

## 創価大学大学院教職研究科教職専攻

### 認証評価結果

#### 創価大学教職大学院の評価ポイント

- ・ 地元八王子市教育委員会と10年以上にわたる長期的な協働体制を構築し、地域の教育課題の解決と教育力の向上に貢献することで、大学院の実習やその後の就職、さらには大学院への現職教員派遣などにも影響し、よい教育的循環が成立している。  
特筆すべきは、八王子市教育委員会と共同で研修プログラムを開発・推進し、継続的に小・中・義務教育学校に提供し、八王子市や多摩地区の学校・教育委員会と協働で「探究型教員研修」の構築に取り組むなど、大学院レベルの専門性に基づいた成果を学校現場に直接還元し、相互に教育力を高め合う関係性を築いていることにより、大学院、実習校、教育委員会の相互組織、そして学生、学校現場の現職教員、派遣教員、採用試験などが有機的に機能し、相互の「信頼関係」を生みだしていることである。このような、実習や派遣教員受け入れの枠を超えた、教育研究を通じた地域教育への組織的な貢献は、教職大学院のモデルになると思われる。
- ・ 建学の精神をカリキュラム編成の核とし、単なる教育技術の習得に留まらず、教師自身の教育観と人間性の陶冶を目指す教育が具体化されている。「人間教育の理論と実践Ⅰ・Ⅱ」といった科目では、全ての専任教員がオムニバス形式で担当することで、学生が特定の学問領域（教育学、心理学、教科専門）に偏ることなく、多様な視点から自身の教育観を確立する機会となっている。
- ・ 理論と実践の往還を実質的に担保するため、実務家教員が過半数を占めている。このバランスを活かし、多くの科目でティーム・ティーチング（TT）が実施され、多様な視点から教育現場の実態を踏まえた授業内容を提供し、理論的な背景と実践的な応用力を結びつけている。特に、学生指導の核となる「教職課題研究」における複数教員指導では、学生は一面的ではない、多角的な助言を得ることが可能となっている。
- ・ 学生の学習成果を計画的に把握し、改善に活かすための独自かつ体系的な仕組みとして、「修業年限を通じた包括的リフレクション」と、それに伴う「学びのデザインシート」および「学びのリフレクションシート」の運用を行い、ICTによる教員全員閲覧によるゼミの枠を超えた指導体制が整っている。
- ・ 「教育の多様性と国際性に対応する視野の広さと柔軟性」の獲得を具現化するため、教育課程に「教育課題実地研究」を位置づけ、特に国外コース（シンガポール、中国）を設定している点がユニークであり、その活動に対する事前の指導と議論が教育効果を高めていると考えられる。
- ・ 修了生が教員として現場に出た後も、その実践力とキャリア形成を組織的に支援する継続的なフォローアップ体制を構築している。特に初任期にある修了生に対しては、毎年度、勤務校への訪問調査を実施し、修了生本人に加え、校長等の管理職双方から、「学習指導力」「学級経営力」「組織貢献力」など、特定の領域に関する所見を聴取したり、その後の修了生とは「創価大学教職大学院連絡会」を組織している。

令和8年3月

一般財団法人教員養成評価機構

## I 認証評価結果

創価大学教職大学院（教職研究科教職専攻）は、教員養成評価機構の教職大学院評価基準に適合していると認定する。）

認定の期間は、令和13年3月31日までとする。

## II 基準ごとの概評

### 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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

大学院の目的および建学の精神を踏まえたアドミッション・ポリシー（AP）に基づき、人間教育実践リーダーコース（現職教員）と人間教育プロフェSSIONALコース（学部卒）の2コースを設定しており、基礎学力、教育への強い関心、協調性、公平性、平等な指導ができる人権感覚など求められる資質として掲げられている。

入学者選抜では、適正かつ透明性の高いプロセスが確立されている。書類審査および集合審査（小論文）は、入試委員全員が個別に採点し、素点を平均し、最終的な合否判定は、入試委員会、研究科委員会、研究科長会での審査を経て決定されることにより、公平性等が保証されている。

また、実務経験の質評価においては、「研修・研究歴に関する概要と現物及び指導経験に関する概要」の提出が義務づけるなど、現職教員学生の1年履修の可否判定においては、実務経験の長さだけでなく質を担保している。

