

教職大学院認証評価
自己評価書

令和元年6月

千葉大学大学院教育学研究科高度教職実践専攻

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 | 6 |
| | 基準領域 3 教育の課程と方法 | 10 |
| | 基準領域 4 学習成果・効果 | 19 |
| | 基準領域 5 学生への支援体制 | 25 |
| | 基準領域 6 教員組織 | 28 |
| | 基準領域 7 施設・設備等の教育環境 | 32 |
| | 基準領域 8 管理運営 | 34 |
| | 基準領域 9 点検評価・FD | 36 |
| | 基準領域 10 教育委員会・学校等との連携 | 39 |

I 高度教育実践専攻（千葉大学教職大学院）の現況及び特徴

1. 現況

- (1) 教職大学院（研究科・専攻名）：千葉大学大学院教育学研究科高度教職実践専攻（専門職学位課程）
- (2) 所在地：千葉県千葉市稲毛区弥生町1-33
- (3) 学生数及び教員数（令和元年5月1日現在）
学生数 1年：22人、2年以上：19人
教員数 14人（内、実務家教員8人）

2. 特徴

千葉大学大学院教育学研究科高度教職実践専攻は、特に、以下の8つの特徴に配慮した制度設計及び運営を行っている。

(1) キャリアやライフステージに応じた多様な履修形態の保障

現職教員については、短期履修、通常履修、長期履修の多様な履修形態を設け、キャリアやライフステージに応じて、多様な履修を保障している。

(2) 多様な選択が可能な科目履修制度とそれを支える多様な科目群

開講授業が多く、履修の自由度も高い。受講生はそれぞれの立場や問題意識に従って授業を選択して受講することが可能である。特に、現代的教育課題科目の豊富さは特筆すべき点であり、受講生のニーズに合わせた充実したカリキュラムを展開している。

(3) 4つの柱からなる知識・能力・学ぶ姿勢の習得

学士課程で築いた基礎学力及び教育関連職の経験の上に、理論と実践との往還を行うことを通じて、Ⅱ-2に示す4つの柱からなる知識・能力を獲得している。

(4) 昼夜間開講の実施等による履修の利便性の確保

講義は、昼夜間に開講される他、土曜日の講義が充実しており、学生の勤務形態やキャリアステージに合わせた柔軟な受講を可能にしている。

(5) 教育関係専門職への門戸を広く開放

本教職大学院の役割を、広く教育に関わる専門職の職能開発の場と捉えているため、公立学校の教員のみならず、私立学校教員、教職に関する職歴がある者（指導主事、教育行政、教育関連関係職、学校事務職員、在外教育施設職員、少年院・児童自立支援施設のエducational担当職員等）にも広く門戸を開放している。

(6) 教育行政トップリーダーとの対話の保障

都道府県や市町村の教育長と対話を行う講義を設け、ミドルリーダーへの期待と役割、今後の職能開発について、地域教育行政の観点から、実践的に学ぶと同時に、自らを振り返り、今後の学びの継続について、見通しを持たせている。

(7) 学校のグローバル化への対応

学校の内外のグローバル化への対応力を高めるため、海外の学校で実際に授業展開を実践する科目等、国際化に配慮した科目を設定し、積極的な履修を促している。

(8) 修了後の更なる職能開発及び理論と実践との往還の支援

特に、短期履修生については、学びの継続を保障するために、フォローアップ研修を設け、修了後の理論と実践の往還を支援し、課題解決力の増進を目指している。

II 教職大学院の目的

1. 本教職大学院が目指すもの

本教職大学院では、学部段階の資質能力を習得した者の中から、さらにより実践的な指導力・展開力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となりうる新人教員の養成や、リーダーとしての意欲や適性を有する教員に対して、学校経営や生徒指導等の高度な専門的知識を体系的に学ぶ場を提供し、リーダーとして活躍できる教員を養成することを目的としている。

2. 教職大学院で養成しようとする教員像

本教職大学院では、以下に示す能力と実践力（4本の柱）を総合的に兼ね備えた教員の養成を目指している。（詳細は、基準1－1参照）

- ・ 自主・自立の精神
- ・ 地球規模的な視点からの社会とのかかわりあい
- ・ 専門的な知識・技術・技能
- ・ 高い問題解決能力

また、上記のもとに、次の3つの教員像を想定し、関連する資質・能力を掲げている。

- ・ 子どもの豊かな学力を培う実践的指導力（学び続ける意欲、探求心）
- ・ 複雑化する学校現場の課題に対応できる力（幅広い知識、他者と協働する力、国際的視野、柔軟な思考）
- ・ 教員集団のチームリーダーとしての力（地域の人々と協働する力、教育行政、学校経営に精通）

3. 教育活動を実施する上での基本方針

本教職大学院では、ミドルリーダー養成の課題、国際理解に係る課題、人権教育、家庭や地域との連携などの課題に対応できるプログラムを構築し、千葉県課題に対応できる優れた教員を輩出することを目指している。そのため、学校の「教育」のみならず、学校事務の質向上による学校マネジメントの機能強化や、児童相談所などの福祉関係施設での実習・実践をも視野に入れた実習を行っており、総合的に対応力を高めることに配慮したカリキュラム設計を行っている。

4. 教育委員会・学校との連携・協力

本教職大学院は、千葉県教育委員会、千葉市教育委員会及び連携協力校・現任教等との緊密な連携・協力を基に、教育研究活動を展開し、その目的を実現しようとしている。これは、本教職大学院が、地域における教員の資質・能力の向上に関わって、教職生活全体を通じて高められる職能発達の方向性を見据えた養成と職能開発に貢献する必要があることを意味する。このことから、教育活動においては、千葉県・千葉市教員育成指標との関連性に配慮し、関係諸団体と緊密な情報交換を行うことによって、地域で求められる教員像を絶えず振り返り、その必要性に応じていこうとしている。

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

○ 教職大学院の理念・目的が法令に基づいて明確に定められていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院は、学校教育法第 99 条第 2 項や専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項に則り、千葉大学学則第 4 条の規定に基づき定めた千葉大学大学院学則第 2 条第 4 項において、「専ら小学校、中学校、高等学校及び中等教育学校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を目的とする」と定め（資料 1-1-1）、高度の専門性が求められる教職を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目指している。

さらに、千葉大学大学院教育学研究科規程第 2 条において、本研究科の目的を「学部における一般的並びに専門的教育を基礎とし、広い視野に立って精深な学識を授け、教育の理論・実践を創造的に推進し得る人材を育成するとともに教員に求められる高度な知識と実践を基礎とし、教育現場の課題について、理論と実践の融合・往還を通して実践的な指導力やリーダーとしての役割を果たす力量を備えた高度専門職業人としての教員を養成すること。」と定めている（資料 1-1-2）。

その上で、ウェブサイトにおいて、高度教職実践専攻（専門職学位課程）【教職大学院】について”教育目的と特徴“として、「本教職大学院では、学部段階の資質能力を習得した者の中から、さらにより実践的な指導力・展開力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となりうる新人教員の養成や、リーダーとしての意欲や適性を有する教員に対して、学校経営や生徒指導等の高度な専門的知識を体系的に学び、リーダーとして活躍できる教員を養成することを目的としています。」と説明している（資料 1-1-3）。

このように、千葉大学教職大学院においては、専門職学位課程である本教職大学院の目的について、規程上は併置された修士課程の目的とは区別せず一体として示しているところに特徴がある。

《必要な資料・データ等》

（資料 1-1-1）千葉大学大学院学則

（資料 1-1-2）千葉大学大学院教育学研究科規程

（資料 1-1-3）千葉大学教育学部・千葉大学大学院教育学研究科ウェブサイト

（基準の達成状況についての自己評価： A ）

本教職大学院の理念・目的が、学校教育法や専門職大学院設置基準の法令等に基づき、学則や研究科規程などに明確に示されていることから、基準を十分に達している。

基準 1-2

○ 教職大学院のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーが制定され、ポリシー間に整合性があること。

[基準に係る状況]

千葉大学大学院における専門職学位課程（教職大学院の課程）の学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）は（1）自由・自立の精神、（2）地球規模的な視点からの社会とのかかわりあい、（3）専門的な知識・技術・技能、（4）高い問題解決能力の 4 項目が設定されている。各項目の内容は下記の通りである。（資料 1-2-1）

「自由・自立の精神」

学校教育に関する広い視野に立ち、多様な知の基盤を活用して、課題に対する柔軟な思考能力と深い洞察力に基づき、主体的に行動できる。

「地球規模的な視点からの社会とのかかわりあい」

学校教育に関する専門的知識と教育実践との往還を通して得た実践的知識・技能を基盤として、学部新卒学生は新たな学校づくりの有力な一員となる実践力を、現職教員等の学生はスクールマネジメント及び学校教育臨床の領域において、学校や地域のリーダーとして活躍できる高度な実践的指導力を習得し、教育および地域社会の発展のために積極的に役立てることができる。

「専門的な知識・技術・技能」

教師としての資質向上を目指す「共通科目」、専門性を高める「分野別科目」、「現代的教育課題科目」の履修を通して、個々の学生のもつ教育課題を多面的、総合的に分析し、その実態に即した指導実践を展開する能力を涵養する。同時に、教員集団、保護者、地域社会との連携、協力を円滑に進めるために、グループ討議や発表会等を通してコミュニケーションやプレゼンテーションの能力を高める学修機会を提供する。

「高い問題解決能力」

学校のグローバル化や情報通信技術の進展、子どもの貧困、特別なニーズを持つ児童生徒への対応などの時代の変化や複雑化に伴う教育課題に対応できる最新の知見と技能を備え、現代的教育課題に積極的に取り組むことができる。

上記4項目からなるディプロマ・ポリシーを実現するために、千葉大学教育学研究科専門職学位課程（教職大学院の課程）の課程編成・実施の方針であるカリキュラム・ポリシーは下記のように制定されている。（資料1－2－2）

「自由・自立の精神」を堅持するために、教育学を中心とした多様な学識を知の基盤とし、統合させるとともに課題に対する柔軟な思考と深い洞察力に基づき、継続的に自己を評価・検証しつつ主体的に行動する能力を涵養する。

「地球規模的な視点からの社会とのかかわりあい」を持つために、研究者教員と実務家教員の協同的指導のもと、学校教育に関する高度な専門的知識と教育実践との往還を通して、実践の評価・検証を行うことにより、より高度な実践的指導力を涵養する。自らの実践にとどまらず、学校や地域のリーダーとして主体的に指導実践を展開する能力とその自覚を涵養する。

「専門的な知識・技術・技能」を修得するために、教師としての資質向上を目指す「共通科目」、専門性を高める「分野別科目」、「現代的教育課題科目」の履修を通して、個々の学生のもつ教育課題を多面的、総合的に分析し、その実態に即した指導実践を展開する能力を涵養する。同時に、教員集団、保護者、地域社会との連携、協力を円滑に進めるために、グループ討議や発表会等を通してコミュニケーションやプレゼンテーションの能力を高める学修機会を提供する。

「高い問題解決能力」を育成するために、「現代的教育課題科目」の履修を中心に、多様な現代的教育課題に対して、教育学的、学校教育臨床的な視座による理解を深め、対応する能力を涵養する。

上記ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーを実現するにふさわしい人材を確保するために千葉大学大学院教育学研究科【専門職学位課程】（高度教職実践専攻）受入れの方針であるアドミッション・ポリシーとして下記を制定している。（資料1－2－3）

- 1 高度教職実践専攻が求める入学者

高度教職実践専攻では、教育の現代的課題を幅広い視野からとらえ、分析する力を持ち、学校経営や生徒指導等の高度な専門的知識と実践経験を基盤として、課題解決システムや 未来志向の新たな教育のあり方の構築、実践を推進するリーダーとして活躍できる資質を持った人。

2 入学者選抜の基本方針

高度教職実践専攻では、専攻の教育理念と目標に見合う学生を選抜するため、一般入試の他に特別入試として、現職教員等選抜を実施している。一般入試では、学力検査（筆記試験等・実技試験、口述試験）、志望理由書、実践研究計画書などを組み合わせて志願者の能力や資質を総合的に評価し、現職教員等特別選抜では、口述試験、志望理由書、実践研究計画書、教育実践・業績の一覧などによる選抜を行う。

上記のように、本教職大学院では、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーが、制定され、それぞれが有機的に結びつき、教職大学院における人材育成の目的及び習得すべき知識・能力等が明確に制定されている。

《必要な資料・データ等》

（資料1-2-1）学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）

（資料1-2-2）教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）

（資料1-2-3）入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）

（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・能力が、研究科規程やディプロマ・ポリシーに示されているだけでなく、「高度教育実践力」を構成する4つの主要な力や、職能発達に応じた3つの教員像などとして明確にされていることから、基準を十分に達成している。

2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院は、定められた理念や規定から立ち上げられたというよりも、平成 11 年の夜間独立専攻としての学校教育臨床専攻の設置以来、歴史的な変遷を経つつ、そのもとに積み上げられてきたスクールマネジメントと学校教育臨床の2つの分野が基盤となっている。すなわち、この2つの分野それぞれの歴史と蓄積を基盤にして、新たに教職大学院として求められた諸基準との整合を図ったところに本教職大学院の特色がある。したがって、めざす教員像やカリキュラムの内容については二つの分野それぞれが築き上げてきたものであることを踏まえるならば、今後への対応として、相互の融合を通じた新たな全体像の構築のもとでのカリキュラム開発が課題ということになる。

基準領域 2 学生の受入れ

1 基準ごとの分析

基準 2-1

- アドミッション・ポリシーに基づき、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]

〈アドミッション・ポリシー〉

千葉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

1 千葉大学大学院教育学研究科の求める入学者（資料 1-2-3（再掲））

千葉大学大学院教育学研究科は、学部における一般的並びに専門的教育、教職や教育関係職の経験を基礎とし、広い視野に立って精深な学識を授け、教育の理論・実践を創造的に推進し得る人材の育成を目的としている。この視野に立ち、新たな教育内容を研究開発し提言できる人、教育現場のリーダーとしての役割を担える人、地域と連携し学校や地域全体の教育を担える人、グローバル化や子どもの貧困、インクルーシブ教育などの現代的な教育課題に対応できる人の入学を求めている。

