

教職大学院認証評価  
自己評価書

令和元年6月

広島大学大学院教育学研究科教職開発専攻



## 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	3
III	基準ごとの自己評価	
	基準領域 1 理念・目的	4
	基準領域 2 学生の受入れ	7
	基準領域 3 教育の課程と方法	11
	基準領域 4 学習成果・効果	23
	基準領域 5 学生への支援体制	29
	基準領域 6 教員組織	32
	基準領域 7 施設・設備等の教育環境	37
	基準領域 8 管理運営	39
	基準領域 9 点検評価・FD	44
	基準領域 10 教育委員会・学校等との連携	47

## 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：広島大学大学院教育学研究科教職開発専攻

(2) 所在地：広島県東広島市鏡山1丁目1-1

(3) 学生数及び教員数（令和元年5月1日現在）

学生数 40人

教員数 14人（うち、実務家教員 5人）

### 2 特徴

広島大学大学院教育学研究科博士課程前期における教員養成のこれまでの取組では、平成21年4月に、学校教育における教育実践を中心に据えた高度専門職業人の養成をねらいとして、5つの専攻において「初等教育開発」「中等教科教育開発」「学校経営・行政開発」という3つの「教職高度化プログラム」を開設し、教員養成に求められる時代の要請に応じてきた。そこでは、児童・生徒に対する指導スキルの熟達を図るだけでなく、児童・生徒が抱える教育上の諸課題を解決するためのカリキュラムや学習材や学習指導法などの開発力の向上を重視し、実習を中心としたプログラムを組むことによって、多くの優秀な教員、さらに指導主事や学校管理職等を輩出してきた。しかし、従前の「教職高度化プログラム」では、既存の大学院博士課程前期（修士課程）の枠組みのもとで、特定の専門領域を重視したエキスパートの育成という傾向が強くなり、教職関連プログラムが十分に含まれてきたとは言えなかった。そのため、今日求められる「新しい学びへの対応」や「学校現場での今日的課題への対応」などの全てに応じていくことを目指して、専門領域横断型の組織を持つ教職大学院を創設し、今日の教員養成の諸課題に応じていくこととした。

広島大学大学院教育学研究科は、今後の教員養成の充実に対する期待を踏まえ、広域拠点型の教員養成を使命としていることに鑑み、このような課題に応えるために、広島県教育委員会、広島市教育委員会、東広島市教育委員会等との緊密な連携・協働のもとに、教職大学院を設置することとした。それにより、学部段階での資質能力を有した者の中から、さらにより実践的な指導力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員の養成を行うことを目指し、また、現職教員を対象に、学校における指導的役割を果たし得る教員等として不可欠な確かな指導的理論と優れた実践的対応力と実践研究力を備えたスクールリーダーを養成することとした。

そして平成28年4月に、教職高度化プログラムの機能を強化し、実践的な指導力・展開力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員、及び確かな指導的理論と優れた実践力・応用力を備えたミドルリーダー、スクールリーダーを育成するために教職開発専攻（教職大学院）を設置した。

本教職大学院の特徴は以下のとおりである。

#### (1) 学校現場が直面する諸問題の総合的・構造的理解のための科目群

「新しい学び」の指導（アクティブ・ラーニングの指導・評価など）や生徒指導等の諸課題、組織の一員として協働するためのマネジメントなど、学校現場が直面する諸課題への実践的対応力を総合的に身につける。

#### (2) アクションリサーチ型の探究による実践的対応力と実践研究力の獲得

アクションリサーチ型の探究（課題発見→予備調査→仮説設定→計画→検証・省察→報告）は「探究・創造・協働の学び」の具体かつ有効な方法である。「アクションリサーチ実地研究」と「アクションリサーチ・セミナー」との連動を通して、理論と実践の往還による、授業づくりや学校づくりの省察的な探究を行い、実践的対応力と実践研究力を確かなものとする。

(3)トライアングル型（3名の教員等）によるきめ細やかな指導体制

研究者教員，実務家教員，メンター等が連携してきめ細やかな指導を行う。さらに，院生個々のニーズに適う履修科目の設定，広島県教育委員会・広島市教育委員会・東広島市教育委員会等の関係機関との協働など，主体的・自律的な2年間の「探究・創造・協働の学び」を支援する。

## II 教職大学院の目的

### 1 教職大学院が目指すもの

本教職大学院では、教育研究上の目的を次のように定めている。

「学校における諸課題について、優れた実践的対応力と実践研究力を備えた、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員，新しい学校づくりの中心となるミドルリーダー，及びこれからの学校づくりをけん引し指導的な役割を果たし得るスクールリーダーを育成することを目的とする。」（広島大学大学院教育学研究科細則）

### 2 教職大学院で養成しようとする教員像

本教職大学院では、次の2つのコースを設けて『探究・創造・協働の学び』を追求する新しい学校づくりを担う、総合的で実践的なプロフェッショナル」の養成を目指している。

#### （1）学校マネジメントコース

学校マネジメントコースは、優れた実践的対応力と実践研究力を備えた、新しい学校づくりをけん引し指導的な役割を果たし得るスクールリーダー（学校管理職候補や指導主事等の教育行政職）を育成することを目的とする。本コースが目指す教員像は「自らと組織の『使命（ミッション）』を追求し、『探究・創造・協働の学び』を促進するマネジメント力を備えたスクールリーダー」である。

#### （2）教育実践開発コース

教育実践開発コースは、優れた実践的対応力と実践研究力を備えた、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員（学部卒学生対象）、並びに学校において指導的役割を果たすミドルリーダー（現職教員学生対象）を育成することを目的とする。本コースが目指す教員像は『探究・創造・協働の学び』への変革を推進できる教員」である。

### 3 教育活動等を実施する上での基本方針

- ・理論と実践を往還するアクションリサーチ型の探究（探究・創造・協働の学び）を中心とする。
- ・トライアングル型の指導体制（研究者教員，実務家教員，メンター等）をとる。
- ・共通科目（1.教育課程の編成・実施，2.教科等の実践的な指導方法，3.生徒指導・教育相談，4.学校経営・学級経営，5.学校教育と教員のあり方，の5領域で構成），学校マネジメントコース及び教育実践開発コースそれぞれの学びに求められるコース選択科目，コース必修科目（アクションリサーチ・セミナー），学校における実習科目（アクションリサーチ実地研究）を，履修年限の2年間を通じて理論と実践の往還を可能とするスパイラルな構造のもとに系統立てたカリキュラムを編成する。
- ・アクションリサーチ・セミナーにおける学習成果を「課題研究報告書」としてまとめて提出し，成果報告会で公表することを課す。

### 4 達成すべき成果

（1）優れた実践的対応力と実践研究力を備えた，新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員，学校において指導的役割を果たすミドルリーダー，新しい学校づくりをけん引し指導的な役割を果たし得るスクールリーダー（学校管理職候補者）の輩出

（2）本教職大学院における教育研究の発展を通して，学校や教育委員会等が抱える課題解決への貢献とともに，その成果の広島県内をはじめとする教育界への還元

### Ⅲ 基準ごとの自己評価

#### 基準領域 1 理念・目的

##### 1 基準ごとの分析

##### 基準 1-1

- 教職大学院の理念・目的が法令に基づいて明確に定められていること。

[基準に係る状況]

広島大学における大学院の目的は、「広島大学大学院規則」第 2 条に「本学大学院は、広島大学の理念に立脚し、学術の基盤的研究を推進してその深奥を究めるとともに諸学問の総合的研究及び先端的研究を推進して新しい学問を切り開くこと並びにこれらを通じて高度の研究・応用能力と豊かな学識を有する研究者及び高度専門職業人を養成することにより、世界の学術文化の進展と人類の福祉の向上に寄与することを目的とする。」と定めている（資料 1-1-①）。本教職大学院の理念・目的は、学校教育法第 99 条第 2 項及び専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項に基づき、「広島大学大学院教育学研究科細則」第 2 条に、教職開発専攻の教育研究上の目的を「学校における諸課題について、優れた実践的対応力と実践研究力を備えた、新しい学校づくりの中心となる新人教員、新しい学校づくりの中心となるミドルリーダー、及びこれからの学校づくりをけん引し指導的な役割を果たし得るスクールリーダーを育成することを目的とする。」と明確に規定している（資料 1-1-②）。

《必要な資料・データ等》

資料 1-1-① 広島大学大学院規則

資料 1-1-② 広島大学大学院教育学研究科細則

(基準の達成状況についての自己評価：A)

学校教育法第 99 条第 2 項及び専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項に基づき、明確に定めている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

##### 基準 1-2

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

[基準に係る状況]

本教職大学院の 3 つのポリシーは、大学公式ウェブサイトの「3 つのポリシー」のページ、教職開発専攻（教職大学院）ページ、教職開発専攻（教職大学院）リーフレット、「アクションリサーチ実地研究の手引き」（資料 1-2-①, ②, ③, ④, ⑤）に、ポリシー間に整合性をもって以下のように明記している。

##### 3 つのポリシー

アドミッション・ポリシー
<p>学校マネジメントコースでは、優れた実践的対応力と実践研究力を備えるとともに、「自己の崇高な使命を深く自覚」した現職教員であって、これからの学校づくりを牽引するスクールリーダーを目指す‘志’の高い人を求めています。</p> <p>教育実践開発コースでは、優れた実践的対応力と実践研究力を備えるとともに、「自己の崇高な使命を深く自覚」した者であって、主としてこれから教員として採用されて新しい学校づくりの有力な一員を目指す人、及び、現職教員として学校において指導的役割を果たすミドルリーダーを目指す人を求めています。</p>

<b>カリキュラム・ポリシー</b>
<p>本専攻（教職大学院）では、理論と実践を往還するアクションリサーチ型の探究を中心として、トライアングル型の指導体制（研究者教員、実務家教員、メンター）のもとに、次のような特色あるカリキュラムを構成します。すなわち、共通科目（1. 教育課程の編成・実施、2. 教科等の実践的な指導方法、3. 生徒指導・教育相談、4. 学校経営・学級経営、5. 学校教育と教員のあり方の領域で構成）、学校マネジメントコース及び教育実践開発コースそれぞれの学びに求められるコース選択科目、コース必修科目（アクションリサーチ・セミナー）、学校における実習科目（アクションリサーチ実地研究）を、履修年限の2年間を通じて理論と実践の往還を可能とするスパイラルな構造のもとに系統立てたカリキュラムを編成し、「探究・創造・協働の学び」を追求する新しい学校づくりを担う「総合的で実践的なプロフェッショナル」の育成に資する指導を行います。</p>
<b>ディプロマ・ポリシー</b>
<p>本専攻（教職大学院）では、1. 教育課程の編成・実施、2. 教科等の実践的な指導方法、3. 生徒指導・教育相談、4. 学校経営・学級経営、5. 学校教育と教員のあり方の領域で構成される共通科目やコース選択科目、及びコース必修科目であるアクションリサーチ・セミナーと学校における実習科目であるアクションリサーチ実地研究を履修し、必要な単位数を修得して、大学院における理論と実践の往還による学修を通じて「探究・創造・協働の学び」を追求する新しい学校づくりを担う「総合的で実践的なプロフェッショナル」に相応しい「自己の崇高な使命を深く自覚」し、実践的対応力と実践研究力とを身に付け、課題研究報告書の審査に合格した学生に、「教職修士（専門職）」の学位を授与します。</p>

また、修得すべき知識・能力は、各コースの目指す人材像および具体的到達目標として、「アクションリサーチ実地研究の手引き」に、以下のように明記している（資料1-2-④、⑤）。

修得すべき知識・能力（目指す人材像および具体的到達目標）

<b>学校マネジメントコース</b>
<p><b>【目指す人材像】</b> 自らと組織の「使命（ミッション）」を追求し、「探究・創造・協働の学び」を促進するマネジメント力を備えたスクールリーダー</p>
<p><b>【具体的到達目標】</b> ①学校マネジメントの各職務に関する基本的な知識を備えている。 ②学校マネジメントを価値づけ判断するための「ミッション」を自覚し、それを支える「教育・学校に関する識見」を備えている。 ③「なぜ・何のために」と自らに問い、省察的に学び続けることができる。 ④「探究・創造・協働の学び」を促進するリーダーシップを発揮できる。 ⑤学校づくり・学校改善等に関するアクションリサーチができる。</p>
<b>教育実践開発コース</b>
<p><b>【目指す人材像】</b> 「探究・創造・協働の学び」への変革を推進できる教員</p>
<p><b>【具体的到達目標】</b> ①「探究・創造・協働の学び」への変革を推進できる。 ②教科指導、生徒指導、マネジメント等の課題解決に総合的に対応できる。 ③アクションリサーチによる教育実践開発の実践的研究ができる。 ④新しい学校づくりに主体的に参画できる ⑤省察的に学び続けることができる。</p>

なお、学校マネジメントコースが学校管理職養成に、教育実践開発コースが新人教員養成とミドルリーダー養成に対応し、教職大学院が教員の生涯にわたる職能形成を支える設定となっている。

《必要な資料・データ等》

- 資料1-2-① 大学公式ウェブサイト「3つのポリシー」のページ  
 ディプロマ・ポリシー <https://www.hiroshima-u.ac.jp/nyugaku/policy/dp/34>  
 カリキュラム・ポリシー <https://www.hiroshima-u.ac.jp/nyugaku/policy/cp/34>  
 アドミッション・ポリシー <https://www.hiroshima-u.ac.jp/nyugaku/policy/ap/34>

- 資料 1-2-② 大学公式ウェブサイト 教職開発専攻（教職大学院）のページ  
<http://home.hiroshima-u.ac.jp/kyoshoku/overview.html>
- 資料 1-2-③ 広島大学大学院教育学研究科 教職開発専攻（教職大学院）リーフレット
- 資料 1-2-④ 「アクションリサーチ実地研究の手引 学校マネジメントコース」
- 資料 1-2-⑤ 「アクションリサーチ実地研究の手引き 教育実践開発コース」

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院の3つのポリシーは、大学公式ウェブサイト、リーフレットなどに記載しており、ポリシー間に整合性がある。また、修得すべき知識・能力は「アクションリサーチ実地研究の手引き」に明記し、学生に周知している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

## 基準領域 2 学生の受入れ

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 2-1

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

[基準に係る状況]

#### (1) 入学者選抜方法及び審査基準

本教職大学院では、「求める学生像」(アドミッション・ポリシー)のもとに、以下のように、入学者選抜の基本方針を定めている(前掲資料1-2-①)。なお、本評価書においては、一般選抜で入学した学生を「学部卒学生」、現職教員特別選抜で入学した学生を「現職教員学生」と表記する。

#### 【一般選抜】

教員に求められる「自己の崇高な使命」についての自覚を有する、新しい学校づくりの有力な一員となり得る人材として、優れた実践的対応力と実践研究力についての素養を確認するため、学力検査(筆記試験、口述試験等)及び学業成績証明書の結果を総合して選考します。

筆記試験では、「英語」及び「専門科目」(教職に関する内容、現代教育課題に関する内容、授業実践に関する内容、学級経営・学校経営に関する内容)を実施します。口述試験は、提出書類の「これまでの研究概要」及び「将来計画書」に基づいて実施します。

#### 【現職教員特別選抜】

「自己の崇高な使命」のもとに、これからの学校づくりをけん引するスクールリーダーを目指す‘志’、あるいは、学校において指導的役割を果たすミドルリーダーを目指す‘志’や、優れた実践的対応力と実践研究力についての素養を確認するため、学力検査(筆記試験、口述試験等)を実施するとともに、学業成績証明書、将来計画書及び教育・研究業績等調書の結果を総合して選考します。

筆記試験では、「専門科目」(教職に関する内容、現代教育課題に関する内容、授業実践に関する内容、学級経営・学校経営に関する内容)を実施します。口述試験は、提出書類の「これまでの研究概要」及び「将来計画書」に基づいて実施します。

#### 入学者選抜の基本方針

「求める学生像」と入学者選抜の基本方針については、大学公式ウェブサイト「教育学研究科 入学者受入れの方針」(前掲資料1-2-①)に掲載し、そのうち「求める学生像」については学生募集要項(資料2-1-①)にも掲載し、入学希望者に明示している。

#### (2) 入学者選抜方法

入学者選抜方法については、以下のように学生募集要項に記載し周知している(資料2-1-①)。

#### 入学者選抜方法

##### (一般選抜)

学力検査(筆記試験、口述試験等)及び学業成績証明書の結果を総合して選考します。

##### (現職教員特別選抜)

学力検査(筆記試験、口述試験等)、学業成績証明書、将来計画書及び教育・研究業績等調書の結果を総合して選考します。

筆記試験科目、口述試験及び配点等

外国語 (一般選抜) 受験者のみ

英語

外国人留学生は日本語

100点  
得点を段階  
評価しま  
す。

専門科目〈一般選抜〉		
教育実践開発コース	教職に関する内容 現代的教育課題に関する内容 授業実践に関する内容 学級経営・学校経営に関する内容	300点 得点を段階 評価しま す。
専門科目〈現職教員特別選抜〉		
学校マネジメントコース 教育実践開発コース	教職に関する内容 現代的教育課題に関する内容 授業実践に関する内容 学級経営・学校経営に関する内容	300点 得点を段階 評価しま す。
口述試験〈一般選抜〉〈現職教員特別選抜〉		
提出書類の「これまでの研究概要」及び「将来計画書」に基づいて行います。		段階評価
【出典：平成 31 年度 広島大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）教職開発専攻 学生募集要項】		

