

教職大学院認証評価
自己評価書

平成28年6月

常葉大学大学院

初等教育高度実践研究科初等教育高度実践専攻

目 次

I	教職大学院の現況及び特徴	1
II	教職大学院の目的	2
III	基準ごとの自己評価	
基準領域 1	理念・目的	3
基準領域 2	学生の受入れ	7
基準領域 3	教育の課程と方法	14
基準領域 4	学習成果・効果	25
基準領域 5	学生への支援体制	30
基準領域 6	教員組織	33
基準領域 7	施設・設備等の教育環境	37
基準領域 8	管理運営	39
基準領域 9	点検評価・F D	43
基準領域 10	教育委員会及び学校等との連携	49

I 教職大学院の現況及び特徴

1 現況

(1) 教職大学院（研究科・専攻）名 常葉大学大学院初等教育高度実践研究科初等教育高度実践専攻

(2) 所在地 静岡県静岡市葵区瀬名一丁目 22 番 1 号

(3) 学生数及び教員数（平成 28 年 5 月 1 日現在）

学生数 28 人

教員数 12 人（うち、実務家教員 6 人）

2 特徴

常葉大学は、平成 20 年度、これまでの学部段階の教員養成の成果の上に、初等教育を中心とした「高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員の養成」（専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項）を行うため、教職大学院（初等教育高度実践研究科初等教育高度実践専攻）を開設した。

本教職大学院の第 1 の特徴は、「初等教育に特化した教職大学院」という点にある。本学は、昭和 55 年 4 月に小学校教員養成を目的とした教育学部初等教育課程のみの単科大学として発足し、以後小学校教員養成を中核とした教育・研究を集積してきている。また、平成 17・18 年度には文部科学省「教員養成 G P」に採択され、本学と附属小学校・連携協力小学校・教育関連諸機関との共同の取組みにおいて、実践的指導力を有する小学校教員の養成を目指し、多くの成果を上げることができた。教職大学院の開設に当たっても、これら本学が積み上げてきた資源・実績等を最大限生かすため、初等教育に特化させるという道を選択したものである。

第 2 の特徴は、「1 年修了も可能な教職大学院」という点である。教職大学院の制度においては、標準修業年限は 2 年であるが（専門職大学院設置基準第 26 条第 2 項）、実務経験者等に対しては 1 年以上 2 年未満の期間とすることができる（同第 3・4 項）。また、小学校等の教員については、10 単位を超えない範囲で実習により修得する単位の全部又は一部を免除することができる（同第 29 条第 2 項）。本教職大学院では、「学校における実習」として「実習Ⅰ（生徒指導・教育相談中心）」（3 単位）「実習Ⅱ（教科指導・学級経営中心）」（4 単位）「実習Ⅲ（学校運営・経営、地域連携中心）」（3 単位）の 3 科目を開設しているが、上述の規定等に基づき、教育委員会等から推薦された現職教員学生等に対しては、勤務実績や研修歴等を審査した上で、「実習Ⅰ」「実習Ⅱ」の履修を免除している。なお、平成 20 年度から 27 年度に入学した現職教員学生（計 58 名）については、「実習Ⅰ」「実習Ⅱ」の計 7 単位を履修済みと認定することにより、全員が 1 年での修了を果たしている。

第 3 の特徴は、「地域教育課題に対応した教職大学院」という点である。教育課程の編成に当たり、地域における教育課題に対応した実践的な内容を数多く取り入れている。共通科目においては、教職大学院において共通に開設すべき 5 領域に加え、「地域における教育課題に関する領域」を設定し、「共生教育論」「学校危機管理論」の 2 科目を開設している。また、学生の所属コースの中に「地域教育課題コース」を設け、国際化への対応、防災教育の推進、地域コミュニティの形成等、静岡県において今後対応が求められる諸課題に関連した科目を選択履修させている。その他のコースでも、情報教育やエネルギー環境教育等に関する科目を設定するなど、各教育課題に対応できる即戦力の人材の養成に努めている。

静岡県内には、平成 21 年度に開設された静岡大学教職大学院（教育学研究科教育実践高度化専攻）が設置されているが、同大学院では現職教員学生についても 2 年間の在学が必要であり、1 年間での修了も可能である本教職大学院への入学を希望する小学校教員も多く、近年の学校を取り巻く様々な課題や状況から学校現場や派遣する教育委員会からも本教職大学院の特徴は歓迎されている。本教職大学院は「初等教育に特化した」「1 年修了も可能な」「地域教育課題に対応した」大学院として、質の高い教員の養成に大きな貢献をしてきている。

Ⅱ 教職大学院の目的

1 教職大学院の使命ならびに人材養成の目的

本教職大学院の理念・目的は、「確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダー（中核的中堅教員）や、より実践的な指導力・展開力を備えた新しい学校づくりの有力な一員となり得る新任教員の養成」（常葉大学大学院学則第6条第4項）である。常葉大学の実績を基礎に、附属小学校・連携協力校・教育関連諸機関等と緊密な連携を図りながら、新たな授業方法を開発・創造し、学校づくりの中核を担うことのできる、高度な専門性を有する教員の養成をするとともに現職教員の研修の中核的拠点機関として機能させ、地域教育を担う教員の資質向上という要請にも応えていくことを使命としている。

このような理念に基づき、本教職大学院の人材養成の目的は、(1)初等教育に従事する教員の実践的な授業力の向上と新たな授業法の開発・創造のできる教員の養成、(2)地域の実態を踏まえた多様化・複雑化する教育課題に対応するための実践力・応用力をもった教員の養成、(3)豊かな人間力と確かなマネジメント能力を備えたスクールリーダー（中核的中堅教員）の養成、(4)現職教員に対する継続的かつ高度な生涯学習機会の提供、の4点に集約される。

2 教職大学院において養成しようとする人材（教員）像

本学大学院学則に示されるように、本教職大学院が養成しようとする人材（教員）像は、「確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダー（中核的中堅教員）」ならびに「より実践的な指導力・展開力を備えた新しい学校づくりの有力な一員となり得る新任教員」である。現職教員学生については、若手教員の手本となる質の高い学級経営・授業づくりの実践力を有することを基本としつつ、学校づくりの「原動力・推進力」として活躍できる人材を、学部卒学生については、「養成段階で修得すべき最小限必要な資質能力」の上に、「教職大学院の修了生にふさわしい資質能力」（教科指導や生徒指導等に関する確かな「知識・理解」と「実践力」、実践上の諸課題に立ち向かっていこうとする「挑戦心・探求心」など）を身につけた人材を意味する。

3 教育活動等を実施する上での基本方針

教育指導に関する確かな知識や技術とともに、幅広い教養と豊かな人間性を兼ね備えた人材を養成するため、現職教員学生と学部卒学生とが混在する学習環境の中で相互に学び合うことを重視している。学部卒学生の直近の研究成果に基づいた理論等に関する理解や知見あるいは新鮮な物の見方と、現職教員学生の豊富な経験に基づいた教科指導・生徒指導・学級経営・学校経営等に関する理解や知見を交流させ、相互に刺激を受けながら、それぞれが教育観・指導観の充実・深化を図る授業を指向している。また、「理論」と「実践」とを往還させ、「学問知」と「経験知」を交流させることを指導方法の中心に置くとともに、的確な自己目標の設定と自己評価を支援するための「教職大学院学生評価表（みちしるべ）」の活用による指導を進めている。

4 達成すべき成果

本教職大学院において達成すべき成果は、学部卒学生については、フィールドワークやシミュレーション等を通して、授業や生徒指導等に関わる実践的指導力を身につけ、新しい学校づくりの有力な一員として活躍できるようにすることであり、また、現職教員学生については、学校や地域社会において指導的役割を果たし、確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダー（中核的中堅教員）を輩出することである。

さらに、本教職大学院と静岡県教育委員会や教育センター、連携協力校等との協力・連携関係を一層強化し、教壇に立つ修了生と、本教職大学院の教員、学生が組織する「常葉大学教職大学院教育研究会」の活動をさらに充実させ、小学校教育を理論的・実践的にリードする拠点としての役割を果たすことである。

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]

常葉大学大学院初等教育高度実践研究科初等教育高度実践専攻（以下「本教職大学院」という。）の理念・目的は、常葉大学大学院学則第 1 条「学部教育の基盤の上に、学術の理論及び応用を教授研究すると共に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」に置き、第 6 条第 4 項で「確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダー（中核的中堅教員）や、より実践的な指導力・展開力を備えた新しい学校づくりの有力な一員となり得る新入教員の養成」と明確に規定している〔資料 1-1-1〕。特に、「初等教育高度実践研究科」ならびに「同専攻」の名称にも示されるように、教育学部初等教育課程の単科大学として誕生した本学の設立の経緯・沿革を反映させる形で、初等教育に特化した教職大学院であるという点に本教職大学院の大きな特色がある〔資料 1-1-2〕。そのため、入学を希望する者の出願資格として、小学校教諭一種免許状の保有を必須としている〔資料 1-1-3〕。

これらの本教職大学院の理念・目的は、「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」という「専門職大学院」の目的規定（学校教育法第 99 条第 2 項）ならびに「高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員の養成のための教育を行う」という「教職大学院」の目的規定（専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項）にも合致している〔資料 1-1-4〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 1-1-1〕 常葉大学大学院学則

〔資料 1-1-2〕 常葉大学教職大学院案内（パンフレット）

〔資料 1-1-3〕 教職大学院入学試験要項（平成 28 年度）

〔資料 1-1-4〕 教職大学院ウェブサイト（2016/06）

<http://www.tokoha-u.ac.jp/departament/graduate/elementary/index.html>

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院の理念及び目的は、学校教育法における「専門職大学院」の目的規定、さらには専門職大学院設置基準における「教職大学院」の目的規定に基づいて明確に学則に定められている。

以上のことから A 評価とした。

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]

本教職大学院の養成すべき人材は、「挑戦心」（Challenge Mind）、「創造力」（Creativity）、「理知的論理力」（Intelligible Logical Mind）をもち、「総合的判断思考」（Critical Thinking）ができる小学校教員と設定している。また、深い人間理解力、旺盛な知的好奇心をもって、変化に対応した新しい教育実践に取り組む意欲をもった教員の育成を目指している。常葉大学大学院学則〔前掲資料 1-1-1〕には「確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダー（中核的中堅教員）や、より実践的な指導力・展開力を備えた新しい

学校づくりの有力な一員となり得る新任教員の養成」（第6条第4項）と、本教職大学院の目的を明確に掲げている。

そこで本教職大学院の人材養成のコンセプトを明確化するために、現職教員学生については「スクールリーダーとして活性の渦を巻き起こすダイナモ教員」、学部卒学生については「質の高い授業・学級づくりができる新任教員」という表現を用い、リーフレット〔資料1-2-1〕やウェブサイト〔前掲資料1-1-4〕などにイメージ図を掲載している【図1-2-1】。

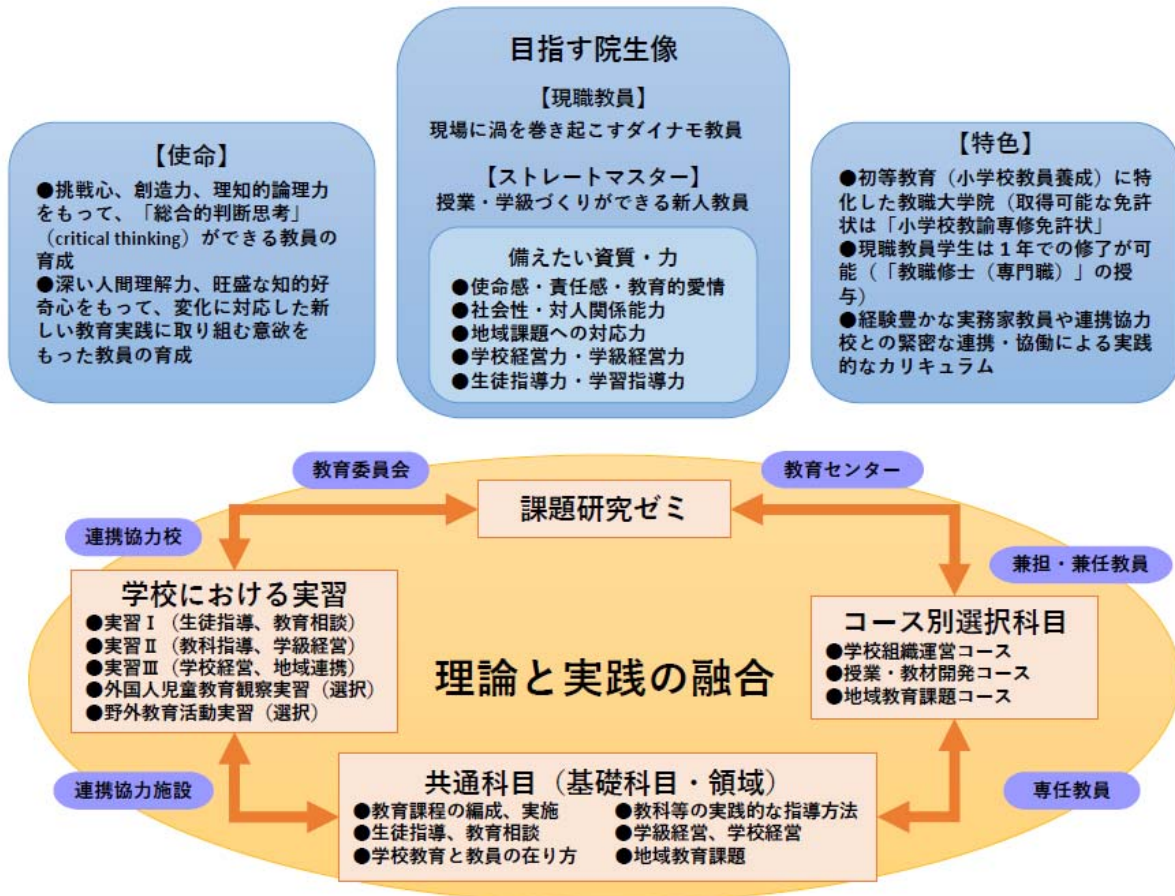


図1-2-1 養成すべき人材のイメージ図

「スクールリーダーとして活性の渦を巻き起こすダイナモ教員」の表現には、若手教員の手本となる質の高い学級経営・授業づくりの実践力を有することを基本としつつ、学校の運営面においてもベテラン教員と若手教員との「つなぎ役」となりながら、学校づくりの「ダイナモ」（原動力・推進力）として活躍してもらいたいとの期待を込めている。また、次代の学校運営を担うスクールリーダーとして、学校における「同僚性」の回復、さらには「学びの共同体」の構築において中心的役割を担うとともに、保護者や地域住民との連携・協働場面においても、主導的な役割を果たすことのできる教員の育成を目指している。

一方、「質の高い授業・学級づくりができる新任教員」とは、「養成段階で修得すべき最小限必要な資質能力」の上に、「教職大学院の修了生にふさわしい資質能力」を身につけた新任教員を意味する。「教職大学院の修了生にふさわしい資質能力」とは、第一に、講義等により身につけた教育実践（学級経営や教科指導、生徒指導など）に関する確かな「知識」（理解力）であり、第二に、実習等により身につけた（学部卒の新任教員に比して）「素早く、正確に、巧みに、余裕をもって」教育実践を行うことのできる「技能」（実践力・応用力・展開力）である。

さらに、第三の資質能力として、課題研究等により身につけた「理論と実践との融合」という基本的視点を生かして当面する実践上の諸課題に立ち向かっていこうとする「探求心・挑戦心」（学びの精神）を意味している。

本教職大学院において修得すべき基礎的・基本的な資質能力については、「教職大学院学生自己評価表（みちしるべ）」（以下「学生自己評価表（みちしるべ）」という。）にも具体的な目標として掲載されている【表 1－2－1】〔資料 1－2－2〕。ここには、学生が在学中に身に付けるべき資質能力が評価項目として示されており、年度当初・中間・年度末の年 3 回、目標に照らした自己評価を行い、教員としての基礎的資質能力の現状をふりかえることとしている。この「学生自己評価表（みちしるべ）」を通じた面接指導は、教員・学生の双方にとって、本教職大学院が指向する人材像を定期的に確認する機会ともなっている。

表 1－2－1 教員が備えるべき資質に関連した目標

事 項	目 標
使命感や責任感、教育的愛情に関する事項	使命感や情熱を持ち、仲間や子どもから学び、共に成長しようとする意欲・態度が高まってきたか。
	倫理観と規範意識、困難に立ち向かう強い意志を持ち、自己の責務を果たす意欲・態度が高まってきたか。
	子どもの成長や安全、健康を第一に考え、研究や学習などを適切に進める意欲・態度が高まってきたか。
社会性や対人関係能力に関する事項	教員としての義務や責務の自覚に基づき、目的や状況に応じた適切な言動をとる資質・能力は高まってきたか。
	組織の一員としての自覚を持ち、他の教職員と協力して職務を遂行する資質・能力は高まったか。
	学生同士・院教職員、あるいは研究学習上接する関係者と良好な人間関係を築く資質・能力は高まったか。
児童理解や学級経営等に関する事項	実習の場等で、子どもに公平かつ受容的態度で接し、豊かな人間交流をすすめる資質・能力は高まったか。
	実習の場等で、子どもの発達や心身の状況に応じて抱える個別の問題を理解する資質・能力は高まったか。
	実習の場等で、学級集団を把握し、信頼に基づく規律ある学級経営のよさを理解する資質・能力は高まったか。
教科内容等の指導力に関する事項	教科書の指導内容を理解するなど、学習指導の基本的事項（教科等の知識や技能）を高度に身につけたか。
	表情豊かに話す、読む、受容的に聞く、板書などを丁寧に書くなどの基本的な表現する力を高度に身につけたか。
	子どもの反応や状況に応じ、研究計画や実験計画を改善するなど実践を評価する力を高度に身につけたか。

