

教員養成教育認定基準に基づく

岡山大学教育学部

自己分析へのレビュー

「教員養成教育認定評価」との相違等に関する付記事項

今回の自己分析とそれに対するフィードバックの活動は、「教員養成教育認定評価」(JASTE) そのものではなく、教員養成教育の質保証・向上を図る方法を見出す目的で試行する取組のひとつである。

「教員養成教育認定評価」における自己分析と異なり、この自己分析書は一部の基準領域についての作成も可としており、また、訪問調査も「教員養成機関関係者(責任者)及び教職員との面談」と「資料・データの確認」にとどめ、「学生、卒業生、実習校関係者等との面談」、「授業等教育現場の参観及び学習環境調査」は実施していない。したがって、フィードバックとしての評価結果は、認定を伴わない「自己分析へのレビュー」として示すにとどめている。また、機構ウェブサイト掲載等の公開に関しても、教員養成機関の意向を尊重して行っている。

なお、本取組に賛同し、参加協力を表明していただいた教員養成機関に感謝するとともに、参加の機関にあつては、教員養成に向けた積極的かつ真摯な姿勢が自己分析書や面談の随所にうかがえ、他機関にも紹介したい取組が多々あったことを申し添える。

令和2年3月

一般財団法人教員養成評価機構

教員養成教育認定評価開発研究推進会議

I. フィードバックのポイントと教員養成機関への提言

岡山大学教育学部は、育成すべき教員像を明確に定め、教職員の高い意識のもと、「教員養成コア・カリキュラム」の中で、それを実現するための様々な先進的かつ効果的な取り組みを行っている。それらの仕組みや取り組みは、今後の行く末も含め、多くの教員養成機関が参考とすべき優れたものと評価できる。本学部が教員養成教育認定基準に基づく自己分析を行うのは2度目であるが、4年前に教員養成教育認定評価を受けた際に課題としてあげられていたことの多くには、何らかの対応が取られており、自己分析に基づく恒常的な改善の仕組みが適切に機能していると認められる。

基準領域1「構成員の合意に基づく主体的な教員養成教育の取り組み」については、明確で一貫性のあるアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーに加え、育成すべき教育実践力として「学習指導力」「生徒指導力」「コーディネイト力」「マネジメント力」が設定され、その理念を教員や学生が共有するための様々な仕組みが用意されている。また、ディプロマ・ポリシーや「4つの力」の理念が、教育実習を軸とした「教員養成コア・カリキュラム」や、新たに導入された「教科内容構成学」の授業の中に反映されている。そして、それを効果的に機能させるために、実務家教員を含む様々な教員がそれぞれの専門性のもとで連携しながら学生指導を行う体制となっている。

基準領域2「教職を担うべき適切な人材の確保」については、一般入試に加え、AO入試や国際バカロレア入試など多様な選抜を行い、教育を担うべき適切な人材の確保に努めている。中でも、地域の問題を踏まえ、新たに岡山県北地域教育プログラムを立ち上げ、独自の選抜を行っている点は注目される。また、入学後も「教職実践ポートフォリオ」の自己評価により学生が自らの学びの成果と課題を自覚できるようにしている他、卒業生との交流の機会や2年次以降のガイダンスやオリエンテーションを充実させるなど、折々で様々な支援と指導が行われている。そして、これらの取り組みの効果については、進路希望調査などで検証され、教員養成教育の質の維持向上に役立てられている。

基準領域3「教職へのキャリアサポート」については、進路希望調査や履修状況により学生の意欲や適性を把握し、必要な指導・支援を提供するとともに、「教師力養成講座」や「教職ガイダンス」「教採集中セミナー」など、全学対象の教職支援室とともに、教職入職への様々なキャリア支援を行っている。

