

教職大学院認証評価
自己評価書

令和3年6月

立命館大学大学院教職研究科実践教育専攻

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	3
III	基準ごとの自己評価	
基準領域 1	理念・目的	4
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	11
基準領域 4	学習成果・効果	25
基準領域 5	学生への支援体制	31
基準領域 6	教員組織	35
基準領域 7	施設・設備等の教育環境	41
基準領域 8	管理運営	44
基準領域 9	点検評価・FD	49
基準領域 10	教育委員会・学校等との連携	54

I 教職大学院の現況及び特徴

1 現況

(1) 教職大学院（研究科・専攻）名：立命館大学大学院教職研究科実践教育専攻

(2) 所在地：京都府京都市中京区西ノ京東梅尾町8番地

(3) 学生数及び教員数（令和3年5月1日現在）

学生数 55人

教員数 14人（うち、実務家教員 7人）

2 特徴

(1) 設置の沿革

立命館大学は、「自由と清新」を建学の精神に、「平和と民主主義」を教学理念に掲げ、1948（昭和23）年に新制大学として法学部、経済学部、文学部の3学部で発足し、その後教学改革を進めながら2021（令和3）年4月時点で、16学部22研究科を擁する総合大学に発展してきた。1981（昭和56）年以降、衣笠キャンパス（京都市）を中心に展開してきたが、1994（平成6）年びわこ・くさつキャンパス（滋賀県草津市）、2006（平成18）年朱雀キャンパス（京都市）、2015（平成27）年大阪いばらきキャンパス（大阪府茨木市）を開設し、3府県にまたがるキャンパス展開となった。また、立命館小学校（京都市）、立命館中学校・高等学校（京都府長岡京市）、立命館宇治中学校・高等学校（京都府宇治市）、立命館慶祥中学校・高等学校（北海道江別市）、立命館守山中学校・高等学校（滋賀県守山市）の5つの附属校、立命館アジア太平洋大学（大分県別府市）を含めた総合学園である。

教員養成については、中等教育段階の教員養成を長く行ってきた。1955（昭和30）年、学長を委員長とした「教職課程委員会」（現在は組織改編）を設置以降、現在に至るまで、全学体制のもとで教員養成教育に取り組んでいる。2007（平成19）年には、産業社会学部現代社会学科子ども社会専攻に小学校教員養成課程を設置し、2021（令和3）年4月時点で、9学部10研究科に教職課程を設置している。年度ごとの差はあるが、近年では、年間300人から400人が教員免許を取得し、既卒者を含めると250人から300人ほどが正規採用されている。

立命館大学は、2008（平成20）年度からは、京都教育大学を基幹大学として設置された京都教育大学大学院連合教職実践研究科の構成大学となり、1名の専任教員を派遣するとともに、多くの学生を送り出してきた。その一方で、「教員養成の高度化」をめぐる議論や、多くの教員を輩出しながらも、現職教員に対して「学び続ける場」を提供する組織が存在していないことに、立命館大学としてどう対応するのかという課題は残ったままであった。そこで、2014（平成26）年に、常任理事会のもとに「立命館教員養成高度化政策検討委員会」を立ち上げ検討した結果、教職大学院を単独で設置する方向でその具体化を進めることが確認された。その後、「教職研究科（教職大学院）（仮称）設置委員会」において検討を進めながら、キャンパスの所在地である京都府教育委員会、京都市教育委員会、滋賀県教育委員会、大阪府教育委員会と連携協力に関する議論を開始した。各教育委員会とは、すでに立命館大学として教学連携に関する包括協定を締結しており、この協定にもとづき、「教育委員会と立命館大学大学院教職研究科設置に向けた連携協議会」を立ち上げ、設置にむけた意見交換を行い、3府県にまたがり同じ内容・方法で実習等を行うことができるよう調整を図ってきた。また、本学附属校を管轄する法人部門である一貫教育部や各附属校とも、同様に意見交換や事前調整を行い、合意形成を図ってきた。

このような経過を踏まえて、2017（平成29）年4月に、立命館大学大学院教職研究科実践教育専攻（以下、本研究科）を、学部をもたない独立研究科として設置するに至った。設置後も、教育委員会や附属校との連携強化を図るとともに、関西圏の私立大学と連携した協定校入学試験の導入、独立行政法人教職員支援機構の地域センターである立命館大学センターの開設、大阪市教育委員会との新規の連携開始等に取り組んでいる。

(2) 特徴

本研究科の特徴として、次の8点をあげることができる。

- ① 総合大学の多様な学びの環境を活かした教学展開を行っており、他研究科の科目受講によって、院生個々人の問題意識に応じた学習が可能であること。
- ② 京都府教育委員会、京都市教育委員会、滋賀県教育委員会、大阪府教育委員会、大阪市教育委員会という3府県にまたがる5つの教育委員会との連携によって運営されており、多様な連携協力校、フィールドワーク先を確保していること。
- ③ 総合学園である強みを活かし、本学附属校との連携強化を図り、SSH、IB、ユネスコスクール等に認定されている附属校の実践をフィールドワークで学ぶとともに、附属校で非常勤講師として勤務しながら教職大学院で学ぶことができる「教職大学院生講師制度」を導入していること。
- ④ 教員としての総合的な資質能力向上を図るための科目を配置するとともに、現代的な課題に応える3つのコースを、「臨床教育コース」「教育方法・学習科学コース」「国際教育コース」として設定し教学を展開していること。
- ⑤ 全国の教職大学院の中でも特徴的な「国際教育コース」を設置するとともに、共通科目に独自領域を設け、「国際教育に関する科目」を全院生の必修科目とする等、グローバル時代の教育課題に対応できる教員としての資質能力向上を図っていること。
- ⑥ 立命館大学のこれまでの教員養成の実績を活かしながら、義務教育段階のみならず、高等学校の連携協力校も多く確保し、小学校、中学校、高等学校のすべてに対応する教学を展開しており、高等学校からの現職教員受け入れや新任教員の輩出実績を重ねていること。
- ⑦ 教職大学院に付置する組織として「立命館大学実践教育学会」を設立し、教員、院生、修了生を中心に、実践研究を展開できるようにしていること。
- ⑧ 独立行政法人教職員支援機構との連携強化を図り、同機構の地域センターとして、「独立行政法人教職員支援機構立命館大学センター」を開設し、3府県にまたがる5つの教育委員会・総合教育センターに教員研修講座を提供するとともに、本学附属校、近隣府県の私立中学高等学校連合会にも参加を呼びかけながら私立学校教員の研修のあり方についても検討しながら研修講座を実施していること。

II 教職大学院の目的

(1) 本研究科が目指すもの

本研究科の教育研究上の目的は、「立命館大学大学院教職研究科則」第2条において、次のように定めている。

「本研究科は、学士課程における教員養成教育や教育現場での実践経験にもとづき、教育活動に関する実践知の科学化と理論知の実践化について学際的に追究することにより、教育と学習の価値的な意義を深く理解し、社会的に要請される教育的課題に応える高度な専門的知識と実践的指導力を有するとともに、平和と民主主義の精神、地球市民としての資質を持った、人間力のある教育実践者の養成を目的とする。」

(2) 本研究科で育成しようとする教員像

本研究科では、上記の教育研究上の目的のもとで、次のように育成しようとする教員像を設定し、アドミッション・ポリシーやディプロマ・ポリシーに反映させている。3つのコースは履修モデルとしてのコース設定であるため、コース共通の教員像を掲げながら、コースごとに重点の置き方を変えて教員像を捉えるようにしている。

○学習指導、生徒指導の両者について、バランスの取れた指導理論と実践力を獲得した教員

○総合大学での学びを生かし、高い教科指導力と教科の専門性ととともに、国際的に通用する課題解決型の教育実践力を持つ教員

○教育をめぐる環境変化の中で生じる困難な教育現場の課題に対応できる教員

○学級経営・学校経営の課題を組織の中で協働して解決に導ける力量を備えた、新しい学校づくりの中核を担うリーダー的教員

(3) 教育活動等を実施する上での基本方針

本研究科では、カリキュラム・ポリシーとして策定している次の点を重視しながら、教育活動を展開している。

○共通科目(基本科目)については、「共通基本科目」として区分し、原則として、学部新卒院生、現職教員院生が共通に学ぶこととする。しかし、両者の獲得している資質能力が異なる領域については、一部、別科目、別クラスを配置する等、両者のニーズに対応する工夫を行う。また、学校現場や関連施設でのフィールドワークを組み入れて、理論と実践の往還を可能とする科目を配置する。

○教員としての総合的な力量を形成するため、特に若手・中堅教員に求められる、授業力、生徒指導力、学級経営力、学校マネジメント力等を育成する「共通基本科目」を配置し、コース科目でさらに深い学びが展開できるような科目を配置する。

○立命館の特色を活かした「臨床教育」「教育方法・学習科学」「国際教育」の3コース(履修モデルとしてのコース)を設定し、それぞれの領域での高度な力量を獲得させる科目を配置する。

○現場との深い関わりの中で実践的に学ぶ、充実した「学校における実習科目」を配置する。「学校における実習科目」は、「専門実習科目」として配置し、当該科目を教学の主要な柱として、学校現場での授業実践や授業担当以外の担任業務、生徒指導、特別活動等の実践と、その振り返りを組み合わせて展開する。

このような基本方針に従って、実習報告会、合同ゼミ形式での成果報告会等を実施し、適宜院生の学びの成果を見取りながら、2年間の学びの集大成として「教育実践探究論文」を提出させ、最終的には、「教育実践探究論文審査・報告会」で発表させている。「教育実践探究論文審査・報告会」は、関係者に公開して開催し、本研究科の学びの成果を広く学校現場に還元する役割も担っている。

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]

本学大学院の目的は、「立命館大学大学院学則」第 2 条において、次のように明確に定められている（資料 1-1-1）。

立命館大学大学院学則（第 2 条）

<p>第 2 条 本大学院は、立命館建学の精神および教学理念に則り、学術の理論および応用を教授研究し、その深奥をきわめ、または高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識および卓越した能力を培い、文化の進展に寄与することを目的とする。</p> <p>2 大学院のうち、専門職大学院は、学術の理論および応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識および卓越した能力を培うことを目的とする。</p> <p>3 各研究科の教育研究上の目的は、各研究科則に定める。</p>

また、本研究科の目的は、本学大学院の目的及び、学校教育法第 99 条、専門職大学院設置基準第 2 条、第 26 条に基づき、「立命館大学大学院教職研究科則」第 2 条において、「本研究科は、学士課程における教員養成教育や教育現場での実践経験にもとづき、教育活動に関する実践知の科学化と理論知の実践化について学際的に追究することにより、教育と学習の価値的な意義を深く理解し、社会的に要請される教育的課題に応える高度な専門的知識と実践的指導力を有するとともに、平和と民主主義の精神、地球市民としての資質を持った、人間力のある教育実践者の養成を目的とする。」と明確に定めている（資料 1-1-2）。

このように定められた本研究科の目的は、「学修要覧」等においても示している（資料 1-1-3）。

《必要な資料・データ等》

資料 1-1-1 立命館大学大学院学則

資料 1-1-2 立命館大学大学院教職研究科則

資料 1-1-3 2020（令和 2）年度「学修要覧（研究科編）」（p. 3）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本研究科の目的は、学校教育法第 99 条、専門職大学院設置基準第 2 条、第 26 条等の関連法令に基づき、専門職学位課程の特質を十分に理解して、「立命館大学大学院教職研究科則」に明確に規定している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

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]

本研究科では、研究科の目的に基づき、表 1-2 に示すようなディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを制定している。

表 1-2 教職研究科の 3 ポリシー

ディプロマ・ポリシー	<p>教職研究科は、学士課程における教員養成教育や教育現場での実践経験に基づき、教育活動に関する実践知の科学化と理論知の実践化について学際的に追究することにより、教育と学習の価値的な意義を深く理解し、社会的に要請される教育的課題に応える高度な専門的知識と実践的指導力を有するとともに、平和と民主主義の精神、地球市民としての資質を持った、人間力のある教育実践者の養成を目的とする。</p> <p>これを具体化するために設定した、以下のような教育目標は、編成されたカリキュラムの各科目を履修し、本学教職研究科が定める修了要件に達することにより修得されたときみなし、これをもって教職修士(専門職)の学位を授与する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 学習指導、生徒指導の両者について、バランスの取れた指導理論と実践力を獲得している。 ● 総合大学での学びを生かし、高い教科指導力と教科の専門性ととともに、国際的に通用する課題解決型の教育実践力を獲得している。 ● 教育をめぐる激しい変化の中で生じる新しい教育課題に対応できる能力を獲得している。 ● 学級経営・学校経営の課題を組織の中で協働して解決に導ける力量を備え、新しい学校づくりの中核を担うリーダーとしての能力を獲得している。
カリキュラム・ポリシー	<ul style="list-style-type: none"> ● 共通科目(基本科目)については、「共通基本科目」として区分し、原則として、学部新卒院生、現職教員院生が共通に学ぶこととする。しかし、両者の獲得している資質能力が異なる領域については、一部、別科目、別クラスを配置するなど、両者のニーズに対応する工夫を行う。また、学校現場や関連施設でのフィールドワークを組み入れて、理論と実践の往還を可能とする科目を配置する。 ● 教員としての総合的な力量を形成するため、特に若手・中堅教員に求められる、授業力、生徒指導力、学級経営力、学校マネジメント力などを育成する「共通基本科目」を配置し、コース科目でさらに深い学びが展開できるような科目を配置する。 ● 立命館の特色を活かした「臨床教育」「教育方法・学習科学」「国際教育」の 3 コース(履修モデルとしてのコース)を設定し、それぞれの領域での高度な力量を獲得させる科目を配置する。 ● 現場との深い関わりの中で実践的に学ぶ、充実した「学校における実習科目」を配置する。「学校における実習科目」は、「専門実習科目」として配置し、当該科目を教学の主要な柱として、学校現場での授業実践や授業担当以外の担任業務、生徒指導、特別活動等の実践と、その振り返りを組み合わせて展開する。
アドミッション・ポリシー	<p>教職研究科は、学士課程における教員養成教育や教育現場での実践経験に基づき、教育活動に関する実践知の科学化と理論知の実践化について学際的に追究することにより、教育と学習の価値的な意義を深く理解し、社会に要請される教育的課題に応える高度な専門的知識と実践的指導力を有するとともに、平和と民主主義の精神、地球市民としての資質を持った、人間力のある教育実践者の養成を目的とする。そのため、教職への深い理解と基本的実践力を備えた、次のような条件を満たす人材を求める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 学部での教職の学びを通して、教員としての基礎的知識や指導力をもち、さらに、教員としてより高い指導力、専門性、実践力を身につけたいという高い意欲と熱意をもっている学生。 ● 大きく変化する教育の中で活躍する教員として、新たな教育課題に対応していく力を、「理論と実践の往還」をはかる中で身につけたいという高い意欲をもった学生。 ● 教科指導、生徒指導、学級経営、学校経営などの課題を組織の中で協働して解決に導ける基本的力量を備え、新しい学校づくりの若手リーダー教員を目指す学生。 ● 教職経験の中で培った力量を、総合的にさらに高度化し、協働して取り組む新しい学校づくりの中核を担うリーダー教員を目指す現職教員。

これらの3ポリシーの策定にあたっては、学校法人立命館が2006（平成18）年に制定した「立命館憲章」をはじめ、学園や大学の理念等との整合性も勘案した（資料1-2-1）。

また、学部新卒学生及び現職教員学生（以下、本研究科での呼称に合わせて、それぞれを「学部新卒院生」「現職教員院生」と表記する）が共に学ぶ教職大学院の特性に鑑み、両者に共通する項目とともに、特に現職教員院生に求めたい項目を設定する等の工夫をしている。

学習指導と生徒指導は表裏一体の関係にあると考え、得意領域を持ちながらも、そのどちらかに偏ることなく、両者の実践に必要な資質能力をバランスよく獲得している教員像、教育学部以外の専門学部における高度な学びの成果を教育実践力に結びつける教員像、変化の激しい教育現場の新しい課題に対応できる教員像等を反映させた。

本研究科では、履修モデルとして、臨床教育コース、教育方法・学習科学コース、国際教育コースの3つのコースを設定している。各コースの履修で育成に重点を置く教員像については、コースの説明に加え、履修モデルとともに「学修要覧」に示している（資料1-2-2）。

3ポリシーについては、「学修要覧」に明記するとともに、本研究科ウェブサイトやパンフレット、入学試験要項等にも掲載し、広く周知を図っている（資料1-2-3、資料1-2-4）。また、カリキュラム・マップを作成し、ディプロマ・ポリシーと各科目の学びとの関係が分かるようにし、「学修要覧」で示している（資料1-2-5）。

なお、2020（令和2）年度に、カリキュラム改革委員会を立ち上げ、2023（令和5）年4月入学者から適用予定の新カリキュラムの議論を開始しており、2021（令和3）年度以降、3ポリシーについては、その内容を検証するとともに、中央教育審議会等の議論状況を踏まえて、必要に応じて見直す作業を行う予定にしている。

《必要な資料・データ等》

資料1-2-1 立命館憲章

資料1-2-2 2020（令和2）年度「学修要覧（研究科編）」（pp.10-12）

資料1-2-3 教職研究科ウェブサイト参照（<http://www.ritsumeai.ac.jp/gspite/>）

資料1-2-4 2021（令和3）年度版「教職研究科パンフレット」（2020（令和2）年度使用）（p.4）

資料1-2-5 2020（令和2）年度「学修要覧（研究科編）」（p.18）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

3つのポリシー間や法人・大学の理念との整合性も勘案した、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・ポリシーを制定している。また、履修モデルとしてのコースを設け、各コースで重点を置く教員像等も示している。これらは、学修要覧、本研究科ウェブサイト、パンフレット、入学試験要項等で広く周知し、院生にも、新入生オリエンテーション等で説明をしている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

学校法人立命館の建学の精神、教学理念、「立命館憲章」に基づき、本研究科の目的及び3つのポリシーを策定するとともに、各種媒体において、広く周知している。

基準領域 2 学生の受入れ

1 基準ごとの分析

基準 2-1

○ 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]

(1) アドミッション・ポリシーの周知

本研究科のアドミッション・ポリシーは、前掲の表 1-2 の通りである。アドミッション・ポリシーは、基準 1-2 で記載したように各種媒体で周知するとともに、入学試験要項においても明確に示している（資料 2-1-1、資料 2-1-2）。また、各種の入試説明会においても周知を図っている（資料 2-1-3）。

(2) 入学者選抜の方式・基準

入学者選抜試験は各年度に 3 回（9 月、11 月、2 月）実施している。入学試験においては、《一般入学試験》《社会人入学試験》《学内進学入学試験》の各入試方式を採用し、それぞれ異なる選抜を行うことで幅広い層からの入学者を募っている。なお、2020（令和 2）年度実施の入学試験（2021 年（令和 3）4 月入学）より、《協定校入学試験》方式を新設し、9 月、11 月の 2 回のみ実施している（資料 2-1-2）。

《一般入学試験》では、「筆記試験（専門科目）」並びに「口述試験」によって、総合的に合否を判断する。《社会人入学試験》では、学校現場で教員としての勤務経験があることを出願要件とし、「筆記試験（小論文）」と「口述試験」によって総合的に合否が判断される。《学内進学入学試験》では、立命館大学の 4 年次に在籍し、累積 GPA3.0 以上、かつ教職科目（対象となる科目は入学試験要項に明記）の GPA が 3.2 以上の者に出願資格が与えられる（立命館大学では、GPA を 5.0 満点で換算）。出願時に提出させる「課題論文」や「口述試験」によって、総合的に合否を判断する。《協定校入学試験》においては、3 校の協定校における募集・選考を経て、「筆記試験（小論文）」と「口述試験」によって総合的に合否が判断される。なお、《社会人入学試験》《協定校入学試験》で課す「筆記試験（小論文）」は、受験生の特性に応じて、異なる論題で出題している。

それぞれの入学試験方式においては、明確に合否判定基準を定め、厳格に運用している（資料 2-1-4）。口述試験は、共通の進行表を作成することで、口述試験グループごとに差が生じないように配慮し、共通の口述試験評価表に基づいて評価を行うことにしている（資料 2-1-5）。

(3) 入学試験の内容

入学試験の内容については、試験方式ごとに入学試験要項に明記している。

《一般入学試験》の「筆記試験（専門科目）」及び《協定校入学試験》の「筆記試験（小論文）」の内容については、教育に関する時事問題、臨床教育、教育方法・学習科学、国際教育に関する諸課題について、基本的知識を理解しているかを問うものである。《社会人入学試験》の「筆記試験（小論文）」は、教員としての勤務経験を踏まえて教育課題について論じるものである。《学内進学入学試験》の「課題論文」は、教師の専門性について考え、それをどのように大学院で獲得していくかについて論じるものである。

《一般入学試験》《学内進学入学試験》《協定校入学試験》の「口述試験」は、教職への意欲、教員としての基本的力量、入学後に取り組みたい学修課題等に関して審査を行う。これら 3 方式は、学部新卒者が受験するため、「口述試験」の中で、模擬授業や場面指導を課すことで、アドミッション・ポリシーにも明記している教科指導、生徒指導、学級経営等に関する基本的知識や指導力の有無も確認するようにしている。《社会人入学試験》の「口述試験」は、これまでの教職経験や入学後の学修課題に関して審査を行う。

