

目 次

1	設置の趣旨及び必要性	1
2	研究科、専攻等の名称及び学位の名称	15
3	教育課程の編成の考え方及び特色	15
4	教員組織の編成の考え方及び特色	22
5	教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件	22
6	施設整備等の整備計画	24
7	基礎となる学部との関係	24
8	入学者選抜の概要	25
9	取得可能な資格	26
10	大学院設置基準第2条の2又は第14条による教育方法の実施	28
11	2つ以上の校地において教育を行う場合	29
12	管理運営	29
13	自己点検・評価	29
14	認証評価	30
15	情報の公表	30
16	教員の資質の維持向上の方策	30

1. 設置の趣旨及び必要性

(1) 大阪教育大学大学院（修士課程）を改革する意義・必要性

大阪教育大学は、学長のリーダーシップのもと「教員養成及び教育・学習支援人材養成の広域的拠点として、全学的な改革に取り組み、我が国の教育界を牽引するグローバル教育人材を養成する。」ことを基本目標としている。この目標のもと、平成27年4月の連合教職実践研究科（以下「連合教職大学院」という。）の設置を契機に、大学改革を加速度的に実施してきた。続く平成29年4月には、学部改組により教育協働学科を新設し、学校教員と協働し教育環境を発展充実させる人材を養成する改革を行った。

つまり、一つの領域（考え方）に偏ることなく、『組み合わせる』思考を獲得できる人材養成を柱に据えた教育組織改革をスピード感をもって継続的に進めている。

一方、人口減少や少子高齢化、Society5.0時代、加えてグローバル化の進展など急速な社会の変化に伴い、新時代を切り拓く子どもたちが備えるべき資質・能力もこれまでとは大きく異なり、教育現場の質的転換が求められる中、教員の資質・能力の高度化は言うに及ばず、教育現場を教員以外の立場からサポートする人材の高度化への対応も早急に行う必要があるとともに、直接的・間接的に教育現場を支える人材間の理解を深める必要がある。

そうした中、本学大学院修士課程（以下「修士課程」という。）は、平成31年4月に、教育課題の複雑化・多様化に対応した教員の高度化をめざした教育課程を実現するため、教員養成に係る部分は全て教職大学院化を図った。一方、教員以外の立場から教育現場の高度化の一翼を担う人材養成については、現修士課程の教育課程では十分な対応が困難であるとともに、教員と教員以外の立場からサポートする人材間で互いを理解することも困難な状況であり早急な改革が必要である。

そのため、令和3年4月に、現修士課程を全て廃止し、連合教職大学院との連携科目や教育現場での実習等を教育課程に組み込み、教員以外の立場から教育現場の高度化の一翼を担う高度な人材養成を行うための新たな修士課程に生まれ変わる。

加えて、連合教職大学院で学ぶ現職教員等においては、教員以外の立場から教育現場のサポートを希望する者との交流を通じ、更に連合教職大学院での学びが深いものとなることが期待される。

新たな修士課程である教育学研究科は、これまでの4専攻（国際文化専攻、総合基礎科学専攻、芸術文化専攻、健康科学専攻）から、高度教育支援開発専攻（以下「本専攻」という。）の1専攻に再編する【資料1】。1専攻とする理由として修士課程全体で教育・学習支援の実践力と課題分析力を備え、自らが有する専門性と異分野の知見を組み合わせることで学校・家庭・地域の教育に最適化できる先導的手法を深く探究し、教育現場の課題解決・価値創造の一翼を担う高度な人材を養成するという理念がある。そのため全ての院生がベースとなる資質を育むために専攻共通科目（後述の（2）教育課程の特色を参照）を設定する。

また、本専攻には、自らが有する専門性を高めるため下記の3コースを設ける。

「教育領域に強い公認心理師」として心理支援の立場から教育課題を実践的に解決できる能力を育成する「心理・教育支援コース」、日本型教育と各国・地域の教育を比較して新たな教育モデルを創造し実践できる能力や、国内外の日本語教育に必要な専門的知識と実践的教育力を育成する「国際協働教育コース」、優れた専門的能力を有する社会人

を対象に、自らの知識・技能、経験を他者の知見と組み合わせて、教育現場の最適化に資する実践知を生み出す能力を育成する「教育ファシリテーションコース」の3コースを設ける。

(2) 社会的背景及び本学の取組状況

a. 社会的背景

＜教育現場を取り巻く状況＞

人口減少や少子高齢化、Society5.0時代、グローバル化の到来など、急激な社会変化が進む中で、子どもや家庭、地域社会も変容し、教育現場においては、貧困化及びこれに起因する低学力化、いじめ、不登校、外国人児童の増加など、児童生徒を取り巻く課題が複雑化・多様化しており、学校や教員だけでは、十分に解決することができない課題が増している【資料2】。さらには、教員にとってそうした状況への対応が求められることから、教員は多忙化し教育現場のいわゆる「ブラック企業化」が社会問題化しており、教員の「働き方改革」が求められている。

こうした状況に対応していくためには、中央教育審議会「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(答申)」(平成27年12月21日)で示されているとおり、個々の学校教員のみが個別に教育活動に取り組むのではなく、心理や福祉等の専門家や関係機関、地域など多様な背景を有する人材が各々の専門性に応じて学校運営に参画し、チームとして学校の教育力や組織力を効果的に高めていくことが求められている。

また、人生のキャリアで培った知識や技能、経験を教育現場に活かすよう促進する動きもみられ、「教育再生実行会議第十一次提言」(令和元年5月17日)では、技術革新や社会の変化に適切に対応した教育を展開するためには、企業等において職業に関する高い技能や豊富な経験を有する者、アスリートや芸術家をはじめとする多様な学校外の人材を、特別免許状や特別非常勤講師制度を用いて、教育現場で活用する取組の推進を掲げている。

一方、前述のとおり様々な社会の変化が進む中で、現在の子どもたちが活躍する10年後、20年後の社会は、現在のものと大きく異なる予測不能な社会が到来するといわれており、新時代を切り拓く子どもたちには、変化を前向きに受け止め、豊かな創造性を備え持続可能な社会の創り手として、予測不能な社会を自立的に生き、社会の形成に参画するための資質・能力を一層確実に育成する必要性が問われ、中央教育審議会に対して「新しい時代の初等中等教育の在り方について(平成31年4月17日)」が諮問されている。

具体的には、文章を正確に理解する読解力、教科固有の見方・考え方を働かせて自分の頭で考えて表現する力、情報や情報手段を主体的に選択し活用していくために必要な情報活用能力、対話や協働を通じて知識やアイデアを共有し新しい解や納得解を生み出す力などが挙げられる。

こうした予測不能な時代が到来し、新時代を切り拓く子どもたちの育成に向けては、教育の在り方にも大きな質的転換をもたらすことになり、個々の児童生徒に最適な教育コンテンツの開発、教育データ分析を踏まえた効果的な指導、遠隔システムの活用、校務の効率化等の先端技術を効果的に活用した学びや、SDGsや地域課題解決といった「社会に開かれた教育課程」の展開など、新たな学びとそれに対応した教材の充実が急務となる。

こうした変化に対応していくためには、教育委員会、企業や関係団体、地域などとの連携・協力がこれまで以上に重要となる。

＜グローバル化の進展をめぐる教育の状況＞

2015年に国際連合で提唱されたSDGs (Sustainable Development Goals) は、現在の国際社会が協働で果たすべき目標である。SDGsの実現には科学技術の発展や医療福祉における取組だけでなく、各地で育まれた固有の文化に対する理解と国や人種といった既成の枠組みを越えたボーダレスな視点を育む教育の実践が不可欠である。

そのためには学術面において深い教養を有するとともに、国内外で培われてきた教育実践の理論や方法に対する見識を踏まえ、英語に加えて多言語の語学能力や母語に対する深い理解、国際社会の変化に応じてイノベーションを起こせる発想力と実践力を兼ね備えた教育人材が必要である。

世界的に評価の高い理系を中心とした日本型教育と多文化共生社会の支柱となる日本語教育それぞれにおける現状は次のとおりである。

○理系を中心とした日本型教育

近年、アジアや中南米など経済発展を遂げたものの人材育成面で課題がある国が存在し、こうした諸外国から、高い基礎学力や規律ある生活習慣を育む初等中等教育、質の高い理数科教育など、日本型教育について関心が寄せられている。「第3期教育振興基本計画」(平成30年6月15日閣議決定)においても、諸外国との強固な信頼・協力関係の構築、我が国の教育機関の国際化の促進、日本の教育産業等の戦略的な海外進出の促進の後押しのため、日本型教育の海外展開の重要性を掲げている。

○多文化共生社会の支柱となる日本語教育

グローバル化の進展によって国内外における日本語学習者は今後益々増加することが予想される。海外における日本語学習者は、(独)国際交流基金の「2018年度海外日本語教育機関調査」の結果(速報)によると、142の国・地域において約385万人に上っている。学習の動機として最も多いのは日本文化への関心である。

他方、国内においては留学生、技能実習生、高度人材をはじめ、我が国に在留する外国人が増加し、今や全国ほぼ全ての地方公共団体に外国人住民が居住する時代となっており、生活者としての外国人を支えるための地域日本語教育の需要が高まっている。また日本語指導を必要とする外国にルーツのある児童生徒は約4万人と推定されており、学校のみならず地域社会と連携した支援体制の強化が急務となっている。

こうした国内外の情勢を背景に、近年日本語教師の質保証が強く求められるようになっている。国においては令和元年の「日本語教育推進法」の施行や日本語教師の国家資格化についての検討など、日本語教師の質を担保する制度の構築が行われている。

＜地元自治体や企業からの要望＞

大阪市教育委員会から、本学の修士課程改組計画に関し、音楽や芸術、スポーツの技術に長けた人材や、AIやICT等先端技術の分野で活躍する人材、日本語指導の支援ができる人材など、専門性を学んだ多くの人材が教育現場に参画し、教員と共にそれぞれの立場や役割に応じて、学校が抱える多様な課題に前向きに取り組む高度な人材を養成してもらいたい旨の要望が本学に寄せられている【資料3】。

また、ICT等に精通した企業や、地元のプロ及びアマチュアのスポーツ団体からも、経験豊かな社会人やアスリート等が持つ専門的知識・技術、経験をセカンドキャリアとして

学校・教育現場に貢献できる仕組みを構築してもらいたい旨の要望が本学に寄せられている【資料4】。

こうしたことから、本学修士課程の改組計画に関しては、社会的なニーズに合致しているとともに大きな期待が寄せられていることがわかる。

＜特別免許状に関する現状と課題＞

大阪府内の公立小中高の教育現場においては、団塊世代の大量退職や、産休や病休の教員の代替等の理由による教員の不足を新規採用だけでは埋められない状況である。本学附属学校園においても同様な状況であり、講師を務めることのできる人材確保が継続的な課題となっている。こうした状況を解消するべく、大阪府では、各学校の必要に応じて採用する公立学校講師希望登録制度を設けるなど対応を図っている。

また、大阪府・市の公立学校では、部活動指導に起因して長時間勤務となっている顧問教員の負担軽減を図るため、平成30年度から部活動指導員を配置している。大阪府立学校では、初年度10校のモデル配置から始まり、翌年は27校で配置と、導入間もないにも関わらず飛躍的に増加している。大阪市では、部活動支援人材バンク制度を導入し、現在約50名が登録し、その内約20名が教育現場に勤務している。大阪市では、今後、社会教育関係団体等と連携を図りながら、持続可能な部活動の運営体制の構築に取り組むこととしている。

このように、教育現場では、代替教員の確保が困難であることや、部活動指導に伴う業務過多といった課題を抱えている。解消する方策の1つとして、国では、企業等において職業に関する高い技能や豊富な経験を有する者、アスリートや芸術家をはじめとする多様な学校外の人材を、特別免許状や特別非常勤講師制度を用いて、教育現場において活用する取組を促進している。

しかしながら、特別免許状制度の活用については、国において促進されているものの、平成30年度授与件数が208件と、全国的に制度の活用が進んでいるとは必ずしも言えない。これは、本学が行った地元教育委員会担当者とのヒアリングでは、「これまでの優れた専門的能力を有し特別免許状を活用して採用した一部の教員に対し、現場の管理職からは、児童生徒に対する理解力や授業実践力が不足しているため、授業等の場で苦労している状況が見られるとの声がある」と意見があった。

このような意見は、専門性に優れた社会人においては、自らのキャリアで培った知識技能、経験は豊富に有するものの、教育現場の課題理解や、授業を構成する力、学級経営力を十分には備えていないことが要因である。

b. 本学の取組状況

＜地元自治体との連携＞

社会が大きな変革期を迎える中、地元である大阪府・大阪市の各教育振興基本計画においても、「地域や外部機関とのつながりの充実」「教育コミュニティづくりに向けた体制整備」「ICTを活用した教育の推進」「多文化共生教育の推進」「大学との連携によるシンクタンク機能の充実」など、学校・家庭・地域がそれぞれの教育力を高め、互いに連携しながら、社会総がかりでの大阪の教育力向上に向けた取組の重点的な推進が掲げられている。

そうした中、本学はもっとも重要なパートナーを地元教育委員会と捉え、組織間の連携強化を平成29年度から加速度的に進めてきた。具体的には、大阪市と平成30年2月に

「子どもの未来を拓く大阪市と大阪教育大学との包括協定に関する協定書」【資料5】を締結し、同年4月には、当該協定書に基づき、教員養成大学で全国初の地方自治体（大阪市）出資による協働研究講座を設置した。当該講座には、大阪市の教育に深く関わってきた4人の実務家教員が所属し、これまで「学校教育 ICT 推進リーダー養成プログラム」及び「エビデンスベースの学校改革を推進可能な教員を養成するための研修プログラム」の開発に取り組み、研究成果を連合教職大学院のカリキュラム（平成31年度）に反映させた。

さらには、組織的・継続的な連携を確固たるものとするため、令和6年4月に天王寺キャンパス内に合築棟を建設し大阪市教育センターの機能を移転させるという日本初の計画を進めている。同建物には、併せて、企業人材が共同かつ自由に使用できる形態の協働研究空間（ノンテリトリアルオフィス）を設置し、先端技術に長けている複数の企業への誘致を図り、全てのフロアでプロジェクトをベースとする協働研究環境を整備し、研究成果を社会実装（教育実装）へとつなげることを目指している。

新たな修士課程もこれら機能の一部となり、教育委員会・教育現場・行政・産業界・大学など多様な背景を有する専門的人材が、教育現場に貢献するという目的のもと、一堂に会して協働研究や学び合いを展開することで、シナジー効果を誘発させるとともに「チーム学校」の実現に寄与することを狙いとしている。

<産業界との連携>

Society5.0 社会における学校に対応した先導的な教育・研究を推進していくためには、産業界からの協力なしには成し得ないものと捉えており、<地元自治体との連携>に記載の自治体との連携に加え、企業・団体との連携強化も加速度的に進めている。その一環として、令和2年4月に、先端技術に精通する企業から新たに外部理事を招聘し、本学と産業界との連携充実のためのコーディネイト役として配置することで体制を強化した。

また、令和元年4月に「データを活用した教育の質改善プロジェクト」を立ち上げ、国立研究開発法人 産業技術総合研究所内に設置の AI コンソーシアムと連携を図りながら、①本学学生のデータを活用した大学教育の質改善、②児童生徒の学習行動データの集積方法とそれによる教育改善に関する共同研究に取り組んでいる。これまでの実績としては、学生の教職志望調査や教育実習後のアンケート等のデータ活用による相関関係を分析し、学生の実態把握や教職志向上の支援策に資する実証研究が挙げられる。

令和2年7月にはデータサイエンスに精通する企業から、クロスアポイントメント制度を活用して教員を新たに配置し、本学学生や附属学校児童・生徒に関する学習行動データの集積とその活用による教育の質改善を実現する方法に関する研究開発を通じ、新たな時代の学校教育を先進的に切り拓いていくこととしている。

さらには、社会人が有する専門的知識・技術、経験を活用して学校・教育現場に貢献する取組を推進するため、6社の企業と連携協定を締結（今後、更に複数の企業と締結予定）し、人材交流、研究プロジェクトの共同推進、先端技術を活用した教育環境の整備、セカンドキャリア支援等について相互に協力し、SDGs や Society5.0 に対応した学校・教育現場の実現に寄与するための環境基盤を形成することとしている。

<リカレント教育の実績>

本学では、長年にわたり、交通至便な天王寺キャンパスに健康科学専攻（夜間）を設置し、現職の社会人を対象に高度な専門的知識と能力を持つ指導的人材を養成してきた

実績を有している。職業も年齢も様々な院生が共に学び、交流を深めることができる教育・研究環境を提供してきた。

健康科学専攻は、直近6ヶ年の入学定員充足率の平均が約110%と高水準かつ安定的であることから社会ニーズに合致していることがわかる。また、入学者（入学志望者を含む）は、保健・医療・福祉分野に携わる職員から、教育支援関係や大学・短大教員等の研究職に従事する者等幅広い専門領域を有する社会人であることから、持続的かつ安定して社会人のキャリアアップに繋がる人材の受入れが健康科学専攻においてなされてきたこと、すなわちリカレント教育の場として地域に根付いていることが明らかである。

＜日本型教育の海外展開＞

我が国では、日本型教育の海外展開を推進するため、文部科学省主導で「官民協働プラットフォーム」を立ち上げ、諸外国のニーズと国内教育機関のシーズをマッチングする取組「EDU-Port ニッポン」が積極的に展開されており、その中で各国の首相等から日本の教育への関心が高いことが示されている。

本学においても、平成30年度から、ベトナムにおいて、日本型理科教育において重視される実験・観察の指導が可能な中核人材を育成し、校内研修の仕組み作りを支援する「コアとネットワーク形成による日本型小学校理科実験教員研修システム展開事業」を継続的に進めており、それをきっかけとして、現地の教員養成カリキュラム改革への協力要請や現地教育委員会からの積極的な研修依頼を受けるなど、既に日本型教育システムの導入が進みつつある。

このように、特に東南アジアにおいて日本語教育のみならず日本型教育と呼ばれる日本の教育の特徴に関する関心が非常に高いことが明白となった。

＜日本語教育の展開と留学生の積極的受入れ＞

本学では学部生を対象に日本語教育に関わる二つの副専攻プログラムを展開している。「日本語教師養成プログラム」では日本語教育学・日本語学のみならず文学・社会学・歴史学・人類学・芸術学といった多彩な文系の科目をカリキュラムに盛り込むことで、多様化する日本語学習の目的に対応し人間形成に積極的に関わることができる日本語教師の育成や地域日本語教育に携わる人材の養成に取り組んでいる。「外国にルーツのある子どもの教育プログラム」では国内の学校に在籍する日本語指導が必要な児童生徒の現状について理解するためのカリキュラムの中に小・中・高校でのフィールドワークも取り入れ、外国にルーツのある児童生徒の生活や学習を支援できる教育人材の養成に取り組んでいる。

また、本学はこれまで留学生の受入にも積極的に取り組んできており、2019年10月現在の留学生受け入れ数191人となる。さらに教育協働学科では、留学生50名定員化を目標に据え、学科設置年度となる平成29年度以降定員化を漸次段階的に進めてきた。令和3年度にはそれが完了する予定となっている。このような中で、上記副専攻プログラムや正規カリキュラムにおいて、日本語の教育はもちろん、多言語・多文化教育を含めた幅広い留学生教育に取り組んできた。

以上のとおり、急激な社会変化が進み、教育現場を取り巻く状況が大きく変わる社会的背景がある中で、これまで本学が築いてきた強みや特色を継承しつつ、新しい修士課程と

連合教職大学院との連携を深めた教育・研究体制を実現する。教育委員会・教育現場・行政・産業界・大学等の教育に関心のある者が、共に学び研究する環境を形成し、多様なバックグラウンドを有する人材の知見を組み合わせ、以下のとおり教員以外の立場から教育現場の課題解決・価値創造の一翼を担う高度な人材を養成する。

(3) 養成する人材像

<高度教育支援開発専攻の養成する人材像>

人口減少や少子高齢化、Society5.0時代、加えてグローバル化の進展など急速な社会の変化に伴い、新時代を切り拓く子どもたちが備えるべき資質・能力もこれまでとは大きく異なり、教育現場の質的転換が求められる中、教員の資質・能力の高度化は言うに及ばず、教育現場を教員以外の立場からサポートする人材の高度化への対応も早急に行う必要があるとともに、直接的・間接的に教育現場を支える人材間の理解を深める必要がある。

そこで教育学研究科高度教育支援開発専攻の人材養成像は、教育・学習支援の実践力と課題分析力を備え、自らが有する専門性と異分野の知見を組み合わせ、学校・家庭・地域の教育に最適化できる先導的手法を深く探究し、教育現場の課題解決・価値創造の一翼を担う高度な人材を養成する。

コース・領域		入学定員	主な修学 キャンパス	主な対象
心理・教育支援コース		10	柏原 キャンパス	学部卒 学生
国際協働教育 コース	日本型教育システム開発領域	20	柏原 キャンパス	留学生
	日本語教育支援高度化領域			
教育ファシリテ ーションコース	教育イノベーション開発領域	20	天王寺 キャンパス (夜間)	社会人
	地域教育・芸術支援人材 高度化領域			
	健康・安全教育高度化領域			

<各コースの養成する人材像>

(a) 心理・教育支援コース

大阪の教育現場では、低学力、いじめ、不登校、子どもの貧困など、子どもの健康な発達に影響を与える様々な問題が生じていることを背景として、スクールカウンセラーの配置が促進されている。「チーム学校」のなかで学校教員とスクールカウンセラーとのさらなる連携が求められている反面、各種の要因によりスクールカウンセラーの組織的な活用が十分になされていないケースがみられるなどの課題も指摘されている。

そこで、本コースでは、学部レベルの心理学を体系的に学び終え、教育分野を中心とした心理支援の専門家を目指す者を対象として、心理学に関する高度な理論と実践スキル

を身に付け、「教育領域に強い心理支援の専門的知識と技能を有する人材」として教育にまつわる様々な問題に対し、他職種と連携・協働しながら解決にあたることのできる人材や、その成果を社会に還元できる研究スキルを有する人材を養成する。そのため、国家資格である公認心理師の受験資格の取得を原則とし、教員養成大学としての本学の強みを活かしながら、臨床心理学を専門とする教員の教育研究指導を通して、「チーム学校」や教育・学習支援に必要とする知識、技能を身に付け、実践的に支援できる力を育成する。

修了後の輩出先として、スクールカウンセラーなど教育機関に勤務する心理職や、子どもや家族に関わる施設等に勤務する心理職、その他公認心理師として医療・福祉・産業・司法の分野における心理支援に携わる専門職を想定している。

(b) 国際協働教育コース

グローバル化の進展や、Society5.0 社会に向けた科学技術の発展に伴い、多様な文化的背景を持つ人々の交流が、かつてない規模で複雑に交差する現代社会において、国際的な視野に立った思考と個々のアイデンティティの礎となるローカルな活動を柔軟に組み合わせられる人材が求められており、国内外で実践されている学校教育および社会教育の内容や方法もまた、大きな変革期を迎えており、国際協働^{*1}の必要性が高まっている。

^{*1}国際協働とは、国籍や人種にかかわらず多様な人々が共存共栄し得る持続可能な社会や新たなイノベーションを創造するために、国家や地域の隔たりを越え、様々なルーツをもち価値観の異なる人々がボーダレスに共に行動することを意味している。

具体的には、これまでのように単に日本語を海外において教えられることだけではなく、その地域にあった日本語教育システムあるいは日本型教育システムを提供でき、かつ現地の人間と共に行動し、現地にあった新たなシステムを構築するために協力し働くことを想定している。

こうした状況において、国際的な視野からマクロ的に教育実践のあり方を捉えると同時に、ミクロの視点から個々の現場の教育課題を克服し、教育を通じて持続可能な国際社会の実現と Society5.0 社会に向けたイノベーションの創造に寄与できる人材の養成は急務である。

その実現のためには言語教育とともに多文化・異文化間理解が必須のこととなる。また、将来にわたって先導的なイノベーションを持続的に生み出していくためには、Society5.0 社会の到来を見据えた理数教育の再構築が求められている。

そこで本コースでは、主として留学生を対象に、理系科目を中心とした各国・地域の教科教育と日本の教科教育を比較して新たな教育モデルを創造し実践できる人材を養成する「日本型教育システム開発領域」と、各国・地域の日本語教育に取り組み多文化共生社会の実現と持続に貢献できる人材を養成する「日本語教育支援高度化領域」の2領域を設ける。2領域とも主として留学生を対象としているが、国際的な舞台で活躍することを目指している日本人等学生（ここでいう「日本人等学生」は、留学生以外の、日本型教育システムで学び日本語を母語とする学部卒学生を指す。以下(b)国際協働教育コースにおいて同じ。）も対象とする。

特に日本人等学生においては、留学生と共に学ぶことで国際的な視野を広げるとともに、専攻共通科目で教育実践の在り方や現場の教育課題を理解し、コース共通科目でグローバルな観点からチームとして教育課題に取り組むことのできる協働力や教育理解力の基礎的素養を育成する。さらに、コース・領域専門科目で専門性に応じた学びを深めたの

ち、持続可能な国際社会の実現に向けた教育をテーマとした修士論文にまとめる。

また、日本人等学生においては、研究成果を国際的に発信し、グローバルに活躍するための語学力を必要とすることから、入学者選抜において外国語の学力検査を課すこととする。「日本型教育システム開発領域」は日本型理数教育を世界に発信するために必要なグローバル言語としての英語の科目を課し、「日本語教育支援高度化領域」では、日本語教師が日本語学習者の母語・母文化教育にも精通しなければならないという点から、英語に加えて、中国語、フランス語、ドイツ語の4科目から1科目を選択させ、各外国語の教育文献を読解することができるとともに、日本語と他の言語とを組み合わせながらグローバルな視野で日本語教育の実践に携わるのに必要な語学力を計り、英語圏に留まらず、アジアやヨーロッパにおける非英語圏でも活躍することのできる幅広い人材養成につなげる。

当該コースは、多様な文化的背景を持つ留学生同士や、留学生と日本人等学生との実践的な協働学習を通して、国境や異文化間の隔たりを越えてグローバルなフィールドで多様なルーツをもつ他者と協働しながら活躍できる教育支援人材を養成する。

【日本型教育システム開発領域】

主として留学生を受け入れ、日本の教育の変遷、理系教科内容、指導法、教材開発などに関する知識や、日本型教育と各国・地域の教育を比較して、新たな教育モデルを創造し実践できる資質・能力を養成する。

留学生においては、日本人等学生（ここでいう「日本人等学生」は、留学生以外の、日本型教育システムで学んできた学部卒学生を指す。以下【日本型教育システム開発領域】において同じ。）との実践的な協働学習を通して、自身の母国の教育システムを深く省察するメタ認知力を高めるとともに、日本型教育システムに対する専門的理解を深化させ、留学生が理系教科を中心とした高度な教授スキルを身につけられるように導く。

理系教科は、言語や歴史、社会体制に依存することなく、各国・地域の状況に応じた教育が可能であり、普遍性が高く他教科に比して得られる効果が高いものと捉え、中心に置いている。

日本人等学生においては、日本型教育システムを国際的な視野から深く理解する力を身につけるとともに、グローバル化する現代社会に即応しつつ Society 5.0 社会を見据え、日本型教育システムと海外の教育システムの比較分析を通じて新たな日本型教育システムを創造し、修士論文にまとめる。また、教員以外の立場から、教育現場が抱える課題を教員と共に探究するための実践力と協働力を養う。

このように、日本人等学生が、日本型と海外の教育システムの比較分析を通じて、新たな教育あるいは教育システムを創造する研究活動は、研究指導と修士論文の作成、及び研究成果を通じて、社会における教育課題の解決につながるものである。一方、連合教職大学院は、教育の実践者の立場、つまり教育現場において授業改善など課題解決につながることに最適化された教育課程であるため、上述の研究活動は目的が異なるものである。