### （3）審査基準

一般選抜では、筆記試験の外国語、専門科目（教職に関する内容、現代的教育課題に関する内容、授業実践に関する内容、学級経営・学校経営に関する内容）、口述試験及び学業成績証明書を通して、優れた実践的対応力と実践研究力や、自己の崇高な使命への自覚、新しい学校づくりの有力な一員を目指す‘志’の高さについて評価している。

現職教員特別選抜では、筆記試験の専門科目、口述試験、学業成績証明書、将来計画書及び教育・研究業績等調書を通して、これからの学校づくりをけん引するスクールリーダーを目指す‘志’の高さ、学校において指導的役割を果たすミドルリーダーを目指す‘志’の高さ等を評価している。

### （4）入学者選抜の組織体制に関する公正な実施

本研究科における入学試験では、試験問題を複数人のチェック委員により入念な点検を行うとともに、入学試験実施計画書に基づき、入学者選抜における体制を整備し、公正に実施できるようにしている。

また、本教職大学院として試験問題作成の際は入試問題作成会議を行うとともに、入学試験実施計画を立て、専攻内での役割や準備、試験の進め方等についても確認した上で、入学試験を実施している。面接はコースごとに分かれ、口述試験の進め方についてのマニュアルを作成し、それに従って行っている。また面接の評価は、評価基準を確認してコース担当者全員で行い、コースごとの判定会議で協議を行って公正になるようにしている。成績評価の際も基準を作成して採点し、得点を評価基準に従って段階評価し、公正に実施されているか担当者全員による判定会議で確認している。さらに、受験した者については、本人の請求により試験成績（個人情報）の開示も行い、入学者選抜全体を通して公正なものとなるようにしている。

### 《必要な資料・データ等》

前掲資料 1-2-① 大学公式ウェブサイト 教育学研究科 入学者受入れの方針

<https://www.hiroshima-u.ac.jp/nyugaku/policy/ap/34>

資料 2-1-① 平成 31 年度広島大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）教職開発専攻【教職大学院】  
学生募集要項

(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、これからの学校づくりをけん引するスクールリーダー、学校において指導的役割を果たすミドルリーダー、新しい学校づくりの有力な一員を目指す人を求めている。「入学者受け入れの方針」として、求める学生像（アドミッション・ポリシー）と入学者選抜の基本方針を大学公式ウェブサイト等で公表している。また、入学者受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）に基づき、筆記試験及び口述試験を行っており、またその試験を公正に実施できる体制をとっている。

以上のことから基準を十分に達成していると判断する。

## 基準 2-2

○ 実入学者数が、入学定員と比較して適正であること。

[基準に係る状況]

### (1) 入学定員充足率

入学定員充足率（平成 28～31 年度）は、以下のとおりである。概ね入学定員を充足しているが、平成 30 年度は入学者数が 1 人少なく、入学定員を充足しなかった。これは、合格者のうち 1 人が大学卒業時に出願資格の要件である教員免許状を取得できなかったため、入学を辞退したという特別な事情によるものであった。開設して間もないため本教職大学院の認知度が低く、志願者が少ないため、入試説明会等を通して周知を図った結果、平成 31 年度は定員を充足した。

入学定員充足率（平成 28～31 年度）

年度	コース	志願者数	合格者数	入学定員 (A)	入学者数 (B)	入学定員充足 率(B)/(A)
平成 28 年度 入試	学校マネジメントコース	5	4	20	20 (内、現職教員学生は 7, 学部新卒学生は 13)	1.0
	教育実践開発コース	23 (内、現職教員学生は 3, 学部新卒学生は 20)	17 (内、現職教員学生は 3, 学部新卒学生は 14)			
	専攻全体	28	21			
平成 29 年度 入試	学校マネジメントコース	3	3	20	20 (内、現職教員学生は 8, 学部新卒学生は 11, 既卒学生 1)	1.0
	教育実践開発コース	22 (内、現職教員学生は 5, 学部新卒学生は 17)	19 (内、現職教員学生は 5, 学部新卒学生は 13, 既卒学生 1)			
	専攻全体	25	22			
平成 30 年度 入試	学校マネジメントコース	4	4	20	19 (内、現職教員学生は 9, 学部新卒学生は 10)	0.95
	教育実践開発コース	16 (内、現職教員学生は 5, 学部新卒学生は 11)	16 (内、現職教員学生は 5, 学部新卒学生は 11)			
	専攻全体	20	20			
平成 31 年度 入試	学校マネジメントコース	4	4	20	21 (内、現職教員学生は 9, 学部新卒学生は 11, 既卒学生 1)	1.05
	教育実践開発コース	25 (内、現職教員学生は 6, 学部新卒学生は 18, 既卒学生 1)	21 (内、現職教員学生は 5, 学部新卒学生は 15, 既卒学生 1)			
	専攻全体	29	25			

(2) 入学者数改善の手立て

大学公式ウェブサイト、ポスター、チラシ、入試説明会等による広報活動を行ってきた(資料2-2-①)。入学試験では、本学の学部生に加えて、他大学出身者も受験している。入試説明会の参加者が受験しているケースもあるので、今後も入学者の確保を図るために継続して行っていく。

平成30年度の入学定員を充足しなかった反省から、志願者数増加の手立てとして、広報活動にさらに力を入れた。それは、「さあ実践力を高めよう!プロジェクト」(教職大学院の教員が学校、子ども、授業、これからの教育のことをもっと知りたいと思っている広島大学学部生に実践的な学びの場を提供する取組)の実施(資料2-2-②)、授業公開(FD)(資料2-2-③)の実施である。その結果、平成30年9月に実施した平成31年度入試では平成30年度入試に比べて、志願者数が増え、入学者定員を充足した。

《必要な資料・データ等》

資料2-2-① 広報活動のポスター(入試説明会)

[https://www.hiroshima-u.ac.jp/ed/admission/nyushig/nyushi\\_kyosyoku](https://www.hiroshima-u.ac.jp/ed/admission/nyushig/nyushi_kyosyoku)

<https://home.hiroshima-u.ac.jp/kyoshoku/information.html>

資料2-2-② 平成30年度「さあ実践力を高めよう!プロジェクト」チラシ

資料2-2-③ 授業公開(FD)の開催案内、成果報告(一部)

(基準の達成状況についての自己評価:A)

平成28年度及び平成29年度、平成31年度は専攻全体として入学定員を充足した。平成30年度は1名入学定員を充足できなかったが、特別な事情によるものであり、入試説明会の開催や学部学生への学びの場の提供等、改善の手立てによって平成31年度は充足した。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

1) 大学公式ウェブサイトにより、入試情報を広く周知するとともに、入試説明会を広島市、東広島市の2会場で開催し、広報活動を行っている。広島市の会場では土曜日に入試説明会を行い、広島県内の現職教員や県外の大学に通う学部学生が参加しやすいようにしている。

2) 「さあ、実践力を高めよう!プロジェクト」や教職大学院の授業公開により、教職大学院で何が学べるか、どのような力をつけることができるか、周知に努めている。教職大学院の授業公開については、開催及び結果報告を大学公式ウェブサイトで公開して、外部からもアクセスしやすいようにしている。

### 基準領域3 教育の課程と方法

#### 1 基準ごとの分析

##### 基準3-1

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

[基準に係る状況]

新しい学校づくりの有力な一員となり得る新任教員、新しい学校づくりの中心となるミドルリーダー、及びこれからの学校づくりをけん引し指導的な役割を果たし得るスクールリーダーを育成するため、本教職大学院は、理論と実践を往還するアクションリサーチ型の探究（探究・創造・協働の学び）を中心として、トライアングル型の指導体制（研究者教員・実務家教員・メンター等）のもと、共通科目・コース選択科目・コース必修科目・学校における実習科目を系統立てた体系的な教育課程を編成している。

理論と実践の往還については、「教育やマネジメントの実践はいわばアートであり、理論を習得してそのまま適用できるというものではない。そのスキルは、実践とフィードバックを通じて学習するものである。仕事を通じて学び続けるためには、自分の仕事について常に省察的でなければならない。その際、理論や概念が無ければ、実践や経験から多くを学び取ることはできない」（H. ミンツバーグ『マネージャーの仕事』白桃書房、1973年）という捉えを専攻全体の共通認識としている。

具体的には、〈教育課程の編成・実施に関する領域〉〈教科等の実践的な指導方法に関する領域〉など5領域からなる共通科目22単位（20単位以上履修）を設定し、現代の学校が抱える教育課題に対する実践的指導力の育成に対応している。さらに、学校マネジメントコースには「地域教育経営の理論と実践」、「学校経営・行政フィールド調査」など、15単位（11単位以上履修）、教育実践開発コースには「教科横断的授業デザインと授業分析」「異校種連携接続の実践開発」などのコース選択科目20単位（11単位以上履修）を設定するとともに、コース必修科目として「アクションリサーチ・セミナーⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」を4単位（4単位履修）として設定し、「アクションリサーチ実地研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」を学校における実習科目10単位（10単位履修）として設定している（科目名にⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳを付し、目的や内容を段階的・体系的に設定している）（資料3-1-①）。

コース選択科目の履修（11単位以上履修）においては、デマンドサイドからの「教科等の高度な専門性や学校組織マネジメント能力の習得など、教職大学院で学ぼうとする現職教員個々のニーズに対応できる柔軟な教育課程の編成」という要望を受け、各コースの選択科目について、それぞれ他コースのコース選択科目（2単位の科目と1単位の科目からなる）から4単位までを履修可能としている。他コースの選択科目の履修は、相互の内容の認識を深めるとともに、両コースの院生の協働の学びを実現している。そして、共通科目、選択科目と実習科目とを「アクションリサーチ・セミナー」に結びつけるという「アクションリサーチ型探究」の導入により、体系的な理論と実践の往還と融合を可能にしている（資料3-1-①）。「アクションリサーチ・セミナーⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」では、「共通科目」並びに「コース選択科目」の履修を通して院生が習得した理論を院生個々の実践研究に適用するための検討・考察を行うとともに、学校における実習科目である「アクションリサーチ実地研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」と連動し、自らの実践を省察し、さらには自らの理論を再構築することで、「理論と実践の往還」を具現化する科目となる。特に、実践経験が少ない学部卒学生にとっては、習得した理論を実践の内容・方法に具体的に適用することは容易でないが、指導教員や現職教員学生の指導助言を踏まえながら具体化を図り、「アクションリサーチ実地研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」において実践し、省察する力を身につけている。

以上のような教育課程の構造を具体化・視覚化したものとして、コースごとに履修モデルを作成している（資料3-1-②、③）。実際の履修に際しては、「学修カルテ」等ポートフォリオを作成しながら選択科目を履修している（資料3-1-④、⑤）。開設当初は、「学修カルテ」の作成を中心として指導していたが、実地研究校によっ

て学習指導案等作成する書類の形式が異なっており、学生が形式を変えて何度も同じ内容の資料を作成する等の負担が生じていたため、個々のニーズに応じた指導を行うという本来の目的に戻って、現在は「学修カルテ」の形式にとらわれずにポートフォリオを作成するよう指導するようにしている。

学校マネジメントコースでは、教育上有益と認めるとき共通科目 20 単位のうち 6 単位までは、①から⑤の各領域のうち、②教科等の実践的な指導方法に関する領域においては 4 単位まで、③生徒指導・教育相談に関する領域においては 2 単位まで、④学校経営・学級経営に関する領域においては「学級経営の理論と実践」の 2 単位について、それらの領域の単位に替えて、コース選択科目の必要な単位数を超えて修得した単位を充てることができる。特に学校経営の基盤である学級経営に関する科目である「学級経営の理論と実践」をコース選択科目に置き換えるに当たっては、所属校の校長から「学級経営力」に係る熟達証明を得て、この履修形態が適切であることを確認している（資料 3-1-⑥）。

なお、教職大学院の目的・機能を果たすのにふさわしい教育課程編成となっているかの検討は、広島県教育委員会、広島市教育委員会、東広島市教育委員会との四者連絡協議会（教育課程連携協議会の役割を担う）において、教職大学院の教育研究・運営の成果と評価及び改善に関する事項等についての協議を通して行っている。

教育課程の構造図（平成 28～31 年度）

**(1) 学校の諸課題の総合的・構造的理解【共通科目】(20 単位)**

- ①教育課程の編成・実施に関する領域  
「教育課程開発の実践と評価」
- ②教科等の実践的な指導方法に関する領域  
「論理的思考教育の開発実践」  
「科学的思考教育の開発実践」  
「アクティブ・ラーニングの開発実践（ICT を含む）」  
「道徳・人間関係教育領域の開発実践」
- ③生徒指導・教育相談に関する領域  
「幼児理解・生徒指導・対人スキル指導の理論と実践（特別支援教育を含む）」  
「教育相談・カウンセリングの理論と実践」
- ④学級経営・学校経営に関する領域  
「学級経営の理論と実践」  
「学校経営の理論と実践（地域とともにある学校を含む）」
- ⑤学校教育と教員のあり方に関する領域  
「現代教師教育の理論と実践」  
「現代の教育改革」

※共通科目は計 20 単位以上修得すること。ただし、①から⑤の各領域から 2 単位以上修得すること。なお、学校マネジメントコースは、教育上有益と認めるとき 20 単位のうち 6 単位までは、以下に示す②③④の領域の単位に替えて、コース選択科目の必要な単位数を超えて修得した単位を充てることができる。  
②教科等の実践的な指導方法に関する領域においては、4 単位まで。  
③生徒指導・教育相談に関する領域においては、2 単位まで。  
④学校経営・学級経営に関する領域においては、「学級経営の理論と実践」の 2 単位。

**(2) 各職務に関する知識と力量の獲得【コース選択科目】11 単位**

**学校マネジメントコース**

- 「スクール・リーダーシップ」
- 「教育行政の理論と実践」
- 「教職員の人材育成」
- 「学校の危機管理」
- 「地域教育経営の理論と実践」
- 「教育法規の実務実習」
- 「学校経営・行政フィールド調査」

**教育実践開発コース**

- ①現代的課題対応に関わる授業科目  
「家庭・地域と連携した教育プログラムの実践開発」  
「発達支援と幼児児童生徒理解」  
「学校における教育相談」  
「異校種連携接続の実践開発」  
「教科横断的授業デザインと授業分析」  
「教育実践研究の技法（校内研修を含む）」
- ②授業力育成に関わる授業科目  
「授業開発と評価（基礎）」「授業開発と評価（応用）」  
「授業開発と評価（発展）」「授業開発と評価（開発）」

**(3) アクションリサーチ型の探究による実践的対応力と実践研究力の獲得**

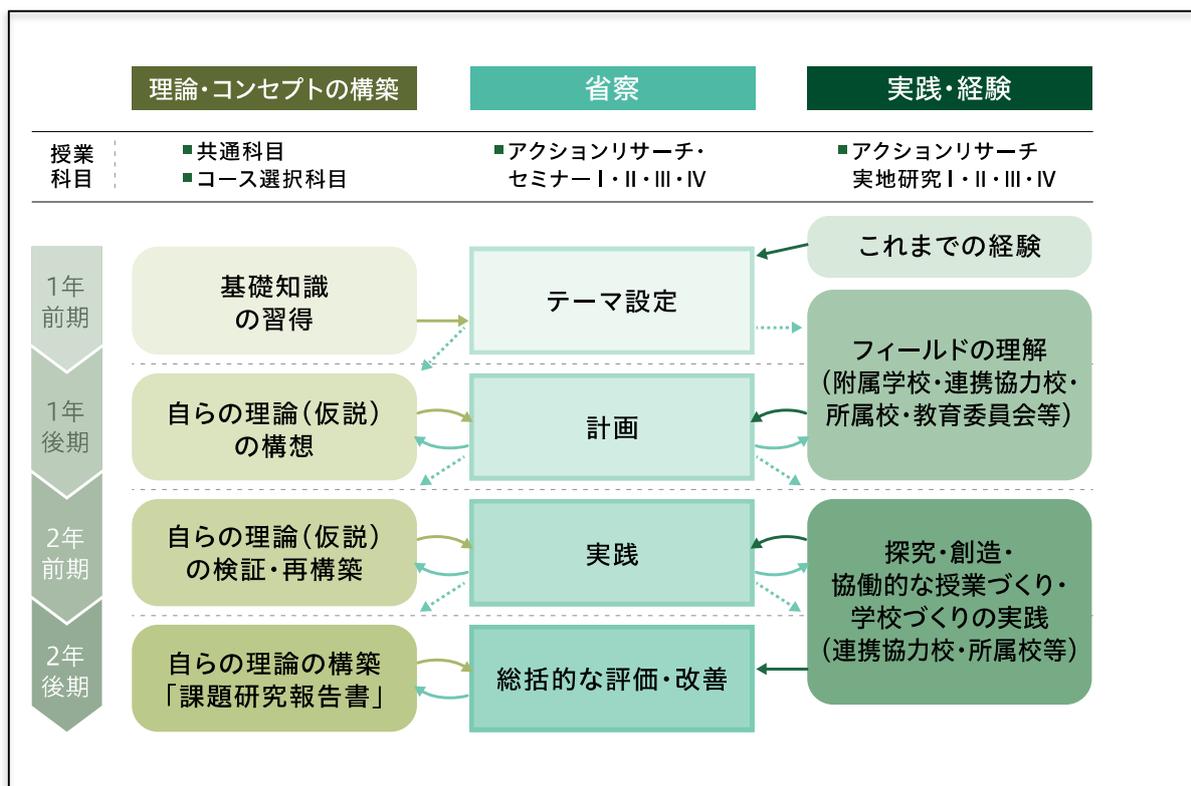
**【コース必修科目】(4単位)**

学校マネジメントコース	教育実践開発コース
「アクションリサーチ・セミナーⅠ」(テーマ設定) 「アクションリサーチ・セミナーⅡ」(計画) 「アクションリサーチ・セミナーⅢ」(実践) 「アクションリサーチ・セミナーⅣ」(総括的な評価・改善)	「アクションリサーチ・セミナーⅠ」(テーマ設定) 「アクションリサーチ・セミナーⅡ」(計画) 「アクションリサーチ・セミナーⅢ」(実践) 「アクションリサーチ・セミナーⅣ」(総括的な評価・改善)