基準領域4「大学教育の一環としての教員養成カリキュラムの運営」については、目指すべき教師像に基づく「教員養成コア・カリキュラム」を主体的、自律的に構成し、さらにその中に「教科内容構成学」の授業を位置づけるなど、先進的な教員養成教育を行っている。また、「教職実践インターンシップ」と「教職実践演習」を連動させる工夫や、ボランティア活動を単位化した「フィールド・チャレンジ」など、学生に学校現場の理解にもとづく課題発見の機会を様々に提供している。

基準領域5「子どもの教育課題と大学教育の関連づけ」については、1年次から4年次までの積み上げ方式の教育実習を実施していることに加え、「教職実践インターンシップ」や「フィールド・チャレンジ」など、多様な形での学校現場への関わりと体験の省察の機会を設けている。また、それを岡山県、岡山市、倉敷市など地域の諸機関との密接な連携のもとに行っている。

以上のように、岡山大学教育学部は、全体にそれぞれの基準を高い水準で満たしている。今後の課題としては、教科内容構成学の授業を導入したことの効果の検証と学生の負担増の精査、入試における教職への意欲・適正の評価、そして在学中の教職への意欲の低下への対応などが上げられるだろう。

II. 基準領域ごとの概評

基準領域1 構成員の合意に基づく主体的な教員養成教育の取り組み

1) 基準1-1 [教員養成教育に対する理念の共有]

○各教員養成機関は、「教員となり得る人材を養成する」ことを、機関の教育目標のひとつに適切に位置づけるとともに、その理念を構成員が共通理解するための手立てを講じていること

【評価結果】

学部・課程・コースのディプロマ・ポリシー (DP) が、全学レベルの教育目標である「教養」「専門性」「情報力」「行動力」「自己実現力」を基に体系化され、各課程・コースの専門性を踏まえ、教師として必要な力を明確に打ち出したものとなっている。

また、DPに加え、育成すべき教師の力(教育実践力の4つの力)として「学習指導力」「生徒指導力」「コーディネート力」「マネジメント力」という具体的な目標が設定され、それを各コースのDPの「専門性」の中に組み込むことで、学士力の基盤の上に教師としての力があることが分かりやすく示されている。そして、FD研修会や「教職実践ポートフォリオ」など、DPや「4つの力」を全教員が理解、認識するための具体的かつ効果的な仕掛けが様々に用意されており、それが教員のみならず、学生にも共有されている。

中でも、教職実践演習において、各講座において「毎年ローテーションで2~4名の教員が必ず担当する」という体制により、多くの教員が岡山大学の目指す教員像(4つの力)と向き合う機会を設定していることは、教員養成教育の理念の共有の上でとても有効であろう。また、各授業のシラバスにおいて、DPで求める力(コンピテンシー)の育成がどの程度、含まれているかを記述させているのは、理念の共有、DPの実質化という意味で優れている。全体的に、DPが形だけのものにならず、構成員に共有された育成目標として実質的なものとなっている点が高く評価できる。

2) 基準1-2 [教職課程のカリキュラム編成の工夫]

○各教員養成機関は、一貫性のあるアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーのもとに、主体的に教員養成カリキュラムを編成していること

【評価結果】

学部として「教育実践力4つの力」の理念をかかげ、それが「教員養成コア・カリキュラム」という学校での実習を中核にした重層的な編成でカリキュラムに反映されている点は、教員養成に特化した学部として評価される。また、教科内容構成学をプロジェクトで検討し、それが本年度より学部全体のカリキュラムに反映されたことは、主体的で特色あるカリキュラム編成という点で非常に優れている。

アドミッション・ポリシー (AP) およびカリキュラム・ポリシー (CP) は、ディプロマ・ポリシーを踏まえ、一貫した内容となっているが、目指すべき教員像が「教育実践力の4つの力」やDPで具体化されているため、その内容をAP・CPにより明確に反映させることで、どのような人をどのように育てるのかをより分かりやすく示すことができるだろう。これについては、現在、全学レベルで進行中のAP、CP、DPの検証作業の中でよりよいものに整理されて行くと思われる。

