

教職大学院認証評価
自己評価書

令和 2年 6月

創価大学大学院教職研究科教職専攻

目 次

I	教職大学院の現況及び特徴	1
II	教職大学院の目的	2
III	基準ごとの自己評価	
基準領域 1	設立の理念と目的	3
基準領域 2	学生の受入れ	7
基準領域 3	教育の課程と方法	12
基準領域 4	学習の成果・効果	23
基準領域 5	学生の支援体制	27
基準領域 6	教員組織等	32
基準領域 7	施設・設備等の教育環境	39
基準領域 8	管理運営等	41
基準領域 9	点検評価・FD	47
基準領域 10	教育委員会及び学校等との連携	51

I 教職大学院の現況及び特徴

1 現況

(1) 大学名 創価大学大学院 教職研究科 教職専攻

(2) 所在地 東京都八王子市丹木町1-236

(3) 学生数及び教員数（令和2年5月1日現在）

学生数 28人

教員数 12人（うち、実務家教員 6人）

2 特徴

(1) 本教職大学院設置の背景と意義

学校教育の抱える課題が複雑・多様化する中で、様々な変化や諸課題に対応しうる高度な専門性と豊かな人間性・社会性を備えた力量ある教員が求められている。このような状況の下、教員養成教育の改善・充実を図り、高度専門職業人養成としての教員養成に特化した専門職大学院として教職大学院制度が創設された。

本学は「人間教育の最高学府たれ」「新しき大文化建設の揺籃たれ」「人類の平和を守るフォートレス（要塞）たれ」との三つのモットーを掲げ、「建学の精神」としている。「建学の精神」を体現した多数の教育者の輩出を以て社会に寄与してきた本学は、その実績を基盤にして、さらに多様かつ広範な社会の現代的要請に応えることができる高度な専門職としての教員を養成することが自らの責務であると考え、制度発足とともに教職大学院を開設した。これまで多くの教員を輩出してきた実績から、本学はその役割を担う必要性があり、同時に本学に課せられた社会的責務でもある。

(2) 本教職大学院の特徴

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

①取得学位、教職課程

- ・取得学位：教職修士（専門職）
- ・教職課程：小学校教諭専修免許状、中学校教諭専修免許状（2018年度より設置）
- ・入学定員：25名（収容定員50名）
- ・修業年限：人間教育実践リーダーコース 修業年限1年
人間教育プロフェッショナルコース 修業年限2年
（※ ただし小学校一種免許状もしくは中学校一種免許状未取得者は3年）
- ・修得単位数：人間教育実践リーダーコース45単位以上、人間教育プロフェッショナルコース45単位以上

②教育課程の特色

- ・研究者教員と実務家教員による学校現場のニーズを生かした授業の展開
- ・多様な教育方法・学習方法を取り入れた授業の展開
- ・国内、国外（シンガポール、中国）における伝統校・先進校等での実地研究（国外の実地研究について、2018年度よりアメリカに代わりシンガポールで実施している）
- ・専用の教職大学院棟による学生第一の学習環境

③今後の方向性

- ・2021年度入学生より「高等学校教諭専修免許課程」設置のため、文部科学省に課程認定申請中である。
- ・教育学部とともに、ユネスコスクール支援大学間ネットワークに加盟し、担当地域においてユネスコスクールへの加盟を希望する学校への支援、すでに加盟している学校との連携を推進していく。
- ・そのために、教職大学院のカリキュラムにおいても、SDGs、ESDに関する科目を開講すべく準備に取り組んでいる。
- ・校内研修、教員研修を中心にした八王子市教育委員会との連携を継続し発展させるべく積極的に取り組む。

II 教職大学院の目的

1. 教職大学院の使命や教職大学院がめざすもの

知識基盤社会、国際化社会の中で各分野の高度な専門的職業人が求められる現今、専門職大学院としての教職大学院制度が創設された。このことにより、教員の再教育及び高度な実践的教育・研究能力を有する教員を養成することに特化する大学院レベルの教育が可能になり、さらに従来の教員養成、研修制度を大きく変革する機動力になることが期待されている。その適正な展開は近未来の新しい教員養成の在り方を切り開く重要な役割を担うものと考えられる。

本教職大学院は、高度の専門性が求められる教員の養成を図るべく深い学識及び卓越した能力を培うことを目的としている。その目的に向けて、本学の「建学の精神」、すなわち「人間教育の最高学府たれ」「新しき大文化建設の揺籃たれ」「人類の平和を守るフォートレス（要塞）たれ」との「建学の精神」を貫く「人間主義」の理念に基づく新たな学問研究と人間教育により養成した教員によって、人間主義による文化と平和の創出を図り、人間の幸福に寄与するものである。生命の尊厳への深い認識と感受性をもった人間主義に基づく教育が「人間教育」である。「人間教育」とは第一に「人間のための教育」ということであり、人間を産業、政治その他の手段とするための教育ではなく、人間の幸福を目的とする教育である。第二に「人間を育てる」ということであり、知識、技術を習得させることが目的ではなく、その習得を通じて人間性の開発と人格の完成を図り、心身ともに優れた全体人間を育成することが目的である。

2. 教職大学院で養成しようとする人物（教員）像

上に述べた目的を達成するために、2つのコースを設置しそれぞれにおいて養成する教員像を次のように掲げている。

「人間教育実践リーダーコース」では、学校における授業等の教育実践、また学校経営に指導的役割を果たせるよう、人間教育の理念に根ざした豊かな実践的指導力と高度な専門性を背景とした応用力・展開力に富むスクールリーダーを育成するため、特色ある教育課程を編成・実施している。

「人間教育プロフェッショナルコース」では、人間教育の理念に根ざした豊かな実践的指導力と高度な専門性に裏付けされた確かな授業力を有し、各学校の有力な一員となりうる教員を養成するため、特色あるカリキュラムを編成し、実施している。

3. 教育活動等を実施する上での基本方針

教育活動を実施する上では、次のように教育課程の各領域についてそれぞれ基本方針を設けて編成・実施している。

- ・共通科目については、5つの領域とも3科目以上配置しすべて選択必修科目にしている。
- ・分野別科目については、それぞれのコースの独自性を考慮してコースごとの必修科目を設けている。
- ・学校等における実習（実習研究）については、人間教育プロフェッショナルコースでは、「実習研究Ⅰ」で40日間、「実習研究Ⅱ」で20日間にわたり、それぞれ集中的に実施している。人間教育実践リーダーコースの「実習研究Ⅲ」については、20日以上現任校等での実践的実習を基本としつつ、研究会への参加等も実習の一部として位置づけている。
- ・国内及び国外の教育課題実地研究、人間教育総合研究など、独自性の強い科目を開設している。
- ・評価については、ジャーナル、ポートフォリオなどのプロセス評価、またプレゼンテーション、レポートなどのパフォーマンス評価等を組み合わせ評価する。ティーム・ティーチングの授業では、研究者、実務家それぞれの見地からの評価をし、協議により最終的な評価を行っている。

4. 達成すべき成果

達成すべき成果としては、修了にあたり次のような資質・能力を獲得することであると考えている。

- ・学校現場において主体的に自らの課題を設定し、課題解決に向けて探求し続ける、課題解決力
- ・専門的力を高めあう活動を組織し推進するスクールリーダーとしての資質
- ・教育事実に基づく省察とその教育実践の再構成を推進していくことのできる力
- ・新たな視点から教育内容、方法を改善・展開していく視野の広い柔軟な思考力
- ・教育の尊さ、教育者としての喜び、誇りを感じることによって培われる高い倫理観と深い使命感

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]

(理念・目的)

本教職研究科は、学校教育法第 99 条第 2 項、専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項等に規定されている「高度の専門性」が求められる教員の養成を図るべく深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とし設置している。さらに、「建学の精神」を貫く「人間主義」に基づいた学問研究と教育により、新たな人間観・教育観・発達観・方法観を更新しゆく、高度の専門性と実践的能力を備えた教員の養成を目的としている。このように本学の「建学の精神」を貫く「人間主義」に基づく理念は、新たな学問研究と人間教育により養成した教員によって、人間主義的な文化と平和の創出を図り、人間の幸福に寄与することを目指している。本教職大学院が教育の大きな柱としている「人間教育」とは、第一に「人間のための教育」ということであり、人間を産業、政治その他の手段とするための教育ではなく、人間の幸福を目的とする教育である。第二に「人間を育てる」ということであり、知識、技術を習得させることが目的ではなく、その習得を通じて人間性の開発と人格の完成を図り、心身ともに優れた全体人間を形成することである。本教職大学院の目指す人間教育の理念は、常に自己更新しようとする教員によって、真の子供のための教育の追求にあり、このことは、教職大学院に係る法規の求めるところを具現化したものとする。

《必要な資料・データ等》

資料① 2020 年度 創価大学教職大学院要覧

資料② 2020 年度 創価大学教職大学院パンフレット

資料③ 創価大学教職大学院ホームページ

その他の資料 基礎データ 1-1 「創価大学教職大学院HP ⇒ 教職研究科について ⇒ 教育研究上の目的及び基本ポリシー」

(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

本教職大学院は、教職大学院の設置に関する諸法規及び本学の人間教育の理念を基底として、学校等において指導的役割を果たしうる高度な専門性と豊かな人間性、社会性を備えた実践力のある教員の養成が明確になっている。

以上に述べたことから、本教職大学院においては、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と言える。

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]

〈3 ポリシーとその整合性等〉

以下、3つのポリシーと共にアセスメント・ポリシーについてその概略を記載する。

【ディプロマ・ポリシー】（学位授与の方針）

- ・学校現場において主体的に自らの課題を設定し、課題解決に向けて探求し続ける、課題解決力。
- ・各学校、地域で専門的力を高めあう活動を組織し推進するスクールリーダーとしての資質。
- ・教育事実に基づく省察とその教育実践の再構成を推進していくことのできる力。
- ・各自の教育実践、各学校の教育を振り返り、整理・再検討し、新たな視点から教育内容、方法を改善・展開していく視野の広い柔軟な思考力。
- ・教育の尊さ、教育者としての喜び、誇りを感じることによって培われる高い倫理観と深い使命感。

【カリキュラム・ポリシー】（教育課程編成・実施の方針）

「人間教育実践リーダーコース」と「人間教育プロフェSSIONALコース」、それぞれにおいて養成しようとする教員像をめざして教育課程を編成・実施している。本教職大学院の教育課程編成の特徴として次のことが挙げられる。

- ・「共通科目」については、5つの領域とも3科目以上配置し、すべて選択必修科目にしている。
- ・「分野別科目」については、それぞれのコースの独自性を考慮してコースごとの必修科目を設けている。
- ・「学校等における実習」については、人間教育プロフェSSIONALコースの「実習研究Ⅰ」では40日間、「実習研究Ⅱ」では20日間にわたり、それぞれ集中的に実施する体制である。人間教育実践リーダーコースの「実習研究Ⅲ」は20日以上であり、現任校等での実践的実習や先進校の研究会への参画、人間教育プロフェSSIONALコースの実習研究にメンターとして関わる実習などオンデマンドな実習研究ができるようになっている。
- ・国内及び国外の教育課題実地研究、人間教育総合研究など、本教職大学院の特色となる科目を開設している。
- ・評価としては、ポートフォリオ、ジャーナルなどのプロセス評価、プレゼンテーション、レポートなどのパフォーマンス評価等を組み合わせて行っている。ティーム・ティーチングの授業では、研究者、実務家それぞれの見地から評価し、協議により最終的な成績評価を行っている。

【アドミッション・ポリシー】（入学者受入の方針）

入学者選抜のために基本的な資質として次のように掲げつつ、その上でより細かな点についても示している。

- ・優れた教員となるための資質としての基礎学力を有し、かつ教育への強い関心と学習意欲を有していること。
- ・他人が幸せになることや成長発達することを心から喜べる人柄であること。
- ・ものごとを柔軟に捉えることができ、かつ常に自己更新していこうとする学習姿勢を有すること。

上記のアドミッション・ポリシーに基づき、筆記試験（人間教育プロフェSSIONAL教育コースのみ）や口述試験、志望理由書等の多面的な評価を総合して入学者を選抜している。

【アセスメント・ポリシー】

上記3つのポリシーを実質的に機能させるために、次の5つのアセスメント項目を設定している。①実践における省察、課題解決に向けた思考力と指導力、②知識基盤：幅広い知識と実習等をふまえた高度に専門的な思考力、③カリキュラム・授業科目等の適切性ならびに有効性、④学修成果を統合した、現場における協働による課題解決力、実践的指導力、倫理観、⑤研究科におけるその他の取り組み。これら5つのアセスメント項目それぞれについて指標を設けている。

ディプロマ・ポリシーは、学校等において指導的役割を果たしうる高度な専門性と豊かな人間性、社会性を備えた実践力のある教員の養成をめざす、教職大学院の目的から見て的確な内容が制定されている。このディプロマ・ポリシーに適う教員を育成するため、カリキュラム・ポリシーで示しているように「人間教育実践リーダー

コース」「人間教育プロフェッショナルコース」の2つのコースを設置し、それぞれ養成する教員像を掲げ、特色あるカリキュラムを編成・実施しており、ディプロマ・ポリシーと整合性がある適切なカリキュラム・ポリシーが制定されている。

カリキュラム・ポリシーを反映するカリキュラムの内容として、「共通科目」については、基準に係わる状況で記載したように、各自の課題意識に応じて選択できる設計にしており、柔軟にして焦点的な学修が可能になっている。また、「分野別科目」については、これも基準に係わる状況で記載したように設計されており、両コースそれぞれの目的・機能を果たすことができるように設計されている。

「学校等における実習」については、人間教育プロフェッショナルコースの「実習研究Ⅰ・Ⅱ」は、どちらも週4日間としており、実習のない水曜日は「学習指導の方法研究Ⅱ」の科目名で、プロセス評価、つまり前週からの実習の振り返りと翌週にかけての課題意識をもたせる授業として位置付けている。このように、十分な期間であるとともに、自らの、また学校における諸課題に対して主体的にして継続的に取り組むことができる体制を整えている。人間教育実践リーダーコースの「実習研究Ⅲ」は、現任校での自己の課題に取り組むことを軸に、多様な活動を組み込めるようになっており、実践的ならびに研究的な観点から多様にして柔軟な学修が可能になっている。

「特色ある科目」について、国内外における「教育課題実地研究」を開講しており、国外では日本との、国内でも独自の教育観との比較により、各自の教育実践、各学校の教育活動を相対化し、省察することで、理論と実践の往還を実現することが可能になっている。

また、アドミッション・ポリシーについても、教職大学院の目的から見て的確な内容であり、筆記試験（人間教育プロフェッショナル教育コースのみ）や口述試験、志望理由書等の多面的な評価を総合して入学者を選抜している。これにより、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーとの整合性が図られている。

その上で、5つの項目それぞれについて指標を示したアセスメント・ポリシーを制定し、上記3つのポリシーを実質的なものとして機能させることで内部質保証の充実を図り、不断の改善に結びつけるべく取り組んでいる。

〈職能形成を支える設定〉

ディプロマ・ポリシーを受けて、カリキュラム・ポリシーにおいて、一定の教育職経験を有する現職教員のための「人間教育実践リーダーコース」、学部新卒学生、社会人を対象とした「人間教育プロフェッショナルコース」の2つのコースを設置し、それぞれ育成する教員像を掲げており、教員生活全体を通じての職能形成を支える設計となっている。