**【学校における実習科目】(10単位)**

学校マネジメントコース	教育実践開発コース
「アクションリサーチ実地研究Ⅰ(教育行政職実務)」 「アクションリサーチ実地研究Ⅱ(学校管理職実務)」 「アクションリサーチ実地研究Ⅲ」 「アクションリサーチ実地研究Ⅳ」	「アクションリサーチ実地研究Ⅰ」 「アクションリサーチ実地研究Ⅱ」 「アクションリサーチ実地研究Ⅲ」 「アクションリサーチ実地研究Ⅳ」

教育課程の運用図 (平成 28～31 年度)



《必要な資料・データ等》

資料 3-1-① 平成 31 年度授業科目 (広島大学大学院教育学研究科『学生便覧』 pp. 64-65)

資料 3-1-② 学校マネジメントコース履修モデル

<https://home.hiroshima-u.ac.jp/kyoshoku/pdf/model-1.pdf>

資料 3-1-③ 教育実践開発コース履修モデル (現代的課題への対応力を中心とした履修モデル (学部卒学生の場合), 授業実践力の向上を中心とした履修モデル (学部卒学生の場合), 授業実践力の向上

を中心とした履修モデル（現職教員学生の場合）

<https://home.hiroshima-u.ac.jp/kyoshoku/pdf/model-2.pdf>

<https://home.hiroshima-u.ac.jp/kyoshoku/pdf/model-3.pdf>

<https://home.hiroshima-u.ac.jp/kyoshoku/pdf/model-4.pdf>

資料 3-1-④ 平成 30 年度学校マネジメントコース学修カルテ

資料 3-1-⑤ 2018（平成 30）年度教育実践開発コース学修カルテ

資料 3-1-⑥ 学校マネジメントコース「学級経営力」に係る熟達証明

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院では、養成する教員像・スクールリーダー像を明確にしたうえで、理論と実践を往還するアクションリサーチ型の探究（探究・創造・協働の学び）を中心とする体系的な教育課程が編成されている。また、その成果を形成的に評価し改善を図る場として、学校マネジメントコースでは、「アクションリサーチ構想発表会」（1 年次 12 月）、「中間発表会」（2 年次 8 月）、教育実践開発コースでは、「アクションリサーチⅠ発表会」（1 年次 9 月）、「アクションリサーチⅡ発表会」（1 年次 2 月）、「アクションリサーチⅢ発表会」（2 年次 9 月）、両コースの連携協力校連絡協議会を設定し、広島県教育委員会、広島市教育委員会、東広島市教育委員会、連携協力校・所属校の校長・教頭・指導教諭など関係諸機関からの意見を踏まえながら、教育課程の質を保証している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

### 基準 3-2

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

[基準に係る状況]

まず、共通科目とコース選択科目の授業内容については、編成した教育課程を目的に沿って展開するため、それぞれの授業の中で現代的な教育課題を取り上げ、理論的内容と実践的内容が結びつくよう整備している。例えば、「現代の教育改革」「学校経営・行政フィールド調査」の授業では、現代の教育改革の動向や学校実態等について講義を受けたのち、実際に教育施設や先進的な学校を視察し、学んだことをもとにディスカッションする内容としている（資料 3-2-①）。また、「教育実践研究の技法（校内研修を含む）」の授業では、教育実践研究の具体的な方法について演習を行ったのち、各学校の校内研修会に参加し、学んだことを体得する内容としている（資料 3-2-①）。

次に、授業方法・形態については、授業内容に応じて演習やグループディスカッション、模擬授業などを取り入れている。また、理論的教育と実践的教育の充実を図るため、ほとんどの授業において、研究者教員と実務家教員がチーム・ティーチングの形態をとっている。さらに、学部卒学生と現職教員学生とが在籍することのメリットを生かし、現職教員学生が持っている経験知と学部卒学生が持っている新しい理論とが相乗効果をもたらすよう工夫している。具体的には、グループ構成を現職教員学生によるグループ、学部卒学生によるグループのような構成にする、あるいは、混在するグループを作るなどし、それぞれの学習を深められるようにしている。例えば、「教育課程開発の実践と評価」では、理論学習は現職教員学生と学部卒学生が混在するグループ編成で資料収集とグループ発表を行い、その後現職教員学生と学部卒学生に分かれて、現職教員学生はカリキュラム・マネジメントの実践的学習を行い、学部卒学生はカリキュラムの実践についての調べ学習を行う。最後に合流してそれぞれの学習成果を発表しあって、学習を深めるようにしている（資料 3-2-②）。

《必要な資料・データ等》

資料 3-2-① 「現代の教育改革」授業計画, 「学校経営・行政フィールド調査」シラバス, 「教育実践研究の技法 (校内研修を含む)」シラバス, 「教育課程開発の実践と評価」シラバス

資料 3-2-② グループの学習形態とその効果について「平成 28 年度日本教育大学協会研究集会 (第 1 分科会⑥)」

(基準の達成状況についての自己評価 : A)

授業内容は、現代的な教育課題を扱うとともに、理論的内容と実践的内容が有機的に結びつくよう整備している。また、授業方法・形態は、それぞれの授業に応じて、演習やグループディスカッションなど適切な形態を取り入れるとともに、ほとんどの授業において研究者教員と実務家教員によるチーム・ティーチングの形態をとっている。

また、実際の授業の評価・改善を行うために、専攻会議やコース会議の中で授業の情報交換を行う場を設定したり、ほとんどの教員が年間 1 回以上の授業公開を研究科の FD として実施し、講座内外からの意見を踏まえながら、授業の質を保証している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

### 基準 3-3

○ 教職大学院にふさわしい実習科目が設定され、適切な指導がなされていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の教育課程では、理論と実践を往還するアクションリサーチ型の探究を中心としている。実習については、大学における課題追究や実践後の省察を深める「アクションリサーチ・セミナー」での知見に基づく実践を、学校現場において展開し検討する「アクションリサーチ実地研究」で行っている。

(1) コース別実地研究 (実習)

1) 学校マネジメントコースの実習

「アクションリサーチ実地研究Ⅰ (教育行政職実務)」(1 年次, 2 単位) は, 「アクションリサーチ・セミナーⅠ」と連動し, 教育委員会において, 自らのアクションリサーチのテーマをもとに仮説をもって 10 日間の教育行政の実務を経験し, 教育行政の実際を学び, 発見したことを集約することにより, 「教育行政職の姿勢に学び, その仕事を知る」, 「教育行政職員の視野を学び視座を上げる」, 「教育行政施策の遂行能力や的確な事務処理能力の具体を学ぶ」こととしている。また, 「特色ある教育施策」を作成して教育委員会でプレゼンテーションを行うことにより, 創造的な企画・調整力や先見性等の実務能力の育成を図ることを目的として実施している。

「アクションリサーチ実地研究Ⅱ (学校管理職実務)」(1 年次, 2 単位) は, 「アクションリサーチ・セミナーⅡ」と連動し, 連携協力校または所属校において, 自らのアクションリサーチのテーマをもとに仮説をもって 10 日間の学校経営の実務を経験し, 校長をメンターとして密着研修を行うことにより, 「学校管理職 (校長・教頭) の仕事を知る」, 「校長の視野を学び視座を上げる」, 「リーダーシップの具体を学ぶ」こととしている。また, 該当学校の歴史や現状と課題から学校経営のためのグランドデザインを描くことによって, 学校管理職の役割の自覚と教育目標達成のための創造的な企画・調整力や先見性等の能力の育成を図ることを目的として実施している。

「アクションリサーチ実地研究Ⅲ」, 「アクションリサーチ実地研究Ⅳ」(2 年次, 各 3 単位) は, それぞれ, 「アクションリサーチ・セミナーⅢ」, 「アクションリサーチ・セミナーⅣ」と連動し, 所属校の校長をメンターとし, 現職教員学生は所属校において, 「アクションリサーチ・セミナーⅡ」で作成したアクションプランをもとに学校

づくり・学校改善を追求する。管理職や同僚の理解・協力を得ながら、Research(現状把握)・Vision(ビジョン)→Plan(計画)→Do(実践)→Check(評価)→Action(改善)サイクルの実践を行い、「探究・創造・協働の学び」を促進するリーダーシップ能力の育成を図ることを目的として実施している。

これらの実地研究を通して、学生は、スクールリーダーとしての自己の使命感(ミッション)を高めている。

アクションリサーチのテーマは、オリエンテーション時に現職教員学生と話し合い、個人のニーズと共に所属校の課題を考慮して設定し、主指導教員を決定する。主指導教員は、副指導教員2名以上からなる指導教員体制を編成する。1年次は実務家教員を窓口教育委員会と連携して、教育行政機関(教育委員会)と所属校または他校に実地研究生の受け入れを依頼する。教育行政機関での実地研究は、広島県教育委員会、広島市教育委員会と連携し、10日間の実地研究(実習)を行っている(資料3-3-①)。2年次は所属校において実地研究(実習)を行うとともに、週1日(火曜日)は大学で指導を受けるようにしている。2年間を通してアクションリサーチ実地研究とアクションリサーチ・セミナーでの学習成果をまとめた「課題研究報告書」を作成する。

## 2) 教育実践開発コースの実習

「アクションリサーチ実地研究Ⅰ」(1年次、2単位)は、「アクションリサーチ・セミナーⅠ」と連動し、附属校、連携協力校における合計10日以上の実習を通して、高度な教育実践力と教育実践研究力の基礎を培うとともに、学校現場の理解や課題の発見に基づく授業実践研究テーマを確立することを主な目的として実施している。

「アクションリサーチ実地研究Ⅱ」(1年次、2単位)は、「アクションリサーチ・セミナーⅡ」と連動し、附属校、連携協力校における合計10日以上の実習を通して、高度な教育実践力と教育実践研究力の基礎を培うとともに、探究すべき授業実践研究テーマに基づく研究計画を立案することを主な目的として実施している。

「アクションリサーチ実地研究Ⅲ」(2年次、3単位)は、所属校または連携協力校、附属校における合計15日以上課題解決実践を通して、自らが企画・立案した研究計画を実践・検証することで、教育課題に主体的に取り組むことのできる実践者としての高度な教育実践力と教育実践研究力を高めるとともに、自らの授業実践研究テーマに基づく教育研究の実施によって成果を検証することを主な目的として実施している。

「アクションリサーチ実地研究Ⅳ」(2年次、3単位)は、所属校または連携協力校、附属校における合計15日以上課題解決実践を通して、自らが企画・立案した研究計画を実践・検証することで、教育課題に主体的に取り組むことのできる実践者としての高度な教育実践力と教育実践研究力を高めるとともに、総合的な授業実践研究の実施によってこれまでの研究成果を総合的に検証することを主な目的として実施している。

これらの実地研究(実習)を通して、学部卒学生は、学部段階における教育実習を通じて得た学校教育活動に関する基礎的な理解のうえに、一定期間にわたり、教科指導・生徒指導・学級経営をはじめ学校の教育活動全体について総合的に体験し省察することを通して、理論と実践の融合の意味と意義を実感し、理論知を実践知に変換する資質と能力を獲得している。また、現職教員学生は、教科指導・生徒指導・学級経営等に関して自ら企画・立案した解決策を実験的に体験・経験することによって、学校における課題に主体的に取り組むことのできる研究的実践者としての資質能力を高めている。

アクションリサーチのテーマについては、1年次は入学手続き時(3月)に希望するテーマ、配属希望校種、教科・領域、取得予定の教員免許種等について調査を行い、仮の主指導教員を決定する。オリエンテーションの際に、仮の主指導教員と話し合い、テーマと希望する学校種、教科等を仮決定する。その後、実務家教員を窓口教育委員会と連携して、受け入れ先の連携協力校を決定する。2年次は、1年次を踏まえて希望を取り、実務家教員を窓口教育委員会を通して連携協力校を決定し、原則として1年次とは異なる学校に配属している。なお、現職教員学生は、1年次は原則的に附属校で、2年次は所属校で実地研究を行っている。現職教員学生の2年次の所属校における実地研究については、アクションリサーチ実地研究の計画案、計画・確認書、週録、スケ

ジュール表を作成することにより、日常の勤務との区別を明確にし、実地研究の時間を確保している（資料3-3-②）。また、研究科長名で、所属長宛に配慮願いを出している（資料3-3-③）。アクションリサーチ・セミナーとアクションリサーチ実地研究の連動ができるように、連携協力校に依頼して、週1日（火曜日）は大学で指導を受けるようにしている。2年間を通してアクションリサーチ実地研究とアクションリサーチ・セミナーでの学習成果をまとめた「課題研究報告書」を作成する。

（2）実務実習機関・連携協力校

平成28～30年度の実地研究においては、本教職大学院における実地研究に最適な規模・立地、学校側のメリット等の検討を踏まえて、公立学校、附属学校、教育委員会に連携協力をいただいた（資料3-3-④～⑨）。連携協力校の選定と決定に当たっては、教育委員会並びに公立学校、附属校に相談して、できるだけ学生の課題意識に基づいて行えるよう配慮している。その際、研究開発校や研究指定校を選定する場合もあり、教育活動や教育研究を高度化しようとする学校全体の雰囲気を感じ取る等、教職の高度な専門性に触れる機会となっている。また、メンター教員の選定に当たっては、教育委員会や附属校に相談してメンターにふさわしい力量を備えた教員を配置していただいております。本教職大学院における実習の質を高めることにつながっている。本学教職高度化プログラム修了生がメンター教員に選定されるケースもあり、指導の充実につながっている。

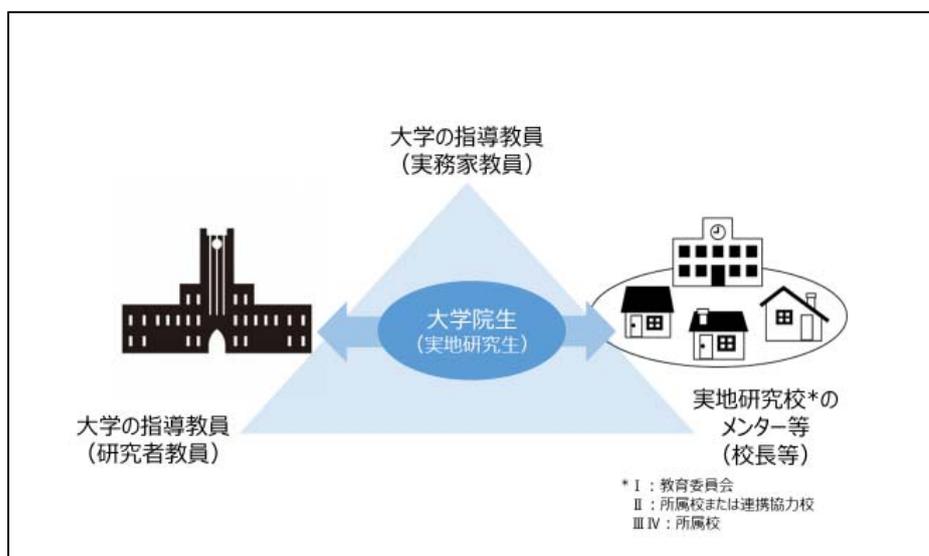
（3）指導体制

アクションリサーチ実地研究の指導においては、「協働的指導体制（トライアングル体制）」をとり、連携協力校のメンター教員、大学の研究者教員、実務家教員がそれぞれの役割を明確にするとともに緊密に連携をとり、学生の研究目的やテーマを考慮して、実習の効果が上がるように柔軟に指導している。また、実習中は定期的に大学教員（研究者教員と実務家教員）が実習校を訪問し、実習セミナーを開催し指導を行っている。以下に、それぞれの教員の役割及び協働的指導体制の構造図を示す。

教員の役割（学校マネジメントコース）

メンター（校長等）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学教員との連携のもと、院生の学校づくり・学校改善の実践やリーダーシップの状況について観察・指導・助言</li> <li>・実地研究の時間管理のために実地研究計画書・確認書を週ごとに確認</li> <li>・実習の評価</li> </ul>
指導教員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校と大学との関係づくり、打ち合わせ</li> <li>・所属校に定期的に訪問し、学校づくり・学校改善の実践の進捗状況及び院生のリーダーシップの状況を確認（校長との連携、院生との面談・協議）</li> <li>・実務家教員においては、特に、個々の学校の状況・求めに応じて、実務経験をもとにアクションリサーチに対して助言・支援（院生と学校の主体性を重視）</li> <li>・研究者教員においては、特に、個々の学校の状況・求めに応じて、研究成果をもとにアクションリサーチに対して助言・支援（院生と学校の主体性を重視）</li> <li>・実地研究計画書・確認書を確認</li> <li>・「アクションリサーチ実地研究」の最終的な評価を指導教員である研究者教員・実務家教員が協議のうえで実施</li> </ul>

