

教職大学院認証評価  
自己評価書

平成27年6月

創価大学大学院教職研究科教職専攻

## 目 次

I	教職大学院の現況及び特徴	1
II	教職大学院の目的	2
III	基準ごとの自己評価	
基準領域 1	理念・目的	3
基準領域 2	学生の受入れ	7
基準領域 3	教育の課程と方法	11
基準領域 4	学習成果・効果	22
基準領域 5	学生への支援体制	25
基準領域 6	教員組織	28
基準領域 7	施設・設備等の教育環境	33
基準領域 8	管理運営	35
基準領域 9	点検評価・FD	39
基準領域 10	教育委員会及び学校等との連携	42

## I 教職大学院の現況及び特徴

### 1 現況

(1) 教職大学院名 創価大学大学院教職研究科教職専攻

(2) 所在地 東京都八王子市丹木町1-236

(3) 学生数及び教員数（平成27年5月1日現在）

学生数：43人

教員数：12人（うち実務家教員6人）

### 2 特徴

#### (1) 本教職大学院の目的の背景

知識基盤社会、国際化社会の中で各分野の高度な専門的職業人が求められ、大学院制度の改革と拡大が図られている。専門職大学院としての教職大学院制度の創設によって、主として小・中学校教員の再教育及び高度な実践的教育・研究能力を有する教員を養成することに特化する大学院教育が可能になり、また従来の教員養成、研修制度を大きく変革する機動力になることが期待されている。その適正な展開は近未来の新しい教員養成の在り方を切り開く重要な役割を担うものと思われる。

本学は「人間教育の最高学府たれ」「新しき大文化建設の揺籃たれ」「人類の平和を守るフォートレス（要塞）たれ」との三つのモットーを掲げ、「建学の精神」としている。「建学の精神」を体現した多数の教育者の輩出をもって社会に寄与してきた本学は、学士課程における教員養成の実績を基盤にして、さらに多様かつ広範な社会の現代的要請に応えることができる高度な専門職としての教員を養成することが自らの責務であると考え、教職大学院の開設を目指すことを決定した。これまで多くの教員を輩出してきた実績から、本学はその役割を担う必要があると考える。このことは特に私立大学の中における本学に課せられた社会的責務と捉える。

本学に教職大学院を設置する必要性は以下のとおりである。教員には、教育者としての使命感、広い一般的教養、教科に関する専門的学力、教育の理念・方法及び人間の成長や発達についての深い理解、優れた教育技術など、専門職としての高度の資質・能力が要求される。近年、教育を取り巻く社会状況がこれまでになく大規模かつ急激に変化し、学校教育の抱える課題が一層複雑化・多様化するなかで、このような変化や諸課題に対応し得る、より高度な専門性と豊かな人間性・社会性を備えた実践力のある教員が求められるようになってきている。また、学士課程における教員養成では、教科指導や生徒指導など教員として必要な基礎的・基本的な資質能力の育成を図るが、教職大学院では現職教員の再教育も含め、教職としての高い実践力・応用力を持った教員を養成し、かつ各学校、各地域でのスクールリーダーを養成していくことが必要になってきている。

#### (2) 本教職大学院の特徴

本学の「建学の精神」を貫く理念は「人間主義」である。人間主義は、人間としての幸福を目指し、生命の尊厳を護り抜こうとするものであり、本教職大学院の特徴は、この人間主義に基づき、文化と平和の創出、そして人間の幸福への寄与を具現化するための学問研究とその成果を基軸とする教員養成を行っているところにある。

以下、本教職大学院の概要を示す。

##### ① 取得学位、取得免許状など

・取得学位、取得免許状：教職修士（専門職）、小学校教諭専修免許状

・入学定員：25名（収容定員50名）

・修業年限：人間教育実践リーダーコース 修業年限1年

：人間教育プロフェSSIONALコース 修業年限2年（小学校一種免許状未取得者は3年）

- ・修得単位数：人間教育実践リーダーコース 35 単位以上、人間教育プロフェッショナルコース 45 単位以上

## ②教育課程の特色

- ・研究者教員と実務家教員による学校現場のニーズを生かした授業の展開
- ・多様な教育方法・学習方法を取り入れた授業の展開
- ・国内、国外（アメリカ合衆国、中国）の先進校での実地研究
- ・専用の教職大学院棟による学生第一の学習環境

## II 教職大学院の目的

### 1 教職大学院設置の理念・目的

本教職大学院は「人間教育の最高学府たれ」「新しき大文化建設の揺籃たれ」「人類の平和を守るフォートレス（要塞）たれ」との「建学の精神」を貫く理念である「人間主義」に基づく新たな学問研究と人間教育により養成した教員によって、人間主義的な文化と平和の創出を図り、人間の幸福に寄与するものである。生命の尊厳への深い認識と感受性をもった人間主義に基づく教育が「人間教育」であるが、「人間教育」とは第一に「人間のための教育」ということであり、人間を産業、政治その他の手段とするための教育ではなく、人間の幸福を目的とする教育である。第二に「人間を育てる」ということであり、知識、技術を習得させることが目的ではなく、その習得を通じて人間性の開発と人格の完成を図り、心身ともに優れた全体人間を育成することが目的である。

### 2 どのような教員を養成するのか

本教職大学院では、理念・目的に即して次のような教員の養成を目指す。

- ① 複雑化・複合化しつつある課題を人間教育という全体的な総合的関連のもとに把握し、省察的に研究し、絶えざる変化に応じつつ課題解決ができる専門的・実践的力量を有する教員を養成する。
- ② すべての人をかけがえのない尊い価値を有する存在と見る人間観に立ち、互いの相違から学び合い、共生してゆくことができる人間性と人間関係能力が豊かな教員を養成する。
- ③ 国際化・情報化の進展、深刻化する環境問題などに対し地球的視野に立って行動する意欲と資質を有し、持続可能な開発のために人類と自然の調和的共存に寄与し地球市民の育成に努める教員を養成する。

具体的には以下のようにコース別で教員を養成している。

#### 「人間教育実践リーダーコース」

本コースは、現職教員を対象とするコースで、これまでのキャリアを理論的に裏付けるとともに今後のキャリアを方向付けることを基本方針とする。学校における授業等の教育実践、また学校経営に指導的役割を果たせるよう、人間教育の理念に根ざした豊かな実践的指導力と高度な専門性を背景とした応用力・展開力に富むスクールリーダーを育成する。

#### 「人間教育プロフェッショナルコース」

本コースは、ストレートマスター及び社会人を対象とするコースであり、学校現場等のデマンド・サイドからのニーズを踏まえるべく、連携協力校での実習を重視するとともに、実習を大学院での理論的な学習と有機的に関連づけることを基本方針とし、新人でありながら、確かな教育力を持ち、先見性をもって学校経営に参画することのできる教員を育成する。

### Ⅲ 基準ごとの自己評価

#### 基準領域1 理念・目的

##### 1 基準ごとの分析

#### 基準1-1：レベルI

○ 当該教職大学院の理念・目的が法令に基づいて明確に定められていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院は、本学の「建学の精神」を貫く理念である「人間主義」に基づく新たな学問研究と人間教育により養成した教員によって、人間主義的な文化と平和の創出を図り、人間の幸福に寄与することを目指している。したがって、本教職大学院は「人間教育」を教育の大きな柱としている。「人間教育」とは第一に「人間のための教育」ということであり、人間を産業、政治その他の手段とするための教育ではなく、人間の幸福を目的とする教育である。第二に「人間を育てる」ということであり、知識、技術を習得させることが目的ではなく、その習得を通じて人間性の開発と人格の完成を図り、心身ともに優れた全体人間を形成することである。（資料①）

また、本教職大学院の目的は、専門職大学院制度を活用して、高度な専門性と実践的能力を有する教員の養成、教師教育（現職教員の研修を含む）の改善と充実を図ることにある。特に次のような教員養成の実現を目指している。

- ① 一定の教職経験を有する現職教員を対象に、地域や学校において指導的役割を果たし得る実践力・応用力を備えたスクールリーダー（中核的中堅教員）を養成する。
- ② 教員として基礎的・基本的な資質能力を修得した者（幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校などの教員免許取得者）を対象に、より高度な実践的な指導力・展開力を備えた新人教員を養成する。

さらに、本教職大学院では、上記の目的を達成するために下記の到達目標を掲げ、その実現を目指す。

- ① 大学の学士課程における学習及び実際の教育経験、社会経験などを踏まえ、学生が主体的に自らの教育課題を設定し課題解決に向けて探求し続け、その解決能力を身につける。
- ② 学生間の相互学習、共同学習を支援し、各自の課題追究を身の回りの仲間たちと共に行うことができる力量を身につける。その結果として各学校、地域で教員たちが教育課題研究、授業研究などをおして専門的力量を高めあう活動を組織し推進するスクールリーダーとしての資質を培う。
- ③ 生涯学習能力、つまり不断の学習、追究、自己更新への意欲と実践能力の形成を図る。そのために専門的な知識、技術の教授、訓練だけではなく、授業記録、実践記録、観察記録など教育事実に基づく省察とその教育実践の再構成を推進していく力量を培う。
- ④ 国内及び国外の多様な制度、実践事例との比較の中で各自の教育実践、各学校の教育を振り返り、整理し、再検討し、新たな視点から教育内容、方法を改善し、展開していく視野の広い柔軟な思考力を育成する。
- ⑤ 実際の教育実践の中から教育の尊さ、素晴らしさ、教育者としての喜びを感じし深め、教員としての誇りと情熱、さらに教員としての倫理観を形成する。（資料②）

以上のように、本教職大学院の理念及び目的は、建学の精神をバックボーンとして、大学院設置基準第三条の「修士課程は、広い視野に立って精深な学識を授け、専攻分野における研究能力又はこれに加えて高度の専門性が求められる職業を担うための卓越した能力を培うことを目的とする」というこれまでの大学院に求められているものを満たしつつ、学校教育法第九十九条第2項の「大学院のうち、学術の理論及び応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とするものは、専門職大学院とする」という条項および、専門職大学院設置基準第二六条第1項についても十分にその考え方を踏まえて定められたものである。

《必要な資料・データ等》

資料①「募集要項パンフレット 2015」 pp. 1-6

資料②「入学試験要項 2015」 pp. 1-3

資料⑦「教職大学院ホームページ」

(基準の達成についての自己評価：A)

上記のように本教職大学院の理念・目的は、学校教育法、大学院設置基準、専門職大学院設置基準などの法令に基づいて明確に定められており、十分に適切であると言える。

### 基準1-2：レベルI

○ 人材養成の目的及び修得すべき知識・能力が明確になっていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院教職研究科教職専攻は、1研究科1専攻の大学院として位置付けられている。そのため教職研究科の理念・目的と教職専攻の理念・目的は本教職大学院の理念・目的と完全に一致するところである。

一方、従来からの創価大学文学研究科教育学専攻は教育学の研究者を養成する機関あるいは臨床心理士養成のためのプロフェッショナル・スクールとしてその役割を担っており、現在も引き続き教職大学院とは目的を異にして継続してその役割を果たしている。このように、本教職大学院と大学院文学研究科とは、それぞれの異なった目的をもち、明確に区別されている。また、本教職大学院教職研究科と大学院文学研究科とは理念・目的が異なっているため、当然のこととしてそれを具現化するための科目設定も異なるものとなっている。(資料⑤⑥)

このように高度な専門性を有する教員養成に特化された本教職大学院教職研究科教職専攻は、その目的によりさらに2つのコースで構成される。各コースでは次のような教員の養成を目指している。

「人間教育実践リーダーコース」

本コースは、現職教員を対象とするコースであり、これまでのキャリアを理論的に裏付けるとともに今後のキャリアを方向付けることを基本方針とする。修業年限は1年間とする。本コースでは、学校における授業等の教育実践、また学校経営に指導的役割を果たせるよう、人間教育の理念に根ざした豊かな実践的指導力と高度な専門性を背景とした応用力・展開力に富むスクールリーダーを育成する。つまり、将来管理職となる者も含め、学校単位や地域単位の教員組織・集団の中で、中核的・指導的な役割を果たすことが期待される教員を養成する。

「人間教育プロフェッショナルコース」

本コースは、ストレートマスター及び社会人を対象とするコースであり、学校現場等のデマンド・サイドからのニーズを踏まえるべく、連携協力校での実習を重視するとともに、実習を大学院での理論的な学修と有機的に関連づけることを基本方針とする。修業年限は2年間である。本コースでは、人間教育の理念に根ざした豊かな実践的指導力と高度な専門性を背景とした確かな授業力を有し各学校において有力な一員となりうる教員を養成する。(資料①)

なお、小学校教諭一種免許未取得者で幼稚園二種免許以上、小学校の二種免許、中学校・高等学校の一種免許のいずれかを取得している者の修業年限は3年間で、1年次では、小学校一種免許に必要な授業科目を履修する。

本教職大学院の理念・目的は、教員については授業において具体化する必要があるため、シラバスの検討やFD活動をすることでより確実な認識がなされるようになってきている。学生についても入学前の説明会で欠かさず説明したり、入試の面接試験においてどのくらい理解しているかを確認したり、授業においても授業の目標の先に

あるものが本教職大学院の理念・目的にあることを伝えていたりするように様々な場面で理念・目的を認識できるよう努めている。

本教職大学院の理念及び目的については、募集要項やパンフレットなどの紙媒体により、広く目に触れることが可能な状態となっている。特に事務局に資料申請があれば、速やかに送付できる体制が整えられている。体裁については、入学試験要項では簡潔な文章で、パンフレットでは図表を採り入れた分かりやすい表現となっている。

(資料①)

