

教職大学院認証評価
自己評価書

令和7年6月

玉川大学大学院教育学研究科教職専攻

目 次

| | | |
|------|-------------------|----|
| I | 教職大学院の現況 | 1 |
| II | 教職大学院の目的 | 1 |
| III | 教職大学院の3つのポリシー | 2 |
| IV | 前回評価からの状況・経緯 | 4 |
| V | 教職大学院の強み、特長 | 4 |
| VI | 前回評価の指摘事項の対応状況 | 5 |
| VII | 基準ごとの自己評価 | |
| | 基準領域1 学生の受入れ | 7 |
| | 基準領域2 教育の課程と方法 | 11 |
| | 基準領域3 学習成果 | 22 |
| | 基準領域4 教育委員会等との連携 | 28 |
| | 基準領域5 学生支援と教育研究環境 | 30 |
| | 基準領域6 教育研究実施組織 | 36 |
| | 基準領域7 点検評価と情報公表 | 42 |
| VIII | 法令要件事項の確認 | 44 |

I 教職大学院の現況

- (1) 教職大学院（研究科・専攻）名： 玉川大学大学院教育学研究科教職専攻
- (2) 所在地： 東京都町田市玉川学園六丁目1番1号
- (3) 設置年度、直近の改組等年度：
設置年度 平成20年度、直近の改組等 なし
- (4) 入学定員数（令和7年5月1日現在）： 入学定員数 20人

II 教職大学院の目的

玉川大学大学院学則（抄）

（目的および使命）

第1条

本大学院は、玉川大学学則（以下「本大学学則」という）第5条第2項の規定に基づき玉川大学建学の精神に則り、学部教育の基礎の上に、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめて、文化の進展と人類福祉の増進に寄与することを目的とする。

（課程）

第3条

4 専門職学位課程は、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とする。

5 本大学院の各研究科についての人材養成等教育研究に係る目的は、別表第1に定める。

別表第1

人材養成等教育研究に係る目的

教育学研究科

教育学研究科教職専攻（教職大学院）においては、高度の専門的知識・技能を背景に優れた指導力を有する高度専門職業人としての教員を養成する。そのために必要となる複雑な現状を的確に分析し理解するための理論研究の力量や、広い視野を持ち現場での実践に即した方策をたてる能力などを身に付けさせることで、高い能力と優れた資質を有する小学校・中学校・高等学校教員の養成を行うことを目的とする。また、そのための教育・研究を通して地域社会に貢献することを理念とする。

本教職大学院では、学部新卒学生と現職教員の学生とを対象として、以下のような小学校・中学校・高等学校教員の養成を目指している。

1. 学部段階で教員としての基礎的・基本的な資質能力を修得した者を対象に、さらに、より実践的な指導力・展開力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る小学校・中学校・高等学校教員の養成。

2. 教職経験を有する小学校・中学校・高等学校の現職教員を対象に、地域や学校における指導的役割を果たし得る教員として不可欠な、確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたリーダーシップを発揮できる中核となり得る小学校・中学校・高等学校教員の養成。

Ⅲ 教職大学院の3つのポリシー

(1) ディプロマ・ポリシー (平成28年4月1日制定) (令和6年4月1日 一部字句修正)

教職大学院では、本専攻のカリキュラムにおいて所定の単位（学校課題研究を含む）を修得し、修了判定において合格とされた人は、以下に掲げる基礎的な能力と実践的な能力を身に付けていると判断され、教職修士の学位が授与されます。

基礎的な能力

1. 確かな授業力と総合的な人間力。
2. 学校現場の課題を見極めることのできる高度の理解力と診断力。
3. 具体的な課題解決策を策定する企画力。
4. 解決策を実際に試みるための展開力。
5. 教育活動を客観的に追求する研究力。
6. 高度な専門的知識や上記資質能力を生かした他の教員等への指導力。

実践的な能力

1. 教育を取り巻く環境が著しく変化する中での学校教育の役割や教育行政との関係を理解し、適切な教育経営を行うことができる実践的指導力。
2. ICT の活用等多様な授業形態や指導方法で子どもたちを授業にひきつけ、授業を円滑かつ効果的に運営できる実践的指導力。
3. 学校の教育活動における道德教育の意義や在り方を理解し、子どもたちと真正面から向き合っ心の問題を解決し得る実践的指導力。

(2) カリキュラム・ポリシー (平成28年4月1日制定) (令和4年4月1日改正、令和6年4月1日 一部字句修正)

教職大学院では、本学創立の理念である全人教育の精神、専門職大学院としての教職大学院の設置の目的に基づき、ディプロマ・ポリシーにおける基礎的な能力を育て、高度な専門的な能力及び優れた資質を有する高度専門職業人としての小学校・中学校・高等学校教員を養成するために、以下の科目群を設定します。

基本科目群

専門職大学院としての教職大学院に共通に設定される科目群

1. 教育課程の編成及び実施に関する領域
2. 教科等の実践的な指導方法に関する領域
3. 生徒指導及び教育相談に関する領域
4. 学級経営及び学校経営に関する領域
5. 学校教育と教員の在り方に関する領域

発展科目群

高度な知識を身に付け、実践的な課題への方策を考えることを可能にする科目群

「教育経営」「教育実践・教材開発」「指導が難しい子どもへの支援」「心の教育実践」の4つの専門的領域をコースとして設定

総合科目群

学校での具体的な課題に即して自らの解決策を考え、論文にまとめる学校課題研究

学校における実習

学校において教育活動にあたりながら、実践的能力を総合的に高める実習と学校における実習に直結し、質的

向上を図るための科目群

いずれの科目においても、教員の立場で即応的に活かされるオーセンティックな学びの達成を重視し、評価する。

<改定の概要>

令和4年度より、中学校教員（専修）プログラム及び高等学校教員（専修）プログラムへの履修指導上のコース制を導入したことによる改定。

(3) アドミッション・ポリシー（平成28年4月1日制定）

高度の専門的知識・技能を背景に、優れた指導力を有する高度の専門職業人としての教員を養成する、という本学教職大学院の設立理念を実現させるために、次に示す資質・能力を備えていることを入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）として定めています。

1. 教職に対する強い情熱や教育者としての使命感、子どもたちの成長・発達についての深い理解、子どもたちに対する愛情や責任感といった資質を有する方。
 2. 教員免許を有し、教職に関する基礎的な知識・技能を有していること。
 3. 学校現場が抱える今日的課題に対して、他者とともに、積極的に解決を図ろうとする意欲や意志を有する方。
 4. 教員として教育活動を行うにあたり、学習指導要領や最新の教育理論・実践を活かし、教育内容や方法を創造的に考えることができること。
 5. 現職教員においては、学校や地域における指導的役割を担えるスクールリーダーになり得る方。学部新卒者においては、学部段階で教員としての基礎的・基本的な資質能力を修得し、教職大学院の学修を通して、新しい学校づくりの有力な一員となり得る方。
 6. 本学の教育理念、本教職大学院の教育目標・内容・方法等を理解した上で入学を希望する方。
- 以上の資質・能力を、書類選考・小論文・面接によって総合的に判断し、入学者を受け入れます。

IV 前回評価からの状況・経緯

令和2年度の評価受審以降、課題に対する改善及び大学の中長期計画に基づく発展策を以下の通り実施した。

- (1) 中学校教員（専修）プログラム及び高等学校教員（専修）プログラムへの履修指導上のコース制の導入（令和4年度～）
- (2) 「学部・教職大学院5年プログラム」（修業年限の短縮制度）の新設（令和6年度～）
- (3) 自治体との連携プログラム「教育・連携プログラム」（実践教育プログラム）の新設（令和6年度～）
- (4) 玉川学園の教育資源を活かした「全人教育の理論と実践」（1単位）の新設
- (5) 他研究科科目の履修制度の導入（修了要件外）

V 教職大学院の強み、特長

学校法人玉川学園では、昭和4年の創立時より掲げられた「全人教育」を第一の教育理念として、12の教育信条（全人教育、個性尊重、自学自律、能率高き教育、学的根拠に立てる教育、自然の尊重、師弟間の温情、労作教育、反対の合一、第二里行者と人生の開拓者、24時間の教育、国際教育）に基づいて教育活動を行っている。

この教育理念のもと、本学は「教員養成の玉川」としてこれまで教育界に多くの優れた人材を輩出してきた。既設の教育学研究科や教育学部での実績を生かして、平成20年に小学校教員養成に特化した教育学研究科教職専攻（以下 本教職大学院）を開設した。その後、中学校及び高等学校教員養成を開始した。

今日の教育現場において、教員は、効果的な学習指導に加え、高学歴化した保護者や地域コミュニティ等からの要請など、複雑かつ多様な課題に対応することが求められている。こうした社会の変化の中で、本教職大学院では、実際の教育現場において現状を把握・分析するための理論を究め、課題解決を推し進めることのできる“School Leadership”を備えた「高度専門職業人としての教員」「教育行政や学校管理職を担う人材」を育成することを目指した。また、そのための教育・研究活動を通して、地域社会に貢献していくことも理念とした。

こうした理念・目的に基づき、主に以下の4点で特色ある取り組みを展開している。

- ① 「集中型」の教育実習の展開：教育実習を一学期間に集中して実施することで、授業では単元全体に継続して関わることができ、また行事も準備から運営まで携わることが可能となる。その結果体系的な学びが促進され、新たな課題の発見・確認につながり、その後の研究にも有効に生かすことができる。教育実習終了後は、実習校でボランティア及び授業科目「学校実践研究」によって、理論と実践の往還を行っている。
- ② 最先端の知的資源の活用：既設の学内研究所や設備を活用して、脳科学やアドベンチャー教育（TAP*）をはじめ、玉川大学の研究成果を生かした学びを導入している。最先端の教育・研究に触れることにより、それらが学校現場の今日的課題の解決の糸口となる。また、幼稚園から大学・大学院までがワンキャンパスであることを活かし、私学ならではのカリキュラム・マネジメントを学ぶことができる。
- ③ 研究者教員と実務家教員が往還型授業を行うための工夫：実務経験が豊富な研究者教員3名と理論・法令に基づき教育実践・行政経験を重ねた実務家教員8名の計11名が、入学定員20名の大学院学生と常に接しながらきめの細かい指導を行い、よりレベルの高い教育の質を保証している。
- ④ 新たな免許種の取得に対応した長期プログラム、教職大学院5年プログラム（修業年限の短縮制度）（以下 5年プログラム）、連携自治体との連携プログラム（以下 教育・連携プログラム）など、学生の多様なニーズに対応した制度を提供している。

*TAP (Tamagawa Adventure Program) :アドベンチャーメソッド（体験教育手法）を用いて、個人やグループのチーム力を高める体験型学習プログラム。高等教育附置機関にTAPセンターを設置し、本学の児童、生徒、学生だけでなく、学外機関（教育関係者・地域行政及び企業等）等に向けたプログラムを実施している。

VI 前回評価の指摘事項の対応状況

| | |
|---|--|
| <p>(旧) 基準 2-2</p> | <p>指摘事項 平成 28～30 年度までは入学者数が入学定員を上回ったが、平成 31 年(令和元年)度と令和 2 年度において、<u>入学者数が入学定員を下回った。入学定員が未充足の状況は改善すべき課題</u>であり、受験者等の分析を行い、定員充足に向けた広報活動等の改善計画を示すなど<u>充足</u>するよう努めることが求められる。</p> |
| <p>改善等の状況</p> <p>前回の受審以降、令和 4 年度には入学定員を超える入学者を得たが、それ以降は定員を充足できていない。近隣の教職大学院における大幅な定員増加に加え、学部卒業者の教員採用が順調に推移していること、また、勤務校及び自治体における教員不足の影響により現職教員の進学が困難になっている点が原因と考えられる。こうした状況を受け、本学では、学部新卒学生向けに、修業年限を短縮して早期に教職に就くことができる「学部・教職大学院 5 年プログラム」及び、教職修士を有した優れた人材を連携自治体と協力して養成することを目指す「教育・連携プログラム」(実践教育プログラム)を令和 6 年度から新設した。</p> <p>また、令和 5 年度からは体験授業を加えた説明会や本学教育学研究科教育学専攻(修士課程)との合同説明会の実施、ウェブサイトや公式 SNS で、大学院や教育現場の最新情報や学生の声を掲載するなど、広報も強化している。今後は、教員採用試験に合格した学生が、更に教職大学院で学ぶことの意義を明確に伝えることにより、学内説明会等を通じて進学への意識を高めていく予定である。</p> | |
| <p>(旧) 基準 4-2</p> | <p>指摘事項 年 2 回開催しているフォローアップ研修における修了生に対するアンケート、修了生の勤務先への聞き取り調査において、教職大学院での学びが職務に役立っていることを確認されている。<u>フォローアップ研修は参加人数の少なさが課題となっている。成果の把握という観点からも、実施方法等の改善が期待される。</u></p> |
| <p>改善等の状況</p> <p>フォローアップ研修はこれまで土曜日に実施してきたが、勤務先での業務・行事等と重なることがあるため、リアルタイムのオンライン配信をしたり発表資料をクラウド上にアーカイブし自由に閲覧できるようにしている。更に、令和 6 年度は玉川国語教育研究会との共催で 3 回実施した。その結果、令和 3 年度は延べ参加者数 89 名であったのに対し、令和 6 年度の延べ参加者は 195 名と大幅に増加している(表 3-2-2-1 フォローアップ研修参加者数の推移)。</p> | |
| <p>(旧) 基準 6-2</p> | <p>指摘事項 教員の業績は研究者情報システムを整備し、ウェブ上で管理している。このシステムを活用し「資格審査基準」に基づき、業績を評価し昇任・昇格を行っている。なお、期限付きの交流人事は行っておらず、全員専任教員として正規採用している。平成 30 年度からは全員が教授となっており、<u>教員の年齢構成に偏りがある。更なる教育の充実を目指し、年齢構成や男女別のバランス等に配慮した採用計画を進めることが期待される。</u></p> |
| <p>改善等の状況</p> <p>前回受審時における専任教員は 11 名(うち女性 2 名)で、全員が 51 歳以上であった。令和 7 年度現在、専任教員は 11 名(うち女性 5 名)であり、そのうち教授 10 名、准教授 1 名で構成されている(表 6-1-2-1 専任教員数推移)。年齢構成は 51 歳以上が 81.8%、50 歳未満が 18.2%と、バランスは改善された(表 6-1-2-2 専任教員の年齢構成)。高度な実務経験を有する人材を登用していることから年齢層は高くなる傾向がある。引き続き、年齢構成の適正化を進める予定である。</p> | |

| | |
|---|--|
| <p>(旧) 基準 10-1</p> | <p>指摘事項</p> <p>教育委員会及び学校等と連携し教育活動等の整備・充実を図るために実習協議会、第三者評価会・教育課程連絡協議会を設置している。例えば令和元年より毎週1回の大学におけるリフレクションを導入することとしたように、そこで出された意見等は教育課程、運営等の改善に結びついている。なお、教育課程連携協議会の構成については、その構成員の過半数は、当該大学の教職員以外の者とするを基本とすることとされている。以前より本教職大学院では外部の意見を取り入れる会議体として「<u>第三者評価会</u>」を組織し、<u>教育課程等への意見・助言の浸透及び自己点検・評価の意識の醸成を目的として全専任教員を構成員としていた。そのため、半数以上が本教職大学院関係者であった。このことについては今後の検討を期待したい。</u></p> |
| <p>改善等の状況</p> <p>指摘を受けて委員構成を見直し、翌年（令和3年）4月からは、当該委員の過半数を本学教職員以外の者が占めるものとした（資料 42_令和6年度 第三者評価会・教育課程連携協議会_名簿）。</p> | |

Ⅶ 基準ごとの自己評価

基準領域 1 学生の受入れ

基準 1-1

- アドミッション・ポリシーに沿い、入学者数の確保に努めるとともに、公平性、平等性、開放性を確保した学生の受入れを行っていること。

観点 1-1-1 どのようなコース等を設定し、学生を受入れているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