アクションリサーチ実地研究の協働的指導体制（トライアングル体制）構造図（学校マネジメントコース）

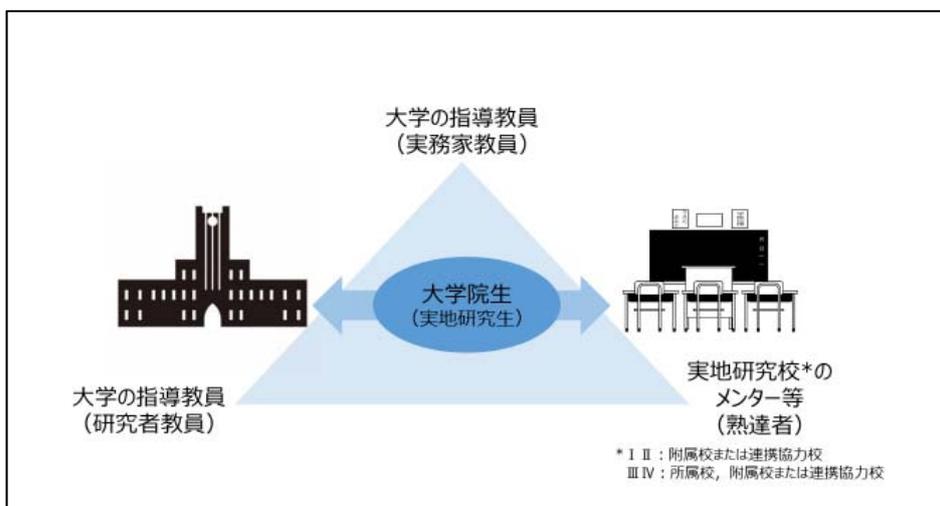


学校マネジメントコースでは、1年目は教育委員会等の行政機関において実務実習を含めた実地研究を行うとともに、所属校または連携協力校において管理職の密着研修等の実務実習を含めた実地研究を行う。2年目は所属校において、課題研究報告書の作成に向けた実地研究を行う。1年目は実地研究先において実地研究を指導するメンター（校長等）と、大学の研究者教員、実務家教員とが協働して指導にあたる。2年目は、所属校のメンター（校長等）と、大学の研究者教員、実務家教員とが協働して指導にあたる。

教員の役割（教育実践開発コース）

メンター（附属校，連携協力校 熟達教員）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連携協力校等のカリキュラムや諸手続きなどの説明</li> <li>・院生が従事する教育活動に関する助言，支援，指導</li> <li>・院生の評価</li> </ul>
指導教員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学と連携協力校等との好意的な関係の維持</li> <li>・連携協力校等へ出向いて実習生が従事する教育活動に関する助言，支援，指導</li> <li>・実務家教員には，特に，〈実習セミナー〉のカリキュラムや授業の手続きなどの説明，実習成果発表会の企画・運営，実習生の成長に関する観察記録の作成と評価</li> <li>・研究者教員には，特に，連携協力校やメンター候補者の推薦（メンターの選定は各教育委員会に委嘱），実習授業及び教育活動に関して省察する〈実習セミナー〉の実施，メンターと指導教員間の意見調整</li> <li>・「アクションリサーチ実地研究」の最終的な評価を指導教員である研究者教員・実務家教員が協議のうえで実施</li> </ul>

アクションリサーチ実地研究の協働的指導体制（トライアングル体制）構造図（教育実践開発コース）



教育実践開発コースでは、学部卒学生と現職教員学生とは実地研究先が異なっている。学部卒学生は、1年目、2年目とも原則として連携協力校において実地研究を行う。実地研究先で指導を行うメンター（熟達者）と、大学の研究者教員、実務家教員が協働して指導にあたる。現職教員学生は、1年目は原則として附属校で実地研究を行い、2年目は所属校において課題研究報告書の作成に向けた実地研究を行う。1年目は附属校のメンター（熟達者）と大学の研究者教員、実務家教員とが協働して指導にあたる。2年目は所属校のメンター（熟達者）と大学の研究者教員、実務家教員とが協働して指導にあたる。

協働的指導体制（トライアングル体制）においては、大学教員と連携協力校のメンターとが十分に連携して指導に当たることが必要であるが、教育実践開発コースの学部卒学生の場合、実地研究校において大学教員とメンターが協働して指導するだけでは、トライアングル体制での指導効果が十分発揮されないことが実地研究校から指摘された。そこで、火曜日（アクションリサーチ・セミナーの授業日）に、学生が大学に通うことができるように実習日を調整するようにした。この工夫により、実習で得た課題についてメンターから指導を受けるとともに、大学に持ち帰って大学教員に相談する時間がとれるようになり、協働的指導体制（トライアングル体制）がうまく機能するようになってきている。

実習の評価は、評価基準に基づいてメンターが行い大学に提出する。それを基に大学教員がコースごとにコース担当者全員で協議して、総合的に評価している（資料3-3-⑩）。

《必要な資料・データ等》

- 資料3-3-① 平成30年度「アクションリサーチ実地研究Ⅰ（教育行政実務）」－教育行政職実務実習計画－
- 資料3-3-② アクションリサーチ実地研究計画・確認書、記録、計画案、週録、スケジュール表（一部）
- 資料3-3-③ 配慮願い
- 資料3-3-④ 平成28年度実務実習機関・連携協力校一覧（学校マネジメントコース）
- 資料3-3-⑤ 平成28年度連携協力校一覧（教育実践開発コース）
- 資料3-3-⑥ 平成29年度実務実習機関・連携協力校一覧（学校マネジメントコース）
- 資料3-3-⑦ 平成29年度連携協力校一覧（教育実践開発コース）
- 資料3-3-⑧ 平成30年度実務実習機関・連携協力校一覧（学校マネジメントコース）
- 資料3-3-⑨ 平成30年度連携協力校一覧（教育実践開発コース）
- 資料3-3-⑩ アクションリサーチ実地研究評価表、評価規準

(基準の達成状況についての自己評価：A)

実地研究（実習）は、2年間のアクションリサーチ型の探究に基づく理論と実践を往還する学びの実現に向けて、大学において課題追究や実践後の省察を深める「アクションリサーチ・セミナー」と深く関連付けながら、各教員の役割を明確にした「協働的指導体制（トライアングル体制）」の下で展開されている。実地研究中に週1回大学での指導日を設けることで、トライアングル体制での指導が機能するように工夫している。また、実習の状況を形成的に評価し改善を図る場として、連携協力校連絡協議会を設置し、広島県教育委員会、広島市教育委員会、東広島市教育委員会、連携協力校・所属校の校長・教頭・指導教諭など関係諸機関からの意見を踏まえながら、実習の質を保証している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

#### 基準3-4

○ 学習を進める上で適切な指導が行われていること。

[基準に係る状況]

(1) 履修科目の登録の上限設定、学生の履修に配慮した時間割の設定等単位の実質化への配慮

履修については、入学時のオリエンテーションにおいて、本教職大学院の理念と特徴とともに、丁寧に説明している（資料3-4-①）。具体的には、全体オリエンテーションを行い、その後コースごとに分かれてオリエンテーションを行っている。コースごとのオリエンテーションでは、まず学生便覧とコースごとに作成した履修モデルを示し、学生自身が目指す教員像に沿った履修モデルを検討させている。次に、履修の目的や計画などを整理し、2年間の学びの見通しを持たせている。その際、履修計画に不備や無理がないかといった点について、一人ひとりに細やかな指導を行い、単位の実質化を図るようにしている。また、現職教員学生の多くは、2年次には所属校に戻って学習を継続するため、1年次に過度な負担がかからないよう、個別に指導を行っている。併せて、学部卒学生の場合は、2年間でバランスよく単位履修できるよう個別の指導を行っている（前掲資料3-1-①～⑤）。しかしながら、履修科目が第1タームに集中する傾向があるため、教員採用試験受験者の負担増大につながるよう個別に指導している。履修登録の上限は、40単位に設定されている。また本学のターム制を利用して、1ターム（4～5月）は共通科目、2ターム（6～7月）はコース選択科目と実習、3ターム（10～11月）はコース選択科目と実習、4ターム（12月～1月）は共通科目が履修できるように時間割を組んで、授業の履修と実習が重ならないように配慮している。重なった場合は、補講をする、代替する提出物を課すなどして、単位の実質化を図っている。

(2) 組織的な履修指導のプロセス、個々の学生への支援の仕組み

履修モデルに対応した組織的な指導については、入学時のオリエンテーションにおいて、全教員で行っている。その後は、履修の目的や計画などを、主指導教員及び副指導教員が面接形式で確認・指導している。また、個別の学生指導のための機会の確保については、平成30年度より全教員のオフィスアワーを設けている（資料3-4-②）。さらに、コースごとに定期的に合同検討会を持ち、履修状況や今後の見通しなどについて、コース教員全体で指導に当たっている。履修に困難を抱える学生がいた場合は、主指導教員がまず対応し、その後副指導教員を加えて、定期的に全教員が学生の履修状況を報告・確認し、指導の充実と改善を図っている。

《必要な資料・データ等》

- 資料 3-4-① 入学時オリエンテーション資料, 時程  
 前掲資料 3-1-① 平成 31 年度授業科目 (広島大学大学院教育学研究科『学生便覧』pp. 64-65)  
 前掲資料 3-1-② 学校マネジメントコース履修モデル  
 前掲資料 3-1-③ 教育実践開発コース履修モデル (現代的課題への対応力を中心とした履修モデル (学部卒業生の場合), 授業実践力の向上を中心とした履修モデル (学部卒業生の場合), 授業実践力の向上を中心とした履修モデル (現職教員学生の場合))  
 前掲資料 3-1-④ 平成 30 年度学校マネジメントコース学修カルテ  
 前掲資料 3-1-⑤ 2018 (平成 30) 年度教育実践開発コース学修カルテ  
 資料 3-4-② 教職開発専攻教員オフィスアワー一覧表

(基準の達成状況についての自己評価 : A)

本教職大学院での履修については, 入学時のオリエンテーションや個別対応の形をとり, 計画的かつ過度な負担がかからないよう丁寧に指導し, 単位の実質化を図るようにしている。また構想発表会, 各アクションリサーチ発表会の機会に, 全教員による指導及び各コース教員による組織的な履修指導を継続して行っている。さらに, 個別の学生指導のための機会の確保については, 平成 30 年度より全教員のオフィスアワーを設けている。

以上のことから, 基準を十分に達成していると判断する。

**基準 3-5**

- 成績評価・単位認定, 修了認定が大学院の水準として適切であり, 有効なものとなっていること。

[基準に係る状況]

(1) 成績評価基準

成績評価の基準については, 「広島大学大学院規則 (第 30 条)」(前掲資料 1-1-① 第 30 条) 及び「学業に関する評価の取扱いについて (平成 18 年 4 月 1 日副学長 (教育・研究担当) 決裁)」(資料 3-5-①) に定めてあり, 学生に対しては, 大学院教育学研究科のオリエンテーションにおいて周知している。

(2) 成績評価, 単位認定, 修了認定

成績評価・単位認定については, 各コースのシラバスに示すとおりであり, 学生に対しては, 各授業のオリエンテーションにおいて周知している (前掲資料 3-2-①)。本学において定められている通り, S (秀) 90~100 点, A (優) 80~89 点, B (良) 70~79 点, C (可) 60~69 点, D (不可) 59 点以下, の 5 段階で評価, 単位認定している。実地研究の評価は, メンター教員の評価を基に, 大学教員が協議して総合的に評価している。その評価, 単位認定の基準は他の科目と同様に 5 段階で行っている。

修了認定の要件については, 「広島大学大学院規則 (第 44 条の 2)」(前掲資料 1-1-① 第 44 条の 2) 及び「広島大学大学院教育学研究科細則 (第 19 条)」(前掲資料 1-1-② 第 19 条) に定めており, 大学院教育学研究科のオリエンテーションにおいて周知している。

修了認定は, 課題研究報告書の提出, コースごとの公開成果発表会, コース担当教員全員による審査会により行っている (資料 3-5-②)。審査会においては, 審査基準に基づいて審査を行っている。審査基準は, 学生便覧に記載し周知している (資料 3-5-③)。

《必要な資料・データ等》

前掲資料1-1-① 広島大学大学院規則

資料3-5-① 学業に関する評価の取扱いについて（平成18年4月1日副学長（教育・研究担当）決裁）

前掲資料3-2-① シラバス

前掲資料1-1-② 広島大学大学院教育学研究科細則

資料3-5-② アクションリサーチ中間発表会，構想発表会，発表会資料

資料3-5-③ 広島大学大学院教育学研究科学位授与の判定基準及び学位論文の評価基準，博士課程前期及び専門職学位課程における修士論文・課題研究報告書取扱要項

資料3-5-④ 平成28年度，平成29年度，30年度TA一覧

（基準の達成状況についての自己評価：A）

成績評価，単位認定，修了認定については，シラバス，「広島大学大学院規則」及び「広島大学大学院教育学研究科細則」に基づいて行っている。また，これらの基準をシラバスやオリエンテーション，学生便覧等で学生へ周知している。

以上のことから，基準を十分に達成していると判断する。

## 2 「長所として特記すべき事項」

1) 「アクションリサーチ・セミナー」等に，博士課程後期及び博士課程前期の学生をTAとして採用している（資料3-5-④）。特に現職教員学生に対して，資料の検索・収集の方法，レジュメや論文の研究作法などについて支援しており，本教職大学院の学生の実践研究力を高めるうえで効果を上げている。

2) 学校マネジメントコースの履修において，共通科目の「学級経営の理論と実践」2単位をコース選択科目に置き換える際には，所属校の校長から「学級経営力」に係る熟達証明を得て，履修が適切であることを確認することで，スクールリーダー育成の教育的効果が上がるようにしている。

## 基準領域 4 学習成果・効果

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 4-1

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

[基準に係る状況]

本教職大学院においては、ディプロマ・ポリシーにある通り、大学院における理論と実践の往還による学修をアクションリサーチ型の探究を通して行い、実践的対応力と実践研究力を身に付けたスクールリーダーや教員を育成することを目指している。

(1) 在学生の学習の成果や効果

#### 1) 単位の取得

平成 28～30 年度について、単位取得率は 100%である。

#### 2) 修了生の就職状況

平成 29 年度（一期生）について、学部卒学生の全修了生が公立小中高等学校の教員（正規採用）として就職した。

学部卒学生の教員採用試験合格実績（一期生）

（平成 28 年度に実施された平成 29 年度教員採用試験及び平成 29 年度に実施された平成 30 年度教員採用試験）

年度	受験者数 (実数)	合格者数 (実数)	備考 (1名重複)
平成 28 年度入学生（一期生）	13	13	広島県高等学校：1名（理科） 滋賀県高等学校：1名（国語科） 広島県中学校：1名（社会科） 広島市中学校：1名（英語科） 広島県小学校：4名 広島市小学校：1名 愛媛県小学校：1名 高知県小学校：1名 熊本県小学校：3名

学部卒学生の教員採用試験合格実績（二期生）

（平成 29 年度に実施された平成 30 年度教員採用試験及び平成 30 年度に実施された平成 31 年度教員採用試験）

年度	受験者数 (実数)	合格者数 (実数)	備考 (1名重複)
平成 29 年度入学生（二期生）	10	8	広島県高等学校：1名（化学） 石川県高等学校：1名（化学） 愛知県高等学校：1名（地歴） 滋賀県高等学校：1名（物理） 広島県小学校：2名 広島市小学校：2名 長崎県小学校：1名

不合格だった 2 名は、臨時採用教員（中学校）、非常勤講師（高等学校）として採用された。

#### 3) 資格取得の状況：

平成 29 年度（一期生）、30 年度（二期生）について、全修了生が専修免許状を取得した。

(2) 学生の学習成果・効果の全般についての概要把握

①課題研究報告書(それと連動した発表会など)、②大学院課程教育修了時アンケート、③連携協力校連絡協議会を通じて、在学生の学習成果・効果を把握した。

1) 課題研究報告書

理論と実践を往還するアクションリサーチ型の探究を中心とする本教職大学院の学習成果として、課題研究報告書は重要な位置を占める。

課題研究報告書の指導体制における研究者教員・実務家教員の連携のもと、専門領域及び関連領域の教員が指導・助言を行っており、課題研究報告書の作成プロセスにおいて学生の学習成果・効果や課題を把握し、個別に指導助言を行っている。

課題研究報告書の作成プロセスの節目となる発表会として、学校マネジメントコースには、「アクションリサーチ構想発表会」(1年次12月、所属校の校長・教育委員会も参加)、「中間発表会」(2年次8月)がある。

また、教育実践開発コースには、「アクションリサーチⅠ発表会」(1年次9月 口頭発表)、「アクションリサーチⅡ発表会」(1年次2月 ポスター発表、連携協力校の校長・教育委員会も参加)、「アクションリサーチⅢ発表会」(2年次9月 ポスター発表、連携協力校の校長・教育委員会も参加)がある。これらの発表会等の機会に、個別に成果と課題を確認し、形成的評価を行い、学習成果があがるようにしている。

それらを経て、課題研究報告書がまとめられ(資料4-1-①)、専攻の主・副指導教員及び他専攻の副指導教員の関係教員全員、所属校校長や教育委員会の参加による公開で審査(2年次、2月)が行われており、その後のコース担当教員による審査会を含め、学位授与方針に則り適切な評価が行われている。