2 入学者選抜の基本方針

教育学研究科は、研究科の教育理念と目標に見合う学生を選抜するため、一般入試並びに現職教員等特別選抜を実施している。一般入試では、学力検査（筆記試験等・実技試験・口述試験）、成績証明書、志願理由書、研究計画書などを組み合わせて志願者の能力や資質を総合的に評価する。現職教員等特別選抜では、口述試験、志願理由書、研究計画書、教育実践・研究の業績などによる選抜を行っている。

高度教職実践専攻は、学校運営・管理上の諸問題、児童生徒の不適応行動にかかわる教育相談・カウンセリングなどの学校実践領域における現代的課題を扱う 2 分野を設け、それぞれの領域について高い専門性を身に付けたミドルリーダーの養成を目指している。また、チームとして組織的に諸課題に取り組むことのできる「チーム学校」の有力な一員となる新人教員の育成を目指し、アドミッション・ポリシーを下記のとおり定めている（資料 2-1-1）。

1 高度教職実践専攻が求める入学者

本専攻では、教育の現代的課題を幅広い視野からとらえ、分析する力を持ち、学校経営や生徒指導等の高度な専門的知識と実践経験を基盤として、課題解決システムや未来志向の新たな教育のあり方の構築、実践を推進するリーダーとして活躍できる資質を持った人を求めている。

2 入学者選抜の基本方針

本専攻では、専攻の教育理念と目標に見合う学生を選抜するために、一般入試の他に特別入試として、現職教員選抜を実施している。一般入試では、学力検査（筆記試験等・実技試験・口述試験）、志願理由書、実践研究計画書などを組み合わせて志願者の能力や資質を総合的に評価する。現職教員等特別選抜では、口述試験、志願理由書、実践研究計画書、教育実践・業績一覧などによる選抜を行っている。

〈入学者選抜と方法〉

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、受入れを検討し、実施している。

入学者選抜は「一般選抜」、現職教員等を対象とした「現職教員・教育関係職員特別選抜」・「任命権者等推薦付特別選抜」の 2 通りがあり、以下のとおり出願資格を定めている（資料 2-1-2）。

「一般選抜」は教員免許状（幼稚園・小学校・中学校・高等学校・盲学校・聾学校・養護学校・特別支援学校）のいずれか、または養護教諭の一種免許状または専修免許状）を有する者、または取得見込み者で大学を卒業した者及び卒業見込みの者等を対象とする。

「現職教員・教育関係職員特別選抜」は次の1または2の条件に該当する者を対象とする。

1 現職教員等（資料1-1-2（再掲）、資料2-1-3）

教員免許状（幼稚園・小学校・中学校・高等学校・盲学校・聾学校・養護学校・特別支援学校のいずれか、または養護教諭の一種免許状または専修免許状）を有する者でかつ、

（1）出願時において学校教育法第1条に定める学校の専任教員（養護教諭含む）であり、3年以上の専任教員（養護教諭含む）としての経歴を有する者で、入学後も継続して教員を続ける者。

（2）出願時において学校教育法第1条に定める学校の専任教員（養護教諭含む）であり、過去に5年以上専任教員（養護教諭含む）として勤務した者で、現在（入学時）は教員でない者

2 教職に関する職歴がある者（指導主事、教育行政、教育関連関係職、学校事務職員、在外教育施設職員、少年院・児童自立支援施設の教育担当職員等）で次の（1）または（2）のいずれかに該当する者。

（1）教員免許状の有無に関わらず、出願時において、教育委員会、教育事務所、教育行政機関の専任職員（行政職・教育職）として、2年以上勤務した経験がある者。

（2）学校教育法施行規則第20条第一号に規定する「教育に関する職」について、5年以上の経験を有する者及び年度末に該当見込みの者。

「任命権者等推薦付特別選抜」は「現職教員・教育関係職員特別選抜」の出願資格に加え、千葉県教育委員会または千葉市教育委員会等の任命権者が責任を持って推薦する者で、かつ学校教育法施行規則第155条に定める大学院入学資格を有する者が出願することができる。

入学者選抜は「一般選抜」を1回、現職教員等を対象とした「現職教員・教育関係職員特別選抜」と「任命権者等推薦付特別選抜」を2回実施しており、第1回目で受験して不合格になった場合でも、第2回目に出願することができる。

選抜方法は現職教員・教育関係職員特別選抜の場合は提出書類並びに実践研究計画書に基づいて口述試験を行う。一般選抜は教職、教育実践に関する問題（英語問題を含む）から出題される筆記試験及び、提出書類並びに実践研究計画書に基づいて口述試験を行う。筆記試験の採点は評価基準に従って複数の採点者が慎重に行っている。口述試験は、主として志願者が出願時に提出した「志願理由書」や「実践研究計画書」に基づいて複数の検査委員が行い、志願者がアドミッション・ポリシーに掲げる必要な資質を備えているかを慎重に判断している。採点・集計は複数の検査委員により実施され公正な判定を行っている。

入学者の選抜においては、合格者が定員に達するか達しないかを判定基準にせず、筆記試験、実践研究計画書等の提出書類、口述試験の結果から「確実に研究の発展性が見込まれるか」「学部卒院生は現場の即戦力として、現職教員等はミドルリーダーとして教育に関する分野で確実に活躍することができるか」を慎重に検討し、公平に判断している。選抜の結果、定員に達していない場合は再募集を行い、実践力と向上心を持ち、教育現場でリーダーを志す者を求めている。

〈履修形態〉（資料2-1-4、2-1-5）

原則2年履修であるが、現職教員等の学生は、長期履修学生制度により3年以上最長6年を修了年限とすることができる。また、一定の条件を満たす現職教員等の学生は短期履修（1年）をすることができる。（千葉大学大学院教育学研究科規程第16条）任命権者等推薦付特別選抜の入学者は1年履修となり、在籍校または在籍教育機関を離れて授業を履修し、単位取得を目指すこととなる。

修了の要件として、教育上有益と認めるときは、当該課程に入学する前の小学校等の教員としての実務を有する者について、10単位を超えない範囲で、前項に規定する実習により習得する単位の全部または一部を免除することができる。（千葉大学大学院教育学研究科規程第15条）

《必要な資料・データ等》

- (資料 2-1-1) 2019 年度千葉大学大学院教育学研究科案内リーフレット
- (資料 2-1-2) 平成 31 年度大学院教育学研究科高度教職実践専攻（専門教職学位課程）【教職大学院】
学生募集要項
- (資料 2-1-3) 千葉大学大学院教育学研究科運営委員会規程
- (資料 2-1-4) 2020 年度千葉大学教職大学院案内リーフレット
- (資料 2-1-5) 2018（平成 30）年度入学者用 履修案内

（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おり、ウェブサイトの掲載及び大学院説明会により公表し、周知を図っている。

入学者選抜については、本教職大学院の人材養成目的やアドミッション・ポリシーを踏まえた試験内容・方法となっている。教育学研究科運営委員会で審議された実施細目に則して厳正に入学者選抜が行われており、作問、採点、合否判定については全専任教員が参加する高度教職実践専攻会議で慎重に審議され、公平性が確保されている。その結果、多様な学生が入学し学習しており、公平性、平等性、開放性が確保されている。以上のことから、基準を十分に達成している。

基準 2-2

○ 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]（基礎データ 1-3 参照、資料 2-2-1）

本教職大学院の入学定員は 20 名であり、現職教員・教育関係職員特別選抜（任命権者等推薦付特別選抜を含む）による募集人員を 15 名、一般選抜による募集定員を 5 名としている。

実入学者数は平成 28 年度は 26 名、平成 29 年度は 25 名、平成 30 年度は 22 名、平成 31 年度は 22 名と入学定員を実入学者数が上回っており、適正な状態を維持している。

志願者数は平成 28 年度 35 名、29 年度は 29 名、30 年度は 27 名、31 年度は 28 名であり、教員採用選考合格の学部卒生や県内の小学校・中学校・高等学校・特別支援学校・私立学校を現任校とした現職教員だけではなく、県教育庁職員・元幼稚園教頭、元教育行政・教育長経験者等様々な経歴の者が志願している。さらに千葉県内だけではなく、東京都の養護教諭の出願もある。

「任命権者等推薦付特別選抜」については、本教職大学院の場合は千葉県教育委員会・千葉市教育委員会との厚い信頼関係に基づく連携体制のもとで、毎年現職教員が派遣されている。さらに、附属学校や柏市から推薦される現職教職員も見られる。また、大学院修学休業制度や 14 条特例等を活用した派遣以外の現職教員の希望も一定数ある。

一般選抜を合格した学部卒生は初年度、2 名であったが、その後は毎年 5 名程度入学している。本学からの進学者だけではなく、県外の大学の教育学部以外の学生の希望もあり、幅広い人材が入学している。

《必要な資料・データ等》

- （基礎データ 1 現況票） 3 志願者・合格者・入学者
- (資料 2-2-1) 平成 28 年度～31 年度教育学研究科高度教職実践専攻（専門職学位課程）入学試験状況

(基準の達成状況についての自己評価： A)

本教職大学院設置以来、入学者数が定員を上回っており、千葉県教育委員会及び千葉市教育委員会、中核市（市川・柏）教育委員会からの任命権者等推薦付特別選抜を受験した者が毎年、一定人数入学している。さらに、現職教員・教育関係職員特別選抜で入学し、在籍校または在籍教育関係機関で勤務しながら夜間・土曜日の授業や集中講義（夏・冬・春季休業期間）の履修により単位取得を目指す現職教員等が一定数入学している。一方、自大学の学部卒生の希望が少ないので、本教職大学院の目的や授業内容等のさらなる周知や研究発表会の案内等を通じて、教育内容や研究内容等に興味を持たせる取り組みを進めて行く。

2 「長所として特記すべき事項」

「現職教員・教育関係職員特別選抜」を受験し、入学する学生は「幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校」の全ての校種にわたっている。また、教諭だけではなく、指導主事、教頭、養護教諭、学校事務職員といった様々な職の教職員が入学している。さらに、校長・教育長経験者、私立学校教員、教育委員会に勤務する行政職の学生等、多様な人材がおり、授業では様々な校種や職の視点から課題について多面的・多角的に協議することができる。現職教員はもちろんのこと、学部卒生もこのような環境において学ぶことによって、多様な視点から課題解決を進める力を身に付けて修了し、学校・地域の中心となって活躍している。

基準領域 3 教育の課程と方法

1 基準ごとの分析

基準 3-1

○ 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、理論と実践を往還・融合させる教育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]

本教職大学院では、特に千葉県において求められている校内外のミドルリーダー及びトップリーダー養成の課題、国際理解に係る課題、人権教育、家庭や地域との連携などの課題に対応できるプログラムを構築しており、5つの科目群（「共通科目」「分野別科目」「現代的教育課題科目」「実践研究指導科目」「実習科目」）から教育課程を編成している（資料2-1-5（再掲）、基礎データ4参照）。

共通科目では、文部科学省が定めた各教職大学院に共通するカリキュラムの枠組み（体系的・共通的に開設すべき授業科目の領域）に従い、5つの領域（「教育課程の編成・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」「学校教育と教員のあり方に関する領域」）を定め、計26科目を開講している。なお、学部卒院生に対しては幅広い視野と専門性を修得させるために5領域全てに必修科目を設定している（資料2-1-5（再掲））。

分野別科目は、スクールマネジメントと学校教育臨床の2領域について専門性を身につけた校内外のミドルリーダー及びトップリーダーを養成するために、それぞれの領域ごとに6科目、合計12科目を選択必修科目として開講している。

現代的教育課題科目は、「グローバルマインドを持った教員の養成」という本教職大学院の特色を打ち出した科目であり、今日的課題である特別支援教育や学校の国際化等に関する科目を含め、26科目を開講している。

「専門教職実践研究法」は、実践研究指導科目として理論と実践を往還する教職大学院の教育理念に基づき、実践研究報告書の作成に向けて課題設定、課題分析、振り返り、成果の発表までの一連の活動を担う科目であり、「実践研究報告書」とともに必修としている。また、実践研究報告書の作成にあたって、共通科目の「ミドルリーダー養成特別演習」と「教員研修特別演習」をその前提として必修とした。

実習科目は、教育現場で生じている様々な課題解決を目指した実践的指導力育成の科目群であり、必修科目として、自らの研究課題を明確にする「高度教育実践Ⅰ」、課題追求型の実習を行う「高度教育実践Ⅱ」、実践的指導力の獲得を目指す「高度教育実践Ⅲ」、また、選択科目として様々な機関における実践的取り組みを行う「高度教育実践Ⅳ」の4科目を開講している。

学生はこれらの科目群を体系的に履修することとなる。1年次に教育実践研究の基礎（専門教職実践研究法）を学ぶことと並行して、課題発見型基礎実習（高度教育実践Ⅰ）を履修し学校の実態を理解すると同時に、大学指導教員による指導を通じて自らの実践研究報告における課題設定を行う。同時に「ミドルリーダー養成特別演習（必修）」と「教員研修特別演習（必修）」を学びながら、課題追求型実習（高度教育実践Ⅱ）や関連科目の履修を通して実践研究を開始し、2年次の発展課題追求実習（高度教育実践Ⅲ）へとつなげ、最終的に実践研究報告書としてまとめる（表3-1-1）。

表3-1-1 理論と実践の往還・融合を実現するための基本的な教育体系

| | 理論的学び | 理論と実践の往還・融合 | 実習 |
|-----|--------------------------|--|----------------------------|
| 1年次 | 専門教職実践研究法（必修） 選択必修科目群 | 教員研修特別演習（必修） ミドルリーダー養成特別演習（必修） 選択必修科目群 | 高度教育実践Ⅰ（必修） 高度教育実践Ⅱ（必修） |

| | | | |
|------|---------|-----------------------|-------------|
| 2 年次 | 選択必修科目群 | 実践研究報告（必修） 選択必修科目群 | 高度教育実践Ⅲ（必修） |
|------|---------|-----------------------|-------------|

また、本教職大学院は学生のキャリアやライフステージに応じた多様な履修形態を用意しているが、どのような履修形態であっても体系的な学習が可能となるようにカリキュラムが構成されている（資料 3-1-1、表 3-1-2）。

1 学部卒院生

1 年前期に、必修である「高度教育実践Ⅰ」「専門教職実践研究法」「教員研修特別演習」を履修しつつ、他の科目群を履修し、中間発表会に臨む。1 年後期は、必修である「高度教育実践Ⅱ」「ミドルリーダー養成特別演習」を履修しつつ、他の科目群を履修する。

