

教職大学院認証評価
自己評価書

令和4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	3
III	基準ごとの自己評価	
	基準領域 1 理念・目的	5
	基準領域 2 学生の受入れ	8
	基準領域 3 教育の課程と方法	13
	基準領域 4 学習成果・効果	24
	基準領域 5 学生への支援体制	31
	基準領域 6 教員組織	34
	基準領域 7 施設・設備等の教育環境	40
	基準領域 8 管理運営	42
	基準領域 9 点検評価・FD	47
	基準領域 10 教育委員会・学校等との連携	51

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丁目1番1号
- (3) 学生数及び教員数（令和4年5月1日現在）
 - 学生数 1年：37人、2年：24人
 - 教員数 37人（うち、実務家教員15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年度に学校教育臨床専攻、平成13年度にカリキュラム開発専攻を設置した。そして、平成16年度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ながら、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。平成30年度には、教育学研究科の改組に伴い、教職大学院と修士課程を並置しつつ、教職大学院の学生定員・教員組織や機能等を拡充した。とりわけ、全10教科について、教育課程編成の方法や指導法を中心とした教科教育領域の授業科目を開設し、それに必要な専任教員を配置した。

こうした改組にあって、本学教職大学院の「アクション・リサーチャーとしての教師」を養成するという目的と方針は堅持している。本学教職大学院の特徴は、先駆的な研究活動の成果にもとづく教育活動の展開を挙げることができる。「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、本学教職大学院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であり、以下の主な取り組みにより、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。

平成20年度の教職大学院設置からの5年間を本学教職大学院の草創期として位置づけるならば、前回の認証評価までの期間が第一次充実期であり、平成30年度以降が新たな創発期として位置づけられる。前回、認証評価の結果として提示された課題である、修了生を含めた「縦のつながり」をいかに構想するのかということ、そして第一次充実期で完成した理念が共通認識としていかに共有されていくのかということが、改組から現在に至る継続的な課題である。本学教職大学院の目的と方針をいかに維持・発展させるのか、この課題に対する解決にいかに関与することができるのか。本自己評価書は、その道程を成果と課題として記したものであることを注記したい。

(1) 目指す教員像を実現する教育内容の創造

本学教職大学院は、「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」に、本学教職大学院独自の「教育実践研究の方法」の領域を設定したことはその一つの表れであり、教育実践研究の多様な方法論を学ぶことにより、主体的な課題の発見及び客観的・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、「教育実践研究の方法Ⅰ・Ⅱ」という科目は、学生が共通に履修する「Ⅰ」の履修で終わるものではなく、各教科・領域に応じて「Ⅱ」を設置し、より深い分析を行うことができるようにした。「Ⅱ」では、各教科や領域を通じ、学生の学びを拡充・深化させるとともに、教師として、課題発見とその解決をいかに図っていくのか、そして、教師として教育現場の現実の課題に向き合うこと、単に「研究する」ということではなく、「学校で研究する」ということの意味やその能力の育成、そして、教師として学び続ける姿勢の形成を目指した取り組

みを継続的に実施し、その実践自体を捉え直しながら、カリキュラム開発を行っている。

教職大学院の拡充に伴うカリキュラムの変更により、各教科・領域に分化しながらも、省察科目としての「教育実践研究」を軸にして、協働して「理論と実践を往還」させることで、各領域区分にもと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た取り組みを行っている。授業科目間の相関性を考慮しつつ、学生の学びの履歴を形成しながら、これまで積み上げてきた教職大学院の学びの理念を共有しようとしている。

(2) 「教育実践研究」による「理論と実践の往還」とその協働化

本学教職大学院では、「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・現任校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る取り組みを構築してきた。真に「自己課題を解決するための理論と実践の往還」のあり方を追求し、「学校における実習」の改善、とりわけ「学校における実習」と課題発見・解決、そして探究の過程を濃密なものにするべく、学びの場の構築を目指してきた。

また、学部新卒学生については、「学校における実習」を1年次に終えるよう、改善を行った。このことの意味は、2年次の「教育実践研究報告書」の作成に至る過程で、1年次の省察を有効に機能させた上で、単なる理論知ではなく、省察を重ねた上での実践知の形成に主眼を置きたいと考えたからである。こうした2年間の学修を貫く「教育実践研究」は、「主観的・経験的な自己課題・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。

「協働化」に関しては、さまざまな取り組みを行ってきた。たとえば、学年のまとまりだけではなく、学年間の連携や修了生との連携、協働を重視した取り組みを継続的に展開している。こうした取り組みは、本学教職大学院が教育活動の一環として計画したものにとどまらず、ゼミ指導教員が修了後のフォローアップ、あるいは研究の継続、地域との連携を企図した取り組みの一環とした自主的な研究会活動などを中心にしたものである。本学教職大学院における学びの成果の公表、そして学びの成果の還元という意味でも、新たな「協働化」のための萌芽が見られることは事実である。

しかしながら、協働化を目指す取り組みの中で、真の「協働」とは何かということの内実や、具体的な取り組みのあり方については、研究課題の一つであり続けている。教職大学院の学生と修了生が共に学び、学校現場の課題や地域の教育課題について究明し、組織的、継続的な取り組みとしていくこと、本学教職大学院の計画的・意図的な教育活動の一環として位置づけ直すことには一定の成果が見られるものの、今後も模索・改善すべき課題である。

(3) 不断の改革による教職大学院の機能強化

本学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もとづいて進められる。また、平成30年度の教育学研究科の改組を通じて、入学定員と専任教員の数を大幅に増やした。この改組の中で、「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み、教育研究機能を高度化してきた。

本学教職大学院の教育研究活動を不断に改革していくには、専任教員の資質・能力の形成は重要な観点となるため、教育研究活動に対して意欲と資質・能力を有する適切な専任教員を配置することを重視してきた。こうした専任教員の確保のために、専任教員の選考・審査にかかわる「研究業績・教育業績等に関する申し合わせ」を独自に策定した。『実務家』にとどまらない実務家教員、『研究者』にとどまらない研究者教員を採用すること、そして、専任教員一人ひとりが、「理論と実践を往還」させるとともに、協働的に教育研究活動に携わり、教

職大学院の教育研究活動を教師教育の高度化に向けた共同研究の対象として設定し、実際に取り組みを行っていくことを基本としている。当然のことながら、この取り組みのプロセスにおいては、大学院レベルの教員養成をめぐる専任教員の育成観、学修観及びカリキュラム観に一定の「ズレ」が生じることになる。また、ステークホルダーである教育委員会や連携協力校・現任校などの間にも、異なる使命・目的・責任を持つ組織であることによる「ズレ」が生じる。本学教職大学院では、こうした「ズレ」に起因するコンフリクトそれ自体を研究的、戦略的かつ協働的に打開していくことが、教職大学院における教育研究活動の不断の改善・変革につながり、適切な機能強化を実現すると捉えている。

こうした取り組みが、本学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として認識し、教育研究活動を展開している。

II 教職大学院の目的

1 本学教職大学院が目指すもの

本学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 本学教職大学院で養成しようとする教員像

本学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向性を踏まえ、以下の3つの教員像として具体的に表されている。

- 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、地域における学習指導や、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多面的に捉え直し、「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

本学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、学生それぞれの職能発達を考慮した選択科目及び学校における実習科目を配置」した上で、「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。こうしたカリキュラム・ポリシーに即した教育課程を編成・実施し、継続的に改善していくことにより、地方に設置された国立総合大学を構成する教職大学院として、教員養成・研修のネットワークの中核を担っていくことを基本方針としている。具体的には、①関係諸機関と補完的に連携・協働した授業研究・教員研修の地域拠点としての教職大学院、②学校や地域が抱える教育

課題の解決に向けて、課題生成－分析・評価－改善のプロセス全体を支援するコンサルテーション機能を備えた教職大学院を志向している。

4 教育委員会・学校との連携・協力

本学教職大学院は、岡山県教育委員会、岡山市教育委員会及び連携協力校・現任教等との間で、緊密で補完的な連携・協力にもとづき、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。このことは、本学教職大学院が、岡山県・岡山市における教員の資質・能力の向上にかかわって、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。

本学教職大学院は、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、教育委員会また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

- 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 条においては、本学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「教育に関する様々な事象を教育科学として開拓的に広く捉え、そこに見出される課題を実証的・体系的に教授研究し、教育科学の発展に資するとともに、豊かな学識と高度な課題解決能力を備えた人材を養成すること」（研究科規程第 2 条第 2 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学教職大学院の「アクション・リサーチャーとしての教師」を育成するという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 年度に改組を行っている。課程はこれまでどおり、専門職学位課程（教職大学院）と修士課程の二つであるが、本学教職大学院は学生定員数を 1 学年 20 人から 45 人へと、専任教員組織 14 人から 37 人（うち、実務家教員 15 人）へと拡充した。この改組に伴い、本学教職大学院では幅広い研究・実践分野の専任教員を充実させ、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強化した。ただし、平成 30 年度の拡充は、本学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〕 岡山大学大学院教育学研究科規程

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本学教職大学院の理念・目的が、学校教育法や専門職大学院設置基準の規定にもとづき、管理学則や研究科規程等に明確に示されている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

基準 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]

本学教職大学院は、先述の理念・目的にもとづき、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー及びアドミッション・ポリシーを制定している〔資料1-2-1〕。

まず、ディプロマ・ポリシーにおいて、「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。

ディプロマ・ポリシーで示された教員像は、研究の視座から学校・地域の継続的な改善・変革を進める「アクション・リサーチャーとしての教師」として位置づけられている。そうした「アクション・リサーチャー」としての資質・能力を修得することが、生涯にわたる彼らの職能成長を支え、促すという認識にもとづき、次のようなカリキュラム・ポリシーでカリキュラムを編成している。すなわち、「ディプロマ・ポリシーに示す教員としての職能成長のため、学部学生または教師としての多様な学修経験を通して培った資質・能力に加えて、アクション・リサーチャーとしての教師に求められる教育実践を学ぶことができるよう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を編成し」、実施するとしている。さらに、育成すべき資質・能力の具体として、①分析力・解釈力、②企画力・提案力、③実践的展開力、④評価力、⑤マネジメント力を育成することを目指している。

アドミッション・ポリシーとしては、「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」を求めている。さらに、入学後の学修のため、入学までに習得してもらいたいことが、「新卒入学希望者」については、「学部で授業や実習に意欲的に取り組んで」いること、「教育に関する理論を実践にいかす方法を思考したり、子どもの学びや発達、心身の健康の獲得に向けた教育方法や課題、問題への理解を深めて」いること、また、「ボランティアなどに積極的に参加するなどから、学ぶことの楽しさを伝えられる幅広い経験を積んで」おくことを明示した。「現職入学希望者」については、「教育と指導に関する理論から実践・応用する考えを深め、子どもたちの学ぶ意欲の向上、諸課題への対応など、教師として地域や学校における経験を積んで」おくことと明示した。

本学教職大学院では、養成すべき教員像を受けて、ディプロマ・ポリシー、そしてカリキュラム・ポリシー及びアドミッション・ポリシーが定められており、これらが相互に密接に結びついている。その上、本学教職大学院の理念・目的で掲げた「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・促進するため、単に専門的知識や教育現場での経験を積み増すだけではなく、学校・地域の営みのなかで生じるさまざまな教育課題を発見（分析）－解決（提案）－探究（検証）することを通じて、基幹的な教職実践能力の高度化を図る方針が確認・共有されている。

《必要な資料・データ等》

〔資料1-2-1〕「3つのポリシー」（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）

本学教職大学院においては、人材養成の目的及び修得すべき能力が、ディプロマ・ポリシーに明確に示されており、また、ディプロマ・ポリシーにもとづいたカリキュラム・ポリシーとアドミッション・ポリシーが整合性を持って定められている。

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」

特になし。

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]

本学教職大学院は、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、この目的にもとづいて、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（教職大学院）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。

このアドミッション・ポリシーは、「学生募集要項」〔資料 2-1-1〕、「大学院教育学研究科案内」〔資料 2-1-2〕、岡山大学教職大学院 web サイト〔資料 2-1-3〕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説明するなど、その周知に努めている。

なお、入学試験の実施状況は以下のとおりである。

(1) 「一般入試」「推薦入試」「現職教員入試」「現職教員入試（自己推薦型）」の実施内容

入学者の選抜は、本学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及び推薦入試と、現職教員に受験資格を限定した現職教員入試及び自己推薦型の現職教員入試を実施することで、志願者の学修歴や教職経験、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〔前掲資料 2-1-3〕〔資料 2-1-4〕。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 2-1-5〕。

一般入試では、書類審査、小論文及び面接（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と論理的思考力を評価している。面接（口述試験を含む）では、複数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、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。

推薦入試では、書類審査、面接（口述試験を含む）による選抜を実施している。推薦書は出身大学の長、または学部長が作成したものを原則としている。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し、また、志望理由書では学校教育に対する意欲や問題意識の高さ等を評価している。面接は、一般入試と同様の形で実施している。

なお、一般入試と推薦入試の受験者は、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、岡山大学の他学部や県内外の国公立・私立大学の卒

業生が入学している〔資料2-1-6〕。

現職教員入試は、書類審査、小論文及び面接（口述試験を含む）による選抜を実施している。書類審査においては、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）では複数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。大学院修学休業制度や14条特例等を活用した岡山県教育委員会からの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2-1-7〕。

また、現職教員入試（自己推薦型）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・教育研究にかかわる成果物を提出することとし、これまでの教育実践にもとづく研究成果や、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っている。

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入に努めている。

入試の過去問題については、常時、事務窓口で公開しているほか、今後、web（ホームページ）での公開を行うこととなっている。

（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45人と大幅に増加したことを契機として、試験日程を第1期（9月）、第2期（2月）、第3期（3月）の計3回実施している。現職教員の受験機会を確保する観点から、入試時期を多様に設定した。また、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・選抜を実施している〔資料2-1-1〕。

たとえば、第1期日程では、平成30年度より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）」を新たに導入した。こうした選抜方法を採ることで、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。なお、平成30年度入試から令和4年度入試の実受験者数の平均は、第1期が21人、第2期が15人、第3期が4人である〔資料2-1-8〕。

（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もと、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務を担当する体制となっている〔資料2-1-9〕。

小論文の問題作成及び採点にあたっては、複数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、複数のグループを編成し、アドミッション・ポリシーにもとづき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教員が複数かかわることで、面接の内容や評価基準の整合性に配慮している。

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入試選考委員会での協議を経て行われる仕組みとなっている。

《必要な資料・データ等》

〔資料2-1-1〕「アドミッション・ポリシー(入学者受入方針)」(『2022年度岡山大学大学院教育学研究科入

試 学生募集要項』 p. 1)

[資料 2-1-2] 「アドミッション・ポリシー(入学者受入方針)」(『2023 年度 岡山大学大学院教育学研究科案内』 p. 4)

[資料 2-1-3] 「アドミッション・ポリシー(入学者受入方針)」、「入試方法及び配点」(岡山大学大学院教育学研究科教職大学院 web サイト)

[資料 2-1-4] 「入学者選抜方法等」(『2022 年度岡山大学大学院教育学研究科入試 学生募集要項』 p. 8, p. 14, p. 20, p. 26)

