

# 自己点検評価書

平成25年3月

宮崎大学教育文化学部

## I 教育文化学部の目的と現況

教育文化学部の沿革は下記の通りである。

- 昭和 24 年 5 月 31 日 国立大学設置法の公布により、宮崎師範学校と宮崎青年師範学校を母体として、宮崎大学学芸学部を設置。
- 昭和 41 年 4 月 1 日 国立大学設置法の一部改正により、教育学部と改称。
- 平成元年 4 月 1 日 人文社会課程を設置。
- 平成 11 年 4 月 1 日 教員養成 5000 人削減計画に従い、教育学部を改組し、学校教育課程（定員 100 名）、地域文化課程（定員 30 名）、生活文化課程（定員 40 名）、社会システム課程（定員 60 名）の 4 つの課程から成る「教育文化学部」を設置。これまでの定員 280 名の内、上記以外の定員 30 名は工学部へ振替、定員 20 名は削減。
- 平成 14 年 4 月 1 日 附属教育実践研究指導センターを改組し、附属教育実践総合センターを設置。
- 平成 15 年 10 月 1 日 宮崎大学と宮崎医科大学が統合。
- 平成 16 年 4 月 1 日 国立大学法人法により、国立大学法人宮崎大学が発足。
- 平成 17 年～18 年 教員養成 GP プログラム「教師教育支援モデルの構築と展開」を実施。
- 平成 19 年度 大学評価・学位授与機構の大学機関別認証評価を受け認定される。
- 平成 20 年 4 月 1 日 教員養成・免許制度の大幅改革に対応して、学部を改組。学校教育課程（定員 150 名）、人間社会課程（定員 80 名）の 2 課程を設置。
- 平成 23 年 4 月 1 日 特別経費(プロジェクト分)を受けて、「小中一貫教育支援プログラムの開発と実践—小中一貫教育に関する総合的研究とそれを基盤とする新人教員養成及び現職教員研修—」を開始。平成 25 年度までの 3 カ年計画。
- 平成 24 年 4 月 1 日 特別経費(プロジェクト分)を受けて、「地域社会の教育支援研究センターとしての機能強化に向けた改革」を実施。

教育文化学部は、平成 20 年度に、学校教育課程・地域文化課程・生活文化課程・社会システム課程の 4 課程から、学校教育課程と人間社会課程の 2 課程に改組した。

改組の背景には、次のような理由があった。

- 1) 教育の自己点検評価に基づいて、学校教育課程においては現代的教育課題への対応能力を育成すること、中学校教育コースを教科の指導力が育成できるように改革すること、地域文化課程・生活文化課程・社会システム課程における融合的カリキュラムを見直すこと、等の必要性が生じた。
- 2) 中央教育審議会の平成 18 年 7 月答申での教員養成・免許制度の大幅改革、平成 8、10、11 年度の教育職員養成審議会報告、平成 13 年度の「国立の教員養成系大学・学部の在り方に関する懇談会」報告書等に示されている教員像を踏まえた教員養成プログラムを早急に構築する必要がある。
- 3) 高度な実践的な資質・能力を備えた教員の養成を目指した新たな教職大学院を設置するには、学部段階における基礎的資質・能力の保証、及び大学院を含めて 6 年間を見通す教育カリキュラムの編成、とりわけ、実習や実践を重視した体系的なカリキュラムの編成が必要であった。

- 4) 「特別支援学校教諭免許」に対応して、従来の障害児教育から、特別支援教育を担える教員を養成する体制へとコースの改編を行う必要があった。
- 5) 大都市圏における教員不足が深刻であることに対応して、国立の教員養成系学部として本学部でも学校教育課程の入学定員を増員し、相応の役割を果たす必要性が生じた。
- 6) 宮崎県教育委員会が「宮崎ならではの教育」という教育改革プランを立て、それに向かって様々な教育改革を進めているなか、本学部としても、地域における教育改革にさらなる貢献を行う必要があった。
- 7) 本学部の人文社会系教育分野は、地域社会において要請される経済・まちづくり・国際協力の分野での人材養成において、その役割を一層果たし、更に学校教育と関連した生涯学習分野においても必要な地域での貢献を行う必要があった。

本学部の改組により、次のような人材養成を目指した。学校教育課程においては、教育に対する強い使命感と教員としての基礎的資質・能力を確実にそなえ、発達段階を見通した広い視野から初等教育、中学校教育、特殊教育を実践できる人材を養成することにある。人間社会課程においては、高い課題解決能力及び職業的意識を基礎に、欧米及び日本・アジアの言語と文化の理解、人間社会の歴史・文化的環境の理解、社会のシステムの理解等を通して、社会における課題解決のために貢献できる人材を養成することにある。

改組を行った結果として、学校教育課程では次のような成果が生まれつつある。

第1に、実習・体験的科目を重視した教員養成カリキュラム（実習・体験的授業科目をコアとしたステージ別カリキュラム）に変更することにより、地域社会の求める実践的指導力を備えた教員を養成する機能を強化できた。また、教科指導や生徒指導に関する基礎的な資質能力を育む学部教育を、修士教育に接続させ、教員養成の高度化にも対応させることが可能になってきた。

第2に、学部、研究科の各段階に応じた厳密な達成度評価を行うことにより、地域社会（宮崎県）の求める教師像に合致した資質能力を養成できるようになった。

第3に、学部・教職大学院と各教育委員会との緊密な連携体制が確立しており、教育文化学部附属施設である「教育実践総合センター」を「教育協働開発センター」に再編（平成25年度設置）することで、地域との協力関係の強化を図る具体的な準備を整えている。

第4に、中山間地域の広がる宮崎県固有の教育課題の解決のため、文部科学省特別経費（地域貢献機能の充実）等を活用し、小中一貫教育を支援できる教員養成・研修プログラムの開発・実践を行っており、その成果は、思考力・判断力・表現力等の育成など新たな学びに対応した指導力の育成に生かされている。

学生の教員就職については、宮崎県に関しては、新規採用者数が想定されたほど増加していないこともあって当初予想していたほどではないが増加しているほか、都市部への就職者数も若干増えている。

また、人間社会課程については、次のような成果を生み出すことができた。

第1に、宮崎県や市町村、中小企業やNPO等と連携した「実践的地域マネジメント論」、「インターンシップ」及び「フィールド教育を通じた地域貢献」等の実践的な教育を実施している。このような教育の中から、平成20年度には「学生が作った『宮崎県の財政白書』」も生まれ、東国原英夫知事（当時）からは「財政白書を参考にしたい」と高い評価を得た。

第2に、卒業生は、本課程の目的に沿って、地域社会に密着した職場（地元企業や金融機関、宮崎県庁や市町村役場等）に多数就職している。

第3に、地域社会、地域経済、労働法、言語文化及び芸術などに関する特色ある研究を持続的に推進し、それらの研究成果を実践的な教育に反映するとともに、講師や助言者として地元自治体、企業、社会組織等にまちづくりや労働行政に関する専門的な知識や知見を数多く還元している。

第4に、人文・社会・自然・芸能分野の教員による学際的な共同研究、「宮崎における地域社会の研究－『みやざき学』の構築をめざして－」を平成16年度から継続し、宮崎の歴史や風土に密着したテーマのもとで延べ73件の研究が生まれた。

このような成果をあげつつあるなか、人間社会課程については平成23年度以降、全学的な観点から組織の見直しが行われており、議論の途上にある。

## II 領域毎の自己評価

### 1. 教育

#### (1) 学生の受入

評価の観点：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、それに沿って、適切な学生の受入が実施されているか。