(4) 入学関連情報の周知

入学関連情報については、入学試験要項のほか、本研究科ウェブサイトやパンフレットにおいて公開している。

また、本学大学院入試情報サイトでも、各種情報や過去の入試問題を公開している（資料 2-1-6）。

入試説明会は、例えば、2019（令和元）年度には、立命館の4つのキャンパス（朱雀、衣笠、びわこ・くさつ、大阪いばらき）で、立命館大学大学院全体の合同入試説明会を6回、本研究科主催の入試説明会を9回実施した。2020（令和2）年度は、コロナ禍の影響で、オンライン形式で大学院合同入試説明会における本研究科説明会を2回、本研究科主催の入試説明会を3回実施した（資料 2-1-7）。

さらに、例年、本研究科が独自に設定する「授業公開ウィーク」（6月中の1週間）及び、全学的に取り組みされる「大学院ウィーク」（11月中の1週間～2週間）において、本研究科の授業を公開し、参加者に入学試験要項や研究科パンフレットを配布している（資料 2-1-8）。これらの取り組みには、本学学部生のみならず、他大学生や現職教員も参加している。

（5）入学者選抜の実施過程

本研究科の入学者選抜については、全学の「大学院入学試験執行ガイドライン」に基づいて厳正に行っている（資料 2-1-9）。教授会のもとに置かれた「入試企画・広報委員会」が、入学試験実施に関わる原案作成や広報活動を主に担っているが、入学試験の執行責任は、研究科長を委員長とする「入試委員会」が担う（資料 2-1-10）。入学試験のスケジュール、実施体制、合否判定基準等については、年度当初に、教授会でも確認している。

入学試験要項等については、教授会での議決後、全学的会議体である「大学院教学委員会」や、立命館大学の最高意思決定機関に位置づけられる「大学協議会」（委員長は学長）でも審議される。

問題作成にあたっては、出題者、入試企画・広報委員会、入試委員会等において、複数回のチェックを厳正に行うことで、出題ミスを防ぐとともに、試験内容の平準化をはかる体制を構築している。

また、入学試験当日は研究科長が入試責任者となり、全体の統括業務を担っている。筆記試験は、作問者と当該領域を専門とする教員が基準に基づいて複数名で採点を行い、口述試験の各グループは、それぞれ3名の専任教員（研究者教員と実務家教員の混合）で構成する等、厳正な評価を行うための配慮をしている。

筆記試験と口述試験の採点が終われば直ちに集計され、入試委員会のもと、試験当日の入試業務を担当した教員によって合否原案作成会議を開催し、合否の原案を作成し、その後、教授会審議によって、合否が最終決定する。このように、厳正に入学試験執行を行う体制を構築し、適切に受入れを行っている。

《必要な資料・データ等》

- 資料 2-1-1 「立命館大学大学院入学試験要項（2021（令和3）年度4月入学）」（研究科版）
- 資料 2-1-2 「立命館大学大学院入学試験要項（2021（令和3）年度4月入学）協定校入学試験」
- 資料 2-1-3 2021（令和3）年度版教職研究科パンフレット（2020（令和2）年度使用）（p.4）
- 資料 2-1-4 合否判定基準（当日閲覧資料）
- 資料 2-1-5 口述試験評価表（当日閲覧資料）
- 資料 2-1-6 立命館大学大学院入試情報サイト参照（<http://www.ritsumeai.ac.jp/gr/>）
- 資料 2-1-7 入試説明会開催事例（2020（令和2）年度教職研究科主催入試説明会案内）
- 資料 2-1-8 2019（令和元）年度授業公開ウィーク及び大学院ウィーク案内
- 資料 2-1-9 大学院入学試験執行ガイドライン（当日閲覧資料）
- 資料 2-1-10 入試企画・広報委員会及び入試委員会議案書（一部）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本研究科のアドミッション・ポリシーと教育内容について、各種入試説明会、本研究科パンフレット、本研究科ウェブサイト等で周知した上で、入学試験を行っている。また、アドミッション・ポリシーに基づいて、学部

新卒院生、現職教員院生のそれぞれに応じた入学者選抜（筆記試験（専門科目）（小論文）、口述試験）を行っている。入学試験の実施に関しても、教授会の下に、研究科長を委員長とする「入試委員会」や、「入試企画・広報委員会」を設置する等、厳正、公正に入学試験を実施する体制を構築している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

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]

これまでに実施した入学試験の方式別の状況は、下表に示す通りである。なお各年度とも、入学定員は 35 名である。志願者は、各年度において、33～62 名の間で推移している。また、入学定員充足率は、各年度において、0.74～1.09 の間で推移している。

	入学試験方式	志願者	合格者	入学者
2017（平成 29）年度入試 （2016（平成 28）年度実施）	一般	13	13	11
	学内進学	11	11	11
	社会人	13	13	10
	合計	37	37	32
	定員充足率			0.91
2018（平成 30）年度入試 （2017（平成 29）年度実施）	一般	28	20	12
	学内進学	21	18	14
	社会人	13	12	12
	合計	62	50	38
	定員充足率			1.09
2019（令和元）年度入試 （2018（平成 30）年度実施）	一般	21	17	10
	学内進学	11	10	10
	社会人	6	6	6
	合計	38	33	26
	定員充足率			0.74
2020（令和 2）年度入試 （2019（令和元）年度実施）	一般	18	18	12
	学内進学	6	6	5
	社会人	9	9	9
	合計	33	33	26
	定員充足率			0.74
2021（令和 3）年度入試 （2020（令和 2）年度実施）	一般	12	9	6
	学内進学	11	11	9
	社会人	9	8	8
	協定校	4	4	4
	合計	36	32	27
	定員充足率			0.77

上の表にみるように、2019（令和元）年度入試以降、他の国立教職大学院への進学や教員採用試験の合格、ま

た、教員免許を取得することができなかったこと等を理由とする辞退者が一定数いることもあり、入学者が定員を下回る状況が続いている。この状況を改善するために、2021（令和3）年度入試（2020（令和2）年度実施）より、関西圏の私立大学3校との間で協定校入試方式を導入し、各大学の優秀な教員志望者を本研究科入学に導くことができた。今後は、新規の協定校の獲得等も行っていく予定である。下表は、入学試験における学部新卒者における他大学出身者の推移である。

入学試験実施年度	志願者	合格者	入学者
2017（平成29）年度入試（2016（平成28）年度実施）	0	0	0
2018（平成30）年度入試（2017（平成29）年度実施）	11	6	2
2019（令和元）年度入試（2018（平成30）年度実施）	6	4	2
2020（令和2）年度入試（2019（令和元）年度実施）	8	8	5
2021（令和3）年度入試（2020（令和2）年度実施）	8	8	6

基準2-1でも記述したように、入試広報は様々な形で実施をしてきた。学内においては、学部教職課程とも連携を図り、各年次のオリエンテーション、3年次に配置される必修科目「学校教育演習」（教職版ゼミ）、教育実習の直前指導でアナウンス等を行っている（資料2-2-1）。対外的には、研究科の開設以降、関西の教職課程を設置する全大学へパンフレット及び入学試験要項を配布して広報等を行っている。広報をさらに強化すべく、2020（令和2）年度は他大学訪問による広報や協定校の新規獲得等を検討していたが、コロナ禍によって直接他大学を訪問することが困難となったため、2021（令和3）年度以降に具体化できるよう準備を進めているところである。また、近隣の国立の教職大学院との関係もあり、現職教員の派遣は、滋賀県からの1名と、本学附属校・提携校からの派遣となっている。引き続き、連携する教育委員会と交渉し、現職教員派遣枠の拡大にも努めていきたい。

2021（令和3）年度以降の広報の強化方針については、入試企画・広報委員会や教授会において議論を開始し、その方針を全学の教学部に提出している（資料2-2-2）。

《必要な資料・データ等》

資料2-2-1 学部教職課程（教職教育総合センター）への広報依頼（教授会文書）

資料2-2-2 募集広報方針（入学者確保戦略）および2022年度に向けた施策【教職研究科】

（基準の達成状況についての自己評価：B）

各年度においては、定員充足率が0.74～1.09の間で推移しており、2019（令和元）年度入試以降、入学者が定員を下回る状況が続いている。このような状況を改善すべく、入試広報の強化や協定校入学試験方式の導入等、必要な改善を行ってきた。その結果、他大学からの入学者は増加している。今後は、特に学内進学入学試験方式による志願者をさらに拡大するため、学部教職課程とも連携しながら学内の学部生に対して、本研究科進学の意義についてさらに周知徹底していく予定である。

以上のことから、基準を達成していると判断する。

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]

(1) 研究科の目的・機能に応じた教育課程

本研究科では、研究科の目的や、連携する教育委員会・本学附属校のニーズを踏まえ、「共通基本科目」「専門実習科目」「コース科目(コース共通科目、コース必修科目)」からなる教育課程を編成している(資料3-1-1)。各科目区分の修了に必要な単位数は、以下の通りである。

科目区分		修了要件単位配分	
共通基本科目 (6領域)		20単位以上	
専門実習科目		10単位	
コース科目	コース共通科目		8単位以上
	コース必修科目	臨床教育コース科目	8単位
		教育方法・学習科学コース科目	8単位
		国際教育コース科目	8単位
		* 他コース科目の受講も可能とするが、修了に必要な単位数に加えない。	
		46単位以上 (現職教員院生は専門実習を免除された単位数から減じる。)	

「共通基本科目」は、学校現場の教育課題を包括的・体系的に理解し、教員としての高度な力量形成の基盤をなす科目群と位置づけている。下表のように、共通に開設すべき5領域に加えて、グローバル化が進む教育現場に対応できる力を獲得できるよう、第6領域として「国際教育」に関する独自領域を設けて、全6領域に11科目(うち2科目は選択必修科目)を配置している。

科目区分	授業科目の名称	配当年次		単位数	履修方法	
		学部新卒院生	現職教員院生			
共通基本科目	成教育第1実務領域の編 カリキュラムデザインの理論と方法	1回生以上	1回生以上	2	必修	
	方実践第2法的科2な等領域指の域導実 授業デザインの理論と方法	1回生以上	1回生以上	2	必修	
		教育方法・学習科学の理論と実践	1回生以上	1回生以上	2	必修
	教生第3育徒相領域談導、 臨床教育の理論と方法	1回生以上	1回生以上	2	必修	
		生徒指導・教育相談実践演習	1回生以上	1回生以上	2	必修
	学学第4校級4経経領域営、 学校マネジメントの理論と実践	1回生以上	1回生以上	2	必修	
		特色ある学校づくりの実際と課題	1回生以上	1回生以上	2	1科目2単位選択必修 (詳細の履修方法は以下※1を参照)
		学級づくり実践演習	1回生以上	1回生以上	2	
	方教学第5員校5の教領域在育域り 現代の学校と教育実践	1回生以上	1回生以上	2	必修	
		現代の教師と教育実践	1回生以上	1回生以上	2	必修
	(国際第6独自領域) 国際教育の理論と方法	1回生以上	1回生以上	2	必修	

※1 現職教員院生は、原則「特色ある学校づくりの実際と課題」を履修し、学部新卒院生は原則「学級づくりの実践演習」を履修する。

本研究科は、「臨床教育」、「教育方法・学習科学コース」、「国際教育」という3コース（履修モデル）を設けている。1年次の春学期に各コースの導入的内容を含んだ科目「現代の学校と教育実践」（第5領域）を学び、その学習の中で自らの問題意識を明確にさせた上で、春学期中にコース選択を行う（資料3-1-2）。各コースの人数は下表のように毎年度バランスのとれた人数比となっている。

コース	区分	入 学 年 度			
		2017（平成29） 年度	2018（平成30） 年度	2019（令和元） 年度	2020（令和2） 年度
臨床教育	学部卒	9	9	7	5
	社会人（現職）	2	4	1	2
	小計	11	13	8	7
教育方法・学習科学	学部卒	11	8	9	7
	社会人（現職）	4	6	3	2
	小計	15	14	12	9
国際教育	学部卒	2	9	4	5
	社会人（現職）	4	2	2	5
	小計	6	11	6	10
総計		32	38	26	26

また、コース科目として、選択したそれぞれのコースの内容を深める「コース必修科目」と、どのコースの院生にも履修が望まれる「コース共通科目」を配置している（資料3-1-3）。

「コース必修科目」は、各院生の問題意識を深め、得意分野を持った教員として専門性を高める科目群である。院生の問題意識やニーズに応じた特色ある3つのコース科目で構成している。複雑化する学校教育への課題に対応するために、他コースの必修科目の受講も可能であるが、修了に必要な単位数には含めない。

「コース共通科目」は、各コースの枠組みに捉われることなく、教員としての総合的な資質能力を向上させることを目的とした科目群である。幅広い内容について学修することができ、各コースでの学びをより広く、深いものにする科目群と、「共通基本科目」「コース科目」「専門実習科目」における学びを統合して、探究的な省察力を育成する科目「教育実践高度化演習1」「教育実践高度化演習2」を設けている。

ディプロマ・ポリシーを実現するために、基準1-2で記載した通り、カリキュラム・マップを作成した上で体系的な教育課程を編成し、総合大学の多様な学部出身というバックグラウンドをもつ院生が、主体的・探究的な学びを通して、学び続ける教員にふさわしい深化が遂げられる教育課程となっている（資料3-1-4）。

（2）体系的な教育課程による探究的な省察力の育成

本研究科の教育課程は、「専門実習科目」をカリキュラムの中軸に置き、「学びの基礎をつくる」→「学びをひろげる」→「学びをふかめる」→「学びをまとめる」という各セメスターの流れで、「共通基本科目」から「コース科目」へ具体性、専門性が高まるように配置している（資料3-1-5）。

「学びの基礎をつくる」	共通基本科目の履修を通して、理論的教育、実践的教育によって学修を進め、教職大学院の学修に必要な基本的知識や方法を獲得する。また、自身の課題探究の基盤となるコースを選択する。
「学びをひろげる」	1年次の夏期休暇中に行う105時間（約15日間）の実習の内容を「教育実践高度化演習1」において省察し、自己の課題を明確にしていく。同時に、コース科目の

	履修を通して課題に関する幅広い知見を得ていく。
「学びをふかめる」	2年次の春学期に実施する245時間（約35日間）の長期実習の省察を通して、自らの課題についてより深く検討する。実務家教員と研究者教員の2つのゼミに所属して、指導・支援を受けることによって理論と実践の往還を図る。
「学びをまとめる」	「教育実践高度化演習2」において、長期実習の省察と理論化を行う。2年間の理論と実践の往還による学びの成果として、「教育実践探究論文」をまとめる。

このように、「専門実習科目」をカリキュラムの中軸に置き、「共通基本科目」「コース科目」の系統性を保ちつつ、理論と実践の往還の実現を図り、探究的な省察力を育成する教育課程となっている（資料3-1-6）。

（3）現代的教育課題を反映した教育課程

「臨床教育の理論と方法」「学校内外の連携による児童生徒支援」「学校におけるメンタルヘルスの理論と実践」等、多様化する児童生徒の諸課題（いじめ、不登校、発達障害、児童虐待、少年事件等）の本質を捉え、関係機関と連携し

た課題解決の方法や、思春期・青年期の児童生徒の理解と支援のあり方等に関して、実践的・理論的に探究していく科目を配置している。

また、「国際教育の理論と方法」「IB教育の理論と実践」「グローバル・シティズンシップ教育の構想と課題」等、グローバル時代の教育のあり方を多角的に分析し、IB教育、グローバル教育、外国人児童生徒の教育、ESD、グローバル・シティズンシップ教育といったグローバル時代に必要とされる教育について、実践的・理論的に探究する科目を設けている。

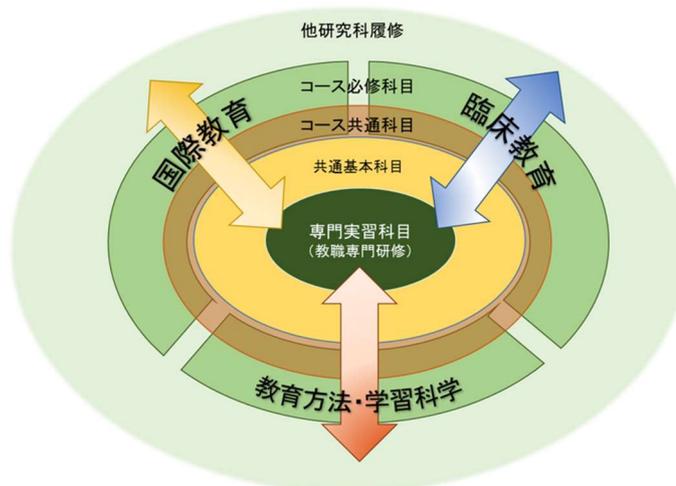
さらに「教育方法・学習科学の理論と実践」「カリキュラムデザインの理論と方法」「授業におけるICTの活用」「新しい教育内容の実践と課題」等、従来の学習論や教育方法の枠にとどまらず、「学習」「学び」を多角的に分析し、より高度な教育実践のあり方を、実践的・理論的に探究する科目を配置している。

なお、中等教育の教員を目指す院生の割合が高いため、コース共通科目に「国語科教育実践研究」等、各教科の指導法系科目を設けている。教科内容に特化した科目は開設していないが、必要に応じて他研究科科目の受講を促している。

（4）教育課程連携協議会等との連携による教育課程運営

専門職大学院設置基準の改正に伴い、新たに設置が義務づけられた教育課程連携協議会を「立命館大学大学院教職研究科教育課程連携協議会」と称して2019（令和元）年度から設置した。詳細は、基準領域10で記述するが、授業科目の開発及び実施、その他の教育課程に関する基本的な事項及び状況について協議を行っている（資料3-1-7）。

また、実習に関しては、教育委員会及び連携協力校の管理職から構成する「立命館大学教職大学院実習調整会議」を年2回開催し、本研究科の実習の在り方に関して情報共有を図り、相互理解を深めるとともに、よりよい実習プログラムを目指して意見交換を行っている（資料3-1-8）。



《必要な資料・データ等》

- 資料 3-1-1 2020 (令和 2) 年度「学修要覧 (研究科編)」(pp. 9-10)
- 資料 3-1-2 2020 (令和 2) 年度 研究者ゼミ 振り分け基準について
- 資料 3-1-3 2020 (令和 2) 年度「学修要覧 (研究科編)」(pp. 16-17)
- 資料 3-1-4 2020 (令和 2) 年度「学修要覧 (研究科編)」(p. 18)
- 資料 3-1-5 2020 (令和 2) 年度「学修要覧 (研究科編)」(pp. 28-30)
- 資料 3-1-6 2020 (令和 2) 年度「学修要覧 (研究科編)」(pp. 10-12)
- 資料 3-1-7 立命館大学教職大学院教育課程連携協議会 会議報告
(<http://www.ritsumei.ac.jp/gspete/data/>)
- 資料 3-1-8 立命館大学教職大学院実習調整会議 会議報告 (<http://www.ritsumei.ac.jp/gspete/data/>)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本研究科の教育課程は、共通に開設すべき 5 領域に独自領域 1 領域を加えた「共通基本科目」を設置し、それを土台とした「コース科目」、「専門実習科目」を設けており、教職大学院の制度に即したものとなっている。また、人材育成目的を具体化するために設定したディプロマ・ポリシーを実現すべく、「専門実習科目」をカリキュラムの中軸に置きつつ、「共通基本科目」「コース科目」の系統性を保って、理論と実践の往還を実現することができる体系的なものとなっている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

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]

(1) 授業内容

「共通基本科目」は、教職大学院のカリキュラムモデルに基づく 5 領域と独自領域 1 領域に計 11 科目を設置している。その内容は、カリキュラム・マネジメント、授業デザイン、生徒指導上の問題への対応やその未然防止に関するもの、さらには学校全体の問題から教師を取り巻く社会の情勢まで、幅広い内容を学べるようになっている。また、「コース科目」として、教育方法・学習科学、生徒指導、国際教育に関する専門性を高める科目を設置している。これらコースワークを「教育実践高度化演習 1」「教育実践高度化演習 2」において「教育実践探究論文」としてまとめる。このように授業内容は、教育現場における課題を積極的に取り上げ、検討するものである(資料 3-2-1)。

(2) 授業方法・形態

本学では、LMS(Learning Management System)として、オンライン学修支援システム「manaba+R」を導入している(資料 3-2-2)。ASAHI ネット社の manaba course を立命館大学仕様に変更したものであるが、それによって、院生の履修登録状況の把握をはじめ、シラバス、教材、レポート、院生への諸連絡や、配布資料、書類・書式の保管場所としても活用しているほか、教員と院生とのコミュニケーションや必要な指導等、主体的で対話的な学びを提供する一助となっている。なお、コロナ禍においては、法人契約をしている Zoom を利用した同期型での授業と、この manaba+R を併用することで、オンライン授業の充実を図ることができた。

共通基本科目を中心に、授業は研究者教員と実務家教員がチームティーチングで担当し、複数の視点から理論と実践をつなぐように展開している(資料 3-2-3)。また、多くの授業でフィールドワークを取り入れている。連携協力校や関係機関に実地訪問して観察を行い、担当者(学校長や研究主任、施設長)より具体的な話を聞く

ことを通して、講義で扱う内容の理解を深めるようにしている（資料3-2-4）。さらに、学校現場から教員や教育委員会関係者等をゲストスピーカーとして招聘し、実際的かつ幅広い視点で教育課題を考える機会を提供している（資料3-2-5）。

