

教職大学院認証評価
自己評価書

令和2年6月

京都教育大学大学院連合教職実践研究科教職実践専攻

目 次

I	教職大学院の現況及び特徴	1
II	教職大学院の目的	2
III	基準ごとの自己評価	
	基準領域 1 理念・目的	3
	基準領域 2 学生の受入れ	6
	基準領域 3 教育の課程と方法	10
	基準領域 4 学習成果・効果	20
	基準領域 5 学生への支援体制	23
	基準領域 6 教員組織	28
	基準領域 7 施設・設備等の教育環境	34
	基準領域 8 管理運営	36
	基準領域 9 点検評価・FD	40
	基準領域 10 教育委員会・学校等との連携	43

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：京都教育大学大学院連合教職実践研究科教職実践専攻

(2) 所在地：京都府京都市伏見区深草藤森町1番地

(3) 学生数及び教員数（令和2年5月1日現在）

学生数 94名

教員数 21名（うち、実務家教員、10名）

2 特徴

本研究科は、平成20年度に京都の8大学（京都教育大学を基幹大学として、京都産業大学、京都女子大学、同志社大学、同志社女子大学、佛教大学、立命館大学、龍谷大学）が連合し、京都府・京都市の両教育委員会と連携して設立された。その後、平成29年度末をもって立命館大学が独立し、平成31年度から京都橘大学が加入した。また令和4年度から、京都光華女子大学と京都ノートルダム女子大学が加入する予定である。

国立大学と私立大学、大規模大学と小規模大学、総合大学と単科大学、また男女共学の大学と女子大学等々、その多様で豊かなリソースを活かし、また、教育委員会が連携機関として運営に参画、学校（連携協力校）と協働して各組織が蓄積している知的資源と人的資源を最大限に活かすことで、理論と実践の融合を図り、教職の専門性を高めることに大きく寄与している。

本研究科で養成する教員は、継続的に研究と修養に努め、専門性の向上を図っていくなど、常に研鑽を積む姿勢を持つものであり、本研究科では学習指導に関する専門的知識や指導技術の修得を図るとともに、生徒指導・学級経営・学校経営などに重点を置いた、高度な職業的専門性を持った教員の養成を目指している。各大学から各領域の専門性豊かな研究者教員が11名、京都府・京都市の両教育委員会からは教育実践に精通した実務家教員が10名、あわせて21名の専任教員が、それぞれ個性を発揮しつつ協働して教育指導に従事している。また、各コース約20名の少人数クラスで、研究者と実務家の複数担任制による個別ニーズに応じたきめ細やかな指導をしている。

院生の多くは学部新卒者で、連合構成大学を中心に出身大学は10大学以上に及び、その多様性が特色となっている。また、主に学校経営力高度化コースに在籍する現職教員院生等は10年以上の教職経験等を有し、学部新卒院生とともに理論を基に自己の実践を問い直し、教育のこれからのあり方を創造する学びに取り組んでいる。

本研究科では、学ぶ院生の特性を踏まえた特色ある教育課程を編成している。各大学から派遣される教員の得意分野と教育委員会との強い連携による学校現場をフィールドとした学びを通じて、院生は学校現場が抱える教育課題を読み解き、解決に迫ろうとする意欲と能力を身につけている。また、国際性豊かな教員を育成するため、教員研修留学生の受入れや、学術交流協定大学での海外研修、ALT（外国語指導助手）との連携や小学校英語活動への基礎力養成のための選択授業科目「小学校英語実践演習」を開設している。

学部新卒院生が多数を占める本研究科では教職希望者全員が教壇に立つことを目指している。京都教育大学の教員就職指導と本研究科独自のプログラムを組み合わせ、正規教員採用率70%台、教員採用率90%台を目指している。現職教員院生については、教職キャリア及び所属コースに応じて全員が地域における指導的教員又は、学校管理職への登用を目指しているが、150名を超える修了生はそれぞれの現場で校長や教頭、指導主事、主幹教諭などスクールリーダーとして力を発揮している。

本研究科は夜間開講や短期・長期履修など多様な修学形態を用意し、多様な院生のニーズに対応している。本大学キャンパスは、京都駅から15分圏内の通学しやすい場所にある。標準修業年限は2年で、現職教員のニーズにあわせて、1年間フルタイムで授業に集中して学ぶ短期履修型、主に夜間の授業のみで3年又は4年かけて学ぶ長期履修型による修学が可能である。

II 教職大学院の目的

1 教職大学院設置の理念・目的

教職大学院は、高度な実践的指導力を有した教員とスクールリーダーの養成に特化した専門職大学院として設置された。こうした設置目的を実現するために本研究科では学校（連携協力校）、その他の関連施設等を学びのフィールドとし、研究者教員と多様な実務家教員との相互の連携・協働によって、理論と実践の融合を図り、教職の専門性を高めることで、複雑多様な教育課題に対応可能な専門的知識と実践的指導力を培うことを重視した教育を展開している。本研究科で養成する教員は、継続的に研究と修養に努め、専門性の向上を図っていくなど、常に研鑽を積む姿勢を持つものである。本研究科では教科指導に関する専門的知識や指導技術の修得を図るとともに、生徒指導・学級経営・学校経営などに重点を置いた、高度な職業的専門性を有した教員の養成を目指す。

以上に示す理念・目的を持った教職大学院を、基幹大学である京都教育大学と連合参加大学（京都産業大学・京都女子大学・京都橘大学・同志社大学・同志社女子大学・佛教大学・龍谷大学）からなる連合構成大学、そして京都府・京都市の両教育委員会及び学校（連携協力校）とが協働して、各機関が有している人的資源と蓄積している知的資源を最大限に活かすことができる連合方式によって設置し、理論と実践の融合を図る新たな教育課程と授業方法を開発することで、教職大学院の魅力と可能性を最大限に発揮し、教育界に貢献する。

2 養成しようとする教員像

本研究科は、高度な職業的専門性及び豊かな人間性や社会性を備えた力量ある教員、かつ社会の変化に適切に対応し、学校教育が抱える複雑・多様化した教育課題を解決し得る教員の養成を目指している。

学部段階で教員としての基礎的な資質能力を身につけた学部新卒院生については、さらに授業力や生徒指導力などの実践的指導力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員として育成する。

現職教員院生については、高い授業力や生徒指導力を有し、地域や学校における指導的役割を果たす教員、及び高い学校経営力を備えた学校管理職を目指し、確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダーとして育成する。

3 教育活動等の基本方針

本研究科は、その理念、目的を実現するために、「人間教師」を目指すことを目標として掲げている。そしてそのために、「大学院知」を基本として教育活動を進めることを方針としている。「大学院知」とは、様々な事象、自己の認識や実践を省察し、問題の本質を探究し、さらに今後の展望を実践的研究によって切り開くことのできる「知」である。この方針は、「京都連合教職大学院 専門職基準試案」（以下、「専門職基準試案」）として明確に示し、カリキュラムや授業、指導体制、評価の基盤にしている。

また「大学院知」は、与えられるものではなく、院生が主体的に学び、獲得していくべきものであることから、院生の主体性、自律性を高めることを重要な方針としている。そのために、「院生・教員連絡協議会」を設置し、院生の主体的な活動を促すとともに、授業とは別に、院生と教員とが率直に語り合う場を設けている。それによって院生も教職大学院の教育、学習を構築していく主体であることを考えさせ、双方の意思疎通を密にしている。

Ⅲ 基準ごとの自己評価

基準領域 1 理念・目的

1 基準ごとの分析

基準 1-1

○ 教職大学院の理念・目的が法令に基づいて明確に定められていること。

[基準に係る状況]

本研究科は、学校教育法第 99 条第 2 項や専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項等の示す専門職大学院の理念を踏まえ、「学部における教員養成教育と現職教員の教職経験の上に、教育の理論と教職実践を深く追究させることにより、教職に関する高度専門的な知識と実践的指導力を統合的に有する教員の養成」〔資料 14、第 1 条〕を目的としている。また、「人間教師」を目指して、「豊かな知性と感性、確かな学識と教養を持ち、創造的に教育実践を担うことのできる教員」〔資料 31、p.3〕を養成することを理念として掲げている。この目的や理念は、法や設置基準に示すものに合致し、教職大学院制度の理念・目的に適っており、当然、基幹大学である京都教育大学と連合参加大学（京都産業大学・京都女子大学・京都橘大学・同志社大学・同志社女子大学・佛教大学・龍谷大学）からなる連合構成大学、そして京都府・京都市の両教育委員会及び学校（連携協力校）とで合意されているものである〔資料 1〕〔資料 2〕〔資料 3〕。

また、この理念・目的は本研究科の発足後、現在に至るまで、研究科の教育研究の根幹をなすものとして、教職員と院生に周知され、単なる抽象的理念にとどめることなく、様々な教育研究活動や教育課程の運営並びに F/D 活動等において、教員と院生がともにその具現化を進めてきている〔資料 47〕〔資料 60〕。

平成 31 年度から連合に加入した京都橘大学から連合への加入の申し入れがあった際も、この理念・目的を伝え、京都橘大学の教員養成の考え方と合致しているかどうかについてヒアリングを行い、「連合構成大学・連携機関代表者会議」において確認し、連合への加入を認めた。令和 4 年度加入予定の京都光華女子大学と京都ノートルダム女子大学についても、同様の手続によって加入を認めることに至った〔資料 8〕〔資料 9〕。京都において教員養成を行う大学が、教育委員会と一体となって取り組む態勢を整えており、地域の大学と教育委員会とが連携し、教員養成、現職教員の教育に取り組んでいる。

《必要な資料・データ等》

〔資料 1〕 京都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法人間協定書

〔資料 2〕 京都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京都府教育委員会と連合構成法人との協定書

〔資料 3〕 京都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京都市教育委員会と連合構成法人との協定書

〔資料 8〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科への京都光華女子大学の新規加入に関する覚書

〔資料 9〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科への京都ノートルダム女子大学の新規加入に関する覚書

〔資料 14〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科規則

〔資料 31〕 2021 京都教育大学大学院連合教職実践研究科案内

〔資料 47〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科ハンドブック 2020 年度版

〔資料 60〕 京都連合教職大学院 院生・教員連絡協議会資料（申し合わせ、会議資料、通信）

(基準の達成についての自己評価：A)

法令に基づき、本研究科の理念・目的を明確に定めるとともに、教育研究活動、教育課程の運営、FD活動において具現化を進めていることから、基準を十分に達成していると評価することができる。

基準 1-2

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

[基準に係る状況]

本研究科は、上記の理念・目的に示した教員の養成を行うことで、これからの学校教育の充実、発展を担う高度専門職業人としての教員の育成に寄与しようとするものである。京都教育大学は、教育学部と教育学研究科においても教員養成を行っているが、本研究科は専門職大学院としての独自の理念・目的を持って、独立研究科として開設され、教育学研究科とは明確な差異が認められる〔資料13〕〔資料14〕。そこで、平成29年2月、本研究科と教育学部、教育学研究科で教員養成を行うにあたって共通する部分とその差異を明確にするために、3ポリシーを再設定した。

本研究科は、学部における教員養成教育と現職教員の教職経験の上に、教育の理論と教職実践を深く追究させることにより、教職に関する高度専門的な知識と実践的指導力を統合的に有する教員の養成を目的としている。

そこで、本研究科で教育の理論と教職の実践との架橋を通じて、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有する教員となるために、以下の能力を修得することを修了認定の基準（ディプロマ・ポリシー）としている。

<ディプロマ・ポリシー>〔資料31、p.4〕〔資料46、p.3〕〔資料47、p.7〕

1. 教師として教育の現状や課題を多様な文脈から読み解く力と今後のあり方を構想する力
2. 教職に関する高度な専門的知見に基盤をおいた実践的指導力
3. 自己の職能を向上させるための実践に基盤をおいた自己省察力と研究開発力及び組織運営能力
4. 豊かな人間性、社会性と高い職業倫理にねざした職務遂行能力

これらの修得すべき知識・能力の基盤となっているのが、「京都連合教職大学院 専門職基準試案」（平成23年2月策定）である。これは「教職専門職基準」と「スクールリーダー専門職基準」に大別され、「教養と識見」「職務遂行能力」「教職人あるいはスクールリーダーとしての基盤能力」「職業倫理」の4つの領域で構成されている。「教養と識見」「職業倫理」を基礎に置き、「教職人としての基盤的能力」と「職務遂行能力」をその上で展開される能力として示している。また、「職務遂行能力」についても個別の指導力を支える基盤的能力として「学校教育の文脈を読み解く力」を明示している〔資料48〕。ここで示された基準は、下記のカリキュラム・ポリシーやアドミッション・ポリシーに活かされている。

<カリキュラム・ポリシー>〔資料31、p.5〕〔資料46、p.3〕

1. 教職について体系的・総合的に思考・判断する力を育成するために、共通必修科目として置かれる5領域10科目からなる「教職コア科目」群
2. 個々の課題意識をさらに深め、幅広い専門的知識に裏付けられた高い実践力を育成するために、選択科目として置かれる「専門科目」群
3. 学修の成果をまとめる力、教職専門職業人に求められる思考力、人間関係構築能力、組織運営能力等を育成するために、各コースの必修科目として置かれる「実践研究科目」群
4. 学校での実務的経験を通して教職の実際について理解を深めることで、教師に必要な人間性や社会性を養うとともに、倫理観を涵養するために、1年次と2年次とに分けて置かれる「実習科目」群

そして、そのような学びが期待できる院生として、以下のようなアドミッション・ポリシーを設定している。

＜アドミッション・ポリシー＞〔資料 31、p. 18〕〔資料 39、表紙裏〕

1. 教職に強い関心をもち、教育について思考し、学校づくりの一員として将来活躍しようとする者
2. 実践的な指導や授業を展開する前提となる、基礎的な知識・技能を身につけている者
3. 自らの置かれた状況を客観的に判断して、周りの人たちと協働して主体的に課題を解決しようとする者
4. 教師として社会に貢献しようとする責任感と使命感をもち、教育の場で中核を担い得る者

《必要な資料・データ等》

〔資料 13〕 京都教育大学大学院教育学研究科規則

〔前掲資料 14〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科規則

〔前掲資料 31〕 2021 京都教育大学大学院連合教職実践研究科案内

〔資料 39〕 令和 3 年度 京都教育大学大学院連合教職実践研究科学生募集要項

〔資料 46〕 2020 年度連合教職実践研究科学生便覧（別冊）

〔前掲資料 47〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科ハンドブック 2020 年度版

〔資料 48〕 京都連合教職大学院専門職基準試案

（基準の達成についての自己評価：A）

本研究科は、ディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）、カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）及びアドミッション・ポリシー（入学者受入の方針）の 3 ポリシーを示すとともに、「京都連合教職大学院 専門職基準試案」を策定し、教育課程の編成や教育内容の改善に活かしている。研究科として修得されるべき知識、能力を明確にしていることから、基準を十分に達成していると評価することができる。

2 長所として特記すべき事項

「Ⅱ 教職大学院の目的」で述べたように、「人間教師」の育成を目標として掲げ、その具体化のために、「専門職基準試案」を策定するとともに、「院生・教員連絡協議会」を設立し、院生の主体的な活動を促しながら、院生と教員とが教職大学院での学びや「人間教師」のあり方などについて協議する機会を設けている。そうした協議の中で、本研究科の理念や「専門職基準試案」について共有化を図っており、定着しつつあると考えている。

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]

本研究科では、教職大学院の趣旨に則した明確な入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）を以下のように定めている〔資料 31、p.18〕〔資料 39、表紙裏〕。「以下のような方の入学を期待しています。1. 教職に強い関心を持ち、教育について思考し、学校づくりの一員として将来活躍しようとする者、2. 実践的な指導や授業を展開する前提となる、基礎的な知識・技能を身につけている者、3. 自らの置かれた状況を客観的に判断して、周りの人たちと協働して主体的に課題を解決しようとする者、4. 教師として社会に貢献しようとする責任感と使命感を持ち、教育の場で中核を担い得る者」。このアドミッション・ポリシーは、本研究科案内をはじめ学生募集要項の冒頭にも明記し、刊行物として京都府内の学校等、関係機関に広く配布している。このアドミッション・ポリシーは、本研究科HPでも公開している〔資料 32〕。

学生募集要項に、アドミッション・ポリシーの他、入学試験内容や配点等についても明確に記載し、学生募集を行い、入学試験についても、アドミッション・ポリシーに則した入学者選抜方法によって実施している。