2 年次は、必修である「高度教育実践Ⅲ」と平行して「実践研究報告」をまとめ最終報告会に臨む。

2 現職教員院生（通常履修及び長期履修）

勤務しながら学ぶ現職教員は、平日夜間、土曜日及び集中授業が中心となる。

1 年前期に、必修である「専門教職実践研究法」「教員研修特別演習」を履修しつつ、他の科目群を履修し、中間発表会に臨む。1 年後期は必修である「ミドルリーダー養成特別演習」を履修しつつ、他の科目群を履修する。

2 年次（長期履修者は最終年次）は、必修である「高度教育実践Ⅲ」と平行して「実践研究報告」をまとめ最終報告会に臨む。

3 現職教員院生（短期履修）

1 年間の短期履修者は、1 年次のカリキュラムに加えて学びの質を担保するため 2 年次にフォローアップ研修の受講が義務づけられている。

表 3-1-2 履修形態別のモデルカリキュラム

| | 学部卒院生 | 現職教員院生（通常履修及び長期履修） | 現職教員院生（短期履修） |
|------------|---|--|---|
| 入学前 | 入学前ガイダンス | 入学前ガイダンス | 入学前ガイダンス |
| 1 年次 前期 | 高度教育実践Ⅰ 高度教育実践リフレクションⅠ 専門教職実践研究法 教員研修特別演習 共通科目 分野別科目 現代的教育課題科目 中間発表会 | 専門教職実践研究法 教員研修特別演習 共通科目 分野別科目 現代的教育課題科目 中間発表会 | 高度教育実践Ⅲ 専門教職実践研究法 教員研修特別演習 共通科目 分野別科目 現代的教育課題科目 中間発表会 |
| 1 年次 後期 | 高度教育実践Ⅱ 高度教育実践リフレクションⅡ ミドルリーダー養成特別演習 共通科目 分野別科目 現代的教育課題科目 | ミドルリーダー特別演習 共通科目 分野別科目 現代的教育課題科目 | 高度教育実践Ⅲ 実践研究報告 共通科目 分野別科目 現代的教育課題科目 最終発表会 |

| 3月下旬 | 2年次ガイダンス | 2年次ガイダンス | |
|-----------|--|--|--------------|
| 2年次 前期 | 高度教育実践Ⅲ 共通科目 分野別科目 現代的教育課題科目 | 高度教育実践Ⅲ 共通科目 分野別科目 現代的教育課題科目 | フォローアッププログラム |
| 2年次 後期 | 高度教育実践Ⅲ 実践研究報告 共通科目 分野別科目 現代的教育課題科目 最終発表会 | 高度教育実践Ⅲ 実践研究報告 共通科目 分野別科目 現代的教育課題科目 最終発表会 | フォローアッププログラム |

《必要な資料・データ等》

(基礎データ 4シラバス)

(資料3-1-1) 2018(平成30)年度 時間割 36~37ページ参照

(基準の達成状況についての自己評価： A)

本教職大学院の設置目的に照らし、理論と実践の往還的学びにより、現代的教育課題はいうまでもなく、今後新たに生起する未経験の教育課題にも対応できる力を身につけられるような体系的な教育課程の編成がなされており、本基準を十分に達成していると判断する。

基準3-2

○ 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]

本教職大学院における授業内容は、5つの科目群で構成する合計78科目という非常に充実したものであり、広い視野を持つリーダーの養成という期待に応えられるよう、様々な配慮がなされている。

学校運営・経営上の諸問題を扱う「スクールマネジメント分野」及び児童生徒の不適応行動等に関わる教育臨床上の諸問題を扱う「学校教育臨床分野」の諸科目に加えて、学校の内外のグローバル化への対応力を高めるため、海外の学校で実際に授業展開を実践する科目や、日本に住む外国籍の児童生徒に対応する指導法を学ぶ科目など、国際化に配慮した21科目の「グローバル対応リーダープログラム」を用意している。本プログラムでは履修基準とは別に、これらの科目群のうち、8科目を必修、13科目を選択科目とし、10単位を取得した学生に修了証書を授与している(資料2-1-5(再掲))。

さらに、様々な教育上の諸課題に適切に対応できる人材育成を目指した「現代的教育課題科目」においては、情報教育、人権とジェンダー、特別支援教育、健康教育、道徳教育など今日的な課題を幅広く扱う科目を数多く用意している。

また、本教職大学院では具体的な個々のケースから普遍性や具体性を学ぶ「事例(ケース)研究」という手法を特に重視しており、「学校行事の事例研究」「児童虐待に関わる事例研究」「教育臨床ケースカンファレンスⅠ・Ⅱ」「保護者対応事例研究」といった科目群を開設し、今まさに教育現場で生じている様々な諸課題に適切に対応できるミドルリーダーとしての力量形成を行っている。

授業方法としては、少人数、ゼミ形式を重視し、実務家教員と研究者教員との共同授業を基本とすることで、理論と実践の往還を確保している。いずれの授業も学ぶ効果の最大化を目指し、教育経験の異なる現職教員院生と学部卒院生が意見や分析結果の交換を行う場を積極的に保証することによって、実践をコアとした協働的学びの空間を作り出す。この協働的学びの空間を体験することを通して学生は「チーム学校」としての機能、及びコーディネーター役割を実体験として学ぶことができる。さらに、学部卒院生と現職者の違い、校種の違い（幼・小・中・高・特支）や、立場の違い（教諭・養護教諭・事務職員等）といった多様なバックグラウンドを有する学生同士の学び合いは、刺激に満ちたものであると同時に学生の視野の拡大をもたらす。

また、本教職大学院の教育課程における特徴として、現職教員については、短期履修、通常履修、長期履修といった多様な履修形態を設け、キャリアやライフステージに応じた様々な履修を保証している。標準的な「基本履修」は2年であるが、現職教員院生は「現職履修学生制度」により3年以上最長6年を修了年限とすることができる。さらに大学院設置基準第14条に定める教育方法の特例（いわゆる14条特例）、及び専門職大学院設置基準第26条、第30条による在学期間の短縮を可能としている。これによって、学生のライフスタイル・就学ニーズに応じた履修形態を選択できるようにしている。また、短期履修生については、学びの継続を保証するために、フォローアッププログラムを設け、修了後の理論と実践の往還を支援し、課題解決力の増進及び職能開発を目指している。

このように本教職大学院は、集中的に短期間で学ぶことも可能にし、さらに家庭や職場等の状況等を踏まえ、夜間や土日、長期休業期間を利用した受講といった、院生個人に応じた多様な履修形態の選択が保障されている。これらのニーズに応えられるように授業は、平日昼間、平日夜間、土曜日、集中と様々な時間帯に開設されており学生は無理のない履修が可能である（表3-2-1、資料3-2-1）。

なお、本学では教育改革の一環として、学則上の2学期の区分とは別に、授業を運営する区分として平成28年度から全学一斉にターム制（6ターム制）を導入している。これは一年をほぼ8週を単位として6タームに分割し、1ターム（8週）で完結する科目設定を可能にすることで教育の質的改善を図るものである。

表3-2-1 時間帯別の授業科目数一覧（平成30年度）

| 開講時期 | 平日昼間 | 平日夜間 | 土曜日 | 集中開講 |
|-------|------|------|-----|------|
| T1～T3 | 16科目 | 8科目 | 8科目 | 7科目 |
| T4～T6 | 13科目 | 8科目 | 8科目 | 9科目 |

《必要な資料・データ等》

（資料3-2-1）科目ごとの履修登録状況

（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、設置目的に従い、多様な選択が可能な科目履修とそれを支える多様な科目群が用意されており、研究者教員と実務家教員が共同で授業を開講することで、理論と実践の往還を確保している。これらの科目群は昼夜間開講の実施により履修の利便性が確保されている。また、少人数、ゼミ形式による積極的な意見交換の場を保障することにより協働的学びが促進されている。さらには現職教員に対してキャリアやライフステージに応じた多様な履修形態を保証しており、本基準を十分に達成していると判断する。

基準3-3

○ 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]

本教職大学院では、理論と実践を融合させながら課題を解決し、教育としての資質向上を図るために実習科目が設定されている（表 3-3-1、資料 3-3-1）。必修科目は「高度教育実践Ⅰ」「高度教育実践Ⅱ」「高度教育実践Ⅲ」3科目であり、加えて現代の多様な教育課題に対応するため「高度教育実践Ⅳ」（集中）を設定し、多様な学びの機会を用意した。また実習の遂行に関する諸手続、報告書式、留意事項等について詳細な実習マニュアルが整備されている。（資料 3-3-2、3-3-3）

表 3-3-1 実習科目の概要

| 授業名 | 単位数 | 時間 | 配当年次 | 内 容 |
|-----------------|-----|-----|--------|---|
| 高度教育実践Ⅰ (必修) | 3 | 120 | 1年前期 | 課題発見型基礎実習及びリフレクションを実施し、授業・学級経営の様子を参観及び授業実践することを通じて、自らの研究課題を明確にする。 |
| 高度教育実践Ⅱ (必修) | 3 | 120 | 1年後期 | 「高度教育実践Ⅰ」に続いて行われる課題追求型実習であり、学生の課題に応じた多様な実習先を用意する。 |
| 高度教育実践Ⅲ (必修) | 4 | 160 | 2年通年 | 「高度教育実践Ⅰ・Ⅱ」を通じて発見した課題を解決するための実習であり、実践研究を行うことを通じて実践的指導力を身につける。 |
| 高度教育実践Ⅳ | 1 | 40 | 1・2年集中 | 発展型実習であり、学生の課題意識に応じて教育委員会や教育センター等での実習を行い、さらなる実践的指導力を涵養する。 |

実習科目を円滑に進めるための指導体制として、連携協力協定に基づき大学と連携協力協定校・施設との間で「実習運営委協議会」が組織されるとともに、大学実習担当教員を配置し、連携協力先との連絡調整や大学指導教員との連絡調整を密に行い、学生が希望する実習ができるようにサポートしている（資料 3-3-4、3-3-5）。また、実習の記録は記録簿としてまとめられ学びが可視化できる（資料 3-3-6、3-3-7）。さらに大学実習担当教員及び大学指導教員と学生との間で定期的なリフレクションを行っている。

1 「高度教育実践Ⅰ」

本授業では課題意識を持ちながら授業や学級経営の様子を参観及び授業実践を行うことを通して、自らの研究課題を明確にしていくことを目的としている。学部卒院生が、自ら設定した課題をもとに附属学校園等での授業参観や授業実践を行い、大学教員とのリフレクションを通して学びを深めていく。約2ヶ月間、継続して学級に関わることを通して、学級の変化やその要因についても学ぶことができる。

2 「高度教育実践Ⅱ」

本授業では、「高度教育実践Ⅰ」や大学教員、そしてメンターとのリフレクションによって明確になってきた課題を連携協力校における実習を通じてさらに追求し、実践課題をより焦点化するものである。分野ごとの実践課題に対応するため、連携協力校で実施する実習と、適応指導教室などの教育関連施設で実施する実習の二種類の実習を用意している。

実習にあたっては、本人の課題意識を明確にした上で、大学実習担当教員が実習校と連絡調整をし、その形態や時期を決定する。実習後は自らの実践課題との関連を意識しながら、実習で学んだ事柄を整理してまとめ、大学教員に報告しリフレクションを行う。そして指導を受けたのちに実習先への報告を行う。

3 「高度教育実践Ⅲ」

各自の実践研究課題を解決するための実習を行う。実習で得た知見をリフレクションしながら、実践研究報告書をまとめる。実習先は学生の課題意識により連携協力校及び勤務校等で行う実習と、教育センターなどの教育関連施設で行う実習の二種類を用意している。

いずれの実習においても、大学実習担当教員が実習先と連絡調整を行い、実習の内容及び形態を決定する。大学教員は本人とのリフレクションを定期的に行い、実習をサポートする。実習終了後は大学教員とのリフレクションを通して明らかになったことを「実践研究報告書」としてまとめ、最終発表会で報告する。

4 「高度教育実践Ⅳ」

学生自身の実践研究を側面から支える発展型実習である。この授業は選択科目であり修了要件ではない。例えばスクールマネジメント分野においては「行政」を学ぶことも重要であり、教育委員会の仕組みや役割、そしてその業務等を学ぶ「教育委員会実習」、教育委員会の学校訪問に随行し、その指導を学ぶ「指導主事訪問随行実習」、教員研修の計画立案及び運営等を学ぶ「教員研修実習」等を選択できるようにする。

本教職大学院では実習10単位を必修としており、現職教員院生も同様であるが、一定の条件を満たす者は以下の手続きに従って「実習代替単位認定申請」を行うことができる。なお、申請の基礎要件としては、教職経験5年程度とする（資料3-3-8、3-3-9、3-3-10）。

- (1) 入学試験の面接では、本人の希望の有無を確認し、経験年数や研究・研修歴の確認、研究課題との関連に関する質疑等を行う。
- (2) 入学試験合格後に、「高度教育実践（実習）代替単位申請書」と実習代替に相当する「実践レポート」のほか、教職経験年数、研修・研究歴や勤務状況の実際について、所属長名による「職務実績証明書」の提出を求める。
- (3) 「実践レポート」は、高度教育実践Ⅰについては、「これまでの教育実践に関する内容」を400字程度にまとめる。高度教育実践Ⅱについては、「研究課題に関連する教育実践や研究実績に関する内容」を800字程度にまとめるものとする。
- (4) 単位認定に相当するか否かについては、研究者教員と実務家教員で構成する教職大学院の高度教職実践専攻会議を経て、大学院教育学研究科委員会において審査する。
- (5) 代替認定単位は「高度教育実践Ⅰ」（3単位）と「高度教育実践Ⅱ」（3単位）の最大6単位とし、「高度教育実践Ⅲ」（4単位）は、代替単位認定をしない。
- (6) 「現職教員限定短期履修」（1年）を希望するものは、学部卒院生の「高度教育実践Ⅰ・Ⅱ」を支える「高度教育実践リフレクションⅠ・Ⅱ」への参加を求め、その関わりをレポート（実習代替課題）にまとめる。学生は「リフレクション」への参加を通じて、若い同僚を支援する指導方法やコミュニケーション力・調整力を身につけることができる。

《必要な資料・データ等》

- (資料3-3-1) 実習科目の概念図
- (資料3-3-2) 高度教育実践の手引き（院生用）
- (資料3-3-3) 高度教育実践の手引き（連携協力校・教育関連施設用）
- (資料3-3-4) 実習科目の指導・支援体制概念図
- (資料3-3-5) 連携協力校一覧
- (資料3-3-6) 実習科目の流れ
- (資料3-3-7) 実習記録簿
- (資料3-3-8) 「高度教育実践Ⅰ」代替単位申請書