なお、本大学院修士課程の国際言語文化研究科（英米言語文化専攻・国際教育専攻）では、「国際化の担い手となる職業人や国際教育の専門家等、国際交流や国際的視野に立って問題を解決できる人材の養成」（常葉大学大学院学則第 6 条第 1 項）を目的としている〔前掲資料 1－1－1〕。授与される学位は「修士（英米言語文化）」もしくは「修士（国際教育）」であり、取得可能な免許種は中学校・高等学校英語専修免許状（英米言語文化専攻）ならびに小学校教諭専修免許状（国際教育専攻）である。この中で、「国際化する教育現場」をリードする教員の養成という国際教育専攻の使命・目的は、教職大学院の機能と一部重なる面もあるが、小学校教諭一種免許状の保有を入学の必須条件としていないこと、昼夜開講制を利用した一般社会人の養成が目指されていることなど、教職大学院の人材養成の使命・目的とは異なっている〔資料 1－2－3〕。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 1－1－1〕 常葉大学大学院学則

〔資料 1－2－1〕教職大学院リーフレット 2016

〔前掲資料 1－1－4〕教職大学院ウェブサイト (2016/06)

〔資料 1－2－2〕教職大学院学生自己評価表 (みちしるべ) (平成 28 年度)

〔資料 1－2－3〕常葉大学大学院案内 (パンフレット)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本教職大学院の人材養成の目的及び修得すべき知識・能力は、学則の理念・目的規定等において定められている。教職大学院と本大学院修士課程の国際言語文化研究科との関係についても、その理念及び目的、修得すべき知識・能力等、明確に区別して学則に定められており、適切である。

また、現職教員学生と学部卒学生それぞれに見合った人材養成のねらいを「スクールリーダーとして活性の渦を巻き起こすダイナモ教員」(現職教員学生)、「質の高い授業・学級づくりができる新人教員」(学部卒学生)と独自の人材像ならびに修得すべき資質能力を掲げ、概念図としてリーフレットやウェブサイトなどに掲載している。さらに、これらの資質能力は「学生自己評価表 (みちしるべ)」において目標化され、面接指導等を通して定期的に確認されている。以上のことから、A 評価とした。

2 「長所として特記すべき事項」

法令に基づいて明確に定められている本教職大学院の理念や目的を、リーフレットやウェブサイトで広く公表する一方で、それらを具体的に評価基準化した「学生自己評価表 (みちしるべ)」を用いて、本教職大学院で学ぶ学生への意識化を図っている。

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者受入方針（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〕

「確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダー（中核的中堅教員）や、より実践的な指導力・展開力を備えた新しい学校づくりの有力な一員となり得る新任教員の養成」が本教職大学院が掲げる目的である。そこで入学者受入方針は次のとおりである。

本教職大学院は、学部段階で小学校教諭一種免許状を取得し、教員としての基礎的・基本的な資質能力を修得した者の中から、さらに理論的・実践的な知識・技能に磨きをかけ、指導力、展開力を備えた教員を目指す強い意欲を有する者を「学部卒学生」として入学させる。入学者の受入れにあたっては、2年間の学修を経たのち、教職大学院の修了生としてふさわしい即戦力の新任教員となるための専門性、向上心、協調性、自制心を含む資質・能力、人間性・将来性等を書類審査ならびに筆記・面接試験において確認する。

また、一定の教職経験を有する現職教員を対象に、学校現場や地域において指導的役割を果たすことのできる資質能力と使命感を有する者を「現職教員学生」として受入れる。入学者の受入れにあたっては、教科指導・教材開発、学級経営・生徒指導等に関する確かな指導力・問題解決力を有することを書類審査ならびに筆記・面接試験において確認し、おおむね10年以上の教職経験（校務分掌歴、研修歴等）を有する者に対して「学校における実習」の一部免除による入学を許可する。

以上の受入方針は、本教職大学院案内（パンフレット）〔前掲資料1-1-2〕、教職大学院リーフレット〔前掲資料1-2-1〕等に記載するとともに、教職大学院ウェブサイト〔前掲資料1-1-4〕等にも掲載して公表している。また、学内外での入学説明会や静岡県教職大学院検討委員会（後掲【表10-1-1】参照）等において説明を行うなど、積極的に関係方面への周知に努めている。また、近隣県の教育委員会ならびに小学校教員養成課程を設置する大学への訪問を継続的に実施し、静岡県外との教育関係者に対しても本教職大学院のアドミッション・ポリシーの浸透を図っている。

なお、本教職大学院の入学試験要項、案内パンフレット等の発送状況は〔資料2-1-1〕のとおりである。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料1-1-2〕 常葉大学教職大学院案内（パンフレット）

〔前掲資料1-2-1〕 2016 教職大学院リーフレット

〔前掲資料1-1-4〕 教職大学院ウェブサイト（2016/06）

〔資料2-1-1〕 発送数（平成27年度）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院のアドミッション・ポリシーは明確に定められ、入学試験要項や大学院案内（パンフレット）等に記載するとともに、静岡県教育委員会をはじめ、静岡県内の全ての教育委員会・小学校等に配布している。また、静岡県内の教育事務所、政令指定都市教育委員会や近隣県の大学等への訪問を通じて、アドミッション・ポリシーの積極的な周知に努めている。さらに、現職教員学生の派遣元（静岡県教育委員会）とも十分に協議を行い、1年修了の要件を充たす教員が「特別選抜Ⅰ」による入学志願者として推薦されている。学部卒（卒業見込み）学生については、静岡県及び政令指定都市浜松市が実施している大学院入学による2年間の採用猶予制度を利用して本教職大学院を受験する学生を増やすため、学部学生へのアナウンスを積極的に行っている。以上、本

教職大学院のアドミッション・ポリシーは明確に定められ、関係者に公表・周知されていることから、A評価とした。

基準 2-2 レベル I

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

[基準に係る状況]

1) 厳正な入学者選抜方法及び審査基準に基づく入学試験

上記のアドミッション・ポリシーに基づき、意欲あふれる入学希望者に積極的に学習の機会を与えるために、厳正かつ適正な入学試験を実施している〔前掲資料 1-1-3〕。

入学試験は、【表 2-2-1】に示すように、入学者の種別に応じて以下の 5 種類の選抜を設定し、入学希望者の多様な条件に対応している。また、各選抜に対しては、種別に応じた書類審査、筆記試験、面接試験を課し、教職に関する専門的知識・理解、勤務実績・研究業績、人間性・社会性・将来性、学習意欲・研究計画、学修環境等を確認し、教職大学院の学修での可能性を審査基準に基づき総合的に判断した上で合格者を決定している。

また、学内推薦を除く 4 種類の入学試験は、原則、前期（9 月）、中期（11 月）、後期（2 月）の 3 回実施するなど、複数の受験機会を設定し、受験者に配慮している。さらに日程の設定に関しては、教育委員会等の教員派遣計画や学部新卒予定者等の教員採用試験等に配慮した日程を組んでいる。これまでの入学者選抜における志願者・入学者等の状況は【表 2-2-2】のとおりである。

表 2-2-1 入学者選抜方法と形態（平成 27 年度）

試験種別	書類審査	筆記試験	面接試験
特別選抜 I 都道府県教育委員会等からの派遣教員を対象	①履歴書②志願理由書 ③推薦書 ④校務分掌等勤務実績調書 ⑤教育業績報告書 ⑥勤務実績に関する所属長の意見書	①授業及び授業構想に関する内容 ②生徒指導に関する内容	①教育実践・研究業績、研究課題及び志願理由に関する内容 ②筆記試験に関する内容
特別選抜 II 大学院修学休業制度の利用者を対象	①履歴書 ②志願理由書 ③推薦書 ④成績証明書（出身大学） ⑤受験承諾書（所属長） ⑥受験承諾書（市町村教育委員会教育長等）		
一般選抜 I 上記以外の既卒者や学部新卒予定者等を対象	①履歴書 ②志願理由書 ③成績証明書（出身大学）	教育課題に関する論述試験 （学校組織運営、授業・教材開発、地域教育課題に関する内容）	主として研究課題、志願理由に関する内容
一般選抜 II 新卒予定者で採用試験に合格し、2 年間の採用猶予制度を利用する者を対象	①履歴書 ②志願理由書 ③成績証明書（出身大学）		
学内推薦 本教職大学院を専願する常葉大学在学学生を対象	①履歴書 ②志願理由書 ③成績証明書 ④推薦書 ⑤大学等における活動実績書	教育課題に関する論述試験	

表 2-2-2 入学者選抜の状況（平成 20～28 年度）

	特別選抜Ⅰ		特別選抜Ⅱ		一般選抜Ⅰ		一般選抜Ⅱ		学内推薦	
	志願者	合格者	志願者	合格者	志願者	合格者	志願者	合格者	志願者	合格者
平成 20 年度	7	7	1	1	21	10	—	—	—	—
平成 21 年度	7	7	0	0	6	6	—	—	—	—
平成 22 年度	7	7	0	0	12	10	—	—	6	3
平成 23 年度	6	6	0	0	12	10	—	—	4	4
平成 24 年度	6	6	0	0	5	5	—	—	4	4
平成 25 年度	8	8	0	0	6	6	1	1	5	5
平成 26 年度	8	8	0	0	4	4	1	1	2	2
平成 27 年度	8	8	0	0	6	6	0	0	3	2
平成 28 年度	8	8	0	0	11	10	1	1	3	3

2) 入学試験業務の組織体制と合格判定の公正性

入学試験業務は、本教職大学院の研究科長を委員長として専任教員で構成する入試委員会が中心となり、組織的に実施している。入試委員会は、入学試験の要項ならびに実施計画の作成と、入学試験業務全体の総括を行っている。入学試験問題の作成、採点を含む入学試験業務は、専任教員が全員参加で、分担して取り組んでいる。

入学試験問題の作成は、コース別に専任教員が素案を作成し、入試委員会での調整を経て決定する。面接試験については、アドミッション・ポリシーに基づく面接内容や評価事項に、書類審査で出された個別の疑問点や確認事項を加えて、「面接評価票」〔資料 2-2-1〕を作成の上、複数名の面接官により実施している。書類審査は、面接試験に先立って「書類審査票」〔資料 2-2-2〕に基づき複数名の専任教員が個別に評価を行い、入試委員会が個々の採点結果を集約している。

入学試験当日は、専任教員が筆記試験の監督者、面接者、採点者等の役割を分担し、厳正に実施している。筆記試験については、出題者を中心に複数の教員が採点を行い、採点者の主観が合否に影響しないよう配慮している。面接試験に際しても、受験者 1 名に対して 2 名の面接者を配置し、「評価基準」〔資料 2-2-3〕に基づき客観的な判定に努めている。筆記試験ならびに面接試験の結果は、書類審査の結果とともに入試委員会が「合否判定表」〔資料 2-2-4〕に集約し、その結果は本教職大学院専任教員で構成する教員会議【後掲表 8-1-1 参照】において合格候補者を選定し、研究科会議の選考を経て、合格者候補を決め、最終的に学長が決定する。

入学試験判定の流れは【図 2-2-1】のとおりである。

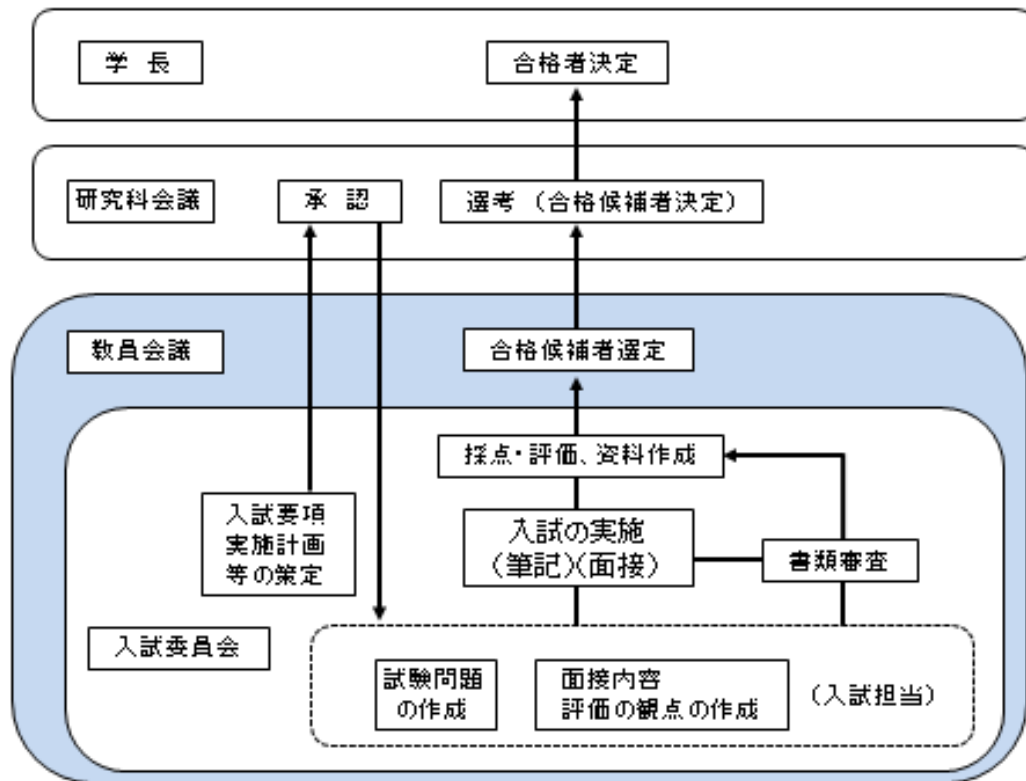


図 2-2-1 入学試験判定の流れ

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 1-1-3〕教職大学院入学試験要項（平成 28 年度）

〔資料 2-2-1〕教職大学院入学試験「面接評価票」

〔資料 2-2-2〕教職大学院入学試験「書類審査票」

〔資料 2-2-3〕教職大学院入学試験「評価基準」

〔資料 2-2-4〕教職大学院入学試験「合否判定表」

（基準の達成状況についての自己評価：A）

- 1) 本教職大学院の教育理念・目的に応じた志願者が得られるよう、多様な入学試験を実施している。全ての入学試験において、それぞれに応じた書類審査、筆記試験（一般選抜Ⅱを除く）、面接試験を課し、合格者判定のための資料を多面的に収集するとともに、明確な評価基準に基づき公平・公正に合格者の決定を行っている。入学試験の時期についても、派遣元や受験者個人の事情等に配慮する形で複数の日程が設定され、平等性・開放性も確保されている。
- 2) 入学者選抜に際しては、専任教員による入試委員会を中心として組織的に取り組んでいる。入学試験問題の作成、採点、試験監督は複数名が担当し、評価票や審査票等を作成し評価の観点等を明確に共有して審査に当たっている。

また、入学試験要項や実施計画の承認、合格候補者の決定等は、研究科会議で行っており、教職大学院専任教員以外の目を通すことで、選考の公平性及び公正性を担保している。

以上、選考基準ならびに適切な入学試験体制のもと、入学者の受入れが行われていることから、A評価とした。

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〕

本教職大学院全体の募集定員は 20 名である。その内訳は現職教員を対象とする「特別選抜」として 10 名程度、学部卒業学生を対象とする「一般選抜 I」及び「一般選抜 II」として 10 名程度である〔前掲資料 1-1-3〕。なお、本教職大学院では「特別選抜 I」で入学する現職教員学生について 1 年修了を認めているため、研究科の総定員（40 名）に対する充足率はおのずと低い率にならざるを得ない。

平成 20 年度から平成 28 年度の入学生数は【表 2-3-1】に示すように、入学者定員を満たしたのは平成 22 年度と平成 28 年度の 2 回だけであり、定員充足率の平均は 82.7%である。平成 24、26 年度には 13 人と開設以来 2 番目に少ない入学者となったが、平成 27 年度は 15 名、平成 28 年度は 21 名と持ち直している。平成 28 年度入学者の内訳は「特別選抜 I」による現職教員の入学者が 8 名、「一般選抜 I」による学部卒の入学者が 12 名（うち、学内推薦入学試験による入学者 3 名）、「一般選抜 II」による学部卒の入学者が 1 名となっている。

表 2-3-1 入学者数の推移（平成 20～28 年度）

	特別選抜 I	特別選抜 II	一般選抜 I	一般選抜 II	学内推薦	計
平成 20 年度	7	1	10	—	—	18
平成 21 年度	7	0	3	—	—	10
平成 22 年度	7	0	10	—	3	20
平成 23 年度	6	0	8	—	4	18
平成 24 年度	6	0	4	—	3	13
平成 25 年度	8	0	5	1	5	19
平成 26 年度	8	0	3	0	2	13
平成 27 年度	8	0	5	0	2	15
平成 28 年度	8	0	9	1	3	21

入学定員に見合った実入学者の確保は、外部評価等でも指摘される本教職大学院の最大の課題であり、様々な努力を重ねている。平成 22、28 年度の定数確保は、そうした努力の結果と認識している。近年、力を入れている取組みは以下のとおりである。

- ・ 静岡県教育員会、政令指定都市教育委員会との連携協議【後掲表 10-1-1】
- ・ 積極的な広報活動、入学試験説明会の開催【表 2-3-2】
- ・ 近隣県の教職課程を持つ大学への広報活動【表 2-3-3】
- ・ 学部の授業で質の高い学習機会のデモンストレーション
- ・ 学部生のリクルート
- ・ 課題研究の成果の公開
- ・ 研究フォーラム、課題研究成果報告会の公開
- ・ 学部卒予定者に対する支援措置【表 2-3-4】

特に静岡県教育委員会及び政令指定都市教育委員会（静岡市・浜松市）には現職教員派遣への理解協力、さらには教員採用試験における猶予制度の設置等に関して常葉大学教職大学院運営諮問会議（以下「教職大学院運営

諮問会議」という。)等において要請している。その結果、猶予制度は静岡県教育委員会では平成 25 年度採用試験から、浜松市教育委員会では平成 29 年度採用試験に導入された。

優秀な学生の進学を確保するために、静岡県教育委員会が実施している大学院入学者に対する 2 年間の採用猶予制度を活用した学生を対象とする選抜枠「一般選抜Ⅱ」を設け、学部学生に対して積極的に説明を行っている。