入学試験では、筆記試験（専門科目又は小論文）と口述試験という2つの試験形態を用いることによって、アドミッション・ポリシーで明記されている資質を備えているかを適切な方法で判断し、志願者選抜を行っている。選抜にあたっては、学部新卒志願者と3年未満の勤務歴の現職教員等をA型入試、3年以上の勤務歴のある現職教員等の志願者をB型入試に分け、さらにA型入試は、連合参加大学からの特別推薦枠で志願した者を対象とした試験とそれ以外の一般大学の出身者を含めた特別推薦以外の志願者を対象とした試験とに分けて実施することで、それぞれの志願者の特性に即した選抜を可能にしている。

A型入試該当の学部新卒志願者に対しては、口述試験において、教職に対する熱意や意欲、研究科進学 of 適切性を把握するとともに、模擬指導や場面指導等を課し、教員としての基本的な指導力を評価することに努めている。筆記試験においては、一般受験者には、教育学や心理学に関する基礎知識等や学習指導、生徒指導、学校経営等に関する基本的事項や英語の能力について出題し、その理解の程度や学力の把握に努めている。特別推薦者については、各大学での学内特別推薦の選抜を経て出願されていることから、小論文による総合的な学力の評価を行うこととしている。

B型入試該当の現職教員に対しては、筆記試験では問題文を基に課せられた小論文を通じてスクールリーダーとしての基礎的素養を評価している。そして口述試験では、志望動機書に基づき、研究科での学習課題について把握するとともに、その認識を問うことによりスクールリーダーとしての力量について評価している。

入学試験の事務については、連合教職実践研究科運営委員会（以下「連合運営委員会」という。）の下に設置された「入試実施連絡会議」が入試業務の実務にあたっている。「入試実施連絡会議」は、年間を通して入試全般にわたる実際的な運営に関わり、適正かつ厳正な入試を行っている。試験（筆記・口述）内容の作成には、研究者教員と実務家教員の両者がバランスよく関わるようにし、出題ミスを生み出さない問題チェック体制を構築している。入試運営については、「連合運営委員会」と連合教職実践研究科教授会（以下「連合教授会」という。）で細部にわたる事項まで検討と了承を得て実施にあたっている。試験の3～4日前及び試験当日の2回、全教員に対して全体の手順、留意事項、役割分担等について周知徹底するとともに、コース・口述試験グループごとの打ち合わせも複数回実施し、口述試験内容や評価基準等の合意形成を図った上で、丁寧に試験を実施している。

入学試験当日は、本部待機要員を含めて研究科所属の全教員が業務に関わり、万全の体制で実施している。口述試験では、研究者教員と実務家教員のバランスを勘案しながら面接グループを構成し、複数名の合議によって口述試験の得点を算出している。口述試験について、令和2年度入試より試験時間を拡大して実施することを計画し、一層慎重に受験者を見極めていくよう取り組んでいる。さらに採点や集計作業にあたっては、全教員がその作業に関わることで、ダブルチェック、トリプルチェックを行うなど、公平性、平等性、開放性の担保に最大の注意を払いながら、入試を実施している〔資料40〕〔資料41〕〔資料42〕〔資料43〕。

現職教員院生等を1年履修として受け入れる際には、「短期履修制度」利用希望書に事由を書かせ、それを試験担当者が事前に検討し、口述試験の中でその力量も含めて確認している。入学後の指導としては、教職専門実習の単位認定に関する指導と審査を行っている。具体的には、各コースにおいてレポートの作成を課し、その内容を基にした各コース主任からの報告を受けて、実地教育運営委員会において、実習履修と同等の力量が備わっているかどうかを厳正に審査している〔資料28〕。また、学校に勤務しながら夜間等の時間を利用して通学し、標準就業年限を超えて計画的に履修することができる「長期履修制度」による受入れも行っている。

《必要な資料・データ等》

〔資料28〕 教職専門実習履修みなし審査実施に関する申し合わせ（平成27年4月1日最終改正）

〔前掲資料31〕 2021 京都教育大学大学院連合教職実践研究科案内

〔資料32〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科HP

〔資料33〕 令和3年度入試 大学院案内・募集要項等発送部数一覧

〔前掲資料39〕 令和3年度 京都教育大学大学院連合教職実践研究科学生募集要項

〔資料40〕 「令和3年度入試（令和2年度実施）」実施体制について

〔資料41〕 令和3年度大学院連合教職実践研究科入学者選抜の出題採点等に関する申し合わせ

〔資料42〕 令和3年度大学院連合教職実践研究科 入学者選抜 出題・点検マニュアル

〔資料43〕 入学試験合否判定基準等

〔資料44〕 2020年一次入試採点基準

（別冊）入学試験問題

（基準の達成についての自己評価：A）

アドミッション・ポリシーを明確に定め、適切に公開、周知しており、入学者選抜も、学習履歴、実務経験を踏まえて、A型入試（一般、特別推薦）、B型入試という方法により、入試問題の作成、点検、及び入学試験の実施、採点、判定の体制を整備し、適切に行われていることから、基準を十分に達成していると評価することができる。また、「短期履修制度」（1年間）を活用する院生を受け入れる際の根拠についても丁寧に確認していることから、基準を十分に達成しているといえる。

基準 2-2

○ 実入学者数が、入学定員と比較して適正であること。

〔基準に係る状況〕

これまでの入学者の状況は、表2-1のとおりである。平成20年度の本研究科設置以降、平成30年度までは、入学定員60名に対して58名から66名という入学者数であったが、平成31年度から2年続けて定員を割り込む入学者数となっている。精力的に広報を行っているにもかかわらず、近年は定員を満たすことができていない。特に、学校経営力高度化コースについては、従来から募集人員20名に10名程度の入学者しか得られておらず、

課題が継続している。

これらの改善のために、二つの取組を進めている。

一つは、受験機会の増加である。これまで入試は年2回（10月と2月）の実施であったが、令和2年度から1回入試を増やし、年3回（9月、10月、2月）の入試を行うこととした〔資料39〕。

もう一つは、積極的な広報である。大学院説明会の年3回の開催〔資料34〕（令和元年度の参加者数第1回（7月）37名、第2回（9月）19名、第3回（12月）7名）、「実践報告フォーラム」開催による本研究科の教育研究成果の発信、「連合教職実践研究科案内」や「京都教育大学大学院連合教職実践研究科年報」の発行と教育委員会、学校への配布などにより、本研究科の認知度を高めるとともに、教育委員会訪問を積極的に行い、直接、行政の担当者への説明を行い、現職教員の本研究科への派遣を依頼している。京都府・京都市の両教育委員会はもとより、京都府の教育局及び連携協力校等のある市町村、ほぼすべての教育委員会を毎年、訪問し、教育長や担当者に対して、派遣されている現職教員院生の様子や現職教員院生や学部新卒院生の修了生の状況について報告し、その様子について情報交換、意見交換を行うとともに、その成果をアピールし、現職教員の派遣などの協力依頼を行っている〔資料38〕。

さらに、協同出版発行の『教職課程』に年に一度広告を掲載するなど、受験予定者に対して広報を行っている〔資料37〕。

以上のような広報を行った結果、近年は教育委員会からの派遣教員とは異なる、教育公務員特例法第26条に基づく大学院修学休業制度等や本研究科の「長期履修制度」を活用した自主研修で入学する現職教員の数が増加しており、平成30年度は学校経営高度化コースに2名、平成31年度は授業力高度化コースに3名、令和2年度には、授業力高度化コース1名、生徒指導力高度化コース1名、学校経営力高度化コース2名の計4名が入学した。こうした自主研修で入学する現職教員院生は他の院生に様々な刺激や活力をもたらしており、本研究科にとって意味ある入学者であり、広報が実を結んでいる証左とも言える。

さらに連合構成大学からの特別推薦者数が減少していることを受けて、これまで1次入試のみで特別推薦を行っていたが、平成31年度入試及び令和2年度入試では、1次入試に加え、2次入試においても特別推薦を行うようにした。これに付随して、連合構成大学においても派遣されている教員を中心に、説明会を実施する等、一層の広報活動に取り組んだ。その他にも、京都文教大学や京都ノートルダム女子大学、京都光華女子大学など、学部段階での教員養成に実績のある近隣の大学に大学教員が直接出向いて、本研究科に関心のある学生を対象に、丁寧な説明会を開催している。今後、連合構成大学からの特別推薦受験者を確保するために、各大学及び教育委員会とも連携して、さらに広報などに力を入れて、入学者の確保に努めたい。

表2-1 各年度の入学者数の推移<（ ）内は、現職教員院生数>

	授業力高度化コース	生徒指導力高度化コース	学校経営力高度化コース	計
平成20年度	24（5）	25（3）	14（14）	63（22）
平成21年度	27（2）	24（4）	10（10）	61（16）
平成22年度	27（3）	24（0）	11（11）	62（14）
平成23年度	28（0）	28（0）	10（10）	66（10）
平成24年度	28（2）	28（2）	8（8）	64（12）
平成25年度	28（0）	27（2）	9（9）	64（11）
平成26年度	28（1）	25（0）	10（10）	63（11）
平成27年度	29（3）	24（1）	11（11）	64（15）
平成28年度	29（5）	20（0）	9（9）	58（14）

平成 29 年度	28 (1)	24 (0)	8 (8)	60 (9)
平成 30 年度	27 (3)	21 (0)	10 (10)	58 (13)
平成 31 年度	26 (6)	21 (0)	7 (7)	54 (13)
令和 2 年度	19 (3)	22 (2)	9 (9)	50 (14)

《必要な資料・データ等》

[前掲資料 33] 令和 3 年度入試 大学院案内・募集要項等発送部数一覧

[資料 34] 大学院説明会チラシ

[資料 37] 広告 (『教職課程』)

[資料 38] 訪問教育委員会等一覧

[前掲資料 39] 令和 3 年度 京都教育大学大学院連合教職実践研究科学生募集要項

(基準の達成についての自己評価：B)

60 名の入学定員を持つ本研究科において、近年は実入学者数とその定員を満たしていないが、8 割から 9 割程度の定員は満たしていることから、基準を達成していると評価することができる。ただし、学校経営力高度化コースについては、募集人員 20 名に 10 名程度の入学者という状況が継続しており課題である。今後、一層広報を強化し、入学者確保に努める予定である。

2 長所として特記すべき事項

京都における連合による教職大学院の特徴を活かし、学習履歴、実務経験を踏まえた多種多様な方法による入学者選抜を実施するとともに、「短期履修制度」と「長期履修制度」を設けて学校現場や現職教員のニーズに応じた入学者の受入れを実施している。

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]

教職大学院の2つの目的・機能について、本研究科ではコースの設定において対応している。すなわち3つのコースのうち「授業力高度化コース」及び「生徒指導力高度化コース」は新しい学校づくりの有力な一員となりうる新人教員の養成を主たる機能・目的として学部新卒者を主として受け入れている。「学校経営力高度化コース」ではスクールリーダーの養成を主たる機能・目的として「教育に関する職」に10年以上の経験を有する現職教員等を受け入れている〔資料 39、p. 2〕〔資料 31、p. 9-11〕。教育課程は、それぞれの目的達成のために編成しており、その内容については、連合構成大学・連携教育委員会の代表者等による会議において検討する機会を設け、教育委員会関係者等を構成員とする外部評価委員会などで報告している。

また、本学では平成 27 年度から、京都府教育庁教育次長や京都市教育委員会教育次長、京都府・京都市の小・中・高等学校の校長を委員とする「国立大学法人京都教育大学連携協議会」を設置しており、平成 30 年度には設置基準に定める「教育課程連携協議会」に係る構成員等の条件を整備し、そこで教職大学院の教育課程に関する協議を行っている〔資料 11〕。

教育課程の基本的な考え方は、以下のとおりである〔資料 31、p. 5-8〕。

まず、1 年次の前期には、基礎的な知識、技能を習得させるため、講義形式中心の理論的授業科目を配置、また指導案の作成や授業の実践力を育成するための教科指導の実践演習も 1 年次の前期に配置し、基礎基本の習得を目標とする。それを受けて、8 月末から 9 月下旬にかけての 3 週間の「教職専門実習 I」を履修する。実習の中で、前期での学びに対して実践的な観点から向き合い、その課題を見出すことを目標とする。そして 1 年次の後期に実践的な演習科目中心の科目配置とし、実習中に見出した課題について演習科目などの中で探究し、研究課題として練り上げる学びを進めるようにする。こうした指導は、実務家教員のゼミ指導と研究者教員のゼミ指導の両方を通じて、実践的、理論的に指導、助言を行い、個別に対応することにより実施している。

2 年次には、前期 4 月当初の学級開きから「教職専門実習 II」を実施し、最も重要な年度当初の教職の課題を経験するとともに、1 年次の各院生が見出した課題についてさらに深めるための探求的实践を進めていき、さらに各院生の教職に必要な知識、技能を身につけるための実習に取り組む。そして後期には、実習を通じて探究した課題について、論文にまとめる研究に取り組むとともに、2 年間の学びを総括する授業に取り組むことになる。

また、共通必修科目の第 1 領域は、授業力高度化コースの必修科目「現代的教育課題の教材化と授業実践」、第 2 領域は、授業力高度化コースの必修科目「授業コミュニケーション論」「授業力高度化演習」と、第 3 領域は、生徒指導高度化コースの必修科目「児童生徒理解の理論と実践」と接続・関連を図り、共通必修科目とコース必修科目とを系統化して体系的に教育課程を編成している。

以上のように、実習を核として、共通必修科目とコース必修科目との関係も明確にし、2 年間の学びの体系性を考慮した教育課程となっている。共通必修科目については、5 つの領域について、各 2 科目ずつ配置し、夜間履修の現職教員のために、現職教員対象の科目については 6 時限開講を基本とし、一部科目は 4 時限と 6 時限とを隔年で開講し、2 年間で全科目履修できるように配置している。

教育委員会から派遣の現職教員院生、休業制度活用の現職教員院生については 1 年間の短期履修としているが、教職専門実習のみなし審査のためのレポート作成を前期に実施し、その中で勤務校の現状と課題を分析し、教職大学院での探究課題を明確にし、後期の修了論文に向けて研究につなげる履修指導を行い、体系的な教育課程と

なるように進めている〔資料 47、p. 40-42〕。

教科領域の科目設定はしていないが、教科教育・教科内容を深く学ばせるために、修了単位外の科目履修の形で、教育学研究科開設授業科目を自由単位として 1 年間に 8 単位まで履修できるようにしている〔資料 46、p. 11〕〔資料 47、p. 16-17〕。

現代的教育課題については、各授業の中で取り入れ、取り組んでいる。その中心的な科目は、共通必修科目の「現代社会と学校教育」である。現代的教育課題について、その文脈から読み解き、理解できるように、毎年授業内容を見直し、取り組んでいるものである。

学部との接続については、今後、さらに密にしていく必要性を感じているが、現在の教育課程においては、連合を構成する大学の多様な学部、学科の卒業生が入学することから、教職関係の学習履歴がかなり異なるため、その共通化を図るために、1 年次の前期に教職関係の基礎理論を履修できるような科目配置にしており、学部との接続を意識した教育課程としている。

その他、鳴門教育大学教職大学院と単位互換制度を整備し、平成 29 年度から実施している。鳴門教育大学の授業科目を履修すれば、選択科目の単位として認定している。現在のところ、現職教員を中心に、学校経営関係の科目を対象としている。これにより、教育課程の内容をより豊かなものにできている〔資料 47、p. 17〕。

《必要な資料、データ等》

〔資料 11〕 国立大学法人京都教育大学連携協議会設置要項

〔前掲資料 31〕 2021 京都教育大学大学院連合教職実践研究科案内

〔前掲資料 39〕 令和 3 年度 京都教育大学大学院連合教職実践研究科学生募集要項

〔資料 45〕 2020 年度教育学研究科学生便覧（別冊）

〔前掲資料 46〕 2020 年度連合教職実践研究科学生便覧（別冊）

〔前掲資料 47〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科ハンドブック 2020 年度版

〔資料 49〕 シラバス <http://kyoumu.kyokyo-u.ac.jp/jikanwari/index.html>

（別冊）修了論文要旨集

（基準の達成についての自己評価：A）

上記の状況のとおり、教職大学院の目的・機能を果たすのにふさわしい教育課程となっている。また、共通に開設すべき 5 領域の科目を適切に開設し、それを土台としてコース必修科目、教職専門実習、高度化実践研究を設けて、理論と実践を往還する体系的な教育課程を編成している。これにより、各コースにふさわしい高度で実践的な専門職を育てるようになってきている。さらに現代的教育課題を反映し、学部との接続も意識した教育課程となっており、基準を十分に達成していると評価することができる。

