

外部評価報告書

—教職実践専攻(教職大学院)について—

平成23年6月



国立大学法人
福岡教育大学

は じ め に

このたび、「国立大学法人福岡教育大学外部評価委員会規程」を新たに策定し、外部評価委員会を恒常的に開催することといたしました。

その趣旨は、本学の教育の質的向上がどのように実現されているかについて、本学の教育組織や研究組織の在り方、学士課程教育並びに大学院教育の効果、及び学生の就業力育成の実状等に関して、大学が作成する自己評価資料等に基づき、ステークホルダーとしての学外者による点検・評価を経ることにより、本学の改善・改革に役立てたいと考えたからです。

外部評価委員会は、大学経営上の法定組織としての経営協議会や教育研究評議会、監事の職務との重複を避けるとともに、毎年度実施される国立大学法人評価や大学機関別認証評価などの第三者評価との差別化を図りながら、以下の事項について検討していただきたいと考えています。

- 社会のニーズに対応した本学の教育組織並びに研究組織、センターの在り方について（選修・専攻・コース、講座及びセンターの機能等）
- 安心して学べる修学環境の整備について（図書館、学習スペース・学習機材の配置、食堂等）
- 学士課程教育における質の向上について（アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの首尾一貫性、大学入学期の教育、補充教育の必要性、大学の授業改善努力、教育実習の期間と方法、志望変更による転課程の流動性、大学生生活実態調査等）
- 大学院教育の質の向上（教育科学専攻・教職実践専攻を含めた定員確保、教育の質向上、カリキュラムの整備、昼夜開講・サテライトなどの修学環境整備、入学金免除や奨学金制度等）
- 教育実習及び各種実習の質の向上（体験実習、基礎実習、本実習、研究実習、副免実習、介護等体験実習、インターンシップの実状と効果等）
- 留学生対応並びに国際交流に係る施策について（入学資格審査、奨学金等の修学支援、学生寮の整備、国際交流の方針・要項等）
- 就業力の育成及び就職率の向上のための諸方策について（就職指導の体制、キャリア支援科目の整備、キャリア支援センターの整備拡充等）
- 本学の社会貢献の在り方（教員免許状更新講習、公開講座、認定講習、Jrサイエンス事業、むなかた協働大学、有料・無料の人材バンクの運営、学生ボランティア活動の成果等）
- 本学の情報公開について（公開ホームページ、広報誌、各種出版物、グループウェアの整備・活用等）
- 本学におけるコンプライアンスの徹底について（サービス、服装・対応の改善状況等）

平成２２年度は、必ずしも十分な時間的余裕はありませんでしたが、委員各位には快くご就任くださり、第一回の委員会を開催できましたことに、感謝申し上げます。その後、さらに評価結果をとりまとめていただくなど、多大なご協力をいただきました。ここに重ねて御礼申し上げます。

関係各位のご尽力により完成した本報告書を存分に活用し、全学をあげて大学の改革・改善に役立ててまいりたいと存じます。

国立大学法人福岡教育大学
学 長 寺 尾 慎 一

目 次

1. 評価項目	6
2. 外部評価委員会のスケジュール等	8
3. 講評	12
4. 評価結果	22
5. 外部評価委員会委員名簿	34
6. 実施要項等	
(1) 平成22年度国立大学法人福岡教育大学 「外部評価」実施要項	36
(2) 国立大学法人福岡教育大学点検・評価規程	38
(3) 国立大学法人福岡教育大学外部評価委員会規程	41

1 . 評 価 項 目

1. 評価項目

教職実践専攻（教職大学院）に関する評価項目

- 評価項目 1：教職大学院設立の理念と目的
 - 評価基準 1：本学教職大学院の理念・目的が法令に基づいて明確に定められていること。
 - 評価基準 2：本学教職大学院が養成しようとする人物像が明確になっていること。

- 評価項目 2：教育課程と教育内容
 - 評価基準 1：本学教職大学院が教職大学院の理念・目的に照らして、理論的教育と実践的教育が融合した、体系的な教育課程を編成していること。
 - 評価基準 2：教育課程を展開するにふさわしい教員が配置されていること。
 - 評価基準 3：本学教職大学院の授業内容が、学生それぞれの学習履歴、実務経験などに配慮したものになっていること。
 - 評価基準 4：本学教職大学院の教育内容が、教育現場における課題を積極的に取り上げ、検討を行う授業を有していること。

- 評価項目 3：教育方法と形態
 - 評価基準 1：本学教職大学院の授業方法・形態が、研究者教員と実務家教員の協働が図られ、全体として実践的な力量形成を意識したものとなっていること。
 - 評価基準 2：本学教職大学院の授業形態が、授業内容により、実践的な力量形成を意識した教育方法によって行われていること。
 - 評価基準 3：本学教職大学院の学生に対して、適切な履修指導が行われていること。

- 評価項目 4：教育委員会との連携
 - 評価基準 1：本学教職大学院の運営体制の中に、教育委員会との連携を図る独自の組織を有していること。

2. 外部評価委員会のスケジュール等

2. 外部評価委員会のスケジュール等

日 時：平成23年3月15日（火） 10：30～15：05

場 所：教職大学院棟 大講義室ほか

出席者：鷺山恭彦委員長、家宇治正幸副委員長、菊川律子委員、中島秀明委員、橋本洸委員

列席者：寺尾慎一学長、平田哲史理事、高梨芳郎理事、光安常喜理事、祇園全禄監事、古川稔教育学部長、沖田卓雄研究科長、櫻井孝俊附属学校部長、長澤五十六副理事

【教職実践専攻関係】

小泉令三専攻主任、森保之専攻主任補佐、青木晃司専攻主任補佐、若木常佳コース主任、納富恵子コース主任、京極邦明コース主任

【事務局】

三宅信隆次長（教育研究担当）、計画・評価室室員

主な配付資料

1. 平成22年度外部評価資料 教職大学院の現況について
2. 福岡教育大学概要2010
3. 福岡教育大学 教職大学院 案内
4. 平成22年度福岡教育大学教職大学院研究報告会
5. 福岡教育大学教職大学院ニュースレター vol 1, vol 2
6. 平成23年度教員採用試験受験状況
7. 平成23年度学生募集状況（教職大学院のみ）

