

# 大学の設置等の趣旨等を記載した書類

## 1. 設置の趣旨及び必要性

### (1) 背景

---

#### (社会的背景)

現在、産業構造は大きく変化しつつあり、それらの変化に対応するため、新しい学力の育成が強く求められている。新しい学力の育成のため、これからの時代に求められる教師のあるべき姿は、既知の知識・技能を効率良く上手に教える教師像から脱却した、教科内容の学びを通して未知の課題に立ち向かおうとする子どもの資質・能力を高めることのできる教師像である。すなわち、教師自身が学びの専門家として高度なコンピテンシー（行動特性）を身につけることが求められている。このような状況に対応していくため、教員養成はより高度化していく必要があり、その中心的な役割を担うのが教職大学院である。教職大学院は、これまでの拡大型から、内容の充実や多様化に向けて展開される拡充期に入ったと言われている。

平成 29 年（2017 年 8 月 29 日）の『国立教員養成大学・学部，大学院，附属学校の改革に関する有識者会議報告書』（以下略して、『有識者会議報告書』と呼ぶ）において、「教職大学院は、教員及び教育内容の質を確実に担保した上で、「教科領域コース」の設置など、教科領域の内容の導入を積極的に進めること」との提言がなされた。この提言の理由は、有識者会議アンケートによると、教職大学院の授業において、教職大学院生が現行の教職大学院のカリキュラムに追加してほしい内容として、一番目に「教科の指導法」(166 名中 85 名, 51.2%)、三番目に「教科の専門的な内容」(166 名中 77 名, 46.4%) が挙げられており、教科領域についての学修ニーズが高まってきているからであると考えられる。さらに、平成 30 年（2018 年 12 月 9 日）に、日本教職大学院協会授業改善・FD 委員会によってまとめられた『教科領域を取り込んだモデルカリキュラム検討報告書』（以下略して、『モデルカリキュラム検討報告書』と呼ぶ）において、今後の拡充期の代表的な展開方向として、管理職コースの設置や教科領域コースの編入が挙げられている。

また、岐阜大学教職大学院連携連絡協議会等においても岐阜県教育委員会等から、『既存の学校管理職養成コースをより充実させるとともに、学習指導要領が求める「主体的、対話的で深い学び」の実現には、指導内容に関する高度な知識と柔軟な授業構想・展開力の双方を身に付けた教員の養成が必要』という趣旨のニーズが複数回にわたって述べられ、岐阜県教育委員会からは、『岐阜大学教職大学院への移行、改組についての要望』（資料 1）が書面にて提出された。その要望書においては、『10 教科全てを教科教育領域として扱う教職大学院へ移行』することが岐阜県の課題に対応しており、高度の資質・能力を身に付けた教職員の養成が図られるよう、これまで以上に連携を強めたい旨の記述がなされている。

これらのニーズに広く応えるため、岐阜大学教職大学院においても、教科領域について教科指導能力の高い教員や、さらには自ら教科指導能力の開発が出来る教員の養成を行えるよう、教育実践的要素を取り入れた教科領域コースを令和4年度（2022年度）から整備する。本申請は、従来の修士課程では十分に組み込まなかった、学校現場での実習や実際の教育実践を題材とした「理論と実践の往還」を取り入れた教科領域の教育を行う教育課程や教員組織を整え、岐阜大学教職大学院に求められている岐阜県を中心とした地域におけるより拡充された高度教員養成を行うことを目的としたものである。

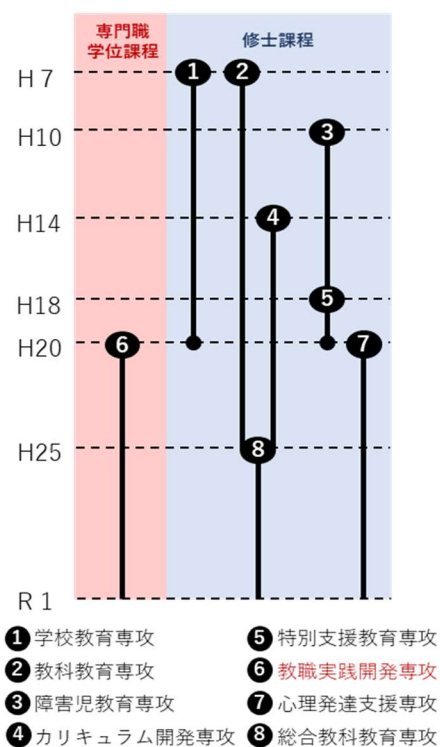
### （岐阜大学大学院教育学研究科の沿革）

以下、本学大学院教育学研究科の沿革について簡単に述べる。岐阜大学大学院教育学研究科は2つの専攻（修士課程）（学校教育専攻、教科教育専攻）とともに平成7年（1995年）に設置され、平成20年（2008年）に教職大学院として教職実践開発専攻（専門職学位課程）が設置された。

修士課程においては、これまでに数回の改組を経て、平成20年（2008年）に心理発達支援専攻、平成25年（2013年）に総合教科教育専攻が設置されて現在に至っている。心理発達支援専攻では、公認心理師、臨床心理士、学校心理学に造詣の深い教育者、特別支援教育コーディネーターの養成を行ってきた。総合教科教育専攻では、教科教育と教科専門の融合、あるいは小学校における教科間の連携を図り、更に各教科における小学校・中学校・高等学校の連続性を踏まえた教育ができる高度な教育専門職の養成を行ってきた。

専門職学位課程である教職実践開発専攻においては、これまで岐阜県教育委員会等との連携・協働により、ストレートマスターを対象として、より実践的な指導力・展開力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員の養成を行うとともに、現職教員を対象として、地域や学校における指導的役割を果たし得る教員等として不可欠な確かな指導的理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダーを養成してきた。このなかで、実務家教員と研究者教員のチーム・ティーチングによる授業を拡充したり、学校での実習を基礎とする授業科目を拡充したりするなどして、理論と実践を架橋した教育の充実を図ってきた。そして、平成29年（2017年）から学校マネジメント力を修得して学校管理職となりうる教員を養成（学校管理職養成コース）、高度な教育実践力を修得して中間リーダーとな

図1 現在に至るまでの流れ



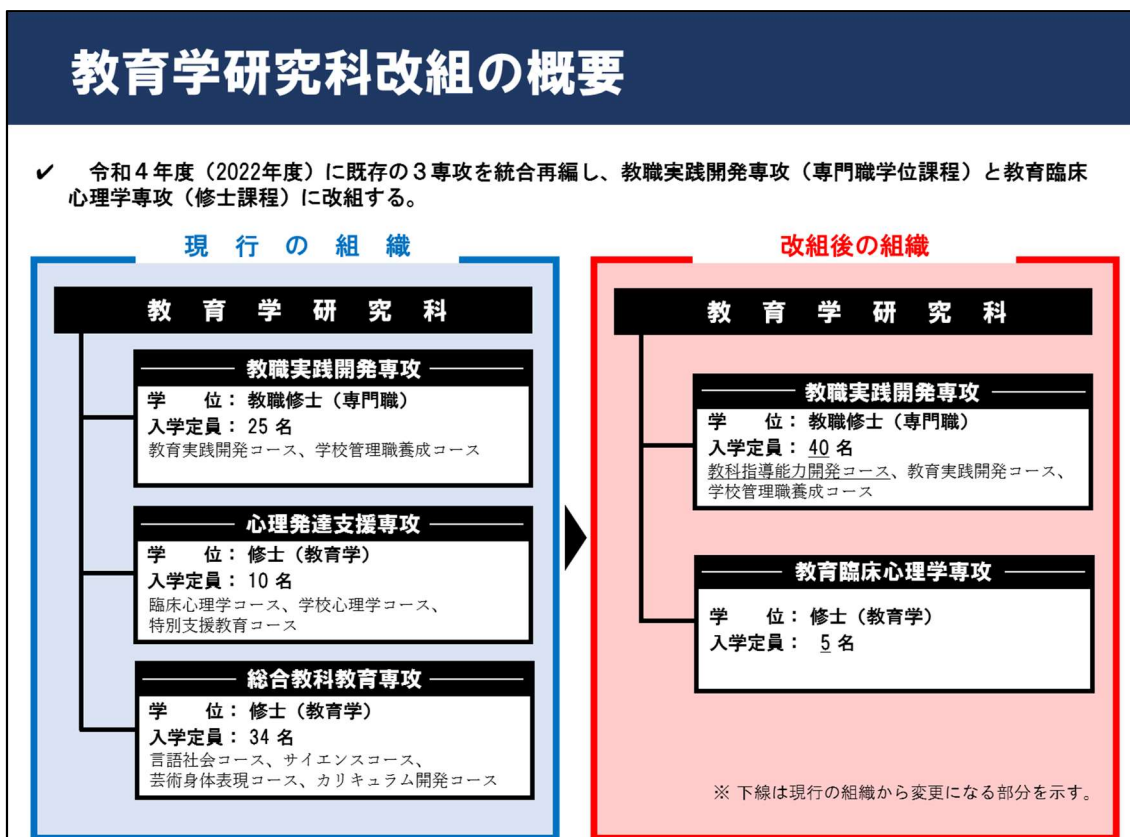
りうる教員及び即戦力となる新人教員を養成（教育実践開発コース）するため、教職大学院のコースを再編した。この学校管理職養成コースにおける、「教育委員会と連携した学校管理職の養成」は、平成 29 年度（2017 年度）に独立行政法人教職員支援機構による第 1 回 NITS 大賞・優秀賞に採択されるとともに、平成 30 年度（2018 年度）に文部科学省による「国立教員養成大学・学部・大学院・附属学校の改革に関する取組状況について～グッドプラクティスの共有と発信に向けた事例集～」に掲載され、教職大学院の先進的な事例として評価されている。

### （教職大学院改組の必要性）

これらの沿革を踏まえ、本申請の背景について述べる。学校管理職養成コースは、岐阜県教育委員会から派遣される教頭試験合格者等の現職教員を対象として、1 年目に学校管理職としてのリテラシーを学ぶとともに、2 年目には主に新任教頭として学校に赴任し、インターン教頭（第二教頭）として優れた教頭としてのコンピテンシーを修得するという学校管理職養成に特化したカリキュラムのもと、上述のとおり成果を上げつつある。一方、教育実践開発コースは、ストレートマスターに加えて現職教員を対象として、学校改善や授業開発の中核となる中間リーダーを養成するコースに再編した。この場合、現職教員学生については「現職」の事情を考慮し、主に勤務後（夜間）に受講できるように時間割を作成した。すなわち、現在の岐阜大学教職大学院は、学校管理職養成コースにおける学校管理職養成と教育実践開発コースにおける中間リーダー養成さらに即戦力となる新人教員養成という三つの養成を柱としている。

しかし、岐阜大学教職大学院においては、拡充期の代表的なもう一方の展開方向である教科領域についての学修ニーズに応えられる教科領域コースが存在しないため、今後の岐阜大学教職大学院のあるべき姿について議論を行い、10 教科全てについて教科内容研究や実践的な教科教育研究の実績を持つ総合教科教育専攻（修士課程）の各コースの教員組織やスキルを基盤として、教職大学院に教科領域コースを新設する案が構想された。この構想に基づき、教職実践開発専攻（専門職学位課程）を、既存の学校管理職養成コース、及び教育実践開発コースに加え、教科領域コースを新たに設けた 3 コースからなる専攻へ拡充し、教職大学院に求められている新たな役割に対する責任を果たすべきであるという結論に至った。なお、教育実践開発コースは、現行の心理発達支援専攻（修士課程）から特別支援教育分野、総合教科教育専攻（修士課程）からカリキュラム開発分野をそれぞれ取り込むことにより、教育内容の一層の充実を図ることとする。この変更に伴い、専門職学位課程は教員養成に、修士課程は非教員養成にとその役割を分化し、専門職学位課程においては、より高度な教員養成を行う。

図2 教育学研究科改組の概要



## （2）養成する教員像

教職実践開発専攻においては、平成29年度（2017年度）の変更を経て、学校管理職養成コースにおける学校管理職養成と教育実践開発コースにおける中間リーダー養成さらに即戦力となる新人教員養成という三つの養成を柱としてきた。

令和4年度（2022年度）からは、教職大学院において学部とのシームレスな連携による人材養成や教科内容を深く学ぶニーズに対応するため、10教科全てを教科領域として扱う教科指導能力開発コースを新たに加えた3コースを有機的に連携させ、小学校・中学校・高等学校・特別支援学校教諭の高度専門職養成を行う。

### （教科指導能力開発コース）

まず、本専攻に新しく設置する教科指導能力開発コースについて述べる。教科指導能力開発コースが対象とする学生層は、ストレートマスターと現職教員学生である。

これまでの修士課程においては、学生が教育や研究を通じて、専門分野に関する高度な知

識を身につけたり研究能力を身につけたりしながら高度専門職業人や研究者としての資質・能力を獲得していくことを目的としていた。しかし、修士課程には、学生が教員となったとき（あるいは学校現場に戻ったとき）に、実践において子どもの主体的な学びを保証し、子どもが新たなものの見方や考え方の発見を促すための授業構想などの指導方法論等に関する学習が行えるような教育課程や教員組織は用意されていない。

そのため、教科指導能力開発コースにおいては、教科内容の学びを通して子どもが新たなものの見方や考え方を発見し、それらの知識や体験を基盤として未知の課題に立ち向かっていける子どもの資質・能力を高めることのできる教員の養成を行う。このためには、教員自身が教科等の指導内容に関する高度な知識を身につけていなければならない。また、教科等の指導内容に関する知識を基盤として、指導内容の系統性や本質を理解していなければならない。これらは、教員自身が未知の課題に立ち向かい、試行錯誤を伴った深い探求の過程を経験することによって身につくと考える。さらに、子どもの主体的な学びを保証し、子どもが新たなものの見方や考え方の発見を促すための授業構想などを行うためには、教科内容に関する学習や探求の他に、教科指導法について学ぶ必要がある。もちろん指導法は、指導内容の系統性をもとに理論的に展開されるべきだが、子どもの学びや様々な発達のプロセスに沿って、次に展開可能となる子どもの学習内容は何であるのか、教員が柔軟に再構築していける資質・能力が必要であり、これらは「理論と実践の往還」によって身につくと考える。すなわち、教科指導能力開発コースにおいては、指導内容に関する高度な知識（指導内容の系統性や本質に関する知識も含む）と柔軟な授業構想・展開力の双方をバランス良く身につけた教員の養成を目指しており、このような資質・能力を身につけた教員を「教科等の指導内容に関する高度な知識を身につけ、実践で活かすことができる教員」と呼ぶこととする。

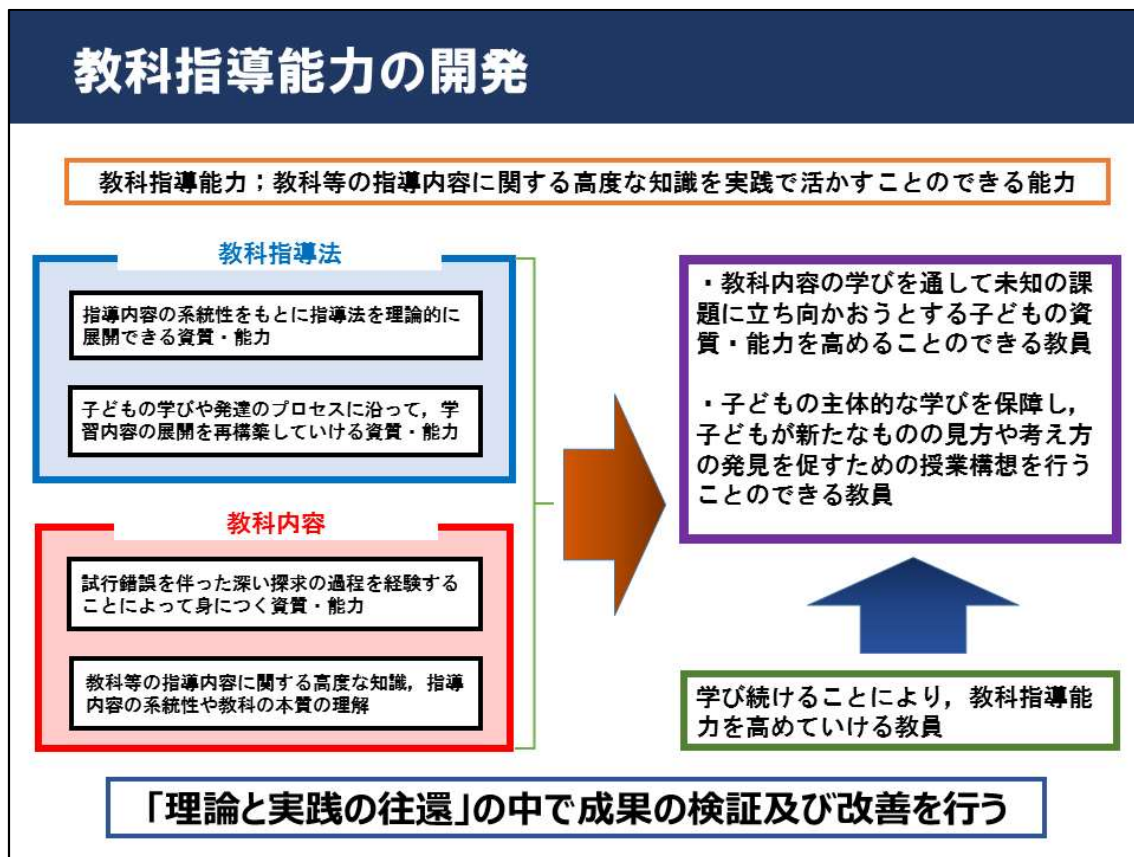
さらには、近年求められている子どもが現代的な諸課題に対応して求められる資質・能力の育成ができる教員の養成も念頭に置いている。「小学校学習指導要領第1章 総則 第2教育課程の編成 2 教科横断的な視点に立った資質・能力の育成」においては、子どもが「このような資質・能力を、教科等横断的な視点で育成していくことができるよう、各学校の特色を生かした教育課程の編成を図るものとする。」と記述されている。これらの育成については、学校レベルで育成していくとともに、各教員レベルでも育成を行っていくべきと考える。なぜなら、各教員がこのような資質・能力の育成を行ったという経験をしていなければ、学校レベルでの育成の責任者となった際に、それらの教育課程の編成の仕方や意義さえも見いだせずに責任者及び学校自体が迷走してしまう可能性が否定できないからである。教科指導能力開発コースにおいては、実生活における複合的な考察能力をもった子どもを育成できる教員の養成も念頭に置くこととする。各教員が教科等横断的な視点をもつためには、教員がプロパーとする主教科のみならず、主教科周辺の他の教科を含んだ教科横断型の学習指導と授業デザインに関する知識も必要とされると考える。そのため、このような知識を身につけることのできる科目を設定する。加えて、これまで本学大学院教育学研究科におい

て行ってきた大学院生による学部開講科目の履修制度を存続させ、学部と大学院を通して他教科の2種免許状を取得できる現行の制度を維持する。現行の制度においては、学部開講科目を受講しようとする大学院生は、学部開講科目の履修計画(案)を指導教員に提出し、学習計画についての助言を受け、それに基づいて学習計画を策定し指導教員の承認を得る。さらに、大学院生が授業担当教員に受講の承諾を貰い、研究科委員会にて承認された場合に学部開講科目を履修することができる。これにより、本専攻入学前に修得した単位(他大学の学部卒業生も対象とする)に、入学後に修得した単位を付加して、他教科の2種免許状の取得が可能になっており、この制度は存続させる。この制度を用いて、希望する学生は、主教科に関する高度な知識を身につけた上で、それを主軸として教科のバックグラウンドを拡げ、教科横断的な教材を開発し、その教材を用いて本学教育学部附属小中学校等での実践を行う。実践した教材については、学生が本専攻を修了した後も、本学の大学教員と附属小中学校教員とが共同して教材研究を行いその有用性を検証・改善し、教材の汎用モデル提示を目指す。すなわち、学部・教職大学院・附属学校の三者が連携・協働する在り方の一提案も念頭に置いている。また、複数教科の免許状を取得した教員の養成については、岐阜県教育委員会からの要望も強いことを申し添えておく。

我々は、教科等の指導内容に関する高度な知識を実践で活かすことのできる能力を教科指導能力と呼ぶこととし、授業を構想したり新たな教材を考案したりして「理論と実践の往還」の中で、それらについて成果の検証及び改善を行う過程のことを教科指導能力の開発と呼ぶこととする。教科指導能力開発コースでは、この能力を身につけ開発し、さらには大学院修了後も自分自身で学び続けることにより、教科指導能力を高めていける新人教員や中間リーダーの養成を行う。

なお、本専攻では、教科指導能力開発コースを修了したストレートマスターについては、教員として採用されてから6年間程度の経験を経て、学校の指導部長等となって「チーム学校」において、教科指導や学級経営を含めて学校の中核となって活躍していく人材、同コースを修了した現職教員学生については、中間リーダーとして自主的・継続的に学び続けることが出来る教員となることを想定している。このような教員を養成するため、教科指導能力開発コースの中に、隣接する学問分野を束ねた3つの系である「言語社会系」、「サイエンス系」、「芸術身体表現系」を設置する。「言語社会系」においては、国語科教育実践、社会科教育実践、英語科教育実践の分野に関する学修を行う。また、「サイエンス系」においては、数学科教育実践、理科教育実践、技術科教育実践、家庭科教育実践の分野に関する学修を行う。さらに、「芸術身体表現系」においては、音楽科教育実践、美術科教育実践、保健体育科教育実践の分野に関する学修を行う。

図3 教科指導能力の開発のイメージ



(教育実践開発コース)

教育実践開発コースにおいては、既存の修士課程から特別支援教育分野、カリキュラム開発分野を取り込み、授業開発、教育臨床、特別支援教育、カリキュラム開発の分野について学ぶこととし、今日的な課題である幼少接続なども含め、教育内容の一層の拡充を図る。教育実践開発コースが対象とする学生層は、現職教員とストレートマスターである。

現在、大学院の夜間・遠隔教育は、教職実践開発専攻の教育実践開発コースで夜間、総合教科教育専攻のカリキュラム開発コースで夜間・遠隔教育の双方について受入実績がある。改組後は、カリキュラム開発コースで培われたこれまでの夜間・遠隔教育に関するスキルを活かし、教育実践開発コースでの夜間・遠隔教育の受入を行う。この夜間・遠隔教育で対象とする学生層は現職教員である。この夜間・遠隔教育で受け入れる現職教員については、派遣して頂ける岐阜県内の市町村の範囲を拡大中であり、令和2年度入学生からは岐阜県立学校において、学校長の承認のもとに県教委が集約して入学手続きを行える制度を整えつつある。これらの教員に加え自主的に学ぶ意欲のある現職教員については、岐阜県や市町村の課題に対応した修学によって高度な知識を身につけ、それらを実践で活かすとともに、中間リーダーとして自主的・継続的に学び続けることができる教員の養成を行う。また、現職

教員本人と受入側（大学）の慎重な調整のもと、教科領域について学ぶ場合は、学修ニーズに幅広く対応できるよう、コースを越えて横断的かつ柔軟な指導体制を整備する。

また、教育実践開発コースにおいては昼間に修学する大学院生も受け入れる。この場合、対象とする学生層はストレートマスターである。ここでは、学習指導の構想・実践・評価改善に関する高度な知識を身につけ、実践で活かすことができる新人教員の養成を行う。

夜間・遠隔教育における現職教員及び昼間に修学するストレートマスターについては、幼小接続及び小中接続の在り方、特別支援教育分野における学習者の健康、障がいの状態、発達段階、興味・関心等の観点を踏まえた実践的な指導・援助に関する高度な知識を身につけた教員の養成等を含め、教職の高度な知識を学んだ教員の養成を行う。

#### （学校管理職養成コース）

学校管理職養成コースにおいては、学校マネジメント力を修得して学校管理職となりうる教員の養成を引き続き行い、発展させていく。学校管理職養成コースが対象とする学生層は、現職教員である。この現職教員は、岐阜県からの派遣教員としてこれまでと同様に同数程度が派遣される予定である。これらの派遣教員については、学校種ごとの県内の教育課題を解決するために、学校ビジョンを構想したり、学校経営計画を作成したりすることができる学校管理や組織的な運営を行う教員の養成を行う。

#### （各コースの指導体制）

本専攻における学生指導・授業担当については、大学院生の学修ニーズに幅広く対応できるよう、コースや分野を越えて横断的かつ柔軟な指導体制を整備する。さらには、専攻全体を通じて、学生がコースを超えて集まり、それぞれのバックグラウンドに応じた立場から「チーム学校」のなかで果たすべき役割について議論し、課題に取り組むことにより、学生が教師協働力を高めることを目指す。

#### （各コースにおいて養成する教員像のタイプ）

本専攻において養成する教員像は、以下の五つのタイプである。上記の内容を簡潔にまとめておく。

#### ● 教科指導能力開発コース：即戦力となる新人教員養成さらに中間リーダー養成

教科等の指導内容に関する高度な知識を身につけ、実践で活かすことができる新人教員の養成を行う。本コースを修了後に、教員として採用されてから6年間程度の経験を経て、学校の指導部長等となって「チーム学校」において、教科指導や学級経営を含めて学校の中核となって活躍していく人材となることを想定している。

教科等の指導内容に関する高度な知識を実践で活かすとともに、中間リーダーとして



指導内容等を学び続けることが出来る教員の養成を行う。本コースを修了後に、学校の指導部長等となって「チーム学校」において、教科指導や学級経営を含めて学校の中核となって活躍していく人材となることを想定している。

● **教育実践開発コース：即戦力となる新人教員養成さらに中間リーダー養成**

学習指導の構想・実践・評価改善に関する高度な知識を身につけ、実践で活かすことができる新人教員の養成を行う。（このなかには、学習者の健康、障がいの状態、発達の段階、興味・関心等の観点を踏まえた実践的な指導・援助に関する高度な知識を身につけた教員の養成も含まれる。）

学習指導の構想・実践・評価改善に関する高度な知識を実践で活かすとともに、自主的・継続的に学び続けることができる中間リーダー教員の養成を行う。（このなかには、学習者の健康、障がいの状態、発達の段階、興味・関心等の観点を踏まえた実践的な指導・援助に関する高度な知識を身につけた教員の養成も含まれる。）

● **学校管理職養成コース：学校管理職養成**

学校や地域の教育課題を解決するために、学校ビジョンを構想したり、学校経営計画を作成したりすることができる学校管理や組織的な運営を行う教員の養成を行う。

なお、専攻全体を通じて、学習者を適切に理解し関わる能力、他の教職員や保護者等と協働し学校や自らの課題の解決にあたることができる能力をそなえた教員の養成を行う。これら専攻全体の養成する教員像及び概観を表にまとめたのが、下記の表1である。

表1 教職実践開発専攻において養成する教員像

<h2 style="margin: 0;">教職実践開発専攻について</h2>		<h2 style="margin: 0;">人材養成像</h2>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 既存の学校管理職養成コースと教育実践開発コースに、<u>10教科全てを教科指導領域として扱う教科指導能力開発コースを新たに加え、小学校・中学校・高等学校・特別支援学校教諭の高度専門職養成を行う。</u></li> <li>✓ <u>教育実践開発コースは、現行の心理発達支援専攻から特別支援教育、総合教科教育専攻からカリキュラム開発をそれぞれ取り込むことにより、教育内容の一層の充実を図る。</u></li> <li>✓ <u>専攻全体を通じて、学習者を適切に理解し関わる能力、他の教職員や保護者等と協働し学校や自らの課題解決にあたることができる能力を備えた教員の養成を行う。</u></li> </ul>		
<b>◆ 教科指導能力開発コース</b> <span style="float: right; background-color: #FFC107; padding: 2px 5px; border-radius: 10px;">新設</span>		
【言語社会系】 国語科教育実践、社会科教育実践、英語科教育実践 【サイエンス系】 数学科教育実践、理科教育実践、技術科教育実践、家庭科教育実践 【芸術身体表現系】 音楽科教育実践、美術科教育実践、保健体育科教育実践		
人材養成像	教科等の指導内容に関する高度な知識を身につけ、実践で活かすことができる教員。	
想定する学生	ストレートマスター、現職教員	
<b>◆ 教育実践開発コース</b> <span style="float: right; background-color: #FFC107; padding: 2px 5px; border-radius: 10px;">拡充</span> 授業開発、教育臨床、特別支援教育、カリキュラム開発		
人材養成像	学習指導の構想・実践・評価改善に関する高度な知識を身につけ、実践で活かすことができる新人教員。さらに、それらの高度な知識を実践で活かすとともに、自主的・継続的に学び続けることができる中間リーダー教員。学習者の健康、障がいの状態、発達の段階、興味・関心等の観点を踏まえた実践的な指導・援助に関する高度な知識を身につけた教員。	
想定する学生	ストレートマスター、現職教員（夜間・遠隔）	
<b>◆ 学校管理職養成コース</b> <span style="float: right; background-color: #FFC107; padding: 2px 5px; border-radius: 10px;">拡充</span> 学校経営、学校改善、組織開発		
人材養成像	学校や地域の教育課題を解決するために、学校ビジョンを構想したり、学校経営計画を作成したりすることができる学校管理や組織的な運営を行う教員。	
想定する学生	現職教員（派遣）	

### (3) ディプロマ・ポリシー

#### (教育学研究科のディプロマ・ポリシー)

本学教育学研究科全体のディプロマ・ポリシーを次のように定める。

#### ■ 教育学研究科 ディプロマ・ポリシー

教育学研究科は、社会の多様な要請に応え、地域の教育を中心となって担い、文化の発展に寄与していく高度な教育専門職及び専門職業人を社会に輩出します。

#### (教職実践開発専攻のディプロマ・ポリシー)

教育学研究科全体のディプロマ・ポリシーのもとで、本専攻のディプロマ・ポリシーを次のように定める。

#### ■ 教職実践開発専攻 ディプロマ・ポリシー

①, ②, ③すべての能力を修得した者に対し, 教職修士(専門職)の学位を授与します。

- ① 学習者を適切に理解し, 関わる能力
- ② 学習指導の内容と方法に関する専門的能力
- ③ 学校マネジメント・協働能力

教職実践開発専攻において, 学生が修得しておくべき能力の要素や, 要素において達成すべき水準を以下のように定める。

専門的能力の要素	要素において達成すべき水準(いずれかの水準)
① 学習者を適切に理解し, 関わる能力	・学習者と関わるとともに, 同僚との情報交換を通して学習者の実態を的確に把握し, 一人ひとりのよさや課題を客観的かつ共感的に見いだすことができる。
② 学習指導の内容と方法に関する専門的能力	・教科等の指導内容【主として教科指導能力開発, 学校管理職養成コース】, 学習指導の構想・実践・評価改善【主として教育実践開発, 学校管理職養成コース】に関する高度な知識を身につけ, 実践で活かすとともに, 自主的・継続的に学び続けることができる。 ・【主として教育実践開発(特別支援分野), 学校管理職養成コース】学習者の健康, 障がいの状態, 発達の段階, 興味・関心等の観点を踏まえた実践的な指導・援助に関する高度な知識を身につけ, 実践で活かすとともに, 自主的・継続的に学び続けることができる。
③ 学校マネジメント・協働能力	・【主として学校管理職養成コース】学校や地域の教育課題を解決するために, 学校ビジョンを構想したり, 学校経営計画を作成したりすることができる。 ・【主として教育実践開発・教科指導能力開発コース】他の教職員や保護者等と協働し, 学校や自らの課題の解決にあたることができる。

### (岐阜県教員育成指標との関係)

ディプロマ・ポリシーについて, 本専攻において養成する教員像, 岐阜県教育委員会が作成した「岐阜県『教員のキャリアステージ』における資質向上に関する指標」(平成30年, 以下略して, 『岐阜県教員育成指標』と呼ぶ)(資料2)との相関も含め, 説明する。ここで, 『岐阜県教員育成指標』とは, 以下のような「岐阜県が求める教師像」を定め, 個々の教師の職能成長のキャリアステージに基づき, それぞれの段階において取得すべき資質能力の指標を設定している。

- ・幅広い教養と高い専門性をもち, 常に学び続ける教師(学び続ける向上心)
- ・誰一人悲しい思いをさせない, 愛情と使命感あふれる教師(高い倫理観・使命感)
- ・指導方法を工夫し, 児童生徒に確かな学力をつける教師(確かな専門性)

詳細には, 個々の教員のキャリアを「基礎形成期」「資質向上期」「資質充実期」「資質貢献期」の四つのステージに設定し, 個々のステージにおいて「学習指導」「生徒指導」「経営・分掌」の三つの領域から取得すべき資質能力の項目を設定する内容となっている。なお, 本

専攻では、養成する新人教員を「基礎形成期」、中堅教員を「資質向上期」もしくは「資質充実期」さらに学校管理職候補者を「資質貢献期」にあたと想定している。本専攻は、岐阜県を中心とした地域の高度教員養成を目的とするため、『岐阜県教員育成指標』の理念と内容を重視した養成像をもとにディプロマ・ポリシーを定めた。

#### （「専門的能力の要素」と「要素において達成すべき水準」について）

『図2 教育学研究科改組の概要』で示すように、専門職学位課程は教員養成に、修士課程は非教員養成にとその役割を分化し、専門職学位課程においては、より高度な教員養成を行うこととした。以下、本専攻のディプロマ・ポリシーにおける「専門的能力の要素」と「要素において達成すべき水準」について ①, ②, ③ の順に説明する。

#### ● 「① 学習者を適切に理解し、関わる能力」について

ここでの学習者は、幼児・児童・生徒のことを指す。本専攻では、小学校・中学校・高等学校・特別支援学校教諭の高度専門職養成を行うが、今日的な課題である幼少接続なども学習内容に含むため、学習者に幼児を含めることとした。「学習者を適切に理解し、関わる能力」は、教科指導能力コースにおいて養成していく教員像でも述べたが、子どもの学びや様々な発達のプロセスに沿って、次に展開可能となる子どもの学習内容は何であるのか、教員が柔軟に再構築していける資質・能力と密接に関連している。次に展開可能となる子どもの学習内容は何であるのかという問いに対して、適切な内容を構築していくためには、学習者を適切に理解しなければならないし、また学習者と教員が相互に関わって柔軟に一人ひとりのよさや課題を見つけていかなければならない。教育実践開発コースのストレートマスターや現職教員についても、学習指導の構想・実践・評価改善に関する高度な知識を身につけ実践で活かすためや、岐阜県や市町村の課題に対応した修学によって高度な知識を身につけそれらを実践で活かすためには、「学習者を適切に理解し、関わる能力」は必要不可欠である。さらには、学校管理職養成コースの現職教員について、学校管理や組織的な運営を行うためには、「学習者を適切に理解し、関わる能力」は一般教員以上に求められるであろう。

また、これからの「チーム学校」においては、同僚との情報交換を通して学習者の実態を的確に把握していく能力も求められる。この能力は、新人教員、中間リーダー、学校管理職の各々が、学校の中における自分の役割を十分に理解し、同僚や部下と適切に情報交換を行い、チームとしてより良い方向へ進んでいくために求められる能力である。『岐阜県教員育成指標』においても、「生徒指導」の領域において、「幼児・児童・生徒と共に活動する楽しさや喜びを経験し、幼児・児童・生徒理解の重要性について理解している。」という項目が記述されている。よって、上記の表の「要素において達成すべき水準」には、「よさや課題を客観的かつ共感的に見いだすことができる。」も含めることとした。

● 「② 学習指導の内容と方法に関する専門的能力」について

ここにおける「要素において達成すべき水準」は、2つある。1つ目は幼稚園・小学校・中学校・高等学校における教員を想定しており、2つ目は特別支援学校における教員を想定している。「要素において達成すべき水準」の文言の後に「(いずれかの水準)」と付しているのは、これらの学校種に対する「要素において達成すべき水準」を包括的に記述するのが困難であると判断したからである。よって、この「要素において達成すべき水準」は、学校種ごとに「(いずれかの水準)」を満たしていることとし、1つ目は幼稚園・小学校・中学校・高等学校における教員を想定し、2つ目は特別支援学校における教員を想定することとした。

1つ目の水準について説明する。教科等の指導内容とは主として教科指導能力開発コースの学生を対象としたものであり、学習指導の構想・実践・評価改善とは主として教育実践開発コースの学生を対象としたものである。これらの高度な知識を身につけ、実践で活かすことができる新人教員や、自主的・継続的に学び続けることができる中間リーダー教員の養成を行うことは、本専攻において養成する教員像のところで述べたものであり、それらの教員像から直接的に導かれた水準である。

2つ目の水準について説明する。教育実践開発コースにおいて特別支援教育分野について学ぶ学生を想定した養成する教員像のところで述べた、学習者の健康、障がいの状態、発達の段階、興味・関心等の観点を踏まえた実践的な指導・援助に関する高度な知識を身につけた教員の養成という記述に加え、それらを実践で活かすとともに、自主的・継続的に学び続けることができる、という水準とした。『岐阜県教員育成指標』の特別支援学校における「学習指導」の領域の「基礎形成期」(新人教員段階)では、「幼児児童生徒の健康・障がいの状態、発達の段階、興味・関心等の観点を踏まえて個別の指導計画等を作成し、他の教員等から指導・助言を受けながら授業を計画することができる。」と記載されている。また、「資質向上期」(中間リーダー段階)では、「実態を的確に把握して個別の指導計画等を作成し、それに沿った授業を計画することができる。」と記載されている。以上から、ストレートマスターと中間リーダー双方の学生層に対して、獲得した高度な知識を実践で活かし、自主的・継続的に学び続ける教員像を求めることとした。

なお、学校管理職養成コースの現職教員については、『岐阜県教員育成指標』における「学習指導」の領域の「資質貢献期」(管理職候補者段階)では、各々の学校種に応じて、「指導計画が作成され、全校体制で取り組めるよう働きかけることができる。」や、「他の教員等に指導・助言を行うことができる。」、あるいは「指導計画等の作成が成されるように研修を行う等、校内体制を整備し、推進することができる。」等と記載されている。以上から、学校管理職養成コースの学生層に対しては、学習指導の構想・

実践・評価改善，及びさらには学習者の健康，障がいの状態，発達の段階，興味・関心等の観点を踏まえた実践的な指導・援助に関する高度でかつより広い知識を身につけ，実践で活かすとともに自主的・継続的に学び続ける教員像を求めることとした。

### ● 「③ 学校マネジメント・協働力」について

ここにおける「要素において達成すべき水準」も，2つある。ここでは，全3コースについて包括的に記述することが難しいと考えたため，1つ目は学校管理職養成コース，2つ目はそれ以外の2コースについての「要素において達成すべき水準」とし，コースごとに「(いずれかの水準)」を満たしていることを求めることとした。

1つ目の水準について説明する。この水準は，学校管理職養成コースの学生に対して求める水準である。これは，本専攻において養成する教員像の学校管理職養成コースの部分で記載した教員像から直接的に導かれた水準である。『岐阜県教員育成指標』における「経営・分掌」の領域の「資質貢献期」（管理職候補者段階）では，「広い視野をもち，関係機関や保護者・地域等と連携し，組織を生かした対応をすることができる。」等と記載されている。よって，「要素において達成すべき水準」の「学校や地域の教育課題を解決するために，学校ビジョンを構想」できるような広い視野をもつことが必要とされており，また「学校経営計画を作成」してそれを実行できるような学校マネジメント力・協働力が必要とされていると考えた。

2つ目の水準について説明する。この水準は，学校管理職養成コース以外の，教科指導能力開発コース・教育実践開発コースの学生に対して求める水準である。教科指導能力開発コースで記載した養成する教員像では，「教科指導や学級経営を含めて学校の中核となって活躍していく人材となることを想定」と述べた。また，教育実践開発コースで記載した教員像では，学校種ごとに「学習指導の構想・実践・評価改善に関する高度な知識」や「学習者の健康，障がいの状態，発達の段階，興味・関心等の観点を踏まえた実践的な指導・援助に関する高度な知識」を身につけ，それらを実践で活かす教員と述べた。このような教員となるためには，新人教員や中間リーダー教員それぞれが自分の役割を自覚し，学校の内外で他の教職員や保護者等と協働して，学校や自らの課題の解決にあたっていく必要がある。また，『岐阜県教員育成指標』における「経営・分掌」の領域の「基礎形成期」「資質向上期」「資質充実期」（新人教員や中間リーダー段階）では，「他の教員等のよさに学び，相談・協力することができる」とともに，保護者との連絡を密にし，望ましい関係を築くことができる。」「組織の一員として，他の教員等と声をかけ合いながら，協力して取り組むことができる。」「他の教員等の取組状況を把握し，連絡・調整をしながら，対応することができる。」等と記載されている。これらのことから，教員一人ひとりがそれぞれの役割に応じた学校マネジメント力・協働力を身につける必要があると考えた。



## 2. 専攻の名称及び学位の名称

本専攻では、高度な知識を身につけ、教職における実践でそれらを活かし、自ら学び続けることにより、それらをさらに開発していく能力を備えた教員を養成するという考え方に立脚して、本専攻の名称を「教職実践開発専攻」とし、岐阜大学大学院教育学研究科に設置する。

上記のように、教育分野において指導的役割を果たす高度な教育専門職を養成することを目的とすることから、学位の名称を「教職修士（専門職）」とし、本専攻の名称及び学位の英文表記は以下のとおりとする。

専攻名称	英語名称
教職実践開発専攻	Teacher Education Course

コース名称	英語名称
教科指導能力開発コース	Teaching Ability Development Course
教育実践開発コース	Education Practice Development Course
学校管理職養成コース	School Administrators Prepare Course

学位名称	英語名称
教職修士（専門職）	Master of Education (Professional)



### 3. 教育課程の編成の考え方及び特色

#### (1) カリキュラム・ポリシー

---

本専攻の教育課程は、「1. 設置の趣旨及び必要性 (2) 養成する教員像」で示した各コースにおいて養成する教員像のタイプに基づいて編成されている。養成する教員像は、以下の五つのタイプであり、それらの教員像が実現できるように教育課程の編成を行う。養成する教員像のタイプについて、簡単に再整理しておく。

第一のタイプは、教科等の指導内容に関する高度な知識を身につけ、実践で活かすことができる新人教員である。さらに、第二のタイプは、それらの高度な知識を実践で活かすとともに、中間リーダーとして指導内容等を学び続けることが出来る教員である。彼らが修了してから（新人教員の場合は6年間程度の経験を経て）、学校の指導部長等となって「チーム学校」において、教科指導や学級経営を含めて学校の中核となって活躍していく教員になることを目指す。このタイプの教員養成は、教科指導能力開発コースで行う。

第三のタイプは、学習指導の構想・実践・評価改善に関する高度な知識を身につけ、実践で活かすことができる新人教員である。さらに、第四のタイプは、それらの高度な知識を実践で活かすとともに、自主的・継続的に学び続けることができる中間リーダー教員である。これら二つのタイプの教員養成は、教育実践開発コースで行う。また、これらのタイプの新人教員や現職教員の中には、特別支援教育分野に関する実践的な指導・援助に関する高度な知識を身につけた教員の養成も含むため、同コースにおいてそれに対応した教育課程の編成も行う。

第五のタイプは、学校や地域の教育課題を解決するために、学校ビジョンを構想したり、学校経営計画を作成したりすることができる学校管理や組織的な運営を行う教員である。このタイプの教員養成は、学校管理職養成コースで行う。

