

教職大学院認証評価
自己評価書

令和6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	1
II	教職大学院の目的	1
III	教職大学院の3つのポリシー	2
IV	前回評価からの状況・経緯	4
V	教職大学院の強み、特長	4
VI	前回評価の指摘事項の対応状況	5
VII	基準ごとの自己評価	
	基準領域1 学生の受入れ	6
	基準領域2 教育の課程と方法	9
	基準領域3 学習成果	21
	基準領域4 教育委員会等との連携	25
	基準領域5 学生支援と教育研究環境	27
	基準領域6 教育研究実施組織	32
	基準領域7 点検評価と情報公表	36
VIII	法令要件事項の確認	38

I 教職大学院の現況

- (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) 設置年度、直近の改組等年度： 設置年度 平成28年度、 直近の改組等年度 令和2年度
- (4) 入学定員数（令和6年5月1日現在）： 入学定員数 40人

II 教職大学院の目的

愛媛大学大学院学則（抄）

（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。

（教職大学院の課程）

第7条の2 教職大学院の課程は、専ら幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校（以下「小学校等」という。）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。

愛媛大学大学院教育学研究科規則（抄）

（目的）

第2条 研究科は、学校教育法、愛媛大学大学院学則（以下「学則」という。）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及び高度専門職業人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目的とする。

Ⅲ 教職大学院の3つのポリシー

(1) ディプロマ・ポリシー (令和元年11月21日制定)

<教育理念と教育目的>

教育実践高度化専攻は、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おり、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養成を目的としている。以上の理念・目的は、愛媛大学大学院教育学研究科規則第2条の、「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育成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目的とする。」に即している。

<育成する人材像>

教育実践高度化専攻は、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目的としています。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養成することを目指しています。

<学習の到達目標>

<知識・理解>

1. 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。

<技能>

2. 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。

<思考・判断・表現>

3. 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。

<関心・意欲・態度>

4. 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。

<修了認定・学位授与>

教育学研究科の定める教育課程を修め、規定する期間以上在学し、厳格な成績評価に基づき所定の単位を修得し、修了要件を満たした学生に対して、修了を認定し教職修士（専門職）を授与します。

(2) カリキュラム・ポリシー (令和元年11月21日制定)

<教育課程の編成と教育内容>

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。（DP（1）に対応）
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。（DP（2）に対応）

3. 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生かす。実習科目において、実践省察による理論の修正を行う。(DP (3) に対応)
4. 学校内での理論と実践の融合。大学教員(理論知/実践知)と学校現場(実践知)の協働による共同研究や巡回訪問指導を推進する。(DP (4) に対応)

<教育方法と成績評価>

- ・講義、演習、教育実習、体験学習、ディスカッション・グループワーク、プレゼンテーションなど、ディプロマ・ポリシーに示す教育目的と学習の到達目標に応じて最適な形式の授業を実施します。
- ・授業時間外学習に充てる時間を十分に確保できるように履修登録制限を設けています。
- ・すべての授業において、客観的な評価基準に基づいて、筆記試験、口頭試問、レポートなどにより厳格な成績判定を実施します。

<カリキュラムの評価(学習成果の評価、アセスメント・ポリシー)>

課題研究報告書及びプレゼンテーションの内容、学生(修了予定者を含む)・実習校・教育委員会等へのアンケート調査やヒアリング調査等によって収集したデータを参照し、学修到達目標の達成状況や学位の学術的な水準について検証します。

(3) アドミッション・ポリシー (令和元年11月21日制定)

<求める入学者像>

<知識・理解>

1. 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。

<技能>

2. 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。

<思考・判断・表現>

3. 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。

<関心・意欲・態度>

4. 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。

<入学者選抜の方針>

各コースにおける学習に係る適性、意欲、課題意識、分析力および学士課程を通じて修得した専門的学力などを、口述試験を含む面接およびレポートにより多面的・総合的に評価します。現職教員入学生に対しては、コースでの学習に係る適正、意欲、課題意識、分析力、学校等での活動によって得た専門的知識や経験などを、口述試験を含む面接およびレポートにより評価します。

Ⅳ 前回評価からの状況・経緯

コース定員の変更：令和2年4月以降、従来から設置しているリーダーシップ開発コース（定員5名）と教育実践開発コース（定員10名）に加え、教科領域コース（定員15名）と特別支援教育コース（定員10名）を設置し、計40名の定員に変更した。また、教科領域コースの志願者が定員15名を超える状況が続いたため、令和6年度入試から募集定員を教科領域コース（20名）、特別支援教育コース（5名）に変更した。

現職教員を対象とする1年修了プログラムの導入：令和2年度より、現職教員学生を対象とする「1年修了プログラム」（実習免除制度を活用）を導入し、現職教員学生の経済的負担を大幅に抑制した。

教育相談高度化プログラムの導入：令和6年度より、不登校児童生徒への対応を、県内における喫緊の教育課題として捉え、教育実践開発コース内に教育相談高度化プログラムを新設した。本プログラムでは、養護教諭の専修免許状の取得が可能である。

学部新卒者を対象とする1年履修プログラムの導入：学部期より科目等履修生として教職大学院の単位を修得し、かつ、愛媛県の教員採用試験を合格している学部新卒者を対象に、2年次から在学しつつ初任者教員として勤務することができる「1年履修プログラム」を令和6年度より導入した。なお、本プログラムは、専門職大学院設置基準の一部を改正する省令（R5.6.15 公布）を受け、令和7年度より、現職教員学生と同様、完全に1年間で修了する「1年修了プログラム」への移行が決定している。

Ⅴ 教職大学院の強み、特長

本学教職大学院の強み・特長として、以下の4点をあげることができる。

- ① 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113校（小中学校83校、高等学校19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（令和5年度末時点）。実習の形態は多様であり、職能成長課題・研究課題に応じて学生が学びたいことを学ぶことのできる実習システムを導入している。この他、異校種実習、小規模校実習、研究指定校実習等、将来の教職キャリアを見据えた、多彩な実習メニューを用意している。
- ② 松山市教育研修センターとの間に親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。「大学連携室セミナー」と称する研修を、令和5年度は96回（令和4年度63回、令和3年度43回、令和2年度47回、令和元年度48回、平成30年度は22回）実施しており、松山市内外の教員に公開している。
- ③ 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、双方向型遠隔通信システムによる学習を、受信大学においても単位化することが可能である。本学教職大学院からは、「教員研修プログラム開発演習（2単位）」と「学校改善の実践的研究（2単位）」の計4単位を提供しており、受講者は各科目10名前後である。
- ④ 令和6年度より、全国に先駆けて「1年履修プログラム」を実施している。学部4回生期に科目等履修生登録により教職大学院科目を4～8単位履修し、入学後に単位読み替えを行う。1年次に単位の大半を履修し、2年次は初任者教員として勤務しながら課題研究（4単位）のみを履修するプログラムである。なお、本プログラムの対象者は教員採用試験合格者であることが条件として課されている。令和7年度以降は、学部新卒者が1年間在籍で修了可能となる「1年修了プログラム」に移行する。

VI 前回評価の指摘事項の対応状況

(旧) 基準： 基準領域 3 教育の課程と方法 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。	指摘事項： 学部新卒学生と現職教員学生の到達目標をシラバスに明確に反映できていない授業科目がある。両者の到達目標については異なる面があるので、令和2年度の改組においては、シラバスにおいて到達目標を分けて設定することが望まれる。
改善等の状況：令和2年度以降、すべての科目において、学部新卒学生と現職教員学生の到達目標を区分してシラバスに明記している。	
(旧) 基準： 基準領域 3 教育の課程と方法 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。	指摘事項： 学部新卒学生の2年次の実習日数が学生によって差があるので、評価等の観点から改組に当たり検討を期待したい。
改善等の状況：設置以降、実習日数は評価の対象としていない。愛媛県の教員育成指標に対応した実習評価項目を設定し、資質能力の到達状況を多角的に評価している。なお、学部新卒学生2年次は、教師不足への対応策として実習校とは別の学校で非常勤講師を務めるケースがある。主に実習校での実習が中心となる学生と、教師不足対応のために実習校とは別の学校で勤務する学生がいるため、実習校での実習日数には若干の差が生じる。	
(旧) 基準： 基準領域 5 学生への支援体制 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。	指摘事項： 現職教員学生は、入学料・授業料を全額自己負担しており、負担が大きい。これについて愛媛大学教職大学院として、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・参加費等の全額支給、また研究費として図書費・調査旅費を支給する取り組みを行っているが、今後、さらなる取り組みが期待される。また、現職教員学生2年次が勤務校から大学に来る際の職専免の適用等の手続き、交通費等の負担軽減について、今後、何らかの工夫が期待される。
改善等の状況：令和2年度より、現職教員を対象とする1年修了プログラムを導入し、現職教員の経済的負担を大幅に抑制する措置を講じている。実質的には授業料1年分の減額措置となっている。なお、1年修了プログラムを選択した現職教員学生が修了後に受講するフォローアップセミナーでは、月1回の勤務校から大学までの交通費を勤務校側が負担している。	
(旧) 基準： 基準領域 6 教員組織 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。	指摘事項： 女性教員比率が14.3%(2/14名)と低いので、今後の改善が望まれる。
改善等の状況：令和6年度は、専任教員40名のうち、女性教員は8名であり、女性教員比率を20%(前回14.3%)に改善している。	

Ⅶ 基準ごとの自己評価

基準領域 1 学生の受入れ

基準 1-1

- アドミッション・ポリシーに沿い、入学者数の確保に努めるとともに、公平性、平等性、開放性を確保した学生の受入れを行っていること。

観点 1-1-1 どのようなコース等を設定し、学生を受入れているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

令和 6 年度より、リーダーシップ開発コース（定員 5 名）、教育実践開発コース（定員 10 名）、教科領域コース（定員 20 名）、特別支援教育コース（定員 5 名）を設定し、学生を受け入れている。リーダーシップ開発コースは主任等経験を持つ現職教員を対象とした学校管理職候補者養成コースであり、愛媛の教育改革を推進するリーダー候補の育成を目的としている。教育実践開発コースは、学部新卒者・臨時採用教員・現職教員（以下、学部新卒者等）を対象としており、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している。教科領域コースは、学部新卒者等を対象としており、高度な教材解釈力と授業力をもつ即戦力人材及びミドルリーダー人材の育成を目的としている。特別支援教育コースは、学部新卒者等を対象としており、特別支援教育に関する高度な専門性をもつ即戦力人材及びミドルリーダー人材の育成を目的としている〔資料 1〕。

本学教職大学院では、2 年履修が原則であるが、現職教員等を対象とした 1 年履修プログラム（令和 3 年度～）、有職者や経済的理由を有する者に対応する 3 年履修プログラム（平成 28 年度～）を用意している〔資料 2〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 1〕愛媛大学大学院教育学研究科 GUIDEBOOK2024（p. 3-5）

〔資料 2〕令和 6 年度愛媛大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻学生募集要項（p. 9、p. 15-16）

観点 1-1-2 どのような取組により、入学者選抜の公平性、平等性、開放性を確保しているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

入学者選抜は、各コースにおいて、書類審査、課題レポート、面接（口述試験を含む）を課しており、多面的・多角的な観点からアドミッション・ポリシーに掲げる適性を評価している。配点は各コース共通、書類審査 100 点、課題レポート 100 点、面接 100 点の計 300 点満点である。書類審査では、コースでの学習に係る適性について評価する。課題レポートでは、各コースでの履修において必要な専門的学力について評価する。面接（口述試験を含む）では、意欲・課題意識・分析力等について評価する〔前掲資料 2〕。

評価過程では、書類審査、課題レポート、面接について、研究者教員と実務家教員混成の複数名で審査を行う。評価結果に基づき、教育実践高度化専攻運営会議において合格候補者一覧を作成し、入試委員会及び研究科委員会に諮った上で、最終的な合否判定を行う。