基準 3-2

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

〔基準に係る状況〕

授業内容については、多くの授業科目において実務家教員と研究者教員との複数で担当することから、その協力関係の中で、常にその内容について協議を行い、実務家教員の経験などから教育現場における課題を積極的に取り上げ、その課題について検討する内容としている。コース必修科目については、担当教員 1 名による授業科目も少なくないが、その場合でも各コース担当教員による会議などでその内容を協議しており、教育現場の課題を適切に反映させるようにしている〔資料 46、p. 34-41〕。

授業方法・形態では、多くの授業でフィールドワークを取り入れ、連携協力校や関係機関に実地訪問して、授業や関係機関での参観を行い、担当者(学校長や研究主任、施設長)より具体的な話を聞いている〔資料 47、p. 26-27〕。また、担当者に来学して話をしてもらうこともある。それぞれの授業では、ワークショップ・事例研究・模擬授業やシミュレーションといった多様な授業方法を用いており、様々な教育課題に関して院生と教員、院生同士が意見交換・討論して、院生自身による能動性と主体性を高めるようにしている。

受講人数については、共通必修科目の基礎理論科目においては、主に講義形式の科目は 60 名の定員で行い、実践演習科目は 60 名を 3 つから 6 つのグループに分けて指導している。このように教育効果が十分上がるようにメリハリをつけて指導している。

共通必修科目の 1 年次前期、基礎理論科目、コース必修科目、選択科目は学部新卒院生と現職教員院生がともに学ぶ形をとっているが、他の共通必修科目では、両者を分けてその特性とレベルに合わせた内容としている。また、学部新卒院生が内容をしっかり理解できるように、共通必修科目の「教員の職務と役割」、授業力高度化コースの必修科目「現代的教育課題の教材化と授業実践」、生徒指導力高度化コースの必修科目「生徒指導充実のための学校内外の連携」の 3 科目については、教職専門実習 I・II を経験した後の 2 年次後期に設定している。

また、共通必修科目と授業力高度化コース、生徒指導力高度化コースのコース必修科目、そして選択科目の一部では研究者教員と実務家教員がティームティーチングを組み、協働して授業を行っている。本研究科では、各科目の担当者が受講者の学習履歴、実務経験に配慮して授業内容、授業方法・形態を工夫している。特に実習については受講者のこれまでの実務経験に配慮するように工夫している。

シラバスについては、すべての科目において、授業の概要、授業の到達目標、授業計画、テキスト・参考書、自学自習についての情報、授業の形式、そして評価の方法を明示し、前年度中に HP 上で自由に閲覧できるようにしている。また、各授業の最初のオリエンテーションにおいて、シラバスを基に授業の概要について説明し、そのねらいを示すなど、授業の中で活用している。

授業内容、授業方法・形態、教育課程のあり方については、授業アンケート〔資料 81〕、修了論文に関するアンケート〔資料 83〕、研究科アンケート〔資料 84〕、「院生・教員連絡協議会」における意見交換〔資料 60〕などにより、院生の意見を聴取しており、それにより、教育現場の課題を取り入れた内容となっているかなど常に見直しを行い、改善を図っている。

《必要な資料、データ等》

〔前掲資料 46〕 2020 年度連合教職実践研究科学生便覧 (別冊)

〔前掲資料 47〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科ハンドブック 2020 年度版

〔前掲資料 49〕 シラバス <http://kyoumu.kyokyo-u.ac.jp/jikanwari/index.html>

〔前掲資料 60〕 京都連合教職大学院 院生・教員連絡協議会資料 (申し合わせ、会議資料、通信)

〔資料 81〕 授業アンケート

〔資料 83〕 修了論文に関するアンケート

〔資料 84〕 研究科アンケート

(基準の達成についての自己評価：A)

共通必修科目、コース必修科目、選択科目を通して、教育現場における課題を取り上げ、その課題について検討する授業内容となっている。授業の方法・形態についても多くの科目でフィールドワークが設定されており、事例研究や模擬授業、シミュレーション等の方法を用い、院生から積極的な発言や意見を引き出すようにしている。さらに、院生の学習履歴や実務経験を考慮し、内容によっては、一つの授業をいくつかのグループ

に分けて実施している。以上のように、教育課程を展開するにふさわしい授業内容、授業方法・形態を整備しており、基準を十分に達成していると評価することができる。

基準 3-3

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

[基準に係る状況]

(教職専門実習の全体構造)

教職専門実習は、学部新卒院生及び教職経験3年未満の現職教員院生を想定した教職専門実習Ⅰ及びⅡ、3年以上の教職経験者を想定した教職専門実習Ⅲ及びⅣ、学校経営力高度化コースの教員以外の教育関係職員をも想定して開設した教職専門実習A・B・Cから構成しており、その概要は以下のとおりである〔資料31、p.7〕〔資料47、p.34-42〕。

○教職専門実習Ⅰ（3単位）：1年次の8月末から9月にかけて15日間連続して実施。

○教職専門実習Ⅱ（7単位）：2年次の4月当初から35日間連続して実施。

○教職専門実習Ⅲ（3単位）：教職経験3年以上6年未満の者が対象。2年次に勤務校等で通年実施。

○教職専門実習Ⅳ（4単位）：教職経験3年以上6年未満の者及び教職経験6年以上10年未満の者が対象。2年次に勤務校等で通年実施。

○教職専門実習A（3単位）・B（3単位）・C（4単位）：学校経営力高度化コースの院生が対象。

(連携協力校等)

○京都府 宇治市立宇治小学校 宇治市立小倉小学校 城陽市立久津川小学校 亀岡市立詳徳小学校
宇治市立宇治中学校 城陽市立城陽中学校 井手町立泉ヶ丘中学校
京都府立山城高等学校 京都府立洛東高等学校

○京都市 京都市立凌風小中学校 京都市立下京渉成小学校 京都市立東山泉小中学校
京都市立朱雀第四小学校

京都市立下京中学校 京都市立岡崎中学校 京都市立藤森中学校 京都市立嵯峨中学校

○本学附属学校 附属京都小中学校 附属桃山中学校 附属高等学校

(教職専門実習の特色)

学部新卒院生が約8割を占める本研究科においては、教職専門実習Ⅰ及びⅡの比重が大きい。そのため、これらの実習においては、その主たるねらいを学校現場の抱える教育課題及び教員の職務の全体像の把握、自己が取り組むべき課題の発見と実践的解決に置いている。このねらいを達成させるための方策として教職専門実習Ⅰ・Ⅱとも同一校での「連続滞在型」の形態を採用し、学校の「準スタッフ」として教育活動の全体を体験する中で教員としての感性や資質を磨くことを重視している。また、現職教員院生を対象とする教職専門実習Ⅲ及びⅣについては、大学院での理論的な学びを自己の教育実践と結びつけ検証するために、勤務校の教育課題の解決に資する研修課題を設定し、2年次に勤務校において実施することを原則としている。その実施にあたっては、勤務校での日常業務とは区別し、勤務時間外に所定の単位を時間単位に分割し通年設定で長期間、勤務実態に応じて柔軟に実施することとしている。

(連携協力校への周知や配慮)

以上のような実習のねらいを達成するため、本研究科内に実地教育運営委員会を置き、ほぼ毎月会議を開催

して、教職専門実習に関する計画及びその実施、実習中の課題等への対応、実習後の評価等について協議や情報共有を行いその充実を図るとともに、実務家教員が、実習期間以外にも担当する連携協力校への訪問等を通じて学校の状況やニーズを把握し、実習前後の院生の指導に生かしており、院生の実習校配置にあたっては、当該実習校の校内体制や意向を事前に把握することで、実習校の指導体制に配慮し、院生にとって実習成果が上がるような配置に努めている。

連携協力校等に対して教職専門実習のねらいや実施内容等について周知を図る場として、京都府・京都市の両教育委員会の担当者、実習校の代表者、関係する大学教員が一堂に会する「拡大実地教育運営委員会」を年2回（6月及び2月）開催し、実習のあり方や課題についての協議を行っている。また、教職専門実習の指導に伴い実習指導担当教員等が使用する消耗品については、本学が購入するなど配慮している。

その他、院生が、実習期間以外にも実習校において補充学習や学校行事、部活動などのボランティア活動などに積極的に参加して学びを拡げるとともに、実習校の教育活動の支援にあっている。また、現職教員院生が勤務校で行う教職専門実習Ⅳでは、院生が設定した実習課題及びその取組成果が勤務校（実習校）の教育課題の解決に資するものとなっており、さらに、院生の指導を担当する研究者教員が実習校から依頼を受け、校内研修講師となって、実習校の教員の資質能力の向上や教育活動の充実を支援することもある。

（実習の指導と評価）

学部新卒院生と教職経験 10 年未満の現職教員院生には実務家教員及び研究者教員各 1 名が付き、複数で指導にあっている。実務家教員は院生ごとに週 1 回を原則に実習校を訪問し、連携協力校の管理職や指導教員と協議しながら指導にあたる。また、研究者教員は研究授業など主に専門的な分野について院生の指導にあたり、課題を理論的に整理し考察を深めるための指導にあたる。3 週間の教職専門実習Ⅰでは期間中 1～2 回程度、7 週間という長期にわたる教職専門実習Ⅱでは期間中 2～3 回程度、勤務終了後に実習校から大学院へ戻り、実務家教員の指導の下に合同省察会を行うことで各実習校での経験を越えた視野の拡大と討論を通じた課題認識の深化を図っている。なお、日々の勤務に埋没することなく効果的に学びを深められるよう、実習校においても学級担任や教科の指導教員とは別に、実習院生を統括して指導にあたる指導教員を選任してもらい、校務全般への参画・指導や省察会での助言をお願いしている。

評価については、各実習校から提出される評価に大学院としての評価（主として「課題研究力」や「省察力」）を加算し、総合評価を行っている。

（体系的に学びを深めるための工夫）

実習での学びを深めるためには、院生同士が経験を相互に交流しながら協働して省察を深めることが有効であり、そのために、各実習校に院生を複数配置することを原則としている。学部新卒院生は在学する 2 年間、実務家教員並びに研究者教員の 2 つのゼミに所属し、実践及び理論の両面から指導を受ける体制をとっている。具体的には、1 年次（9 月）の教職専門実習Ⅰの終了後、実務家教員ゼミ（10 回程度）で指導を受ける。その目的は、各院生が教職専門実習Ⅰの中で見出した課題について理論と実践の往還を図りながら課題解決の方途を考え、課題意識をより明確にして実践的指導力の向上を図り、続く 2 年次の教職専門実習Ⅱ（4・5 月）に参加するためである。

教職専門実習Ⅱ終了後の 6 月には、2 年にわたる教職専門実習の成果を総括するために「教職専門実習報告セミナー」を開催している。院生は各自の実習での学びを総括するとともに今後修了論文で追究するテーマを発表する。その際には、教育委員会担当者、実習校の管理職、指導教員などからの講評もいただき、学びの成果を聞いていただく機会としている。なお令和 2 年度では、新型コロナウイルス感染防止のため教職専門実習報告セミ

ナー」を中止とし、その代わりに「教職専門実習報告集」を作成し、その成果をまとめて、共有することとした。

(配置校の決定方法と多様性への対応)

各院生の実習校への配置については、入学直後の個別ヒアリングで教員採用試験受験志望先自治体・校種、研究テーマ、通学や住居等の条件を聴き取り、それらを勘案するとともに実習校の組織体制にも配慮しつつ実習校を決定し、同時に担当する実務家教員、研究者教員を決定する。実務家教員は、校種別に「実務家教員ゼミ」(1年次と2年次各10名程度)を組織し、実習校の管理職、指導教員等と緊密に連携しながら指導にあたっている。また、実習校に対しては予め進路希望や関心を持っているテーマ等のプロフィールを連絡し、校内で担当学年や教員を決める際の参考にしてもらうなど、適切な受入れ体制の確保に努めている。なお、実習教科や校種の希望の多様性に対応し、15校の公立小中学校及び本学附属学校3校(附属桃山中学校、附属京都小中学校、附属高等学校)を連携協力校としてきたが、高等学校教員希望者がさらに増加してきたため、京都府教育委員会と協議し、新たに2校の府立高等学校を連携協力校に加えることで多様性に対応している。

(学校経営力高度化コースの実習)

現職教員院生が大部分を占める学校経営力高度化コースの実習については、そのねらいが学校経営力の向上を図ることにあるため、他の2コースとは異なり自己の勤務校において個別に行うこととしている。実習科目は、教職専門実習A(3単位、1年次後期に実施)、教職専門実習B(3単位、1年次通年実施)、教職専門実習C(4単位、2年次通年実施)があり、その教職経験年数に応じて実習の一部又は全部を免除する履修みなし審査の規定を適用することができることとしている。

(履修みなし審査)

みなし審査は、以下の手順によって行う。

(1) 各コースにおける審査

①各コースにおける審査のための課題の提示

各教職専門実習に対応したレポート課題を院生に提示し、その作成を指示する〔資料55〕。

②レポートの審査

提出されたレポートを審査する。必要に応じて口述試験を行う。

③履修認定審査報告書の提出

履修認定審査報告書を作成し、実地教育運営委員会に提出する。

④各コースの履修認定審査の組織体制

上記①から③は、履修認定審査のためのコース会議において進める。

(2) 実地教育運営委員会における審査

①各コースから提出された履修認定審査報告書の審査

各コースから提出された履修認定審査報告書を検討し、履修認定審査の資格要件、履修認定審査に必要な条件が整備されているかどうかを審査する。

②審査報告書の提出

審査結果について報告書を作成し、「連合運営委員会」に提出する。

(3) 連合運営委員会における審査

①実地教育運営委員会から提出された審査報告書の審査

実地教育運営委員会から提出された審査報告書を検討し、履修認定審査の基準の観点から、履修認定の可否を

審査する。

②審査報告書の提出

審査結果について報告書を作成し、連合教授会に提出する。

(4) 連合教授会における審議

「連合運営委員会」から提出された審査報告書により、履修認定の可否について審議する。

《必要な資料、データ等》

- [資料 27] 京都教育大学大学院連合教職実践研究科学生の短期履修制度の適用に関する取扱要項
- [前掲資料 28] 教職専門実習履修みなし審査実施に関する申し合わせ（平成 26 年 1 月 29 日最終改正）
- [前掲資料 31] 2021 京都教育大学大学院連合教職実践研究科案内
- [前掲資料 47] 京都教育大学大学院連合教職実践研究科ハンドブック 2020 年度版
- [前掲資料 49] シラバス <http://kyoumu.kyokyo-u.ac.jp/jikanwari/index.html>
- [資料 50] 令和 2 年度教職専門実習 I 実施要項
- [資料 51] 令和 2 年度教職専門実習 II 実施要項
- [資料 52] 教職専門実習 A・B・C 実施要項
- [資料 53] 教職専門実習日誌
- [資料 54] 令和元年度教職専門実習報告セミナー実施要項
- [資料 55] 令和元年(2019 年)度教職専門実習履修みなし審査対象者及び課題一覧表

(基準の達成状況についての自己評価：A)

教職専門実習については、連携教育委員会、実習校である連携協力校、本研究科の間で教職専門実習の趣旨、意義に関する共通理解が図られており、多数を占める学部新卒院生が、学校の教育活動全体について「準スタッフ」という立場で参画しながら効果的に学ぶシステムがほぼ確立されている。また、指導にあたっては、実務家教員、研究者教員、実習校の指導教員が相互に連携して指導する体制が整えられており、2年間を通して理論と実践の往還を図りながら系統的に学びを深めることが可能となっている。現職教員院生に対しては、スクールリーダーに必要な学校経営力を高めることを目的とした実習が整備されており、実務経験とその力量を踏まえた履修みなし審査の体制が適切に整備されている。以上の点から、基準を十分に達成していると評価することができる。

基準 3-4

○ 学習を進める上で適切な指導が行われていること。

[基準に係る状況]