次 第

1. 開会

- ・事務局の進行により、開会した。

2. 学長挨拶

- ・寺尾学長から、挨拶があった。

3. 外部評価委員の紹介

- ・進行役から、外部評価委員の紹介があった

4. 大学関係者の紹介

- ・進行役から、大学関係者の紹介があった。

5. 委員会の進め方等に関する説明

- ・進行役から、進め方に対して簡単な説明があった。

6. 委員長選出（副委員長指名）

- ・学長提案により、委員全員の賛成で委員長に鷺山委員が就任し、委員長の指名により、副委員長に家宇治委員が就任した。

7. 教職大学院の現状について説明

- ・小泉教職実践専攻主任が、スクリーンを使用して教職大学院の説明を行った。

8. 質疑応答

- ・外部評価委員から種々質問があり、主に列席の教職実践専攻の教員が応答した。

9. 昼食懇談会

- ・学長室に会場を移し、外部評価委員と本学役職者が昼食を取りながら懇談した。

10. 学生へのインタビュー

- ・教職大学院の関係者等は列席せずに、教職実践専攻の各コースの1，2年生1人ずつ、計6名に、外部評価委員がインタビューを行った。

11. 委員会審議

- ・列席者を外して、外部評価委員だけで審議した。

12. 委員による講評

- ・鷺山委員長の進行により、列席者を前にして委員全員が講評を行った。
※12ページの「3. 講評」を参照ください。

13. 閉会

- ・学長から、謝辞があり閉会した。



3. 講 評

3. 講評

テーマ：「教職大学院の現況について」

〔鷲山委員長〕

午前中には、教職大学院の現状についてご説明いただき、午後には院生へのインタビューを行いました。その後、私たちが本学教職大学院の課題について議論いたしました。そこでの議論をもとに講評を始めたいと思います。まず、家宇治先生からお願い致します。

〔家宇治副委員長〕

5点、申し上げます。1点目ですが、教職大学院では、まず理念があり、具体像が導きだされ、そしてコースが設定され、それが社会の要請に応えるという形になっていると思いますが、しかし本当は逆であって、社会の要請が一番先にあり、それが具体像として結び、それが理念に反映していかなければならない。流れが反対ではまずいわけです。

そこで、各コースが設定する教師像、いわゆる人物像ですが、そういう生き生きしたプロセスと教職大学院の理念や目的とがきちんとながっていくことが肝要で、そういう意味で、育てる教員像を明確にしていきたいと思います。

「教育実践力開発コース」は、どの程度のものを目指すのか。主任レベルではなく、授業がきちんとできて、学級経営ができて、保護者と周りの教員とコンタクトがとれる、そういう教員を輩出してほしいと思います。2年かけてやるのだから、学部卒で教職についた人よりも、力量を持っていなければいけません。そういう側面を具体化していくことが重要です。

「生徒指導・教育相談リーダーコース」は、スペシャリストとして育てていただきたい。今非常にほしい人材で、ここには是非とも力を入れることをお願いしたいと思います。

「学校運営リーダーコース」については、県の要請なので、再度協議が必要なのではないでしょうか。はっきりしないと、どっちつかずになってしまいます。つまり、教育実践力、指導力、高度に授業のできる人間と、学校や学級運営・経営の資質能力の涵養とは、違ったものであるということです。その辺を整理して、目的をはっきりできると良いのではないかと考えます。

2点目は、それに応じた教育課程の編成の問題です。院生へのインタビューによれば、やはり全体として過密すぎるようです。「教育実践力開発コース」では、育成すべき人物像の区分でいうと1，2。「生徒指導・教育相談リーダ

ーコース」では、その区分の1, 3, 4。「学校運営リーダーコース」では、その区分で3。だいたいこの辺に重点を置いて、現場の実践を理論化するわけですから、そういう時間がとれる配慮をしていく必要があります。それが教育実践と教育理論の融合ということにつながるわけで、余裕をもってそうしていただきたいと思います。

3点目は、教育課程の内容についてです。院生たちの話を聞くと、共通科目と専門的な科目との内容に、深さは異なるが、重複があるという指摘がありました。その辺の整理が必要でしょう。例えば、実習前に学びたいものが学べないといった指摘もありました。つまり、重複と配列の問題です。この辺の整理が必要です。2013(平成25)年度から見直すということです。それに向けての作業で全然構わないと思います。育てる人物像、教育内容がきちんと整理ができていくことですので、非常に期待しております。

4点目は、教育委員会との連携についてです。連絡会議などが幾つか動いておりますが、入口出口の話は、確かに教育委員会との話し合い事項であるのですが、更に大切なことは、カリキュラムの内容や育ててほしい人物像について、県教委、市教委、北九市教委とお互いの意見を率直に述べあうことで、そのよき結果を出口でいただきますよ、ということになるのだと思います。そういうことを協議する機関が必要なのではないでしょうか。

5点目は、「課題研究」についてですが、個別の課題研究も大事ですが、院生として県の課題、地域の課題に深く関わり、チームを組みながら実践研究をやり、成果を出していくことがもっと重要であると考えています。それによって、県の教育振興の一部に参加することになれば、受け取る側、出す側も大変大きな成果であるといえます。

[鷺山委員長]

ありがとうございました。次いで中島先生、お願い致します。

[中島委員]

教職大学院は立ち上がってまだ日が浅く、いろいろなことを模索している段階だと思います。家宇治先生のご指摘は、同じ教育委員会関係者ですのでその通りだと思いますが、ご説明を受け、学生にインタビューして感じたのは、教職大学院が大変好ましい形で展開しているということです。

理論と実践の融合という課題に大学院として取り組むことも、研究者教員と実務家教員の協働ということも、今までの大学では考えられない画期的なことですし、院生たちや私たちの意見を取り入れて講義や演習を考えているというのも画期的です。私たちの要望にも自覚的に応えつつ大学院経営して