各授業では、ワークショップ、事例研究、模擬授業、授業観察・分析等を取り入れ、アクティブラーニングを展開している。また、様々な教育課題に関して院生と教員、院生同士が意見交換・討論して、院生の能動性を高める工夫をしている。その具体として、2018（平成30）年度の日本教職大学院協会研究大会の実践研究成果発表において、「立命館大学教職大学院における特色ある取り組み—国際教育、附属校連携、授業実践—」と題して、科目「生徒指導・教育相談実践演習」における授業方法・形態の工夫について報告した（資料3-2-6）。

授業は適切な受講者数で実施しており、現職教員院生と学部新卒院生との共修を基本としている（資料3-2-7）。これは、経験年数や教科の違いといった、異なる学習履歴等をもつ院生が、その特性を生かし、相互成長を図ることをねらいとしたものである。ただし、授業の運営に際しては、それぞれに適切な課題に取り組みせたり、到達目標を変えたりする等の配慮をしている。また、詳細は、基準3-3で述べるが、現職教員院生の実習についても、これまでの実務経験に基づき、一部の単位を免除する配慮もしている（資料3-2-8）。さらに、学部新卒院生には、授業内容の深い理解と2年間のバランスを勘案した履修を促すために、「コース必修科目」のうち1科目は、「教職専門研修2」を経験した後の2年次秋学期に履修するようにしている（資料3-2-9）。

午前の時間を活用して、学校や教育関連施設でのフィールドワークが実施できるように、全科目を4限以降に配置している（資料3-2-10）。また、勤務をしながら通学する現職教員院生（長期履修者）のために、3年に一度は、必ず必修科目が夜間時間帯に開講されるように、4限（14:40-16:10）、5限（16:20-17:50）、6限（18:30-20:00）をローテーションするように時間割を編成している。なお、立命館大学では6限の開始時刻は18時であるが、夜間時間帯で履修する現職教員院生への配慮から、本研究科のみ6限の開始時刻を、30分後ろ倒しして、2020（令和2）年度から18時30分開始としている（資料3-2-11）。

（3）教育課程を編成するシラバスの公開と院生への周知

シラバスには、「授業の概要と方法」「受講生の到達目標」「授業スケジュール」「授業外学習の指示」「成績評価方法」「受講および研究に関するアドバイス」「教科書」「参考書」「授業内外における学生・教員間のコミュニケーションの方法」等の項目を全学統一して設けている。「受講生の到達目標」は、現職教員院生と学部新卒院生の教職経験の違いを考慮した到達目標を示している（資料3-2-12）。

毎年度、教授会においてシラバス入力の方針を確認した上で、研究科執行部が各教員の入力したシラバスを全て点検し、不備等があれば修正の上、院生にオンラインで公開している。フィールドワークの日程変更等もあるため、各授業では、初回にシラバスを示して到達目標や授業スケジュール等を確認している。

シラバス以外にも、年間の見通しを立てて学修できるよう、1年間の行事計画やフィールドワークの日程等も、年度当初にウェブ上（manaba+R）に公開している。

（4）「授業アンケート」の実施による改善

本研究科では、毎年度、春学期、秋学期の授業終了時に、各科目の「授業アンケート」を実施している。「授業アンケート」の詳細については、基準4-1や基準9-1で記述するが、「授業アンケート」の結果を研究科の教員で共有することを通して、授業内容、授業方法・形態について改善を行っている。

《必要な資料・データ等》

資料3-2-1 2021（令和3）年度版教職研究科パンフレット（2020（令和2）年度使用）pp.7-8

資料3-2-2 manaba+R ハンドブック

資料3-2-3 2020（令和2）年度「学修要覧（研究科編）」（p.16）

- 資料 3-2-4 2020 (令和 2) 年度フィールドワーク一覧 (年度当初計画案)
- 資料 3-2-5 2020 (令和 2) 年度ゲストスピーカー招聘一覧 (年度当初計画案)
- 資料 3-2-6 2018 (平成 30) 年度日本教職大学院協会研究大会報告資料「立命館大学教職大学院における特色ある取り組み—国際教育、附属校連携、授業実践—」
- 資料 3-2-7 2020 (令和 2) 年度科目ごとの履修者数一覧
- 資料 3-2-8 2020 (令和 2) 年度「学修要覧 (研究科編)」(pp. 20-21)
- 資料 3-2-9 2020 (令和 2) 年度「学修要覧 (研究科編)」(p. 17)
- 資料 3-2-10 2020 (令和 2) 年度「学修要覧 (研究科編)」(pp. 32-34)
- 資料 3-2-11 教職研究科における授業時間帯の変更について (2019 (令和元) 年 9 月 9 日 教学委員会文書)
- 資料 3-2-12 基礎データ 4 各科目のシラバス参照

(基準の達成状況についての自己評価：A)

共通基本科目、コース科目、実習科目を通して、教育現場における多様な課題について検討する授業内容となっている。授業の方法・形態については、多くの科目でフィールドワークを設定し、事例研究や模擬授業等の方法を用いて、実践的かつ主体的に学ぶことができるようにしている。また、授業内容、授業方法・形態に関しては、授業アンケートを用いて研究科全体で見直しを図っている。院生は、年度当初にシラバスや年間スケジュール等を知ることが可能であり、それらを元に自らの 1 年間の学習計画を立てている。また、次年度の学修の参考にすることもでき、見直しをもった学習計画を立てることができている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

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]

(1) 実習科目の全体構造

本研究科では、実習科目として「教職専門研修」を 4 科目設定している。学部新卒院生は「教職専門研修 1」「教職専門研修 2」を、現職教員院生は実習の単位免除の状況に応じて、「教職専門研修 1」「教職専門研修 3」「教職専門研修 4」を履修することを原則としている。これらの実習科目は、実習内容の深まりに合わせて段階的に高度化するように設計している (資料 3-3-1)。研究科として統一の方針で運用するため、教授会の下に、副研究科長及び実務家教員を委員とする「教職専門研修運営委員会」を設置し、日常的な調整を図っている。本研究科の実習の概要は、次の通りである。

【学部新卒院生が履修する研修】

- ・「教職専門研修 1」(3 単位)・・・1 年次の夏期休業中 (8 月末～9 月) に 105 時間 (15 日間) の実習
- ・「教職専門研修 2」(7 単位)・・・2 年次の春学期に 245 時間 (35 日) の実習

【現職教員院生が履修する研修】

現職教員院生は、本人からの申請に基づき、研究科が「実習免除審査」を行い、実習科目の一部の履修を免除する場合がある。標準修業年数で学修する場合、免除の状況に応じて 3 パターンの履修を基本としている。

■ 実習単位の免除がない場合

「教職専門研修 1」(3 単位)・・・1 年次時に 105 時間の実習

「教職専門研修 3」(4 単位)・・・原則、2 年次の春学期に 140 時間の実習

「教職専門研修 4」(3 単位)・・・原則、2 年次の秋学期に 105 時間の実習

- 「教職専門研修 1」の履修が免除された場合

「教職専門研修 3」(4 単位)・・・原則、2 年次の春学期に 140 時間の実習

「教職専門研修 4」(3 単位)・・・原則、2 年次の秋学期に 105 時間の実習

- 「教職専門研修 1」「教職専門研修 3」の履修が免除された場合

「教職専門研修 4」(3 単位)・・・原則、2 年次の春学期に 105 時間の実習

(2) 実習校(連携協力校)の概要

学部新卒院生は、修了後の就職希望先及び校種を考慮して、連携する 5 つの教育委員会から提供された実習校(連携協力校)のいずれかにおいて実習を行う。基準 3-4 でも記述しているが、入学直後の新入生オリエンテーション期に、全院生と個別面談を行い、教員採用試験の可否状況、受験予定の自治体、学校種・教科、現在の居住地や実習希望の自治体等を丁寧にヒアリングし、教職専門研修運営委員会で全体を調整、さらに連携協力校による内諾を得て、実習校を確定させる。「院生講師制度」により本学附属校に勤務しながら学ぶ学部新卒院生については、入学前に院生講師としての採用と勤務校が決定しているため、講師として勤務する附属校で実習を行うことにしている。現職教員院生は、原則として現任校において実習を行うが、受け入れ先との調整ができた場合には、現任校以外での実習も認めている。本研究科開設以降の連携協力校及び各校に配属した院生の延べ人数は、別紙一覧の通りである(資料 3-3-2)。

(3) 本研究科の実習の特色

1) 学部新卒院生の実習について

本研究科においては、学部新卒院生の占める割合が高いため、教職専門研修 1 及び 2 の比重が大きい。そのため、これらの実習においては、まずは教員としての仕事の全貌及び学校の組織運営の全体像を体験的に理解させることに重点を置き、大学院での授業等との往還を図りながら 2 年をかけて教員に必要な実践的な力量形成を図るよう設計している。基準 3-1 でも述べたように、科目履修(主に理論)と実習体験(主に実践)を効果的に組み合わせながら、2 年間かけて系統的に学びを深めることができるよう、各ステージを設計している。具体的には、以下のような特色をあげることができる。

- ① 教職専門研修 1 及び 2 は年次を跨いで同一の実習校で実施することにより、学校の環境に慣れながら段階的に高度な実習内容(研究テーマに関する実習を含む)に挑戦できるようにしている。
- ② 実習の内容については所属するコースにかかわらず教科指導から校務運営、課外指導まで教員の仕事全般に取り組みさせることで学校の教育活動全般について総合的に体験し、省察できるようにしている。
- ③ 実習期間を通して実習校の教員と同様に終日の勤務態勢をとることによって、よりリアルに教員の日常勤務の状況や問題点を把握しやすいようにしている。
- ④ 職員会議、学年会議、分掌会議等にも「準スタッフ」として参加し、学校マネジメントの視点を獲得できるようにしている。

2) 現職教員院生の実習

本研究科に入学する現職教員院生は、①教育委員会からの派遣研修生(滋賀県から毎年度 1 名)、②本学の附属校・提携校からの研修派遣生(毎年度 4～6 名)、③公立学校、私立学校から自主的に希望して入学してきた者(毎年度 2～3 名)の 3 種に大別できる。

①の滋賀県からの派遣教員の場合、1 年目は、大学院での学びに専念できるよう全ての業務が免除される形で派遣され、2 年目は、いわゆる「14 条特例」を活用し、現任校での勤務を中心としながら、勤務時間外に実習を行うことができるように配慮がなされている。

②の本学附属校や提携校からの派遣教員の場合、1年目については、大学院での履修を優先できるよう授業時間数等の大幅な軽減措置がとられており、毎週数時間の授業を行うのみで、2年目は、いわゆる「14条特例」を活用し、勤務との重なりがないよう実習を行う配慮がなされている。なお、勤務時間と実習の時間は明確に区別しており、担当する授業時間や分掌部会での活動を実習に充てる場合には、所定の様式で勤務時間の振替を学校長に申請することとしている。①や②の場合は、現任校からミッションをもって派遣されているため、現任校の課題を解決するテーマを実習で遂行することとなる。③の自ら希望して進学する現職教員の場合、夜間時間帯の科目受講による長期履修制度活用者か休職による進学者がほとんどである。まず、研究科の教員が現任校を訪問し、実習の趣旨や制度運用について詳細に説明した上で書面により連携協定（連携協力校として実習を行うことの承認）を結び、①②の場合と同様の配慮を依頼している。基本的には、大学院での科目履修のない曜日の勤務終了後を活用したり、職務専念義務免除の制度を活用する等の形で実習を行っている。

実習のテーマの設定、実習計画の策定、実習の進捗状況の確認、指導及び助言は、指導を担当する研究者教員と実務家教員が連携して、効率的かつ適切な実習が行えるよう支援している。

（4）実習校（連携協力校）及び教育委員会との連携

1）教育委員会との連携

本研究科は、京都府、京都市、大阪府、大阪市、滋賀県という5教育委員会から、連携協力校の提供を受けている。設置者が異なれば、実習校の運営方針や体制にも大きな違いがあり、全ての院生に同等な実習環境を整えることが不可欠である。そこで、基準3-1でも記述した「立命館大学教職大学院教育課程連携協議会」「立命館大学教職大学院実習調整会議」において、本研究科の実習内容やしくみへの理解を深め、課題や問題点について協議を行い、教育委員会や連携協力校との調整を図っている。

2）実習校（連携協力校）との連携

実習の実施にあたっては、実習の開始前に、各院生を担当する実務家教員が各学校を訪問し、管理職及び直接院生の指導に当たる「指導担当教員」と綿密な打ち合わせを行っている。特に、新規の連携協力校には「研修の手引」に基づいて詳細な説明を行い、適切な実習の場を保障できるように努めている。

現職教員院生の実習では、実習の場が主として現任校となることから、教員としての日常の勤務時間と実習の時間を区別し、実習が適切に行える条件をつくるため、研究科の教員が直接現任校に赴き、管理職に実習の趣旨や制度の概要を丁寧に説明した上で実施している。現職教員院生の勤務実態に合った実習計画を事前に作成させ、担当する研究者教員と実務家教員が連携して指導・支援を行っている。

（5）指導体制及び評価

実習においては、各実習科目の「研修日誌」に記入させるとともに（資料3-3-3）、各院生について研究者教員と実務家教員の2名がチームを組み、連携協力校の指導担当教員及び管理職等と緊密な打ち合わせを行いながら実習を進めている。この研究者教員と実務家教員の2名のチームは、院生の日常的な履修指導等の役割も担っており、日頃の学習の状況を踏まえた実習指導を行っている。特に、学部新卒院生が履修する「教職専門研修1」及び「教職専門研修2」の期間中は研究科の教員が定期的に学校を訪問し、実習が円滑に進むように院生の状況の確認や指導について学校側と協議を行っている。また、学校訪問ができない週は、夜間の時間帯に、大学院で実務家教員によるゼミ（自治体や実習校単位）を開催し、実習で直面している諸問題等への指導・支援を行っている。さらに、研究テーマの推進等については、研究者教員が相談・指導を行っている。実習のまとめとしての研究授業には、担当する教員2名が参観し、各校での事後研究会において指導・講評を行っている。

現職教員院生の実習においても、学校側と協議しながら担当する2名の教員が適宜実習校を訪問して指導を行うほか、研究の進め方等について必要な指導・支援に努めている。

実習の評価については、大学院でのリフレクションの状況等も加味することができるよう、連携協力校に依

頼する評価事項に加え、研究科が独自に行う評価事項を設定し、最終的には研究科が責任を持って総合評価を行っている。また、連携協力校の実態による評価の差を生じさせないために、各校からの評価は、先述の「教職専門研修運営委員会」で検討・調整した上で、最終評価を行っている。なお、各実習の内容及び到達目標を考慮して、実習科目ごとに異なる評価基準を設定している（資料3-3-4）。

（6）実習成果の報告・公開

全ての実習について、各実習の終了後に成果を報告し、相互に講評し合う場を設定している（資料3-3-5）。

例年10月には、「教職専門研修1報告会」を開催し、「教職専門研修報告会」は、例年6月の週末に開催し、2年間にわたる実習を省察するとともに、その成果を「教育実践探究論文」にまとめていく構想を発表させている。なお、「教職専門研修報告会」には、連携する教育委員会代表者、連携協力校の管理職及び指導担当教員等にも参加を呼びかけ、成果を外部に公表する場としても位置づけている（資料3-3-6）。

現職教員院生が履修する「教職専門研修3」「教職専門研修4」については、各院生の終了時期が異なるため、別途報告会を開催している。本学附属校からの研修派遣教員は、研修員としての定期的な報告が義務づけられている関係で、年2回の研修員の報告会を、研究科と共催で開催し、立命館学園の一貫教育担当常務理事、一貫教育部長、各附属校管理職、研究科の教員が参加している（資料3-3-7）。

（7）実習の一部免除に関する特例

先述の通り、実務経験があり、各実習科目で求められる到達目標を十分に達成していると判断される現職教員院生については、入学後、本人の申請に基づき、研究科内での審査を経て、実習科目の一部履修を免除する特例措置をとっている。本人から提出される課題レポートの審査及び口頭試問を、「教職専門研修単位免除審査委員会」にて実施し、最終的には教授会で免除の可否を決定している（資料3-3-8）。単位免除の目安とする実務経験年数と、免除される実習科目は添付資料通りであるが、「教職専門研修4」（3単位）は、免除されない。

なお、過去4年間の年度別単位免除者数は、以下の通りである。

年度	申請者数	「教職専門研修1」免除者数	「教職専門研修1及び3」免除者数
2017（平成29）	9	1	8
2018（平成30）	11	1	10
2019（令和元）	6	2	4
2020（令和2）	8	2	6
合計	34	6	28

《必要な資料・データ等》

資料3-3-1 教職専門研修1～4の手引

資料3-3-2 連携協力校及び受け入れ人数一覧

資料3-3-3 各実習科目の「研修日誌」様式及び記入例（記入例の詳細は当日閲覧資料）

資料3-3-4 各研修の成績「評価票」（様式）

資料3-3-5 「教職専門研修1報告会」及び「教職専門研修報告会」の実施要項

資料3-3-6 2019（令和元）年度「教職専門研修報告会」外部参加者一覧

資料3-3-7 2020（令和2）年度附属校研修員報告会実施案内

資料3-3-8 （2021（令和3）年4月入学）教職専門研修単位免除審査スケジュールと審査方法について

(基準の達成状況についての自己評価：A)

学部新卒院生については、本学附属校を含めて、多様な実習校が確保されている。教授会の下に「教職専門研修運営委員会」を設置し、組織的に実習の運営ができるようにも配慮している。また、学部新卒院生は、学校の教育活動全般を経験するだけでなく、「準スタッフ」として教育活動に参画し体験的に学修できるようなシステムが確立されている。現職教員院生は、現任校において勤務時間とは明確に区別された実習が行えるよう制度設計され、現任校との綿密な打ち合わせによって実施されている。さらに、すべての現職教員院生に、最低3単位の实習を義務づけており、学校における課題解決につながる実践的実習となるような制度としている。実務家教員と研究者教員がチームを組み実習校の指導担当教員とも連携して効果的に指導にあたる体制が整えられており、理論と実践の往還を図りながら系統的に学びを深めることが可能になっている。このような実習を行うために、研究科、教育委員会、学園の一貫教育部、連携協力校との間で、「教職専門研修」の意義や目的、実施内容について共通理解が図られている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

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]

(1) 入学時のオリエンテーションの充実

本研究科では、入学時に「新入生オリエンテーション」を実施し、研究科の基本的な情報、研究科の目的、履修登録方法、カリキュラム等の説明や大学院の生活（図書館や情報教室、教職研究科共同研究室、院生自習室等の施設利用方法）等の説明を丁寧に行っている（資料3-4-1）。このオリエンテーション期に、事前に提出させた書類をもとに全院生との面談を行い、希望コース、研究テーマ、実習希望及び受験予定の自治体、現職教員院生は勤務の状況等について丁寧にヒアリングを行い、実習校や指導担当教員2名（研究者教員、実務家教員）を決定している。

また、院生には、『学びを拓く-実践教育学への道しるべ-』を配布し、共通基本科目「現代の学校と教育実践」等で活用しながら、本研究科の学びの特徴や方法を理解させるようにしている（資料3-4-2）。

(2) 履修科目登録に関する規則等

本研究科では、履修に関する様々なルールを適切に定めている（資料3-4-3）。

修了要件に必要な単位数は46単位としている。また、単位の登録上限は、2年目に14条特例を活用して学ぶ現職教員院生に配慮して、年間38単位で設定していたが、本学の完全 Semester 制への移行に伴って、2018（平成30）年度以降の入学者から、春学期18単位、秋学期20単位を上限として設定している。また、多様な学びの機会を保障する観点から、現職教員院生に限定した措置として、申請をすれば各学期4単位までプラスして登録できるようにしている。なお、この措置は、授業期間外で開講される集中講義も登録上限単位数に含まれてしまう本学の登録上の制約に対応するためであり、このことによって、現職教員院生の学修に過度な負担が生じることはない。

(3) 履修モデルに対応し、組織的な履修指導と個々の院生を支援する学習指導

本研究科は、院生一人に対して、研究者教員と実務家教員が2名で協働して日常的な院生の指導・支援を行う体制をとっている（資料3-4-4）。研究者教員は、コースや研究テーマに配慮して決定し、実務家教員は、実習を実施する自治体や学校を基礎に決定している。日常的な院生への学習指導は、それぞれの研究者教員、実務家教員が適宜各院生についての情報共有を図りながら行っている。各院生を指導する研究者教員と実務家教員は、実習指導も担当しており、指導教員が最終的に確定する1年次の5月以降、修了までの間、個々の院生の状況に

応じた指導を継続的に行う体制をとっている。

また、一年次の春学期に開講される共通基本科目第5領域「現代の学校と教育実践」を、研究科コア科目として位置づけ、全体への指導や周知が必要な場合には、適宜、当該科目を通して行うようにしている。さらに、各2名の指導教員のみならず、研究科の教員がチームとして院生指導にあたることができるよう、例えば、リフレクション科目にあたる「教育実践高度化演習1」「教育実践高度化演習2」では、合同クラスでの実施と個別クラスでの実施を組み合わせる等、指導教員以外の教員からも適宜指導・支援を受けることができるような工夫もしている。加えて、1年次の春学期には、全院生が、全教員の担当する授業を履修することができるように、時間割を編成している。入学定員が35名、専任教員14名という小規模の研究科であるため、1年次の春学期終了時には、全院生と全教員がコミュニケーションを取ることができる関係となる。必要な場合には、教授会後に教員会議を開催し、院生の状況を共有した上で、研究科としての対応策を検討して院生指導にあっている。