ただし、入学者確保については、確保に向けた取り組みを継続しているものの、充足率の面で課題が残っている。この5年間、入学定員25名に対し、実入学者数は定員の70%弱に留まっており、中長期的な制度改善として高等学校専修免許状を取得できる教育課程に改訂したり、「学部・教職大学院5年一貫教員養成プログラム」の策定を進めたりしているが、今後、これらの取り組みの推移や実績を鑑み、定員確保に向けて対策を講じつつ、入学定員の在り方を再検討する機会をもつことも検討することが望まれる。

### 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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

カリキュラム・ポリシー（CP）は、建学の理念に基づき、3つの指針（子どもの幸福、生命の尊厳、平和の世界の創造）に沿って編成されている。現職教員学生向けと学部卒学生向けの2コースを設置し、それぞれの養成目標に合わせたカリキュラムを提供している。この教育課程は、共通科目、分野別科目、実習研究の3つの科目群で構成され、理論と実践の往還が図られている。具体的には、分野別科目の「教育実践研究方法Ⅰ・Ⅱ」、理論的学びと現場実践、そして最終的な「教職課題研究」に至る研究方法の習得が可能となっている。

教育学・心理学や特定の学問領域に専門特化することを避けるため、全科目のバックボーンに「人間教育」の考え方を反映させている。全専任教員が共通科目である「人間教育の理論と実践Ⅰ・Ⅱ」をオムニバス形式で担当することで、学生が多角的な視点から学び、幅広い視野を持つよう設計されている。また、授業や実習を総合する「教職課題研究」では、実務家教員と研究者教員がペアで指導にあたる複数教員指導体制を導入しており、指導が一面的になるのを防ぎ、多角的な助言を得ることが可能となっている。現場の課題解決に直結する学びを提供する上で評価できる点である。

ただし、建学の理念が教育課程や「人間教育の理論と実践Ⅰ・Ⅱ」以外の個々の授業科目と具体的にどのように連動しているのか曖昧である。また、学生がこの教育課程の「体系的」を実際にどの程度実感できているかについては課題が残る。

## 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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

授業は全体的に少人数で構成され、ディスカッション、グループワーク、プレゼンテーション、および大学での計画立案と現場での実践・検証を組み合わせた対話的、実践的な形で行われている。「体験活動の計画と実践」のように、大学内で計画を立てるだけでなく、実際に他学生や教員を児童役に見立てて計画を実行するなど、経験を伴う学びが重視されている。たとえば、「教育課題実地研究」では、国内（奈良、富山）および国外（シンガポール、中国）のコースを設定し、各校の教育を深く観察することで、学生が自身の教育観を問い直し、見識を広げる機会が提供されている。特に国外コース（シンガポール、中国）を設定している点がユニークであり、その活動に対する事前の指導と議論が教育効果を高めていると考えられ、優れた特徴として評価できる。

教員構成において実務家教員が多い状況にあり、学校等の実態を熟知した教員が授業を担当し大学院授業カリキュラムの全体を統括することにより、授業内容が学校現場の実態に沿ったものとなっている。授業内では、現職教員学生が自身の実践や自校の取り組みを紹介し、学部卒学生が実習研究で得た最新情報を共有することで、現在の学校の実態を授業内容に反映している。多くの授業では両コースの学生が共に学修し、グループ構成を多様な経験を持つ学生が混在するように配慮することで、学部卒学生の新鮮な視点と現職教員学生の現場の知見が交差し、相乗的な学びが成立している。授業視察でも、相互に対話することにより、それぞれの知見が有機的に融合し新たな課題解決へと導かれる様子が確認できた。反対に、現職教員学生（リーダーコース）と学部卒学生（プロフェッショナルコース）の学習履歴や実務経験の違いに配慮し、それぞれ別に学修する科目を設定するなどの配慮も行き届いている。

