

教職大学院認証評価
自己評価書

平成 29 年 6 月

東京学芸大学大学院教育学研究科
教育実践創成専攻

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	学生の受け入れ	6
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	27
基準領域 5	学生への支援体制	32
基準領域 6	教員組織	34
基準領域 7	施設・設備等の教育環境	38
基準領域 8	管理運営	40
基準領域 9	点検評価・FD	44
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：東京学芸大学大学院教育学研究科教育実践創成専攻

(2) 所在地：東京都小金井市貫井北町4丁目1番1号

(3) 学生数及び教員数（平成29年5月1日現在）

学生数 75人

教員数 20人（うち、実務家教員 13人）

2 特徴

東京学芸大学は、わが国の教員養成の基幹大学として、豊かな人間性と科学的精神に立脚した学芸諸般の教育研究活動を通して、高い知識と教養を備えた創造力・実践力に富む有為の教育者を養成することを目的としている。

本教職大学院（教育実践創成専攻）は、中核的中堅教員（スクールリーダー）を養成し、首都東京をはじめとする、全国の学校現場に送り出すことを目的として、平成20年4月に設置された。

特徴は次の5点である。

① 「協働」の理念

本教職大学院で養成する人物像においては、省察的な実践力、学校づくりに参画できる力、理論と実践を融合する力、先導的な指導力などとともに、「協働」の力を重視している。今日教育課題に積極的に対応するためには、学校内外で多様な当事者が同じ目標に向かって協力する必要があるとの基本認識に基づくものである。この力量の育成に係る多くの授業を開講し、授業形態もアクティブ・ラーニングを多く取り入れている。

② 「理論と実践の往還」の実質化

本教職大学院では実習科目とともに課題研究を全員に課している。課題研究と実習は、いずれも教育課題の解決を目指す実践的な科目である。課題研究は、実践を支える理論的側面に重きが置かれているのに対して、実習は、教師としての実践力に広く含まれる実務的な側面も重視されている点に特徴がある。平成27年度のカリキュラム改善の際に「教育実践創成演習」と称する科目を新たに設置した。全学生と教員が5～6のグループに分かれ、主に課題研究と実習について省察や検討を行うもので、まさに「理論と実践の往還」を実質化する場となっている。

③ コース制の導入

平成27年度より2つのコースを導入した。主として学卒院生を対象とした「カリキュラムデザイン・授業研究コース」と現職院生を専ら対象とした「学校組織マネジメントコース」である。それぞれのコース別演習は同じ曜日に2コマ連続開講され、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、特色ある充実した授業が展開されている。また、この科目の前後のコマには他の科目を入れていないため、フィールドワークに出かけたり、外部講師を招いた講演会などを開いたりしやすい時間割となっている。さらに、各期に1回程度、コースを超えて授業の成果を共有する「交流授業」の機会も設けている。

④ 研究者教員と実務家教員との協働

教育実践創成演習とコース別演習では、研究者教員と実務家教員とがチームを組み、協働で指導を行っている。また、各期にFD研修会を設定し、研究者教員と実務家教員の全員で、授業評価の結果をもとに授業や課題研究、実習など学生指導のあり方について検討し、改善を図っている。

⑤ 高い就職率

学卒院生についてみると、これまでの全修了生のうち教員に就職した者は95.7%に上る。修了時に正規採用として教職に就いた者も全修了生の88.6%に上っており、極めて高い就職率を誇っている。

II 教職大学院の目的

1 教職大学院の使命

本教職大学院の使命は、社会の変化やニーズを適切に踏まえ、学校教育が抱える様々な現代的な教育課題を協働して解決していくことのできる高度な職業的専門性や豊かな人間性を携えた教員を養成することである。現職院生と学卒院生を分けて述べるならば、それぞれについて「地域や学校における指導的な役割を果たし得る教員」と「新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員」を養成することである。

2 教職大学院で養成する人物像

養成する人物像は次の4点である。

- ① 協働による実践を通して、省察的に実践を捉えることのできる「柔軟な実践力」を有する教員
- ② 学校づくりや授業づくりに創造的に参画することのできる「創造的な改革力」を有する教員
- ③ 実践と理論の往還を可能とすることのできる「実践と理論の融合力」を有する教員
- ④ 学校教育の課題を率先して解決することのできる「先導的な指導力」を有する教員

この4つの力については、現職院生と学卒院生に共通して、「育成する力」として捉えている。

3 教育活動等を実施する上での基本方針

まず、入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）は、「①経験に裏付けられた豊かな実践力を備えている現職教員で、スクールリーダーを志す人、②基礎的な実践力と向上心を備えた社会人あるいは大学卒業予定者で、スクールリーダーを志す人」と定めている。

次に、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）は、「①スクールリーダー養成の共通基盤として共通科目を必修とする。②共通科目の内容を発展させ、学生の一人一人の課題意識と興味関心に応じるために選択科目を置く。③学生自らが学校現場等から問題意識や課題を立ち上げ、その課題の改善や解決を試みるために、教育実践創成演習・課題研究科目を必修とする。④学校における教育活動や実務全般について総合的に体験し、省察するために実習科目を必修とする。⑤以上の科目について、学校現場等での実際的な問題解決に資するため、フィールドワーク、ワークショップ、事例研究、ロールプレイングなどアクティブな教育を実施する。」と定めている。

さらに、修了認定・学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）は、上記2の「育成する力」を身につけ、かつ所定の単位を修得した学生に修了が認定されることと定めている。

その上で、教育条件を整備するために、一方では、教員組織に研究者教員と実務家教員を適切に配置すること、他方では、東京都をはじめとする教育委員会との連携に基づき、教育委員会及び実習校との互恵的關係を築くことを基本方針としている。

4 達成すべき成果

教職大学院は、専門職大学院設置基準に定められるように、「小学校等の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」ことが目的である。本教職大学院においても、学卒院生については、上記1の「教職大学院の使命」で述べたとおり、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員を養成することと同時に、できる限り正規採用教員として就職させること、現職院生については、地域や学校における指導的な役割を果たし得る教員を養成することが「達成すべき成果」である。

Ⅲ 基準ごとの自己評価

基準領域 1 理念と目的

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]

まず、本教職大学院は、本学教育学研究科に位置づけられる一専攻（「教育実践創成専攻」）であり、教育学研究科に専門職学位課程を置くこと、この専門職学位課程は教職大学院の課程とすることも大学院学則に明記されている（第 4 条及び第 4 条の 2）。本学大学院教育学研究科の目的は、東京学芸大学大学院学則第 3 条により、「教育学研究科は、学部における教養教育及び専門教育の基礎の上に、豊かな人間性と科学的精神に立脚した教育研究活動を通して、教育の分野における高度専門職業人又は教育研究の推進者になるための優れた専門能力及び実践力を養うことを目的とする。」（資料 1）と定められている。

本教職大学院の目的は「高度専門職業人の養成」として規定されているとみなされるため、学則では教職大学院の目的を独立して示してはいなかった。しかし、前回認証評価において、教職大学院の目的を修士課程との違いが分かるように明快に示すようにとの指摘があった。この指摘を受け、東京学芸大学教職大学院運営規程第 1 条の 2 に、「教職大学院は、現代的教育課題に対する学校全体の取組において中心的役割を果たし、教職員・保護者・地域の人々・専門家と協働して問題解決にあたるリーダー的存在としての教員（スクールリーダー）を養成することを目的とする。」（資料 2）と定め、目的を明文化した。

本教職大学院の目的及び目標は、学校教育法第 99 条第 2 項の「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及び専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項の「専ら幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校（以下「小学校等」という。）の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こと」という教職大学院の課程の目的とも合致するものである。

《必要な資料・データ等》

[資料 1] 東京学芸大学大学院学則

[資料 2] 東京学芸大学教職大学院運営規程

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教職大学院は、教育学研究科に位置づけられる一専攻であり、教職大学院の目的である高度専門職業人の養成は教育学研究科の目的に含まれているが、東京学芸大学教職大学院運営規程第 1 条の 2 により、より高度の専門性と実践性を有する教員の養成を目的とすることを明文化しており、学校教育法第 99 条第 2 項の専門職大学院の目的及び専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項の教職大学院の課程の目的とも合致すると判断する。

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]

教職大学院の人材養成の目的は、大学院学則第 3 条及び教職大学院運営規程第 1 条の 2 に定め、修得すべき知識・能力については、「修了認定・学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」に定め、履修便覧やパンフレット及びウェブサイトで周知している。

本教職大学院では、以下のような力を身につけ、かつ所定の単位を修得した学生に修了が認定されます。

- ① 協働による実践を通して、省察的に実践を捉えることのできる「柔軟な実践力」
- ② 学校づくりや授業づくりに創造的に参画することのできる「創造的な改革力」
- ③ 実践と理論の往還を可能とすることのできる「実践と理論の融合力」
- ④ 学校教育の課題を率先して解決することのできる「先導的な指導力」

(出典：平成 29 年度教職大学院履修便覧 P. 3)

さらに、すべての授業科目のシラバスにおいて、到達目標を学卒院生と現職院生について別々に設定し、それぞれの養成目標に見合った評価を行っている。

共通科目のひとつ「カリキュラムデザイン基礎」では、次のように示されている。

到達目標

〈学卒院生〉

- ① 新しいカリキュラム理論について、同僚・同期に説明できる。
- ② 学習指導要領等のカリキュラム改革の動向と教育課題を歴史的構造的にとらえることができ、説明できる。
- ③ 教科等の単元や本時の学習指導計画の作成・実践を通して基本的な課題を発見することができる。
- ④ 創成研修を通じて、今日的な教育実践・学校教育の課題に即した教育課程編成・実施・検証方法、様々な学校種の実態や地域特性を踏まえた特色ある教育課程の編成と検証するための基礎的な知識と技能を習得できる。

〈現職院生〉

- ① 新しいカリキュラム理論について、新人・若手教員に翻案・翻訳して説明できる。
- ② 学習指導要領等のカリキュラム改革の動向と教育課題を歴史的構造的にとらえることができる。
- ③ 各教科等の年間学習指導計画や学校における教育課程の全体計画を作成、検証実践を踏まえた改善課題を明らかにすることができる。
- ④ 創成研修を通じて、今日的な教育実践・学校教育の課題に即した教育課程編成・実施・検証方法のあり方を探り、様々な学校種の実態や地域特性を踏まえた特色ある教育課程の編成と検証を推進することができる。
- ⑤ カリキュラムマネジメントの在り方について理解を深めることができる。
- ⑥ 時代の変化を予想・考察し、地域の課題に対応した学校の実現に向けた教育課程の編成・実施・点検評価の在り方についてそれを保護者や地域住民などにも説明したり、新人・若手教員に対して指導や助言したりできる。

(出典：平成 29 年度 教職大学院履修便覧 P. 15)

以上のように、「養成目標」、「ディプロマ・ポリシー」、「カリキュラム・ポリシー」及び各科目での到達目標の明示により、修得すべき知識・能力を明確に定めている。

《必要な資料・データ等》

[資料 2] 東京学芸大学教職大学院運営規程

- 〔資料 3〕 平成 29 年度教職大学院履修便覧
- 〔資料 4〕 平成 29 年度教育学研究科（修士課程）履修便覧
- 〔資料 5〕 教職大学院パンフレット（東京学芸大学 教職大学院 教育学研究科 教育実践創成専攻 2017）
- 〔資料 6〕 東京学芸大学教職大学院ウェブサイト

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院では、人材の養成目標を設定し、大学院学則第 3 条、運営規程第 1 条の 2 及び「修了認定・学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」として明文化し、修得すべき知識・技能を明確に示しているため、基準を十分に達成している。

基準領域 2 学生の受け入れ

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]

本教職大学院がその一部を構成する「東京学芸大学大学院教育学研究科のアドミッション・ポリシー」は次のとおりである。

東京学芸大学大学院教育学研究科は、豊かな人間性と科学的精神に立脚した教育研究活動を通じて、高度な知識と技能を修め、21世紀の知識基盤社会を担う「有為の教育者」を養成することを目的とし、以下のような人々を求めています。

なお、本研究科においては、各専攻・各コースにおいて教育を受け、研究を行う上で基礎となる教育実践力、専門的知識・技能、論理的思考力等を身につけておくことが期待されます。

- (1) 高度専門職業人にふさわしい優れた専門能力と実践性を持った学校教員を志す人
- (2) 高度な知識・技能を身につけ、学校教育の場で先導的役割を担うことを志す人
- (3) 創造性豊かな研究・開発能力を持ち、教育に関するあらゆる分野での進展に寄与する研究者を志す人
- (4) 社会の多様なニーズに対応できる専門性と、教育に関する深い造詣を兼ね備え、知識基盤社会のさまざまな分野での活躍を志す人

(出典：平成 30 年度東京学芸大学大学院教育学研究科（修士課程）学生募集要項 P.2)

さらに、本教職大学院の「アドミッション・ポリシー」は次のとおりである。

教育実践創成専攻は、現代的な教育課題に対する学校全体の取組において中心的役割を果たし、教職員・保護者・地域の人々・専門家と協働して問題解決にあたるリーダー的存在としての教員（スクールリーダー）を養成することを目的としています。入学者選抜においては、教職大学院において学ぶ上で必要とされる実践力等を有しているかを判断するために、小論文、面接試問、出願書類により総合的に評価を行い、以下のような人々を求めています。

- ① 経験に裏付けられた豊かな実践力を備えている現職教員で、スクールリーダーを志す人
- ② 基礎的な実践力と向上心を備えた社会人あるいは大学卒業予定者で、スクールリーダーを志す人

(出典：平成 30 年度東京学芸大学教職大学院学生募集要項 P.2)

以上のアドミッション・ポリシーは、「学生募集要項」及び「履修便覧」に明記されている。

また、教職大学院のパンフレットやウェブサイト等でも公表している。大学院説明会においても入学希望者に説明している。現職教員に対しては、東京都、埼玉県、神奈川県、北海道、栃木県、横浜市など派遣元の教育委員会に加えて、東京都下の各区市町村の教育委員会にも学生募集要項及び教職大学院のパンフレットを配布している。

《必要な資料・データ等》

[資料 3] 平成 29 年度教職大学院履修便覧

[資料 5] 教職大学院パンフレット（東京学芸大学 教職大学院 教育学研究科 教育実践創成専攻 2017）

[資料 6] 東京学芸大学教職大学院ウェブサイト

[資料 7] 平成 30 年度東京学芸大学教育学研究科（修士課程）学生募集要項

[資料 8] 平成 30 年度東京学芸大学教職大学院学生募集要項

〔資料 9〕 平成 30 年度教育学研究科募集要項等送付先

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本学は、教育学研究科及び教職大学院のアドミッション・ポリシーを明確に定めている。アドミッション・ポリシーは、「学生募集要項」や「履修便覧」及びパンフレットやウェブサイトに掲載するとともに、大学院説明会により公表し、周知を図っていることから、基準を十分に達成している。

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]

<入学者選抜の種類と方法>

入学者選抜においては、アドミッション・ポリシーに沿って、受け入れ方法を検討し、実施している。

入学者選抜は、「一般選抜」、「現職教員選抜」、「派遣教員選抜」に分かれている。現職教員選抜は、在職のまま入学を希望する教員等、派遣教員選抜は教育委員会からの派遣研修者及び東京学芸大学附属学校内地研修員を対象とする。

一般選抜は、大学新卒者、社会人等のうち、小学校又は中学校の教諭の一種免許状を有する者又は取得見込みの者を対象とする。

選抜の日程は、一般選抜、現職教員選抜、派遣教員選抜を行う「A 日程」と派遣教員選抜のみの「B 日程」の 2 回である。このうち B 日程は、教育委員会での派遣教員の決定の日程を考慮して特別に設定したものである。

選抜方法は、小論文、出願書類・面接試問による。配点は小論文が 100 点、面接試問・出願書類が 200 点であり、以上については、『学生募集要項』に明記されている。

出願書類とは、「入学願書」、「面接調査書」、「課題研究計画書」であり、現職教員選抜及び派遣教員選抜の志願者には「教育実践研究履歴申告書」の提出を求めている。なお、書類審査に関しては「書類審査基準要項」に基づき、複数の教員が評価を行うことにより、その公平性を担保している。

面接試問は、会場ごとに複数の面接担当者で実施している。面接試問の実施前に、面接担当者が一堂に会し、「面接審査評価基準要項」及び「教職大学院入試に関する注意事項―面接審査を中心に―」に基づき、評価規準及び基準を確認するなどして、公平性を担保している。

また、公開性を高めるため、選抜試験の不合格者に対しては、本人の請求に基づいて、各受験科目の得点を開示している。

本教職大学院は教育学研究科に属しているため、その入学者選抜も全学的な実施体制に位置づけられており、教育学研究科では、教育学研究科運営委員会入試部会が入学者選抜の具体的実施計画を立て実施している。