#### 【観点に係る状況】

改組後の本学部においては、課程、コース、小講座等の入学試験の実施単位組織毎に検討を重ね、新しい教育組織の内容が入学志願者に明確に伝わることにも配慮してアドミッションポリシーを策定し、学部案内、募集要項及びウェブ上で公開している（資料 1-1）。アドミッションポリシーは毎年点検し、必要に応じた改善を行っている。例えば、平成 23 年度には学部のアドミッションポリシーをより具体的で分かり易くするために、入学志願者が高等学校等で身につけてほしい学習内容を加筆した（資料 1-2）。

また、平成 20 年度の改組前後の学生について、入学試験の成績と入学後の成績の相関関係を比較検討するために、学部の入試委員会で調査を実施した。その結果、改組後の学生の方が改組前の学生より入学試験の成績と入学後の成績の相関は高いことが明らかになった（資料 1-3）。

#### 【根拠となる資料・データ等例】

資料 1-1：教育文化学部のホームページ

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/educul/educul.html/>

資料 1-2：学生募集要項 教育文化学部の紹介ページ

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/educul/educul.html/guide/admission.html>

資料 1-3：入試委員会の調査

#### 「改組前と改組後の入学試験における成績と入学後の成績の関係について」（調査報告）

##### 対象

分析対象人数が比較的多く、かつ共通の必修科目も比較的多くて分析を有効に行うことができると判断し、前期日程・後期日程により入学した初等教育コースの平成 19 年度入学生及び平成 20 年度入学生を対象として分析した。

##### データの取り方

###### 入学試験について

前期日程と後期日程では試験形態が異なるが、いずれもセンター試験と個別入試の総得点を 100 点満点に換算した値で分析した。分析対象者全体を成績順に三等分し、「入試のポイント」として上位から順に 3、2、1 を与えた。三等分できない場合、同点者がいる場合は全体に影響を与えないように調整した。

###### 入学後の成績について

分析対象者全員が 1 年から 4 年前期までに受講する必修科目のみについて分析した。各科目の成績評価区分である「秀・優・良・可・不可」をそれぞれに 4 点から 0 点までの点数に変換した。ただし、未受験者は 0 点とし、授業の同等性により単位数は加味しないこととした。変換した点数の合計点数を 100 点満点に換算したときの成績換算点数順に対象者を並べ、点数順に三等分して、上位グループに 3、中位グループに 2、下位グループに 1 の「入学後のポイント」を与えた。三等分できない場合、同点者がいる場合は全体に影響を与えないように調整した。

##### 分析方法

分析対象学生の「入試のポイント」と「入学後のポイント」を比較して、「入試のポイント」と「入学後のポイント」の組み合わせが同じ値である者の人数（表 1、2）、その人数が入学生全体に占める割合（表 3、4）、同じ「入試のポイント」を持つ者の「入学後のポイント」による内訳（表 5、6）について調べた。

表 1 平成 19 年度入学生で入試と入学後のポイントの組み合わせが同じ値である者の人数(人)

		入学後のポイント			計
		1	2	3	
入試のポイント	1	7	6	1	14
	2	4	4	6	14
	3	3	4	7	14
計		14	14	14	42

表 2 平成 20 年度入学生で入試と入学後のポイントの組み合わせが同じ値である者の人数(人)

		入学後のポイント			計
		1	2	3	
入試のポイント	1	10	4	4	18
	2	7	10	2	19
	3	1	4	14	19
計		18	18	20	56

表 3 平成 19 年度入学生で入試と入学後のポイントの組み合わせが同じ値である者の割合(%)

		入学後のポイント			計
		1	2	3	
入試のポイント	1	17%	14%	2%	33%
	2	10%	10%	14%	33%
	3	7%	10%	17%	33%
計		33%	33%	33%	100%

表 4 平成 20 年度入学生で入試と入学後のポイントの組み合わせが同じ値である者の割合(%)

		入学後のポイント			計
		1	2	3	
入試のポイント	1	18%	7%	7%	32%
	2	13%	18%	4%	34%
	3	2%	7%	25%	34%
計		32%	32%	36%	100%

表 5 平成 19 年度入学生で同じ「入試のポイント」を持つ者の「入学後のポイント」による内訳(%)

		入学後のポイント			計
		1	2	3	
入試のポイント	1	50%	43%	7%	100%
	2	29%	29%	43%	100%
	3	21%	29%	50%	100%

表 6 平成 20 年度入学生で同じ「入試のポイント」を持つ者の「入学後のポイント」による内訳(%)

		入学後のポイント			計
		1	2	3	
入試のポイント	1	56%	22%	22%	100%
	2	37%	53%	11%	100%
	3	5%	21%	74%	100%

#### まとめ

- 表 5 と表 6 から、「入試のポイント」と「入学後のポイント」が同じ値となる人数の割合は、改組後の平成 20 年度でいずれの「入試のポイント」の場合も 50%以上であり、特に「入試のポイント」が 3 については 70% 台にも達している。その一致度は改組前の平成 19 年度に比べて高く、改組後の入試方法がより良く機能しているといえることができる。
- 表 5 と表 6 において、「入試ポイント」が 1 であった学生で「入学後のポイント」が 3 となる学生の割合、すなわち入試成績に比べて入学後の成績が著しく伸長する学生の割合は、平成 19 年度に比べて平成 20 年度で 10 数%も上昇しており、改組による教育内容・方法の改善により、学生の学習意欲が高まった結果と推定できる。

**【分析結果とその根拠理由】**

以上のように、アドミッションポリシーは明確に定められ適切に周知されている。また、入学試験の成績と入学後の成績に関する追跡調査結果から、適切な学生の受け入れと教育が行われている。特に、改組後において学生の学習意欲等で改善が見られることがわかった。以上のことから、評価の観点を十分に達成していると判断できる。

## (2) 教育の内容及び方法

評価の観点：教育の目的や授与される学位に照らして、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）が明確に定められているか。それにふさわしい教育の効果が見込める教育課程、授業科目、授業内容となっているか。また、講義、演習、実験、実習等の授業形態の組合せ・バランスが適切であり、それぞれの教育内容に応じた適切な学習指導法が採用されているか。

### 2-1 学校教育課程

#### 【観点に係る状況】

学校教育課程は、学校現場に関わる諸問題や児童・生徒の心身の諸問題について、また学校で何をどのように教えるか等について専門的に学び、今日の多様化した子どもたちに愛と情熱をもって接し、個性を正しい方向に生かすことのできる、柔軟な思考と豊かな感性と広い教養を備えた質の高い教員の養成を目指している。そのために、子どもたちの発達段階を見通した広い視野から、初等教育（11 専攻）、中学校教育（10 専攻）、特別支援教育の3コースに分かれており、コース毎に学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を定め、「キャンパスガイド（学生便覧）」及びウェブサイト上で公開している（資料 2-1-1）。

各コースのカリキュラムは、教育職員免許法、同施行規則及び介護等体験に関する法律等に基づいて、ディプロマポリシーを達成できるように編成され、教科に関する科目、教職に関する科目、教科又は教職に関する科目、特別支援教育に関する科目等から構成されている。各コースとも卒業時まで、主専攻の分野を学修するとともに、副専攻もしくは単独専攻（1教科を中心に学修する単独専攻は中学校教育コースのみで選択可能）の分野を選択して学修し、教員としての教養と専門的能力及び実践的指導力を身につけるためのカリキュラムを準備している（資料 2-1-2）。