院生には、各学期で「学びのポートフォリオ」を作成させ、ポートフォリオを参考にしながら各担当教員が面談を行ったり、ゼミ指導に活かしたりしている（資料3-4-5）。3年間分の時間割予定を「学修要覧」に示すことで、見通しを持って学習計画を立てることができるような工夫もしている（資料3-4-6）。

（4）現職教員院生や学部新卒院生に配慮した時間割の工夫

研究科の講義は、4限から6限（14:40～20:00）に設定し、1限から3限は、学校でのボランティアや、他研究科科目の履修ができるように配慮している。先述の通り、2020（令和2）年度からは6時限の開始時刻を18:30に変更し、3年に一度は必ず必修科目が夜間時間帯に開講される等の時間割編成上の工夫をしている。

（5）オンライン授業への学修支援

2020（令和2）年度の春学期は、コロナ禍の影響でキャンパス入構制限となり、授業もすべてオンラインで実施した。5月よりオンライン授業を開始したが、連休中には、複数回、接続実験を行う日を設けて、院生のWiFi環境や接続状態の確認、Zoomの基本的機能の確認、レジュメ等の配布方法の確認を丁寧に行った上で、オンライン授業を開始した。また、大学全体としても、例えば、オンライン授業支援の特設のウェブサイトの開設、ルーター・PCの貸出等、積極的に、学生・院生へ様々な支援策を講じている。また、秋学期からの面接授業の再開にあたっては、全学の支援によって、本研究科で使用する教室に、webカメラの設置等、遠隔授業が可能な設備が整備された。このような全学的な支援と、研究科における丁寧な指導によって、キャンパス入構制限下の春学期においても、Zoomを活用したオンライン授業や院生指導を円滑に行うことができた。

《必要な資料・データ等》

資料3-4-1 2020（令和2）年度「新入生オリエンテーション」冊子（一部抜粋）

資料3-4-2 教職研究科『学びを拓く－実践教育学への道しるべー』

資料3-4-3 2020（令和2）年度「学修要覧（研究科編）」（pp.12-18）

資料3-4-4 2020（令和2）年度研究者教員、実務家教員の指導体制一覧

資料3-4-5 学びのポートフォリオ

資料3-4-6 2020（令和2）年度「学修要覧（研究科編）」（pp.32-34）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本研究科では、院生の実質的な学習を確保するために履修に関するさまざまな事項を定め、ガイダンス等を通して丁寧な履修指導を行っている。また、院生一人につき、研究者教員と実務家教員2名が、日常的に情報交換をしながら、丁寧な院生の指導・支援を行う体制をとり、同時に、研究科の教員がチームで院生指導を行う工夫もしている。さらに、院生の主体的な学習を促すために、『学びを拓く－実践教育学への道しるべー』を編集し、

配布する等の試みも行っている。加えて、コロナ禍においても、様々な状況に対応すべくオンラインを活用して院生指導を行う体制も整っている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

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]

成績評価の基準については、以下に示すように「立命館大学大学院学則（第 23 条）」に定めている。院生に対しては「学修要覧（全研究科共通編）」をもとに、成績確認制度も含め、入学時のオリエンテーションにおいて周知している（資料 3-5-1）。本学の基準に基づき、各授業の目標の到達度をはかり、A+（90～100 点）、A（80～89 点）、B（70～79 点）、C（60～69 点）、F（59 点以下）の 5 段階で評価している。

立命館大学大学院学則（第 23 条）

- 第 23 条 授業科目の成績評価は、A+、A、B、C、P または F で行い、A+、A、B、C および P を合格、F を不合格とする。
- 2 前項の成績評価は、A+ は 100 点法では 90 点以上、A は同 80 点台、B は同 70 点台、C は同 60 点台および F は同 60 点未満とし、P は特定の科目における合格とする。
- 3 前 2 項は、他研究科の授業科目を履修した場合および入学する前に本大学院の科目等履修生制度により授業科目を修得した単位を認定する場合についても適用する。
- 4 第 1 項および第 3 項にかかわらず、他大学院等において修得した単位を認定する場合は、T とする。

修了に関しては、ディプロマ・ポリシー（基準領域 1 を参照）において、修了者の到達点を端的に示している。修了認定の要件については、以下に示すように「立命館大学大学院学則（第 42 条）」及び「教職研究科研究科則（第 9 条）」に定めている。これらに関しては、院生に対して「学修要覧（全研究科共通編）」（資料 3-5-2）及び「学修要覧（研究科編）」（資料 3-5-3）をもとに、入学時のオリエンテーションにおいて周知している。

立命館大学大学院学則（第 42 条）

- 第 42 条 専門職学位課程の修了要件は、現に在籍している課程に標準修業年限以上在学し、各研究科則に定めるところに従って 30 単位以上修得し、その他の教育課程の履修により課程を修了することとする。
- 2 前項の規定にかかわらず、法務研究科の修了要件は、法務研究科に標準修業年限以上在学して、法務研究科則に定めるところに従って 99 単位以上修得し、課程を修了することとする。
- 3 第 1 項にかかわらず、教職研究科の修了要件は、教職研究科に標準修業年限以上在学し、教職研究科研究科則に定めるところに従って 46 単位以上（高度の専門的な能力および優れた資質を有する教員に係る実践的な能力を培うことを目的として小学校等その他の関係機関で行う実習に係る 10 単位以上を含む。）修得し、課程を修了することとする。
- 4 前項にかかわらず、教育上有益と認めるときは、教職研究科に入学する前に小学校等または特別支援学校の教員としての実務の経験を有する者について、10 単位を超えない範囲で、実習により修得する単位の全部または一部を免除することができる。この場合において、教職研究科の修了要件は、教職研究科に標準修業年限以上在学し、教職研究科研究科則に定めるところに従って、46 単位から免除した単位を差し引いた単位

以上修得し、課程を修了することとする。

教職研究科研究科則（第9条）

（修了の要件および学位の授与）

第9条 本研究科の修了に必要な単位数は、必修科目を含め次の各号に定める授業科目の単位数を含む 46 単位以上とする。

(1) 共通基本科目 「特色ある学校づくりの実際と課題」または「学級づくり実践演習」のいずれか 2 単位を含む 20 単位以上

(2) 専門実習科目 10 単位

(3) コース科目

イ コース共通科目 8 単位以上

ロ 選択したコースのコース必修科目 8 単位

2 前項にかかわらず、大学院学則第 42 条第 4 項にもとづき実習により修得する単位の一部を免除する者については、前項第 2 号に定める単位数は、次の各号のとおりとする。

(1) 「教職専門研修 1」に相当する実務の経験を有する者

「教職専門研修 1」を除く 7 単位

(2) 「教職専門研修 1」および「教職専門研修 3」に相当する実務の経験を有する者

「教職専門研修 1」および「教職専門研修 3」を除く 3 単位

各授業における成績評価・単位認定の方法は、シラバスに明記し、各授業内において周知している（資料 3-5-4）。なお、実習科目の評価については、基準 3-3 に記載した通り、評価基準に基づいて成績評価を行い、「教職専門研修運営委員会」において確認している。

修了認定にかかわっては、修了に必要な単位の取得状況に加えて、必修科目である「教育実践高度化演習 2」において 2 年間の学びを総括するための「教育実践探究論文」を課し、連携協力校の管理職や指導教員等を招いて 1 月末に「教育実践探究論文審査・報告会」を実施し認定している（資料 3-5-5）。「教育実践探究論文」は、「教職専門研修」での長期実習の振り返りによって、自らの実践を理論化し、「理論と実践の往還」による学びの集大成として、論文の形式にまとめるものであり、『立命館大学大学院教職研究科院生論集 教育実践探究』に全文を掲載する（資料 3-5-6）。その審査の基準は、（ア）「教職専門研修」を踏まえた適切な実践課題をテーマに設定しているか（現職教員院生は、現任校の実践課題の改善に資するテーマ設定となっているか）、（イ）実践研究の目的が明確であり、目的に即した結論を導き出そうとしているか、（ウ）内容が理論的、実践的で、先行研究やデータ等の根拠に基づく展開となっているか、（エ）実践の理論化、理論の実践化、理論と実践の往還・融合が図られているかの 4 つの観点であり、「学修要覧」等で周知している（資料 3-5-7）。これらの成果を、教授会の下に設置した「教職研究科学位審議委員会」にて確認し、最終的に、教授会において、修了の可否を決定している。

《必要な資料・データ等》

資料 3-5-1 2020（令和 2）年度「学修要覧（全研究科共通編）」（pp. 32-34）

資料 3-5-2 2020（令和 2）年度「学修要覧（全研究科共通編）」（pp. 17-19）

資料 3-5-3 2020（令和 2）年度「学修要覧（研究科編）」（pp. 12-15）

資料 3-5-4 基礎データ 4 各科目のシラバス参照のこと

資料 3-5-5 2020（令和 2）年度「教育実践探究論文審査・報告会資料」（一部抜粋）

資料 3-5-6 『立命館大学大学院教職研究科院生論集 教育実践探究』第 2 号から第 4 号の目次

資料 3-5-7 2020（令和 2）年度「学修要覧（研究科編）」（p. 22）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

成績評価基準は「立命館大学大学院学則」に基づいて設定している。修了認定基準はディプロマ・ポリシーと「立命館大学大学院学則」「教職研究科研究科則」に基づいて設定している。また、これらの基準をシラバスやオリエンテーション、「学修要覧（全研究科共通編）」「同（研究科編）」等で院生へ周知している。

成績評価・単位認定方法については、各授業のシラバスにおいて周知している。修了認定については、修了に必要な単位の取得状況に加えて、ディプロマ・ポリシーに照らし合わせ、2年間の学びを総括するための「教育実践探究論文」において理論と実践の往還の達成状況を確認している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

グローバル時代の教育課題に対応できる教員の育成を行うため、国際教育コース（履修モデル）を設置するとともに、共通基本科目に独自領域「国際教育に関する領域」を設け、全院生に「国際教育の理論と方法」を必修としたり、国際教育コースでは、IB 教育や SDGs でも掲げられているグローバル・シティズンシップ教育に関する科目を開設したりする等、最新事情を反映した特色ある教育課程編成を行っている。また、教育課程編成にあたっては、標準修業年限の 4 つの Semester での学びを「学びの基礎をつくる」「学びをひろげる」「学びをふかめる」「学びをまとめる」とし、それぞれに適切な科目を配置している。各授業においては、LMS である「manana+R」を授業の予習復習や院生の事前の意見交流等で活用し、授業の充実を図っている。さらに、授業を 4 時限以降の配置し、3 年間でローテーションする時間割りを編成することで、フィールドワーク、学校ボランティア、他研究科科目の履修等の時間を確保するとともに、勤務をしながら学修する現職教員院生への配慮もしている。5 つの教育委員会及び本学附属校との連携により多様な連携協力校やフィールドワーク先の確保もしている。加えて、教職大学院の学びの特徴の理解と、院生の自主的な学びを促すため、『学びを拓く-実践教育学への道しるべ-』を編集し、活用している。

基準領域 4 学習成果・効果

1 基準ごとの分析

基準 4-1

- 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]

(1) 在学生の学習の成果・効果

本研究科の在学生の状況は、次のようになっている。

1) 休学・退学・修了の状況

入学者の休学・退学・修了の状況は以下の表 4-1-①の通りである。

表 4-1-① 入学年度別院生の休学・退学・修了の状況 (2021 (令和 3) 年 3 月末現在)

入学年度	入学者数	標準修業 年限 2 年 修了者数	標準修業 年限超過 修了者数	退学者数	長期履修 者数 (在 学中)	休学取得 人数
2017 (平成 29)	32	27	3(3)	2	3	1
2018 (平成 30)	38	34	2(2)	2	2	2
2019 (令和元)	26	22	-	2	1	-
2020 (令和 2)	26	-	-	0	3	0

※「標準修業年限超過修了者数」欄 () …標準修業年限超過修了者数のうちの長期履修者数

2) 単位取得の状況

入学者の単位取得の状況は以下の表 4-1-②の通りである。

表 4-1-② 単位取得状況 (教職研究科修了要件科目すべてにおける当該評価の延べ人数)

年度	2017 (平成 29)		2018 (平成 30)		2019 (令和元)		2020 (令和 2)	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
A+ (90~100 点)	64	12.9	69	8.8	65	10.2	61	11.3
A (80~89 点)	403	81.4	651	83.1	476	75.1	444	82.5
B (70~79 点)	24	4.9	38	4.9	72	11.3	27	5.0
C (60~69 点)	3	0.6	6	0.8	13	2.1	3	0.6
F (59 点以下)	1	0.2	19	2.4	8	1.3	3	0.6

3) 専修免許状取得

修了者の専修免許状取得の状況は以下の表 4-1-③の通りである。

表 4-1-③ 修了年度別院生の専修免許状取得の状況 (取得者の延べ人数)

修了 年度	高等学校専修免許状													
	国語	地歴	公民	数学	理科	音楽	保健 体育	家庭	情報	英語	宗教	工業	商業	合計
2018 (平成 30)	5	12	13	4	3	1	2	0	2	1	1	0	0	44
2019 (令和元)	11	12	12	5	1	0	2	1	2	3	0	0	0	49

修了 年度	高等学校専修免許状													
	国語	地歴	公民	数学	理科	音楽	保健 体育	家庭	情報	英語	宗教	工業	商業	合計
2020 (令和2)	10	6	5	5	0	0	1	0	5	2	0	1	2	37
合計	26	30	30	14	4	1	5	1	9	6	1	1	2	130

修了 年度	中学校専修免許状										小学校 専修免許状
	国語	社会	数学	理科	音楽	保健 体育	家庭	英語	宗教	合計	
2018 (平成30)	5	12	3	3	1	2	0	1	1	28	5
2019 (令和元)	10	12	5	1	0	2	1	3	0	34	5
2020 (令和2)	10	5	5	0	0	1	0	2	0	23	1
合計	25	29	13	4	1	5	1	6	1	85	11

(2) 学習成果・効果を把握する仕組み

各年度末に、院生に対して「教職研究科アンケート」を実施し、学習成果について把握している（資料4-1-1）。「立命館大学大学院教職研究科で学んだことは、自分のためになったと思いますか」という項目の回答について、2018（平成30）年度は、「とてもためになった」が71.4%、「まあまあためになった」が27.0%であった。2019（令和元）年度は、「とてもためになった」が72.7%、「まあまあためになった」が22.3%であったように、院生の意識の実態も調査しながら、学習成果・効果を把握するようにしている。また、先述の通り、春学期末及び秋学期末には、「学びのポートフォリオ」を提出させ、学習の状況を確認している。さらに、各授業で実施する「授業アンケート」では、院生の主体的な取り組みに関する項目を5項目設定し、院生実態の把握に努めている（資料4-1-2）。なお、「教職研究科アンケート」や「授業アンケート」については、基準9-1で詳述するが、FD活動の一貫としても、その結果を教員間で共有している（後述、資料9-1-6、資料9-1-7参照）。

1年次生においては、10月に「教職専門研修1報告会」（前掲、資料3-3-5）、1月に「教育実践高度化演習1報告会」を開催し、成果を報告している（資料4-1-3）。また2年次生においては、6月に「教職専門研修2報告会」（前掲、資料3-3-5）、1月には、連携協力校の管理職や指導教員等を招いて「教育実践探究論文審査・報告会」を開催し、成果を公開・報告している（前掲、資料3-5-5）。これらの節目にある報告会によって、理論と実践の往還がどの程度まで達成できているかを把握している。併せて本学附属校から派遣されているの現職教員院生については、別途の報告会を開催している（前掲、資料3-3-7）。

また、ディプロマ・ポリシーに基づき、本研究科での学びの到達度を確認するために、「教育実践探究論文」の提出を「教育実践高度化演習2」の単位授与の条件とし、提出された論文はすべて『立命館大学大学院教職研究科院生論集 教育実践探究』に掲載している（前掲、資料3-5-6）ほか、各コースから選ばれた優秀論文については、立命館大学実践教育学会が発行する『立命館実践教育研究』（資料4-1-4）に掲載している。さらに、年度末に開催している「教育実践探究フォーラム」において、修了予定の院生代表が、2年間の学びについて報告を行うことにしている（資料4-1-5）。

現職教員院生の中には、在学中に本学教職教育推進機構が発行する『立命館教職教育研究』（資料4-1-6）への投稿をはじめ、書籍の分担執筆、研究会や学会での報告を行う院生もおり、学部新卒院生についても、上記の実践研究を展開する中で、関連する学会や研究会に積極的に参加している院生もいる。

(3) ディプロマ・ポリシーと進路状況

各年度の進路状況については以下の状況である。

1) 2018 (平成 30) 年度修了者

2018 (平成 30) 年度修了者については、学部新卒院生 21 名中、教員就職は 21 名 (専任 17 名、常勤・非常勤講師 4 名)、教員就職率は 100% であった。校種は、小学校 (3 名) 中学校 (9 名) 高等学校 (7 名) 中高一貫校 (2 名) であった。採用先の主な自治体は、京都府、京都市、滋賀県、大阪府、大阪市、兵庫県、和歌山県、神奈川県、岐阜県、栃木県、その他全国の私立学校であった。

2) 2019 (令和元) 年度修了者

2019 (令和元) 年度修了者については、学部新卒院生 26 名中、教員就職は 25 名 (専任 18 名、常勤・非常勤講師 7 名)、教員就職率は 96% であった。校種は、小学校 (2 名) 中学校 (12 名) 高等学校 (5 名) 中高一貫校 (6 名) であった。採用先の主な自治体は、京都府、大阪府、大阪市、兵庫県、札幌市、神奈川県、静岡県、岐阜県、石川県、福岡県、その他全国の私立学校であった。なお、教員就職をしなかった 1 名については、大学院博士後期課程への進学希望者である。

3) 2020 (令和 2) 年度修了者

2020 (令和 2) 年度修了者については、学部新卒院生 17 名中、教員就職は 13 名 (専任 9 名、常勤・非常勤講師 5 名)、教員就職率は 82% であった。校種は、中学校 (6 名) 高等学校 (7 名) 中高一貫校 (1 名) であった。採用先の主な自治体は、京都府、京都市、滋賀県、長野県、神奈川県、横浜市、愛知県、岐阜県、福岡県、その他全国の私立学校であった。なお、教員就職をしなかった 3 名については、私立大学職員、子ども支援を行う NPO 法人、民間企業へ就職している。

以上のように、各年度とも、ほとんどの修了生が教員として就職している。中学校や高等学校の教員志望者が多いことも、本研究科の特色である。

現職教員院生については、ほとんどが入学・在学時の勤務校に戻っている (一部、別の学校に異動した修了生もいる)。

《必要な資料・データ等》

資料 4-1-1 教職研究科アンケート フォーマット

資料 4-1-2 授業アンケート フォーマット

資料 4-1-3 「教育実践高度化演習 1 報告会」資料 (一部抜粋)

資料 4-1-4 『立命館実践教育研究』第 2 号、第 3 号目次

資料 4-1-5 2019 (令和元) 年度、2020 (令和 2) 年度「教育実践探究フォーラム」開催案内

資料 4-1-6 『立命館教職教育研究』 (<http://www.ritsumeai.ac.jp/kyoshoku/kankobutu/backnumber.html/>)

このうち、第 5 号、第 6 号に本研究科院生が在学中に投稿している。

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本研究科の在学学生における学習の成果・効果については、単位修得、修了、資格取得の状況等がいずれも良好である。各種アンケートの実施、学びのポートフォリオの作成、実習や「教育実践探究論文」に関する報告会等、院生の学習成果や効果を定期的に確認する場を設けている。このように、多様な方法を用いながら、ディプロマ・ポリシーに照らした院生の学習成果や効果をj確認している。また、修了後の進路状況についても、学部新卒院生は、そのほぼ全員が教職に就いている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

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) 教職大学院における学びの成果・効果等の把握

本研究科は第1期生を送り出した翌年度の2019（令和元）年度から、修了生のフォローアップ調査を行っている（資料4-2-1）。修了生が勤務する学校の管理職や本人へのヒアリング調査を行い、本研究科での学習の成果が学校に還元されているのか、本研究科の教学において改善すべき点はないか等について把握することを目的としている（資料4-2-2）。

修了生は全国各地に赴任しているが、2019（令和元）年度は研究科として初めてのフォローアップ調査であったため、教員が分担をし、8府県20校を訪問しヒアリング調査を行った。2020（令和2）年度は、コロナ禍の影響もあり、連携する教育委員会管轄で訪問可能な学校には直接調査に出かけるとともに、必要に応じてオンラインによるヒアリング調査を実施した。それ以外の学校に赴任した修了生については、本人及び現任校の管理職にアンケート調査を実施し、学習成果還元の状況の把握に努めた。その結果、ほとんどの修了生が、他の新任教員と比較し、高い能力を有し、「即戦力」として活躍している様子が確認されるとともに、管理職からの評価も高いことが分かった。連携する教育委員会の管轄の学校に赴任した修了生については、今後、5年を経過した段階においてもフォローアップ調査を実施する予定である。

本学附属校から派遣された現職教員院生のフォローアップについては「立命館大学教職大学院・一貫教育部連携協議会議」（資料4-2-3）等の機会を通して、修了後の勤務状況を把握しているが、校務分掌上の各種主任や学年主任等して活躍している。また、連携する教育委員会管轄の公立学校から進学した現職教員院生の修了生については、立命館大学教職大学院連携協議会等の機会において（資料4-2-4）、その勤務状況を把握している。