## 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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

教職大学院に求められる「理論と実践の往還」を実現するため、学生のキャリア段階と研究テーマに合わせた体系的な指導体制と、厳格な倫理規定に基づいて実施している。

学部卒学生向け（プロフェッショナルコース）には、約 60 日間の長期実習（実習研究Ⅰ・Ⅱ）が設定されていたり、現職教員学生向け（リーダーコース）には、勤務校等での実践や学校経営への参画、他校研究会への参加が推奨されていたりするなど、コースに合わせた実習になっている。実習研究を行う前に、学部卒学生は準備科目である「学習指導の方法研究Ⅰ」を履修し、実習に必要な知識・技能の習得と研究テーマの設定を行い、実習期間中、毎週水曜日には必修科目「学習指導の方法研究Ⅱ」が開講され、複数学生、複数教員のチームで実習内容を共有し、振り返りと課題解決に向けたディスカッションを行う体制が整えられている。

この実習が大変有意義なものとなるための要因として、実習校確保の周到的な調整がなされていることがあげられる。学生の希望校種研究テーマに沿った連携協力校を確保するため、次年度入学予定者の希望や属性を把握し、三段階に分けた綿密な計画と調整を通じて実習校を決定している。報告書の書類上は、20 日間の実習期間中に訪問指導は各 2 回程度となっているが、実習前後での実習校との綿密な打ち合わせの時間を確保したり、普段からの実習校との連携協力を密にしたりすることで、大学院と実習校の双方にとってともに有意義な実習システムとなっている。

ただし、実習校によっては、児童・生徒の実態等によって研究課題とのギャップが生じることもあるため、実習前の 4 月からの学校訪問や実習校決定後も臨機応変な対応を可能とするなどのことが望まれる。

## 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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

成績評価、単位認定、修了認定に関して、透明性、多面性、および教職大学院の目的に合致した

厳格な審査プロセスが確立されている。多くの授業がチーム・ティーチング方式で実施されており、「人間教育の理論と実践Ⅰ」では、担当する6人の教員が学生一人ひとりについて評価した点数を合計して最終的な評定としているなど、複数の教員が協議して評価を決定し、多面的で適正な評価を行うことにつながっている。

実習科目については、連携協力校（実習校）からの「実習研究状況報告書」における所見（教員としての資質能力の形成、実習校の教育への寄与、研究課題との関連性の3観点）を取り入れながら、大学の实習担当教員が観察やポートフォリオ等を基に最終評価を行っている。実習校に評価を任せずに大学がコントロールして学生を指導しているといえる。

修了認定基準は年度初めに「教職大学院要覧」の配付やコース別オリエンテーションを通じて学生に周知されている。修了認定には、共通科目、分野別科目、実習の成果に加え、必修科目である「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」の学びを反映した教職課題研究論文の作成および発表会での発表を最終的な判断材料としている。この「教職課題研究論文」の執筆に際して、学生は「研究論文型」または「リフレクションペーパー型」のいずれかを選択でき、学生のニーズや経験に応じた修了要件となっている。

### 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。

評価結果・・・基準の内容を満たしていると判断する。

ディプロマ・ポリシー（DP）に掲げる「人間教育の理念に基づいた教育観と知識」「教育課題に積極的に関わるための実践力」「教育の多様性と国際性に対応する視野の広さと柔軟性」「自己更新し続ける姿勢」といった資質・能力の獲得に関して、在学中および修了後の両方で成果が確認できる体制を構築している。

学生は、「教職課題研究論文」を作成したり、教職課題研究論文発表会で発表したりするなど、大学院での「理論と実践の往還」の成果をあげている。その他、「教育課題実地研究」の結果についても、国内外の教育実践を通して得た成果をチームごとに20分程度のプレゼンテーションとしてまとめ、報告会で発表するなど、多くの機会を設けて学習成果を確認し、恒常に向けて取り組んでいる。また、これらの学習成果は、教職大学院専用のBOXにアップロードされ、全専任教員が閲覧可能とし、教員は学生一人ひとりの目標や課題をゼミの枠を超えて把握し、効果的な指導に繋げている。

これらのことにより、修了者のほぼ全員が教員または指導主事等の教育関係者として修了時に就職しており、正規採用率も高い状況にある。

今後、中学校・高等学校教諭専修免許取得者の増加に伴う合格状況の変化について、具体的な学習成果と就職試験合格に至るプロセスとの関連性をより詳細に分析し、FD活動等を通じて教育改善に繋げていくことが望まれる。

