしいところを褒めることが大切だということを教育実践プロジェクトで体感しているので、今後、様々な場面で効果的に褒めて行くことを実践したいと思う。

【出典：教職大学院作成資料 文責：小野瀬善行】

個人情報保護の観点から、院生の氏名、勤務校等については伏せた。

（基準の達成状況についての自己評価： A ）

1) 当該標語とした分析結果

宇都宮大学教職大学院運営協議会及び教育実践プロジェクト連絡会議における意見聴取、本学教職大学院修了生の自己評価を踏まえ、基準を達成していると判断した。今後は、修了生の赴任先の管理職への聞き取りを組織的に行うことで、修了生の自己評価を客観的に裏付けていく必要があると考える。このような作業により、修了生が教職大学院で得た学習の成果を学校や教育委員会の業務に還元できているかどうかについて精査をしていきたい。

2) 評価上で特に記述すべき点

修了生は、特に現職院生は、学校等において同僚と連携や協力をしながら指導に当たることの重要性を真に理解し、赴任校においても同僚性を構築しながら、自ら授業に当たり、子どもたちと向きあっている。このような姿勢から、現職院生はスクールリーダーとしての役割を十分自覚しており、各学校の運営や経営において貢献しているといえることができる。

また、栃木県が平成 29 年度より開始した「学力向上推進リーダー」となった院生（2 名）から、自分の勤務校以外の複数の学校において先生方と課題を共有し、一緒に実践の改善を図っていくというスタイルは、まさに宇都宮大学教職大学院が実践している教育実践プロジェクトの経験や知見を活用できるものであるという意見が挙げられた。教職大学院における蓄積があるからこそ、意欲をもって取り組んでいるという発言もあり、地域の教育に教職大学院で得た学習の成果を還元できていることの一つの証左と言える。

基準領域5 学生への支援体制

1 基準ごとの分析

基準5-1 レベルI

○ 学生相談・助言体制、キャリア支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

学生相談・助言体制については、下記に述べるように適切に行われている。

(1) 学習環境及び学生相談・助言体制の整備

平成27年度開校時より教職大学院棟が設置され、同じ棟に二つの院生室（M1院生室、M2院生室）、そして2つの研究室（実務家教員2名）、演習室等があるため、学生相談に即座に対応できる環境になっている。また、設置時より、本教職大学院固有のメール送信システムと院生の研究活動の支援ツールとしてのデジタルポートフォリオ・システムを活用している。この2つのシステムによって、教員・院生間、また院生相互の間で、日常的に相談、助言、支援が行われている。尚、利用者のプライバシーは、認証IDによって保護されている。さらに、これに加え、全教員がオフィスアワー（面談可能な曜日・時間）を設け、学生に対する相談・助言につとめている。

尚、本教職大学院新入生に対しては、入学時のガイダンス（別添資料5-1①）の際に、科目履修等に係わる留意事項、主指導教員決定までのプロセスについて、また学生（院生）生活全般についての留意事項等を詳細に説明した「新入生ガイダンス 資料（別添資料5-1②）」を配布している。上記のオフィスアワーについても、この「資料」に記載されている。

また、学生生活に関する相談については、別添資料5-1③の示す通り、本学には学生相談室が設置され、相談に対応していることと、保健管理センターの専門相談員に相談できる環境も整備されている。また、さらに平成28年度より、本教職大学院において特別の「教育相談週間」を11月に3週間程度設け、生活・研究全般に渡って相談、助言、支援を行っている。相談週間は11月に設けているのは、特に後期に本格的にはじまる「教育実践プロジェクト」、「長期インターンシップ」において、院生が連携協力実習校で研究活動を開始してからの悩み、不安、研究上の課題の整理に応えることを念頭においているためである。そして、この相談週間に行われた相談については記録（別添資料5-1④）をとり、守秘義務をふまえた上で、専攻会議において学生の悩み、課題等を教員間で共有、議論し、学生に対する適切な対応につとめている。

尚、上記のシステム、オフィスアワー、相談機関、相談週間における支援の前提として、特に主指導教員、副指導教員との間での相談は日常的に行われている。

また、本教職大学院を含む宇都宮大学教育学研究科全体としての所謂「院生と教員の懇談会」が年に一度実施され、この懇談会に教職大学院院生（M1、M2それぞれ）の代表が参加し、要望等を出し合い、かつ話し合う場となっている。尚、この「懇談会」の記録（別添資料5-1⑤）をもとに、本教職大学院の専攻会議において、教職大学院生の要望について検討し、適切な対策の実現にむけてつとめている。

また、全学の教職センター及びキャリア教育・就職支援センター、学部内に設置されている就職支援室、また学部就職支援委員会が連携して、都道府県及び市教育委員会の採用動向、採用情報等を収集し、就職支援のためのプログラム、ガイダンス・セミナー等が実施されている。特に教員採用に向けて、個別相談、採用試験に対応した教職科目に係わるセミナー、模擬面接等々の支援が行われている（別添資料5-1⑥）。尚、本教職大学院の特に学卒院生の内、未採用の院生には上記のセミナー他を積極的に活用するよう指導している

さらにまた、設置以来、本教職大学院の独自の共通科目「現代教師論」を開講（別添資料5-1⑦）し、

院生のキャリア教育の充実を図ってきた。

尚、本学では、学部生・院生の内、成績優秀者に対する表彰を毎年おこなっており、この表彰を通して、学生の勉学・研究を励ましている。そして平成 27 年度・教育学研究科（大学院）において表彰を受けたのは本教職大学院生 1 名のみであった（別添資料 5-1 ⑧）。

（2）障がいを持つ学生及び学生の特性や差異に配慮した支援体制

本学では、障がいをもつ学生に対する支援をおこなうための「障がい学生支援室」が設けられ、支援にあたっている（別添資料 5-1 ⑨）。また、保健管理センター、「学生なんでも相談窓口」も、常時、障がいをもつ学生に対応している。ただ、本教職大学院では、これまで顕著な障がいをもつ学生は入学していないため、この支援室等の活用は現在までのところない。

本教職大学院の学生の特性や差異については、主・副指導教員だけでなく、全教員が相互に情報を共有し、特性・差異に対する配慮を怠らないようにしている。また、主・副指導教員だけでなく、学生の特性・差異を十分に理解した上での相談、支援体制をとることが出来ている。

（3）ハラスメント防止対策及びメンタルヘルス支援体制

本学には、別添資料 5-1 ⑩に示す通り、ハラスメントの防止を図るための「宇都宮大学ハラスメント防止委員会」が設置され、学内のハラスメントの防止につとめている。また、本教職大学院においても、ハラスメント防止に係わる経験の豊富な教員が、ハラスメントに係わる指導、啓発を行っている（別添資料 5-1 ⑪）。また、保健管理センターには、常勤の医師が 2 名（内 1 名は精神科医）、臨床心理士（若干名・非常勤だが、ローテーションを組み、常時相談に対応できる体制になっている）、さらに看護師が配置され、学生の心身の悩み・不調に対応するためのメンタルヘルス支援体制が整えられ、かつ「からだと心の健康マニュアル」等（別添資料 5-1 ⑫）の配布を通して積極的な啓発活動も行われている。

《必要な資料・データ等》

別添資料 5-1 ① 平成 29 年度大学院教育学研究科ガイダンス日程表

別添資料 5-1 ② 平成 29 年度 宇都宮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）
新入生ガイダンス 資料