なお、教科等の専修制の中で、教科教育の理念を理解しないまま卒業する学生について以前より懸念さ

れており、特に小学校教育コースにおけるクラス制の導入について検討が続いている点は課題として上げられる。

3) 基準1-3 [教職員の組織体制に関する工夫]

○各教員養成機関は、教員養成教育を提供するにふさわしい教職員の組織体制を整え、学生の指導にあたること

【評価結果】

「教員養成コア・カリキュラム」の中で、教職教育、教科教育、教科専門、そして実務家教員が一体となり、それぞれの専門性をいかした指導を行っている。特に教育実習及び「教職実践インターンシップ」の実施にあたり、実務家教員が橋渡し役となり、教育学部と附属学校園、公立学校の連携をサポートしている点は、有効な組織のあり方と評価できる。また、2018年度に「岡山大学教育学部附属学校運営会議」を設置し、教育実習の実施における諸問題などに対応する体制が整えられた点は、大きな進歩である。

また、「教職相談室」など、教職にむけた支援体制が整えられているだけでなく、教育委員会と連携した入職後のアフターケア（教師力養成講座やメンタルケアなど）の構築へ向けた取り組みは、まだ萌芽的なものではあるが、初任者だけでなく、学生達が安心して教職に望むことを助ける取り組みとして注目される。

4) 基準1-4 [教職課程に対する自律的・恒常的な改善システムの構築と運用]

○各教員養成機関は、教員養成教育のあり方を恒常的に見直し、改善につなげるシステムを自律的に構築し、運用していること

【評価結果】

自己分析書全体を通じて、自学部の課題が根拠を伴って具体的に示されており、改善に向けた方向性も示唆されている。そして、教務委員会をはじめとした、そのための検討委員会も整備されている。また、教員養成教育における課題把握と改善のための取り組みとして、カリキュラムマップの作成、科目ナンバリング制度、クォーター制の導入など、先進的かつ大胆な改善に積極的に取り組んできた点は、教員養成教育のあり方を恒常的に見直し、改善につなげるシステムが機能していることの証左であろう。特に教科内容構成学に関する検討をすすめ、それを令和元年度新カリキュラムに反映させた点や、現在、教務委員会が進めている各授業で育成する資質・能力を DP との関連から明確化するカリキュラムマップの再検討は、教員養成教育の見直し、改善の好事例である。

一方で、教科内容構成の授業をはじめとした、種々の改善の取り組みが効果的に機能しているか、また教職員の負担の増加や偏りに繋がっていないかの検証は常に求められることであろう。

基準領域2 教職を担うべき適切な人材の確保

1) 基準2-1 [教職課程への学生の導入に関する工夫]

○各教員養成機関は、教職課程（教員養成系大学・学部にあつては教員養成課程）において教員養成教育を提供するに際して、将来的に教職を担うにふさわしい人材を対象とするべく必要な手立てを講じること

【評価結果】

総じて、教職を担うにふさわしい人材を確保するためのさまざまな工夫と、選抜上の課題を把握し、それを改善する取り組みが適切に行われていると言える。

学部の目的として教員養成を明確にしたアドミッション・ポリシーを作成、公表し、また、それが単なるスローガンで終わらずに、実際に（AO入試における）評価基準の設定にも活用されている。

また、一般入試（前期日程）とAO入試に加え、国際バカロレア入試や岡山県北地域教育プログラム入試のように、現代的教育ニーズを背景とした多様な人材像からなる多様な入試を実施している点は、特筆すべき点である。さらに、入試選抜方法の違いによる教員就職率なども分析し、その結果をFD研修などで全教員が共有することで、教職にふさわしい人材を選別するための入試の改善に取り組んでいる点も評価できる。加えて、高校生を対象としたワークショップ、研究発表会の開催など、教職への魅力を高校生に伝える取り組みを行っている点も、適切な人材の確保という点からは望ましい取り組みである。