#### (教育学研究科のカリキュラム・ポリシー)

これら五つのタイプの養成において、それぞれの学校種に応じた高度な専門性を開発させる教育課程の編成を行う。これらの実現のため、本学教育学研究科全体のカリキュラム・ポリシーを次のように定める。

#### ■ 教育学研究科 カリキュラム・ポリシー

教育学研究科は、高度な教育専門職および専門職業人を養成するため、以下の方針に基づきカリキュラムを構成し実施します。

### (教職実践開発専攻のカリキュラム・ポリシー)

教育学研究科全体のカリキュラム・ポリシーのもとで、本専攻のカリキュラム・ポリシーを次のように定める。

#### ■ 教職実践開発専攻 カリキュラム・ポリシー

①学習者を適切に理解し、関わる能力、②学習指導の内容と方法に関する専門的能力、③学校マネジメント・協働力を育成するために共通科目・専門科目・実習科目の各々について系統立てたカリキュラムを構成します。また、高度な知識と実践性を身につけた新人教員、自らの成長を踏まえ中間リーダーとして活躍できる教員、優れた学校マネジメント力を備え学校や地域の教育課題を解決できる教員、を養成するために異なるキャリアを持つ学生に対応したカリキュラムを構成するとともに、自らの課題の解決にあたるための学び続ける力や教師協働力を高める学習支援体制を整えます。

### (ディプロマ・ポリシーとの関係)

「1. 設置の趣旨及び必要性(3)ディプロマ・ポリシー」でも記述したが、岐阜県教員育成指標においては、小・中・高・特別支援学校は「学習指導」「生徒指導」「経営・分掌」の三つの領域によって取得すべき資質能力の項目が設定されている。また、教員のキャリアを「基礎形成期」「資質向上期」「資質充実期」「資質貢献期」の四つのステージに設定している。本専攻では、養成する新人教員を「基礎形成期」、中堅教員を「資質向上期」もしくは「資質充実期」さらに学校管理職候補者を「資質貢献期」にあたりと想定している。また、『岐阜県教員育成指標』の理念と内容を重視した養成像をもとに本専攻のディプロマ・ポリシーを定めた。よって、教職実践開発専攻のディプロマ・ポリシーにおける「専門的能力の要素」①学習者を適切に理解し、関わる能力、②学習指導の内容と方法に関する専門的能力、③学校マネジメント・協働力を育成するためのカリキュラムを構成することを、カリキュラム・ポリシーにおいて、直接的に明示することとした。

さらに、今後は、自らの課題の解決にあたるため学び続ける教員の養成、及び「チーム学校」の中で教職員や保護者と協働して学校や自らの課題の解決にあたることのできる教員の養成が求められている。これらを踏まえ、教科指導能力開発コース、教育実践開発コース、および学校管理職養成コースの全3コースにおける異なるキャリアを持つ学生に対応したカリキュラムを編成するとともに、自らの課題の解決にあたるための学び続ける力や教師協働力を高める学修支援体制を整えることとした。

### (教育の評価及び質保証の体制)

全授業科目において、本学の理念・目標に沿い、高度な教員を養成するための到達目標を定め、授業ごとの到達目標・成績評価基準・到達度評価方法を学生に周知する。また教育課程において高度な教員として有すべき資質・能力を獲得できたかについて、本学教員・学生

の双方が評価を行い、その結果を検証することによりカリキュラムの評価・改善を図り、教育の質保証を継続的に行っていく。

## (2) 教育課程の編成

---

### (ストレートマスターの教育)

本専攻では、学部において行ってきたアクトプランをより発展・拡充させたカリキュラムをストレートマスター教育の柱に据える。これは研究者教員と実務家教員の連携した指導のもと、実習科目と総合開発実践力を高める科目とを連動させ、よりきめ細かな「理論と実践の往還」を実現し、教科等の指導内容や指導法に関する高度な知識を身につけたり、学習指導の構想・実践・評価改善に関する高度な知識を身につけたりして、それらを実践で活かすことができる新人教員の養成を行うものである。想定する学生は、教科指導能力開発コース及び教育実践開発コースのストレートマスターであり、これらの教員を養成するため、系統立てたカリキュラムの編成を行う。また、他大学からの進学者が入学時にギャップを感じないように、履修指導等においてきめ細かな指導や授業における配慮も行う。詳細には、入学直後の専攻全体のガイダンス後に、各コースにおける各々の分野において、教学担当教員が小グループによるガイダンスを行う。その際に、本専攻入学前に学修した内容や修得した科目等について学生から丁寧な聞き取りを行い、本専攻での効果的な学びにつなげるよう履修指導を行う。また、学生の個別相談に応じるキャンパスライフヘルパー教員が既存の研究科では各分野に配置されている。この配置も存続させ、学生の相談に応じる。授業においては、分野担当の複数の教員らによって学生の情報を共有した上で、学生に対する適切な声かけや指導を行う。さらに、入学直後に2年生の学びを1年生が聞く「情報交換会」を開催し、1年生は2年間の学びの見通しをもつ。

### (現職教員の教育)

教科指導能力開発コースの現職教員に対しては、昼間の受入れを行い、教育実践開発コースの現職教員に対しては、夜間・遠隔教育の受入れを行う。特に、教育実践開発コースの現職教員に対しては、身につけた高度な知識を活かして実践・検証・改善が行えるよう、分野やコースを越えて横断的かつ柔軟に総合開発実践力を高める科目（特に教科領域に関する部分について）を受講できるような指導体制を整備する。詳細には、夜間・遠隔教育で受け入れる現職教員については、岐阜県内の市町村からの派遣や、岐阜県立学校から学校長の承認のもとに県教委が集約して入学手続きを行って入学してくる大学院生を想定している。これらの教員に加え自主的に学ぶ意欲のある現職教員については、岐阜県や市町村の課題に対応した修学によって高度な知識を身につけ、それらを実践で活かすとともに、中間リーダーとして自主的・継続的に学び続けることができる教員の養成を行う。さらに、現職教員

本人や派遣先との慎重な調整のもと、教科領域について学ぶ場合は、学修ニーズに幅広く対応できるよう、コースを越えて横断的かつ柔軟に複数の指導教員を選出して学修指導を行う。

学校管理職養成コースが対象とする学生層は、昼間に大学院に通学する現職教員である。この現職教員は、岐阜県からの派遣教員としてこれまでと同様に同数程度が派遣される予定である。これらの派遣教員については、学校種ごとの県内の教育課題を解決するために、学校ビジョンを構想したり、学校経営計画を作成したりすることができる学校管理や組織的な運営を行う資質・能力が求められている。よって、学校管理職養成コースでは、これらの求めに応えるためのカリキュラム構成を行う。

### (科目区分の設定及び構成)

本専攻の教育課程は、平成18年中央教育審議会答申に従い、共通科目、専門科目、実習科目の3つの科目群を設定している。以下、これらについて述べる。

#### ① 共通科目

---

本専攻の共通科目は、大きく次の二つに分けることが出来る。

##### ● 共通5領域の科目

幅広い分野における指導性を育成するため、すべての者が共通に履修すべき基本的要素として文部科学省告示により定められた第1領域から第5領域に位置づけられる科目である。各科目2単位の構成とし、あわせて16単位を履修する。ただし、学校管理職養成コースの学生は、12単位を必修とする。

##### ● 独自の領域の科目

本専攻の教育課程の特色である独自の領域における「特別支援教育の理論と実践」2単位を履修する。これは、特別支援教育の理念・制度に関する知識をもち、特別支援学校および小学校・中学校・高等学校における障害のある児童生徒への支援に関する実践的能力ならびに特別支援教育推進にかかわる関係諸機関等の関係者と連携協働しながら課題を解決するための能力を育成する科目である。

教科指導能力開発コースと教育実践開発コースの学生は共通科目18単位以上（教育実践開発コースにおいて夜間・遠隔教育で受け入れる現職教員向けの同じ科目を、夜間・遠隔の時間帯にも同様に開設する）、学校管理職養成コースの学生は共通科目14単位以上の修得を修了要件とする。特に、「(2)教科等の実践的な指導方法に関する領域」の科目は、これ

までの2科目開設から1科目のみの開設とする。理由は、教科指導能力開発コースを新設するため、教科指導能力開発コースにおいて開設されている科目を受講し、教科等の実践的な指導方法を学ぶことによって、より高度で実践的な教科指導能力を身につけた教員を養成できると考えたためである。また、学校管理職養成コースの現職教員には、「(3)生徒指導、教育相談に関する領域」の授業科目である「学校適応の理論と実践」及び「(4)学級経営、学校経営に関する領域」の授業科目である「学級経営の理論と実践」は、必修科目とはせずに選択科目とした。理由は、想定している学生層が、『岐阜県教員育成指標』の「資質貢献期」にあたる現職教員だからである。以上、これらを表にまとめたのが、以下の表2である。

表2 専攻共通科目

領域	授業科目 ※( )内の数字は単位数を示す	コース		
		教科指導能力開発	教育実践開発	学校管理職養成
(1) 教育課程の編成・実施に関する領域	カリキュラムマネジメントの理論と実践 (2)	●	●	●
(2) 教科等の実践的な指導法に関する領域	授業研究基礎論 (2)	●	●	●
(3) 生徒指導、教育相談に関する領域	生徒指導・教育相談の理論と実践 (2)	●	●	●
	学校適応の理論と実践 (2)	●	●	○
(4) 学級経営、学校経営に関する領域	学級経営の理論と実践 (2)	●	●	○
	学校経営の理論と実践 (2)	●	●	●
(5) 学校教育と教員の在り方に関する領域	教職開発論 (2)	●	●	●
	教師協働力プラス演習 (2)	●	●	●
(6) 独自の領域	特別支援教育の理論と実践 (2)	●	●	●
修得単位数 (必修のみ)		18	18	14

●は必修科目、○は選択科目を示す。

## ② 専門科目

専門科目は、五つのタイプの養成像及びコースや系・分野ごとに設定されている。

先ず、専攻の全学生は、下記の「総合開発実践力」を高める科目群（開発実践科目）のう

ち所属分野が指定する科目 6 単位を必修とする。

次に、教科指導能力開発コースの学生は、所属分野の専門科目について 8 単位以上を選択必修とする（所属する系が指定するコース共通科目（系指定）2 単位を必修，選択（必修）科目 6 単位以上）。教育実践開発コースの学生は、所属分野の専門科目について 8 単位以上を選択必修とする（所属する分野が指定するコース共通科目（分野指定）2 単位を必修，選択（必修）科目 6 単位以上）。学校管理職養成コースの学生は、所属分野の専門科目について 12 単位以上を選択必修とする（コースが指定するコース共通科目 2 単位を必修，選択（必修）科目 10 単位以上）。さらに、専攻の全学生は、自由選択科目 4 単位以上を選択必修とする。ここで、専門科目（開発実践科目）を除き、他のコースの専門科目を修得することができる。ただし、修得できる単位数の上限は、4 単位とする。また、修了に必要な自由選択科目 4 単位には、他のコースの専門科目を含めることができる。専門科目は、次の二つの科目群に大別される。

● 「教科指導能力」「教育実践力」「発達支援力」「マネジメント力」を高める科目群

一つ目は、「教科指導能力」「教育実践力」「発達支援力」「マネジメント力」を高める科目群である。これらの科目群には、各コースや分野に対応して、それぞれの「専門的能力の要素」を高める科目が位置づけられる。各科目群の詳細は、次のとおりである。

- ・「教科指導能力」を高める科目群に位置付けられた科目は、主として教科指導能力開発コースの学生が受講する。これらの科目は、教科等の指導内容に関する高度な知識を身につけ、実践で活かす能力を修得するために教科専門と教科教育の融合を図る観点から教科内容担当教員と指導法担当教員の複数指導体制による教育を実施する。さらに、本コースには教科横断型の選択必修科目 2 単位を開設する。これらは、教科横断型の学習指導と授業デザインに関する知識を修得するためのものである。
- ・「教育実践力」を高める科目群に位置付けられた科目は、主として教育実践開発コース（特別支援教育分野を除く）の学生が受講し、学習指導の構想・実践・評価改善に関する高度な知識を身につけ、実践で活かす能力を修得する。
- ・主として教育実践開発コースの特別支援教育分野の学生が受講する「発達支援力」を高める科目群では、学習者の健康、障がいの状態、発達の段階、興味・関心等の観点を踏まえた実践的な指導・援助に関する高度な知識について修得し、実践で活かす能力を修得する。ここで、夜間・遠隔教育で受け入れる現職教員については、中間リーダーを養成する意味から、大学院を修了後も自主的・継続的に学び続ける能力を修得することに重点を置いた指導を行う。
- ・「マネジメント力」を高める科目群に位置付けられた科目は、主として学校管理職養成コースの学生が受講し、学校や地域の教育課題を解決するために、学校ビジョン

を構想したり、学校経営計画を作成したりすることができる学校管理や組織的な運営を行う能力を修得する。

### ● 「総合開発実践力」を高める科目群

二つ目は、「総合開発実践力」を高める科目群である。この科目群は、専攻共通科目及び各コースや分野の専門科目とも有機的に関連し、各学年の実習科目と連動する形で行われる。すなわち、この科目群は、専攻共通科目及び上記の各コースや分野の専門科目群で修得した内容と実習における実践を結びつけ、「理論と実践の往還」を保証するものである。特に、教科指導能力開発コースの希望する学生は、主教科に関する高度な知識を身につけた上で、それを主軸として教科のバックグラウンドを拡げ、教科横断的な教材を開発し、その教材を用いて本学教育学部附属小中学校等で「実習科目」において実践を行う。1年次後半に設定される「開発実践基礎」（2単位）や「特別支援教育開発実践基礎」（2単位）においては、ストレートマスターが2年次に行う実習である「授業開発臨床実習」や現職教員の实習における課題設定のための演習を行う。さらに、2年次に設定される「開発実践報告Ⅰ・Ⅱ」（4単位）や「特別支援教育開発実践報告Ⅰ・Ⅱ」（4単位）では、「授業開発臨床実習」や現職教員の实習と連動しながら、開発実践報告をまとめる演習が行われる。この科目は、各コース（一部は各分野）に対応して開設され計6単位を修得する。

一つ目の「教科指導能力」「教育実践力」「発達支援力」「マネジメント力」を高める科目群から12単位以上を選択（学校管理職養成コースにあっては16単位以上を選択）、二つ目の「総合開発実践力」を高める科目群から6単位を選択し、計18単位以上の修得（学校管理職養成コースにあっては22単位以上の修得）を修了要件とする。

### ③ 実習科目

実習科目は、五つの教員タイプごとに設定されている。ただし、特別支援教育に関する専門性を高めることを目指すストレートマスターや現職教員は、独自の实習科目が設定されている。特別支援教育の免許上進に関する制度が異なるためであるが、実習科目を通して修得すべき能力の方向性については、教職実践開発専攻のディプロマ・ポリシーの「専門的能力の要素」と「要素において達成すべき水準」で述べた方向に沿うものである。

### ● 教科指導能力開発コースと教育実践開発コースのストレートマスター（ただし、特別支援教育分野を除く）

教科指導能力開発コースと教育実践開発コースのストレートマスターについては、1年次の10月、11月、12月、1月に「基礎実習」(4単位)【A】を履修する。小・中学校教員希望者は附属小中学校(義務教育学校)、高等学校教員希望者は岐阜県立高等学校において、それぞれ2年次の課題設定に向けての観察やチーム・ティーチングのT2を中心とした実習を行う。また、この実習と連動させ、ストレートマスターと現職教員がともに教師協働力を高めるための授業科目である「教師協働力プラス演習」も履修する。その後、2年次の4月と5月には、「教育臨床実習」(3単位)【B】を履修する。これは、2年次に行われる「授業開発臨床実習」(3単位)【C】の課題をより明確化するとともに、2年次での実習を円滑に始めるための接続的な意味合い等も含んでいる。小・中学校教員希望者は、附属小中学校(義務教育学校)や本学教育学部が実習受入をお願いしている学校(岐阜市内8校、羽島市内2校、各務原市内4校、山県市内2校、瑞穂市内2校、本巣市内4校、笠松町内2校、北方町内2校、大垣市内4校、垂井町内2校、関市内2校、美濃市内2校、美濃加茂市内2校、可児市内2校、多治見市内1校、瑞浪市内1校、中津川市内1校、土岐市内1校、恵那市内1校、高山市内2校、下呂市内1校)、高等学校教員希望者は岐阜県立高等学校において、それぞれ実習を行い、原則として「授業開発臨床実習」(3単位)【C】も同じ学校で行う。ここでは、実習受け入れ校の4月始業日より7日間程度を連続して(土日を除く)実習を行い、教職員、学校運営体制等の理解を深める。その後は、5月末まで教科実践力や教職実践力の向上を図る。6月、7月には、実習課題に即した実習「授業開発臨床実習」(3単位)【C】を行う。

実習の実施時期

学年	1年次												2年次											
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
A																								
B																								
C																								

- A: 基礎実習(4単位)
  - B: 教育臨床実習(3単位)
  - C: 授業開発臨床実習(3単位)
- 実習の実施時期であることを示す。

● 教育実践開発コースのストレートマスター(特別支援教育分野)

教育実践開発コースにおける特別支援教育分野のストレートマスターについては、1年次の10月、11月、12月、1月に「基礎実習」(4単位)【A】を履修する。岐阜県内特別支援学校で行う。その後、原則として同じ学校で2年次の4月、5月に「教育臨床実習」(3単位)【B】と、6月、7月に「授業開発臨床実習」(3単位)【C】を



行う。「教育臨床実習」では、特別支援学校に義務づけられている「個別の指導計画」や「個別の教育支援計画」の立案と実践・評価の実習から、児童生徒一人ひとりに応じた教育支援の視点や方法を身に付ける。「授業開発臨床実習」では、特別支援学校特有の指導形態である「教科・領域を合わせた指導」の生活単元学習や作業学習等の計画と実践・評価の実習から、児童生徒の学習支援の視点や方法を身に付ける。

実習の実施時期

学年	1 年次												2 年次											
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
A																								
B																								
C																								

- A: 基礎実習（4単位）
  - B: 教育臨床実習（3単位）
  - C: 授業開発臨床実習（3単位）
- 実習の実施時期であることを示す。

● 教科指導能力開発コースと教育実践開発コースの現職教員（ただし、特別支援教育分野を除く）

教科指導能力開発コースと教育実践開発コースの現職教員（ただし、特別支援教育分野を除く）については、1年次の5月、6月、7月、9月に「基礎実習」（4単位）【A】を履修する。岐阜県内外の学校（小、中、高）の研究会等への参観実習を通して、教員としての職務内容や、必要な資質・力量を理解する。その後、2年次の4月、5月に「教育臨床実習B」（3単位）【D】を履修する。さらに、2年次の4月、5月、6月、7月、8月、9月に「授業開発臨床実習B」（3単位）【E】を履修する。「教育臨床実習B」及び「授業開発臨床実習B」については、勤務校で行う。「教育臨床実習B」では、教育臨床に関わる主任等に必要能力開発のために、課題の分析と改善、ケース会議運営の実習から課題を解決するための視点や方法を身につける。「授業開発臨床実習B」では、中間リーダーに必要な能力開発のために、求められる資質・能力を育てる授業開発や、校内研究改善のあり方を身に付ける。

現職教員の「基礎実習」は、これまでの教職経験の内容を審査の上で、単位を既に取得したものと見なすことができる。また、勤務校で実習を行う場合は、日常の勤務後に実習課題の分析を行い、授業日で60時間を目安に、長期休暇中及びその前後に30時間を目安とする。現職教員の日常勤務への負担を考慮して、長期休暇中に実習を4日間で集中して行う。

実習の実施時期

学年	1年次												2年次											
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
A																								
D																								
E																								

A: 基礎実習（4単位）  
D: 教育臨床実習 B（3単位）  
E: 授業開発臨床実習 B（3単位）

■ 実習の実施時期であることを示す。

● 教育実践開発コースの現職教員（特別支援教育分野）

教育実践開発コースにおける特別支援教育分野の現職教員については、1年次の5月、6月、7月、9月に「基礎実習」（4単位）【A】を履修する。岐阜県内特別支援学校で行う。5月、6月、7月は観察実習を行い、9月はインターン実習を行う。その後、2年次の4月、5月、6月、7月、8月、9月、10月、11月に「教育臨床実習 B」（3単位）【D】と「授業開発臨床実習 B」（3単位）【E】を行う。「教育臨床実習 B」及び「授業開発臨床実習 B」については、勤務校で行う。「教育臨床実習 B」では、支援部主任等に必要な能力開発のために、教育支援実践の分析と改善、ケース会議運営の実習から教育支援の改善開発と関係者と連携して課題を解決するための視点や方法を身に付ける。「教育臨床実習 B」では、研修部主任等に必要な能力開発のために、授業実践の分析と改善、授業研究運営の実習から授業実践の改善開発と学習支援システム構築のための視点や方法を身に付ける。

現職教員の「基礎実習」は、これまでの教職経験の内容を審査の上で、単位を既に取得したものと見なすことができる。また、勤務校で実習を行う場合は、日常の勤務後に実習課題の分析を行い、授業日で60時間を目安に、長期休暇中及びその前後に30時間を目安とする。現職教員の日常勤務への負担を考慮して、長期休暇中に実習を4日間で集中して行う。

実習の実施時期

学年	1年次												2年次											
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
A																								
D																								
E																								

A: 基礎実習（4単位）  
D: 教育臨床実習 B（3単位）  
E: 授業開発臨床実習 B（3単位）

実習の実施時期であることを示す。

### ● 学校管理職養成コースの現職教員

学校管理職養成コースにおいては、管理職臨床実習（小学校・中学校・高等学校・特別支援学校）を行う。この実習の目的は、学校マネジメント力を修得し、自律的及び協働的な学校運営のできる管理職を目指し、教育行政機関やシニア校長・教頭の勤務する学校での実習、勤務校での開発実践を通して、岐阜県教育の未来を担うリーダーとしての実践力育成をねらいとする。この目的を達成するための実習科目は以下のとおりである。1年次の8月と9月に「教育行政実習」（3単位）【F】を履修する。教育委員会やその関連機関で行う。内容は、県教育委員会及び市町村教育委員会の役割及び組織について理解し教育施策の立案から実施を学ぶ、教育関連施設においての実務をとおして社会教育的視野からの学校教育を考える等である。その後、1年次の2月と3月に「学校経営実習Ⅰ」（3単位）【G】を履修する。指定校において行う。内容は、異校種観察を通して校種間の接続の在り方を学ぶ、教頭（校長）のシャドーイング、メンタリングを通して、望ましい管理職（教頭）としての在り方を学ぶ等である。2年次の4月、5月、6月には、「学校経営実習Ⅱ」（4単位）【H】を履修する。勤務校において行う。内容は、インターン実習（部分体験実習）を通して教頭としての職務遂行の在り方を学ぶ、校長より学校が取り組むべき課題を受け、その改善策を立案し実行する等である。

実習の実施時期

学年	1年次												2年次											
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
F																								
G																								
H																								

F: 教育行政実習（3単位）

G: 学校経営実習Ⅰ（3単位）

H: 学校経営実習Ⅱ（4単位）

実習の実施時期であることを示す。

### ④ コース別科目一覧（共通科目を除く）

これら専門科目と実習科目について、各コース別に表にまとめたのが、以下である。

表 3 - 1 教科指導能力開発コース（言語社会系）

専 門 科 目 [ 18 単位以上（自由選択科目含む） ]		科目群	実 習 科 目 [ 10 単位 ]	
コース共通科目（系指定） [ 2 単位 ]			教科指導能力	小学校教育臨床実習
社会・コミュニケーション教育に関する学習指導のデザイン	2	基礎実習		4
		教育臨床実習		3
		授業開発臨床実習		3
選択（必修）科目 [ 6 単位以上 ]		中学校教育臨床実習		
国語教育の理論と実践	2	基礎実習		4
国語科の理論と教材開発 A	2	教育臨床実習		3
国語科の理論と教材開発 B	2	授業開発臨床実習		3
国語科の理論と教材開発 C	2	高等学校教育臨床実習		
国語科の理論と実践 A	2	基礎実習		4
国語科の理論と実践 B	2	教育臨床実習		3
国語科の理論と実践 C	2	授業開発臨床実習		3
社会科教育の理論と実践	2			
公民科教材開発論	2			
日本史の理論と教材開発	2			
西洋史の理論と教材開発	2			
人文地理学の理論と教材開発	2			
地誌学の理論と教材開発	2			
法律学の理論と教材開発	2			
政治学の理論と教材開発	2			
経済学の理論と教材開発	2			
哲学の理論と教材開発	2			
小学校外国語活動・外国語に関する実践研究	2			
英語学に関する理論と実践	2			
英語文学の理論と実践	2			
異文化理解に関する理論と実践	2			
外国語指導の理論と実践 I	2			

外国語指導の理論と実践Ⅱ	2	総合開発実践力
開発実践科目 [ 6 単位 ]		
開発実践基礎 (国語)	2	
開発実践報告Ⅰ (国語)	2	
開発実践報告Ⅱ (国語)	2	
開発実践基礎 (地理歴史)	2	
開発実践報告Ⅰ (地理歴史)	2	
開発実践報告Ⅱ (地理歴史)	2	
開発実践基礎 (公民)	2	
開発実践報告Ⅰ (公民)	2	
開発実践報告Ⅱ (公民)	2	
開発実践基礎 (英語)	2	
開発実践報告Ⅰ (英語)	2	
開発実践報告Ⅱ (英語)	2	

表 3 - 2 教科指導能力開発コース (サイエンス系)

専門科目 [ 18 単位以上 (自由選択科目含む) ]	科目群	教科指導能力
コース共通科目 (系指定) [ 2 単位 ]		
自然科学教育に関する学習指導のデザイン	2	
選択 (必修) 科目 [ 6 単位以上 ]		
算数教育の理論と実践	2	
数理モデルに関する学習内容と教材開発	2	
図形教育の学習内容と教材開発	2	
数と図形の学習内容と教材開発	2	
データの活用に関する学習内容と教材開発	2	
算数・数学教育実践内容総論	2	
理科教育の理論と実践	2	
エネルギーの捉え方に関する学習内容と授業開発	2	
「化学変化と原子・分子」に関する学習内容と授業開発	2	
身のまわりの物質に関する学習内容と授業開発	2	

実習科目 [ 10 単位 ]	
小学校教育臨床実習	
基礎実習	4
教育臨床実習	3
授業開発臨床実習	3
中学校教育臨床実習	
基礎実習	4
教育臨床実習	3
授業開発臨床実習	3
高等学校教育臨床実習	
基礎実習	4
教育臨床実習	3
授業開発臨床実習	3

生命の連続性に関する学習内容と授業開発	2	
生物の構造と機能および生物と環境の関わりに関する学習内容と授業開発	2	
地球と宇宙の変動に関する学習内容と授業開発	2	
地球の大気と水の循環に関する学習内容と授業開発	2	
工作教育実践研究	2	
技術科教育実践研究	2	
工業技術に関する学習内容と教材開発	2	
電気電子工学に関する学習内容と教材開発	2	
情報工学に関する学習内容と教材開発	2	
金属加工学・機械工学に関する学習内容と教材開発	2	
木材加工学に関する学習内容と教材開発	2	
家庭科教育実践研究	2	
調理学の理論と実践	2	
調理学の学習内容と教材開発	2	
栄養学の理論と実践	2	
住居学の理論と実践	2	
住居学の学習内容と教材開発	2	
家庭経営学の理論と実践	2	
家庭経営学の学習内容と教材開発	2	
<b>開発実践科目</b> [ 6単位 ]		
開発実践基礎 (数学)	2	総合開発実践力
開発実践報告Ⅰ (数学)	2	
開発実践報告Ⅱ (数学)	2	
開発実践基礎 (理科)	2	
開発実践報告Ⅰ (理科)	2	
開発実践報告Ⅱ (理科)	2	
開発実践基礎 (技術・工業)	2	
開発実践報告Ⅰ (技術・工業)	2	
開発実践報告Ⅱ (技術・工業)	2	
開発実践基礎 (家庭)	2	
開発実践報告Ⅰ (家庭)	2	
開発実践報告Ⅱ (家庭)	2	

表 3 - 3 教科指導能力開発コース（芸術身体表現系）

専 門 科 目 [ 18 単位以上（自由選択科目含む） ]		科 目 群	
コ ー ス 共 通 科 目（系指定） [ 2 単位 ]		教 科 指 導 能 力	
芸術身体表現教育の学習のデザイン	2		
選 択（必修）科目 [ 6 単位以上 ]			
音楽教育実践研究	2		
声楽教育の理論と実践	2		
器楽教育の理論と実践（鍵盤楽器）	2		
音楽教育の理論と実践	2		
作曲教育の理論と実践	2		
器楽教育の理論と実践（管楽器）	2		
音楽学教育の理論と実践	2		
造形教育実践演習	2		
美術科教育の理論と実践	2		
絵画教育の理論と実践	2		
彫刻教育の理論と実践	2		
デザイン教育の理論と実践	2		
工芸教育の理論と実践	2		
鑑賞教育の理論と実践	2		
体育教育実践研究	2		
保健体育科教育の理論と実践	2		
体育測定評価の理論と実践	2		
運動生理学の理論と実践	2		
コーチング学の理論と実践	2		
身体表現の理論と教材開発	2		
開 発 実 践 科 目 [ 6 単位 ]			総 合 開 発
開発実践基礎（音楽）	2		

実 習 科 目 [ 10 単位 ]	
小学校教育臨床実習	
基礎実習	4
教育臨床実習	3
授業開発臨床実習	3
中学校教育臨床実習	
基礎実習	4
教育臨床実習	3
授業開発臨床実習	3
高等学校教育臨床実習	
基礎実習	4
教育臨床実習	3
授業開発臨床実習	3

開発実践報告Ⅰ（音楽）	2	実践力
開発実践報告Ⅱ（音楽）	2	
開発実践基礎（美術）	2	
開発実践報告Ⅰ（美術）	2	
開発実践報告Ⅱ（美術）	2	
開発実践基礎（体育）	2	
開発実践報告Ⅰ（体育）	2	
開発実践報告Ⅱ（体育）	2	

表4 教育実践開発コース

専 門 科 目 [ 18 単位以上（自由選択科目含む） ]		科 目 群	
コース共通科目（分野指定） [ 2 単位 ]		教育実践力・発達支援力	
カリキュラム開発実践研究デザイン	2		
障害児理解と教育実践	2		
選 択（必修）科目 [ 6 単位以上 ]			
学習過程と教材開発	2		
総合的・横断的なカリキュラム開発	2		
授業研究と教育技術開発	2		
授業研究実践論	2		
教職の省察と職能開発	2		
小学校への接続を見通した幼児教育カリキュラムの理論と実践	2		
情報メディアの開発と活用	2		
コミュニケーション障害の教育的支援	2		
学習障害児教育実践	2		
知的障害児の教育臨床	2		
知的障害児のキャリア教育の理論と実践	2		
きこえの困難の心理と教育	2		
特別支援教育心理アセスメント	2		
開 発 実 践 科 目 [ 6 単位 ]			総合開発
開発実践基礎（カリキュラム開発）	2		

実 習 科 目 [ 10 単位 ]	
小学校教育臨床実習	
基礎実習	4
教育臨床実習	3
授業開発臨床実習	3
中学校教育臨床実習	
基礎実習	4
教育臨床実習	3
授業開発臨床実習	3
高等学校教育臨床実習	
基礎実習	4
教育臨床実習	3
授業開発臨床実習	3
特別支援学校教育臨床実習	
基礎実習	4
教育臨床実習	3
授業開発臨床実習	3



開発実践報告Ⅰ（カリキュラム開発）	2	実践力
開発実践報告Ⅱ（カリキュラム開発）	2	
特別支援教育開発実践基礎	2	
特別支援教育開発実践報告Ⅰ	2	
特別支援教育開発実践報告Ⅱ	2	

表5 学校管理職養成コース

専 門 科 目 [ 22 単位以上（自由選択科目含む） ]		科目群
コース共通科目 [ 2 単位 ]		マネジ メント ト 力
スクールリーダーの教育哲学	2	
選 択（必修）科目 [ 10 単位以上 ]		
教育政策の理論と実践	2	
教育法規の解釈と実際の運用	2	
学校経営計画・評価の開発実践	2	
学校財務の開発実践	2	
学校の危機管理対策	2	
地域社会と学校の連携と協働	2	
問題行動と社会性の理論と実践	2	
学校行事の開発実践	2	
インクルーシブ教育の開発実践	2	
特別支援学校経営の理論と実践	2	
特別支援学校の危機管理対策	2	
開 発 実 践 科 目 [ 6 単位 ]		総 合 開 発 実 践 力
開発実践基礎	2	
開発実践報告Ⅰ	2	
開発実践報告Ⅱ	2	
特別支援教育開発実践基礎	2	
特別支援教育開発実践報告Ⅰ	2	
特別支援教育開発実践報告Ⅱ	2	

実 習 科 目 [ 10 単位 ]	
小学校管理職臨床実習	
教育行政実習	3
学校経営実習Ⅰ	3
学校経営実習Ⅱ	4
中学校管理職臨床実習	
教育行政実習	3
学校経営実習Ⅰ	3
学校経営実習Ⅱ	4
高等学校管理職臨床実習	
教育行政実習	3
学校経営実習Ⅰ	3
学校経営実習Ⅱ	4
特別支援学校管理職臨床実習	
教育行政実習	3
学校経営実習Ⅰ	3
学校経営実習Ⅱ	4

### (3) 教育課程の特色

---

#### ① 「教師協働力プラス演習」の設定

---

本専攻では、「1. 設置の趣旨及び必要性 (3) ディプロマ・ポリシー」の「専門的能力の要素」②学習指導の内容と方法に関する専門的能力に記述したとおり、自主的・継続的に学び続けることができる教員の育成を目指している。また、③学校マネジメント・協働力において記述したとおり、他の教職員や保護者等と協働し、学校や自らの課題の解決にあたることができる教員の育成も目指している。これらは、言うまでもなく今後の教育の方向として示されている「主体的、対話的、深い学び」を実現する教員の育成に直結している。なぜなら、教員自身が学びの専門家として、そのような学びを実践してなければ児童・生徒とともに「主体的、対話的、深い学び」を実現することができないと考えるからである。

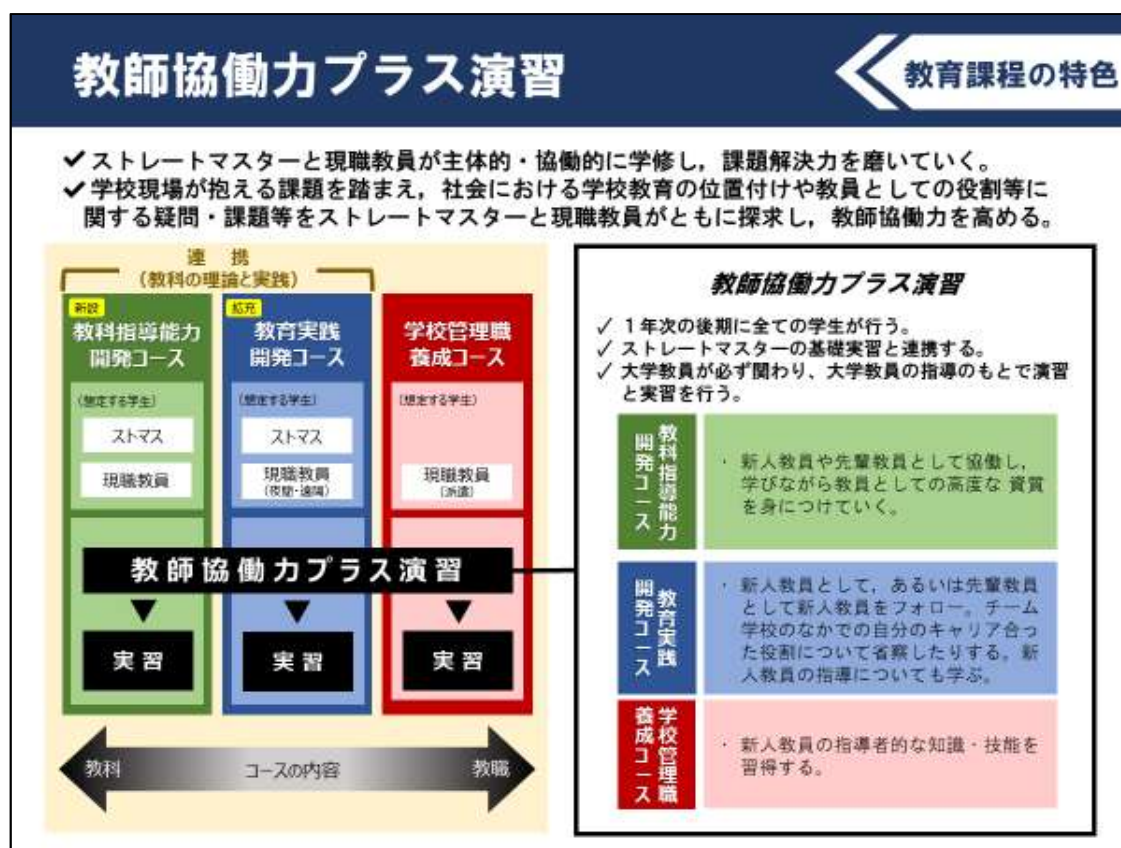
本専攻では、教員自身がこのような学びに向かう姿勢を身につけるため、ストレートマスターと現職教員が主体的・協働的に学修し、課題解決力を磨いていく科目である「教師協働力プラス演習」を設定した。この科目は、ストレートマスターが1年次の後期に行う実習である「基礎実習」と連動させて、ストレートマスターと現職教員がともに教師協働力を高めるための授業科目である。異なるキャリアを持った学生たちが協働して、「チーム学校」など新しい学校のあり方を議論し、学校や自らの課題の解決に取り組む。具体的には次のとおりである。

「基礎実習」では、ストレートマスターが1年次後期の決められた曜日に、2年次の課題設定に向けた観察やチーム・ティーチングのT2を中心とした実習を行う。「教師協働力プラス演習」では、「基礎実習」においてストレートマスターが抱いた現在の社会における学校教育の位置付けや教員としての役割等に関する疑問・課題等を現職教員学生とともに探究する。毎週の「基礎実習」後の決められた時限に（授業回数は1年次後期に15回）ストレートマスターと現職教員学生が少人数に分かれ、大学教員の指導のもとに「基礎実習」で抱いた疑問・課題等を探究し、探究の過程や振り返りなどをレポートにまとめる。それらを教育実践開発コースの夜間・遠隔担当の大学教員が「基礎実習」を履修している夜間・遠隔の現職教員学生に提示し、同学生は中間リーダーとしての立場から課題解決についての探究を行い、その後にレポートとしてまとめて昼間の学生にフィードバックする。

このように、ストレートマスターは若い新人教員として、学校管理職養成コースにおける現職教員学生は管理職として、教科指導能力開発コースの現職教員学生は中間リーダーとして、それぞれが「チーム学校」の中で果たすべき役割を再確認したり、新たに発見したりしながら議論し課題に取り組む。教育実践開発コースの夜間・遠隔の現職教員学生（中間リーダー層を想定）は、昼間の授業において継続的に議論されている課題等について中間リーダーとしての立場から取り組み、それらの結果得られたサジェスチョンやアドバイスを専攻の複数の教員が連携して昼間の学生らへ提起し、議論をより活性化させる。なお、この「教

「教師協働カプラス演習」では、少人数形式での演習を想定しており、大学教員もコースや分野の枠を超えて多く関わることとなる。

図4 教師協働カプラス演習



② 「特別支援教育の理論と実践」の設定

「特別支援教育の理論と実践」については、専攻共通科目の5領域以外の「(6) 独自の領域」における科目として設定し、本専攻の全ての学生に対して必修とした。今日的な課題として、特別支援学校のみならず小学校・中学校・高等学校における障害のある児童生徒への支援に関する実践的能力を育成することが求められており、それに応えるため全学生に対して必修とした。この科目の到達目標は、以下のアとイである。

- ア. 特別支援教育の理念・制度に関する基本的知識を修得する。
- イ. 特別支援学校および小学校・中学校・高等学校における障害のある児童生徒への支援の基本的知識を修得する。

大まかな授業概要は、特別支援教育の制度や概要を踏まえて、特別支援学校および小学校・中学校・高等学校における障害のある児童生徒一人ひとりの教育的ニーズに応じた支援を包括的に検討し、事例研究を通して教室の内外で行う特別支援教育の実践的方法を検討するというものである。

### ③ 各コースの科目の構成について

---

#### (教科指導能力開発コースの科目構成)

『モデルカリキュラム検討報告書』においては、以下の趣旨のことが述べられている。「今後は個々の教科固有の知識・技能の修得を越えて、思考力や判断力や問題解決力等、個々の教科内に収まらない資質・能力の育成が求められていく。この流れに伴い、教師側では他教科を視野に入れて教科横断的に授業をデザインし実践する新たな取組が求められていくであろう。学校内で、こうした取組の目的やそれを実現するビジョンを提案し、教員の協働的な取組を促進する先導的な役割を担えるのは管理職である。」このような観点からも、教職大学院において、教科指導能力開発コースを新たに設け、全ての3コースの学生がコースを超えて集まり、それぞれのバックグラウンドに応じた立場から「チーム学校」のなかで果たすべき役割について議論し、課題に取り組むことにより、学生が教師協働力を高めるカリキュラムが重要となってくると考えられる。

本専攻では、隣接する学問分野を束ねた系として、「言語社会系」、「サイエンス系」、「芸術身体表現系」の3つの系を設置する。「言語社会系」においては、国語科教育実践、社会科学教育実践、英語科教育実践の分野に関する学修を行う。また、「サイエンス系」においては、数学科教育実践、理科教育実践、技術科教育実践、家庭科教育実践の分野に関する学修を行う。さらには、「芸術身体表現系」においては、音楽科教育実践、美術科教育実践、保健体育科教育実践の分野に関する学修を行う。

教科指導能力開発コースでは、系ごとに専門分野が異なる複数の教員がオムニバス等で実施する教科横断型の学習指導と授業デザインに関する授業科目を設け、それをコース所属学生の選択必修科目とした。これらの科目は、教科横断型の学習指導と授業デザインに関する知識を修得するためのものである。例えば、以下の数学と理科の教科横断的な実践例など、教材開発と実践等について学修することを想定している。

### 3. 教材について

まず, 「重心」について述べる。

「重心」…物体あるいは質量系において, 各部分・各頂点にはたらく重力の合力の作用点。質量の中心と一致する。重力の中心。

高等学校数学「数学A」の「(3)図形の性質」における「(ア)三角形の性質」において, 「重心」は,

三角形の各頂点と対辺の中点を結ぶ線分の交点

と定義されている。

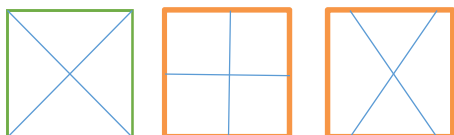
本時の授業対象者は, 小学校第5学年と第6学年であるため, 「重心」という用語を取り扱わず, 「つり下げられる点」として表現する。

今回の授業で取り扱う図形は, 正方形, 長方形, L字型図形①(重心が図形の内部にあるもの), L字型図形②(重心が図形の内部にないもの)の4種類である。それぞれの重心の求め方は以下の通りである。