教育実践力を高めるための実践コア科目群を柱に据え、理論と実践の間の有機的結合を目指す「授業基礎演習」や「教材開発演習」、また現代的教育課題に対応できる資質・能力を育成する科目として「人権同和教育」、「小学校英語活動」などを設置している。さらに、養成する人材の質的保証を目指して、本課程では、教員として備えておくべき最低限必要な基礎・基本的能力を確認するために、半期のセメスターを4つのステージにまとめるという設定をした（資料 2-1-3、2-1-4）。ステージ毎に、専門的な知識の理解と実践的指導力の獲得のために、授業科目を構造化し、授業形態も、各コース・各専攻それぞれの専門分野の特性に応じて、講義、演習、実験・実習がバランスよく配置されている。例えば、国語や社会専攻では講義科目の比重が大きいのに対し、理科や音楽専攻では実験・実習科目が多く開講されている（資料 2-1-5）。また、各ステージの仕上げの段階に、教育実習及び教職実践演習を配置することにより、教員としての資質能力のチェックができるようにした。

従来教育実習は、3回の実習（教育実習Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ）を、一括して4単位認定していたが、平成20年度の改組により、各ステージに添うように2年次の「実習Ⅰ」、3年次の「実習Ⅱ」、及び4年次の「実習Ⅲ」の内容を明確に区別して、個々に単位を認定する改善を行った（資料 2-1-6）。このカリキュラムの改編に伴って、それぞれの実習における成績が合格点には達しているものの評価が「可」と判断された場合、指導教員等を通じて個別に指導する体制を整備した。実際に、平成22年度及び23年度に「可」該当する学生がおり、指導教員が個別指導を行い、翌年の実習では改善され同じ指摘を受けることはなかった（資料 2-1-7）。

学部卒レベルに求められる教職の資質・能力が身に付いたかどうか確認する科目である「教職実践演習」（4年次通年2単位）では、はじめに宮崎県教育委員会から派遣された講師が学校教育現場で課題となっている事項について指導する。次に、大学教員の指導の下で、学修履歴を振り返り、教員として求められる事項について、不足している知識や技能を自己で把握し、自己の課題を発見する。そしてロールプレイング、事例研究、フィー



ルドワーク、模擬授業等を必要に応じて取り入れながら、課題の実践的解決を目指す教育内容で実施している（資料 2-1-8）。

さらに、ステージ毎の学習達成度を学生自身に自覚させるために、平成 22 年度入学生より「履修カルテ」を導入した。第 1 ステージ（入学時～2 年前期）、第 2 ステージ（2 年後期～3 年前期）、第 3 ステージ（3 年後期～4 年前期）、及び第 4 ステージ（4 年）でそれぞれにカルテを用意し、必修科目の成績と科目毎の反省点、ステージ全体に関する「達成点と課題」を学生に記入させ、これに補導教員（3 年次からは指導教員）が所見を書き入れ、原本は事務で保管し、写しを学生本人と教員が保管する。平成 25 年度からは web 上での入力を開始している。履修カルテによる指導を実施している学生は未だ学年進行中にあり、今後その効果を判定する（資料 2-1-9）。

**【根拠となる資料・データ等】**

資料 2-1-1：平成 24 年度 キャンパスガイド（学生便覧） p. 178 及び教育文化学部ホームページ

<http://www.miyazaki-u.ac.jp/educul/educul.html/guide/diploma.html>

資料 2-1-2：カリキュラムマトリックス

資料 2-1-3：教員養成カリキュラムの全体構造

資料 2-1-4：学修ステージ別の授業科目の配置

資料 2-1-5：授業形態別科目数

		講義	演習	実験・実習
初等教育コース		3 2 科目	2 9 科目	5 科目
中学校教育コース	国語専攻	2 6 科目	1 2 科目	5 科目
	社会専攻	2 9 科目	1 7 科目	5 科目
	数学専攻	2 5 科目	1 8 科目	5 科目
	理科専攻	2 4 科目	1 5 科目	1 5 科目
	音楽専攻	2 0 科目	1 0 科目	1 6 科目
	美術専攻	2 0 科目	1 9 科目	5 科目
	保健体育専攻	1 8 科目	1 2 科目	1 5 科目
	技術専攻	2 7 科目	7 科目	1 4 科目
	家庭専攻	2 4 科目	1 0 科目	1 5 科目
	英語専攻	1 7 科目	2 4 科目	5 科目
特別支援コース		1 5 科目	6 科目	2 科目

資料 2-1-6：H20 学生便覧

資料 2-1-7：教育実習運営委員会議事録

資料 2-1-8：「教職実践演習」のシラバス

資料 2-1-9：実際に学生が記入した「履修カルテ」

**【分析結果とその根拠理由】**

学校教育課程では、教育コース毎に学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を定め、コース・専攻それぞれの専門分野の特性に応じて、適切な授業形態が組み合されている。また、平成 20 年度の改組により、学修ステージに合わせて、教育実習は、実習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの段階毎に評価されるようになり、総まとめとしての「教育実践演習」

を設置することで、さらに細やかな指導が行われている。さらに、「履修カルテ」を導入し、学生の学修状況を段階毎に把握することによって、教育の質保証を図っている。

以上のことから、評価の観点を十分に達成していると判断できる。

## 2-2 人間社会課程

### 【観点に係る状況】

人間社会課程の教育目的は、21世紀社会の多面的かつ持続的な発展に寄与するために、人間と社会と文化についての堅実な学問的基礎力を活用し、幅広い教養と国際的視野に裏付けられた実践的問題解決能力によって、国際交流・文化振興・行政施策の展開・地域経済の発展などに貢献でき、また、企業、行政、NPO 法人、文化・教育機関、国際機関などで中核的業務を担いうる人材の養成である。これらの目的を達成するために、言語・文化に関する深い知識に基づく異文化理解を主領域とする言語文化コース（資料 2-2-1）、社会科学諸分野を主領域とする社会システムコース（資料 2-2-2）の2つのコースを設置している。

課程の特色として、人文社会科学の堅実な基礎力を養う「課程共通科目」及びコースの専門性を養う「コース専門科目」を設けている。そのなかに少人数教育を行う各種「演習科目」、地域社会について学ぶ「地域科目」、地域との交流を活かした実践力とキャリア形成を図る「実践・キャリア科目」等の多様な授業科目を設置した。また、これらの科目は、①入学時～2年生前期を基礎的な知識の学修とキャリア形成に関する意識づけを図る「基礎力養成」、②2年生後期～3年生前期を専門的知識の学修とキャリアデザインに基づく実践力の形成を図る「応用力養成」、及び③知識の総合としての卒業論文の作成と就職活動を通じてキャリア形成の実践を図る「総合」の3段階の学修ステージに応じて配置されている。

言語文化コースでは、①「欧米を中心とする、アジア、日本の文化に関する総合的学習を基盤とする、共生文化の視野を獲得している」、②「英語、ドイツ語、フランス語を中心とする外国語教育から実践的な国際的コミュニケーション能力を獲得している」及び③「文化の多様性を認識し、国際交流の場における社会的貢献を実践しよう」の3つをディプロマポリシーとして定め、その達成のため以下のような科目を設けている。①の各国の文化に関する総合的学習の基盤として、「アメリカ文化論」（Ⅰ、Ⅱ）、「ヨーロッパ文化論」（Ⅰ、Ⅱ）、「現代中国文化論」及び「アメリカの言語と文化」をはじめとして、イギリス、中国、アジアそれぞれの「言語と文化」の科目、①の共生文化の視野の獲得のために、「多文化共生論」、「異文化理解」、「文化とジェンダー」等の科目、②の「実践的コミュニケーション能力の獲得」のために、「英語コミュニケーション」（Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ）、「独語コミュニケーション」（Ⅰ、Ⅱ）及び「仏語コミュニケーション」（Ⅰ、Ⅱ）、③の「国際的交流の場における貢献の実践的能力」獲得のために、「国際交流・日本語支援教育基礎」、「国際交流マネジメント論」及び「東西異文化交流史」等の科目の履修を進め、卒業論文でその集大成を図っている。さらに、韓国や台湾等に学生を派遣して行う「日本語支援教育基礎研修」や「外国語現地研修」を通して、実践的コミュニケーション能力の獲得や異文化理解を促進している。