さらに、これらの学習成果を教育学研究科全体の「修士論文抄」に掲載すると共に、教職大学院独自に年度ごとに「研究成果報告書」として冊子にまとめている(資料4-1-②)。

2) 大学院課程教育修了時アンケート

全学が実施する大学院課程教育修了時アンケート(以下、「修了時アンケート」という。)に教職大学院独自の質問項目を追加して、修了者に対して3月にアンケートを実施し、講座会議で学習成果を把握している。

修了時アンケート(平成29年度一期生)の結果は、次のとおりであった(資料4-1-③)。資料4-1-③のうち、本教職大学院の目的である項目についての肯定的回答(あてはまる、ややあてはまる)を見ると、「学校における諸課題について総合的・構造的理解を深めることができた」91%、「学校における諸課題についての実践的対応力を養うことができた」72.8%、「実践的研究力を養うことができた」100%、「教員に求められる「自己の崇高な使命」についての自覚を深めることができた」91%、「新しい学校づくりを担う力を養うことができた」72.8%であり、比較的高い評価であったと言える。

また、資料4-1-③のうち、「あてはまる」の高い回答に着目すると、「学校等における実習の指導は充実していた」、「実践的研究力を養うことができた」、「タームペーパーや課題研究報告書の指導は充実していた」が50%を超えており、アクションリサーチ型の探究にかかわる項目が高い評価であった。

ただし、回収率が低かった(修了生20名中9名が未提出)、学生にアンケートへの回答を周知し、回収率を高めることが課題として残された。平成30年度は早めに周知したため、二期生のアンケート回収率は100%に改善された。データは現在分析中である。

### 3) 連携協力校連絡協議会

連携協力校連絡協議会は、アクションリサーチ実地研究の学生の学習成果や学校等への還元・影響について、連携協力校や教育委員会からの情報や意見を得る場である。アクションリサーチ実地研究について、連絡協議会の際に、教育委員会や連携協力校から本教職大学院へ伝えられた意見を以下に示す（資料4-1-④）。

連絡協議会における意見

学校マネジメントコース
<p>&lt;実践研究について&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究は自校に役立つ形で具現化されたものだった。</li> <li>・学校職員全体を巻き込んで具体的にどのようなスケジュールでしていくのか、校内研修も必要だと思う。なぜ、何のためにするのか分かっていないとうまく進まないと思うので研究してもらいたい。</li> </ul> <p>&lt;スクールリーダーとしての役割について&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ようやく校長先生の言うことが分かったという院生の話があった。いかに学校の先生方を巻き込んでいくかが課題で、職員を動かすというよりも、モチベーションを高くするにはどうしたらよいか、言葉かけや働きかけを学んだという院生の話があった。学校に帰って成果を出してくれると思う。</li> </ul>
教育実践開発コース
<p>&lt;実践研究面での成果について&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・院生の研究はメンターの教員の勉強になった。次年度も実地研究に来てほしい。</li> <li>・学校の研究主題と院生の研究課題がマッチしていてよかった。メンターをどう育てていくかが課題と思った。</li> <li>・体育の院生で、水泳指導などに関わってもらってありがたかった。来年度も体育の院生を送って欲しい。</li> </ul> <p>&lt;人材育成面での成果について&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の人材育成につながっている。若い力はこうやって育てないといけないのだな、と思った。</li> </ul> <p>&lt;連携協力校への還元について&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2年続けて連携協力校になり、進め方が分かった。大学教員により、校内研修会を充実させることができた。引き続き院生を受け入れたい。</li> <li>・院生は研究以外でも学校に来てくれている。習熟度別学習を入れたかったのがよかった。来年度もよろしく願いたい。</li> </ul>

連携協力校からは、「院生の研究はメンターの教員の勉強になった」、「職員の人材育成につながっている」など、学生が学校現場に刺激や良い影響を与えているとの意見があり、「次年度も願いたい」という肯定的な評価が多かった。

《必要な資料・データ等》

資料4-1-① 平成29年度、30年度課題研究報告書のテーマ一覧（修士論文論抄の目次）

資料4-1-② 平成29年度、30年度研究成果報告書冊子

資料4-1-③ 平成29年度、30年度修了時アンケート結果（教職開発専攻）

資料4-1-④ 平成30年度教職大学院連携協力校連絡協議会・議事録（平成31年2月16日）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

単位の取得、修了の状況、資格取得の状況、修了時アンケートの結果及び連携協力校連絡協議会における学外からの意見から見て、学習の成果・効果があがっている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

### 基準4-2

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

## 〔基準に係る状況〕

修了生の就職後の状況について、校長、教頭、初任者研修担当者等の学校関係者を対象にアンケート調査や聞き取り調査を実施し（平成 30 年 9 月～11 月）、修了生が本教職大学院で得た学習の成果を学校等に還元しているかどうかについて把握した。

## （１）学校マネジメントコース

学校マネジメントコースを修了した現職教員学生（一期生）の聞き取り調査（11 月実施）の結果（資料 4-2-①）によると、修了した現職教員学生各々は、教職大学院での学習と現任校における学校経営のギャップを的確に把握、分析する中で、日々の実践研究を通して理論知と実践知との往還を間断なく行い、スクールリーダーとして学校改革を果敢に推進するとともに、自らの資質・能力を一層高めている。さらには学習成果を校内外に積極的に発信（県教育委員会主催の研修会及び講座等の講師）し、周辺校の学校経営や教員の人材育成にも寄与している。特に、「地域とともにある学校」、「チームとしての学校」、「人材育成」に照射した学校づくり、また、それに付随する「カリキュラム・マネジメント」、「『学びの変革』アクションプラン」（資料 4-2-②）を基軸としたアクティブ・ラーニング型の授業研究を積極的に推進し、児童生徒の資質・能力の向上と学び続ける教員の育成に努めている。現任校の校長に対する聞き取りでは、総じて、「彼らの働きによって教職員のマネジメント力の向上を始めとする人材育成が図られ、学校が活性化している」と本教職大学院の使命・存在意義と修了生を高く評価している。

なお、学校マネジメントコースの在学学生及び修了した現職教員に対しては、「広島版『学びの変革』アクションプラン」推進など関わって、広島県立教育センターなどの中堅教員・教頭等研修会等での講師として派遣要請がされている（資料 4-2-②、③、④）。これらを通して、学習の成果を広く県内の学校等に還元している。

## （２）教育実践開発コース（学部卒学生）

教育実践開発コースを修了した学部卒学生（一期生）のアンケート調査（9 月実施）の結果によると、修了した学部卒学生の現任校での評価は概ね肯定的で、20 項目のうち、問 20 を除いて 4 点満点もしくは 3 点台であることから、本教職大学院での学習の成果や効果が徐々に表れてきているようである（問 20 は「学年・学校内での共通理解のもと、児童療育センター、警察等、外部の専門機関と連携を図ることができる」だが、就職後半年の時点では該当した場面がなかったことから低い値をつけた、との但し書きがあった）。特に得点が高かったのは、問 1「教員に課せられた服務規律を理解し、法令等を遵守して、職務に専念することができる。」、問 2「管理職や同僚等の助言を謙虚に受け止め、自分を振り返り、自己の成長につなげることができる。」、問 3「チャレンジ精神や向上心を持ち、学校経営計画を踏まえて教育実践を行うことができる。」、問 13「同僚の授業を参観し、そこから見える成果や課題を評価し、自己の学びにつなげることができる。」問 16「言葉遣いやマナーなどの社会人としての常識を身に付けた対応をすることができる。」であった（資料 4-2-⑤）。

また、自由記述の回答（資料 4-2-⑥）では、児童生徒保護者との良好な関係を築くことができている、教科指導に努力している、素直で積極的、前向きで謙虚に学んでいる、などの肯定的な意見が多く見られた。その一方、持ち味のよさをこれから発揮してほしい旨の意見も見られた。修了した学部卒学生が本教職大学院で得た学習の成果を学校等に還元するには、さらなる経験の蓄積も必要と考えられ、今後も状況の把握に努める必要がある。

## （３）教育実践開発コース（現職教員学生）

教育実践開発コースを修了した現職教員学生（一期生）の聞き取り調査（平成 30 年 11 月）の結果（資料 4-2-⑦）によると、「校内で互いに学び合うシステマ的なものを具体的に構築している」、「（教職大学）院での学び

が校内に生かされている、還元されていると痛感している」、「理論がしっかりすれば実践がしっかりして、子供の学力が上がる。『理論と実践の往還』というが、正に論より証拠である。(派遣して) 本当に良かったと感じている」等、現任校での評価は極めて高い。それぞれ研究主任、教務主任、特別支援の通級指導教室の担任をしているが、ミドルリーダーとしての役割を果たすだけでなく、若手教員の指導にも能力を発揮し、学校経営に貢献している。さらに、指導主事として活躍することが期待されており、本教職大学院で得た学習の成果の一端が見られる。ただし、課題としてあげられている、2年目の履修の運用やマネジメント能力の育成については、現任校と十分に協議して柔軟に対応したり、学校マネジメントコースの履修を促したりする(4単位までは修了単位として履修が可能)など改善の手立てをとることとする。

#### (4)「カリキュラム改善及び自己評価に関する追跡調査」の実施

今回のアンケート調査・聞き取り調査は、修了1年目の評価であり、赴任先の教育課題の解決に貢献できているかについては、今後さらに年数を追う中で継続的に把握することが必要である。カリキュラムの改善等については、そうした追跡調査をもとに行っていく。

#### 《必要な資料・データ等》

- 資料4-2-① 学校マネジメントコース修了生(一期生)の聞き取り調査の結果、訪問記録(平成30年11月)
- 資料4-2-② 「平成29年度「学びの変革」パイロット校事業指定校実践発表」、広島県教育委員会「学力向上のための実践交流会」(平成30年1月6日)、広島版「学びの変革」アクションプラン概要
- 資料4-2-③ 「学校で育成すべき資質・能力の評価の実際」、広島県立教育センター「カリキュラム『学校で育成すべき資質・能力の評価の在り方』講座」(平成30年10月31日)
- 資料4-2-④ 「教職大学院での学びに基づく本校での実践研究」三次市定例教頭会(平成30年10月23日)
- 資料4-2-⑤ 教育実践開発コース修了生(一期生:学部卒学生)のアンケート調査の結果(平成30年9月)
- 資料4-2-⑥ 教育実践開発コース修了生(一期生:学部卒学生)のアンケート(自由記述)の結果(同上)
- 資料4-2-⑦ 教育実践開発コース修了生(一期生:現職教員学生)の聞き取り調査の結果(平成30年11月)
- 資料4-2-⑧ 在学生の学会発表数および論文数
- 資料4-2-⑨ 修了生の交流会

#### (基準の達成状況についての自己評価:A)

修了した現職教員学生は、両コースとも、学校づくりの中核的な一員として活躍しており、現任校の校長は本教職大学院で得た学習の成果を評価している。また、修了した学部卒学生についても現任校での評価は概ね肯定的である。なお、今回は一期生の修了1年目の評価であり、現任校の課題解決への貢献については、継続的に把握することにする。

以上のことから、基準は十分に達成していると判断する。

## 2 「長所として特記すべき事項」

1) 理論と実践を往還した実践研究力の獲得を謳っている本教職大学院にとって、学会発表と論文執筆(投稿)は重視すべき学習成果である。平成28~30年度の、在学生の学会発表数は平成28年度5件、29年度25件、30年度23件、論文数は平成29年度13本、30年度11本であった(資料4-2-⑧)。現職教員学生も学部卒学生も、中国四国教育学会、全国数学教育学会、日本理科教育学会、全国社会科教育学会、初等教育カリキュラム学会などにおいて積極的に学会発表を行い、学習成果をあげている。

2) 教職高度化プログラム修了生との関わりを継続しており、学校マネジメントコースの構想発表会にはOG・OBが参加して、大学院での学習や修了後の所属校や地域社会への還元について指導助言を行っており、現職教員学生にとって2年間の大学院生活だけでなく、その後の動きについても見通しが持てる機会となっている。教育実践開発コースでは、教職高度化プログラム修了生が連携協力校のメンター教員として指導助言をしているケースがあり、特に学部卒学生の指導の充実につながっている。

3) 両コースとも、修了生と教職大学院の学生の交流会を年1回設けて、相互の実践交流や意見交流を行って、修了後の学生の状況を把握し、教員やOG・OBから助言する機会にすることで、修了生のアフターケアを継続する機会としている(資料4-2-⑨)。

## 基準領域5 学生への支援体制

### 1 基準ごとの分析

#### 基準5-1

○ 学生相談・助言体制、キャリア支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

(1) 学生への学習環境や学生生活に関する相談、キャリア支援等の体制

「総合的で実践的なプロフェッショナル」たる教員を目指し入学してきた学生達が意欲を持って学びを深めていけるよう支援することは「人を育てる」我々教員の重要な責務であると認識し、学生との人間関係づくり、信頼関係づくりに努め、学生との対話を大切にしている。具体的には、入学直後のオリエンテーションを研究者教員、実務家教員の全教員が連携し丁寧に行うことにより、入学生の不安と緊張の払拭と意欲の喚起に努めている。主指導教員、副指導教員がそれぞれ機会あるごとに学生との対話を重視している。学生との対話から得られた情報は、コース会議や講座会議で共有し、学生の指導に反映している。また、院生研究室、図書室等を整備して、学生の学習環境の充実に努めている（詳細については基準7で詳述）。

本教職大学院には平成28年度から30年度まではカウンセラー資格を持つ専任教員が在籍しており、毎年4月から5月にかけて一人1時間程度の個人面談を行う場所を設置した。その結果、学生が研究、人間関係、キャリア、実地研究、学校生活全般等、様々な課題を気兼ねなく相談でき、自分で問題を整理し洞察し解決に向けて一歩踏み出すという効果が得られた。また、必要に応じて、本人の了解を得てコース会議・講座会議に諮り、その後の支援につなげることができる仕組みを整えた。この教員が任期満了で退職したため、平成31年度以降は個人面談は行わず、主指導教員、副指導教員が個別に学生の相談に応じている。

キャリア支援については、教育学部・教育学研究科共通の施設として就職情報資料室を設置し、就職(教職)専門の客員教員が全国の教員採用に関する情報収集や、学生のニーズに応じた教員採用試験対策等の個別指導を年間を通じて行うとともに、教職等の就職関連図書や各県教員募集要項等も充実させている。また、全学のグローバルキャリアセンターでもキャリア支援として、個別相談や就職関連情報が提供されている。

(2) 学生支援における情報収集・管理・提供、ガイダンス、指導・助言等

主指導教員、副指導教員の意思の疎通を図り、報告・連絡・相談の徹底に努めている。コース会議・講座会議において、学生に関する情報交換・情報共有・対応についての協議を行っている。個別対応が必要な場合は、最適な立場の教員が担当している。問題発生を未然に防ぐためにも、また問題が発生した場合の早期解決のためにも教員間の理解と連携を十分に行っている。個別対応が必要な事案が発生した場合には、主指導教員、副指導教員が本人と面談するとともに保護者とも連携し、さらに、全学の学生相談専門のスタッフと情報共有を行って、適切に対応するようにしている。

また、年1回修了生との交流会を開催し、2年間の学習や修了後の見通しについての情報をOG・OBから得ることで、在学生在が安心して学習できるようにしている。

(3) 特別な支援を行うことが必要と考えられる学生への学習支援・生活支援

本学では、「広島大学障害学生の修学等の支援に関する規則」(平成16年4月1日規則129号)「身体等に障害のある学生に対する試験等における特別措置について(申合せ)」(資料5-1-①)を定め、その支援を徹底している。また、アクセシビリティセンターを設け、身体などに障害がある学生の修学サポート、アクセシビリティ(利用しやすさ、参加しやすさ)に関する助言、人材育成を行っている(資料5-1-②)。本教職大学院独自

の取り組みとしては、気になった学生に関しては丁寧にその思いを聴き、必要に応じて継続的にカウンセリングを行っている。今後も学生支援のために、全学の支援体制と連携していく。

#### (4) 学生へ適切な学習支援と学部卒学生と現職教員学生への対応の差異

本教育学研究科では、研究科独自に「就職情報資料室」を設け、教職経験豊富な専門教員がきめ細やかな就職相談に応じ、教員採用試験に関する情報や、特別講義の開催等を行っている(資料5-1-③)。本教職大学院独自の取り組みとして、学部卒学生に対しては、教員採用試験対策の指導を実施している。教育行政や小・中学校校長経験のある実務家教員が中心となって主に面接の指導を行っている。筆記試験・模擬授業等に関しては学生が主体的に計画、立案し、学生同士で協力し合って準備を行い、それらに研究者教員、実務家教員も加わり指導している。また、実技試験においては、専門の研究者教員が指導を行っている。これらへの学生の参加は任意である。

#### (5) 学生へのハラスメント防止対策

全学的には、「広島大学におけるハラスメントの防止等に関する規則」(平成16年4月1日規則第111号)を定める(資料5-1-④)とともに、ハラスメント相談室を設け、専任の教員を配置している。新入生に対しては、「広島大学におけるハラスメントの防止等に関するガイドライン」(資料5-1-⑤)を入学時に配付し、ハラスメント防止の啓発に努めている。本教職大学院では、連携協力校における実地研究の前に、全学生に再度上記の資料を送付し、意識の喚起及び周知徹底を図っている。また、主旨指導教員が日常的に指導し、ハラスメント防止対策を徹底している。さらに、教員に対しては、本教育学研究科のFDの一環としてハラスメント相談室教員による講習会を毎年度実施している。