合否判定に当たっては、教職大学院からの採点報告に基づいて成績処理及び検査の後、教育学研究科運営委員会入試部会で選抜資料の作成及び合格候補者の決定を行い、教育学研究科拡大研究科運営委員会の議を経て学長が合格者を決定している（資料 10、11）。

本教職大学院では、現職院生に対して、「1 年履修プログラム」の履修を認めている。その履修の可否判定は、試験日に入学者選抜と併行して行っている。

<新教員養成コースの特別選抜>

本学学部と接続する新教員養成コースの学生を対象とする特別選抜枠を設けている。この「新教員養成コース」とは、本学大学院教育学研究科を修了した後に学校教員を目指す学生のため、特定の教科・領域あるいは横断的な領域に関する専門的知識・スキルを基礎とした、高度の実践的教育能力を有する教員を養成する本学独自のコ

ースである（資料 12）。平成 20 年度から導入され、対象は学部全課程に開かれており、「新教員養成コース」に登録した学生は、教育学研究科入学試験を「特別選抜」で受験することができる。「特別選抜」は、3 年次秋学期に面接、小論文、専攻指定科目の成績等を総合的に判断して実施する「内部選考」を経て 4 年次 7 月に実施される、大学院教育学研究科（教職大学院も含む。）入学者特別選抜試験のことを指す。教職大学院でのこのコースの合格者は、24 年度 2 名、25 年度 1 名、27 年度 1 名である。進学希望者の拡大を図るために、学部 2 年生を対象とした新教員養成コース登録説明会において、教職大学院教員が直接説明を行う機会を設けている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 8〕 平成 30 年度東京学芸大学教職大学院学生募集要項

〔資料 10〕 東京学芸大学大学院教育学研究科運営委員会規程

〔資料 11〕 東京学芸大学大学院教育学研究科運営委員会入試部会要項

〔資料 12〕 新教員養成コース案内

（基準の達成状況についての自己評価：A）

入学者選抜については、教育学研究科運営委員会入試部会の下で、公正な選抜が実施されている。可否判定に当たっては、教育学研究科拡大運営委員会の議を経て学長が合格者を決定している。

現職院生の 1 年履修プログラムの可否については、入学者選抜とは別の委員会を設け、その中で判断していることから、基準を十分に達成している。

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]

本教職大学院の入学定員は、開設年度から平成 26 年度までは 30 名であった。平成 27 年度より 10 名増の 40 名となっている。

本専攻の現職院生と学卒院生の「協働」の理念を実現するための条件として現職院生と学卒院生の人数のバランスにも考慮して、「学生募集要項」には「入学定員の 2 分の 1 は原則として現職教員等とします。ただし、一定の基準に達しない場合はこの限りではありません。」と記載している。

各年度の志願者数、受験者数、合格者数、入学者数、入学定員充足率は表 1 のとおりである。

表 1 入学者選抜の状況

	入学定員	志願者数	受験者数	合格者数	入学者数	入学定員充足率
平成 24 年度	30	99	90	40	36	120.0%
平成 25 年度	30	75	60	37	29	96.7%
平成 26 年度	30	83	62	46	40	133.0%
平成 27 年度	40	133	116	47	44	110.0%
平成 28 年度	40	69	55	43	38	95.0%
平成 29 年度	40	102	84	53	50	125.0%
合計	210	561	467	266	237	112.9%

ほぼ毎年度において、入学者数は入学定員を上回っている。しかし、平成 25 年度は 1 名、28 年度は 2 名、入学定員を充足できなかった。そこで 29 年度入試に向けては、広報活動を強化した。具体的な取組の一つとして、特に本学学部生への周知を図るため、各学年の新年度オリエンテーション時に Newspaper（資料 13）を配布した。その結果、平成 29 年度は、本学部生を含めた大学新卒者等の受験者が増加した。また現職派遣も埼玉県、神奈川県、栃木県、北海道からと東京都以外からも派遣があったことにより、現職院生の入学者数も増加した。現職院生については、従来からの目的である教員（スクールリーダー）の養成をさらに発展させ、現職院生に特化した「学校組織マネジメントコース」を平成 27 年度に設置し、その教育的効果に注目が集まっていること、またそのことを大学執行部が近隣教育委員会に直接訪問し、宣伝した。その結果埼玉県及び神奈川県からの派遣が復活するなど、宣伝した効果が現れていると考えられる。

入学定員充足率は 95.0%～133.0%の間にある。過去 6 年間の平均充足率は 112.9%である。

《必要な資料・データ等》

〔基礎データ 1〕 現況票

〔資料 5〕 教職大学院パンフレット（東京学芸大学教職大学院教育学研究科 教育実践創成専攻 2017）

〔資料 13〕 教職大学院 Newspaper Vol. 6、 Vol. 7

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院では、開設初年度から、ほぼ毎年度入学者数は入学定員を上回ってきた。平成 25 年度は 1 名、28 年度に 2 名の欠員を出したが、29 年度は受験者数が大幅な回復をし、入学定員を上回った。入学定員充足率は 95.0%～133.0%の間にあり、過去 6 年間の平均充足率は 112.9%であることから、適正であり、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

「協働」を理念とする本教職大学院では、できる限り、入学者の多様性を担保できるよう、門戸を広く開放している。現職院生については、東京都、神奈川県、埼玉県、栃木県、北海道、横浜市からの派遣を受けしており、この他にも、私立学校の所属教員も受け入れた実績がある。

学卒院生については、入学者の実績で見ると、全国の国公立大学・私立大学から幅広く多様な学生を受け入れている。

2 「長所として特記すべき事項」

学卒院生と現職院生とがほぼ3対2程度の比率で在籍しており、互いに刺激し合い、協働する学びの環境ができています。

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

- 教職大学院の制度並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]

本学カリキュラムに関しては、前回認証評価時にすでに、「全体として、理論を学ぶ場（共通科目、選択科目）—実践の場（実習）—理論と実践をつなぐ場（課題研究）が関連づけられた体系的な課程編成になっている」との評価を受けていた。共通科目・選択科目・実習（創成研修）・課題研究という枠組みをおおよそ踏襲しつつ、より充実したカリキュラムとするために、前回認証評価以降も継続的に教育課程の改善に取り組んできた。

以下、改善のポイントと現行の教育課程の概観を示す。

改善のポイント

①コース制導入に伴う大幅なカリキュラム改訂（平成27年度）

本学では開設以来、多様な背景や問題意識を持つ者が共に学び合う「協働」に価値を置いてきたため、コース制を採用してこなかった。しかし、これから教師になって授業づくりをスタートから学んでいこうとする者と、すでに一定のキャリアを積み、自らの指導力量の発展のみならず学校づくりや他の教師の支援に乗り出そうとしている者とは、必要とする学びが異なる。また、一定のキャリアをもつ現職院生の場合でも、授業研究やカリキュラムデザインに関心を持って実践力量を磨こうとする者と、学校組織マネジメントに関心を持って学校を眺める新たな視点を身につけようとする者とは、必要とする学びが異なる。

そのため本学では、平成27年度の定員拡張（30→40名）と時期を合わせてコース制を導入した。コースは、教科・領域等をつなげるカリキュラムの開発、児童生徒の多様性をふまえた新たな授業づくりのやり方を中心的に学ぶ「カリキュラムデザイン・授業研究コース」と、学校として現代的な教育課題に取り組むための企画・コーディネート・評価の方法や、校内で組織的な教育実践を可能にするためのマネジメントを学ぶ「学校組織マネジメントコース」の2つである。学卒院生は全員「カリキュラムデザイン・授業研究コース」で、現職院生は「カリキュラムデザイン・授業研究コース」と「学校組織マネジメントコース」のいずれかを選ぶことができる。

コース制導入により、それぞれのコースの専用科目を設けることとなった。ただし、本学ではそれにとどまらず、コース制導入と併せてカリキュラム全体の見直しを行い、刷新を行った。

その際にコンセプトとしたのは、i)「理論と実践の往還」の実質化、ii)統合型カリキュラムの2つである。

i) 「理論と実践の往還」の実質化

学生アンケートなどを通して一部の学生、特にまだ学校現場に出ていない学卒院生が「理論と実践の往還」の実感を持っていない状況が浮かびあがっていた。そのため、「理論と実践の往還」の実質化をa)コース別演習の設置、b)「教育実践創成演習」の設置、c)実習曜日の連続化、d)科目名と内容の見直しにより図った。

ii) 統合型カリキュラム

平成26年度まで、①教育課程の編成・実施に関する領域、②教科等の実践的な指導法に関する領域、③生徒指導、教育相談に関する領域、④学級経営、学校経営に関する領域、⑤学校教育と教員の在り方に関する領域からなる必修5領域に対応させ、1領域につき2科目ずつ共通科目を開講してきた。もちろんそれらには内容上の連関は存在するが、そのように並列された科目間で担当教員同士授業内容を調整し学生にもそのつながりを実感できるようにするというのはしばしば困難であるため、カリキュラムの中核となる科目を設定し、それ

と他科目を結びつけて統合型カリキュラムの実現を目指した。

このコンセプトの実現を、下記に述べる a) コース別演習の設置、b) 「教育実践創成演習」の設置、c) 実習曜日の連続化、d) 科目名と内容の見直しによって図った。

a) コース別演習の設置

従来の10の共通科目のうち、教職大学院の必修5領域それぞれにつき1科目分ずつを「全学生必修科目」として再構成し（領域①「カリキュラムデザイン基礎」、領域②「授業研究基礎」、領域③「特別支援教育基礎」、領域④「学校づくりと学級経営」、領域⑤「教員の社会的役割と職能発達」）、残りの5科目分を各コースの学生が履修する「コース別必修科目」に充てることにした。

「コース別必修科目」のメイン（4科目分）を占めるのがコース別演習Ⅰ～Ⅳ、つまり、「カリキュラムデザイン・授業研究コース」の場合は「カリキュラムデザイン・授業研究演習Ⅰ～Ⅳ」、「学校組織マネジメントコース」の場合は「学校組織マネジメント演習Ⅰ～Ⅳ」である。「カリキュラムデザイン・授業研究演習Ⅰ～Ⅳ」は領域①（教育課程の編成・実施に関する領域）と領域②（教科等の実践的な指導法に関する領域）に、「学校組織マネジメント演習Ⅰ～Ⅳ」は領域④（学級経営、学校経営に関する領域）と領域⑤（学校教育と教員の在り方に関する領域）に特化している。

コース別演習は、春学期は火曜日に、秋学期は金曜日にいずれも2コマ連続で開講され、各コースでの学修の中核となる。また、年間を通して事実上同じ教員チームがそれぞれのコース別演習を担当するため、学修の系統性が保証される。コース別演習は、「理論と実践の往還」の実質化のための要となる科目であり、「カリキュラムデザイン・授業研究演習Ⅰ～Ⅳ」では、実践からの学び方そのものをトレーニングし、「学校組織マネジメント演習Ⅰ～Ⅳ」では、マネジメントという新たな視点を得て理論と実践を行き来することを学ぶ。また、これらの科目を中心にして「全学生必修科目」で扱う内容との結びつきが図られている（例えば、「全学生必修科目」である「カリキュラムデザイン基礎」で学ぶESDカリキュラムの発想が、「カリキュラムデザイン・授業研究演習」でのESD実践校への学校フィールドワークで活用されるなど）。

なお、コース別演習以外の「コース別必修科目」としては、「カリキュラムデザイン・授業研究コース」では「児童・生徒支援演習」を、「学校組織マネジメントコース」の場合は「授業改善を核とした学校改善」（平成27年度）／平成28年度は「教育行政演習」を設け、異なる観点を取り入れることで各コースの学修の充実を図っている。

b) 「教育実践創成演習」の設置

コース別演習が各コースの学修の中核となるのに対して、全体の学修の中核となるのが「教育実践創成演習」である。本学では平成26年度以前より、全学生と（創成研修や課題研究を担当する）全教員とが、興味関心や専門性に応じた5つ前後のグループに分かれ、そのグループで毎週木曜3限の時間帯を使って課題研究や創成研修に関するミーティングを行うという取組を行ってきただし、それは直接単位認定の対象とはならない取組で、その運用をめぐるグループ間での違いも見られた。

そのため、こうした取組に対して制度的な裏付けを与え、より内容を充実させるために、「教育実践創成演習」として単位化し、時間割上でも春学期・秋学期とも木曜3限の開講科目として位置付けた。「教育実践創成演習」は、2年履修か1年履修かによって「A」「B」の違いが、1年次か2年次かによって「AⅠ」「AⅡ」か「AⅢ」「AⅣ」かの違いがあるが、実際の授業は、従来通り、現職院生、学卒院生1年、学卒院生2年が混合されたグループで行われており（2つのコースも混合）、本教職大学院の当初からの理念である「協働」が実体化されている。それにより、学卒院生1年が学卒院生2年の創成研修の報告を聞いて今後の自分たちの創成研修の見通しを得るなど、年次や所属の違いを活かした学び合いが可能になっている（資料15）。

平成27年度は5つ、平成28年度は6つのグループに分かれて活動しており、グループごとに自律的に運営

されているが、教員の会議で各グループの活動予定表が共有されたり（資料16）、学生が各グループの活動をまとめた通信を発行したりすることによって、グループ間での内容のゆるやかな連携が図られている。

c) 実習曜日の連続化

平成26年度まで、実習（創成研修）の曜日を水金としていた。しかしこのパターンの場合、1週間のうちに大学院での学修と実習校での実習との切り替えを計4回行わなければならない、また、学級で起きた出来事が翌日どのように影響し、それにどう対応するかといった部分も、水金の実習ではつかみにくい。そのため、実習曜日を火水の連続へと変更した。

d) 科目名と科目枠組みの見直し

科目間の相互の関係を認識しやすいよう、それぞれの科目で取り扱う概念を表示するような方向で、全般的に科目名の見直しを行った（「子どもの心をたがやす教育」→「道徳教育の理論と開発演習」、「一人ひとりを大切にする教育」→「人権教育フィールドワーク」など）。また、従来「選択科目A」「選択科目B」に分かれていたのを「高度選択科目」へと一本化し、全学生が共通の土台とする「全学生必修科目」、各コースの中核となる「コース別必修科目」、それぞれの興味関心やニーズに応じて高度な専門性を追究する「高度選択科目」というカリキュラムの構造を明確にした。

②教科の指導法および国際バカロレア関連科目の設置（平成28年度）

前回認証評価時に、「学生の研究テーマによっては、教科教育についての学習を深める必要もあることから、学生のニーズに合わせた課程編成の改善に努めることが望まれる」と指摘を受けていた。また、今後の教職大学院の展望のうえでも、教科教育の要素の組み入れや、既存の修士課程との連携強化は重要な課題である。

そのため本学では、平成28年度より既存の修士課程で教科教育学等を専門とする教員と連携し、各教科の指導法に関する科目を開設することとなった。以下の11科目を「高度選択科目」に増設した。

教科の実践的指導法-家庭科／国語科の実践的指導力の探求／教科の実践的指導法-英語科
 社会系教科の実践的指導力の探求／教科の実践的指導法-算数・数学科／教科の実践的指導法-理科
 教科の実践的指導法-技術科／教科の実践的指導法-音楽科／図画工作・美術科の実践的な指導法
 教科の実践的指導法-体育・保健体育科／外国人児童生徒等のための日本語指導

また、修士課程で開講されている授業科目に関して、従来は出席しても聴講の扱いになっていたところ、平成28年度より履修登録を行って履修・単位取得できるように改めた（ただし教職大学院の課程修了に必要な単位には含まれない）。

さらに、国際バカロレアの推進が文部科学省によって取り組まれ、認定校で教えられる教員の養成が求められる社会的状況下、本学でも、国際バカロレア教員養成のためのプログラム（IBTTP）を平成31年度までに教職大学院に設置することが第3期中期計画に位置付けられている。そのための準備を進める一方、先行して平成28年度より2つの科目（IB・国際教育研究／国際バカロレアの教授・学習システムと評価）を「高度選択科目」に設け、学生が国際バカロレアの考え方を学べるようにした。これらの科目は、国際バカロレア認定校での指導経験がある教員等によって担当されている。

③学生および社会的ニーズに応じた選択科目の追加

①②のような大きな変更に加え、学生や社会のニーズに応じて、「高度選択科目」（旧「選択科目」）枠にて科目の追加を随時行ってきた。課題研究を進めるうえで実証的な調査手法を身につけたいという学生のニーズに対応した「教師のための社会調査の方法と活用」（平成26年度より）や、学習指導要領改訂においても「評価」がキ

ワードとなりそれに特化した科目の設置が求められるなかでの「学習評価の理論と方法」（平成 27 年度より）の設置などである。

現行の教育課程の概観

上記のような継続的な改善を経て、現行教育課程の「編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）」は以下の通りとなっている。

本教職大学院では、高度専門職業人としてのスクールリーダーを養成するため、共通科目、高度選択科目、教育実践創成演習・課題研究科目、実習科目を置き、以下のような方針に基づいてカリキュラム（教育課程）を編成しています。