将来の学校の中核的人材の育成並びに地域や学校における指導的役割を果たすことのできるスクールリーダー・行政職・管理職の養成にふさわしい教育課程とするため、履修方法上のコースとして、「学部卒業（予定）者コース」と「現職教員コース」を開設している（資料 1_ウェブ_教職大学院入試情報>入学試験、資料 2_リーフレット_学部卒業（予定者）コース、資料 3_リーフレット_現職教員コース）。

「学部卒業（予定）者コース」は、「1種免許状取得（予定）者」向けの 2 年課程に加えて、「2種免許状取得（予定）者」向けの 3 年課程、「新たな免許状取得希望者」向けの 4 年課程から構成されている。このうち、3 年課程と 4 年課程では、1 種免許状取得に必要な科目を優先的に受講した後、教職大学院開設科目を履修することになる。

令和 6 年度からは、学部 4 年次における大学院科目の先取り履修による「学部・教職大学院 5 年プログラム」（学部 4 年+修業年限を短縮した 1 年）（以下「5 年プログラム」）を新設した。このプログラムでは学部 4 年次のウインターセッションにおいて大学院科目 4 科目 8 単位を必修として履修させる構成としている。なお、必須とする 4 科目以外にも、一定の基準を満たした学部生が履修できる科目を設定した。学生が適切に履修計画を立てられるよう、入学前から丁寧な履修指導を個別に実施している。令和 6 年度入学生のうち 1 名が本プログラムの対象であった。

また、「5 年プログラム」の制度の一部を利用し、教職大学院 2 年次に、連携する 3 自治体（神奈川県・横浜市・相模原市）から、1 年間の臨時的任用職員（又は非常勤職員）として採用を受け勤務に従事する「教育・連携プログラム」（実践教育プログラム）を新設した。希望する学生には、学部 4 年次のウインターセッションにおいて大学院科目 3 科目 6 単位を必修として履修させる。なお、教職大学院 1 年次には、サマーセッション等の集中科目も活用しながら、教職専門実習 10 単位を含む 37 単位以上を履修する。教職大学院 2 年次は、該当する小学校・中学校・高等学校を学修・実践の場とし、並行して「学校課題研究」（2 年次通年：3 単位）を履修することで、理論と実践の往還を目指す。なお、教員採用候補者選考試験は、教職大学院 1、2 年次に、実習を行う自治体にて受験する。令和 6 年度入学生のうち 1 名、令和 7 年度入学生のうち 2 名が本プログラムの対象である。

「5 年プログラム」の履修年限短縮の可否及び「教育・連携プログラム」の継続の可否は、入学年度の 4 月におこなわれる教職大学院会（後述 基準 6-1）において、入学試験及び学部 4 年次のウインターセッションにおいて履修した科目の成績を総合的に判断し、決定している。いずれのプログラムも他大学の学部学生にも門戸を広げており、令和 6 年度は「5 年プログラム」に 1 名、令和 7 年度は「教育・連携プログラム」に 1 名が他大学から入学した。

以上のように、学生の多様なニーズに対応している。

《必要な資料・データ等》

- ・資料 1_ウェブ_教職大学院入試情報>入学試験
- ・資料 2_リーフレット_学部卒業（予定者）コース
- ・資料 3_リーフレット_現職教員コース

観点 1-1-2 どのような取組により、入学者選抜の公平性、平等性、開放性を確保しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

入学者選抜試験は、一般入学試験、教育委員会からの推薦（東京都・神奈川県・相模原市）を受けた現職教員を対象とした派遣推薦入学試験、本学の学部新卒者を対象とした学内推薦入学試験の3区分で実施し、いずれの区分もⅠ期・Ⅱ期・Ⅲ期の3回の機会を設けている（資料4_2025年度_教職大学院入学試験要項_一般（Ⅰ期・Ⅱ期・Ⅲ期）、資料5_2025年度_教職大学院入学試験要項_学内推薦、資料6_2025_教職大学院入学試験要項_派遣）。

一般入学試験は、書類審査、小論文、口述試験結果に基づき可否を判定している。書類審査では、「入学志願書」「研究計画書」等を総合的に判定し、小論文では教育に関する基本的な知識やものの見方・考え方を確認している（資料7_1-1-2-4_教職大学院出願書類）。

派遣推薦入学試験、学内推薦入学試験は、書類審査、面接試験で判定している。書類審査では「入学志願書Ⅰ・Ⅱ」「研究計画書」等に加え、派遣推薦入学試験については本人からの「活動報告書」、在職機関の所属長からの「所見書」等を、学内推薦入学試験については、「卒業研究報告書」、卒業研究指導教員等による「推薦書」等の書類を審査し、総合的に判定している。

書類審査、面接試験（口頭試問）は、A・B・C・D・Eの5段階で、小論文審査は、100点満点の素点で評価し、総合成績C以上を合格としている。

入学者の選抜にあたっては、学長を委員長として、教職大学院科長、教学部長、入試広報部長などで構成する全学組織「大学院入学試験運営委員会」を設置し、入学試験の内容及び日程、出題・採点者及び面接・監督者等の編成に関する事項、入学者選抜の在り方とその実施方法に関する事項等を検討している（資料8_玉川大学大学院研究科会等運営規程_抜粋>第7条）。各研究科の入学試験における出題・採点・面接等の実施については、同委員会の議を経て研究科長会で承認された教員が責任者となる。教職大学院においてもその規則に則り実施している。

入学者選抜では、担当者がアドミッション・ポリシーを確認し、個々で審査を行った上で、担当者全員で同ポリシーに基づく協議を実施して総合評価を行っている。入試方法においては上述したように異なる3種類の入試方法があるが、特定の入試方法が有利・不利とならないように公平性を期している。また入試は3回実施しているが、書類審査や小論文、口述試験、面接試験の審査は、Ⅰ～Ⅲ期全てにおいて同じ教員が行うなど、評価基準を同一に保つための配慮を行うとともに、特定の入試時期が可否の有利・不利を生み出さないように配慮している。

本学では、実務経験が原則として10年を超える現職教員や教育行政職者、学校管理職者に対して1年履修を認めることがある（但し、著しい教育成果を上げている者は10年を超えないことがある）。1年履修を認めるかどうかは「現職教員／教職経験評価基準（教職専門実習換算基準）」に基づき決定している（資料9_【訪問調査時に提示】現職教員／教職経験評価基準（教職専門実習換算基準））。

《必要な資料・データ等》

- ・資料4_2025年度教職大学院入学試験要項_一般（Ⅰ期・Ⅱ期・Ⅲ期）
- ・資料5_2025年度_教職大学院入学試験要項_学内推薦
- ・資料6_2025_教職大学院入学試験要項_派遣
- ・資料7_教職大学院入学志願書類
- ・資料8_玉川大学大学院研究科会等運営規程（抜粋）
- ・資料9_【訪問調査時に提示】現職教員／教職経験評価基準（教職専門実習換算基準）

観点 1-1-3 入学者数を確保するため、どのような取組を行っているか。実入学者数が入学定員を大幅に下回る又は超える場合、是正に向けてどのような手立てをとっているか、あるいは是正のためにどのような検討を行っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本教職大学院の入学定員は 20 名である。これに対する入学者数(入学定員充足率)は、令和 3 年度が 9 名(0.45)、令和 4 年度が 22 名(1.10)、令和 5 年度が 15 名(同 0.75)、令和 6 年度が 10 名(同 0.50)、令和 7 年度が 13 名(同 0.65)である。令和 3 年度は入学者数が入学定員を大幅に下回った。令和 4 年度は入学者数が入学定員を上回ったが、令和 5 年以降は入学定員を下回っている。

表 1-1-3-1 入学試験結果の推移 [入学定員：20 名]

| | 2021(令和 3)年度 | | | | 2022(令和 4)年度 | | | | 2023(令和 5)年度 | | | |
|------|--------------|----|----|------|--------------|----|----|------|--------------|----|----|------|
| | 志願 | 合格 | 入学 | 充足率 | 志願 | 合格 | 入学 | 充足率 | 志願 | 合格 | 入学 | 充足率 |
| 一般入試 | 4 | 4 | 2 | | 15 | 13 | 12 | | 9 | 9 | 5 | |
| 派遣推薦 | 5 | 5 | 5 | | 7 | 7 | 7 | | 4 | 4 | 4 | |
| 学内推薦 | 2 | 2 | 2 | | 3 | 3 | 3 | | 6 | 6 | 6 | |
| 計 | 11 | 11 | 9 | 0.45 | 25 | 23 | 22 | 1.10 | 19 | 19 | 15 | 0.75 |

| | 2024(令和 6)年度 | | | | 2025(令和 7)年度 | | | |
|------|--------------|----|----|------|--------------|----|----|------|
| | 志願 | 合格 | 入学 | 充足率 | 志願 | 合格 | 入学 | 充足率 |
| 一般入試 | 8 | 7 | 5 | | 9 | 9 | 7 | |
| 派遣推薦 | 3 | 3 | 3 | | 3 | 3 | 3 | |
| 学内推薦 | 3 | 2 | 2 | | 3 | 3 | 3 | |
| 計 | 14 | 12 | 10 | 0.50 | 15 | 15 | 13 | 0.65 |

学部卒学生が減少した要因として、全ての都道府県に教職大学院が整備されたこと、数校の教職大学院において大幅な定員増が行われたことに加え、教員採用試験の倍率が低下しており、学部卒業時に就職を選択する学生が増加していることなどが挙げられる。実際に、「他の教職大学院の進学」を理由にし、合格者が入学手続きを行わない事例が生じている。現職院生が減少した要因として、勤務校及び自治体の教員不足が考えられる。

従来より入学説明会の開催等を実施してきたが、入学者数に鑑み、教職大学院の講義を自由に聴講・見学できる体験授業を実施し、本学及び他大学の学生の教職大学院への興味・関心を高める機会を増やしている(資料 10_ウェブ_体験授業)。COVID-19 の流行を受けてオンラインによる説明会を開始し、以降はオンラインと対面の説明会を年間 4～5 回程度実施している。令和 5 年度からは、体験授業を加えた説明会や本学教育学研究科(修士課程)との合同説明会を実施している(資料 11_ウェブ_教育学研究科・教職大学院合同説明会 2026)。また、本教職大学院ホームページや公式 SNS では、大学院や教育現場の最新情報や学生の声を掲載し、ウェブサイトには入学希望者に特化した情報を集約するなど、情報発信の充実に努めている。

また、より魅力を高めるために令和 2 年度からは前述の TAP センターと連携し、指定された科目を履修することで「学級ファシリテーター」の資格が取得できるようにした(資料 12_学級ファシリテーター_2025 大学院要覧_抜粋)。更に、令和 4 年度からは、本学教育学研究科(修士課程)と連携し、国際バカロレア (IB) の資格も取得できるようにした。更に、前述の通り、令和 6 年度からは、「5 年プログラム」、「教育・連携プログラム」を開始し、学生の多様なニーズに対応できる教育課程としている。

今後は、これまでの施策を充実させるとともに、現職教員学生の確保に向けた近隣教育委員会への働きかけや他大学への広報に力を入れる予定である。現在、教員採用試験に合格し、進学してくる学部生は少数である。教員採用試験合格者が教職大学院で学ぶ意義を、学内の各説明会等で伝えることで理解の促進を図る予定である。

なお、「教職大学院評価基準 解説（令和6年度から適用）」p. 2で求められる「学部卒学生・現職教員学生等の実績」は「基礎データ」> 1 現況票> 3 志願者・合格者・入学者参照。

《必要な資料・データ等》

- ・資料 10_ウェブ_体験授業
- ・資料 11_ウェブ_教育学研究科・教職大学院合同説明会 2026
- ・資料 12_学級ファシリテーター_2025 大学院要覧_抜粋

[基準の達成状況についての自己評価：C]

基準領域 2 教育の課程と方法

基準 2-1

- 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、カリキュラム・ポリシーに沿った体系的な教育課程を編成していること。

観点 2-1-1 教職大学院の目的・機能を果たすのにふさわしい教育課程編成とするため、どのようなことに重点を置いて取り組んでいるか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

ディプロマ・ポリシーに挙げた基礎的な能力と実践的な能力を身に付け、高度な専門的な能力及び優れた資質を有する高度専門職業人としての小学校・中学校・高等学校教員を養成するために、カリキュラム・ポリシーに基づき、「基本科目群」（5領域）、「発展科目群」（4コース）、「総合科目群」（学校課題研究）、「学校における実習」により体系的に編成している（資料 13_教育課程表_講義内容_2025 大学院要覧_抜粋、資料 14_「令和 7（2025）年度玉川大学教職大学院履修の手引き」）。

「基本科目群」は、専門職大学院としての教職大学院に共通に設定される科目群であり、以下の 5 領域を設定している。

1. 教育課程の編成及び実施に関する領域
2. 教科等の実践的な指導方法に関する領域
3. 生徒指導及び教育相談に関する領域
4. 学級経営及び学校経営に関する領域
5. 学校教育と教員の在り方に関する領域

いずれの領域においても、目標や対象とする課題を学生に明示し、学生が、それぞれの領域に対応する分野の考え方や現代的課題を理解し、現場における適切な指導や課題解決といった実践的な活動へとつなげていくことを目指している。春学期に 5 科目（10 単位）、秋学期に 5 科目（10 単位）を必修科目として配置しており、年間を通じてバランスの取れたカリキュラム構成となっている。

「発展科目群」は、「基本科目群」を土台として、更に教員としての総合的な力量の向上を図ることを目的とする科目群である。多様な能力の育成や幅広い知識の修得と経験の蓄積とともに、具体的・個別的な課題の解決に向けた学校現場での実践的指導力を育むため、「教育経営」「教育実践・教材開発」「指導が難しい子どもへの支援」「心の教育実践」の 4 つの履修上のコースを配し、それぞれ 3 科目の必修選択科目を置いている。発展科目のうち、必修選択科目 12 科目（24 単位）を春学期に、自由選択科目 16 科目（32 単位）を秋学期及び集中開講科目として配置している。また、夏期集中科目として、「脳科学と教育」や「ファシリテーターとしての教師の技術と実践」など、玉川大学の教育・研究資源を生かした領域横断的な科目を開講している。

「総合科目群」は、基本科目群や発展科目群で得た知識と学校における実習経験を基盤として、学校での具体的な課題に対する解決策を考察し、論文にまとめる「学校課題研究」及び、学内の教育資源から学ぶ「全人教育の理論と実践」を設定している。

「学校における実習」は、基本科目群や発展科目群において履修した理論を学校において検証するとともに臨床研究の拡充を目的として行う。

学部新卒学生は、学部段階における実習を踏まえ、基本科目群の 5 領域について実践力を高めることを目指す。新人の教員として期待される学習指導及び生徒指導を中心として、実際に教員に何が必要なのかを体験を通じて理解するとともに、各自の課題を明確化し、課題解決に向けた取り組みを通じて、教員としての資質・能力の向上を図る。

現職教員学生（2 年課程）は、これまでの自分の経験を踏まえ、自身の得意な領域における能力を伸ばすと

もに、これまで十分な経験を積めなかった領域における能力を獲得し、将来学校の中核人材として必要な能力の獲得を目指す。また、現職教員学生（短期履修の課程）は、概ね 10 年程度の教職経験によって獲得されていると考えられる能力を生かし、学校全体を俯瞰しながら、組織の一員として主体的に行動できるよう、将来のスクールリーダーとして必要な能力の獲得を目指す。

なお、カリキュラムの体系化に加え、履修方法の改善にも取り組んでいる。例えば、小学校教員（専修）プログラムでは、当初より履修指導上のコースを設定することで、学生の希望に応じた科目選択を実現していた。一方で、平成 28 年度及び平成 30 年度に開設した中学校・高等学校教員（専修）プログラムにおいては、コースが設定されておらず、必修選択科目の設定分野の偏りが見られた。学生の実態や要望を踏まえ、令和 4 年度より小学校と同様の履修指導上のコースを設けた。

