

教職大学院認証評価
自己評価書

平成 24 年 6 月

東京学芸大学大学院教育学研究科
教育実践創成専攻

目 次

| | | |
|---------|----------------|----|
| I | 教職大学院の現況及び特徴 | 1 |
| II | 教職大学院の目的 | 2 |
| III | 基準ごとの自己評価 | |
| 基準領域 1 | 設立の理念と目的 | 3 |
| 基準領域 2 | 入学者選抜等 | 8 |
| 基準領域 3 | 教育の課程と方法 | 13 |
| 基準領域 4 | 教育の成果・効果 | 30 |
| 基準領域 5 | 学生への支援体制 | 35 |
| 基準領域 6 | 教員組織等 | 38 |
| 基準領域 7 | 施設・設備等の教育環境 | 44 |
| 基準領域 8 | 管理運営等 | 46 |
| 基準領域 9 | 教育の質の向上と改善 | 51 |
| 基準領域 10 | 教育委員会及び学校等との連携 | 57 |

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：東京学芸大学大学院教育学研究科教育実践創成専攻

(2) 所在地：東京都小金井市貫井北町4丁目1番1号

(3) 学生数及び教員数（平成24年5月1日現在）

学生数 54人

教員数 18人（うち、実務家教員 10人）

2 特徴

東京学芸大学は、わが国の教員養成の基幹大学として、豊かな人間性と科学的精神に立脚した学芸諸般の教育研究活動を通して、高い知識と教養を備えた創造力・実践力に富む有為の教育者を養成することを目的としている。

本教職大学院（教育実践創成専攻）は、中核の中堅教員（スクールリーダー）を養成し、首都東京をはじめとする、全国の学校現場に送り出すことを目的として、平成20年4月に設置された。

特徴は次の5点である。

① 「協働」の理念

本教職大学院で養成する人物像においては、省察的な実践力、学校づくりに参画できる力、理論と実践を融合する力、先導的な指導力などとともに、「協働」の力を重視している。今日的教育課題に積極的に対応するためには、学校内外で多様な当事者が同じ目標に向かって協力する必要があるとの基本認識に基づくものである。この力量の育成に係る多くの授業を開設している。

② 課題研究と実習の一体的運用

教育課程は、共通科目を基盤として、学生の一人ひとりの問題意識や課題に応じる課題研究と実習、その必要に応じた選択科目という構成をとっている。実習とは別に課題研究を設け、両者を合わせて16単位を充てている。課題研究と実習は、いずれも実践的な教育課題の解決を目指すという点では重複しているが、課題研究は、理論と実践の往還の理論的側面に比較的重きが置かれ、実習では、実務的な内容も重視されている点で異なっている。1年半の長期にわたる実習と課題研究により、一方では、課題研究の検証を実習で行うなど連動のメリットを生かしつつ、教員としての実務的な経験を保障することを可能としている。

③ 協働に適した教員構成、メンター制

教員は、大学の研究者教員、実務家教員、附属学校の教員の3種から構成されている。多様な知識・経験の持ち主を教員として配置しているのは、「協働」の前提となる多様性を保障するためである。課題研究及び実習においては、こうした多様な教員が1つのグループの中で協議しながら学生の指導に当たっている。

また、現職教員学生と学部卒業者等（以下「ストレートマスター」という。）が学び合うメンター制も導入している。

④ 教育委員会との連携

本学の所在する東京都の教育委員会とは、「協定書」を結び、一方では、共通科目及び実習科目においてデマンドサイドの要望を受け入れつつ、他方では、現職教員の派遣、その授業料の負担、ストレートマスターの実習校の提供及び教員採用試験における特別選抜の実施などの連携を進めている。この内容は、いずれも教育目的を実現するための重要な条件に関わるものであり、教職大学院にとってメリットの大きい仕組みである。

⑤ 高い就職率

ストレートマスターについてみると、これまでの全修了生のうち教員に就職した者は98%に上る。修了時に正規採用として教職に就いた者も全修了生の93%に上っており、極めて高い就職率を誇っている。

II 教職大学院の目的

1 教職大学院の使命

本教職大学院の使命は、社会の変化やニーズを適切に踏まえ、学校教育が抱える様々な現代的な教育課題を協働して解決していくことのできる高度な職業的専門性や豊かな人間性を携えた教員を養成することである。現職教員学生とストレートマスターを分けて述べるならば、それぞれについて「地域や学校における指導的な役割を果たし得る教員」と「新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員」を養成することである。

2 教職大学院で養成する人物像

養成する人物像は次の4点である。

- ① 協働による実践を通して、省察的に実践を捉えることのできる「柔軟な実践力」を有する教員
- ② 学校づくりや授業づくりに創造的に参画することのできる「創造的な改革力」を有する教員
- ③ 実践と理論の往還を可能とすることのできる「実践と理論の融合力」を有する教員
- ④ 学校教育の課題を率先して解決することのできる「先導的な指導力」を有する教員

この4つの力については、現職教員学生とストレートマスターに共通して、「育成する力」として捉えている。

3 教育活動等を実施する上での基本方針

まず、入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）は、「①経験に裏付けられた豊かな実践力を備えている現職教員で、スクールリーダーを志す人、②基礎的な実践力と向上心を備えた社会人あるいは大学卒業予定者で、スクールリーダーを志す人」と定めている。

次に、教育課程の編成方針（カリキュラム・ポリシー）は、「①スクールリーダー養成の共通基盤として共通科目を必修とする。②共通科目の内容を発展させ、学生の一人ひとりの課題意識と興味関心に応じるために選択科目を置く。③学生自らが学校現場等から問題意識や課題を立ち上げ、その課題の改善や解決を試みるために、課題研究科目を必修とする。④学校における教育活動や実務全般について総合的に体験し、省察するために「実習科目」を必修とする。⑤以上の科目について、学校現場等での実際的な問題解決に資するため、フィールドワーク、ワークショップ、事例研究、ロールプレイングなどアクティブな教育を実施する。」と定めている。

さらに、修了認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）は、上記2の「育成する力」を身につけ、かつ所定の単位を修得した学生に修了が認定されることと定めている。

その上で、教育条件を整備するために、一方では、教員組織に研究者教員と実務家教員を適切に配置すること、他方では、東京都をはじめとする教育委員会との連携に基づき、教育委員会及び実習校との互恵的關係を築くことを基本方針としている。

4 達成すべき成果

教職大学院は、専門職大学院設置基準に定められるように、「小学校等の高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員の養成のための教育を行う」ことが目的である。本教職大学院においても、ストレートマスターについては、上記1の「教職大学院の使命」で述べたとおり、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員を養成することと同時に、できる限り正規採用教員として就職させること、現職教員学生については、地域や学校における指導的な役割を果たし得る教員を養成することが「達成すべき成果」である。

Ⅲ 基準ごとの自己評価

基準領域 1 設立の理念と目的

1 基準ごとの分析

基準 1-1 A

○ 当該教職大学院の理念・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]

本学大学院教育学研究科は、東京学芸大学大学院学則第 3 条により、「教育学研究科は、学部における教養教育及び専門教育の基礎の上に、豊かな人間性と科学的精神に立脚した教育研究活動を通して、教育の分野における高度専門職業人又は教育研究の推進者になるための優れた専門能力及び実践力を養うことを目的とする。」と定められており、①高度専門職業人としての学校教員の養成、②その中でも中核的教員であるスクールリーダーの養成、③教育に関するあらゆる分野での進展に寄与できる研究者の養成、④知識基盤社会を支える多様で活躍できる人材の養成という 4 側面に整理される複合的性格を持っている。

本教職大学院は、教育学研究科に位置づけられる一専攻（「教育実践創成専攻」）であり、教職大学院の目的である高度専門職業人の養成は教育学研究科の目的に含まれている。また、教育学研究科に専門職学位課程を置くこと、この専門職学位課程は教職大学院の課程とすることも学則に明記されている（第 4 条及び第 4 条の 2）。

本教職大学院の設置に係る基本計画書においては、その目的として「中核の中堅教員（スクールリーダー）を養成し、首都東京をはじめとして、あまねく日本全国の学校現場に送り出すこと」、具体的には「主に現職教員を対象にして、現代的教育課題に対して学校全体が創造的に立ち向かっていくときの中心的担い手を養成するとともに、明確な教職志向性をもって大学院に進学する大学卒業者を対象にして、スクールリーダーと協力し合いながら、積極的に新しい学校づくりに参画し、将来のスクールリーダーとなるべき新人教員を養成すること」を掲げている。

これを受けて、「教職大学院履修便覧」では、「養成目標」を次のとおり掲げている。

本教職大学院は、次の養成目標を達成することを目指しています。

- (1) 現職教員を対象にして、現代的教育課題に対して学校全体が協働して創造的に立ち向かっていくときの中心的担い手となる中核の中堅教員（スクールリーダー）を養成する。
- (2) 明確な教職志向性をもって大学院に進学する者等を対象にして、スクールリーダーと協力し合いながら、新しい学校づくりに積極的に参画し、将来のスクールリーダーになるべき新人教員を養成する。

（出典：平成 24 年度 教職大学院履修便覧 P. 3）

一方、教育学研究科の修士課程の「養成目標」は次のとおりである。

大学院教育学研究科修士課程は、次の養成目標を達成することを目指しています。

- (1) 高度専門職業人にふさわしい優れた専門的知識・能力と実践性をもった学校教員の養成および現職教育
- (2) 創造性豊かな研究・開発能力を持ち、教育に関するあらゆる分野での進展に寄与することのできる研究者の基礎の養成
- (3) 社会の多様なニーズに対応できる専門性と教育に関する深い造詣を兼ね備え、知識基盤社会のさまざまな分野で貢献できる人材の養成

（出典：平成 24 年度教育学研究科（修士課程）履修便覧 P. 4）

両者を比較するならば、教育学研究科の目的の 4 側面のうち、教職大学院が②の性格を有し、修士課程が①、③、④の性格に対応しており、両者の目的の違いが示されているといえる。

以上の本教職大学院の目的及び目標は、学校教育法第 99 条第 2 項の「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」という専門職大学院の目的及び専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項の「専

ら幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校（以下「小学校等」という。）の高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員の養成のための教育を行うこと」という教職大学院の課程の目的とも合致するものである。

《必要な資料・データ等》

〔資料 1〕 大学院学則

〔資料 2〕 基本計画書

〔資料 3〕 平成 24 年度教職大学院履修便覧

〔資料 4〕 平成 24 年度教育学研究科（修士課程）履修便覧

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

教職大学院は、教育学研究科に位置づけられる一専攻であるが、教職大学院の目的である高度専門職業人の養成は教育学研究科の目的に含まれており、学校教育法第 99 条第 2 項の専門職大学院の目的及び専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項の教職大学院の課程の目的とも合致すると判断することができる。また、「養成目標」を修士課程と比較するならば、教職大学院と修士課程の違いも明らかである。

2) 評価上で特に記述すべき点

本教職大学院は、東京学芸大学の「教育実践創成専攻設置構想」において、上記②のスクーラーリーダー、すなわち、「現代的な教育課題に即応できる高度な専門性と実践性を有した教員（スクーラーリーダー）の養成」に特化した専攻として位置づけられている。具体的には、「教育現場で生起する多様な課題を解決するために、最新の理論・知識を踏まえつつ、課題解決に向けた新たなネットワークを生み出し、それを実践と力量形成の資源として活用できる力—『協働力』を育成する拠点」としての教職大学院である。この理念が現在の本教職大学院の理念の柱になっている。

基準 1-2 A

○ 人材養成の目的及び修得すべき知識・能力が明確になっていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院は、上記のとおり「養成目標」を定めており、これを受けて、「修了認定・学位授与方針」を次のように定めている。

本教職大学院では、以下のような力を身につけ、かつ所定の単位を修得した学生に修了が認定されます。

- ① 協働による実践を通して、省察的に実践を捉えることのできる「柔軟な実践力」
- ② 学校づくりや授業づくりに創造的に参画することのできる「創造的な改革力」
- ③ 実践と理論の往還を可能とすることのできる「実践と理論の融合力」
- ④ 学校教育の課題を率先して解決することのできる「先導的な指導力」

（出典：平成 24 年度教職大学院履修便覧 P. 3）

ここに、教職大学院において育成する力が、まず示されている。

この方針を踏まえ、カリキュラムは、「共通科目」、「選択科目」、「課題研究科目」、「実習科目」の 4 群に大別される。「修得すべき知識・能力が明確になっているか」という視点に限定して挙げるとすれば、まず「共通科目」及び「選択科目」については、『教職大学院履修便覧』にあるシラバスにおいて、全科目（実習及び課題研究を含む。）教科にストレートマスターと現職教員学生のそれぞれの「到達目標」が明示されている。たとえば、共通科

目の領域 1 に対応する「カリキュラム開発の方法」の「到達目標」は次のとおりである。

<ストレートマスター>

- 学習指導要領の位置付けや基準性、各教科等の目標や内容について体系的・構造的にとらえおおむね理解し、説明でき、また、各教科等の年間指導計画の作成、実践を踏まえた改善などができる。
- 教育課程の意義や編成・実施・点検評価の方法について理解し、学校や地域特性を踏まえた特色ある教育課程を編成することができる。