本学教職大学院は、高度専門職の人材育成をミッションとして掲げているため、受験対象者には、1 種免許状の取得（見込みを含む）を求めている。1 種免許状取得者であることを前提としたカリキュラムと授業を構築している。また、現職教員には、5 年間以上の教職経験を、受験の要件として求めている。ミドルリーダー人材の養成に対応したカリキュラムを履修するためには、少なくとも上記の教職経験年数が必要であると考えての措置である〔前掲資料 2〕。

なお、合理的配慮を要する入学志願者に対しては、本学アクセシビリティ支援室と連携して、一人ひとりの困難に応じた対応を行っている。また、長期履修学生制度（3年履修プログラム）を有しており、職業を有している等の事情を抱えた学生に対しても受験機会を提供している〔前掲資料2〕。

以上の学生受け入れに関する情報（審査過程を除く）は、いずれも学生募集要項に記載されている。また、WEB公開されており、学生の受け入れに関する情報は広く提供されている。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料2〕令和6年度愛媛大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻学生募集要項（p.11-16）

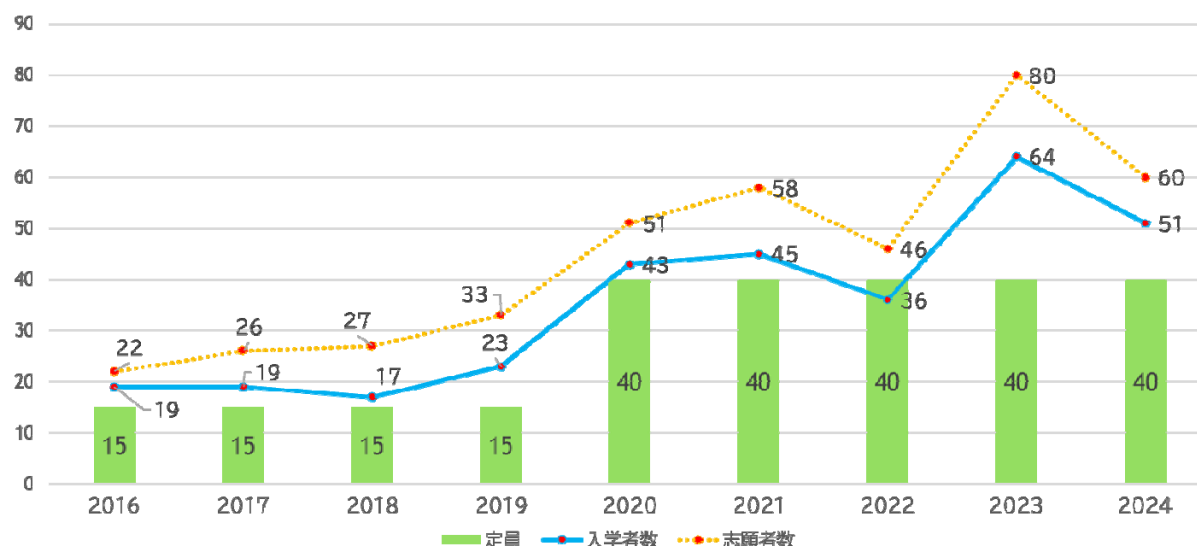
観点1-1-3 入学者数を確保するため、どのような取組を行っているか。実入学者数が入学定員を大幅に下回る又は超える場合、是正に向けてどのような手立てをとっているか、あるいは是正のためにどのような検討を行っているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

入学者数確保のために、年間6回の入試説明会を開催している。令和5年度は、①5月21日、②6月29日、③7月1日、④8月31日、⑤9月2日、⑥12月2日に実施した。②と③は対面とオンラインのハイブリッド開催であり、それ以外はオンライン開催である。説明と質問を含めて、毎回1時間程度の構成である。なお、第1回目の説明会は、愛媛県教育委員会の教員採用試験の説明会とセットで開催している。愛媛県を受験する約200名の参加者に対して教職大学院の説明を行っている。また、現職教員の受験を促すため、毎年度、教育学研究科独自のガイドブックを作成し、愛媛県内の全ての公立学校に配布している〔前掲資料1〕。

定員割れや定員超過の年度はあるが、5年間平均で1.3倍の範囲に収まるように、入学定員を管理している。〔資料3〕。

愛媛大学教職大学院 定員充足状況



（出典：令和5年度教育課程連携協議会配布資料，2024.3.31時点に一部修正）

なお、各年度の定員、志願者数、入学者数の推移は上記グラフに示す通りである。定員割れは2022（令和4）年度入試のみであり、2023（令和5）年度入試では、志願倍率が2倍に到達している。入学者数は64名であり、内訳は、現職教員学生15名、学部新卒学生49名である。学部新卒学生49名のうち、愛媛大学出身者が43名と88%

を占めている。また、同 49 名のうち、約 55% の 27 名が学部時代に教員採用試験に合格した猶予制度利用者である。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 1〕愛媛大学大学院教育学研究科 GUIDEBOOK2024 (p. 11)

〔資料 3〕令和 5 年度教育課程連携協議会配布資料 (p. 18)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

教育実践高度化専攻では、4 コースで計 40 名の定員を設定し、アドミッション・ポリシーにしたがい、学部新卒者・現職教員等を受け入れている。入学者選抜の公平性、平等性、開放性を確保するための取組を実施しており、ほぼ毎年度、入学定員を充足している。本学教職大学院の課題は、定員超過にある。2023（令和 5）年度には、5 年間 1.3 倍未満のルールに抵触していないが、単年度ではかなりの超過となっている。本学教職大学院では、令和 7 年度より、全国に先駆けて、学部新卒者を対象とする「1 年修了プログラム」を導入する。学部 4 年次の先取り履修や教員採用試験の合格等の条件はあるが、志願者は今よりもさらに増加する見込みである。

基準については、十分に達成していると判断できる。

基準領域 2 教育の課程と方法

基準 2-1

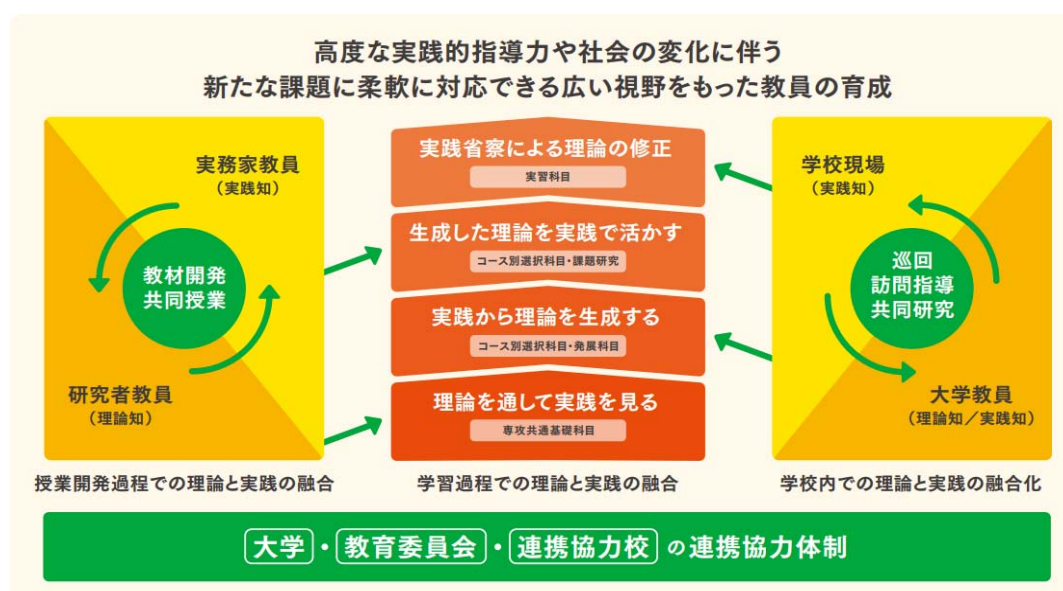
- 教職大学院の制度並びに各教職大学院の目的に照らして、カリキュラム・ポリシーに沿った体系的な教育課程を編成していること。

観点 2-1-1 教職大学院の目的・機能を果たすのにふさわしい教育課程編成とするため、どのようなことに重点を置いて取り組んでいるか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

高度な実践的指導力や社会の変化に伴う新たな課題に対応できる広い視野を持った教員の育成のために、以下の4つの視点からカリキュラムを編成している（前掲資料1）。

- ① 学習過程での理論と実践の融合：まずは、専攻共通基礎科目において、理論を通して実践を見る力を育成する。次に、コース別選択科目・発展科目群において、実践から理論を生成する力を育成し、生成した理論を実践で生かす経験を蓄積する。さらに、実習科目において、理論と実践の往還を経験し、実践省察による理論の修正を行う。
- ② 授業開発過程等での理論と実践の融合：研究者教員の理論知と実務家教員の実践知の融合によって教材等を開発し、共同授業を実践する。
- ③ 実習校内での理論と実践の融合：大学教員（理論知／実践知）と学校現場の校長と実習担当者の実践知を、巡回訪問指導や共同研究の推進によって融合する。
- ④ これら①～③の融合の基盤として、大学・教育委員会・連携協力校の連携協力体制を確立する。



(出典：愛媛大学大学院教育学研究科 GUIDEBOOK2024)

なお、本学教職大学院では、学部新卒者を対象とする「1年履修プログラム」を令和6年度より、導入している。教職大学院での履修期間を実質1年間に短縮するわけであるが、学部段階から科目等履修生として既に教職大学院の単位の一部（4～8単位）を先取り履修していること、過去の学部新卒学生は1年次にほぼ科目履修を終えていたこと、過密履修等による休学・退学問題が生じていないこと等を踏まえると、妥当な判断であると考

えられる。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料1〕愛媛大学大学院教育学研究科 GUIDEBOOK2024 (p. 3)

観点2-1-2 共通科目、専門科目、実習科目、課題研究等を関連させ、体系的な教育課程編成を図るために、どのような工夫をしているか。

〔観点到に係る取組・改善等の状況〕

本学教職大学院のカリキュラムでは、第1年次前期に専攻共通基礎科目を配当している。修了要件は、5つの各領域から2単位以上取得、合計20単位以上を設定している。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方法に関する領域」「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」であり、各領域に3～4科目を配当し、計18科目の中から受講者が選択する。受講者が所属するコース目標や職能成長/実践研究課題を踏まえた履修を可能としている。

1年次後期以降には、専攻共通基礎科目の学習を基盤として、コース別選択科目（発展科目と課題研究、16単位以上履修）を配当している。発展科目はコース毎に多様であり、リーダーシップ開発コースは12科目、教育実践開発コースは12科目、教科領域コースは61科目、特別支援教育コースは16科目がそれぞれ配当されている。教科領域コースでは、教科横断型カリキュラム開発等をテーマとする教科指導力高度化演習を設定することで、コースにおける各教科の学習を統合する機能を果たしている。

実習科目は10単位以上の取得が必要であり、連携校実習（必修）の他、異校種実習、小規模校実習、研究指定校実習が配当されている。毎週水・木曜日に実施する連携校実習での学びを補完する実習として、異校種実習、小規模校実習、研究指定校実習は機能している。

課題研究は通年必修であり、実務家教員担当の時間帯には、専攻共通基礎科目、コース別選択科目、実習科目での学びを省察・総合化し、自己の職能成長課題解決を図る。また、研究者教員担当の時間帯では、自己の実践研究課題解決を図る。

以上のように、本学教職大学院では、専攻共通基礎科目とコース別選択科目（発展科目）での理論的な学び、実習科目での実践的な学び、課題研究での省察的な学びが関連づけられた体系的なカリキュラムを編成している。