なお、AO入試の有効性についての検証とそれに基づく選抜方法の改善は、以前からの課題として残されている。また、教員就職率の低下が問題となる中で、入試において、APに述べられた教職への意欲をどのように見取るのかも、選抜方法の検証の中で考えていくべき課題であろう。

2) 基準2-2 [教職課程履修生/教職志望学生への適切な支援と指導]

○各教員養成機関は、教員養成教育を受けている学生に対して、その折々で適切な支援と指導を行うこと

【評価結果】

1年次のオリエンテーションから教育実習後まで、適時適切なオリエンテーションや個別指導が行われている。

特に教職実践ポートフォリオの中に、「教育実践力の4つの力」について各年次で達成したい水準が「評価の視点と指標」として明示的に示されており、学生が自らの学びの成果と課題を自覚し、またそれを教員が知ることができるようになっている点は、他機関も見習うべきすぐれた仕掛けである。

さらにこうした、教職実践ポートフォリオや個別の面談、進路希望調査による学生の意欲や適性の把握が、学生指導だけでなく、教員養成教育を改善するためのデータとして活用されている点も評価できる。たとえば、進路希望調査において1~2年次で教職への意欲が低下するという結果をうけて、学校教員となった卒業生との交流の機会を設けるなど意欲向上のための取り組みを行っている。また、前回の自己分析において2年次以降の学生に対する支援を課題としてあげており、それに応じて、2年次以降のガイダンスやオリエンテーションを充実させている点も本学部において課題の析出にもとづく教員養成教育の内部質保証が適切に機能していることの証左といえる。

ただし、学生の教職への意欲の低下に関し、これらの取り組みの成果が必ずしも得られていない点については、さらなる検討が望まれる。

基準領域3 教職へのキャリアサポート

1) 基準3-1 [教職への意欲や適性の把握]

○各教員養成機関は、教員養成教育を受けている学生の意欲や適性の把握に努めるとともに、教職に向けての適切なキャリア支援を行うこと

【評価結果】

総じて、学生の履修状況の把握と課題のある学生への指導体制、そして教職にむけた適切なキャリア支援が確立している。

まず、全学年を対象に毎年4月に「進路等希望調査」を実施し、学生の教職への意欲の変化を把握している。また、学生の履修状況に問題がある場合には、教務委員会が指導教員に面談指導を依頼し、その結果を指導教員が報告する仕組みがあり、これにより、委員会と教員とが学生の状況を共有して指導につなげている。キャリア支援については、教師教育開発センターによる年6~7回の「教師力養成講座」（授業としては「教師力養成演習」）や「教職ガイダンス」（10~1月に実施、2年生以降の全学年対象）をはじめ、教師力を高め教職入職へ繋げるための支援の取り組みがセンターや講座、各教員など様々なレベルで行われており、優れている。

2) 基準3-2 [履修指導を支える組織体制やシステムの充実]

○各教員養成機関は、教員養成教育を受ける学生が主体的にキャリア形成を行うべく、必要な組織体制やシステムを整えること

【評価結果】

全学組織の教師教育開発センターとの協働による「教職ガイダンス」「教採集中セミナー」や、各自治体による「教員採用試験説明会」などの取り組みで教職入職に関する情報を適切に提供している。

特に教職入職を支える組織として、教師教育開発センターの中に「教職支援室」が設置され、校長経験者などによる教職相談や教員採用試験対策指導が丁寧に行われ、実際に多くの学生が利用している。また、同室において、「教師力養成講座」のDVDも視聴できるようにしたのは効果的な取り組みである。さらに、学生の心身の健康のために、全学の保健管理センターならびに学生支援センターがそれぞれ医療的支援、カウンセリングによる支援を行っている。

また、学部運営の各種委員会（就職・学生委員会、総務委員会、教務委員会、教育実地委員会、同窓会など）が、学生のキャリア形成について状況を共有し、それぞれの委員会の役割から対応を協議するなど、学部全体での取り組みも評価される。加えて、教職につかない学生についても、それをサポートする仕組みとして全学のキャリア支援室が機能している。