本研究科では、多様な履修形態に配慮して柔軟な時間割編成を行っている。現職教員院生等で夜間の授業を履修することで修了できる制度として、毎日通学する必要がないように時間割編成をしたり、コース必修科目と選択科目では、隔年で開講時限を昼間と夜間で入れ替えて開設したりする等の工夫をしている。現職教員院生の場合、午前中に実施するフィールドワークについては、代替措置を行うなど配慮し、HPにはフィールドワークのスケジュールを前年度中には掲載し、2年度分（当該年度と翌年度）の時間割を公開して、2年先まで見通した履修計画を立てることができるようにしている [資料 46、p. 34-49] [資料 47、p. 24-25]。

院生指導については、電子メールによる相談対応はもとより、オフィスアワーの時間以外にも、教員が在室時であれば院生は随時対面で相談することができる [資料 61]。また、院生一人一人にきめ細かな指導を行うため

に、教職経験 10 年未満の全院生に研究者教員、実務家教員各 1 名が付く複数担任制〔資料 57〕を実施し、一人一人の修学プロセスに応じた指導・助言体制を作っている。教職経験 10 年以上の現職教員院生には研究者教員が担任となり、どの実務家教員にも随時相談できるようになっている。

履修指導においては、単位の実質化を図るために対面で指導しており、授業アンケートでも授業時間外の学習時間を問うなどしている〔資料 81〕。現職教員院生に対しては、入学時のオリエンテーションに加えて、毎年、入学手続前の 3 月上旬には本研究科 HP 上に次年度の時間割とフィールドワークの予定を公開し、事前の履修相談を行っている。

担任は、年度当初に履修計画書を提出させて院生の履修計画を把握している（Web 上の「教育支援システム（Live Campus）」でも確認することができる）〔資料 58〕。また、この履修計画書に基づき随時必要な指導を行っている。履修計画書作成に参考になるように標準履修モデルを分かりやすく示している〔資料 47、p. 21〕〔資料 31、p. 13〕。さらに連合教授会後に全教員による「教員連絡会議」やコースごとの教員による「コース会議」等の場で情報交換を行うことにより教員間で情報の共有化を図り、必要な支援を行っている〔資料 88、p. 9〕。

《必要な資料、データ等》

〔前掲資料 31〕 2021 京都教育大学大学院連合教職実践研究科案内

〔前掲資料 46〕 2020 年度連合教職実践研究科学生便覧（別冊）

〔前掲資料 47〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科ハンドブック 2020 年度版

〔資料 57〕 令和 2 年度担任一覧

〔資料 58〕 教育支援システム（Live Campus） <https://livecampus.kyokyo-u.ac.jp>

〔資料 61〕 オフィスアワーの資料

〔前掲資料 81〕 授業アンケート

〔資料 88〕 自己評価書

（基準の達成についての自己評価：A）

上記の状況から、学生の夜間履修等に配慮した適切な時間割が作成され、単位の実質化への配慮がなされている。また、担任教員を決め、院生一人一人の修学プロセスに応じた指導・助言体制を作り、きめ細かな指導を行っている。学部新卒院生と教職経験 10 年未満の現職教員院生に対しては研究者教員、実務家教員各 1 名が付く複数担任制を実施し、履修指導を充実させている。教職経験 10 年以上の現職教員院生には研究者教員が担任となり、必要に応じて実務家教員に相談できるようになっている。さらに現職教員院生に対しては、入学時のオリエンテーションに加えて、入学後の勤務に差し障りがないようにするために事前の履修相談を行っている。このように学生が学習を進める上で適切な指導が十分に行われていると判断する。以上から、基準を十分に達成していると評価することができる。

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〕

本研究科では、「教育の理論と教職の実践との架橋を通じて、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有する教員となるために、以下の能力を修得することを修了認定の基準とする」という「ディプロマ・ポリシー」を掲げている〔資料 31、p. 4〕〔資料 46、p. 3〕。

1. 教師として教育の現状や課題を多様な文脈から読み解く力と今後のあり方を構想する力

2. 教職に関する高度な専門的知見に基盤をおいた実践的指導力
3. 自己の職能を向上させるための実践に基盤をおいた自己省察力と研究開発力及び組織運営能力
4. 豊かな人間性、社会性と高い職業倫理にねざした職務遂行力

各コースには「高度化実践研究」2科目4単位を設定（学校経営力高度化コースは1科目2単位）し、そこでの指導による「修了論文」を必修として課している。この論文は、院生がそれまでの授業、フィールドワーク、教職専門実習等を通じて設定した研究課題について、文献や調査、インタビュー等を通して、実践的な解決策を模索して、まとめるものである。この修了論文の作成によって、修了する院生が、本研究科での学習を通して、学校現場で求められる「高度な実践的指導力を獲得することができたか」を最終的に確認することができる〔資料 47、p.30-33〕。

修了認定については、まず「高度化実践研究」における修了論文の指導教員による評価をベースとしている。その上で、修了論文報告審査会において、各院生が本研究科での学びの成果としての論文を報告し、連携協力校の担当者にも出席を依頼し、修了論文の基準に達しているかを各コースの教員全体で検討・評価する〔資料 47、p.33〕〔資料 56〕。このようにして、成績評価の妥当性を担保している。また、最終の修了認定については、授業の成績や実習における評価等を総合的に判断して、3月の連合教授会において審議する。

本研究科では、平成 23 年 2 月に「専門職基準試案」を作成した〔資料 48〕。これは、「(教員)養成教育の目標、カリキュラム、授業、成果や結果、そして教員養成における大学の社会的責任を一体的にとらえ、これら各要素の役割や課題を明確にし、かつ要素間のつながりや関係を浮き彫りにさせ、構造的、総合的にそのできばえを検証して、その結果を次のアクションや改革に生かすもの」〔資料 47、p.58〕である。平成 25 年度のカリキュラム改革の折にも、シラバスの見直しにあたっては、各授業科目のねらいがこの「専門職基準試案」のどの基準項目にあたるかを検討し、授業を改善するとともに、評価基準の明確化を図った。

成績評価の基準については、連合教職実践研究科学生便覧において単位の認定や成績評価について明示している〔資料 46、p.17〕。さらに、すべての科目のシラバスにおいて、評価の方法として評価の配点比率と評価の要点を示している〔資料 49〕。評価は、授業の到達目標等に応じて、期末のレポートのみではなく、通常の授業における参加態度やプレゼンテーション内容、ミニレポートの提出、フィールドワークでの体験報告等、多様な観点から行うように工夫している。教職専門実習に関しては、実習校担当者の評価を踏まえ、最終的には本研究科の「実地教育運営委員会」で評価を行っている。

成績評価の妥当性については、共通必修科目、多くのコース必修科目、そして一部の選択科目においては、研究者教員・実務家教員による複数担当であり、それぞれの教員が成績評価を行い、その合議により最終評価を行っていることから担保されている。このような成績評価の厳格化、統一化を進め、本研究科では、平成 22 年度から GPA (Grade Point Average) を実施している〔資料 46、p.18〕。また、副研究科長、各コース主任からなる「教務連絡会議」において成績を確認し、著しい偏りがある場合には授業担当者に確認している。

《必要な資料・データ等》

〔資料 26〕 京都教育大学単位の登録及び試験に関する規程

〔前掲資料 31〕 2021 京都教育大学大学院連合教職実践研究科案内

〔前掲資料 46〕 2020 年度連合教職実践研究科学生便覧（別冊）

〔前掲資料 47〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科ハンドブック 2020 年度版

〔前掲資料 48〕 京都連合教職大学院 専門職基準試案

〔前掲資料 49〕 シラバス <http://kyoumu.kyokyo-u.ac.jp/jikanwari/index.html>

〔資料 56〕 令和元年度修了論文報告審査会ご案内

〔資料 79〕 教育研究改革・改善プロジェクト経費実施・研究成果報告書（教職大学院の現職教員院生を対象とした実習計画の開発的研究）

（基準の達成についての自己評価：A）

成績評価基準や修了認定基準については、研究科学生便覧やシラバスで明確に示している。また、すべての科目でシラバスを作成し、その中で評価の要点とそれぞれの配点比率を明確に示している。その基準に従って、多くの授業科目は複数の教員による合議によって成績評価を行っている。さらに、教職専門実習や修了認定については、「教職専門実習報告セミナー」や公開での「修了論文報告審査会」において、複数の研究者教員及び実務家教員の評価を総合して、最終評価を行っている。このように評価の妥当性も担保されている。以上から、基準を十分に達成していると評価することができる。

2 長所として特記すべき事項

平成 29 年度から、学長裁量経費を得て、連携協力校等との共同研究プロジェクトを行っている〔資料 79〕。これは、学校が取り組んでいる研究テーマや教育課題について、教職大学院の教員及び院生の専門性、人的資源を活用して、共同で研究を進めることにより、その成果を上げるとともに、学校、教職大学院双方の改善及び学校、教育委員会と教職大学院の連携、協働関係を強化し、京都府、京都市の教育の充実、発展に寄与することを目的とするものであり、院生にとっては課外の教育活動となる。連携協力校は、現職教員院生の現任校、修了生が管理職を務めている学校、教員と研究上の関わりのある学校などを対象としている。この取組の成果を基にして、カリキュラム改革において正規の授業科目として開講することを目指して取り組んでいる。このプロジェクトを通じて、学校現場とのより密接な学びを推進する教育課程となるように研究を重ねているところである。

また鳴門教育大学教職大学院との単位互換制度は、教育課程の内容を豊富にするものであるとともに、教員間、院生間の交流を活発にすることになり、教育成果を上げるものになっている。

基準領域 4 学習成果・効果

1 基準ごとの分析

基準 4-1

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

[基準に係る状況]

本研究科では、すべての授業を対象に授業アンケートを実施している〔資料 81〕。また研究科全体に関する評価を受けるために、研究科アンケートを実施している〔資料 84〕。その他、平成 26 年度はカリキュラム改革に伴い、よりきめ細かく院生による評価を受けるために、修了論文に関するアンケート〔資料 83〕、またオムニバス形式の授業について 15 回全体を通じたアンケートも作成し〔資料 82〕、院生の回答を得ている。また「院生・教員連絡協議会」及び「院生・教員交流集会」において、院生との意見交換、直接の意見聴取を行う機会も積極的に設定し、活用している。教職大学院における学習の成果を表現する修了論文については、各コースのねらい、今日の学校教育の課題を反映したテーマ設定が行われている。論文提出後に「論文報告審査会」を開催し、その講評については、研究科全体で行い、その成果を確認し、また厳正な評価を行っている。以上を通じて、授業の成果、カリキュラムの成果について、各教員個人及び研究科全体で検証し、院生の学習成果について実態の把握を行っている。

学部新卒院生は、おおむね授業には満足し、教員になるために必要な学び、現職教員院生にとっては現在の課題に応じた学びができてしていると判断できる。成績も全体として良好である（表 4-1 参照）。

修了論文のテーマとその内容から判断して、今日の学校教育の課題にも向き合い、それぞれの問題関心に応じながら、これからの学校教育を推進していくための力量を備えていると判断できる。学部新卒院生の教員就職率については、90%以上を常に維持し、正規教員採用についても 50%後半から 70%程度を維持している（表 4-2 参照）。近年、正規教員採用率が低下しており、その改善が今後の課題となる。

学部新卒院生は、進路変更者を除けば、全員が臨時講師も含めて教職に就いており、また現職教員院生も現場復帰し要職に就く者もあり、それぞれの勤務先で活躍している。こうした状況は、ディプロマ・ポリシーに照らした進路状況と言える。

表 4-1 本研究科における成績評価結果（平成 29 年度～令和元年度）※単位%

成績評価	年度	秀	優	良	可	不可	放棄	合計
共通必修科目	平成 29 年度	11.2	71.2	17.3	0.2	0.2	0.0	100.0
	平成 30 年度	10.3	79.3	8.4	0.0	1.1	0.9	100.0
	令和元年度	10.1	65.7	21.2	1.7	1.3	0.0	100.0
教職専門実習	平成 29 年度	6.3	82.1	11.6	0.0	0.0	0.0	100.0
	平成 30 年度	8.6	89.2	2.2	0.0	0.0	0.0	100.0
	令和元年度	5.9	88.2	4.7	0.0	1.2	0.0	100.0
コース別必修科目	平成 29 年度	17.5	81.2	1.1	0.0	0.3	0.0	100.0
	平成 30 年度	15.4	80.5	2.6	0.3	0.6	0.6	100.0
	令和元年度	14.3	76.8	7.6	0.9	0.3	0.0	100.0
選択科目	平成 29 年度	20.9	72.0	3.8	0.5	0.0	2.8	100.0
	平成 30 年度	19.2	69.8	5.5	2.2	0.5	2.7	100.0
	令和元年度	12.9	74.9	9.9	0.6	1.8	0.0	100.0

表 4-2 教員採用状況推移一覧

	学部新卒修了生	正規教員採用	正規採用率(%)	教員採用率(%)	備考
平成 22 年 3 月	34	19 (1)	56	97	
平成 23 年 3 月	43	30 (2)	70	91	
平成 24 年 3 月	43	32 (2)	74	93	
平成 25 年 3 月	50	36	71	92	
平成 26 年 3 月	55*	41*	75*	96*	*1、3、4 期生 3 名を含む
平成 27 年 3 月	50	34 (5)	68	96	
平成 28 年 3 月	52*	37 (1) *	71*	90	*4 期生 1 名を含む
平成 29 年 3 月	48*	35 (4) *	73*	92*	*4 期生 1 名を含む 博士課程進学者を除く
平成 30 年 3 月	47*	30*	64*	96	*3 期生 1 名、8 期生 1 名を含む
平成 31 年 3 月	47	29 (3)	62	92	
令和 2 年 3 月	42	24 (3) *	57*	98*	*5 期生 1 名を含む

() は内数で、私学常勤講師採用者数

《必要な資料・データ等》

[前掲資料 60] 京都連合教職大学院 院生・教員連絡協議会資料 (申し合わせ、会議資料、通信)

[前掲資料 81] 授業アンケート

[資料 82] オムニバス形式の授業アンケート

[前掲資料 83] 修了論文に関するアンケート

[前掲資料 84] 研究科アンケート

前掲 (別冊) 修了論文要旨集

(基準の達成状況についての自己評価: B)

院生の学習成果・効果全般の概要把握に努め、それに対応した教育を行うことにより、単位修得の状況、修了の状況、資格取得の状況等は良好であり、教員就職率も高い水準を維持し、修了論文の内容は、今日の学校教育の課題に直結するものとなっている。また「院生・教員交流集会」での議論において、教職大学院での学びについてよく考えていることが伝わってくる。以上から基準を達成していると評価することができるが、正規教員採用率は、近年の低下が目立っており、その改善が課題となる。

基準 4-2

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

[基準に係る状況]

学部新卒院生については、修了後初年度に、京都府、京都市の学校に勤務している者を中心に、20名程度の修了生を対象として学校を訪問し、本人に勤務の様子や教職大学院の学びが活かされている点などについて聴き取りを行っている。また、校長にも聴き取りを行い、勤務状況についての意見も聴取している [資料85]。また毎年、5月から7月にかけて、京都府・京都市の両教育委員会をはじめ関係する担当者との懇談を行っており、その中で、修了生の状況について聴き取りを行っている [資料38]。加えて、修了後5年を経過した修了生についてはアンケートを実施し、現在の

勤務状況、教職大学院の学びが活かされている点などについて実態把握を行っている〔資料86〕。

修了生との交流については、同窓会である「紫漣会」を組織して、常に連絡を取り合う体制を構築している〔資料87〕。例年8月には、修了生にも呼びかけて「教育研究会」を開催し、修了生も交えた研究の場を設けている。そこでは、実践報告として現在取り組んでいることなどについて修了生に発表を依頼している〔資料78〕。また、2月には、「実践報告フォーラム」を開催し、1年間の活動を総括する場を設けている。院生の活動報告とともに、修了生にも報告を依頼し、修了後の現場での教育実践の報告の機会を設けている〔資料36〕。その他、『京都教育大学大学院連合教職実践研究科年報』に教育研究会での実践報告を掲載するとともに、「修了生だより」も掲載し、交流の場を大切にしている。このように様々な機会を活用して修了生と交流し、その様子の把握に努めている。

学校経営力高度化コース修了生114名中、管理職（校長、教頭、指導主事）として勤務している者は54名（退職者を含む）に上っており（令和2年4月1日現在）、教職大学院での教育が管理職としての資質能力を高め、学校での教育活動の改善に貢献していると言える。