#### 基準3-2

○ 修了生の学習成果の把握に努めていること。

評価結果・・・基準の内容を満たしていると判断する。

修了生の教職キャリア初期および中長期的な活動を把握することは、教職大学院の成果の持続性を高める上で非常に重要であり、多面的な追跡調査と継続的なネットワークを確立している。

修了後1年目の修了生に対し、勤務校を訪問し、修了生本人と校長等管理職の両方から聞き取り調査を行うなど、教職大学院での学びが現場でどのように役立っているかを検証している。また、修了生とのパイプとして「創価大学教職大学院連絡会」を運営し、数年ごとに勤務先や役職、研究業績等を調査することで、中長期的な活躍の様子を把握している。この連絡会は、修了生が教職キャリアの変化に伴う教育課題への対応や、スキルアップの機会を望む声を受け、研修会運営組織の設置が検討されるなど、継続的な支援の場としても機能するなど、修了後数年が経過し勤務校が分からなくなることが多い中で、同窓会的な機能を通じて修了生各自の教職キャリアを捉え、人材育成の好循環を生み出すもととなっている。

ただし、修了生アンケートで、キャリアステージの変化や多様な教育課題に対応するためのスキルアップの機会を望む声が挙がっており、これらのニーズに応じた継続的かつ組織的な支援体制（研修

会運営組織など)の具体化と展開が求められる。そして、連絡会で得られた情報(役職や研究業績)を、教育課程やDP達成度の検証・改善サイクルに、生かしていくことも望まれる。

#### 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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

東京都教育委員会および地元の八王子市教育委員会との間で、多層的かつ継続的な連携体制を確立しており、それが教育活動の改善と地域教育課題の解決に具体的に機能している。

東京都内の他の教職大学院と共に協定を結び「東京都教育委員会と教職大学院との連携協議会」および「幹事会」を定期的に開催している。ここでは、現職教員の派遣、実習研究のための学校連携、新入教員の特例選考、教員の育成指標における教職大学院の位置付けなどが協議され、教育の質の向上に資すると考えられる。また、地元である八王子市教育委員会とは、実習協力校の設定だけでなく、八王子市の教員研修にも積極的に関わることで、相互に必要とする関係を構築している。

具体的には、『『個別最適・協働的な学び』を実現する授業デザイン研修プログラム(AL+GIGA研修プログラム)』として、八王子市内の小・中・義務教育学校に提供しており、10年以上にわたり協働が継続されていたり、「ほしい学びを創る—八王子・多摩版探究型教員研修の構築」事業を展開したり、「八王子市教員研究生」に、小学校国語・外国語、中学校数学の3教科について協力し、大学院レベルの研究を行う現職教員の育成を行っていたりするなど、地域と密着し地域の課題を踏まえた協力体制が確立されている。

#### 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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

履修指導は、年度初めに全体的なガイダンスに加え、コース別、年次別にガイダンスを設けることで、履修漏れのないよう丁寧に行われている。また、在籍期間を通じて学生一人ひとりに教員が割り当てられる担任制が敷かれていたり、最終年度の学生は「教職課題研究」の担当者が担任となり、それ以外の年次の学生も、主要科目の担当教員や「自主ゼミ」担当者が担任を務めたりするなど、継続的な指導がなされている。

学修支援に関しては、「学びのデザインシート」や「学びのリフレクションシート」により、学修目標の設定、成果、課題の評価を行うとともに、全専任教員が閲覧することで、ゼミの枠を超えて学生個々の目標や課題を共有し、学生一人ひとりのニーズに合わせた効果的な指導を可能にしている。

##### 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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

全学的な支援体制を活用しつつ、教職大学院独自の経済支援制度や、学生委員会を窓口とするハラスメント、メンタル・ヘルス対策を講じている。

特に、生活支援について、院生室の活用の仕方である。学生委員会が生活支援、ハラスメント対策、メンタル・ヘルス支援の窓口となり、部屋ごとに選出された部屋長を集めた会議を通じて、教職大学院生活全般の悩みや問題を把握し、早期解決に努めている。