[資料 2-1-5] 「障がい等のある方の出願」(『2022 年度岡山大学大学院教育学研究科入試 学生募集要項』 p. 53)

[資料 2-1-6] 「一般入試」合格者の出身大学・学部等(平成 30～令和 4 年度)

[資料 2-1-7] 「現職教員入試」合格者の現任校の校種・所在地等(平成 30～令和 4 年度)

[資料 2-1-8] 平成 30～令和 4 年度入試結果一覧

[資料 2-1-9] 令和 5 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)

本学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、職能発達に相応しい目標を持つ者という、本学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、これをさまざまな媒体で広く公表し、周知している。

また、入学者の選抜にあたっては、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た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、平等性が確保されている。

なお、作問と採点については本学教職大学院入試選抜委員会、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、可否判定については教育学研究科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、複数の視点からのチェック機能を有するとともに、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 2-2

○ 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]

入学定員 45 人に対して、平成 30～令和 4 年度における実入学者数の平均が 35.6 人(79.1%)である(実数については、[基礎データ 1-3])。定員未充足の原因としては、まず、本学教育学部からの進学者が伸びていないということが挙げられる。本学教育学部からの進学者は過去 5 年間の平均で見ても入学者全体の 4 割に満たない。その背景として、本学教育学部生の教職志願者自体の減少という問題が影響していることは課題として特記される[資料 2-2-1]。

なお、令和 2 年度入試については定員 45 人を確保できている。本学教育学部からの進学者がその前年度の 7 人から 17 人へと増加しており、本学教育学部生に向けた広報に重点的に取り組んだ結果である。その他、定員充足の理由として、従来の岡山県派遣(6 人)、岡山市派遣(2 人)、附属学校園教員(1 人)に加え、私立学校教員 1 人、他県教員 1 人が入学しており、近隣県や私立学校への地道な広報活動が効果を上げた。当該年度の広報活

動においては、対象を進路未定者だけでなく教員採用試験合格者や他学部卒業予定者にも広げて、それぞれに応じた広報内容を検討しており、たとえば、岡山大学教育学部及び教師教育開発センターの協力のもと、教職相談室において学生指導の際に本学教職大学院への進学を選択肢として挙げてもらうようにした。また、「教職実践演習」などの学部生必修の授業において本学教職大学院に関する案内を行い、教職大学院の認知度を高めるよう努めた。その際、より優秀な学生の入学を念頭に、教員採用試験合格者に対しては、スクールリーダー（初任期リーダー）としての高度な授業実践力を身に付ける「先行投資」として、教職大学院への進学を積極的にアピールすることを心がけた。

これに対して、令和3、4年度入試では定員を充足することができなかった。新型コロナウイルスの感染症拡大の影響があり、例年行っていた対面での広報活動が著しく制限されたことが定員未充足の一因として考えられる。オープンキャンパスや入試説明会がオンラインになってしまったこと、学部の一斉授業での広報ができなかったこと、また教育委員会等への訪問等が困難であったことなど、広報活動の不十分さがあったことは否定できない。

定員充足のためには、学部生全員の必修授業やオープンキャンパスなど、さまざまな機会を捉えて、本学の学部生に対する広報活動を積極的に行っていく必要がある。他大学出身者については、岡山県内の高校から他の都道府県の大学に進学した学生のUターン希望の時機を捉え、主に中四国・近畿地方の大学への広報を引き続き充実させたい。具体的には、近隣の大学、過去に進学実績のあった大学、本学教職大学院の教員が非常勤として出講している大学など、募集効果の見込まれる大学への広報を強化する必要があると考えている。また、ホームページのリニューアルを実施し、本学教職大学院の特色や成果を学内外に一層効果的に発信していくことを計画している〔資料2-2-2〕。

また、本学教育学部生に対しては、指導教員を通じて学部卒業後の学びをどのように継続していくかに関する指導助言を強化することに加え、教職大学院の専任教員が、教員採用試験を受験する学生に対する面接指導に関わり、適性のある学生に教職大学院への進学の意義等を直接説明する取り組みを進めているところである。

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学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、それに対応した取り組みを、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学教職大学院の関係性を踏まえて設けられた制度であり、本学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。

また、ラーニングポイント制の導入に伴い、現職教員を対象とする研修講座やセミナー等での学修を、教職大学院の授業科目の一部履修とみなすことで、入学前から本学教職大学院での単位修得につながる措置を行い、入学後の学修を深められるようにした〔資料2-2-3〕。こうした取り組みが、入学者の確保に結びつくことを期待している。

現職教員の派遣については、令和3年度入試において減少したものの、令和4年度入試では8人の入学者を確保した。岡山市教育委員会に対しては、改めて派遣について依頼・確認するとともに、令和3年度に実施できなかった校長会等（私立学校を含む）での説明を再開することを計画している。また、中四国地方の各県教育委員会に対し、本学の教職大学院への派遣や修学希望の現職教員への配慮を依頼する働きかけを継続・強化していきたい。

《必要な資料・データ等》

[基礎データ 1-3] 平成 30～令和 4 年度入試結果一覧 参照

[資料 2-2-1] 岡山大学教育学部公立学校教員採用試験受験・合格状況（平成 28～令和 3 年度）

[資料 2-2-2] 岡山大学教職大学院 学生募集に関する広報計画（令和 4 年度）

[資料 2-2-3] 岡山大学教職大学院ラーニングポイント制による単位認定者（2019 年度以降）

（基準の達成状況についての自己評価：B）

入学定員 45 人に対して、平成 30～令和 4 年度における実入学者数の平均は 35.6 人である。こうした現状を分析し、課題解決のための取り組みを行っており、具体的な対策を戦略的に構想している。

2 「長所として特記すべき事項」

特になし。

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]

(1) 本学教職大学院の教育課程編成の原理

本学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条に示されている「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、「アクション・リサーチとしての教師」の育成を目指している。また、この目指す教師像をもとにして、職能成長の段階ごとに3つの育成すべきリーダー像を明確にした上で、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」を通じて、理論と実践とを往還しつつ、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〕。このことは、教職生活の全体を通じての教員としての基幹的な資質・能力の向上を目指したものであり、コース制を敷かない理由はここにある。ただし、「初任期リーダー」「ミドルリーダー」「学校リーダー」のそれぞれに重視すべき資質・能力は存在する。そのことを選択科目群で保証するカリキュラムとなっている。

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・能力を習得した者（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を身につけること」を目指している。「初任期リーダー」として求められる資質・能力は、授業改善を中心とした学校改善・学校改革の取り組みに参画するための授業読解力、授業構想力、授業展開力及び授業評価力であり、さらに教職員の連携や協働を推進する力を育成することを企図している。

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」を目指している。「ミドルリーダー」として求められる資質・能力は、授業改善を軸にして学校改善・学校改革につなげられる教員集団を形成する力であり、そうした取り組み自体を理論的・実践的に分析し、改善のための方策を具体的に提案する力、そして取り組みの成果を地域に還元していく力を育成することを企図している。「学校リーダー」としては、学校にとどまらず、地域や市や県の教育政策と学校の課題を分析し、学校改善に管理職としての視点から取り組む力の育成を目指している。

従前より、修了時にまとめられる「教育実践研究報告書」は、教育改善の一事例を叙述する「実践報告」ではなく、研究成果にもと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を目指しており、こうした「教育実践研究報告書」を志向することで、特定の教育現場にのみ適用される理論ではなく、広く教育現場で活用できる資料となるよう心がけている。

なお、岡山大学大学院教育学研究科、岡山大学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、さまざま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3-1-3〕。この体制のもと、「連携協力会議」が年間3回程度開催されている。同会議は、専門職大学院設置基準第6条の2に規定される「教育課程連携協議会」も兼ねており、学部新卒学生、並びに現職教員学生の学びの構築、そして地域が求める人材の育成に向けた本学教職大学院の取り組み自体を評価

する機能も有している。本学教職大学院の教育課程の編成は、この「教育課程連携協議会」における協議にもとづき適切性や必要性が担保されている。

また、「学校における実習」と授業科目等との関連を持たせる工夫も行っている。たとえば、「共通科目」の「授業の指導計画と学習開発A」は、学部新卒学生についてはゼミ単位で行い、「学校における実習」に向かう事前指導として、自己課題の明確化と課題解決のあり方、あるいは授業デザインのあり方の検証を目的として展開している。さらに、本授業は、事中の指導として、「学校における実習」の実習校で省察会を実施し、ゼミ指導教員だけではなく、実習校担当教員や現職教員学生とともに、さらなる課題の発見を促すよう指導し、学生の学びの拡充に寄与している。本授業は、省察科目としての「教育実践研究」をさらに補強することを目指しており、「学校における実習」の事後指導として、「学校における実習」全体を大学教員と他ゼミ生とが共同して省察できるような構成になっている。「学校における実習」と「教育実践研究」を軸としながら、「共通科目」や「選択科目」等、さまざまな授業と関連を持たせることで、学生の学びの拡充・深化を促すよう、さまざまな手立てを講じていることも本学教職大学院の教育課程編成の特質である。

(2) 職能発達に応じた共通科目・選択科目の開設及び教科教育領域の拡充に伴うカリキュラム編成

本学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2つの授業科目を開設している。さらに、本学教職大学院では、独自の領域として第6領域「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3-1-4〕。第6領域に関しては、学生が共通して身につけるべき「実践研究のための方法」について概説する「教育実践研究ⅠA・ⅠB」という科目とともに、教科・分野・領域ごとの研究の特質、その研究方法を採用することの意義について学ぶ場として「教育実践研究ⅡA・ⅡB」という科目を提供している。

選択科目は、従前より教員の職能発達・自己課題に対応した枠組みによって構成されており、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〔前掲資料3-1-4〕。本学教職大学院においては、職能発達に応じた選択科目を充実させることによって、自律的・主体的な学びの場の組織化と、学生の資質・能力の形成に取り組んできた。選択科目の設定は、学生が自己の職能発達に応じて、そして自己課題の形成過程の段階に応じて、自律的・主体的に学びの履歴を構築していくことを目指した試みでもある。

また、教職大学院拡充の中で、教科教育領域をカリキュラムにいかに関与させるかが課題となったが、特定の教科の強化につながる教育ではなく、各教科に共通する教育課題を追求し、学校の教育実践の発展に寄与する教科教育領域の学修となるよう、研究の視座からのカリキュラム開発に努めた。たとえば、「教科のデザインと実践Ⅰ・Ⅱ」は選択必修科目であり、履修にあたっては、自分が専門とする教科・分野とそれ以外のものを1単位ずつ履修するように設定している。「教科のデザインと実践Ⅰ・Ⅱ」の科目設定の意図は、それぞれの教科が学校の教育活動の中でどのように位置づけるかを明らかにした上で、当該教科指導を通して育てる児童生徒の姿を意識した単元・授業づくりについて具体的に考察し、効果的な学習プログラムの開発に取り組ませることである。また、他の教科の目的や学習指導構想の具体、そして実際を見ていくことで、自分の専門とする教科や領域の持つ固有性や、学校教育における役割を再認識し、教科の本質的な理解を深めることにある。「教科のデザインと実践Ⅰ・Ⅱ」という科目の開設、並びにその履修指導により、修士課程とは異なる教職大学院の理念を具現化することになる。そして、「教科の専門性の向上」「教師集団の専門性の向上」「教師の専門性を支える研究力の向上」の3点から教職大学院における教科教育のあり方を特徴づけている。

(3) 課題と今後の改善の方向性

教職大学院の拡充に伴う教育課程の改善・改革の議論の中心は、教科教育領域をいかに位置づけるのかにあつ

た。教職大学院の中の教科教育のあり方の検討、そして、学校を基盤としたカリキュラム改善に資する教科教育研究のあり方の探究は、引き続き課題である。アクション・リサーチとして、「学校で研究できる人材」を育成していくために、教科教育領域がいかに貢献できるか、そして教科教育領域が修士課程とは異なる新しい教師教育研究・実践になりうるかの検証を行っていききたい。また、このことは、学校マネジメント領域との融合の重要性を意味する。教科教育領域と学校マネジメント領域の関連づけをより明確にしたカリキュラムの実現が今後の課題となる。

《必要な資料・データ等》

[資料 3-1-1] 「1. 岡山大学教職大学院が目指すこと」、「2. 養成しようとする教員像」、「5. カリキュラムの特色と構成」(『2023 年度 岡山大学大学院教育学研究科案内』 p. 5-6)

[資料 3-1-2] 「学部新卒学生の学び」及び「現職教員学生の学び」(『2023 年度 岡山大学大学院教育学研究科案内』 p. 9-11)

[資料 3-1-3] 連携協力に関する覚書

[資料 3-1-4] 「授業科目一覧」(『2022 年度岡山大学大学院教育学研究科 学生便覧』 pp. 79-80)

[前掲資料 3-1-4] 「授業科目一覧」(『2022 年度岡山大学大学院教育学研究科 学生便覧』 pp. 79-80)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本学教職大学院の目的と養成すべき人材像にもとづいて教育課程編成を行っている。また、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」を実現す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

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

[基準に係る状況]

(1) 教職大学院に相応しい授業内容と授業方法

本学教職大学院の授業内容は、理論的内容と事例研究等の実践的内容を統合したものとなっている。また、学校や地域が抱える多様で複雑な課題に向き合い、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形成を目指す内容ともなっている。

授業の例を挙げれば、共通科目「教科等の実践的な指導方法に関する領域」は、「教材開発と授業デザイン」「授業の指導計画と学習開発」と科目名称を変更し、授業開発をめぐる今日的課題に相即するものとした。また、子供の健康・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」という科目は、教育現場の現代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相応しいものとなるよう留意している。

いずれの領域も各教科や教育活動の如何を問わず、学校教育全般を俯瞰して捉えることができる課題を授業科目として設定している [資料 3-2-1] [基礎データ 4]。

(2) 協働的な学びをつくり出す指導体制の確立

本学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して現実的な観点から、学部新卒学生は理論・理念・理想的な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に引き出し、双方向的なやりとりを通じた学修となるよう配慮している。

選択科目は、学生の自己課題の形成過程の段階に応じ、自律的・主体的な学びの履歴の構築を目指した多様な授業が展開されている。そして、授業の目的に応じて、選択する学生の特性を活かす授業が展開されている。現職教員学生を中心とした、より現実的で、深い論議を志向する授業や、学部新卒学生を中心とした理念や理想を追求する自由闊達な意見を交流する授業、また、現職教員学生が学部新卒学生に対して指導力を発揮しつつ、自己の指導力の形成を捉え直す授業等が準備されている。

現職教員学生が学部新卒学生に対して指導力を発揮する授業において、学部新卒学生は単に指導される立場に立つわけではなく、現職教員学生の指導を通じて生じた自己の教育観の変容等を捉え直している。選択科目であっても、授業の目的はしっかりと存在し、履修生の実態や学生の学びの実態に応じて、学びの履歴をいかに構築するのかが意識され、授業が実践されている。

また、指導体制として、研究者教員のみでの授業と、研究者教員と実務家教員が協働して行う授業を意図的に組み合わせ配置している。前者の目的は、研究者としての視点から見た学校現場とその現実のギャップを意識させることで、学生に授業観や教育観を捉え直させることにある。後者の目的は、実務家教員が自らの教育実践を分析的に捉え直すプロセスを学生に示すことによって、自らの教育実践の経験を語り直すことの意味や、教員としての学びに向かう姿勢を形成する一助とすることにある〔基礎データ4〕。