「人間教育実践リーダーコース」は、現職教員を対象とするコースであり、これまでのキャリアの上に、修了後はスクールリーダーとして引き続き学校現場で活躍できる教員の養成はもとより、行政職、管理職となることが期待される教員を養成している。また、「人間教育プロフェッショナルコース」は、ストレートマスター及び社会人を対象とするコースであり、各学校において新人教員として即戦力となる教員を養成することはもとより、将来的にも学校を担う有力な一員となりうる教員の養成を目指している。

《必要な資料・データ等》

資料① 2020年度 創価大学教職大学院要覧

資料② 2020年度 創価大学教職大学院パンフレット

資料③ 創価大学教職大学院ホームページ

(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

本教職大学院においては、教職大学院の理念・目的をふまえた養成しようとする教員像を念頭にディプロマ・ポリシーを策定し、それに適う学生を確保するためにアドミッション・ポリシーを制定し、さらにディプロマ・ポリシーを実現するためにどのような教育をしたらよいかをカリキュラム・ポリシーとして制定し具体化している。

3つのポリシーは、ディプロマ・ポリシーを軸に制定され、それぞれ具体化されているが、最終的にアセスメント・ポリシーを制定し、省察や見直しをすることにより、常に関連づけがなされており、整合性が保たれている。

本教職大学院では、新任教員を目指す学部卒学生から十分な教育経験のある現職教員学生までが在籍しているが、これら様々な教育キャリアを持つ学生に対して、それぞれが目指すところに合わせた、それぞれにとって最適な学びを提供できるように設定されている。

以上に述べたことから、本教職大学院においては、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、なおかつそれら3つのポリシーの間にはしっかりとした整合性をもち機能していると言える。

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・ポリシーと入学者選抜〉

本教職大学院の入学者選抜において、受験希望者に配布した「入学試験要項」でアドミッション・ポリシーを広く公表して入学試験を実施している。本教職大学院のアドミッション・ポリシーは表 2-1-1 の通りである。

表 2-1-1 創価大学教職大学院アドミッション・ポリシー

アドミッション・ポリシー
<p>教職大学院は、創価大学のアドミッション・ポリシーに基づき、教職大学院の特質にしたがって以下のように選抜します。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 優れた教員となるための資質としての基礎学力を有し、かつ教育への強い関心と学意欲を有していること。 2 他人が幸せになることや成長発達することを心から喜べる人柄であること。 3 ものごとを柔軟に捉えることができ、かつ常に自己更新していこうとする学習姿勢を有すること。 <p>上記 1. 2. 3 の基本的な資質、人柄であることに加えて、次のような資質を有する学生を期待します。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①10 年以上程度の教職経験を有し、真摯な職務遂行を土台として、自己の実践上の教育課題や解決すべき問題が明確になっている学生（人間教育実践リーダーコース） ②教育学部あるいは教職課程において幼稚園、小学校、中学校、高等学校等の教員免許を取得し、教師としての情熱や基礎学力を身につけている学生（人間教育プロフェッショナルコース） ③人文科学、社会科学、自然科学等教員に求められる教養を身につけている学生 ④どのような児童生徒に対しても公平で平等な指導ができる人権感覚・国際性豊かな学生 ⑤ものごとを前向きに捉えることができ児童生徒に希望を与えることができる人間性を有する学生 ⑥学校など職場の同僚と協働できる協調性を有し、かつ保護者や地域の人々と対話し交流できる社会性豊かな学生 <p style="text-align: right;">（①～⑥の数字は、記述の便宜上付けている）</p>

アドミッション・ポリシーの 1・2・3 については、両コースとも選抜方法の全体によるが、特に面接試験により基本的な人物、資質を見きわめる。

人間教育実践リーダーコースに求める資質である①については、主として「研修・研究歴に関する概要と現物及び指導経験に関する概要」により評価する。これは、標準修業年限の特例を適用することの可否を判定するものであり、入試委員会で慎重に審議し、判定している。③④⑤⑥については、選抜方法全体を通じて審査する。

人間教育プロフェッショナルコースに求める資質である②については、主として書類審査及び集合試験の教育に関する小論文により審査する。③④⑤⑥の教育観に関わる部分については、人間教育実践リーダーコース同様に選抜方法全体を通じて審査することは、もちろんであるが、特に面接試験において、出願時に提出した単元指導計画についての質問や即興的に行うことを課すこともある模擬授業よって教員としての資質、教育観を把握し審査する。

入学者選抜試験の審査基準については、人間教育実践リーダーコース、人間教育プロフェッショナルコースのいずれにおいても、合格の基準として書類審査及び集合試験についての得点を合計し、60%以上の得点で合格とすることとし、実施している。

〈入学者選抜の組織体制〉

入学者選抜試験の運営については、入試委員会で作成した原案に基づいて原則として専任教員全員及び事務職員で入試業務に当たることとしている。

書類審査については、入試委員全員が個別に採点し、素点を平均したものを受験者の得点として審査の対象としている。集合審査に関しては、人間教育プロフェッショナルコースの教育に関する小論文の審査について、書類審査と同様に入試委員全員が個別に採点し、素点を平均したものを受験者の得点として審査の対象としている。面接試験については、専任教員が3人で1グループとなって面接を行う。3人それぞれが採点し、素点を平均したものを受験者の得点とし、書類審査、集合審査の点数の合計により入試委員会で合否判定の原案を作成する。その後、研究科委員会の審議により教職研究科としての合否判定案とし、最終的に研究科長会での承認により入試結果が決定される。このように、何重もの審査を経て、慎重かつ適正に審査が行われている。

〈1年履修について〉

本教職大学院では、人間教育実践リーダーコースについて1年間の履修で修了要件を満たすこととし、実務経験が10年程度あり、十分な教育経験をしていると思われる教員について1年履修を認めている。人間教育実践リーダーコースの出願要件として、下記のように定めている。

以下の要件のいずれかに該当する者

- 1 学校教育法施行規則第20条の「教育に関する職」を10年以上経験した現職教員
- 2 協定を締結している都道府県・政令指定都市教育委員会及び学校法人等から大学院派遣研修として推薦ないし命令を受けた者、また受ける予定の者

この2つの要件は、いずれも教育経験が十分にあり、教職大学院で学ぶ上での基礎を既に身に付けていることを意味していると考え、1年での履修で修了要件を満たすことの根拠となっている。また、志願者が実務経験の長さだけでなく実際に十分な教育経験をしているかどうかを見きわめるために、入試の際に「志望理由書」と共に、「研修・研究歴に関する概要と現物及び指導経験に関する概要」の提出を義務づけており、実務経験の質を審査することにより1年履修での学修が可能かどうかを判定する材料としている。

《必要な資料・データ等》

資料① 2020年度 創価大学教職大学院要覧

資料② 2020年度 創価大学教職大学院パンフレット

資料③ 創価大学教職大学院ホームページ

資料④ 2020年度 創価大学入学試験要項

（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、建学の精神に基づいたアドミッション・ポリシーとして人間教育実践リーダーコース及び人間教育プロフェッショナルコースのそれぞれで求める資質を明示している。そして、それぞれのコースが求める資質を身に付けているかを適切に審査するために、入試委員会、専任教員による面接委員グループ、研究科委員

会というように偏った判定をすることがないよう工夫された組織体制、選抜方法により適正に入学選抜が行われている。

人間教育リーダーコースでの1年履修については、実務経験の年数や所属長等からの推薦を出願要件としている。また、志願時に教員としてのキャリアを示す指導歴の概要を審査し、十分な教育経験があることで1年履修が可能であると判定するようになっていることから、1年履修における学修の質についても十分に担保されていると考える。

以上の状況をふまえ、本教職大学院においては、アドミッション・ポリシーに基づき、公平性、平等性、開放性が確保された、適切な学生の受入れが実施されていると言える。

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]

本教職大学院における入学定員は25名である。これに対して入学者は、平成2016年度は19名、2017年度は18名、2018年度は17名、2019年度は9名、2020年度は17名と定員を下回っている。特に、2019年度については、入学者9名と定員の半数に満たない状況であった。

表2-2-1

入学者選抜の状況

令和2年5月現在

年度	受験者数	合格者数	入学者数		
			人間教育実践リーダーコース	人間教育プロフェッショナルコース2年制	人間教育プロフェッショナルコース3年制
2016	21名	21名	人間教育実践リーダーコース	9名	合計 19名
			人間教育プロフェッショナルコース2年制	9名	
			人間教育プロフェッショナルコース3年制	4名	
2017	21名	18名	人間教育実践リーダーコース	6名	合計 18名
			人間教育プロフェッショナルコース2年制	6名	
			人間教育プロフェッショナルコース3年制	6名	
2018	19名	18名	人間教育実践リーダーコース	9名	合計 17名
			人間教育プロフェッショナルコース2年制	3名	
			人間教育プロフェッショナルコース3年制	5名	
2019	9名	9名	人間教育実践リーダーコース	3名	合計 9名
			人間教育プロフェッショナルコース2年制	4名	
			人間教育プロフェッショナルコース3年制	2名	
2020	20名	20名	人間教育実践リーダーコース	5名	合計 17名
			人間教育プロフェッショナルコース2年制	7名	
			人間教育プロフェッショナルコース3年制	5名	

本教職大学院では、この状況に至った原因を分析し、多くの教職大学院の中から本教職大学院を選んでもらえるようにするためのだてを考え、具体化してきた。

入学者数が少ない原因の1点目は、各都道府県に教職大学院が整備されたこと及び国立大学の大学院の改組等により各教職大学院の定員が大幅に増えたことが挙げられる。文部科学省の調査（文部科学省ホームページ

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kyoushoku/kyoushoku/1420960.htm)によれば、2016年度には27校で888人だった教職大学院の入学定員が、2019年度には54校、2054人となった。それにより、98%ほどだった充足率も2019年度には80%ほどになり、定員の充足を課題としている教職大学院が増えていることは明らかであり、本教職大学院の志願者数の伸び悩みと共通する要因となっていることが考えられる。特に、2019年度の入学者数が9名と非常に少なかったことについて、2019年度からの国立大学の改組による大幅な定員増の影響を受けたものであることは否めないだろう。

2点目は、学校現場の大量退職による教員採用数の大幅な増加によることが挙げられる。教員になりやすい状況の中で、学部生は少しでも早く社会人として働くことを希望している。奨学金の返済や教職大学院で学ぶ上での学費、生活費といった経済的な問題を考えれば、自然と教職大学院への進学が選択肢から外れていったと考えられ、学部卒学生の入学が少なくなったのである。このように分析すると、入学者数が入学定員に満たないのは外的要因によるものと考えてしまいがちであるが、より魅力のある教職大学院としていくことが学生募集への近道であるとの結論を全教員で共有するに至り、志願者及び入学者確保のための努力を続けている。なぜなら、教職大学院の立ち上げ当初は、教員になるのは比較的難しいから教職大学院で学ぼう、というスタンスで学生募集をしていた。しかし、現在の状況ではそうしたスタンスでは学生を集めることに無理があり、より魅力的な学びの場としての教職大学院をアピールすることが求められるからである。

このような状況をふまえ入学者数を増やすために、今すぐにもでき即効性のある短期的なてだてと、安定的に入学者を確保できるようにする中・長期的なてだてに分けて取り組んでいる。

短期的な取り組みとしては、進学相談会の量的及び質的な改善がある。以前は入試説明会という名称で実施していたが、「入試」という言葉を見るだけで敷居が高く感じられ参加しにくい雰囲気があるとの学生の感想をふまえ、進路の選択肢の一つとして気軽に参加してもらえるよう名称を変更した。回数について、直近の入試をターゲットにしたものになるよう、参加しやすい日時を設定し、現職教員を対象にするのか学部学生を対象にするのかを絞り、それに合わせて在學生にも参加してもらいながら、機会を増やして実施をした。

学生募集における大きな課題の一つである内部進学者が少ないことについて、学部3・4年生への進路相談会への誘いを各ゼミの担当教員に依頼し、積極的に声かけをしてもらえるよう働きかけをすることで改善を図ろうと考えた。このことにより、学部の教員から教職大学院に興味をもっている学生の情報が入ってくるようになり、それを受けて教職大学院の教員から直接学生にコンタクトを取ることができ、入学につながっている例もある。

また、教職課程を取っている学生の指導を担当している教職キャリアセンターの活動に2019年度から教職大学院の実務家教員が参画することになった。具体的な活動としては、教員採用試験についての相談や個人面接、集団面接の練習などを校長経験のある3人の教員が週1回定期的に携わっている。このことにより、学生が教職大学院をより身近に感じたり、教職大学院の教員の理解につながったりすることで、学部学生と教職大学院の距離を縮めている。

中・長期的な取り組みとしては、将来の教職大学院のあるべき姿を考え、しっかりとした構想をもって改革をするために将来構想委員会を設置したことが挙げられる。将来構想委員会では、改革の方途として次の5つの点について検討した。①創価大学の卒業生で教員となっている方たちと連絡を取り合い、現職教員学生として教職大学院での長期研修を希望してくれるよう働きかけること、②修了生のネットワークづくりのために開催している教職大学院連絡会を、修了生が運営する同窓会の機能をもったものにし、自主的な運営をする中で教職大学院の輪が広がるような活動を目指すこと、③中学校教諭専修免許課程の認可だけでは中高の教員を目指す学部学生に取っては魅力とならないので、高等学校教諭専修免許課程の認可を目指して取り組むこと、④学部学生への教職大学院の門戸を広げるためにも、教員免許状を取得しなかった学生が教職大学院に入学し免許状の取得をしながら大学院での学修を進めることができる可能性を模索すること、⑤優秀な学部学生について、4年+1年また

は3年+2年での受け入れを可能とするキャリア・プランを検討すること。そして、①②③については、既に具体化し、着実に前に進んでいる状況であり、すぐに結果が出るということにはならないかもしれないが学部学生や現職教員が求めている学びの場に少しずつではあるが近付いていると言える。

《必要な資料・データ等》

資料⑤ 2019年度進学相談会一覧表

資料⑥ 将来構想委員会資料

(基準の達成状況についての自己評価：C)

1) 当該標語とした分析結果

全都道府県での教職大学院の設置及び国立大学の定員増を背景として、本教職大学院においては、入学者数がこの5年間では、70%程度であることが多く、2019年度については50%を下回る結果となっている。このような状況の中、これを改善すべく短期的には進路相談会を量的にも質的にも充実させたり、教職大学院に興味のある学生に積極的に声かけをしたりすることで、一人でも多くの志願者を得ることができるよう取り組んでいる。この取り組みが功を奏してか、2020年度には2019年度の入学者数の大幅な減少から例年並みの数値まで戻すことができた。まだまだ満足できる状況にはないが、今後定員を満たすまでにしていく上での足がかりとなるものとする。

また、教職大学院を学部学生や現職教員にとってより魅力的な学びの場として認識してもらえよう、中・長期的な取り組みとして、大学の卒業生、教職大学院の修了生への働きかけを積極的に行うことで、ネットワークを広げるなど、中学校教諭専修免許状や高等学校教諭専修免許状を取得できるようにすることに取り組んできている。さらに、5年間での学部と教職大学院との接続の可能性を検討することで、多様な学生を受け入れる道筋を模索したりすることを積極的に行っている。