あわせて、教科における専門性の向上を目的に、令和 4 年度より「国語科学習デザイン研究」「算数・数学科学習デザイン研究」等、教科名を冠した専門科目 6 科目（12 単位）を新設した（対象教科：国語、算数・数学、理科、社会、英語・外国語、図工・美術）。これにより、教科における専門性の向上を図るとともに、より実践的かつ発展的な学びの機会を提供している。

また、玉川学園の教育資源を活かした取り組みとして、新たに「全人教育の理論と実践」（1 単位）を新設した。玉川学園には、全人教育という明確な教育理念があり、総合大学としてきわめて優れた教育資源を有している。本教職大学院では、これらの教育資源を最大限に活用することで、玉川学園ならではの教育の魅力に触れ、教員としての視野を広げることを目的として本科目を新設した。具体的な内容としては、全人教育の課題と展望、玉川学園の一貫教育、玉川学園の ESTEAM 教育などに関する講義と演習を通じて、全人教育に対する理解を深める構成としている。

更に、教育資源の一層の活用を図るため、令和 4 年度より他研究科科目の履修制度を導入した（修了要件には含まない）。教職大学院会（後述 基準 6-1）及び当該科目を開講する研究会の承認を得た場合に限り履修を可能とするものであり、国際バカロレアに関する科目など、これまで触れる機会の限られていた先端的な教育制度や手法の修得が可能となった。なお、履修が認められるのは、教職大学院の教育目的・趣旨に準ずると判断された科目に限られている。

《必要な資料・データ等》

- ・資料 13_教育課程表_講義内容_2025 大学院要覧_抜粋
- ・資料 14_「令和 7（2025）年度玉川大学教職大学院履修の手引き」

観点 2-1-2 共通科目、専門科目、実習科目、課題研究等に関連させ、体系的な教育課程編成を図るために、どのような工夫をしているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

学校現場における多様で複雑な課題を克服し、教育活動を創造的に展開できる高い見識と実践的指導力を身に付けさせるため、理論と実践の往還を強く意識した体系的な教育課程を編成している。

前述の通り、「基本科目群」で、それぞれの領域に対応する分野の考え方や現代的課題を理解し、「発展科目群」で課題に対応する力を身に付けることを目指している。

1 年次春学期の「基本科目群」「発展科目群」は、教育課程や生徒指導、授業技術に関わる理論と実践の科目を配置し、円滑な実習の実施に向けた準備を行う。2 年次は、学校経営、学級経営の科目等を配置し、実習を通じて得られた経験や課題意識を基盤とし、理論と実践の往還を意識した学びを深める構成としている。

「総合科目群」においては、学部新卒学生が、実習を行った学校において、自ら立案した課題解決策を授業等

で実証する機会を設け、仮説の検証を行うとことで、理論と実践の往還に基づく研究活動と位置付けている。

「学校における実習」は、学部新卒学生は1年次の秋学期に10週間を基本とする「教職専門実習A」を履修する(資料15_令和7年度「教職専門実習A」基本計画)。

また、1年次の秋学期の木曜日は、授業実践に関わる理論と実践の科目内で実習のリフレクションを行う。実習における実践を振り返ることで、主に春学期に学修した理論と実践を結びつける機会としている。

2年次に、主として教職専門実習を行った学校で展開される「学校実践研究」(2単位)を設定している。選択科目であるが、今日の児童・生徒の実態をより深く理解するための有益な機会となっている。

《必要な資料・データ等》

・資料15_令和7年度「教職専門実習A」基本計画

観点2-1-3 教育課程編成上、教育学、心理学、教科専門といった特定の学問領域に専門特化しないためにどのような方策をとっているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

「基本科目群」は、授業展開力、学校・学級経営力などを伸ばす科目を配置し、実際の教育現場で起こりうる課題を扱い、様々な視点から考察する学修を中心にしている。また、理論と実践の往還を重視し、アカデミックな内容に偏重することのないように、研究者教員のみで実施している科目は設けていない。全ての科目において、研究者教員と実務家教員もしくは実務家教員同士が協同で担当することで、アカデミックな内容に偏重することのないよう配慮している。なお、本教職大学院の研究者教員は、教育行政や学校現場との共同研究や研究開発の指導・助言者として活躍し、いわゆる理論中心ではなく臨床的な研究にも精通している。また、一部の実務家教員は博士の学位を有するなど研究能力にも優れている。オムニバス方式の科目では、シラバスの作成段階から、担当教員間で理論的側面と実践的側面の構成や各回の授業の内容・方法に関する検討がなされるとともに、講義開始後も、担当教員間の事前の打ち合わせや授業の内容・方法についての情報交換を実施するなど、円滑な授業運営に努めている。更に、研究者教員と実務家教員によるチーム・ティーチングを導入し、理論と実践の統合を図っている。「教職専門実習」や「学校課題研究」についても、同様に両者が連携して指導にあたる体制を整えており、特定の学問領域への偏りを防ぎつつ、多面的な視点での指導を実現している。

《必要な資料・データ等》

なし

基準2-2

○ 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、ふさわしい授業内容、授業方法・形態になっていること。

観点2-2-1 教職大学院の目的・機能を果たすのにふさわしい授業内容、授業方法・形態とするために、どのようなことに重点を置いて取り組んでいるか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

前述の通り、「基礎科目」「発展科目」「実習科目」「課題研究」の各科目群が有機的に連動しており、それぞれの授業で相互に学びが深化する構成となっている。教育課程編成の柱として「理論と実践の往還」を教育課程全体において保証するとともに、個々の科目においてもその理念を具体化することを教員間で共有している。

教育方法・授業形態は、講義型に偏らないよう、各科目でグループ討議、ワークショップ、ロールプレイ、事

例研究、プレゼンテーション、フィールドワーク、ディベート、パネルディスカッション等の多様な形態を採用しており、そのことをシラバスでも明示している。

また、連携協力校との協働により、実践的な学びを実現している。「基本科目群」及び「発展科目群」では、連携協力校の教員等との協働により、現地調査（フィールド活動）を通じた学びを展開している。「教職専門実習」では、本学実習担当教員による毎週の訪問指導に加えて、大学における毎週1回のリフレクションを実施することで、理論と実践の往還を継続的に支援している。また、前述の通り「教育課程編成の研究と実践」「学校課題研究」等において、研究者教員と実務家教員によるチーム・ティーチングを導入しており、異なる視点の交差が理論的知見と現場実践との融合を促進している。これにより、より高度で質の高い専門職としての力量形成が実現されている。

また、シラバスの作成にあたっては、教職大学院会において、授業の到達目標や成績評価方法の記入のポイントや方法などの形式面に加え、連携協定を結んでいる東京都が求めるカリキュラムとの整合性、前年度の授業アンケートの結果の反映など、内容面の確認がなされている。これにより、現場のニーズに即した実践的な授業内容と方法となるよう配慮している。

各授業科目の受講者数は、履修指導や複数開講等により、30名を超過することはなく、適正な規模となっている。令和6年度の開講科目における1授業の最大人数は15名（『学校課題研究』を除く）、平均受講者数は7.1名であり、個に応じた指導と深い学びが可能な教育環境が確保されている。（資料16_令和6年度科目別履修登録状況）。

これらの取組により、大学院生が教職に必要な高度な専門性を体系的かつ実践的に修得できるよう配慮されている。

《必要な資料・データ等》

・資料16_令和6年度科目別履修登録状況

観点2-2-2 学校等での実態に沿った授業内容、授業方法・形態とするため、どのような取組を行っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

「理論と実践の往還」を実現するため、全ての科目において、学校における今日的課題を内容として取り上げている。

「基本科目群」では、学校における今日的課題への基本的な理解と対応に関する内容が積極的に取り入れられている。基本的な理解にあたっては、学習指導要領や各答申等の理解や最新の教育政策の意義とその背景となる理論に重点を置いた授業計画が立てられている。眼前の課題を直接的に考える内容だけでなく、課題の背景や原因を総合的・包括的にとらえ、複雑化する学校における今日的課題に多面的・多角的に対応する力を養うことを基本としている。例えば、「教育方法の理論と実践」では、学習指導要領の特色や中央教育審議会答申とともに、学習科学に基づく学習論を学修する。更には、それらに関連する授業のデザインを構想する。現職教員学生の現任校の現状分析に基づく議論などは、現場復帰した際に、実践に反映している。例えば「学校経営の研究と実践」では、連携自治体の夜間学級でフィールドワークを行っている。様々な境遇の生徒への指導を見学することで、学生自らの指導を振り返り、個別最適な学びを提供する学校組織のあり方を考察する機会としている。

また、「学校の社会的役割と教員の服務」では、現代の学校現場で求められる視点を踏まえ、個別の人権課題を考えるパネルディスカッション（令和6年度）や、Well-being について考えるディベート（令和5年度）など、履修者の特性や社会的背景に応じた多様な学修形態を取り入れている。

「発展科目群」では、教科化された道徳教育や外国語（児童英語）、教育現場のニーズが高い特別支援教育、GIGA

スクールにおける一人一台端末の利用など、学校における今日的課題解決に直結した内容を多く含んだ授業が開設されている。例えば「コンピュータと教育」では、ICT と協働的な学習に関する理論と具体的手法を学修したり、生成 AI の校務や授業での利用を検討している。また、脳科学と人文・社会科学の融合による新しい心の科学の創成を目指す本学の脳科学研究所の助力を得て開設された「脳科学と教育」は、現在の学校現場が直面する課題を様々な角度から検討する。更に、東京都との連携協議会においても指摘されている教科指導への対応という課題に応えるため、前述の通り「国語科学習デザイン研究」「算数・数学科学習デザイン研究」など、教科名を冠した専門科目を新設した。

総合科目群の「学校課題研究」では、「基本科目群」や「発展科目群」の様々な科目で学修した理論と学校における実習により得られた実践を基盤とし、学生が今日的課題や各自の関心に即して実践的・臨床的な研究を行う。担当教員を中心に全教員で指導・助言をしている。

これらの取組を通じて、学校現場の実態に即した授業内容と方法・形態を実現し、理論と実践を往還させる高度な専門職業人の育成を図っている。

《必要な資料・データ等》

なし

観点 2-2-3 学生の学修履歴、実務経験等に配慮した授業内容、授業方法・形態とするため、どのような取組を行っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

「学部卒業（予定）者コース」と「現職教員コース」を開設しており、教職経験の有無や科目の性格などを鑑み、教育効果の観点から、学部新卒学生と現職教員学生を分けて実施する科目と合同で実施する科目を設定している。

具体的には、「基本科目群」10 科目中 6 科目（「教育課程編成の研究と実践」「学級経営の実践と課題」「授業デザインの研究と実践」「学校経営の研究と実践」「教員の在り方と資質の向上」「学校の社会的役割と教員の服務」）は学部新卒学生と現職教員学生とを分けた形態で実施している。実習では経験しにくい課題は、学びの深度やディスカッションの焦点に差が生じる。現職教員学生は現場での経験を踏まえた実践的な議論が可能である一方、学部新卒学生は理論的理解が中心となり実践との接続が十分でないことがある。そのため、こうした科目については、教育効果の向上を図る観点から両者を分けて実施している。

その他 4 科目（「教育方法の研究と実践」「教科教育の研究と実践」「教育相談と特別支援教育の実践と課題」「生徒指導と特別活動の実践と課題」）は学部新卒学生と現職教員学生との合同の形態で、各々授業を実施している。現職教員には勤務経験に基づく実践知がある。一方で、学部新卒学生には学部で学修した理論知や ICT 活用など現代的な技能などがある。それらが交わることで互いの学びの深化を図っている。また、年齢や経験の異なる者同士が協働することで、リーダーシップ、傾聴力、コミュニケーション力など、学校現場で不可欠な資質の涵養にもつながっている。更に、学部新卒学生のもつ課題を現職教員学生が学部新卒学生を初任者と見立てて指導補助するような、より実践的な授業が展開されている。

「総合科目群」における「学校課題研究」のテーマは、現職教員学生においては現場への復帰、学部新卒学生においては即戦力となりうる新任教員を意識したものとしている（資料 17_学校課題研究一覧_R2-R6 年度）。令和 6 年度は、「リズムに着目した「短歌・俳句」教材の学習デザイン — 「等時音律説」より「拍の原稿用紙」を用いて — 「初めての異動で通常の学級から特別支援教室を担当する教員の困難について — 半構造化インタビューを通じた困難の質的データ分析—」「若手教員の授業力向上のための生成 AI の利用 — ALACT モデルによる対

話と振り返り —」「小学校国語科文学教材の「読みの交流」を通したインクルーシブな授業づくり — 第2学年の教材「なまえをみてちょうだい」を事例として —」「SNSの科学ニュースの読み方を学ぶ折り紙教材の開発」など、様々な関心に応じた研究報告が提出された。20,000字を目安として論文形式でまとめられた研究は、教職大学院の専任教員、全学生に加え、専任以外の教員、教育委員会関係者等を参加者とする1月下旬の学校課題研究発表会で内外に発表される。

なお、学生の履修計画は、教育課程の編成や授業の実施方法などを踏まえ、教務担当が個別に対応している。また、教務担当は、教師教育リサーチセンターの職員と連携し履修の確認を行っている。

「現職教員コース」は、「概ね10年以上経験者」を対象とした1年課程、「10年未満経験者」を対象とした2年課程から構成されている。履修計画は、主として個々の学生の課題意識に基づくものとなることから、これに対応する全専任教員が履修指導にあたり、最終的な確認を教務担当が行っている。現職教員学生の場合は、学校課題研究のテーマが選考の段階で絞り込まれていることが少なくないため、テーマを研究する上で関連する科目、履修しておくべき科目は何かなど、学校課題研究の担当候補者を中心に、具体的な履修のアドバイスを行っている。また、過密な履修にならないよう指導をしている。

《必要な資料・データ等》

資料 17_学校課題研究一覧_R2-R6 年度

観点2-2-4 特に、オンラインによる授業等における学生の要望や負担等に、どのように対応しているか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

COVID-19の影響で、令和2年度の春学期はオンラインによる授業であった。オンラインコラボレーションツール（Google for Education）を活用し、リアルタイム型やオンデマンド型などの様々なオンライン授業が行われた。学生への資料配付、授業中のグループワーク、課題の提出、学生からの質問に対する丁寧な対応によって、オンライン授業が孤独な学びとにならないように工夫した。また、主指導教員とのオンライン上での面談も月に何度か行われ、学生が抱える不安や悩みにすぐに対応できるようにした。但し、現在は対面を基本としている。対面であっても資料の配付や集約、授業中の協働作業など、オンラインコラボレーションツールを有効に活用している。例えば、学校課題研究の中間発表などの発表資料の集約や配付をオンライン上で行うことで、学生も教員も時間の余裕が生まれ、負担軽減に繋がっている。

オンライン・対面の区別なく、学生の授業等への要望は、授業期間中は教職大学院科長及び教務担当が集約している。また、授業後は授業アンケートを実施している。それらは、教職大学院会及び授業者に迅速にフィードバックしている。

《必要な資料・データ等》

なし

基準2-3

○ 教職大学院にふさわしい実習になっていること。

観点2-3-1 実習は、どのような時期、方法等により実施し、また実習科目全体の系統性等を持たせるために、どのように取り組んでいるか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

学校における実習は、「教職専門実習A」（10単位）と「教職専門実習B」（2単位）、「教職専門実習C」（8

単位)に加えて、「学校実践研究」を開講している(前掲資料 15_令和7年度「教職専門実習 A」基本計画)。

「教職専門実習 A」(10 単位)は、公立学校において 10 週間連続で実施するとともに、公立の隣接校種で 1 週間程度のインターンシップ実習を課している。なお、校種や学校の実情に応じて、連続しない実習も認めている。また、「5 年プログラム」の学部卒業生は、学部 4 年次に「教職専門実習 B」(2 単位)、1 年次秋学期に「教職専門実習 C」(8 単位)を課している。現職教員を対象にした「教職専門実習 B」(2 単位)は、1 年次秋学期に連携協力校における実習を課している。