#### (1)正方形

正方形の重心は,

- ・対角線の交点
- ・正方形の面積を2等分する2直線の交点として求められる。



#### (2)長方形

長方形の重心についても前述の「(1)正方形」の重心と同様にして,

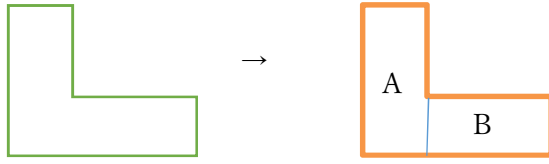
- ・対角線の交点
- ・長方形の面積を2等分する2直線の交点

として求められる。

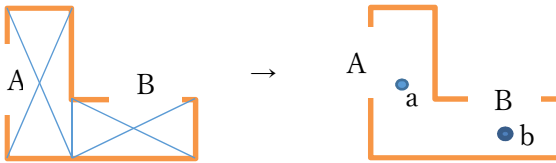
#### (3)L字型図形①(重心が図形の内部にあるもの)

L字型図形の重心は以下の手順に従って求めることができる。

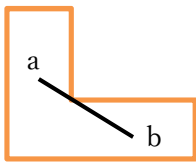
- (i) L字型図形を2つの長方形A, Bに分ける。



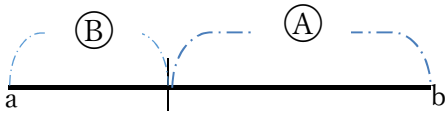
(ii) (i)で分けた長方形AとBそれぞれにおいて重心  $a, b$  を求める。



(iii) 2つの長方形の重心  $a, b$  を結び、線分  $ab$  を引く。

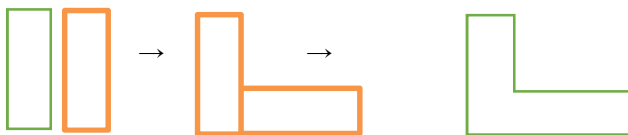


(iv) 線分  $ab$  を長方形A, Bの面積比で内分する



上記の(i)~(iv)の手順で求めた内分点がL字型図形の重心である。しかしながら、平面図形の面積比を学習するのは、中学校第3学年の「B図形」領域における「図形の相似」分野であるため小学校5・6年生を対象にした本時、これを取り扱うのが困難である。

そこで、今回の授業で取り扱うL字型図形は、面積比が1:1である2つの長方形を組み合わせたものとする。(より分かりやすくするために、面積比が1:1である2つの長方形は合同なものを取り扱うことにする。)



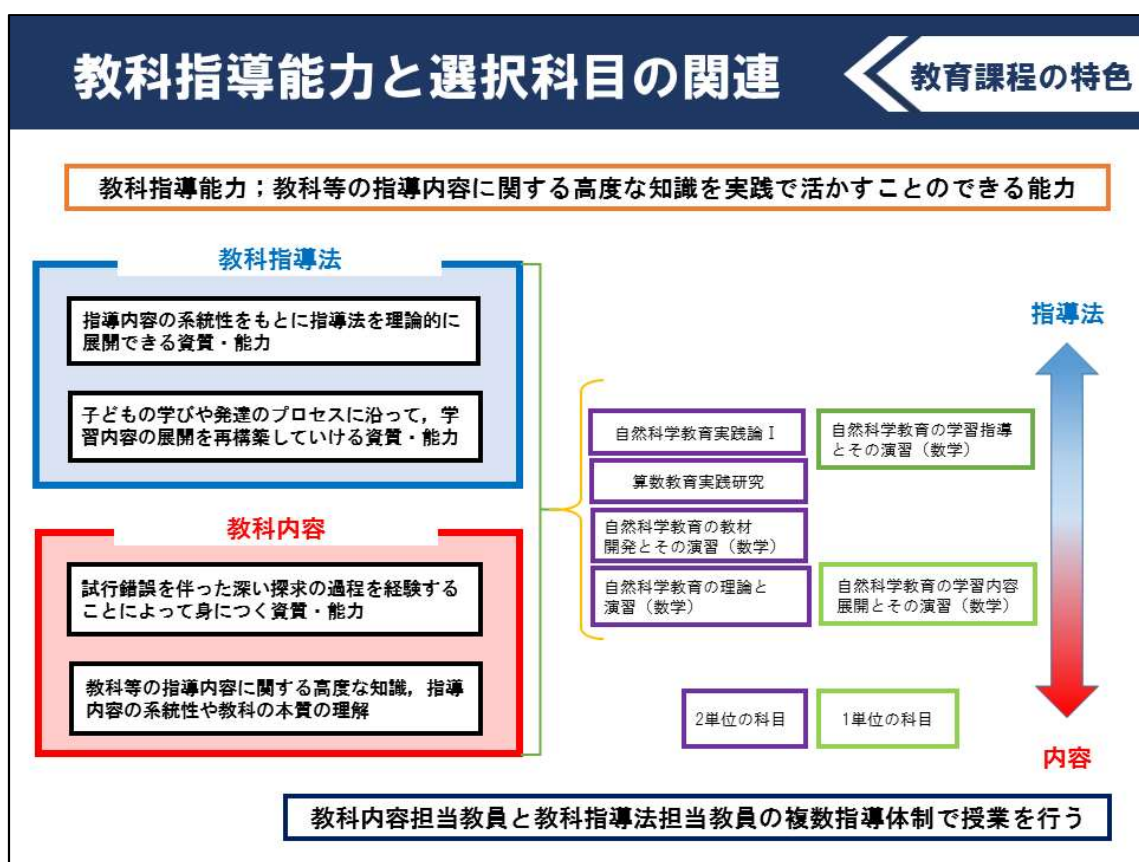
よって、本授業内においてはL字型図形を形と大きさが等しい(合同な)2つの長方形に分け、2つの長方形のそれぞれについて求めた重心同士を結んだ線分の中点がL字型図形の重心になる。

上記のような教科横断型の学習指導と授業デザインに関する実践例など，教材開発と実践等について学修することを想定している。

さらに，本コースでは，教科専門と教科教育の融合を図る観点から教科内容担当教員と教科指導法担当教員の複数指導体制による教育を実施し，よりきめ細やかな「理論と実践の往還」を実現することにより，「教科指導能力」を高める科目群を配列した。

例として，（表4）サイエンス系の数学科教育実践分野の選択科目に記載されている科目と（図3）教科指導能力との関連を，以下のように整理して記述する。

図5 サイエンス系指導能力開発コース 数学教育実践分野の選択科目



（教育実践開発コースの科目構成）

教育実践開発コースでは，学習指導の構想・実践・評価改善に関する高度な知識，または学習者の健康，障がいの状態，発達の段階，興味・関心等の観点を踏まえた実践的な指導・援助に関する高度な知識を身につけそれらを実践で活かすことができる新人教員や中間リーダー教員の養成のための科目を設定した。新人教員の養成のために「教育実践の基礎研究」「模擬授業演習」「道徳の指導と評価」などの教職基礎科目を配列するとともに，中間リーダー養成のために「授業研究マネジメント」「総合的・横断的なカリキュラムの開発」「問題

行動と社会性の理論と実践」「生徒指導・教育相談の事例研究」「インクルーシブ教育の開発実践」など、授業開発や生徒指導さらに特別支援教育の多面的な領域の中間リーダーを養成することを目的とした「教育実践力」や「発達支援力」を高める科目群を配列した。

#### (学校管理職養成コースの科目構成)

学校管理職養成コースでは、学校管理や組織的な運営を行うスクールリーダーの養成のための科目を設定した。専門科目は、「教育政策の理論と実践」「学校改革の理論と実践」「教育法規の解釈と実際の運用」「学校評価の開発実践」「学校経営計画の開発実践」「学校の危機管理対策」「地域社会と学校の連携と協働」「特別支援学校経営の理論と実践」「特別支援学校の危機管理対策」など、学校経営専門職としての認識知（リテラシー）を重視した「マネジメント力」を高める科目群を配列した。

#### ④ 夜間・遠隔教育を用いた幅広い学修ニーズに対応できる学修支援体制の整備

---

本専攻に、教科指導能力開発コースを新設するにあたって、学生指導・授業担当については、大学院生の学修ニーズに幅広く対応できるよう、コースを越えて横断的かつ柔軟な指導体制を整備する。特に、教育実践開発コースでの夜間・遠隔教育の受入を行う。また、教育実践開発コースに入学した学生が教科領域等についても学修したい場合は、そのニーズに応えられるよう3つのコースの教員が連携し、複数の指導教員を配置するなどして柔軟な教育指導体制を整える。



## 4. 教員組織の編成の考え方及び特色

### (1) 専任教員の配置

教職実践開発専攻の設置基準上の必要専任教員数は 35 人（内、実務家教員 14 人以上）である。このことを踏まえ、各分野（教科指導能力開発コースにおいては、各系と各分野）での人数バランスを加味して、以下の表 8 のとおり教員を配置する。

表 8 各コース・系・分野の教員配置数

（単位：人）

	コース		専任			兼担	小計
	系	分野	A (a+b)	研究者 a	実務家 b	B	A+B
教科指導能力開発	言語社会	国語科教育実践	3	3	0	3	6
		社会科教育実践	2	1	1	8	10
		英語科教育実践	4	2	2	2	6
	サイエンス	数学科教育実践	5	4	1	1	6
		理科教育実践	5	3	2	4	9
		技術科教育実践	2	2	0	1	3
		家庭科教育実践	2	2	0	2	4
	芸術身体表現	音楽科教育実践	2	1	1	3	5
		美術科教育実践	3	3	0	1	4
保健体育科教育実践		3	3	0	2	5	
教育実践開発	授業開発	2	1	1	0	2	
	教育臨床	3	1	2	0	3	
	特別支援教育	4	3	1	0	4	
	カリキュラム開発	3	2	1	1	4	
学校管理職養成	学校経営	2	1	1	0	2	
	学校改善	3	1	2	0	2	
	組織開発	2	1	1	1	3	
合計			50	34	16	29	79

### (専任教員・兼任教員の配置について)

専任教員として 50 人（内訳：研究者教員 34 人，実務家教員 16 人）を配置し，教職実践開発専攻の中核的な科目である「共通科目」及び「実習科目」，「専門科目の選択必修科目」

を中心に担当する。さらに、兼任教員として 29 人を配置し、「専門科目の自由選択科目」を中心に担当する。

#### (学部等との専任教員のダブルカウントについて)

専門職大学院において学部等の専任教員を兼ねること(ダブルカウント)ができる者の数は、平成 30 年文部科学省告示第 66 号において、大学院設置基準第 9 条第 1 項の規定により修士課程に置くものとする専任教員の数(修士課程に置くものとする専任教員数)までとされている。このため、本専攻の場合は 35 人(設置基準上の必要専任教員数)から 27 人(修士課程に置くものとする専任教員数)を差し引いた 8 人についてはダブルカウントすることができないが、本専攻では 12 人をダブルカウントしない専任教員としているため、この基準を満たしている。

#### (実務家教員の配置について)

実務家教員は、みなし専任教員 2 人(岐阜大学教育学部附属小中学校教員)を含めて、16 人を配置する。これらの実務家教員は、各分野の授業科目において「理論と実践の往還」を意識するために、可能な限り分野のバランスを考慮して配置するものとする。幾つかの分野には、5 年以上の教職経験を有する実務家教員を配置できないが、研究者教員のうちの少なくとも 1 人は、実践的な研究業績を有し、定常的に学校現場と関わる研究活動を積極的に行っている教員を配置する。

## (2) 専任教員の資格

---

### ① 研究者教員

---

研究者教員においても、それぞれの分野における実践的な研究業績や学校現場と関わる研究活動の実績を有していることが重要である。この考えに立ち、研究者教員は、次の条件を満たす教員とし、34 人を配置する。

#### ● 新教職大学院 研究者教員の資格

過去 10 年以内に、下記の 1～13 のいずれか 6 項目以上に該当すること。

1. 修士課程において学生指導・授業担当の経験があり、それらを通じて教育実践を伴った単元・授業や教材の開発を 3 回以上行っている。
2. 教育に関わる研究論文や著書を 2 本以上執筆している。
3. 教科内容指導論等の教育に関わるテキストを過去に 1 本以上執筆している。
4. 文部科学省検定教科書の編集・執筆の経験がある。

5. 学校教員との共同研究による学会等での発表を3回以上行っている。
6. 教員免許状更新講習・免許法認定講習の講師を3回以上行っている。
7. 教育関係者・保護者対象の講演会・研修会の講師・助言を3回以上行っている。
8. 児童・生徒対象の出前授業等の講師・指導を2回以上行っている。
9. 国，県，市，町，村の教育に関する委員会・協議会等の委員を3回以上務めている。
10. 国公立学校園等の共同研究者を3回以上担当している。
11. 附属学校長・統括長の経験がある。
12. 附属学校や実習受け入れ校において，学生の教育実習での指導経験が5回以上ある。
13. 幼稚園・小学校・中学校・高等学校・特別支援学校・高等専門学校のいずれかで3年以上指導した経験がある。

研究者教員 34 人の内訳は，教授が 18 人，准教授が 14 人，助教が 2 人である。

## ② 実務家教員（元実務家教員を除く）

実務家教員（元実務家教員を除く）は，概ね 20 年以上の教職経験を有するのみならず，研究業績を有していることも重要である。このことを踏まえ，実務家教員（元実務家教員を除く）は，次の条件を満たす教員とし，7 人を配置する。

なお，今後「国立大学法人岐阜大学と岐阜県教育委員会との人事交流に関する協定書（教職大学院実務家教員）」に基づいて派遣される教員が下記の条件を満たす場合には，実務家教員として配置する。

### ● 新教職大学院 実務家教員の資格

- (1) 学校教育に関連する職務に関して 20 年以上の経験を有すること。
- (2) 当該授業科目の内容に対応する特筆する実務経験があり，さらに，教育関係の著書又は刊行書，論文，教育関係の研究会等での発表記録，教員研修等での講義記録などがあること。

実務家教員（元実務家教員を除く）7 人の内訳は，教授（特任を含む）が 3 人，准教授が 4 人（みなし専任を含む）である。これらの教員は，専攻全体にわたって主として実習科目の指導や連絡調整等を柔軟に行い，かつ「専門科目の選択必修科目」のうち「総合開発実践力」を高める科目群の担当も行う。

### ③ 元実務家大学教員

---

②の資格を有する実務家教員とは別に、いわゆる元実務家教員の大学教員を実務家教員として配置する。この元実務家大学教員は、学校教員としての教職経験（5年以上）を含めて、実践的な研究業績や学校現場と関わる定常的な研究活動の実績を有していることが特に重要である。このことを踏まえ、元実務家大学教員は、次の条件を満たす教員とし、9人を配置する。

#### ● 新教職大学院 元実務家大学教員の資格

- (1) 学校等での教職経験（教育委員会等も含む）を5年以上有すること。
- (2) 最近5年間で、定常的に下記の1～10のいずれか3項目以上に該当すること。
  1. 教育実践に関わる研究論文や著書を執筆する。
  2. 教科内容指導論等の教育に関わるテキストを執筆する。
  3. 文部科学省検定教科書を編集・執筆する。
  4. 学校教員との共同研究による学会等での発表を行う。
  5. 教員免許状更新講習の講師を行う。
  6. 免許法認定講習の講師を行う。
  7. 教育関係者・保護者対象の講演会・研修会の講師・助言を行う。
  8. 児童・生徒対象の出前授業等の講師・指導を行う。
  9. 国、県、市、町、村の教育に関する委員会・協議会等の委員を務める。
  10. 附属学校園の共同研究者を担当する。

元実務家大学教員9人の内訳は、教授が4人、准教授が5人である。なお、元実務家大学教員の実務業績一覧は、資料に添付したとおりである。

### (3) 兼任教員の資格

---

兼任教員についても、実践的な研究業績や学校現場と関わる研究活動の実績を有していることが重要である。兼任教員は、専任教員の場合に比べてやや緩い、次の条件を満たす教員26人を配置する。

#### ● 新教職大学院 兼任教員の資格

- 過去10年以内に、下記の1～13のいずれか3項目以上に該当すること。

1. 修士課程において学生指導・授業担当の経験があり、それらを通じて教育実践を伴った単元・授業や教材の開発を3回以上行っている。
2. 教育に関わる研究論文や著書を2本以上執筆している。
3. 教科内容指導論等の教育に関わるテキストを過去に1本以上執筆している。
4. 文部科学省検定教科書の編集・執筆の経験がある。
5. 学校教員との共同研究による学会等での発表を3回以上行っている。
6. 教員免許状更新講習・免許法認定講習の講師を3回以上行っている。
7. 教育関係者・保護者対象の講演会・研修会の講師・助言を3回以上行っている。
8. 児童・生徒対象の出前授業等の講師・指導を2回以上行っている。
9. 国、県、市、町、村の教育に関する委員会・協議会等の委員を3回以上務めている。
10. 国公私立学校園等の共同研究者を3回以上担当している。
11. 附属学校長・統括長の経験がある。
12. 附属学校や実習受け入れ校において、学生の教育実習での指導経験が5回以上ある。
13. 幼稚園・小学校・中学校・高等学校・特別支援学校・高等専門学校のいずれかで3年以上指導した経験がある。

**(4) 専任教員とその担当科目及び教育の質の確保**

本専攻における専任教員の配置と専任教員が担当する大学院科目を下表に示す。

表9 教職実践開発専攻 専任教員配置表

コース	区分 系	氏名 職位 (学位)	担当科目		
教科指導能力開発	言語社会	専任・研究者 安 直哉 教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国語科の理論と教材開発 A</li> <li>・国語科の理論と教材開発 C</li> <li>・開発実践基礎 (国語)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (国語)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (国語)</li> </ul>		
	専任・研究者	山田 敏弘 教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会・コミュニケーション教育に関する学習指導のデザイン</li> <li>・国語科の理論と教材開発 A</li> <li>・国語科の理論と教材開発 B</li> <li>・国語科の理論と教材開発 C</li> <li>・開発実践基礎 (国語)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開発実践報告Ⅰ (国語)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (国語)</li> </ul>	

教科指導能力開発	言語社会	専任・研究者	小林 一貴 教授 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国語教育の理論と実践</li> <li>・国語科の理論と実践A</li> <li>・国語科の理論と実践B</li> <li>・国語科の理論と実践C</li> <li>・開発実践基礎 (国語)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (国語)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開発実践報告Ⅱ (国語)</li> </ul>		
		専任・研究者	田中 伸 准教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会・コミュニケーション教育に関する学習指導のデザイン</li> <li>・公民科教材開発論</li> <li>・開発実践基礎 (地理歴史)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (地理歴史)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (地理歴史)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開発実践基礎 (公民)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (公民)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (公民)</li> </ul>		
		専任・研究者	バーカー デイビッド 准教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・異文化理解に関する理論と実践</li> <li>・開発実践基礎 (英語)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (英語)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (英語)</li> </ul>			
		専任・研究者	仲 潔 准教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会・コミュニケーション教育に関する学習指導のデザイン</li> <li>・英語学に関する理論と実践</li> <li>・外国語指導の理論と実践Ⅰ</li> <li>・開発実践基礎 (英語)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (英語)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開発実践報告Ⅱ (英語)</li> </ul>		
		専任・実務家	須本 良夫 教授 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会・コミュニケーション教育に関する学習指導のデザイン</li> <li>・社会科教育の理論と実践</li> <li>・開発実践基礎 (公民)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (公民)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (公民)</li> </ul>			
		専任・実務家	巽 徹 教授 (学士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・英語文学の理論と実践</li> <li>・外国語指導の理論と実践Ⅱ</li> <li>・開発実践基礎 (英語)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (英語)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (英語)</li> </ul>			
		専任・実務家	瀧沢 広人 准教授 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校外国語活動・外国語に関する実践研究</li> <li>・開発実践基礎 (英語)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (英語)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (英語)</li> </ul>			
		サイエンス	専任・研究者	山田 雅博 教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自然科学教育に関する学習指導のデザイン</li> <li>・算数教育の理論と実践</li> <li>・図形教育の学習内容と教材開発</li> <li>・データの活用に関する学習内容と教材開発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開発実践基礎 (数学)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (数学)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (数学)</li> <li>・授業研究基礎論</li> </ul>	

専任・研究者	古屋 康則 教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自然科学教育に関する学習指導のデザイン</li> <li>・理科教育の理論と実践</li> <li>・生命の連続性に関する学習内容と授業開発</li> <li>・生物の構造と機能および生物と環境の関わりに関する学習内容と授業開発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地球の気候と水の循環に関する学習内容と授業開発</li> <li>・開発実践基礎 (理科)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (理科)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (理科)</li> </ul>	
専任・研究者	三宅 崇 教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理科教育の理論と実践</li> <li>・生命の連続性に関する学習内容と授業開発</li> <li>・開発実践基礎 (理科)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (理科)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (理科)</li> </ul>		
専任・研究者	小原 光博 教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自然科学教育に関する学習指導のデザイン</li> <li>・工作教育実践研究</li> <li>・技術科教育実践研究</li> <li>・工業技術に関する学習内容と教材開発</li> <li>・金属加工学・機械工学に関する学習内容と教材開発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・木材加工学に関する学習内容と教材開発</li> <li>・開発実践基礎 (技術・工業)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (技術・工業)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (技術・工業)</li> </ul>	
専任・研究者	大藪 千穂 教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自然科学教育に関する学習指導のデザイン</li> <li>・家庭科教育実践研究</li> <li>・調理学の理論と実践</li> <li>・調理学の学習内容と教材開発</li> <li>・栄養学の理論と実践</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・栄養学の学習内容と教材開発</li> <li>・住居学の理論と実践</li> <li>・住居学の学習内容と教材開発</li> <li>・家庭経営学の理論と実践</li> <li>・家庭経営学の学習内容と教材開発</li> <li>・開発実践基礎 (家政)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開発実践報告Ⅰ (家政)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (家政)</li> </ul>
専任・研究者	久保 和弘 教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自然科学教育に関する学習指導のデザイン</li> <li>・家庭科教育実践研究</li> <li>・栄養学の理論と実践</li> <li>・栄養学の学習内容と教材開発</li> <li>・開発実践基礎 (家政)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開発実践報告Ⅰ (家政)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (家政)</li> </ul>	
専任・研究者	田中 利史 准教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・図形教育の学習内容と教材開発</li> <li>・開発実践基礎 (数学)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (数学)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (数学)</li> </ul>		
専任・研究者	花木 良 准教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・数と図形の学習内容と教材開発</li> <li>・開発実践基礎 (数学)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (数学)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (数学)</li> </ul>		
専任・研究者	菱川 洋介 准教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自然科学教育に関する学習指導のデザイン</li> <li>・データの活用に関する学習内容と教材開発</li> <li>・開発実践基礎 (数学)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (数学)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開発実践報告Ⅱ (数学)</li> </ul>	

教科指導能力開発	サイエンス	専任・研究者	須山 知香 准教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理科教育の理論と実践</li> <li>・生物の構造と機能および生物と環境の関わりに関する学習内容と授業開発</li> <li>・開発実践基礎 (理科)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (理科)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (理科)</li> </ul>		
		専任・研究者	福岡 大輔 准教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自然科学教育に関する学習指導のデザイン</li> <li>・工作教育実践研究</li> <li>・技術科教育実践研究</li> <li>・工業技術に関する学習内容と教材開発</li> <li>・電気電子工学に関する学習内容と教材開発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報工学に関する学習内容と教材開発</li> <li>・開発実践基礎 (技術・工業)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (技術・工業)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (技術・工業)</li> </ul>	
		専任・実務家	河崎 哲嗣 准教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・数理モデルに関する学習内容と教材開発</li> <li>・数と図形の学習内容と教材開発</li> <li>・算数・数学教育実践内容総論</li> <li>・開発実践基礎 (数学)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (数学)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (数学)</li> </ul>		
		専任・実務家	中村 琢 准教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自然科学教育に関する学習指導のデザイン</li> <li>・理科教育の理論と実践</li> <li>・エネルギーの捉え方に関する学習内容と授業開発</li> <li>・地球と宇宙の変動に関する学習内容と授業開発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開発実践基礎 (理科)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (理科)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (理科)</li> </ul>	
		専任・実務家	内海 志典 准教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理科教育の理論と実践</li> <li>・「化学変化と原子・分子」に関する学習内容と授業開発</li> <li>・身のまわりの物質に関する学習内容と授業開発</li> <li>・開発実践基礎 (理科)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開発実践報告Ⅰ (理科)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (理科)</li> </ul>	
	芸術身体表現	専任・研究者	河西 栄二 教授 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・芸術身体表現教育の学習のデザイン</li> <li>・美術科教育の理論と実践</li> <li>・絵画教育の理論と実践</li> <li>・彫刻教育の理論と実践</li> <li>・開発実践基礎 (美術)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (美術)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開発実践報告Ⅱ (美術)</li> </ul>	
		専任・研究者	山本 政幸 教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・造形教育実践演習</li> <li>・美術科教育の理論と実践</li> <li>・デザイン教育の理論と実践</li> <li>・開発実践基礎 (美術)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (美術)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (美術)</li> </ul>		
		専任・研究者	杉森 弘幸 教授 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・芸術身体表現教育の学習のデザイン</li> <li>・体育教育実践研究</li> <li>・保健体育科教育の理論と実践</li> <li>・開発実践基礎 (保健体育)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (保健体育)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (保健体育)</li> </ul>		



教科指導能力開発	芸術身体表現	専任・研究者	熊谷 佳代 教授 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・芸術身体表現教育の学習のデザイン</li> <li>・体育教育実践研究</li> <li>・身体表現の理論と教材開発</li> <li>・開発実践基礎 (保健体育)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (保健体育)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (保健体育)</li> </ul>		
		専任・研究者	春日 晃章 教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・体育教育実践研究</li> <li>・体育測定評価の理論と実践</li> <li>・開発実践基礎 (保健体育)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (保健体育)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (保健体育)</li> </ul>		
		専任・研究者	松浦 光男 准教授 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・音楽教育実践研究</li> <li>・声楽教育の理論と実践</li> <li>・器楽教育の理論と実践 (鍵盤楽器)</li> <li>・音楽教育の理論と実践</li> <li>・作曲教育の理論と実践</li> <li>・器楽教育の理論と実践 (管楽器)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・音楽学教育の理論と実践</li> <li>・開発実践基礎 (音楽)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (音楽)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (音楽)</li> </ul>	
		専任・研究者	隼瀬 大輔 准教授 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・造形教育実践演習</li> <li>・美術科教育の理論と実践</li> <li>・工芸教育の理論と実践</li> <li>・開発実践基礎 (美術)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (美術)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (美術)</li> </ul>		
		専任・実務家	松永 洋介 教授 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・芸術身体表現教育の学習のデザイン</li> <li>・音楽教育実践研究</li> <li>・声楽教育の理論と実践</li> <li>・器楽教育の理論と実践 (鍵盤楽器)</li> <li>・音楽教育の理論と実践</li> <li>・作曲教育の理論と実践</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・器楽教育の理論と実践 (管楽器)</li> <li>・音楽学教育の理論と実践</li> <li>・開発実践基礎 (音楽)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (音楽)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (音楽)</li> </ul>	
教育実践開発	専任・研究者	村瀬 忍 教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援教育の理論と実践</li> <li>・障害児理解と教育実践</li> <li>・コミュニケーション障害の教育的支援</li> <li>・学習障害児教育実践</li> <li>・特別支援教育心理アセスメント</li> <li>・特別支援教育開発実践基礎</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援教育開発実践報告Ⅰ</li> <li>・特別支援教育開発実践報告Ⅱ</li> <li>・基礎実習 (特別支援学校教育臨床実習)</li> <li>・授業開発臨床実習 (特別支援学校教育臨床実習)</li> <li>・教育臨床実習 (特別支援学校教育臨床実習)</li> </ul>		
	専任・研究者	益子 典文 教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カリキュラム開発実践研究デザイン</li> <li>・学習過程と教材開発</li> <li>・授業研究と教育技術開発</li> <li>・教職の省察と職能開発</li> <li>・開発実践基礎 (カリキュラム開発)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (カリキュラム開発)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開発実践報告Ⅱ (カリキュラム開発)</li> <li>・授業研究基礎論</li> </ul>		
	専任・研究者	今村 光章 教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カリキュラム開発実践研究デザイン</li> <li>・小学校への接続を見通した幼児教育カリキュラムの理論と実践</li> <li>・総合的・横断的なカリキュラム開発</li> <li>・開発実践基礎 (カリキュラム開発)</li> <li>・開発実践報告Ⅰ (カリキュラム開発)</li> <li>・開発実践報告Ⅱ (カリキュラム開発)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教師協働力プラス演習</li> <li>・基礎実習 (学校教育臨床実習)</li> <li>・授業開発臨床実習 (学校教育臨床実習)</li> <li>・教育臨床実習 (学校教育臨床実習)</li> </ul>		

専任・研究者	神野 幸雄 准教授 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害児理解と教育実践</li> <li>・知的障害児の教育臨床</li> <li>・知的障害児のキャリア教育の理論と実践</li> <li>・特別支援教育開発実践基礎</li> <li>・特別支援教育開発実践報告Ⅰ</li> <li>・特別支援教育開発実践報告Ⅱ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援教育の理論と実践</li> <li>・基礎実習（特別支援学校教育臨床実習）</li> <li>・授業開発臨床実習（特別支援学校教育臨床実習）</li> <li>・教育臨床実習（特別支援学校教育臨床実習）</li> </ul>	
専任・研究者	今井 亜湖 准教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カリキュラム開発実践研究デザイン</li> <li>・学習過程と教材開発</li> <li>・授業研究と教育技術開発</li> <li>・開発実践基礎（カリキュラム開発）</li> <li>・開発実践報告Ⅰ（カリキュラム開発）</li> <li>・開発実践報告Ⅱ（カリキュラム開発）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業研究基礎論</li> </ul>	
専任・研究者	長谷川 哲也 准教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カリキュラム開発実践研究デザイン</li> <li>・小学校への接続を見通した幼児教育カリキュラムの理論と実践</li> <li>・教職の省察と職能開発</li> <li>・開発実践基礎（カリキュラム開発）</li> <li>・開発実践報告Ⅰ（カリキュラム開発）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開発実践報告Ⅱ（カリキュラム開発）</li> </ul>	
専任・研究者	鈴木 祥隆 助教 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害児理解と教育実践</li> <li>・きこえの困難への教育的対応</li> <li>・特別支援教育心理アセスメント</li> <li>・特別支援教育開発実践基礎</li> <li>・特別支援教育開発実践報告Ⅰ</li> <li>・特別支援教育開発実践報告Ⅱ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援教育の理論と実践</li> <li>・基礎実習（特別支援学校教育臨床実習）</li> <li>・授業開発臨床実習（特別支援学校教育臨床実習）</li> <li>・教育臨床実習（特別支援学校教育臨床実習）</li> </ul>	
専任・実務家	出口 和宏 特任教授 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援学校の危機管理対策</li> <li>・特別支援教育開発実践報告Ⅰ</li> <li>・特別支援教育開発実践報告Ⅱ</li> <li>・特別支援学校経営の理論と実践</li> <li>・教育行政実習（特別支援学校管理職臨床実習）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校経営実習Ⅰ（特別支援学校管理職臨床実習）</li> <li>・学校経営実習Ⅱ（特別支援学校管理職臨床実習）</li> <li>・授業開発臨床実習（特別支援学校教育臨床実習）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育臨床実習（特別支援学校教育臨床実習）</li> </ul>
専任・実務家	菊池 一人 准教授 (学士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カリキュラム開発実践研究デザイン</li> <li>・授業研究実践論</li> <li>・開発実践基礎（カリキュラム開発）</li> <li>・開発実践報告Ⅰ（カリキュラム開発）</li> <li>・開発実践報告Ⅱ（カリキュラム開発）</li> <li>・授業研究基礎論</li> </ul>		
専任・実務家	長倉 守 准教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カリキュラム開発実践研究デザイン</li> <li>・総合的・横断的なカリキュラム開発</li> <li>・授業研究実践論</li> <li>・開発実践基礎（カリキュラム開発）</li> <li>・開発実践報告Ⅰ（カリキュラム開発）</li> <li>・開発実践報告Ⅱ（カリキュラム開発）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カリキュラムマネジメントの理論と実践</li> </ul>	
みなし専任・実務家	各務 至 准教授 (学士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教師協働カブラス演習</li> <li>・基礎実習（学校教育臨床実習）</li> <li>・授業開発臨床実習（学校教育臨床実習）</li> <li>・教育臨床実習（学校教育臨床実習）</li> </ul>		

学校管理職養成	みなし専任・実務家	淀川 雅夫 准教授 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教師協働力プラス演習</li> <li>・基礎実習 (学校教育臨床実習)</li> <li>・授業開発臨床実習 (学校教育臨床実習)</li> <li>・教育臨床実習 (学校教育臨床実習)</li> </ul>		
	専任・研究者	柳沼 良太 教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スクールリーダーの教育哲学</li> <li>・生徒指導・教育相談の理論と実践</li> <li>・開発実践基礎</li> <li>・開発実践報告Ⅰ</li> <li>・開発実践報告Ⅱ</li> <li>・教育行政実習 (学校管理職臨床実習)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校経営実習Ⅰ (学校管理職臨床実習)</li> <li>・学校経営実習Ⅱ (学校管理職臨床実習)</li> </ul>	
	専任・研究者	吉澤 寛之 准教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・問題行動と社会性の理論と実践</li> <li>・学校適応の理論と実践</li> <li>・開発実践基礎</li> <li>・開発実践報告Ⅰ</li> <li>・開発実践報告Ⅱ</li> <li>・教育行政実習 (学校管理職臨床実習)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校経営実習Ⅰ (学校管理職臨床実習)</li> <li>・学校経営実習Ⅱ (学校管理職臨床実習)</li> </ul>	
	専任・研究者	芥川 祐征 助教 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育政策の理論と実践</li> <li>・学校の危機管理対策</li> <li>・学校経営の理論と実践</li> <li>・開発実践基礎</li> <li>・開発実践報告Ⅰ</li> <li>・開発実践報告Ⅱ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育行政実習 (学校管理職臨床実習)</li> <li>・学校経営実習Ⅰ (学校管理職臨床実習)</li> <li>・学校経営実習Ⅱ (学校管理職臨床実習)</li> </ul>	
	専任・実務家	平澤 紀子 教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援教育開発実践基礎</li> <li>・特別支援教育開発実践報告Ⅰ</li> <li>・特別支援教育開発実践報告Ⅱ</li> <li>・インクルーシブ教育の開発実践</li> <li>・特別支援教育の理論と実践</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育行政実習 (特別支援学校管理職臨床実習)</li> <li>・学校経営実習Ⅰ (特別支援学校管理職臨床実習)</li> <li>・学校経営実習Ⅱ (特別支援学校管理職臨床実習)</li> </ul>	
	専任・実務家	棚野 勝文 教授 (博士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校経営計画・評価の開発実践</li> <li>・学校の危機管理対策</li> <li>・教職開発論</li> <li>・開発実践基礎</li> <li>・開発実践報告Ⅰ</li> <li>・開発実践報告Ⅱ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育行政実習 (学校管理職臨床実習)</li> <li>・学校経営実習Ⅰ (学校管理職臨床実習)</li> <li>・学校経営実習Ⅱ (学校管理職臨床実習)</li> </ul>	
	専任・実務家	原 尚 特任教授 (学士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校経営計画・評価の開発実践</li> <li>・授業研究基礎論</li> <li>・開発実践報告Ⅰ</li> <li>・開発実践報告Ⅱ</li> <li>・教育行政実習 (学校管理職臨床実習)</li> <li>・学校経営実習Ⅰ (学校管理職臨床実習)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校経営実習Ⅱ (学校管理職臨床実習)</li> </ul>	
	専任・実務家	柴崎 直人 准教授 (修士)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校行事の開発実践</li> <li>・生徒指導・教育相談の理論と実践</li> <li>・学級経営の理論と実践</li> <li>・開発実践基礎</li> <li>・開発実践報告Ⅰ</li> <li>・開発実践報告Ⅱ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育行政実習 (学校管理職臨床実習)</li> <li>・学校経営実習Ⅰ (学校管理職臨床実習)</li> <li>・学校経営実習Ⅱ (学校管理職臨床実習)</li> </ul>	

50 人の専任教員はいずれも担当分野について教育上又は研究上の優れた業績とともに経

験等を有し高度な教育上の指導能力があると判断される。専攻共通科目の中核的な理論科目等については、主に博士号を取得し十分な研究業績を有する研究者教員が担当し、実践的な科目や教育実習指導については主に現場経験を有する実務家教員が担当する（表9）。しかし、その担当・指導は二者に分離されるものではなく、各科目は理論との融合を尊重し研究者教員と実務家教員の協働指導体制を採る。講義では、研究者教員が理論解説した後に、実務家教員が実践的な力量・スキルを指導するなどして、理論と実践との融合を図る。また、「実習」に関しても事前指導・訪問指導・事後指導は研究者教員と実務家教員が連携して取り組み、理論面と実践面から指導・助言する。さらに、「開発実践報告」の指導（演習）では、院生1名に対して研究者教員と実務家教員が主指導教員または副指導教員となり協働で指導し、理論と実践の両面から院生を指導する。その他、講義や演習や発表会の前後、および月1回の本専攻の協議会では、研究者教員と実務家教員が院生の学修状況や指導状況を報告し合い、実践的な力量形成ができてきているかを点検する。

また、専任教員数については、入学定員40名（収容定員80名）に対して50名の教員を配置し、教員一人当たりの指導（収容定員）学生は約1.6名である。

#### （学校管理職養成コースの教員配置について）

学校管理職養成コースは、表9で示すように研究者教員3名（柳沼良太…研①、吉澤寛之…研②、芥川祐征…研③）及び実務家教員4名（平澤紀子…実①、棚野勝文…実②、原尚…実③、柴崎直人…実④）が担当する。これらの教員について以下に詳しく述べる。

先ず、研究者教員のうち、研①は道徳教育や生徒指導を主な研究分野としており、問題解決的な学習、体験的な学習などの研究内容について豊富な研究業績を有している。また、学校管理職のあり方と関係が深いスクールリーダーに関する専門科目を担当する。研②は学校現場の教師が実際の生徒指導や教育相談を行う上で有効に活用することが期待される心理研究分析の理論と方法および心理教育プログラムの開発・実践に関する研究の他、学校運営におけるチームワーク尺度に関する研究論文を著すなど研究者教員として十分な研究業績を有している。研③は教育経営学を主な研究分野としており、特に校長職に求められる専門性、資質・能力の養成制度に関する研究を専門としている。

次に、実務家教員のうち、実①及び実④は「元実務家」の大学教員であり、それぞれ当該分野における実務経験のみならず十分な活字業績も有している。実②及び実③は学校教育に関する実務経験者である。

このようにコース全体で見ると、当該分野を専門とする研究者教員3名（研①、研②、研③）、「元実務家」の大学教員としての実務家教員2名（実①、実④）、学校教育に関する実務経験者としての実務家教員2名（実②、実③）とバランスのとれた教員構成となっており、これらの教員が協働することにより「学校管理職養成」分野に求められる教育を行うことができる。

## (5) 教員組織の年齢構成

教員組織については、経験豊富で研究業績等のある研究者教員及び実務家教員を専任教員として配置しており、表 10 で示すとおり専任教員の年齢構成は適切である。

なお、本学における教員の定年については「東海国立大学機構職員就業規則」(資料 3)により 65 歳となっている。特任教員を除く専任教員については、規程上の定年に達している専任教員または学年進行中に定年に達する専任教員はいないため、就任する教員に問題はない。特任教員については、学年進行中に 65 歳に達する者が含まれるが、同規則において特に必要と認められる職員の定年については別に定めることができることになっており、「東海国立大学機構職員の任期に関する規程」(資料 4)に基づき、同人を 65 歳を超えて雇用することが運営会議において承認されている。

表 10 教員年齢構成表 (設置時 (令和 4 年 4 月 1 日))

(単位:人)

区分	職位	年齢					小計
		～34 歳	35～44 歳	45～54 歳	55～64 歳	65～70 歳	
研究者	教授	0	0	6	12	0	18
	准教授	0	4	9	1	0	14
	助教	0	2	0	0	0	2
実務家	教授(特任含む)	0	0	0	6	1	7
	准教授	0	1	4	4	0	9
合計		0	7	19	23	1	50

## (6) 専任教員が設置後に担当する教育学部開講科目

本専攻の専任教員が設置後に担当する教育学部開講科目は表 11 のとおりである。専任教

員一人あたりの平均担当科目数は 10.5 科目、平均担当単位数は 12.1 単位である。しかし、複数教員担当やオムニバスの科目が相当数含まれており、実質的には専任教員一人あたり年間 6 科目程度である。

表 11 専任教員が担当する教育学部開講科目一覧

氏名	職位	担当授業科目名	担当単位数	備考
安直哉	教授	国語科教育学演習Ⅰ	1.00	
		国語科教育法Ⅳ	2.00	
		国語科教育学演習Ⅱ	1.00	
		国語科教育学研究	1.00	
		(小)国語科教育法(Dクラス)	1.33	オムニバス
		(小)国語科教育法(Eクラス)	0.67	オムニバス
		国語科教育法Ⅱ	2.00	
		教職実践演習(国語)	2.00	
		卒業研究(国語)	4.00	
山田敏弘	教授	国語学各論Ⅳ	2.00	
		国語学演習Ⅰ	1.00	
		国語(Bクラス)(前半)	0.25	オムニバス
		国語(Aクラス)(後半)	0.25	オムニバス
		教育リーダー実践Ⅰ	1.00	複数
		国語学各論Ⅱ	2.00	
		国語学演習Ⅱ	1.00	
		国語学研究	2.00	
		音声言語・文章表現論	2.00	
		教育リーダー実践Ⅱ	2.00	
		卒業研究(国語)	4.00	
小林一貴	教授	国語科教育学演習Ⅰ	1.00	
		教育リーダー実践Ⅰ	1.00	複数
		国語科教育法Ⅲ	2.00	
		教職論(教職トライアル)(国語)	1.00	複数
		小学校教育実習	0.27	複数
		中学校教育実習	0.27	複数
		教職リサーチⅠ	0.13	複数
		教職リサーチⅡ	0.13	複数
		国語科教育学演習Ⅱ	1.00	
		国語科教育学研究	1.00	
		(小)国語科教育法(Cクラス)	1.33	オムニバス
(小)国語科教育法(Eクラス)	0.67	オムニバス		

		国語科教育法Ⅰ 卒業研究（国語）	2.00 4.00	
田中 伸	准教授	公民教育研究Ⅰ 社会科教育法Ⅳ 教職論(教職トライアル)（現代社会） 人権 社会科授業実践論 公民教育研究Ⅱ 社会科教育法Ⅰ 公民科教育法Ⅱ 教職実践演習（現代社会） 卒業研究（現代社会）	2.00 2.00 0.33 0.18 2.00 2.00 2.00 2.00 0.33 4.00	複数 複数 複数
バーカー デイビッド	准教授	英語教育セミナーⅢ 異文化理解Ⅱ 英語教育セミナーⅠ 外国語コミュニケーション（英語）Lクラス 教職論(教職トライアル)（英語） 小学校教育実習 中学校教育実習 教職リサーチⅠ 教職リサーチⅡ 英語教育セミナーⅣ 英語コミュニケーションⅡ 異文化理解Ⅰ 英語教育セミナーⅡ 卒業研究（英語）	0.17 2.00 0.17 2.00 1.00 0.27 0.27 0.13 0.13 0.17 2.00 2.00 0.17 4.00	複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数
仲 潔	准教授	英語教育セミナーⅢ 英語教育セミナーⅠ 英語科教育法Ⅳ 英語教育セミナーⅣ 英語教育セミナーⅡ 英語科教育法Ⅰ 卒業研究（英語）	0.17 0.17 2.00 0.17 0.17 2.00 4.00	複数 複数 複数 複数 複数
須本 良夫	教授	社会科教育研究Ⅰ (小)生活科教育法（Aクラス） (小)生活科教育法（Bクラス） 教職論(教職トライアル)（現代社会） 社会科教育概論 社会科教育研究Ⅱ	2.00 0.53 0.53 0.33 2.00 2.00	オムニバス オムニバス 複数