このように、本教職大学院においては実入学者数が、入学定員と比較して適正であるとは言えないが、適正な入学者数となるような試みを積極的に行っているところであり、課題はあるが解決に向けて十分な取り組みをしていると考える。

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、教職大学院の二つの目的・機能（新しい学校づくりの有力な一員となりうる新人教員の養成並びにスクールリーダーの養成）を果たすため、「共通科目」「分野別科目」「実習科目」という3つの括りとして教育課程を編成している。

共通科目は、「共通に開設すべき5領域」を具体化し、教科・領域及び学校における分掌等について、より具体的に学ぶことができる科目群であり、両コースともすべて選択必修科目にしている。また、5つの領域それぞれに3～7科目と重厚に配置している（両コースとも5つの領域から各1科目以上、合計20単位以上の修得が必要）。

分野別科目は、実践を省察しまとめるうえで教育の根本に立ち戻ったり、省察するための方法を学んだり、まとめをしたりといった、理論と実践の往還・融合をより意識できる科目群である。それぞれのコースの独自性を考慮してコースごとの必修科目を設けている（必修科目を含めて20単位以上を修得することが必要）。これにより、教育の核となる部分については両コース必修の科目を、各コースにはそれぞれのコースで必要となる科目を履修し、二つの目的・機能を果たすことができると考える。

表 3-1-1

	人間教育実践リーダーコース	人間教育プロフェッショナルコース
	両 コ ー ス 必 修	
分 野 別 科 目	<ul style="list-style-type: none"> ・教職課題研究Ⅰ ・教職課題研究Ⅱ 	
	コ ー ス 別 必 修	
	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導の方法研究Ⅱ ・人間教育実践分析研究 ・人間教育実践分析課題研究 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導の方法研究Ⅰ ・学習指導の方法研究Ⅱ ・人間教育事例分析課題 ・人間教育事例分析課題研究

実習科目は、教職キャリアに応じた実習を行うことができるよう、人間教育プロフェッショナルコースのための実習研究Ⅰ及びⅡと、人間教育実践リーダーコースのための実習研究Ⅲを設定している。

なお、教育課程については、年間2回の授業アンケート、教員と学生が一堂に会して行う「教職大学院を語り合う会」、教育課程連携協議会（外部評価委員会）により、授業を受ける立場、授業をする立場、第三者の立場の多様な意見を取り入れ、可能な限り弾力的に教育課程の改善を行っていくことにしている。

〈教科領域の科目設定〉

教育課程の中で教科領域に関する科目は、「教科等の指導開発研究AⅠ（国語、社会）」「教科等の指導開発研究AⅡ（国語、社会）」「教科等の指導開発研究BⅠ（算数、理科）」「教科等の指導開発研究BⅡ（算数、理科）」「教科等の指導開発研究C（体育）」「教科等の指導開発研究E（外国語活動）」「教科等の指導開発研究F（道徳）」「総合学習と社会参加学習論」の8科目である。「教科等の指導開発研究AⅠ及びⅡ」の国語・社会と「教科等の指導開発研究BⅠ及びⅡ」の算数・理科については、履修単位数を抑えるために同一科目として扱っているが、それ

ぞれ教科ごとに授業を行っているので開講しているのは実質12科目となる。授業内容としては、例えば、「授業案・指導計画の作成、模擬授業の実施や授業構想の提案、教科（国・社）指導の実際から教材研究および教材開発の在り方を検討」（ホームページより）と記しているように、実践を前提に、指導力の育成を念頭に置いたものとなっている。

〈実習科目とその他の授業科目とのつながり〉

実習科目は、学部卒学生が履修する「実習研究Ⅰ及びⅡ」と現職教員学生が履修する「実習研究Ⅲ」で構成される。実習科目以外の科目は、当然ながら実習前に行うものについては実習での教育活動が円滑に進むことに役立っており、実習後に行う科目については、実習での実践を省察し、自分ならではの教育理論の構築に役立っているものと思われる。特に、学部卒学生にとっては、共通科目の教科領域に関する科目や生徒指導等に関する科目を履修することで、授業技術や児童・生徒との関わり方などを多少なりとも身に付けることができている。小学校教員を目指す学生にとって、「教科等の指導開発研究」の科目は、得意とする教科を持つことで教師として活躍する足がかりにしたいと考えている学生にとって、よいきっかけとなっており、将来的にそこでの学びを発展させて活躍している修了生も多い。

実習研究に直接的に関わる科目としては「学習指導の方法研究Ⅰ及びⅡ」がある。「学習指導の方法研究Ⅰ」は、実習研究を行う年度の春学期に履修する科目であり、実習の準備として学校で勤務する上でぜひとも知っておきたいこと、身に付けておきたいことを事前学習として学んだり、授業の見方を授業記録の分析を通して身に付けたりすることを行っている。「学習指導の方法研究Ⅱ」は、実習研究をしている秋学期の水曜日に設定されている。実習が設定されている月・火・木・金の中日にあつて実習の振り返りや授業実践の準備を複数の実習学生とその担当教員で構成する実習グループで行うことで、実習研究をより充実したものにしていく科目として位置付けている。

〈共通に開設すべき5領域〉

共通に開設すべき授業科目の5領域（以下「共通科目」）は表3-1-2のように全ての領域に3～8科目と重厚に配置している。

表3-1-2 「共通科目」一覧

領 域	科 目 名
教育課程の編成および実施に関する領域	学習指導要領と教科カリキュラムのデザイン
	カリキュラム・マネジメントと校内研修の推進
	個の学びの支援と学習デザイン
教科などの実践的な指導方法に関する領域	教科等の指導開発研究AⅠ（国語・社会）
	教科等の指導開発研究AⅡ（国語・社会）
	教科等の指導開発研究BⅠ（算数・理科）
	教科等の指導開発研究BⅡ（算数・理科）
	教科等の指導開発研究C（体育）
	教科等の指導開発研究E（外国語活動）
	教科等の指導開発研究F（道徳）
	総合学習と社会参加学習論

生徒指導および教育相談に関する領域	学校カウンセリングの現状と課題
	特別支援教育の現状と課題
	生徒指導・いじめ予防の理論と実践
学級経営および学校経営に関する領域	教育行政・学校経営の現状と課題
	特別活動の現状と課題
	学級経営と子ども同士の関係づくり 児童生徒理解・保護者理解
学校教育と教員の在り方に関する領域	世界市民教育を推進する学校と教員の役割
	人間的成長に関する理論と実践
	教員研修実務研究
	教員の服務等と教育法規

「共通科目」の履修については、「共通科目」の5つの領域それぞれから1科目以上を習得した上で、合計20単位以上を習得することとしている。多くの科目の中から10科目以上を選択することは、学生が各自の課題や研究テーマに応じた個別のカリキュラムで学修することにつながり、より主体的な学びを促すことになる。

〈質の高い授業、カリキュラム・マネジメント、現代的教育課題を反映した教育課程〉

質の高い授業を志向した科目としては、「共通科目」の「教科などの実践的な指導方法に関する領域」の多くの科目において「主体的・対話的で深い学び（アクティブ・ラーニング）」での授業改善を念頭に置いたものとなっている。カリキュラム・マネジメントを志向した科目としては、「カリキュラム・マネジメントと校内研修の推進」がある。現代的教育課題を志向した科目としては、「生徒指導・いじめ予防の理論と実践」や「世界市民教育を推進する学校と教員の役割」がある。また、これらのテーマについて包括的に取り組む科目として、「教育課題実地研究」や「教職課題研究Ⅰ及びⅡ」があり、それぞれのテーマについて個別に対処するだけでなく、教育全体の中での解決について考えるようになっている。

〈学部段階の教職課程との接続〉

教育課程で位置付けた科目の学修内容については、学部段階での学生の課題をふまえ、学部段階での学びの先を見すえたものとなっている。このことは、専任教員12名のうち9名が学部の授業担当者であり、学部の学習内容を熟知しているゆえに可能となっている一面もある。また、学部の専任教員で授業担当者となっている8名の教員についても、学部と教職大学院の学びの連続性を実現する上で貴重な役割を果たしてもらっていると考えている。

学部学生の早期履修等はまだ取り入れていないが、教職大学院に興味を持っている学生については授業を体験できる場を設定し、学部段階から教職大学院への学びを見通すことができるようにしている。

《必要な資料・データ等》

資料① 2020年度 創価大学教職大学院要覧

資料② 2020年度 創価大学教職大学院パンフレット

資料③ 創価大学教職大学院ホームページ

(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

本教職大学院の教育課程は、アドミッションポリシー及びディプロマポリシーに基づいたカリキュラムポリシーをふまえたものとなっている。また、学生や教育課程連携協議会の意見を取り入れながら、必要に応じて改善をしている。

本教職大学院の教育課程の特長として教科領域について扱う科目が充実していることが挙げられるが、ここでは教科内容に偏ったものとせず、学校現場での実践に培うものとなるよう児童・生徒を念頭に置いた教材研究や指導方法の検討を行う場となっており、修了後のキャリア形成に活かされている例も多く見られる。

実習科目と他の科目とのつながりについては、実習科目である実習研究を行う前の準備段階で効果を上げている科目、実習研究を終えて省察や研究のまとめをする上で効果を上げている科目が多く、教育課程全体として実習研究を通してつながりをつくることができていると言える。

共通に開設すべき5領域についての科目は、各領域3～8科目で構成されている。そして、その中から学生の興味や課題意識、研究テーマに応じて学修に必要と思われる科目を選択し履修できるようになっている。このことは、固定的なカリキュラムではなく、それぞれの学生に合った個別のカリキュラムとなることで、より主体的な学修とする上で大きな役割を果たすものになることにつながっている。

教育現場からは様々な課題に対応できるような教育課程編成を求められており、それに対しても柔軟に対応できるような科目の再編、新設を適宜行ってきた。その結果として、カリキュラム・マネジメントや「主体的・対話的で深い学びの視点」に立った授業改善やいじめ、SDGsといった幅広いテーマに対応できるような教育課程となっている。

以上に述べたことから、本教職大学院においては、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と言える。

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]

〈授業内容〉

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

〈授業方法・形態〉

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

授業方法、形態等については、前述したとおり、多様な見方が交錯することによる理論と実践の融合を実現するために、多くの科目でティーム・ティーチングを取り入れて授業を実施することで、各学生の力量に合った教

育をし、さらに、学生の課題意識や研究状況が教員にもわかるように配慮している。講義教室についても、そのような多様な学習形態に対応するために、授業内容に応じたグループ学習ができる可動式の机や椅子のある教室となっている。

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

〈授業開設の規模等〉

受講する学生の人数の適否については、2019年度では最小の科目での履修者数が1名、最大の科目での履修者数が12名、平均の履修者数が4名であり、教員が授業を行っていて無理を感じることなく、全ての科目において適正な人数と言える。

実践リーダーコースとプロフェSSIONALコースが分かれて学修する科目と教職課題研究以外は1コマ1科目での開講とすることで、学生にとって、自分が希望する科目を確実に履修できる状況となっている。そのことが結果的に各科目の履修人数を分散させることにもつながり、効果の上がる規模での授業運営となっている。

〈学生の学習履歴、実務経験等と授業内容、教育方法・形態〉

授業における学習履歴、実務経験等への配慮については、基本的には、人間教育実践リーダーコースと人間教育プロフェSSIONALコースが共に学修するようになっているが、別に学修した方がよい内容については別々の科目としたり、同じ科目内で分かれて学修を進めたりすることで、それぞれの到達目標を達成できるようになっている。また、共に学修した方がよいと考えられる場合でも、管理職を目指す現職教員学生と実践力のスキルアップを目指す現職教員学生、力量ある新人教員を目指す学部卒学生それぞれに合った到達目標を授業科目ごとに設定し、授業の内容、方法、形態もそれぞれの到達目標を達成できるよう工夫している。

〈シラバスの作成、活用〉

シラバスの作成、活用については、すべての科目において、配当年次、配当学期、開講回数、単位数、必修要件、授業方法、到達目標、成績評価、使用教材、15回の授業内容、等を盛り込んだシラバスを明示し、履修科目決定のデータにしたり、予習の内容の指針としたりすることに役立つようにしている。なお、授業を進めていく中でシラバスを一部修正する必要がある場合には、学期始めのオリエンテーション等で学生に伝えて授業が円滑に進められるようにしている。

《必要な資料・データ等》

- 資料① 2020年度 創価大学教職大学院要覧
- 資料② 2020年度 創価大学教職大学院パンフレット
- 資料⑦ 基礎データ4 シラバス参照
- 資料⑧ 2018年度、2019年度 科目別履修者数一覧
- 資料⑨ 2020年度 時間割表

資料⑩ 「教育課題実地研究」報告会資料

(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

授業内容は、理論と実践の往還を実現すべく、理論に基づいて実践例を取り上げ、教育現場の課題として分析、考察する中で、解決策を導き出す授業が多く、教育現場における課題を積極的に取り上げ、その課題について検討を行うようなものとなっていると言える。

また、授業方法・形態については、全体的に少人数でクラスが構成され、その中でディスカッションを行ったり、問題解決のためにグループワークをした上でプレゼンテーションをしたり、また大学での授業で実践計画を立て、学校現場に出向いて実践をして検証をしたりするなど対話的、実践的な形で行われている。このように、それぞれの教育課題の解決を図る多様な授業方法・形態で、適切なものとなっていると言える。

授業方法・形態等について、少人数の規模、複数教員によるチーム・ティーチング、ディスカッションやワークショップ形式、フィールドワークを取り入れた授業等を積極的に取り入れ、大学院での学びに役立っている。それに加えて、授業構成自体が教職の場でも生かせるものになっていると評価されており、教育効果を十分得られるものとなっていると言える。

学生の学習履歴、教職経験等に応じた授業内容、教育方法・形態については、共修を基本としながら、授業内で必要に応じて別修を取り入れ、現職教員学生と学部卒学生のそれぞれを対象とする別修の科目設定をするなど、それぞれのニーズに合わせて学修できるようになっており、教職経験等に配慮した授業内容、教育方法・形態となっていると言える。

シラバスについては、教育課程の編成の趣旨に沿って作成されていることはもちろん、教職経験、キャリアプランに応じた到達目標を設定し、準備学習についても記述してあるなど、学生が科目の概要を把握し、学修に役立てられるように作成されており、適切に作成され、活用されていると言える。

以上に述べたことから、本教職大学院においては、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と言える。

基準 3-3

○教職大学院にふさわしい実習科目が設定され、適切な指導がなされていること。

[基準に係る状況]

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

(実習の時期、系統性等)

全教員・全学生の間で年2回開かれる「教職大学院を語り合う会」での学生からの意見の聞き取りや授業評価、

「学習指導の方法研究Ⅱ」における情報収集、また連携協力校を対象としたアンケート等によって、当該学生が主体的に取り組むことができるよう実習の時期、系統性等に関して常に留意している。具体的には開設当初「実習研究Ⅰ・Ⅱ」共に2週間だった連続実習を2010年度より3週間にするなどの改善を行い、2013年度からは、9月から2月に集中的に行う「実習研究Ⅰ及びⅡ」によって構成するなどよりよい実習形態を追求してきた。