電子媒体ではウェブサイトにより自由に閲覧できる状態にある。本教職大学院のホームページは、本学のホームページとは独立した形で設置されることで充実した内容を展開することが可能になっているが、必要に応じて本学のメインページから直接入ることもできるような配慮もされている。(資料⑦)

入試説明会については積極的に実施しており、本教職大学院の志願者や本教職大学院に興味を抱いている人たちと直接顔を合わせて説明したり、相談に乗ったりする機会をつくっている。2013年度、2014年度ともに、創価大学を会場とする東京会場で10回前後、都内会場や隣県会場、大阪会場で3～4回ずつ行った。入試説明会には必ず授業を担当する教員も同行し、教育課程や科目内容について説明し、本教職大学院が何を目指し、どのようにそれを達成しようとしているのかが来場者に伝わる説明会になるよう心がけている。(資料⑨)

また、教職大学院フォーラム(毎年9月に実施)や、教育課題実地研究報告会(毎年2月または3月に実施)を開催し、広く本教職大学院の理念及び目的、それらがいかに展開されているかを発信している。さらに、2010年度からは、前期・後期の2回、入学説明会に併せて授業公開を行うことで、理念・目的が実際の授業によって具体化されている状況がよく伝わるよう工夫している。(資料⑧)

《必要な資料・データ等》

資料①「募集要項パンフレット2015」

資料⑤「平成27年度大学院要覧(文学研究科)」

資料⑥「平成27年度学生募集要項(文学研究科)」

資料⑧「教職大学院フォーラム、シンポジウム、学びの報告会開催案内」

資料⑨「平成24～26年度入試説明会参加者状況一覧」

(基準の達成についての自己評価：A)

本教職大学院を構成する2コースの人材養成の目指すところを見ると、本教職大学院の理念・目的が既設の大学院修士課程とは異なるものであることが分かり、人材養成の目的及び習得すべき知識・理解は明確になっていると言える。

## 2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院の特長は、教職大学院設置の趣旨と本学の「建学の精神」に基づいた「人間教育」の考え方を一元化することによって、理念や目的を実現しやすくした点にある。

「人間教育」とは、人間の幸福を目指す教育であり、単に知識、技術を習得させることが目的ではなく、その習得を通じて人間性の開発と人格の完成を図り、心身ともに優れた全体人間を形成することであると定義しているが、まさに教育の本質であると言えよう。このことは、本教職大学院の「共通科目」が教職大学院の主要な科目群

である5領域に反映されていることに顕著に表れている。

こうした基本的な設置の考え方を持つことにより、本教職大学院が取り入れているいろいろな方策の一つ一つが理念・目的に裏打ちされたものとなっており、しっかりと機能する要因になっていると考えられる。

例えば、人間教育の考え方に裏打ちされた教育課程は、特にその「共通科目」の設定により、個々の学生の主体性と多様性を認めることができるようになっている。具体的には、共通科目の5領域のそれぞれに3科目以上を配し、コースごと、学生ごとに自分の求めている人間教育の在り方を追究することができるようになっている。

## 基準領域 2 学生の受入れ

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 2-1 : レベル I

○ 人材養成の目的に応じた入学受入方針（アドミッション・ポリシー）が明確に定められていること。

[基準に係る状況]

2013～2015 年度の入学試験において、受験希望者に配布した「入学試験要項」で、I. 入学選抜の基本方針（アドミッション・ポリシー）として、創価大学教職大学院の教育目標や創価大学教職大学院が養成する教員像とともに、創価大学教職大学院が求める学生像を広く公表して入学試験を実施している。本教職大学院のアドミッション・ポリシーは下記の通りである。

アドミッション・ポリシー
<p>(1) 優れた教員となるための基本的な資質としての基礎学力を有し、かつ教育への強い関心と学習意欲を有していること。</p> <p>(2) 他人が幸せになることやよりよくなること、成長発達することを心から喜べる人柄であること。</p> <p>(3) ものごとを柔軟に捉えることができ、かつ常に自己更新していこうとする学習姿勢を有すること。</p> <p>上記(1)(2)(3)の基本的な資質、人柄であることに加えて、つぎのような資質を有する学生を期待する。</p> <p>① 10 年以上の教職経験を有し、真摯な職務遂行を土台として、自己の実践上の教育課題や解決すべき問題が明確になっている学生（人間教育実践リーダーコース）</p> <p>② 教育学部・学科あるいは教職課程において幼稚園、小学校、中学校、高等学校等の教員免許を取得した学生（人間教育プロフェSSIONALコース）</p> <p>③ 人文科学、社会科学、自然科学等教員に求められる教養を身につけている学生</p> <p>④ 教育現場で児童生徒の指導にあたることのできる健康な心身を有する学生</p> <p>⑤ どのような児童生徒に対しても公平、平等な指導ができる人間性、国際性豊かな学生</p> <p>⑥ ものごとを前向きに捉えることができ児童生徒に希望を与えることができる人間性を有する学生</p> <p>⑦ 学校など職場の同僚と協働できる協調性を有し、かつ保護者や地域の人々と対話し交流できる社会性豊かな学生</p>

このように、本教職大学院のアドミッション・ポリシーは、本学の「建学の精神」と、法令の求めるところの専門職大学院、とりわけ教職大学院の目的を反映したものであると共に、これから教職大学院で学ぼうとする人たちにとって教職大学院での学修の道標となるべきものである。そして、それらを「入学試験要項」やウェブページで公表し、さらに説明会でわかりやすく説明することに努めており、十分に周知されているといえる。

《必要な資料・データ等》

資料②「入学試験要項 2015」 p. 1

資料⑦「教職大学院ホームページ」

(基準の達成についての自己評価 : A )

本教職大学院のアドミッション・ポリシーは、その文言を見ると建学の精神及び教職大学院の目指す教員養成の考え方の下に位置付けられたものであることが分かり、そして、それは入学試験要項にしっかりと明記され、説明会においても十分に説明がなされているところである。

## 基準 2-2 : レベル I

- 入学者受入れ方針に基づき、公平性、平等性、開放性が確保され、適切な学生の受け入れが実施されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院では、入試委員会を設置し、さらに教職研究科委員会で審議、決定した「入学試験要項」に基づき、入試方法（提出書類、入試課題、評価基準）を設定し実施している。2013 年度～2015 年度入試は、従来の A 日程入試、B 日程入試に加え、2014 年度からは学内推薦入試も取り入れ、入試委員会が中心となって選抜試験を実施してきた。具体的には、前記のアドミッション・ポリシーに沿った入学者選抜をするために、下の表に示した方法をとっている。

まず、アドミッション・ポリシーの(1)(2)(3)については、両コースとも選抜方法の全体によるが、特に面接試験により基本的な人物、資質を見きわめる。人間教育実践リーダーコースのアドミッション・ポリシーの①については、主として「研修・研究歴に関する概要及び現物」及び「顕著な指導経験に関する概要」により評価する。これは、標準修業年限の特例を適用可とするか否かを判定するものであるから、入試委員会で慎重に審議し、判定している。③④⑤⑥⑦については、選抜方法全体を通じて評価する。人間教育プロフェSSIONALコースの②については、書類審査により受験資格を判定する。③④⑤⑥⑦の教育観に関わる部分については、人間教育実践リーダーコース同様に選抜方法全体を通じて評価するが、特に「適正試験」（面接時における模擬授業等）によって教員としての資質、教育観を把握し評価する。

以上の選抜方法は、次のような組織体制により実施している。

まず、書類審査については入試委員の全員が志願者全員の提出書類を採点することにより公正さを保っている。面接試験や適正検査（模擬授業等）については、入試に携わる教員が一对一で採点することではなく、複数の試験委員（2013～2015 年度入試の面接試験は 3 人の面接委員）により採点する。このようにすることで、公正さが保たれている。

選抜方法のそれぞれについて採点を終えた後、選抜結果については入試委員会で原案を作成し、教職研究科委員会で審議し、最終的な合否判定を行っており、透明性の高いものとなっている。

	人間教育実践リーダーコース	人間教育プロフェSSIONALコース
選 抜 方 法	書類審査 (1) 研修・研究歴に関する概要及び現物 (2) 指導経験に関する概要 (3) 志望理由書 集合試験 (4) 面接試験	書類審査 (1) 志望理由書 集合試験 (2) 教育に関する小論文 (3) 面接試験(単元指導計画に基づく模擬授業等)

《必要な資料・データ等》

資料②「入学試験要項 2015」 pp. 4-14

(基準の達成についての自己評価：A )

本教職大学院では、アドミッション・ポリシーに沿った学生の入学者選抜方法が機能しており、その際、各コースの選択に適った学習履歴や実務経験等が的確に判断されていると言える。特に、1年制コースである人間教育実践リーダーコースの特例認定についても、10年以上の教職経験だけでなくその質も求める厳正な基準によっており、適正であると言える。

### 基準2-3：レベルI

○ 実入学者数が、入学定員と比較して適正であること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の定員は25名である。その中で人間教育実践リーダーコースと人間教育プロフェSSIONナルコースの人数の割り振りはしていない。入学者選抜についての状況は下記の表の通りである。

2013年度の入学試験による合格者は28名であり、27名が入学し、修了した19名及び退学した1名以外は現在も修学している。

2014年度の入学試験による合格者は23名であり、20名が入学し、修了した7名以外は現在も修学している。

2015年度の入学試験による合格者は25名であり、21名が入学し、現在全員が修学している。

入学者選抜は、定員を十分に超える志願者を対象に行われることによって、選抜の方法や体制が十分に機能すると言えるが、ここ2年間は、志願者自体は定員を超えているものの、入学者数については辞退者が出るなどから結果的に定員を割っている。このことは教職大学院での学びの質を確保する上で定員を割ることになってアドミッション・ポリシーに沿って入学試験を実施してきたことの表れでもある。2014年度入学試験の結果をふまえて、入試説明会などの実施の仕方等を工夫し、2015年度入学試験では合格者数について言えば定員を確保する状況まで改善されているが、今後、さらに積極的に志願者、入学者が増えるような対応を検討していきたい。ただ、本教職大学院の特長の一つともいえる、全国各地からの志願者は現在も続いており、このような状況が継続していることは、本教職大学院の理念・目的や教育課程、施設・設備の充実によるものであり、その公表・周知によるものとする。今後とも入学者選抜システムの改善を図ると共に理念・目的等の広報に努めていく。

## 入 学 者 選 抜 の 状 況

H27.5.10

年度	志願者数	合格者数	入学者数		
			実践リーダーコース	プロ・コース	合計
2013	32名	28名	実践リーダーコース	10名	合計
			プロ・コース2年制	9名	
			プロ・コース3年制	8名	27名
2014	25名	23名	実践リーダーコース	7名	合計
			プロ・コース2年制	7名	
			プロ・コース3年制	6名	20名
2015	30名	25名	実践リーダーコース	8名	合計
			プロ・コース2年制	3名	
			プロ・コース3年制	10名	21名

《必要な資料・データ等》

資料⑩ 入学者選抜統計表（H25年度～H27年度）

（基準の達成についての自己評価：A）

本教職大学院においては、これまでのところ、定員を超える志願者の中から、基準内の合格者、入学者を得ているが、2014年度、2015年度については入学者数は定員を若干下回る結果になっている。この点を含めても、本教職大学院では厳正な入学試験により、質の確保に重点を置いた適正な入学者選抜がなされている状況にあると言える。

## 2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院の入学者選抜等における特長は、両コースに課される面接試験の方法及び人間教育プロフェッショナルコースの入試に課される模擬授業等を取り入れた面接方法に端的に表れている。

面接試験は、一人の志願者に対して3人の面接委員で対応する。これは、面接試験で評価する内容が、志願者の性格や教員としての資質であるだけに、評価から恣意性を取り除くという意味でも、様々な観点から質問することで多面的に評価するという意味でも効果があると考えている。

教員としての知識や技術が十分でない人間教育プロフェッショナルコースの志願者を短時間で評価することは難しいが、可能な限りそれを把握し、評価する必要がある。そこで、事前に単元指導計画を提出することを義務づけ、面接時に模擬授業や単元指導計画にかかわる質問を行うことにしている。この方法により学習者への配慮や志願者の教育観という授業をする上での重要な視点を見ることができ、適正な評価につながると考えている。

### 基準領域 3 教育の課程と方法

#### 1 基準ごとの分析

##### 基準 3-1 : レベル I

○ 教職大学院の制度ならびに各教職大学院の目的に照らして、理論的教育と実践的教育の融合に留意した体系的な教育課程が編成されていること。

[基準に係る状況]

(1) 本教職大学院では、教職大学院の二つの目的・機能（新しい学校づくりの有力な一員となりうる新入教員の養成並びにスクールリーダーの養成）を果たすため、次のように教育課程を編成している。

分野別科目については、それぞれのコースの独自性を考慮してコースごとの必修科目を設けている（必修科目を含めて 20 単位以上を修得することが必要）。これにより、教育の核となる部分については両コース必修の科目を、各コースにはそれぞれのコースで必要となる科目を履修し、二つの目的・機能を果たすことができると考える。

共通科目については、両コースともすべて選択必修科目にしている。また、5つの領域それぞれに 3～7 科目と重厚に配置している（両コースとも 5つの領域から各 1 科目以上、合計 20 単位以上の修得が必要）。

	人間教育実践リーダーコース	人間教育プロフェSSIONALコース
分野別科目	両 コ ー ス 必 修	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教職課題研究 I</li> <li>・ 教職課題研究 II</li> </ul>	
	コ ー ス 別 必 修	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人間教育実践分析研究</li> <li>・ 人間教育実践分析課題研究</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学習指導の方法研究 I</li> <li>・ 学習指導の方法研究 II</li> <li>・ 人間教育事例分析課題</li> <li>・ 人間教育事例分析課題研究</li> </ul>

