

教職大学院認証評価
自己評価書

令和元年 6 月

大阪教育大学大学院連合教職実践研究科

高度教職開発専攻

目 次

I	教職大学院の現況及び特徴	1
II	教職大学院の目的	2
III	基準ごとの自己評価	
基準領域 1	理念・目的	4
基準領域 2	学生の受入れ	9
基準領域 3	教育の課程と方法	13
基準領域 4	学習成果・効果	27
基準領域 5	学生への支援体制	32
基準領域 6	教員組織	37
基準領域 7	施設・設備等の教育環境	44
基準領域 8	管理運営	47
基準領域 9	点検評価・F D	54
基準領域 10	教育委員会・学校等との連携	63

I 教職大学院の現況及び特徴

1 現況

(1) 教職大学院（研究科・専攻）名：大阪教育大学大学院連合教職実践研究科高度教職開発専攻

(2) 所在地：大阪府柏原市旭ヶ丘4丁目698番1号

(3) 学生数及び教員数（令和元年5月1日現在）

学生数 153人

教員数 55人（うち、実務家教員 23人）

2 特徴

大阪教育大学は、その母体の一つである大阪師範学校が初等学校教員の養成（師範教育）を目的として明治6年に設置されて以来、大阪を中心に全国の教員の主要な養成機関として多大な役割を果たしてきた。大学院教育学研究科（修士課程）は、昭和43年の創設以来、教員養成系14専攻に教養学科系4専攻を加えた18専攻を擁する日本有数の大規模大学院である。

この成果の蓄積を踏まえつつ、大学院連合教職実践研究科高度教職開発専攻（以下、「本教職大学院」という）は、関係教育委員会等学校現場との連携、実践的指導力の養成等に重点を置き、教員志望学生や現職教員に多様化・複雑化する教育課題に即応できる実践的知識・技能を獲得させるとともに、「学び続ける教員像」に合致した自らの実践的知識・技能を拡充するための視点と方法を獲得させ、もって教師教育の一層の実践化と高度化を図ることを目的として、関西大学・近畿大学との連合により、平成27年4月、大阪教育大学天王寺キャンパスに設置された。

特徴は以下のとおりである。

① 大阪の教育力を結集

本教職大学院は、教員養成を主たる目的とした大阪教育大学を基幹大学、これまで教員養成の重要な役割を果たしてきた大阪の有力私立大学である関西大学・近畿大学を連合参加大学とする、三大学連携による連合大学院である。また、大阪府・大阪市・堺市の各教育委員会とも連携し、大阪の教育力を結集した“オール大阪”の体制で教育研究を推進している。

② 教職経験に応じたコース制の導入

学校マネジメント、教育実践コーディネート、教育実践力開発という3つのコースが設定され、教職経験に応じた学びを進めることが可能になっている。各コースでは、スクールリーダー、ミドルリーダー、若手リーダーという教師像に基づき、それぞれに必要とされる力量の獲得に資するコース科目が用意されている。

③ 理論と実践の往還・融合を図るカリキュラムの提供と、研究者教員と実務家教員の連携による指導

大学キャンパスでは、理論や実践動向等を学ぶ科目が体系的に用意されており、学校実習等においてそれらを実践的に探究し、教職に求められる実践的指導力を高められるよう、理論と実践の往還・融合を図るカリキュラムが構築されている。なお、これらの科目においては、研究者教員と実務家教員がペアで担当し、複眼的な視点で授業を実施するとともに、継続的に実施されるFDにより、そのチーム・ティーチングの充実化も図っている。

④ 指導主事錬成プログラムの設置

中堅教員層が非常に薄く、教育センター等の指導主事の若年化が進んでいる大阪において求められる、指導主事を対象とした資質・能力の開発プログラムを設置している。教育委員会の指導主事やその候補者を対象とする本プログラムにより、学校マネジメントや行政研修・校内研修に関する広い視野を持って、教員が協働して課題に取り組むためのコーディネート力を備えた有為の人材を育成する。

⑤ 通いやすい立地条件と学びやすい講義時間

修学キャンパスである天王寺キャンパスは、交通至便な天王寺駅から徒歩約10分の場所に位置し、約1時間の

移動時間で大阪府内の多くをカバーできる立地にある。また、現職院生は、勤めながら（現任校等）の学校実習も可能としており、大学での講義開始時間（平日は基本的に 18 時）と併せて、学びやすい環境となっている。

Ⅱ 教職大学院の目的

1 教職大学院の使命、教職大学院がめざすもの

教職大学院の設置目的は、「小学校等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」（専門職大学院設置基準第 26 条）であり、本教職大学院においても、多様化・複雑化する教育課題に対応し得る高度な専門性と豊かな人間性・社会性を備えた力量ある教員を輩出することをその使命としている。

このことは、その教育研究上の目的を「教育委員会や学校現場との密接な連携の下での教員養成や現職教員教育を通じて、教員志望学生や現職教員学生に学校現場での課題に即応できる実践的知識・技能を拡充させるための視点と方法を獲得させ、もって学校における高度の専門的な能力及び優れた資質を有する専門職としての教員を養成すること」（学則第 34 条 6 項、大阪教育大学の教育研究上の目的に関する規程第 4 条）として明文化していることにもあらわれている。

2 教職大学院で養成する人材像

1 を踏まえ、本教職大学院で養成する人材像を次の 4 点に定めている。

- ① 実践的知識・技能を豊かに有する教員
- ② 自ら学び続けることができる教員
- ③ 同僚や他の専門家等と協働できる教員
- ④ 学校や地域の教育を組織的に牽引する教員

これらは、設置前に大阪府教育委員会等との協議により明らかにされた、大阪の教員養成に求められる教員像であり、そのための力量形成は教職経験に応じて設定した各コースにおいて養成する人材像に具現化されている。

3 教育活動等を実施する上での基本方針

本教職大学院では、学校教育の全体像を俯瞰できる幅広い実践力、課題解決力や応用力を培い、教職に関する高度な専門的知識と実践的指導力を統合的に養成するため、カリキュラムは以下の科目で編成・実施されている。

- ① 高度な専門性を有する教員を養成するための基礎的素養を修得する共通科目
- ② 変化する教育環境に対応するために、様々な教育のあり方を俯瞰的な視点で把握するための体験的基盤を確立する学校実習科目
- ③ 各コースの特徴を踏まえ、その特徴を伸ばすことを目的とするコース科目
- ④ 自ら学校実践の現場における課題を設定し、共通科目、コース科目、学校実習科目での学びと関連させながら学びを進め、最終的に実践課題研究報告書にまとめることを目的とする課題研究科目

このうち、共通科目では、原則として研究者教員と実務家教員がペアで担当し、理論と実践をつなぐ複数の視点による授業を実施するとともに、様々なワークショップや現場での体験を含めた授業方法を設定し、カリキュラム全体で理論と実践の往還・融合の観点を通底させている。なお、授業検討会等もそのテーマの一つとして取り扱う FD を継続的に実施する中で、これら教員によるチーム・ティーチングの充実を図っている。

4 達成すべき成果

上記 1 で述べたとおり、本教職大学院は、高度な専門性と豊かな人間性・社会性を備えた力量ある教員を輩出することで社会のデマンド・ニーズに対応するための組織であり、したがって、達成されるべき成果とはすなわちデマンド・ニーズの充足である。具体的には、学卒院生については、これからの学校に必要な協働による課題解決力を核とした教育実践力を開発し、変化する時代に対応して自ら学び続ける将来の中核的教員を養成すること、現職院生については、地域や学校における主導的な役割を果たし得る中核的な教員を養成することである。

5 改組の背景及び取組み状況等

(1) 平成 31 年度改組の背景

本教職大学院の設置計画時は、個別分野の学問的知識への偏りが指摘されてきた既存の教員養成系修士課程の教科教育専攻の教育課程と変わらなくなる恐れがあること等から、各教科ごとに区分したコースや履修モデルを設けることは適切ではないとされていたため、本学では、個別の教科内容を中心とした履修モデルを導入することなく入学定員 30 人という比較的小規模でそのスタートを切らざるを得なかった。それにより、本教職大学院は現代的教育課題への対応や実践的指導力の育成、教育学研究科の教員養成系専攻は教科内容に関する専門性を高めるための能力育成と、本来同時並行的に学ばなければならない教育課程が分割され、異なる研究科として、教育研究活動を進めてきた。

このような状況を打破し、学校教育現場が真に必要なとする教育人材の輩出を主な目的に、本学は一体的な大学院に改組するための大幅な改革を決断し、都市圏における地元教育委員会との実質的な連携関係を深化させるとともに、平成 31 年度、教育学研究科の教員養成系専攻を、教科領域も学べる教職大学院へと全面的に移行させた。

この全面的移行に際しては、平成 28 年 12 月に大学院改革検討専門部会を設置し、具体的な検討を開始した。また、刻々と変化する教育現場からのニーズに対応するため、地元教育委員会が設置する教員育成協議会への積極的な参画や教育委員会関係者と大学関係者からなる教職大学院連携会議等での議論に加え、地元教育委員会からの出資による協働研究講座を教職大学院内に設置し、実質的な連携関係を構築した。具体的には、指導力向上に向けた共同研究、研修プログラムの開発・実施、課題のある学校への支援等の取組みを、協働研究講座所属教員と高度教職開発講座所属教員が協働で開発・実施し、教職大学院のカリキュラムに反映させていく仕組みを導入している。改組計画については、文部科学省に事前伺いとして提出し、平成 30 年 8 月に認可された。

このようにして、本教職大学院は、学校現場で必要とされる教科領域の教育研究を追求するとともに、一人ひとりの子どもの中に絡み合って複合的に存在する多様な援助ニーズへの対応を図るため、地元教育委員会の協力を得ながら、旧 3 コース入学定員 30 人から 4 コース入学定員 150 人の教職大学院へと規模を拡大し、平成 31 年 4 月にリスタートした。

(2) 改組に向けた平成 30 年度中の取組み状況

改組計画の認可後、本教職大学院は以下に代表されるような改組に向けた取組みを具体化させてきたが、これらを含む各取組みについては、次頁以降関連する各基準領域において記載する。

- ①現代的教育課題、とりわけ大阪府下の教育現場のニーズを踏まえた新たな 4 コース制への再編（基準 3－1、Ⅲ－2「新カリキュラム展開とその体制整備」（15 頁）参照）
- ②学校実習への対応（基準 3－3、Ⅳ「改組後の学校実習」（21 頁）参照）
- ③教員組織等体制について（基準 6－1、Ⅰ「教員組織編制」（37 頁）、基準 6－2、Ⅱ「専任教員の資格審査及び実務家教員の確保等」（39 頁）並びに基準 9－2、Ⅱ「FD 事業の実施状況」（57 頁）及びⅢ「SD 事業の実施状況」（60 頁）参照）
- ④十分な教育研究スペース確保やキャンパス間の連携環境整備等への対応（基準 7－1、Ⅴ「改組による大幅な入学定員増と 2 キャンパス展開化」（45 頁）参照）

Ⅲ 基準ごとの自己評価

基準領域 1：理念・目的

1 基準ごとの分析

基準 1－1

○ 教職大学院の理念・目的が法令に基づいて明確に定められていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院では、「大阪教育大学学則」第 34 条第 6 項（資料 1－1 ①）において「教育学研究科及び各専攻並びに連合研究科の教育研究上の目的は、別に定める」と記しており、それに応じて、「大阪教育大学の教育研究上の目的に関する規程」（資料 1－1 ②）が定められている。この規程では、本教職大学院の教育研究上の目的が第 4 条において「大学院連合教職実践研究科は、教育委員会や学校現場との密接な連携の下での教員養成や現職教員教育を通じて、教員志望学生や現職教員学生に学校現場での課題に即応できる実践的知識・技能を拡充させるための視点と方法を獲得させ、もって学校における高度の専門的な能力及び優れた資質を有する専門職としての教員を養成することを教育研究上の目的とする」と記されている。

この内容は、学校教育法第 99 条第 2 項の「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培う」という専門職大学院の目的及び専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項の「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」という教職大学院の課程の目的とも合致するものである。

《必要な資料・データ等》

[資料 1－1 ①] 大阪教育大学学則

[資料 1－1 ②] 大阪教育大学の教育研究上の目的に関する規程

（基準の達成状況についての自己評価：A）

「大阪教育大学の教育研究上の目的に関する規程」第 4 条において、本教職大学院が高度の専門性と実践性を有する教員の養成を目的とすることを明文化している。その内容は、学校教育法第 99 条第 2 項の専門職大学院の目的及び専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項の教職大学院の課程の目的とも合致しており、基準を満たしていると判断する。

基準 1－2

○ 教職大学院のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミSSION・ポリシーが制定され、ポリシー間に整合性があること。

[基準に係る状況]

I. 3つのポリシー

本教職大学院の 3 つのポリシーは、パンフレットやホームページ (<https://osaka-kyoiku.ac.jp/rengokyoshoku/idea.html#3policy>)、学生募集要項において明示しており（資料 1－2 ①～③）、平成 31 年 3 月時点では表 1 のとおりである。

ディプロマ・ポリシーは、前述した本教職大学院の目的である「高度の専門性と実践性を有する教員の養成」に合致した内容になっている。そして、そうした志向性を抱く人材を入学させることをアドミSSION・ポリシーで述べている。また、「高度の専門性と実践性を有する教員の養成」に必要とされる科目群、とりわけ学校実習科目や課題研究科目の意義を踏まえた教育課程の設定をカリキュラム・ポリシーにおいて宣言している。なお、

カリキュラム・ポリシーにおいては、後述する教員のキャリアに応じたコースに求められる科目の設定についても言及している。

表1 3つのポリシー

アドミッション・ポリシー

- ・学校や地域の指導的・中核的な教員として高度で優れた実践力の獲得をめざす現職教員
- ・新しい学校づくりの担い手として自ら学び続けることで実践的指導力の獲得をめざす人

ディプロマ・ポリシー

- ・所定の単位を修得し、教職に関する実践的知識・技能を拡充するための視点と方法を獲得するとともに、高度な専門的知識と実践的指導力を統合的に有する人材と認められた者に学位を授与する。

カリキュラム・ポリシー

- ・学校教育の全体像を俯瞰できるような幅広い実践力や課題解決力や応用力を培い、教職に関する高度な専門的知識と実践的指導力を統合的に養成するため、カリキュラムは以下の科目で編成・実施する。

- (1) 高度な専門性を有する教員を養成するための基礎的素養を修得する共通科目
- (2) 変化する教育環境に対応するために、様々な教育のあり方を俯瞰的な視点で把握するための体験的基盤を確立する学校実習科目
- (3) 各コースの特徴を踏まえ、その特徴を伸ばすことを目的とするコース科目
- (4) 自ら学校実践の現場における課題を設定し、共通科目、コース科目、学校実習科目での学びと関連させながら学びを進め、最終的に実践課題研究報告書にまとめることを目的とする課題研究科目

(出典：平成30年度大阪教育大学大学院連合教職実践研究科（連合教職大学院）学生募集要項2頁)

また、本教職大学院では、平成31年3月時点で「学校マネジメントコース」「教育実践コーディネートコース」「教育実践力開発コース」の3コースを設置しており、教員のキャリアに応じたコース設定となっている。各コースで養成する人材像は、表2のとおりであり、本教職大学院のパンフレットやホームページで明示している。これらの叙述から、3つのコースの設置は教員の生涯にわたる職能成長に応じたものであると言える。

表2 養成する人材像（大阪教育大学連合教職大学院のコースの構成）

連合教職実践研究科 高度教職開発専攻 30名 （専門職学位課程） School of Advanced Professional Development in Education			
コース	入学 定員	対象	内容
学校マネジメント	5	現職教員等 勤務経験 8年以上	教育実践の実績を積んでおり、さらに組織運営の役割を担う経験を持った現職教員等を対象とする。本コースの履修者は、学校の組織マネジメントに関する理論的な知識に加え、分析力、判断力、調整力などの実践的なマネジメント力を修得する。修了後は、学校経営や教育行政において管理職の役割を果たすことができる人材として学校教育に貢献していく。
教育実践 コーディネート	10	現職教員等 勤務経験 3年以上	教育実践の実績を積んでいる現職教員等を対象とする。本コースの履修者は、教職に関わる理論と実践を結び、授業研究、カリキュラム開発や生徒指導の方法論を修得する。修了後は、教員組織をコーディネートし、教員集団の実践力形成に中心的な役割を果たし、学校や地域の研修や課題解決の活動をリードする中核的教員としての役割を果たすことのできる人材として学校教育に貢献していく。 当該コースでは、経験の浅い指導主事を対象として、教育委員会や教育センター等で働きながら、研修・指導に関する方法論や課題解決力を修得し、地域の教育における将来の中核的指導者となるための力量の形成を目指す人材養成プログラム（指導主事錬成プログラム）を用意する。
教育実践力開発	15	学部卒学生等 一種免許状 取得者	小・中・高等学校一種免許状を持つ学部卒学生等を対象とする。コース履修者は、多様な児童・生徒の実態に基づいた教育課程及び授業の構想・展開・省察力、そしてこれからの学校に必要な協働による課題解決力を核とした教育実践力を修得する。修了後は、変化する時代に対応し、教育実践を力強く編み出していく人材として、学校教育に貢献していく。

(出典：大阪教育大学連合教職大学院パンフレット（2017年度版）10頁）

II. 平成31年度改組に際しての学位プログラムの策定

平成31年度改組にあたっては、修士課程からの安易な移行を防ぐため、今の教育現場が真に必要なとしている教育実践性や協働性を重視した教育課程（新4コースについては表3参照）を設定のうえ、教員の研究の専門性がそのまま院生の入試選抜や教育研究の内容に直結投影されないよう、本教職大学院では学位プログラムを策定し、関係教員及び院生に周知した。当該学位プログラムは、コースごとに整理し直した3ポリシーを含む形となっており、ポリシー間の整合性を図っている（資料1－2④～⑥）。なお、学位プログラム策定にあたっては、大阪府教育委員会・大阪市教育委員会・堺市教育委員会が作成している教員の資質・能力に関わる育成指標の内容や段階性とディプロマ・ポリシーが整合するようにした。

表3 養成する人材像（大阪教育大学連合教職大学院の改組後4コースの構成）

連合教職実践研究科 高度教職開発専攻 150名 （専門職学位課程） School of Advanced Professional Development in Education				
コース	入学 定員	キャン パス	対象	内容
スクールリー ダーシップ	30	天王寺	現職教員等 勤務経験 3年以上	教員集団をリードし、保護者、地域住民等と協働して、学校及び地域の新しい教育課題を解決するために求められる優れたリーダーシップを発揮できる教員を養成する。これまでの教職経験で培った実践的知見と先進的な教育研究に基づく理論的な知見を統合させ、学校経営の中心的役割を担うために必要な実践力を体得させる。
援助ニーズ 教育実践	30	天王寺	現職教員 ・学部卒学生等	多様な援助ニーズに対応するための高度な教育的手法を探究させ、「チーム学校」の考えに基づく学校内・外の関係者と協働して展開できる教員を養成する。そのため、子どもを取り巻く多様な援助ニーズに対して、協働的に援助する実践力を備えるとともに、現代的な教育課題である子どものいじめや不登校、問題行動に加え、発達障がい、健康課題の視点から、社会環境と個人の関係性を考慮した援助ニーズを理解させる。なお、養護教育や就学前支援のプログラムでは専門性に特化した実践力を育成する。
教育実践力	80	柏原	現職教員 ・学部卒学生等	児童・生徒に即した、実践的で高度な学習指導、学習評価の能力を持ち、教員としてのカリキュラム・マネジメントや、教科横断的な視野を持った教科領域の指導、今日的な教育課題に対応した授業開発に、先端的かつ継続的に取り組むことのできる教員を養成する。そのため、カリキュラム・マネジメントの理解を起点として、教科を統合する力を身に付けるとともに、教科領域の確実な学習指導と評価に加え、授業単元・カリキュラム設計とその評価・改善ができる能力を獲得させる。また、ICTの先進的活用、アクティブ・ラーニングなど効果的な授業形態の導入、パフォーマンス課題の設定とルーブリック評価の適切な活用など、教科領域を含む教育実践力を総合的に育成する。
特別支援教育	10	柏原	現職教員 ・学部卒学生等	特別支援教育の対象となる子ども一人ひとりのニーズに対応した適切な教育支援を行える高度な能力を身につけ、また特別支援コーディネーターとしての役割を担うことのできる教員を養成する。そのため、インクルーシブ教育構築の観点から、特別支援学校、幼稚園、小学校、中学校、高等学校ならびに各種施設における特別なニーズのある子どもたちの能力や個性に応じた専門的な教育支援を迫

				求ることによって、特別支援教育における指導的教育者、特別支援教育コーディネーター等となるのに必要な洞察力・実践力を育成する。
--	--	--	--	--

(教職大学院作成)

《必要な資料・データ等》

[資料 1－2①] 大阪教育大学連合教職大学院パンフレット (2017 年度版)

[資料 1－2②] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科ホームページ (3 つのポリシー) (2018 年度版)

[資料 1－2③] 平成 30 年度大阪教育大学大学院連合教職実践研究科 (連合教職大学院) 学生募集要項

[資料 1－2④] 平成 31 年度連合教職実践研究科高度教職開発専攻学位プログラム

[資料 1－2⑤] 大阪教育大学ディプロマポリシーと育成指標 対応表

[資料 1－2⑥] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科ホームページ (3 つのポリシー) (2019 年度版)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本教職大学院では、その「教職大学院の教育研究上の目的」を満たした人材に学位を授与すること (ディプロマ・ポリシー)、またそうした志向性を有する人材を入学させること (アドミッション・ポリシー) が定められ、そしてそれらに資する教育課程の編成の工夫 (カリキュラム・ポリシー) が用意されている。また、教員のキャリアに応じた 3 つのコースが設定され、そこで養成する人材像を具体化されていること、それらが本教職大学院のパンフレットやホームページで明示していることから、基準を達成しているものと判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

改組にあたって、学位プログラムを策定し、3 つのポリシーの連関を積極的に図ったこと、そのベースとして、ディプロマ・ポリシーと各教育委員会の育成指標の整合性を確認したことは、教職大学院で養成する人材像の明確化を教育委員会との連携に基づいて推進しているという点で特筆に値すると思われる。

基準領域 2：学生の受入れ

1 基準ごとの分析

基準 2－1

○ アドミッション・ポリシーに基づき、公平性、平等性、開放性が確保され、適切な学生の受入れが実施されていること。

[基準に係る状況]

I. 入学者選抜方法

本教職大学院では、基準 1－2 で先述したアドミッション・ポリシーに沿って、入学者選抜を実施している。アドミッション・ポリシーをはじめ、各コースの募集人員・対象・コースの内容、出願資格、入試方法、配点、小論文及び口述試験の概要は、平成 31 年度大阪教育大学大学院連合教職実践研究科（連合教職大学院）学生募集要項で明示している（資料 2－1 ①）。平成 30 年度までの入学試験の出願資格は、小学校、中学校、高等学校のいずれかの専修免許状又は一種免許状を有する者とされていたが、平成 31 年度改組により、出願資格は幼稚園、小学校、中学校、高等学校、養護教諭、特別支援学校のいずれかの専修免許状又は一種免許状（志願するコースごとに定める）を有する者へと幅を広げ、また現職教員等に限って、二種免許状を有する者にも門戸を開いた。このことは、援助ニーズ教育実践コースや特別支援教育コースの新設を含めた既存コースの再編に伴い、社会的ニーズへの対応、すなわちより多様な学修履歴や実務経験等を有する者の受入れのための措置である。

入学者の選抜は、小論文、口述試験、出願時に提出される「学修計画書」及び成績証明書を総合して行う（表 4）。学修履歴や実務経験等を的確に判断するため、所有（見込み含む）免許状や職歴等が記載された「入学願書」、これまでの学修（研究）成果と入学後に取り組みたい学修課題等、或いは、実務経験やこれまでの教育実践についてまとめ、勤務する組織（学校や教育委員会等）の課題と関連させた入学後の学修課題等が記載された「学修計画書」及び出身大学の成績証明書を出願時に提出させている。小論文は、今日的な教育課題を題材に全コースの学生に課す共通問題一題、各コースで養成する人材像に係る教育課題を題材としたコース又は領域別選択問題 1 題で構成される。なお、教育委員会等からの推薦派遣教員や連合構成大学（大阪教育大学、関西大学、近畿大学）からの推薦者のうち希望者に対しては、小論文の代替として、指定された書籍の指定箇所を要約し自身の考えを論理的に述べることを求める「課題レポート」を以って論述力・論理力を確認する（資料 2－1 ②）。口述試験は出願時に提出された「学修計画書」に記載の内容等に基づいて行う。平成 31 年度改組にあたり、口述試験の配点を多くし、アドミッション・ポリシーにより即した人材を選抜できる方法に改善した（表 5）。また、改組に伴い教科領域を導入するにあたり、特に学部卒学生が本教職大学院を受験する際、それまでの学部における学びを活かした受験が可能となる要素を入れつつも、教育実践や領域横断性・協働性を特長とした本教職大学院に相応しい選抜方法となるようにするため、個別教科の専門領域での入試とならないよう設計した（表 4）。