教職大学院 令和6年度 時間割【リーダーシップ開発／教育実践開発】

【前期】	月	火	水	木	金
第1時限	(前期の教育改革準備)		巡回訪問指導予定	巡回訪問指導予定	課題研究
第2時限	◎愛媛の教育改革 【松山ゼンター教】	◎授業における学習支援と指導 方法の事例分析 【321】	巡回訪問指導予定 ◎子どもの資質・能力を高める 学校経営論 【321】	巡回訪問指導予定	課題研究
第3時限	◎授業研究の開発実践 【321】	◎授業研究の理論と実践 【321】	実習校からの移動	巡回訪問指導予定	◎学校組織のリーダーシップ 【多目的D】
第4時限	◎小学校英語教育の実践研究 【102】		◎特別支援教育の理論と実践 【多目的D】	巡回訪問指導予定	◎子どもの発達と学習 【402】 ◎データを活用した学校経営 【調査実】 【ICTクラスルーム】
第5時限	◎教員の成長と職業倫理 【多目的D】	◎子ども理解の心理的ア プローチ(調査実) 【多目的D】	◎地域のライフストーリー省 察と実践能力開発 【多目的D】	巡回訪問指導予定	実習事前事後指導等 エクステンション
集中	◎心の教育の理論と実践(8/7～8/9) ◎生徒指導・進路指導の実践研究(未定) ◎学級経営の理論と実践(8/2～8/4) ◎地域協働型デジタル教材開発演習 ◎チーム学校協働演習				

※実習について、ストレートマスターは、本学協定校と、水曜午前、要請は本学の。また、◎は専攻共通基礎科目、◎はリーダーシップ開発コース科目、◎は教育実践開発コース科目

(出典：教育学部事務課作成)

本学教職大学院では、週時程において、月曜日と火曜日に、理論的な学び（共通基礎科目・専門科目）、水曜日と木曜日に実習科目（通年の連携校実習）を、そして、金曜日に省察のための課題研究を配置している。理論－実践－省察のサイクルが週時程の中に組み込まれている〔資料4〕。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料1〕愛媛大学大学院教育学研究科 GUIDEBOOK2024（pp. 3－6）

〔資料4〕愛媛大学教職大学院令和6年度時間割

観点2－1－3 教育課程編成上、教育学、心理学、教科専門といった特定の学問領域に専門特化しないためにどのような方策をとっているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

共通基礎科目では、原則として、研究者教員と実務家教員の共同・オムニバス授業とし、特定の専門分野に偏らない教員配置を実施している〔前掲資料4〕。なお、研究者教員個人で担当する科目（4科目のみ）もあるが、教職員支援機構や愛媛県内外の教育センター等で開設される研修や校内研修での指導経験が豊富であること、また、スクールカウンセラー等による臨床経験が豊富であることを教員配置の条件としている。

コース別選択科目では、リーダーシップ開発コース・教育実践開発コース・特別支援教育コースの3コースにおいて、原則、研究者教員と実務家教員の共同・オムニバス授業を編成し、特定専門分野への偏りを回避している。また、教科領域コースでは、すべての科目において教科指導法と教科内容の教員による共同・オムニバス授業を実施しており、教科指導の方法と専門的内容のバランスに配慮している。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料4〕愛媛大学教職大学院令和6年度時間割

（基準の達成状況についての自己評価：A）

高度な実践的指導力や社会の変化に伴う新たな課題に対応できる広い視野を持った教員育成のためのカリキュラムマップの明確化、共通科目・専門科目・実習科目・課題研究等を関連させた体系的な教育課程編成とそれを具現化する週時程、特定の専門領域に特化しないための教員配置上の工夫が実施できている。

時間割については、タイトに見えるかもしれないが、1年次生の多くが、学部4年次に科目等履修生として、先取り履修（共通基礎科目、最大8単位）を行っている。これに該当する学生は、前期科目の8単位分（2単位もの4科目分に相当）を受講しなくてもよいため、前期カリキュラムにゆとりが生まれている。

学問領域間の融合についても、教科領域コースでは、教科指導法の教員と教科内容の教員との共同授業において、その他のコースでは研究者教員と実務家教員との共同授業において実現しようとしている。

基準については、十分に達成していると判断できる。

基準2－2

○ 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、ふさわしい授業内容、授業方法・形態になっていること。

観点2－2－1 教職大学院の目的・機能を果たすのにふさわしい授業内容、授業方法・形態とするために、ど

のようなことに重点を置いて取り組んでいるか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

■具体的到達目標の具現化を意図した教育課程：たとえば、リーダーシップ開発コースでは、学校の組織力及び信頼構築力を高める人材、並びに学校改善のためのリーダーシップを発揮できる人材を育成するために、専門科目として次の授業科目を設定した。すなわち、「エビデンスに基づく教育政策・事業分析」「人材育成演習」「教員研修プログラム開発演習」「カリキュラムマネジメントと校内研修」「信頼を構築する学校危機管理」「地域とともにある学校の経営」「学校改善の実践的研究」である。専門科目では、事例分析や演習形式の授業を基本としている。

■理論と実践の往還・融合化をめざす科目設定と共同担当授業：本学教職大学院では、従来から教員養成課程において重要性が指摘されている「理論と実践の往還・融合化」に焦点をあてた教育課程を編成している〔前掲資料1〕。学生は、学習過程において、これまでの学術研究の成果、すなわち、抽象化された概念、概念間の関連性・因果性等を学ぶ。そして、学習した概念が、学校現場において、具体的にどのような現象を示しているのか、また、それらの概念を利用して、現実をどのように説明できるのか、さらには、因果性が成立するケースとしないケースの相違点は何かなどの問いを連続的に立てることで、自己を取り巻く問題構造の理解を深める。また、特定の理論を実践として具現化していく際のプロセスについても、具体的な検討を加えていく。このような学習を構想する上で、重要となるのが、研究者教員と実務家教員による共同担当授業である。本学教職大学院では、共同担当授業の意義と効果を踏まえ、原則として、共同担当授業の方式を採用している。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料1〕愛媛大学大学院教育学研究科 GUIDEBOOK2024 (p. 3-6)

観点2-2-2 学校等での実態に沿った授業内容、授業方法・形態とするため、どのような取組を行っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

■「松山市教育研修センター」を拠点とする特色ある講義・演習科目の設定：共通基礎科目の「愛媛の教育改革」〔基礎データ4〕では、原則、松山市教育研修センターにおいて授業を実施している。愛媛県教育委員会（愛媛県総合教育センター）及び松山市教育委員会（松山市教育研修センター）の中核人材、教職員専門職団体、PTA 代表等の講話を拝聴する機会を設けている。また、演習では、松山市教育研修センター指導主事による複数回の指導助言機会が用意されている。コース別選択科目「人材育成演習」〔基礎データ4〕では、松山市教育研修センターとの連携協定のもと、教員研修プログラムの開発過程に関与する学習機会が用意されている。さらに、学校管理職候補者が大学教員と協働して、松山市教育研修センターの教員研修の一部を実際に担当することもある。

■学校現場と切れ目なく関わる教育課程：本学教職大学院の「実習科目カリキュラムマップ（年間実習のスケジュールを示した図）」〔資料5〕に示すように、学生は、学校現場と切れ目なく関わり続けることができる。実習科目では、2週間程度、集中的に学校現場に関わる（異校種実習・小規模校実習・連携校実習3）。ただし、この方法のみでは、実習期間以外の期間における学校の動き、職務内容を理解することができない。そこで、教職大学院では、1年間を通じての学校関与を保証するために、通年実習科目「連携校実習1・2」を、毎週水曜日と木曜日に設定している。また、教職大学院では、連携校実習と課題研究を連動させ（研究推進を視野に入れた実習）、大学教員が巡回訪問指導を通して実習に深く関与することにより、標準的な学部

の教育実習よりも、さらに質の高い実習経験を保証している。

《必要な資料・データ等》

〔基礎データ 4〕 シラバス「愛媛の教育改革」

〔基礎データ 4〕 シラバス「人材育成演習」

〔資料 5〕 愛媛大学教職大学院「実習の手引き」(p. 7)

観点 2-2-3 学生の学修履歴、実務経験等に配慮した授業内容、授業方法・形態とするため、どのような取組を行っているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

本学教職大学院では、リーダーシップ開発コースのコース別選択科目（現職教員学生のみ履修可）を除き、現職教員学生と学部新卒学生の共修科目となっている。そのため、共修科目の受講において、若年層（学部新卒者及び臨時的任用者）・中堅層（10～20 年程度の経験を有する現職教員）・管理職層（教頭任用試験合格者等の学校管理職候補者）の三層が、共に生活し、学習を深めることとなる。ただし、三層の共同学習には、以下のような課題がある。すなわち、受講者の能力・経験値の多様性の問題である。共同学習の場には、学部新卒学生という教員免許状を取得したばかりであり、現場経験を有していない者もいれば、優れた指導・経営実績を有する教頭任用試験受験予定者もいる。学習課題や題材を設定する上で、このことは授業計画・実施において大きな制約をもたらす。しかし、学校現場での教員の学習の実際を考えると、教員はキャリア毎に校内で学習する機会よりも、職員が集団として学ぶ機会が多い。つまり、学校現場での教員の学びは、管理職層・主任層・若年層の各層の教員が集合する「集団学習方式」でなされている。管理職層は、職員と共に学ぶ中で、指導的立場に立ち、主任層教員や若年層教員の能力を高めている。本学教職大学院で採用している共同学習は、学校現場での学びの縮図であるといえる。

また、教職大学院の授業内容が、国内外の最新動向であり新規性が高い知識を獲得する場であれば、学習者の理解状況の差は多少あるにせよ、学部新卒学生と現職教員学生は、同じような条件で学ぶことができる。逆に、情報処理やデータ分析に関する学習であれば、学部新卒学生が、現職教員学生に対して助言を与える場面もある。互いの強みを活かし、互いに啓発し合う「互惠性を生かした学習者集団」となっている。

さらに、授業において一定の指導的役割が求められる学校管理職候補者にとっては、毎回の授業が、若年層教員候補者に対する指導助言の機会となる。今後、若年層教員の増加が見込まれている愛媛県では、若年層教員に対する指導助言のスキルは、学校管理職にとって必要不可欠である。今後の学校管理職として最も重要な「人材育成スキル」の一部を、日々の授業において習得できる点も、三層の共同学習の重要な利点である。

一方で、教職大学院には、現職教員学生の短期間過密履修の問題が指摘されている。この問題に対応するため、4月のガイダンスにおいて、丁寧な履修方法指導を実施している。大学教員の助言のみならず、2年次生や修了生との交流を通して、履修計画策定に必要な情報を得る機会（交流集会）を設定している。こうした取組により、設置以降、現職教員の休学・退学を含む不適応問題は、1件も確認されていない。

《必要な資料・データ等》

特になし

観点 2-2-4 特に、オンラインによる授業等における学生の要望や負担等に、どのように対応しているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

本学教職大学院では、オンライン（リアルタイム・愛媛大学発信）を用いた科目は、「教員研修プログラム開発演習（2単位）」〔基礎データ4〕と「学校改善の実践的研究（2単位）」〔基礎データ4〕の2科目のみである。これらの科目は、四国地域教職アライアンスの単位互換科目であり、受講者に他大学の現職教員学生が含まれる。両科目とも、15コマ中、1～2日目の10コマをオンラインで実施するが、3日目の5コマは対面集合型での演習・協議・報告型の授業を実施している。受講者は原則、現職教員学生であり、自治体を越えた交流を図ることができている。

オンラインの授業では、60分編成を基本とし、演習場面を豊富に取り入れている。両科目とも、Zoomを活用したブレイクアウトセッションによるグループ協議の機会が複数回用意されている。また、Jam boardを活用したデジタルワークシートを用いて演習・協議を実施している。

1～2日目のオンライン授業では、講義形式をとりつつ、質の高い演習・協議が実施されている。また、両科目は、研究者教員1名が中心となって授業を運営し、2名の実務家教員（校長経験が長い）が適宜実践的な助言を提供するスタイルをとっている。また、3日目の演習・協議・報告では、受講者各自が研修プログラムを提案した後、各発表に対して実務家教員が丁寧な指導助言を提供している。他大学の学生と交流したいという、本学現職教員学生の要望を取り入れた授業運営となっている。

また、本学教職大学院では、鳴門教育大学及び香川大学の授業や教職員支援機構の学校組織マネジメント研修等をオンラインで受けることができるが、ストレス無く受講できるようにオンライン学習専用の教室（ICTクラスルーム）を設置している。

