

教職大学院認証評価
自己評価書

平成29年6月

岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻

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	5
基準領域 3	教育の課程と方法	9
基準領域 4	学習成果・効果	19
基準領域 5	学生への支援体制	24
基準領域 6	教員組織	26
基準領域 7	施設・設備等の教育環境	30
基準領域 8	管理運営	32
基準領域 9	点検評価・FD	34
基準領域 10	教育委員会及び学校等との連携	37

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：岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻
- (2) 所在地：岡山県岡山市北区津島中3-1-1
- (3) 学生数及び教員数（平成29年5月1日現在）
- 学生数 1年：19人、2年：20人
- 教員数 14人（うち、実務家教員6人）

2 特徴

岡山大学大学院教育学研究科は、昭和55年度6専攻で発足した後、平成16年度には16専攻、入学定員90人を擁する大学院となった。特に、現職教員のリカレント教育を目的とする専攻として、平成11年に学校教育臨床専攻、平成13年にカリキュラム開発専攻、平成16年に教育組織マネジメント専攻を設置し、全国に先駆けて修士課程における教員養成教育の整備を進めてきた。この成果を基盤として、平成20年度、教育学研究科に専門職学位課程である教職実践専攻（教職大学院）を設置した。

本教職大学院の優れた特徴としては、先駆的研究活動の成果に基づく教育活動の展開を挙げることができる。教職大学院では、高度専門職業人としての教員の養成が使命とされることから、そこでの教育活動自体が、教員養成教育の改善・充実に向けた研究の対象となっている。本教職大学院は、以下の主な取組により、教職大学院が担うべき諸課題に研究的にアプローチしながら、その成果を教育活動として展開し、絶えず検証と改善の基礎としている。

(1) 目指す教員像を実現する教育内容の創造

本教職大学院は、「アクション・リサーチャーとしての教師」の育成を目指している。「共通科目」の領域に、本教職大学院独自の「教育実践研究の方法」の領域を設定したことも、その一つのあらわれであり、教育実践研究の多様な方法論を学ぶことで、主体的な課題の発見並びに客観的・科学的な分析を行う能力を育成するよう配慮している。また、各領域区分に基づいて専門知識を積み上げる学修ではなく、学校の営みを総合的に捉えながら、本質的な課題を発見し、その解決に取り組むための資質能力の育成を目指し、授業科目間の相関性に留意したカリキュラムを構築している。

(2) 「教育実践研究」による「理論と実践の往還」とその協働化

本教職大学院では、「教育実践研究」をコア科目として位置づけ、「学校における実習」や連携協力校・現任教等におけるフィールドワークと、共通科目・選択科目等とを連動させて実施する取組を構築してきた。真に「自己課題を解決するための理論と実践の往還」のあり方を希求し、「学校における実習」の改善に努めてきた。こうした2年間の学修を貫く「教育実践研究」は、“主観的・印象的な自己課題・学校課題・政策課題から、客観的・科学的な自己課題・学校課題・政策課題へ”を基本方針とし、個々の学生の考える課題について、学生、大学教員及び教育委員会・学校による協働的な分析・省察を通して吟味・明確化し、その解決を意図した提案を可能にしている。

(3) 不断の改革による教職大学院の機能強化

本教職大学院の教育研究活動は、教育委員会や学校等との緊密な連携・協力を踏まえて行われており、その検証・改善に際しても、学校現場の実情に対する十分な理解に基づいて進められる。また、平成30年度予定の教育学研究科の改組では、入学定員と専任教員の数を大幅に増やし、「カリキュラム・マネジメント」を軸とした教科教育領域のあり方の開発研究に組織的に取り組むことで、教育研究機能を高度化する計画である。これにより、本教職大学院が目指す、職能発達に即した「初任期リーダー」「ミドルリーダー」「学校リーダー」の育成といった教員養成機能の更なる強化が期待される。

II 教職大学院の目的

1 本教職大学院がめざすもの

本教職大学院の目的は、「学校教育に関する理論と実践を教授研究し、教育現場の課題について、理論との架橋・往還・融合を通して高度にマネジメントし遂行できる総合的・実践的な力量（高度教育実践力）を備えた高度専門職業人としての教員を養成する」ことである（岡山大学大学院教育学研究科規程）。また、この目的を踏まえた学位授与の方針（ディプロマポリシー）として、「所定の単位を修得し、これからの学校教育に必要な深い学問的知識や技術とともに、理論と実践との架橋・往還・融合を通して学校教育をマネジメントするために必要な能力を備えている者、すなわち、学校の教育課題に即時対応でき、地域や学校において指導的役割を果たしうる教員としての資質・能力を備えている者に対して教職修士（専門職）の学位を授与」することを明示している。

2 教職大学院で養成しようとする教員像

本教職大学院が育成する人材像は、「アクション・リサーチャーとしての教師」であり、教職生活全体を通じて継続的に高められていく職能発達の方角性を踏まえ、以下の3つの教員像として具体的にあらわされている。

- ①学部段階で教員としての基礎的・基本的な資質能力を修得した者が、さらに学習指導や学級経営、生徒指導などに関する高度で実践的な能力を身につけ、「初任期リーダー」として学校改善に資すること。
- ②現場での一定の教職経験を有する現職教員が、若手教員を育成する能力、及び学年や学校、地域において学習指導や、学級・学年経営、生徒指導などに関する指導的役割を果たす能力を身につけ、「ミドルリーダー」として地域や学校改善に資すること。
- ③現場での一定の教職経験を有する現職教員が、高い視座からさまざまな教育事象を捉え直し、「学校リーダー」として指導的立場に立ち、新たな学校づくりや地域づくりに資すること。

3 教育活動等を実施する上での基本方針

本教職大学院の教育課程編成・実施の方針（カリキュラムポリシー）は、「すべての学生が共通に履修する共通科目を設けるとともに、それぞれの学生の職能発達を考慮した選択科目および学校における実習科目を配置」し、「学校現場や教育行政との密接な連携のもと、デマンドサイドのニーズに立脚し、研究成果を学校現場に直接還元できる特色あるカリキュラム編成」を行うことである。具体的には、以下の4つの基本指針の下、カリキュラムポリシーに即した教育課程を編成・改善している。

- ①教育現場の課題を授業科目に取り入れる [デマンドサイドのニーズに立脚したカリキュラム]
- ②課題発見・分析力とチーム解決力・企画力の育成を目指す [理論と実践の融合を中核としたカリキュラム]
- ③教育実践研究の成果を学校支援に活かす [大学院での研究成果を学校現場に直接還元できるカリキュラム]
- ④教育現場との意見交換を通じて絶えずカリキュラムの改善に努める [教育現場との協働によるカリキュラムの点検・評価と不断の改善]

4 教育委員会・学校との連携・協力

本教職大学院は、岡山県教育委員会、岡山市教育委員会及び連携協力校・現任教等との緊密な連携・協力に基づき、教育研究活動を展開し、その目的を実現しようとしている。これは、本教職大学院が、岡山県・岡山市における教員の資質・能力の向上に関わって、教職生活全体を通じて高められる職能発達の方角性を見据えた養成と研修に直接的に寄与する役割を担っていることを意味する。したがって、本教職大学院は、その目的を実現する観点から、学部教育との関連性を確保するとともに、実践的指導力の高度化を目指した教員養成教育を推進することや、教育委員会又は学校が実施する研修等を協働して企画・実施することなどを具体的な課題としている。

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]

岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）は、学校教育法第 99 条第 2 項や専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項に則って、国立大学法人岡山大学管理学則第 60 条の 2 において、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、中等教育学校及び特別支援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養成のための教育を行うことを目的とする課程」と定められている〔資料 1-1-1〕。さらに、岡山大学大学院教育学研究科規程第 2 条第 3 項においては、本教職大学院の目的が、「学校教育に関する理念と実践を教授研究し、教育現場の課題について、理論との架橋・往還・融合を通して高度にマネジメントし遂行できる総合的・実践的な力量（高度教育実践力）を備えた高度専門職業人としての教員を養成すること」と定められている〔資料 1-1-2〕。これらは、教育学研究科に併置された修士課程の目的である「教育に関する高度の専門性を有する人材を養成すること」（研究科規程第 2 条第 1 項）と相対的に区別する規定となっており、専門職学位課程である本教職大学院の目的を明確かつ具体的に示している。

本研究科では、教育問題の多様化・複雑化や社会情勢の急激な変化を踏まえ、平成 30 年度に入学定員、専攻・コース及び教員配置の見直しを含む全面的な改組が計画され、研究科規程の改正をはじめとした見直しが進められている〔資料 1-1-3〕。ただし、このたびの研究科改組は、修士課程を抜本的に改革・再編するとともに、高度専門職業人としての教員を養成する教職大学院の機能を拡充・強化するものであり、本教職大学院の目的それ自体に大きな変更を伴うものではない。

《必要な資料・データ等》

〔資料 1-1-1〕 国立大学法人岡山大学管理学則

〔資料 1-1-2〕 『2017 年度 岡山大学大学院教育学研究科 学生便覧』（p.26：岡山大学大学院教育学研究科規程）

〔資料 1-1-3〕 平成 30 年度岡山大学大学院教育学研究科概要リーフレット

（基準の達成状況についての自己評価： A ）

本教職大学院の理念・目的が、学校教育法や専門職大学院設置基準の規定に基づき、管理学則や研究科規程等に明確に示されていることから、基準を十分に達成している。

基準 1-2 レベル I

- 人材養成の目的及び修得すべき知識・能力が明確になっていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院が養成しようとする教員は、岡山大学大学院教育学研究科規程第 2 条第 3 項が定めるとおり、「教育現場の課題について、理論との架橋・往還・融合を通して高度にマネジメントし遂行できる総合的・実践的な力量（高度教育実践力）を備えた高度専門職業人」である。この「高度教育実践力」とは、従来、教員に求められる「分析力・診断力」「企画・提案力」「実践的展開力」「組織マネジメント力」としてきたが、授業・カリキュ

ラムの改善や教育委員会等との連携などの継続的な取組を踏まえ、平成 29 年度より、①問題や事象に関して理論との架橋・往還によって問題の解決の方向を見通すことのできる高度な「分析力・解釈力」、②それに支えられた具体的な問題解決策の「企画力・提案力」、③それを实地に試みるための高度な「実践的展開力」、④これらに関して客観的に評価したり反省的に思考するなどの「評価力」、⑤これらの取り組みを学校内外で組織的に展開できる「マネジメント力」といった、5つの主要な力から構成されるものであると捉えている。

また、本教職大学院の学位授与の方針（ディプロマポリシー）においても、「これからの学校教育に必要な深い学問的知識や技術とともに、理論と実践との架橋・往還・融合を通して学校教育をマネジメントするために必要な能力を備えている者、すなわち、学校の教育課題に即時対応でき、地域や学校において指導的役割を果たしうる教員としての資質・能力を備えている者」を養成する目的が明示されている〔資料 1-2-1〕。

さらに、本教職大学院は、養成しようとする教員の具体的な姿として、職能発達に応じて、以下の3つの教員像を提示している。

- ①学部段階で教員としての基礎的・基本的な資質能力を修得した者が、さらに学習指導や学級経営、生徒指導などに関する高度な実践的な能力を身につけ、「初任期リーダー」として学校改善に資すること。
- ②現場での一定の教職経験を有する現職教員が、若手教員を育成する能力、及び学年や学校、地域において学習指導や、学級・学年経営、生徒指導などに関する指導的役割を果たす能力を身につけ、「ミドルリーダー」として地域や学校改善に資すること。
- ③現場での一定の教職経験を有する現職教員が、高い視座からさまざまな教育事象を捉え直し、「学校リーダー」として指導的立場に立ち、新たな学校づくりや地域づくりに資すること。

こうした3つの教員像は、「アクション・リサーチャーとしての教師」という点で共通しており、本教職大学院の人材養成の目的や学生が修得すべき知識・能力と同時に、教員の教職生活を通じて継続する職能発達の方向性を明確にあらわしている。平成 30 年度に予定される研究科改組では、教職大学院に教科教育領域の教育研究を専門とする多くの教員が追加配置される計画であり、特に、「カリキュラム・マネジメント」を軸とした開発的・組織的な取組の拡充・強化が期待される。ただし、このことは、本教職大学院における人材養成の目的や修得すべき知識・能力に変更をもたらすのではなく、さらなる高度化を促すものと位置づけている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 1-2-1〕 学位授与の方針（ディプロマポリシー）（岡山大学大学院教育学研究科 WEB サイト）

（基準の達成状況についての自己評価： A ）

本教職大学院の人材養成の目的及び修得すべき知識・能力が、研究科規程やディプロマポリシーに示されているだけでなく、「高度教育実践力」を構成する5つの主要な力や、職能発達に応じた3つの教員像などとして明確にされていることから、基準を十分に達成している。

2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院の理念・目的は、教職生活を通じた「アクション・リサーチャーとしての教師」の職能発達を支援・促進しようとするものであり、その実現に向けた教育研究活動の方向性が、平成 30 年度の研究科改組に向けた検討の中で、教職大学院の専任教員の間で確認・共有されている。また、これまでの課題が検討されるとともに、教科教育領域のあり方を組織的に開発研究する体制を整備するといった研究科改組の主旨に応じて、理念や習得すべき知識・能力を再検証し、新たな枠組みを構築する方向性が確認されている。高度教育実践力を構成する主要な力を組織的に捉え直した取組も、本教職大学院の理念・目的をより明確化するものである。

