

教職大学院認証評価
自己評価書

令和元年6月

愛媛大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻

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	10
	基準領域 4 学習成果・効果	22
	基準領域 5 学生への支援体制	26
	基準領域 6 教員組織	28
	基準領域 7 施設・設備等の教育環境	33
	基準領域 8 管理運営	35
	基準領域 9 点検評価・FD	39
	基準領域 10 教育委員会・学校等との連携	42

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：愛媛大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻
- (2) 所在地：愛媛県松山市文京町3
- (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9人）

2 特徴

愛媛大学大学院教育学研究科は、平成5年4月1日に設置され、平成16年度には「学校臨床心理専攻」、平成17年度には「特別支援教育専攻」を設置した。平成22年度には、「学校教育専攻」と「教科教育専攻」においてカリキュラム改革を行い、全国で設置が開始された教職大学院の要素を取り込んだ教育を展開してきた。そして、平成28年度に、「学校教育専攻」を改組し、「教育実践高度化専攻（教職大学院）」の設置を実現した。「教育実践高度化専攻（教職大学院）」では、愛媛の教育改革を推進する学校管理職候補の育成を目的とする「リーダーシップ開発コース（定員5名）」、多様で複雑な教育課題に対応できる即戦力人材及びミドルリーダー人材の育成を目的とする「教育実践開発コース（定員10名）」の2コースを設置し、高度専門職人材の育成拠点、先端知識の生成拠点、愛媛の教育改革拠点となるべく、実践を積み重ねている。

教育実践高度化専攻（以下、教職大学院）の特色として、以下の6点をあげることができる。

- (1) 研究者教員・実務家教員・学校管理職（実習校）・指導主事（教育センター）等が通常の授業をはじめ、実習科目や課題研究等にチームとして関わることで、「理論と実践の往還・融合化」を保障する指導体制を採っている。理論を通して実践を見る「専攻共通基礎科目」、実践から理論を生成する「コース別選択科目」、生成した理論を実践で生かす「課題研究」、実践省察による理論の修正を行う「実習科目」から成るカリキュラムを編成している。
- (2) 教育政策・経営実践・教育実践に関する「先端理論」を学び、実践に生かすカリキュラムを編成している。「愛媛の教育改革」「教員研修プログラム開発演習」「教材開発演習」等、学校管理職候補者、ミドルリーダー、即戦力人材として活躍できる人材育成が実現できる授業科目を配置している。理論と実践の往還・融合化を目指すため、課題研究においては、1名の学生につき研究者教員と実務家教員の2名で指導する体制を確立している。
- (3) 個々の職能成長課題及び研究課題に最大限に配慮したオーダーメイド実習を実施している。本学教職大学院では、連携協力校110校（小学校53校、中学校29校、高等学校17校、特別支援学校11校）から実習校を複数選択することが可能である。実習の形態は多様であり、学生が学びたいことを学べる実習システムを導入している。
- (4) 松山市教育研修センターとの間に緊密な連携協力体制を築いている。同センター内に、本学教職大学院の研究室である大学連携室が配備されている。同センターにおいて、年間5科目の授業を実施しており、原則、松山市内の教員に開放している。指導主事が授業に参加し、指導助言を行うこともある。また、「大学連携室セミナー」と称する本学教職大学院主催の研修を年間20回程度、主として松山市内教員に提供している。
- (5) ICT環境整備を進めた最先端の施設設備や教員養成において必要な機材を積極的に導入している。遠隔授業を可能とするICT環境を整備した教室があり、デジタル教材開発やプログラミング教育にも対応できる教室となっている。
- (6) 四国内の教職大学院との単位互換制度を導入している。四国の教職大学院の間で単位互換協定を結び、遠

隔通信による学習を、受信大学においても単位化することが可能である。平成30年度は、愛媛大学から1科目を発信し、鳴門教育大学と香川大学からの発信授業3科目を愛媛大学において受講した。

II 教職大学院の目的

1 教職大学院の理念及び目的

本学教職大学院は、確かな理論と優れた実践的指導力を備えた学校管理職候補人材、ミドルリーダー人材、そして即戦力人材の養成を通して地域に貢献することを基本理念としている。この理念は、愛媛大学大学院教育学研究科規則第2条「研究科は、学校教育法、愛媛大学大学院学則及び愛媛大学憲章を踏まえ、学校教育と社会教育に関する学術の理論及び応用を教授・研究し、高度な実践的能力を有する学校教育教員の養成を行うとともに、現職教員の深い学識及び卓越した能力を培い、成長過程に即した研修・研鑽を支援し、学校教育及び広く社会の教育・文化の発展に貢献すること」を具体化したものとして位置づく。

2 教職大学院で養成しようとする教員像

(1) 養成する人材像

本学教職大学院では、愛媛県の教員育成指標を踏まえ、地域の教育改革を推進する学校管理職候補人材（リーダーシップ開発コース）、多様で複雑な教育課題に対応できる即戦力人材及びミドルリーダー人材（教育実践開発コース）を育成する。

(2) 習得させる知識や能力

愛媛県の教員育成指標を踏まえ、学校管理職候補人材については「信頼構築力」「組織（マネジメント）力」、ミドルリーダー人材については「組織（マネジメント）力」「実践的指導力」、そして、即戦力人材については「実践的指導力」に係る資質能力を習得させる。「人間力」の基礎は、いずれの人材においても対象とする。

3 教育活動等を実施する上での基本方針

本学教職大学院において上記の人材育成に臨むにあたっての基本方針は、以下の3点である。

(1) カリキュラム：共通基礎科目5領域における講義、コース別選択科目における演習、課題研究、そして、実習科目の学習を関連化させた「理論と実践の往還・融合化」を実現するカリキュラムを編成する。

(2) 指導体制：共通基礎科目及びコース別選択科目では、研究者教員と実務家教員との共同授業を基本とした教員配置を行う。また、課題研究では、研究者教員と実務家教員の2名が、理論と実践の視点から、学校改善及び授業改善についての課題探索・探究過程を支援する。実習科目では、研究者教員、実務家教員、連携協力校の学校管理職及び実習担当教員が指導に加わるカルテット体制での指導を実現する。

(3) 施設設備：学校業務改善、小学校英語、プログラミング教育等の多様で複雑な教育課題を推進するリーダー的教員・学校管理職の養成においては、ICT環境に対応できるスキルの獲得が必要不可欠である。そのために、本学教職大学院では、学生のICT活用能力の向上に重点的に取り組む。

4 達成すべき成果

上記の「理念及び目的」「教員像」「基本方針」に基づき、本学教職大学院が達成すべき成果は、以下の3点である。

(1) 2年間の学習によって、高度な専門性を習得した「高度専門職人材」の育成を実現することで、愛媛県の学校改善・授業改善に貢献する。【高度専門職人材の育成拠点】

(2) 課題研究と実習科目との連動によって、実践的有用性の高い「先端知識を生成」し、その知識を、教職大学院研究発表大会や学会において報告し、地域社会に還元する。【先端知識の生成拠点】

(3) 愛媛県内各教育委員会及び各教育センターとの連携協働を通して、愛媛県内の様々な「教育改革」課題を共同で探究し、改革案を提言する。【愛媛の教育改革拠点】

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]

本学大学院の目的は、学校教育法第 99 条第 2 項に基づいて、以下のとおり大学院学則に定めている。

愛媛大学大学院学則

(目的)

第 1 条 愛媛大学大学院（以下「本学大学院」という。）においては、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、又は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い、文化の進展に寄与することを目的とする。

2 本学大学院は、前項の目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

(出典：愛媛大学大学院学則 [資料 1-1-1])

本学則を受けて設置された本学教育学研究科の目的は以下のとおりである。

愛媛大学大学院教育学研究科規則

(目的)

第 2 条 研究科は、学校教育法、愛媛大学大学院学則及び愛媛大学憲章を踏まえ、学校教育と社会教育に関する学術の理論及び応用を教授・研究し、高度な実践的能力を有する学校教育教員の養成を行なうとともに、現職教員の深い学識及び卓越した能力を培い、成長過程に即した研修・研鑽を支援し、学校教育及び広く社会の教育・文化の発展に貢献することを目的とする。

(専攻及び専修)

第 3 条 研究科に、次の専攻及び専修等を置く。

(略)

教育実践高度化専攻 リーダーシップ開発コース

教育実践開発コース

(出典：愛媛大学大学院教育学研究科規則 [資料 1-1-2])

さらに、教育学研究科規則に基づき、教育実践高度化専攻のカリキュラムマップ [資料 1-1-3] において、「愛媛県教育委員会が教員育成指標において求める実践的指導力・組織力・信頼構築力・人間力の基盤を形成する」ことを、本専攻の目的として掲げている。

教職大学院の理念・目的は、以下の 3 件のウェブサイトに掲載されている。

- ・愛媛大学ウェブサイト (<https://www.ehime-u.ac.jp/wp-content/uploads/2016/02/c763ac75e9483c4aca9399d5b473cecb.pdf>) (人材育成の目的)

- ・教育学研究科ウェブサイト (http://www.ed.ehime-u.ac.jp/~edhp/main/daigakuin/senkou/senkou_kyouiku.php) (人材育成の目的)
- ・教職大学院ウェブサイト (http://ed.ehime-u.ac.jp/kyoushoku/education/education_01/) (組織の理念)

《必要な資料・データ等》

- 〔資料 1-1-1〕 愛媛大学大学院学則
- 〔資料 1-1-2〕 愛媛大学大学院教育学研究科規則
- 〔資料 1-1-3〕 愛媛大学教職大学院カリキュラムマップ

(基準の達成状況についての自己評価：A)

教員養成及び教員研修を通して地域に貢献しようとする理念、愛媛県教育委員会が教員育成指標において求める実践的指導力・組織力・信頼構築力・人間力を備えた教員を育成するという目的が明確化されている。これらの理念・目的は、法令に基づき大学院学則等に定められていることから、基準を十分に達成していると判断できる。

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]

本学教職大学院では、「愛媛大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻 カリキュラムマップ」(前掲資料 1-1-3) を定め、平成 30 年 2 月の研究科委員会において承認している。

ディプロマ・ポリシーは下記の 4 要素で構成している。

- DP 1 【知識・理解】 学校改善・授業改善等に関して高度な専門的知識を習得している。
- DP 2 【技能】 学校改善・授業改善等にかかわる高い技能を身につけている。
- DP 3 【思考・判断・表現】 学校教育にかかわる現代的諸課題について、幅広く専門的な知見をもとに、その対応方策を適切に考え、高度な実践力をもって学校改善・授業改善等に取り組むことができる。
- DP 4 【関心・意欲・態度】 学校に対する社会のニーズと自己の学習課題・研究課題を明確に意識し、実践を省察しつつ先導的に学習し研究する高度な教育実践力をもった専門的職業人として、自己の使命と責任とを自覚し、自主的に社会に貢献しようとする。

ディプロマ・ポリシーは、養成する人材に必要な資質能力や態度の習得を示すものであり、このディプロマ・ポリシーに到達することで、愛媛県の教員育成指標(資料 1-2-1)、すなわち、実践的指導力・組織力・信頼構築力・人間力の基盤が培われたものと解釈できる。

次に、ディプロマ・ポリシーの実現に向かうカリキュラム・ポリシーとして、以下の 3 点を掲げている。これらのポリシーの存立基盤として、大学・教育委員会・連携協力校の連携協力体制を位置づけている。

- CP 1 授業開発過程での理論と実践の融合。研究者教員(理論知)と実務家教員(実践知)の協働による教材開発・共同授業を推進する。
- CP 2 学習過程での理論と実践の融合。専攻共通基礎科目において、理論を通して実践を見る。コース別選択科

目・発展科目において、実践から理論を生成する。コース別選択科目・課題研究において、生成した理論を実践で活かす。実習科目において、実践省察による理論の修正を行う。

CP 3 学校内での理論と実践の融合化。大学教員（理論知／実践知）と学校現場（実践知）の協働による巡回訪問指導や共同研究を推進する。

アドミッション・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーに対応する形となっている。

AP 1 【知識・理解】教職大学院での履修に必要な基本的専門知識を習得している。

AP 2 【技能】教職大学院での履修に必要な基本的技能を習得している。

AP 3 【思考・判断・表現】教育をめぐる現代的諸課題について、専門的な知見をもとに、その対応方策を総合的に考え、その過程や結果を適切に表現することができる。

AP 4 【関心・意欲・態度】自己の学習課題・成長課題を明確に意識し、教師として自主的にそれらに取り組みもうとする意欲を有し、自発的に社会に貢献しようとしている。

DP・CP・AP を構造的に図示したカリキュラムマップにおいて、各ポリシー間の整合性を確認することができる。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 1-1-3〕愛媛大学教職大学院 カリキュラムマップ

〔資料 1-2-1〕愛媛県教員育成指標

（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、優れた若年層教員の育成、ミドルリーダーとして機能する中堅層教員の育成、地域の教育改革を推進する学校管理職候補者の育成を目的としており、教職の生涯にわたる職能形成を支える設定となっている。