以上のように、本教職大学院の教育課程での一つの特長ともいえるのが、共通に開設すべき授業科目の 5 領域全てに 3～7 科目と重厚に配置している点である。それぞれの領域での両コース共通の必修科目、それぞれのコース毎での必修科目、その他の選択必修科目というように、主体的かつ多様な履修が可能になっている。（資料③）

(2) 本教職大学院独自の分野別科目は、以下の 4 科目群から編成されている。一つは「教育実践総合研究」、二つは「人間教育総合研究」、三つは「カリキュラム開発・学習指導開発総合研究」、そして、四つは「教育課題実地総合研究」である。

これらの分野別科目は、学校教育における教科・領域を横断的・総合的に考えていくものであり非常に実践的な科目群であると言える。一方、5 領域に分けて科目設定がされている共通科目については、本教職大学院の教員の専門性がフルに発揮される理論的な性質の強い科目群であると言える。この教育課程の大きな枠組みは、共通科目での理論的な学びを基礎にして分野別科目で実践に開いていく、また、分野別科目での自己の実践の省察をふまえて共通科目で改めて理論的な位置づけをし、実践の価値づけをするという形で理論と実践の往還に結びつけやすいものとなっている。

これらの科目をバランスよく履修することで理論と実践の往還が可能となり、専門職としての高度の実践的な問題解決能力・開発能力を有する人材養成につながるものである。

(3) 学生のニーズをふまえて選択科目を拡大した結果、各自の問題意識をふまえた、少人数での掘り下げた授業が可能になった。また、理論と実践の往還にとって有効な方法として「実習研究Ⅰ・Ⅱ」の実施期間を後期集中型に設定したことに伴い、実習以前に学ぶべき授業科目を前期に配置し、同時にそれまで実習校訪問に当てていた、前期の金曜日にも授業を開講することが可能になり、理論と実践の往還が機能的かつ余裕を持ってできるようになった。また、「実習研究Ⅰ・Ⅱ」は週4日体制で、水曜日の1時限だけは「学習指導の方法研究Ⅱ」を受講するように設定しており、実習のプロセスに即した指導が行われている。(資料①)

(4) 2014年度からの教育課程では、学生のニーズとともに教育界の動向に鑑みて、分野別科目の教育実践総合研究に、新たに「総合学習と社会参加学習論」と「教育実践研究方法」(2015年度からは「教育実践研究方法Ⅰ」)を、また共通科目の教科等の実践的な指導方法に関する領域に「教科等の指導開発研究E(外国語活動)」と「子どもの人権を保障する学校文化の形成」を、それぞれ開講した。2015年度からは、さらに「ICTと教育活動」「教育実践研究方法Ⅱ」を開講する予定である。(資料③)

《必要な資料・データ等》

資料①「募集要項パンフレット2015」pp.13-14

資料③「平成27年度教職大学院要覧」pp.9

資料④「平成27年度教職大学院講義要項」

(基準の達成についての自己評価：A)

本教職大学院の教育課程は、教職大学院の制度ならびに本教職大学院の目的に照らして、理論的教育と実践的教育の往還に留意し体系的に編成されており、この教育課程を修了することにより授与される教職修士という学位と実際の教員組織、教育方法、授業形態等の整合性も十分に取れていると言える。

### 基準3-2：レベルⅠ

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

[基準に係る状況]

教育課程について

(1) 理論と実践の往還を図るという基本方針のもと、具体的には、「共通科目」の5領域の各科目において、教育現場の課題そのものを学習課題に据えながら、具体的な授業の事例、児童生徒への指導事例を取り上げている。「分野別科目」では、授業の事例、児童生徒への指導事例について教科内容、授業計画、生徒指導、教育への社会的要請など多角的、総合的に研究する内容を盛り込むようにしている。

授業運営の主要な方法の一つとしてグループごとに課題を設定し、課題解決の方法を共同で追究したり、グループごとに報告を行い、集団で討議したりするなど相互に学び合うように実施している。たとえば、本教職大学院の特色ある科目のひとつである「教育課題実地研究」では、国内外の教育先進校を訪問し、事前研究したことが実際の授業構想や児童生徒の姿にどのようにあらわれているかを観察記録に基づいて省察し研究したり、我が国の教育との比較研究をしたりし、その成果を合同で発表し合っている。(資料④、資料②)

(2) 本教職大学院の大きな特徴の一つは、前述したとおり、少人数教育を実施するために、多くの科目で複数の

教員がティーム・ティーチング方式を取り入れて授業を実施し、各学生の課題意識や研究状況が教員にもわかるように配慮している点である。さらに、多様な学習形態に対応できるような可動式の机や椅子のある教室で授業をしているため、授業内容に応じたグループ学習ができるようになっている。

例えば、「教員研修実務研究」では、東京都教職員研修センター等を活用した授業を行っているが、そこでの実務の実施計画（内容・方法・評価等）策定にあたっては、都教委と本教職大学院が綿密に協議・連携すると共に実務体験を参加者の問題意識とつなげるために、大学院における事前、事後の学修についても、参加者の個別の問題意識に対応した授業を展開している。また、先に挙げた「教育課題実地研究」では、国内外の教育先進校で、観察に終わることなく積極的に先進校の校内研究に参加したり、教員との交流会を開催したりといったワークショップやフィールドワークなど様々な教育方法が総合された授業となっている。（資料③④）

（3）受講する学生の人数の適否については、教員が授業を行っていて無理を感じずることはなく、ほとんどの科目において適正な人数と言える。

上述の通り、理論と実践の往還にとって有効な方法として「実習研究Ⅰ・Ⅱ」の実施期間を後期集中型に設定したことに伴い、実習以前に学ぶべき授業科目を前期に配置した。同時にそれまで実習校訪問に当てていた前期の金曜日にも授業を開講することが可能になり、学生にとっては一日の受講科目数が分散することになり、理論と実践の往還が機能的かつ余裕を持つてできるようになった。

また、学生が余裕を持って授業を受けられるようにするため、同時開講する授業設定を取り入れるなどカリキュラムの改善を図り、現在のところ奏効している。（資料⑪、資料⑫）

（4）授業における学習履歴、実務経験等への配慮については、実践リーダーコースとプロフェッショナルコースが共に学修した方がよい内容と、別に学修した方がよい内容を考慮してシラバスを作成し授業を展開している。また、共に学修した方がよいと考えられる場合でも、管理職を目指す現職教員学生と実践力のスキルアップを目指す現職教員学生、力量ある新人教員を目指す学生それぞれに合った到達目標を授業科目ごとに設定し、授業の内容、方法、形態もそれぞれの到達目標を達成できるよう工夫している。（資料④）

（5）シラバスの作成、活用については、すべての科目において、配当年次、配当学期、開講回数、単位数、必修要件、授業方法、到達目標、成績評価、使用教材、15回の授業内容（2015年度からは「準備学習」や授業で使用する「言語」等も記入している）等を盛り込んだシラバスを明示し、履修科目決定のデータにしたり、予習の内容の指針としたりすることに役立つようにしている。なお、シラバスを一部修正する場合には、学期初めのオリエンテーションで学生に伝えて授業を進めている。（資料④）

《必要な資料・データ等》

資料①「募集要項パンフレット 2015」

資料③「平成 27 年度教職大学院要覧」 pp. 9

資料④「平成 27 年度教職大学院講義要項」

資料⑪「科目別履修者数一覧」

資料⑫「平成 27 年度時間割表」

資料⑯「平成 26 年度教育課題実地研究報告書」

（基準の達成についての自己評価：A）

本教職大学院では教育課程を展開するにふさわしい教育方法や授業形態が個々の学生に対応できるよう多様な形で整備されている。

### 基準3-3：レベルI

○ 教職大学院にふさわしい実習が設定され、適切な指導がなされていること。

[基準に係る状況]

(1) 「実習研究」における実習では、様々な教育課題を含んだ5領域を網羅すると共に、実習校である連携協力校の教育課題・ニーズ、当該学生の研究課題等をふまえ、実習計画を実習生（学生）、実習校担当教員、大学院担当教員の三者の協議に基づき作成している。その計画に基づいて学校の教育活動全体について総合的かつ研究的視点をもった「実習研究が可能」になっている。「実習研究」における課題への対応等については、事前に「学習指導の方法研究Ⅰ」を必修科目として開講し、事中には「学習指導の方法研究Ⅱ」を同じく必修科目として開講するとともに、担当教員と学生との日常的な協議やe-ポートフォリオの活用によるインタラクティブな省察によって、発展的に分析できる態勢が敷かれている。また、実習の過程において作成する指導案や、同じく実習の過程で行う調査など、実習内容を分析し、教職課題研究論文に発展させる機会にもなっている。(資料⑬⑭⑯)

(2) 従来は、「実習研究Ⅰ」の初めに2週間の連続実習、中間に4ヶ月あまりの毎週金曜日の週一回の実習(以降「週一実習」)、終わりに2週間の連続実習で、「実習研究Ⅱ」については、初めに2カ月余りの毎週金曜日の週一実習、終わりに2週間の連続実習という設定にしていた。これにより、長期間にわたる継続性を生かした実習になることを期待していた。

しかし、連続実習の2週間は慣れたところで終わってしまう、また週一実習では、単発の授業しか実施できないなどの問題点があった。また、実習での研究授業等の準備などで大学院での授業に集中できず、どちらも中途半端な状態になった学生が多く見られた。

そこで、実習の実施形態について改善を図る必要に迫られ、学生からの意見の聞き取りや教員との情報交換会を定期的に行ったり、すべての連携協力校を対象とした質問紙法のアンケートを行ったりしてきた。それらをふまえ、「実習研究Ⅰ・Ⅱ」共に2週間だった連続実習を2010年度より3週間にするなどの改善を行い、よりよい実習形態を追求してきた。そして、2013年度からは、9月(8月末)から2月の「実習研究Ⅰ・Ⅱ」によって構成することとした。具体的には、週4日間(水曜日を除く)の実習を10週間(計40日程度)で「実習研究Ⅰ」(7単位)、週4日間(水曜日を除く)の実習を5週間(計20日程度)で「実習研究Ⅱ」(3単位)として実施している。この改善により、少人数指導を行う際に教員と共にチームを組んで、あるグループを受け持つとか、運動会など、学校行事の運営に携わり一つの係を受け持つとか、校内研究会に参加し学校の研究主題に基づく研究授業をする等が、週一回の連続実習よりも容易になった。また、このような長期間にわたる継続性を生かした実習によって、連携協力校の教育活動に連続的に参画することができるようになり、当該学校の教育にこれまで以上に幅広く寄与できると同時に、学生は教科指導や生徒指導、学級経営等の課題や問題に関し、継続性の中で自ら企画・立案した解決策を実験的に体験・経験し、自らの学校における課題に主体的に取り組むことができるようになった。

この間、大学院の授業は、「学習指導の方法研究Ⅱ」(必修科目、水曜日の1時限に開講)のみ履修可能としており、学生が実習に集中できるように配慮している。同時に、週の半ばの一日は、大学院で実習の経過や課題を教員に報告し指導を受けることができるように工夫した。この授業では、実務家教員と研究者教員から成る3~4名の教員が5~6名の学生を指導する体制を取っている。そこでは、実習での授業等に関する具体的な指導にとどまらず、実習事後の教職課題研究論文の作成にもつながるように、観察や調査など各種データの収集と分析についても指導しており、実習後の研究につなげる指導を行っている。すなわち、実習開始前の前期に事前指導として開

講している、「学習指導の方法研究Ⅰ」（必修科目）とともに、機能的に理論と実践の往還を促進する仕組みにしている。（資料⑬）

（３）設置から現在まで、東京都との協定、連携に基づいて関係各位の協力を得て連携協力校が十分に確保され、事前、実習中、事後の連携を図りながら、実習を進めることができた。東京都との協定、連携の中で得られる学校種は本教職大学院で専修免許状が取得できる小学校であり、各学校でかかえている教育課題の解決のためにその時点の自分の実力でできる限りの教育活動をすることができるという状況をふまえれば、連携協力校の確保についてはうまく進んでいると言える。

ただ、現在のところでは、東京都から「実習研究」をする人数に合わせた数の連携協力校が確保されるという状況では、学生一人一人の研究テーマにきめ細かく対応することはなかなか難しく、今後の課題となっている。今後さらに選択の幅が広がるよう周辺の小学校等との関係づくりを進め、「実習研究」の充実を図りたい。また、他府県の現職教員等の実習先については、東京都の連携協力の対象とされておらず、大学自らがこれら現職教員の学生の実習先を探さなければならない状況となっている点についても、より充実した「実習研究」となるような努力をしていくことが必要である。（資料⑭）

（４）連携協力校と共通理解を図る実習の主旨等については、連携協力校に集まってもらって行う事前説明会や実習担当教員が前期に連携協力校を事前に訪問し、実習の目的や実施方法について説明してきた。

連携協力校を訪問する際に前年度の学生の研究成果として「教職課題研究論文抄録」を持参し、実践と研究の往還が実際にどのような形で行われているかを具体的に説明するなど、まだまだ十分には理解されていない教職大学院の学びの目指すところについて理解してもらえよう努力を続けている。（資料⑮）

（５）連携協力校に対する配慮としては、実習生の研究・実践と連携協力校の研究とが関連する場合は当然のこととして担当教員も積極的に研究に関わるが、連携協力校の教員の教科指導等での疑問に対しても積極的に答えるなど、本教職大学院の理論に裏打ちされた実践力を示し、連携協力校への貢献を積極的に図ってきた。また、連携協力校の要請によって校内研究に指導的立場で参加したり、学校運営協議会委員を務めたりするなど、積極的に関わることで新たな関係も生まれている。