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]

本教職大学院は、教育現場の課題について、理論との架橋・往還・融合を通して高度にマネジメントし遂行できる総合的・実践的な力量（高度教育実践力）を備えた教員を養成することを目的としている。そして、この目的に基づいて、教員の職能成長に合わせた「育成する人材像」を示している。これらを踏まえてアドミッションポリシーを以下のように定めている。

専門職学位課程は、学校教育に携わることへの強い使命感と熱意があり、学校教育の現状について幅広い関心を持つ人、学校教育の課題の解決に意欲を持ち、高度な教育実践力の獲得・向上を目指す人、また、学校づくりの有力な一員になろうとしている人や地域・学校において指導的役割を果たすことを目指している現職教員を受け入れます。

[教職実践専攻]

岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻では、下記のような人を選抜します。

- 1 学校教育にたずさわることへの使命感と熱意のある人
- 2 学校教育の現状について幅広い関心を持ち、高度の教育実践力の獲得と向上を目指し、課題解決に意欲のある人
- 3 学校づくりの有力な一員となり得る新人教員、または地域や学校における指導的役割を果たすことを目指す現職教員

このアドミッションポリシーは、「学生募集要項」の表紙裏〔資料 2-1-1〕、教育学研究科及び本教職大学院の案内パンフレット〔資料 2-1-2・3〕、岡山大学大学院教育学研究科 WEB サイト〔資料 2-1-4〕に掲載されている。また、教育学研究科オープンキャンパスや教職大学院説明会等においても説明するなど、その周知に努めている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 2-1-1〕 平成 29 年度岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻【教職大学院】（専門職学位課程）第 2 次学生募集要項（表紙裏）

〔資料 2-1-2〕 『2017 年度 岡山大学大学院教育学研究科案内』（p.2：アドミッションポリシー（入学者受入方針））

〔資料 2-1-3〕 『2017 年度 岡山大学教職大学院案内』（p.2：アドミッションポリシー（入学者受入方針））

〔資料 2-1-4〕 入学者受入れの方針（アドミッションポリシー）（岡山大学大学院教育学研究科 WEB サイト）

（基準の達成状況についての自己評価： A ）

本教職大学院のアドミッションポリシーは、教員として求められる基本的な姿勢に加え、高度教育実践力の獲得・向上、職能発達にふさわしい目標を持つ者という、本教職大学院の人材養成の目的及び「育成する人材像」に応じたものである。さらに、これを様々な媒体で広く公表、周知している。以上のことから、基準を十分に達成している。

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) 「一般入試」と「現職教員入試」の実施内容

入学者の選抜は、本教職大学院のアドミッションポリシーに即して、学部新卒者等を含むすべての志願者が受験できる一般入試と、現職教員に受験資格を限定した現職教員入試を実施することで、志願者の学修歴・教職経験や特性に対応した選抜を行ってきた。それぞれの試験内容と配点は、学生募集要項やWEBサイト等において公表されている〔資料 2-2-1〕。また、障がい等のある受験者に対しては、特別な配慮を行うこととし、その旨を学生募集要項に明記している〔資料 2-2-2〕。

一般入試では、書類審査、小論文、面接（口述試験を含む）による選抜を実施している。書類審査のうち課題論文では、学校教育の現状に対する関心の深さを評価する一方、小論文では現代の教育政策の動向と関連づけながら、学校教育の課題を論じる文章構成力や論理的思考力を評価している。面接（口述試験を含む）では、4人以上の専任教員が面接委員となり、教職への使命感や熱意、教職大学院進学の適切性を評価している。また、模擬授業を課して基本的な指導力を確認するとともに、自らの教育活動を俯瞰し言語化する研究力を評価している。実際の受験者は、そのほとんどが学部新卒者であり、出身大学・学部や取得免許状の学校種・教科等によって区別した選抜を行っていないことから、岡山大学教育学部だけではなく、岡山大学の一般学部や県内外の国立・私立大学の卒業生が入学している〔資料 2-2-3〕。

現職教員入試は、書類審査、小論文、面接（口述試験を含む）による選抜を実施している。書類審査では、教育改善報告書と職務実績報告書により、これまでの学校での実務経験や教育実践研究の実績を評価している。小論文では現代の教育政策の動向と関連づけながら、学校教育の課題を論じる文章構成力や論理的思考力を評価している。面接（口述試験を含む）では4人以上の専任教員が面接委員となり、勤務校や地域の課題解決に取り組む意欲や教育実践力、校内等で指導的な役割を果たしうる資質を備えているかを評価している。実際の受験者は、岡山県教育委員会並びに岡山市教育委員会による派遣教員が中心であり、広く県内の各市町村に設置された小学校・中学校・高等学校・特別支援学校を現任校とした現職教員が入学している。ただし、派遣・派遣外の別による選抜を行っていないことから、大学院修学休業制度や14条特例等を活用した派遣以外の現職教員も入学しており、その中には、他県の養護教諭が含まれることが特筆される〔資料 2-2-4〕。

いずれの入試においても、前回の認証評価での指摘を踏まえつつ、小論文については、問題作成の段階で模範解答と採点基準を作成し、面接については、面接での質問項目等を明文化するとともに評価基準を作成し、適切な入学者選抜による学生の受け入れに努めている。

(2) 入学者選抜方法の工夫と多様化

平成30年度より入学定員が大幅に増加することを契機として、試験日程を前期（9月）と後期（2月）の2回に分けて実施するとともに、多様な学修歴や実務経験をより適切に評価することのできる学生募集・選抜を行うことを計画している〔資料 2-2-5〕。

たとえば、前期日程では、学部新卒者等を対象とする「推薦入試」と、現職教員を対象とする「現職教員入試（自己推薦型）」を新たに取り入れる予定である。学部新卒者等を対象とした推薦入試では、大学・学部長の推薦書又は自己推薦書の作成を求め、教職への適性や熱意を重視した選抜を行う。現職教員入試（自己推薦型）では、出願時に教育改善報告書及び研究業績書とともに教育改善・教育研究に関わる成果物を提出させて、これまでの教育実践に基づく研究成果や、そこから生じた課題意識を評価することができるような選抜を行う。

こうした選抜方法を採用することで、アドミッションポリシーに即した多様な人材を確保することを目指している。

(3) 入学試験実施体制

入試実施体制については、教育学研究科の入試委員会の下、教職大学院に入試選抜委員会を組織し、入試選抜選考に関する基本方針や選考要項等を作成して実際の業務を担当する体制となっている〔資料 2-2-6〕。

小論文の問題作成及び採点にあたっては、10 人程度の担当者による協議やチェックシートを用いた複数回の確認作業を行うだけでなく、問題作成の最終段階では研究科入試管理機構と入試委員会による全体的なチェックを受けることが制度化されている。面接にあたっては、4 人以上のグループを編成し、教職大学院入試選抜委員会が作成した評価基準に従って実施している。面接点の集計作業には、教職大学院入試選抜委員会の全教員が関わることで、面接の内容や評価基準の整合性に配慮している。

《必要な資料・データ等》

- 〔資料 2-2-1〕 平成 29 年度岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻【教職大学院】（専門職学位課程）第 2 次学生募集要項（p. 6 及び p. 13：入学者選抜方法等）
- 〔資料 2-2-2〕 平成 29 年度岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻【教職大学院】（専門職学位課程）第 2 次学生募集要項（p. 3 及び p. 10：障がい等のある方の出願）
- 〔資料 2-2-3〕 「一般入試」合格者の出身大学・学部等（平成 25～29 年度）
- 〔資料 2-2-4〕 「現職教員入試」合格者の現任校の校種・所在地等（平成 25～29 年度）
- 〔資料 2-2-5〕 平成 30 年度大学院教育学研究科入試選抜選考要項〔訪問時に提示〕
- 〔資料 2-2-6〕 平成 30 年度大学院教育学研究科入試選抜選考に関する基本方針 専門職学位課程 教職実践専攻〔訪問時に提示〕

（基準の達成状況についての自己評価： A ）

アドミッションポリシーや職能成長に応じた人材養成の目的を踏まえて、多様な学修履歴や実務経験等を的確に判断できる入学者選抜方法及び評価基準が定められ、平等性・開放性が確保されている。

また、作問、採点については、本教職大学院の入試選抜委員会、合格候補者選考資料の作成については、教育学研究科入試選考資料作成委員会、合否判定については、教育学研究科の入試選考委員会での協議を経て行われる仕組みになっており、公平性も確保されている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

基準 2-3 レベル I

○ 実入学者数が、入学定員と比較して適正であること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の入学定員 20 人に対して、実入学者数は、平成 25 年度 22 人、平成 26 年度 19 人、平成 27 年度 24 人、平成 28 年度 21 人、平成 29 年度 19 人であった〔別冊：基礎データ〕。平成 26 年度と 29 年度についてはそれぞれ複数の入学辞退者がいたことから、入学定員を下回ったものの、この 5 年間の実入学者数の平均が 21 人であり、適正な状態を維持している。

現職教員学生については、平成 25 年度が 9 人の入学者のうち岡山県教育委員会による派遣 7 人、岡山市教育委員会による派遣 1 人、派遣以外が 1 人、平成 26 年度が 6 人のうち岡山県教育委員会による派遣 5 人、岡山市教育委員会による派遣 1 人、平成 27 年度が 9 人のうち岡山県教育委員会による派遣 7 人、岡山市教育委員会による派遣 1 人、派遣以外 1 人、平成 28 年度が 7 人のうち岡山県教育委員会による派遣 5 人、岡山市教育委員会による派遣 2 人、平成 29 年度が 7 人のうち岡山県教育委員会による派遣 5 人、岡山市教育委員会による派遣 2 人である。

《必要な資料・データ等》

〔別冊：基礎データ〕平成 25～29 年度入学者一覧

(基準の達成状況についての自己評価： A)

入学定員が 20 人に対して、平成 25～29 年度における実入学者数の平均が 21 人である。このことから、基準を十分に達成している。

2 「長所として特記すべき事項」

現職教員学生については、岡山県教育委員会・岡山市教育委員会との連携事業の一環として、毎年、一定数の現職教員が派遣されている。特に、岡山県教育委員会による現職教員の派遣は、平成 28 年度より、すべて「政策課題研究派遣」と位置づけられたことが特記される。この「政策課題研究派遣」とは、岡山県教育委員会が、本教職大学院に派遣する現職教員に対し、岡山県全体や各地域の具体的な教育課題の解決に向けた研究と実践的な解決策の立案・実施をミッション（政策課題）として付与し、それに対応した取組を、大学教員、教育委員会及び学校と協働的に行うことを通じて、将来の県・地域の教育を担う地域教育リーダーの育成を図るものである。これは、教職大学院が設置された平成 20 年度以降、継続的に連携・協働することを通じて培われてきた岡山県教育委員会と本教職大学院の関係性を踏まえて設けられた制度であり、本教職大学院の教育研究活動の特徴づけるとともに、一定数の優秀な現職教員学生を安定的に確保することに寄与している。

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]

(1) 本教職大学院の目的・養成すべき人材像にふさわしい教育課程の編成

本教職大学院の教育課程は、岡山大学大学院教育学研究科規程第2条第3項に示された「教育現場の課題について、理論との架橋・往還・融合を通して高度にマネジメントし遂行できる総合的・実践的な力量（高度教育実践力）を備えた高度専門職業人としての教員を養成する」という目的を実現するため、3つの育成すべき教員像を明確に示した上で、理論と実践の融合を図り、高度教育実践力を養成する教育課程を体系的に編成している〔資料 3-1-1〕。その際、学校における実習・実践と往還しながら自己課題と学校の課題をチームで発見（分析）・解決（提案）・探究（検証）し、その成果を言語化する「教育実践研究」を中核に位置づけた教育課程編成を行っている〔資料 3-1-2〕。

学部新卒学生については、「①学部段階で教員としての基礎的・基本的な資質能力を修得した者（新人教員）が、さらに学習指導や学級経営、生徒指導などに関する実践的な能力（即戦力的能力）を身につけること」を目指している。「即戦力的能力」とは、単に一人で教育実践ができるわけではないことから、特に、平成 26 年度以降、「初任期リーダー」として学校の教職員集団の中で若手教員のリーダーとして活躍できる資質能力の育成を重視してきた。「初任期リーダー」としてまず求められる資質能力は、授業改善を中心とした学校改善・改革の取組に参画するための授業読解力、授業構想力、授業展開力、授業評価力であり、さらに教職員の連携や協働を推進する力であると捉えている。これらの資質能力をはぐくむために、2 年次生に 1 年次生の課題解決実習中の授業デザインに助言を与えたり、課題解決のあり方・方向性に示唆を与えたりさせる指導を行ってきた。ただし、こうした試みは教育課程外の取組であり、2 年次生のボランティアに頼るものでしかないことから、1・2 年次生がともに学び合える授業科目の実質化を進めていくことが課題となっている。