(資料3-3-9)「高度教育実践Ⅱ」代替単位申請書

(資料3-3-10) 職務実績証明書

(基準の達成状況についての自己評価： A)

実習の実施にあたっては月に1回開催する高度教職実践専攻会議の場で常に情報共有が図られており、実習先の選定、実習の進捗状況、課題やトラブル等への対応などが話し合われている。さらに様々な実習先や形態を用意し学生のニーズに応えられるようにしている。また、リフレクションの場を設けることで実習の意義の内在化が図られており、本基準は十分に達成されていると判断する。

基準3-4

○ 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]

本教職大学院は、学部卒院生、標準履修または長期履修の現職教員院生、短期履修の現職教員院生といった様々な学生が在籍していることに加え、豊富な科目数と自由度の高い履修スタイルのため、一人一人の学習計画は大きく異なっており、きめ細やかな学習指導が欠かせない。そのため本教職大学院では、大学指導教員と大学実習担当教員の複数の教員集団が責任を持って、履修、実践研究、実習等の指導を行っている。指導は少なくとも1～2週に一度、集団ないし個別形式で行われており、学生との密なコミュニケーションが図られている。さらに本教職大学院の特徴である「実践研究報告書」の作成の過程において、学生は中間発表を必ず行い、大学指導教員以外の教員（6～7名）からの指導を受けることが義務づけられており、幅広い観点からの指導を受けることができる。加えて、月に1回開催されている高度教職実践専攻会議で、学生の学習状況等について情報交換を行っている。このように、学生の学習状況を共有し、学びを支え、指導する重層的なシステムが用意されている。

さらに、全教員が参加し、「入学前ガイダンス（3月）」、「入学時ガイダンス（4月）」、「2年次生向けガイダンス（4月）」を実施し、学習及び実習・実践研究等の進捗状況の確認や説明を行うとともに、履修上の問題についての相談などを実施し就学意欲の喚起と支援を行っている。（資料3-4-1）

また、居住地が遠方であったり現職教員の学生のために様々な手続きややりとりをインターネットを通じて行えるようにし、学習支援を展開している。本学が提供している『千葉大学学生ポータル』というウェブサービスを通じて、履修登録（年4回可能）、シラバスの参照、休講及び補講の確認等が行える。さらに、専攻独自のメーリングリスト（ML）を積極的に活用している。集中授業や行事、必要な連絡事項については教員ML、院生ML（これには教員も含まれる）を活用し、必要な情報を速やかに学生に伝達している。さらに、授業で使用する資料の配付においては『千葉大学 Moodle（学生向けに授業をサポートするLMS）』を活用している。

電子教材など今日的なICT機器導入を見据えて、授業においても学生一人に対し1台タブレット端末を配付し、積極的な活用を行っている。

なお、履修・研究上の問題等に対して、院生が気軽に教員に相談できるよう『千葉大学学生ポータル』に各教員の内線番号、メールアドレスが記載されており、いつでも相談できる体制を整えている（資料3-4-2）。

《必要な資料・データ等》

(資料3-4-1) ガイダンス式次第

(資料3-4-2) 学生ポータルに掲載されている教員へのアクセス情報

(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、全ての年次学生に対するガイダンスを行っていること、複数の教員集団によって履修、研究、実習指導が行われていること、学生と教員をつなぐための様々な工夫がなされていることなどから、本基準は十分に達成していると判断する。

基準 3-5

○ 成績評価・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]

本教職大学院の成績評価基準及び修了認定基準は、「千葉大学大学院教育学研究科規程(資料 1-1-2(再掲))」に規定されており、修了に必要な単位を 45 単位としている。各授業科目のシラバスは「シラバス作成上の注意(資料 3-5-1)」に基づき、「概要」「授業方法」「到達目標」「授業計画・内容」「評価方法・基準」「履修要件」を明記している。シラバスは『千葉大学学生ポータル』で公開しており学生はいつでもこれらを確認できるほか、履修学生に対しては各授業科目のオリエンテーションで説明している。なお、これらの到達目標や評価基準・方法は、研究科の基本方針を踏まえ、設定している。なお、成績評価の妥当性を担保する措置として、学生は自分の成績評価に疑義がある場合は申し立てを行うことができる(資料 3-5-2)。

授業科目の履修単位は、試験またはレポート、報告書等により認定している。各授業科目の成績は、秀(90点以上)、優(80~89点)、良(70~79点)、可(60~69点)、不可(60点未満)とし、認定は学期の終了時に行っている。必修科目及び複数の担当者による授業の評点は必ず担当教員間によるチェックを行い、その妥当性を確認している。

上述の通り、本教職大学院の修了は 45 単位の取得が必要であるが、大学院における学びの集大成であり修士論文に相当する「実践研究報告(必修:2単位)」の単位認定は特に厳格に行っている。まず学生は大学指導教員のもとで課題を同定・意識化し、どのような実践研究を行うかを計画したのち、7月に行われる中間発表会で6~7名の教員による集団指導を受ける。中間発表会での指導を受け、学生はテーマ及びその追究方法を修正し、大学指導教員の指導を受けつつ実践研究を行う。実践研究は8ページの実践研究報告書としてまとめられ、修了年度の1月末に提出する。さらに2月上旬には最終報告会が行われ、学生は自らの実践をわかりやすく伝えることが求められる。最終報告会は公開されており、大学教員や学生の他に、教育委員会及び学校関係者や本教職大学院修了生なども参加している。「実践研究報告」の評価は全大学教員が行っており、提出された報告書そのものへの評価点(60点)と、最終発表会における発表点(40点)を合計して最終的な評価としている(資料 3-5-3)。

《必要な資料・データ等》

(資料 3-5-1) シラバス作成上の注意

(資料 3-5-2) 成績評価に関する異議申立書

(資料 3-5-3) 実践研究報告テーマ一覧

(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、実習科目も含めて、履修単位の評価と単位の実質化、実習の成果を反映した院生全員の実践研究報告書の提出及び評価等、教職修士の学位授与に関して必要な質保証が適切になされている。集団評価など教育の質を保証する制度を導入し、適切に運営していること、評点基準が明示され院生に周知されていることなどから、本基準は十分に達成していると判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院の教育課程と方法は、①キャリアやライフステージに応じた多様な履修形態の保証、②多様な選択が可能な科目履修とそれを支える豊富な科目群、③昼夜間開講の実施による履修の利便性の確保、④修了後の更なる職能開発及び理論と実践の往還の支援、といった数多くの特記すべき長所を備えており、今日的な教育課題に柔軟に対応できるミドルリーダーを養成するのに相応しいものといえる。

基準領域 4 学習成果・効果

1 基準ごとの分析

基準 4-1

○ 教職大学院の目的及びディプロマ・ポリシーに照らして、在学生における学習の成果・効果があがっていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院は、現職教員院生と学部卒院生で構成され、現職教員も千葉県教育委員会・千葉市教育委員会・柏市教育委員会からのいわゆる派遣教員院生（短期履修1年コース）と在籍校に勤務しながら、土日と夜間や長期休業中に学習する現職教員院生（2年・最長6年の長期履修が可能）が在籍しており、多様な校種、経験をもつ学生の中で学ぶことを通して、ミドルリーダーの養成を目標に掲げている。現職教員院生については、総じて若手教員を育成する能力及び学年や学校、地域において学習指導や学級・学年経営、生徒指導等に関して指導的役割を果たす能力、そして、開かれた学校づくりに向けてリーダーシップをもって学校運営に取り組む能力を身につけることを目指している。また、学部卒院生に対しても学習指導や学級経営、生徒指導等に関する実践的な指導能力を身につけることを目指している。これらを踏まえ、学生の学習成果・効果について、以下のとおり言及することができる。

1 単位修得率、学位修得率、修了率の状況

単位の修得率は極めて高く、授業アンケートの記述からも学生が意欲的に授業に取り組んでいることが分かる（資料 4-1-1、4-1-2）。平成 30 年度までの3年間で修了した学生は学部卒院生 7 人、派遣教員院生（短期1年履修）33 人（1 人 2 年履修）、現職教員院生 14 人（長期履修 3 人を含む）である（基礎データ 1-1 参照）。

2 休学、留年、退学等の学生の異動の状況

平成 28 年度以降の学生の異動は、現職教員院生の該当者が休学者 1 人（介護等家事都合のため）であり、現在復学している。長期履修学生であり、その後の学習・研究活動に支障はでていない。学部卒院生においての該当者は現在 0 人である。

3 授業アンケート結果

学生の学習成果・効果については、教育学研究科として毎ターム末に授業アンケートを実施している。学生による授業アンケートは、教育学研究科では記述式で実施している。このアンケート結果は、概ね肯定的記述となっており、学生の授業内容に対する満足度が非常に高いことが分かる（資料 4-1-2）。アンケートの記述からだけでも質の高い多方面にわたる授業により、学生が学習成果を自覚していることが分かる。また、1ターム（8回）の授業科目では「もっと回数があると良い」等の要望が複数科目で見られるなど、内容の充実した授業に対して、学生が意欲的に取り組んでいることが分かる。アンケート記述内容から、本教職大学院の授業が充実していること、また、学生が積極的に授業に取り組み、学習の成果を自覚できていることが読み取れる。こうしたアンケート結果は、学生が意欲的に学習に取り組み、かつ授業内容の重要性を認識できているという状況を表しており、本教職大学院において、十分な学習成果・効果が得られていることを示すエビデンスの一つに位置づけられる。

4 学生による自己評価

本教職大学院は、年度の終了時に全院生(現職教員院生・学部卒院生)に対して自己評価を実施している(2018年度より)。当初は、修了前研修〔8(1)〕として1年間の学びを振り返る講座を実施し、修了生の学びのリフレクション(自己評価)をしてきたが、さらに、観点を明確にした自己評価も必要であると考え、学部段階で目指す「教員に必要な資質能力の指標」と「千葉県・千葉市教員等育成指標」をもとに評価項目を作成し2018年度より実施している。なお、学部卒院生と現職教員院生は、それぞれの課題が異なるため評価項目を変えている。自己評価の評価項目は、学部段階で目指している「教員に必要な資質能力の指標」の4つの資質能力の指標である、「Ⅰ教職に必要な素養」「Ⅱ学習指導に関する実践的な指導力」「Ⅲ生徒指導に関する実践的な指導力」「Ⅳチーム学校を支える資質能力」を援用している。これら4つの力は、それぞれ複数の下位項目が設定されており、そのほとんどが行動レベルで明確化されている(資料4-1-3)。この自己評価をもとに、次の年度に向けた課題を発見・設定していくことが期待され、修了生は学校現場等で自分自身が何をしていけばいいのか、そうした能力を高めるためには、どのように行動すべきか等を検討することに役立っている。

5 実践研究報告書の作成と学びに対する評価

本教職大学院では、「高度教育実践力」を育成するため、自己課題や学校課題の解決に向けた教育実践に関する学習の成果を「実践研究報告書」にまとめさせている(資料3-5-3(再掲))。この報告書作成に向けて、学部卒院生は、1年次前期には主観的・印象的な自己課題であったものから、学校における実習やリフレクション(毎週)により視野が広がり、学校現場の教育課題を幅広く捉えた上で自己課題が明確になっている。

学部卒院生は2年目に入り、自己課題が明確になる中で学校現場の役に立ちたいという意欲が向上し、宿泊学習にボランティアとして参加するなど、自らの学びをより充実させるとともに学校に還元する活動にも積極的に取り組んでいる。現職教員院生は、個人的な関心事だけでなく、現代的教育課題や勤務校の課題を解決しようとする明確な意図をもって入学してくる。現任校での勤務を行いながら、各校が抱える学校課題の分析・検証に取り組み、報告書にまとめていく中で、課題解決・学校改善に関する当事者意識を高め、現任校や地域のリーダーとして、俯瞰的な視点と理論的な裏付けをもって課題解決に臨む力を身につけることができる。

最終報告会では、派遣元教育委員会や実習先である連携協力校・勤務校の管理職・関係教職員等が参加する最終報告会等を開催し、質疑応答を通じて、成果と課題を確認し合う機会としている。

6 資格取得、修了後の進路状況等

学生の専修免許状取得状況については、修了者54人のうち45人が取得している。残り9人については、教職大学院の入学時にすでに専修免許状を取得していた者など、専修免許状の取得申請をしなかった修了者である。したがって、本教職大学院における学生の専修免許状取得状況にとりたてて大きな問題があるわけではない。ただし、特別支援学校を現任校とする現職教員院生や当該学校種での勤務を希望する学部卒院生については、本教職大学院に特別支援学校教諭専修免許状の取得課程が置かれていないことから、そのニーズに必ずしも十分に答えることができていない。本教職大学院では、複数の特別支援教育に関する授業科目を開設しているが、あくまで教員すべてに求められる高度教育実践力の育成に必要なものとして位置づけている。特別支援学校教諭専修免許状の取得を希望する学生のニーズに対応し、特別支援学校教員の教育実践力と免許状の高度化を一体的に実現するカリキュラムの改善を図っていくことが、本教職大学院の今後の課題である。

また、教職大学院開設から今日までの学部卒院生の進路状況をみると、正規教員比率が修了者の70%を超えており、常勤・非常勤講師を含めると教員志望の全員が教職に就いている(資料4-1-4)。これは、本教職大学院が、実践的な力量(高度教育実践力)を備えた教員の養成という第一義の役割・責務を果たすことができていることを意味している。現職教員院生については、本教職大学院の修了後、勤務校において校務分

掌（教務、研究、生徒指導等）の主任として、勤務校の学校課題に取り組むミドルリーダーとして指導的役割を担っている。

また、スクールリーダー（管理職等）として活躍する者や教育委員会で指導力を発揮する者も多いが、任命権者の推薦による短期履修現職教員だけでなく、長期履修を含む現職教員修了生のなかにも、管理職や教育委員会等でその指導力を発揮している者もいる。このことは、本教職大学院の修了生が、学校経営上の職責や教育行政の職責を任すことができる高い資質能力を形成し、それを実際の教育現場・教育行政において発揮していることを示すエビデンスの一つである（資料 4-1-5）。