（６）現職教員学生の現任校での実習は現在のところ行っていない。

（７）実習の免除（全部ないし一部）措置については、「人間教育実践リーダーコース」において「教育実践レポート」、「実習に関わる所見書」、「面接試験」を総合的に評価し、一定の水準以上と認められれば、「学校等における実習」７単位または１０単位の免除を認定している。（資料⑯⑰）

2011年度～2014年度の「人間教育実践リーダーコース」の入学生の中で、「学校等における実習」の７単位または１０単位分が免除となった学生は下記の表の通りである。措置決定についての説明は、実習委員会より提出書類等への評価の内容に基づいて詳しい説明がなされている。

## 人間教育実践リーダーコース「学校等における実習」免除の状況

人間教育実践リーダーコース「学校等における実習」免除の状況			
年度	リーダーコースの学生数	10単位免除者数	7単位免除者数
2011年度	9名	5名	4名
2012年度	9名	4名	5名
2013年度	10名	5名	5名
2014年度	7名	3名	4名
2015年度	8名	3名	5名

7単位免除（3単位履修）の学生については、「実習研究Ⅲ」を課している。「実習研究Ⅲ」については、2013年度からは、連携協力校での実習及び研究校等での授業観察などによる研究、「教員研修実務研究」（2単位）ならびに「教育課題実地研究」（2単位）の単位修得から選択して履修することとしている。このことは、比較的長い現場経験をもつ現職教員学生については、それぞれの教職キャリアが異なり、実習として求めるものも異なっているため、それぞれの学生の必要としている実習研究を用意することをねらいとしたものであり、また、1年間という限られた教職大学院での学びを細かく分断しないようにするという意図に基づいたものである。

（8）本教職大学院では、小学校1種免許状未取得学生に対しては、免許状取得段階の実習を終えた後の2、3年次に実習研究Ⅰ及びⅡ、学部新卒学生及び社会人経験学生に対しては、1、2年次に「実習研究Ⅰ」（7単位）、「実習研究Ⅱ」（3単位）、7単位免除となった現職教員学生に対しては、1年次に「実習研究Ⅲ」（3単位）をそれぞれ設定している。実習の形態についてはもちろんのこと、各学生の教育に関するキャリアや研究課題、問題意識に応じた実習内容を協議しながら進めている。このように、多様な背景を持つ学生に対する区別と配慮とが十分に講じられていると言える。（資料③）

（9）学校以外（教育行政機関、教育センターなど）での実習については、「実習研究Ⅲ」として単位を充てることのできる「教員研修実務研究」では、実務に携わるための事前学習と5月から7月の間の金曜日を活用して3日程度の集中的な実施、そして、事後学習とバランスよく教育課程を編成している。「教育課題実地研究」に対しての対応も、「教員研修実務研究」と類似した措置を講じている。（資料④）

《必要な資料・データ等》

資料②「入学試験要項 2015」

資料③「平成 27 年度教職大学院要覧」

資料④「平成 27 年度教職大学院講義要項」（「教員研修実務研究」「教育課題実地研究」（国内）（国外）のページ）

資料⑬「平成 26 年度実習研究の概要」

資料⑭「実習ポートフォリオ記録例」

資料⑮「連携協力校一覧（H27 年度）」

資料⑯「教育実践レポート例」

資料⑰「実習に関わる所見書」

## 資料⑩「実習研究 評価表」

(基準の達成についての自己評価：A )

本教職大学院の「実習研究」については、実習期間の工夫や連携協力校との連携のあり方、大学側担当教員の指導等により教職大学院の授業で得た研究的な知識をどうしたら実践の場で具体化できるかを探る実践と研究の往還の場となっている。また、リーダーコースの学生に対する実習免除についても規定に基づいて確実に運用されており、総じて「実習研究」は適切に進められていると言える。

**基準3-4：レベルI**

○ 学習を進める上で適切な指導が行われていること。

[基準に係る状況]

(1) 本教職大学院の教育課程で最も考慮したことは、学生たちの学びのニーズに応えるべき授業科目の選択の自由を保障した点である。従って、その分、学生が履修する授業科目は、必修科目だけに限らず、多くの選択必修科目から自由に選べるという利点があった。

しかし、初年度には適切な履修指導にも関わらず、登録の上限を設定していなかったため、学生たちの中には、予想していた以上の科目を履修しているという実態が明らかになった。

学生の履修に配慮したつもりでの平面時間割（つまり、同じ時間帯に二つ以上の授業がない）が、かえって逆効果になることもある。そこで、本当に学びたいことを学ばせることを主眼にしたさらなる履修指導、2013年度からの後期集中型による「実習研究I・II」の実施、そして継続中のカリキュラムの改善によりこの問題をほぼ解決できたと考えている。(資料④)

(2) 本教職大学院において夜間に授業を行う科目はなく、通常的时间帯以外で授業が実施されているのは、共通科目の「教員研修実務研究」と、分野別科目の「教育課題実地研究」の国外（アメリカ・中国）と国内（奈良・富山）の二つの科目である。

「教員研修実務研究」は、東京都教育委員会や八王子市教育委員会との連携で実施されている授業のため、実務が夏季休業中となっていた。しかし本学では前期の授業として位置づけており、大学内での学修と実務研修による学修を融合させる工夫を行ってきた。具体的な運営方法として東京都教職員研修センターおよび八王子市教育センターにおける実務研修は、前述のように5月から7月の間の金曜日を活用して3日程度の実施としている。

「教育課題実地研究」に対する対応も、「教員研修実務研究」と類似した措置を講じている。(資料④)

(3) 本教職大学院では、遠隔教育に該当する授業は行われていない。

(4) オフィスアワー等個別の学生指導のための時間の確保については、各専任教員がそれぞれオフィスアワーを設定し、大学のウェブページ内の学習支援ポータルシステム「PLAS」(PORTAL for LEARNING ASSISTED SERVICE)で公開している。個々の学生はその情報を確認し教員の研究室を訪れ相談や指導を受けるといったシステムになっている。しかし、実際には教職大学院棟に研究室がある6名の教員については、廊下から教員の所在が確認できるような作りになっているため、必要に応じて学生が研究室を訪れ指導を受けている。また、教職大学院棟以外に研究室がある教員についても、教職大学院の授業終了後に学生から訪問の予告を受け、指定された時間に対応することが多く、十分に時間が確保されていると言える。

(5) 「人間教育実践リーダーコース」の修了要件は、一年修学であるため1年間で35単位（「実習研究」を除く）を修得しなければならない。また、「人間教育プロフェSSIONALコース」については、実習とのバランスを考えた履修モデル、履修形態を提示すること、3年制コースについては、1年次に小学校1種免許状の取得が必須

条件となることを考えに入れることが必要である。そこで下表に示した各コース、履修形態に即したわかりやすい履修モデルを示し、学生に周知し徹底を期している。

年次	人間教育実践リーダーコース			人間教育プロフェッショナルコース						
				2年制			3年制			
	共通科目	分野別科目	実習	共通科目	分野別科目	実習	共通科目	分野別科目	実習	
1年次	20単位以上 (必修科目(7科目14単位)を含む)	15単位以上 (必修科目及び選択必修科目(5科目10単位)を含む)	免除 (10単位分を認定) 3単位履修(7単位分を認定)	20単位以上 (必修科目(7科目14単位)を含む)	15単位以上 (必修科目及び選択必修科目(5科目10単位)を含む)	10単位以上 「実習研究Ⅰ」7単位(必修科目)	小学校1種免許状取得のための科目履修			10単位以上
2年次						「実習研究Ⅱ」3単位(必修科目)				20単位以上(必修科目(7科目14単位)を含む)
3年次										「実習研究Ⅱ」3単位(必修科目)

履修指導については、入学時に全てのコースが一堂に会してのガイダンスを行った後、コース毎に詳細な履修ガイダンスを行っており、そのプロセスは明確であると言えよう。また一人一人の学生の学修プロセスを把握し、支援する仕組みについても、窓口での相談体制が十分であり、学生個々に対応・支援する体制を整えている。当然のことながら、2年次、3年次にもガイダンス及び個別の履修相談が丁寧に行われている。特に配慮していることは、過重な履修をしないよう指導したりするなど学生一人一人に合わせた丁寧な履修指導ができる態勢になっている。(資料⑩)

(6) TA等を活用した授業については、本教職大学院では特に行われていない。

《必要な資料・データ等》

資料①「募集要項パンフレット 2015」 pp. 7-14

資料③「平成 27 年度教職大学院要覧」 pp. 1-9

資料④「平成 27 年度教職大学院講義要項」

資料⑯「平成 27 年度オリエンテーション表」

(基準の達成についての自己評価：A)

本教職大学院では、学修を進める上での履修指導が適切な範囲で行われ、また、授業時間外の指導についても十分なケアが行われている。さらに、学生との協議の中で教育課程等に関する課題が明らかになれば積極的に解決を図るよう努めてきた。以上により、学修を進める上での指導は、適切であると言える。

### 基準 3-5：レベル I

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

[基準に係る状況]

(1) 本教職大学院では、成績評価については、ほとんどの授業がチーム・ティーチング方式であるため、教員間で協議し評価を決定することになるが、複数の視点からの多面的で適正な評価が行われている。特徴としては、ほとんどの授業をビデオとして記録し収録整理しておき、必要に応じて授業のプロセスにおける各学生の学修状況を把握するために活用できるようにしている。なお、学生が履修登録する前に、各科目の到達目標、評価の対象となるレポート等や平常点の内容や割合、平常点の評価の資料となる出席状況などの項目を公表し、周知徹底している。学校等における実習科目については、連携協力校の指導教員と教職大学院の担当指導教員が、観察及びポートフォリオ等を基に評価を行っている。特徴としては、実習におけるポートフォリオに蓄積されている学修成果と連携協力校から提供される評価資料を参考に実習のプロセスとアウトカムを評価していることが挙げられる。(資料④⑱)

修了認定基準については、年度初めに、学生に「教職大学院要覧」を配布し、またコース別にガイダンスを実施して学生への周知を図っている。具体的には、学生それぞれの学修成果及び個別に設定した学修課題の達成度等について、共通科目、分野別科目及び学校等における実習の各履修領域にわたる省察報告書「リフレクション・ペーパー」を検証することで学修の修了を総合的に評価してきた。

その成果の上に、より高い次元での理論と実践の往還を図るべく、2012 年度より、名称を「教職課題研究論文」に改めるとともに、その作成のために「教職課題研究 I・II」(前後期各 2 単位、必修科目)を設け、研究者教員と実務家教員とのチーム・ティーチングにより研究及び論文作成を指導している。その成果は、教職課題研究論文発表会を開催し公開している。(資料⑳、資料㉑)

(2) 本教職大学院では、すべての科目について到達目標を設定し、学期末のレポート課題や実習などのパフォーマンス評価とともに、録画した授業の映像資料の活用、授業時のプレゼンテーション、実習における e-ポートフォリオ等のプロセス評価を取り入れるなど、多様な方法の組み合わせによって多元的な評価をしている。

修了認定については、上記「教職課題研究論文」の評価を行う教員の責任体制として「教職課題研究 I・II」の授業で担当した教員チームを中心に行い、教職研究科委員会によって判定結果を審議し確認する。学修の成果に係る評価の検証は、教務委員会、実習委員会での検討を経て、教職研究科委員会で審議される。

単位認定制度としては、現職教員に対する実習免除の基準がある。10 年以上の教職経験とその実績を評価し、

10 単位の範囲内で免除を認定するものである。十分に水準を満たしている場合には 10 単位の全てを免除するが、一定の水準を満たしていない場合は、「実習研究Ⅲ」3 単位分の履修を課す。実習についての基準領域にも記したとおり、実習免除の単位認定については、評価の規定を定め、適切に運用されている。

なお、本学全体において、学生が評価に対して質問がある場合は担当教員に対して質問状を提出することが権利として認められており、教員はそれに対して、文書で回答することが求められる。本教職大学院についてもこのシステムが適用されるため、これにより成績評価等の妥当性は保たれている。

《必要な資料・データ等》

資料①「募集要項パンフレット」

資料③「平成 27 年度教職大学院要覧」 pp. 3-4

資料④「平成 27 年度教職大学院講義要項」

資料⑱「実習研究 評価表」

資料⑳ 「教職課題研究論文抄録」（現物は訪問調査時に閲覧可）

資料㉑ 「平成 26 年度 教職課題研究論文発表会案内」

その他の資料 「授業記録コンテンツ」（訪問調査時に閲覧可）

（基準の達成についての自己評価：A）

本教職大学院においては、各授業について到達目標に基づいた成績評価がなされており、修了規定については教職課題研究論文を、学修を総合的に評価するための材料として生かしながら適切に行われている。従って、成績評価や単位認定、修了認定について妥当性、透明性を有しており、大学院の水準として適切であり、有効なものとなっていると言える。

## 2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院の教育課程で特記する長所として、2 点に絞り述べる。

一つは、多くの授業で実務家教員と研究者教員とのティーム・ティーチングによる授業が実施されているということである。2013 年度、2014 年度の場合は、下記の表の通りである。ティームを組む教員同士は、常に授業の内容、方法等について改善を心がけており、常に更新される態勢にあるということは大きな特長であると言えよう。

前後期の授業コマ数、TT の授業コマ数、その割合							
年度	前期授業 コマ数	TT の授業 コマ数 (前期)	後期授業 コマ数	TT の授業 コマ数 (後期)	前期・後期 総科目数	前期・後期 総 TT 科目 数	TT の 割合
2013 年度	35	18	31	23	66	41	62%
2014 年度	36	24	31	24	67	48	72%

「実習研究」の指導体制については、事前の前期に少人数のティーム・ティーチングの形式で「学習指導の方法研究Ⅰ」を開講し、教職大学院における実習の意義、学校の組織、教員の服務、単元指導計画と指導案の作成などを指導している。2013 年度からは、9 月(8 月末)から 2 月の後期集中による「実習研究Ⅰ・Ⅱ」を実施している。