《必要な資料・データ等》

〔資料36〕 実践報告フォーラム関係資料（チラシ、アンケート）

〔前掲資料38〕 訪問教育委員会等一覧

〔資料78〕 教育研究会資料

〔資料85〕 フォローアップ実施計画

〔資料86〕 教職大学院修了後5年を経過した修了生に対する調査

〔資料87〕 紫漣会会則

（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聴き取り調査、修了生が勤務する学校や教育委員会関係者からの意見聴取、修了生との交流の機会を積極的に設けて、その把握、検証に努めている。本研究科設置初期の学部新卒院生の修了生は、中堅教員となり、学校の中核として活躍している旨の報告を受けている。現職教員院生の修了生の半数近くが管理職として活躍しており、本研究科での学びの成果が学校現場に還元されている。以上から、基準を十分に達成していると評価することができる。

2 長所として特記すべき事項

「院生・教員連絡協議会」を設置し、意見交換や情報交換、交流集会など、日常的に課外での相互交流を密にすることにより、院生の学びの実態、成果を確認する機会を重視している。院生の自主的な活動を見守る中で、本研究科の教育の成果について手応えを感じるが多い。こうした活動の経験が、今後、学校での教育に成果として表われてくることを期待している。

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]

本研究科は京都教育大学を基幹大学とし、7私立大学が連合して「独立研究科」として設置したものであり、院生への支援体制は全体の構図として、本学教育学部及び教育学研究科の学生と共通のものを基本とし、その上に本研究科としての支援体制を構築する構造となっている。また、連合参加大学の図書館利用や連携機関である京都府・京都市の両教育委員会の京都府総合教育センター並びに京都市総合教育センター内のカリキュラム開発支援センターの資料等を府・市の現職教員と同様に本研究科の院生も利用できるようにしている〔資料 47、p. 18-19〕。

まず、本研究科院生も活用できる京都教育大学共通の学生相談体制として、学生が自由に教員の研究室に行って相談できる時間（オフィスアワー）〔資料 61〕や学外の臨床心理士による学生カウンセリング（週1回、事前予約制）、心理系の本学教員が相談員として対応する学生相談窓口などがある。ハラスメント相談窓口も複数設けられ、「国立大学法人京都教育大学ハラスメント防止等に関する規程」〔資料 29〕に沿った対応をとっており、本学初任の教員を対象とした「人権」と「ハラスメント」研修も義務付けている。また、ハラスメント防止のための啓発リーフレット〔資料 66〕を作成して入学時に配布するとともに、保健管理センターが中心となってピア・カウンセラーとして養成された学生による相談・支援の場「S カフェ」を運営している〔資料 59、p. 20〕。

「からだの健康相談」や「こころの健康相談」についての大学共通の相談体制としては、保健管理センターが中心となって、センターの教員や学校医、心理専門の教員が対応する相談支援体制を進めている〔資料 59、p. 18-19〕。

障がいのある学生の支援については、「京都教育大学障がい学生の支援に関する要項」を定めており、教育学部に聴覚障害のある学生が在学した際は、パソコンを利用したノートテイクを当該学生が受講するすべての授業に配置（前期8科目24名、後期5科目15名）し、授業内での情報保障を実施するとともに、ノートテイクと利用学生の双方を出席対象にした「ノートテイク懇談会」を開催し、個別の要望内容を授業担当教員に周知するなど、きめ細かな支援を実施した。

さらに、近年、発達障害や精神障害のある学生への支援等が必要なケースが生じていることや、入学当初からすみやかに合理的配慮等支援体制を構築することを目的に「京都教育大学障がい学生支援推進室規程」を整備した〔資料 30〕。

これまで本研究科に障害のある院生が在学した際に取り組んだことは、まず、出身大学在学時における支援体制や支援の実態を詳しく聞き取るとともに、当該院生の希望に応じて出身大学と連携した支援を実施した。また、当該院生との面談を実施し、そのニーズを把握した上で受講科目担当教員に一定の配慮を求める文書が発出された。教職専門実習の実施にあたっては当該院生の了解を得て、事前に実習校に当該院生に関する情報を伝えて適切な配慮を依頼した結果、特に大きな支障もなく教職専門実習を履修した。

キャリア支援としては、就職・キャリア支援センターが中心となって実施している様々な取組がある。センターには元公立学校長が相談員として常駐し、随時、教員志望の学生からの相談にあっている〔資料 59、p. 35〕。

こうした京都教育大学共通の支援体制に加え、本研究科では、原則として各院生には研究者教員と実務家教員の複数担任による指導、支援体制を整備している。研究者教員は実践の理論化、実務家教員は理論の実践化を図る視点から、修学支援、学生生活支援、修了論文指導、教職専門実習指導、キャリア支援（就職・進路相談）等、両教員が連携して院生の指導と支援にあたり、院生一人一人が安心して学生生活を送り、学びを深めていくため

の役割を担っている。こうした担任教員の他にも、授業力・生徒指導力・学校経営力の各コースに関わる内容についてはコース主任が指導や相談にあたり、学生生活を送る上での困りごとや心配ごとについては各担任教員やその他の教員が相談にあたる他、心の悩みや人間関係については「学生相談担当教員」、セクシャルハラスメントやアカデミックハラスメントについては「ハラスメント相談担当教員」という相談組織を設置している〔資料 47、p. 50〕。

ハラスメントへの相談窓口には本研究科の教員も担当者になっているが、本研究科内においても人権・ハラスメント防止連絡会議を組織し、院生からの訴えやハラスメントに関する情報を受けて即時対応している。

メンタルヘルスについては、日常的には担任教員をはじめ各コースの複数の指導教員が相談にあっているが、状況や必要に応じて臨床心理士の資格を持つ教員による相談（カウンセリング）や保健管理センターでの学生カウンセリングを受けられる体制が整備されている。メンタルヘルスの問題は様々な要因が関係しており、また問題の顕在化する場面も個人によって様々であることから、連合教授会後の「教員連絡会議」や「コース会議」の場において、指導教員や他の教員が把握している個々の院生の状況等について情報交流と共有化を図り、迅速に適確な対応や支援ができる環境づくりに努めている。

このように支援の必要な院生に対して、本研究科として統一的、総合的な指導・支援を行うとともに、教務課、学生課、会計課の本学事務組織、保健管理センター等との連携を図り支援体制を整えている。また、ハラスメント、障がいのある院生への支援に関わっては、学内の人権教育や特別支援教育を専門とする教員を講師に研修会を行うなど、教員間での共通理解を図り、その認識を深める取組も必要に応じて行っている。

就職支援においては、大学共通の就職指導とともに、本研究科の学部新卒院生を対象に1年目から全員が目指す教職への就職実現に向けて、2年にわたって組織的・計画的に就職指導を行っている（表5-1参照）。担任教員2名の他、客員教授や外部講師も様々な形で支援にあたる。

表5-1 令和元年度実施の教員採用試験対策支援年間計画

月	本研究科が独自に行う教員就職指導	学部の就職指導
4月	・教員就職ガイダンス ・就職に関する個人面談	
6月	・2年次生対象の「教員採用試験対策直前セミナー」 (自治体教育委員会別に、集団面接・集団討論・模擬授業等)	「教員採用試験直前セミナー」 第1・2回個人面接対策 第3回集団討論・集団面接対策
7月		
8月	・1年次生、2年次生対象の2次試験対策セミナー	・2次試験対策セミナー
9月	・就職に関する個別面談～継続	
10月	※試験結果を教育支援システム（Live Campus）へ登録 ・1年次生対象の「授業実践力向上セミナー」	
2月	・1年次生対象の「教員採用試験（教職教養）対策セミナー」 ・2年次生対象の「教職実践スキルアップセミナー」	
3月	・正規採用者以外の教員就職希望者への講師情報等提供 ※就職予定を教育支援システム（Live Campus）へ登録	

まず、現職教員院生を除く学部新卒院生全員を対象に、年度当初の4月早々に2年間の学びと就職への見通しについてのガイダンスと個別面談を実施している。個別面談では、学部新卒院生が入学までに記入提出した「進路希望調査票」〔資料 68〕に基づいて、修了時点を見据えた内容について相談・助言・指導等の支援を行っている。

る。

所有する教員免許状の確認とともに、新たな取得希望の教員免許については、特に、具体的な取得必要単位や実現の可能性について、2年間の学びの状況がシミュレーションしやすいような助言・指導を行う中で、その方向性を確かにしていくようにしている。また、教員採用試験の受験経歴や結果の確認とともに今後の教員採用試験受験希望の校種や自治体についての見通しを聴き取り、その展望を明確にしておくための相談や助言指導を行っている。とりわけ、校種や教科とともに教員採用試験の受験先については、京都府・京都市・附属学校などの連携協力校での教職専門実習を視野に入れたゼミ分けの参考資料にしている。

さらに、本研究科の修了生に対しても、採用1年目の後期の時期に、地元の京都府、京都市を中心に近畿圏及び近隣県も含めた20数名の修了生の勤務校への訪問調査を行い、修了生の勤務状況を把握し支援するとともに、その結果を授業改善やカリキュラム改善に生かすこととしている。また、毎年12月初旬には関東地区で教員として勤務する修了生との情報交換会を東京・横浜近辺で開催する等、修了後も継続した相談・支援としてのフォローアップを実施している〔資料85〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料29〕 国立大学法人京都教育大学ハラスメント防止等に関する規程

〔資料30〕 京都教育大学障がい学生支援推進室規程

〔資料59〕 2020年度学生生活案内（別冊）

〔前掲資料47〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科ハンドブック 2020年度版

〔前掲資料60〕 京都連合教職大学院 院生・教員連絡協議会資料（申し合わせ、会議資料、通信）

〔前掲資料61〕 オフィスアワーの資料

〔資料62〕 令和2年度教採対策直前セミナーの案内（学部主催）・（教職大学院主催）

〔資料63〕 令和2年度小学校授業力向上セミナーの案内

〔資料64〕 令和2年度教員採用試験（教職教養）対策セミナー案内

〔資料65〕 令和2年度教職実践スキルアップセミナー案内

〔資料66〕 ハラスメント相談リーフレット

〔資料67〕 メンタルヘルス相談案内

〔資料68〕 進路希望調査票

〔前掲資料85〕 フォローアップ実施計画

（基準の達成状況についての自己評価：A）

様々な大学から多様な教職への志望を持って入学した各院生の生活、進路・就職、学習について、日常的には研究者教員と実務家教員の2名の担任が連携して支援にあたり、教員組織全体として「コース会議」や連合教授会後の「教員連絡会議」などで情報を共有し、学生相談担当教員やハラスメント相談担当教員組織を活用する等、研究科及び本学全体の機能を活かした学生支援が実現できていることから、基準を十分に達成していると評価することができる。

基準 5-2

○ 学生への経済支援等が適切に行われていること。

〔基準に係る状況〕

基幹大学の京都教育大学の体制により経済的支援を行っている。その概要は以下のとおりである〔資料59、p.7-

13}。

国立大学法人の大学院として「入学料免除及び猶予制度」と「授業料免除及び徴収猶予制度」が整備されている。入学料免除は、世帯の家計状況、学部在籍時の成績によって審査を行い、基準を満たしていれば原則半額免除となる。成績基準は満たしていないが、家計基準を満たしている場合は徴収猶予が認められている。

授業料免除は、世帯の家計状況、入学後の成績（新入生の場合は入学前の在籍校の成績）によって審査を行い、全額免除基準を満たしていれば全額免除、半額基準を満たしていれば半額免除となる。ただし、本学では基準を満たしている者全員に同等の免除を実施しているため、限られた予算を按分して免除を実施している。また、成績基準は満たしていないが、家計基準を満たしている場合は徴収猶予が認められている。

また、「日本学生支援機構」の奨学金については、学生課が毎年説明会を開催し、9月の追加採用を含めてほぼ希望者全員が奨学金貸与を受けられる体制となっている。

本学独自の経済的支援制度としては、同窓会からの寄附金による「同窓会奨学金」を設け、授業料相当額を給付している。令和元年度においては、本研究科の院生2名に奨学金が給付された。

他にも本学教育後援会が行っている短期貸付援助制度があり、3万円を上限に、最大6ヵ月間無利子で貸与を受けることができるようになっている。

こうした学生への経済支援については、研究者及び実務家のすべての教員が設定している「オフィスアワー」での修学や生活に関する相談・助言によるところの情報だけでなく、京都教育大学HPの教務課、学生課のページで常時必要な情報を提供するとともに相談の窓口の案内を行っている。平成30・令和元年度の支援状況は【挿入資料5-1】【挿入資料5-2】に示すとおりである。

また、学生寮は、男子寮「深草寮」・女子寮「露草寮」を整備しており、男子寮は平成22年度、女子寮は平成27年度に改修済みでいずれも個室となっており、本研究科院生も入居可能である。

こうした本研究科を含む全学的な支援に加え、本研究科独自の事業として海外研修（9月に実施・希望者20名程度）約10日間の費用補助（1人あたり5万円）や12月の教職大学院協会研究大会の参加とともに関東地区に赴任している本研究科修士との情報交換会参加者（希望者：平成26年度30名）の交通費等の補助を行う等の支援を実施している。

上記に加えて、本研究科は平成28年4月より専門職学位課程として厚生労働省の教育訓練給付制度の専門実践教育訓練講座指定を受けており、現在、授業力高度化コース及び生徒指導力高度化コースが指定対象コースとなっている。支給対象者は、雇用保険被保険者等で、現職教員院生のうち公立学校教員を除く私立学校教員及び附属学校教員の院生であり、支給要件等の条件を満たせば、申請により授業料及び入学料の70%相当額が支給されることとなっていることから、本研究科の入学案内及び合格者への通知によって周知を図り、これまで4名の附属学校からの現職教員院生が支給を受けている〔資料31、p.17〕。

【挿入資料5-1】授業料・入学料の免除状況

授業料免除	平成30年度	前期免除者	出願者12人	全額免除2人	半額免除0人	一部免除4人
		後期免除者	出願者10人	全額免除3人	半額免除2人	一部免除0人
	令和元年度	前期免除者	出願者11人	全額免除5人	半額免除3人	一部免除0人
		後期免除者	出願者11人	全額免除5人	半額免除1人	一部免除0人
入学料免除	平成30年度	免除者	出願者2人	全額免除0人	半額免除1人	
	令和元年度	免除者	出願者8人	全額免除0人	半額免除6人	

【挿入資料5-2】日本学生支援機構奨学金制度を活用した奨学金貸与の状況

奨学金 平成30年度 出願者23人 一種採用者20人 二種採用者3人
令和元年度 出願者26人 一種採用者21人 二種採用者5人

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料31〕2021 京都教育大学大学院連合教職実践研究科案内

〔前掲資料59〕2020 年度学生生活案内（別冊）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

経済支援に関わっての環境整備が整っている点が挙げられる。まず人的な面では、基準5-1で述べたように、複数担任制の下で研究者教員と実務家教員が連携して支援にあたるとともに、すべての専任教員が相談に応じられる環境が整えられている。また、制度的な面では基幹大学である京都教育大学の免除・猶予制度や奨学金制度が適用されている。さらに、支援の実績も十分にある。以上から、基準を十分に達成していると評価することができる。

2 長所として特記すべき事項

8大学の連合構成大学と京都府・京都市の連携教育委員会によって発足した本研究科は、基本的な支援体制の基盤を基幹大学である京都教育大学に置き、教育学部及び教育学研究科の学生と共通の支援を行いながら、就職支援では本研究科独自の支援体制を持ち、また、学習支援においては連携する教育委員会の教育センターや連合参加大学の資源を活用する体制が構築されている。本研究科独自の支援体制の充実を図ると同時に連合であることの利点を活かした体制づくりを進めている点を特記できる。

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]

入学定員 60 名、授業力高度化コース、生徒指導力高度化コース、そして学校経営力高度化コースの 3 コースを設け、共通必修科目 5 領域 10 科目 20 単位、教職専門実習 10 単位、コースの必修科目 6 科目 12 単位、選択科目 2 科目 4 単位、計 46 単位を修了要件とする本研究科の教員組織編制、教員配置は以下のとおりである。