なお、大学院修学休業制度の利用による「特別選抜Ⅱ」については、開設年度の 1 名以降入学者受入れの実績はない。毎年数件の問い合わせが寄せられているが、実際の志願にまで至らない状況である。

表 2-3-2 平成 27 年度学内説明会、学外説明会実施状況

	種 別	期 日	会 場
1	学内説明会	4 月 17 日 (金)	常葉大学 3 号館 3304 教室
2		7 月 24 日 (金)	
3		10 月 2 日 (金)	
4		1 月 8 日 (金)	
5	学外説明会	6 月 6 日 (土)	静岡市産学 交流センター (B-nest)
6		9 月 26 日 (土)	
7		12 月 12 日 (土)	

表 2-3-3 近隣大学への訪問等の実施状況

	県 名	大学名 (学部：学科名)
1	神奈川県	鎌倉女子大学 (教育学部：教育学科)
2		相模女子大学 (人間開発学部：初等教育学科)
3	山梨県	都留文科大学 (文学部：初等教育学科)
4	愛知県	名古屋女子大学 (文学部：児童教育学科)
5		相山女学園大学 (教育学部：子ども発達学科)
6		中部大学 (現代教育学部：児童教育学科)
7		東海学園大学 (教育学部：学校教育専攻)
8		名古屋芸術大学 (人間発達学部：子ども発達学科)
9		至学館大学 (健康科学部：こども健康・教育学科)
10	岐阜県	岐阜聖徳大学 (教育学部：学校教育課程)
11		中部学院大学 (子ども学部；子ども学科)
12	三重県	皇学館大学 (教育学部：教育学科)

表 2-3-4 学部卒入学予定者に対する支援措置一覧

学内推薦	一般選抜Ⅰ	一般選抜Ⅱ
入学試験の成績により 1 年間の授業料免除、施設設備 費免除 (継続制度有)	入学試験の成績により 年額 36 万円の奨学金を 1 年間 給付 (継続制度有)	2 年間の採用猶予制度により 2 年間の授業料免除、施設設備費 免除

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 1－1－3〕教職大学院入学試験要項（平成 28 年度）

（基準の達成状況についての自己評価：B）

志願者数・入学者数を増やすための方策として、本教職大学院開設以来①現職教員派遣数の増加ないし新規派遣元の開拓のための教育委員会等への働きかけ、②大学院修学休業制度の利用促進に関する条件整備に関する働きかけ、③学部卒学生を確保するための経済的支援策の充実などを進めてきた。また、平成 26 年度からは、より一層学部卒学生が大学院進学をめざすように、大学院での学修が魅力的で価値あるものであることを学生に向けてより積極的に働きかけているがまだ十分ではない。今後も様々の手立てを講じていきたいと考えている。ただし、過去 9 年のうち 2 年しか定員を満たしていない状況をふまえ、B 評価とした。

2 「長所として特記すべき事項」

1) 本教職大学院では、優秀な学部卒学生が積極的に教職大学院への進学を選択するよう、2 年修業の後、学部卒時に採用された教員を超える成長が見込めること、2 年間の年収を将来的に補完し、そして超えていく賃金体系であることなどを、様々な場面において説明してきている。

そうした努力を続ける中で平成 25 年度に続き平成 28 年度にも 1 名の「一般選抜Ⅱ」（2 年間の採用猶予制度の利用）での入学者が出たことは、教職大学院での学修が価値あるものであることを学部生が認識したものと確信している。

2) 静岡県教育委員会及び政令指定都市教委育員会と長年にわたり協議会を設け、本教職大学院における教育効果について相互理解を図り連携体制を構築してきた。その結果、現職教員の派遣人数が平成 25 年度から 8 人へと増員された。

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) 教職大学院の目的にあった授業科目の設置

本教職大学院の開設科目の履修を通して、教職大学院としての理念・目的に沿った人材へと学生を育成できるよう、3つの科目群（共通科目（基礎科目）、実習科目、コース別選択科目）により教育課程を編成している【表 3-1-1】

表 3-1-1 開設科目の区分（平成 28 年度）

区分	領域等	科目数	総単位数(*)
共通科目 (基礎科目)	教育課程の編成及び実施に関する領域	2	4 (4)
	教科等の実践的な指導方法に関する領域	2	4 (4)
	生徒指導・教育相談に関する領域	2	4 (4)
	学級経営・学校経営に関する領域	2	4 (4)
	学校教育と教員の在り方に関する領域	2	4 (4)
	地域における教育課題に関する領域	2	4 (2)
実習科目	学校における実習	3	10 (10)
	選択実習	2	2
コース別 選択科目	学校組織運営コース	7	15 (3)
	授業・教材開発コース	7	15 (3)
	地域教育課題コース	7	15 (3)

(*) 括弧内は必修の単位数

共通科目としては、計 12 科目を開設している〔資料 3-1-1〕。まず、すべての教職大学院において共通に開設すべき 5 領域（教育課程の編成及び実施に関する領域、教科等の実践的な指導方法に関する領域、生徒指導・教育相談に関する領域、学級経営・学校経営に関する領域、学校教育と教員の在り方に関する領域）については、それぞれ 2 科目を設定している。さらに、6 番目の領域として本教職大学院独自の「地域における教育課題に関する領域」を特設し、「共生教育論」ならびに「学校危機管理論」を開設している。なお、「学校危機管理論」は選択科目とし、その他の 11 科目を必修科目としている。

2) 理論と実践が融合した体系的な教育課程

実習科目としては、「学校における実習」として 3 科目（実習Ⅰ・実習Ⅱ・実習Ⅲ）、選択実習として 2 科目（外国人児童教育観察実習、野外教育活動実習）の計 5 科目を開設している〔資料 3-1-2〕。「実習Ⅰ」（3 単位）は生徒指導・教育相談を、「実習Ⅱ」（4 単位）は教科指導・学級経営を、「実習Ⅲ」（3 単位）は学校運営・経営、地域連携を中心とする実習であり、それぞれ 3～4 週間にわたって連携協力校において実践的な能力を培うための集中的な実習を行う。また、実習科目の「外国人児童教育観察実習」（1 単位）は分散して 1 週間、「野外教育活動実習」（1 単位）は集中で 1 週間開設している。いずれも今後、学校現場で重要性が高まる教育課題への対応力・実践力を培う内容となっている。

コース別選択科目は、本教職大学院の 3 つのコース（学校組織運営、授業・教材開発、地域教育課題）ごとに各 7 科目（計 21 科目）が開設されている。学生は、原則、各自の研究テーマや関心等に応じていずれかのコースに所属し、当該コースが開設する科目を中心に選択履修を行う〔資料 3-1-3〕。4 月当初に入念なガイダンスを行い、学生の研究の内容や関心、これまでのキャリア、派遣先の要望等を考慮して、最終的にコースを決定

する方法を採っている。さらに、現職教員学生については、実習免除により 1 年次修了が可能となることから、平成 27 年度からは入学の前年度の 2 月にプレガイダンスの機会を設定して、4 月からすぐに各自の課題に基づいた研究が行えるように改善している。また、幅広い領域・分野の履修を保障するため、他コースの開設科目の履修も認めている。コース別選択科目においては、共通科目における概説等をふまえ、演習・実習・実験等の授業形態を積極的に取り入れながら、理論的な学習にとどまらない実践力・応用力の向上・定着を目指している。

3) 「課題研究ゼミ」の開設

各コースには「課題研究ゼミ」（3 単位）が開設され、必修科目として位置づけられている。「課題研究ゼミ」は、「学校における実習」を含む各科目の学修経験をまとめながら、指導教員のもとで各自が設定する実践的な研究テーマについて調査研究や授業・教材開発等に取り組むことが期待されており、「理論と実践との融合」を実現する上で要となる科目として位置づけている。課題研究ゼミの指導は主担当指導教員と副担当指導教員の複数指導教員制をとっているが、この指導体制を充実させるため、平成 27 年度より副担当指導教員を他コースから選び、所属コース以外の教員からも随時指導を受けることができる体制を整えた。課題研究ゼミの成果は「課題研究成果報告書」〔資料 3-1-4〕としてまとめて冊子化し、その成果を学校現場に普及するとともに、入学希望者や在学生が研究の参考にできるように活用している。

4) 地域教育課題への対応

本教職大学院の教育課程の特徴は、共通科目に「地域における教育課題に関する領域」を置き、コース別選択科目に「地域教育課題コース」が設定されているところにある。これらの開設科目は、静岡県教育振興基本計画（平成 26 年 3 月）における教育課題に対応する内容を含んでいる【表 3-1-2】。

表 3-1-2 静岡県の地域教育課題に関わる開設科目の例（平成 26 年度）

区分	領域等	科目名	対応する地域教育課題(*)
共通科目 (基礎科目)	地域における教育 課題に関する領域	共生教育論	多文化共生社会の形成
		学校危機管理論	「命を守る教育」の推進
実習科目	選択実習	外国人児童教育観察実習	多文化共生社会の形成
コース別 選択科目	学校組織運営	生涯学習（学社連携・融合）研究	人と人をつなぐ新たなコミュニティの創造
		情報管理・ネットワーク研究	高度情報社会への対応
	授業・教材開発	実践的教材開発研究Ⅳ（理科）	知識基盤社会と科学・技術の発展への対応
		エネルギー環境教育研究	持続可能な社会の形成
	地域教育課題	共生教育研究Ⅰ（異文化理解教育）	多文化共生社会の形成
		共生教育研究Ⅱ（ブラジル言語）	多文化共生社会の形成
		共生教育研究Ⅲ（ブラジル文化）	多文化共生社会の形成
		学校課題研究Ⅰ（防災・安全教育）	「命を守る教育」の推進
		学校課題研究Ⅲ（学習支援・地域連携）	人と人をつなぐ新たなコミュニティの創造

(*)「現代の重要課題に関する教育」『静岡県教育振興基本計画』平成 26 年

このように、「地域における教育課題に関する領域」（共通科目）ならびに「地域教育課題コース」（コース別選択科目）にとどまらず、実習科目や他のコース別選択科目においても地域教育課題に対応した実践的な内容を多く取り入れて編成している。

《必要な資料・データ等》

- 〔資料 3-1-1〕 開設授業科目一覧（平成 28 年度）
- 〔資料 3-1-2〕 「学校における実習」要項（平成 28 年度）
- 〔資料 3-1-3〕 コース別履修モデル（平成 28 年度）
- 〔資料 3-1-4〕 課題研究成果報告書（平成 27 年度）

（基準の達成についての自己評価：A）

- 1) 共通科目については、すべての教職大学院が共通に開設すべき 5 領域 10 科目を必修科目とするほか、本教職大学院独自の「地域における教育課題に関する領域」を加えた 6 領域での科目編成としている。また、課題別に設定された「学校における実習」（計 10 単位）を必修とするほか、今後の学校現場の課題に対応した選択実習を開設している。また、共通科目の土台の上に高度の実践的な応用力・展開力の育成を目指すコース別選択科目が開設されている。教職大学院での理論的・実践的な学習成果を総括するために、「課題研究ゼミ」を必修科目として位置づけている。
 - 2) 上述のように、本教職大学院の教育課程は「理論と実践との融合」を目指す教職大学院の目的をふまえ、適切に編成されている。また、独自に「地域における教育課題に関する領域」や「地域教育課題コース」科目を中心に、静岡県教育課題に対応する科目が多く開設されており、その点においても教職大学院としての実践的性格が現れている。
- 以上のことから、A 評価とした。

基準 3-2 レベル I

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

〔基準に係る状況〕

1) 学校教育の課題を捉えた授業内容

個々の授業科目の計画に際しては、現代社会における学校教育の役割をとらえ直し、教員の在り方について考えさせる内容を含めることを授業担当者の基本的な共通理解としている。そのため、共通科目の 6 領域においては、可能な限り研究者教員と実務家教員の TeamTeaching となるように配置して、学生が理論と実践の両面から各領域の課題について考え、学習することができるよう配慮している〔資料 3-2-1〕。

研究者教員と実務家教員と指導効果を高めるため、双方の教員を実習科目の担当として配置し、協力して学生の事前・事後指導に当たったり、学校現場を訪問したりする機会を数多くつくってきた。さらに、平成 28 年度からは専任教員全員が実習に関わる体制を整備した。学生の取組みなどに関する情報交換や学校観・指導観などに関する意見交換を日常的に行う中から、教職大学院としての教育の方向性についての共通理解が形成されつつある。また、小学校教育の経験を持たない教員にも教育現場の課題が理解されるようになり、研究者教員の授業においても実践的な力量形成を意識した内容が展開されている。

また、平成 27 年度からは、デマンドサイド側の教育委員会の要望を学生に直接伝えることも意義があることととらえ、静岡県の指導主事等を招聘し、授業科目において適宜授業の内容に関連した最新の施策等の情報提供してもらう機会を設定している〔後掲資料 10-1-1〕。

2) 授業方法・形態の工夫

コース別選択科目では、講義・実習・実験等の授業形態を通して理論の理解にとどまらない実践力・応用力のなお一層の向上・定着を目指す観点から、模擬授業やロールプレイ、シミュレーション、ケーススタディなどの教育方法が盛り込まれている。また、附属小学校や連携協力校における授業観察・授業分析やフィールドワーク

なども積極的に取り入れられている。特に、教科等の実践的な指導方法や生徒指導・教育相談などに関する領域においては、研究者教員と実務家教員との TeamTeaching による指導体制を取り入れ、より実践的な指導力・展開力が身につくよう配慮されている〔資料 3-2-2〕。

多くの授業において、実践的な力量形成が図られている。数例をあげれば、「実践的教材開発研究Ⅱ（社会）」【図 3-2-1】においては、学生が開発した教材を用いて授業を試行し、その有効性の検証を通じて一連の授業づくりのプロセスを体験的に理解させている。また、「学力・態度評価論」では、学生が事前に教科書の要約を行って授業中はその内容を簡潔にプレゼンする。さらに、評価に関して協議できる内容を学生が考えておき、グループ協議を行うようにしている。グループの編制も現職教員学生と学部卒学生とかバランスよく入るようにするなどの工夫を行い、学校現場での評価についての考えが深まるように配慮している。



図 3-2-1 作成した教材の有効性を附属小学校で検証する学生

3) 少人数での指導

授業の多くは少人数で行われるため、学部卒学生も発言しやすい環境が維持され、双方向・多方向の活発な意見交換や質疑応答が行われている〔資料 3-2-3〕。現職教員学生にとっては、学部卒学生の抱く素朴な疑問の中に学校や教職の本質を見出したり、学部卒学生にとっても現場の様々な財産を優秀な現職教員学生から直接学ぶ機会となる。このため、学校の職員室の会話からは得られない新鮮な視点に気づかされたりするなどの効果が期待される。必修の共通科目の場合は、20 名に及ぶ学生数により行われているが、適宜、グループワークなどを導入することによって、少人数授業と同様の効果を引き出している。

実践的な力量形成を図る上で、「課題研究ゼミ」の果たす役割も大きい。共通科目やコース別選択科目等で開発・作成した実践モデルや教材等の有効性を検証したり、各自が設定する研究テーマに即して現地調査や授業観察・授業研究を体験したりする機会となっている。また、連携協力校における実習テーマを課題研究のテーマと関連させることも可能であり、科目間の相乗効果も現れている。課題研究の成果は 2 万字程度の成果報告書にまとめられ、成果報告会などを通して教育委員会や連携協力校などの関係者にも成果が還元されている〔資料 3-2-4〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 3-2-1〕 教員授業分担表（平成 28 年度）

〔後掲資料 10-1-1〕 教職大学院外部講師授業一覧（平成 28 年度）

〔資料 3-2-2〕 授業計画（電子シラバス）（平成 28 年度）

〔資料 3-2-3〕 開設科目履修登録状況（平成 28 年度）

〔資料 3-2-4〕 課題研究テーマ一覧（平成 23～27 年度）

(基準の達成についての自己評価：A)

- 1) 共通科目においては、各領域の担当者が可能な限り研究者教員と実務家教員の組み合わせとなるよう配置し、学生が理論と実践の両面から考えていけるよう配慮している。また、研究者教員と実務家教員が共同で学生指導や学校訪問を行う機会を増やすことにより、小学校教育の経験を持たない研究者教員の間にも教育課題への理解が広がり、担当授業へもフィードバックされている。
 - 2) 多くの授業において、模擬授業やロールプレイ、シミュレーション、ケーススタディ、学校現場での授業観察・授業分析やフィールドワーク、研究者教員と実務家教員との TeamTeaching などが行われるなど、実践的な力量形成を意識した教育が進められている。
 - 3) 総じて、少人数の授業が実現されている。20 名程度履修している必修科目等においては、グループワークなどの方法を取り入れて、少人数授業のメリットを生み出している。「課題研究ゼミ」においては、他の授業科目や実習科目との連携を図りながら、自己課題に基づく問題解決能力や開発能力の育成が行われている。
- 以上のことから、A評価とした。

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) 学生に必要な実習の選択と集中

実習に関しては、「学校における実習」（必修）として 3 科目（実習Ⅰ・実習Ⅱ・実習Ⅲ）、選択実習として 2 科目（外国人児童教育観察実習、野外教育活動実習）の計 5 科目を開設している。それぞれ適切な時期・期間を設定して、目的・目標の異なる集中的な実習を原則としている〔前掲資料 3-1-2〕。各実習の実施に際しては、本教職大学院の規模（定員 20 名）に応じた適切な数の実習校等が確保されている【表 3-3-1】。

表 3-3-1 実習科目の実施概要（平成 28 年度）

区分	科目	単位数	期間	実習校数等 (*)	履修者(**)
学校における 実習（必修）	実習Ⅰ（生徒指導・教育相談中心）	3	11/7～25	7 (4)	13(8)
	実習Ⅱ（教科指導・学級経営中心）	4	5/9～6/3	4	7(8)
	実習Ⅲ（学校運営・経営、地域連携中心）	3	11/7～25	12	15
選択実習	外国人児童教育観察実習	1	6/1～11/16	2	11
	野外教育活動実習	1	2/6～10	1	12