		(小)社会科教育法 (Aクラス)	1.00	複数
		(小)社会科教育法 (Bクラス)	1.00	複数
		教職実践演習 (現代社会)	0.33	複数
		卒業研究 (現代社会)	4.00	
巽 徹	教授	英語教育セミナーIII	0.17	複数
		英語コミュニケーションI	2.00	
		英語教育セミナーI	0.17	複数
		総合文化海外実習 (ノーザンケンタッキー大学)	3.00	
		英語科教育法 III	2.00	
		英語教育セミナーIV	0.17	複数
		英語教育セミナーII	0.17	複数
		外国語コミュニケーション (英語) Jクラス	2.00	
		英語科教育法 II	2.00	
		卒業研究 (英語)	4.00	
瀧沢 広人	准教授	英語教育セミナーIII	0.17	複数
		英語教育セミナーI	0.17	複数
		小学校英語 (Aクラス) (前半)	1.00	
		小学校英語 (Bクラス) (後半)	1.00	
		教職論(教職トライアル) (英語)	1.00	複数
		小学校教育実習	0.27	複数
		中学校教育実習	0.27	複数
		教職リサーチ I	0.13	複数
		教職リサーチ II	0.13	複数
		小学校外国語活動指導法 (Fクラス)	2.00	
		小学校外国語活動指導法 (Gクラス)	2.00	
		英語教育セミナーIV	0.17	複数
		英語教育セミナーII	0.17	複数
		外国語コミュニケーション (英語) Iクラス	2.00	
		教職実践演習 (英語)	2.00	
		卒業研究 (英語)	4.00	
山田 雅博	教授	位相数学 II	2.00	
		教職論(教職トライアル) (数学)	0.33	複数
		(小)算数科教育法 (Eクラス)	2.00	
		数学科教育法 IV	2.00	
		教職実践演習 (数学)	0.67	複数
		卒業研究 (数学)	4.00	
古屋 康則	教授	動物生理学	2.00	
		野外実習	0.33	複数
		生物学実験及びコンピュータ処理	0.33	オムニバス



		生物学特論Ⅰ	0.33	複数
		理科教育法Ⅰ	0.53	オムニバス
		理科教育法Ⅳ	2.00	
		理科Ⅲ（生物学）	0.67	オムニバス
		臨海実験法及び実験	0.33	複数
		動物生理学及び実験	1.00	
		生物学特論Ⅱ	0.33	複数
		(小)理科教育法（Aクラス）	0.53	オムニバス
		(小)理科教育法（Bクラス）	0.53	オムニバス
		理科教育法Ⅱ	0.53	オムニバス
		教職実践演習（生物）	0.67	複数
		卒業研究（生物学）	4.00	
三宅 崇	教授	野外実習	0.33	複数
		生物学実験及びコンピュータ処理	0.33	オムニバス
		生物学特論Ⅰ	0.33	複数
		植物生態学概論	2.00	
		理科（Aクラス）（前半）	0.25	複数
		理科（Bクラス）（後半）	0.25	複数
		理科Ⅲ（生物学）	0.67	オムニバス
		細胞分子生物学及び実験	1.00	
		臨海実験法及び実験	0.33	複数
		生物学特論Ⅱ	0.33	複数
		進化生態学	2.00	
		遺伝学	2.00	
		教職実践演習（生物）	0.67	複数
		卒業研究（生物学）	4.00	
小原 光博	教授	情報教育【情報教育Ⅰ】（Bクラス）	0.50	複数
		木材利用	2.00	
		木材加工学演習Ⅰ	1.00	
		職業指導	1.00	複数
		技術科教育法Ⅲ	2.00	
		木材加工学	2.00	
		木材加工学及び実習	0.50	複数
		木材加工学演習Ⅱ	1.00	
		金属加工学及び実習	0.50	複数
		教職実践演習（技術）	1.00	複数
大藪 千穂	教授	家庭経済学	2.00	
		家庭経営学演習Ⅰ	1.00	
		書道	0.73	オムニバス

		国語（Bクラス）（前半）	0.25	オムニバス
		国語（Aクラス）（後半）	0.25	オムニバス
		家庭科概論（Aクラス）（前半）	0.33	オムニバス
		家庭科概論（Bクラス）（後半）	0.33	オムニバス
		家庭科教育法Ⅳ	2.00	
		家族関係学	2.00	
		家庭経営学	2.00	
		家庭経営学演習Ⅱ	1.00	
		人権	0.18	複数
		(小)国語科教育法（Cクラス）	0.40	オムニバス
		(小)国語科教育法（Dクラス）	0.40	オムニバス
		(小)国語科教育法（Eクラス）	0.40	オムニバス
		卒業研究（家政）	4.00	
久保 和弘	教授	栄養学	2.00	
		食品栄養学及び実験Ⅰ	1.00	
		食生活演習	1.00	
		家庭科概論（Aクラス）（前半）	0.33	複数
		家庭科概論（Bクラス）（後半）	0.33	複数
		小学校教育実習	0.27	複数
		中学校教育実習	0.27	複数
		教職リサーチⅠ	0.13	複数
		教職リサーチⅡ	0.13	複数
		食品栄養実験	1.00	
		食品栄養学及び実験Ⅱ	1.00	
		卒業研究（家政）	4.00	
田中 利史	准教授	幾何学Ⅰ	2.00	
		幾何学Ⅱ	2.00	
		教職論(教職トライアル)（数学）	0.33	複数
		位相数学Ⅰ	2.00	
		位相数学Ⅲ	2.00	
		卒業研究（数学）	4.00	
花木 良	准教授	線型代数学Ⅰ	2.00	
		代数学Ⅱ	2.00	
		数学概論（Aクラス）（前半）	1.00	
		数学概論（Bクラス）（後半）	1.00	
		教職論(教職トライアル)（数学）	0.33	複数
		線型代数学Ⅱ	2.00	
		代数学Ⅰ	2.00	
		卒業研究（数学）	4.00	

菱川 洋介	准教授	解析学Ⅰ	2.00	
		教職論(教職トライアル) (数学)	0.33	複数
		小学校教育実習	0.27	複数
		中学校教育実習	0.27	複数
		教職リサーチⅠ	0.13	複数
		教職リサーチⅡ	0.13	複数
		統微分積分学	2.00	
		解析学Ⅲ	2.00	
		統計学Ⅰ	2.00	
		教職実践演習 (数学)	0.67	複数
		卒業研究 (数学)	4.00	
須山 知香	准教授	博物館実習 (学内実習)	1.00	複数
		博物館実習 (館園実習)	1.00	
		植物形態学及び実験	0.33	複数
		野外実習	0.33	複数
		生物学実験及びコンピュータ処理	0.33	オムニバス
		生物学特論Ⅰ	0.33	複数
		生活 (A クラス) (後半)	0.19	オムニバス
		生活 (B クラス) (前半)	0.19	オムニバス
		博物館経営論	1.00	複数
		博物館資料論	1.00	複数
		理科Ⅲ (生物学)	0.67	オムニバス
		植物系統学	1.00	複数
		臨海実験法及び実験	0.33	複数
		生物学特論Ⅱ	0.33	複数
		教職実践演習 (生物)	0.67	複数
卒業研究 (生物学)	4.00			
福岡 大輔	准教授	プログラミング	2.00	
		画像情報処理	2.00	
		情報と職業	2.00	
		情報教育【情報教育Ⅰ】(Cクラス)	0.50	複数
		情報工学演習Ⅰ	1.00	
		通信ネットワーク論	2.00	
		電気電子工学及び実習	0.50	複数
		情報工学及び実習	0.50	複数
		情報工学	2.00	
		情報工学演習Ⅱ	1.00	
河崎 哲嗣	准教授	数学科教育法Ⅰ	2.00	
		数学科教育法Ⅲ	2.00	

		教職論(教職トライアル) (数学)	0.33	複数
		(小)算数科教育法 (Dクラス)	2.00	
		(小)算数科教育法 (Cクラス)	2.00	
		数学科教育法 II	2.00	
		教職実践演習 (数学)	0.67	複数
		卒業研究 (数学)	4.00	
中村 琢	准教授	理科 I (物理学)	1.00	複数
		生活 (A クラス) (後半)	0.25	オムニバス
		生活 (B クラス) (前半)	0.25	オムニバス
		理科教育法 I	0.80	オムニバス
		理科教育法 III	1.00	複数
		(小)理科教育法 (A クラス)	0.80	オムニバス
		(小)理科教育法 (B クラス)	0.80	オムニバス
		理科教育法 II	0.80	オムニバス
		教職実践演習 (物理)	0.67	複数
		卒業研究 (物理)	4.00	
内海 志典	准教授	理科 (A クラス) (前半)	0.25	オムニバス
		理科 (B クラス) (後半)	0.25	オムニバス
		(小)生活科教育法 (A クラス)	0.40	オムニバス
		(小)生活科教育法 (B クラス)	0.40	オムニバス
		理科教育法 I	0.67	オムニバス
		理科教育法 III	1.00	複数
		教職論(教職トライアル) (理科)	1.00	複数
		(小)理科教育法 (A クラス)	0.67	オムニバス
		(小)理科教育法 (B クラス)	0.67	オムニバス
		理科教育法 II	0.67	オムニバス
		教職実践演習 (化学)	0.67	複数
		卒業研究 (化学)	4.00	
河西 栄二	教授	基礎絵画 I	0.50	複数
		基礎彫塑 I	1.00	
		彫塑 II	2.00	
		美術教育論演習	1.00	
		生活 (A クラス) (後半)	0.13	オムニバス
		生活 (B クラス) (前半)	0.13	オムニバス
		図工 I (B クラス) (平成 27 年度以前入学生)	0.20	オムニバス
		図工 I (A クラス) (平成 27 年度以前入学生)	0.20	オムニバス
		図工 (B2 クラス)	0.20	オムニバス
		図工 (A2 クラス)	0.20	オムニバス
		図工 (A1 クラス)	0.20	オムニバス

		図工（B1クラス）	0.20	オムニバス
		(小)図画工作科教育法（B1クラス）	1.00	複数
		(小)図画工作科教育法（B2クラス）	1.00	複数
		(小)図画工作科教育法（A1クラス）	1.00	複数
		(小)図画工作科教育法（A2クラス）	1.00	複数
		小学校教育実習	0.27	複数
		中学校教育実習	0.27	複数
		教職リサーチⅠ	0.13	複数
		教職リサーチⅡ	0.13	複数
		基礎絵画Ⅱ	0.50	複数
		基礎彫塑Ⅱ	1.00	
		彫塑Ⅲ	1.00	
		彫塑Ⅰ	2.00	
		美術教育実践教材論	2.00	
		美術制作演習	1.00	
		図工Ⅱ（Aクラス）（平成27年度以前入学生）	0.20	オムニバス
		図工Ⅱ（Bクラス）（平成27年度以前入学生）	0.20	オムニバス
		美術科教育法Ⅱ	2.00	
		卒業研究（美術）	4.00	
山本 政幸	教授	基礎デザインⅠ	1.00	
		絵画Ⅱ	1.00	複数
		美術教育論演習	1.00	
		視覚デザインⅡ	2.00	
		図工Ⅰ（Bクラス）（平成27年度以前入学生）	0.27	オムニバス
		図工Ⅰ（Aクラス）（平成27年度以前入学生）	0.27	オムニバス
		図工（B2クラス）	0.20	オムニバス
		図工（A2クラス）	0.20	オムニバス
		図工（A1クラス）	0.20	オムニバス
		図工（B1クラス）	0.20	オムニバス
		小学校教育実習	0.27	複数
		中学校教育実習	0.27	複数
		教職リサーチⅠ	0.13	複数
		教職リサーチⅡ	0.13	複数
		絵画Ⅲ	1.00	
		視覚デザインⅠ	2.00	
		視覚デザインⅢ	1.00	
		美術制作演習	1.00	
		基礎デザインⅡ	1.00	
		図工Ⅱ（Aクラス）（平成27年度以前入学生）	0.27	オムニバス

		図工Ⅱ（Bクラス）（平成27年度以前入学生）	0.27	オムニバス
		教職実践演習（美術）	2.00	
		卒業研究（美術）	4.00	
杉森 弘幸	教授	保健体育演習Ⅰ	0.14	複数
		体育（Aクラス）	0.17	複数
		体育（Bクラス）	0.17	複数
		(小)体育科教育法（Aクラス）	1.00	複数
		(小)体育科教育法（Bクラス）	1.00	複数
		保健体育科教育法Ⅰ	2.00	
		保健体育演習Ⅱ	0.14	複数
		体育Ⅱ（Aクラス）（平成27年度以前入学生）	0.17	複数
		体育Ⅱ（Bクラス）（平成27年度以前入学生）	0.17	複数
		教職実践演習（保健体育）	2.00	
卒業研究（保健体育）	4.00			
熊谷 佳代	教授	体育社会学	2.00	
		保健体育演習Ⅰ	0.14	複数
		スポーツ医学	0.40	複数
		生活（Aクラス）（後半）	0.13	オムニバス
		生活（Bクラス）（前半）	0.13	オムニバス
		体育（Aクラス）	0.17	複数
		体育（Bクラス）	0.17	複数
		教職論(教職トライアル)（保健体育）	2.00	
		ダンス	1.00	
		保健体育演習Ⅱ	0.14	複数
		体育Ⅱ（Aクラス）（平成27年度以前入学生）	0.17	複数
		体育Ⅱ（Bクラス）（平成27年度以前入学生）	0.17	複数
卒業研究（保健体育）	4.00			
春日 晃章	教授	水泳	1.00	
		体育経営管理学	1.00	複数
		保健体育演習Ⅰ	0.14	複数
		体育（Aクラス）	0.17	複数
		体育（Bクラス）	0.17	複数
		保健体育演習Ⅱ	0.14	複数
		体育Ⅱ（Aクラス）（平成27年度以前入学生）	0.17	複数
		体育Ⅱ（Bクラス）（平成27年度以前入学生）	0.17	複数
		保健体育科教育法Ⅳ(測定評価論)	2.00	
		卒業研究（保健体育）	4.00	
松浦 光男	准教授	音楽表現基礎Ⅰ【令和2年度入学生】	1.00	
		器楽奏法演習Ⅰ	1.00	

		器楽奏法演習 III 器楽合奏 I 音楽教育セミナーI (松浦) 音楽【音楽 I】(B クラス) 器楽奏法演習 II 器楽奏法演習 IV 音楽表現基礎 II【令和 2 年度入学生】 音楽教育セミナーII 音楽 II (平成 29 年度以前入学生用) (B クラス) 音楽科教育法 II 卒業研究 (音楽)	1.00 1.00 1.00 0.25 1.00 1.00 1.00 1.00 1.00 2.00 4.00	複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数
隼瀬 大輔	准教授	絵画 I 工芸 I 工芸 II 美術教育論演習 基礎工芸 I 図工 I (B クラス) (平成 27 年度以前入学生) 図工 I (A クラス) (平成 27 年度以前入学生) 図工 (B2 クラス) 図工 (A2 クラス) 図工 (A1 クラス) 図工 (B1 クラス) 教職論(教職トライアル) (美術) 基礎工芸 II 工芸 III 美術制作演習 図工 II (A クラス) (平成 27 年度以前入学生) 図工 II (B クラス) (平成 27 年度以前入学生) 卒業研究 (美術)	0.67 2.00 2.00 1.00 1.00 0.27 0.27 0.27 0.27 0.27 0.27 2.00 1.00 1.00 1.00 0.27 0.27 4.00	複数 複数 複数 複数 複数 オムニバス オムニバス オムニバス オムニバス オムニバス オムニバス 複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数
松永 洋介	教授	謡 音楽教育セミナーI 音楽【音楽 I】(A クラス) (小)音楽科教育法 (B クラス) (小)音楽科教育法 (A クラス) 音楽科教育法 I 音楽科教育法 III 教職論(教職トライアル) (音楽) 音楽教育セミナーII 音楽 II (平成 29 年度以前入学生用) (A クラス)	0.50 1.00 0.33 2.00 2.00 2.00 2.00 2.00 2.00 2.00 0.33	複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数 複数

		音楽科教育法Ⅳ	2.00	
		教職実践演習（音楽）	2.00	
		卒業研究（音楽）	4.00	
村瀬 忍	教授	特別支援教育演習Ⅳ	1.00	
		肢体不自由者の心理・生理・病理	0.40	複数
		病弱者の心理・生理・病理	0.50	複数
		聴覚障害者の心理・生理・病理Ⅰ【平成29年度以前入学生】	1.00	
		聴覚障害者の心理・生理・病理Ⅱ【平成29年度以前入学生】	1.00	
		言語・情緒障害者心理学総論【平成29年度以前入学生】	1.00	
		言語・情緒障害者教育学総論【平成29年度以前入学生】	1.00	
		言語・情緒障害者教育総論【平成30年度以降入学生】	1.00	
		聴覚障害者の心理	2.00	
		特別支援教育演習Ⅴ（文献講読）【平成29年度以前入学生用】	1.00	
		知的障害者心理学研究法【平成29年度以前入学生用】	0.33	複数
		肢体不自由者の教育【平成30年度以降入学生用】	1.00	複数
		肢体不自由者の教育【平成29年度以前入学生用】	1.00	複数
		聴覚障害者の生理・病理【平成30年度以降入学生用】	2.00	
		重度重複障害者教育学総論【平成29年度以前入学生用】	0.50	複数
		重度重複障害者心理学総論【平成29年度以前入学生用】	0.50	複数
重度重複障害者教育総論【平成30年度以降入学生用】	1.00	複数		
教職実践演習（特支）	0.33	複数		
卒業研究（特支）	4.00			
益子 典文	教授	教職基礎セミナーⅠ	1.00	
		教授学習過程論	2.00	
		教育方法学・技術（Ａクラス）	0.40	複数
		教育方法学・技術（Ｂクラス）	0.40	複数
		教職基礎セミナーⅡ	1.00	
		卒業研究（教職基礎）	4.00	
今村 光章	教授	保育実習	1.00	
		保育学演習Ⅰ	1.00	
		(小)家庭科教育法（Ａクラス）	0.67	複数
		(小)家庭科教育法（Ｂクラス）	0.67	複数
		(小)生活科教育法（Ａクラス）	0.13	オムニバス
		(小)生活科教育法（Ｂクラス）	0.13	オムニバス
		幼児教育課程論【平成30年度以前入学生】	2.00	
		環境	1.00	複数
		健康	1.00	複数
		小学校教育実習	0.27	複数
		中学校教育実習	0.27	複数



		教職リサーチⅠ	0.13	複数
		教職リサーチⅡ	0.13	複数
		保育学	2.00	
		保育学演習Ⅱ	1.00	
		幼児指導法	1.00	複数
		保育内容概論	1.00	複数
		言葉	1.00	複数
		表現	1.00	複数
		卒業研究(家政)	4.00	
神野 幸雄	准教授	特別支援教育演習Ⅱ(療育観察法)	1.00	
		特別支援教育演習Ⅳ	1.00	
		知的障害者の心理【平成29年度以前入学生】	2.00	
		知的障害者教育総論Ⅱ	2.00	
		知的障害者の心理・生理・病理	2.00	
		小学校教育実習	0.27	複数
		中学校教育実習	0.27	複数
		教職リサーチⅠ	0.13	複数
		教職リサーチⅡ	0.13	複数
		教職リサーチⅢ	2.00	
		特別支援教育演習Ⅲ(特別支援学校における発達検査法)【平成30年度以降入学生用】	1.00	複数
		特別支援教育演習Ⅴ(文献講読)【平成29年度以前入学生用】	1.00	
		知的障害者心理学研究法【平成29年度以前入学生用】	0.33	複数
		知的障害幼児の指導法【平成29年度以前入学生用】	2.00	
		知的障害者の言語指導【平成29年度以前入学生用】	2.00	
		知的障害者の心理臨床【平成30年度以降入学生用】	2.00	
		教職実践演習(特支)	0.33	複数
		教職リサーチⅢ(特別支援学級)	2.00	
		特別支援教育論【平成23年度以前入学生用】	0.67	複数
		卒業研究(特支)	4.00	
今井 亜湖	准教授	教授設計入門(参加型学習設計論)	2.00	
		教職基礎セミナーⅠ	1.00	
		マルチメディア教材研究	2.00	
		視聴覚教育メディア	1.00	複数
		情報科教育法Ⅱ	2.00	
		情報社会と倫理	2.00	
		博物館教育論A	1.00	
		博物館教育論B	1.00	
		情報教育【情報教育Ⅰ】(Dクラス)	0.50	複数
		教職論(教職トライアル)(学校教育)	0.29	複数

		教育方法学・技術（Aクラス）	0.40	複数
		教育方法学・技術（Bクラス）	0.40	複数
		小学校教育実習	0.27	複数
		中学校教育実習	0.27	複数
		教職リサーチⅠ	0.13	複数
		教職リサーチⅡ	0.13	複数
		教職基礎セミナーⅡ	1.00	
		視聴覚教育メディア	1.00	複数
		人権	0.18	複数
		情報科教育法Ⅰ	2.00	
		教職実践演習（学校教育）	0.25	複数
		卒業研究（教職基礎）	4.00	
長谷川哲也	准教授	教職基礎セミナーⅠ	1.00	
		現代教育学の基礎研究	2.00	
		教育学概論【教育思想論】（Aクラス）	2.00	
		教育学概論【教育思想論】（Bクラス）	2.00	
		教職基礎セミナーⅡ	1.00	
		教育社会学（教育社会システム論）	2.00	
		教育相談及び進路指導【教育臨床心理学】（Aクラス）	0.27	オムニバス
		教育相談及び進路指導【教育臨床心理学】（Bクラス）	0.27	オムニバス
		保育内容概論	1.33	オムニバス
		教職実践演習（学校教育）	0.25	複数
		卒業研究（教職基礎）	4.00	
鈴木 祥隆	助教	特別支援教育演習Ⅳ	1.00	
		肢体不自由者の心理・生理・病理	0.40	複数
		聴覚障害特別支援学校の教育課程	2.00	
		特別支援教育演習Ⅰ（特別支援教育基礎）	1.00	複数
		特別支援教育演習Ⅲ（言語及び知能検査の分析）【平成29年度以前入学生用】	1.00	
		特別支援教育演習Ⅲ（特別支援学校における発達検査法）【平成30年度以降入学生用】	0.50	複数
		特別支援教育演習Ⅴ（文献講読）【平成29年度以前入学生用】	1.00	
		知的障害者心理学研究法【平成29年度以前入学生用】	0.33	複数
		病弱者の教育【平成29年度以前入学生用】	0.67	複数
		病弱者の教育【平成30年度以降入学生用】	0.67	複数
		聴覚障害者の教育Ⅰ【平成29年度以前入学生用】	1.00	
		聴覚障害者の教育Ⅱ【平成29年度以前入学生用】	1.00	
		聴覚障害者の指導法【平成30年度以降入学生用】	2.00	
		人権	0.18	複数
		教職実践演習（特支）	0.33	複数
		卒業研究（特支）	4.00	

出口 和宏	特任教授	なし		
菊池 一人	准教授	カリキュラム論 (A クラス)	1.00	複数
		カリキュラム論 (B クラス)	1.00	複数
長倉 守	准教授	カリキュラム論 (A クラス)	1.00	複数
		カリキュラム論 (B クラス)	1.00	複数
各務 至	准教授	なし		
淀川 雅夫	准教授	なし		
柳沼 良太	准教授	道徳の理論及び指導法【道徳教育の研究】(A クラス)	2.00	
		道徳の理論及び指導法【道徳教育の研究】(B クラス)	2.00	
吉澤 寛之	准教授	生徒指導の理論及び方法【学校心理学】(A クラス)	1.00	複数
		生徒指導の理論及び方法【学校心理学】(B クラス)	1.00	複数
芥川 祐征	助教	教育経営論 (B クラス)	2.00	
		人権	0.18	複数
平澤 紀子	教授	特別支援教育演習 IV	1.00	
		発達障害者教育学総論【平成 29 年度以前入学生】	1.00	
		発達障害者心理学総論【平成 29 年度以前入学生】	1.00	
		特別支援教育演習 V (文献講読)【平成 29 年度以前入学生用】	1.00	
		知的障害者心理学研究法【平成 29 年度以前入学生用】	0.33	複数
		発達障害者教育学総論【平成 30 年度以降入学生】	1.00	
		教職実践演習 (特支)	0.33	複数
卒業研究 (特支)	4.00			
棚野 勝文	教授	教育経営論 (A クラス)	2.00	
原 尚	特任教授	なし		
柴崎 直人	准教授	特別活動と学級経営 (B クラス)	2.00	
		特別活動と学級経営 (A クラス)	2.00	

## 5. 教育方法、履修指導及び修了要件

### (1) 教育方法

本専攻において養成する教員像は、以下の五つのタイプである。

#### ● 教科指導能力開発コース：即戦力となる新人教員養成さらに中間リーダー養成

教科等の指導内容に関する高度な知識を身につけ、実践で活かすことができる新人教員の養成を行う。本コースを修了後に、教員として採用されてから6年間程度の経験を経て、学校の指導部長等となって「チーム学校」において、教科指導や学級経営を含めて学校の中核となって活躍していく人材となることを想定している。

教科等の指導内容に関する高度な知識を実践で活かすとともに、中間リーダーとして指導内容等を学び続けることが出来る教員の養成を行う。本コースを修了後に、学校の指導部長等となって「チーム学校」において、教科指導や学級経営を含めて学校の中核となって活躍していく人材となることを想定している。

#### ● 教育実践開発コース：即戦力となる新人教員養成さらに中間リーダー養成

学習指導の構想・実践・評価改善に関する高度な知識を身につけ、実践で活かすことができる新人教員の養成を行う。(このなかには、学習者の健康、障がいの状態、発達の段階、興味・関心等の観点を踏まえた実践的な指導・援助に関する高度な知識を身につけた教員の養成も含まれる。)

学習指導の構想・実践・評価改善に関する高度な知識を実践で活かすとともに、自主的・継続的に学び続けることができる中間リーダー教員の養成を行う。(このなかには、学習者の健康、障がいの状態、発達の段階、興味・関心等の観点を踏まえた実践的な指導・援助に関する高度な知識を身につけた教員の養成も含まれる。)

#### ● 学校管理職養成コース：学校管理職養成

学校や地域の教育課題を解決するために、学校ビジョンを構想したり、学校経営計画を作成したりすることができる学校管理や組織的な運営を行う教員の養成を行う。

これらの養成する教員像に沿った形で、修得しておくべき能力の要素や、要素において達成すべき水準をディプロマ・ポリシーにおいて定めている。さらに、それぞれの学校種に応じた高度な専門性を開発させる系統立てたカリキュラムの構成を行うため、カリキュラム・ポリシーを定めている。その下で、入学から修了までの教育方法が組み立てられている。以

下、本専攻の共通科目・専門科目・実習科目の各々についての教育方法を述べる。

## ① 共通科目

---

共通科目においては、講義形式を基本としながらも教育課題の解決を図る条件や方法を探る事例研究やワークショップ、実地における調査・開発を行い、その成果を発表・討議するフィールドワーク等の教育方法によって講義が行われる。特に、研究者教員の理論知（研究知）と実務家教員の実践知（経験知）の同時提供が可能なチーム・ティーチング方式と、フィールドワークによる実際の調査、さらに講義における討議や問題解決型のディスカッションを重視する。個々の科目の履修について人数の差異はあるが、少人数集団による討議を位置づけるようにする。共通科目は、養成する教員像の素地となるため、多くの科目について1年次の前学期の開講とする。

本専攻の教育課程の特色である独自の領域における「教師協働力プラス演習」2単位については、ストレートマスターが1年次の後期に行う実習である「基礎実習」と連動させ、1年次の後期に開講する。この科目は、少人数形式によるワークショップ形式とする。3名程度のストレートマスターと2名程度の現職教員学生がグループとなり、ファシリテーター（司会進行役）、記録係及び授業後のレポート作成係を主としてストレートマスターが行い、現職教員は中間リーダーや管理職としての助言方法・指導方法について実践的に学ぶ形式とする。ストレートマスターが行う毎週の「基礎実習」において、課題と感じたこと等について参加者同士の体験共有・意見表出・意見集約等を扱う。大学教員が必ず各グループに入り、適宜助言を行いつつワークショップを進める。レポート作成係は、授業後にレポートを作成し、大学教員に提出することを想定している。これらの役割は、毎回入れ替えるようにし、これにより異なるキャリアを持つストレートマスターと現職教員がともに各々の立場から教師協働力を高めることとなる。また、レポートを教育実践開発コースの夜間・遠隔担当の大学教員が「基礎実習」を履修している夜間・遠隔の現職教員学生に提示し、同学生は中間リーダーとしての立場から課題解決についての探究を行い、その後にレポートとしてまとめて昼間の学生にフィードバックする。

## ② 専門科目

---

専門科目は大きく二つに区分した。そのうち、先ず一つ目は「教科指導能力」「教育実践力」「発達支援力」「マネジメント力」を高める科目群である。これらは、各コースや分野に対応して、それぞれの「専門的能力の要素」ごとに類別したものである。

## ● 「教科指導能力」を高める科目群

「教科指導能力」を高める科目群に位置付けられた科目は、主として教科指導能力開発コースの学生が受講する。これらの科目は、教科等の指導内容に関する高度な知識を身につけ、実践で活かす能力を修得するために教科専門と教科教育の融合を図る観点から、教科内容担当教員と指導法担当教員の複数指導体制による教育を実施する。本専攻では、教員自身が教科等の指導内容に関する高度な知識を身につけ、その上で子どもの学びや様々な発達のプロセスに沿って、次に展開可能となる学習内容を提示できる柔軟な教科指導が行える教員の養成を目指すこととした。これを実現させるため、各分野の専門科目においては、教科内容担当教員による教科内容に関する学生の試行錯誤を伴った授業を前半において行い、その後に指導法担当教員による理論と実践の伴った指導法や実践等に関する講義を行うという形式を採る。さらに、本コースには教科横断型の選択必修科目2単位を開設する。各科目において、附属小中学校・区市町村立学校等における児童・生徒に対する実践授業、学生を児童・生徒役とした模擬実践等を取り入れ、実践後は省察・検証・改善等について討議等を行い、教科指導能力を高める。これらの科目は、主として1年次の前学期・後学期にバランス良く配置した。教科指導能力開発コースに所属する現職教員学生の履修については、1年次は大学院でのフルタイム履修、2年次は勤務しながらのパートタイム履修（金曜日及び土曜日・日曜日等）の形態となる。そのため、1年次に講義科目のほとんどを履修する。

## ● 「教育実践力」「発達支援力」を高める科目群

「教育実践力」「発達支援力」を高める科目群に位置付けられた科目は、主として教育実践開発コースの学生が受講する。「発達支援力」を高める専門科目は、主として特別支援教育分野について学修する学生を想定している。専攻分野に応じて、双方向、多方向に行われる討論もしくは質疑応答、その他の方法により授業を行う。実際には、学習指導の構想・実践・評価改善に関する演習としての事例研究や討議、臨床観察などを取り入れた課題解決型、フィールドワーク型、チーム・ティーチング方式の授業形態を積極的に取り入れ、段階的に学習指導を行う。加えて、実践技法の修得や概念化能力の形成のための講義と、その技法の検証と開発のための実践的な演習の両方を組み合わせた授業を行う。教育実践開発コースのストレートマスターに対しては、教科指導能力開発コースのストレートマスター同様、これらの科目を主として1年次の前学期・後学期にバランス良く配置した。現職教員学生は、1年次より勤務しながら通学する事情から、基本的には3年間の長期履修の形態となる。よって、無理のないように、3年間の各年度に専門科目を配置することとした。

### ● 「マネジメント力」を高める科目群

「マネジメント力」を高める科目群に位置付けられた科目は、主として学校管理職養成コースの学生が受講する。学校や地域の教育課題を解決するために、学校ビジョンを構想したり、学校経営計画を作成したりすることができる学校管理や組織的な運営を行う能力を修得するため、主として研究者教員と実務家教員によるチーム・ティーチング方式による講義を方法として理論知と実践知の二つを提供する。例えば、講義を前半と後半に分け、前半では研究者教員により教育政策を背景とした学校評価の目的と方法が理論的に説明され、その後に実務家教員により自己（校）評価と学校関係者評価の内容ごとにその実際が説明される。後半は受講者がそれぞれの勤務校の学校評価の実態を調査し、前半に修得した学校評価の理論的枠組みを参照しながら検証し、その改善モデルを開発しプレゼンし相互にディスカッションするという形式を採用する。学校管理職養成コースに所属する学生の履修については、1年次は大学院でのフルタイム履修、2年次は勤務しながらのパートタイム履修（金曜日及び土曜日・日曜日等）の形態となる。そのため、1年次に講義科目のほとんどを履修する。専攻共通科目は、多くの科目について1年次の前学期の開講としたため、専門科目については1年次の後学期に多くを開講することとした。

次に二つ目は、「総合開発実践力」を高める科目群である。

### ● 「総合開発実践力」を高める科目群

「総合開発実践力」を高める科目群に位置付けられた科目は、3コース全ての学生が受講する。各科目は、1年次後期に「開発実践基礎」2単位、2年次前期に「開発実践報告Ⅰ」2単位、2年次後期に「開発実践報告Ⅱ」2単位の順で開講する。ただし、教育実践開発コースの3年間の長期履修の現職教員については、2年次後期から3年次の前期・後期に開講することを想定している。

## ③ 実習科目

---

実習科目は、「臨床実習」と位置づけられ、学部段階での基礎的・基本的な実践力を養成する「教育実習」と異なり、応用力のある高度な実践力を臨床的に養成するための実習であり、自らの関与と責任に対する省察を重視している。また、2年次の必修科目・「開発実践報告Ⅰ・Ⅱ」の課題設定と探求の基盤となるものである。

臨床実習は、自ら学校における課題に主体的に取り組む資質を養うため、第1学年から第2学年の約半年（学校教育臨床実習は週1日（一部は集中）、特別支援学校臨床実習は10週間連続等、コースや分野により時期は異なる）にわたり、附属小中学校や他の実習校に配属

される。実習校では、各校の教育目標（指導の方針や重点）や年間指導計画、教育目標の実現のための学校の研究構想など、多くの領域にわたって実習校のメンターティーチャー（指導教員）を中心とする教員らから指導を受け理解を深めるとともに、配属学級において授業観察や児童理解を継続的に行う。それらの過程を踏まえて、大学の実務家・研究者教員や実習校のメンターティーチャーの指導を受け、自らの課題の発見や実践の企画立案を行う。

なお、実習校については岐阜県教育委員会と協議し、小学校・中学校の連携協力校として学部教育実習の経験豊富な岐阜県内の全ての実習校を連携協力校群として位置づけ、臨床実習は学生の出身地等を考慮して、これらの中から決定していくこととした。また、高等学校・特別支援学校については岐阜県教育委員会と協議して連携協力校を設定する。

実習のテーマ、計画、体制、評価等、実習の連携を図るため、実習生1名に対しチームによる指導体制を構築し、事前指導や実習校でのオリエンテーション、実習等日誌の提出などを通じ協働した指導に取り組む。また、実習の評価についても、本専攻と実習校で定めた「臨床実習評価票」をもとに、関連の実務家教員・研究者教員と実習校との間で総合的な評価を行う。

## （２）履修形態と時間割

---

### ① 履修形態

---

学習履歴、実務経験等に配慮した授業内容、授業方法・形態になるように、本専攻では各講義において、ストレートマスターと現職教員学生の特性に配慮し、コース（選択科目）ではそれぞれ個別な科目を設定している。

#### （教科指導能力開発コース）

教科指導能力開発コースに所属するストレートマスターや現職教員学生に対しては、教科等に関する高度な知識を実践で活かす能力を修得するため、各科目において、附属小中学校・区市町村立学校等における児童・生徒に対する実践授業、学生を児童・生徒役とした模擬実践等を取り入れ、実践後は省察・検証・改善等について討議等を行い、教科指導能力を高める授業を行う。そのために、専門科目においては、区市町村教育委員会と連携し、土曜日・日曜日等にも実践授業等を学外実習として行うことを想定している。

#### （教育実践開発コース）

一方、教育実践開発コースに所属するストレートマスターに対しては、教育実践の基礎研究、模擬授業研究など基礎的な授業能力を育成する基礎科目を置き固有な指導の方法を採る。さらに、同コースに所属する現職教員学生に対しては、大学院設置基準第14条に定め



る教育方法の特例及び同設置基準第 15 条（大学設置基準第 25 条等準用）に定める授業の方法の趣旨にもとづき教育方法の特例を実施し，別途に夜間に中間リーダーの育成を内容とする同一名の科目を置き固有な指導の方法を採る。岐阜大学キャンパスで夜間に受講することを基本とするが，遠方の現職教員学生が受講できるよう，遠隔教育も取り入れる。夜間・遠隔教育での受け入れ数は，全部で 6～8 名程度を想定している。遠隔教育で授業や指導を受ける場合は，岐阜大学とインターネット接続された機器等を備えた自宅等とをテレビ会議システムやインターネット等による双方向通信で授業を行い，その旨を本教育学研究科学生募集要項にも詳細に記載する。

#### （学校管理職養成コース）

学校管理職養成コースに所属する現職教員学生に対しては文字通り学校管理職養成に特化したコースであり学校経営や学校改善など，将来の学校経営専門職としての資質能力の開発を行う専門科目を置き固有な指導の方法を採る。

なお，共通科目についてはストレートマスターと現職教員学生と一緒に受講する形態が多いが，なかでも特に「教師協働力プラス演習」など意図的に混合の学習グループを設定してディスカッションを重視し，双方の学生が異質な立場からともに学び合える学習集団を編成するようにする。

## ② 時間割

---

本専攻では年間上限登録単位を設定し，授業以外の時間帯において自己の学習課題を深化・整理するのに十分な時間的余裕を持たせ，授業を進める上で学生に与える負担を減らし，教育効果を上げることを目的に余裕のある時間割を設定している。また，教育実践開発コースに所属し，夜間開講の科目を履修する現職教員学生のために別途の時間割を作成している。

## （3）修了要件

---

修了要件は 46 単位以上に設定する。ただし，1 年間に履修登録することができる単位数の上限は，学部開講科目，実習科目，集中講義等を除いて 40 単位とする。教科指導能力開発コース及び学校管理職養成コースに所属する派遣教員学生の履修は，岐阜県教育委員会等からの研修派遣教員であり，その履修形態は同教育委員会との申し合わせにより，1 年目は大学院でのフルタイム履修，2 年目は勤務しながらのパートタイム履修（金曜日及び土曜

日・日曜日等)の形態となる。そのため、1年目に講義科目のほとんどを履修し、2年目はいわゆる14条特例により実習及び開発実践報告など限られた実践科目を履修する。そのため、1年間に履修登録することができる単位数の上限を学部開講科目、実習科目、集中講義等を除いて40単位とした。

また、教育実践開発コースに所属する勤務しながら学ぶ現職教員学生については、3年の長期履修制度の適用を視野に計画的な履修ができるように配慮する。以下の表において、コースごとの修了に必要な最低修得単位数の履修方法を示す。

表 12 修了に必要な最低修得単位数の履修方法

科目区分 \ コース	教科指導能力開発	教育実践開発	学校管理職養成
専攻共通科目	18 単位	18 単位	14 単位
専門科目	8 単位 ※1	8 単位	12 単位
専門科目 (開発実践科目)	6 単位	6 単位	6 単位
実習科目	10 単位	10 単位	10 単位
自由選択科目	4 単位	4 単位	4 単位
合計	46 単位	46 単位	46 単位

※1 教科指導能力開発コースにおいては、教科横断型の科目の中から選択必修2単位とする。

※2 専門科目(開発実践科目)を除き、他のコースの専門科目を修得することができる。ただし、修得できる単位数の上限は、4単位とする。

※3 修了に必要な自由選択科目4単位には、他のコースの専門科目を含めることができる。

#### (4) 履修指導と履修モデル

本専攻において養成する教員像は、五つのタイプであるが、それぞれの養成する教員像に応じて履修モデルと履修例を述べる。

##### ① 教科指導能力開発コース(ストレートマスターと現職教員)の履修について

教科指導能力開発コースに所属する学生は、ストレートマスターと現職教員学生を想定している。1年前期に、専攻共通科目と「教科指導能力」を高める専門科目を学ぶ。1年後期に、基礎実習を行い、それぞれ2年次の課題設定に向けての観察やチーム・ティーチングのT2を中心とした実習を行う。また、この実習と連動させ、ストレートマスターと現職教

員がともに教師協働力を高めるための授業科目である「教師協働力プラス演習」も履修する。その後、2年次の4月と5月には、「教育臨床実習」(3単位)を履修する。ここでは、実習受け入れ校の4月始業日より7日間程度を連続して(土日を除く)実習を行う。その後は、5月末まで教科実践力や教職実践力の向上を図る。6月、7月には、実習課題に即した実習「授業開発臨床実習」(3単位)を行う。また、これらと連動しながら、「総合開発実践力」を高める科目群について学修し、専攻共通科目及び上記の専門科目群で修得した内容と実習における実践を結びつけ、教科指導能力を育成する。履修モデルと履修例を以下に示す。

図6-1a 教科指導能力開発コース(ストレートマスター)履修モデル

科目区分	M1					M2					
	前期		後期			前期		後期			
学年	4月	9月	10月	3月	3月	4月	9月	10月	3月	3月	
専攻共通科目 専門科目	講義		講義			講義		中間発表			開発実践報告
実習科目			基礎実習			教育臨床実習 授業開発臨床		中間発表			開発実践報告
専門科目 (開発実践報告)			開発実践基礎			開発実践報告Ⅰ		開発実践報告Ⅱ			開発実践報告

表13-1a 教科指導能力開発コース(ストレートマスター)履修例

科目区分	M1		M2	
	前期	後期	前期	後期
専攻共通科目	7科目 14単位	2科目 4単位		
専門科目	3科目 6単位	2科目 4単位	2科目 2単位	
実習科目		1科目 4単位		
実習科目 (集中)			2科目 6単位	
専門科目 (開発実践科目)		1科目 2単位	1科目 2単位	1科目 2単位
合計	16科目 34単位		6科目 12単位	

図 6-1b 教科指導能力開発コース（現職教員）履修モデル

科目区分	M1				M2							
	4月	前期	9月	10月	後期	3月	4月	前期	9月	10月	後期	3月
専攻共通科目 専門科目	講義			講義			講義					
実習科目	基礎実習			デザイン発表		教育臨床実習		中間発表			開発実践報告	
					授業開発臨床実習							
専門科目 (開発実践報告)			開発実践基礎		開発実践報告Ⅰ		開発実践報告Ⅱ					

表 13-1b 教科指導能力開発コース（現職教員）履修例

科目区分	M1		M2	
	前期	後期	前期	後期
専攻共通科目	7科目 14単位	2科目 4単位		
専門科目	3科目 6単位	2科目 4単位	2科目 2単位	
実習科目		1科目 4単位		
実習科目 (集中)			2科目 6単位	
専門科目 (開発実践科目)		1科目 2単位	1科目 2単位	1科目 2単位
合計	16科目 34単位		6科目 12単位	

