

教職大学院認証評価
自己評価書

令和 6 年 6 月

広島大学大学院人間社会科学研究科教職開発専攻
(教職大学院)

目 次

I	教職大学院の現況	1
II	教職大学院の目的	1
III	教職大学院の3つのポリシー	2
IV	前回評価からの状況・経緯	3
V	教職大学院の強み、特長	3
VI	前回評価の指摘事項の対応状況	4
VII	基準ごとの自己評価	
	基準領域1 学生の受入れ	5
	基準領域2 教育の課程と方法	9
	基準領域3 学習成果	21
	基準領域4 教育委員会等との連携	25
	基準領域5 学生支援と教育研究環境	28
	基準領域6 教育研究実施組織	34
	基準領域7 点検評価と情報公表	42
VIII	法令要件事項の確認	45

I 教職大学院の現況

- (1) 教職大学院（研究科・専攻）名： 広島大学大学院人間社会科学研究科教職開発専攻（教職大学院）
- (2) 所在地： 広島県東広島市鏡山1丁目1-1
- (3) 設置年度、直近の改組等年度： 設置年度 平成28年度、 直近の改組等年度 令和2年度
- (4) 入学定員数（令和6年5月1日現在）： 入学定員数 30名

II 教職大学院の目的

広島大学大学院規則（抄）

（大学院の目的）

第2条 本学大学院は、広島大学の理念に立脚し、学術の基盤的研究を推進してその深奥を究めるとともに諸学問の総合的研究及び先端的研究を推進して新しい学問を切り開くこと並びにこれらを通じて高度の研究・応用能力と豊かな学識を有する研究者及び高度専門職業人を養成することにより、世界の学術文化の進展と人類の福祉の向上に寄与することを目的とする。

広島大学大学院人間社会科学研究科細則（抄）

（教育研究上の目的）

第2条 研究科及び各専攻の教育研究上の目的は、次の表のとおりとする。

研究科	研究科は、2つのミッションを有する。人間と社会のための諸科学を追究すること、教育による持続可能で平和な世界の構築を目指すこと、の2つである。これらに副って、人間や社会に関する深い見識と専門分野以外への強い関心を持ち、自然科学や生命科学を含む他分野の専門家と協働して将来の人類社会を創造する人材を育成する。
-----	--

（略）

教職開発専攻	（専門職学位課程） 新しい学校づくりの有力な一員となり得る新任教員、新しい学校づくりの中心となるミドル・リーダー、これからの学校づくりをけん引し指導的な役割を果たし得るスクールリーダー等の高度専門職業人を養成する。
--------	--

Ⅲ 教職大学院の3つのポリシー

(1) ディプロマ・ポリシー（平成29年1月17日 教育研究評議会承認）

教職開発専攻では、以下の能力を身に付け、所定の単位数を修得し、所定の審査に合格した学生に、「教職修士（専門職）」の学位を授与する。

1. 「探究・創造・協働の学び」を追求する新しい学校づくりを担う「総合的で実践的なプロフェッショナル」に相応しい実践的対応力と実践研究力を有している。
2. 学校や地域の諸課題に応える高度な専門的知識・技能とともに教育実践力を有している。
3. 高度専門職業人としての使命を自覚し、高い倫理観を有している。

(2) カリキュラム・ポリシー（平成29年1月17日 教育研究評議会承認 令和3年12月28日 教育本部教務委員会一部変更）

教職開発専攻では、教職開発における実践的プロフェッショナルを育成するため、以下のように教育課程を編成し、実施する。

1. 教職開発の現場で高度専門職業人として活動するために必要な専門的知識と能力の獲得を促すため、専攻分野に関連する専門科目を体系的に提供する。
2. それぞれの現場における実践的な問題解決力を養うため、事例研究や課題研究など実践的研究に取り組む科目を提供する。

(3) アドミッション・ポリシー（平成29年1月17日 教育研究評議会承認 令和4年1月11日 教育本部入試委員会一部変更 令和5年4月11日 教育本部入試委員会一部変更）

教職開発専攻では、以下のような志や意欲をもち、それに必要な基礎学力を持つ学生の入学を求める。

1. 教職開発の現場で活躍することで、自由で平和な国際社会の構築に貢献しようとする意欲を持つ人
2. 高等教育機関における高度職業人養成に関心を持ち、教職開発の現場で活躍できる人材を養成することにより、社会に貢献したいという志を持つ人
3. 優れた実践的対応力と実践研究力を備えるとともに、自己の崇高な使命を深く自覚した、これからの学校づくりを牽引するスクールリーダーを目指す志の高い人
4. 優れた実践的対応力と実践研究力を備えるとともに、自己の崇高な使命を深く自覚した、新しい学校づくりの有力な一員を目指す人、及び学校において指導的役割を果たすミドル・リーダーを目指す人

教職開発専攻は、これらの人を受け入れるため、そのディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーを踏まえ、学力試験、外部試験等を用いた多面的・総合的な評価による入学者選抜を実施する。

アドミッション・ポリシーの改定については、3. と4. において、教職大学院の目的の表現が一部重複している箇所がみられた点を変更した。

IV 前回評価からの状況・経緯

○改組

令和2年度の研究科の再編により、「広島大学大学院教育学研究科教職開発専攻（教職大学院）」から「広島大学大学院人間社会科学研究科教職開発専攻（教職大学院）」となった。

○入学定員の変更

平成28年度から平成31年度までは入学定員は20名であったが、令和2年度からは30名とした。

○教員の増員

入学定員の変更に伴い、専任教員を6名増員した。

V 教職大学院の強み、特長

教職大学院では「探求・創造・協働の学び」を追求する新しい学校づくりを担う「より総合的で実践的なプロフェッショナル」としての教員の養成を目指し、理論と実践を往還したカリキュラムを通して、学校や地域社会の課題解決に貢献できる優れた実践的対応力と実践研究力を育成する。理論と実践の往還については、「教育やマネジメントの実践はいわばアートであり、理論を習得してそのまま適用できるというものではない。そのスキルは、実践とフィードバックを通じて学修するものである。仕事を通じて学び続けるためには、自分の仕事について常に省察的でなければならない。その際、理論や概念が無ければ、実践や経験から多くを学ぶ取することはできない」（H. ミンツバーグ『マネージャーの仕事』白桃書房、1973年）という捉えを専攻全体の共通認識としている。教職大学院が有する強み、特長は次のとおりである。

- ① 広域拠点型の教員養成：ミッションの再定義により、「広島大学の教員養成分野は、教育委員会等との連携等により、義務教育諸学校に関する教員養成機能における広域の拠点的役割を目指すことを基本的な目標とし、実践型教員養成機能への質的転換を図り、我が国の学校教員の質の向上に貢献する。」とされた。広域拠点型の教員養成を使命としていることから教職大学院においても、広島県内はもとより、中国四国、九州、関西圏などから多くの学生を受け入れ、学生間の多様な交流を生んでいると同時に、西日本の広域に人材を輩出している。
- ② 研究大学ならではの指導陣：広島大学は研究大学であることから、教職大学院の研究者教員は専門分野に精通しているとともに、全員が博士課程後期の教育研究を担当している。そのため、学生が教職大学院を修了した後、博士課程後期への進学を希望した場合には、博士の学位取得に向けて継続的な研究指導が可能となる。これにより、教職大学院をはじめ、大学における教員養成を担当する人材を輩出することが可能となる。
- ③ 総合大学ならではの学生間交流：広島大学は総合大学であることから、教職大学院には教育学部出身の学部卒学生だけでなく他学部出身の学生も在籍している。また広島県内外の他大学他学部出身の学生も在籍している。さらに選択必修科目では留学生を含む他専攻、他プログラムの学生との交流もあり学生間の多様な交流がある。
- ④ 学校現場が直面する諸課題の理解を深める科目群：主体的・対話的で深い学びやICT等を用いた授業構成、教育相談・生徒指導上の諸課題、「チーム学校」の一員として協働するためのマネジメントなど、学校現場が直面する諸課題への実践的対応力を総合的に身につける教育内容を提供する。
- ⑤ 「トライアングル型体制」による細やかで丁寧な指導：研究者教員、実務家教員、メンター教員が連携・連動し、形式知に基づく指導、実践知に基づく指導、実際の現場での実践的指導などをきめ細やかに展開する。
- ⑥ 多彩な国際的ネットワークを生かした学際的な教育・研究活動：アメリカ現地校で授業実践を行う「海外教育実地研究」をはじめ教員の有する海外の教育・研究機関との幅広いネットワークを生かして教育現場の視察や学会への参加など多様な経験を積むことができる機会を提供する。

VI 前回評価の指摘事項の対応状況

(旧) 基準 1－2	指摘事項 アドミッション・ポリシーと教職大学院の目的の表現が一部重複している。また、ディプロマ・ポリシーとも同じ意味でとらえられてしまう恐れがあるので、アドミッション・ポリシーについては検討が必要である。
改善等の状況 アドミッション・ポリシーについては、「Ⅳ 教職大学院の3つのポリシー（3）」に示すとおり、3. と 4. において、教職大学院の目的の表現が一部重複している箇所がみられた点を変更した。	
(旧) 基準 2－1	指摘事項 可否判定は総合的に判断しているということであるが、評価観点の具体化について検討することが望まれる。
改善等の状況 口述試験、外国語、専門科目、学業成績書、将来計画書、教育・研究業績書のそれぞれについて、令和2年度から評価基準を設けており、それをもとに判定している。	
(旧) 基準 3－3	指摘事項 現職教員学生の2年目の実習については、実習時間が十分に確保できているとは言えない。勤務時間との区別が難しい事情を鑑みれば、単位数も含めて検討が望まれる。また、実践の省察を重視して実習セミナーを開いていることは評価できるが、大学教員の訪問回数が十分であるかどうか見直しが必要である。
改善等の状況 現職教員2年目の実習簿の形式を変え、学校長の協力も得て実習時間を十分に確保できるようにした。訪問回数については、一律に基準は設けていないが、学校長との連携を密に行ったり Zoom 等でのオンラインゼミを活用したり校内研修の講師を兼ねたりなどの改善を試みている。	
(旧) 基準 3－5	指摘事項 各授業科目の成績評価に関しては、シラバスに到達度評価の評価項目が記載されていない、あるいは成績評価の基準があいまいな科目が見受けられる。現職教員学生と学部新卒学生の到達目標の区別と併せて、各授業科目における到達度目標と評価の観点・基準の設定、シラバスへの記載について検討することが望まれる。
改善等の状況 令和3年度のシラバスから、現職教員学生と学部新卒学生の成績評価の区分を明文化するとともに、基準についても見直しを行った。「到達度評価の評価項目」は学部生用であったのでシラバスから削除した。	
(旧) 基準 6－4	指摘事項 専任教員の担当授業単位数は、最も多い教員で48.2単位、最も少ない教員で12単位となっている。また、実地研究指導を除く週当たりの授業担当時間は、年間合計で最長の教員は32時間、最短の教員は10.6時間となっており、負担の偏りがみられる。さらに、主指導教員が指導を担当する学生に関しても偏りがみられるため、検討が望まれる。
改善等の状況 学生が希望する研究領域と各教員の専門性が合致することを最優先すべきととらえ、教職大学院内の役割分担だけでなく、学部の教育プログラム内の分掌も視野に入れて負担の平準化の配慮を行っている。また教職大学院の授業科目については、複数担当体制を構築し、負担の偏りの軽減に努めている。	
(旧) 基準 9－2	指摘事項 授業公開に基づいた授業改善の取組が組織的に行われているとはいえない。教職大学院の授業を担当する教員が情報を共有できるようなFDの実施体制の構築について検討することが望まれる。
改善等の状況 令和2年度以降、FD担当を4名体制とし、1) 教員相互の授業観察・協議会などを通じた職能開発のための“基盤的FD”、2) 時宜を得た問題解決のための情報共有や協議を中心とした“特定テーマ別FD”、3) 専攻の発展や科研採択に向けた協議を行う“挑戦的FD”を企画運営している。これら3つの内容をバランス良く実施することで教員組織の活性化を図っている。	

Ⅶ 基準ごとの自己評価

基準領域 1 学生の受入れ

基準 1-1

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

観点 1-1-1 どのようなコース等を設定し、学生を受入れているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

教職大学院においては「Ⅲ 教職大学院の3つのポリシー（3）」及び「Ⅳ 前回評価の指摘事項の対応状況（旧）基準 1-2」の「改善等の状況」に示したとおり、令和7年度入学者適用のアドミッション・ポリシーを見直した。アドミッション・ポリシーに示す目指す人材像に対応し、教職大学院ではこれからの学校づくりを牽引し指導的な役割を果たし得るスクールリーダーを育成するための「学校マネジメントコース」と、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新任教員、新しい学校づくりの中心となるミドル・リーダーを育成するための「教育実践開発コース」の2コースを設定している。それぞれのコースでの学習を通して、教員の生涯にわたる職能形成を支える設定となっている〔資料 01〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 01〕大学公式ウェブサイト（各コース等の紹介ページ）

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

（1）求める学生像

大学院人間社会科学研究科アドミッション・ポリシーのもと、教職大学院では「求める学生像」を定め、大学公式ウェブサイト「大学院人間社会科学研究科 入学者受入れの方針」〔資料 01〕及び学生募集要項〔資料 02〕に掲載し、入学希望者に明示している。

（2）コースの出願要件及び入学者選抜方法

コースの出願要件及び入学者選抜方法については、学生募集要項に記載し周知している〔資料 02〕。より幅広い年代の入学希望者の受験機会を保障するため、令和4年度実施の入学試験より学校マネジメントコースの出願要件を見直し「10年以上の教職経験（非常勤講師、任期付常勤教員の期間を除く。）」を外して、「現職教員又は教育関係諸機関職員で、在職のまま入学を希望する常勤の者で、教育委員会等の推薦を受けた者。」とした。

（3）審査基準

一般選抜では、教職大学院の評価基準に照らし、筆記試験（外国語と専門科目（教職に関する内容、現代的な教育課題に関する内容、授業実践に関する内容、学級経営・学校経営に関する内容））、口述試験及び学業成績証明書を通して総合的に評価している。現職教員特別選抜では評価基準に照らし、筆記試験（専門科目（同上））、口述試験、学業成績証明書、将来計画書及び教育・研究業績等調書を通して総合的に評価している。

（4）入学者選抜の組織体制に関する公正な実施

大学院人間社会科学研究科の入学試験実施計画書に基づいて本専攻独自の計画書を作成し、入念な準備を行っている。入学試験実施計画を立て、試験問題の作成、役割分担、試験の進め方等について確認した上で入学試験を実施している。成績評価は、評価基準に基づいて採点し得点を段階評価している。最終判定は専攻会議で行っている。また、受験者の請求により試験成績（個人情報）の開示も行い、入学者選抜全体を通して公正

なものとなるようにしている。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 01〕 大学公式ウェブサイト（各コース等の紹介ページ）