2020（令和2）年度はコロナ禍の影響により、予定通りのフォローアップ調査ができなかった。そのため、本格的な調査を行うことができたのは2019（令和元）年度のみであり、今後、実施方法や内容についてさらに検討を重ね、研究科としてよりよい方法を構築しながら、中長期的に修了生の教育研究活動の状況について把握していく予定である。

(2) 研究の成果の波及効果

院生が取り組んだ研究テーマは、現在の教育課題を踏まえたものになっている。特に現職教員院生は、現任校の課題を研究テーマとして設定し、その成果を現任校等に還元している。学部新卒院生も、今日の教育課題を踏まえた研究テーマとなっており、学校教育の課題解決に資するものとなっている（前掲、資料3-5-6）。

修了時には、教育委員会、連携協力校の関係者等を招いて、2年間の学修成果である「教育実践探究論文」の審査・報告会を開催し、院生全員が口頭発表を行っている。また、「教育実践探究論文」は、院生論集『教育実践探究』に全文を掲載し、全国の教職大学院、市町村教育委員会、連携協力校等に配布している。さらに、各コースから優秀論文を選考して、本研究科に付置された学会組織である「立命館大学実践教育学会」の紀要『立命館実践教育研究』に掲載する等、2年間の学習の成果を全国の教職大学院、市町村教育委員会等に発信し、地域、学校に還元するようにしている。本学附属校から派遣された現職教員院生の論文は、すべて『立命館附属校教育研究紀要』（資料4-2-5）に掲載され、常勤講師等を含めて約580人の附属校教員に対しても、その成果が伝わるようにしている。

修了後は、立命館大学実践教育学会において、学校や地域の教育課題の解決のために継続的に実践を積み重ねた成果を、発表する機会を設けている（資料4-2-6）。その運営には修了生も加わっている。また、立命館大学

出身の教員を中心にして、教育実践交流や研究活動等を行う「立命館学校教育研究会」（資料 4-2-7）にも、修了生が参加して、発表できるようにしている。

（3）赴任先での教育研究活動における貢献

本研究科の修了生の進路状況については、基準 4-1 に既述したように、学部新卒院生はほぼ全員が教職に就いており、専任教諭としての就職率も良好である。2020（令和 2）年度末に第 3 期の修了生を輩出したばかりであるため、赴任先での教育研究活動における貢献は、未だ顕著なものはない。しかし、先述のヒアリング調査において、学部新卒院生が修了後に、各地の新任採用者を代表して研究授業を行う等の活躍を把握している（資料 4-2-8）。また、滋賀県より派遣されていた現職教員院生のうち 1 名は、2021（令和 3）年度より滋賀県教育委員会の指導主事となり、1 名は、2021（令和 3）年度より滋賀県立高等学校の教頭となっている。さらに、東洋経済新報社（2020（令和 2））『東洋経済－SDGs に取り組む小・中・高校特集－』において、立命館小学校、立命館守山中学校・高等学校、立命館慶祥中学校・高等学校において、修了生が中心となって実践した SDGs の取り組みが紹介されている（資料 4-2-9）。加えて、2019（令和元）年の読売教育賞国語教育部門の優秀賞を在学中に受賞した現職教員院生もいる（資料 4-2-10）。

《必要な資料・データ等》

- 資料 4-2-1 2019（令和元）年度修了生フォローアップ実施状況一覧
- 資料 4-2-2 2019（令和元）年度修了生フォローアップ調査の資料（事例）
- 資料 4-2-3 立命館大学教職大学院・一貫教育部連携協議会 会議資料（一部抜粋）
- 資料 4-2-4 立命館大学教職大学院連携協議会 会議報告 (<http://www.ritsumeimei.ac.jp/gsppte/data/>)
- 資料 4-2-5 『立命館附属校教育研究紀要』第 4 号、第 5 号、第 6 号
(<http://www.ritsumeimei.ac.jp/page.jsp?id=257290>)
- 資料 4-2-6 2019（令和元）年度「立命館大学実践教育学会研究大会」開催案内
- 資料 4-2-7 「立命館大学学校教育研究会」リーフレット、ウェブサイト(<http://www.ritsumeimei.ac.jp/gkken/>)
- 資料 4-2-8 フォローアップ調査報告資料（第 1 期生 3 名分）
- 資料 4-2-9 東洋経済新報社（2020（令和 2））『東洋経済』pp.40-45（抜き刷り）
- 資料 4-2-10 2019（令和元）年 11 月 6 日読売新聞 滋賀紙面

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本研究科は、修了生数が少ない段階であるが、フォローアップの体制を整えており、修了生の勤務先管理職や本人への聞き取り調査やアンケートを実施し、その活動状況や成果の把握に積極的に取り組んでいる。また、本研究科における学修の成果についても、さまざまな形で学校や地域に還元できている。さらに、修了後も研究発表する場を設け、引き続き教育現場で意欲的に実践を積み重ねるとともに、学校や地域の教育課題解決に貢献できるよう支援している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

学部新卒院生の進路としては、中学校、高等学校で採用される割合が高く、確かな実績を残している。修了生数が少ないものの、フォローアップ調査に積極的に取り組み、2019（令和元）年度には、全修了生の調査を行っている。また、本研究科に学会組織である「立命館大学実践教育学会」を付置し、修了生も会員とすることで、修了後の教育研究活動について報告する場を設け、実践報告や実践研究論文等投稿することが可能である等、継

統的な教育研究活動を促す体制も構築されている。

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。

[基準に係わる状況]

(1) 学習環境について

本研究科では、院生の代表と研究科執行部とで定期的に協議の場を設け、教育内容、学生生活等について、意見交換を行っている。例えば、院生が使用できるコピー機を増設する等の要望に対して、必要な学習環境の改善を図っている（資料5-1-1）。また、詳細は、基準7-1で示すが、院生の自習室、教職研究科共同研究室、教職研究科デジタルラボ、マルチメディアルーム等の必要な施設を整備し、目的に応じた環境の中で学習ができるようにしている。さらに、共同研究室では就職情報や教員採用試験に関する情報を閲覧できるようにしている。大型ディスプレイやPC等の備品の配置をはじめ、今後の学校におけるICT化への対応や、オンライン授業、模擬授業、グループディスカッションにも対応できるようにしている。

(2) 学生生活における支援について

「教職専門研修」に関わる課題や修学に関する悩みをはじめ、学生生活全般にわたって日常的に教員全員が院生の面談・相談を受け入れる体制を作っている。院生は、コースや研究テーマをもとに編成した研究者教員のゼミと、実習校や自治体をもとにした実務家教員のゼミの両方に所属する体制を整えている。研究者教員ゼミと実務家教員ゼミのメンバーをあえて一致させないことによって、院生同士も教員も、多様な情報を収集できる場となっている。それによって、教員が院生の状況を複数のルートで把握し他の教員と連携して支援することができる。また、ゼミは、現職教員院生と学部新卒院生とが共修するため、学部新卒院生と現職教員院生がそれぞれの特徴を活かしながら、課題解決に向けて相互に成長できる環境をつくっている。

実務家教員は、京都府、京都市、滋賀県、大阪市、本学附属校のOB教員でもあるため、学部新卒院生の実習指導のみならず、現職教員院生の勤務等に関する支援もできる体制となっている。

基準3-4でも述べた通り、1年次春学期に、全教員が担当する授業を、全1年次生が履修できるように時間割の工夫しており、1年次春学期を過ぎれば、全教員と全院生がコミュニケーションを図れる状態となる。基本的な指導責任は、1名の院生につき2名の教員が担当するが（前掲、資料3-4-4）、小規模な研究科の特徴を活かし、必要に応じて、全教員が、全院生の情報を共有しながら指導にあたるようにしている。

(3) キャリア支援について

教授会のもとに、実務家教員7名による「就職支援委員会」を設置し、主に教員採用試験対策等の企画・立案を行うとともに、キャリア支援に関する情報を収集している（資料5-1-2）。また、院生のキャリア志望や学習状況を共有し、就職の実現にむけて支援を、以下のような年間スケジュールで行っている。

4月	キャリアガイダンス（1年次生対象）
5月	教員採用試験対策講座参加者集約
6月～8月	教員採用試験対策講座開講（1年次生・2年次生合同）
10月	教員採用試験受験報告・合否結果集約
11月	教員採用試験対策講座アンケート集約・検証（参加院生を対象）
12月	院生の就職状況の把握・支援（修了まで継続） 次年度の教員採用試験対策講座の立案
2月	キャリアガイダンス（1年次生対象）

3月	教員採用試験対策オリエンテーション 院生の就職状況の把握・修了後のフォローアップ
----	---

次に、一部自治体において、教員採用試験に対する教職大学院推薦制度が設けられていることを踏まえ、優れた資質と能力を持った院生の推薦者を決定し、就職を支援するシステムを構築している(資料5-1-3)。毎年度、複数の自治体の推薦枠を活用している。

また、教員採用試験の合格を支援するために本学が設置している教職支援センター(資料5-1-4)の活用や、本研究科の「キャリアガイダンス」への参加を促すとともに、「教員採用試験対策講座」(個人面接・集団討論・模擬授業・論文指導等)を全教員で実施している。なお、2021(令和3)年度からは、実務家教員7名が分担し、学部新卒院生が教員採用試験の受験を希望する自治体や私立学校ごとに院生を指導する体制を構築し、きめ細やかなキャリア支援を行えるようにしている(資料5-1-5)。これらのキャリア支援に関する情報は、オンライン学修支援システム「manaba+R」で配信し、院生が常にアクセスできるようにしている。さらに、教員採用試験対策や教育実践力の向上を目指す院生による自主ゼミの活動を支援している。

現職教員院生については、本研究科の特徴として、各自治体から管理職候補者が派遣されているわけではないため、管理職登用にむけた支援等は行っていない。後述するように、独立行政法人教職員支援機構(NITS)立命館大学センターの主催する研修講座に参加を促したり、問題意識に応じて、他研究科でさらに専門的な学びを深めることを促したりして、個々人の問題意識とキャリアステージに応じた支援を行っている。他方で、本学附属校、本学提携校、自治体の異なる公立学校等、多様な所属で、多様な問題意識をもった現職教員院生とともに学び、交流することができるため、このこと自体が、問題意識を鮮明にしなが、新たな気づきが促される等、ピア・サポートの効果も高いようである。

(4) 学生相談について

新入生のオリエンテーションや履修ガイダンスでメンタルヘルスの問題等にも触れながら、院生に大学のカウンセリングルームや心理教育相談センター等の相談窓口の周知を図っている。また、ハラスメントに関しては、大学のハラスメント防止委員会(資料5-1-6)の相談窓口の周知を図るとともに、院生が複数の教員に相談できる機会を作る等、指導の見える化を図り教員全体で共有できる体制を作っている。コロナ禍においても、院生の生活状況や心身の健康状態の把握を怠らないように努めてきた。

現在は、障害を持った院生は在学していないが、全学的組織として「障害学生支援室」等が整備されており、必要があれば、研究科と連携して院生を支援する体制が構築されている(資料5-1-7)。

院生指導のためのオフィスアワー等は設定していない。本研究科は、35人の入学定員に対して、教員が14人(2021年現在)という小規模であり、しかも独立研究科であるため、院生と教員の関係も親密である。また、1年次の春学期に開講される必修科目を、全教員が担当するように科目配置の面でも工夫をしている。また、物理的な面でも、同じ建物内の3階に院生自習室や教室、5階に教員研究室があるため、必要があれば常に院生が相談ができる体制が構築されている。急な相談にも対応できる等、オフィスアワーを設定する以上に、実質的な相談・支援を行うことができている。さらに、メンタルヘルス面で課題がある院生がいるような場合には、指導担当教員で問題を抱え込むのではなく、教授会後の教員会議等の場で、教員間で情報を共有し、ケースに応じて指導担当以外の教員も加わって対応にあたるようにしている。ケースの進捗についても教員会議で共有し組織的に対応できる体制を整えている。

(5) 長期履修制度の導入

現職教員院生への支援策の1つとして、長期履修制度を導入している(資料5-1-8)。職業を有することにより、標準修業年限で修了することが困難な場合、標準修業年限(2年)を超え、在学年限(4年)の範囲内の期間において計画的に教育課程を履修することを目的とした制度である。入学前の事前申請によって許可された院

生は、2年間の学費で3年または4年間学ぶことができる。なお、1年履修の制度は設けていない。

（必要な資料・データ等）

資料5-1-1 2020（令和2）年度院生協議会との懇談会まとめ

資料5-1-2 就職支援委員会の設置について

資料5-1-3 教員採用試験特別選考における大学推薦（教職大学院該当部分）及び教職大学院修了予定者枠の研究科内審査方法について

資料5-1-4 立命館大学教職支援センター

[\(http://www.ritsumeai.ac.jp/kyoshoku/kyoshokucenter/index.html/\)](http://www.ritsumeai.ac.jp/kyoshoku/kyoshokucenter/index.html/)

資料5-1-5 2021（令和3）年度 教職研究科 教員採用試験対策講座（案）

資料5-1-6 ハラスメント防止委員会 (<http://www.ritsumeai.ac.jp/mng/gl/jinji/harass/>)

資料5-1-7 立命館大学障害学生支援室ウェブサイト (<http://www.ritsumeai.ac.jp/drc/>)

資料5-1-8 長期履修制度概要文書（入学者への案内文書）

（基準の達成状況についての自己評価：B）

小規模で、独立研究科である利点を最大限に活かし、教員と院生の距離も近く、学習環境の充実やキャリア支援等、きめ細かな支援体制を確立している。2020（令和2）年度のコロナ禍においても、院生の生活面等の情報収集や配慮等を行い、教授会後の教員会議で情報交換を行い、支援が必要な学生には担当教員が対応してきた。その一方で、例えば、教員採用試験対策における研究科内での支援と、全学の教職支援センターでの支援とのさらなる連携方法の検討、多様な学生ニーズへの対応方法、学習面やメンタルヘルスに課題を抱える院生に迅速な対応を行う方法等についての検討は、引き続き行っていきたい。

以上のことから、基準を達成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。

[基準に係わる状況]

本研究科における主な経済支援として、「立命館大学大学院1年次対象成績優秀者奨学金」及び「立命館大学大学院2年次対象成績優秀者奨学金」がある（資料5-2-1）。前者は、入学試験の成績優秀者に対して支給され、入学試験の合否判定とともに教授会で支給者を決定している。後者は、1年次の成績が優秀であった者に対して支給されるが、研究科長、副研究科長、教職専門研修運営委員長からなる審査委員会にて支給者原案を作成し、教授会で決定している。各年度別の支給者数は、次の通りである。

入学 年度	1年次優秀者奨学金		2年次優秀者奨学金	
	I	II	I	II
2017（平成29）	0	9（3）	-	-
2018（平成30）	1（1）	5（1）	0	8（2）
2019（令和元）	0	7（2）	0	10（1）
2020（令和2）	0	8（2）	0	7（1）
合計	1（1）	29（8）	0	25（4）

I…200,000円

II…100,000円

*（ ）は現職教員内数

なお、この「成績優秀者奨学金」については、同一法人内の附属校から研修員制度によって進学する現職教員院生は対象外となっている。

また、全学的な経済支援として、恒常的に収入が少なく経済的に修学困難な学生、家計・家族状況に急変が生じ修学困難に陥った学生、災害等により自宅（実家）が被災した学生を対象に、各種奨学金制度を設けている（資料5-2-2）。さらに、「大学院キャリアパス推進室」による各種の研究活動支援制度を活用することができる（資料5-2-3）。

加えて、詳細は、基準7-1で記載するが、大学院生は年間4,000ページまで無料でコピーができることや、研究科院生に図書館より図書予算が毎年度配分されていること等の支援もなされている。コロナ禍においては、2020（令和2）年度は、緊急支援策として、本学の全学生・院生に、一律3万円を支給するとともに、ルーターやノートPCの貸出等の支援も行った。

上記以外には、日本学生支援機構の奨学金を活用することもできる。

（必要な資料・データ等）

資料5-2-1 「立命館大学大学院1年次対象成績優秀者奨学金」及び「立命館大学大学院2年次対象成績優秀者奨学金」の規程

資料5-2-2 立命館大学奨学金・助成金制度 (<http://www.ritsumei.ac.jp/scholarship/economic.html/>)

資料5-2-3 大学院キャリアパス推進室 (http://www.ritsumei.ac.jp/ru_gr/g-career/fellow/)

（基準の達成状況についての自己評価：A）

大学として、各種の経済支援型奨学金制度を設けるとともに、「大学院キャリアパス推進室」が各種研究支援制度を設けていること等、院生に対しての経済支援は適切に行われている。また、年間4,000ページの印刷、図書予算等の支援も行われている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

「立命館大学大学院1年次対象成績優秀者奨学金」「立命館大学大学院2年次対象成績優秀者奨学金」のみならず、本学「大学院キャリアパス推進室」が主管する各種研究支援制度等を活用することができる。また、年間4,000ページまでの無料でのコピー印刷、図書館から院生図書経費の配分がなされていること等、必要な経済的な支援が行われている。

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]

2021（令和3）年5月現在の教員組織は、専任教員14名（うち実務家教員7名）である。教職大学院に必要な教員数11名を超える専任教員を配置しており、実務家教員（全員が30年以上の勤務歴を持つ）の割合も5割となっている（資料6-1-1）。

また、学部の教職課程専任教員を中心とする兼任教員を6名配置するとともに、兼任教員も5名配置しており、専任教員と合わせて25名体制で科目運営を行っている。兼任教員、兼任教員は、基本的に、科目担当の面で協力を仰いでいる。兼任教員については、学部の教職課程（初等課程、中等課程）の専任教員であるため、課外の取り組みとはなるが、例えば、院生が組織した特定分野の学習を深めるための自主ゼミへの支援や、本研究科教員では専門的な指導が難しい教科教育の指導の支援などを担うこともある。

本研究科では、3コースを設定しているが、履修モデルとしてのコース設定であるため、専任教員がコースに所属する体制とはしていない。コースをまたがって科目や院生指導を担当できる研究者教員を配置しており、各教員の専門性が発揮できる体制を構築している。実務家教員については、本研究科の連携機関である京都府、京都市、滋賀県、大阪市、本学附属校で指導主事や管理職を経験した教員を任用しており、各自治体、附属校及び近隣私立学校との調整を円滑に行えるようにしている。自治体単位で全学校種から教員を任用することは困難であるため、実務家教員全体として、小学校、中学校、高等学校のバランスが取れるように配慮している。指導主事、人事主事、校長等、多様な実務実績を持つとともに、科目担当上の専門性も考慮した人事を行っている。なお、本学が私立大学という特性もあるため、教育委員会との交流人事は実施していない。

先述の通り、共通基本科目及びコース必修科目の一部科目は、研究者教員と実務家教員によるチームティーチングによる授業とし、各科目においても理論と実践の往還ができるようにしている。院生指導においても、1人の院生につき、研究者教員と実務家教員の2人で指導する体制とし、常に情報の共有をしながら指導を行っている。また、実習指導においても「教職専門研修運営委員会」で調整を行い、足並みをそろえて指導を行うようにしている。さらに、リフレクション科目である「教育実践高度化演習1」「教育実践高度化演習2」では、合同クラスで実施する授業回を複数回設けて、全研究者教員分担して教職大学院での学び方に関する講義を行ったり、研究科全体での成果報告会（分科会方式）を実施したりする等、教員間の協働体制を構築するようにしている。

さらに、学校現場における多様な課題を理解するには専任教員だけでは対応できない場合もあり、必要に応じて学内外の専門家をゲストスピーカーとして授業に招聘し、専任教員との協働でより実践的な授業内容となるような工夫もしている。

なお、各専任教員の教育上及び研究上の業績は、「立命館大学研究者学術データベース」で公開している（資料6-1-2）。

《必要な資料・データ等》

資料6-1-1 基礎データ1 参照

資料6-1-2 立命館大学研究者学術情報データベース（教職研究科該当ページ）（<https://research-db.ritsumei.ac.jp/rithp/k02/syozoku/222000;jsessionid=F934E74A34345B66BFFF2F6D58917E40>）

(基準の達成状況についての自己評価：A)

教員組織は、専任教員 14 名（実務家教員 7 名）で構成し、教職大学院に必要となる教員数、実務家教員数を確保し、基準を満たしている。共通科目やコース必修科目のほとんどを専任教員が担当するとともに、共通基本科目を中心に、研究者教員と実務家教員がチームティーチングで講義を行う体制も構築している。兼任教員、兼任教員を含めれば 25 名体制であるうえに、必要に応じてゲストスピーカーを招聘し、教育現場に根ざした、多様な問題に対応できる工夫をしている。入学定員 35 名の研究科としては、十分な教員を配置し、研究者教員と実務家教員の協働を図る様々な工夫もしている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

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]

本学では、「立命館大学教員任用・昇任規程」（資料 6-2-1）、「立命館大学教員選考基準」（資料 6-2-2）、「立命館大学大学院担当教員選考基準」（資料 6-2-3）等、教員の採用や昇任に関わる規程が定められている。立命館大学では、本研究科設置以前から他分野の専門職大学院を設置しているため、これらの規程や基準には、専門職大学院を担当する教員の採用・昇任についても定められている。また、これらの規程や基準を具体的に運用するために、「教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する全学ガイドライン」（資料 6-2-4）が全学的な合意によって定められている。