② 教育実践開発コース（ストレートマスター）の履修について

教育実践開発コースに所属するストレートマスターの学生は、1年前期に、専攻共通科目と「教育実践力」「発達支援力」を高める専門科目を学ぶ。「発達支援力」を高める専門科目は、主として特別支援教育分野について学修する学生を想定している。教育実践開発コースに所属するストレートマスターの学生の履修モデルは、教科指導能力開発コースに所属するストレートマスターの学生の履修モデルとほぼ同じである。教育実践開発コースに所属するストレートマスターの履修の中核は教育実習であり、教育実習は単なるインターン実習ではなく講義で修得したリテラシーの検証のためのフィールド観察であり、同時に開発

実践報告における自らの実践開発の場と位置づける。教育実践開発コースに所属するストレートマスターの学生についての履修モデルと履修例を示す。

図6-2 教育実践開発コース（ストレートマスター）履修モデル

科目区分	M1				M2							
	4月	前期	9月	10月	後期	3月	4月	前期	9月	10月	後期	3月
専攻共通科目 専門科目	講義			講義			講義					
実習科目				基礎実習			教育臨床実習	授業開発臨床			中間発表	
専門科目 (開発実践報告)				開発実践基礎			開発実践報告Ⅰ				開発実践報告Ⅱ	
					デザイン発表							開発実践報告

表13-2 教育実践開発コース（ストレートマスター）履修例

科目区分	M1		M2	
	前期	後期	前期	後期
専攻共通科目	7科目 14単位	2科目 4単位		
専門科目	3科目 6単位	2科目 4単位	2科目 2単位	
実習科目		1科目 4単位		
実習科目 (集中)			2科目 6単位	
専門科目 (開発実践科目)		1科目 2単位	1科目 2単位	1科目 2単位
合計	16科目 34単位		6科目 12単位	

### ③ 教育実践開発コース（現職教員）の履修について

教育実践開発コースに所属する現職教員学生は、1年次より勤務しながら通学する事情から基本的には3年間の長期履修の形態となる。この長期履修は入学時点において本人の申請により行われる。また、通学の利便性を重視し、それぞれの科目の履修希望の実態を見ながら学生の勤務地を考慮し、利便性の高い遠隔教育の利用が可能である。教育実践開発コースに所属する現職教員学生に対しては、身につけた高度な知識を活かして実践・検証・改

善が行えるよう、分野やコースを越えて横断的かつ柔軟に総合開発実践力を高める科目を受講できるような指導体制を整備する。

教育実践開発コースに所属する現職教員学生は30歳代の中堅教員を想定し、将来的に学年主任や生徒指導主事さらに教務主任や主幹教諭（岐阜県では指導教諭は設定されていない）などに就く中間リーダーの養成を目的としている。そのため、1年次から2年次の2年間で授業開発や生徒指導等に関連する講義科目を履修し、その後に学年主任や生徒指導主事さらに教務主任のリーダー行動を観察・分析する「教育臨床実習」や「授業開発臨床実習」を行い、最終的に開発実践報告において自らが勤務校の生徒指導や教科指導のリーダーとなる職能開発ができることを想定している。また、在職勤務や通学の事情性から履修モデルは統一せず個々の学生に応じた履修モデルを尊重する。

以下において、まず3年間の夜間・遠隔教育での履修モデルと履修例を示し、次に2年間の夜間・遠隔教育での履修モデルと履修例を示す。

図6-3a 教育実践開発コース（現職教員<3年間の夜間・遠隔>）履修モデル

学年 科目区分	M1					M2											
	4月	前期		9月	10月	後期		3月	4月	前期		9月	10月	後期		3月	
専攻共通科目 専門科目	講義 (夜間・遠隔)		講義 (集中)	講義 (夜間・遠隔)		講義 (夜間・遠隔)		講義 (集中)	講義 (夜間・遠隔)		デザイン発表						
実習科目	基礎実習		教育臨床実習(勤務校)					授業開発臨床実習(勤務校)									
専門科目 (開発実践報告)						開発実践基礎											
学年 科目区分	M3																
	4月	前期		9月	10月	後期		3月									
専攻共通科目 専門科目	講義 (夜間・遠隔)		講義 (集中)	中間発表		開発実践報告											
実習科目																	
専門科目 (開発実践報告)	開発実践報告Ⅰ		開発実践報告Ⅱ														

表 13-3a 教育実践開発コース（現職教員＜3年間の夜間・遠隔＞）履修例

科目区分 \ 学年	M1		M2	
	前期	後期	前期	後期
専攻共通科目	2科目 4単位	2科目 4単位	2科目 4単位	2科目 4単位
専門科目	2科目 4単位		2科目 4単位	
実習科目	1科目 4単位			
実習科目 (通年開講)	1科目 3単位		1科目 3単位	
専門科目 (開発実践科目)				1科目 2単位
合計	8科目 19単位		8科目 17単位	

科目区分 \ 学年	M3	
	前期	後期
専攻共通科目	1科目 2単位	
専門科目	2科目 4単位	
実習科目		
実習科目 (通年開講)		
専門科目 (開発実践科目)	1科目 2単位	1科目 2単位
合計	5科目 10単位	

図6-3b 教育実践開発コース（現職教員＜2年間の夜間・遠隔＞）履修モデル

科目区分	M1					M2									
	4月	前期		9月	10月	後期		3月	4月	前期		9月	10月	後期	
専攻共通科目 専門科目	講義 (夜間・遠隔)		講義 (集中)	講義 (夜間・遠隔)		ゼ イ ン 発 表	講義 (夜間・遠隔)		講義 (集中)	中		開		発 実 践 報 告	
実習科目	基礎実習		教育臨床実習 (特支以外)(勤務校)		授業開発臨床実習 (特支以外)(勤務校)		教育臨床実習 (特支)(勤務校)	発		表		発			
専門科目 (開発実践報告)			開発実践基礎		開発実践報告Ⅰ		表		表		開発実践報告Ⅱ				

表13-3b 教育実践開発コース（現職教員＜2年間の夜間・遠隔＞）履修例

科目区分	M1		M2	
	前期	後期	前期	後期
専攻共通科目	5科目 10単位	4科目 8単位		
専門科目	3科目 6単位		3科目 6単位	
実習科目 (特支除く)	1科目 4単位	1科目 3単位		
実習科目 (通年開講)(特支除く)			1科目 3単位	
実習科目 (特支)	1科目 4単位			
実習科目 (通年開講)(特支)			2科目 6単位	
専門科目 (開発実践科目)		1科目 2単位	1科目 2単位	1科目 2単位
合計 (特支除く)	15科目 33単位		6科目 13単位	
合計 (特支)	14科目 30単位		7科目 16単位	



また、教育実践開発コースにおいて昼間に現職教員が履修する場合の履修モデルは以下のとおりである。

図 6 - 3 c 教育実践開発コース（現職教員 < 2 年間の昼間 >）履修モデル

科目区分	M1					M2						
	4月	前期	9月	10月	後期	3月	4月	前期	9月	10月	後期	3月
専攻共通科目 専門科目	講義			講義			講義					開発実践報告
実習科目	基礎実習						教育臨床実習		中間発表			
専門科目 (開発実践報告)					開発実践基礎		開発実践報告 I				開発実践報告 II	

表 13 - 3 c 教育実践開発コース（現職教員 < 2 年間の昼間 >）履修例

科目区分	M1		M2	
	前期	後期	前期	後期
専攻共通科目	7 科目 14 単位	2 科目 4 単位		
専門科目	3 科目 6 単位	2 科目 4 単位	2 科目 2 単位	
実習科目		1 科目 4 単位		
実習科目 (集中)			2 科目 6 単位	
専門科目 (開発実践科目)		1 科目 2 単位	1 科目 2 単位	1 科目 2 単位
合計	16 科目 34 単位		6 科目 12 単位	

#### ④ 学校管理職養成コースの履修について

学校管理職養成コースに所属する学生の履修は、岐阜県教育委員会等からの研修派遣教員であり、その履修形態は同教育委員会との申し合わせにより、1年目は大学院でのフルタイム履修、2年目は勤務しながらのパートタイム履修（金曜日及び土曜日・日曜日等）の形態となる。そのため、1年目に講義科目のほとんどを履修し、2年目はいわゆる 14 条特例に

より実習及び開発実践報告など限られた実践科目を履修する。そのため、実際の履修モデルは1年次に専攻共通科目と「マネジメント力」を高める科目群に位置付けられた科目を中心に学校経営専門職としての理論知（リテラシー）を修得し、2年次にその修得したリテラシーを考察枠組みとして実習校の学校管理職のエスノグラフィー的な観察を行い、さらにその修得したリテラシーを応用する形で指導主事や教頭等としてのインターン実習を行うこととする。最終的には、講義を通して修得したリテラシーと実習を通して形成したコンピテンシーを基礎力として、勤務校の学校改善課題解決のための研究・実践開発を行い、自らの学校管理職としての職能開発の力を育成する自己モデルをもつ。履修モデルと履修例を以下に示す。

図6-4 学校管理職養成コース履修モデル

科目区分	M1					M2						
	4月	前期	9月	10月	後期	3月	4月	前期	9月	10月	後期	3月
専攻共通科目 専門科目	講義			講義		デ	講義			講義		開
実習科目		（県教育 行政実習 等）			ゼ イ ン 発 表	（学 校 指 定 校 実 習 一）	（学 校 実 習 二）			中 間 発 表		発 展 実 践 報 告
専門科目 （開発実践報告）			開発実践基礎			開発実践報告Ⅰ			開発実践報告Ⅱ			

表13-4 学校管理職養成コース履修例

科目区分	M1		M2	
	前期	後期	前期	後期
専攻共通科目	5科目 10単位	2科目 4単位		
専門科目	1科目 2単位	5科目 10単位	1科目 2単位	1科目 2単位
実習科目		1科目 3単位		
実習科目 （通年開講）	1科目 3単位		1科目 4単位	
専門科目 （開発実践科目）		1科目 2単位	1科目 2単位	1科目 2単位
合計	16科目 34単位		5科目 12単位	

## (5) 現職教員学生の実習免除

---

教科指導能力開発コースと教育実践開発コースに所属する現職教員学生に対しては実習の一部を判定により免除できる措置をとる。実習科目である「学校教育臨床実習(基礎実習・授業開発臨床実習・教育臨床実習)」(10単位)のうち「基礎実習」(4単位)が判定により免除できる。

実習の免除を願い出た申請者に「教職経験に係る実践報告書」並びに「それを裏付ける関連資料」を提出させ、「基礎実習」(4単位)のシラバスに記載している「到達目標」に達しているか、さらには2年次以降の課題設定を行えるかどうかを総合的に検討・審査する。また、申請者に対して事前面接し、書類審査及び口述審査に基づいて実習免除判定表を作成する。最終的には教職大学院運営委員会において、その判定表を基に総合判断(認定評価)を行う。

実習の免除手続きについては、B入試(現職教員等選抜)及びC入試(派遣・推薦教員選抜)で入学した教科指導能力開発コースと教育実践開発コースに所属する現職教員学生を対象として募集及び申請の手続きを進め、申請者のうち認定された現職教員学生のみが「基礎実習」を免除される。

## (6) 成績評価と学修の修了を総合的・最終的に確認するための方策等

---

(成績評価の方法等)

本専攻では、関係のWEBシラバスに成績評価基準を明示し学生に周知するとともに、各授業科目のオリエンテーションで学生に説明する。評価の方法・観点については、最終レポート・試験だけでなく、全体討論・グループ討議(発言、討論のために準備したレジュメ内容)状況など形成的な評価となるよう配慮する。加えて、修了認定基準となる「修了に必要な最低修得単位数」、そのための「修了に必要な最低単位数の履修方法」などについては、ガイダンスにおいて学生に周知する。

各授業科目の成績評価の基準や方法に関しては、関係のWEBシラバスに示すとともに、各授業科目のオリエンテーションで示しており、それに基づいて成績評価を行う。協働・オムニバス方式の授業の成績評価に関しては、担当教員の評価を数値化して加算するなど合議の上で行う。成績評価に関しては、秀(90点以上)、優(80点以上90点未満)、良(70点以上80点未満)及び可(60点以上70点未満)を合格として、不可(60点未満)を不合格とする。修了認定に関しては、教職大学院運営委員会で審議し決定する。

#### (実習の評価)

「学校教育臨床実習(基礎・教育臨床・授業開発臨床)」,「特別支援学校教育臨床実習(基礎・教育臨床・授業開発臨床)」,「学校管理職臨床実習(教育行政・学校経営Ⅰ・学校経営Ⅱ)」,「特別支援学校管理職臨床実習(教育行政・学校経営Ⅰ・学校経営Ⅱ)」についての評価は,「実習の手引き」に掲載された「臨床実習評価票」に即して,実習校が各実習について行い,それをもとに実習校を訪問し同校のメンターティーチャーと協議しつつ指導担当してきた本専攻の研究者教員・実務家教員が成績評価を行い,さらに教職大学院運営委員会の審議において最終決定を行う。

#### (開発実践報告の評価)

コースごとに設定された「総合開発実践力」を高める科目群である必修科目「開発実践報告」(「授業開発実践報告」「教育臨床開発実践報告」「特別支援教育開発実践報告」「学校改善開発実践報告」)の成績評価は,教職大学院運営委員会が「報告論文」に対するコースごとの論文審査(コースの研究者・実務家教員による評価)と「発表」に対する試験審査(連携協力校及び教育委員会関係者による評価)の2つの審査結果を総合的に判断して最終的な評価を決定する。

## 6. 教育課程連携協議会について

教育課程連携協議会の担うべき役割については、「岐阜大学教職大学院連携連絡協議会」(以下、連携連絡協議会という)が担う。

(審議事項等)

連携連絡協議会は、岐阜大学教職大学院における教育課程の評価・改善を図っていくため、次に掲げる事項について審議し、教育学研究科長に意見を述べるものとする。

- 一 教育委員会等との連携による授業科目の開設その他の教育課程の編成に関する基本的な事項
- 二 教育委員会等との連携による授業の実施その他の教育課程の実施に関する基本的な事項及びその実施状況の評価に関する事項
- 三 その他、教職大学院の運営の改善に関する事項

具体的には、学校教育臨床実習に係る実習計画や指導体制に関すること、開発実践報告に係る年間全体計画の立案および共同実施に関すること、教職大学院の専門職養成教育に対する外部評価に関すること、その他連携連絡協議会の目的を達成するために必要な事項等である。連携連絡協議会は年2回開催し、会議は全体会と分科会の二部構成で行い、分科会ではコース(教科指導能力開発コース・教育実践開発コース・学校管理職養成コース)ごとに分かれて細部について協議する。

(構成員等)

連携連絡協議会は次の委員によって構成し、委員の任期は1年とする。

<外部委員>

- ・岐阜県教育委員会教職員課長 ※1
- ・岐阜県教育委員会教職員課 教育主管 2名 ※1
- ・岐阜市教育委員会学校指導課長 ※1
- ・大垣市教育委員会学校教育課長 ※1
- ・山県市教育委員会学校教育課長 ※1
- ・瑞穂市教育委員会学校教育課長 ※1
- ・本巣市教育委員会学校教育課長 ※1
- ・北方町教育委員会教育次長 ※1
- ・その他、本協議会が必要と認める者 ※3

<内部委員>

- ・教育学研究科長 ※2
- ・教育学部副学部長（教職大学院担当） ※2
- ・教職実践開発専攻代表 ※2
- ・教職実践開発専攻のコース長 各1名 ※2
- ・教職実践開発専攻の実務家教員 4名 ※2
- ・その他，本協議会が必要と認める者 ※2

※1 当該専門職大学院の課程に係る職業に就いている者又は当該職業に関連する事業を行う者による団体のうち、広範囲の地域で活動する者の関係者であって、当該職業の実務に関し豊富な経験を有する者（専門職大学院設置基準第六条の二第2項第二号）

地方公共団体の職員，地域の事業者による団体の関係者その他の地域の関係者（専門職大学院設置基準第六条の二第2項第三号）

※2 学長又は当該専門職大学院に置かれる研究科の長が指名する教員その他の職員（専門職大学院設置基準第六条の二第2項第一号）

※3 当該専門職大学院を置く大学の教員その他の職員以外の者であって学長等が必要と認める者（専門職大学院設置基準第六条の二第2項第四号）

## 7. 施設・設備等の整備計画

### (1) 校地、運動場の整備計画

---

本専攻は、岐阜大学と同じ柳戸キャンパス内に設置されるため、整備された既存の教育・研究環境が全て利用可能であり、教育にふさわしい環境が整っている。また、保健管理センター、食堂等の学生の厚生施設も充実している。なお、柳戸キャンパス内には、陸上競技場、野球場、サッカー場、ラグビー場、テニスコート、バスケットボールコート、バレーボールコート、ハンドボールコート、プールなどがあり、運動施設等も既に整備されている。

### (2) 校舎等施設の整備計画

---

研究室については、教員毎に個別の研究室があり、開発実践報告（I・II）などのゼミ及び個別指導が実施できる。

教室については、既存の教職大学院で使用している教室に加えて、現在、総合教科教育専攻（収容定員 68 名）及び心理発達支援専攻（収容定員 20 名）で使用している教室、実験室、実験設備等を活用するため、本専攻（収容定員 80 名）の教育に必要な環境は整っている。なお、一部については建物改修工事と合わせて今後さらに整備・充実させる予定である。これにより現在よりも拡充された環境での教育が可能になると考える。加えて、教職大学院の大学院生は、資料分析を行える教職実践資料室（A715）や学校教育臨床に関する実務家との交流ができる教職サポート室（A301）なども随時使用でき、多面的・総合的な力量を養成するための多様な授業形態に応じた施設・設備を活用できる。

また、遠隔教育の実施については、現在、総合教科教育専攻カリキュラム開発コースが使用している遠隔教育のための教室である C102 室、C103 室を用いて教育実践開発コースの現職教員学生に対する夜間・遠隔教育を行うため、必要な設備は既に整っている。

### (3) 図書等の資料及び図書館の整備計画

---

本学附属図書館には、図書 741,228 冊（和書 523,800 冊、洋書 217,428 冊）、学術雑誌 13,596 種（和雑誌 9,657 種、洋雑誌 3,939 種）、視聴覚資料 3,669 点が所蔵されている。さらに、教職大学院と内容的に近い分野のデータベースを利用した論文検索等が可能である。また、教員の推薦や学生の希望を踏まえて購入した図書を教職実践資料室（図書・学術雑誌 457 冊）や教職実践分析室（教科書・学習指導要領等 200 冊程、視聴覚資料 10 点

程)に配置し、充実させている。さらに、自習室の各自のパソコンから図書館のwebサービスにアクセスできる環境を整備しており、資料検索や資料収集に役立っている。資料検索の方法については、学生代表を通じたガイダンスを行っている。

また、令和2(2020)年4月から、岐阜大学と名古屋大学は法人統合により国立大学法人東海国立大学機構の構成大学となった。それに伴い、岐阜大学の所属者(学生・教職員)は名古屋大学附属図書館の中央図書館および医学部分館を名古屋大学所属者と同じ条件で利用できるようになった。(一部サービスを除く)

#### (4) 大学院学生の研究室の整備計画

---

学校管理職養成コース学生の自習室については、教職大学院設置時に新設した教職実践開発演習室(C122)を使用する。教職実践開発演習室はそれら全ての学生を収容できる。個人スペースには、48名分の机・椅子、電源装置、インターネット接続装置を配置している。共用スペースには、54名分のロッカー、パソコン2台、印刷機2台、スキャナー1台、ホワイトボード1台、書棚2台(図書・教育雑誌190冊)を配置している。自習室には、備品並びに貸し出しできる視聴覚機器を整備しており、ICカードを使用した入室管理システムにより24時間利用できる。この自習室は、自主的、相互的な学習の場として日々活用されている。

教科指導能力開発コース学生及び教育実践開発コース学生の自習室については、現在、総合教科教育専攻及び心理発達支援専攻で使用している大学院生研究室を自習室として整備する。現在、各専攻の分野ごとに1人当たりの面積にばらつきはあるが、教育学部A棟においては、1階から7階までの全てのフロア毎に最低20平方メートル、合計140平方メートルの大学院生研究室がある。これらを全て自習室に転用する予定である。さらに、教育学部C棟の82平方メートルを自習室に転用する予定である。これらを合計すると約220平方メートル強の自習室が確保出来る。仮に1学年の学生数を50名とした場合、1年生と2年生で合計100名である。そのうち、学校管理職養成コース学生28名の自習室は別室(教職実践開発演習室(C122)を使用する)となるので、残りの70名強を約220平方メートル強の自習室において収容することになる。大学院生1名につき、平均して3平方メートル強となり、広さは充分であると考えられる。なお、これらの自習室にも、机・椅子、電源装置、インターネット接続装置を配置している。また、共用スペースには、ロッカー、パソコン、印刷機、スキャナー、ホワイトボード、書棚等を配置している。



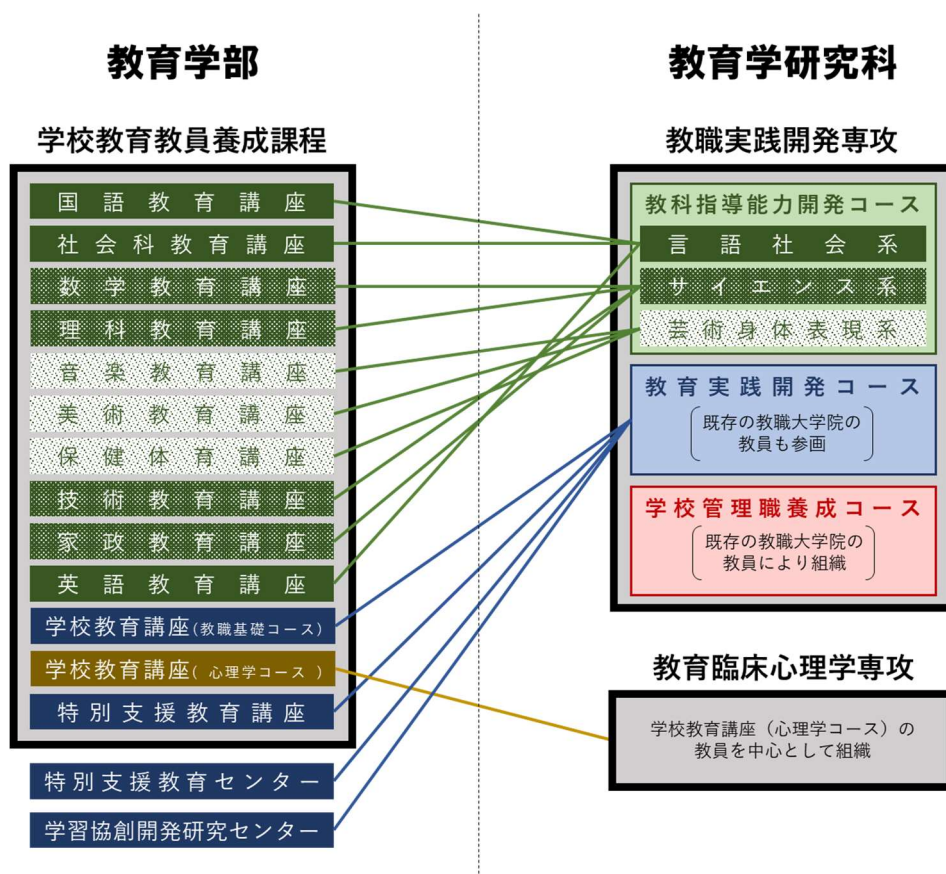
## 8. 基礎となる学部との関係

### (1) 教育学部と教職実践開発専攻の関係

教育学部の講座やコースと新しい教職実践開発専攻における分野の関係は図7のとおりである。教育学部の講座やコースと新しい教職実践開発専攻における分野は、概ね対応している。教育学部における各教科の講座に所属する専任教員は、教科指導能力開発コースの各系のそれぞれの教科教育実践分野を担当する。また、特別支援教育講座に所属する教員及び特別支援教育センターの教員は、教育実践開発コースの特別支援教育分野を担当する。さらに、学校教育講座教職基礎コースの教員と学習協創開発研究センターの教員は、教育実践開発コースのカリキュラム開発分野を担当する。

また、学校教育講座心理学コースの教員は、新設するスクールカウンセラー養成に特化した専攻（修士課程）の教育を担当する。スクールカウンセラー養成は、学部及び修士課程の6年間を通した学修が必要であり、これらの担当教員には無理のない範囲で教職実践開発専攻の教育にも協力を依頼する。

図7 教育学部と教職実践開発専攻の関係



## (2) 教育学部と教育学研究科への影響

---

現在、本専攻は、既存の教育実践開発コース及び学校管理職養成コースの2つのコースからなっている。今回、教育学研究科における教科内容研究や実践的な教科教育研究の実績を持つ総合教科教育専攻（修士課程）の教員組織やスキルを基盤として、本専攻に教科指導能力開発コースを新設し、3コースとする。また、現行の心理発達支援専攻（修士課程）から特別支援教育分野、総合教科教育専攻（修士課程）からカリキュラム開発分野をそれぞれ本専攻へ取り込むことにより、教育内容の一層の充実を図ることとする。この変更に伴い、専門職学位課程は教員養成に、スクールカウンセラー養成に特化した専攻（修士課程）は特別支援教育分野を分離して非教員養成にとその役割を分化する。なお、総合教科教育専攻は廃止し、そこに関わる授業担当、研究指導の業務が削減されることとなるため、教職大学院の改組による教育学部や教育学研究科への特段の影響はない。また、教科指導能力開発コースを新設することにより、教育学部の教育課程を変更することはしない。

## 9. 入学者選抜の概要

### (1) アドミッション・ポリシー

#### (教育学研究科のアドミッション・ポリシー)

教育学研究科の教育目標を次のように定める。

##### ■ 教育目標

教育学研究科は、社会の多様な要請に応え、地域の教育を中心となって担い、文化の発展に寄与していく高度な教育専門職および専門職業人を養成・再教育していきます。

教育学研究科の教育目標のもとで、本専攻の求める学生像を次のように定める。

##### ■ 求める学生像

教職実践開発専攻では、学部等で培った基礎的な教育に関する理論と実践能力を基礎とし、学習者に関わるとともに、同僚との情報交換を通して学習者の実態を的確に把握し、一人ひとりのよさや課題を見いだすことができる高度な教育専門職を養成・再教育します。

- ① 教科指導能力開発コースにおいては、教科等の指導内容に関する高度な知識を身につけ、実践で活かしたい学部卒業生、およびそれらの知識を自らの成長の中で活かし、教育現場で活躍したい方を求めます。
- ② 教育実践開発コースにおいては、学習指導の構想・実践・評価改善に関する高度な知識を身につけ、実践で活かしたい学部卒業生、およびそれらの知識を自らの成長の中で活かし、教育現場で活躍したい方を求めます。
- ③ 学校管理職養成コースにおいては、学校や地域の教育課題を解決するために、学校ビジョンを構想したり、学校経営計画を作成したりする能力を身につけ、教育現場で活躍したい方を求めます。

#### (ディプロマ・ポリシーとの関係)

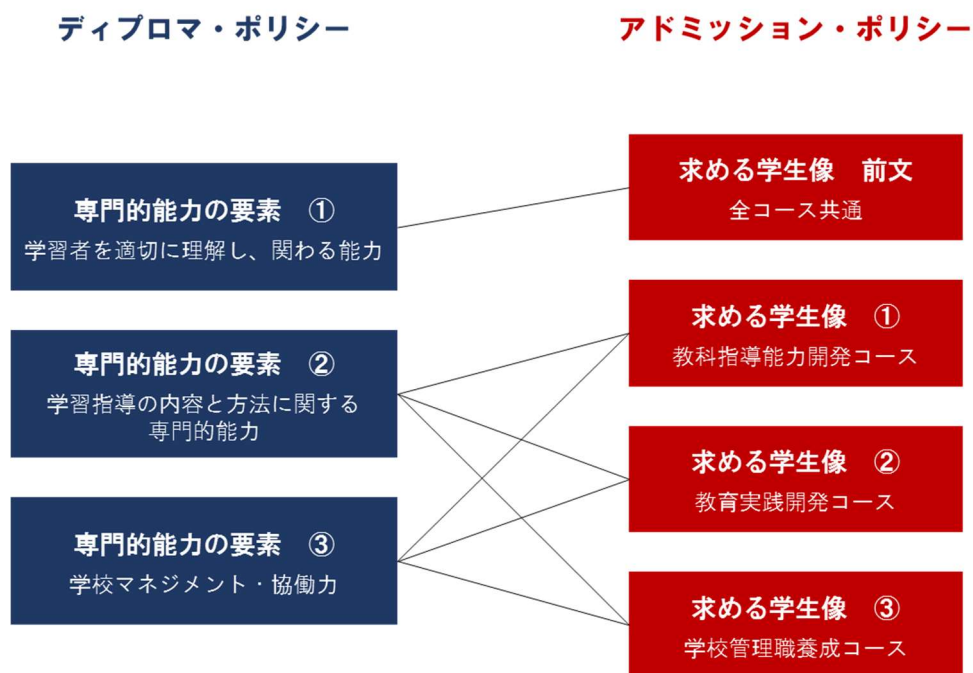
教職実践開発専攻のディプロマ・ポリシーにおける「専門的能力の要素の①学習者を適切に理解し、関わる能力」は、本専攻において養成する五つの教員像の全てに対して修得させる能力である。よって、本専攻の求める学生像の前文において、「専門的能力の要素の①学習者を適切に理解し、関わる能力」の「要素において達成すべき水準」を直接的に明示することとした。

また、本専攻のディプロマ・ポリシーにおける「専門的能力の要素の②学習指導の内容と方法に関する専門的能力、③学校マネジメント・協働力」の「要素において達成すべき水準」の内容は、「1. 設置の趣旨及び必要性 (2) 養成する教員像」で示した各コースにお

いて養成する教員像のタイプに基づいて記述したものである。本専攻の求める学生像では、これらをもとに各コースにおける求める学生像（①教科指導能力開発コース，②教育実践開発コース，③学校管理職養成コース）を記載した。

以上のようなディプロマ・ポリシーとの関係を図で示すと次のようになる。

図8 ディプロマ・ポリシーとアドミッション・ポリシーの対応関係



## (2) 出願資格

本専攻の出願資格は次のとおりである。

次のアとイの両方に該当する者

ア. 教員免許状を取得（見込み含む）している者又は研究科が教員免許状を取得している者と同等とみなす者

イ. 大学を卒業した者（卒業見込み含む）又は研究科が個別の入学資格審査により大学を卒業した者と同等以上の学力があると認めた者

### (3) 入学者選抜の内容・方法等

本専攻の入学者選抜は、アドミッション・ポリシーに基づき、以下の方式で行う。  
各入試区分における用語の定義は次のとおりである。

- ・ B入試の「現職教員等」は、現職教員及び教育関係諸機関に常勤職員として在籍している者で、入学年度の前年度の3月末日現在において常勤職員として3年以上の経験を有する者とする。
- ・ C入試の「派遣・推薦教員」は、岐阜県教育委員会、岐阜県内市町村教育委員会、岐阜大学教育学部附属小中学校等が派遣あるいは推薦する者とする。

#### ● 教科指導能力開発コース

(入試区分及び選抜方法)

入試区分	選抜方法
A入試 (一般選抜)	筆記試験等(必須科目(小論文)、選択科目(英語問題含む))、口述試験及び成績証明書の結果を総合して判定
B入試 (現職教員等選抜)	教育実践論文・記録、その他教育実践がはかり得る諸書類、筆記試験等(必須科目(小論文)、選択科目)、口述試験及び成績証明書の結果を総合して判定
C入試 (派遣・推薦教員選抜)	教育実践論文・記録、その他教育実践がはかり得る諸書類、小論文、口述試験及び成績証明書の結果を総合して判定

(配点)

入試区分	筆記試験			口述試験	計
	必須科目(※1)	選択科目(※2)	教育実践論文等		
A入試	100点	200点	—	100点	400点
B入試	100点	150点	50点	100点	400点
C入試	—	—	300点	100点	400点

※1 小論文

※2 A入試のみ英語問題を含む

#### ● 教育実践開発コース

(入試区分及び選抜方法)

入試区分	選抜方法
A入試 (一般選抜)	筆記試験等(必須科目(小論文)、選択科目(英語問題含む))、口述試験及び成績証明書の結果を総合して判定
B入試	教育実践論文・記録、その他教育実践がはかり得る諸書類、筆記試験

(現職教員等選抜)	等(必須科目(小論文)、選択科目)、口述試験及び成績証明書の結果を総合して判定
C入試 (派遣・推薦教員選抜)	教育実践論文・記録、その他教育実践がはかり得る諸書類、小論文、口述試験及び成績証明書の結果を総合して判定

(配点)

入試区分	筆記試験			口述試験	計
	必須科目(※1)	選択科目(※2)	教育実践論文等		
A入試	100点	200点	—	100点	400点
B入試	100点	150点	50点	100点	400点
C入試	—	—	300点	100点	400点

※1 小論文

※2 A入試のみ英語問題を含む

### ● 学校管理職養成コース

(入試区分及び選抜方法)

入試区分	選抜方法
B入試 (現職教員等選抜)	教育実践論文・記録、その他教育実践がはかり得る諸書類、筆記試験等(必須科目(小論文)、選択科目)、口述試験及び成績証明書の結果を総合して判定
C入試 (派遣・推薦教員選抜)	教育実践論文・記録、その他教育実践がはかり得る諸書類、小論文、口述試験及び成績証明書の結果を総合して判定

(配点)

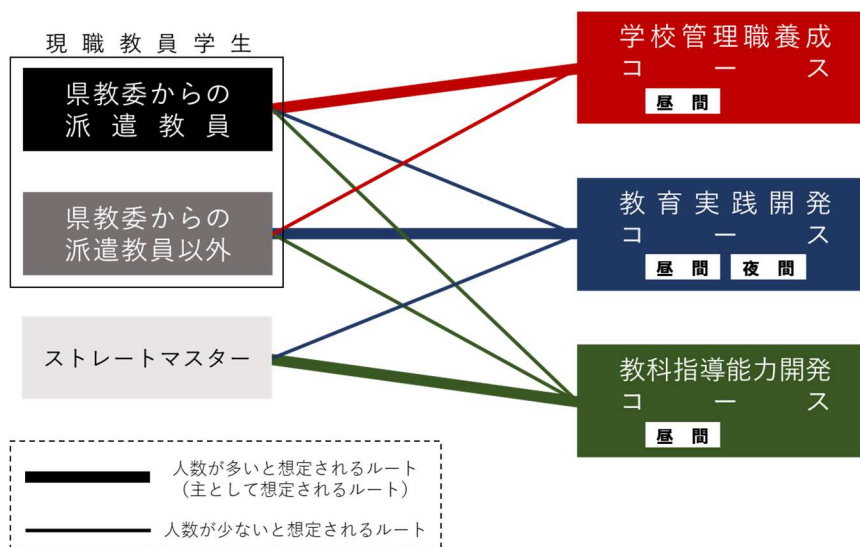
入試区分	筆記試験				口述試験	計
	必須科目(※1)	必須科目(※2)	選択科目	教育実践論文等		
B入試	100点	100点	100点	—	100点	400点
C入試	100点	—	—	200点	100点	400点

※1 小論文

※2 専門

入試区分別の合否判定については、教育学研究科委員会で行う。試験結果を総合して判定する。各試験科目の得点が1科目でも満点の30%未満の受験者は不合格とする。

図9 想定されるルート



#### (4) 社会人の受入れ方策

本専攻では、教育基本法第四条「すべて国民は、ひとしく、その能力に応じた教育を受ける機会を与えられなければならない、人種、信条、性別、社会的身分、経済的地位または門地によって、教育上差別されない」に鑑み、生涯学習または社会人に対する教育の機会均等の場を提供するため、社会人を積極的に受け入れることを特色としている。ここでの社会人とは、現職教員や教育関係諸機関に常勤職員として在籍している者（以下「現職教員等」という。）をいう。本専攻では、現職教員等に対して、大学院設置基準第14条に定める教育方法の特例及び同設置基準第15条（大学設置基準第25条等準用）に定める授業の方法の趣旨に基づき、現職教員等が大学院教育を受ける機会を広げるため教育方法の特例を次のとおり実施する。

##### ① 夜間・遠隔教育における教育方法の特例措置

教育実践開発コースの現職教員には、履修上での便宜を図る観点から夜間・遠隔教育による開講、特定の時期での集中講義等による授業を行う。

##### ② 長期履修制度

大学院設置基準の一部改正（平成14年3月28日施行）により、学生が職業を有しているなどの事情により、研究科の標準修業年限の2年を超えて一定の期間にわたり計画的に教育課程を履修し修了することを希望する旨申し出たときは、その計画的な履修を認める

ことができることになり，岐阜大学でもこの制度を導入している。



## 10. 取得可能な資格

本専攻において取得できる教員免許状の種類は次のとおりとする。

取得できる教員免許状

■ 幼稚園教諭専修免許状

■ 小学校教諭専修免許状

■ 中学校教諭専修免許状

（国語、社会、数学、理科、音楽、美術、保健体育、保健、技術、家庭、職業、職業指導、英語、ドイツ語、フランス語、宗教）

■ 高等学校教諭専修免許状

（国語、地理歴史、公民、数学、理科、音楽、美術、工芸、書道、保健体育、保健、看護、家庭、農業、工業、商業、水産、商船、職業指導、英語、ドイツ語、フランス語、宗教、情報、福祉）

■ 特別支援学校教諭専修免許状

（知的障害者、肢体不自由者、病弱者）

■ 養護教諭専修免許状

■ 栄養教諭専修免許状

なお、本専攻は出願資格に関して、教員免許状を取得（見込みを含む）している者又は本研究科が教員免許状を取得している者と同等とみなす者を前提条件としている。

## 11. 「大学院設置基準」第 2 条の 2 又は第 14 条による教育方法の実施

本専攻では、主に現職教員学生の学習の便宜を図るため、大学院設置基準第 14 条にもとづき、「夜間その他特定の時間又は時期において授業又は研究指導を行う等の適当な方法」により教育を以下のように実施する。

### (1) 修業年限

---

標準修業年限は 2 年とする。

### (2) 履修指導及び教育方法

---

(教育実践開発コースにおける現職教員学生に対する教育方法)

教育実践開発コースにおける現職教員学生は、在職しながら通学するという過重性があるため、3 年間の長期履修を前提に夜間・遠隔開講の別枠の時間割を設定するとともに、学期及び夏季・冬季・学年末等の休業日に集中講義の形式の科目を置き、履修上の便宜を図る。夜間・遠隔開講の時間割については、昼間開講の科目を 3 年間にわたる長期履修モデルとして作成する。なお、夜間授業の開講は、6 時限目 (18:10～19:40)、7 時限目 (19:50～21:20) に受講する。

(教科指導能力開発コースと学校管理職養成コースにおける研修派遣の現職教員学生に対する教育方法)

教科指導能力開発コースと学校管理職養成コースにおける岐阜県教育委員会からの研修派遣の現職教員学生は、1 年目はフルタイムで大学院での学習を行うが、2 年目はいったん学校現場に戻り、週 1 日 (金曜日) のみ大学院に通学する形式となる。そのため、2 年目の履修科目については、学期及び夏季・冬季・学年末等の休業日に集中講義の形式の科目をいくつか置き、履修上の便宜を図る。また、2 年目に開講される実習科目 (「学校経営実習 II」) については、職務専念義務免除の措置を前提に「研修 (学習)」として在職しながら学習できる措置を採る。

### (3) 授業の実施方法

---

夜間・遠隔開講の科目、及び集中講義科目を用意する。詳細については、「5. 教育方法、

履修指導、研究指導の方法及び修了要件」のなかで説明している。

#### (4) 教員の負担の程度

---

夜間・遠隔開講の科目については、教員側の負担を考慮し、担当が特定の教員に偏らない編成に配慮するとともに、専門業務型裁量労働制が適用される教員は個人の裁量により勤務時間を調整し、専門業務型裁量労働制が適用されない教員は勤務時間割振により勤務時間を振り替える措置をとる。集中講義については、時間及び時期の調整を行い、土曜日・日曜日に開講する場合には振替休日を取得するようにする。

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

---

本専攻の学生は、岐阜大学の図書館及び情報処理施設、名古屋大学の図書館をそれぞれ利用可能である。各大学の施設の詳細については次のとおりである。

##### ● 岐阜大学

- ・図書館の利用については、平日は9:00～21:30、土曜日は10:00～18:00までの時間帯で利用可能である。長期休業中は平日9:00～17:00まで、試験期間の日曜日・祝日は10:00～18:00としている。
- ・情報処理施設等の利用については、情報館の開館時間が平日は8:30～20:00、長期休業中は8:30～17:00となっており、教育学部棟内のパソコン室は平日8:30～18:00まで利用が可能であり、大学院生個人の研究ブースはインターネットが利用できる環境が整備され、24時間利用可能である。

##### ● 名古屋大学

- ・図書館の利用については、平日は8:00～22:00、土曜日・日曜日・祝日・全学一斉夏季休業日は8:45～22:00までの時間帯で利用可能である。

なお、授業が遅くまで行われる場合は、必要に応じて事務対応の時間を延長する等により、学生の支援に支障がないように対応する。

## (6) 入学者選抜の概要

---

詳細については、「9. 入学者選抜の概要」のなかで説明している。

## 12. 多様なメディアを高度に利用して、授業を教室以外の場所で履修させる場合の具体的計画

主に教育実践開発コースにおける現職教員学生が夜間・遠隔開講の科目を受講する場合に、個々の学生の要望に配慮し、多様なメディアを高度に利用して、授業を教室以外の場所で履修させる。

実施場所は、現職教員学生の自宅等とする。現在も、教育学研究科総合教科教育専攻のカリキュラム開発コースでは夜間・遠隔教育を実施しており、『岐阜大学大学院教育学研究科学生募集要項』において、「インターネット接続の自宅等」での受講を希望する者は、インターネット接続された機器等が遠隔授業の履修に十分な性能を備えていることが条件であることを明記している。また、学生の責任で十分な性能の機器等を備えなければならないことも記載している。本専攻においても同様の条件で遠隔教育を実施する。

遠隔教育の実施方法は、主として Zoom 等を用いた同期型授業を行う。教育学部・教育学研究科が契約を行っている Zoom ライセンスは、現在 40 ライセンスあり、授業の映像や音声はリアルタイムに配信され、高画質かつ高音質であり、対面式の講義と遜色のない授業展開が可能である。また、これに加えて、本専攻では学内の教育支援システム (AIMS-Gifu) を用いた非同期型授業も行う。非同期型授業では、同システム上で、大学教員が課題提示を行い、それに基づいて現職教員学生が課題に取り組んで質問・課題提出を行い、それに対して大学教員が解説・講評等を行う。前述の総合教科教育専攻のカリキュラム開発コースにおいては、これまで上記の方法を複合的に組み合わせて夜間・遠隔教育を行い、現職教員学生の修士課程修了生を多数輩出してきた。本専攻では、カリキュラム開発コースで培われた夜間・遠隔教育に関するスキルを活かし、教育実践開発コースで夜間・遠隔教育の学生を受け入れる。

なお、多様なメディアを高度に利用して授業を教室以外の場所で履修させることについては、岐阜大学学則において以下のとおり定めている。

### ● 岐阜大学学則第 38 条

(授業及び履修の方法等)