〔資料 02〕 令和 6 年度広島大学大学院人間社会科学研究科（専門職学位課程）学生募集要項

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

（1）入学定員充足率

入学定員充足率（令和 2～6 年度）は、表 1 のとおりである。入学者数が入学定員を大幅に下回る年はない。入学者数を安定して確保するために、教職大学院ウェブサイトやパンフレット、入試説明会（対面、オンライン）等を通して最新の入試情報や授業科目、学生の活動等を紹介している〔資料 03、04、05〕。

表 1 入学定員充足率（令和 2 年度～令和 6 年度）

年度	コース	志願者数	合格者数	入学定員 (A)	入学者数 (B)	入学定員充足率 (B) / (A)
令和 2 年度 入試	学校マネジメント	3	3	30	24 (内、現職教員学生は 7、学部新卒学生は 17) ----- 【現職教員学生内訳】 派遣：6 休職：0 附属：1	0.80
	教育実践開発	23 (内、現職教員学生は 5、学部新卒学生は 18)	22 (内、現職教員学生は 5、学部新卒学生は 17)			
	専攻全体	26	25			
令和 3 年度 入試	学校マネジメント	3	3	30	29 (内、現職教員学生は 9、学部新卒学生は 20) ----- 【現職教員学生内訳】 派遣：6 休職：2 附属：1	0.97
	教育実践開発	28 (内、現職教員学生は 6、学部新卒学生は 22)	26 (内、現職教員学生は 6、学部新卒学生は 20)			
	専攻全体	31	29			
令和 4 年度 入試	学校マネジメント	3	3	30	32 (内、現職教員学生は 10、学部新卒学生は 22) ----- 【現職教員学生内訳】 派遣：7 休職：1 附属：2	1.07
	教育実践開発	35 (内、現職教員学生は 7、学部新卒学生は 28)	29 (内、現職教員学生は 7、学部新卒学生は 22)			
	専攻全体	38	32			
令和 5 年度 入試	学校マネジメント	3	3	30	26 (内、現職教員学生は 8、学部新卒学生は 18) ----- 【現職教員学生内訳】 派遣：7 休職：0 附属：1	0.87
	教育実践開発	25 (内、現職教員学生は 5、学部新卒学生は 20)	23 (内、現職教員学生は 5、学部新卒学生は 18)			
	専攻全体	28	26			
令和 6 年度 入試	学校マネジメント	3	3	30	29 (内、現職教員学生は 9、学部新卒学生は 20) ----- 【現職教員学生内訳】 派遣：8 休職：1 附属：0	0.97
	教育実践開発	30 (内、現職教員学生は 6、学部新卒学生は 24)	27 (内、現職教員学生は 6、学部新卒学生は 21)			
	専攻全体	33	30			

(2) 入学者数確保の手立て

大学公式ウェブサイト、教職大学院ウェブサイト、パンフレット、入試説明会チラシ等による広報活動を積極的に行っている〔資料 06、03、04、05,〕。

入試説明会は、毎年前期 3 回、後期 3 回（合計 6 回）実施している。パンフレットは、学部生に対しては広島大学内のみならず、過去に入学実績のある他大学宛にも郵送している。また現職教員に対しては教育委員会主催の研修などの場で配布・説明したり、教員が校内研修会等に参加する際などに配布したりしている。

これらとは別の広報活動としては「実践力向上プロジェクト」〔資料 07〕や授業公開（FD）の実施〔資料 08〕、ニューズレターの発行〔資料 09〕がある。「実践力向上プロジェクト」とは教職大学院の教員が本学学部生を対象に、実践的な学びの場を提供する取組である。また、令和 3 年 11 月からは、教職大学院の様子をより広く発信するため、年に 3～4 回学生が中心となってニューズレターを作成・発行し、県内の教育委員会や学校に配布したり、学内の掲示板に掲示したりしている。

現職教員学生の派遣については、年度初めに大学院人間社会科学研究科副研究科長（教育担当）と教職開発専攻長が広島県教育委員会教育長、広島市教育長に依頼を行っており、また、広島県市町教育長会、広島県公立中学校校長会理事会、広島県連合小学校校長会理事会に教職大学院での現職教員学生の成果を説明するとともに、派遣の依頼を行っている。

さらに、令和 6 年 4 月より本学教育学部の 4 年間と教職大学院の 2 年間で接続する「6 年一貫特別プログラム」を開設し、より安定的な入学定員の充足を目指している〔資料 10〕。「6 年一貫特別プログラム」とは、優れた実践的対応力と実践研究力を備え、学校教育現場で活躍できる人材を養成することを目的とし、学部と大学院を有機的に接続することによって、より高度な教職開発を行うためのプログラムである。

《必要な資料・データ等》

〔資料 03〕 教職大学院ウェブサイト（入試情報や授業科目、学生の活動のページ）

〔資料 04〕 令和 6 年度教職大学院パンフレット

〔資料 05〕 令和 7 年度入試説明会チラシ

〔資料 06〕 大学公式ウェブサイト（入試に関するページ）

〔資料 07〕 令和 6 年度「実践力向上プロジェクト」チラシ

〔資料 08〕 令和 5 年度授業公開（FD）一覧

〔資料 09〕 令和 5 年度ニューズレター

〔資料 10〕 6 年一貫特別プログラム

（基準の達成状況についての自己評価：A）

学生の受入れについてはアドミッション・ポリシーに示す人材像に対応した 2 つのコースを設け、求める人材像を大学公式ウェブサイトや学生募集要項に示して周知している。また、コースの出願要件や入学者選抜方法について学生募集要項に記載して周知している。さらに、入学者選抜に当たっては、審査基準に照らし適正・公正な評価をしている。

定員充足に関しては、令和 3 年度、4 年度、6 年度は志願者数が入学定員を上回り、令和 4 年度には入学定員を充足できた。また 3 年度、6 年度も定員充足に近い入学者を受け入れた。これは、大学公式ウェブサイト、教職大学院ウェブサイト、パンフレット、入学説明会、実践力向上プロジェクト、ニューズレター等による広報活動を積極的に行っていることによるものと考えられる。

さらに、令和 6 年 4 月より本学教育学部の 4 年間と教職大学院の 2 年間で接続する「6 年一貫特別プログラム」

を開設し、より安定的な入学定員の充足を目指している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準領域 2 教育の課程と方法

基準 2-1

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

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

教職大学院では新しい学校づくりの有力な一員となり得る新任教員、新しい学校づくりの中心となるミドル・リーダー、及びこれからの学校づくりをけん引し指導的な役割を果たし得るスクールリーダーを育成するためカリキュラム・ポリシーに基づき、教育課程を編成し、実施している〔資料 11〕。

教育課程の編成においては、図 1 に示す理論と実践を往還するアクションリサーチ型の探究（探究・創造・協働の学び）を中心として、トライアングル型の協働的指導体制（研究者教員・実務家教員・メンター教員等）のもと、共通科目・コース選択科目・コース必修科目・学校における実習科目を系統立てた体系的なものとすることに重点を置いている。コース共通科目としては、論理的思考教育の開発実践、教育相談・カウンセリングの理論と実践、現代の教育改革などがあり、コース選択科目としては、カリキュラム・マネジメントの理論と実践、学校の危機管理、海外教育実地研究、ユニバーサルマインドの授業開発などがある。これらは学校現場が直面する諸課題の理解を深め、これからの学校教育に求められる先進的な視点を学ぶことにも重点を置いた科目群である。また、学び方として、アメリカの現地校で学生が授業実践を行う「海外教育実地研究」をはじめ、学校視察や現職教員学生と学部卒学生の協働の学びを取り入れるなど、実践的対応力の育成に重点を置いている。さらに指導方法においても理論と実践の往還を意図し多くの科目で研究者教員と実務家教員のティーム・ティーチングを行っている。

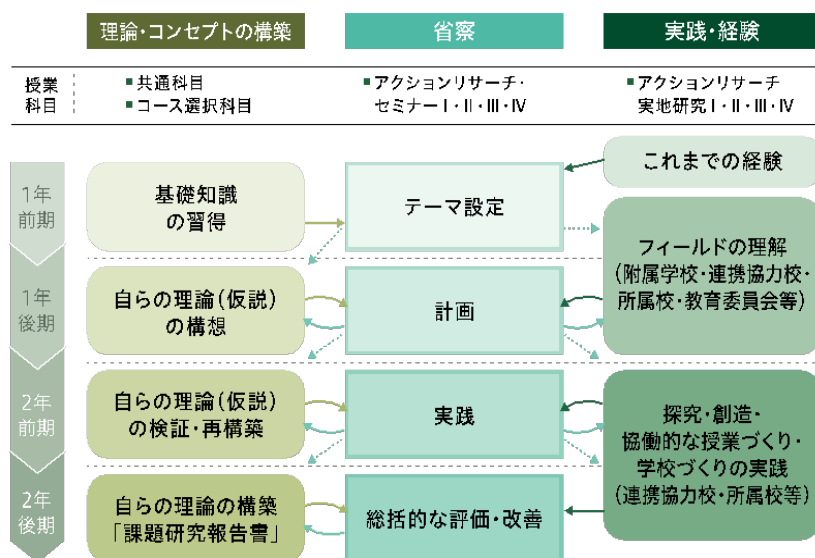


図 1 理論と実践を往還する体系的な教育課程（平成 29 年度教職大学院リーフレットより）

こうした教育課程の編成・実施状況の成果を形成的に評価し改善を図る場として、学校マネジメントコースでは、「アクションリサーチ構想発表会」（1 年次 12 月）、「中間発表会」（2 年次 8 月）、教育実践開発コースでは、「アクションリサーチⅠ発表会」（1 年次 9 月）、「アクションリサーチⅡ発表会」（1 年次 2 月）、「アクションリ

サーチⅢ発表会」(2年次9月)、両コースの連携協力校連絡協議会を設定し、広島県教育委員会、広島市教育委員会、東広島市教育委員会、連携協力校・附属校の校長・教頭・メンター教員など関係諸機関からの意見を踏まえながら、教育課程の質を保証している。また、教職大学院の目的・機能を果たすのにふさわしい教育課程編成となっているか、広島県教育委員会、広島市教育委員会、東広島市教育委員会との広島大学教職大学院四者連絡協議会(基準領域4-1で詳述)において、「教職大学院の教育研究・運営の成果と評価及び改善に関する事項等について」の協議を通して検討している。

《必要な資料・データ等》

〔資料11〕大学院人間社会科学研究科 教育課程編成・実施の方針

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

体系的な教育課程として、具体的には、〈教育課程の編成・実施に関する領域〉〈教科等の実践的な指導方法に関する領域〉など5領域からなる共通科目24単位(20単位以上修得)を設定し、現代の学校が抱える教育課題に対する実践的指導力の育成に対応している。さらに、学校マネジメントコースには「地域教育経営の理論と実践」、「学校経営・行政フィールド調査」など、16単位(11単位以上修得)、教育実践開発コースには「教科横断的授業デザインと授業分析」「異校種連携接続の実践開発」などのコース選択科目30単位(11単位以上修得)を設定するとともに、専攻必修科目として「アクションリサーチ・セミナーⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」を4単位(4単位修得)設定し、学校における実習科目として各コースに、「アクションリサーチ実地研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」を10単位(10単位修得)設定している(科目名にⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳを付し、目的や内容を段階的・体系的に設定している)〔資料12〕。

コース選択科目の履修(11単位以上修得)においては、デマンド・サイドからの「教科等の高度な専門性や学校組織マネジメント能力の習得など、教職大学院で学ぼうとする現職教員個々のニーズに対応できる柔軟な教育課程の編成」という要望を受け、各コースの選択科目について、それぞれ他コースのコース選択科目(2単位の科目と1単位の科目からなる)から4単位までを履修可能としている。他コースの選択科目の履修は、相互の内容の認識を深めるとともに、両コースの学生の協働の学びを実現している。そして、共通科目、選択科目と実習科目とを「アクションリサーチ・セミナー」に結びつけるという「アクションリサーチ型探究」の導入により、体系的な理論と実践の往還と融合を可能にしている。「アクションリサーチ・セミナーⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」では、「共通科目」並びに「コース選択科目」の履修を通して学生が習得した理論を学生個々の実践研究に適用するための検討・考察を行うとともに、学校における実習科目である「アクションリサーチ実地研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」と連動し、自らの実践を省察し、さらには自らの理論を再構築することで、「理論と実践の往還」を具現化する科目となる。特に、実践経験が少ない学部卒学生にとっては、習得した理論を実践の内容・方法に具体的に適用することは容易でないが、指導教員の指導助言とともに、学校での実際の勤務経験がある現職教員学生の助言を踏まえながら具体化を図り、「アクションリサーチ実地研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」において実践し、省察する力を身につけている。

教育実践開発コースの実習科目である「アクションリサーチ実地研究Ⅰ」、「アクションリサーチ実地研究Ⅱ」、「アクションリサーチ実地研究Ⅲ」、「アクションリサーチ実地研究Ⅳ」については、令和元年度入学生まで、1年次のⅠ・Ⅱは、連携協力校における10日間の実地研究で2単位、2年次のⅢ・Ⅳは15日間の実地研究で3単位としてきたが、令和2年度入学生から、各学年の前期(ⅠとⅢ)を10日間の実地研究で2単位、後期(ⅡとⅣ)

を15日間の実地研究で3単位とした。この変更は、前期の実地研究の成果と課題に基づき、後期の実地研究を一層充実させることを目的とした。また、併せて、各年前期の教員採用試験に配慮して、実地研究ⅠとⅢの日数の軽減を図った。

学校マネジメントコースでは、教育上有益と認めるときは、共通科目20単位のうち6単位までは、履修基準表〔資料12〕に示す①から⑤の各領域のうち、②教科等の実践的な指導方法に関する領域においては4単位まで、③生徒指導・教育相談に関する領域においては2単位まで、④学校経営・学級経営に関する領域においては「学級経営の理論と実践」の2単位について、それらの領域の単位に替えて、コース選択科目の必要な単位数を超えて修得した単位を充てることができる。特に学校経営の基盤である学級経営に関する科目である「学級経営の理論と実践」をコース選択科目に置き換えるに当たっては、所属校の校長から「学級経営力」に関わる熟達証明を得て、この履修形態が適切であることを確認している〔資料13〕。

以上のような教育課程の構造を具体化・視覚化したものとして、コースごとに履修モデルを作成している〔資料14、15〕。また、実際の履修に際しては、「学びのポートフォリオ」を作成しながら履修科目を選択している〔資料16、17〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料12〕 令和6年度履修基準表

〔資料13〕 学校マネジメントコース「学級経営力」に係る熟達証明（例）

〔資料14〕 学校マネジメントコース履修モデル

〔資料15〕 教育実践開発コース履修モデル

〔資料16〕 学校マネジメントコース「学びのポートフォリオ」

〔資料17〕 教育実践開発コース「学びのポートフォリオ」

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

令和2年度の研究科の再編に伴い、広島大学の大学院課程の学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）に、「新しい平和科学、すなわち『持続可能な発展を導く科学』の創生と、多様性を育む自由で平和な国際社会の構築に貢献する人材の育成」が明記され、その目標を達成できるように教育課程を再編成した結果、大学院共通科目（持続可能な発展科目、キャリア開発・データリテラシー科目）及び研究科共通科目を新たに開設した。これらの共通科目の習得単位については、大学院共通科目群から2単位以上、研究科共通科目群から2単位以上修得することとしている〔資料12〕。さらに、教職大学院独自の授業科目として、以下のような授業科目を新たに開設している。