別添資料 5-1 ③ 宇都宮大学相談室要項

別添資料 5-1 ④ 教職大学院・平成 28 年度・教育相談週間・相談記録（抜粋）

別添資料 5-1 ⑤ 平成 28 年度 教育学研究科 大学院生・教員の意見交換会 資料及び抄録

別添資料 5-1 ⑥ 平成 29 年度 教員採用試験対策春期セミナー スケジュール

別添資料 5-1 ⑦ 共通科目・現代教師論 シラバス

別添資料 5-1 ⑧ 宇都宮大学成績優秀者表彰規程に基づく被表彰者の決定について（平成 28 年 3 月 29 日）

別添資料 5-1 ⑨ 国立大学法人宇都宮大学障がい学生支援室要項

別添資料 5-1 ⑩ 国立大学法人宇都宮大学におけるハラスメントの防止等に関する規程

別添資料 5-1 ⑪ 教職大学院・ハラスメントに係わる指導資料「宇都宮大学教職大学院はハラスメントを絶対に許しません！」（平成 28 年度版）

別添資料 5-1 ⑫ 保健管理センター「宇大生のためのからだと心の健康マニュアル 2017」及び「健康のしおり」

（基準の達成状況についての自己評価：A）

当該評語とした分析結果

学生相談・助言体制については、全学的な相談体制をふまえて、本教職大学院独自の電子ネットワーク及びデジタルポートフォリオによる交信を含め、充実した相談・助言を日常的に実施し、さらには「教育相談週間」を実施し、相談内容を教員間でも共有かつ議論を尽くし、さらなる充実をはかってきた。また、ハラスメント対策についても、全学のハラスメント防止対策をふまえて、教職大学院内において独自のハラスメントに係わる指導を実施し、教員、学生ともに人権意識の向上をはかってきた。

以上のことより、期待される水準にあると判断した。

基準 5-2 レベル II

○ 学生への経済支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

学生への経済支援については学生支援課に相談窓口が設けられ、下の資料 5-2-A 及び資料 5-2-B に示すように関係規則に則って、授業料の免除等を行っている。また、本学では奨学金に関わる制度も整備されており（別添資料 5-2①）、平成 27~28 年度の本教職大学院生の授業料免除状況及び奨学金受給状況については、別添資料 5-2②に示している。

資料 5-2-A 宇都宮大学授業料及び寄宿料の免除並びに授業料の徴収猶予に関する規程（抜粋）

第 2 章 授業料の免除

第 2 条 授業料の免除は、経済的理由によって納付が困難であり、かつ学業優秀と認められる学生については、本の申請に基づき、学務委員会の議を経て、学長が行う。

第 3 条 授業料免除の実施額は、当該期における免除限度額を超えないものとする。

2 前期及び後期における免除限度額は、それぞれ当該期における債権額に基づき積算する。

3 第 12 条、第 13 条及び第 14 条の規定により免除された授業料は、第 1 項及び前項に規定する額に含めないものとする。

第 4 条 授業料の免除は、年度を前期（4 月～9 月）及び後期（10 月～3 月）に分け、各期ごとに選考の上、原則としてその期分の全額又は半額について行う。

資料 5-2-B 宇都宮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）に栃木県教育委員会より派遣される入学者に対する入学料免除の実施要項（抜粋）

（免除の許可）

1 免除の許可は、教育学研究科長の提出する教職大学院派遣学生名簿に基づき、学長が行う。

（免除の額）

2 免除の額は、入学料の半額とする。

（事務）

3 この要項に関する事務は、学務部と教育学部が連携して処理する。

《必要な資料・データ等》

別添資料 5-2①宇都宮大学日本学生支援機構奨学生推薦要領

別添資料 5-2②大学院生の授業料免除状況及び日本学生支援機構奨学金受給状況に関する表（各 1 枚計 2 枚）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

当該評語とした分析結果

学生への経済支援等については、授業免除、奨学金に係わる制度を整備し、修学支援課が窓口となって適切に対応しており基準を達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

特になし。

2 「長所として特記すべき事項」

特になし。

基準領域 6 教員組織

1 基準ごとの分析

基準 6-1 レベル I

- 教職大学院の運営に必要な教員が適切に配置されていること。

[基準に係る状況]

「I 教職大学院の現況及び特徴」で記したとおり、本教職大学院においては、中堅教員として活躍する人材に必要な「3つの力」を明示し、院生全員に例外なく2ヶ年にわたる長期実習を課し、その指導を研究者教員と実務家教員のチームで指導することを当初から目指しており、教員配置もこの方針に添って編成がなされてきた。以下その具体的構成について述べる。

(1) 本教職大学院における教員数及び各分野・実践研究に必要な専任教員の配置

専門職大学院設置基準に基づく規定では11名の専任教員（見なし専任、兼任教員を含む）が必須要件であるが、本教職大学院は設置申請書において教員組織を専任教員14名として設置認可を受けており、この要件を満たしている。

養成しようとする教師像の「3つの力」に対応するために、各分野及び実践研究に適した専任教員を配置している（資料6-1-A）。

資料 6-1-A 教育実践高度化専攻の専任教員配置状況

(平成 29 年 5 月 1 日現在)

分野	担当教員	実	専門	学位（年齢・実務経験）
A	青柳宏◎		教育学・教育方法学	教育学修士（53歳）
A	小野瀬善行○		教育制度学・教師教育	修士（教育学）（41歳）
A. C	石嶋和夫○	実	学校経営・カリキュラム学	教育学修士（62歳・37年）
A. B	平塚昭仁□	実	学級経営・体育科教育	教育学士（50歳・27年）
A. C	鈴木智喜□	実	学級経営・体育科教育	教育学士（50歳・28年）
A. B	近藤秀人○	実	生徒指導・国語教育	修士（教育学）（53歳・29年）
B. C	松本敏◎		社会科教育・授業研究	教育学修士（60歳）
B. C	久保田善彦◎	実	教育工学・理科教育・教科教育	博士（学校教育）（50歳・15年）
B	渡辺浩行◎		英語教育・授業分析	教育学修士（64歳）
B	人見久城◎		理科教育・カリキュラム開発	教育学修士（52歳）
B	日野圭子◎		数学教育	Ph. D（55歳）
B	和井内良樹○	実	道德教育	教育学修士（55歳・27年）
C. A	原田浩司○	実	特別支援教育・発達障害・学校経営	教育学士（63歳・34年）
C	司城紀代美○		特別支援教育・発達臨床心理学	修士（教育学）（43歳）

注) 分野とは3つの力のうち主な担当分野（A：学校改革力 B：授業力 C：個への対応力）を示す。

氏名に付した記号：◎は教授、○は准教授、□は講師、実 は実務家教員を示す。

【出典：教職大学院作成資料】

(2) 各教員が教育上の経歴及び指導能力を有することを示す資料の公表・開示

宇都宮大学のホームページ「研究者総覧」の「教育学研究科」教職大学院のページに実務家も含め 11 名の情報を載せている。(ただし特任准教授 1 名と見なし専任の講師 2 名は載せていない。)

公表している情報は、職位・学位・性別・生年・連絡先・所属組織・学歴・本学以外の主な職歴・教育活動(専門分野・主な授業科目・授業内容)・研究活動(専門分野・学術論文・著書・所属学会等)・組織運営情報である。(http://www.utsunomiya-u.ac.jp/scholarlist/education_m/)

教職大学院のホームページにも『宇都宮大学大学院教職大学院案内』の pp. 5-6 の「スタッフ」と同じ情報を公表している。 http://www.edu.utsunomiya-u.ac.jp/koudoka/staff/index.html

(3) 実務経験を有する教員の適切な配置

前掲資料 6-1-A からわかるように、専任教員 14 名のうち、実務家教員に関しては、みなし専任を含めて 7 名 (50%) が学校教育や教育行政の場における十分な実務経験を有している (最低でも 15 年、平均で 28 年)。実務家教員の雇用は、7 名中 3 名が任期無しの専任教員、1 名が栃木県教育委員会との人事交流による専任教員 (任期 3 年)、1 名が 1 事業年度ごと (最長 5 年) の特任教員、残り 2 名が附属小学校主幹教諭と附属中学校の副校長であるみなし専任教員と多様な形態となっており、とりわけ人事交流による任期付き専任教員と特任教員の存在は、地域教育委員会との連携の持続的発展及び教育実践現場の動向の恒常的導入を可能にしている。

さらに、7 名の実務家教員のうち、1 名は博士、3 名は修士の学位を取得しており、それ以外の 3 名のうち 1 名も研究業績を十分有して学会活動も旺盛に行っている。このように、研究者教員としても任用できる実務家を多く配置していることも特徴である。

(4) 共通科目として設定されている授業科目についての配置

いわゆる共通 5 領域に対して、資料 6-1-B に示すように 10 科目 20 単位を開講しており、研究者と実務家のバランスを考慮して配置している。(なお久保田は博士の学位を持つ研究者でもあり、渡辺・松本は高等学校教員としての経験を持っている。)

