

2020年度
自己点検・評価報告書
(教職大学院)

創価大学

4 教育課程・学習内容

③教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

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人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。

	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
分野別科目	両 コ ー ス 必 修	
	<ul style="list-style-type: none"> ・教職課題研究Ⅰ ・教職課題研究Ⅱ 	
	コ ー ス 別 必 修	
	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導の方法研究Ⅱ ・人間教育実践分析研究 ・人間教育実践分析課題研究 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導の方法研究Ⅰ ・学習指導の方法研究Ⅱ ・人間教育事例分析課題 ・人間教育事例分析課題研究

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）。

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。

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。

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ている。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」の実施期間を秋学期集中型に設定していることに伴い、実習以前に学ぶべき授業科目を春学期に配置し、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ている。また、「実習研究Ⅰ・Ⅱ」は週4日体制とし、水曜日の1時限に「学習指導の方法研究Ⅱ」を受講するように設定していることで、実習のプロセスに即した指導が行われている。

理論と実践の往還を実現する上で、実践を分析し、新たな実践として提案していくために量的研究や質的研究の基本を学んでおくことが重要であると考え、2015年度より「教育実践研究方法Ⅰ」「教育実践研究方法Ⅱ」を開講している。2018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、「カリキュラムマネジメントと校内研修の推進」、「世界市民教育を推進する学校と教員の役割」、「生徒指導・いじめ予防の理論と実践」などを開講した。

④学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

理論と実践の往還を図るといふ基本方針のもと、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。

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。

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ることなく、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っ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。

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。

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、学期始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。

2020年度については、コロナ禍によりほとんどの科目をオンライン（zoom）で行うことを余儀なくされたが、そのような状況にあっても、積極的にディスカッションやグループワークの時間を取り入れるようにし、インタラクティブな学修となるよう心がけた。また、課題についても個人で行うものの他にグループで取り組むものを設定することで、授業時間外の学生の交流を積極的に促すことになり、オンラインでの学修によって生ずる空虚感を減らすことにつながったと考える。

⑤成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

本教職大学院では、成績評価については、多くの授業がチーム・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、すべて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、その評価に占める定期試験またはレポートと平常点との割合、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の意見を取り入れながら、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。

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成果について学修の修了を総合的に評価する。さらに、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、「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」（前後期各2単位、必修科目）での学びを反映した教職課題研究論文を作成し、担当教員2名による審査及び教職課題論文発表会での発表をもって最終的な修了判定の材料としている。

単位認定制度を取り入れている事例として、現職教員に対する実習免除の基準がある。10年程度以上の教職経験とその実績を評価し、7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、「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。

⑥学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

本教職大学院では、すべての科目について学位授与方針に基づいて各科目の到達目標を設定し、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角的な評価をしている。

修了認定については、上記修得単位の審査のほか「教職課題研究論文」の評価について、WEBでも公開されている「教職研究科 教職課題研究論文の審査基準」に則って「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」の授業で担当した教員チームが審査を行い、その結果について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。

ただし、学生の各セメスター及び修学期間全体での各自の満足感や達成度など把握する仕組みがなく、成績等の数値や一部の学生のアンケート記述などから成果を把握するにとどまっている現状がある。今後、各学生の自己評価システムを開発するなどより正確で指導に反映される成果把握の仕組みを作成していきたいと考える。

⑦教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

本教職大学院では、カリキュラム・授業科目等の適切性ならびに有効性について絶えず評価するためのたてとして、独自に授業アンケートを春学期、秋学期それぞれの終了後に実施している。このアンケートによって明らかになった課題について、研究科委員会で議題とし解決策について話し合う機会を設けている。この結果をふまえて院生と教員が膝を交えて話し合う「教職大学院を語り合う会」を9月中旬と12月上旬に行い、学生の意見を教職大学院経営の改善に生かすと共に、学生が評価に加わることで内部質保証が一層進むようにしている。

また、学修成果を統合した、現場における協働による課題解決力、実践的指導力、倫理

観がどのように教師としての勤務に生かされているかを調査することも行っている。ディプロマ・ポリシーとして位置付けている「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」と「実際の教育実践の中から、教育の尊さ、教育者としての悦び、誇りを感じることによって培われる高い倫理観と深い使命感」がどの程度身に付いているかを評価する物である。具体的には、前年度の修了生について勤務校を訪問し授業観察や管理職、修了生との面談を通して評価する訪問調査を実施し、教育課程の改善にフィードバックしている。