理論と実践の往還を図るためのリフレクションは、毎週の大学教員による実習校訪問時、実習期間中に学生が毎週木曜日に大学に戻って受ける授業時、実習前後の指導時に実施している。実習の後半のリフレクションは、次年度の学校課題研究との関連を意識させている。

学生の評価方法については、連携協力校へ 5 つの領域ごとの評価を依頼している。更に、毎週の訪問時における、連携協力校の指導教員や管理職との情報交換の結果を評価に生かしている。学生からの「実習記録」や「実習報告書」「リフレクションシート」などの記載内容を総合して本教職大学院実習担当教員が最終評価を行っている(資料 18~20_実習記録(学生①)、実習記録(学生②)、実習記録(学生③))。なお、実習生の「実習報告書」に関しては、連携協力校の実習指導教員にも点検指導を依頼している。この「実習報告書」などをもとに、事後指導の一環として、実習生と本学実習担当教員、連携協力校の校長及び実習指導教員が協同して実習の点検評価を行っている。

本教職大学院では、「教職専門実習」の終了後の 2 月に東京都、神奈川県・横浜市・川崎市・相模原市などの関係連携協力校の校長及び実習指導教員、当該教育委員会担当者を招き、実習協議会を開催している(資料 21_令和 6 年度実習協議会議題)。実習協議会では、実習の時期、実習の期間、連携協力校と本学との連携の在り方、学生への指導の方法、評価の在り方等、「教職専門実習」全般の改善について意見交換を行い、より効果的な実習体制の確保に努めている。

そこでの検討内容を教職大学院実習検討委員会等に報告し、実習の改善や次年度の実習計画策定に生かしている。

例えば、前半 5 週間・後半 5 週間に分けて実施してきた「教職専門実習」を、10 週間集中的に実施したこと、毎週 1 回の大学におけるリフレクションを導入したことなどは、実習協議会での協議の結果を反映したものである。

1 年次の秋に集中的に実習を行う形態については、毎年の実習協議会においても支持する意見がほとんどで、そうした賛同に支えられて継続している。

《必要な資料・データ等》

- ・資料 18_実習記録(学生①)
- ・資料 19_実習記録(学生②)
- ・資料 20_実習記録(学生③)
- ・資料 21_令和 6 年度実習協議会議題

観点 2-3-2 実習において、学生が希望する学校種並びに学生の研究テーマに沿った連携協力校(実習校)等をどのように確保しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

「教職専門実習」を行う連携協力校については、東京都・神奈川県・横浜市・川崎市・相模原市を中心とした各教育委員会及び各校長会の協力を得て、適切な学校を確保している(資料 22_令和 7 年度連携協力校一覧)。ま

た、実習前に本学実習担当教員がそれぞれの実習実施校に訪問し、校長などとの間で活動全般の確認を行うなど、十分な共通理解を図るようにしている。

なお、入学前に、学生の採用を希望する自治体及び校種を聞き取り、それらに応じた連携協力校（実習校）を当該自治体と連携しながら確保している。学生の研究（学校課題研究）テーマは、1年次の実習及び授業の経験等を総合して決定する。連携協力校（実習校）を決定する際に、受験時の研究テーマは参考にするが、主たる要因とはしていない。

《必要な資料・データ等》

・資料 22_令和7年度連携協力校一覧

観点2-3-3 教職大学院の教員は、実習の巡回指導をどのような体制でどの程度行い、また学生に対する省察の機会をどのように確保しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

省察の機会として、例えば「授業デザインの研究と実践」では、実習期間中にリフレクションを行っている。具体的には、実習校の許可を得たうえで、以下のような取組を行っている。

- ・ 自らの授業を録画し、それを基に良かった点や課題について内省し、今後の改善点について意見交換を行う。
- ・ 板書やワークシート、ノート、ビデオ記録等を資料として授業を振り返り、授業構成や支援の工夫について議論する。
- ・ 今後の授業について、概略や指導案などを基に意見を出し合い、アイデアを共有する。
- ・ 授業に入れない児童や理解が進まない児童への対応について、授業づくりの工夫を話し合う。

これらの活動を通じて、学生は自らの授業を再考し、指導上の工夫点や改善点を明らかにすることができている。また、授業中に直面した課題（発問や板書の工夫、教材の選択、児童対応など）について実習生同士で共有・討議することにより、次の授業展開や個への対応方法の工夫に生かす視点を得るとともに、省察的な態度の育成にもつながっている。

更に、本教職大学院では、学生1名あたり2名の実習担当教員（原則として、研究者教員1名・実務家教員1名）を担当者として配置し、毎週1回そのうちの1名が実習校を訪問し、連携協力校の指導教員と協力連携して学生への具体的な指導にあたるとともに、省察の機会としている（資料 23_2025年度実習先学校と担当、資料 24_2025年度指導対応日程表_巡回指導計画）。更に、「教職専門実習」では、大学における毎週1回のリフレクションも実施し、理論と実践の往還を継続的に支援している。

指導にあたっては、5領域（「教育課程の編成と実施」「各教科等の実践的な指導方法」「生徒指導及び教育相談」「学級経営及び学校経営」「学校教育と教員のあり方」）について「教職専門実習」で学ぶ内容について細分化し作成されたチェックシートをもとに学生と指導者双方が学修内容を省察するように臨めている。

《必要な資料・データ等》

・資料 23_2025年度実習先学校と担当

・資料 24_2025年度指導対応日程表_巡回指導計画

観点2-3-4 現職教員学生の実習は、現籍校あるいは現籍校以外での実習に限らず、実習の目的を達成するために、どのような手立てをとっているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

前回受審（令和2）年度以降の現職派遣学生は、後述の実習免除基準を満たしていることから、対象となる者全員が10単位免除となっている。そのため、現職派遣学生の実習はない。

《必要な資料・データ等》

なし

観点2-3-5 実習により修得する単位を免除する場合、免除すべき理由をどのように担保しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

現職教員や教育行政・学校管理職者で、これらの職務を合算して概ね10年以上の経験を有する者を対象とした短期履修学生制度を希望する合格者に対し、教職・教育行政職・学校管理経験により培われた資質・能力を評価することで「教職専門実習」の単位免除の可否を判定している。単位の免除を行う根拠資料として、5領域別に教職経験における活動を記載する「活動報告書」、在職機関の所属長からの「所見書」、「口頭試問」において、5つの領域の教職経験中における校務分掌での位置付けとその役割、最新の知識の有無等を確認している（前掲資料7_教職大学院出願書類）。更に、正規教員としての在職年数を基にし、学位や主幹教員としての年数、教育実習生への指導回数、校内での主任等の年数、研究授業の回数等、また都道府県や市区町村教育委員会の主催する会議の委員や研究会での公開授業回数、著書等を「現職教員／教職経験評価基準（教職専門実習換算基準）」に基づき5つの領域に配点し、その総得点により、10単位免除、8単位免除、免除なしと判定している。平成28年度以降は、それぞれの学生が基準を満たしていることを教職大学院会（後述 基準6-1）で確認し、対象となる者全員が10単位免除となっている（前掲資料9_【訪問調査時に提示】現職教員／教職経験評価基準（教職専門実習換算基準））。

《必要な資料・データ等》

なし

基準2-4

○ 成績評価・単位認定、修了認定が教職大学院の教育の在り方に照らして適切であること。

観点2-4-1 成績評価・単位認定、修了認定が適切であることを、どのように保証しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

成績評価の基準は玉川大学大学院学則第12条第3項（玉川大学学則第16条第4項を準用）に明記し、全学統一の定義を設けて以下の通り評価及び単位認定を行っている（資料25_玉川大学学則_抜粋、資料26_玉川大学大学院学則_抜粋、資料27_単位認定と成績評価_2025 大学院要覧_抜粋、表2-4-1-1）。全科目のシラバスにおいて、授業担当者が成績評価の種類（「試験」、「レポート」、「授業における取り組み」、「課題等の取り組み」）・割合・評価基準を明示している。更に、初回の授業でこれらの内容を各教員が口頭で説明することで、学生の理解を促している。教員には、「シラバス作成上のガイドライン」で、成績評価の透明性を確保できるよう、可能な限り詳細に示すよう求めている。

表 2-4-1-1 成績評価

| 評価 | | 評価区分 | GPA | 評価基準 |
|----|--------------|----------|------|--------------|
| S | Excellent | 90 ～ 100 | 4.00 | 特に優秀であると評価する |
| A | Good | 80 ～ 89 | 3.00 | 優秀であると評価する |
| B | Satisfactory | 70 ～ 79 | 2.00 | 妥当であると評価する |
| C | Minimal Pass | 60 ～ 69 | 1.00 | 最低限度であると評価する |
| F | Fail | 59 以下 | 0.00 | 不合格 |
| I | Incomplete | - | - | 成績評価保留 |
| W | Withdraw | | | 履修取り消し |
| P | Pass | | | 合格と認定する |

更に、前述の「玉川大学教職大学院履修の手引き」には、教育課程の概要に加えて、科目群・領域ごとの特徴や到達目標、扱う内容、対象とする課題などを具体的に記している（前掲資料 14_「令和 7（2025）年度玉川大学教職大学院履修の手引き」 pp. 3-7）。

講義科目の標準的な評価方法は、授業への参加度、レポート、試験等を得点化した総合的な評価による。

例えば、「教職専門実習」は、連携協力校の評価を基礎とし、その評価に基づき連携協力校の校長等と協議を行った結果と、学生からの「実習記録」「実習報告書」等を総合し、本教職大学院の実習担当教員が最終的な評価を行っている。なお、連携協力校に評価を依頼するにあたっては、教職に必要な 5 領域について、指導内容の詳細をチェックシートにして示すことで、評価の妥当性、公平性を担保している。

また、オムニバス方式の授業については、まず担当教員間で各学生の成績を提示し、個々の学生の優れた点をより高く評価することの可能性などの視点から、合議を行い、最終的な評価を決定する方法をとっている。

更に、「学校課題研究」（3 単位）については、主査・副査が年間の学修過程に加え、論文審査と口頭試問を総合的に評価し、教職大学院会の審議で最終的な評価を決定している（資料 28_2025 年度学校課題研究年間スケジュール、資料 29_学校課題研究審査票_教育学研究科 教職専攻【教職大学院】審査票）。なお、修了認定は、年度末 2 月の教職大学院会において修了認定の基準に照らし合わせて確認を行った後、承認事項として行われている。

教職大学院の目的に応じた成績評価基準、修了要件を策定、明示しており、シラバスに成績評価の種類ごとの割合等を含めた具体的な評価基準を記載している。評価基準等は、初回授業時だけでなく必要に応じて教員が随時、確認・説明している。成績評価・単位認定、修了認定は、成績評価基準、修了要件に従い、いずれも定められた手続きを経て適正に行われている。

《必要な資料・データ等》

- ・資料 25_玉川大学学則_抜粋
- ・資料 26_玉川大学大学院学則_抜粋
- ・資料 27_単位認定と成績評価_2025 大学院要覧_抜粋
- ・資料 28_2025 年度学校課題研究年間スケジュール
- ・資料 29_学校課題研究審査票_教育学研究科 教職専攻【教職大学院】審査票
- ・資料 30_令和 6 年度教職大学院 科目別成績分布表

観点2-4-2 成績評価等に関する学生からの異議について、どのような措置を講じているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

後述(基準5-1)の通り、本学では「子弟間の温情」の精神に基づき、創立以来、学級担任制を導入し、学生一人ひとりに寄り添った支援を行っている。加えて、教務担当の教員を配置し、教育学部授業運営課と連携することで、履修指導をはじめとするきめ細かな支援体制を整備している。成績評価に関しても、評価に疑問がある場合など、学生が相談・質問できる体制が確保されている。

なお、学部学生向けには「成績確認制度」が履修ガイドに明記されていることから、大学院においても同様の方針を明文化すべく、令和8年度に向けて『大学院要覧』での掲載を検討する。

《必要な資料・データ等》

なし

観点2-4-3 成績評価等の妥当性について、検討する機会を設けているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

前述の通り、各科目のシラバスにおいて成績評価の方法や基準を明示することで、教員が何をどのように評価するかを学生にも明確に示している。授業態度や提出物だけでなく、毎授業ごとの授業の振り返りの記述なども活用し、学生の理解状況を多面的にとらえるよう工夫している。また、それらを教員間で協議することで、成績評価の妥当性を確保している。これらを前提として、成績評価の在り方については、FD活動や授業アンケートの結果を活用しながら、教員間で随時情報を共有し、成績評価の妥当性を高めるための取り組みを行っている。

《必要な資料・データ等》

・なし

[基準の達成状況についての自己評価 : A]

基準領域3 学習成果

基準3-1

○ 各教職大学院の目的及びディプロマ・ポリシーに沿って、学習成果があがっていること。

観点3-1-1 教職員と学生は、学習成果をどのように把握、共有し、また、どのように改善に生かしているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

ディプロマ・ポリシー（以下 DP）に示した修了時に達成すべき学修成果を単位修得状況及び学校課題研究の評価等を通して包括的に把握し、それを基に教育改善を行うことを目的として、「玉川大学大学院 学修成果に関する評価の方針（アセスメント・ポリシー）」及び「DP に関するアセスメントの実施計画」を策定している（資料_31_令和7年度入学生_学修成果に関する評価の方針（アセスメント・ポリシー）／ディプロマ・ポリシーに関するアセスメントの実施計画【教職大学院抜粋】）。これにより、DP に示された学修成果をどの程度達成したかを評価し、把握することとしている。そして、統合的成果としての学校課題研究を厳格に審査することで、DP に示された能力等の達成状況を最終的に把握し、要件を満たしたと判断した学生に学位を授与している。学校課題研究評価基準は大学院要覧に明記している（資料 32_教職大学院 学校課題研究評価基準_2025 大学院要覧_抜粋）。

各情報は随時教員間で共有するとともに、全ての情報は4月の教職大学院会（後述 基準6-1）にて共有・検討している。

また、全開講科目に関する個々の学生の学修成果に関しては、学生担当・担任教員及び教務担当教員を中心に確認し、その成果にかかる評価などについては専任教員全員で構成する教職大学院会において検証している。

教育成果を評価・検証するために、教育方法と学生の授業アンケートとの関係を分析し、教育方法の課題を抽出し、教職大学院FD分科会（基準6-2参照）において解決策を検討している。

なお、学生による授業アンケートは、春学期・特別学期（夏期集中）・秋学期が終了した段階で実施している（資料 33_授業アンケートフォーム）。授業アンケートは「問題発見・解決能力が育成されたか」「授業内容が理解できたか」「シラバスが学修に有効であったか」など学生の視点から教育成果・効果が上がるものとなっているのかを中心に、1～4の4件法で評価をさせるとともに、併せて改善点を指摘してもらえるよう自由記述による方式も採用している。