- ① スクールリーダー養成の共通基盤として共通科目を必修とする。
- ② 共通科目の内容を発展させ、学生の一人ひとりの課題意識と興味関心に応じるために高度選択科目を置く。
- ③ 学生自らが学校現場等から問題意識や課題を立ち上げ、その課題の改善や解決を試みるために、教育実践創成演習・課題研究科目を必修とする。
- ④ 学校における教育活動や実務全般について総合的に体験し、省察するために「実習科目」を必修とする。
- ⑤ 以上の科目について、学校現場等での実際的な問題解決に資するため、フィールドワーク、ワークショップ、事例研究、ロールプレイングなどアクティブな教育を実施する。

（出典：平成 29 年度教職大学院履修便覧 P. 2）

「共通科目」はさらに、必修 5 領域を網羅する「全学生必修科目」と、特定領域に特化した「コース別必修科目」に分かれている。また「課題研究」は、「学生自らが課題を立ち上げ、その課題の改善や解決に向けて探求を行い、その成果をまとめる科目」であり、全学生必修である。「課題研究」のねらいは、「学校現場から、あるいは、自分の興味・関心から具体的な課題を立ち上げ、その改善・解決を図ること」、「そうした特定の課題の解決を図ることを通して、課題の設定の仕方、計画の作り方、解決策の提案と検証といった、実践研究の進め方を体得すること」というように二重になっており（『課題研究ハンドブック』より）、実践の現場に活かしたり現場に戻って研究的実践を継続したりというように、実践への寄与が強く意識されている。個別にテーマを設定して 2 年間（1 年履修プログラムの現職院生は 1 年間）かけて取り組む本学の「課題研究」は、前回認証評価時にも「理論と実践をつなぐ場」として評価されており、その後も本学の特徴としてカリキュラムに位置付いている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 3〕 平成 29 年度教職大学院履修便覧

〔資料 14〕 平成 29 年度課題研究ハンドブック

〔資料 15〕 2016 年度教育実践創成演習日程

〔資料 16〕 2016 年度教育実践創成演習 秋学期グループ別予定表

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

「理論と実践の往還」の実質化、統合型カリキュラムというコンセプトを反映したカリキュラムは、教職大学院の目的・機能を果たし、理論と実践を往還する探究的な省察力の育成にかなう体系的な教育課程編成となっており、十分に基準を達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき点

「理論と実践の往還」の実質化を、コース別演習や「教育実践創成演習」を中核とした統合型カリキュラムを通して図っている点特徴的である。

なお、学生への授業アンケートによると、コース別演習に関する「この授業を他の人にも勧めたい」への5段階（5：十分当てはまる、1：全く当てはまらない）での回答の平均値は、「カリキュラムデザイン・授業研究演習」の場合、平成27年度春学期4.44、秋学期4.52、平成28年度春学期4.76と上昇しており、「学校組織マネジメント演習」の場合も、平成27年度春学期5.00、秋学期5.00、平成28年度春学期4.93と高水準を維持している。大幅なカリキュラム改訂以前の平成26年度の場合、共通科目計10科目に関する、「全体としてこの授業を受けてよかった」の項目への5段階（5：そう思う、1：思わない）での回答の平均値が4.46であったことを考えると、新カリキュラムにおけるコース別演習の有用性が学生自身によって受け入れられていることがうかがえる。

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]

前回認証評価時にも認められた、各科目における多様な教育方法の活用や、学卒院生と現職院生の特長を活かした学び合いについては、その後も継続実施している。以下、平成27年度以降の新カリキュラムにおいて学修の中核となった各コース別演習および「教育実践創成演習」における学びの実際を重点的に取りあげ、その後、「課題研究」の指導と他の「共通科目」「高度選択科目」における学びを概観する。

コース別演習における学び

コース別演習Ⅰ～Ⅳは、春学期は火曜日、秋学期は金曜日の午後（3・4限）に2コマ続きで開講している。そのため、90分という通常の大学の授業の枠に縛られず、180分という時間枠を使って、例えば50分のワーク×3ターン+30分の振り返りといったように弾力的な時間運用を行っている。しかも、この曜日の午前には他の科目を入れていないため、2～4限を用いてより大型のワークや、朝から学外に出る学校フィールドワークを行っている。コース別演習は、「カリキュラムデザイン・授業研究演習」「学校組織マネジメント演習」のいずれも研究者教員・実務家教員両方を含む複数教員によって担当されており（「カリキュラムデザイン・授業研究演習」の場合、平成27年度は5名、平成28年度は6名、「学校組織マネジメント演習」の場合3名）、それぞれの教員の専門性を活かしてチームティーチングを行い、コース内でさらに学習集団を分けて指導することも可能となっている。

【カリキュラムデザイン・授業研究演習Ⅰ～Ⅳ】

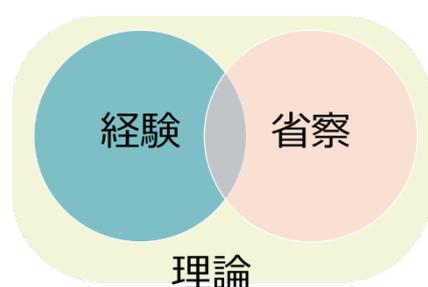


図1

「カリキュラムデザイン・授業研究コース」の中核として、「実践から学ぶ」学び方そのもののトレーニングを行っている。経験を重視しながらそれのみにとどめず省察によってそこから学びを引き出すことを重視し、さらにその土台になるものとして理論の役割を位置付ける図1の発想を土台にして、さまざまな特徴をもった学校へのフィールドワーク、授業づくり入門のワークショップ、自身が学習者として大人向けの参加型学習の場に参加したレポートを持ち寄っての交流など、多様な活動を行っている。

特に、学卒院生が行う模擬授業という架空の実践の場を活用したリフレクションサイクルのトレーニングは特徴的である。従来見られた模擬授業とその検討会とは異なり、授業者役によって行われた挑戦的な授業をもとに、授業者役および学習者役がそこでの出来事を経験して双方で感じ、気付くことを検討会で対話し授業の本質を深

めていく形態を用いている（「対話型模擬授業検討会」）。学生は1年次の春学期にグループに分かれ全員授業者としてこの模擬授業と対話型模擬授業検討会を経験する。そこで学んだリフレクションの深め方やサイクルの回し方を、学生は9月から始まる実習において活用する。さらに秋学期には、実習校での授業実践を念頭に置き、それに向けての実験場的な位置付けで活動試行を行い、その検討会で得られた気づきをもとにして実習校で授業を行い、さらにそこでの出来事と振り返りを実践報告するという取組を行っている（図2）。

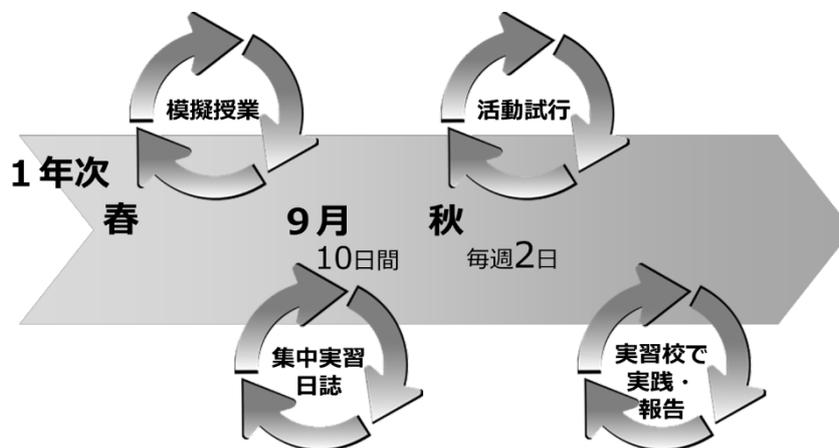


図2

省察を通じた理論と実践の往還を直接的にトレーニングするものとして「カリキュラムデザイン・授業研究演習Ⅰ～Ⅳ」において柱となる取組である（資料17）。

一方、「カリキュラムデザイン・授業研究コース」を選択した現職院生に関しては、こうしたリフレクションのプロセスに参加するだけでなく専門書の講読を通して理論的基盤を学び、リフレクションを支援する側として活躍していくことにつながる学習を行っている。

【学校組織マネジメント演習Ⅰ～Ⅳ】

「学校組織マネジメントコース」では、①「学校のキーパーソン」としてのミドルリーダーの育成、及び②学校組織マネジメントの観点からの多面的な学校支援能力を備えた指導主事等行政職の育成をねらいとしてコースを運営している。カリキュラム構成は、春学期に学校組織マネジメントに関する基礎理論及び学校分析力を徹底して修得し、秋学期はそれを基盤として「理論学習」→「理論の具体としてのフィールドワーク」→「振り返り」→「学びの具現化（次へのステップにつなげるプランの作成）」という流れでカリキュラム全体が構成されている。

具体的には、春学期（学校組織マネジメント演習ⅠⅡ）において、ミドルリーダーに求められる学校組織開発に関する基礎的理論を修得し、勤務校の現状と課題を的確に分析・把握する力を修得する。これを基礎として、秋学期（学校組織マネジメント演習ⅢⅣ）には、ミドルリーダーに求められるミドルリーダーシップ、及び組織学習の効果的な活用による学校づくりについて基礎的な知識を修得し、それらの観点からの学校改善策を立案する力を育成する（資料18）。各演習の主たる内容は以下のとおりである。

学校組織マネジメント演習Ⅰ	学校組織マネジメントの基礎理論
学校組織マネジメント演習Ⅱ	学校評価を生かした学校組織マネジメント（戦略ツールとしての学校評価の活用）
学校組織マネジメント演習Ⅲ	リーダーシップと組織学習の観点からみた学校組織マネジメントの効果的な活用による学校改善
学校組織マネジメント演習Ⅳ	「子どもたちを高度にエンパワーメントすることができる学校づくり」に向けた学校組織マネジメントの効果的な活用

「教育実践創成演習」における学び

「教育実践創成演習」は、平成 27 年度は 5 つ、平成 28 年度は 6 つのグループにおいて活動を行っている（各グループに学生は 10～15 名程度、教員は 3～4 名程度所属している）。各グループにおいて、課題研究に関して個々の研究の報告と検討や文献の読み合わせ、創成研修に関して個々の進捗状況の報告と交流などを行っている。年度末の 2 月中旬には通常の授業日とは別に「課題研究グループ別発表会」の日を設け、グループごとに、その年度の修了予定学生は課題研究の最終報告を、それ以外の学生は 1 年次末時点での報告を行っている。

こうしたグループごとの自律的な授業運営の一方で、グループを超えて全体で行う企画も存在する。課題研究の進め方や研究手法に関する共通講義（年 2 回）、ポスター発表形式で行う課題研究中間報告会（年 2 回）、実践に関するレポート（現職院生はこれまでの実践の履歴、学卒院生は創成研修での実践記録）を持ち寄って普段とは異なる小グループに分かれて行う共通課題交流（年 3 回）である（資料 15）。

「課題研究」の指導

「課題研究」に関しては、上記項目で述べたように「教育実践創成演習」の時間にさまざまな発表・検討の機会を設けて指導を行っている。各学生が追求したいテーマを勘案して各学生に対して 1 名ずつ課題研究指導教員をつけており（原則として創成研修指導教員と同じ）、その教員を中心として随時個別指導を行っている。ただし、その教員が一人で抱え込むのではなく、研究者教員・実務家教員のそれぞれの専門性や経験を活かすなどして、「教育実践創成演習」のグループの教員でチーム指導する体制が機能している。

また上述のようにグループを超えて全体で課題研究の検討を行う機会として課題研究中間報告会を実施している。

なお学生が研究を進める手引きとなるよう「課題研究ハンドブック」（資料 14）を作成しており、入学当初に全学生に配布して共通理解を図っている。

「課題研究」の最終的な成果は、「課題研究成果報告書」（資料 19）として 1 冊の冊子にまとめている。その冊子を用いて、毎年 3 月初旬に、外部に開き実習校の管理職からも招いて行う「課題研究成果報告会」を実施して（資料 20）、その年度の修了学生が自らの研究成果を外部発信している。

その他の「共通科目」「高度選択科目」における学び

その他の「共通科目」「高度選択科目」においても、多様な学習方法を用いて授業が行われている。学生は単にそれらを経験するだけでなく、自らそれを活用して試みる事が促されている。例えば、「共通科目」の「学校づくりと学級経営」や「高度選択科目」の「学校教育ファシリテーターの育成」でファシリテーションの技法を学んだ院生が、「教育実践創成演習」における共通課題交流の時間にファシリテーションの技法を活用している。

「高度選択科目」は、学校危機管理、人権教育、教育ネットワークなど現代的な課題に対応する科目を開設している。このなかには、学卒院生 1 年から履修可のものと学卒院生 2 年から履修可のものが存在する。「校内研修・研究コーディネーターの育成」など、実習校で一定の経験を得てからの方が学習効果が上がると考えられる科目に関しては、学卒院生 2 年からの設定としている。この区分により、主に学卒院生 1 年と現職院生が混合の選択授業と学卒院生 2 年と現職院生が混合の選択授業とが存在することになり、より多様な協働が促進されている。

「高度選択科目」（33 科目）のうち平成 28 年度から新設された教科の指導法に関する科目（11 科目）は、教職大学院生にとって各教科教育の専門性を深められる内容となっている。しかもこれらの科目は、修士課程の各教科教育の講座の大学院生も履修が可能になっている。

シラバス

教職大学院の全授業科目のシラバスは「履修便覧」に掲載されている（資料3）。シラバスには、教職大学院の必修5領域への対応、学卒院生と現職院生別での到達目標、授業のテーマ（キーワード）、授業の概要、全15回分の授業計画、テキスト・参考書、評価の方法が明示されており、学生が授業を選択し、見通しをもつうえで有用なものとなっている。また、シラバスの内容はウェブサイト上で電子シラバスとして公開されており、学生にとっての利便性を高めている。

《必要な資料・データ等》

- [資料3] 平成29年度東京学芸大学教職大学院履修便覧
- [資料14] 平成29年度課題研究ハンドブック
- [資料15] 2016年度教育実践創成演習日程
- [資料17] カリキュラムデザイン・授業研究演習Ⅰ～Ⅳ 2016年度授業履歴
- [資料18] 学校組織マネジメントコース演習Ⅰ～Ⅳ 2016年度授業履歴
- [資料19] 平成28年度課題研究成果報告書
- [資料20] 平成28年度課題研究成果報告会開催要項

（基準の達成状況についての自己評価：A）

コース別演習や「教育実践創成演習」を中核として、その他の「共通科目」や「高度選択科目」においても、適切な受講者数のもと実践的な内容を取りあげて多様な学習方法を活用した授業が展開されており、学生の協働が促されている。また、十分な情報量をもったシラバスが作成されている。そのため、十分に基準を達成していると判断できる。

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]

学卒院生の実習の目的と内容

本教職大学院では、教員免許状を有する者又は取得見込みの者を出願要件としているため、学卒院生の場合も、教員免許の保有を前提として、実習を計画している。なお本教職大学院では、学部の実習と区別するために、実習を「教育実践創成研修」と称している。

(1) 実習の目的

学卒院生の実習の目的は次のとおりである。

学卒院生創成研修は、大学院と研修校との往還、理論と実践との往還により、①研修校のカリキュラムの特色、②教科等の実践的な指導法、③学級・学年経営の在り方、④児童生徒指導・教育相談の実際、⑤校務分掌の意義、⑥職員会議・校内研修・保護者対応等について、その実践を総合的かつ客観的に観察したり、体験・参画したりすることにより、実践的な指導力を身に付け、教師としての資質能力を高めていきます。

（出典：平成29年教育実践創成研修ガイド（学卒院生用）P.2）

これを受けて、実習AⅠ、AⅡ及びAⅢの「到達目標」を次のとおり定めている。

①実習A I

- 教育課程の編成と多様な分掌組織の実際について理解することができるようになる。
- 教科・領域等の授業実践を通して、みずからの実践的指導力の向上を図ることができるようになる。
- 学級・学年経営、生徒指導・教育相談、保護者への対応等について実践的に理解することができるようになる。
- 学校組織の一員として協働することの意義とみずから役割について実践的な理解を深めることができるようになる。
- 教員研修・校内研究や保護者・地域との協働について実践的に理解することができるようになる。
- 実践と理論の往還によって、みずからの研究課題の解決に向けて実践・検証することができるようになる。

②実習A II

- 教育課程の編成と多様な分掌組織の実際について理解することができるようになる。
- 教科・領域等の授業実践を通して、みずからの実践的指導力の向上を図ることができるようになる。
- 学級・学年経営、生徒指導・教育相談、保護者への対応等について実践的に理解することができるようになる。
- 学校組織の一員として協働することの意義とみずから役割について実践的な理解を深めることができるようになる。
- 教員研修・校内研究や保護者・地域との協働について実践的に理解することができるようになる。
- 実践と理論の往還によって、みずからの研究課題の解決に向けて実践・検証することができるようになる。