いくという、今始まったばかりの挑戦であると思います。大変期待しております。

教員養成を6年にする構想があります。私たちの念頭にあるのは、現職教員の教育をどういうふうにしていくのかということです。どこでどのような力量を付けるかということで、大学をどう活用するのか。プラス2年間をどうするのか。既存の教科教育の大学院と教職大学院との差別化を図っていくことは、大変大事ですし、特に教育委員会の立場としては、組織とか、経営とか、そういう観点に立った実践的な能力が身につくように、鍛えてほしいと考えています。

[鷺山委員長]

ありがとうございました。菊川先生お願いします。

[菊川委員]

お二方とダブりますが、4点申し上げたいと思います。第1点は、教員像の明確化という観点から、行政との話し合いを十分にする必要があるということです。これは、大学側だけではなく、行政側にも責任があると思います。行政はいろいろな研修をやっているのに、教職大学院での研修をどういう位置づけでとらえるのか、しっかり考える必要があると思います。

第2点は、3つのコースの研修ですが、「教育実践力開発コース」と「学校運営リーダーコース」は総合的アプローチですが、「生徒指導・教育相談リーダーコース」は個別領域的アプローチで、基本的なところは共通でいいのですけれども、あまり機械的に全て同じやり方をしない方が効果が上がるのではないかと思います。

第3点は、教職大学院は発展途上だということです。まだ2年目ということですし、既存の大学院もあり、学部教育もあります。そこへの影響も含めて、教職大学院が先導役になって、大学全体が変わっていくことが期待されています。教員養成課程そのものも、6年が主流となっていくなかで、ティームティーチングの授業とか、週1回は現場に入るといったモデルとして提案で



きるような開発をしていくことが今求められています。

そのためには、カリキュラムについて院生の意見をよく聞くことなども含め、いろいろな試行と改善を行って欲しいと思います。

第4点は、カリキュラムが学校教育だけに偏っているのではないかということです。子供がしっかり育つためには、乳幼児からの家庭教育が大切で、この問題は学校に非常に大きく影響していますし、私ども青少年教育振興機構では、体験活動に軸を置いた活動を展開しています。人間が一人前になるのに、頭だけでは一人前になれませんから、体験活動は大変重要です。そのことをどのくらい教師がしっかりと理解しているのか、理解が不十分なのではないかという懸念もあり、こうした研修をこの教職大学院に取り込むことは大事だと思います。加えて、これからの時代を考える時に、地域とか、社会とか、時代とかへの理解を深めて学校経営をしていくということが大事で、そういうところのカリキュラムも少し足りないのではないかと思います。

〔鷲山委員長〕

それでは橋本先生、お願いいたします。

〔橋本委員〕

教職大学院のイメージが、思っていたのとだいぶ違っていました。極端に言えば、教員免許はもっているが社会に何年かいた人が、これから学校教育に携わりたいと考えて、大学院に入ってきて教職の道を学ぶというイメージだったのです。

面接した院生の中に、教育学部出身でない女性が1人いましたが、社会人経験者はいませんでした。他学部出身で教員免許をもっている人の気持ちとしては、4年間ではとても現場に赴くことは難しいと感じている人がいることはわかりました。そこで、こういう選択をされたわけですが、その方はまだ1年生でしたが、教職大学院に大変期待されていました。そういう意欲的な層にどんどんPRして、大卒で教員免許を持っている人たちの受け皿になってほしいと思います。中途採用とか、いろいろな人生があります。教育の場は、いろいろな先生がいるという多様性が大変大切だと思います。



もう一つは、教育委員会との連携ですが、これほど緊密に進んでいるというのは驚きでした。大変素晴らしいことだと思います。カリキュラムの中身のことまでは分かりかねるところがありますが、現職の先生方が大学院で2年間勉強する、しかも身分保障されて。ものすごく恵まれているわけですから、それだけにどういう成果を目指しているのかを明確にしておかないといけないと思います。税金を使っているわけですから、学校とか地域で教育的課題に取り組んでいる人たちを掘り出して、そういう皆さんからもいろいろな勉強をすることも大切だと思います。そしてその人たちに対しても成果を発表する。2年間研究した成果を世界に通用するアピールの仕方を勉強して、その成果をみんなで共有するというような体験をして、また現場に戻る必要があると思います。大学が自主自立的にやっていると思っていたので、県教委がここまで入っているとは想像していませんでした。それだけに現場の先生たちのニーズをしっかりと掴んで、教職大学院に送り出し、しっかりと連携して、単に即戦力というのではなく、深い力を培って欲しいし、大学というところの素晴らしさを、教職大学院を通じてアピールしていただきたいと思います。

〔鷲山委員長〕

委員の先生方から、いろいろなご指摘をいただきました。どれも貴重な問題提起です。私の方からそれに付け加えることはありませんので、全体的なコメントをさせていただきます。

教職大学院はやっと始まったばかりです。お話をお聞きし、資料を拝見して思ったことは、福岡教育大らしい教職大学院ができて、素晴らしい出発をされているなあという強い印象を持ちました。改善していく姿勢もシステムもしっかりしていますので、教職大学院としての課題解決能力には全く問題はないと思っておりまして、今後は、いかにしなやかに展開していくかで、その発展が大変楽しみです。

実践指導力ということがよくいわれます。教職大学院の生命線は理論と実践の融合です。その結果、研究に裏付けられた高度実践型の指導力がまさに実践的指導力なのですが、その内実は、まだそれほど判然としておらず、これから創り上げていく新しい課題です。

その際に一番のポイントは、やはり物事を研究的にとらえる能力だと思います。それを授業力や企画力や繋げる力に高い形で活かしていく。言い換えれば、実践的思考という観点から研究的に捉える能力をいかに涵養し高めるかということです。

本教職大学院の「教育内容」「教育方法」のところを読み、先ほど教職大学

院に携わっておられる先生方からのお話を聞くと、それを可能にするコンセプトがいろいろ工夫され、詰まっているのを感じました。

なぜそういう授業をするか、それはこういう考え方に基づいた時にこういう授業が必要なのだ、そういう説明が、保護者にも同僚にも学習者にもきちんと言える力、という言い方で若木先生はおっしゃっていましたが、研究的能力というのは理論的に高めて考察する能力です。それぞれの実践の背後には、寄って立つ考え方がちゃんとある、そういう理論的背景を豊かに持った院生を輩出したい、とおっしゃっていましたが、納富先生は、院生たちはそれぞれに学習履歴が違っているわけだから、その院生に即してどのようにそうした力をつけるのか、きめ細かに指導されているというお話で、大変心強く思いました。