表 3-1-1-1 令和6年度 授業アンケート結果

現職：現職教員学生 SM：学部卒学生

| 令和6年度 教職大学院授業アンケート (1) | | | | | | | | | |
|--|------------|------------|------|------|------------|------------|------|------|--|
| | 基本科目群 | | | | 発展科目群 | | | | |
| | 2024 | | 2023 | | 2024 | | 2023 | | |
| | 現職 | SM | 現職 | SM | 現職 | SM | 現職 | SM | |
| 履修科目を通じて達成できたこと | | | | | | | | | |
| 教育現場での問題発見・解決能力がついた | 3.55(0.61) | 3.73(0.63) | 3.49 | 3.72 | 3.74(0.44) | 3.66(0.64) | 3.92 | 3.83 | |
| 自己の能力が向上した | 3.51(0.58) | 3.68(0.64) | 3.54 | 3.72 | 3.72(0.45) | 3.79(0.56) | 3.88 | 3.79 | |
| 社会的視野が広がった | 3.61(0.53) | 3.68(0.68) | 3.54 | 3.75 | 3.79(0.41) | 3.70(0.66) | 3.94 | 3.85 | |
| 知的関心を呼び起こされた | 3.61(0.53) | 3.65(0.68) | 3.51 | 3.69 | 3.75(0.43) | 3.72(0.68) | 3.92 | 3.91 | |
| 授業の内容を理解できた | 3.59(0.53) | 3.73(0.66) | 3.67 | 3.67 | 3.64(0.52) | 3.75(0.61) | 3.80 | 3.79 | |
| 履修科目について良かった点・改善して欲しい点 | | | | | | | | | |
| 講義内容は分かりやすかった | 3.65(0.52) | 3.68(0.68) | 3.51 | 3.72 | 3.83(0.38) | 3.77(0.60) | 3.84 | 3.80 | |
| 関心が持てる講義内容だった | 3.65(0.52) | 3.68(0.68) | 3.54 | 3.76 | 3.81(0.39) | 3.75(0.64) | 3.96 | 3.85 | |
| 先生の話は聞き取りやすかった | 3.67(0.51) | 3.71(0.67) | 3.49 | 3.75 | 3.85(0.36) | 3.75(0.58) | 3.88 | 3.83 | |
| シラバスの内容が自己学習を進める上で役に立った | 3.47(0.64) | 3.76(0.62) | 3.21 | 3.61 | 3.66(0.55) | 3.72(0.66) | 3.78 | 3.62 | |
| 配布資料や視聴覚教材など、情報提供の仕方が工夫されていた | 3.63(0.56) | 3.73(0.66) | 3.44 | 3.66 | 3.75(0.47) | 3.72(0.68) | 3.84 | 3.83 | |
| 参考文献、資料など情報提供の仕方が工夫されていた | 3.59(0.57) | 3.78(0.61) | 3.44 | 3.69 | 3.74(0.48) | 3.74(0.65) | 3.86 | 3.79 | |
| 成績評価の基準が明確であった | 3.57(0.53) | 3.78(0.61) | 3.28 | 3.58 | 3.74(0.44) | 3.64(0.75) | 3.82 | 3.77 | |
| 講義中ないし各講義の最後（あるいは講義後）に質問の機会があった | 3.73(0.44) | 3.80(0.59) | 3.54 | 3.87 | 3.83(0.38) | 3.83(0.50) | 3.92 | 3.91 | |
| 最新の情報や研究成果が講義に反映されていた | 3.69(0.46) | 3.71(0.67) | 3.28 | 3.84 | 3.77(0.46) | 3.66(0.75) | 3.92 | 3.85 | |
| 講義がロールプレイ・討論・実技・調査・文献講読などを通じて、理解を深めるように工夫されていた | 3.63(0.52) | 3.70(0.67) | 3.26 | 3.79 | 3.74(0.52) | 3.75(0.64) | 3.92 | 3.83 | |
| 講義は、理論と実践の往還がはかれるように工夫されていた | 3.65(0.52) | 3.73(0.63) | 3.44 | 3.76 | 3.74(0.52) | 3.77(0.63) | 3.90 | 3.82 | |
| 履修科目への期待・満足度 | | | | | | | | | |
| 履修している講義を同僚・後輩にも勧めたいと思う | 3.57(0.53) | 3.68(0.71) | 3.44 | 3.67 | 3.72(0.53) | 3.75(0.70) | 3.86 | 3.86 | |
| 教職大学院修了後、機会があれば再び聴講したいと思う | 3.43(0.83) | 3.71(0.71) | 3.36 | 3.69 | 3.55(0.74) | 3.75(0.70) | 3.90 | 3.86 | |
| 総合的評価として、履修科目は満足できるものであった | 3.59(0.57) | 3.71(0.63) | 3.44 | 3.70 | 3.70(0.53) | 3.77(0.63) | 3.88 | 3.89 | |
| 回答者総数 | 49 | 41 | 37 | 67 | 56 | 53 | 50 | 66 | |

| 令和6年度 教職大学院授業アンケート (2) | | | | | | | |
|---------------------------|-------------|------------|--------|------|------------|------|--|
| | 学校研究課題・専門実習 | | 学校課題研究 | | 専門実習 | | |
| | 2024 | | 2023 | | 2024 | 2023 | |
| | 現職 | SM | 現職 | SM | SM | SM | |
| 履修科目を通じて達成できたこと | | | | | | | |
| 教育現場での問題発見・解決能力がついた | 3.60(0.49) | 3.57(1.05) | 3.75 | 3.80 | 3.80(0.40) | 3.75 | |
| 自己の能力が向上した | 3.60(0.49) | 3.57(1.05) | 4.00 | 4.00 | 3.60(0.49) | 3.75 | |
| 社会的視野が広がった | 3.80(0.40) | 3.57(1.05) | 4.00 | 4.00 | 3.80(0.40) | 3.75 | |
| 知的関心を呼び起こされた | 3.80(0.40) | 3.57(1.05) | 3.75 | 4.00 | 3.60(0.49) | 3.75 | |
| 理論と実践の往還があった | 3.80(0.40) | 3.57(1.05) | 4.00 | 4.00 | 3.80(0.40) | 3.75 | |
| 履修科目への期待・満足度 | | | | | | | |
| 履修している講義を同僚・後輩にも勧めたいと思う | 3.40(0.80) | 3.57(1.05) | 3.75 | 4.00 | 3.60(0.80) | 3.75 | |
| 教職大学院修了後、機会があれば再び聴講したいと思う | 3.40(0.80) | 3.57(1.05) | 3.75 | 3.60 | 3.00(0.63) | 3.25 | |
| 総合的評価として、履修科目は満足できるものであった | 3.60(0.49) | 3.57(1.05) | 3.50 | 4.00 | 3.80(0.40) | 3.75 | |
| 回答者総数 | 5 | 7 | 4 | 5 | 5 | 4 | |

また、修了生に対し、修了生アンケート（学生によるディプロマ・ポリシーの達成の認識調査）を実施している（資料 34_修了者アンケートフォーム）。修了生アンケートは、各ディプロマ・ポリシーに対応する設問で構成される。授業アンケートと同様に、1～4の4件法で評価をさせるとともに、併せて改善点を指摘してもらえるよう自由記述による方式も採用している。

表 3-1-1-2 令和6年度修了生アンケート（学生によるディプロマ・ポリシーの達成の認識調査）

| 評価項目 | 全体(N=13) | | 学部卒(n=9) | | 現職(n=4) | |
|--------------------|----------|------|----------|------|---------|------|
| | 平均 | SD | 平均 | SD | 平均 | SD |
| [確かな授業力と総合的人間力] | 3.77 | 0.42 | 3.78 | 0.00 | 3.75 | 0.43 |
| [学校の課題の理解力・判断力] | 3.85 | 0.36 | 3.78 | 0.35 | 4.00 | 0.00 |
| [課題解決を策定する企画力] | 3.85 | 0.36 | 3.89 | 0.00 | 3.75 | 0.43 |
| [解決策を実行する実践的展開力] | 3.77 | 0.42 | 3.78 | 0.00 | 3.75 | 0.43 |
| [教育活動を追求する研究力] | 4.00 | 0.00 | 4.00 | 0.00 | 4.00 | 0.00 |
| [他の教員への指導力] | 3.46 | 1.08 | 3.33 | 0.00 | 3.75 | 0.43 |
| [教育経営を行う実践的指導力] | 3.77 | 0.42 | 3.78 | 0.00 | 3.75 | 0.43 |
| [ICTの活用等多様な実践的指導力] | 3.54 | 0.75 | 3.56 | 0.00 | 3.50 | 0.50 |
| [道徳教育の実践的指導力] | 3.69 | 0.61 | 3.78 | 0.00 | 3.50 | 0.50 |
| 全項目 | 3.74 | 0.59 | 3.74 | 0.64 | 3.75 | 0.43 |

アセスメント・ポリシーに関わる評価、特に授業アンケートや修了生アンケートは概ね良好であり、ディプロマ・ポリシーに沿った学修成果があると考えられる。

《必要な資料・データ等》

- ・資料 31_令和7年度入学生用 玉川大学大学院 学修成果に関する評価の方針（アセスメント・ポリシー）／ディプロマ・ポリシーに関するアセスメントの実施計画【教職大学院抜粋】
- ・資料 32_教職大学院 学校課題研究評価基準_2025 大学院要覧_抜粋
- ・資料 33_授業アンケートフォーム
- ・資料 34_修了者アンケートフォーム

観点 3-1-2 教員等就職状況の結果と学生の学習成果の関連性をどのように分析し、検証を行っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

教員等就職状況の結果と学生の学修成果の関連性について、例えば、採用された学生と臨時的任用となった学生の学修成果の違いに着目し、教員としての資質・能力との関連性を考察しているほか、第三者評価会・教育課程連携協議会等において就職後の状況についての情報を得ている。また、修了生の勤務校の訪問調査（観点 3-2-1 参照）では、勤務校の校長に対するヒアリングを通じて、本学の教育課程を通じて得た学修成果が就職後にどのように発揮されているかについても確認し、総合的な考察を行っている。

開設からこれまで、退学・休学の3名を除き全員が、予定した修業年限内に修了しており、これは、適切な履修指導ときめ細かな学修指導の成果であると考えている（資料 35_入学年度別学位授与及び退学の状況_専門職学位課程_指定統計調査 2024_抜粋）。

また、学部新卒学生の就職状況は、令和6年度では11名中、本採用が7名、臨時的任用が4名であり、全員が教育現場に進んでいる。こうした進路状況は、本教職大学院での学びを通じて、DPに掲げる資質・能力、例えば

「学校現場の課題を見極めることのできる高度の理解力と診断力」「高度な専門的知識や上記資質能力を生かした他の教員等への指導力」育成における一定の効果を示す一つの指標と捉えている。単位修得・履修の状況、修了後の進路の状況から、本教職大学院の目的・ディプロマ・ポリシーが定める水準に達していると判断している。

表3-1-2-1 修了者数・修了後の進路 推移(人)

| 修了生数 | | | | | |
|--------|----|----|----|----|----|
| 年度 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 |
| 計 | 16 | 14 | 11 | 19 | 16 |
| 学部卒学生 | 9 | 8 | 4 | 15 | 11 |
| 現職教員学生 | 7 | 6 | 7 | 4 | 5 |

| 就職者数・進学者数(学部卒学生) | | | | | |
|------------------|------|------|------|------|------|
| 括弧内は臨任/期限付き | | | | | |
| 年度 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 |
| 就職計 | 9 | 8 | 4 | 15 | 11 |
| 小学校 | 7(1) | 6 | - | 4(1) | 3 |
| 中学校 | 2 | 2(1) | 3(1) | 9(2) | 5(3) |
| 高等学校 | - | - | 1 | - | 3 |
| 特別支援学校 | - | - | - | 1(1) | - |
| 教育委員会等 | - | - | - | 1 | - |
| その他 | - | - | - | - | - |
| 進学計 | - | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 修士課程 | - | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 博士課程 | - | 1 | 0 | 0 | 0 |

注：R3の小学校就職者6名のうち1名は博士課程進学者1名と同一人物

《必要な資料・データ等》

・資料 35_入学年度別学位授与及び退学の状況_専門職学位課程_指定統計調査 2024_抜粋

基準3-2

○ 修了生の学習成果の把握に努めていること。

観点3-2-1 修了生の修了後の学習成果を、修了生及び修了生の赴任先の学校関係・教育委員会等の意見聴取から、どのように把握しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

平成27年度から修了生の勤務校等を訪問し、勤務先の管理職、修了生の双方からの意見聴取を継続的に行っている。毎年訪問しており、これにより、本学で修得した資質・能力が実務においてどのように発揮されているかについて把握している。コロナ禍以降は、オンラインの形式で聴取をすることもある。

表 3-2-1-1 勤務先校等での聞き取り調査 実施件数

| | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 |
|--------|----|----|----|----|----|
| 現職教員学生 | 2 | 3 | 1 | 2 | 0 |
| 学部新卒学生 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 過年度修了生 | | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 総計 | 3 | 8 | 5 | 5 | 2 |

聞き取り調査の結果では、修了者本人からは「学校課題研究における研究の視点が授業作りに生きている」「法的根拠や行政の仕組みの理解が深まることで管理職への説明時に説得力が増した」、所属校等からは「研究的視点を取り入れ、参考資料や文献を活用して教育活動をデザインしている」「理論と実践の往還、バランスが取れている」「授業研究でも積極的な発言があり、的確な指摘が多い」等の評価が得られている。

現職教員学生の修了者に対する聞き取り調査では、学校全体を視野に入れた判断がなされているという評価や、教育政策を分析する能力、業務として実施した成果を広く普及する能力が高いという評価が得られている（資料 36_勤務先校等での聞き取り調査結果_抜粋（R2～R6））。

東京都との連携協議会においても、修了生の職務実態については協議がなされており、課題も指摘される一方、その職務状況が全体としては良好であるとの共通理解がなされている。

《必要な資料・データ等》

・資料 36_勤務先校等での聞き取り調査結果_抜粋（R2～R6）

観点 3-2-2 修了生の修了後の学習成果や課題を、短期的、中長期的にどのように把握しているか。または、どのように把握しようとしているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

修了生の学修成果の把握及び継続的な学修支援を目的としてフォローアップ研修を年 2 回実施している。参加者は、修了生、在学生、教職大学院の教員である。例年、教員 1 名による講演（実践や研究の最前線）、修了生 2 名による報告（現在の職務や授業実践の概要・研究報告・在学時の学びの成果等）、各報告に対する分科会での議論及び実践研究の交流をおこなっている（資料 37_FD 活動報告書_教職大学院抜粋（R2～R6）、資料 38_ウェブ_教職大学院 > 教職大学院ボイス > 第二回フォローアップ研修）。

令和 6 年度には、玉川大学教職大学院の院生・修了生を中心とした玉川国語教育研究会との共催で公開 FD・研修会を開催し、修了生の学修成果と課題の把握に努めた。フォローアップ研修では、本教職大学院における教育の成果・結果に関する聞き取り調査を実施している。調査では、「教育管理職を目指すに当たり教職大学院の講義で学んだことで、学校経営を見つめ、課題と改善点を見出すことができています」「自分の授業改善だけでなく、主幹教諭の務めである後輩への指導・助言に役立っている」「縦割行政の流れなど教育行政の仕組みがよく分かった」「支援が必要な児童への個別支援計画の作成に役立っている」などの回答を得ており、現場に戻って教育の成果を積極的に生かしていけるような内容であったことがわかる。調査結果は、自己点検・評価委員会等で報告・検討され、その後の大学院の運営の参考資料としている。

これらの取り組みを毎年実施することにより、修了後の状況を短期的、中長期的に把握し、本教職大学院での教育の成果や効果の検証を行うことができています。

表 3-2-2-1 フォローアップ研修参加者数の推移

| | R3 | | R4 | | R5 | | R6 | | |
|-------|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|
| | 6月 | 11月 | 6月 | 11月 | 6月 | 11月 | 6月 | 11月 | 2月 |
| 参加者合計 | 50 | 39 | 59 | 61 | 52 | 44 | 58 | 57 | 80 |
| 修了生 | 50 | 11 | 21 | 21 | 20 | 13 | 27 | 30 | 27 |
| 在校生 | - | 15 | 27 | 26 | 22 | 21 | 19 | 16 | 13 |
| 教職員 | - | 13 | 11 | 14 | 10 | 10 | 12 | 11 | 7 |
| その他 | | | | | | | | | 33 |

《必要な資料・データ等》

- ・資料 37_FD 活動報告書_教職大学院抜粋_ (R2~R6)
- ・資料 38_ウェブ_教職大学院 > 教職大学院 ボイス > 第二回フォローアップ研修

[基準の達成状況についての自己評価 : A]