(*) 括弧内は中学校数を外数 (**) 括弧内は履修免除者を外数

「学校における実習」は、学校教育活動に関する基礎的な理解の上に、教科指導や生徒指導、学校経営等の課題や問題に関して、自ら企画・立案した方策を試行することを通して、学校における課題に主体的に取り組むことのできる資質能力を培うことを目的としている。「実習Ⅰ」（3 単位）は、生徒指導・教育相談を中心とする実習であり、1 年次の 11 月～12 月（3 週間）に実施される。「実習Ⅱ」（4 単位）は、教科指導・学級経営を中心とする実習であり、2 年次の 5～6 月（4 週間）に実施される。「実習Ⅲ」（3 単位）は、学校運営・経営、地域連携を中心とする実習であり、1 年次修了の現職教員学生と 2 年次修了の 2 年次生を対象に 11～12 月（3 週間）に実施される。なお、平成 27 年度より「実習Ⅱ」を「実習Ⅰ」、「実習Ⅰ」を「実習Ⅱ」と名称変更を行った。これは 1 年次に履修するものを「実習Ⅰ」、2 年次に履修するものを「実習Ⅱ」とすることで、実習の系統性を明確にしたものである。また、実習Ⅰについては、実習Ⅲの時期に重ねることで、本教職大学院が実習に集中して関われる期間としている。

2) 実習環境の整備

実習に関しては、年 2 回（年度当初ならびに年度末）、本教職大学院と静岡県・政令指定都市教育委員会、連携協力校（施設）等から成る「常葉大学教職大学院連携協力協議会」（以下「教職大学院連携協力協議会」という。）を開催し、当該年度（次年度）の実習計画について審議する〔資料 3-3-1〕〔資料 3-3-2〕。それ以外にも、実習を担当する各教員は、それぞれの連携協力校（施設）と緊密な連絡を心がけ、管理職等の交代後などには、随時個別に実習の趣旨等を説明しながら協力関係の維持に努めている。

学生は、実習に際して自己課題を明確にすることが求められる。本教職大学院では「学校における実習」を学部生の実習のような「依存型実習」ではなく、教員免許状を取得している学生が「理論と実践との融合」を求めて、連携協力校の一員として教育経営に積極的に参画しながら、自己課題を追究していく「開拓型実習」と位置づけている。そのため、各実習に際して自己課題を明確にするための事前指導を数回（うち 1 回は現地訪問を兼ねた指導）行うとともに、実習中においても複数の教員によるきめ細かな訪問指導を行うこととしている。また、「実習Ⅰ」においては学生の教育課題を明確にするために、事前打合せを早めに行い、連携協力校に週 1 回程度訪問して、実習前に学校の様子を把握してから「自己課題」を設定するように平成 27 年度に一層充実させている。この学校への事前訪問の効果が高いことから、平成 28 年度については実習Ⅱ、実習Ⅲにおいても、連携協力校への第 1 回目の訪問を早くして、学生が学校現場に早めに関われるように改善してきている。

3) 細やかな実習指導

実際の指導に当たっては、「実習担当」「実習校担当」「指導教員（主担当・副担当）」など複数の教員が実習生に関わる指導体制を組んでいる。各実習には総括者が 1 名配置され、各実習校に対して実習生受け入れの打診を行うほか、当該年度の実習計画ならびに実習要項を作成し、「教職大学院連携協力協議会」などの場で各実習校等に説明を行う。また、事前・事後指導を中心的に進めるほか、実習中も適宜、学校訪問を行い、進捗状況等を把握する。

実習校担当は各実習校に数名配置され、個別の実習計画の作成等を依頼するほか、実習の詳細に関する事前協議を行う（出勤方法や出勤簿の取扱いなど、服務関係を含む）〔資料 3-3-3〕〔資料 3-3-4〕。また、学生の事前訪問を引率し、各学生の研究課題等を説明し対応や配慮を依頼している。

指導教員は、研究授業の参観・立ち会いなどのほか、学生の研究課題に即した訪問指導を行う。また、必要に応じて、学生の実習校の退勤後に、大学において指導・相談を行っている。なお、教員によっては、実習校の求めに応じて、学校評議員や講師として校内研修等に入るなど、相互の信頼関係も形成されている。

各実習中は、それぞれの自己課題に応じた授業実践等を行い、その結果を「実習録」〔資料 3-3-5〕に記録する。実習後は各自が立てた目標に即した自己評価を行うとともに、実習中の体験を報告書・レポート等にもまとめ、実習成果報告会での発表などを通して、成果と課題を明確にしている〔資料 3-3-6〕。事後指導は数回行われ、うち 1 回は実習成果報告会を兼ねて実施している〔前掲資料 3-1-2〕。

4) 実習の免除

現職教員学生に対しては、勤務実績や研修歴等に応じて、審査の上、法令（専門職大学院設置基準第 26 条第 2 項）に基づき「学校における実習」の一部を免除する措置をとっている。過去に入学した現職教員学生は、勤務実績や研修歴等を実習の時間数に換算した結果、すべての入学者が「実習Ⅰ」ならびに「実習Ⅱ」の時間数（315 時間）に相当する実績を持つと認定されている〔資料 3-3-7〕。また、過去に全 10 単位相当（450 時間）の実績を有する候補者がいたが、「実習科目減免規程」〔資料 3-3-8〕において「中規模校以上の学校における教務主任の経験」を「実習Ⅲ」を免除するための要件としているため、これまでに「実習Ⅲ」の免除を行った例はない。

「実習Ⅲ」については、開設から 3 年間、現職教員学生も本教職大学院の近隣の連携協力校で実施してきたが、

平成 23 年度より、各現任校での実施に変更した。1 年修了という状況を鑑み、実習校における学校運営・経営、地域連携にかかわる教育課題を深く追究し、その問題解決に至る方策の実践・検証を試みるためには、現任校での実習がふさわしいと判断したことによるものである。学生に対する聴き取りなどでも、他校での実習にはある種の「遠慮」が働き、研究の遂行に支障が生じるケースがあること、静岡県東部・西部の学生にとっては、大学周辺を中心とする実習校への通勤が困難であることなどを訴える意見が寄せられており、これらを総合的に判断して変更したものである。

5) 選択実習設置の意義と成果

選択実習として 2 つの実習科目を開設している。「外国人児童教育観察実習」（1 単位）は、外国人児童が在籍する教育現場を観察し、必要な教育力・指導力について体験的に学ぶことを目的としており、1 年次の 5 月から 11 月（5 日間）の間に実施される。また、「野外教育活動実習」（1 単位）は、（主に即戦力を期待される学部卒学生に向けて）学校における自然体験・生活体験活動に関する企画力・指導力を向上させることを目的とし、1 年次の 2 月（1 週間）に実施している。選択実習ではあるが、今後重要性を増す教育課題への対応力・実践力を身につける機会として、学部卒学生を中心に積極的な履修がある【表 3-3-1】〔前掲資料 3-2-3〕。また、平成 27 年度からは事前に「キャンブインストラクター」資格を習得している学生については、本実習に参加して必要な学修を満たした場合には「キャンブディレクター」資格を取得することができるようになったことも大きな前進である。「学校における実習」と同様に、2 回にわたる事前指導が行われるとともに、事後指導も実施される〔前掲資料 3-1-2〕。

上記のほか、平成 21 年度から「外国人児童教育観察実習」の発展として、修士課程国際言語文化研究科が開設する「海外教育観察実習」の履修を本教職大学院の学生にも勧めている【表 3-3-2】。同実習は 2～3 か国を 10 日間の日程で訪問し、現地校・日本人学校を中心に海外の教育事情への理解を深めることをねらいとしている（10 月に実施）。平成 23 年度 5 名、平成 24 年度 8 名、平成 25 年度 3 名、平成 26 年度 1 名の参加があった。なお、海外での政情不安などから平成 27、28 年度については本実習を閉講している〔資料 3-3-9〕。

表 3-3-2 海外教育観察実習（参加者数の推移）

実施年度	方 面	人数
平成 23 年度	アラブ首長国連邦・ギリシア等	5 人
平成 24 年度	スイス、ドイツ等	8 人
平成 25 年度	オランダ・フランス等	3 人
平成 26 年度	シンガポール・ベトナム等	1 人
平成 27 年度	海外での政情不安のため閉講	—
平成 28 年度	海外での政情不安のため閉講	—

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 3-1-2〕「学校における実習」要項（平成 28 年度）

〔資料 3-3-1〕常葉大学教職大学院連携協力協議会規程

〔資料 3-3-2〕教職大学院連携協力協議会開催状況（平成 27 年度）

〔資料 3-3-3〕教職大学院実習生出勤簿（平成 27 年度）

〔資料 3-3-4〕実習計画表（平成 28 年度）

〔資料 3-3-5〕「学校における実習」実習録（平成 27 年度）

〔資料 3-3-6〕「学校における実習」実施報告書（平成 27 年度）

〔資料 3-3-7〕勤務実績・研修等に関する換算基準（内規）

〔資料 3-3-8〕常葉大学教職大学院実習科目免除規程

〔前掲資料 3-2-3〕開設科目履修登録状況（平成 28 年度）

〔資料 3-3-9〕「海外教育観察実習」報告書（平成 26 年度）

（基準の達成についての自己評価：A）

- 1) 「学校における実習」は、目的・目標の異なる 3 つの実習から編成し実施している。必要な数の連携協力校が確保されるとともに、「教職大学院連携協力協議会」などを通じて協力関係の維持に努めている。「学校における実習」に際しては、複数の教員（実習担当、実習校担当、指導教員等）による指導体制が生まれ、学生に対するきめ細かな指導ならびに実習校との連携を保っている。教員によっては、実習校の要請により、学校評議員や講師として校内研修等への関わりをもつなど、相互の信頼関係も構築されている。実習の前後においては、数回の事前指導ならびに数回の事後指導が行われ、実習における成果と課題の明確化を図っている。
- 2) 現職教員学生に対しては、「学校における実習」の一部を免除する措置を講じている。免除の可否については「実習科目減免規程」に基づき、学生ごとに厳格に判断されている。
- 3) 選択実習に関しても、教育課題への対応力・実践力を身につける機会として、学部卒学生を中心に積極的な履修がある。また、本大学院修士課程の国際言語文化研究科が開設する「海外教育観察実習」への参加も行われ、教職大学院における学修経験を豊かなものになっている。以上、総じて実習の成果が上がっており、また履修免除に関する措置等についても適切に行われていることから、A 評価とした。

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〕

本教職大学院には、静岡県内の様々な地域から、その地域ならではの課題意識をもった現職教員学生と、入学後に少しずつ課題意識が形成されていく学部卒学生が入学してくる。年齢や経験も異なり、学修スタイルや学修意欲などにおいても多様な学生に対して、可能な限り個々の特性に応じたきめ細かで豊かな指導を行っている。

①CAP 制の実施

本学においては、学部・大学院ともに CAP 制が実施されており、本教職大学院でも履修登録単位数の上限を設けている（修業 2 年の学生については年間 30 単位、修業 1 年の学生については年間 45 単位）。この方策により、予習・復習の時間が確保され、円滑な履修が行われている。

②時間割の工夫

時間割については、ひとつの時間帯にひとつの授業科目を組み込み、関心のある科目を確実に履修できる形がとられている。また、一部の集中講義を除いて、講義等は平日の 1～5 時限に設定し、遠方からの通学者の生活実態に配慮している。また、水曜日には原則として講義等は組込まず、課題研究の指導、実習関連の事前・事後指導や学校訪問、教師力を向上させるための講座等が実施されている〔資料 3-4-1〕。なお、平成 28 年度からは水曜日に加え、月曜日においても、課題研究の指導、実習関連の事前・事後指導や学校訪問等ができるよう、授業科目を設定しない日としている。

③大学を離れて行う授業への配慮

より実践的な内容の授業においては、附属小学校や近隣の小学校、公共施設など、積極的にキャンパス外で

の学修を計画・実施している。実施にあたっては、学生の移動時間や経済的負担が過重にならないか、事前に教員会議で審議・検討を行うことを申し合わせている。

④履修モデルの提示と履修登録相談

4月のガイダンスの際に、履修モデル〔前掲資料3-1-3〕を入学者に提示し、教職大学院の教育課程について理解する機会を設けている。また、履修登録に当たっては、各学生は履修モデルを参考に「履修登録確認票」を作成し、指導教員の確認指導を受ける履修登録相談が行われている。

⑤指導教員によるオフィスアワーの設定

上述のように指導教員は、課題研究の指導だけでなく、学生の履修指導にも責任を負っている。全学的なオフィスアワーの仕組みの中で、週に2回以上の相談時間を確保している。

⑥「学生自己評価表（みちしるべ）」による学修状況の振り返り

教職大学院での学修が円滑に進むよう、学生各自に「学生自己評価表（みちしるべ）」〔前掲資料1-2-2〕の活用を求めている。学修状況に関する自己評価を行うことによって、授業や実習、課題研究の取組み状況などについて、随時振り返ることが可能となっている。指導教員とのコミュニケーションツールとしても活用されている。

⑦TeamTime の創設

本教職大学院はコース別にはなっているものの、少人数でまとめることの問題性に配慮して、コース横断的な学修の取組みを多く設定している。しかし同時に、コース別での特色を生かす試みも必要とのことから、平成27年度から課外でコース別に教員、学生が集まり、実習や課題研究での課題を中心に様々なテーマで懇談する時間帯を月1回程度（年10回程度）設定することにした。この時間帯のことを「TeamTime」と呼んでいる。この中で、「学生自己評価表（みちしるべ）」を見ながら、学生が自身の学修を振り返る時間も1、2回設定している。

《必要な資料・データ等》

〔資料3-4-1〕授業時間割表（平成28年度）

〔前掲資料3-1-3〕コース別履修モデル（平成28年度）

〔前掲資料1-2-2〕教職大学院学生自己評価表（みちしるべ）（平成28年度）

（基準の達成についての自己評価：A）

CAP制による修得単位の制限により学生に極端な負荷がかからないよう配慮されており、また、学生の履修に配慮した時間割の工夫がなされている。履修登録に際しても、履修モデルが提示されるほか、指導教員のオフィスアワーや履修登録相談などの仕組みも整備されている。大学外での学修に際しても、学生の過重な負担とならないよう、教員会議で事前確認を行っている。また、「学生自己評価表（みちしるべ）」による学修状況を把握する仕組みを導入し、効果を上げている。以上より、学生が学修を進める上で適切な指導が行われていることから、A評価とした。

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) 成績評価基準と単位認定基準

各授業の成績評価や単位認定については、常葉大学学則において「授業科目の成績評価は、秀、優、良、可、

不可をもって表し、可以上は合格とする」(第 38 条)、常葉大学成績評価規程では「出席時数が授業時数の 5 分の 4 に達しないときは、原則として授業科目修了の認定を行わない」(第 2 条第 4 項)、「秀(90 点以上～100 点)、優(80 点以上～90 点未満)、良(70 点以上～80 点未満)、可(70 点未満～60 点以上)、不可(60 点未満)」(第 3 条)などの基準が設けられている〔資料 3-5-1〕〔資料 3-5-2〕。大学院ではそれらの規則を準用すること(常葉大学大学院学則第 14 条)〔前掲資料 1-1-1〕)となっており、それらに基づいて成績評価や単位認定を行っている。

2) 評価の方法と評価の妥当性の担保

具体的な評価方法は、授業科目ごとに設定している。すべての授業において公正・厳格な評価が目指されており、授業計画(電子シラバス)に評価資料の種類と配点比率を明示することとしている〔前掲資料 3-2-2〕。各授業では、試験や期末レポートのみではなく、授業への参加態度、ディスカッションへの貢献度、プレゼンテーションの状況、ノート等の提出状況、フィールドワークの成果物など、多くの参考資料を積み上げながら評価を行っている。

実習科目については、ア. 事前学習、イ. 実習録、ウ. 報告書、エ. 成果発表会、オ. 各実習での提出物による「学内評価」に加えて、実習校に依頼した「評価資料」を参考にして評価を行っている。実習担当、実習校担当、指導教員の合議によって原案を作成し、教員会議ならびに研究科会議において最終的な評価結果を決定している。課題研究においても、成果報告書の内容を複数の教員が審査するとともに、成果報告書に基づく口述試験を専任教員全員の立ち会いのもとで行い、各教員からの評価を集約する形で最終評価の原案を作成し、教員会議ならびに研究科会議において最終決定を行っている。

3) 教職大学院の質の保証

修了認定については、研究科会議において、共通科目(基礎科目)22 単位、実習科目 10 単位(履修免除科目を含む)、コース別選択科目 13 単位(課題研究ゼミ 3 単位を含む)の計 45 単位の修了要件を満たすことを確認した上で、成果報告書の水準や口述試験の状況に基づき、本教職大学院が養成すべき人材としての資質能力が備わっているかどうかを判定している。

本教職大学院ではほとんどの授業で、学部卒学生と現職教員学生とが一緒に受講している。このことのよさもあるが、経験値や学習課題の相違によって、相対的に両者の学修の到達点が異なり、同一の評価基準を設けるとどうしても現職教員学生の成績が高くなり、学部卒学生の成績が努力に見合わず低くなってしまいう傾向があった。このことへの対策として、授業科目によって評価の基準を学部卒学生と現職教員学生とで分けることの検討を開始した。

《必要な資料・データ等》

〔資料 3-5-1〕常葉大学学則(抜粋)

〔資料 3-5-2〕常葉大学成績評価規程

〔前掲資料 1-1-1〕常葉大学大学院学則

〔前掲資料 3-2-2〕授業計画(電子シラバス)(平成 28 年度)

(基準の達成についての自己評価: A)

- 1) 本教職大学院の成績評価や単位認定については、大学院学則の規程に基づき行われている。授業科目ごとに評価資料の種類と配点比率が明示され、多面的な成績評価が目指されている。実習科目や課題研究の評価に際しては、実習成果報告会や口述試験の状況に基づき、関連の評価情報を加味して、教員の評価を集約する形で原案を作成し、教員会議ならびに研究科会議における最終的な評価としている。

2) 修了認定に際しては、研究科会議において、修了要件を満たすことを確認した上で、成果報告書の水準や口述試験の状況に基づき、本教職大学院が養成すべき人材としての資質能力が備わっているかどうかを判定している。