教育委員会や、現場の校長先生や先生方からは、せっかく派遣したのだから宝物をもって帰って来い、と言われるような雰囲気があるようですが、学校現場にすぐ役立つというより、今述べたような実践スタイルと理論スタイルを自分なりにじっくりと体得して、息長く発揮することこそ肝要ですから、性急さはよくありません。

修士論文は、先行研究からテーマを受け取りますが、課題研究は、教育現場からテーマを受け取ります。そして、研究成果を生むプロセスも大切ですが、それをどのように実践に還元していくかはもっと大切です。そしてモデルを創出することも求められます。

その際に一番難しいと思うのは、研究のプロセスが判然としないまま結論が先に出て、そこから実践的パラフレーズがなされることです。これでは経験主義の域を出ません。この辺の落とし穴をどう克服するかという課題があります。現実の個別具体の相に食い込むこと、そこから論理を抽出して理論的に高めること。感性的理解の深さと理論的把握の高さの統一の課題です。

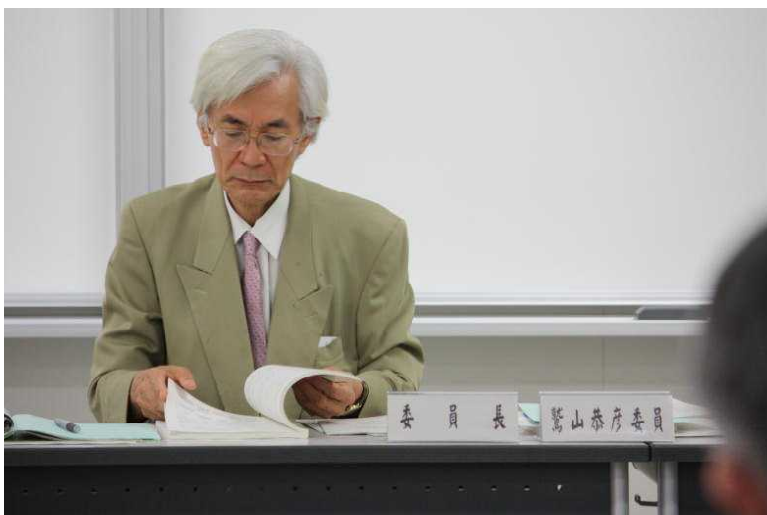
あの人はセンスがいい、悪い、という言い方がありますが、理屈や論理構成というより、その前の段階の実際に食い込んでいく勘の問題、センスが結構問題になるのではないかと思います。もちろんここには研究方法が絡むのですが、そういう感性的豊かさの広い基盤が大切で、そこから論理が出発しないと、現実を見誤ります。自由と自治を旨とする大学の自由な時間と空間のなかで、一番の基盤となるこういった感性をいかに豊かに解放し、深く養うかも、大きな課題だと思います。

実践的指導力を狭くしてはいけません。教えるということでは、それは実務や技術に習熟することや学習指導要領のパラフレーズに熟達することではなくて、絶えず変化し続ける児童・生徒のありように即応しつつ、その現場での知見を構造化し、具体化して手渡すセンスと方法論を鍛え、既存の知の

枠組を批判的・実践的に超えていくことこそ、本当の実践的指導力です。

それには、広く豊かな余裕をもった基盤が必要で、教職大学院こそまさに、こういう柔軟でダイナミックな実践的知性を養なっていくところでなくてはならないわけです。ですからあまりに当面の必要という目的に直結し過ぎてはいけないという面もあります。理論水準の高さと並んで、感性的の次元の大切さのことに触れましたが、最近は情報化社会で、知識と情報だけが氾濫しています。客観的現実と格闘して生まれる知の在り方が少ないと思います。本当の現実と感覚的にふれてはいません。リアリティーから離れたバーチャルな世界に住んでいますから、現実とずれた理屈や論理を作る人が結構いるような印象を持ちます。教育学の先生にもときどきおられて、論理的に上手に構成されるのでちょっと反論しにくいのですが、どこか違うなあと思ったりする。ツボを押さえて話すということは、ものの本質をとらえることです。A=Bである、B=Cである、C=Dである、よってA=Dであるとしたとき、AとDの間では論理的な整合関係が成り立っていますが、一番最初の現実を捉えるところでAと捉えたのが間違いだったならば、その後いくら論理が正しくても全部間違いということになってしまいます。変人と奇人の違いは、奇人にはオリジナリティーがあるが、変人は変なだけだと言ったひとがいますが、私たちはバーチャルな知識と情報の世界に生きているだけに、「変なだけ」になりかねない危険にさらされていると思います。現実感覚の感性的豊かさと、そこに即した論理をどう紡いでいくかということがとても大切な課題になっていると思います。

「平成22年度福岡教育大学教職大学院研究報告会」を読んで一つ印象に残った論文があります。「発達段階に応じた、聞く・話す力を高める学級経営」と題した上田慎一郎君の論文です。研究の動機として「実習を通じて、相手の話を聞くのが苦手な児童が多いことに気がついた。その状況は、学習効果の低下や、児童の問題行動等につながっていくのではないだろうか」とありました。いいなあと思ったのは、このように現実を生き生きとよく見て、そのポイントをとらえる態度です。そして「児童が相手に興味を持って話しを聞き、対話的なやりとりが成立する児童同士の豊かな人間関係を作ることが重要と考える」として、研



究に入っていく。もちろん現実を分析して、そこから論理を導き出し、理論構成していくのは、決して容易とは思いませんが、最初に事柄のツボを押さえていますし、実践的課題に応えようとしています。こうした態度が研究能力と実践能力に富んだ、これからの生きた学問の基盤になっていくと思いました。