現職教員学生については、「②現場での一定の教職経験を有する現職教員（中堅教員）が、若手教員を育成する能力、及び、学年や学校、地域において学習指導や学級・学年経営、生徒指導などに関する指導的役割を果たす能力を身につけること」という育成する人材像を実現するために、平成 26 年度から授業づくりを起点とするアクションリサーチ型リーダーシップ開発をテーマにしたプログラム開発に取り組んできている。平成 26 年度には、学部新卒学生の「課題解決実習」に対して教員の先輩として後輩の教育実践力の向上に向けて指導・支援する「メンター実習」を導入した。この時は教育課程外の取組であったが、平成 27 年度には「スクールリーダーと組織開発」をはじめとする既存の授業科目の一部を用いることで、教育課程の中に位置づけるとともに、既存の授業との関連性をより意識した指導・支援ができるように改善してきた。

さらに、平成 28 年度以降、従来の勤務校の学校改善・改革を担う中核教員の育成を目的とする派遣形態に加え、勤務校に留まらず、岡山県全体や各地域の教育課題の解決を担う地域教育リーダーの育成を企図した「政策課題研究派遣」が導入された。これに伴って、授業内容・方法の一部を見直し、学校組織だけではなく、地域における教育改革の推進リーダーとして指導的役割を果たす資質・能力の育成に配慮した改善を行った。

こうした取組を踏まえ、修了時にまとめられる「教育実践研究報告書」は、単に教育改善の一事例を叙述する「実践報告」ではなく、アクションリサーチ型の研究成果に基づいた批判的な分析・考察により、一般化された原理・原則を含む、より汎用性の高い研究論文として発信されることが目指されている。

(2) デマンドサイドのニーズ、職能発達に応じた共通科目・選択科目の開設

本教職大学院における「共通科目」は、文部科学省が示した「共通科目」5領域について、それぞれ総合的科目とデマンドサイドのニーズに基づいた今日的課題を取り上げる科目の2つの授業科目を開設している。さらに本教職大学院では、独自に第6の領域として「教育実践研究に関する領域」を設定し、すべての学生が履修する必修科目としている〔資料 3-1-3〕。また、共通科目、選択科目ともに、平成 28 年度に時代の変化やデマンドサイドのニーズに応じて一部変更を加えている〔資料 3-1-4〕。

選択科目は教員の職能発達・個別学習課題に対応した枠組みによって構成し、求める人材像や将来のキャリア展望をより明確にした履修モデルを提示している〔資料 3-1-5〕。本教職大学院では、職能発達に応じた選択科目を充実させることによって、学生の資質能力の形成に取り組んできた。こうした取組は、「デマンドサイドのニーズに応じたカリキュラム改善」の成果である。ただし、本教職大学院では、高度な教育実践力の形成を図る観点から、単に「現場」の要請に応じるのではなく、「初任期リーダー」「ミドルリーダー」「学校リーダー」といった3つの育成すべき教員像を明示した上で、主体的・自律的に職能発達に応じた資質能力の形成に十分に配慮した教育課程を展開している。これは、研究的な視座から、教育課程に対する不断の点検・評価・改善に取り組んできた成果であり、今後、本教職大学院独自の教員の専門職基準やそれに基づく「カリキュラム・マップ」又は履修モデルの作成が課題となっている。

また、本教職大学院は、教員の教職生活を通じて絶えず継続する職能発達の方向性として、「アクション・リサーチャーとしての教師」の育成を目指し、学部新卒学生と現職教員学生が関わり合い、ともに学び合うことを促進する教育課程の編成に努めている。その一環として、平成26・27年度には、文部科学省の「総合的な教師力向上のための調査研究事業」の委託を受け、「学校マネジメント能力をはぐくむアクションリサーチ型スクールリーダー研修」の開発・検証を行った。この事業では、学部新卒学生と現職教員学生の協働的な学びを一層促進するため、学部新卒学生の「課題解決実習」における学修に対し、現職教員学生が関わっていく「メンター実習」を試行し、両者それぞれの職能発達に応じたリーダーシップの涵養を目指した取組を実施した〔資料3-1-6〕。こうした調査研究の成果等を踏まえ、本教職大学院では、教職キャリアの早期段階からの継続的なリーダーシップ開発により、互恵的に学び合う教職員組織が形成され、学校の持続的な発展を促進することができるとの立場から、学部新卒学生と現職教員学生が、協働的に学ぶ体制づくりに一層留意した教育課程の実現を志向している。

(3) 課題と今後の改善の方向性

これまでの教育課程の改善・改革は、①理論と実践の二元論をいかに克服するのか、②学部新卒学生と現職教員学生が関わり合いながら学ぶことの意味をいかに伝えるのか、③研究成果をいかに還元するのか、④教科教育領域の内容的な理解をいかに深めるのか、といった課題を克服していくための試みであった。こうした取組は、現場のニーズと教職大学院が目指す教育を融合し、教育実践研究に裏付けられた高度な教育実践力養成のための「理論と実践を往還させる」ことのできる教育課程を開発する契機にもなっている。現状では、教員の専門職基準を作成するまでには至っていないものの、教育課程の不断の検証・改善を伴いながら教育研究活動を展開していく中、平成 30 年度の研究科改組に向けて、さらに理論と実践の融合に留意した体系的な教育課程の実現に向けた検討を進めている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 3-1-1〕 『2017 年度 岡山大学教職大学院案内』(p.3 : カリキュラムの特色)

〔資料 3-1-2〕 『2017 年度 岡山大学教職大学院案内』(p.5 : 理論と実践が融合される教育実践研究をコアにしたカリキュラム)

〔資料 3-1-3〕 『2017 年度 岡山大学教職大学院案内』(p.3 : 共通科目の領域と授業科目名)

〔資料 3-1-4〕 共通科目・選択科目の領域と授業科目名

〔資料 3-1-5〕 『2017 年度 岡山大学教職大学院案内』(p.4 : 教員の職能発達と、デマンドサイドのニーズに対応した選択科目の設定と履修モデル)

〔資料 3-1-6〕 高瀬淳ほか「学校マネジメント能力をはぐくむアクションリサーチ型スクールリーダー研修の開発研究」『日本教育大学協会研究年報 第 34 集』2016 年

(基準の達成状況についての自己評価： A)

本教職大学院の目的・養成すべき人材像、そして教育課程編成の 4 つの基本指針に基づいて教育課程編成を行っている。また、岡山県教育委員会による政策課題研究派遣制度をはじめとするデマンドサイドのニーズに応じて教育課程を柔軟に改善するとともに、教師教育の高度化を担う教職大学院として、育成すべき教員像を明確にした上で、「理論と実践の往還」を適切に実現できる教育課程を模索し、さらなる検証と改善に努めている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

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]

(1) 教職大学院にふさわしい授業内容と授業方法

本教職大学院の授業は、学校や地域が抱える多様で複雑な課題を克服しつつ、教育活動を創造的に展開できる高い見識と実践的な力量の育成につなげるため、理論的内容と事例研究等の実践的内容を統合し、ティーチングからラーニングへの転換を意図した授業方法がとられている。典型的な授業の例をあげれば、「授業の指導計画と教材開発」においては、今日の授業課題の中心テーマともなっている「習得と探究を活用でつなぐ」という問題を学習目標として掲げ、授業計画の方略を踏まえながら発展的学習の教材開発、活用力育成のための教材開発、情報活用能力育成のための教材開発をワークショップ型授業において展開している。また、子どもの健康・安全という視点から学校保健・安全の理解とその計画立案をケーススタディやワークショップ型授業で実施している「学校保健・学校安全とリスクマネジメント」も教育現場の今日的課題に応える内容を備えた特色ある授業である。その他の授業科目についても、教育課題を明確にした名称を付し、その内容と方法が高度専門職業人としての教員を養成する教職大学院にふさわしいものとなるよう留意している。

(2) 協働的な学びをつくり出す指導体制の確立

本教職大学院の共通科目は、学部新卒学生と現職教員学生の全員が受講する。教職大学院における学修の土台となる部分であり、その授業内容は、学修歴や教職経験等に配慮しつつ、すべての学生が共有すべき基礎・基本にかかわるものとなっている。授業では、現職教員学生は豊かな経験をもとにより現実的な観点から、学部新卒学生は理論・理念・理想的観点から意見を出し合うことで、互いの思考や視野を拡大しながら課題を明確にしていくプロセスを重視し、それぞれの長所を最大限引き出すことのできる双方向性に配慮した実践に努めている。

選択科目では、現職教員学生を中心に深い議論が可能な授業や学部新卒学生を中心とした闊達な授業、また学部新卒学生に対する現職教員学生の指導力を期待する授業等、授業目的に応じて両者の特性を活かす授業を行っている。また、シラバスを適切に作成しており、受講学生の実態に即して適切な活用がなされている〔資料 3-2-1〕。

授業形態としては、事例研究や模擬授業といったワークショップ型授業（いわゆる「アクティブラーニング型

授業」)が中心である。とりわけ、その前週の課題発見実習のレポートをもとに展開される学部新卒学生の選択必修授業である「教育実践研究Ⅰ(課題発見)」では、10数名の学部新卒学生に対して研究教員と実務家教員の計14人が協働で指導に当たっている。1つの演習室において複数の学生グループをつくり、グループでの一人一人のレポート報告をもとにそのグループに配置された教員(2~3人)がその指導に当たる。また必要に応じて全体での討議・指導を行うこの授業科目は、教職大学院の授業としてふさわしい内容と形態となっている。

(3) 今後の課題と改善の方向性

これまで本教職大学院は、学年集団を基礎とした授業を行ってきたが、1年次生と2年次生がともに学ぶ仕組みを恒常的につくりだすことが課題となっている。特に、現状の教育課程においては、1年次に集中的に授業科目を履修することができるため、2年間を通した学修を計画的・系統的につくりだしていくことが難しいという課題が専任教員の間で共有されている。これに対しては、2年次生を主たる対象とした授業科目を一部配置するなどの措置を講じている。また、学校における実習についても、2年間を通じてゆとりをもって自己課題や政策課題の解決に取り組むことができるようにする観点から、その適切な設定に向けたあり方を検討し、一部実施している。

《必要な資料・データ等》

[資料3-2-1] 平成29年度 教職実践専攻全授業科目シラバス

(基準の達成状況についての自己評価: A)

理論と実践の往還に留意した授業が、双方向的なワークショップ型・アクティブラーニング型授業を中核にした授業方法・形態によって展開されている。学部新卒学生と現職教員学生それぞれの学修歴や教職経験等を配慮しつつ、学生が相互に関わり合い、学び合いながら学修を進めていくための指導体制を構築している。

以上のことから、基準を十分に達成している。

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]

本教職大学院の実習科目は、学部新卒学生と現職教員学生がそれぞれに応じた課題に主体的に取り組むことができ、それぞれに応じた資質能力の育成を図れるように工夫している。本教職大学院の「学校における実習」においては、自ら明確な目的意識、課題意識をもって実習に取り組み、それぞれ真の戦略的課題を発見し、実習のプログラムを自ら企画・立案して主体的、創造的に課題解決に取り組む実習にしている。

(1) 主体的・協働的な体験・省察の機会の設定

<学部新卒学生>

1) 「インターンシップ実習」の廃止と「課題探究実習」の設置

平成28年度から、これまで実施されていた「インターンシップ実習(部活動実習・特別支援教育実習)」を廃止するとともに、1年次後期の実習として「課題探究実習」を配置した。この改善の背景には、今まで以上に本教職大学院が育成しようとする資質能力を明確化し、その資質能力の育成により傾注するという意図が存在する。具体的に言えば、従来設定されていた「インターンシップ実習」は、教職大学院を設置する際に、校長会や教育委員会からの「部活動の指導ができる力量」や「特別支援教育ができる教員」の育成という要望を受けて開設し

たものである。しかし、学校が抱える課題が多様化・複雑化する状況を踏まえ、「学び続ける」教員の基礎となる課題発見能力・課題解決能力の向上を図るためには、1年次の「課題発見実習」「課題解決実習」「教育実践研究Ⅰ・Ⅱ」をコアとした教育実践研究のさらなる充実が不可欠であり、「初任期リーダー」として確かな教育実践力と授業改善を軸として学校改善に寄与することのできる力の育成が目指されることとなった。これにより、岡山県教育委員会や岡山市教育委員会との協議を経て、「インターンシップ実習」を廃止し、「課題解決実習」に続く学校における実習として「課題探究実習」を設けた〔資料3-3-1〕。

本教職大学院の特徴として、学部新卒学生の学びをより焦点化し、充実させるために、学校における実習の形態や時期、また方法を不断に改善しようとしていること、また大学での学びと結びつけ、「理論と実践を往還する」システムを創造し、カリキュラム化していこうとする姿勢を持ち続け、研究的視座からよりよい教師教育システムを構築するべく、不断のカリキュラム開発に取り組み続けていることが挙げられる〔資料3-3-2〕。

2) 「課題解決実習」における「メンター実習」の導入

学部新卒学生の「課題解決実習」は、平成26年度以降、「スクールリーダーと組織開発」の中に設けられた現職教員学生の「メンター実習」と連動して実施されている。

従来、「課題解決実習」については、理論と実践が乖離してしまい、学校現場の現状を踏まえた自己課題の解決策を立案することが難しかったり、実習校の指導教員と大学教員との間に指導の一貫性が保たれにくかったりするといった問題を改善する必要性が共有されていた。こうした現状を改善するため、平成26・27年度に委託を受けた文部科学省「総合的な教師力向上のための調査研究事業」の一環として、「学校マネジメント能力をはぐくむアクションリサーチ型スクールリーダー研修」の開発・検証に取り組む中で〔資料3-3-3〕、学部新卒学生の「課題解決実習」に現職教員学生がかかわる「メンター実習」を連動させる試みが行われた。具体的には、「課題解決実習」の期間の毎週水曜日午後、大学において、現職教員学生が、学部新卒学生の実習体験をともにリフレクションし、その成果と課題を明確化していく省察会が開催されている。こうした「メンター実習」を取り入れた「課題解決実習」の改善の取組を通じて、学部新卒学生は、自己課題追究の過程を形成することができたと考えられる〔資料3-3-4〕。