社会システムコースでは、①「現代社会の基本構造を理解する方法論と技能を修得している」、②「現代社会の諸問題を認識し、その解決策を考えるための基礎知識を獲得している」及び③「現代社会に関する総合的な知識に基づいた、実践的な問題解決能力を有する社会人としての資質を身につけている」の3つをディプロマポリシーとして定めている。

その達成には、人間社会の理論と社会科学及び地域・環境・情報への総合的理解、総合的な問題解決能力を身につけさせる必要がある。そのために、「課題解決能力・実践的マネジメント能力、キャリア形成」として「実践的コミュニティビジネス論」、「社会調査論・演習」、「実践的地域マネジメント論」及び「就業体験学習」等の科

目群を、「人間と文化・歴史及び社会の理解」として「欧米思想」、「国際関係論」及び「社会思想史」等の科目群を、「社会科学および地域・環境・情報への総合的な理解」として「経済学概論」、「法学」及び「社会システム論」等の科目群を設けている。この3つの科目群を柱に、基礎力、応用力、総合の3段階のステージに対応した科目の履修を進め、卒業論文においてその集大成を図っている。さらに、学生による地域における優れた実践活動については、4年次の「地域実践活動」で単位の認定を行っている(資料 2-2-3)。

また、修学期間中に学生自らの専門や将来の目的に沿って企業や自治体等で就業体験を積み、各事業所の社会や地域における役割を学習することを目的に、3年生対象のインターンシップを通年2単位の実習科目として両コースに設けている。受け入れ事業所での約1週間の実習のほか、事前学習(講義、特別講演、マナー研修等)と事後学習(報告会等)を行うことにより、実質的には総合的な授業形態をとっている。インターンシップへの参加学生数は、改組後初めての3年生が受講した平成22年度は24名、23年度は28名であり、判定の結果、全員に単位が認められた(資料 2-2-4、2-2-5)。なお、インターンシップは基本的に3年生対象の授業科目であるが、24年度入学生からは、特別な理由(3年次に留学や公務員講座等と重なる予定)があれば、2年生にも参加を認めるようにカリキュラムを改正して受講しやすくした。

#### 【根拠となる資料・データ等】

資料 2-2-1：言語文化コースイメージ

資料 2-2-2：社会システムコース履修モデル イメージ

資料 2-2-3：シラバス

資料 2-2-4：平成22年度インターンシップ参加学生数と受入事業所

資料 2-2-5：平成23年度インターンシップ研修内容

#### 【分析結果とその根拠理由】

人間社会課程では、コース毎に学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)を定め、コースの教育目的に合わせて、「課程共通科目」、「コース専門科目」をそれぞれのコースに適切に配置し、「演習科目」、「地域科目」、及び「実践・キャリア科目」からなる多様な授業形態が適切に組み合されている。また、各科目は「基礎力養成」、「応用力養成」、「総合」からなる3段階のステージに対応して履修させる工夫を行っている。さらに、インターンシップについても、参加及び単位取得者が次第に増加する成果を得ている。

以上のことから、評価の観点を十分に達成していると判断できる。

### (3) 学習成果

評価の観点：教育の目的や養成しようとする人材像に照らして、学生が身に付けるべき知識・技能・態度等について、学習成果が上がっているか。また、卒業（修了）後の進路状況等から判断して、学習成果が上がっているか。

#### 3-1) 学校教育課程

##### 【観点に係る状況】

学部改組後のカリキュラムに教育の質保証に基づいて4つの学習ステージを設け、最終的に学習達成度を確認する「教職実践演習」（4年次必修）を新設した。この科目は、教員として必要な資質能力にかかわる4つの事項である使命感・責任感、教科の指導力、人間関係能力、及び児童生徒理解等について、学生一人ひとりが達成目標に照らして自分自身の達成状況と課題を把握し、その課題解決に向けて取り組むものである。教職実践演習の履修を通して、学生一人ひとりが自己の状況を把握し、課題を自覚したうえで（資料3-1-1）、各自の課題解決に向けて取り組み、教員として必要な資質能力を向上でき、自立的、自発的な学習が可能になる（資料3-1-2）。

また、平成23年度卒業生を対象とした学習達成度や満足度に関するアンケートの結果、卒業生は、専門科目の履修を通じて教員として必要な資質や能力が身についたと感じており、特に「教師としての使命感や責任感」や「児童生徒に教育的愛情をもって関わる力」が身についたと高く評価していた。さらに、進路を選択する上で役に立った大学での経験として、「教育実習」、「専門科目の授業」、及び「ゼミ」と回答する者が多かった（資料3-1-3）。

実際の卒業後の進路状況については、資料3-1-4や資料3-1-5に示すように、改組によって本課程の学生定員が1学年につき50名増えたにもかかわらず、教職就職率は就職希望者の約70%を維持し、平成23年度の教職就職者数は平成22年度よりも約30名増加しており、学習成果が上がっていると言える。このことは、九州地区の公立学校の教員採用数が非常に厳しい状況であることを考えれば、高く評価できる。

##### 【根拠となる資料・データ等】

資料3-1-1：自己課題レポート

資料3-1-2：自己課題解決状況レポート

資料3-1-3：学習の達成度や満足度に関する卒業時アンケート結果

資料3-1-4：平成23年度卒業生の就職決定状況

資料3-1-5：就職率及び教職就職者の推移

##### 【分析結果とその根拠理由】

教職実践演習のレポートや卒業時アンケートへの学生の回答から、教育の目的や養成しようとする人物像に照らして、教職に必要な知識・技能・態度等は身に付いていると判断できる。また、卒業後の進路状況は、比較的高い教職就職率を維持しており、学習成果は上がっていると言える。以上のことから、評価の観点を十分に達成していると判断できる。

#### 3-2) 人間社会課程

##### 【観点に係る状況】

学生が身に付けるべき知識・技能・態度等について学習成果が上がっているかどうか、卒業時アンケートに基づいて検証を行っている。アンケートは人文社会課程用に平成23年度に新たに作成した。その結果、専門科目の

履修により、各コースで身につけるべき知識や能力が「身につけている」という肯定的な回答が概ね得られた（資料 3-2-1）。

また、平成 23 年度卒業者の進路状況を資料 3-2-2 に示した。卒業生の就職希望者に対する就職者の割合は、89.3%であった。就職先は、市役所・役場等の公務員、及び金融・流通・教育関連の企業等となっている。資料 3-2-3 及び 3-2-4 には改組前の旧三課程と比較した結果をまとめている。改組前後で就職率に大幅な変化は見られず、公務員への就職率は増加したことがわかった。改組後の卒業生の活躍が確認できる資料として、就職委員会で毎年発行している「就職委員会ニュース」掲載の卒業生のコメントを資料 3-2-5 に示す。卒業生の職場でのがんばり、後輩に対する温かい思いが直に伝わってくるコメントが多く、本学の人間教育の成果を読み取ることができる。