③実習A III

- 教育課程の編成と多様な分掌組織の実際について理解することができるようになる。
- 教科・領域等の授業実践を通して、みずからの実践的指導力の向上を図ることができるようになる。
- 学級・学年経営、生徒指導・教育相談、保護者への対応等について実践的に理解することができるようになる。
- 学校組織の一員として協働することの意義とみずから役割について実践的な理解を深めることができるようになる。
- 教員研修・校内研究や保護者・地域との協働について実践的に理解することができるようになる。
- 実践と理論の往還によって、みずからの研究課題の解決に向けて実践・検証することができるようになる。

(出典：平成29年度教職大学院履修便覧P.119, 121, 123)

(2) 実習の期間と内容

実習期間は、実習A I（1年次秋学期）が35日以上（9月は10日間の集中実習、10月～12月は週2日程度）、実習A II・A III（2年次）は60日以上、4月～12月（ないし1月まで。8月は除く）は週2日程度、ただし9月は10日間の集中実習、と定めている。大学院では9月には授業がないため、この時期に集中の実習を設定するとともに、授業期間中も1年次秋学期以降、火水は「実習日」として授業を入れていない。

実習の内容については、共通科目の5領域のそれぞれについて、具体的な内容項目及び具体的な活動例を示している。実習A Iでは、各領域の一部において参与観察と実務体験を行い、実習A II・A IIIでは、学校の実情を踏まえ、学生の特性や志向性に応じて、できる限り全領域・全項目にわたる総合的な実習ができるよう配慮している。

なお、学卒院生の実習については、最低限行う「研修内容これだけは」も定めている。①教科の授業を行う、②教科外の授業・指導を行う、③学級担任の仕事に参与観察・補助する、④生活指導・生徒指導場面で参与観察・補助する、⑤いずれかの校務分掌に所属し、その業務内容のあらましにふれ、一部を担う、⑥教員としてのマナーの習得・全教職員との対話・課題研究のための調査・実践等を行う、の6項目について、具体的な活動例を示している（資料25）。

（3）拡張実習

拡張実習とは、学生が立てた研修計画につながる活動であることを条件に、以下の活動を指し、実習日数としてカウントを認めている。

研修校で実施	① 土日祝日に行われる実習 ② 校外学習の引率等 ③ その他（大学創成研修指導教員に確認）
研修校以外において実施	① 研修校以外の学校等教育関係機関の見学 ② 研修校以外の学校での公開授業研究会や研究授業への参加 ③ その他（大学創成研修指導教員に確認）

（出典：平成29年教育実践創成研修ガイド（学卒院生用）P.11）

現職院生の実習の目的と内容

（1）実習の目的

現職院生の実習の目的は次のとおりである。

現職院生の創成研修は、創成研修校等における学校運営、学級・学年経営、児童生徒指導、教育課程経営、人材育成などについて、その実践を総合的かつ客観的に観察したり、体験・参画したりすることにより、自らの実践を相対化し、さらに伸ばすべき自らの資質能力を開発することを目的としています。

（出典：平成29年教育実践創成研修ガイド（現職院生用）P.2）

現職院生の創成研修は、「創成研修AⅠ・AⅡ・AⅢ」と「創成研修BⅠ・BⅡ」と区分される。前者は、2年履修を希望する現職院生を対象にした創成研修であり、後者は1年履修を希望する現職院生のうち、専門職大学院設置基準の規定により「学校における実習」の一部を免除された現職院生を対象にした創成研修である。実務の経験を入学試験時に審査し、7単位を免除している。

例えば、1年履修の実習BⅡの「到達目標」は次のとおりである。

実習BⅡ

- 学校の指導的役割を果たす主幹教諭や管理職の立場に立って、自らの教育実践を客観的に考察し、学校改善のための具体的な方策を講じることができるようになる。
- 自らの得意とする分野や課題にかかわる実務に積極的に関わり、その分野や課題についての指導的役割を果たすことができるようになる。
- 学校におけるすべての教育活動を俯瞰して、学校運営や教育経営の課題の発見やその方策を具体的に描き、実践できるようになる。

（出典：平成29年度教職大学院履修便覧P.127）

(2) 実習の内容

実習期間は、2年履修の現職院生の場合、実習AⅠ（1年次秋学期）が、1回半日程度30回以上、実習AⅡ・AⅢ（2年次）が1回半日程度60回以上と定めている。1年履修の現職院生の実習期間は、実習BⅠ・BⅡ（1年履修プログラム）は1回半日程度30回以上と定めている。実習日は主として授業のない水曜日を充てている。実習は原則として所属校で行う。

実習の内容については、共通科目の5領域のそれぞれについて、具体的な内容項目及び具体的な活動例を示している。現職院生の実習については、特に各領域を横断した内容を必須の活動として示している。具体的には、①管理職等の終日観察（シャドーイング）、②若手教員の継続的指導育成、③学校改善のための課題発見と改善策の提言、④すべての学級の授業観察、⑤実習校が指定する課題、⑥先進的な教育課題研究校、異校種、企業、教育施設等の視察、⑦教育委員会事務局や教育センター等での実務研修である。

所属校での実習については、①学校の管理職の理解が得やすい、②学生が学校のことを熟知している、③学校の課題から学生本人の課題研究のテーマを導きやすい、④改善プランの実施や検証授業等についても理解を得やすいなどのメリットがある。その反面、その学校の中核的教員である場合が多いため、所属校に戻った際には、他の教員のサポートや日常業務の手伝いに借り出されることもあった。このため、上述のように5領域の実習内容を例示することに加えて、各領域を横断した内容を必須の活動として示し、これにより実習の焦点化を図っている（資料26）。

実習の指導体制

(1) 実習校の決定

学卒院生の実習先については、東京都との協定に基づき（資料21）、東京都教育委員会から東京都内の公立校に実習校（「連携協力校」）の募集がある。それに基づき、教育委員会から連携協力校候補校が指定される（資料22）。大学院では、一覧に添付されている各学校の「連携協力校候補校に関する実施計画書（学校用）」と実習生の希望校種、課題研究のテーマ等を突き合わせて、実習校を決定し、東京都教育委員会に連絡する（資料23）。4月には東京都教職員研修センターにおいて「連携協力校連絡会」（資料24）を開催している。この会には、連携協力校の管理職と本学の教職員が一堂に会し、実習の内容について大学院の側から説明し、質疑応答を通して、共通理解を図っている。

一方、現職院生については、原則として所属校で行うこととしている。ただし、北海道等、遠隔地からの派遣教員については、大学と協定を結んでいる小金井市・国分寺市・小平市の公立学校又は都立学校や附属学校等に実習の受入れを依頼している。

(2) 実習開始までの指導

学卒院生は、実習に向けての指導を充実させるため、1年次秋学期からの実習開始としている。まず春学期に、実習担当教員と一緒に実習校を訪問し、実習に向けての準備を始める。

一方、現職院生については、ほとんどの者が1年履修プログラムであることから、年度当初から、実習担当教員（当該現職院生の課題研究の担当を兼ねる）と一緒に実習校を訪問し、実習校の指導体制とともに、指導責任者の指定を依頼しており、訪問の際には、創成研修計画の作成についても協議している。1年履修と時間が限られているため、課題研究テーマについては入学当初から指導教員との検討を開始し、実習校での研究や検証が困難な場合は、他の学校等での実施を検討するようにしている。

(3) 年間を通した指導体制

教職大学院では、上記の実習校への依頼とともに、指導体制を整えている。まず、実習生全員に一人ずつ実習指導教員を付けている。ほとんどの場合、課題研究の担当者と同じ教員が実習の指導にも当たる仕組みにしてい

る。実習開始後は、課題研究の時間等のなかで、「創成研修日誌」及びポートフォリオに基づいて指導を行い、その指導の要点も「日誌」に書き込むようにしている。

毎週作成する「日誌」は様式を定め、その実習が5領域（①教育課程の編成及び実施、②教科等の実践的な指導方法、③生徒指導及び教育相談、④学級経営及び学校経営、⑤学校教育の教員の在り方）のどこに相当するのかを確認するとともに、内容と実習生の省察を記入することになっている。

また、「教育実践創成演習」の時間において、グループ単位での創成研修関連の活動も行っている。グループには研究者教員、実務家教員が3名以上所属し、学生も学卒院生1年、2年、現職院生が混合であるため、研究、実務の両面からの実習指導が可能になっている。「教育実践創成演習」における年に3回の共通課題交流では、創成研修の全体ミーティングを兼ね、全教員と学生が一堂に会し、それぞれの実習校、勤務校での実践の成果と課題を報告し合い、教職大学院としての教育成果を確認している。

（4）教育実践創成研修ガイド

学卒院生、現職院生それぞれに『教育実践創成研修ガイド』（資料25、26）を作成し、実習指導に活用している。これは毎年度教員や院生からのフィードバックを基に改訂を重ねている。このガイドは実習校とも共有し、実習の目的や具体的な内容を共有し、実習や指導が適切に行われるよう使用している。ガイドとは別にA4で「創成研修指導の概要」（資料27）を作成し、実習校での説明に役立てている。また教員の実習指導がどの教員からも適切に行われるよう、教員用の「年度当初における創成研修指導の流れとポイント」（資料28）を作成した。これを全教員が活用することにより創成研修指導が適切に行われるようになっている。

実習単位の一部免除措置

1年履修プログラムの現職院生については、実習の7単位分を修得したものとみなしている。これは実習B Iに当たる。審査の組織及び手順等は、基準2-2で述べたとおりであり、ここでは、評価基準の内容を中心に述べる。審査の対象は、受験者本人による「教育実践研究履歴申告書」と所属長が記載する「実務の状況に関する証明書」である（資料8）。

「教育実践研究履歴申告書」は、①現任校等の教育課程における教科・領域等に関わった実務経験・研究業績、②校内外の教科・領域等を参観し講評やコメントを述べた実務経験・研究業績、③教材づくりやその指導・評価に関する実務経験・研究業績、④生徒指導や教育相談に関する実務経験・研究業績、⑤学級・学年経営に関する実務経験・研究業績、⑥校務分掌の中で主幹・主任などの実務経験・研究業績、⑦特色ある学校づくりや教員研修へ参画した実務経験・研究業績、⑧その他、特筆すべき事実（社会・国際経験に関わった実務経験・研究業績等）の8観点のそれぞれについて、過去5年以内の具体的事実を記載するもので、実践報告など著作物がある場合はその典拠の提出も求めている。

「実務の状況に関する証明書」は、共通科目の5領域に対応して、計40項目にわたり、個別の実務の状況について、所属長が4段階の評価を行う様式をとっている。

以上の書類について、『1年履修プログラム』履修認定評価基準チェックシート」に、各領域及び観点（8観点のうち、観点の②と③は領域Ⅱを、観点の⑥と⑦は領域Ⅴをそれぞれ2つに分けたものであり、⑧の観点を除き、観点と領域は対応している。）ごとの3段階評価の結果を集約している。その上で、1年履修プログラムの履修の認定にかかる面接では、この「チェックシート」の結果に基づき、特に評価の低い観点及び領域を含む最低でも5観点から質問を行っている（資料29）。

以上の内容による審査に基づき、「1年履修プログラム」履修認定委員会により（資料29）、実習のみなし履修の認定を行っている。

《必要な資料・データ等》

- [資料3] 平成29年度東京学芸大学教職大学院履修便覧
- [資料8] 平成30年度東京学芸大学教職大学院学生募集要項
- [資料21] 協定書（東京学芸大学・東京都教育委員会）
- [資料22] 平成29年度連携協力校候補校一覧
- [資料23] 平成29年度教職大学院連携協力校等一覧
- [資料24] 平成29年度教職大学院連携協力校連絡会次第
- [資料25] 平成29年度教育実践創成研修ガイド（学卒院生用）
- [資料26] 平成29年度教育実践創成研修ガイド（現職院生用）
- [資料27] 2017年度創成研修指導の概要
- [資料28] 年度当初における創成研修指導の流れとポイント
- [資料29] 「1年履修プログラム」履修認定要項・チェックシート

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

実習では、その経験や実践的力量を考慮して、学卒院生と現職院生のそれぞれについて、実習の目標と内容を設定している。

教員あるいはスクールリーダーとしての職務を総合的に実習するために、学校の教育活動全体について総合的に体験し、省察する機会を設けていることから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

学卒院生の実習については、1年次春学期に共通科目の授業を中心に基礎を固めるとともに、授業の中で実習に向けた個々人の課題を明確にし、指導教員と共に実習計画を何度も検討できるようにした。また、当初は1年次秋学期、2年次秋学期とも1月まで実習を入れていたが、秋学期の学修や課題研究のまとめの時間が取りにくくなるかという意見があり、原則として12月までの実習とするよう改めた。

また、実習校からは、学部の実習とは違う総合的な実習であり、どのような研修内容がよいのかをわかりやすく示してほしいという要望が寄せられた。このため「創成研修ガイド」を学卒院生、現職院生ともわかりやすくなるよう編集し直し、実習校に提示するよう改めた。

実習期間が1年半に亘ることは、年間を通した学校の動きが体験できること（特に年度当初や年度末の教員の動き）、自分の実践を振り返り改善を考える時間的余裕があること、児童生徒及び指導教員との関係が深まること、継続的な児童生徒、学級の変化を体験的に学ぶことができること、長期的に課題研究との連動を図る計画を作成できること、などの点で優れた特徴となっている。

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]

オリエンテーション

年度当初に、現職院生向けの「現職院生説明会」、新入生（学卒院生・現職院生共）向けの「新入生オリエンテーション」、学卒院生2年向けの「履修・実習説明会」、「教育実践創成演習」のグループごとの「グループ顔合わせ」を実施し、それぞれの対象や目的に応じた、カリキュラムや事務手続き等の説明を行っている（資料30）。

年間を通した修学指導

教職大学院においては、教育実践創成講座に所属する専任教員が全学生の履修指導、研究指導及び生活指導を担当する「主指導教員」を務めている。年度当初とともに秋学期の初めにも主指導教員が単位の選択等履修の相談に応じている。また、年間を通じて、生活上、健康上の相談に乗り、メンタルヘルス支援を行う等必要に応じて対応している（資料31）。

実習及び課題研究は年間を通した指導が必要となるため、全学生に実習及び課題研究の担当教員を付けている。実習及び課題研究については、長期的な取組であるため、学生が見通しをもって進められるよう、「教育実践創成研修ガイド」と「課題研究ハンドブック」を充実させ、それに基づき、オリエンテーションや随時の指導を行っている。

授業や修学に関する質問や相談を受けやすくするために、オフィスアワーを設けている（資料33）。

なお、「課題研究」および「創成研修」の指導教員に関しては計19名（平成29年度の場合）の教員で分担しているのに対して（資料32）、「主指導教員」の役割は計9名（平成29年度の場合）の教員で分担している。これにより、「課題研究」および「創成研修」においてはきめ細かな指導になる一方、齟齬が生じないよう相互の摺り合わせが必要な履修指導等に関しては専任教員で確実な対応ができるようにしている。

《必要な資料・データ等》

[資料3] 平成29年度教職大学院履修便覧

[資料30] 平成29年度新入生学期始 教職大学院行事予定表

[資料31] 平成29年度主指導教員・創成研修・課題研究担当教員一覧

[資料32] 平成29年度グループ構成一覧

[資料33] 平成29年度春学期教員オフィスアワー一覧

（基準の達成状況についての自己評価：A）

年度当初のオリエンテーションやその後の随時の修学指導、オフィスアワーの設定等により、綿密な履修指導が行われている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

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]

ディプロマ・ポリシーの設定

次のとおり修了認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）を設けている。

本教職大学院では、以下のような力を身につけ、かつ所定の単位を修得した学生に修了が認定されます。

- ① 協働による実践を通して、省察的に実践を捉えることのできる「柔軟な実践力」
- ② 学校づくりや授業づくりに創造的に参画することのできる「創造的な改革力」
- ③ 実践と理論の往還を可能とすることのできる「実践と理論の融合力」
- ④ 学校教育の課題を率先して解決することのできる「先導的な指導力」

（出典：平成29年度教職大学院履修便覧 P.2）

この基本方針に基づき、修了認定・学位授与を行っている。

教職大学院の各科目については、到達目標と照らし合わせて評価を行うが、共通科目及び選択科目については、科目ごとに「評価の重点」を定めている。たとえば、「特別支援教育基礎」では、毎回の授業ごとの振り返りシー

トによる学びの履歴の確認、課題に対するパフォーマンス・アプローチ（ポスター発表等）など、「児童・生徒支援演習」では、事例研究コンテストでの相互評価など多軸的到達度絶対評価、ポートフォリオ評価等である。また単位取得の認定については、「教職大学院カリキュラム実施細則」に基づき、適切に実施している（資料35）。