入試関連情報は、学生募集要項及びパンフレットに掲載するとともに、ホームページ（<https://osaka-kyoiku.ac.jp/rengokyoshoku/admission.html>）において広く公開している（資料 2－1 ①・③）。過去の入学試験問題（小論文）は、柏原キャンパスは入試課、天王寺キャンパスは天王寺地区総務課が保管し、閲覧希望者には窓口において公開しており、閲覧に関する情報はホームページ（<https://osaka-kyoiku.ac.jp/admission/nyushi/kakomondai.html>）に公開している（資料 2－1 ④）。なお、障がい又は病気その他の理由で、受験上の配慮を希望する方には、事前相談を受け付け、修学上の配慮を希望する学生への支援窓口となる障がい学生修学支援ルームと連携を取りながら、公正な試験実施に配慮した対応を行うこととしている。

II. 組織体制

本教職大学院の入学者選抜試験は、「入学試験等企画委員会」において基本方針や可否判定基準が作成され、それらをもとに募集要項が作成される（資料 2－1 ⑤）。その後、「入学試験等実施委員会」では、入学者選抜試験

の具体的な実施計画が立てられる。また、受験上の配慮の希望や個別の入学資格審査の希望に対する対応の是非に係る審査もこの委員会で行われる（資料 2-1 ⑥）。

入学者選抜試験当日は、実施本部及び管理部を設置し試験を実施している。実施本部は学長を本部長とし、管理部は連合教職実践研究科主任を管理部長とすることで、責任の所在を明確にしている。試験監督は、本教職大学院のコースごとに専任教員で担当し、小論文・口述試験の採点は、それぞれ採点・評価基準が設けられ、小論文の共通問題の採点・評価基準については、共通問題作成者が各コースの採点担当者へ説明を行っている。また、小論文を実施している時間帯は、試験問題作成責任者を待機させる体制をとり、受験者からの質問等へ迅速かつ適切に対応できるようにしている。各項目の得点を算出後、実施本部において合否判定案の作成を行い、入学試験等実施委員会の下部組織である「入学試験合否判定資料審査専門委員会」で合否判定資料の審査を行う（資料 2-1 ⑦～⑨）。審査後は、入学試験等実施委員会の審議を経て、本教職大学院の入学者選抜に関する事項を処理する「連合教職実践研究科運営委員会」（以下、「運営委員会」という。改組年度である平成 31 年度の入学者選抜試験に関しては「連合教職実践研究科運営準備委員会」（以下、「運営準備委員会」という。）（以下同じ。）にて合否判定の審議を行い、決定する（資料 2-1 ⑩・⑪）。

表 4 小論文及び口述試験について（抜粋）

8 入学者選抜方法

入学者の選抜は、小論文、口述試験、学修計画書及び成績証明書を総合して行います。

(1) 小論文及び口述試験について

コース	小 論 文		口 述 試 験
	共通問題	コース又は領域別選択問題	
スクールリーダーシップ	今日の教育課題の中から出題する。	今日の教育課題の中から出題する。	出願時に提出される学修計画書に記載の内容等について行う。
援助ニーズ教育実践		今日の教育課題の中から出題する。	
教育実践力 (※)		次の領域に関わる教育課題の中から出題する。 ①言語と文化 ②個人と社会 ③科学と数学 ④身体と表現 ⑤教育・心理	
特別支援教育		特別支援教育に関する今日の教育課題の中から出題する。	

注) 現職教員等（推薦書（教育委員会等用）を提出する者）、連合教職大学院構成大学推薦書を提出する者、又は大阪教育大学附属学校内研修員であって、小論文の代替を希望する者は、課題レポートを提出してください。この場合は、小論文は受験できません。

（出典：平成 31 年度大阪教育大学大学院連合教職実践研究科（連合教職大学院）学生募集要項 8 頁）

表 5 配点について（抜粋）

(2) 配点について			
コース	小論文	口述試験・学修計画書	合 計
スクールリーダーシップ	200点 (研究科共通問題 100点 コース又は領域別選択問題 100点)	200点	400点
援助ニーズ教育実践			
教育実践力			
特別支援教育			

(出典：平成 31 年度大阪教育大学大学院連合教職実践研究科（連合教職大学院）学生募集要項 8 頁）

《必要な資料・データ等》

- [資料 2-1 ①] 平成 31 年度大阪教育大学大学院連合教職実践研究科（連合教職大学院）学生募集要項
- [資料 2-1 ②] 課題レポート表紙 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科（連合教職大学院）
- [資料 2-1 ③] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科ホームページ（入学試験情報）
- [資料 2-1 ④] 大阪教育大学ホームページ（過去問題の閲覧・コピーについて）
- [資料 2-1 ⑤] 大阪教育大学入学試験等企画委員会規程
- [資料 2-1 ⑥] 大阪教育大学入学試験等実施委員会規程
- [資料 2-1 ⑦] 平成 31 年度連合教職大学院入学試験実施計画
- [資料 2-1 ⑧] 大阪教育大学入学試験合否判定資料審査専門委員会要項
- [資料 2-1 ⑨] 入試当日の実施体制について
- [資料 2-1 ⑩] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科運営委員会設置に関する細則
- [資料 2-1 ⑪] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科運営準備委員会設置要項
- [当日閲覧資料] 入学者選抜の審査基準

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院は、アドミッション・ポリシー並びに入学者選抜試験に関する出願資格、試験方法、配点等について学生募集要項に明示し、ホームページにおいても広く公開している。また、多様な学修履歴、実務経験、教員に必要な資質・能力等を適切に評価し選抜できるように、出願書類として入学願書や学修計画書（もしくは課題レポート）を提出させており、これらを口述試験の際に用いる旨を明示し、公平性、平等性、開放性を確保している。

入学者選抜試験はそれぞれ設置された委員会の下で入学者選抜試験に係る判定基準や具体的な実施計画を定め、公正且つ適切にこれを実施し、合否判定は運営委員会での審議を経て決定されている。

以上のことから、基準を十分に達成しているものと判断する。

基準 2-2

○ 実入学者数が、入学定員と比較して適正である。

〔基準に係る状況〕

本教職大学院の入学定員は、平成 27 年度～30 年度においては 30 人であった。この間、入学者数は入学定員を上回っており、定員充足率は 106～130%で推移している（表 6）。なお、現職教員等については、連携先の大阪府・大阪市・堺市教育委員会を中心に各教育委員会からの推薦派遣教員や本学附属学校からの内地研修員等平均 10 人の現職教員が派遣されている（資料 2-2 ①）。

表 6 入学者選抜の状況

	入学定員	志願者数	受験者数	合格者数	入学者数	入学定員 充足率
平成 27 年度	30	58	57	37	37	123.3%
平成 28 年度	30	45	43	36	34	113.3%
平成 29 年度	30	44	42	33	32	106.7%
平成 30 年度	30	53	52	40	39	130.0%

（教職大学院作成）

平成 31 年度改組により、入学定員は 120 人増の 150 人となった。この改組は学校教育現場及び学生のニーズを踏まえたものではあるが、まだ認知度が高いとは言えない教職大学院の大幅な入学定員の増加であるため、入学者選抜試験の回数を従来の 2 回から最大 4 回へと増加させたほか、次のような入学者確保の策を実施してきた。

①平成 29 年度まで実施していた本教職大学院や連合構成大学での大学院説明会の継続実施、②連携先の大阪府・大阪市・堺市教育委員会への説明や派遣依頼、③大阪府内の市町村教育委員会に対する説明、④近隣の教職課程を有する大学への連携及び説明会実施に係る相談、⑤本学主催の現職教員向け研修会等（免許更新講習を含む）や本教職大学院の教員が講師として招かれた研修・講演会の参加者に対するリーフレット等の配付等である（資料 2-2 ②～④）。このほかにも、本教職大学院の授業を実際に体験できるように、授業公開を常時実施しており（<https://osaka-kyoiku.ac.jp/rengokyoshoku/event/jyugyokokai.html>）、学部生から現職教員まで幅広い参加者を受け入れている（資料 2-2 ⑤）。

しかしながら、平成 31 年度入学者に係る選抜試験においては、その学生募集要項の配布時期が遅かったことなどもあり、結果として、実入学者数は 113 人にとどまり、入学定員充足率は 75.3%（小数点以下第 2 位四捨五入）となった。想定した募集人員の内訳、現職教員 45 人、学部卒学 105 人に対し、実際の入学者数は、現職教員 42 人、学部卒学生 71 人（うち本学の学部卒学生の入学者は 32 人）であった。これらを踏まえ、次年度に向けた学生募集の取組みとして、学生募集要項等入学者選抜試験情報の公開や一次試験の早期化、本学学部卒学生への広報充実強化、連合構成大学からの推薦者数の増加、他大学学部卒学生確保のための新たな推薦制度の導入、近隣教育委員会との連携事業等の拡大を進めることとしている。

《必要な資料・データ等》

〔基礎データ 1〕 現況票

〔資料 2-2 ①〕 平成 27-31 年度入学者選抜試験実施状況

〔資料 2-2 ②〕 教職大学院の改組に伴う入試広報活動等記録（平成 30 年度）

〔資料 2-2 ③〕 大阪教育大学連合教職大学院 大阪の、そして日本の教育現場のために

〔資料 2-2 ④〕 大阪教育大学連合教職大学院パンフレット（2018 年度版）

〔資料 2-2 ⑤〕 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科ホームページ（授業公開）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院では、設置以降、平成 30 年度まで毎年志願者数は入学定員を大きく上回っており、入学定員充足率も 106～130% で推移していることから、基準を十分に達成していると判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

連携する大阪府・大阪市・堺市教育委員会を中心に各教育委員会より継続して一定数の現職教員の派遣を受け入れており、本教職大学院が定める目的の「教育委員会との密接な連携」が担保されていると言える。また、学卒院生等は連合構成大学（大阪教育大学、関西大学、近畿大学）の他、関西地方・四国地方・東海地方の国立大学、関西圏内の私立大学からも入学しており、多様な学生を受け入れている。

基準領域 3 教育の課程と方法

1 基準ごとの分析

基準 3-1

○ 教職大学院の制度並びに各教職大学院の目的に照らして、理論と実践を往還・融合させる教育に留意した体系的な教育課程が編成されていること。

[基準に係る状況]

I. 概要

本教職大学院の教育課程編成の基本構造として、まず、教職大学院の制度上明確化されているカリキュラムの枠組である「研究科共通科目」（共通 5 領域）及び「学校実習科目」（10 単位）を用意している。そのうえで、本教職大学院の目的である「大学院連合教職実践研究科は、教育委員会や学校現場との密接な連携の下での教員養成や現職教員教育を通じて、教員志望学生や現職教員学生に学校現場での課題に即応できる実践的知識・技能を拡充させるための視点と方法を獲得させ、もって学校における高度の専門的な能力及び優れた資質を有する専門職としての教員を養成すること」を達成するため、次のカリキュラム・ポリシーに基づき、教育課程を編成している（資料 3-1 ①）。

カリキュラム・ポリシー

学校教育の全体像を俯瞰できるような幅広い実践力や課題解決力や応用力を培い、教職に関する高度な専門的知識と実践的指導力を統合的に養成するため、カリキュラムは以下の科目で編成・実施する。

- （１）高度な専門性を有する教員を養成するための基礎的素養を修得する共通科目
- （２）変化する教育環境に対応するために、様々な教育のあり方を俯瞰的な視点で把握するための体験的基盤を確立する学校実習科目
- （３）各コースの特徴を踏まえ、その特徴を伸ばすことを目的とするコース科目
- （４）自ら学校実践の現場における課題を設定し、共通科目、コース科目、学校実習科目での学びと関連させながら学びを進め、最終的に実践課題研究報告書にまとめることを目的とする課題研究科目

（出典：平成 30 年度大学院連合教職実践研究科履修提要 1 頁）

各コースの養成する人材像・目的（表 7）に合わせて、その特徴を伸ばすために体系的に設定された「コース科目」や、自らの課題意識を深めつつ、共通科目、学校実習科目、コース科目における学びを統合して、課題解決力の形成を図るための「課題研究科目」を設定している点と、それらが体系的且つ有機的に機能している点は、本教職大学院の教育課程の特徴の一つといえる（資料 3-1 ②・③）。

この体系性の下、多様な校種・教科のバックグラウンドを持つ院生同士の主体的・探究的な学び合いを通して、知識の修得を中心とする学部段階での学びに、自ら学び続ける教員として相応しい学びの深化を加える教育課程となっている。（資料 3-1 ④）

表 7 連合教職実践研究科コース構成

コース	対象	内容
学校マネジメント	現職教員等 勤務経験 8年以上	教育実践の実績を積んでおり、さらに組織運営の役割を担う経験を持った現職教員等を対象とする。本コースの履修者は、学校の組織マネジメントに関する理論的な知識に加え、分析力、判断力、調整力などの実践的なマネジメント力を修得する。修了後は、学校経営や教育行政において管理職の役割を果たすことができる人材として学校教育に貢献していく。
教育実践コーディネート	現職教員等 勤務経験 3年以上	教育実践の実績を積んでいる現職教員等を対象とする。本コースの履修者は、教職に関わる理論と実践を結び、授業研究、カリキュラム開発や生徒指導の方法論を修得する。修了後は、教員組織をコーディネートし、教員集団の実践力形成に中心的な役割を果たし、学校や地域の研修や課題解決の活動をリードする中核的教員としての役割を果たすことのできる人材として学校教育に貢献していく。 当該コースでは、経験の浅い指導主事を対象として、教育委員会や教育センター等で働きながら、研修・指導に関する方法論や課題解決力を修得し、地域の教育における将来の中核的指導者となるための力量の形成を目指す人材養成プログラム（指導主事錬成プログラム）を用意する。
教育実践力開発	学部卒学生等 一種免許状 取得者	小・中・高等学校一種免許状を持つ学部卒学生等を対象とする。コース履修者は、多様な児童・生徒の実態に基づいた教育課程及び授業の構想・展開・省察力、そしてこれからの学校に必要な協働による課題解決力を核とした教育実践力を修得する。修了後は、変化する時代に対応し、教育実践を力強く編み出していく人材として、学校教育に貢献していく。

(出典：大阪教育大学連合教職大学院パンフレット（2017 年度版）10 頁）

II. 各科目の構成

これらの基本構造を成す各科目の構成については、以下のとおりである。

1 共通科目・コース科目

共通科目は、すべての院生が共通に履修する科目として、「教育課程の編成及び実施に関する領域」、「教科等の実践的な指導法に関する領域」、「生徒指導及び教育相談に関する領域」、「学級経営及び学校経営に関する領域」、「学校教育と教員の在り方に関する領域」の 5 領域計 12 科目から構成されている。各領域において、共通基礎的な内容の 1 科目（2 単位）を第 1 セメスター（1 年次前期）の必修とし、発展応用的な内容の 1 科目（2 単位）を選択必修とすることで、理論と実践の基礎となる各領域の共通基礎の科目を早くから押さえつつ、学校実習との連関や院生の多様な特徴やニーズに合わせた効果的な学びを進められるように配慮している。

また、5 領域に加える指定の必修科目として、本教職大学院の目的に照らし、学校現場の実践的課題へのアプローチに適切な研究手法を選択・適用する広い知識と技能を備え、理論と実践の往還・融合を基礎づける「教育研究方法演習（2 単位）」と、大阪の重要な現代的教育課題の一つとして、大阪府内の教育委員会からの強い要望が出された人権教育の改善・充実を図る基礎を培うことを目的とした「人権教育の課題と実践（2 単位）」を設定している。

さらに、コース科目は、この共通科目を土台として、3 つのコースの養成する人材像・目的を踏まえた内容の

科目群として設定されており、コース必修科目を4科目、コース選択科目を2科目（うち1科目は他のコース科目を履修可とする）、合計6科目（12単位）を充てている。また、大阪における中堅教員層の希薄化に伴って進む指導主事の若年化への対応が求められる中、指導主事錬成プログラムを設置している（内容等詳細に関しては、17頁「（2）指導主事錬成プログラムの設置」を参照）。

2 学校実習科目・課題研究科目

学校実習科目は、その理論に基づく実践活動機会としての重要性に鑑み、これを免除する制度は導入せず、全て必修科目としている。2年間で300時間以上の実習を課し、「基本学校実習Ⅰ・Ⅱ（各2単位）」と「発展課題実習Ⅰ・Ⅱ（各3単位）」の計4科目10単位を充て、研究者教員・実務家教員が主副指導教員として指導を担っている。

院生が、理論と実践の往還・融合を通じて、学校実習の計画と自らの指導観・子ども観等の不断の見直し・修正を積み重ねる環境として、講義科目と実習科目とを対応させている。これにより、理論獲得の場である個々の授業と実践の知見を蓄積する学校実習との連携を図っている。また、定期的に開催され、実践を省察し探究を深化させる個別リフレクション・ミーティング（以下、「RM」という）・コースRM・全体RMに加え、第3セメスターから配置する実習校をフィールドとした課題研究（「実践課題研究Ⅰ」、「実践課題研究Ⅱ」）を設定することにより、実習科目と他の授業のつながり、さらには学びの統合を促進している（資料3-1②・⑤）。

Ⅲ. 教育課程の見直しと新カリキュラム

1 教育課程の見直し

教育課程の見直しについては、平成27年度本教職大学院設置にあたっては大阪教育大学連合教職大学院設置に関する連携会議、完成年度後は大阪教育大学連合教職実践研究科連携会議（以下、「連携会議」という）において、その妥当性と、最新の社会ニーズや教育課題に対応させたるための教育課程の改編（改組計画）について審議・確認している。なお、後者の連携会議を、平成31年4月以降、専門職大学院設置基準の改正に併せ、教育課程連携協議会へその機能を移行させ、体制を再整備することとしている。

2 新カリキュラム展開とその体制整備

平成31年4月に予定している本教職大学院改組では、前述のとおり、現代的教育課題、とりわけ大阪府内の教育現場のニーズを踏まえ、新たな4コースを再編編成した（7頁参照）（資料2-2③・④）。2キャンパスに分けて4コースを展開するにあたり、研究科共通科目をキャンパスごとに開講する必要があったが、専任を中心とした研究者教員及び実務家教員の組み合わせで両キャンパスの授業担当を配置し、新たに教職大学院課程を展開する柏原キャンパスの授業に本教職大学院における経験の長い実務家教員を異動・配置することやシラバスを統一することにより、本教職大学院に相応しい授業水準を共通的に展開できる体制を整えている（基礎データ4、資料3-1⑥）。

また、新カリキュラム（改組後の教育課程概要については、資料3-1⑦参照）では、上述の指導主事錬成プログラムは、その実績と連携教育委員会からの評価を踏まえて、スクールリーダーシップコースのコースプログラムの一つ「教育委員会指導主事プログラム」として発展的に展開するとともに、学校教育法第105条に規定する特別の課程として履修証明プログラムを編成する（資料3-1⑧～⑩）。この制度の下、体系的な知識・スキルの修得を可視化し、これからの学校教員として必要な資質・能力の育成に対する質保証を行うことをめざしている。

《必要な資料・データ等》

〔基礎データ4〕平成31年度シラバス

〔資料2-2③〕大阪教育大学連合教職大学院 大阪の、そして日本の教育現場のために

- [資料 2-2④] 大阪教育大学連合教職大学院パンフレット（2018 年度版）
- [資料 3-1①] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科履修規程
- [資料 3-1②] 連合教職実践研究科のカリキュラム構成
- [資料 3-1③] 各コースのカリキュラムの体系的性
- [資料 3-1④] 学部段階での学びとの対応・学校実習との絡み・関連する現代的教育課題・授業方法等の工夫
- [資料 3-1⑤] 平成 30 年度大阪教育大学連合教職大学院 実習の手引き
- [資料 3-1⑥] 授業担当教員一覧表
- [資料 3-1⑦] 平成 31 年度連合教職実践研究科カリキュラム概要
- [資料 3-1⑧] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科指導主事錬成プログラム取扱要項を廃止する要項
- [資料 3-1⑨] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科コースプログラム取扱要項
- [資料 3-1⑩] 履修証明プログラムシラバス

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院の目的に照らし、共通科目、コース科目、学校実習科目及び課題研究科目の有機的連携・連動性を踏まえた科目配置が行われ、セメスターの進行やこれに付随する学修の進度に合わせたカリキュラムを備え、現代的教育課題や大阪の学校現場に求められているニーズに対応するために必要な授業を構成している。また、これらの体系的な教育課程の妥当性や在り方について完成年度経過後直ちに迎える拡充改組に合わせて見直しを図っていることから、基準を十分に達成しているものと判断する。

基準 3-2

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

〔基準に係る状況〕

I. 教育現場の課題を検討する授業内容

1 共通科目

5 領域に各 2 科目（計 10 科目）を開設し、教職大学院の制度趣旨に則って明確化されている体系的・共通的なカリキュラムの枠組を網羅しているのに加え、教育現場の実践的課題解決に資する「教育研究方法演習」及び大阪の重要な教育課題に対応する「人権教育の課題と実践」を必修科目として開設している。5 領域の幅広い内容は、共通基礎的な内容を必修科目として押さえながら、発展応用的な内容を選択科目とすることで一定の履修の自由度を確保しながら学ぶことができるようになっている。

2 コース科目

（1）コースの養成する人材像・目的を踏まえた授業内容

実務経験に応じて養成する人材像別に設定された 3 つのコースごとに、コースの目的を踏まえた授業内容が組まれている（資料 3-2①）。授業科目・授業内容の設定にあたっては、近隣のエducational委員会へのヒアリングを行い大阪の教育課題に対応した本教職大学院ならではの内容を整えた。例えば、大阪府教育委員会からの要望「指導に課題がある教員への指導・支援方法」に対応し、コース科目に「学校組織マネジメント（学校マネジメントコース）」、「校内研修のマネジメント（教育実践コーディネートコース）」等を設定したほか、「発達障がいのある児童生徒への指導・支援」に関する要望に対応し、「特別ニーズ教育の理論と実践（教育実践力開発コース）」を設定した。

平成 30 年度までの 4 年間の他コース科目受講者数は、現職院生の修了生全 51 人中 30 人（ただし、後述の指導主事錬成プログラム受講者を除く）となっている（資料 3-2②）。特に、現職院生は、自らの所属コース科目以

外にも、小学校英語教育、児童生徒の発達に関わる課題、ICT 教育、特別ニーズ教育、学校安全等といった教育課題に対応して整備された科目について、実務経験や教育現場のニーズに応じて適宜履修していることがわかる。

(2) 指導主事錬成プログラムの設置

大阪における中堅教員層の希薄化に伴って進む指導主事の若年化への対応が求められる中で、教育実践コーディネートコースにおいて、教育委員会の経験の浅い指導主事等を対象として、その資質・能力の強化を図るのが「指導主事錬成プログラム」である。教育委員会からの推薦を条件に、指導主事としての力量形成に寄与する内容のコース科目として、教育実践コーディネートコースの必修コース科目（4科目8単位）に加え、学校マネジメントコース科目からプログラムの指定科目（学校マネジメントコース科目のうち「学校戦略論」、「学校組織開発論」、「スクールリーダーシップ論」、「学校安全と危機管理」の計4科目8単位から2科目4単位）を修得することで、コース科目の履修要件を満たしたものととしてコース科目の修得とプログラム修了を認定する。

これにより、学校のマネジメントや行政研修・校内研修に関する広い視野を持ち、教員が協働して課題に取り組むためのコーディネート力を備えた、中核的な立場の指導主事を養成する。なお、これを徹底するために、教育課程外ではあるが、実務家教員の指導の下、自主学習会を継続的に催している（資料3-2③）。

3 課題研究科目

2年次第3セメスターおよび第4セメスターに設定した必修科目「実践課題研究Ⅰ」・「実践課題研究Ⅱ」は、現在の学校や教育実践が抱える実際的な問題や課題をテーマとして、学校や地域の教育課題解決のための実践的なプログラムとして展開している。

Ⅱ. 授業方法の工夫・形態、受講者数、シラバスの作成・活用等

授業では、資料3-1④に示すように、学習効果を期して、講義のみならず事例研究、授業観察・分析、ロールプレイ、模擬授業、集団討議、ワークショップ等、院生の能動性・主体性を重視した適切な授業方法を選択・採用するとともに、適切な受講者数で実施している。

また、本教職大学院の目的に照らし、「学校現場での課題に即応できる実践的知識・技能を拡充させる」学びをめざし、様々な実践的学びの体制を用意している。例えば、学校現場から教員や教育委員会関係者をゲストティーチャーとして招聘し、実際的かつ幅広い視点で教育課題を考える授業を数多く提供している（資料3-2④）。共通科目では、原則として研究者教員と実務家教員がペアで担当し、理論と実践をつなぐ複数の視点による授業が実施されている。また、同科目では、現職院生及び学卒院生が共に学び、所属コースの特徴や学校種等を考慮しつつ混成で編成されたグループ別に事例研究やワークショップ等集団における協働の中で課題を探究し、その成果を発表・討議する方法により授業を展開している。さらに、同じ共通科目においても、一部の発展応用的な位置づけの授業科目においては、その内容に鑑み、学卒院生に対しては一年間の学修を積み重ねた上で2年次からの履修とする制限をかけているものもある等、共修の質に配慮しながら運用している。

また、開講する全ての授業について、その授業計画、授業内容・方法、評価基準を明示したシラバスを作成し、web上で常に閲覧可能な状態で院生に提供するとともに、入学時ガイダンスにおいて周知しているのに加え、本教職大学院での学びを統合し、課題解決力の形成を図るための課題研究科目については、その評価の重要部分を占める実践課題研究報告書作成過程が、どのような基準に基づいて評価されるかをループリク形式で示している（資料3-2⑤・⑥）。さらに、平成28年度から導入したGoogle Classroomでは、教職大学院全体のコミュニティ、コース別コミュニティ、科目別コミュニティ等が開設されており、そこで院生と教員がシラバスを踏まえた授業に関する情報共有を行う等の活動に取り組んでいる。