7 学生の研究成果

学生による研究成果は、論文や学会発表を通して学校・地域や社会に還元されるとともに、新しい教育実践の枠組みを提示することに寄与している（資料 4-1-6）。これらの研究成果は、学校現場の課題に即した極めて実践性の高いものであり、学校現場や教育関係者から高い評価を得ている。特に、校内研修に関する研究や働き方改革に関する研究への評価は極めて高い。教職大学院での研究成果をもとにさらに実践と検討を加えて教育研究論文として発表し、教育実践研究論文で高い評価を得た者もいる（資料 4-2-1）。このように教職大学院での学びが、学校や地域において有効に活用されるとともに、実践で得られた知見が学術研究にも好影響を生み出している。

8 学びの継続と学びの還元について（フォローアッププログラム）

本教職大学院の特色のひとつに、短期履修（1年）コースがある。その修了生に対して、千葉県教育委員会及び千葉市、柏市、市川市各教育委員会と組織的に連携・協働しながら、広い視野を持ち、多角的に物事を考え、柔軟に行動できるミドルリーダーを養成する高度な研修プログラム、すなわち、教職大学院修了後のフォローアッププログラム（＝学びの還元システムと学びの継続システム）を開発している。フォローアッププログラムは次の3点で構成されている。

（1）修了前研修

次年度のフォローアップ研修のガイダンスや1年間の学びを振り返るとともに、今後の学びの還元と継続のために必要な知識や能力を身に付ける。

（2）学びの還元システム

各種研修会の講師等を務め、リフレクションにより学びを深めるとともに研修の改善をする。

（3）学びの継続システム

夜間や土日、集中講義の受講や核となる「ミドルリーダー養成特別演習」「教員研修特別演習」の受講を通して学びの継続をする。

その結果、「学びの還元システム」として、短期履修（1年）修了生（11人）が、研修会の講師や研究報告等で「学びの還元」をすることができた〔学びの還元の実現〕。講師等を務め、学びを発信（還元）することは、自らの学びを振り返る機会に位置付けている〔学びの意義の再確認〕。また、修了生がゲストスピーカーやファシリテーター等で参加した授業は、現役院生にとっても修了生にとっても有意義な授業となり、受講者評価も高い〔双方にメリットのあるフォローアッププログラム〕。さらに「学びの継続システム」の核となる「教員研修特別演習」（前期）や「ミドルリーダー養成特別演習」（後期）への参加だけでなく、その他の授業にも参加して学びを継続する姿がみられる等、フォローアップ体制を整えている。

なお、平成 29 年度には、教職員支援機構の「教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業」に応

募して「大学と教育委員会の連携協働による教職大学院修了生に対するフォローアッププログラム」の開発を行なった。その中で、同じ短期履修（1年）コースでフォローアッププログラムを実施している秋田大学・香川大学教職大学院のスタッフ及び修了生を招聘してシンポジウムを開催し、情報交換をしながら議論を深めた（資料4-1-7）。

課題として、学びの継続には、修了生の自宅から大学までの距離や所属先での役割等により、困難が生じるケースがあることが挙げられる。学びの還元では、修了生の研究分野や4月からの所属先によってその学びの還元には差があることが挙げられる。このことから、遠隔地への出前講習や教職大学院で学んだことを還元する場の確保等を検討している。

《必要な資料・データ等》

（資料 4-1-1）年度別単位修得率

（資料 4-1-2）2018年度授業アンケート結果

（基礎データ 1 現況票）1 学位授与状況

（資料 4-1-3）自己評価シート

（資料 4-1-4）平成 30 年度大学院修了者の就職状況調

（資料 4-1-5）高度教職実践専攻修了者の就職・進路先

（資料 4-1-6）学生の研究成果

（資料 4-1-7）平成 29 年度独立行政法人教職員支援機構「教員研修モデルカリキュラム開発プログラム 大学と教育委員会の連携協働による教職大学院修了生に対するフォローアッププログラムの開発：学びの還元システムと学びの継続システム」

（基準の達成状況についての自己評価： A ）

学部卒院生については、常勤・非常勤を含めると教員希望の修了者全員が教職に就いており、現職教員院生修了生については、その多くが主任等や管理職、教育行政指導主事等を務めている。また、学会や研修会・講演等において研究成果を学校現場や社会に還元し、千葉県、千葉市及び各市町村の教育に貢献している。以上のことから、基準を十分に達成している。

基準 4-2

○ 修了生が教職大学院で得た学習の成果が、学校等に還元されていること。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 各種教育賞の受賞

現職教員院生の中には、教職大学院での学びをもとに実践し、さらに深めて、研究論文として応募した者もいる。研究論文が評価され、平成 30 年度日本教育公務員弘済会千葉支部教育実践研究論文で「優秀賞」を受賞している。（資料 4-2-1）。これは、自らの専門性を踏まえた研究成果や取組を広く地域の学校等に還元することができる、学び続ける現職教員が育成されていることを示すエビデンスの一つである。

2 聞き取り調査から明らかになった成果と課題

現職教員院生の修了生には、校長、教頭や研究主任等に就いて活躍している者もおり（資料 4-1-5（再掲））、そのスクールリーダーとしての資質・能力が高く評価されている。これは、教育実践研究の修了報告会

(最終成果報告会)に参加した勤務校校長や教育委員会関係者が、教育実践研究について理解を示し、その研究成果を極めて肯定的に評価していることからもうかがえる。

しかし一方で、教職大学院に対しては、「修了後の大学とのつながり」「研究成果の拡充や還元に努めてほしい」という要望もあった。これに対しては、「学びの還元」「学びの継続」をキーワードに修了後も研究の継続や各種研究会等での講師等をする等、成果還元をしている実績は十分にあるが、院生の研究課題内容や修了後の配属先、大学への物理的距離等によって、一部成果還元がしづらい状況にあることも事実である。今後、さらなる現状把握と成果の還元・学びの継続を促進する観点から、修了生や教育委員会に対する聞き取り調査等を継続するとともに、定期的・長期的な視点での訪問調査を実施し、適切な意見聴取を行っていく予定である。

さらに、長期的な観点から、修了生に対するフォローアップ研修等の実施についても検討し、修了生の振り返りを支援していくことを計画している。

3 教職大学院の学びの成果と成果の還元

修了生は、各種研修会の講師等を務め、学びを発信・還元することを目指している。定期的実施している千葉県・千葉市教育委員会との教員養成実務者ワーキング等で、修了予定者の研究課題等の情報を共有し、次年度の講師等の要請に役立てている。例えば、「教育相談上級研修(全5回)」(千葉県子どもと親のサポートセンター主催・受講者35名)では、講師を推薦するシステムが確立している。その他、各種研修会等で講師を務め、日本義務教育学会、日本道德教育学会等での研究発表をした者もいる。また、校内研修等でも研究の成果等を還元している。研究の成果として、校内研修に関する研究や働き方改革に関する研究等は教育委員会や学校現場で高い評価を得ており、教員等育成指標との関連による教員研修の見直しや働き方の見直し等研究の成果が地域に還元されている。

上記のように、その学びの還元は、多職種、他領域にわたる。平成29年度修了生11人は、それぞれ自らの学びを還元する場があり、その受講者数は延べ約1,000人に上る(資料4-2-2、資料4-1-7(再掲))。

また、教職大学院の授業でゲストスピーカー、助言者等を務めることで、学びの還元をしている。実践研究報告書の中間発表会及び最終発表会に助言者として参加し、コメントをしたり、教職大学院の授業等でのゲストスピーカー等として、自らの研究成果・学びを発信・還元したりしている。

その他、これまでに修了生2名が日本教職大学院協会研究大会等で研究成果を発表(ポスターセッション)している。また、発表者だけでなく、修了生が自主的に参加し学びを継続させている。

このように、内外に向けた学びの発信・還元と学びの継続をしている実績が、ひとつのエビデンスと言える。

4 修了生が集う活動例

修了生に対して、学びの継続の一環として「教員研修特別演習」「ミドルリーダー養成特別演習」や中間報告会、最終報告会(いずれも土曜日開催)、特別講座、教職大学院シンポジウム等の情報をメーリングリストを活用して提供している。

修了生の自主的組織として市川市では「櫂の会」を設立。修了生が現場に戻ってからも情報交換をしながら学び合うことができるようにしている。また、学校教育臨床分野修了生が「教育相談学習会」を自主的に開催していることも学ぶ意欲の継続を示すエビデンスである。

5 修了生のその後について(派遣教員委員会からの意見聴取)

修了生の赴任先からの意見聴取は個人の評価に関わることであるため、教職大学院生を派遣している教育委員会の担当者より、教職大学院に現職教員を派遣することの成果と課題について聞き取り調査をしている。

毎年定期的に開催される「千葉県教育委員会・千葉大学連絡協議会」、「千葉市教育委員会・千葉大学連絡協議会」での話題に載せているほか、千葉市教育委員会、市川市教育委員会、柏市教育委員会で担当者の聞き取り調査結果を総合的評価すると、修了生は期待される人材として各地域で貢献していることが分かった。また、本教職大学院を人材育成の場として高く評価しており、今後も連携しながら人材育成を進めたいとの期待があった（資料4-2-3）。概要は以下の通りである。

千葉市教育委員会：教職大学院での人材育成に期待をしている。当初の派遣人数1人を3人に増やした。修了生は千葉市教育委員会配属の者をはじめ、各学校で教職大学院での学びを活かして校務に取り組んでいる。

市川市教育委員会：期待される人材を毎年2人程度教職大学院に派遣している。修了生は教育委員会配属者をはじめ、管理職等、学んだことを学校現場で還元している。今後も千葉大学教職大学院と連携しながら人材育成をしていきたい。

柏市教育委員会：3年間に渡り、柏市教育委員会に所属する指導主事を派遣している。修了後は、教育委員会指導主事として、学んだことを教育行政に活かすとともに各種研修会や校内研修会等でその知見を還元している。

6 修了生の進学

教職大学院の修了生（現職教員院生）の中には、さらにより高い学びを目指して博士課程に進学した者（2名）がいる（資料4-2-4）。教職大学院での学びに触発され、さらに学びを継続する姿は他の修了生や在学生にも刺激となっている。教職大学院修了後の進路として、博士課程に進学する道を切り拓いたと言える。

《必要な資料・データ等》

（資料 4-2-1）在学中・修了後の受賞（萩原裕美）

（資料 4-2-2）フォローアッププログラム・学びの還元（講師記録）

（資料 4-2-3）教育委員会からの聞き取り調査報告書

（資料 4-2-4）大学院博士課程進学者

（基準の達成状況についての自己評価： A ）

現職教員院生は、現任校が抱える課題を教育実践研究のテーマにしており、こうした研究を推進すること自体が、学校や地域に貢献することになる。その研究成果を各種研修会等で学校・地域に還元できている状況が認められる。学部新卒学生は平成29年度2名、平成30年度5名と数と経験が少なくミドルリーダーとして評価できる段階ではない。今後の状況を把握し、フォローアップしたい。

教育委員会に対する聞き取り調査の結果からも、教職大学院修了生が高い評価を受けており、人材育成の場として期待されていることが分かる。以上のことから、基準を十分に達成している。

2 「長所として特記すべき事項」

教育実践研究の最終報告会、シンポジウム等を通じて、教職大学院における成果を、連携協力校以外の地域教育関係者にも公表・発信するとともに、その成果を学校や地域に還元しており、学校現場や教育委員会等の関係者から高い評価を受けている。修了生は、積極的に校内・校外研修の講師や若年経験者教員の指導に取り組んでおり、高い評価を受けている。また、「櫛の会」（市川市）や「教育相談学習会」のように修了生の自主的研究組織・学習組織が立ち上がり、さらに学び続ける教師として、協働して課題解決の方向性を探ることのできる研究会が生まれている。

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

- 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 学習環境や学生生活に関する相談、キャリア支援の体制の整備

- (1) 学習環境に関しては、教職大学院生のために控室を設置し、学生が個別に自主学習や授業準備ができるように配慮しているほか、本学の他の施設（附属図書館、統合情報センターなど）が活用できる。
- (2) 修学や学生生活に関する相談、キャリア支援に関しては、個々の教員が学生の希望や状況に応じて情報提供やアドバイスを行うほか、本学の各部局、機関（附属図書館、総合安全衛生管理機構（資料5-1-1）、学生相談室（資料5-1-2）、就職支援課、教育学部教職サポートルーム（資料5-1-3）等）が活用できる体制にあり、学生にもその旨を周知している。

2 学生の特性に配慮した進路選択の支援

- (1) 本学及び教育学部で行っているキャリア支援活動（就職セミナー、教員採用セミナー等（資料5-1-4、5-1-5）の情報を提供し、主体的なキャリア形成を支援している。（注）添付した資料は学部生向けのものだが、大学院生もこれらのすべてに参加でき、案内、呼びかけも行われている。）
- (2) 教職に関しては、指導教員が中心となって各学生の相談、指導、助言を行っているが、指導教員に限らず、全てのスタッフがその専門性に応じて相談を受ける体制を整えている。教員採用試験を受験する学部卒院生に対しては、学習指導、面接等の個別の教員採用試験対策を行っている。
- (3) 大学院在学中に新たな教員免許を取得したり、上進したりする学生も多いため、免許取得・上進に関する情報提供（「現職教員特別演習1回目」）や個別の相談を行っている。
- (4) 大学院科目「学校教育実践研究Ⅰ、Ⅱ」（火曜4限）（資料5-1-6、5-1-7）では、学部学生、学部卒院生と現職教員院生、委託研究生（本学で1年間の研修を行っている現職教員）の共同授業を通して、学校現場の情報提供を行い、学部生、学部卒院生に対するより現実的な教員としてのキャリア形成に資する機会を提供している。学部卒院生には積極的に受講するよう指導をしている。

3 特別な支援を必要とする学生への学習支援、生活支援等

- (1) 現時点では特別な支援を必要とする学生は在籍していないが、教育学部、学生相談室（障害学生支援部門（資料5-1-8）等と連携し、対応する準備は整っている。

4 学生の特性に配慮した学習支援

- (1) 入学予定者を対象とした入学前ガイダンス、入学時ガイダンス等を通して、学生の履修に対する指導を行うほか、各教員が適宜相談を受けている。
- (2) 学部卒院生の実習（高度教職実践Ⅰ・Ⅱ）をサポートするために、「高度教育実践リフレクションⅠ・Ⅱ」（火曜2限）（資料5-1-9、5-1-10）を開講している（この科目の履修は、学部卒院生に限られている）。この科目では、現職教員院生を学部卒院生のメンターとして割り当て、学部卒院生の実習Ⅰ・Ⅱの指導・助言にあたらせている。学部卒院生にとっては、具体的な実践法を学んだり、実践で直面する悩みや不安を解消したりする機会を提供している。同時に、現職教員院生にとってはミドル・リーダーとして若手教員を指導する経験となっている。