基準領域4 大学教育の一環としての教員養成カリキュラムの運営

1) 基準4-1 [大学としての自律性とスタッフ・教育課程の充実]

○各教員養成機関は、大学としてふさわしい自律性を持ってカリキュラムを構成し、その中に教員養成教育を適切に位置づけること

【評価結果】

DPを背景に、目指すべき教師像（教育実践力の4つの力）を明確にし、それを育成するための「教員養成コア・カリキュラム」を、学部内で議論を重ね、主体的、自律的に構成している。

さらに、「SDGs」「地域教育」「教科内容構成学」などをキーワードに、全学組織の教師教育開発センターとも連携して様々な教員養成の改革に向けた研究的な取組を行い、特色をもったカリキュラムを構成している点は、特筆すべき優れた取り組みである。特に、教科内容構成指導法ハンドブックを作成し、教科専門と教職専門が協働で担当する「教科内容構成」という名の授業を設置するなど、教科専門と教職専門の隙間をうめようとする方向性は先進的で優れている。また、そうした先進的な取り組みをFD委員会の様々な活動が支え、教員間の理解の共有を図っている点も評価できる。

ただし、教科内容構成の授業をおいたことが学生の負担増に繋がったという課題も意識されており、今後、より効率的なカリキュラムにむけた検討が望まれる。

2) 基準4-2 [創造的な課題発見・課題解決を促す修学環境や授業方法の充実]

○各教員養成機関は、教員養成教育のカリキュラムにおいて、学生自らが創造的に課題を発見し、解決する主体的な学びを構築するような方策を講じること

【評価結果】

大学の授業における理論と実習での実践との往還の難しさを認識し、それを促すための様々な取り組みを行っている。

特に、「教職実践演習」と連動した「教職実践インターンシップ」を必修で設け、学生が自ら課題を捉え、それを解決するための工夫を行えるようにしている点は、他機関が参考にすべき、優れた取り組みである。また、学校現場でのボランティア活動が「フィールド・チャレンジ」として単位化され、体験の省察までが行われている点も、学生自らが教育における自己課題の発見に繋がっている。また、「指導法開発」「内容開発」の授業では、教職専門、教科専門の教員や、上位学年の学生も交えて多様な視点から、教育実践について考えるようになっており、学生の課題探求への意欲を高めている。

基準領域5 子どもの教育課題と大学教育との関連づけ

基準5-1 [学校現場への理解と教育実習の充実]

○各教員養成機関は、学校現場についての理解を醸成するとともに、その理解に基づく適切な実習プログラムを設定し、運用すること

【評価結果】

「教員養成コア・カリキュラム」として、教育実習を1年次から4年次まで、継続的・系統的（積み上げ方式）に実施している。また、附属学校園だけでなく、公立学校園とも「教職実践インターンシップ」などで密接な協働指導体制を構築し、学校教育全般での各種教育課題等に触れる機会を確保している他、学生が教育現場での体験的活動に主体的に取り組むことができるよう、多様な「フィールド・チャレンジ」科目が設定されている。

さらに、教育実習の事前・事後指導において岡山市・岡山県の教育委員会担当者より、県の教育状況や課題についての指導をうけていることや、「岡山県北地域教育プログラム」の創設など、地域の課題やニーズの深い理解にもとづく教育実践の力を養っている点は、特色ある優れた取り組みと言える。以上より、学校現場についての理解を醸成する機会が十分に用意されていると言える。

基準5-2 [体験の省察・構造化の充実に関する工夫]

○各教員養成機関は、教員養成教育の中に様々な体験活動を適切に位置づけるとともに、あわせてその体験を省察し、構造化する機会を提供すること

【評価結果】

4年次に必修の授業として「教職実践インターンシップ」を実施し、「教職実践演習」による自己課題の明確化、グループディスカッションによる学びの深化を図り、またそれを実践でいかす往還的な学びを表現している点は、体験の省察、構造化の機会の提供という意味で特筆すべき優れた取り組みである。