(3) 現職教員学生と学部新卒学生の協働的な授業

共通科目は、現職教員学生と学部新卒学生の全員が受講する。「学校における実習」では、現職教員学生がメンターとなり、学部新卒学生の指導的な役割を担うことになるが、大学院の授業科目においてもその関係を結べるように計画され、実践されている。

たとえば、令和2年度の「授業の指導計画と学習開発」という科目では、現職教員学生が運営を担い、司会を務めている。学部新卒学生の取り組みや発表を調整するとともに、授業後に振り返りができるよう、各自の発表内容や教員のコメント等を整理した「まとめ」を作成している〔資料3-2-2〕。また、「特色あるカリキュラムの開発」でも、学校現場の実情をイメージしにくい学部新卒学生に対して、現職教員学生が、それぞれの学校の実情やカリキュラムを紹介することで、理解を促すような取り組みを行っている。実際の校内研修をイメージしながら、現職教員学生と学部新卒学生がディスカッションすることで、学校現場を想定した活動ができるような仕組みを構築している〔資料3-2-3〕。

(4) ワークショップ型授業の展開とオンライン・ツールの積極的な活用

授業の方法・形態は、ワークショップ型の双方向授業が基本になっている。とりわけ、学生同士の省察や教員を交えた議論を重視している。

たとえば、令和3年度の「授業の指導計画と学習開発」という科目では、教科等における実際の授業の課題を考え、それを克服する学習開発を行うことをねらいとした。そのために、グループ単位で提案を構想し、その提案にもとづく授業を開発し、グループ内で模擬授業をあらかじめ実践した。そして、各グループが模擬授業の記

録（文字起こし等）をもとに省察を行い、成果と課題を全体に報告するという形式をとった。全体では、各グループの提案に対して、他のグループの学生や大学教員を交えた検討を行った〔資料3-2-4〕。このようなワークショップを展開することによって、提案性の高い学習開発への理解を深めようとした。伝達型の講義中心の授業ではなく、事例研究や模擬授業、さらにワークショップを取り入れた授業を意識的に構成した上で、アクティブ・ラーニングに取り組んでいる。

また、GIGAスクール構想の展開や新型コロナウイルス感染症の感染拡大をきっかけにして、ICT環境の整備・活用が学校現場でも急ピッチで進んでいる状況に対応するべく、オンライン・ツールの積極的な活用がなされている。たとえば、令和2年度「授業の指導計画と学習開発」という授業では、MicrosoftのTeamsを活用して資料の発信と受信を行い、Microsoft Teams内でグループ・ディスカッションを行う取り組みが展開された。また、Padlet等を活用して、受講者全員がリアルタイムでコメントを書き込めるような取り組みがなされた〔資料3-2-5〕。さまざまな機器やソフト、アプリケーションを活用した学習の可能性を認識し、挑戦と提案を繰り返しながら、学習のあり方を拡充しているところも、本学教職大学院の特質である。同時に、こうした本学教職大学院の学修を通じて、学生自身が学校現場で活用できるオンライン・ツールを模索することになっていることも、学びの成果として位置づけることができる。

（5）今後の課題と改善の方向性

現職教員学生と学部新卒学生が共に学ぶシステムは有効である。現職教員学生は、学部新卒学生とかかわることを通じて、現任校での若手同僚教員とのかかわり方を学び、その変容を実感することになった。さらに、学部新卒学生は、現職教員学生とのかかわりや、学生と教員による協働的な学びを通じて、そのコミュニケーション能力を高めていることは明らかである。

しかしながら、これらは教員からの見取りでしかない。こうした授業展開の中で、学生自身が自らの資質・能力の形成をいかに実感しているのか、また自己評価しているのかを明らかにするとともに、その評価の指標を確立していくことが課題である。

また、学生の省察にもとづく課題意識の醸成あるいは深化に伴う単位の取得それ自体を目的としない学び直しの機会を創出することや、自主的な研究活動の活発化を促す指導の在り方を模索することが課題となっている。

《必要な資料・データ等》

〔資料3-2-1〕「授業科目一覧表」（『2022年度岡山大学大学院教育学研究科 学生便覧』p.85-88）

〔基礎データ 4〕令和4年度岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻 全授業科目シラバス 参照

〔資料3-2-2〕令和2年度「授業の指導計画と学習開発」における現職教員学生の「まとめ」

〔資料3-2-3〕令和3年度「特色あるカリキュラムの開発」における発表資料

〔資料3-2-4〕令和3年度「授業の指導計画と学習開発」における発表資料

〔資料3-2-5〕ICTを活用した学習例（Padletを活用したリアルタイムコメント）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本学教職大学院の教育課程は、これまで以上に「理論と実践の往還」を促進するよう授業科目を位置づけ直すことができている。学生の学びに寄与するよう、絶えず授業内容を検証し、改善に努めるとともに、学習の順序性や系統性を意識して科目を再配置するよう改善を行っている。また、学生の自律的な学修に配慮した選択科目の充実と指導体制の整備に努めており、学生の職能発達の段階、そして教職大学院の特色や独自性を意識した実践を構築している。

履修の仕方や授業方法等についても、本学教職大学院の理念、目的を踏まえて、有意な実践が構築され、効果的に展開されるよう、絶え間ない検証を通じて、よりよい授業のあり方を模索している。さらに、現代的な教育課題や学校現場の現実を踏まえ、授業内容だけでなく、授業方法についても検討を行い、改善を行っている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

基準3-3

○ 教職大学院に相応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]

本学教職大学院の「学校における実習」は、学生が自ら「学校における実習」のプログラムを企画・立案して主体的に課題解決に取り組むことができるよう組織されている。さらに、新たな課題を生成し、授業や学校の改善に寄与することができる能力を形成することを目指して、大きく三段階で設計されている。

(1) 学部新卒学生の「学校における実習」の改善

学部新卒学生は、これまで、1年次で「課題発見実習」「課題解決実習」、2年次で「課題探究実習」を行ってきた。2年間を通じて行っていた3回の「学校における実習」を、令和3年度からは1年次で完結するよう見直しを行った。見直しの理由は、計画的・系統的な学習を創り出すためである〔資料3-3-1〕〔資料3-3-2〕。学校教育現場の経験が少ない学部新卒学生にとって、連携協力校での課題発見-解決-探究を1年間で行うことの意味は、児童生徒の成長の軌跡を見つめることができるとともに、自己課題の解決と探究の喜びが、児童生徒の課題解決にいかにか寄与するのかを考えることができるからである。1年間の学校の取り組みと自己課題の解決と探究の軌跡を関連させることは、学部新卒学生自身も連携協力校の一員として、学校が抱える課題や児童生徒の課題に対して向き合うことになる。さらに、連携協力校の教職員と協働して解決に取り組んでいく意識の涵養につながり、教員としての基礎的な資質・能力の形成に役立つ。

ただし、教育現場での更なる学びの深まりを期待する学生がいることも事実である。こうしたより深い学びを期待する学生や学び直しを期待する学生に対しては、新しい試みとして、「教育実践特別実習」を2年次の「学校における実習」として設定した上で、学生の教育現場での学びの機会を保障するとともに、より深い省察を行うことができるようにしている。

また、各学校に実習校担当教員を配置した。実習校担当教員は、実習校との連絡調整にとどまらず、学校の実態や実習校で展開される授業の特質について、学生と学びを深めるとともに、学習指導や教育実践力の形成のための助言を与える役割を担っている〔資料3-3-3〕。「学校における実習」を通じて、複数の教員がかかわる仕組みを構築したことにより、学生はさまざまな視点からの分析に出合うことになり、多様な考え方を理解することになる。そして、自己課題を多面的に捉え直すことになるのである。こうした学びの連続性の中に「学校における実習」を位置づけ直し、改善を行った。

なお、実習校には、事前に「学校における実習」の説明会を開催している。とりわけ、教職大学院における「学校における実習」は教育実習とは異なり、資格認定のためのものではないこと、長期に行う課題解決型の実習であり、職能成長や資質・能力の開発・向上を目指した実習であることなどを明確に周知し、教職員の日常業務の補助やボランティアではないことを理解してもらっている〔資料3-3-4〕。

(2) 現職教員学生（学校リーダー・ミドルリーダー）の「学校における実習」の改善

本学教職大学院では、現職教員学生に対して、原則として「学校における実習」の免除を行っていない。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」制度の導入に伴い、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する「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」の改善を進めてきた。まず、実習日を週1日から週2日に増やした。実習日の拡大に伴い、単位数を通年2単位から4単位へと変更した。

ただし、実習日と単位数の増加は、単なる量的な拡充ではない。現職教員学生一人ひとりのミッションや研究課題に応じて、「学校における実習」の場の確保と、「学校における実習」の内容の充実に努めるよう、改善を進めた。具体的には、各市町村教育委員会を新たに「学校における実習」の場とすること、そして各市町村教育委員会と協働して各種調査の分析を行ったり、この調査の分析を基盤とした各市町村教育委員会の教育課題の抽出や学校改善の施策の議論を行ったりできるようにした。

現職教員学生は、「学校における実習」を通じて、現任校での課題の生成や同僚教員とのかかわりの中で、学校の改善・改革をどのように行っていくのかという意識を持つことになる。同時に、地域の教育課題を実感として把握し、学校改善及び地域教育課題の解決の方向性を探究することになる。現職教員学生にとっては、「学校における実習」自体が教育実践であり、省察の対象である。ここでは、自らの取り組み、実践のプロセスを理論的に捉え直すこと、分析していくことが求められる。

さらに、「政策課題研究派遣」に伴い、人事的な補充を行うことを岡山県教育委員会に約束してもらい、学校現場の日常の業務に従事しないことを「学校における実習」の基本としたことも注記しておく。

（3）実習の学びを深める「教育実践研究」「教育実践特別研究」の改善

本学教職大学院は、「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・Ⅱ」及び「教育実践特別研究」を開設している。「学校における実習」は、単なる実務実習ではない。「教育実践研究Ⅰ・Ⅱ」や「教育実践特別研究」の目的は、学校現場におけるさまざまな体験をし、省察することを通じて、教育現場が直面する課題を発見するとともに、複雑で多様な課題が密接につながっていることを見定めていくことを目的としている。

学生は、「学校における実習」における気づきをもとにして、「教育実践研究Ⅰ・Ⅱ」で省察し、より体系的に課題を位置づけ直し、理論的な視点から課題を究明し、解決の道筋を描くことになる。「教育実践研究Ⅰ・Ⅱ」の主眼は、「学校における実習」での取り組み自体を深く省察すること、そして、理論的知見を手掛かりにして、自身の経験やそれを支える実践的知識を言語化していくこと、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にある。

さらに、「教育実践特別研究」は、領域ごとに開設している。その目的は、漠然と把握した課題をより精緻に分析し、課題解決の道筋を具体的に描き、提案するためである。「教育実践研究Ⅰ・Ⅱ」がそれぞれ2単位であるのに対して、「教育実践特別研究」が4単位であるのはそのためである。したがって、「教育実践研究Ⅰ・Ⅱ」において、省察の機会をいかに充実させるかは、本学教職大学院にとって重要な課題である。

現職教員学生の「教育実践研究Ⅰ・Ⅱ」及び「教育実践特別研究」では、主指導教員を中心とするゼミ形式の指導に加え、3か月に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した〔資料3-3-5〕。合同省察会では、大学教員及び教育委員会の主事、学校現場の管理職等による協議を通じて、その実践や調査データを多角的な視点で分析・解釈したり、気づきを深めたりしながら、学校や地域の教育力向上のための方略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。この合同省察会において、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。このこと自体、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。

学部新卒学生の「教育実践研究Ⅰ・Ⅱ」及び「教育実践特別研究」は、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、指導チームの教員も交えた拡大ゼミを行うようにし、学生の自己課題に応じた適切な指導が受けられる仕組みに改善した。

現在、現職教員学生、学部新卒学生ともに、こうした取り組みの成果を学校や教育行政の現場に還元するサイクルができつつある〔資料3-3-6〕〔資料3-3-7〕〔資料3-3-8〕。学生が各学校・地域の教育改善を推進する資質・能力を高めるための一層の取り組みを構想していきたい。

《必要な資料・データ等》

〔資料3-3-1〕「学部新卒学生「初任期リーダー」のコースワーク」（『2020年度岡山大学大学院教育学研究科 学生便覧』p.73）

〔資料3-3-2〕「学部新卒学生「初任期リーダー」のコースワーク」（『2022年度岡山大学大学院教育学研究科 学生便覧』p.76）

〔資料3-3-3〕実習校担当教員配置表、並びに実習校指導教員の役割についての申し合わせ

〔資料3-3-4〕「学校における実習」事前説明会資料

〔資料3-3-5〕現職教員学生の合同省察会の日程

〔資料3-3-6〕岡山市教育研究研修センターでの研修講師（研修案内）

〔資料3-3-7〕岡山県総合教育センターにおける教育研究発表大会の報告資料

〔資料3-3-8〕「学校における実習」（実習校：倉敷市立老松小学校）の成果を校内研修において発表した資料

（基準の達成状況についての自己評価：A）

アクション・リサーチャーとしての教師を育成するには、「学校における実習」は不可欠である。しかも、学生にとって学びの多い場の確保はその成果を左右することになる。本学教職大学院では、教育委員会から連携協力校や実習校の状況を共有し、連携を進める機会を設け、学校にも学生にも意義深い実習になるよう改善に取り組んでいる。

以上のことから、基準を十分に達成している。

基準3-4

○ 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

授業科目の構成と「学校における実習」については、年度当初のオリエンテーションにおいて、「学校における実習」や研究成果報告会を含んだ年間スケジュール、授業時間割及び履修モデルを提示し、説明している〔資料3-4-1〕。履修モデルは、教員の職能発達を促すために、「初任期リーダー」については作り変え、「ミドルリーダー」「学校リーダー」については従来ものを踏襲し、履修すべき授業科目を例示した〔前掲資料3-1-2〕。

たとえば、学部新卒学生の履修モデルでは、原則として共通科目を1・2年次、選択科目を2年次に配置しており、共通科目では1年次に領域ごとの基礎的な内容、2年次に発展的な内容を扱っている。共通科目をはじめとした科目間の系統性と相関性を担保した科目配置となっており、学生が自らの専門を広めたり深めたりできるよう配慮している。研究指導については、毎年度7月までに履修科目等を含めた学生一人ひとりの研究指導計画

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に提出している〔資料 3-4-2〕。

以上の対応とともに、随時、学生の履修相談に応じる体制をとっている。しかしながら、1年次に極力多くの単位を修得しようとする学生もおり、カリキュラムの理念を理解した自律的な履修の促進が十分にできていないという課題がある。そのため、カリキュラムマップを大学院案内に掲載し、入学前から履修のイメージを持てるようにするなど、改善のための取り組みを行っている。

(2) 指導体制の確立

平成 30 年度に本学教職大学院の改組により、全 10 教科と学校保健に関する専任教員を新たに配置し、授業科目、学校における実習及び研究指導において指導体制を一層強化している〔前掲資料 3-3-3〕。