キャリア支援については、進路指導委員会を設置し、現職教員学生と学部卒学生の特性や差異に配慮しつつ、進路選択に必要な情報提供、ガイダンス、指導を行っている。

経済的な支援として、公的な奨学金に加え、教職大学院独自の給付型奨学金制度である「創価大学教職大学院特別奨学金」や「創価大学教職大学院牧口記念教育基金会奨学金」などを設けている。

### 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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

教職大学院棟に専用の施設・設備を整備し、全学的な情報インフラと連携させることで、学生の研究と学修を効果的に支援している。

具体的には、教職大学院棟の3階に合計7室、学生全員に専用の自習スペースを設置し、部屋ごとの自治組織を作ること、単なる自習室ではない主体的かつ協働的に研究を進める場として活用されており、非常に有効であることが面談等でも確認された。その他、教材開発室として、理科室の実験用機や印刷機器が配備、中央教育棟の教室の利用によるグループ学習室や教育学部棟の模擬授業用教室の使用など、多様な学習活動に資するような設備が用意されている。

ただし、教材開発室に配備されている教科書や教師用指導書に偏りがみられたり、教育関連書が学部等を参照することになっていたりすることについては、今後充実しさらなる利活用が望まれる。

## 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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

教育研究上の目的である「高度な専門性と豊かな人間性、社会性を備えた実践力のある教員の養成」を達成するため、体系的な組織体制を構築し、教員間の連携を強化する仕組みを確立している。

教職大学院の運営に必要な組織として、教務委員会、入試委員会、FD・SD委員会、実習委員会、自己点検・評価委員会、学生委員会、研究倫理・メディア委員会、人事委員会など、目的達成に必要な委員会が整備されている。また、上位意思決定組織として教職研究科委員会が、原則として毎月開催され、各委員会が抱える課題や活動報告を全体で共有し、委員会を越えた具体的な対策案を出し合うことで、組織全体の実効性を確保している。

他の教職大学院でも課題となっている業務負担については、大学全体で「半期8コマ以内」という授業担当の上限の目安に沿って教員配置を調整することで、一部の教員への過重負担が是正されている。教職課題研究担当や実習担当についても、各教員の負担が偏らないよう、受け入れ人数の上限を定め、全教員が参加する会議を通じてバランスを取るような配慮がなされている。

ただし、教員構成に関して、女性教員が少ない状況が続いている。今後は、積極的に女性教員の採用を図ることが望まれる。また、教員の平均年齢が高い状況にあることも課題である。

### 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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

教育研究上の目的を達成するため、教育委員会や学外機関との継続的な協働研究を通じて組織的な研究環境を構築し、教員の資質向上に資するFD活動を体系的に実施している。

具体的には、ユネスコスクール支援活動や、ESD/SDGsに関するシンポジウムを定期的に主催するなど、現代の教育課題に対応する組織的な研究活動を展開している。また、教職員は毎年度、自己の教育力向上に向けたFD計画を作成し、全教員で共有された全体計画とリンクさせて実施している。このFD研修のテーマは、時代の変化、現場からの要請、および大学の教育戦略を踏まえて設定されており、近年は他大学の教授を招聘し、「学校現場は生成AIとどう向き合い、どう活用するか」などをテーマとしたワークショップを実施するなど、最先端の教育技術や課題に組織的に対応している。

## 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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

学内全体および教職大学院独自の組織的な枠組みを活用し、多様なステークホルダーからの意見を取り入れながら、教職課程の自己点検・評価を定期的かつ継続的に実施している。

組織内に自己点検・評価委員会が設置されており、授業アンケート、「教職大学院を語り合う会」、修了生勤務校訪問、教育課程連絡協議会などの項目に基づき、計画的に自己点検・評価を実施し、その結果を報告書にまとめている。

教職大学院独自の活動として「教職大学院を語り合う会」を継続的に実施し、毎学期末に教員と学生が可能な限り一堂に集い、当該教職大学院がより良くなるための問題点や将来的な課題を共有し話し合う場になっている。

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。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