本教職大学院では「人を育てること」を重要な任務としてとらえ、日頃から学生との人間関係づくり、信頼関係づくりに努め、対話を大切にしつつ指導を行っている。前述のカウンセラー資格を持つ専任教員のもとには様々な相談が寄せられていたが、ハラスメントに関するものは1件もなかった。今後とも、ハラスメント防止に対する高い意識を持ち、学生の深い学びと成長に傾注していく。学生との対話から、ハラスメントが疑われる事案があった場合は、専攻長、副専攻長と情報共有するとともに、全学のハラスメント相談室等と連携して対応する体制をとっている。

#### (6) 学生に対するメンタルヘルス支援システム

本学には保健管理センターの精神科医や臨床心理士による「メンタルヘルス相談、カウンセリング・学生相談」もあり(資料5-1-⑥)、深刻な場合は学生が活用することも、教員が連携することも可能である。本教職大学院独自の取り組みとしては、主旨指導教員、副指導教員が連携協力し合い、学生との信頼関係、人間関係を大切に指導に当たっている。また、日頃から学生との対話を重視し、学生の気持ちに耳を傾けている。

#### 《必要な資料・データ等》

資料5-1-① 広島大学大学院教育学研究科『学生便覧』pp.147-148「広島大学障害学生の修学等の支援に関する規則」pp.149-150「身体等に障害のある学生に対する試験等における特別措置について(申合せ)」

資料5-1-② 広島大学『学生生活の手引』p.37「アクセシビリティセンター」

資料5-1-③ 広島大学『キャリア・コース・ガイダンス』pp.2-3及びp.8

資料5-1-④ 広島大学大学院教育学研究科『学生便覧』pp.151-153「広島大学におけるハラスメントの防止等に関する規則」

資料 5-1-⑤ 広島大学におけるハラスメントの防止等に関するガイドライン

資料 5-1-⑥ 広島大学『学生生活の手引』pp. 33-37

(基準の達成状況についての自己評価：A)

全学の組織体制だけでなく、本教職大学院独自の取り組みとして、学生の支援に関しては十分な体制を取っている。学生の心身に関する様々な相談への対応、特別な配慮を要する学生への支援、助言、学習支援及び指導、キャリア支援等、教員同士で情報共有し適切な対応を行っている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

## 基準 5-2

○ 学生への経済支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

学力が優秀でありながら、経済的理由により修学が困難な学生を支援するため、「入学料免除・徴収猶予制度」、「授業料免除制度」及び「日本学生支援機構奨学金」制度のほか、本学独自の制度として、「広島大学フェニックス奨学金制度・光り輝く奨学金制度」(ただし、学部生時に採用され、引き続き大学院へ進学した場合も継続)を設けている。また、この他にも、学生が経済事情に関わらず、安心して修学できるよう、特に成績優秀な学生に対しては「広島大学エクセレント・スチューデント・スカラシップ」、「広島大学校友会による学生支援事業」を設けている。さらに、グローバル人材育成を目的として、海外での学会発表を支援する「大学院生の国際学会発表支援」、本教育学研究科独自の留学等支援「グリーン・ウィング教育奨学金」等、様々な経済支援制度を整備している(資料 5-2-①, ②, ③, ④, ⑤, ⑥, ⑦)。平成 28 年度の開設以来毎年、本教職大学院学部卒学生 1 名が「広島大学エクセレント・スチューデント・スカラシップ」の優秀学生に選考され、後期分の授業料が免除されている。なお、現職教員学生を対象とした独自の入学料免除や授業料免除等を行っていない。

《必要な資料・データ等》

資料 5-2-① 広島大学大学院教育学研究科『学生便覧』pp. 138-141 「広島大学授業料等免除及び猶予規則」

資料 5-2-② 広島大学『学生生活の手引』pp. 42-45 「経済支援」

資料 5-2-③ 広島大学学生情報の森「もみじ」

<https://momiji.hiroshima-u.ac.jp/momiji-top/life/keizaishien/financial.html>

資料 5-2-④ 広島大学エクセレント・スチューデント・スカラシップ実施要綱

資料 5-2-⑤ 広島大学校友会 学生支援事業

資料 5-2-⑥ 広島大学大学院の学生のための国際学会発表支援実施要綱

資料 5-2-⑦ グリーン・ウィング教育奨学金ポスター

(基準の達成状況についての自己評価：A)

経済面においても学生のニーズに応える支援体制の充実を図っている。可能な限りの経済支援制度を設け、学生一人ひとりが実りあるキャンパスライフを送るための環境整備に努めている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

## 基準領域 6 教員組織

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 6-1

○ 教職大学院の運営に必要な教員が適切に配置されていること。

[基準に係る状況]

##### (1) 教員組織編制のための基本方針と必要な教員の確保状況

平成 31 年 5 月 1 日現在の教員組織は、広島大学大学院に所属し、本教育学研究科教職開発講座に配属された専任教員 14 名から組織されており（資料 6-1-①）、そのうち実務家教員 5 名・研究者教員 9 名であり、専門職大学院設置基準に定められた必要教員数以上を確保している。なお、本専攻に係る教育体制を充実するため専任教員 14 名に加え、本教育学研究科の他専攻から兼担の研究者教員 10 名、他大学の兼任教員 1 名を設置に当たって措置するとともに、個々の学生に対するふさわしい学習支援のための指導体制をつくるため、本教育学研究科の他専攻から平成 28 年度 10 名、29 年度 8 名、30 年度 11 名の協力教員を配置している（資料 6-1-②）。

##### (2) 教員の教育上又は研究上の業績等に関する公表・開示

本学では、教育研究情報収集システムを用いて、教員個人の教育・研究・社会貢献・学内運営の観点での業績を収集し、その概要を「研究者総覧」（資料 6-1-③）として大学公式ウェブサイトで公開している。

##### (3) 多様な教員の雇用形態の活用

専任教員 14 名のうち 5 名が実務家教員であり、実務家教員の割合は設置基準の 4 割以上を占めている。実務家教員 5 名のうち、任期付き教員 4 名であるが、任期付き教員は、広島県教育委員会から 3 名、広島市教育委員会から 1 名を、交流人事として雇用している。任期付き教員を教育委員会との交流人事によって雇用することで、実務現場の動向を恒常的に取り入れられるよう配慮している（基礎データ個別表）。

##### (4) コアとなる科目の教員配置

教育上コアとして設定している科目は、共通科目、コース必修科目、学校における実習科目であるが、共通科目においては、生徒指導・教育相談に関する領域の選択科目である「教育相談・カウンセリングの理論と実践」において兼任教員のみが担当してきたが、他の科目は兼任教員の協力を得る科目を含めて専任教員が中心となって 2 名以上のチーム・ティーチングで担当している。平成 31 年度からは、新規に採用した専任教員が中心となって「教育相談・カウンセリングの理論と実践」を担当している。コース必修科目（アクションリサーチ・セミナー）や学校における実習科目（アクションリサーチ実地研究）においては、専任の研究者教員・実務家教員がチーム・ティーチング形態をとって複数名で担当している。コアとなる必修科目は全て本教職大学院の専任教員及び兼任教員が担当している（資料 6-1-②）

##### (5) 教員組織の協働に基づく実践的な力量形成を意識した教育活動

共通科目、コース必修科目、コース選択科目においては、研究者教員と実務家教員がチーム・ティーチング形態による複数名で担当することで、理論と実践の往還を進めるようにしている。特に、「現代の教育改革」、「学校経営・行政フィールド調査」では、実務家教員と研究者教員とが協力して、授業内で関係施設（教育委員会、児童相談所、特別支援学校、他県の先進的な学校・教育委員会等）に実地見学に行くことで、学校現場への理解が深まるようにしている（前掲資料 3-2-①）。またコース単位で実施するアクションリサーチ発表会には、研究者教員も実務家教員も出席し指導に当たる機会を設けており、教員が協働して学生の実践的な力量形成が行え

るようにしている（前掲資料3-5-②）。

《必要な資料・データ等》

資料6-1-① 教員一覧

資料6-1-② 指導教員体制一覧，授業担当一覧

資料6-1-③ 研究者総覧（抜粋）

前掲資料3-2-① シラバス

前掲資料3-5-② アクションリサーチ中間発表会，構想発表会，発表会資料

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教員組織については、専任教員14名（研究者教員9名，実務家教員5名）で構成しており、実務家教員の割合は4割以上であり、本教職大学院の運営に必要な教員数を確保している。教育委員会からの交流人事による教員の多様な雇用形態を生かして、実務現場の動向を恒常的に導入するよう配慮している。個々の学生に対するふさわしい学修支援のための指導体制をつくるため、本教育学研究科の他専攻から協力教員を配置し、学生への指導体制を充実させている。コアとなる共通科目やコース必修科目及び学校における実習科目は、全て本教職大学院の専任教員及び兼任教員が担当している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

## 基準6-2

○ 教員の採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていること。

[基準に係る状況]

（1）教員の年齢及び性別構成，活性化の工夫

本教職大学院の教員組織における年齢と性別の構成については、基礎データ2専任教員個別表の通りであり、平成28年4月設置の時点で年齢及び性別のバランスに配慮するよう努めている。教育委員会との交流人事で退職校長を3名雇用している関係で、30代2名，40代2名，50代5名，60代5名と、教員の年齢が高くならざるを得ないのが現状だが、今後の本教職大学院の発展を考えて、若手教員を採用するよう努めている。また、教員の男女比率については、本学においては「女性活躍推進法に基づく広島大学の行動計画」を実現することを目指しているが、本教職大学院における女性教員は3名（21%）であり、目標である20%程度を達成している（基礎データ2専任教員個別票，資料6-2-①）。なお、本教育学研究科にはサバティカル制度があり、まだ取得した者はいないが、希望すれば1年間の研修が可能である（資料6-2-②）。

（2）研究者教員及び実務家教員それぞれの採用基準や昇任基準等

本学の「広島大学教員選考基準規則」（資料6-2-③，④，⑤，⑥）における人事方針や、本教育学研究科の示す「広島大学大学院教育学研究科教員選考基準内規」（資料6-2-⑦）があり、それに従った人事を行っている。研究者教員については、実践的研究論文を有することや学校等における教育実践研究や共同研究の経験等があることを求めることで、教職大学院の研究者教員を特徴づけている。また、小中学校における20年程度の実務歴とともに、博士の学位を有する者を研究者教員，実務家教員として採用している。（基礎データ2教員個別表，基礎データ3専任教員の教育・研究業績）。

教育委員会派遣による実務家教員については、特定専門教員として研究者教員とは異なる採用基準が定められており、学校教育現場における教諭，校長等管理職経験や行政職経験等を含む実務実績と実践研究能力を評価す

ることが可能となっている(資料6-2-⑧)。実務家教員のうち、1名は広島県教育委員会からの現役の指導主事、3名は広島県教育委員会及び広島市教育委員会からの行政職経験・管理職経験のある者の派遣であるが、四者連絡協議会による協議を経て各教育委員会から推薦された者について、本学の手続きに則って上記の特定専門教員としての採用規準に基づいた書類選考、模擬授業、面接を行って採用している。

《必要な資料・データ等》

- 資料6-2-① 女性活躍推進法に基づく広島大学の行動計画
- 資料6-2-② 広島大学における教員のサバティカル研修に関する規則
- 資料6-2-③ 広島大学教員選考基準規則
- 資料6-2-④ 広島大学における教員選考についての基本指針
- 資料6-2-⑤ 広島大学における教員選考についての基本指針に関する申合せ
- 資料6-2-⑥ 広島大学人事委員会規則
- 資料6-2-⑦ 広島大学大学院教育学研究科教員選考基準内規
- 資料6-2-⑧ 広島大学における特定専門教員及び牽引教員について

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本学の教員選考基準規則に示す方針に従い、本教育学研究科の教員選考基準内規に依拠して、教員選考等が行われている。教職大学院の研究者教員を特徴づけるために、実践的研究論文を有することや学校等における教育実践研究や共同研究の経験等があることを求めている。実務家教員には研究者教員と異なる採用基準を定めており、本学の手続きに則って基準に基づいた選考を行っている。女性教員の割合が比較的高いことは評価できる。サバティカル研修制度があり、希望すれば取得して1年間の研修が可能である。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

### 基準6-3

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

[基準に係る状況]

本教職大学院が取り組んでいる組織的研究として、次の4点が挙げられる。

- (1) 「学び続ける教員」を支えるアクティブ・ラーニング型教員研修プログラムの開発(科学研究費補助金・基盤研究(B)平成28~32年度)

研究者教員、実務家教員の全教員が研究分担者または研究協力者になっており、アクティブ・ラーニング型教員研修プログラムの開発を通して、専門職としての教職の高度化に貢献することを目的としている。研究の成果については、平成28年度・29年度・30年度日本教育大学協会研究集会にて報告した(資料6-3-①)。

また、その一環として、学校マネジメントコースでは、〈学校づくり〉〈理論づくり〉〈自分づくり〉を一体的にとらえる教育方法としてのアクションリサーチの開発を進めている(資料6-3-②)。

- (2) 道徳教育の抜本的改善・充実に係る支援事業(平成28年度文部科学省委託研究)(資料6-3-③)

「考え、議論し、実践する」児童・生徒を育てる道徳教育への質的転換を支える教員の授業力向上に向けた方策について、道徳教育に関わる様々な人と交流・共有し、その成果を広く発信することを目的とし、ワークショップ及びシンポジウムを開催した。

(3) ICTを活用した次世代型教員研修プログラムの開発(平成28年度学長裁量経費)(資料6-3-④, ⑤)

ICTを活用した双方向による授業解析システムを用い、「遠隔授業解析システム」を構築し、教員の資質・能力の向上を図ることを目的としている。本事業は、広島大学と広島市教育委員会が連携して運用しており、本教職大学院の教員が中心となって進めている。

(4) 教職大学院における実務家教員のFDに関する研究(2)(平成28年度教育学研究科共同研究プロジェクト)(資料6-3-⑥)

本教職大学院の現職教員学生や本研究科修了生のライフヒストリー分析を通して、「理論と実践の往還」による「学び」の変容、深化の実相を追求し、「学び続ける教員」の育成を目指した今後のFDにつなげていくことを目的とし、本教職大学院の実務家教員が組織的に研究した(資料6-3-⑦)。

《必要な資料・データ等》

資料6-3-① 日本教育大学協会研究集会における発表資料

資料6-3-② 「学校マネジメントの力量を形成するアクティブ・ラーニングとしてのアクションリサーチに関する考察(2)」中国四国教育学会『教育学研究紀要(CD-ROM版)』第63巻,2017年,pp.236-247

資料6-3-③ 道德教育の抜本的改善・充実に係る支援事業報告書(要旨集),ポスター

資料6-3-④ 広島大学と広島市教育委員会との「遠隔授業解析システム」を活用した教員研修高度化に関する共同研究について

資料6-3-⑤ 「遠隔授業解析システム」の教室概念図

資料6-3-⑥ 広島大学大学院教育学研究科共同研究プロジェクト報告書第15巻,2017年,pp.77-86

資料6-3-⑦ 日本教育新聞「教職員の成長の阻害要因」(平成30年1月15日掲載記事)

(基準の達成状況についての自己評価:A)

『学び続ける教員』を支えるアクティブ・ラーニング型教員研修プログラムの開発(科学研究費補助金)や「道德教育の抜本的改善・充実に係る支援事業(文部科学省委託研究)」といった多くの事業を基盤とし、研究者教員、実務家教員が協働して全教員で組織的・継続的に教育活動に関する研究を行った。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

**基準6-4**

○ 授業負担に対して適切に配慮されていること。

[基準に係る状況]

専任教員の授業担当については、「開設授業科目及び担当教員」(基礎データ2教員個別表)のとおりである。授業科目は、「共通科目」及び「コース選択科目」、「コース必修科目」、「学校における実習科目」から構成されるが、「共通科目」及び「コース選択科目」で提供する授業科目は、複数の教員で担当するチーム・ティーチングで実施し、その担当科目数や担当時間についてはできるだけ負担の偏りがないようにしている。また、学生の希望によって主指導教員を決定する「コース必修科目」では副指導教員を複数配置して、「学校における実習科目」と連動して複数教員で複数の学生を指導する体制としており、授業負担という点においても偏りがないように配慮して運営している。発表会等においては専任教員全員と他専攻の副指導教員、協力教員とで協力して指導に当たるようにしており、負担の偏りのないよう配慮に努めている。

なお、ダブルカウント教員（3名）に対しては兼務先の学部・専攻の授業は非常勤講師（客員教員）を措置することにより（資料6-4-①）、学部・博士課程前期の担当授業の負担軽減を行うとともに、担当校務の業務内容での負担軽減を図って授業負担の偏りを軽減するようにしている。

《必要な資料・データ等》

資料6-4-① 平成28～31年度客員教授等所要調（案）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院における授業科目担当については、専任教員の授業負担の偏りがないように配慮している。「コース必修科目」、「学校における実習科目」においても複数教員で複数の学生を指導する体制とし、授業負担の偏りがないように配慮している。また、ダブルカウント教員においては、学内委員の担当負担を軽減する等、負担軽減の措置を講じている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

## 2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院の実務家教員が組織的に取り組んだ研究は、実務家教員による研究として注目され、『日本教育新聞』で紹介された（前掲資料6-3-⑦）。