学生 1 人に対する指導体制として、本学教職大学院の教員（主指導教員 1 人、副指導教員 2 人）を配置している。この際、研究者教員、実務家教員をバランスよく配置し、多様な視点からの指導を行うようにしている。

授業科目では、本学教職大学院のコア科目である「教育実践研究」において、指導教員によるゼミ形式での指導だけでなく、本学教職大学院の教員、県・市町村教育委員会の主事及び現任校の管理職・教員が連携し、指導にあたっている。

現職教員学生については、1 人の学生に対して、本学教職大学院の教員、県・市町村教育委員会の職員及び現任校の管理職・教員がチームを組んで指導することで、教職大学院での学修が現任校や他校の教育実践に資するよう努めている。

学部新卒学生については、省察会のメンバーを固定するのではなく、学校種や教科等の別によらないグループを編成し、さまざまな視点からの指導と協議により、学びを拡充している。

そして、研究指導では、学生の研究成果報告会（学部新卒学生、現職教員学生ともに年 2 回）において、本学教職大学院の教員、県・市町村教育委員会の職員及び実習校（学部新卒学生）と現任校（現職教員学生）の管理職・教員が参加し、活発に意見交換するなど、2 年間を通じて一人ひとり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。

また、集団指導体制は共通科目と選択科目においても展開されている。たとえば、「教材開発と授業デザイン」といった共通科目では、複数の大学教員が毎回の授業に参加し、学生の課題発表に対して多角的な視点から指導にあたっている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 3-4-1〕岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻 2022 年度オリエンテーション資料

〔前掲資料 3-1-2〕「学部新卒学生の学び」及び「現職教員学生の学び」（『2023 年度 岡山大学大学院教育学研究科案内』p.9-11）

〔資料 3-4-2〕岡山大学大学院教育学研究科 研究指導計画書

〔前掲資料 3-3-3〕実習校担当教員配置表、並びに実習校指導教員の役割についての申し合わせ

（基準の達成状況についての自己評価： A ）

教員の職能発達に応じた履修指導と研究指導にかかわり、教職大学院の担当教員の拡充による授業科目、「学校における実習」、研究指導における集団指導体制の一層の強化など、学修に対する適切な指導が行われている。

また、指導体制をより充実するために、教職大学院の教員の F D を進めている。授業科目や「学校における実習」を指導するにあたり、教員の共通理解が不可欠なものとなる。そこで、教員間で定期的な会議を開催し、教育課程、授業、「学校における実習」等の趣旨や業務の分担と協力などについて、共通理解を図っている。

さらに、教員養成教育の最新動向の情報を共有し、指導体制の一層の充実にに向けた議論を進めている。
以上のことから、基準を十分に達成している。

基準 3-5

○ 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]

本学教職大学院では、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）〔前掲資料 1-1-2〕に明記されるとともに、ディプロマ・ポリシーが web サイト等において公開されている〔前掲資料 1-2-1〕。このディプロマ・ポリシーは、「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、理論と実践の架橋・往還により学校や地域の教育の課題を適切に分析し改善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、中間報告会や最終報告会の発表等を踏まえて、合議による評価を受け、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〔基礎データ 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、多くの授業が研究者教員と実務家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 条に明記され、この規程が遵守されている〔前掲資料 1-1-2〕。なお、成績評価等に係わる問合せについては、「成績開示後、8 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、教育学系教務学生グループを通じて教務委員会に異議を申し立てることができる」旨を学生便覧に記載し、周知している〔資料 3-5-2〕。

本教職大学院の教員を対象とした調査によれば、9 割程度の教員が「授業の理解度」「自己の成長に関わる意味づけ」「アクション・リサーチャーとしての資質・能力の伸長」「資料の完成度」「実習や授業における研究的な意味づけの妥当性」「自己課題の明確化や深まり」を成績評価の観点として加味していると回答していることから、評価の統一性や妥当性が図られているのがわかる〔資料 3-5-3〕。本学教職大学院の学修の成果として、「授業の理解度」に終始するのではなく、職能成長を意識した評価が観点として共有されている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 3-5-1〕 岡山大学大学院学則

〔前掲資料 1-1-2〕 岡山大学大学院教育学研究科規程

〔前掲資料 1-2-1〕 「3つのポリシー」（岡山大学大学院教育学研究科 web サイト）

〔基礎データ 4〕 令和 4 年度岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻 全授業科目シラバス 参照

〔前掲資料 1-1-2〕 岡山大学大学院教育学研究科規程

〔資料 3-5-2〕 「履修等について 7 成績の登録及び通知」（『2022 年度岡山大学大学院教育学研究科 学生便覧』 p. 60）

〔資料 3-5-3〕 教職大学院の教員を対象とした調査の結果

(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。研究成果の中間報告会と最終報告会では、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、学生の資質・能力の形成の過程を評価している。そして、学生一人ひとりが評価を受けて、自身の学びに活かせるよう、指導教員とともに振り返りを行い、学修の調整を行っている。以上のように、成績評価をもとにして、フィードバックを行いつつ、「理論と実践の往還」を促し、学生の成長を促すように心がけている。

また、成績評価はさまざまな形で合議を得て行われており、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」

特になし。

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]

(1) 「教育実践研究報告書」の質的改善

本学教職大学院のディプロマ・ポリシーでは、「学校教育に必要な深い学問的知識や技術とともに、理論と実践の架橋・往還により学校や地域の教育の課題を適切に分析し改善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）の学位を授与している。

学部新卒学生は、学習指導や生徒指導などにかかわる自己課題を発見・分析した上で、その解決に向けて取り組んだ実践研究の一連の過程を言語化して報告書を作成する。単なる授業実践の報告ではなく、自己課題の克服と実習校の教育課題を重ね合わせ、その解決につなげる計画を立案し、実践・検証を経て生み出された研究成果は提案性の高いものとなっている。

現職教員学生は、学校現場を俯瞰的な視点で捉え、現任校や地域の課題を精選・分析した上で、その解決に向けて立案した実践研究の過程を言語化して報告書を作成する。改善計画を学校や地域全体を巻き込みつつ実践し、成果を検証する一連の過程を体系的に記述することで、活用可能な知見を生み出している。

平成 30 年の研究科改組以前に比べ、「教育実践研究報告書」に掲げられるテーマには、学生が焦点化した本質的な課題がより明確に示されるようになってきた〔資料 4-1-1〕。学部新卒学生では、教科教育実践が主題であっても、新規性のある指導法開発や授業づくりを提案するだけでなく、その教科の指導を通して育てる児童生徒の姿を意識したテーマが設定されている。現職教員学生では、単なる学校経営や授業づくりを主題にするのではなく、校内研修をはじめとする組織的な取り組みを通じて、学校改善と授業改善を一体化して推進することを企図したテーマが設定されている。加えて報告書の内容は、校内での協働体制の構築と授業改善の具体的な実践方策の双方を明確に記述し、学校現場への成果還元を志向したものとなっている。

いずれも適切な課題発見にもとづく、「学校を基盤とした研究」として結実している。その研究成果は学会でも広く認められ、学会賞を授与される水準で卓越性を評価されたものもある。また、現職教員学生は修了後、岡山県・市の教育センターや地域の学校等で、自身の研究成果にもとづく授業づくりや学校改善に関する研修の講師を務めており、学校現場でも提案性の高い研究として評価されている〔資料 4-1-2〕。

こうした質的改善については、本学教職大学院の内部のレビューと外部のレビューにより支えられている。具体的には、本学教職大学院では、自己評価シートにより、学生自らが資質・能力の向上をいかに見るのかをレビューさせるとともに、専任教員間でこの自己評価シートを共有し指導に活かしている。また、省察会や各種報告会後の協議会での議論をもとに、課題自体を更新したり、課題解決のあり方を見直したりするような取り組みをしている〔資料 4-1-3〕。外部レビューとしては、学生が在学中から学会発表を行い、そこでの多様な意見交流を通じて、研究内容の質的改善と高度化を図っていくことなどが挙げられる（過去 5 年間で在学中に 59 件の学会発表が行われている。下記表に 2021 年度の学会発表を記載）〔資料 4-1-4〕。

ただし、本質的な質的改善に向かうためには、学生に育成すべき資質・能力の形成自体をいかに共有するのかということ、さらにそれらをいかに評価するのかを確認し、実際の評価方法として確立していくのかということが課題となっている。

表. 学生による在学中の学会発表 (2021 年のみを抜粋)

学生氏名	発表タイトル	学会名	年月	現・新	在・修
学生①	標本抽出の困難性に関する一考察	全国数学教育学会	2021/6	新卒	在学時
学生②	教授学的状況理論における状況移行の条件に関する研究 - 行為の状況から定式化の状況への移行について -	全国数学教育学会	2021/6	新卒	在学時
学生③	中学校理科におけるカリキュラム・マネジメントの実態 - 教員を対象とした質問紙調査から -	日本理科教育学会	2021/9	現職	在学時
学生④	児童の意思決定を促しやすくする小学校社会科の授業構成 - 批判的思考のプロセスを応用した第5学年『自動車を作る工業』を事例に -	全国社会科教育学会	2021/10	新卒	在学時
学生⑤	政治的関心の向上をめざす公民科授業構成 - 他教科等の関心の高め方を手掛かりとした地方自治単元の実践を通して -	全国社会科教育学会	2021/10	新卒	在学時
学生⑥	学校数学において数学的リテラシーを育むための視座 - メタ認知的能力の育成を視野に入れて -	全国数学教育学会	2021/12	新卒	在学時
学生⑦	高校数学の微分係数の理解を促す深い学びに関する研究 - 教授学的状況理論とAPOS理論を用いて -	全国数学教育学会	2021/12	新卒	在学時
学生⑧	中学3年生の標本調査の学習指導に関する一考察	全国数学教育学会	2021/12	新卒	在学時
学生⑨	中学校理科教科書における単元を貫く問いの特徴	日本理科教育学会 中国支部大会	2021/12	現職	在学時
学生⑩	森林を題材とした中学校理科の授業実践 - 自然環境の保全意識の向上を目指して -	日本理科教育学会 中国支部大会	2021/12	新卒	在学時

(2) セルフマネジメント力の育成を図るための学生の自己評価

本学教職大学院では、講義・演習での学びと「学校における実習」における学びを関連づけ、理論と実践の往還を図りながら、学生自身が自らの学習をデザインするセルフマネジメント力の育成を重視している。地域や学校において指導的役割を果たす教員に必要な資質・能力として、①分析力・解釈力、②企画力・提案力、③実践的展開力、④評価力、⑤マネジメント力の5つを位置づけ、これらを評価観点とする省察と自己評価の機会を設けている。

現職教員学生については、必修科目の「教育実践研究Ⅰ・Ⅱ」や合同省察会の場で指導教員チームとの協議を通して、各自が取り組む実践研究の進捗と連動させながら、自らの問題意識や思考の前提の問い直し、課題解決に向けて自身が獲得すべき資質・能力への省察を促している。加えて、令和3年度からは、入学時、1年次修了時、2年次修了時に、上記5つの資質・能力を視点にしたワークシートによる自己評価を行い、それを指導教員チームと対話的に使用することを明確にし、教職大学院での学びの進展を確認する取り組みも試行的に開始している〔資料4-1-5〕。

学部新卒学生についても、必修科目の「教育実践研究」における指導教員・実習校担当教員チームによる指導のほか、「学校における実習」の前後にとりわけ授業実践力の観点にもとづいたポートフォリオによる自己評価を行い、自身の獲得すべき資質・能力への省察を促している〔資料4-1-6〕〔前掲資料4-1-3〕。

(3) 学籍異動・専修免許取得の状況

平成28～令和2年度の入学者について、93.3～100%とほとんどの学生が修業年限内に所定の単位を修得し、「教育実践研究報告書」を提出して修了している〔資料4-1-7〕。若干名の休学者や退学者がいるものの、その理由は病気により修学が困難になったことや、入学後に教職以外の進路へ変更を希望するケースがあったためである。

なお、専修免許状については、学部新卒学生と現職教員学生のいずれもほぼ全員が修了時に取得している〔資料4-1-8〕。

(4) 進路状況

学部新卒学生の進路状況については、平成29年度以降の修了生76人中、69人が岡山県・岡山市をはじめとする公立小学校、中学校、中等教育学校及び高等学校の教員として就職している。修了者の教員就職率（非正規採用を含む）は年度によってやや変動はあるが、概ね90%以上の水準を維持しており、教職大学院開設から現在までの累計では90.6%と一定の水準にある〔資料4-1-9〕。

現職教員学生については、岡山県・岡山市の学校管理職（校長、副校長及び教頭）や教育委員会の指導主事等に就いて活躍する修了生を輩出している（下表参照）。教職大学院で取り組んだ研究に関連する校務分掌で中心的な役割を担う修了生も多い。このことは、本学教職大学院の修了生が、学校経営上の職責を担う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表している。

ただし、現職教員学生は修了後、教職大学院での研究課題に直接関係する分掌や役割を必ずしも担当しない場合がある。派遣元の教育委員会や勤務校における人材育成方針及びそのニーズを踏まえつつ、修了生が本学教職大学院での研究成果を勤務校で有意義に活用・還元できるように、その後の学びをフォローアップしていくことの必要性が課題として認識されている。

表 現職教員学生の修了後の役職

	校長	副校長	教頭	主幹教諭	指導教諭	県市町教育委員会の指導主事等
平成21年度修了	3	0	4	0	0	1
平成22年度修了	2	1	2	0	0	2
平成23年度修了	2	2	3	0	0	0
平成24年度修了	3	1	2	0	1	0
平成25年度修了	0	0	4	0	2	0
平成26年度修了	0	0	2	2	0	0
平成27年度修了	1	0	1	1	1	0
平成28年度修了	0	0	4	0	0	2
平成29年度修了	0	0	0	0	0	3
平成30年度修了	0	0	0	0	0	1
令和元年度修了	0	0	1	1	0	0
令和2年度修了	0	0	1	0	0	0
令和3年度修了	0	0	1	0	0	1

（令和4年5月1日時点での人数）

《必要な資料・データ等》

〔資料4-1-1〕『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』目次第9号（平成29年度）～第13号（令和3年度）

〔資料4-1-2〕修了後の学校・地域への貢献（各種研修講師等）

〔資料4-1-3〕「教育実践研究」における学生の自己評価ポートフォリオの事例

〔資料4-1-4〕在校生・修了生による学会発表一覧

〔資料4-1-5〕現職教員学生自己評価シート（入学時・中間（1年次修了時）・最終（2年次修了時））

〔資料 4-1-6〕 学部新卒学生自己評価シート（課題発見実習・課題探究実習）

〔資料 4-1-7〕 平成 28～令和 2 年度の入学者の学籍異動状況

〔資料 4-1-8〕 平成 29～令和 3 年度の専修免許取得者数

〔資料 4-1-9〕 平成 21～令和 3 年度の学部新卒学生の教員就職状況

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教職大学院の人材養成の目的及び修得すべき知識・能力を自己省察した上で、自らの学びの履歴をいかに形成するのかということに意識的になることに成功している。また、教育課題の解決に向けて取り組む「教育実践研究報告書」に示される成果は、学術的に高い水準にあると認められるとともに、学校現場でも提案性の高いものとして評価されている。そして、学籍異動や進路状況も概ね一定の水準を維持している。