以上の取組みにより、授業アンケートで示す通り一定の学習成果が認められる（資料3-2⑦）。

Ⅲ. 教育内容の見直しと改組後の教育形態等の工夫

教育内容に最新の社会ニーズや教育課題を適切に反映できるよう、学外の意見・提言等を集約し半年ごとに進

捗を管理する仕組み（連携会議等）が全学的に整備されており、その仕組みの下で本教職大学院においても恒常的に教育内容の見直し・改善を行っている。さらに、教職大学院として相応しい授業内容となるよう、それぞれの科目群について、学部段階での学びや教育課題との対応関係、学校実習科目との連動性、授業方法の工夫等を整理しているほか、定期的に教職大学院 FD を開催し教員同士の学び合いの中で授業改善をめざしている。

平成 31 年の改組に向けては、実践的教育内容・質を担保するため、専任教員の拡充にあたって、実務家教員を増員（現 11 人から 23 人）するとともに、研究者教員（現 7 人から 32 人）は、研究業績等のみならず教育現場に関する高度な知見を有する人材から選出した。

また、平成 30 年度に大阪府・大阪市・堺市の各教育委員会の教員育成協議会で作成された教員育成指標を踏まえ、改組後の新しいコースごとのディプロマ・ポリシーを整理し、到達目標や教育内容・方法を見直した。改組後の 4 コースの教育課程の特徴は、学校現場が真に必要なとしている「教育実践力、協働力」を修得させることを企図して設計されている点にある。そのため、例えば教育実践力コースでは「教育実践の研究方法」や「協働的プロジェクト演習」等のコース科目において、領域や教科を跨いだ横断的授業の展開を学習するほか、援助ニーズ教育実践コースでは、通常の学校実習の枠に捉われず課題に対応するための「応用実習」を設定し、学校外の組織と協働する力及び課題対応力を身に付けられる教育方法を導入している。

《必要な資料・データ等》

[資料 3-1 ④] 学部段階での学びとの対応・学校実習との絡み・関連する現代的教育課題・授業方法等の工夫

[資料 3-2 ①] コース科目一覧

[資料 3-2 ②] 平成 27～30 年度における修了生の受講科目一覧

[資料 3-2 ③] 指導主事錬成プログラム修了証様式及び平成 30 年度「指導主事錬成プログラム」学習会年間計画

[資料 3-2 ④] 平成 30 年度ゲストティーチャー招聘計画

[資料 3-2 ⑤] 平成 30 年度シラバス

[資料 3-2 ⑥] 実践課題研究報告書ルーブリック

[資料 3-2 ⑦] 授業評価アンケート結果

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院ならではの教育課程とそれを展開するに相応しい授業内容となるよう仕組みを整備しているほか、教育現場の教育課題に対応し、授業担当教員によるきめ細かい指導が行き届いた授業規模の下、事例研究・分析、ロールプレイ、集団討議、ワークショップ等の方法で授業を展開している。また、共通科目における履修方法の制限や養成する人材像・目的を踏まえたコース科目の設定等により、現職院生・学卒院生の実務経験・学修履歴等に配慮するとともに、これらの教育課程の趣旨・目的に即したシラバスを作成・活用している。さらに、学外の意見やニーズを踏まえ、FD を通して教員全体で教育内容・方法の見直し、改善を図っていることから、基準を十分に達成しているものと判断する。

基準 3-3

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

[基準に係る状況]

本教職大学院の実習（以下、「学校実習」という）は、院生自身が自らの学修計画書に基づいて研究テーマや目的、内容・方法を明確に計画・実施し、学校等の現場における実践を省察することで、理論と実践の往還・融合

を実感すると同時に、実践的な課題解決能力を育成することを共通の目的としつつ、以下に示すとおり、現職院生・学卒院生それぞれの特性・目的に配慮し、連携協力校等との連携体制の下に実施している（資料 3-3①）。

I. 実習の概要と実習までの流れ

学校実習科目は、全て必修科目として位置づけられており、以下のとおり、「基本学校実習Ⅰ・Ⅱ」、「発展課題実習Ⅰ・Ⅱ」が2年間にわたり順に配置されている（資料 3-3②）。

1 年次前期 (第 1 セメスター)	1 年次後期 (第 2 セメスター)	2 年次前期 (第 3 セメスター)	2 年次後期 (第 4 セメスター)
基本学校実習Ⅰ	基本学校実習Ⅱ	発展課題実習Ⅰ	発展課題実習Ⅱ
2 単位 60 時間以上	2 単位 60 時間以上	3 単位 90 時間以上	3 単位 90 時間以上

(出典：平成 30 年度大阪教育大学連合教職大学院 実習の手引き 2 頁)

以下で述べるように、学校実習は、院生の学修計画書に基づいて実施するものであるため、6 週間程度にわたり毎週 2 回の実習を行う標準型、3 週間程度にわたり毎週 4 回の実習を行う短期型、12 週間程度にわたり毎週 1 回の実習を行う長期型等、連携協力校等の状況や院生の実践課題研究のテーマに応じて、柔軟に設計されている。

そして、いずれの学校実習においても、研究者教員と実務家教員による協働に基づいた指導体制を基盤とする学生支援体制の下、その実践活動や実習日誌への記録作業を通じた院生自身の振り返りはもとより、全体・コース・個別の各枠組みで定期的に展開される RM を探究的な省察の機会として大切にしている（資料 3-3③）。このうち、全体 RM 実施に際しては、各実習校等の関係者も多数参加し、連合教職実践研究科主任との意見交換の機会も設けられている。

院生は、入学者選抜試験出願時に提出が求められる学修計画書において、大学院での学びを自ら計画し、入学式直後の日程で実施される新入生合宿における全体・コース別のオリエンテーションにおいて、教員やこれから学びを共にする仲間の中で発表・共有し、精錬させる（資料 3-3④・⑤）。この学修計画書やプレゼンテーション等での教員集団とのやり取りを端緒として、大学院指導教員が決定され、院生は、新学期早々には「実習計画書」及び「目標達成マップ」を作成の上、指導教員との個別 RM を積み重ねながら、学校実習に向けて自らのテーマや目的、内容・方法を具体化・明確化していく（資料 3-3⑥）。

この一連のプロセスにおいては、常に「実習の手引き」をその媒体とするが、そこには実習の目的、理論と実践の往還・融合等の重要な項目について、コースごとに養成する人材像に基づいて個別具体的に明示されており、各院生の学校実習の礎となっている（資料 3-1⑤）。

II. 実習校の決定と実習の実施

1 学卒院生

(1) 連携協力校の選定と連携体制

学卒院生の実習先決定プロセスは、入学者選抜試験の結果通知時に同封される、「希望実習校種等調査」から既に始まっている（資料 3-3⑦）。これにより、希望実習校種・教科、教員採用試験の受験予定先、利用予定の自宅最寄り駅等を調査し、学修計画書記載のテーマ等も踏まえながら、希望校種・テーマと連携協力校候補校の教育課題等とを照合し組み合わせるため、教育委員会の担当者と本教職大学院の担当者がこれら院生に係る情報をリアルタイムで共有し、本教職大学院からの希望を示しつつ、必要十分な連携協力校の選定を教育委員会に依頼している。

また、この点に関連して、教員育成協議会を設置している大阪府内の三教育委員会とは、覚書により、各教育委員会の意向を踏まえ教育課程を編成実施する一環として、学校実習も連携体制の中で実施できるよう位置付け

ている（資料3－3⑧）。

以下に見るように、学卒院生は、個人テーマを設定して学校実習に取り組み、実践課題研究報告書にまとめていくことになるため、連携協力校と院生のテーマの整合性は重要な調整要素である。そのため、特に新規に選定された連携協力校については、選定後速やかに研究科主任や本教職大学院の担当者等が訪問し、実習の手引きや事前説明資料を基に具体的な打ち合わせを行っている（資料3－3⑨）。また、院生のテーマについては、連携協力校選定後も継続的に院生・大学院指導教員間で話し合い、実習開始前にも院生・大学院指導教員・連携協力校の担当者との間で、そのテーマ・目的、具体的な実施内容、実施時期について詳細な検討を行った上で学校実習を実施している。

（2）学卒院生の学校実習と組織協働活動

学卒院生は、学校実習を通じて、学級経営、生徒指導、教育課程経営に代表される学校の教育活動や、管理運営に代表される学校運営といった教師の仕事について総合的に経験し省察しながら実践的指導力を培う。そのために、院生は自ら設定したテーマについて、教育課題に対応する解決策を企画・立案、実践し、各種 RM の機会を利用した省察を経て、新たに具現化した課題への対応策や改善策を講じるといった一連の学びのサイクルを積み重ねることにより、教育課題に主体的に取り組むことができる資質・能力を育成する。

また、学卒院生については、実習と並行して「組織協働活動」の積極的な取り組みを推奨している。これは、児童生徒や教職員と交流し、実習先の様々な教育活動及びその補助に携わるものであり、大学院の授業において示される事例等への理解を深めるとともに、子供の変化や成長の様子を長期的に捉えることや組織の同僚との協調性を身に付けること等を狙いとしている。実習の目標を達成するためには、その基盤として実習先の児童生徒の実態把握と学校現場の状況に関する情報収集等が不可欠であり、その意味でも組織協働活動には大きな意義がある。なお、組織協働活動についても、実習と同様に適宜大学院指導教員に報告・記録させ、教員はその活動内容を把握するとともに、学修状況に応じた指導を展開している（資料3－3⑩）。

2 現職院生の学校実習

他方、現職院生の学校実習は、原則として現任校におけるものであり、現任校が連携協力校として位置づけられており、実習開始前に院生・大学院指導教員・現任校の担当者との間で、テーマや具体的な実施内容について検討を行っている。現職院生は、現任校の教育課題等を踏まえたテーマ設定を行い、その目標達成マップも「学校・実習機関の課題・改善したい点」を意識させる様式となっている。現職院生は、その入学時に学修計画書を作成する段階から、教職員の同僚性や組織性という観点を踏まえた上で、自己の学修課題を勤務する組織（学校や教育委員会等）の実践課題や組織課題と関連付けることが求められている（資料3－3⑪）。そのうえで、そのように設定したテーマに基づき、原則として現任校等において、同僚とともに実践することにより、校内研修、カリキュラム開発、人材育成、生徒指導等、所属する組織の課題を解決するために問題解決型の実習を行い、現任校等の課題解決に寄与する。この実習にあたっては、職務に埋没しないように、実習の日時と内容を随時実習記録という形で記録し、その妥当性について、実習校指導責任者と大学の主指導教員が確認することになっている。

なお、大学院修学休業制度等を利用し遠方の地域から修学する院生等、例外的に現任校以外で学校実習に取り組む現職院生も一部存在するが、このような院生については、テーマを踏まえつつ、他の現職院生の現任校で実習を行えるように調整する等、教員組織・校内研究組織等に円滑に馴染める配慮がなされている。

3 特別連携協力校実施事業及び学校力アップ支援事業

教職大学院の教員は、個々の状況に応じて、連携協力校で校内研修を実施・指導にあたる等の取り組みを行っている。この取り組みを特に組織的にを行っているものとして、特別連携協力校実施事業や学校力UP支援事業がある。これらの事業では、当該事業の教育課題に関わるテーマで、教職大学院の指導教員が当該連携校の教員と共同研

究や校内研修の支援等を行っている。これらの事業は、当該実習校の教育課題に関わるテーマを持った学卒院生を実習生として実習校に派遣し、組織的に実習校の教育課題に対応するものであり、特別連携協力校については、さらに当該実習校の教育課題を持った現職院生をチームに加え、実習校の教育課題にさらに組織的に対応する取組みとなっている（資料 3-3 ⑫・⑬）。

Ⅲ．特別プログラム

本教職大学院では、子どもの教育に関わる多様な現場体験を通じて、院生が教育実践の見方や考え方を広げることを狙いとして、特別プログラムを用意している。希望者は、「発展課題実習Ⅰ・Ⅱ」のいずれかにおいて、求められる 90 時間以上の実習のうち、30 時間について「他学校・他機関プログラム」、「他地域・海外学校プログラム」、「行政研修プログラム」を選択することができる（資料 3-3 ⑭）。

各プログラムに係る実習受入機関それぞれについて、実習部会委員が担当責任者として配置されており、受入機関との調整、引率、成績評価等を行う（実習部会の詳細に関しては、48 頁「Ⅱ．内部管理運営」参照）。本プログラムの受講を希望するにあたっては、院生は指導教員に予め申し出ることとされ、自らの実習のテーマとの関連性等の確認を行った上で初めて希望表を提出することができる。また、希望者が集中した場合や適格性を判断する必要がある場合等、抽選や面接を行う場合もある。

受講にあたっては、事前に作成させた実習計画書に基づき行うものとされ、通常の学校実習と同様に当該プログラム担当教員の指導の下で実施される。また、初回訪問時には実習個人票を持参させ、現場体験や各種実践活動に臨み、提出された特別プログラムの記録等を基に、担当教員が評価を行うことにより、実施の内容・方法から評価方法まで本教職大学院によるマネジメントが及ぶ体制が整っている（資料 3-3 ⑮）。

Ⅳ．改組後の学校実習

平成 31 年度改組後においては、以上に述べてきた本教職大学院ならではの学校実習の理念・特徴を引き継ぎつつ、新たなコースの特色や環境に合わせて実習科目を展開する。具体的には、教育実践力コースでは実習ターム・曜日を設定すること、援助ニーズ教育実践コースでは、実習日誌の様式を追加すること等が計画されている（資料 3-3 ⑯）。

なお、入学定員規模拡大に対応するため、大阪府・大阪市・堺市の各教育委員会や校長会等との連携を密にしながら連携協力校の確保に努めるとともに、新規の連携協力校にもご覧いただくことのできる学校実習紹介動画を作成した（資料 3-3 ⑰）。連携協力校決定プロセスについては、一部の教育委員会においては、従来の方法とは異なり、まず連携協力校の候補校を募った上で、院生のテーマや候補校の抱える教育課題に照らし合わせながら選定が行われる（資料 3-3 ⑱）。また、本学の持つ 11 の附属学校園すべてで実習生の受入れを行う。その中で、新たな試みとして、附属学校園の教諭でありながらみなし実務家教員という立場で院生指導にあたる学校園の教員と、附属学校園から内地研修生として教職大学院に派遣される現職院生とが協働する現場において、学卒院生が 2 年間実践的研究を展開することのできる環境整備を順次進めている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 3-1 ⑤〕 平成 30 年度大阪教育大学連合教職大学院実習の手引き

〔資料 3-3 ①〕 連携協力校一覧

〔資料 3-3 ②〕 学校実習全体イメージ

〔資料 3-3 ③〕 平成 30 年度大阪教育大学連合教職大学院におけるリフレクション・ミーティング

〔資料 3-3 ④〕 大阪教育大学連合教職大学院平成 30 年度新入生合宿要綱

〔資料 3-3 ⑤〕 平成 30 年度大阪教育大学連合教職大学院新入生合宿ふりかえりシート

〔資料 3-3 ⑥〕 平成 30 年度実習関係フローチャート

- [資料 3-3 ⑦] 平成 30 年度連合教職大学院 希望実習校種等調査について
- [資料 3-3 ⑧] 連携教育委員会との現職教員等の学生受入れに関する確認書
- [資料 3-3 ⑨] 大阪教育大学連合教職大学院 学卒院生の「学校実習」に関する事前説明資料
- [資料 3-3 ⑩] 組織協働活動の記録様式
- [資料 3-3 ⑪] 学修計画書表紙
- [資料 3-3 ⑫] 平成 30 年度「機能強化経費」成果報告書
- [資料 3-3 ⑬] 特別連携協力校システムを利用した教職大学院における学校実習の試行
- [資料 3-3 ⑭] 特別プログラム説明会資料
- [資料 3-3 ⑮] 特別プログラム関連様式
- [資料 3-3 ⑯] 平成 31 年度大阪教育大学連合教職大学院 実習の手引き
- [資料 3-3 ⑰] 大阪教育大学連合教職大学院「学校実習」紹介動画 場面別静止画集
- [資料 3-3 ⑱] 学校実習先の確保に向けた取組みに係る資料
- [当日閲覧資料] 実習日誌
- [当日閲覧資料] 組織協働活動記録

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本教職大学院では、実習の手引き等をはじめとして、学卒院生・現職院生の特性に合わせ、コースごとに設定された養成する人材像に沿った実習目的・実施内容が系統的にデザインされている。院生は、2 年間の学校実習を通して、自らの学修計画に基づき主体的・総合的な教育実践を実施するとともに、これらを絶えず省察する機会が設けられている。連携協力校に対しては、院生の学修テーマ等の情報を基に関係教育委員会との連携の下、適切に選定・依頼を行っており、実習の目的、実施内容・方法の共有、校内研修・指導等の協力等の配慮を適切に行っている。

また、現職院生の実習が日常業務に埋没しないための配慮、現任校以外の実習機関における長期実習を行う現職院生に係る必要な配慮がなされており、学校以外で実習を行う特別プログラムにおいても、その実施内容・方法、評価方法が明確で、指導体制が確立していることから、基準を十分に達成しているものと判断する。

基準 3-4

- 学習を進める上で適切な指導が行われていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院では、院生の学修の充実を図るために、以下の点を踏まえた指導を行っている。

I. 単位の実質化と授業の夜間実施を踏まえた取組み

本教職大学院における単位の計算基準は、大学で定められた「大阪教育大学における単位の計算基準を定める要項」に依拠しており（大阪教育大学大学院連合教職実践研究科履修規程第 6 条）、講義・演習・実習等の形態別に 1 単位当たりの基準時間数が設定されている（資料 3-1 ①、資料 3-4 ①）。そのうえで、これら講義等時間以外の院生の自己学修機会確保、講義等を進める上で院生に与える負担軽減、教育効果の最大化を図る観点から、院生が一年間に履修科目として登録することができる単位数の上限を 36 単位に設定している（同第 10 条）。

また、院生のテーマとの関連性や修業補完の必要性等に照らし、研究科が必要と認めた場合に限りその履修が認められることとされている学部開設授業科目についても、一年間で 12 単位の上限を設定している（同第 11 条、大学院連合教職実践研究科学士の学部開設授業科目の履修について）（資料 3-4 ②）。

他方、時間割編成上の工夫としては、実習科目等の一部の単位を除き、講義の大半が夜間 2 コマ枠での開講で

ある本教職大学院の特性上、単位の実質化に加え、授業の実施方法や院生負担への配慮の観点が求められる。

この点、2年次の課題研究科目の充実等のために、授業科目のセメスター配置を表8のとおり設定し、共通科目10科目中8科目を1年次開講とし、且つ、これらを可及的に同一曜日に固めて配置することで、理論と実践の基礎となる各領域の共通基礎の科目を早くから押さえることによる教育効果とともに、限られたコマ枠の中でも院生のテーマ、学修進度や負担度に合わせた柔軟な科目選択・学修の実現を企図している。このほか、土曜日開講授業、夏期休業等を利用した集中形式授業の開講等も実施し、院生の履修・負担に配慮するとともに、長期履修制度も導入しながら、現職院生が通常の業務をしながらの修学を可能にしている。実際に、実践課題研究をはじめとするより発展的・応用的な学修が増え、必要実習時間数が前年よりも増加する2年次は、一方で、履修登録単位数の面では、1年次のそれに比して、平均すると6.6単位の減少が見られる（ただし、学部開設授業科目を除く）。

表8 授業科目のセメスター配置（平成30年度）

			第1セメスター	第2セメスター	第3セメスター	第4セメスター	集 中
学校 マネジメント コース	共通科目	必修	8	2	2		2
		選択必修		(6)			2
	コース科目	必修	2	2		2	8
		選択必修					
	実習科目		2	2	3	3	
	課題研究科目				2	2	
教育実践 コーディネー トコース	共通科目	必修	8	2	2		2
		選択必修		(6)			2
	コース科目	必修	2	2	2		2
		選択必修					2
	実習科目		2	2	3	3	
	課題研究科目				2	2	
教育実践力 開発コース	共通科目	必修	8	2	2		
		選択必修		(6)			
	コース科目	必修		4	2	2	
		選択必修	(4)	(2)	(8)		
	実習科目		2	2	3	3	
	課題研究科目				2	2	

（教職大学院作成）

II. 院生指導等の機会

院生の指導や相談に関しては、教務部会を中心とした履修状況の把握、履修モデルの検討、履修指導のあり方等の企画・立案、運営委員会での検討を経て、その機会形成を図っている（教務部会の詳細に関しては、48頁「II. 内部管理運営」参照）。特に重要な年度当初の機会は以下のとおりである。

入学式直後に実施される新入生ガイダンスでは、履修提要や実習の手引き等を含むガイダンス資料が配付され、これらを基に履修方法や実習に関する事項等について、全体・コース別で詳細な説明を行い、科目選択・履修計画の作成を支援している（資料3-4③）。また、在学生ガイダンスも新入生ガイダンスと同時に実施している（資料3-4④）。

入学式終了後、新学期開始までの間には、土日を利用した新入生合宿を実施しており、2日間にわたって、全体・コース別での履修指導、履修相談、学修計画の発表・共有、実習ガイダンス、在学生による経験談等、豊富な内容となっている（資料3-3④）。なお、合宿の様子は常時撮影され、勤務等の都合により合宿への参加が難しい院生は、これを閲覧することができるのに加え、個別のフォローアップも実施している。

これらに加え、新学期開始直後の3日間、専任教員が交代で担当する履修相談会も実施しており、院生は学修計画等を踏まえて科目選択や実習に関する相談をすることができるようになっている（資料3-4③）。

このほか、オフィスアワーや個別RMの機会を利用した個別指導も実施している。オフィスアワーについては、

各教員が大教 UNIPA 上のシラバスにおいて設定・公開しており、院生は大教 UNIPA 上でいつでもこれを確認・活用し、履修相談や授業科目に関する質問等を行うことができる（資料 3－2⑤）。

Ⅲ．組織的な履修指導の仕組みとツール

本教職大学院の院生指導においては、研究者教員と実務家教員による協働に基づき、両者が主指導教員・副指導教員でペアとなって院生指導に当たる指導教員制度を基盤として、年間を通じて院生の履修指導に組織的に対応できる体制を整えている。各指導教員により把握される院生に係る情報は、教務部会等の各種部会や、全専任教員によって組織され、教務担当事務も陪席する運営委員会において共有され、適切な対応を検討・実施することができる。

目標達成マップ及び実習計画書は、院生自身がセメスターごとにそれまでの学修の振り返り、今後の計画やその修正を行うためのツールであると同時に、院生と指導教員がこれを基に綿密なコミュニケーションと PDCA サイクルを繰り返す、指導教員体制を支えるツールとなっている。

Ⅳ．改組後の院生指導体制

本教職大学院の特徴の一つでもある、研究者教員と実務家教員の協働による指導を基本とし、改組後も研究者教員と実務家教員、教科教育担当教員と教科専門担当教員、教職担当教員等、院生にとって複眼的な視点から物事を捉える力量の形成に寄与する指導体制を組む（資料 3－4⑤）。

実習指導に関しては、改組後に学卒院生の定員が 100 人超の規模となるため、より広範囲かつより多様な機関で院生の学校実習が展開され、大学院レベルの実習の質確保がこれまで以上に難しくなることが予想される。とりわけ、柏原キャンパスの教育実践力コース及び特別支援教育コースの院生による学校実習については、その主指導教員がいわゆるダブル専任教員である場合がほとんどとなることから、主・副指導教員に加えてその指導を支える人材として、教育委員会・学校連携コーディネーターを配置する。このコーディネーターは、大阪府教育委員会、大阪府下の市町村教育委員会に勤務した経験を有する実務家であり、学校や教育委員会に足を運び、学校実習をはじめとする教職大学院の教育課程、その独自性や実践的有効性を説明したり、そうした組織の教職大学院に対する要望をヒアリングしたり、学校実習の際に緊急対応を要する事案に対応する役割を担う特命職員である。平成 31 年度は 2 名配置している。

《必要な資料・データ等》

[資料 3－1①] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科履修規程

[資料 3－2⑤] 平成 30 年度シラバス

[資料 3－3④] 大阪教育大学連合教職大学院平成 30 年度新入生合宿要綱

[資料 3－4①] 大阪教育大学における単位の計算基準を定める要項

[資料 3－4②] 大学院連合教職実践研究科学生の学部開設授業科目の履修について

[資料 3－4③] 新入生ガイダンス配付資料（一部抜粋）

[資料 3－4④] 在学生ガイダンス配付資料（一部抜粋）

[資料 3－4⑤] 大学院改組に伴う教員の属性の考え方について

（基準の達成状況についての自己評価：A）

院生の実質的な学修を確保する履修科目登録の上限設定及びその周知、院生の履修や負担に配慮した時間割編成、個別 RM の活用やオフィスアワーの設定・公開等による個別の院生指導時間の確保、指導教員体制を基盤とする組織的な履修指導、学修状況の把握・共有等、学修を進める上で適切な指導が行われており、基準を十分に達成していると判断できる。

基準 3－5

○ 成績評価・単位認定、修了認定が大学院の水準として適切であり、有効なものとなっていること。

[基準に係る状況]

I. ディプロマ・ポリシーに基づいた成績評価基準等の設定

本教職大学院では、次のディプロマ・ポリシーに基づき、修了認定・学位授与を行っている。

ディプロマ・ポリシー

所定の単位を修得し、教職に関する実践的知識・技能を拡充するための視点と方法を獲得するとともに、高度な専門的知識と実践的指導力を統合的に有する人材と認められた者に学位を授与する。