資料 6-1-B

共通領域に関する科目						
領域	時間割コード	授業科目	授業形態	単位数	代表教員	担当教員
①教育課程の編成・実施に関する領域	M401110	カリキュラム開発の実践と課題	演習	2	青柳 宏	和井内良樹○
	M401120	個に応じた指導の実践と評価	演習	2	久保田善彦○	原田 浩司○
②教科等の実践的な指導方法に関する領域	M401210	教材開発と教育方法の実践と課題	演習	2	日野 圭子	渡辺 浩行
	M401220	授業研究の運営と課題	演習	2	松本 敏	人見 久城
③生徒指導、教育相談に関する領域	M401310	生徒指導の実践と課題	演習	2	青柳 宏	近藤 秀人○
	M401320	特別支援教育の実践と課題	演習	2	司城紀代美	原田 浩司○
④学級経営、学校経営に関する領域	M401410	学校改革の実践と課題	演習	2	小野瀬善行	
	M401420	学級経営の実践と課題	演習	2	丸山 剛史	近藤 秀人○
⑤学校教育と教員の在り方に関する領域	M401510	学校教育をめぐる現代的な社会状況とその対処	演習	2	小原 一馬	
	M401520	現代教師論	演習	2	小野瀬善行	司城 瓦井○

注) 教員名の後の「○」は実務家を示す。

(出典：シラバスデータより教職大学院作成)

(5) 選択科目として設定されている授業科目についての配置

選択科目は資料6-1-Cに示すように3つの力に対応する分野別に19科目を開講しており、複数人で担当する科目は研究者と実務家が協働して担当するようにしている。ただし、「栃木の学校改革」については科目の性格上、実際に行政や学校経営に関わった実務家のみで担当している。授業改善に関する科目群では、教科及び道徳の授業デザイン論を多数開講し、それぞれの専門家を配置しているのが特徴である。

資料6-1-C

分野別選択科目						
3つの力に対応する分野	時間割コード	授業科目	授業形態	単位数	代表教員	担当教員
①学校改革に関する科目群	M402110	集団づくり論	演習	2	近藤 秀人○	小野瀬, 平塚○, 石嶋○
	M402120	学校評価の開発実践	演習	2	小野瀬善行	
	M402130	栃木の学校改革	演習	2	原田 浩司○	瓦井○、近藤○、石嶋○
	M402140	学校と地域の連携に関する実践と課題	演習	2	廣瀬 隆人	
	M402150	学校における「管理」実践とその課題	演習	2	小野瀬善行	瓦井 千尋○
②授業改善に関する科目群	M402210	授業実践基礎	演習	2	人見 久城	青柳, 久保田○, 松本, 日野, 渡辺, 平塚○, 鈴木○
	M402220	授業改善とテクノロジー	演習	2	久保田善彦○	
	M402230	言語活動を軸にした教育内容・方法論	演習	2	青柳 宏	
	M402240	国語授業デザイン論	演習	2	近藤 秀人○	
	M402250	算数・数学授業デザイン論	演習	2	日野 圭子	
	M402260	社会科授業デザイン論	演習	2	松本 敏	
	M402270	理科授業デザイン論	演習	2	人見 久城	
	M402280	英語授業デザイン論	演習	2	渡辺 浩行	
	M402290	道徳授業デザイン論	演習	2	和井内良樹○	上原 秀一
	M402215	学習科学と協調学習	演習	2	久保田善彦○	
③個に応じた支援に関する科目群	M402295	教育実践研究方法論	演習	2	日野 圭子	久保田○・小野瀬
	M402320	特別支援教育コーディネーターの役割と課題	演習	2	原田 浩司○	
	M402330	特別な支援が必要な子どもへの理解と対応	演習	2	司城紀代美	
	M402340	障害の重い子どもへの教育の在り方	演習	2	岡澤 慎一	

注) 教員名の後の「○」は実務家を示す。

(出典：シラバスデータより教職大学院作成)

(6) 実習科目等として設定されている授業科目等についての配置

実習科目は教育実践プロジェクトと長期インターンシップであるが、それに密接に関わる選択科目として「リフレクション」を通年で開講している(資料6-1-D)。前述のように、実習科目の指導とリフレクションの指導は一体化されており、研究者と実務家になるべくペアを組むようにして指導チームを編成し、院生の指導に当たっている(資料6-1-E)。

資料6-1-D

実習科目等						
	時間割コード	授業科目	授業形態	単位数	代表教員	担当教員
リフレクション科目	M403110	リフレクションⅠ	演習	4	久保田善彦	全教員
	M403120	リフレクションⅡ	演習	4	久保田善彦	全教員
実習科目	M404110	教育実践プロジェクトⅠ	実習	5	久保田善彦	全教員
	M404120	教育実践プロジェクトⅡA	実習	5	久保田善彦	全教員
	M404130	長期インターンシップ	実習	5	久保田善彦	全教員
	M404140	教育実践プロジェクトⅡB	実習	5	久保田善彦	全教員

(出典：シラバスデータより教職大学院作成)

資料 6-1-E

平成29年度 宇都宮大学 教職大学院 指導チーム					
A グループ 現職 7 学卒 3	青柳 宏 ○和井内良樹 チーム	2	現職	齊藤 雄輔	現職 2 学卒 3 (5)
		2	学卒	高橋 裕子	
		2	学卒	中田 陽平	
		1	現職	大関 健一	
		1	学卒	田村 光	
	○原田 浩司 司城紀代美 チーム	2	現職	赤木 由喜	現職 5 学卒 0 (5)
		2	現職	齋藤 勝巳	
		1	現職	石川 綾子	
		1	現職	成田 芳子	
		1	現職	村田 有美	
B グループ 現職 6 学卒 6	日野 圭子 △渡辺 浩行 チーム	2	現職	田中 真也	現職 1 学卒 5 (6)
		2	学卒	荒井 雄貴	
		2	学卒	大武 徹哉	
		2	学卒	野澤こずえ	
		1	学卒	伊藤 駿	
		1	学卒	高橋 真実	
	人見 久城 ○久保田善彦 チーム	2	現職	内田 祥弘	現職 5 学卒 1 (6)
		2	現職	金井 司	
		2	学卒	小林 祐輝	
		1	現職	寺崎 裕史	
1		現職	永鷲 政宏		
1		現職	湯澤 浩之		
C グループ 現職 8 学卒 4	小野瀬善行 ○石嶋 和夫 チーム	2	現職	仁平 由美	現職 3 学卒 2 (5)
		1	現職	小川 雅弘	
		1	現職	柴田 哲朗	
		1	学卒	土山 桃佳	
		1	学卒	戸田 智之	
	松本 敏 ○近藤 秀人 チーム	2	現職	印南 竜彦	現職 5 学卒 2 (7)
		2	現職	大森 一久	
		2	現職	久我 逸就	
		2	現職	関 敦巳	
		2	学卒	金野 大晟	
1		現職	井寺 聡		
1		学卒	小又 永理		

注) 氏名の前の「○」は実務家、「△」は実務家でないが18年間の現場経験を持つ。

出典：教職大学院作成資料

《必要な資料・データ等》

別添資料 6-1 ①：国立大学法人宇都宮大学特任教員等に関する規程

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

本教職大学院は、専門職大学院設置基準で求められている教員総数、実務家教員数を満たしており、公開された各教員の教育・研究上の業績等と担当科目とを照合すると、「育成すべき3つの力」および「理論と実践の往還」という教育方針に添った専門領域の教員が適切に配置されていると言える。

実務家教員7名はいずれも教員及び教育行政等の実務経験が15年を超え、教育現場の視点からの教育指導を可能にしている。更に、任期付教員や特任教員などの多様な雇用形態により、恒常的に教育現場の動向を教育課程に取り込むことも可能になっている。以上の体制から、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

- ① 実務の経験のある研究者、研究者たりうる実務家を多く配置している。
- ② 実習とリフレクションの指導にチーム制を取っていること。ここでも研究者と実務家がバランスよく配置されていること。
- ③ 教科教育を専門にする教員が多く、国語、社会、算数・数学、理科、英語、体育の6教科と道徳に関する指導を可能にしていること。