## 基準領域 7 施設・設備等の教育環境

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 7-1

- 教職大学院の教育研究組織及び教育課程に対応した施設・設備並びに図書、学術雑誌等の教育研究上必要な資料が整備され、有効に活用されていること。

[基準に係る状況]

#### (1) 教育課程に対応した施設等の整備

本教職大学院の演習等の授業については、入学定員が 20 名であることから、収容数 40 名程度の講義室(C307)、10 名程度収容の演習室 2 室(B508, C403)を中心に使用している (C307, C403 は ICT 対応) (資料 7-1-①)。

そのほか、授業等に使用する機器として、貸し出し用に移動式電子黒板、タブレット型情報端末 40 台、移動式ビデオプロジェクター等を整備している。平成 27 年度に講義室 C307 と演習室 C403 を接続した遠隔授業解析システムを整備した (資料 7-1-②)。さらに、平成 28 年度に遠隔授業解析システムを学外に拡張し、連携協力校や附属学校での実地研究指導等に活用している。

遠隔授業解析システムは、学内の授業解析室(C403)と講義室(C307)、または学外施設(連携協力校等)とを Wi-Fi によって双方向で接続し、接続先の学校の授業映像を授業解析室で受信して授業分析や評価を行うことができるとともに、授業解析室から接続先の学校の授業観察や協議会への参加ができるシステムである。接続先の学校では、システムの機能を持つアプリを搭載した iPad によって、授業映像・音声を送信するとともに、授業解析室の映像・音声を受信することができる。授業研究の高度化と効率化を促進することを目的として設置している。

#### (2) 自主的学習環境の整備

本教職大学院の学生用の研究室(自習室)として、50 名程度収容の学生研究室(C408)、専攻専用の事務室兼図書室(C418)を設置し、Wi-Fi 環境も整備している。本教職大学院の学生研究室、図書室を専攻内両コースの学部卒学生、現職教員学生が利用し、普段の学習の場とともに学部卒学生と現職教員学生が自由に議論しあう交流の場として使用している。学生の自習室が不足していたため、平成 30 年度から新たに B317 を院生研究室として活用している。また、これらの自習室や院生室は、各教員の研究室とも近く、学生を指導しやすい環境となっている。

教職大学院の教育課程に対応した施設・設備

号室	用途	備考
C307	講義室 (40 名)	遠隔授業解析システムを整備, ICT 対応
C403	演習室 (10 名)	遠隔授業解析システムを整備, ICT 対応, 講座会議でも使用
B508	院生研究室	
B317	院生研究室	
C418	事務室兼図書室	自習室としても利用
C408	学生研究室 (50 名)	

#### (3) 図書・資料等の整備

本教職大学院専用の事務室兼図書室 (C418) に図書・資料等を整備している。蔵書冊数は次のとおりである。

図書室の蔵書冊数(OPAC に登録：広島大学図書館 中央図書館 図書コレクション担当に検索依頼)

年度	蔵書冊数	受入冊数	備 考
2015(H27)	186 冊	186 冊	設立準備時に購入した図書は2016年9月までにOPACに登録した。
2016(H28)	404 冊	218 冊	2017年3月末までにOPACへ登録した冊数。 教育学講座(学校経営・行政開発プログラム)から移管した図書を含む。
2017(H29)	451 冊	47 冊	
2018(H30)	580 冊	129 冊	教育雑誌5冊, 日本教育新聞の定期購読開始。

《必要な資料・データ等》

資料7-1-① 広島大学大学院教育学研究科『学生便覧』pp.168-181

資料7-1-② 平成28年度学長裁量経費報告書「アクティブ・ラーニングやICTを活用した大学と教育委員会との連携協働による実践型教員育成システム開発事業」

(基準の達成状況についての自己評価:A)

本教職大学院が中心的に使用できる講義室等を整備するとともに、学生用の研究室や自習室、専攻専用の図書室を整備している。Wi-Fi環境も整備し、学生の自主的学習環境は十分整備されている。専攻専用の図書室の蔵書を、新たな教育課題に対応させながら順次整備していく。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

## 2 「長所として特記すべき事項」

遠隔授業解析システムを整備し、そのシステムを連携協力校や附属学校での実地研究指導等に活用している。

## 基準領域 8 管理運営

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 8-1

- 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) 教職大学院の管理運営のための組織

本教職大学院の管理運営に関する会議として、①教育学研究科運営会議、②教職大学院運営委員会、③教職開発専攻会議、④コース会議がある（資料 8-1-①、②、③）。

#### 1) 教育学研究科運営会議

教育学研究科運営会議に研究科長補佐（教職大学院担当）として、専任教員 1 名が参画している。

#### 2) 教職大学院運営委員会

教職大学院運営委員会（教職開発専攻長 1 名、教職開発専攻の専任の教員 13 名、教職開発専攻以外の教員で研究科長が指名する者 5 名、計 18 名）を年 2 回開催している。委員長を専攻長が務め、次に掲げる事項について審議し、必要に応じて教育学研究科運営会議へ付議することとなっている（資料 8-1-②）。審議事項は（1）教育課程（カリキュラム）に関する事項、（2）連携協力校等に関する事項、（3）四者連絡協議会との連携等に関する事項、（4）実習等に係る予算に関する事項、（5）専攻を横断した運営に関する事項、（6）その他委員長が必要と認めた事項である。

#### 3) 教職開発専攻会議

教育学研究科教職開発専攻会議（教育学研究科教職開発専攻は、教員組織である教職開発講座が担当するため、教職開発専攻会議は講座会議と称している（以下、講座会議という。））を、概ね月に 2 回（第 2、4 木曜日）開催し、重要事項を審議するとともに、FD を実施している。同会議は専任教員 14 名全員で構成しており、専攻長（講座主任）が議長を務める（資料 8-1-③）。講座からは教育学研究科の運営に関して、代議員 2 名（講座主任・講座副主任）、総務部会 1 名（講座主任が兼ねる）、研究部会 1 名、教育部会 1 名、入試部会 1 名等が出ており、それら部会委員を中心にして、講座内の役割分担を、研究・FD 3 名、教育・学生指導 2 名、入試・広報 2 名、実地研究・連携 4 名として、日常的な業務に当たっている。

#### 4) コース会議

教育実践開発コースでは、講座副主任を議長として、コース会議を定期的に概ね月に 2 回（第 1、3 木曜日）開催して重要事項を審議している。また、学校マネジメントコースでは不定期であるが、コース担当教員全員で授業を担当する「アクションリサーチ・セミナー」（火曜日 5、6 時限）終了後に懸案事項を審議している。

### 2 事務組織

本教職大学院の管理運営に関する事項を取り扱う事務については、教育学研究科支援室が担当している。講座共通経費や教員研究費に係る予算管理など日常的な講座事務の業務は講座担当の契約一般職員及び東広島地区運営支援部共通事務室職員が担当している。教員の人事や研究に関する業務については、総務・人事担当及び研究支援担当の支援室職員が担当している。教務や学生支援に関する業務については、大学院課程担当の支援室職員が担当しており、博士課程前期・後期の各専攻と同様に、教育学研究科全体をカバーして対応している。

《必要な資料・データ等》

資料 8-1-① 教職大学院運営図，広島大学大学院教育学研究科・広島大学教育学部運営内規

資料 8-1-② 広島大学大学院教育学研究科教職大学院運営委員会内規，議事録

資料 8-1-③ 講座会議，コース会議の議事録（一部）

（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，博士課程前期・後期の各専攻と同様に，教育学研究科全体で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として，教育学研究科運営会議，教職大学院運営委員会，教職開発専攻会議，コース会議及びそれを支える事務組織が整備され，機能している。

以上のことから，基準を十分に達成していると判断する。

## 基準 8-2

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

[基準に係る状況]

本教職大学院における教育研究活動等に関する予算は，毎年大学が策定する教育研究経費の配分方針に基づき配分されている（資料 8-2-①）。平成 30 年度では，教職大学院に係る共通経費は，平成 29 年度教職大学院運営委員会から要求され措置された分として 1,598,000 円，平成 30 年度配分された基盤教育費（大学院修士課程）（1 名 49,000 円，40 名分）として 1,960,000 円が確保された（資料 8-2-②）。

この経費については，運営費として物品費，消耗品費等を計上するとともに，教育研究用として図書費，資料作成費等を計上し，教育活動を遂行するために配慮した。また，指導学生の円滑なアクションリサーチ実地研究（「学校における実習科目」）を実施するための協力校に対する協力費，教員による訪問指導にかかる交通費や授業にかかる引率経費も含まれる。なお，図書の整備に当たっては，購入した図書を教職開発講座図書室に配架して学生にも利用できるようにしている。

専任教員には，平成 30 年度においては個人研究費として基盤研究費（研究者）が教員 1 人当たり 340,000 円配分され，また，基盤研究費傾斜配分（平成 31 年度科学研究費補助金の応募件数に基づく傾斜配分）として教員 1 人当たり 61,000 円が追加配分された。

また，大学全体として積極的な外部資金申請を奨励しており，上述の傾斜配分措置や支援体制が整備されている。平成 28 年度には「道徳教育の抜本的改善・充実に係る支援事業（平成 28 年度文部科学省委託研究）」に採択され，ワークショップ・シンポジウムを開催する費用に充てた。科学研究費補助金では，前述の『学び続ける教員』を支えるアクティブ・ラーニング型教員研修プログラムの開発（科学研究費補助金・基盤研究(B)平成 28 年度～32 年度）期間経費合計 12,460,000 円で教職大学院の専任教員全員が研究分担者または研究協力者になり，充実した研究活動を行っている。また，専任教員のうち 6 名が研究代表者として採択・継続（平成 30 年度）されている。研究成果は，日本教育大学協会研究集会，日本教職大学院協会研究大会，中国四国教育学会で口頭発表を行うとともに，大学紀要や学会紀要に投稿し公表するなど，広く発信している（資料 8-2-③，④，⑤，⑥，⑦，前掲資料 6-3-③）。

《必要な資料・データ等》

資料 8-2-① 平成 30 年度教育学研究科予算配分要項

資料 8-2-② 平成 30 年度講座等別配分額一覧表

- 資料 8-2-③ 日本教育大学協会研究集会プログラム
- 資料 8-2-④ 日本教職大学院協会研究大会プログラム
- 資料 8-2-⑤ 中国四国教育学会プログラム
- 資料 8-2-⑥ 『学習開発学研究』 テーマ一覧（該当箇所）
- 資料 8-2-⑦ 中国四国教育学会 教育学研究紀要 CD-ROM 版 テーマ一覧（該当箇所）
- 前掲資料 6-3-③ 道德教育の抜本的改善・充実に係る支援事業報告書（要旨集），ポスター

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院における教育活動等に関する予算は、毎年大学が策定する教育研究経費の配分方針に基づき配分されている。平成 28 年度設置の本教職大学院の必要経費は、初年度への支援体制は手厚く、29 年度以降も継続して支援を受け、「学校における実習科目」の運営や図書・機器の充実に充てることができている。また、外部資金確保に向けても支援体制が整えられ、文部科学省委託事業の受託や科学研究費の採択により得られた予算を学会発表等の旅費に充当することができている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

### 基準 8-3

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

[基準に係る状況]

本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として、①大学公式ウェブサイト・リーフレット、②学習・研究成果の発表会、③入試説明会、④シンポジウム・講演会、⑤研究紀要、⑥東広島市教育委員会『東広島学校通信 ガッツ！』などがある。

#### （1）大学公式ウェブサイト・リーフレット

教育・研究，組織・運営，施設・設備等の状況については、「広島大学大学院教育学研究科 教職開発専攻（教職大学院）リーフレット（前掲資料 1-2-③）や、大学公式ウェブサイト内（資料 8-3-①）にて、広く社会に周知している。また、大学公式ウェブサイト内の「教員紹介一覧」において、教員の経歴，専門分野，教育上及び研究上の業績等について公表している（資料 8-3-②）。

#### （2）学習・研究成果の発表会

学生の研究の過程や成果を発表する機会として、学校マネジメントコースでは中間報告会（9月）、構想発表会（12月）、最終報告会（2月）を、また教育実践開発コースではアクションリサーチ発表会を3回（9月，2月，8月）、最終報告会（2月）を実施している。発表会のプログラムは、ウェブサイトにて広報し、教育委員会、学校現場をはじめ、広く外部に公開している（前掲資料 3-5-②）。

#### （3）入試説明会

本学への入学希望者に対して、平成 28・29 年度に年 5 回（東広島キャンパス 3 回，東千田キャンパス 2 回），平成 30 年度に年 6 回（東広島キャンパス 3 回，東千田キャンパス 3 回）の教職大学院入試説明会を実施し、本教職大学院の概要の説明の他，学生の研究発表や実地研究校における実習の様子などの紹介を行っている（前掲資料 2-2-①）。

(4) シンポジウム・講演会

平成 29 年 3 月 4, 5 日には、平成 28 年度道德教育の抜本的改善・充実に係る支援事業（文部科学省委託事業）の一環として「道德教育の授業力向上シンポジウム」を開催し、7つのワークショップでは本教職開発専攻の教員とともに学生も学習成果を発表した（前掲資料 6-3-③）。

平成 30 年 2 月 23 日には、日本学術振興会科研費『学び続ける教員』を支えるアクティブ・ラーニング型教員研修プログラムの開発（16H03765）の助成による事業の一環として、『主体的・対話的で深い学び』の授業づくりと学習評価－アクティブ・ラーニング型教員研修への示唆－と題した講演とワークショップを開催した。平成 31 年 1 月 13 日には、「ケースメソッドによる教員研修の始動－教員にも『主体的・対話的で深い学び』を－」と題した講演とシンポジウムを開催した。本教職開発専攻の教員と学生の他に、広島県内外の小・中学校や広島県教育委員会から参加者を得ることができた。（資料 8-3-③）。

(5) 研究紀要

本教職開発専攻の研究紀要『教職開発研究』第 1 号創刊号を、平成 30 年 3 月 15 日に刊行した。第 2 号については、平成 31 年 3 月 16 日に刊行した（資料 8-3-④）。

(6) 東広島市教育委員会『東広島学校通信 ガッツ！』

東広島市内の全保護者・全教職員を対象に東広島市教育委員会が発行している『東広島学校通信 ガッツ！』（年 3 回発行）の紙上において、平成 30 年度から、本教職大学院とのコラボ企画を開始した。東広島市の学校や教育を事例にして「これから求められる教育」についての記事を掲載している（資料 8-3-⑤）。

(7) その他

「日本教育新聞」紙上においては、平成 29 年 4 月より本教職大学院の実務家教員による「校長塾」と題した連載記事が 7 回に渡って掲載されるなど（資料 8-3-⑥）、学習・研究成果を公開する機会が増えている。

《必要な資料・データ等》

前掲資料 1-2-③ 広島大学大学院教育学研究科 教職開発専攻（教職大学院）リーフレット

資料 8-3-① 大学公式ウェブサイト 教職大学院のページ

<https://home.hiroshima-u.ac.jp/kyoshoku/index.html>

資料 8-3-② 教員紹介一覧（抜粋）

<https://home.hiroshima-u.ac.jp/kyoshoku/member.html>

前掲資料 3-5-② アクションリサーチ中間発表会、構想発表会、発表会資料

前掲資料 2-2-① 広報活動のポスター（入試説明会）

前掲資料 6-3-③ 平成 28 年度 道德教育の抜本的改善・充実に係る支援事業報告（要旨集）、ポスター

資料 8-3-③ 平成 30 年度『主体的・対話的で深い学び』の授業づくりと学習評価、平成 31 年度「ケースメソッドによる教員研修の始動－教員にも『主体的・対話的で深い学び』を－」（日本学術振興会科研費『学び続ける教員』を支えるアクティブ・ラーニング型教員研修プログラムの開発（16H03765）の助成事業）チラシ

資料 8-3-④ 『教職開発研究』第 1 号、第 2 号（2018, 2019）

資料 8-3-⑤ 東広島市教育委員会発行『東広島学校通信 ガッツ！』第 3 号（平成 30 年 6 月 28 日）

資料 8-3-⑥ 『日本教育新聞』「校長塾」(平成 29 年 4 月 24 日から 7 回シリーズ)

『日本教育新聞』「新校長への伝言」(平成 30 年 4 月 23 日)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本教職大学院パンフレット等の作成，配布及び大学公式ウェブサイトでの公表により，本教職大学院の概要について広く社会に周知している。また，学生の研究成果を発表するアクションリサーチ発表会や，教職大学院説明会等の実施により，本教職大学院の教育活動等の状況について積極的に外部へ公表している。

以上のことから，基準を十分に達成していると判断する。

**基準領域 9 点検評価・FD**

## 1 基準ごとの分析

**基準 9-1**

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

[基準に係る状況]

## (1) 教職大学院における学生受入れ・教育の組織的な点検評価

本教職大学院における組織的な点検評価の仕組みとして、①修了時アンケートに基づく教育課程の年次報告書(全学)、②教職開発専攻(教職大学院)自己点検・評価書がある。

- 1) 大学院博士課程前期(修士課程)及び専門職学位課程における自己点検とその改善に関する年次報告(前掲資料4-1-③, 資料9-1-①)

全学の修了時アンケートに本教職大学院独自の質問項目を追加して、平成30年3月に一期生に対してアンケートを実施した。自己点検とその改善に関する年次報告の作成は、本専攻内では平成30年7月末に実施した。