**【根拠となる資料・データ等】**

資料 3-2-1：専門科目に関する卒業時アンケート

(2) 専門科目を履修して身につけたこと					
回答番号 「全く身につかなかった」①－②－③－④－⑤ 「十分身についた」					
<b>【言語文化コース】</b>					
	①	②	③	④	⑤
① 英語・ドイツ語・フランス語・いずれかの言語に関する総合的な知識や能力	0	1	2	5	1
② 欧米・アジア・日本の文化の本質や多様性についての総合的な知識や理解力	0	0	2	6	1
③ 共生文化の視点	0	0	3	5	1
④ 国際的な場で活動する意欲や関心	0	0	2	6	1
<b>【社会システムコース】</b>					
	①	②	③	④	⑤
① 地歴系・法政系・社会経済系の社会科学の諸分野に関する総合的な知識や能力	1	1	18	29	13
② 現代社会の基本構造を理解し、その諸問題についての総合的な理解力	1	1	18	31	11
③ 現代社会の諸問題について、学修した専門分野を踏まえて解決策を考える力	1	0	19	32	10
④ 地域社会を担い、より良い社会を作ろうとする意欲や実行力	1	3	12	34	12

資料 3-2-2：平成 24 年 3 月卒業・修了者の就職内定状況（人間社会課程）【平成 24 年 5 月 1 日現在】

資料 3-2-3：新課程卒業生の就職先別割合（平成 23 年度卒業生に旧三課程の卒業生は含まない）

資料 3-2-4：新課程卒業生就職率の推移とそのおもな内訳

資料 3-2-5：2012 年就職委員会ニュース

**【分析結果とその根拠理由】**

人間社会課程の近年の就職率は、ほぼ 90%で推移しており、安定した状況にある。本学・学部の教育・講座等支援体制の整備が就職率の向上に貢献している一因と判断する。その意味で、学生の希望に応える一定の学習効果が得られていると考えられる。以上のことから、評価の観点を十分達成していると判断できる。

#### (4) 教育の内部質保証

評価の観点：教育の状況について点検・評価し、教育の質の改善・向上を図るための取組が適切に行われ、機能しているか。

##### 【観点に係る状況】

改組後の新しいカリキュラムの下で、教育目的を達成するために、本学部のFD委員会がこの4年間で取り組んできた主な活動は、以下の6つにまとめることができる。これら6つの活動は、本学部にFD委員会を設置した平成13年度以降の活動を出発点にし、改組後の4年間に試行錯誤を重ねながら次第に確立してきた。

- ①「学生による授業評価」の定期的な実施
- ②学部内外へ開かれた「授業公開」の推進
- ③「授業公開」や「学生による授業評価」結果の閲覧を踏まえた「授業改善シート」による前・後学期の教育実践の振り返り
- ④学部所属教員のための研修の場としての「FDフォーラム」の開催
- ⑤自らの専門領域と近接する教員集団と共に討論し経験交流する「FD懇談会」の開催（年1回）
- ⑥附属学校園を活用したFD活動

上掲の①②③の活動については、平成20年度までは“紙ベース”で回答を集めていたが、その後はWeb上で入力する方式を導入し、作業等の負担を大幅に軽減できた（資料4-1）。「学生による授業評価アンケート」の分析では、「教員の授業への意欲」や「学生の勉学態度への自己評価」の評価が高いが、「自学自習の課題への指示」や「授業内容と学生の要望の一致」などに課題があることが判明した。また、「授業公開」では、他学部教職員も授業公開へ参加できるようにした（資料4-2、資料4-3）。

FDフォーラムでは、「授業改善シート」の分析結果が報告され、教員は教育の現状を理解し、具体的な教育実践の事例について情報交換を行っている（資料4-4）。また、専門領域毎に分けた教員グループで、毎年度末に「FD懇談会」を開催している。この懇談会でも、1年間の自らの教育実践を振り返り、他の教員の経験・発想に学ぶため討論を行っている。これらのFD活動は、教員の教育改善のための研修の場として位置づけられる（資料4-5）。

最後に、「附属学校園を活用したFD活動」であるが、国立大学法人評価委員会からの提言を受けて、FD委員会が平成22年度より活動内容を取りまとめて報告している（資料4-6）。

##### 【根拠となる資料・データ等】

資料4-1：宮崎大学教育文化学部における「学生による授業評価」

資料4-2：「宮崎大学教育文化学部の授業公開」

資料4-3：「宮崎大学教育文化学部における『授業改善シート』の取り組み」

資料4-4：「宮崎大学教育文化学部の『FDフォーラム』」

資料4-5：「宮崎大学教育文化学部『FD懇談会』」

資料4-6：「附属学校園を活用したFD活動」

（なお上掲資料は各年次版の本学部『FD報告書』という大部の資料から抽出した。原資料をも参照されたい。）

**【分析結果とその根拠理由】**

「学生による授業評価」、「授業公開」、及び「附属学校園を活用したFD活動」を通して教育の状況について点検・評価している。また、教育の質の改善・向上を図るために、「授業改善シート」、「FDフォーラム」、及び「FD懇談会」の取組が適切に行われている。以上のことから、評価の観点を十分に達成していると判断できる。

## (5) 学生支援

評価の観点：学生への履修指導や学習支援、また就職等進路面での援助が適切に行われているか。

### 【観点に係る状況】

教務委員会の主導の下で、学生への履修指導を次のように行っている。1年次の学生については、全員が履修する英語のCALLシステムの出欠状況を調査し、3回以上の欠席がみられる場合、当該学生の補導教員が面接による履修指導を行い、その結果を所定の書式で報告し、履修に関わる問題の早期解決に努めている(資料5-1、5-2)。また、2年次以上の学生については、全員について年に2度GPAの調査を行い、1.5以下の学生を抽出して、補導教員(1・2年次生)・指導教員(3年次生以上)に面接による履修指導を実施して、その結果を所定の書式で報告する方法を平成23年度から試行的に導入した(資料5-3、5-4)。今後、試行結果を検討し、必要に応じて方式の改善を行い、本格的に実施する予定である。

就職面への学生支援については、就職を目指す学生に対しては、就職就職委員会が就職就職ガイダンス、就職対策講座、教員採用模擬試験等を行っている(資料5-5)。ガイダンス等の種類によって参加者数は変動するが、多くの学生が積極的にガイダンス等に参加している(資料5-6)。また、平成23年度からの新しい企画として3年生の「教育実習Ⅱ」の前にマナーアップ講習会を開催し、就職対策だけでなく、実習などの実践の場面を通してマナーを身につけさせる取り組みを行っている。

企業・公務員等への就職に関する支援としては、企業・公務員等就職委員会が主に3年生を対象として、就職に対する意識高揚とノウハウを指導するためのガイダンスを実施している。4月の第1回ガイダンスでは、就職活動のやり方について集約した『就職の手引き』を配付し、指導を行っている(資料5-7)。参加者数は企画内容によって変動があるが、参加者の感想は概ね好評で、学生に対する進路面での援助ができていると考える。また、学生が就職を希望する県内外の企業を就職委員が訪問し、その聞き取り内容を学生に就職情報として提供している。訪問企業は、県内・県外合わせて例年10～20社ほどに上っている(資料5-8)。