基準6-2 レベルI

- 教員の採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていること。

[基準に係る状況]

(1) 教員組織の適切な配置・運用

教職大学院の学生や連携協力校指導教諭との年齢のバランス、地域教育委員会や学校管理職関係者との交渉業務等を考慮すると、大学院教員の年齢構成が高くならざるを得ない状況があるものの、本教職大学院における専任教員14名の年齢構成は前掲資料6-1-Aに示したように60代が4名(28.6%)、50代が6名(42.9%)、40代が2名(14.3%) (平成29年5月1日現在) とほぼ均等に配置されてきた。また、教員の男女比率に関しては全学的な「女性教員を増加させるためのアクションプラン(第二次)」(宇都宮大学男女共同参画推進室)(資料6-2-A)を実現することを目指しているが、5月1日現在、教職大学院では女性教員2名(14.2%)を配置している。

さらに、各教員の教育・研究の質の向上を図り教員組織の活動を活性化するためにサバティカル制度も設けられており(別添資料6-2①)、必要に応じて利用可能な状況にある。

資料6-2-A 女性教員を増加させるためのアクションプラン(第二次)

宇都宮大学は、男女共同参画社会基本法の趣旨に沿って、女性教員を増加させるために、次の目標の達成に向けて積極的に行動する。

- 大学全体として、第三期中期目標期間中に女性教員比率20%を目指す。(後略)

出典：宇都宮大学男女共同参画推進室URL

(2) 教員の採用及び昇任等の基準の策定及びその運用

本学の教員の採用及び昇任に関しては、国立大学法人宇都宮大学教員選考基準（別添資料6-2②）、国立大学法人宇都宮大学における教員選考の基本指針（別添資料6-2③）が明確に定められている。また、本教職大学院の採用・昇任に関して「教職大学院（教育実践高度化専攻）人事基準」（別添資料6-2④）が定められており、平成26～28年度の本専攻の採用・昇任人事において運用されている。この人事基準においては、特に実務家教員のための基準や履歴・業績様式が研究者教員のそれとは別に設けられており、大学や初等・中等教育機関等における教育実践例はもちろんのこと、学校教育現場における主任経験や教育行政経験等を含む社会貢献等実務実績を適切に評価することが可能な内容となっている。

実務家教員のうち1名は栃木県教育委員会との協定に基づき、推薦された者について上記の教員選考基準並びに人事基準を適用し選考等が行われている。別添資料6-2⑤に、「国立大学法人宇都宮大学と栃木県教育委員会との人事交流に関する協定書」を示す。

みなし専任の2名は宇都宮大学教育学部附属小学校主幹教諭及び附属中学校の副校長を、上記の基準を適用し講師として任用している。

《必要な資料・データ等》

別添資料6-2①：国立大学法人宇都宮大学教員のサバティカル研修に関する要項

別添資料6-2②：国立大学法人宇都宮大学教員選考基準

別添資料6-2③：国立大学法人宇都宮大学における教員選考の基本指針

別添資料6-2④：教育実践高度化専攻人事基準

別添資料6-2⑤：国立大学法人宇都宮大学と栃木県教育委員会との人事交流に関する協定書

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

教員の教育・研究活動を活性化するための諸規則が用意され、全学的に男女共同参画やサバティカル制度利用が推進されている。本教職大学院もそれらの方針に基づきながら、特に年齢構成においてはほぼ偏りのない配置となっている。また、教員の採用や昇任に関しては、研究者教員、実務家教員それぞれの選考基準や規則が用意され、実務家教員人事においても地域教育委員会や附属校との連携を取りつつも基準や規則が適切に運用されている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

特になし。

基準6-3 レベルII

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

[基準に係る状況]

本学では、教員の教育研究等の活動について、「国立大学法人宇都宮大学教員評価指針」（別添資料6-3①）に基づき、詳細な業績データに対する業績評価を年1回実施している。評価にあたっては、各教員が「自己評価申告票」を提出し、定められた基準で評価が行われている。また、教員は自身の教育研究活動について、随時、大学の「教員データベース」に登録しており、業績評価の根拠資料とするとともに、本学ホームページに公開することにより、本学教員の活動について、広く情報提供している（別添資料6-3②）。また、教員の研究業績（基礎データ3参照）から、本専攻のすべての教員が担当授業科目と関連する研究活動を行っていることが示されている。

また連携協力校をはじめとする県内各地の学校等で教職大学院教員が指導者・助言者として学校を支援する体制を確立しており、その一部は教職大学院教員と学校の教員との共同研究につながっている（別添資料6-3③）。

《必要な資料・データ等》

別添資料6-3① 国立大学法人宇都宮大学教員評価指針

別添資料6-3② 研究者総覧 宇都宮大学ホームページ（抜粋）

別添資料6-3③ 平成28年度講師派遣状況表

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

全学的な教員評価の方針に沿って、教員の研究・教育業績は厳正かつ適正に評価されている。また、研究業績より、本専攻のすべての教員が担当する授業内容の向上に関連する研究活動を行っていることが示された。よって、教育の目的を遂行するための基礎となる教員の研究活動等が十分に行われていると判断される。

2) 評価上で特に記述すべき点

研究者教員も学校現場との共同研究を行い、実務家教員も理論的研究を進めている。「理論と実践の融合・往還」を意識して研究が進められている。

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。

[基準に係る状況]

専任教員14名の授業担当状況は 資料6-4-A のとおりである。

教職大学院の専任教員は、修士課程での授業や学生指導は基本的には担当しておらず（例外として和井内がダブルカウント教員になっている）、学部で担当する場合も一年間に3授業科目以内とすること、卒論指導を担当しないこと、が研究科委員会で合意されている（資料6-4-B）。

このため、教職大学院での職務に専念できる体制となっている。

資料6-4-A 専任教員の授業分担（平成29年度）

番号	専任教員氏名	大学院授業担当数	指導院生数	学部授業担当数
1	青柳 宏	4	2.5	4
2	小野瀬 善行	4	2.5	3
3	松本 敏	4	3.5	3
4	渡辺 浩行	3	3	3
5	人見 久城	3	3	3
6	日野 圭子	4	3	0（附属小校長）
7	司城 紀代美	4	2.5	6
8	久保田 善彦	3	3	1
9	和井内良樹(ダブル専任)	2（修士課程3）	2.5	5
10	原田 浩司	5	2.5	0
11	近藤 秀人	5	3.5	0
12	石嶋 和夫	3	2.5	—
13	平塚 昭仁（みなし）	1	0	—
14	鈴木 智喜（みなし）	1	0	—
	平均	3.3	2.4	

注) 担当数は半期2単位科目を1として数えている。大学院授業担当数にはこの他に全員がリフレクション4コマと実習指導を受け持つ。指導院生数はチームで担当する人数をチームの指導教員数で割ったもの。
(出典：教職大学院作成資料)

資料6-4-B 「教職大学院専任教員の学部教育担当について」

教職大学院専任教員の学部教育担当について、

学部授業の担当は 前・後期あわせて3コマまでとする。（1コマとは半期15回分）

卒業研究の指導は 担当しない。

学部の担任は 担当しない。（以下略）

（平成26年7月22日の研究科委員会で審議・承認）（出典：平成26年7月22日研究科委員会資料2）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

学生指導の負担について、見なし専任を除く専任教員1人当たりの数は、平均2.4人、最大でも3.5人に収まっている。また、授業担当に関する負担は、リフレクション科目を含めて教員1人当たり7.3コマ（学部を含めると9.4コマ）（実習指導は除く）内におさまっており、負担の大きな偏りはない。以上のことから、授業負担に適切に配慮されているものと判断できる。

2) 評価上特に記述すべき点

「リフレクション科目」や「実習科目」においては、研究者教員と実務家教員ないし以前に実務経験のあ

る教員がペアを組んで指導している。

2 「長所として特記すべき事項」

なし

基準領域 7 施設・設備等の教育環境

1. 基準ごとの分析

基準 7-1 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。

[基準に係る状況]