当該領域では、留学生と日本人等学生がその違いを越えて共に学び、相互に異なる教育文化を有する社会への理解力を育むことで、国内外の教育課題の解決や、日本の文化、教育、探究型学習の母国・出身地への発信を担うことができ、日本を含め各国・地域のニーズに応じた教育システムの発展や新たなカリキュラム開発に貢献できる人材を養成する。

修了後の輩出先として、教育に関する国際機関、国内外の教育行政機関・学校現場、日

本への留学を旨とする児童生徒を育てる教育機関、教科学習の支援が必要な外国にルーツのある児童生徒が在籍する教育機関、理系の教材に関わる国内外の企業等を想定している。

【日本語教育支援高度化領域】

主として留学生を受け入れ、外国語として日本語を教えるために必要な日本語・日本文化に対する専門的知識と実践的な教育方法を学ぶ。加えて、母語・母文化と日本語・日本文化を比較し分析できる力を身に付け、国内外の日本語教育の現場に対応可能な実践力を養う。また、日本人等学生（ここでいう「日本人等学生」は、留学生以外の、日本語を母語とする学部卒学生を指す。以下【日本語教育支援高度化領域】において同じ。）との実践的な協働学習を通して、留学生が日本語教育者に相応しい高度な日本語運用能力を身につけ、日本語や日本語教育に対する専門的理解の深化とともに、高度な日本語教育の教授スキルを身につけることができるように導く。

日本人等学生においては、留学生と共に学ぶことによって、外国語として日本語を学ぶ学習者の視点から日本語を深く理解し、外国語として日本語を教える教授スキルを身につけることに加えて、留学生との協働を通して、外国語として日本語を学ぶための教育方法や教材を開発することのできる実践力と協働力を身につける。さらには、英語に加え、日本語自体を構造言語学的に捉え、他の言語と日本語とを対照させることで日本語の言語学的な専門的理解を深めるとともに、多文化・異文化理解を深めながら自国文化を比較文化論的に理解し、日本語に加え、グローバルな視点から他国文化を理解すると同時に自国文化としての日本文化を世界に発信することができる高度な文化理解力及び発信力を備えた日本語教育者としての資質・能力を身につける。

また語学教育では、学部段階で培った英語力をベースとしながら、専門的な文献読解のための英語力、さらには教科としての英語、及び高度な英語・英米文化理解に発展させる。

加えて、日本語教育では、日本語学習者の母語・母文化理解が必須となる点から、学生のニーズに応じて、日本語と他の言語との対照言語学的理解を深め、言語学的な観点から日本語理解を高度化するとともに、日本文化理解力や多言語・多文化理解力を養い、日本、英語圏、さらにはアジアやヨーロッパを含めた幅広い国・地域で活躍し得る教育支援人材や、文化的理解力及び発信力に優れた日本語教育者の養成を旨とする。

当該領域では、留学生と、日本人等学生が言語や文化の障壁を越えて共時的・通時的な文化理解に関わる日本の教育について国際的な観点から共に学び、個々の院生が帰属する社会とは異なる文化を有する社会への理解力を育むことで、グローバル化する現代社会において多文化共生社会の実現と持続に貢献できる人材を養成する。

修了後の輩出先として、国内外の日本語教育機関、国内外の日本語教師養成機関、教育に関わる国際機関、国内外の教育行政機関・学校現場、地域日本語教育をコーディネートできるNPO、日本語教育教材に関わる企業、日本語教育関連の人材育成・人材派遣会社等を想定している。

（c）教育ファシリテーションコース

Society5.0時代、グローバル化の進展など急速な社会の変化が進む中で、新たな学習指導要領においては、「社会に開かれた教育課程」を掲げ、教育課程の実施に当たって、地域の人的資源等を活用し、学校教育を学校内に閉じずに社会と連携・協働しながら実現

することとされており、新たな学習指導要領を確実に実施するための指導體制の整備が急務となっている。つまり、学校教育において、教育課程の実践者である教員のみならず、教育や子どもたちを理解した専門性に優れた社会人が必要とされている。とりわけ、今後の社会における教育の高度化の必要性との関連で、880万人の人口を擁する大阪圏におけるこの面での人材育成は重要であると考えられる。

しかしながら、これら専門性に優れた社会人においては、自らのキャリアで培った知識技能、経験は豊富に有するものの、教育理解や子ども理解を十分に備えていないことから、連携・協働が進んでいるとは必ずしもいえない状況にある。

一方、昨今、社会においては、教育への関心がますます高まっている状況にある。このことは、経団連「2016年度社会貢献活動実績調査」において、「教育・社会教育」分野が5年連続でCSR分野別支出のトップであること、また、内閣府の統計情報において、教育関係のNPOが全国で23,897機関(2020年3月)が認証されていることから明らかである。加えて、本学において、6社の企業と人材交流、研究プロジェクトの共同推進、先端技術を活用した教育環境の整備、セカンドキャリア支援等について連携協定を締結(先述の(2)社会的背景及び本学の取組状況<産業界との連携>参照)していることから、産業界においても教育現場との連携強化のニーズが高まっていることがいえる。

つまり、新時代における教育現場においては、社会的多様性の広がりを見せ、教員だけではなく、社会で実践的な活動を行ってきた専門人材等との連携・協働を通じて、より一層の教育の充実を図ることが重要となっており、かつ社会においてもそのような協働が進んでいる状況である。そのため、専門的知識・技能、経験を有し、かつ、これら専門性を活用して学校と社会を連携・協働させる人材が必要とされており、その育成を行うこととした。

そこで、本コースでは、優れた専門的能力を有する社会人を受入れ、教育現場が抱える課題を発見・理解し、自らが有する知識・技能、経験と異分野の知見を組み合わせることで深く探究し、教育現場の課題解決・価値創造を担う人材を養成し、「教育イノベーション開発領域」、「地域教育・芸術支援人材高度化領域」及び「健康・安全教育高度化領域」の3領域を設ける。

○教育ファシリテーションコースにおけるキャリアパス

教育ファシリテーションコースに入学を想定している者は、現在もしくは将来にわたり教育現場に携わり貢献することを志す者で、現在、教育委員会行政職、社会教育関係者、先端技術分野の企業人、医療やスポーツ分野などの職を有している者を想定している。入学前の職業を維持しながら、教員以外の立場から学校教育の高度化に貢献する人材となることを想定している【資料6】。

このような人材においては、教育現場で次のような資質・能力が求められ、以下のようなカリキュラムを学ぶことで、修了後のキャリアパスに生きてくるものと考えている。

- ・ 専門性を活かし教育現場の課題理解・価値創造を担うため、まず教育現場や教育協働の現状を理解する必要がある。そのため「現代社会の動向と教育協働」を受講することで、正しい教育の現状の理解が出来、その理解に基づき各自の専門性と教育課題との結びつきが容易に理解できることとなる。
- ・ 教育現場では、日々ICTの高度化が進んでいることから、その状況に対応する必要がある。「教育イノベーション概論」の学びを通じて、教育のICT活用の現状の理解、さらに専門性を活かした発想による教育現場への効果的な支援や助言ができること

となる。

- ・ 日々変化する教育現場に対応するには、主体的に課題を分析、考察する必要がある、「現代的教育研究方法演習」において、分析・考察力の育成を行うことで、種々の教育現場への的確な支援や助言が出来ることとなる。
- ・ 自らの専門性の学校教育への活かし方を学ぶ、「社会に開かれた教育課程の実践研究」を履修することで、これからの学校教育の正しい理解に基づいた、授業提案や支援プログラムを企画することが出来、提案の学校現場での受け入れが容易になる。
- ・ 各人の特色である自らが有する専門的知識・技能、経験も自ら高度化・体系化する必要があるため、各分野の領域専門科目において、高度化を図ることが出来る。このことにより修了後も自ら専門性を高めることが出来、資質の向上が図られる。
- ・ 教育においては、より効果的な教育の高度化支援のため、学校教員を含め異分野の知見や人材との連携が求められる場合がある。そのため、「プロジェクトベース科目」においては、自らの専門性と異分野の知見や人材の組み合わせによる探究型学習を展開し、異分野間での協働的・実践的な学びを得ることが出来、修了後も学校や異分野の人と連携することが容易となる。例えば ICT を活用した音楽教育や生涯学習施設と連携した体育教育などで、発想や実施が行いやすくなるものとする。

学校教育の高度化に貢献できる人材にとって、学校の教員の理解と意思疎通が欠かせない一方、教員も外部人材の理解と意思疎通が必要である。そこで、学校教員とのコミュニケーション力向上のため、現職の教員が院生である連合教職大学院との連携科目の開講などにより、現職教員との協働による教育研究を展開できる環境を設定し、現職教員との相互作用を通じた課題探究型の学びを強化することで、このコミュニケーションの向上が図られ、修了後においても実際の学校教員との協働時にこの経験を役立てることが出来、スムーズに支援や企画実施が出来る。

以上のことにより、社会からそれぞれの専門性を活かした形での、教育や学校教育の高度化への支援が主体的に出来る人材が育成出来、各領域での支援人材への要請に応えることが出来るものとする。

一方、連合教職大学院では、例えば、いじめ・不登校、ICT 推進、多文化共生などの教育課題のケースにあたり、教育の実践者（教員）の立場から、教員としての資質向上のため、授業改善や生徒指導改善など課題解決につなげることに最適化された教育課程であるため、上述のファシリテーションに関係する教育研究活動とは内容・目的が異なるものである。そこで、本コースでは、教員以外の立場から専門性を活用して学校と社会を連携・協働させる人材の育成を目的とし、新たな大学院（修士課程）として設置するものである。

○特別免許状の活用

先端技術の専門知識を有する企業人や、高度なスキルや豊かな感性を有する芸術家、一流の競技力を有するアスリートなど、優れた専門性を有する教育ファシリテーションコース修了生のうち、さらに教員として従事することを希望し、教員としての資質・能力に適切性を有する人材においては、特別免許状制度を活用して本学附属学校園で採用するとともに、3年以上の実績とその成果を活かして将来的な普通免許状の取得を目指す。また、附属学校園以外で採用を希望する者については、特別免許状付与を前提とした社会人特別選抜を実施する教育委員会等での採用を支援する。そこで、特別免許状教員としての

質保証に関して、修士課程在学中に、本学附属学校を中心とした教育現場でのインターンシップや児童生徒の学習支援、加えて模擬授業などの実践を促し、教育現場の課題理解や、授業を構成する力、学級経営力等を自ら獲得できる仕組みを導入する。具体的には天王寺キャンパスで開講している連合教職大学院の科目や学部の科目を活用し修士課程の修了要件の外として単位認定を行わず実施する。さらに修士論文では、学校教育における外部人材の活用に関する視点を組み込むよう研究指導を行う。また、特別免許状付与に必要となる大学からの推薦は、当面数名程度を予定しており、インターンシップなど受け入れ先の教育現場からの意見、模擬授業の結果、修士論文の内容等を総合的に判断し、決定することで、特別免許状取得者に対する質保証を確立する。

また、特別免許状取得後は、本学附属学校園の教員として従事し、3年以上の実績とその成果を活かして、普通免許状の取得を旨としており、特別免許状取得者に対する教育力の向上を狙いとしている。

さらに、特別免許状の活用に関する地元教育委員会との意見交換等を行う中で音楽や美術の表現系分野やアスリート、スポーツ指導者など、専門的能力・技術、経験を有する人材を必要とする旨の意見が寄せられており、実際奈良県等では、特別免許状付与を前提とした社会人特別選抜を行っており、修了生の活躍の場として想定している。このような選抜により採用を希望する者に対しては、これまでの本学における教採支援策のノウハウを活かし、受験希望者の課題等を分析し、その克服を支援する。例えば、模擬授業の実践を振り返りその授業における課題指導や、公表されている面接のポイントに基づいた指導を、本学の教育委員会経験者等と指導教員と連携して行うこととする。

将来的には多くの公教育においても、専門職人材を効率的・弾力的・継続的に活用できるよう構想しており、上記仕組みが、国が促進する特別免許状をさらに充実・発展させていくものとなる【資料7】。

上記の仕組みの前提として、すでに本学では大阪府教育委員会との連携協力に関する協定書（平成14年7月26日締結）に基づき、必要に応じて特別免許状所持者の人事交流を行うことができること、及び教育委員会が実施する研修に参加できることについての申合せを新たに締結している。

また、現在特に、本学附属高等学校では、スーパーサイエンスハイスクール（以下「SSH」という。）やワールド・ワイド・ラーニングコンソーシアム構築事業（以下「WWL」という。）などを進めており、科学技術分野やイノベーション分野の人材の教育課程への活用研究がなされている。これら事業において、例えばSSHではデータサイエンスや高度理系科目を、WWLでは文理融合型授業、SDGsに関する探究型授業を開講し、先端技術に精通する企業人やデザイン思考の観点から表現系分野で活躍する社会人など同コースの修了生を活用することを考えている。

さらに、文科省の委託事業「学校教育における外部人材活用事業」を申請し、令和2年度にデータサイエンスに精通する企業人、表現系分野で活躍する社会人を一定期間、本学附属学校園に派遣し、大学教員指導のもと、これら人材が授業実践を行う際に課題となる資質能力に関する検証・分析に取り組むこととしている。この成果は本専攻の授業内容に継続的に反映させるとともに、教職を志す社会人対象の研修プログラム開発につなげる予定である。

【教育イノベーション開発領域】

AI、ICT等先端技術分野の企業人と教育委員会行政職の社会人を中心に受け入れ、今日的な教育現場の動向やニーズを理解し、自らが有する知識・技能、経験と異分野の知見を組み合わせ、深く探究を行い、教育課題をエビデンスベースにより解決に導くことのできる人材や、先端技術を活用した学習プログラム開発など教育現場の最適化に向けた提案ができる人材を養成する。

修了後は、先端技術分野の企業人、教育委員会行政職など、現在の職業を有しながら、教育現場の高度化に貢献する人材を中心に輩出することを想定している。また、AI、ICT等の先端技術の専門知識を有する修了生のうち、教員としての資質・能力に適切性を有する人材においては、特別免許状制度を活用して、教育に参画できる仕組みを導入する。

【地域教育・芸術支援人材高度化領域】

教育委員会行政職、社会教育や福祉、芸術活動に携わる職業人を中心に受け入れ、今日的な教育現場の動向やニーズを理解し、自らが有する知識・技能、経験と異分野の知見を組み合わせ、深く探究を行い、学校と地域との連携・協働において中核的・先導的な役割を担える人材、児童生徒に一流の芸術に触れる機会を提供し、豊かな感性や想像力を育むことができる人材を養成する。

修了後は、社会教育関係者、社会福祉士、民間教育事業者、芸術家、演奏家、教育や文化振興に関連する団体の職員など、現在の職業を有しながら、教育現場の高度化に貢献する人材を中心に輩出することを想定している。また、芸術表現において高度なスキルや感性を有する修了生のうち、教員としての資質・能力に適切性を有する人材においては、特別免許状制度を活用して、教育に参画できる仕組みを導入する。

【健康・安全教育高度化領域】

医療や保健分野、スポーツなど健康・安全分野に携わる専門職人材を中心に受け入れ、今日的な教育現場の動向やニーズを理解し、自らが有する知識・技能、経験と異分野の知見を組み合わせ、深く探究を行い、学校・家庭・地域の健康・安全の向上や課題解決の中核的・先導的役割を担える人材、児童生徒にスポーツの楽しさを気づかせ、豊かな人間性・社会性を育むことができる人材を養成する。

修了後は、看護師、理学療養士、保健師、管理栄養士など医療・保健、健康関係の専門職や、アスリート、スポーツ指導者など、現在の職業を有しながら、教育現場の高度化に貢献する人材を中心に輩出することを想定している。また、一流のアスリートとして優れた競技力を有する修了生のうち、教員としての資質・能力に適切性を有する人材においては、特別免許状制度を活用して、教育に参画できる仕組みを導入する。

＜本専攻におけるディプロマポリシー＞

所定の単位を修得し、教育現場における課題の「発見・理解力」と「分析力」、特定分野における深化した専門的知識・技能、教育課題解決の企画力、人や組織間をつなぐ高度なコーディネート力を有する者に学位を授与する【資料8】。

2 研究科、専攻等の名称及び学位の名称

本専攻は、多様な専門性を有する者が、自らの知識・スキル・経験を活用して学校・家庭・地域の教育に最適化できる先導的手法を探究し、教員以外の立場から、教育現場の課題解決・価値創造の一翼を担う高度な専門的職業人の養成をねらいとする専攻であることから、名称を「大阪教育大学大学院 教育学研究科 高度教育支援開発専攻」【School of Advanced Professional Collaboration in Education】とし、学位の名称は、修士（教育学）とする。

3 教育課程の編成の考え方及び特色

（1）カリキュラムポリシー

本専攻のディプロマポリシーのキーワードとなる「教育課題の『発見・理解力』と『分析力』」、「教育課題解決の企画力」、「深化した各領域の知識・技能」及び「組織間をつなぐ高度なコーディネート力」を統合的に身に付けるためのカリキュラムポリシーは以下のとおりである【資料8】。

①「教育課題の『発見・理解力』と『分析力』」を有する専門的人材として備えるべき基盤的素養を修得することを目的として「専攻共通科目」を設定する。

実施については、主体的・対話的で深い学びを提供する。具体的には、講義に加えて、グループワーク、発表、討論等の活動を取り入れる。また、成績評価については、試験・レポートのほか、グループワーク、発表、討論等の活動も重視する。

②自らの思考の軸となる専門分野の「教育課題の『発見・理解力』と『分析力』」を修得し、これを基盤に「教育課題解決の企画力」までつなげることができる力量を育成することを目的として「コース共通科目」を設定する。

実施については、主体的・対話的で深い学びを提供する。具体的には、講義に加えて、グループワーク、発表、討論等の活動を取り入れる。また、成績評価については、試験・レポートのほか、グループワーク、発表、討論等の活動も重視する。

③「深化した各領域の知識・技能」を育成するために、自らの思考の軸となる専門領域の知識・技能を基盤として、理論と実践を往還して分析省察するための技能を修得することを目的として、心理・教育支援コースにおいては「コース専門科目」、国際協働教育コース及び教育ファシリテーションコースにおいては「領域専門科目」（以下「コース・領域専門科目」という。）を設定する。

実施については、主体的・対話的で深い学びを提供する。具体的には、講義に加えて、グループワーク、発表、討論等の活動を取り入れる。また、成績評価については、試験・レポートのほか、グループワーク、発表、討論等の活動も重視する。

④「教育課題解決の企画力」を基盤とし、「組織間をつなぐ高度なコーディネート力」を育成することを目的として、心理・教育支援コース及び国際協働教育コースにおいては「フィールド研究科目」、教育ファシリテーションコースにおいては「プロジェクトベース科目」を設定する。これまで学んできた内容を統合し、異分野間での協働的・実践的な学びを通じて、課題解決や新たな価値の創造を重視する。

⑤自らの教育・学習支援実践における課題を設定し、専攻共通科目、コース共通科目、コース・領域専門科目、フィールド研究科目、プロジェクトベース科目での学びと関連させ

ながら学術的に考察し、修士論文に結実させることを目的として「課題研究科目」を設定する。

成績評価については、調査・計画・実施・評価及び改善のサイクルを繰り返すこと、それらの過程における同僚等とのコミュニケーションや協働を重視する。

(2) 教育課程の特色

<「先端技術」×「教育・学習支援」を融合させる力量の修得>

現代の情報化社会の次の大きな変革として Society5.0 社会が訪れようとしている。Society5.0 社会においては、AI や ICT、ビッグデータ等の先端技術が高度化してあらゆる産業や社会生活に取り入れられ、社会の在り方そのものが劇的に変わることがいわれている。教育を取り巻く環境も大きく変わり、児童生徒の学習データが蓄積され、一人一人の能力や適性に応じた学びのほか、生活情報を含む様々なデータを活用した生徒指導や学級運営がより一層進むことが想定される。

このような技術革新が進む中、教育現場の高度化を担うためには、①教育現場の特性や課題の理解、並びに教育・学習支援の実践的手法と、②先端技術を自在に活用し教育データを扱い分析できる力の両方を基盤的な力量として備えることが必須となる。さらに、これら二つの力量をベースに、異分野の知見を融合しながら主体的に分析、考察、解決ができる汎用的な研究能力を培う必要がある。

そこで、本専攻では、全ての院生に、こうした力量を修得させるべく、「専攻共通科目」として、「教育イノベーション概論」、「現代社会の動向と教育協働」及び「現代的教育研究方法演習」を必修科目として開講する。

<教育に関心のある社会人の学び合いによる課題探究型学習>

「教育ファシリテーションコース」では、教育委員会・教育現場・行政・産業界・大学など、多様な背景を有する者が一堂に集まり、カンファレンスやグループワーク等を通じて、教育現場の課題解決に資する「プロジェクトベース科目」を開講する。その一つとして、連合教職大学院との連携により、「教員」×「専門職業人」、「学校」×「企業」など、大学院の中に多職種協働による教育研究を展開できる環境を設定し、実際の教育現場に即した課題探究型の学びを展開する。さらに、学びの成果として、学校や子どもが抱える問題の解決に寄与する教育プログラムの開発や、「社会に開かれた教育課程」の授業案の策定を通じて、教育現場への実装につなげることを目的とする【資料9】。

<特別免許状制度の活用による新たな仕組みの導入>

AI、ICT等の先端技術の専門知識を有する企業人や、高度なスキルや豊かな感性を有する芸術家、一流の競技力を有するアスリートなど、優れた専門性を有する社会人を「教育ファシリテーションコース」で受入れる。修了生のうち、教員としての資質・能力に適切性を有する人材においては、特別免許状制度を活用して、附属学校園で採用し、自らのキャリアで培った知識・技能、経験を活かして教育に参画できる仕組みを導入する。

(3) 教育課程の編成

本専攻のカリキュラムは、専攻共通科目、コース共通科目、コース・領域専門科目、フィールド研究科目またはプロジェクトベース科目、課題研究科目の5カテゴリーで構成し、課程の修了に必要な単位数を次表のとおりとする【資料10】。

	専攻 共通 科目	コース 共通 科目	コース・ 領域専 門科目	フィー ルド研 究科 目	プロジェ クトベ ース科 目	課題研 究科目	計
心理・教育支援コース	6	—	17	3	—	4	30
国際協働教育コース		4	16	4	—	4	34
教育ファシリテー ションコース		4	12	—	4	4	30

(a) 専攻共通科目

Society5.0 社会において、急速な技術革新が進む中、教育現場の高度化を担う人材の力量として、①教育現場の特性や課題の理解、並びに教育・学習支援の実践的手法と、②先端技術を自在に活用し教育データを扱い分析できる力の両方を備え、これらをベースに、異分野の知見を融合しながら主体的に分析、考察、解決ができる汎用的な研究能力を培う必要がある。

そこで、本専攻では、全ての院生に、こうした力量を修得させるべく、必修科目として、「教育イノベーション概論」、「現代社会の動向と教育協働」及び「現代的教育研究方法演習」を開講する。

「教育イノベーション概論」は、先端技術の急速な進展により教育に変革をもたらすことの意義について概説する。さらに、教育現場に ICT 技術を導入した際の導入価値の検討や、データ分析と改善策の検討など、実践的な理解が深まるようフィールド調査やグループワーク等を組み入れたアクティブ・ラーニングによる授業を行う。

一方、「現代社会の動向と教育協働」は、学校や子どもを取り巻く現状や、教育協働の実践の理解を深め、グループワークを取り入れながらの考察を行う。

これら二つの授業科目の学修を経て、「現代的教育研究方法演習」において、調査・分析方法、文献や資料の収集方法、論文作成手法等の実践研究手法を修得し、修了後も様々な課題に直面した際に主体的に分析、考察、解決ができるような汎用的な研究能力を身に付ける。

(b) コース共通科目

コース共通科目は、「国際協働教育コース」と「教育ファシリテーションコース」の各コースの院生が共通に履修する科目として設定する。「国際協働教育コース」は、グローバルな観点からチームとして教育課題に取り組むことのできる協働力や教育理解力の基礎的素養を育成するため、「JSL カリキュラムの理論と実践」、「国際関係論」及び「国際比較文化論」のうち2科目4単位、「教育ファシリテーションコース」は、学校や地域の教育課題の解決に資する実践研究や、企画運営に取り組む上での専門的基盤として、「社会に開かれた教育課程の実践研究」及び「学習支援特論」の計2科目4単位を修得する。

(c) コース・領域専門科目

コース・領域専門科目は、特定の領域での高度な専門的知識に加え、これを活用して教

育・学習支援についての理論的・実践的探究に取り組むための専門的知識や技能を修得するため、「心理・教育支援コース」はコースとして、「国際協働教育コース」及び「教育ファシリテーションコース」は、領域ごとに科目を設定する。

■心理・教育支援コース

本コースでは、公認心理師受験資格に対応したカリキュラムを基盤として、高度な心理学の知識と技能を体系的に身につけ、身につけた知識や技能をさまざまな臨床場面に適用して実践することのできる力と、それらの知識や実践を科学的に省察し発信する力を身につけることを狙いとして科目を構成し、「心理支援に関する科目」と「実習科目」に分けられる。「心理支援に関する科目」は、教育、保健医療、福祉、司法・犯罪、産業・労働などの専門分野、及び、心理アセスメントの意義と心理療法に関する公認心理師としての理論と実践方法を修得する。これら科目においては、I・IIの2つのターム科目を設け、Iは主に講義形式で基礎的な知識の修得を、IIは主に演習形式を取り入れ発展的な理解を目指す。「実習科目」は、各年次で4科目ずつ、計8科目を設け、教育分野を中心として保健医療分野や福祉分野を含めた複数の施設・機関における実習科目、ならびに実習での経験を内省し共有することを目的とした集団指導による科目により、公認心理師受験資格を得るために必要とされる450時間以上の実習を課す。

■国際協働教育コース

本コースでは、日本型教育システムと日本語教育支援に関する高度な専門的知識と実践的指導力を統合的に育成するために、各領域に専門科目を設定する。

【日本型教育システム開発領域】

本領域では、これまで日本の学校教育で展開されてきた体験や活動、実技を取り入れながら次世代人材を育てる教育の在り方を考察する「日本型教育システムにおけるICT活用の方法」や「日本型教育システムの諸相」を必修科目とし、これまで諸外国から高い評価を受けてきた理数科教育の「日本における教科の内容と指導法」、「日本型教材の開発と授業デザイン」及び「和算に学ぶ日本型数学教育」を通じて、初等中等教育を中心とする日本型教育の理解を深めるための科目を開講する。また、諸外国の理数科教育の教科書や教材を調査し、演習形式で次世代の教材づくりにつなげていく「数学科教材論」や「理科教材論」のほか、世界的に高い競争力を有する日本の技術力のベースとなる数理科学、情報科学、自然科学（物理・化学・生命・地学）の分野において、諸外国で生涯学習の対象となりうる最先端の知識と技能を修得する科目や、同分野の教育特論として、各国での中等高等学校における理数探究型の学習として扱うための課題について学習する。

さらに、このような高度な専門性をベースとする実践学習の場として、先述の分野の教育特論演習を開講し、各国の中学生や高校生がどのように探究を進めていけば一定の成果を得られるかについて実践的に考察する。

このような授業科目群により、日本型教育と各国・地域の教育を組み合わせ、新たな教育モデルを創造し、Society5.0社会を見据えたイノベーションの創造を可能とする理数教育を実践するための知識や技能を修得させる。

【日本語教育支援高度化領域】

本領域は、「日本語教育理解高度化科目」、「対照言語学理解高度化科目」、「教科理解高

度化科目」及び「多文化理解高度化プログラム」の4つの科目群により構成する。

「日本語教育理解高度化科目」では、日本語教育の実践で活用する知識と技能の修得を目的とする「日本語教育の理論と実践」、「社会言語学特論」及び「日本語構造論」を必修として開講する。