本教職大学院の定員は20名で、「教育実践力開発コース」が10名、「生徒指導・教育相談リーダーコース」と「学校運営リーダーコース」がそれぞれ5名ずつということですが、関心の異なった皆さんが20名おられることは大変な財産で、しかも親しく切磋琢磨するには最適な人数です。私の経験から、感性を豊かにし、思考する能力をいろいろに身につけるのは、集団での生活、共同の生活、いわば塾的生活をするのが一番で、大学という自由な発想ができ、自由を体現した先生方のなかで、合宿生活なども時々して、お互いを深く知り合い、とことん語り合い、論じ合うなかで、今後につながる豊かな基盤を創っていただきたいと思います。

（学長からの謝辞）

ただいまいただきました意見、我々メモをとりまして、意味するところを汲みたいと思っております。いただきました意見につきましては、ペーパーに起こしていただきまして、加筆訂正をして、最後に委員長の下で校閲いただきまして、公表していきたいと思っております。それをどのような受け止めるかは、私たちの課題であります。

本当に今日は、ありがとうございました。



4 . 評 価 結 果

4. 評価結果

評価項目1 教職大学院設立の理念と目的について

[優れた点及び特色ある点]

- ① 教職大学院の理念として、「実践の事実から学ぶ」ことを中心にすえ、体験の積み重ねを客観化する知的考察、実践のための理論知の構築具体的な技の普遍化と共有など、「体験の経験化」を力動的に構造化しており、今日の教育課題に的確に対応している。
- ② 「教職実践力開発コース」「生徒指導・教育相談リーダーコース」「学校運営リーダーコース」の3つのコースは、学校現場のニーズによく応えた設定であり、また「教職実践力開発コース」の社会人対象者への対応は、福岡県及び九州において教員養成の歴史を担ってきた福岡教育大学ならではの役割によく応えている。
- ③ 教職大学院における理論と実践の融合した研究の積み重ねは、教員養成6年制のモデルへの先駆的な役割を果たしており、またこの2年間の挑戦と実績は、学部教育および大学院教育学研究科の教育と研究に対しても、多くの示唆と好影響を期待できるものである。

[改善を要する点]

- ① 教職大学院の理念である「実践の事実から学ぶ」「実践の理論知」「具体的な技・体験の経験化」を、どのように各コースで具体化していくかが課題である。
- ② 育成すべき教員像として、「教育実践力と理論的力量を兼備した教員」「教育課題にリーダーシップを発揮できる教員」「企画立案力において学校をリードできる教員」「地域や学校間の連携構築力のある教員」「学校組織や運営を改善する力のある教員」の5点が挙げられているが、これを基礎としつつ、コース像と教員像の関係をより鮮明にしていく必要がある。

- ③ 「実践の事実から学ぶ」ことを実質化するためには、実習校における教員の指導力の高さが決定的な影響をもつ。協力校や附属学校に勤める教員のレベルアップと大学院教員の連携が大きな課題となる。
- ④ 専門職大学院設置基準は「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」が目的となっているが、「高度な専門・・・」という表現は抽象的である。この内実を更に分節化して明らかにしていく必要がある。
- ⑤ 他大学、他学部、他県からの新卒者や教員免許をもった社会人の受験者や入学者が増えるように工夫する必要がある

〔改善・向上に向けた提言〕

- ① 各コースで目指す教師像を明確にし、コース運営に必要な実践知と理論知の往還が高いかたちで可能になるように、教員構成を充実していくことが求められる。
- ② 経済のグローバル化や情報化、今回の東日本大震災など、時代は不透明感を増している。これまでも増して、子どもに自立能力を身につけさせる必要がある。目指すべき教員像が5点あげられているが、学校教育に関する専門性に加え、社会や時代への洞察力を身につける指導が可能になる科目設定が必要である。
- ③ 授業料の軽減や、就職時のメリットがあるような支援策の充実を教育委員会と図りつつ、推進することが求められる。

〔その他〕

- ① 「教員にふさわしい資質能力」といわれるが、強く求められるのは、こうした人間能力開発論の枠を出た人間像であり、人格の魅力、つまり「教員にふさわしい人格」の育成である。本教職大学院の教育目的として、「高度な専門性」「強靱な精神」「豊かな人間性」を備え、尊敬と信頼を勝ち取る教員像、と宣言されており、既にここに、人格に力点をおいた見識が伺われる。この観点をもっと発展させる必要がある。

- ② これまでの国立大学は、没価値的な学問性と科学性を重んじてきたが、今後はベルトフライハイト(没価値性)から一歩出て、価値の形成にまで踏み込む必要があるだろう。私立大学では、創始者の価値観が学生に好ましい人格形成のエレメントを与えている。現在、国立大学法人においても大学および大学院の個性化がいわれており、福岡師範の伝統や、本学が戦後から今日まで九州において果たしてきた役割や貢献等を研究することを通じて、福岡教育大の教職大学院らしい諸価値を人格形成と結びつけて自覚的に打ち出す時が来ているのではないか。

評価項目2 教育課程と教育内容について

〔優れた点及び特色ある点〕

- ① 「共通科目」には定められた5領域の他に「特別支援教育」領域を設けて充実を期して学校および子供たちの課題に応え、本教職大学院らしい特色を打ち出している。更に、この「共通科目」、3つのコースそれぞれの「養成段階に応じた科目」、そして「コース別科目」が内在的につながっており、ダイナミックで優れた科目構成をなしている。
- ② 「学校における実習」については、免除する形はなく全員が実習し、各コースもそれぞれに適合的に実習段階が学年ごと前期後期に区分けして設定され、達成内容も明示されており、また、それぞれの科目が院生の状況や学校現場の課題とリンクしていて、優れた教育実習になっている。
- ③ 現職教員院生は、在籍する学校で実習を行っており、このことによって院生の課題がより明確化されて教育の実が上がり、学校現場の改善にも資しており、大きく評価できる。こうした対応や全開講期にわたる体系的で行き届いた教育実習が、全体として学部卒院生の教員採用試験の合格率の良さにも反映していよう。
- ④ 「学校における実習」および修了時における「まとめプレゼンテーション」は、理論と実践の融合をはかり、「体験の経験化」を目指すプロセスであり、到達点である。その総括としての発表は、「研究」という自足的カテゴリーではなく、「プレゼンテーション」という考え方によって、明確に他者への働きかけを前提とし、その成果を発信し共有化していこうとしており、実践的思考に裏付けされた汎用性ある展開が期待できる。
- ⑤ 各コースそれぞれに、科目配置や科目構成が分かりやすい表として提示され、コースツリーもあり、一目して自分の立ち位置が明確に自覚できるようになっており、研鑽を反省し、省察し、今後の展望を考えるために、よき導きの糸となっている。