以上のことから、基準を十分に達成している。

基準 4-2

○ 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〕

（1）修了生の学修成果還元把握

本学教職大学院は、修了生及び勤務先所属長に対するアンケート調査〔資料 4-2-1〕〔資料 4-2-2〕〔資料 4-2-3〕、修了生へのインタビュー調査〔資料 4-2-4〕、また、修了生をゲストスピーカーとした講演会（学校管理職として、授業改善を軸に学校改善を進めている修了生による取り組みの報告と、本学教職大学院で学んだこと、そして形成を期待する資質・能力についての講演等）〔資料 4-2-5〕〔資料 4-2-6〕などを通じて、修了生の中・長期的な活躍状況の把握とその還元の促進（フォローアップ）、さらにその「見える化」を図り、カリキュラム改善に活かすようにしている。

たとえば、修了生アンケート調査の結果をみると、学部新卒学生の修了生については、教職大学院における学修が学習指導（89.1%）と生徒指導・教育相談（67.4%）において最もよく活かされていることが明らかになった。同様に、教職大学院での学修にもとづいて「初任期リーダー」として取り組んだこととして、新学習指導要領にもとづいた授業構成、活動や評価方法の提案など、とりわけ学習指導の面が挙げられていた。また、教職大学院での学修を通して教員として成長した資質・能力として、分析力・解釈力（87.0%）や実践的展開力（84.8%）を高く自己評価していることが明らかになった。以上から、初任期リーダーとして質の高い授業を創造し提案する力が培われていると考える。

現職教員学生の修了生については、教職大学院での学修を今の仕事にどの程度活用できているかを問うたところ、肯定的な回答は 88.4%であり、具体的な活用場面として「同僚との協働的取組」（72.1%）、「教員の指導・助言」（68.9%）、「カリキュラム・マネジメント」（62.3%）が多く挙げられた。また、勤務先所属長に対して、修了生が学修成果を学校や地域に還元できているかを尋ねたところ、肯定的な回答は 95.1%であり、高く評価されていた。さらに、以下のような自由記述の回答から、学校及び分掌の中核として活躍している様子がうかがえ、本学教職大学院での学修は概ね効果的であったと考えている。

本校の研究主任として、ポジティブな行動支援の主旨を深く理解するとともに、校長の学校経営の方針を踏まえて、全教職員に働きかけ研究を推進し、質の高い研究収録としてまとめることができた。その中には、自身の研究論文も掲載されており、本校教職員に本格的な研究の在り方を示すことにも貢献できた。また、来年度完全実施の新学習指導要領に向けた職員研修を実施し、指導と評価の一体化に向けて、教職員の共通理解を促進することに貢献した。大学院での学修の成果を本校の実態や校長が求めるテーマに合わせて柔軟に適合させ、実践できる力量が素晴らしいと評価している。(中学校・教諭)

学校教育目標実現に向け、教職員への指導を的確に行った。今年度は、コロナ対応と学びの保障の両立を図る具体策を講じることや、特別支援教育・生徒指導・不登校支援等における関係機関・小学校・地域との連携にかかわる体制整備を行い、課題解決を図った。先を見た対策を立てるとともに、組織力向上の取組や教職員の主体性を求める指導により、学校づくりと教職員養成についての成果もあった。(中学校・教頭)

(2) 各種研修講師等としての活躍、各種教育賞の受賞

基準領域「4-1」で述べたように、修了生は管理職や指導主事、各種主任として学校や地域の教育改善に努めると同時に、近隣の他校を含めた地区内の研修講師や教育委員会主催の研修会講師を務めることで、研究成果を学校・地域の教育改善に広く活かしている。たとえば、令和元年度に修了した現職教員学生は、岡山県総合教育センターの高等学校国語研修(2020年8月開催)において、教職大学院での研究を報告し、学習指導要領の改訂に伴う新しい授業づくりのあり方について実践報告を行いつつ、「主体的・対話的で深い学び」につながる授業デザインの具体について説明し、授業デザインの観点についての講習を行った〔資料4-2-7〕。また、修了生の中には、その功労が評価され、各種教育賞等を受賞している者も少なくない。これらは、自らの専門性を踏まえた研究成果や取り組みを現任校や広く地域の学校等で組織的に展開することができる高度教育実践力が育成されていること、さらにその影響や効果が広く社会的に認められていることを示すエビデンスの一つである。学部新卒学生の修了生が表彰されているケースもあり、初任期リーダーとしての育ちがミドルリーダーとしての成長・活躍につながっていると考えられる。

また、教育実践研究の成果やそこから発展させた研究成果を、学会発表や学会誌への投稿等を通じて公表していることから、本学の教育実践研究が単なる実践報告ではなく、一般化・言語化することでより広範に汎用的な価値を持つものになっている〔資料4-2-8〕。

表. 在校生・修了生の受賞(対象期間:2017年(平成29年)4月~2022年(令和4年)5月)

学生氏名	賞名	年月	現・新	在・修
学生①	平成29年度岡山県教育関係功労者表彰	2017	現職	修了後
学生②	平成29年度文部科学大臣優秀教員表彰(特別支援教育)	2017	現職	修了後
学生③	平成31年度第25回日教弘教育賞 個人部門奨励賞	2019	現職	修了後
学生④	第26回上廣道德教育賞 中学校・高等学校の部最優秀賞	2018/2	現職	修了後
学生⑤	日本理科教育学会研究奨励賞	2020/8	新卒	修了後
学生⑥	野崎教育賞	2022/2	現職	在学時
学生⑦	日本数学教育学会 学会賞(大学院生研究奨励部門)	2021/10	新卒	修了後
学生⑧	令和3年度岡山県教育関係功労者表彰	2021/10	新卒	修了後
学生⑨	第31回TIAA全日本作曲家コンクール(ソロ部門)審査員賞	2021/11	新卒	在学時

(3) 修了生のフォローアップを通じた学修成果の還元のための継続的な支援

本学教職大学院において、修了生の中・長期的な活躍状況の把握及び成果還元を促進するためのフォローアップは、学生の学年間の連携及び修了生との連携や協働を重視した取り組みとして計画・展開されている。こうした取り組みには、本学教職大学院が教育活動の一環として計画したものや、ゼミ指導教員による修了後のフォローアップと研究継続、地域との連携を企図した研究会活動や校内研修の一環などがある。

たとえば、令和3年度には、本学教職大学院教員が、独立行政法人教職員支援機構岡山大学センターと連携して、修了生が研究主任として勤務する小学校の校内研修を支援した。目指す子供像の設定についての議論のフォローや校内研究授業の進め方、授業づくりの具体などについて、学校教員とともに教材分析を行ったり、授業提案の趣旨を考えたりしたものを、同センターの研修講座及び本学教職大学院ラーニングポイント制の対象として認定した。フォローアップの体制を教員個々に委ねるのではなく、教職大学院のプログラムとして位置づけ直した上で、組織的・継続的な取り組みとしている〔資料4-2-9〕。

さらに、修了生の希望に応じた個別の支援や、共同研究を継続的に実施・発展させていくための具体的ななかかわりについて拡充していくことが求められる。同時に、本学教職大学院の学修成果を実践に活用できるように積極的にサポートする組織的体制として、実践研究交流の場を拡充し、修了生と在校生及び修了生同士の学習コミュニティの拡充にもつなげていく必要がある。こうした取り組みを組織的かつ継続的なものにしていくこと、そして計画的・意図的な教育活動として位置づけ直すことが求められる。

《必要な資料・データ等》

〔資料4-2-1〕教職大学院修了生（新卒）及び所属長に対する修了生アンケート調査（所属長）と結果報告書

〔資料4-2-2〕教職大学院修了生（現職教員学生）及び所属長に対する修了生アンケート調査と結果報告書

〔資料4-2-3〕赤木恭吾・服部康正・三沢良・金川舞貴子「岡山大学教職大学院における学修の成果とその活用の検証ー現職学生修了生へのフォローアップ調査の結果報告ー」『岡山大学大学院教育学研究科研究集録』179号，2022年，pp.1-14

〔資料4-2-4〕修了生インタビュー調査報告

〔資料4-2-5〕修了生講演会（令和2年度学部新卒学生2年次「学校における実習」代替講義）資料

〔資料4-2-6〕修了生講演会（令和3年度「教育実践研究の方法Ⅱ（マネジメント）」）資料

〔資料4-2-7〕岡山県総合教育センター 高等学校国語研修 配布資料（2020年8月開催）

〔資料4-2-8〕在校生・修了生の学会誌投稿、書籍・教育雑誌への執筆（2017～2021年度）

〔資料4-2-9〕令和3年度独立行政法人教職員支援機構岡山大学センター研修講座要項「ESD/SDGsを踏まえた学校改善」

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本学教職大学院修了生及び勤務先所属長を対象とした「修了生アンケート調査」を3年に一度実施し、修了生の学校現場、教育行政の現場における取り組みや課題等について継続的な把握に努めている。さらに、修了生の希望に応じて実践研究の支援体制の構築に努めるなどフォローアップ体制の充実も図っている。また、教育現場の課題に応じた研究の推進及びその共同的な指導体制の拡充に努めている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2 「長所として特記すべき事項」

特になし。

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) 学生生活の支援に関する環境や体制

学生の修学及び生活支援・キャリア支援については、入学時にガイダンスを実施し、教職大学院及び全学における学生相談・助言体制を周知している。教職大学院では、学生指導体制として、学生1人につき主指導教員1人と副指導教員2人を配置し、修学のみならず学生生活全般に渡る相談に応じ、多様な助言と支援ができる体制を整えている。

岡山大学は、「高大接続・学生支援センター」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、電話や電子メールでの相談ができるよう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・研究科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ができるようになっている。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ぐこともできるようになっている。

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、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〔資料5-1-2〕。また、障がいのある学生に対するサポートの総合窓口、各種情報等の収集及び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、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〔資料5-1-3〕。

また、コロナ禍において、見通しの立たない生活を送っている学生のストレスが軽減できるよう、心的不安や体調不良、罹患に係る誹謗中傷などのあらゆる状況を想定し、さまざまな相談窓口を設けている〔資料5-1-4〕。

(2) キャリア支援に関する情報の提供等

本学では、「高大接続・学生支援センター」内に「キャリア・学生支援室」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、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」による情報提供を行っている〔資料5-1-5〕。

教員を志望する学生に対しては、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」を設置している〔資料5-1-6〕。また、大学院教育学研究科・教育学部の就職・学生委員会が教員採用試験の概要や教員採用試験対策情報、関連資料等を掲載した「教職ガイドブック」を毎年作成し提供している〔資料5-1-7〕。さらに、学校長をはじめとする教職員や教育委員会事務局職員を講師として招いての「教師力養成演習」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・模擬授業等の指導を行っている。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している。

本学教職大学院独自の取り組みとしては、学部新卒学生を対象に、教員採用試験に向けて教職大学院教員採用試験対策セミナーを開催している。教職大学院独自の取り組みとしての教員採用試験対策は、単に教員採用試験

の合格を目指したのではなく、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学生の自己成長の機会と位置づけ、支援を行っている。また、現職教員学生、学部新卒学生を問わず、独立行政法人教職員支援機構や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] 「学生相談室」(『令和 4 年度 岡山大学大学院教育学研究科 学生便覧』 p. 73)

[資料 5-1-2] 「障がい学生支援室」(岡山大学 web サイト)

[資料 5-1-3] 「ハラスメント防止対策室」(岡山大学 web サイト)

[資料 5-1-4] 「【在学生向け】新型コロナウイルス感染症対策を含めた学生生活の留意点」(岡山大学 web サイト)

[資料 5-1-5] 「キャリア・学生支援室」(岡山大学 web サイト)

[資料 5-1-6] 「教職相談室」(岡山大学 web サイト)

[資料 5-1-7] 『教職ガイドブック 2022』(岡山大学大学院教育学研究科・教育学部就職・学生委員会)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

学生の生活に関する相談、進路選択や学修支援にかかわるガイダンス、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。本学教職大学院において、教員採用試験対策にかかわる面接指導等は、指導教員等を中心した個別指導と並行して、個々の学生に希望を募り、希望者に対して組織的に丁寧な支援を行っている。コロナ禍にある現在、オンラインでの対応を含めた手厚い支援や配慮を心がけている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

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]

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・徴収猶予と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]。本学教職大学院からは、平成 29～令和 3 年度の間、入学料免除申請者は計 17 人であり、そのうち 7 人が半額免除となった。また、授業料免除については、前半期分では延べ 35 人が申請し、うち 21 人が全額免除、12 人が半額免除となった。後半期分では延べ 34 人が申請し、うち 27 人が全学免除、6 人が半額免除となった [資料 5-2-2]。

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。本学教職大学院からは、平成 29～令和 3 年度に計 29 人の申請があり、うち 28 人が採用されている [資料 5-2-3]。なお、日本学生支援機構の奨学金返還に関しては、本学教職大学院からは平成 29～令和 3 年度に特に優れた業績により 2 人が全額、3 人が半額の返還免除の認定を受けている [資料 5-2-4]。さらに、国際的に活躍しうる研究者を育成するために、優秀な学生に対し経済的支援を行うことを目的とする岡山大学成績優秀学生研究奨励金制度が設けられている [資料 5-2-5]。本学教職大学院からは平成 29～令和 3 年度に計 2 人が、国外での国際学会等で発表した者として研究奨励金の支給を受けている [資料 5-2-6]。

その他にも、本学教職大学院では、現職教員学生を主な対象とした長期履修制度があり、「学生が、職業を有し

ている等の事情により、標準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課程を修了することを希望する旨を申し出たときは、教授会の議を経て、長期履修学生としてその計画的な履修を認めることがある」とされている〔前掲資料1-1-2〕。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学教職大学院への就学を躊躇する実態があることから、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、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ている〔資料5-2-7〕。この制度を用いて、平成29～令和3年度に計32人が授業料を免除されている〔資料5-2-8〕。

《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 web サイト）

〔資料5-2-2〕入学料免除・授業料免除実施状況（平成29～令和3年度）（全学：学生支援に関する調査）

〔資料5-2-3〕日本学生支援機構・その他の奨学金 応募者数・採用者数（平成29～令和3年度）

〔資料5-2-4〕特に優れた業績による返還免除申請者等一覧（平成29～令和3年度）

〔資料5-2-5〕岡山大学研究奨励金に関する内規

〔資料5-2-6〕研究奨励金等受給者数（平成29～令和3年度）

〔前掲資料1-1-2〕岡山大学大学院教育学研究科規程

〔資料5-2-7〕岡山大学現職教員学生支援授業料免除申請基準

〔資料5-2-8〕教職大学院 現職教員学生支援授業料減免状況（平成29～令和3年度）

（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・入学料の免除・徴収猶予制度の他、奨学金制度、研究奨励金制度があり、利用されている。現職教員学生を主な対象者とした長期履修制度もある。

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」

特になし。

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]