《必要な資料・データ等》

〔基礎データ4〕シラバス「教員研修プログラム開発演習」

〔基礎データ4〕シラバス「学校改善の実践的研究」

（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、研究者教員と実務家教員の共同授業を、また、教科領域コースでは教科指導法と教科内容の教員の共同授業を核とすることで、教職大学院の目的・機能を果たすのにふさわしい授業内容・授業方法・形態の実現に努めている。また、松山市教育研修センターとの連携（「大学連携室」）の設置、同センターでの公開授業の開催）や教育実習の通年化により、学校等での実態に沿った授業内容・授業方法・形態となるように努めている。さらに、学部新卒者・中堅教員・管理職候補者の三層共同学習の過程では、学生の学修履歴や実務経験等に配慮した授業方法・形態をとっている。なお、オンライン授業の場面では、学生に負担がかからないように運営方法や施設面での工夫を施している。オンラインで完結させるのではなく、各科目1／3相当を対面で実施することで、大学間での学生交流を深める仕組みも確立している。

以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

基準2-3

○ 教職大学院にふさわしい実習になっていること。

観点2-3-1 実習は、どのような時期、方法等により実施し、また実習科目全体の系統性等を持たせるために、どのように取り組んでいるか。

〔観点到に係る取組・改善等の状況〕

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。実習には、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」に区分する。各学年、以下の実習科目を配当している。系統性については、「実習の手引き」内の実習科目カリキュラムマップ〔前掲資料 7〕に示すとおりである。

第 1 年次配当の実習科目

連携校実習 1（4 単位・通年：分散型実習）：課題研究 1～3 の基盤となる実習を連携協力校において行う。課題研究では、金曜日の 1 限目に実務家教員が省察指導を担当し、金曜日 2 限目に研究者教員が実践研究指導を担当する。課題研究 1 は 1 年次前期科目、課題研究 2 は 1 年次後期科目、課題研究 3 は 2 年次通年科目である。なお、原則として、リーダーシップ開発コースの現職教員学生は勤務校にて実習を行う。その他のコースの現職教員学生は研究課題等に応じて配置校を決定する（勤務校の配置を含む）〔以下、前掲資料 7〕。

異校種実習（2 単位・前期集中：集中型実習）：主たる勤務校種・免許校種とは別の学校種での観察・支援実習を行う。たとえば、小学校に勤務する現職教員学生であれば、幼稚園・中学校・特別支援学校のうち、いずれかを選択して実習を行う。

小規模校実習（2 単位・前期集中：集中型実習）：愛媛県では、教職キャリアの中で、高い確率で小規模校での勤務を経験する。従来の教員養成カリキュラムでは十分に対応できなかった複式学級の指導等を小規模校実習において学習する。

研究指定校実習（2 単位・通年：分散型実習）：愛媛県内外の研究指定校や特色ある実践・研究を展開している学校を、学生の課題意識に応じて選択し、実習先において観察・支援を行う。

連携校実習 3（2 単位・後期集中：集中型実習）：課題研究の基盤となる実習を、連携協力校において、集中的に行う。分散型実習では実習日である水曜日と木曜日以外の学校での動きが体験できないが、本実習ではこうした課題を克服できる。また、ひとつの単元を貫く教材開発・授業実践を可能とする。実習後半におこなう公開授業と研究協議には、実習校内教員や教職大学院の教員が参加している。

第 2 年次配当の実習科目

連携校実習 2（4 単位・通年：分散型実習）：課題研究の基盤となる実習を、連携協力校において行う。主に「1 年修了プログラム」を履修していない学部新卒学生が履修対象となる。

実習科目の到達目標

実習の到達目標と評価基準は、学部新卒学生（臨時的任用者を含む）と現職教員学生（管理職候補者を含む）では異なる。たとえば、第 1 年次配当の異校種実習では、下記のように到達目標を設定している。

（1 年履修プログラムを含む学部新卒者）

（1）配属を希望する学校種との違いや特徴を正しく理解し、分かりやすく表現することができる。

（2）異校種との連携促進における一般的な課題を発見し、改善案を提示することができる。

（現職教員）

（1）勤務校種との違いや特徴を、政策・法令・組織・カリキュラム・指導法等の観点に立った上で正しく理解し、分かりやすく表現することができる。

（2）異校種との連携促進における自校の課題を発見し、実現可能で具体的な改善案を提示することができる。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 5〕愛媛大学教職大学院「実習の手引き」(p.38)

観点 2-3-2 実習において、学生が希望する学校種並びに学生の研究テーマに沿った連携協力校（実習校）等をどのように確保しているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

実習校の決定は、実務家教員で編制する実習チームにおいて、下記の手順で行っている。

- ・4月のガイダンス時に、実習校の希望（住所や交通手段等の情報を含む）と研究テーマの情報を収集し、一覧を作成する。
- ・連携協力校のリストを作成し、実習生配置の可否を、校長に確認する。
- ・研究テーマや実習指導者を考慮しつつ、実習生配置原案を実習チームの連携校実習主担当及びコアメンバーが作成する。
- ・実習チームにおいて、各学校の配置数、学校の連絡係等の要素を考慮し、最終的に調整する。
- ・教育実践高度化専攻運営会議において了承を得る。
- ・4月20日頃に、実習校を学生に通知する。

なお、実習生が実習校にうまく適応できない場合は、実務家教員・研究者教員、実習校の校長・実習担当教員が協議し、実習校を変更する等の調整を行う。

連携協力校の校長や実習担当者を集めての「連携校実習連絡協議会」を年間2回（8月と2月）開催している。令和5年の1回目の会議では、47名の校長・実習担当者が参加した。大学からの実情報告の後、学校種別のグループに分かれ、実習内容、成果と課題について協議を行い、得られた意見は参加者全体で最後に共有している。教職大学院の連携校実習は、学部の実習とは異なり通年実習であること、実習生の職能成長状況や研究課題に応じて学校ごとに多様であること、学部新卒者では、既に教員採用試験を合格している者が多いこと等を参加者に説明し、理解を求めている。実習生の受け入れに難色を示す学校はなく、毎年度、実習生の配置は円滑に進行している。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 5〕愛媛大学教職大学院「実習の手引き」(pp.13-15)

観点 2-3-3 教職大学院の教員は、実習の巡回指導をどのような体制でどの程度行い、また学生に対する省察の機会をどのように確保しているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

実習科目の運営において、学校現場での理論と実践の往還・融合化の視点から、下記の基準において巡回訪問指導を行う。本学教職大学院の専任教員は、授業観察や研究協議での指導助言のみならず、実習生が抱える課題や学校現場の求めに応じて実習校を訪問し、課題解決を支援する。

- | | |
|----------------|----------------|
| 異校種実習（集中2週間） | : 週1回を基準とする。 |
| 小規模校実習（集中2週間） | : 週1回を基準とする。 |
| 研究指定校実習（集中3日間） | : 引率教員が適宜指導する。 |
| 連携校実習1（分散 通年） | : 隔週を基準とする。 |
| 連携校実習2（分散 通年） | : 隔週を基準とする。 |
| 連携校実習3（集中2週間） | : 週2回を基準とする。 |

連携校実習がオーダーメイドスタイルであるため、実習校訪問の形も多様である〔資料 6〕。ただし、実習日である水曜日または木曜日に、2 週間に 1 回程度のペースで訪問することを基準として申し合わせている。実習に対する学生へのフィードバックは、実習日において、また、実習日の翌日の金曜日に、実務家教員の課題研究の時間に行われる。

《必要な資料・データ等》

〔資料 6〕愛媛大学教職大学オリジナル WEB サイト 連携校実習の様子についての記事

観点 2-3-4 現職教員学生の実習は、現籍校あるいは現籍校以外での実習に限らず、実習の目的を達成するために、どのような手立てをとっているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

リーダーシップ開発コースの現職教員学生は、学校改善実践の経験を通しての管理職候補者養成をねらいとするため、勤務校で実習を行う。教頭の職務を補佐しつつ、学校改善を進める立場で実習する。たとえば、研究課題に応じて、地域連携推進主任、業務改善推進主任、人材育成主任、コンプライアンス推進主任等の名称で校務分掌に位置づけてもらい、実習に取り組んでいる。また、年齢が若い現職教員の場合は、指導主事候補としての育成を視野に入れ、愛媛県総合教育センターでの調査研究支援や、勤務校以外の学校を訪問する調査実習を行うケースもある。

教育実践開発コース・教科領域コース・特別支援教育コースの現職教員学生は、研究課題が勤務校の改善である場合は、勤務校での実習を選択する。研究課題の推進が、勤務校以外の先進校において進む場合は、勤務校以外の学校での実習を行う。

《必要な資料・データ等》

特になし。

観点 2-3-5 実習により修得する単位を免除する場合、免除すべき理由をどのように担保しているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

本学教職大学院では、現職教員を対象とする実習科目の免除規定がある。すべての実習科目において、免除の審査基準を詳細に定めており、具体的な実践・研究実績等の例も示している〔前掲資料 2〕。現職教員は、これらの規定に準じて、実習科目の免除申請を行う。免除される実施科目は最大 6 単位である。実習科目 10 単位のうち、連携校実習 1（4 単位）は必修であるため免除対象とはしない。残りの 6 単位分については、実習科目ごとに、免除の審査基準と具体的な実践・研究実績等の例を示し、免除に相当するかどうかを、業績書と面接での口述試験によって面接者が評価する。免除の是非は、教育実践高度化専攻運営会議での審議を経て、入試委員会・研究科委員会にて判定される。すべての申請が承認されるわけではなく、不可となるケースもある。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 2〕令和 6 年度愛媛大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻学生募集要項（p. 24-27）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

集中型実習と分散型実習のハイブリッド方式により、拠点校での通年実習を基盤としつつ、必要に応じて異校

種実習、小規模校実習、研究指定校実習等の様々な実習に参加できる仕組みを整備している。連携協力校は、県内に 113 校あり、学生の職能成長課題と研究課題に応じた実習校での実習を可能としている。現職教員学生については、連携校実習においても、愛媛県総合教育センターの調査研究支援を取り入れる等、多様な形態の実習を行っている。実習の巡回訪問指導についての規定を明確化しており、実習校や実習生の状況を踏まえて、実習目的の達成を意図した実習訪問を展開している。現職教員学生については、実習免除の規定を整備しており、教職経験に応じた個別対応を可能としている。実習科目は、実習チームを中心として運営されており、学生や大学教員からの意見収集にとどまらず、「連携校実習連絡協議会」において実習校からの意見、さらには追跡調査による修了生の勤務校からの意見を踏まえ、毎年度着実に改善を進めている。

以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

基準 2-4

○ 成績評価・単位認定、修了認定が教職大学院の教育の在り方に照らして適切であること。

観点 2-4-1 成績評価・単位認定、修了認定が適切であることを、どのように保証しているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

成績評価の方法：成績評価の基準は、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」として不合格とする〔資料 7〕。

評価方法及び評価基準：課題研究 1～3 の評価は、各授業のシラバス毎に示す「到達目標と判断基準」を評価基準とし、シラバスに定める評価配分に基づいて点数化して評価する。教職大学院では、現職教員学生と学部新卒学生が同じ授業を受講することがある。学生の経験や能力の違いを踏まえて、授業科目の到達目標と評価基準は、現職教員学生と学部新卒学生を分けてシラバスで示している。たとえば、1 年次前期「学校組織のリーダーシップ」では、現職教員学生と学部新卒学生の履修に備えて、到達目標の一部を次のように、分けて記述している〔基礎データ 4〕。

- ・現職教員学生……校区レベルで人々を動かすために、自校の問題を洗い出し、問題解決のためのリーダーシップ実践を提案することができる。
- ・学部新卒学生……学級の子どもや保護者を動かすために、学級の問題を洗い出し、問題解決のためのリーダーシップ実践を提案することができる。

修了認定：修了要件は、共通基礎科目 20 単位、専門科目 16 単位、実習 10 単位、合計 46 単位以上を満たすことであり、実践研究報告書の作成と課題研究プレゼンテーションが最後に課される。また、原則 2 年の修業年限を要する（現職教員学生を対象とする「1 年修了プログラム」を除く）。