学部新卒学生の自己課題の傾向としては、「あるべき授業像」を中心にして、省察の対象が限定的になりやすいのが現状である。ある種の「こだわり」が授業構想意識を頑にし、授業自体が固定的なものになりやすい。しかしながら、本教職大学院が行ってきた実習改善の取組は、このような「こだわり」を解きほぐし、教科内容の本質的理解を促し、継続的な授業改善に結びつくようになることが実証されつつある。

<現職教員学生>

1) 岡山県政策課題研究派遣に対応した「学校における実習」の改革

平成24年度入学生より「インターンシップ実習」を廃止し、現職教員学生のキャリア段階に応じて、「課題分析実習」あるいは「シャドウイング実習」を課すことにした。これらの実習の取組は、「教育実践研究Ⅰ（課題分析）」や「教育実践研究Ⅱ（課題提案）」において、共通科目や選択科目で学修した分析方法や理論枠組みを用いながら省察される。このように、本教職大学院では、より本質的な学校課題を析出し、学校改善に向けた方策を考える力を高めることを目指し、実習と教育実践研究のあり方を改善してきた。

また、平成28年度以降、岡山県教育委員会による「政策課題研究派遣」の導入に伴い、現任校のみならず県や各地域の教育課題の解決に向けて指導的立場で教育改善を推進できる地域教育リーダーとしての教員の育成を目指した「学校における実習」の改善を進めている。

まず、岡山県教育委員会より「政策課題研究派遣」された現職教員学生の「課題分析実習」「シャドウイング実

習」については、実習日が週1日から週2日に増加されたことに伴い、単位数を通年2単位から4単位へと変更した。実習日の増加は、実習を通じて研究成果を学校や教育行政の現場に還元するサイクルをより強固にすると同時に、県や各地域の教育改善を推進するリーダーとして即戦力を身につけてほしいという教育委員会の要望が反映されたものである。これを受けて、本教職大学院では、これまでと同じ実習内容を量的に増やすのではなく、現職教員学生それぞれのミッションや研究課題に応じた実習の場と内容をいかに充実させていくのかについて検討している。その一環として、現任校の課題の析出や現任校の管理職や各種主任等を対象とした調査に留まるのではなく、広域な実習のフィールドを開拓すべく、岡山県教育委員会や各市町村教育委員会が実習内容の構成に参画できるようし、協働的に実習の検討・開発を行うよう努めている。

また、「政策課題派遣」では、学生は2年間を教職大学院で過ごすため、2年間にわたる系統的な実習を構想する必要があった。そこで、2年目に「課題検証実習」を新設し、1年次に提案した学校・各地域全体の課題解決および教育力向上を推進するための実践仮説に基づいて、現任校及び地域の学校や教育委員会で実践するとともに、その有効性を多角的・総合的に検証することとした。特に、中学校区レベルや地域も含めた学校コミュニティのリーダーに求められる組織マネジメント力を向上させるという目的のためには、地域の学校や教育委員会等で研究仮説に取り組むことが必要であり、岡山県教育委員会及び各市町村教育委員会等とのより緊密な連携の中で実習の開発を進めることが急務である。

2) 実習の学びを深める「教育実践研究」の改善

本教職大学院は「学校における実習」を省察する授業科目として「教育実践研究Ⅰ～Ⅲ」を開設している。「学校における実習」は、現職教員学生が、単に多様な職場や職務を体験することで即戦力を向上させようとするものではない。「教育実践研究」において実習での取組を深く省察する中で、理論的知見を手掛かりに自身の経験やそれを支える実践的知識を言語化して批判的に吟味し、洗練させていくこと、またその経験から学ぶプロセスそのものを修得することを主眼としている。したがって、教育実践研究において省察の機会をいかに充実させるかは、本教職大学院にとって非常に重要な課題である。

そこで、まず、主指導教員を中心とするゼミ形式を主とした指導に加え、平成28年度より、月に1回、学校・教育委員会とともに指導する合同省察会を実施することで、現職教員学生、大学教員及び教育委員会・学校現場の管理職等による協議を通じて、現職教員学生の実践や調査データを多角的な視点で分析・解釈し、その気付きを深めたり、学校や地域の教育力向上のための戦略・戦術をよりリアリティをもって協働的に検討できるように改善した。この合同省察会では、現職教員学生は、毎回、多様な参加者に対して自らの研究を端的にまとめて発表することが要求されることになるが、これは、経験的な知識をより一般化（言語化）して論理的に説明する能力や、それを批判的に吟味する能力等の育成を意図したものである。特に、地域教育リーダーとしての教員には、多様なステークホルダーに対して、学校づくりの構想や思いを言語化して説得力をもって語ることが求められており、こうした概念化の能力の育成が必要不可欠と考えている。

さらに、平成28年度に岡山県教育委員会による「政策課題研究派遣」の制度が導入されたことに伴い、複数の大学教員（修士課程や教師教育開発センターの教員を含む）がチームを組織して指導にあたる体制をとり、月4～5回の教育実践研究の持ち方を改善した。これまでの主指導教員を中心とするゼミ、月1回の合同省察会に加え、指導チームの複数の大学教員から指導を受けたり、指導チームの教員も交えた拡大ゼミを行うようにし、学生のミッションや研究課題に応じた適切な指導が受けられる仕組みに改善している。

(2) 今後の課題と改善の方向性

①学部新卒学生の課題

学部新卒学生は、戦略的な自己課題を発見し、「課題解決実習」のプログラムを自ら企画・立案して主体的、創造的に課題解決に取り組む実習にしている。前回の認証評価で受けた多様な修学様態に対応した履修指導等についても、主・副指導教員を中心に対応できている。こうした実習のさらなる充実を目指し、2年間の学修を通じた学部新卒学生の自己課題の解決を支援する観点から、実習時期を見直し、2年次に「課題探究実習」を配置することなどの検討を行っている。また、学部新卒学生の自己課題の解決をより深化させていくためには、実習校が目指す教育課題との適切なマッチングを行うことも、今後の課題である。

②現職教員学生の課題

岡山県教育委員会による「政策課題研究派遣」の現職教員学生の場合、現任校のみならず、各地域の教育改善を推進するリーダー教員としてミッションを実現していくためには、当然ながら「課題設定－実践－検証」といったアクションリサーチのサイクルを、教育委員会や現任校以外の学校をフィールドとして展開する必要がある。しかも、それが岡山県や各市町村の教育課題の解決に向けて実効性を伴うためには、現職教員学生個人の作業としてではなく、そこに所属する教職員を巻き込みながら協働的に展開することが必要である。

本制度は、導入から2年目を迎えたばかりであり、解決すべき課題も明らかになっている〔資料3-3-5〕。そのため、教職大学院で育成したい資質能力と、「政策課題研究派遣」で求められるミッションの遂行をいかに両立させていくのかについて、岡山県教育委員会とともに検討していく必要がある。たとえば、平成28年3月に岡山県教育委員会が示した「岡山県公立学校教員等人材育成基本方針」の分析・検討を現職教員学生、大学教員、岡山県並びに各市町村の教育委員会と協働的に進めながら、現職教員学生の研究を岡山県教育委員会の施策・事業と明確に結びつけていくことも考えられる。

③高度化を担う大学院レベルの実習の質および教育実践研究と連動させた評価のあり方

学校における実習は、学部新卒学生と現職教員学生のいずれについても、「実務の見習い」に陥る危険性がある。本教職大学院は、特定の職務体験を課して即戦力を培うのではなく、実習と教育実践研究を連動させ往還的に展開することで、理論的な基盤をもとに自己課題や政策課題の前提や妥当性を吟味し、その上で教育改善に向けた理論や具体的な実践に対する提案力を備えた教員の育成を目指している。この点から考えると、実習を単体として評価をしている現在の単位認定のあり方は、実際のカリキュラム構成や指導の実際から見るとズレが生じている。たとえば、実習と教育実践研究を一つのモジュールとして一体的に評価、単位認定するなど考えられる。今後は、本学独自の教員の専門職基準の作成、およびそれをもとにしたカリキュラム・マップの作成を視野に入れ、本学のカリキュラムの特色に応じた評価のあり方について検討していくことが必要である。

《必要な資料・データ等》

〔資料3-3-1〕 学校における実習（学部新卒学生）と教育実践研究及び共通科目との往還図

〔資料3-3-2〕 日本教育大学協会研究大会での発表資料

〔資料3-3-3〕 文部科学省 総合的な教師力向上のための調査研究事業2015 報告書『学校マネジメント能力をはぐくむアクションリサーチ型スクールリーダー研修』岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）、2016年

〔資料3-3-4〕 学部新卒学生の自己課題追究の過程とその特徴

〔資料3-3-5〕 平成28年度 日本教職大学院協会 フォーラム発表資料（p.6）

(基準の達成状況についての自己評価： A)

学校が抱える多様で複雑な課題を解決する高度教育実践力を育成するためには、教職大学院における実習の充実が不可欠である。そのため本教職大学院では、学部新卒学生が、こうした学校現場の課題を克服・改善するための自己課題を発見し、それを初任期リーダーにふさわしい資質能力へと向上させるための実習を実施している。現職教員学生については、現任校や地域で多様化・複雑化する学校課題を洗い出し、学生自らが主体的、創造的に課題解決に取り組むことで、ミドルリーダー及び学校リーダーにふさわしい資質能力を向上させるための実習を実施している。

また、実習校及び教育委員会との連携・協働によって実習校を確保し、共通理解をもって実習指導を行い、実習校や教育委員会にとってもプラスになるように実習が取り組まれている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

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]

(1) 学生の履修への配慮

本教職大学院では、1年間の履修単位を40～42単位以内に留めるよう指導している(実習を除く)[資料3-4-1]。

共通科目では、前期には領域ごとの基礎的な内容を踏まえた授業科目を設定し、後期には発展的な内容を盛り込んだ授業科目を設定している。選択科目では、共通科目をはじめとした授業科目間の系統性と相関性を担保した科目配置を行っている。

授業科目の履修については、職能発達に即した「初任期リーダー」「ミドルリーダー」「学校リーダー」ごとに履修すべき授業科目を例示した履修モデルを提示し、オリエンテーション等で周知している[資料3-4-2]。また、毎年度5月には、履修科目等を含めた学生一人一人の研究指導計画書を当該学生とともに作成し、教育学研究科の教務委員会へ提出している[資料3-4-3]。

専任教員は、オフィスアワーをシラバスやオリエンテーション等で明示するなど、随時、学生の履修相談に応じる体制をとっている。

(2) 指導体制の確立

本教職大学院のコア科目である教育実践研究については、指導教員によるゼミ形式での指導だけでなく、教職大学院、修士課程及び教師教育開発センターの大学教員や、教育委員会・学校の管理職・教職員などが関わる集団指導体制を構築している。学部新卒学生については、前期に週1回、後期に月1回の頻度で、教職大学院のすべての教員が参加して指導する合同の検討会を開催している。現職教員学生については、年間を通して月1回の頻度で合同省察会を開催し、教職大学院、修士課程及び教師教育開発センターの教員と、県・市町村教育委員会や現任校の管理職・教職員が固定のチームを組んで指導にあたっている。

また、学生の研究成果の報告会(学部新卒学生が年3回、現職教員学生が年2回)では、教職大学院の専任教員だけでなく、修士課程・教師教育開発センターの大学教員、県・市町村教育委員会の職員、現任校の管理職・教職員が参加し、活発に意見交換するなど、2年間を通じて個々の学生の問題意識の深まりとその成果を多面的に支え深める仕組みができています。

(3) 学生指導のための SNS 活用

本教職大学院では、教職実践専攻の遠隔教育研究指導システム(教職実践専攻専用 SNS「こらみゅ」)を構築し

ている〔資料3-4-4〕。これは、複数の大学教員が学生のコメントに対して返信できるシステムになっており、指導教員のみならず、全教員が学生の学習状況や課題を把握し、指導することも可能になっている。また、そこで記載されるデータは、実習記録と指導記録となるWEBポートフォリオとしても機能しており、多様な学修歴や教職経験を有する学生間での課題の共有やその解決に向けた知見・体験の交流を促進している。

《必要な資料・データ等》

〔資料3-4-1〕 2017年度オリエンテーション資料（教務）

〔資料3-4-2〕 『2017年度 岡山大学教職大学院案内』（p.4：教員の職能発達と、デマンドサイドのニーズに対応した選択科目の設定と履修モデル）

〔資料3-4-3〕 岡山大学大学院研究科 研究指導計画書

〔資料3-4-4〕 岡山大学教職大学院 SNS「こらみゅ」の概要

（基準の達成状況についての自己評価：A）

学生の学修歴・教職経験や自己課題・政策課題等に応じた履修指導、教育実践研究等におけるチームによる指導体制、教職実践専攻専用SNS「こらみゅ」の活用など、学生の学びを適切に支援していることから、基準を十分に達成している。