<現職教員>

- 学習指導要領の歴史的変遷とその特徴、改訂の経緯や基本方針、各教科等の目標・内容について、学校の教育課程との関係性を熟知し、また、各教科等の指導計画作成に必要な条件や要素をもとに、指導計画を改善するための具体的な視点・課題についての理解を深め、保護者や地域住民などへの説明や教員への指導・助言ができる。
- カリキュラムマネジメントの在り方について十分なる理解を深めるとともに、時代の変化を予想・考察し、地域の課題に対応した学校の実現に向けた教育課程の編成・実施・点検評価の在り方についてそれを保護者や地域住民などにも説明したり、教員に対して指導・助言したりできる。

(出典：平成 24 年度 教職大学院履修便覧 P. 15)

次に、「課題研究科目」については、独自に作成した『課題研究ハンドブック』において、「課題研究で求められる力量」が次のとおり整理されている。

A 研究一般で求められる力

- ① 課題を明確に設定できる
- ② 先行研究を踏まえた課題をたてることができる
- ③ 課題にふさわしい方法をとることができる
- ④ 課題を具体的に達成するための計画をつくることができる

B 教職大学院で求められる力

- ⑤ 学校現場から課題を立ち上げることができる
- ⑥ 学校の実態を正確に理解した上で課題を設定することができる
- ⑦ 学校の役に立つ成果をだすことができる

C 本学の教職大学院で求められる力

- ⑧ 協働の力
- ⑨ 省察の力
- ⑩ 自己教育力

(出典：2012 (平成 24) 年度 課題研究ハンドブック P. 2～3)

さらに、「実習科目」(本教職大学院では、実習を「創成研修」と呼んでいる。以下、資料等からの引用の場合は、「創成研修」という。)については、ストレートマスターと現職教員学生のそれぞれ向けに「教育実践創成研修ガイド」を作成しており、その中で「創成研修の目的と到達すべき目標」が明記されている。実習については、それぞれの実践経験の違いを考慮して、「目標」と「到達目標」を定めている。このうち、「目標」は次のとおり定めている。

ストマス創成研修は、大学院と研修校との往還、理論と実践の往還により、①研修校のカリキュラムの特色、②教科等の実践的な指導法、③学級・学年経営のあり方、④生徒指導・教育相談の実際、⑤校務分掌の意義、⑥職員会議・校内研修・保護者対応等について、その実践を総合的かつ客観的に観察したり、体験・参画したりす

ることにより、実践的な指導力を身に付け、教師としての資質能力を高めていきます。

(出典：平成 24 年教育実践創成研修ガイド (学部卒学生創成研修) P. 3)

現職教員創成研修は、創成研修校等における学校運営、学級・学年経営、生徒指導、教育課程経営、人材育成などについて、その実践を総合的かつ客観的に観察したり、体験・参画したりすることにより、自らの実践を相対化し、さらに伸ばすべき自らの資質能力を開発することを目的としています。

(出典：平成 24 年教育実践創成研修ガイド (現職教員学生創成研修) P. 3)

以上のように、「教育目標」、「育成する力」及び各科目での到達目標の明示により、修得すべき知識・能力を明確に定めている。

《必要な資料・データ等》

[資料 3] 平成 24 年度教職大学院履修便覧

[資料 5] 教職大学院パンフレット (東京学芸大学教職大学院教育学研究科 教育実践創成専攻 2012)

[資料 6] 課題研究ハンドブック (抜粋)

[資料 7] 教育実践創成研修ガイド (学部卒学生)

[資料 8] 教育実践創成研修ガイド (現職教員学生)

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院では、独自の「教育目標」を設定し、それを「育成する力」として具体化するとともに、全科目において「到達目標」を設定しており、修得すべき知識・技能を明確に示しているため、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

本学教育学研究科修士課程では、専攻単位で「養成しようとする人物像」を示している。本教職大学院と教育内容がもっとも類似している「学校教育専攻」の「学校教育コース」の「人物像」は、「教育哲学、教育史、教育方法学、教育経営学、教育社会学、比較・国際教育学」の 6 つの専門領域をベースに、教科の知識を的確に教えることができるのはもとより、授業以外のさまざまな問題に対応できる実践力、および現代の教育問題への洞察力を備えた優れた実践者、研究者」である。この「人物像」と本教職大学院の教育目標を比較すれば、その違いは明らかである。

基準 1-3 A

○ 当該教職大学院の理念・目的を公表し、周知に努めていること。

[基準に係る状況]

理念・目的等については、教職大学院のパンフレット、履修便覧等に掲載し、教職員及び学生に配布するとともに、ホームページに掲載し周知している。特に学生に対しては、オリエンテーションなどにおいても説明し、周知徹底を図っている。社会への公表については、ホームページへの掲載のほか、パンフレット等を大学院説明会の参加者に配布し、説明等を行っている。

教職大学院のパンフレットについては、東京都下の各教育委員会、実習校等に配布している。

また、東京都の教員に対しては、東京都との連携による発表会において配布し、本教職大学院の目的等の広報に努めている。

《必要な資料・データ等》

- [資料 3] 平成 24 年度教職大学院履修便覧
- [資料 5] 教職大学院パンフレット（東京学芸大学教職大学院教育学研究科 教育実践創成専攻 2012）
- [資料 9] 教職大学院ホームページ
- [資料 10] 東京都教育実践発表会開催通知
- [資料 11] 教職大学院募集要項等送付先

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

理念・目的等は、パンフレットやホームページを通じて、教職大学院、学生、受験生及び一般に広く周知・公表している。

また大学院説明会のほか、できるだけ様々な機会を積極的に活用して、各種の大学院の刊行物を広く学外者に配布することを通して、大学院の目的等を社会に広報していることから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

開設当初には理念・目的等を広く周知するため、「日本教育新聞」（2008 年 9 月 1 日付）等に広告を掲載した。

基準領域2 入学者選抜等

1 基準ごとの分析

基準2-1 A

- 人材養成の目的に応じた入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）が明確に定められ、公表されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院がその一部を構成する「東京学芸大学大学院教育学研究科のアドミッション・ポリシー」は次のとおりである。

東京学芸大学大学院教育学研究科は、豊かな人間性と科学的精神に立脚した教育研究活動を通じて、高度な知識と技能を修め、21世紀の知識基盤社会を担う「有為の教育者」を養成することを目的とし、以下のような人々を求めています。

- (1) 高度専門職業人にふさわしい優れた専門能力と実践性を持った学校教員を志す人
- (2) 学校教育における中核的教員として活躍するスクールリーダーを志す人
- (3) 創造性豊かな研究・開発能力を持ち、教育に関するあらゆる分野での進展に寄与する研究者を志す人
- (4) 多様な社会的ニーズに対応できる専門性と、教育に関する深い造詣を兼ね備え、知識基盤社会のさまざまな分野での活躍を志す人

(出典：平成25年度東京学芸大学教職大学院 学生募集要項 P. 1)

さらに、本教職大学院の「アドミッション・ポリシー」は次のとおりである。

教育実践創成専攻は、現代的教育課題に対する学校全体の取組において中心的役割を果たし、教職員・保護者・地域の人々・専門家と協働して問題解決にあたるリーダー的存在としての教員（スクールリーダー）を養成することを目的とし、以下のような人々を求めています。

- ① 経験に裏付けられた豊かな実践力を備えている現職教員で、スクールリーダーを志す人
- ② 基礎的な実践力と向上心を備えた社会人あるいは大学卒業予定者で、スクールリーダーを志す人

(出典：平成25年度東京学芸大学教職大学院 学生募集要項 P. 1)

以上のアドミッション・ポリシーは、『学生募集要項』に明記されている。

また、教職大学院のパンフレット、ホームページ等でも公表している。大学院説明会においても入学希望者に説明している。現職教員に対しては、東京都、埼玉県、神奈川県、静岡県など派遣元の教育委員会に加えて、東京都下の各区市町村の教育委員会にも学生募集要項及び教職大学院のパンフレットを配布している。

《必要な資料・データ等》

[資料5] 教職大学院パンフレット（東京学芸大学教職大学院教育学研究科 教育実践創成専攻 2012）

[資料9] 教職大学院ホームページ

[資料11] 教職大学院募集要項等送付先

[資料12] 教職大学院学生募集要項

[資料13] 修士課程学生募集要項

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該標語とした分析結果

本学は、教育学研究科及び教職大学院のアドミッション・ポリシーを明確に定めている。アドミッション・ポリシーは、学生募集要項及びホームページに掲載するとともに、大学院説明会等により公表し、周知を図

っていることから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

本教職大学院と教育内容が最も類似していると思われる教育学研究科修士課程学校教育専攻〈学校教育コース〉のアドミッション・ポリシーは次のとおりである。

学校教育コースは、教育哲学、教育史、教育方法学、教育経営学、教育社会学、比較・国際教育学の6つの専門領域をベースに、教科の知識を的確に教えることができるのはもとより、授業以外のさまざまな問題に対応できる実践力、および現代の教育問題への洞察力を備えた優れた実践者、研究者の育成を目的とし、以下のような人々を求めています。

- (1) 教育哲学、教育史、教育方法学、教育経営学、教育社会学、比較・国際教育学など、教育学のさまざまな学問分野の深い学識を生かし、高度専門職業人にふさわしい優れた実践者として学校教育に携わることを志す人
- (2) 教育学諸分野の専門性を究め、創造性豊かな研究・開発能力を持ち、教育学の進展に貢献する研究者を志す人
- (3) 教育学諸分野の深い学識を土台にして、教育行政や国際教育、教育関連メディアなど、知識基盤社会における様々な分野での活躍を志す人

(出典：平成25年度東京学芸大学大学院教育学研究科(修士課程)学生募集要項P.1)

本教職大学院のアドミッション・ポリシーと比較すると、本専攻が高度専門職業人の養成に特化していることが、アドミッション・ポリシーの面からも明確である。

基準2-2 A

○ 教育理念及び目的に照らして、公平性、平等性、開放性が確保され、適切な学生の受け入れが実施されていること。

[基準に係る状況]

<入学者選抜の種類と方法>

入学者選抜においては、アドミッション・ポリシーに沿って、受け入れ方法を検討し、実施している。

入学者選抜は、「一般選抜」、「現職教員選抜」、「派遣教員選抜」に分かれている。現職教員選抜は、在職のまま入学を希望する教員等、派遣教員選抜は教育委員会からの派遣研修者を対象とする。

一般選抜は、大学新卒者、社会人等のうち、小学校又は中学校の教諭の免許状を有する者又は取得見込みの者を対象とする。

選抜の日程は、一般選抜、現職教員選抜、派遣教員選抜を行う「A日程」と派遣教員選抜のみの「B日程」の2回である。このうちB日程は、教育委員会での派遣教員の決定の日程を考慮して特別に設定したものである。したがって、一般選抜、現職教員選抜は1回の入試で行っており、複数回の入試により起こりうる不公平は免れている。

選抜方法は、小論文、出願書類・面接試問による。配点は小論文が100点、面接試問・出願書類が200点であり、以上については、『学生募集要項』に明記されている。

出願書類とは、「入学願書」、「面接調査書」、「課題研究計画書」であり、現職教員選抜及び派遣教員選抜の志願者には「教育実践研究履歴申告書」の提出も求めている。こうした出願書類も評価の対象としており、「書類審査基準要項」に基づき、複数の教員が評価を行うことにより、その公平性を担保している。

小論文のテーマは、本教職大学院の目的を踏まえて、現代的な教育課題について、教育課程の共通科目である5領域から出題するようにしている。採点に当たっては、「小論文審査評価基準要項」に基づき、複数の教員が採

点している。

面接試験は、会場ごとに3人の面接担当者で実施している。面接試験の実施前に、面接担当者が一堂に会し、「面接審査評価基準要項」及び「教職大学院入試に関する注意事項―面接審査を中心に―」に基づき、評価規準及び基準を確認するなどして、公平性を担保している。

なお、実際の面接では志願者一人ひとりについて、研究者教員と実務家教員の双方が必ず各会場に入るように配慮した上で、3名の面接担当者が「面接評価票」に基づき、評価を行っている。

以上の要項及び評価票等は非公開である。ただし、小論文の過去の問題とその出題意図等は、附属図書館で公開している。

また、公開性を高めるため、選抜試験の不合格者に対しては、本人の請求に基づいて、各受験科目の得点を開示している。

本教職大学院は教育学研究科に属しているため、その入学者選抜も全学的な実施体制に位置づけられており、教育学研究科では、教育学研究科運営委員会入試部会が入学者選抜の具体的実施計画を立て実施している。

また、試験実施当日は試験実施本部を置き、学長を本部長として試験実施に関する総括、不測の事態への対応、その他重要事項の処理に当たっている。合否判定に当たっては、教職大学院からの採点報告に基づいて成績処理及び検査の後、教育学研究科運営委員会入試部会で選抜資料の作成及び合格候補者の決定を行い、教育学研究科拡大研究科運営委員会の議を経て学長が合格者を決定している。