さらに、連携する東京都教育委員会及び各教職大学院から成る連携協議会による視察を毎年度受け入れている。また、他大学教職大学院教員、八王子市教育委員会指導主事、連携協力校校長等により構成される外部評価委員会・教育課程連絡協議会を7月と12月の年2回実施し、外部有識者の評価を受け、改善に向けた取り組みとしている。

5 学生の受け入れ

①学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

本教職大学院は、創価大学のアドミッション・ポリシーに基づき、教職大学院の特質にしたがって以下のように選抜するとしている。

- 1 優れた教員となるための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。
- 2 他人が幸せになることや成長発達することを心から喜べる人柄であること。
- 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。

上記1.2.3の基本的な資質、人柄であることに加えて、次のような資質を求めている。

- ・10年以上程度の教職経験を有し、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）
- ・教育学部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、教師としての情熱や基礎学力を身につけている学生（人間教育プロフェッショナルコース）
- ・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
- ・どのような児童生徒に対しても公平で平等な指導ができる人権感覚・国際性豊かな学生
- ・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
- ・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

以上の教職大学院のアドミッション・ポリシーに基づき、筆記試験（人間教育プロフェッショナル教育コースのみ）や口述試験、志望理由書等の多面的な評価を総合して入学を選抜することについて、ホームページ、パンフレット、入学試験要項で講評している。

6 教員・教員組織

①大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編

制に関する方針を明示しているか。

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。

本教職大学院では、以上の方針の下、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）

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。

7 学生支援

②学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

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、人間教育プロフェッショナルコースの 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、人間教育プロフェッショナルコースの 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・指導している。

また、教職大学院の教員と学生で組織する学生委員会を設け、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の2年制学生・人間教育プロフェッショナルコースの3年制学生の各期の代表に、月に1回程度、課程の履修に専念できているか、学習環境や学生生活に関して相談したいことはないか、キャリア支援に関する要望はないかなど、しっかりと聞きとり、そこで出た内容が教職大学院の教育に反映できるように、研究科長をはじめ、全ての教職員が対応に努めている。

2020年度のコロナ禍の状況下においても、実習や教職課題研究（ゼミ）の担当教員が個人的にメールや電話により学修や生活の状況を聞き適切なアドバイスをしたり、学生部がオンラインにより学生の代表者会議を開催し、課題となっていることの解決策を探ったりすることで、学生に不利益が生じないよう心がけた。

さらに、教職大学院内の組織として進路委員会を設置し、学生がその能力及び適性、志望に応じて、主体的に進路を選択できるように、現職教員学生と学部新卒学生の特性や差異に配慮しつつ、必要な情報の収集・管理・提供、ガイダンス、指導、助言が適切に行われるように努めている。この委員会を中心に、教員採用選考合格に向けて、小論文の書き方の指導をしたり、面接練習を行ったりしている。面接練習には、人間教育実践リーダーコースの学生にも面接官として協力してもらっている。2020年度もコロナ禍の状況ではあるが、オンラインによる面接練習に取り組み、学生からも好評であった。キャリア支援については、このように進路指導委員会を中心にした練習・相談体制が整っているが、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職員による練習・相談を受けることも可能である。

2018年度には、創価大学教職大学院の研究・教育の深化を目的とし、本教職大学院に関わる教職員・学生の情報交換・連携を促進するために、教職大学院の在學生と修了生と教員（元教員も含め）や教職員で、創価大学教職大学院連絡会を組織することができた。この会の運営は、教職大学院の修了生の各期の代表してくれており、この代表が年度末に大学院を修了し教育現場で働くことになっている在學生を主な対象にした、教育懇談会を開催してくれているといったように、修了生も学生支援に積極的に取り組んでくれるような体制ができています。

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いる。

9 社会連携・社会貢献

②社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に公開しているか。

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絡協議会が設置されている。この連絡協議会には、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等も加わり、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。

上記連絡協議会は定期的に行われ、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。

社会貢献としては、「八王子市教育委員会・創価大学連携事業「主体的・対話的で深い学び」のための授業デザイン研修プログラム」と称する、教職大学院と教育学部の教科教育の教員が学校現場と密接に関わり授業改善を目指す取り組みがある。この取り組みは、2016年度から継続的に行われているもので、教材研究の段階から研究授業、事後の協議会、まとめまで深く関わるもので、学校現場の教師にとって学びの大きいものであり、授業改善に大きく役立っていると評価されている。

また、個別の教員の活動ではあるが、東京都を中心とする多くの学校で校内研究の講師として関わることも多く、大学院レベルの知識や技能を伝えることで、研究の推進に大きく役立っている。