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]

本教職大学院では、修了要件が、岡山大学大学院学則第2章（教育方法等）、第4章（課程の修了及び学位）〔資料3-5-1〕及び教育学研究科規程（第18条の2）〔資料3-5-2〕に明記されるとともに、「ディプロマポリシー」を定めてWEBサイト等において公開している〔資料3-5-3〕。このディプロマポリシーは、「所定の単位を取得し、これからの学校教育に必要な深い学問的知識や技術とともに、理論と実践との架橋・往還・融合を通して学校教育をマネジメントするために必要な能力を備えている者、すなわち、学校の教育課題に即時対応でき、地域や学校において指導的役割を果たしうる教員としての資質・能力を備えている者に対して教職修士（専門職）の学位を授与」することとしている。こうした修了要件等は、入学時のオリエンテーション等において周知徹底が図られている。また、修了認定は、中間発表会や最終発表会の発表等を踏まえ教職実践専攻運営委員会において合議による評価結果を受け、教務委員会及び教育学研究科教授会の議を経て、学長が可否を決定している。

成績評価基準は、すべての授業で担当教員がシラバス〔資料3-5-4〕に記載しており、すべてWEBサイトに公開されている。評価にあたっては、期末のレポートのみではなく、受講態度や意欲、授業への関与・プレゼンテーション内容、ミニレポートの提出等、多様な観点から行うように工夫している。成績評価の妥当性については、多くの授業が、実務家教員と研究教員による複数担当であり、それぞれの教員が成績評価を行い、その合議により最終評価を行うことによって担保されている。また、評価の厳格性、客観性の確保については、教育学研究科規程第17条にも明記されている〔資料3-5-5〕。なお、成績評価等に係わる問合せについては、「成績開示後、10日以内に行うもの」とし、「授業担当教員から十分な回答が得られない場合、教育学系教務学生係を通じて教務委員会に申し出ること」ができる旨を学生便覧に記載し、周知させている〔資料3-5-6〕。これまでに申立等の事例はないが、さらなる厳格性、客観性を目指した成績評価基準の改善が今後の検討課題とされている。

なお、岡山大学では、成績評価の厳格化・統一化を進める観点から、平成20年度以降、履修した科目ごとの評価をグレード・ポイント（GP）に置き換え、学生の成績を数値で示すGPA（Grade Point Average）制度を導入し

ている。また、こうした成績評価、単位認定、修了認定の結果は、すべて学生に開示されている。

《必要な資料・データ等》

- [資料 3-5-1] 『2017 年度 岡山大学大学院教育学研究科 学生便覧』(pp. 2-10 : 岡山大学大学院学則)
- [資料 3-5-2] 『2017 年度 岡山大学大学院教育学研究科 学生便覧』(pp. 29-30 : 岡山大学大学院教育学研究科規程)
- [資料 3-5-3] 学位授与の方針(ディプロマポリシー)(岡山大学大学院教育学研究科 WEB サイト)
- [資料 3-5-4] 平成 29 年度 教職実践専攻全授業科目シラバス
- [資料 3-5-5] 『2017 年度 岡山大学大学院教育学研究科 学生便覧』(p. 29 : 岡山大学大学院教育学研究科規程)
- [資料 3-5-6] 『2017 年度 岡山大学大学院教育学研究科 学生便覧』(p. 58 : 履修等について 6 成績の登録及び通知)

(基準の達成状況についての自己評価 : A)

授業の成績評価基準がシラバスに明記されるなど、適切な手続きに従って単位認定が行われている。研究成果の中間発表会や最終発表会では、外部評価者として岡山県教育委員会、岡山市教育委員会、各市町村教育委員会及び連携協力校・現任校の関係者が参加して、学生自身がその評価を自分自身の学びに活かしているかを確認することで、理論と実践の往還を促すとともに、修了認定の妥当性・適切性を確保している。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院では、自らの教育活動を教師教育の改善・充実に向けた研究対象として取り上げ、その成果に基づいて、「理論と実践を往還する」システムを創造し、カリキュラム化していこうとする姿勢が専任教員の間で共有されている。そのため、本教職大学院における教育課程の編成にあたっては、単にデマンドサイドのニーズに応じるだけではなく、高度専門職業人としての教員の養成を担う教職大学院として、教師教育の高度化を実現する教育とはいかなるものであるかに留意し、研究的視座からの検討が行われている。

本教職大学院の教育課程が研究的な視座から検討されることの意義は、教職大学院内に限定された問題としてではなく、必然的に、岡山県・岡山市及び学校等の教育力の向上や、学部教育との関連性や実践的指導力の高度化を目指した教員養成教育の実現といった諸課題と直接的に結びつけられた改善・編成が行われる点にある。さらに、これを基盤として、本教職大学院の教育研究活動が、岡山県教育委員会、岡山市教育委員会及び連携協力校・現任校等との緊密な連携・協力に基づいて展開されることになる。こうした実態は、教育課程を編成－実施－調査・研究(評価・検証)－改善していくカリキュラム・マネジメントのサイクルが、調査・研究(評価)を起点として確立していることをあらわしており、教職大学院として、不断のカリキュラム開発を組織的に進めていくことを可能としている。

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]

本教職大学院は、学部新卒学生が、学習指導や学級経営、生徒指導等に関する実践的な指導能力（即戦力的能力）に加えて、初任期リーダーとしてのコーディネート力を身につけることを目指している。現職教員学生については、その多くが岡山県教育委員会による政策課題研究派遣であるものの、総じて若手教員を育成する能力及び学年や学校、地域において学習指導や学級・学年経営、生徒指導等に関して指導的役割を果たす能力、そして、開かれた学校づくりに向けてリーダーシップをもって学校運営に取り組む能力を身につけることが課題とされており、岡山市教育委員会からの現職教員学生にはぐくむべき資質能力と、概ね共通している。

こうした点を踏まえ、学生の学修成果・効果について、以下のとおり言及することができる。

(1) 休学、留年、退学等の学生の異動の状況

平成 20 年度以降の学生の異動は、現職教員学生の該当者が 0 人であり、学部新卒学生に限られているのが実際である。内訳を見ると、休学者 4 人（うち 1 人が退学）、退学者 2 人、除籍 1 人となっている。その理由は、主として経済的な事由であり、学習不振を理由としたものではない。いずれの場合にも、奨学金の申請や授業料免除の手続きを滞りなく行うよう指導し、支援した上での異動であり、教職大学院として学生の状況把握や対応策の検討を行ってきた。また、在学 2 年目の採用延長が認められなかった学生に対しても、休学期間中も初任者研修と並行し、報告書作成のための研究的支援を行い続けており、教職大学院としての指導体制に特段の問題がなかったと分析・判断している。

(2) 授業アンケート結果

学生の学修成果・効果については、全学で毎学期末に授業アンケートを実施している。学生による授業アンケートは、受講生 5 人以上の授業科目を対象に 5 段階で行われる。このアンケート結果は、概ね 4 点台後半の評価となっており、学生の授業に対する満足度が非常に高いことが明らかである〔資料 4-1-1〕。特に、学生の授業への意欲的な取組状況と、授業の成果認識については、「授業に対して意欲的に取り組んだか（Q2）」、「受講した結果、この分野の重要性が認識できたか（Q3）」という評価項目の結果から、本教職大学院の授業が充実していること、また学生が課題意識をもって積極的に授業に取り組み、学修の成果を自覚できていることが見て取れる〔資料 4-1-2〕。こうしたアンケート結果は、学生が意欲的に学修に取り組み、かつ授業内容の重要性を認識できているという状況をあらわしており、本教職大学院において、十分な学修成果・効果が得られていることを示すエビデンスの一つに位置づけられる。

(3) 学生による自己評価

本教職大学院は、1 年次の「学校における実習」に関する学部新卒学生の自己評価結果を入学時から実習前後で比較している。学部新卒学生は、この自己評価をもとに、次の課題を発見していくことが期待され、自分自身が何をしなければいいのか、そうした能力を高めるためには、どのように行動すべきかといった、課題解決のための方策や指針を検討することに役立っている。こうした自己評価の適切な実施は、学部新卒学生が、自己課題とその取組のあり方を捉え直し、自らの学修を拡充・深化させていくことに寄与している。

自己評価の評価項目は、全学共通の教員養成コア・カリキュラム（学部段階）で目指されている4つの実践的能力である、「学習指導力」（子どもの学習を指導する力量）、「生徒指導力」（子どもの生活を指導する力量）、「コーディネート力」（家庭・地域・同僚・諸専門家と協働する力量）、「マネジメント力」（教師として必要なマネジメント能力）を援用している。これら4つの力は、それぞれ複数の下位項目が設定されており、そのほとんどが行動レベルで明確化されている。いずれの項目についても、学生は実習を通して力が上積みされたと評価しており、教育実践力の伸びを実感している〔資料 4-1-3〕。

（4）教育実践研究最終報告書の作成と学びに対する評価

本教職大学院では、「高度教育実践力」を育成するため、自己課題や学校課題の解決に向けた2年間の教育実践に関する学修の成果を「教育実践研究最終報告書」に結実させている〔資料 4-1-4〕。この報告書作成に向けて、学部新卒学生は、1年次前期には主観的・印象的な自己課題であったものから、学校における実習や教育実践研究の共同省察により視野が広がり、学校現場の教育課題を幅広く捉えた上で自己課題が明確になっている。学部新卒学生は2年目に入り、自己課題が明確になる中で学校現場の役に立ちたいという意欲が向上し、学校ボランティアとして学習支援等に参加するなど、自らの学びを学校に還元する活動を積極的に受け止めている。現職教員学生は、個人的な関心事にとらわれるのではなく、勤務校の課題を解決しようとする明確な意図をもって入学してくる。現任校での勤務を行いながら、各校が抱える学校課題の分析・検証に取り組み、報告書にまとめていく中で、課題解決・学校改善に関する当事者意識を格段に高め、現任校や地域のリーダーとして、俯瞰的な視点と理論的な裏付けをもって課題解決に臨む力を身につけることができる。

2年間を通じた最終報告書の作成プロセスにおいて、本教職大学院では、岡山県教育委員会、岡山市教育委員会及び各市町村教育委員会の指導主事等や、実習先である連携協力校・現任校の管理職・関係教職員が参加する報告会等を開催し、質疑応答を通じて、成果と課題を確認し合う機会となっている。また、報告会の終わりには、学生、大学教員、教育委員会・学校の管理職等による協議会を合同で実施し、研究の進捗状況、課題、研究方法等について協議している。月1回の頻度で実施されている現職教員学生の合同省察会も、同様の機能を備えたものである。こうした取組自体が、学生の課題意識をより焦点化することに役立っており、教育委員会や学校等との緊密な連携・協力を通じて、学生の学びを拡張・深化させることが可能なシステムを構築しつつある。このような教育委員会や学校等の管理職・教職員が参加する報告会等は、それ自体が学生にとっての形成的評価として位置づけられるとともに、学校や地域の教育課題を解決するためのメルクマールとして、地域に研究成果を還元する機会にもなっている。

（5）資格取得、修了後の進路状況等

学生の専修免許状取得状況については、修了者166人のうち154人が取得している。残り12人については、教職大学院の入学時にすでに専修免許状を取得していた者など、それぞれの理由から専修免許状の取得申請をしなかった修了者である。したがって、本教職大学院における学生の専修免許状取得状況にとりたてて大きな問題があるわけではない。ただし、特別支援学校を現任校とする現職教員学生や当該学校種での勤務を希望する学部新卒学生については、本教職大学院に特別支援学校教諭専修免許状の取得課程が置かれていないことから、そのニーズに必ずしも十分に答えることができていない。本教職大学院では、複数の特別支援教育に関する授業科目を開設しているが、あくまで教員すべてに求められる高度教育実践力の育成に必要なものとして位置づけている。特別支援学校教諭専修免許状の取得を希望する学生のニーズに対応し、特別支援学校教員の教育実践力と免許状の高度化を一体的に実現するカリキュラムの改善を図っていくことが、本教職大学院の今後の課題であると認識されている。

また、教職大学院開設から今日までの学部新卒学生の進路状況をみると、正規教員比率が修了者の80%を超えており、常勤・非常勤講師を含めると教員希望の全員が教職に就いている〔資料 4-1-5〕。これは、本教職大学院が、実践的な力量（高度教育実践力）を備えた高度専門職業人としての教員の養成という第一義の役割・責務を果たすことができていることを意味している。現職教員学生については、本教職大学院の修了後、勤務校において、研究課題に関係する校務分掌（教務、研究、生徒指導等）で主任等を務めている者が多く、勤務校の学校課題に取り組む学校リーダーとして指導的役割を担っている〔資料 4-1-6〕。また、スクールリーダー（管理職等）として活躍するものもみられる。このことは、本教職大学院の修了生が、学校経営上の職責を任ずることができる高い資質能力を形成し、それを実際の教育現場において発揮していることを示すエビデンスの一つである。