<1年履修プログラム履修の可否>

本教職大学院では、現職教員に対して、「1年履修プログラム」の履修を認めている。その履修の可否判定は、試験日に入学者選抜と併行して行っている。

まず、「入学願書」において、1年履修プログラムの希望の有無（「1年履修プログラムのみ希望」、「1年履修プログラムを希望するが標準修業年限（2年）でも「可」、「無し」の3択）を確認している。そして、希望者には、「教育実践研究履歴申告書」とは別に、所属長による「実務の状況に関する証明書」の提出を求めている。可否の判断については、「1年履修プログラム」履修認定委員会を設け、「教職大学院「1年履修プログラム」履修認定要項」における「1年履修プログラム」履修認定評価基準チェックシート」に基づき、提出書類及び資料を審査するとともに、入学者選抜の面接諮問とは別に、実習のみなし履修の認定のために面接を行い、「1年履修プログラム」履修認定質問票」に基づき、評価を行っている。その上で、「1年履修プログラム」履修認定委員会において、認定審査を実施している。

<新教員養成コースの特別選抜>

本学学部と接続する新教員養成コースの学生を対象とする特別選抜枠を設けている。この「新教員養成コース」とは、本学大学院教育学研究科を修了した後に学校教員を目指す学生のため、特定の教科・領域あるいは横断的な領域に関する専門的知識・スキルを基礎とした、高度の実践的教育能力を有する教員を養成する本学独自のコースである。平成20年度から導入され、対象は学部の全課程に開かれており、「新教員養成コース」に登録した学生は、教育学研究科入学試験を「特別選抜」で受験することができる。「特別選抜」は、3年次秋学期に面接、小論文、専攻指定科目の成績等を総合的に判断して実施する「内部選考」を経て4年次7月に実施される、大学院教育学研究科（教職大学院も含む。）入学者特別選抜試験のことを指す。教職大学院では、昨年度初めてこのコースの合格者2名を受け入れている。

《必要な資料・データ等》

[資料12] 教職大学院学生募集要項

[資料14] 大学院教育学研究科運営委員会入試部会要項

- [資料 15] 大学院教育学研究科運営委員会規程
 [資料 16] 「1年履修プログラム」履修認定要項・チェックシート
 [資料 17] 新教員養成コース特別選抜学生募集要項
 [資料 18] 新教員養成コースについて
 [資料 19] 新教員養成コース登録学生年度別人数

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該標語とした分析結果

入学者選抜については、教育学研究科運営委員会入試部会の下で、公正な選抜が実施されている。合否判定に当たっては、教育学研究科拡大運営委員会の議を経て学長が合格者を決定している。

ストレートマスターの入試については、1回のみで選抜を行っており、複数回の入試に伴い生じうる不公平を避ける仕組みをとっている。現職教員の1年履修プログラムの可否については、入学者選抜とは別の委員会を設け、その中で判断していることから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

現職教員の1年履修プログラムの可否については、平成21年度に教職大学院評価機構が実施した試行認証評価（以下「試行認証評価」という。）の際に、「入学選抜と実習免除を同時に行っているかのような誤解を受ける」との指摘を受けたため、募集要項の記述で誤解を受ける点を修正するとともに、①組織として「1年履修プログラム」履修認定委員会を設ける、②1年履修プログラムの希望者には、志願者本人の「教育実践研究履歴申告書」に加えて、所属長による「実務の状況に関する証明書」の提出を求める、③「教職大学院「1年履修プログラム」履修認定要項」を設け、「1年履修プログラム」履修認定評価基準チェックシート」に基づき、提出書類及び資料を審査するなどの改善を図った。

基準2-3 A

- 実入学者数が、入学定員と比較して適正であること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の入学定員は30名である。

本専攻の「協働」の理念を実現するための条件として現職教員とストレートマスターの人数のバランスにも考慮して、「学生募集要項」には「入学定員の2分の1は原則として現職教員等とします。ただし、一定の基準に達しない場合はこの限りではありません。」と記載している。

各年度の志願者数、受験者数、合格者数、入学者数、入学定員充足率は次の表のとおりである。

表 入学者選抜の状況

| | 志願者数 | 受験者数 | 合格者数 | 入学者数 | 入学定員充足率 |
|--------|------|------|------|------|---------|
| 平成20年度 | 102 | 85 | 39 | 39 | 1.3 |
| 平成21年度 | 97 | 91 | 36 | 33 | 1.1 |
| 平成22年度 | 106 | 89 | 38 | 36 | 1.2 |
| 平成23年度 | 65 | 50 | 35 | 31 | 1.03 |
| 平成24年度 | 99 | 90 | 40 | 36 | 1.2 |

各年度において、入学者数は入学定員を上回っている。入学定員充足率も1.03～1.3の間にある。

《必要な資料・データ等》

〔基礎データ1〕 現況票

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院では、開設初年度から受験生が多く、各年度とも入学者数は入学定員を上回っており、定員割れを起こしたことはない。入学定員充足率も 1.03～1.3 の間にあり、適正であることから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

「協働」を理念とする本教職大学院では、できる限り、入学者の多様性を担保できるよう、門戸を広く開放している。現職教員については、東京都、神奈川県、埼玉県、静岡県、横浜市からの派遣を受けており、この他にも、大阪府や私立学校の所属教員も受け入れた実績がある。

ストレートマスターについては、さらに広く、入学者の実績で見ると、国立大学では10校以上から、私立大学でも10校以上から卒業生を受け入れている。

基準領域3 教育の課程と方法

1 基準ごとの分析

基準3-1 A

- 教職大学院の制度ならびに各教職大学院の目的に照らして、理論的教育と実践的教育の融合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]

<教育課程の体系的性>

教育課程は、次の編成方針（カリキュラム・ポリシー）に基づいている。

本教職大学院では、高度専門職業人としてのスクールリーダーを養成するため、共通科目、選択科目、課題研究科目、実習科目を置き、以下のような方針に基づいてカリキュラム（教育課程）を編成しています。

- ① スクールリーダー養成の共通基盤として共通科目を必修とする。
- ② 共通科目の内容を発展させ、学生の一人ひとりの課題意識と興味関心に応じるために選択科目を置く。
- ③ 学生自らが学校現場等から問題意識や課題を立ち上げ、その課題の改善や解決を試みるために、課題研究科目を必修とする。
- ④ 学校における教育活動や実務全般について総合的に体験し、省察するために「実習科目」を必修とする。
- ⑤ 以上の科目について、学校現場等での実際的な問題解決に資するため、フィールドワーク、ワークショップ、事例研究、ロールプレイングなどアクティブな教育を実施する。

（出典：平成24年度教職大学院履修便覧P.3）

「共通科目」は、初等中等教育の教育課題について体系的な理解を共有し、協働と省察を通してその解決に向けて取組のための基層的な力量の形成をねらいとする科目群である。具体的には、「教育課程の編成及び実施に関する領域」（1科目）、「教科等の実践的な指導方法に関する領域」（1科目）、「生徒指導および教育相談に関する領域」（2科目）、「学級経営及び学校経営に関する領域」（2科目）、「学校教育と教員の在り方に関する領域」（2科目）の5領域計8科目から構成されており、すべてを必修とし、合計20単位を充てている。

一方、「選択科目」は、共通科目の土台の上に、学生一人ひとりの課題意識や興味関心に応じて異なる多様なニーズに応える科目群である。「選択科目A」は社会の変化に伴って対応すべき現代的教育課題を取り上げた科目群であり、7科目を開設し2科目選択としている。一方、「選択科目B」は学校教育において普遍的かつ常に改善を図っていくべき教育課題に対応しており、14科目を開設し3科目選択としている。この選択科目Bは実習上の課題や課題研究のテーマが固まる2年次に、それらとの関連で履修できるように開講している。

「実習科目」は、学校における教育活動や実務全般について総合的に体験し、省察する科目である。ストレートマスターと現職教員学生に分けて、その内容を設定している。実習期間は1年半に及び10単位である。

なお、学部の「実習」と区別するため、「創成研修」と呼んでいる。ストレートマスターの実習Ⅰ（1年次秋学期）では、共通科目5領域の中から重点領域を中心に実習を行うとともに、学生自らの研究課題の焦点化を図ることを重視している。その上で実習Ⅱ（2年次通年）では、実習校（「連携協力校」とも表記。基準3-3で説明。）の実情を踏まえて、みずからの研究課題との関連を図りながら総合的な実習を行うことを企図している。現職教員については、実習Ⅲで共通科目5領域に係る総合的な内容の実務実習を行うとともに、学校の課題解決に向けた基礎的・基本的な視点を持つこと、そして、実習Ⅳでは、課題解決のための具体的な方策を講じることをねらいとしている。

「課題研究」とは、学生自らが学校現場等から問題意識や課題を立ち上げ、その課題の改善や解決を試みる授業科目である。これは、理論的色彩が強い講義科目と実習科目とをつなぎ、理論と実践の往還を保証する接合点であり、実践的指導力の形成過程を確かめ、進捗状況や課題を把握し、それらを基に修正プランを作成する抛り

所に位置しており、自分の所属する学校の課題からも、自分の得意分野からも課題を設定することができる。「実習科目」と一体的に関連付けることにより、その成果を検証することも容易となる。

以上の4つの柱の体系的であるが、まず、現代的な教育課題を共通して学び、その解決に向けた基層的な力量の形成を図る共通科目が教育課程の基盤となる。その上に、学生一人ひとりの問題意識や学校課題に基づく研究及び実践を進めるための課題研究科目と実習科目が位置し、それを支えるために選択科目A及びBが配置されるという構造になっている。実習と課題研究の関連については、いずれも実践的な教育課題の解決を目指すという点では重複しているが、課題研究の方は理論と実践の往還の理論的側面に比較的比重が置かれ、実習では、実務的な内容（ストレートマスターにとっては教員の職務全般の理解と経験、現職教員にとってはスクールリーダーの視点から見た学校の運営等）も重視されている点で異なっている。

学生の側から見れば、基礎となる共通科目は全員で学び、課題研究及び実習については個別に進めるとともに、共通科目の5領域を念頭に置いて、課題研究のテーマが近い者がグループを編成しグループとして指導を受けつつ、課題研究のテーマと関連する選択科目群でも学ぶことになる。そのためにそれぞれの授業のシラバスでは「関連領域」の欄を設け、その授業の5領域上での位置づけを明示している。

以上の4つの柱は、時間軸で整理すると、通常の2年履修の場合、1年次春学期に教職大学院における学びの基層的部分に当たる共通科目と、選択科目Aから自らの課題研究のテーマ及び関心に応じて選択した科目を学び、1年次秋学期から、課題研究と実習が始まり、2年次には、一部の共通科目を1年履修プログラムの現職教員学生と2年次のストレートマスターが合同で学び、課題研究と実習が年間を通じて行われ、それに応じた選択科目Bから選択するという流れになる。

本教職大学院では「協働」を教育目標に掲げており、その一環として、各授業において現職教員とストレートマスターと一緒に学ぶ形態をとってきた。しかし、「試行認証評価」の際に、各授業の到達目標が現職教員とストレートマスターで異なるのに一緒に学ぶ形態でその目標が達成できるのかとの指摘を受け、選択科目のうち、春学期と秋学期の両方で開講している授業科目については、現職教員とストレートマスターを分けてそれぞれを対象とするよう改めた。

一方、共通科目のうち2科目については、その授業内容を勘案して、実習を経験した2年次のストレートマスターと現職教員の組み合わせに改めた。これも「協働」を保証するための仕組みの1つである。

また、開設年度以降、ストレートマスターの学部段階での養成教育の内容及び実態を踏まえて、人権教育に関する科目「一人ひとりを大切に教育」と教材研究に関する科目「教材研究と学習設計」を新しく設けた。

<コース制、1年履修プログラム>

本教職大学院では、コース制を明示的にはとっていない。その理由の1つは、目的の1つである「協働」すなわち、多様な者が協力して1つの目標に向かう姿勢を大切にしているからである。他方で、修了に必要な総単位数46単位のうち、選択ができるのは5科目10単位のみであること、課題研究のテーマに応じておのずから選択科目が絞られるからである。

その一方、現職教員に対しては、「1年履修プログラム」を用意している。本学の大学院学則第10条第2項において、教職大学院では、「主として実務の経験を有する者に教育を行う場合であって、かつ、昼間と併せて夜間その他特定の時間又は時期において授業を行う等の適切な方法により教育を行う場合において、教育上の必要があるときは、当該学生の修業年限を1年とすることを認めることができる。」とする規定に基づくものである。この規定の履修上の区分を「教職大学院1年履修プログラム」と称している（大学院教育学研究科規程第9条）。このプログラムは、大学院学則第18条第2項の規定により、実習科目10単位のうち7単位を修得したものとみなされた学生を対象とする。

このプログラムの学生に対しては、上述のとおり、実習の7単位分を修得したものとみなすとともに、実習及

び課題研究の履修を春学期から開始する、選択科目Bの履修制限を解く、年間の履修単位の上限を41単位とするなどの特別措置を講じている。

《必要な資料・データ等》

[資料1] 大学院学則

[資料3] 平成24年度教職大学院履修便覧

[資料5] 教職大学院パンフレット（東京学芸大学教職大学院教育学研究科 教育実践創成専攻2012）

[資料20] 大学院教育学研究科規程

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

教育課程は、教育目的の実現を図るため、現代的な教育課題を共通して学びその解決に向けた基層的な力量の形成を図る共通科目を基盤として、その上に、学生一人ひとりの問題意識や学校課題に基づく研究及び実践を進めるための課題研究科目と実習科目が位置し、それを支えるために選択科目A及びBが配置されるという体系になっている。