多様な方法で教育研究活動の成果を広く社会に公開し、教育関係者や教員志望者への情報還元積極的に取り組んでいる。例えば、令和2年度から継続的に無料のオンラインセミナーを開催し、教育研究の成果を学内外に還元し、社会に広く知ってもらうなど、広く開かれた発信となっている。また、「教職大学院フォーラム」「教職課題研究論文発表会」「教育課題実地研究報告会」などにより、様々な機会をとらえた情報発信となっている。

今後、発信した成果の教育改善へのフィードバックが望まれる。

Ⅲ 評価結果についての説明

創価大学から令和6年11月28日付け文書にて申請のあった教職大学院（教職研究科教職専攻）の認証評価について、その結果をⅠ～Ⅱのとおり報告します。

教員養成評価機構では、「教職大学院等の認証評価に関する規程（平成21年10月20日理事会決定）」に基づき「認証評価実施要項」、「自己評価書作成要領」、「訪問調査実施要領」等により創価大学が実施した自己評価を前提に書面調査及び訪問調査を行い、評価結果を作成しました。

評価は、機構の評価委員会の下にある評価専門部会の評価員6名が担当しました。評価員は、教職大学院等を有する大学の関係者、有識者で構成されています。評価にあたっては、教職大学院評価基準（平成21年10月20日決定）に基づき実施しました。

書面調査は、令和7年6月末に提出のあった「教職大学院認証評価自己評価書」、「基礎データ：1 現況票、2 専任教員個別表、3 専任教員の教育・研究業績、4 シラバス」及び「添付資料一覧：資料1 2025年度 教職大学院要覧（p.1～3）ほか全65点、訪問調査時追加資料：資料66 授業担当表ほか全22点」をもとに調査・分析しました。

「教職大学院認証評価自己評価書」における「Ⅶ 基準ごとの自己評価」の調査・分析については、「Ⅵ 前回評価の指摘事項の対応状況」及び「Ⅷ 法令要件事項の確認」の記載内容を踏まえています。

各評価員による調査・分析の結果は、主査（創価大学教職大学院認証評価担当）に集められ、評価専門部会（評価チーム会議）の検討を経て整理し、令和7年10月6日、創価大学に対し、訪問調査時における確認事項と追加提出書類・閲覧書類に関する連絡をしました。

訪問調査は、「現地訪問視察」と「ウェブによる面談」に分け、令和7年11月4日に現地訪問視察を、令和7年11月18日にウェブによる面談を創価大学教職大学院に対して実施しました。

現地訪問視察では、教職大学院関係者（責任者）及び教員との面談（1時間30分）、学生との面談（1時間）、連携協力校の視察・同校校長及び教員等関係者との面談（1校1時間）、学習環境の状況調査（30分）、関連資料の閲覧を実施しました。

ウェブによる面談では、教育委員会等関係者との面談（45分）、連携協力校校長及び教員等関係者との面談（45分）、授業等教育現場視察（1科目1時間）、連携協力校における実習の視聴（20分）、修了生との面談（45分）、教職大学院関係者及び教員との面談（15分）を実施しました。

書面調査と訪問調査に基づき、各評価員から主査に調査・分析結果の最終報告が集められ、主査及び副査が評価結果を取りまとめた後、評価員全員で確認し、令和7年12月24日開催の評価専門部会において審議し「評価結果原案」としました。

「評価結果原案」は、令和8年1月16日開催の第2回評価委員会に諮り審議し、「評価結果案」としました。「評価結果案」を、創価大学に示し、意見申立の手続きを経たのち、第3回評価委員会を行い、令和8年3月5日をもって最終的な評価結果を決定いたしました。

評価結果は、表紙の「教職大学院の評価ポイント」、「Ⅰ 認証評価結果」、「Ⅱ 基準ごとの概評」で構成されています。

「教職大学院の評価ポイント」は、創価大学教職大学院の教育課程、教員組織、施設・設備、そのほか教育研究活動について、評価により見出される特色や大きな問題点について記しています。

「Ⅰ 認証評価結果」は、機構の教職大学院評価基準に適合しているか否かを記しています。適合していない場合は、その理由を付しています。

「Ⅱ 基準ごとの概評」は、基準ごとの評価結果、及び基準ごとの評価により見出される特色や問題点について記しています。

Ⅰで認証評価基準に適合しているにもかかわらず、問題点や改善を要する事項が記載された事項は、今後、是正するような措置を講じることを求めるものです。ただし、このことについて、後日、改善報告書等の提出を求めるものではありません。