① 通教科的能力育成の授業開発と実践

新学習指導要領で重視されている通教科的な資質能力についての理解を深めるとともに教科を通底する資質能力を育成するための授業開発を行うことを目指して、専攻の共通科目として開設〔資料18〕

② カリキュラム・マネジメントの理論と実践

学校管理職候補者の育成も含め、マネジメント力を有したスクールリーダーの育成を目指して、学校マネジメントコースの選択科目として開設〔資料19〕

③ 教員のキャリア形成支援の理論と実践

教員のキャリア形成が教員自身の個の成長のみならず、個々の教員の能力開発に繋がるため教育の質の向

上にも関わる重要な側面であることを踏まえ、教育実践開発コースの選択科目として開設〔資料 20〕

④ ユニバーサルマインドの授業開発、グローバルマインドの授業開発、海外教育実地研究

広島大学のディプロマ・ポリシーに基づき、「教育による持続可能で平和な世界の構築」を目指して、日本の教員養成と世界をつなぐことを意図した科目として、教育実践開発コースの選択科目として開設〔資料 21、22、23〕

⑤ 先進的授業研究の理論と実践、学校インターンシップ

教育実践開発コース選択科目で、附属学校教員と教職大学院教員が共同して担当する。附属学校等における先進的教育研究開発の手法や運営方法、校内体制等を学び、実践できる資質能力を育成するための科目として開設〔資料 24、25〕

これらの授業科目の開設は、特定の学問領域に専門特化するものではなく、上述した「新しい平和科学、すなわち『持続可能な発展を導く科学』の創生と、多様性を育む自由で平和な国際社会の構築に貢献する人材の育成」に寄与するものである。

また、観点 2-1-2 においても記したように、コース選択科目の履修（11 単位以上修得）においては、デマンド・サイドからの要望を受け、各コースの選択科目について、それぞれ他コースのコース選択科目から 4 単位までを履修可能としている。他コースの選択科目の履修は、相互の内容の認識を深めるとともに、両コースの学生の協働の学びを実現している〔資料 26〕。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 12〕 令和 6 年度履修基準表

〔資料 18〕「通教科的能力育成の授業開発と実践」シラバス

〔資料 19〕「カリキュラム・マネジメントの理論と実践」シラバス

〔資料 20〕「教員のキャリア形成支援の理論と実践」シラバス

〔資料 21〕「ユニバーサルマインドの授業開発」シラバス

〔資料 22〕「グローバルマインドの授業開発」シラバス

〔資料 23〕「海外教育実地研究」シラバス

〔資料 24〕「先進的授業研究の理論と実践」シラバス

〔資料 25〕「学校インターンシップ」シラバス

〔資料 26〕 令和 5 年度科目別履修登録状況

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教職大学院では、養成する教員像・スクールリーダー像を明確にしたうえで、カリキュラム・ポリシーに基づき、理論と実践を往還するアクションリサーチ型の探究（探究・創造・協働の学び）を中心とする体系的な教育課程を編成している。また、その成果を形式的に評価し改善を図る場として、学校マネジメントコースでは、アクションリサーチ構想発表会、「中間発表会」、教育実践開発コースでは、アクションリサーチⅠ・Ⅱ・Ⅲ発表会、また両コースの連携協力校連絡協議会を設定するとともに、教職大学院の教育研究・運営の成果と評価及び改善に関する事項等についての協議を行う広島大学教職大学院四者連絡協議会を通して教育課程に関する検討を継続している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 2-2

○ 教職大学院の制度並びに各教職大学院の目的に照らして、ふさわしい授業内容、授業方法・形態になっていること。

観点 2-2-1 教職大学院の目的・機能を果たすのにふさわしい授業内容、授業方法・形態とするために、どのようなことに重点を置いて取り組んでいるか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

教職大学院の目的に沿って教育課程を展開するために、理論と実践の往還を通し、学校や地域の課題解決に応えられる優れた実践的対応力と実践研究力を育成することに取組の重点を置いている〔資料 27〕。

共通科目とコース選択科目の授業内容については、それぞれの授業の中で現代的な教育課題を取り上げ、理論的内容と実践的内容が結び付くように設定している。例えば、「現代の教育改革」の授業において現代の教育改革の動向や学校における現代的諸課題、学校の実態等について講義を受けたのちに、「学校経営・行政フィールド調査」の授業で、実際に教育施設や先進的な学校を視察し、そのうち学んだことをもとにディスカッションするといったように、授業間の内容的な連携を図っている〔資料 28、29〕。また、「総合教育実践演習」では、フィールド調査の代わりにロールプレイを取り入れ、理論的内容と実践的内容が結び付くように工夫している〔資料 30〕。

次に、共通科目とコース選択科目の授業方法・形態としては、講義、演習、ディスカッション、模擬授業、ロールプレイなどを授業内容に応じて効果的に取り入れている。例えば、「通教科的能力育成の授業開発と実践」「ユニバーサルマインドの授業開発」などのテーマ別授業開発系の科目では、講義、演習、受講者による授業計画立案、模擬授業、ディスカッションまでを一連の流れで行っている〔資料 18、21〕。また、理論的教育と実践的教育それぞれの充実と両者の往還を図るために、研究者教員と実務家教員によるチーム・ティーチングの形態も実習系の科目を含めて積極的に取り入れている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 27〕 教職大学院ウェブサイト（専攻長挨拶のページ）

〔資料 28〕 「現代の教育改革」 シラバス

〔資料 29〕 「学校経営・行政フィールド調査」 シラバス

〔資料 30〕 「総合教育実践演習」 シラバス

〔前掲資料 18〕 「通教科的能力育成の授業開発と実践」 シラバス

〔前掲資料 21〕 「ユニバーサルマインドの授業開発」 シラバス

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

[観点到に係る取組・改善等の状況]

学校等の実態に沿った学びを成立させるために、理論的内容と実践的内容とを結びつけることを重視した授業内容の工夫をしている。例えば、「教育実践研究の技法（校内研修を含む）」の授業では、教育実践研究の具体的な方法について演習を行ったのち、各学校の校内研修会に参加し、学校等の実態に沿って学んだことを体得するといった内容としている〔資料 31〕。また、「現代の教育改革」、「学校経営・行政フィールド調査」の授業では、現代の教育改革の動向や学校実態等について講義を受けたのち、実際に教育施設や先進的な学校を視察し（直接の視察が難しい場合はオンラインの活用もあり）、学んだことをもとにディスカッションを通して学びを深めるといった内容としている〔資料 28、資料 29〕。

授業方法・形態については、実習系の科目も含めて研究者教員と実務家教員とがチーム・ティーチングの形態を積極的に取り入れ、授業内容に応じて演習やグループディスカッション、模擬授業などを効果的に取り入れて、理論と実践の往還の充実を図っている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 31〕「教育実践研究の技法（校内研修を含む）」シラバス

〔前掲資料 28〕「現代の教育改革」シラバス

〔前掲資料 29〕「学校経営・行政フィールド調査」シラバス

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

学部卒学生と現職教員学生とが在籍することのメリットを生かし、現職教員学生が持っている経験知と学部卒学生が持っている新しい理論とが相乗効果をもたらすよう工夫している。例えば、テキストの内容についてディスカッションを行う際、現職教員学生と学部卒学生の混合グループを構成することでそれぞれの経験や知識の交流によりどちらの学生も新たな視点を得ることができている。またその後に現職教員学生によるグループ、学部卒学生によるグループに分かれて議論を深めることにより、一層視野の広いディスカッションが実現している。

《必要な資料・データ等》

該当なし。

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

大学全体におけるオンライン授業の方法に関する情報〔資料 32〕や教育学部、教職大学院などの FD を通して得られる情報などをもとに各授業単位で適切に対応しているが、必要に応じ専攻会議等で授業に関する情報交換を行い、全教員で情報共有しながら学生の要望や負担について対応している。また、全教員が設定しているオフィスアワー〔資料 33〕においても個々の学生の相談に応じている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 32〕情報メディア教育研究センターウェブサイト（広島大学オンライン学習支援システムの紹介ページ）

〔資料 33〕令和 6 年度教職開発専攻教員オフィスアワー一覧表

（基準の達成状況についての自己評価：A）

授業内容は、理論的内容と実践的内容とが有機的に結び付くよう整備し、授業方法・形態は、それぞれの授業内容に応じて、演習やグループディスカッションなど適切な形態を取り入れている。また、多くの授業において研究者教員と実務家教員によるチーム・ティーチングの形態をとるなど、理論と実践の往還を軸とした授業内容、授業方法・形態を実現している。加えて、授業におけるグループ編成にも留意し、現職教員学生が持っている経験知と学部卒学生が持っている新しい理論とが相乗効果をもたらすよう工夫している。また、オンライン等

の学生の要望や負担については、専攻会議等で情報交換を行ったり、オフィスアワーで得られた情報を共有したりして授業に還元する仕組みを作っている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 2-3

○ 教職大学院にふさわしい実習になっていること。

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

(1) 両コースに共通する点について

実習科目は「アクションリサーチ実地研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」があり、「アクションリサーチ実地研究Ⅰ・Ⅱ」を1年次に、「アクションリサーチ実地研究Ⅲ・Ⅳ」を2年次に履修し、実習科目全体で10単位修得することとしている。実習場所は学校マネジメントコースのアクションリサーチ実施研究Ⅰを除き学校園で行う。1年目は連携協力校園で、2年目は現職教員学生は所属校で、学部卒学生は1年目とは別の連携協力校園で行う。

(2) 学校マネジメントコースについて

「アクションリサーチ実地研究Ⅰ（教育行政職実務）」（2単位）は教育委員会において、「アクションリサーチ実地研究Ⅱ（学校管理職実務）」（2単位）は連携協力校園において、自らのアクションリサーチのテーマをもとに仮説をもってそれぞれ10日間の実習を行う。教育行政職実務では教育行政の実際を学び発見したことを集約することにより、学校管理職実務では校長をメンター教員として密着研修を行うことにより、視野を広げ、視座を上げることを目的としている。また、それぞれの実習の最後には行政施策や学校のグランドデザインについての提案を行う〔資料34、35、36、37、38〕。

「アクションリサーチ実地研究Ⅲ・Ⅳ」（ともに3単位）は所属校の校長をメンター教員として「探究・創造・協働の学び」を促進するリーダーシップ能力の育成を図ることを目的に、Research・Vision－Plan→Do→Check→Action サイクルで学校づくりの実践を行う。

(3) 教育実践開発コースについて

1年次に行われる「アクションリサーチ実地研究Ⅰ」（2単位、10日以上）・「アクションリサーチ実地研究Ⅱ」（3単位、15日以上）では、探究するテーマに基づく研究計画を立案し、連携協力校園において観察や授業実践等を行い、データ収集・分析・発表を行う。これにより、授業実践力の育成のみならず、実践研究の基礎を身につけることを目指している〔資料39〕。2年次の「アクションリサーチ実地研究Ⅲ」（2単位、10日以上）・「アクションリサーチ実地研究Ⅳ」（3単位、15日以上）では、1年次の成果と課題を踏まえ、現職教員学生は所属校で、学部卒学生は連携協力校園で発展的な探究を行っている。これらの実習では、研究者教員、実務家教員、メンター教員の三者から指導・支援を得られる。また、実習中も週に1回ゼミが行われ、実習の状況に応じた指導を適宜得られる体制となっている〔資料39、40、41〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料34〕 令和5年度実務実習機関・連携協力校一覧（学校マネジメントコース）

〔資料35〕 令和5年度「アクションリサーチ実地研究Ⅰ（教育行政実務）」－教育行政職実務実習計画－（県教委）

〔資料36〕 学校マネジメントコース アクションリサーチ実地研究計画案（Ⅲ・Ⅳ） 等

- 〔資料 37〕 令和 5 年度「アクションリサーチ実地研究Ⅰ（教育行政実務）」－教育行政職実務実習計画－（広島町教委）
- 〔資料 38〕 令和 5 年度「アクションリサーチ実地研究Ⅰ（学校管理職実務）」学校管理職実務実習計画書（廿日市市立四季が丘中）
- 〔資料 39〕 アクションリサーチ実地研究（教育実践開発コース）実施要項
- 〔資料 40〕 「アクションリサーチ実地研究」の実習内容（ガイドライン）について
- 〔資料 41〕 令和 6 年度連携協力校等一覧（教育実践開発コース）

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

（1）両コースに共通する点について

連携協力校園等の選定と決定に当たっては、実務家教員を窓口教育委員会並びに公立学校、附属学校等に相談し、学生の課題意識や研究テーマに基づいて実習が行えるよう配慮している。研究開発校や研究指定校を選定する場合もあり、教職の高度な専門性に触れる機会となっている。メンター教員の選定に当たっては、ふさわしい力量を備えた教員等を配置していただき、実習の質を高めることにつなげている。本学修了生がメンター教員に選定されるケースもあり、指導の充実につながっている。また、実習を評価し改善するために「広島大学教職大学院連携協力校連絡協議会」を設置し、関係教育委員会・連携協力校園の校長・教頭・メンター教員などから意見を求めている〔資料 42〕。同様に、広島大学教職大学院四者連絡協議会（基準領域 4－1 で詳述する）でも実習に関する意見を求めている。

（2）学校マネジメントコースについて

入学後のオリエンテーション時に教員と現職教員学生で話し合い、個人のニーズと共に所属校の課題を考慮してアクションリサーチのテーマを設定し、主指導教員・副指導教員を決定する。1 年次は学生の研究テーマや課題意識をふまえ、教育行政機関（教育委員会）と連携協力校に実地研究生の受け入れを依頼する〔資料 43〕。教育行政機関での実地研究は、広島県教育委員会、広島市教育委員会や現職教員学生の所属校を所管する市町教育委員会と連携し、計 10 日間の実習を行っている。2 年次は所属校において実習を行うとともに、週 1 日（火曜日）は大学で指導を受けるようにし、研究テーマに沿った実習になるよう工夫している。

（3）教育実践開発コースについて

入学手続き時（3 月）に希望するテーマ・配属希望校種・教科・領域・取得予定の教員免許種等について調査を行い、主指導教員・副指導教員を決定する〔資料 44〕。入学後に指導教員と話し合い、アクションリサーチのテーマ等を決定する。その後、教育委員会等と連携して受け入れ先の連携協力校園を確定する〔資料 41〕。現職教員学生は、1 年次は原則として附属学校で実習を行っている。2 年次は、現職教員学生は所属校で実習し、学部卒学生は多様な実習を経験できるよう、原則として 1 年次とは異なる学校に配属している。