本学教職大学院の組織理念や人材育成の目的は、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・ポリシーの整合性を図った上で、カリキュラムマップとして1枚のシートに関連づけて整理し、ウェブサイトやパンフレットにおいて外部に公開している。また、本学教職大学院のディプロマ・ポリシーを、愛媛県の教員育成指標と関連づけた上でカリキュラムマップをまとめている。以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

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]

アドミッション・ポリシーをベースとして、教職大学院の入試をデザインしている。AP 1【知識・理解】「教職大学院での履修に必要な基本的専門知識を習得している」、AP 2【技能】「教職大学院での履修に必要な基本的技能を習得している」の2点を確認するために、出願資格として、一種免許状の取得を掲げている。また、書類審査（成績、活動歴、受賞歴等）を実施することで、教職大学院履修の適性を評価している（配点 100 点）。

AP 3【思考・判断・表現】「教育をめぐる現代的諸課題について、専門的な知見をもとに、その対応方を総合的に考え、その過程や結果を適切に表現することができる」、及び AP 4【関心・意欲・態度】「自己の学習課題・成長課題を明確に意識し、教師として自主的にそれらに取り組もうとする意欲を有し、自発的に社会に貢献しようとしている」については、課題レポート（配点 100 点）と面接（配点 100 点）の方法で評価している。課題レポートでは、主としてこれまでの実習・実践経験を通して析出した実践課題を構造的に提示し、その解決の見通しについて提案してもらう。また、教職大学院進学以降の実践研究の計画についても、あわせて提案してもらう。面接では、特に、関心・意欲・態度を評価する。リーダーシップ開発コースでは、人材育成、チームづくり、保護者及び地域との連携協働、スクールリーダーとしての使命感等について問う。一方、教育実践開発コースでは、児童生徒理解、学習指導と生徒指導、同僚との協働的職務遂行、教師としての使命感等について問う。

書類審査・課題レポート・面接は、いずれも、複数名で審査にあたっている。平成 30 年 11 月入試（教育実践開発コースのみ実施）を例にあげると、書類審査 4 名、課題レポート 4 名、そして、面接 3 名で実施している。研究者教員と実務家教員の混成となるように配置している。

この他、入試業務の運営や合否判定については、教育学研究科のマネジメントの一部として適切に遂行している。入試実施本部（研究科長が本部長を務める）の設置、教職大学院での合否判定、学部・大学院入試委員会での判定、教授会での審議、学長による合格者決定の手続きを経て、入学者選抜を行っている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 2-1-1〕愛媛大学大学院教育学研究科 学生募集要項

〔資料 2-1-2〕愛媛大学大学院 入試実施関連資料・評価観点例〔訪問時提示〕

（基準の達成状況についての自己評価：A）

アドミッション・ポリシーに基づき、志願者に広く門戸を開いているとともに、書類審査・課題レポート・面接の方法により、志願者の適性を多面的に評価できている。審査基準・評価観点も明確に定められ、機能している。また、採点や面接を複数の教員で実施しており、公平性・平等性・開放性が確保された入試となっている。以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

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〕

本学教職大学院の入学定員は 15 名（リーダーシップ開発コース 5 名、教育実践開発コース 10 名）である。設置以降 4 年間の志願状況、合格状況、入学状況は、下表のとおりである。

リーダーシップ開発コースは、主として愛媛県教育委員会からの現職派遣教員を対象とするコースであり、毎年 5 名で定着している。平成 29 年度は、私立高校の教員が 1 名入学したため、この年度のみ 6 名となっている。

教育実践開発コースは、平成 28 年度の開設以降、毎年のように志願者が増加している。なお、カッコ内は現職教員であり、平成 29 年度より、2～3 名が入学するようになった。定員倍率（志願者数÷定員数）は、平成 31 年度では、3 倍に届く勢いである。合格後の辞退者も少なく、入学者数は専攻全体で毎年 17～23 名と安定している。

平成 31 年度は、定員に対する収容率が 153%（教職大学院全体の入学者数 23 名÷定員 15 名×100）となっているが、教室や院生控室のスペースは十分に余裕がある。また、兼担教員として、平成 30 年度に 4 名、平成 31 年度は 3 名の増員を行っており、収容数の増加に対応できている。

志願者数・合格者数・入学者数の推移（カッコ内は現職教員）

コース	年度	志願者数	合格者数	入学者数	定員倍率
リーダーシップ開発コース（定員5名）	H28	5 (5)	5 (5)	5 (5)	1.0
	H29	6 (6)	6 (6)	6 (6)	1.2
	H30	5 (5)	5 (5)	5 (5)	1.0
	H31	5 (5)	5 (5)	5 (5)	1.0
教育実践開発コース（定員10名）	H28	17 (0)	15 (0)	14 (0)	1.7
	H29	20 (3)	13 (3)	13 (3)	2.0
	H30	22 (2)	15 (2)	12 (2)	2.2
	H31	28 (3)	18 (3)	18 (3)	2.8

《必要な資料・データ等》

特になし。

（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、開設以降 4 年間、毎年、定員を超える志願者・入学者を確保している。平成 31 年度では、入学定員（15 名）に対して 23 名の入学者数を得ている。こうした実績・ニーズを踏まえて、令和 2 年度の改組では、入学定員を 40 名に拡充し、対応する。以上のように、開設以降、適正な入学者数を確保していることから、基準を十分に達成していると判断できる。

2 「長所として特記すべき事項」

教育実践開発コースは、平成 28 年度入試以降、毎年度志願者が増加している。平成 28 年度は、愛媛県教育委員会の 2 年猶予制度（学部段階での教員採用試験合格後、大学院修了後に登用される制度）がなかったため、入学者は全員、教員採用試験の不合格者であった。しかし、当該制度が出来た平成 29 年度からは、学部卒業入学者

のうち約 30～50%が、2 年猶予制度を活用した教員採用試験の合格者で占められている（H29= 5 名；50%、H30= 5 名；50%、H31= 5 名；33%）。

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]

既述の理念とカリキュラム・ポリシーに基づき、本学教職大学院では、下記のカリキュラムを編成している（授業科目の詳細については、資料 3-1-1）。

専攻共通基礎科目（20単位）	
教育課程の編成・実施に関する領域	授業研究の開発実践 授業開発の理論と実際
教科等の実践的な指導方法に関する領域	心の教育の理論と実践 授業における学習支援と指導法の事例分析
生徒指導及び教育相談に関する領域	子どもの問題行動の事例研究 子どもの発達と感情 特別支援教育の理論と実践 生徒指導・進路指導の実践研究
学級経営及び学校経営に関する領域	子ども理解の心理アプローチ（調査法） 学級経営の理論と実践 学校組織のリーダーシップ データを活用した学校経営 学校改善の実践研究
学校教育と教員の在り方に関する領域	教員の成長と職業倫理 教師のライフヒストリー省察と資質能力開発 愛媛の教育改革

※赤字は松山市教育研修センターでの公開授業

コース別選択科目（16単位）	
教育政策の立案と評価	教科の教材開発演習
教員研修プログラム開発演習	教育課題解決のための教育プログラム開発演習
信頼を構築する学校危機管理	学級経営と生徒指導の事例研究
カリキュラムマネジメントと校内研修	特別な教育的ニーズへの対応
人材育成演習	児童生徒・保護者の教育相談実践
学校改善課題研究1	授業改善課題研究1
学校改善課題研究2	授業改善課題研究2
学校改善課題研究3	授業改善課題研究3
リーダーシップ開発コース	教育実践開発コース

※赤字は松山市教育研修センターでの公開授業

実習科目（10単位）

- 異校種実習（1年次2週間＝2単位）
受験・配属予定とは別の校種で学びます。
- 小規模校実習（1年次2週間＝2単位）
複式授業等について学びます。
- 研究指定校実習（1年次5日間＝2単位）
全国から研究先進校を選び、訪問・観察します。
- 連携校実習（1年次＝4単位、2年次＝4単位＋2単位）
1年次は、**週1.5日**程度、連携校で学びます。

本学教職大学院の教育課程は、専攻共通基礎科目（20 単位以上、各領域 2 単位以上）、コース別選択科目（16 単位以上、課題研究 8 単位を含む）、実習科目（10 単位以上）で構成しており、高度な実践的指導力を持った教員及び高度なリーダーシップの能力を持った学校管理職の養成を目的としてデザインしている。

専攻共通基礎科目

教職大学院の教育課程の基礎は、専攻共通基礎科目 5 領域 20 単位である。

5 領域とは、「教育課程の編成及び実施に関する領域」「教科等の実践的な指導法に関する領域」「生徒指導及び教育相談に関する領域」「学級経営及び学校経営に関する領域」「学校教育と教員の在り方に関する領域」である。学部卒業者から学校管理職候補者まで幅広いキャリアの学習者を対象とする本学教職大学院では、専攻共通基礎科目として 16 科目（31 単位）を配置し、各コースの受講者特性を踏まえて、コース別に推奨科目を設置している。各領域から 2 単位以上の修得、合計 20 単位以上の修得を修了要件としている。

コース別選択科目

リーダーシップ開発コースでは、専攻共通基礎科目の学習を基盤として、選択科目 5 科目（10 単位・選択）、課題研究 3 科目（8 単位・必修）を設定する。また、他機関発行の単位互換科目として、「学校改善の実践的研究（1 単位）」を設定している。16 単位以上の修得を修了要件として課している。

教育実践開発コースでは、専攻共通基礎科目の学習を基盤として、選択科目 5 科目（10 単位・選択）、課題研究 3 科目（8 単位・必修）を設定している。

課題研究 3 を除くすべての授業科目を、2 単位で構成し、科目毎に目標を明確化し、各科目テーマに応じた具体的な事例分析や演習を採り入れている。

自己の課題に引きつけた学習を行うことができるように、修了要件単位を超える選択科目を設定している。また、本学教職大学院では授業力・組織力・信頼構築力等の育成による学校改善や授業改善の促進を狙いとして、課題研究を必修科目に設定している。学校・学級の実態把握から課題を見出し、習得した知識・技能の実践化・実用化を試み、効果についての省察を図る機会の設定は、本学教職大学院の教育課程に必要不可欠であり、すべての受講者が履修すべきものである。

課題研究は 1～3 に区分している。第 1 期（課題研究 1）では、学校現場における課題発見（探究テーマ設定と試行実践）を主たるねらいとする。第 2 期（課題研究 2）は、課題解決のための試行実践及び次年度以降の実践計画策定の時期とする。第 3 期（課題研究 3）では、課題解決のための実践及びプレゼンテーションの準備を行う。

実習科目

教職キャリアの多様性を踏まえた実習メニューの中から、10 単位以上を履修する。なお、実習には、その目的に応じて、一定期間に集中して実習を行う「集中型」と、複数の日程にわたって実習を行う「分散型」に区分している。大学院生のキャリアステージや本人が抱える課題解決に対応できるように、単位数以上の実習科目を配置している。

なお、以下に本学教職大学院における 2 年間の履修モデル（実習科目に関する年間スケジュールを含む）を提示する。



《必要な資料・データ等》

〔資料 3-1-1〕愛媛大学大学院教育学研究科 平成 31 年度 履修の手引

(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、教職大学院の理念と制度に基づき、愛媛県の教育課題の解決を指向したものである。また、科目編成において、専攻共通基礎科目・コース別選択科目・実習科目を相互に関連づけること、教員配置において、研究者教員・実務家教員・連携校職員の連携協力を促進すること等、理論と実践の往還・融合化に資する教育課程となっている。以上により、基準を十分に達成していると判断できる。

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〕

(1) 教育現場の課題を対象とする授業内容

本学教職大学院では、実習科目（実践）と課題研究（理論）の往還関係を基盤として、そこに各教科・道徳・特別活動等の各領域、特別支援教育や ICT 教育等の今日的課題についての疑問が持ち込まれる。教育現場での課題についての気づきを学習の場に持ち込み、それを解決するための理論を学び、解決に生かし、その省察から新たな理論を生み出すというサイクルで教育課程を編成している。授業方法としては、ワークショップ、ケース・スタディ等の活動を取り入れたものが大半を占めている。

また、実習校での気づきは、授業科目において検討されることもある。たとえば、共通基礎科目「学校組織のリーダーシップ」では、授業において習得した理論的視点から、連携協力校を観察し、また、教員へのヒヤリングを行い、実習での気づきをプレゼンにまとめ、発表する。発表内容は、小グループで協議に付され、最後に全体での共有を行う。適宜、実務家教員や指導主事の参加があるため、実践的な指導助言も得られる。研究者教員、実務家教員、指導主事らによる共同授業は、松山市教育研修センターで行うすべての授業科目において採用されている。

学生が実習校では気づきにくい、マクロ視点の課題については、専攻共通基礎科目「愛媛の教育改革」による愛媛県内の教育リーダーの授業によって得ることができる。この授業には、愛媛県教育委員会をはじめ、様々な県内キーパーソンが、愛媛県の教育実態・課題についての情報を、学生に投げかけている。

(2) 教育委員会との連携協働を基盤とした学習

本学教職大学院では、松山市教育研修センター内に、愛媛大学と松山市教育委員会との連携協力の深化を目的とする「大学連携室（松山市教育研修センターの所管）」を設置している。ここを拠点として、通年で5科目を、松山市教育研修センターにおいて実施している。原則、松山市内の教員には当該5科目が公開されている。