教員組織編制の基本方針は、連合構成 8 大学及び連携 2 教育委員会の申し合わせの中で明示されている〔資料 2〕〔資料 3〕〔資料 4〕〔資料 5〕〔資料 6〕。この申し合わせに基づき、平成 20 年度の本研究科設置時は研究者教員 12 名、実務家教員 8 名、幅広い学識と高い実践力を育成する専門科目を担当する兼務教員として教育学研究科から 15 名の配置であった。その後、教員の拡充が進められ、平成 26 年度には研究者教員 13 名、実務家教員 10 名、合計 23 名（教育学研究科からの兼任は別途）という配置になり、設置基準に示された必置人数 11 名を大きく上回る配置となっている。令和元年度と令和 2 年度それぞれの年に教員の異動等により研究者教員が 1 名減となっているが、令和元年度に 1 名採用し、令和 2 年度中に 1 名採用予定である。

研究者教員は各専門領域における教育研究業績を有しており、高等教育機関での教育歴とともに、初等中等教育機関での教育歴を有する教員も 4 割程度を占めている。実務家教員はすべて教育委員会からの推薦や派遣による者で実務経験 20 年を上回る十分な経験を有しており、各教員の勤務経験も小、中、高等学校、教育委員会事務局、教育センター等、多岐にわたっている。

教員の有する教育研究業績は、資格審査の資料として整理・保管されており、その概要については大学院案内において「教員の研究内容」として掲載するとともに〔資料 31〕、本学HPの「研究者総覧」で公開している。加えて、FD活動を充実させることで、さらなる指導力の向上を図っている。

教員の構成は京都教育大学が雇用する者と連合参加大学から派遣される者、京都府・京都市の両教育委員会から派遣される者と多様である。それぞれの雇用形態、雇用期間や派遣期間も 2～5 年程度の者から定年までと様々である。特に実務家教員の在任期間は最長 5 年で、平均して 3～4 年程度での交代となっており、常に教育現場の課題を研究科での指導に反映できる体制となっている。

教員は 3 コースに分属し、その教育研究業績や実務経験に合致した授業担当となっている。実務家教員は、その校種、担当教科、指導領域、管理職経験を含む実務経験等に配慮した多様な配置となっており、本研究科における授業や実習指導、修了論文指導等において十分機能する教員組織編制となっている。

「共通必修科目」「コース必修科目」はすべて本研究科専任の教授・准教授が担当している。共通必修科目とコース必修科目の一部は研究者教員のみを担当となっているが、大半は研究者教員と実務家教員とのチームティーチングでの指導を行っている。「選択科目」については、本研究科専任の教員と教育学研究科からの兼務教員がその専門性を活かし担当している。なお、本研究科では、非常勤講師が担当する科目は原則として設置しないこととしており、特例として特定の教科の専門性を育てる選択科目においてのみ設置している〔資料 46〕。

実習科目である「教職専門実習」は、主に実務家教員 6 名が京都府内公立学校、京都市立学校、本学附属学校の小・中・高の校種を分担して担当し、ゼミ指導の研究者教員とともに院生の指導を行っている。

また、連合参加大学並びに教育委員会から派遣される教員については、勤務日、担当授業科目、研究科における業務担当等の基準を示して負担の公平性を保つとともに、健康や教育活動への影響も踏まえ、所属大学や教育委員会での業務との円滑な調整に努めている〔資料 69〕。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 2〕 京都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京都府教育委員会と連合構成法人との協定書

〔前掲資料 3〕 京都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京都市教育委員会と連合構成法人との協定書

〔資料 4〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科の運営に関する京都府教育委員会と国立大学法人京都教育大学との協定書

〔資料 5〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科の運営に関する京都市教育委員会と国立大学法人京都教育大学との協定書

〔資料 6〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科の連携協力における連合参加大学の教員に関する覚書

〔前掲資料 31〕 2021 京都教育大学大学院連合教職実践研究科案内

〔前掲資料 46〕 2020 年度連合教職実践研究科学生便覧（別冊）

〔資料 69〕 連合参加大学からの派遣教員の所属大学での授業担当コマ数一覧

（別冊）研究者総覧（基礎データ 3 「専任教員の教育研究業績」）

（基準の達成についての自己評価：A）

本研究科の教員配置は、教職大学院の設置基準を十分に満たしており、教育課程、教育活動の展開を十分に保証するものとなっている。研究者教員と実務家教員の必要数、3 コースごとの必要配置数も十分に満たしており、また京都教育大学籍教員数や連携教育委員会からの派遣教員数も、設置後により充実させる措置がなされており、基準を十分に達成していると評価することができる。

基準 6-2

○ 教員の採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていること。

〔基準に係る状況〕

本研究科専任の教員は、基幹大学である京都教育大学所属の研究者教員並びに実務家教員、連合参加 7 大学所属の研究者教員、連携する京都府・京都市の両教育委員会所属の実務家教員で構成されている。連合参加大学、連携教育委員会に所属する専任教員の「人事権」はそれらの機関に属している。各大学・機関に所属する教員の本研究科への採用については事前に本研究科との協議・調整によることとしている。この協議・調整においては、本研究科の教育研究機能の維持と向上に向けて、本研究科に勤務する教員の年齢、性別、専門領域、実務経験等に関して最大限の便宜を図ることを合意し、一定のバランスが維持されている。

京都教育大学所属の研究者教員の採用、昇任等については、「大学院連合教職実践研究科担当教員の資格に係わる業績審査基準・Ⅱ．研究者教員業績審査基準」及び「大学院連合教職実践研究科担当教員の資格に係わる業績審査基準内規・Ⅰ．研究者教員」に基づいて行っている。この基準は基本的には教育学研究科の教員審査基準と同等のものであるが、本研究科の特性が活かされるものとなっている。実務家教員の採用並びにみなし実務家教員の採用、昇任等は「大学院連合教職実践研究科担当教員の資格に係わる業績審査基準・Ⅲ．実務家教員業績審査基準」及び「大学院連合教職実践研究科担当教員の資格に係わる業績審査基準内規・Ⅱ．実務家教員」に従って行われる。この基準は、実務家教員の推薦や派遣を行う教育委員会との協議の上で決定したものである〔資料 24〕〔資料 25〕。

採用、昇任に至る手順としては、本研究科の人事委員会（研究科長、副研究科長のうち京都教育大学籍教員、理事・副学長（総務・企画担当）、教育研究評議会評議員から選出された者の 4 名で構成）〔資料 15、第 2 条〕で

の審議ののち、連合運営委員会、連合教授会で審議される。審議の際には、研究者教員の実務経験と実践研究の業績、実務家教員の学術的業績についても、考慮している。

連合参加大学、連携教育委員会に所属している教員の採用基準や昇格基準は所属する各大学や教育委員会の規程に基づいて行われているが、同時に、派遣される教員の本研究科での採用にあたっては、連合運営委員会と連合教授会での審議事項となっている。ここでの審議は、教職大学院担当教員としての業績資格審査並びに担当授業科目との整合性がその中心となっている。実務家教員については、本学採用の教員と教育委員会派遣の教員とを本研究科における運営上の役割を踏まえて基準を設けている。

実務家教員の採用にあたっては、京都教育大学所属の教員については、連携教育委員会及び公立学校において60歳の定年を迎えた管理職等経験者の中から、連携教育委員会との協議の下で候補者を決定している。任期は2年で本学の定年である65歳までの雇用となる。連携教育委員会派遣の教員については、総合教育センター所属の指導主事等から、実務家教員の資格審査基準を基に適任者を派遣することとなっている。任期は2年を基準に、最長4年である。

《必要な資料・データ等》

[資料 15] 国立大学法人京都教育大学教育研究評議会規程

[資料 22] 京都教育大学連合教職実践研究科特任教員に関する特例規程

[資料 23] 京都教育大学教員選考基準

[資料 24] 大学院連合教職実践研究科担当教員の資格に係わる業績審査基準

[資料 25] 大学院連合教職実践研究科担当教員の資格に係わる業績審査基準内規

(基準の達成についての自己評価：A)

連合設置による本研究科の特質として、連合構成8大学及び連携2教育委員会の主体性と権限を尊重しつつ、業績審査の基準及び手続を連合体として合意形成を行い、運用するという方法をとっている。人事の調整には困難を伴うこともあるが、連合参加大学、連携教育委員会間の公平性や平等性を確保するという合意の下、本研究科の教育研究及び運営を行う上で、バランスのよい教員配置が実現している。以上から、基準を十分に達成していると評価することができる。

基準 6-3

○ 教職大学院における教育活動に関連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]

「京都教育大学大学院連合教職実践研究科年報」（以下「年報」と記述する。）を毎年3月に刊行している。この年報は教職大学院における教育に関する「特集」の他、研究論文、実践報告、「実践報告フォーラム」（院生・修了生報告及びシンポジウム）、留学生報告、京都の教育、修了生だより等から構成されている。

毎年2月に開催している「実践報告フォーラム」では、教職大学院における教育活動に関して、外部専門家からの講演を受けてシンポジウムが行われる。シンポジウムでのシンポジストの報告及び討論の概要は、年報に掲載されている。

本研究科の教員によって教職大学院における教育活動に関する以下の研究が行われている。

「教職大学院における豊かな国際性を育成するカリキュラムの改革」研究を、平成25年度から4か年の計画を実施した。これは、文部科学省の特別経費によるプロジェクト研究「海外の大学とのネットワーク構築による国際化の展開」の一環として行われているもので、海外の教員養成大学院を中心とした取組を調査し、教職大学院

における教員養成カリキュラム開発に資することを目的としている。平成 25 年度は、3名の教員と2名の院生が、日本からコロンビア大学への留学生へのインタビュー調査、コロンビア大学ティーチャーズカレッジへの訪問調査を行った。平成 26 年度はユネスコ及び経済開発協力機構 (OECD) における教員養成に関する政策を教員と院生との混成チームで調査した。現在、ユネスコでは教師の質においては児童中心主義と母語を中心とする多言語教育に力を入れている。一方 OECD では、生徒の学習到達度調査 (PISA) や国際教員指導環境調査 (TALIS) によって世界の生徒及び教員の状況を把握することに努めているが、こうした観点から教員養成に関して質の向上の観点から様々な勧告を行っている。日本の教師教育の今後の課題を聞くことができた。

「教職大学院において質の高いコミュニケーション力を形成する教育方法の開発的研究」は、平成 26 年度から 4 年間の計画で科研費を得て行われた。本研究科から研究代表者、研究分担者 2 名が参加し、鳴門教育大学教職大学院の研究分担者 4 名と共同研究を行った。平成 26・27 年度には、教職大学院における授業の参与観察と院生による集団討論の比較実験を行った。平成 28・29 年度には、集団討論の比較実験の結果の分析を行い、討論における対話の質に関する考察などを行うとともに、教職大学院のカリキュラム、授業のあり方について協議を行った。またその成果を、日本教育経営学会の大会での発表も行い注目を集めた。またその研究成果を活かして、鳴門教育教職大学院との間で単位互換制度〔資料 47、p. 17〕を発足させ、双方のカリキュラムの充実を図っている。

「生徒指導の福祉的課題(貧困・虐待等)に関する研究」は本研究科教員 3 名の共同研究である。①生徒指導的観点から日ごろ教員が抱えている漠然とした不安や指導の難しさについて、福祉に絡む問題を特に調査し、実証的データを蓄積して、その具体的原因を明らかにすること、及び②教育と福祉を橋渡しする新たな視点を取り入れた教員研修の新しいプログラムを提案することを目的とし、その成果を教職大学院における教育活動に反映する。平成 26 年度に研究に着手し、調査のための質問紙を作成した。平成 27 年度から 4 年間の科研費を獲得して、研究を行った。生徒指導について特に福祉的観点から日ごろ教員が抱えている漠然とした不安や指導の難しさについて、調査を行い、実証的データを集めることとした。その結果、(1) 教員と保護者との間に意識のズレがあること、(2) 保護者や子どもが多様化していること、(3) 外部機関との連携に教員の期待があること、(4) コミュニケーションに関する教員研修への希望が強いこと等が明らかになった。その成果は、日本教育経営学会や日本生徒指導学会で発表し、注目を得た。

また平成 29 年度から 3 年間、学長裁量経費を得て、複数名の教員と院生とで学校との共同研究プロジェクトに取り組んだ。このプロジェクトへの協力校は、平成 29 年度 4 校、平成 30 年度 8 校、令和元年度 7 校であった。このプロジェクトは、京都府、京都市の学校との共同研究を推進することにより、各学校の課題解決のための実践や革新的な授業研究などを行い、教職大学院として地元の学校に対する貢献を行うとともに、院生にとって実践的な学びとなり、職能成長を図る機会となり、教職大学院教育の充実に向けたカリキュラムや授業の研究となること、教員にとっては自らの学校への関与の質を高める F D の機会、学校に関わる新たな知見の獲得など貴重な研究の機会とすること、以上のような目的を持って取り組んだものである。協力校は、派遣されている現職教員院生の現任校、修了生が管理職として、あるいは中核の教員として勤務している学校などであり、その意味で、修了生の実践研究の機会にもなっている。この研究成果を今後のカリキュラム改革に活かしていく予定である〔資料 79〕。

また令和元年度は、同じく学長裁量経費を得て、東京学芸大学との交流による授業研究にも取り組んだ。東京学芸大学教職大学院の教員とその院生、本研究科授業力高度化コースの教員を中心とした教員と院生との協働により、対話型模擬授業検討会の実践とその研究交流を行い、今後の教職大学院のカリキュラムや授業のあり方を構想する研究に取り組んだ。令和 2 年度も継続する予定である〔資料 80〕。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 47〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科ハンドブック 2020 年度版

〔前掲資料 79〕 教育研究改革・改善プロジェクト経費実施・研究成果報告書（教職大学院の現職教員院生を対象とした実習計画の開発的研究）

〔資料 80〕 教育研究改革・改善プロジェクト経費実施・研究成果報告書（教員と院生による教職大学院のカリキュラム開発）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

「年報」及び「実践報告フォーラム」によって、教職大学院における教育活動に関して毎年定例の組織的研究活動を行い、その成果を外部に公表している。

文部科学省の特別経費や科研費などを得て、海外の教員養成大学院への調査研究や、他大学の教職大学院との共同研究、学校教育の課題を教職大学院におけるカリキュラム開発に活かす研究などが行われ、教職大学院全体の教育活動の改善、発展に資する研究が推進されている。

以上から、基準に十分に達成していると判断できる。

基準 6-4

○ 授業負担に対して適切に配慮されていること。

〔基準に係る状況〕

教員組織は、現在、研究者教員 11 名、実務家教員 10 名の計 21 名で構成されている。そのうち研究者教員 7 名については、連合に参加している私立大学所属の教員である。このように非常に多彩な教員スタッフから構成され、「共通必修科目」と授業力高度化コースと生徒指導力高度化コースの「コース必修科目」、そして「選択科目」の一部では、研究者教員と実務家教員との協働による授業を行っている。

本研究科に配置される専任の教員の身分は多様であるが、京都教育大学所属教員を含め、その担当授業時数は実習指導や修士論文指導を含め半期換算で 6 コマ以内とされ基本的には同一である〔資料 46、p. 24-28〕。本研究科設置時の「連合参加大学の教員に関する覚書」〔資料 6〕では、連合参加大学から派遣される教員は、「半期換算 5 コマ以上を担当するのを原則とする」となっている。

本研究科教員の連合構成大学における雇用形態は正規教員、特任教員、任期付教員等と多様であり、かつ所属大学での授業負担等の差が大きいことから、連合方式をとることにおいて、上記のような一律の授業等の負担の取り決めを定めている。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 6〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科の連携協力における連合参加大学の教員に関する覚書

〔前掲資料 46〕 2020 年度連合教職実践研究科学生便覧（別冊）

〔前掲資料 69〕 連合参加大学からの派遣教員の所属大学での授業担当コマ数一覧

（基準の達成状況についての自己評価：A）

私立大学の場合、教員の勤務条件の基本が担当授業時間数にあり、本研究科への派遣教員についてもその共通担当時間数は厳格に維持されている。また京都教育大学所属教員も教育学研究科担当教員に比して担当授業時数については配慮されている。これは、教職大学院の授業科目は、教育学研究科等の修士課程と形態や方法も大きく異なることから単純な数量的比較ができないことに各大学が理解を示していることによるものである。連合参

加大学から派遣されている教員の各大学学部での授業負担は様々であるが、本研究科での授業負担は公平である。
 以上から、基準を十分に達成していると評価することができる。

2 長所として特記すべき事項

「教員組織等」に関する本研究科の「長所」としてあげられるのは、8つの多様な大学の教員によって本研究科が構成されることによって形成される「文化的多様性」である。組織運営だけではなく、教育観、学生観また教員文化といったものは大学によって大きな特徴を持っている。本研究科を構成する8大学は、国立－私立、大規模校－小規模校、教員養成系－一般系、共学大－女子大、非宗教系－宗教系、と多様である。