《必要な資料・データ等》

- 〔資料 42〕 広島大学教職大学院連携協力校連絡協議会設置要項
- 〔資料 43〕 実地研究Ⅰ・Ⅱ受講調査票（学校マネジメントコース）
- 〔資料 44〕 アクションリサーチ実地研究調査票
- 〔前掲資料 41〕 令和 6 年度連携協力校等一覧（教育実践開発コース）

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

(1) 両コースに共通する点について

アクションリサーチ実地研究の指導においては、「協働的指導体制（トライアングル体制）」をとり、連携協力校のメンター教員、大学の研究者教員、実務家教員がそれぞれの役割を明確にするとともに緊密に連携をとり、学生の研究目的やテーマを考慮して、実習の効果が上がるように指導している。

(2) 学校マネジメントコースについて

アクションリサーチ実地研究Ⅰ・Ⅱに先立ち、実習先の教育委員会や連携協力校園に実務家教員が事前訪問を行い、実地研究の趣旨や内容を説明している〔資料 45〕。アクションリサーチ実地研究中は、学生は毎日、実習での活動記録を作成し、メンター教員から指導・助言を受けて 1 日をふり返る「アクションリサーチ実施研究ノート」〔資料 46〕を教員に提出し、必要な指導・助言ができるようにしている。また、実務家教員や研究者教員が 1 回は実習先を訪問して実習の状況を把握し、指導に生かすとともに、アクションリサーチ実地研究Ⅲ・Ⅳでは、2～3 ヶ月に 1 回、実務家教員や研究者教員が所属校を訪問し、学校での研究実践の進捗状況について、校長・学生と面談したり校内での授業や研修を参観したりして、アクションリサーチ・セミナーでの指導に生かしている。

(3) 教育実践開発コースについて

アクションリサーチ実地研究に先立ち、研究者教員や実務家教員が連携協力校園を訪問し、メンター教員と面会して実地研究期間中の指導内容について連携している。また、アクションリサーチ実地研究中においても研究者教員や実務家教員が 1 回以上実習校を訪問し、実習セミナーを開催している。さらに、週に 1 回程度は実地研究の日程を外し、学生が大学において大学教員の指導を受ける時間を確保することで、大学教員とメンター教員の指導が統一したものとなるように工夫している〔資料 47、48〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 45〕 実地研究Ⅰ・Ⅱ 実施要項・ルーブリック・評価票（学校マネジメントコース）

〔資料 46〕 アクションリサーチ実地研究Ⅰ・Ⅱ実習記録（学校マネジメントコース）

〔資料 47〕 到達目標と評価規準（学校）（教育実践開発コース）

〔資料 48〕 アクションリサーチ実地研究 評価表（学校）（教育実践開発コース）

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

教育委員会等から派遣された現職教員学生は、2 年次は所属校（現籍校）に戻り、勤務しながら「アクションリサーチ実地研究Ⅲ・Ⅳ」に取り組み、研究を進めていく。そのために管理職や同僚の理解を得ながら、原則として毎週火曜日には大学でアクションリサーチ・セミナーを開講し、実地研究の進捗状況にかかる協議を行い、実習の目的の達成を目指している。また、実務家教員が中心となって所属校を訪問し、メンター教員である校長や現職教員学生と面談して実践の進捗状況を確認したり、授業や研修の様子を見たりして指導に役立てている。

現職教員学生の 2 年次の所属校における実地研究については、アクションリサーチ実地研究の計画案、計画・確認書、週録、スケジュール表を作成することにより、日常の勤務との区別を明確にし、実地研究の時間を確保している〔資料 49、50〕。また、アクションリサーチ・セミナーとアクションリサーチ実地研究の連動ができる

ように、研究科長名で、教育委員会宛と所属長宛に配慮願いを出し、週 1 日は大学で指導を受けられるようにしている〔資料 51、52〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 49〕アクションリサーチ実地研究Ⅲ・Ⅳ各種様式（学校マネジメントコース）

〔資料 50〕アクションリサーチ実地研究Ⅲ・Ⅳ各種様式（教育実践開発コース）

〔資料 51〕配慮願い（教育委員会宛）

〔資料 52〕配慮願い（所属校宛）

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

該当なし

《必要な資料・データ等》

該当なし

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教職大学院の実習は、大学における課題追究や実践後の省察を深めるアクションリサーチ・セミナーとそこで得た知見に基づく実践を展開するアクションリサーチ実地研究とに系統性を持たせている。学生の課題意識や研究テーマを踏まえて実習ができるよう教育委員会と連携を密にして連携協力校園を選定している。また実習の事前・事後はもとより、実習中においても大学教員の指導を継続し、協働的指導体制（トライアングル体制）が機能するように工夫している。

実習の状況を形成的に評価し改善を図る場として広島大学教職大学院連携協力校連絡協議会や広島大学教職大学院四者連絡協議会を設置し実習の質を保証している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 2－4

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

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

成績評価の基準については、「広島大学大学院規則（第 30 条）」〔資料 53〕及び「学業に関する評価の取扱いについて」〔資料 54〕に定めており、学生に対しては、各科目のシラバスにおいて周知している。成績評価・単位認定については、各科目のシラバスに示すとおりであり、学生に対しては、各授業のオリエンテーションにおいて周知している〔資料 28、29、31〕。実地研究の評価は、メンター教員の評価を基に、大学教員が総合的に評価している。評価、単位認定の基準は 5 段階で行っている〔資料 53〕。修了認定の要件については「広島大学大学院規則（第 44 条の 2）」〔資料 55〕及び「広島大学大学院人間社会科学研究科細則（第 23 条）」〔資料 56〕に定めている。修了認定は、課題研究報告書の提出、コースごとの課題研究報告発表会をもとに、審査委員会の委員全員による審査会により行っている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 53〕 広島大学大学院規則（第 30 条）

〔資料 54〕 学業に関する評価の取扱いについて

〔前掲資料 28〕 「現代の教育改革」 シラバス

〔前掲資料 29〕 「学校経営・行政フィールド調査」 シラバス

〔前掲資料 31〕 「教育実践研究の技法（校内研修を含む）」 シラバス

〔資料 55〕 広島大学大学院規則（第 44 条の 2）

〔資料 56〕 広島大学大学院人間社会科学研究科細則（第 23 条）

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

本学には成績評価に対する異議申立制度があり、学生便覧及び広島大学学生情報の森もみじのウェブサイトに掲載されている〔資料 57〕。教職大学院における担当事務窓口は、東広島地区運営支援部教育学系総括支援室（大学院課程担当）である。成績評価等に関する学生からの異議申立があった場合は授業担当教員が対応する。令和元年度から令和 5 年度まで成績評価等に関する学生からの異議申立はなかった。

《必要な資料・データ等》

〔資料 57〕 成績評価に対する異議申立制度について

観点 2-4-3 成績評価等の妥当性について、検討する機会を設けているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

大学院人間社会科学研究科では、成績評価等の妥当性について組織的に確認することとしており、教職大学院でも専攻会議において成績評価の分布により不自然な点や問題点等がないか確認している〔資料 58、59、60〕。

また、成績評価等の基準等について検討が必要な場合は専攻会議等で検討している。「Ⅵ 前回の指摘事項の対応状況」の（旧）基準 3-5 の「改善等の状況」に記載したとおり、令和 3 年度シラバスから現職教員学生と学部卒学生の成績評価の基準の区別を明文化するとともに基準についても見直しを行った〔資料 28、29、31〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 58〕 人間社会科学研究科プログラム教員会必須審議事項

〔資料 59〕 2023 年度 第 20 回教職開発専攻会議 議事録

〔資料 60〕 2023 年度科目別成績評価の分布

〔前掲資料 28〕 「現代の教育改革」 シラバス

〔前掲資料 29〕 「学校経営・行政フィールド調査」 シラバス

〔前掲資料 31〕 「教育実践研究の技法（校内研修を含む）」 シラバス

（基準の達成状況についての自己評価：A）

成績評価の基準については「広島大学大学院規則（第 30 条）」及び「学業に関する評価の取扱いについて」に定めている。成績評価・単位認定については各科目のシラバスに示し、学生にも周知している。実地研究の評価はメンター教員の評価を基に大学教員が総合的に評価している。修了認定の要件については「広島大学大学院規則（第 44 条の 2）」及び「広島大学大学院人間社会科学研究科細則（第 23 条）」に定めている。修了認定は、課題研究報告書の提出、コースごとの公開成果発表会、審査委員会の委員による審査会により行っている。

また、本学には成績評価に対する異議申立制度がある。さらに成績評価の基準や評価の妥当性等について専攻会議において協議している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準領域 3 学習成果

基準 3-1

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

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

〔観点到に係る取組・改善等の状況〕

教職大学院においてはディプロマ・ポリシーにあるとおり、理論と実践の往還による学習をアクションリサーチ型の探究を通して行い、実践的対応力と実践研究力とを身に付けたスクールリーダーや教員を育成することを目指している。そのために、①課題研究報告書、②大学院課程教育修了時アンケート、③広島大学教職大学院連携協力校連絡協議会、④学会発表・論文投稿等などを通じて、定期的に在学生全体の学習成果・効果を把握してきた〔資料 61、62、63、64〕。また、日常的には、アクションリサーチ・セミナーにおいて学生の学習成果を綴じたポートフォリオをもとに個別の学習成果・効果を把握してきた〔資料 16、資料 17〕。課題研究報告書については主指導・副指導教員全員と所属校校長や教育委員会の参加による公開発表会（2 年次、2 月）〔資料 65〕が行われ、その後の審査委員会による審査会を経て、学位授与方針に則り適切な評価が行われている。

加えて、令和 4 年度から半年に 1 回、学生の指導状況（研究進展及び学習状況）を確認する指導状況報告書〔資料 66〕の運用を開始した。これは主指導教員が「現在の単位修得状況」「学生の学習状況」「研究の進展」を学生と確認するとともに、その内容を副指導教員と情報共有を行うというものである。作成後の報告書は学位プログラム単位でとりまとめ、自己点検・評価のためのエビデンスとして、各学位プログラム（又は各学位プログラムを担当する支援室）にて保管している。教職大学院では、専攻会議において全学生の状況を報告し確認している。これにより、これまで把握が難しかった学生の学習状況について教員全員が定期的に把握することができるようになったと同時に、学習状況が思わしくない学生については全教員が共通理解のもと、早期に指導に当たるなど、学習状況の改善に生かしている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 61〕 令和 5 年度課題研究報告書 目次の事例

〔資料 62〕 令和 4 年度修了生アンケート

〔資料 63〕 令和 5 年度広島大学教職大学院連携協力校連絡協議会議事録

〔資料 64〕 令和 5 年度学会発表・論文投稿等成果一覧

〔前掲資料 16〕 学校マネジメントコース「学びのポートフォリオ」

〔前掲資料 17〕 教育実践開発コース「学びのポートフォリオ」

〔資料 65〕 令和 5 年度課題研究報告書発表会資料（一部抜粋）

〔資料 66〕 令和 5 年度前期指導状況報告書

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

〔観点到に係る取組・改善等の状況〕

平成 30 年度入学生（三期生）から令和 4 年度入学生（七期生）までの学部卒学生の教員採用試験合格実績について、校種別受験者数と合格者数の観点から結果を示した〔資料 67〕。直近の 5 年間に於いて、学部卒学生の修了生の大半が公立小中高等学校の教員（臨時採用教員を含む）として就職した。教職に進んでいないのは、令和 3 年度入学生（六期生）は 2 名、令和 4 年度入学生（七期生）は 1 名である。

このように大半の学部卒学生が教職への高い意欲を持ち続けていることは、教職大学院の大きな成果であると

捉えている。大学院修了時アンケートの調査結果〔資料 62〕からは、大学院で受けた授業や学校における実習への満足度が高く、教職大学院におけるアクションリサーチ型の探究（探究・創造・協働の学び）を中心として、トライアングル型の協働的指導体制のもと、大学授業と学校における実習を系統立てた体系的な教育課程編成が有効に機能しているものと分析している。

ただし、教員採用試験の合格数の変動については、受験倍率に大きな影響を受けているものと考えられる。小学校の受験者が高い合格率を維持するなか、中学校・高等学校については、都道府県や教科によっても倍率が異なり、今後も採用状況について見通せない点があることは否めないことから、これまで同様に「実践向上力プロジェクト」〔資料 68〕の一環として教員採用試験対策の機会継続に加え、自習室などの学習環境の整備を進めている〔資料 69〕。また、設置当初のカリキュラムにおいては「学校における実習」の単位を、1 年次に前期 2 単位、後期 2 単位、2 年次に前期 3 単位、後期 3 単位に設定していたが、後期よりも相対的にスケジュールがタイトになる前期に、全体ガイダンスや連携協力校への挨拶などの行事が重なり、教員採用試験を受験する学生にとって負担が大きかったことが判明した。そこで、令和 2 年度からは実地研究の期間を変更し、1 年次の後期を 3 単位、2 年次の前期を 2 単位とすることにした。この変更は教員採用試験の受験に向けて学習時間を確保しやすくすることがねらいである。

《必要な資料・データ等》

〔資料 67〕直近 5 年間の学部卒学生の教員採用試験合格実績

〔前掲資料 62〕令和 4 年度修了生アンケート

〔資料 68〕令和 5 年度実践力向上プロジェクト 概要

〔資料 69〕令和 5 年度自習室等の利用状況

（基準の達成状況についての自己評価：A）

課題研究報告書、大学院課程教育修了時アンケート、広島大学教職大学院連携協力校連絡協議会、学会発表・論文投稿等を通じて、定期的に在学生全体の学習成果・効果を把握する機会を設けるとともに、日常的にアクションリサーチ・セミナーにおいて学生の学修成果を綴じたポートフォリオをもとに個別の学習成果・効果を把握できている。これに加え、令和 4 年度から運用が始まった指導状況報告書について専攻会議において全学生の状況を確認しており、これまで把握が難しかった学生の学習状況について教員全員が定期的に把握すると同時に学習状況が思わしくない学生については全教員が共通理解のもと、早期に指導に当たるなど学習状況の改善に生かしている。

また、学部卒学生の大半が教職への高い意欲を維持し教職に就いていることから、教職大学院の教育課程や指導体制が有効に機能しているものと考えられる。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 3-2

○ 修了生の学習成果の把握に努めていること。

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

修了生の学習成果の把握については、毎年 9 月から 11 月の間に、修了生の所属校の管理職や初任者研修担当者、本人等を対象にアンケート調査や聞き取り調査を実施している。

学校マネジメントコース修了生の聞き取り調査では、所属長からは『学校全体を見ようとする視野の広がり』や『教職員全体で取組を進めようとするリーダーシップ』などが挙げられ、修了生本人からはリーダーとしての自覚をもって役割を果たしている姿が語られた〔資料 70〕。また、令和 3 年度からは修了生が「スクールリーダー育成研修」（詳細については基準領域 4 に記載）で事例発表をしており〔資料 71〕、修了生の所属校を所管する教育委員会事務局の職員から、修了生が所属校でどのように活躍しているかを聞き取ることができている。現職教員学生の派遣元である教育委員会からは、教職大学院での学びが修了生にとどまらず、所属校や地域全体の教職員の力量向上に繋がっているという評価を得ている。