同センターの指導主事が日常的に大学院の授業に参加するため、様々な工夫された授業が展開されている。また、コース別選択科目「教員研修プログラム開発演習」では、若年層教員研修の一部を大学院生（現職院生）と指導主事が共同開発し、実際に研修の場で実践している。平成 28-29 年度は3年目経験者研修の場で、平成 30 年度は初任者研修の場で共同開発した研修プログラムを実践した。さらに、コース別選択科目「人材育成演習」では、愛媛県総合教育センター企画開発室長、松山市教育研修センター主任指導主事らとともに、愛媛県教員育成指標案の開発に取り組んだ。この授業で開発した指標案は、かなりの部分が、現実の愛媛県教員育成指標に反

映されている。

(3) 双方向型遠隔通信システムを活用した遠隔授業

平成 30 年度より、鳴門教育大学、香川大学との教職大学院の間で、双方向型遠隔通信システムを活用した単位互換制度を実施している。平成 30 年度は、本学教職大学院からは、コース別選択科目「学校改善の実践的研究（1 単位）」を提供した。この他、本学教職大学院の現職院生は、鳴門教育大学発信の危機管理や学級経営についての授業に参加した。また、香川大学発信の道徳と特別支援の授業には、現職院生に加えて学部卒業院生も参加した。双方向での大学院生間の対話や質疑応答を保障する遠隔授業用の教室として、ICT クラスルームを平成 30 年度に設置した。

(4) 現職院生と学部卒業院生との共同学習

すべての専攻共通基礎科目は、現職院生と学部卒業院生との共同授業となっている。本学教職大学院には、現職院生 2 名、学部卒業院生 2 名の計 4 名から成るリフレクションチーム（生活班）を編制しており、日常のグループ活動等において、特に学部卒業院生の職能成長に効果が認められる。院生控室も同室となっており、日常的なコミュニケーションが可能である。現職院生は、管理職候補者であり、若年層教員が激増している今日、若年層教員の指導や育成についての今後生かせる学習・生徒指導や業務遂行についてのノウハウを獲得することができる。

現職院生と学部卒業院生の到達目標が、シラバスに明確に反映できていない授業科目が多いため、令和 2 年度の改組（事前伺い・課程認定）では、現職院生の到達目標と学部卒業院生の到達目標を分けて設定するように、シラバスの統一を図っている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 3-2-1〕愛媛大学教職大学院 シラバス（全科目）基礎データ参照

(基準の達成状況についての自己評価：A)

理論と実践の往還・融合化を保障する教育課程を基盤として、その実現に資する授業内容・授業方法・形態が確立している。特に、現実の教育課題を授業の中に積極的に取り入れることのできる仕組みの確立、教育センター等の外部機関との連携による協働的問題解決の実践、共同による研修開発と実践、ICT を活用した遠隔授業等、特徴的な試みを複数展開している。以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

基準 3-3

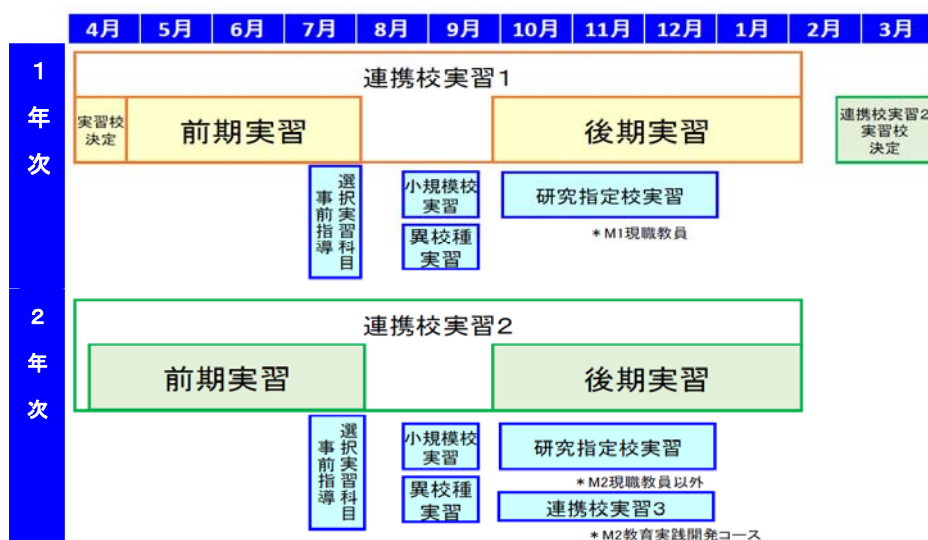
○ 教職大学院にふさわしい実習科目が設定され、適切な指導がなされていること。

[基準に係る状況]

(1) 実習科目の全体像

本学教職大学院の実習科目は、自らの職能成長課題や研究課題を踏まえて、一人ひとりが多様な実習カリキュラムをデザインできるよう、必修科目 2 科目と選択科目 4 科目で構成している。以下、本学教職大学院の「実習科目履修スケジュール」を示す。

愛媛大学教職大学院 実習科目履修スケジュール



「地域連携実習1・2」（教職大学院での通称は、連携校実習1・2）は通年、「研究指定校実習」は後期に開講する分散型実習科目で、長期的な見通しをもって学校における授業力、課題解決力の向上を目的としている。

「地域連携実習3」（同、連携校実習3）、「小規模校実習」、「異校種実習」は集中型・課題探求型の実習科目で、個々の成長課題に対応した実践力の向上を目的としている。なお、通称を使用しているのは、学部の実習科目名称との重複を回避するためである（以下、通称使用。令和2年の改組において通称を正式名称に変更予定）。

（2）実習科目の概要（資料3-3-1）

本学教職大学院は学部卒業者と若手教員、ミドルリーダー等、教員経験や課題の異なる学生が在籍している。そこで、各実習科目においても職能成長課題に応じた目標を設定している。

●必修実習科目：各4単位

<連携校実習1>

目的：連携協力校における通年の実習を通して、教育活動及び学校経営に対する理解を深め、現代の教育課題を解決する力を養う。

期間：1年次に通年で週1.5日程度。教育実践開発コースの学部卒業者は水曜午前、木曜全日、教育実践開発コース及びリーダーシップ開発コースの現職教員は木曜日全日を実習枠としている。

実習校：松山市内の連携協力校に依頼しているが、リーダーシップ開発コースは勤務校と連携協定を結び、連携協力校としている。開設2年目より教育実践開発コースに若手の現職教員が在籍しており、勤務校以外で実習を行うことで、学校の地域環境や状況、学校風土などによる教育の違いを知ることができている。

内容：教育実践開発コースでは幼児児童生徒の発達や学級経営の深化、特別活動等の役割などを行い、リーダーシップ開発コースでは各校の課題解決の取組や学校運営を学ぶとともに、各自の課題研究と対応する研究協力校での調査研究などを行う。

<連携校実習2>

目的：連携協力校における通年の実習を通して、教育活動及び学校経営に対する理解をさらに深め、現代の教育課題を解決する力を養う。

期間：2年次に通年週1.5日以上。連携校実習1の実習枠を基本として、実習の目標及び内容に応じて曜日を定

める。

実習校：松山市内の連携協力校を中心とした愛媛県全域の連携協力校。

内容：教育実践開発コースでは幼児児童生徒の発達や学級経営の深化、特別活動等の役割などを行い、リーダーシップ開発コースでは各校の課題解決の取組や学校運営を学ぶとともに、各自の課題研究と対応する研究協力校での調査研究などを行う。

●選択実習科目：各2単位

<研究指定校実習>

目的：愛媛県内外の研究指定校での訪問観察実習を通して、教育の現状と課題及びその解決のための研究実践の実情を知り、学校経営に対する理解を深めるとともに、現代的教育課題を解決する力を養う。

期間：現職院生は1年次、学部卒業院生は2年次の後期に5日間程度。

実習校：愛媛県内外の研究指定校、教育研究推進の先進校。

ニーズと内容：現代の教育課題や自身の課題研究に関する深い実践を知る機会が必要である。履修者が希望したテーマについて優れた研究を行っている学校で研究授業、研究大会等の観察実習を行う。

<連携校実習3>

目的：実習校における授業研究を通して、授業づくりと授業改善の往還による授業力の向上を目指す。

期間：教育実践開発コース2年次。

実習校：連携校実習2の実習校。

ニーズと内容：通常の実習では互いの授業を見合い、切磋琢磨することが難しい。履修者が研究授業を行い、相互に授業観察及び研究協議を行う。

<小規模校実習>

目的：愛媛県下のへき地教育・小規模校教育の実態を知り、小規模校の教育活動または学校経営に対する理解を深め、現代的教育課題を解決する力を養う。

期間：1年次9月に2週間。

実習校：愛媛県内の1学年1学級以下の規模の学校。

ニーズと内容：愛媛県は島しょ部及び山間部に小規模の学校が数多くあり、若手教員が赴任することも多いことから、こうした小規模校において授業観察及び授業実践、学校行事等、学校経営に関する観察及び実務を行う。

<異校種実習>

目的：異校種の学校園における2週間程度の集中した観察実習を通して、自らが希望又は勤務する学校種に隣接する学校種において行われている教育活動や学校園経営に対する理解を深め、現代的教育課題を解決する力を養う。

期間：1年次9月に2週間。

実習校：松山市内の連携協力校の内、実習者の主たる免許校種または勤務校の校種に隣接する校種。

ニーズと内容：保幼小連携、小中連携、中高連携等、校種間の連携、また特別支援教育についての理解を図る必要がある。1週目は参与観察、2週目は授業開発・実践観察を行う。

各実習科目の履修者数は以下のとおりである。

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
連携校実習 1	19	19	17
連携校実習 2		19	19
連携校実習 3		5	4
研究指定校実習	10	8	12
小規模校実習	6	6	5
異校種実習	9	8	5

(3) 教育効果を上げる授業方法・形態の工夫

①連携協力校

開設からの3年間で主として松山市内の小中学校 82 校、愛媛県内高等学校 17 校、愛媛県内特別支援学校 11 校の計 110 校と連携関係にある（資料 3-3-2）。

実習校決定の際に2名の実習生受入れが可能な学校においては、学部卒業者と現職教員を組み合わせることで、学部卒業者の学びを深めるとともに、現職教員の若手教員育成力の向上を図っている。実際の実習生の配置校については、資料 3-3-3 に示す。

この他、特にリーダーシップ開発コースの実習については、課題研究との連動で必要に応じて研究協力校の依頼を行い、幅広い視野で課題解決に向けた実習を行えるようにしている。

②実習の指導と運営（資料 3-3-4）

研究者教員と実務家教員のチームによる実習巡回：1名の学生に対して研究者教員、実務家教員各1名が指導教員として実習巡回を行っている。巡回は実習の内容に応じて、指導教員2名が同時に巡回する場合と各々が巡回する場合があります、週1回程度の巡回を実施している。

実務家教員を中心とした実習担当チームによる実習科目の運営：初年度から実習チームを組織し、月1回の会議を開催し、実習科目の運営、連携協力校との連携のコーディネート、エクステンション活動の運営などを行っている。平成30年度は9名のメンバーで、各実習科目に2～3名の担当者を配置し、事前・事後指導、実習校の決定、巡回の調整、評価、研究指定校実習については報告会の開催等を行っている。会議では各実習の実施状況、トラブル対応などについても協議し、実習校との良好な関係を維持し、実習の円滑な推進に努めている。

地域連携実習校連絡協議会の開催：年1回、年度末に地域連携実習1及び2の実習校の管理職又は実習担当教員に参加していただき、1年間の実習実施状況、今年度の反省を提示し、各校から意見を頂いている。また、各校における好事例や課題をグループディスカッション形式で情報共有し、次年度の実習の充実を図っている。

必修実習科目と課題研究との連動：毎年1月に教員アンケートを実施し、実習科目と課題研究の関わりについて情報共有を行っている。

学部卒業者については、1年次に実習を通して授業力の向上を目指すとともに、課題研究での実習報告により、現職院生からのアドバイスを受け、さらに大学教員がブラッシュアップを行っている。また、課題研究のテーマ設定に向け、実習を通して興味関心が高まった分野について発表させるなど、課題に対する意識を高める取り組みを行っている。2年次には実習における授業実践を中心に課題研究を進めている。

現職院生については、1年次から自己の課題に対する探究を進めるとともに、実習において仮説を立てて、実践化に向けた調査等を行い、2年目には仮説の検証が行われている。

こうした2年間の実習と課題研究の流れがゼミを通して学生間及び教員間で共有されており、実践と理論の融

合に向けた取組みとなっている。

③ 3年間の課題と改善点

・ 研究指定校実習の履修時期

研究指定校実習は1年次後期としていた。課題研究と実習が直結する現職院生にとっては非常に有意義な期間設定であったが、学部卒業院生は後期の連携校実習を欠席して研究指定校に行くことがあり、実習の連続性が課題として挙げられた。解決策として、2年日以降、現職院生は1年次履修、学部卒業院生は2年次履修として、履修時期をずらすこととした。このことにより、学部卒業院生が定期的に実習できるようになり、授業実践を行う機会が増え、結果として2年次の課題研究の見通しがより明確に持てるようになった。