具体的には、週 4 日間（水曜日を除く）の実習を 10 週間（計 40 日程度）で「実習研究Ⅰ」（7 単位）、週 4 日間（水曜日を除く）の実習を 5 週間（計 20 日程度）で「実習研究Ⅱ」（3 単位）として実施している。この間、大学院の授業は、「学習指導の方法研究Ⅱ」（必修科目、水曜日の 1 時限に開講）のみ履修可能としており、学生が実習に集中できるように配慮している。同時に、週の半ばの一日は、大学院で実習の経過や課題を教員に報告し指導を受けることができるように工夫した。この授業では、実務家教員と研究者教員から成る 3~4 名の教員が 5~6 名の学生を指導する体制を取っている。そこでは、実習での授業等に関する具体的な指導にとどまらず、実習事後の教職課題研究論文の作成にもつながるように、観察や調査など各種データの収集と分析についても指導しており、実習後の研究につなげる指導を行っている。すなわち、実習開始前の前期に事前指導として開講している、「学習指導の方法研究Ⅰ」（必修科目）とともに、機能的に理論と実践の往還を促進する仕組みになっている。

また、学生が直面する多様な実習校での諸課題に対して、適切な対応をとることができるよう配慮している。また、本教職大学院では、教職大学院棟を備えていることから、教員と学生が時間と空間を共有する機会に恵まれており、学生と教員、教員同士、学生同士が恒常的に実習中の対応にあたっている。

二つめは、自動追尾カメラなどにより全ての授業をビデオに収録しているということである。これは、授業時の自分の活動を客観的に見ることのできるこのシステムだからこそ新たな学びを開く可能性をもっている。

その用途は、学生の学修の振り返り、復習及び補充授業の教材、そして教員の FD 研修の素材として十分に機能している。学生が授業中に聞きそびれたり、理解しにくかったりした事柄について、繰り返し視聴することにより、学修の質を学習者に保障できる。また、実習等で公欠を余儀なくされた学生にとっても貴重な学びの場となっている。もちろん、教員にとっても他の教員の授業を参観できる場として、貴重な資料となっており、本教職大学院の学びを創り出す重要な教育機器・教材でありシステムである。今後さらにその活用を工夫していきたい。

## 基準領域4 学習成果・効果

### 1 基準ごとの分析

#### 基準4-1：レベルI

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

[基準に係る状況]

単位の修得について、2010年度以降においては、各学生が本教職大学院のほとんどの受講科目において合格している。また、2010年度以降に入学した人間教育実践リーダーコース及び人間教育実践プロフェッショナルコースの学生のうち進路変更のために退学した1名及び修了前に教職に就く1名を除いた全ての学生が、課程を修了し、教職修士号を取得している。

このような教育の成果や効果は、それぞれの学生の授業における学修活動や授業後の振り返りによって各教員が確認しており、成績評価の際にも、ティーム・ティーチングの担当教員が各学生の学修活動全体をデータとして評価することで把握することができている。また、学生全体の学修の傾向についても、セメスターごとに行われる記述式の授業アンケートによって概要を把握することができている。「実習研究」を行っている学生については、複数の担当教員がティームを作り、その都度実習の状況を把握して、的確な指導を心がけており、実習の成果や効果については、確実に把握できている。さらに、学生はそれぞれの学修成果及び個別に設定した学修課題の達成度等を省察してまとめた教職課題研究論文を作成する。そこでは教職大学院の多面的な学修を総合し、深め、学修の総まとめをする取組となっており、教育成果・効果の全体把握をする十分なデータとして機能している。(資料⑬)

修了生の進路状況については、2011年3月から2015年3月修了の人間教育実践リーダーコースの修了生については、修了時に10名が指導主事等として、37名が教諭として活躍している。2011年3月から2015年3月修了の人間教育実践プロフェッショナルコースの修了生のうち現職教員の7名は在籍校に復帰し、40名が新規採用教員として東京都の公立小学校で勤務しており、1名が「期限付き」で採用待ちであり、採用率は89%という状況である。(2015年5月1日現在) なお、臨時講師等も含めた教職への就職率は、95%となっており、新人教員の養成という本教職大学院が目指しているところについて、完全とは言えないまでも十分な実績であると言えるだろう。

以上の状況から、修了生の進路状況に見る本教職大学院の教育の成果・効果は概ねよいと言える。

課題研究については、本教職大学院設置当初は課題研究に当たる科目を設けず、単位化しない「準ゼミ」という形で、学生と教員とが自主的に集って、個々の学生が持つ課題に取り組むことをしてきたが、2010年度からこれを教育課程に「教育開発研究Ⅰ・Ⅱ」として、2011年度より「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」として位置付けた。そこでの追究は先に述べた教職課題研究論文としてまとめられていく。教職課題研究論文は、各自の教育課題を共通科目、分野別科目、「実習研究」の各履修領域及び自主的な研究にわたって省察して作成されるものであり、教職大学院での学びの集積でありエッセンスでもある。そして、その整理、分析、総合を行うのが「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」（いわゆるゼミ）という位置づけとなっている。つまり、「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」の学修プロセスと教職課題研究論文の作成のプロセスとはほぼ一致することになる。

2010年度以降に提出されたりフレクシオン・ペーパー及び教職課題研究論文を見ると、その内容は講義や実習の振り返りに留まらず、これからの教育のあり方を踏まえた上で、教育の様々な課題に対して臨床的にアプローチし、解決を目指した提案という形を取っているものが多い。もちろん、教職キャリアや学問分野への関心の大きさの違いによって多少のレベルの差や、実践的か研究的かの違いが生じてはいるが、そのどれもが真摯に教育に向き合ったものとなっていると言える。

以上の点から、「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」やそこで作成される教職課題研究論文は、本教職大学院の目的である、

地域や学校において指導的役割を果たし得る実践力・応用力を備えたスクールリーダー（中核的中堅教員）の養成やより実践的な指導力・展開力を備えた教員の育成に資するところは大きく、教育の成果や効果にもつながっていると云える。（資料⑳㉓）

《必要な資料・データ等》

資料⑬「平成26年度実習研究の概要」

資料⑳「教職課題研究論文抄録」（現物については、訪問調査時に提示する）

資料㉓「修了者データ一覧表」

（基準の達成についての自己評価：A）

学修の様子や学修のまとめとしての教職課題研究論文、進路決定状況などを見ると、本教職大学院では、その理念・目的を反映した教育によって、十分に成果や効果が上がっていると云える。

#### 基準4-2：レベルI

○ 教職大学院における学生個人の成長および人材の育成を通じて、その成果が学校・地域に還元できていること。

[基準に係る状況]

修了生の赴任先の学校関係者・教育委員会等への意見聴取については、新規の修了生については、原則として全修了生について勤務校を訪問し、授業参観や校長との面談、本人との面談を通じて成果の把握に努めている。この取組は、赴任先からの意見聴取を目的としていることは当然であるが、同時に修了生との面談により修了生の勤務上の悩みなどを聞き相談の機会を持つアフターケアの目的も持っている。

意見聴取した当該学校の多くの校長からは、着任後1年以内での意見聴取なので、成果について明確に見取ることにはできないとした上で、修了生の意欲・熱意についてはすばらしいものをもっていているという評価を受けた。また、教育の技術についても、教職大学院での学びを生かそうとしていると共に、積極的に先輩教員から学ぼうとしているという見解が得られた。このまま順調に育っていけば、十分に学校・地域に成果を還元することができるかと推測できる結果であり、本教職大学院の教育の効果が上がっているものと思われる。また、現職教員学生の修了生の中には、修了直後に勤務校で中核的な役割を担い、所属長である校長の信頼を得ていたり、将来、管理職として活躍することを期待されたりしている修了生が多い。

過年度の現職教員学生の修了生の勤務校・教育委員会関係者への意見聴取については、修了生及び勤務校・教育委員会への質問紙法によるアンケート調査を実施している。転勤後の勤務先が分からなくなっている修了生もいるので、多くのデータを回収できているとはいいがたいが、得られたデータからは修了生の勤務先での具体的な貢献について、現職教員学生だった修了生は、修了後、指導主事や学校経営への積極的な参画を求められる校務分掌に就いており、本教職大学院での実践的研究を生かし、積極的に教育研究活動や教育実践課題研究に取り組んでいることがアンケートに見ることができる。具体的な成果や効果については、仕事ぶりについて所属長である校長からのコメントとして、「〇〇主任として全体をよく見てリーダーとして活躍している」といった評価がされている。また、教職大学院での学びが役立っているかという点について、多くの修了生について「研究の進め方、他の教員への助言、教材開発など専門的な見方ができるので、若手にとって頼れる存在となっている」というように評価されている。今後も引き続いて、勤務先へのアンケートあるいは訪問により意見聴取をし、教育の成果・効

果についてさらに詳細に把握できるよう努めたい。

修了生自身の成果の実感については、現在の職務において本教職大学院での学びがどのように役立っているかというアンケート調査及び聞き取り調査から短期的な観点においては知ることができる。現職教員学生だった修了生からは、教育観を明確に持つことができそれを実践や職務に生かすことができている、子供理解の意味や方法が身につき子供を大切に教育が実践できているといった振り返りがあり、成果を実感できていると言えるだろう。新人教員となった修了生については、教員になってまだ2ヶ月ほどで、毎日の授業や指導を何とか乗り切っている状況であり、成果の実感の有無を見るには少なくとも1～2年の時間が必要であり、現時点では評価できない。(資料⑳㉑㉒)

修了生の教職大学院での学びの成果は、勤務校での勤務ぶりのほか、継続的に研究を進め、その成果を各種の教育学会や社会に向けて発表し寄与することによっても見ることができる。多くの修了生が様々な場面で活躍し、その成果が発信されることにより、教職大学院での学びの質の高さが社会に理解されるようになることはもとより、他の修了生、教員に対して刺激となり、教育界全体へ実践的研究を推進することにもつながると考えられる。(資料㉓)

《必要な資料・データ等》

資料㉔「修了者へのアンケート調査（既卒）」

資料㉕「修了者への訪問調査報告書（新卒）」

資料㉖「東京都教育委員会との連携協議会での資料」

資料㉗「修了生の実践・研究業績一覧」

(基準の達成についての自己評価：A)

本教職大学院では、修了後の教員としての勤務状況について、アンケートや訪問調査によって検証を試みているが、それによる結果では、修了直後の現時点では、教職大学院における学修が学校での教育に活かされていると見ることができる。

## 2 「長所として特記すべき事項」

高度な教員としての資質を身につけて修了した修了生が、新たな職種である指導主事等の職に就いたり、在籍校に復帰したりする中でそれぞれの修了生が自信をもって仕事をしていることは本教職大学院での学修の質の高さを反映していると言えるだろう。また、プロフェッショナルコースの修了者の採用率の高さについても、本教職大学院の教育の成果であり、新人教員育成の能力の高さを示すものである。

修了後の成果や効果の把握については、修了生からのアンケートによる意見聴取や訪問調査を積極的に行っている。現在のところ現職教員学生だった修了生に対しては訪問調査及び質問紙法によるアンケート調査を、新人教員となった修了生に対しては訪問調査を行っている。このように、積極的に修了生の成果や効果を確認しようとする取組の意味は大きく今後につながるものであると考える。

## 基準領域5 学生への支援体制

### 1 基準ごとの分析

#### 基準5-1：レベルI

○ 学生相談・助言体制、キャリア支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院は教職大学院棟の3階に学生が自主的に学習できる自習室がコース毎に用意されており、また、同じフロアには、それぞれのコースを越えて交流できる学生ラウンジ・資料室も設けられている。さらに、すぐ上の教職大学院棟4階には大学院の教員の研究室がある。このような建物の構造から、同じコースの学生同士、コースを越えた学生同士、教員と学生との交流がしやすい。このような建物を活用して、学生同士の学修相互支援や教員が行う学習支援が迅速に適切に実施しやすい状況にある。その物理的な条件を生かしながら、学生相談・助言体制等の学修支援について、人間教育実践リーダーコースの学生に対しては、「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」を担当する複数の教員が、人間教育プロフェSSIONALコースの2年制学生に対しては、1年目は「実習研究Ⅰ・Ⅱ」の担当教員、2年目は「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」を担当する複数の教員が、人間教育プロフェSSIONALコースの3年制学生に対しては、1年目は上記とは別の担当教員が担任として配置され、2年目は「実習研究Ⅰ・Ⅱ」の担当教員、3年目は「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」を担当する複数の教員が、それぞれ中心となって日常的に支援・指導できる体制を整えている。

また、事務職員については、事務手続きに留まらない様々な事案について気軽に学生が相談できるような体制、雰囲気作りがなされており、実際のところ、親身な対応に学生からの評価も極めて高い。キャリア支援についても、必要に応じた教員、事務職員の相談体制が整っていることはもちろん、学内に設置されている教職キャリアセンターで専門的な相談を受けることができる環境にある。(資料①③)

特別な支援を必要とする学生は現在のところいないが、教職大学院棟はユニバーサルデザインを考慮して建てられており、施設面での問題はないと考える。また、本学ではノート・テイカー等の支援体制も積極的にとられており、受け入れに際して問題はないと考える。

大学内外におけるハラスメント行為の防止については、2005年度より全学的に施行されている、学校法人創価大学キャンパス・ハラスメント等に関する防止ガイドラインのもとに取り組んでいる。教職大学院独自の取組としても、学生部委員会では、新入生対象のガイダンス時に、同ガイドラインの説明会をとって事例や対処の仕方などを具体的に説明している。(資料⑧)

学生に対するメンタルヘルス支援システムについては、大学内に学生相談室が設置されており、必要に応じて利用できるようになってきている。学生の進路・生活面については、学修支援を担当する教員が公開されたオフィスアワー以外の時間帯も日常的に相談に応じる体制になっている。(資料⑨)