これらの全学的に確認されている規程、基準、ガイドラインに基づき、本研究科では、「教職研究科専任教員任用基準、昇任基準、担当教員資格について」（資料 6-2-5）、「教職研究科教員昇任手続きに関する申し合わせ」（資料 6-2-6）、「教職研究科担当資格審査内規」（資料 6-2-7）を教授会において定めて、適切に運用している。また、「教職研究科専任教員任用基準、昇任基準、担当教員資格について」においては、実務家教員の任用・昇任の基準も定め、適切に運用している。さらに、本研究科では、「教職研究科担当資格審査内規」で定めるように、採用後も継続して研究等の実績を積んでいることを確認するために、「教職研究科担当資格審査」を実施することとしている。3 年単位で実施することを原則としているが、大学設置審議会での教員審査を経ていることを踏まえ、完成年度までの 2 年間（2017（平成 29）年度～2018（平成 30）年度）は特例期間とした。2019（令和元）年度～2021（令和 3）年度までの 3 年間の担当資格審査は、2018（平成 30）年度に実施し、全専任教員が適合の判断を得ている（資料 6-2-8，資料 6-2-9）。2022（令和 4）年度以降の担当資格審査は、2021（令和 3）年度に実施する予定である。

教員の年齢構成、女性教員比率は、以下の通りである。

	40 歳～49 歳	50 歳～59 歳	60 歳以上	計
研究者教員	教授 3	教授 1	教授 3	7
実務家教員	-	-	教授 1（うち女性 1） 准教授 6（うち女性 1）	7

(2021（令和 3）年 5 月 1 日現在)

みなし実務家教員や教育委員会との交流人事等を行っていないこともあり、実務家教員を中心に 60 歳代の教員の割合が高く、また、女性教員比率は、14%（2 名）である。立命館大学は、「女性活躍推進行動計画」を定めるとともに、「立命館大学男女共同参画推進リサーチライフサポート室」を設置する等、女性教員の積極的な任用とサポートに、全学的に取り組んでいる。小規模な教員組織の研究科であるため、数年ごとしか新規任用人

事を行う機会がなく、至急の改善は難しい。しかし、2019（令和元）年度に実施した教員人事の際は、女性教員（実務家教員）を任用している。今後も、新規任用人事の際には、専任教員の年齢バランスや男女比率に配慮した人事を行っていきたいと考えている。

《必要な資料・データ等》

- 資料 6-2-1 立命館大学教員任用・昇任規程
- 資料 6-2-2 立命館大学教員選考基準
- 資料 6-2-3 立命館大学大学院担当教員選考基準
- 資料 6-2-4 教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する全学ガイドライン
- 資料 6-2-5 教職研究科専任教員任用基準、昇任基準、担当教員資格について
- 資料 6-2-6 教職研究科教員昇任手続きに関する申し合わせ
- 資料 6-2-7 教職研究科担当資格審査内規
- 資料 6-2-8 2018（平成 30）年度教職研究科担当資格審査の実施について
- 資料 6-2-9 2018（平成 30）年度教職研究科担当資格審査結果について
- 資料 6-2-10 立命館大学男女共同参画推進リサーチライフサポート室ウェブサイト
(<http://www.ritsumeai.ac.jp/research/rsupport/>)

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本学の全学的な基準に基づき、研究科として必要な規程を整備するとともに、厳格に運用している。また、大学院担当資格審査も定期的の実施している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

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]

本研究科では、FD 活動の一貫としての研究活動も含めて、主に次のような活動に取り組んできた。

(1) 「立命館大学実践教育学会」における活動

本研究科では、研究科に付置される組織として「立命館大学実践教育学会」を設置し、教員、院生、修了生の研究の場としている（資料 6-3-1、資料 6-3-2）。本研究科の紀要とも兼ねているが、「立命館大学実践教育学会」として紀要『立命館大学実践教育研究』を発行し、教員、院生の研究成果の公開する媒体としている（前掲、資料 4-1-4）。また、毎年、3つのコースに関わるテーマを順番に設定しながら研究大会を開催し、講演会・シンポジウムを実施している。主な内容は以下の通りである（資料 6-3-3）。

第 1 回：記念講演「教職大学院に期待すること-教員の生涯職能成長支援の担い手として-」（高岡信也氏）

シンポジウム「子どもの現実と向き合う教師—一人の教師と「チーム」に問われていること—

第 2 回：記念講演「グローバル・シティズンシップ教育と実践を担う教師のあり方」（藤原孝章氏）

シンポジウム「国際教育の取り組みと教師-小・中・高等学校からの報告-

第 3 回：記念講演「評価が変わる、授業を変える-資質・能力を育てるカリキュラム・マネジメントとアセスメントとしての評価-」（高木展郎氏）

シンポジウム「新しい学習指導要領と教科教育の展開」

第 4 回：記念講演「いま、指導・支援・ケア、つながって生きることの意味を問う」（折出健二氏）

シンポジウム「コロナ感染拡大のもとでの子どもの生活、学校の役割-指導・支援・ケア、つながって生きることの意味を問う-」

これらの研究大会のコーディネートを研究科の教員が行い、研究大会で多様な意見交換を行うことは、本研究科の教育のあり方を考え、また、本研究科の成果の一貫を広く社会に還元する場ともなっている。

(2) 教育力強化予算を活用した他大学調査と分析

本研究科は、新設の大学院であるため、他の教職大学院に学びながら、自らの教育活動を継続的に検討していくことを重視している。立命館大学では、学部・研究科からの申請によって、FD 活用や教学改善の試みに対して、教学部より「教育力強化予算」が配分される制度がある。この「教育力強化予算」を活用し、例えば、「実践的指導力の向上を図る教職大学院カリキュラム」「国際的な視野を育成する研修プログラム」「教職大学院における教科内容学と教科教育学の連繫」「双方向遠隔地授業の方法及びシステム開発」「発達障害児童生徒への対応に関する科目のあり方」等の調査テーマを決めた上で、教員で分担して訪問調査を行い、調査報告を教員会議で報告しつつ、本研究科の教育活動にどういった点が導入できるのかについて検討をしてきた。2020（令和 2）年度はコロナ禍で訪問調査を行うことができなかったが、設置後これまでに、私立大学の教職大学院 6 校、国立の教職大学院 11 校への訪問調査を実施している。なお、この FD 調査をベースにした研究成果は、『立命館大学実践教育研究』第 2 号以降に掲載している（資料 6-3-4）。

(3) 日本教職大学院協会での共同報告

2018（平成 30）年度の日本教職大学院協会研究大会における「実践研究成果公開フォーラム」において、4 名の教員が「立命館大学教職大学院における特色ある取り組み-国際教育、附属校連携、授業実践-」を共同発表した（前掲、資料 3-2-6）。また、全体会のパネルディスカッション「教職大学院の特色ある取組」において、本研究科の特色を報告している（資料 6-3-5）。

(4) 年次フォーラムの開催

毎年度、年次フォーラムを開催し、本研究科の教育活動についての成果報告を行っている。教学や FD の年次まとめを報告するとともに、本研究科の教育活動を検討する際に課題となっているテーマを掲げて開催している。例えば、2019（令和元）年度は、「教員養成・研修における教職大学院の役割を考える」をテーマとし、副研究科長がコーディネーター、研究科長がシンポジストとなり、本研究科の教育活動について、教師教育研究の専門家から意見をもらう場ともなった（資料 6-3-6）。

(5) 独立行政法人教職員支援機構（NITS）立命館大学センターの取り組み

2019（令和元）年度に NITS 立命館大学センターを正式に発足させて以降、連携する教育委員会の総合教育センター代表者（教員研修担当者）と本研究科代表者が集い、よりよい教員研修のあり方について意見交換や企画を検討する場として「NITS 立命館大学センター企画・連携会議」を設置した。本会議は、現職教員研修講座のあり方を検討することが主目的ではあるが、実務家教員を含めて多くの教員が参加しており、特に現職教員に対する本研究科の教育のあり方についても考えることができる場となっている（資料 6-3-7）。2017（平成 29）年度には、同機構の「教職大学院と教育委員会の連携・協働支援事業」（NITS カフェ）に応募し、「教員のキャリア形成に何が必要なか-現場からの提言-」と題したパネルディスカッションを行った。小中高の学校長からの提言の後、研究科の教員からのコメント、研究科の教員がコーディネートするグループディスカッション等を行い、本研究科の教育活動に示唆を得る企画となった（資料 6-3-8）。

(6) その他の活動

教員はそれぞれ研究活動を推進しており、いじめ問題の第三者委員会や再調査委員会の委員、教員等の資質の向上に関する協議会委員、総合教育センター研修員や学校での指導助言等の任を担う教員も多く、地域の教育課題の解決に役立つ活動を行っている。2021（令和 3）年度現在では、日本国際理解教育学会、日本ピア・サポー

ト学会、日本道徳性発達実践学会の事務局長をはじめ、各学会の理事・評議員として活躍している教員も多い。また、2017（平成 29）年度に、佛教大学関係者と共同企画としてミネルヴァ書房より『新しい教職教育講座教職教育編』（全 13 巻）、『新しい教職教育講座教科教育編』（全 10 巻）を刊行した。監修、各巻の編集・執筆に本研究科の多くの教員が関わる等の活動も行っている（資料 6-3-9）。

《必要な資料・データ等》

資料 6-3-1 立命館大学実践教育学会会則

資料 6-3-2 立命館大学実践教育学会ウェブサイト (<https://kyoken-g.org>)

資料 6-3-3 「立命館大学実践教育学会研究大会」開催案内（2017（平成 29）年度から 2020（令和 2）年度）

資料 6-3-4 『立命館実践教育研究』第 2 号の「研究ノート」の 3 つの論文等

資料 6-3-5 2018（平成 30）年度日本教職大学院協会研究大会プログラム

資料 6-3-6 「教育実践探究フォーラム」開催案内（2018（平成 30）年度から 2020（令和 2）年度）

資料 6-3-7 NITS 立命館大学センター企画・連携会議議案書（一部抜粋）

資料 6-3-8 NITS 立命館大学センターウェブサイト (<http://www.ritsumei.ac.jp/kyoken-n/>)

資料 6-3-9 ミネルヴァ書房「新しい教職教育講座」出版案内

（基準の達成状況についての自己評価：B）

本研究科設置後、教育活動を充実させるべく、様々な研究活動に取り組んでいる。他教職大学院への訪問調査を行い、本研究科の教育活動に参考となる点について検討を行い、論文の形でまとめる活動も行っている。立命館大学実践教育学会研究大会や年次フォーラムにおいても、教育活動を総括しながら、新しい視座を得るための試みを継続している。他方で、本研究科における教育活動に関する組織的な研究活動については、私立大学、総合大学、学部のない独立研究科、広域の教育委員会との連携といった、本研究科ならではの特性に鑑み、どのような組織的研究活動を行うことが、研究科の教学の改善に資するののかという点について、引き続き検討をしていく必要もある。今後、様々なエビデンスを蓄積しながら、組織的研究活動を充実させていきたいと考えている。

以上のことから、基準を達成していると判断する。

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]

立命館大学では、「立命館大学専任教員責任時間規程」において、担当授業時間が定められている（資料 6-4-1）。この規程に基づき、毎年度、「専任教員責任時間および標準担当時間等に関する申し合わせ」が全学的に確認された上で、運用されている（資料 6-4-2）。任用形態による差はあるが、雇用期間の定めのない教授であれば、通年平均 4 授業時間が責任時間であるが、「申し合わせ」によって、標準担当時間は「通年平均 5 授業時間」と定められている。これは、実習科目等も含めて、年間 10 コマ相当（2 単位の講義・演習系科目であれば 10 科目）の授業担当をすることである。ただし、実習科目については、担当時間を単位数で考えることは困難であるため、研究者教員、実務家教員、それぞれの実負担を勘案して、研究科内で、担当時間の考え方を整理し、運用している（資料 6-4-3）。そのため、実習科目を含めた担当授業科目の総単位数と、実負担は異なる（研究科の教員の担当科目は基本データ「2 専任教員個別表」参照。）なお、研究科長、副研究科長等の役職者については、役職の任期中は担当授業時数が減免されることが「立命館大学専任教員責任時間規程」で決められている。

これらの規程に基づいて、専任教員の担当する授業数を決定するため、授業担当において過度な負担が生じた

り、教員間での偏りが生じたりすることはない。独立研究科であるため、学部との連携強化をあえて図っていく必要があり、本研究科の教員の多くは学部の教職課程の授業も担当しているが、原則として、上記の規程の範囲内で担当授業数を調整している。教員によっては、標準担当時間を越えて授業を担当する場合もあるが、その場合は、担当時間数に応じて、超過担当分の手当が支給されることになっている。

また、教員の出講日に配慮した時間割を編成しており、会議は、原則として、水曜日に実施する等の配慮もしている。学部とのダブルカウント教員はいないため、授業準備、実習の訪問指導、院生指導、研究推進等を行うことができる時間は確保されている。

さらに、指導院生数にも偏りがでないように配慮している。実習を希望する自治体、院生の選択したコース、長期履修制度を活用する院生の有無などによって、担当する院生数に若干の差異はあるものの、教員間での負担に大きな差が生じないよう十分に配慮している（前掲、資料3-4-4）。

《必要な資料・データ等》

資料6-4-1 立命館大学専任教員責任時間規程

資料6-4-2 専任教員責任時間および標準担当時間等に関する申し合わせ

資料6-4-3 教職専門研修の授業担当比率について

（基準の達成状況についての自己評価：A）

専任教員の授業担当については、全学的な規程に基づいて決定しており、過度な負担は生じていない。また、時間割編成、会議日、指導院生数等においても、教員に過度な負担となったり、教員間で差が生じないように十分に配慮し、適切に運用している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

本研究科の研究活動を積極的に展開するため、研究科の教員、院生、修了生を主な会員とする「立命館大学実践教育学会」を設置している。毎年度の研究大会開催をはじめ、本研究科の紀要の役割も担う『立命館大学実践教育研究』を発行する等、組織的に研究活動が行えるような体制が整備されている。

基準領域 7 施設・設備等の教育環境

1 基準ごとの分析

基準 7-1

- 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]

本学は、複数キャンパスを設置しているが、本研究科は、朱雀キャンパスに拠点をおいている(資料 7-1-1)。

朱雀キャンパスは、法人及び本学の本部機能を持つとともに、専門職大学院である本研究科と法科大学院(法務研究科)がおかれ、本研究科は、朱雀キャンパス中川会館 3 階を主に使用している(資料 7-1-2)。本研究科専任教員は、全員が 5 階に教員研究室があり、日常的に意見交流しながら研究科運営を行うことが可能である。教室は、全院生を集合させて講義やガイダンスを行うことができる 108 人定員の教室、ゼミでの院生指導等で使用する 20 人定員の小教室、馬蹄形に机を配置した教室等、授業のスタイルに合わせて使い分けができる多様な規模・形態の教室を配置している。20 人定員の小教室のうち 3 教室には、電子黒板機能付大型ディスプレイを設置し、ワークショップ型授業に対応できるよう 108 人定員の教室は 2 面全面をホワイトボードとする等、設置後も必要な改修を行い、施設・設備の充実を図っている。これらの教室は、院生も事前予約をすれば、自主的な学習で使用する事ができる。

なお、コロナ禍のオンライン授業への対応として、大学全体として、2020(令和 2)年度秋 semester 開始時に、学内のすべての教室に web カメラが整備され、対面とオンラインのハイブリッド型授業も容易に行えるようになった。また、Wi-Fi 環境をさらに安定させるために、2021(令和 3)年 4 月からは、ほぼすべての教室にアクセスポイントを整備する等の必要な改修も行われている。

研究科自習室においては、院生に 1 人 1 台のキャレルデスク(個別ブースに仕切られた机)が与えられ、静かな環境の中で学習ができるように配慮されている。また、グループ等での協働的な学習を行う場として「教職研究科共同研究室」を設置している。「教職研究科共同研究室」には、大型テーブル、PC 及びプリンター、学習に必要な消耗品等を整備し、院生は様々な学習で自由に使用できる(資料 7-1-3)。実習校で使用する学校用図書、講義の参考図書等についても、この共同研究室に配架している(資料 7-1-4、資料 7-1-5)。さらに、先述の通り、院生は年間 4,000 枚のコピーを無料ですることができ、院生が使用可能なコピー機も館内に複数台配置されている。

研究科設置時に、模擬授業等を行うために「研究科教室」を整備したが、他の教室でも代替が可能であることと、今後の学校教育における ICT 化への対応や、オンライン授業・研修講座の充実が必要であると判断し、2020(令和 2)年度に「研究科教室」を「教職研究科デジタルラボ」として改修し、2021(令和 4)年 4 月より供用を開始した(資料 7-1-6)。NITS 立命館大学センターの主催するオンライン研修講座の発信スタジオとしての機能を充実させていくとともに、今後は、学校教育の ICT 化にも対応できるよう、必要な機器などの整備も継続的に検討していきたいと考えている。なお、タブレットについては、継続的なメンテナンスの課題を考慮し、現在は、授業に必要な台数をリースで納入し活用している。さらに、研究科の講義の中でも ICT を活用できるように、ワイヤレスプレゼンテーションシステムである「ClickShare」を使用できる教室を整備し、院生の発表等でも活用している。

本研究科の院生が主に使用する図書館は、朱雀リサーチライブラリーであり、本研究科の設置にあたり、設置経費を活用して、教育系図書・雑誌を整備してきた。年次進行にともなって、教科書・指導書、教員採用試験用参考書・問題集(主に近畿圏の自治体)等も整備してきた。2020(令和 2)年度の春 semester は、キャンパス入構制限とオンライン授業となった関係で、図書館利用者は減少したが、2019(令和元)年度では、年間延べ 380

人ほどの本研究科院生が図書館で貸出をする等、有効に活用されている。朱雀リサーチライブラリーは、学内では小規模な図書館であり、すべての教科内容に関する図書までを用意することは難しいが、院生は、本学の他の図書館で所蔵している、約 335 万冊の図書をはじめ、雑誌、E-Journal 等を利用することができる（資料 7-1-7、資料 7-1-8）。他キャンパスの図書館の蔵書は、直接当該図書館に出向かなくとも、図書館ウェブサイト内の個人ページである「My Library」から取寄せることができる。申し込み後、1～2日後には、朱雀リサーチライブラリーのカウンターで受け取ることができる。このような他キャンパス図書館の利用数も含めて、大学院生は、「100 冊」を「100 日間」借りることができ、最大 2 回まで貸出延長をすることができる。さらに、図書館予算として、本研究科院生には、年間約 100 万円の図書予算が配分されており、院生が要望を取りまとめた上で、図書館に購入の希望を出すことができる（資料 7-1-9）。

このような施設・設備等の教育環境については、毎年度末の実施している「研究科アンケート」においても、院生の満足度などを確認するようにしている。2021（令和 3）年 3 月に実施した「研究科アンケート」においては、図書の整備状況、学習環境・設備・備品等について、以下の通り、9 割以上の院生から肯定的な評価を得ている。なお、「在学生」は当時の 1 年次生、「修了生」は修了年次の院生であるが、図書館をほとんど利用していないと回答した「在学生」がいるのは、コロナ禍で前半期はキャンパスへの入構が制限されていたことなどの影響であると考えられる。

区分		在学生	修了生	合計
①	適切だった	12	10	22
		(44.4%)	(43.5%)	(44.0%)
②	まあまあ適切だった	12	11	23
		(44.4%)	(47.8%)	(46.0%)
③	適切ではなかった	1	2	3
		(3.7%)	(8.7%)	(6.0%)
④	ほとんど利用していないので分からない	2	0	2
		(7.4%)	(0.0%)	(4.0%)
合計		27	23	50
		(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)

区分		在学生	修了生	合計
①	適切だった	19	14	33
		(70.4%)	(60.9%)	(66.0%)
②	まあまあ適切だった	7	8	15
		(25.9%)	(34.8%)	(30.0%)
③	あまり適切ではなかった	1	1	2
		(3.7%)	(4.3%)	(4.0%)
④	全く適切ではなかった	0	0	0
		(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)
合計		27	23	50
		(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)

《必要な資料・データ等》

資料 7-1-1 立命館大学学部・研究科所在地一覧

資料 7-1-2 朱雀キャンパス中川会館施設配置図

資料 7-1-3 自習室、教職研究科共同研究室、教職研究科教室の利用について

資料 7-1-4 教職研究科共同研究室配架教科書リスト（2017（平成 29）年度～2020（令和 2）年度整備分）

資料 7-1-5 教職研究科共同研究室配架参考図書リスト

資料 7-1-6 「2022（令和 4）年度版教職研究科パンフレット（2021（令和 3）年度使用）」 p.18

資料 7-1-7 立命館大学図書館ウェブサイト (<http://www.ritsumei.ac.jp/lib/>)

資料 7-1-8 立命館大学図書館蔵書冊数等一覧

資料 7-1-9 2020（令和 2）年度第 1 回図書館委員会議題

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本研究科の授業等で必要となる多様な規模・形態の教室を整備している。院生の「自習室」「研究科共同研究室」等も整備され、院生の自主的学習環境は十分整備されている。また、タブレットをリースしたり、「教職研究科デジタルラボ」を整備したりする等、ICT への対応を念頭に置いた整備も積極的に進めている。さらに、必要な図書や雑誌は、朱雀リサーチライブラリーや研究科共同研究室に整備されているとともに、他キャンパスの図書館

からの貸出が可能なくみとなっており、有効に活用されている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

院生の自主的学習環境の整備については、静寂な環境で学習する研究科自習室と、グループ学習等を行う研究科共同研究室とを整備している。また、BYOD (Bring your own device) を基本としつつ、タブレットのリースや「教職研究科デジタルラボ」の整備等、ICT 環境の充実も図っている。このような教育環境については、院生からも肯定的に評価されている。