(3) 上記科目以外に学部卒院生と現職教員院生の差異に配慮した取り組みは行っていない。平成31年度入学生より、それまでであった履修基準の差異も無くした。本教職大学院は選択の幅が広いと、各学生の力量、ニーズに応じた科目を受講することが可能となっている。

5 学生に関するハラスメント防止対策等

(1) 本教職大学院スタッフ全体でハラスメント等の相談を受ける体制を整えているとともに、千葉大学ハラスメント相談、学生相談室、各学部のハラスメント相談員等の情報を提供し、活用できる体制をとっている。(資料5-1-11)

また、教育学部独自で毎年、全学部生、院生、研究生、教職員を対象としたハラスメントアンケート、教職員を対象としたFDを実施し、ハラスメント防止・対応の取り組みを行っている。

さらに、学生に対して実習先等でのハラスメント防止の啓蒙も行っている。(資料5-1-12)

6 学生に対するメンタルヘルス支援システム

(1) 学生のメンタルヘルス支援については、全教員が個別に対応するほか、月1回の専任教員会議で学生の情報を共有する機会を設けて、学生の適応状況についての共通理解を図っている。また、必要に応じて総合安全衛生管理機構、学生相談室等が活用できる体制が整っており、その情報を学生にも伝えている。

《必要な資料・データ等》

(資料5-1-1) 千葉大学総合安全衛生管理機構ウェブサイト

(資料5-1-2) 千葉大学学生相談室ウェブサイト

(資料5-1-3) 千葉大学教育学部教職サポートルームウェブサイト

(資料5-1-4) 千葉大学教育学部教員採用対策ガイダンス年間スケジュール(3年用)

(資料5-1-5) 千葉大学教育学部教員採用対策ガイダンス年間スケジュール(4年用)

(資料5-1-6) 学校教育実践研究Ⅰシラバス

(資料5-1-7) 学校教育実践研究Ⅱシラバス

(資料5-1-8) 千葉大学学生相談室(障害学生支援部門)ウェブサイト

(資料5-1-9) 高度教育実践リフレクションⅠシラバス

(資料5-1-10) 高度教育実践リフレクションⅡシラバス

(資料5-1-11) 千葉大学ハラスメント防止リーフレット

(資料5-1-12) 千葉大学教育学部ハラスメント防止に関するウェブサイト

(基準の達成状況についての自己評価：A)

学生生活、キャリア形成、就学に関する相談、助言に関しては、全学的な相談、支援体制が整備されていることに加えて、本教職大学院においては、個々の学生に対して指導教員を中心とした指導、助言、また担当教員組織全体による共通理解、窓口の多様化(指導教員以外でも相談を受ける)の体制が図られている。ハラスメント、特別支援、メンタルヘルスに関しても、全学体制と協同しながら、学生、教職員への啓蒙、支援体制の構築が進められている。

以上のことから、十分に基準を満たしていると判断する。

基準5-2

○ 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]

1 学生への経済的支援体制

- (1) 本学では、学部生・大学院生に対する入学料、授業料の免除、納入猶予の制度があり、大学ウェブサイト等で周知している。(資料5-2-1)
- (2) 奨学金については、日本学生支援機構、地方公共団体、民間団体等の奨学金制度が利用でき、本学学生支援課において紹介、相談、手続きを行っている。加えて、本学独自で家計急変者に対する給付型奨学金制度を実施している。(資料5-2-2)
- (3) 本学大学院には現職教員等を対象とする長期履修制度があり、長期履修制度を利用する大学院生に対して、授業料の総額(2年分)を計画した履修年数に割り振って納入できるよう配慮している(国立大学法人千葉大学における授業料その他の費用に関する規程第2条第2項)(資料5-2-3)
- (4) 本学大学院では、大学院生が新たな教員免許状の取得、免許状の上進を行うために受講する授業料(学部授業の科目等履修)については徴収しない取り決めとなっており、経済的な負担を軽減している。(千葉大学科目等履修生規程第8条)(資料5-2-4)
- (5) 特に本教職大学院においては、任命権者等推薦付き特別選抜で入学した現職教員院生については、設置時の県教育委員会からの要請により、入学料を免除としている。

《必要な資料・データ等》

- (資料5-2-1) 千葉大学授業料免除等に関するウェブサイト
- (資料5-2-2) 千葉大学奨学金に関するウェブサイト
- (資料5-2-3) 国立大学法人千葉大学における授業料その他の費用に関する規程
- (資料5-2-4) 千葉大学科目等履修生規程

(基準の達成状況についての自己評価： A)

学生への経済的支援については、入学料、授業料の免除・納入猶予制度の他に、奨学金制度活用の体制も整えている。また、現職教員院生を対象とした長期履修制度においては授業料の分割も行っており、基準を十分に達成していると判断する。

基準領域 6 教員組織

1 基準ごとの分析

基準 6-1

○ 教職大学院の運営に必要な教員が適切に配置されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院は、専任教員 14 名（うち実務家教員 8 名）で編成する。

全ての研究者教員は、学校現場の現状や教育実践について深い理解を持ち、これまでも学校現場に根ざした教育研究活動を積極的に行ってきた。また、実務家教員は全て、教育行政及び管理職を含む学校経験を 20 年以上有する。

本教職大学院の教員組織については、学校現場が教職大学院の教育研究活動に期待するものを常に把握しつつ教育課程に反映させるために、実務家教員 8 名のうち 2 名は千葉県教育委員会との人事交流、3 名は校長経験者である。さらに、研究者教員のうち 2 名は、県教育委員会参与（非常勤）を経験している（資料 6-1-1）。

本教職大学院の必置専任教員数は 11 名であり、教職大学院では実務家教員をその 4 割以上とすることが定められている。それを踏まえて本教職大学院では、理論と実践の往還という理念の実現を目指して研究者教員と実務家教員のペア及びチームによる授業展開を基本とするため、必要専任教員数を上回る 14 名の専任教員を配置する。さらに、実務家教員においても、必要専任教員数（5 名）を上回る 8 名を専任の実務家教員としており、高度な教育体制を確保している。また、主としてグローバル対応リーダープログラムと特別支援教育関係科目を中心に一定数の兼任教員を置き、教育内容の一層の充実を図っている。これら専任教員の教育研究活動については、毎年データを蓄積して公開するなど、広く社会一般に公開している。

教員配置にあたっては、研究教員については、専門分野に関しての高い知見と研究能力を有した者であることに加え、教師教育に対する強い関心や業績を有することが求められる。実務家教員については、学校の管理職や県・市教育委員会の指導主事等の経験者であるだけでなく、学校教育にかかる高い専門性と指導力を兼ね備え、なおかつ学校や地域の教育課題の解決に向けた高い意識と研究能力を有した者を配置している。

< 教職大学院教員数 >

令和元年 5 月 1 日現在

| 区分 | 教授 | 准教授 | 教授(特任) | 講師 | 総数 | 設置審上の規定 |
|----------|-------|-------|--------|----|--------|---------|
| 専任教員 | 6 (2) | 5 | 1 | 2 | 14 (2) | 11 |
| 内: 研究教員 | 3 (2) | 2 | 1 | 0 | 6 (2) | 6 |
| 訳: 実務家教員 | 3 | 3 | 0 | 2 | 8 | 5 |
| 兼任教員 | 6 (2) | 5 (3) | 0 | 0 | 11 (5) | |

※ () 内は女性教員数 (内数) を表す。

《必要な資料・データ等》

(資料 6-1-1) 専任教員等一覧

(基準の達成状況についての自己評価: B)

教職大学院の教員数は、設置基準の規定数を上回る 14 名である。3 年間定員を上回る入学者を確保しているところであるが、開設時 15 名からスタートし、現状は 1 名減となっている。

基準 6-2

○ 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]

研究者教員の採用及び昇任については、「国立大学法人千葉大学教員の選考に関する規程」(資料 6-2-1)、「昇任・採用時の研究業績の目安」(資料 6-2-2)を定め、これに則って適切に実施している。これらの規程等は、大学または教育学研究科全体に適用される基準であるが、実務家教員の採用等に関しては、教育研究業績の記載事項のうちで「社会的活動」を重視している。

教職大学院における教員の採用・昇任にあたっては、基準 6-1 で示した教員配置の基本方針を踏まえた運用が行われている。こうした教員配置の基本方針を具体的な採用・昇任等の基準として明文化したものが研究者教員限定であるため、実務家教員の採用・承認の基準として明文化することが課題であると認識されている。

なお、令和元年 5 月 1 日現在、専任教員の年齢構成ならびに女性教員数は以下の表のとおりである。専任教員の年齢構成については、50 代から 60 代まで幅広い年代の経験豊富な教員を配置しており、当面、大きな問題が生じないと考えられる。男女比については、教育研究業績や教員配置の基本方針に則り、優秀な教員を確保した結果、3 人の女性教員が採用されている。

<教員の年齢構成、女性教員数>

| 年齢 | 36-40 | 41-45 | 46-50 | 51-55 | 56-60 | 61-65 | 66- | 計 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|--------|
| 人数 | | | | 5 (1) | 2 (1) | 6 (1) | 1 | 14 (3) |

※ () 内は女性教員数 (内数) を表す。

《必要な資料・データ等》

(資料 6-2-1) 国立大学法人千葉大学教員の選考に関する規程

(資料 6-2-2) 昇任・採用時の研究業績の目安について

(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任基準に関して規則等を明確に定めており、適正な手続きを経て採用、昇任人事を遂行している。また、年齢構成や男女比にも配慮しつつ、経験豊かな教員を配置している。以上のことから、基準を十分に達成している。

基準 6-3

○ 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]

教職大学院では、教育活動について組織的かつ継続的な分析・評価、改善が必要である。とりわけ教職大学院における教育研究活動それ自体が、教師教育のあり方をめぐる今日的な研究課題であると考えている。それゆえ、教育研究活動は同時にカリキュラム開発でもあり、並行して実施している FD とともに本教職大学院の教育力の向上に寄与している。

また、本教職大学院として、様々な調査・研究活動も実施している。平成 28 年度教職大学院開設以前から文部科学省の科学研究費補助金(資料 6-3-1)及び教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業(資料 6-3-2)の採択、さらには独立行政法人教員研修センター(現 教職員支援機構)の総合的な教師力向上のための調査研究事業等の採択を受け、教員研修に関わる包括的な調査・研究を行ってきた(資料 4-1-7(再掲)、資料 6-3-3)。こうした研究成果をもとに、平成 28 年度から平成 30 年度には、千葉県教育委員会や千葉市教育委

員会等と連携し、ミドルリーダーの育成に向けたシンポジウムを主催し、本学の教職大学院の現状や千葉県や教育委員会の要請を教育関係者と共有する機会を設けた。(資料6-3-4)

《必要な資料・データ等》

(資料6-3-1)

- 1 科研費報告書「現職教員の研修」(平成23-25年度)
- 2 科研費報告書「教員養成における交流人事教員と実務家教員の役割」(平成26-28年度) 中間まとめ
- 3 科研費報告書「教員養成における交流人事教員と実務家教員の役割」(平成26-28年度)

(資料6-3-2)

- 1 平成25年度文部科学省「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業 児童虐待問題に係るリーダー育成と研修プログラム開発」
- 2 平成26年度文部科学省「総合的な教師力向上のための調査研究事業 ミドルリーダー養成講座」
- 3 平成27年度文部科学省「学校の総合マネジメント力強化に関する調査研究 スクールアナリスト・学校改善パートナー等の在り方等に関する調査研究」

(資料6-3-3)

- 1 平成27年度独立行政法人教員研修センター「教員研修モデルカリキュラム開発プログラム 教育行政トップリーダーに学ぶ：ミドル層教員の総合マネジメント力向上プログラムの開発」
- 2 平成28年度独立行政法人教員研修センター「教員研修モデルカリキュラム開発プログラム ミドルリーダー育成のための総合的研修プログラムの開発：研究及び研修リーダーとしてのミドル層の育成」
- 3 平成30年度独立行政法人教員研修センター「教職大学院等研修プログラム開発事業 複数の教職大学院によるミドルリーダー養成研修プログラムの共同開発から履修証明制度及び単位互換制度への展開」

(資料6-3-4)

- 1 平成28年度教職大学院シンポジウム「ミドルを育てる～教職大学院への期待と役割～」
- 2 平成29年度教職大学院シンポジウム「教職大学院フォローアッププログラムを考える～学びの継続と還元を目指して～」
- 3 平成30年度教職大学院シンポジウム「千葉県の教員育成を考える～養成と育成における教職大学院の役割とは～」

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本教職大学院の専任教員は、本教職大学院における教育活動について組織的・継続的な研究を行い、その成果を公表するとともに、カリキュラムの改善につなげ、学生の教育に貢献していることから、基準を十分に達成している。

基準6-4

○ 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]

専任教員の担当授業科目数(資料6-4-1)については、授業負担に偏りが生じないよう配慮している。現在のところ、教職大学院専任として一部の学部授業を担当する教員と兼任教員として学部授業に加えて卒論生をもつ教員(3人)の負担には偏りがあるが、予定されている研究科改組により改善する見込みである。

また、専任教員一人当たりの指導学生数については、学生の希望を踏まえて可能な限り専任教員の負担が過度

なものとならないように配慮している。

《必要な資料・データ等》

(資料6-4-1) 専任教員の担当授業科目数・指導学生数一覧

(基準の達成状況についての自己評価： A)

毎年、教職大学院と学部・修士課程の担当授業科目数を考慮し、改善に努めている。また、今後予定されている研究科改組に伴って抜本的な改善が見込まれることから、基準を十分に達成している。

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

- 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]

1 教育課程に応じた教室等の整備

本教職大学院では、専攻が専有する教室を2室（教員養成開発センター1階114号演習室、115号教室）及び学部との共用であるが主に使用する教室を2室（3206号室、3207号室）確保している（資料7-1-1、7-1-2）。114号演習室、115号教室は、可動式の机と椅子を配置及び電子黒板を設置しており、ワークショップ型、アクティブ・ラーニング型の授業にも対応し、対話と学修を生み出す空間をデザインしている。学習方法開発実習室（教員養成開発センター115号教室）は、電子黒板を整備しており、本教職大学院の授業で活用するだけでなく、学生が自主的に模擬授業を行うことができる。特に、学部卒院生は、授業実践に関する自己課題を持っており、それぞれの自己課題解決のために、学習方法開発実習室を拠点として学生相互の学びを保障している。