### 【根拠となる資料・データ等】

資料5-1：履修指導依頼書

資料5-2：履修指導報告書

資料5-3：GPAに関する学生向け文書

資料5-4：GPAを用いた履修指導に関する教員向け文書

資料5-5：平成23年度ガイダンス

資料5-6：平成23年度ガイダンス等の参加人数

資料5-7：就職の手引き

資料5-8：企業訪問記録

### 【分析結果とその根拠理由】

以上のように、学生への履修指導や学習支援、また就職等進路面での援助が適切に行われており、評価の観点を十分に達成していると判断できる。



## 2. 研究

### (6) 研究活動

評価の観点6-1：学部の目的に照らして、研究活動が適切に行われているか。(実施状況)

#### 【観点に係る状況】

学部と附属学校の共同研究に関して、学部及び研究科教員と各附属学校の教員で構成する「研究推進委員会」の下で、全体の研究テーマが掲げられ、年度毎に共同研究の計画が立案される。教科等を主体とする部会を組織し、共同研究会議を月に1度開催し、年度初めと終わりの全体会において、研究方針や成果を報告している(資料6-1-1、6-1-2、6-1-3、6-1-4、6-1-5、6-1-6、6-1-7、6-1-8)。各部会は、学部附属共同研究プロジェクトとして年度毎に予算申請を行い、予算配分を受けて研究を実施し(資料6-1-9、6-1-10、6-1-11、6-1-12)、成果を教育実践総合センター紀要等によって公表することとしている(資料6-1-13)。

平成23年度から、文部科学省特別経費(地域貢献機能の充実)で「小中一貫教育支援プログラムの開発と実施 - 小中一貫教育に関する総合的研究とそれを基盤とする新任教員養成及び現職教員研修-」を実施している(資料6-1-14、6-1-15)。この研究については、宮崎県教育委員会から本学に対して研究推進に関する要望書が提出され(資料6-1-16)、大学と県の連携・協力体制が整っている(資料6-1-17)。

人間文化や社会に関する研究としては、平成17年度から平成22年度まで「みやざき学」の構築に取り組んだ(資料6-1-18、6-1-19、6-1-20、6-1-21、6-1-22)。

総合的な研究推進の手立てとして、科学研究費助成事業申請の支援を組織的に実施している。第一に、平成22年度から採択された計画調書の開示協力を呼びかけて、閲覧サービスを実施している(資料6-1-23)。第二に、学部教員を対象とした科学研究費助成事業申請に対するアンケート結果(資料6-1-24)を参考にして、計画調書作成のための手引き書を毎年度作成・改訂して提供している(資料6-1-25、6-1-26、6-1-27、6-1-28、6-1-29、6-1-30、6-1-31)。その結果、科研費にも数多く採択されており、新規採択率は平成20年度以降着実に上昇している(資料6-1-32～資料6-1-35)。

#### 【根拠となる資料・データ等】

資料6-1-1：学部附属共同研究・全体会資料

資料6-1-2：平成20年度学部附属共同研究組織図

資料6-1-3：平成21年度 第1回学部附属共同研究小委員会 議事要約

資料6-1-4：平成22年度学部附属共同研究組織図

資料6-1-5：学部附属共同研究関係 教授会報告(平成22年4月21日)

資料6-1-6：平成23年度第2回学部・附属共同研究全体会 要項

資料6-1-7：平成23年度学部附属共同研究組織図

資料6-1-8：平成23年度第1回学部附属共同研究拡大小委員会要項

資料6-1-9：平成20年度学部附属共同研究予算配分

資料6-1-10：平成21年度学部附属共同研究予算配分

資料6-1-11：平成22年度学部附属共同研究予算配分

資料6-1-12：平成23年度学部附属共同研究予算配分

資料6-1-13：学部附属共同研究報告依頼文

資料6-1-14：特別経費・小中一貫教育プロジェクト申請書

- 資料6-1-15：小中一貫教育プロジェクト全体構想図
- 資料6-1-16：小中一貫教育研究に関する宮崎県教育委員会からの要望書
- 資料6-1-17：大学と県との連携・協力体制
- 資料6-1-18：「みやざき学」平成20年度予算申請書
- 資料6-1-19：「みやざき学」平成21年度予算申請書
- 資料6-1-20：「みやざき学」平成21年度学部内報告会告知文
- 資料6-1-21：「みやざき学」平成22年度公開研究会告知文
- 資料6-1-22：「みやざき学」平成22年度シンポジウム実施報告
- 資料6-1-23：平成22年度研究計画調書（応募内容文書）提供の依頼文書
- 資料6-1-24：平成21年度「科学研究費補助金申請に関するアンケート」報告
- 資料6-1-25：平成20年度科研申請呼びかけ
- 資料6-1-26：平成20年度科研申請支援文書活用呼びかけ
- 資料6-1-27：平成20年度科研申請支援文書
- 資料6-1-28：平成20年度科研申請支援用雛形
- 資料6-1-29：平成21年度科研申請支援文書
- 資料6-1-30：平成22年度科研申請支援文書
- 資料6-1-31：平成23年度科研申請支援文書
- 資料 6-1-32：平成 20～23 年度科研費の採択状況

平成 20 年度	[新規] 基盤 B 2 件、基盤 C 5 件、挑戦的萌芽 2 件、若手 B 1 件、特別研究員奨励費 1 件、 合計 11 件 [新規+継続] 基盤 B 2 件、基盤 C 10 件、挑戦的萌芽 4 件、若手 B 4 件、若手研究スタート アップ 2 件、特別研究員奨励費 2 件、合計 24 件 新規採択率 15.28%
平成 21 年度	[新規] 基盤 B 1 件、基盤 C 7 件、挑戦的萌芽 3 件、若手 B 2 件、合計 13 件 [新規+継続] 基盤 B 3 件、基盤 C 13 件、挑戦的萌芽 6 件、若手 B 5 件、合計 27 件 新規採択率 17.33%
平成 22 年度	[新規] 基盤 C 7 件、挑戦的萌芽 3 件、若手 B 2 件、研究成果公開促進費 1 件、合計 13 件 [新規+継続] 基盤 B 3 件、基盤 C 20 件、挑戦的萌芽 6 件、若手 B 6 件、研究成果公開促進 1 件、合計 36 件 新規採択率 22.03%
平成 23 年度	[新規] 基盤 B 2 件、基盤 C 4 件、挑戦的萌芽 2 件、若手 B 2 件、合計 10 件 [新規+継続] 基盤 B 5 件、基盤 C 19 件、挑戦的萌芽 5 件、若手 B 9 件、研究活動スタート 支援 1 件、合計 39 件 新規採択率 23%

- 資料 6-1-33：平成 21 年度科研採択一覧表(平成 20 年度分を含む)
- 資料 6-1-34：平成 22 年度科研採択一覧表
- 資料 6-1-35：平成 23 年度科研採択一覧表

評価の観点 6-2：教育・文化の発展に資する研究成果が上がっているか。

#### 【観点に係る状況】

学部と附属学校の共同研究の成果は、教科等の部会毎に、毎年度末に刊行される宮崎大学教育文化学部附属教育実践総合センター研究紀要の投稿論文として発表されている(資料 2-2-1)。平成 23 年度からは、特に小中一貫教育に関する研究テーマに集中した取り組みを行い、平成 23 年度末に刊行された第 20 号(2012 年)には、「特集一貫教育」と題して 6 編の論文が掲載された(資料 6-2-1)。さらに、小中一貫教育研究専門委員会が中心となり、平成 23 年度の日本教育学会全国大会のラウンドテーブルにおいて発表を行った(資料 6-2-2)。また、これらの研