・ 実習校での授業実践の回数

学部卒業院生の授業実践は1年次後学期から徐々に増やし、2年次には単元を通して授業を行う、同じ授業を複数のクラスで行う、小学校では1日実習を行うなどを想定していたが、2年次の課題研究で実践研究に取り組む際に、授業基礎力が不十分であることから、研究が深めにくい事例があった。そこで、連携協力校に1年次から複数回の授業を行わせていただけるよう依頼した。日ごろから実務家教員を中心に連携を図っていたこともあり、1年次の授業実践を増やすことができた。

《必要な資料・データ等》

〔資料3-3-1〕愛媛大学教職大学院 実習の手引き

〔資料3-3-2〕愛媛大学教職大学院 連携協力校一覧

〔資料3-3-3〕平成30年度 実習生配置校一覧

〔資料3-3-4〕実習ポートフォリオ〔訪問時提示〕

(基準の達成状況についての自己評価：A)

理論と実践の往還・融合化をめざし、連携校実習1・2と課題研究との関連化を図ることができている。また、個々の職能成長課題や研究課題に応えるために、小規模校実習、異校種実習、研究指定校実習等を配置しており、実習校との連携協力の下、円滑に運営している。以上により、十分に基準を達成していると判断できる。

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) ガイダンスでの履修指導

本学教職大学院では、各学年1回、全体ガイダンスを実施している。教育学研究科全体のガイダンスでは、学生生活、履修登録、研究倫理等についての指導を行っている。その後に実施される教職大学院ガイダンスでは、学生生活の指導、図書館利用、松山市教育研修センター利用、そして、履修指導を行っている。修了要件である46単位を履修するための履修モデルを学生に提示するとともに、専修免許状取得についての留意点を丁寧に説明している(資料3-4-1)。

(2) 時間割編成の工夫

週時程において、毎週水曜日の午前と木曜日は、実習日として固定している。また、毎週金曜日の午前は、課題研究の時間として固定している。前学期は、これらを除く、16コマ(現職教員は木曜日のみの実習であり18

コマ)において共通基礎科目 20 単位 (10 科目) 以上を履修する時間割となっている。教職大学院の科目が重複することはなく、学びたい科目を自由に選択できる。ただし、共通基礎科目群は、5 領域から各 2 単位以上の制約があり、この点も指導は、上記ガイダンスにおいて丁寧に説明している。

後学期は、空き時間が増加するが、課題研究の一環として課されている実践研究報告書・プレゼンテーションの準備が入るため、これらの作業に院生は没頭している。教育実践開発コースの現職院生は、リーダーシップ開発コースの科目をあわせて履修できるため、科目の重複開講は極力回避している。

(3) 履修に対する個別相談体制

本学教職大学院では、毎週特定時間をオフィスアワーとして設定しており、大学院生は適宜、研究室を訪し、

教職大学院 令和元年度 時間割

【前期】

	月	火	水	木	金
第1時限		教科指導力高度化演習	巡回訪問指導予定	巡回訪問指導予定	課題研究
第2時限	●授業研究の開発実践	●愛媛の教育改革	巡回訪問指導予定 学力向上の実践と課題	巡回訪問指導予定	課題研究
第3時限		●授業開発の理論と実際	※教育実習 事前・事後指導	巡回訪問指導予定	●学校組織のリーダーシップ
第4時限	●教員の成長と職業倫理	●学級経営の理論と実践	●子ども理解の心理的アプローチ (調査法)	巡回訪問指導予定	●子どもの発達と感情
第5時限	●授業における学習支援と指導法の事例分析	●データを活用した学校経営 (調査法)	●教師のライフストーリー省察と資質能力開発	巡回訪問指導予定	※エクステンション活動 ※遠隔授業
集中	●心の教育の理論と実践 ●生徒指導・進路指導の実践研究 ●学校改善の実践的研究 (単位互換科目)				

実習について：必修の実習は、連携校実習1 (M1通年4単位) および連携校実習2 (M2通年)。(ストレートマスターは、木曜終日と、水曜午前。 現職は木曜のみ。)

【後期】

	月	火	水	木	金
第1時限		教科指導力高度化演習	巡回訪問指導予定	巡回訪問指導予定	課題研究
第2時限		■教材開発演習 □人材育成演習	巡回訪問指導予定 危機管理の事例分析	巡回訪問指導予定	課題研究
第3時限	□信頼を構築する学校危機管理	■学級経営と生徒指導の事例研究		巡回訪問指導予定	□教員研修プログラム開発演習
第4時限	■特別な教育ニーズへの対応			巡回訪問指導予定	
第5時限	■児童生徒・保護者の教育相談実践	※教育実習 事前・事後指導	■教育課題解決のための教育プログラム開発実践	巡回訪問指導予定	※遠隔授業 (明門教育大学発信)
集中	●心の教育の理論と実践 □教育政策の立案と評価 (非常勤講師) □カリキュラムマネジメントと校内研修 (非常勤講師)				

学習・履修等についての相談を行っている。メールでのやりとりも頻繁に行っている。院生に対しては、研究者教員1名、実務家教員1名の2名が担任として配置されており、1名担任体制に比べ、学生相談の機会は豊富である。履修上限が設定されているため、この点についての履修指導を意識して実施している。

《必要な資料・データ等》

〔資料3-4-1〕教育実践高度化専攻（教職大学院）新入生対象のガイダンス関連日程について

（基準の達成状況についての自己評価：A）

大学院生の学習を効果的に進めるために、年度初めに丁寧な履修ガイダンスを実施している。研究者教員と実務家教員の2名が指導担当となることで、日常的な個別指導体制も確立している。また、時間割を工夫することで、学びたいことがじっくり学べる教育課程となっている。以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

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・単位認定・修了認定

成績評価については、ディプロマ・ポリシー及びそれを踏まえて設定される各科目の評価基準を踏まえて実施している。ディプロマ・ポリシーは、「学校改善・授業改善等に関して高度な専門的知識を習得している（DP1：知識・理解）」「学校改善・授業改善等にかかわる高い技能を身につけている（DP2：技能）」「学校教育にかかわる現代的諸課題について、幅広く専門的な知見をもとに、その対応方策を適切に考え、高度な実践力をもって学校改善・授業改善等に取り組むことができる（DP3：思考・判断・表現）」「学校に対する社会のニーズと自己の学習課題・研究課題を明確に意識し、実践を省察しつつ先導的に学習し研究する高度な教育実践力をもった専門的職業人として、自己の使命と責任とを自覚し、自主的に社会に貢献しようとする（DP4：関心・意欲・態度）」であり、専門職大学院としての高度な水準を設定している。この基準を基盤として、各科目の評価基準を設定している。各科目の評価基準はシラバス（全科目ウェブサイト上に公開）に明記しており、年度初めの履修ガイダンスにおいて周知している。

単位認定については、各授業科目評定点を総合して、100満点中90点以上を「秀」、80点以上90点未満を「優」、70点以上80点未満を「良」、60点以上70点未満を「可」として合格とする。60点未満は「不可」として不合格としている。

修了認定は、共通基礎科目20単位以上（各領域から2単位以上）、コース別選択科目（16単位以上）、実習科目（10単位以上）の計46単位以上の取得による（前掲資料3-1-1）。

(2) 成績評価・単位認定・修了認定の信頼性と妥当性

成績評価・単位認定の結果は、各学期末に学生各自が修学支援システムで確認できるようになっている。なお、成績に対する異議申し立ての方法として、成績確認期間を設け、その期間内に教育支援課教育学部チームに申し出ることであり、その旨を年度始めのガイダンスにて周知している。

課程の修了については、愛媛大学大学院学則第45条の2に基づき、履修基準の46単位以上を修得した者について、教務委員会にて修了判定資料、修了候補者の決定を行い、教育学研究科委員会の議を経て学長が修了認定を行っている（前掲資料1-1-1）。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 3-1-1 愛媛大学大学院教育学研究科 平成 31 年度 履修の手引〕

〔前掲資料 1-1-1 愛媛大学大学院学則〕

(基準の達成状況についての自己評価：A)

専門職大学としてふさわしいディプロマ・ポリシーを設定しており、その達成に向けての教育課程の編成及び授業科目を設定している。各授業科目の成績評価・単位認定については、ディプロマ・ポリシーを反映する形で設定している。修了認定についても、大学院学則に基づき、適切な手続きによって行っている。以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

2 「長所として特記すべき事項」

本学教職大学院では、愛媛県内の 110 校（小学校 53 校、中学校 29 校、高等学校 17 校、特別支援学校 11 校）が連携協力校となっている。これにより、学生は、職能成長課題と研究課題を踏まえた実習校選びが可能である。高等学校での就任を希望する学生が増加している（今後も教科領域コースの設置に伴い増加が見込まれる）ため、平成 30 年度中に高等学校の実習校を大幅に拡大した（平成 29 年度の 2 校から 17 校に増加）。特別支援学校にいたっては、愛媛県内の全校（平成 29 年度の 0 校から 11 校全てに）が連携協力校となっている。

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]

(1) 単位取得・学位取得・修了状況

教職大学院の目的及びディプロマ・ポリシーの達成の重要な指標として、学生による教職大学院の教育課程の履修適応状況（留年者数・休学者数・退学者数）、修了状況（学位取得率・修了率）がある。

本学教職大学院では、平成 28 年度開設以降、平成 30 年度末の時点で、計 55 名の学生を受け入れているが、留年者数・休学者数・退学者数はいない。一方、既に修了した第 1 期生と第 2 期生は、学位取得率・修了率ともに 100%である。

		修了予定者数 (人)	留年者数 (人)	休学者数 (人)	退学者数 (人)	学位取得率 (%)	修了率 (%)
第1期生 H28年度入学	リーダーシップ開発（現職教員）	5	0	0	0	100	100
	教育実践開発（現職教員）	0	-	-	-	-	-
	教育実践開発（学部卒業者）	14	0	0	0	100	100
第2期生 H29年度入学	リーダーシップ開発（現職教員）	6	0	0	0	100	100
	教育実践開発（現職教員）	3	0	0	0	100	100
	教育実践開発（学部卒業者）	10	0	0	0	100	100
第3期生 H30年度入学	リーダーシップ開発（現職教員）	5	0	0	0	-	-
	教育実践開発（現職教員）	3	0	0	0	-	-
	教育実践開発（学部卒業者）	9	0	0	0	-	-

(2) 学生の授業評価の結果

学期末に行う学生の授業評価からも、学習の成果を把握することができる。授業評価は、各学生が授業を通して DP に到達できたかどうかを自己評価する仕組みとなっている。教員の授業技法ではなく、学生の DP 到達状況を評価する点に、本学教職大学院の特徴がある（関連事項を基準 6 にて記述）。

学生には、DP を提示し、履修した授業科目ごとに、DP の 4 観点から自己評価を行う。学生には、以下の指示が与えられる。

●あなたは、前期（後期）の授業・実習・その他の学習において、上記の DP をどの程度達成できましたか。以下の選択肢より当てはまる数字をひとつ選び、履修した科目ごとに記入してください。

「4」かなり達成できた。

「3」やや達成できた。

「2」あまり達成できていない。

「1」全く達成できていない。

H30 年度の DP 対応授業評価の結果は、資料 4-1-1 のとおりである。本資料は、平成 30 年 2 月 21 日開催の

FD ワークショップにおいて配布され、各領域 80%ラインの 3.2 点に未到達の科目担当者から、省察のコメントを頂いた。また、高得点科目の担当者から、工夫した点や努力した点を報告してもらった。こうした活動を通して、組織的・個人的な今後の改善点を見い出すことができた。たとえば、一方向的な授業展開が中心であったある専任教員は、担当する授業科目について、「主体的で対話的な学びの機会を、積極的に取り入れ、授業の改善を行わねばならない」等と言及し、改善点を確認していた。

(3) 実践研究報告書にみる 2 年間の学びの成果

本学教職大学院では、学校改善課題研究と授業改善課題研究の成果、すなわち、理論と実践の往還・融合化によって生成された知識を、「実践研究報告書」としてまとめている。「実践研究報告書」は、連携校実習での観察・体験を、実務家教員の指導のもとで実践の省察活動を通して言語化し、研究者教員の指導のもとで理論と実践との対話を通して知識化することでまとめられる。1 期生・2 期生すべての学生が同報告書を提出しており、各学校・学級の問題解決に資する、実践的示唆に富んだ実践研究が数多く報告されている。なお、同報告書は電子ジャーナルとして、教職大学院ウェブサイトに掲示されている(http://ed.ehime-u.ac.jp/kyoushoku/research/research_01/)。

報告書の内容は、教職大学院研究発表大会(資料 4-1-2)において、愛媛県内外の実践者・研究者等を対象として、院生が発表する。20 分間のプレゼンテーション(質疑を含む)が、学生には課されている。松山市に勤務校のある現職教員は、松山市教育研究フェスタ(松山市教育研修センター主催の研究発表大会)においても、実践研究の成果を報告している。