〈適切な学校種等及び数〉

設置から現在まで、東京都との協定、連携に基づいて関係各位の協力を得て連携協力校が十分に確保され、事前、実習中、事後の連携を図りながら実習を進めている。一方、近年、東京都より紹介される連携協力校ではなく、単独の学校ごとに連携協力をしている学校での実習を行うケースが増えている。また、2018年度より中学校教諭専修免許課程を新設したことから実習生が志望する教科に合致した中学校の実習先が必要となっており、学生の希望に応じた実習校を充当できるよう努めている。学生一人一人の属性や研究テーマにきめ細かく対応するために、今後さらに周辺地域の小学校・中学校等との関係づくりを深め、実習の充実を図る必要がある。

〈連携協力校への実習の目的及び実施方法等の周知〉

連携協力校と共通理解を図るべき実習の主旨等実習の目的や実施方法については、連携協力校との事前説明会や大学院実習担当教員の事前訪問において説明してきた。教職大学院における実習も設置から10年以上が経過し、その目的や方法への理解が進んできたところである。しかしながら実習校担当教員レベルでは必ずしも周知されていないこともあり、連携協力校を訪問する際に前年度の学生の研究成果である「教職課題研究論文発表会発表要旨」を持参し、実践と研究の往還が実際にどのような形で行われているかを具体的に説明する努力などを続けている。

〈連携協力校に対する配慮〉

連携協力校に対する配慮としては、連携協力校の教員の校務や教科指導等に対して、理論に基づいた実践方法などについての支援を積極的に図ってきた。連携協力校の要請によって校内研究に指導的立場で参加したり、学校運営協議会委員を務めたりするなどの関係も生まれている。

〈現職教員学生の現任校での実習への配慮〉

東京都派遣の現職教員学生の現任校での実習については、大学院実習担当教員と毎週水曜日に行われる「学習指導の方法研究Ⅱ」において綿密な打ち合わせを行っている。また、実習中には大学院実習担当教員が実習先を訪問し、実習校担当教員とともに実習の進捗を確認し、質の高い実習が担保されるよう努めている。

〈現職教員学生が他校において実習を行う場合の配慮〉

現職教員の他校における実習については、他道府県からの大学院修学休学制度を利用している現職教員学生について当てはまる程度で事例は少ないが、本人の研究テーマや問題意識、関心を十分に配慮した上で実習校の配置を行っている。大学院実習担当教員が帯同する事前打ち合わせでは実習の進め方や分掌とのかかわり、校内研究への参画等について綿密に打ち合わせを行っている。また、実習中の訪問によって実習の進捗を確認することはもちろんのこと、実習終了後には当該実習校での実習の成果と課題について全教員が参加する実習委員会で検証が行われている。

〈実習の一部の免除措置〉

現職教員への実習の免除措置については、現在は一部免除のみを行っている。入学選抜試験後に合格者を対象に「教育実践レポート」「実習に関わる所見書」を総合的に評価し、一定の水準以上と認められれば、「学校等における実習」7単位の免除を認定している。

(実習科目の多様な背景を持つ学生に対する区別と配慮)

実習に必要な教員免許状未取得学生(人間教育プロフェッショナルコース3年制の1年次学生)に対しては、未取得免許状の実習を終え、免許状の申請をした後の学期に「実習研究Ⅰ、Ⅱ」を設定している。入学者は学部新卒学生、社会人経験学生、他大学からの進学者、現職教員学生等多様な背景をもっている。それぞれの学生の属性に対応した実習が行われるよう「学習指導の方法研究Ⅰ」「学習指導の方法研究Ⅱ」における少人数での指導(教員3名に対して学生数名)ならびに個別の指導が有機的に組み合わされており、個々の学生の多様性に配慮された実習へのサポート体制を整えている。

《必要な資料・データ等》

- 資料① 2020年度 創価大学教職大学院要覧
- 資料④ 2020年度 創価大学入学試験要項
- 資料⑦ 基礎データ4 シラバス参照
- 資料⑪ 2020年度 実習研究の概要
- 資料⑫ 実習ポートフォリオ
- 資料⑬ 2020年度連携協力校一覧
- 資料⑭ 教育実践レポート
- 資料⑮ 実習研究評価(フォーム)
- 資料⑯ 「2019年度 教職課題研究論文発表会発表要旨集」

(基準の達成についての自己評価:A)

1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院の実習は5領域に基づく実習項目によって、学校で行われる教育活動全般に参画できるよう配慮されている。また、実習前には必修科目「学習指導の方法研究Ⅰ」によって教職大学院が行う実習の意味や意義、方法等について指導されており、実習中には「学習指導の方法研究Ⅱ」によって、実習の進行に即して随時省察が行われ、理論と実践の往還を図ることができるようカリキュラムが組まれている。

実習の運用にあたっては学生との情報交換会での意見交流や授業評価、連携協力校へのアンケート、さらに「学習指導の方法研究Ⅱ」での聞き取り等をもとに、見直しや修正が行われており、実施時期や展開方法について常に改善を図ることができるよう配慮されている。

連携協力校については、開設時からの12年間の蓄積により、教育委員会や地元地域の学校と良好な関係を築いており、適切な学校種ならびに数が確保されている。連携協力校とは実習にかかわる関係だけではなく、大学担当教員が校内研修の講師として参画するなどの関係も築かれている。また、構築されてきた信頼関係をもとに事前の打ち合わせ等が適切に行われており、実習の目的や内容などについても十分に周知されているものと言える。中学校免許状取得課程の学生の割合が増えており、今後は中学校との関係の構築がより重要になるものと考えられる。

現職教員学生の実習については、大学院と実習校との間で綿密な連携を取って行っている。現任校での実習については研究課題に基づく実習が展開できるよう配慮されており、他校で実習が行われる際にも、実習校の校内

組織に馴染み、有益な実習が行われるよう実習校の選定が慎重に行われている。

現職学生に対する実習免除は規定に基づいて適切に運用されている。学校外の機関での実習についても、綿密な計画のもとに遂行されており、事前学習・事後学習なども含めて内容、方法、評価が適切に行われている。

以上のことから本教職大学院の実習研究は、学生の属性や個々の学生が目指すキャリア、研究課題、問題意識等に即した指導が行われており、総じて教職大学院にふさわしい実習科目が設定され、適切な指導がなされていると言える。

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]

〈履修科目の登録の上限設定、時間割の設定等〉

本教職大学院では、履修科目の登録について、「教職研究科の学生が各年次にわたって適切に授業科目を履修するため、1年間に履修科目として登録することができる単位数は実習科目（実習研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）を除き44単位とする」と大学院規則に定めている。2019年度の平均的な履修単位数は、学部卒学生については24単位であり、現職教員学生については41単位である。学部卒学生については、2年間での学修ということもあり、上限の44単位よりかなり少ない履修単位数に留まっている。現職教員学生については、1年履修で修了要件となっている履修単位数が35単位ということもあり、上限の44単位に近い者もいるが、上限を設定していることで、それを超えることなく無理のない学修となっている。

〈オフィスアワー等〉

オフィスアワーについては、創価大学の学習支援サイト「ポータルサイトPLAS」に登録することで、学生に周知されている。教職大学院の学生については、オフィスアワーでなくとも、前もってアポイントメントを取り訪問したり、あるいは在室であれば積極的に研究室に訪問したりと、必要に応じて相談できる雰囲気になっている。

〈履修指導〉

「人間教育実践リーダーコース」の修了要件は、一年修学であるため1年間で35単位（実習研究を除く）を修得しなければならないこと、「人間教育プロフェSSIONALコース」については、実習とのバランスを考えた履修モデル、履修形態を提示すること、3年制コースについては、1年次に小学校教諭1種免許状もしくは中学校教諭1種免許状の取得が必須条件となることを考えに入れることが必要である。そのために、年度当初に各年次に分かれての詳しいガイダンスを実施している。また、疑問がある場合は、単位に関する場合は、事務室窓口で個別に相談できるようになっている。各科目の内容に関する場合は、担当する教員に直接面談で、あるいはメールで質問し、また、実際に第1回の授業を受けてみることで、納得した上で履修できるようになっている。各学生の履修科目については、第1回の教職課題研究（ゼミ）において、課題や問題意識、研究テーマに即した履修となっているかどうかについて担当教員と確認し合う機会を設けて個別の履修指導を行っている。

《必要な資料・データ等》

資料① 2020年度 創価大学教職大学院要覧

資料② 2020年度 創価大学教職大学院パンフレット

資料③ 創価大学教職大学院ホームページ

資料⑯ 創価大学大学院学則（履修単位の上限規定）

（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

単位を過剰に履修することを防ぎ、中身の濃い学修にするための履修登録の上限を設定することで、無理のない学修となるようになっている。

オフィスアワー等による学生への対応については、全学生が閲覧可能なポータルサイトにオフィスアワーを明示し、必要に応じて訪問することができるようになっている。ただ、教職大学院生と教職大学院の教員の間では、オフィスアワーにこだわらず、随時研究室等を訪問し、気軽に相談や指導を受けることができるようになっている。

学生への履修指導については、年度初めにコース、年次を分けて詳細なガイダンスを行っており、また、随時事務室の窓口や各教員の研究室に質問に来られる体制ができており、学生にも活用されていて、円滑な履修ができています。本教職大学院のカリキュラムは、開講科目の多さから個別のカリキュラムを組み合わせることが可能となっているが、そのために各自の研究テーマに対応した履修となるよう、初回のゼミにおいて担当教員と協議をする時間を設けている。

以上に述べたことから、本教職大学院においては、学習を進める上で適切な指導が行われていると言える。

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]

〈成績評価基準、修了認定基準〉

本教職大学院では、成績評価については、多くの授業がチーム・ティーチング方式であるため、教員間で協議し評価を決定することになるが、そのことにより複数の視点からの多面的で適正な評価が行うことができる。なお、学生が履修登録をする前に、各科目の到達目標、その評価に占める定期試験またはレポートと平常点との割合、平常点の評価の資料となる出席状況などの項目を公表し、周知徹底している。学校等における実習科目については、連携協力校の指導教員の意見を取り入れながら、教職大学院の担当指導教員が、観察及びポートフォリオ等を基に評価を行っている。実習におけるポートフォリオに蓄積されている学修成果と連携協力校から提供される評価資料を参考に実習のプロセスとアウトカムを評価している。

〈成績評価・単位認定、修了認定の実際〉

修了認定基準については、年度初めに、学生に「教職大学院要覧」を配布し、またコース別にオリエンテーションを実施して学生への周知を図っている。具体的には、学生それぞれの学修成果及び個別に設定した学修課題の達成度等について、共通科目、分野別科目及び学校等における実習の成果について学修の修了を総合的に評価する。さらに、その成果の上に、より高い次元での理論と実践の往還を図るべく、「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」（各学期各2単位、必修科目）での学びを反映した教職課題研究論文を作成し、教職課題論文発表会での発表をもって最終的な修了判定の材料としている。教職課題研究論文の評価基準については、他の大学院研究科と同じようにホームページ等で公開し、適正に評価するように努めている。

単位認定制度を取り入れている事例として、現職教員に対する実習免除の基準がある。10年程度以上の教職経

験とその実績を評価し、7単位の範囲内で免除を認定するものである。十分に水準を満たしている場合には、「実習研究Ⅲ」3単位分の履修を課す。実習についての基準領域にも記したとおり、実習免除の単位認定については、評価の規定を定めたくえで複数の教員による評価を総合する形で行っており、適切に運用されていると言える。

《必要な資料・データ等》

- 資料① 2020年度 創価大学教職大学院要覧
- 資料② 2020年度 創価大学教職大学院パンフレット
- 資料③ 創価大学教職大学院ホームページ
- 資料⑯ 「2019年度 教職課題研究論文発表会発表要旨集」
- 資料⑰ 2019年度 教職課題研究論文発表会日程表
- 資料⑱ 教職課題研究論文評価基準

(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

成績評価基準については、シラバスに各コース、キャリアごとの到達目標として明示しており、それに基づいて評価が行われている。ティーム・ティーチングでの科目では、複数教員が協議の上で評価をしているので、より客観的で適正な評価につながっていると考ええる。

修了認定基準についても、教職大学院要覧やホームページに明記されており、オリエンテーションでの説明もされ、学生に十分周知されていると考える。教職課題研究論文については、主査及び副査の評価にあわせて、教職課題研究論文発表会も行われ、外部からの助言者のコメントを受けることで、学生にとって手応えのある評価となっている。

単位認定については、実習免除において、現職教員学生の入学時までの教職履歴、成果及び所属長等の評価を基に、複数の教員によって評価することで、公正・公平で適正な単位認定となっている。

基準領域 4 学習成果・効果

1 基準ごとの分析

基準 4-1

○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]

〈在学生の学習の成果・効果〉

単位の修得について、2016年度以降において、進路変更を理由に退学した1名を除く全ての学生が本教職大学院の受講科目の全てにおいて単位を取得している。

また、2016年度以降に入学した人間教育実践リーダーコース及び人間教育実践プロフェSSIONALコースの学生63名のうち51名の学生が、課程を修了し、教職修士号を取得している。

〈在学生の学習成果・効果を把握する仕組み〉

本教職大学院における教育の成果や効果は、それぞれの学生の授業における学修活動や授業後の振り返りによって各教員が確認しており、成績評価の際にも、ティーム・ティーチングの担当教員が各学生の学修活動全体を評価することで把握することができている。また、学生全体の学修の傾向についても、セメスターごとに行われる記述式の授業アンケートによって概要を把握することができている。

実習研究を行っている学生については、複数の担当教員がティームを作り、その都度実習の状況を把握して、訪問指導や「学習指導の方法研究Ⅱ」の中での的確な指導を心がけており、実習の成果や効果については、確実に把握できている。

さらに、学生はそれぞれの学修成果及び個別に設定したテーマについてまとめた教職課題研究論文を作成している。そこでは教職大学院の多面的な学修を総合し、深め、学修の総まとめをする取り組みとなっており、作成後には、主査・副査の教員による審査や教職課題研究論文発表会での外部講師による助言等により、教育成果・効果の全体把握をする十分なデータとして機能している。教職課題研究以外にも、教育課題実地研究における学修の成果を発表する教育課題実地研究報告会や首都師範大学及び南開大学からの大学院生の短期研修の際の発表など、多くの研究発表の機会があり、その内容に学修の深さを見ることができる。

〈ディプロマ・ポリシーに照らした進路状況〉

本教職大学院のディプロマ・ポリシーとして、「課題解決力」、「スクールリーダーとしての資質」、「教育実践の再構成力」、「視野の広い柔軟な思考力」、「高い倫理観と深い使命感」を挙げている。現職教員学生については、引き続き現任校等で教育に携わっていく者と教育委員会等で教育行政に携わっていく者がある。学部卒学生については、新人教員として子供のための教師となるべくそれぞれの学校に赴任していく。

修了生の進路状況については、表4-1-1の通りに、2016年度から2019年度修了の人間教育実践リーダーコースの修了生については、修了時に5名が指導主事等として、22名が教諭として活躍している。2016年度から2019年度修了の人間教育実践プロフェSSIONALコースの修了生は、34名が新規採用教員として東京都等の公立小学校で勤務しており、2名が「期限付き」で採用待ちであり、採用率は86%という状況である(2020年5月1日現在)。なお、臨時講師等も含めた教職への就職率は、93%となっている。