2 学生室の設置

教職大学院学生専用の学生室を1室（215号室）確保し、授業がない時間帯や休日にも学生の自主的な活動に活用できるようにしている。席数12、ロッカー18を共同で使用している。

学生室には学会発表、授業及び報告会でも使用する資料を作成できるPC4台及びプリンタを設置し、自由に使用することができる。学生室の備品等も含め院生が主体的に管理することによって、院生自身の研究授業や研究活動に活用している。

なお、令和4年度に教育学研究科の組織改編（予定）に伴い、教職大学院の入学定員が増えることが予想されるため、新たな学生室を確保するなど、より充実した教育研究活動を可能とする環境の整備が喫緊の課題である。

3 図書の整備

教育現場に即した実践的な研究を行う上で必要な参考資料等については、資料室（3206号室）及び学生室（215号室）に、研究の蓄積として、教職大学院修了生の報告書を随時、閲覧できるようにしている。

教員養成開発センター事務室において他大学の教職大学院の研究紀要や報告書等も随時、閲覧可能な状態にしている。これにより、学生の自主的な学修を支援する環境を整えている。

また、教員養成開発センター2階書庫に教科指導、学級・学校経営等に関する図書、会議室には『千葉大学教育実践研究』を配置し学習環境の充実に努めている。

《必要な資料・データ等》

（資料7-1-1） 使用教室等の概要

（資料7-1-2） 教育学部建物平面図

（基準の達成状況についての自己評価： B ）

本教職大学院では、教育課程に対応した施設・設備並びに教育研究上必要な資料を最低限揃えており、教職大

学院占有スペースは限られているが、学生の自主的な学びを支援することができる。

なお、令和4年度の教育学研究科改組（予定）に伴い、学生が増えることが予想されるため、より充実した教育研究活動を可能とする環境の整備が必要である。

基準領域 8 管理運営

1 基準ごとの分析

基準 8-1

- 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]

1 運営組織

(1) 大学院教育学研究科運営委員会

本教職大学院は、教育学研究科を構成する専攻の一つであることから、管理運営等の重要事項を審議する大学院教育学研究科運営委員会が運営上の上部組織となっている（資料 8-1-1）。

(2) 高度教職実践専攻会議

高度教職実践専攻にかかわる管理運営等の重要な事項を審議するために、大学院教育学研究科運営委員会の下に「高度教職実践専攻会議」を置き、定期的（原則月 1 回）かつ臨時に開催する。なお、専攻会議の構成は、専任教員とし、責任者として専攻長を置く。審議事項は、教職課程の編成に関する事項、学生の身分に関する事項、教育実習に関する事項、課程修了に関する事項、その他専攻の運営に関する重要な事項とする（資料 8-1-2）。

2 事務組織

教職大学院を含む大学院教育学研究科の管理運営を支える事務組織は、学務関係の総括として、学務室長 1 名を配置し、諸会議や学生による授業評価等は学務室（教務係 5 名）が、入試については、学務室（入試係 4 名）が、人事及び自己点検・評価等は総務係（7 名）が、予算、施設設備は経営係（3 名）がそれぞれ担当している。

《必要な資料・データ等》

（資料 8-1-1）千葉大学大学院教育学研究科運営委員会（日程一覧）

（資料 8-1-2）専攻会議（日程一覧）

（資料 8-1-3）管理運営体制

（基準の達成状況についての自己評価： A ）

教職大学院設置にあたり、教育学部教員養成諮問会議の下に「教職大学院課題等検討委員会」を設置し、さらに実務者による「教職大学院運営に関するワーキンググループ」も立ち上げた。そこで教職大学院の教育（実習）内容、指導体制ならびに運営全般に対する協議と評価を行っている。また、事務組織については、学務室内に担当を配置して、適切に教育研究活動の支援を行うことができている。以上のことから、基準を十分に達成している。

基準 8-2

- 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]

教職大学院の運営に関わる経費については、共通経費（平成 30 年度 294,000 円）が割り当てられ、備品・消耗品の購入、報告書の印刷費、情報収集等を行うための出張旅費として支出している。

教職大学院は、教育学部附属教員養成開発センター所属の教員が中心となって運営しており、教育学部全体に配分された予算の中から、当該センター分として配分する仕組みになっている。平成 30 年度は、教員の人数（8 人）により配分している研究経費（1,425,000 円）と過去の実績や他の教室等の兼ね合いにより決定している教育経費（208,000 円）が配分され、別途センター配分（2,162,200 円）と合わせて、4,089,200 円が配分された。この中から適宜、教職大学院の運営に関わる経費を補う形を取っている（資料 8-2-1）。

《必要な資料・データ等》

（資料 8-2-1）平成 30 年度教育学部予算配分書

（基準の達成状況についての自己評価： B ）

教職大学院における教育研究活動等を遂行できる経費が、一定の配慮のもと配分されている。

基準 8-3

- 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]

1 教育活動の紹介

本教職大学院の概要や教育研究活動の状況を周知するために、教育学研究科や教職大学院の案内リーフレットを作成・配布している（資料 2-1-1、2-1-4（再掲））。また、学生の教育実践研究の成果を『教育実践研究報告書』（資料 3-5-3（再掲））、教員の研究教育活動を『教育実践研究（センター紀要）』（資料 8-3-1）としてまとめ、全国の教職大学院協会加盟大学、全国国立大学教育学部及び千葉県市町村教育委員会へ送付している。

また、教育学研究科が開催する大学院説明会の中で教職大学院説明会（6、9月）を開催している。

2 研究活動の紹介

文部科学省及び教職員支援機構等の採択事業の成果を報告するために公開シンポジウムを開催し、その成果を広く社会に周知することに努めている（資料 6-3-4（再掲））。

《必要な資料・データ等》

（資料 8-3-1）『教育実践研究（センター紀要）』

（基準の達成状況についての自己評価： A ）

教職大学院における教育及び研究活動の成果を広く公表することによって、教職大学院の学びの独自性を周知していることから、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

- 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]

本教職大学院では、教育の状況等についての点検評価が、①全学的な組織評価（部局組織目標評価）、②学生による評価（授業評価及び修了時アンケート）、③研究活動を通じた組織的な評価によって行われている。

1 全学的な組織評価

本学では、継続的な自己点検・評価システムを確立するために、平成 20 年度に従来の自己点検評価関係規程を改正し、「国立大学法人千葉大学点検・評価規程」及び「国立大学法人千葉大学における全学の点検・評価に関する実施要項」を整備した（資料 9-1-1、9-1-2）。大学院教育学研究科では、「千葉大学教育学部点検・評価委員会」を中心に自己点検・評価を行っている。ここで行われた評価は、教育学研究科独自の評価にまとめるとともに、全学の運営基盤機構大学評価部門に中期目標・中期計画の関わる計画、評価結果を提出している（資料 9-1-3）。

また、毎年の自己点検・評価とともに、5年ごとに全教員の「教育・活動研究報告」をまとめるとともに、学部全体としての「自己点検・評価報告」をまとめ、外部評価を行っている（資料 9-1-4）。

2 学生による評価

本学では「千葉大学学生ポータル」というウェブシステムが稼働しており、全ての授業について学生による授業評価がなされている。また、修了時に全ての修了生に対してアンケートを実施しており、これらの結果は大学院教育学研究科委員会で共有されている（資料 9-1-5）。

3 研究活動を通じた組織的な評価

本教職大学院では、教育活動に関する協働研究を行い、その成果を日本教育大学研究会や教職大学院報告会等で報告している（資料 9-1-6、9-1-7、9-1-8）。これらの活動自体が本教職大学院の教育活動に関する組織的な自己評価となっている。さらに、これらの研究大会等での報告に対する意見を外部評価として位置づけ、本教職大学院の教育活動の検証・改善に役立てている。

《必要な資料・データ等》

（資料 9-1-1）国立大学法人千葉大学点検・評価規程

（資料 9-1-2）国立大学法人千葉大学における全学の点検・評価に関する実施要項

（資料 9-1-3）中期目標・中期計画及び評価結果

（資料 9-1-4）自己点検・評価報告書

（資料 9-1-5）千葉大学大学院教育学研究科に対する意識・満足度調査

（資料 9-1-6）日本教育大学協会研究大会での発表資料（H30 年 10 月 13 日）

（資料 9-1-7）教職大学院研究集会発表資料（H30 年 12 月 8 日）

（資料 9-1-8）教職大学院教員研究セミナー発表資料（H31 年 2 月 22 日）

(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、教育の状況等について大学の部局組織目標評価による内部評価、また、学生による評価、さらには研究活動を通じた組織的な内部評価とその成果の公表を通じた外部評価を行っていることから、基準を十分に達成している。

基準 9-2

- 教職大学院の教職員同士の協働による FD (ファカルティ・ディベロップメント) 活動組織が機能し、日常的に FD 活動等が行われていること。

[基準に係る状況]

1 教職大学院としてのさらなる質の向上

専門職大学院に求められる責務を適切に果たし、高い教育水準を維持し続けるためには、継続的な自己点検とレベル向上の取り組みを行う必要がある。そこで以下の機会を活用し、個々の教員の啓発を行うと同時に、教職大学院としての質を担保する。

- (1) 教職大学院協会への参加：教職大学院の設置とともに本協会に加盟し、研究大会及び様々な活動に参加し、情報交換を行う (資料 9-1-6 (再掲))。
- (2) 教育学部教員養成諮問会議の開催：本教職大学院の教育活動の成果についての外部評価を受ける (資料 9-2-1)。

これらの取り組みを通じて、教職大学院としての質を担保すると同時に、授業改善及び教員の資質向上に活用する。

2 カリキュラム及び授業のあり方のリフレクション

大学院生との直接的なインターフェースである個々の授業を以下の方法を用いて点検評価し、教員の資質向上を図るとともに授業改善を行う。

- (1) 授業アンケート：教育学部の FD として年に 2 回実施される授業評価アンケートを活用し、受講生からのダイレクトな意見を質的、量的に検討する (資料 9-1-5 (再掲))。
- (2) 相互授業参観：教育学部の FD として年に 2 回実施される相互授業参観の機会を積極的に活用し、より良い授業展開のアイデアや改善点を見いだす (資料 9-2-2)。
- (3) 教室による FD：教室単位で授業改善に関するミーティングを行い、個々の授業だけでなく授業間の連携の検討及び受講生に関する情報共有等を行い、授業改善に活用する。また、連携協力校からのフィードバックを受け、実習のあり方等についての検討を行う (資料 9-2-3)。
- (4) 修了生アンケートの活用：教育学研究科修了時に実施される修了生アンケートの検討・分析を行い、カリキュラム全体の評価を実施する (資料 9-1-5 (再掲))。

これらの取り組みを継続的に実施し自己点検を行うことで、教員の資質を維持向上するとともに、より良い教育の提供を目指す。

《必要な資料・データ等》

- (資料 9-2-1) 教育学部教員養成諮問会議資料
- (資料 9-2-2) 相互授業参観実施概要
- (資料 9-2-3) 教室 FD 報告書 (H28~H30 年度分)

(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、専任教員だけでなく既存修士課程の教員等とも連携しながら、今日的な教育的課題を把握し、教職大学院としてのあり方を自己点検する不断の取り組みを組織的に行っている。これらを通じて教員の資質向上を図りより良い教育の提供に努めており、基準を十分に達成している。

基準領域 10 教育委員会・学校等との連携

1 基準ごとの分析

基準 10-1

- 教職大学院の目的に照らし、教育委員会及び学校等との中核的な拠点として連携する体制が整備されていること。

[基準に係る状況]

本学は、長年にわたって国立大学の教員養成学部として、学部・大学院レベルの教員養成で、千葉県教育委員会と連携してきた歴史と実績があり、千葉県の教育界から強い信頼を得てきた。

本専攻においても、求められる教員像を絶えず振り返り、地域における教員の資質能力の向上に関わって、教職生活全体を通じて高められる職能開発に貢献し、千葉県の人材養成の要望に応じていくことが求められており、千葉県教育委員会、千葉市教育委員会等との連携・協力関係を一層強める中で、教育研究活動を展開し、その目的を実現することが重要である。

このことから、人事交流による効果的な教員配置、連携協力会議等の協議を踏まえた管理運営、連携研究の推進、学校・教育機関等と連携した実習の実施等に、具体的かつ積極的に取り組んできた。

1 千葉県教育委員会等との人事交流による実務家教員の配置

本学部は、平成 17 年度から県教育委員会との人事交流を開始している。

平成 28 年度に開設した本専攻では、教育委員会や学校現場が本専攻に期待するものを常に把握しつつ、教育活動に反映させることができるよう、長年の学校経験を持ち、千葉県内の教育事情に精通した者で、地域の実態に即した教育内容の提供と「地域課題プログラム」を指導できる実務家教員を配置した。

具体的には、2 名を千葉県教育委員会との新たな人事交流で、教育行政及び校長経験のある 2 名を千葉県・千葉市教育委員会からの推薦で採用するとともに、県教育委員会との人事交流による初代（平成 17-21 年度）教員を平成 26 年度から採用して、第二代教員（平成 22-26 年度）とともに本専攻設置準備の中核を担ってきた。

なお、新たな 2 名の人事交流教員はその任期を原則 3 年とすることで、学校現場のニーズを常に循環して取り入れていけるようにするとともに、県教育委員会への推薦依頼にあたっては、行政経験や管理職経験の状況、専門教育分野等について、本学部が求める教員像を明確に示し、県教育委員会からの配置もそれに沿ったものとなっている。（資料 10-1-1、10-1-2、10-1-3、10-1-4）

2 千葉県教育委員会等との各種連携協力会議

本学部の運営や、千葉県の教育施策及び教員研修等を円滑に行うため、図に示したとおり、各種会議等を開催して連携協力を図ってきた。《図 10-A 管理運営面における県教育委員会等との連携》

(1) 本専攻開設準備段階での県教育委員会との協議

本専攻では、次に示す各種会議を定期的に開催し、学校教育の実態及び社会の変化等を把握すると同時に、これらに適切に対応して機動的な管理運営を行えるよう、恒常的に教育委員会等のデマンド・サイドと密接な連携を図っていくこととした。