「人間教師」の育成にとって多様な文化的環境は不可欠であり、この8大学を卒業した多様な院生とともに8大学に籍を置く多様な文化的背景を持つ教員によっても可能とされ、ここに本研究科の教員組織における「長所」を認めることができる。

基準領域 7 施設・設備等の教育環境

1 基準ごとの分析

基準 7-1

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

[基準に係る状況]

講義室においては、模擬授業等の実践的な研究に取り組みやすいように、各校種の教室に即した形で教育環境を整えている。また、ICT を活用した授業の実践的技術も向上させることができるように、すべての講義室にプロジェクター、ビデオプレーヤー、パソコン等の ICT 機器を設置している。特に、本研究科の使用頻度が高い2室には、大型の電子黒板を導入し、動画再生や即時のプレゼンテーションを行えるようにしている。また、授業者・児童生徒役の両者を撮影できるよう、部屋の前後にもビデオカメラを常設している [資料 73]。情報処理センターと教職大学院担当の事務室には、貸出し用のノートパソコンを常備し、授業等で活用している。また、教職キャリア高度化センターに設置されている未来教室対応・高度化授業研究室やミニシアター、アクティブ・ラーニング棟の多目的演習室など、多様な活動を可能とする教室も整備され、授業において積極的に活用している [資料 75-1] [資料 75-2]。鳴門教育大学教職大学院との単位互換制度による授業科目の授業については、テレビ会議システムを活用し、鳴門教育大学とを結んで遠隔の授業を行っており、そのための施設・設備が整備されている。

院生が、自主的に学習や研究ができる環境作りとして、自習室をコース・回生ごとに計6室整備している。自習室の広さは、授業力高度化コースと生徒指導力高度化コースは各コース 40 m²、学校経営力高度化コースは 20 m²で、広さの違いは、学校経営力高度化コースの院生が主として現職の短期履修生であり、在学者数が他のコースに比べてそれほど多くないためである。また、自習室には、従来、院生がほぼ一人に1台使用できるパソコンを設置してきたが、パソコンのメンテナンスや更新に係る予算措置を今後も継続するのは困難と考え、院生が各自ノートパソコンやタブレットを持参することを原則とし、各自習室設置のプリンタを更新し、印刷用パソコンとして各自習室に2～3台を整備することとした。その代替として、毎年、他の学習環境整備のための予算を確保し、計画的にその改善を図る予定である。自習室をはじめ、学内の各所には無線 LAN のアクセスポイントを設置し、学生は付与された ID とパスワードにより学内ネットワークやクラウドストレージサービスも利用できる。また、各自習室には、パソコンと接続したプリンタとスキャナやカラーコピー機としても利用できる卓上複合機が各1台ずつ設置し、授業用の資料作成や修了論文作成に活用している。模擬授業や演習等の教材作りを行いやすいように、各種文房具やラミネータ等も整備し、自習室の近くの印刷室に印刷機とコピー機も設置している。院生はこれらの学習環境を効率的に利用して、研究に取り組んでいる [資料 47、p. 51-54]。

また、自習室は本研究科各教員の研究室の近くに配し、院生と教員との連絡や相談等、密なコミュニケーションをとりやすい環境としている。また、「院生・教員連絡協議会」の場でたびたび自習室の環境整備と充実のための意見交換が行われ、各部屋への卓上複合機の設置など、環境改善の成果を上げている。自習室以外にも、机、イス、ホワイトボードなどが整備されたプロジェクト研究室や、学部学生も共同利用している共通室を有しており、10名前後のグループ活動などに利用されている。

教育現場に即した実践的な研究を行う上での参考資料については、各自習室に図書や学術雑誌、また各出版社のほとんどすべての教科書を整備し、授業研究用の映像コンテンツも購入・配架している。附属図書館では、教員養成大学として、従来から学校教育の実践研究に有用な資料の収集に努めてきており、ほとんどすべての教科書や各種教育雑誌を収集するなど、実践的な研究のための資料を準備している [資料 71]。また、附属図書館には、ラーニングcommonsなどの学習スペースが整備され、学生・院生の自主的学習の環境が整えられている。

〔資料 70〕。本研究科の院生は、連合参加大学の図書館も共同利用している〔資料 72〕。さらに、京都府・京都市の両教育委員会のカリキュラム開発センターの利用も可能となっている〔資料 76〕〔資料 77〕。

「院生・教員連絡協議会」では、自習室に揃えるべき図書やその利用のあり方について協議が行われた他、連合参加大学の図書館利用に関して、さらなる利便性向上を目指して意見交換が行われ、改善の取組が行われている〔資料 60〕。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 47〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科ハンドブック 2020 年度版

〔前掲資料 60〕 京都連合教職大学院 院生・教員連絡協議会資料（申し合わせ、会議資料、通信）

〔資料 70〕 図書館利用案内

〔資料 71〕 院生自習室用図書及び視覚教材

〔資料 72〕 連合教職実践研究科院生の連合参加大学図書館利用・書籍の貸出について

〔資料 73〕 講義室設備・講義用視聴覚機器一覧

〔資料 74〕 貸出物品リスト

〔資料 75-1〕 教育創生リージョナルセンター機構リーフレット

〔資料 75-2〕 多目的共用施設（アクティブ・ラーニング棟）

〔資料 76〕 京都府総合教育センターカリキュラムルーム利用について

〔資料 77〕 京都市総合教育センターカリキュラム開発支援センター利用について

（基準の達成状況についての自己評価：A）

講義室は模擬授業等にも対応できるように整備され、活用されている。院生の自習室は十分なスペースを確保し、数量的に十分ではないものの、パソコン環境も整備されている。また学習環境、必要な資料の充実に関しては、「院生・教員連絡協議会」の場での意見交換が成果を上げている。今後も、計画的に学習環境の整備を予定している。以上から、基準を十分に達成していると評価することができる。

2 長所として特記すべき事項

毎年定期的開催されている「院生・教員連絡協議会」において、院生、教員の双方から見た教育環境の改善に向けた課題について協議を積み重ねている。これは本研究科の特色的な活動であるとともに、本研究科のカリキュラム改善に資する重要な活動として位置づけられている。

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]

本研究科が 8 大学の連合方式による独立大学院として設置されたことは、単一の法人の下に設置された他の教職大学院とは異なる複雑な管理運営組織を必要としていることを意味している。つまり、その管理運営は次の 3 つの枠組においてなされている。

① 本研究科の内部管理運営

② 基幹大学たる京都教育大学の法人との関係における管理運営

③ 連合構成 8 大学及び連携 2 教育委員会との関係における管理運営

この順序で、より「高次の」意思決定がなされ、それに対応する管理運営・意思決定組織が設定されている。

①については、研究科長、副研究科長（2名）、コース主任（3名）を置き、コース運営を基盤とした運営責任体制を整えるとともに、京都教育大学大学院連合教職実践研究科教授会（連合教授会）の下に連合運営委員会、実地教育、評価・FD、年報編集等の各種委員会、コース会議や教務、入試、就職対策、国際交流等の各種連絡会議を置き、本研究科の組織的な教育研究活動を担うとともに、研究科のすべての教員によるコースをまたがる全体の業務の運営体制を整えている〔資料 16〕〔資料 17〕〔資料 18〕〔資料 19〕〔資料 20〕。

21名の専任教員で構成される連合教授会、正副研究科長、コース主任、各委員会の責任者の計 8名で構成される連合運営委員会、コース所属教員で構成されるコース会議はそれぞれ月 1回開催されている。また、各種委員会も原則月 1回開催されている。平成 24 年度からは、情報の共有による研究科のより円滑な運営をねらいとして、連合教授会の終了後、「教員連絡会議」を開催し、カリキュラム検討、院生に関する情報交流、入試や実習、評価・FDに関する打ち合わせや意見交換、文部科学省の政策動向に関する情報提供等の活動を行っている。

②については、本研究科の予算、京都教育大学所属教員の人事、施設設備、事務処理等、京都教育大学の法人組織の枠組をもってなされている。本研究科長は、本研究科担当の副学長として発令され、法人の意思決定組織たる「教育研究評議会」〔資料 15〕の構成員となり、連合教授会の権限を越える意思決定に関わっている。また、学長及び理事による役員会に監事と教授職の副学長が加わり、毎月開催される「拡大役員会」の構成員となり、本研究科の運営状況を報告するとともに方針や意思を伝えている。

③については、連合構成 8 大学及び連携 2 教育委員会が指名する代表者からなる「連合構成大学・連携機関代表者会議」を設置し、京都教育大学学長と理事・副学長（総務・企画担当）が委員を、本研究科長が事務局長を務め、年 2 回定期的に開催している。また、本研究科運営に関する人事、入試、行事設定等の事項について協議するため「実務担当者会議」を年 4 回開催し、連合構成 8 大学及び連携 2 教育委員会間の意思疎通の円滑化を図っている〔資料 10〕。

「連合構成大学・連携機関代表者会議」では、平成 29 年度末に立命館大学が連合から独立した際は、その申し出を同会議で協議し、特別推薦で入学した同大学出身学生在学期間における同大学の役割などの重要事項を決定し、スムーズに独立の手続を行うことができた。そのため、平成 29 年度からは、本研究科と立命館大学のフォーラムにそれぞれの代表者が来賓として参加し、その取組について交流することができている。また、本研究科長は立命館大学の教育課程連携協議会に委員として参加したり、研究発表会のシンポジウムに登壇したりするなど、教育研究の内容についても交流を進めることができている。平成 31 年 4 月から京都橘大学が連合に加入したが、その際にも、その申し出を同会議で協議し、ヒアリングを行う中で、連合としての意思決定が図れている。

本学では、令和4年4月に大学院の教職大学院への一本化が実現するように、協議を進めているところである。これはこれまで教育学研究科と連合教職実践研究科が分かれて活動してきたものを一本化し、教員養成の高度化の取組を集中的に進めようとするものである。

このように本研究科の管理運営は複雑であるが、連合参加大学、連携教育委員会との協定書や諸規程を定めることで円滑な運営を努めている点が本研究科の組織形態における独自性といえる。

事務体制については、本研究科の教務、入試、学生生活等については、教育学部・教育学研究科と同様に本学事務組織の各担当課が所掌し、本研究科独自の事務に関しては、総務・企画課の企画・広報担当課長が責任者となり、教職大学院グループとして3名の事務職員（内1名は非常勤職員）が連合教職大学院事務室に配置され、各課と連携をとって機能している。

また、連合参加大学や連携教育委員会には、本研究科設置時に締結した「業務運営に関する覚書」〔資料7〕に基づき、窓口となる事務担当職員が置かれ、本研究科事務室との連絡・調整を行っている。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料1〕 京都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法人間協定書

〔前掲資料2〕 京都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京都府教育委員会と連合構成法人との協定書

〔前掲資料3〕 京都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京都市教育委員会と連合構成法人との協定書

〔資料7〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科における業務運営に関する覚書

〔資料10〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科連合教職大学院構成大学・連携機関代表者会議規則

〔前掲資料14〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科規則

〔前掲資料15〕 国立大学法人京都教育大学教育研究評議会規程

〔資料16〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科教授会規程

〔資料17〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科運営委員会規程

〔資料18〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科人事委員会規程

〔資料19〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科評価・ファカルティ・デベロップメント委員会規程

〔資料20〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科実地教育運営委員会規程

（基準の達成についての自己評価：A）

本研究科は、8大学、2教育委員会によって構成される連合機関であることから、その管理運営システムや実際の運用が複雑となり、国立大学と私立大学との調整、大学と教育委員会との調整など多岐にわたる連絡調整が必要となる。諸規則に従いながら、丁寧な協議を行うことにより、円滑な管理運営を行うことができています。また個別の事例については、規程やルールの整備、情報提供や情報交換を適切に行ってきています。以上から、基準を十分に達成していると評価することができます。

基準 8-2

○ 教職大学院における教育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]

本研究科に係る経費は、施設・設備費、教員給与等的人件費、教育研究費等の運営費に類別される。

施設・設備費については、初年度の特別経費も含めてこれまでの経費すべてを京都教育大学の運営費交付金を

中心とした財源で充当されている。現在、講義室、院生自習室、教員研究室、研究科長室等が整備されている。

教員給与等人件費については、京都教育大学に属する専任教員と事務職員については京都教育大学が、各私立大学から派遣される専任教員は各々の大学が、フルタイムの実務家教員とみなし実務家教員については、京都府・京都市の両教育委員会が負担している。このため給与の基準は各負担機関の規定によっており、統一されていない。

教育研究費等の運営費は京都教育大学が既設の教育学研究科への配当基準と同一で措置している。これに対する支出は、教員研究費（出張旅費、通信費等を含む）、印刷製本費、共通図書費、院生教育活動費等である。連合参加大学派遣教員の研究費は、原則派遣元大学の負担としているが、通信費、教育活動関連経費（消耗品費、複写費、資料費等）については京都教育大学が負担している。

この他、平成 22 年度から平成 28 年度まで文部科学省の特別経費（プロジェクト分）として「教職大学院の国際化と高度化を軸としたカリキュラム開発と院生研修事業」に関して予算措置を受けており、教員の海外調査研究や院生の海外研修を行う財源となっている。この特別経費が措置されていることで、院生に海外や国内での研修機会を提供することができており、院生の多面的な学びの場を実現することができている。この経費は平成 29 年度から基幹経費となり、運営費交付金の一部として文部科学省より交付されている。

また、上記に加え、本研究科の運営経費として平成 29 年度から、連合教職実践研究科運営経費として毎年 1,280 千円が別途予算措置されている。この運営経費や科研費間接経費、教育研究経費の一部等を共通経費とし、自習室のパソコンのメンテナンスや実習材料費、実習指導巡回時の旅費や交通費の経費などにあてている。

さらに、平成 29 年度からの新しい取組として、教職大学院と学校（教育委員会）の共同研究プロジェクトとして、学校の研究課題に取り組むという共同研究が行われており、学長裁量経費の教育研究改革・改善プロジェクト経費として平成 29 年度 500 千円、平成 30 年度 800 千円、平成 31 年度 2 件で 500 千円の研究費が配当されている。この経費や機能強化の基幹経費 3,520 千円を活用して、教員研修出張や院生と教員の日本教職大学院協会研究大会への参加旅費などに支出している。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 79〕教育研究改革・改善プロジェクト経費実施・研究成果報告書（教職大学院の現職教員院生を対象とした実習計画の開発的研究）

〔前掲資料 80〕教育研究改革・改善プロジェクト経費実施・研究成果報告書（教員と院生による教職大学院のカリキュラム開発）

〔資料 90〕京都教育大学令和 2 年度予算書

〔資料 91〕連合教職実践研究科令和 2 年度予算配当一覧

（基準の達成についての自己評価：A）

本研究科に係る経費は、連合参加大学並びに連携教育委員会からの派遣教員の給与を除き基幹大学である本学で負担されている。本学は、連合による本研究科の設置、維持、発展をその基本戦略に位置づけており、施設・設備や経常的な運営に関して十分に保障できる経費を措置している。また、本学又は本研究科として文部科学省に対して特別経費（プロジェクト分）を申請し、その交付を受けてきた。この経費をもって本研究科は長期的な戦略構想の下に「教職大学院の高度化と国際化」を図るべく、平成 22 年度から平成 28 年度までの 7 年間、継続してプロジェクトに取り組んだ。また、この経費は平成 29 年度から「グローバル教育の実践」という機能強化としての基幹経費となり、運営費交付金の一部として文部科学省より交付されている。

以上から、基準を十分に達成していると評価することができる。

基準 8-3

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

[基準に係る状況]

本研究科の情報提供については、様々に取り組んでいる。

第一に、HPにおける情報発信である。本研究科のHPを作成し、必要に応じて更新を図ることにより、広く社会に対して情報発信を行っている。本研究科の理念、カリキュラム、評価関連、入試関連、各種行事の情報などを掲載している。