基準領域 4 教育委員会等との連携

基準 4-1

○ 教育委員会等との連携が機能していること。

観点 4-1-1 各教職大学院は、各教職大学院の事情及び地域の状況等を踏まえ、教育委員会等と連携して、どのような取組を行っているか。また、教育活動等にどのように生かしているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

1) 連携協議会等を基盤とした東京都教育委員会との密接な連携

連携協定を結ぶ東京都教育委員会とは、「東京都教育委員会と教職大学院との連携協議会」及び「東京都教育委員会と教職大学院との連携協議会幹事会」が毎年2回ずつ開催され、前者には教職大学院科長が、後者には教職大学院科長から任命を受けた幹事が出席する他、「教職大学院連携協議会委員による連携する各教職大学院訪問」など、あらゆる面で密接に連携を図っている（資料 39_東京都教育委員会と玉川大学教職大学院との連携に関する協定書（令和5年3月31日締結）、資料 40_ウェブ_2021年度 教職大学院連携協議会委員による玉川大学教職大学院訪問）。

「東京都教育委員会と教職大学院との連携協議会」は、カリキュラムやシラバスを見直す機会となっており、その成果は、毎回教職大学院会（後述 基準6-1）で報告されている。例えば、科目の到達目標を、学部卒学生、現職教員学生、管理職候補学生に区別して設定したことは、こうした議論の結果である。

また、東京都との連携により、例えば「基本科目群」及び学校における実習の一部の内容に東京都の求めるカリキュラムが位置付けられているかについて点検を受けている。

2) 複数教育委員会との派遣・処遇に関する継続的協議体制

神奈川県教育委員会、横浜市教育委員会、相模原市教育委員会とは、各教育委員会と関わりの深い本教職大学院実務家教員を中心に、学生のニーズや特性に応じた連携協力校の設定、処遇等についての継続的な協議を行っている。

3) 複数教育委員会との「教育・連携プログラム」（実践教育プログラム）：理論と実践の往還をより促進する教育研究体制

令和6年度からは、連携自治体（神奈川県教育委員会・横浜市教育委員会・相模原市教育委員会）と協議の上、「教育・連携プログラム」（実践教育プログラム）を新設した（基準1-1参照）。これは、「5年プログラム」の制度の一部を利用したもので、学生は2年次に、連携する3自治体（神奈川県・横浜市・相模原市）から、1年間の臨時的任用職員（又は非常勤職員）として採用を受け勤務に従事する。教員採用候補者選考試験は、教職大学院1、2年次に、実習を行う自治体を受験する（資料41_「教育・連携プログラム」（実践教育プログラム）協定書・覚書（神奈川県、横浜市、相模原市）。現場で教員としての実践経験を積みつつ課題研究を行うことで、理論と実践の往還がより促進され、研究力と教育実践力の双方が高まるという、教職大学院ならではの特長を有している。

4) 第三者評価会・教育課程連携協議会による教育研究の質向上

本教職大学院では、第三者評価機関としての第三者評価会・教育課程連携協議会を設置している（資料 42_令和6年度第三者評価会・教育課程連携協議会_名簿、資料 43_令和6年度 玉川大学教職大学院 第三者評価会・教育課程連携協議会 議事録）。第三者評価会・教育課程連携協議会は、他大学の教職大学院教員、東京都小学校 PTA 協議会顧問、新聞記者、連携教育委員会の代表、連携協力校の校長の代表、校長会の代表者と本教職大学院の専任教員により構成している。同会は、毎年3月に開催され、実習の評価・改善を協議するとともに、教職大学院の教育課程や学校運営等全般にわたる協議を実施している。同会での協議の結果は、各委員会において更なる検討が加えられ、必要に応じて、制度上・実質上の対応がなされている。また、実習協議会での担当者からの意見

を教職大学院実習検討委員会で検討し、教職大学院で決定した内容が第三者評価会・教育課程連携協議会に諮られるなど、外部関係者の意見を積極的に取り入れている。近年の例として、授業アンケートや修了生アンケートの項目の改善、GIGA スクールへの対応など、学校現場の課題に即した対応を迅速に行う体制は高く評価されている。

《必要な資料・データ等》

- ・資料 39_東京都教育委員会と玉川大学教職大学院との連携に関する協定書（令和 5 年 3 月 31 日締結）
- ・資料 40_ウェブ_2021 年度 教職大学院連携協議会委員による玉川大学教職大学院訪問
- ・資料 41_「教育・連携プログラム」（実践教育プログラム）協定書・覚書（神奈川県、横浜市、相模原市）
- ・資料 42_令和 6 年度第三者評価会・教育課程連携協議会_名簿
- ・資料 43_令和 6 年度 玉川大学教職大学院 第三者評価会・教育課程連携協議会 議事録

[基準の達成状況についての自己評価：A]

基準領域 5 学生支援と教育研究環境**基準 5-1**

○ 履修指導並びに学修支援を適切に行っていること。

観点 5-1-1 学生の学修履歴、実務経験等の違いに応じて、どのような履修指導並びに学修支援を行っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本学では「子弟間の温情」の精神に基づき、創立以来学級担任制を実施し、学生を支援している。本教職大学院においても、現職教員学生、学部新卒学生1年生及び2年生、並びに長期履修学生それぞれに担任、総括の学生担当の教員1名を配置している。教育学部と連携し、履修指導をはじめとするきめ細かな支援体制を整備し、学生が適切な指導・助言を随時受けられる体制となっている（資料44_学業や生活面の相談_学生生活ガイド2025_抜粋）。また、全ての教員がオフィスアワーを設定し、学生への支援体制は整えている。

2年課程以外の受験希望者は、受験前に履修指導を受けることを基本としている。入学後も適切な履修計画となるよう、教務担当及び関連の職員が連携して指導している。

「現職教員コース」は、「概ね10年以上経験者」を対象とした1年課程、「10年未満経験者」を対象とした2年課程から構成されている。このうち、「概ね10年以上経験者」を対象とした1年課程は、全専任教員が履修指導にあたり、最終的な確認を教務担当が行っている。

《必要な資料・データ等》

・資料44_学業や生活面の相談_学生生活ガイド2025_抜粋

観点 5-1-2 教職大学院の修了生にどのような学修支援を行っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

前述（基準3-2）の通り、修了生の継続的な学修を支援するためにフォローアップ研修を年2回実施している（前掲資料37_FD活動報告書_教職大学院抜粋_（R2～R6））。令和6年度は玉川国語教育研究会との共催も含め計3回実施し、延べ参加者は195名である（前掲表3-2-2-1 フォローアップ研修参加者数の推移）。

近年の、教職大学院の教員による最新事情の紹介は令和6年度「北方領土教育について」、令和5年度「知的障害・発達障害のある人の社会的トラブルと学校における危機対応介入支援の在り方」、令和4年度「教育相談において大学院生に期待すること」等であった。最新の教育事情を入手し自身の職務と関連付けたり、発表者のキャリア形成から自身のキャリアを再考する機会になっている。勤務の都合などでフォローアップ研修に参加できない場合もあるため、できるだけ多くの修了生が研修を受けられるよう、リアルタイム配信や資料のクラウド共有など、柔軟な参加方法を用意している。

また、教師教育リサーチセンターと共同で毎年「教師教育フォーラム」を開催し、有識者による講演及び大学教員、現職教員等によるシンポジウムをオンラインで実施している（資料45_ウェブ_2024 玉川大学 教師教育フォーラム）。急速な社会の変化により、教師の在り方や教員養成の対応が求められる中、文部科学省、教育委員会、教育現場、教員養成に力を入れる大学の視点から現状と課題を確認し、今後の取組方向を考えることを目的としている。遠方の現職教員等学校関係者、教員養成に携わる大学教職員、教育研究者、教育委員会関係の方々等、全国から教育に携わる方が参加している。参加者は修了生に限定されないが、修了生にも参加を呼びかけ、貴重な学修及び研究交流の機会になっている。

なお、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組としては、例年、必修科目を含む2～5科目を夏期集中科目として開講しており、一部は現職教員等による履修が可能となっている。

《必要な資料・データ等》

・資料 45_ウェブ_2024 玉川大学 教師教育フォーラム

基準 5-2

○ 生活支援、キャリア支援、経済支援の取組、並びに学生に対するハラスメント、メンタル・ヘルス等に対応する措置が適切であること。

観点 5-2-1 学生に対して、生活支援、キャリア支援にどのように取り組んでいるか。また、ハラスメント、メンタル・ヘルス等にどのように対応しているか。これらのことに関して教職大学院独自のものはあるか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

全学的な支援組織である教師教育リサーチセンター、キャリアセンター、学生支援センター、保健センター健康院（医療施設）、学部などと協力して学修支援、キャリア支援、生活支援を行っている（資料 46_玉川学園組織機構図（令和 7 年 4 月 1 日施行）、資料 47_ウェブ_教師教育リサーチセンター、資料 48_ウェブ_キャリアセンター、資料 49_ウェブ_学生支援センター、資料 50_ウェブ_保健センター健康院）。

教師教育リサーチセンターは質の高い教員養成を推進するために設置された全学的な組織で、教員を目指す学生の支援だけでなく、教師教育研究を行っている。同センター教職サポートルームには、小学校・中学校・高等学校の校長経験者、教育行政経験者を実務家教員（客員教員）として配置し、教員を目指す学生に対するキャリア形成支援、教職指導を行っている（2025 年度は 28 名在籍）。学生は教職サポートルームの教員の指導を受けながら実践的指導力を身に付けることができる。

学部新卒学生に対しては、修了後の教員赴任希望地ごとに、採用試験に向けた指導や相談を教師教育リサーチセンターの協力を得て実施している。また、教職大学院キャリア支援委員会を中心として、教員採用試験の推薦等に係る事務や、教員採用 1 次試験及び小論文、面接、模擬授業などの対策支援を実施している。その他、学生が将来の教職の職務に少しでも慣れるよう、希望者には赴任希望地でのボランティア先の学校（多くは専門実習の予定校）の紹介を行うなどの支援も行っている。

また、学生相談、経済面での支援を行うため学生支援センターを置いている。学生が学修面や生活面での問題や悩みについて教員に相談できる「学級担任制」に加え、授業等の教員に関する苦情やハラスメント、経済的な問題、友人との人間関係など、様々な相談に対応するため、学生支援センターに「学生相談室」を設け、相談員（教員及び学生支援センターの職員が兼務）が一次対応している。学生相談に適切に対応するため、学生支援センターの職員（課長補佐以下）にはスチューデントコンサルタント資格の取得を推奨し、2025 年 5 月 1 日現在、学生支援センター職員課長補佐以下 5 名中 3 名が取得している。

上記大学全体の制度に加え、本教職大学院では、専任教員が授業や大学院研究室（自習室）、教職大学院グループ学修室などでの学生の様子を把握し、個別に対応している。学生の状況に少しでも気がかりな点が見られた場合には、学生担当の教員並びに保健センター健康院や学生支援センターと速やかに連携し、適切に対応できるよう、教職員間での協働体制が確立されている。保健センター健康院では心理カウンセラーによるカウンセリングも可能となっており、必要に応じて精神科医も紹介できるようになっている。但し、これまでのところ、これらの組織的な対応が必要となるような事態は発生していない。

学修支援については、現職教員学生及び学部新卒学生 2 年生に対しては、「学校課題研究」の指導教員が支援の中心となっている。また、学部新卒学生 1 年生に対しては実習担当教員及び教職専門実習のそれぞれの指導教員による支援を行っている。

《必要な資料・データ等》

- ・資料 46_玉川学園組織機構図（令和 7 年 4 月 1 日施行）
- ・資料 47_ウェブ_教師教育リサーチセンター
- ・資料 48_ウェブ_キャリアセンター
- ・資料 49_ウェブ_学生支援センター
- ・資料 50_ウェブ_保健センター健康院

観点 5-2-2 学生に対して、どのような経済的支援（検定料、入学科及び授業料の減免等）に取り組んでいるか。また、教職大学院独自の取組はあるか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

前述の学生支援センターにおいて、学内奨学金による支援及び学外奨学金の手続き支援を行っている。（資料 51_奨学金_学生生活ガイド 2025_抜粋）。「大学院奨学金」は給付型（年額 20 万円）である。

表 5-2-2-1 大学院奨学金 申請者数・採用者数

| | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 |
|--------------|----|----|----|----|----|
| 学内給付型奨学金（申請） | 15 | 6 | 10 | 18 | 14 |
| （採用者） | 9 | 6 | 8 | 11 | 9 |
| JASSO第一種 | | | 3 | 3 | 4 |
| JASSO第二種 | | | 1 | 2 | 1 |
| 総計 | 9 | 10 | 13 | 16 | 17 |

その他、大学院全体の制度として「玉川大学大学院学生学会発表・参加旅費助成」や学友会による「大学院生学会発表・参加旅費助成」制度を設け、大学院に在籍する学生が国内及び海外の学会等において、自己の研究を推進し、その成果を公表することを奨励している（資料 52_玉川大学大学院学生学会発表・参加旅費助成規程、資料 53_玉川大学・玉川学園 学友会 大学院生学会発表・参加旅費助成金規程）。令和 6 年度ではのべ 21 人の学会参加、6 名の学会発表を支援している。なお、助成金を利用しない学会参加者や発表者は先の数に含まれない。

助成により学会に参加した学生は、令和 5 年度に日本理科教育学会全国大会「発表賞」、令和 4～6 年度に数学教育学会春季年会「馬場奨励賞」等を受賞している。

表 5-2-2-2 学会参加者、発表者への旅費助成実績（延べ数）

| | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 |
|---------------------|----|----|----|----|----|
| 大学院生学会発表・参加旅費助成制度 | 5 | 6 | 14 | 17 | 11 |
| 学友会 大学院生学会発表・参加旅費助成 | 0 | 0 | 3 | 10 | 6 |
| 委託研究費等 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| 総計 | 5 | 6 | 17 | 27 | 22 |
| （内発表者） | 5 | 3 | 3 | 3 | 6 |

*なお、実際の学会参加者・発表者は、オンライン大会参加者や自費参加者などを加える必要がある。

《必要な資料・データ等》

- ・資料 51_奨学金_学生生活ガイド 2025_抜粋
- ・資料 52_玉川大学大学院学生会発表・参加旅費助成規程
- ・資料 53_玉川大学・玉川学園 学友会 大学院生学会発表・参加旅費助成金規程

基準 5-3

○ 施設・設備並びに図書、学術雑誌、電磁的方法により提供される学術情報資料を、有効に活用していること。

観点 5-3-1 どのような施設・設備を有効に活用しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

授業の形態に合わせ、大学 1 号館・ELF Study Hall 2015・Consilience Hall 2020・大学教育棟 2014・経塚オフィス棟・大体育館における教室、実習室等を使用している（資料 54_ウェブ_キャンパス・マップ、資料 55_フロアガイド_学生生活ガイド 2025_抜粋）。

主に使用する経塚オフィス棟 1 階の複数教室に黒板と生徒用机を置き、模擬授業やグループ討議、ワークショップ、プレゼンテーションやロールプレイなど多様な授業を展開している。原則として授業は、各時限最大 3 科目の開設にとどめているため、上記施設で十分と言える。

経塚オフィス棟に 45 席のキャレルデスク（個人ブース・個人ロッカー）を備えた専用の「教職大学院生室」（自習室）を設置している（前掲資料 55_フロアガイド_学生生活ガイド 2025_抜粋 p.146）。自習室は個人ブースのため、学生は毎日の予習・復習を行う場として活用している。

更に、学生が研究活動を行う場として使用する「教職大学院グループ学修室」を設置している。学生が研究用に無料で使えるプリンター機能付きコピー機、水道設備、電子レンジなどを配置し、授業の議論を継続したり、休憩・交流する場として利用できる。「教職大学院グループ学修室」は「教職大学院生室」と同一フロアにあることから利便性も高く、現職教員学生とストレートマスター等、学修履歴の異なる学生同士が自然に交流・学び合える場として活用している。