本学教職大学院では、教育関係学会での発表・投稿を推奨している。第 1 期生のうち、現職院生 5 名全員が、全国学会での発表を行っている(日本学校改善学会:2018.1.25)。また、2 名の現職院生(日本学校改善学会:学校改善研究紀要)、2 名の学部卒業院生(日本特別活動学会:日本特別活動学会紀要)が、学会論文に研究成果を掲載している。なお、平成 30 年度は、在籍者 36 名うち、10 名(現職 9 名、学部卒業者 1 名)が学会発表を行っている。

(4) 修了後の進路状況等

教職大学院の目的及びディプロマ・ポリシー達成の重要な指標として、修了後の進路状況がある(教員就職、管理職任用、指導主事等任用)。本学教職大学院では、平成 30 年 3 月に 1 期生 19 名が、平成 31 年 3 月に 2 期生 19 名が修了している。下表は、第 1 期生及び第 2 期生についての平成 31 年 4 月 1 日時点の進路状況調査の結果である。

第 1 期生(平成 29 年度修了)の修了後の進路

校種	現職院生	学部卒業院生
小学校	教頭 2 名	愛媛県内教諭 5 名、愛媛県外教諭 2 名
中学校		愛媛県内教諭 6 名、愛媛県外教諭 1 名
高等学校		
教育委員会等	愛媛県教育委員会指導主事 2 名、愛媛県総合教育センター指導主事 1 名	
合計	5 名	14 名

第2期生（平成30年度修了）の修了後の進路

校種	現職院生	学部卒業院生
小学校	教頭1名、主幹教諭1名、教諭2名	愛媛県内教諭6名
中学校	教諭1名	愛媛県内教諭2名
高等学校	教諭1名	愛媛県内教諭1名
教育委員会等	愛媛県教育委員会指導主事1名、社会教育主事1名	
民間企業等		教育系大手企業1名
合計	9名	10名

第1期の現職院生は、5名全員が、教頭又は指導主事として活躍している。第2期の現職院生は、9名中3名が教頭又は指導主事等として活躍している。管理職候補者の育成という、本学教職大学院の目的の具現化は着実に進行している。

一方、第1期の学部卒業院生は、14名全員が教員採用試験に合格し、教諭として活躍している。教員就任以後の休職・退職者はゼロである。第2期の学部卒業院生は、10名中9名が教員採用試験に合格し、教諭として平成31年4月より教壇に立っている。1名は、教員採用試験の合格を得たものの、進路を変更し、現在は民間企業で働いている。

《必要な資料・データ等》

〔資料4-1-1〕愛媛大学教職大学院 DPの到達状況に関する調査

〔資料4-1-2〕課題研究テーマ一覧（研究発表大会2018パンフレット）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

休学者・退学者は3年間ゼロであり、学位取得状況も極めて良好である。教職大学院での学習への適応が図られている。そして、全員が修了し、ほぼ全員が教職に就いている（2期生の1名のみ、教育系大手民間企業に就職）。現職教員については、1期生のうち2名が教頭に、3名が指導主事になっている。DP対応の授業評価の結果も良好である。以上より、十分に基準を達成していると判断できる。

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）学習成果の学校等への還元

教職大学院での学生の成果は、教職大学院の授業、公開講座、行政研修に修了者を招聘することで、学校・教員等に還元されている。教職大学院の院生による優れた研究成果は、教職大学院主催の外部講座等の機会に、現役の現職院生（講座に参加している現職教員）に対して還元されている。平成30年度は、チーム学校スペシャリ

スト養成講座（地域コーディネーター）において、第1期生のI・T氏を講師として招聘し、今も継続している実践研究を報告してもらった。また、西条市の校内研修には、第1期生のI・K氏が、校内研修講師（コンプライアンス研修）として招聘されている。

また、本学教職大学院では、平成31年3月に教職大学院の同窓会を設置した。この他、同年1月の日本学校改善学会、2月の研究発表大会、3月の退官記念行事等、現役院生と修了生との交流の場、修了生から現役院生への学びの成果を伝える機会を積極的に設定している。

（2）学習成果の社会への還元状況を確認するためのデータ収集

本学教職大学院は、平成28年度設置であるため、学習成果の還元状況等を記述するための十分なデータが蓄積されていない。そこで、平成30年度より、以下に示す追跡調査を実施することで、データの蓄積を進めている。

本学教職大学院では、愛媛県総合教育センター、松山市教育研修センターとの連携により、愛媛県内の全小中学校1・2・3・6・11年目の教員を対象とする悉皆調査を、平成30年度から5コーホートにわたって実施する（のべ15年間にわたる長期調査）。平成30年度は、1年目の初任者のみが対象であった（約200名の回答、回収率99%）。調査事項は、ワークエンゲイジメント、抑鬱傾向、主観的幸福感、教員を取り巻く信頼、時間外勤務時間、学校・個人属性である。また、年度末には、6名の修了生に大学に集まっていただき、1年間の実践についてのグループヒヤリングを実施した。この取組は、「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する取組状況について—グッドプラクティスの共有と発信に向けた事例集—」（資料4-2-1）に掲載されている。

データは職員IDで管理されているため、抑鬱傾向が高く、ワークエンゲイジメントや主観的幸福感が低い修了生のSOSをいち早く見抜き、修了生の勤務校に出向くことができる。松山市においては、この調査を毎月実施している。幸い、平成30年度は勤務校に出向くケースはなかった。教職大学院修了者の離職者・休職者は出現していない。

《必要な資料・データ等》

〔資料4-2-1〕国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する取組状況について—グッドプラクティスの共有と発信に向けた事例集—

（基準の達成状況についての自己評価：A）

修了後10年間の追跡調査は、グッドプラクティスにも選ばれており、注目されている学習成果の検証方法である。量的な測定のみならず、少数の抽出ではあるが、質的側面からも、修了生の適応の様子を確認する取組である。また、院生の研究成果についても、設置後間もない現時点では十分に還元できているとは断言できないが、今後、さらに多くの講座や研修の機会を通して、各学校への還元を進めることが見込まれる。以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

2 「長所として特記すべき事項」

3年間、学生の休学者・退学者ゼロ、教員の休職者ゼロを続けている。教職意欲の高い学生が進学し、学生・教員ともに充実した大学院生活を送っていることの証として、重要なエビデンスであると考えられる。

基準領域 5 学生への支援体制

1 基準ごとの分析

基準 5-1

○ 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]

愛媛大学では、全学レベルでの以下の学生相談・支援体制がある。大学には、総合健康センターが設置されており、専属のカウンセラーが配置されている（平日 8:30～17:00 対応）。また、人権センターが設置されており、人権侵害に関する苦情・相談への対応を行うため、相談窓口を設置している（窓口担当教員の連絡先を学生に公開）。さらに、ひめルーム相談室では、セクシャルハラスメントの相談、女性のキャリア相談に対応している（毎月第 2 第・第 4 水曜 12:00～16:00）。これらの他、学生なんでも相談室（平日 9:00～17:00）を設置する等して、学生相談・支援体制の確立を図っている。以上の学生相談・支援体制等については、入学時のガイダンスにおいて、「学生生活の手引」を用いて説明している。教職大学院の教員は、学生からの相談を受け、教職大学院内部の学生相談・支援機能では解決できないと考えたときに、これらの全学レベルの学生相談・支援機能を活用する。以上の内容は、愛媛大学ウェブサイトに掲載されている (https://www.ehime-u.ac.jp/campus_life/consultation/)。

本学教職大学院は、研究科の中の一専攻ということもあり、固有の学生相談窓口を設けていない。ただし、研究者教員と実務家教員の 2 名の指導担当教員との日常的なコミュニケーションにおいて、また、リフレクションチーム（4 名程度の現職と学部卒業者のチーム）での、管理職候補として送り出された優秀な現職院生とのコミュニケーションを通して、日常の多面的な人間関係の中で相談を行う体制が確立されている。

実習に関する相談がもっとも多いが、その相談事は、実務家教員を中心とする「実習チーム」にもちこまれ、丁寧かつ迅速に解決に至っている。「実習チーム」には、教育委員会経験や校長経験を持つ実務家教員が多数配置されている。

なお、担当教員の決定においては、学生の希望を考慮しつつ、課題研究のテーマ、学生の所属学校種と指導教員の経験学校種との関連等を考慮し、専攻会議において総合的に判断している。リフレクションチームの組み合わせについても同様に、勤務先学校種や実習校等の情報に基づき、適切な組み合わせになるように配慮している。

《必要な資料・データ等》

特になし。

（基準の達成状況についての自己評価：A）

学生相談・支援は、二重の体制、すなわち、指導教員を中心とする教職大学院レベルでの日常的な相談体制、高度な専門家をもった全学レベルでの相談体制によって、教職大学院における学生の学習面・生活面での適応に成果をあげている。以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

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]

本学のすべての学生を対象とした奨学金制度としては、「日本学生支援機構の奨学金（貸与型／給付型）」、「愛媛大学基金奨学金『太陽石油奨学金』」、「愛媛大学修学サポート奨学金」、その他「地方公共団体、民間育英会の

奨学金」(<https://www.ehime-u.ac.jp/entrance/scholarship/scholarship/>)がある。また、授業料の減免措置等の制度には、「授業料免除制度」「入学料免除制度」「入学料徴収猶予及び授業料徴収猶予制度」がある(<https://www.ehime-u.ac.jp/entrance/scholarship/exemption/>)。本学教職大学院は、平成28年度に3名、平成29年度に5名、平成30年度に3名が日本学生支援機構の奨学金制度を利用している。その他、授業料・入学料免除、徴収猶予等の制度についても利用している。(資料5-2-1)。

一方、教職大学院独自の奨学金や授業料の減免措置制度はない。現職教員が入学料と授業料を全額負担しており、派遣対象である30歳代～40歳代の家計の負担となっている。ただし、現職教員については、つくば中央研修(教職員支援機構：学校組織マネジメント指導者養成研修)の旅費・参加費等を全額支給している。本学教職大学院と教職支援機構とは提携関係にあり、教職大学院内に「教職員支援機構愛媛センター」が設置されている。また、研究費として、図書の購入や調査旅費を、教職大学院の経費で対応する等して、現職教員の経済的負担を縮減する取組を行っている。

《必要な資料・データ等》

〔資料5-2-1〕教職大学院生への経済的支援状況一覧

(基準の達成状況についての自己評価：B)

奨学金制度、入学料・授業料の減免措置制度を、全学で設定している。教職大学院の学部卒業者が、こうした制度の恩恵にあずかっている。ただし、現職教員については、この点での支援が無く、研修旅費、調査旅費、図書費の支援にとどまっている。以上より、基準を達成していると判断できる。

2 「長所として特記すべき事項」

現職教員を対象とするつくば中央研修(学校組織マネジメント指導者養成研修)への派遣は、現職院生のキャリアアップに貢献している。本研修は、愛媛県では、義務教育課指導主事等のうちから選抜された人物が受講するものであり、研修歴としての価値が高い。本研修に無償で参加できることは、本学教職大学院の募集・広報活動においても有用である。

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) 専任教員数と実務家教員比率

本学教職大学院では、理論と実践の往還・融合化に向けて、多様な教育研究分野の研究者教員（5名）と、およそ20年以上の学校・行政経験と研究業績を有する実務家教員（9名）を配置している。実務家教員の構成比率は、約64%（9名/14名）であり、基準を満たしている。また、基準に定める専任教員数11名を超えて配置しており、このことが、教職大学院の授業実践だけでなく、様々な課外活動（松山市教育研修センターとの共催事業である大学連携セミナー等）の取組に結びついている。また、専任教員の他、10名の兼任教員（研究者教員7名、実務家教員3名）を配置し、専任教員だけでは十分に担えない教育研究業務を担当している（資料6-1-1）。兼任教員を複数配置することで、実務家教員比率や職位のバランスが維持できている。

専任教員の実務家教員のうち、2名は、愛媛県教育委員会との人事交流によって配置している。一人は義務教育籍の校長経験者、もう一人は高校籍の校長経験者である。任期は原則3年である（資料6-1-2）。

本学教職大学院では、学校・教育委員会との連携協力を深めるために、4名の特定教授を雇用している。いずれも、愛媛県において校長経験のある者であり、優れた教育研究業績を有している。任期は原則5年である（資料6-1-3）。

必要教員数を超える専任教員の配置により、課題研究・実習科目・非常勤担当を除くと、19科目（79.1%；19/24科目）を研究者教員と実務家教員のチーム・ティーチングで実施している。後学期のコース別選択科目では、個々の専門性と経験を生かして5～6名配置の授業科目も設定している。教育上のコアとして設定されている授業科目については、原則として、専任の教授又は准教授が配置されている（資料6-1-4）。

さらに、1名の学生に対して、研究者教員と実務家教員の2名を配置することができている（2学年36名の学生に、2名ずつ配置している）。このことが、質の高い課題研究と実習科目の実施につながっている。

(2) 各教員の教育研究業績等の公表

すべての専任教員の教育研究業績については、愛媛大学教育学部公式ウェブサイト（<http://www.ed.ehime-u.ac.jp/~edhp/main/gaiyou/list/>）において開示されている。また、教職大学院ウェブサイト（http://ed.ehime-u.ac.jp/kyoushoku/education/education_05/）において、教育実践や研究分野についての紹介も行っている。