基準領域 8 管理運営

1 基準ごとの分析

基準 8-1

- 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]

本研究科は、学部を持たない独立研究科であるため、独立した教授会組織によって管理運営がなされており、基本的事項については、教職研究科教授会で審議・決定している。

本学大学院の管理運営に関する基本的な事柄は、「立命館大学大学院学則」によって以下のように定められている。

立命館大学大学院学則（第2章）

第2章 大学院および研究科の運営

（研究科委員会または研究科教授会）

第7条 各研究科に研究科委員会または研究科教授会（以下単に「研究科委員会」という。）を置く。

2 研究科委員会に関する事項は次条に定めるもののほか、各研究科委員会規程または各研究科教授会規程に定める。

（研究科委員会の審議事項等）

第8条 研究科委員会は、次の事項を審議し、学長に対して意見を述べる。

- (1) 大学院の研究科、専攻課程の新設、増設、廃止、変更に関する事項
- (2) 大学院学則および大学院諸規程の制定、改廃に関する事項
- (3) 教員の人事に関する事項
- (4) 学科課程、授業および学力考査に関する事項
- (5) 学位論文審査に関する事項
- (6) 授業科目担当者に関する事項
- (7) 学生の入学、修了および学位の授与に関する事項
- (8) 学生の補導に関する事項
- (9) 学生の定数に関する事項

(10) 学校法人および大学の諸規程において、研究科委員会の議を経ることを要すると定められた事項

2 研究科委員会は、前項に規定するもののほか、学長および研究科長がつかさどる教育研究に関する事項について審議し、学長および研究科長の求めに応じ、意見を述べることができる。

3 研究科長は、研究科を代表し、研究科委員会の議決を執行する。

（大学院学位委員会）

第9条 本大学院に、大学院学位委員会を置く。

2 大学院学位委員会は、次の各号に掲げる者をもって組織する。

- (1) 学長
- (2) 副学長
- (3) 各研究科長
- (4) 各研究科委員会において選出した1人の委員

3 大学院学位委員会は、学長がこれを招集してその議長となる。

4 大学院学位委員会は、学位授与に関する事項を審議する。

(大学院教学委員会)

第9条の2 本大学院に、大学院教学委員会を置く。

2 大学院教学委員会の組織および運営に関し必要な事項は、大学院教学委員会規程に定める。

この規程に基づき、「立命館大学大学院教職研究科教授会規程」を制定し、教職研究科教授会を運営している(資料8-1-2)。専任教員が少ない小規模の教授会組織であり、複数の委員会を併置することは煩雑となるため、設置後は、必要最低限の「委員会」を配置することで対応してきた。各種業務については、主担当、副担当等を担う教員を教授会で決定し、担当教員で基本方針を議論した上で、教授会にて方針を確定させるという方法で運営してきた。この運営方法で特段の支障はなかったが、2020(令和2)年度から執行部体制が交代する機会に合わせて、各種業務をより充実させるため、すべてを「委員会」として再配置することにした(資料8-1-3)。委員会の中でも、「入試委員会」「教職研究科学位審議委員会」「教職専門研修単位免除審査委員会」等は、特定の時期に開催するが、それ以外の委員会については、年間を通して活動している。教授会の「報告事項」として、各委員会の議論状況について報告することにしており、教員間での情報共有を適宜図るとともに、必要な事項は、教授会審議事項として決定することとしている。

なお、「教職研究科学位審議委員会」とは、「立命館大学学位規程」第32条2項に定められる委員会である。学位授与の判断は、通常は、教授会での議決後、学長を委員長とする「大学院学位委員会」で最終決定される。しかし、教授会の一部の教員で構成される「学位審議委員会」での議決を教授会の議決に代えることができるという制度である。本研究科では、学位授与と審査の重要性に鑑み、「教職研究科学位審議委員会」での承認の後、教授会でも審議をすることとしている(資料8-1-4)。

このように、研究科運営の基本的事項は教職研究科教授会で決定しているが、全学的に調整が必要な事項については、「教学委員会」「大学院教学委員会」「大学協議会」等の全学委員会でも審議・議決される。「教学委員会」「大学院教学委員会」は、教学を担当する各教学機関の副学部長、副研究科長、事務長等を構成員とし、主に、学部・研究科に共通する教務事項について、協議・調整する全学会議である。例えば、全学的行事や教学に関わる基本的方針等については、「教学委員会」で示された全学方針に基づき、研究科教授会で具体的な運営方法を決定する。逆に、研究科のカリキュラム改革や入学試験要項等については、教授会での議決の後、「教学委員会」「大学院教学委員会」でも承認を得る必要がある等、研究科教授会と全学会議との往復によって決定される事項もある。「大学協議会」は、学長が主宰し、全学部・研究科の学部長、研究科長が構成員となり、教学、学生、研究、人事等について、大学として最終的に決定する会議である(資料8-1-5)。これら以外にも、学生支援に関わる事項は「学生生活会議」、研究に関わる事項は「研究委員会」、図書館に関わる事項は「図書館委員会」等があり、これらの全学委員会とも連携しながら、教授会を運営している。

本研究科の事務は、朱雀独立研究科事務室が担当している。1名の事務長のもと、本研究科と法務研究科(法科大学院)を担当しているが、本研究科の主担当として、3名の専任職員と3名の契約・派遣職員が配置されており、日常的な管理運営、学生支援等を担っている。

なお、本学は、教育学部・教育学研究科を持たないため、初等教職課程、中等教職課程、本研究科が、どのように連携しながら、大学全体の教職課程を運営するのかが課題でもあった。そこで、2019(令和元)年度末から「教学委員会」のもとに、副学長を委員長、本研究科副研究科長を事務局長とする「教員養成の高度化を推進するための組織・連携の在り方検討ワーキング」を立ち上げ検討を進め、副学長を委員長とし、教職課程を置く学部・研究科の副学部長、副研究科長らを構成員とした「教職課程委員会」を2021(令和3)年4月から再度立ち

上げることとなった（以前にも同様の委員会が設置されていたが、現在は「教学委員会」に吸収される形になっている）。「教職課程委員会」の下に「幹事会」（本研究科、中等教職課程、初等教職課程の執行部が主なメンバー）を設置し、3つの課程がさらに連携を強化していく予定である。本研究科は、全国で唯一学部を持たない教職大学院であるが、このように、開放制教員養成を主に行っている全学の教員養成教育の中核的な存在としても重要な役割を果たすことができるよう、組織の見直しも行っている。（資料8-1-6）。

《必要な資料・データ等》

- 資料8-1-1 立命館大学大学院教職研究科教授会規程
- 資料8-1-2 立命館大学大学院教職研究科に設置する各種委員会に関する申し合わせ
- 資料8-1-3 立命館大学学位規程
- 資料8-1-4 全学的会議の構成図
- 資料8-1-5 教員養成の高度化を推進するための組織・連携の在り方検討ワーキング審議まとめ（一部抜粋）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

「立命館大学大学院学則」に基づき、「立命館大学大学院教職研究科教授会規程」を制定し、全学的な会議との連携を行いつつ、研究科教授会を中心に、本研究科の管理運営を行う体制を整えている。また、教授会の下におかれた各種委員会についても、「立命館大学大学院教職研究科に設置する各種委員会に関する申し合わせ」を策定し運営している。さらに、本研究科を支える事務組織も整えられ、全学の教職課程の管理運営の中にも、本研究科を位置づける試みがなされている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

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]

本学では、各学部・研究科に一括して諸経費が配分され、組織内で執行する形式にはなっておらず、各部門から適宜必要な経費が配分されることになっている。本研究科及び研究科専任教員が主に利用するのは、以下のものがある。

- 「個人研究費」……教員個人に毎年度配分される研究費であり、物品費、図書購入費、旅費等に使用することができる（資料8-2-1、資料8-2-2）。
- 「研究用資料費（図書選定枠）」……図書館予算より配分される経費であるが、教員一人あたりに割り振られた年間上限の範囲内で、図書館に研究用図書資料の購入希望を出すことができる。朱雀リサーチライブラリーに配分されている「図書選定枠」については、年度後半になると、残額の範囲内で、年間上限を越えて購入依頼をすることができる（資料8-2-3）。
- 「研究高度化推進制度」……立命館大学として様々な研究支援制度を設けており、専任教員はすべてに応募することが可能である（資料8-2-4）。例えば、「研究推進プログラム（科研費獲得推進型）」は、科学研究費補助金に応募し、不採択となった場合、当該プログラムに応募すれば、次年度の科学研究費補助金申請を条件として、A判定で不採択の場合、それ以外の評価で不採択の場合に分けて、研究推進費が支給される制度である。また、海外の学会・研究会で報告する際の補助金や外国語論文を投稿する際の校正費支援等、多様な研究支援制度があり、研究科の教員も必要に応じて利用している。
- 「教育力強化予算」……各学部・研究科からの申請により、教学部より学部・研究科に配分される予算である。

主に、院生論集の印刷費、FD 調査費、ゲストスピーカー招聘費、タブレットリース費等に使用している（資料 8-2-5）。

- 「学部長・研究科長裁量予算」……機動的な予算執行を可能とするために配分されている経費である（資料 8-2-5）。
- 「朱雀独立研究科事務室（教職研究科）予算」……朱雀独立研究科事務室に配分されている予算の中で、本研究科で使用できる経費である（資料 8-2-5）。講義で使用する備品や消耗品、フィールドワーク引率や実習の訪問指導の交通費、共同研究室に配架する図書予算等は、この事務室予算枠から執行しており、十分な予算が確保されている。
- 「立命館大学実践教育学会予算」……本研究科では、教員、在学院生、修了生らが中心となり、研究活動を推進するために、研究科に付置される組織として「立命館大学実践教育学会」を設置している。教員や院生からの会費で運営されるため、研究科とは別立ての予算となるが、本研究科の紀要は、立命館大学実践教育学会の紀要（『立命館実践教育研究』）として発行しており、その印刷費や研究大会の開催費として利用している（資料 8-2-6）。

これらが本研究科の教育・研究に関わる主な経費の状況であるが、上記以外にも、NITS 立命館大学センターが主催する研修講座等を運営するために、別途 NITS からの予算が支給されている。

なお、先述したような建物内の WiFi 環境の整備、教室への web カメラの配置、マルチメディアルームの PC・プリンターの整備及びその管理をはじめとして、施設・設備の改修、更新等に関わる経費は、本研究科予算から支出することはなく、全学的な予算や、教学部、情報システム部等の経費から充当されている。

《必要な資料・データ等》

資料 8-2-1 立命館大学個人研究費取扱規程

資料 8-2-2 「研究費執行ガイドブック 2020（令和 2）年度版」（研究費の取扱い部分のみ）

資料 8-2-3 2020（令和 2）年度研究用資料費（図書選定枠）の執行方法について（図書館委員会資料）

資料 8-2-4 「研究高度化推進制度に関するご案内」（研究部発行のパンフレット）

資料 8-2-5 2020（令和 2）年度教職研究科予算

資料 8-2-6 2020（令和 2）年度立命館大学実践教育学会予算案

（基準の達成状況についての自己評価：A）

教員の個人研究費、図書費等も適切に配分されており、多様な研究支援制度も設けられている。また、教材等の購入費や実習訪問費用をはじめ、収容定員 70 名という規模の研究科が教育活動を遂行するための十分な経費が確保されている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

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]

本研究科の概要、カリキュラム、担当教員等の状況を記載した研究科パンフレットを毎年度作成し、本学学生、他大学教職課程担当者、近隣の教育委員会や学校等に配布している（資料 8-3-1）。

また、本研究科専用のウェブサイトを開設し、研究科の概要を理解するために必要な情報が公開されている。

教育課程連携協議会の会議記録、授業アンケートの分析結果、進路就職状況等についても情報公開している。コロナ禍においては、対面での説明会や研究会開催が難しくなったこともあり、研究科の教員の研究内容や、コロナ禍で考えたことなどを、ウェブを通して広く発信することを目的に、2020（令和2）年度からは、教員が毎月交代で「教員コラム」を掲載し発信している（資料8-3-2）。

本研究科の専任教員の業績については、大学のウェブサイトの研究者学術情報データベースで公開されている（資料8-3-3）。授業内容については、大学のウェブサイトで全科目のシラバスが公開されている。

また、入学試験の情報については、大学院入学試験専用のウェブサイトで開催されており、入学試験要項、過去問、研究科パンフレット等、受験生が必要とする情報は十分に公開されている（資料8-3-4）。

加えて、本研究科の成果を広く発信するために、毎年度末には、「立命館大学教職大学院教育実践探究フォーラム」を開催し、年度のまとめ、院生代表者の成果報告、最新事情に関するテーマの講演会・シンポジウム等を行っている（前掲、資料6-3-6）。

院生の成果報告を行う場としても、例えば、先述の通り、実習報告については「教職専門研修2 報告会」、2年間の成果報告については「教育実践探究論文審査・報告会」等を適宜設け、教育委員会や実習校関係者を招いて開催している。院生は、2年間の学びの成果を「教育実践探究論文」としてまとめるが、毎年度、全院生の論文を掲載した論集を、教育委員会や学校現場に広く配布している（前掲、資料4-1-4）。

本研究科の紀要は、立命館大学実践教育学会の紀要（『立命館実践教育研究』）として発行しており、「院生論集」とともに、関連機関や学校に配布し、本研究科の成果を広く社会に周知している（資料8-3-5）。

これら以外にも、先述の日本教職大学院協会研究大会のシンポジウムや実践研究報告での発表、『教職課程』（共同出版社）増刊号への院生のインタビュー記事の掲載（資料8-3-6）、『シナプス』（ジダイ社）への記事掲載（資料8-3-7）等、多様な機会を通して、本研究科の教育研究活動について広く周知するように努めている。

《必要な資料・データ等》

資料8-3-1 <前掲、資料1-2-4 参照>

資料8-3-2 教職研究科ウェブサイト「教員コラム」(<http://www.ritsumei.ac.jp/gspste/>)

資料8-3-3 <前掲、資料6-1-2 参照>

資料8-3-4 <前掲、資料2-1-6 参照>

資料8-3-5 『立命館実践教育研究』目次 第1号～第3号

資料8-3-6 『教職課程』（2020（令和2）年8月増刊号） 協同出版社

資料8-3-7 『シナプス』（2018（平成30）年7月号目次） ジダイ社

（基準の達成状況についての自己評価：A）

研究科専用のウェブサイトを開設し、必要な情報を広く社会に発信している。また、大学のウェブサイトにも、シラバス、研究者情報、入学試験情報等を適切に公開している。さらに、関係者にも広く公開した報告会やフォーラムの開催、院生論集や紀要の発行と配布、多様な機会を用いた情報発信等を積極的に行っている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

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]

(1) 点検評価の組織的な取り組み

本学では、「立命館大学内部質保証方針」(資料 9-1-1)に基づき、大学評価・IR 室(2018(平成 30)年度まで大学評価室)を事務局とする「自己評価委員会」(資料 9-1-2)が設置されている。その下に置かれている教学部会において、各学部・研究科等の自己点検・評価を受けて、中期計画等を踏まえた全学的観点からの自己点検・評価を行う自己点検・評価の 3 層体制(自己評価委員会、教学部会、研究科それぞれにおける PDCA サイクルの連動)が構築されている(資料 9-1-3)。本研究科では、毎年度、現行カリキュラムの適切性について包括的な検証の結果と改善の方向をまとめた「教学総括・次年度計画概要」(資料 9-1-4)を作成し、毎年度の改善・向上を図るとともに(「内部質保証フロー図」を参照)、この蓄積に基づいて、院生受入の状況に基づく入試広報のあり方や次期カリキュラム改革に向けた検討を行うサイクルが確立されている。また、学長の諮問機関として学外の有識者で構成される大学評価委員会が設置されているとともに、学部・研究科においても分野別外部評価(専門職大学院は認証評価)を実施している。

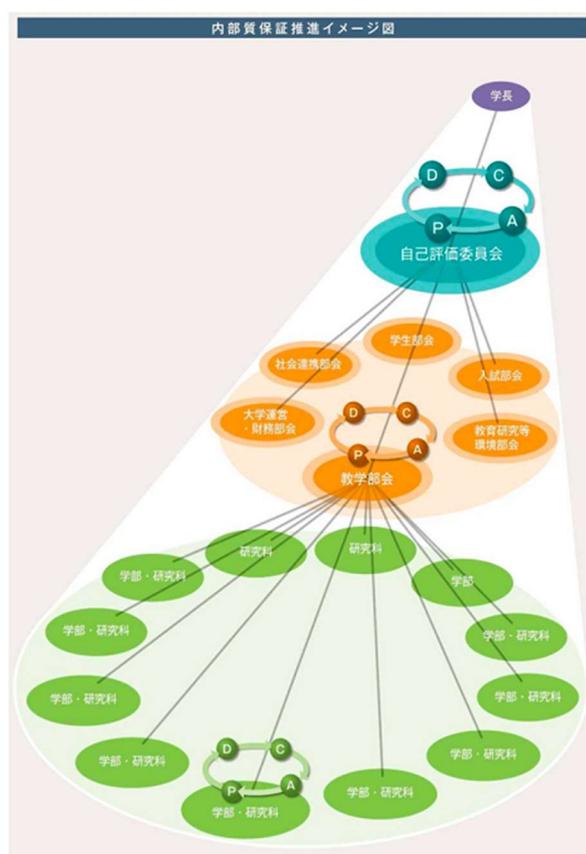
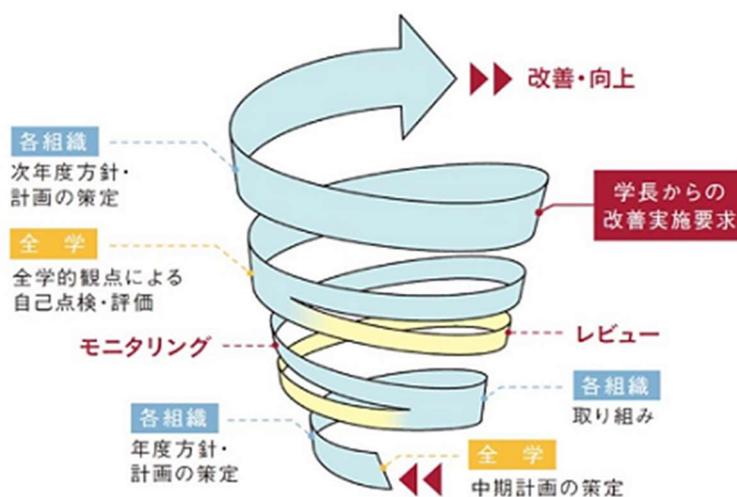


図 2-1 内部質保証推進イメージ図 (資料 2-3)

(立命館大学 2018(平成 30)年度自己点検・評価報告書より抜粋)



〈内部質保証フロー図〉

(立命館大学大学評価・IR室ホームページ http://www.ritsumei.ac.jp/assessment/self_inspection/より)

自己評価委員会による全学的な自己点検・評価の体制の下で、本研究科では、2019（令和元）年度までFD担当者を指名して自己点検・評価を実施してきたが、2020（令和2）年度からは研究科内の分掌としてFD委員会を立ち上げ、より組織的にFD活動に取り組みめるようにした。先述の「教学総括・次年度計画概要」は、全学的に共通の項目について自己点検をするものであり、教授会で確認後、教学部に提出している。他方、本研究科独自の視点から自己点検を行うため「教職研究科教学まとめ」も毎年度作成している（資料9-1-5）。また、「授業アンケート」をはじめとする自己点検に必要なデータの収集と、それらを分析・評価しながら改善に生かす取り組みについて、統一的に実施する体制づくりを進めている。

（2）院生からの意見聴取及び修了生・連携機関等のニーズ等の反映

院生の意見・ニーズを聴取する機会としては、各学期に実施の「授業アンケート」（資料9-1-6）、毎年度末に実施の「研究科アンケート」（資料9-1-7）のほか、院生の自治組織である「院生協議会」の役員との懇談会において意見交換を行い、日常的な学習・研究環境の整備・充実にも努めている。また、各学期末には院生が「学びのポートフォリオ」を各自作成・提出し、各ゼミ等の活動の中で共有・活用する中で、教員が院生の授業内外の学びの現状と課題を把握するよう努めている（資料9-1-8）。

特に修了生を対象とした取り組みとしては、上記「研究科アンケート」の項目において2年間の学びを踏まえた総括的な評価と改善課題の把握を行うとともに、「修了生フォローアップ調査」により、修了生及び修了生の現任校の学校管理職からそれぞれ聞き取り調査または書面調査を実施する体制を整えている。基準領域4でも述べた通り、2019（令和元）年度は、1期生（2019（令和元）年3月修了）の正規教員採用者全員の現任校に専任教員が出向いて聞き取り調査を行い、生徒指導や特別支援教育についての力量に関する高評価と期待が管理職から寄せられたが、各教科等の授業力について個人差があり、特に学部新卒院生の授業力向上に向けたカリキュラム改善の課題を整理した（前掲、資料4-2-1、資料4-2-2）。2020（令和2）年度以降も連携教育委員会（滋賀県、京都府、京都市、大阪府、大阪市）の採用者を中心に修了生フォローアップ調査を継続しており、今後、過年度修了生についても5年ごとに追跡調査を行う予定である。

加えて、公立学校については、連携教育委員会との間で設置されている連携協議会、教育課程連携協議会及び実習調整会議等、また、附属校については法人の組織である一貫教育部との連携協議会等の機会を通して、連携協力校及び教育委員会等との円滑な意思疎通の中で、ニーズの把握を行っている。なお、これらの各種協議会の詳細については、基準10-1で記述している。