(出典：平成 30 年度大学院連合教職実践研究科履修提要 1 頁)

単位の認定については、「大阪教育大学試験及び成績に関する規程」に基づき、成績評価により合格とされた授業科目について、所定の単位を与えるものとされている（第 5 条第 1 項）。また、かかる成績評価基準は、同第 2 項に定める通りであり、大学院連合教職実践研究科履修提要により院生へ周知している（資料 3－5 ①・②）。

II. 成績評価基準の明示と適切な成績評価実施を担保する措置

成績評価基準の明示に関しては、「大阪教育大学大学院連合教職実践研究科履修規程」により、「連合研究科は、院生に対して、授業の方法及び内容、一年間の授業の計画をあらかじめ明示するものとする」とされ（第 7 条第 1 項）、各授業科目のシラバスにより、その具体的な到達目標、評価に際しての判断基準等が示されている（資料 3－1 ①、資料 3－2 ⑤）。

具体的には、共通科目等においては、研究者教員と実務家教員の協働による授業実施が行われており、成績評価についてもシラバス記載の内容について当該担当教員同士で協議し、実施している。また、実習科目については、院生が提出する（1）実習計画書、（2）実習記録ノート、（3）実習報告書に加え、連携協力校やその他の実習先機関からの（4）実習所見報告書等に基づき、主指導教員と副指導教員が作成した評価案を基に、実習部会で評価案一覧を作成した上で、全専任教員で構成される運営委員会において審議・確定を行っている。さらに、課題研究科目については、主指導教員と副指導教員が「実践課題研究報告書ループリック」（資料 3－2 ⑥）に基づいた協議を行い、「学びのプロセスとプロダクト」の確認を行っている。これにより、評価の客観性の向上、学修経過の評価対象化が実現している。

なお、それぞれの講義終了時には、「学生による授業評価（アンケート）」を実施しており、「授業評価集計結果」は大学ホームページに掲載されるが、その結果を受け、教員が授業改善の状況を検証する「授業改善教員アンケート」が行われている（資料 3－5 ③）。これにより、教員は授業アンケート結果を踏まえた授業の内容及び方法等に関わる改善・工夫の実施とその効果を省察する機会となっている。

明示された成績評価基準にしたがって成績評価等が適切に実施されているかという点については、「連合研究科は、学修の成果に係る評価及び修了の認定に当たっては、客観性及び厳格性を確保するため、学生に対してその基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準にしたがって適切に行うものとする」とされているが（同条第 2 項）、これを担保するための措置として、成績評価に対する質問及び疑問を申し立てる場合の手続きが定められている（資料 3－5 ④）。

さらに、修了認定手続きについては、「大阪教育大学学位規程」に基づき、連合教職実践研究科委員会（以下、「研究科委員会」という。）が、教職大学院の課程の修了並びに学位授与の可否を審議し、審査結果に基づき、学長が学位を授与する（資料 3－5 ⑤）。

《必要な資料・データ等》

- [資料 3-1 ①] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科履修規程
- [資料 3-2 ⑤] 平成 30 年度シラバス
- [資料 3-2 ⑥] 実践課題研究報告書ルーブリック
- [資料 3-5 ①] 大阪教育大学試験及び成績に関する規程
- [資料 3-5 ②] 大学院連合教職実践研究科履修提要
- [資料 3-5 ③] 平成 30 年度前期「授業改善教員アンケート」回答例
- [資料 3-5 ④] 大阪教育大学成績評価に対する学生からの質問及び疑問への対応に関する取扱要項
- [資料 3-5 ⑤] 大阪教育大学学位規程

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本教職大学院では、その目的に応じた成績評価基準、修了認定基準が設定されており、院生に対する周知が行われている。また、これらの基準にしたがって、成績評価・単位認定、修了認定が適切に実施されており、その成績評価等の妥当性を担保する措置も整備されていることから、基準を十分に達成しているものと判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

1) 新入生合宿の実施

連合構成大学である関西大学の施設を利用し、2 日間の日程で実施される新入生合宿は、新入生への履修内容・方法、実習等の重要な事項について説明し、新入生の相談に応じ、在学生（2 回生）や新入生同士の交流を図ることができる等の豊富な内容で構成されている。入学直後という重要、且つ、新入生にとっても不安な時期にこのような取組みを実施することで、新入生の充実した教職大学院での学びへとつなげている。

2) 夜間開講を基本とする講義設定

夜間 2 コマでの授業開講を基本としており、昼間の学校現場等での実践活動と大学院での講義がバランスよく連動できる設定となっている。実際に、院生は学校実習の振り返りをその日のうちに大学院で教員や院生同士で行うことができる等の声もあり、理論と実践の往還・融合に重要な要素となっている。

また、このような講義設定は、現職院生の就業したままでの修学を可能にしている。平成 27 年度設置以降、遠方より大学院修学休業制度を利用した修学者 1 人を除く、68 人全員が就業と修学を両立している。

基準領域 4 学習成果・効果

1 基準ごとの分析

基準 4－1

○ 教職大学院の目的及びディプロマ・ポリシーに照らして、在学生における学習の成果・効果があがっていること。

〔基準に係る状況〕

在学生の学習成果・効果は、学校現場での課題に即応できる実践的知識・技能を拡充させるための視点と方法の獲得、高度の専門的な能力及び優れた資質の涵養という本教職大学院の目的、ディプロマ・ポリシーに照らし、学校現場における課題すなわち社会的要請に応える力量形成がなされているかによって把握される。

この点、教育課程を構成する各科目に関する在学生の学習到達度、学校実習や実践課題研究の成果及び進路状況は、以下のとおりである。

I. 在学生の学習到達度

平成 27 年度以降同 30 年度に至るまでの単位取得状況及び成績分布の成績は、表 9、表 10 のとおりであり、定められた単位の修得状況は極めて良好である。また、院生一人当たりの修了時修得単位数は、表 11 のとおり、修了に必要な単位数である 46 単位を上回っており、この点については、履修指導等の結果として、幅広い科目が履修されているものと評価できる。さらに、表 12 のとおり、ほとんどの院生が修了を延期することなく、修得すべき知識・技能等を身に付けて修了年限内に修了している。

表 9 単位修得状況等

単位修得状況	修得単位数	単位修得率
H27年度	現職院生	622 98.4%
	学卒院生	408 100.0%
	合計	1030 100.0%
H28年度	現職院生	949 98.5%
	学卒院生	754 100.0%
	合計	1703 100.0%
H29年度	現職院生	716 97.0%
	学卒院生	892 100.0%
	合計	1608 100.0%
H30年度	現職院生	730 99.7%
	学卒院生	1090 100.0%
	合計	1820 100.0%
合計	現職院生	3017 98.4%
	学卒院生	3144 100.0%
	合計	6161 99.2%

単位修得率＝修得単位数÷履修登録単位数×100

(教職大学院作成)

表 10 成績分布

成績分布	受講者数	秀(90～100)	優(80～89)	良(70～79)	可(60～69)	不可(～59)
H27年度	共通科目	346名 82名 23.7%	183名 52.9%	69名 19.9%	10名 2.9%	2名 0.6%
	コース科目	100名 17名 17.0%	63名 63.0%	16名 16.0%	1名 1.0%	3名 3.0%
	全体	520名 118名 22.7%	294名 56.5%	92名 17.7%	11名 2.1%	5名 1.0%
	共通科目	358名 87名 24.3%	210名 58.7%	57名 15.9%	1名 0.3%	3名 0.8%
H28年度	コース科目	255名 93名 36.5%	108名 42.4%	40名 15.7%	10名 3.9%	4名 1.6%
	全体	823名 248名 30.1%	417名 50.7%	133名 16.2%	18名 2.2%	7名 0.9%
	共通科目	329名 57名 17.3%	202名 61.4%	67名 20.4%	2名 0.6%	1名 0.3%
	コース科目	251名 91名 36.3%	121名 48.2%	24名 9.6%	6名 2.4%	9名 3.6%
H29年度	全体	781名 220名 28.2%	418名 53.5%	117名 15.0%	12名 1.5%	11名 1.4%
	共通科目	392名 88名 22.4%	253名 64.5%	50名 12.8%	1名 0.3%	0名 0.0%
	コース科目	263名 82名 31.2%	155名 58.9%	24名 9.1%	2名 0.8%	0名 0.0%
	全体	865名 235名 27.2%	521名 60.2%	101名 11.7%	8名 0.9%	0名 0.0%
H30年度	共通科目	1425名 314名 22.0%	848名 59.5%	243名 17.1%	14名 1.0%	6名 0.4%
	コース科目	869名 283名 32.6%	447名 51.4%	104名 12.0%	19名 2.2%	16名 1.8%
	全体	2989名 821名 27.5%	1653名 55.3%	443名 14.8%	49名 1.6%	23名 0.8%
	合計	2989名 821名 27.5%	1653名 55.3%	443名 14.8%	49名 1.6%	23名 0.8%

(教職大学院作成)

表 11 修得単位数等

	修了生 1 人あたりの修得単位数 (修了に必要な単位数: 46 単位)									修了生の資格取得数 (専修免許状取得数の平均)		
	1 回生			2 回生			合計					
	現職院生	学卒院生	合計	現職院生	学卒院生	合計	現職院生	学卒院生	合計	現職院生	学卒院生	合計
1 期生	27.8	26.8	27.4	21.3	19.9	20.7	49.1	46.7	48.1	2.4	2.7	2.6
2 期生	28.0	26.8	27.4	21.3	20.5	20.9	49.3	47.3	48.4	2.3	1.8	2.1
3 期生	26.8	27.1	27.0	20.7	20.5	20.5	47.5	47.6	47.5	2.3	2.1	2.2
合計	27.6	26.9	27.3	21.2	20.3	20.7	48.8	47.2	48.0	2.4	2.2	2.3

修了者102名中、1 名を除き修了年限内に修了

(教職大学院作成)

表 12 学位修得率、修了率等

		入学者数	修了者数	留年者数	休学者数	退学者数	学位取得率	修了率	備考
第 1 期生 H27入学	学卒院生	15	15	0	0	0	100	100	
	現職院生	22	21	0	1	0	95.5	95.5	入学者中、長期履修生 1 人を含む H30年度修了者 1 名を含む
第 2 期生 H28入学	学卒院生	16	16	0	0	0	100	100	
	現職院生	18	18	0	0	0	100	100	
第 3 期生 H29入学	学卒院生	20	20	0	0	0	100	100	
	現職院生	12	12	0	0	0	100	100	

(平成31年 3 月時点 (小数点以下第 2 位四捨五入))

(教職大学院作成)

また、授業評価アンケートの結果においても、授業への意欲や理解度、新規知識・スキルの獲得度、関連分野への興味・関心度や授業への満足度は、表 13 のとおり高い水準を示している。

表 13 授業評価アンケート結果 (抜粋)

	意欲的に取り組んだか	当該授業の内容をよく理解できたか	新しい知識・考え方や技術・技能を得られたか	授業に関する分野への興味・関心が強くなったか	受講してよかったと思うか
H27年度平均	3.59	3.34	3.67	3.59	3.66
H28年度平均	3.57	3.35	3.62	3.54	3.58
H29年度平均	3.66	3.48	3.71	3.67	3.75
H30年度平均	3.77	3.57	3.69	3.66	3.70

評価については、集計した各授業科目について以下の基準により点数化した上で、その全体の平均値を示している (小数点以下第 3 位四捨五入)。
(そう思う: 4 点、ややそう思う: 3 点、ややそう思わない: 2 点、そう思わない: 1 点)

(出典: 授業評価アンケート結果)

さらに、修了直前アンケートの内容からも、現職院生、学卒院生それぞれに本教職大学院での学びの成果が具体的に把握することができる (資料 4-1 ①・②)。この修了直前アンケートについては、学習成果に関わる事項を含めた幅広い事項について忌憚のない意見収集を目的として、匿名且つ任意での実施としてきた。その結果、本教職大学院の現況に係る院生の率直な意見を収集することができた一方で、アンケート回収率の面ではなお課題を残す結果となった (回収率は、平成 28 年度修了生が 48.6%、29 年度修了生が約 41.2% (ともに小数点第 2 位四捨五入))。そこで、平成 30 年度からは、調査項目の性質を熟慮した上で無記名式・記名式のアンケートを使い分ける形での運用へと移行することとした (平成 30 年度修了生の回収率は、無記名式・記名式ともに 100%)。

II. 学校実習や実践課題研究の成果

現職院生は、その所属コースの学校実習の目的としても掲げられているように、院生自身の力量形成を図ると同時に、研究成果の現場への還元を通じて現場の課題への貢献にも努めており、「読売教育賞」最優秀賞の受賞に代表されるように、その取り組みから一定の成果をあげている (資料 4-1 ③)。学卒院生もまた、学校の現場から課題を設定し、理論と実践の往還・融合を通してその解決にアプローチするという学校実習及び実践課題研究の趣旨・目的に叶った内容となっている。

これらのことは、学校実習や実践課題研究の成果にも表れており、実践課題研究については、評価ルーブリックによりその具体的な学修の展開と到達点を「実践課題研究」のプロセスと最終提出物で総合的に評価している (資料 3-2 ⑥、資料 3-3 ③、資料 4-1 ④)。なお、成果物としてまとめられる実践課題研究報告書について

は、実習校等に配付するとともに、ホームページ (<https://www.osaka-kyoiku.ac.jp/~kyoshoku/youshishuu/>) に掲載する等成果の普及に努めている。

Ⅲ. 進路状況

平成 31 年 4 月時点で、院生の修了後の進路状況は表 14 のとおりである。これによれば、学卒院生については、平成 28 年度から同 30 年度に至る全 51 人の修了者の教員就職率は 96.1%であり、多くの院生が修了後教職に就いていることがわかる。他方、現職院生については、資料 4－1 ⑤の進路状況であり、多くの修了生が管理職を含めリーダー教員として活躍していることがわかる。

表 14 学卒院生の進路状況

入学年度	教員				進学・留学	その他 (採用試験準備等)	計	教員就職率
	大阪府内		他県					
	正規採用	期限付き	正規雇用	期限付き				
平成27年度	14	0	1	0	0	0	15	100.0%
平成28年度	13	1	0	2	0	0	16	100.0%
平成29年度	3	5	8	2	0	2	20	90.0%
合計	30	6	9	4	0	2	51	96.1%

(2019年5月現在 (小数点以下第2位四捨五入))

(教職大学院作成)

《必要な資料・データ等》

[資料 3－2 ⑥] 実践課題研究報告書ルーブリック

[資料 3－3 ③] 平成 30 年度大阪教育大学連合教職大学院におけるリフレクション・ミーティング

[資料 4－1 ①] 修了直前アンケート様式

[資料 4－1 ②] 平成 30 年度連合教職実践研究科修了直前アンケート結果

[資料 4－1 ③] 在学生の研究活動等の実施状況及び成果等一覧

[資料 4－1 ④] 実践課題研究報告書題目一覧

[資料 4－1 ⑤] 現職院生の進路状況

[当日閲覧資料] 教職大学院生作成の目標達成マップ・実習計画書

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本教職大学院の在学生の学習については、単位修得、修了の状況、資格取得の状況等がいずれも良好であり、その成果・効果が十分あがっているものと認められる。また、修了後の進路状況については、学卒院生は、そのほぼ全員が教職に就いており、正規教員としての就職率も良好である。現職院生も、修了後は指導主事等になり教育委員会で働く者も多くいる等活躍の場を広く得ている。

在学生の学習成果・効果を把握するに際しては、院生による授業評価を実施しており、数値的な評価及び自由記述等によりこれらを適確に把握し、基準領域 9 で示すように、評価結果を基にした FD 活動を実施する等結果を教育内容に反映させる仕組みが機能している。

さらに、全ての院生が「実践課題研究報告書」を着実にまとめ、教育実践力、研究・省察の能力等を向上させており、基準を十分に達成しているものと判断する。

基準 4－2

○ 修了生が教職大学院で得た学習の成果が学校等に還元できていること。また、その成果の把握に努めていること。

[基準に係る状況]

I. 修了生による学習成果の還元

本教職大学院の修了生の進路状況については、基準 4－1 において既述のとおり、学卒院生は、そのほぼ全員が教職に就いており、正規教員としての就職率も良好であり、現職院生も、修了後は指導主事等になり教育委員会で働く者も多くいる等、活躍している。

このうち、学卒院生の中には、当該連携協力校に新規採用教員として勤務している例がある。また、現職院生の中には、本教職大学院の講義や教育委員会と連携して展開する研修プログラムにおいて講師役を果たしている例があるほか、本教職大学院の教員との共同研究を含め修了後も引き続き研究活動を継続している例、さらには科学研究費助成事業等への申請を行い、採択されている例等もある（資料 4－2 ①）。これらの事例は、本教職大学院での学修を通じた取組みに基礎づけられており、実際に地域や学校の教育活動に役立てられている実践事例の存在が多数認められる。

さらに、修了 1 年目の修了生の所属長を対象としたアンケート調査からは、修了生がその所属長から概ね高い評価を得ているとともに、高い期待感を持たれていることがわかる。具体的には、現職院生の修了生は、学校の授業に関して中心的な位置に配置されその能力を発揮していること、研修等を通して他の教師に対する指導や助言をしていること、さらに府県市レベルでの指導者として広く教師に対する啓発的な活動を任され、その職務を果たしていること等が読み取れる。学部卒生の修了生は、意欲的に活動している様子がうかがえ、本教職大学院での取組みの成果が見られる。中には課題を抱えている修了生も見られるが、新たな経験を経て成長しようとしている様子がうかがえる。（資料 4－2 ②・③）

II. 学習成果の還元状況の把握

以上に見る学習成果の還元状況は、次にあげる取組みにより把握されている。

第 1 期生の修了に際して実施を開始した従来の修了後動向調査及び修了時の個別的なアンケート調査に加え、平成 30 年度より、I で述べた修了 1 年目の修了生の所属長を対象とするアンケート調査の他、全修了生を対象とするヒアリング調査、修了 2 年目の修了生を対象とする Google Classroom を用いた一律的な web アンケート調査を実施している（資料 4－2 ④～⑦）。

このうち、ヒアリング調査は実践研究フォーラムの機会を活用して実施している。このフォーラムは、修了生が自らの実践活動を報告し、在学生とともにそれらを共有する機会として年に一度開催しているものであり、修了生からは、本教職大学院での学びが如何に教育現場で活かされているかという点も含め、各種報告が行われている（資料 4－2 ⑧・⑨）。

このほか、本教職大学院では、全体 RM、スクールリーダーフォーラム、関西指導主事フォーラム等において、その開催にあたり修了生に案内を行っており、これらの機会を利用した修了生の現況把握に努めている（資料 4－2 ⑩～⑫）。また、教員と修了生との自主勉強会等も開催されており、インフォーマルな形で修了生との接点が設けられている。

《必要な資料・データ等》

[資料 4－2 ①] 修了生の研究活動等の実施状況及び成果等一覧（講義・連携研修における講師招聘実績を含む）

[資料 4－2 ②] 修了 1 年目所属長アンケート様式

[資料 4－2 ③] 修了 1 年目所属長アンケート調査結果

- [資料 4-2④] 修了生ヒアリング様式
- [資料 4-2⑤] 修了生ヒアリング調査結果
- [資料 4-2⑥] 修了 2 年目アンケート様式
- [資料 4-2⑦] 修了 2 年目アンケート調査結果
- [資料 4-2⑧] 実践研究フォーラム 2017 次第・修了生実践研究報告テーマ一覧
- [資料 4-2⑨] 実践研究フォーラム 2018 次第・修了生実践研究報告テーマ一覧
- [資料 4-2⑩] 平成 30 年度全体 RM 案内
- [資料 4-2⑪] 平成 29 年度スクールリーダーフォーラム案内
- [資料 4-2⑫] 平成 30 年度関西指導主事フォーラム案内

(基準の達成状況についての自己評価：A)

修了生に対するアンケート調査や聞き取り調査、赴任先の学校関係者・教育委員会等からの意見聴取の結果は良好であり、継続的にこれらの把握・検証に努めている。また、その実践課題研究や修了後の実践活動等は、地域、学校等における教育活動の改善につながっていることから、基準を十分に達成しているものと判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院は、実践研究フォーラムの実施や全体 RM への修了生の招待等といった、修了生との継続的な関係を築くための機会形成を大切にしている。また、これらは、修了生への連絡が可能であるということがその基礎となるが、この点についても、院生の在学時から各大学院指導教員が把握している連絡先情報のみならず、修了直前アンケートと同時に修了後の連絡先に関する情報収集活動を行う等の地道な取組みを重ねている。その結果、修了生について一律的・網羅的にその具体的な取組み内容や成果について把握することができている。

基準領域 5 学生への支援体制

1 基準ごとの分析

基準 5-1

○ 学生相談・助言体制、キャリア支援等が適切に行われていること。

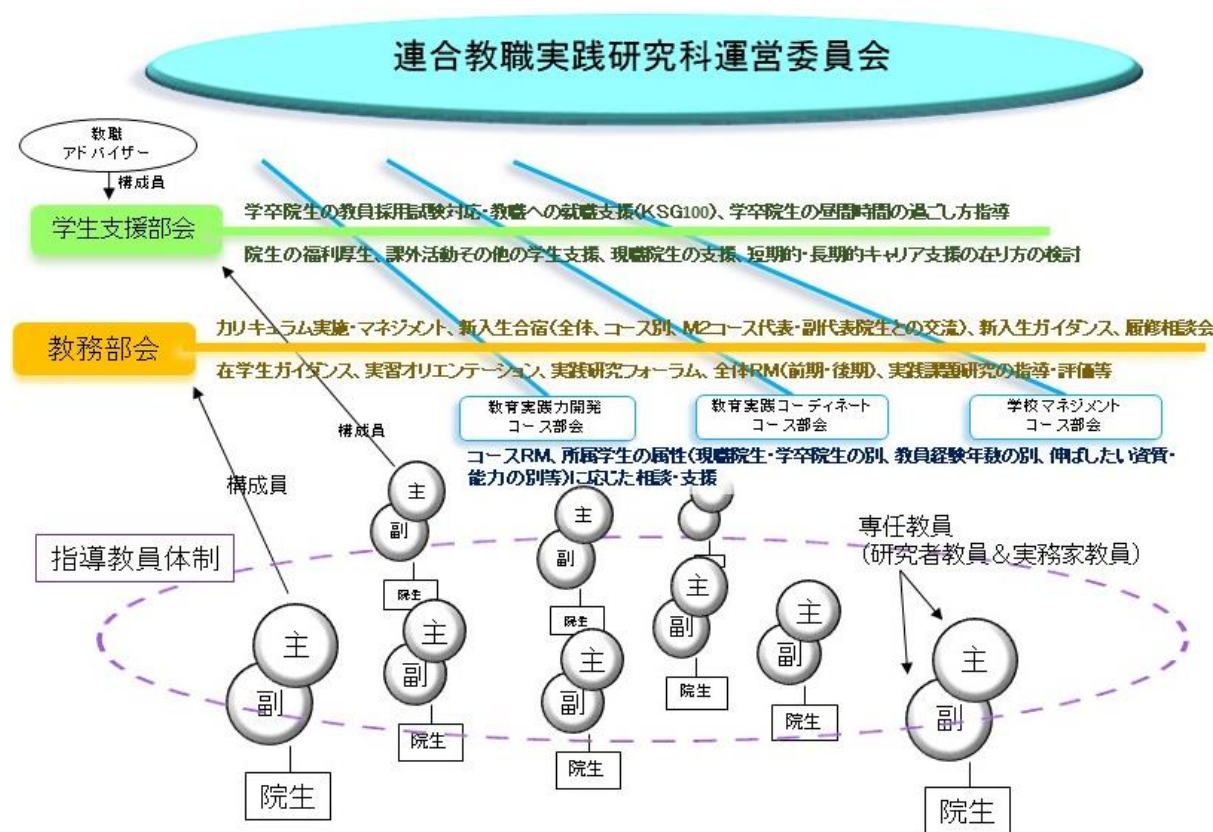
[基準に係る状況]

I. 学習環境・学生生活に関する相談・支援、学習支援等について

本教職大学院の院生指導においては、研究者教員と実務家教員の協働に基づいた指導体制が築かれている。このことは、共通科目における両者のチーム・ティーチングのみならず、実習科目や課題研究科目における、両者が主指導教員・副指導教員でペアとなって院生指導に当たる指導教員制度にも表れている。週に一度の頻度で実施される個別 RM を含め、在学期間中を通して院生からの学修や学生生活に関する事項等の幅広い相談・支援をきめ細かく行う体制が整えられている。中でも、指導教員体制を支えるツール、指導教員決定プロセスにおいて重要な判断素材でもある院生の目標達成マップ及び実習計画書は、各セメスターで院生と指導教員がこれを基に綿密なコミュニケーションにより、作成・改善される。

そのうえで、これら指導教員らで構成される「教務部会」（新入生合宿、新入生・在学生向けの各種ガイダンス、履修相談等の学習支援を企画・運営する）、「学生支援部会」（キャリア支援のほか院生の学修生活全般についての相談・支援を行う）を縦軸に、教員経験年数や養成する人材像別に設定される各「コース部会」を横軸として、現職教員及び学卒院生の差異に配慮した組織体制が構築され、さらに全専任教員で構成される運営委員会において、守秘義務を踏まえたうえで、学習環境や学生生活に関する相談・支援、学習支援に係る情報が教職大学院全体で共有・対応できる仕組みとなっている（資料 5-1 ①、資料 3-1 ⑤）。