（6）学生の研究成果

学生による研究成果は、論文や学会発表を通して学校・地域や社会に還元されるとともに、新しい教育実践の枠組みを提示することに寄与している〔資料 4-1-7〕。これらの研究成果は、学校現場の課題に即した極めて実践性の高いものであり、学校現場や教育関係者から高い評価を得ている。特に、学会発表については、教育実践の中から形成された理論を構築し、学生による理論研究の有効性をあらわしているものが公表されている。教職大学院での研究成果が学校や地域において有効に活用されるとともに、実践で得られた知見が学術研究にも好影響を生み出している。このことは、教職大学院における教育研究活動の方向性を示唆するものであると捉えられる。

《必要な資料・データ等》

〔資料 4-1-1〕 授業アンケート結果（授業満足度）

〔資料 4-1-2〕 授業アンケート結果（授業に対する取組／授業の成果認識）

〔資料 4-1-3〕 学部新卒学生の自己評価結果

〔資料 4-1-4〕 『岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）教育実践研究報告書』第4号（平成24年度）～第8号（平成28年度）

〔資料 4-1-5〕 学部新卒学生の進路状況

〔資料 4-1-6〕 現職教員学生の修了後の役職

〔資料 4-1-7〕 学生の研究成果

（基準の達成状況についての自己評価： A ）

学部新卒学生については、常勤・非常勤を含めると教員希望の修了者全員が教職に就いており、現職教員学生修了生については、その多くが研究課題に関連した主任等やスクールリーダー（管理職等）を務めている。また、学会や研修会・講演等において研究成果を学校現場や社会に還元し、岡山県、岡山市及び各市町村の教育水準の向上に貢献している。

以上のことから、基準を十分に達成している。

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）各種教育賞の受賞

現職教員学生の在学および修了生の中には、その功労が評価され、各種教育賞等の表彰を受けている者もい

る〔資料 4-2-1〕。これは、自らの専門性を踏まえた研究成果や取組を現任校や広く地域の学校等に還元し、組織的に展開できる「マネジメント力」を備えた現職教員が育成されていることを示すエビデンスの一つである。

(2) アンケート調査から明らかになった成果と課題

現職教員学生の修了生には、教頭や主幹教諭等に就いて活躍している者もあり〔資料 4-1-6〕、そのスクールリーダーとしての資質・能力が高く評価されている。これは、教育実践研究の修了報告会（最終成果報告会）に参加した勤務校校長が、彼らの教育実践研究について理解を示し、その研究成果をきわめて肯定的に評価していることからもうかがわれる。

また、現職教員学生の修了生の勤務校や教育委員会に対し、「教職大学院での彼らの学習成果が学校や地域に役立つものになっているか」を問うアンケート調査を行ったところ、修了生のうち 95%（42 人中の 40 人）が、学校や地域に成果を還元していると評価されている〔資料 4-2-2〕。また、学部新卒学生の修了生の勤務校に対して、「教職大学院での学びが新任教員として、学校づくりの有力な学校組織の一員となっているか」を問うアンケート調査を行ったところ、修了生の 89%（54 人中の 50 人）が、新任教員として、有力な学校組織の一員となっていると評価されている〔資料 4-2-2〕。

しかし一方で、教職大学院に対しては、「修了後の大学とのつながり、あるいは教職大学院の在学生とのつながりを大切にし、研究成果の拡充や還元に努めてほしい」という要望が存在していることが明らかとなった。これに対しては、すでに修了後も研究的につながりを保持し、学校や地域の教育課題に応じていく取組をしている実績があるものの、成果還元が見えにくいという声が聞かれる。今後、さらなる現状把握と成果還元を促進する観点から、修了生の赴任先や教育委員会に対するアンケート調査を継続するとともに、定期的・長期的な視点での訪問調査を実施し、適切な意見聴取を行っていく予定である。さらに、長期的な観点から、修了生に対するフォローアップ研修等の実施についても検討し、修了生の振り返りを支援していくことを計画している。

(3) 教職大学院の学びの成果と、その成果の学校や地域への還元

本教職大学院では、「デマンドサイドのニーズに立脚したカリキュラム」や「大学院での研究成果を学校現場に直接還元できるカリキュラム」を基本方針としていることから、学生が、教職大学院での学修成果を学校や地域の支援に活かすことに留意している。特に、現職教員学生の場合、現任校や教育委員会との連携・協力に基づいて設定された学校課題・政策課題が研究テーマとなることから、現職教員学生による研究推進それ自体が学びの成果の直接的な還元となる。

また、学部新卒学生、現職教員学生ともに、教職大学院の修了後にも、自らの学びの成果を勤務校等での実践に役立っているケースが数多く見られる〔資料 4-2-3〕。修了生それぞれの職能発達段階は異なっているが、いずれも学校改善の中心的な役割を担いつつ、勤務校等の改善に寄与していることがうかがわれる。これは、本教職大学院の専任教員等が、学生が修了した後も良好な関係を維持し、修了生や学校等に対する支援や指導を行っている状況をあらわしている。こうしたフォローアップの事例は、期待される教職大学院と修了生のつながりのモデルケースとして位置づけられるものである。修了生のすぐれた取組をモデルとしてまとめながら、教職大学院における学びの成果を学校発あるいは地域発で還元していく方策やあり方の検討が今後の課題である。

《必要な資料・データ等》

- 〔資料 4-2-1〕 在学中・修了後の受賞
- 〔資料 4-2-2〕 修了生アンケート結果
- 〔資料 4-2-3〕 修了後の学校改善への貢献（事例）

(基準の達成状況についての自己評価： A)

現職教員学生は、現任校が抱える課題を教育実践研究のテーマにしており、こうした研究を推進すること自体が、学校や地域に貢献することになる。赴任校や地域での成果がその事例として紹介されたケースも多く、その研究成果が学校・地域に還元できている状況が認められる。学部新卒学生は、修了後、赴任校の初任期リーダーとして、授業を中心にした学校改善の取組に大きく寄与している。

勤務校や教育委員会に対する修了生アンケート調査の結果からも、回答を得た対象修了生の90%程度が、高い評価を受けている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2 「長所として特記すべき事項」

教育実践研究の最終報告会、シンポジウム、フォーラム等を通じて、教職大学院における成果を、連携協力校以外の地域教育関係者にも公表するとともに、その成果を学校や地域に還元しており、学校現場や教育委員会等の関係者から高い評価を受けている。また、修了生に対するフォローアップを行っていくために、積極的に校内研修の講師や授業改善の指導に取り組んでおり、日々の取組の成果と課題を共有し、協働して課題解決の方向性を探ることのできる研究会として組織することを模索している。

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]

(1) 学生生活の支援に関する環境や体制

岡山大学は、「学生総合支援センター」内にカウンセラーが常駐する「学生相談室」を設置している〔資料 5-1-1〕。そこでは、面談だけでなく、電話、メール又は手紙での相談ができるよう各連絡先をホームページなどで周知するとともに、希望する学生には学部ごとの相談協力教員、学生ボランティアによるピアサポーターとの相談もできるようになっている。この「学生相談室」は、各種相談の窓口であり、これを通じて、保健管理センターやハラスメント防止対策室を含めた専門的な機関での相談につなげることも可能となっている。

特別な支援を必要とする学生に対しては、「障がい学生支援室」を設置し〔資料 5-1-2〕、障がいのある学生が、障がいのない学生と同等な環境で教育が受けられるよう、各学部・研究科等と連携し、必要な支援サービスを提供している。また、障がいのある学生に対するサポートの総合窓口、各種情報等の収集、支援技術の蓄積拠点としての機能も果たしている。

ハラスメント防止については、「ハラスメント防止対策室」を設置し〔資料 5-1-3〕、専任相談員による相談を受け付けるだけでなく、ハラスメント防止のための研修資料の提供、環境調査などを行っている。また、相談窓口は複数用意されており、どの相談員にも相談できる体制がとられている。

(2) キャリア支援に関する情報の提供等

本学では、「学生総合支援センター」内に「キャリア・学生支援室」〔資料 5-1-4〕を設置し、キャリアアドバイザーによる進路・就職相談や面接対策、求人票や募集要項等の配付や関連図書・雑誌・DVD の閲覧や貸出、各種セミナーの実施などを行うとともに、インターネットを使った就職情報提供サービス「オカダイ・キャリアナビ」による情報提供をしている。

また、全学組織である「教師教育開発センター」に専任教員が常駐する「教職相談室」を設置し〔資料 5-1-5〕、教員を志望する学生に対して、教育学部・教育学研究科の就職・学生委員会が教員採用試験の概要や対策情報、関連資料等を掲載した『教職・就職ガイドブック』を提供している〔資料 5-1-6〕。さらに、現役で活躍する校長・教職員や教育委員会事務局職員を講師とする「教師力養成講座」の開催、教員採用試験情報の提供、教員採用試験に向けた論作文・面接・模擬授業等を行っている。学生に対しては、岡山県教育委員会が実施する「教師への道」研修への参加を促し、地域の求める人材像を意識した学びにつながるよう支援もしている。

本教職大学院独自の取組としては、学部新卒学生を対象に、教員採用試験に向けて対策講座を実施している。これは、単に教員採用試験に合格させるための講座ではなく、求められる教員像や教育観、使命感を培うことを目的とした自己成長の機会と位置づけた支援を行っている。また、現職教員学生には、岡山県総合教育センター等で実施される研修講座、学会・研究会等の情報を提供している。

《必要な資料・データ等》

〔資料 5-1-1〕 『平成 29 年度 岡山大学大学院教育学研究科 学生便覧』(p. 70 : 学生相談室)

〔資料 5-1-2〕 障がい学生支援室 (岡山大学公式 WEB サイト)

〔資料 5-1-3〕 ハラスメント防止対策室 (岡山大学公式 WEB サイト)

〔資料 5-1-4〕 キャリア・学生支援室 (岡山大学公式 WEB サイト)

〔資料 5-1-5〕 教職相談室（岡山大学公式 WEB サイト）

〔資料 5-1-6〕 『岡山大学教育学部・教育学研究科 教職・就職ガイドブック 2017』

（基準の達成状況についての自己評価： B ）

学生の生活に関する相談、進路選択や学修支援に係るガイダンス、特別な支援を要する学生への対応、ハラスメントに関する対応のいずれにおいても、全学または研究科内の実施体制が構築されている。本教職大学院においては、個々の学生に対して、指導教員等を中心に、随時、個別に支援を行っている。ただし、組織的な対応は必ずしも十分ではない。

以上のことから、基準を満たしている。

基準 5-2 レベル II

○ 学生への経済支援等が適切に行われていること。

〔基準に係る状況〕

岡山大学には、学部学生・大学院学生を対象とした入学料の免除・徴収猶予、授業料免除の制度があり、大学の公式 WEB サイト等により周知されている〔資料 5-2-1〕。また、奨学金等については、日本学生支援機構の奨学金制度がある他、各地方公共団体や民間団体の実施する奨学金制度が利用可能となっている。日本学生支援機構の奨学金返還に関しては、本教職大学院からは毎年 2 名が特に優れた業績による返還免除の認定を受けている〔資料 5-2-2〕。

本教職大学院では、現職教員学生を対象に長期履修制度があり、「学生が、職業を有しているなどの事情により、修業年限を超えて一定の期間にわたり、計画的に教育課程を履修し、修了することを希望する旨を申し出たときは、その計画的な履修を認めることができる」ことになっている〔資料 5-2-3〕。本制度の適用を申請し、それが認められた場合、納入する授業料総額は 2 年分であり、2 年分の授業料を計画した履修年数（最長 4 年間）で除した額を毎年納入することになる。

なお、地域や学校でリーダーとなるべき中堅教員が授業料等の負担のために本教職大学院への就学を躊躇する実態のあることから、平成 24 年度に教職大学院に修学する現職の岡山県及び岡山市公立学校教員に対し、一定期間の授業料を免除することにより、優秀な入学者を確保するとともに、当該入学者の学修意欲の向上を図り、もって地域や学校の中核的リーダーとなる教員を養成することを目的とした、「岡山大学現職教員学生支援授業料免除申請基準」が学長裁定により定められた〔資料 5-2-4〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 5-2-1〕 入学料・授業料免除（岡山大学公式 WEB サイト）

〔資料 5-2-2〕 特に優れた業績による返還免除 申請者等一覧（平成 24～28 年度）

〔資料 5-2-3〕 『2017 年度 岡山大学大学院教育学研究科 学生便覧』（p.28：岡山大学大学院教育学研究科規程）

〔資料 5-2-4〕 岡山大学現職教員学生支援授業料免除申請基準（学長裁定）平成 24 年 10 月 31 日

（基準の達成状況についての自己評価： A ）

学生への経済的支援については、授業料・入学金の免除・徴収猶予制度の他、奨学金制度、研究奨励金制度がある。現職教員学生を対象とした長期履修制度もあり、基準を十分に達成している。

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]

本教職大学院では、教職大学院設置基準に定める 11 人を上回る 14 人の専任教員を確保している。研究教員 8 人と実務家教員 6 人で構成され、実務家教員のうち 4 人が校長経験者である [資料 6-1-1]。これら専任教員の教育研究活動については、毎年データを蓄積し、岡山大学公式 WEB サイトで「研究者総覧」として公開するなど、広く社会一般に公開している。