大学研究室棟には、全て個室となっている専任教員の研究室があり、その他に、学生との面談室、教職員専用のラウンジ、事務室、会議室が設置されている。専任教員の研究室の個室率は 100%である。

《必要な資料・データ等》

- ・資料 54_ウェブ_キャンパス・マップ
- ・資料 55_フロアガイド_学生生活ガイド 2025_抜粋

観点 5-3-2 特に、情報ネットワーク関連の施設・設備として、どのような施設・設備を有効に活用しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本学では「Any Time, Any Place（いつでもどこでも）の学修を支援する ICT 環境」の一環として、学内ほぼ全ての教室、図書館や食堂、自習室で無線 LAN が利用できるよう整備している。

また、現在の学校現場における ICT 教育の進展に対応できるよう、機材の整備を含む教育研究環境の充実を図っている。教職大学院専用に 36 台の iPad、8 台の Chromebook を保有し、学生に貸与しているほか、授業を主に行う経塚オフィス棟の教室には、デジタル教科書や教材提示装置を整備し、教員及び学生による提示資料が可能な環境を整えている。学生は、全ての授業で、貸し出し用 iPad もしくは個人持ちのノート PC を持参し、ネットワークに接続して利用している。授業では、クラウドシステム（Google for Education）を利用し、資料の確認、

課題の提出、教員と学生のコミュニケーション等を行っている。更に、実習においても貸出用 iPad・Chromebook を使い、ICT を活用した授業の実施や、授業記録の作成等を行っている。このように、実践的な ICT 活用能力の育成を目指し、現代の教育現場に即した教育・研究を推進している。

《必要な資料・データ等》

なし

観点 5-3-3 どのような図書、学術雑誌、電磁的方法により提供される学術情報資料を整備し、有効に活用しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

2014 年に開設した教育学術情報図書館は、2024 年度末現在蔵書数約 1,010,000 冊、学術雑誌約 27,900 タイトル（うち、電子ジャーナル約 19,000 タイトル）を備え、同施設内のラーニング・コモンズには、ラウンドテーブル（2室 48 席）、コンファレンスルーム（13 室 180 席）、ワークショップルーム（3 室 100 席）、フリースペース 407 席、学生ラウンジ、アカデミック・スクエア等を配置するとともに、ICT 利用に関する基本的な操作支援及び ICT を活用した学修支援を行う「IT サポート・デスク」置いている（資料 56_ウェブ_大学教育棟 2014 フロア紹介、資料 57_ウェブ_ラーニング・コモンズ）。利用実績のある図書を開架書架に、利用実績のない（あるいは低い）図書を閉架書庫（自動搬送書庫）に配架し、利用者の利便性を高めている。図書館の専任職員は学部担当制として、学部・研究科と連携をとりながら、教育学術資料の収集を効率的に進める役割を担っている。これにより、学部・研究科ごとのニーズに応じた図書・資料の収集や選定が円滑に行われ、学修及び研究の支援がより効果的に実現されている。

本教職大学院は夏季休暇中も授業を行うが、その期間も教育学術情報図書館を利用することができる。

また、前述（基準 5-2）の教職サポートルームには自主学修室や模擬授業室を設置している。自主学修室には、全国の教員採用試験の過去問題集等を備え、教員採用試験の自習ができる環境を提供している。

学生が通常使用する小学校教科書や一部教育関係の雑誌については、「教職大学院グループ学修室」に書架を置き随時利用できるようにしている。また、学生と教員との研究交流を促進し、相互の研鑽に資することを目的とし、同室内には教員の研究成果の閲覧用書架を設置している。更に、修了者の学校課題研究の成果の一部は、本教職大学院が発行する『教師養成研究紀要』に掲載している（資料 58_教師養成研究紀要_第 17 号）。平成 20 年度から毎年発行し、各教育委員会、学生の所属校、大学の図書館等に送付している。最新号では 12 名の修了生が成果を掲載している。

教職サポートルームには自主学修室や模擬授業室を設置している。自主学修室には、全国の教員採用試験の過去問題集等を備え、教員採用試験の自習ができる環境を提供している。

《必要な資料・データ等》

- ・資料 56_ウェブ_大学教育棟 2014 フロア紹介
- ・資料 57_ウェブ_ラーニングコモンズ
- ・資料 58_教師養成研究紀要_第 17 号

観点 5-3-4 特に、複数のキャンパス及びサテライト・キャンパスがある場合、それぞれに整備した施設・設備は、どのように連携を図っているか。また、効率的に活用するため、どのように取り組んでいるか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

複数のキャンパス及びサテライト・キャンパスは有していない。

《必要な資料・データ等》

なし

観点 5-3-5 教職大学院の教育研究環境の維持に、必要とされる経費が投じられているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

教職大学院の予算は、教育学研究科教育学専攻とは別途措置されている。大学全体としては、各部署の予算概定枠（経常予算額）について、経理部が収支見込みをもとに検討を行い、その後、前年度からの増減を含めた概定枠の調整について常任理事会において審議・決定するフローが整備されている。物価高騰や新規計画の実施等により予算不足が見込まれる場合には、特別予算としての申請も可能とされている。

こうした大学全体のフレームの中で、教職大学院においては、授業運営費、学修環境整備費、学修支援費、教育活動費、実習巡回経費を含む旅費交通費等について、教育活動が適切に遂行できるよう措置が講じられている（資料59_2025年度教職大学院予算申請総括表）。こうした予算措置は、例えば、ICT機器や心理評価テストの継続的な更新に加え、授業や教育実習において必要となる教材・教具等についても、教職大学院の予算により適切に整備することができている。

なお、その他の教育研究活動に関する環境整備として、研究専任教員の研究活動を促進するために、個人研究費、大学院旅費助成、学会発表旅費助成の整備に加え、共同研究助成金といった学内競争的資金を設定している（詳細は基準 6-2 参照）。また、研究推進事業部を置き、科研費等の大型研究費の獲得に向けた申請書の質の向上を目的とする取り組みを行っている。

《必要な資料・データ等》

・資料59_2025年度教職大学院予算申請総括表

[基準の達成状況についての自己評価：A]

基準領域 6 教育研究実施組織

基準 6-1

○ 教育研究上の目的を達成するための組織が機能していること。

観点 6-1-1 教育研究上の目的を達成するために、どのような組織を編成し、管理運営を行っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本教職大学院は、大学全体の教学マネジメント体制のもと専門職学位課程としての特性を踏まえつつ、教育課程の編成や人事等について、特性を活かした運営を行っている。

教育研究に関する大学院全体の審議会議としては、大学院研究科長会が位置付けられており、教職大学院ではその方針との整合を図りながら、教職大学院の教育研究に係る事項を審議する組織として教職大学院会を置いている（前掲資料 26_玉川大学大学院学則_抜粋、資料 60_令和 6 年度 教職大学院会議案）。

更に、教職大学院会の専門的な審議研究を行うため、教職大学院カリキュラム委員会、教職大学院 FD 分科会（基準 6-2 参照）、教職大学院実習検討委員会、教職大学院キャリア支援委員会、自己点検・評価委員会を組織している（資料 61_教職大学院の管理運営体制、前掲資料 8_玉川大学大学院研究科会等運営規程_抜粋>第 10 条～15 条）。運営にあたっては、教師教育リサーチセンター、教学部、学生支援センター等の専門的支援部署と連絡を密にししながら、社会の変化や学校現場のニーズ、学生の要望等に対応している。

運営状況は、自己点検・評価委員会及び、他大学の教職大学院教員、東京都小学校 PTA 協議会顧問、新聞記者、連携教育委員会の代表、連携協力校の校長の代表、校長会の代表者と本教職大学院の専任教員で構成する第三者評価会・教育課程連携協議会によって評価されている（前掲資料 43_令和 6 年度 玉川大学教職大学院 第三者評価会・教育課程連携協議会 議事録）。自己点検・評価委員会では教育・研究・組織・運営等に関して総合的に討議し、改善に向けての方向性を提示している。

《必要な資料・データ等》

- ・資料 60_令和 6 年度 教職大学院会議案
- ・資料 61_教職大学院の管理運営体制

観点 6-1-2 教育研究上の目的を達成するために、教員の組織は、どのような点に重点を置いた構成となっているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本学では、「学校法人玉川学園服務規程」の前文に「教職員は、学校法人玉川学園（以下「本法人」という。）の建学の精神を体し、その使命を自覚し互いに人格を尊重し、常に能力の開発・向上を目指し一致協力して本法人の発展に寄与しなければならない」と規定している（資料 62_学校法人玉川学園服務規程）。本規程に基づき、「求める教員像」を策定し、ウェブサイトにおいて学内外に周知している（資料 63_ウェブ_『大学 FD 活動報告書』>各年度 2 ページ目「求める教員像」）。この教員像を前提として、教授には所属学部が必要としている専攻分野についての教育上、研究上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有していることを求めている。また、准教授には教授に准ずる立場として、5 年程度の教育研究活動の後に、教授に任じられるだけの業績を積み上げることが期待されている。講師は教育研究の任に当たる上での基本的能力を有していることを求めている。

本教職大学院でも上記を前提とし、専門職大学院設置基準において必要とされる 11 名の専任教員数を置いている。専任教員の内訳及び推移は、以下の通りである。

表 6-1-2-1 専任教員数推移

| | 設置基準上 必要教員 (うち実務家) | 計 | 教授 | | 准教授 | |
|---------|--------------------------|----|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | | うち実務家 教員 | うち実務家 教員 | うち実務家 教員 | うち実務家 教員 |
| | | | | | | |
| 令和 3 年度 | 11 (5) | 11 | 9 | 6 | 2 | 2 |
| 令和 4 年度 | | 11 | 7 | 4 | 4 | 4 |
| 令和 5 年度 | | 11 | 9 | 6 | 2 | 2 |
| 令和 6 年度 | | 11 | 10 | 7 | 1 | 1 |
| 令和 7 年度 | | 11 | 10 | 7 | 1 | 1 |

また、年齢構成及び男女比は以下の通りである。令和 7 年度現在年齢構成は 51 歳以上が 81.8%、50 歳未満が 18.2%と、高度な実務経験を有する人材を登用していることから年齢層は高くなる傾向にある。引き続き、年齢構成の適正化を進める予定である。また、女性教員は 5 名おり、性別のバランスにも配慮している。

表 6-1-2-2 専任教員の年齢構成

| 年 齢 | 61 歳以上 | 51～60 歳 | 41～50 歳 | 31～40 歳 | 30 歳以下 |
|------|--------|---------|---------|---------|--------|
| 人 数 | 5 (3) | 4 (1) | 2 (1) | 0 | 0 |
| 構成比率 | 45.5% | 36.4% | 18.2% | 0.0% | 0.0% |

※()内は女性の数で内数。

「理論と実践を往還しながら、実践的指導力を有する教員の養成」を達成するため、教員組織において実務家教員の配置に重点を置いている。教員 11 名のうち 8 名が実務家教員である。なお、実務家教員のうち 3 名は博士の学位を取得し、理論に裏付けられた実践知を備えている。

また、研究者教員は教育行政や学校現場との共同研究や研究開発の指導・助言者として活躍し、理論中心にとどまらず臨床的な研究にも深く関与しており、そうした豊富な経験が授業などで生かされている。

これらの教員の協働によるチーム・ティーチングや、学校における実習「教職専門実習」では、指導は実務経験と研究経験を加味したペアによる指導体制をとっている。また、学校現場における調査・分析を中心に自身の課題解決に向けた研究を行う「学校課題研究」についても、同様の体制で指導にあたっている。このように、多様な専門性を活かした教育手法を取り入れることで、理論と実践の融合を図っている。

教職大学院において必要とされる基本の 5 領域に対応する 12 科目については、専任教員の担当比率が 86.3%である。専任以外の 2 名の担当教員も教育学研究科教育学専攻（修士課程）の研究指導教員であり、その専門性に照らしても適切に教員が配置されていると考えている。更に、授業は、工学部の数学教育を専門とする教員、教育学部の小学校外国語を専門とする教員、脳科学研究所の教員等、複数学部や研究所から専門性の高い教員の協力を得て開講されている。これにより、教員に必要とされる幅広い領域をカバーするとともに、それぞれの分野において高度な専門性に基づく科目を提供することが可能となっている。

《必要な資料・データ等》

・資料 62_学校法人玉川学園服務規程

・資料 63_ウェブ_『[大学 FD 活動報告書](#)』>各年度 2 ページ目「求める教員像」

観点 6-1-3 教員組織の活動をより活性化するため、専任教員の採用及び昇格等や授業担当教員の配置について、どのように手立てをとり、また顧慮しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

教員の業績は研究者情報システム（UNITAMA）を整備し、ウェブサイト公開、管理している。授業科目の担当は、専任教員の教育・研究上の業績又は実務経験に基づき決定している。

教員が UNITAMA に入力した研究業績・教育業績・社会貢献・管理運営の 4 項目について、それぞれの業績を点数化し、「資格審査基準・業績基準」に基づき、教員資格審査委員会において昇格を審議し決定している（資料 64_「大学資格審査基準・実績基準」【取扱注意】）。

実務家教員には、専攻分野における教育上、研究上又は実務上の優れた知識、能力及び実績を求めており、かつ、学外機関・団体等への協力（委員等）、講演・講座等への協力（講演、講座等）なども評価対象とするなど、実務家教員に求める役割を踏まえて評価を行っている。実務家教員の 8 名は教員歴及び教育行政歴を合わせて 20 年以上を経過しているか、既に教職大学院の実務家教員としての経験を合わせて 20 年以上の経験を有しており、高度な実務能力を備えている。

なお、教員の採用及び昇格等の基準の内容については審査委員以外には公表していない。

新規採用の専任教員は原則として公募制であるが、実務家教員については連携する地域からの推薦等を経て、本学の基準に基づき公正な手続きに従って採用を行うこともある。なお、期限付きの交流人事は行っておらず、全員専任教員として正規採用している。

《必要な資料・データ等》

資料 64_「大学資格審査基準・実績基準」【取扱注意】

観点 6-1-4 授業や学生指導等に係る教員個々の負担の偏りを是正するために、どのような対応に努めているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本学では、2022 年度の専門業務型裁量労働制の導入により、専任教員の担当コマ数は原則半期 10 コマから 18 コマで調整を行っている。例年、コマ数が記載された担当時間表を教員に配付する前に、コマ数が適切な範囲内で調整できているか、チェックリストを用いて授業運営課及び教務課にて点検を実施している。2025 年 5 月 1 日時点で、学部と兼務している教員 2 名も含め、半期 18 コマを超える専任教員はいない（基礎データ「専任教員個別票」参照）。

本教職大学院においても授業負担、学生指導負担に対して特定の教員に偏りがなく、教員の研究活動に必要な時間を十分に確保するとともに、学生への指導に集中できるよう配慮している。例えば、専門教育実習の訪問指導の負担、学校課題研究での指導の担当学生数とのバランスをとれるように配慮している。

《必要な資料・データ等》

なし

基準 6-2

○ 教育研究上の目的を達成するために、組織的に研究する環境を備え、またFDに取り組んでいること。

観点 6-2-1 組織的な研究環境がどのように築かれ、どのような研究活動を行っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

専任教員の研究活動を長期的に支援するため、大学として、個人研究費（研究費 35 万円、研究旅費 10 万円）、大学院旅費助成（総額 100 万円、1 人当たりの支給上限 50 万円、2 名以内）の計上に加え、国内、国外研修（各 2 名以内、支給上限 長期研修 250 万円、短期研修 100 万円）、学会発表旅費助成制度（総額 300 万円、1 人当たりの支給上限 国内 10 万円、国外 30 万円）を設けている（資料 65_玉川大学個人研究費規程、資料 66_玉川大学専任教員の国内、国外研修に関する規程、資料 67_玉川大学学会発表旅費助成規程）。また、若手研究者への研究活動助成（総額 100 万円、1 課題当たりの上限 20 万円及び国際学会等での発表助成として総額 60 万円、一人当たりの支給限度 20 万円）や共同研究助成金といった学内競争的資金を設定し、充実を図っている。