究成果や課題を宮崎県内の教育関係者や市民と共有するため、平成 23 年度に「小中一貫教育フォーラム：新しい義務教育の創造をめざして」を開催し(資料 6-2-3)、220 名の参加者を得て研究発表と協議を行った(資料 6-2-4)。

教員個々の研究の中で特筆すべき成果としては、次のようなものがある。小野昌彦教授は、自らの著書「不登校に対する行動論的包括支援アプローチの構築」(風間書房、2010)で公表した不登校支援システムを適用して、関東地方の 1 市と近畿地方の 1 市の不登校減少プロジェクトにかかわり、不登校の児童・生徒数を大幅に減少させる成果を得た。この成果については、「地球時代の教育情報誌エデュコ」2010 秋号(教育出版)に紹介された(資料 6-2-5)。中村周作教授(地理学)による約 30 年間の研究の集大成として、おもに水産物行商人を研究対象に、理論研究、その全国的分布と活動の展開、さらに個別地域事例にまで論究した世界でも類を見ない行商活動に関する総括的業績としての著作である『行商研究－移動就業行動の地理学－』(海青社、2009)が高く評価され、地域漁業学会から「学会賞」が、地理空間学会からは「学術賞」が授与された。地域漁業学会賞の受賞は平成 23 年 12 月 3 日の宮崎日日新聞で報道された(資料 6-2-6)。中村教授は、その後も地域に密着した研究を進め、科研費による研究成果として『熊本 酒と肴の文化地理－文化を核とする地域おこしへの提言－』(熊本出版文化会館、2012)を刊行し、この書物については毎日新聞(平成 24 年 4 月 12 日)、朝日新聞(平成 24 年 4 月 24 日)、人吉新聞(平成 24 年 4 月 17 日)、西日本新聞(平成 24 年 4 月 19 日)において地域の文化に密着した研究の成果として報道された(資料 6-2-7)。その他にも本学部教員が受賞した学会賞等が複数ある(資料 6-2-8)。

#### 【根拠となる資料・データ等】

資料 6-2-1：平成 21～23 年度・附属教育実践研究総合センター紀要目次

資料 6-2-2：平成 23 年度日本教育学会ラウンドテーブル原稿

資料 6-2-3：平成 23 年度小中一貫教育フォーラムチラシ

資料 6-2-4：平成 23 年度小中一貫教育フォーラム報告

資料 6-2-5：「地球時代の教育情報誌エデュコ」2010 秋号(教育出版)

資料 6-2-6：平成 23 年 12 月 3 日の宮崎日日新聞

資料 6-2-7：毎日新聞(平成 24 年 4 月 12 日)、朝日新聞(平成 24 年 4 月 24 日)、人吉新聞(平成 24 年 4 月 17 日)、西日本新聞(平成 24 年 4 月 19 日)

資料 6-2-8：教育文化学部教員が受賞した学会賞等一覧

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・ Best Paper Award 岡村好美教授 「Devisiting and effeCtiveness of the plant Colorants」</li><li>・ Best Paper Award 湯地敏史講師 「Development of Energy and Environment EduCation on Learning Material KitsUsing Comulosory EduCation for Use from Self-InstruCtion」</li><li>・ 菅裕准教授 第二回日本音楽教育学会賞 「経験年数の異なる 5 名の吹奏楽指導者の演奏指導方法と指導観の比較」(音楽教育学、第 39 巻第 1 号)</li><li>・ 中山迅教授・山本智一准教授 日本教育心理学会優秀論文賞「知識構築型アーギュメントの獲得」(教育心理学研究、第 58 巻、第 1 号)</li><li>・ 教育学研究科修士 2 年生田中利枝 日本うつ病学会の奨励賞受賞</li><li>・ 教育学研究科修士 生岡島純子・佐藤容子教授 日本行動療法学会内山記念賞受賞</li></ul> |
|--|

#### 【分析結果とその根拠理由】

教育に関する研究については、教育文化学部と附属学校の共同研究が組織的に行われており、その成果が学部附属教育実践総合センター研究紀要の論文として発表されている。また平成 23 年度から文部科学省の特別経費を

得て小中一貫教育研究に取り組み、その成果は日本教育学会のラウンドテーブルなど広く社会に向けて発表されている。文化・社会などに関する多様な研究も、書物や論文に著され、学会表彰などの形で高く評価されている。さらに科学研究費については、平成 20 年度以降、毎年[新規+継続]の獲得件数が増加しており、申請に対する採択率も年々向上し続けている。以上のことから、評価の観点を十分に達成していると判断できる。

### 3. 社会貢献

#### (7) 社会貢献活動

評価の観点：学部・学部の目的に照らして、地域が抱える諸課題への取組が適切に行われ、社会貢献活動の成果が上がっているか。

#### 【観点に係る状況】

学校教育に関わる地域貢献活動としては、教師教育と地域が抱える教育的諸課題への取組の二つに大きく分けることができる。

学校や地域においてリーダーとして活躍できる教員を育成する目的で、宮崎県教育委員会から現職教員研究生が派遣されている。派遣に関しては、平成13年度に発足した学部・宮崎県教育庁との連携協議会（資料7-1-1）において協議して決定された。派遣者数は増加の傾向にあり、平成23年度は23名であった（資料7-1-2）。現職教員研究生は、研究主題に応じて、関連した領域を専門とする担当教員による指導の下で半年または1年間の研究に取り組む。派遣期間の終了時には、全員が成果を研修報告として提出している（資料7-1-3）。教育委員会による聞き取りからも、研修の意義が研究生によって評価されていることがわかる（資料7-1-4）。

また「みやざき教育フォーラム」を毎年開催しており、平成23年度は「教員養成・地域連携プログラムによる教師の専門性向上」をテーマとして取り上げた。このフォーラムでは、パネルディスカッション、模擬授業、及び授業研究を内容とした発表を行い、教育委員会、学校教師及び大学教員による協議が行われている（資料7-1-5）。

地域が抱える教育的諸課題への取組として、宮崎県内の教育委員会や学校の要望を踏まえ、教員研修や研究会の支援を通して、地域が抱える教育的課題の解決を支援している（資料7-1-6、7-1-7）。宮崎県教育委員会だけでなく、小林市教育委員会（小・中学校：19校）でも授業力向上、生徒指導、特別支援教育の充実を目指す支援等を行うなど広く県内の教育委員会や学校の研修・研究に協力している（資料7-1-8）。さらに、綾中学校のサマースクールへの学部生や大学院生の派遣等で、児童生徒に対する教育にも貢献している（資料7-1-9）。

平成23年度から文部科学省特別経費（地域貢献機能の充実）で、国立教育政策研究所、教育委員会、及び県内小中学校と連携しながら、中山間地域の広がる宮崎県固有の教育課題の解決を目指し、小中一貫教育に寄与できる教員養成・研修プログラムの開発・実践に取り組んでいる（資料7-1-10）。「小中一貫教育フォーラム」開催による地域への成果の発信（資料7-1-11）に加え、学部専門科目「小中一貫教育の理論と実践」の実施（資料7-1-12）、指導主事対象の研修会の実施、現職教員を対象とした教員免許状更新講習（「小中一貫教育の理論と実践」）のテキストの作成（資料7-1-13）等として成果が挙げられている。また、平成23年度の日本教育学会における研究発表（資料7-1-14）など、研究結果として蓄積されてきている（資料7-1-15）。