《必要な資料・データ等》

〔資料 7〕愛媛大学大学院教育学研究科規則（p. 2）

〔基礎データ 4〕シラバス「学校組織のリーダーシップ」

観点 2-4-2 成績評価等に関する学生からの異議について、どのような措置を講じているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

成績評価等に関する学生からの異議については、「学業成績判定に関する学生からの申し立てについて（ガイドライン）」を全学において定めており、このガイドラインは教職大学院の授業にも適用される。ガイドラインの内

容は、下記の通りである〔資料 8〕。

- 1 学生は、学業成績が通知された後にその成績判定について疑義が生じた場合は、事務担当課を通じて、授業科目を開講する学部長等に対して、成績確認申立書（別紙様式）（以下「申立書」という。）に必要事項を明記し、申立てることができる。
- 2 学生からの申立てを受け付ける期間は、学業成績を通知した後、原則として 1 週間とする。
- 3 学部長等は、統括教育コーディネーター等に調査を命ずる。
- 4 統括教育コーディネーター等は、所掌する委員会等において、当該学生及び授業担当教員から意見を聴取するなど調査を行い、その結果を、学部長等に報告する。
- 5 学部長等は、調査結果に基づき、当該授業担当教員に対して、履修成績に対する異議申立てへの回答内容を通知する。
- 6 学部長等は、委員会等における調査結果を踏まえ、事務担当課を通じて、当該学生に対して、授業科目の成績判定に対する異議申立てへの回答を行う。
- 7 申立書は、事務担当課において回答日以降 5 年間保存した後、廃棄する。
- 8 このガイドラインに定めるもののほか、各学部等において必要な事項については、それぞれ別に定めることができる。
- 9 このガイドラインは、大学院の授業科目にも準用する。

《必要な資料・データ等》

〔資料 8〕学業成績判定に関する学生からの申立てについて（ガイドライン）

観点 2－4－3 成績評価等の妥当性について、検討する機会を設けているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

専攻共通基礎科目とコース別選択科目では、大半の科目を複数の教員が担当している。複数の評価者の配置による独善的な評価を抑止する仕組みが整備されている。

課題研究では、1 人の学生を担当する研究者教員と実務家教員が協力して成績評価を行う等、ここでも複数評価者の配置に努めている。また、課題研究プレゼンテーションと実践研究報告書の評価についても、教職大学院の設置以降複数名で行っている。

実習科目については、実習校の校長が実習担当者と共に一次評価を行う。一次評価の結果を踏まえつつ、当該実習科目の担当者らが事後レポート等の質を検討し、二次評価を行う。また、評価結果は実習チームで確認する。なお、最終的な修了の審議・判定は、教育学研究科委員会において行う。

また、成績評価の基準自体の妥当性の検討機会としては、以下の 3 つの取組を実施している。第 1 は、シラバス作成時における相互チェック制度である。これは、教育学部・教職大学院の教員相互にシラバスを確認し合う制度であり、「成績評価」の欄も対象となっている。第 2 は、成績入力の際の、分布確認作業である。本学では、成績入力の際に、成績評価の度数分布が表示される。第 3 は、共同授業における成績入力時の協議機会の設定である。本学教職大学院は、原則複数名で授業を担当するため、成績評価の際に、協議機会が設定される。その場において授業科目の評価基準が意識され、必要に応じて見直しが行われる。

《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)

成績評価・単位認定の基準を明確化するとともに、課題研究プレゼンテーションを修了認定の基準に加える等、教職大学院の教育の在り方に照らして適切な方法を設定している。課題研究プレゼンテーションの資料は、実践研究報告書と共に、教職大学院オリジナル WEB サイトに掲示し、修了に相当する実践研究を行った根拠を一般に公開している（研究成果の社会的還元が主たる目的である）。また、成績判定に対する異議については、全学が設定する対応ガイドラインに基づき、厳格に対応している。さらに、成績評価においては、複数名による成績評価を原則として妥当性の担保に努めている。複数名による評価の実施が、成績評定におけるトラブルを抑止していると考えられる。

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 3 学習成果

基準 3-1

○ 各教職大学院の目的及びディプロマ・ポリシーに沿って、学習成果があがっていること。

観点 3-1-1 教職員と学生は、学習成果をどのように把握、共有し、また、どのように改善に生かしているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

履修適応状況・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（休学者数・退学者数）及び修了状況（修了率）がある。本学教職大学院では、2023（令和 5）年度末の時点で、設置以降の計 222 名の修了者に対して、休学者 2 名、退学者 2 名（うち 1 名は 2022 年度の休学者）であり、修了率は 99%となっている。教職大学院進学者は着実に単位を修得し、修了に至っている。

本学教職大学院の修了状況

	修了予定者数 (年度当初)	休学者数	退学者数	修了率
2017年度	19	0	0	100%
2018年度	19	0	0	100%
2019年度	17	0	0	100%
2020年度	41	0	0	100%
2021年度	43	0	0	100%
2022年度	43	1	1	95%
2023年度	40	1	1	98%
計	222	2	2	99%

(出典：教育学部事務課作成)

DP 対応授業評価：毎学期末に行う学生の WEB 調査〔資料 9〕からも、学習の成果を把握することができる。WEB 調査は、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。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ってもらう。なお、学生には、以下の指示が与えられる。

あなたは、前期の授業・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。

また、DP 対応授業評価とあわせて、課題に費やした時間、自主学習時間、授業に関連して読んだ論文数、作成した作品数を質問し、学習状況を理解するための資料を作成している。DP 対応授業評価の結果は、専攻長が集約し、教育実践高度化専攻運営会議において共有している。また、FD ワークショップにおいて結果に基づく議論を

行い、次年度以降の改善策を検討している。たとえば、令和5年10月のFDワークショップでは、①学生数の増加にどのように対応したか、②本学学生と、地域の現職教員や外部人材との協働学習の成果と課題について議論した。

《必要な資料・データ等》

〔資料9〕令和5年度前期DP対応授業評価結果

観点3-1-2 教員等就職状況の結果と学生の学習成果の関連性をどのように分析し、検証を行っているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

教員等就職状況：本学教職大学院修了生の教員等就職状況は、下記のとおりである。2023（令和5）年度末時点で、現職教員学生を除く修了者数は127名、うち教員に就職した者は120名であり、教員就職率は94.5%である。7名が大学院修了後に民間企業等に就職している。臨時的任用は、ほぼすべてが高校教員である。高校教員志望者は教科領域コースに偏在しており、同コース学生を対象とした実習・課題研究・教員採用試験対策にさらに力を入れる必要がある。なお、2024（令和6）年度修了予定者51名のうち、令和5年度末時点で教員採用試験の合格を得ていない者はわずか7名であり、既に44名が正規採用予定となっている。

本学教職大学院修了生の教員就職率等の状況

	現職教員学生を除く修了者数	正規採用	臨時的任用	合計	教員就職率
2017年度	14	13	1	14	100.0%
2018年度	10	9	0	9	90.0%
2019年度	10	9	0	9	90.0%
2020年度	15	12	1	13	86.7%
2021年度	29	24	4	28	96.6%
2022年度	25	18	7	25	100.0%
2023年度	24	18	4	22	91.7%
計	127	103	17	120	94.5%

（出典：教育学部事務課作成）

教員採用試験の合否データは、実習チームの担当者が責任をもって管理している。不合格であった学生には教員が面談を行うとともに、国公私立学校の採用情報を提供している。これらの指導対応状況は、教員採用試験の時期において、実習チームの会議において毎月共有している。

リーダーシップ開発コースの管理職等登用実績：令和5年度末でフォローアップセミナーまで修了している28名の修了生のうち、校長2名、教頭12名、指導主事6名、主幹教諭1名の計21名、全修了生の75%（21/28名）が管理職相当のポストに就任している。また、その他の修了生も、教務主任、教務課長、進路課長、学科長等の重要ポストで活躍している。リーダーシップ開発コースは管理職候補者の養成を目標として掲げるコースであり、その目標は十分に達成できている。

教員正規採用や管理職登用等実績は、本学教職大学院の理論と実践の往還をベースとした特色あるカリキュラム、研究者教員と実務家教員による親身な指導体制の下で、学生が各授業科目で示された目標を着実に達成し続けてきたことによって生まれたものと考えられる。

リーダーシップ開発コースの学校管理職等登用状況

	就任者数	比率	
校長	2名	7%	修了生の75%が管理職相当のポストに就任
教頭	12名	43%	
指導主事	6名	21%	
主幹教諭	1名	4%	
教務主任（課長）	2名	7%	
進路主事（課長）	1名	4%	
学科長	1名	4%	
その他	3名	11%	
計	28名	100%	

(出典：教育学部事務課作成)

《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)

教職大学院設置以降、修了率は 99%であり、学生の適応状況は極めて良好である。毎月の実習チーム会議と教育実践高度化専攻運営会議にて学生の情報を丁寧に共有し、即時対応を推進してきた成果である。教員就職率は 2020 年度の改組以降、毎年度 90%を超えている。教職以外を選択した者の進路は、教職大学院での学習が生かせる業種（学習教材開発やキャリア開発）である。積極的進路変更であり、やむを得ないものと理解している。進路指導においては、教員採用選考試験の指導はもちろんのこと、その結果について、実習チーム教員で共有し、組織的な進路実現支援を提供している。また、リーダーシップ開発コースの現職教員に対しても、学校管理職相当の職に移行している者が多い。管理職候補者の養成という目標が実現できている。

以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

基準 3-2

○ 修了生の学習成果の把握に努めていること。

観点 3-2-1 修了生の修了後の学習成果を、修了生及び修了生の赴任先の学校関係・教育委員会等の意見聴取から、どのように把握しているか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

本学教職大学院では、毎年、修了生訪問追跡調査を実施している〔資料 10〕。修了後 1 年経過時に、修了生の勤務校に教職大学院教員（実務家教員 3 名で分担）が訪問し、校長及び本人との面談を実施している。令和 5 年度は、現職教員学生 17 名、学部新卒学生 10 名、計 27 名の勤務校を訪問した。発言しやすいように、面談は勤務校の校長、本人別々に実施した。面接場所は原則勤務校であるが、都合があわない場合や勤務校が遠距離である場合は、オンラインで実施した。修了生の勤務の様子は大変良好であり、高い評価を得ている。教育実践開発コースの修了生（学部新卒学生）は、教職 2 年目で主任職に就く者も多く、教職大学院で習得した高度な知識技能を発揮できている様子が報告されている。各コースの現職教員学生の評価も高く、管理職・ミドルリーダーとしての活躍の様子が、校長面談より語られている。なお、面談では、大学への要望についても聞き取っており、改善に役立っている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 10〕 令和 5 年度 教職大学院修了生訪問調査結果報告書

観点 3-2-2 修了生の修了後の学習成果や課題を、短期的、中長期的にどのように把握しているか。または、どのように把握しようとしているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

本学教職大学院では、訪問面談を実施しているため、修了生対象の個別郵送型アンケート調査は実施していない。従来行われてきた修了生対象アンケート調査の方法では回収率が高まらず、また、同時に行われる勤務校の校長対象のアンケート調査も、教職大学院のカリキュラム等を十分に理解していないため、データの質が低いという問題が予見される。そこで、令和 3 年度より、愛媛県内の全教員を対象とした WEB アンケートを愛媛県教育委員会と共同で実施し、その中から愛媛大学教育学部・教職大学院出身者を抜き出す、これまでにない発想で追跡調査を実施している。回収率は 60%程度であるが、従来の個別郵送型アンケート調査（教育学部の回収率は約 10%程度）に比べると精度は高い。また、愛媛大学教育学部・教職大学院と、他大学出身の教員との比較が実施できるという強みがある。個人で紐付けられているため、成長度合いの他大学比較も可能となる。近年は、働き方改革に関連づけたウェルビーイング指標（ワーク・エンゲイジメント、抑鬱傾向、主観的幸福感、職能開発機会、在校等時間等）を測定している。本学教職大学院の修了生（20 歳代後半）は、他大学卒業の教員や愛媛大学学部卒業の教員に比べて教職適応度が高いことが確認されている〔前掲資料 3〕。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 3〕 令和 5 年度教育課程連携協議会配布資料「20 歳代後半教諭のキャリア適応×学歴」（p. 23）