## 2) 教職開発専攻(教職大学院)「自己点検・評価書」

各年度に、本教職大学院の諸活動を総括的・組織的に自己点検・評価するために、「自己点検・評価書」を作成することになっている。教職開発講座で「自己点検・評価書(案)」を作成し、順次、教職大学院運営委員会、教育学研究科評価委員会、四者連絡協議会の評価を受けて、「自己点検・評価書」を大学公式ウェブサイトに公開している(資料9-1-②)。入学志願者の確保や実地研究の充実のための工夫に課題が見られたので、平成29年度は入試説明会に加え、「さあ、実践力を高めよう!プロジェクト」を開設して広報に努めた。また、実地研究の期間中に週1回大学に通えるよう実習日を工夫して、実地研究が充実するようにした。平成29年度分は、単年度の自己点検ではなく、平成31年度に実施される認証評価のための「教職大学院認証評価自己評価書」(本冊子)として作成することとした。作成作業は平成30年8~12月に実施した。

## (2) 学生からの意見聴取(授業評価, 満足度評価, 学習環境評価等)

学生からの意見聴取の機会として、①修了時アンケート(全学)、②各タームの「学生による授業改善アンケート」(全学)、③教職開発専攻内の代表者会がある。代表者会は、学生の声を教職大学院の運営に反映させることで自律性や主体性を育成することを目的として、平成30年度4月から開始した。各学年の正副代表4名と、各学年1名のゼミ担当学生2名と、教員1名の7名で構成されている。月1回(第2もしくは第3火曜日の昼休憩の時間)、教職大学院の行事運営、学習環境などについて話し合っている。教員からの要求を出すときもあれば、学生からの要求や意見を聞くこともある。平成30年度からの院生研究室の増加も、自習するスペースが少ないという学生の声を反映して実現した(資料9-1-③)。

## (3) 学外関係者の意見

学外関係者(広島県, 広島市, 東広島市教育委員会)からの意見等を聞く機会として、①四者連絡協議会、②協力会、③連携協力校連絡協議会がある(内容については基準10で詳述)。

## (4) 適切な保管方法

講座専用の事務室(C418号室)の保管庫(鍵付き)及び必要に応じて研究科の運営支援室(D108号室)の保管庫(鍵付き)に、自己点検評価に関わるエビデンス等を保管している。

《必要な資料・データ等》

前掲資料 4-1-③ 平成 29 年度, 30 年度修了時アンケート結果 (教職開発専攻)

資料 9-1-① 平成 29 年度大学院博士課程前期 (修士課程) 及び専門職学位課程における自己点検とその改善に関する年次報告書

資料 9-1-② 広島大学大学院教育学研究科教職開発専攻 (教職大学院) 「平成 28 年度自己点検・評価書」(平成 29 年 11 月) <https://www.hiroshima-u.ac.jp/ed/jikotenken>

資料 9-1-③ 代表者会の議事録

(基準の達成状況についての自己評価 : A)

全学の教育課程の年次報告書と教職開発専攻 (教職大学院) の自己点検・評価書によって, 学内外からの意見等を聴取しながら, 教育の状況等について組織的に点検評価し, その結果に基づいて改善・向上を図っている。

また, 平成 30 年度から学生の意見を聞く場を設け, 学生の主体的な意見を取り上げながら改善を図っている。以上のことから, 基準を十分に達成していると判断する。

## 基準 9-2

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

[基準に係る状況]

本教職大学院の担当教員の資質向上を図るための組織的な取組として, 以下の取組を行っている。

(1) 隔週で開催される講座会議での授業の様子等の意見交換

隔週で開催される講座会議及びコース会議において, 大学における授業や実地研究校におけるアクションリサーチ実地研究の状況や学生の変容等について, 具体的な情報の共有や意見交換を行っている。

(2) 教員間の授業参観, 授業公開 (FD)

「探究・創造・協働の学び」を追求する新しい学校づくりを担う, 「総合的で実践的なプロフェッショナル」の育成に向けて, 教員が相互に授業を参観し, または合同でセミナーを行うことを通して, 目指す姿を実現するための授業改善を図っている。また, 平成 30 年度はほとんどの教員が年間 1 回以上の授業公開 (FD) を実施しており, 教育学研究科全体にも授業公開及び協議会への参加を呼びかけている。その結果, 他専攻からの参加者があり, 協議会での意見を参考にし, 授業の工夫や改善を図った。(資料 9-2-①)

(3) 実務家教員による FD としての研究活動

本教職大学院の実務家教員による FD として, 本教職大学院の現職教員学生や本研究科修士のライフヒストリー分析を通して, 「理論と実践の往還」による「学び」の変容, 深化の実相を追求し, 「学び続ける教員」の育成を目指した研究を行った。(前掲資料 6-3-⑥)

《必要な資料・データ等》

資料 9-2-① 教職開発講座 平成 30 年度 FD 一覧

前掲資料 6-3-⑥ 広島大学大学院教育学研究科共同研究プロジェクト報告書 (2017) 15 巻, pp. 77-86

(基準の達成状況についての自己評価 : A)

隔週で開催される講座会議及びコース会議において、大学における授業や実地研究校におけるアクションリサーチ実地研究の状況や学生の変容等について、具体的な情報の共有や意見交換を行った。教員間の授業参観や合同セミナーの実施、ほとんどの教員による日常的なFDの実施は、授業内容や学生の学びの状況についての共有・確認の場であるとともに、相互に授業改善の視点を得的場となっている。また、共同研究において学生の学びの変容・深化を評価することによって、本教職大学院が求める「学び続ける教員」の育成の在り方を検討し続けている。これらの取組を通して、担当教員の資質向上を図っている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

## 2 「長所として特記すべき事項」

1) 学生代表と専任教員とで構成する「代表者会」を作ったことにより、学生の声を本教職大学院の運営に反映させることができるようになった。「代表者会」は、各学年の正副代表4名と、各学年1名のゼミ担当学生2名と、教員1名の7名で構成されている。月に1回程度開催している。例えばアクションリサーチ発表会の日程やそれに向けた準備のスケジュールなどを学生と協議して決定するなど、学生の自主性を伸ばすようにしている。また、院生全体からの疑問や問い合わせ事項を吸い上げて教員がコース会議や講座会議に諮り、その結果を学生に返している。教員側から連絡事項や依頼事項を伝達することもできる。双方向での意思疎通を図る場となっている。代表者会を設置する前は、教員が決めたことを学生に一方的に伝達する形をとることが多かったが、代表者会を設置してからは学生の方も自主的に動こうとすることが増え、本教職大学院で育てたい実践力の育成に役立っている。

2) 教育学研究科全体を対象とした授業公開をFDとして行ったことで、本教職大学院の専任教員同士の授業力向上につながるとともに、他専攻の教員や院生に教職大学院での授業を理解してもらうことができた。

## 基準領域 10 教育委員会・学校等との連携

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 10-1

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

[基準に係る状況]

#### (1) 教育委員会及び学校等との連携を図る組織

本教職大学院の開設に当たり、平成 27 年に広島県教育委員会、広島市教育委員会、東広島市教育委員会との間で「実習施設（連携協力校等）の調整実施承諾書」を交わした。この承諾書に基づき、東広島市の全校及び広島県・広島市の実地研究生を受け入れる学校が連携協力校となっている。

教育委員会との協議会組織として、①四者連絡協議会と、その下部組織である②協力会がある。また、連携協力校との協議会組織として、③連携協力校連絡協議会がある。

これらの協議会組織は各年度に定期的に協議会を開催することとしており、各年度の成果報告を通じて、実地研究の改善点、教育委員会側からの教職大学院への要求などの審議を行い、これらの審議が本教職大学院の整備・改善・充実の機会となっている。これらで議論されたことは、講座会議等で報告され、教員への情報共有を図っている。平成 30 年度の各組織の実施状況は、四者連絡協議会が各教育委員会と 1 回、協力会が各教育委員会と 1 回、連携協力校連絡協議会が 1 回であった（資料 10-1-①）。

#### 1) 四者連絡協議会

本協議会は教育学研究科長並びに専攻長、研究科長が指名した教職大学院の教員、各教育委員会の教職員課長等で構成しており、教職大学院の教育研究・運営の成果と評価及び改善に関する事項等について協議を行っている。年 1 回～2 回、それぞれの教育委員会と開催し、その後講座会議、教職大学院運営会議で協議内容を報告し、情報や課題を共有している（資料 10-1-②）。平成 29 年度の例をあげると、各教育委員会から次の意見があった。

- ・広島県教育委員会からは、学校マネジメントコースの派遣者について、近年管理職登用希望者数が減少している厳しい状況の中ではあるが、派遣者枠充足に向けて取組む、との意見があった。（資料 10-1-②）

- ・広島市教育委員会からは、教員の授業力向上に向け総合的な取組を進めているところであり、市内の連携協力校における実践や教職大学院の教員による支援を通じた校内研修の活性化等の成果を市内全体に広げていきたいと考えており是非とも協力願いたい、との意見が出された。（資料 10-1-②）

なお、「専門職大学院の設置基準の一部改正」（平成 31 年 4 月 1 日施行）に基づき、平成 31 年度からは四者連絡協議会が「教育課程連携協議会」の役割を担うこととした（資料 10-1-③）。

#### 2) 協力会

本会は教育委員会からの交流人事による実務家教員、教育委員会等の担当者で構成しており、連携協力校等における実習等に関する調整、検討について連絡調整を行っており、年 1～2 回開催している。四者連絡協議会の協議事項も含め、教育委員会側からの要望や大学側からの意見の調整機能を有しており、教育委員会との連携の要として実質的に機能している。それぞれの教育委員会を担当する実務家教員が日程や協議内容を調整して開催し、協議した内容については講座会議で報告し情報を共有するとともに、課題解決のための手立てを講じている。平成 29 年度を例にあげると、次の点について意見交換を行った。

- ・次年度の連携協力校候補校の選定については、実習生の研究内容及び通勤状況の多様性を配慮して行っていただくよう依頼し、了承を得た。

・学校マネジメントコースの「アクションリサーチ実地研究（教育行政職実務）」では、教育委員会において実務実習を行っている。教育委員会で実務実習を行う意義について、教育委員会全体で現場主義が徹底され、各部署、個人々の役割分担、責任が明確になされる中、組織マネジメントの確立が図られていること、また、大所高所から学校教育活動の充実に向けて手堅い施策の展開がなされ、教育行政として児童生徒一人一人の健やかな成長に果敢に寄与しようとしていることを学ぶことで、院生が短期間で視野が広がり視座が高くなる絶好のプログラムと受け止めていることを教育委員会に伝えた。協働して現職教員学生を育成するために、さらに指導の充実に努めていくことを双方で確認した。

### 3) 連携協力校連絡協議会

本協議会は教職大学院の専任教員、各教育委員会の担当者、連携協力校の校長及び代表者で構成しており、連携協力校等における教育課題、実習の調整及び評価について協議を行っている。会議開催前にアクションリサーチ発表会を行っており、連携協力校等の校長やメンター教員、教育委員会の担当者も発表会に参加し質疑を行って、現職教員学生及び学部卒学生の学習成果を確認する機会としている。その後に行われる会議において、学生の学習成果を踏まえた意見交流がなされるので、改善に向けて実質的に機能する会となっている。平成 29 年度を例にあげると、各教育委員会から次の意見があった(前掲資料 4-1-④)。

・広島県教育委員会からは、「教育行政職実務実習は、昨年度の院生は自分の研究への課題意識は高いものの、教育行政へのアプローチは明確ではなかった。今年度の院生は関わりやすく助言しやすかった。(先日の学校マネジメントコースの) 報告会は感銘を受けた。研究は自校に役立つ形で具現化されたものだった。」と講評をいただいた。

・連携協力校の校長からは、「学校の研究主題と院生の研究主題がマッチしていてよかった。大学教員に来てもらい、教員の力量アップになった。」「職員の人材育成につながっている。」などの意見をいただいた。

### 4) 広島県教員育成指標の作成等

平成 29 年度から、教員育成指標の作成について、広島県教員等資質向上協議会（教育学研究科長が副委員長）及び指標作成ワーキンググループ（本教職大学院から 2 名の委員）において協働体制を構築し、指標等について協議を行なっている。

#### (2) 入学者の確保と現職教員学生の派遣及び修了者の処遇等

本教職大学院の入学者の確保と現職教員学生の派遣の状況は、平成 28 年度広島県教育委員会 5 名（学校マネジメントコース 2 名、教育実践開発コース 3 名）、広島市教育委員会 2 名（学校マネジメントコース 2 名）であった。平成 29 年度広島県教育委員会 6 名（学校マネジメントコース 3 名、教育実践開発コース 3 名）、広島市教育委員会 1 名（教育実践開発コース 1 名）であった。平成 30 年度広島県教育委員会 6 名（学校マネジメントコース 3 名、教育実践開発コース 3 名）、広島市教育委員会 2 名（学校マネジメントコース 1 名、教育実践開発コース 1 名）、平成 31 年度広島県教育委員会 6 名（学校マネジメントコース 3 名、教育実践開発コース 3 名）、広島市教育委員会 2 名（学校マネジメントコース 1 名、教育実践開発コース 1 名）であった（資料 10-1-④）。現職教員学生の派遣について、平成 29 年度入学者に係り広島市から学校マネジメントコースへの受験がなかったため、広島市教育委員会と連携を密にし、平成 30 年度入学者を 1 名確保できた。

修了者の処遇については、学校マネジメントコースが広島県教職員研修体系に組み込まれ（資料 10-1-⑤）、修了後は管理職登用の一次試験の免除がインセンティブとして与えられている。また、学校マネジメントコース一期生 1 名が平成 30 年 4 月に小学校教頭に登用された。

現職教員学生の派遣については、年度初めに研究科長補佐（教職大学院担当）と教職開発専攻長とが、広島県教育長、広島市教育長に挨拶に出向き、依頼を行っている。また、広島県市町教育長会、広島県公立中学校校長会理事会、広島県連合小学校校長会理事会に出向き、本教職大学院での現職教員学生の成果を説明するとともに、派遣の依頼を行っている。

（3）現職教員の資質・能力向上に係る支援について

1）教育委員会等との連携事業

教育委員会との主な連携事業は以下の通りである（継続事業）。

- ・ 広島県教育委員会・県立教育センターとの連携協働事業「初任者研修グループ別教育実践研究への参加」（通年）
- ・ 広島市教育委員会・広島市教育センターとの連携事業「遠隔授業解析システムの試行・運用」（通年）
- ・ 東広島市教育委員会・教職員生涯学習担当者研修の企画・講義（7月）
- ・ 東広島市教育委員会との合同研修会「連携・教育フォーラム」の開催（10月）

2）教育委員会等とのその他の連携（平成 29～30 年度）

- ・ 本教職大学院の専任教員が、広島県教育委員会が主管する研修の方法や内容について連携した。
- ・ 本教職大学院の専任教員が、県立教育センターの初任者研修、中堅教員の管理職養成研修等の研究協議にアドバイザーとして関わった。
- ・ 県立教育センターの指導主事等が、本教職大学院学校マネジメントコースの授業（教育法規の実務演習）を受講した。
- ・ 県立教育センターから本教職大学院の教員に対して、次年度の研修講座開設に係る助言を求められた。
- ・ 広島市教育委員会との連携事業である遠隔授業解析システムを具体的に運用する中で、経費節減、時間短縮等の面で従来の校内研修との比較、効果検証等について継続的に協議を行っている。
- ・ 地域、学校の教育課題解決を図る観点から、実地研究実習生の指導を介して、広島市内の連携協力校の教育課題解決のため、実地研究実習生の指導力向上はもとより校内研修の活性化、学校教育システムの改善に向け、広島市教育委員会と緊密な情報交換、意見提言等を行っている。

以上のように、教育委員会からの交流人事による実務家教員を介して教育委員会等と連携し、学校現場や教育センター等での研修への専門的助言や意見交流を行う機会を設け、地域や学校の課題解決に貢献するようにしている。

《必要な資料・データ等》

資料 10-1-① 四者連絡協議会、協力会開催一覧

資料 10-1-② 四者連絡協議会記録（議事メモ）

資料 10-1-③ 広島大学大学院教育学研究科教職開発専攻四者連絡協議会設置要綱

前掲資料 4-1-④ 平成 30 年度教職大学院連携協力校連絡協議会・議事録（平成 31 年 2 月 16 日）

資料 10-1-④ 現職教員派遣状況（平成 28～31 年度）

資料 10-1-⑤ 広島県教育委員会平成 30 年度教職員研修体系

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/uploaded/attachment/314128.pdf>

(基準の達成状況についての自己評価：A)

教育委員会及び学校等との連携を図る四者連絡協議会が設置されており、現職教員学生の派遣及び修了者の処遇等について教育委員会と協議しており、現職教員の資質・能力向上に係る支援の充実を図っている。四者連絡協議会の下部組織として協力会を置き、教育委員会からの交流人事による実務家教員が連携の要となることで、教育委員会等との連携がスムーズに行われている。連携協力校連絡協議会の前に学生の発表会を行うことで、教育委員会の担当者や学校関係者に教職大学院での学習成果や課題が具体的に伝わり、改善につながっている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

## 2 「長所として特記すべき事項」

1) 平成30年度より、学校マネジメントコースへの現職教員派遣が、広島県教職員研修体系のうち推薦研修マネジメント系の最上位に位置づけられた(資料10-1-⑤)。

2) 修了者の処遇については、広島県教育委員会から派遣された学校マネジメントコースの修了生は、管理職登用の筆記試験の免除がインセンティブとして与えられている。第一期生のうち1名がこの制度を使って管理職試験を受験した。