《必要な資料・データ等》

[資料6-1-1] 教職大学院教員組織

[資料6-1-2] 愛媛県教育委員会との連携協力に関する覚書・職員の派遣に関する協定書

[資料6-1-3] 国立大学法人愛媛大学特定職員就業規則

[資料6-1-4] 2019年度授業科目担当者一覧

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本学教職大学院は、理論と実践の往還・融合化を実現するために、多くの科目を研究者教員と実務家教員の複

数体制で担当しているとともに、各科目の運営に必要な教員数を確保し、各専門分野において高度な教育上の指導力があると認められる専任教員を配置しており、実践に即した教育研究活動が可能となっている。また、教員の教育研究業績等、教育上の経歴・経験及び指導能力を有していることは、様々な資料により公開されている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

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・性別構成

本学教職大学院では、管理職候補者の養成を担っているため、中堅・ベテランの教員を多めに配置している。30歳代0名(0%)、40歳代2名(14.3%)、50歳代6名(42.9%)、60歳代6名(42.9%)の構成となっている(下図参照)。ただし、兼任教員として、30歳代3名、40歳代6名、50歳代1名を配置しており、全体の年齢バランスを維持している。学部卒業者の指導には、若手・中堅教員を、管理職候補者の指導には、中堅・ベテランを配置している。ただし、専任教員における女性教員の配置比率が14.3%(2/14名)と低い点に、人員配置上の課題がある。そこで、令和2年の教職大学院拡充を伴う改組では、女性教員の配置比率を高める方向で、教員配置計画の作成を進めている。

専任教員の年齢・性別構成

	男性		女性		合計
	研究者教員	実務家教員	研究者教員	実務家教員	
30歳代	0	0	0	0	0
40歳代	2	0	0	0	2
50歳代	1	4	0	1	6
60歳代	2	3	0	1	6
合計	5	7	0	2	14

(2) 採用・昇進基準

本学教職大学院は、教育学研究科の一専攻であり、専任教員については、教育学部の採用・昇進基準(資料6-2-1)が、原則適用される。ただし、教職大学院を担当する専任教員の基準(資料6-2-2)を別途定め、教員配置等において活用している。この基準では、研究者教員と実務家教員を明確に区分するのではなく、実務家教員にも研究業績を求め、研究者教員にも教育業績を求める仕組みとなっている。実務家教員的な研究者教員、研究者教員的な実務家教員が、本学教職大学院には複数存在する。このように研究と実践の両面性を備えた教員が、教職大学院の中核として活躍している。

第1 愛媛大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻に所属する専任教員は、愛媛大学教育学部教員選考実施細則（以下、「実施細則」という。）第8条、9条及び10条に定める教授・准教授・講師の資格条件を満たすとともに、教育業績と研究業績の両面において実績を有する者とする。

第2 この申合せにおいて、実務家教員とは、専門職大学院設置基準第5条に規定する者をいう。また、研究者教員とは、実務家教員以外の者をいう。

第3 次に掲げる専任教員の具体的な基準は、以下の下記のとおりである。

(1) 教授 別表1～10において30ポイント以上を有する者。

ただし、研究者教員は別表1～7で10ポイント以上、別表8～10で20ポイント以上とする。実務家教員は別表1～7で20ポイント以上、別表8～10で10ポイント以上とする。

(2) 准教授 別表1～10において20ポイント以上を有する者。

ただし、研究者教員は別表1～7で6ポイント以上、別表8～10で14ポイント以上とする。実務家教員は別表1～7で14ポイント以上、別表8～10で6ポイント以上とする。

(3) 講師 別表1～10において10ポイント以上を有する者。

ただし、研究者教員は別表1～7で2ポイント以上、別表8～10で8ポイント以上とする。実務家教員は別表1～7で8ポイント以上、別表8～10で2ポイント以上とする。

本学教職大学院の教員採用にあたっては、候補者ごとに審査委員会を立ち上げ、教育学研究科委員会、全学人事委員会における厳正な審査を経て採用に至る。ただし、愛媛県教育委員会との人事交流採用の教授については、特例措置とし、これとは異なる手続きで採用している。

(3) 教育研究業績の評価

教職大学院の教員の教育研究業績は、researchmap 経由で公開している。学生・同僚がアクセスしやすいように、教職大学院ウェブサイトと関連づけている。各自の紹介ページの右上のアドレスをクリックすると、各教員のresearchmap上の業績を閲覧できる。担当教員を選択する際に、新入生は当該ページにアクセスすべきことを、新入生ガイダンス等において指示している。

また、年度末に実施する外部評価委員会に使用するために、1年間の著書、論文、学会発表、講演・研修、審議会委員、研究費取得状況等のデータベースを作成し、委員会において報告している（資料6-2-3）。専任教員は、1年間の自らの実績を教職大学院全体の教育・研究・社会貢献に関する情報と相対化させて確認することができる。

《必要な資料・データ等》

〔資料6-2-1〕 愛媛大学教育学部教員選考実施細則

〔資料6-2-2〕 愛媛大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻専任教員資格判定に係る手続きに関する申し合わせ

〔資料6-2-3〕 愛媛大学教職大学院平成30年度の実績と今後の展望

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教員の採用・昇格基準は、「愛媛大学教育学部教員選考実施細則」「愛媛大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻専任教員資格判定に係る手続きに関する申し合わせ」において明確に定められている。採用手続きも、全学の人事ルールに則り運用されている。愛媛県教育委員会の人事交流での教授人事については、特例措置を設け、弾力的な運用を実施している。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

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]

(1) 教職大学院教員による組織的共同研究

平成 30 年度は、教職大学院教員による、以下の 4 件の共同研究を組織的に実施した。

いじめ STOP アカデミア：教職員支援機構の研究助成を受けて、いじめ防止に関する年間 13 回の講演会・研修会を、愛媛県教育委員会と松山市教育委員会の支援を受けて実施した。研究成果は冊子にまとめられ、松山市内の全小中学校に配布されている（資料 6-3-1）。

チーム学校スペシャリスト養成講座：日本教育大学協会の研究助成を受けて、地域コーディネーター、ICT コーディネーター、教育相談コーディネーター、教育福祉コーディネーターの養成講座を開発し、松山市内の教員、附属学校教員、教職大学院院生の参加を得た。各講座 25 名程度の参加を得ている（資料 6-3-2）。

修士生に対する 10 年間追跡調査：科学研究費補助金（露口健司代表・挑戦的研究・萌芽）の助成を受けて、愛媛県内のほぼすべての初任者教員（参加率 99%）を対象とする調査を、愛媛県総合教育センターと松山市教育研修センターの支援を得て実施している。調査結果は、愛媛県総合教育センターと本学教職大学院主催の「えひめ教師塾」、松山市教育研修センターの初任者研修の機会に報告している（資料 6-3-3）。

教職大学院と小規模校との連携による地域づくり研究：科学研究費補助金（高橋葉子代表・基盤研究 C）の助成を受けて、教職大学院と小規模校との連携による地域づくりの方法論の開発に取り組んでいる（資料 6-3-4）。

(2) 現職院生による課題研究の成果の出版

本学教職大学院では、教育活動としての課題研究の指導に力を入れている。特に現職院生の課題研究では、新たな主任職のポストに自らが就任し、そこでの実践を研究としてまとめる活動を進める者が多い。たとえば、地域連携推進主任、コンプラスアンス推進主任、人材育成主任、チーム学校推進主任、組織マネジメント主任、業務改善推進主任等である。こうした教育活動（課題研究指導）の成果を、教職大学院の共同研究としてまとめ、令和元年度中に出版する予定である。

《必要な資料・データ等》

〔資料 6-3-1〕いじめ STOP アカデミア実施要項・パンフレット

〔資料 6-3-2〕チーム学校スペシャリスト養成講座に関する成果報告書

〔資料 6-3-3〕科学研究費補助金・挑戦的研究（萌芽）申請書

〔資料 6-3-4〕科学研究費補助金・基盤研究 C 申請書

(基準の達成状況についての自己評価：A)

科学研究費補助金、教職員支援機構研究助成金、日本教育大学協会研究助成金等の外部資金を活用して、教職大学院の教員チームの共同研究を複数実施している。研究テーマが学校現場と密着したものであるため、その成果は、学校現場に還元されている。また、教育活動としての課題研究の成果をまとめて、出版できる水準にまで高めている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

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〕

教職大学院の専任教員が教職大学院設置後に担当する学内の学部・大学院の科目一覧を「資料 6-4-1」に示す。この表は、専任教員 14 名について、主担当、副担当、実習科目、学部等の授業担当量を数量的に把握し、負担の状況を確認することを目的として作成されている。主担当とは、単独又は企画運営・成績評定において主たる役割を果たす科目である（課題研究を含む）。1 ポイントはおよそ 2 単位に相当する。副担当とは、共同授業において副次的役割（オムニバスの一部担当を含む）を担う科目である。1 科目につき 0.5 ポイントを付与する。実習科目は、巡回訪問指導のウエイトに配慮し、研究者教員 1 ポイント、実務家教員 2 ポイントとしている。学部等とは、教育学部と他学部教職科目を含めた授業担当量を示す（学部ゼミ、教職実践演習を含む）。

専任教員 15 名の平均は、教職大学院の主担当 3.3 ポイント、副担当 1.3 ポイント、実習科目 1.6 ポイント、学部等 2.9 ポイントであり、計 9.1 ポイント（1 名につき約 18 単位相当）の授業担当量となっている。

番号 7 の教員と番号 10 の教員が、学部等の担当量が多いため合計値が若干高くなっている。番号 7 の教員は、教育学部の理科教育の中核を担う教員であり、番号 10 の教員は学校臨床心理専攻においてカウンセラー養成の中核を担う教員である。学部・修士課程において業務ウエイトが高い教員については、教職大学院の担当量を減らす等の対処を採っている。

一方、課題研究の担当量についても、「資料 6-4-1」に示しているが、現職教員の指導担当に偏りが認められる。課題研究は、学生が教員情報（教職大学院ウェブサイト、researchmap）を丁寧に確認し、また、面談を通して、希望調査票（研究者・実務家について、それぞれ第 1～第 3 まで記入）を提出する。希望調査票の結果を踏まえ、専攻会議において、指導担当教員を決定している。このように、学生の希望を最大限反映させるとともに、適切な手続きによって指導教員を決定している。担当量の偏りは、学生の希望尊重の趣旨に照らして、ある程度許容している。

教職大学院の専任教員（ダブルカウントを含む）の心身の健康状態は良好であり、設置後 3 年間に於いて、休職者等はいない。

授業負担や業務負担の問題については、今後、教職大学院に業務改善委員会を設置し、検討を進める予定である。

《必要な資料・データ等》

〔資料 6-4-1〕 教職大学院 専任教員授業担当一覧

（基準の達成状況についての自己評価：A）

各教員が担当する授業担当量は適量であり、全体的として大きな偏りはない。特定の教員の過重負担とならないようにバランスを考慮して配置している。したがって、本基準を十分に達成していると判断できる。

基準領域 7 施設・設備等の教育環境

1 基準ごとの分析

基準 7-1

- 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) 施設・設備

本学教職大学院では、教育研究組織及び教育課程に対応するために、以下に示す施設・設備を配置している(資料 7-1-1)。

講義・演習室

教育学部本館には、401 教室、402 教室の 2 つの中規模教室 (80 名程度収容)、及び 201 教室、202 教室、203 教室の 3 つの小規模教室 (40 名程度収容) を設置している。いずれも、可動式机を配備しており、学校の「教室」に近い雰囲気となっている。スクリーンと天井プロジェクター、DVD も配備されており、教職大学院での多様な授業形態に対応可能である。また平成 28 年度には、本館 3 階に、小・中学校の教室に模した空間を設置し、模擬授業等の実践や指導の効果を高めることをねらいとした教室を配備している (教育実践開発室・後述)。

これらの他教職大学院の授業では、松山市教育研修センターの教室を使用することが可能である。平成 30 年度現在、5 科目の授業を松山市教育研修センターにて実施している。松山市の研修事業が優先ではあるが、大講義室 (130 名程度)、中研修室 (90 名程度)、小研修室×3 (40 名程度)、ICT 教室 (20 名) の使用が可能である。

ICT クラスルーム

本館 1 階に、大学院生の遠隔授業 (平成 30 年度時点では、鳴門教育大学・香川大学との共同学習) に対応するために、ICT クラスルームを平成 30 年度に設置した。双方型遠隔通信システムに加え、インタラクティブスマートボード、タブレットパソコン、デスクトップパソコン複数台を配備している。ICT を活用した授業開発やプログラミング教育の授業づくりにも活用可能である。アクティブラーニングを想定した可動性の高い机と椅子 30 名分を配備している。

教職大学院リフレクシオンルーム

本館 1 階に、教職大学院の連携協力校や教育委員会との連携や打ち合わせ、実習に関連した事前・事後指導のために、教職大学院リフレクシオンルームを設置している (平成 28 年度設置)。このリフレクシオンルームには、20 組の机と椅子を配備している。