表 4-1-1 修了生の進路の状況

修了 年度	人間教育実践リーダーコース			人間教育プロフェSSIONALコース			
	学校 (教諭等)	教育委員会	合計	学校 (教諭等)	その他 (教育)	その他 (企業等)	合計
2016	7	2	9	8	1		9
2017	5	1	6	13	1	1	15
2018	8	1	9	9		1	10
2019	2	1	3	9			9
合計	22	5	27	39	2	2	43

《必要な資料・データ等》

資料① 2020年度 創価大学教職大学院要覧

資料② 2020年度 創価大学教職大学院パンフレット

資料③ 創価大学教職大学院ホームページ

資料④ 2019年度秋学期授業アンケート結果

資料⑤ 首都師範大学等交流事業資料

(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

在学生の単位修得については、ほぼ 100%の状況にあり、どの学生も設定された到達目標を達成している。また、修了状況についても、単位修得の積み重ねと、教職課題研究論文の作成等の自らの教育活動の省察の積み重ねによって十分なレベルに達し、修了している。

このような成果についての把握は、各科目においては、担当する教員の見取りによってなされている。特にティーム・ティーチングの科目においては、複数教員の眼による見取りと協議によつて的確に把握される。実習科目においても、大学の担当教員と実習校の担当教諭及び実習生本人の振り返り等を総合して成果を評価する仕組みができています。また、学期全体の授業について授業アンケートにより学生からの意見を聞く中で、学生側の成果と課題、教員側の成果と課題を明らかにすることができ、成果等の把握につなげている。また、教職課題研究論文についても、複数教員の指導と評価、発表会での助言等により複眼的な成果と課題の見取りができるようになっている。

学生の進路状況については、ディプロマ・ポリシーをふまえ、それぞれのキャリアに応じた進路選択をしたうえで、任用試験等を経て着任している。その採用率等も、現在の教員採用の状況も手伝って、十分なものとなっている。

以上に述べたことから、本教職大学院において、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と云える。

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〕

〈修了生の学習の成果・効果等〉

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

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

修了生自身の成果の実感については、現在の職務において本教職大学院での学びがどのように役立っているかというアンケート調査及び聞き取り調査から短期的な観点においては知ることができる。現職教員学生だった修了生からは、教育観を明確に持つことができそれを実践や職務に生かすことができている、子供理解の意味や方法が身につく子供を大切に教育が実践できている、といった振り返りがあり、成果を実感できていると言えるだろう。

〈地域、学校の教育活動の改善への貢献〉

本教職大学院では、学修の成果について、広く学外、教育現場、地域に公開する形で行っている。具体的には、教職大学院・教育学部フォーラムや教職課題研究論文発表会について、ホームページやパンフレットにより一般の参加を促している。また、本教職大学院修了生の同窓会組織である教職大学院連絡会においても、現場と教職大学院の交流が積極的に行われ、教職課題研究等の学修の成果を学校現場の教育活動の改善に役立てよう努めている。

学生個人による学修の成果の発信についても、学会発表等によって積極的に行われ、発表内容が教育活動改善にヒントを与えるものになっているほか、教職大学院の研究のあり方を示すものとしても意義あるものとなっていると考える。

〈修了生の教育研究活動〉

修了生の教職大学院での学びの成果は、勤務校での勤務ぶりのほか、継続的に研究を進め、その成果を各種の教育学会や社会に向けて発表し寄与することによっても見ることができる。多くの修了生が様々な場面で活躍し、文部科学大臣最優秀教職員賞をはじめとし、学会等での発表、著書の出版等でその成果が発信されることにより、教職大学院での学びの質の高さが社会に理解されるようになることはもとより、他の修了生、教員に対しての刺激となり、教育界全体へ実践的研究を推進することにもつながると考えられる。また、博士課程の進学者や大学教員の道へ進むなど、多様な活躍の様子を見ることができる。

また、教職大学院修了生の同窓会組織も、2018年度より大学教員主導から修了生主導に変わり、毎年秋に総会を開催している。その際、修了生の代表数名から教職大学院で培った理論やスキルを、修了後にどのように教育現場で生かしたかの教育実践報告が行われ、修了生同士の触発と学び合いの場となっている。最新の総会で教育

実践報告をした一人の現職教員学生の修了生は、大学院修了と同時に新しい学校に異動となり、校長から研究主任を任命された。この学校は、翌年から2年間研究指定校になることが決まっており、教育研究の力量を買われての抜擢だった。そこで教職大学院で学んだ実証的アプローチを新たに導入した校内研究デザインを考え、生徒と教師で創る協同的な授業研究を構想し、校内研究の中心者として3年間（準備期間を含め）取り組み、大きな成果を得ると共に高い評価を得たとの報告があった。

《必要な資料・データ等》

資料⑳ 2019年度 修了生勤務校訪問報告書

資料㉑ 修了生研究業績等一覧

資料㉒ 2019年度 創価大学教職大学院連絡会総会プログラム

（基準の達成についての自己評価：A）

修了生の学修の成果の把握については、修了後の教員としての勤務状況について訪問調査をすることによって検証を試みている。訪問調査では授業見学等によって実際に修了生の仕事ぶりを見聞したり、所属長からの仕事ぶりを聞き取ったりしている。また、修了生本人とも懇談し、教職大学院での学修が役立っていることや在学中に学んでおけばよかったことなどの聞き取りをし、教職大学院の教育課程の改善に役立てる活動にもなっている。修了生の勤務校訪問の結果からは、教職大学院における学修が学校での教育に生かされていると見ることが出来る。

学生の課題研究等の地域・学校の教育活動の改善への貢献について、本教職大学院全体としては、学校現場・地域へも公開されているフォーラムや研究発表会等の場で積極的に発信され、「参考になる」、「刺激をもらった」という参加者の声を聞いており、教育活動の改善に資するものになっていると考える。また、学生個人としても、学会発表、地域の研究発表等に積極的に取り組む学生もおり、教職大学院の学びの質の高さを示し、刺激を与えていることになっている例も少なくない。

修了生の修了後の教育研究活動については、研究を個人的に継続し進めたり、研究主任等の学校の中核となって研究を進めたりする教員が多く、学校や地域に大きく貢献していると言える。その成果は、学校の研究発表会などで発信されるほか、学会発表、論文の投稿、著書の出版等幅広く行われている。

以上に述べたことから、本教職大学院において、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おり、また、その成果の把握に十分に努めていると言える。

2 「長所として特記すべき事項」

高度な教員としての資質を身につけて修了した修了生が、新たな職種である指導主事等の職に就いたり、在籍校に復帰したりする中でそれぞれの修了生が自信をもって仕事をしていることは本教職大学院での学修の質の高さを反映していると言えるだろう。また、人間教育プロフェッショナルコースの修了生の中には、修了して数年後に、教職大学院での学びを学校現場での実践に生かし、その成果を著書としてまとめ出版している者も多い。このことから、本教職大学院での学びが将来を見据えた質の高いものとなっていることを示していると言えるだろう。さらに、人間教育プロフェッショナルコースの修了者の採用率の高さについても、本教職大学院の教育の成果であり、新任教員育成の能力の高さを示すものである。

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]

〈学生の相談、キャリア支援の体制〉

本教職大学院は、教職大学院棟の3階に学生が自主的に学習できる自習室がコース毎に用意されており、また、同じフロアーにはコース・教職キャリアを越えて交流できる学生ラウンジ・資料室も設けられている。さらに、すぐ上の教職大学院棟4階には大学院の教員の研究室がある。この建物の構造から、同じコースの学生同士、コースを越えた学生同士、教員と学生との交流がしやすい環境が整っている。

このような物理的な条件を生かしながら、学生相談・助言体制等の学修支援について、人間教育実践リーダーコースの学生に対しては、「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」を担当する複数の教員が、人間教育プロフェッショナルコースの2年制学生に対しては、1年目は「実習研究Ⅰ・Ⅱ」の担当教員、2年目は「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」を担当する複数の教員が、人間教育プロフェッショナルコースの3年制学生に対しては、1年目は上記とは別の担当教員が担任として配置され、2年目は「実習研究Ⅰ・Ⅱ」の担当教員、3年目は「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」を担当する複数の教員が、それぞれ中心となって日常的に支援・指導している。

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

〈進路選択の支援〉

教職大学院内の組織として進路委員会を設置し、学生がその能力及び適性、志望に応じて、主体的に進路を選択できるように、現職教員学生と学部卒学生の特性や差異に配慮しつつ、必要な情報の収集・管理・提供、ガイダンス、指導、助言が適切に行われるように努めている。この委員会を中心に、教員採用選考合格に向けて、小論文の書き方の指導をしたり、面接練習を行ったりしている。面接練習には、人間教育実践リーダーコースの現職教員学生も面接員として参加するなど、教職大学院全体で学部卒学生を育てようとする雰囲気が出てきている。キャリア支援については、このように進路指導委員会を中心にした練習・相談体制が整っているが、学内に設置されている教職キャリアセンターの専門的な職員による練習・相談を受けることも可能であり、学生は積極的に利用している。

昨年度からは、本教職大学院の研究・教育の深化を目的とし、本教職大学院に関わる教職員・学生の情報交換、連携を促進するために、在学生と修了生と教員（元教員も含め）や教職員で、創価大学教職大学院連絡会を組織するに至った。この会の運営は、教職大学院の修了生の各期の代表者が主体となって行っている。年度末の2月には、この会の代表メンバーにより、大学院を修了し教育現場で働くことになっている在学生を主な対象にした、教育懇談会が開催されている。

〈特別な支援を行うことが必要と考えられる者への学習支援、生活支援等〉

特別な支援を必要とする学生は現在のところいないが、教職大学院棟はユニバーサルデザインを考慮して建てられており、施設面での工夫がなされている。また本学では、ノート・テイカー等の支援体制も積極的に行われ

ており、必要に応じてこのような支援体制を活用することも可能である。

〈適切な学習支援〉

学生の学習支援については、主としてそれぞれの学生ごとに、担任の役割果たす「学習指導の方法研究Ⅰ・Ⅱ」での教員グループ、「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」での教員グループがチームで行っている。現職教員学生と学部卒学生では、期待する支援も異なるので、このような個別の支援がしやすい体制がつけられていることは学生にとって安心感が得られる者となっていると考える。

〈ハラスメント防止対策等〉

大学内外におけるハラスメント行為の防止については、2005年度より全学的に施行されている、学校法人創価大学キャンパス・ハラスメント等に関する防止ガイドラインのもとに取り組んでいる。教職大学院独自の取り組みとしても、学生部委員会では、新入生対象のガイダンス時に、同ガイドラインの説明会を持ち、事例や対処の仕方などを具体的に説明している。また教職大学院内に、複数のキャンパス・ハラスメント担当の教員を配置しており、キャンパス・ハラスメント等に関する相談を、教育学部及び教職大学院の職員にすることも可能な状況を作っている。

〈メンタルヘルス支援システム〉

学生に対するメンタルヘルス支援システムについては、大学内に学生相談室が設置されており、必要に応じて利用できるようになっている。学生の進路・生活面については、学修支援を担当する教員が公開されたオフィスアワー以外の時間帯も日常的に相談に応じる体制になっている。また教職大学院の教員に、心理療法の専門的な資格を有し、実際に相談活動もしている者が複数配置されている。

また、事務職員についても、事務手続きに留まらない様々な事案について気軽に学生が相談できるような体制、雰囲気作りがなされている。

《必要な資料・データ等》

資料① 2020年度 創価大学教職大学院要覧

資料② 2020年度 創価大学教職大学院パンフレット

資料⑤ 2019年度 進路指導委員会事業計画

資料⑥ 創価大学キャンパス・ハラスメント規定及びガイドライン

資料⑦ 創価大学学生相談室規程

（基準の達成についての自己評価：A）

本学は「学生第一」という方針の下、常に学生が学びやすい環境作りに力を入れているが、本教職大学院の建物も、このような本学の方針の下につくられており、学生同士の学修相互支援や教員による学習支援が迅速に適切に実施しやすく、学生が教職大学院の課程の履修に専念できることや、学習環境や学生生活に関する相談、キャリア支援の体制が、物理的な環境面でも保障されるための整備がなされている。

このような物理的環境の整備だけではなく、人的な環境の面でも、学生相談・助言体制等の学修支援に力を入れており、様々な授業科目において、複数の教員を配置するなどして、日常的に各学生を支援・指導できる体制となっている。

また、学生委員会を教職大学院内の組織として設け、各期・各コースの代表から、様々な意見を聞き、それを教職大学院の教育に反映できるように全教職員教員で共有したうえで対応に努めており、学習環境や学生生活に関する相談やキャリア支援体制として整備されていると言える。

さらに、教職大学院内の組織として進路指導委員会を設置し、学生のキャリア支援を図っている。進路指導委員会が中心となって、現職教員学生と学部新卒学生の特性や差異に配慮しつつ、学生がその能力及び適性、志望に応じて主体的に進路を選択できるよう、必要な情報の収集・管理・提供、ガイダンス、指導、助言を適切に行っている。このような教職大学院内の相談体制の整備だけでなく、学内に設置されている教職キャリアセンターで専門的な職員による相談を受けることができる環境もあり、キャリア支援体制は十分に整備されている。

事務職員についても、様々な事案について気軽に学生が相談できるようになっており、親身な対応に学生からの評価も極めて高い。キャリア支援についても、特別な支援を必要とする学生は現在のところいないが、ユニバーサルデザインを考慮して建てられた教職大学院棟、ノート・テイカー等の支援体制など十分な備えがされている。

大学内外におけるハラスメント行為の防止については、本学全体での取り組みとともに教職大学院独自の取り組みとして、学生部委員会で、新入生対象のガイダンス時に、同ガイドラインの説明会をとって事例や対処の仕方などを具体的に説明している。また、教職大学院内に、複数のキャンパス・ハラスメント担当の教員を配置しており、キャンパス・ハラスメント等に関する相談することも可能な状況にあり、学生に関するハラスメント防止対策等が適切に行われている。

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

以上に述べたように、本教職大学院においては、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と言える。

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]

〈経済的な支援体制〉

本教職大学院学生の経済支援等については、家電製品、家具などを備えた学生寮を用意している。家賃の一部を大学が補助し、学生の負担は少なくなっているため、自宅から通学することができない学生が利用している。

表5-2-1 本教職大学院学生の入寮者数

年度	入寮学生数
平成27年度	9名
平成28年度	11名
平成29年度	10名
平成30年度	9名
平成31年度	5名

奨学金については、大学等による給付型の奨学金、日本学生支援機構の公的な貸与型の奨学金ともに充実している。給付型の奨学金については表5-2-2の通りである。貸与型の奨学金については、日本学生支援機構の貸与奨学金を準備しており、希望者の殆どが一種もしくは二種奨学生として採用される。

表5-2-2 創価大学教職大学院給付型奨学金一覧

給付奨学金 種類	金額	期間	対象	選考基準
A 創価大学教職大学院特別奨学金	500,000円 (年額)	最低修業年限 まで毎年	3名以内	入学試験の成績優秀者
B 創価大学教職大学院給付奨学金	200,000円 (半期)	1回のみ	Semester 2 名	学期の成績優秀者
C 創価大学教職大学院牧口記念教育基金会奨学金	1,000,000円 (年額)	最低修業年限 まで毎年	人間教育実践 リーダーコー スから最大5 名まで	教育委員会等の派遣研修制度による就学者以外（休職制度を利用して進学する者）
	1年次 1,000,000円 2・3年次 750,000円	最低修業年限 まで毎年	人間教育実践 プロフェッシ ョナルコース から最大10名 まで	(1)10年未満の現職教員で教育委員会等の派遣研修制度による就学者以外（休職制度を利用して進学する者） (2)教員採用試験に合格し、教職大学院に進学する者（在学中の合格者含む）