第二に、教育委員会の訪問を積極的に行い、教職大学院教育の意義や本研究科の取組、成果について、資料を基に説明し、発信を続けている〔資料 38〕。

第三に、各種行事を開催することにより、発信を行っている。一つは、大学院入試説明会の開催である。年3回開催し、教職大学院の入学を検討している方々を対象に、理念、カリキュラム、活動状況等を説明している〔資料 34〕。二つには、毎年2回設定している授業公開特別週間の取組である。授業は、原則としてすべて公開であることを呼びかけているが、特に積極的に参観を呼びかけ、本研究科の授業、教育のあり様を広く知ってもらうために、特別に公開を行うものである。チラシの作成と教育委員会、学校への配布、HPでの案内などにより、広く呼びかけ、本研究科の授業を実際に参観してもらうことにより、その周知に努めている。年々、参観者が増え、認知度が高まってきていることを実感している〔資料 35〕。最後に、毎年2月に開催している実践報告フォーラムである。1年間の活動報告、院生による学びの成果に関する報告、修了生の報告により、本研究科の活動と成果を報告している〔資料 36〕。

第四に、「研究科案内」、「年報」の発行である。「研究科案内」では、本研究科の理念、カリキュラム、院生、修了生の声、教員の専門などを掲載し、その様子をわかりやすく発信する工夫をしている〔資料 31〕。「年報」、特集論文、自由研究論文により、研究科の教員や院生の理論的、実践的研究成果を発信するとともに、修了生の実践報告や近況報告、京都の学校の教育実践を掲載し、京都府・京都市の公立学校等や本研究科の修了生に送付し、研究科に関わる関係者の取組を発信している。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 31〕 2021 京都教育大学大学院連合教職実践研究科案内

〔前掲資料 34〕 大学院説明会チラシ

〔資料 35〕 授業公開特別週間チラシ

〔前掲資料 36〕 実践報告フォーラム関係資料（チラシ、アンケート）

〔前掲資料 38〕 訪問教育委員会等一覧

京都教育大学大学院連合教職実践研究科年報（創刊号～第9号）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

HPによって、必要な情報提供を適切に行うとともに、様々な機会に、関係者への説明、報告などを行っており、積極的に情報を提供していることから、基準を十分に達成していると評価することができる。

2 長所として特記すべき事項

特になし。

基準領域 9 点検評価・FD

1 基準ごとの分析

基準 9-1

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

[基準に係る状況]

点検評価については、以下のように取組を進めている。

第一に、各種のアンケートを実施している。すべての授業を対象にして、院生による授業評価を実施し、全体集計、コース別集計、現職教員院生・学部新卒院生別集計を行い、表とグラフでその結果を示している〔資料 81〕。また修了論文作成に関する評価のアンケート〔資料 83〕、オムニバス形式の授業については 15 回全体を通じた評価に関するアンケートも実施し〔資料 82〕、個別のテーマについても院生の評価を受けようとした。その他、年 1 回、研究科アンケートも実施し、カリキュラム、履修指導、就職支援、施設・設備、本研究科入学による成果などについて院生による評価を受けている〔資料 84〕。

評価結果については、評価・FD委員会において、全体の傾向についての分析を行い、成果と課題について考察、それを連合教授会において審議、確定している。さらにその結果を院生及び外部評価委員会〔資料 21〕に報告し、それぞれから意見を聴取している。また院生とは、「院生・教員連絡協議会」や院生・教員交流集会において、直接、意見交換を行っている。また各教員には、自分の担当した授業の評価結果について分析し、必ず成果と課題などについて見解をまとめるように依頼している。それを資料として整理し、連合教授会において報告、意見交換を行うことにより、共有化を図っている。授業評価の結果は、令和元年度の評価結果では、経年変化で相対的にみると、否定的回答が多くなっており、授業内容・方法が院生の学びに適合していないという実態を読み取ることができた。連合教授会や教員連絡会議でその改善策について協議を重ねてきている。

第二に、上述した外部評価委員会を開催し、外部の意見を聴取している。構成員である教育委員会・学校関係者、民間企業関係者、他の教職大学院関係者の委員に対して、研究科全体の活動状況、就職状況、アンケートや点検評価結果などについて、報告し、意見聴取をしている。

第三に、京都府、京都市の両教育委員会を訪問し、在学する現職教員院生の状況について報告するとともに、修了生の勤務状況について意見聴取をし、教職大学院教育の成果について確認するようにしている〔資料 38〕。初任者修了生については、京都府、京都市を中心に毎年約 20 名程度の初任者修了生の勤務する学校を訪問し、修了生本人から勤務状況を聴取するとともに、校長からの勤務状況に対する評価も聴取し、その成果について点検評価を行っている〔資料 85〕。修了後 5 年を経過した修了生についても、現在の勤務状況や教職大学院の学びの成果などに関するアンケート調査を行うとともに、例年 8 月に開催する「教育研究会」への参加を案内し、教職大学院の学びの成果などについて意見交換をする場を設け、教職大学院教育の成果の検証を行っている。〔資料 86〕さらに初任者修了生、修了後 5 年を経過した修了生の課題を、就職対策連絡会議や評価・FD委員会で整理し、連合教授会で報告、共有化を図るとともに、その課題克服の方策について年度末の教員連絡会議の場で協議をしている。こうした取組により校長の意見、修了生の意見をカリキュラムや授業内容の点検に活かし、改善に努めている。

以上の点検評価の結果も踏まえながら、研究科全体の活動について、各担当が総括を行い、その結果を自己評価書としてまとめ、年度末の教員連絡会議において成果と今後の課題について協議を行っている〔資料 88〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 21〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科外部評価委員会規程

- 〔前掲資料 38〕 訪問教育委員会等一覧
- 〔前掲資料 81〕 授業アンケート
- 〔前掲資料 82〕 オムニバス形式の授業アンケート
- 〔前掲資料 83〕 修了論文に関するアンケート
- 〔前掲資料 84〕 研究科アンケート
- 〔前掲資料 85〕 フォローアップ実施計画
- 〔前掲資料 86〕 教職大学院修了後 5 年を経過した修了生に対する調査
- 〔前掲資料 88〕 自己評価書

(基準の達成状況についての自己評価：A)

各種アンケートの結果、院生との直接の意見交換、学外関係者との定期的な懇談の場での協議等を通じて、教育の状況や研究科の運営などについて点検評価を適切に行っている。連合教授会、教員連絡会議の場において、研究科の教職員全体での共有化を図り、カリキュラム改革、授業改善に反映させている。以上から、基準を十分に達成していると評価することができる。

基準 9-2

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

[基準に係る状況]

教職員同士の協働によるFDは、評価・FD委員会が中心となって企画し、様々な取組を行っている。第一に、教員連絡会議を毎月開催し、院生の状況についての情報交換、意見交換を行うとともに、授業や個別の指導を進める際に留意すべきことやその方法などについて協議を行い、それぞれの実践の改善に努めている。また令和元年度以降、コース再編、カリキュラム改革に関する協議を行っており、その中で現状や課題について共有化を図り、今後の課題について協議を進めている。そうした協議は、重要なFDの機会であり、日常的なFD活動になっている〔資料 88〕。

第二に、授業研究会を行っている。評価・FD委員会において、授業アンケートや研究科アンケートで浮かび上がった課題を踏まえながら、今後のカリキュラム改革につながるテーマを設定し、毎年、様々な研究協議を行ってきている。令和元年度は、東京学芸大学との交流を行うことを通じて、模擬授業の検討会のあり方、省察のあり方など教職大学院の授業の質を高めるための研究協議を行った。令和元年度の授業研究会では多くの院生の参加も得て実施した〔資料 89〕。

第三に、「院生・教員連絡協議会」での協議がある。そこでは、院生からの要望、意見を聴取する機会でもあるが、アンケート結果を公表し、教員としての分析、認識を伝え、改善策についても説明し、直接、院生からの意見を受け止める機会としている。またその取組の一環として「院生・教員交流集会」を年2回開催し、院生と教員とが交流することで、授業の成果などを確認する機会となり、重要なFD活動となっている〔資料 60〕。

第四に、2日間にわたるFD視察研修の実施がある。初日に、他の教職大学院の視察を行い、その視野を広げる取組をするとともに、2日目に、今後の教職大学院のあり方に関する検討テーマを設定し、訪問先の教員とともに、研究協議を行うことにしている。なお、令和元年度は、視察に出かけるのではなく、東京学芸大学の教員を本学に招いて、本学において、交流、研究協議を行った。すでに前期から2～3回、教員や院生が東京学芸大学を訪問し、交流をしてきた実績があり、それを踏まえて、本学に招いてのFDとしての交流、研究協議を行うこととした。

第五に、実践報告フォーラムのシンポジウム、年報の特集論文の執筆がある。教職大学院に関わる課題についてテーマ設定を行い、研究者教員、実務家教員がともに研究を行い、意見交換、情報発信をすることにより、各教員の資質向上を図っている〔資料 36〕。

第六に、ティームティーチングの取組がある。多くの授業で、研究者教員と実務家教員のペアによるティームティーチングが行われている〔資料 46、p. 24-28〕。授業の準備、実施、反省、授業評価などの機会において、相互に理論的、実践的知見の充実を図ることに努めている。

以上のようなFD活動には、事務職員も原則、参加しており、院生や教員の協議、交流の様子に触れ、教職大学院の教育研究のあり方をともに考える機会となっており、重要なSD活動となっている。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 36〕 実践報告フォーラム関係資料（チラシ、アンケート）

〔前掲資料 46〕 2020 年度連合教職実践研究科学生便覧（別冊）

〔前掲資料 60〕 京都連合教職大学院 院生・教員連絡協議会資料（申し合わせ、会議資料、通信）

〔資料 89〕 授業研究会の資料

〔前掲資料 88〕 自己評価書

京都教育大学大学院連合教職実践研究科年報（創刊号～第 9 号）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

授業アンケートのフィードバック、授業研究会、FD視察研修、教員連絡会議などにおいて、各教員及び教員間での授業や研究科の教育のあり方について、継続的に協議を重ねてきており、それをカリキュラムや授業に反映させるとともに、各教員の実践的研究力量形成の工夫を行っている。事務職員も教員のFD活動の多くに参加し、研鑽に努めている。とりわけ教員連絡会議や授業研究会は、必要な知識、技能の習得、資質能力の向上のための研修の機会となっている。以上から、基準を十分に達成していると評価することができる。

2 長所として特記すべき事項

教員連絡会議、授業研究会、院生・教員連絡協議会など、様々にFDのための機会を設定しており、教職員の間で頻繁に協議を行うことが可能となっており、日常的にFD活動を組織的に行っている。また他の教職大学院との交流を積極的に行い、様々な実践に触れ、意見交換を行うことにより、各教員が視野を広げる機会としている。

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]

本研究科は連合構成 8 大学及び京都府・京都市の連携 2 教育委員会との連合体として組織されている。このため、両教育委員会は、連合構成大学・連携機関代表者会議並びに実務担当者会議に代表者と担当者を出し、研究科の運営に関する協議や意思決定に参画しており、教育委員会は本研究科の運営主体の一員である。このため、両教育委員会とは全面的かつ恒常的な連携を図っている〔資料 1〕〔資料 2〕〔資料 3〕。

京都府・京都市の両教育委員会と締結した協定書においては、教職専門実習やフィールドワークの実施に関わる教育活動、実務家教員の派遣、各種行事等の実施協力が連携の内容として明示されている。教職専門実習やフィールドワークの実施を主とする連携協力校には両教育委員会が所管している小・中・高等学校が現在 17 校提供されている。また、本研究科の実務家教員 10 名は、教育委員会からの推薦に基づいて本学が雇用している特任教員と教育委員会に籍を置いて派遣されている教員から構成されており、それぞれの立場で教職経験あるいは教育行政経験等を生かして教育委員会関係部署・担当者と密接に連携するなど、強固な連携協力関係を構築している〔資料 4〕〔資料 5〕。

また、本学では平成 27 年度から、京都府教育庁教育次長や京都市教育委員会教育次長、京都府・京都市の小・中・高等学校の校長を委員とする「国立大学法人京都教育大学連携協議会」を設置しており、平成 30 年度には設置基準に定める「教育課程連携協議会」に係る構成員等の条件を整備し、そこで教職大学院の教育課程に関する協議を行っている〔資料 11〕。

教職大学院の教育課程の重要な柱の一つである教職専門実習と授業の中の演習となるフィールドワークの実施については、教育委員会とその所管下にある連携協力校等との協議・調整等、密接な連携の下に行われている。教職専門実習について協議を行う「拡大実地教育運営委員会」は本研究科の実地教育担当教員・研究者教員と教育委員会の責任者並びに実習校の責任者で構成され、円滑な実習の実施と実習の改善のための協議機関として機能している〔資料 20〕。

現職教員院生の派遣についても教育委員会との協議の下、学校経営力高度化コースへの入学者を中心に一定の派遣枠が設けられ、受入れを行っている。また、新規採用された修了生のフォローアップを両教育委員会と赴任した学校の協力を得ながら実施しており、その結果についても両教育委員会の担当部署の責任者と定期的に意見交換を行い、研究科の教育の改善に活かしている〔資料 85〕。

本研究科の教育研究活動の改善に大きな役割を果たしている外部評価委員会には、両教育委員会の総合教育センター所長等がメンバーとして加わり、代表者会議や実務担当者会議での当事者とは異なる視点で意見を聞く体制となっている〔資料 21〕。

さらに、毎年、本学の法人として実施される教育委員会との協議に加え、本研究科単独で、京都府教育庁学校教育課・教職員人事課、京都市教育委員会学校教育課・教員養成支援室、府内各教育局、府内各市町・広域連合教育委員会を計画的に訪問し、教育長・教育局長・各課責任者や担当者等に対して、本研究科の運営方針や組織体制、教職専門実習やフィールドワークの実施、修了生（新規採用教員及び現職教員）の勤務状況や処遇、現職教員院生の派遣等について説明や依頼を行うとともに、意見交換を通じて各教育委員会等のニーズや本研究科への要望等の把握に努めている〔資料 38〕。

学校現場の教員への支援については、試行的ではあるが平成 29 年度から開始したプロジェクト研究において、

本研究科の研究者教員・実務家教員・現職教員院生・学部新卒院生がチームを組み、研究協力校で管理職や教職員とともに校内研修に参加したり、教育活動を工夫したりして学校の課題解決に取り組む中で、学校や教員の支援にあたっている〔資料 79〕。また、2名の実務家教員は、本研究科と教職キャリア高度化センターとを兼務しており、教職キャリア高度化センターの事業を通じて京都府・京都市の両教育委員会と連携し、学校現場で学び続ける教員の研修や支援にあたっており、他の教員も Web 講義動画コンテンツ作成等において貢献している。

これら重層的な連携により、大学院としての独立性は堅持しつつ、教育委員会や学校の現場からの意見や要望は、意見交換の場での両教育委員会の担当者や実務家教員を通して本研究科の教育、運営に反映されている。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 1〕 京都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法人間協定書

〔前掲資料 2〕 京都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京都府教育委員会と連合構成法人との協定書

〔前掲資料 3〕 京都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京都市教育委員会と連合構成法人との協定書

〔前掲資料 4〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科の運営に関する京都府教育委員会と国立大学法人京都教育大学との協定書

〔前掲資料 5〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科の運営に関する京都市教育委員会と国立大学法人京都教育大学との協定書

〔前掲資料 7〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科における業務運営に関する覚書

〔前掲資料 10〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科連合教職大学院構成大学・連携機関代表者会議規則

〔前掲資料 11〕 国立大学法人京都教育大学連携協議会設置要項

〔前掲資料 17〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科運営委員会規程

〔前掲資料 20〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科実地教育運営委員会規程

〔前掲資料 21〕 京都教育大学大学院連合教職実践研究科外部評価委員会規程

〔前掲資料 38〕 訪問教育委員会等一覧

〔前掲資料 79〕 教育研究改革・改善プロジェクト経費実施・研究成果報告書（教職大学院の現職教員院生を対象とした実習計画の開発的研究）

〔前掲資料 85〕 フォローアップ実施計画

（基準の達成についての自己評価：A）

本研究科と連携教育委員会との「関わり」は、教職大学院の運営主体として教育委員会が参画しているという点である。運営組織上も教育活動の展開においても人的なつながりにおいても、研究科の担い手そのものである。これらの関係、連携が円滑に進んでいることで本研究科の教育研究に成果が現れているということから、基準を十分に達成していると評価することができる。

2 長所として特記すべき事項

本研究科の特徴の一つに、連携教育委員会として京都府・京都市の両教育委員会があり、すべての運営においてこの両者が同等に関わっていることがあり、それによって実務家教員の派遣や連携協力校の確保等において多くのメリットを得ている。このことは、とりわけ本研究科の修了生の多くが京都府・京都市の学校に勤務することにおいて意味を持っている。