また、学部で養った英語能力をベースとしながらも、グローバルな視点から日本語及び他の言語についての専門的な言語学的理解を深める「対照言語学理解高度化科目」では、日本語と、英語、中国語、フランス語、ドイツ語の対照言語学的な学習を通じて、それぞれの言語・言語文化の特性を理解するため、上述の4つの語学から1科目2単位を選択する。

さらに、「教科理解高度化科目」では、教科専門的な学習を通して教育理解を深めるとともに、教科教育的観点から日本語を教え、日本語による学習を支援するための能力・技能を高めるため、国語教育、社会科教育、芸術・音楽教育、英語教育のいずれかの分野から1科目2単位を修得する。

加えて、「多文化理解高度化プログラム」では、日本語学・日本文学、ヨーロッパ言語・芸術文化、アジア言語・多文化、国際社会文化、英語・英米文化の5分野において、隣接する学問領域に関わる3科目を1パッケージとしてプログラム構成し、このうち1プログラム（3科目6単位）の修得により、日本語、英語、中国語、フランス語、ドイツ語の語学力を高度化するとともに、学習者の興味関心や、実際に日本語を教え支援する具体的な場面を想定しながら、高度な多文化理解力を育成する。

■教育ファシリテーションコース

本コースでは、「教育イノベーション開発領域」、「地域教育・芸術支援人材高度化領域」及び「健康・安全教育高度化領域」の3領域のそれぞれに専門科目を設定する。

【教育イノベーション開発領域】

本領域は、専攻共通科目の「教育イノベーション概論」で身に付けた知識をベースとして、例えば、ICT 関連知識を豊富に持ちその能力を教育現場で活かしたい者（以下「ICT 等企業人」という。）や、教育委員会の行政職など ICT 技術の知識は乏しいものの、教育現場の実状を理解し、同場所に ICT 技術等の導入を目ざす者（以下「教育行政職人材等」という。）など、それぞれが有する専門性や、強み・弱みなど特性に応じた科目を選択できるよう科目を配置する。

例えば、ICT 等企業人を想定した科目としては、「教育ポートフォリオとデータ」、「学修評価とデータ」及び「メディア・情報リテラシー特論」を設置し、教育データの種類と特性、学習と評価の関連性、学校経営の概説と関連するデータ等についての専門的知識・技能を修得する。

一方、教育行政職人材等を想定した科目としては、「人工知能概論」、「データ分析のためのプログラミング」及び「データ解析のための数学概論」を設置し、AI、ICT 等の先端技術やプログラミングの基礎的概念を理解し、先端技術の教育現場の最適化や教育データ活用による分析を実践研究するための専門的知識・技能を修得する。

このように、教育現場において先端技術を活用するための基盤的知識、各特性に応じた高度な専門性を修得した上で、次のステップとして、本領域の院生の必修科目「先端技術・データ活用演習」において、企業や社会生活での先端技術活用、データ収集と分析について、先進事例やグッドプラクティスに即して実践演習と考察を行う。さらに、この演

習における実務経験をベースに、同じく必修科目「先端技術の教育展開と教育データ分析演習」を通じて、先端技術を自在に駆使し、教育に関するデータを集積・分析しながら、各種教育課題に対して最適な解決策を提示するための知識・技能を習得する。

【地域教育・芸術支援人材高度化領域】

本領域は、教育関連行政職、社会教育、芸術活動等の分野に関する専門性を高めるとともに、これを活用して教育・学習支援についての理論的・実践的探究や、他者との学び合いを通じた実践知開発を行うための専門的知識や技能を修得することを目的にカリキュラムを設計する。

「生涯学習推進行政の動向」及び「生涯学習施設・職員特論」では、生涯学習推進政策の動向や課題、施設や職員の役割についての理解を深め、成人を対象とした効果的な教育方法・学習支援の在り方について考察する。

「地域教育とキャリア形成」では、地域や教育現場の課題に関する事例研究を通じて問題把握と解決の視点を養い、各自のキャリア・デザインへと展開させる。

芸術活動の分野においては、音楽・美術における「地域教育支援研究」において、学習支援活動の実践事例に即したアクションリサーチ、教材開発研究のほか、地域や教育現場での音楽会、鑑賞会、ワークショップ等の実践と課題の考察を展開し、地域コミュニティ形成や学校教育現場の現状や動向への理解を深め、教育・学習支援課題を解決するための基盤的知識・技能を修得する。

このような高度な専門性をベースとする実践演習では、「地域教育実践演習」を設定し、自らの実践の分析省察と、受講生間の協働による考察の展開を通じて、地域学校協働の課題解決に資する事業の企画や運営手法、教材開発手法、評価手法など実務的な技能を修得する。

芸術分野の実践演習では、「教育支援力高度化演習」を設定し、自らの芸術活動で培った知識や技能を活用し、教育現場に参画するための技能や感性の習得、並びに教材開発能力や事業企画・運営力など、高度な教育スキルを修得する。

加えて、近年、大阪府では、不登校児童生徒や外国人の渡日者が増加し、識字・日本語学習や人権学習などを必要とする者が大幅に増加する状況を踏まえ、「識字・成人基礎教育実践研究」を導入し、成人の識字・日本語学習を支援するために必要とする専門的知識・技能・価値観を修得する。

【健康・安全教育高度化領域】

本領域は、医療や保健、スポーツ、学校安全など健康・安全分野に関する専門性を高めるとともに、これを活用して教育・学習支援についての理論的・実践的探究や、他者との学び合いを通じた実践知開発を行うための専門的知識や技能を修得することを目的にカリキュラムを設計する。

健康科学、生活環境学、安全教育学、スポーツ実践の分野に関する「地域・学校における教育の理論と方法Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」では、各分野の教育・支援活動の実践事例に即したアクションリサーチ、ワークショップ等の実践と課題の考察を展開し、地域や学校教育における各分野の現状や動向への理解を深め、教育・学習支援課題を解決するための基盤的知識・技能を修得する。

これら教育の理論と方法をベースとして、健康科学、生活環境学、安全教育学、スポーツ実践の分野に関する「課題解決のための実践研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」では、地域や学校におけ

る自らの研究テーマを設定し、実践の分析省察と、受講生間の協働による考察を通じて、健康・安全教育の課題解決に資する授業の企画や運営方法、教材開発手法、評価手法など実務的な技能を修得する。

(d) フィールド研究科目

本専攻のうち、「心理・教育支援コース」または「国際協働教育コース」を選択する者を対象とする。

「心理・教育支援コース」は、「心理実践実習 I A」を設定する。心理支援の専門家が業務として何を求められており、何をしているのかを具体的に理解するとともに、心理士として現場で必要とされる基礎的な姿勢・態度、ならびに社会人としての素養を身につけることを目的とする。事前実習として実習の目的と意義、心構え、必要とされるスキルなどについて取り扱う。その上で複数分野の施設への見学実習をおこなうとともに、教育分野を中心とした施設を実習先として、継続的な指導のもとに実践的スキルを身につける。

「国際協働教育コース」は、必修科目「国際協働教育実践演習」と、選択科目「日本型教育システム開発実践演習」及び「日本語教育支援実践演習」を設定する。

「国際協働教育実践演習」は、学校、日本語学校、その他 NPO 等の日本語教育・支援に関わる教育現場を実際にインターンシップとして経験し、教育活動に加わることを通して、日本語教員・支援員と学習者との関わり方、日本型教育のあり方などについて理解を深め、実際の現場で直面する課題を理解した上でその解決策を見出す。

「日本型教育システム開発実践演習」は、共通科目・専門科目で培った、日本型の教育システムや最先端の科学・情報・数学を活かし、中学校や高等学校での授業や、こども科学実験体験などでの授業を体験し、それぞれの国での学びへの展開について、振り返りながら考察する。

「日本語教育支援実践演習」では、授業や支援を的確かつ効果的に展開するための方法論を習得し、これを活用して、学校、日本語学校、その他 NPO 等、実際の教壇に立つことで実践的かつ高度な教授スキルを養う。また事後指導では、教壇実習を省察し、課題や反省点の改善策や解決策を見出すことで、日本語教師・支援員としての実践的能力・技能を高める。

(e) プロジェクトベース科目

本専攻のうち、「教育ファシリテーションコース」を選択する者を対象とし、「プロジェクト演習 A」及び「プロジェクト演習 B」の 2 科目 4 単位を必修により履修する。

「プロジェクト演習 A」では、地域や社会における教育課題に関するテーマを複数により設定し、課題ごとにグループを編成し、受講生間による共同調査、グループ討議を通じて、教育的視点を交えた課題解決策を開発し、成果発表を行う。院生は他の受講生との協働により研究に取り組むことを通じて、教育的アプローチを用いた課題解決策を開発するうえで必要な資質やスキルを修得する。

「プロジェクト演習 B」では、連合教職大学院との連携により、「教員」×「専門職業人」、「学校」×「企業」などの多職種協働による探究型学習を展開する。課題ごとにグループを編成し、受講生間による共同調査、グループ討議を通じて、子どもの貧困対応、いじめ・不登校対応、教育現場への先端技術導入など学校が抱える様々な問題の解決に寄与する教育プログラムや、社会に開かれた教育課程の授業案を開発し、教育現場への実装につなげることを目的とする。

(f) 課題研究科目

専攻共通科目、コース共通科目、コース・領域専門科目、フィールド研究科目、プロジェクトベース科目での学びと関連させながら学術的に考察し、修士論文に結実させることを目的として「課題研究科目」を設定する。

「課題研究Ⅰ」では、受講者自らの専門分野や、上記の授業科目から得られた知見を基盤として研究テーマを設定し、本テーマについての文献購読、調査などの研究の推進を通じて、データ収集・分析、文献検索、論文作成等、修士として必要な研究手法を習得する。また、研究の推進により得られた成果は修士論文の執筆につなげることとする。

「課題研究Ⅱ」では、「課題研究Ⅰ」で培った知見や研究手法を用いて、受講者自らが設定したテーマに即した研究を一層深めつつ、これにより得られた成果を修士論文としてまとめることとする。

I、IIとも定期的に研究発表会を行う。

4 教員組織の編成の考え方及び特色

本専攻では、教育上主要と考える「専攻共通科目」「コース共通科目」等の授業科目は原則、専任教員が担当することとしており、専門性確保の観点から兼任教員や兼任教員が担当することが適切と判断した科目のみ専任教員以外の者が担当する。

その中で、「心理・教育支援コース」を主担当とする専任教員については、公認心理師資格に対応するため、大学等で心理分野の教育に係る実習又は演習の教授に関し3年以上の経験を有し、かつ公認心理師法第2条各号に掲げる行為の業務に5年以上従事した経験を有する者である。

また、「教育ファシリテーションコース」では、AI、ICT等の先端技術活用により、教育データ活用による分析実践や、教育コンテンツ開発、校務の効率化など教育現場を最適化するための実践研究を先導的に展開することとしている。そのため、先端技術やデータサイエンスを専門とする人材の充実・強化を図るべく、これらの知見を有する企業人材をクロスアポイントメント制度の活用により、本専攻の教員として招聘する。本教員は、本学学生や附属学校児童生徒に関する学習行動データの集積や、データ活用による教育の質改善を実現する方法の研究開発、さらには、エビデンスに基づく新たな教育手法を獲得するための技術アドバイスを担うとともに、「教育イノベーション開発領域」の授業を担当する。

教員の年齢構成（完成年度）については、40代の教員10名、50代の教員29名、60代の教員26名である。退職を迎える者1名を含むが、退職後、特任教員として採用予定であるため、教員組織の継続性についても問題はない【資料11】。

5 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件

(1) 教育方法

本専攻における授業の方法としては、いわゆる講義スタイルを中心とはしない。各科目の到達目標と、院生の内的な学習動機を強く結びつけるところから始まり、グループ討議、ワークショップ、フィールドワーク、学び合いなどを組み合わせることにより、院生の主体的な深い学びであるアクティブ・ラーニングを中心とした方法によるものとする。

また、授業でのレポート作成や論文作成、実習科目でのパソコン利用のほか、授業の履修登録や成績閲覧の手続き、授業課題の提出なども大学の Web サイトを通じて行うなど、数多くの機会にパソコンとインターネットを活用しながら、院生間の学びのコミュニティ形成を促進する。

(2) 履修方法

心理・教育支援コースと国際協働教育コースは、柏原キャンパスにて、昼間の1～6時限目の授業時間において開講する。社会人学生が主に受講する教育ファシリテーションコースは、交通至便な天王寺キャンパスにて、月～金は夜間の6時限目(18:00～19:30)と7時限目(19:40～21:10)、土曜日は4時限目(14:40～16:10)～7時限(19:40～21:10)で開講し、特にコース全ての院生の必修科目である「コース共通科目」は全て7時限で開講するなど、働きながら通学できることを考慮した時間割として工夫している。

さらに、専攻全ての院生の必修科目である「専攻共通科目」は、社会人、学部卒学生、留学生と生活環境が異なる院生が受講することから、土曜日の午後や夏季休業期間中の集中講義とし、様々な立場の院生が一堂に会することが可能な時間帯に開講するよう工夫している [資料 12]。

(3) 研究指導

本専攻では、多様な知見を融合させて Society5.0 社会に資する実践知を生み出せる人材の養成を目的とすることから、複数の視点で院生を指導できるよう、所属するコース・領域の主旨導教員と、コース・領域を越えた副指導教員の組み合わせにより分野融合的な研究指導を行うこととする。主副両指導教員は密に連携し、担当院生について情報を共有し主体的に関わることとする。

主旨導教員の役割として、担当院生のテーマをより明確にするために、先行研究、先進的な教育実践の紹介や、調査をするよう指導するとともに、理論的・実践的研究を計画的に進めていけるように、研究計画全体への指導、助言を行う。

また、院生が定期的に研究の進捗状況を報告する場を設定し、修士論文研究を円滑かつ効果的に進めていけるよう指導、助言を行う。

一方、副指導教員は、主旨導教員とは異なる観点からの指導を意識し、他分野の研究事例の紹介や、主旨導教員とともに定期的に研究の状況について確認し、指導、助言を行う。

そうした体制の下、課題研究 I・II では、主副両指導教員の指導の下、それぞれ研究発表会を行う。

(4) 修了要件

標準修業年限は2年とする。ただし、院生が職業を有している等の事情により、標準修業年限を超えて計画的に教育課程を履修し修了することを希望する場合は、当該院生の修業年限を3年とすることを認めることができる。

修了要件は、2年以上在学し、所定の単位を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、論文審査及び最終試験に合格することである。

(5) 学位論文の審査体制及び公表方法

修士の学位論文は、大学院教育学研究科長（以下「教育学研究科長」という。）に提出

するものとする。ただし、必要により参考論文もしくは特定の課題研究の成果を添付することができる。

学位論文審査では、教育学研究科長は、修士の学位論文を受理したときは、審査委員会を設置し、修士論文の審査及び最終試験を行い、教育学研究科委員会の審議を経て、学長が合否を決定する。審査委員は、当該専攻から主査、副査を選定し、審査の客観性、厳格性を担保した審査体制とする。院生には、審査基準を履修提要に記載し、履修ガイダンスや大学 Web ページにおいても周知する。

6 施設・設備等の整備計画

本専攻の講義室等について、心理・教育支援コース及び国際協働教育コースは柏原キャンパスを、社会人対象の教育ファシリテーションコースは天王寺キャンパスを活動施設とし、既存の講義室、演習室、研究室等を有効活用する。

また、柏原（本館）・天王寺（分館）の両キャンパスの附属図書館には、院生同士が、図書館資料やパソコンを活用しながら、対話し協働することができる学習スペースとしてラーニング・コモンズ（まなびのひろば）を備えている。当施設には、電子黒板やディスカッションテーブルなどが整備され、議論やグループワークをしながら教育研究を進めることを可能としている。平成 26 年に当施設内に「サポートデスク」が設置されており、サポートスタッフ（本学大学院生）が、図書や各種資料の探し方、データベース活用方法、電子黒板・ディスカッションテーブルの利用方法などのサポートを行っている

【資料 13】。

附属図書館は、図書が 846,572 冊（分館 76,802 冊）、学術雑誌が 17,475 冊（分館 1,225 冊）、電子ジャーナルが 4,005 タイトル、視聴覚資料が 18,653 点（分館 1,134 点）を保有し、本専攻の院生も利用可能である。その他、院生は、全国の大学図書館などが所蔵している図書・雑誌等の検索や論文検索のほか、リポジトリ検索として、Web 上で無料公開している学術雑誌掲載論文・紀要論文・科研報告書・学位論文・会議資料・教材・図書等の教育研究成果を検索することができる。

7 基礎となる学部との関係

平成 29 年 4 月の学部改組により、教育的視点から学校・家庭・地域・社会と連携・協働し、多様な教育課題の解決を図る人材を養成する教育学部教育協働学科を新設した。

同学科では、教育・福祉・心理・健康生活・学校安全・自然科学・数理科学・情報・人文社会・国際文化・芸術・スポーツなど多様な分野の専門的な知識と技能を身に付けるとともに、「教育」や「学校」への理解を促進し、地域や学校、グローバル化など多様な視点から、協働力やコーディネート力を習得させるべく教育研究を展開している。

計画している専攻は、上記の力量形成を旨とする同学科の教育研究を発展的に継承し、特定の分野における高度な専門的知識・技能、教育・学習支援を深く探究するための実践力・研究力等を獲得するとともに、「組み合わせる」思考により課題解決・価値創造する力を備えた人材の育成を旨とする。

具体的には、教育への関心を有する多様な専門職人材の知見を組み合わせ、理論と実践の省察や考察を通じて、学校改革や教育課題の解決に最適化するための実践知を生み出

し、これを教育・学習支援モデルとして教育現場へと活用できるよう実践研究を展開する。

8 入学者選抜の概要

＜アドミッションポリシー＞

本専攻では、学校内外での教育・学習支援において主導的な役割を果たす人材を養成することを目的としており、その目的に向けて、以下のような人々を求める。

①学校や地域が抱える課題の解決に強い関心を有する人、②特定分野において専門性や優れた実務・実践経験を有し、これを活用して教育・学習支援に参画することを志す人、③教育現場の課題について実践的研究を行うことで、学校改革に向けて先導的・中核的な役割を担うことを志す人

＜選抜方法＞

以下の選抜方法により実施する。

- ・学力検査：外国語能力、専門分野に関する知識・技能を特に評価する。
- ・小論文：教育・学習を支援する専門職として必要な読解力、思考力、文章表現力を特に評価する。
- ・口述試験：学び続ける意欲、主体性、専門分野に関する知識、修士課程での研究計画を特に評価する。
- ・研究計画書：自らが身に付けるべき資質・能力を明確にし、教育全体の課題と関連づけた具体的な研究計画を特に評価する。

＜想定される入学者＞

○心理・教育支援コース

- ①学士課程において公認心理師国家試験受験資格に必要なすべての科目を修めており、修士課程において必要とされる科目を修める強い意志のある人
- ②心理支援に関する高度な知識とスキルを身につけ、社会に貢献しようとする強い意欲を有する人
- ③スクールカウンセラーや教育相談員等の専門職の立場から教育を支援する意欲を有する人

○国際協働教育コース

【日本型教育システム開発領域】

- ①各国・地域の日本型教育システムに関する実践研究に取り組み、その成果を教育現場に反映させ、教育課題の解決の一翼を担う意欲を有する人
- ②学士課程で学んだ自身の専門研究分野に関して基礎的な知識と強い関心を有する人
- ③日本型教育システムについての研究成果を国際的に発信するためのコミュニケーション能力・語学力を有する人

【日本語教育支援高度化領域】

- ①日本語教育支援に関する実践研究に取り組み、教育を通して多文化共生社会の実現と持続に貢献しようとする意欲を有する人
- ②学士課程で学んだ自身の専門研究分野に関して基礎的な知識と強い関心を有する人
- ③日本語教育支援についての研究成果を国際的に発信するためのコミュニケーション能力・語学力を有する人

○教育ファシリテーションコース

【教育イノベーション開発領域】

- ①学校や地域が抱える課題の解決に強い関心を有する人
- ②AI、ICT等の先端技術、または、教育行政等に関して優れた実務・実践経験を有し、これを活用して新時代の学校改革や教育現場の課題解決の一翼を担う意欲を有する人

【地域教育・芸術支援人材高度化領域】

- ①学校や地域が抱える課題の解決に強い関心を有する人
- ②社会教育や福祉、美術や音楽などの芸術活動に関して優れた実務・実践経験を有し、これを活用して新時代の学校改革や教育現場の課題解決の一翼を担う意欲を有する人

【健康・安全教育高度化領域】

- ①学校や地域が抱える課題の解決に強い関心を有する人
- ②医療や保健、スポーツなど健康・安全分野に関して優れた実務・実践経験を有し、これを活用して新時代の学校改革や教育現場の課題解決の一翼を担う意欲を有する人

9 取得可能な資格

本専攻では次のような資格取得が可能である。

【心理・教育支援コース】

心理・教育支援コースの指定科目を履修することにより、以下の受験資格の取得が可能である。

公認心理師：修了要件単位に含まれる科目のほか、公認心理師資格取得に関わる科目の履修が必要

なお、公認心理師の資格養成に係る実習の具体的内容は次のとおりである。

(a) 実習の目的

公認心理師の養成において実習科目は必修であり、保健医療、教育、福祉、司法・犯罪、産業・労働の主要五分野の中から保健医療を含めて三分野以上における実習により、公認心理師として必要な、(ア) 要支援者等に関する知識及び技能の修得、(イ) 要支援者等の理解とニーズの把握及び支援計画の作成、(ウ) 要支援者へのチームアプローチ、(エ) 多職種連携及び地域連携、(オ) 公認心理師としての職業倫理及び法的義務への理解、の五点について、学士課程で修得した知識とスキルをさらに高め、専門家としての高度な資質を身につけることが求められている。

(b) 実習先の確保の状況

実習施設の所在地は大阪府下およびその周辺地域であり、公共交通機関での移動が可

能な範囲にある。入学定員 10 名に対して教育機関 9 施設、医療機関 7 施設、福祉施設 10 施設など、あわせて 26 施設の承諾を得ている。今後はさらに実習先の範囲の拡大を図ることとする。[資料 14]。

(c) 実習先との契約内容

実習の際、知り得た個人情報その他の秘密について、適切に管理するとともに、その漏洩、紛失、その他不適切な行為を行わないこと、並びに、実習中の事故防止、感染予防等について、実習先と取決めを行う予定としている。

(d) 実習水準の確保の方策

「心理実践実習 IA」は 1 回生、「心理実践実習 IIA」は 2 回生を対象とし、主として教育領域における見学を含む実習を行う。本学の附属学校園、大阪府下の教育センター等での実習を予定しており、各施設における心理師の役割を理解するとともに、支援を必要とする児童生徒との関わりや、チームでの支援、関係者支援等についての知識と技能を習得する。

「心理実践実習 IB」は 1 回生、「心理実践実習 IIB」は 2 回生を対象とし、大阪府内およびその周辺地域の医療機関、福祉施設での実習を予定している。各施設における心理師の役割を理解するとともに、支援を必要とする者との関わりや、チームでの支援、関係者支援等についての知識と技能を習得する。

「心理実践実習 IC」ならびに「心理実践実習 ID」は 1 回生を、「心理実践実習 IIC」ならびに「心理実践実習 IID」は 2 回生を対象とし、受講者が現在実践する、あるいは過去に実践したケースをもとに、集団指導をおこなう。

複数施設において実習を行うため、実習の計画の段階で、各施設との間で実習の目的、内容を共有し、一定の水準が保たれるよう努める。また、院生に対しては、事前・事後指導において施設を跨いでの情報や体験の共有を行い、相互に学習を深められるよう工夫する。成績評価については同一の基準を設けて評価を行う。

(e) 実習先との連携体制

実習に先立ち、実習担当教員が各実習施設を訪問し、施設の担当者ならびに実習指導者とともに、現場の事情等を考慮して実習内容を計画する。実習中は、担当教員が実習施設の担当者、実習指導者と連絡を取り合い、定期的に施設を訪問することで、実習の状況を把握し、円滑に実習が行われるよう取り計らう。実習施設が実施する実習終了後の報告会には実習担当教員が参加するとともに、学内でおこなう報告会や反省会などに実習指導者の参加を依頼し、実習の成果と課題を協議する機会とする。

(f) 実習前の準備状況（感染予防対策、保険等の加入状況）

感染予防対策ならびに保険等については、学生教育研究災害傷害保険ならびに学生教育研究賠償責任保険に正規学生の全員が入学時に加入する。また入学時に麻疹、水痘、風疹、ムンプスの抗体検査結果またはワクチン接種証明の提出を求め、抗体価が低い者にはワクチンの接種を推奨する。

秘密保持義務および信用失墜行為の禁止については、一定学士課程のなかで学習済みであると想定しているが、実習前の指導の中で、実習中に知り得た秘密を第三者に漏らさないこと、SNS への投稿もこうした義務に抵触すること、こうした行為が発覚した場合は以降の実習を中断することなどを改めて確認する。実習の手引きにもこれらの留意点を記載し、院生に携帯させることとする。

(g) 事前・事後における指導計画

事前指導として、実習の目的や実習内容、実習施設の役割とそこでの心理師の役割等に

についてのオリエンテーションを行う。また、個人情報の取り扱いなど実習における留意点や、事故等への対応方法について説明する。

事後指導では、各実習施設での実習について実習生同士で相互に報告しあい、ディスカッションを行うことで、実習体験を振り返るとともに、自身が実習を行った施設以外の施設についても理解を深める。

(h) 教員及び助手の配置並びに巡回指導計画

実習施設ごとに実習担当教員を決め、巡回指導を行って院生の実習の進捗状況を確認する。講義と実習は可能な限り別タームに開講することで、巡回指導のための時間を確保する。巡回は施設ごとに5回に1回（おおよそ月に1回）の頻度で行う。

(i) 実習施設における指導者の配置計画

各施設における実習生は1名から3名程度であるため、実習指導者は施設ごとに1名を想定している。実務経験を有する公認心理師資格保有者に、実習指導者となっていたくよう各施設に依頼している。

(j) 成績評価体制及び単位認定方法

実習の成績は、実習への参加態度、実習記録の提出、事後指導における実習報告、レポート提出、実習施設における実習指導者の評価などを総合的に判断して評価する。

10 大学院設置基準第2条の2又は第14条による教育方法の実施

大学院設置基準第14条にしたがい、社会人に対し、その身分を持ったまま入学し修了する教育方法を実施する。

(a) 修業年限

標準修業年限は2年とする。ただし、長期履修学生制度（修業年限3年）の利用を可能とする。

(b) 履修指導及び研究指導の方法

社会人学生への履修指導及び研究指導については、所属するコース・領域の主旨指導教員と、コース・領域を越えた副指導教員の両教員が社会人学生と研究計画の打合せを行い、計画的に履修及び研究ができるよう指導する。また、土曜日や夏季休業期間中の研究指導の実施も可能とする。

(c) 授業の実施方法

社会人学生の都合に応じて柔軟に授業を行うために、土日開講や夏季集中の授業、遠隔講義システムによる授業の導入など履修しやすい環境を整える。

(d) 教員の負担の程度

夜間開講は21時10分までとして、指導が深夜に及ばないように配慮する。また、学部授業も担当することから過度な負担にならないよう、年間の上限コマ数を設定するとともに、介護や子育て中の教員には、夜間開講が継続しないよう配慮する。

(e) 図書館・情報処理施設等の利用方法や院生の厚生に対する配慮、必要な職員の配置

図書館の開館時間について、柏原キャンパスにおいては、授業期間中は月曜～金曜8時35分から20時45分、土曜10時00分から17時00分、授業期間外は、月曜～金曜8時45分から17時00分である。天王寺キャンパスにおいては、授業期間中は、月曜～金曜10時00分から21時30分、土曜13時00分から21時30分、授業期間外は、月曜～金曜10時00分から19時00分である。また、PCやICTのソフトウェアを利用可能な情報基盤センターは、月曜～金曜9時00分から17時00分まで利用可能である。さらに、夜間