共通科目では、教職大学院として開設すべき授業科目の5領域について、それぞれ適切な科目が開設され、すべて必修としている。

選択科目（A及びB）についても、その科目名から明らかなおお、今日的な教育課題に対応した諸科目から構成されている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

基準3-2 A

○ 教育課程を展開するにふさわしい教員の配置、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]

<教員の配置>

本教職大学院には、専任教員18人が配置されている。半数を超える10人が実務家教員であり、専門職大学院として理論に偏りすぎない教員配置としている。研究者教員は全員学校教育、特別支援、教科教育の専門家であり、それぞれ専門分野に対応した授業科目を開設し、大学院として学術研究の成果を踏まえた授業内容を構成している。一方、実務家教員は学校管理職、教育行政等での豊富な専門的経験及び実践的研究の蓄積を有しており、その専門的経験に基づく授業を行っている。さらに、実務家教員のうち3人は附属学校の教員であり、教職大学院特任教授を兼務し、理論と実践を日常的に往還している。そのため、教員の配置という面では、理論と実践の往還を可能とする仕組みであるといえる。

学修の総まとめ的な位置づけにある「課題研究」では、教員が集団で指導する体制を築いている。学生の課題研究のテーマに応じて、6グループにわけ、それぞれに、研究者教員、実務家教員及び附属学校教員をバランスよく配置し、1グループを3人の教員が指導する体制である。月に1度はグループ検討会を開き、共同で討議することにより、研究者教員と実務家教員のそれぞれの特徴をとともに活かしながら指導することができる。

一方、共通科目の「カリキュラム開発の方法」では、研究者教員と実務家教員がチーム・ティーチングを行っている。さらに、授業の後半では、同じ共通科目の「授業研究の方法」とも協働し、カリキュラムの開発から模擬授業づくりを経て模擬研究授業から授業研究会までを、2つの授業の担当者が共同で指導に当たるなど、ダイナミックな指導体制も開発している。

なお、教育課題として重要で、かつ、専任教員の専門的知識・経験では賄いきれない領域については、学内外の非常勤講師（協力教員）に依頼している。現在、4科目（5コマ）を非常勤講師に依頼している。共通科目及び選択科目の開設総数は29科目（37コマ）であり、総コマ数の86%は専任教員が担当している。

また、各授業において、その領域に精通している研究者又は実践家を「特別講師」として招聘する仕組みも整えている。

<授業内容>

共通科目の各授業は、5領域に対応した科目を開設している。領域1「教育課程の編成及び実施に関する領域」では「カリキュラム開発の方法」、領域2「教科等の実践的な指導方法に関する領域」では「授業研究の方法」、領域3「生徒指導、教育相談に関する領域」では「協働による子ども支援」Ⅰ及びⅡ、領域4「学級経営及び学校経営に関する領域」では「学校組織マネジメント」及び「地域社会との協働による学校運営」、領域5「学校教育と教員の在り方に関する領域」では「未来の学校教育」及び「教師のコンピテンシー」を開設している。

例えば、「カリキュラム開発の方法」では、学校現場のカリキュラム調査のためのフィールドワークを実施し、先進的な事例や理論を学び、その上で現代的な教育課題に関するカリキュラムを開発し、これを基に模擬授業を実践し、開発したカリキュラムを検討するという内容である。

次に、選択科目は、社会の変化に伴って対応すべき教育課題に対応した「選択科目A」では、学校教育の国際化、特別支援教育、教育委員会と学校の連携、教育プログラムの開発、体験活動を通した人間形成、道徳教育、生徒指導の各領域に関する科目を開設している。

また、学校教育において普遍的かつ常に改善を図っていくべき教育課題に対応した「選択科目B」では、教員の服務、学校教育ファシリテーター、教育ネットワーク、授業力の形成、校内研修、学校間連携、学校文化、学力向上、教育フィールドの開発、人権教育、健康教育、教材研究の各領域に関する科目を開設している。例えば、「現代的教育ニーズへの対応Ⅱ」では、①特別な教育ニーズを要する児童生徒に関する理解を深め、実態把握を適切に行うための校内体制の在り方を検討する、②特別な教育ニーズを要する児童生徒の事例を取り上げ、個別の指導計画を模擬的に作成し、適切な支援の在り方について検討する、③児童生徒、保護者、地域を対象にそれぞれのニーズに応じた特別支援教育についての理解教育を推進する方策について実践的に検討するという内容である。

課題研究とは、学生自らが学校現場等から問題意識や課題を立ち上げ、その課題の改善や解決を試みる科目である。自分の所属する学校の課題からも、自分の得意分野からも課題を設定することができる。このため、その内容は、課題研究計画書の作成とそれに基づく研究の実施、成果報告書の作成等となる。最終的に作成する「課題研究成果報告書」は、研究の目的と方法、研究の経過、研究の成果、成果の活用法、主要参考文献から構成される。

また、実践的な指導力の育成の一環として、課題研究においても、理論研究とともに実践に役立つ成果が期待されていることから、学校現場に役立つ成果をまとめるよう求めている。具体的には、教材やプログラムの開発、研修資料の作成等が多く、「成果物」と呼んでいる。

この「成果物」は課題研究にとどまらず、共通科目あるいは選択科目においても最終的な「成果物」としてまとめている。たとえば、「子どもの心をたがやす教育」での「道徳教材集」、「体験活動を通した人間形成」における「長期宿泊体験プログラム～希望の稲穂～」、「学校組織マネジメント」での「よりよい防災訓練計画作成のために（提言）」、「教師のコンピテンシー」での「服務事故防止のための研修資料」などがそれに当たる。

教職大学院の全授業科目のシラバスは「履修便覧」に掲載されている。各授業のシラバスは、「主な項目」（授業のキーワード）、「授業の概要」、「到達目標」（ストレートマスターと現職教員のそれぞれに明記）、「授業計画（授業形態）」（全15回又は全30回）、「テキスト・参考書」、「評価の重点」から構成されている。

なお、教育学部と共通の記載項目で、全授業科目について電子シラバスを作成し、ウェブサイトにて公開してい

る。電子シラバスには、履修便覧の項目にはない各授業科目の対象学年、講義室、開講学期、曜日・時限、単位区分等を学内外から効率的に検索・参照できる使いやすいシステムになっており、学生による授業選択等に対し十分な情報を提供するものとなっている。

<授業方法・形態>

共通科目及び選択科目の各授業では、講義のほかに、グループワーク、フィールドワーク、シミュレーション、ロールプレイング、プレゼンテーション、事例研究など多様な授業方法を導入している。さらに、これらの授業方法や形態に、ストレートマスターと現職教員との組み合わせ、校種の組み合わせを工夫し、それぞれの経験や能力、校種などに応じた役割を果たせるようにしている。各授業における授業方法は次の表のとおりである。

表 授業方法の多様性

| 科目区分 | 授業科目の名称 | 授業方法 | |
|------|---------|------------------|---|
| 共通科目 | 領域① | カリキュラム開発の方法 | チーム・ティーチング方式、講義、グループワーク、フィールドワーク |
| | 領域② | 授業研究の方法 | 講義、演習、討論 |
| | 領域③ | 協働による子ども支援Ⅰ | 講義、マッピング法による事例検討、フィールドワーク、ワークショップ、ロールプレイング、 |
| | | 協働による子ども支援Ⅱ | 講義、グループ討議、事例研究 |
| | 領域④ | 学校組織マネジメント | 講義、グループワーク、ワークショップ |
| | | 地域社会との協働による学校運営 | 講義、ワークショップ、集団ロールプレイング、グループワーク、事例研究 |
| | 領域⑤ | 未来の学校教育 | 講義、討論、シナリオ・プランニング |
| | | 教師のコンピテンシー | 講義、討論、グループ討論 |
| 選択科目 | 選択科目A | 現代的教育ニーズへの対応Ⅰ | 講義、討論、プレゼンテーション |
| | | 現代的教育ニーズへの対応Ⅱ | 講義、グループワーク、ロールプレイング、事例研究、フィールドワーク、プレゼンテーション |
| | | 学校と教育委員会による教育創造 | 講義、ワークショップ、参観 |
| | | 教育プログラムの開発と運営 | 講義、ディスカッション、グループワーク |
| | | 体験活動を通じた人間形成 | 講義、事例研究、プレゼンテーション、グループワーク |
| | | 子どもの心をたがやす教育 | 講義、グループワーク、討論 |
| | | ヘルシー・スクール・マネジメント | 講義、事例研究、ワークショップ |
| | 選択科目B | 教師のライフサポート | 講義、討論、ワークショップ、グループワーク |
| | | 学校教育ファシリテーターの育成 | 講義、グループワーク、ロールプレイング、事例研究、プレゼンテーション |
| | | 教育ネットワークの構築方法 | 講義、討論、グループワーク、プレゼンテーション |
| | | 相互評価による授業力の形成 | 講義、演習 |

| | | |
|--|--------------------|--|
| | 校内研修・研究コーディネーターの育成 | 講義、討論、グループワーク、ワークショップ、プレゼンテーション、フィールドワーク |
| | 子どものライフサポート | 講義、討論、グループワーク、事例研究、ワークショップ |
| | 学校間の移行と接続 | 講義、討論、グループ討論、プレゼンテーション |
| | 学校文化と風土 | 講義、報告発表、討論 |
| | 学力を向上させるための工夫 | 講義、討論、ワークショップ、プレゼンテーション |
| | 教育フィールドの開発 | 講義、ワークショップ、フィールドワーク |
| | 一人ひとりを大切にする教育 | 講義、施設見学、グループ討議 |
| | 健やかな体づくりと健康 | 講義、グループワーク、授業参観、授業づくり |
| | 教材研究と学習設計Ⅰ | 講義、グループワーク、事例研究、発表・討論 |
| | 教材研究と学習設計Ⅱ | 講義、事例研究 |

課題研究は、標準年限（2年）でみると、1年次後期に課題研究ⅠA（2単位）が開設され、2年次に通年4単位で課題研究ⅡAが開設されている。Ⅰでは、研究計画書に基づく課題の設定と計画を作成し、Ⅱでは、資料の収集、調査の実施から、改善や解決の試行、検証を経て研究のまとめに至る。

課題研究の指導は年間を通じて木曜日3限に設定されている。4月当初は共通講義を行い、課題研究の性格、進め方、必要な方法論等について説明する。その後、指導教員の下で、研究計画案及びポートフォリオに基づいて、個別指導を受けるとともに、月に1度はグループ検討会が開かれる。さらに、年に2回、全員が集まって集中検討会を開催している。

課題研究では、その進捗を助けるために「ルーブリック指標」を用いている。各学生が課題研究を進めていくに当たって、研究内容、研究方法等に関して道しるべとなるものである。具体的には、①実践性、②現代性、③研究性、④課題性、⑤協働性、⑥リーダー性から構成されており、それぞれの指標の基準から自分の研究の進捗状況をチェックすることができるようにしており、研究の方向性を見極め、効率的に研究を進めるための「リフレクションシート」の活用も指導している。

また、課題研究ではポートフォリオの活用も指導している。学生は、学びのプロセスにおいて、それぞれの段階に応じたポートフォリオを作成する。具体的には、最初に「ベースラインポートフォリオ」として、研究計画書、個人のプロフィール、「私の課題」を含んだポートフォリオを作成する。次に、課題研究を具体的に進めていく時期には、「ワーキングポートフォリオ」により、研究計画書の更新シート、ルーブリック、自己評価シート、リフレクションシート、実習・授業との関連シートなどを準備する。最終的には成果をまとめる段階では「総合ポートフォリオ」として、課題研究成果報告書、成果物、自己評価からなるポートフォリオを作成する。年度当初に「課題研究ハンドブック」を全学生に配布している。それにより、共通理解を図っている。このハンドブックには、以上の手続きも含む、基本情報がすべて盛り込まれている。

<授業ごとの受講生数>

授業ごとの受講生は、過去3カ年でみると、以下のとおりである。

表 過去3年間の受講者数別科目数

| 受講者数 | 0 | 1～5 | 6～10 | 11～20 | 21～30 | 31～40 |
|-------------|---|-----|------|-------|-------|-------|
| 平成22年度 | 2 | 11 | 5 | 8 | 2 | 6 |
| 平成23年度 | 6 | 12 | 8 | 4 | 9 | 0 |
| 平成24年度（春学期） | 1 | 3 | 2 | 7 | 1 | 7 |

共通科目では1年次の学生が一堂に会して学ぶため、30人となっているが、過半数の授業は10名以下であり、少人数指導を行うことができている。

《必要な資料・データ等》

[基礎データ2] 専任教員個別表

[資料3] 平成24年度教職大学院履修便覧

[資料5] 教職大学院パンフレット（東京学芸大学教職大学院教育学研究科 教育実践創成専攻2012）

[資料6] 課題研究ハンドブック（抜粋）

[資料21] 教職大学院担当教員

[資料22] 電子シラバス（抜粋）

[資料23] 平成24年度課題研究に関する年間予定

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

教員は、大学の研究者教員、校長及び教育委員会での実務経験が豊富な実務家教員と附属学校教員の3種に大別できる。研究者教員はそれぞれの専門性に基づく、実務家教員は豊かな経験とともに実践研究の蓄積に基づく科目を開設しており、附属学校教員は授業の設計や研究に関する科目をそれぞれ担当している。