3) 学部卒学生と現職教員学生とが一緒に授業を受講するのは、本教職大学院の利点ではあるが、成績の基準についても同一で行ってきた。しかし、授業科目によっては、学校現場の経験の少ない学部卒学生には、現職教員学生と同等のパフォーマンスを期待するのが難しい場合もある。学部卒学生と現職教員学生とが一緒に授業を受講することの利点を活かすためにも、科目によっては、評価の基準を見直したり、複数開講にしたりするなどの配慮が必要と認識しており、カリキュラム検討委員会が検討に着手している。

以上により、成績評価や単位認定、修了認定が適切に行われており、改善の手立ても適切に取られていることからA評価とした。

2 「長所として特記すべき事項」

1) 前回認証評価でも高い評価を得た「地域における教育課題」に対応したカリキュラムをさらに充実すべく、教育委員会との連携を強化し、平成 28 年度より 8 つの授業科目において静岡県教育委員会から指導主事等を特別講師として招聘している。また、「地域における教育課題」に関する学修を、コースを越えた全学生の学修課題とするため、現在コースとカリキュラムの再編作業に着手している。

2) 必修科目である「学校における実習」以外の選択実習（外国人児童教育観察実習、野外教育活動実習）に関しては、それぞれの教育課題への対応力・実践力を身につける機会として、学部卒学生を中心に積極的な履修があり、成果が上がっている。また、本大学院修士課程の国際言語文化研究科が開設する「海外教育観察実習」の履修を本教職大学院の学生にも勧めるなど、教職大学院での学修経験を豊かなものにするための支援を行っている。

3) 平成 28 年度より研究者教員と実務家教員が協働で開講する TeamTeaching 形式の授業科目を 11 科目（平成 27 年度には 5 科目）に増やして、「理論と実践との融合」を目指す教職大学院の目的にふさわしい教育課程に向けて着実に取り組んでいる。

4) 平成 28 年度からは、独立行政法人教員研修センターと協定を結び、現職教員学生を対象に 9 月の「学校組織マネジメント指導者養成研修」に参加できるようにした。

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

○ 各教職大学院の人材養成の目的及び修得すべき知識・能力に照らして、学習の成果や効果が上がっていること。

[基準に係る状況]

1) 学生の単位修得、修了の状況、資格取得の状況等

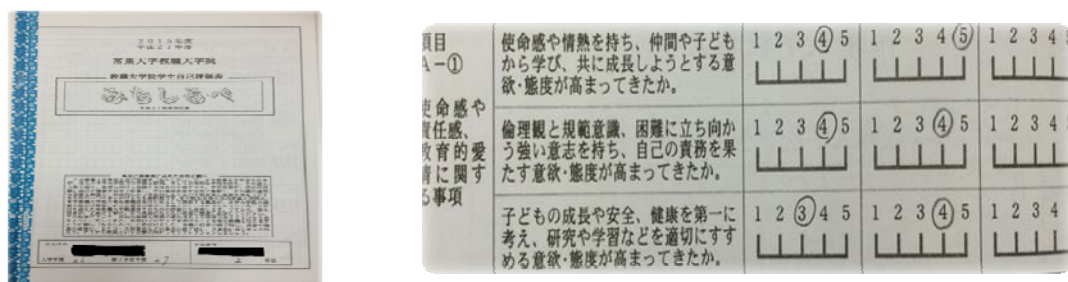
平成 20 年度の設立以来、一人も休学者や中途退学者を出さず、平成 27 年度修了生にいたる本教職大学院に籍を置いた全学生（119 名）が「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うこと」に専念し、修了に見合った単位を修得している。また、修了生全員が、小学校教諭専修免許及び教職修士の学位を取得している。なお、【表 4-1-1】に示すように、学部卒学生（計 61 名）については 100%の教職就職率（正規教諭 82%：50 名、講師 18%：11 名）となっている。

表 4-1-1 学部卒学生の教職就職状況表（平成 27 年度末現在）

修了年度	平成 21 年	平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	計
教諭	9	3	12	10	4	9	3	50
講師	1	0	1	2	3	2	2	11
計	10	3	13	12	7	11	5	61

2) 学生の学習成果・効果の把握状況

「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」という理念と各授業の授業目標にもとづく学習が適切に行われ、十分な成果が上がっていることを、授業アンケート〔資料 4-1-1〕、調査学生ヒアリング〔資料 4-1-2〕、「学生自己評価表（みちしるべ）」【図 4-1-1】〔前掲資料 1-2-2〕、TeamTime 等によって多面的に把握している。平成 20 年より採用している「学生自己評価表（みちしるべ）」は、教育評価研究を専門とする教職大学院スタッフが専門知識に基づいて作成したものであり、その後学生や教員の意見を取り入れて修正を加えながら現在に至っている。学生にとっては、自己の発見、成長し続ける姿の客観視、学生としての自覚、教員像の具体化、教職への意欲を高める機会になっており、教員はそれらを確認し、個々の学生の学びと成長の全体を把握することに活用している。



評価項目 A	教育目標に関する評価	教職大学院の目的に沿った評価内容
評価項目 B	学習活動に関する評価	講義やゼミ、院の授業に関する評価内容
評価項目 C	課題研究に関する評価	「課題研究」に関する評価内容
評価項目 D	学究生活に関する評価	学生としての生活に関する評価内容

図 4-1-1 「学生自己評価表（みちしるべ）」とその評価項目

学生の学修状況は、コース教員全員が責任を持って支援し、各学生の課題研究に複数の教員が関わる「主担・副担制」を導入するなど、個々の学生に向き合った厚い指導に取り組んでいる。また、平成 27 年度より開始した TeamTime において、「学生自己評価票（みちしるべ）」の交流も行い、学生の個々の自己評価をコースに所属する同僚学生や教員との協働的な自己評価に変える試みにも着手しており、学生の学習成果と質の向上を図っている【図 4-1-2】。



図 4-1-2 TeamTime の様子

3) 修了生の教員就職等進路状況、現場での活躍

現職教員学生に関しては、現場に戻った修了生による「常葉大学教職大学院教育フォーラム」（以下「教育フォーラム」という。）〔資料 4-1-3〕での報告や修了生ヒアリングにおいて、スクールリーダーとして現場に活性の渦を巻き起こしている様子や質の高い授業や学級づくりに取り組む姿が確認できる。平成 27 年度時点で、本学を修了した現職教員学生（計 58 名）の 5.2%（3 名）が教頭になっており、指導主事 8.6%（5 名）、主幹・教務主任 6.9%（4 名）、教諭 79.3%（46 名）となっている。【表 4-1-2】。これらの修了生の教員就職等進路状況【表 4-1-1】及び復職先での実績等から学修の成果は上がっていることが確認できる。また、学部卒学生を対象とした「教師力アップセミナー」〔資料 4-1-4〕を実施し、地域の専門機関や教育委員会からの講師派遣等により、チーム学校の担い手となりうる高度専門職性の涵養を図っている。

表 4-1-2 現職教員学生の修了後の動向(平成 27 年度末現在)

	平成 20 年	平成 21 年	平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	計
教 頭	2	1							3
指導主事		2			1	1	1		5
主幹・教務	1			1			1	1	4
教 諭	5	4	7	5	5	7	6	7	46
計	8	7	7	6	6	8	8	8	58

4) 課題研究等の内容の適切性

課題研究のテーマ〔前掲資料 3-2-4〕や実習における自己課題は、課題研究の発表会や実習の報告会の記録に示されるとおり、すべて「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」という理念と目的にふさわしい内容となっている。特に、学生が主体的に課題を設定して研究に取り組む課題研究は、大学院での学修成果が直接的に反映される活動であるが、課題設定は学生本人の関心はもとより学校現場のニーズを踏まえたものになっており、研究成果はその後の教育実践に資するものとなっている〔前掲資料 3-1-4〕。入学時に課題研究をコアとした履修計画を組むことを指導し、また 1 年間修了を認める現職教員学生のために平成 27 年度より事前ガイダンス〔資料 4-1-5〕を実施し、入学時点で課題研究への取組みをスタートできる体制を整えるなど、課題研究の質を向上させるための方策をとっている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 4-1-1〕授業に関するアンケート（平成 27 年度）

〔資料 4-1-2〕学生へのヒアリングまとめ（平成 27 年度）

〔前掲資料 1-2-2〕教職大学院学生自己評価表（みちしるべ）（平成 28 年度）

〔資料 4－1－3〕「教職大学院教育フォーラム」開催状況（平成 27 年度）

〔資料 4－1－4〕「教師力アップセミナー」実施計画（平成 27 年度）

〔前掲資料 3－2－4〕課題研究テーマ一覧（平成 23～27 年度）

〔前掲資料 3－1－4〕課題研究成果報告書（平成 27 年度）

〔資料 4－1－5〕プレガイダンス実施要項（平成 27 年度）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院の授業においては、「理論と実践との融合」を意図した工夫を試みており、実践的な教育研究を求めて入学した学生の満足度も非常に高いレベルが保たれている。また、修了生の状況については、現職教員の修了生については、教頭や主幹教諭、教務主任、指導主事等の要職に抜擢されるケースも複数見られるなど、小学校教育を牽引するスクールリーダーが確実に形成されつつある。学部卒学生についても、100%の教員就職率が維持されている。以上は前回の認証評価時から変わらず維持されており、修了生アンケートの結果等からより向上していることが確認できる。さらに充実に向けての改善の取組みも継続しており、A 評価とした。

基準 4－2 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〕

1) 修了生の赴任先の学校関係者・教育委員会との連携による成果の確認

現職教員修了生の赴任校における訪問・聞き取り調査をし〔資料 4－2－1〕〔資料 4－2－2〕、「ミドルリーダーとしてのつなぎ役」「チームワークの自覚」「校内研修での学び合い」等については管理職と修了生本人から聞き取りを行っている。その内容から学校現場に実践力として貢献している状況が分かる。また、教職大学院運営諮問会議や静岡県教職大学院検討委員会等の各教育委員会（後掲【表 10－1－1】参照）との意見交換においても、本教職大学院の目的に照らした学習の成果や効果が上がっていることの報告をうけている【表 4－2－1】。

表 4－2－1 修了生赴任校訪問時の管理職インタビューの抜粋（平成 25 年度から 27 年度）

- ・教務主任として、いろいろなことに取り組み、学校運営に貢献してもらっている。
- ・昨年は生徒指導を担当してもらったが、今年は教職大学院での学びを生かして研修主任として活躍してもらった。近い将来、教務主任として学校評価の研究成果を生かしてもらえるよう期待している。
- ・学校の中心として研修主任をお願いするとともに、6 年部という経験のない学年を受け持ってもらった。とてもよく取り組んでくれていると感じている。

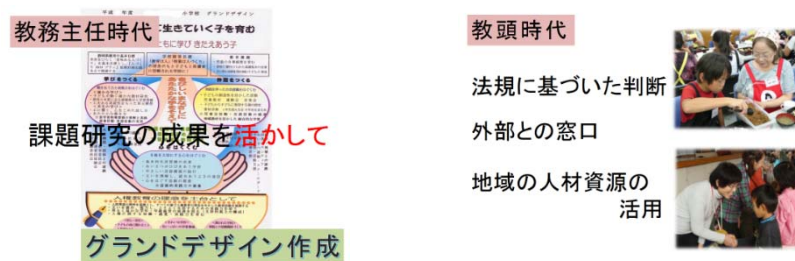
2) 修了生の赴任先等での貢献度（教育研究活動や教育実践課題解決等に関して）

本教職大学院の研究成果の発表の場である「教育フォーラム」〔前掲資料 4－1－3〕での実践報告、研究紀要〔資料 4－2－3〕への研究報告等から、赴任先等で教育研究活動や教育実践課題解決等に貢献していることが分かる。また、在学生、修了生、教員を中心に組織する常葉大学教職大学院教育研究会（以下「教育研究会」という。）〔資料 4－2－4〕、教育委員会との教職大学院運営諮問会議〔後掲資料 8－1－8〕や教職大学院検討委員会、聞き取り調査、アンケート調査等〔資料 4－2－5〕を通じて、修了生が学びの成果を学校現場、教育行政の現場に概ね還元できている状況を把握している。特に、平成 27 年度の「教育フォーラム」では 3 名の修

了生から、課題研究ゼミの取組みや課題研究レポートの内容、そしてコースでの学修成果が、現場での教育活動や組織運営に役に立ち、活かすことができているとの報告があった。この一部は、平成 27 年 12 月 5 日に実施された日本教職大学院協会研究大会「実践研究成果公開フォーラム」においても報告を行った【図 4-2-1】〔資料 4-2-6〕。なお、平成 27 年度より、日本学術振興会の「奨励研究」を修了生に紹介し〔資料 4-2-7〕、修了生の教育現場での課題研究の応用的展開や実践的な研究活動の推進、本教職大学院と学校現場の継続的・発展的な連携をめざす「学び続ける教員」の支援システムの構築を開始している。



修了生 A



修了生 B

図 4-2-1 修了生 A、修了生 B の教師としての成長

3) 修了生自身による短期的・長期的な学修成果の評価

静岡県内各地の校内研究の情報や平成 27 年度の日本教職大学院協会研究大会における本教職大学院修了生の報告の様子などから、教職大学院での学修の成果が学校現場で発揮されていることが確認できる。また、教育フォーラムでは、課題研究の成果を授業実践や学校運営に活用した実績や、課題研究に取り組んだ経験やそこで習得した研究的態度が教育活動に生かされている姿が報告された。特に、第一期修了生からは、キャリアに応じた成果が報告されており、短期的な観点及び数年を経た長期的な観点から見て、成果があったことが確認できる。

《必要な資料・データ等》

- 〔資料 4-2-1〕 修了生学校訪問（平成 27 年度）
- 〔資料 4-2-2〕 聞き取り調査票
- 〔資料 4-2-3〕 常葉大学教職大学院研究紀要（創刊号、2 号）
- 〔資料 4-2-4〕 常葉大学教職大学院教育研究会規約
- 〔資料 4-2-5〕 「修了生アンケート」調査票（平成 27 年度）
- 〔資料 4-2-6〕 日本教職大学院協会研究大会発表概要
- 〔資料 4-2-7〕 「奨励研究推進事業」募集要項

（基準の達成状況についての自己評価：A）

「地域教育課題コース」を設置していることから、学校現場の課題と直結した学修成果を携えた修了生を数多く輩出してきた。現在は、この地域教育課題に関する学修をより大きな本教職大学院修了生のストロングポイントとするために、地域教育課題に関する授業を特定のコースの枠から外し、全学生が共通して学ぶコースの再編とカリキュラム改革を進めている。新しい体制は、平成 29 年度入学生から運用する予定である。また、連携協力校等に対して学生のボランティア派遣等も積極的に展開し、教職大学院での学修成果の学校・地域への還元を進めている。修了生等をはじめとする関係者を対象とした意見聴取からは、教職大学院における学修成果が学校現場で生かされている様子が確認できた。以上のことから、A 評価とした。

2 「長所として特記すべき事項」

- 1) 修了生を対象としたアンケート調査や修了生の勤務校への聞き取り調査を実施するなど、修了後の教育活動への成果を客観的に把握し、その結果に基づいて主体的に改善に取り組んでいる。
- 2) 平成 27 年度日本教職大学院協会研究大会「実践研究成果公開フォーラム」において報告したように、教育現場でリーダーとして、ミドルリーダーとして活躍する修了生が年々増えている。また、そうした修了生の現場での努力を支えるための取組みとして、「教育研究会」の組織、公開型の研究フォーラムの実施、奨励研究支援事業の開始等、40 年間の教師の成長を支える教職大学院を目指している。

基準領域 5 学生への支援体制

1 基準ごとの分析

基準 5-1 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〕

1) 学生の相談・助言体制

本教職大学院の「学生への支援体制」は、教員側に 3 名の専任教員からなる学生委員会を組織するとともに、学生側にも学部卒 1 年学生、学部卒 2 年学生、現職教員学生を代表する学生代表を設けることにより双方向の体制を組んでいる。学生委員は現職教員学生・学部卒学生の学年担当も務め、各グループの特徴に応じた相談や助言に応じている。学生委員と学生代表は 1 年間に 2 回、学生生活や研究環境、支援のあり方等に関して会議を行い、実態やニーズを把握し、必要に応じて随時改善を図っている。

また、日常的な学修支援・生活支援に関しては、各学生に 2 名の指導教員（主担・副担）を配し、きめ細やかな支援を実現している〔資料 5-1-1〕。平成 27 年度よりコースごとに TeamTime を実施〔資料 5-1-2〕し、コース全体で学生に相談・助言する支援体制を整備した。

なお、これら複数レベルでの支援体制から得た様々な学生情報は、研究科会議や教員会議、教員間の日頃のコミュニケーションを通じて共有されており、組織的な支援と対応が実現している〔資料 5-1-3〕。

2) 現職教員学生と学部卒学生に配慮した適切な情報提供

学生へのキャリア支援に関わって、課外授業として「教師力アップセミナー」〔前掲資料 4-1-3〕を実施している。平成 27 年度は、前期に学部卒学生を対象として「教職大学院教師力アップセミナーⅠ」（前期 5 回）を実施し、専任教員と現職教員学生が学部卒学生に対して教職の基本事項の指導を行った。学部卒学生にとって貴重なキャリア支援の機会となったことはもちろんであるが、現職教員学生にとってもスクールリーダーとしての自覚と指導力を高める有効な機会になっている。後期は、全学生を対象として「教職大学院教師力アップセミナーⅡ」（後期 4 回）を実施し、行政機関、地域、世界等で活躍する様々なジャンルの著名な講師を招聘して、人間力、教師力に磨きをかける機会を提供した。

また、各教員が学生のニーズに応じて、各種の研究集会に関する情報提供、学校訪問の機会の提供を行い、いくつかの校内研究会や研究発表会へ参加し成果を上げている。

3) 特別な支援を要す学生への対応とメンタルヘルス支援、ハラスメント防止

学生相談・助言は、学年担当教員、正副 2 名の指導教員、コース別指導という複数の教員が多層的に関わる体制をとり、各教員が週に 2 時間のオフィスアワーを設け、学生に周知している。月に一度の教員会議をはじめ、日常的に頻繁に学生に関わる情報交換を行い、全教員間で情報共有を行うとともに、学生相互の協働的な支援が機能するように TeamTime において「学生自己評価表（みちしるべ）」による自己評価の取組みを始めている。