(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・設備の整備

本学教職大学院の教育研究組織及び教育課程に対応するための施設・設備を別添資料 7-1 ①②に示す。

本学教職大学院には、専用の教職大学院棟（教育学部 6 号館 B 棟、資料 7-1 ①の教職大学院棟）が設置され、専任教員用の研究室 2 室、院生室 2 室、講義演習室 1 室（パーティションで 2 室に分割可能）が整備されている。本専攻の講義の大半は、教職大学院棟 1 階の講義演習室で実施されている。各授業の受講人数や授業内容に応じて、教職大学院棟に近接する教育学部 8 号館 8 B31 教室（20 名程度収容）で行われている。講義は、同一時間帯に同時に最大 2 授業までの開講としているため、2 教室の使用で十分対応できている。少人数のゼミ形式で展開可能な授業に関しては、教員研究室や教員が主に使用する演習室で行われることもある。

(2) 自主的学習環境の整備

教職大学院棟 2 階には、院生室（自習室）が 2 室整備されている。第 1 院生室には 18 名分、第 2 院生室には 16 名分の個人机及びロッカーが備えられている。各院生室には作業机も置かれ、授業等で用いる教材教具の製作やグループ討論ができるようになっている。

第 1 院生室には、院生用の LAN 接続されたプリンタ 2 台とコピー機 1 台、第 2 院生室には、院生用の LAN 接続されたプリンタ 2 台が置かれている。院生室にデスクトップパソコンがそれぞれ 3 台ずつ置かれているほか、院生全員にノートパソコンが貸与され、一人が 1 台を使用できる環境を整えている。さらに、教職大学院の講義で行われる模擬授業、教育実践プロジェクト等における実践を記録するためのビデオカメラ 9 台、デジタルカメラ 10 台、ICレコーダ 16 台が、教職大学院の専用機器として用意されている。これらの機器類は適宜使用可能となっている。院生室の個人机には有線 LAN に接続する端子が設置されており、院生はいつでも自由にインターネット環境が利用できるようになっている。教職大学院棟内では無線 LAN の使用も可能となっている。

本教職大学院の特色の一つであるデジタルポートフォリオ利用のために、院生各人がノートパソコン等を所有する必要がある。これに対応するため、個人所有のノートパソコンを使用できる院生はそれを使用してもらい、諸搬の事情等でノートパソコンを所有していない院生には、専攻から 1 台ずつ貸与している。

また、通常授業に使用される教職大学院棟の講義演習室は、授業の空き時間には院生に開放され、自習やグループ討論のために活用されている。

(3) 図書、学術雑誌、視聴覚資料等の整備

本学は 5 つの学部（国際、教育、農、工、地域デザイン）から構成される中規模の総合大学である。キャンパスは、峰キャンパス（国際、教育、農）と陽東キャンパス（工、地域デザイン）の 2 つで、両地区間の距離は約 2 km である。大学図書館は、本館（峰）と分館（陽東）の 2 箇所からなる。本館には、人文、社会、自然等、幅広い領域の蔵書が整備されており、教育・教員養成に係わる図書や雑誌も本館に多数収蔵されている。本専攻の院生も図書館の利用案内（別添資料 7-1 ③）に基づいて、その図書、学術雑誌、視聴覚資料を活用している（資料 7-1-A）。

資料 7-1-A 資料蔵書受入統計（峰本館のみの数字であり、工学部分館は除く。）

① 蔵書冊数（平成 29 年 3 月 31 日現在）										
種 別	図書（冊）					雑誌（種類）				
和	423,296					9,030				
洋	113,767					3,218				
点 字	0					0				
合 計	537,157					12,248				

② 視聴覚資料所蔵数（平成 29 年 3 月 31 日現在）								
マイクロフィルム	マイクロフィッシュ	カセットテープ	ビデオテープ	CD・LD・DVD	レコード	映画フィルム	スライド	CD-ROM DVD-ROM
595	7	291	1,687	1,658	0	0	0	160

③ 図書受入冊数・雑誌受入種類数（平成 28 年度）											
区 分	和					洋					合計
	購入	寄贈	製本	他	計	購入	寄贈	製本	他	計	
図書（冊数）	2,399	1,935	311	271	4,916	160	87	205	67	519	5,435
雑誌（種類数）	478	709			1,187	52	16			68	1,255

【出典：図書館図書課雑誌情報係作成資料】

《必要な資料・データ等》

別添資料 7-1 ① 教職大学院棟の配置図

別添資料 7-1 ② 大学研究室等の平面図

別添資料 7-1 ③ 図書館利用案内

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

本学教職大学院では、教育研究組織及び教育課程に対応した施設・設備を整備し、自主的学習環境も十分に整えられ、それぞれ有効に活用されている。また、研究に必要な図書資料等が系統的恒常的に整備され、有効に活用されている。以上から、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

院生全員にノートパソコンが貸与され、一人が1台を使用できる環境を整えている。院生が自らの実践を振り返る理論と実践の往還を支援するために、模擬授業、教育実践プロジェクト等における実践授業を記録するためのビデオカメラ9台、デジタルカメラ10台、ICレコーダ16台が教職大学院の専用機器として用意している。そして院生室の個人机には有線LANに接続する端子を設置し、院生はいつでも自由にインターネット環境が利用でき、本教職大学院の特色の一つであるデジタルポートフォリオの利用環境を保証している。

2. 「長所として特記すべき事項」

特になし。

基準領域 8 管理運営

1 基準ごとの分析

基準 8-1 レベル I

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

[基準に係る状況]

宇都宮大学教職大学院は、宇都宮大学大学院学則（資料 8-1-A）にあるように、教育プログラムとして設置されている組織である。本教職大学院の専任教員は大学院教育プログラム所属となっているが、実際には教育学部教授会の構成員である。

資料 8-1-A 宇都宮大学大学院学則

<p>第 1 章 総 則</p> <p>（目的）</p> <p>第 1 条 宇都宮大学大学院（以下「本学大学院」という。）は、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を究めて、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、文化の進展に寄与することを目的とする。</p> <p>2 本学大学院は、研究科又は専攻ごとの人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的について、別に研究科細則で定め、公表するものとする。</p> <p style="text-align: center;">～省 略～</p> <p>（研究科）</p> <p>第 2 条 本学大学院に次の研究科を置く。</p> <p>国際学研究科 教育学研究科 工学研究科 農学研究科</p> <p>（課程）</p> <p>第 3 条 教育学研究科に修士課程及び専門職学位課程のうち専門職大学院設置基準（平成15年文部科学省令第16号）第26条第 1 項に規定する教職大学院の課程（以下「教職大学院の課程」という。）、農学研究科に修士課程、国際学研究科及び工学研究科に博士課程を置く。</p> <p style="text-align: center;">～省 略～</p> <p>5 教職大学院の課程においては、専ら幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校の高度の専門的能力及び優れた資質を有する教員の育成のための教育を行うものとする。</p>

本教職大学院では専任教員で構成される「専攻会議」を置き、原則毎週（実質は月 2 回程度）専攻会議を開催して、教職大学院運営のため、人事、予算、カリキュラム改革、実習指導、FD等の諸事項を審議

している。ただし、教育学部内の「系」の会議と同列であるため会議規則はなく、各系を所掌する事務組織もないため、本教職大学院にも事務職員の同席はない。本教職大学院に関する事務は、学務部修学支援課教育学部係が、教育学部および教育学研究科学校教育研究専攻と併せて所掌している。同係内に教職大学院をもっぱら所掌する事務職員は置いていない。

栃木県教育委員会をはじめ、県内教育界と連携して教職大学院の教育内容・方法、指導体制の向上を図るため、運営に関する審議機関として「宇都宮大学教職大学院運営協議会」および「教育実践プロジェクト連絡協議会」を置いている。

《必要な資料・データ》

- 別添資料 8-1 ① 宇都宮大学教育学部教授会内規
- 別添資料 8-1 ② 宇都宮大学大学院教育学研究科研究科委員会内規
- 別添資料 8-1 ③ 宇都宮大学教育学部及び教育学研究科幹事会内規
- 別添資料 8-1 ④ 宇都宮大学教職大学院運営協議会要項
- 別添資料 8-1 ⑤ 教育実践プロジェクト連絡協議会要項

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

教職大学院の目的を達成するために、専攻会議を原則として毎週（実際には隔週程度）で開催し、管理運営、及び教育について情報共有と合意形成を図っている。栃木県教育委員会や学校関係者の意見を反映し、より良い運営を目指して、宇都宮大学教職大学院運営協議会と教育実践プロジェクト連絡協議会を毎年2回開催し、運営の改善を図っている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