授業内容は、共通科目、選択科目のいずれにおいても今日的な教育課題を取り上げ、その課題について検討するものとなっている。そのための授業方法もグループワーク、フィールドワーク、シミュレーション、ロールプレイング、プレゼンテーション、事例研究など多様な授業方法を用いており、講義とともに討議も重要な教育方法として位置づけている。

授業科目ごとの受講生については、共通科目は必修であるため若干受講生が多いものの、選択科目及び課題研究科目については、少人数による丁寧な指導により教育効果を十分に上げられるよう配慮している。

シラバスには、各授業の到達目標とともに、全15回（又は全30回）の授業計画が記されており、これに基づき授業が行われている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

① 本教職大学院ではメンター制を取り入れている。メンタリングの考え方については、平成18年度文部科学省「資質の高い教員養成プログラム（教員養成GP）」に選定された本学と白梅学園大学による「幼稚園メンタリングプロジェクト」に倣い、経験を積んだ現職教員学生がストレートマスターに対して、1対1の関係をもとに、実践の様々な状況に出会う若手の気持ちを支えながら専門的な援助をすることと捉えている。具体的には、共通科目・選択科目におけるグループワークにおけるメンタリング（模擬授業で教師役のストレートマスターに対する現職教員からの援助等）、大学院生活におけるメンタリング（個人的な悩みの相談等）、課題研究グループにおけるメンタリング（ストレートマスターの検証授業の計画に対する助言等）、次の基準3-3で述べる実習に関するメンタリングなどが挙げられる。メンター制は、ストレートマスターへの支援のみならず、現職教員にとっても、自分の現場経験を振り返る、若手育成の技量を高めるなどのメリットがある。

② 学生の自主的な組織により、「現職が語る『とっておき』の会」も開かれている。これは、ストレートマスターの実習での悩みや課題について、現職教員学生が、自分の得意分野からストレートマスターに話をする場である。

基準3-3 A

○ 教職大学院にふさわしい実習が設定され、適切な指導がなされていること。

[基準に係る状況]

「実習」（本大学院では「創成研修」と呼んでいる。）については、その目的と内容がストレートマスターと現職教員では異なるため、それぞれについて説明したのち、指導体制を述べることにする。

<ストレートマスターの実習の目的と内容>

本教職大学院では、教員免許状を有する者又は取得見込みの者を出願要件としているため、ストレートマスターの場合も、教員免許の取得を前提として、実習を計画している。

(1) 実習の目的

ストレートマスターの実習の目的は次のとおりである。

ストマス創成研修は、大学院と研修校との往還、理論と実践の往還により、①研修校のカリキュラムの特色、②教科等の実践的な指導法、③学級・学年経営のあり方、④生徒指導・教育相談の実際、⑤校務分掌の意義、⑥職員会議・校内研修・保護者対応等について、その実践を総合的かつ客観的に観察したり、体験・参画したりすることにより、実践的な指導力を身に付け、教師としての資質能力を高めていきます。

(出典：平成24年教育実践創成研修ガイド(学部卒学生創成研修) P. 3)

これを受けて、実習Ⅰ及びⅡの「到達目標」を次のとおり定めている。

①実習Ⅰ

- 教育課程の特色と教育活動・学校運営の全体像について理解する。
- 教科・領域等の授業観察や授業実践を通して、みずからの実践的指導力現状と課題を明らかにする。
- 学級・学年経営、生徒指導・教育相談、保護者への対応等の概要を理解する。
- 学校組織の一員として協働することの意義とみずからの役割について考える。
- 教員研修・校内研究や保護者・地域との協働のあり方について考える。
- 実践と理論の往還によって、みずからの研究課題の焦点化を図る。

②実習Ⅱ

- 教育課程の編成と多様な分掌組織の実際について理解する。
- 教科・領域等の授業実践を通して、みずからの実践的指導力の向上を図る。
- 学級・学年経営、生徒指導・教育相談、保護者への対応等について実践的に理解する。
- 学校組織の一員として協働することの意義とみずから役割について実践的な理解を深める。
- 教員研修・校内研究や保護者・地域との協働について実践的に理解する。
- 実践と理論の往還によって、みずからの研究課題の解決に向けて実践・検証する。

(出典：平成24年度教職大学院履修便覧 P. 77. 79)

実習期間は、実習Ⅰ（1年次秋学期）が、38日以上（9月は連続10日間の実習、10月～1月は週2日程度）、実習Ⅱ（2年次通年）は70日以上（4月～1月（8月を除く。）は週2日程度、9月は連続10日間の実習）と定めている。大学院では9月には授業がないため、この時期に集中の実習を設定するとともに、授業期間中も水・金は実習日として授業を入れていない。

実習の内容については、共通科目の5領域のそれぞれについて、具体的な内容項目及び具体的な活動例を示している。実習Ⅰ（創成研修Ⅰ）では、各領域の一部において参与観察と実務体験を行い、実習Ⅱ（創成研修Ⅱ）では、学校の実情を踏まえ、学生の特性や志向性に応じて、できる限り全領域・全項目にわたる総合的な実習ができるよう配慮している。

なお、ストレートマスターの実習については、最低限行う「研修内容これだけは」も定めている。①教科

の授業を行う、②教科外の授業・指導を行う、③学級担任の仕事に参与観察・補助する、④生活指導・生徒指導場面で参与観察・補助する、⑤いずれかの校務分掌に所属し、その業務内容のあらましにふれ、一部を担う、⑥教員としてのマナーの習得・全教職員との対話・課題研究のための調査・実践等を行う、の6項目について、具体的な活動例を示している。

<現職教員の実習の目的と内容>

(1) 実習の目的

現職教員の実習の目的は次のとおりである。

現職教員創成研修は、創成研修校等における学校運営、学級・学年経営、生徒指導、教育課程経営、人材育成などについて、その実践を総合的かつ客観的に観察したり、体験・参画したりすることにより、自らの実践を相対化し、さらには伸ばすべき自らの資質能力を開発することを目的としています。

(出典：平成24年教育実践創成研修ガイド現職教員学生創成研修P.3)

これを受けた、実習Ⅲ及びⅣの「到達目標」は次のとおりである。

実習Ⅲ

- 学校の指導的役割を果たす主幹教諭や管理職の立場に立って自らの教育実践を客観的に考察し、学校改善のための具体的な考えを持てるようになる。
- 自らの得意とする分野や課題にかかわる実務に積極的にに関わり、その分野や課題についての指導的役割を果たすための基礎的基本的な態度や姿勢を持つことができる。
- 学校におけるすべての教育活動を概観して、学校運営や教育経営の課題の発見やその方策を具体的に描けるようになるための基礎的基本的な視点を持てるようになる。

実習Ⅳ

- 学校の指導的役割を果たす主幹教諭や管理職の立場に立って、自らの教育実践を客観的に考察し、学校改善のための具体的な考えを持てるようになる。
- 自らの得意とする分野や課題にかかわる実務に積極的にに関わり、その分野や課題についての指導的役割を果たすための基礎的基本的な態度や姿勢を持つことができる。
- 学校におけるすべての教育活動を概観して、学校運営や教育経営の課題の発見やその方策を具体的に描けるようになるための基礎的基本的な視点を持てるようになる。

(出典：平成24年度教職大学院履修便覧P.81, 83)

(2) 実習の内容

実習期間は、実習Ⅲ（1年次通年）が、1回半日程度、60回以上、実習Ⅳ（2年次及び1年履修プログラム通年）は1回半日程度30回以上と定めている。実習日は主として授業のない金曜日を充てている。実習は原則として現任校で行う。

実習の内容については、共通科目の5領域のそれぞれについて、具体的な内容項目及び具体的な活動例を示している。実習ⅢとⅣでは、現職教員の履修年数と教職経験等を踏まえて、その内容及び質に違いをもたせている。現職教員の实習については、特に各領域を横断した内容を必須の活動として示している。具体的には、①管理職等の終日観察（シャドーイング）、②若手教員の継続的指導育成、③教職大学院研修の成果報告、④学校改善のための課題発見と改善策の提言、⑤すべての学級の授業観察、⑥実習校が指定する課題、⑦先進的な教育課題研究校、異校種、企業、教育施設等の視察、⑧教育委員会事務局や教育センター等での実務研修である。

現任校での実習については、①学校の管理職の理解が得やすい、②学生が学校のことを熟知している、③学校の課題から学生本人の課題研究のテーマを導きやすい、④改善プランの実施や検証授業等についても理解を

得やすいなどのメリットがある。その反面、その学校の中核的教員である場合が多いため、現任校に戻った際には、他の教員のサポートや日常業務の手伝いに借り出されることもあった。このため、5領域の実習内容を例示することに加えて、各領域を横断した内容を必須の活動として示し、これにより実習の焦点化を図るよう改めたものである。

このうち、教職大学院研修の成果報告では、共通科目、選択科目で学んだ内容を学校に還元する仕組みを作っている。具体的には、①教職大学院で得た知見や資料を「教職大学院だより」などにまとめ、所属校や関係者に提供する、②教育委員会や教育研究会との連携を図り、教職大学院派遣研修の成果発表会を所属校において開催する、③課題研究などの成果や実績をかわれ、校内研修会や研究団体主催の研修会に講師として招聘され、自らの教育実践を披露している、などの成果を上げている。

教育委員会や教育センター等での実務研修については、東京都からの派遣教員は必修とし、東京都以外の現職教員については任意としている。ただし、埼玉県及び神奈川県からの派遣教員については、各県教育委員会と協議の上、東京都と同様の実務実習を行っている。

<実習の指導体制>

(1) 実習校の決定

ストレートマスターの実習先については、東京都との協定に基づき、東京都教育委員会から実習校（「連携協力校」と呼んでいる。）の推薦がある。まず、本教職大学院から教育委員会に次年度入学予定者の取得免許及び本人の希望等から実習先の校種の数を連絡し、次に、教育委員会からその数に対応した連携協力校候補校の一覧が送られてくる。大学院では、一覧に添付されている各学校の「連携協力校候補校に関する実施計画書（学校用）」と実習生の希望校種、課題研究のテーマ等を突き合わせて、実習校を決定し、東京都教育委員会に連絡する。

なお、平成24年度からは、連携協力校が固定化されつつあるため、「実施計画書」に代わり、学校名と研究テーマのみ示された「連携協力校候補校」の一覧に簡略化された。このため、候補校のホームページ等により、情報を補足した上で、実習生の配当を行っている。

5月には東京都教職員研修センターにおいて「連携協力校連絡会」を開催している。この会には、連携協力校の管理職と本学の教職員が一堂に会し、実習の内容について大学院の側から説明し、質疑応答を通して、共通理解を図っている。

一方、現職教員については、原則として現任校で行うこととしている。ただし、静岡県からの派遣教員については、大学と協定を結んでいる小金井市・国分寺市・小平市の公立学校又は附属学校に実習校を依頼している。

(2) 実習開始までの指導

ストレートマスターについては、開設年度から2年間は、1年次の前期から週に1回程度実習に出る仕組みであったが、週に一度と少ないこと、1年次前期はむしろ実習に出る前提となる実践的指導力の基礎を共通科目等の履修を通して培う必要があるとの認識から、開設3年目から1年次後期からのスタートに改めた。

これと連動して、1年次前期には、「創成研修事前指導プログラム」を実施している。これは、①9月からの創成研修に向けて、事前に必要な準備は何かを探ること、②できるだけ多様な校種の学校を訪問・調査して、学校の特色や学校観察等の視点を得ることを目的としている。

一方、現職教員については、ほとんどの者が1年履修プログラムであることから、年度当初から、実習担当教員（当該現職教員学生の課題研究の担当を兼ねる。）と一緒に実習校を訪問し、実習校の指導体制とともに、指導責任者の指定を依頼しており、訪問の際には、創成研修計画の作成についても協議している。

(3) 年間を通した指導体制

教職大学院では、上記の実習校への依頼とともに、指導体制を整えている。まず、実習生全員に一人ずつ実習指導教員を付けている。ほとんどの場合、課題研究の担当者と同じ教員が実習の指導にも当たる仕組みにしている。実習開始後は、課題研究の時間等のなかで、「創成研修日誌」及びポートフォリオに基づき、指導を行い、その指導の要点も「日誌」に書き込むようにしている。

毎週作成する「日誌」は様式を定め、その実習が5領域（①教育課程の編成及び実施、②教科等の実践的な指導方法、③生徒指導及び教育相談、④学級経営及び学校経営、⑤学校教育の教員の在り方）のどこに相当するのかを確認するとともに、内容と実習生の省察を記入することになっている。

また、月に一度は、課題研究のグループごとに、創成研修グループミーティングを開き、集団で指導する体制もとっている。その上で、学期ごとに「全体ミーティング」を開き、全教員と学生が一堂に会し、それぞれのグループでまとめた実習の成果と課題を報告し合い、教職大学院としての教育成果を確認している。