第 38 条 授業は、講義、演習、実験、実習若しくは実技のいずれかにより又はこれらの併用により行うものとする。

2 前項の授業は、文部科学大臣が別に定める(平成 13 年文部科学省告示第 51 号)と  
ころにより、多様なメディアを高度に利用して、当該授業を行う教室等以外の場所で  
学生に履修させることができる。

## 13. 管理運営

### (1) 研究科委員会

---

教育学研究科の下に研究科委員会を置き、研究科の専任教員及び研究科の兼任教員をもって組織する。研究科委員会は、研究科長が議長となり原則月1回開催する。研究科委員会の主な審議事項は次のとおりである。

#### ● 研究科委員会の主な審議事項

- 一 学生の入学及び課程の修了に関する事項
- 二 学位の授与に関する事項
- 三 中期計画及び年度計画に関する事項(法人の経営に関するものを除く。)
- 四 大学教員の教育研究業績の審査に関する事項
- 五 教育研究戦略、教育研究方法及び教育研究組織に関する事項
- 六 教育課程の編成に関する事項
- 七 学生の身分に関する事項
- 八 学生の修学支援に関する事項
- 九 予算配分及び決算に関する事項
- 十 その他教育、研究及び業務に関する事項

### (2) 教職大学院運営委員会

---

学校教育の実態や社会の変化等に柔軟に対応しうる機動的な管理運営を行うため、教職実践開発専攻の下に教職大学院運営委員会を置き、研究科長、副学部長(教職大学院担当)専攻代表、各コース代表、その他専攻代表が必要と認める各コースの教員をもって組織する。教職大学院運営委員会は、専攻代表が議長となり原則月1回開催する。主な審議事項は次のとおりである。

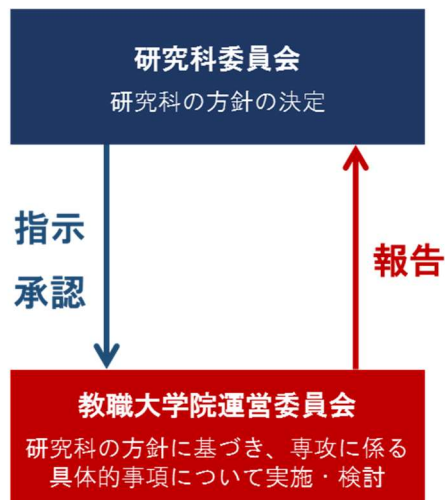
#### ● 教職大学院運営委員会の主な審議事項

- 一 中期計画・中期目標に関する事。
- 二 評価に関する事。
- 三 予算・執行に関する事。
- 四 人事計画に関する事。
- 五 教育研究戦略、教育研究方法及び教育研究組織に関する事。

- 六 教育課程の編成に関すること。
- 七 学生の入学，課程の修了その他その在籍に関する事項及び学位の授与に関すること。
- 八 学生の円滑な修学等を支援するために必要な事項
- 九 広報に関すること。
- 十 研究報告書の編集，発行に関すること。
- 十一 その他教職大学院の教育又は研究に関する重要事項。

教職大学院運営委員会において審議した事項は研究科委員会に報告するとともに、特に重要な事項（教員人事、学生の入学、学位の授与、学生の身分に関する事項等）については研究科委員会に諮り承認を得ることとする。

図 10 研究科委員会と教職大学院運営委員会の関係



## 14. 自己点検・評価

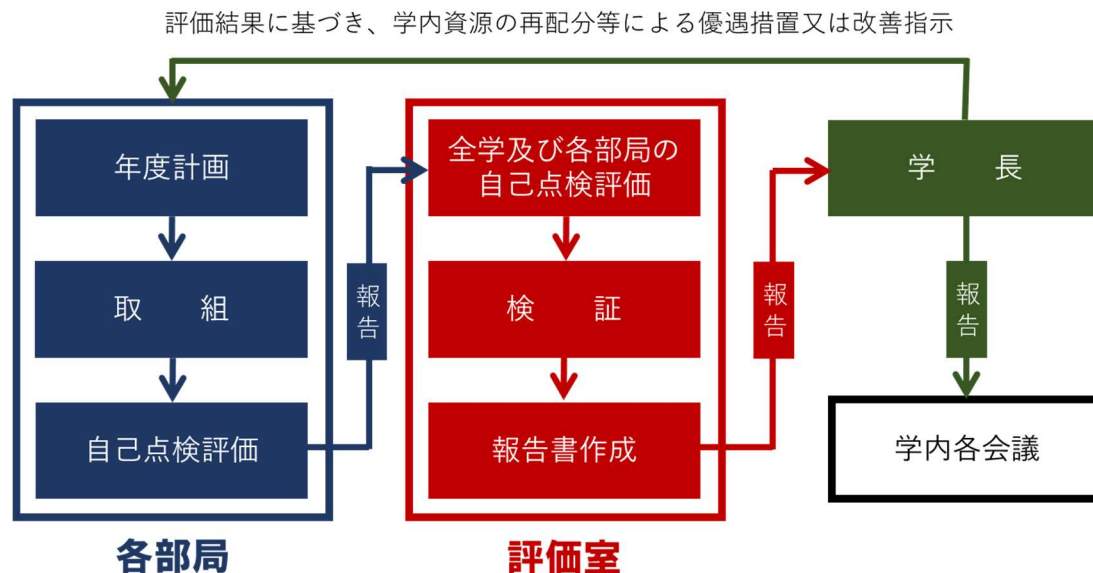
岐阜大学では、評価業務に係る組織として評価室を設置している。評価室は、本学に勤務する職員以外の者を1人以上含む計8人以上で組織され、年度計画、認証評価、国立大学法人評価に関する事項を所掌している。

年度計画実施状況の点検及び評価では、各部局は評価室に対し年度計画の進捗状況及び実施状況を報告し、評価室は同報告内容を検証・評価するとともに学長へ報告する。学長は同報告内容を学内各議会へ報告するとともに、評価が高い部局に対しては学内資源の再配分等により優遇措置を、改善が必要な部局に対しては改善指示を行うこととしている。

また、本学ではこのような年度計画の進捗管理、点検及び評価の手法として自己点検評価システムを用いている。各部局は同システムを用いて年度計画の進捗管理及び評価室への報告を行うとともに、評価室も同システムを用いて各部局への確認事項の送付・回収や検証資料作成などを行っている。

さらに、評価室による年度計画実施状況の点検及び評価の結果はホームページにおいて公表している。

図 11 自己点検・評価の流れ





## 15. 認証評価

### (1) 認証評価を受ける計画等

本学の教職大学院は、過去に2回（平成23年度及び平成28年度）一般財団法人教員養成評価機構が実施する教職大学院認証評価を受審し、同機構の教職大学院評価基準に適合していると認定されている。現在の教職大学院が受審する次の認証評価は令和3年度の予定であることから、改組後の教職大学院が受審する認証評価は令和8年度（改組後4年目）になる予定である。

改組前	平成23（2011）年度	教員養成評価機構が実施する教職大学院認証評価を受審 → 評価基準に適合
	平成28（2016）年度	教員養成評価機構が実施する教職大学院認証評価を受審 → 評価基準に適合
	令和03（2021）年度	教員養成評価機構が実施する教職大学院認証評価を受審予定
改組後	令和08（2026）年度	教員養成評価機構が実施する教職大学院認証評価を受審予定

### (2) 認証評価を受けるための準備状況

改組後に受審する認証評価については、令和7年度に専攻内に認証評価検討チームを設置して認証評価の受審に向けた準備を進め、令和8年度に教員養成評価機構による認証評価を受ける予定である。

令和7（2025）年12月	専攻内に認証評価準備チームを設置
令和8（2026）年03月	自己評価開始
令和8（2026）年06月	自己評価書提出
令和8（2026）年09月	訪問調査対応準備
令和8（2026）年10月	訪問調査対応
令和8（2026）年11月	評価申請

### (3) 認証評価を確実に受けることの証明

教員養成評価機構から認証評価を確実に受けることを書面で確認した。（資料5）

## 16. 情報の公表

岐阜大学では、学校教育法施行規則第 172 条の 2 に基づき、教育研究活動等の状況についての情報をホームページの次の場所に掲載している。

(教育研究活動等の状況についての情報)

トップ>大学案内>教育情報の公表

<https://www.gifu-u.ac.jp/about/information/teaching.html>

当該ページに掲載している各項目の内容は以下のとおりである。

### ア 大学の教育研究上の目的に関すること

内容： 教育研究上の目的（学部・大学院）、岐阜大学の教育における 3 つの方針（学部・大学院）を公表している。

### イ 教育研究上の基本組織に関すること

内容： 学部の学科（課程）及び講座、大学院の課程（専攻）及び専攻、学部・大学院の設置等に関する情報（設置計画履行状況等報告書等）を公表している。

### ウ 教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること

内容： 役員等一覧、教員組織（役割分担・専任教員数・男女別・職別）、教員の年齢構成、特色ある教育・研究プログラムを公表している。

また、各教員が有する学位及び業績は researchmap で公表している。

researchmap には、次のページから各教員のページに直接アクセスできるよう設定している。

（各教員が有する学位及び業績）

<https://www.gifu-u.ac.jp/about/information/teaching/results.html>

### エ 入学者に関する受入れ方針及び入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関すること

内容： 学部の入学者受入方針、大学院の入学者受入方針、入学者数、在学生数・収容定員、休学率・退学率・留年率、学部卒業生数・進路状況、大学院修了者数・進路状況、学部卒業生の主な就職先、国家試験合格状況・教員採用状況を公表している。

### オ 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること

内容： 各授業科目の詳細（授業概要・到達すべき目標・授業計画等）は Web シラバスで公表している。

（Web シラバス）

<https://alss-portal.gifu-u.ac.jp/campusweb/syllabus.html>

#### カ 学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準に関すること

内容： 学修の成果に係る評価、卒業又は修了の認定基準、取得可能な学位、取得可能な免許・資格を公表している。

#### キ 校地・校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること

内容： キャンパスの概要、運動施設の概要、課外活動の状況、課外活動に用いる施設、休息を行う環境（福利厚生施設）、その他の学習環境（附属施設・図書館）、主な交通手段を公表している。

#### ク 授業料、入学料その他の大学が徴収する費用に関すること

内容： 授業料・入学料、宿舍に関する費用、教材購入費、施設利用料を公表している。

#### ケ 大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること

内容： 学生の修学支援（履修関係・生活支援）、進路選択支援、心身の健康等の支援、留学生支援、障がい者支援を公表している。

また、学則等各種規程、自己点検・評価報告書及び認証評価の結果等については、次の場所にそれぞれ掲載している。

（学則等各種規程）

トップ>大学案内>東海国立大学機構規則集

<https://intra1.gifu-u.ac.jp/~kisoku/>

（自己点検・評価報告書及び認証評価の結果等）

トップ>大学案内>中期目標・中期計画・年度計画・評価

[https://www.gifu-u.ac.jp/about/objectives/mid\\_obj.html](https://www.gifu-u.ac.jp/about/objectives/mid_obj.html)

さらに、教職大学院専用ホームページ (<http://www.ed.gifu-u.ac.jp/kyoshoku/index.html>) を別に開設し、教職大学院に関する情報発信を積極的に行っている。

## 17. 教育内容等の改善を図るための組織的な研修等

### (1) 学部・研究科の取組み

---

本専攻では組織的な点検評価として、学生を対象とした授業アンケート、専攻の修了者等を対象としたアンケート、教育の成果・効果に関する学外関係者の意見聴取等を実施し、そこで得られた結果の分析を手掛かりに、「岐阜大学教育学部及び教育学研究科の教育の質保証に関する要項」（以下、「教育の質保証に関する要項」という）において定められた「教育改善室」で改善方策を検討・決定し、専攻の運営に活かしていく。詳細については以下のとおりである。

#### (教育改善室)

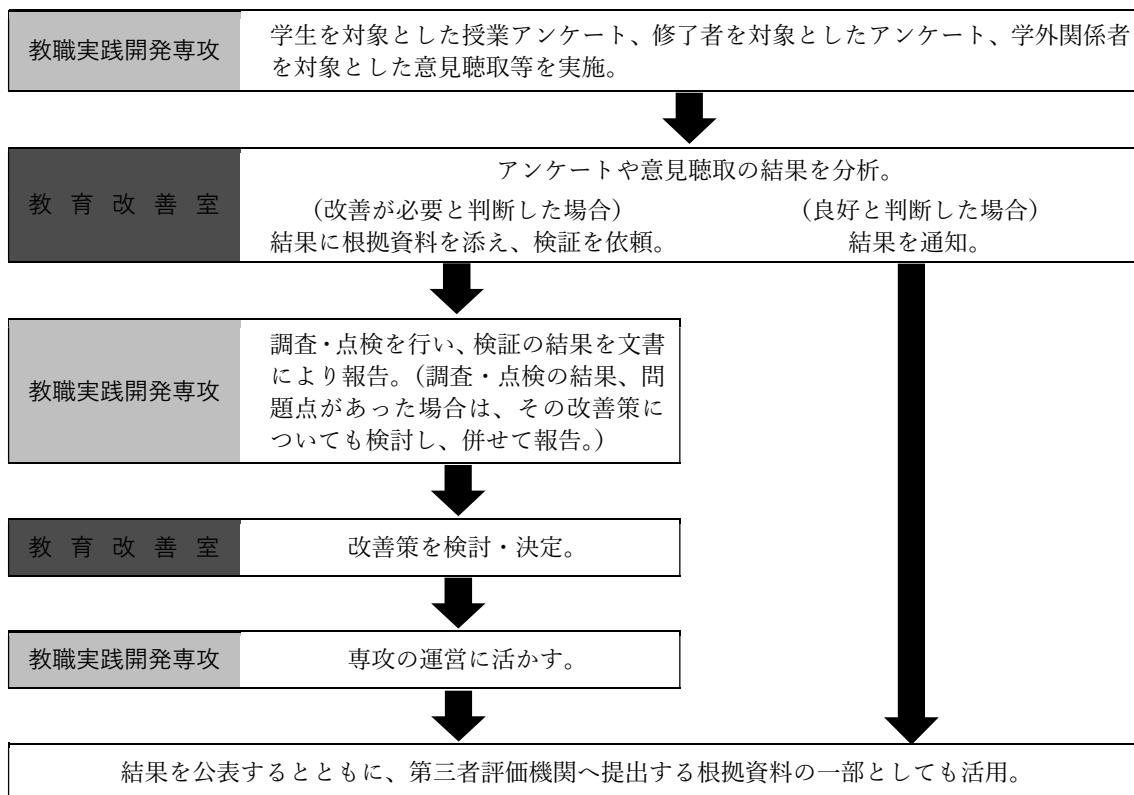
「教育の質保証に関する要項」は、教育学部及び教育学研究科における教育の質保証体制並びに教育の改善及び向上を図る諸活動に関し必要な事項を定めたものである。同要項のなかで、「教育改善室」の室員は「学部長（室長）、副学部長、事務長、事務長補佐、学務係長、教学副委員長、ACT実施委員会委員長・同副委員長、学部長が必要と認めた者」、業務は「教育の質保証に係る基本方針及び方策に関すること、教育の質保証に係る基本方針及び方策に関すること、教育課程編成・実施の方針の確認に関すること、学修成果の達成度の確認に関すること、教育課程の点検・評価に関すること、学生等からの意見聴取に関すること、機関別認証評価等・教育評価への対応に関すること、これらを踏まえた教育の改善に関すること」と定めている。

#### (教育内容等の改善の流れ)

教育改善室による教育内容等の改善に関する手順や優れた教員の質の保証を図るための評価等の仕組みは次のとおりである。

まず、室長は、改善が必要と判断した場合は、点検結果に根拠資料を添え、専攻代表に対し検証を依頼する。次に、専攻代表は、調査・点検を行い、室長が指定する期日までに検証の結果を文書により報告する。また、これらの調査・点検の結果、問題点があった場合は、その改善策についても検討し、併せて報告する。さらに、結果の公開については次のように定められている。評価結果については、個人情報に関連する事項を除き、原則として広く公開し、アンケート等の集計・分析結果については、個人情報に配慮した上で適切な方法により教員に公表する。また、集計・分析・改善状況並びに教育改善室から提出された答申書・報告書を第三者評価機関へ提出する根拠資料の一部として活用することも定められている。これらの規定に則り、教育改善室において改善方策を検討・決定し、本専攻の運営に活かしていく。

図 12 教育内容等の改善の流れ



(教職大学院独自の取組)

さらに、教職大学院独自の取組として、教職大学院にふさわしい教育内容・方法に関する個々の教員の継続的改善を目的とする教員相互の公開授業参観と協議を実施し、そうしたFD研修を基盤として、研究者教員と実務家教員の協働・相互連携のもとに、日常的・継続的に教育方法・教育内容等の改善を図る。また、学修成果の中核を成す「開発実践報告」の評価では、本専攻の教員による内部評価（論文評価+口頭試問）とともに、「開発実践報告会」を通じた岐阜県教育委員会、各市町村教育委員会、連携協力校等関係者による外部評価を組み込んで行う。

(2) 全学の取組み

本学では、教育活動に係る全学的な点検評価のため、教員がもつ教育力の自己点検と自律的な向上を目的として、平成24年度から「リフレクションペーパー」を全学的に導入しており、本専攻においても引き続き実施する。これは、次年度への授業改善の4点(①授業のねらい・目標等の設定についての工夫・配慮・考慮したこと、②授業において工夫・配慮・

考慮したこと、③工夫等の効果、④学生の授業評価アンケート結果)を教員自身が内省し記入するものであり、各教員の記入後集約され学内の教育支援システム AIMS-Gifu 等により公表されている。

## 18. 連携協力校等との連携

### (1) 連携協力校と連携内容

連携協力校と連携内容については、以下の①～③に分けて記述する。

- ① 教科指導能力開発コース及び教育実践開発コースにおけるストレートマスター
- ② 教科指導能力開発コース及び教育実践開発コースにおける現職教員学生
- ③ 学校管理職養成コースにおける現職教員学生

#### ① 教科指導能力開発コース及び教育実践開発コースにおけるストレートマスター

科 目	附属学校及び連携協力校	連 携 内 容
基 礎 実 習	<u>○義務教育学校（1校）</u> ・岐阜大学教育学部附属小中学校 <u>○高等学校（2校）</u> ・県教委と年度ごとに協議して決定 <u>○特別支援学校（2校）</u> ・県教委が各障害の専門性向上校として指定しているコアスクール	・観察実習・インターン実習・メンタリング実習を行い、連携協力校の教員・教職大学院の教員による連携指導を行う。
教育臨床実習 授業開発臨床実習	<u>○義務教育学校（1校）</u> ・岐阜大学教育学部附属小中学校 <u>○小学校（24校）</u> ・岐阜市立加納小学校、岐阜市立長良小学校、岐阜市立長良西小学校、岐阜市立長良東小学校、羽島市立竹鼻小学校、各務原市立那加第二小学校、各務原市立那加第三小学校、山県市立高富小学校、瑞穂市立穂積小学校、本巣市立真桑小学校、本巣市立席田小学校、笠松町立松枝小学校、北方町立北方小学校、大垣市立興文小学校、大垣市立東小学校、垂井町立垂井小学校、関市立桜ヶ丘小学校、美濃市立美濃小学校、美濃加茂市立太田小学校、可児市立今渡北小学校、多治見市立精華小学校、瑞浪市立瑞浪小学校、中津川市立南小学校、高山市立北小学校 <u>○中学校（24校）</u> ・岐阜市立加納中学校、岐阜市立陽南中	・インターン実習・メンタリング実習・開発実践実習を行い、連携協力校の教員・教職大学院の教員による連携指導を行う。

	<p>学校、岐阜市立長良中学校、岐阜市立青山中学校、羽島市立竹鼻中学校、各務原市立那加中学校、各務原市桜丘中学校、山県市立高富中学校、瑞穂市立穂積中学校、本巣市立真正中学校、本巣市立糸貫中学校、笠松町立笠松中学校、北方町立北方中学校、大垣市立興文中学校、大垣市立東中学校、垂井町立不破中学校、関市立桜ヶ丘中学校、美濃市立美濃中学校、美濃加茂市立西中学校、可児市立西可児中学校、土岐市立泉中学校、恵那市立恵那西中学校、高山市立日枝中学校、下呂市立下呂中学校</p> <p>○高等学校（2校）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県教委と年度ごとに協議して決定</li> </ul> <p>○特別支援学校（2校）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県教委が各障害の専門性向上校として指定しているコアスクール</li> </ul>	
--	---	--

② 教科指導能力開発コース及び教育実践開発コースにおける現職教員学生

科 目	附属学校及び連携協力校	連 携 内 容
基 礎 実 習 教 育 臨 床 実 習 授 業 開 発 臨 床 実 習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現職教員学生の勤務校</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・観察実習・インターン実習・ヒアリング実習・開発実践実習を行い、勤務校の教員・教職大学院の教員による連携指導を行う。</li> </ul>
開 発 実 践 報 告	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現職教員学生の勤務校</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校課題を解決するための開発実践報告を行う。</li> </ul>



### ③ 学校管理職養成コースにおける現職教員学生

科 目	附属学校及び連携協力校	連 携 内 容
学校経営実習Ⅰ	○義務教育学校（1校） ・岐阜大学教育学部附属小中学校 ○小学校（4校） ・岐阜市立加納小学校、岐阜市立長良小学校、岐阜市立長良西小学校、岐阜市立長良東小学校 ○中学校（4校） ・岐阜市立加納中学校、岐阜市立陽南中学校、岐阜市立長良中学校、岐阜市立青山中学校 ○高等学校（2校） ・県教委と年度ごとに協議して決定 ○特別支援学校（2校） ・県教委が各障害の専門性向上校として指定しているコアスクール	・教頭の職務行動を理解するためのシャドーイング実習・メンタリング実習を行い、連携協力校の教員・教職大学院の教員による連携指導を行う
学校経営実習Ⅱ	・現職教員学生の勤務校	・教頭の職務遂行能力の開発・学校課題解決実習を行い、勤務校の教員・教職大学院の教員による連携指導を行う。
開発実践報告	・現職教員学生の勤務校	・学校課題を解決するための開発実践報告を行う。

本専攻では、上記①～③の内容について、「6. 教育課程連携協議会について」で説明した連携連絡協議会を通じて関係機関と定期的に協議を行い、学校現場を重視した実践的な教育を進めていく。

#### （2）連携協力校以外の関係機関との連携内容

連携協力校以外の関係機関については、岐阜県内の一つの町及び五つの教育委員会（北方町・岐阜市教育委員会・本巣市教育委員会・山県市教育委員会・大垣市教育委員会・瑞穂市教育委員会）と連携に関する覚書を締結して、本専攻の教育において緊密に連携して協力していく。（資料6）

### (3) 附属学校の活用について

---

教育学部では、令和2年度から附属学校を義務教育学校化（岐阜大学教育学部附属小学校・中学校から岐阜大学教育学部附属小中学校に名称を変更）し、都市型の義務教育学校の有り方の研究を進め、地域の教育行政や教育カリキュラムへと成果を還元しつつ、学部・大学院と実践現場の往還と協働（理論と実践の往還）をより一層向上させることとした。

今回、教職実践開発専攻に教科指導能力開発コースを加えて教職大学院を拡充するにあたり、学部・教職大学院・附属学校の三者がより緊密に連携・協働して高度教員養成を行っていくことを構想した。具体的には、教科指導能力開発コース及び教育実践開発コースにおける小学校・中学校教員志望のストレートマスターの基礎実習については附属小中学校を活用して、2年次の課題設定に向けた観察やチーム・ティーチングのT2を中心とした実習を行う。さらに、この実習と連動させてストレートマスターと現職教員学生がともに教師協働力を高めることを目的とした授業科目「教師協働力プラス演習」を実施する。

## 19. 実習の具体的計画

本専攻の実習は次の三つに大別される。

- (1) 教科指導能力開発コース及び教育実践開発コースのストレートマスターを対象とした実習
- (2) 教科指導能力開発コース及び教育実践開発コースの現職教員学生を対象とした実習
- (3) 学校管理職養成コースの現職教員学生を対象とした実習

実習を円滑に行うため、本専攻の実習担当者、岐阜県教育委員会、「教員の資質向上に向けた連携に関する覚書」を締結している県内市町教育委員会、連携協力校の校長などから構成される「岐阜大学教職大学院連携連絡協議会」において、実習計画や指導体制について毎年協議するとともに、現職教員学生が勤務校において行う実習（教科指導能力開発コース及び教育実践開発コースの現職教員学生を対象とした教育臨床実習と授業開発臨床実習、学校管理職養成コースの現職教員学生を対象とした学校経営実習Ⅱ）が、日常の勤務に埋没することがないようにするために、実習の意義や成果についても毎年協議する。特に、現職教員学生が勤務校で実習を行う場合は、日常の勤務後に実習課題の分析を行い、長期休暇中に開発実践を行うこととする。具体的には、現職教員学生の日常勤務への負担を考慮して、授業日で60時間を上限とし、長期休暇中に4日間集中で30時間を上限として実習を行う（職専免研修）。

なお、現職教員学生が勤務校で行う実習については、これまでも現行の「岐阜大学教職大学院連携連絡協議会」において、県市町村や学校側の配慮が必要であること、成果が県市町村に還元されることを繰り返し説明し、教育委員会や学校の関係者の理解を得られるよう努めてきた。さらに、毎年度4月の早い時期に現行の教職大学院の実習担当者が現職教員学生の勤務校を訪問し、所属長等に同様の説明を強く行ってきた。これらの取組により、現行の教職大学院における勤務校での実習は円滑に行われている。新教職大学院においても、これらの方策を継続させ、現職教員学生が勤務校において円滑に実習を行うことができ、日常の勤務に埋没することがないようにするための説明や働きかけを継続していく。

- (1) 教科指導能力開発コース及び教育実践開発コースのストレートマスターを対象とした実習
- 

教科指導能力開発コース及び教育実践開発コースのストレートマスターを対象とした実習は、小学校教育臨床実習、中学校教育臨床実習、高等学校教育臨床実習、特別支援学校教

育臨床実習である。これらの実習について、実習計画の概要、実習指導体制と方法、施設との連絡体制と方法、単位認定等評価方法は以下の①～④のとおりである。

### ①- 1 実習計画の概要 ～小学校教育臨床実習，中学校教育臨床実習，高等学校教育臨床実習～

教科指導能力開発コース及び教育実践開発コースにおけるストレートマスターを対象とした小学校教育臨床実習，中学校教育臨床実習，高等学校教育臨床実習の目標は，それぞれ次のとおりである。

#### ● 教科指導能力開発コースにおける実習の目標

教科等の指導内容に関する高度な知識を身につけ，実践で活かすことができ学校現場で即戦力として活躍するために，教員として必要な実践的な資質能力を形成することを目標とする。

#### ● 教育実践開発コースにおける実習の目標

学習指導の構想・実践・評価改善に関する高度な知識を身につけ，実践で活かすことができ学校現場で即戦力として活躍するために，教員として必要な実践的な資質能力を形成することを目標とする。

各実習は，「基礎実習」，「教育臨床実習」，「授業開発臨床実習」の三つの科目で構成され，各科目の単位数等は次のとおりである。

科目名	単位数	実習期間	時間	実習の特性
基礎実習	4単位	1年次（10月～1月）	120時間	観察実習 インターン実習 メンタリング実習
教育臨床実習	3単位	2年次（4月～5月）	090時間	インターン実習 メンタリング実習
授業開発臨床実習	3単位	2年次（6月～7月）	090時間	メンタリング実習 開発実践実習

各科目の主な内容と専門的能力の要素は以下のとおりである。各実習（小学校教育臨床実習，中学校教育臨床実習，高等学校教育臨床実習）は県内の学校（附属小中学校，小学校，中学校，高等学校）において行う。

科目名	主な内容	専門的能力の要素
基礎実習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・附属小中学校と県内の高等学校において、2年次の課題設定に向けての観察実習を通して、教員としての職務内容や、必要な資質・力量を理解する。</li> <li>・メンター教員の授業や生徒指導を中心とした教育活動等を、視点を明確にして観察・分析する。</li> <li>・職員会、指導部会、教科部会、学年会等の参与観察を通して、教育課程における校務分掌体系と、学校組織の一員として教師の役割を理解する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習者を適切に理解し、関わる能力</li> <li>・学校マネジメント・協働力</li> </ul>
教育臨床実習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生徒指導・教育相談の組織運営と客観的な児童生徒情報を活用した指導をする基礎を身につける。</li> <li>・道徳教育の実践の理解・分析・考察を行い、道徳授業の指導法を理解する。</li> <li>・特別活動の実践の理解・分析・考察を行い、指導組織を理解する。</li> <li>・学校カウンセリングに関するチーム会議等の組織・運営をする基礎を身につける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習者を適切に理解し、関わる能力</li> <li>・学校マネジメント・協働力</li> </ul>
授業開発臨床実習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・明確な課題をもち、メンター等の授業を参観し、記録を分析するとともに考察をまとめる。</li> <li>・指導計画を俯瞰的に理解する視点をもって教材研究に取り組み、一単元の授業を立案する。</li> <li>・一単元の授業を実践し、客観的に分析、評価することで、更なる課題を明確にする。</li> <li>・授業実践を通して、指導と評価の一体化など、高度な授業実践力を身につける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習者を適切に理解し、関わる能力</li> <li>・学習指導の内容と方法に関する専門的能力</li> <li>・学校マネジメント・協働力</li> </ul>

## ①-2 実習計画の概要 ～「特別支援学校教育臨床実習」～

教育実践開発コースにおけるストレートマスターを対象とした特別支援学校教育臨床実習の目標は、次のとおりである。

### ● 教育実践開発コースにおける特別支援学校教育臨床実習の目標

学習者の健康、障がいの状態、発達の段階、興味・関心等の観点を踏まえた実践的な指導・援助に関する高度な知識を身につけ、実践で活かすことができ学校現場で即戦力として活躍するために、教員として必要な実践的な資質能力を形成することを目標とする。

特別支援学校教育臨床実習は、基礎実習、教育臨床実習、授業開発臨床実習の3つの科目

で構成され、各科目の単位数等は次のとおりである。

科目名	単位数	実習期間	時間	実習の特性
基礎実習	4単位	1年次（10月～1月）	120時間	観察実習 インターン実習 メンタリング実習
教育臨床実習	3単位	2年次（4月～5月）	090時間	インターン実習 メンタリング実習
授業開発臨床実習	3単位	2年次（6月～7月）	090時間	メンタリング実習 開発実践実習

各実習科目の主な内容と専門的能力の要素は以下のとおりである。特別支援学校教育臨床実習は県内の特別支援学校において行う。

科目名	主な内容	専門的能力の要素
基礎実習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・岐阜県内の特別支援学校あるいは全国の特別支援学校研究会等への参観実習を通じて、インクルーシブ教育システム構築のためのスクールクラスターにおける特別支援学校の教育や役割を理解する。</li> <li>・連携協力校の運動会や学習発表会へのインターン実習を通じて、特別支援学校の教育目標を実現するための校務分掌等の組織のあり方を理解する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習者を適切に理解し、関わる能力</li> <li>・学校マネジメント・協働力</li> </ul>
教育臨床実習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新任教員に必要な能力開発のために、特別支援学校に義務づけられている「個別の指導計画」や「個別の教育支援計画」の立案と実践・評価の実習から、児童生徒一人一人に応じた教育支援の視点や方法を身に付ける。</li> <li>■教育支援の立案：心理アセスメント、個別の指導計画の立案</li> <li>■教育支援の実践：個別の指導計画に基づく実践展開</li> <li>■教育支援の評価：実践評価と省察に基づく妥当化プロセス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習者を適切に理解し、関わる能力</li> <li>・学校マネジメント・協働力</li> </ul>
授業開発臨床実習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新任教員に必要な能力開発のために、特別支援学校特有の指導形態である「教科・領域を合わせた指導」の生活単元学習や作業学習等の計画と実践・評価の実習から、児童生徒の学習支援の視点や方法を身に付ける。</li> <li>■単元の計画：教育課程を踏まえた単元の計画</li> <li>■授業の計画：授業の設計、展開、評価の計画</li> <li>■授業の評価：実践評価と省察に基づく妥当化プロセス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習者を適切に理解し、関わる能力</li> <li>・学習指導の内容と方法に関する専門的能力</li> <li>・学校マネジメント・協働力</li> </ul>

## ② 実習指導体制と方法

一人の実習者に対して、研究者教員、実務家教員、実習校のメンターティーチャーが担当するチーム指導体制をとる。実務家教員と研究者教員は協働して実習先を巡回訪問し、メンターティーチャーとの協議や実習者の指導・面談を行い、実習の展開状況を把握する。さらに、それぞれの実習を終えた段階ごとに報告会を実施する。

実習指導担当者		役 割
大 学	研 究 者 教 員	実習者の実践に対する問題意識や課題に関する指導や確認を行う。実習計画及び実習全体にわたる指導を行う。
	実 務 家 教 員	大学と実習先の間にとって、実習全体の運営計画を作成し、実習者の個別実習計画作成の指導を行う。実習先での実際に関して調整業務を行う。
実習先	メンターティーチャー	実習先での現職職員で、実習者の直接の指導を日常的に担当する。

実習指導の内容は以下のとおりである。

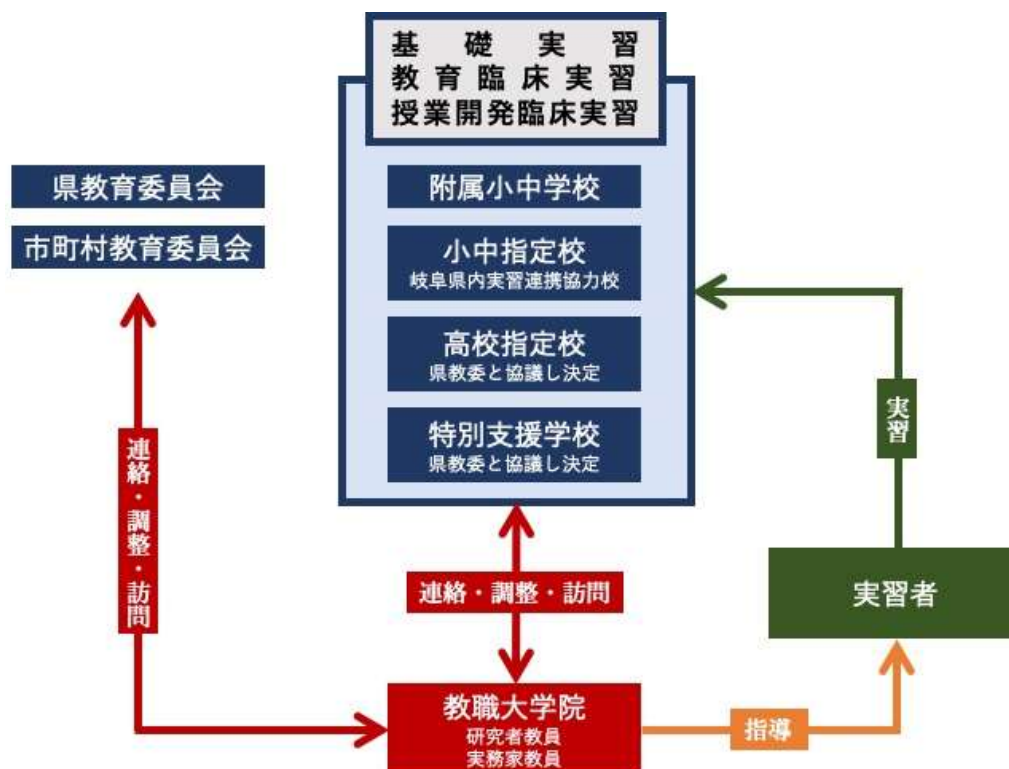
項 目	内 容
オリエンテーション	研究者教員と実務家教員が、実習者の実習に対する問題意識や課題を確認するとともに、個別の実習計画書の作成、自己省察のためのポートフォリオ等の資料の蓄積及び活用の在り方を指導する。
実習先との打ち合わせ	実習先でメンターティーチャーと実習に関わる打合せを行う。実習の計画については、事前に研究者教員、実務家教員と実習者が実習先に出向き協議する。
実 習 記 録	実習者によるポートフォリオに関して、大学の指導担当者がコメントを記入し、実習者にフィードバックする。
巡 回 指 導	実習中、定期的に研究者教員と実務家教員が実習先を訪問し、実習経過を把握するとともに実習者の指導を行う。
実 習 成 果 の 発 表	実習の終了後には、実習記録と報告書をもとに報告会等で成果発表会を行う。

## ③ 施設との連携体制と方法

(施設との連携について)

実習施設とは年2回の連携連絡協議会を通じて、実習の意義や目的及び方法について共有する。具体的な連携は、実習者を担当する研究者教員と実務者教員が中心となって日程や実習内容等の連絡・調整に当たる。さらに、巡回指導により情報交換を密にするとともに実習者の実習状況を踏まえて調整を図る。

図 13-1 ストレートマスターを対象とした実習における施設との連携図

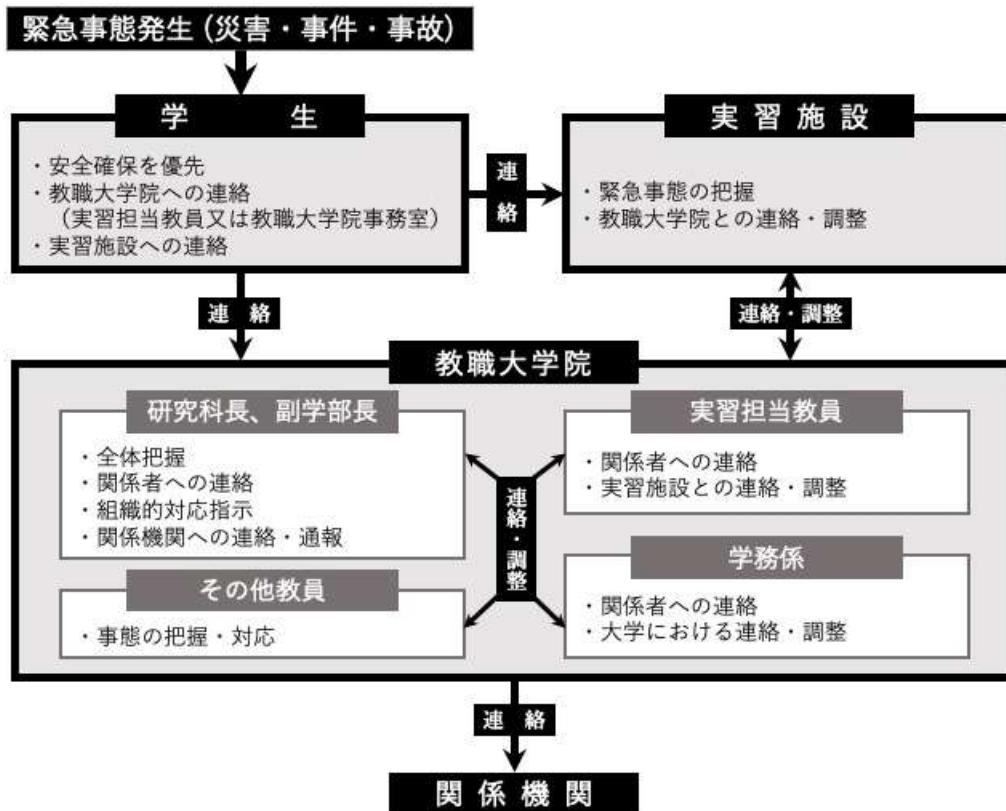


(大学と実習施設との緊急連絡体制)

学生・実習施設・大学の三者間で以下のとおり緊急連絡体制を構築して対応する。



図 14 緊急連絡体制図



#### ④ 単位認定等評価方法

事前に作成した実習評価票に基づき、実習者の実習内容の理解、実習の意欲・態度、実習成果等を、研究者教員・実務家教員・メンターティーチャーの三者により評価する。評価はメンターティーチャーの評価を参考として、研究者教員と実務家教員の協議において行う。この評価を基に教職大学院運営委員会において単位認定を行う。

#### (2) 教科指導能力開発コース及び教育実践開発コースの現職教員学生を対象とした実習

教科指導能力開発コース及び教育実践開発コースの現職教員学生を対象とした実習は、小学校教育臨床実習、中学校教育臨床実習、高等学校教育臨床実習、特別支援学校教育臨床実習である。これらの実習について、実習計画の概要、実習指導体制と方法、施設との連絡体制と方法、単位認定等評価方法は以下の①～④のとおりである。

## ①-1 実習計画の概要 ～小学校教育臨床実習，中学校教育臨床実習，高等学校教育臨床実習～

教科指導能力開発コース及び教育実践開発コースにおける現職教員学生を対象とした小学校教育臨床実習，中学校教育臨床実習，高等学校教育臨床実習の目標は次のとおりである。

### ● 教科指導能力開発コースにおける実習の目標

教科等の指導内容に関する高度な知識を身につけ，実践で活かすとともに，自主的・継続的に学び続けることができる中間リーダー教員として活躍するために，教員として必要な実践的な資質能力を形成することを目標とする。

### ● 教育実践開発コースにおける実習の目標

学習指導の構想・実践・評価改善に関する高度な知識を実践で活かすとともに，自主的・継続的に学び続けることができる中間リーダー教員として活躍するために，教員として必要な実践的な資質能力を形成することを目標とする。

各実習は，「基礎実習」，「教育臨床実習」，「授業開発臨床実習」の三つの科目で構成され，各科目の単位数等は次のとおりである。

科目名	単位数	実習期間	時間	実習の特性
基礎実習	4単位	1年次（5月～9月）	120時間	インターン実習 メンタリング実習
教育臨床実習	3単位	2年次（4月～5月）	090時間	開発実践実習
授業開発臨床実習	3単位	2年次（4月～9月）	090時間	ヒアリング実習 開発実践実習

現職教員学生の「基礎実習」は県内外の学校（附属小中学校、小学校、中学校、高等学校）において行うが，これまでの教職経験の内容を審査の上で，単位を既に取得したものと見なすことができる。「教育臨床実習」及び「授業開発臨床実習」については，勤務校で行う。勤務校で実習を行う場合は，日常の勤務後に実習課題の分析を行い，長期休暇中に開発実践を行う。具体的には，授業日で60時間を上限とし，長期休暇中に30時間を上限として実習を行う。現職教員学生の日常勤務への負担を考慮して，長期休暇中に実習を4日間で集中して行う（職専免研修）。各科目の主な内容と専門的能力の要素は以下のとおりである。