に開講する天王寺キャンパスの事務窓口は21時30分まで対応可能となっている。

11 2つ以上の校地において教育を行う場合

本専攻では、柏原と天王寺の2キャンパスで教育研究活動を展開することとしている。「心理・教育支援コース」及び「国際協働教育コース」は柏原キャンパス、主に社会人を対象とする「教育ファシリテーションコース」は天王寺キャンパスにおいて実施する。両キャンパスとも講義室や演習室、実習室、さらには附属図書館、体育施設が整備されており、本専攻の院生は両キャンパスの施設・設備等の相互利用が可能である。また、両キャンパスの複数教室に双方向遠隔講義システム（テレビ会議システム）を整備しており、LIVE 配信を通じて、遠方にいながら授業中のコミュニケーションや会議運営が可能である。

専任教員については、柏原、天王寺で授業を担当する曜日を分けるよう時間割編成をすることや、双方向遠隔講義システムを活用するなど、頻繁に大学間移動をすることがないよう配慮する。

12 管理運営

国立大学法人大阪教育大学基本規則の第13条第2項により、大学院に教育学研究科（修士課程）及び連合教職実践研究科（専門職課程）を置く。教育学研究科の研究科長は学長とし、教学に関する事項、中期計画及び年度計画に関する事項のうち、教育研究に関する事項を審議するため教育学研究科委員会を置く。教育学研究科委員会は、研究科長を委員長とし、教育学研究科長及び教育学研究科担当の専任教員で構成する。

本研究科の独立性と機動的な管理運営システムを確保するために、教育学研究科に教育学研究科運営委員会（以下「運営委員会」という。）と研究科主任を置く。運営委員会は、研究科主任と研究科副主任、専攻主任及びコース主任によって構成され、研究科主任は本研究科に所属する専任教授の中から学長の指名によって選ぶ。教育課程の編成、院生の入学や修了に関する事、入学者選抜方法、FD 事業等、通常管理運営に関する事は、運営委員会で審議する。

13 自己点検・評価

本学の自己点検・評価に関わる組織としては、国立大学法人大阪教育大学の下で運営機構の一つとして「評価室」を設置しており、自己点検・評価や認証評価及び法人評価に関する事項を任務としている。また、教育、研究及び社会貢献等の諸活動に関する質の向上・改善を図るため、本学は「自己点検・評価委員会」を設置しており、評価室で策定された自己点検・評価に関わる基本方針に基づいて、講座・専攻において自己点検・評価の実施や改善事項の提案などを行っている。本研究科においても、この仕組みに基づいて毎年自己点検・評価を実施する。

14 認証評価

本学では、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構の大学機関別認証評価をこれまで、第1回目は平成19年度、第2回目は平成25年度に受審し、第3回目は令和2年度に受審することとしている。

このように、これまでの実施サイクルと、認証評価は7年以内に受審する制度であることを鑑み、本研究科の内容に関しては令和9年度までに受審することとする。

15 情報の公表

大阪教育大学のWebサイトの「ホーム>大学紹介>教育情報の公表」に、「教育情報の公表(学校教育法施行規則第172条の2に基づく情報公開)」及び「教員の養成の状況についての情報の公表(教育職員免許法施行規則第22条の6に基づく情報公開)」Webページがあり、教育学部、教育学研究科及び連合教職実践研究科の情報を公開している。

16 教員の資質の維持向上の方策

本学では、大学運営を先導する教職員の組織的力量形成及び教職協働の実現をめざし、全学的方針に基づき、FD事業を実施している。

FD組織は、ファカルティ・ディベロップメント事業推進委員会によって実施される全学FDと、各部局で実施される部局FDから構成されている。本専攻では、その構成員が全学FDに参画するとともに、教員の継続的な力量向上を重視し、本専攻独自のFDも定期的かつ計画的に企画・実施することとしている。

近年の全学FDは、教員養成あるいは教育・学習支援人材養成に係る政策に対応し、先導的教育・研究のあり方を追求するテーマについて重点的に実施している。

特に令和元年度においては、Society5.0により先端技術の活用が急速に進展し、教育分野においてもAIやデータ等の先端技術の活用が課題となる中、本学の「データを活用した教育の質改善プロジェクト」主催により、「データ活用による教育の質改善」をテーマとするFDを計2回実施した。

このように、新たな時代における教育現場の質的転換を見据え、大学全体で教職員の力量を高めるためのFD事業を積極的に展開している。

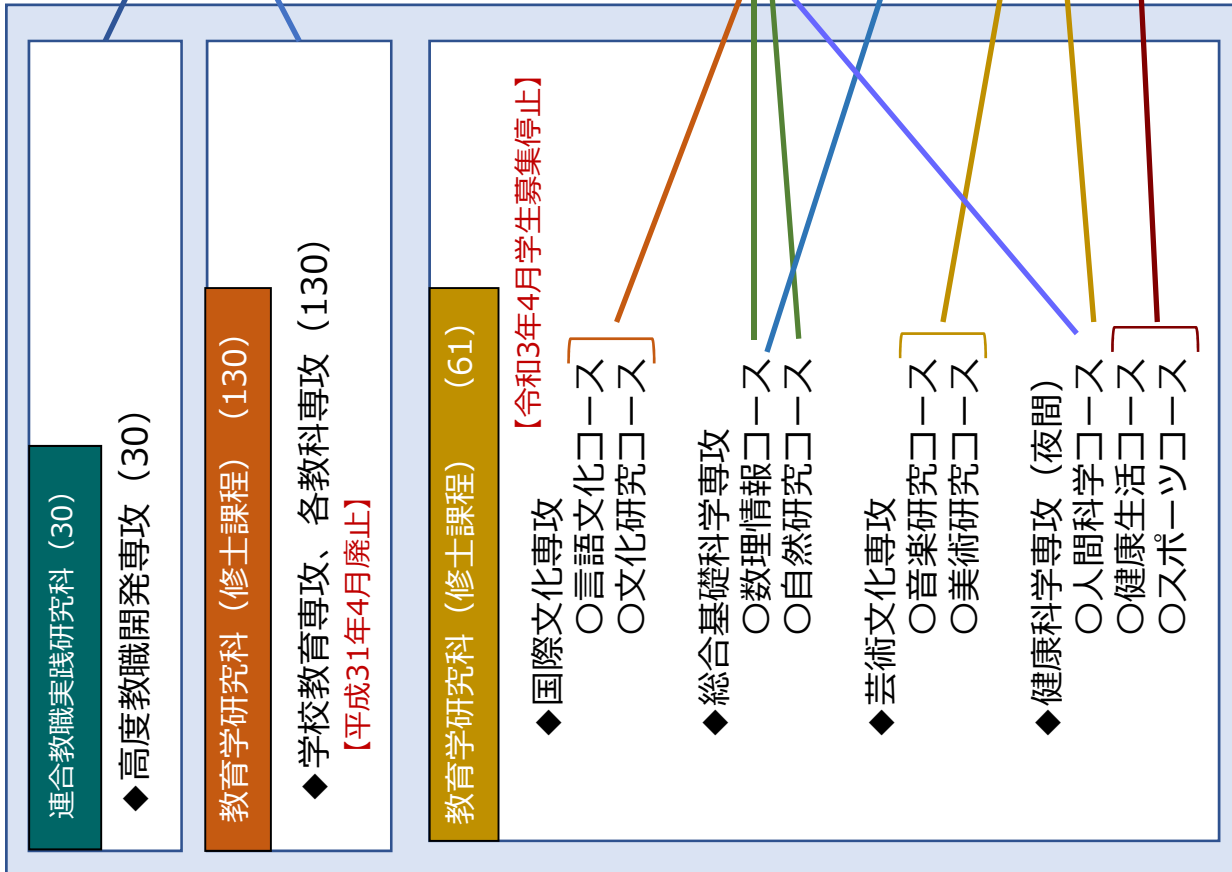
大阪教育大学大学院
設置の趣旨等を記載した書類

資 料 目 次

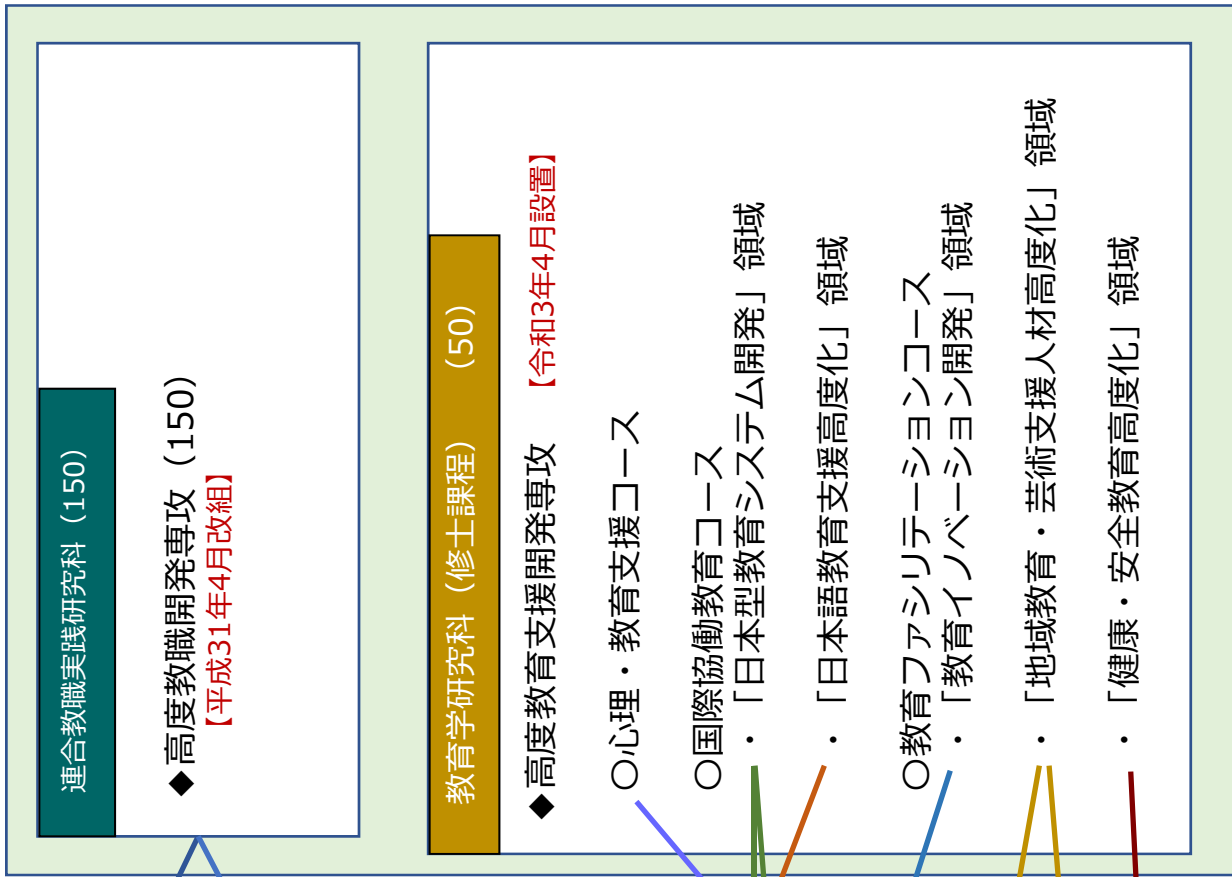
資料 1	大学院の組織移行図	3 1
資料 2	教育現場を取り巻く課題	3 2
資料 3	要望書（大阪市教育委員会）	3 7
資料 4	要望書（人工知能技術コンソーシアム、企業 5 社）	3 9
資料 5	子どもの未来を拓く大阪市と大阪教育大学との包括協定に関する協定書（平成 30 年 2 月 21 日）	4 5
資料 6	教育ファシリテーションコース人材養成イメージ	4 6
資料 7	特別免許状制度の活用	4 7
資料 8	大阪教育大学大学院（修士課程）高度教育支援開発専攻 3 ポリシー	5 0
資料 9	「地域連携プラットフォーム」を活用した教育ファシリテーションコースの展開	5 1
資料 10	教育学研究科カリキュラムマップ	5 2
資料 11	職員及び特任教員就業規則	5 5
資料 12	履修モデル	8 1
資料 13	ラーニング・コモンズ レイアウト図	8 5
資料 14	公認心理師 実習施設一覧表	8 7
資料 15	公認心理師 実習施設承諾書	

大学院の組織移行図

改組前

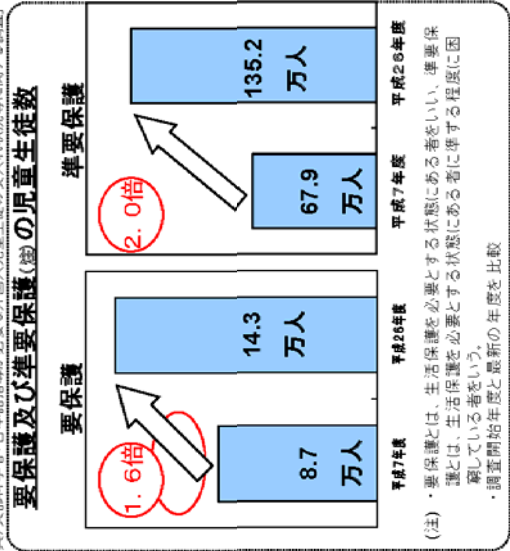
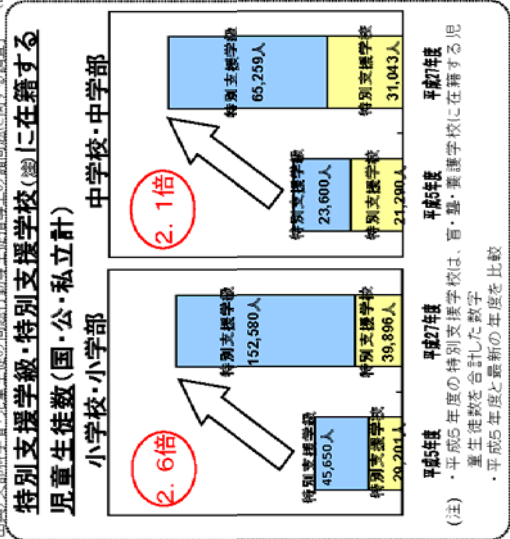
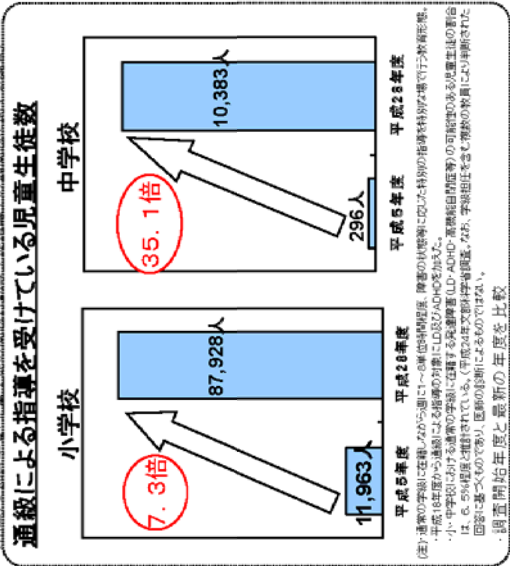
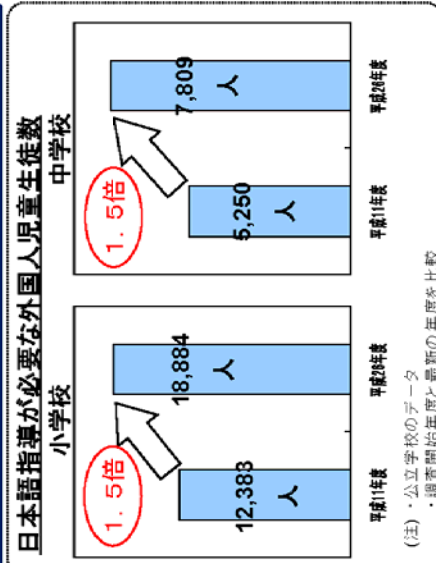
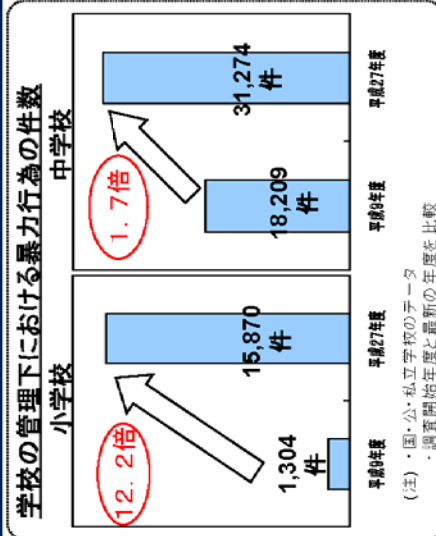
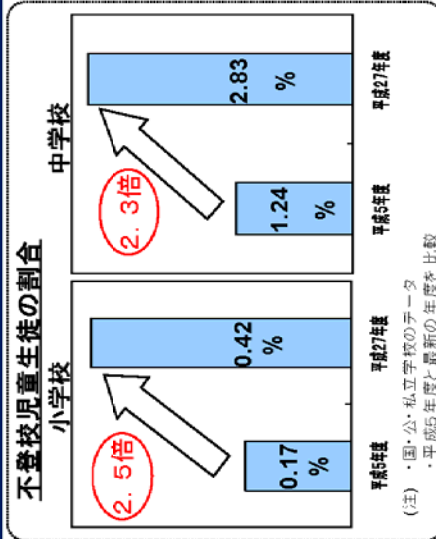


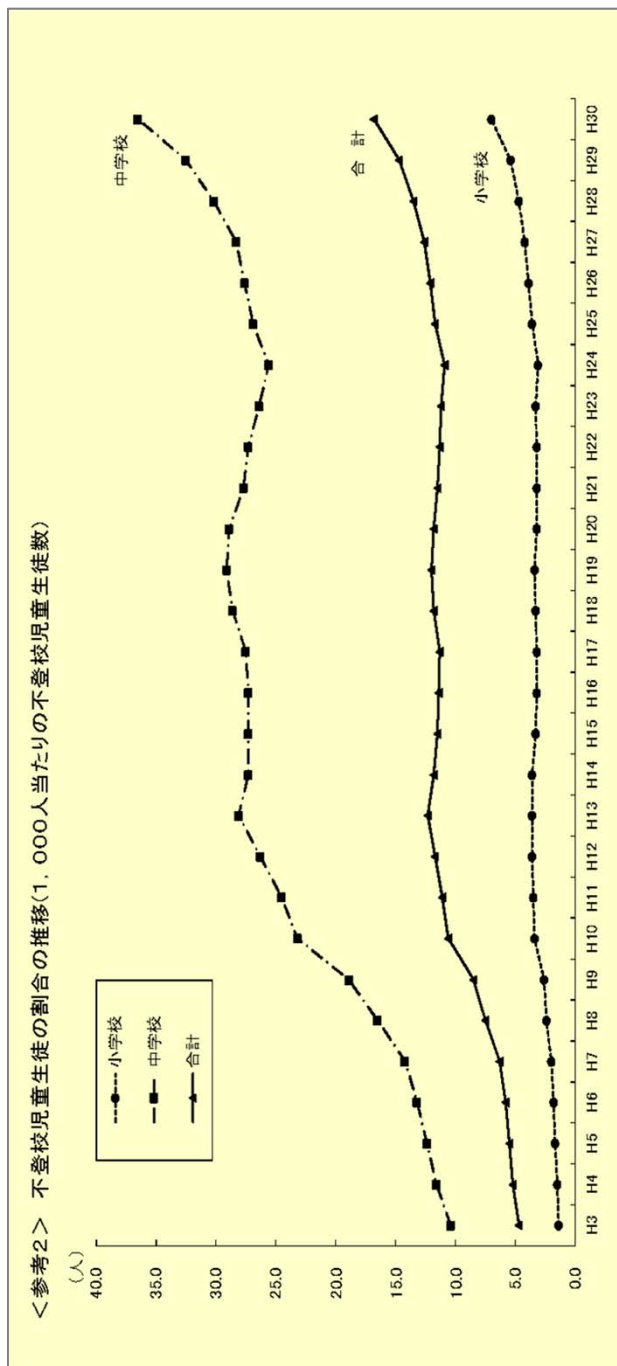
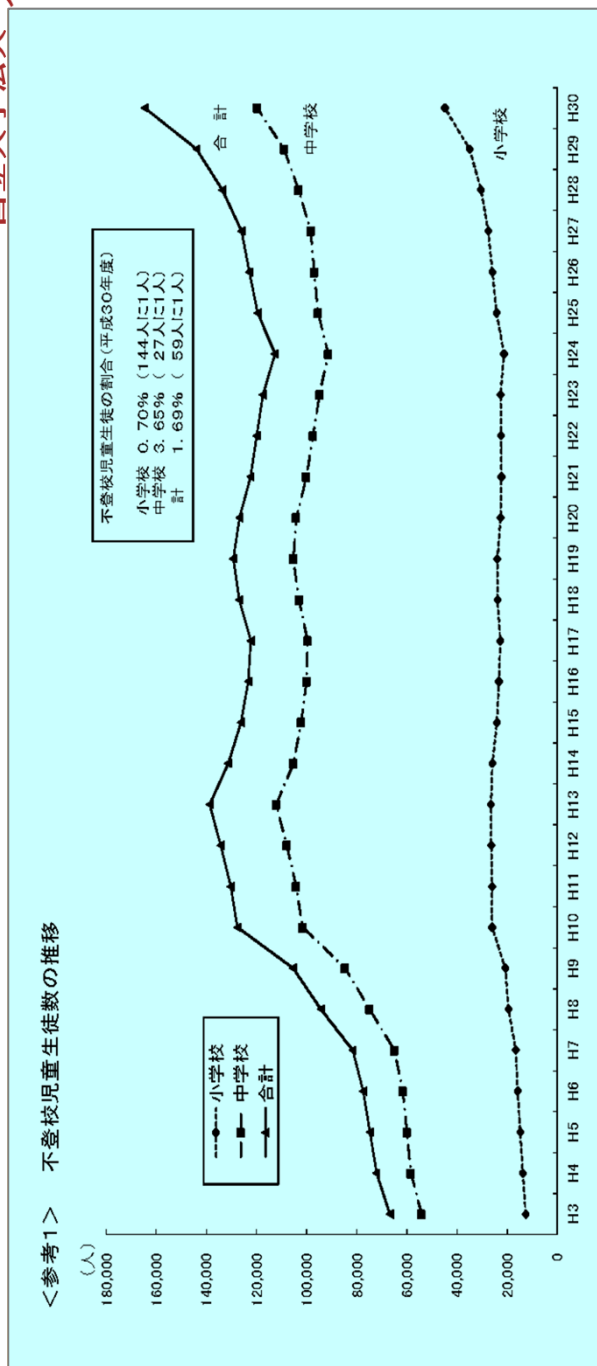
改組後



子供をめぐる現状と課題

○ 今日、学校が抱える課題は複雑化・困難化している状況。





(注) 調査対象：国公立小・中学校(小学校には義務教育学校前期課程，中学校には義務教育学校後期課程及び中等教育学校前期課程，高等学校には中等教育学校後期課程を含む。)

※文科省「平成30年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果について」より作成

(5-3) 不登校児童生徒の在籍学校数

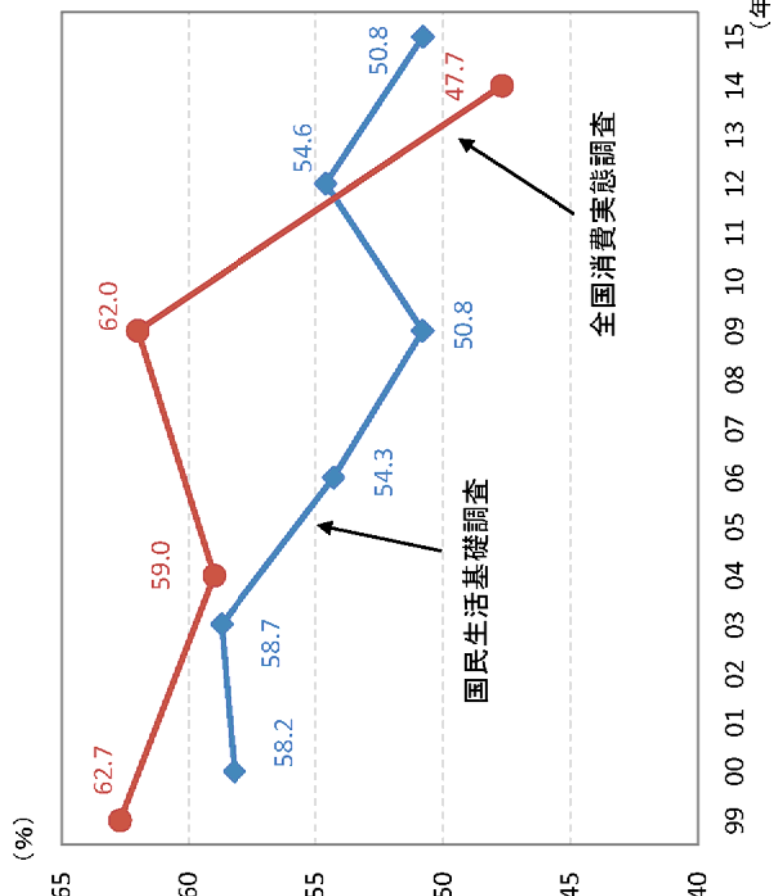
区分	学校総数(A) (校)	不登校児童生徒在籍学校数(B) (校)	比率(%) (B/A×100)
小学校	国立	72	73.6
	公立	19,671	63.6
	私立	231	51.5
	計	19,974	63.5
中学校	国立	77	94.8
	公立	9,532	90.1
	私立	796	80.2
	計	10,405	89.4
計	国立	149	84.6
	公立	29,203	72.3
	私立	1,027	73.7
	計	30,379	72.4

※文科省「平成30年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果について」より作成

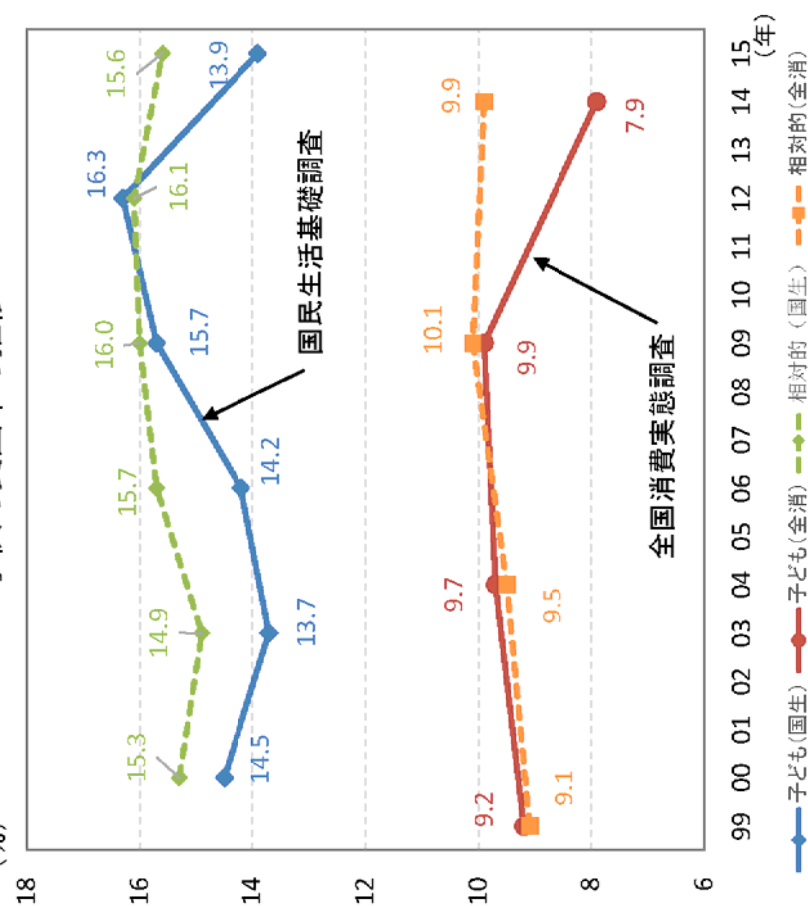
子供の貧困率について①

- 国民生活基礎調査（厚生労働省）に基づく子供の貧困率は上昇傾向にあったものの、直近値は前回調査に比べ、2.4%ポイント低下。
- 全国消費実態調査（総務省）に基づく子供の貧困率が平成27年に初めて公開され、直近値は2%ポイント低下。
- 子供がいる現役世帯のうち大人が一人の貧困率は高い水準にある。