図 1 学生支援体制イメージ



このような教職大学院としての支援のほか、本学では大学全体の学生支援機能の強化を図るため、平成 27 年 4 月より「キャリア支援センター」「カウンセリングルーム」「障がい学生修学支援ルーム」「学生なんでも相談窓口」を中核とした「学生総合支援ネットワーク」が発足している。院生がより有意義な学生生活を過ごせるよう、ネットワークを活用し、学内外の教員・事務職員と連携しながら支援に取り組んでおり、その内容は、以下Ⅱ以降で述べる各種支援体制とともに、全学生に配付される「学生生活案内」に記載されている（資料 5－1 ②）。

また、本教職大学院では、支援を受ける側のシステムとしてコース代表者を設定しており、新入生合宿への上級生の参加促進のほか、学生支援物品の購入依頼に代表されるように、各コース所属学生の様々なニーズや意見を集約し、教職員に伝える重要な役割を果たしている。

以上に述べた体制は、本教職大学院の学生支援の根幹をなしており、次項以下に述べる各種支援案件に関しても機能している。

Ⅱ．キャリア支援について

キャリア支援に関しては、学卒院生については、本教職大学院の専任教員 5 人及び教職アドバイザー 1 人からなる学生支援部会主導により「KSG100（教員採用試験合格 100%）」を推進している（資料 5－1 ③）。学生支援部会長と教職コーディネーターの共著による大学院独自のテキスト『学校教育の基礎（改訂版）』を用い、教職教養対策講座、模擬面接・模擬授業講座、大阪府教員チャレンジテスト対策講座、個別相談・個別指導等を中心に支援を展開している（資料 5－1 ④）。また、現職院生についても、実践の中で発現する各種疑問や自らのキャリアビジョンに関する相談に応えるため、主副指導教員による個別指導やコース RM を適宜活用し、指導・助言を行っている。現職院生は、原則として現任校を実習校とし、日常の勤務を継続しながら教職大学院での学修を継続し、学修上の悩みや支障が勤務と関連することもあることから、必要に応じて実習校等実施責任者である校長等と連携して支援にあたっている。

このほか、本教職大学院は、研究科主任の推薦により、学生支援部会構成員である専任教員が、全学的な支援体制として設置されているキャリア支援センターの運営委員としてこれに参画するとともに、同センターキャリア担当教員としての役割も担うことで、全学のキャリア支援体制との連動・情報共有を図っている（キャリア支援センターに係る詳細については資料 5－1 ⑤参照）。

なお、平成 31 年度の改組以降入学定員に占める割合が大幅に増加することが見込まれる学卒院生については、その数的拡大と高水準の教員就職率維持との両立が課題となるものと考えられるが、運営準備委員会において、現在「大阪教育大学連合教職実践研究科 教員就職支援方針（2019 年度～）」を定め、必要な支援方策について検討を進めている（資料 5－1 ⑥）。

Ⅲ．特別な支援を必要とする院生の支援、ハラスメントの防止、院生のメンタルヘルスに係る取組みについて

特別な支援を必要とする院生の支援、ハラスメントの防止、院生のメンタルヘルスに係る取組みについても、必要な体制が整備され、全学生に対して周知されている（資料 5－1 ②・⑦～⑨）。

特別な支援を必要とする院生に対しては、指導教員による個別対応に加え、研究科主任、専攻主任、学生支援部会長、教職大学院担当事務スタッフ、カウンセリングルーム、障がい学生修学支援ルームが連携・情報共有を図りながら、状況に応じて一体的に必要な対応を実施できる体制を整えている。

また、ハラスメント等の防止については、「大阪教育大学人権侵害防止等に関する規程」「大阪教育大学人権侵害防止等に関するガイドライン」により人権委員会が設置されている（資料 5－1 ⑩）。この人権委員会の下、人権相談員が配置され、相談に応じる体制となっているほか、指導教員等への相談も可能である。このほか、採用時の教員に対し人権研修を行っており、教職員に対する人権研修、教職員や学生を対象とした人権シンポジウムを年 1 回開催し、システムの周知や啓発に努めている（資料 5－1 ⑪）。

さらに、学生のメンタルヘルス支援に関しては、保健センターで「健康相談・メンタルヘルス相談」を実施し

ており、専任の精神科医が対応するほか、健康に対する不安や、身体の不調等について内科の医師・看護師が相談に応じる体制となっている（資料 5－1 ⑫）。

《必要な資料・データ等》

- [資料 3－1 ⑤] 平成 30 年度教職大学院実習の手引き
- [資料 5－1 ①] 平成 29・30 年度の教職大学院の組織及び業務内容等について
- [資料 5－1 ②] 学生生活案内
- [資料 5－1 ③] KSG 取組み状況
- [資料 5－1 ④] 学校教育の基礎（改訂版）
- [資料 5－1 ⑤] 平成 29 年度キャリア支援センター年報
- [資料 5－1 ⑥] 大阪教育大学連合教職実践研究科 教員就職支援方針（2019 年度～）
- [資料 5－1 ⑦] カウンセリングルームリーフレット
- [資料 5－1 ⑧] 障がい学生修学支援ルームリーフレット
- [資料 5－1 ⑨] 国立大学法人大阪教育大学における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領
- [資料 5－1 ⑩] 大阪教育大学人権侵害防止等に関するガイドライン～啓発・防止・救済～
- [資料 5－1 ⑪] 人権に関する研修状況
- [資料 5－1 ⑫] 保健センターリーフレット

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院における院生への支援は、研究者教員・実務家教員をペアとする主副指導教員体制による個別対応を土台として、教務部会・学生支援部会、コース部会、さらにはこれら専任教員全員で組織される運営委員会が有機的一体性をもった構造になっており、指導教員・部会から発信された支援に係るあらゆる情報が共有され、適切な対応が図られるよう工夫されている。加えて、全学で体制を整備している保健センター、人権相談員等を通じた相談も可能となっており、本教職大学院内外の支援のための資源が整備され、有効に機能している。

以上のことから、基準を十分に達成しているものと判断する。

基準 5－2

○ 学生への経済支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

院生に対する入学科・授業料の免除、奨学金の貸与等については、大学生活を始めるにあたって最低限知っておくべき大学の仕組みやルールを入学直後の方にもわかりやすいよう取りまとめられた「学生生活案内」に掲載され、広く周知されている（資料 5－1 ②）。

実際の運用に際しては、「大阪教育大学授業料等の免除及び徴収猶予に関する規程」等の関係規則に則って、これを行っている（資料 5－2 ①～④）。特に大学院生に関しては、大学院特別入学科免除及び大学院特別授業料免除の各制度がある（資料 5－2 ⑤）。平成 27～30 年度の本教職大学院生の奨学金受給状況及び入学科・授業料免除状況については、表 15、表 16 のとおりである。

表 15 独立行政法人日本学生支援機構奨学金貸与実績

年度	第一種（無利子）	第二種（有利子）	計
平成 27 年度	1	2	3
平成 28 年度	5	5	10
平成 29 年度	7	5	12
平成 30 年度	6	3	9
計	19	15	34

（単位：人）※貸与者は全員学卒院生
（事務局作成）

表 16 入学料・授業料免除実績

			申請者数	全額免除者	半額免除者	免除者 計	不許可者
平成 27 年度	入学料免除		10(2)	8(0)	2(2)	10(2)	0
	授業料免除	前期	19(18)	19(18)	0	19(18)	0
		後期	18(18)	18(18)	0	18(18)	0
平成 28 年度	入学料免除		13(2)	10(0)	2(2)	12(2)	1(0)
	授業料免除	前期	34(31)	32(31)	1(0)	33(31)	1(0)
		後期	38(31)	32(31)	1(0)	33(31)	5(0)
平成 29 年度	入学料免除		14(2)	11(0)	3(2)	13(2)	1(0)
	授業料免除	前期	24(21)	24(21)	0	24(21)	0
		後期	24(21)	24(21)	0	24(21)	0
平成 30 年度	入学料免除		14(2)	11(0)	3(2)	14(2)	0
	授業料免除	前期	24(17)	21(17)	1(0)	22(17)	2(0)
		後期	23(17)	21(17)	1(0)	22(17)	1(0)
計	入学料免除		51(8)	40(0)	10(8)	50(8)	1(0)
	授業料免除		204(174)	191(174)	4(0)	195(174)	9(0)

（単位：人）（ ）内は現職院生の数を示す
（事務局作成）

また、本学では大阪教育大学基金を原資として修学支援事業基金を設けており、経済的理由により修学に困難がある学生に対し、授業料、入学料の全部または一部の免除、学資の給付又は貸与等の使途に充当されている（資料 5－2⑥・⑦）。

このほか、学卒院生については、実習校への交通費について、一定の条件の下で学割定期券の購入を可能とする制度が整備されており（資料 5－2⑧）、関係教育委員会の推薦により派遣される入学者（現職院生）については、「大阪教育大学大学院連合教職実践研究科に係る授業料免除に関する要項」及び当該教育委員会との覚書に基づき、授業料の全額免除を実施している（資料 5－2⑨）。

また、平成 30 年度からは、教育訓練給付制度の給付対象となっている（資料 5－2⑩）。

《必要な資料・データ等》

- [資料 5-1 ②] 学生生活案内
- [資料 5-2 ①] 大阪教育大学授業料等の免除及び徴収猶予に関する規程
- [資料 5-2 ②] 大阪教育大学授業料免除等選考基準
- [資料 5-2 ③] 大阪教育大学入学料免除等選考基準
- [資料 5-2 ④] 大阪教育大学特別選考による授業料免除等選考基準
- [資料 5-2 ⑤] 大学院における特別免除等に関する要項
- [資料 5-2 ⑥] 大阪教育大学基金規程
- [資料 5-2 ⑦] 大阪教育大学修学支援事業基金規程
- [資料 5-2 ⑧] 学校実習用通学証明書交付申請書
- [資料 5-2 ⑨] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科に係る授業料免除に関する要項
- [資料 5-2 ⑩] 専門実践教育訓練講座指定通知書

(基準の達成状況についての自己評価：A)

院生への経済支援等については、入学料免除、授業料免除及び奨学金給付等に係る必要な制度を整備し、関係規程に基づき適正に対応しており、院生が在学期間中に教職大学院の課程の履修に専念できるよう経済的な支援体制が整っているものと判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

キャリア支援に関して、学生支援部会長及び教職アドバイザーによるオリジナルのテキスト『学校教育の基礎(改訂版)』を作成・活用する等、本教職大学院独自の取組みを進めている。

基準領域 6 教員組織

1 基準ごとの分析

基準 6-1

○ 教職大学院の運営に必要な教員が適切に配置されていること。

[基準に係る状況]

I. 教員組織編制

大阪教育大学では、専任教員の退職等に伴う配置枠は、学長の下に留保し、「国立大学法人大阪教育大学教員選考規程」（資料 6-1 ①）第 3 条に基づき、学長が毎年度「教員配置の基本方針について」（資料 6-1 ②）を定め、部局への専任教員の配置を進めている。このように、学長のリーダーシップの下、運営に必要な教員を確保しており、平成 31 年 3 月 31 日現在の教職大学院の専任教員の配置は、研究者教員 7 人、実務家教員 11 人（うちみなし専任教員 3 人）の合計 18 人となっている。教育課程はこれら専任教員を中心に編成しており、特に学校実習科目や課題研究科目の指導を担当する研究指導教員は、1 学年入学定員 30 人に対し、18 人の専任教員全員で担当を割り振り指導を行っている。なお、専門職大学院設置基準等の規定に照らした場合の専任教員の配置状況は表 17 のようになり、国が求める基準についても十分満たしている。平成 31 年 4 月の教職大学院拡充後の状況は、「教職大学院拡充後の教員組織の状況」（資料 6-1 ⑦）のとおりである。

表 17 本教職大学院(入学定員 30 人)における専任教員等の設置基準数及び現員の一覧

区 分	専任教員数					
		教授 (専任教員の半数)	教授 以外	研究者 教員	実務家教員 (専任教員の4割)	みなし専任教員 (実務家教員の 2/3)
設置基準数	11	6	－	－	5	3
現 員	18	16	2	7	11	3

※平成 31 年 3 月時点。各欄の（ ）内は設置基準等。教授には特任教授を含む。
(事務局作成)

II. 専任教員の確保

上述のように、学長のリーダーシップによる教員配置を進めるほか、理論と実践の往還・融合を図る教育課程をより充実したものとするため、研究者教員については、全員が教育現場をフィールドとする実践的な研究を行っている者を配置している。また、確保が難しい実務家教員については、多様な採用等の方法を採用している。例えば、連合参加大学から実務家教員 2 人の出向を受けるとともに、本学の附属学校から校長 1 人、副校長 1 人の計 2 人をみなし専任教員として教職大学院の教育に参画させる等により、学校現場での経験が豊かな実務家教員を確保している。さらに、大阪府教育委員会との 3 年間の人事交流による任期付大学教員 1 人を教職教育研究センターに所属させ、この教員をみなし専任教員として教職大学院の教育に参画させるとともに、大阪府教育委員会との連携による大阪市教員養成協働研究講座を設置し、2 人の実務家教員を特任教員として採用している。このようにして、実務の最新の動向を熟知している実務家教員を教職大学院の運営に参画させ教育課程に反映させるほか、新たな連携協力校の確保や教員研修の企画運営等実践現場との関係の強化に努めている。なお、多様な雇用形態を活用して実務家教員を確保する以外にも、実務家教員の積極的な参画を促すため年俸制等を活用し、教育効果等を高める工夫も行っている（資料 6-1 ③）。

平成 31 年 4 月の教職大学院拡充に向けての専任教員の確保の状況は、資料 6-1 ⑦のとおりである。

Ⅲ．授業科目の担当状況

本教職大学院では、このようにして確保した専任教員（教授、准教授、特任教授及び特任准教授）に対し多様なFDを実施しつつ、教育上コアとなる授業科目（共通科目、実習科目、課題研究科目）を担当させている（資料6-1④）。実務家教員を多数確保していることを活かして、共通科目では、専任教員である研究者教員と実務家教員によるチーム・ティーチングを多く取り入れ、実習科目や課題研究科目においては、研究者教員と実務家教員がペアとなって学生の指導に当たる指導教員制度を原則とし、理論と実践を往還・融合した教育研究活動を実現している（資料6-1⑤）。なお、チーム・ティーチングについては、平成27年度に「大学院の授業におけるチーム・ティーチングー教職大学院の取り組みからー」を取りまとめ（資料6-1⑥）、活用を図った。また、授業の前後等で研究者教員と実務家教員が頻繁にミーティングを行い、チーム・ティーチングの効果を高める取り組みも行っている。

《必要な資料・データ等》

〔基礎データ1〕 現況票

〔基礎データ2〕 専任教員個別表

〔基礎データ3〕 専任教員の教育・研究業績（実務家教員については教職経験等を確認できる資料を含む。）

〔資料6-1①〕 国立大学法人大阪教育大学教員選考規程

〔資料6-1②〕 平成31年度の教員配置の基本方針について

〔資料6-1③〕 教員組織一覧

〔資料6-1④〕 教育上のコアとなる授業科目及びその担当状況

〔資料6-1⑤〕 平成30年度学校実習の学生指導担当状況

〔資料6-1⑥〕 大学院の授業におけるチーム・ティーチングー教職大学院の取り組みからー

〔資料6-1⑦〕 教職大学院拡充後の教員組織の状況

（基準の達成状況についての自己評価：A）

研究科長でもある学長のリーダーシップにより、教育現場に通じた研究者教員を配置するほか、多様な雇用方法を活用し、最新の学校現場のニーズの把握や、学校現場との関係を構築できるような実務家教員を確保し、これら専任の教授及び准教授に教育課程上のコア科目を担当させ、理論と実践を往還・融合する教育研究を実現している。教職大学院に相応しい教員組織を構築しており、基準を十分に達成しているものと判断する。

基準6-2

○ 教員の採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていること。

〔基準に係る状況〕

I．教員組織の活動をより活性化するための措置

本学では、「大阪教育大学男女共同参画推進行動計画」（資料6-2①）の行動計画1-1「バランスのとれた教職員の男女比率の実現」において、「新規採用では教職員の男女比率のバランスに配慮した採用を進める。」ことを行動計画の第一に掲げている。また、実際に教員配置を進める際には、「平成31年度の教員配置の基本方針について」（資料6-1②）の中で、「教員選考にあたっては、ジェンダーバランスに配慮しつつ、できる限り外国人等、学校現場指導経験者又は若手の確保に努める。」こととしており、教員組織の活動が活性化するように、教員の選考を進めることとしている。こういった取組みのほか、特任教員制度（資料6-2②）及び年俸制教員制度（資料6-2③）による評価の年俸への反映を行う等、教員組織の活動をより活性化するように取り組んでいる。

なお、平成 31 年 3 月 31 日付の男女別の教員年齢構成は表 18 のとおりとなっており、女性教員比率は 28%（大学全体の女性教員比率は 26.1%（中期計画の数値目標は 25.0%））である。平成 31 年 4 月の教職大学院拡充後の状況は、資料 6－1 ⑦のとおりである。

表 18 本教職大学院の教員組織の教員種別・男女別年齢構成

教員種別	性別	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	計
研究者教員	女性	0	0	0	0	1	1	1	0	3
	男性	1	0	1	0	1	0	1	0	4
実務家教員	女性	0	0	0	0	0	0	2	0	2
	男性	0	0	0	0	1	2	5	1	9
計	女性	0	0	0	0	1	1	3	0	5
	男性	1	0	1	0	2	2	6	1	13

※平成 31 年 3 月時点。年齢は年度末年齢。

（事務局作成）

II. 専任教員の資格審査及び実務家教員の確保等

教員人事については、「国立大学法人大阪教育大学大学院研究科担当教員の資格審査に関する規程」（資料 6－2 ④。以下「資格審査規程」という。）、「国立大学法人大阪教育大学教員選考委員会規程」（資料 6－2 ⑤。以下「教員選考委員会規程」という。）や前述の教員選考規程のほか、「国立大学法人大阪教育大学教員選考基準」（資料 6－2 ⑥）及び「国立大学法人大阪教育大学大学院研究科担当教員審査基準」（資料 6－2 ⑦。以下「審査基準」という。）を定めるとともに、よりこれらを具体化した、「大学院連合教職実践研究科に係る国立大学法人大阪教育大学教員選考基準及び国立大学法人大阪教育大学大学院研究科担当教員審査基準の運用に関する申合せ」（資料 6－2 ⑧。以下「申合せ」という。）を定め、研究者教員と実務家教員で異なる採用・昇格基準に基づき審査を行っている。（特任教員の場合は、これらを準用（資料 6－2 ⑨）している。）

審査基準及び申合せ等による審査の際、専任教員については、授業科目を含む教育研究分野に関する高度の教育研究上の指導能力があるかを審査（兼任教員については、授業科目を対象として当該指導能力があるかを審査）することとし、その中で、カリキュラム・ポリシー等を踏まえた理論と実践を往還・融合する教育課程の授業科目を担当することができるか判断している。また、申合せにより、審査の中では、研究業績等のみならず、教育現場に関する高度な知見を有するかが評価される。研究者教員にあっては、特に、実践報告や、学校等での教職経験（教育委員会等も含む。）、学校等との協働による教育実践の経験、教育実践研究の経験等を求めることとしている。他方、実務家教員に対しては、学術的業績を求めることとしている。そして、資格審査は、資格審査規程及び同規程第 4 条第 2 項により準用される「教員選考委員会規程」に基づき、配置予定講座等の専任教員（3 人以内）、関係する他講座又は当該案件と関連する研究教育分野の専任教員（3 人）を含む委員で選考することとしており、採用面接時には模擬授業や教育実践・研究等のプレゼンテーションも実施している。このようにして、理論と実践を往還・融合する教育研究を実際に行う教員を委員に含む選考委員会で、業績のみならず実践的指導力も確認する形で評価を行っている。

元々、この申合せは、教育学研究科と共通のものであったが、実務家教員には実践力のみに偏らない実践研究論文等をまとめられる研究能力が求められ、研究者教員には学術研究のみに偏らない実践研究論文や実務経験、学校現場経験が求められるという、「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報

告書」（平成 29 年 8 月）の指摘等を踏まえたものに改める必要があった。平成 31 年 4 月の教科領域も学べる教職大学院へと拡充する改組も控えており、教職大学院に係る採用・昇格や授業科目を担当する教員の資格の審査を適切に行うため、本研究科のみに適用する申合せを新設する形で整備し直したものである。整備にあたって、研究者教員の審査基準については、教科教育、教科専門の区別なく整備した。それぞれ同等の実務経験や実践研究業績等を求めることとしており、拡充に際しての審査において、専任教員は全てこの基準を満たしている。また、授業科目を担当する教員の質の確保について、拡充前の連合教職大学院では専任教員間の深い連携関係が、質の確保につながっていた。拡充に向けて各種 FD を展開しているが、平成 31 年 4 月の教職大学院拡充後は、資料 6-1 ⑦のとおり取り組む予定である。

なお、実務家教員の確保については、基準 6-1 でも述べたところであるが、平成 27 年度の本教職大学院設置の際の「教員組織の編成と考え方」（資料 6-2 ⑩）、学長が毎年度定める「教員配置の基本方針について」（資料 6-1 ②）、平成 31 年度の本教職大学院の拡充に際し定めた「有識者会議報告対応並びに大学院改組に伴う教員組織の基本的考え方」（資料 6-2 ⑪）等を通じ、次の考え方で、組織的に実務家教員の確保を行うこととしている。確保にあたっては、先に述べたとおり、申合せ等の基準により本研究科の実務家教員に相応しい者を選考するよう努めている。

実務家教員の人材確保の考え方

連合参加大学（関西大学、近畿大学）からの出向教員、大阪府・市との交流協定等に基づく出向教員や附属学校園・センター教員（みなし専任教員）の活用に加え、学長裁量人事により学校現場で豊富な経験を有する校長経験者等を積極的に採用することで、様々な分野で強みを持つ実務家教員を確保する。

《必要な資料・データ等》

- [資料 6-1 ②] 平成 31 年度の教員配置の基本方針について
- [資料 6-1 ⑦] 教職大学院拡充後の教員組織の状況
- [資料 6-2 ①] 大阪教育大学男女共同参画推進行動計画
- [資料 6-2 ②] 特任教員制度
- [資料 6-2 ③] 新たな年俸制教員制度の概要について
- [資料 6-2 ④] 国立大学法人大阪教育大学大学院研究科担当教員の資格審査に関する規程
- [資料 6-2 ⑤] 国立大学法人大阪教育大学教員選考委員会規程
- [資料 6-2 ⑥] 国立大学法人大阪教育大学教員選考基準
- [資料 6-2 ⑦] 国立大学法人大阪教育大学大学院研究科担当教員審査基準
- [資料 6-2 ⑧] 大学院連合教職実践研究科に係る国立大学法人大阪教育大学教員選考基準及び国立大学法人大阪教育大学大学院研究科担当教員審査基準の運用に関する申合せ
- [資料 6-2 ⑨] 国立大学法人大阪教育大学特任教員の選考及び審査に関する規程
- [資料 6-2 ⑩] 教員組織の編成と考え方
- [資料 6-2 ⑪] 有識者会議報告対応並びに大学院改組に伴う教員組織の基本的考え方

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教職大学院の目的に応じて教員組織の活動をより活性化するための適切な措置を、大学として講じている。また、教員人事にあたっては、専任の研究者教員及び実務家教員それぞれに採用・昇格の基準を定め、運用してい

る。そして、審査の際は、研究者教員には実務経験や実践研究の実績、実務家教員には学術的業績を求め、現に教職大学院の専任教員である者を含む委員会において評価する仕組みを構築し運用している。以上から、基準を十分に達成しているものと判断する。

基準 6－3

○ 教職大学院における教育活動に関する研究活動が組織的に取り組まれていること。

[基準に係る状況]

I. 地域の教育課題解決に還元される教育研究活動

本教職大学院の専任教員の研究活動状況は、基礎データ 3 のとおりである。院生の実践課題研究は、学校や教育委員会等の組織の課題をテーマとするため、指導にあたる専任教員は、学校や教育委員会等に出向き RM 等を行うこととなる。本教職大学院では、この機会を活用し、教育現場からの相談や研修の依頼に応えることとしている。こういった組織として教育現場に貢献しようという取組みや、従来の講演講師・学校評議員・教育委員会等委員等を含む様々な教育現場との連携活動を通じて、学校現場等をフィールドとする機会を得て多様な実践的研究を行っている。こういった研究活動の中で、教育課題に対応しているものの一例として、「教育課題に対応する組織的教育実践研究例」（資料 6－3 ①）等があげられる。

このような、本教職大学院における教育活動に関する研究活動の中でも、教育委員会と連携し、より組織的に取り組んでいる研究活動としては、特別連携協力校事業（本学が各教育委員会に連携を呼びかける協働事業）や学校力 UP 支援事業（特別連携協力校事業をヒントに大阪市教育委員会と教職大学院による協働事業）がある（資料 6－3 ②）。これらは、地域の学校における教育課題解決に直接答えるような教育の実践に資する研究活動と教職大学院の教育活動を融合した取組みである。