教育実践開発コースでは、修了した学部卒学生について、所属長を対象にアンケート調査をしている。「管理職や同僚等の助言を受け止め」「自分を振り返り、自己の成長につなぐ」などの項目において特に高い評価を受けている〔資料 72〕。また、修了した現職教員学生の聞き取り調査は、所属長を対象に実施している。所属長からは、「若い教員と学年を組み、授業改善に取り組むなど、若手教員の育成に積極的に取り組んでいる」など、極めて高い評価を得ている。これらは、教職大学院で得た学習の成果と考えられる〔資料 73〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 70〕 令和 5 年度学校マネジメントコース修了生の聞き取り調査結果

〔資料 71〕 「スクールリーダー育成研修」 発表事例資料

〔資料 72〕 令和 5 年度教育実践開発コース修了生のアンケート調査結果

〔資料 73〕 令和 5 年度教育実践開発コース修了生の聞き取り調査結果（別紙）

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

（１）修了生と定期的な交流会

教職大学院ではコース別に同窓会を組織し、修了生と教職大学院の学生の交流会を年 1～2 回設けている。学校マネジメントコースは 8 月に行う大学院 2 年次の中間発表会に修了生が参加し、大学院での学習や修了後の所属校や地域社会への還元について指導助言を行っており、大学生活だけでなく、その後の動きについても見通しが持てる機会となっている〔資料 74〕。また、同窓会「旭の会」とスクールリーダー育成研修の実施を結びつけ、広島県内の教員の学習コミュニティの構築を目指している〔資料 75、71〕。教育実践開発コースでも同窓会「つばさの会」を組織し、実践発表や教員も交えたラウンドテーブル、教員によるフォローアップ研修等を行っている。両コースのこうしたコミュニティは修了生の中・長期的な成長や課題の把握、修了生たちによる学び合いや相互支援の場となっている〔資料 76〕。

（２）追跡調査

学校マネジメントコースは少数の現職教員学生のみが学ぶため、修了後の状況も把握することが比較的容易で、実務家教員を中心として観点 3－2－1 で述べた修了後の調査や観点 3－2－2－（１）で述べた修了後の交流会の場などを通し、修了生の異動や昇進、所属校での教育活動の状況、教育委員会による評価の概要などを把握するように努めている。ほとんどの修了生が、学校マネジメントコースが目指す教員像であるスクールリーダー（学校管理職や教育行政職）を実現している〔資料 77〕。

教育実践開発コースでも、修了した学部卒学生及び現職教員学生を対象にアンケート調査を行っている。前者では修了後 1・3・6・10 年目、後者では修了後 1・6 年目に追跡調査を実施している〔資料 72〕。継続した調査によって、これまで修了した現職教員学生の多くが、目指す教員像のミドル・リーダーとして活躍して

いることが確認できた。

《必要な資料・データ等》

〔資料 74〕 令和 5 年度 学校マネジメントコース中間発表会次第

〔資料 75〕 令和 5 年度 旭の会プログラム

〔前掲資料 71〕 「スクールリーダー育成研修」発表事例資料

〔資料 76〕 令和 5 年度 つばさの会プログラム

〔資料 77〕 学校マネジメントコース 修了生の現在

〔前掲資料 72〕 令和 5 年度教育実践開発コース 修了生のアンケート調査結果

（基準の達成状況についての自己評価：A）

修了後の修了生の学習成果や課題の把握については、毎年 9 月から 11 月の間に、修了生の所属校の管理職や初任者研修担当者、本人等を対象にアンケート調査や聞き取り調査を実施している。また修了生との定期的な同窓会によっても把握している。これらを毎年、継続して行うことにより、修了後の成果や課題を短期的のみならず、中長期的にも把握できている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準領域 4 教育委員会等との連携

基準 4-1

○ 教育委員会等との連携が機能していること。

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

[観点到に係る取組・改善等の状況]

(1) 教育委員会との連携を図る組織等

教育委員会との協議会組織として、1) 広島大学教職大学院四者連絡協議会と、その下部組織の2) 協力会がある。

1) 広島大学教職大学院四者連絡協議会

本協議会は専攻長、専攻長が指名した教職大学院の教職員、専門職大学院設置基準第6条の2第2項第1号に該当する学外委員、及び第2号と第3号に該当する教育委員会の課長等で構成しており「教育課程連携協議会」として位置付けられている。毎年度、定期的に開催し、修了生の追跡調査結果やアクションリサーチの実施状況などの報告を通じてカリキュラムや実地研究等の改善点、教育委員会側からの教職大学院への要望などについての審議を行い、教職大学院の整備・改善・充実の機会となっている〔資料 78、79〕。ここで議論されたことは、専攻会議等で報告され、教員への情報共有を図ることにより、各教員が担当する授業等の内容・方法の改善につなげている。

2) 協力会

本会は交流人事による実務家教員、各教育委員会等の担当者と構成しており、連携協力校等における実習等に関する調整・検討について、対面を含めメール・電話、オンライン等を活用し年間数回程度実施している。

(2) 現職教員の派遣等及び修了者の処遇等

基準領域1の観点1-1-3-(2)で述べた通り、現職教員学生の派遣については様々な機会を捉えて依頼を行っている。その結果、毎年広島県教育委員会・広島市教育委員会から両方のコースに派遣があるほか、広島大学附属学校園からも派遣がある。

修了者の処遇については、令和5年度までに学校マネジメントコースを修了した24名のうち、令和6年4月1日現在で校長2名、教頭9名、主幹教諭1名、教育行政職員（指導主事等）5名となっている。教育実践開発コースを修了した36名のうち、令和6年4月1日現在で教頭2名、主幹教諭1名、教育行政職員（指導主事等）5名、大学教員3名となっている。

様々な立場で活躍する現職教員の修了生と大学院生は旭の会やつばさの会などを通して交流し、互いの研究推進のヒントを得たり、モチベーションを向上させたりするなど、教職大学院全体の質的向上に寄与している。

(3) 教育委員会等と連携・協働した研修プログラム等の展開

交流人事による実務家教員を介して学校や教育センター等への専門的助言や意見交流を行う機会を設け、地域や学校の課題解決に貢献するようにしている。逆に、教育センターの指導主事がアクションリサーチ発表会や構想発表会などに参加したり、学生に個別に助言をしたりするなど、相互に関与する場面も増えてきている。今後はさらに、協働的側面を強化していく必要がある。

1) 教育委員会等との連携事業：協働的側面

- 令和3年度から独立行政法人教職員支援機構の「NITS・教職大学院等コラボ研修プログラム支援事業」の支援を受け、市町教育委員会と「スクールリーダー育成研修」を実施し、教育委員会が実施している研修を補完している〔資料 80〕。この研修は受講者が所属校の諸課題を明らかにし、自己の役割を自覚する

とともに、学校の組織的な運営の中核となる役割を果たすスクールリーダーとしての資質の向上を図ることをねらって年間を通じて実施する、アクションリサーチ型の研修である。学校マネジメントコースの修了生が教育実践を発表したり学校マネジメントコースの1年次生が参加したりするなどして、県内の教員の学習コミュニティの構築を目指している。現職教員学生は本研修に参加することを通して、自身の研究の在り方を見直したり、深めたりすることが出来ている。

- ・ 学校マネジメントコース1年次生が東広島市内の小・中学校等を訪問し、校長のマネジメントについて調査研究し、その内容を東広島市教育委員会教育広報誌「ガッツ」の記事として掲載している〔資料 81〕。他校の校長のマネジメントに生で触れて広報誌にまとめることは、様々なタイプ・考え方のマネジメントを学ぶ機会となっている。

2) 教育委員会等とのその他の連携：支援的側面

- ・ 県立教育センターから教職大学院の教員に対して、研修講座開設や教員長期研修の在り方に係る助言を求められるとともに講師依頼を受け、経験者研修（2年目、6年目）や中堅教員等資質向上研修、校長初年研修で講師を行った。
- ・ 令和4年度から、県立教育センターの長期研修生が教職大学院の授業を受講しており、現職教員学生や学部卒学生とは違う視点による発言・発表があり、それまでにはなかった授業の展開が起きている。
- ・ 広島市内の連携協力校の教育課題解決のため実地研究実習生の指導を介して、校内研修の活性化、学校教育システムの改善に向け、広島市教育委員会と緊密な情報交換、意見提言等を行っている。
- ・ 広島県教育委員会が主催し、教職大学院が共催し、集団での学習になじめない児童生徒への取組を実践・研究する「LEARN in 広島」を広島大学で実施し、参加した教職大学院生は、小中学生が大学の授業を模擬的に体験する様子から、学びに向かう上で必要な支援等について協議・研修をすることができた〔資料 82〕。
- ・ 大学院授業「総合教育実践演習」では広島県教育委員会と連携し、次年度以降に教員となる学部生・大学院生に向けて教員に求められる資質・能力に関する出前講座を実施した。教育委員会職員や現職教員による講話や協議は生徒指導や保護者対応、電話対応など、学部卒学生にとっては新鮮であり、アクションリサーチ実地研究などからは得られない学びになっている。令和6年度もシラバスに反映し、継続して実施している〔資料 83〕。

3) 広島県教員等資質向上指標の作成等

平成29年度から、教員等資質向上指標の作成について、広島県教員等資質向上協議会（教育学研究科長が副委員長）及び指標作成ワーキンググループ（教職大学院から2名の委員）において協働体制を構築し、指標等について協議を行い、令和2年度に作成を完了した〔資料 84〕。この指標は教職大学院の授業でも教材として用いられ、専門職としての教員の成長を考える手がかりとなっている。

（4）教育委員会との人事交流の推進

教職大学院設立の前身である「教職高度化プログラム」（平成21年度開設）時代から、広島県教育委員会・広島市教育委員会と人事交流を進めており、一つは校長経験者が実務家教員として学校経営・教師教育・学級経営などについて教育・研究を行っている。もう一つは現職の教育委員会職員が実務家教員として生徒指導などについて教育・研究を行っている。また、現職教員学生として教職大学院を修了した者が交流人事によって実務家教員として教職大学院に勤務するなど、様々な形で人事交流が進んでいる。実務家教員による指導は、学部卒学生のみならず現職教員学生にとっても視野を広げ、視座を高めることに繋がっている。

《必要な資料・データ等》

- 〔資料 78〕 広島大学教職大学院四者連絡協議会設置要綱
- 〔資料 79〕 令和 5 年度 第 2 回広島大学教職大学院四者連絡協議会議事概要
- 〔資料 80〕 令和 5 年度 東広島市スクールリーダー育成研修
- 〔資料 81〕 「東広島学校通信ガッツ！」 VOL.15
- 〔資料 82〕 LEARN in 広島 参加者募集
- 〔資料 83〕 令和 5 年度「総合教育実践演習」後期授業計画
- 〔資料 84〕 広島県教員等資質向上指標

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教員の養成・採用・研修を考えたとき、大学・教職大学院と教育委員会との連携は不可欠である。毎年、定期的で開催している広島大学教職大学院四者連絡協議会はもとより、教職大学院教員が広島県教員等資質向上指標作成にかかわったり、広島県教育委員会が実施している各種研修で講師を務めたりするなど多くの場面で教育委員会等との連携が図られている。特に同じ東広島市内にある広島県立教育センターとは接点が多く、教育センターの研修全般について議論をしたり、教職大学院の教員が講師を務めたりしている。逆に、教育センターの指導主事がアクションリサーチ発表会や構想発表会などに参加したり、学生に個別に助言をしたりするなど、相互に関与する場面も増えてきている。「スクールリーダー育成研修」は市町教育委員会単位の人材育成を支援する、新しい取組である。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準領域 5 学生支援と教育研究環境

基準 5-1

○ 履修指導並びに学修支援を適切に行っていること。

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

履修については、入学時のオリエンテーションにおいて、教職大学院の理念と特徴とともに、丁寧に説明している〔資料 85〕。オリエンテーションでは、まず学生便覧とコースごとに作成した履修モデルを示し、学生自身が目指す教員像に沿った履修モデルを検討させている。次に、履修の目的や計画などを整理し、2年間の学びの見通しを持たせている。その際、履修計画に不備や無理がないかといった点について、一人ひとりに細やかな指導を行い、単位の実質化を図るようにしている〔資料 12〕。また、現職教員学生の多くは、2年次には所属校に戻って学修を継続するため、1年次に過度な負担がかからないよう、個別に指導を行っている。併せて、学部卒学生の場合は、2年間でバランスよく単位修得できるよう個別の指導を行っている〔資料 14、15、16、17〕。

学校マネジメントコースでは、主指導教員は学生指導全般の中心的責任者である。副指導教員は2名以上で副指導教員の1名は専任の実務家教員であり、主指導教員と連携して実践的視点から全般を指導する。それ以外の副指導教員は主に教職開発専攻外の協力プログラムや学生の課題研究テーマに近い研究者教員を当てている。

教育実践開発コースでは、主指導教員は専門領域の視点から全般的な指導を行っている。副指導教員（研究者教員）は専門領域の側面から、主指導教員による指導を支援する。副指導教員（実務家教員）は、豊かな実務経験をもとに主に実践面からの指導を行う。履修に困難を抱える学生に対しては全教員が履修状況を共有し、教員の専門領域の視点から支援・協力して指導の改善を図る体制を整えている〔資料 86〕。

なお、上述の指導については、教職開発専攻の専任教員だけでなく、教育学プログラムや教師教育デザイン学プログラムの教員も連携・協働して行っている。また、令和2年度より、指導教員（審査委員も兼ねる）に他専攻の教員を1名入れた。このように専任教員以外の教員も含めた指導体制により、学生の学修履歴や実務経験等の違いに応じた履修指導や学修支援ができるようになった。

本学では、「広島大学障害学生の修学等の支援に関する規則」〔資料 87〕を定め、その支援を徹底している。また、アクセシビリティセンターを設け、身体などに障害がある学生の修学サポート、アクセシビリティ（利用しやすさ、参加しやすさ）に関する助言、人材育成を行っている。教職大学院独自の取組としては、気になった学生に関しては丁寧にその思いを聴き、必要に応じて継続的にカウンセリングを行っている。今後も学生支援のために、全学の支援体制と連携していく。

《必要な資料・データ等》

〔資料 85〕 入学時オリエンテーション資料

〔前掲資料 12〕 令和6年度履修基準表

〔前掲資料 14〕 学校マネジメントコース履修モデル

〔前掲資料 15〕 教育実践開発コース履修モデル

〔前掲資料 16〕 学校マネジメントコース「学びのポートフォリオ」

〔前掲資料 17〕 教育実践開発コース「学びのポートフォリオ」

〔資料 86〕 学生の履修指導体制

〔資料 87〕 広島大学障害学生の修学等の支援に関する規則

観点 5-1-2 教職大学院の修了生にどのような学修支援を行っているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