（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、修了生の学習成果の把握において、特徴的な取組を展開している。ひとつは、修了生の勤務校への訪問調査である。令和 5 年度は令和 3～4 年度修了生のうち地域や所属コースを考慮し、27 名を対象とする訪問調査を実施した。勤務校の校長へのヒアリングや修了生本人との面談を通して、カリキュラム・授業改善へのヒントを得ることに努めている。また、追跡アンケート調査も実施している。回収率が低くデータの質に疑義がある個別郵送型の追跡アンケート調査ではなく、県内全教員の回答から修了生を抽出する方式の WEB アンケート調査を実施している。データの精度は高いが、質問内容が限られるため、教職適応状況に関する情報が中心となる。詳細な分析は一定程度のデータ蓄積後に行う予定であるが、教職大学院の学習成果のエビデンスとしては、相当質が高いといえる。

本学の場合は、愛媛県教育委員会と共同で実施し、その中から愛媛大学教育学部・教職大学院出身者を抜き出す、これまでにない発想で追跡調査を実施することで、大学・修了生ともに負担をかけずに効率的に追跡データを収集できている。

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 4 教育委員会等との連携

基準 4-1

○ 教育委員会等との連携が機能していること。

観点 4-1-1 各教職大学院は、各教職大学院の事情及び地域の状況等を踏まえ、教育委員会等と連携して、どのような取組を行っているか。また、教育活動等にどのように生かしているか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

本学教職大学院では、教育委員会との主たる連携事業として、以下の 8 点を実施し、教職大学院の授業・社会貢献事業の質の向上、実践研究の深化に生かしている。

- ① 開設時より、愛媛県教育委員会との間で、「教授」の人事交流を実施している。原則 3 年任期であり、義務教育から 1 名（校長経験者）、高校教育から 1 名（校長経験者）の計 2 名が、本学で実務家教員として活躍している。
- ② 愛媛県教育委員会を含む公式的な協議会として、教育課程連携協議会（年間 1 回）を開催し、新規事業に関する情報共有や、年度末反省を行っている。また、愛媛県教育委員会義務教育課及び高校教育課とは、必要に応じて、意見交換会を年間複数回開催している〔前掲資料 3〕。
- ③ 愛媛県教育委員会所管の不登校対策事業において、同教育委員会の要請を受け、本学教職大学院の学生（学部新卒学生）を多数派遣している。
- ④ 愛媛県総合教育センターが主催する研修講座に教職大学院の教員を講師として派遣している。
- ⑤ 松山市教育研修センターの施設内に「大学連携室」を設置するとともに、同センターで教職大学院の授業を実施している。当該授業には、同センター指導主事がほぼ毎回参加している。また、令和 5 年度は年間 96 回（令和 4 年度 63 回、令和 3 年度 43 回、令和 2 年度 47 回、令和元年度 48 回、平成 30 年度 22 回）の「大学連携セミナー」を開催し、松山市内外の教員に公開している。
- ⑥ 松山市教育委員会連携協力協議会を年間 2 回開催している。1 回目の会議には規約に定められる委員に加え、教育長と研究科長が参加している。
- ⑦ 松山市教育研修センター研究発表大会において、教職大学院学生の研究成果発表の機会が用意されている。松山市内から多数の教員が参加する大会であり、研究成果の社会還元の良い機会となっている。
- ⑧ 松山市教育研修センターが主催する研修講座に講師を派遣している。また、令和 4 年度より、「大学連携研究サポート事業」として、松山市内現職教員（中堅研修Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ受講者対象）の課題研究の支援を提供している。

これらの交流活動を通して得られた意見や助言を、教職大学院のカリキュラムに反映させている。その一例は、現職教員の「1 年修了プログラム」の実施である。愛媛県教育委員会側より、現職教員の経済的負担軽減の強い要望があり、早急に対応した結果である。本プログラム実施後、現職教員の進学希望者が顕著に増加した。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 3〕 令和 5 年度教育課程連携協議会配布資料

（基準の達成状況についての自己評価：A）

愛媛県教育委員会とは特に人事交流や協議会等を機会として、連携を深めている。教職大学院では、特に愛媛県教育委員会の不登校対策事業の支援に、積極的に貢献している。校内サポートルームでの直接支援、ICT を活用した家庭学習支援、メタバース空間での学習支援等、教育学部生等には難易度が高い事業を、教職大学院の学生（学部新卒学生）が担当している。

松山市教育委員会とは研修・実習等について、極めて良好な連携体制が構築されている。本学教職大学院の様々な新規事業の展開は、同教育委員会との強固な信頼関係を基盤としている。大学連携セミナーは、開催件数がいよいよ 100 件に迫り、多数の学びの機会を松山市に提供している。

以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

基準領域 5 学生支援と教育研究環境

基準 5-1

○ 履修指導並びに学修支援を適切に行っていること。

観点 5-1-1 学生の学修履歴、実務経験等の違いに応じて、どのような履修指導並びに学修支援を行っているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

新入生対象ガイダンス：入学式後から2日間、履修指導を含む丁寧なガイダンスを毎年度実施している。新入生ガイダンスでは、専攻全体ガイダンス（30分）、コース別ガイダンス（自己紹介を含む120分）、教員免許状履修相談会（50分）、実習ガイダンス（90分）、図書館利用ガイダンス（70分）、救命救急講座（120分）を実施する。また、入学3日目には、2年次生が1年次生に対して、授業履修計画、実習科目、課題研究等について助言する「交流集会（120分）」を設けている〔資料11〕。

リフレクションチーム：現職教員学生と学部新卒学生が共修する授業科目（専攻共通基礎科目）の場合、現職教員学生と学部新卒学生のバランスを考慮したグループ編制を実施するように努めている。特に、リーダーシップ開発コースと教育実践開発コースでは、現職教員学生と学部新卒学生を2人ずつ組み合わせた4人単位のリフレクションチームを編制し、控え室の座席配置を隣接させている。学部新卒学生からすると、日常的に相談できる先輩が目前にいる状態を設定している。また、管理職候補者である現職教員学生にとっては、若手教員の育成は管理職としての重要業務であるため、お互いにメリットのあるシステムとして機能している。

実習免除システム：実践経験が豊富な現職教員学生については、原則、実習科目を6単位まで免除し、1年次の連携校実習1（4単位）のみを履修するカリキュラムを設定している。現職教員学生は原則「1年修了プログラム」に参加し、40単位（修了要件単位46単位－実習免除6単位）を1年間で履修する。

リーダーシップ開発コースの科目開放：管理職候補者養成を目的としたリーダーシップ開発コースのコース別選択科目を、他のコースの現職教員学生に開放している。教育実践開発コース、教科領域コース、特別支援教育コースには、指導主事等として活躍することが期待されている現職教員学生も派遣されている。リーダーシップ開発コースの科目を必要に応じて履修することで、指導主事等として必要な知識技能の一部を習得することができる。

《必要な資料・データ等》

〔資料11〕令和6年度新入生ガイダンス資料

観点 5-1-2 教職大学院の修了生にどのような学修支援を行っているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

フォローアップセミナーの実施：「1年修了プログラム」を選択した現職教員学生に対しては、原則として、フォローアップセミナーへの参加を促している。現職教員学生は修了後に、毎月1回程度、大学を訪問し、2年目の課題研究を推進する。その成果は、毎年度2月に開催している教職大学院研究発表大会において、ラウンドテーブルの形態で発表する。本セミナーは、現職教員学生の修了後の勤務状況等を踏まえて、勤務校での業務負担としない範囲で実施している〔資料12〕。

同窓会主催の研修事業：教職大学院の修了生による同窓会組織（愛媛大学教職大学院アルムナイネットワーク）が機能している。同窓会組織が、教職大学院研究発表大会のラウンドテーブルを運営する。また、毎年度秋頃に、

教職員支援機構とのコラボ研修を開催し、特に管理職候補者向けの研修イベントを開催している。令和5年度は、『新たな教師の学び』を支える指導主事等のキャリア開発」をテーマとしたコラボ研修を実施した。

学会所属の推奨：本学教職大学院では、学会に所属するとともに、学会発表や投稿を推奨している。リーダーシップ開発コースの現職教員学生は、原則、2年間で2回以上の学会発表等を経験している。また、毎年複数名が投稿に至っている。

《必要な資料・データ等》

〔資料12〕 令和5年度 愛媛大学教職大学院研究発表大会 2024 パンフレット

（基準の達成状況についての自己評価：A）

新入生を対象とした丁寧なガイダンス指導が実施できている。大学教員からの説明だけでなく、2年次生の先輩からのリアルな授業履修、実習科目、課題研究についての情報を得る機会（交流集会）を設けている。また、現職教員学生と学部新卒学生によって構成されるリフレクションチームは、特に学部新卒学生の大学院生活への適応を促進している。さらに、現職教員学生に対しては実習免除の制度を設けるなどして、現職教員学生の学修履歴、実務経験等の違いに対応した学習・履修形態を構築し機能している。修了生に対しては、フォローアップセミナーの実施をはじめとして、多様な学習・研修・職能成長機会が提供されている。本学教職大学院の修了生が、研究発表大会のみならず、同窓会主催の研修講座、学会参加等を通して、交流を継続することができるような仕組みを整備している。

以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

基準5－2

- 生活支援、キャリア支援、経済支援の取組、並びに学生に対するハラスメント、メンタル・ヘルス等に対応する措置が適切であること。

観点5－2－1 学生に対して、生活支援、キャリア支援にどのように取り組んでいるか。また、ハラスメント、メンタル・ヘルス等にどのように対応しているか。これらのことに関して教職大学院独自のものはあるか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

キャリア支援については、教員採用試験受験者に対して、教職大学院教員有志が対策講座を開講している。令和5年度に実施した講座（全20回）には、1年次生・2年次生を含めて29人の学生が参加した。これらのうち、20人が合格となり、合格率は約69%であった。学校種別（合格者数／受験者数）に見ると、小学校（3／3）、中学校（7／8）、高校（8／15）、特別支援（2／3）である。高校の難易度を考慮するとかなりの成果をあげているといえる。

学生のメンタル・ヘルス支援に対しては、全学で相談支援体制が確立されている〔資料13〕。教職大学院では、指導教員を2人配置（実務家教員と研究者教員）することで、迅速なメンタル・ヘルスとハラスメントに係る問題発見と解決が実現できている。パワーハラスメント等のケースにおいても、どちらかの指導教員に相談できるため、早期対応の確率が高い。指導教員レベルで解決困難な問題は、実習関連であれば実習チームリーダーが、それ以外の案件であれば、コース長が対応する。さらに拘れる場合は、専攻長、研究科長が対応する3段階体制を敷いている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 13〕愛媛大学学生相談支援体制（学生のための心の相談室）

観点 5－2－2 学生に対して、どのような経済的支援（検定料、入学料及び授業料の減免等）に取り組んでいるか。また、教職大学院独自の取組はあるか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

現職教員学生に対しては、「1 年修了プログラム」の導入により、経済的負担がかなり軽減されている。2 年間で入学料と授業料で約 130 万円であったものが、1 年間で約 80 万円に軽減された。「1 年修了プログラム」の導入以降、愛媛県内の現職教員の大学院進学希望者が増加した〔前掲資料 1〕。

また、学部新卒学生に対しては、令和 7 年度より、「1 年修了プログラム」の導入を予定している〔前掲資料 3〕。本プログラムは、学部 4 回生期の教職大学院科目の早期履修、教員採用試験の合格が要件であるが、経済的負担は現職教員と同様にかなり軽減される。

さらに、令和 7 年度入学生より、教育訓練給付制度（専門実践教育訓練）の利用が可能となった。教育実践高度化専攻（教職大学院）の 4 コースが、厚生労働省による専門実践教育訓練給付金の対象となる講座に指定された。雇用保険の被保険者等に限定されるが、入学者の経済的負担はかなり軽減される。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 1〕愛媛大学大学院教育学研究科 GUIDEBOOK2024

〔前掲資料 3〕令和 5 年度教育課程連携協議会配布資料（p. 5）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