なお、各学生の指導の履歴については、「創成研修校等指導の記録」により、年度単位で実習生ごとにまとめている。

<実習単位の一部免除措置>

1年履修プログラムの現職教員については、実習の7単位分を修得したものとみなしている。これは実習（創成研修）Ⅲに当たる。

審査の組織及び手順等は、基準2-2で述べたとおりであり、ここでは、評価基準の内容を中心に述べる。審査の対象は、受験者本人による「教育実践研究履歴申告書」と所属長が記載する「実務の状況に関する証明書」である。

「教育実践研究履歴申告書」は、①現任校等の教育課程における教科・領域等に関わった実務経験・研究業績、②校内外の教科・領域等を参観し講評やコメントを述べた実務経験・研究業績、③教材づくりやその指導・評価に関する実務経験・研究業績、④生徒指導や教育相談に関する実務経験・研究業績、⑤学級・学年経営に関する実務経験・研究業績、⑥校務分掌の中で主幹・主任などの実務経験・研究業績、⑦特色ある学校づくりや教員研修へ参画した実務経験・研究業績、⑧その他、特筆すべき事実（社会・国際経験に関わった実務経験・研究業績等）の8観点のそれぞれについて、過去5年以内の具体的事実を記載するもので、実践報告など著作物がある場合はその典拠の提出も求めている。

「実務の状況に関する証明書」は、共通科目の5領域に対応して、計40項目にわたり、個別の実務の状況について、所属長が4段階の評価を行う様式をとっている。

以上の書類について、「1年履修プログラム」履修認定評価基準チェックシート」に、各領域及び観点（8観点のうち、観点の②と③は領域Ⅱを、観点の⑥と⑦は領域Ⅴをそれぞれ2つに分けたものであり、⑧の観点を除き、観点と領域は対応している。）ごとの3段階評価の結果を集約している。

その上で、1年履修プログラムの履修の認定にかかる面接では、この「チェックシート」の結果に基づき、特に評価の低い観点及び領域を含む最低でも5観点から質問を行っている。

以上の内容による審査に基づき、「1年履修プログラム」履修認定委員会により、実習のみなし履修の認定を行っている。

《必要な資料・データ等》

- [資料3] 平成24年度教職大学院履修便覧
- [資料7] 教育実践創成研修ガイド（学部卒学生）
- [資料8] 教育実践創成研修ガイド（現職教員学生）
- [資料12] 教職大学院学生募集要項

- [資料 16] 「1年履修プログラム」履修認定要項・チェックシート
- [資料 24] 現職教員創成研修成果報告会
- [資料 25] 教職大学院連携協力校一覧
- [資料 26] 教職大学院便り
- [資料 27] 協定書（東京学芸大学・東京都教育委員会）
- [資料 28] 連携協力校候補校に関する実施計画書、研究テーマ一覧
- [資料 29] 平成 24 年度教職大学院連携協力校連絡会次第
- [資料 30] 教育実践創成研修事前プログラムオリエンテーション
- [資料 31] 創成研修校等指導の記録

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

実習では、その経験や実践的力量を考慮して、ストレートマスターと現職教員のそれぞれについて、実習の目標と内容を設定している。教員免許の取得（あるいは取得見込み）を入学の条件としているため、免許未取得学生はいない。一方、社会人経験学生は受け入れているが、実習についてはその内容を分ける必要はないと判断しており、他のストレートマスターと同様の内容を課している。

教員あるいはスクールリーダーとしての職務を総合的に実習するために、①教育課程の編成及び実施、②教科等の実践的な指導方法、③生徒指導及び教育相談、④学級経営及び学校経営、⑤学校教育の教員の在り方の各領域について、具体的な活動例を挙げており、学校の教育活動全体について総合的に体験し、省察する機会を設けている。

実習期間は、標準的な2年課程では、1年後期からの1年半に及び、大学院の指導教員と実習校との継続的な協議の下で、実習が実質的に一人ひとりの実践的指導力の向上につながるよう、折りを見て実習計画を検討し直し、毎週の実習後の指導の充実を図り、グループでの相談の機会を設けるなど配慮している。

また、課題研究と連動することにより、実習生個人（ストレートマスターの場合）あるいは学校（現職教員の場合）の課題の解決に向けた主体的取組を保障することができている。

連携協力校については、現職教員は所属校を、ストレートマスターについては、東京都教育委員会から推薦を受けた学校を充てている。実習の実施に当たっては、「実習（創成研修）ガイド」に基づき、実習開始前から実習担当教員と連携協力校とで協議を重ね、学部の実習との差異や教職大学院の実習の意義について説明している。

現職教員の実習については、日常業務に埋没することがないように、実習課題を明確化するとともに「実習（創成研修）ガイド」の充実を図ることにより、実習先である現任校との共通理解を深めるなどの工夫を行っている。現職教員については、5領域に関する「1年履修プログラム」履修認定評価基準チェックシート」を作成しており、これに基づき、実習の免除を行う際の合理性・妥当性を担保している。

なお、教育委員会事務局や教育センター等での実務研修も必須の活動に位置づけている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

ストレートマスターの実習については、当初は1年次前期に週1日7回程度の実習を入れていたが、実習校から中途半端である、最初はある程度まとまった日数で来た方が児童生徒との関係作りにも有効であるなどの意見があり、ストレートマスターの基礎的な実践的指導力に課題があることも明らかになったため、1年次前期には、共通科目を中心に基礎を固めるとともに、事前プログラムを用意し、実習に向けた個々人の課

題を明確にするよう改めた。

また、実習校からは、総合的な実習であるだけに、最低限これだけはやってほしいという内容を示してほしいとの要望も寄せられた。このため、ストレートマスターの実習については「研修内容これだけは」を定め、実習校に提示するよう改めた。

1年半に及ぶ実習期間は、年間を通した学校の動きが体験できること（特に年度当初や年度末の教員の動き）、自分の実践を振り返り改善を考える時間的余裕があること、児童生徒及び指導教員との関係が深まること、長期的に課題研究との連動を図る計画を作成できることなど、ストレートマスターにとって多くのメリットがある。本大学院修了後に、そのまま実習校に勤める者も、小学校を中心に、多くなってきており、慣れ親しんだ学校で教職生活をスタートできるメリットもある。

基準3-4 A

○ 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]

<単位の実質化に向けた取組>

「教職大学院カリキュラム実施細則」において単位制の基本を次のとおり規定している。

①各授業科目の単位数は45時間の学修を必要とする内容をもって1単位とすること、②1時限を2時間とし、講義および演習については1週1時限、15週又は30週の授業をもって2単位とすること、③ただし、課題研究及び実習については、これらの学習の成果を評価して単位を授与することが適切と認められる場合には、これらに必要な学習等を考慮して、単位数を定めることができること、④各授業科目の授業は、学期ごとに完結する Semester 制として15週以上行うものとする（特別の事情により通年編成授業も可）などが定められている。

（出典：東京学芸大学大学院教育学研究科（教職大学院の課程）カリキュラム実施細則抜粋）

「東京学芸大学大学院教育学研究科規程」において、教職大学院の学生が履修科目として登録することのできる単位数の上限は37単位と定めている。ただし、1年履修プログラムの学生にあっては41単位としている。

また、選択科目Bについては、1年履修プログラムを除き、2年次において履修することにより、学習効果を高めるよう配慮している。

時間割の作成においては、複数の科目が一定の時間に集中しないように配慮している。開設当初は、1限から、夜の6、7限まで授業を配置しており、受講生から負担が重いとの声が上がったため、夜の時間帯の授業を減らすよう改善している。

なお、授業暦においては、確実に半期15週以上の授業が実施できるよう配慮し、実際にすべての授業において15回以上の授業を実施している。

<オリエンテーション>

年度当初、入学式の午後に、教職員と2年次の学生と新入生全員が一堂に会する「新入生オリエンテーション」を行い、その中で、カリキュラムの説明、年度当初の予定と事務手続き等の説明を行っている。

入学式から授業開始まで1週間程度時間があることを利用して、次のとおり説明会等を実施している。

① 現職教員説明会

現職教員学生のみを集め、教育公務員としての職責や研修姿勢などの指導を徹底している。

② 実習説明会

実習については、1年次と2年次を分けて、さらに現職教員の実習についても別に説明会を開催し、それぞれの実習の進め方等について共通理解を図っている。

③ 主指導教員との顔合わせ

教職大学院の専任教員5人で、学生全員の主指導教員を分担しているため、教員と学生の面談とともに、同じ主指導教員の学生同士の顔合わせの機会を年度当初に設けている。

④ 新入生履修相談会

新入生の履修計画案について、主指導教員と相談する機会である。新入生は履修便覧の各授業のシラバスと時間割表をもとに自分の履修計画案を作成し、それに基づき、学生一人ひとりの興味関心や課題研究のテーマとの関連で、特に選択科目の履修の仕方について相談を行っており、修学全般に関する質問や疑問等も受けている。

⑤ 教員・研究室訪問

履修相談会に続けて、新入生が履修科目を選択する際の手掛かりとなるように、非常勤講師を除く専任教員全員がその授業内容について学生からの相談を受ける機会も設けている。

<年間を通じた修学指導>

教育学研究科では、大学院学則第13条に学生の「指導教員」を決定する旨の規定があり、これを受けて、「指導教員の決定及び役割等に関する教育学研究科における内規」を定めている。この内規により、「主指導教員」の任務として「学生の履修指導、研究指導及び生活指導を担当する」と定めている。

教職大学院においても、教育実践創成講座に所属する専任教員が全学生の主指導教員を務めている。年度当初とともに秋学期の初めにも主指導教員が単位の選択等履修の相談に応じている。

また、年間を通じて、生活上、健康上の相談に乗り、メンタルヘルス等必要に応じて対応している。

次に、実習及び課題研究は年間を通しての指導が必要となるため、全学生に実習及び課題研究の担当教員を付けている。毎週1回は課題研究の時間に指導を行っていることから、担当教員から年間を通じた修学指導を行うこともできる。

実習及び課題研究については、1年半の長期にわたる取組であるため、学生にその見通しをもってもらいように、「実習ガイド」と「課題研究ハンドブック」を充実させ、それに基づき、学期の初めやまとめの時期、課題研究では研究遂行上に必要な時期に、一斉指導を行うようにしている。

なお、授業や修学に関する質問や相談を受けやすくするために、オフィスアワーを設けている。

《必要な資料・データ等》

[資料1] 大学院学則

[資料3] 平成24年度教職大学院履修便覧

[資料20] 大学院教育学研究科規程

[資料32] 大学院教育学研究科（教職大学院の課程）カリキュラム実施細則

[資料33] 平成22年度・24年度時間割

[資料34] 4月当初の行事予定

[資料35] 主指導教員・課題研究・創成研修担当教員一覧

[資料36] 指導教員の決定及び役割に関する内規

[資料37] 教員オフィスアワー一覧

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該標語とした分析結果

履修科目の上限については、東京学芸大学大学院教育学研究科規程により定めている。学生の履修に配慮

するため、夜間（6限及び7限）の授業については、年を追うごとに少なくするよう改善を重ねている。

また、オフィスアワーについても学生の個別指導のために確保されている。

一人ひとりの学生の学修を支援する仕組みとしては、年度当初のオリエンテーションを充実させるとともに、主指導教員により履修計画の確認・指導と併せて、年間を通して行う課題研究・実習の担当教員と主指導教員が連携して支援することとしている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

1年履修プログラムの学生に対して登録単位数の上限を41単位としていることについては、試行認証評価において、多すぎるのではないかと指摘を受けた。その後、教職大学院の中でも検討を重ねたが、本大学院では履修基準上、修了認定基準を46単位としており、実習のみなし履修認定の7単位分引くと39単位となり、上限を39単位とすると、実質的な選択の余地が全くなくなってしまう。学生のニーズ等にできるだけ対応する必要もあることから2単位を加えて41単位とした経緯もあるため、この上限設定を維持することとしている。

基準3-5 A

○ 成績評価や単位認定、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]

<ディプロマ・ポリシーの設定>

次のとおり修了認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）を設けている。

本教職大学院では、以下のような力を身につけ、かつ所定の単位を修得した学生に修了が認定されます。

- ① 協働による実践を通して、省察的に実践を捉えることのできる「柔軟な実践力」
- ② 学校づくりや授業づくりに創造的に参画することのできる「創造的な改革力」
- ③ 実践と理論の往還を可能とすることのできる「実践と理論の融合力」
- ④ 学校教育の課題を率先して解決することのできる「先導的な指導力」

(出典：平成24年度教職大学院履修便覧P.3)

この基本方針に基づき、修了認定・学位授与を行っている。

<成績評価及び単位認定について>

まず、単位修得の認定については、東京学芸大学大学院教育学研究科規程（第7条）に基づき、学期末又は学年末に筆記試験又は研究報告等に基づきこれを行うこととしている。次に、配点基準は、教職大学院カリキュラム実施細則（第16条）により、A、B、C、D及びF又は失格の5段階評価としている。このうち、「失格」は出席時数が3分の2に満たない者又は途中で授業を放棄した者である。A～Fの配点基準（100点満点）は次のとおりである。

| 評価 | 配点基準（100点満点） |
|----|--------------|
| A | 100～90 |
| B | 89～80 |
| C | 79～70 |
| D | 69～60 |
| F | 59以下 |