特別なケースに関しては大学のカウンセリングルーム、保健室、学生支援センター〔資料 5-1-4〕などと連携しており、またハラスメント防止〔資料 5-1-5〕についても教職員常葉学園管理職研修会や夏期研修会、FD・SD研修会等で行っており、学生には入学ガイダンスなどで周知徹底を図っており、現在まで特記すべき事項は起こっていない。

《必要な資料・データ等》

〔資料 5-1-1〕 教職大学院学生名簿（平成 28 年度）

〔資料 5-1-2〕 TeamTime 開催状況（平成 28 年度）

〔資料 5-1-3〕 学生支援体制図

〔前掲資料 4-1-3〕「教師力アップセミナー」実施計画（平成 27 年度）

〔資料 5-1-4〕「学生支援のための扉」

〔資料 5-1-5〕常葉大学 ハラスメント規程

（基準の達成状況についての自己評価：A）

学生相談・助言体制については、学年担当教員、正副 2 名の指導教員、コース別指導という複数の体制と、それを支える全教員間での情報共有によって整備されている。キャリア支援は「教師力アップセミナー」や実習校での継続的な活動などをそれぞれの学年の特徴に応じて行っており、教員と学生間、現職教員学生と学部卒学生間のコミュニケーションも活発である。また、現在のところ特別な支援を必要とする学生は在籍していないが、即時対応が可能な準備は日常的に整えられている。学内においてもカウンセリングルームや保健室、学生支援センターなどの機関が整備されているほか、ハラスメント防止についても相談窓口の周知を図るなど、学生相談・助言体制、キャリア支援体制は十分に整備されており、A 評価とした。

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〕

経済的理由により意欲ある学生が教職大学院への進学及び就学を断念することがないように、開設来、在学中における経済的支援策の充実に積極的に取り組んできた。経済的支援の充実は、入学する学生の質にとどまらず、教職大学院における教育の質や効果・成果などを決定づけるものとの認識を全教員が共有し、支援制度の拡充を実現すべく、教育成果の向上に努めている。

現在、本教職大学院では、日本学生支援機構の奨学生制度と独自の返還不要の授業料免除及び奨学金制度を創設し運用している〔資料 5-2-1〕〔前掲資料 1-1-3〕。両奨学金の実績は以下の通りである【表 5-2-1】【表 5-2-2】。

表 5-2-1 奨学金の貸与・給付状況

	日本学生支援機構奨学金の貸与状況			常葉大学教職大学院奨学金の給付状況	
	出願者	I 種採用者	II 種採用者	出願者	採用者
平成 24 年度	3	2	1	4	2
平成 25 年度	2	1	0	2	1
平成 26 年度	1	1	0	2	1
平成 27 年度	2	1	1	1	0

表 5-2-2 各種合格による経済支援の状況

	学内推薦合格者	特待生合格者	奨学生合格者
平成 24 年度	3	—	0
平成 25 年度	5	1	3
平成 26 年度	2	0	1
平成 27 年度	2	0	4
平成 28 年度	3	1	5

《必要な資料・データ等》

〔資料 5-2-1〕教職大学院入学試験要項骨子（平成 29 年度）

〔前掲資料 1-1-3〕教職大学院入学試験要項（平成 28 年度）

(基準の達成状況についての自己評価：A)

学生の経済的負担を軽減するため、日本学生支援機構等の奨学金制度の利用を積極的に促進している。また、学部卒学生に対し、本教職大学院独自の奨学金制度を設けている。特に、学内からの入学者の増加を目的とする学内推薦をはじめ、特待生等を認定する入学試験を実施し、さらに手厚い経済的支援を提供している。これらのことから、学生への経済支援等が適切に行われていると判断でき、A評価とした。

2 「長所として特記すべき事項」

- 1) 学年、コース、個人という複数のレベルに対する支援体制を整備し、きめ細かい指導を行っている。教師としての力量を高めるため年9回（平成27年度実績）の「教師力アップセミナー」を開講し、学部卒学生、現職教員学生それぞれのニーズに応じた独自のキャリア支援を進めている。特に学部卒学生については継続的に教育現場と関わる体制を整え、経験と実践力向上の機会を提供している。
- 2) 学生に対する経済的支援の一環として、本教職大学院独自に返還不要の奨学金制度を創設し、学部卒学生に対して給付を行っている。また、学内推薦をはじめ、特待生等を認定する入学試験を導入するなど、学内から入学する学部卒学生の経済的負担の軽減を積極的に進めている。

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〕

1) 教員組織編成のための基本方針

本教職大学院の入学定員 20 名に対し、「専門職大学院設置基準」において必要とされる専任教員数は 11 名である。平成 28 年度、本教職大学院は 12 名（教授 6 名、准教授 6 名）の専任教員を置いている。専任教員の内訳は、研究者教員 6 名、実務家教員は 6 名である。そのほか兼担教員 7 名、兼任教員 3 名が授業を担当している。「共通科目」6 領域の各領域に 2 名以上の専任教員を配するとともに、3 コースに 3～5 名の専任教員を配置する教員組織編成の基本方針に基づき配置されている〔前掲資料 3-1-1〕。

すべての研究者教員は、各専攻分野についての研究業績を有するとともに、静岡県ならびに静岡県内各市町の審議会等の委員を務めるなど、その学識経験が認められている。また、すべての実務家教員は学校教育ならびに教育行政の現場経験を有しており、学校組織運営、授業・教材開発などに関する優れた知識・技能を有し、各地区での校内研究会等の指導者としての社会貢献活動にも数多く携わっている〔基礎データ 2 参照〕。

なお、各教員の経歴や教育・研究業績〔基礎データ 3 参照〕などについては、本学のウェブサイト及び平成 27 年度刊行された「常葉大学教育研究者総覧」〔資料 6-1-1〕によって公開している。

2) 適切な教員雇用

本教職大学院の実務家教員は、実務家教員を 4 割以上とする「専門職大学院設置基準」を上回る 5 割となっている。また、専任教員 12 名の中で、学校現場での経験を有する教員は 10 名を数え、残る現場での教育経験を持たない 2 名も、研究活動等を通じて地域連携、学校との共同研究の経験を蓄積している。

3) 多様な教員の雇用形態の現状

みなし教員、任期付き教員などの雇用形態については、本教職大学院では採用していない。しかし、それらが目的とする学校現場の実態把握は、個々の教員が研究活動の中で積極的に行っており、また、文部科学省や教育委員会から講師を招いて F D・S D 研修を実施することを通して、教育の最新動向についても組織的に把握し、教育活動に生かすよう努めている。さらに、修了生を中心とした研究組織である「教育研究会」を平成 25 年度に立ち上げ、修了生とのネットワークを通じて学校教育・教育行政の動きを十分に取り入れている。

このため、現在のところ、本教職大学院においてはみなし教員や任期付き教員などの雇用を行っていない。

4) 授業科目における教員の適切な配置

本教職大学院の教育課程においてコアとなる授業科目（共通科目、実習科目、課題研究ゼミ）については、原則として専任の教授・准教授が担当している〔前掲資料 3-1-1〕。

なお、授業科目の担当や実習指導、課題研究などの指導については、一部の科目等を除き、研究者教員と実務家教員とが協働するように担当者が配置されている〔前掲資料 3-1-1〕。すべての教育・研究活動について、研究者ならびに実務家からの多角的な指導・評価の視線が注がれ、理論と実践の両面から実践的な力量形成が果たされるように組織されている。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 3-1-1〕 開設授業科目一覧（平成 28 年度）

〔基礎データ 2-専任教員個別表 参照〕

〔基礎データ 3-専任教員の教育・研究業績 参照〕

〔資料 6－1－1〕 常葉大学研究者総覧 2015

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院は、「専門職大学院設置基準」で必要とされている教員数、実務家教員数を全て満たしている。また教員の研究業績等は本学のウェブサイト及び「常葉大学研究者総覧 2015」において公開している。実務家教員の 6 名は、いずれも教員歴及び教育行政歴を合わせると 20 年以上の経験を有しており、高度の実務能力を備えている。授業担当については、理論と実践を往還した教育を行うため、共通科目を中心に研究者教員と実務家教員を配置した授業編成を行っている。また、専任教員による実習指導の体制を構築している。

なお、教員組織編成については、教職大学院が主体的に長期的な展望をもって人員配置を行える体制を整えつつある。以上のことから A 評価とした。

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〕

1) 組織を活性化するための措置

本教職大学院の教員組織は、50 代の教員が 6 名、60 代の教員が 6 名から構成され、60 代の教員全員が実務家教員であり年齢が高くなっている。しかし、このことは、スクールリーダーの養成教育を目的としていることから、実務経験豊富な管理職経験者を実務家教員としてリクルートしている本教職大学院の教員採用方針を反映したものである。これは、年齢バランスだけでは簡単に解消することができない課題である。この課題を補うため、TeamTeaching 形式の授業の実施や、教育委員会から指導主事を特別講師として招聘するなどして、教員組織及び教育活動の活性化を図っている。また、女性教員の登用については、設立時の 2 名から 3 名に増員が実現した。

今後も、適切な措置を講じながら教員組織の活性化を図っていく。

2) 採用・昇格基準

教職大学院の専任教員の採用・昇格については、常葉大学及び短期大学部の規程、任用・昇格基準等が適用されている〔資料 6－2－1〕〔資料 6－2－2〕〔資料 6－2－3〕。採用にあたっては、担当授業科目に関する研究業績の評価に加え、教育上の経歴・経験、指導能力等の評価なども総合的に考慮している。また、実務家教員の業績評価については、研究者教員とは異なる配慮を行っている。

専任教員の昇格については、平成 25 年度に創刊した教職大学院研究科紀要に、原著論文の他、実践報告、研究ノートなど多様な研究業績の発表機会を設けるなど、任用・昇格基準に基づき多様な研究及び実践が評価されるよう改善を図っている。

3) 実務家教員のリクルート

実務家教員の採用にあたっては、公募を実施し、広く適正な人材の応募を求めている。従前より、小学校・中学校・高等学校ならびに教育行政機関等において、おおむね 20 年以上の実務経験を有し、かつ高度の実務能力を有している者（例えば、管理職経験を持ち退職した者）で、専攻分野について特に優れた知識及び経験を有すると認められる者を選考している。

《必要な資料・データ等》

〔資料 6－2－1〕 常葉大学教育職員の任用及び昇任に関する規程

〔資料 6－2－2〕 常葉大学教育職員の任用に関する取扱細則

〔資料 6－2－3〕 常葉大学教育職員の昇任に関する取扱細則

（基準の達成状況についての自己評価：B）

教員の年齢構成及び男女バランスは改善されつつある。新規採用の専任教員は原則として公募制により、本学の基準に基づき公正な手続きに従って採用を行っている。ただし、教職大学院における教員の採用及び昇格等の基準は、法人本部の規程が準用されており、独自の採用・昇格・業績評価等にかかわる基準は明確に定められていない。それ故に本教職大学院固有の課題に対応する人事が実現しているとは言えない。実務家教員に関して、期限付きの人事交流等を行っておらず、全員専任教員として正規採用されていることなど、柔軟な人事が図られていない点は、その結果と解釈できる。以上のことから、B評価とした。

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〕

開設以来、年次大会として続けている本学教職大学院の「教育フォーラム」〔前掲資料 4－1－3〕に加え、日本教職大学院協会の研究大会、「常葉大学教職大学院研究紀要」〔前掲資料 4－2－3〕など、順次、組織的な研究活動を遂行するための基盤整備を図りつつある。このような機会に専任教員、修了生、大学院生による研究・実践活動の報告が積極的に行われ、教職大学院における研究活動はますます活性化している。そうした実績は静岡県教育委員会からも評価され、教育委員会が主催する「未来の学校『夢』プロジェクト事業」において、専任教員と大学院生、修了生が一体となって参画することを要請され、学校組織運営コース、地域教育課題コースが組織的に取り組む共同研究を開始した。また、授業・教材開発コースにおいても、情報コミュニケーション分野において実績のある企業から、『ICTを取り入れた次世代の学校教育のモデル化』プロジェクトに関する共同研究の依頼があり、平成 28 年度より ICT 教材の開発を開始している。今後も、コースを基本単位としつつ、より組織的に静岡県教育委員会等のデマンドサイド、附属小学校をはじめとする連携協力校、企業・各種団体などとの連携をとり、「理論と実践の融合」を視点とした組織的な教育・研究の推進を図っていく。〔資 6－3－1〕。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 4－1－3〕「教職大学院教育フォーラム」開催状況（平成 27 年度）

〔前掲資料 4－2－3〕常葉大学教職大学院研究紀要（創刊号、2 号）

〔資料 6－3－1〕研究委員会活動計画（平成 27 年度）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教員各人が専門分野の学会活動等を活発に展開し、論文執筆や学会発表その他の学術的な機会を活用した研究活動を進めている。また、平成 27 年度の「教育フォーラム」及び日本教職大学院協会の研究大会では、研究委員会を中心とした組織体制の中で報告書を作成したり、学生と協働して資料を作成したりして、組織的な活動に取り組んだ。以上の取組みは教育委員会等からも高く評価されており、本教職大学院の特徴として認知されている。

以上のことから A 評価とした。

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〕

1) 授業担当ならびに学生指導の適切な割り振り

専任教員は共通科目・コース別科目・課題研究ゼミについて、それぞれ原則 1 科目以上を担当するようにしている。また、各コース別の課題研究ゼミを中心として、指導教員として学生指導にも当たっている〔前掲資料 3-1-1〕。研究科内の運営業務については、委員会組織を形成し、業務に偏りがないよう配慮しているが、学部授業や学部生への指導を兼務しており、今後の改善が検討されている。

2) 授業負担等への適切な配慮

専任教員の授業については、既設大学院・学部の担当を含めて、前・後期各 6 コマを担当することを基準としている〔資料 6-4-1〕。学部との兼任としての授業も多く、今後平成 30 年度に向けて改善すべき点がある。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 3-1-1〕開設授業科目一覧（平成 28 年度）

〔資料 6-4-1〕常葉学園 大学教育職員の勤務内容等に関する規程

（基準の達成状況についての自己評価：B）

専任教員全員が本大学院修士課程の国際言語文化研究科や学部の授業や学生指導を担当しており、また様々な学部業務を担当する教員も多く、本教職大学院の教育・研究に専念できるように改善に努めている。平成 28 年度より、専任教員の学部担当授業を軽減し、学部の各種委員会の所属も減らす措置が取られ、連携協力校への訪問指導や教職大学院での指導時間の確保ができるように改善されつつある。しかし、学部と一括した授業負担のルールなどが運用されており、文部科学省（「教職大学院の教員組織編成等に関する留意事項について」）が要請する基準を満たすために、こうした授業負担の大きい教員への軽減措置や、教職大学院の特性を踏まえた授業担当のバランスなど改善すべき点がある。以上のことから B 評価とした。

2 「長所として特記すべき事項」

- 1) TeamTeaching 形式の授業の開設のほか、TeamTime など、複数教員が協働して指導にあたる機会が数多く設けられており、専任教員の指導能力の向上を組織的に図っている。また、平成 28 年度には、専任教員と学生、修了生が協同して積極的に研究・実践活動を行っていることが評価され、静岡県教育委員会や企業との共同研究を開始し、研究科教員と実務家教員が協働して研究活動に取り組んでいる。
- 2) 平成 28 年度より、教職大学院担当教員の学部担当科目の削減に配慮が払われてきたが、さらに文部科学省が定める条件に向けて協議を進めるなど、改善に努めている。

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・設備ならびに図書、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]

1) 教育研究組織及び教育課程に対応した施設・設備

本教職大学院の教育施設〔資料 7-1-1〕として専用の講義室 1 室【図 7-1-1】ならびに演習室 3 室【図 7-1-2】が整備され、授業やゼミ、各種報告会、打ち合わせなどに活用されている。専用講義室には大スクリーンとプロジェクタが完備され、自主的に開催する TeamTime においても有効に活用されている。なお、本教職大学院の開設に合わせて購入した電子黒板は老朽化により、現在は十分に活用されていない。平成 30 年の大学キャンパス移転を受けて、学校現場における実践を先導する教育研究が実現できるよう教育・研究環境の充実に向けて検討している〔資料 7-1-2〕。

2) 自主的な学修環境

学生が自主的な学修を行うための環境として、専用講義室に隣接した場所に院生室【図 7-1-3】が 2 室用意され、一人ひとりに机が与えられているほか、共用の PC・プリンタなども整備されている。また、8 台のデスクトップ型の PC を保有する大学院パソコン室【図 7-1-4】も用意されている。PC 以外に学生専用の印刷機や拡大印刷ができるプリンタも設置し、研究活動を支える環境構成に努めている。大学院パソコン室は学生室や大学院教員室から離れた場所に設定されているが、平成 28 年 2 月に教員からの指導が受けやすいように一部を専任教員研究室フロアに移し、調査研究演習室【図 7-1-5】として整備した。なお、開設来 8 年が経過し多くの備品が更新時期を迎えており、大学院パソコン室の PC 及び学生室に配備されている PC も最新のものに随時バージョンアップしていくことを検討している。学生の授業実践力を高めるために、講義室を授業・教材開発を進めるための ICT 機能を保有する「インテリジェント・ラボ」として再整備することも必要であり、平成 30 年度の大学キャンパス移転に向けて、必要な設備・機材の配置を検討している。

3) 図書館【図 7-1-6】等における図書、学術雑誌、視聴覚資料等の整備や活用

図書、学術雑誌、視聴覚資料等の資料〔資料 7-1-3〕〔資料 7-1-4〕については、開設時に整備されて以降、計画的、継続的に購入を進めているが、必要な資料が充分であるとはいえない。平成 27 年度までは図書費に関しては学部と一括した予算枠での図書購入であったが、平成 28 年度より本教職大学院の予算枠が明確化された。これにより、本教職大学院の教育研究に必要な図書等の整備が計画的に進めることが可能になった。