学校マネジメントコースは旭の会、教育実践開発コースはつばさの会という修了生と教職大学院学生の同窓会を年1～2回設け〔資料 74、89〕、修了後の学生の状況を把握したり教員や OG・OB から助言をする修了生のアフターケアの機会を設けている。旭の会では教職開発専攻の前身である教職高度化プログラムを含む修了生との関わりを継続しており、学校マネジメントに関する助言や研修発表を行っている。つばさの会でも修了生の発表の機会を設けたり、令和5年度には大学教員から修了生へのフォローアップ講習も行った〔資料 90〕。また両コースともに修了生が連携協力校のメンター教員となるケースがあり、学部卒学生の指導を通して、修了生自身の学びの機会となっている。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 74〕 令和5年度 学校マネジメントコース中間発表会次第

〔資料 89〕 修了生の交流会の記録（教育実践開発コース「つばさの会」のラウンドテーブルの概要）

〔資料 90〕 教育実践開発コース交流会フォローアップ研修資料

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教職大学院での履修については、入学時のオリエンテーションや個別対応により、計画的かつ丁寧な指導の中で単位の実質化を図るようにしている。学生の主指導教員、副指導教員はもとより、専攻外の教員も含めた指導体制により、学生の学修履歴や実務経験の違いに応じた履修指導や学修支援を行っている。さらに修了後も旭の会、つばさの会などの場を通じ、修了生への継続した学修支援を行っている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する

基準 5-2

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

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

生活支援に関しては、日ごろから主指導教員、副指導教員を中心に学生との対話を重視したり、「代表者会」などを通じて個々の学生の生活状況の把握に努めている（代表者会については、基準領域6の観点6-2-2-（1）で詳述する）。何らかの不安を抱えるなど支援が必要な学生がいた場合は専攻会議の場で情報を共有して対応を協議するなど複数の教員で細やかに対処するようにしている。

学部卒学生のキャリア支援については教育学部・大学院人間社会科学研究科共通の施設として就職情報資料室を設置し、就職（教職）専門の客員教員が全国の教員採用に関する情報収集や、学生のニーズに応じた教員採用試験対策等の個別指導を行うとともに、教職等の就職関連図書や各県教員募集要項等も充実させている。さらに、全学のグローバルキャリアデザインセンターでもキャリア支援として、個別相談や就職関連情報を提供している。

現職教員学生のキャリア支援については、学校マネジメントコースでは、管理職育成に向けて本人自身が自覚し、キャリアプランを描くことができるよう、アクションリサーチ・セミナーやアクションリサーチ実地研究（教育行政職実務、学校管理職実務）を核として計画的に指導を行っている。教育実践開発コースでは、オリエンテーション、アクションリサーチ・セミナー、アクションリサーチ実地研究の際等に、所属校に戻ってからのキャ

リア形成について見通しが持てるような個別指導を行っている。また、現職教員学生が、実践力向上プロジェクトの場で学部生や大学院生に対して自己の学修指導、生徒指導、保護者対応などの経験を話したり助言したりすることを通して、ミドル・リーダーとしての見方・態度の育成を図っている。

また、令和3年度からは両コースの現職教員学生に対し、年間5～6回程度「現職教員の会」を開催している。これは現職教員学生が学校現場とは環境の異なる大学院での研究生活に対して戸惑いや不安を抱くことを防ぎ充実した生活を送ることができるよう新しく設定したものである。参加は現職教員学生の自由意思に基づいている。相談に乗るのは実務家教員で、毎回、数名の現職教員学生が参加しており、キャリア支援の一環としての機能を果たしている〔資料91〕。

ハラスメント対応について教職大学院独自のものはないが、全学的には「広島大学におけるハラスメントの防止等に関する規則」〔資料92〕を定めるとともに、ハラスメント相談室を設け、専任の教員を配置している。新入生に対しては、「広島大学におけるハラスメントの防止等に関するガイドライン」〔資料93〕を入学時に配付し、ハラスメント防止の啓発に努めている。教職大学院では、連携協力校における実地研究の前に、全学生に再度上述の資料を送付し、意識の喚起及び周知徹底を図っている。学生との対話などからハラスメントが疑われる事案があった場合は専攻長、副専攻長と情報共有するとともに、全学のハラスメント相談室等と連携して対応する体制をとっている。

メンタルヘルスケアについて教職大学院独自のものはないが、本学には保健管理センターの精神科医や臨床心理士による「メンタルヘルス相談、カウンセリング・学生相談」があり、学生が活用することも、教員が連携することも可能である〔資料94〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料91〕「現職教員の会」の開催通知

〔資料92〕広島大学におけるハラスメントの防止等に関する規則

〔資料93〕広島大学におけるハラスメントの防止等に関するガイドライン

〔資料94〕広島大学保健管理センターウェブページ（メンタルヘルス相談、カウンセリング・学生相談のページ）

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

経済的理由により修学が困難な学生を支援するため、「入学料免除・徴収猶予制度」、「授業料免除制度」及び「日本学生支援機構奨学金」制度のほか、本学独自の制度として、「広島大学フェニックス奨学制度・光り輝く奨学制度」（学部生時に採用される奨学金であるが、引き続き大学院へ進学した場合に継続可能）を設けている〔資料95、96〕。毎年、入学料・授業料の免除申請を行った教職大学院学生は、概ね免除を受けている〔資料97〕。

また、この他にも、学生が経済事情に関わらず、安心して修学できるよう、特に成績優秀な学生に対しては「広島大学エクセレントスチューデントスカラシップ」〔資料98〕や、学生の教育活動を支援する「広島大学校友会による学生支援事業」〔資料99〕を設けている。平成28年度の開設以来毎年、教職大学院学生1名以上が「広島大学エクセレントスチューデントスカラシップ」の優秀学生に選考され、後期分の授業料が免除されている。令和元年度1名、令和2年度1名、令和3年度2名、令和4年度2名、令和5年度1名であった。なお、現職教員学生を対象とした教職大学院独自の入学料免除や授業料免除等は行っていない。

さらに、グローバル人材育成を目的として、海外での学会発表を支援する「大学院生の国際学会発表支援」〔資

料 100]、大学院人間社会科学研究科独自の学会発表支援制度〔資料 101〕、教育学部等独自の留学等支援「グリーン・ウィング教育奨学金」〔資料 102〕等、様々な経済支援制度を整備している。

《必要な資料・データ等》

〔資料 95〕 広島大学授業料等免除及び猶予規則

〔資料 96〕 広島大学『学生生活の手引』 pp. 44-48 「経済支援」

〔資料 97〕 教職大学院生の入学料・授業料免除の状況（令和元年度～令和 5 年度）

〔資料 98〕 広島大学エクセレントスチューデントスカラシップ規則

〔資料 99〕 広島大学校友会 学生支援事業

〔資料 100〕 学会発表支援事業

〔資料 101〕 令和 6 年度人間社会科学研究科の学生のための学会発表支援事業募集要項

〔資料 102〕 グリーン・ウィング教育奨学金募集要項・実施要項

（基準の達成状況についての自己評価：A）

学生の支援に関しては全学の組織体制と連動し、十分な体制を取っている。学生の心身に関する様々な相談への対応、特別な配慮を要する学生への支援、助言、学修支援及び指導、キャリア支援等、教員同士で情報共有し適切な対応を行っている。経済面においても学生のニーズに応える支援体制の充実を図っている。可能な限りの経済支援制度を設け、学生一人一人が実りあるキャンパスライフを送るための環境整備に努めている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 5－3

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

観点 5－3－1 どのような施設・設備を有効に活用しているか。

〔観点到に係る取組・改善等の状況〕

教職大学院の演習等の授業については、収容数 40 名程度の講義室、10 名程度の演習室 3 室を中心に使用している〔資料 103〕。そのほか、授業等に使用する機器として、貸し出し用に移動式電子黒板、タブレット型情報端末、移動式ビデオプロジェクター等を整備している。また、平成 27 年度に講義室と演習室を接続した遠隔授業解析システムを整備した。加えて、令和 2 年度には教材保管庫・書庫を整備した。

学生用の研究室（自習室）として、50 名程度収容の学生研究室、専攻専用の図書室を設置し、Wi-Fi 環境も整備している。学生研究室、図書室を両コースの学部卒学生と現職教員学生が利用し、普段の学習とともに学部卒学生と現職教員学生が自由に議論しあう交流の場として使用している。平成 30 年度からは学生研究室を新たに 1 室整備し、さらに入学定員が 10 名増の 30 名に変更された令和 2 年度からは学生研究室を 1 室、令和 3 年度からは学生（現職教員用）研究室、学生演習室をそれぞれ 1 室整備した。これらの自習室や学生研究室は、各教員の研究室とも近く、学生を指導しやすい環境となっている〔資料 103、104〕。また、令和 3 年度から 5 年度は学生研究室の机間に衝立を設置し、コロナ感染防止対策を行った。

教員研究室については、専任教員には Wi-Fi もしくは有線 LAN によるネットワーク環境が整備された個別研究室が用意されており、教職大学院に関わる客員教員も同様の環境下の共用研究室を利用できる体制が整っている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 103〕教職大学院の教育課程に対応した施設・設備

〔資料 104〕教育学部建物配置図・平面図

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

〔観点到係る取組・改善等の状況〕

授業等に使用する機器として、貸し出し用に移動式電子黒板、タブレット型情報端末、移動式ビデオプロジェクター等を整備している。また、平成 27 年度に講義室と演習室を接続した遠隔授業解析システムを整備した。Wi-Fi 環境、電子黒板などを活用しての教材研究、授業研究が充実している。

また、各期の研究構想発表会やアクションリサーチ研究発表会の発表資料については、Microsoft 社 Teams で共有し閲覧できるようにしている。

《必要な資料・データ等》

該当なし。

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

〔観点到係る取組・改善等の状況〕

広島大学には 5 館の図書館があり、全蔵書冊数は約 340 万冊である。学生はこれらのいずれをも利用することができる。また雑誌類は蔵書目録検索システム広島大学 OPAC によって学術情報資料にもアクセスし利用することができる。これとは別に教職大学院専用の図書室があり、教育書を中心に図書・資料を整備している。この図書室は日ごろ学生が多く集まる学生研究室から至近の場所にあり活用しやすい。教職大学院開設初年次の平成 27 年度は 110 冊であった蔵書が令和 5 年度には 699 冊まで増加してきており着実に学術情報資料の整備が進んでいる。平成 30 年度以降には図書以外にも教育雑誌 5 冊と日本教育新聞の定期購読も継続しており、図書室内での閲覧と共に貸出の形でも有効な活用が進んでいる〔資料 105〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 105〕令和 5 年度 教職大学院図書室の蔵書冊数

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

〔観点到係る取組・改善等の状況〕

該当なし。

《必要な資料・データ等》

該当なし。

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

〔観点到係る取組・改善等の状況〕

教職大学院における教育研究活動等に関する予算は、毎年大学が策定する教育研究経費の配分方針に基づき配

分されている。令和 5 年度は基盤教育費（大学院修士課程）として 2,544,000 円が確保された〔資料 106〕。この経費については、運営費として物品費、消耗品費等を計上するとともに、教育研究用として、図書費、ビデオカメラや IC レコーダーなど実地研究で利用する物品、資料作成費等を計上し、教育研究活動を遂行することができた。さらにコロナ禍においては Wi-Fi 環境を整備した。

《必要な資料・データ等》

〔資料 106〕 令和 5 年度専攻共通経費予算

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教職大学院が使用できる講義室、専攻専用の図書室等を整備するとともに、学生用研究室や演習室を整備している。Wi-Fi 環境やコロナ感染防止対策も整備されており、学生の自主的学習環境は十分整備されている。また、本学 5 館の図書館の蔵書は約 340 万冊を有し、さらに雑誌類は蔵書目録検索システム広島大学 OPAC によって学術情報資料にもアクセスし利用することができ利便性が高い。また学生研究室から至近の場所にある専攻専用の図書室では、新たな教育課題に対応させながら蔵書を順次整備している。教職大学院における教育研究活動等に関する予算は、毎年大学が策定する教育研究経費の配分方針に基づき配分され、学生の教育研究活動が支援されている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準領域 6 教育研究実施組織

基準 6-1

○ 教育研究上の目的を達成するための組織が機能しているか。

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

[観点到係る取組・改善等の状況]

教職開発専攻（教職大学院）の管理運営は、専攻専任教員の組織である教職開発専攻教員会が担当している。専攻の管理運営に関する会議として、教職開発専攻運営会議、教職開発専攻会議、コース会議、教職大学院運営協議会を設置し、これらの会議での審議・報告を通して管理運営を行っている〔資料 107〕。

（1）教職開発専攻運営会議

専攻長、副専攻長、コース主任、その他専攻長が必要と認めた者で構成され、専攻における重要事項について企画立案を行い、専攻の運営の円滑化を図っている。ここで検討された案件は必要に応じて専攻会議で審議することになっている。令和 4 年度の同会議では、専攻の教員配置とコース運営の在り方や授業担当体制の在り方に関する改善案の策定や、専攻運営に係る諸規程の整備に関する改定案の検討を行い、専攻会議に諮るなど、専攻の重要事項を審議した〔資料 108〕。

（2）教職開発専攻会議

専攻の専任教員全員で構成されている。この会議は月に 2 回の開催を基本とし、学務、学生生活、入学試験、広報、FD、自己点検・評価、国際交流、研究推進、教育委員会との連携、連携協力校との連携、その他教職大学院の運営に関する事項を審議している〔資料 109〕。

大学院人間社会科学研究科の運営に関して、代議員会、学務委員会、入試委員会、広報委員会、研究推進委員会、国際交流委員会、自己点検・評価委員会、称号授与審査委員会の委員が 1 名ずつ出しており、これら委員会委員を中心にして専攻に係る業務に当たるとともに、専攻会議において関係案件についての審議や報告を行っている。また、これら委員会委員とは別に、教職大学院の運営に係わって、教育委員会との連携、実地研究、FD、科学研究費、自己点検・評価、専攻独自の研究紀要『教職開発研究』等についても担当を設け、日常的な業務に当たり、教職大学院の教育研究活動や管理・運営に関する事項を、専攻会議において提案・報告している〔資料 107、110、111〕。

（3）コース会議

学校マネジメントコースと教育実践開発コースのコース会議は、教職大学院を開設した当初から令和 4 年度まで開催し、各コースでの教育・研究に関する案件を審議してきた。しかし、教職大学院の管理・運営が軌道に乗ってきたため、令和 5 年度からはコース会議は原則として開催せず、各コースに関する事項については専攻会議で審議・報告することに変更した。

（4）教職大学院運営協議会

専攻長、副専攻長、コース主任、及び他専攻の教員若干名で構成されている。令和 4 年度までは、教職大学院運営委員会を年 2 回開催し、教育課程（カリキュラム）に関する事項、実地研究に係る連携協力校等に関する事項、広島大学教職大学院四者連絡協議会との連携等に関する事項、実習等に係る予算に関する事項、自己点検・評価に関する事項等について審議してきた〔資料 112、113、114〕。その後、教職大学院の管理運営に係る組織を整備するため、令和 4 年度を以て教職大学院運営委員会を廃止し、令和 5 年度より新たに教職大学院運営協議会を設置した〔資料 115〕。この協議会では、教職大学院に関する自己点検・評価について意見交換を行うなど、専攻外の研究科の教員の視点を取り入れ、教職大学院の運営の質向上を図っている〔資料 116〕。