岡山大学教職大学院では、平成 30 年度の研究科改組に伴い、学生定員は 20 人から 45 人へと拡充し、教員組織は修士課程より全 10 教科の教科教育領域、養護教育及び特別支援教育に係る教員 21 人、並びに附属学校園長 3 人（幼、小・中、特別支援）の計 24 人が専任教員として加わった。それにより、研究者教員 21 人と実務家教員 16 人の計 37 人の専任教員を確保している。実務家教員のうち、2 人が岡山県・岡山市教育委員会からの交流人事で派遣された教員であり、さらに 9 人が校園長経験者である〔基礎データ 2〕。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 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（ただし、教授（特任）を除く）。

教員配置にあたっては、『研究者』にとどまらない研究者教員、『実務家』にとどまらない実務家教員」を配置するよう心がけている。研究者教員については、専門分野に関する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を求めている。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、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。また、教科別にコース分けされていた修士課程とは異なる、「学校の教育活動に資する」教科教育領域になる共同研究を推進できるよう、教員を配置した。実務家教員については、学校管理職や県・市教育委員会の指導主事等の経験者であるだけでなく、学校教育にかかわる高い専門性と指導力を兼ね備え、自身が行ってきた教育実践上の課題を捉え直し、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、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や学生指導においては、必要に応じて修士課程の教員の協力を得て、専任教員と協働で担当できるようにしている。

<教職大学院教員数>

令和4年5月1日現在

区分	教授	教授(特任)	准教授	講師	総数
専任教員	13	11	10	3	37
内					
訳					
研究者教員	11	1	7	3	22
実務家教員	2	10	3	0	15

《必要な資料・データ等》

[基礎データ 2] 専任教員個別表 参照

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本学教職大学院の教員数は、設置基準等の規定数を上回る 37 人である。独自の明確な教員配置の考え方にもとづき、運営に必要な教員を確保・配置し、研究者教員・実務家教員が協働で授業を担当している。

以上のことから、基準を十分に達成している。

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]

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〕といった、大学または教育学研究科に適用される基準にしたがって実施している。ただし、実務家教員の採用等に関しては、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、教職大学院の独自性に配慮してきた。

本学教職大学院における教員の採用・昇任にあたっては、修士課程とは異なる独自の基準を設定した。具体的には、教職大学院の研究者教員には個々の専門領域に関する研究業績だけでなく教育にかかわる実績が、実務家教員には研究にかかわる実績が求められることを踏まえた具体的な採用・昇任等の基準として、平成 29 年 6 月 21 日に「岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻における教員の選考・審査にかかる研究業績・教育業績等に関する申し合わせ」〔資料 6-2-4〕を承認した。この申し合わせが、『研究者』にとどまらない研究者教員、『実務家』にとどまらない実務家教員」の配置を担保するものとなっている。

この申し合わせは、岡山大学教職大学院の教員は、それぞれの専門領域に秀でているだけでなく、全員が教師教育の専門家であることを明確にするものである。本申し合わせは、改組後の平成 30 年 5 月 16 日に、改めて教職大学院新組織において確認され、教職大学院教員としてなすべき教育研究の方向性や職務を共通理解した上で承認され、2 年の準備期間を経て、令和 2 年度からすべての専任教員に適用されている。

さらに、令和 4 年 3 月 16 日、他大学並びに他研究科の教員に求められる資質・能力との明確な差別化を図るための評価指標として、「社会における活動実績（学校・地域に対する指導助言等）」を明文化し、運用している〔基礎データ 3〕。

こうした教育研究業績については、教員個々の努力はもちろんのこと、次の基準「6-3」で示すような教職大学院としての積極的な共同研究を通じて相互理解を深め、高め合う中で蓄積していくように努めている。今後も継続的な相互チェックにより、教職員の質保証を図る予定である。

なお、令和 4 年 5 月 1 日現在、専任教員の年齢構成と女性教員数は以下の表のとおりである。30 代から 60 代まで幅広い年代のキャリア・専門分野ともに多様な教員を配置しており、当面、この多様性は維持されると考えられる。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、8 人の女性教員が採用されている（専任教員の約 22%）。「国立大学法人岡山大学次世代育成支援対策行動計画及び女性活躍推進対策行動計画」〔資料 6-2-5〕では女性教員比率の目標値を 25%と定めており、その点では十分とは言えず、今後も優秀な教員の確保に努めていく。

表. 教員の年齢構成・女性教員数

令和 4 年 5 月 1 日現在

	－36	36－40	41－45	46－50	51－55	56－60	61－65	66－	計
研究者教員	3 (1)	1 (0)	4 (1)	2 (0)	6 (1)	3 (1)	2 (1)	1 (0)	22 (5)
実務家教員	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	3 (0)	0 (0)	9 (2)	2 (1)	15 (3)
合計	3 (1)	1 (0)	4 (1)	3 (0)	9 (1)	3 (1)	11 (3)	3 (1)	37 (8)

() 内：女性

《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

[資料6-2-4] 岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻における教員の選考・審査にかかる研究業績・教育業績等に関する申し合わせ

[基礎データ 3] 専任教員の教育・研究業績 参照

[資料6-2-5] 国立大学法人岡山大学次世代育成支援対策行動計画及び女性活躍推進対策行動計画

(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は、修士課程及び他研究科とは異なる、教職大学院としての独自性を踏まえた規則、申し合わせ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。令和2年度以降の採用・昇任については、本学教職大学院独自の申し合わせを適用し、人事を行っている。

また、年齢構成や男女比に配慮し、多様なキャリア経験や専門性を持つ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

○ 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]

岡山大学教職大学院では、教職大学院における教育活動について組織的かつ継続的に分析、検討、改善することを重視している。こうした教育活動自体が研究活動であり、教師教育の現代的課題の追求、教職大学院におけるFD活動、カリキュラム開発や特色づくりなどに深く関連する。具体的なテーマは、①教科教育にかかわる深い内容理解を促すカリキュラム（平成30年度の教育学研究科改組により実現）、②「岡山大学教職大学院ラーニングポイント制」（平成30年度より導入）の成果検証、③「現職教員学生の成長モデルとそれに対応したカリキュラム編成」である。こうした研究に組織的に取り組んでおり、日本教職大学院協会研究大会や日本教育大学協会等での発表や報告を通して広く発信している。平成30～令和3年度に行った組織的な研究活動の発表・報告の実績は下表に記したとおりである。

研究の遂行にあたっては、さまざまな調査・研究事業に応募している。平成30年度には文部科学省「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」としての調査研究「現職教員に対する研修講座・公開セミナー等の修了により教職大学院において単位を授与する制度の導入・プログラム開発」に取り組んだ〔資料6-3-1〕〔資料6-3-2〕。

また、教職大学院における教科教育領域のあり方について、修士課程とは異なる教育研究活動の推進、教職大学院の意向を踏まえた学校教育研究に資する教科教育領域の設定と開発を趣旨とした授業改善と組織改善を目指した。こうした共同研究の結果、たとえば、修士課程とは異なる教職大学院における教科教育の考え方を反映した授業科目として、必修科目「教育実践研究の方法ⅡA・ⅡB」（1年次第3・第4学期）、選択必修科目「教科のデザインと実践Ⅰ・Ⅱ」（1年次第1・第2学期）を設定し、他教科を学ぶことを通じて自身の専門教科の本質的理解を深め、さらにカリキュラム・マネジメントの観点から学校教育における自身の教科の位置づけを考えることができるようなカリキュラムへと改善している〔基礎データ4〕。

また、「スクールリーダーと組織開発A」（1年次第2学期）と「授業の指導計画と学習開発A」（1年次第3学

期) とを連動させて一連のプログラムとして位置づけ、前者で現職教員学生は学校組織マネジメントと授業開発の一体的な推進及びそのための人材育成や組織開発の必要性について学び、後者で学部新卒学生へのメンター実習を行うことで、実際に「アクション・リサーチャーとしての初任期リーダーの育成」を体験的に学ぶような仕組みを構築することができた〔基礎データ4〕。この仕組み自体を絶えず研究の視点から更新し続けている。

改組後は、修士課程から全10の教科や領域等の教員が異動したことにより、教職大学院組織が大規模化・多様化しており、教職大学院の教育課題についての共通認識をもとに組織的な教育研究を進めることが一層重要になることから、日々の教育研究活動自体が教師教育実践であるという自覚のもと、その実践自体を省察し研究していくようにしている。研究を一部の教員の活動にとどめず、組織的なものにするために、たとえば研究者教員と実務家教員の共同研究や、全教員が参画できるような部門組織を基礎とした運営・研究体制の整備、そして研究成果を組織内で公表し共有する等を行っているが、今後、一層の改善や工夫が必要である。

なお、継続的かつ効果的に研究活動を進めていくには、より安定した財源が必要である。上記のように競争的資金の獲得にも引き続き努めることに加え、令和2年度からは専攻運営費に研究費の費目を設けており、たとえば、令和2～3年度には、上記①に10万円、上記③に8万円の予算を配分している。今後も教職大学院としての予算の確保が強く望まれる。

表. 教職大学院教員による組織的な研究活動

タイトル	発表者	学会等	期日
【発表】 アクション・リサーチャーを育てる教育課程の創造—教科教育研究の成果を取り入れた新しい教職大学院カリキュラムの構想—	岡崎正和、小林万里子 熊谷愷之輔、高瀬淳 平井安久、藤井浩樹 宮本浩治、山田秀和	平成30年度日本教育大学協会研究集会（於：奈良教育大学）	2018年10月13日
【発表】 机上シミュレーション訓練における学校管理下における危機管理教育の実践	松枝睦美、上村弘子 三村由香里	日本安全教育学会 第20回山形大会	2019年9月8日
【発表】 ラーニングポイント制を活用した一年制スクールリーダー養成の成果検証（1）—仮説としてのカリキュラム・デザインと初期の変容—	高岡敦史、小林万里子 金川舞貴子、梶原敏 高瀬淳、宮本浩治 三村由香里	令和元年度日本教育大学協会研究集会（於：岡山大学）	2019年10月5日
【シンポジウム2：教職大学院における新しい教科教育学研究とは？】 教科教育学研究と、教師教育実践と、そして教師教育研究	宮本浩治	教科教育学会第45回全国大会 （於：愛知教育大学）	2019年10月14日
【論文】 実践知の生成と教職大学院—岡山大学教職大学院の変遷と課題を事例に—	金川舞貴子	『日本教師教育学会年報』第29号、pp.64-74.	2020年9月
【発表】 ラーニングポイント制を活用した現職教員院生の変容と学びのプロセスの検討—修士生の事例をもとに—	金川舞貴子、高瀬淳 高岡敦史、小林万里子 三沢良、熊谷愷之輔 梶原敏、槇野滋子	令和2年度日本教育大学協会研究集会（Web開催：愛媛大学）	2020年10月10日～31日（Web掲載）
【発表】 教職大学院における教科教育領域のあり方の探究	高瀬淳、小林万里子 宮本浩治、岡崎正和	令和2年度日本教職大学院協会研究大会（Web開催）	2020年12月8日
【発表】 岡山大学教職大学院の現職教育について—基本的な考え方、実践事例、実習の在り方—	金川舞貴子、槇野滋子 高橋典久ほか	日本教育経営学会実践推進委員会「教職大学院スクールリーダー教育に対するアドバイザー事業」（Web開催）	2021年5月14日
【論文】 岡山大学教職大学院における学修の成果とその活用検証—現職学生修士生へのフォローアップ調査の結果報告—	赤木恭吾、服部康正 三沢良、金川舞貴子	『岡山大学大学院教育学研究科研究集録』179号、pp.1-14.	2022年

《必要な資料・データ等》

[資料6-3-1] 平成30年度文部科学省教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業「現職教員に対する研修講座・公開セミナー等の修了により教職大学院において単位を授与する制度の導入・プログラム開発」報告書

[資料6-3-2] 同上「別冊資料 岡山大学教職大学院ラーニングポイント制の理念と展望」

[基礎データ 4] シラバス 参照

(基準の達成状況についての自己評価：A)

専任教員がそれぞれの専門領域での学会活動等を通して研究活動を進めるだけでなく、教職大学院全体としてカリキュラム改善等の研究テーマを設定し、組織的に研究に取り組む体制を整えている。さらに、その成果を日本教職大学院協会や日本教育大学協会等での発表・投稿につなげている。これらは、本学教職大学院の教育活動の改善を目指すものであると同時に、現代的な教師教育課題の解決、そして拡充する教職大学院の中の教科教育領域のあり方の模索などを意識したものである。とりわけ、ラーニングポイント制の導入に関する研究は、本学教職大学院の先進的な取り組みとして注目され、高く評価されている。

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]

(1) 授業負担への配慮

教職大学院での教育は、学校や教育委員会等との連携協力のもとで進められるため、学生の実習校・現任校への訪問指導や修了生のフォローアップなど、教員の負担は従来と比べて増している。また、学部教育の充実等、本学教育学部が抱える構造的課題にも起因し、その業務負担は少なくない〔基礎データ2〕。そもそも修士課程を並置する本学において、学生定員の比率に対して、教職大学院の専任教員数は圧倒的に少ない現状がある〔資料6-4-1〕。こうした教員数のアンバランスの解消は課題であるが、先に提示した「申し合わせ」〔前掲資料6-2-4〕に照らして、修士課程から教職大学院への教員移籍では不十分である。

以上の課題の解決に向けて、教員の採用・昇任に関する模索を行っている。たとえば、専攻として新たな人事を発議する際には、学部教育と教職大学院科目の担当のあり方を勘案し、適切な人材の確保に努め、専任教員の負担軽減を図るようにしている〔資料6-4-2〕。今後は、偏りや負担の軽減に配慮しつつも、学部及び修士課程を含めた研究科全体としての教員養成の質の向上に向けて、授業の設置や担当の在り方について検討していくことが不可欠である。

(2) 指導学生数等、実習指導の配慮

本学教職大学院の学生の基本的指導方針は、チーム指導である〔資料6-4-3〕〔前掲資料3-3-3〕。チーム指導を充実させることで、学生の希望を満たすと同時に、本学の教育理念を実現し、教員の負担の軽減を図ることを目指している。

また、学生が主指導教員を選択する制度は、学生募集の観点からも堅持しているが、主指導教員として担当できる学生数は原則として4人までとして、教員負担を軽減する具体的な指針としている。大学院改組後は学生数が倍増し、学生の校種や専門教科・領域に偏りが生じたが、異なる教科や学校マネジメント経験を持つ教員等も

含めたチーム指導を充実・拡充させることで、担当専門教科の授業力向上のみを追究するのではなく、学校教員として教科教育の深い内容理解にもとづく学習開発を行うことができる力や、学校全体の中での教科の位置づけや学校改善につながる授業改善について考える力を育成するという方針を維持・発展させようとしている。

《必要な資料・データ等》

〔基礎データ 2〕専任教員個別表 参照

〔資料6-4-1〕岡山大学教育学研究科教員一覧表

〔前掲資料6-2-4〕岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻における教員の選考・審査にかかる研究業績・教育業績等に関する申し合わせ