図 7-1-1 3304 講義室



図 7-1-2 演習室



図 7-1-3 院生室



図 7-1-4 大学院パソコン室



図 7-1-5 調査研究演習室



図 7-1-6 図書館（教職大学院専用スペース）

《必要な資料・データ等》

- 〔資料 7-1-1〕 校舎配置図（平面図）
- 〔資料 7-1-2〕 教職大学院備品等一覧
- 〔資料 7-1-3〕 図書館利用規程
- 〔資料 7-1-4〕 教職大学院購入雑誌（和雑誌・洋雑誌）一覧

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教職大学院の教育研究を進める上で必要な施設・設備が整えられている。講義室や演習室などは教育課程等に対応したものとなっており、有効に活用されている。また、院生室・コンピュータ室など、学生の自主的な学習環境も整備されている。機器・備品類については一部老朽化も見られ、最新の授業実践に対応した設備を整備することを検討している。文献・書籍については、図書館に集中配架されるなど、学生の利用に配慮している。

設備・機器等に対する学生の要望は、年に 2 回（7 月と 2 月）に聴取しており、各要望の重要性・緊急性を検討し、整備に反映させている。機器・備品類の計画的な更新及び I C T 環境の整備や文献・資料類の充実などの課題はあるが、必要な教育環境は整備されていると判断されることから、A 評価とした。

2 「長所として特記すべき事項」

- 1) 学生用に整備された院生室は、学生が自主的に使用ルールを決定して利用している。その結果、現職教員学生と学部卒学生とが混在する空間となっており、共に学び合う交流も生まれ、授業以外の時間においても相互に刺激を受け合う環境が形成されている。また、学生一人ひとりへのメールボックスの設置や、出勤簿への押印のルール化を含めて、職員室を模した環境で学生生活ができるような配慮をしている。
- 2) 平成 30 年に大学移転、キャンパス移転を控え、諸経費の削減等が求められている時期にもかかわらず、教職大学院設置以来の学修・研究環境のレベルを維持し、課題を明確にし、着実に学修環境の整備を進めることができている。

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

○ 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]

1) 教員会議等の実施

教職大学院の管理運営〔資料 8-1-1〕については、重要事項を審議する「研究科会議」〔資料 8-1-2〕、授業検討委員会を含む「教員会議」、教職大学院研究科長と教務委員で構成する「総務会」【表 8-1-1】などの会議を組織し、適切に運営されている。また、研究科内に自己点検・評価、入学試験、実習などに関する「委員会」を組織し、各業務を効果的に分担している〔資料 8-1-3〕。外部機関との連携・協力体制を構築するために、学内外の委員から構成される「教職大学院連携協力協議会」が組織・運営されている。さらに、自己点検・評価活動の客観性・透明性を高めるために、外部の有識者・教育関係者などから構成される「常葉大学教職大学院外部評価委員会」（以下「教職大学院外部評価委員会」という。）を設置し、自己点検・評価結果が検証されている。

表 8-1-1 教職大学院に係わる会議一覧

会議名	開催日等	参加者	議事内容
教 職 大 学 院 研 究 科 会 議	隔月 年 6 回	キャンパス長（副学長）、教育学部長、副図書館長、副教務部長、副学生部長、院研究科長、専任教員、事務局次長、教務・学生・入学センター各課長、大学院主幹、大学院事務職員	教育課程及び授業、大学院学則及び大学院諸規程、学生の入学、退学、転学、留学、休学、除籍及び修了、学生の指導及び支援、大学院の教育研究に関する事項等、本教職大学院の運営・管理に関わる全ての事項について審議する。
総 務 会	毎月 最終 水曜日	研究科長 教務委員会委員 大学院主幹	教職大学院の管理・運営に関する全ての業務について企画調整し、教員会議や研究科会議に提案する。
教 員 会 議	毎月 第一 水曜日	全専任教員 大学院主幹、大学院事務職員	総務会より提案された教職大学院の管理・運営全般にわたる事項について検討する。 * 大学院運営の共通理解の場とする。

2) 運営に係る諸規定の整備と遵守

上述の各組織のうち、「研究科会議」は学則に則って、「教職大学院連携協力協議会」「教職大学院外部評価委員会」「教職大学院運営諮問会議」は設置要項等に基づいて運営されている〔前掲資料 3-3-1〕〔資料 8-1-4〕【後掲表 10-1-1】。「教員会議」及び「総務会」【表 8-1-1】、その他の研究科内に設置された運営組織としての委員会等については、各組織の関係を示す運営組織図ならびに細則を設けて所掌事項の明確化を図っている〔前掲資料 8-1-1〕〔前掲資料 8-1-3〕。

3) 事務体制の充実

本教職大学院の事務については、授業関係は本学の教務課、学生関係は学生課、予算・会計関係は庶務課において所掌されるほか、大学院専従の事務職員 2 名を専用の事務室に配置し、各種の関連業務ならびに窓口業務に当たっている。

4) 主体的自律的な運営組織体制

本教職大学院に関する重要事項については、研究科会議・教員会議などにおいて審議されている〔資料 8-1

－5〕〔資料8－1－6〕〔資料8－1－7〕〔資料8－1－8〕〔前掲資料3－3－2〕。日常業務については、組織図に示す管理運営体制により、効果的な意思決定が行われている。緊急に解決すべき事項については、各教員や事務職員が問題を受け止め、適宜、総務会や委員会を開催し機動的に対応している。

《必要な資料・データ等》

- 〔資料8－1－1〕教職大学院運営組織図（平成28年度）
- 〔資料8－1－2〕常葉大学大学院研究科会議運営規程
- 〔資料8－1－3〕初等教育高度実践研究科の委員会運営に関する細則
- 〔前掲資料3－3－1〕常葉大学教職大学院連携協力協議会規程
- 〔資料8－1－4〕常葉大学教職大学院外部評価委員会規程
- 〔資料8－1－5〕教職大学院研究科会議開催状況（平成27年度）
- 〔資料8－1－6〕教職大学院教員会議開催状況（平成27年度）
- 〔資料8－1－7〕常葉大学教職大学院外部評価委員会開催状況（平成27年度）
- 〔資料8－1－8〕教職大学院運営諮問会議開催状況（平成27年度）
- 〔前掲資料3－3－2〕教職大学院連携協力協議会開催状況（平成27年度）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

研究科会議において教職大学院の管理運営に関する重要事項が審議されるとともに、教員会議、各種委員会等において日常的な管理運営業務が遂行されている。また、点検・評価、情報発信、外部連携などを目的とした教職大学院外部評価委員会ならびに教職大学院連携協力協議会が設けられ、それぞれ効果をあげている。各組織については学則のほか、規則・細則や設置要項などの諸規則が整備され、それらに従って適切に運営され、機能している。管理運営を支える事務体制ならびに職員配置も、本教職大学院の規模に照らして適切である。各組織が役割分担を行い、効果的・機動的な意思決定ならびに業務遂行を行っており、毎年よりいっそうの改善充実に向けて積極的な取組みが提案され、実施されている。以上のことから、A評価とした。

基準8－2 レベルⅠ

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

〔基準に係る状況〕

本教職大学院独自の必要経費としては、施設・設備費、研究開発経費、フォーラム開催経費、連携協力校との連携費用、実習校訪問費用、教職大学院連携協力協議会経費、自己点検・評価経費、教職大学院外部評価委員会経費、機関紙・研究誌経費などが予算化され、それぞれ所要額が確保されている。特に、連携協力校（施設）に対しては、実習中のみならず、事前協議も含めて複数回にわたって訪問可能な出張旅費が確保されている。

専任教員の研究費については、個人研究費、特別研究費、学長奨励研究費〔資料8－2－1〕の3つが目的に応じて申請でき、審査を経て支給される。設備・機器等に対する教員・学生の要望については、教員会議において必要性・緊急性を判断した上で、大学当局に購入・更新等の要望を行っている。大学においては、本教職大学院は大学の使命・目的を果たす上で、象徴的かつ重要な機関と認識しており、必要経費を優先的に確保・配分するなど、本教職大学院の教育・研究環境は改善・充実が徐々に図られてきている。今後も予算確保の努力を続けながら、さらなる教育・研究環境の改善・充実を図っていく。

《必要な資料・データ等》

〔資料 8－2－1〕研究費使途計画書

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本教職大学院は本学の使命・目的を果たす上で、重要な教育機関と認識されており、教職大学院としての教育研究活動等を維持することのできる所要経費が確保されていることからA評価とした。

基準 8－3 レベル I

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

[基準に係る状況]

教職大学院案内（パンフレット）〔前掲資料 1－1－2〕のほかに、情報をコンパクトにまとめたリーフレット〔前掲資料 1－2－1〕を作成・配布するとともに、ウェブサイトには教職大学院のページを設け、理念・目的や活動の概要、入学試験関連情報、大学院の行事等の情報提供を行っている【図 8－3－1】。また、説明会を学内外で実施するとともに、授業をはじめ課題研究ならびに各実習の報告会を公開で行うなど、学内外への情報発信に努めている。

本教職大学院の諸事業の成果報告ならびに学生の声などを紹介する機関紙「教職大学院ニュース」(年 2 回発行)〔資料 8－3－1〕を静岡県内の小・中学校、教育委員会をはじめとする関係者に広く配布し教職大学院の教育研究活動の広報を積極的に行っている。また、毎年「課題研究成果報告書」〔前掲資料 3－1－4〕『『学校における実習』成果報告書」〔前掲資料 3－3－6〕を発行し、学生等の研究成果ならびに学修成果を学校現場に広く周知している。さらに、「教育フォーラム」(年 1 回)〔前掲資料 4－1－3〕を開催し、静岡県内の教育委員会、小・中学校、静岡県内外の大学など、広く関係者に教育・研究の成果を公表している。

これらの情報は、静岡県外のエデュケーション委員会や大学等へも案内・送付されるほか、入学者確保において重要性の高い情報提供については、専任教員が分担して大学等を訪問し、本教職大学院の教育研究活動の特色等を直接説明する機会を設けている【前掲表 2－3－3 参照】。



図 8－3－1 教職大学院 ブログ

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 1－1－2〕常葉大学教職大学院案内（パンフレット）

〔前掲資料 1－2－1〕2016 教職大学院リーフレット

〔資料 8－3－1〕「教職大学院ニュース」（第 8～17 号）

〔前掲資料 3－1－4〕課題研究成果報告書（平成 27 年度）

〔前掲資料 3－3－6〕「学校における実習」実施報告書（平成 27 年度）

〔前掲資料 4－1－3〕「教職大学院教育フォーラム」開催状況（平成 27 年度）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

様々な広報媒体を作成するとともに、適宜、学内外での説明会を実施するなどして、広く関係者に対して本教職大学院の教育研究活動等の状況の周知が図られていることから、A 評価とした。

2 「長所として特記すべき事項」

- 1) 教職大学院連携協力協議会ならびに教職大学院外部評価委員会、教職大学院運営諮問会議の設置は、本教職大学院と関係機関との良好な関係を構築するとともに、自己点検・評価活動の客観性・透明性を確保する上で極めて重要な取組みであり、開かれた運営を進める上で効果的である。
- 2) 印刷媒体（案内、リーフレット、ポスター、報告書等）、電子媒体（ウェブサイト、ブログ等）にとどまらず、フォーラムや報告会を公開で行うなど、多様な媒体・機会をつくって、本教職大学院の教育研究活動等の状況について積極的に情報提供を行っている。特に「教職大学院ニュース」は本教職大学院の教育研究に関する情報発信のメディアとして有用であり、連携先（教育委員会、連携協力校など）や外部評価委員からも好評を得ている。

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 1

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

[基準に係る状況]

1) 点検評価計画とその実施状況

本教職大学院では、評価委員会を設置し、【表 9-1-1】に示す、①研究科全体の教育ならびに運営の状況全般に関する点検評価、②学生の学修と生活全般にわたる点検評価、③授業や研究活動の成果に関する点検評価、④修了生からの点検評価の 4 つの評価活動を推進している。それぞれの評価の結果は、教員会議、研究科会議等において報告され、専任教員が課題等について共有し、改善に役立てている〔資料 9-1-1〕〔前掲資料 8-1-8〕〔前掲資料 4-2-1〕。また、「教職大学院連携協力協議会」や静岡県教育委員会主催の「静岡県教職大学院検討委員会」などで報告を行っている〔前掲資料 3-3-2〕〔資料 9-1-2〕。

表 9-1-1 点検評価一覧

点検評価領域	具体的な取り組み
①研究科全体の教育ならびに運営の状況全般に関する点検評価	・専任教員による「自己評価」 ・学外関係者からの検証を目的とする外部評価委員会による「外部評価」
②学生の学修と生活全般にわたる点検評価	・学生の自己評価を取り入れた学生個人別の「学生自己評価表(みちしるべ)」の取り組み ・学期毎に学生委員会において学生代表とのヒアリング
③授業や研究活動の成果に関する点検評価	・教員個々の自己評価「自己申告書」 ・学生による授業評価「授業アンケート」 ・専任教員の教育・研究報告一覧
④修了生からの点検評価	・本教職大学院を修了した者について、翌年の年度末に学校訪問し、その 1 年の学校現場での活動について修了生本人と校長に行う聞き取り調査 ・修了生全員に対するアンケート調査(郵送法)

2) 専任教員による自己評価とその反映

専任教員による自己評価は、教員個人の活動実績に関する自己評価と、それぞれが分担している本教職大学院の運営に関わる自己評価の 2 つを行っている。教員個人の活動実績に関する自己評価は、全学的な取り組みとして、授業や研究活動等に関して年度当初に設定した目標に対して、年度末に実績を確認する「自己申告書」形式の評価を行っている。本教職大学院の運営に関わる自己評価は、毎年実施している教職大学院外部評価委員会に提出する自己点検評価書を各部門の担当委員が分担して作成している。自己点検評価書の作成にあたっては、必要に応じて、修了生調査や学生ヒアリング等を実施し、諸データのとりまとめを行うなど、客観的な事実に基づく点検評価を行っている。これらの評価は、FD・SD活動の一環として、本教職大学院の教育力の向上の寄与しているほか、厳正で正確な外部評価の実施に貢献している。

3) 学生からの意見聴取とその反映

学生からの意見聴取は上記のとおり、「学生自己評価表(みちしるべ)」、学生委員会による学生代表からのヒア

リング、学生による授業評価「授業アンケート」を実施している。「学生自己評価表（みちしるべ）」は情報を指導に反映させる必要があることから記名式であるが、「授業アンケート」は無記名で実施している。また、学生委員会が主催するヒアリングは、要望者を特定しない配慮として、学生代表との間で行っている〔前掲資料1－2－2〕〔前掲資料4－1－1〕。それぞれにおいて得られた情報は、【表9－1－2】に示すように、その情報の特徴に応じて適正に点検評価に反映させ、大学院の運営や専任教員の学修指導の向上に役立てている。

表9－1－2 学生の意見聴取からの点検評価への反映

学生からの意見聴取	実施形態	点検評価への反映
①「学生自己評価表（みちしるべ）」	記名式	各学生の自己評価に対しては、指導教員が個人面談によって個別の相談・助言を行っている。また、評価委員会において集計の上、教員会議において報告し、スタッフ間で共有を図り、全体として対応すべき問題の確認作業を行っている。
②学生委員会による学生代表からのヒアリング	3つの学生グループの代表	学生からの学修・研究環境に関するリクエストについては、教員会議に諮り、随時対応している。ただし、学部との共同施設に関する要望については、なかなか応えられない現実もあり、これからの課題である。
③授業評価アンケート	無記名	評価委員会において集計し、授業担当者に対して集計結果を授業改善のための情報として提供している。

4) 学外関係者等の意見聴取と点検評価への反映

学外者からの聴取は、①年度内に3回開催される「教職大学院外部評価委員会」での聴取、②「教職大学院連携協力協議会」での聴取、③修了生への「聞き取り調査」での聴取、④「静岡県教職大学院検討委員会」での報告からの聴取を行っている。それぞれにおいて得られた結果は、評価委員会が集計整理し、教員会議等にて報告し、本教職大学院の運営及び学習指導体制の充実のための点検評価に活かしている〔資料9－1－3〕〔資料9－1－4〕【表9－1－3】。

表 9－1－3 外部の意見聴取からの点検評価への反映

外部からの意見聴取	実施形態	点検評価への反映
①教職大学院 外部評価委員会	年に3回開催し、1)本教職大学院からの運営方針の説明、2)授業等の学修状況の参観、3)自己評価の提案、4)外部評価書の作成、5)意見交換を行っている。外部評価の妥当性を担保するため、外部評価委員には教育委員会などデマンドサイドから推薦された委員を含むほか、各委員には、公開授業週間、課題研究構想発表会・中間発表会・成果報告会、教育フォーラムなどの本教職大学院の行事を積極的に公開し、数多くの判断材料を提供するよう心がけている。	作成された外部評価書ならびに評価結果に基づく「外部評価委員会報告」は、座長より学長、研究科長、外部評価担当者に直接手渡され、意見交換を行うとともに、評価内容ならびに提言については教員会議で報告され、協議が行われている。
②教職大学院 連携協力協議会	学校における実習に関する実施方法、評価等を実習協力校・協力機関間で共有していただく貴重な機会となっている。また、現在本教職大学院が進めている学校における実習の改革案について現場の意見を伺う機会ともなっている。	平成 27 年度秋から実習期間に先立って実習生の事前ボランティアを受け入れていただくこと、また平成 28 年度より週に 2 日（月・水）学校現場における実践研究に利用できる日を設定することが決定した。
③修了生に対する 「聞き取り調査」	修了生の勤務校に大学院教員が訪問し、教職大学院での学修成果がどのように活用されているかを中心に、修了生本人ならびに校長への聞き取り調査を行っている〔資料 4－2－2〕。	授業内容や指導方法の改善に生かされるとともに、今日の教育現場が抱える課題やニーズを再確認する上でも役立っている。また、修了生に対するアンケート調査を行い、修了後の活躍状況等の把握に努めている。
④静岡県教職大学院 検討委員会	静岡県、浜松市、静岡市の各教育委員会の教職大学院担当者から、修了生のその後の情報や本教職大学院に対する評価情報を得ることができている。また、県内のもう一つの教職大学院である静岡大学を含めて相互の情報ならびに意見交換の機会ともなっている。	本教職大学院が取り組む地域教育課題に関する学修が本教職大学院の強みと独自性であることの確認の場となり、その強みを全専任教員が自覚して指導に取り組む姿勢を共通のものとするのができた。また、平成 29 年度のコース再編ならびにカリキュラム改革を方向づけるものとなった。