大学院生控室

平成 30 年度現在、リーダーシップ開発コースと教育実践開発コースの院生控室として、本館の 2 階及び 4 階に、2 学年計 30 名の院生が学習を行える十分な広さの院生合同研修室を設置している。院生 1 名につき、1 台のデスクとパソコンを設置している。令和元年度の教育学部 2 号館改修工事を契機として、令和 2 年度に開設予定の教科領域コースの 2 学年分 30 名を収容できる院生控室、同じく特別支援教育コースの 2 学年分 20 名を収容できる院生控室を新たに配備することとしている。

教育調査分析室

本館2階にある「教育学調査実習室」を、パソコンと統計ソフトの拡充を契機として「教育調査分析室」に改め、教育実践の成果分析や意識調査の結果分析を実施し、エビデンスに基づく学校経営や教育実践開発の資質能力を開発することをねらいとした分析スペースを設置した（平成28年度設置）。

教育実践開発室

本館3階に、教育実践開発室を設置し、15名の模擬授業やロールプレイ、ワークショップ型の実践的授業開発を行うことをねらいとした教室を配備している。この教室には、電動スクリーン、天井プロジェクター、46型モニターに加え、パソコン複数台、プリンター、電子黒板を配備している。また、検定済み教科書すべてと、県内小中学校で使用されている教科書に対応する教師用指導書のすべてを所蔵している。

教員研究室

専任教員は、教育研究水準の向上のために、特定教員を含めて、1名につき1研究室が与えられている。すべての研究室に、パソコン、プリンター、デスク、テーブル、椅子等を配備している。

(2) 図書・学術雑誌等

愛媛大学附属図書館には、教育研究に資する以下の冊数の図書・学術雑誌等を配架している（カッコ内は外国書）。すなわち、図書 1,133,725 (326,560) 冊、学術雑誌 23,326 (7,552) 種、学術雑誌のうち電子ジャーナル 3,631 (2,155) 種、視聴覚資料 6,796 点、機械・機具 11,452 点、標本 1 点である。これらは、学部・研究科単位での特定不能のため、大学全体の数である。この他、図書館は 10,615 m²の広さがあり、閲覧座席数 979 席と充実した空間となっている。開館時間は、平日は 9:00-23:00、土日祝日は 9:30-20:00 であり、現職教員学生も多く利用している。本学教職大学院の院生は、入学式翌週の教職大学院ガイダンスにて、図書館有効利用のガイダンス（90分程度）を、附属図書館において受講している。

本館2階には、教育臨床学実践資料室があり、教育実践を扱った和文雑誌（生徒指導、道徳教育、児童心理等）や全国の教職大学院の報告書等が配架されている。教職大学院生の控室のすぐ側にあるため、利便性は高い。ただし、ここ数年、新刊が入っておらず、バックナンバーが中心となっている。

本館3階の教育実践開発室には、教職大学院生の学習に資するため、学習指導要領解説、愛媛県内で採択されている教科書の大半が配架されている。しかし、教育に関する最新刊等が、随時配架されるわけではなく、学生の学習環境の整備には、さらなる投資が必要である。

《必要な資料・データ等》

〔資料7-1-1〕教職大学院 施設・設備一覧（図面）

（基準の達成状況についての自己評価：B）

教職大学院の学生すべてを収容するとともに、小グループでの演習・議論等の多様な学習形態に対応できる講義室が整備されている。全学の図書館には、教育研究に有効な図書・学術雑誌・視聴覚教材等が整備されており、学生に活用されている。ただし、最新の図書や資料を体系的かつ継続的に整備していくことが今後の課題として残されている。学習環境においては、学生が実践研究と省察を深めることができるような学生控室を確保しており、多様な情報機器や設備・備品を用意している。以上のことから、基準を達成していると判断できる。

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。

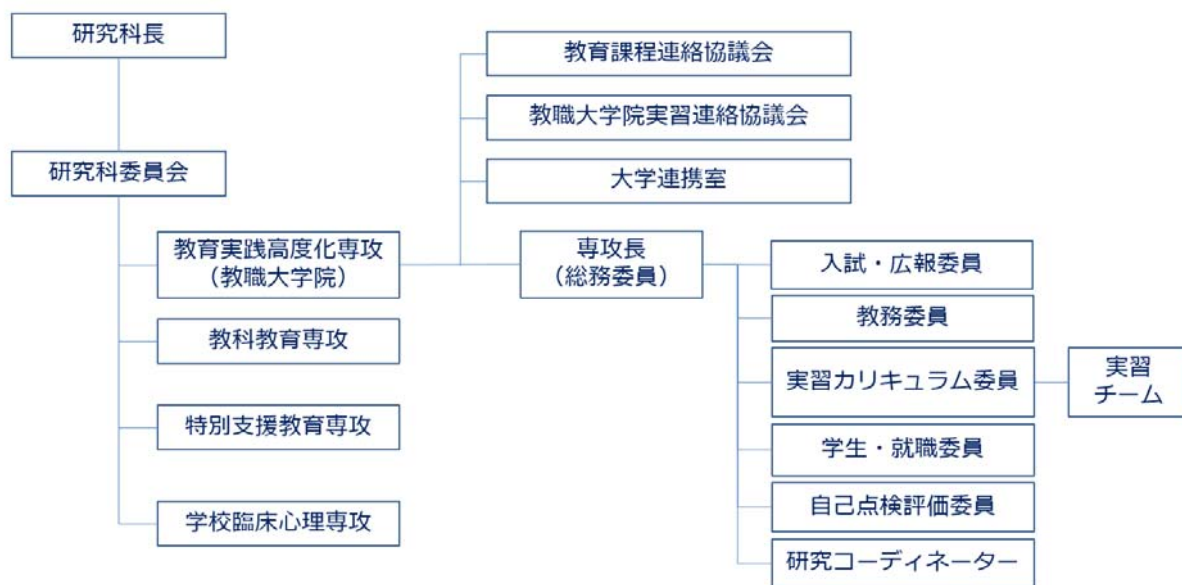
[基準に係る状況]

(1) 管理運営組織

本学教職大学院は、教育学研究科（定員 55 名）を構成する 4 専攻のうちの一専攻（定員 15 名）である。専門職大学院ではあるが、基本的に、教育学部や教育学研究科の組織体制の中で、管理運営を行っている。

本学教職大学院は、「教職大学院専攻会議」を毎月定期に開催している。また、本会議の前の時間帯には、「実習チーム」の会議を、本会議の後には FD ワークショップを定期的で開催している。

教職大学院には、専攻長を置き、当該専攻の運営に関する事項を処理するとの規程を設けている（資料 8-1-1）。また、教育学部との連動化のため、総務委員、入試・広報委員、教務委員、実習カリキュラム委員、学生・就職委員、自己点検評価委員、研究コーディネーター等を専任教員から選出し、学部組織との連携に努めている（組織図参照）。任期は 2 年であるが、2 期 4 年を基本として、異動計画を立てている。



愛媛大学教職大学院 組織図

総務委員の活動：専攻長が兼務する。主に、教育学部・教育学研究科の規則の改廃や予算を審議する。この他、研究発表大会、退官記念行事、修了式等の儀式的行事を統括する。

入試・広報委員の活動：年間 3 回の入試、年間 7 回の入試説明会を企画運営する。あわせて、教職大学院の広報、すなわち、ウェブサイト管理、パンフレット編集等を行う。

教務委員の活動：カリキュラム管理・調整、時間割編成、授業評価データの管理などを行う。

実習カリキュラム委員の活動：教育学部の実習と教職大学院の実習との連絡調整を行う。また、教職大学院の、実習チームの統括者として、教職大学院の実習科目を運営する。

学生就職委員の活動：教員採用試験対策等、学生の就職に関する事業を運営する。また、奨学金・授業料免除等の学生支援事業の連絡調整を行う。

自己点検評価委員の活動：学部での自己点検評価に関わるとともに、教職大学院の認証評価対応のためのデータ収集、評価内容のとりまとめを行う。

研究コーディネーターの活動：学部・教職大学院のFD活動の推進のための企画・運営をリードする。教職大学院での科研費申請、ウェブジャーナル管理（実践研究報告書）を行う。

これらを支えるため、教育学部事務課の副課長を教職大学院担当として配置しており、また、ウェブサイト管理や遠隔授業の円滑な実施のために技術職員を1名配置している。その他、学務全般として、教育支援課教育学部チームが、学生及び教員の支援にあっている。

（2）外部連携・評価組織

本学教職大学院では、学校教育法及び専門職大学院設置基準の改正を受けて、「教育課程連携協議会」を平成31年度より設置している。協議会委員は、教職大学院専攻長、研究科長が指名する教職大学院専任教員2人、愛媛県教育委員会義務教育課長、愛媛県教育委員会高校教育課長、愛媛県総合教育センター所長、松山市教育研修センター所長、愛媛県教育会理事長、愛媛県教育研究協議会会長、その他研究科長が必要と認める者である。（資料8-1-2）

本協議会の設置を通して、これら委員が所属する外部機関との連携による授業科目の開設、外部機関が抱える問題を解決し得る教育課程の開発、その他、状況変化に対応した教育課程の不断の見直し、そのための適切な体制の整備等に努める。年度内に2回（5月と2月）、協議会を開催する予定である。

また、実習科目の円滑な運営のために、「教職大学院実習連絡協議会」を設置している。愛媛県教育委員会教職大学院担当者、連携協力校実習担当教員、附属学校園代表（副校園長）、専任教員で構成する。実習企画、期間、事務手続き、評価等についての協議や意見交換を行う。年度内2回（5月と2月）、協議会を開催する予定である。

さらに、本学教職大学院では、松山市教育研修センター内に「大学連携室」を設置しており、そこに大学連携室担当の教員を1名配置している。大学連携室を拠点として、松山市教育研修センター及び松山市内小中学校との連携事業を進めている。

《必要な資料・データ等》

〔資料8-1-1〕愛媛大学大学院教育学研究科専攻長に関する規程

〔資料8-1-2〕愛媛大学教職大学院教育課程連携協議会規程

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教職大学院の管理運営に関する重要事項を検討する場として、「教職大学院専攻会議」が設置され、要項に基づいて運営されている。また、教育学部・教育学研究科設置の各種委員会と連動した管理運営に努め、学部との連携強化を図っている。さらに、教育課程連携協議会、教職大学院実習連絡協議会、大学連携室等の外部連携組織を設置し、教職大学院の外部連携・評価の円滑な遂行を実現している。以上より、十分に基準を達成していると判断できる。

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]

本学教職大学院には、平成 31 年度実績では、学生教育経費（専任教員一人あたり 13 万円）・基盤研究経費（専任教員一人あたり 13 万円）の他、所属学生数（40 名）×7 万円の計 280 万円が、学生教育経費として配分されている（資料 8-2-1）。この他、現職院生のつくば中央研修の参加費（50 万円）、実習校への巡回訪問指導のための公用車が配置されている。

この他、教育活動を充実させるために、平成 30 年度は、教職員支援機構研究助成（約 250 万円）、愛媛大学教育改革 GP 事業（110 万円）、日本教育大学協会研究助成（90 万円）、愛媛大学社会連携事業経費（50 万円）の計 500 万円の学内外の競争的資金を獲得している。ただし、これらの予算は、単年度又は 2 年間の限定予算であり、事業の継続性を保証するものではない。また、申請書類や報告書の作成には、多大な労力が必要である。

《必要な資料・データ等》

[資料 8-2-1] 愛媛大学教育学部・教育学研究科 平成 31 年度予算配分表

（基準の達成状況についての自己評価：B）

予算については、教育学研究科の他の専攻と同様の基準で、基盤経費・学生教育経費が配分されている。また、競争的資金を複数件獲得しており、学生や教員の出張旅費等は、かなりカバーできている。ただし、これらは単年度又は 2 年間の限定予算であり、事業の継続性に課題がある。また、固定予算よりも、流動予算の額が大きいため、事業の安定性の面でも課題が残されている。以上より、基準を達成していると判断できる。

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]

本学教職大学院では、オリジナルウェブサイトの公開、ウェブジャーナルの公開、研究発表大会の実施、パンフレット作成等の方法により、様々な機会において、教職大学院の情報提供に努めている。

オリジナルウェブサイトの公開 (<http://ed.ehime-u.ac.jp/kyoushoku/>)：本学教職大学院では、独自のホームページを開設し、定期的に更新を行い、大学院の情報を公開している。ホームページの記事作成担当者を割り振り、毎週 1 回程度の更新を目指している。主なコンテンツは、教育事業（教職大学院の理念、カリキュラム・授業、オーダーメイド実習、エクステンション活動、教員紹介、教員採用試験・進路）、研究事業（実践研究報告書、科研費研究一覧、教育改革拠点事業一覧）、社会貢献（公開講座のお申し込みはコチラ、社会貢献実績、地域連携実習、愛媛県総合教育センター連携事業、松山市教育研修センター大学連携室）、入試情報（入試日程、入試説明会、入試結果、授業料・奨学金制度、教員免許状、学生生活）である。

電子ジャーナルの公開：課題研究の成果は、電子ジャーナルとして、教職大学院ウェブサイト上に公開している (http://ed.ehime-u.ac.jp/kyoushoku/research/research_01/)。紙媒体の冊子は刊行していない。平成 29