専任教員の研究を研究成果を還元するため、『教師養成研究紀要』を発行し、主として「学校課題研究」の成果や学生との共同研究を発表している（前掲資料 58_教師養成研究紀要_第 17 号）。

また、前述（基準 5-1）の「教師教育フォーラム」では、教育における現代的課題に対して文部科学省や教育委員会、教育現場など多様な立場から議論が行われており、理論と実践の接続を意識した研究につながることを期待している。

前述（基準 3-2、5-1）の修了生フォローアップ研修では、毎回教員による授業実践などの発表を通じて修了生と研究交流を行っており、研究の深化や新たな視点の獲得など、研究活性化にもつながっている。

《必要な資料・データ等》

- ・資料 65_玉川大学個人研究費規程
- ・資料 66_玉川大学専任教員の国内、国外研修に関する規程
- ・資料 67_玉川大学学会発表旅費助成規程

観点 6-2-2 教職員の協働によるFDの活動組織がどのように機能し、日常的にどのような活動を行っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本学では、教育研究活動の向上・能力開発に関して恒常的に検討を行い、その質的充実を図ることを目的として、教学部長を委員長とする大学院FD委員会を置いている（資料 68_玉川大学大学院FD委員会規程）。

大学院FD委員会は、各研究科のFD担当教員と事務担当の職員で構成され、教学部が中心となってFD・SD活動の計画立案を行うなど、教職協働による運営体制が構築されている。大学全体の計画に基づき、各研究科での講演会や研修会、ワークショップ、調査等を計画、実施しており、大学全体や研究科のFD・SD活動の進捗や結果はFD報告書としてまとめ、学内外に公開している（前掲資料 63_ウェブ_『大学FD活動報告書』>各年度）。このように組織的にFD・SD活動を推進している。

全学的な活動のうち特徴的なものとして、専任教員・職員合同で毎年開催する「大学教育力研修（FD・SD）」が挙げられる。教職大学院専任教員は全員参加している。令和5年度は「生成AIを利活用した実践事例とワークショップ」「ルーブリック指標による成績評価に関するワークショップ」等が、令和6年度は実務家教員を対象とした「学生の主体的な学びを促進する授業設計ワークショップ」等が開催された。大学教育力研修では、研修会後に各教員が提出する受講アンケートにより、今後取り上げてほしいテーマについて回答を得ており、次の研修計画に活かしている（資料 69_大学教育力研修（FD・SD）の開催について（R6～R2））。

また、教師教育リサーチセンターでは、2011年度より全教職員を対象とした「教職課程FD・SD研修会」を開催している。近年増加する行政機関からの通知等に迅速に対応するため、教職員の理解を深め、今後の教育活動に対する意識を高めることをその目的としている（資料70_教職課程FD・SD研修案内R5,R6）。

更に、各研究科に配置したFD担当教員を中心に、当該研究科の特色に合わせた様々なFD活動を展開している。

本教職大学院ではFD担当を中心に、専任教員5名で教職大学院FD分科会を組織し、学生による授業評価の実施・分析・フィードバックや各種教員研修の実施計画の策定・実施結果の検証などを行っている。学生による授業アンケートの結果は各教員に提示している。教育方法と学生の満足度との関係の分析や、教育方法の課題の抽出等を実施し、教職大学院FD分科会において解決策を検討することで授業改善に務めている。アンケート結果は教職大学院会においても報告している。

本教職大学院で研修を実施するにあたっては、特に以下の3点に留意している。

- (1) 専門的知識と実務的知識の往還・融合：教職大学院においては学校の実態、本質的な課題を把握することが不可欠である。そのため、実務家教員は、研究者教員に対し、学校現場の課題や事例などを伝える。研究者教員は、実務家教員に対して、専門的・学術的知見を伝える。但し、全ての教員がいずれの役割も担えるよう研修に努める。
- (2) 講義・演習等の授業形態に関する研修：講義や演習の技法を相互に確認し、教員相互の研鑽を図る。共同で講義・演習等を担当することにより、相互の長所を取り入れ、授業の質的向上及び授業改善を図る。
- (3) 相互の講義・演習等の参観：教員が互いの講義・演習等を参観する機会を随時設けている。これにより、効果的な講義方法等を共有し、相互の長所を取り入れることで、授業の質的向上及び授業改善を図る。

上記3点を踏まえ、教員相互の授業研究を毎年2回実施している（資料71_ウェブ_2024年度 第1回FD授業研究、資料72_ウェブ_2024年度 第2回FD授業研究）。研究授業後には協議会をもち、授業についての協議をしている。協議会においては、いずれも、①「理論と実践の往還・融合」のための授業づくりや教材開発の具体的な方策について、②学部新卒学生の実践経験不足を補う指導法について、③現職教員学生の実践経験を活用した指導法についての議論がなされている。

また、前述（基準3-2、5-1）のフォローアップ研修（年2回）において教員は、修了生と研究交流を図りながら授業改善に関わる有益な情報を収集している。例えば令和6年11月には、専任教員1名による研究報告及び教職大学院OB2名による実践報告を行った。毎年のフォローアップ研修は、現役学生にとっては今後のキャリアに生かす知見を得る場として、修了生にとっては自らのキャリアを再確認し、最新の知見を得る場として、教員にとっては、これからのカリキュラムや指導の改善への知見を得る場として機能している。更に、前述（基準5-1）の「教師教育フォーラム」（毎年開催）も、教育の手法や成果を内外に問う機会ととらえている。これら教職大学院FD分科会の活動の結果も、前述のFD活動報告書にまとめ、ウェブサイトで公開している（前掲資料37_FD活動活動報告書_教職大学院抜粋_（R2~R6））。

このように、大学全体の取り組みに加え、教職大学院FD分科会の活動を通じて、教員の資質向上に取り組んでいる。

《必要な資料・データ等》

- ・資料68_玉川大学大学院FD委員会規程
- ・資料69_大学教育力研修（FD・SD）の開催について（R6~R2）
- ・資料70_教職課程FD・SD研修案内R5,R6
- ・資料71_ウェブ_2024年度 第1回FD授業研究
- ・資料72_ウェブ_2024年度 第2回FD授業研究

観点 6-2-3 教育研究上の目的を達成するため、教員と事務職員等がどのような連携を図っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

高等教育支援機関として教学部、高等教育附置機関として教師教育リサーチセンターを置き、それぞれが専門的な業務を担っている（前掲資料 46_玉川学園組織機構図（令和 7 年 4 月 1 日施行））。

教学部授業運営課（以下 授業運営課）には 2 名の教職大学院担当を置き、履修支援、授業運営支援、学籍管理、教授会等の会議運営などを担当している。教師教育リサーチセンターにも 2 名の教職大学院担当の職員を配置し、実習施設や教育委員会との連絡・調整、実習に関する書類の管理、実習協議会の開催などを通じて、教職大学院の教育・研究を支援している。また、教学部の教務課・学務課では、教員人事、教育・研究業績、研究費に関する業務をそれぞれ分担している。また教職大学院カリキュラム委員会、教職大学院 FD 分科会、第三者評価会・教育課程連携協議会といった会議に必ず職員が事務担当として参画することで、教員と協働・連携して組織的かつ効果的な教育研究活動を実現している（資料 73_令和 7 年度教職大学院委員会等委嘱名簿）。

《必要な資料・データ等》

・資料 73_令和 7 年度教職大学院委員会等委嘱名簿

[基準の達成状況についての自己評価：A]

基準領域 7 点検評価と情報公表

基準 7-1

○ 教職大学院の教職課程の自己点検・評価を定期的、組織的に行っていること。

観点 7-1-1 教職大学院の教職課程の自己点検・評価をどのように行っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

教育免許法施行規則に基づく教職課程の自己点検・評価は、全学的に内部質保証を推進するため組織として設置する教育研究活動等点検調査委員会の教員養成部会において実施している（資料 74_学校法人玉川学園教育研究活動等点検調査委員会運営細則＞第 4 条 第 5 項（2））。全学的な視点から、教職課程のカリキュラム、内容、方法等について、点検・評価を行い、その結果を公表している（資料 75_ウェブ_教職課程自己点検・評価報告書）。但し、教職課程受講者数の構成比に鑑み、現状では学部課程が主たる対象となっている。

教職大学院会は教職大学院科長を座長として、専任教員及び事務部門の委員で構成している。また、「教職大学院自己点検・評価委員会」を設置し、カリキュラム等に関する点検・評価を行っている（前掲資料 61_教職大学院の管理運営体制）。構成員が教職大学院会と同様であること、また、効率を考慮し、近年では教職大学院会において自己点検・評価を行っている。

評価結果は「自己評価書」としてまとめ、第三者評価会・教育課程連携協議会において意見を徴し、改善に生かしている。教職大学院自己点検・評価委員会では、諸活動の審議研究を行う教職大学院カリキュラム委員会、教職大学院 FD 分科会、教職大学院実習検討委員会、教職大学院キャリア支援委員会で挙げた具体的な課題をもとに、教育課程、研究、組織・運営、施設・設備などについて点検・評価している。その結果を生かした改善・改革に向けた方策について検証し、絶えずその結果を教員や学生にフィードバックしている。学生の質の高い学びと履修指導につながるよう、時間割編成にも反映させている。その結果、子どもとの主体的・対話的・深い学びを促進する必要があるとの考えから「ファシリテーターとしての教師の技術と実践 A・B」を開設（「学級ファシリテーター」資格を創設）した（基準 1-1 参照）。更に、東京都教育委員会との連携協定では、「基本科目群」及び学校における実習の一部の内容に東京都の求めるカリキュラムが位置付けられているかが問われるが、この点においても、毎年 2 回開催される「東京都教育委員会と教職大学院との連携協議会」が、教育課程・シラバスを見直す機会となっている。

更に、カリキュラム改善のために、カリキュラムに特化した研究が必要という認識のもとに、全教員によるカリキュラム研究会を組織し、活動を行っている。その成果は複数の時間割配置等の改革に現れている。

実習協議会や第三者評価会・教育課程連携協議会で教育委員会や連携協力校の意見や実習訪問時の現場からの要望などに迅速にかつ柔軟に対応できるようシステムを構築している。第三者評価会・教育課程連携協議会では、実習協議会で学校関係者から表明された意見に即した次年度の改善案を提案している。

《必要な資料・データ等》

- ・資料 74_学校法人玉川学園教育研究活動等点検調査委員会運営細則
- ・資料 75_ウェブ_教職課程自己点検・評価報告書

基準 7-2

○ 教職大学院の教育研究活動等の状況並びに成果を、広く社会に公表するため、積極的に発信していること。
 観点 7-2-1 教職大学院の教育研究活動等の状況並びに成果はどのような方法等により、発信しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

理念・目的、3つのポリシー等の学校教育法施行規則第172条の2に定められた情報は全てウェブサイトに公開している(資料76_ウェブ_大学教育情報)。

本教職大学院の教育活動等の状況を広く社会に周知・公開するために、ウェブサイトの充実を図っている(資料77_ウェブ_教職大学院)。ウェブサイトには、本教職大学院の教育目標、カリキュラムの特色やコース別の履修案内、これまで提出された学校課題研究事例などを掲載している。専任教員がウェブサイトのコンテンツ管理を担当し、カリキュラムや講義概要など基本的な情報はもちろんのこと、教職大学院の学事や教員の活動を掲載し、教職大学院を取り巻く社会の動向を伝える「教職大学院インフォメーション」、教職を目指す学生が学修者の視点に立ち返って、日々の実践的な教育研究活動の様子を綴る「教職大学院ボイス」を発信している。

その他、『大学院要覧』やシラバス、「FD活動報告書」、大学院パンフレットのウェブサイトでの公開、「教師教育フォーラム」開催、保証人に対しては月刊誌『全人』を通して広く情報を提供している(資料78_ウェブ_玉川大学大学院大学院要覧Webサイト、資料79_ウェブ_シラバス照会、前掲資料63_ウェブ_『大学FD活動報告書』、資料80_ウェブ_パンフレット「玉川大学大学院2026」、前掲資料45_ウェブ_2024 玉川大学 教師教育フォーラム)。

《必要な資料・データ等》

- ・資料76_ウェブ_大学教育情報
- ・資料77_ウェブ_教職大学院
- ・資料7-2-1-3_ウェブ_玉川大学大学院大学院要覧Webサイト
- ・資料7-2-1-4_ウェブ_シラバス照会
- ・資料7-2-1-5_ウェブ_パンフレット「玉川大学大学院2026」

[基準の達成状況についての自己評価 : A]

Ⅶ 法令要件事項の確認

法令要件事項 (チェック式等により確認する事項)

| | チェック欄 (該当☑) | (上段) 項目 (下段) 根拠法令等 | 評価基準 観点等 | 根拠資料等 |
|----|----------------|--|-------------|---|
| 1 | ☑ | 教育課程連携協議会の設置、産業界等 (教育委員会)との連携による教育課程 の編成、実施・評価 専門職大学院設置基準第6条第3項、 第6条の2 | 2-1 4-1 | ・資料 8_玉川大学大学院研究科会等運営規 程_抜粋>第15条 ・資料 43_令和6年度 玉川大学教職大学院 第三者評価会・教育課程連携協議会 議事録 |
| 2 | ☑ | 5領域についての授業科目(共通科 目)の開設 (1)教育課程の編成及び実施に関す る領域・・・ 平15年告示第53号第8条第1項 | 2-1 | ・資料 14_令和7(2025)年度玉川大学教職 大学院履修の手引き pp.3-7 ・シラバス(基礎データで確認) |
| 3 | ☑ | 1年間又は1学期に履修科目として 登録できる単位数の上限の設定 専門職大学院設置基準第11条 | 2-2 | ・資料 14_令和7(2025)年度玉川大学教職 大学院履修の手引き p.9「(3)履修科目の 登録上限」 |
| 4 | ☑ | 修了要件単位数(45単位以上) うち実習10単位以上 専門職大学院設置基準第29条 | 2-1 2-4 | ・資料 26_玉川大学大学院学則_抜粋>第19 条 ・資料 13_教育課程表_講義内容_2025 大学 院要覧_抜粋 p.115「修了要件および履修方 法」 |
| 5 | ☑ | 学生に対する評価及び修了の基準の 明示等 専門職大学院設置基準第10条第2項 | 2-4 | ・資料 31_令和7年度入学生用_学修成果に 関する評価の方針(アセスメント・ポリシ ー)/ディプロマ・ポリシーに関するアセ スメントの実施計画【教職大学院抜粋】 ・資料 32_教職大学院 学校課題研究評価基 準_2025 大学院要覧_抜粋 |
| 6 | ☑ | 専任教員数 平15年告示第53号第1条 教科教育関連 26年告示161号 | 6-1 | (基礎データで確認) |
| 7 | ☑ | 必置専任教員数に対する実務家教員 数(4割以上) 平15年告示第53号第2条第5項 | 6-1 | (基礎データで確認) |
| 8 | ☑ | 必置実務家教員のうちみなし専任教 員の割合(3分の2の範囲内) 平15年告示第53号第2条第2項 | 6-1 | (基礎データで確認) |
| 9 | ☑ | みなし専任教員の業務要件 (授業担当年間4単位以上ほか) 平15年告示第53号第2条第2項 平30年告示第66号 | 6-1 | (基礎データで確認) |
| 10 | ☑ | 必置専任教員のうち教授の割合 (必置の専任教員の半数) 平15年告示53号第1条第7項 | 6-1 | (基礎データで確認) |
| 11 | ☑ | SD研修に該当する機会の設定等 大学院設置基準第9条の3第1項 | 6-2 | ・資料 69_大学教育力研修(FD・SD)の開 催について(R6~R2) ・資料 70_教職課程FD・SD研修案内R5,R6 |