「課題研究」および「教育実践創成演習」については、評価の客観性を高めるべく、「教育実践創成演習」の各グループ内の教員同士で協議し、評価を行う仕組みを取っている。

実習については、まず実習校の校長が1年間（実習A Iは半年間）の実習を総合して所定の様式（「創成研修実施状況報告書」）に基づき評価を行う（資料36）。大学院では、この評価も参考しつつ、ポートフォリオ（創成研修実施計画、研修時に作成・収集した資料、自己評価・省察シート等）をもとに、評価を実施している。この際も「教育実践創成演習」の各グループ内の教員同士で評価を協議し、決定している。

以上の評価の重点等については、履修便覧のシラバスに明記するとともに、「教育実践創成研修ガイド」及び「課題研究ハンドブック」に明記し、学生に周知している。

なお、異議申立ての方法等については、「成績開示開始日から10日以内」とし、成績開示開始日の通知を掲示板に出しており、そこにも問い合わせ期間を明記して、学生に周知を図っている（資料37）。

修了認定について

まず、東京学芸大学大学院学則（第18条）により、教職大学院の修了要件として、2年（1年履修プログラムによる履修者は1年）以上在学し、修了認定基準（46単位）以上修得した者について、教授会の議を経て、学長が修了認定を行うことを定めている。教職大学院運営会議においても、修了予定者の確認を行っている。

東京学芸大学大学院教育学研究科規程（第8条）に「履修基準」を定めており（資料34）、これにより共通科目20単位、高度選択科目10単位以上、教育実践創成演習・課題研究科目6単位、実習科目10単位の計46単位以上を修得しなければならないとしている。なお、このうち実習科目10単位には、現職院生の経験等により修得したものとみなす7単位が含まれる。

これらの成績評価基準、修了要件及び履修基準は、入学時に学生全員に配布する履修便覧に明記し、新入生オリエンテーションにおいても学生に周知している。

《必要な資料・データ等》

- 〔資料1〕 東京学芸大学大学院学則
- 〔資料3〕 平成29年度教職大学院履修便覧
- 〔資料34〕 東京学芸大学大学院教育学研究科規程
- 〔資料35〕 東京学芸大学大学院教育学研究科（教職大学院の課程）カリキュラム実施細則
- 〔資料36〕 創成研修実施状況報告書
- 〔資料37〕 成績評価に関する学生の異議申立ての方法及び期限について

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

東京学芸大学大学院教育学研究科規程に「履修基準」を定めるとともに、大学院学則に基づき、適正な修了認定が行われている。

また、単位修得の認定についても「教職大学院カリキュラム実施細則」に基づき、適切に行われている。

現職院生と学卒院生と一緒に学ぶ形態の授業においては、到達目標をそれぞれに定めている。このため、①授業後の省察の内容の水準をそれぞれの基準で評価する、②グループワークの中での役割を変える（たとえば、現

職院生はファシリテーター役や、ミドルリーダーを想定した指導助言の役割を担う等)、③レポート課題を分けるなど、各授業で工夫して、それぞれの到達目標に達したか否かを判断している。また課題研究・教育実践創成演習科目、実習科目を含む全科目において「到達目標」を定めており、これに基づき各授業における成績評価を行っている。課題研究・教育実践創成演習科目、実習科目についてはグループごとに複数の教員が協議に基づき評価を出しており、実習ではさらに実習校からの評価も参照し、評価の客観性の向上に努めている。さらに、成績評価の異議申立ての仕組みについても学生に周知している。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

課題研究に関して、グループの垣根を超えた、ポスター発表形式での中間報告会や最終の成果報告会が存在することにより、教員も学生も、教職大学院全体での課題研究のおおよその水準や進捗状況を把握することが可能になっている。これは、課題研究に関する評価の客観性や透明性を高めることに寄与している。

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]

<人材養成の目的及び修得すべき知識・能力>

「II 教職大学院の目的」で示したように、本教職大学院の使命は、社会の変化やニーズを適切に踏まえ、学校教育が抱える様々な現代的な教育課題を協働して解決していくことのできる高度な職業的専門性や豊かな人間性を携えた教員を養成することである。現職院生と学卒院生を分けて述べるならば、それぞれについて「地域や学校における指導的な役割を果たし得る教員」、「新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員」を養成することを使命としている。この使命を果たすために、以下の4つの力を現職院生と学卒院生に共通して「育成する力」(ディプロマ・ポリシー)として捉えている(資料3 教職大学院便覧 P.2)。

- ① 「柔軟な実践力」(協働による実践を通して、省察的に実践を捉えることのできる力)
- ② 「創造的な改革力」(学校づくりや授業づくりに創造的に参画することのできる力)
- ③ 「実践と理論の融合力」(実践と理論の往還を可能とすることのできる力)
- ④ 「先導的な指導力」(学校教育の課題を率先して解決することのできる力)

<学習の成果・効果>

① 単位修得、修了の状況(平成24-28年度)

まず、平成24年度からの単位修得率は、いずれも100%である。

次に、修了の状況は、現職院生は各年度100%である。学卒院生については、表2のとおりである。

表2 修了者数等

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
2年前の入学人数	36	29	40	25	44
2年前の標準修業年限入学人数	18	20	15	25	28
標準修業年限修了者数	17	20	13	24	27
標準修業年限修了率	94.4%	100.0%	86.7%	96.0%	96.4%

② 進路状況(平成24-27年度)

修了者の進路状況については、以下のとおりである。

学卒院生における平成24年度から平成27年度の就職状況について、教員就職率は極めて高く95.7%であり、ほぼ全員が教員として就職している。なお正規教員就職率は88.6%と極めて高く、これは、全国の国私立教職大学院の平均値64.4%を24.2ポイント上回る数字である(表3)。また、教職生活を支援するための仕組みである「優教研」を設けており、優教研では、「教員採用選考の支援」として、教員を志望する学生の全てを教職に就かせるための活動や「教職に就いてからの支援」として教職に就いた後も教職大学院の持つ専門性を提供したり、在学学生が修了生の学校に訪問したりする活動を行っている(資料38)。

現職院生は終了後約3分の1が指導主事となり教育委員会で働き、約3分の2は学校に戻り主幹教諭あるいは主任教諭として活躍している(表4)。

表 3 学卒院生における教員就職状況と全国との比較

修了年度		平成24年度 (25年3月卒)	平成25年度 (26年3月卒)	平成26年度 (27年3月卒)	平成27年度 (28年3月卒)	合計
東京学芸大学 教職大学院	修了者数	33	34	29	40	136
	現職教員学生を除く修了者数(A)	17	19	13	21	70
	教員就職者数(B)	16	19	12	20	67
	うち正規採用者数(C)	16	19	9	18	62
	教員就職率(B/A)	94.1%	100.0%	92.3%	95.2%	95.7%
	正規教員就職率(C/A)	94.1%	100.0%	69.2%	85.7%	88.6%
修了年度		平成24年度 (25年3月卒)	平成25年度 (26年3月卒)	平成26年度 (27年3月卒)	平成27年度 (28年3月卒)	合計
国 私立 (合計) 教職 大学院	修了者数	734	765	752	758	3,009
	現職教員学生を除く修了者数(A)	372	427	416	404	1,619
	教員就職者数(B)	346	403	381	365	1,495
	うち正規採用者数(C)	240	297	251	255	1,043
	教員就職率(B/A)	93.0%	94.4%	91.6%	90.3%	92.3%
	正規教員就職率(C/A)	64.5%	69.6%	60.3%	63.1%	64.4%

表 4 現職院生の修了後の状況

修了年度	計	学校	教育委員会
平成 24 年度	1 6	1 0	6
平成 25 年度	1 5	1 1	4
平成 26 年度	1 6	1 0	6
平成 27 年度	1 9	1 3	6
平成 28 年度	1 4	1 1	3

③ 課題研究の成果

本教職大学院での「課題研究」は、学生自らが学校現場等から問題意識や課題を立ち上げ、その課題の改善や解決を試みる科目として位置づけられ、1年間あるいは2年間を通して取り組んでいる。

課題研究の集大成として、修了直前の3月には外部にも公開して「成果報告会」を行うとともに、「課題研究成果報告書」を作成し、各学生は報告書(A 4×1 2 頁の原稿)及び「研究の履歴」(CD-R)を作成している。

《必要な資料・データ等》

[基礎データ1] 現況票

[資料19] 平成28年度課題研究成果報告書

[資料38] 平成29年度教職大学院優教研の計画

(基準の達成状況についての自己評価：A)

単位の修得、修了の状況はいずれも良好である。

修了後の進路状況をみると、学卒院生については、教員就職率95.7%、正規教員就職率は88.6%と極めて高く、正規教員就職率は全国の国私立教職大学院の平均値64.4%を24.2ポイント上回っている。現職院生も修了後は主

幹教諭あるいは主任教諭として活躍しており、指導主事等になり教育委員会で働く者も多い。

学修の集大成となる課題研究については、一人ひとりの学生のテーマに示されているように、その内容は、社会の変化やニーズを適切に踏まえ、学校教育が抱える様々な現代的な教育課題に対応したものであり、本教職大学院の目的に照らして妥当な内容である。特に、成果報告書とともに、学校や授業で具体的な問題解決につながる「成果物」の作成を求めており、そうしたものに具体的な成果が表れている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

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]

現職院生の修了後の状況

平成22年3月から平成27年3月修了の1年履修プログラムの現職院生について、平成27年12月に修了後の調査を行った。調査の結果100名中34名が指導主事として東京都や埼玉県・神奈川県等の行政職で活躍しており、それ以外の修了生も、いずれも学校に戻り校長・副校長・主幹教諭等の役職を得た者もあり、積極的に所属校の改善に寄与している(図3)。

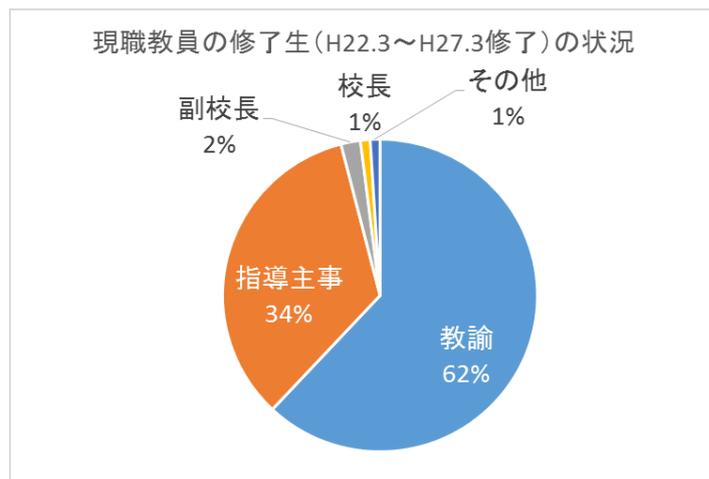


図3

東京都との連携協議会による検証

本教職大学院は、東京都教育委員会及び東京都と連携する他の都内の4大学とともに、「東京都教育委員会と教職大学院との連携協議会」(以下、連携協議会)を設けている(資料39)。東京学芸大学と東京都教育委員会との「協定書」において、連携協議会の役割の1つに、教職大学院修了者の履修及び実習に関する成果と課題を検証すること、さらには、学校等における活用状況についても検証することが挙げられている。連携協議会による検証は毎年度実施され、本教職大学院もその検証を受けている。平成25・26・27年度教職大学院修了者に関する調査結果については、本学教職大学院修了生のうち学部卒生の結果を東京都教育委員会から提供された。その結果をまとめ(資料40)、カリキュラム改善に向けての資料として活用している。

「修了時及び修了後の本学修了の現職院生の意識と実態に関する調査」の試行

本教職大学院で得た成果が学校等に還元できているか、その成果の把握に向けて、「修了時及び修了後の本学修了の現職院生の意識と実態に関する調査」の本格実施に向けて準備している。

本調査の目的は、以下の3点にある。

- (1) 本学教職大学院院生の修了時に、共通科目・高度選択科目・実習・課題研究等を通じて身につけた力を総合的に自覚する機会を持つ。
- (2) 本学教職大学院を修了した現職教員が、教職大学院での学びは有効だったのか、現状と課題を自覚する機会を持つ。
- (3) 上記の意識と実態を同窓会と協働して明らかにし、今後の教職大学院におけるカリキュラムの充実・改善を図る。

調査の方法と経過は以下の通りである。

共通科目・5領域に関するルーブリックを作成し、自己評価に関する調査を年度末に実施する。調査の対象は、コース設置等新カリキュラムで学んだ平成27年度入学生以降の学生・修了生とする(資料41)。2016年度末に実施した結果については分析中である。

年報の発行

教職大学院での学びを学校等に広く還元するとともに、修了生の更なる研究・研鑽の成果を公表する場として、2011年度より『東京学芸大学教職大学院年報』を発行している。年報は研究論文、実践研究論文、教職大学院における授業実践報告、課題研究の報告、同窓会からの報告などで構成され、一定程度、投稿者を制限する(原則として教職大学院の教員、修了生、大学院学生、編集委員会が認めた者)こと、及び査読を行うことにより、質の担保を図っている(資料42)。

投稿にあたっては、修了生が本教職大学院時代の指導教員と共同執筆し、修了後に修了生が同期生とともに共同研究を行い、その成果を発表する場合などもあり、本年報が教職大学院での学びの成果が修了後も生かされていることがわかる場となっている。

同窓会との連携・協働

2015年2月に「東京学芸大学教職大学院同窓会」が発足した(資料43)。本同窓会では、本教職大学院及び在学生に対する後援、同窓生への支援、講演会及び講習会等の開催等が行われている。修了生による自主的な組織ではあるが、本教職大学院の教員組織がバックアップする形で連携している。

2月の総会とは別に、7月に「小金井フォーラム」という研修会を実施し、講師として本教職大学院の教員が協力している。2015年の第1回小金井フォーラムでは、専任教員の伊藤良子による「通常学級における特別支援教育について」の講演、2016年の第2回小金井フォーラムでは、専任教員の永田繁雄による「心を育てる学校教育～これで安心これからの道德教育～」の講演が行われた。また総会時にも講演会が開催され、27年度同窓会では兼任教員の小林正幸による「臨床の場に現れる今のこどもの課題」の講演、28年度同窓会では元兼任教員(現目白大学学長)の佐藤郡衛による「国際化時代と学校教育の新たな課題」の講演が行われた(資料44)。今後も同窓会と教員が連携して研修会を実施し、修了した現職教員の学びを支えていくことも教職大学院の重要な役割であろう。

同窓会の発足から期間が短く、全て修了生に連絡が行き届いていないのが現状である。今後、上記「修了時及び修了後の本学修了の現職院生の意識と実態に関する調査」の実施や、現職院生修了生の職層の調査、また研究主任等としての成果などを調査するにあたり、名簿の完備が必要であり、対策を検討している。

《必要な資料・データ等》

- [資料 21] 協定書（東京学芸大学・東京都教育委員会）
- [資料 39] 東京都教育委員会と教職大学院との連携協議会設置要綱
- [資料 40] 東京都教育委員会と教職大学院との連携協議会による検証結果 25・26・27 年度実施（学芸大学分）
- [資料 41] 東京学芸大学教職大学院修了生のフォローアップのためのループリック調査について
- [資料 42] 東京学芸大学教職大学院年報第 5 集
- [資料 43] 東京学芸大学教職大学院同窓会会則
- [資料 44] 平成 28 年度東京学芸大学教職大学院同窓会定期総会次第

（基準の達成状況についての自己評価：A）

平成 22 年 3 月から平成 27 年 3 月修了の現職院生の、100 名中 34 名が指導主事となるなど、学校・地域のリーダーとして活躍している。

修了生の学習成果の把握について新たに調査方法を検討し、すでに試行調査を終えた。結果の分析に基づき、カリキュラム改善を進めるとともに、調査の精度を上げるべく、調査方法の改善を検討している。また、同窓会との連携・協働の体制も年々強化されつつあり、今後、修了生の学習成果の把握についても更なる連携が期待できる。

以上のことから、基準を十分に達成している。

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]

本教職大学院では、「学修支援部会」を設置し、2人の専任教員及び1人の特任教員が部会員となっている。その担当内容は、行事の企画運営、学生生活委員会との連携、学生生活支援及び進路・教員採用試験支援、同窓会等への支援に分かれており、それぞれに主担当を置いている。この中で、学生生活委員会は学生が自主的に組織して進めているものであり、月に1度、学生連絡会を開いて情報交流や学修生活の改善などに自発的に取り組んでいるものであるが、学生の担当者と連携をし、学生の求めに応じてその活動への支援も行っている。

学生の生活上、健康上の問題については、課題研究および実習の指導教員とともに、主指導教員が相談に応じている。企画会議や運営会議では学生の状況に関する情報交換の時間を設け、情報の共有に務めている。必要に応じて、本学の保健管理センター、学生相談室、障がい学生支援室等と連携して支援を行っている。