《必要な資料・データ等》

- 〔資料 107〕 教職開発専攻運営組織図
- 〔資料 108〕 広島大学大学院人間社会科学研究科教職開発専攻運営内規
- 〔資料 109〕 広島大学大学院人間社会科学研究科教職開発専攻会議細則
- 〔資料 110〕 令和 6 年度教職開発運営担当者
- 〔資料 111〕 2023 年度第 2 回教職開発専攻会議議事録
- 〔資料 112〕 広島大学大学院人間社会科学研究科教職大学院運営委員会細則
- 〔資料 113〕 令和 4 年度第 1 回教職大学院運営委員会議事録
- 〔資料 114〕 令和 4 年度第 2 回教職大学院運営委員会議事録
- 〔資料 115〕 広島大学教職大学院運営協議会細則
- 〔資料 116〕 令和 5 年度第 1 回教職大学院運営協議会議事録

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

(1) 研究科の再編に伴う入学定員と専任教員の増員

教職大学院は令和元年度に認証評価を受審したが、その翌年度の令和 2 年度の研究科の再編に伴い、大学院人間社会科学研究科の一専攻として位置づけられることになった。この改組にあわせて、それまで一学年 20 名だった入学定員を 30 名に拡大するとともに、専任教員を増員した。これにより、学校現場からの要望等を踏まえた現代的課題に対応する授業科目を新規に開設するなど教育課程を充実させたり、各学生の研究課題や専門領域に関する多様なニーズに対応したりすることができるようになり、現在に至っている〔資料 117〕。

(2) 役割分担

教育活動の推進に関わる研究科の委員会業務に加え、教育委員会との連携、実地研究、FD、科学研究費、自己点検・評価、研究紀要『教職開発研究』編集等の教職大学院独自の業務を、1 名の主担当と複数名の副担当による協働体制で対応するようにしている〔資料 110〕。

また、令和 4 年度までは専任教員を学校マネジメントコースと教育実践開発コースの各コースに配置する方法をとっていたが、令和 5 年度からはコース別の教員配置を取りやめ、専任教員が各自の専門性や特性、実績や経験などを生かしながらどちらのコースの教育活動や研究指導にもあたることができるように変更した。これにより、学生の多様なニーズに応じた教育活動や研究指導を、教職大学院全体でより組織的かつ柔軟に展開していくことが可能となった。

(3) 学生の研究指導体制

学生の実地研究や課題研究を含めた研究活動の指導に関しては、学生一人に対して主指導教員 1 名と 2 名以上の副指導教員で担当する体制をとっている。広島大学大学院人間社会科学研究科細則（第 13 条）〔資料 118〕に基づき、副指導教員には主指導教員とは専門が異なる教員、及び教職開発専攻以外の他専攻の教員を含めることになっているため、その要件を満たすように副指導教員を配置している。さらに、各学生の指導には専任の実務家教員が副指導教員として必ず加わるように編成している。その上で、主指導教員は副指導教員と連携しながら、学生の教育研究及び大学生活に関する指導助言や支援を行っている〔資料 119〕。

(4) 実務家教員の配置

実務家教員 5 名のうち 4 名は、教育委員会との交流人事により配置しており、その内訳は広島県教育委員会から 3 名、広島市教育委員会から 1 名である。なお、広島県教育委員会からの派遣教員 1 名は任期付き教員である。教育委員会との交流人事により教員を採用し配置することで、学校現場の教育課題やニーズ、動向など

を恒常的に把握し、それを踏まえた教育活動を絶えず更新し展開していくことができるようにしている。

(5) 共通科目などの担当教員の配置

教育上コアとして設定している科目である共通科目、コース必修科目、学校における実習科目のうち、共通科目（「教育課程開発の実践と評価」「論理的思考教育の開発実践」など）、コース必修科目（「アクションリサーチ・セミナー」）、及び学校における実習科目（「アクションリサーチ実地研究」）においては、専任の研究者教員と実務家教員がティーム・ティーチング形態をとって複数体制で担当し、理論と実践の往還を進めることができるように配置している。これらの科目のほとんどは専任教員が担当しているが、一部の科目については大学院人間社会科学研究科の他専攻の兼任教員の協力を得て実施してきている〔資料 120、121〕。

《必要な資料・データ等》

- 〔資料 117〕 令和 6 年度教職開発専攻専任教員一覧
- 〔前掲資料 110〕 令和 6 年度教職開発運営担当者
- 〔資料 118〕 広島大学大学院人間社会科学研究科細則（第 13 条）
- 〔資料 119〕 令和 5 年度指導教員体制一覧
- 〔資料 120〕 令和 5 年度教育課程等の概要と授業担当一覧
- 〔資料 121〕 兼任教員・兼任教員一覧

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

(1) 教員の年齢及び性別構成での対応

教職大学院の教員組織における年齢と性別の構成については、教職開発専攻専任教員一覧〔資料 117〕のとおりであり、年齢及び性別のバランスに配慮するよう努めている。令和 6 年 5 月 1 日現在の教員の年齢構成は 30 代 1 名、40 代 5 名、50 代 4 名、60 代 6 名となっており、30 代は少ないものの、30 代・40 代を合計すると 6 名で、各代 5・6 名ずつで比較的バランスがとれた構成となっている。

次に、教員の男女比率については、本学においては「女性活躍推進法に基づく広島大学の行動計画」を定めており、教職大学院の専任教員の採用人事では、この方針に則り対応している。現時点では女性教員は 4 名（23.5%）であり、本学が設定している女性教員の目標値（第 2 期の目標は 21%程度）を上回っている〔資料 122〕。専門領域「教育学・スポーツ学」の女性教員割合の目標値は 30%であることから、今後も教員の退職・離任により教員の採用人事を行う際には、専攻の活動の活性化を図ることができるよう可能な限り教員組織全体としてバランスがとれた年齢構成や性別となるよう顧慮する。

(2) 研究者教員及び実務家教員の採用基準や昇任基準での対応

本学の「広島大学教員選考基準規則」等の規則や基準等に示された人事方針に従って、教員の採用人事及び昇任人事を行っている。また、教職大学院の専任教員（交流人事による実務家教員は除く）に関する大学院担当審査ガイドラインを設けており、学術的著書・論文だけでなく、実践的著書・論文を有することや学校等における実践的活動の実績経験があることを評価の対象とすることで、教職大学院の専任教員を特徴づけている〔資料 123、124〕。

教育委員会との交流人事により採用する実務家教員については、特定専門教員としての採用基準が定められており、教育現場における教諭、校長等管理職経験や行政職経験等を含む実務実績と実践研究能力を評価することが可能となっている。実務家教員のうち、1 名は広島県教育委員会からの派遣の指導主事、3 名は広島県

教育委員会及び広島市教育委員会からの行政職経験・管理職経験のある者の派遣であるが、広島大学教職大学院四者連絡協議会による協議を経て各教育委員会から推薦された者について、本学の手続きに則って上述の特定専門教員としての採用基準に基づいた書類選考、模擬授業、面接を行って採用している。

上述の教員採用の規則・基準により、令和2年度から令和5年度の期間で、教員の退職・離任に伴い新規に採用された教員は、研究者教員が2名、教育委員会との交流人事により採用された実務家教員が6名、そして現在公募中の研究者教員が1名である。また、大学の定める昇任基準により、教員2名が准教授から教授に昇任した。なお、令和2年度の研究科の再編に伴い、それまで他専攻の専任教員だった6名が教職大学院の専任教員に新たに加わった。

(3) 授業担当教員の配置の工夫での対応

基準6-1-2においてコアとなる科目の教員配置に関連して述べたように、共通科目、コース必修科目、及び学校における実習科目においては、専任の研究者教員と実務家教員がチーム・ティーチング形態をとって複数名で担当し、理論と実践の往還を進めることができるように、担当教員を配置している。また、いくつかのコース選択科目（「通教科的能力育成の授業開発と実践」等）では複数の教員がオムニバス形式で授業を担当しているが、その場合でも全教員が参加して展開する授業回を設けている。このような教員配置や授業展開により、専門分野や実務経験などが異なる複数の教員による教育活動の展開が可能となることに加え、これが担当教員相互のインフォーマルで日常的なFDの機会ともなり、教員による教育活動の質的向上や活性化につながっている〔資料120〕。

また、専任教員に加え、他専攻の教員、附属学校の教員、他大学の教員を兼任教員や兼任教員として配置することで、専任教員だけでは十分にカバーできない専門分野の内容や学校現場の実践的な内容に関する教育を充実させるように配慮している〔資料121〕。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料117〕 令和6年度教職開発専攻専任一覧表

〔資料122〕 女性活躍推進法に基づく広島大学の行動計画（第2期）

〔資料123〕 広島大学教員選考基準規則

〔資料124〕 広島大学の学内昇任制度に関する規則

〔前掲資料120〕 令和5年度教育課程等の概要と授業担当一覧

〔前掲資料121〕 兼任教員・兼任教員一覧

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

教職大学院では、授業と学生指導のそれぞれにおいて可能な限り負担を平準化する配慮を行っている。例えば学生の研究指導に関する負担軽減が難しい場合には、その教員の授業や学生指導以外の専攻運営業務での負担軽減を図るなど、教員が担当する業務全体を通して負担過重とならないように配慮してきている〔資料110〕。

まず、専任教員の授業担当については、基準6-1-2でも述べたように、「共通科目」、「コース必修科目」及び「学校における実習科目」として提供する多くの授業科目は、基本的に複数の教員で担当するチーム・ティーチングで実施し、その担当科目数や担当時間についてはできるだけ負担のバランスを調整している。また、「コース選択科目」のうち複数の教員がオムニバス形式で担当するいくつかの授業科目では、個々の教員だけで担当する授業回と教員全員参加で対応する授業回を適切に計画し、負担の平準化を図っている。さらに、他専攻の教員

や附属学校の教員を兼任教員や兼任教員として配置したり、客員教員（非常勤講師）を雇用したりして、開講している授業科目の一部を担当してもらうことも、専任教員の負担軽減の一助となっている。加えて、専攻専任教員は全員、教育学部の授業も担当しているが、附属学校の校長併任や専攻の授業担当で負担過重な教員については、学部の授業担当に客員教員（非常勤講師）を雇用することで負担の軽減を図るようにしている。なお、教職大学院では授業担当検討 WG を令和 4 年度に設置し、専任教員の授業担当の負担の平準化を図るための検討と、教員の退職・離任に伴って前任の授業担当教員が変更しても授業のスムーズな継承・実施が可能となるようにしていくための検討を開始し、現在も検討を継続している〔資料 120、資料 125〕。

学生指導に関しては、学生の希望する研究テーマ・専門領域を可能な限り考慮して主指導教員を決定し、年度によって一つの専門領域を希望する学生の数に偏りがある場合は、主指導教員又は副指導教員として担当する学生数のバランスを考慮するなど、教員の負担の偏りを軽減するよう努めている。また、ほとんどの専任教員は教育学部の 3 年次生と 4 年次生の卒論ゼミ指導を担当しているが、その担当人数を決める際には、教職大学院で主指導教員として担当している学生数や附属学校の校長等の併任に伴う業務量を考慮するようにしている〔資料 126〕。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 110〕 令和 6 年度教職開発運営担当者

〔前掲資料 120〕 令和 5 年度教育課程等の概要と授業担当一覧

〔資料 125〕 令和 5 年度客員教員が担当する授業科目一覧

〔資料 126〕 令和 5 年度学部のゼミ担当指導学生数一覧

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教職大学院の教育研究上の目的の達成とさらなる発展を目指し、令和 2 年度より教職開発専攻の入学定員及び専任教員数を拡充するとともに、管理運営に係る組織編成の整備や改善、専任教員のコース配置や運営体制の見直し、多様な専門性を有する研究者教員と実務家教員の採用や配置の工夫などに積極的に取り組んできている。そして、学校現場の現代的な教育課題や学生のニーズに応じた教育活動や研究指導を組織的に展開できるよう、専任教員による責任体制のもとで研究科内の他専攻の教員や附属学校等の教員の協力を得るなどして組織を構成している。さらに、専任教員が担当する業務や授業、学生指導に係る負担の平準化のための配慮や工夫については、教職大学院に関する業務や授業だけでなく、学部の授業担当や卒論ゼミ指導担当、それ以外の全学の業務に伴う負担なども総合的に勘案して行うとともに、関係教員が組織として協力・協働して教職大学院の教育研究活動を展開できるよう、絶えず継続的な改善に取り組んできている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 6－2

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

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

教職大学院では組織的な研究環境づくりのため、専攻会議などの場で次に示すような活動の紹介をしたり、観点 6－2－2 に示すような FD を行ったりして共通認識を築くようにしている。具体的な研究活動は次の通りである。

（１）計画的・段階的・組織的な研究活動の蓄積による科学研究費助成事業基盤研究（B）の採択

教職大学院では、科学研究費補助金獲得に向けた計画的、段階的、組織的な取組を、対外的な発信と連動させて行っている。令和3年度には、教職大学院の到達点と課題及び今後の展望を取りまとめ、広島大学大学院人間社会科学研究科設立記念セミナーにおいて、シンポジウムを実施した〔資料127〕。令和4年度には、シンポジウムで取り上げた「教科・領域再編マネジメントの力量形成」をテーマとし、学生・教員を対象とした実態調査を行った。この研究は学内共同研究プロジェクトに採択され、研究成果は報告書として広島大学機関リポジトリに公表された〔資料128〕。また、同じく令和4年度には実態調査の成果を基盤とした研究計画を立案し、科学研究費補助金に申請した。これは令和5年度に基盤研究（B）「教科・領域の再編マネジメントの力量形成に関する学際的開発研究」として採択された〔資料129〕。

（2）研究紀要『教職開発研究』の発行

教職大学院では研究紀要『教職開発研究』を発行している。専攻内分掌として、編集委員会が編成され、平成30年の創刊以降、毎年1巻発行している。令和2年以降は各年で修了生からの投稿を含む4～7編の論文が掲載されており、雑誌に掲載された論文は広島大学学術情報リポジトリですべて公開されている。著者は在学生、修了生、教員であり、教員単独、学生・修了生単独のみならず、教員と学生・修了生との共著による論文も多く含まれている。このように、教職大学院での研究成果を対外的に発信できる機会と場を設けている〔資料130〕。

（3）各教員の研究活動のサポート

教職大学院に所属している教員が取り組む研究のシンポジウム・セミナーに対して、内容が認められたものは、教職大学院が主催や後援を行っている。開催されるイベントは教員や学生に周知し、多様な教科・領域に関わる知見に幅広く触れられる機会を設けている〔資料127、131、132、133〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料127〕シンポジウム「広島大学 教職大学院の成果と展望」