《必要な資料・データ等》

資料①「募集要項パンフレット2015」pp. 20

資料③「平成27年度教職大学院要覧」pp. 11-17

資料⑧「創価大学キャンパス・ハラスメント規程及びガイドライン」

資料⑨「創価大学学生相談室規程」

(基準の達成についての自己評価：A)

本学は「学生第一」という方針の下、常に学生が学びやすい環境作りに力を入れているが、本教職大学院においても以上に述べたように一人一人の学生に合った教育の場を提供することを目指しており、学生相談・助言体制、キャリア支援等は適切に行われていると言える。

#### 基準5-2：レベルII

○ 学生への経済支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院学生の経済支援等については、家電製品、家具などを備えた専用の学生寮（民間アパートを借り上げ、学生に貸与するという形態）を用意している。家賃の一部を大学が補助し、学生の負担は少なくなっているため、自宅から通学することができない学生の多くが利用している。

年度	入寮学生数
平成 23 年度	15 名
平成 24 年度	14 名
平成 25 年度	18 名
平成 26 年度	14 名
平成 27 年度	10 名

奨学金については、大学等による給付型の奨学金、日本学生支援機構等の公的な貸与型の奨学金ともに充実している。給付型の奨学金については下表の通りに、殆どの学生が在学中に一度は奨学金を受給できる充実ぶりである。貸与型の奨学金については、日本学生支援機構の貸与奨学金を準備しており、希望者の殆どが一種もしくは二種奨学生として採用される。こちらも充実した奨学金制度が用意されている。

以上のように、学生への経済支援等が適切に行われており、経済的な不安を可能な限り取り除いた上で教職大学院での学修に専念できる体制となっている。

給付奨学金	金額	期間	対象	選考基準
A 創価大学教職大学院 特別奨学金	500,000 (年額)	修業年限まで 毎年	毎年3名	入学試験の成績優秀者
B 創価大学教職大学院 給付奨学金	200,000 (半期)	継続可	毎セメスタ ー2名	学期の成績優秀者 ※但し、Aの学生は除く
C 創価大学教職大学院 創友会スカラシップ	300,000 (年額)	修業年限まで 毎年	毎年5名	人物、入試成績 ※但し、Aの学生は除く
D 創価大学教職大学院 牧口記念教育基金会 奨学金	1,000,000円 (年額)	修業年限まで 毎年	人間教育実践リーダー コースから 最大5名まで	教育委員会等の派遣研修制度による就学者以外 ※但し、A、C、Dのいずれかを優先する
	1年次 1,000,000円 2年次 750,000円	修業年限まで 毎年	人間教育実践プロフェッショナル コースから 最大10名まで	① 10年未満の現職教員で教育委員会等の派遣研修制度による就学者以外 ② 教員採用試験に合格し就学した学生※但し、A、C、Dのいずれかを優先する

《必要な資料・データ等》

資料①「募集要項パンフレット2015」pp.21-22

資料②「入学試験要項2015」pp.20-22

(基準の達成についての自己評価：A)

本教職大学院では、学生寮や奨学金など、教職大学院独自の支援として用意されており、その支援は質・量共に十分なものであり、非常に適切であると言える。

## 2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院は、設置準備段階から教育課程等の内容面と並行して教職大学院棟の建設等の施設面の充実を図ってきており、それが学生の学修を支える大きな要因となっている。

本教職大学院では、日本学生支援機構の貸与奨学金のほか、前述のように他に例を見ないような本学独自の給付奨学金制度が充実しており教職大学院生の大半に給付されていて、学生の教職大学院での安定した学修を支えている。

このような、物理的、経済的教育環境と教職員等の人的教育環境がバランスよく整備されていることは、本教職大学院の最大の特徴の一つと言える。

## 基準領域6 教員組織

### 1 基準ごとの分析

#### 基準6-1：レベルI

○ 教職大学院の運営に必要な教員が適切に配置されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の教員組織編成については、教職大学院の理念・目的を実現できる組織編成とすることを第一の方針としている。そのためには、研究者教員と実務家教員がそれぞれの持ち味を発揮しバランスのよい教員集団として機能することが条件となる。そこで、研究者教員については、原則として、教師教育及び生涯教育、教科教育学に関する専門分野の研究業績を有し、かつ教育現場での教育実践の経験を有する者、現場教員の研修、研究に携わった経験を有する者を配置することを組織編成の方針としている。また、実務家教員については、原則として、高度な実務経験に裏づけされた実務能力や専門能力を有し、大学院修士課程を修了するなどその教育経験を理論的に研究しつつ、担当する分野における十分な指導能力を有する者であることを組織編成の方針としている。本教職大学院においては、以上のような教員組織編成の方針に基づき、条件を十分に満たしていると考えられる教員をもって組織編成がなされている。

高度な専門性と確かな実践力・応用力を有する豊かな人間性・社会性を備えた力量ある教員への期待が社会において高まっている。そのような教員を養成できるよう編成した理論と実践が融合された教育課程を効果的なものとするため、研究者教員と実務家教員とが協力し合える教員組織を構成した。教員構成全体の中核になる専任教員を12名配置する。平成15年文部科学省告示第53号第1条第1項に定める必要専任教員数は11名で、本教職大学院の配置している12名という教員数は十二分に要件を満たしていると言える。12名の内訳は、研究者教員7名、実務家教員5名である（平成27年度は、研究者教員6名、実務家教員6名である）。専任教員の研究者教員は教師教育に関する専門分野の研究業績を有し、かつ教育現場での教育実践の経験を有する者または現場教員の研修、研究に携わった経験を有する者である。また実務家教員についても、実務経験を理論的に研究し、学生に対して研究的にも指導できる能力を有する者である。すなわち研究者教員、実務家教員ともに各授業科目の専攻分野に関する研究能力を有する研究者であり、かつ実践的な能力を培う教育能力を併せもつ教員を配置した。従って、各科目の分担は、各教員の業績を反映したものであり、それは「教職大学院要覧」において公表されている。

専任教員の最近の業績等は、本自己評価書に添付する「基礎データ」の「3 専任教員の教育・研究業績」に示してある通りである。また、同様の教員の個人データは、「自己申告書」として毎年度末にWeb上で入力、更新することが義務づけられており、公開されている。

本教職大学院の実務家教員5名はいずれも20年以上の実務経験を有している。実務家教員の全専任教員に占める割合は、42パーセントであり、4割という目安を満たしている。

なお参考までに記すと、本教職大学院の平成27年度に授業を担当している教員は25名であり、その内訳は以下の通りである。

・専任教員＝12名

専任研究者教員＝6名

専任実務家教員＝6名

・非常勤教員＝13名

学内からの兼任による非常勤講師＝12名

学外非常勤講師＝1名（研究者教員）

授業担当について現在の状況を見ると、任期付き教員のシステムなどを有効に活用し、実践現場の動きを取り入れることに成功していると言える。教職大学院設置より7年を経て、3年任期の実務家教員(2名)の二度の人事異動を経験しているが、今後も多様な教員の雇用形態を活用し、実践現場の動きを恒常的に取り入れる努力を続けていくことを考えている。

教職大学院の全ての授業について、本教職大学院の専任教員の一人あるいは複数の教員が担当している。主要科目について、以上述べてきた専任教員を中心とした教員を配置していることはいうまでもない。

《必要な資料・データ等》

資料①「募集要項パンフレット2015」pp.15-16

資料③「平成27年度教職大学院要覧」pp.7-8

(基準の達成についての自己評価：A)

本教職大学院では、理論と実践の往還を目指す実践的な教育学に基づく高度な教師教育を遂行するための適切な教員配置をしている。なお、この方針は本教職大学院人事委員会で恒常的に検討し、本教職大学院FD活動によって現在も継続的に向上している。

#### 基準6-2：レベルI

○ 教員の採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の教員組織については、様々な任用形態を活かした採用をしていることは先にも述べたが、同時に年齢や性別に関しても十分考慮した上で組織するようにしている。このことは、下表に明らかである。

職位	学位	40歳代		50歳代		60歳代		合計	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
教授 8名	博士			1		1		2	
	修士			4		2		6	
	学士								
准教授 1名	博士								
	修士								
	学士						1		1
講師 3名	博士	1						1	
	修士						1		1
	学士						1		1
助教 0名	博士								
	修士								
	学士								

合計 12名	博士	1		1		1		3	
	修士			4		2	1	6	1
	学士						2		2

### 教職大学院専任教員の年齢構成・学位保有状況

本教職大学院では、人事委員会を設置し、以下の規則、規程、基準に基づいて教員の採用及び昇格等を適切に実施している。

- ・学校法人創価大学人事手続規則（昭和46年4月2日 規則第2号、平成20年4月1日改正）
- ・創価大学教員の任用手続に関する規程（昭和56年12月22日、規程第83号、平成19年4月1日改正）
- ・創価大学大学院担当教員任用特例規程（平成11年7月15日、規程第219号、平成19年4月1日改正）
- ・創価大学教員昇任手続に関する規程（昭和47年3月23日、平成19年4月1日改正）
- ・創価大学教員昇任基準（昭和47年3月23日、平成19年4月1日改正）
- ・大学院教員の選任手続に関する内規（昭和55年9月16日 内規第25号、平成20年4月1日改正）
- ・大学院教員選任基準（昭和55年10月27日、平成19年4月1日改正）
- ・学校法人創価大学契約教員規程（平成14年3月25日、平成20年4月1日改正）
- ・創価大学教職大学院昇任人事基準（内規）（平成22年7月15日）（資料⑩⑪）

このように、本教職大学院の人事については、本学の規定に基づいて厳正に運用されている。教職大学院の人事については、現場感覚を大切にするという教職大学院に求められる要素を重視し、研究業績だけでなく教育業績を評価した採用が行われている。昇任人事については、本教職大学院では平成22年7月15日付で「昇任人事基準」（内規）を作成し、以後、研究業績だけでなく教育業績を評価の対象とする適正な運用が行われている。

実務家教員のリクルートの仕組みについては、設置の際の人事では本学教育学部や通信教育部からの所属替えによりその殆どが行われたが、一部については、教育学部の教授会において教員募集の公開をし、教育学部教員により推薦された被推薦者の中から選出する作業をし、採用者を決定した。2010年度より2年間については、学内に設置されている教職キャリアセンターから学内非常勤講師（校長経験者等）として招いたこともある。

ただ、現在までは広く公募の情報を発信し教員を募ったり、教育の現場から年限を区切ったの派遣を受けたりということは行っていない。今後、本大学の採用の方法とのバランスをとりながら、より開かれた形での、そして、現場感覚を積極的に取り入れるリクルートの仕組みを探っていきたいと考えている。

《必要な資料・データ等》

資料⑩「創価大学教員選考基準・手続に関する規則」

資料⑪「創価大学教職大学院昇任人事基準（内規）」

（基準の達成についての自己評価：A）

本教職大学院における教員の人事については、学内の規定に基づいて行われており、またその採用の仕方についても多様な任用形態となるよう工夫されており、規定、運用とも適切であると言える。

**基準6-3：レベルⅡ**

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

[基準に係る状況]

本教職大学院では「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」（ゼミ）を複数教員によるチームで指導している。したがって、学生の研究についても異なる研究領域や異なるキャリアによる多様な視点からの指導が行われることで、従来の教育学研究科の研究よりも視野の広いより実践的な研究になっていると捉えている。このシステムは学生の研究の深化に役立っているばかりでなく、個々の教員の研究により影響を与えたり、教員同士の共同的な研究を生み出したり、また、学生も巻き込んでの研究が広がっていったりと教職大学院ならではの様々な研究の形を作り出す基になっている。

このような取組の例としては、ゼミでの研究をまとめて冊子にまとめたり研究発表会を定例化したりしていることが挙げられる。ここでは、社会科と理科という異なる専門領域を持つ教員の指導により、総合学習、キャリア教育や学級経営についてのより視野の広い実践的な研究が行われ、その一部がHPでも公開されている。また、国語科の研究者教員と実務家教員の組合せのゼミでは、様々な教材に合った単元計画の作成などに積極的に取り組み、民間の研究会による単元計画集の発刊に多くの学生も参加し、寄稿するなどの成果を残してきた。大学院生が現場の実践者に混じって実践の提案をすることはまず考えられないが、学生、教員がチームとして研究に取り組むことができるシステムがあるため、このような研究をすることも可能であると言えるだろう。

教職大学院の教員全員で共同研究を行う、プロジェクトを立ち上げて一つのテーマに取り組むということはまだ行われていないが、FD活動として行われている「教職大学院研究会」では専任教員が自らの研究を紹介し、他の教員からの意見を聞いたり研究の接点を探ったりといった取組をしている。今後、本教職大学院の特長を生かしてより組織的な研究活動を立ち上げていきたいと考えている。

《必要な資料・データ等》

その他の資料 研究成果を示す現物（訪問調査時に閲覧可）

（基準の達成についての自己評価：A）

教員がチームとして取り組む「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」（ゼミ）を起点としていろいろな形で研究が生まれたり、生まれつつあったりする状況にある。また、教職大学院全体での研究活動についても、まだプロジェクト等は立ち上がっていないが、協働を促すような情報交換の機会として教職大学院研究会があり、定期的に教員の研究成果の紹介等が行われており、下地作りは十分に行われていることを考え合わせると、教職大学院における教育活動に関する研究活動が組織的に取り組まれていると言える。

**基準6-4：レベルⅠ**

○ 授業負担に対して適切に配慮されていること。

[基準に係る状況]