さらに、独立行政法人教職員支援機構から支援を受け、現職教員の資質向上研修プログラムの開発に関する研究についても、教育委員会と連携のうえ、地域の課題を把握して組織的に研究活動に取り組んでいる。平成 29 年度は、「学校教育 ICT 推進リーダー養成」研修プログラムを開発・実施した。このプログラムは、平成 30 年度から大学の授業科目と位置付け、大学院生でない現職教員も、科目等履修生として受講できるようにし、研究活動と教育活動を融合する取組みを組織的にやっている（資料 6－3 ③）。また、平成 30 年度は、同様に同機構からの支援を受け、「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を開発・実施した（資料 6－3 ④）。教職大学院の拡充後は、これも科目等履修生を受け入れる予定である。これらの教職大学院における教育活動に関する研究活動を展開するにあたっては、平成 30 年度に大阪市教員養成協働研究講座を立ち上げ、地域の教育課題を直接的に反映し、解決に資する教育活動や研究活動を展開できるように改め、取組みを充実させることとしている（資料 6－3 ⑤）。

今後は、教職大学院として教員育成協議会の議論やその成果である教員の資質・能力の育成指標の内容を踏まえつつ、地域の教育委員会と協力して、「教員養成（現職教育を含む。）」をテーマとする共同研究を企画・運営する教員養成共同研究コミュニティを構築し、組織的に教員養成の高度化を図る計画である。現在は、このコミュニティ構築を目指し、教職大学院と地域の教育委員会合同のワーキンググループでの検討を進めている（資料 6－3 ⑥）。拡充後は、コースプログラム科目を科目等履修生に対する履修証明プログラムとして運用し（資料 3－1 ⑩、資料 6－3 ⑦・⑧）、研究活動の成果を還元する新たな取組みも実施することとしている。

《必要な資料・データ等》

[基礎データ 3] 専任教員の教育・研究業績（実務家教員については教職経験等を確認できる資料を含む。）

[資料 3－1 ⑩] 履修証明プログラムシラバス

- [資料 6－3①] 教育課題に対応する組織的教育実践研究例
- [資料 6－3②] 特別連携協力校事業（学校力 UP 支援事業含む）
- [資料 6－3③] 「学校教育 ICT 推進リーダー」養成プログラム受講者に関する募集要項
- [資料 6－3④] 「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概要
- [資料 6－3⑤] 大阪市教員養成協働研究講座
- [資料 6－3⑥] 教員養成共同研究コミュニティ構築ワーキンググループ第 1 回資料
- [資料 6－3⑦] 平成 31 年度スクールリーダースhipプログラム募集要項（履修証明プログラム）
- [資料 6－3⑧] 大阪教育大学履修証明プログラムの編成等に関する規程

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院では、大学院における教育活動に関する研究活動に組織的に取り組んでいる。地域の学校等における教育課題の解決に直接的に還元される方向で、教育の実践に資する研究活動を行っており、また、同時にそれらが教職大学院での教育活動にもなっている。以上から、基準を十分に達成しているものと判断する。

基準 6－4

○ 授業負担に対して適切に配慮されていること。

〔基準に係る状況〕

I. 専任教員の学生指導等の負担への配慮

本教職大学院には、研究者教員 7 人、一般の実務家教員 4 人、みなし専任教員 3 人（教職教育研究センター教授 1 人、附属学校校長 1 人、附属学校副校長 1 人）、協働研究講座教員 2 人、連合参加大学専任教員 2 人が在籍し、教育研究を展開している（平成 31 年 3 月 31 日現在）。これらの教員の中には、教職大学院での教育以外の業務を受け持つ者もあり、授業科目や指導学生の担当を決める際には、そういった負担が考慮されるよう「平成 29・30 年度の教職大学院の組織及び業務内容等について」（資料 5－1①）を整備している。その中で、例えば、みなし専任教員や協働研究講座専任教員は、指導学生数が、主担当、副担当とも約 2 人となるよう配慮している。また、教職大学院内の委員等の役割についても、みなし専任教員にあっては他の教員より負担を 8 割～6 割程度軽減するよう配慮し、協働研究講座専任教員についても 2 割程度軽くなるよう配慮している。さらに、連合参加大学専任教員の場合は、本教職大学院での教育研究を連合参加大学に還元する等の業務があることを考慮し、教職大学院内の委員等の役割を 2 割ほど軽減する形で配慮を行っている。このほか、研究者教員や一般の実務家教員には学部等の授業を担当している者がいる（4 人が計 7 科目を担当）が、過度の負担があると認められる者に対し一定の配慮を行っている。

設置 4 年目を迎え、教員の採用・退職等による入れ替わりが激しい中にあっても、できるだけこのルールにより、全員参加の運営委員会で確認しながら指導教員や役割等を決めており、負担が公平になるよう努めている。なお、平成 30 年度の授業負担（指導学生の負担を含む）の状況は、表 19 のとおりである（教員別の授業科目担当状況や学生指導担当状況は、資料 6－4①・②のとおり。）

平成 31 年 4 月の教職大学院拡充後、指導学生等の担当を決める際の負担を考慮するルールは、資料 6－1⑦のとおりである。

表19 専任教員の教職大学院の授業科目・指導学生担当状況（平成30年度）

教 員 区 分		人 数	授業科目担当状況	指導学生担当状況	
			科目数（平均）	主担当数（平均）	副担当数（平均）
研究者教員		7	9.0	5.1	4.6
実務家教員	一般の実務家教員	4	9.3	4.0	6.0
	みなし専任教員	3	8.7	2.3	2.0
	協働研究講座専任教員	2	6.0	2.5	1.5
	連合参加大学専任教員	2	9.0	4.5	4.0

※科目数には学校実習科目や課題研究科目の数を含む。
（事務局作成）

《必要な資料・データ等》

[資料5－1①] 平成29・30年度の教職大学院の組織及び業務内容等について

[資料6－1⑦] 教職大学院拡充後の教員組織の状況

[資料6－4①] 平成30年度教員別授業科目担当状況

[資料6－4②] 平成30年度教員別学生指導担当状況

（基準の達成状況についての自己評価：A）

平成29年度から学卒院生の充足率が高く推移し、設置4年目を迎え採用・退職が多くなり負担の公平を保つことが難しい状況の中で、一定のルールの下各種担当の原案を作成し、全員参加の運営委員会に諮り、全員で確認しながら指導教員や役割等を決めている。負担軽減等の者を除けば、専任教員の授業科目の担当状況は7～11科目であり、指導学生数（主担当・副担当平均）も4.5人～6.0人であり、基準を十分に達成しているものと判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

研究者教員には実務経験や実践研究の実績が、実務家教員には学術的業績が求められるよう、研究者教員と実務家教員の審査基準が、それぞれに整備されている。また、実務家教員の確保の方策として多様な取組みを行うほか、大阪市教員養成協働研究講座を立ち上げ、実務家教員の確保を図るとともに、大阪市教育局との協働により、本教職大学院における教育活動と研究活動が融合する形の各種の取組みを組織的に行っている。

基準領域 7 施設・設備等の教育環境

1 基準ごとの分析

基準 7-1

○ 教職大学院の教育研究組織及び教育課程に対応した施設・設備並びに図書、学術雑誌等の教育研究上必要な資料が整備され、有効に活用されていること。

[基準に係る状況]

I. 概要

本教職大学院は、天王寺キャンパスの西館 3 階 683 m²をその専有スペースとして使用しているほか、西館 1 階・2 階の各講義室やホール、中央館の研究室や講義室等も一部使用している（資料 7-1 ①）。配置されている各研究室・講義室等は以下記述のとおりであり、特に専有スペースでは、夜間や土・日曜日の活動に支障が出ないよう、必要な箇所について事務室集中管理による電子施錠装置や防犯カメラが整備されている。このうち講義室等については、講義時間帯等の利用状況に応じて開錠・施錠状態が自動で切り替わるよう設定されており、施錠状態時には教職員は専用のカードキーを、院生は学生証により入退室が可能となっている。また、これらのスペースでは、院生はいつでも無線 LAN の使用が可能となっている。

II. 講義室等

1 講義・演習室

本教職大学院専有の講義・演習室として、教職大学院第 1～3 講義・演習室、教職大学院会議室があり、各室の詳細は資料 7-1 ②のとおりである。

教職大学院第 1 講義・演習室は、主に学校マネジメントコース所属院生の学び場として利用されている。教職大学院第 2・3 講義・演習室は、1 学年の全コースの院生が一堂に会して授業を受けることができる規模であり、コース共通科目の講義や、教育実践コーディネートコース・教育実践力開発コース所属院生の学び場として利用されている。ほぼ全ての授業がこれら 3 室で展開されており、各種ガイダンスや入学希望者向け説明会、全体 RM の発表会場、各種打ち合わせ等といった幅広い用途にも使用している。また、土曜日開講の講義や集中講義等の一部の講義を除くほぼ全ての授業が夕方 18 時からの講義開始となっている夜間開講の特性を活かし、学卒院生を中心に、自主勉強会、模擬授業の実施、教員採用試験に対応するための面接練習等にも活用されている。

2 協働学習室及び院生控室その他設備

講義・演習室以外の院生の学習環境として、教職大学院協働学習室及び教職大学院院生控室が整備されている。

協働学習室には、院生が自由に使用することのできる各種備品（資料 7-1 ③）とともに、後述するように、約 2,000 冊の図書等資料が配置されている。また、院生控室にも院生が自主的に学習できるスペースが確保されており、ダイヤル錠により施錠可能な学籍番号指定ロッカーを全院生分用意している。

また、教育現場が抱える課題への対応の一環として、大阪市や堺市といった連携教育委員会で利用されているものと同一規格の ICT 教育に係るソフトを内蔵した最新文教用タブレット機器 8 台及びこれに関連する教材投影機や専用のサーバーも導入しており、院生は ICT に関わる授業や実践研究等にこれらを活用することができる（資料 7-1 ④）。また、事務室内保管の iPad 約 50 台も常時貸出し可能な状態になっている。

3 その他共有スペース及び連合参加大学施設の利活用

これらのほか、西館 1 階・2 階、中央館 2 階・4 階に所在する各種講義室等の共有スペースも用途に応じて柔軟に併用しており、特にホール、第 5・6・7 講義室においては、全体・コース RM、修了生を招いての実践研究フォーラム等の発表・講演や、通常授業における比較的広いスペースを必要とするグループワーク等が展開されている。このうち、第 6・7 講義室は、両者を隔てる可動式の壁を移動させることで 1 つの部屋となり、教職大学院全院生が一堂に会する全体 RM 等の際に事後の振り返り、外部参加者等からの講評等の場として使用すること

ができる。

また、関西大学の飛鳥文化研究所において新入生合宿を、ICT 環境の活用に関する講義の一環として近畿大学附属高等学校との双方向遠隔授業システムを介した交流をそれぞれ実施する等、連合参加大学の資源も活用している。

Ⅲ. 教員研究室等

教員研究室等として、研究科主任室兼応接室、専任教員 18 人分の教員研究室、事務室、会議室がある。教員研究室のほとんどが西館にあり、各講義室・協働学習室・院生控室と距離が近く、教員研究室で作成した資料を協働学習室内のコピー機より出力することもでき、教員・院生が相互にアクセスしやすい環境となっている。また、設置当初は第 2 学年分のための第 2 院生控室として整備していた 1 室について、院生の利用状況を踏まえ、平成 28 年度半ばより教職大学院会議室として再設定した。運営委員会や関係教育委員会との連携事業に関わる会議等学内外の各種会議のほか、全体 RM における分科会、修了生を交えた自主勉強会等の会場として多用途に利用できるようになり、スペースの有効利用の観点から改善につなげている。

Ⅳ. 図書資料等

図書等の資料については、院生にとって最も身近でアクセスが容易なものとして、教職大学院協働学習室内に配置されている約 2000 冊の資料（うち小学校教科書 249 冊、中学校教科書 131 冊、高校教科書 499 冊を含む）が挙げられる（資料 7－1 ⑤）。

院生は、これらの図書資料のみならず、大学附属図書館所蔵資料も利用している（附属図書館に係る詳細については資料 7－1 ⑥参照）。中でも、本教職大学院と同一キャンパスに所在する天王寺分館は、本教職大学院設置に伴う教育基盤機能の強化事業の一環として平成 27 年度にパソコンコーナー及びグループ学習室の整備等、大幅な改修を実施した。院生の入館者数及びその総入館者数に占める割合がともに初年度から継続して増加傾向にあることからわかるように、院生にとってより利用しやすい施設となっている（資料 7－1 ⑦～⑨）。

なお、本学の学生・院生は、所属キャンパスにかかわらず、本館と天王寺分館の両図書館を利用できるため、院生は、本館から資料を取り寄せるだけではなく、直接来館しての利用も多く、両館の資料・施設を積極的に利用していることがわかる。

Ⅴ. 改組による大幅な入学定員増と 2 キャンパス展開化

平成 31 年度改組に向けて、施設・設備等の教育環境面においても、大幅な入学定員増と 2 キャンパス展開に起因する十分な教育研究スペース確保やキャンパス間の連携環境整備等といった課題への対応が求められている。

そこで、入学定員の増加等に伴い必要となる配置教員の研究室の確保とともに、柏原・天王寺の両キャンパスにおける関連施設・設備の整備を進めている（資料 7－1 ⑩）。特に、柏原キャンパスにおいては、教職大学院が初めて設置され、且つ、全入学定員の 60%を占める院生の修学が予定されていることから、既存施設の効率的な利用を念頭に置きつつ、専門職大学院設置基準第 17 条の規定を踏まえ、天王寺キャンパスにおける従前の本教職大学院施設・設備の仕様等を参考に教職大学院協働学習室を新設した。また、入学定員が倍増する天王寺キャンパスにおいても、所在する各コースの RM ルームの新設を行う等、教職大学院専有スペースの拡大を進めている。

なお、これらの教職大学院関連施設の中には、テレビ会議システムによる双方向通信可能な環境を整えているものもあり、離れたキャンパスに跨って設置される教職大学院の効率的な運営、院生指導の充実等のために利用する計画となっている。

《必要な資料・データ等》

[資料 7－1 ①] 天王寺キャンパス西館・中央館 1 階～4 階配置図

[資料 7－1 ②] 教職大学院第 1・2・3 講義室・協働学習室・院生控室平面図

- [資料 7-1 ③] 教職大学院協働学習室設置備品一覧
- [資料 7-1 ④] 天王寺キャンパス ICT 教育に伴う電子機器一式機器明細及び使用時の様子（写真）
- [資料 7-1 ⑤] 連合教職実践研究科購入図書一覧
- [資料 7-1 ⑥] 大阪教育大学附属図書館年次報告平成 29 年度
- [資料 7-1 ⑦] 天王寺分館利用案内
- [資料 7-1 ⑧] 大阪教育大学附属図書館天王寺分館見取り図
- [資料 7-1 ⑨] 院生図書館利用状況等（天王寺分館）
- [資料 7-1 ⑩] 平成 31 年度改組に向けた施設・設備等の整備状況

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院では、教育研究組織及び教育課程に対応した施設・設備を整備し、院生の自主的学習環境も十分に整えられ、それぞれ有効に活用されている。また、研究に必要な図書資料等が系統的・恒常的に整備され、有効に活用されている。

特に、教職大学院協働学習室には、豊富な図書資料等をはじめとして、利用者である院生自身の希望を踏まえながら院生が自由に使用することのできる Adobe Creative Cloud や SPSS 等のソフト内蔵のパソコン、コピー機、デジタルカメラ、大型モニターその他の素材を数多く整えてきた。また、教育現場が抱える課題への対応の一環として、大阪市や堺市といった連携教育委員会で利用されているものと同一規格の ICT 教育に係る一連の設備を整えている。以上から、基準を十分に達成しているものと判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院では、関西大学の飛鳥文化研究所における新入生合宿の実施に代表されるように、連合構成大学の人的・物的資源を有効に活用することができている。

基準領域 8 管理運営

1 基準ごとの分析

基準 8-1

○ 各教職大学院の目的を達成するために必要な管理運営のための組織及びそれを支える事務組織が整備され、機能していること。

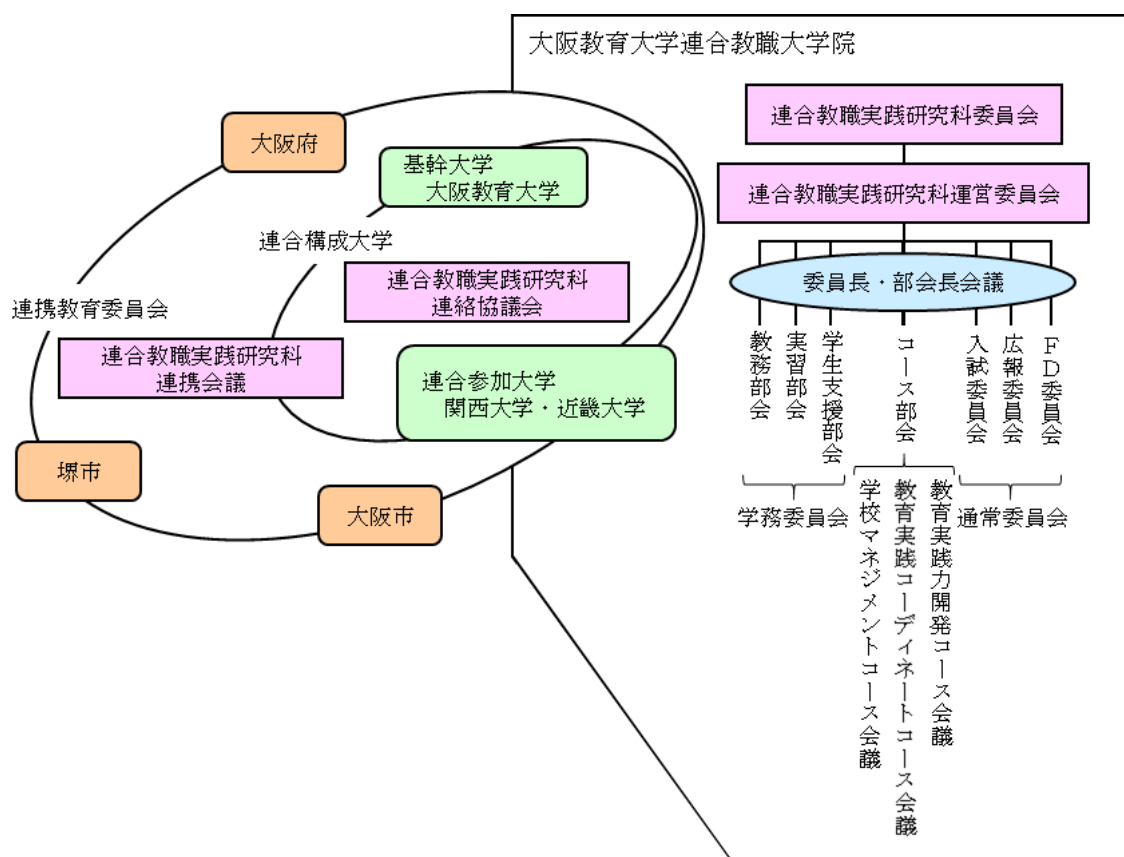
[基準に係る状況]

I. 概要

本教職大学院は、大阪教育大学を基幹大学とし、関西大学、近畿大学の2大学を連合参加大学とする計3大学（以下、「連合構成大学」という。）により組織される独立大学院として設置・運営され、それゆえに本教職大学院の管理運営とは、大学院それ自体の内部管理運営と、連合構成大学及び連携教育委員会との関係における管理運営との大きく2つの枠組みにより観念される。

本教職大学院の管理運営は、図2のように設計されており、「大阪教育大学大学院連合教職実践研究科の設置及び運営に関する構成大学間協定書」第5条並びに「国立大学法人大阪教育大学基本規則」第20条第2項第2号に基づき、その基本的な管理組織として、連合教職実践研究科長（以下、「研究科長」という。）及び研究科委員会が設置されている（資料8-1①・②）。

図2 管理運営イメージ



II. 内部管理運営

本教職大学院の内部管理運営においては、研究科長及び本教職大学院の専任教員により組織される研究科委員会がその意思決定・議決機関として設置され、修了判定や教育研究に係る次年度計画等の事項について審議を行っている。そのうえで、本教職大学院の日常的・基本的な事項に関しては、「大阪教育大学大学院連合教職実践研究科委員会規程」第9条に基づき、研究科主任を含む18人の全専任教員により組織される運営委員会が、「大阪教育大学大学院連合教職実践研究科運営委員会設置に関する細則」第2条の範囲において、研究科委員会より審議の委任を受け、これを行っている（資料8-1③・資料2-1⑨）。

運営委員会の下には、学務委員会（実習部会・学生支援部会・教務部会より構成）、コース部会（学校マネジメントコース会議・教育実践コーディネートコース会議・教育実践力開発コース会議より構成）、通常委員会（入試委員会・広報委員会・FD委員会より構成）が常設されるほか、特別委員会（評価委員会・将来構想委員会・人事委員会より構成）が必要に応じて設置される。運営委員会の構成員である各専任教員は、その業務負担度合にも配慮しつつ、基本的にこれら学務委員会・コース部会・通常委員会のそれぞれについていずれかの委員として就任するよう運用されている（資料5-1⑩）。

また、原則として、これらの委員会・部会、各委員会・部会の長による「委員長・部会長会議」及び運営委員会は毎月1回木曜日に開催されるほか、必要に応じて臨時に開催されている。運営委員会においては、担当事務組織である天王寺地区総務課のスタッフ5人も陪席し、上記常設委員会での審議を踏まえた教務・実習・学生支援・入試・広報・FD等本教職大学院に係る幅広い事項について、全専任教員で審議を行うとともに、毎回各種委員会・部会報告、大学全体の重要な会議の報告がなされている。

このように、本教職大学院の内部管理運営は全専任教員が本教職大学院について精緻に把握し意見交換ができるよう設計されており、有機的・機動的な業務運営を可能にしている。

III. 連合構成大学及び連携教育委員会との関係における管理運営

次に、連合構成大学及び連携教育委員会との関係における管理運営においては、その重要事項を審議する会議として、連携会議が設置されている。概ね年に一度開催されている同会議は、大阪教育大学大学院連合教職実践研究科連携会議設置要項（資料8-1④）第2条記載のとおり、連携構成大学の教員養成、連携教育委員会の採用・研修に関わる主要な役職者で構成され、本研究科の教育課程、実習、入試等に関わる現状と課題の共有、大学院改組に関わる意見交換が行われている。

このほか、より大きな枠組みとして構成される、大阪府・大阪市・堺市・豊能地区教育委員会と大阪教育大学との合同拡大連携協議会においても、研究科長を兼任する学長のほか、研究科主任もその構成員として出席し、本教職大学院に係る現状・課題の共有が図られている。とりわけ、平成30年7月に開催された会議では、前述した「教員養成研究コミュニティ」の構築の意義や可能性について研究科主任が提案し、その発足が認められた。

IV. 事務体制

本教職大学院の管理運営に関する事項を取り扱う事務については、大学事務局がこれにあたっており、入試、奨学金・授業料免除、連携会議の運営等に係る一部の業務を除き、その予算管理、教員の勤務時間管理、会議等の運営、教学に関する事項等ほぼ全ての事項について、本教職大学院の設置キャンパスを所管する天王寺地区総務課がこれを行っている（資料8-1⑤・⑥）。天王寺地区総務課内の職員配置状況は、総務係・学務係ともに本教職大学院を担当する者が配置され、課長及び課長代理を含む計5人の豊富なスタッフにより支援されている。

V. 改組後の教職大学院における管理運営体制の変更

改組後の教職大学院においては、柏原キャンパスと天王寺キャンパスの2キャンパスに跨って関わる専任教員が現在の18人から55人に増加し、従前の内部管理運営に係る体制をそのまま維持することが困難な部分も出てくることが考えられることから、管理運営体制の変更を実施する（資料8-1⑦～⑨）。

そこで、運営委員会については、月に一度の開催頻度や対面会議の形は維持しつつも、その構成員をこれまでの専任教員全員から研究科主任、専攻主任、各コースの正副代表の計 10 人を中心とする形へと変更する。一方で、コース会議、各種委員会は改組後もこれまでの運営形態を踏襲し、各コース、委員会で必要な情報や検討課題等を共有できる体制を維持する。また、これら運営委員会とコース会議の関係性においても、運営委員会で議論・報告された事項は各コース会議において共有され、逆に各コース会議において議論・報告された事項は運営委員会において共有される仕組みとする。このことは、すでに平成 30 年 8 月以降運営委員会の前身として発足させているコース代表予定者会議や運営準備委員会、各コースの構成予定者による会議が継続的に開催され、本教職大学院の規模の拡大後もその全専任教員が必要な情報や検討課題を把握し意見交換ができる体制への円滑な移行に努めていることにも体现されている。

このほか、改組後の教職大学院においてその過半数の入学定員を占め、且つ、幅広い教科領域に対応する教育実践力コースには領域会議を設置する。ここでは、専任教員だけでなく兼任教員も加わり、コース会議での事項を共有するとともに、各領域の運営に関わる事項について審議・活動するための場とする。ここで審議した内容は教育実践力コース代表者へ報告し、コース会議、運営委員会へと共有される。

さらに、事務体制として、平成 31 年 3 月より事務組織を改組し、天王寺・柏原両キャンパスに大学院担当の部署（教務課大学院室教職大学院係及び天王寺地区総務課大学院係）を新設した。これらの部署においては、教員と密接に連携をとりながら、キャンパスごとの院生の特色にあわせた適切な支援を担う。