〔資料128〕共同研究プロジェクト報告書「教職大学院と学部における教科・領域の再編マネジメントの力量形成に関する研究」

〔資料129〕基盤研究（B）「教科・領域の再編マネジメントの力量形成に関する学際的開発研究」

〔資料130〕広島大学学術情報リポジトリ『教職開発研究』

〔資料131〕主催「学びのユニバーサルデザイン（UDL）に学ぼう！」

〔資料132〕後援「国際バカロレア DP は教師・授業・学校・地域をどのように変えるのか」

〔資料133〕主催「グローバル時代において相互理解を促す道德教育の役割」

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

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

（1）全学的な取組

本学では、教職員の資質・能力の向上を図るための組織的・体系的な人材育成活動を統括するため、学長の下に人材育成推進本部を設置している。当本部にFD委員会とSD委員会を設置し、さらにFD委員会の下部組織として教育能力開発、研究能力開発、マネジメント能力開発に係る部会を設置し、新採用教職員研修や授業方法の研修等の教員を対象とした全学FDを実施している〔資料134、135〕。

（2）教職大学院における取組

全学FDに参加すると同時に、教職大学院でも独自のFDを実施している。

1) 複層的な内容構成による FD の実施

教員による FD は、3つの柱からなる構造的な内容構成により実施している。3つの柱とは、1) 教員相互の授業観察・協議会などを通じた職能開発のための“基盤的 FD”、2) 時宜を得た問題解決のための情報共有や協議を中心とした“特定テーマ別 FD”、3) 専攻の発展や科研採択に向けた協議を行う“挑戦的 FD”である。これらをバランス良く実施することで教員組織の活性化を図っている〔資料 136〕。

2) 切磋琢磨を促進する教員間での研究成果の公表と共有

研究者総覧への教育・研究業績の掲載、大学院人間社会科学研究科への研究成果の紹介など、相互に研究成果や取組の情報共有をすることで、教員間の切磋琢磨を促している〔資料 137〕。

3) 学生からの意見吸い上げによる教育・研究環境の改善

学生代表と専任教員で構成する「代表者会」を設置し、学生の声を教職大学院の運営に反映させている。「代表者会」は、各学年の正副代表 4 名、アクションリサーチ担当・懇親会担当・つばさの会担当・美化担当・IT 担当から 1 名以上、分掌「教育・学生指導担当」として配属された教員 3 名〔資料 107〕の計 12 名で構成され、ほかの学生・教員も任意に参加可能である。開催は月に 1 回程度である。アクションリサーチ発表会の日程や方法や教室の管理方法、分担業務などに関する学生からの要望や問い合わせ事項を教員間で協議・検討し、教育・研究環境の改善に生かしている〔資料 138〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 134〕 広島大学人材育成推進本部規則

〔資料 135〕 広島大学人材育成推進本部 FD 委員会内規

〔資料 136〕 FD に関する実施記録

〔資料 137〕 広島大学大学院人間社会科学研究科ウェブページ（教職大学院の教員の研究成果紹介のページ）

〔前掲資料 107〕 教職開発専攻運営組織図

〔資料 138〕 令和 6 年度第 1 回代表者会議事録

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

〔観点到に係る取組・改善等の状況〕

事務職員とは、広範な業務に関して日常的に連携しながら教職大学院の運営を行っている。東広島地区運営支援部教育学系総括支援室職員とは、学務関係（教育課程、時間割、成績、学籍等）、実習関係（アクションリサーチ実地研究、関係機関との連携）、入試関係、学生生活関係（奨学金、進路等）、総務関係（会議、大学運営）、広報関係、研究関係等の業務で連携をしている。また、教職大学院担当契約職員とは、会計処理関係、アクションリサーチ実地研究（資料の準備等）、専攻図書室の管理、学生からの相談窓口、ティーチング・アシスタントの管理、研究会等の情報の周知、専攻共通物品の購入等の業務について連携している。いずれも、教職大学院の運営になくてはならない存在となっている。

《必要な資料・データ等》

該当なし。

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教職大学院の計画的・段階的・組織的な研究活動の蓄積により、科学研究費助成事業基盤研究（B）「教科・領域の再編マネジメントの力量形成に関する学際的開発研究」に採択された。科学研究費補助金の申請に向けては、

令和3年4月に実施した公開シンポジウムで本テーマに関する問題を提起し、令和4年度には学内共同研究プロジェクトで基礎調査を行い、令和5年度に科学研究費補助金を獲得できた。教職大学院の組織的な取り組みが継続され、科学研究費補助金が獲得できたことは、大きな成果である。

また、FDの実施については“基盤的FD”“特定テーマ別FD”“挑戦的FD”の3種類の研修を設けることでFDの役割や機能を整理し、多様な側面から教員の職能成長を図った。FDを授業公開に限定せず将来構想に関わるビジョン（展望）やシーズ（萌芽）形成の場とし、教職大学院の発展可能性を共有できた。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準領域 7 点検評価と情報公表

基準 7-1

○ 教職大学院の教職課程の自己点検・評価を定期的、組織的に行っていること。

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

[観点到に係る取組・改善等の状況]

本学では、大学院課程教育等における企画、立案、点検・評価を行う組織として、教育本部を設置している。当本部に設置する「教育本部教務委員会」が、教職課程を置く各部局の教職課程の自己点検・評価を統括している〔資料 139〕。

教職大学院では、教職大学院に係る教職課程の自己点検・評価シートに基づき点検・評価を行い、専攻会議で確認後、人間社会科学研究科学務委員会及び代議員会で共有し、教育本部教務委員会の下に設置されている「教育本部教務委員会・教員養成 WG」を経て教育本部教務委員会へ提出している〔資料 140〕。また、その結果は「広島大学における教員の養成の状況（教育職員免許法施行規則の定めにより公表する情報）」を掲載したウェブサイトで公表されている〔資料 141、142〕。

具体的には、自己点検・評価を行うため、「教育理念・学修目標」、「授業科目・教育課程の編成実施」、「学修成果の把握・可視化」、「教職員組織」、「情報公表」、「教職指導（学生の受け入れ・学生支援）」、「関係機関等との連携」の 7 つの大項目ごとに複数の中項目及び対応する観点を策定し、これらに沿って自己評価を実施している。評価結果は、本学教育本部教務委員会・教員養成 WG での意見交換の後、意見交換の内容は関係する学部・研究科にフィードバックされ、学部・研究科において当該内容を踏まえて改善に向けて取り組む体制となっている。また、評価結果及び意見交換の結果をウェブ公開している。

教職大学院では、教育本部教務委員会からフィードバックされた評価結果は、専攻会議で報告し情報を共有するとともに、当該内容を踏まえて改善に向けて取り組むこととしている。なお、令和 4 年度教職課程の自己点検・評価では、教育本部教務委員会からの意見は特になかった。

《必要な資料・データ等》

〔資料 139〕 広島大学における教育の内部質保証に関する実施要領

〔資料 140〕 令和 5 年度教職課程の自己点検・評価フロー（令和 6 年度実施）

〔資料 141〕 令和 4 年度教職課程の自己点検・評価シート

〔資料 142〕 広島大学における教員の養成の状況（教育職員免許法施行規則の定めにより公表する情報）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教職課程の自己点検・評価シートは、教育本部教務委員会で点検・評価を行い、その結果を次年度への改善に生かすようになっている。教職大学院では、教育本部教務委員会からフィードバックされた評価結果は、専攻会議で報告し情報を共有するとともに、当該内容を踏まえて改善に向けて取り組むこととしている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

基準 7-2

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

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

[観点到に係る取組・改善等の状況]

教育研究活動等の状況並びに成果を広く社会に発信する方法としては、①大学公式ウェブサイト、教職大学院

公式ウェブサイト、②教職大学院パンフレット、ニューズレター、③学修・研究成果の発表会、④入試説明会、⑤シンポジウム・講演会、⑥研究紀要、⑦教職大学院の活動発表などがある。また公表している内容には学校教育法施行規則で公表が義務付けられている内容が不足なく含まれている。

(1) 大学公式ウェブサイト・教職大学院公式ウェブサイト

教育・研究、組織・運営、施設・設備等の状況について、大学公式ウェブサイト・教職大学院公式ウェブサイトにて公表している。教職大学院公式ウェブサイトのなかの教員紹介一覧ページは、広島大学研究者総覧のページとリンクさせ、各教員の経歴、専門分野、教育上及び研究上の業績等を閲覧できるようにしている〔資料 143、144〕。

(2) 教職大学院パンフレット、ニューズレター

教育・研究等の状況について、パンフレットにより、広く社会に公表している（年 1 回の発行）ほか、比較的親しみやすい紙面で情報を発信することを目的に、令和 3 年度から教職大学院ニューズレター〔資料 09〕の発行も開始した（現在年 3 回発行）。パンフレット、ニューズレターともに機会に応じて教育委員会や学校関係者に配布しているほか、教職大学院公式ウェブサイトにも掲載することで電子的にダウンロードできるようにしている〔資料 04、09、03〕。

(3) 学修・研究成果の発表会

学生の研究の過程や成果を発表する機会として、学校マネジメントコースでは中間報告会（9 月）、構想発表会（12 月）、課題研究報告発表会（2 月）を、また教育実践開発コースではアクションリサーチ発表会を年に 2 回（9 月、2 月）と最終報告会（2 月）を、学外にも公開する形で実施している（令和 3 年度はコロナウイルス感染症の状況から学内のみで開催した）〔資料 145〕。

(4) 入試説明会

年 6 回開催している教職大学院入試説明会では、参加者に教育研究活動等の一部を紹介している。開催にあたってはチラシを作成し、紙媒体で配布したり教職大学院公式ウェブサイトに掲載したりするなどして広報に努めている。令和 6 年度入試説明会のチラシには、説明会の日時や会場だけでなく、修了生及び修了生所属校の校長からのメッセージも掲載した〔資料 05〕。

(5) シンポジウム・講演会

令和 4 年 3 月、大学院人間社会科学研究科設立記念セミナーの一環としてオンラインシンポジウム「広島大学教職大学院の成果と展望—アクションリサーチの継承と飛躍—」を開催した〔資料 127〕。

(6) 研究紀要

年 1 回発行される教職大学院の研究紀要『教職開発研究』には、学生、修了生、所属教員らの研究成果が採録され、広島大学学術情報リポジトリを通じて、広く学外にも発信している〔資料 130〕。

このほか、東広島市内の全保護者・全教職員を対象とした『東広島学校通信 ガッツ！』（東広島市教育委員会から年 2～3 回発行）への寄稿等を通して、教育研究活動等の状況並びに成果を広く社会に発信している〔資料 81〕。

(7) 教職大学院の活動発表

令和 5 年秋に開催された広島大学 75+75 周年記念企画「大学院人間社会科学研究科 地域連携パネル展示」では、教職大学院及び所属教員の地域連携の取組を紹介したパネルを展示した〔資料 146〕。このように、地域に向けても積極的な情報発信を行っている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 143〕大学公式ウェブサイト（教職大学院の教育研究活動の状況並びに成果を発信するページ）

〔資料 144〕教職大学院ウェブサイト（教職大学院の教員紹介のページ）

〔前掲資料 04〕令和 6 年度教職大学院パンフレット

〔前掲資料 09〕令和 5 年度ニューズレター

〔前掲資料 03〕教職大学院ウェブサイト（入試情報や授業科目、学生の活動のページ）

〔資料 145〕アクションリサーチⅠ、Ⅱ、Ⅲ、課題研究報告発表会資料

〔前掲資料 05〕令和 7 年度入試説明会チラシ

〔前掲資料 127〕シンポジウム「広島大学 教職大学院の成果と展望」

〔前掲資料 130〕広島大学学術情報リポジトリ『教職開発研究』

〔前掲資料 81〕「東広島学校通信ガッツ！」VOL.15

〔資料 146〕広島大学 75+75 周年記念企画「大学院人間社会科学研究科 地域連携パネル展示」用のパネル

（基準の達成状況についての自己評価：A）

大学公式ウェブサイト、教職大学院公式ウェブサイト、教職大学院パンフレット、ニューズレター、学修・研究成果の発表会、入試説明会、シンポジウム・講演会、研究紀要など多岐にわたる方法で情報発信を行っている。各媒体は、それぞれに異なる役割を持たせ、幅広い広報活動に努めている。また公表している内容には、学校教育法施行規則で公表が義務付けられている内容が不足なく含まれている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

Ⅷ 法令要件事項の確認

法令要件事項（チェック式等により確認する事項）

	チェック欄（該当 ☒)	項目	根拠法令等	評価基準、観点等	根拠資料等
1	☒	教育課程連携協議会の設置、産業界等（教育委員会）との連携による教育課程の編成、実施・評価	専門職大学院設置基準第6条第3項、第6条の2	2-1 4-1	広島大学教職大学院四者連絡協議会設置要綱〔前掲資料78〕 広島大学教職大学院四者連絡協議会議事概要〔前掲資料79〕
2	☒	5領域についての授業科目（共通科目）の開設 （1）教育課程の編成及び実施に関する領域・・・	平15年告示第53号第8条第1項	2-1	授業科目一覧〔前掲資料12〕 シラバス（基礎データで確認）
3	☒	1年間又は1学期に履修科目として登録できる単位数の上限の設定	専門職大学院設置基準第11条	2-2	広島大学大学院人間社会科学研究科細則第9条〔資料147〕
4	☒	修了要件単位数（45単位以上）うち実習10単位以上	専門職大学院設置基準第29条	2-1 2-4	広島大学大学院人間社会科学研究科細則別表第3〔前掲資料12〕
5	☒	学生に対する評価及び修了の基準の明示等	専門職大学院設置基準第10条第2項	2-4	・成績評価 広島大学大学院規則第30条〔前掲資料53〕 学業に関する評価の取扱いについて〔前掲資料54〕 広島大学シラバス（基礎データで確認） ・修了 広島大学大学院規則第44条の2〔前掲資料55〕 広島大学大学院人間社会科学研究科細則第23条〔前掲資料56〕
6	☒	専任教員数	平15年告示第53号第1条 教科教育関連 26年告示161号	6-1	（基礎データで確認）
7	☒	必置専任教員数に対する実務家教員数（4割以上）	平15年告示第53号第2条第5項	6-1	（基礎データで確認）
8	☐	必置実務家教員のうちみなし専任教員の割合（3分の2の範囲内）	平15年告示第53号第2条第2項	6-1	（基礎データで確認）
9	☐	みなし専任教員の業務要件（授業担当年間4単位以上ほか）	平15年告示第53号第2条第2項 平30年告示第66号	6-1	（基礎データで確認）
10	☒	必置専任教員のうち教授の割合（必置の専任教員の半数）	15年告示53号第1条第7項	6-1	（基礎データで確認）
11	☒	SD研修に該当する機会の設定等	大学院設置基準第9条の3第1項	6-2	広島大学人材育成推進本部規則〔前掲資料134〕 広島大学人材育成推進本部SD委員会内規〔資料148〕 令和5年度SD参加状況一覧〔資料149〕

○ 項目8、9に際して、特に記述を要する事情等

教職大学院は、みなし専任教員を置いていない。