子供がいる現役世帯のうち大人が一人の貧困率の推移



子供の貧困率の推移



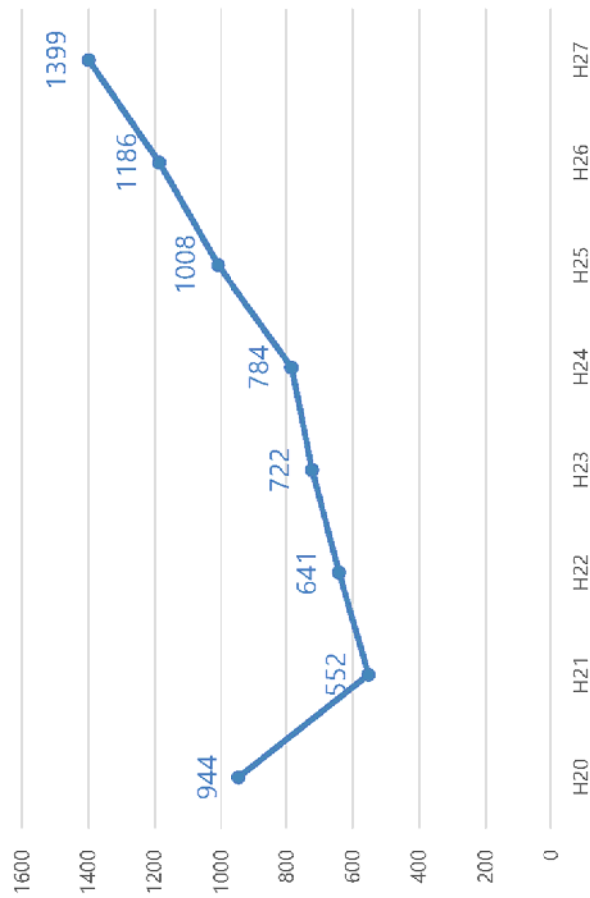
※厚生労働省「国民生活基礎調査」、総務省「全国消費実態調査」より作成

※厚生労働省「国民生活基礎調査」、総務省「全国消費実態調査」より作成

スクールソーシャルワーカーの配置人数 / スクールカウンセラーの配置率

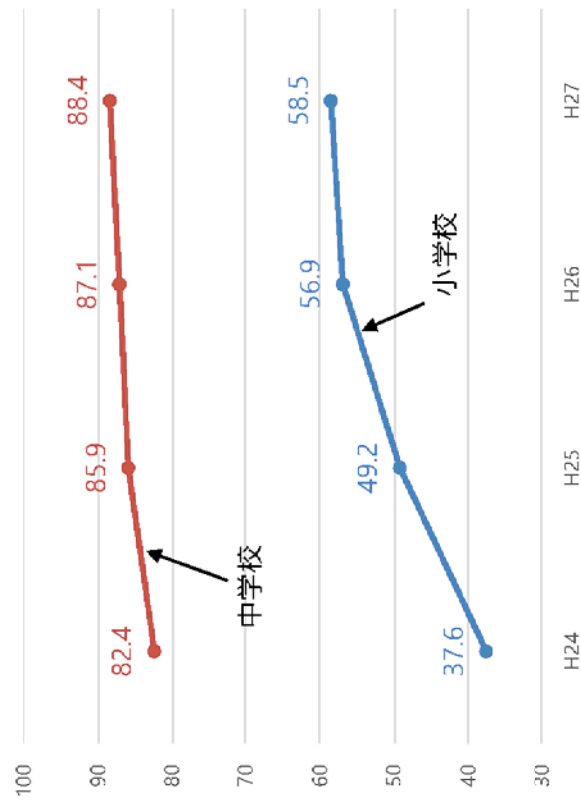
- ▶ スクールソーシャルワーカーの配置人数は平成21年以降年々伸びている。
- ▶ スクールカウンセラーを配置する学校は、小学校・中学校・中学校ともに増えてきている。

スクールソーシャルワーカーの配置人数



※文部科学省初等中等教育局児童生徒課調べ（平成27年度実績）

スクールカウンセラーの配置率



※文部科学省初等中等教育局児童生徒課調べ（平成27年度実績）

大市教委 4 6 2 6 号
令和 2 年 1 月 3 1 日

大阪教育大学長 様

大阪市教育委員会
教育長 山本 晋次

大阪教育大学大学院（修士課程）への要望書

現在、社会や経済の変化に伴い子どもや家庭、地域社会も変容し、生徒指導や特別支援教育等に関わる課題が複雑化・多様化しており、学校や教員だけでは十分に解決することができない課題も増えてきている。そのことに伴い、教員の校務負担が増加しており、教員が児童生徒と向き合って、教育実践で指導力を十分発揮することができない状況も見受けられる。

このような状況に対応するには個々の教員が個別に教育活動に取り組むのではなく、学校や教員が専門家（専門スタッフ）や専門機関と連携・分担する「チームとしての学校」の体制を整備し、学校の機能を強化していくことが必要である。さらに、学校という場において子どもたちが成長していく上で、教員に加えて多様な価値観や経験を持つ大人と接したり、議論したりすることはより厚みのある経験を積むことができると考える。

今回、貴学の大学院（修士課程）設置構想において、社会人を対象として、教員以外の立場から教育現場を支える高度な専門職人材の養成を行うコースの設置を検討されておられることは大変意義のあることと捉えている。ぜひ、学校課題の解決に求められる専門性を学んだ多くの人材が責任をもって学校に参画し、教員と共にそれぞれの立場や役割に応じて、学校が抱える様々な課題に前向きに取り組んでもらいたい。

ついては、同コースの設置においては、「大阪市教育振興基本計画」（平成 29 年 3 月）や「大阪市教育振興基本計画～改革の第 2 ステージ～」(2017 年度～2020 年度)に基づく次のねらいを踏まえた人材の養成を強く要望する。

<大学院（修士課程）設置構想で考慮いただく項目>

■大学や外部機関との連携・協働による実践研究

【ねらい】

- 学校園や地域における教育課題の解決には、学校園・家庭・地域が協働して取り組むことが重要であることから、社会総がかりで子どもをはぐくむ教育コミュニティづくりを推進する。
- 産業界との連携として、企業や団体等外部機関との協力により学校園におけるキャリア教育を推進し、高等学校においては企業との連携により専門性を深める教育を推進する。

- 地域に開かれた学校園づくりのもと、地域の実情に応じ、幼児児童生徒の安全を守る取組が進められる中で、幼児児童生徒、教職員、保護者のつながりを強化するとともに、地域・大学・企業など社会との連携による安全で安心できる教育コミュニティづくりを実現する。
- 部活動の振興と充実に向けて、学校外から指導者を招聘するなど、地域等の人材を活用するとともに、関係団体と連携しながら、部活動への支援を進める。

【要望】

上記のねらいを踏まえ、次の人材の養成を要望する。

- 教育に携わる全ての人や団体が互いに連携しながら、社会総がかりで子どもを育む活動に取り組むことが必要であり、地域と学校における教育の活性化を担える人材
- 企業や団体の協力による職業体験実習などによるキャリア教育や、高等学校では、生徒の個性や創造性を生かせる専門分野の知識やスキルを高めるため、産業界と連携しながら、生徒の個性や創造性を生かすための課題解決型学習（PBL）を企画・立案・調整できる人材
- 人格形成の基礎を培うため、個性や想像力、自分を表現する力を育む情操教育が重要となる中、音楽や芸術、スポーツを通じて、子どもたちの情操を豊かにすることができる人材
- 学校・家庭・地域と連携して、防災・減災教育や安全教育などにより、安全を守るための力の育成を担うことができる人材
- 世界における多様な文化を互いに理解し合い、異なる文化を持った人々とともに、世界における多様な文化を互いに理解しながら、多文化共生社会をめざす資質や能力を備え、日本語指導が必要な児童・生徒に対して支援できる人材
- AI や IoT などの技術革新に伴って変化するこれからの社会で、活躍することのできる人材を育てるために必要な専門性や高い指導力を有する人材

以 上

要 望 書

国立大学法人
大阪教育大学長 殿

新時代に向けた教育課題の解決や学校改革を目指して、教員以外もその一翼を担える人材として養成する新しい大学院（修士課程）を、貴学に早期に設置いただきますよう、次の通り要望いたします。

第4次産業革命分野の技術が急速に進展し、超スマート社会「Society 5.0」が間もなく到来すると言われる中で、教育分野においても大きな変革が求められております。

こうした認識のもと、当WG（ワーキンググループ）と貴学は2018年度より、AI（人工知能）を活用した個別最適化学習や、教育データ分析による学習成果の可視化および学生個別への進路サポートなど、教育現場におけるAIを活用した新たなユースケースの創出に取り組んできました。このようなAIを活用した先進事例を教育現場一般により広く浸透させていくためには、教育現場と専門技術・知識を有する企業などとの連携・協働が重要になり、当WGに所属する企業においては、新たな価値創造の可能性を広げるものと期待しますが、そのためには教育の現場ニーズを把握することが課題になります。

貴学においては、長年にわたり、社会人のリカレント教育の場として高度な専門人材の輩出や、各種ICT関連企業との共同研究による教材開発などの実績を有し、さらには、近年、社会の要請に基づき、学校を支える専門的人材の育成を目的とする「教育協働学科」の設置、教員養成に係る既存修士課程を全教科対応の教職大学院に全面移行と、相次ぐ大学改革に取り組まれておられます。

こうした貴学の強みを生かし、教育委員会・学校現場・行政・産業界等の教育に関心のある社会人が、教育分野でのイノベーションの創出に向け、共に学び研究する環境を提供していただくために、教員以外の立場から新時代の学校改革や教育課題の解決の一翼を担う人材を育成するための大学院をできる限り早期に設置していただきますよう、強く要望いたします。

令和2年1月30日

国立研究開発法人産業技術総合研究所
人工知能技術コンソーシアム 関西支部WG
リーダー 玉川 弘子



要 望 書

国立大学法人

大阪教育大学長 殿

大阪教育大学に、教員以外の立場から教育現場の高度化の一翼を担う人材を養成する新しい大学院（修士課程）を、早期に設置いただけますよう、次の通り要望いたします。

超スマート社会が到来し、技術革新が急速に進展する中で、教育分野においても、AIを活用した個別最適化学習、教育データ分析による学習成果の可視化、デジタル教材や遠隔システムの普及など、大きな変革をもたらすことが予測されます。また、そうした先端技術を迅速に取り入れていくためには、企業など外部の専門家との連携・協働が重要になるといわれており、弊社の企業活動において、新たな価値創造の可能性を広げるものと期待しますが、何分にも教育現場ニーズを把握することが課題と考えます。

こうした中で、貴学におかれましては、長年にわたり、社会人のリカレント教育の場として高度な専門人材の輩出や、各種 ICT 関連企業との共同研究による教材開発などの実績を有し、さらには、近年、社会の要請に基づき、学校を支える専門的人材の育成を目的とする「教育協働学科」の設置、教員養成に係る既存修士課程を全教科対応の教職大学院に全面移行と、相次ぐ大学改革に取り組まれており、深く敬意を表します。

そのような大規模教員養成大学ならではの強みを生かし、これまでに前例のない先導的な取組を着実に推進する貴学に、教員以外の立場から、新時代の学校改革や教育課題の解決の一翼を担う人材を育成するための大学院をできる限り早期に設置していただき、教育委員会・学校現場・行政・産業界等の教育に関心のある社会人が、教育のイノベーションの創出に向け、共に学び研究する環境を提供していただくことを強く要望いたします。

令和 2 年 2 月 13 日

大阪市西区千代崎 3 丁目南 2 番 37 号

株式会社オージス総研

執行役員 行動観察リフレーム本部長

宮村 昭彦 印

要 望 書

国立大学法人

大阪教育大学長 殿

大阪教育大学に、教員以外の立場から教育現場の高度化の一翼を担う人材を養成する新しい大学院（修士課程）を、早期に設置いただけますよう、次の通り要望いたします。

超スマート社会が到来し、技術革新が急速に進展する中で、教育分野においても、AIを活用した個別最適化学習、教育データ分析による学習成果の可視化、デジタル教材や遠隔システムの普及など、大きな変革をもたらすことが予測されます。また、そうした先端技術を迅速に取り入れていくためには、企業など外部の専門家との連携・協働が重要になるといわれており、弊社の企業活動において、新たな価値創造の可能性を広げるものと期待しますが、何分にも教育現場ニーズを把握することが課題と考えます。

こうした中で、貴学におかれましては、長年にわたり、社会人のリカレント教育の場として高度な専門人材の輩出や、各種 ICT 関連企業との共同研究による教材開発などの実績を有し、さらには、近年、社会の要請に基づき、学校を支える専門的人材の育成を目的とする「教育協働学科」の設置、教員養成に係る既存修士課程を全教科対応の教職大学院に全面移行と、相次ぐ大学改革に取り組まれており、深く敬意を表します。

そのような大規模教員養成大学ならではの強みを生かし、これまでに前例のない先導的な取組を着実に推進する貴学に、教員以外の立場から、新時代の学校改革や教育課題の解決の一翼を担う人材を育成するための大学院をできる限り早期に設置していただき、教育委員会・学校現場・行政・産業界等の教育に関心のある社会人が、教育のイノベーションの創出に向け、共に学び研究する環境を提供していただくことを強く要望いたします。

令和2年 月 日

〒135-0016 東京都江東区東陽2-3-25
住生興和東陽町ビル
株式会社内田洋行
ICTリサーチ&デベロップメントディビジョン
上席執行役員
事業部長 三好昌己



要 望 書

国立大学法人

大阪教育大学長 殿

大阪教育大学に、専門性に優れた社会人に教員への道を開き、学校現場に参画できる人材を養成する新しい大学院（修士課程）を、早期に設置いただけますよう、次の通り要望いたします。

今後の社会においては、長寿化に伴う「人生 100 年時代」が到来し、一人一人が、生涯にわたって必要な知識・技能を学び、活用し、自らの可能性を広げて様々なステージで活躍できるサイクルの実現が必要であることがいわれております。

スポーツの分野で輝かしい活躍を続けてきたアスリートにおいても、引退後、これまでの競技活動で培った技術や知識、経験を生かして、セカンドキャリアとして社会に貢献するために、必要な知識やスキルを身に付けるための学びやすい環境を整備することが急務と考えます。

そうした状況下、現在、国においても、高い専門性を有する社会人、アスリートや芸術家をはじめとする多様な人材が、学校教育に幅広く参画できるよう積極的・弾力的な活用を促進するなど、徐々にこうした人材を支援する動きが芽生えつつあります。

こうした中で、貴学におかれましては、長年にわたり、社会人のリカレント教育の場として高度な専門人材を輩出してきた実績を有しており、さらには、近年、社会の要請に基づき、相次ぐ大学改革に取り組みられており、深く敬意を表します。

そのような長年の実績を有し、かつ、先導的な取組を着実に推進する貴学に、特別免許状を活用して、優れた専門性に優れた社会人に教員への道を開き、学校教育に参画できる人材を育成するための大学院をできる限り早期に設置していただき、学ぶ意欲のある社会人が自らの知識や経験を還元して学び合う機会を提供していただくことを強く要望いたします。

令和 2 年 / 月 22 日

オリックス野球クラブ株式会社

代表取締役社長 湊 通夫



要 望 書

国立大学法人

大阪教育大学長 殿

大阪教育大学に、専門性に優れた社会人に教員への道を開き、学校現場に参画できる人材を養成する新しい大学院（修士課程）を、早期に設置いただけますよう、次の通り要望いたします。

弊社ではアマチュアスポーツを中心にアスリートの支援を続けております。オリンピックをはじめとする国際舞台での活躍を目指し、現役選手として日々競技に打ち込む生活を送る一方で、競技の引退後のセカンドキャリアには不安もあるのも事実です。多くのアスリートは、引退後、これまでの競技活動で培った技術や知識、経験を生かして、セカンドキャリアとして社会に貢献したいと考えております。そのために、必要な知識やスキルを身に付けるための学びやすい環境を整備することが、アスリートの将来の選択肢を増やすことにつながります。

そうした状況下、現在、国においても、高い専門性を有する社会人、アスリートや芸術家をはじめとする多様な人材が、学校教育に幅広く参画できるよう積極的・弾力的な活用を促進するなど、徐々にこうした人材を支援する動きが芽生えつつあります。

こうした中で、貴学におかれましては、長年にわたり、社会人のリカレント教育の場として高度な専門人材を輩出してきた実績を有しており、さらには、近年、社会の要請に基づき、相次ぐ大学改革に取り組まれており、深く敬意を表します。

そのような長年の実績を有し、かつ、先導的な取組を着実に推進する貴学に、特別免許状を活用して、優れた専門性に優れた社会人に教員への道を開き、学校教育に参画できる人材を育成するための大学院をできる限り早期に設置していただき、学ぶ意欲のある社会人が自らの知識や経験を還元して学び合う機会を提供していただくことを強く要望いたします。

令和2年2月13日

株式会社ミキハウス

代表取締役社長 木村皓一



要 望 書

国立大学法人

大阪教育大学長 殿

大阪教育大学に、教員以外の立場から教育現場の高度化の一翼を担う人材を養成する新しい大学院（修士課程）を、早期に設置いただけますよう、次の通り要望いたします。

Society5.0の到来などの様々な社会の変化や技術の急速な進展に伴い、教育の在り方にも大きな変革をもたらすことが予測されます。

こうした技術革新に迅速に対応していくためには、企業など外部の専門家との連携・協働が重要になるといわれており、弊社の企業活動において、新たな価値創造の可能性を広げるものと期待しますが、そのためには、教育現場を取り巻く状況やニーズを把握することが課題と考えます。

貴学においては、長年にわたり、社会人のリカレント教育の場として高度な専門人材の輩出や、各種ICT関連企業との共同研究による教材開発などの実績を有し、さらには、近年、社会の要請に基づき、学校を支える専門的人材の育成を目的とする「教育協働学科」の設置、教員養成に係る既存修士課程を全教科対応の教職大学院に全面移行と、相次ぐ大学改革に取り組まれておられます。

こうした貴学の強みを生かし、教育委員会・学校現場・行政・産業界等の教育に関心のある社会人が、教育分野でのイノベーション創出に向け、共に学び研究する環境を提供していただくために、教員以外の立場から新時代の学校改革や教育課題の解決の一翼を担う人材を育成するための大学院をできる限り早期に設置していただきますよう、強く要望いたします。

令和2年 4 月 20 日

キヤノンマーケティングジャパン株式会社
文教営業本部 本部長 酒井 俊明



子どもの未来を拓く大阪市と大阪教育大学との包括連携に関する協定書

大阪市と大阪教育大学（以下「両者」という。）は、相互に連携・協力を図ることにより、次代を担う子どもの未来を応援するため、両者が有する人的・物的・知的資源を用いて連携するにあたり、次のとおり協定（以下「本協定」という。）を締結する。

（目的）

第1条 本協定は、両者が包括的な連携のもとに、それぞれ行政機関、教育研究機関として有する豊富な人材・情報・知見などを活かし、大阪市における課題の解決に取り組むとともに、大阪教育大学における教育・研究の充実、発展に資することを目的とする。

（連携事項等）

第2条 両者は、前条の目的を達成するため、次の事項について連携し協力する。

- (1) 子どもの教育の推進に関すること
- (2) 子どもの貧困対策の推進に関すること
- (3) 子どもの安全と健康に関すること
- (4) 子どもに関わる人材の活用と育成に関すること
- (5) 地域の活性化に関すること
- (6) その他両者が必要と認める事項に関すること

（連絡調整窓口）

第3条 前条各号に定める項目を円滑かつ効果的に進めるために両社に連絡調整窓口を設ける。

（協定内容の変更）

第4条 両者は協議の上で、本協定の内容を変更できるものとする。

（期間）

第5条 本協定は、締結日から効力を有するものとし、両者のいずれかからの書面による終了の意思表示がない限り、その効力を継続する。

（その他）

第6条 本協定に定めるもののほか、必要な事項については、両者が協議し決定するものとする。

本協定の証として、本書を2通作成し、署名の上、各自1通を保有する。

平成30年2月21日

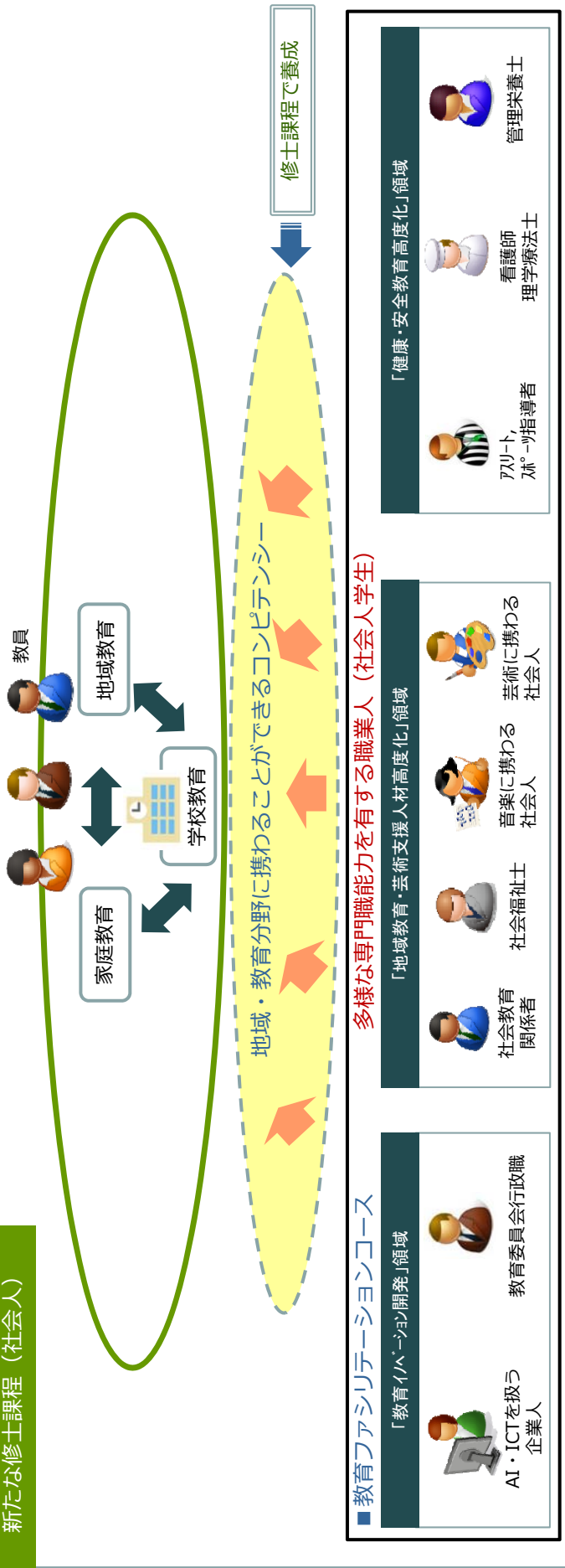
大阪市
市長

吉村 洋文

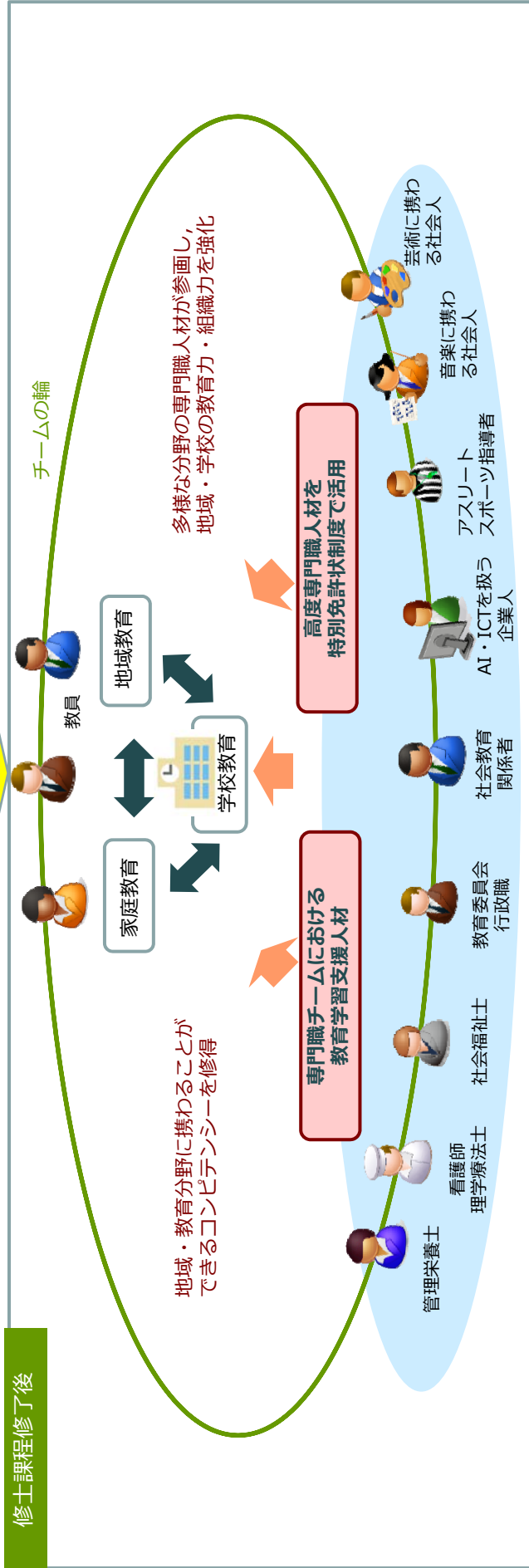
大阪教育大学
学長

粟林 澄夫

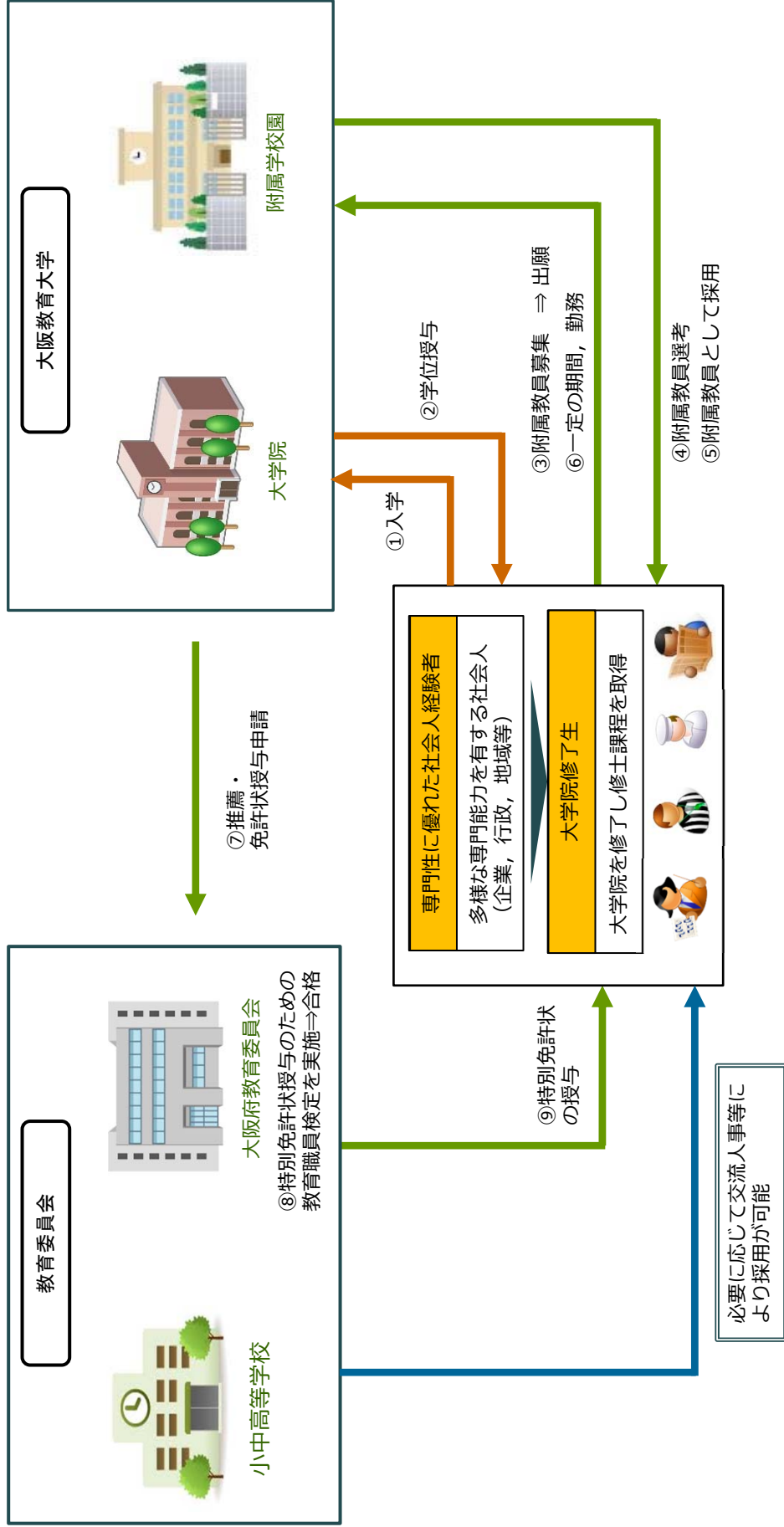
新たな修士課程 (社会人)