さらに、平成 22 年度からは、体系的な就職支援に取り組んでいる。その主な内容は、1) 教職希望学生全員が教職に就くことができるようにするための支援として、年度当初の進路指導説明会、学生の任意参加による「優教研（優れた教員になるための研究会）」の開催、学芸カフェテリアとの連携など、2) 教員採用試験後から教員就職までの支援として、二次試験報告会、二次試験の状況の復元、教員採用選考のための資料の整備、指定地区別の面接支援などである。

このうち、「優教研」では、学修支援部会の指導体制の下、年 30 回程度、論文指導、面接指導、提出書類指導、実技指導、模擬授業・単元指導計画の指導を通して、現職院生の協力も得るなどして、教師観や教育観の明確化等、教員としての資質・能力の一層の向上を図っている（資料 38）。

さらに、学生の教職就任後の支援も「学修支援部会」の取組等の中で行っている。

平成 22 年度から 5 年間、「学生から教員への架け橋推進事業」の一環として「こんにちは！先輩」事業を推進した。学卒院生だった修了生を現役の学卒院生が教員とともに学校訪問を行い、授業観察や聞き取り調査等を行うものである。その調査結果をもとに「教職支援読本」を作成するなどしてキャリア支援に活用してきた。現在、当該事業は終了したが、29 年度からは学部卒修了生の教職初年度の状況についての訪問調査を教員が中心となって実施する取り組みを開始した（資料 45）。

また教職大学院年報を発行し、修了生の現職教員生活での継続的な実践研究の成果発表の場にもなるようにしている。

《必要な資料・データ等》

[資料 38] 平成 29 年度教職大学院優教研の計画

[資料 45] 平成 29 年度修了生のフォローアップ対策「修了生訪問」についての実施計画書

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本教職大学院では、学修支援部会を設置しており、本部会が学生のキャリア支援を総合的に行っている。特に年間に渡って計画的に推進する「優教研」は組織的な就職支援であり、極めて高い教員就職率を支える取組となっており、基準を十分に達成している。

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]

学生に対する入学科・授業料の免除、奨学金の貸与等については、「東京学芸大学入学科免除及び徴収猶予取扱規程」、「東京学芸大学授業料等の免除及び徴収猶予に関する規程」、「東京学芸大学『日本学生支援機構奨学生』選考規程」を定めて、これらの規程に基づいて、厳正な選考を行い、対象者を決定している。

また、本学独自の奨学金制度として「東京学芸大学学生奨学金『学芸むさしの奨学金』」を設けている。これは経済的理由により修学が困難であると認められた者に対して本学が学資を給付し、修学を支援することを目的とするものであり、主たる家計支持者の喪失や災害等による被害により修学が困難になった者を対象とする「緊急支援奨学金」と授業料免除を受けられなかった者を対象とする「学資支援奨学金」からなる。給付額は、緊急支援奨学金は30万円又は15万円、学資支援奨学金は10万円としている。

なお、教育学研究科としては、学生のニーズに応じて、学会発表の際に奨励費を支給する「研究奨励事業」制度を導入している。学会で発表する際には、国内の場合2万円、海外の場合は4万円を給付している（資料49）。

《必要な資料・データ等》

[資料46] 学生生活の手引（冊子）

[資料47] 免除・徴収猶予制度の概要（東京学芸大学ウェブサイト）

[資料48] 奨学金について・むさしの奨学金概要（上記ホームページ内）

[資料49] 大学院教育学研究科教育研究奨励事業募集要項

（基準の達成状況についての自己評価：A）

入学科免除、授業料免除及び奨学金の選考は、各規程に基づき、適正に行っている。

また、平成19年度から大学独自の給付型の「学芸むさしの奨学金」を創設し、経済的理由により修学が困難であると認められた者に対して、奨学金を給付しており、学生の経済援助は適切に行われていることから、基準を十分に達成している。

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]

教職大学院を担当する教員は、平成 29 年 5 月 1 日現在、研究者教員 4 名、実務家教員 13 名である。さらに兼担教員 3 名（全員研究者教員）を加えた計 20 名で構成されている。1 学年の入学定員 40 名に対し、研究指導教員は 20 名であり、研究指導教員一人当たりの学生数は、2.00 となっており、大学院設置基準で必要とされる専任教員数を確保している（表 5）。

表 5

専攻名	現員数				基準数				非常勤教員
	専任教員	うち教授数	うち実務家専任教員数	うちみなし専任教員数	専任教員	うち教授数	うち実務家教員数	うちみなし教員数	
教育実践創成専攻	20	15	13	7	11	6	5	3	20

《必要な資料・データ等》

[基礎データ 1] 現況票

(基準の達成状況についての自己評価：A)

教職大学院では、必要な研究指導教員数を確保しており、大学院設置基準を満たしている。

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]

教員の採用や昇格及び大学院担当者の選考については、教員選考規程及び教員選考基準を定め、選考基準第 2 条において、「採用等に係る選考は、候補者の人格、教育・研究業績、教授能力、専攻分野における知識及び経験並びに学界及び社会における活動等について行われるものとする。」としている（資料 50、51）。

教員候補者については、教職大学院運営会議において教員候補者を選考し、教員候補者の中から学長が採用者を選考している（資料 52）。

また、実務家教員の採用については、東京学芸大学特命教授に関する規定（資料 53）、教職大学院実務家教員選考基準（資料 54）に基づき、選考を行っている。これまでの実績は、以下のとおりである。

(1) 公募による採用

講座所属の専任教員 1 人（平成 27 年度）、特命教授 1 人（平成 24 年度）

(2) 教育委員会との連携による採用

講座所属の専任教員 2 人（平成 28～29 年度、東京都教育委員会）、特命教授 1 人（平成 27 年度、横浜市教育委員会）

(3) 附属学校との連携による採用

講座所属の専任教員 1 人（平成 29 年度）
授業科目担当の特命教授 2 人（平成 29 年度）

教職大学院の授業を担当する附属学校所属の特命教授の人事については、任期を定めることなどを「教職大学院と附属学校の人事に関する取扱い」により定めている（資料 56）。

教員組織の活性化を図るために、「教職大学院と附属学校との人事に関する取扱い」に基づき、附属学校の特命教授はローテーションを導入している。これにより、大学と附属学校にとっては、教職大学院での教育経験を還元できるとともに、教職大学院にとっては、新たな教員の確保により、教育全般にわたる活性化を期待することができる。

《必要な資料・データ等》

〔基礎データ 2〕 専任教員個別表

〔資料 50〕 東京学芸大学教員選考規程

〔資料 51〕 東京学芸大学教員選考基準

〔資料 52〕 東京学芸大学教職大学院専任教員等選考要項

〔資料 53〕 東京学芸大学特命教授等に関する規程

〔資料 54〕 東京学芸大学教職大学院実務家教員選考基準

〔資料 55〕 東京学芸大学特任教員選考要項

〔資料 56〕 教職大学院と附属学校との人事に関する取扱い

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教員の採用基準や昇格基準等が明確かつ適切に定められている。教育実践創成講座に所属する教員については「東京学芸大学教職大学院専任教員等選考要項」を、実務家教員については「東京学芸大学教職大学院実務家教員選考基準」を設けている。特任教授については「東京学芸大学教職大学院専任教員等選考要項」、特命教授の選考についても「東京学芸大学特命教授等に関する規程」および「東京学芸大学教職大学院実務家教員選考基準」にそれぞれ規定を設けるなど、規程等の整備をしている。

教員組織の活性化を図るために、「教職大学院と附属学校との人事に関する取扱い」に基づき、附属学校の特命教授はローテーションを導入している。これにより、大学と附属学校にとっては、教職大学院での教育経験を還元できるとともに、教職大学院にとっては、新たな教員の確保により、教育全般にわたる活性化を期待することができる。

基準 6-3 レベル II

○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こと。

[基準に係る状況]

平成 24 年度より『東京学芸大学教職大学院年報』（第 1 集～第 5 集）を刊行し、実務家教員の実践的研究の発表の場も確保している。これまで研究者教員のべ 5 人、実務家教員のべ 8 人が執筆している（資料 57、58）。

平成 28 年度においては、研究推進部が中心となり「教職大学院評価」の改善研究とウェブサイトでの公表、「FD 研修」の実質化、「第 1 回教職大学院フォーラム」の開催と成果報告を行った（資料 59）。「第 1 回教職大学院フォーラム」は、「実践からみた学校の組織づくりとミドルリーダーの育成」をテーマに 3 名のシンポジストによる報告とワークショップを行った。平成 27 年度より導入された二つのコースのうち、「学校組織マネジメントコース」では「学校のキーパーソン」としてのミドルリーダーの育成に取り組んでおり、コースでの教育活動をさらに発展させるために、広く議論の場を設けたものである（資料 60、61）。なおこのフォーラムは、本学の現職教員研修推進機構の取組の一環として実施された。また、同機構の「教職大学院プロジェクト」として、修了生および連携協力校に向けた現職教員研修テキストとして『学校の危機管理と個人情報の保護：子どものいのちと人権を守る〔増補・改訂版〕』を発行した（資料 62）。

《必要な資料・データ等》

〔基礎データ 3〕 専任教員の教育・研究業績

〔資料 57〕 『東京学芸大学教職大学院年報』刊行規定

〔資料 58〕 『東京学芸大学教職大学院年報』（第 1 集～第 5 集）目次

〔資料 59〕 平成 28 年度研修推進部事業計画

〔資料 60〕 第 1 回教職大学院フォーラム ポスター

〔資料 61〕 第 1 回教職大学院フォーラム実施報告

〔資料 62〕 『学校の危機管理と個人情報の保護：子どものいのちと人権を守る〔増補・改訂版〕』

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

教育活動に関連する研究活動については、学校組織マネジメントコースにおける教育活動の成果を「第 1 回教職大学院フォーラム」として公表した。また本学現職教員研修推進機構「教職大学院プロジェクト」の取り組みとして、現職教員研修テキスト『学校の危機管理と個人情報の保護：子どものいのちと人権を守る〔増補・改訂版〕』を発行した。さらに教職大学院の授業や連携協力校における実習に還元できる研究活動として『東京学芸大学教職大学院年報』を発行するなど、組織的な取組を行ってきた。

2) 評価上で特に記述すべき点

第 1 回教職大学院フォーラムは、平成 28 年 8 月、「実践からみた学校の組織づくりとミドルリーダーの育成」というテーマで、学内外から東京都教育委員会・埼玉県教育委員会・横浜市教育委員会・相模原市教育委員会と連携および参加のもと、学部生から大学院生、現職教員、市民、大学教員の総勢約 40 名の参加を得て、講演およびワークショップが開催された。その成果の報告については、全学教員、連携協力校、附属学校等に配布された。

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〕

専任教員の授業負担および学生指導負担については、表 6 のとおりである。

表6 専任教員の授業負担および学生指導負担(平成 28 年度平均)

	人数	授業科目 (コマ)	学生指導 (人)
講座所属専任	9	5	4.7
兼任教員	3	3	3.0
特任・特命教員	7	2	2.7

※教育教実践創成演習・課題研究科目及び実習指導を除く

専任教員の授業負担および学生指導負担は数字上、表6のとおりだが、TTで行っているコース別必修科目(カリキュラムデザイン・授業研究演習、学校組織マネジメント演習)は、授業前と後で打ち合わせや振り返りをしているため、実際は、上記のコマ数(+1コマ分程度)を上回っている。

課題研究指導および実習指導に関する学生指導負担については、通年で毎週木曜日に教育実践創成演習があり、各グループに3～4人の専任教員(必ず研究者教員と実務家教員で構成)が配置され、10～13人の学生の集団的指導を行っている。また、各専任教員は3～5人の学生を担当し、チームでゼミを行ったり、個別指導を行っている。また、講座所属の専任教員は、原則としてグループの学生の主指導教員となるため、各種手続き書類の作成や学修・生活相談等を受けている。

本教職大学院では、専任教員の授業負担が過重にならないように、原則として講座所属の専任教員は、学部の授業を担当していない。しかし、例外として、道德教育を専門とする実務家教員と数学教育を専門とする研究者教員がそれぞれ学部の授業を担当している。平成28年度より、教育行政経験を有する実務家教員が、修士課程の学生対象の「現代教育実践の課題Ⅰ」を担当している。また、学部と兼任の教員については、「非常勤講師配分基準」に基づき、その教員が担当する学部の授業枠数に非常勤講師を措置している。

《必要な資料・データ等》

[基礎データ2] 専任教員個別表

[資料32] 平成29年度グループ構成一覧

[資料63] 非常勤講師配分基準

(基準の達成状況についての自己評価:A)

専任教員の授業負担については、担当授業科目は、2～5科目、学生指導は2.7～4.7人となっている。専任教員の授業負担が過重にならないように、原則として講座所属の専任教員は、学部の授業を担当していない。また、学部と兼任の教員については、「非常勤講師配分基準」に基づき、その教員が担当する学部の授業枠数に非常勤講師を措置している等の配慮がなされている。

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]

<教職大学院の施設・設備>

教職大学院は、大学キャンパスの東端にある教職大学院棟内にある。教職大学院棟は、平成 24 年から平成 25 年にかけて 2 期にわたって新設された 2 階建ての建物である。基本的には教職大学院専用の建物であるが、1 階の一部に全学共通利用スペースがある。教職大学院の専有スペースは、以下の通りである。

- 主に学生が使用するスペース… 講義室 1 (1 階・101 m²・約 80 名収容)、講義室 2 (1 階・103 m²・約 80 名収容)、ラーニングスペース (2 階・103 m²)、演習室 1 (1 階・44 m²)、演習室 2 (2 階・44 m²)、教材作成室 (2 階・44 m²)、印刷・資料室 (2 階・34 m²)、多目的スペース (2 階・57 m²)

- 主に教職員が使用するスペース… 教職大学院院長室兼応接室 (1 階・34 m²)、8 名分の教員研究室 (1 階に 2 室、2 階に 6 室・約 20 m²)、特命教授室 (6 名の特命教授が執務や学生指導等に使用する研究室・2 階・101 m²)、教職大学院事務室 (1 階・46 m²)、資料室 (2 階・14 m²)、なお平成 25 年の二期工事で 608 m²が増築された。

講義室 1、2 は全学生が一堂に会して授業を受けることができる規模であり、AV 機器等が備え付けられている。ほとんどの授業がこの 2 室で行われているが、集会や入学希望者向けの説明会、公開のシンポジウムなどにも使用している。演習室 1、2 は、授業において講義室と併用することで、効果的なグループワークを行うことができる環境となっている。

ラーニングスペース、多目的スペースおよび教材作成室は、学生の自主的学習環境として整備されており、自由に使用できるコンピュータとプリンタ、スキャナなどを設置してある。また、教材を作成するための消耗品なども置いてある。特にラーニングスペースには、学生が模擬授業等を随時行うことができるよう黒板、可動式の黒板とホワイトボード、方眼黒板、黒板用定規やコンパス等も備え付けてある。また、ここは講義室と同じ広さのスペースであるが、必要に応じて 2 つの部屋に分けられるパーティションがあり、複数のグループがゼミ等を行う際にも使い勝手の良い環境となっている。ラーニングスペースには 48 席、多目的スペースには 22 席、合計 70 席の座席があり、学生が自主的に勉学できるスペースが十分に確保されている。

印刷・資料室には、学生用のコンピュータ、印刷機、コピー機を設置しており、学生が随時資料や教材を作成することができるようになっている。また、小中学校の全教科・全社の教科書、教育に関する図書および大学院で購入している定期行物等を書棚に配置してある。

さらに、2 階オープンスペース (コミュニケーションスペース) を利用して全学生分のロッカーおよびハンガーラックを用意し、貴重品を含む私物の管理がしやすいようにしている。

全学的な自主的学習環境として、北講義棟 (N 棟) 1 階のインフォメーションホール (有線・無線 LAN 設備) 及び学生ラウンジが、図書館にはラーニングcommons とグループ学習室があり、それぞれグループ討論や自習室として活用できる。

<研究室等>

教員の研究室については、教育実践創成講座の 10 名のうち 8 名の研究室が教職大学院棟内に配置されている。兼任教員の研究室は、それぞれの所属の建物にある。特命教授の部屋は 1 室であるが、広いスペースを生かしてその一部をパーティションで区切ってコーナーを作り、学生指導等を行っている。

<図書等>

図書等については、印刷・資料室にある図書および資料だけでなく、大学附属図書館の利用を薦めている。附属図書館は、教員養成系の単科大学としての規模を誇り、平成28年3月末現在で図書926,700冊(うち外国書233,546冊)、学術雑誌11,551種類(うち外国雑誌3,395種類)、視聴覚資料6,634点、電子ジャーナル約9,924タイトルを所蔵している。資料は、教育研究上必要な資料が系統的に収集、整理されており、オンライン目録検索(学芸大OPAC)が可能で、蔵書数の75%にあたる約69万件について学外からも検索することができる。