VI. 連合大学院としての特色

本教職大学院は、教員養成を主たる目的とした国立の大阪教育大学と、これまで教員養成の重要な役割を果たしてきた大阪の有力私立大学である関西大学、近畿大学の 3 大学の連携による連合大学院である。また、大阪府・大阪市・堺市の各教育委員会とも連携し、大阪の教育力を結集した“オール大阪”の体制で教育研究を推進する目的で設置したものである。教員養成の実績を有する私立大学との連合による効果としては、具体的には次のようなことがあげられる。連合構成大学の教育研究資産を共有し教育研究力の充実強化を図ることができている。特に人的資産の共有という点については、教育研究面において、私立大学の実務家教員 2 人が、その現場経験に基づき、具体的事例等を豊富に取り扱った教育研究内容を展開しており、そのような教員が本教職大学院の専任教員として参画することにより、単独設置以上の実践的学びの場を院生に提供できている。専任教員以外では、授業で兼任教員を連合参加大学から受入れるとともに、基幹大学である本学からも連合参加大学に対し、カリキュラム開発等に関する授業で連合教職大学院の専任教員を先方の兼任教員として派遣し、双方で人的資産を共有している。また、運営面においては、私立大学の実務家教員も、研究科委員会、運営委員会及びその他の各種委員会を担当しており、その豊かな実践的経験を活かし、本学の教員と深く連携し、教職大学院の運営に貢献している。FD 事業では連合参加大学からの専任教員はもちろんのこと、同大学からの兼任教員が FD に参加する試みや、連合参加大学の教員も全体 RM への参加を求めることなどを行っている。全体 RM の中では学生への助言を求めるなど、双方の教員の交流を促すことで、基幹大学・連合参加大学の教育研究力の向上に役立てるとともに、後述の推薦学生選考へのフィードバックを図りながら、本教職大学院の発展につなげることとしている。このほか、物的資産の共有も一部行っている。教職大学院の合宿セミナーにおける私立大学のセミナーハウスの利用や各キャンパスでの各大学教職員協働の入試説明会を実施したほか、双方向遠隔会議システムを活用した事業を試みた。

学生確保の面では、連合参加大学は毎年多数の学部卒業生を学校現場に送り出しているが、連合による推薦制度を活用することで、その多くの卒業生の中から、教職に就くことを強く希望し、且つ、自らの教育実践力向上への意欲が極めて高い院生を確保することができている。連合参加大学の推薦により多様で意欲ある学生を多数確保し、高度な教育実践力を修得させ、学校現場に送り出すことが可能となっている。

表 20 連合構成大学学部卒業生の連合教職大学院への推薦入学実績

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
連合参加大学	8 人	8 人	8 人	7 人	7 人
大阪教育大学	—	2 人	2 人	4 人	8 人

(教職大学院作成)

《必要な資料・データ等》

[資料 2-1 ⑨] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科運営委員会設置に関する細則

[資料 5-1 ①] 平成 29・30 年度の教職大学院の組織及び業務内容等について

[資料 8-1 ①] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科の設置及び運営に関する構成大学間協定書

[資料 8-1 ②] 国立大学法人大阪教育大学基本規則

[資料 8-1 ③] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科委員会規程

[資料 8-1 ④] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科連携会議設置要項（平成 31 年 2 月 4 日施行）

[資料 8-1 ⑤] 国立大学法人大阪教育大学事務組織規程

[資料 8-1 ⑥] 国立大学法人大阪教育大学事務分掌

[資料 8-1 ⑦] 連合教職実践研究科改組後の運営組織について

[資料 8-1 ⑧] 平成 31 年度以降の連合教職実践研究科（高度教職開発専攻）の組織及び業務等について

[資料 8-1 ⑨] 連合教職実践研究科組織構成表

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本教職大学院では、その管理運営に関する重要事項を審議する会議として、整備された規程に基礎づけられた研究科委員会、運営委員会、連携会議等が設置されており、これら諸規程に基づいて適切に運用され、機能している。以上から、基準を十分に達成しているものと判断する。

基準 8-2

○ 教職大学院における教育研究活動等を適切に遂行できる経費について、配慮がなされていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院における教育活動等に関する予算は、毎年大学が策定する予算編成方針に基づき配分されており、配分された予算は運営委員会において審議・計画の上執行されている（資料 8-2 ①・②）。

表 21 平成 30 年度大学院連合教職実践研究科予算配分一覧

予算項目		
予算単位別運営費	学生教育費	4,736,000
	教員教育研究経費	4,000,000
	運営経費	1,813,000
経営戦略経費	機能強化経費	636,000
	大学改革及び政策課題等対応経費	600,000
	教育活性化推進経費	204,000
	教育研究活動スタートアップ経費	500,000
	部局教育研究プロジェクト経費	2,073,000
	予算総額	14,562,000
		(単位：円)
※このほか、前年度教員教育研究費繰越配分、「外部資金獲得インセンティブ経費」、実習校訪問経費（管理経費）等もある。		

(教職大学院作成)

平成 30 年度の予算配分状況は、表 21 のとおりであるが、(1) 教職大学院の運営上必要なる経費「運営経費」、(2) 「大学改革及び政策課題等対応経費」、及び、研究科主任の裁量の下、院内競争的資金の性格を帯び、教育研究機能の充実・組織的成長を図るための特色のある大規模プロジェクトを戦略的に推進するための予算である「部局教育研究プロジェクト実施経費」等からなる「教職大学院経営戦略経費」として計 5,826 千円が配分されている。(1) については、印刷製本費、FD 活動費、教職大学院運営に係る旅費交通費等を計上しており、(2) については、次年度の大学院改組を踏まえた広報活動経費、特別連携協力校実施事業、学校力 UP 支援事業及び学校教育 ICT 推進リーダー連携研修事業等の関係教育委員会との各種連携事業のための経費、教員・修了生・現役院生の協働事業や本教職大学院主催のフォーラム開催等に代表される各種プロジェクトのための経費、新任教員配分教育費等をそれぞれ計上している。

このほか、教員教育研究経費として 4,000 千円、学生教育費（前・後期）として 4,736 千円がそれぞれ配分されており、これらの予算を財源として、専任教員には教育研究費として教員一人当たり 400 千円が措置（新任教員には先述の新任教員配分教育費 100 千円が加算される）されている。また、このうち 2,415 千円を高度教職開発専攻共通経費として確保し、新入生宿泊や全体 RM の実施経費、遠方で実施される発展課題実習等のための旅費等経費、各種学生支援物品購入費等に充てている。

さらに、実習巡回指導に係る教員の交通費は、先述の遠方での実施の場合を除き、別途大学全体で予算枠を確保している「管理経費」から支出しており、各専任教員は必要十分な指導を行うことができるようになっている。

《必要な資料・データ等》

[資料 8－2①] 国立大学法人大阪教育大学平成 30 年度予算編成方針

[資料 8－2②] 平成 30 年度大学院連合教職実践研究科予算執行計画について

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院では、日々の実習校等への訪問はもちろんのこと、海外や東北地方等の遠方での実習を実現するために必要な予算的基盤が整えられている。また、運営委員会による予算審議の下で計画・執行される個人教育研究費、各種プロジェクト経費、共通経費等、本教職大学院における幅広い教育研究活動等を適切に遂行し、その目的を達成できるだけの財政的配慮が充分に行われている。以上から、基準を十分に達成しているものと判断できる。

基準 8－3

○ 教職大学院における教育研究活動等の状況について、広く社会に周知を図ることができる方法によって、積極的に情報が提供されていること。

[基準に係る状況]

I. ホームページ、ブログ、パンフレット及び授業公開

本教職大学院における教育研究活動等については、大学全体のホームページ、各種刊行物のほか、本教職大学院独自の広報ツールとしてのホームページ(<https://osaka-kyoiku.ac.jp/rengokyoshoku/index.html>)、ブログ、パンフレットにより積極的に周知活動を展開している（資料 1－2①、資料 8－3①）。また、月刊誌において教員・院生の対談記事等が取り上げられる等、外部素材を通じた展開も見せている（資料 8－3②）。

本教職大学院独自のホームページは、大きく資料 8－3③のような項目構成となっており、本教職大学院の理念・目的、学生の受入れ、教育・研究、組織・運営、施設・設備等、教育研究活動等に関する網羅的・多面的な情報公開を実現している。中でも、このホームページにもリンクされているブログ (<https://osaka-kyoiku.ac>・

jp/_blog/rengokyoshoku/) は、教員及び院生による記事作成が平均一月に 2 回の頻度で行われる等、本教職大学院の日常に関する情報発信に力を入れている（資料 8－3④）。

また、パンフレットに関しても、設置以降本教職大学院の教育研究活動等に関しておいてきた多くの問い合わせ内容を基に、平成 29 年度に構成や内容を大きく改変した。従来入学希望者等から質問の多かった事柄や、実際の大学院での学びやそこから得た成果等について在学・修了生の「生の声」をできるだけ多く盛り込むといったように、徹底して見る者の「知りたい」に応える、見える化の工夫を行っている（資料 1－2①）。

この情報の受け手側の視点の重視は、本教職大学院の授業公開にも表れており、授業公開の希望者は、当初は限定された期間のみしか授業公開を受けることができなかったが、現在では授業期間中であれば原則としていつでも授業公開を受けることができるようになっている。

II. 学校実習及び教育委員会との連携事業

以上の広報ツールのほか、本教職大学院が展開する学校実習や関係教育委員会との連携事業もまたその教育研究活動の周知につながっている。実際に、学卒院生の学校実習先の指導教員が本教職大学院に入学した事例もある。また、大阪市、堺市、高槻市、松原市との間で展開される特別連携協力校実施事業では、協力校に所属する現職教員を現職院生として受け入れると同時に、当該拠点校に学卒院生を受け入れてもらい、現職院生・学卒院生とその各指導教員とがチームとなってその学校課題に資する学校実習や組織協働活動等を実施している（資料 3－3⑫・⑬）。

また、平成 29・30 年度について、独立行政法人教職員支援機構の「教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業」の事業採択を受け、大阪市との連携の下、「学校教育 ICT 推進リーダー」養成プログラム、「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を開発・運用している（資料 8－3⑤～⑦）。このうち、前者については、開発 2 年目にあたる平成 30 年度より研修プログラム受講者を同時に本教職大学院の科目等履修生としても受入れ可能となるよう環境整備を行い、全プログラム受講者の 7 割を超える 13 人を科目等履修生として受け入れている。これらの研修プログラムの開発・運用には、本教職大学院の教育研究活動や成果が提供され、教員や在学生との交流機会は本教職大学院をより深く知っていただく契機となっている。実際に、これらの連携事業に参加したことがある学校からの入学者の総数は、当該連携先自治体からの教職大学院の正規課程への入学者計 16 人のうち 6 人に上り、連携事業が教職大学院の受験者確保に一定の効果があると評価できる。教員の養成・採用・研修を通じた一体的な改革が求められる中、これらの取組みを踏まえ、平成 30 年 2 月 21 日には大阪教育大学と大阪市との間では新たに「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」が締結され、管理職・現職教員対象の研修プログラムの開発や、大阪市の抱える教育課題に対応するため、本教職大学院内に「大阪市教員養成協働研究講座」が設置された（資料 8－3⑧・⑨）。

さらに、平成 29 年度について、文部科学省の「新時代の教育のための国際協働プログラム」の採択を受け、本教職大学院の現職院生 12 人が、ドイツ、カナダ、イギリスの学校現場を視察、各国の状況や大阪の地域特性を踏まえながら学校改革案を取りまとめ、大阪府、大阪市、堺市の後援を受け、教育関係者ら約 80 人が参加した「多文化共生社会構築を目指した学校改革への提言国際協働プログラム成果発表会」として結実させた（資料 8－3⑩・⑪）。

《必要な資料・データ等》

[資料 1－2①] 大阪教育大学連合教職大学院パンフレット（2017 年度版）

[資料 3－3⑫] 平成 30 年度「機能強化経費」成果報告書

[資料 3－3⑬] 特別連携協力校システムを利用した教職大学院における学校実習の試行

[資料 8－3①] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科ホームページ（ホーム画面）

[資料 8-3②] 外部記事等（抜粋）

[資料 8-3③] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科ホームページ項目構成

[資料 8-3④] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科ブログ（トップ画面）

[資料 8-3⑤] （独立行政法人教職員支援機構委嘱事業）平成 29 年度教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業実施報告書

[資料 8-3⑥] 「学校教育 ICT 推進リーダー」養成プログラム関連記事

[資料 8-3⑦] （独立行政法人教職員支援機構委嘱事業）平成 30 年度教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業実施報告書

[資料 8-3⑧] 次世代を担う人材の確保・育成等（大阪市ホームページ）

[資料 8-3⑨] 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

[資料 8-3⑩] 多文化共生社会構築をめざした学校改革への提言国際協働プログラム成果発表会案内

[資料 8-3⑪] 平成 29 年度新時代の教育のための国際協働プログラム（教員交流）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院における教育研究活動等の状況について、ホームページ、ブログ、パンフレット、授業公開等の様々な媒体を通じて積極的に周知活動を展開している。

特に、ホームページ、ブログやパンフレットは、閲覧者の視点から本教職大学院に関する豊富な情報を高い更新頻度で発信している。また、授業期間中、希望者は原則としていつでも授業公開を受けることができる。さらに、関係教育委員会との緊密な連携の下で展開される実習や各種連携事業は、現職教員にとって本教職大学院の教育研究活動を身近に感じていただく機会となっており、入学を検討するきっかけの一つとなっている。以上から、基準を十分に達成しているものと判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

1）機動的な組織運営

本教職大学院では、その活動内容の広範性・専門性に対応するため、大学事務局は適切な事務体制・職員配置に配慮しており、管理運営に係る最も基本的な会議である運営委員会をはじめとして、本教職大学院に係る意思決定に際しては、研究科主任室と事務室とが隣接している立地上の利点も活かしながら、研究科主任と担当事務との緊密な連携が発揮され、機動的な組織運営を実現している。

2）連携関係・連携事業の充実

本教職大学院は、多様な広報ツールを通じて積極的に教育研究活動等の周知活動を行っており、中でも教育委員会等との連携事業に力を入れている。平成 30 年 2 月 21 日に大阪市との間で締結された「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」に基づき、本教職大学院内に「大阪市教員養成協働研究講座」が設置されたことは、全国でも初めての取組みである。

基準領域 9 点検評価・FD

1 基準ごとの分析

基準 9-1

○ 教育の状況等について点検評価し、その結果に基づいて改善・向上を図るための体制が整備され、取り組みが行われており、機能していること。

[基準に係る状況]

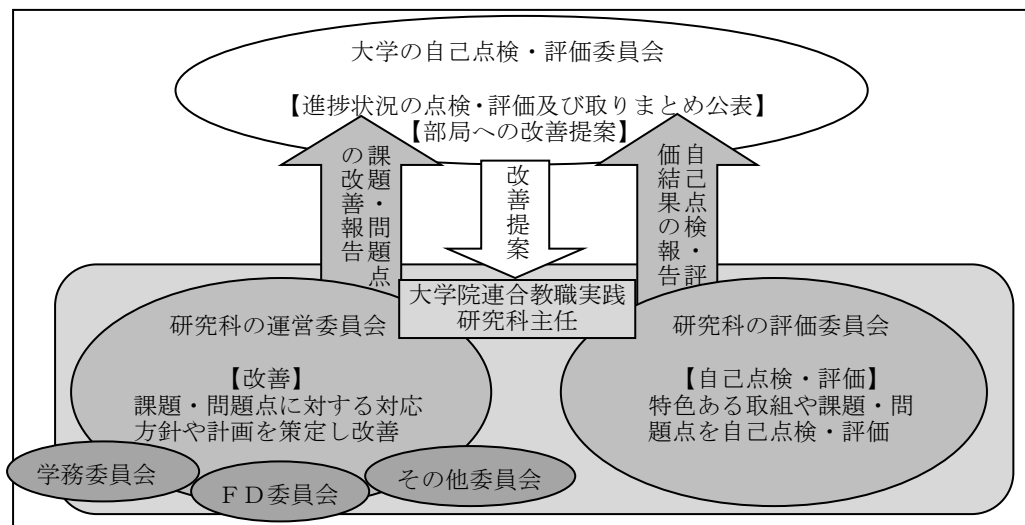
I. 教育の状況等に係る点検評価の実施体制等

本教職大学院では、「平成 29・30 年度の教職大学院の組織及び業務内容等について」（資料 5-1 ①）及び「大阪教育大学大学院連合教職実践研究科における自己点検・評価等の実施方針」（資料 9-1 ①）を定め、評価委員会において教育等の点検評価を行い、その結果に基づき運営委員会において改善等を図ることとしている。教育の改善にあたっては、年度ごとに、当該評価委員会において、学生や学外関係者からの意見を含む各種データに基づき自己点検・評価を行い、特色ある取組みや課題・問題点を取りまとめ、大学の自己点検・評価委員会に報告している（資料 9-1 ②）。大学の自己点検・評価委員会においては、全部局に対し自己点検・評価の実施を促し、その結果を取りまとめ、ホームページ（<https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/kikaku/hyoka.html>）において公表するとともに必要に応じ部局に対し改善提案を行うこととしている（資料 9-1 ③～⑤）。

本教職大学院の評価委員会において課題・問題点とされた事項については、本教職大学院の全専任教員が参画する運営委員会において共有を図りつつ、改善の検討を行っている（資料 9-1 ⑥）。これと併せ、本教職大学院連携会議その他の学内外からの意見・提言等を踏まえ、運営委員会において年度当初に、本教職大学院の当面の課題を整理し共有を図っている（資料 9-1 ⑦）。また、当該運営委員会での改善・向上の議論を踏まえつつ、教職大学院内に置かれた学務委員会や FD 委員会等において、教育向上等のための具体的な取組みの検討を行い改善を図っている。改善の状況は、大学の自己点検・評価委員会に対し報告を行い（資料 9-1 ⑧）、改善・向上の進捗状況を先述のホームページ上で公表しつつ、大学として進捗管理を行っている。

大学における内部質保証の体制は、「国立大学法人大阪教育大学内部質保証に関する基本方針」（資料 9-1 ⑨）のとおりである。大学機関別認証評価や教職大学院認証評価の受審に際しても、本教職大学院の評価委員会が軸となり、部局が責任を負う教育等について自己評価書を取りまとめている（資料 9-1 ①・②）。

図 3 大学院連合教職実践研究科における教育の状況等の自己点検・評価、改善にかかる体制



Ⅱ. 研究科における教育改善の状況

毎年、評価委員会において、学生等からの意見（資料 3-2 ⑦、資料 4-1 ①）や各種データに基づき、教育の状況等の分析を行い（資料 9-1 ⑩）、自己点検・評価を行っている（資料 9-1 ②）。例えば、平成 28 年度自己点検・評価において課題・問題点とされた事項については、「平成 28 年度自己点検・評価に基づく改善事項に対する取組について」（資料 9-1 ⑧）のとおり、一部改善を図っている。また、「平成 29 年度自己点検・評価について（大学院連合教職実践研究科）」（資料 9-1 ②）において課題・問題点とされた「カリキュラム・ポリシー」については、平成 31 年 4 月の拡充に併せ、次のように授業や評価の在り方を含む形で改善を図った。

【改正前のカリキュラム・ポリシー】

学校教育の全体像を俯瞰できるような幅広い実践力や課題解決力や応用力を培い、教職に関する高度な専門的知識と実践的指導力を統合的に養成するため、カリキュラムは以下の科目で編成・実施する。

- ①高度な専門性を有する教員を養成するための基礎的素養を修得する共通科目
- ②変化する教育環境に対応するために、様々な教育のあり方を俯瞰的な視点で把握するための体験的基盤を確立する学校実習科目
- ③各コースの特徴を踏まえ、その特徴を伸ばすことを目的とするコース科目
- ④自ら学校実践の現場における課題を設定し、共通科目、コース科目、学校学習科目での学びと関連させながら学びを進め、最終的に実践課題研究報告書にまとめることを目的とする課題研究科目



【改正後のカリキュラム・ポリシー】

学校教育の全体像を俯瞰できるような幅広い実践力や課題解決力や応用力に培い、教職に関する高度な専門的知識と実践的指導力を統合的に養成するため、カリキュラムは以下の科目で編成・実施する。

- ①高度な専門性を有する教員を養成するための基礎的素養を修得する研究科共通科目
- ②変化する教育環境に対応するために、様々な教育のあり方を俯瞰的な視点で把握するための体験的基盤を確立する学校実習科目
- ③各コースの特徴を踏まえ、その特徴を伸ばすことを目的とするコース科目
- ④自ら学校実践の現場における課題を設定し、研究科共通科目、コース科目、学校実習科目での学びと関連させながら学びを進め、最終的に実践課題研究報告書にまとめることを目的とする課題研究科目

①及び③の実施については、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。さらに、必要に応じて、現職経験を有する学生については、教職経験を活かした活動を導入する。

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。

（教職大学院作成）

Ⅲ. 大学としての学内外からの意見・提言等の反映体制と反映状況

本教職大学院の質の改善・向上に係る大学としての体制は、「学内外からの意見・提言等を大学運営に反映させる仕組み並びにガバナンス機能の点検・見直しを行う仕組み」（資料 9-1 ⑪）のとおりである。大学としては、この体制で、教員育成協議会、提言委員会、拡大連携協議会、研究科連携会議、高校コンソーシアムとの意見交換会等での提言・意見、改組に係る学校調査、学生調査の結果から社会（教育現場）ニーズを把握し、本教職大学院を含む大学運営に反映することとしている。現在の進捗状況は、「学内外からの意見・提言等の大学運営への反映状況について」（資料 9-1 ⑫）のとおりである。なお、この度の大学院の拡充は、ここでの意見・提言等を踏まえ、企図し、計画したものである。

《必要な資料・データ等》

〔資料 3-2 ⑦〕 授業評価アンケート結果

〔資料 4-1 ①〕 平成 30 年度連合教職実践研究科修了直前アンケート結果

- [資料 5－1 ①] 平成 29・30 年度の教職大学院の組織及び業務内容等について
- [資料 9－1 ①] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科における自己点検・評価等の実施方針
- [資料 9－1 ②] 平成 29 年度自己点検・評価について（大学院連合教職実践研究科）
- [資料 9－1 ③] 大阪教育大学自己点検・評価委員会規程
- [資料 9－1 ④] 平成 29 年度自己点検・評価実施方針
- [資料 9－1 ⑤] 平成 29 年度自己点検・評価実施要領
- [資料 9－1 ⑥] 大阪教育大学大学院連合職実践研究科運営委員会（第 6 回）次第
- [資料 9－1 ⑦] 大阪教育大学大学院連合職実践研究科運営委員会（第 1 回）次第及び資料
- [資料 9－1 ⑧] 平成 28 年度自己点検・評価に基づく改善事項に対する取組について
- [資料 9－1 ⑨] 国立大学法人大阪教育大学内部質保証に関する基本方針
- [資料 9－1 ⑩] 大阪教育大学大学院連合職実践研究科評価委員会（第 8 回）資料
- [資料 9－1 ⑪] 学内外からの意見・提言等を大学運営に反映させる仕組み並びにガバナンス機能の点検・見直しを行う仕組み
- [資料 9－1 ⑫] 学内外からの意見・提言等の大学運営への反映状況について（抜粋）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院では、教育の状況等に係る点検評価の実施体制等を整備し、毎年度、自己点検評価等を行っている。自己点検評価で明らかとなった課題・問題点についても、改善の対応を図る仕組みが整備されており、改善の取組みも行っている。また、大学本体における学内外からの意見・提言等を大学運営に反映させる仕組みを持ち、この取組み等を通じて、教育に関する社会ニーズを部局として受け止め、本教職大学院が取り組む目標として掲げ、改善を図りながら運営を行っている。そして、点検評価の際には、そういった新たな取組みも含め、点検評価を行っている。よって、自己点検評価・改善の仕組みを整備し、それが機能していると言え、基準を十分に達成しているものと判断する。

基準 9－2

○ 教職大学院の教職員同士の協働による FD（ファカルティ・ディベロップメント）活動組織が機能し、日常的に FD 活動等が行われていること。

[基準に係る状況]

I. SD・FD 事業の全学的方針の策定

本学では、平成 30 年 2 月に「大阪教育大学 SD・FD 事業の全学的方針」（以下「全学的方針」という。資料 9－2 ①）を定めた。全学的方針では、教職員に大学運営業務に関して必要な知識及び技能を習得させ、その資質・能力を向上させるための研修等（大学運営業務に関する研修等）を SD 事業と定義し、教員の日常的な教育改善の努力や研究活動を促進するための、組織的な研修等（教育・研究能力の向上に関する研修等）を FD 事業と定義している。また、教職員が、大学の理念・目標や養成する人材像に加え、社会からの要請等に対する共通理解を有しながら、教育研究活動等の運営を適切且つ効果的に遂行できることを目的として、全学的な方針のもと SD・FD 事業を行い、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目指し、次の事業基本方針を立て、個々の SD・FD 事業を計画することとしている。

【 2018 年度－2021 年度における SD・FD 事業基本方針 】

- (1) 本期間は、下の項目のいずれかに即した SD 事業あるいは FD 事業となるよう取り組む。
- 1 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もの。
 - 2 教員就職率あるいは教育・学習支援分野への就職率の向上をめざすもの。
 - 3 学内外組織の連携協働を推進するもの。特に学部・教職大学院・附属学校・教育委員会間の連携や、各部局間等の連携協働を促進する事業を推奨する。
 - 4 教員養成大学の教職員に必要な職能開発を意図するもの。特に、実践研究と学問探究の両方に軸足を置く教員、並びに教員養成にかかる諸制度や政策を把握しつつ本学の強み・役割を活かし改革に繋げることのできる職員を育成する事業を推奨する。
- (2) 各 SD・FD 事業で扱う内容が、大学の理念・目標・計画、社会からの要請等とどのような関連性があるのか、参加者がわかるよう配慮する。
- (3) 全教職員が、SD・FD 事業に毎年度 1 回以上参加することを原則とする。