#### 【根拠となる資料・データ等】

資料7-1-1：教育文化学部連携協議会規約

資料7-1-2：現職派遣教員数の推移

資料7-1-3：派遣研修報告書

資料7-1-4：宮崎県教育委員会によるアンケート集約

資料7-1-5：みやざき教育フォーラム2011「教員養成・地域連携プログラムによる教師の専門性向上」（報告書）

巻末に学生の感想（報告書有 電子データなし）

資料7-1-6：教育委員会、学校等との連携活動一覧

資料7-1-7：宮崎県内の教育機関における講師等の実績

資料7-1-8：小林市教育委員会との連携

資料7-1-9：綾中学校サマースクール・土曜学校派遣学生リスト

資料7-1-10：特別経費(小中一貫教育支援プログラムの開発と実践)申請書

資料7-1-11：平成23年度小中一貫教育支援研究プロジェクト実施報告書

資料7-1-12：小中一貫教育に関する大学授業記録

資料7-1-13：平成24年度教員免許状更新講習テキスト

資料7-1-14：平成23年度日本教育学会ラウンドテーブル

資料7-1-15：研究論文7編

#### 【分析結果とその根拠理由】

学校教育に携わる人材の育成と地域が抱える教育的諸課題への取組では、教育委員会、学校との連携により、現職教員研究生への教師教育、教育フォーラムの開催、小中一貫教育プロジェクトの実施等を組織的に行ってきた。また、その取り組み成果は学会ラウンドテーブル、報告書、研究論文等として発表されている。以上のことから、評価の観点を十分に達成していると判断できる。

#### 4. 管理運営

##### (8) 管理運営

評価の観点 8-1：学部の目的を達成するため、管理運営体制及び事務組織が適切に整備され、機能しているか。

##### 【観点到係る状況】

平成20年度に、教育学研究科に教職大学院を設置した。この機会に、学部長が研究科長を兼務する体制を変更し、学部長と別に研究科長を置き、学部長は学部の管理運営に専念できるようにした。学部の重要事項については、学部長、研究科長、評議員、副学部長、及び事務課長で構成員とする運営会議において審議する体制を整えた（資料8-1-1）。

全学の中期目標・中期計画に沿って、学部企画委員会を中心に毎年度の計画を立て、学部各委員会に担当業務を振り分けている（資料8-1-2）。各委員会は年度計画に沿って事業を実施し、その結果・成果を活動状況報告として学部自己点検評価委員会に報告し、これを元に学部自己点検評価委員会が教育文化学部・教育研究科自己評価書案を作成し、最終的に運営会議で確認している（資料8-1-3）。この評価書は全学の評価室で検証を受け、検証結果に基づいて修正後に教育文化学部・教育研究科自己評価書として大学ウェブサイトに掲載して学内外に公表している（資料8-1-4）。

学部及び研究科の各種委員会の構成は、委員の専門研究領域が重ならないように配慮している。委員数が少ない委員会では教員グループ別に、委員数が多い委員会では講座別に委員を選出している（資料8-1-5）。また、教員個人別に所属委員会の一覧を作成し、全員が学部の管理運営に適正に係わるように配慮している（資料8-1-6）。

##### 【根拠となる資料・データ等】

資料8-1-1：運営会議規程

資料8-1-2：委員会振り分け一覧

資料8-1-3：学部PDCA（フローチャート図）

資料8-1-4：教育文化学部・教育研究科自己評価書

資料8-1-5：委員会選出表

資料8-1-6：各種委員会委員名簿一覧表（個人別）

観点 8-2：自己点検・評価が実施され、継続的に改善する体制が機能しているか。

##### 【観点到係る状況】

宮崎大学評価規程（資料 8-2-1）及び全学的な組織評価の方針（資料 8-2-2）に基づいて、教育文化学部と教育学研究科とを合わせて自己点検評価を実施している。

全学の年度計画に沿って学部・研究科の年度計画を立て、年度の間と年度末に実施状況を年度計画の事業番号を担当する統括に報告している。統括が全学と部局等からの実施状況報告を取りまとめて、全学の評価室に提出し、評価室がこれを検証して、統括が必要な修正を行った後、役員会等で承認を得てからその年度の「宮崎大学自己点検・評価書」として大学ウェブサイトに掲載して学内外に公表している（資料 8-2-3）。

また、教育・研究・社会貢献・組織運営に関する部局の活動状況を、毎年度自己評価報告書としてまとめ公表

している（資料 8-2-4）。

さらに、改組等で教育研究組織の変更を行った場合には、完成年度の翌年を目途に、自己点検・評価を実施することが定められている。この方針に従って、本報告書を作成しており、本学のウェブサイトに公表することになっている。

教員個人の評価については、宮崎大学「教員の個人評価の基本方針」に基づき実施している（資料 8-2-5）。教員個人は毎年、「大学情報データベースシステム」に教育、研究、社会貢献、管理運営の各項目について前年度実績のデータを入力し、「教員個人評価のための自己申告書」及び「活動目標に対する PDCA 自己報告書」を作成し、教員個人自己点検・評価委員会に提出する。教育文化学部では、この教員の個人評価を平成 16 年度より試行的に開始し、学部改組後に本格的な実施に移行した。教員個人自己点検・評価委員会が平成 19～21 年度の 3 年分の業績について、平成 22 年度に教員個人評価の総合評価を実施した。この総合評価は教員個人評価結果を組織としてまとめて分析・評価するもので、3 年毎に実施することになっている（資料 8-2-6、8-2-7）。学部長が評価結果を学長に報告し、総合評価の結果は、研究科と合わせて本学ウェブサイトで公表している（資料 8-2-8）。

教員個人別の教育内容と関連する専門分野の研究業績については、宮崎大学のウェブページに「研究者データベース」として公開している（資料 8-2-9）。

#### 【根拠となる資料・データ等】

資料 8-2-1：宮崎大学評価規程

資料 8-2-2：平成 23 年度教育文化学部・教育学研究科最終報告

資料 8-2-3：平成 23 年度宮崎大学自己点検・評価書

資料 8-2-4：平成 23 年度教育文化学部・教育学研究科自己評価書

資料 8-2-5：宮崎大学における教員の個人評価の基本方針（別添）

資料 8-2-6：教員個人評価の実施手順（別添）

[http://www.of.miyazaki-u.ac.jp/~hyouka\\_web2/gakugai/new/deta/kojin/tejun.pdf](http://www.of.miyazaki-u.ac.jp/~hyouka_web2/gakugai/new/deta/kojin/tejun.pdf)

資料 8-2-7：教育文化学部・教育学研究科における教員の個人評価の手順（別添）

[http://www.of.miyazaki-u.ac.jp/~hyouka\\_web2/gakugai/new/deta/kojin/kyouiku22.pdf](http://www.of.miyazaki-u.ac.jp/~hyouka_web2/gakugai/new/deta/kojin/kyouiku22.pdf)

資料 8-2-8：教員個人評価の総合評価結果を公表したウェブサイト

資料 8-2-9：宮崎大学研究者データベース（別添）

<https://srhumdb.miyazaki-u.ac.jp/webopen/uedb/html/index.html>

#### 【分析結果とその根拠理由】

改組に伴い、学部長が学部の管理運営に専念できるように研究科長を兼務する体制を変えている。また、学部の目的を達成するため、学部長、研究科長、評議員、副学部長、及び事務課長を構成員とする運営会議を中心に、各種委員会がそれぞれの専門的事項を審議し業務を遂行している。さらに、自己点検評価委員会が主となって、学部の運営に関して評価を行い、改善に向けて PDCA サイクルを回している。以上のことから、評価の観点を十分に達成していると判断できる。