また、学校での各種ボランティア活動の一部を科目「フィールド・チャレンジ」として位置づけている他、岡山市と協働で学校支援ボランティア事業を組織化し、様々な体験活動に参加できる機会を設けている

ただし、教職への意識が低い学生に、必修である「教職実践インターンシップ」「教職実践演習」をどのように取りませるかや、「教職実践インターンシップ」で経験する内容が専任教員等により異なることの課題は依然として残っている。

基準5-3 [教育関連諸機関との連携・協力体制の構築と充実]

○各教員養成機関は、教員養成教育を提供するに際し、教育関係の諸機関と適切な連携・協力体制を構築し、それを恒常的に改善していること

【評価結果】

岡山県・岡山市・倉敷市の教育委員会等との連携・協働が実質的に機能しており、理数系中学教員養成プログラムやESDをはじめ、地域課題や地域のニーズに合致した取組や、養成と研修の一体化を視野に入れた教員養成教育の取組が多様に実施されている。また、連携する市・町の数が豊富であり、具体的に双方で研修、授業等の交流もあり、その実績も高く評価される。

Ⅲ. 本フィードバック作成の経緯ならびに進め方

2019年11月10日、岡山大学教育学部より本推進会議のメンバーである関口貴裕（東京学芸大学教授）に、同学部独自の取り組みとして教員養成教育認定基準を用いた「外部評価」の依頼があった。これを受け、この「外部評価」を教員養成評価機構の事業「教職課程の内部質保証システムのモデル開発」の枠組みの中で行うことを関口より提案し、了承された。そこで、教員養成教育認定評価開発研究推進会議のメンバーから以下のメンバーを選出し、フィードバック担当チーム（以下、担当チーム）を立ち上げた。

- ・関口貴裕（東京学芸大学大学院 連合学校教育学研究科 教授） ※班長
- ・三尾忠男（早稲田大学 教育学部 教授）
- ・渡邊恵子（国立教育政策研究所 教育政策・評価研究部 部長）

岡山大学教育学部が教員養成教育認定基準に基づき自己分析を行い、2020年1月10日に自己分析書を電子メールならびに郵送で教員養成評価機構に提出した。それを受けて、担当チームの各メンバーが独立して内容を精査し、基準ごとに「優れた点」「気づいた点・課題と思われる点」「確認してみたい点」を抽出した。そして、それをもとに関口班長が「優れた点」を中心に「自己分析へのフィードバック」（本文書）の暫定版をまとめた。その際、推進会議メンバーの田幡憲一（宮城教育大学名誉教授）が自己分析書に対し書面で提出したコメントも参考にした。「気づいた点・課題と思われる点」「確認してみたい点」については、それをまとめたものを教員養成評価機構より、2020年2月21日に岡山大学教育学部に電子メールで送信し、回答の準備を求めた。

その後、2020年2月27日に、担当チームを代表し関口班長が岡山大学教育学部を訪問し、「自己分析へのフィードバック」（暫定版）を提示して内容を説明するとともに、「気づいた点・課題と思われる点」「確認してみたい点」の確認を中心にヒアリングを行った。ヒアリングの出席者は、岡山大学教育学部から三村由香里・研究科長、西山修・副研究科長、高瀬淳・副研究科長、桑原敏典・副研究科長、近常聡・事務長であり、教員養成評価機構からは関口班長に加え、川手圭一・推進会議座長（東京学芸大学 教授・副学長）ならびに谷田部光太郎・職員であった。ヒアリングの時間は、昼食休憩1時間を挟み、約3時間30分であった。

その後、ヒアリングの内容をもとに、関口班長がフィードバック（暫定版）に加筆・修正を行い、正式版の案を作成し、担当チームの三尾、渡邊両メンバーに確認を依頼した。その後、両メンバーの指摘による修正をへて、2020年3月22日の教員養成教育認定評価開発研究推進会議で本フィードバックの審議を行い、その承認により正式版として確定した。