科目名	主な内容	専門的能力の要素
基礎実習  (みなし認定による免除あり)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・附属小中学校、県内外の学校（小学校、中学校、高等学校）において、教員としての職務内容や、必要な資質・力量を理解する。</li> <li>・メンター教員の授業や生徒指導を中心とした教育活動等を、視点を明確にして観察・分析する。</li> <li>・職員会、指導部会、教科部会、学年会等の参与観察を通して、教育課程における校務分掌体系と学校組織の一員として教師の役割を理解する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習者を適切に理解し、関わる能力</li> <li>・学校マネジメント・協働力</li> </ul>
教育臨床実習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務校にて行う。</li> <li>・教育臨床に関わる主任等（以下の四つ）に必要な能力開発のために、課題の分析と改善、ケース会議運営の実習から、課題を解決するための視点や方法を身につける。 <ul style="list-style-type: none"> <li>■生徒指導主事(主任)・教育相談主任等</li> <li>■道徳教育推進教師・道徳主任等</li> <li>■特別活動主任等</li> <li>■特別支援教育コーディネーター等</li> </ul> </li> <li>※「ケース会議運営の実習」は一つだけ実施し、上の四つを含むような形が望ましい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習者を適切に理解し、関わる能力</li> <li>・学校マネジメント・協働力</li> </ul>
授業開発臨床実習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務校にて行う。</li> <li>・自己課題をもち、自他の授業を参観し、記録を分析するとともに考察や改善案をまとめる。</li> <li>・先見のかつグローバルな視点をもって教材開発に取り組み、新たな授業を開発する。</li> <li>・教師が主体的に見出した課題を解決する校内研究とするための改善策を提案する。</li> <li>・児童生徒の資質・能力を高めるための授業提案を行い、他者と協働して開発的な授業づくりを進めるなど、校内研究をコーディネートする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習者を適切に理解し、関わる能力</li> <li>・学習指導の内容と方法に関する専門的能力</li> <li>・学校マネジメント・協働力</li> </ul>

## ②-2 実習計画の概要 ～「特別支援学校教育臨床実習」～

教育実践開発コースにおける現職教員学生を対象とした特別支援学校教育臨床実習の目標は次のとおりである。

### ● 教育実践開発コースにおける特別支援学校教育臨床実習の目標

学習者の健康，障がいの状態，発達の段階，興味・関心等の観点を踏まえた実践的な指導・援助に関する高度な知識を実践で活かすとともに，自主的・継続的に学び続けることができる中間リーダー教員として活躍するために，教員として必要な実践的な資質能力を形成することを目標とする。

特別支援学校教育臨床実習は、基礎実習、教育臨床実習、授業開発臨床実習の3つの科目で構成され、各科目の単位数等は次のとおりである。

科目名	単位数	実習期間	時間	実習の特性
基礎実習	4単位	1年次（5月～9月）	120時間	観察実習 インターン実習
教育臨床実習	3単位	2年次（4月～11月）	090時間	開発実践実習
授業開発臨床実習	3単位	2年次（4月～11月）	090時間	ヒアリング実習 開発実践実習

現職教員学生の「基礎実習」は県内外の特別支援学校において行うが、これまでの教職経験の内容を審査の上で、単位を既に取得したものと見なすことができる。「教育臨床実習」及び「授業開発臨床実習」については、勤務校で行う。勤務校で実習を行う場合は、日常の勤務後に実習課題の分析を行い、長期休暇中に開発実践を行う。具体的には、授業日で60時間を上限とし、長期休暇中に30時間を上限として実習を行う。現職教員学生の日常勤務への負担を考慮して、長期休暇中に実習を4日間で集中して行う（職専免研修）。各科目の主な内容と専門的能力の要素は以下のとおりである。

科目名	主な内容	専門的能力の要素
基礎実習  〔みなし認定による免除あり〕	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県内あるいは国内の特別支援学校研究会等への参観実習を通じて、インクルーシブ教育システム構築のためのスクールクラスターにおける特別支援学校の教育や役割を理解する。</li> <li>・連携協力校の運動会や学習発表会へのインターン実習を通じて、特別支援学校の教育目標を実現するための校務分掌等の組織のあり方を理解する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習者を適切に理解し、関わる能力</li> <li>・学校マネジメント・協働能力</li> </ul>
教育臨床実習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務校にて行う。</li> <li>・支援部主任等に必要能力開発のために、教育支援実践の分析と改善、ケース会議運営の実習から、教育支援の改善開発と関係者と連携して課題を解決するための視点や方法を身に付ける。 <ul style="list-style-type: none"> <li>■教育支援実践の分析：教育支援の課題を見いだすための視点</li> <li>■教育支援実践の改善：改善点を明らかにするための記録と分析方法</li> <li>■ケース会議の運営：コーディネーションやファシリテーション</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習者を適切に理解し、関わる能力</li> <li>・学習指導の内容と方法に関する専門的能力</li> <li>・学校マネジメント・協働能力</li> </ul>

<p>授業開発臨床実習</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務校にて行う。</li> <li>・研修部主任等に必要な能力開発のために、授業実践の分析と改善、授業研究運営の実習から、授業実践の改善開発と学習支援システム構築のための視点や方法を身に付ける。 <ul style="list-style-type: none"> <li>■授業実践の分析：教育支援の課題を見いだすための視点</li> <li>■授業実践の改善：改善点を明らかにするための記録と分析方法</li> <li>■授業研究の運営：根拠に基づく説明や成果の共有方法</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習者を適切に理解し、関わる能力</li> <li>・学習指導の内容と方法に関する専門的能力</li> <li>・学校マネジメント・協働力</li> </ul>
-----------------	--	--

## ② 実習指導体制と方法

---

ストレートマスターを対象とした実習と同じである。

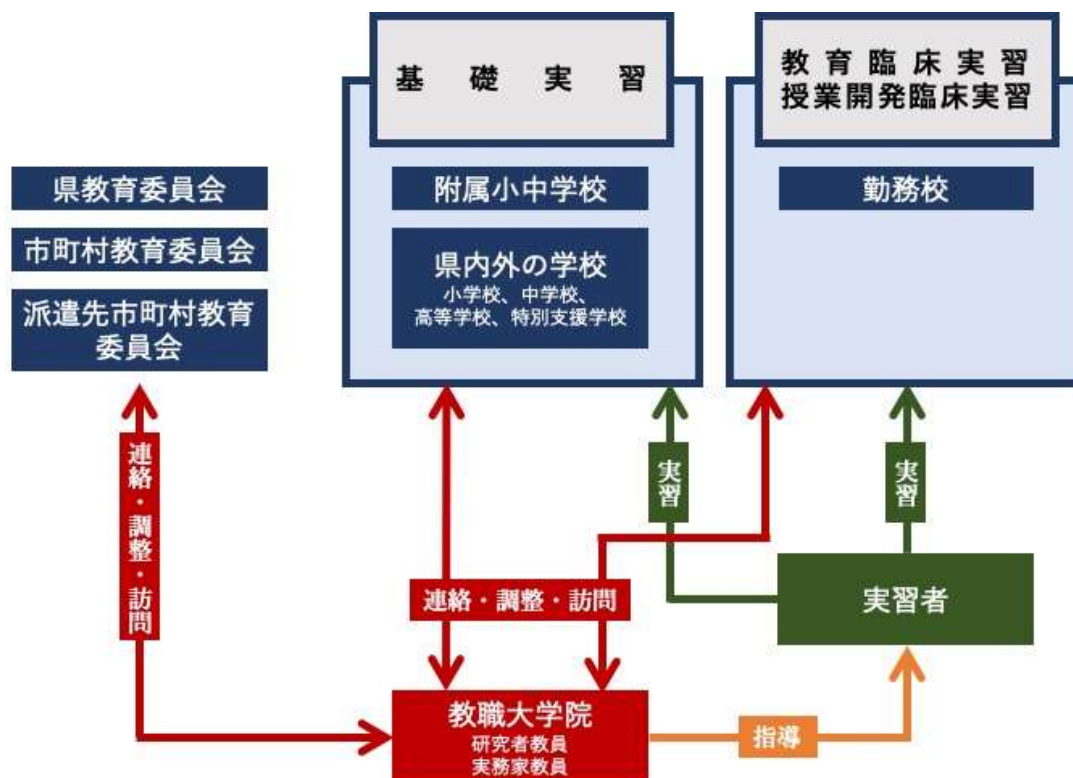
## ③ 施設との連携体制と方法

---

(施設との連携について)

ストレートマスターを対象とした実習と同じである。ただし、現職教員学生を対象にした実習における連携図は以下のとおりである。

図 13-2 現職教員学生を対象とした実習における施設との連携図



(大学と実習施設との緊急連絡体制)

ストレートマスターを対象とした実習と同じである。

#### ④ 単位認定等評価方法

ストレートマスターを対象とした実習と同じである。

#### (3) 学校管理職養成コースの現職教員学生を対象とした実習

学校管理職養成コースの現職教員学生を対象とした実習は、小学校管理職臨床実習、中学校管理職臨床実習、高等学校管理職臨床実習、特別支援学校管理職臨床実習である。これらの実習について、実習計画の概要、実習指導体制と方法、施設との連絡体制と方法、単位認定等評価方法は以下の①～④のとおりである。

## ① 実習計画の概要

学校管理職養成コースにおける小学校管理職臨床実習，中学校管理職臨床実習，高等学校管理職臨床実習，特別支援学校管理職臨床実習の目標は次のとおりである。

### ● 学校管理職養成コースにおける実習の目標

学校や地域の教育課題を解決するために，学校ビジョンを構想したり，学校経営計画を作成したりすることができる学校管理や組織的な運営を行うため，教員として必要な実践的な資質能力を形成することを目標とする。

各実習は，「教育行政実習」，「学校経営実習Ⅰ」，「学校経営実習Ⅱ」の三つの科目で構成され，各科目の単位数等は次のとおりである。

科目名	単位数	実習期間	時間	実習の特性
教育行政実習	3単位	1年次（8月～9月）	090時間	インターン実習
学校経営実習Ⅰ	3単位	1年次（2月～3月）	090時間	シャドーイング実習 メンタリング実習
学校経営実習Ⅱ	4単位	2年次（4月～6月）	120時間	職務遂行能力の開発（インターン実習及び部分体験実習） 学校課題解決実習

学校管理職養成コースにおける実習では，1年次に「教育行政実習」を教育委員会やその関連機関で行う。その後，1年次の2月と3月に「学校経営実習Ⅰ」を指定校において行う。さらに，2年次には「学校経営実習Ⅱ」を勤務校において行う。勤務校で実習を行う場合は，日常の勤務後に実習課題の分析や指導を行う。具体的には，授業日で120時間を上限として実習を行う。各科目の主な内容と専門的能力の要素は以下のとおりである。

科目名	主な内容	専門的能力の要素
教育行政実習	<p>「指導主事の職務内容と行動様式」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県教育委員会及び関係機関において行う。</li> <li>・ 県教育委員会及び市町村教育委員会の役割及び組織について理解し，教育施策の立案から実施を学ぶ。</li> <li>・ 職員研修の意義と役割を理解し，講座の立案から実施までの実務を学ぶ。</li> <li>・ 施設及びサービス等の管理の実務について学ぶ。</li> <li>・ 教育関連施設においての実務をとおして社会的視野からの学校教育を考える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学習者を適切に理解し，関わる能力</li> <li>・ 学習指導の内容と方法に関する専門的能力</li> <li>・ 学校マネジメント・協働能力</li> </ul>
学校経営実習Ⅰ	<p>「望ましい教頭の行動様式と力量」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指定校において行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学習者を適切に理解し，関わる能力</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・異校種観察を通して校種間の接続の在り方を学ぶ。</li> <li>・指定校において、教頭（校長）のシャドーイング・メンタリングを通して、望ましい管理職（教頭）としての在り方を学ぶ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校マネジメント・協働能力</li> </ul>
学校経営実習Ⅱ	<p>「教頭の職務遂行能力の開発」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務校において行う。</li> <li>・インターン実習（部分体験実習）を通して、教頭としての職務遂行の在り方を学ぶ。</li> <li>・校長より学校が取り組むべき課題を受け、その改善策を立案し実行する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習者を適切に理解し、関わる能力</li> <li>・学校マネジメント・協働能力</li> </ul>

## ② 実習指導体制と方法

---

ストレートマスターを対象とした実習と同じである。

## ③ 施設との連携体制と方法

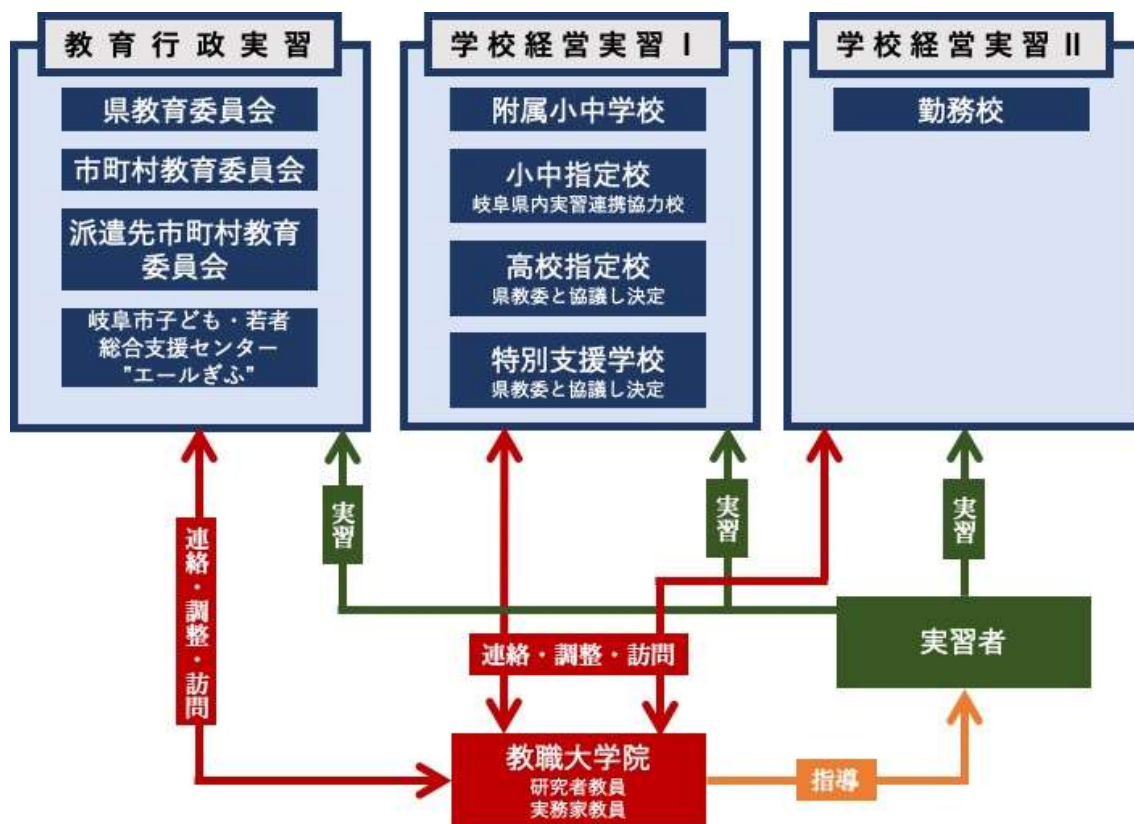
---

（施設との連携について）

ストレートマスターを対象とした実習と同じである。ただし、現職教員学生（派遣教員）を対象にした実習における連携図は以下のとおりである。



図 13-3 現職教員学生（派遣教員）を対象とした実習における施設との連携図



(大学と実習施設との緊急連絡体制)

ストレートマスターを対象とした実習と同じである。

#### ④ 単位認定等評価方法

ストレートマスターを対象とした実習と同じである。

## 資料 1. 岐阜県教育委員会からの要望書

令和3年2月3日

国立大学法人東海国立大学機構  
機構長 松尾清一様

岐阜大学教職大学院への移行、改組についての要望

岐阜県教育委員会  
教育長 安福正寿



岐阜県教育委員会では、「第3次岐阜県教育ビジョン（令和元年度～令和5年度）」を策定し、子どもたちが、世界的な視野をもち、社会経済情勢の変化や新しい課題に向き合い、柔軟に対応できるように、「ふるさとに誇りをもち、『清流の国ぎふ』を担う子どもたちの育成」の実現に向け、5つの基本方針を掲げて教育の充実に努めております。なかでも、「教職員の資質・能力の向上」については、平成30年2月に教員育成指標を策定し、教職員が自主的・自律的に自らのキャリアステージに応じて求められる資質・能力を高めていけるような研修体系の構築を進めております。岐阜大学教職大学院とは、平成20年度の岐阜大学教職大学院設置時より、小・中学校、高等学校及び特別支援学校の現職教員を派遣し、ミドルリーダーや管理職候補者の計画的な人材育成を進めてまいりました。

急激に変化する社会の中で、直面する課題を解決し、学習指導要領が求める「主体的、対話的で深い学び」や教科等横断的な学習を実現するには、指導内容に関する高度な知識と柔軟な授業構想・展開力の双方とICTを効果的に活用して指導する能力を身に付けた教員の養成が必要です。学校組織を生かした教職員の資質・能力の向上には、授業開発のみならず、教育臨床、特別支援教育、カリキュラム開発の分野についても学び、学習指導の構想・実践・評価改善に関する高度な知識を実践で生かし、自主的・継続的に学び続ける「チーム学校」のミドルリーダーの養成が必須です。さらに、学校では、労務管理や危機管理、地域連携の重要性が増しており、管理職は働き方改革を推進しながら、組織マネジメント力を発揮して、教職員や地域と協働した学校づくりをすすめる資質・能力が必要です。

今回、岐阜大学大学院教育学研究科が既存の修士課程および専門職学位課程（教職大学院）を改組し、10教科全てを教科教育領域として扱う教職大学院へ移行するとともに、教科指導能力開発コース、教育実践開発コース、学校管理職養成コースの3コースへの改編は、本県の課題に対応しており、高度の資質・能力を身に付けた教職員の養成が図られるよう、これまで以上に連携を強めたいと考えております。


つきましては、岐阜大学教職大学院への移行、改組にあたり、下記の通り要望します。

### 記

- 1 管理職の養成
  - ・岐阜県教員育成指標「校長(管理職)の指標」に示された資質・能力の育成
- 2 中堅教員の養成
  - ・「チーム学校」の中心となりうるミドルリーダーの実践力、指導力の育成
  - ・これまでの実践とICTを組み合わせ、様々な課題を解決するICT活用指導力の養成
- 3 新規教員の養成
  - ・幅広い教養と高い専門性をもち、児童生徒に確かな学力を身に付ける指導力の育成


# 資料2. 岐阜県『教員のキャリアステージ』における資質向上に関する指標

## (1) 小学校



清流の国ぎふ

岐阜県「教員のキャリアステージ」における資質の向上に関する指標  
【小学校】



～ぎふの間人像～

高い志とグローバルな視野をもって夢に挑戦し、家庭・地域・職場で豊かな人間関係を築き、地域社会の一員として考え行動できる「地域社会人」

～岐阜県が求める教師像～

- ◎ 幅広い教養と高い専門性をもち、常に学び続ける向上心
- ◎ 誰一人悲しい思いをさせない、愛情と使命感あふれる教師（高い倫理観・使命感）
- ◎ 指導方法を工夫し、児童生徒に確かな学力をつける教師（確かな専門性）

		【基礎形成期】	【資質向上期】	【資質充実期】	【資質貢献期】
スタートライン		意欲的に授業実践や学級経営に取り組み、教職の基礎を固める。	学校の中核として実践を積み上げ、専門性を高め、推進力を発揮する。	活力ある学校運営を企画・調整・実践し、リーダーシップを発揮する。	学校管理や他の教員等への指導を行い、広い視野で組織的運営を行う。
学級指導	授業構想	学習指導要領の目標や内容、評価の観点等を踏まえ、ねらいを明確にした指導計画を作成することができる。	小・中学校9年間の系統性、児童の発達段階を踏まえて指導計画を作成することができる。	学校の課題、次期学習指導要領の改訂等を踏まえた指導計画を作成し、他の教員等に広めていくことができる。	学校の課題、次期学習指導要領の改訂等を踏まえた指導計画が作成され、全校体制で取り組めるよう働きかけることができる。
	授業実践	免許教科を主軸とした得意分野をもち、ねらいを明確にした授業となるよう指導・援助を行うことができる。	各教科の特性を理解し、児童一人一人に確実に基礎・基本が身に付くよう指導・援助を行うことができる。	授業モデルを示すなど、授業実践のリーダーとして指導方法を積極的に他の教員等に広めていくことができる。	学校の課題を踏まえ、学力向上に向けた実践を他の教員等に伝えたり、適切に助言を行ったりすることができる。
	評価改善	評価計画に沿って児童一人一人の学習状況を把握し、次時や次単元の指導を改善することができる。	適切な授業評価を行い、継続的な授業改善を行うとともに、教科の特性に応じた指導力の向上に努めることができる。	学校の授業力向上に向けた取組の課題を明らかにし、指導計画等の改善を行うことができる。	他の教員等に対して、授業における評価を生かした指導改善について、適切に助言を行うことができる。
生徒指導	児童理解	進んで声をかけ、共に活動をする中で、児童一人一人のよさや課題を客観的かつ共感的に把握することができる。	児童の行動とその背景にある思いを把握し、共感的に理解した上で、個に応じた指導を行うことができる。	様々な情報に基づいて児童一人一人を多面的・多角的に捉え、個性を生かす指導を行うことができる。	継続的に児童の行動を見届け、価値付ける指導を行ったり、児童の捉え方について助言を行ったりすることができる。
	生徒指導	問題行動等を早期に発見し、学年職員等に相談して迅速に対応することができる。	関係職員と共に児童の状況を共有し、適切な指導方法を判断して対応することができる。	関係職員や保護者等と協力して、児童の状況を共有し、組織を生かして指導方法を判断し迅速に対応することができる。	児童に対する指導を組織的・計画的に実践できるように体制を整えたとともに、問題の未然防止の取組を実践することができる。
	キャリア教育	発達の段階に応じた基本的な生活習慣の指導を行うことができる。	学年の発達の段階に応じた役割をもたせる等、自己有用感をもたせる指導を行うことができる。	学校のキャリア発達課題を明確にし、その方策を提案し、学校の基点となって実践することができる。	学校のキャリア発達課題に対する方策を明確にもち、モデルとなる実践を行うとともに、指導内容の改善に向けて助言を行うことができる。
経営・分掌	学年・学校経営	担当する校務の役割を理解し、責任をもって行うことができる。	学校全体を見渡し、課題を改善しながら校務を行うことができる。	校務全般に関して理解を深め、組織を生かしながら校務を推進することができる。	学校の教育目標具現に向けて、校内組織間の連絡・調整を行うことができる。
	連携・協働	他の教員等のよさに学び、相談・協力することができるとともに、保護者との連絡を密にし、望ましい関係を築くことができる。	組織の一員として、他の教員等と声をかけ合いながら、協力して取り組むことができる。	他の教員等の取組状況を把握し、連絡・調整をしながら対応することができる。	広い視野をもち、関係機関や保護者・地域等と連携し、組織を生かした対応をすることができる。
	危機管理	児童の安全や個人情報的重要性を理解し、「報告・連絡・相談」を大切にして適切に行動することができる。	事故等の発生時や未然防止について、場面にに応じて迅速に行動することができる。	関係機関や保護者・地域等と連携し、事故等の未然防止や発生時における迅速な対応を行うことができる。	学校を取り巻く環境について家庭・地域・関係機関との協力体制を整えたとともに、適切に対応することができる。

【基礎形成期】	【資質向上期】	【資質充実期】	【資質貢献期】
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の得意な内容、領域を見付けられる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分が得意な内容、領域を磨いている。</li> <li>・他の人がもっているものよさに気づき、取り入れてみる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の知恵や経験が他の人に有用であることに気付く。</li> <li>・異なる見方や価値観を受け入れ、面白いと感じる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若手や同僚に共感する。</li> <li>・自分の知恵や経験を活かす場がある。</li> </ul>

**教員が成長し続けるために大切な姿**

(2) 中学校

## 清流の国 岐阜県「教員のキャリアステージ」における資質の向上に関する指標【中学校】

～ぎふの人間像～

高い志とグローバルな視野をもって夢に挑戦し、家庭・地域・職場で豊かな人間関係を築き、地域社会の一員として考え行動できる「地域社会人」

～岐阜県が求める教師像～

◎ 幅広い教養と高い専門性をもち、常に学び続ける向上心  
◎ 誰一人悲しい思いをさせない、愛情と使命感あふれる教師（高い倫理観・使命感）  
◎ 指導方法を工夫し、児童生徒に確かな学力をつける教師（確かな専門性）

		【基礎形成期】	【資質向上期】	【資質充実期】	【資質貢献期】
		意欲的に授業実践や学級経営に取り組み、教職の基礎を固める。	学校の中核として実践を積み上げ、専門性を高め、推進力を発揮する。	活力ある学校運営を企画・調整・実践し、リーダーシップを発揮する。	学校管理や他の教員等への指導を行い、広い視野で組織的な運営を行う。
学級指導	授業構想	学習指導要領の目標や内容、評価の観点等を踏まえ、ねらいを明確にした指導計画を作成することができる。	小・中学校9年間の系統性、生徒の実態を踏まえて指導計画を作成することができる。	学校の課題、次期学習指導要領の改訂等を踏まえた指導計画を作成し、他の教員等に広めていくことができる。	学校の課題、次期学習指導要領の改訂等を踏まえた指導計画が作成され、全校体制で取り組めるよう働きかけることができる。
	授業実践	教科の指導内容を適切に理解し、ねらいを明確にした授業となるよう指導・援助を行うことができる。	教科の専門性を踏まえて、生徒一人一人に確実に基礎・基本が身に付くよう指導・援助を行うことができる。	授業モデルを示すなど、授業実践のリーダーとして指導方法を積極的に他の教員等に広めていくことができる。	学校の課題を踏まえ、学力向上に向けた実践を他の教員等に伝えたり、適切に助言を行ったりすることができる。
	評価改善	評価計画に沿って生徒一人一人の学習状況を把握し、次時や次単元の指導を改善することができる。	適切な授業評価を行い、継続的な授業改善を行うとともに、自己の専門性向上に努めることができる。	学校の授業力向上に向けた取組の課題を明らかにし、指導計画等の改善を行うことができる。	他の教員等に対して、授業における評価を生かした指導改善について、適切に助言を行うことができる。
生徒指導	生徒理解	進んで声をかけ、共に活動をする中で、生徒一人一人のよさや課題を客観的かつ共感的に把握することができる。	生徒の行動とその背景にある思いを把握し、共感的に理解した上で、個に応じた指導を行うことができる。	様々な情報に基づいて生徒一人一人を多面的・多角的に捉え、個性を生かす指導を行うことができる。	継続的に生徒の行動を見届け、価値付けの指導を行ったり、生徒の捉え方について助言を行ったりすることができる。
	生徒指導	問題行動等を早期に見出し、学年職員等に相談して迅速に対応することができる。	関係職員と共に生徒の状況を共有し、適切な指導方法を判断して対応することができる。	関係職員や保護者等と協力して、生徒の状況を共有し、組織を生かして指導方法を判断し迅速に対応することができる。	生徒に対する指導を組織的・計画的に実践できるように体制を整えとともに、問題の未然防止の取組を実践することができる。
	キャリア教育	生徒一人一人が目標をもち、計画的に取り組むことができるよう指導を行うことができる。	生徒が見通しをもったり振り返りを行いながら学ぶよう指導を行うなど、教育課程全体を通じてキャリア教育を推進することができる。	社会や職業との関連をより意識して生き方を考えられるよう、地域との連携を図りながら指導することができる。	キャリア教育の視点を踏まえた生き方指導のモデルを実践したり、他の教員等が適切に指導できるよう、助言を行ったりすることができる。
経営・分享	学年・学校経営	担当する校務の役割を理解し、責任をもって行うことができる。	学校全体を見渡し、課題を改善しながら校務を行うことができる。	事故等の発生時や未然防止について、場面に即して迅速に行動することができる。	学校の教育目標実現に向けて、校内組織間の連絡・調整を行うことができる。
	連携・協働	他の教員等のよさに学び、相談・協力することができるとともに、保護者との連絡を密にし、望ましい関係を築くことができる。	組織の一員として、他の教員等と声をかけ合いながら、協力して取り組むことができる。	他の教員等の取組状況を把握し、連絡・調整をしながら、対応することができる。	広い視野をもち、関係機関や保護者・地域等と連携し、組織を生かした対応をすることができる。
	危機管理	生徒の安全や個人情報の重要性を理解し、「報告・連絡・相談」を大切に適切に行動することができる。	事故等の発生時や未然防止について、場面に即して迅速に行動することができる。	関係機関や保護者・地域等と連携し、事故等の未然防止や発生時における迅速な対応を行うことができる。	学校を取り巻く環境について家庭・地域・関係機関との協力体制を整えるとともに、適切に対応することができる。

【基礎形成期】	【資質向上期】	【資質充実期】	【資質貢献期】
---------	---------	---------	---------

・自分の得意な内容、領域を見付けられる。

・自分が得意な内容、領域を磨いている。

・他の人がもっているものよさに気付く、取り入れてみる。

・自分の知恵や経験が他人に有用であることに気付く。

・異なる見方や価値観を受け入れ、面白いと感じる。

・若手や同僚に共感する。

・自分の知恵や経験を活かす場がある。

教員が成長し続けるために大切な姿

(3) 高等学校

## 清流の国びと 岐阜県「教員のキャリアステージ」における資質の向上に関する指標【高等学校】

～ぎふの人間像～

高い志とグローバルな視野をもって夢に挑戦し、家庭・地域・職場で豊かな人間関係を築き、地域社会の一員として考え行動できる「地域社会人」

～岐阜県が求める教師像～

- ◎ 幅広い教養と高い専門性をもち、常に学び続ける教師（学び続ける向上心）
- ◎ 誰一人悲しい思いをさせない、愛情と使命感あふれる教師（高い倫理観・使命感）
- ◎ 指導方法を工夫し、児童生徒に確かな学力をつける教師（確かな専門性）

		スタートライン	【基礎形成期】	【資質向上期】	【資質充実期】	【資質貢献期】
			意欲的に授業実践やHR経営に取り組み、教職の基礎を固める。	専門性と指導力を高め、実践力を磨く。	活力ある学校運営を企画・調整・実践し、リーダーシップを発揮する。	学校管理や他の教員等への指導を行い、広い視野で組織的運営を行う。
学習指導	授業構想	教科の専門性を身に付け、高等学校に関する学習指導要領の内容、評価の観点・評価方法を理解し、それらを踏まえた指導計画を作成することができる。	学習指導要領の目標や内容、評価の観点等を踏まえ、生徒の実態に応じた指導と評価の計画を作成することができる。	生徒の実態やニーズに応じ、教科における見方・考え方を踏まえた指導と評価の計画を作成することができる。	中長期的な視点で、指導と評価の計画を作成することができる。他の教員等に指導・助言を行うことができる。	観点に基づいた評価規準を踏まえた継続的な授業改善について、他の教員等に指導・助言を行うことができる。
	授業実践		生徒の実態と指導と評価の計画を踏まえ、身に付けさせたい力を明確にした授業を行うことができる。	生徒の実態やニーズに応じ、教科における見方・考え方を踏まえ、生徒が確かな学力を身に付ける授業を行うことができる。	各教科における見方・考え方を踏まえ、生徒が確かな学力を身に付ける授業の実践について、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	生徒の自ら学ぶ姿勢を育成する授業を行うための研修計画を立案し、推進することができる。
	評価改善		観点に基づいた評価規準を設けるとともに、自らの授業の方法や内容を客観的に評価し、改善することができる。	生徒の実態やニーズに応じた授業評価の方法や観点を工夫し、継続的な授業改善ができる。	観点に基づいた評価規準を踏まえた継続的な授業改善について、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	観点に基づいた評価規準を踏まえた継続的な授業改善を行う体制を整え、推進することができる。
生徒指導	生徒理解	生徒理解の重要性について理解している。 教育相談・生徒指導・キャリア教育の理論及び方法について理解している。	生徒個々の資質能力や背景にある状況を、観察や資料等から客観的かつ共感的に把握することができる。	生徒の実態や状況について、自らの持つ情報と周囲からの情報を合わせて分析し、多面的に把握することができる。	生徒の実態の多面的な把握と分析の方法について、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	個々の生徒に対応する人的・物的に課題を整え、学校全体で生徒理解ができる組織づくりを推進することができる。
	生徒指導		生徒の声を共感的に聴くとともに、時と場を捉えて適切な指導を行うことができる。	個や集団の実態や状況に応じて、生徒の自己指導能力の育成を促すための継続的な働きかけを行うことができる。	生徒の自己指導能力の育成を促す指導や今日的な課題への対応について、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	生徒の自己指導能力を高めるような教育相談・生徒指導を学校全体で行うための計画・組織を立案し、推進することができる。
	キャリア教育		生徒自身が望ましい職業観や自立について考え、自らの生き方を選択しようとする態度を育成する指導を行うことができる。	生徒自身が自らの生き方を多様な可能性を基に考える指導を行うとともに、生徒の実態やニーズに応じた進路指導を行うことができる。	生徒自身が自らの生き方を多様な価値観を基に考える学習活動となるよう、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	学校の教育目標を実現するための系統的なキャリア計画を立案し、それを実施する組織づくりを推進することができる。
経営・分掌	HR・学校等経営	教員の職務内容と学校組織等について理解している。 危機管理の重要性や組織マネジメントに関する基本的な事項について理解している。	担当した校務を責任をもって行うことができる。	校務の課題についての建設的な改善策を他の教員等に提案し、組織的に働きかけながら実践することができる。	中長期的な視点で校務の改善について、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	学校の教育目標を具現するために、体制の整備と人材の育成を推進することができる。
	連携・協働		迅速な報告・連絡を心がけ、生徒の成長のために保護者や他の教員等と力を合わせて対応することができる。	周囲の人材と専門性を活用し合うなど、生徒の成長のための効果的な指導をチームとして行うことができる。	チームとしての指導と対応の視点や対策について、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	家庭や地域、外部機関等との連携について、体制の整備と人材の育成を推進することができる。
	危機管理		生徒の安全や個人情報的重要性を理解し、「報告・連絡・相談」を大切にして適切に行動することができる。	事故等の発生時や未然防止について、場面に応じて迅速に行動することができる。	事故等の未然防止と選択すべき行動について、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	事故等の未然防止や緊急時に、場面に応じて迅速に対応する組織づくりについて、体制の整備と人材の育成を推進することができる。

【基礎形成期】

- ・高い倫理観と使命感の基、探究心をもって、謙虚に学ぶ。

【資質向上期】

- ・自ら課題をもって、自律的に学び、実践につなげる。

【資質充実期】

- ・自己研鑽に励み、周囲の学ぶ意欲を高める。

【資質貢献期】

- ・学び続ける姿を示し、学校の組織力の向上に寄与する。

**教員が成長し続けるために大切な姿**

(4) 特別支援学校

## 清流の国びと 岐阜県「教員のキャリアステージ」における資質の向上に関する目標

### 【特別支援学校】

～ぎふの人間像～

高い志とグローバルな視野をもって  
夢に挑戦し、家庭・地域・職場で豊かな  
人間関係を築き、地域社会の一員として  
考え行動できる「地域社会人」

～岐阜県が求める教師像～

- ◎ 幅広い教養と高い専門性をもち、常に学び続ける教師（学び続ける向上心）
- ◎ 誰一人悲しい思いをさせない、愛情と使命感あふれる教師（高い倫理観・使命感）
- ◎ 指導方法を工夫し、児童生徒に確かな学力をつける教師（確かな専門性）

		スタートライン	【基礎形成期】	【資質向上期】	【資質充実期】	【資質貢献期】
			意欲的に授業実践や学級・HR経営に取り組み、教職の基礎を固める。	実践を積み上げ、専門性を高め、学校の推進力となる。	活力ある学校運営を企画・調整・実践し、リーダーシップを発揮する。	学校管理や他の教員等への指導を行い、広い視野で組織的な運営を行う。
学級指導	授業構想	特別支援教育及び教科に関する学習指導要領の内容、評価の観点・評価方法等を理解し、それらを踏まえた指導計画を作成することができる。	幼児児童生徒の健康・障がいの状態、発達段階、興味・関心等の観点を踏まえて個別の指導計画を作成し、他の教員等から指導・助言を受けながら授業を計画することができる。	幼児児童生徒の健康・障がいの状態、発達段階、興味・関心等の観点から、実態を的確に把握して個別の指導計画を作成し、それに沿った授業を計画することができる。	個別の指導計画等を作成する際に、関係機関の情報等の客観的観点を取り入れるとともに、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	次期学習指導要領の改定等を踏まえた個別の指導計画等の作成が成されるように研修を行う等、校内体制を整備し、推進することができる。
	授業実践	個別の指導計画等に基づいて、適切な教材・教員を活用する等、幼児児童生徒へ効果的な指導・援助を行うことができる。	個別の指導計画等に基づくと共に、活動時の状況に応じて指導方法・体制等を変化する等、他の教員等と協働して、幼児児童生徒への効果的な指導・援助を行うことができる。	幼児児童生徒の状態等に配慮して適切な指導・援助を行うとともに、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	次期学習指導要領改訂等を踏まえた適切な指導・援助ができるように、校内の研究体制を整備し、推進することができる。	
	評価改善	幼児児童生徒への指導・援助について、健康・障がいの状態、発達段階、興味・関心等の観点に基づいて授業評価を行い、授業の内容や方法、個別の指導計画等を改善することができる。	幼児児童生徒への指導・援助について、自身の授業実践とともに、チームとしての授業実践について適切な授業評価を行い、授業の内容や方法、個別の指導計画等を改善することができる。	幼児児童生徒の実態と社会や地域から求められるニーズに対応するという視点に立って授業評価や授業改善を行うとともに、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	授業の評価改善のために必要な観測、評価、指導の方法等について研究し、普段の授業改善を行う校内体制を整備し、推進することができる。	
生徒指導	幼児・児童・生徒理解	幼児児童生徒とともに活動する楽しさや喜びを経験し、児童生徒理解の重要性について理解している。	観察、保護者との情報交換、他の教職員からの情報、過去の資料等から幼児児童生徒の実態を的確に把握することができる。	幼児児童生徒の実態や状況について、自らのもつ情報と周囲からの情報を合わせて分析し、多面的に把握することができる。	幼児児童生徒の多面的な把握と分析に必要な情報収集を行うとともに、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	学校全体で幼児児童生徒の理解を深めるために、環境整備と組織づくりを推進することができる。
	生徒指導	教育相談、生徒指導、キャリア教育、人権教育等に関する基本的な事項や指導・援助方法等について理解している。	幼児児童生徒の実態を踏まえて、一人ひとりのよさが発揮できるように指導・援助を行うことができる。	幼児児童生徒の発達させたいよさと具現化したい姿を具体的に想定し、その実現のための中・長期的なプランを想定した指導・援助を行うことができる。	幼児児童生徒一人ひとりのよさの発揮と具現化したい姿の実現のために、適切な指導・援助を行ったり保護者等と連携をはかったりするとともに、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	幼児児童生徒への適切な指導・援助が行われるように、他の教員等や保護者、関係機関等との連携体制を整備し、推進することができる。
	キャリア教育	個別の教育支援計画等に基づき、社会自立を目指して、幼児児童生徒への指導・援助を行うことができる。	幼児児童生徒の実態やニーズに基づいた社会自立を目指し、個別の教育支援計画等を活用し、保護者、関係機関と連携し、他の教員等と協働して指導・援助を行うことができる。	幼児児童生徒一人ひとりのよさの発揮と具現化したい姿の実現のために、適切な指導・援助を行ったり保護者等と連携をはかったりするとともに、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	適切な個別の教育支援計画等の作成と改善がなされるように、他の教員等や保護者、関係機関等との連携できる組織づくりを推進することができる。	
学級・学部・学校経営	学級(HR)・学級(HR)・学部・学校経営	教員の職務内容や学校組織等について理解している。	個別の教育支援計画等を立案し、それに基づき、学級(HR)全体を見渡した年間指導計画等を作成し、計画に沿った学級経営を行うことができる。	学校・学部等全体を見渡した年間指導計画等を作成し、他の教員等と協働して、学級(HR)・学年経営を行うことができる。	事故等の発生時や未然防止について、場面に即して迅速に行動することができる。	特色ある学校経営を推進するために、校内の体制を整備し、「安全に安心して過ごせる環境」「自立に向けて個性を生かす体制」を整備し推進することができる。
	連携・協働	危機管理の重要性や組織マネジメントに関する基本的な事項等について理解している。	幼児児童生徒の健康・成長を常に念頭において、他の教員等や保護者等と協力し、迅速な報告連絡を心がけて業務を行うことができる。	幼児児童生徒の健康・成長を常に念頭において、他の教員等強みを生かしながら関係者、保護者等と円滑な関係を保つことを意識しながら、業務を行うことができる。	幼児児童生徒へ、保護者等と協力・連携しつつ、チームとしての指導・援助にあたるとともに、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	自校の使命を達成するために、学校内外の関係機関等との連携体制を構築するとともに、校内の業務が円滑に遂行される体制を整える。
	危機管理	幼児児童生徒の安全や個人情報の重要性を理解するとともに常に心がけ、「報告・連絡・相談」を大切にしながら適切に行動することができる。	事故等の発生時や未然防止について、場面に即して迅速に行動することができる。	学校の危機管理について、周囲と連携し、迅速に対応するとともに、より適切に対応できるように、他の教員等に指導・助言を行うことができる。	事故等の未然防止や緊急時に、適切かつ迅速に対応する組織づくりについて、体制の整備と人材の高成長を推進することができる。	

【基礎形成期】      【資質向上期】      【資質充実期】      【資質貢献期】

・ 目の前の幼児児童生徒の適切な実態把握や指導・援助の方法を、謙虚に学ぶ。

・ 学級(HR)・学年の幼児児童生徒に対する、チームでの適切な実態把握や指導・援助の方法を自ら学び、チームに伝える。

・ 自分が得意とする分野の知識・技能を深めつつ、校内の教員等への有効的な伝え方を工夫する。

・ 自分が深めてきている知識・技能、学びの手段等を、学校内外の多くの人に対して伝え、役立てる。

教員が成長し続けるために大切な姿

## 資料3. 東海国立大学機構職員就業規則

○東海国立大学機構職員就業規則

(令和2年4月1日機構規則第1号)

目次

- 第1章 総則(第1条—第5条)
  - 第2章 人事
    - 第1節 採用(第6条—第8条)
    - 第2節 昇任及び降任(第9条・第10条)
    - 第3節 異動(第11条—第14条)
    - 第4節 休職(第15条)
    - 第5節 退職及び解雇(第16条—第24条)
  - 第3章 給与(第25条)
  - 第4章 服務(第26条—第31条)
  - 第5章 知的所有権(第32条)
  - 第6章 勤務時間, 休日, 休暇等(第33条—第42条)
  - 第7章 研修(第43条)
  - 第8章 賞罰(第44条—第48条)
  - 第9章 安全衛生(第49条—第55条)
  - 第10章 出張(第56条・第57条)
  - 第11章 福利・厚生(第58条)
  - 第12章 災害補償(第59条—第61条)
  - 第13章 退職手当(第62条)
- 附則

### 第1章 総則

(趣旨)

第1条 この就業規則(以下「規則」という。)は, 労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)第89条の規定により, 国立大学法人東海国立大学機構(以下「機構」という。)に勤務する職員の就業に関して, 必要な事項を定めるものとする。

(適用範囲)

第2条 この規則は, 次に掲げる職員に適用する。ただし, 限定職員, 契約職員, パートタイム勤務職員, 医員, 医員(研修医), 非常勤講師等, 第19条第1項の規定による再雇用職員, 再雇用短時間勤務職員, 外国人客員教員及びG30教員の就業については, 別に定める。

- 一 大学教員
- 二 附属学校教員
- 三 前2号以外の職にある者

2 前項の職員のうち, 任期を付して雇用される職員の任期に関する事項は, 別に定める。

(権限の委任)

第3条 機構長は, この規則に規定する権限の一部を理事又は他の職員に委任することができる。

(法令との関係)