※これらの奨学金を重複して受給することはできない。また他の給付型奨学金受給者は対象外。

《必要な資料・データ等》

資料② 2020年度 創価大学教職大学院パンフレット

資料④ 2020年度 創価大学入学試験要項

(基準の達成についての自己評価：A)

本教職大学院学生の経済支援等については、家電製品、家具などを備えた学生寮を用意している。家賃の一部を大学が補助し、学生の負担は少なくなっているため、自宅から通学することができない学生が利用している。

このような学生寮を利用することで、自分で家電製品、家具などを購入することがなくとも、学生生活を始めることができ、しかも、家賃の一部を大学が補助しているために、自宅から通学することができない学生がこの学生寮を利用しており、学生が在学期間中に教職大学院の課程の履修に専念できるよう経済的な支援の一つとなっている。

奨学金については、大学等による豊富な給付型の奨学金、日本学生支援機構等の公的な貸与型の奨学金など、様々な奨学金の制度が充実しており、この点においても在学期間中に教職大学院の課程の履修に専念できるよう経済的な支援となっている。

以上に述べたように、本教職大学院においては、学生への経済支援等が適切に行われており、経済的な不安を可能な限り取り除いた上で教職大学院での学修に専念できる体制となっており、学生への経済支援等が十分に行われていると言える。

2 「長所として特記すべき事項」

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

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

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

基準領域 6 教員組織

1 基準ごとの分析

基準 6-1

○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]

〈教員組織編成のための基本的方針〉

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

〈教員の確保〉

高度な専門性と確かな実践力・応用力を有する豊かな人間性・社会性を備えた力量ある教員への期待が社会において高まっている。そのような教員を養成できるよう編成した理論と実践が融合された教育課程を効果的なものとするため、研究者教員と実務家教員とが協力し合える教員組織を構成している。平成 15 年文部科学省告示第 53 号第 1 条第 1 項に定める必要専任教員数は 11 名のところ、本教職大学院では専任教員 12 名を配置している。12 名の内訳は、研究者教員 6 名、実務家教員 6 名である。専任の研究者教員は教師教育に関する専門分野の研究業績を有し、かつ教育現場での教育実践の経験を有する者または現場教員の研修、研究に携わった経験を有する者である。また実務家教員についても、実務経験を理論的に研究し、学生に対して研究的にも指導できる能力を有する者である。

〈実務家教員〉

本教職大学院の実務家教員 6 名はいずれも 20 年以上の実務経験を有している。実務家教員の全専任教員に占める割合は、全専任教員 12 名の 50 パーセントであり、4 割という目安を十分に満たしている。

〈多様な教員の雇用形態の活用〉

専任教員の採用についての現在の状況を見ると、任期付き教員のシステムなどを有効に活用し、2 名の退職校長を採用し、実践現場の動きを取り入れることに取り組んでいる。みなし専任教員については、現在は該当する教員はいないが、過去には任期を終え学部の教職担当教員に戻った専任教員について、みなし専任教員として努める例もあった。このように、教育の継続性を図るために、任期の延長や、必要に応じてみなし専任教員のシステムを活躍するなどしている。

〈コア科目の教員配置〉

教職大学院のほとんどの科目について本教職大学院の専任教員の一人あるいは複数の教員が担当している。一部、教職大学院に専門の教員がいない教科や研究分野に関わる科目（「教科等の指導開発研究 C 体育」、「教

員の服務等と教育法規」)については、学部からの科目担当教員によっているが、主要科目については専任教員を中心とした教員を配置して教育活動を進めている。

(研究者教員と実務家教員の協働、理論と実践の融合)

「教職課題研究Ⅰ及びⅡ」について、二人の教員によるチーム・ティーチングによって指導しているが、原則として研究者教員と実務家教員のペアで構成されていることで、理論と実践の融合を可能としている。実務家教員同士、研究者教員同士の場合もあるが、いずれかが実務家教員ではあるが研究者教員としての役割を果たせたり、研究者教員ではあるが十分な実務経験があり実務家教員としての役割を果たせたりするので、問題なく教育に当たっている。また、他の科目についても、チーム・ティーチングで授業をしている科目が多く、それぞれの科目において研究者教員と実務家教員の役割を分担し合っている。

《必要な資料・データ等》

資料① 2020年度 創価大学教職大学院要覧

資料② 2020年度 創価大学教職大学院パンフレット

資料③ 創価大学教職大学院ホームページ

(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

本教職大学院の教員組織編成については、教職大学院の理念・目的を実現できる組織編成とすることを第一の方針とし、研究者教員と実務家教員がそれぞれの持ち味を發揮しバランスのよい教員集団として機能することを条件として行われている。その結果、研究者教員、実務家教員ともに各授業科目の専攻分野に関する研究能力を有する研究者であり、かつ実践的な能力を培う教育能力を併せもつ教員を配置することができている。

教員の確保については、法令が定める必要専任教員数11名のところ、本教職大学院では12名を配置し、しかも、研究者教員は教師教育に関する専門分野の研究業績を有し、かつ教育現場での教育実践の経験を有する者または現場教員の研修・研究に携わった経験を有する者を、また実務家教員についても、実務経験を理論的に研究し、学生に対して研究的にも指導できる能力を有する者を備えている。実務家教員の全専任教員に占める割合についても、実務家教員の6名という状況は、全専任教員12名の50パーセントであり、4割という目安を十分に満たしている。

多様な教員の雇用形態の活用については、現在は任期付き教員のシステムなどを有効に活用し、2名の退職校長を採用しており、実践現場の動きを取り入れることを実現している。また、過去には、任期を終え、学部の教職担当教員に戻った専任教員について、みなし専任教員とした例もあり、教育の継続性を図るために、任期の延長や、必要に応じてみなし専任教員のシステムを活用したりするなどしている。

コア科目への教員配置については、教職大学院の全ての授業について、一部、教職大学院に専門の教員がない場合に学部からの科目担当教員によっていることもあるが、主要科目については専任教員を中心とした教員を配置して教育活動を進められている。

研究者教員と実務家教員の協働、理論と実践の融合については、主として「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」について、ゼミを二人の教員による研究者教員と実務家教員のペアによるチーム・ティーチングによって指導しており、理論と実践の融合の場となっている。また、多くの科目で、チーム・ティーチングで授業をしており、それぞれの科目において研究者教員と実務家教員の役割を分担し合っている。

以上に述べたことから、本教職大学院においては、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

と言える。

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]

〈年齢及び性別構成バランスへの配慮等〉

本教職大学院の教員組織については、様々な任用形態をバランスの取れた構成となるよう考慮しながら教員組織を編成している。

表6-2-1 教職大学院専任教員の年齢・性別構成・学位保有状況

職位	学位	40歳代		50歳代		60歳代		合計	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
教授 7名	博士					3		3	
	修士			2		2		4	
	学士								
准教授 7名	博士	1			1	2		3	1
	修士								
	学士			1				1	
合計 12名	博士	1			1	5		6	1
	修士			2		2		4	
	学士			1				1	

〈採用基準、昇格基準等〉

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

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

本教職大学院の人事については、以上に掲げた本学の規定に基づいて行われている。教職大学院の人事については、現場感覚を大切にするという教職大学院に求められる要素を重視し、研究業績だけでなく教育業績を評価した採用が行われている。

昇任人事については、本教職大学院では平成22年7月15日付で「昇任人事基準」（内規）を作成し、以後、

研究業績だけでなく教育業績を評価の対象とする適正な運用が行われている。

〈教員の実践研究、学術的業績の評価〉

本大学では教員の業績を「総合的業績評価」という形で実施している。「総合的業績評価」は、年度当初に各教員が教育、研究、学内活動、社会貢献等の4領域についてエフォート率を定めておき、教育、研究、学内活動、学外活動等の実績を業績として入力し、それらを数値化したうえで、エフォート率にしたがって得点として算出するものである。総合的業績評価規程及び創価大学教員の総合的業績評価実施細則に基づき判定会議を開催し、各年度の教員の総合的業績評価が客観的になされている。教職大学院教員にとっては、研究業績だけでなく、学生指導や学外の学校現場などでの貢献について適正に評価される評価制度となっていると考えている。

〈実務家教員の人材確保〉

実務家教員のリクルートの仕組みについては、設置からしばらくの間は本学教育学部や教職キャリアセンター、通信教育部からの所属替えによりそのほとんどが行われたが、ここ数年は、校長経験者等に積極的に働きかけることにより、現職校長を専任教員として採用するなど、本教職大学院が求める人材を確保することができている。ただ、完全な公募という形での教員募集をするまでには至っていないので、さらにより人材を採用するためにも今後、本大学の採用の方法とのバランスをとりながら、より開かれた形での採用の仕組みを取り入れたい。

《必要な資料・データ等》

資料② 2020年度 創価大学教職大学院パンフレット

資料③ 創価大学教職大学院ホームページ

資料⑳ 創価大学教員の選考及び任用手続きに関する規程

資料㉑ 創価大学教職大学院昇任人事基準（内規）

（基準の達成状況についての自己評価：B）

1) 当該標語とした分析結果

〈年齢及び性別構成バランスへの配慮等〉

本教職大学院の教員組織については、バランスの取れた構成となるよう考慮しながら教員組織を編成している。年齢については、40歳代8%、50歳代33%、60歳代58%と60代に入ったばかりの教員が多く若干年齢層が高めではあるが、40歳代、50歳代と60歳代がほぼ半数ずつの割合になっており、バランスよく構成されていると言える。男女比については、女性教員の割合が8%と目標としている20%には届いていない。このことについては、採用が内定していた女性について家庭の事情により急遽採用できなくなってしまった等の事情があり、現状に至ってしまっている。しかしながら、今後2～3年内での教員の定年退職に伴う採用人事では、積極的に女性教員を採用することを目指しているところであり、改善に向けて努めているところである。

採用及び昇任に関する人事については、採用基準、昇格基準等を定め、人事委員会を設置し、基準等に基づいて教員の採用及び昇格等を適切に実施し理論と実践の融合を実現すべく、研究業績だけでなく教育業績を評価した採用が行われている。

本大学では教員の業績評価を「総合的業績評価」という形で実施し、教員各自が設定するエフォート率にしたがって客観的に行っている。特に、教職大学院教員については、研究業績だけでなく、学生指導や学外の学校現場などでの貢献について適正に評価される評価制度となっていると考える。

実務家教員のリクルートの仕組みについては、校長経験者等に積極的に働きかけをし、現職校長を専任教員として採用するなど、本教職大学院が求める人材を確保することにつなげている。

以上に述べたことから、本教職大学院においては、教員構成の性別構成に課題はあるものの、採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていると言える。

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]

〈組織的な研究活動〉

本教職大学院では、2016 年度に独立行政法人教員研修センター「平成 28 年度 教員の資質向上のための研修プログラム開発」の採択を受け、八王子市内の小中学校、八王子市教育委員会と協働し、「アクティブ・ラーニング型授業デザインスキル養成プログラム」に取り組んだ。同年 2 月に最終成果報告会を創価大学で開催すると共に、『教室にアクティブ・ラーニングがやって来た—八王子市アクティブ・ラーニング推進校の取り組み—』を刊行するに至った。

この取り組みは、アクティブ・ラーニングをいち早く小中学校の授業に取り入れることに成功し、その後も「八王子市教育委員会・創価大学 連携事業『主体的・対話的で深い学び』のための授業デザイン研修プログラム」として現在も継続して取り組まれている。八王子市内の小中学校と協働して授業改善に取り組み、その成果を学校現場に還元するだけでなく、積極的に本教職大学院の各科目の授業でも「主体的・対話的で深い学び」の視点を取り入れられ、本教職大学院・学校・教育委員会の三者による研究がフィードバックされ、学生の学びにも還元されている。

本教職大学院では、中国の教員養成大学との交流も積極的に行っている。教育課題実地研究での訪問をきっかけに、本教職大学院の教員や大学院生が中国でのシンポジウム等に招聘され、研究発表をしたり、中国からも教員、大学院生が訪問し、教育研究について交流したりするようになった。例年 6 月に「創価大学教職大学院・教育学部 夏期短期研修会」として、首都師範大学初等教育学院、南開大学マルクス主義学院、北京教育学院の大学院生及び教員を迎えて、教育研究の交流が行われている。2019（令和元）年度には、29 名の大学院生、教員の訪問を受け入れ、教職大学院での授業での交流や「新時代に求められている教師力国際フォーラム」の開催により、教育の未来について共に考える機会を創出することとなっている。

〈研究活動の還元〉

先にも述べたように、「アクティブ・ラーニング型授業デザインスキル養成プログラム」や「『主体的・対話的で深い学び』のための授業デザイン研修プログラム」において、本教職大学院の研究結果が学校現場で生かされている。また、連携協力校での実習研究をきっかけに、教員の研究成果を学校現場での教育課題の解決に生かすことも積極的に行われている。

《必要な資料・データ等》

資料② 2020 年度 創価大学教職大学院パンフレット

資料③ 創価大学教職大学院ホームページ

資料⑩ 八王子市教育委員会・創価大学連携事業「主体的・対話的で深い学び」のための授業デザイン研修プログラム」概要説明

資料③ 『教室にアクティブ・ラーニングがやってきた！ ―八王子市アクティブ・ラーニング推進校の取り組み―』

その他の資料 成果についての現物（当日閲覧）

（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、2016（平成 28）年度に独立行政法人教員研修センター「平成 28 年度 教員の資質向上のための研修プログラム開発」の採択を受け、その後も「八王子市教育委員会・創価大学 連携事業「主体的・対話的で深い学び」のための授業デザイン研修プログラム」として現在も継続して取り組み、大学での研究を積極的に学校現場に環流する試みを行っている。

また、中国の教員養成大学との交流も積極的に行っており、中国の教員養成大学からの大学院生・教員の訪問を受け入れ、教育研究の交流を行っている。

以上に述べたことから、本教職大学院においては、教育活動に関する研究活動が組織的に取り組まれており、それが地域・学校にも還元されていると言える。

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]

〈専任教員への負担に対して配慮〉

専任教員の授業負担は、下記の表 6-4-1 「2020 年度 専任教員 持ちコマ数」の通りである。

年間での専任教員 12 名の教職大学院の科目の授業負担は最大で 11 コマ、最小で 4.4 コマであり、平均は 8.3 コマである。また、学部を含めた全授業負担は、最大で 22 コマ、最小で 8 コマであり、平均は、12.7 コマとなっている。