平成26年度実績の年間での専任研究者教員7名の教職大学院の授業負担は最大で11コマ、最小で7コマであり、平均は8.6コマである。また、専任の実務家教員では、最大で11コマ、最小で6コマの授業を担当しており、実務家教員5名の授業負担は平均すれば8.2コマとなる。これらの担当時数は、学部等での授業負担等に配慮しながら担当を決定したものである。兼任教員の授業負担は、1～3コマで、平均すると1.7コマほどである。

以上のように、年間を通した「量的」な授業負担や学生指導負担は、平均化していると判断している。ただ、今

後考えられる「質的」な負担については、状況に合わせて適切に判断し、負担の偏りがないように配慮していきたい。

専任教員の授業負担、学生指導負担に対する配慮については、学部授業の調整がすぐにはできないこともあるため、総担当コマ数の調整により負担軽減を図っている。専任教員の教職大学院、大学院、学部の総担当コマ数は平均 13.5 コマで、ある程度の負担軽減はなされていると言えるが、今後より一層の負担軽減を進め、教職大学院の指導に力を注ぐことができるようにすることが必要である。

### 【2014 年度 専任教員 授業負担数】

	教員名	教職大学院		文学研究科		学 部		合計
		前 期	後 期	前 期	後 期	前 期	後 期	
1	長崎 伸仁	4	4	2	2	3	3	18
2	木全 力夫	4	4	0	0	0	0	8
3	桐山 信一	4	5	1	0	5	4	19
4	長島 明純	3	5	0	0	1	1	10
5	吉川 成司	3	4	0	0	6	6	19
6	田村 修一	5	4	0	0	1	1	11
7	宮崎 猛	4	7	0	0	3	3	17
8	石丸 憲一	5	3	2	1	5	6	22
9	寺林 民子	7	4	0	0	1	1	13
10	若井 幸子	3	3	0	0	0	0	6
11	近藤 茂代	4	4	0	0	1	1	10
12	三津村正和	4	4	0	0	0	1	9

《必要な資料・データ等》

その他の資料 「基礎データ」 (専任教員個別表)

(基準の達成についての自己評価：B)

現段階では、大学院、学部の授業を担当する教員について、授業負担数が多く、若干の偏りがあると認められる。この問題については、大学全体での人事に関する共通理解や持ち授業負担数についてバランスを考える中で解決していかなければ根本的な解決につながらないものであり、学部改組等が進んでいる中で改善に向けて積極的に働きかけていくことが必要であると考えます。

#### 2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院は 11 名の必要専任教員数に対して 12 名の専任教員で構成しており、そのうち実務家教員の割合が 4 割を超えており、より実践的な教育研究を志向した構成となっている。

教職課題研究(ゼミ)は、複数の教員がチームを作って指導に当たっており、専門領域を異にする教員の組み合わせにより、新たな研究テーマが生まれたり、新たな研究の視点を見出したりすることができるようになっており、学生の研究にも刺激になっている。

## 基準領域7 施設・設備等の教育環境

### 1 基準ごとの分析

#### 基準7-1：レベルI

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

[基準に係る状況]

本教職大学院の授業は教職大学院棟の各教室で実施されている。同棟3、4階には、34.78㎡のマルチメディア小教室2教室（V310、V410）と61.83㎡のマルチメディア大教室2教室（V309、V409）があり、大教室には自動追尾カメラ装置のほかビデオ、DVD、電子ボード、映像装置、音響装置、タッチパネルで操作できる操作卓装置等がある。全ての教室には、可動の机・椅子を配備しており、双方向、多方向の授業が可能となっている。教職大学院棟の各教室で授業を行うほか、講義教室等として2015年度に改修を終えた教育学部棟も使用できるようになっている。（資料③）

学生自習室は、学生の学習時間にロスが生じないように、教職大学院棟の3階に7室（各31.06㎡～32.00㎡）合計221.75㎡を設置し、そこに、合計76名分の学習机と椅子を用意し、全員に専用の自習スペースを割り当てている。自習室には、無線LANの装置を設備し、教室やパソコンルームと同じ情報環境が提供されている。朝7時半～22時まで開放しており、学生は長時間の利用が可能となっている。また、パソコンルーム（31.06㎡）には、10台のパソコンと2台のプリンターを設置し、データベース検索等のために使用できる。パソコンを持参できなかった学生も、パソコン利用が可能となっている。学生の活用時間も長く、よく利用されている。

図書は本教職大学院専用図書として、中央図書館A書庫2層に面積およそ30㎡の箇所、約7,500冊分収容できる書架を設置し利用に供すると共に、中央図書館所蔵（教育学関係図書55944冊うち、和書45487冊、洋書10457冊）の図書を共用する。また、中央図書館内に教職大学院専用コーナーを設置している。図書、雑誌、視聴覚資料の閲覧やデータベース、電子ブック・ジャーナル等のデジタル媒体の資料の充実を図るとともに、中央図書館（閲覧室4室、閲覧席数952席、パソコン176台）の利用ができるよう配慮されている。さらに、教科の研究や実習の準備等にも供せるよう全科全社の小学校用教科書及び一部教師用指導書も備えている。（資料④）

なお、本教職大学院では複数キャンパス及びサテライトキャンパスでの運営を行っていない。（7-1-4）（7-1-5）

以上のように本教職大学院の教育研究組織及び教育課程に対応した施設・設備並びに図書、学術雑誌等の資料整備、有効活用については、適切に行われている。

《必要な資料・データ等》

資料③「平成27年度教職大学院要覧」pp.11-17

資料④「教職大学院用購入図書一覧及び利用状況」

（基準の達成についての自己評価：A）

本教職大学院は、教職大学院棟を有し、その施設・設備については非常に充実している。また、図書、雑誌等も中央図書館に充実した専用書架を持つほか、ラウンジに教育雑誌等のブラウジング・コーナーもあり、有効に活用されている。

## 2 「長所として特記すべき事項」

本学では、独立の教職大学院棟を有する。教職大学院棟は、講義室、自習室、パソコンルームの他、以下のような機能をもつ。

### ○ 教材開発室

教材作成のための編集装置を備えた教材編集機があり、19型液晶モニター、ハンディカメラ等が備えてあり随時活用できるようになっている。そのほか、コンピュータ2式、ものづくり作業台1台、実験台1台そして多目的に使用するためのテーブル6台を設置し、作成した教材は、公表・展示できるようになっている。高い頻度で利用されている。

### ○ 教員研究室について

教員研究室は、教職大学院棟4階に、本教職大学院専任教員用として6室設置した。広さは、1室32㎡。いずれも、教員と学生の人間的な触れ合いを可能にするため、学生相談やオフィスアワーに対応している。なお、研究室のドアは可視型（外部から中が見えるようにガラスのスリットを入れる）となっており、これは「ブラックボックス化を排する」という本教職大学院の理念を反映している。

### ○ 共同研究室について

共同研究室は、教職大学院棟4階に1室置き、54.15㎡の広さがある。専任と非常勤兼用の共同研究室として利用できるように、応接セット、会議用テーブルのほかデータベース検索等のためのパソコンを置いている。

### ○ ラウンジ兼資料室

教職大学院棟3階には、学生の休憩場所としての資料室兼ラウンジ（63.70㎡）がある。その部屋では、雑誌架8台に教育専門雑誌のほか一般的な参考書を置き、利用に供している。また、プリンター1台、テーブル5台、チェア18脚、ソファセット、カウンターがあり、学生の懇談の場、情報交換の場としてよく利用されている。このような施設の充実は、施設が存在によって認識されるわけではなく、施設が有効に活用されるに至って認識されるものである。本教職大学院では、十分な活用によって施設が有機的に機能することで施設の充実を学生、教員共に感じている。

**基準領域8：管理運営**

## 1 基準ごとの分析

**基準8-1：レベルI**

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

[基準に係る状況]

本教職大学院では、教職大学院の管理運営のために必要な組織を整備し、運用している。運営組織の体制は資料③に示す通りである。各種委員会の役割は以下の通りである。

- 教職研究科委員会

教職研究科の運営全般にわたる重要事項を審議・決定する機関。教職研究科の全専任教員で構成されている。原則、毎月行われる定例研究科委員会の開催を中心に、必要に応じて臨時研究科委員会を開催する。年13～14回の開催予定である。

- 教務委員会

カリキュラムに関する事項、授業の計画及び実施に関する事項、試験及び成績に関する事項、その他教務に関する事項を審議する。特に成績評価基準等の明示や講義と実習の効果的な連携について検討する。必要に応じて適宜、開催する。

- 入試委員会

入学試験の制度に関する事項、募集要項に関する事項、入学試験の実施の組織に関する事項、合否判定の原案作成に関する事項などを審議する。必要に応じて適宜、開催する。

- FD委員会

教員の資質の維持向上を図ることを目的として、授業内容及び方法の改善のための研修及び研究を行う。また教育研究活動等の状況に関する情報を効果的に提供するため、提供項目及び方法について審議する。必要に応じて適宜、開催する。

- 実習委員会

実習連携協力校や教育委員会との連携を円滑に行うことを目的として、各校、教育委員会との協議や実習における課題の検討を行う。必要に応じて適宜、開催する。

- 自己点検・評価委員会

自己点検・評価の実施項目を定め、その結果を報告書にまとめる。必要に応じて適宜、開催する。

- 学生部委員会

学生の身上に関する事項、学生の保健衛生に関する事項、奨学生の審査に関する事項、その他、学生生活に関する重要事項を審議する。必要に応じて適宜、開催する。

- メディア委員会

本学図書館との連携・連絡、資料の収集・保管・管理・整理に関する事項を審議する。必要に応じて適宜、開催する。

- 人事委員会

人事委員会が教員人事に関する事項を審議する。必要に応じて適宜、開催する。

以上の委員会をもって「教職大学院の管理運営に関する会議」が構成されている。各委員会で審議されたことは教職研究科委員会において報告、審議されており、本教職大学院での教育活動推進の方針決定の機能を十分に果たしている。

創価大学教職大学院の事務を円滑に遂行するために、事務組織として、事務長の下に専任職員 1 名、契約職員 1 名、計 3 名を配置している。(資料③④)

以上のような委員会及び事務組織は、相互の連絡、会議を必要に応じて開催し、各委員会の行う事業の企画、立案、実施、総括を行っている。各委員会の提案内容については、実施前に教職研究科委員会において協議・連絡することとなっており、委員会の委員が事業を行うのではなく、構成員全員の問題として取り組む体制にある。具体例としては、入試業務について入試委員会が中心となりながらも全教員が積極的に役割を受け持ち全体で取り組む体制ができており、実習について全教員で構成する実習委員会が調整を行い、一人一人の学生に対して適切な指導を心がけていること、自己点検・評価について自己点検・評価委員会が評価の進め方を提示し、各委員会で担当領域の評価を行い、それを一度全員で検討し、さらに自己点検・評価委員会でまとめるという手順を踏んでいることなどが挙げられる。もちろん、事務担当者も必要に応じて各種委員会に出席し、必要な情報を提示したり事務の立場からの意見を述べたりして、積極的に参画している。(資料⑤)

《必要な資料・データ等》

資料③「創価大学事務組織機構図」

資料④「教職大学院の組織運営図」

資料⑤「教職大学院会議資料」

(基準の達成についての自己評価：A)

本教職大学院においては、教職研究科委員会の下に各種委員会が位置付けられ、役割を明確にして機能している。また、事務方についても、各委員会及び教職研究科委員会をしっかりとバックアップできる体制が整備されており、機能している。このように本教職大学院の目的を達成するために必要な管理運営のための組織及びそれを支える事務組織については、適切に整備され、機能している。

## 基準 8-2 : レベル I

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

[基準に係る状況]

教職大学院の開設にあたり、独自の教職大学院棟を建設した。さらには、遠方から入学する学生のために、借上げ寮も用意するなど、教育環境の整備には力を入れている。教職大学院に係る経費については、教職大学院の運営に必要な経費は毎年度予算に計上されており、また、計画的に設備関連の予算については、必要に応じて大学の管理部の予算によって設備発注等が行われている。

教員の個人研究費については、規定に従って下表のように割り当てられている。また、図書購入費についても設置当初のように多い額ではないが、割り当てられている。

区分	2013年度	2014年度	区分	2013年度	2014年度
教員一人当たりの研究費等	430千円	430千円	図書購入費	110千円	110千円

## 学生一人当たりの納付金

コース	第1年次	第2年次	第3年次
実践リーダーコース1年制	1,004千円	—	—
プロ・コース2年制	1,004千円	758千円	—
プロ・コース3年制	753千円	758千円	758千円

※ 学生納付金以外の維持方法の概要としては、法人所有の財産より生ずる資産及び理事会が調達する寄付金による。

《必要な資料・データ等》

資料①「募集要項パンフレット2015」pp.7

(基準の達成についての自己評価：A)

本教職大学院では、上記のように、教職大学院として必要な予算措置が講じられるなど、財政的な基礎を有し、また、配慮がなされていると言える。

### 基準8-3：レベルI

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

[基準に係る状況]

本教職大学院に関する情報を、ホームページや書籍、雑誌、新聞などにより積極的に公表している。このことにより、開かれた教職大学院を具現化することにつながると共に、絶え間ない改善の努力を生み出すことになると考えている。(資料⑦⑳)

本教職大学院の説明会については、大学を会場とした説明会に併せて授業公開を行うようにしており、より具体的に本教職大学院の教育活動が広く周知されるようになって考えている。参加者数はそれほど多くないが、実際に授業を参観することで教職大学院の学びに興味を持ち、その後入学を志願するケースが多く見られる。

(資料⑨)