以 上

## 添付資料一覧

- 資料 1 創価大学教職大学院ホームページ：研究科について>教職大学院要覧>2025 年度教職大学院要覧>「2025 年度 教職大学院要覧【PDF】」(p.1~3)
- 資料 2 創価大学教職大学院ホームページ：研究科について>教育研究上の目的と基本ポリシー>教育目標>ディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）、カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）、アドミッション・ポリシー（入学者受入の方針）
- 資料 3 2024 年度「創価大学・八王子市連携 AL+GIGA 推進事業」概要
- 資料 4 2024 年度「NITS・創価大学教職大学院コラボ研修『ほしい学びを創る』（第1・2・3回）」チラシ
- 資料 5 ユネスコスクール支援大学間ネットワーク ASPUnivNet ホームページ：加盟校情報>校種別一覧>大学（6校）>東京都>創価大学（教育学部・教職大学院）
- 資料 6 創価大学ホームページ：News>本学がユネスコスクールに正式加盟しました—国内大学6校目・私立では2校目の認定
- 資料 7 2020~2024 年度「教師力・授業力アップセミナー」開催一覧
- 資料 8 2024 年度「教職大学院フォーラム」チラシ
- 資料 9 「学部・教職大学院5年一貫教員養成プログラムについて」
- 資料 10 2024 年度「教職大学院を語り合う会（第1・2回）」開催通知
- 資料 11 2025 年度「教員別担当表」
- 資料 12 創価大学教職大学院ホームページ：研究科について>教職大学院基本情報>教職大学院パンフレット>「創価大学教職大学院2026【PDF】」
- 資料 13 創価大学教職大学院ホームページ：研究科について>教職大学院基本情報>教職大学院基本情報
- 資料 14 創価大学教職大学院ホームページ：教職大学院入試情報>教職大学院 入試要項>教職大学院 入試要項2026>「入学試験要項2026【PDF】」(p.4~5)
- 資料 15 創価大学教職大学院ホームページ：教職大学院入試情報>教職大学院 出願書類>入試に関する提出書類
- 資料 16 創価大学ホームページ：教職大学院入試情報>教職大学院オンライン進学相談会>2025 年度オンライン進学相談会（入試説明会）開催予定>実施要項
- 資料 17 2024 年度「広報委員会年間事業計画」
- 資料 18 創価大学教職大学院ホームページ：カリキュラム>開講科目一覧>教職大学院時間割>「2025 年度教職大学院全開講科目」
- 資料 19 2025 年度「【教職課題研究Ⅰ・Ⅱ】クラス決定のお知らせ」
- 資料 20 2024 年度「『体験学習の計画と実践』の宿泊体験学習実施について」
- 資料 21 「教職大学院ニュースレター 第10号（2025年春号）【PDF】」
- 資料 22 2025 年度「『実習研究』」の実施概要」
- 資料 23 創価大学教職大学院「人を対象とする研究倫理審査申請書」
- 資料 24 創価大学「人を対象とする研究倫理規定」
- 資料 25 創価大学「研究データの保存等に関するガイドライン」
- 資料 26 2025 年度「新eラーニングシステム（eAPRIN）」告知
- 資料 27 2024 年度「実習研究対象者・連携協力校一覧」
- 資料 28 2025 年度「実習研究対象者・連携協力校一覧」
- 資料 29 「実習記録（フォーマット）」
- 資料 30 「教育実践レポート」フォーマット
- 資料 31 「実習に関わる所見書」フォーマット
- 資料 32 「実習一部免除判定書類」フォーマット
- 資料 33 創価大学教職大学院ホームページ：カリキュラム>修了要件及び実習研究について>修了要件>教職課題研究論文の審査基準>「教職課題研究論文 審査基準」
- 資料 34 創価大学ホームページ：履修・成績など>成績評価に関するお問い合わせ>ポータルサイトはこちらから>PLAS 学習支援ポータルサイト>（要ログイン）>成績評価への質問（ページ）