〔資料6-4-2〕令和元年度・令和3年度の教職大学院の「教員の公募について（依頼）」

〔資料6-4-3〕令和4年度指導教員一覧及び教員別指導学生数

〔前掲資料3-3-3〕実習校担当教員配置表、並びに実習校指導教員の役割についての申し合わせ

（基準の達成状況についての自己評価：B）

前回の認証評価時には、教員の負担軽減については大きく改善することが見込まれたが、平成30年度の改組以降、実際には学部の新しい専修の開設に伴い、専任教員間の授業担当数の偏りは依然として残っている。学部や修士課程等の授業負担の大きい教員への軽減措置は十分とは言えない。教員負担の軽減については、学部人事のあり方、修士課程との関係の中での改善策を模索している。また、本学教職大学院の拡充によって学生指導は増大したが、その質を落とさないよう、チーム指導体制を基本としながら教員の負担を減らす工夫を進めている。

2 「長所として特記すべき事項」

特になし。

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・設備の整備と活用

本学教職大学院には、専有の講義室を3室(5407室、146室、149室)確保している〔資料7-1-1〕。5407室、146室には移動可能な机と椅子を配置し、ワークショップ型やアクティブ・ラーニングなどの多様な形態の講義に対応し、対話的・協働的な学習ができるようにしている。さらにWi-Fi環境を整備し、学生の主体的な学びを促進している。

また、149室は実際の学校の教室をイメージして整備されており、講義に活用されるだけでなく、学生による模擬授業にも積極的に活用されている。いずれの教室も講義以外で学生が自由に使用することができ、模擬授業や演習などさまざまな形で活用され、学生相互の学びを保障する場となっている。

(2) 自主的学習環境の整備と活用

本学教職大学院は、専有の院生室を6室(5401室、148室、345室、346室、347室、348室)確保することができた〔資料7-1-2〕。しかしながら、学生が余裕のある学修を行うだけのスペースを確保できているかについては課題が残っており、研究科全体で検討を進めているところである。学生室には、授業、報告会、学会発表等で使用するポスター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。また、本学教職大学院所有のノートパソコンとタブレット、ビデオカメラ、ICレコーダーを複数台保有しており、学生がいつでもICTを活用した模擬授業や「学校における実習」、そして演習等に活用できるようにしている。

また、学生室は、授業がない時間帯や休日にも研究活動を行うことができる。学生一人に対して机、椅子、ロッカーがそれぞれ一つずつ用意され、学びのスペースが確保されている。また、Wi-Fi環境が整備され、学内ネットワークによりLMS(Moodle)やMicrosoft Teams、Microsoft Stream等へアクセスして、講義の資料や動画が活用できるようになっている。それぞれの学生室へは、校種・教科・経歴(現職教員学生・学部新卒学生)の異なる学生を配置し、学生室の運営を学生が共同して行うこと等を通じて、多様な価値観の仲間と交流することができるよう配慮している。〔資料7-1-3〕

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、学内での感染防止対策に努めた。全学で決定される活動制限指針にもとづいて講義方法や教室及び院生室の使用を制限し、また、使用する際には換気や学生の着席位置、使用記録を取ることなどの条件を課した。これらにより、学生の学修環境の維持に努めた。〔資料7-1-4〕

(3) 資料の整備と活用

教科指導や生徒指導、学級・学校経営等に関する資料、教科書や教師用指導書を学生室と資料室(150室、151室)に整備し、学生がいつでも活用できるようにしている。また、岡山県・岡山市の小・中・高等学校が使用する教科書はそれぞれ複数冊購入し、教科書の改訂毎に継続して更新している。さらに、小・中の義務教育学校が使用する教科書については、全教科、全教科書会社が発行するものをできるだけ揃えている〔資料7-1-5〕。

また、本学教職大学院の修了生の教育実践研究報告書、他大学教職大学院の研究紀要や報告書等は、随時、閲覧できるようになっており、学生の自主的な学修を支援する環境を整えている。その他の資料については、岡山

大学附属図書館にあればそれを閲覧し、なければ本学教職大学院全体や各教員に割り当てられた研究費で随時購入するようにしている。

なお、「7-1-4」及び「7-1-5」については、本学教職大学院は該当しない。

《必要な資料・データ等》

〔資料7-1-1〕専有の講義室の平面図

〔資料7-1-2〕専有の院生室の平面図

〔資料7-1-3〕「院生生活をより良いものにするために」（新入生オリエンテーション配布資料（P2 作成））

〔資料7-1-4〕学生室・院生室の使用について

〔資料7-1-5〕保有する学校教科書（購入履歴）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本学教職大学院では、教育課程に対応した施設・設備の整備及び活用、そして、自主的学修環境の整備・活用及び教育実践研究を行う上で必要な資料の整備と活用が十分にできており、学生の自主的な学びを支援することができている。また、講義室もさまざまな授業形態に対応できるように整備され、講義の特質に応じ有効に活用されている。さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響で講義室内や院生室内での感染防止対策が必要となったが、それにも対応することができている。

なお、平成30年度改組による入学定員の大幅な増加以降、学生室の確保はなされたが、余裕のある学修に取り組むだけのスペースの確保には至っていない。また、教育環境（施設・設備）に関して、学生へのヒアリング調査を実施し、その結果をもとにした学習環境の整備を行ってきたが、さらなる改善を進めている。施設設備等の整備を計画的に進め、教育研究活動を円滑に行えるよう、継続的な取り組みを行っている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2 「長所として特記すべき事項」

特になし。

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) 教職実践専攻運営委員会

平成 30 年度の本学教育学研究科改組に伴う教職大学院の拡充・強化に対応し、専攻長・副専攻長を設置し、管理運営のための主体的な意思決定ができるようになっている〔資料 8-1-1〕。また、「教職実践専攻運営委員会に関する申し合わせ」〔資料 8-1-2〕にもとづき、教職実践専攻運営委員会が置かれ、専攻所属教員全員が管理運営に参画できるようになっている。教職実践専攻運営委員会には、担当業務にかかわる企画・提案を含めた専攻の運営組織である企画・調整部門、総務部門、教務部門及び調査・連携部門が置かれている〔資料 8-1-3〕。

各部門の主な業務分担は以下のとおりである。

企画・調整部門：各部門の連携・調整、自己評価に関する連携・調整

総務部門：専攻の予算の立案・管理、学生並びに教員の安全衛生管理、教育・研究成果の広報

教務部門：教務全般、教職課程認定に関する検討・対応

調査・連携部門：専攻の共同研究並びにFDの企画・実施、独立行政法人教職員支援機構・教育委員会・附属学校園等との連携・協働に関する検討・対応

(2) 教職情報サポート室

本学教職大学院は、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、事務部教職支援グループ内に教職情報サポート室を設置し、同グループ職員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わ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等が挙げられる。

《必要な資料・データ等》

〔資料 8-1-1〕 教育学研究科管理運営組織図

〔資料 8-1-2〕 教職実践専攻運営委員会に関する申し合わせ

〔資料 8-1-3〕 令和 4 年度 教職実践専攻業務分担

(基準の達成状況についての自己評価：A)

「教職実践専攻運営委員会に関する申し合わせ」にもとづいて、教職大学院の管理・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

○ 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]

本学教職大学院の運営にかかわる経費については、専攻共通経費が割り当てられている。専攻共通経費には、教職大学院の学びの特質である「学校における実習」の指導のために必要となる大学教員の交通費について、本学が所有する公用車の使用を前提としつつ、公共交通機関や自家用車等の使用も想定して、必要な予算を実習交通費として計上している。また、省察会・報告会費、印刷・複写費、報告書費、設備・備品費、その他が予算化されている。さらに、専攻共通経費とは別に、各教員には所定の金額に指導学生数を掛け合わせて算出された学生指導経費が配分され、より充実した学生指導を展開できるようにしている。

令和2年度以降は、新型コロナウイルス感染症流行拡大の影響で、オンライン関係の機器の購入が増えた。一方、実習交通費等の支出が少なくなったことから、大学院の授業等の活動に支障が出ないように配慮し、予算の適切な振り替えを行った。結果として、教育研究活動を停滞させず、充実させることができた。また、本学教職大学院の特色である日々の教育活動自体を研究対象とした共同研究を推進するための研究経費が計上されている

[資料 8-2-1]。

《必要な資料・データ等》

[資料 8-2-1] 令和2・令和3年度 専攻共通経費 予算・決算状況

(基準の達成状況についての自己評価：A)

教育学研究科から専攻共通経費と学生指導経費が配分されており、適切な教育研究活動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 8-3

○ 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]

(1) 教育研究活動の周知

本学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、「大学院教育学研究科案内」を作成・配布している [資料 8-3-1]。また、学生の教育実践研究の成果については、『教育実践研究報告書』 [前掲資料 4-1-1]、『岡山大学教職大学院学修のプロセス 報告会要旨集』 [資料 8-3-2] 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教育委員会や県内市町村教育委員会へ送付している。

同時に、本学教職大学院は、独自の web サイトを設けている。web サイトには、本学教職大学院の概要、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一覧等を掲載している。学生による研究成果報告会等の様子等も随時更新し、本学教職大学院の教育研究活動の実際を掲載している [資料 8-3-3]。

それとともに、全学が開催するオープンキャンパス (8月) では、学部新卒学生が報告会で発表したポスターを掲示し、学生の研究活動の実際を公開した。また、教育学研究科が開催する大学院入試説明会 (7月と11月) に加えて、教職大学院独自の進学相談会を開催し、本学教職大学院の学びの実態を周知している。

さらに、現職教員学生に関しては、修了時に岡山県総合教育センターにおいて、教育研究活動についての報告を行った〔前掲資料 3-3-7〕。

(2) 研究成果に関する情報提供

本学では、修士課程が並置されていることから、修士課程や教師教育開発センターなどと協働する教育学研究科全体の事業として研究を行うとともに、教職大学院独自に基本方針に沿って研究を進めている。

修士課程・教師教育開発センターと協働し、独立行政法人教職員支援機構岡山大学センターの取り組みとして行っている研究として、以下のものがある。

- ①学校運営の一層の充実と活性化を促進するマネジメントに関する調査研究
- ②ESD/SDGs を踏まえた小学校教育の実現にかかわる調査研究
- ③休業教職員の職場復帰を支援する研修プログラム開発にかかわる調査研究
- ④研修の実施形態等にかかわる調査研究

これらの研究を通して、調査結果を論文として公表するだけでなく〔資料 8-3-4〕、「教員養成・研修の高度化・体系化・組織化に資する研修プログラム」について調査分析し、研修講座を開発することができた。こうした研究成果を研修講座等として広く社会に周知し、教職員や教育関係者の実践・活用に資することができた〔資料 8-3-5〕〔資料 8-3-6〕。

たとえば、②の「ESD/SDGs を踏まえた小学校教育の実現に係る調査研究」〔前掲資料 4-2-9〕にかかわって、調査研究の対象となり、なおかつそこの成長が見られた教員には、本学教職大学院のラーニングポイントを付与することになった。同様に、ラーニングポイント制の対象となる「健康教育指導者養成研修」は、独立行政法人教職員支援機構岡山大学センターからの評価が高く、本学教職大学院としては、全国レベルの研修として位置づけ直し、日々の研究の成果を学校現場の課題解決に資する資料として提供している。

以上、本学教職大学院はさまざまな研究活動に取り組み、そして教育実践活動に具現化している。平成 30 年度からスタートした「岡山大学教職大学院ラーニングポイント制」の適切かつ継続的な実施・運用の実現を目的とした、文部科学省採択事業がその 1 つである。こうした研究の成果は、報告書とともに、別冊資料としてまとめた〔前掲資料 6-3-1〕〔前掲資料 6-3-2〕。この成果については、文部科学省の Web 上に掲載されるとともに〔資料 8-3-7〕、独立行政法人教職員支援機構岡山大学センターのホームページにおいても、活動報告として掲載されている〔資料 8-3-8〕。また、作成した報告書・別冊資料は、本学教員や関係機関に配布することで、その成果を広く社会に周知することに努めている。

さらに、改組以降、専攻予算に共同研究のための経費を追加配分し、本学教職大学院が組織的に取り組んでいる研究プロジェクトとして、以下のものがある。

- ①教科教育研究の成果を採り入れた新しい教職大学院カリキュラム
- ②現職教員学生の成長モデルとそれに対応したカリキュラムの編成

研究プロジェクトの成果は、関連学会や研究大会で発表し〔資料 8-3-9〕〔資料 8-3-10〕、そのいくつかは、発表資料や発表動画を教職大学院内で共有している。共有した発表資料や発表動画は、教員それぞれが視聴した後、アンケート等を実施することで、本学教職大学院の現状と課題を把握できるようにするとともに、成果報告書としてまとめ、関係機関などに配布し、広く情報提供を行っている〔前掲資料 4-2-3〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 8-3-1〕 専門職学位課程【教職大学院】教職実践専攻（『2023 年度岡山大学大学院教育学研究科案内』

pp. 5-13）

- [前掲資料 4-1-1] 『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』 目次
第 9 号（平成 29 年度）～第 13 号（令和 3 年度）
- [資料 8-3-2] 『岡山大学教職大学院学修のプロセス 報告会要旨集』 第 9 号（平成 29 年度）～第 13 号（令和 3 年度） 目次
- [資料 8-3-3] 岡山大学教職大学院 web サイト
- [前掲資料 3-3-7] 岡山県総合教育センターにおける教育研究発表大会の報告資料
- [資料 8-3-4] 梶井一暁・熊谷慎之輔・小林万里子・高瀬淳・仲矢明孝・松枝睦美・三村由香里「教職員の学びの在り方から見た教職員研修の高度化・体系化・組織化」『岡山大学教師教育開発センター紀要』 第 12 号, 2022, pp. 271-285
- [資料 8-3-5] 2021-2023 年度独立行政法人教職員支援機構岡山大学センター事業 資料「教員養成・研修の高度化・体系化・組織化に資する研修プログラムのモデル構築と横展開」
- [資料 8-3-6] 令和 3 年度独立行政法人教職員支援機構岡山大学センター事務職員研修講座要項「学校運営の一層の充実と活性化を促進するマネジメント」
- [前掲資料 4-2-9] 令和 3 年度独立行政法人教職員支援機構岡山大学センター研修講座要項「ESD/SDGs を踏まえた学校改善」
- [前掲資料 6-3-1] 平成 30 年度文部科学省教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業『現職教員に対する研修講座・公開セミナー等の修了により教職大学院において単位を授与する制度の導入・プログラム開発』 報告書
- [前掲資料 6-3-2] 同上「別冊資料 岡山大学教職大学院ラーニングポイント制の理念と展望」
- [資料 8-3-7] 文部科学省 web サイト 中央教育審議会 初等中等教育分科会 教員養成部会（第 109 回）資料 3 高瀬淳「現職教員に対する研修講座・公開セミナー等の修了により教職大学院において単位を授与する「岡山大学教職大学院学修プログラム」の制度（岡山大学教職大学院ラーニングポイント制）について」
- [資料 8-3-8] 金川舞貴子・高瀬淳・高岡敦史・小林万里子・三沢良・熊谷慎之輔・梶原敏・槇野滋子, 「ラーニングポイント制を活用した現職教員院生の変容と学びのプロセスの検討—修了生の事例をもとに—」, 日本教育大学協会『令和 2 年度日本教育大学協会研究集会 発表資料集』 令和 2 年, pp. 68-71
- [資料 8-3-9] 高瀬淳・小林万里子・宮本浩治・岡崎正和「教職大学院における教科教育領域のあり方の探究」, 令和 2 年度日本教職大学院協会研究大会（web 開催）, 令和 2 年 12 月 6 日, 発表資料
- [資料 8-3-10] 金川舞貴子・槇野滋子・高橋典久ほか「岡山大学教職大学院の基本的考え方、学生 A の事例、現職教員学生「学校における実習について」, 「教職大学院スクールリーダー教育に対するアドバイザー事業」, 日本教育経営学会実践推進委員会（web 開催）, 令和 3 年 5 月 14 日発表資料
- [前掲資料 4-2-3] 赤木恭吾・服部康正・三沢良・金川舞貴子「岡山大学教職大学院における学修の成果とその活用の検証—現職学生修了生へのフォローアップ調査の結果報告—」, 『岡山大学大学院教育学研究科研究集録』 179 号, 2022, pp. 1-14