教員配置にあたっては、次のような基本方針に即して行うこととされている。研究教員については、専門分野に関しての高い知見と研究能力を有した者であることに加え、教師教育に対する強い関心や業績を有することが求められる。具体的には、単に研究業績だけではなく、文部科学省検定教科書の編集・執筆、教職課程学生向け教科書の編集・執筆、研修プログラムの開発及び校内研修への参画等の教育業績を有している者を配置することとしている。実務家教員については、学校の管理職や県・市教育委員会の指導主事等の経験者であるだけでなく、学校教育にかかる高い専門性と指導力を兼ね備え、なおかつ学校や地域の教育課題の解決に向けた高い意識と研究能力を有した者を配置するようにしている。

こうした専任教員に加え、修士課程及び教師教育開発センターの教員 11 人を兼任教員とし、近年の教育現場で重視されるテーマに対応する授業科目を、専任教員と協働して担当している。

なお、平成 30 年度の研究科改組に向けて、19 人の教員が専任教員として加わることになっている。この 19 人についても、先の教員配置の基本方針をもとに配置することとしている。

< 教職大学院教員数 >

() 内：女性 平成 29 年 5 月 1 日現在

区 分	教授	准教授	教授(特任)	講師	総数	設置審上の規定
専任教員	7 (1)	5 (2)	1	1	14 (3)	11
内 研究教員	4	3 (2)	0	1	8 (2)	6
実務家教員	3 (1)	2	1	0	6 (1)	5
兼任教員	9 (1)	0	1	1	11 (1)	

《必要な資料・データ等》

[資料 6-1-1] 専任教員一覧

(基準の達成状況についての自己評価： A)

本教職大学院の教員数は、設置基準の規定数を上回る 14 人である。また、独自の教員配置の基本方針を明確にし、採用・昇任時の基準としていることから、基準を十分に達成している。

基準 6-2 レベル I

○ 教員の採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていること。

[基準に係る状況]

(1) 教員採用及び昇任の基準

研究教員の採用及び昇任については、「国立大学法人岡山大学教員の選考に関する規則」[資料 6-2-1]、「教育

学研究科の人事に関する方針について」〔資料 6-2-2〕及び「岡山大学大学院教育学研究科における教員の選考・審査に関する申合せ」〔資料 6-2-3〕を定め、これに則って適切に実施している。これらの規則等は、大学又は教育学研究科全体に適用される基準であるが、実務家教員の採用等に関して、教育研究業績を記載する様式に「実務の経験に関する事項」を設けるなど、教職大学院の独自性に配慮した措置が一部でとられている。

教職大学院における教員の採用・昇任にあたっては、基準 6-1 で示した教員配置の基本方針を踏まえた運用が行われている。こうした教員配置の基本方針を具体的な採用・昇任等の基準として明文化することが課題であると認識されており、現在、その策定に向けた検討を教職実践専攻運営委員会で行っている。

なお、平成 29 年 5 月 1 日現在、専任教員の年齢構成ならびに女性教員数は以下の表のとおりである。専任教員の年齢構成については、30 代から 60 代まで幅広い年代の経験豊富な教員を配置しており、当面、大きな問題が生じないと考えられる。男女比については、教育研究業績や教員配置の基本方針に則り、優秀な教員を確保した結果、3 人の女性教員が採用されている。

＜教員の年齢構成、女性教員数＞

() 内：女性

年齢	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-	計
人数	2 (1)	2 (1)	2	4	0	3 (1)	1	14 (3)

《必要な資料・データ等》

〔資料 6-2-1〕 国立大学法人岡山大学教員の選考に関する規則

〔資料 6-2-2〕 教育学研究科の人事に関する方針について

〔資料 6-2-3〕 岡山大学大学院教育学研究科における教員の選考・審査に関する申合せ

(基準の達成状況についての自己評価： A)

教員の採用基準や昇任基準に関して規則等を明確に定めており、適正な手続きを経て採用、昇任人事を遂行している。また、年齢構成や男女比にも配慮しつつ、経験豊かな教員を配置している。

以上のことから、基準を十分に達成している。

基準 6-3 レベルⅡ

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

[基準に係る状況]

本教職大学院では、教育活動について組織的かつ継続的な分析・評価、改善が必要であるとの考えから、それを共同研究のテーマとして設定し、その成果を積極的に全国に発信している。本教職大学院では、教職大学院における教育活動それ自体が、教師教育のあり方をめぐる今日的な研究課題であるとの認識から、多方面からの検討を行っている。こうした研究活動は FD 活動、カリキュラム開発でもあり、本教職大学院の教育力の向上に寄与している。

また、本教職大学院として、様々な調査・研究事業にも積極的に応募している。平成 25 年度から平成 27 年度には、文部科学省「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」と「総合的な教師力向上のための調査研究事業」の採択を受け、教職大学院をめぐり包括的な調査・研究を行った〔資料 6-3-1～3〕。こうした研究の成果をもとに、平成 25 年度から平成 27 年度の各年度には、岡山県教育委員会や岡山市教育委員会等と連携し、スクールリーダーの育成等に向けた各種シンポジウムを主催し、本学の教職大学院の現状や岡山県や教育委員会の要請を教育関係者と共有する機会を設けた〔資料 6-3-4〕。

平成 28 年度には独立行政法人教員研修センターの受託事業を受け、チーム学校の構築を念頭に置いたリーダーの養成と研修のあり方を検討し、スクールリーダー養成に向けた実習カリキュラムと研修制度のあり方について調査・研究を行った〔資料 6-3-5〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 6-3-1〕 文部科学省 教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業 2013 報告書『学校、教育委員会及び教職大学院の三者の協働による学校のリーダー養成のための実習カリキュラム開発の研究事業』岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）、2014 年

〔資料 6-3-2〕 文部科学省 総合的な教師力向上のための調査研究事業 2014 報告書『学校マネジメント能力をはぐくむアクションリサーチ型スクールリーダー研修』岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）、2015 年

〔資料 6-3-3〕 文部科学省 総合的な教師力向上のための調査研究事業 2015 報告書『学校マネジメント能力をはぐくむアクションリサーチ型スクールリーダー研修』岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）、2016 年

〔資料 6-3-4〕 教育活動に関する研究成果の公表（シンポジウム等）

〔資料 6-3-5〕 独立行政法人 教員研修センター 教員の資質向上のための研修プログラム開発事業 2016 報告書『アクションリサーチを通じた「チーム学校」づくりの中核的役割を担うミドルリーダー養成・研修カリキュラムの開発』岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）、2017 年

（基準の達成状況についての自己評価： A ）

本教職大学院の専任教員は、本教職大学院における教育活動について組織的・継続的な研究を行い、その成果を公表するとともに、カリキュラムの改善につなげ、学生の教育に貢献していることから、基準を十分に達成している。

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〕

専任教員の担当授業科目数〔資料 6-4-1〕については、前回の認証評価での指摘を踏まえ、授業負担に偏りが生じないよう配慮してきている。現在のところ、専任教員の専門性から、修士課程の授業科目を担当している者が一定数いるものの、平成 30 年度の研究科改組により大きく改善されることが見込まれる。

また、専任教員一人当たりの指導学生数については、主・副合わせて各学年 4 人までを原則としつつ、学生の希望を踏まえ、可能な限り専任教員の負担が過度なものとならないように配慮している。

《必要な資料・データ等》

〔資料 6-4-1〕 専任教員の担当授業科目数・指導学生数一覧

（基準の達成状況についての自己評価： A ）

毎年、教職大学院と学部・修士課程の担当授業科目数を考慮し、改善に努めている。また、平成 30 年度以降、抜本的な改善が見込まれることから、基準を十分に達成している。

2 「長所として特記すべき事項」

教職大学院として独自に教員配置の基本方針を設定し、理論と実践の往還に寄与できる人材を確保しながら、教職大学院設置基準に定める 11 人を上回る 14 人の専任教員を配置している。これらの専任教員は、教師教育の実践・開発や学校等の教育課題の解決に向けた強い意識・関心だけでなく、それぞれの専門性を踏まえた高い研究能力を有している。「アクション・リサーチャーとしての教師」の育成を目指す本教職大学院では、すべての専任教員が、自己の教育活動を教員養成教育の改善・充実にに向けた研究の対象とし、その成果を自己の教育活動の展開・検証・改善していく上での基礎としていくことが求められる。したがって、本教職大学院の教員組織は、研究教員が理論を担当し、実務家教員が実践を担当するといった役割分担に基づくものではなく、一人一人の専任教員が、それぞれに理論と実践を往還させながら、協働的に教育研究活動に携わる特徴を備えている。このような専任教員を継続的に確保していくためには、本教職大学院独自の教員配置の基本方針を具体的な採用・昇任等の基準として明文化することが必要であり、すでに、そうした検討が進められている。

基準領域 7 施設・設備等の教育環境

1 基準ごとの分析

基準 7-1 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) 教育課程に応じた教室等の整備

本教職大学院では、専攻が専有する教室を 2 室（146 号教室、149 号教室）確保している〔資料 7-1-1〕。146 号教室は、可動式の机と椅子を配置して、ワークショップ型、アクティブラーニング型の授業にも対応し、対話と学修を生み出す空間をデザインしている。149 号教室は、実際の学校の教室をイメージして整備されており、本教職大学院の授業で活用されるだけでなく、学生が自主的に模擬授業を行ったりすることができる。特に、学部新卒学生は、授業実践に関する自己課題を持っており、それぞれの自己課題解決のために、149 号教室を拠点として学生相互の学びを保障している。

＜学生室・講義室等の整備状況＞

建物	階	号室		面積 (㎡)	部屋数・総面積
本館	1	146	演習室	40	6 部屋・235 ㎡
		148	学生室	40	
		149	演習室	40	
		150	資料室	20	
		151	演習室	20	
講義棟	4	5401	学生室	75	

(2) 学生室の設置

教職大学院学生専用の学生室を 2 室（148 号教室、5401 号教室）確保し、授業がない時間帯や休日にも学生の自主的な活動に活用できるようにしている。学生室には学会発表、授業及び報告会でも使用するポスター等を作成できる大型プリンタを設置しており、自由に使用することができる。IC レコーダーやビデオカメラなどの備品も整備して、学生自身が管理することによって、学生自身の研究授業や研究活動に活用している。

なお、平成 30 年度から教職大学院の入学定員が増えることを踏まえ、新たな学生室を確保するなど、より充実した教育研究活動を可能とする環境の整備に取り組んでいる。

(3) 図書の整備

教育現場に即した実践的な研究を行う上で必要な参考資料等については、学生室（148 号教室、5401 号教室）や資料室（150 号教室）に教科指導や生徒指導、学級・学校経営等に関する図書、教科書や教師用指導書を整備し、学習環境の充実に努めている。基本的に、小・中学校の教科書と指導書は、教科書の改訂ごとに継続して更新している。また、研究の蓄積として、教職大学院修了生の報告書を随時、閲覧できるようにしている。さらに、他大学の教職大学院の研究紀要や報告書等も随時、閲覧可能な状態にしている。これにより、学生の自主的な学修を支援する環境を整えている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 7-1-1〕『2017 年度 岡山大学大学院教育学研究科 学生便覧』（pp. 133-136 : 教育学部建物平面図）

(基準の達成状況についての自己評価： B)

本教職大学院では、教育課程に対応した施設・設備並びに教育研究上必要な資料を揃えており、学生の自主的な学びを支援することができる。

なお、平成30年度の教育学研究科改組に伴う入学定員の大幅な増加を計画しているが、必要な学生室を確保するなど、施設・設備等の整備を計画的に進め、本教職大学院の教育研究活動に支障が生じないよう適切に配慮している。

以上のことから、基準を達成している。

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]

(1) 教職実践専攻運営委員会

本教職大学院は、教育研究及び運営を効果的に行うため、「教職大学院の運営に関する規則(講座内申し合わせ)」〔資料 8-1-1〕に則り、教職実践専攻運営委員会を組織している〔資料 8-1-2〕。本運営委員会の下には、総務、入試、教務等の担当委員が置かれ、教育研究活動が円滑に行われるような管理・運営体制となっている。

ただし、本運営委員会は、代議員会として位置づけられておらず、教職大学院の教育研究活動に必要となる正式な意志決定を行うことができなかった。そのため、平成 30 年度の教育学研究科改組に伴う教職大学院の拡充・強化に向けて、専攻長・副専攻長の設置や教職実践専攻運営委員会の位置づけの変更に向けた検討を行っている。

(2) 教職情報サポート室

本教職大学院は、教育学研究科を構成する専攻の一つであることから、独自の事務組織を編成していない。そのため、教育学系事務部の職員が、所掌に応じて教職大学院の事務を分担している。特に、教職情報サポート室に配置された 2 人の事務スタッフが、教職大学院独自の教育研究支援や教育委員会・学校との連携等にかかる実務を担っている。具体的には、教育委員会や実習校に対する各種報告会・協議会等の連絡調整に関する事務、教育・研究指導に必要な大学教員と学生間の情報共有や連絡調整に関する事務、実習及び学修・研究履歴を蓄積するデジタル・ポートフォリオの作成支援、本教職大学院専用 SNS「こらみゅ」の運営・管理等が挙げられる。

《必要な資料・データ等》

〔資料 8-1-1〕 教職大学院の運営に関する規則 (講座内申し合わせ)

〔資料 8-1-2〕 教職大学院の運営に関する規則 (組織図)

(基準の達成状況についての自己評価： A)