年度末に1期生の実践研究報告書19編、平成30年度末に2期生の実践研究報告書19編を掲載している。

研究発表大会：さらに、平成30年度は、2月9日（土）に、研究発表大会2018を、松山市教育研修センターにおいて実施した。午前に1年次生の中間発表、午後2年次生の最終発表（課題研究プレゼンテーション）、そして、終日にわたる研究指定校実習のポスター掲示により、教職大学院での学生の学びの成果を公表した。当日は100名を超える参加者を集めることができた。

パンフレットの作成：オリジナルウェブサイトの内容を、A4版6枚のパンフレットに要約し、紙媒体の広報誌を作成している。主に、学校関係者に対して配布している。

教職大学院の教育研究活動等の状況は、愛媛県教育委員会との「協議会」、教育諮問会議、教育課程連携協議会（旧 外部評価委員会）、松山市との連携協力会議等の機会に、教育委員会等の幹部職員に対して報告している。年間7回開催する教職大学院入試説明会や、年間2回開催している教員採用試験対策講座（毎年12月と6月）、年間2回のえひめ教師塾全体会（毎年5月と11月）も、教職大学院の教育研究活動等の状況の広報の機会として機能している。

《必要な資料・データ等》

〔資料8-3-1〕愛媛大学教職大学院 大学院案内2018（パンフレット）

〔再掲資料4-1-2〕愛媛大学教職大学院 研究発表大会2018 パンフレット

（基準の達成状況についての自己評価：A）

オリジナルウェブサイトやパンフレットを活用した「教育活動」の広報、そして、電子ジャーナルや研究発表大会を活用した「研究活動」の広報に努めている。多様な広報の機会を捉え、これらのツールを用いた情報提供・説明を実施している。こうした一連の広報活動は、本学教職大学院の定員確保につながっていると考えられる。以上から、基準を十分に達成していると判断できる。

2 「長所として特記すべき事項」

教職大学院特設ウェブサイトは、平成30年4月の開設以降、年度内で44件の新着情報をアップしている。およそ週1回ペースの更新であり、教職大学院の教育研究活動を、リアルタイムで公表している。ウェブサイト掲載記事は、教職大学院教員の当番制（週毎に記事作成当番を配置）で対応している。

基準領域 9 点検評価・FD

1 基準ごとの分析

基準 9-1

- 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〕

教職大学院では、毎年度、「年次報告書」（再掲資料 6-2-3）を作成している。年次報告書では、理念・カリキュラム・授業、オーダーメイド実習、エクステンション活動、地域連携事業、実践研究の推進、教員組織、入試、教員採用試験実績、令和 2 年度改組計画についてまとめている。年次報告書の内容は、毎年度末の専攻会議（FD ワークショップ）のテーマとして扱い、FD の場で、教員が主体的に自己点検評価を実施している。また、年次報告書の内容は、同じく年度末に開催される外部評価委員会において、委員に説明し、外部評価のコメントを頂いている。

教育学研究科の行事として、学生モニター会議があり、その機会にも、学生の様々な要望を聴取した。平成 30 年度は、「連携校実習で配布する資料の印刷のために大学内に輪転機の設置が必要である」との意見が出されたため、即時、対応した。平成 29~30 年度間の、学生ヒヤリング、修了生ヒヤリングでは、小学校に就任予定学生から「ICT 活用」や「プログラミング教育」への不安の声が多く出現した。そこで、電子黒板、電子教科書、遠隔授業、プログラミング教育等が学べる ICT クラスルームを設置した。

さらに、基準 4-1 で言及したように、本学教職大学院独自の DP 対応授業評価を年間 2 回実施しており、授業改善につなげている。平成 30 年度には、専攻会議後の FD ワークショップで検討したところ、課題研究の評価が相対的に十分に高まっていないことが複数の教員から課題として指摘された。学生へのヒヤリングを実施したところ、中学・高校志望の学生が、教科の専門性を十分に高めることができている実態が明らかとなった。そこで、平成 31 年度は、指導教員の一部を変更し、学生の指向性とのマッチングを図った。

《必要な資料・データ等》

〔再掲資料 6-2-3〕 教職大学院年次報告書 2018

（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、年度末に自己点検評価の内容を反映した年次報告書を作成し、専攻会議で検討した後、教育課程連携協議会（旧 外部評価委員会）にて公表・説明し、改善点の指摘を頂いている。また、自己点検評価委員と教務委員の連携協力により、DP 対応授業評価の内容・方法・スケジュールを検討し、授業評価を円滑に実施している。結果の解釈が困難な事項については、現役学生に対する専攻長ヒヤリングを実施し、納得のいく解釈を得ている。以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

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〕

(1) 教育学部のFDへの参加

教育学部では、教授会の前後の時間帯を活用して、およそ2ヶ月に1回の頻度で、FD研修会を開催している。テーマは、学生相談、合理的配慮、人権問題、科研費取得等、多様である。学内の教職員が講師を務め、大学教員として必要な資質能力を高めている。特命教授を除く全専任教員が対象者である。

また、教育学部では、毎年2月に、授業成果報告書の提出が義務づけられており、学生による授業評価の結果を踏まえ、報告書をまとめている。対象となる教職大学院の専任教員すべて（特命教授を含む）が、授業成果報告書を提出している。授業成果報告書とは、各教員が選択した1科目について、授業目的・計画・実践状況を記述するとともに、授業評価アンケート等のエビデンス、今後の改善策等を記載した報告書である。

(2) 教育・研究・社会貢献・管理運営を対象とする組織的FD

本学教職大学院では、平成30年度より、毎月1回、専攻会議の後に「FDワークショップ」を開催している。平成28年度～29年度は授業改善・実習改善中心に不定期でFDワークショップを実施した。松山市教育研修センターの研究発表大会の機会に、毎年担当者を決めて、教職大学院教員が公開授業を実施する等、授業改善には意欲的に取り組んできた。平成30年度のワークショップの内容は、授業・実習の改善に加え、大学院改革に関する管理運営業務が増加した。これは、本学教職大学院が令和2年度に大幅な拡充を伴う改組を控えていること、課程認定の作業が平成30年度末に控えていたことによる。ただし、各教員の視察内容の報告等のケースも設定しており、教職大学院の教員が先進事例を学び合う機会となっている。平成30年度は、「教職大学院認証評価とは何か（6月21日）」「学部と教職大学院の接続について（10月18日）」「教職大学院改革の全国動向（12月20日）」「教職大学院カリキュラムフレーム案の検討（12月20日）」「効果的なシラバスの書き方（1月27日）」「授業研究―「考える」とは何か?―（2月9日）」「全国の教職大学院の改革動向―岐阜大学の事例―（2月21日）」「DP対応授業評価の結果分析（2月21日）」「北海道教育大学の視察報告（3月19日）」等をテーマとして設定している。

また、本学教職大学院では、科研費の取得状況を、教職大学院パンフレットに掲示している（**前掲資料8-3-1**）。そのため、教職大学院教員の研究活動の状況については、県内外の多くの関係者の知るところとなる。実務家教員も、申請対象となる教員は全員が科研費を申請している。実務家教員の科研費申請の指導助言は、研究者教員がこれにあたり、組織的に申請率と採択率の向上に努めている。本学教職大学院では、約60%の教員が科研費を代表として取得しており、分担を含めると取得率は130%近い数値となる。

本学教職大学院では、授業という目に見える「技」を重視するとともに、各教員の研究活動や社会貢献活動等の、授業の「原動力」部分の拡充に力を入れている。今後も、教育・研究・社会貢献・管理運営を対象とするFD活動に積極的に取り組むこととしている。

(3) 教職大学院における教育活動に関する組織的研究活動

平成30年度は、教職大学院教員による4件の共同研究を組織的に実施した。詳細は、基準6-3の箇所に既述している。今後とも教職大学院教員による組織的な共同研究に対して積極的に取り組む予定である。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料8-3-1〕愛媛大学教職大学院 大学院案内2018（パンフレット）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本学教職大学院では、教育学部主催のFDに、専任教員が積極的に参加している。教育学部のFD活動は、教授会の前回の時間を活用するため、教授会構成員（特命教授を除く）は、毎回ほぼ全員が、教育学部FD活動に参加し

ている。

また、教育・研究・社会貢献・管理運営の4分野において、日常的に多様な組織的FD活動を展開しており、大学教員としての職能成長を図る機会が確保されている。教育活動に関する組織的研究活動も、複数の事業において実行されている。以上により、基準を十分に達成していると判断できる。

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) 教育委員会との連携

年間2回、愛媛県教育委員会と教職大学院を中心とする「協議会」を開催している。平成29年度（5月・2月開催）は、教職大学院改組と教員育成指標が重要なテーマとなった。本学教職大学院は、教員育成指標の原案作成に深く関与している。教職大学院の教員と現職院生、愛媛県総合教育センター担当者、松山市教育研修センター担当者が数回会合を重ね、原案を作成した。教員育成指標だけでなく、校長の指標についても原案作成に深く関与している。教職員支援機構の調査結果を見ても、全国的に、かなり稀なケースである。平成30年度（2月開催）では、改組と教職員の定年延長が学部・大学院にもたらすインパクトについて、時間をかけて議論をした。

本学教職大学院は、松山市教育委員会と年間2回「連携協力協議会」を開催し、深い関係を築いている。また、松山市教育研修センター施設内に、「大学連携室」という愛媛大学の研究室を設置している。この研究室を拠点に、毎週金曜日、松山市の教員を対象にした「大学連携セミナー」を開設している（資料10-1-1）。さらに、連携協力校の数をみても、松山市教育委員会との良好な関係を見ることが出来る。本学教職大学院の連携協力校は110校であり、全国最大規模であるが、松山市のほぼすべての小・中学校（小規模校を除く82校）が連携協力校として契約を交わしている。

教育委員会との良好な関係、連携協力校の拡張においては、人事交流で派遣されている校長格の教授2名の存在が極めて大きい。両名は、教育委員会の指導主事も経験しており、有用なネットワークを持っている。校長格であるという点も、本学教職大学院と教育委員会との連携において、重要なポイントである。校長格の派遣については、平成27年度、愛媛県教育委員会との協議会においての依頼事項であり、双方の合意に基づくものである。

(2) 現職院生の増加と進路

愛媛県からの現職派遣教員は、平成28年度はリーダーシップ開発コース5名のみであった。しかし、平成29・30年度は、リーダーシップ開発コースの5名に加えて、教育実践開発コースに2名が派遣された。平成31年度は、リーダーシップ開発コース5名に加えて、教育実践開発コースに3名が派遣された。現職派遣教員の数は、年々増加している。現職派遣教員の増加についても、愛媛県教育委員会との公式会議において要望を出しており、その要望が実現した形となっている。

リーダーシップ開発コースは、管理職候補者の養成を掲げているため、修了後に管理職相当のポストに就任しているかどうか、その進路は重要な意味を持つ。平成28年度入学の1期生は、義務教育籍4名の現職教員が修了したが、2名は教頭、2名は愛媛県教育委員会指導主事として活躍している。高校教育籍の1名は、修了後2年目に愛媛県教育委員会指導主事に就任している。

(3) 全教職キャリアを包括した研修プログラム

教職大学院が対象となる教職キャリアステージは、学部卒業者（23-24歳）、中堅層（35-45）、管理職候補（45-50歳）である。20歳代から30歳代前半、50歳代以降のキャリアステージが対象から除外されている。そこで、本学教職大学院は、75歳現役社会を視野に入れた全教職キャリアを包括した研修プログラムの開発に着手している。まず、20歳代から30歳代前半の若年層教員層に対しては、「教材開発プロフェッショナル講座」を、毎月1回、

土曜日午後と長期休業日に開催する。激増する初任者教員の教材づくり（より高度な専門的学び）を、教職大学院と松山市教育研修センター等で支援しようとする試みである。50歳代の教員には、現役として活用でき、退職の後も活用できるエリア資格の取得を可能とする「チーム学校スペシャリスト養成講座」を開設する。地域コーディネーター、ICTコーディネーター、教育相談コーディネーター、教育福祉コーディネーター等のエリア資格を履修証明として出し、これらの資格を有することで、地域学校協働活動推進員（特に統括）、ICT支援員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーへの道筋をつけ、75歳まで活躍できる状況を整備する（資料10-1-2）。なお、本事業は、教職員支援機構の研究助成金を得ており、令和元年度に試験的实施、令和2年度に本格実施のスケジュールで着実に進行している。

《必要な資料・データ等》

〔資料10-1-1〕大学連携室主催 大学連携セミナーの内容

〔資料10-1-2〕教職員支援機構研究助成金申請書

（基準の達成状況についての自己評価：A）

愛媛県教育委員会及び松山市教育委員会における連携会議体の設置、松山市教育研修センターにおける「大学連携室」の設置と人員配置、愛媛県教育委員会との人事交流、連携協力による全教職キャリアを包括した研修プログラムの開発等、教育委員会との連携体制が整備されている。以上より、十分に基準を達成していると判断できる。

2 「長所として特記すべき事項」

松山市教育研修センターに配置されている愛媛大学の研究室である「大学連携室」の存在は、本学教職大学院と松山市教育研修センターとの連携協働のシンボルである。全国的にも珍しい取組であり、平成30年は、11月に教職員支援機構、12月に福岡県大野城市小学校長会の視察を受け入れている。