キャリア支援として、教員採用試験に合格できていない約半数の学生（中学校及び高校教員志望が大半）に対して、質の高い教員採用試験対策講座を提供しており、成果も現れている。高校は相対的に倍率が高く、小・中学校よりもさらに手厚い指導が求められる。本学教職大学院では、高校での教員経験を有する実務家教員が中心となり、面接、論作文、模擬授業等、教員採用試験合格のための親身な指導を展開している。

また、メンタルヘルスについては全学の相談支援システムを活用しつつ、系統的な対応体制をとっている。本学教職大学院は、基準 3－1 にて言及したように、休学者と退学者が極めて少ないが、こうした成果は系統的な対応体制のもと、学生に対する丁寧な相談・指導を継続していることによると推察される。

以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

基準 5－3

○ 施設・設備並びに図書、学術雑誌、電磁的方法により提供される学術情報資料を、有効に活用していること。

観点 5－3－1 どのような施設・設備を有効に活用しているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

教職大学院の運営に係る特徴的な施設・設備は、以下の 3 点である。

第 1 は、教員研究室である。専任教員 1 人につき、1 研究室が配備されている。研究室には、ミーティング用の机とイス、大型モニターが配備されており、ゼミを実施できる設計となっている。

第 2 は、松山市教育研修センターの研修室である。本学教職大学院では、前期 1 科目（愛媛の教育改革）、後期 1 科目（人材育成演習）の計 2 科目において松山市教育研修センターの教室を借り、授業を松山市内の教員に公開している。実質的な参加者は、松山市教育研修センターの指導主事である。指導主事の参加は、毎回 1 名以上であり、多い時は 7～8 名が参加する。

第3は、学生控え室である。学生各自に固定席が与えられており、1人1台デスクトップパソコンを配備している。現職教員学生の人数が多いリーダーシップ開発コースと教育実践開発コースの合同学生控え室、及び特別支援教育コースの学生控え室では、現職教員学生と座席が隣接しており、日常的な相談や指導助言の場として機能している。

《必要な資料・データ等》

特になし。

観点5-3-2 特に、情報ネットワーク関連の施設・設備として、どのような施設・設備を有効に活用しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本学の学生は、全員が学習管理システムとしてMoodleを利用している。すべての科目がMoodle利用可能な状態となっており、資料配信や課題提出は、Moodle上で行われる。ペーパーレスでの授業運営が一般化している。また、教職大学院教員の研究室には、大型モニターが配置されており、研究室での課題研究等も、ペーパーレスで実施されることが多い。

本学教職大学院では、教育学部本館1階にICTクラスルームを配置し、情報ネットワークを活用した学習の拠点として機能させている。ICTクラスルームには、可動機・椅子のセット25点の他、ルーム固有のWi-Fi環境(30台同時接続可)を有しており、100型液晶プロジェクター(及び壁面一体型ホワイトボード)、75型モニター、電子黒板、デジタルサイネージ、オンライン対応スピーカー等を完備している。本教室は、オンライン授業の他、データサイエンス系の科目(例えば、データを活用した学校経営)等でも利用している。

《必要な資料・データ等》

特になし。

観点5-3-3 どのような図書、学術雑誌、電磁的方法により提供される学術情報資料を整備し、有効に活用しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

学生の教材研究のために、松山市内で使用されている小・中学校の教科書(紙媒体)を、教材開発室に配備している。また、同じく松山市内の小・中学校で使用されているデジタル教科書(教員用)を、各教科の代表教員に配分し、教職大学院の授業において活用している。

学生が作成した課題研究の報告書「愛媛大学教職大学院 実践研究報告書」は第1号(2017年度刊行)より、研究発表大会のプレゼンテーション資料は2020年度分より、それぞれ教職大学院特設サイトに掲示し、社会還元を図っている。

なお、学術情報資料としては、全学で契約している国内外の雑誌を閲覧することができる。4月当初の新入生ガイダンスにおいて、図書館利用ガイダンスを実施することで、電子ジャーナル等へのアクセス方法を、演習形式で習得している。また、各教科の指導法担当の教員が松山市内で使用されている小・中学校のデジタル教科書ライセンス(主要教科、全学年)を保有しており、教職大学院の授業において活用している。

《必要な資料・データ等》

特になし。

観点 5-3-4 特に、複数のキャンパス及びサテライト・キャンパスがある場合、それぞれに整備した施設・設備は、どのように連携を図っているか。また、効率的に活用するため、どのように取り組んでいるか。

[観点到係る取組・改善等の状況]

本学教職大学院の授業は、愛媛大学城北キャンパスで行っており、サテライト・キャンパス等はない。

《必要な資料・データ等》

特になし。

観点 5-3-5 教職大学院の教育研究環境の維持に、必要とされる経費が投じられているか。

[観点到係る取組・改善等の状況]

令和2年度の教職大学院改組時に、教職大学院の施設設備の拡充が図られ、ICTクラスルームやデジタル教科書等の整備を行ったが、教職大学院の教育研究環境の維持に必要な経費は、学部共通経費等を充てており、維持するために支障のない範囲の経費は確保できている。

ただし、耐用年数の過ぎた機器の一斉更新や新規設備の導入等には、経常的な予算だけでは足りないため、学内・学外競争的資金への申請等を行っているものの、不安定な予算であり中期的計画が立てにくいのが現状である。次代を見据えた教育研究環境を整備するためにも、計画的、持続的な予算の確保が課題である。

《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)

令和2年度の教職大学院改組の頃、定員が15名から40名に増員されることを背景に、教職大学院の施設設備の拡充が図られた。この時期に整備したICTクラスルームとデジタル教科書配備は、GIGAスクール構想を支える教員養成の象徴であり、教育委員会・学校からも評価され、学部新卒学生を教職大学院に惹き付けるものであった。鳴門教育大学や香川大学の教職大学院とのオンライン授業（単位互換授業）を実践する上でも、これらの施設設備は大いに貢献している。

施設・設備並びに図書、学術雑誌、電磁的方法により提供される学術情報資料の有効活用についての基準は十分に達成していると判断できる。

基準領域 6 教育研究実施組織

基準 6-1

○ 教育研究上の目的を達成するための組織が機能しているか。

観点 6-1-1 教育研究上の目的を達成するために、どのような組織を編成し、管理運営を行っているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

本学教職大学院は、専攻長の統括のもと、「教育実践高度化専攻運営会議」での情報共有、「コース長」によるコース運営、「実習チーム」による実働と迅速な問題解決によって、円滑に運営されている。

教育実践高度化専攻運営会議：教職大学院の運営を担う組織として、教育実践高度化専攻運営会議が設置されている〔資料 14〕。専攻長 1 名、リーダーシップ開発コース 2 名、教育実践開発コース 2 名、教科領域コース 6 名、特別支援教育コース 2 名、コース共通実務家教員 6 名の計 19 名が委員として配置されている。なお、各コースを代表するコース長は必ず同運営会議委員に含まれる。毎月 1 回、定例会議を開催し、実習、入試、教務等についての連絡調整と協議を行い、業務の円滑運営を図っている。

コース長：本学教職大学院には、コースごとに 3 名のコース長を配置している〔資料 15〕。ただし、リーダーシップ開発コースと教育実践開発コースは 1 名で併任している。各コース長が、募集広報、入試、ガイダンス、学生相談、その他コース内教員への連絡調整等の場面においてリーダーシップを発揮している。

実習チーム：教職大学院に所属する実務家教員及び実習指導の知見が豊かな研究者教員によって実習チームを編成している〔資料 16〕。学生の実習校の配置、実習校との連絡調整、評価事務の運営等を担っている。実習チームには、1 名のチームリーダーと 2 名のサブリーダーが配置されている。教員採用試験対策やエクステンション講座についても、実習チームが主体となって運営しており、学生のキャリアアップを支援する組織として機能している。さらに、実習生が直面している様々な課題を持ち寄り協議する、ケース会議の機能も持ち合わせており、教職大学院における学生支援の根幹を成している。

《必要な資料・データ等》

〔資料 14〕 愛媛大学大学院教育学研究科運営会議規程

〔資料 15〕 愛媛大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻コース長に関する規程

〔資料 16〕 愛媛大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻実習チームに関する規程

観点 6-1-2 教育研究上の目的を達成するために、教員の組織は、どのような点に重点を置いた構成となっているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

専任教員は資料「教職大学院専任教員一覧（R6）」〔資料 17〕に示すとおりである。専任教員は研究者教員 20 名、実務家教員 20 名から成る。実務家教員の比率は 50%である。実務家教員を基準値以上配置している。令和 5 年度時点での科研費の取得者は 8 名（取得者率 42.1%）であり、研究者教員の 10 名（取得者率 50.0%）と遜色ない。理論と実践の両面に対応できる実務家教員を多数配置している。

また、40 名の専任教員のうち、教授 28 名（うち特定教授 5 名、人事交流 2 名）、准教授 11 名、講師 1 名であり、研究業績・教育業績・社会貢献業績が豊富な教授を重点的に配置している。令和 5 年度実績（40 名の専任教員対象）では、学会発表は専任教員 1 名平均 2.42 件、論文は平均 1.63 件である。科研費は代表 23 件、分担 38 件である。審議会等委員は平均 2.45 件、講演研修は平均 10.00 件である〔前掲資料 3〕。

学校や教育委員会との連携促進のため、校長経験を有する特定教授 5 名、愛媛県教育委員会との人事交流 2 名の計 7 名が配置されている。この他にも、愛媛県内の小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の勤務経験者が 6 名配置されており、あわせて 13 名が愛媛県内教員経験者である。愛媛県教育委員会をはじめとする諸機関や学校との連携促進を視野に入れた配置となっている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 17〕教職大学院専任教員一覧（R6）

〔前掲資料 3〕令和 5 年度教育課程連携協議会配布資料（pp. 30-32）

観点 6-1-3 教員組織の活動をより活性化するため、専任教員の採用及び昇格等や授業担当教員の配置について、どのように手立てをとり、また顧慮しているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

専任教員の採用・配置においては、研究業績とあわせて、学校や教育委員会での専門的な見地からの指導助言（研究成果の社会的還元）が可能な人材であることを重視している〔資料 18〕。授業担当は、専任教員の研究業績を踏まえ、単純な後任補充ではなく、適材適所の配置を行っている。また、大半の授業科目が「共同」授業であるため、研究者教員と実務家教員との配置で相乗効果が生まれる配置となるよう工夫している。

《必要な資料・データ等》

〔資料 18〕愛媛大学教育学部及び愛媛大学大学院教育学研究科教員選考実施細則

観点 6-1-4 授業や学生指導等に係る教員個々の負担の偏りを是正するために、どのような対応に努めているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

教員個々の負担の偏りを是正するため、以下の 2 点に努めている。

第 1 に、教職大学院の専攻共通基礎科目・コース別選択科目においては、主担当科目（シラバス管理・成績管理）が専任教員 1 人あたり原則 5 科目以内となるように、配置上配慮している〔資料 19〕。また、課題研究の担当教員配置においては、1 教員あたり学生 10 名以内（2 学年あわせて）の配置を上限としている〔資料 20〕。

第 2 に、学部組織での授業担当や業務量が多い教員に対しては、教職大学院内での委員会業務等の軽減措置をとるように配慮している。

《必要な資料・データ等》

〔資料 19〕主担当科目数一覧

〔資料 20〕指導学生数一覧

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本学教職大学院では、教育研究上の目的を達成するために、専攻長の統括のもと、「教育実践高度化専攻運営会議」での情報共有、「コース長」による連絡調整、「実習チーム」の実働と迅速な問題解決によって円滑な運営が行われている。専任教員配置においては、研究業績とあわせて、学校や教育委員会での専門的な見地からの指導助言（研究成果の社会的還元）が可能な人材であることを重視した採用を実施しており、理論と実践の往還を実現できる優秀な人材が多数配置されている。特に実務家教員には、学位取得や科研費取得等、研究能力が高い者

が多数配置されている。また、授業や学生指導等に係る教員個々の負担の偏りを是正するために、主担当科目、課題研究指導担当、委員会業務等のバランスを考慮した業務分担に努めている。