- 資料 35 2024 年度「春・秋学期 採点担当一覧」
- 資料 36 2024 年度「教育課題実地研究報告会（奈良）」発表資料
- 資料 37 2024 年度「教育課題実地研究報告会（富山）」発表資料
- 資料 38 2024 年度「教育課題実地研究報告会（シンガポール）」発表資料
- 資料 39 2024 年度「教職課題研究論文発表会発表要旨集」
- 資料 40 「学びのデザインシート」（実習年度用）
- 資料 41 「学びのデザインシート」（修了年度用）
- 資料 42 「学びのリフレクションシート」（実習年度用）
- 資料 43 「学びのリフレクションシート」（修了年度用）
- 資料 44 「修了生訪問調査票」（修了生用）
- 資料 45 「修了生訪問調査票」（管理職用）
- 資料 46 連携協議会資料「令和 5 年度 教職大学院修了者（学部新卒学生・現職教員・教育管理職候補者）（学部新卒学生・現職教員・教育管理職候補者）」
- 資料 47 2024 年度「創価大学教職大学院連絡会総会」チラシ
- 資料 48 2024 年度「東京都と教職大学院による連携協議会」年間予定
- 資料 49 2024 年度「八王子市教員研究生」募集案内
- 資料 50 2025 年度「オリエンテーションスケジュール」
- 資料 51 2025 年度「進路指導委員会事業計画」
- 資料 52 2025 年度「学生委員会事業計画」
- 資料 53 「教職大学院棟 3・4 階平面図」
- 資料 54 2025 年度「各委員会事業計画」
- 資料 55 「創価大学教職大学院採用人事基準（内規）」
- 資料 56 「創価大学教職大学院昇任人事基準（内規）」
- 資料 57 2024 年度「首都師範大学・北京教育学院短期研修プログラム」
- 資料 58 2024 年度「ユネスコスクールシンポジウム」チラシ
- 資料 59 2024 年度「FD・SD 実施計画」
- 資料 60 2025 年度「FD・SD 実施計画」
- 資料 61 2024 年度「創価大学自己点検・評価書（最終報告）」
- 資料 62 2024 年度「教職大学院を語り合う会」記録
- 資料 63 2024 年度「教職課程自己評価書」
- 資料 64 修了生の学術誌掲載論文一覧
- 資料 65 2024 年度「教育課程連携協議会次第等」

〔追加資料〕

- 資料 66 授業担当表
- 資料 67 カリキュラムマップ
- 資料 68 教育課題実地研究（シンガポール）
- 資料 69 教育課題実地研究（中国）
- 資料 70 教育課題実地研究（奈良）
- 資料 71 教育課題実地研究（富山）
- 資料 72 成績分布データ
- 資料 73 創価大学教職大学院入学試験【面接試験実施要領（A 日程）】
- 資料 74 2025 年度 人間教育実践リーダーコース【志望理由書】採点表
- 資料 75 2025 年度 人間教育実践リーダーコース【研修・研究歴に関する概要及び現物と指導経験に関する概要】採点表
- 資料 76 2025 年度 人間教育プロフェッショナルコース【志望履修書】採点表
- 資料 77 2025 年度 A 日程入試 人間教育実践リーダーコース【面接試験】採点表
- 資料 78 2025 年度 A 日程入試 人間教育プロフェッショナルコース【面接試験】採点表
- 資料 79 2025 年度 A 日程入試 人間教育プロフェッショナルコース【教育に関する小論文】採点表
- 資料 80 教職大学院フォーラム事後アンケート
- 資料 81 第 40 回教師力・授業力アップセミナー「続ザワつく道徳授業のすすめ」（石丸憲一）

資料 82	2025 (令和 7) 年度	第 1 回	教職研究科委員会	議事要録
資料 83	2025 (令和 7) 年度	第 2 回	教職研究科委員会	議事要録
資料 84	2025 (令和 7) 年度	第 3 回	教職研究科委員会	議事要録
資料 85	2025 (令和 7) 年度	第 4 回	教職研究科委員会	議事要録
資料 86	2025 (令和 7) 年度	第 5 回	教職研究科委員会	議事要録
資料 87	2025 (令和 7) 年度	第 6 回	教職研究科委員会	議事要録