特になし。

基準 8-2 レベル I

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

[基準に係る状況]

本学では、「教職大学院運営経費」は予算に計上されていない。これは、これまでの大学院修士課程についても同様で、学部と大学院を一体として管理運営しているため、学部運営経費によって一体的に運用されているからである。

これまでの大学院修士課程に比べ、実習の巡回指導の交通費、学生が実習で使用する機材、消耗品など、教職大学院の教育活動に必要な経費が特別にかかるが、教員に配分される教育研究費及び院生指導費をあてている。それだけでは十分でないので、平成 28 年度は学部長等支援経費を申請し配分（35 万円）を受けた。また、全学のプロジェクト予算として特別教育研究経費の配分を受けている。これは主に実務家教員の特任准教授らの雇用に充当されている。(資料 8-2-A)

資料 8-2-A 本教職大学院にかかる予算配分 (円)

区分/年度	27年度	28年度
特別経費 (プロジェクト)	11,756,000	11,580,000
教育研究費等	7,847,628	7,178,074
学部長等支援経費	0	350,000

(基準の達成状況についての自己評価: A)

1) 当該評語とした分析結果

必要な経費に対してプロジェクト予算の獲得や学部長等支援経費の申請など、予算確保の努力と配慮がなされている。よって、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

特になし。

基準 8-3 レベル I

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

[基準に係る状況]

本教職大学院の教育・研究、教員組織等については、本学ホームページ及び教職大学院独自のホームページで公表しているほか、宇都宮大学教職大学院案内 (別添資料 8-3 ①) によっても公表している。教育の理念・目的や専任教員の研究テーマ・分野等を記載しており、県・市町の教育委員会をはじめ、県内すべての学校に広く配布している。また、教育学部を持つ近隣の大学を訪問し、学生への説明会を行っているほか、学外からもアクセス可能な教職大学院のホームページによって、公開行事授業見学週間、教職大学院説明会及び相談会等の周知に努めている。さらに、教職大学院独自の公表の方策として、「教職大学院通信」を毎月発行しており (平成27年10月創刊、平成29年5月現在第20号まで刊行)、栃木県内すべての教育委員会・学校・教育関係機関へメール配信するほか、教職大学院ホームページにも掲載している (別添資料 8-3 ②)。

公開行事として、4月に授業見学週間 (別添資料 8-3 ③)、11月に教職大学院説明会及び相談会 (別添資料 8-3 ④) を設けており、教育内容・方法について、学生、現職教員、教育委員会関係者に広く周知している。

《必要な資料・データ等》

別添資料 8-3 ① 宇都宮大学教職大学院案内

別添資料 8-3 ② 教職大学院通信第 20 号 (2017 年 5 月)

別添資料 8-3 ③ 授業見学週間案内

別添資料 8-3 ④ 教職大学院説明会及び相談会案内

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該評語とした分析結果

本教職大学院の教育内容等については、教職大学院パンフレット、教職大学院通信、ホームページへの掲載など様々な媒体において積極的に広報している。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

栃木県内の教育委員会や学校教員に本教職大学院の実際を知ってもらうため、また現職派遣教員の志願者を確保するために、年度初めに授業見学週間を2週間設けていること。

「教職大学院通信」を毎月発行して、栃木県内すべての教育機関や学校に、教職大学院のリアルタイムの動きを周知していること。

2 「長所として特記すべき事項」

特になし。

基準領域9 点検評価・FD

1 基準ごとの分析

基準9-1 レベルI

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

[基準に係る状況]

(1) 自己点検・評価を全学的に実施

本学では、点検・評価に係る実施方針（別添資料9-1①、別添資料9-1②）に基づき、大学全体及び教育学部・教育学研究科の自己点検・評価を実施している。大学のホームページで公表している第3期中期目標・中期計画（別添資料9-1③、別添資料9-1④）に沿い、本教職大学院に関しても設置2年目の実績報告書（別添資料9-1⑤）を作成している。また、機関別認証評価、国立大学法人評価委員会による評価結果も大学ホームページに掲載されている。

(2) カリキュラム、リフレクション、デジタルポートフォリオによる学びの共有、改善・向上

本教職大学院では、現職院生、学卒院生に対して「学校改革力」「授業力」「個への対応力」の3つの力を育成するべく（<http://www.edu.utsunomiya-u.ac.jp/koudoka/about.html>）独自のカリキュラムを開発し、理論と実践の往還を図っている（<http://www.edu.utsunomiya-u.ac.jp/koudoka/curriculum.html>）。3つの力の育成に向け、院生は共通科目、分野別選択科目によって理論・問題解決の方法を学び、実習科目（教育実践プロジェクト・長期インターシップ）（<http://www.edu.utsunomiya-u.ac.jp/koudoka/feature.html>）によって連携協力校での実践を行い、さらに毎週の授業「リフレクション」の中で両者を行き来する省察を行っている。

これと併せて、デジタルポートフォリオを活用し、活動記録を蓄積し、閲覧して院生同士が互いの活動の参考にし、教員も含め、アドバイスやコメントを交換して学びの共有、改善・向上に資するようになっていく。また、デジタルポートフォリオでは、スケジュールの共有、活動計画書、報告書の保存も行うものでもある。そして、デジタルポートフォリオの意義、活用の在り方、改善を検討するために、院生と教員が小グループに分かれてリフレクションを実施している（別添資料9-1⑥）。

(3) 連絡協議会、連携協力（実習）校の意見を反映させた自己点検・評価

本学では、年2回「教職大学院運営協議会」と「教育実践プロジェクト連絡協議会」を実施している。前者は、本教職大学院の教育内容・方法及び指導体制の向上を図るため、宇都宮大学大学院教育学研究科と栃木県教育委員会・市町教育委員会が協働で行う会議である。後者は、本教職大学院における実習科目「教育実践プロジェクト」の円滑な実施に向けて、実習校の代表者を含む関係者全員で行う会議である。このように、本教職大学院では、教育委員会・学校と密接な連携・協働の観点からこの定期的な意見交換の場を貴重な機会とし、本教職大学院の質の向上に欠かせない極めて重要な場と考えている。また、会議の様子は毎月発行される教職大学院通信において報告している（別添資料9-1⑦）

本教職大学院のカリキュラムの実践科目である教育実践プロジェクト・長期インターシップは、連携協力実習校の協力を得て、毎年9～12月に150時間を目途に実施する。長期の継続的な実践校での実践の課題と改善に向け、実習修了後、院生に対して教育実践プロジェクト及び長期インターシップの評価票（別添資料9-1⑧）を作成し、その評価項目を実習の改善・向上に役立てているが、併せて、実習校からは実習感想（別添資料9-1⑨）をいただき、実践の改善に活用している。また、実習校での成果発表となる宇都宮大学教育実践教育フォーラム（別添資料9-1⑩）には実習校の先生方を招き、今後の実習の在り方への意見を求めている。

(4) 在学院生・修了生・赴任先の管理職に対するアンケート等の結果を反映した改善等の検討

定期開催の専攻会議では、在学院生と教員を対象に次のような授業改善の資料を作成し、その結果について検討を重ね、「カリキュラムの改訂」「授業開講科目とその授業内容・方法」「実習科目（教育実践プロジェクト・長期インターシップ）の在り方」「デジタルポートフォリオの活用方法」の改善・向上を図っている。

- ・教育実践高度化専攻学生授業評価（別添資料9-1⑪）
- ・教職大学院授業担当者による授業振り返り（別添資料9-1⑫）
- ・連携協力実習校に入るにあたってのアンケート（別添資料9-1⑬）
- ・教育実践プロジェクト・長期インターンシップを終えるにあたってのアンケート（別添資料9-1⑭）
- ・デジタルポートフォリオに関するアンケート（別添資料9-1⑮）

本年度初めての修了院生に対しては、近い将来その赴任先の管理職に対するアンケートを実施する予定である。また、修了院生を対象に第1回の一期生の集い（ホームカミングデー）（別添資料9-1⑯）を開催しており、今後は、宇大教育実践フォーラムへの参加などの形で修了生と在学院生との交流、修了生への支援を意図した同窓会を企画する予定である。