〔改善を要する点〕

- ① 「教職実践力開発コース」「生徒指導・教育相談リーダーコース」「学校運営リーダーコース」の3つのコースは、更にコース像を明確化にしていく必要があるのではないか。
- ② 基準単位数が45単位であるのに対して、54単位を必修としており、科目数を精選する必要があるのではないか。
- ③ 「学校における実習」の単位数は、3コースとも同じ14単位となっているが、学校に勤務した経験のある者と未経験者とで、同じ単位数でよいのかの疑問は残ろう。

〔改善・向上に向けた提言〕

- ① 「教育実践力開発コース」および「学校運営コース」については、実践的なノウハウや総合力が現場にあり、在籍校と連携しての教育は有効と思われるが、「生徒指導・教育相談リーダーコース」は現場の蓄積が十分とはいえず、この分野は、学校現場の実習の比重を軽くし、多様な教育相談の現場を活用するなど、コースによる違いを考慮してよいのではないかと。
- ② 「共通科目」の内容と構成についてであるが、現在の子どもが抱える学校教育以外の分野の問題への理解、家庭教育や青少年教育や体験活動教育、キャリア教育等への理解を深める内容を充実させる必要があるのではないかと。
- ③ 学生からの意見を取り入れて、積極的に授業改善がなされていることは評価できるが、個別にとどまらず、フォーマルな形で意見を聞き、それを教育課程に取り込むか否かを判断する組織が必要ではないかと。
- ④ コース像の明確化についてであるが、「教育実践力開発コース」は初任研免除を目途とし、「学校経営運営コース」は研究主任を前提とし、次期管理職候補を想定する。「生徒指導・特別支援コース」は性質上併設自体に難しい面があり、分離する必要があるのではないかと。

- ⑤ 科目数の精選については、コースに応じた教科区分・科目の厳選・再編が必要であろう。また全体の取得単位数を減じ、45～47単位程度に厳選しつつ、そこに「実践の理論化・体験の経験化」を重視したカリキュラムを入れる必要があるだろう。

〔その他〕

- ① 制度的にどこまで可能か判らないが、大学院教育科学研究科との単位互換、相互乗り入れも必要ではないか。一部の単位であるが、特定教科の研究や社会教育等を学びたいという欲求に応えられるとともに、教科専攻の学生も実践的な授業を受けたいという要望はあると思われる。

評価項目3 教育方法と形態について

〔優れた点及び特色ある点〕

- ① 教職大学院の成功の鍵は、研究者教員と実務家教員の結合価値の高い在り方を、日々の教育研究実践活動の中で、いかに実現していくかにかかっている。このためにティーム・ティーチングの方法が取り入れられており、研究者教員と実務家教員の相互連携、相互浸透を可能にする授業として、4つの形態が構築されている。両者の協働として大変望ましい姿であり、高い専門性を持った実践的力の形成への挑戦として、更なる展開が期待される。
- ② 学校現場における多様性と専門性の高い教育に応えるため、ワークショップ、ロールプレイング、ディスカッション、プレゼンテーションの方法が導入されている。これは既設の大学院にはないもので、こうした方法論の体得と大学院生の相互研鑽は、理論やコンセプトを現実媒介していく生きた実践につながり、実践的指導力の形成を促す優れた取り組みである。

〔改善を要する点〕

- ① 研究者教員と実務家教員の協働は、授業科目では追求されているが、「教職実践専攻」内における協働運営といった面ではどうであろうか。専攻内における新しい協働の内実を追求して欲しい。
- ② 「まとめプレゼンテーション」として発表される「課題研究」は、研究方法としては、従来性を止揚していないのではないか。研究方法の新しい開拓が必要である。

〔改善・向上に向けた提言〕

- ① 研究者教員と実務家教員による専攻の協働運営を内実あるようにするために、協働化をすすめ、専攻内の講義担当比率を同程度にして、研究者教員の教育現場理解の促進を図るなど、専攻運営そのものを、実践の理論化・体験の経験化を図っていく在り方に変えていくことが肝要である。

- ② 「課題研究」の内容を見ると、研究の方法が附属学校・教育センター・既設大学院等と同じであり、特色が見受けられない。実務家教員の質的向上をはかり、修士レベルの資格取得者を中心に選任するといった必要があるのではないか。実践と理論の往還が可能な実務家教員が求められる。
- ③ 研究者教員と実践者教員の連携授業は、教員養成大学・大学院改革のモデルとなりうるもので、引き続き工夫改善するとともに、学生の意見や要望を定例的に聞く機会を充実させながら、学生にどのような効果をもたらしているか、実証的に研究し、追跡することが望まれる。
- ④ 現職教員院生と学部卒院生とがいることは大きなメリットである。ペアを組み、現職教員院生にメンター的な役割を果たさせるなど、両者の差異を活用した学びの形態を創出して講義や演習や教育実習に活用するなど、この財産をもっと活かして欲しい。

【その他】

- ① 定員20名は、まとまって切磋琢磨し合うのに恰好な人数である。昔、青年団運動などでは、「芋こじ」といって、合宿して一晩、二晩を共にし、お互いの問題を出し合って徹底的に語り合い、問題を共有し合うなかで信頼やきずなも生まれ、個性が輝いていくという教育の方法があった。例えばだが、こういう形で本教職大学院らしい、新しい姿と気風を創っていくことも必要ではないか。