《必要な資料・データ等》

[資料64] 教職大学院棟別平面図

[資料65] 教育実践創成専攻購入図書一覧

[資料66] 図書館利用案内

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該標語とした分析結果

教職大学院棟が、平成24年から25年にかけて2期にわけて新設されたことから、それまでの大きな課題となっていた施設・設備等の貧弱さは大幅に改善された。特に、学生の自主的学習環境が整ったことが特筆できる。実際、ラーニングスペース、多目的スペース、教材作成室には常に学生がいて、個別あるいはグループで課題に取り組んだり、読書会を行ったりするなど研究を深めている。また、演習室1、2についても授業で使用していないときには教員の許可のもと、模擬授業やグループ討論など学生の自主的な活動の場として使用されている。平成26年から27年にかけて行われた附属図書館の大規模改修や、教職大学院棟内のネットワーク環境の充実などにより、学生が教育図書や資料などを活用しやすくなったことも大きいと考えている。また、教員研究室についてもその多くが教職大学院棟内に設置されたことにより、日常的な学生指導が可能となり、学生の学修に大きく寄与している。以上のことから、基準を十分に達成していると判断した。

2) 評価上で特に記述すべき点

本教職大学院の定員は40名であり、このうちの半数弱を現職院生が占めているが、そのほとんどは1年履修プログラムの学生である。したがって、実質的な学生数は65人前後となる。これら現職院生と学卒院生とが、教職大学院棟の2階で自主的な学習を進める中で濃密な関係を築き、お互いにインフォーマルな学びを得ていることは、本教職大学院の良さとしてあげられる。

2 「長所として特記すべき事項」

教職大学院棟が、平成24年から25年にかけて2期にわけて新設されたことから、それまでの大きな課題となっていた施設・設備等の貧弱さは大幅に改善された。特に、学生の自主的学習環境が整ったことが特筆すべき点である。また印刷・資料室には小中学校の全教科・全社の教科書、教育に関する図書および大学院で購入している定期行物等を書棚に配置しており、学生の実習や授業、課題研究等に必要な資料が充実しており、自由に閲覧できる環境が整備されている。

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]

教職大学院の組織及び運営に関する基本事項は「東京学芸大学教職大学院運営規程」(資料 2)により定められている。まず、教職大学院には教育実践創成講座が置かれ、所属する教員は教職大学院において教育上の職務に当たるものとされている。

また、教職大学院に教職大学院長を置き、副学長(学士課程・教職大学院担当)をもって充てること、教育実践創成専攻を代表する者(「専攻代表」)を置くことも定められている。その上で、教職大学院及び講座の一体的な運営を行い、重要事項を審議するために、教職大学院運営会議が置かれている。

運営会議は、教職大学院長、総合教育科学系長(4つの学系からなる本学の研究組織のひとつ)、専任教員から組織される会議であり、その審議事項は、①履修課程、授業科目その他学生の教育に関する事項、②研究に関する事項、③点検・評価、国際交流、学術交流、予算・施設等に関する事項、④事業に関する事項、⑤教員候補者選考等人事に関する事項、⑥その他運営会議が必要と認めた事項、である。8月を除き、毎月1回、会議を開いている(資料 68)。

本教職大学院は、教育学研究科の1専攻ではあるが、他の専攻とは課程が異なることもあり、その意思決定機関である運営会議の独立性が高い。これにより、教職大学院の基本事項は教職大学院のスタッフで決めることができる。また、みなし教員である特命教授、特任教授、兼任教員も全員参加することにより、教職大学院のスタッフの意識の統一も図っている。その一方、平成 22 年度から、副学長が教職大学院長を兼務し、総合教育科学系長も運営会議に参加するよう改め、大学の執行部との意思疎通を図るとともに関係を強化した。

運営会議の下に、教職大学院の運営全般に関する事項を審議する「企画会議」を置いている。その統括は専攻代表が行っている。企画会議には、専任教員、特任教授とともに事務職員の大学院室長及び教職大学院事務係長も出席している。その審議の内容は、教育課程や授業運営、点検評価やFD、入学試験、学生の修学支援、広報、予算・施設などで、教職大学院のほぼすべてのことについて、審議、連絡調整を図る場として機能している。この会議により、緊急の問題について迅速に判断することができるとともに、学生一人ひとりの対応についても十分に協議することができる。月に2回、年間を通して毎年20回以上開催されている(資料 69)。

さらに、企画会議の下に、総務部会、教育課程部会、学修支援部会、研究推進部会の4つの部会を設置している。それぞれの部会は担当する課題について、計画・実行の中心となって活動している。計画については企画会議で調整・協議して共有化を図り、重要事項については運営会議に諮り決定する仕組みをとっている(資料 70)。

また月に1回程度、講座所属の専任教員による専任会議を設置している。部会毎の課題について検討するワーキンググループの位置づけであるが、緊急の課題についても検討する場となっている。

さらに特命教授、特任教授と専攻代表による協働支援連絡会を隔月で開催している。ここでは主に実習や学生に関する情報交換を行い、実務家ならではの経験や発想を教職大学院の運営に生かす場となっている(資料 71)。

企画会議、部会、専任会議、協働支援連絡会については、要項等は設けていないが、年度当初に運営会議において申し合わせを確認している(資料 67)。

一方、事務組織については、学務課大学院室教職大学院係が教職大学院の事務室として機能しており、2人の事務職員と1人の事務補佐員が教職大学院専任として配置されている。

《必要な資料・データ等》

[資料 2] 東京学芸大学教職大学院運営規程

[資料 67] 平成 29 年度教職大学院運営体制

[資料 68] 平成 29 年度第 1 回運営会議日程

[資料 69] 平成 29 年度第 1 回大会企画会議日程

[資料 70] 平成 28 年度各部会総括（総務部会、教育課程部会、学修支援部会、研究推進部会）

[資料 71] 協働支援連絡会平成 29 年度年間計画

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

東京学芸大学大学院学則では、教育学研究科の運営に関する事項及び必要な事項については、教授会及び教育研究評議会で審議することとされているが（第 8 条）、本教職大学院の運営については独立性が高く、実質的な審議及び意思決定は、教職大学院運営会議で行っている。同会議は、副学長（学士課程・教職大学院担当）及び総合教育科学系長が委員となっていることにより、大学の執行部との意思疎通が図られ、みなし教員である特任教授、特命教授、兼担教員も委員となっており、教職大学院に携わる全ての教員で意思決定を行うことができる。また、運営会議の下に置かれる企画会議は、教育実践創成講座に所属する教員が中心となり、月に 2 回、年間 20 回を超えて、教職大学院における審議、連絡調整を図る場として機能している。この会議により、緊急の問題について迅速に対応することができるとともに、学生一人ひとりの指導のあり方についても十分に協議することができる。

企画会議の下におかれた部会は、執行機関としての役割を果たし、スムーズな運営を実現している。

事務組織についても 3 人が教職大学院の専任として配置されており、事務全般にわたり円滑な執行が行われている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

設置当初から見ると、運営組織については、次の 2 点について大きく改善した。第 1 は、大学の執行部との関係強化である。当初は教育実践創成講座の教員から教職大学院長を出していたが、これを改め、副学長が教職大学院長を兼務することとした。第 2 は、部会制による運営の強化である。設置当初より専任教員が増加したことによって、部会制を導入することができ、役割分担によるスムーズな運営が可能となった。

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]

運営経費については、大学に所属している教員の研究費等、兼担教員の非常勤措置、特任教授の人件費等と授業運営等の学務経費に分けることができる。

大学に所属している教員（12 人）については、大学全体の教育研究経費の枠内で、「教育研究基礎経費」と「授業経費」により研究費等が措置されている。この他に、教職大学院として、「教育研究整備充実費」又は「重点研究費」を申請することもできる。

校長等の経験者である特命教授については、非常勤講師等人件費（特命教授等経費）として予算措置を受けている。これにより週 2 日程度、授業、会議、実習巡回等のための人件費を確保しており、これとは別に「非常勤講師等旅費」も予算措置が認められている。

教職大学院の授業運営等に関する予算は「学務経費」として予算措置されている。経費の内訳は、物品・役務等、謝金（外部講師等）、実習等経費、旅費、公務外出、印刷費（パンフレット、履修便覧、課題研究成果報告書等）である。実習に関連しては、実習校において実習に伴う消耗品等を補填する経費（実習等経費）と実習巡回の旅費が用意されており、この予算の枠内で、特命教授の研究費も確保されている。

なお、学生については、一人ひとりにコピーカードを配布し、授業等で必要なコピーが無料でとれるようにするとともに、教材作成室等には必要な消耗品等も用意している。

《必要な資料・データ等》

[資料 72] 予算配分通知書

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院の経費のうち、授業運営等に関する費用は「学務経費」として十分な額が予算措置されている。この経費には、実習巡回の旅費と実習校において実習に伴う消耗品等を補填する経費も含まれている。

教員の研究費については、大学全体の教育研究経費の枠内で、配分基準に基づき配分されている。兼任教員の教職大学院における授業負担を補填する非常勤措置、特命教授の人件費、非常勤講師費用などもすべて予算措置されている。

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]

本教職大学院では、教育活動等の状況を広く社会に周知するために、次の取組を行っている。

1) 大学全体の取組

「東京学芸大学大学概要」（資料 73）に教職大学院の教育目標、カリキュラム編成の特色、修了要件等を盛り込んでいる。

また、東京学芸大学のウェブサイトにも「大学院・専攻科」のカテゴリーに「教職大学院の課程」として独自のウェブサイトを開設し、教育理念、教育活動等の周知を図っている。その内容は、「教職大学院のご案内」、「教育課程」、「入学情報」、「学生生活・就職情報」、「在学生向け情報」、「授業風景」、「教職大学院年報・同窓会」、「データ集」からなり、教職大学院に関する多面的な情報を発信している。さらに本教職大学院のフェイスブック（資料 74）を開設しており、授業や研究発表会の様子を写真と文章による紹介を随時アップし、リアルタイムで教職大学院の学びを紹介している。

2) 教職大学院の取組

① 印刷物の刊行

大学の刊行物やウェブサイト以外では、「教職大学院パンフレット」を毎年作成している。その内容は、教育目標、カリキュラム編成の特徴、授業科目などとともに、全教員の紹介を載せ、授業の様子がわかる写真も多数載せている。このパンフレットは、東京都等の都道府県教育委員会と東京都下の各区市町村教育委員会等に配布しており、教職大学院の『教職大学院学生募集要項』にも「教職大学院案内」の項目を盛り込み、パンフレットと同様に各教育委員会に配布している。

「東京学芸大学教職大学院年報」の刊行を平成 24 年度より行っており、平成 28 年度末に第 5 集を発行したところである。その内容は、専任教員及び修了生の研究論文や実践研究論文とともに、教職大学院の授業報告

や課題研究成果報告、昨年度の主な学事・行事、同窓会便り等も含んでいる。

また、平成 26 年度より「Newspaper」を年 2 回（7 月と 2 月）に発行している。これは、本教職大学院での学びの様子を広く伝えることを目的としており、大学院説明会等で参加者に配付している。学生が組織している広報委員会と教員が協働して企画編集にあっている。その内容は、学生による授業紹介、教員採用試験合格体験記、教職大学院での生活紹介、新任教員紹介、教育の最新事情に関するコラムなどである。

教職大学院年報の全文と Newspaper は、本教職大学院ウェブサイトで見ることができる。

② 教育課程の成果の公表

本教職大学院の教育課程の成果の公表の場として、学会発表を積極的に行っている（資料 75、76、77）。

例えば、全国大学国語教育学会での課題研究「国語科教育における理論と実践の統合（3）実践と理論の往還」（平成 28 年 5 月 29 日、新潟大学）や教育目標・評価学会中間研究集会「高等教育におけるアクティブ・ラーニングと授業改善」（平成 28 年 6 月 5 日、兵庫教育大学）に担当教員である渡辺が登壇者として招かれ、「カリキュラムデザイン・授業研究演習 I～IV」における「対話型模擬授業検討会」を通じた一連のリフレクションのトレーニングの取組の報告を行っている。さらに、「リフレクションを促す対話型模擬授業検討会 ～東京学芸大学教職大学院におけるカリキュラムデザイン・授業研究演習での取り組みをもとに～」というタイトルで日本教師教育学会の自由研究発表（平成 28 年 9 月 18 日、帝京大学）においても、担当教員である渡辺と岩瀬が報告を行っている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 5〕 教職大学院パンフレット（東京学芸大学教職大学院教育学研究科 教育実践創成専攻 2017）

〔資料 6〕 教職大学院ウェブサイト

〔資料 9〕 平成 30 年度教育学研究科募集要項等送付先

〔資料 13〕 教職大学院 Newspaper Vol. 6、 Vol. 7

〔資料 41〕 教職大学院年報第 5 集

〔資料 73〕 大学概要（冊子）

〔資料 74〕 教職大学院フェイスブック

〔資料 75〕 全国大学国語教育学会「国語科教育における理論と実践の統合（3）実践と理論の往還
—仮想的な定義を通しての『実践の中の理論』の変容」（平成 28 年 5 月 29 日、新潟大学）

〔資料 76〕 教育目標・評価学会中間研究集会「高等教育におけるアクティブ・ラーニングと授業改善」

〔資料 77〕 日本教師教育学会「リフレクションを促す対話型模擬授業検討会 ～東京学芸大学教職大学院におけるカリキュラムデザイン・授業研究演習での取り組みをもとに～」

（基準の達成状況についての自己評価：A）

大学概要等の他に、ウェブサイトやフェイスブックにおいて教職大学院に関する多面的な情報を掲載するとともに、パンフレット、年報、Newspaper、課題研究の成果報告書等の印刷物を作成し、実習校、教育委員会など関係機関等へ配布するとともに、学会において教育課程の成果を報告するなど、積極的な広報を行い教育活動等の周知に努めていることから、基準を十分に達成している。

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]

前回認証評価において、点検評価に関しては①個々の授業に対する「学生による授業評価」、教育課程に対する「カリキュラム評価」が計画的に実施され、結果を踏まえたフィードバックや改善が行われている、②授業評価・カリキュラム評価の実施と分析が各会議で行われ、全教員が関わっている、③毎年度分掌における4部会のそれぞれが改善計画を定め、恒常的な改善に努めている、といった点が評価された。一定の評価は得られたが、本教職大学院では点検評価の結果をふまえたより具体的な改善を促進させるべく、評価システムを全体的に見直し、新たな評価システム（「教職大学院評価」と呼称）を導入するとともに、研究者教員と実務家教員がともに集うFDを「教職大学院評価」と連動させ、評価結果にもとづく改善を機能させる仕組みを確立させる等の継続的な改善に取り組んできた。以下、それらの要素について述べていく。

授業評価／カリキュラム評価システムの改革

上述のように、本教職大学院では従来から「学生による授業評価」及び「カリキュラム評価」を実施し、結果を教員間で共有するとともに、学生へのフィードバックも行ってきた。平成27年度からは、課題をより明確化させ、改善に結びつけていくためにこれらの評価システムを見直し、新たに「教職大学院評価」として運用している。その内容は以下のとおりである（資料78）。

(1) 評価手法

「教職大学院評価」は、①授業及び研修・研究指導についての「学生による授業アンケート」、②学生による「学修・生活意識調査」、③教員による自己評価から構成されている。従来は研修・研究指導についての評価（学生によるもの、教員の自己評価ともに）は行ってこなかったが、創成研修及び課題研究は本教職大学院の学びの中核をなすものであり、それらの現状、課題、指導者側の指導力向上のヒントを全教員で共有することは継続的なカリキュラム改革のために不可欠であることから、平成27年度より創成研修及び課題研究についての評価も導入している。

(2) 評価内容

① 「学生による授業アンケート」

学生による授業アンケートのうち「授業について」では、評価領域を1)教育目標との関連について、2)教育内容・方法について、3)自分自身について、の3つに設定し、学生の声を掌握している。また「研修・研究指導」については、教員による自己評価と評価軸をそろえる形で、それぞれ以下の項目について質問している。回答は5件法及び一部自由記述としている。

【学生による授業アンケート：授業について】

評価領域	質問項目
教育目標との関連について	<input type="radio"/> シラバスを通して授業の目標が明確に理解できた <input type="radio"/> 授業内容はシラバスに沿ったものであると感じられた
教育内容・方法について	<input type="radio"/> 自分にとって授業の難易度はちょうどよかった <input type="radio"/> 自分にとって出された課題の量はちょうどよかった <input type="radio"/> 授業中の対話や感想用紙などを通して担当教員と双方向のやりとりを行える機会があった <input type="radio"/> その他あなたが設定した視点
自分自身について	<input type="radio"/> 今後行ってみたい具体的な方策の手がかりが得られた <input type="radio"/> 授業に積極的に取り組んだ <input type="radio"/> この授業を他の人にも勧めたい

【学生による授業アンケート：創成研修について】

質問項目
<input type="radio"/> 研修を進める過程で教職大学院の指導教員と十分に話し合った <input type="radio"/> 研修を進める過程で創成研修校の指導教員と十分に話し合った <input type="radio"/> これまでの研修の遂行を通じて、どのような力が身についていると思いますか <input type="radio"/> 教職大学院の指導体制は総合的にみて満足できる <input type="radio"/> 創成研修校の指導体制は総合的にみて満足できる