《必要な資料・データ等》

- 別添資料9-1① 宇都宮大学点検・評価委員会規程
- 別添資料9-1② 宇都宮大学教育学部及び教育学研究科自己点検・評価委員会内規
- 別添資料9-1③ 国立大学法人宇都宮大学中期目標 第3期
- 別添資料9-1④ 国立大学法人宇都宮大学中期計画 第3期
- 別添資料9-1⑤ 宇都宮大学平成28年度計画に係る業務実績報告書<教育学部>（一部）
- 別添資料9-1⑥ デジタルポートフォリオに関するリフレクション
- 別添資料9-1⑦ 宇都宮大学教職大学院通信第10号
- 別添資料9-1⑧ 実習科目（教育実践プロジェクト及び長期インターンシップ）評価票
- 別添資料9-1⑨ 平成27・28年度連携協力実習校からの感想
- 別添資料9-1⑩ 平成28年度宇都宮大学教育実践フォーラム
- 別添資料9-1⑪ 平成28年度教育実践高度化専攻 授業評価
- 別添資料9-1⑫ 教職大学院授業担当者による授業振り返り（一部）
- 別添資料9-1⑬ 連携協力実習校に入るにあたって
- 別添資料9-1⑭ 教育実践を終えるにあたって・長期実習で何を学んだか
- 別添資料9-1⑮ 平成28年度教職大学院におけるデジタルポートフォリオの評価
- 別添資料9-1⑯ 平成29年度第1回ホームカミングデーについて

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

教育の状況の把握と点検及び自己評価については、大学全体の評価方針に沿って組織的に実施している。また、本教職大学院が独自に開発したカリキュラムとデジタルポートフォリオは、リフレクションや専攻会議で活用し、院生の学習状況と自己評価を常時把握して指導に活かしている。さらに、院生、教員へのアンケートや学外関係者からの意見聴取によって課題や改善策を見出すようにし、定期的な専攻会議等で改善・向上への取り組みを実施している。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

本教職大学院では、院生による授業評価、教員による授業振り返り、デジタルポートフォリオでの情報蓄積・共有・保管、外部関係者による評価などを行い、それらを活用して、実施授業科目の課題把握と改善・向上を図る検討会を専攻会議において実施している。

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

〔基準に係る状況〕

本教職大学院の担当教員の資質の向上を図るため、点検・評価に係る実施方針（別添資料9-2①、別添資料9-2②）に基づき、全授業において学生による授業評価を実施する取組が組織的に行われている。

また、本教職大学院では専攻会議の中で、院生の学修に対する現状や教職大学院に対するニーズの把握と改善を行うため、時期を見計らって、FDに関する内容についての審議や情報交換を実施している（前掲別添資料9-2③）。FDに関する内容では、実務家教員と研究者教員の相互の連携や意思疎通が果たされている。この取組によって、院生からのニーズを反映させた新規開講科目の設定や授業時間帯の改善が行われている。

さらに、教員は、他大学において開催される教職大学院の研究成果発表会などに出向き、情報収集や情報交換を定期的に行っている。実務家教員は教育の理論的な知見の追究のための研究と社会貢献に、研究者教員は教育実践に係る実践的な知見の追究のための研究と社会貢献に努めている。それによって得られた知見は、教員の業績として学会紀要、本学紀要『宇都宮大学教育学部研究紀要』および『宇都宮大学教育学部実践紀要』等で公表しており、宇都宮大学学術情報リポジトリでのオープンアクセスが可能になっている（<http://uuair.lib.utsunomiya-u.ac.jp/dspace/handle/10241/15>）。また、研究の結果は、本教職大学院の各科目の授業内容に反映されている。

《必要な資料・データ等》

別添資料9-2① 宇都宮大学点検評価委員会規程（別添資料9-1①と同一資料）

別添資料9-2② 宇都宮大学教育学部及び教育学研究科自己点検評価委員会内規（別添資料9-1②と同一資料）

別添資料9-2③ 教職大学院授業担当者による授業振り返り（一部）（別添資料9-1③と同一資料）

〔基準の達成状況についての自己評価：A〕

1) 当該評価とした分析結果

本教職大学院では、専攻会議の中で教育改善に向けての検討を行うため、FDに関する内容についての審議や情報交換を実施している。また、全授業において行われている院生による授業評価アンケートは、各学期末に結果が教員にフィードバックされ、各教員は今後の改善点を考えることとなっている。さらに、研究者教員、実務家教員ともに、今日的な教育実践に関わるテーマで研究がなされており、実践的方法論に関わる業績、及び、理論に関わる業績を上げているとともに、研究で得られた知見は学生指導に還元し、宇都宮大学教育学部紀要等を通して地域の学校教育や社会に向けても発信している。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

専攻会議の中で、適切な時期に「FD会議」を実施し、実務家教員と研究者教員が組織として、全院生を支援できる効果を生んでいる。

2. 「長所として特記すべき事項」

特になし。

基準領域 10 教育委員会及び学校等との連携

1 基準ごとの分析

基準 10-1 レベル I

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

[基準に係る状況]

(1) 教育委員会及び学校等との連携体制の整備

教職大学院の運営にとって、教育委員会・学校との密接な連携・協働体制の構築（別添資料 10-1 ①）は至要たる条件の一つである。

そのために、本教職大学院では、「教職大学院運営協議会要項」（別添資料 10-1 ②）を制定し、大学院教育学研究科・栃木県教育委員会・市町教育委員会の連携・協働により、教職大学院に係る様々な事項について協議できる運営組織「教職大学院運営協議会」を設置している。協議の場では、教職大学院に関する様々な情報を共有しながら、建設的な意見交換を行っている。また、院生が長期実習を行う連携協力校（本学では連携協力実習校と呼ぶ）の最終決定も、この協議会の専権事項である。ここで提示された様々な意見については、速やかに教職大学院の運営改善に活かしている。

さらには、長期実習（教育実践プロジェクト）の円滑な実施と指導体制の向上を図るために、「教育実践プロジェクト連絡協議会要項」（別添資料 10-1 ③）を定め、「教育実践プロジェクト連絡協議会」も設置している。この組織は、教職大学院専任教員・栃木県教育委員会各課室担当者・各連携協力実習校代表者からなる協議会である。長期実習における院生の取組を全ての連携協力実習校代表者に話してもらうことで、実習の可能性を共有し、院生による実践研究体制の更なる充実を目指す場になっている。

人事面では、連携・協働体制整備の一環として、栃木県教育委員会との人事交流（別添資料 10-1 ④）を行っている。教職大学院設置申請時における栃木県教育委員会との協議により、指導主事等を歴任した教育行政経験者 1 名を 3 年の期限付きで採用し、一定期間で替わっていく仕組みが整備されている。多くの学校や行政に長く関わった実務家教員の知見が、院生の学校現場全体を客観的・理論的に俯瞰する力の育成に寄与していると言える。

上記以外にも、連携・協働体制整備の一連の流れとして、教職大学院に関する情報を教育委員会や学校に広く発信するための多彩な取組を行っている。具体的には以下のとおりである。

◆ 院生の実践研究成果発表会の開催（別添資料 10-1 ⑤）

* 「教育実践フォーラム」として年 1 回開催。平成 28 年度は、教育委員会・学校関係者等・総勢約 170 名参加。

◆ 授業見学週間・教職大学院説明会の開催（別添資料 10-1 ⑥・⑦）

* 教育委員会・学校関係者等を対象にした授業見学会・説明会を開催。* 左記とは別に授業見学週間を開催。

◆ 教職大学院案内の配布（別添資料 10-1 ⑧）

* 栃木県教育委員会・市町教育委員会・県立学校・公立小学校等に年度当初に配布。

◆ 教職大学院通信の発行（別添資料 10-1 ⑨）

* 栃木県教育委員会・市町教育委員会・県立学校・公立小学校等に月 1 回、メールにて一斉送信。

◆ 教職大学院ホームページ及びフェイスブックの開設及び定期的更新

* 栃木県教育委員会・市町教育委員会・県立学校・公立小学校等が閲覧してくれることを想定した情報を発信。（フェイスブックは院生及び担当教員による管理）

以上のように、連携・協働体制整備としての組織づくりも情報発信も、教職大学院の目的と日常的な取組とを深く理解してもらえらる場や機会になっているだけでなく、教職大学院と教育委員会・学校が連携・協働を基盤に