以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

基準 6－2

○ 教育研究上の目的を達成するために、組織的に研究する環境を備え、また F D に取り組んでいること。

観点 6－2－1 組織的な研究環境がどのように築かれ、どのような研究活動を行っているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

本学教職大学院では専任教員のチームによる科研費共同研究を推進している。近年では、I C T 教育高度化プログラムや今後の開設予定の教育データサイエンスプログラムに備え、以下のような共同研究を進めてきた。

学力とウェルビーイングを高めるための家庭でのタブレット端末の活用条件・方法の研究

日本学術振興会 科学研究費助成事業 基盤研究(C) 2022 年 4 月 - 2026 年 3 月

若年層教員の教職キャリア発達についてのマルチパネルデータ分析

日本学術振興会 科学研究費助成事業 基盤研究(B) 2020 年 4 月 - 2025 年 3 月

教員のワーク・エンゲイジメントを高める働き方改革の実践的研究

日本学術振興会 科学研究費助成事業 基盤研究(C) 2021 年 4 月 - 2025 年 3 月

技術イノベーション力を育成するためのプログラミングを使って問題を解決する学習開発

日本学術振興会 科学研究費助成事業 基盤研究(C) 2021 年 4 月 - 2024 年 3 月

パネルデータを活用した社会性育成のための自律改善プログラムの開発

日本学術振興会 科学研究費助成事業 基盤研究(C) 2018 年 4 月 - 2023 年 3 月

令和 5 年度では、専任教員 40 名のうち、17 名 (42.5%) が科研費を取得し、研究をリードしている。既述したように、実務家教員 42.1% (8/19) の取得率の高さが顕著である。こうした実績の背景には、毎年 4 月に実施している特定教授・人事交流教授を対象とする F D 研修会がある。特定教授（退職校長）や人事交流教授（教育委員会・センター勤務経験者）等を対象とした研究計画書の書き方ワークショップを開催し、科研費申請を促進している。

《必要な資料・データ等》

特になし。

観点 6－2－2 教職員の協働による F D の活動組織がどのように機能し、日常的にどのような活動を行っているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

本学教職大学院における F D 活動として、教育実践高度化専攻運営会議終了後に、F D ワークショップを開催している。令和 5 年度は、F D 対応授業評価の結果を踏まえた授業改善、学部新卒者を対象とした「1 年修了プログラム」の実施等について、ワークショップを開催した。また、教育学部及び教育学研究科の教員を対象とした F D 研修会・意見交換会を原則毎月第 2 木曜日 4 時限目に開催している〔資料 21〕。本研修会は統括教育コーディネーターが主催しており、令和 5 年度は年間 9 回開催した。F D 活動では、教員採用率の向上、教員人事評

価、ダイバーシティ、学部将来構想、留学生指導等、必要性和緊急性が高い重要課題をテーマとしている。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 21〕 令和 5 年度教育学部 FD 研修会テーマ一覧

観点 6-2-3 教育研究上の目的を達成するため、教員と事務職員等がどのような連携を図っているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

教職大学院の主要事務（特に、文部科学省、教員養成評価機構、教職員支援機構、日本教職大学院協会、愛媛県教育委員会等への対応）については、教育学部事務課が担当している。大学内外で教職大学院の案件が含まれる会議には事務職員もほぼ出席しているため、円滑な事務運営が遂行されている。また、学生管理及び教育課程管理をはじめとして、課程認定等各種申請業務、学内規約改定、入試業務等に対応するために、教育学生支援部教育支援課教育学部チームに担当事務職員が配置されている。こちら、教職大学院の教員と連携を取り、円滑な事務運営が遂行できている。

《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）

本学教職大学院では、教育研究上の目的を達成するために、組織的に研究する環境を備えるため、専任教員のチームで科研費を取得し共同研究を推進している。また、研究計画書の作成経験が乏しい専任教員のためのFD活動を実施しており、これが実務家教員の高い科研費取得率の支えとなっている。研究経験の乏しい実務家教員も、研究計画を作成し、研究費を獲得することで、学生と共に共同研究に従事している。研究成果は、積極的に全国学会において発表している。

この他、教職大学院の専任教員は、授業改善のためのFDや喫緊の課題をテーマとするFDの機会が豊富に用意されており、FD活動に積極的に取り組んでいる。また、本学では、原則毎月第2木曜日4時限目に、教育学部及び教育学研究科の教員を対象としてFD研修会・意見交換会を開催しており、教職大学院専任教員はそちらにも積極的に参加している。

以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

基準領域 7 点検評価と情報公表

基準 7-1

○ 教職大学院の教職課程の自己点検・評価を定期的、組織的に行っていること。

観点 7-1-1 教職大学院の教職課程の自己点検・評価をどのように行っているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

本学教職大学院では、「愛媛大学の教育の内部質保証に係る基本方針」〔資料 22〕及び「教育学研究科における教育課程の自己点検・評価実施要項（以下、「実施要項」という。）」〔資料 23〕に基づき、毎年度、教育学研究科長が自己点検・評価を実施している。実施にあたっては、教育学部自己点検・評価委員会が実施要項の基準に照らして自己点検・評価を行い、その結果を教育学研究科長に報告している。また、教育学研究科長から全学の自己点検・評価責任者に結果等を報告し、全学の自己点検評価室において、実施プロセス及び自己点検・評価結果の妥当性の検証を行っており、最終的には「教育の内部質保証に係る自己点検・評価結果及び検証結果報告書」〔資料 24〕として取りまとめ、教育研究評議会にて報告した上で、本学ウェブサイトで公表している。

また、年度末に、自己点検評価の機能を持つ年次報告書をまとめ、愛媛県／松山市教育委員会との連携会議、教育課程連携協議会、教育学部教育諮問会議において報告し、意見聴取を行っている。

教職大学院の運営に特化した協議会は、教育課程連携協議会である〔前掲資料 3〕。委員は、愛媛県教育委員会義務教育課長、同高校教育課長、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から構成されている。また、オブザーバーとして、教育学研究科長、特別支援教育コース長、事務課長、同副課長も参加している〔資料 25〕。令和 5 年度の協議会は、教職大学院において毎年度まとめている年次報告書に基づき、教職大学院のコース・カリキュラム等、学生募集・就職実績、地域連携事業、研究・社会貢献、2024 年度の重点事業の 5 点を報告した後、各立場からの意見を頂いた。

令和 5 年度は、学部新卒者を対象とする「1 年修了プログラム」について重点的に説明し、高度専門職を保証するシステムとしての教職大学院の目標について、関係者との間で共有することができた。また、教員不足問題解消に向けての連携の在り方について、協議が行われた。教職大学院が主催している履修証明プログラム「チーム学校スペシャリスト養成プログラム（地域連携、教育相談、教育福祉、特別支援）」「デジタル教材開発プロフェッショナル養成講座（ICT 教育）」に、ペーパーティーチャー候補者が参加できるような仕組みの整備が要望としてあげられた。令和 6 年度からは、ペーパーティーチャーを受講対象に明記するとともに、この点について、教育委員会とさらに緊密な連携を進めることが確認された。

《必要な資料・データ等》

〔資料 22〕愛媛大学の教育の内部質保証に係る基本方針

〔資料 23〕教育学研究科における教育課程の自己点検・評価実施要項

〔資料 24〕教育の内部質保証に係る自己点検・評価結果及び検証結果報告書（教職大学院該当部分のみ）

〔前掲資料 3〕令和 5 年度教育課程連携協議会資料

〔資料 25〕教育課程連携協議会名簿

（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、全学レベルでの法令に基づく自己点検評価を着実に実施するとともに、毎年度定期に教育課程連携協議会を開催し、自己点検評価の結果を年次報告としてまとめ、委員に報告している。委員から頂い

た意見は、次年度以降の改善に活用している。教育課程連携協議会では、単なる自己点検評価結果の報告会議ではなく、報告内容を材料として、愛媛県における質の高い教員確保に向けての連携を模索する場として機能している。

以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

基準 7-2

○ 教職大学院の教育研究活動等の状況並びに成果を、広く社会に公表するため、積極的に発信していること。

観点 7-2-1 教職大学院の教育研究活動等の状況並びに成果はどのような方法等により、発信しているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

本学教職大学院のオリジナルウェブサイトでは、教育事業、研究事業、社会貢献、入試についての情報を定期的に更新し、全国に発信している。上記年次報告書についても、教職大学院オリジナルウェブサイトにおいて一般に公開している。

また、オリジナルウェブサイトでは、2023 年 1 月～12 月の 1 年間で、計 45 本の記事を掲載している。教職大学院授業レポートを定期的に掲載しており、教職大学院での学習の様子を広く公開している。教職大学院の更新頻度としては、全国トップクラスである。

さらに、オリジナルウェブサイトでは、教職大学院教員（兼担を含む）の researchmap を掲載しており、教育研究活動の成果を積極的に公表している。

これらの他、教職大学院研究発表大会の発表資料や実践研究報告書についても、ウェブ上で公開しており、実践研究の社会的還元に努めている〔資料 26〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 26〕愛媛大学教職大学院オリジナルウェブサイト（実践研究報告書第 7 号）

（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、教職大学院の教育研究活動等の状況並びに成果を、オリジナルウェブサイトを活用することで、広く社会に公表するため、積極的に発信している。ウェブサイトの更新頻度、コンテンツの充実度は、全国トップレベルであり、教職大学院による情報発信のモデルとしての位置を固めつつある。ただし、スマートフォンへの対応機能が不十分であり、今後、改善を進める必要がある。

以上より、基準を十分に達成していると判断できる。

Ⅷ 法令要件事項の確認

法令要件事項（チェック式等により確認する事項）

	チェック欄（該当 ☒)	項目	根拠法令等	評価基準、観点等	根拠資料等
1	☒	教育課程連携協議会の設置、産業界等（教育委員会）との連携による教育課程の編成、実施・評価	専門職大学院設置基準第6条第3項、第6条の2	2－1 4－1	〔資料27〕愛媛大学教職大学院教育課程連携協議会規程 〔資料28〕令和5年度教職大学院教育課程連携協議会議事要録
2	☒	5領域についての授業科目（共通科目）の開設 （1）教育課程の編成及び実施に関する領域・・・	平15年告示第53号第8条第1項	2－1	〔資料4〕愛媛大学教職大学院令和6年度時間割シラバス（基礎データで確認）
3	☒	1年間又は1学期に履修科目として登録できる単位数の上限の設定	専門職大学院設置基準第11条	2－2	〔資料29〕愛媛大学大学院教育学研究科における履修登録単位数の上限に関する内規
4	☒	修了要件単位数（45単位以上）うち実習10単位以上	専門職大学院設置基準第29条	2－1 2－4	〔資料30〕愛媛大学大学院学則 〔資料7〕愛媛大学大学院教育学研究科規則
5	☒	学生に対する評価及び修了の基準の明示等	専門職大学院設置基準第10条第2項	2－4	〔資料30〕愛媛大学大学院学則 〔資料7〕愛媛大学大学院教育学研究科規則
6	☒	専任教員数	平15年告示第53号第1条 教科教育関連 26年告示161号	6－1	（基礎データで確認）
7	☒	必置専任教員数に対する実務家教員数（4割以上）	平15年告示第53号第2条第5項	6－1	（基礎データで確認）
8	☒	必置実務家教員のうちみなし専任教員の割合 （3分の2の範囲内）	平15年告示第53号第2条第2項	6－1	（基礎データで確認）
9	☒	みなし専任教員の業務要件 （授業担当年間4単位以上ほか）	平15年告示第53号第2条第2項 平30年告示第66号	6－1	（基礎データで確認）
10	☒	必置専任教員のうち教授の割合 （必置の専任教員の半数）	15年告示53号第1条第7項	6－1	（基礎データで確認）
11	☒	SD研修に該当する機会の設定等	大学院設置基準第9条の3第1項	6－2	〔資料21〕令和5年度教育学部FD研修会テーマ一覧 〔資料31〕令和6年度研修一覧

○ 項目□に際して、特に記述を要する事情等