評価項目4 教育委員会との連携について

〔優れた点及び特色ある点〕

- ① デマンドサイドのニーズを教育内容に反映させるために、教育委員会や近隣の学校との連携協力の協議会が複数設置されており、このことによって授業内容の変革や質的向上の方策が時間をおかないで研究・反映され、育成すべき力量と授業科目との有機的な連関が図られていて、優れたシステムである。
- ② 入学者が教育委員会から派遣（推薦）で確保されていることは、教職大学院の安定的運営と教育現場で求められている力量形成の保証とを同時に可能にするもので、教育のエLEMENTの一つである恒常性の確保をよく満たしている。

〔改善を要する点〕

- ① 現職教員院生の実習では、現場の課題解決を校長に対して提言することを目的としているとのことであるが、これは慎重に行われるべきである。指導主事との関係等、さまざまなベクトルをも考慮にいれる必要がある。また、各院生の研究テーマは、教育センターでの研究と違い、大学がある程度主体的に設定する必要がある。
- ② 現職教員院生の募集は、私学の現職教員などを含め、広く募集をする必要がある。
- ③ 「課題研究」は、院生の問題意識も大切であるが、教育委員会の直面している課題や問題意識とのリンクが必要である。
- ④ 優秀な院生を確保するために様々な方策を考える必要がある。

〔改善・向上に向けた提言〕

- ① 望まれる学生像の検討や、教育課程に踏み込んだ充実策の検討などは、適宜に行われる実務的な小委員会での議論が有効であろう。そのような具体的な議論によって、教育委員会が人材育成のために行っている他の研修や施策との連携や差異化が可能になり、良い循環を生み出すのではないか。
- ② 私学協会等や教育委員会との連携を緊密にして、応募者・入学者の多様化を図るとともに、私学との連携や協働も追求する必要がある。
- ③ 「課題研究」の内容については、教育委員会とのリンクが必要ではないか。個人課題から教育委員会課題へと有機的につながる意義は大きい。事前の派遣要件として調整がおこなわれてもよい。教育委員会課題調査研究を大学院で実施し、その成果を県に還元していくなど、教育課題の理論的・実践的解明、そしてそのモデルの創出など、具体的方策を含んだよき循環の形成が欲しい。
- ④ 優秀な院生を確保する必要がある、14条派遣・夜間講座等、学校在籍のまま受講できるシステム等を開発して、現場の経験豊かな教員が容易に教職大学院で学べる体制が必要である。
- ⑤ 設置基準では45単位のはずだが、本教職大学院では54単位を必修としている。取得単位数を減じて、院生の研究時間を確保することも大切ではないか。
- ⑥ 院生のインセンティブ向上策の検討と具体化も必要である。「教育実践力開発コース」では、初任者研修免除・採用優遇。「学校運営・経営コース」では、管理職登用とのリンク。「生徒指導・特別支援コース」では、指導主事任用とのリンク。等々といったインセンティブ向上策を教育委員会と協議を重ねて実現していく必要がある。

〔その他〕

- ① 県・市との連携を容易にするため、問題の共有と連携に熟達した人材が必要である。今後は、こうした媒介項として働く人材がキーマンとなっていく時代であり、大学も教育委員会もこうした人材育成に努める必要がある。

- ② 動的均衡が必要で、連携のしすぎで本来教育委員会が行うべきことを大学側が大学院の授業内容に取り込んでしまわないよう、課題ごとにしっかり検討し、それぞれの主体性を大切にしよう留意すべきである。

5 . 外部評価委員会 委員名簿

外部評価委員会 委員名簿

(委員長)

鷺山 恭彦

国立大学法人奈良教育大学理事（非常勤）、前東京学芸大学長ほか（同左）

(副委員長)

家宇治 正幸

福岡県教育庁教育振興部義務教育課長（福岡県教育庁福岡教育事務所所長）

(委員)

菊川 律子

前国立青少年教育振興機構理事（国立青少年教育振興機構理事）

(委員)

中島 秀明

佐賀県教育庁副教育長（佐賀県教育庁教職員課長）

(委員)

橋本 洸

福岡商工会議所専務理事（同左）

※職名は、平成23年4月1日現在、

() 書きは、委員会開催日（平成23年3月15日）時点



6. 実 施 要 項 等

- (1) 平成22年度国立大学法人福岡教育大学
「外部評価」実施要項
- (2) 国立大学法人福岡教育大学点検・評価規程
- (3) 国立大学法人福岡教育大学外部評価委員会規程

6 . 実施要項等

(1) 平成22年度国立大学法人福岡教育大学「外部評価」 実施要項

本学における教育研究のさらなる改善を図るとともに、国立大学法人評価及び認証評価等を通して自己点検・評価システムの充実に向けた取組が強く求められている現状にかんがみ、平成22年度において「外部評価」を下記の要領により実施する。

記

1. 評価の位置づけ

外部評価とは、国立大学法人福岡教育大学（以下「本学」という。）の自己点検・評価の一環として、国立大学法人福岡教育大学点検・評価規程第2条第3号を根拠として、本学の役員及び職員以外の者（以下「学外者」という。）が行う評価及び検証をいう。

2. 評価実施の目的

本学の第2期中期目標「外部評価を踏まえた自己点検・評価を定期的を実施して教育改善につなげるサイクルを確立する」の達成を目指すため、また、本学の教育の質的向上の現状について、自己点検・評価を踏まえた評価項目に則り、ステークホルダーとしての学外者による点検・評価を受けて、今後の教育研究の改善・改革を図ることを目的とする。

3. 評価項目の決定

学長は、平成21年度に設置した教職大学院が理念・目的を実現しているかを確認するため、評価項目を設定する。

4. 評価組織

外部評価を実施するために、学外者をもって構成する外部評価委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

5. 委員会の運営

- (1) 委員会に委員長及び副委員長を置く。委員長及び副委員長は、委員の互選により選出する。
- (2) 委員長は、委員会の議長として評価結果を取りまとめ、学長に報告する。
なお、委員に個別の意見があるときは、これを報告に添えて提出するもの

とする。

(3) その他委員会の運営に関しては、委員会が別に定める。

6. 委員の選定等

学長は、委員の選定及び委嘱等を行う。

7. 外部評価の日程(予定)

平成22年12月：外部評価委員の選定・委嘱及び評価項目の決定

外部評価委員会発足

関係資料の送付・提供

平成23年 3 月：外部評価委員会開催

(外部評価委員による学長・理事等へのヒアリング)