修士課程修了後



特別免許状制度の仕組みを通して、専門性に優れた社会人経験者を学校現場で活用



■特別免許状授与対象分野（候補）
 情報（ICT活用、プログラミング）、音楽（オーケストラ楽団員）、体育（アスリート）等

Step I 【2021～】

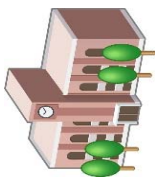
特別免許状の仕組みを活用して、社会人に教員への道を開く新たな方法を開発

教員免許状を持っていないが、専門性に優れた社会人を学校教員としていざなう仕組みを、附属学校園を活用して展開

2021～

大阪教育大学大学院で社会人を受入れ

高度教育支援開発専攻
教育フシリテーションコース

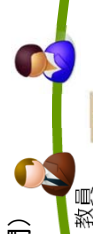


専門性に優れた社会人



修了

2023～(最低3年間)



教員

附属学校園

「高度な専門性」×「教える力」×「教育マインド」

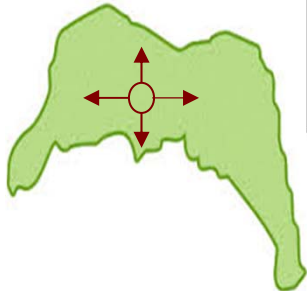


特別免許状制度を活用し高度専門職人材を教育現場へ



Step II 【2026～】

附属学校園等における実績と成果により普通免許状の取得を目指す



Step I の附属学校園における3年以上の実績とその成果により取得した普通免許状により、大阪府の公立小中高等学校において専門職人材として効率的・弾力的に活用

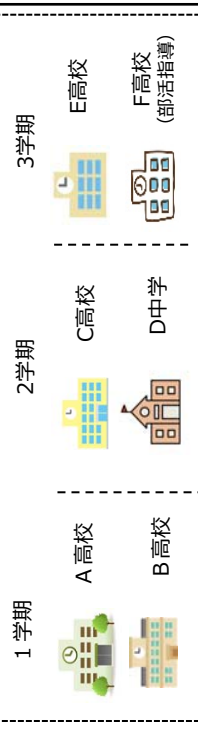
【イメージ】

大阪府
教育センター
所属

Case 1



Case 2



高度専門職人材を効率的・弾力的に活用

大阪教育大学

大学院修了

附属学校園に採用

特別免許状を取得

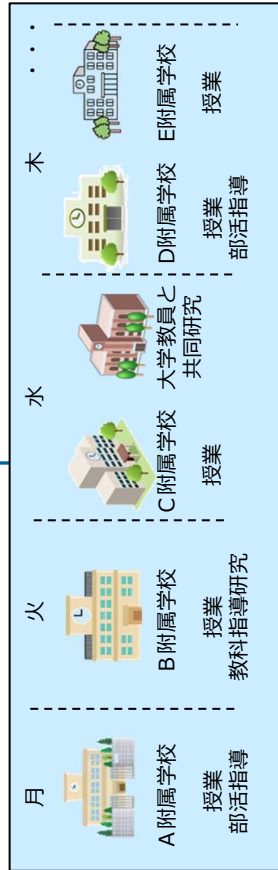
所属
附属学校
統括機構

Case I

教科：音楽
(オーケストラ楽団員)



教科：保健体育
(アスリート)

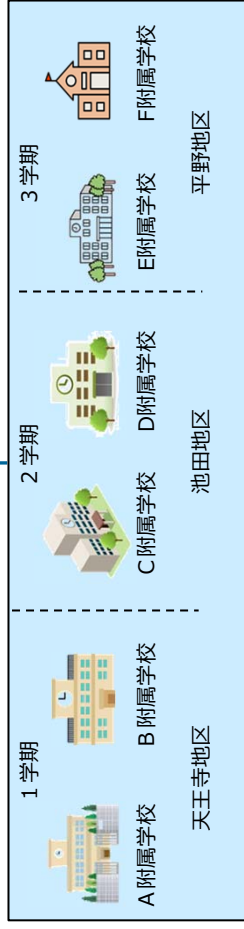


- 一週間にわたり、複数校を掛け持ちする効率的・弾力的な活用
- 専門的な知識経験や技能を生かし、部活指導にも携わる。

Case II



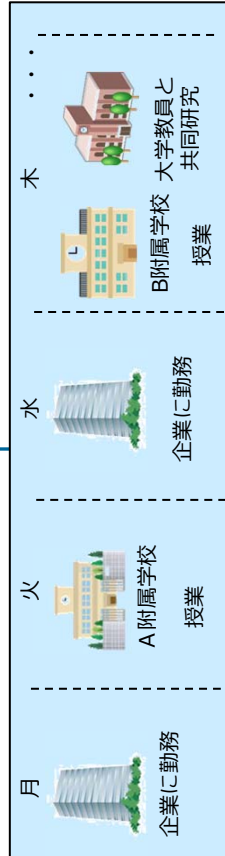
教科：情報
(民間企業：プログラミング)



- 学期単位で集中的に授業を担当する多様な勤務形態
- 専門的な知識経験や技能を生かし、部活指導にも携わる。

Case III

教科：情報
(民間企業：AI・ICT)

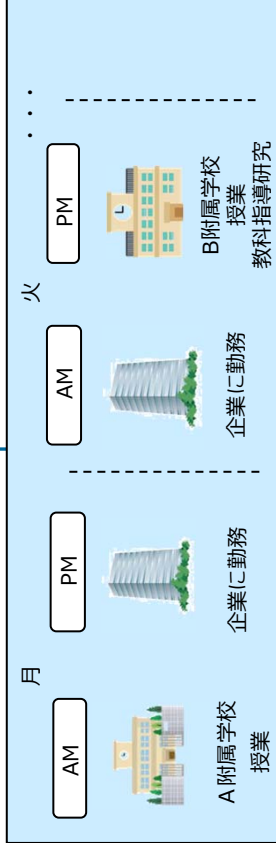


- 所属元の身分を有したまま教師として、学校教育に幅広く参画できる多様な勤務形態
- 例えば、月、水、金は企業で勤務、それ以外は附属学校園で授業を担当する弾力的な活用

Case IV



教科：情報
(民間企業：プログラミング)



- 所属元の身分を有したまま教師として、学校教育に幅広く参画できる多様な勤務形態
- 例えば、一日の中で、午前は附属学校園で授業、午後は企業で勤務など、弾力的な活用

ディプロマポリシー

所定の単位を修得し、教育現場における課題の「発見・理解力」と「分析力」、特定の分野における深化した専門的知識・技能、教育課題解決の企画力、人や組織間をつなぐ高度なコーディネート力を有する者に学位を授与する。

教育課題の『発見・理解力』と『分析力』

教育課題解決の企画力

深化した各領域の知識・技能

組織間をつなぐ高度なコーディネート力

カリキュラムポリシー

- ①「教育課題の『発見・理解力』と『分析力』」を有する専門的人材として備えるべき基盤的素養を修得することを目的として「専攻共通科目」を設定する。実施については、主体的・対話的で深い学びを提供する。
- ②自らの思考の軸となる専門分野の「教育課題の『発見・理解力』と『分析力』」を修得し、これを基盤に「教育課題解決の企画力」までつなげることができる力量を育成することを目的として「コース共通科目」を設定する。実施については、主体的・対話的で深い学びを提供する。
- ③「深化した各領域の知識・技能」を育成するために、自らの思考の軸となる専門領域の知識・技能を基盤として、理論と実践を往還して分析省察するための技能を修得することを目的として「コース・領域専門科目」を設定する。
- ④⑤において、実施については、主体的・対話的で深い学びを提供する。具体的には、講義に加えて、グループワーク、発表、討論等の活動を取り入れる。また、成績評価については、試験・レポートのほか、グループワーク、発表、討論等の活動も重視する。
- ④「教育課題解決の企画力」を基盤とし、「組織間をつなぐ高度なコーディネート力」を育成することを目的として、心理・教育支援コース及び国際協働教育コースにおいては「フィールド研究科目」、教育フアシリテーションコースにおいては「プロジェクトベース科目」を設定する。これまで学んできた内容を統合し、異分野間での協働的・実践的な学びを通じて、課題解決や新たな価値の創造を重視する。
- ⑤自らの教育・学習支援実践における課題を設定し、専攻共通科目、コース共通科目、コース・領域専門科目、フィールド研究科目、プロジェクトベース科目での学びと関連させながら学術的に考察し、修士論文に結実させることを目的として「課題研究科目」を設定する。成績評価については、調査・計画・実施・評価及び改善のサイクルを繰り返すこと、それらの過程における同僚等とのコミュニケーションや協働を重視する。

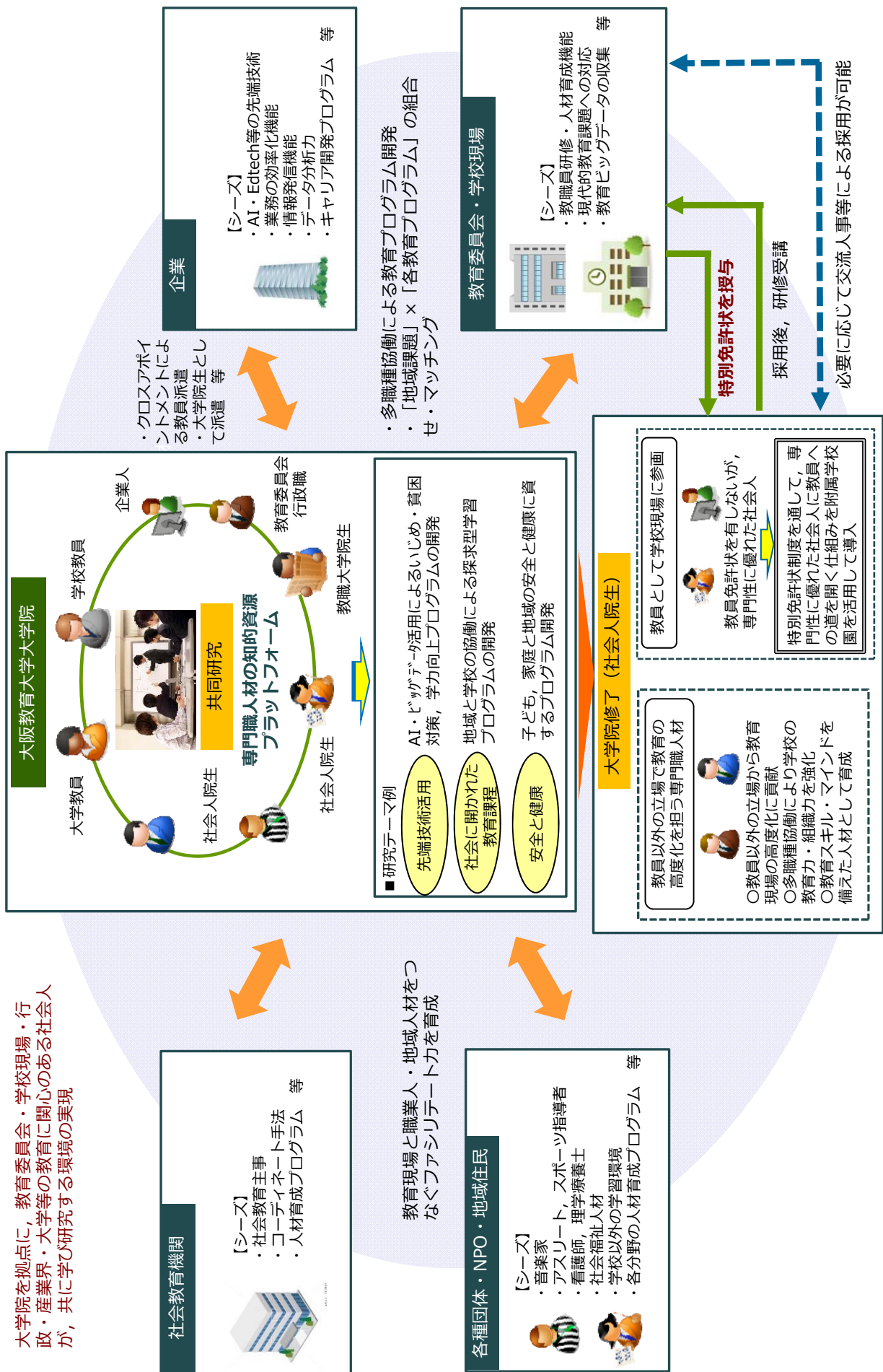
アドミッションポリシー

- 学校や地域が抱える課題に強い関心を有する人

- 特定分野において専門性や優れた実務・実践経験を有し、これを活用して教育・学習支援に参画することを志す人

- 教育現場の課題について実践的研究を行うことで、学校改革に向けて先導的・中核的な役割を担うことを志す人

大学院を拠点に、教育委員会・学校現場・行政・産業界・大学等の教育に関心のある社会人が、共に学び研究する環境の実現



教育に関する知の拠点化

多様な専門性の組合せによるシナジー効果

実践的シンクタンク機能の確立

大教大の特色・強みを生かした「地域連携プラットフォーム」

心理・教育支援コース カリキュラムマップ

1 回生前期

1 回生後期

2 回生前期

2 回生後期

教育イノベーション概論

現代社会の動向と教育協働

現代的教育研究方法演習

養成する人材像

心理支援に関する科目

保健医療分野に関する理論と支援の展開 I, II

教育分野に関する理論と支援の展開 I, II

産業・労働分野に関する理論と支援の展開 I, II

司法・犯罪分野に関する理論と支援の展開

公認心理師と教師の協働的援助

心理的アセスメントに関する理論と実践 I, II

心理支援に関する理論と実践

福祉分野に関する理論と支援の展開 I, II

家族関係・集団・地域社会における心理支援に関する理論と実践 I, II

心の健康教育に関する理論と実践 I, II

司法・犯罪分野に関する理論と支援の展開

公認心理師と教師の協働的援助

実習科目

心理実践実習 I B

心理実践実習 I C

心理実践実習 I D

心理実践実習 II A

心理実践実習 II B

心理実践実習 II C

心理実践実習 II D

課題研究 科目

課題研究 I

課題研究 II

フィールド研究科目

心理実践実習 I A

心理学に関する高度な理論と実践スキルを身につけ、「教育領域に強い「公認心理師」として教育にまつわる様々な問題に対し、他職種と連携・協働しながら解決にあたることのできる人材や、その成果を社会に還元できる研究スキルを有する人材を養成する。

専攻
共通科目

コース
共通科目

領域
専門科目

課題研究
科目

ワールド
研究科目

教育イノベーション概論
現代社会の動向と
教育協働
JSLカリキュラムの
理論と実践

現代的教育研究方法・演習
国際関係論
国際比較文化論

日本型教育システム
の諸相
日本における教科の内容
と指導法(数学)
日本における教科の内容
と指導法(理科)

教育専門理解
生涯学習としての
数理科学
生涯学習としての
情報科学
生涯学習としての自然
科学(物理・化学分野)
生涯学習としての自然
科学(生命・地学分野)

日本型教育システムに
おけるICT活用の方法
日本型教材の開発と
授業デザイン(数学)
日本型教材の開発と
授業デザイン(理科)

日本型教育理解
和算に学ぶ日本型
数学教育
教育専門理解
数学教科教材論
理科教材論
数理科学教育特論
情報科学教育特論
自然科学教育特論
(物理・化学分野)
自然科学教育特論
(生命・地学分野)

教科(理数情報)に関わる
知識と実践力
数理科学教育特論演習
情報科学教育特論演習
自然科学教育特論演習
(物理・化学分野)
自然科学教育特論演習
(生命・地学分野)

日本語教育の
理論と実践

日本語・多言語
分析力
外国語と日本語の
対照研究Ⅰ(英語)
外国語と日本語の
対照研究Ⅱ(中国語)
外国語と日本語の
対照研究Ⅲ(仏語)
外国語と日本語の
対照研究Ⅳ(独語)

日本語教育の専門的知識
社会言語学特論
日本語構造論

教科に関わる知識と
実践力
現代文教育の
理論と実践
古文教育の理論と実践
漢文教育の理論と実践
現代社会教育の
理論と実践
歴史教育の理論と実践
芸術文化教育の
理論と実践
音楽文化教育の
理論と実践
英米文化教育の
理論と実践
外国語教育の
理論と実践

幅広い多文化理解力
日本語学実践演習
日本近代文学実践演習
日本古典文学実践演習
ヨーロッパ芸術文化
実践演習
ヨーロッパ言語文化
実践演習A, B
国際音楽文化実践演習
日中近代言語文化
実践演習
日中古典言語文化
実践演習
国際知識文化実践演習
国際現代社会文化
実践演習
国際歴史文化実践演習
日英翻訳論実践演習
国際関係史実践演習
自然言語処理実践演習

課題研究Ⅰ
課題研究Ⅱ

国際協働教育実践演習

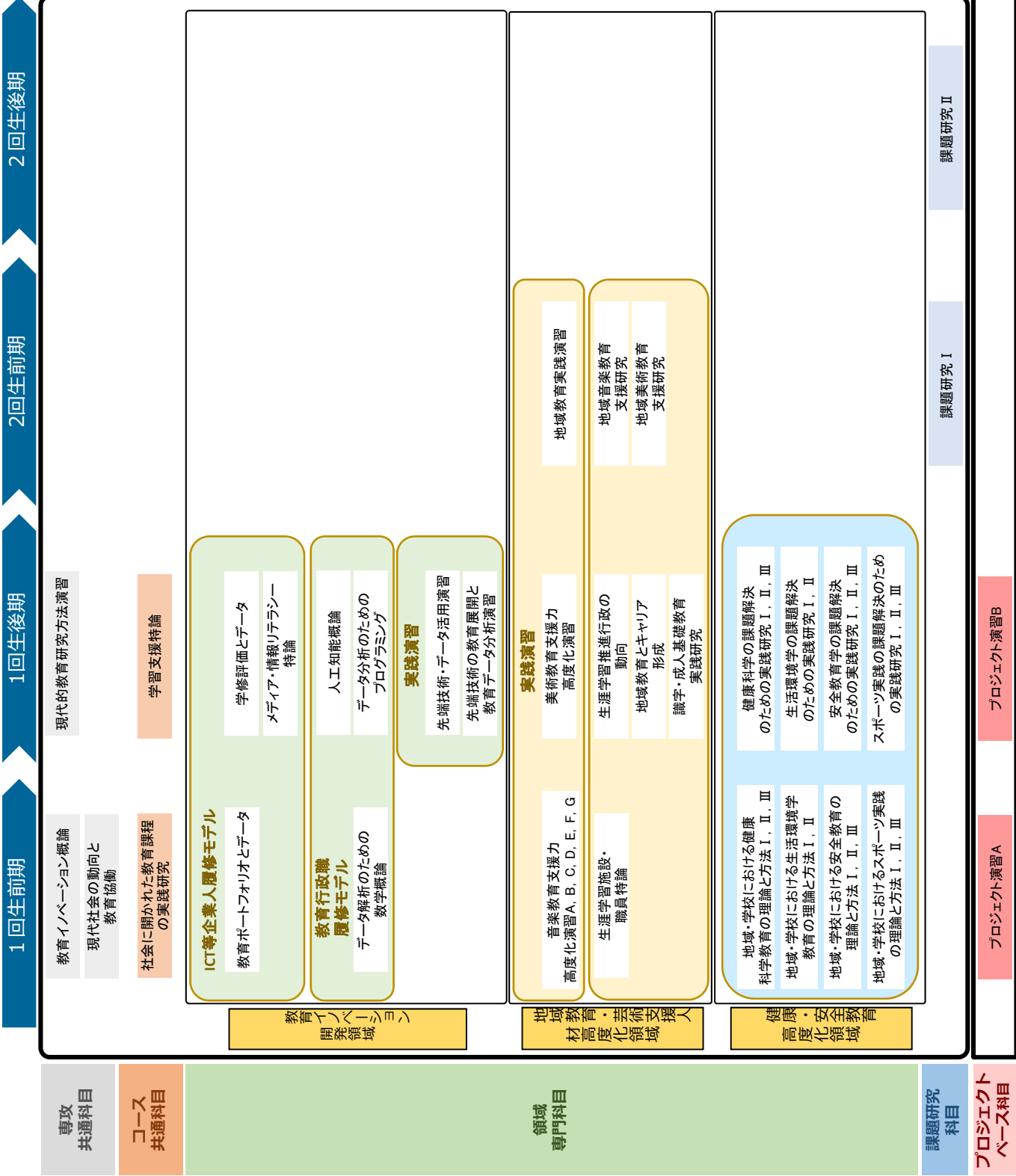
日本型教育システム開発
実践演習
日本語教育支援実践演習

養成する人材像

日本型教育
システム開発領域
【人材像】
日本の教育の変
遷、理数科の教
科内容、指導法、
教材開発などに
関する知識や、
日本型教育と各
国・地域の教育
を比較して、特
に理数教科にお
ける新たな教育
モデルを創造し
実践できる資
質・能力を養成
する。

日本語教育支援
領域
【人材像】
外国語として日
本語を教えるた
めに必要な日
語・日本文化に
対する専門的知
識と実践的な教
育方法を学ぶ。
加えて、母語・
母文化と日本
語・日本文化を
比較し分析でき
る力を身に付け、
国内外の日本語
教育の現場に対
応可能な実践力
を養う。

教育ファシリテーションコース カリキュラムマップ



養成する人材像

教育イノベーション開発領域

【人材像】

先端技術分野の企業人と教育委員会行政職の社会人を中心に受入れ、自らが発する知識・技能、経験と異分野の知見を組み合わせて、教育課題を工ビデンスベースにより解決に導くことのできる人材や、教育現場の最適化に向けた提案ができる人材を養成する。

地域教育・芸術支援人材高度化領域

【人材像】

教育委員会行政職、社会教育や福祉、芸術活動に携わる職業人を中心に受入れ、学校と地域との連携・協働において中核的・先導的な役割を担える人材、児童生徒に一流の芸術に触れる機会を提供し、豊かな感性や想像力を育むことができる人材を養成する。

健康・安全教育高度化領域

【人材像】

医療や保健分野、スポーツなど健康・安全分野に携わる専門職人材を中心に受入れ、学校・家庭・地域の健康・安全の向上や課題解決の中核的・先導的役割を担える人材、児童生徒にスポーツの楽しさを感じかせ、豊かな人間性・社会性を育むことができる人材を養成する。

専攻
共通科目

コース
共通科目

領域
専門科目

課題研究
科目

プロジェクト
ベース科目

課題研究 II

課題研究 I

プロジェクト演習B

プロジェクト演習A

規程集 | 国立大学法人 大阪教育大学

国立大学法人大阪教育大学職員就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条第1項の規定により、国立大学法人大阪教育大学（以下「大学」という。）に勤務する職員の労働条件、服務規律その他就業に関して必要な事項を定めることを目的とする。

(適用範囲)

第2条 この規則は、大学に勤務する職員（以下「職員」という。）に適用する。ただし、次の各号に掲げる職員は除く。

- (1) 国立大学法人大阪教育大学非常勤職員就業規則に定める職員
- (2) 国立大学法人大阪教育大学短時間職員就業規則に定める職員
- (3) 国立大学法人大阪教育大学非常勤講師等就業規則に定める職員
- (4) 国立大学法人大阪教育大学有期雇用職員就業規則に定める職員
- (5) 国立大学法人大阪教育大学再雇用職員就業規則に定める職員
- (6) 国立大学法人大阪教育大学特任教員就業規則に定める職員
- (7) 国立大学法人大阪教育大学特命職員就業規則に定める職員

(他の法令との関係)

第3条 この規則に定めのない事項については、労基法、その他の関係法令及び諸規程の定めるところによる。

(遵守遂行)

第4条 大学及び職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第5条 職員の採用は、競争試験又は選考により行うものとする。

(労働条件の明示)

第6条 学長は、採用しようとする職員に対し、あらかじめ、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- (1) 給与に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項

- (3) 労働契約の期間に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻，所定勤務時間を超える労働の有無，休憩時間，休日並びに休暇に関する事項
- (5) 退職に関する事項
(提出書類)

第7条 職員に採用される者は，次の各号に掲げる書類を大学に提出しなければならない。ただし，国の機関，他の国立大学法人又はこれらに準ずる機関の職員から引き続き大学の職員となった者については，第2号から第4号及び第6号に定める書類の提出は要しないものとする。

- (1) 誓約書
- (2) 履歴書
- (3) 学歴，資格に関する証明書
- (4) 住民票記載事項の証明書又は在留カードの写し
- (5) 個人番号カード表裏面の写し又は通知カードの写し及び当該通知カードに記載された事項がその者に係るものであることを証するものとして行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律施行規則（平成26年内閣府・総務省令第3号）で定める書類（ただし，対面で本人確認を行う場合は，個人番号カード表裏面の写し又は通知カードの写しで足りる。）
- (6) その他大学が必要と認める書類

2 職員は，前項の提出書類の記載事項に変更が生じたときは，その都度速やかに大学に届け出なければならない。

(採用の取消)

第8条 次の場合には，採用を取り消すことがある。

- (1) 前条の提出書類に不実記載があった場合
- (2) 採用面接にあたり偽りの陳述がなされた場合
- (3) 採用に必要な資格を取得できなかった場合
- (4) その他採用できない事情が生じた場合

(試用期間)

第9条 職員として採用された者には，採用の日から6か月（附属学校教員にあっては1年）の試用期間を設ける。ただし，学長が必要と認めたときは，試用期間を短縮又は延長し，あるいは設けないことがある。

2 前項の規定にかかわらず，国，地方公共団体，他の国立大学法人又はこれらに準ずる機関の職員から引き続き大学の職員となった者については，試用期間を設けない。

3 試用期間中に職務不適格，その他雇用の継続に支障があると判断される場合には，解雇することがある。

4 試用期間は勤続年数に通算する。

(旧姓の使用)