教職大学院の各科目については、到達目標と照らし合わせて評価を行うが、共通科目及び選択科目については、科目ごとに「評価の重点」を定めている。たとえば、「カリキュラム開発の方法」では、毎回の授業ごとのジャーナル・アプローチ（キーワード&コメント法）による学びの履歴の確認、パフォーマンス（口頭発表・模擬授業等）・アプローチなど、「協働によるこども支援Ⅰ」では、事例研究コンテストでの相互評価など多軸的到達度絶対評価、ポートフォリオ評価などである。

課題研究については、最終的な報告会の際に用いる「評価体系」を明示している。この体系では、研究成果報告書、研究成果物、ポートフォリオ、研究プレゼンテーションの4つの柱ごとに評価指標を設定している。この体系の明示により、評価の視点の共有化を図っている。

また、実際の評価の際には、評価の客観性を高めるべく、課題研究グループの教員間での協議を経て、評価を行う仕組みを取っている。

実習については、まず実習校の校長が1年間（実習Ⅰは半年間）の実習を総合して所定の様式（「創成研修実施状況報告書」）に基づき評価を行う。大学院では、この評価も参考にしつつ、ポートフォリオ（創成研修実施計画、研修時に作成・収集した資料、自己評価・省察シート等）をもとに、評価を実施している。この際もグループミーティングの教員間で評価を協議し、決定している。

以上の評価の重点等については、履修便覧のシラバスに明記するとともに、実習（創成研修）ガイド及び「課題研究ハンドブック」に明記し、学生に周知している。

なお、異議申立ての方法等については、「成績評価の問合せ：成績開示開始日から10日以内」とし、成績開示開始日の通知を掲示板に出しており、そこにも問い合わせ期間を明記して、学生に周知を図っている。

<修了認定について>

まず、東京学芸大学大学院学則（第18条）により、教職大学院の修了要件として、2年（1年履修プログラムによる履修者は1年）以上在学し、修了認定基準（46単位）以上修得した者について、教授会の議を経て、学長が修了認定を行うことを定めている。教職大学院運営会議においても、修了予定者の確認を行っている。

東京学芸大学大学院教育学研究科規程（第8条）に「履修基準」を定めており、これにより共通科目20単位、選択科目A4単位以上、選択科目B6単位以上、課題研究科目6単位、実習科目10単位の計46単位以上を修得しなければならないとしている。なお、このうち実習科目10単位には、現職教員の経験等により修得したもののみならず7単位が含まれる。

これらの成績評価基準、修了要件及び履修基準は、入学時に学生全員に配布する履修便覧に明記し、新入生オリエンテーションにおいても学生に周知している。

《必要な資料・データ等》

〔資料1〕 大学院学則

〔資料3〕 平成24年度教職大学院履修便覧

〔資料20〕 大学院教育学研究科規程

〔資料32〕 大学院教育学研究科（教職大学院の課程）カリキュラム実施細則

〔資料38〕 課題研究グループ別発表会及び課題研究成果報告会について

〔資料39〕 創成研修実施状況報告書

〔資料40〕 成績評価に関する学生の異議申立ての方法及び期限について

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該標語とした分析結果

東京学芸大学大学院教育学研究科規程に「履修基準」を定めるとともに、大学院学則に基づき、適正な修了認定が行われている。

また、単位修得の認定についても「教職大学院カリキュラム実施細則」に基づき、適切に行われている。

現職教員学生とストレートマスターと一緒に学ぶ形態の授業においては、講義の内容等は同一であるが、到達目標はそれぞれに定めている。このため、①授業後のリフレクションの内容の水準をそれぞれの基準で評価する、②模擬授業やワークショップではそれぞれの役割を変える（たとえば、模擬授業では、現職教員学生がその指導助言を行う役割を担う）、③レポート課題を分けるなど、各授業で工夫して、それぞれの到達目標に達したか否かを判断している。課題研究科目、実習科目を含む全科目において「到達目標」を定めており、これに基づき各授業における成績評価を行っている。課題研究及び実習についてはグループごとに複数の教員が協議に基づき評価を出しており、実習ではさらに実習校からの評価も参照し、評価の客観性の向上に努めている。さらに、成績評価の異議申立ての仕組みについても学生に周知している。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

課題研究については、平成 20 年度及び 21 年度の文部科学省「専門職大学院等における高度専門職業人養成教育推進プログラム」として採択された研究の成果が生かされている。「実践的指導力育成を保証する評価指標の開発」をテーマとし、課題研究のルーブリック評価等の指標を開発し、実際に活用している。

2 「長所として特記すべき事項」

① 成果物重視の実践的内容

共通科目及び選択科目においては、スクールリーダーとしての共通の知識・技能や、それぞれのニーズに応じた知識・技能の習得が図られているが、多くの授業では、学校現場で使える「成果物」を作成している。そうした活動により、単に講義において知識・技能を習得するにとどまらず、それらを具体的に使えるものとすることも重視している。さらに、「子どものライフサポート」の授業の成果が内閣府「子ども・若者育成支援推進法の促進に係る調査会議」において、学生の「ひきこもり未然防止プログラム」として採択されるなどの成果もあげている。

② 課題研究ハンドブック、実習ガイドの整備

課題研究及び実習については、独自に開発してきた内容も多いことから、教員、院生、実習校の間での共通理解を図ることが不可欠である。このため、課題研究については「課題研究ハンドブック」を、実習については、ストレートマスターと現職教員学生のそれぞれについて「実習（創成研修）ガイド」を作成している。課題研究ハンドブックは、GP による研究者教員と実務家教員の協働の成果である。一方、実習ガイドは、これにより諸々の書式もすべて含まれており、利便性も高い。

基準領域4 教育の成果・効果

1 基準ごとの分析

基準4-1 A

- 各教職大学院の人材養成の目的及び修得すべき知識・能力に照らして、教育の成果や効果が上がっていること。

[基準に係る状況]

<単位修得、修了の状況>

まず、平成20年度からの単位修得率は、いずれも100%である。

次に、修了者数の状況は次のとおりである。現職教員は各年度100%である。ストレートマスターについては、過去3年間で、6名の未修了者を出しているが、このうち5名は、教員採用試験に合格したため、退学したものである。したがって、教員採用試験合格に伴う退学者を除くと、開設以来の退学者は1名のみである。

表 修了者数等

| 入学年度 | ストレートマスター | | | 現職教員 | | |
|--------|-----------|-----|-----|------|-----|------|
| | 入学者 | 修了者 | 修了率 | 入学者 | 修了者 | 修了率 |
| 平成20年度 | 22 | 21 | 95% | 17 | 17 | 100% |
| 平成21年度 | 15 | 13 | 87% | 18 | 18 | 100% |
| 平成22年度 | 14 | 11 | 79% | 22 | 22 | 100% |
| 平成23年度 | 18 | — | — | 13 | 13 | 100% |

<進路状況>

まず、ストレートマスターの修了者の進路状況は次のとおりである。これまでの全修了生45名のうち、教員として就職した者は、98%である。修了時点で教員として正規採用となった者も全体の93%に上る。平成21年度修了の期限付き採用の2名も現在は正規の採用となっている。

表 ストレートマスターの進路状況

| 入学年度 | 教員 | | | | 進学・留学 | その他 | 計 | 教員就職率 |
|--------|------|------|------|------|-------|-----|----|-------|
| | 東京都 | | 他県 | | | | | |
| | 正規採用 | 期限付き | 正規採用 | 期限付き | | | | |
| 平成20年度 | 17 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 21 | 100% |
| 平成21年度 | 9 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 13 | 92% |
| 平成22年度 | 10 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 11 | 100% |

一方、現職教員の進路状況は次のとおりである。

表 現職教員の進路状況

| 入学年度 | 教員 | | 教育委員会指導主事等 | | 計 |
|--------|-----|-----|------------|-----|----|
| | 東京都 | 他府県 | 東京都 | 他府県 | |
| 平成20年度 | 7 | 0 | 7 | 3 | 17 |
| 平成21年度 | 9 | 2 | 4 | 3 | 18 |
| 平成22年度 | 11 | 4 | 5 | 2 | 22 |
| 平成23年度 | 8 | 1 | 2 | 2 | 13 |

<学生による授業評価>

学生による授業評価からは、2つのデータを得ることができる。1つは、各授業の評価であり、その集計結果

は次のとおりである。なお、評価項目は、教育目的と対応させるべく、平成22年度に変更したため、ここではそれ以降の結果を示す。

表 学生による授業評価の総合平均の結果

| | | H22 春 | H22 秋 | H23 春 | H23 秋 |
|------------------|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 教育 目 標 | 1 協働による実践や省察的に実践をとらえる力につながる授業であった | 4.39 | 4.39 | 4.24 | 4.58 |
| | 2 学校づくりや授業づくりに創造的に参画する力につながる授業であった | 4.33 | 4.34 | 4.20 | 4.61 |
| | 3 実践と理論の往還を可能とする授業であった | 4.16 | 4.43 | 4.06 | 4.34 |
| | 4 学校教育の課題を率先して解決する力につながる授業であった | 4.16 | 4.35 | 4.04 | 4.30 |
| 内 容 方 法 | 1 授業の目標が明確に示されていた | 4.24 | 4.45 | 4.11 | 4.23 |
| | 2 授業内容が充実していた | 4.32 | 4.38 | 4.16 | 4.28 |
| | 3 授業方法に工夫がなされていた | 4.17 | 4.30 | 3.98 | 4.12 |
| | 4 授業で触発されることが多かった | 4.40 | 4.39 | 4.21 | 4.45 |
| 教 員 | 1 教員の説明はわかりやすかった | 4.37 | 4.44 | 4.24 | 4.39 |
| | 2 教員の熱意が感じられた | 4.56 | 4.63 | 4.60 | 4.59 |
| 受 講 | 1 授業に積極的に取り組んだ | 4.44 | 4.42 | 4.41 | 4.69 |
| | 2 全体としてこの授業を受けてよかった | 4.52 | 4.55 | 4.38 | 4.61 |

(評価基準：5：そう思う 4：少しそう思う 3：どちらともいえない 2：あまり思わない 1：思わない)

この結果から明らかなように、それぞれの授業の評価は5段階評価で4以上がほとんどであり、学生による授業評価の結果は高いといえる。特に、教育目標と関連する項目1～4はいずれも4点以上であり、この面でも成果は表れている。

もう1つは、カリキュラム評価である。この評価項目も平成22年度に変更したため、それ以降の結果を下記に示す。この評価は年間を通した実施が昨年度からであり、今後の推移を見る必要があるが、秋学期の評価は高いものの、春学期の評価では厳しいものもある。

表 カリキュラム評価の結果

| | H22 秋 | H23 春 | H23 秋 |
|---|-------|-------|-------|
| 1. 協働による実践を通して省察的に実践をとらえることができるカリキュラムになっている | 3.19 | 3.21 | 3.32 |
| 2. 学校づくりや授業づくりに創造的に参画することができるカリキュラムになっている | 3.02 | 2.85 | 3.11 |
| 3. 実践と理論の往還を可能とすることができるカリキュラムになっている | 3.08 | 2.97 | 3.13 |
| 4. 学校教育の課題を率先して解決することができるカリキュラムになっている | 3.21 | 3.21 | 3.03 |
| 5. 授業等の関連や積み上げが保証されたカリキュラムになっている | 2.85 | 2.67 | 2.65 |
| 6. 学生の課題意識や関心が反映される工夫が行われている | 3.17 | 2.69 | 2.95 |
| 7. 各授業における評価が適切になされている | 2.94 | 2.94 | 3.08 |
| 8. 履修した授業の負担（授業前後の話し合い、課題の作成等）は、総量とし | 3.04 | 2.21 | 2.54 |

| | | | |
|--|------|------|------|
| て適切である | | | |
| 9. 直接目に見えない、意図されていないカリキュラムは、教職大学院での学習・研究・生活により影響を与えている | 3.06 | 3.18 | 3.14 |

(評価基準： 4:十分当てはまる 3:ほぼ当てはまる 2:あまり当てはまらない 1:当てはまらない)

<課題研究の内容>

課題研究は学修の総まとめ的な位置にあり、学生自身が学校現場から問題意識や課題を立ち上げ、その課題の解決を試みる科目であり、理論と実践の往還を保証する接合点に位置している。たとえば、平成23年度修了生のテーマ一覧は資料42のとおりである。

ストレートマスターの場合、生きる力を育む道德教育、小中一貫校における体育指導、ユニバーサルデザインを生かした授業モデルの開発など、ほとんどのものが本人の授業力の向上を意図したものとなっている。

一方、現職教員のテーマは、授業力の向上に関するものとともに、学校経営に高い意識を持った教員の育成、総合的な学習の時間の充実による学校経営のあり方、学校教員のキャリアパスからみた学校管理職の育成など、学校経営に関するテーマも多い。

ストレートマスター、現職教員ともに、学校の現場から課題を立ち上げ、理論と実践の往還を通してその問題解決を試みる、課題研究の趣旨に合致した内容となっている。

なお、その成果は、「課題研究成果報告書」として冊子にまとめ、「成果物」はDVDに収めて報告書に添付し、実習校及び関係教育委員会等に配布し、成果の普及に努めている。