平成23年 6 月：外部評価結果の提出

8. 評価結果の反映

評価結果の報告については、本学のビジョン及び取組内容として具体化し、今後の年度計画等に反映させ、教育の質的向上を実現する。

(2) 国立大学法人福岡教育大学点検・評価規程

制 定 平成18年 2月17日

一部改正 平成22年 4月16日

一部改正 平成23年 3月22日

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人福岡教育大学運営規則第43条の規定に基づき、国立大学法人福岡教育大学（以下「法人」という。）及び法人が設置する福岡教育大学（以下「本学」という。）の教育及び研究，組織及び運営並びに施設及び設備（以下「教育研究活動等」という。）の状況について行う点検及び評価並びにその結果の公表に関し必要な事項を定める。

(定義)

第2条 この規程において「大学評価」とは、次の各号に掲げるすべての評価を総称する。

- (1) 自己点検・評価 学校教育法（昭和22年法律第26号）第109条第1項の規定に基づき、本学が自ら行う点検及び評価をいう。
- (2) 外部評価 自己点検・評価のうち、本学の点検及び評価の結果を受けて、その役員及び職員以外の者が行う検証及び評価をいう。
- (3) 認証評価 学校教育法第109条第2項又は第3項の規定に基づき、認証評価機関が行う評価をいう。
- (4) 法人評価 国立大学法人法（平成15年法律第112号）第35条により準用する独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第32条第1項及び第34条第1項の規定に基づき、国立大学法人評価委員会が行う評価をいう。

(点検・評価の実施)

第3条 大学評価に係る点検及び評価（以下「点検・評価」という。）は、学長が行うものとし、その実施については、企画・評価室において処理させる。ただし、外部評価において学外者が行う検証及び評価については、この限りでない。

- 2 企画・評価室は、点検・評価の実施に際して、実施方法，評価項目，自らの教育研究活動等に係る状況に関して点検・評価を受けるために必要な作業を行う主体（以下「評価作業主体」という。）その他必要な事項を定める。
- 3 評価作業主体は、当該評価項目の点検・評価に必要な資料・データを入手

し、これらに基づき点検・評価に必要な作業を行う。

4 企画・評価室は、評価作業主体による前項の作業の結果を取りまとめる。

（点検・評価の結果の確定及び公表）

第4条 企画・評価室は、前条第4項の手続を経て点検・評価の結果について原案を作成し、学長に報告する。

2 学長は、前項の原案に関する経営協議会及び教育研究評議会の議を経て、点検・評価の結果を確定する。

3 学長は、確定した点検・評価の結果（外部評価において学外者が行う検証及び評価の結果を含む。）を刊行物又はその他の媒体によって学内外に公表するものとする。

（点検・評価の結果等に基づく改善）

第5条 企画・評価室は、点検・評価の結果又はこれに基づく大学評価の結果の確定を受けて、改善すべき事項及び改善方策を取りまとめる。前条第1項の報告の時点で学長が特に必要と認める場合、及び点検・評価が試行的な性質を有しているため前条第2項の手続をとらない場合についても、同様とする。

2 企画・評価室は、改善すべき事項に係る当該組織の長に改善方策の提示を依頼する。

3 企画・評価室は、前項の改善方策を取りまとめ、学長に報告する。

4 学長は、前項の報告に基づき改善方策を決定し、当該組織の長に改善方策の実施を命じるものとする。

（改善状況の検証）

第6条 企画・評価室は、前条第4項に定める改善方策の実施状況について検証を行い、検証の結果を学長に報告する。

2 学長は、前項の報告に基づき、十分な改善状況が認められない場合には、改善の進展を図るために必要な措置を講ずるものとする。

（事務）

第7条 大学評価に関する事務は、経営政策課において処理する。

（雑則）

第8条 この規程に定めるもののほか、大学評価に関して必要な事項は、企画・評価室の議を経て、別に定める。

附 則

この規程は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 22 年 4 月 16 日から施行し、平成 22 年 4 月 1 日から適用する。

附 則

この規程は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

(3) 国立大学法人福岡教育大学外部評価委員会規程

制 定 平成22年12月20日

一部改正 平成23年 3月22日

(設置)

第1条 国立大学法人福岡教育大学運営規則第43条第2項に基づき、国立大学法人福岡教育大学点検・評価規程第2条第2号に定める「外部評価」を実施する機関として、国立大学法人福岡教育大学外部評価委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(任務)

第2条 委員会は、国立大学法人福岡教育大学（以下「法人」という。）が作成した自己点検・評価書等に基づいて、学長が決定する評価項目について学外者の立場から検証及び評価を行い、法人の教育・研究の質的向上及び組織の活性化等に資する提言を行う。

(組織)

第3条 委員会は、学長が委嘱する学外有識者5名程度の委員をもって組織する。

(任期)

第4条 委員の任期は、原則2年とし、再任を妨げない。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

2 委員長は、委員の互選により選任し、副委員長は委員長が指名する。

3 委員長は、委員会を代表し、会務を総括する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代行する。

(運営)

第6条 委員会は、学長の要請に応じて委員長が招集する。

2 委員会の議長は、委員長が務める。

3 委員会が必要と認めたときは、委員以外の出席を求めることができる。

(報告書の提出)

第7条 委員会は、第2条の規定により実施した検証及び評価の結果並びに優れた点及び改善を要する事項等を外部評価報告書にまとめ、学長に提出する。

(報告書の公表)

第8条 委員会から、提出された外部評価報告書は、法人公式ホームページ等で公表する。

(事務)

第9条 委員会に関する事務は、経営政策課において処理する。

(雑則)

第10条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員会の議を経て別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成22年12月20日から施行する。
- 2 第4条の規定にかかわらず、この規程の施行後、最初に任命される委員の任期は、平成24年3月31日までとする。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

外部評価報告書
－教職実践専攻（教職大学院）について－

平成 23 年 6 月発行

編 集 福岡教育大学 経営政策課 計画・評価室

発 行 国立大学法人福岡教育大学
〒811-4192 福岡県宗像市赤間文教町 1 - 1
TEL 0940-35-1200