(3) 点検結果のフィードバックと改善の継続、保管等

これらの取り組みの状況については、研究科教授会にて報告され、全教員と職員が情報を共有している。また、2020（令和2）年度に立ち上げられた教職協働による「カリキュラム改革委員会」（資料9-1-9）において、2023（令和5）年度からの実施を目指す次期カリキュラムの策定に向けた検討においてもそうした情報が生かされる形で、自己点検・評価の結果がフィードバックされるサイクルを確立しつつある。さらに、本研究科では、各委員会の議案や各種データは事務室にて保管するとともに、教育委員会との連携協議会等の議案は研究科ウェブサイトの情報公開のページを設けて公開する等、各種データを保管し、発信する体制も整えている。

(4) 「アセスメント・チェックリスト」の策定

中央教育審議会より示された「教学マネジメント指針」に基づき、上記の本学自己評価委員会では、「アセスメント・ポリシー」を「大学が(1)大学レベル、(2)学部・研究科（学位プログラム等）レベル、(3)授業レベルの3階層で設定した学生の育成に関わる目的・目標の達成度を検証し、評価する際の考え方と方法の総体」として定義し、階層ごとに検証評価の基本的な指標をリスト化した「アセスメント・チェックリスト」を作成する試みを開始している（資料9-1-10）。本研究科においても、「教学マネジメント指針」に基づいた全学方針に従い、研究科レベル（学位プログラムレベル）での「アセスメント・チェックリスト」を2021（令和3）年3月に策定した（資料9-1-11）。研究科としての「アセスメント・チェックリスト」自体も、継続的に見直し、改善されていくものであるが、2021（令和3）年度に行う自己点検・評価の中で、「アセスメント・チェックリスト」を活用していく予定にしている。

《必要な資料・データ等》

- 資料9-1-1 立命館大学内部質保証方針
- 資料9-1-2 立命館大学自己評価委員会規程
- 資料9-1-3 立命館大学2018（平成30）年度自己点検・評価報告書（表紙・目次のみ）
- 資料9-1-4 2020（令和2）年度教職研究科教学総括・次年度計画概要
- 資料9-1-5 2020（令和2）年度教職研究科教学まとめ（表紙・目次のみ）
- 資料9-1-6 2020（令和2）年度授業アンケート結果のまとめ
- 資料9-1-7 2020（令和2）年度研究科アンケート結果のまとめ
- 資料9-1-8 2020（令和2）年度学びのポートフォリオ活用票（一部）
- 資料9-1-9 2020（令和2）年度第1回カリキュラム改革委員会議案書
- 資料9-1-10 「アセスメント・チェックリストの作成について」（2020（令和2）年9月23日：自己評価委員会）
- 資料9-1-11 教職研究科「アセスメント・チェックリスト」（2021（令和3）年3月策定）

(基準の達成状況についての自己評価：A)

全学の自己点検・評価体制の下で、研究科の自己点検・評価の仕組みが構築され、院生のニーズを反映する活動とともに、修了生及び修了生の現任校管理職や連携教育委員会等といった学外関係者の意見を反映させる仕組みが機能している。自己点検・評価結果に基づき、全学の自己評価委員会と教職研究科との間の組織的な取り組みの中で、教育の質を改善・向上させる毎年度のサイクルが回り、授業改善をはじめとする成果が授業アンケート等の結果においても認められる。2019（令和元）年度から修了生フォローアップ調査や他大学への調査研究も本格化し、毎年度の自己点検・評価の結果の蓄積とともに、調査研究の成果を生かした次期カリキュラム改革が動き出している。このように、教職協働による組織的な自己点検・評価の取り組みの成果が、教育の質の向上と

改善のために効果的にフィードバックされている。また、「アセスメント・チェックリスト」を作成するなど、自己点検・評価に積極的に取り組んでいる。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

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) 個々の教員の継続的改善及び相互交流の取り組み

各学期末に実施される「授業アンケート」「学びのポートフォリオ」に加えて、「研究科アンケート」「修了生フォローアップ調査」等の結果も踏まえて、各教員が担当の授業科目をはじめ、院生指導の課題を精査し、日常的に改善に取り組む環境が構築されている。「学びのポートフォリオ」や「修了生フォローアップ調査」の項目は、統一された観点に沿って様式が作成されており、授業科目との対応等もわかりやすいものになっているため、各教員の自己点検・評価に資するものとなっている（前掲、資料3-4-5、資料9-2-1）。

各授業科目の改善に向けての取り組みとしては、先述の通り、各学期に「公開授業ウィーク（授業参観推奨期間）」を設け、教員相互に授業参観を実施している。授業公開後には、参観者が授業担当教員に感想等のコメントを書面にて提出し、それを受けて授業担当教員が改善の視点等を所定の様式にまとめて、FD委員会が集約する体制を整えている（資料9-2-2）。また、研究科として各学期末に実施する「授業アンケート」の院生からの回答集約結果に基づいて、各授業科目担当の教員が反省点や改善点等のコメントをFD委員会に提出し、「FD懇談会」の場でそれらの提出されたコメントを一覧にして意見交換・相互交流を行うという学期ごとのサイクルが確立している（資料9-2-3）。

(2) 各教員の業績等の公開・相互交流及び高度な実践的研究力量形成の工夫

各教員の担当科目についての教育及び研究上の業績・指導実績等については、立命館大学研究者学術情報データベースにて公開され、掲載内容は定期的に更新されている。また、立命館大学実践教育学会（原則として全院生・修了生・専任教員が加入）及び立命館学校教育研究会（教職に就いている立命館大学出身者による組織）が企画する大会等に参加し、各教員が実践的研究力量形成の機会として活用できる体制となっている（前掲、資料4-2-7、資料6-3-2）。

加えて、研究科としての教育力の向上・高度化を目的として、2019（令和元）年度から2020（令和2）年度にかけて、「教科内容学と教科教育学の連繫」「双方向遠隔地授業の方法及びシステム開発」「発達障害児童生徒への対応に関する科目の充実」の3つのテーマを設定し、専任教員による調査班を構成して、他大学の教職大学院等への視察・訪問調査をはじめとする情報収集と分析を組織的に行っている。その成果は教授会及びFD懇談会で逐次報告を行うとともに、2020（令和2）年12月刊行の学内学会の紀要『立命館実践教育研究』第2号にテーマごとの論文として成果が掲載されている（前掲、資料4-1-4）。

(3) 学生と教職員のニーズに基づく多様かつ継続的なFD・SD活動の展開

研究科では、各学期に開催しているFD懇談会、学生支援・学生対応の資質向上のための研修会のほか、教授会後の「教員会議」における情報共有や意見交換を日常的に行っている。2019（令和元）年度は、FD・SD企画（ハラスメント研修）として、「特殊対応を要する院生相談—教職共同による包摂的対応の提言—」と題して、学内の学生支援コーディネーターを講師に迎え、発達障害やハラスメント等の実践的な相談事例を想定した研修を行った（資料9-2-4）。2020（令和2）年度は、コロナ禍におけるオンライン授業の方法等について、研究科の教員のニーズに迅速に応えるべく、本学附属校の教員を講師として授業における効果的なICT活用に関するオンライ

ン研修会を実施した。

また、教育力向上のために取り組んでいる「双方向遠隔地授業の方法及びシステム開発」に関する調査研究と
その一環で行われた研修の成果は、2020（令和2）年度のコロナ禍におけるオンライン授業の展開にも即時的に
活用され、初めてオンライン授業を実施する教員に対して非常に有益なノウハウとして迅速に提供された（資料
9-2-5）。日常の継続的な調査研究が生かされたことにより、結果として、授業アンケートにおいても受講生か
ら例年以上の高い評価を受けることにつながったことは、FD活動本来の目的が達成されている証左でもあると考
える。

その他、全学で行われる新任教員研修（着任2年以内に全教員が参加・修了）、ダイバーシティやハラスメント
に関する研修、教育学部による高等教育情勢に関わる研修や各教務事務業務に関わる研修、立命館大学実践教育学
会及び立命館学校教育研究会の企画による講演会やフォーラム、さらには学外で開催される日本教職大学院協会
研究大会や独立行政法人教職員支援機構（NITS）の教職大学院教員研修セミナーにも毎年度研究科の教員が参加
する等、多様な研修機会を活用してFD・SD活動を行う体制が構築されている。

《必要な資料・データ等》

資料9-2-1 修了生フォローアップ調査様式

資料9-2-2 授業公開実施報告書様式（2020（令和2）年度）

資料9-2-3 FD懇談会資料（授業アンケート結果へのコメント）（2020（令和2）年度）

資料9-2-4 「特殊対応を要する院生相談—教職協同による包摂的対応の提言—」研修資料

資料9-2-5 「Zoom授業での便利情報」研修事前資料

（基準の達成状況についての自己評価：A）

「授業公開」「授業アンケート」をはじめ、「学びのポートフォリオ」「研究科アンケート」「修了生フォローア
ップ」等の取り組みが展開され、毎学期・毎年度の自己点検評価の結果に基づく教育内容・教育方法等の継続的
改善がなされている。また、こうした学内での取り組みに加えて、他大学視察等の調査研究の展開とその成果の
論文化等により、各教員が高度な実践的研究力量形成のための工夫がなされている。そして、教員会議でのコミ
ュニケーションや種々の研修の機会を通して、院生及び教職員のニーズを踏まえたFD・SD活動が日常的に展開さ
れ、教職協働により資質・能力の向上が図られている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

規模の小さな研究科であり、同じフロアに教員研究室が集約されている物理的環境を生かした、日常的な全員
参加のFD・SD活動を行っている。研究者教員と実務家教員によるチームティーチング授業のための毎回の詳細な
打ち合わせをはじめ、日常的な院生の指導・支援において研究者教員と実務家教員間で相互に連絡・連携できる
環境があり、FD・SDの土壌を豊かなものとしている。授業アンケート等のみならず、研究科独自のハラスメント
研修、他大学調査とその共有等も積極的に行っている。これまでのFD活動の成果の一端を活かして『学びを拓く
—実践教育学への道しるべ—』を編集し、院生の学びの参考として配布している等の取り組みも充実させている。

また、本学全体として、自己評価委員会を中心とした自己点検・評価に関する充実した体制としくみが構築さ
れており、その中で、毎年度の「教学総括・次年度計画概要」（全学共通）を作成するのみならず、本研究科自
身の項目による「教学まとめ」を作成する等の試みも行っている。さらに、「教学マネジメント指針」に基づいた研
究科レベル（学位プログラムレベル）の「アセスメント・チェックリスト」の作成にも、いち早く着手している。

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〕

本研究科は5つの教育委員会と連携し、綿密に協議を重ねながら授業カリキュラムの改善、派遣教員の受け入れ、地域で活躍する教員の育成に努めている。併せて、学校法人立命館の一貫教育部とも連携しながら、附属校教職員の研修の機会を提供している。また、2019（令和元）年度からは、独立行政法人教職員支援機構（NITS）の近畿ブロックの地域センターとして、NITS立命館大学センターを設置し、各教育委員会の教育センター等と連携しながら、現職教職員の資質能力の向上に向けての教職員研修、教員免許状更新講習の実施等、多方面に亘って教職員の育成支援に努めている。

本研究科は、各教育委員会等との間で、以下のような連携体制を構築している。

（1）各教育委員会との連携

本研究科が連携する教育委員会は、2府1県及び2政令市と広域にわたり、教育行政システムや教員育成の考え方が異なるため、相互に理解を深めながら同一レベルでの協力関係を築いていくことが課題である。同質の連携協力体制を担保するため、本研究科では各教育委員会と連携協力についての以下のような申し合わせを行っている。本研究科の発足以前から、京都府、京都市、滋賀県、大阪府とは、立命館大学と各教育委員会・自治体との間で教学連携に関する包括的協定を締結していたため、研究科と独自の協定を結び直すことはせず、申し合わせを確認することとしている。なお、2019（令和元）年度から大阪市教育委員会が新たに連携教育委員会となる機会に、申し合わせを整理し、再度確認をしている（資料10-1-1）。

1）申し合わせによる主な連携内容

- ① 高度な実践的指導力を身に付けた新人教員の養成
- ② 現職教員に対する高度な学修及び研修の機会の提供、及び、ミドルリーダー、スクールリーダーとして活躍できる現職教員の育成
- ③ 院生が長期実習を行う連携協力校の選定への協力（原則として2年以上の受け入れ）
- ④ 授業で行われるフィールドワーク先の選定への協力
- ⑤ 研究科と連携教育委員会で実施される会議への職員の派遣

2）連携のための協議会等の設置・運営

上掲の⑤に基づき、以下のような協議の場を設置し、カリキュラムの改善、学校現場での実習の在り方、教員の資質能力の向上に向けての連携方策等幅広く議論を行っている。

① 立命館大学教職大学院教育課程連携協議会

関連する法令の改正にともない、2019（令和元）年度に「立命館大学教職大学院教育課程連携協議会」を設置した。各教育委員会代表者、連携協力校の代表者、立命館学園の一貫教育部長、他の教職大学院教員（京都教育大学連合教職実践研究科長）らと本研究科代表教員が一堂に集まり、教育課程の編成に関する基本事項や学校と教育委員会との連携による授業科目の開発や実施状況の評価に関する事項等、幅広く協議を行う場として運営している（前掲、資料3-1-7、資料10-1-2）。

② 立命館大学教職大学院連携協議会

本研究科の教育業務の企画・運営にあたり、各教育委員会との共通理解を図り連携を深めるために2017（平成29）年度に設置し、年間2回（7月及び2月）の協議会を開催している（資料10-1-3）。

③ 立命館大学教職大学院実習調整会議

本研究科と院生が実習を行っている連携協力校の代表者、各教育委員会代表者の三者が、実習の内容や方法、院生の状況等について定期的に情報交換をする場として設置している。年に1回開催し、緊密な連携を図っている（前掲、資料3-1-8、資料10-1-4）。

(2) 学校法人立命館一貫教育部及び附属校との連携

本研究科の運営にあたっては、本学附属校（1小学校4中学校・高等学校）にも協力を仰いでいる。附属校との連携は、院生の学びのフィールドを充実させる上で大きな役割を果たしているのみならず、附属校にとっても、勤務する教員の力量向上のための研修を広げる場となっている、法人の初等・中等教育を管轄する「一貫教育部」とは、定例会議を開催するとともに、取り組みの進捗状況や課題の共有を日常的に行っている。連携の具体例は以下の通りである。

① 附属校教員の研修派遣制度

5つの附属校から毎年各校1名の現職教員を大学院へ派遣する研修員制度が設けられている（資料10-1-5）。現在まで、2017（平成29）年度5名、2018（平成30）年度6名、2019（令和元）年度4名、2020（令和2）年度5名の20名が派遣されている（なお、2018（平成30）年度、2020（令和2）年度は、立命館大学提携校からの派遣教員をそれぞれ1名を含んでいる）。派遣候補者の決定までを一貫教育部が行い、社会人入学試験方式で入学試験を受験し、受け入れの判断を本研究科が行っている。

② 院生講師制度による実地研修

学部新卒院生を対象に、「教職大学院生講師制度」を設けている（資料10-1-5）。京都・滋賀にある附属校4校（小学校1校、中高3校）で週15時間以内での授業担当を行いながら、本研究科で学ぶ制度である。各校2名程度の枠を設け、本研究科の入学試験合格者の中から希望者を募り、一貫教育部・附属校が採用者を決定している。2107（平成29）年度6名、2018（平成30）年度5名、2019（令和元）年度5名、2020（令和2）年度4名がこの院生講師制度を活用して附属校の教壇に立っている。

③ 実習の受け入れやフィールドワーク先の提供

附属校から派遣される現職教員は、実習を現任校で行っている。附属校教育の中核を担う教員として自校の教育課題を研究課題とし、日々の実践と理論的な探究を往還する実践的な研究を行っている。また、先述の「院生講師」も、勤務する各附属校で実習を行う。さらに、京都府及び滋賀県にある附属校は、授業のフィールドワークの場を提供している。

④ 一貫教育部との定例会議（立命館大学教職大学院・一貫教育部連携協議会）の開催

一貫教育部とは年2回の定例会議を開催し、本研究科との連携課題（現職教員の派遣状況、院生講師の勤務について、フィールドワークの実施状況や受け入れについて）、及び附属校での教育課題、教員採用等についての報告や意見交換を行っている（資料10-1-6）。

(3) NITS 立命館大学センターとしての学校教員に対する研修の支援

2019（令和元）年度に設置したNITS立命館大学センターの主な活動内容は、以下の通りである。

- ① 教職員対象の研修講座の企画・実施
- ② 教員免許状更新講習の実施
- ③ 履修証明プログラムの研究・開発

本センター業務の企画・実施に当たっては、各教育委員会の研修部門（教育センター等）との密な連携を図るとともに、地域の教職員研修のプラットフォームとしての役割を果たすべく「NITS立命館大学センター企画・連携会議」を設置し、各教育委員会の研修企画担当部門と本研究科が一堂に会して協議を行う場としている。（年2回開催）また、2020（令和2）年度からは、京都府及び滋賀県の私立中学高等学校連合会代表者もオブザーバーとし

て参加する等、公立私立を問わず地域の教職員に幅広く研修の場を提供できるようになった（資料 10-1-7、資料 10-1-8）。現在、いくつかの教育委員会では本センターで企画した教員研修を教育委員会の研修の一部として位置づける等、将来の研修の相互乗り入れに向けて取り組みが進みつつある（資料 10-1-9）。

なお、本学が実施してきた教員免許状更新講習については、NITS 立命館大学センターの事業の一部としても位置づけているため、2020（令和 2）年度実施分より、本研究科が運営の主体を担うこととなった。しかしながら、2020（令和 2）年度は、コロナ禍にあつて、全講習を中止した。また、履修証明プログラムの開発・研究にも着手しており、他大学調査や教育委員会へのニーズ調査等も始めているが、現時点ではプログラム開始に至っていない。NITS 立命館大学センターの次期 5 年間の事業計画にも位置づけて、検討を継続していく予定である。

（４）教員等の資質能力の向上に関する協議会への参画

教育公務員特例法の規定に基づく校長及び教員等の資質に関する指標（「育成指標」）の策定に関する京都府教育委員会並びに京都市教育委員会の協議会に、本研究科の教員が委員として参画している（資料 10-1-10、資料 10-1-11）。

《必要な資料・データ等》

- 資料 10-1-1 立命館大学大学院教職研究科と教育委員会との連携協力に関する申し合わせ
- 資料 10-1-2 立命館大学教職研究科教育課程連携協議会申し合わせ
- 資料 10-1-3 2017（平成 29）年度 第 1 回 立命館大学教職大学院連携協議会（議案）
- 資料 10-1-4 2018（平成 30）年度第 1 回立命館大学教職大学院実習調整会議の開催について
- 資料 10-1-5 2021（令和 3）年度 学校法人立命館 教職大学院生講師 募集要項
- 資料 10-1-6 立命館大学教職大学院・一貫教育部連携協議会議案書
- 資料 10-1-7 NITS 立命館大学センター支援事業計画
- 資料 10-1-8 NITS 立命館大学センター企画・連携会議
- 資料 10-1-9 2021（令和 3）年度「NITS 立命館大学センター教職員研修講座」実施一覧
- 資料 10-1-10 「令和元年度 京都府教員等の資質の向上に関する協議会（概要）」（一部抜粋）
- 資料 10-1-11 「令和元年度 京都市教員等の資質の向上に関する協議会 委員名簿」

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本研究科では、2 府 1 県及び 2 政令都市の広域にわたる教育委員会と協定を結び、大学院教育の企画・運営について幅広く協議できる体制を整えている。また、基本的な方針や政策も異なる各教育委員会と、院生の実習への受け入れや授業のフィールドワーク先の提供に同様の対応をいただけている点も相互の緊密な関係の表れであると考えている。併せて、私立大学としての特徴を活かし、附属各校とも現職教員の派遣、院生講師制度の創設、実習やフィールドワークの実施等密接な関係を構築している。

一部の教育委員会からは、現職教員を毎年派遣される体制が整っており、その他の教育委員会とも順次教員派遣の拡大を図っていく予定である。また、教育委員会の「教員等の資質の向上に関する協議会」にも参加しており、養成・採用・研修のすべてのプロセスについて連携・協力関係が築かれつつある。このように、各教育委員会及び附属学校とは、本研究科の教育活動の展開に必要な密接な連携関係が構築されている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

本研究科は、京都府、京都市、滋賀県、大阪府、大阪市という府県を越えた広域の教育委員会と連携してい

る。また、本学附属校との連携によって、私立学校教員の資質能力向上にも取り組んでいる。広域の自治体や附属校と、足並みをそろえて連携していくために、各種会議を整備し、円滑に連携が進んでいる。また、本学附属校との間においては、教職大学院の新しい学びの方法の構築と、院生への経済的な支援が両輪となった「教職大学院生講師制度」を新設し、効果を発揮している。さらに、2019（令和元）年度のNITS立命館大学センターの開所以降、各教育委員会の教職員研修部門（総合教育センター等）との連携を深めるための定期的な会議の場を設け、各自治体の教員研修担当者が相互に意見や情報を交流する「プラットフォーム」の役割を本研究科が担うようになっている。本研究科の開催する各種会議は、研究科と教育委員会の連携強化の役割のみならず、府県を越えた5つの教育委員会が横の連携を深める役割も果たしている。