表 6-4-1 「2020 年度 専任教員 持ちコマ数」

	教員名	教職大学院		文学研究科		学 部		合計
		前 期	後 期	前 期	後 期	前 期	後 期	
1	吉川 成司	4	5			4	4	17
2	長島 明純	3	5				1	9
3	田村 修一	3.73	5	1	1	2	1	13.73
4	宮崎 猛	6	5			2.5	2.5	16
5	関田 一彦	3	3			4		10
6	石丸 憲一	4	5	2	1	4	4	20
7	鈴木 詞雄	5	6			3	3.5	17.5
8	大関 健道	3	3			2.5	2.5	11
9	大久保敏明	4	4					8
10	渡辺 秀貴	4	6					10
11	山崎めぐみ	2	2.4			2	4	10.4

12	三津村正和	3.26	5.33					8.59
----	-------	------	------	--	--	--	--	------

〈兼任教員の負担軽減〉

学部科目を担当する専任教員の授業負担、学生指導負担に対する配慮については、学部授業の調整がすぐにはできないこともあるが、学部教員の入れ替わり時に少しずつ交代することで、負担軽減を図っている。2014年度の時点で学部授業を担当していた6名の教員の学部の担当時数が、12コマ→8コマ、2コマ→1コマ、3コマ→2コマ、6コマ→5コマ、11コマ→8コマ、1コマ→0コマと減じており、総授業担当時数の平均についても13.5コマから12.7コマと若干ではあるが少なくなっていることから、負担軽減に取り組んでいることが見て取れる。今後、教職課程の再課程認定及び高等学校教諭免許課程設置による教員及び教育内容の固定期間が過ぎ、また教職大学院と共に学部の世代交代が進むことで、より一層の負担軽減を図り、教職大学院の指導に力を注ぐことができるような環境づくりが促進されると考えられる。

《必要な資料・データ等》

資料② 2020年度 創価大学教職大学院パンフレット

資料③ 創価大学教職大学院ホームページ

その他の資料 基礎データ「専任教員個別表」

（基準の達成状況についての自己評価：B）

1) 当該標語とした分析結果

専任教員の授業等の負担に対する配慮については、持ちコマ数の減少などを見ても、十分とは言えないまでも以前に比べて負担の偏りが是正されていると言える。特に、学部の科目担当者について、学部との協議、調整によりほぼ全員の持ちコマ数を減ずることができており、改善が進んでいる。今後さらに、教員の入れ替え、教育課程の改善を進めることにより、一部教員への授業負担の偏りは是正されることになろう。

以上に述べたことから、本教職大学院においては、授業負担に対して一定の配慮がされており、さらに改善に向けて努力していると言える。

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]

〈教育研究組織及び教育課程に対応した施設・設備〉

本教職大学院の授業は教職大学院棟の各教室で実施されている。同棟 3、4 階には、34.78 m²のマルチメディア小教室 2 教室 (V310、V410) と 61.83 m²のマルチメディア教室 2 教室 (V309、V409) があり、マルチメディア教室には自動追尾カメラ装置のほかビデオ、DVD、映像装置、音響装置、タッチパネルで操作できる操作卓装置等がある。全ての教室には、可動の机・椅子を配備しており、双方向、多方向の授業が可能となっている。V309、V409 教室については、空き教室となっているときには学生が自由に使用することができ、実習授業のための模擬授業などに利用されている。教職大学院棟の各教室で授業を行うほか、講義等のため 2015 (平成 27) 年度に改修を終えた隣接する教育学部棟 (B 棟)、教育学部棟別館 (B A 棟) も使用できるようになっている。

また、「ICT を活用した教育活動」及び教科等の指導開発研究 E (外国語活動) の授業では、最新の教育設備を備えた中央教育棟の教室及び施設を使用して授業を行っている。

教材開発室は、理科室の実験用机や印刷機器などが配備され、実習で使用する教材の作成やプリントの印刷などのため学生にも開放されている。教員研究室は、半数の 6 名分が教職大学院棟の 4 階にあり、学生の自習室にも近く訪ねやすい場所に位置している。他の教員のうち 5 名の研究室は、隣接する教育学部棟にあり、こちらも気軽に訪ねやすい場所に位置している。

〈自主的学習環境〉

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

〈図書、学術雑誌、視聴覚資料等〉

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

教職大学院棟にある教職大学院生専用のラウンジに教育雑誌等のブラウジングコーナーも設置されており、最新の教育情報を利便性よく入手できるような環境になっている。(資料⑳)

《必要な資料・データ等》

資料② 2020年度 創価大学教職大学院パンフレット

資料③ 創価大学教職大学院ホームページ

資料④ 2019年度 創価大学教職大学院購入教育雑誌等一覧

(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

施設・設備については、多様な教育環境に対応できる教職大学院棟の教室、設備のほか、隣接する教育学部棟（B棟）、教育学部棟別館（BA棟）、最新の機器を備えた中央教育棟の教室等も使用することができ、教職大学院の教育研究組織及び教育課程に対応したものとなっている。

自主的学習環境については、自習室等学生数と比して余裕のある環境整備がされており、積極的に活用されている。

図書館における教職大学院のための図書等の整備について、中央図書館に教職大学院用の専用図書が配備されたり、教職大学院棟のラウンジに教育雑誌等のブラウジングコーナーが整備されていたりと、教育現場に即した実践的な教育を行う上での資料が整備されている。

以上について、本教職大学院においては、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と言える。

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]

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

○教職研究科委員会

教職研究科の運営全般にわたる重要事項を審議・決定する機関。教職研究科の全専任教員で構成されている。原則、毎月行われる定例研究科委員会の開催を中心に、必要に応じて臨時研究科委員会を開催する。年度間に 10 回以上程度の開催予定である。

○教務委員会

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

○入試委員会

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

○FD委員会

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

○実習委員会

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

○自己点検・評価委員会

自己点検・評価の実施項目として、授業アンケート、「教職大学院を語り合う会」、修了生勤務校訪問、教育課程連絡協議会などがあり、計画し実施している。また、その結果を報告書にまとめ、全学自己点検・評価委員会に教職大学院としての点検表かデータを報告している。自己点検・評価委員会は必要に応じて適宜開催する。

○学生部委員会

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

○メディア委員会

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

○人事委員会

人事委員会が教員人事に関する事項を審議する。必要に応じて適宜、開催する。

2018年度から、新たに次の2つの委員会を立ち上げた。

○進路指導委員会

連携協定を結んでいる教育委員会における大学推薦による特例選考の条件が変更されたことを背景として、ストレートマスターの進路について、実習前などの折々に院生それぞれの進路希望を確認し適切な指導を行う必要性などが生じ、新たに設置した。

○将来構想検討委員会

本教職大学院設置から10年を経て、次の10年に向けて発展を期すべく新たに設置した。具体的には、志願者増を目標として、高等学校専修免許課程の設置、SDGs、ESD関連の科目の開設、広報活動の工夫などが検討され、具体化を図っている。

〈管理運営に関する会議の諸規定〉

教職大学院の管理運営に関する会議の諸規定については、それぞれ整備されている。

〈事務体制及び職員配置〉

教職大学院の事務組織について、本教職大学院では教育学部と一体の事務体制を取っており、総勢3名で仕事を分担して執務している。特に、教職大学院の事務については、教職大学院・教育学部事務長が主担当として当たっており、必要に応じて契約職員1名が対応する体制ができている。

〈組織及び事務体制の意思決定〉

次のように、様々な業務に当たり、事務スタッフとの連携の下、効果的に意思決定を行いながら取り組んでいる。

○各種ワーキンググループ

中学校教諭専修免許課程、高等学校教諭専修免許課程の設置に際しては、事務スタッフの協力を得るとともに、ワーキンググループを設けて取り組んできた。

○行事運営

毎年度、教育学部と共催している教育フォーラム、中国からの研修生の受け入れなどに際しては、事務スタッフはもとより、教育学部と連携を図り、実行委員会を組織して運営等に当たっている。

○教育学部との連絡協議会

教職研究科委員会の開催期日に先立ち、教育学部との連絡協議会を開催し、人事、行事などについて協議している。構成員は、教職研究科長・同研究科長補佐、教育学部長・同副学部長、そして担当事務スタッフである。

《必要な資料・データ等》

資料⑳ 教職大学院の組織運営図

資料㉑ 創価大学教職大学院会議資料

資料㉒ 創価大学大学院学則（第49条）、創価大学大学院研究科長会議規程

資料㉓ 創価大学事務組織機構図

（基準の達成についての自己評価：A）

本教職大学院における委員会及び事務組織は、相互の連絡、会議を必要に応じて開催し、各委員会の行う事業の企画、立案、実施、総括を行っている。各委員会の提案内容については、実施前に教職研究科委員会

において協議・連絡することとなっており、委員会の委員が事業を行うのではなく、専任教員及び事務職員全体の問題として取り組む体制にある。具体例としては、入試業務について入試委員会が中心となりながらも全教員が積極的に役割を受け持ち全体で取り組む体制ができていること、実習について全教員で構成する実習委員会が調整を行い、一人一人の学生に対して適切な指導を心がけていること、自己点検・評価について自己点検・評価委員会が評価の進め方を提示し、各委員会で担当領域の評価を行い、それを一度全員で検討し、さらに自己点検・評価委員会でまとめるという手順を踏んでいることなどが挙げられる。もちろん、事務担当者も必要に応じて各種委員会に出席し、必要な情報を提示し、事務の立場からの意見を述べるなど、積極的に参画している。

上述のような委員会をもって「教職大学院の管理運営に関する会議」が構成されている。各委員会で審議されたことは教職研究科委員会において報告、審議されており、本教職大学院での教育研究活動推進の方針決定の機能を十分に果たしている。このように、本教職大学院においては、教職研究科委員会の下に各種委員会が位置付けられ、役割を明確にして機能している。また、事務スタッフについても、各委員会及び教職研究科委員会をしっかりとバックアップできる体制が整備されており機能している。

さらに、当面する課題については、ワーキンググループを組織して事に当たるなど、機動的な取り組みも行っている。

以上に述べたように、本教職大学院においては、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、機能していると言える。

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]

教職大学院の開設にあたり、独自の教職大学院棟を建設した。さらには、遠方から入学する学生のために、借上げ寮も用意するなど、教育環境の整備には力を入れている。教職大学院に係る経費については、教職大学院の運営に必要な経費は毎年度予算に計上されており、また、設備関連の予算については、必要に応じて、また計画的に大学の管理部によって予算が確保され、設備発注等が行われている。最近では、教室の I C T 環境のリニューアルなどに予算を取って執行している。

なお、自助努力として、KAGAC (e ラーニング教員免許状更新講習推進機構) に本教職大学院として積極的に関わり、それにより収益金を得ており、またその用途については研究科委員会で審議し、学生の学修のための消耗品費をはじめとして教職研究科全体にとって有益な形で使用している。

教員の個人研究費については、規定に従って表 8-2-1 のように割り当てられている。また、図書購入費についても学生が利用する教職大学院棟のラウンジに配架される教育雑誌等に関する経費等一定の金額が割り当てられている。

表 8-2-1 専任教員の個人研究費

区分	2018 年度	2019 年度
教員一人当たりの研究費等	430,000 円	430,000 円

《必要な資料・データ等》

資料② 2020年度 創価大学教職大学院パンフレット

資料③ 創価大学教職大学院ホームページ

資料④ 2019年度 創価大学教職大学院購入教育雑誌等一覧

(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、上記のように、教職大学院として必要な予算措置が講じられるなど、財政的な基礎を有し、また配慮がなされていると言える。加えて、KAGACへの取り組みなどの自助努力も行われており、教育研究活動等を適切に遂行できる経費に幾分かゆとりをもたらしている。

以上に述べたように、本教職大学院においては、教育研究活動等を適切に遂行できる経費について、配慮がなされており、また自助努力によってより充実した教育研究活動を行っていると言える。

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]

〈教育研究活動等の状況についての公表〉

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。

(基本的な観点)

創価大学のウェブサイト上で、理念・目的、学生の受け入れ、教育・研究、組織・運営、施設・設備等の状況について公表している。

また、受験生のために、進学相談会(2018年度までは「入試説明会」)を年度間に7回程度開催している。入試の時期に合わせて開催することは当然として、現職教員のために週末に開催したり、学部学生が来やすい会場を選んで開催したりするなど工夫をしている。

フォーラムや論文発表会、「教育課題実地研究合同報告会」を継続的に開催し、教職大学院の教育活動の周知や成果の発表を行っている。フォーラムについては、2011年度までは教職大学院フォーラムとして開催してきたが、2012年度からは「創価大学教職大学院・教育学部フォーラム」として開催している。2019年度には、文部科学省から講師を招き、SDGsとユネスコスクールをテーマにするなど、教職大学院の新たな可能性を模索する場ともなっている。教職課題研究論文発表会については、教職課題研究論文が課されるようになった2013年度から定例化して開催している。修了する全学生が研究発表をし、東京都の指導主事や連携協力校の校長などを助言者として招聘して実施しており、学びや研究の成果の一端を公開する重要な機会となっている。「教育課題実地研究合同報告会」については、国内・国外の教育先進校等での学びや協働を基に構築した研究成果を、学部学生にも開いた形で開催している。本教職大学院の特色ある教育活動の一つである「教育課題実地研究」について、一科目としての学びを大きく超えた有用性を示すと共に、院生の貴重な情報発信の場にもなっている。なお、国外の教育課題実地研究については、訪問した学校、研究大会等の冊子やウェブサイトでも紹介されている。

そのほかにも、個々の取り組みとして、院生が研究成果を関連学会等で口頭発表したり、ラウンドテーブル

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

〈研究の成果の発信〉

研究については、日本教職大学院協会の研究大会において、これまで3度にわたり実践研究成果発表を担当し、ポスターセッションでは毎回報告をしている。

2016年度独立行政法人教員研修センター「教員の資質向上のための研修プログラム開発事業」に、八王子市教育委員会との連携事業として採択された成果は、『教室にアクティブ・ラーニングがやって来た！ 八王子市アクティブ・ラーニング推進校の取り組み』として公表されている。この事業は現在も継続されており、八王子市内の小中学校に広く取り入れられ、貢献している。

《必要な資料・データ等》

資料② 2020年度 創価大学教職大学院パンフレット

資料⑤ 2019年度進路相談会一覧表

資料⑯ 「2019年度 教職課題研究論文発表会発表要旨集」

資料⑰ 2019年度 教職課題研究論文発表会日程表

資料⑳ 「奈良女附小参観記」『学習研究』奈良女子大学附属小学校

資料㉑ 八王子市教育委員会・創価大学連携事業「主体的・対話的で深い学び」のための授業デザイン研修プログラム」概要説明

資料㉒ 『教室にアクティブ・ラーニングがやってきた！ ー八王子市アクティブ・ラーニング推進校の取り組みー』

資料㉓ 2019年度 創価大学教職大学院・教育学部フォーラムプログラム

資料㉔ 2019年度 日本教職大学院協会研究大会プログラム、発表資料

(基準の達成についての自己評価：A)

本教職大学院における教育活動等の状況の周知については、広く社会に周知できる方法により、すなわちウェブサイトを始め、入試説明会・進学相談会、学内外における各種研究発表の機会などを通じて、積極的かつ適切に情報提供がなされている。

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

以上に述べたように、本教職大学院においては、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と言える。

2 「長所として特記すべき事項」

八王子市教育委員会との連携事業、「主体的・対話的で深い学び」のための授業デザイン研修プログラムにより、市内の小中学校における校内研修を通じて、教職大学院の教育研究の成果が広く理解され取り入れられている。