5) 点検評価結果の教育活動へのフィードバック

教職大学院としての自己評価及び外部評価の結果は、随時、教員会議や研究科会議に諮り、担当委員会において検討の上、授業内容や指導体制などの改善に生かしている。その結果、【表 9－1－4】のような授業改善、指導改善が行われた。

表 9-1-4 フィードバックによる改善

フィードバックによる改善プラン	プランの概要
①課題研究の指導体制の充実	課題研究ゼミの複数担任制の指導体制を、平成 26 年度より、所属コース以外の教員からも指導を受けることができるように改善した。
②TeamTeaching 型授業の充実	平成 28 年度より実務家教員と研究者教員とが協働で指導にあたる TeamTeaching 型授業を、コース別科目に限定せず、共通科目まで広げた。
③実践研究日を 2 日設定	設立時より原則週 1 日、現場での体験に利用できる日を設けてきたが、平成 28 年度より、2 日間（月・水）に増やし、理論と実践の往還を強く意識したカリキュラムに変更した。
④TeamTime の充実	平成 27 年度に試行的に開始した TeamTime について、教職大学院外部評価委員会より学生の日常化した学びの場として高い評価を受け、平成 28 年度は計画をより充実させて実施することにした。
⑤教育研究会の組織	修了生が現場で継続して教育研究を行い、また修了生相互の交流の場として、さらには学校現場への状況提供の場として、平成 25 年度に教育研究会を組織した。教育研究会は秋に行われる研究フォーラムを主催している。

6) 評価結果の保管

各評価に関わる記録は大学院事務室において適切に保管されており、必要に応じて速やかに提出、閲覧できるようになっている。また、評価結果の一部は、教職大学院ニュースや教職大学院のウェブサイトで公開している。また、随時情報を発信し、共有している〔前掲資料 8-3-1〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 9-1-1〕自己申告書（平成 28 年度）

〔前掲資料 8-1-8〕常葉大学教職大学院外部評価委員会開催状況（平成 27 年度）

〔前掲資料 4-2-1〕修了生学校訪問（平成 27 年度）

〔前掲資料 3-3-2〕教職大学院連携協力協議会開催状況（平成 27 年度）

〔資料 9-1-2〕静岡県教職大学院検討委員会開催状況（平成 27 年度）

〔前掲資料 1-2-2〕教職大学院学生自己評価表（みちしるべ）（平成 27 年度）

〔前掲資料 4-1-1〕授業に関するアンケート（平成 27 年度）

〔資料 9-1-3〕常葉大学教職大学院外部評価委員会報告（平成 27 年度）

〔資料 9-1-4〕常葉大学教職大学院外部評価書（平成 27 年度）

〔前掲資料 8-3-1〕「教職大学院ニュース」（第 8～17 号）

（基準達成についての自己評価：A）

開設時より評価委員会を設置し、自己点検・評価活動に積極的に取り組んできた。具体的には学生による「学生自己評価表（みちしるべ）」及び「授業評価アンケート」、専任教員による「自己評価」や教職大学院外部評価委員会による「外部評価」等、多面的・重層的な評価を実施しており、様々な立場から率直な意見を聴取してい

る。これらの評価は、本教職大学院運営の改善や、カリキュラム改革につながっており、PDCAマネジメントサイクルが適切に機能していると評価する。また、各評価活動を通して、評価者である外部の連携諸機関や学生らとの間に、共に常葉大学の教職大学院を創っているという、協働的な関係を築くことに成功している。それは、外部機関の積極的な本学の事業への参加や、共同研究の企画、教育委員会における教職大学院修了生へのインセンティブの検討などに実績として示されている。

以上により、教職大学院としての質の維持・向上を支える点検・評価活動の仕組みが確立されており、有効に機能していることから、A評価とした。

基準 9-2 レベル 1

○ 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みが適切に行われていること。

〔基準に係る状況〕

1) 教育内容・教育方法の継続的改善

上記のような評価を通じて、教育内容と方法の継続的な改善を図っている。また、平成 27 年度には日本教職大学院協会の研究大会において、本教職大学院の取組みを自己評価する報告を行ったが、報告内容を教職大学院の全教員と学生とが協働して作り上げることによって、本教職大学院の設立の理念をスタッフ全員が再認識する機会となった。このことを通じて、カリキュラム改革、授業改善の取組みがさらに活発化している。

日常的な教育内容・方法への改善については、複数担任制による課題研究の指導をより充実させる方向で見直し、実務家教員と研究者教員とが協働で指導にあたる TeamTeaching 型授業【図 9-2-1】の開設数を増やすなど、複数の教員が指導に関わる体制を整え、より効果的な指導を行えるように整備した。指導に複数の教員が関わることは、より適切に個々の学生に応じた指導を可能とするとともに、各教員に指導上の工夫を促し、指導力を高めることにもつながっている。



図 9-2-1 TeamTeaching 型授業（立っている 2 名が教員）

2) FDの実施状況

FD活動の一環として授業改善については、全学組織のFD・SD委員会が所掌するFD活動の取組みと連動して実施している。

一方、本教職大学院独自のFD活動としては、原則 6 月ならびに 11 月に公開授業週間を設定し、当該期間に実施される本教職大学院の全授業を外部評価委員、連携協力校校長、研究科教員などに対して公開している。〔資料 9-2-1〕

また平成 26 年度より数回、文部科学省等から講師を招いて、今後の教員の育成・採用等の政策の動向についての講演を実施し、専任教員が教師教育の課題を共有する機会としている【表 9-2-1】。

さらに平成 26 年度より学生の発展的な学修機会として実施している文部科学省における研修には、多くの専任教員も参加しており、中央教育審議会の審議を傍聴したり、文部科学省の担当者からブリーフィングを受けたり

するなど、教員養成・教師教育の基本方針等について理解を深める機会となっている〔資料 9－2－2〕。

また、静岡市教育委員会が主催する静岡市教育懇話会には静岡大学教職大学院と一緒に参加して、意見・情報交換を行い、地域の教育課題について理解を深めている〔資料 9－2－3〕。

表 9－2－1 講演会（FD研修会を兼ねる）

時期	講演会名	演題	所属・講師氏名
平成 26 年 10 月	教職大学院 教育フォーラム	今こそ授業力を高める	文部科学省初等中等局教育課程課 教育課程企画専門官 橋田 裕
平成 26 年 12 月	教師力アップ セミナー	授業とは	静岡県教育委員会 教育監 水元 敏夫
平成 27 年 2 月	教職大学院 連携協力協議会	教職大学院に期待すること	文部科学省高等教育局大学振興課 教職大学院係長 平 千枝
平成 27 年 10 月	教職大学院 教育フォーラム	教職大学院と教育委員会との連携	静岡県教育委員会 義務教育課長 林 剛史
平成 28 年 2 月	教職大学院 連携協力協議会	これから求められる教員の資質・ 能力と教職大学院の役割	文部科学省高等教育局大学振興課 教員養成企画室室長補佐 森 次郎

《必要な資料・データ等》

〔資料 9－2－1〕教職大学院公開授業（平成 27 年度）

〔資料 9－2－2〕文部科学省訪問実施予定表（平成 27 年度）

〔資料 9－2－3〕静岡市教育懇話会（平成 27 年度）

（基準達成についての自己評価：A）

本教職大学院専任教員は、全学のFD活動（公開授業日、FD講演会、大学改革フォーラム等）への参加が義務づけられるとともに、本教職大学院独自のFD活動（公開授業週間、講演会等）にも積極的に取り組んでいる。これらのFD活動は着実に内容も充実してきている。また、実務家教員と研究者教員とが協働して指導にあたる体制を整え、日常的な学生指導や管理・運営業務への協働を重ねる中で、互いの指導観や指導内容を向上させることに努めている。以上のことから、A評価とした。

2 「長所として特記すべき事項」

- 1）開設以来、自己点検・評価に取り組むとともに、評価結果を検証するための外部評価の仕組みが確立されている。
- 2）評価が組織改善、カリキュラム改善に適切につながり、評価者との間に協働的な関係を構築することにつながっている。特に、教育委員会との連携は、教育委員会の新規プロジェクトに関わって、本教職大学院に研究協力の依頼があり、平成 28 年度より共同研究を開始している。また、修了生へのインセンティブ措置等を検討しており、互恵的関係が構築できている。
- 3）授業改善に関しては、複数教員による協働指導を有効に活用し、授業技術の向上に活かしている。
- 4）全教員が、全学のFD活動への参加を通して、大学教員として必要な資質の向上に努めている。また、公開授業週間の設定やFD研修会を兼ねる講演会の開催など、独自のFD活動にも取り組んでいる。

基準領域 10 教育委員会及び学校等との連携

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]

1) 関係諸機関との連携の体制

平成 20 年度の本教職大学院開設時に設置された「静岡県教職大学院検討委員会」〔前掲資料 9-1-2〕をはじめとして、【表 10-1-1】に示すように、本教職大学院が主催する「教職大学院運営諮問会議」〔前掲資料 8-1-8〕、「教職大学院連携協力協議会」〔前掲資料 3-3-1〕、「教職大学院外部評価委員会」〔前掲資料 8-1-4〕など、課題に応じて関連諸機関（静岡県教育委員会、政令指定都市静岡市及び浜松市教育委員会、静岡県総合教育センター、静岡市教育センター、静岡県立朝霧野外活動センター、静岡科学館、連携協力校）と委員会や会議を組織して、年度ごと運営計画、学校・施設における実習計画の協議及び実習終了後の評価活動の検討、教職大学院の自己点検・評価の検証ならびに改善に関する建設的な提言など、連携を密にして取り組んでいる。また、平成 28 年度からは、「独立行政法人教員研修センター」が「教職大学院連携協力協議会」にオブザーバーとして参加している。

表 10-1-1 関係諸機関との連携表

名称	主催者	回数	参加機関	議事内容
静岡県教職大学院 検討委員会 ※平成28年度から 「静岡県教職大学院 連携推進委員会」に 名称変更	静岡県教育委員会	年2回	常葉大学教職大学院、静岡大学 教職大学院、静岡市教育委員 会、浜松市教育委員会、静東教 育事務所、静西教育事務所、静 岡県総合教育センター	・静岡県教育委員会から教職大学 院等への現職教員の派遣方針など の説明 ・各教職大学院から入学試験の実 施要項や入学した学生の取組み状 況などの報告
教職大学院 運営諮問会議	本教職大学院	年3回	静岡県教育委員会	・派遣教員の取組みに関する情報 交換 ・各教育委員会の教育施策に関す る情報共有
		年3回	静岡市教育委員会	
		年3回	浜松市教育委員会	
教職大学院 連携協力協議会	本教職大学院	年2回	静岡県教育委員会、静岡市教育 委員会、浜松市教育委員会、静 岡県総合教育センター、静岡市 教育センター、静岡県立朝霧野 外活動センター、静岡科学館、 連携協力校（小学校29校・中学 校5校）の代表者 ※平成28年度より「独立行政法 人 教員研修センター」がオブ ザーバー参加	・本教職大学院の使命・目的や養 成すべき人材像等について周知 ・年度ごと運営計画、学校・施設 における実習計画の協議及び実習 終了後の評価活動の検討
教職大学院 外部評価委員会	本教職大学院	年3回	静岡県教育委員会、静岡市教育 委員会、浜松市教育委員会、 小・中学校の学校代表者、地域 の教育関連機関の代表者より選 任	本教職大学院の自己点検・評価の 検証ならびに改善に関する建設的 な提言
静岡市教育懇話会	静岡市教育委員会	年1回	静岡市教育委員会（教育委員、 各課担当者）、常葉大学教職大 学院（専任教員、学生）、静岡 大学教職大学院（専任教員、学 生）	・市の抱える教育課題と取組み方 針の解説 ・教育行政の役割の説明 ・教育課題に関する意見の交換

2) 関係諸機関との連携の成果

「静岡県教職大学院検討委員会」では、教職大学院と教育委員会とが協力して教員養成の授業やカリキュラム開発を進めることなどの提案を行い、静岡県教育委員会作成の「静岡県教育振興基本計画」（平成 26 年 3 月）の中に、「教職員の資質向上」に関連して「教職大学院と連携して、教員養成・スクールリーダー養成のカリキュラムについて検討する」ことが盛り込まれた。これを受けて、本教職大学院では平成 27 年度授業科目のうち、2 科目（学校経営・学級経営論、学校危機管理論）の一部に静岡県教育委員会の指導主事・管理主事による指導を位置づけ、新しい授業展開を開始している他、文部科学省から講師を招いての講演の実施、文部科学省訪問及び中央教育審議会の審議の傍聴や新教育課題にかかわるブリーフィング等本教職大学院独自の研修事業を展開している[資料 10-1-1][前掲資料 9-2-2]【前掲表 9-2-1】。

政令指定都市静岡市及び浜松市との「教職大学院運営諮問会議」では各実習の成果や実習受入れ校側の課題などの情報交換をする中で実習の充実を目指す方向で協議を深めている。連携協力校も 25 校から 31 校に拡大し、各学生が実習Ⅰ・実習Ⅱ・実習Ⅲを同一校で行う継続的な実習に改善することが可能になった。

「教職大学院連携協力協議会」では連携各校と年度当初の実習計画の協議を通し、目的や養成すべき人材像等について周知を図り、実習の充実に繋げている。また、平成 27 年度より、文部科学省から講師を招き、教師教育の充実に関わって協同の勉強の機会を持っている。同じく平成 27 年度より、連携教育施設との協議では、野外教育実習の履修を通して「日本キャンプ協会公認キャンプディレクター 2 級」【図 10-1-1】の資格取得が可能となり、すでに 2 名が取得した。



図 10-1-1 野外教育活動実習とキャンプディレクター 2 級認定証

3) 入学者の確保及び修了者の処遇

本教職大学院が要望してきた教職大学院への現職教員学生の派遣の増加については、平成 25 年度より従来の 6 名から 8 名に増員が実現した。また、学部卒学生の教職大学院進学予定者に対する採用猶予については、従来の 1 年猶予に加え平成 25 年度の静岡県教員採用試験より 2 年間猶予が導入された。さらに、平成 29 年度より政令指定都市浜松市も同制度を開始することになった。現在、静岡市にも 1 年ならびに 2 年猶予が導入されるよう要望している。

修了者の処遇は、「教職大学院連携協力協議会」や「教職大学院運営諮問会議」での成果報告により本教職大学院での学びによる実践的な指導力の向上等が認められ、平成 25、26 年度の現職教員学生が修了と同時に指導主事になるなど活躍している。また、8 年間の現職教員学生 58 人の内、教頭 3 名、指導主事 5 名、主幹教諭(教務主任) 4 名が登用されるなど連携の成果は処遇面にも表れ、静岡県、政令指定都市静岡市及び浜松市の教育に貢献する人材を育成できている。

また、現職教員学生は 1 年修了を可能としていることから、学修の質を充実させるため、平成 28 年度より独立

行政法人教員研修センターとの連携協定に基づき、現職教員学生が当センターが実施する「学校組織マネジメント指導者養成研修」への受講が認められ、より発展的な研修の機会が与えられることになった。

《必要な資料・データ等》

- 〔前掲資料 9－1－2〕 静岡県教職大学院検討委員会開催状況（平成 27 年度）
- 〔前掲資料 8－1－8〕 教職大学院運営諮問会議開催状況（平成 27 年度）
- 〔前掲資料 3－3－1〕 常葉大学教職大学院連携協力協議会規程
- 〔前掲資料 8－1－4〕 常葉大学教職大学院外部評価委員会規程
- 〔資料 10－1－1〕 教職大学院外部講師授業一覧表（平成 28 年度）
- 〔前掲資料 9－2－2〕 〔前掲資料 9－2－2〕 文部科学省訪問実施予定表（平成 27 年度）

（基準達成についての自己評価：A）

国や静岡県などの行政機関と多様で密度の濃い連携がとれている。そうした連携が、本教職大学院の教員による校内研修指導の要請、学校評議員としての参画、学校支援ボランティアとしての学生の派遣など、本教職大学院の運営やカリキュラム、実習等の一層の充実に繋がっていることが確認できる。

また、本教職大学院修了者には、現場において、自身の力をフルに発揮できる場やポストも与えられている。このように、教職大学院と学校現場の双方に、連携の成果が確認できていることから、A評価とした。

ただし、同じ連携機関との間で、いくつもの異なる組織、委員会や会議が実施されており、各機関の負担を考えると、プロジェクトの数だけ組織を作るようなことにならないよう、組織の整理や再編を今後は考えていく必要があるだろう。しかし、安直な整理を行えば、これまでに築いてきた良好な関係性を崩しかねないので、細心かつ慎重な配慮の元で、次のステップに繋げていきたい。

2 「長所として特記すべき事項」

- 1) 開設時から開催されている様々な会は形骸化することなく、学校における実習の充実、授業改善への協力、派遣教員数の拡大、教職大学院修了生へのインセンティブの検討会の実施、共同事業の立ち上げなど、着実に連携の成果を上げている。
- 2) 静岡県教育委員会との連携は、共同研究プロジェクトの立ち上げにまで成熟した。また、平成 28 年度には「独立行政法人 教員研修センター」と協定を結び、現職教員学生が当センターの研修に参加することが可能になるなど、研究と教育の両面において高い成果が得られている。
- 3) 平成 25 年度より参加している静岡市教育懇話会は、政令指定都市静岡市の教育委員と教職大学学生（常葉大学、静岡大学）とが直接意見交換を行う、全国的に見ても珍しい交流の場となっており、教職大学院の意義について理解を深める貴重な機会となっている。