して、ともに良いものをつくろうとする雰囲気を醸成していると言える。

(2) 教育委員会及び学校等との連携による改善等

前記の「宇都宮大学教職大学院運営協議会」及び「教育実践プロジェクト連絡協議会」は、7月上旬と2月中旬の年2回開催している。これらの協議会で得られる提言や評価は、具体的で、本教職大学院での教員養成教育の在り方を考える上で、大変参考になっている。また、本教職大学院側からは、様々な取組や教育の最新の動向などの情報を提供する場ともなっている。

平成29年2月23日(木)に開催した第2回宇都宮大学教職大学院運営協議会では、栃木県教育委員会や栃木県総合教育センターの委員から、

- ・連携協力実習校の県内各地域への広がりが、平成27年度の3市7校から平成28年度は7市町19校へと拡大している努力に感謝したい。

- ・宇大教育実践フォーラムにおける教育実践プロジェクト発表会では、各院生の発表内容がバラエティーに富み、もっと詳しく聞きたかった。特に2年生の発表は、実践の成果と研究の深まりを感じた。

- ・宇大教育実践フォーラムに参加し、現職院生と学卒院生が共に学ぶことの意義と成果が実感できた。などの意見が出された。

また、その後に行った第2回教育実践プロジェクト連絡協議会では、各連携協力実習校の校長等から、

- ・問題を抱えている学級や学年に入って、客観的な立場で学級担任や学年主任と連携し、助言や励ましをしてくれたので、学級・学年経営の充実・改善に大きく貢献した。

- ・意欲満々の現職院生が2名、自分たちの実践研究だけでなく学校課題にも積極的に取り組んでくれたので、若手職員にも大きな影響を与えた。

- ・現職院生と学卒院生の2名を受け入れた。はじめは、学級担任へのプレッシャーを心配したが、それぞれに自分の持ち味を活かして先生方や子どもたちに接してくれたので、先生方や子どもたちは二人のことが大好きになった。本校に新しい風を入れてくれたことに感謝している。

- ・他校の取組や先進的な手法などを紹介してくれた。また、院生のお陰で教職大学院の先生を校内研修会に招聘でき、助言をいただいたので、とてもよかった。

平成27・28年度とこうした場が出された意見を参考に改善策が話し合われた。平成29年度に向けた改善策は、以下の内容である。

- ・県内7教育事務所所在地区のうち、連携協力実習校がない地区が2地区あるので、まずは当該地区における連携協力校が増えるよう、教職大学院案内の各教育事務所・各市町教育委員会への持参、毎月1回の教職大学院通信の配信を継続するとともに、説明会・見学会を年2回定期的に開催するなど、より一層広報活動に努める。

- ・教職大学院生が1・2年生併せて34名となり、さらに第1期修了生を送り出すので、「教育実践プロジェクト発表会」や「ラウンドテーブル」の充実、「シンポジウム」の開催など、院生や修了生の発表をより一層充実させる。それにより、本教職大学院の特色ある学びとその継続性について、教員をはじめ様々な立場の教育関係者の理解を深める。そこで、これまで1日で開催していた「宇大教育実践フォーラム」を2日開催とする。

(3) 入学者確保に向けた教育委員会との連携・協議

7月と2月の年間2回「教職大学院運営協議会」と「教育実践プロジェクト連絡協議会」を開催し、栃木県教育委員会に対して、教職大学院の教育内容や活動を説明するとともに現職教員の派遣依頼を行っている。栃木県教育委員会派遣の現職教員の人数は、現在、10人を確約され、入学料の半額が免除されている。2月に実施される「宇大教育実践フォーラム」では院生全員が1年間の研究と実践の成果を披露するが、その際に教育委員会関

係者を招待して本教職大学院の成果を理解していただくと同時に、本県の専門的で実践力のある教員の育成に努めていることを理解していただくようにしている。

また、入学希望者を増やすために、教職大学院案内や各種通知を栃木県内の各学校に配布したり、教職 10 年目研修や公開講座等で本教職大学院の趣旨や成果の理解を図るための広報活動をしたりしている。さらに「授業見学週間」（4 月後半の 2 週間）（別添資料 10-1⑤・⑥、再掲）を実施し、県内の教育関係者に参加していただいて教職大学院の日常的な授業の様子を知っていただくと同時に、院生との交流を通じて成果や意義を理解していただいている。

学卒院生の入学は、5 名程度を予定している。宇都宮大学教育学部の学生に対する説明会は、複数回開催している。また、同じ時期に、近隣の私立大学で説明会を開催したりホームページ上で情報を公開したりしている。その結果、県内の大学ばかりではなく栃木県出身の県外大学生からも応募者が増加している。その際には、栃木県による教員採用候補者名簿登載延長制度の活用についても理解を促している。

また同時に、修了者の処遇も向上しており、これまでに市町教育委員会事務局指導主事や栃木県学力向上推進リーダーへの任用が行われるなど、学校や地域のリーダーとなる人材の養成に繋がっていることが認められている。

《必要な資料・データ等》

別添資料 10-1 ① 教育委員会・学校との密接な連携・協働体制全体図

別添資料 10-1 ② 宇都宮大学教職大学院運営協議会要項

別添資料 10-1 ③ 教育実践プロジェクト連絡協議会要項

別添資料 10-1 ④ 国立大学法人宇都宮大学と栃木県教育委員会との人事交流に関する協定書・覚書

別添資料 10-1 ⑤ 教育実践フォーラムリーフレット

別添資料 10-1 ⑥ 説明会・見学会 2016 リーフレット

別添資料 10-1 ⑦ 授業公開週間リーフレット

別添資料 10-1 ⑧ 教職大学院案内

別添資料 10-1 ⑨ 教職大学院通信創刊号～最新号

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該評語とした分析結果

教職大学院には、新たな学びや学校の複雑かつ多様な課題に対応することができる中核的な教員、そして学校全体への総合的な理解を有し、自分の専門や担当を超えた俯瞰的な視点からの指導力をもつ教員の養成等が期待されている。そのためには、教育委員会・学校との連携・協働体制の更なる推進が必要であり、従前以上に学校現場に密着した学びを充実させることが肝要である。

本教職大学院では、栃木県教育委員会及び市町教育委員会との連携・協働体制を推進するために独自に協議する「教職大学院運営協議会」が、組織上、明確に位置づけられ、運営改善に重要な役割を果たしている。また、学校との連携・協働体制についても「教育実践プロジェクト連絡協議会」を立ち上げ、教職大学院の目的や趣旨を学校現場と共有し、学校を舞台にした実践研究の具体的な取組を進化させる仕組みづくりも行っている。活発かつ有意義な意見交換が行われ、そこで得られた方向性を、実際の教育活動の充実・改善に活かす等、組織として充分機能していると言える。

上記以外にも、栃木県教育委員会との事前協議により、毎年 10 名の現職教員の派遣を確保し、しかも大学院設置基準第 14 条適用に寄らない 2 年間の学びを実現している。更には、学卒院生の採用についても、特別選考枠と

して大学院修了時に採用を延長してもらえるシステムを県教育委員会に導入してもらうことができている。

以上のことから、評価基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

本教職大学院の大きな特徴の一つに教育委員会や学校との連携・協働体制構築の促進を視野に入れた情報発信・共有の多彩な取組があげられる。連携・協働体制を構築するその前提には、情報共有は欠かせない。宇大教育実践フォーラムや授業見学会・説明会、通信発行、HP・Facebook の開設・更新等々、あらゆる機会をとおして、教育委員会や学校に情報を発信し、恒常的に連携・協力体制を補完している。

2 「長所として特記すべき事項」

栃木県教育委員会や市町教育委員会との連携・協働体制を基盤にした研修事業にも着手している。現在、教育委員会との研修開発・実施を無理のないかたちで実施する方策を模索しているところである。あらゆる可能性を排除せずに、具体的なモデルを検討し、連携・協働体制を更に拡充していきたい。