【学生による授業アンケート：課題研究について】

質問項目
<input type="radio"/> 課題研究を進めていくうえで指導教員からのサポートを十分受けられたと感じる <input type="radio"/> これまでの研究の遂行を通じて、問題を発見し解決する力が身についたと感じている <input type="radio"/> 教職大学院の指導体制は総合的にみて満足できる <input type="radio"/> 創成研修校は課題研究の遂行にあたり協力的であると感じる

② 「学修・生活意識調査」

これは、学生の学習環境に関する意識調査であり、従来の「カリキュラム評価」を改訂したものである。調査領域は、1) 教職大学院のカリキュラムについて、2) 教職大学院での協働について、3) 教職大学院での生活・進路指導について、4) あなた自身についてであり、各領域についての質問項目は以下の通りである。回答は5件法及び一部自由記述としている。

評価領域	質問項目
教職大学院のカリキュラムについて	<input type="radio"/> 教職大学院の授業（創成研修・課題研究除く）が今後の教師生活に役立ちそうだと感じる <input type="radio"/> 課題研究が今後の教師生活に役立ちそうだと感じる <input type="radio"/> 創成研修が今後の教師生活に役立ちそうだと感じる（※学卒院生2・現職院生のみ） <input type="radio"/> 各個別科目間での内容のつながりが感じられる
教職大学院での協働について	<input type="radio"/> 学卒院生同士あるいは現職院生同士、話をしやすい雰囲気がある <input type="radio"/> 学卒院生／現職院生の区別を超えて、話をしやすい雰囲気がある <input type="radio"/> 学年の違いを超えて、話をしやすい雰囲気がある（※学部卒院生のみ） <input type="radio"/> 教職大学院の教員と話をしやすい雰囲気がある
教職大学院での生活・進路指導について	<input type="radio"/> 院生同士協力して教職大学院の生活・環境整備に努めている <input type="radio"/> 教職大学院棟の施設設備に満足している <input type="radio"/> 教職大学院のキャリア支援は十分であると感じる（学卒院生対象）
あなた自身について	<input type="radio"/> 理論を学ぶことに意義を感じる <input type="radio"/> 事例を取りあげたり具体的な事実と結びつけて学ぶことに意義を感じる <input type="radio"/> 教職大学院修了後、教師としてやっていけそうだと感じる（※学卒院生のみ） <input type="radio"/> 教職大学院修了後、ミドルリーダーとして指導的役割を果たしていけそうだと感じる（※現職院生のみ）

③ 教員による自己評価

教員による自己評価は、授業に関する自己評価と、研修・研究指導に関する自己評価の2種類が実施されている。授業に関する自己評価については、「学生による授業アンケート」の集計結果を個々の授業担当者に配信し、それをもとに各教員が自己評価を実施している（規定フォーマットに記入）。また研修・研究指導に関する自己評価は、以下の観点から自己評価を行っている。

評価領域	質問項目
創成研修について	<ul style="list-style-type: none"> ○指導学生とのコミュニケーション（研修過程で担当学生と十分に話し合ったか。） ○研修指導の実施状況（研修指導の方法、回数等） ○研修指導の成果（これまでの研修を通じて、担当学生にどのような力が身につけてきたと思うか。） ○創成研修校の研修に対する指導について
課題研究について	<ul style="list-style-type: none"> ○指導学生とのコミュニケーション（研究過程で担当学生と十分に話し合ったか。） ○課題研究指導の実施状況 ○課題研究指導の成果（これまでの課題研究への取組を通じて、担当学生にどのような力が身につけていると思うか。） ○創成研修校の課題研究に対する指導について

(3) 評価サイクル

各学期末（春学期、秋学期）の年2回実施し、評価結果は年度末に評価報告書としてまとめている。これらの評価結果は集計され、企画会議で検討したのち、専任教員、兼任教員、及び特命教授（実務家教員）全員によるFDにて共有される。FDでは、研究者教員、実務家教員がランダムに小グループを形成し、ワークショップ形式で評価結果の分析・共有を行うとともに、改善策の検討を行っている（資料82）。最終的に、評価結果を教職大学院のウェブページにて公開している（資料79）。

こうした全科目に共通した評価活動とともに、それぞれの科目ごとにもきめの細かい評価を工夫している（1時間ごとの評価、単元ごとの省察等）。また、これにより、個々の授業評価は授業改善に役立てるとともに、カリキュラム評価は、次に述べる各部会の改善計画に盛り込むことによって、その結果を活かすよう工夫している。

このように評価結果の分析、共有を行い、改善策を策定するなど評価サイクルを確立している。

各部会による「改善計画」

本教職大学院の教育目標の実現に向け、毎年、計画的に必要な改善を図るために、分掌において部会ごとに実施・改善計画を定め、教職大学院として一体的に推進する仕組みを作っている。これらは、「教職大学院運営協議会」にて協議され、外部委員からのコメントもふまえながら実施に移される（資料69、80）。

《必要な資料・データ等》

[資料69] 平成28年度各部会総括（総務部会・教育課程部会・学修支援部会・研究推進部会）

[資料78] 教職大学院評価 様式

[資料79] 平成28年度教職大学院評価結果

[資料80] 東京学芸大学教職大学院運営協議会要項

[資料82] 教職大学院FD記録2016年度第1回、2回

（基準の達成状況についての自己評価：A）

エビデンスに基づく評価と改善のサイクルを確立し、点検評価を組織的継続的に実施している。PDCAサイクルを常に意識し、目標の達成、成果と課題の分析を計画的に実施している。研究者教員と実務家教員が協働で

改善方を検討する場が定期的に確保されている。学生による授業評価等から、学習者側の視点に立った改善方を検討するとともに、授業担当者による自己評価を実施し、多角的な視点からの点検評価を実施し、それをカリキュラム改革、授業改善に連動させている。

また、部会ごとに、年度当初に「改善計画」を策定し、これに基づき1年ごとに改善を図り、その結果について、運営会議及び学外者を含む運営協議会で諮ることとしている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

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り組みが適切に行われていること。

[基準に係る状況]

前回認証評価において、FDについては「研究者教員と実務家教員の協働による授業や研究指導の機会を増やす」等による更なる充実の必要性が指摘された。これらの指摘をふまえ、FDについては点検評価と連動される形で継続的な改善に取り組んできた。以下、それらの要素について述べていく。

全学的な取組

専任教員のうち大学教員は大学全体のFDに参加している。役員会の下にFD・SD推進本部を設置して、ファカルティ・ディベロップメント活動を推進している（資料81）。その柱は「学生による授業アンケート調査」、「FD研修会」、「グループ公開授業及び情報交換会」の3点である。このうち、「学生による授業評価」は前述のとおり、教職大学院独自で体系化している。FD活動については、毎年、時宜を得たテーマを選びFD研修会が開催されている。

教職大学院における取組

全学でのFD研修会に参加すると同時に、教職大学院でも独自にFDを行っている。教職大学院では研究推進部がFDを担当しており、その体系化を図っている。その目的は次の3点である。

① カリキュラムの充実のために、教員同士での習会や情報共有を行う。

前述のように、教職大学院評価・授業評価結果をFD研修会において全教員で読み合い、カリキュラム・授業の改善案を検討したり、学生の評価の高い授業や項目から、各教員の授業の工夫を全教員で共有したりする等、常にカリキュラムマネジメントを促進する機能を果たしている（資料82）。また、毎週木曜日の教育実践創成演習では、研究者教員と実務家教員が連携して課題研究や創成研修のフィードバック等の指導を行う中で、互いの指導法を学び合う場として機能している。

また、コース制を導入し、研究者教員と実務家教員がTTで授業を行うようになり、FD研修会で検討されたことを日常的に協働で改善していける仕組みとなっている。

② 情報交換を密にして、院生の指導の質的向上を目指す。

創成研修の実施状況、創成研修校の情報共有、学生の学修状況等の情報交換を行い、日々の支援に生かしている。またFDで明らかになった課題をもとに創成研修ガイドの改訂に取り組むこととなり、協働支援連絡会において特命教授（実務家教員）からも意見を聴取し、検討を進めた。平成27年度より実施されたコース制に伴い、各コースでのカリキュラムの実施状況とその成果について教員間で情報を共有し、本大学院の強みと改善策について協議する機会を設けた。

③ 教員の資質や指導力向上のための研修会を行う。

教員の資質や指導力向上のために外部からの講師を招いての研修会を本教職大学院独自に実施している。2014年には、青山学院大学（現横浜国立大学）の脇本健弘氏による「メンタリングによる教師の成長」と題した講演会をFDとして実施し、本教職大学院で設立当初から取り組んでいるメンタリングについて理論的な意味づけを学んだ。さらに2016年には、本学キャンパスライフ委員長で臨床心理学専門の福井里江氏によるハラメントに関する研修会を実施した。

以上のFDには全ての専任教員が参加し、カリキュラム改善および教員の資質や指導力向上の上で効果を挙げている。

《必要な資料・データ等》

[資料 81] FD・SD推進本部要項

[資料 82] 教職大学院FD記録 2016年度第1回、2回

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

大学全体のFDとも連動しつつ、独自のFD活動を行っている。まず、学生による授業評価は、全授業で実施するとともに、教員による自己評価をもとに、全教員で検討する機会を設け、これによりカリキュラム改善、授業改善に努めている。また外部専門家による研修会を実施し、教員の資質や指導力向上に努めている。

さらに、学生の学修状況、実習状況の共有により、全教員での情報共有の場を常に持ち、教職大学院全体として教育力の向上に努めている。以上のことから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

FD研修会で行われたことが、コース制の導入に伴い、研究者教員、実務家教員の協働のTTの授業が毎週行われるようになり日常的に改善の材料として扱われていること。「教職大学院評価」結果を全教員で読み合い、改善に活かしていること。

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]

<東京都教育委員会との連携体制>

東京都教育委員会と本学とは「協定書」を交わしている。その主な内容は次の4点である。①東京都教育委員会は教職大学院に、「共通科目」及び「学校における実習」の「共通に設定する領域・到達目標」を示し、教職大学院はカリキュラム・シラバスに位置づけ、カリキュラムを作成する、②学卒院生については、東京都教育委員会が連携協力校を指定し教職大学院に提供し、さらに教員採用選考において特例を設ける、③現職院生については、現職教員及び教育管理職候補者を教職大学院に派遣する、④東京都教育委員会と本学を含む連携大学は「連携協議会」を設置し、共通科目及び実習の到達目標の設定の実施状況について評価するなど、連携を一層図る。協議会には教職大学院長が、その幹事会には専攻代表がそれぞれ委員として参加している（資料 85）。

また、現職教員及び教育管理職候補者の派遣教員については、別にそれぞれ「協定書」を交し、それにより、授業料等を教育委員会が負担する仕組みも作っている（資料 84）。

教職大学院連携協議会は、教職大学院と連携協力校の訪問を行っている。その目的は、「連携した教職大学院における共通科目及び学校での実習の実施状況を把握し、新任教員の養成・確保及び現職教員の育成の充実を図る」ことにある。訪問者は協議会委員及び事務局である。具体的内容は、大学訪問では、教職大学院の授業を参観したのち、研究協議として、大学の取組、授業者自評に続けて、学卒院生と現職院生の双方に対して、協議会委員から教職大学院で学んだ成果を中心にヒアリングと協議が行われている。連携協力校訪問では、学卒院生の授業参観の後、現職派遣院生および協議会委員による協議が行われる。連携協議会委員による大学院訪問と連携協力校訪問はそれぞれ隔年で行われる。連携協議会委員による連携協力校訪問がない年には、事務局による連携協力校訪問の訪問が行われている（資料 86）。

さらに東京都教育委員会が、独立行政法人教員研修センター内の次世代型教育推進センターから平成 27 年度から 29 年度にかけて委嘱を受け行っている「新たな学びに関する教員の資質能力向上のためのプロジェクト」（全国 11 箇所が委嘱）に関して、都内 5 つの教職大学院のうち本教職大学院が中心となって連携協力を行ってきている。具体的には、各年度につき、本教職大学院の渡辺貴裕が実践フィールド校である大田区立矢口小学校での校内研修の講師を 6～7 回程度、東京都教職員研修センターでの連絡会での情報提供・指導を 1～3 回程度ずつ務めている（資料 87）。

なお、東京都教育委員会からの管理職候補者となる院生に高度の専門性を身に付けさせたいという要請に応える形で、平成 27 年度の組織再編において、教職大学院に従来からの目的である教員（スクールリーダー）の養成をさらに発展させ、「学校組織マネジメントコース」を新設するなど、教育の質の改善・向上に繋げている。

<他県の教育委員会との連携>

本教職大学院の開設年度から、東京都教育委員会の他に、神奈川県教育委員会、静岡県教育委員会から、2 年目からは、埼玉県教育委員会から派遣を受け入れてきた。一時神奈川県、埼玉県からの派遣が途絶えたが、29 年度から再開された。また 27 年度からは北海道教育委員会から、28 年度は横浜市から、29 年度からは栃木県から派遣教員を受け入れている。このうち、神奈川県教育委員会及び埼玉県教育委員会とは、派遣教員の授業料等について、「覚書」を取り交わし、これにより教育委員会が授業料等を負担することとなっている（資料 88）。

神奈川県教育委員会と埼玉県教育委員会については、現職院生の実習の一部を、協議の上、県教育委員会の研修センター等で実施している。

平成 23 年度からは、「東京学芸大学教職大学院運営協議会」を設置し、毎年 1 回年度末に実施している。その「要項」では、目的として「教職大学院における教育研究を活性化させ、社会の変化やニーズを適切に踏まえ、教育活動を継続的に改善していく」こととしている（資料 80）。委員会には、都道府県・政令指定都市教育委員会の関係者及び連携協力校の校長等が委員として参加する仕組みをとっている。平成 28 年度の運営協議会では、大学院の側から、各部会の年度計画と実施状況等の説明を行い、その後、委員から様々な意見を伺った。こうした意見のうち、次年度の改善に生かすものを選び、次年度の各部会の改善計画に盛り込んでいる（資料 89、90）。

<学校等との連携>

実習校との連携は、実習担当教員と実習校との関係を基本としている。この関係から、多くの実習校において、本教職大学院の教員が校内研修の講師、研究発表会の講師、教員研修の講師を務めるなど、実習校の研究を支援するとともに、実習終了後にも継続して、学校に協力する例（たとえば、学校評議員、学校関係者評価委員会委員を務めるなど）もある。

また、課題研究の成果報告会には所属校の校長等を招き、講評を頂くなどの取組も行っている（資料 83）。

《必要な資料・データ等》

- [資料 21] 協定書（東京学芸大学・東京都教育委員会）
- [資料 80] 東京学芸大学教職大学院運営協議会要項
- [資料 83] 課題研究成果報告会案内
- [資料 84] 学費の支払に関する協定書（東京都教育委員会）
- [資料 85] 平成 29 年度東京都教育委員会と教職大学院との連携協議会委員・幹事会名簿
- [資料 86] 28 年度教職大学院連携協議会委員による教職大学院訪問次第
- [資料 87] 新たな学びに関する教員の資質能力向上のためのプロジェクト
- [資料 88] 覚書（神奈川県教育委員会、埼玉県教育委員会）
- [資料 89] 平成 28 年度東京学芸大学教職大学院運営協議会次第
- [資料 90] 平成 28 年度東京学芸大学教職大学院運営協議会委員名簿

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

東京都教育委員会と本学は「協定書」に基づき、一方では、共通科目及び実習科目においてデマンドサイドの要望を受け入れつつ、他方では、現職教員の派遣、学卒院生の実習校の提供及び教員採用試験における特別選抜の実施など、連携を深めている。この内容は、いずれも、教育目的を実現するための重要な条件に関わるものである。協議の場としては「連携協議会」とその「幹事会」があり、いずれにおいても本学の教員が委員として参画している。

また、神奈川県教育委員会、埼玉県教育委員会、北海道教育委員会等から現職教員の派遣を受けており、今後も継続的な連携を進めていきたい。そのためにも、東京都も含む都道府県教育委員会、市区町村教育委員会、実習校とは「東京学芸大学教職大学院運営協議会」を設け、その中で教育活動等につき率直な意見を聞き、改善につなげる仕組みも設けている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

東京都教育委員会とは連携協議会中心に密接な連携を継続している。第3者評価としての機能を有する東京学芸大学教職大学院運営協議会は毎年1回開催され、東京都および区市町村の教育員会、連携協力校、学識経験者等から意見を聞き、カリキュラムや授業内容、実習の指導の在り方および組織のあり方について改善を図っている。平成27年度には、管理職候補者となる院生に高度の専門性を身に付けさせたいという東京都教育委員会の要請に応える形で、教職大学院に従来からの目的である教員（スクールリーダー）の養成をさらに発展させ、「学校組織マネジメントコース」を新設するなど、教育の質の改善・向上に繋げている。