また、フォーラムや論文発表会、「教育課題実地研究合同報告会」を継続的に開催し、教職大学院の教育活動の周知や成果の発表を行っている。フォーラムについては、2011年度までは教職大学院フォーラムとして開催してきたが、2012年度からは「創価大学教職大学院・教育学部フォーラム」として開催している。2014年度には、文部科学省や中国の首都師範大学から講師を招き、グローバルな視点から教育について考える試みもされるなど、教職大学院の新たな可能性を模索する場ともなっている。教職課題研究論文発表会については、教職課題研究論文が課されるようになった2013年度から定例化して開催している。修了する全学生が研究発表をし、東京都の指導主事等に助言をしていただくという形で実施しており、学びや研究の成果の一端を公開する重要な機会となっている。「教育課題実地研究合同報告会」については、国内・国外の教育先進校等での学びや協働を基に構築した研究成果を広く社会に向けて発表するものである。本教職大学院の特色ある教育活動の一つである「教育課題実地研究」について、一科目としての学びを大きく超えた有用性を示すと共に、学生の貴重な情報発信の場にもなっている。(資料⑧㉑㉒)

そのほかにも、個々の取組として、学生の研究の成果を関連学会等で口頭発表したり、ラウンドテーブルとし

て報告したりするなど、積極的に本教職大学院の教育内容や成果が情報発信されている。(資料⑳㉑)

《必要な資料・データ等》

資料①「募集要項パンフレット 2015」

資料⑦「教職大学院ホームページ」

資料⑧「教職大学院フォーラム、シンポジウム、学びの報告会の開催案内」

資料㉒「2014年度 教育課題実地研究報告書」

資料㉗修了生の実践・研究成果一覧

資料㉙「創大教育研究」

資料㉚『教育で「未来」をひらけ 創価大の果敢な挑戦ドキュメント』平尾俊郎、毎日新聞社、2013/3/29

(基準の達成についての自己評価：A)

本教職大学院における教育活動等の状況の周知については、広く社会に周知できる方法、ホームページや書籍、雑誌、説明会、フォーラム等の実施によって、積極的、かつ適切に情報提供がなされている。

## 2 「長所として特記すべき事項」

教職大学院の開設にあたり、独自の教職大学院棟を建設した。また、遠方から入学する学生のために、借上げ寮も用意するなど、教育環境の整備については特段に配慮し実現している。

本教職大学院に関する情報は、ホームページや書籍、雑誌、新聞等の媒体で積極的に公表している。また、2010年度からは、説明会に併せて積極的に授業公開も行うようにしており、本教職大学院の教育活動について積極的な周知のための事業となっている。

そのほかにも多様な形での本教職大学院の教育内容や成果の情報発信がなされている。特に、「創価大学教職大学院・教育学部フォーラム」は、先進的なテーマを設定し、教育や教職大学院の在り方を見直し、新たな提案を目指すものとなっている。

**基準領域9：点検評価・FD**

## 1 基準ごとの分析

**基準9-1：レベルI**

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

[基準に係る状況]

本教職大学院では、自己点検・評価委員会を教職研究科委員会の下に位置付け、定期的に自己点検・評価を行うこととしている。毎 Semester、毎年度の振り返りに力を入れてきたが、とりわけ 2008 年度の試行認証評価、2010 年の第 1 回目の認証評価を貴重な自己点検・評価の機会と捉え、その後の改善に結びつけてきた。重要な課題と考えられる事案については、自己点検・評価委員会から各委員会に改善を検討してもらうよう働きかけをしてきた。学生受け入れの状況や教育の状況、成果や効果については、自己点検・評価の評価項目とすることはもちろん、各委員会の議題としてもしばしば取り上げられ、改善が図られてきた。

学生からの意見聴取については、アンケート調査及びインタビューにより行われている。授業アンケート調査は、各 Semester 終了時に匿名性が保たれるように作成したアンケートに無記名で回答してもらい、事務の担当に送付する。また、学生へのインタビューは、東京都教育委員会や外部評価委員によるヒアリング等でのインタビューを活用したり、学生との懇談会（教職大学院を語り合う会）を開催したりして、意見交換を行っている。

このようにして学生から聴取したデータは、自己点検・評価のために活用されることはもちろんであるが、教務委員会により各科目の効果を検討し、よりよい教育課程を作成するために役立てられるなど、次年度以降の授業改善を模索する上での重要なデータとなっている。（資料⑳㉑㉒㉓）

自己点検・評価の結果のフィードバックについては、学生からの授業アンケートの結果や「教職大学院を語り合う会」で出された意見をできる限り反映するよう努めている。一例として、「実習研究」の期間設定について、2011 年度までは、連続実習と週一実習の組み合わせで実施してきたが、実習委員会が中心となって、学生や連携協力校の希望を勘案し、後期に集中して実施するように改善を図った。この実習の期間設定に伴い、教務委員会が中心となって教育課程の見直しを行い、実習日になっていない水曜日に実習の振り返りと準備を行う「学習指導の方法研究Ⅱ」を充てるなどの改善を図った。

完璧な教育課程や授業の実施にはまだまだの状況ではあるが、生じた問題について一つ一つ真摯な態度で向き合い、できる限りの改善策を打ち出し、よりよい教職大学院にしていくというのが本教職大学院の自己点検・評価の目指すところである。

自己点検・評価や外部評価の際に用いた情報や得られた結果については各委員会、事務室で適切に管理されている。例えば、各種委員会の議事録は毎回詳細に作成し、記録として残している。また、重要事項については教職研究科委員会で報告し、情報の共有を行っている。これらの情報については、教職大学院事務室で適切に保管している。FD 活動に関しても、学生による授業評価の結果等、適切に保管するとともに、授業改善の資料として教員間で共有化している。

《必要な資料・データ等》

資料㉔「修了者へのアンケート調査（既卒）」

資料㉕「修了者への訪問調査報告書（新卒）」

資料㉖「教職大学院 授業アンケート」

資料㉗「授業アンケート調査結果」

資料⑩「東京都教育委員会による評価書」

資料⑪外部評価委員会資料

(基準の達成についての自己評価：A)

本教職大学院における教育の状況等については、授業アンケートや外部評価委員会、東京都教育委員会による評価、修了者へのアンケートや訪問調査によって点検・評価するようになっており、また、その結果に基づく改善・向上を図るための体制整備や取組も適切に行われていると言える。

### 基準9-2：レベルI

- 教職大学院の担当教員等に対する研修等、その資質の向上を図るための組織的な取組が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

自己点検・評価の結果に基づいて、個々の教員はそれぞれ改善のために研究及び教育について様々な取組をしている。特に学生による授業アンケートを踏まえての自己点検・評価の内容については、学生の要望を受けて新たな学習内容を取り入れたり、シラバスの更新を積極的に行ったりするなど、教育内容・教育方法等の改善についてできるだけ迅速な改善を心がけている。

また、実習や課題研究的な科目である「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」においては、その評価の結果、当初は対一の指導制をとっていたものを教員チームによる指導制に変えてきた。そして、その中で研究者教員が実習指導をする上で、実務家教員とのチームによることで実践的な知見を得、指導性を向上させたり、「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」での研究者教員の理論に基づいた指導に触れ、実務家教員が理論的な研究を深めようとしたりするなど、互いを刺激し合い、それぞれの質の向上を目指している。

本教職大学院は、先にも述べたように、多くの場面で学生への指導をチーム制で行うよう組織されている。このことは、指導の利便性や効果の大きさを理由としていることはもちろんであるが、それだけでなく、チームで動くことによって互いを評価し合ったりチームでの教育活動の有効性を常に評価したりすることができ、よりよい教育活動のための改善がなされることが大きな理由である。このように本教職大学院は、日常的にFD活動が行われるような組織となっている。

以上のような日常的な活動と共に、FD活動として位置付けられた活動もしっかりと存在し、機能している。教職研究科委員会の下に「FD委員会」が設置されており、この委員会において教育研究に関する情報提供活動を行っている。また、FD委員会は、教員の資質の維持・向上を図ることを目的として、授業内容及び方法の改善のための研修及び研究を行っている。

まず、FD委員会が中心となって計画・運営している事業に「教職大学院研究会」がある。本教職大学院の教員が講師を務め、研究成果について紹介する一方で、実務家教員と研究者教員との研究分野での交流、研究分野の異なる教員からの提案もなされている研究会となっている。教職大学院研究会は、開催通知を全学の教員に流し、広く参加を求めており、テーマによっては学生の参加も認めている。このことにより幅広い研究分野の研究者との交流も生まれ、互いを刺激し合う研究会となり、その成果は、学士課程、修士課程の教員養成を担当する教員にも共有されている。2015年度より予算も付くことになり、外部講師の招聘等さらに充実した研究会にしていきたい。

(資料⑫)

また、教職大学院研究会の果たすべき役割として直接授業改善に結びつくような研修を用意することがあるが、これについては、「シラバス検討会」を実施している。一つの科目を取り上げ、担当者だけでなく他の教員の意見を聞いたり、他の科目との重なり、関わりを考えたりすることで、各自のシラバスを見直すきっかけになる会になっている。(資料㉔)

新たに赴任した教員の研修については、メンター制度を取り入れて教育・研究の改善のために授業観察や相談を行う「教職大学院新任教員のためのFDプログラム」という取り組みをしている。メンターは、教職大学院の教員と教育学部の教員との2名が充てられている。この制度について研修を受ける教員からは、不明な点について気軽に質問することができはっきりさせることができるのと共に、多面的なアドバイスを受けることができ、教育・研究の改善につながっているとの評価を受けている。

《必要な資料・データ等》

資料㉓「授業アンケート調査結果」

資料㉔「教職大学院研究会開催一覧」

その他の資料「授業記録コンテンツ」

(基準の達成についての自己評価：A)

本教職大学院では、授業や「実習研究」に対して、チーム制で取り組んだり、積極的にFD活動に取り組んだりすることなどが教員の資質向上のための取組となっており、本基準については適切であると言える。

## 2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院の日常的な自己点検・評価の取組は、教育現場での実務を経験している教員が多数いるという利点を生かして、多くの授業科目でチーム・ティーチング方式を取り入れ、研究者と実務家とが協力し合う授業を行っている。さらに、ほとんどの授業をビデオに収録し、教員、学生間に公開している点も貴重な日常的FD活動である。

本教職大学院では、「教職大学院研究会」を定期的で開催し、研究についての交流や、授業改善に向けたシラバス検討会などを行っている。

また、個々の教員の研究活動は積極的に行われており、その成果は授業科目にはもちろん生かされているが、教員相互でも紹介し合い、教員のFD活動にも生かされている。つまり、教員の研究活動がFD活動を活発にし、授業をはじめとした学生指導を活性化しており、さらに、FD活動による刺激が研究活動を活発にしているというように教員の資質向上に関する良好な循環を作ることができている。

さらに、新たに赴任した教員の研修についても、メンター制度を取り入れて積極的に取り組んでおり、FDが教職大学院の活性化に有効に働いていることは確かである。

**基準領域10：教育委員会及び学校等の連携**

## 1 基準ごとの分析

**基準10-1：レベルI**

- 教職大学院の目的に照らし、教育委員会及び学校等と連携する体制が整備されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院は、都内に設置された他の教職大学院と共に東京都教育委員会と協定を結び、現職教員の派遣及び「実習研究」のための学校との連携・協力、新人教員の特例選考等について連携を図っている。そこでは、東京都教育委員会と教職大学院が協議する場として「連携協議会」が設置されており、主として教職研究科長がその任に当たっている。この連携協議会には、教職大学院関係者、教育委員会関係者、学校関係者だけでなく、有識者やPTAの代表も加わっており、様々な視点から教職大学院を評価する機会となっている。

上記連携協議会は定期的開催され、教職大学院の運営や現職派遣教員の学修の内容や新人教員の質の向上についてそれぞれの立場からの見解を出し合い、教育の質の向上に資することを旨とした協議会となっている。また最近では、様々な課題に即座に対応するため、臨時連携協議会も開催されている。

実習についての連携・協力についても定期的に教職大学院、東京都教育委員会、連携協力校の担当者が集まって、連携協力のあり方や具体的な運営の仕方についての協議を行っている。

さらに、東京都教育委員会からは年に1回、訪問調査という形で教職大学院での教育活動について教職員からの説明や学生からの聞き取りによって、状況の調査が行われている。以上のような機会に出された意見については真摯に受け止め、改善する必要がある事案については十分審議をした上で改善策を探り、実行に移している。

今のところ協定の下で現職教員学生の派遣を受けているのは東京都教育委員会である。先にも述べた協定により、東京都からは、管理職選考に合格した者についての派遣と、一般の教員の派遣という2種類の派遣を受けている。2012年度は5名、2013年度は6名、2014年度は5名、2015年度は6名と安定的に派遣を受けている。

《必要な資料・データ等》

資料④「東京都教育委員会との協定書」

(基準の達成についての自己評価：A)

本教職大学院では、教職大学院の目的の一つである新人教員の養成について、東京都教育委員会と連携して「実習研究」を効果的なものにしており、採用においても特例選考の対象とされる学生が多くなっている。もう一つの目的である中堅教員をスクールリーダーとして育てることについても、東京都教育委員会との連携により現職教員学生の派遣を受けており、教育委員会や学校と連携する体制は十分に整備されていると言える。

## 2 「長所として特記すべき事項」

東京都に設置された他の教職大学院と同様に、本教職大学院は東京都教育委員会との協定により、現職教員の派遣を受け、また、新人教員の候補者が特例選考を受けることができるようになっており、それらが数値上でも本教職大学院の成果となっている。さらに、このことは本教職大学院が育成した修了生が在学中の学修を生かした確かで先進的な実践を行っていることの裏付けとなっており、それが本教職大学院の信頼性や質の高さの根拠ともなっている。

今後は、東京都教育委員会との連携をさらに充実させていく一方で、平成27年度からは本学の所在地である八

王子市が中核都市となることから、積極的に提携を働きかけるとともに、他市県の教育委員会とも提携を結ぶための働きかけについても検討していく。