第10条 職員は，旧姓をもってその業務を遂行する必要がある場合は，学長が認める事項に限り旧姓を使用することができる。

第2節 評価

(勤務評定)

第11条 職員の勤務成績については、評定を実施する。

第3節 昇任及び降任

(昇任)

第12条 職員の昇任は、総合的な能力の評価に基づき行う。

(降任)

第13条 職員が次の各号の一に該当する場合には、その意に反し降任することができる。

- (1) 勤務実績がよくない場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 組織の再編、統合又は縮小等の事由による場合
- (4) その他必要な適格性を欠く場合

第4節 異動

(異動)

第14条 職員は、業務上の都合により配置換、併任又は出向（以下「異動」という。）を命ぜられることがある。

- 2 異動を命ぜられた職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。
- 3 配置換及び出向を命ぜられた職員は、保管中の備品、書類その他すべての物品を返還しなければならない。
- 4 出向を命ぜられた職員の取扱いについては、国立大学法人大阪教育大学職員出向規程による。

(赴任)

第15条 赴任の命令を受けた職員は、発令の日から、次に掲げる期間内に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない理由により定められた期間内に赴任できないときは、学長の承認を得なければならない。

- (1) 住居の移転を伴わない赴任の場合 即日
- (2) 住居の移転を伴う赴任の場合 7日以内

2 赴任のための旅費の支給については、国立大学法人大阪教育大学旅費規程による。

第5節 休職及び復職

(休職)

第16条 職員が次の各号のいずれかの事由に該当する場合は、休職とすることができる。

- (1) 結核性疾患により引き続き1年以上勤務しない場合
- (2) 非結核性疾患により引き続き90日以上勤務しない場合
- (3) 業務上の傷病又は通勤による傷病により引き続き1年以上勤務しない場合
- (4) 刑事事件に関して起訴された場合
- (5) 水難、火災その他の災害により生死不明又は所在不明となった場合

(6) 職務に関連があると認められる学術上の調査又は研究（調査又は研究に関わる指導を含む。）に従事する場合

(7) その他大学が必要と認めた場合

2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

(休職の期間)

第17条 前条第1項第1号から第3号に係る休職の期間については休養を要する程度に応じ、同項第5号及び第6号に係る休職の期間については必要に応じ、それぞれ個々の場合において3年を超えない範囲内で学長が定める。

2 休職の期間が3年に満たない場合においては、休職した日から引き続き3年を超えない範囲内で、これを更新することができる。

3 前条第1項第4号の休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。ただし、その係属期間が2年を超えるときは、2年とする。

4 前条第1項第1号から第3号に規定する勤務しないときの計算に当たっては、休日を通算するものとし、当該各号の事由が消滅した職員が出勤後その日数が30日に満たない間に同一の事由により再び勤務しないこととなった場合には、前の勤務しない期間を通算するものとする。

(休職の手続)

第18条 職員を休職にする場合には、事由を記載した説明書を交付して行うものとする。ただし、職員から同意書の提出があった場合にはこの限りでない。

(復職)

第19条 第17条の休職の期間を満了するまでに休職事由が消滅したと認める場合には、復職を命ずる。ただし、第16条第1項第1号から第3号の休職については、職員が休職期間の満了までに復職を願い出て、医師の診断書等により休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職を命ずる。

2 休職の期間が満了したときは、当然復職するものとする。ただし、第16条第1項第1号から第3号の休職については、第17条第2項の範囲内で休職の期間を更新（一更新期間は原則2ヶ月とする。）するものとする。

(休職中の身分)

第20条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

第6節 退職及び解雇

(退職)

第21条 職員は、次の各号の一に該当する場合は、当該各号に定める日をもって退職とし、職員としての身分を失う。

(1) 退職届を提出した場合 学長が退職日と認めた日

(2) 定年に達した場合 定年に達した日以後に到来する最初の3月31日

(3) 前号に規定する定年前に第23条の2に定める早期退職制度に基づき退職を申し出て認定された場合 認定された退職すべき期日

(4) 死亡した場合 死亡日

(5) 大学の役員に就任した場合 就任日の前日

(6) 公選による公職の候補者となった場合 立候補の届出を行った日

(自己都合による退職手続)

第22条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに、学長に退職届を提出しなければならない。

2 職員は、退職届を提出しても、退職するまでは従来の職務に従事しなければならない。

(定年)

第23条 職員の定年は、次の各号に定めるとおりとする。

(1) 職員のうち教授、准教授、講師、助教及び助手 満65歳

(2) 前号以外の職員 満60歳

(早期退職制度)

第23条の2 早期退職制度に関し必要な事項は、国立大学法人大阪教育大学職員の早期退職制度に関する細則による。

(再雇用)

第24条 第21条第2号の規定により退職した者で、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第9条第2項に基づく労使協定で定める基準(以下「基準」という。)のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から令和4年3月31日まで	63歳
令和4年4月1日から令和7年3月31日まで	64歳

3 再雇用職員の就業に関する事項については、別に定める。

(当然解雇)

第25条 職員が禁錮以上の刑に処せられた場合は、解雇する。

(その他の解雇)

第26条 職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇することができる。ただし、第46条第5号に定める懲戒解雇に該当するときは、同条の定めるところによる。

(1) 勤務実績が著しくよくない場合

(2) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合

(3) 第16条第1項各号に掲げる事由により休職とした者について、第17条に定める休職の期間が満了したにもかかわらず、なお休職事由が消滅していない場合

(4) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠く場合

(5) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合

(解雇制限)

第27条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、第1号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらず、労基法第81条の規定により打切補償を支払った場合、又は労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。)に基づく傷病補償年金の給付がなされ、打切補償を支払ったものとみなされる場合、又は労基法第19条第2項の規定により行政官庁の除外認定を受けた場合は、この限りでない。

- (1) 業務上の負傷又は疾病による療養のため休業する期間及びその後30日間
- (2) 労基法第65条に規定する産前産後の休業期間及びその後30日間

(解雇予告)

第28条 第26条の規定により職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。この場合、予告の日数は平均賃金を支払った日数に応じて短縮する。ただし、試用期間中の職員(14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)を解雇する場合は、又は労基法第20条第3項の規定により行政官庁の認定を受けて第25条に規定する当然解雇又は第46条第1項第5号に規定する懲戒解雇をしようとする場合は、この限りでない。

(退職者の責務)

第29条 退職又は解雇された者は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。
2 退職又は解雇された者は、保管中の備品、書類その他すべての物品を速やかに返還しなければならない。

(退職証明書)

第30条 退職又は解雇された者が退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

2 前項の証明書に記載する事項は次のとおりとする。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類
- (3) その事業における地位
- (4) 給与
- (5) 退職の事由(解雇の場合は、その理由)

3 証明書には前項の事項のうち、退職又は解雇された者が請求した事項のみを証明するものとする。

第3章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間、休日及び休暇等)

第31条 職員の勤務時間、休日及び休暇等については、国立大学法人大阪教育大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程による。

第4章 給与等

(給与)

第32条 職員の給与については、国立大学法人大阪教育大学職員給与規程(以下「給与規程」という。)による。

2 前項の規定にかかわらず、大学教員の給与については、国立大学法人大阪教育大学特定年俸制教員給与規程（以下「特定年俸制教員給与規程」という。）による。

（退職手当）

第33条 職員の退職手当については、国立大学法人大阪教育大学職員退職手当規程（以下「退職手当規程」という。）による。ただし、年俸制教員給与規程の適用を受ける職員には退職手当規程は適用しない。

2 前項の規定にかかわらず、退職手当規程を適用するものとした場合の勤続期間の中に、給与規程又は特定年俸制教員給与規程（これらに相当する他の国立大学法人等の規程等を含む。）の適用を受ける期間があり、かつ年俸制教員給与規程（これに相当する他の国立大学法人等の規程等を含む。）の適用を受ける期間がある職員の退職手当については、別に定める。

第5章 服務

（誠実義務）

第34条 職員は、学長の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実かつ公正に自己の職務に精励するとともに、大学の秩序の維持に努めなければならない。

（職場規律）

第35条 職員は、その職務を遂行するにあたって、法令及び諸規程を遵守するとともに、所属長の指示に従い、大学の秩序を保持し、互いに協力しなければならない。

（職務専念義務）

第36条 職員は、国立大学法人法（平成15年法律第112号）に定める大学の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、その職務に専念しなければならない。

2 職員は、大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

（職務専念義務免除期間）

第37条 職員は、次の各号の一の事由に該当する場合には、職務専念義務を免除される。

- (1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）第12条の規定に基づき、妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員（以下「妊産婦である職員」という。）が母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないことを承認された期間
- (2) 均等法第13条の規定に基づき、妊娠中の職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合に、適宜休息し、又は補食するために勤務しないことを承認された期間
- (3) 均等法第13条の規定に基づき、妊娠中の職員が利用する交通機関の混雑の程度が母体の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶ場合に、通勤緩和のため正規の勤務時間等の始め、又は終わりにおいて勤務しないことを承認された期間
- (4) 勤務時間内に総合的な健康診査及び労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）に基づく心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導を受けることを承認された期間

- (5) 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された期間
 - (6) 第57条の規定により、就業禁止を命ぜられた期間
 - (7) 勤務時間内に教員免許状更新講習を受講することを承認された期間
- (遵守事項)

第38条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) みだりに勤務を欠くこと。
- (2) 職務の内外を問わず、大学の信用を傷つけ、その利益を害し、又は職員全体の不名誉となるような行為をすること。
- (3) 職務上知ることのできた秘密を他に漏らすこと。
- (4) 職務上知ることのできた個人情報を正当な理由なく他に漏らし、又は漏らそうとすること。
- (5) 大学の政治的中立性を損なうような政治的活動をすること。
- (6) 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いること。
- (7) 大学の敷地及び施設内で、大学の秩序・風紀又は規律を乱す行為をすること。
- (8) 学長の許可なく、大学の敷地及び施設内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買等を行うこと。

(職員の倫理)

第39条 職員の職務に係る倫理については、国立大学法人大阪教育大学役職員倫理規程による。

(セクシュアル・ハラスメント等に関する措置)

第40条 セクシュアル・ハラスメント等人権侵害に関する措置は、大阪教育大学人権侵害防止等に関する規程による。

(入校禁止又は退去)

第41条 職員が次の各号の一に該当する場合は、入校を禁止し、又は退去させることがある。

- (1) 職場の風紀秩序を乱し、又はそのおそれのある場合
- (2) 火器、凶器等の危険物を所持している場合
- (3) 衛生上有害と認められる場合
- (4) その他前各号に準じ就業に不都合と認められる場合

2 前項の規定により入校を禁止した場合、又は所定の終業時刻前に退去させた場合は欠勤として取り扱い、給与は支給しない。

(兼業の制限)

第42条 職員は、学長の許可を受けた場合でなければ、事業を営み、又は職務以外の業務に従事してはならない。

2 前項の許可に関し必要な事項は、国立大学法人大阪教育大学兼業規程による。

第6章 職員研修

(職員研修)

第43条 職員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

2 学長は、職員に必要な研修機会の提供に努めるものとする。

3 職員の研修に関し必要な事項は、国立大学法人大阪教育大学職員研修規程による。

第7章 賞罰

(表彰)

第44条 学長は、次の各号の一に該当すると認める職員を表彰する。

- (1) 業務成績の向上に多大の功労があった者
- (2) 業務上有益な発明又は顕著な改良をした者
- (3) 災害又は事故の際、特別の功労があった者
- (4) 業務上の犯罪を未然に防ぐ等その功労が顕著であった者
- (5) 永年勤続し、国立大学法人大阪教育大学永年勤続者表彰規程に該当する者
- (6) その他特に他の職員の模範として推奨すべき実績があった者

(表彰の方法)

第45条 表彰は、賞状を授与して行い、副賞を添えることがある。

(懲戒)

第46条 学長は、職員が次条の各号の一に該当する場合は、これに対し次の各号の区分に応じ懲戒する。

- (1) 戒告 始末書を提出させて、将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させるほか、1回の額が平均賃金の1日分の半額、かつ総額が給与支払期における給与の10分の1を上限として給与を減額する。
- (3) 停職 始末書を提出させるほか、3月以下の期間を定めて出勤を停止し職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- (4) 諭旨解雇 退職届の提出を勧告し、解雇する。ただし、これに応じない場合は懲戒解雇する。
- (5) 懲戒解雇 即時に解雇する。

2 職員の懲戒に関し必要な事項は、国立大学法人大阪教育大学職員懲戒規程による。

(懲戒の事由)

第47条 学長は、次の各号の一に該当する場合は、所定の手続きの上、懲戒処分を行う。

- (1) この規則又はこの規則に基づいて定められる諸規程に違反した場合
- (2) 業務上の義務に違反し、又はこれを怠った場合
- (3) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
- (4) 故意又は重大な過失により大学に損害を与えた場合
- (5) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- (6) 大学の名誉若しくは信用を著しく傷つけた場合
- (7) 素行不良で大学の秩序又は風紀を乱した場合
- (8) 重大な経歴詐称をした場合
- (9) その他前各号に準ずる行為があった場合

(訓告等)

第48条 前条に規定する場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告、嚴重注意又は注意を文書等により行う。

(損害賠償)

第49条 職員が故意又は重大な過失によって大学に損害を与えた場合は、第46条又は第48条の規定による懲戒処分等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第8章 安全衛生

(協力義務)

第50条 職員は、安全、衛生及び健康確保について、安衛法及びその他の関係法令のほか、所属長の指示を守るとともに、大学が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全・衛生管理)

第51条 学長は、職員の健康増進と危険防止のために必要な措置をとらなければならない。

(安全・衛生教育)

第52条 職員は、大学が行う安全、衛生に関する教育、訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第53条 職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに直ちに所属長に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

第54条 職員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 安全及び衛生について所属長の命令、指示等を守り、実行すること。
- (2) 常に職場の整理、整頓、清潔に努め、災害防止と衛生の向上に努めること。
- (3) 安全衛生装置、消火設備、衛生設備、その他危険防止等のための諸設備を許可なく操作したり、当該施設には立ち入らないこと。
- (4) 運転中の機械の取扱いには特に注意すること。
- (5) 喫煙は所定の場所で行い、吸殻等の始末を完全にすること。
- (6) 保護具、安全具等の使用が定められているときは、必ずこれを使用し、その効力を失わせるような行為をしないこと。

(健康診断等)

第55条 職員の健康診断は、採用時及び毎年1回定期的にこれを行うほか、必要に応じて、全部又は一部の職員を対象に、臨時の健康診断を行う。

2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務等に従事する職員に対しては、特別の項目について健康診断を行う。

3 所属長は、必要と認めるときは、職員に対して健康管理に関する指示（1名以上の専門医への受診命令及び当該診断書の提出命令を含む。）を行う。

4 安衛法に基づく職員の心理的な負担の程度を把握するための検査は、毎年1回定期的にこれを行う。

5 前四項の健康診断等の結果に基づいて必要と認める場合には、職員の就業を禁止し、勤務時間を制限する等、当該職員の健康保持に必要な措置を講じる。

6 職員は、正当な事由なしに、第1項及び第2項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。

(伝染病の届出)

第56条 職員は、自己又は同居者若しくは近隣の者が伝染病にかかったときは、直ちにその旨を所属長に届け出て、その指示を受けなければならない。

(就業の禁止)

第57条 職員が次の各号の一に該当する場合は、就業を禁止することがある。

- (1) 伝染のおそれのある病人、保菌者及び保菌のおそれのある者
- (2) 労働のため病勢が悪化するおそれのある者
- (3) 前二号に準ずる者

第9章 災害補償

(業務災害)

第58条 職員の業務上の災害の補償については、労基法及び労災法の定めるところによるほか、国立大学法人大阪教育大学災害補償規程(以下「災害補償規程」という。)による。

(通勤災害)

第59条 職員の通勤途上における災害の補償については、労災法の定めるところによるほか、災害補償規程による。

第10章 共済

(共済)

第60条 職員の共済については、国家公務員共済組合法(昭和33年法律第128号)及び国家公務員共済組合法の長期給付に関する施行法(昭和33年法律第129号)の定めるところによる。

第11章 妊産婦及び母性の保護

(妊産婦である職員の就業制限等)

第61条 妊産婦である職員を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせないものとする。

- 2 妊産婦である職員が請求した場合には、午後10時から午前5時までの間における勤務、又は所定の勤務時間以外の勤務をさせないものとする。

(妊産婦である職員の健康診査)

第62条 妊産婦である職員が請求した場合には、その者が母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるために勤務しないことを承認するものとする。

(妊産婦である職員の業務軽減等)

第63条 妊産婦である職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

- 2 妊娠中の職員が請求した場合において、その者の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、当該職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務をしないことを承認するものとする。

3 妊娠中の職員が請求した場合には、その者が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて原則として1時間を超えない範囲で勤務しないことを承認するものとする。

(生理日の就業が著しく困難な職員に対する措置)

第64条 生理日の就業が著しく困難な職員が請求した場合には、その者を生理日に勤務させないものとする。

第12章 出張

(出張)

第65条 職員が出張する場合は、所属長に申請し、承認を得なければならない。

2 職員が出張を終えたときは、速やかに所属長に報告しなければならない。

(旅費)

第66条 前条の出張に要する旅費については、国立大学法人大阪教育大学旅費規程による。

第13章 福利・厚生

(宿舎利用基準)

第67条 職員の宿舎の利用については、国立大学法人大阪教育大学宿舎規程による。

第14章 職務発明

(職務発明)

第68条 職員が職務発明を行い、大学がその職務発明に係る権利を承継した場合には、大阪教育大学職務発明規程に基づき補償金を支給することができるとともに、その発明が特に顕著なものであったときは、これを表彰する。

第15章 特定個人情報並びに個人情報

(特定個人情報並びに個人情報)

第69条 職員は、大学及び取引先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない特定個人情報並びに個人情報（以下「特定個人情報等」という。）を不当に取得してはならない。

2 職員は、職務上知り得た特定個人情報等を、職務の範囲を超えて学内外を問わず利用し、若しくは他人に提示し、又は提供してはならない。

3 職員は、配置換等の異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた大学並びに取引先等に関するデータ並びに情報書類等を速やかに返却しなければならない。

4 職員は、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年法律第27号）、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律（平成13年法律第140号）及びその他の関係法令並びにガイドラインで定められた規定に従い、厳格に特定個人情報等を取り扱うものとする。

5 この規則に定めるもののほか、特定個人情報の取扱いに関することは別に定める。

第16章 不利益取扱いの禁止

(不利益取扱いの禁止)

第70条 大学は、次の各号に掲げる場合において、そのことを理由として、解雇その他いかなる不利益取扱いも行ってはならない。

(1) 職員が公益通報した場合

(2) 障がいのある職員が職場における合理的配慮に関し相談をした場合

附 則

1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。

2 第23条の規定にかかわらず、当分の間、守衛、巡視等の監視、警備等の業務に従事する者及び用務員、労務作業員等の業務又は労務に従事する者の定年は、満63歳とする。

附 則

この規則は、平成16年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成17年7月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年3月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成20年1月1日から施行し、平成21年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年7月9日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年1月1日から施行し、平成27年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成28年3月1日から施行する。ただし、改正後の第21条、第23条の2及び第70条第2号の規定は、平成28年4月1日から適用する。

附 則

1 この規則は、令和2年4月1日から施行する。

2 第32条第2項の規定にかかわらず、この規程の施行日の前日に、給与規程又は年俸制教員給与規程の適用を受けていた職員（以下「給与規程等適用大学教員」という。）は、原則として、施行日以降も同様の扱いとする。ただし、次の各号に掲げる者は、この限りではない。

（1）給与規程等適用大学教員で、令和2年4月1日以降に昇任する者

（2）給与規程等適用大学教員で、特定年俸制教員給与規程が適用されることを自ら希望する者

（3）その他学長が必要と認めた者

国立大学法人大阪教育大学特任教員就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、国立大学法人大阪教育大学職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第2条により、国立大学法人大阪教育大学（以下「大学」という。）に特に必要と認める業務に従事させる目的で任用する教員（以下「特任教員」という。）の労働条件、服務規律その他就業に関して必要な事項を定めることを目的とする。

(定義等)

第2条 特任教員の職務は、次の各号に区分し、その定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) I種 学長の求めに応じ、本学の教育・研究・社会貢献・管理運営に参画する職務
- (2) II種 授業、研究指導、学位論文審査、研究活動、入試関係業務及び教員免許状更新講習業務を行うとともに、教育課程の編成その他関連組織の運営について責任を担う職務
- (3) III種 本学を定年により退職した者が、授業、研究指導、学位論文審査、研究活動、入試関係業務及び教員免許状更新講習業務を行うとともに、教育課程の編成その他関連組織の運営について責任を担う職務
- (4) IV種 本学を定年により退職した者が、在職時と同様の授業、実習指導及び卒業論文指導（卒業研究指導を含む。）を行う職務

2 特任教員の勤務形態は、次の各号に区分し、その定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 専任型 1週間当たりの勤務時間が35時間のもの（I種、II種及びIII種の職務に限る。）
- (2) 非常勤型 1週間当たりの勤務時間が20時間未満のもの（IV種の職務に限る。）

3 特任教員の職の名称は、特任教授、特任准教授、特任講師及び特任助教とする。
(労働契約の期間)

第3条 特任教員の労働契約の期間は、個々の特任教員ごとに定める。
(労働契約の更新)

第4条 前条に規定する労働契約の期間及びこの項の規定により更新された労働契約の期間は、これを更新することがある。ただし、雇用の通算期間は、更新期間を含め3年（当該職員が本学と二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除

く。)を締結している場合は、その契約期間を通算した期間(以下「通算契約期間」という。)(この規則、国立大学法人大阪教育大学有期雇用職員就業規則及び国立大学法人大阪教育大学特命職員就業規則の適用を受ける職員(以下「専任型職員」という。)である期間に限る))を超えないものとする。

- 2 学長が特に必要と認めた場合は、前項に定める「3年」とあるのは「5年」と読み替えて適用する。
- 3 通算契約期間が5年を超えることとなる特任教員が、学長に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される無期労働契約の締結の申込みをしたときは、学長は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、無期労働契約に転換した特任教員の労働条件は、原則として現に締結している有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件(契約期間を除く。)とする。
- 4 前項の規定にかかわらず、専任型職員以外の職員から引き続き特任教員となった者が無期労働契約の締結の申込をしたときは、無期労働契約転換後の労働条件は、原則として専任型職員となる前の労働条件と同一の労働条件(契約期間を除く)とする。
- 5 労働契約期間の計算においては、職員との間で締結された一の有期労働契約の契約が満了した日と当該職員との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間(これらの契約期間が連続すると認められるものとして労働契約法第18条第1項の通算契約期間に関する基準を定める省令(平成24年厚生労働省令第148号。以下「厚生労働省令」という。)で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。)があり、当該空白期間が6月(当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約期間(当該一の有期労働を含む二以上の有期労働契約を通算した期間。))が1年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に2分の1を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間)以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間の計算には参入しない。
- 6 第1項から第3項の規定にかかわらず、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律(平成20年法律第63号)第15条の2第1項に該当する特任教員にあつては、第1項に定める「3年」及び第3項に定める「5年」とあるのは「10年」と読み替えて適用する。ただし、特任教員としての労働契約の期間は、更新期間を含めなお5年を超えないものとする。
- 7 前項の場合において、本学に在学している間に、本学との間で有期労働契約を締結していた場合は、当該期間は通算契約期間の計算には参入しない。
- 8 特任教員の年齢が満70歳に達した日以降に到来する最初の3月31日を超えるとときは、労働契約を更新しない。
(他の法令との関係)

第5条 この規則に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）、その他の関係法令及び諸規程の定めるところによる。

（遵守遂行）

第6条 大学及び特任教員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

（採用）

第7条 特任教員の採用は、選考に基づき行うものとする。

2 特任教員については、試用期間を設けないものとする。

（契約書）

第8条 学長は、採用又は契約を更新しようとする場合には、あらかじめ、次の事項を記載した契約書を交わして行うものとする。

- （1）給与に関する事項
- （2）就業の場所及び従事する業務に関する事項
- （3）労働契約の期間に関する事項
- （4）始業及び終業の時刻、所定勤務時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- （5）退職に関する事項
- （6）昇給の有無、退職手当の有無及び賞与の有無に関する事項

（提出書類）

第9条 特任教員に採用される者（本学を退職した者が引き続き採用される場合を除く。）は、次の各号に掲げる書類を大学に提出しなければならない。

- （1）誓約書
- （2）履歴書
- （3）学歴、資格に関する証明書
- （4）住民票記載事項の証明書又は在留カードの写し
- （5）個人番号カード表裏面の写し又は通知カードの写し及び当該通知カードに記載された事項がその者に係るものであることを証するものとして行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律施行規則（平成26年内閣府・総務省令第3号）で定める書類（ただし、対面で本人確認を行う場合は、個人番号カード表裏面の写し又は通知カードの写しで足りる。）
- （6）その他大学が必要と認める書類

2 特任教員は、前項の提出書類の記載事項に変更が生じたときは、その都度速やかに大学に届け出なければならない。

（採用又は更新の取消）

第10条 次の場合には、採用又は更新を取り消すことがある。

- （1）前条の提出書類に不実記載があった場合

- (2) 採用面接にあたり偽りの陳述がなされた場合
 - (3) 採用に必要な資格を取得できなかった場合
 - (4) その他採用できない事情が生じた場合
- (旧姓の使用)

第11条 特任教員は、旧姓をもってその業務を遂行する必要がある場合は、学長が認める事項に限り旧姓を使用することができる。

第2節 異動

(赴任)

第12条 赴任の命令を受けた特任教員（本学を退職した者が引き続き採用される場合を除く。）は、発令の日から、次に掲げる期間内に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない理由により定められた期間内に赴任できないときは、学長の承認を得なければならない。

- (1) 住居の移転を伴わない赴任の場合 即日
- (2) 住居の移転を伴う赴任の場合 7日以内

2 赴任のための旅費の支給については、国立大学法人大阪教育大学旅費規程（以下「旅費規程」という。）による。

第3節 退職及び解雇

(退職)

第13条 特任教員は、次の各号の一に該当する場合は、当該各号に定める日をもって退職とし、特任教員としての身分を失う。

- (1) 労働契約の期間が満了した場合 満了日
 - (2) 退職届を提出した場合 学長が退職日と認めた日
 - (3) 死亡した場合 死亡日
 - (4) 公選による公職の候補者となった場合 立候補の届出を行った日
- (自己都合による退職手続)

第14条 特任教員は、自己の都合により労働契約の期間の満了を待たずに退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに、学長に退職届を提出しなければならない。

2 特任教員は、退職届を提出しても、退職するまでは従来職務に従事しなければならない。

(定年)

第15条 削除

(当然解雇)

第16条 特任教員が禁錮以上の刑に処せられた場合は、解雇する。

(その他の解雇)

第17条 特任教員が次の各号の一に該当する場合には、解雇することができる。ただし、第38条第1項第5号に定める懲戒解雇に該当するときは、同条の定めるところによる。

- (1) 勤務実績が著しくよくない場合

- (2) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠く場合
- (4) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合

(解雇制限)

第18条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。

- (1) 業務上の負傷又は疾病による療養のため休業する期間及びその後30日間
- (2) 労基法第65条に規定する産前産後の休業期間及びその後30日間

(解雇予告)

第19条 第17条の規定により解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。この場合、予告の日数は平均賃金を支払った日数に応じて短縮する。ただし、労基法第20条第3項の規定により行政官庁の認定を受けて第16条に規定する当然解雇又は第38条第1項第5号に規定する懲戒解雇をしようとする場合は、この限りでない。

(退職者の責務)

第20条 退職又は解雇された者は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

2 退職又は解雇された者は、保管中の備品、書類その他すべての物品を速やかに返還しなければならない。

(退職証明書)

第21条 退職又は解雇された者が、退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

2 前項の証明書に記載する事項は次のとおりとする。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類
- (3) その事業における地位
- (4) 給与
- (5) 退職の事由（解雇の場合は、その理由）