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本学教職大学院における教育活動及び研究活動の成果を広く公表することによって、本学教職大学院の学びの

独自性を周知している。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2 「長所として特記すべき事項」

特になし。

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) 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」「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。

(2) 教職大学院独自の内部質保証体制の構築

本学教職大学院では、学校教育法第 109 条第 3 項並びに学校教育法施行令第 40 条の規定にもとづき、教育研究活動の状況について自ら行う点検・評価とその結果にもとづく質の改善・向上の継続的な取り組み（内部質保証）に関する基本的事項を「岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻自己評価に関する申し合わせ」で定めている〔資料 9-1-4〕。それにもとづき、部門を基礎単位とした運営体制〔前掲資料 8-1-3〕を採用し、教職大学院の中・長期計画のもと、日常的な教育研究・運営業務について計画－実施－点検・評価－改善のサイクルを展開している。各部門において実施・点検評価された教育研究活動や運営等の状況や課題については、自己評価委員会を兼ねる教職実践専攻運営委員会において、提案・共有・吟味され、その結果を踏まえて各部門での取り組みに反映される。

評価については、学生や修了生への調査や岡山県教育委員会、市町村教育委員会、学校との協議会など、多面的な評価を取り入れている。たとえば、教務部門では、カリキュラムや教育環境（施設・設備）に関する学生へのヒアリング調査を実施し、その結果をもとにした改善を行っている〔資料 9-1-5〕。また、令和 3 年度に実施した修了生調査〔前掲資料 4-2-5〕では、学部新卒学生の勤務先管理職より、児童生徒を理解しようとする姿勢や言動、信頼関係の構築に関しての課題があることが指摘された。修了生からも同様に、「生徒指導に関する内容」のフォローアップを希望する回答が数多く寄せられた。本調査結果をもとにして、生徒指導関連科目についての講義内容の再検討を行っているところである。

また、従前より、岡山県・岡山市教育委員会と協議を重ね、協議結果を自己評価のための情報として位置づけた取り組みを行っている。さらに令和 3 年度から設けた教育委員会との意見交換会等の場では、学生の実態や指導の具体を念頭に置いた率直な意見交換により、実務レベルでの点検評価が可能となった〔資料 9-1-6〕〔資料 9-1-7〕。

加えて、認証評価とは別に、外部評価委員等の活用を通じて、本学教職大学院の教育実践活動の評価・改善に努めるような枠組みの構築を目指している〔資料 9-1-8〕。

こうした情報を自己評価の資料にして、本学教職大学院としての強みと改善の方向性を確認することに寄与している。

(3) 研究活動を通じた組織的な評価

本学教職大学院では、基準「6-3」で示したように、文部科学省や独立行政法人教職員支援機構の受託事業により、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集会や日本教職大学院協会研究大会で報告しており〔前掲資料8-3-8〕、そのための予算も毎年確保している。発表に向けた議論の過程が本学教職大学院の教育活動に関する組織的な自己評価になっている。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、本学教職大学院の教育活動の検証・改善に役立てている。

《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〕令和3年度組織目標評価報告書（教育学部・教育学研究科）

〔資料9-1-4〕岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻自己評価に関する申し合わせ

〔前掲資料8-1-3〕令和4年度 教職実践専攻業務分担

〔資料9-1-5〕2020（令和2）年度教職大学院アンケート 意見と対応

〔前掲資料4-2-3〕赤木恭吾・服部康正・三沢良・金川舞貴子『岡山大学教職大学院における学修の成果とその活用の検証ー現職学生修了生へのフォローアップ調査の結果報告ー』『岡山大学大学院教育学研究科研究集録』179号，2022年，pp. 1-14。

〔資料9-1-6〕政策派遣教員ミッションに関する意見交換会

〔資料9-1-7〕岡山県・岡山市・各市町村教育委員会・学校管理職と教職大学院教員による協議会

〔資料9-1-8〕外部評価（第三者評価）の実施の枠組み

〔前掲資料8-3-9〕高瀬淳・小林万里子・宮本浩治・岡崎正和「教職大学院における教科教育領域のあり方の探究」，令和2年度日本教職大学院協会研究大会（web開催），令和2年12月6日，発表資料

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本学教職大学院独自の内部質保証に関する規定として、「岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻自己評価に関する申し合わせ」を整備し、拡充した本学教職大学院の質の高い教育研究活動と効果的な運営を実現するため、部門体制にもとづいた改善サイクルを不断に展開している。

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〕

本学教育学研究科は、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」を常設し、FD活動の一環として授業公開やピアレビューを行うとともに、研修会を開催している。平成30年度の岡山大学大学院教育学研究科改組以降、本学教職大学院所属の教職員が、教師教育の専門家として、本学教職大学院の教育内容・教育方法に対する理解を深め、改善に向けた取り組みを行う上で、FDの重要性は増している。

まずは、日常的な取り組み自体を自己評価していくことをFDとして位置づけている。本学教職大学院の講義については、複数の教員が共同で担当している。この共同担当とは、授業のコマを持ち回りで受け持つオムニバス形式ではなく、担当の全教員が各回の授業に参加し、受講学生との議論に加わるなど、講義全体の展開に関与する形式をとっている。そのため、講義の担当教員間で教育内容の適切性や学習方法を相互評価し、学生の学びの伸長を促すための授業改善を継続的に推進することができている。また、総務や教務といった分掌組織としての部門ごとに企画・調整を行い、すべての専任教員が教職大学院の組織的な運営に関与することも、FDの一環に位置づけている。

こうした学内での活動のほか、外部の研修への参加や他教職大学院との交流・情報収集も、現在の教師教育に関する課題認識を深め、本学教職大学院の基本理念や独自性、成果と課題を確認するFDの機会と捉え、こうした機会を積極的に活用している。

たとえば、令和元年度に本学で開催した日本教育大学協会研究集会では、教職大学院の全専任教員が部会司会者として運営に参画した。令和3年5月に独立行政法人教職員支援機構で実施された教職大学院セミナーにおいて、【事例研究】『学び続ける教員像』の実現のための環境整備について、先導的な取組事例から成果と課題を共有する」という企画で、本学ラーニングポイント制の発表を行い、セミナー講師には交流人事の実務家教員を充てた〔資料9-2-1〕。

また、同年5月の日本教育経営学会実践推進委員会主催「教職大学院スクールリーダー教育に対するアドバイザー事業」においても、研究者教員以外に、実務家教員をチームメンバーに加えて発表を行った。他教職大学院の教員との質疑応答が重要なFDの機会であると位置づけているためであり、その発表動画は教職大学院内で共有されている。さらに、令和4年度からは、教職員支援機構等が主催する研修に参加した教員が、その内容を専攻運営会議で報告し、全専任教員と学びを分かち合う機会を設けている。

本学教職大学院の取り組みについては、他大学から訪問調査の依頼を受けている。たとえば、「岡山大学教職大学院ラーニングポイント制」に関しては、多数の大学からの訪問調査があった〔資料9-2-2〕。こうした訪問調査への対応としては、ラーニングポイント制の基盤にある岡山大学教職大学院の教師教育に対する考え方や、教職大学院のカリキュラム編成の実際、とりわけ現職教員学生の指導にかかわることについて説明し、また、相手先の状況を伺いながら、積極的に議論を交わしている。こうした議論を通して、岡山大学教職大学院の基本理念や独自性を改めて確認する機会となっている。訪問調査の際には、事務職員も複数名参加しており、SD活動として機能している。

《必要な資料・データ等》

〔資料9-2-1〕独立行政法人教職員支援機構・教職大学院セミナー【事例研究】『学び続ける教員像』の実現のための環境整備について、先導的な取組事例から成果と課題を共有する」発表資料

〔資料9-2-2〕他大学からの訪問調査等一覧

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本学教職大学院の教育活動自体を対象にして、学内外のさまざまな機会を捉え、積極的に活用しながら日常的にFD活動に取り組んでいる。そして、FD活動を通じて、日々の教育活動を見つめ直し、教職大学院の教育内容・方法に関する専門性の向上を図っている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2 「長所として特記すべき事項」

特になし。

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) 岡山県・岡山市教育委員会との連携協力会議と新たな協議会の設置による連携協力関係の深化

本学教育学研究科、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、さまざま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〔前掲資料 3-1-3〕。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、岡山大学大学院教育学研究科、岡山大学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〔資料 10-1-1〕。

同会議は、専門職大学院設置基準第 6 条の 2 に規定される「教育課程連携協議会」を兼ねており、教職大学院の教育課程編成・改善について、必要に応じて専門部会を設けて検討する機能を有している。たとえば、平成 28 年度は、同会議の中に「学校リーダー養成専門部会」を設け、学校管理職を目指す現職教員学生の短期履修制度を設計・導入している〔資料 10-1-2〕。同制度は、学校管理職に求められる資質・能力の高度化・複雑化とともに、中堅教員層の空洞化に伴い、計画的な学校管理職養成の必要性が増しているという岡山県の教育課題がある一方で、教職大学院派遣教員の若年化により管理職を目指すベテラン教員の入学が減っているという問題意識から検討されたものである。結論として、教職大学院では、学校管理職を目指す履修のあり方を検討し、1 年間の早期修了制度として検討課題であったラーニングポイント制の導入を決定し、岡山県教育委員会にとって派遣しやすく、また現職教員にとっても就学しやすい形態の履修制度を確立した。

こうした従来の協議会は有効であるが、その一方で、大規模な会議では、学生の実態をもとに教職大学院の方向性や指導のあり方、成果の捉え方などについて議論を尽くすことには限界がある。そこで、より実務レベルでの会である「政策派遣教員ミッションに関する意見交換会」〔当日資料閲覧〕や、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、並びに学校管理職と本学教職大学院教員による協議会〔前掲資料 9-1-7〕を新たに開催し、実際に学生の教育に携わる中で生じた課題意識等について率直に意見交換をする機会を設けている。その背景として、教育委員会と大学という本来的に異なる目的や権限を有する組織間においては、教員の学修やその成果の捉え方等について見解の相違が起り得るという前提に立ち、両者を「補完関係」と捉えた連携協力関係を模索していることが挙げられる。一方が他方の要望を聞くという従属関係ではなく、また、完全に両者の目的や方針が一致するわけでもなく、むしろ互いの意向の違いや指導の過程で生じたコンフリクトを重要な対話の機会と捉え、互いに説明・協議し合い、擦り合わせる中で共通理解を深めつつ、それぞれの立場で相補的にできることを考えようとしている。

(2) 協議会・合同省察会での協働的な指導

理論と実践の架橋・往還を進める上で、実習校・現任校と大学が協働して学生の学びを支援することが重要となる。そのため、岡山県教育委員会及び岡山市教育委員会だけでなく、実習校の管理職と指導担当教員、本学教職大学院教員で構成す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をしている。

学部新卒学生については、実習校の指導担当教員から、授業の見方や授業批評の具体的方法、児童生徒の理解

の方法、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強く挙げられ、学生の省察に役立っている。

現職教員学生については、岡山県政策派遣制度導入以降、派遣元の県・市教育委員会や現任校管理職による指導・助言が直接関係する学生にとどまってしまうという課題があった。こうした課題意識から、全関係者で全学生へ協働的な指導・助言を行うよう働きかけているところである。学生にとっては、多角的な視点による質疑や指導・助言が自身の省察に役立つと同時に、参加者にとっては、学校・市町村の垣根を越えた情報交換や学び合う機会になることを企図している。

(3) 岡山大学教育学部附属学校園との連携協力の拡充

岡山大学教職大学院では、平成30年度より毎年1人、2年の課程で、附属学校園から現職教員を受け入れている〔資料10-1-3〕。附属学校園から派遣された現職教員は、2年間にわたり、週1.5～2日の間、大学での受講と研究を行っている。これに伴い、附属学校園には後補充として非常勤講師が配置される仕組みが構築された。

また、令和4年度は、学部新卒学生1年次の「学校における実習」校として、数人の学生の受入れを可能にした。教職大学院の専任教員が附属学校園長を兼任していることもあり、附属幼・小・中・特別支援学校園における「学校における実習」の機会の拡充や、附属学校園だからこそできる学びの深化に向けた連携をより一層強化していく予定である。

(4) 教育委員会等との協働による「学び続ける」教師の育成に関する支援

本学教職大学院では、岡山県・岡山市の現職教員に教職生活全体を通じた総合的な資質・能力の向上に自ら取り組む学びの機会を提供する観点から、さまざまな取り組みを行っている。

たとえば、本学教職大学院教員が岡山県・岡山市教育委員会との連携協力の下、研修自体の立案－実施－評価・改善にまでかかわったり、独立行政法人教職員支援機構が開講する研修講座等の講師を担当し、まとまりのある学修プログラムを提供している。

これらの研修講座の一部は、「アクション・リサーチャーとしての教師」の育成を目指した本学教職大学院のカリキュラムの基本的な方向性に沿った設計・運用がなされており、こうした講座への受講歴をもとにして、ラーニングポイント制を運用し、単位認定・授与を行っている〔前掲資料6-3-1〕〔前掲資料6-3-2〕〔前掲資料2-2-3〕。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料3-1-3〕 連携協力に関する覚書

〔資料10-1-1〕 令和3年度連携協力事業研究報告書

〔資料10-1-2〕 連携協力会議「教職大学院における『学校リーダー』養成専門部会」資料

〔前掲資料9-1-7〕 岡山県・岡山市・各市町村教育委員会・学校管理職と教職大学院教員による協議会

〔資料10-1-3〕 岡山大学教育学部附属学校園派遣教員テーマ一覧

〔前掲資料6-3-1〕 平成30年度文部科学省教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業「現職教員に対する研修講座・公開セミナー等の修了により教職大学院において単位を授与する制度の導入・プログラム開発」報告書

〔前掲資料6-3-2〕 同上「別冊資料 岡山大学教職大学院ラーニングポイント制の理念と展望」

〔前掲資料2-2-3〕 岡山大学教職大学院ラーニングポイント制による単位認定者（2019年度以降）

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本学教職大学院の教育研究活動は、「アクション・リサーチャーとしての教師」の育成を目指し、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・協力のもとで行われている。養成・採用・研修を意識した、教育委員会等との協働にもとづく教職大学院独自の学修プログラムの開発、並びに附属学校園との連携のあり方等について検討し、「ラーニングポイント制」の対象となる研修講座の開発や単位認定方針の策定が行われている。この取り組み自体が、本学教職大学院の目的を実現するためのものであり、具体的な連携・協力を協働的に進めることで実施できている。

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」

特になし。