第4条 この規則に定めのない事項については、労基法その他関係法令及び諸規程の定めるところによる。

(遵守遂行)

第5条 機構及び職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

## 第2章 人事

### 第1節 採用

(採用)

第6条 職員の採用は、競争試験又は選考による。

2 本条に定めるもののほか、職員の採用について必要な事項は、別に定める東海国立大学機構職員採用規程(令和2年度機構規程第41号。以下「採用規程」という。)による。

(労働条件の明示)

第7条 機構長は、職員の採用に際しては、採用しようとする職員に対し、あらかじめ、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- 一 労働契約の期間に関する事項(任期を付して雇用される職員にあっては、当該任期の満了後における当該雇用の更新の有無を含む。)
- 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- 三 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間並びに就業時転換に関する事項
- 四 休日に関する事項
- 五 休暇に関する事項
- 六 給与に関する事項
- 七 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(試用期間)

第8条 職員として採用された者には、採用の日から6月の試用期間を設ける。ただし、国、地方自治体又はこれに準ずる関係機関の職員から引き続き機構の職員となった者については、この限りでない。

- 2 試用期間中に職員として、又は試用期間満了時に正規の職員とするに機構長が適当でないと認めたときは、解雇することがある。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

### 第2節 昇任及び降任

(昇任)

第9条 職員の昇任は、選考による。

- 2 前項の選考は、その職員の能力、適性等に基づいて行う。
- 3 前項の規定にかかわらず、大学教員の昇任の選考については採用規程第4条第2項、第3項及び第5項に、附属学校教員の昇任の選考については採用規程第5条第2項に定める採用の選考の取扱いに準ずる。

(降任)

第10条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、降任させることができる。

- 一 勤務実績がよくない場合



- 二 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
  - 三 その他必要な適性を欠く場合
- 2 職員は、別に定める役員会の議を経ることなく、その意に反して降任されることはない。
- 3 前2項に定めるもののほか、職員が自ら降任を申し出た場合には、これを承認し、降任させることができる。

### 第3節 異動

#### (配置換及び兼務)

- 第11条 職員は、業務上の都合により配置換又は兼務を命ぜられることがある。
- 2 前項に規定する異動を命ぜられた職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。
- 3 大学教員は、別に定める役員会の議を経ることなく、その意に反して配置換されることはない。

#### (出向)

- 第12条 職員は、業務上必要と認められる場合、出向を命ぜられることがある。
- 2 職員の出向について必要な事項は、別に定める東海国立大学機構職員出向規程(令和2年度機構規程第45号)による。

#### (クロス・アポイントメント)

- 第13条 大学教員は、業務上必要と認められる場合、機構以外の他の機関(以下この項において「他機関」という。)との協定に基づき、機構の大学教員及び他機関の教員等の双方の身分を有しながら機構及び他機関の業務を行うこと(ただし、第31条に規定する兼業によるものを除く。以下「クロス・アポイントメント」という。)ができるものとする。
- 2 クロス・アポイントメントの取扱いについて必要な事項は、別に定める東海国立大学機構クロス・アポイントメント制度に関する規程(令和2年度機構規程第52号)による。

#### (赴任)

- 第14条 赴任の命令を受けた職員は、発令の日から、次に掲げる期間内に新任地に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない理由により当該期間内に赴任できないときは、新任地の上司の承認を得なければならない。

- 一 住居移転を伴わない赴任の場合 即日
- 二 住居移転を伴う赴任の場合 7日以内

### 第4節 休職

#### (休職)

- 第15条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とすることができる。
- 一 業務上の事由に起因する負傷又は疾病により、長期の療養を要する場合
  - 二 業務外の事由に起因する負傷又は疾病により、長期の療養を要する場合
  - 三 刑事事件に関し起訴された場合
  - 四 学校、研究所、病院その他機構が指定する施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事し、又は機構が指定する国際事情の調査等の業務に従事する場合
  - 五 科学技術に関する共同研究及び受託研究に係る業務であって、その職員の職

務に関連があると認められるものに、前号に掲げる施設又は機構が当該研究に関し指定する施設において従事する場合

六 東海国立大学機構役員及び職員の兼業・兼職に関する規程(令和2年度機構規程第24号。以下「兼業・兼職規程」という。)第5条第2号に規定する研究成果活用企業の役員(監査役を除く。)、顧問又は評議員(以下「役員等」という。)の職を兼ねる場合において、主として当該役員等の職務に従事する必要があり、機構の職務に従事することができないと認められるとき。

七 我が国が加盟している国際機関、外国政府の機関等からの要請に基づいて職員を派遣する場合

八 労働組合業務に専従する場合

九 職員が、機構長の承認を受けて大学(短期大学を除き、大学に設置される専攻科及び大学院を含む。)の課程又はこれらに相当する外国の大学の課程に在学してその課程を履修する場合において、機構の職務に従事することができないと認められるとき。

十 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合

十一 その他特別の事由により、休職にすることが適当と認められる場合

2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

3 職員は、別に定める役員会の議を経ることなく、その意に反して休職を命じられることはない。

4 本条に定めるもののほか、職員の休職について必要な事項は、別に定める東海国立大学機構職員休職規程(令和2年度機構規程第25号)による。

#### 第5節 退職及び解雇

##### (退職)

第16条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、退職とし、職員としての身分を失う。

一 退職を願い出た場合

二 定年に達した場合

三 期間を定めて雇用されている場合で、その期間を満了したとき。

四 前条第1項(第1号を除く。)に定める休職期間が満了し、休職事由がなお消滅せず、復職できない場合

五 死亡した場合

##### (自己都合による退職手続)

第17条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の14日前(可能な限り30日前)までに、機構長に退職願を提出しなければならない。

2 職員は、退職願の提出後も、退職する日までの間は、従来職務に従事しなければならない。

##### (定年)

第18条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日(以下「定年退職日」という。)に退職するものとする。

2 前項の定年は、次のとおりとする。

一 大学教員及び首席リサーチ・アドミニストレーター 満65歳

二 守衛、巡視等の監視、警備等の業務に従事する職員 満63歳

三 前2号以外の職員 満60歳

- 3 前項の規定にかかわらず、特に必要と認められる職員の定年については、別に定めることができる。
- 4 本条に定めるもののほか、職員の定年について必要な事項は、別に定める東海国立大学機構職員定年規程(令和2年度機構規程第46号。以下「定年規程」という。)による。

(再雇用)

第19条 前条の規定により退職した職員(前条第2項第1号に掲げる者を除く。)又は定年規程第2条第1項及び第2項の規定により勤務した後退職した職員が、引き続き勤務を希望し、次条第1項各号のいずれにも該当しないときは、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該者を再雇用職員、再雇用短時間勤務職員、契約職員又はパートタイム勤務職員として雇用することができる。この場合において、公的年金の受給開始年齢に到達した以降の者の雇用については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第9条第2項に基づく労使協定において合意された基準を満たすものとする。

- 2 機構の職員から機構以外の国立大学法人等(以下この項において「他大学等」という。)の部課長級職員に登用された者(その他これに準ずる者で機構長が必要と認めた場合を含む。)のうち他大学等で定年退職した者が、その退職の直後(他大学等で一度再雇用された当該雇用期間満了後を含む。)に機構で引き続き勤務を希望し、かつ、他大学等の勤務において、次条第1項各号のいずれにも該当しないときは、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該者を再雇用職員、再雇用短時間勤務職員、契約職員又はパートタイム勤務職員として雇用することができる。

(解雇)

第20条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇することができる。

- 一 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、職員としての職責を果たし得ない場合
- 二 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さない場合
- 三 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- 四 前3号に規定する場合のほか、その職務に必要な適性を著しく欠くとき。
- 五 事業活動の縮小により剰員を生じた場合
- 六 外部資金の受入終了又はプロジェクト事業等の業務の完了、縮小等の事由により、業務終了せざるを得ない場合
- 七 東海国立大学機構名古屋大学テニユアトラック制に関する規程(平成26年度規程第4号)第10条第4項に該当する場合(ただし、テニユアトラック制により雇用する大学教員の任期満了の翌日から1年を限度として、特任助教として雇用された場合においては、その任期が満了したとき。)
- 八 天災事変その他やむを得ない事由により機構の事業継続が不可能となった場合

九 公職選挙法(昭和25年法律第100号)第3条に規定する公職に就任し、業務の遂行が著しく阻害されるおそれのある場合

2 前項に該当した場合、職員は、別に定める役員会の議を経ることなく、その意に反して解雇されることはない。

(解雇制限)

第21条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間は解雇しない。ただし、第1号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治癒せず労基法第81条の規定により打切補償を支払うとき、若しくは労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。)第19条の規定により打切補償を支払ったものとみなされるとき、又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、この限りでない。

一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間

二 産前産後の女性職員が、別に定める東海国立大学機構職員の勤務時間、休暇等に関する規程(令和2年度機構規程第30号。以下「職員勤務時間規程」とい

う。)第25条第1項第6号及び第7号に規定する特別休暇の期間及びその後30日間

(解雇予告)

第22条 職員を解雇する場合は、次の各号のいずれかに該当するときを除き、少なくとも30日前に本人に予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。この場合において、予告の日数は、1日について平均賃金を支払ったときは、その日数を短縮することができる。

一 試用期間中の職員(14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)

二 第46条第1項第5号に定める懲戒解雇をする場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合

三 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき。

(退職後の責務)

第23条 退職又は解雇された者は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(退職証明書及び解雇理由証明書)

第24条 機構長は、退職又は解雇された者が、退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

2 前項の証明書に記載する事項は、次のとおりとする。

一 雇用期間

二 業務の種類

三 その事業における地位

四 給与

五 退職の事由(解雇の場合は、その理由)

3 職員が、第22条の解雇の予告がされた日から解雇の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、機構長は遅滞なくこれを交付する。ただし、解雇の予告がされた日以後に職員が当該解雇以外の事由により退職した場合においてはこの限りでない。

- 4 証明書には、退職し、若しくは解雇された者又は解雇を予告された職員が請求した事項のみを証明するものとする。

### 第3章 給与

(給与)

第25条 給与は、本給及び諸手当とする。

- 2 前項に定めるもののほか、職員の給与に関し必要な事項は、別に定める東海国立大学機構職員給与規程(令和2年度機構規程第54号)、東海国立大学機構岐阜大学年俸制適用職員給与規程(令和2年度機構規程第55号)、東海国立大学機構岐阜大学年俸制移行職員給与規程(令和2年度機構規程第56号)、東海国立大学機構名古屋大学に雇用される教授、准教授、講師、助教及び助手に係る年俸制適用教員給与規程(平成26年度規程第39号)、東海国立大学機構名古屋大学年俸制適用教員給与規程(平成30年度規程第131号)又は東海国立大学機構名古屋大学年俸制適用職員給与規程(平成17年度規程第114号)による。

### 第4章 服務

(労働義務及び誠実義務)

第26条 職員は、機構長及び上司の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、機構の秩序の維持に努めなければならない。

(労働義務免除期間)

第27条 職員は、次の各号のいずれかの期間については、労働義務を免除される。

- 一 勤務時間内レクリエーションに参加を承認された期間
- 二 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された期間
- 三 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。)第12条の規定に基づき、勤務時間内に保健指導又は健康診査を受けることを承認された期間
- 四 均等法第13条の規定に基づき、通勤緩和、休憩又は補食により勤務しないことを承認された期間
- 五 勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された期間
- 六 その他機構長が別に定める勤務しないことを承認された期間

(遵守事項)

第28条 職員は、次の事項を守らなければならない。

- 一 職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならないこと。
- 二 職場の内外を問わず、機構の信用を傷つけ、その利益を害し、又は職員全体の不名誉となるような行為をしてはならないこと。
- 三 職務上知ることのできた秘密を他に漏らしてはならないこと。
- 四 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いてはならないこと。
- 五 機構の敷地及び施設内(以下「機構内」という。)で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしてはならないこと。
- 六 機構内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買を行う場合は、事前に許可を得なければならないこと。

(職員の倫理)

第29条 職員は、職務の遂行に当たっては、職務の執行にかかわる疑惑及び不信を招くような行為を行ってはならない。

2 職員の倫理に関して、遵守すべき職務に係る倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項については、別に定める東海国立大学機構役員及び職員倫理規程(令和2年度機構規程第23号)による。

(ハラスメントに関する措置)

第30条 職員は、互いに機構の構成員の自由及び権利を尊重しあうとともに、自己の有する権限及び影響力を濫用して、機構の構成員の人格及び権利を侵害する行為を行ってはならない。

2 前項に定めるもののほか、ハラスメントの防止に関する措置について必要な事項は、別に定める。

(兼業及び兼職の制限)

第31条 職員は、機構長の許可を受けた場合でなければ、兼業若しくは兼職の業務に従事し、又は自ら営利企業を営んではならない。

2 前項に定めるもののほか、職員の兼業及び兼職について必要な事項は、兼業・兼職規程による。

第5章 知的所有権

(知的所有権)

第32条 知的所有権について必要な事項は、別に定める東海国立大学機構発明等取扱規程(令和2年度機構規程第76号)による。

第6章 勤務時間、休日、休暇等

(勤務時間)

第33条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり38時間45分とする。

2 1日の勤務時間は、7時間45分とする。

(始業、終業の時刻)

第34条 職員の始業及び終業の時刻は、次のとおりとする。

一 始業時間 午前8時30分

二 終業時間 午後5時15分

(休憩時間)

第35条 職員の休憩時間は、午後0時から午後1時までとする。

(週休日)

第36条 職員の週休日は、日曜日及び土曜日とする。なお、労基法第35条に定める法定休日は、日曜日とする。

(休日)

第37条 職員の休日は、次に掲げる日とする。

一 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日

二 年末年始(12月29日から翌年1月3日までの日、前号に該当する休日を除く。)

2 前項に規定する日は、特に勤務を命ぜられた者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(特別の形態によって勤務する職員)

第38条 第33条から前条までの規定にかかわらず、機構の運営上の事情により交替

制勤務、裁量労働制、フレックスタイム制等の特別の形態によって勤務する必要がある職員の勤務時間等については、職員勤務時間規程による。

(勤務時間等に関する必要な事項)

第39条 第33条から前条までに定めるもののほか、職員の勤務時間、休日、休暇等について必要な事項は、職員勤務時間規程による。

(育児休業等)

第40条 職員のうち、3歳に満たない子の養育を必要とするものは、機構長に申し出て育児休業の適用を受けることができる。

2 職員のうち、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までの子の養育を必要とするものは、機構長に申し出て育児部分休業又は育児短時間勤務の適用を受けることができる。

3 本条に定めるもののほか、育児休業等について必要な事項は、別に定める東海国立大学機構職員の育児休業等に関する規程(令和2年度機構規程第36号)による。

(介護休業等)

第41条 職員の家族で傷病のため介護を要する者がいる場合は、機構長に申し出て介護休業又は介護部分休業の適用を受けることができる。

2 本条に定めるもののほか、介護休業等について必要な事項は、別に定める東海国立大学機構職員の介護休業等に関する規程(令和2年度機構規程第37号)による。

(配偶者同行休業)

第42条 外国での勤務等の事由により外国に住所又は居所を定めて滞在するその職員の配偶者と当該住所又は居所において生活を共にすることを要するものは、機構長に申し出て配偶者同行休業の適用を受けることができる。

2 本条に定めるもののほか、配偶者同行休業について必要な事項は、別に定める東海国立大学機構職員の配偶者同行休業に関する規程(令和2年度機構規程第40号)による。

## 第7章 研修

(研修)

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

2 機構長は、職員の研修機会の提供に努めるものとする。

3 本条に定めるもののほか、職員の研修について必要な事項は、別に定める東海国立大学機構職員研修規程(令和2年度機構規程第34号)による。

## 第8章 賞罰

(表彰)

第44条 機構長は、職員が機構の業務に関し、特に功労があつて他の模範とするに足りると認められるときは、これを表彰する。

(懲戒)

第45条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、所定の手続きの上、懲戒処分を行う。

- 一 職務上の義務に違反した場合
  - 二 故意又は重大な過失により機構に損害を与えた場合
  - 三 正当な理由なく欠勤をした場合
  - 四 正当な理由なく繰り返し遅刻、早退する等勤務を怠った場合
  - 五 重大な刑法上の犯罪に該当する行為があった場合
  - 六 重大な経歴詐称をした場合
  - 七 この規則その他機構の定める諸規程に違反した場合
  - 八 前各号に準ずる行為があった場合
- 2 職員は、役員会の議を経ることなく、懲戒処分を受けることはない。  
(懲戒の種類・内容)

第46条 懲戒の種類及び内容は、次のとおりとする。

- 一 譴責 始末書を提出させ、将来を戒めること。
  - 二 減給 始末書を提出させ、給与を減額すること。
  - 三 出勤停止 始末書を提出させるほか、6月以内の期間を定めて出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しないこと。
  - 四 諭旨退職 退職を勧告すること。
  - 五 懲戒解雇 即時に解雇すること。
- 2 前項第2号の場合において、減額は、1回の額は平均賃金の1日分の2分の1、1ヶ月の額は、当該月の給与総額の10分の1の範囲とする。
- 3 第1項第4号の場合において、勧告に応じないときは、第1項第5号の懲戒解雇とする。
- 4 前条及び本条に定めるもののほか、職員の懲戒について必要な事項は、別に定める東海国立大学機構職員懲戒規程(令和2年度機構規程第26号)による。

(訓告等)

第47条 第45条による懲戒処分の必要がない者についても、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときは、別に定めるところにより、訓告又は厳重注意を文書又は口頭により行うことがある。

(損害賠償)

第48条 職員が故意又は重大な過失によって機構に損害を与えた場合は、第46条又は前条の規定による懲戒処分等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。

## 第9章 安全衛生

(協力義務)

第49条 職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)及びその他関係法令の定めるもののほか、機構長の指示を守るとともに、機構が行う安全衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全衛生管理)

第50条 機構長は、職員の安全の確保及び健康の保持増進に必要な措置を講じなければならない。

(安全衛生教育)

第51条 職員は、機構が行う安全衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。



(安全衛生に関する遵守事項)

第52条 職員は、次の事項を遵守しなければならない。

- 一 安全及び衛生について機構長の命令、指示等を守り、実行すること。
- 二 常に職場の整理、整頓及び清潔に努め、災害防止及び衛生の向上に努めること。
- 三 安全衛生装置、消火設備、衛生設備、その他危険防止等のための諸施設を勝手に動かしたり、許可なく当該地域に立ち入らないこと。

(健康診断)

第53条 職員は、毎年定期に又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。

- 2 機構長は、前項の健康診断の結果、職員の健康を保持するため必要があると認めるときは、その職員の実状を考慮して、就業場所の変更、業務の転換、勤務時間の短縮等の必要な措置を講じなければならない。

(就業禁止)

第54条 機構長は、職員が伝染性の疾病又は心臓、腎臓、肺等の疾病で勤務のために病勢が増悪するおそれがあると認めるときは、産業医その他専門の医師の意見を聞いて、就業の禁止等必要な措置を講じなければならない。

(安全衛生に関する事項)

第55条 第49条から前条までに定めるもののほか、職員の安全衛生について必要な事項は、別に定める東海国立大学機構環境安全衛生管理規程(令和2年度機構規程第90号)による。

#### 第10章 出張

(出張)

第56条 職員は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられることがある。

- 2 出張を命ぜられた職員が帰任したときは、速やかに、機構長に復命しなければならない。

(旅費)

第57条 前条の出張に要する旅費について必要な事項は、別に定める東海国立大学機構旅費規程(令和2年度機構規程第63号)による。

#### 第11章 福利・厚生

(宿舎利用基準)

第58条 職員の宿舎の利用について必要な事項は、別に定める東海国立大学機構宿舎規程(令和2年度機構規程第64号)による。

#### 第12章 災害補償

(業務上の災害補償)

第59条 職員の業務上の災害については、労基法、労災保険法等の定めるところにより、同法の各補償を受けるものとする。

(通勤途上災害)

第60条 職員の通勤途上における災害については、労災保険法等の定めるところにより、同法の各給付を受けるものとする。

(災害補償に関する事項)

第61条 前2条に定めるもののほか、職員の労働災害等の補償について必要な事項は、別に定める東海国立大学機構職員災害補償規程(令和2年度機構規程第60号)

による。

### 第13章 退職手当

#### (退職手当)

第62条 退職手当は、職員が退職し、又は解雇された場合に支給する。ただし、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、退職手当は支給しない。

- 一 勤続6月未満で退職した場合(傷病、死亡等による退職を除く。)
  - 二 第46条第1項第5号の規定により懲戒解雇された場合
- 2 本条に規定するもののほか、職員の退職手当について必要な事項は、別に定める東海国立大学機構職員退職手当規程(平成16年度規程第70号)による。

#### 附 則

- 1 この規則は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 機構の成立の際現に国立大学法人岐阜大学又は国立大学法人名古屋大学の職員である者は、別に発令されない限り、機構の成立の日において、機構の職員となるものとする。
- 3 この規則の施行前において、国立大学法人岐阜大学職員就業規則(平成16年度規則第62号。以下「旧岐大規則」という。)又は名古屋大学職員就業規則(平成16年度規則第1号。以下「旧名大規則」という。)に基づき採用され、引き続き機構の職員となった者に係る第8条に規定する試用期間については、当該試用期間の残りの期間を機構における試用期間とする。
- 4 この規則の施行前において、旧岐大規則又は旧名大規則に基づき定年退職した者についての第19条第1項の規定の適用については、同項中「前条の規定により退職した職員(前条第2項第1号に掲げる者を除く。)」とあるのは「旧岐大規則又は旧名大規則により定年退職した職員(岐阜大学教育職員(附属学校教員を除く。)、名古屋大学大学教員及び名古屋大学首席リサーチ・アドミニストレーターを除く。)」とする。
- 5 この規則の施行前において、旧岐大規則又は旧名大規則の適用を受けていた者で、他大学の部課長級職員に登用された者についての第19条第2項の規定の適用については、同項中「機構の職員」とあるのは「岐阜大学又は名古屋大学の職員」と、「機構以外の」とあるのは「岐阜大学又は名古屋大学以外の」とする。

## 資料4. 東海国立大学機構職員の任期に関する規程

○東海国立大学機構職員の任期に関する規程

(令和2年4月1日機構規程第43号)

(趣旨)

第1条 東海国立大学機構職員就業規則(令和2年度機構規則第1号。以下「職員就業規則」という。)第2条第2項の規定に基づき、東海国立大学機構(以下「機構」という。)の職員のうち、任期を付して雇用される職員の任期に関する事項については、この規程の定めるところによる。

(任期を付して雇用される職員)

第2条 機構長は、次の各号のいずれかに該当する場合、職員に任期を付して雇用することができる。

- 一 東海国立大学機構大学教員の任期に関する規程(令和2年度機構規程第42号。以下「大学教員任期規程」という。)により任期を付して雇用される大学教員
- 二 東海国立大学機構職員の人事に関する規程取扱細則(令和2年度機構細則第23号。以下「職員人事規程取扱細則」という。)別表第1に規定する医療系技術職員又は看護職員のうち、機構長が必要と認めた者
- 三 東海国立大学機構職員の勤務時間、休暇等に関する規程(令和2年度機構規程第30号)第25条第1項第6号及び第7号に規定する特別休暇の承認を受けた職員の休暇中、その業務を処理する職員
- 四 東海国立大学機構職員の育児休業等に関する規程(令和2年度機構規程第36号)第14条第1項に規定する任期付職員
- 五 東海国立大学機構職員の介護休業等に関する規程(令和2年度機構規程第37号)第8条第1項に規定する任期付職員
- 六 東海国立大学機構職員の配偶者同行休業に関する規程(令和2年度機構規程第40号)第11条第1項に規定する任期付職員
- 七 職員就業規則第15条第1項により休職とされた職員に代わり、当該業務を処理する職員
- 八 寄附講座又は寄附研究部門に所属する大学教員
- 九 職員人事規程取扱細則別表第1に規定する大学教員のうち、別に定める者
- 十 名古屋大学において総長管理ポイント等の基本方針(平成22年7月20日役員会決定。以下「基本方針」という。)により任期を付して雇用される者(教授、准教授、講師(常時勤務の者に限る。)及び助教を除く。)
- 十一 東海国立大学機構岐阜大学テニュアトラック制度に関する規程(令和2年度機構規程第51号。以下「岐阜大学テニュアトラック規程」という。)及び東海国立大学機構名古屋大学テニュアトラック制に関する規程(平成26年度規程第4号。以下「名古屋大学テニュアトラック規程」という。)により任期を付して雇用される大学教員
- 十二 職員人事規程取扱細則別表第1に規定する首席リサーチ・アドミニストレーター、主幹リサーチ・アドミニストレーター、主任リサーチ・アドミニストレーター及びリサーチ・アドミニストレーター
- 十三 岐阜大学において勤務する特任教授、特任准教授、特任講師、特任助教及び研究員
- 十四 その他機構長が必要と認めた者

(任期)

- 第3条 前条第1号の者の任期は、大学教員任期規程別表の定めるところによるものとする。
- 2 前条第2号の者の任期は、3年を超えないものとする。
  - 3 前条第3号から第7号までの者の任期は、当該休暇、休業又は休職の期間(延長された場合も含む。)の範囲内で定めるものとする。
  - 4 前条第8号の者の任期は、寄附講座又は寄附研究部門の設置期間の範囲内で定めるものとする。
  - 5 前条第9号の者の任期は、別に定める。
  - 6 前条第10号の者の任期は、基本方針に基づき措置された期間の範囲内で定めるものとする。ただし、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)第14条第1項に定める契約期間の限度を超えないものとする。
  - 7 前条第11号の者の任期は、別に定める。
  - 8 前条第12号の者の任期は、5年を超えないものとする。ただし、労基法第14条第1項に定める契約期間の限度を超えないものとする。
  - 9 前条第13号の者の任期は、5年を超えないものとする。
  - 10 前条第14号の者の任期は、機構長が必要と認める期間とする。ただし、労基法第14条第1項に定める契約期間の限度を超えないものとする。
  - 11 任期を付して雇用される職員の任期は、前各項までの規定にかかわらず、職員就業規則第18条に規定する定年退職日を超えないものとする。ただし、前条第13号の者のうち機構長が特に必要と認めた者の任期は、定年退職日を超えた任期とすることができる。

(雇用の更新)

- 第4条 機構長は、任期を付して雇用される職員が次の各号のいずれかに該当する場合、当該職員の雇いを更新することができる。
- 一 第2条第1号及び第13号の者について、教授会(教授会が置かれない組織にあつては、教授会に代わる機関)の議を経て機構長が必要と認めたとき
  - 二 第2条第2号、第10号、第12号及び第14号の者について、業務上雇いを必要とする場合にあつて、機構長が必要と認めたとき
  - 三 第2条第3号から第7号までの休暇、休業又は休職の期間が延長された場合
  - 四 第2条第11号の者が、岐阜大学テニユアトラック規程第9条第2項若しくは名古屋大学テニユアトラック規程第6条第2項に該当する場合又は名古屋大学テニユアトラック規程第10条第1項の規定に基づき、テニユアトラック教員(助教)として合格した場合
- 2 前項の更新に係る任期の限度は、次の各号に掲げるとおりとする。
- 一 第2条第1号に係る任期 前条第1項の規定による期間まで
  - 二 第2条第2号に係る任期 2年まで
  - 三 第2条第3号から第7号までに係る任期 前条第3項の規定による期間まで
  - 四 第2条第10号に係る任期 基本方針に基づき、措置された期間の範囲内。ただし、別表第1に掲げる者は、5年まで
  - 五 第2条第11号及び第13号に係る任期 当初採用の日から10年まで
  - 六 第2条第12号に係る任期 当初採用の日から5年まで。ただし、機構長が必要

と認めた場合は、10年まで

- 3 前2項に規定するもののほか第2条第9号に係る雇用の更新及び任期の限度については、別に定める。ただし、別表第1に掲げる者は、5年まで。
- 4 機構において期間の定めのある雇用契約を締結していた者から引き続き新たにこの規程を適用する場合の前2項の任期の限度には、当該雇用契約を締結していた者としての雇用期間(科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律(平成20年法律第63号。以下「科技イノベ活性化法」という。)第15条の2第1項第1号又は第2号に該当する者については、機構が設置する国立大学に在学している期間における雇用期間を除く)を算入する。この場合において、雇用が終了した日とその次の雇用の初日との間に機構に雇用されていない期間(以下「空白期間」という。)が6月以上ある場合は、当該空白期間前の雇用期間は通算しない。
- 5 前項の規定にかかわらず、空白期間が6月未満で、当該空白期間前の雇用期間(二以上の雇用期間がある場合で、前項及び本項の規定により、当該雇用期間が次の雇用期間に通算されないものを除く。)が10月以下の場合については、別表第2の左欄の空白期間前の雇用期間の区分に応じた右欄の空白期間を満たす場合に限り、当該空白期間前の雇用期間は通算しない。
- 6 第2項から前項までの規定にかかわらず、機構長が必要と認めた場合は、任期の限度を超えて雇用することができる。

(無期契約への転換)

第5条 岐阜大学において、第2条の規定により任期を定めて雇用される職員が、機構における期間の定めのある雇用契約(以下この条において「有期契約」という。)を2回以上締結し、有期契約の期間を通算した期間(労働契約法(平成19年法律第128号)第18条第2項の規定により算入しない期間を除く。(以下「通算雇用期間」という。))が5年(大学の教員等の任期に関する法律(平成9年法律第82号)に基づき期間の定めのある労働契約を締結した者及び科技イノベ活性化法第15条の2第1項第1号又は第2号に該当する者については10年(機構が設置する国立大学に在学している期間における契約期間を除く。))を超える場合は、期間の定めのない労働契約(以下「無期契約」という。)の締結の申込みをすることにより、現に締結している有期契約の契約期間が満了する日の翌日から無期契約に転換する。

- 2 次の各号に掲げる者は、当該各号に定める期間、前項の無期契約の締結の申込みをすることができない。
  - 一 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法(平成26年法律第137号。次号において「特措法」という。)第2条第3項第1号に該当する者 専門的知識等を必要とする業務完了までの期間(当該期間が10年を超える場合にあっては、10年)
  - 二 特措法第2条第3項第2号に該当する者 定年後引き続いて雇用されている期間
- 3 職員が第1項の無期契約の締結の申込みを行う場合には、現に締結している有期雇用の契約期間が満了する日の30日前までに、別に定める書面で申し込まなければならない。
- 4 機構長は、前項の規定による申込みを受理した場合、当該職員に対し、別に定める書面を交付するものとする。

- 5 無期契約に転換後の職員の労働条件は、現に締結している有期契約の労働条件(契約期間を除く。)と同一とする。

附 則

- 1 この規程は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 第2条に規定する任期を付して雇用される職員のうち、この規程の施行の日の前日において、国立大学法人岐阜大学職員就業規則(平成16年度規則第62号)第8条の規定又は名古屋大学職員の任期に関する規程(平成16年度規程第63号)により任期を付して雇用されていた職員から引き続きその職にある者の任期等については、なお従前の例による。
- 3 この規程の施行前において、岐阜大学又は名古屋大学の雇用期間(期間の定めがある雇用期間で、平成25年4月1日以後の日を雇用期間の初日とするものに限る。以下「統合前の雇用期間」という。)を有する者が、この規則の適用を受けることとなる場合の第4条の規定の適用については、統合前の雇用期間を機構における雇用期間とみなして、同条の規定を適用するものとする。この場合において、同条第4項中「機構の設置する国立大学」とあるのは「岐阜大学又は名古屋大学」とする。
- 4 この規程の施行前において、岐阜大学における統合前の雇用期間を有する者についての第5条第1項の規定の適用については、同項中「機構における」とあるのは「岐阜大学及び機構における」とする。

別表第1(第4条第2項及び第3項関係)

組織	対象となる職
名古屋大学運営支援組織規程(平成17年度規程第102号)に規定する組織	全ての職(東海国立大学機構名古屋大学国際プログラム群における教員の雇用に関する取扱要項(令和2年4月1日役員会決定)第2第1項第1号に定める教員を除く。)
名古屋大学教育研究組織規程(平成16年度規程第1号)に規定する組織	教育のみを担当する職 主に研究及び教育以外の業務を行う職

別表第2(第4条第5項関係)

空白期間前の雇用期間	空白期間
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上

## 資料5. 認証評価を確実に受けることを証明する書類

教評価第 1 号

令和3年4月5日

岐阜大学長  
森 脇 久 隆 殿

一般財団法人教員養成評価機構  
理事長 田 村 哲 夫



令和3年度教職大学院認証評価について

令和3年3月18日開催の一般財団法人教員養成評価機構評価委員会において、貴大学から申請のありました標記の件について、当機構において実施することが決定しましたので通知いたします。

なお、令和3年度教職大学院認証評価に係る評価手数料につきまして、別添のとおり請求書をお送りしますので、支払い方よろしく申し上げます。

### 【問合せ先】

〒184-8501 東京都小金井市貫井北町 4-1-1

東京学芸大学内

一般財団法人教員養成評価機構事務局

岩井・谷田部・井村

Tel:042-329-7860 Fax:042-329-7889

E-mail: hyokajimu@iete.jp

## 資料6. 岐阜県内市町教育委員会との覚書

### (1) 北方町との覚書

#### 岐阜大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻と北方町との 教員の資質向上に向けた連携に関する覚書

岐阜大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻（岐阜大学教職大学院）（以下「甲」という。）と北方町（以下「乙」という。）は、「岐阜大学と北方町との連携に関する協定書」（平成27年11月20日締結）に基づき、甲乙間において連携協力する事項について、次のとおり覚書を締結する。

（目的）

第1条 本覚書は、甲と乙が教員の資質向上を目的とした教育や研究において、緊密に連携及び協力して推進することを目的とする。

（連携協力事項）

第2条 甲と乙が連携及び協力する具体的内容は、次のとおりとする。

- (1) 高度教育専門職の養成に向けた教育
- (2) 学校現場の課題解決や教員の資質向上に関する研究
- (3) その他必要な事項

（信義誠実の義務）

第3条 甲と乙は、信義を重んじ、誠実に本覚書を履行するものとする。

（経費）

第4条 甲と乙が連携及び協力するために要する経費の負担については、両者が協議の上、決定するものとする。

（有効期間）

第5条 本覚書の有効期間は、覚書締結の日から当該年度の末日までとする。ただし、有効期間が満了する日の2か月前までに、両者のいずれからも別段の申し出がない場合は、さらに1年間更新するものとし、以後同様とする。

（その他）

第6条 本覚書に定めのない事項又は本覚書に関して疑義が生じた場合は、その都度甲と乙が協議の上決定するものとする。

本覚書の締結を証するため、本書を2通作成し、署名の上、それぞれ1通を保有する。

平成29年11月21日

(甲) 岐阜大学大学院教育学研究科長

(乙) 北方町長

池谷尚剛

戸部哲哉



## (2) 岐阜市教育委員会との覚書

### 岐阜大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻と岐阜市教育委員会との 教員の資質向上に向けた連携及び協力に関する覚書

岐阜大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻（教職大学院）（以下「甲」という。）と岐阜市教育委員会（以下「乙」という。）とは、平成21年2月21日に締結した「岐阜大学と岐阜市との連携に関する協定書」に基づき、教員の資質向上を目的とする連携及び協力について、次のとおり覚書を締結する。

#### （信義誠実の義務）

第1条 甲及び乙は、信義を重んじ、誠実に本覚書を履行するものとする。

#### （連携協力事項）

第2条 甲及び乙が相互に連携及び協力する事項は、次のとおりとする。

- (1) 高度な教育専門職の養成に関する事項
- (2) 教員の資質向上及び学校現場の課題解決についての研究に関する事項
- (3) 前2号に規定するもののほか、教員の資質向上に必要な事項

#### （経費の負担）

第3条 前条に規定する事項に要する経費の負担については、両者が協議して決定するものとする。

#### （有効期間）

第4条 本覚書の有効期間は、覚書締結の日から当該年度の末日までとする。ただし、有効期間満了日の2月前までに甲乙いずれからも別段の申し出がないときは、更に1年間継続するものとし、以後同様とする。

#### （その他）

第5条 本覚書に定めのない事項又は本覚書に関して疑義を生じた事項については、その都度甲及び乙が協議して決定するものとする。

本覚書の締結を証するため、本書を2通作成し、甲及び乙が署名した上、各1通を保有する。

平成29年12月22日

(甲) 岐阜大学大学院教育学研究科長

(乙) 岐阜市教育委員会教育長

池谷尚剛

早川三根夫

### (3) 本巣市教育委員会との覚書

#### 岐阜大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻と本巣市教育委員会との 教員の資質向上に向けた連携に関する覚書

岐阜大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻（岐阜大学教職大学院）（以下「甲」という。）と本巣市教育委員会（以下「乙」という。）は、「岐阜大学と本巣市との連携に関する協定書」（平成28年 5月27日締結）に基づき、甲乙間において連携協力する事項について、次のとおり覚書を締結する。

（目的）

第1条 本覚書は、甲と乙が教員の資質向上を目的とした教育や研究において、緊密に連携及び協力して推進することを目的とする。

（連携協力事項）

第2条 甲と乙が連携及び協力する具体的内容は、次のとおりとする。

- (1) 高度教育専門職の養成に向けた教育
  - (2) 学校現場の課題解決や教員の資質向上に関する研究
  - (3) 前2号に規定するもののほか、教員の資質向上に必要な事項
- （信義誠実の義務）

第3条 甲と乙は、信義を重んじ、誠実に本覚書を履行するものとする。

（経費）

第4条 甲と乙が連携及び協力するために要する経費の負担については、両者が協議の上、決定するものとする。

（有効期間）

第5条 本覚書の有効期間は、覚書締結の日から当該年度の末日までとする。ただし、有効期間が満了する日の2か月前までに、両者のいずれからも別段の申し出がない場合は、さらに1年間更新するものとし、以後同様とする。

（その他）

第6条 本覚書に定めのない事項又は本覚書に関して疑義が生じた場合は、その都度甲と乙が協議の上決定するものとする。

本覚書の締結を証するため、本書を2通作成し、署名の上、それぞれ1通を保有する。

平成30年 1月 9日

(甲) 岐阜大学大学院教育学研究科長

(乙) 本巣市教育委員会教育長

池谷尚剛

川治秀輝

#### (4) 山県市教育委員会との覚書

##### 岐阜大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻と山県市教育委員会との 教員の資質向上に向けた連携に関する覚書

岐阜大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻（岐阜大学教職大学院）（以下「甲」という。）と山県市教育委員会（以下「乙」という。）は、「山県市と岐阜大学との連携に関する協定書」（平成28年7月1日締結）に基づき、甲乙間において連携協力する事項について、次のとおり覚書を締結する。

##### （目的）

第1条 本覚書は、甲と乙が教員の資質向上を目的とした人材育成や教育研究において、緊密に連携及び協力して推進することを目的とする。

##### （連携協力事項）

第2条 甲と乙が連携及び協力する具体的事項は、次のとおりとする。

- (1) 高度教育専門職の養成等人材育成に関する事項
- (2) 学校現場の課題解決や教員の資質向上の研究に関する事項
- (3) 前2号に規定するもののほか、教員の資質向上に必要な事項

##### （信義誠実の義務）

第3条 甲と乙は、信義を重んじ、誠実に本覚書を履行するものとする。

##### （経費）

第4条 甲と乙が連携及び協力するために要する経費の負担については、両者が協議の上、決定するものとする。

##### （有効期間）

第5条 本覚書の有効期間は、覚書締結の日から当該年度の末日までとする。ただし、有効期間が満了する日の2か月前までに、両者のいずれからも別段の申し出がない場合は、さらに1年間更新するものとし、以後同様とする。

##### （その他）

第6条 本覚書に定めのない事項又は本覚書に関して疑義が生じた場合は、その都度甲と乙が協議の上決定するものとする。

本覚書の締結を証するため、本書を2通作成し、署名の上、それぞれ1通を保有する。

平成30年 1月30日

(甲) 岐阜大学大学院教育学研究科長

(乙) 山県市教育委員会教育長

池谷尚剛

伊藤正夫

(5) 大垣市教育委員会との覚書

岐阜大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻と大垣市教育委員会との  
教員の資質向上に向けた連携に関する覚書

岐阜大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻（岐阜大学教職大学院）（以下「甲」という。）と大垣市教育委員会（以下「乙」という。）は、「大垣市と岐阜大学との連携に関する協定書」（平成18年3月31日締結）に基づき、甲乙間において連携協力する事項について、次のとおり覚書を締結する。

（目的）

第1条 本覚書は、甲と乙が教員の資質向上を目的とした教育や研究において、緊密に連携及び協力して推進することを目的とする。

（連携協力事項）

第2条 甲と乙が連携及び協力する具体的内容は、次のとおりとする。

- (1) 高度教育専門職の養成に向けた教育
- (2) 学校現場の課題解決や教員の資質向上に関する研究
- (3) 前2号に規定するもののほか、教員の資質向上に必要な事項

（信義誠実の義務）

第3条 甲と乙は、信義を重んじ、誠実に本覚書を履行するものとする。

（経費）

第4条 甲と乙が連携及び協力するために要する経費の負担については、両者が協議の上、決定するものとする。

（有効期間）

第5条 本覚書の有効期間は、覚書締結の日から当該年度の末日までとする。ただし、有効期間が満了する日の2か月前までに、両者のいずれからも別段の申し出がない場合は、さらに1年間更新するものとし、以後同様とする。

（その他）

第6条 本覚書に定めのない事項又は本覚書に関して疑義が生じた場合は、その都度甲と乙が協議の上決定するものとする。

本覚書の締結を証するため、本書を2通作成し、記名押印の上、それぞれ1通を保有する。

平成30年3月30日

(甲) 岐阜大学大学院教育学研究科長

(乙) 大垣市教育委員会教育長

池谷 尚剛



山本 謙



(6) 瑞穂市教育委員会との覚書

岐阜大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻と瑞穂市教育委員会との  
教員の資質向上に向けた連携に関する覚書

岐阜大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻（岐阜大学教職大学院）（以下「甲」という。）と瑞穂市教育委員会（以下「乙」という。）は、甲乙間において連携協力する事項について、次のとおり覚書を締結する。

（目的）

第1条 本覚書は、甲と乙が教員の資質向上を目的とした教育や研究において、緊密に連携及び協力して推進することを目的とする。

（連携協力事項）

第2条 甲と乙が連携及び協力する具体的内容は、次のとおりとする。

- (1) 高度教育専門職の養成に向けた教育
- (2) 学校現場の課題解決や教員の資質向上に関する研究
- (3) 前2号に規定するもののほか、教員の資質向上に必要な事項  
(信義誠実の義務)

第3条 甲と乙は、信義を重んじ、誠実に本覚書を履行するものとする。

（経費）

第4条 甲と乙が連携及び協力するために要する経費の負担については、両者が協議の上、決定するものとする。

（有効期間）

第5条 本覚書の有効期間は、覚書締結の日から当該年度の末日までとする。ただし、有効期間が満了する日の2か月前までに、両者のいずれからも別段の申し出がない場合は、さらに1年間更新するものとし、以後同様とする。

（その他）

第6条 本覚書に定めのない事項又は本覚書に関して疑義が生じた場合は、その都度甲と乙が協議の上決定するものとする。

本覚書の締結を証するため、本書を2通作成し、署名の上、それぞれ1通を保有する。

平成31年2月12日

(甲) 岐阜大学大学院教育学研究科長

(乙) 瑞穂市教育委員会教育長

別府 哲

如部 博明