(出典：大阪教育大学 SD・FD 事業の全学的方針)

II. FD 事業の実施状況

本学では、全学的方針の下、ファカルティ・ディベロップメント事業推進委員会が「FD 事業実施方針」（資料 9－2②）を整備し、大学が主催する FD 事業を行っている。当該事業は、毎年度実施される FD 活動に全教員が 1 回以上は参加することを目標とし取り組んでおり、教員個人が自らのニーズに合わせ参加することとしている。大学が主催する FD 事業は、教職大学院の教員に必要と考えられる FD としては、内容、量ともに十分ではないため、本教職大学院においても FD 委員会を組織し、年度末に、全学的方針に掲げる事業基本方針、自己点検・評価の課題・問題点及び学内外からの意見・提言等を踏まえ、教職大学院の教員に求められる教育実践に関する教育力や研究力の向上に資する、次年度の FD 事業を計画し、その体系化を図っている。これまでに実施した FD は次のとおりである（詳細は、資料 9－2③参照）。

表 22 教職大学院主催の FD 事業一覧

	実施日	実施内容	参加状況
平成 28 年度			
第 1 回	4 月 21 日	「倫理審査申請書の指導」	専任教員参加率 100% (参加教員数 17/専任教員数 17)
第 2 回	6 月 18 日	授業研究 「専門職としての教員」と討議会	専任教員参加率 53% (参加教員数 9/専任教員数 17)
第 3 回	8 月 18 日	第一部 「コミュニティートーク」 第二部 「実習指導のあり方交流」	専任教員参加率 100% (参加教員数 17/専任教員数 17)
第 4 回	10 月 29 日	「研究倫理について」 (副学長講義)	専任教員参加率 29% (参加教員数 5/専任教員数 17)
第 5 回	11 月 17 日	「授業評価の結果分析と授業改善」	専任教員参加率 100% (参加教員数 17/専任教員数 17)
第 6 回	2 月 16 日	「研究科内プロジェクト報告会」 (発表・討議) ①「教職大学院の新しいカリキュラムのデザインプロジェクト」、②「ストマス育成プログラム」、 ③「グローバル教師育成カリキュラム」	専任教員参加率 100% (参加教員数 17/専任教員数 17)
第 7 回	3 月 16 日	「実践研究課題報告書の指導方法 -アンケート調査を受けて-」	専任教員参加率 100% (参加教員数 17/専任教員数 17)
平成 29 年度			
第 1 回	4 月 3 日	「非常勤講師を交えた拡大 FD」	専任教員参加率 89% (参加教員数 16/専任教員数 18) その他：非常勤講師 1 人(連合参加大学)
第 2 回	4 月 20 日	「コミュニティートーク」	専任教員参加率 83% (参加教員数 15/専任教員数 18)
第 3 回	5 月 18 日	「大阪教育大学大学院改革検討専門部会からの報告及び討議」	専任教員参加率 72% (参加教員数 13/専任教員数 18)
第 4 回	7 月 6 日	「カリキュラム・ポリシーに基づいた授業研究」	専任教員参加率 72% (参加教員数 13/専任教員数 18)
第 5 回	9 月 7 日	「実践課題研究報告書に関する指導」及び「外部資金等獲得に向けて」(実務家教員の教育実践研究に向けて)	専任教員参加率 56% (参加教員数 10/専任教員数 18) その他：職員 1 人(講師も担当)
第 6 回	11 月 22 日	「学校実習の特別プログラムの取組みについて」	専任教員参加率 67% (参加教員数 12/専任教員数 18)
第 7 回	1 月 4 日	「拡大 FD カリキュラム・ポリシーに基づいたシラバスの作成 -2 講座のシラバスから学ぶ-」	専任教員参加率 72% (参加教員数 13/専任教員数 18) その他：兼担 4 人、非常勤講師 1 人(連合参加大学)
第 8 回	3 月 1 日	「研究科内プロジェクト報告会」 H29 年度部局教育研究プロジェクト経費等を活用した教職大学院内の取組みについて	専任教員参加率 72% (参加教員数 13/専任教員数 18)
平成 30 年度			
第 1 回	4 月 19 日	「学校実習の実際」 (新任教員を対象として)	専任教員参加率 28% (参加教員数 5/専任教員数 18)
第 2 回	6 月 7 日	「認証評価の全体像」	専任教員参加率 89% (参加教員数 16/専任教員数 18)

			その他：職員 2 人
第 3 回	7 月 5 日	「育成指標について学ぶ」(大阪府、大阪市、堺市)	専任教員参加率 89% (参加教員数 16/専任教員数 18) その他：副学長 1 人、職員 1 人
第 4 回	9 月 6 日	「外部資金の獲得と運用 -その実施での留意点-」 (実務家教員の教育実践研究に向けて)	専任教員参加率 65% (参加教員数 11/専任教員数 17) その他：職員 2 人 (1 人は講師も担当)
第 5 回	11 月 10 日 -11 月 16 日	「授業相互参観」	専任教員参加率 47% (参加教員数 8/専任教員数 17) その他：学部等担当 5 人
第 6 回	1 月 17 日	「教職大学院カリキュラムの高度化-改革に向けた問題点を共有する-」	専任教員参加率 94% (参加教員数 16/専任教員数 17) その他：学部等担当 3 人
第 7 回	1 月 23 日	授業参観 「学校を基盤とするカリキュラム開発」	専任教員参加率 53% (参加教員数 9/専任教員数 17) その他：学部担当 1 人、職員 1 人、他大学 3 人
第 8 回	3 月 16 日	「研究科内プロジェクト報告会」(教委連携事業) 第一部 「教育委員会との連携」 ①「エビデンススペースの学校改革研修プログラム」 ②「教育の情報化に関する教育委員会との連携」 第二部 「今年度の事業及び研究成果の報告」	専任教員参加率 94% (参加教員数 16/専任教員数 17) その他：指導参事 1 人、大阪市現職教員 1 人(発表も担当)、大阪市指導主事 1 人、京都府現職教員研究生 1 人(発表も担当)、京都府指導主事等 2 人、学部等担当 4 人、職員 9 人

※専任教員数は、長期出張者等を除く。

(教職大学院作成)

このように、例えば、その年度に取り組んだ研究活動の成果を相互に報告し、実践的な研究への取組みについて協議するもの、アンケート調査結果を受けて指導方法等の改善を図るもの、実践研究と学問探究の両方に軸足を置く教職大学院の教員に必要な職能開発を図るもの、カリキュラム・ポリシーを踏まえ理論と実践を往還・融合する授業実践を点検し、改善を図るもの等、教員のニーズや教職大学院が抱える課題に従って毎回テーマを持って実施している。また、最近の国の教育の重要施策等の動向に合わせた FD も展開している。教育公務員特例法等の改正に合わせ、本教職大学院での教育の点検、充実のため、地元自治体の教員育成指標の理解を図るものや、教育委員会との連携協働事業の推進を図るもの、本教職大学院の拡充への対応を図るもの等、新たな課題に応じて FD 事業を企画し、実施している。中でも、平成 30 年度の第 5 回は、教職大学院独自の取組みとして、相互授業参観を実施しており(資料 9-2④)、教員は授業参観後に、授業の様子を授業担当者へ返却し、教員それぞれが自身の授業について振り返ることとし、授業の改善を図る機会としている。これには、教職大学院の拡充後担当が予定されている他部局の大学教員も参加した。

このほか、全学の取組みとして、受講学生を対象に授業評価アンケートを年間に 2 回期末に実施しているが、教職大学院においては、これを全授業において実施し、できるだけ院生からの意見を多く聞くこととしている。この取りまとめ結果は、本学ホームページ「学生による授業評価集計結果について」(<https://osaka-kyoiku.ac.jp/faculty/kyomu/FD.html>)で公開するとともに、授業担当者に返されて、次期からの授業の改善につなげている。

さらに、教職大学院の FD 委員会によらない、教職大学院の拡充を控えての取組みとして、教職大学院に関する FD 事業等を次のとおり開催した(詳細は、資料 9-2⑤参照)。第 2 回教職大学院説明会においては、教職大学

院の拡充に向けて、新たに整備した、学校実習紹介ビデオを活用した。

表 23 教職大学院拡充に向けてのその他の FD 事業等

実施日	実施内容	講師等	参加数
平成 29 年 7 月 19 日	平成 29 年度教員養成課程 FD 事業 発展的授業研究交流会 FD ワークショップ テーマ 「教職大学院を知り、考える。」	話題提供 教職大学院教員	約 40 人
平成 29 年 10 月 18 日	教員能力開発プログラムの研究開発チーム FD 事業 大阪教育大学における教員養成・研修の高度化のための カリキュラムの具体化 (「3 年目を迎える連合教職大学院の現状と課題」)	パネリスト 教職大学院教員	約 60 人
平成 30 年 9 月 12 日	平成 30 年度教員養成課程 FD 事業 平成 31 年度連合教職大学院の拡充に向けて・具体化に 向けた課題・	教職大学院 専任教員他	約 80 人
平成 31 年 1 月 16 日	第 1 回教職大学院説明会 (教職員向け)	教職大学院 専任教員他	全専任教 員、一部 の兼任教 員
平成 31 年 2 月 20 日	第 2 回教職大学院説明会 (教職員向け) (学校実習紹介ビデオの視聴を含む)	教職大学院 専任教員他	全専任教 員、一部 の兼任教 員

(事務局作成)

Ⅲ. SD 事業の実施状況

これまで、職員に対する教職大学院業務に係る研修は、独立行政法人教職員支援機構の教職大学院セミナーへの参加、日本教職大学院協会の研究大会や日本教育大学協会の研究集会への参加等、学外のものに参加することで対応してきた(資料 9-2⑥)。また、教職大学院主催の FD 事業一覧に見られるように、全学的方針策定後は、部局の FD のうち SD として有益なものには職員の参加が認められている。中には職員のスキルを活かし職員が説明を行う FD もある。

しかしながら、本学では、設置後僅か 4 年目で教職大学院の大幅な拡充を行うこととなり、平成 31 年度に入学定員を 30 人から 150 人へと一挙に増やし(天王寺キャンパスの募集人員を現在の 30 人から 60 人に拡大し、大学本部のある柏原キャンパスの募集人員を新規に 90 人とするもの)、全学的に展開する。これを事務局各課が支えることになるが、教職大学院の取組みは、特に教職協働が求められるものであるにもかかわらず、制度そのものや本教職大学院の特徴についての職員の理解が十分ではないという状況があった。このようなニーズに合わせ、拡充前の平成 30 年度に、教職大学院を担当する教員等による SD 研修を次のとおり行い(資料 9-2⑦・⑧)、教職大学院主催の平成 30 年度の第 6 回 FD 事業は SD 研修としても位置付け、拡充に備えた。

表 24 教職大学院担当教員による SD 研修一覧（平成 30 年度）

月 日	研修名 (授業名)	講師	受講 職員数	備考
11 月 28 日 12 月 5 日	「特別ニーズ教育の理論と実践」	教職大学院兼担教員 (オムニバス形式)	2 人	PD
11 月 28 日 12 月 12 日、19 日	「学校を基盤とするカリキュラム開発」	教職大学院専任教員 (チーム・ティーチング)	3 人	PD
12 月 4 日	「今日的学力と実践的指導」	教職大学院専任教員	1 人	PD
12 月 6 日	「学級づくりへの実践的アプローチ」	教職大学院専任教員 (チーム・ティーチング)	2 人	PD
12 月 18 日	「課題をかかえる子どもへの実践的対処法」	教職大学院専任教員 (チーム・ティーチング)	1 人	PD
12 月 21 日 (1 日に 2 回実施)	「教職大学院について」	教職大学院専任教員	51 人	
1 月 17 日	第 6 回 FD 事業「教職大学院カリキュラムの高度化－改革に向けた問題点を共有する－」第一部「教育委員会との連携」	教職大学院専任教員 (大阪市現職教員、京都府 現職教員研究生)	9 人	

※チーム・ティーチングは、研究者教員と実務家教員によるもの。

※PD とは、教員養成系大学で開講されている授業のうち、専門性の開発に役立つ授業を、PD (Professional Development) と位置づけ、当該授業を教職員が受講することにより、専門性の向上を図る SD 事業

(事務局作成)

《必要な資料・データ等》

[資料 9-2①] 大阪教育大学 SD・FD 事業の全学的方針

[資料 9-2②] FD 事業実施方針

[資料 9-2③] 教職大学院主催の FD 事業の実施状況

[資料 9-2④] 教員相互による授業参観の実施要領等

[資料 9-2⑤] 教職大学院拡充に向けてのその他の FD 事業等

[資料 9-2⑥] 学外研修会等職員参加状況

[資料 9-2⑦] 学内資源を活用した PD 研修（後期教職大学院）実施要項等

[資料 9-2⑧] 研修会「教職大学院について」開催状況等

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本学では、全学的方針を策定し、その中で SD・FD 事業基本方針を立て、大学全体で組織的に FD や SD に取り組んでいる。また、本教職大学院の FD 事業や、教職大学院の取組みに係る SD 事業の内容は、継続的な課題や新たな課題に応じて、教職員等のニーズを踏まえ、企画し、実施されている。FD に関しては、FD 事業への高い参加率にみられるように、個々の教員が継続的に資質・能力の向上を図るとともに、アンケート調査の結果や相互授業参観の結果等を踏まえ、省察的に実践的な教育力や研究力の向上を図ることとしている。このように、組織的且つ日常的に FD 活動等が行われており、教職員の資質・能力向上の取組みが機能している。以上から、基準を十分に達成しているものと判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

点検評価においては、大学として自己点検・評価の実施方針・関係規程を整備し、自己点検・評価委員会を置き、研究科においても評価委員会を整備し、自己点検・評価等の実施方針を定め取り組んでいる。課題・問題点については、研究科では評価委員会が取りまとめ、改善の取組みは運営委員会等が行い、進捗状況を大学の自己点検・評価委員会が確認する形で、組織的に改善を図る仕組みが構築されている。

FD については、本教職大学院においては、全学的方針が策定される前から積極的に教員のニーズに併せた FD 活動に取組み、アンケート調査の結果や相互授業参観の結果等を踏まえ、省察的に実践的な教育研究力の向上を図るよう努めている。また、このたび、大学が、FD と SD に関する一体的な全学的方針を定め、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目指す方向の方針が定められたことから、職員と教員が交流する形の FD や SD が拡がりつつある。

基準領域 10 教育委員会・学校等との連携

1 基準ごとの分析

基準 10-1

○ 教職大学院の目的に照らし、教育委員会及び学校等との中核的な拠点として連携する体制が整備されていること。

[基準に係る状況]

I. 教育委員会との連携体制

本教職大学院の設置の際には、連携会議の前身となる「大阪教育大学連合教職大学院設置に関する連携会議」（大阪府、大阪市、堺市の各教育委員会と連合構成大学で構成）において、教育課程の内容等について議論し（資料 10-1 ①）、その後、大阪府教育委員会から「大阪教育大学連合教職大学院への要望書」（資料 10-1 ②）の提出を受け、これらを踏まえて教育課程の編成等を行っている。設置後も同様の構成で連携会議を組織化し（資料 10-1 ③）、教育課程等について議論している（資料 10-1 ④）。理論と実践の往還・融合を実現する教育課程を編成する上で重要となる連携協力校の確保についても、この連携会議等を通じて組織的に協力が得られるよう働きかけている。

教員の育成指標の策定等に関わる大阪府、大阪市及び堺市の各教育委員会が設置する教員育成協議会については、全ての協議会に、副学長とともに本教職大学院の教員が参画している（資料 10-1 ⑤）。教員育成協議会で決定された事項については、本教職大学院の運営委員会において共有（資料 10-1 ⑥）を図るとともに、教員の育成指標については、連合教職大学院 FD「育成指標について学ぶ」（資料 10-1 ⑦）を開催する等、教育課程の実施に活かすよう努めている。また、本教職大学院の学位プログラム策定時には、これらの教育委員会の教員育成指標を踏まえて、ディプロマ・ポリシーを作成した。（資料 1-2 ④）

なお、平成 31 年度の本教職大学院の拡充後は、これまで以上の連携が必要であることから、本教職大学院と教育委員会の連携関係をより一層明確化し、強化することを目的として覚書を再締結している。具体的には、平成 28 年 11 月に改正された教育公務員特例法第 22 条の 5（教員等の研修に協力する大学を構成員とする形で、教育委員会において育成協議会が組織され、協議が調った事項については、当該構成員は、その結果を尊重しなければならないとされたこと。）や平成 29 年 5 月改正の専門職大学院設置基準第 6 条の 2（教育課程連携協議会を設置する教育委員会等との連携により、教育課程を編成し、及び円滑かつ効果的に実施することとされたこと。）の内容を盛り込み、これらの延長線上に連携協力校の指定や実習の実施等も協力体制で臨むことを含む覚書を再締結した（資料 10-1 ⑧）。

II. 現職院生の派遣や修了生の処遇等

現職教員の入学者の確保については、各教育委員会との覚書（資料 10-1 ⑧）により教育委員会からの推薦による現職院生の派遣等を制度化し、毎年度個別に推薦数等を協議し、現職院生を一定程度確保している。これにより、本教職大学院の平成 27 年度設置以降、平成 29 年度を除き、現職教員の入学者を確保できている（資料 10-1 ⑨）。

修了生のインセンティブについては、連携会議等で議論を行い（資料 10-1 ④）処遇への反映について働きかけている。推薦制度は、大阪府、大阪市、堺市の各教育委員会で指導的立場の教員を育てる研修として活用されており（資料 10-1 ⑩）、例えば、大阪府教育委員会の義務教育公立学校から現職教員を推薦する場合は、派遣研修の形をとり、本教職大学院の教育実践コーディネートコースの指導主事錬成プログラムを受講させることで、大阪府内の学校現場から大阪府の指導主事へ登用する仕組みとして活用されている（資料 10-1 ⑪）。同様に派遣研修の形をとる堺市教育委員会においては、学校現場のリーダーを育てるほか、教育センターの指導主事を派遣し、校内研修の改革等を本教職大学院で学ばせ、その学びを活かすことができるよう、修了後もその任に当た

らせる配慮も行われている（資料 10－1 ⑪）。

大阪市教育委員会に関しては、平成 30 年度から本教職大学院内に大阪市教員養成協働研究講座を設置し、毎月行う講座会議の中で、拡充後の教職大学院の管理職プログラム、教育委員会指導主事プログラムの活用を図ることや、本教職大学院を修了したことが人事で考慮されるような仕組みの導入を本学から提案する等の働きかけを行っている（資料 10－1 ⑫）。

学卒院生の修了者の教員採用試験の優遇措置についても、入学者の確保に繋がるものとして、連携会議や拡大連携協議会等において大学から各教育委員会に依頼している。その結果、これまで本教職大学院生で、大阪府内の教員採用試験合格者は、修了年度の試験において一次試験免除等が実施されていたにすぎないが、大阪市教育委員会においては、平成 30 年度の教員採用試験から、教職大学院合格者の名簿登載期間の延長が実現するとともに、令和 2 年度の教員採用試験から、教職大学院から推薦を受けた修了予定者を対象とする教職大学院推薦特別選考特例が創設され、その合格者の第 1 次選考の免除の制度が実現した（資料 10－1 ⑬）。

Ⅲ．現職教員の研修機能（現職教員の学び続ける意欲に応える取組み）

本教職大学院では、大阪市教員養成協働研究講座の取組みとして、大阪市教育委員会と共同で、授業科目「ICT 教育の推進」を同教育委員会の行政研修「学校教育 ICT 推進リーダー養成研修プログラム」として活用し、学校現場で ICT 教育を推進するリーダーを養成している。受講手続きの際、希望者には科目等履修生となることを認め、一定以上の成績を収めた場合は、単位を付与することとしている（資料 6－3 ③）。また、当該研修プログラム修了者に対しては、大阪市と共同で学校教育 ICT 推進リーダーの称号を付与し、大阪市における ICT 教育の牽引役としての自覚を促している（資料 10－1 ⑭・⑮）。この取組みは、独立行政法人教職員支援機構の第 2 回 NITS 大賞において、審査員特別賞を授与されている（https://osaka-kyoiku.ac.jp/_blog/rengokyoshoku/2019/02/08/877）。さらに、新たに授業科目「エビデンスベースの学校改革」を教員研修として活用できるよう開発中であり（資料 6－3 ④）、これも今後単位を付与する計画である。その他、授業科目の位置づけではないが、当該講座の取組みとして、海外派遣研修や管理職研修も行っている（資料 10－1 ⑯・⑰）。

本教職大学院は、正規コースや授業科目等を用いる形で地域の現職教員に対する研修機能を有するほか、平成 29 年度には、無料のオンライン大学講座の 1 つとして、現職教員向け講座「アクティブで深い学びのデザイン」を東京大学と共同で開発し、平成 30 年度に The Japan MOOC において講義配信を実施している。広域型の大学として、全国の現職教員に向けて、アクティブ・ラーニングに関する研修の機会も提供している（資料 10－1 ⑱）。この講義は、これまでに 2 度配信されている。

上述の取組みのほか、指導主事錬成プログラムを修了した現職院生には、修了証を交付している（資料 3－2 ③）が、平成 31 年度の拡充改組に際しては、共通科目やスクールリーダーシップコースのコースプログラム科目において、科目等履修生を募集する（資料 10－1 ⑲）ほか、当該コースのコースプログラム（求める資質・能力に応じて、現職教員等のキャリアや学校等の組織課題に即した、総論的・事例的・実習的授業内容により体系的に構成）を 5 つ設定し、これらを活用して学校教育法による履修証明制度を整備（資料 6－3 ⑦・⑧）した。このように、現職教員の学びの拠点として、学び続ける意欲に一層応えることとしている。

《必要な資料・データ等》

[資料 1－2 ④] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科学位プログラム

[資料 3－2 ③] 指導主事錬成プログラム修了証様式

[資料 6－3 ③] 「学校教育 ICT 推進リーダー」養成プログラム受講者に関する募集要項

[資料 6－3 ④] 「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概要

[資料 6－3 ⑦] 平成 31 年度スクールリーダーシッププログラム募集要項（履修証明プログラム）

- [資料 6－3⑧] 大阪教育大学履修証明プログラムの編成等に関する規程
- [資料10－1①] 大阪教育大学連合教職大学院設置に関する連携会議議事要旨
- [資料10－1②] 大阪教育大学連合教職大学院への要望書
- [資料10－1③] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科連携会議設置要項（平成31年4月1日施行）
- [資料10－1④] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科連携会議議事要旨
- [資料10－1⑤] 育成協議会への関わり方
- [資料10－1⑥] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科運営委員会レジュメ（平成29年度第8回他）
- [資料10－1⑦] 平成30年度第3回教職大学院FD「育成指標について学ぶ」記録
- [資料10－1⑧] 大阪府・大阪市・堺市各教育委員会覚書
- [資料10－1⑨] 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科の入学者数等推移
- [資料10－1⑩] 教育委員会における推薦公募（大阪府・大阪市・堺市）
- [資料10－1⑪] 修了後の勤務状況
- [資料10－1⑫] 大阪市教員養成協働研究講座 定例会議議事要旨（平成30年度第5回）
- [資料10－1⑬] 大阪市教員採用選考テスト
- [資料10－1⑭] 大阪市教育委員会内広報誌（ICT推進リーダー認定式の様子を含む記事抜粋）
- [資料10－1⑮] 「学校教育ICT推進リーダー」養成プログラム修了証書（兼称号授与書）及び修了者の状況
- [資料10－1⑯] 「大学連携海外派遣研修」実施要項
- [資料10－1⑰] 管理職研修の進め方
- [資料10－1⑱] The Japan MOOCによる講義配信
- [資料10－1⑲] 大学院連合教職実践研究科科目等履修生出願要項等

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教育委員会及び学校等との連携を図るための連携会議が設置され、そこで教育課程の編成等の議論を継続的に行っている。教員育成協議会にも、本教職大学院の専任教員が参画し、指標の策定等の検討に関わっている。さらに、改正された教育公務員特例法や専門職大学院設置基準に沿って、教育委員会との連携関係を明確化し、強化を図るべく連携に関する覚書を再締結している。

また、教育委員会からの推薦による現職教員の派遣制度を整備するとともに、修了者の処遇等に関する教育委員会との協議も続けている。さらに、現職教員の学ぶ意欲を引き出す仕組みを取入れつつ、現職教員の研修機能を順次拡大している。そして、これらを通じて、現職教員の正規コースへの入学者の確保を図ることとしている。以上から、基準を十分に達成しているものと判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

大阪府内の教員育成協議会の全てに本教職大学院の専任教員が参画している。連携に関する覚書も締結し、教員育成協議会での結果を尊重しつつ、連携会議（専門職大学院設置基準上の教育課程連携協議会）で教育課程を協議し、組織的に連携して連携協力校を確保する仕組みが構築できている。また、教育委員会からの派遣制度を整備するとともに、地域の現職教員の学びの拠点となるべく、履修証明制度を含む、現職教員の学ぶ意欲を引き出す取組みを複数手掛けている。さらに、広域型の大学として、The Japan MOOC による講義配信も実現している。