ユネスコスクール支援大学間ネットワークに加盟し、その支援活動を通じて、教職大学院の教育研究の成果が理解され取り入れられつつある。

中国における「教育課題実地研究」を通じて、特に北京の首都師範大学、北京教育学院において本教職大学院の教育研究成果が知られるようになり、先方からの研修生を受け入れる研修会も実施し、相互交流、相互理解を深めている。

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]

〈組織的な点検評価〉

本教職大学院では、全学の自己点検・評価委員会と併せて、教職大学院独自の自己点検・評価委員会を教職研究科委員会のもとに位置付け、定期的に点検評価を行っている。毎 Semester、毎年度の振り返りに力を入れてきたが、とりわけ 2010 年の第 1 回目の認証評価、2015 年の第 2 回目の認証評価を貴重な自己点検・評価の機会と捉え、その後の改善に結びつけてきた。重要な課題と考えられる事案については、自己点検・評価委員会から各委員会に改善を検討するよう働きかけをしてきた。学生受け入れの状況や教育の状況、成果や効果については、自己点検・評価の評価項目とすることはもちろん、各委員会の議題としてもしばしば取り上げられ、改善が図られてきた。

〈学生からの意見聴取〉

学生からの意見聴取については、アンケート調査及び全教員と全学生を対象とした懇談会「教職大学院を語り合う会」により行われている。授業アンケート調査は、各 Semester 終了時に匿名性が保たれるように作成したアンケートに無記名での回答後、学生に不利益が生ずることのないよう匿名で事務の担当に送付し、まとめた結果について研究科委員会で問題点について話し合い、解決に向けての取り組みを協議している。「教職大学院を語り合う会」では、短期的、中長期的な教職大学院の課題について、より充実した教職大学院をつくっていくという目標を共有したうえで、教員と学生の垣根を越えた建設的な意見交換を行っている。また、授業アンケートの結果をふまえて話し合いを行うので、学生からの具体的な要望について取り上げ、早急に改善されることもある。

〈学外関係者からの評価〉

学外関係者の意見を取り入れることについて、まず、修了生からの意見を取り入れることについては、創価大学教職大学院連絡会が組織され、修了後も交流を続ける中で、教職大学院の教育研究成果や学校現場での教職大学院の学修の効果などを共有し、そこでの意見を教育課程等の改善に生かすよう努めている。学外の関係者、有識者から評価を受けることも積極的に行っている。他の教職大学院の教員や教育委員会関係者、連携協力校長などに教育課程連携協議会委員の委嘱をし、年間 2 回協議会を開催している。例年第 1 回は、7 月上旬に授業観察及び教育課程等について意見を聞く機会としている。第 2 回は、12 月上旬に実習校を会場に、実習授業の参観及び実習研究のあり方について意見を聞く機会としている。他校からの委員との情報交換やデマンドサイドからの希望を聞くことは、教育課程編成のうえで非常に有効であると捉えている。

〈評価結果のフィードバック〉

自己点検・評価の結果のフィードバックについては、学生からの授業アンケートの結果や教職大学院を語り合う会でも出された意見が自己点検・評価のために活用されることはもちろんであるが、教務委員会により各科目の効果を検討し、よりよい教育課程を作成するために役立てられるなど、次年度以降の授業改善を模索する上での重要なデータとなっている。例えば、「教育実践研究方法Ⅰ及びⅡ」は、勤務校や連携校での実践を理論化する

上で、実践データを分析する方法を身に付けたいという学生の希望を受けて、教育課程を検討する中で質的研究や量的研究の調査研究方法について学ぶ科目として生まれたものである。

〈評価データの保管等〉

自己点検・評価や外部評価の際に用いた情報や得られた結果については各委員会、事務室で適切に管理されている。また、各委員会で検討されたことについては、提案資料としてまとめ、研究科委員会で審議または報告し、記録として残されることになっている。これらの情報については、教職大学院事務室で適切に保管している。

《必要な資料・データ等》

資料㉔ 2019年度秋学期授業アンケート結果

資料㉕ 2019年度 教職大学院を語り合う会報告

資料㉖ 2019年度 教育課程連絡協議会資料

(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

点検評価のための組織的な取り組みとしては、全学的な自己点検・評価に毎年度取り組んでいるほか、教職大学院独自の自己点検・評価委員会を教職研究科委員会のもとに位置付けている。とりわけ、志願者数・入学者数をふまえての学生受け入れの状況や修了後の進路、勤務状況等について数値や聞き取りを根拠として、実情を謙虚に受け止めたうえで、毎年度さらなる改善のための取り組みをすることとしてきた。

学生からの意見聴取については、セメスターごとの授業アンケートや学生との「教職大学院を語り合う会」を実施し、学生からの意見聴取を積極的に行い早期の問題解決や教育課程の改善等に生かすようにしており、学生からの意見聴取が教育の状況に関する点検評価に適切な形で反映されていると言える。

学外関係者からの意見の聴取については、修了生からの意見を同窓会組織である教職大学院連絡会での交流により共有したり、他の教職大学院の教員や教育委員会関係者、連携協力校校長から成る教育課程連携協議会を開催し意見を聴取したりし、いろいろな立場からの意見を聴取することが教育課程編成に有効に働いており、点検評価に適切な形で反映されていると言える。

点検評価結果のフィードバックについては、学生からの授業アンケートの結果や教職大学院を語り合う会で出された意見をできる限り反映するよう務めており、点検評価の結果がフィードバックされ、教育課程の見直し等の具体的かつ継続的な方策に結び付いていると言える。

評価データや結果については、各委員会、事務室で適切に管理されており、必要に応じて取り出し、活用することができるようになっている。

以上に述べたように、本教職大学院においては、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、機能していると言える。

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]

〈教育内容・教育方法等の継続的改善〉

本学学士課程では、個々の授業アンケート結果及び学部のFD方針に基づき、毎年、自己の教育力向上ならびに授業改善に向けたFD（自己研さん）計画を作成し、学部長に提出している。教職大学院FD委員会では、2018年度の第1回FD学習会において学部の取り組みを紹介し、教職大学院教員もそれに準じ、年度開始時に自らの研修計画を策定することが期待されることを説明している。2019年度は準備段階として各教員の自主性に任せる形で各自の取り組みとし、2020年度から共通フォーマットを用意し、研修計画策定を促している。このように、年度当初に教職大学院における全体計画を作成し全員で共有し、同時にそれとリンクさせる形の個人の研修計画を、自己の研鑽、教職大学院全体での課題改善、前年度の反省に基づき作成・実施している。

〈高度な実践的研究力量形成の工夫〉

教職大学院も含め本学の教員は、ポータルサイト上の教育研究業績登録システムを用いた自己申告が義務付けられている。登録された教育実績ならびに研究成果は大学ホームページから検索・参照可能になっており、広く一般に公開されている。また、教職大学院の大半の科目は複数教員担当制となっており、常に互いの指導方法を点検し、学び合っている。特に、教職課題研究については、専門領域の異なる二人の教員がペアで指導に当たっているが、その領域の違いが学生への刺激になるに留まらず、互いの研究にも影響を与え合うものとなっている。

〈FD活動及びSD活動〉

FD委員会では時代の変化、現場からの要請、及び大学の教育戦略を踏まえ、取り組みの重点課題を設定している。2018年度は、プログラミング教育に象徴されるICT活用を進める教員養成を課題とし、ICT活用に長けた実践家を招聘し、院生も含めて学習会を開催した。2019年度はSDGsの取り組みをリードする教員養成を課題とし、ユネスコスクールの取り組みを学ぶ講演会を開催し、学内外の学校関係者に参加を呼びかけた。加えて、FD委員会の各委員は同僚や学生のニーズを折に触れて聴取・収集し、それらも参考にFD学習会の年間計画原案を作成している。原案は研究科委員会において検討され、承認されたものが実施される。

〈研修の機会の設定〉

学士課程全般のFDを主導する教育・学習支援センターでは、年6回のFDセミナーをはじめ、多様な研修の機会を全学の教職員に提供している。また、教育学部と連携し、学部主催の研修会や合同のシンポジウムなど、教職員が先端的研究成果に触れる機会を作っている。加えて、各学部・研究科に配分されるFD予算を使い、教職員を外部のセミナーなどに派遣し、資質向上のための研鑽や情報収集を行っている。

本教職大学院に新規採用された教員については、メンター制度を取り入れ、授業を見せ合ったり、教育研究活動の状況について聞き取りをしたり相談に乗ったりすることで、スムーズに教職大学院の教員として教育研究活動に取り組めるようにしている。また、年度末には、FD研究会での成果発表をする機会も与えられており、他の教員の刺激にもなっている。

《必要な資料・データ等》

資料④ 2019年度 教職大学院FD研究会実施状況

資料⑤ 2019年度 創価大学学士課程FD研究会一覧

（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、自己の教育力向上ならびに授業改善に向けたFD（自己研さん）計画を作成し、計画に沿って取り組むことで教育内容・教育方法等を継続的に改善するようにしている。

教員の業績や研究成果は、ポータルサイト上の教育研究業績登録システムに逐次登録され、大学ホームページから検索・参照可能になっており、教職大学院のホームページを通じて広く一般にも公開されている。教職課題研究をはじめ専門領域の異なる複数の教員がペア、チームで指導に当たる中で、互いの研究にも影響を与え合うことで、高度な実践的研究力量を形成することにつながっている。

FD活動については、FD委員会が教員や学生のニーズを折に触れて聴取・収集しながら、時代の変化、現場からの要請、及び大学の教育戦略を踏まえ、取り組みの重点課題を設定し、教職大学院にとって有益で多彩な活動を行っている。

研修の機会については、全学的な研修の機会である教育・学習支援センターが提供するもののほか、教育学部主催の研修会や合同のシンポジウムなど、教職員が先端的研究成果に触れる機会を作っている。新規に採用された教員についても、メンター制度を取り入れることなどによりスムーズに教職大学院の教員として教育研究活動に取り組めるようにしている。

以上に述べたことから、本教職大学院においては、教職大学院の教職員同士の協働によるFD活動組織が機能し、日常的にFD活動等が行われていると言える。

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]

〈協議会の設置、運営〉

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

連携協議会は定期的に開催され、教職大学院の運営や現職派遣教員の長期研修の内容や新人教員の質の向上についてそれぞれの立場からの見解を出し合い、教育の質の向上に資することを目指した協議会となっている。実習についての連携・協力についても定期的に教職大学院、東京都教育委員会、連携協力校の担当者が集まって、連携協力のあり方や具体的な運営の仕方についての協議を行っている。さらに、連携協議会では年に1回、教職大学院訪問により、教職大学院での教育活動について授業参観及び教職員からの説明や学生からの聞き取りによって、状況確認や情報交換が行われている。以上のような機会に出された意見については真摯に受け止め、改善する必要がある事案については十分審議をした上で改善策を探り、実行に移している。

指標の策定等については、直接的に作業に加わることは今のところない。ただ、東京都との連携の中で「共通に開設すべき授業科目の5領域」についての到達目標の設定を連携協議会が協議して作成している。その到達目標と指標とは関連し合っており、連携協議会の意見が間接的には指標の策定等に関わっていると考えている。

〈派遣、及び修了者の処遇等についての協議〉

現在、協定の下で現職教員学生の派遣を受けているのは東京都教育委員会である。派遣についての協議については、先に述べた連携協議会の中で審議されている。先にも述べた協定により、東京都からは、管理職選考に合格した者についての派遣と、一般の教員の派遣という2種類の派遣を受けている。派遣については、毎年一定の派遣者数が決まっているわけではなく、一般教員については、派遣希望者が志望する教職大学院を受験することになっている。管理職候補者については、東京都教育委員会から毎年度1～2名が割り振られ、入学している。2018年度は8名、2019年度は3名、2020年度は4名と派遣数に増減はあるが、確実に派遣を受けている。一般教員の派遣者の獲得については、東京都にある教職大学院と競争状態にあるので、安定した入学者を確保するためにも、東京都の現職教員への働きかけをより積極的に行っていく必要があると考えている。

〈学校教員の研修機能等〉

本教職大学院は八王子市教育委員会と連携し、2016年度に独立行政法人教員研修センター（現教職員支援機構）「教員の資質向上のための研修プログラム開発事業」の採択を受け、「アクティブ・ラーニング型授業デザインスキル養成プログラム」を共同開発し、八王子市内にある小学校5校を「八王子市アクティブ・ラーニング推進校」として認定し、通年に亘るAL型授業の実践及び校内研修を通じた全校への普及に取り組んだ。その成果と課題は、『教室にアクティブ・ラーニングがやって来た！—八王子市アクティブ・ラーニング推進校の取り組み—』の

刊行をもって、広く世に問うことができた。その後、2017～2019年度は『主体的・対話的で深い学び』のための授業デザイン研修プログラム（通称：AL研修プログラム）」と名称を変更し、学校・教育委員会・教職大学院の三者協働体制の枠組みを継続推進してきた。

2020年度においては、過去4年間の取り組みを更に発展させたAL研修プログラムとして、八王子市内の5校の小中学校に提供している。AL研修プログラムに参加する学校をAL推進校として認定し、研修を進めている。

このほかにも、八王子市の夏季研修会について、創価大学を会場に本教職大学院の教員が講師となって行ってきた。また、実習研究の連携協力校において、学校課題の解決等のために校内研究に教員が関わることも多い。

〈履修証明等〉

履修証明プログラムについては、現在のところ該当するような事業は行っていない。将来構想委員会において、本教職大学院を広く社会に開放する場を検討しているところであり、履修証明プログラムについてもその可能性を探ってはいるが、本教職大学院としてどのようなプログラムを開設できるかの具体像までには至っていない。

《必要な資料・データ等》

資料② 2020年度 創価大学教職大学院パンフレット

資料③ 創価大学教職大学院ホームページ

資料⑩ 八王子市教育委員会・創価大学連携事業「主体的・対話的で深い学び」のための授業デザイン研修プログラム」概要説明

資料⑪ 『教室にアクティブ・ラーニングがやってきた！ —八王子市アクティブ・ラーニング推進校の取り組み—』

資料⑭ 東京都教育委員会との協定書

（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

教育委員会及び学校との連携協議については、東京都及び4教職大学院との連携協議会を設置し、教職大学院の運営や現職派遣教員の長期研修の内容や新人教員の質の向上についてそれぞれの立場からの見解を出し合い、教育の質の向上に資することを目指した協議を行っており、教育課程の編成、教育活動等の整備、充実、改善に活かされ、恒常的に機能している。

派遣についての協議については、先に述べた連携協議会の中で審議されており、毎年数名の派遣がされている。

学校の研修等への寄与としては、本教職大学院は八王子市教育委員会と連携し、2016年度より、「アクティブ・ラーニング型授業デザインスキル養成プログラム」及び『主体的・対話的で深い学び』のための授業デザイン研修プログラム」として学校・教育委員会・教職大学院の三者協働体制の枠組みにより、AL研修プログラムに参加する学校をAL推進校として認定し、研修を進めている。また、八王子市の夏季研修会について、創価大学を会場に本教職大学院の教員が講師となって行っていたり、実習研究の連携協力校において、学校課題の解決等のために校内研究に教員が関わったりしており、学校教員の研修機能を有し、教職生活全体を通じた資質及び能力の向上を支援する取り組みを行っていると言える。

以上に述べたように、本教職大学院においては、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と言える。