「教職大学院の運営に関する規則(講座内申し合わせ)」に基づいて管理運営についての重要事項の審議等を行う教職実践専攻運営委員会が設置されている。事務組織については、「教職情報サポート室」を設置して、適切に教育研究活動の支援を行うことができている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

基準 8-2 レベル I

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

[基準に係る状況]

教職大学院の運営に関わる経費については、所定の金額に学生数を掛け合わせて算出された共通経費が割り当てられ、備品・消耗品の購入、報告書の印刷費、情報収集等を行うための出張旅費として支出されている。教職大学院の学びの特質である「学校における実習」に必要な実習巡回費については、公用車の使用を前提としていることから、とりたてて本教職大学院としての予算を計上していない。

(基準の達成状況についての自己評価： A)

教育学研究科からの共通経費が配分されており、十分な教育研究活動を行うことができていることから、基準を十分達成している。

基準 8-3 レベル I

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

[基準に係る状況]

(1) 教育活動の紹介

本教職大学院の概要や教育研究活動の状況を周知するために、教育学研究科や教職大学院の案内リーフレットを作成・配布している〔資料 8-3-1・2〕。また、学生の教育実践研究の成果を『教育実践研究報告書』〔資料 8-3-3〕、『教職大学院学修のプロセス 報告会要旨集』〔資料 8-3-4〕としてまとめ、全国の教職大学院協会加盟大学、全国国立大学教育学部及び岡山県市町村教育委員会へ送付している。

本教職大学院は独自の WEB サイトを設けている。WEB サイトには、本教職大学院の概要、カリキュラムや教員の紹介、入試情報、学生による最終報告書テーマ一覧等を掲載している。また、学生による研究成果報告会等の様子を随時更新して掲載している。

全学が開催するオープンキャンパス（8月）、教育学研究科が開催する大学院進学説明会（12月）に加えて、教職大学院独自のオープンキャンパスを1月に開催している。

(2) 研究活動の紹介

本教職大学院が組織的に取り組んだ研究プロジェクトの成果は、報告書としてまとめるとともに、そのいくつかは教職大学院の WEB サイトからダウンロードできるようにしている。

また、文部科学省の採択事業等の成果を報告する際には、公開シンポジウム等を開催し、その成果を広く社会に周知することに努めている〔資料 8-3-5〕。このほかにも、広く学内外から大学教員や学校関係者、教育委員会関係者等を招聘し、様々なテーマでシンポジウムやワークショップ等を開催している。

《必要な資料・データ等》

〔資料 8-3-1〕 『2017 年度 岡山大学大学院教育学研究科案内』

〔資料 8-3-2〕 『2017 年度 岡山大学教職大学院案内』

〔資料 8-3-3〕 『岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）教育実践研究報告書』第 4 号（平成 24 年度）～第 8 号（平成 28 年度）

〔資料 8-3-4〕 『岡山大学教職大学院学修のプロセス 報告会要旨集』第 4 号（平成 24 年度）～第 8 号（平成 28 年度）

〔資料 8-3-5〕 教育活動に関する研究成果の公表（シンポジウム等）

(基準の達成状況についての自己評価： A)

教職大学院における教育及び研究活動の成果を広く公表することによって、教職大学院の学びの独自性を周知していることから、基準を十分に達成している。

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]

本教職大学院では、教育の状況等についての点検評価が、①全学的な組織評価（部局組織目標評価）、②学生による授業評価の活用、③研究活動を通じた組織的な評価によって行われている。

①全学的な組織評価（部局組織目標評価）

岡山大学では、岡山大学自己評価規則〔資料 9-1-1〕並びに岡山大学部局自己評価実施規程〔資料 9-1-2〕が定められ、部局（各研究科等）の長は、部局ごとに目標設定した「教育」「研究」「社会貢献」及び「管理・運営」の領域について、目標の達成状況（成果）を年度末に自己点検・評価することとなっている〔資料 9-1-3〕。この自己点検・評価は、部局組織目標評価報告書として、各部局から全学組織である評価センターを通して学長に提出される。その後、学長及び役員による部局評価を経て、その結果が各部局にフィードバックされる体制となっている。本教職大学院では、教育学研究科にフィードバックされた部局評価の結果を専任教員の間で共有し、教職大学院における教育研究活動の組織的な改善に役立てることとしている。

②学生による授業評価の活用

学生による授業評価は、「全学教育・学生支援機構教育開発センター」が学期ごとに実施しているものがある。その結果は授業担当者並びに責任者に送付され、教員活動評価の指標の一つになるとともに、各教員の授業改善に活用されている。

しかし、本教職大学院においては、学生数が少ないこともあり、数値の平均値による評価については重要視していない。むしろ、学生による省察資料などを通して学修状況を質的に評価し、授業改善や学生指導のあり方に反映させている。たとえば、「授業アセスメント技術とその応用」においては、当初、分析対象の授業は実際の校内研究で公開された授業や、テレビ等で名人とされる教員の授業を使用していた。こうした分析対象は、学部新卒学生にとっては、それぞれの自己課題との乖離が見られ、他人事のものとなっていた。そのため、教職大学院での学修成果として修了生が公開した授業及び報告書の一部を使うことで、授業自体を評価するための材料を増やし、評価の観点を豊かにすることができた。また、学生にとっての学びをよりリアリティのあるものにした。授業改善を軸とした学校改善を身近な具体例から学ぶことを通して、学生に学びのモデルを示すことができた。この修了生の報告書を自ら参照して、自分の研究につなげていこうとする学生もおり、学びの姿勢が明らかに変化した。こうした学生の姿勢の変容は、教職大学院教員全体で共有され、修了生の取組を教材とすることの意義が確認された。

③研究活動を通じた組織的な評価

本教職大学院では、文部科学省や教員研修センターの受託事業により、教育活動に関する共同研究を行い、その成果を日本教育大学協会研究大会や日本教職大学院協会研究大会で報告している。発表に向けた議論の過程が本教職大学院の教育活動に関する組織的な自己評価となっている。さらに、研究大会での報告に対する意見を外部評価として位置づけ、本教職大学院の教育活動の検証・改善に役立てている〔資料 9-1-4〕。

《必要な資料・データ等》

- 〔資料 9-1-1〕 岡山大学自己評価規則
- 〔資料 9-1-2〕 岡山大学部局自己評価実施規程
- 〔資料 9-1-3〕 組織目標評価報告書（平成 27 年度）
- 〔資料 9-1-4〕 日本教育大学協会研究大会での発表資料

（基準の達成状況についての自己評価： A ）

本教職大学院では、教育の状況等について大学の部局組織目標評価による内部評価、また学生による授業評価、さらに研究活動を通じた組織的な内部評価とその成果の公表を通じた外部評価を行っていることから、基準を十分に達成している。

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組が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

岡山大学では、国立大学法人岡山大学教員活動評価実施規程〔資料 9-2-1〕並びに国立大学法人岡山大学教員活動評価実施要項〔資料 9-1-2〕が定められ、平成 20 年度より、教員活動評価が実施されている。これは、大学教員が自己の諸活動を振り返り、自己点検評価することによって、教育研究活動等の改善・向上と意識改革を図ることを目的とし、各教員が、岡山大学情報データベースシステムに自己の活動実績を入力し、その内容に基づいて、所属部局の長から評価を受ける全学的な取組である。こうした教員活動評価は、教職大学院の専任教員が、自己の教育研究活動について省察し、その改善を図る契機となっている。

また、教育学研究科は、平成 18 年度から学部・研究科の恒常的な FD 活動を企画実施する「教育学部・教育学研究科 FD 委員会」を常置し、FD 活動の一環として定期的に授業公開・ピアレビューや研修会を開催している。本教職大学院においても、FD 担当委員を置き、教職大学院の教育内容・教育方法に対する理解を深め、改善に向けた取組に資する観点から、積極的に FD 活動を推進している。

具体的な FD 活動としては、①共同研究の推進による教育内容・方法の改善、②授業公開・ピアレビュー、③他大学の教職大学院との教育研究活動に関する交流等である。

たとえば、①を例として取り上げると、文部科学省や教員研修センターの受託事業により、教育活動に関する共同研究を行い、日本教育大学協会研究大会や日本教職大学院協会研究大会で報告している。日本教育大学協会研究大会での発表は、本教職大学院の FD 活動として位置づけ、毎年、行うようにしている〔資料 9-2-3〕。また、③に関しては、平成 28 年度において、京都教育大学大学院連合教職実践研究科と合同の FD 研修会を岡山大学で開催し、教職大学院における教育研究指導のあり方、現職教員の派遣、入学者確保の方策等について幅広く協議した〔資料 9-2-4〕。

《必要な資料・データ等》

- 〔資料 9-2-1〕 国立大学法人岡山大学教員活動評価実施規程
- 〔資料 9-2-2〕 国立大学法人岡山大学教員活動評価実施要項
- 〔資料 9-2-3〕 日本教育大学協会研究大会での発表資料
- 〔資料 9-2-4〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科・岡山大学教職大学院合同 FD 研修会配付資料

(基準の達成状況についての自己評価： A)

本教職大学院は、教職大学院の教育活動自体を課題として捉え、内外の教員と協働してFD活動に取り組み、教育内容・方法に関する教職大学院教員としての専門性を向上させていることから、基準を十分に達成している。

2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院では、すべての専任教員が、自己の教育活動を教員養成教育の改善・充実にに向けた研究の対象とし、その成果を自己の教育活動の展開・検証・改善していく上での基礎とすることが求められている。その際、日本教育大学協会や日本教職大学院協会の研究大会での報告などを契機として、すべての専任教員が参加する共同研究として行われ、教育研究活動の点検・評価とFD活動を組織的に推進している。

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) 岡山県・岡山市教育委員会との連携協力会議

教育学研究科、教育学部及び教師教育開発センターは、岡山県教育委員会及び岡山市教育委員会と連携協力に関する協定書を締結し、様々な連携協力事業に組織的・継続的に取り組む体制を構築している〔資料 10-1-1〕。こうした連携協力事業を絶えず充実させ、地域の教育課題の解決や教育力の向上に資することができるよう、教育学研究科、教育学部及び教師教育開発センターと、岡山県教育委員会及び岡山市教育委員会による連携協力会議が、年間3回程度開催されている。この連携協力会議では、連携協力にかかる事業や研究に関する様々な事項が取り上げられるが、教職大学院から議題を正式に提出することが可能となっており、教職大学院と岡山県教育委員会・岡山市教育委員会の連携協力に基づき、教職大学院の教育研究活動、カリキュラムの点検・評価及び現職教員の派遣等のあり方等が協議・検討される。

(2) 協議会・合同省察会

理論と実践の架橋・往還を進める上で重要となることは、実習校と大学が協働して、学生の学びを支援することである。

そのため、岡山県教育委員会・岡山市教育委員会だけではなく、実習校の管理職と指導担当教員、本教職大学院教員で構成される協議会を、報告会の終了後に開催し、直前の実習での学生の状況や指導のあり方、今後の改善点等について協議している。特に、学部新卒学生については、実習校の指導担当教員から、授業の見方・授業批評の仕方や、児童理解のために子どもに関わる方法、コミュニケーション・スキルを高める方法についての指導を求める声があり、学生の省察に役立てられている。現職教員学生についても、協議会で現任校の管理職から現職教員学生の育成に関する要望が提示されるだけでなく、平成28年度から岡山県教育委員会が現職教員学生の「政策課題研究派遣」を開始したことで、所管の教育委員会や現任校の管理職と協働して、現職教育学生の教育研究指導を行うとともに、合同省察会を開催し、現職教員学生の省察に役立てられている〔資料 10-1-2〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 10-1-1〕 『平成28年度 連携協力事業研究報告書』

〔資料 10-1-2〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科・岡山大学教職大学院合同FD研修会配付資料
(pp.2-8: 岡山県教育委員会による現職教員派遣の仕組み)

(基準の達成状況についての自己評価: A)

本教職大学院と岡山県教育委員会・岡山市教育委員会との連携協力会議が設けられ、教職大学院のあり方等について継続的に協議するとともに、実習校と大学が協働して、学生の学びを支援し、学生が省察を深め、研究活動を推進することができている。以上のことから、基準を十分に満たしている。

2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院の教育研究活動は、理論との架橋・往還・融合を通して高度にマネジメントし遂行できる「高度教育実践力」の育成を目指し、岡山県教育委員会、岡山市教育委員会及び連携協力校・現任校等との緊密な連携・

協力を踏まえて行われている。岡山県教育委員会並びに岡山市教育委員会と締結された協定書に基づく連携協力会議や、教職大学院の学生の指導に教育委員会・学校が協働的に参画する協議会・合同省察会が、単に設けられているというだけでなく、教職生活全体を通じて高められる職能発達の方向性を見据えた育成に寄与する実質的な検討・指導等が行われている。このことは、岡山県教育委員会が、平成 28 年度より、現職教員の「政策課題研究派遣」を開始し、そうした現職教員学生の「高度教育実践力」を高めるための指導に積極的・継続的に関わっていることから明らかである。また、平成 29 年度の 1 回目の連携協力会議（5 月：岡山市教育委員会、6 月：岡山県教育委員会）においても、学部新卒学生の「学校における実習」のあり方やラーニング・ポイント制に基づく単位認定の導入などの議題が正式に協議事項に挙げられるなど、本教職大学院の目的を実現するための具体的な連携・協力を協働的に進めることができている。