3 証明書には前項の事項のうち、退職又は解雇された者が請求した事項のみを証明するものとする。

第3章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間)

第22条 専任型の特任教員の勤務時間については、国立大学法人大阪教育大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「勤務時間等規程」という。）第3条から第10条の2、第13条から第14条及び第16条の規定を準用する。ただし、次の表の左欄に掲げる規定中、同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替えられる規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第3条第1項及び第4項	7時間45分	7時間
第3条第2項第1号	午前8時30分	午前9時15分
第14条第1項	38時間45分	35時間

2 非常勤型の特任教員の所定勤務時間については、1週間につき20時間未満とし、始業及び終業の時刻並びに休憩時間を各人ごとに定め、国立大学法人大阪教育大学非常勤職員就業規則（以下「非常勤職員就業規則」という。）第20条第2項から第26条までの規定を準用する。

（休日）

第23条 専任型の特任教員の休日については、勤務時間等規程第11条から第12条の規定を準用する。

2 非常勤型の特任教員の休日については、非常勤職員就業規則第27条から第28条の規定を準用する。

（休暇）

第24条 専任型の特任教員の休暇については、勤務時間等規程第17条から第27条までを準用する。

2 非常勤型の特任教員の休暇については、非常勤職員就業規則第29条から第36条までを準用する。

第4章 給与

（給与）

第25条 特任教員の給与については、国立大学法人大阪教育大学特任教員及び特命職員給与規程による。

第5章 服務

（誠実義務）

第26条 特任教員は、学長の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実かつ公正に自己の職務に精励するとともに、大学の秩序の維持に努めなければならない。

（職場規律）

第27条 特任教員は、その職務を遂行するにあたって、法令及び諸規程を遵守するとともに、所属長の指示に従い、大学の秩序を保持し、互いに協力しなければならない。

（職務専念義務）

第28条 特任教員は、国立大学法人法（平成15年法律第112号）に定める大学の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、その職務に専念しなければならない。

2 特任教員は、大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

（職務専念義務免除期間）

第29条 専任型の特任教員は、次の各号の一の事由に該当する場合には、職務専念義務を免除される。

（1） 第49条の規定により、就業禁止を命ぜられた期間

（2） 職員就業規則第37条第1号から第5号及び第7号に規定する場合

（遵守事項）

第30条 特任教員は、次に掲げる行為をしてはならない。

（1） みだりに勤務を欠くこと。

- (2) 職務の内外を問わず、大学の信用を傷つけ、その利益を害し、又は職員全体の不名誉となるような行為をすること。
- (3) 職務上知ることのできた秘密を他に漏らすこと。
- (4) 職務上知ることのできた個人情報を正当な理由なく他に漏らし、又は漏らそうとすること。
- (5) 大学の政治的中立性を損なうような政治的活動をすること。
- (6) 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いること。
- (7) 大学の敷地及び施設内で、大学の秩序・風紀又は規律を乱す行為をすること。
- (8) 学長の許可なく、大学の敷地及び施設内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買等を行うこと。

(職員の倫理)

第31条 特任教員の職務に係る倫理については、国立大学法人大阪教育大学役職員倫理規程を準用する。

(セクシュアル・ハラスメント等に関する措置)

第32条 特任教員のセクシュアル・ハラスメント等人権侵害に関する措置は、大阪教育大学人権侵害防止等に関する規程を準用する。

(入校禁止又は退去)

第33条 特任教員が、次の各号の一に該当する場合は、入校を禁止し、又は退去させることがある。

- (1) 職場の風紀秩序を乱し、又はそのおそれのある場合
- (2) 火器、凶器等の危険物を所持している場合
- (3) 衛生上有害と認められる場合
- (4) その他前各号に準じ就業に不都合と認められる場合

2 専任型の特任教員に対して、前項の規定により入校を禁止したとき、又は所定の終業時刻前に退去させた場合は欠勤として取り扱うものとし、給与を支払わない。

(兼業)

第34条 特任教員の兼業に関し必要な事項は、国立大学法人大阪教育大学兼業規程（以下「兼業規程」という。）による許可を得ることとする。ただし、第2条第1号及び第4号に該当する者が兼業を行う場合は、本学の円滑な運営並びに本学での業務に支障がない範囲で兼業規程による許可を必要とせず、事前に学長に所定の様式により届けることにより足りるものとする。

第6章 職員研修

(職員研修)

第35条 特任教員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

2 特任教員の研修に関し必要な事項は、国立大学法人大阪教育大学職員研修規程を準用する。

第7章 賞罰

(表彰)

第36条 学長は、次の各号の一に該当する（本学を退職した者が引き続き採用された場合で特任教員となる前の職員であった期間のものを含む。）と認める特任教員を表彰する。

- (1) 業務成績の向上に多大の功労があった者
 - (2) 業務上有益な発明又は顕著な改良をした者
 - (3) 災害又は事故の際、特別の功労があった者
 - (4) 業務上の犯罪を未然に防ぐ等その功労が顕著であった者
 - (5) その他特に他の職員の模範として推奨すべき実績があった者
- (表彰の方法)

第37条 表彰は、賞状を授与して行い、副賞を添えることがある。

(懲戒)

第38条 学長は、特任教員が次条の各号の一に該当する場合は、これに対し次の各号の区分に応じ懲戒する。

- (1) 戒告 始末書を提出させて、将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させるほか、1回の額が平均賃金の1日分の半額、かつ総額が一給与支払期における給与の10分の1を上限として給与を減額する。
- (3) 停職 始末書を提出させるほか、3月以下の期間を定めて出勤を停止し職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- (4) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、解雇する。ただし、これに応じない場合は懲戒解雇する。
- (5) 懲戒解雇 即時に解雇する。

2 特任教員の懲戒については、国立大学法人大阪教育大学職員懲戒規程を準用する。

(懲戒の事由)

第39条 学長は、次の各号の一に該当する場合（本学を退職した者が引き続き採用された場合で特任教員となる前の職員であった期間の事由を含む。）は、所定の手続きの上、懲戒処分を行う。

- (1) この規則又はこの規則に基づいて定められる諸規程に違反した場合
- (2) 業務上の義務に違反し、又はこれを怠った場合
- (3) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
- (4) 故意又は重大な過失により大学に損害を与えた場合
- (5) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- (6) 大学の名誉若しくは信用を著しく傷つけた場合
- (7) 素行不良で大学の秩序又は風紀を乱した場合
- (8) 重大な経歴詐称をした場合
- (9) その他前各号に準ずる行為があった場合

(訓告等)

第40条 前条に規定する場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持する必要があるとき（本学を退職した者が引き続き採用された場合で特任教員となる前の職員であった期間の事由によるものを含む。）は、訓告、嚴重注意又は注意を文書等により行う。

(損害賠償)

第41条 特任教員が故意又は重大な過失によって大学に損害を与えた場合は、第38条又は第40条の規定による懲戒処分等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第8章 安全衛生

(協力義務)

第42条 特任教員は、安全、衛生及び健康確保について、安衛法及びその他の関係法令のほか、所属長の指示を守るとともに、大学が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全・衛生管理)

第43条 学長は、特任教員の健康増進と危険防止のために必要な措置をとらなければならない。

(安全・衛生教育)

第44条 特任教員は、大学が行う安全、衛生に関する教育、訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第45条 特任教員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに直ちに所属長に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

第46条 特任教員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 安全及び衛生について所属長の命令、指示等を守り、実行すること。
- (2) 常に職場の整理、整頓、清潔に努め、災害防止と衛生の向上に努めること。
- (3) 安全衛生装置、消火設備、衛生設備、その他危険防止等のための諸設備を許可なく操作したり、当該施設には立ち入らないこと。
- (4) 運転中の機械の取扱いには特に注意すること。
- (5) 喫煙は所定の場所で行い、吸殻等の始末を完全にすること。
- (6) 保護具、安全具等の使用が定められているときは、必ずこれを使用し、その効力を失わせるような行為をしないこと。

(健康診断等)

第47条 特任教員（専任型に限る。以下この条において同じ。）の健康診断は、採用時及び毎年1回定期的にこれを行う。

2 安衛法に基づく職員の心理的な負担の程度を把握するための検査は、特任教員について毎年1回定期的にこれを行う。

3 前二項の健康診断等の結果に基づいて必要と認める場合には、特任教員の就業を禁止し、勤務時間を制限する等、当該特任教員の健康保持に必要な措置を講じる。

4 特任教員は、正当な事由なしに、第1項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。

(伝染病の届出)

第48条 特任教員は、自己又は同居者若しくは近隣の者が伝染病にかかったときは、直ちにその旨を所属長に届け出て、その指示を受けなければならない。

(就業の禁止)

第49条 特任教員が次の各号の一に該当する場合は、就業を禁止することがある。

- (1) 伝染のおそれのある病人，保菌者及び保菌のおそれのある者
- (2) 労働のため病勢が悪化するおそれのある者
- (3) 前二号に準ずる者

第9章 各種保険への加入

(各種保険への加入)

第50条 学長は、専任型の特任教員が厚生年金保険及び健康保険の被保険者に該当するときは、その手続きをとるものとする。

2 学長は、専任型の特任教員が雇用保険の被保険者に該当するときは、その手続きをとるものとする。

第10章 災害補償

(業務災害)

第51条 特任教員の業務上の災害の補償については、労基法及び「労働者災害補償保険法」(昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。)の定めるところによるほか、国立大学法人大阪教育大学災害補償規程(以下「災害補償規程」という。)を準用する。

(通勤災害)

第52条 特任教員の通勤途上における災害の補償については、労災法の定めるところによるほか、災害補償規程を準用する。

第11章 介護休業等

(介護休業等)

第53条 特任教員の介護休業及び育児休業並びに妊産婦及び母性の保護については、次の各号に掲げる区分に応じ当該各号の定めるところによる。

- (1) 専任型の特任教員の場合 国立大学法人大阪教育大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程第28条及び第29条並びに職員就業規則第61条から第64条までの規定を準用する。
- (2) 非常勤型の特任教員の場合 非常勤職員就業規則第36条の2、第36条の3及び第71条から第73条までの規定を準用する。

第12章 出張

(出張)

第54条 特任教員が出張する場合は、所属長に申請し、承認を得なければならない。

2 特任教員が出張を終えたときは、速やかに所属長に報告しなければならない。

(旅費)

第55条 前条の出張に要する旅費については、旅費規程による。

第13章 福利・厚生

(宿舎利用基準)

第56条 特任教員の宿舎の利用については、国立大学法人大阪教育大学宿舎規程の定めるところによる。

第14章 職務発明

(職務発明)

第57条 特任教員が職務発明を行い、大学がその職務発明に係る権利を継承した場合（本学を退職した者が引き続き採用された場合で特任教員となる前の職員であった期間の発明又は継承を含む。）には、大阪教育大学職務発明規程を準用し補償金を支給することができるとともに、その発明が特に顕著なものであったときは、これを表彰する。

第15章 特定個人情報並びに個人情報

(特定個人情報並びに個人情報)

第58条 特任教員は、大学及び取引先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない特定個人情報及び個人情報（以下「特定個人情報等」という。）を不当に取得してはならない。

- 2 特任教員は、職務上知り得た特定個人情報等を、職務の範囲を超えて学内外を問わず利用し、若しくは他人に提示し、又は提供してはならない。
- 3 特任教員は、配置換等の異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた大学及び取引先等に関するデータ並びに情報書類等を速やかに返却しなければならない。
- 4 特任教員は、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年法律第27号）、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律（平成13年法律第140号）及びその他の関係法令並びにガイドラインで定められた規定に従い、厳格に特定個人情報等を取り扱うものとする。
- 5 この規則に定めるもののほか、特定個人情報の取扱いに関することは別に定める。

第16章 不利益取扱いの禁止

(不利益取扱いの禁止)

第59条 大学は、次の各号に掲げる場合において、そのことを理由として、解雇その他いかなる不利益取扱いも行ってはならない。

- (1) 特任教員が公益通報した場合
- (2) 障がいのある特任教員が職場における合理的配慮に関し相談をした場合

附 則

この規則は、平成21年1月1日から施行し、平成21年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年7月9日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。ただし、第4条の改正規定は、施行日以後の労働契約から適用する。

附 則

- 1 この規則は、平成26年1月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成26年6月1日から施行する。
- 2 改正後の規定は、施行日以後の労働契約から適用し、施行日前に締結した労働契約については、なお従前の例による。

附 則

- 1 この規則は、平成27年1月1日から施行する。
- 2 改正後の規定は、施行日以後の労働契約から適用し、施行日前に締結した労働契約については、なお従前の例による。

附 則

この規則は、平成28年3月1日から施行する。ただし、改正後の第59条第2号の規定は、平成28年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成30年3月26日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

資料12 履修モデル

() 内の数字は単位数

心理・教育支援コース (公認心理師資格取得)		M1	M2
前期 (4～8月)	後期 (10～2月)	前期 (4～8月)	後期 (10～2月)
専攻共通科目 (4) 【集中】 コース専門科目 (心理支援) (8) コース専門科目 (実習) (2) フィールド研究(1)	専攻共通科目 (2) 【集中】 コース専門科目 (心理支援) (8) コース専門科目 (実習) (2) フィールド研究 (2)	コース専門科目 (心理支援) (4) コース専門科目 (実習) (4) 課題研究 I (2)	コース専門科目 (実習) (4) 課題研究 II (2)
15単位	14単位	10単位	6単位
国際協働教育コース			
前期 (4～8月)		後期 (10～2月)	
専攻共通科目 (4) 【集中】 コース共通科目 (2) コース・領域専門科目 (6) フィールド研究目(2)	専攻共通科目 (2) 【集中】 コース共通科目 (2) コース・領域専門科目 (6)	コース・領域専門科目(6) フィールド研究(2) 課題研究 I (2)	課題研究 II (2)
14単位	10単位	10単位	2単位
教育ファシリテーションコース			
前期 (4～8月)		後期 (10～2月)	
専攻共通科目 (4) 【集中】 コース共通科目 (4) コース・領域専門科目 (6)	専攻共通科目 (2) 【集中】 コース・領域専門科目 (6) プロジェクトベース科目(2)	プロジェクトベース科目(2) 課題研究 I (2)	課題研究 II (2)
14単位	10単位	4単位	2単位

履修イメージ（心理・教育支援コース:柏原キャンパス）

M1前期（4~8月） イメージ

（ ）内の数字は単位数

	月	火	水	木	金	土
1時限	コース専門（実習）(1)					
2時限	コース専門（実習）(1)、フィールド研究(1)					
3時限						専攻共通 (2) × 2科目 = (4) 集中授業 全土曜日16週中 10回（5 × 2科目） 1日6時間 (2時間 × 3) 講義は 午後から3コマ
4時限	コース専門（心支） (1) × 2ターム = (2) (選択)		コース専門（心支） (1) × 2ターム = (2) (選択)			
5時限		コース専門（心支） (1) × 2ターム = (2) (選択)			コース専門（心支） (1) × 2ターム = (2) (選択)	

M1後期（10~2月） イメージ

	月	火	水	木	金	土
1時限	コース専門（実習）(1)					
2時限	コース専門（実習）(1)、フィールド研究（2）					
3時限						専攻共通 (2) × 1科目 = (2) 集中授業 全土曜日16週中 5回（5 × 1科目） 1日6時間 (2時間 × 3) 講義は 午後から3コマ
4時限	コース専門（心支） (1) × 2ターム = (2) (選択)		コース専門（心支） (1) × 2ターム = (2) (選択)		コース専門（心支） (1) × 2ターム = (2) (選択)	
5時限				コース専門（心支） (1) × 2ターム = (2) (選択)		

履修イメージ（国際協働教育コース:柏原キャンパス）

（ ）内の数字は単位数

M1 前期（4～8月） イメージ

	月	火	水	木	金	土
1時限	フィールド研究科目(1)					
2時限	フィールド研究科目(1)					
3時限						専攻共通 (2) × 2科目 = (4) 集中授業 全土曜日16週中 10回 (5 × 2科目) 1日6時間 (2時間 × 3) 講義は 午後から3コマ
4時限	コース・領域専門 (2) (選択)				コース・領域専門 (2) (選択)	
5時限			コース共通(2) (必修)	コース・領域専門 (2) (選択)		

M1 後期（10～2月） イメージ

	月	火	水	木	金	土
1時限						
2時限						
3時限	コース・領域専門 (2) (選択)		コース共通(2) (必修)	コース・領域専門 (2) (選択)		専攻共通 (2) 集中授業 全土曜日16週中 5回 (5 × 1科目) 1日6時間 (2時間 × 3) 講義は 午後から3コマ
4時限		コース・領域専門 (2) (選択)				
5時限						

履修イメージ (教育ファシリテーションコンコース:天王寺キャンパス)

M1前期 (4~8月) イメージ

	月	火	水	木	金	土
4時限 (14:40~16:10)						専攻共通 (2) × 2科目 = (4) 集中授業 全土曜日16週中 10回 (5 × 2 科目) 1日6時間 (2時間 × 3) 講義は 午後から3コマ
5時限 (16:25~17:55)						
6時限 (18:00~19:30)	コース・領域専門 (2) (選択)			コース・領域専門 (2) (選択)	コース・領域専門 (2) (選択)	
7時間 (19:40~21:10)	コース共通(2) (必修)		コース共通(2) (必修)			

() 内の数字は単位数

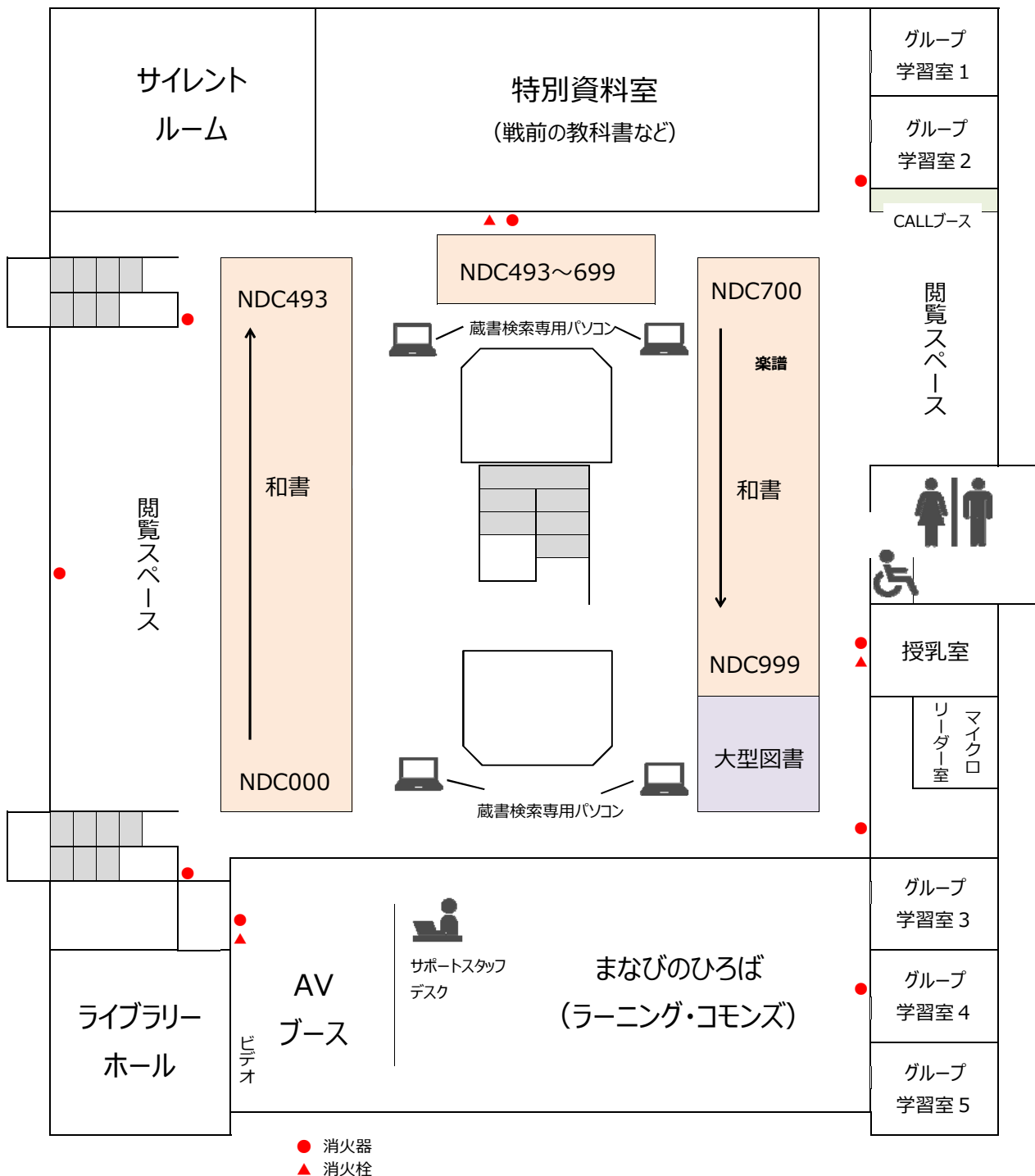
M1後期 (10~2月) イメージ

	月	火	水	木	金	土
4時限 (14:40~16:10)						専攻共通 (2) 集中授業 全土曜日16週中 5回 (5 × 1 科目) 1日6時間 (2時間 × 3) 講義は 午後から3コマ
5時限 (16:25~17:55)						
6時限 (18:00~19:30)			コース・領域専門 (2) (選択)			
7時間 (19:40~21:10)	コース・領域専門 (2) (選択)		コース・領域専門 (2) (選択)		プロジェクトベース 科目(2) (必修)	

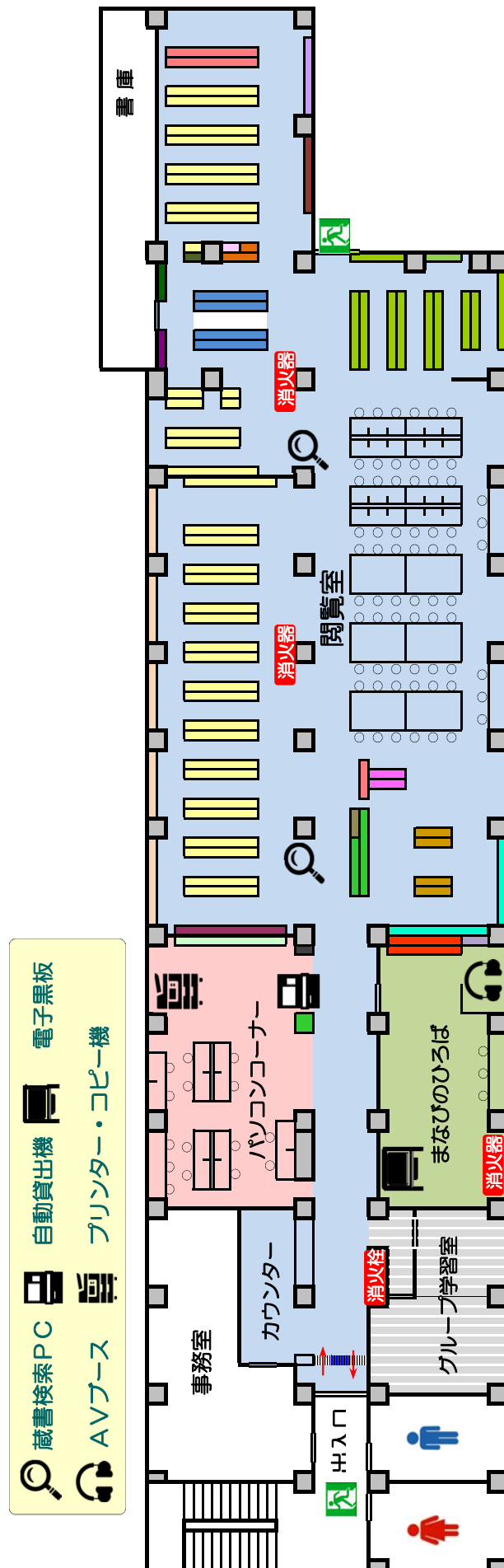
柏原キャンパス ラーニング・コモンズ レイアウト図

2F

大阪教育大学附属図書館本館



天王寺キャンパス ラーニング・コモンズ レイアウト図



公認心理師 実習施設一覧表

分野	実習施設名	所在地	授業科目名	受入可能人数
医療	大阪市立総合医療センター	大阪府大阪市都島区都島本通2-13-22	心理実践演習ⅠB、心理実践実習ⅡB	2
	社会福祉法人 東大阪市社会福祉事業団 東大阪市立障害児者支援センター	大阪府東大阪市菱江5-2-34	心理実践実習ⅡB	1
	医療法人メディカルメンタルケア 横山・渡辺クリニック	大阪府茨木市春日2-1-12	心理実践演習ⅠB、心理実践実習ⅡB	1
	大阪府済生会千里病院	大阪府吹田市津雲台1-1-6	心理実践演習ⅠB、心理実践実習ⅡB	2
	医療法人 徳洲会 八尾徳洲会総合病院	大阪府八尾市若草町1-17	心理実践演習ⅠB、心理実践実習ⅡB	1
	一般社団法人 大阪総合医学・教育研究会	大阪府大阪市西区土佐堀1-4-6	心理実践演習ⅠB、心理実践実習ⅡB	2
	医療法人 養心会 国分病院	大阪府柏原市旭ヶ丘4-672	心理実践演習ⅠB、心理実践実習ⅡB	2
教育	池田市教育センター	大阪府池田市城山町3-45	心理実践実習ⅠA、心理実践実習ⅡA	1
	堺市教育委員会事務局 教育センター	大阪府堺市中区深井清水町1426	心理実践実習ⅠA、心理実践実習ⅡA	2
	大阪教育大学附属平野小学校	大阪府大阪市平野区流町1-6-41	心理実践実習ⅠA、心理実践実習ⅡA	2
	大阪教育大学附属平野中学校	大阪府大阪市平野区流町2-1-24	心理実践実習ⅠA、心理実践実習ⅡA	1
	大阪教育大学附属高等学校平野校舎	大阪府大阪市平野区流町2-1-24	心理実践実習ⅠA、心理実践実習ⅡA	1
	大阪府教育センター	大阪府大阪市住吉区苅田4-13-23	心理実践実習ⅠA、心理実践実習ⅡA	2
	香芝市教育委員会事務局 学校教育課	奈良県香芝市本町1397番地	心理実践実習ⅠA、心理実践実習ⅡA	1
	伊丹市教育支援センター「やまびこ」	兵庫県伊丹市千僧1-1	心理実践実習ⅠA、心理実践実習ⅡA	1
福祉	大阪府中央子ども家庭センター	大阪府寝屋川市八坂町28-5	心理実践実習ⅠB、心理実践実習ⅡB	1
	大阪府障がい者自立相談支援センター	大阪府大阪市住吉区大領3-2-36	心理実践実習ⅠB、心理実践実習ⅡB	1
	社会福祉法人 ポポロの会	大阪府八尾市水越2-81	心理実践実習ⅠB、心理実践実習ⅡB	1
	大阪府立修徳学院	大阪府柏原市大字高井田809-1	心理実践実習ⅠB、心理実践実習ⅡB	1
	大阪市子ども相談センター	大阪府大阪市中央区森ノ宮中央1-17-5	心理実践実習ⅠB、心理実践実習ⅡB	5
	NPO法人み・らいず	大阪府大阪市住之江区南加賀屋4-4-19	心理実践実習ⅠB、心理実践実習ⅡB	2
	社会福祉法人飛鳥学院 児童養護施設飛鳥学院	奈良県桜井市谷480-3	心理実践実習ⅠB、心理実践実習ⅡB	2
	社会福祉法人なにわの里 きっずサポートなにわ	大阪府柏原市田辺1-3-16	心理実践実習ⅠB、心理実践実習ⅡB	1
	社会福祉法人乙の国福祉会 特別養護老人ホーム旭が丘ホーム	京都府長岡京市井ノ内朝日寺23	心理実践実習ⅠB、心理実践実習ⅡB	2