そのため、平成 25～26 年度の準備段階では、千葉県教育委員会教育長及び教育振興部長との意見交換に加えて、課長級との協議を 9 回、関係課実務担当者との具体的な話し合いを 24 回にわたって行った。そこでは、養成する教員像とカリキュラム内容についての要望に加えて、実務的な課題として、人事関係（実務家教員）、本専攻への教員派遣等について協議が行われた他、今後の本専攻のあり方等についての協議を、「千葉県教育委員会・千葉大学教育学部連絡協議会」等において行うこと、などが確認された。

(2) 千葉県（市）教育委員会・千葉大学教育学部連絡協議会

県（市）教育委員会と本学部との間で、地域の教育及び教員養成に関する諸問題、教員の資質向上等に

関する事項の意見交換を行い、両者の相互理解と連携協力を図るために、平成 11 年度に設置した連絡協議会である。

構成員は、千葉県教育長をはじめ教育庁幹部職員、教育学部執行部、関連委員会委員長及び附属学校園長等で、毎年 1 回開催している。(資料 10-1-5、10-1-6)

本専攻について、これまで話し合われた内容は次の通りである。

H25. 11 設置計画の提示に対して、県教委からは、現段階における県教委と本専攻のかかわりについての説明がなされ、いくつかの課題が示された。今後、協議を進めてこれらの課題に取り組むことが確認された。

H27. 10 現職教員・教育関係職員特別選抜及び任命権者等推薦付特別選抜の実施について

H28. 10 現職教員・教育関係職員特別選抜及び任命権者等推薦付特別選抜の実施について
本専攻の状況について

H29. 10 本専攻修了者の就職状況について

現職教員・教育関係職員特別選抜及び任命権者等推薦付特別選抜の実施について

H30. 10 平成 29 年度本専攻修了者の就職状況について

平成 31 年度現職教員等入学者選抜状況等について

本研究科の改組の方向性について

(3) 千葉大学教育学部教員養成諮問会議

教育に対する社会の要請を受け止め、養成すべき人材像、カリキュラムの検証、現職教員の再教育の在り方などについて、定期的に実質的な意見交換を行い、教員養成の質的向上を図るために、平成 27 年 2 月に設置した。外部構成員は、県教育庁教育振興部長等 4 名、千葉市教育委員会学校教育部長等 3 名、実習協力校校長 2 名である。(資料 9-2-1 (再掲))

本専攻について、これまで話し合われた内容は次の通りである。

H27. 3 本専攻の養成する人材像及びカリキュラムの内容等について
教員養成諮問会議等の在り方について

H28. 3 これからの教員養成のあり方について

H29. 1 本専攻の管理運営体制について

千葉大学教育学研究科教職大学院課題等検討委員会の設置について

H30. 3 本研究科の将来構想について

現職教員及び学部卒院生の学習について

(4) 千葉大学教育学研究科教職大学院課題等検討委員会

本専攻の教育内容・方法、実習の計画・実施、指導体制、修了生のフォローアップ、運営全般に関する審議を行うために、教育学部教員養成諮問会議の下に位置付けて、平成 27 年度に設置した。(資料 9-2-1 (再掲) ※H29・H30 のみ)

これまで話し合われた内容は次の通りである。

H29. 1 本専攻の課題について

受験生の確保について

1 年履修組のフォローアッププログラムについて

H30. 3 本研究科の将来構想について

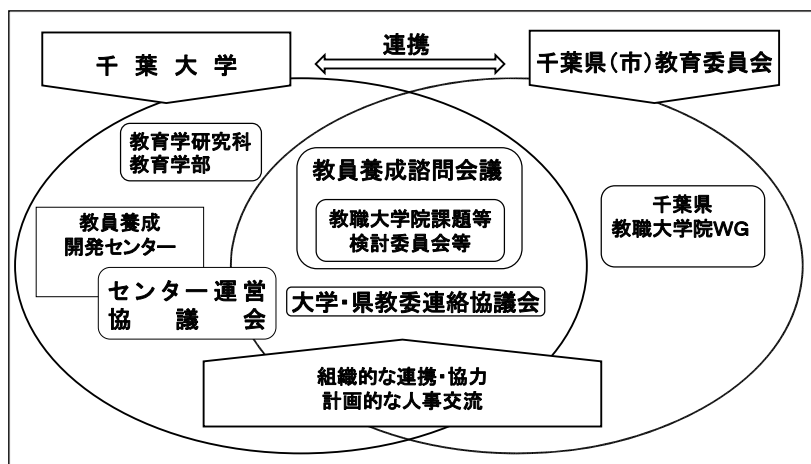
(5) 千葉大学教育学部附属教員養成開発センター運営協議会

附属教員養成開発センターが、教員養成ならびに教員研修に関わる研究・教育、事業を行うことを目的

としていることから、その運営について、県内公立小・中・高・特別支援学校の校長会長、千葉県・千葉市教育センター長などから、学校現場等の意見を聞くために設置した運営協議会である。

本センターが本専攻の運営も担っていることから、会議では、後述する教員研修モデルカリキュラム開発プログラムのあり方、本専攻における授業のあり方、人事交流と実務家教員の配置等について意見交換を行っている。(資料 10-1-7)

《図 10-A 管理運営面における県教育委員会等との連携》



【出典：千葉大学大学院教育学研究科にて作成】

3 千葉県教育委員会等との連携研究の推進

本学と千葉県教育委員会は、これまで実質的に連携・協働して様々な研修事業を開発しつつ、「学び続ける教師」の育成に成果を上げてきた。平成 19 年度には、連絡協議会（上記（2）のイ）の下に、「千葉県教育委員会・千葉大学教員養成・研修に係る実務者ワーキンググループ」を結成して、2ヶ月に1回、教員研修に関わる各種事業の具体的な企画、運営について協議を行っている。

外部構成員は、県教育庁関係2課、県総合教育センター、県子どもと親のサポートセンターの室長及び指導主事等である。(平成 29 年度から千葉市教委も参加) (資料 10-1-8、4-1-7及び6-3-3の3 (再掲))

取り組んだ連携研究のうち、本専攻に関するものは次のとおりである。

(1) 教員の資質向上のための研修プログラム開発事業（教職大学院等研修プログラムモデル開発）

H28 ミドルリーダー育成のための総合的研修プログラムの開発：研究及び研修リーダーとしてのミドル層の育成

H29 大学と教育委員会の連携協働による教職大学院修了生に対するフォローアッププログラムの開発：学びの還元システムと学びの継続システム

H30 複数の教職大学院によるミドルリーダー養成研修プログラムの共同開発から履修証明制度及び単位互換制度への展開

4 学校、教育機関等との連携

本専攻は、学校や地域課題を共に解決する中で各教員の資質向上を目指しており、課題解決のための実習の果たす役割は大きい。そこで開設時に、学校の特色や抱える課題を第一に、学校規模、地理的要因等も勘案して、当該校との協議を経て実習協力校を13校選定した。その多くは、附属小・中学校も含めてこれまでも教育実習生やボランティアの学生を受け入れており、本専攻の実習受け入れの際にも連絡調整がしやすい関係にあり、指導体制や指導方針、実習評価についても共通理解を図って進めることが可能となっている。

なお、県立学校教員を含む現職教員院生については、その在籍校が実習協力校になることが課題解決の観点からも望ましく、当該在籍校の理解と協力は十分に得られている。さらに、課題解決において、実習先を県等の行政機関、教育機関とすることがより効果的になる場合も少なくなく、これまでに、県教育庁関係課、県・市教育機関、不登校適応指導教室等において、専門職員の十分な理解と指導を受けられたことの成果は大きい。3年間の実習協力校等は、次の通りである。

小学校 34 校（内 6 校は開設時協力校）、中学校 27 校（内 4 校は開設時協力校）
 公立高等学校 1 校、私立高等学校 1 校、県立特別支援学校 2 校、県教育庁 1 課
 市町村教育委員会 2、県教育機関 2、市教育センター 2、その他の教育関連施設 4

5 その他

(1) 本専攻の授業における市町村教育長の参加・協力

本専攻の特色ある授業のひとつである「ミドルリーダー養成特別演習」は、毎回、県教育委員会、市町村教育長等を講師に招聘して「行政トップリーダー教育長に学ぶ」と題し、講義と座談会形式で実施している。ミドル層の教員にとって、地域の教育行政のトップリーダーの話を間近に聴き、質問や意見交換をする機会は少なく、ミドルリーダーに求められる資質能力について自ら考える貴重な機会になることから、市町村教育長の協力姿勢も実に前向きである。3年間の 19 講座で 15 名の教育長等の協力を得た。

(2) 教職大学院シンポジウム等の実施（H28. 2、H28. 12、H30. 2、H31. 2）

本専攻開設以来、毎年、様々な立場の講師を招いて教職大学院シンポジウムを開催してきた。中でも、千葉県教育委員会教育長は毎回、講演講師及びパネラーとして参加しており、本専攻への期待の大きさと考えている。（資料 6-3-4（再掲））

(3) 千葉県・千葉市教員等育成協議会への参加と千葉県内教職課程認定大学ネットワークの開催

平成 29 年度に開催された「千葉県・千葉市教員等育成指標策定のための協議会」には、県内の大学を代表して本専攻主任の教授が参加した。併せて、千葉県内教職課程認定大学 27 校と教職大学院設置大学 2 校からなる教職課程認定大学ネットワークを本学部が立ち上げ、教員等育成指標策定のための意見交換や、その他種々の問題点や改革について協議する場としてきた。（資料 10-1-9、10-1-10）

(4) 千葉県・千葉市公立学校教員採用候補者選考における学部卒院生に対する優遇措置

千葉県・千葉市公立学校教員採用候補者選考では、学部卒院生への優遇措置として、「1 次選考で、教職教養と小論文が免除となる教職大学院特別選考」と「1 年次学部卒院生の採用候補者名簿への登載猶予」を実施している。

本専攻では、これらを活用して、教職大学院特別選考による合格者が 3 名、名簿への登載を猶予された合格者が 4 名となっている。（資料 10-1-11）

《必要な資料・データ等》

(資料 10-1-1) 連携・協力に関する協定書及び覚書（H16）

(資料 10-1-2) 教員の人事交流に関する協定書及び覚書（H16）

(資料 10-1-3) 教員の人事交流に関する覚書（H17）

(資料 10-1-4) 教員の募集について（H26、H29、H30）

(資料 10-1-5) 千葉県教育委員会・千葉大学教育学部連絡協議会開催要項、委員名簿、規程
 (H27、H28、H29、H30)

(資料 10-1-6) 千葉市教育委員会・千葉大学教育学部連絡協議会開催要項、委員名簿、規程
 (H27、H28、H29、H30)

- (資料 10-1-7) 千葉大学教育学部附属教員養成開発センター運営協議会開催要項 (H28、H29、H30)
- (資料 10-1-8) 千葉県教育委員会・千葉大学教員養成・研修に係る実務者ワーキンググループ会議要項
- (資料 10-1-9) 千葉県・千葉市教員等育成協議会委員名簿 (H29)
- (資料 10-1-10) 県内教職課程認定大学ネットワーク会議参加者名簿 (H29、H30)
- (資料 10-1-11) 平成 31 年度千葉県・千葉市公立学校教員採用候補者選考実施要項

(基準の達成状況についての自己評価； A)

- 1 千葉県・千葉市教育委員会、学校等とは「千葉県(市)教育委員会・千葉大学教育学部連絡協議会」「千葉大学教育学部教員養成諮問会議」「千葉大学教育学研究科教職大学院課題等検討委員会」など、様々な立場の委員が参加する連携協力会議が設けられて、連携体制が体系的に整備されており、本専攻のあり方等について継続的に協議する場とするとともに、そこでの議論が、適切に本専攻の運営や教育活動等に活かされている。
- 2 教育委員会との連携においては、連絡協議会等での意見交換に止まらず、例えば、県教育長の教職大学院シンポジウムへの毎回の参加、ミドルリーダー養成特別演習への多くの市町村教育長の参加など、本専攻の教育活動においても県・市町村教育委員会の理解と協力が十分に得られている。
- 3 本専攻教員が各種研修会の講師や県・市教育委員会の様々な委員として参画するなど、県内の教育活動の充実に資することにも結びついている他、現職教員の派遣、学部卒院生の実習校の提供及び教員採用選考における特別選抜の実施など、その連携は深い。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2 「長所として特記すべき事項」

- (1) 本専攻の授業「ミドルリーダー養成特別演習」には、3年間に15名の市町村教育長が講師として参加しており、今後とも市町村教育委員会の理解と協力は継続していくことが期待されている。

併せて、教職大学院シンポジウムには、毎回、県教育長と教育庁本庁課長が基調講演を行うとともに、引き続きパネリストとしても参加しており、各教育事務所の指導主事等に加え県内一般教員の参加も多いことから、教育界の期待とその実施効果は大きいものがある。

- (2) 本専攻開設前の県教育委員会との事前協議では、養成する教員像の姿と修得できる具体的なカリキュラムについて要望があったのに加え、県内教員の年齢構成から、現職教員の派遣については1年履修を認めるよう各市町村教育長及び県教育委員会から強い要望があった。これらについては、開設時から積極的に対応するなど、教育委員会や学校現場等の状況を踏まえた中で運営が進められている。
- (3) 独立行政法人教職員支援機構の「教員の資質向上のための研修プログラム開発事業」である「教員研修モデルカリキュラム開発プログラム」には、毎年、本専攻と千葉県教育委員会が連携してその研究に取り組んでいる。プログラムの企画・運営は「千葉県教育委員会・千葉大学教員養成・研修に係る実務者ワーキンググループ」を2か月に1回開催して、県教委と協議する中で実施している。
- (4) 課題解決のための実習先については、単に開設時の実習協力校に限ることなく、現職教員院生の在籍校はもちろんのこと、県・市教育委員会担当課、県・市教育機関、その他の教育関連施設及び私立学校等との協力体制が築かれており、課題の解決がより効果的に図れるものとなっている。
- (5) 千葉県・千葉市育成指標との関連性については、千葉県教育委員会が設置した指標及びそれに基づく教員研修体系の策定にあたっての協議会に、県内大学を代表して本学から専攻主任が参加しているが、千葉県内には多くの教職課程認定大学があるため、本学が中心となってネットワーク会議を結成し、県教委担当者

との意見交換の場を設定した。「千葉県・千葉市教員等育成指標」は平成 30 年 3 月に策定されたが、平成 30 年度に実務担当者による特別講義を「教員研修特別演習」(必修)の中で院生に対して実施し、学部教員に対する FD (講師=県教委担当課長)も実施した。