<実習の成果>

本教職大学院の実習は年間を通して行われるため、ストレートマスターにとってみると、年間を通した学校の動きが体験できること（特に年度当初や年度末の教員の動き）、実習の各領域について自分なりに実務体験を積むことができること、自分の実践を振り返り改善を考える時間的余裕があること、児童生徒及び指導教員との関係が深まること、長期的に課題研究との連動が図る計画を作成できることなどの成果を上げている。

学期ごとに実習の全体ミーティングを行い、その中で、それぞれの実習の成果とその共有化を図っている。平成23年度のまとめによると、ストレートマスターでは、教科指導の実践、課題意識の明確化、理論と実践の往還、生徒理解や生徒指導への取組が成果として挙げられている。

また、現職教員の実習については、異校種での授業参観や先進校への視察などによる、授業を見る目や視点の広がり、新しい課題への理解などが成果として挙げられている。

《必要な資料・データ等》

[基礎データ1] 現況票

[資料41] 課題研究成果報告書(冊子)

[資料42] 課題研究テーマ一覧

[資料43] 学生による授業評価アンケート 様式、結果

[資料44] 教職大学院カリキュラム評価 様式、結果

[資料45] 実習ミーティングまとめ(第2回教職大学院授業研究会資料)

(基準の達成状況についての自己評価:A)

1) 当該標語とした分析結果

単位の修得、修了の状況はいずれも良好である。

修了後の進路状況をみると、ストレートマスターはほぼ全員が正規採用の教員となっている。退学者4人

のうち3人は1年次に教員採用試験に合格したため、中退した者である。現職教員も修了後は主幹教諭あるいは主任教諭として活躍しており、指導主事等になり教育委員会で働く者も多い。

学生の教育成果を把握する1つの手段として学生による授業評価を行っている。①各授業の数値による評価、②各授業の記述による評価、③カリキュラム評価の3種類で体系化を図っている。その数字をみると、特に各授業の評価では良好な結果が得られている。

課題研究については、一人ひとりの学生のテーマに示されているように、その内容は、社会の変化やニーズを適切に踏まえ、学校教育が抱える様々な現代的な教育課題に対応したものであり、本教職大学院の目的に照らして妥当な内容である。特に、成果報告書とともに、学校や授業で具体的な問題解決につながる「成果物」の作成を求めており、そうしたものに具体的成果が表れている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

共通科目及び選択科目については、その成果の検証の在り方を探るため、今年度、いくつかの授業において、研究的なスタンスで調査を行う予定である。

基準4-2 B

○ 教職大学院における学生個人の成長および人材の育成を通じて、その成果が学校・地域に還元できていること。

[基準に係る状況]

<東京都との連携協議会による検証>

本教職大学院は、東京都教育委員会及び東京都と連携する他の都内の4大学とともに、「東京都教育委員会と教職大学院との連携協議会」を設けている。東京学芸大学と東京都教育委員会との「協定書」において、連携協議会の役割の1つに、教職大学院修了者の履修及び実習に関する成果と課題を検証すること、さらには、学校等における活用状況についても検証することが挙げられている。

具体的には平成22年度新規採用教員及び平成22年派遣教員とその所属長を対象とし、5領域のそれぞれに関して、「修了生が、教職大学院での学びを、現在、学校の実践にどのように生かしているか」を尋ねたものである。本学のみならず、東京都と連携している5大学の集計であるが、特に所属長からの回答については、教職大学院での学びの成果を窺い知ることができる。

また、「平成21年度 教職大学院派遣研修修了者（現職教員）の履修科目と学校等における還元の状況」を見ると、本学の授業科目、たとえば、「体験活動を通じた人間形成」、「教育フィールドの開発」、「学校教育ファシリテーターの育成」、「学校文化と風土」、「未来の学校教育」、「現代的教育ニーズへの対応Ⅱ」、「相互評価による授業力の育成」などによる学びが所属長から評価されていることがわかる。

<こんにちは先輩>

教職大学院キャリア支援部会を中心に、平成22年度から学内のトップマネジメント経費による「こんにちは先輩！」事業を行っている。そのねらいは、教職大学院の修了生に対して、在学中の指導と連動した支援を行うことにある。修了生の所属校に訪問し、授業観察や聞き取り調査を行うとともに、修了生に対してアンケート調査を実施している。

学校訪問での管理職や同僚の評価は、「長期間にわたる実習と大学の学びを結びつけた教育実践ができて」、「初任者や若手教員のリーダー的な役割を果たしている」、「赴任した日から即戦力となっている」、「教職に関する服務などの意識は現職より高く、いい刺激になっている」などの高いものが大半である。一方、保護者対応や進路指導、謙虚さ、精神面の弱さなどについてはいくつかの課題が出されている。

また、アンケート調査では、教科指導、生活指導、教職員との関係、保護者との対応、校務分掌、勤務時間、初任者研修、服装、サービス、健康管理、大学院での学びと教職など、多岐にわたる項目で回答を求めた。その結果を見ると、初任者として見られる一般的な苦勞はしているが、大学院における長期間にわたる実習の学びを生かしておおむね円滑に教職1、2年目を過ごしていると評価できる。その内容は本人の了解を得て、教職支援読本「きみを待っている子どもたちがいる」に掲載し、キャリア支援の教材として活用している。

<今後の取組計画>

ストレートマスターについては、今後もキャリア支援部会を中心とした修了後のキャリア支援の一環として、中期的な見通しの下で、修了生の力量形成をフォローする計画を検討する予定である。

一方、現職教員の修了生については、今後、「東京学芸大学教職大学院同窓会」とも連動して、主幹教諭、副校長への登用状況の調査を行うとともに、研究主任等としての成果（たとえば、研究主任としての活動に教職大学での学びがどのように生かされているのかなど）の収集を行う予定である。

《必要な資料・データ等》

[資料 27] 協定書（東京学芸大学・東京都教育委員会）

[資料 46] 東京都教育委員会と教職大学院との連携協議会設置要綱

[資料 47] 派遣研修修了者（現職教員）の履修科目と学校等における還元状況（東京都教育委員会）

[資料 48] トップマネジメント事業「こんにちは先輩！」概要

[資料 49] 校長先生等との懇談の内容（「こんにちは先輩！」取材内容）

[資料 50] <教職支援読本>きみを待っている子どもたちがいる（抜粋）

[資料 51] 「こんにちは先輩！」取材依頼文

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

修了生の教育成果の検証については、東京都との連携協議会が「協定書」に基づいて実施していることから、それに重ねて調査を行うことはしていない。ストレートマスターの修了後のキャリア支援の一環に位置付けている。この取組の意義は、在学時の指導教員が在学中のストレートマスターと一緒に修了生の授業を見ることにより、①在学中から一貫した指導を行いつつ、修了生を励ます、②在学中のストレートマスターも修了生の授業を見て、インタビューすることにより、在学生の学習にもなる、③併せて校長等にインタビューして、本人の成長を確認する、など多面的であり、評価を切り離して実施するのではなく、多面的な教育的支援に位置付けているところに特長がある。

2 「長所として特記すべき事項」

① 「外部評価」による成果の確認

修了生の就職先である学校及び教育委員会からの評価も東京都との連携協議会により実施されている。この検証は、本学独自のものではないが、本学の成果の一端を知ることができる。中期的な展望の下で、「こんにちは先輩！」事業を継続し、その成果を検証していく予定である。

② 教育成果の還元

修了生による教育成果の還元については、「子どもの心をたがやす教育」において作成した教材が道徳の生徒用副読本『キラリ☆道徳』（正進社）で採用される、教育調査研究所の研究紀要に課題研究の報告が掲載されるなど、いくつかの例があげられる。また修了生による各種専門学会での発表も行われている。

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 A

○ 学生相談・助言体制、キャリア支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

<全学的な学生支援体制>

東京学芸大学では、学生のキャリア形成支援、各種相談、健康サポートなどを行うため、学内の諸機関を「総合学生支援機構」として有機的に結び付け、トータルに学生支援を行う体制を整備している。教職大学院の学生も下記の諸機関を利用することができる。

① 学生相談センター

学生相談センターは、学生の生活上の相談に応じ、豊かで快適な学生生活の支援に寄与することを目的としている。当該センターには、学生生活相談に4名のカウンセラーを置いている。

② 保健管理センター

保健管理センターは保健管理に関する専門的業務を行うことを目的としている。当該センターには常勤で内科医及び精神科医各1名を置き、更に非常勤で心と身体の相談関係に5名の精神科・心療内科医及び1名のカウンセラーを置き学生の健康相談等を実施している。

③ 学生キャリア支援センター

学生キャリア支援センターは、学生のキャリア支援及び就職活動を支援することを目的としており、就職相談については、教員関係に3名の相談員を置いている。

④ キャンパスライフ委員会

人権侵害に関する相談に応じており、委員13名、教員・職員からなる14名の相談員が対応する体制をとっている。

⑤ 学芸カフェテリア

「学芸カフェテリア」は平成19年度文部科学省「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」に採択されたものであり、学修と将来設計を支援する取組である。本教職大学院も教職に関する講座の開設について、協力している。

⑥ 学務課大学院室教職大学院係及び学生課

教職大学院係では、履修、実習、資格、免許、休学など学生の履修について、学生課では、授業料免除や奨学金等について相談に応じている。

なお、以上の情報は、本学で作成した『学生生活の手引』に掲載されており、全学生に配布している。

<教職大学院における学生支援>

本教職大学院では、「主指導教員」の仕組みをとっており、学生一人ひとりに教育実践創成講座に所属する専任教員のいずれかが主指導教員となる。その役割は、担当学生の生活、履修、進路に関する指導、相談及び各書類の作成等であり、主指導教員とは年度当初のオリエンテーションの中で、顔合わせの機会を図っている。原則として課題研究のグループに対応しているため、頻繁に顔を合わせることができる。

また、課題研究及び実習の担当教員も、週に一度は課題研究の時間に、さらに実習校での学生の様子も把握しており、メンタルヘルス等仮に問題が生じた場合もすぐに相談に応じ、対応することができる。

一方、学習相談、助言等をより広く行うため、オフィスアワーについても全専任教員が設定している。

なお、特任教授については個別の研究室がないため、相談については事前に連絡を取って時間を設定することとしている。

本教職大学院では、教職大学院運営会議の分掌の申し合わせ（基準 8-1 で述べる）により、「キャリア支援部会」を設置し、8人の専任教員が部会員となっている。その担当は、キャリア支援、生活支援、生活指導、教員採用支援、追跡支援に分かれており、それぞれ担当が決まっている。部会は、月に1度の割合で、運営会議終了後に開催されており、その場で学生の生活指導上の問題が生じた場合の情報交換及び対策等について検討している。

さらに、平成 22 年度からは、体系的な就職支援及び就職後の支援事業に取り組んでいる。その主な内容は、①教職希望学生全員を教職に就かせるための支援として、進路指導説明会、「優教研」の開催、教員採用支援テキスト「教師になろう」の作成、学芸カフェテリアとの連携など、②教員採用試験後から教員就職までの支援として、二次試験報告会、二次試験の状況復元、教員採用選考のための資料の整備、教職支援読本「きみを待っている子どもたちがいる」の作成、指定地区別の面接支援など、さらに③教職就任後 2 年間の総合的な支援として、教職支援読本の配布、年報等の情報の定期的な送付、修了生の学校訪問や授業観察、修了生の追跡調査、などである。

このうち、「優教研」では、キャリア支援部会の指導体制の下、現職教員学生の協力も得て、年 30 回程度、論文指導、面接指導、提出書類指導、実技指導、模擬授業・単元指導計画の指導を通して、健全な教師観や教育観の練磨等を行っている。

《必要な資料・データ等》

- [資料 35] 主指導教員・課題研究・創成研修担当教員一覧
- [資料 37] 教員オフィスアワー一覧
- [資料 52] 総合学生支援機構リーフレット
- [資料 53] 学生相談室案内
- [資料 54] 保健管理センターホームページ
- [資料 55] 学芸カフェテリアリーフレット
- [資料 56] キャンパスライフ委員会リーフレット
- [資料 57] 学生生活の手引き（冊子）
- [資料 58] 教職大学院教育事務分掌申合せ
- [資料 59] 優教研スケジュール
- [資料 60] 平成 23 年度学生から教員への架け橋推進事業（計画）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

本学では、学生の各種相談、健康サポートを行うため、学内の諸機関を「総合学生支援機構」として有機的に結びつけ、トータルに学生支援を行う体制を整備している。学生の相談・助言体制は、学生キャリア支援センター、学生相談センター等の他、学芸カフェテリアなどの機能も加え充実を図っている。

その上で、「キャリア支援部会」を設け、学生一人ひとりについて、教員間で情報を共有し、必要がある場合には組織として対応できるようにしていることから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

本教職大学院では、「キャリア支援部会」を設置しており、本部会がキャリア支援を総合的に行っている。特に「優教研」は組織的な就職支援であり、極めて高い教員就職率を支える取組である。

基準5-2 A

○ 学生への経済的支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

学生に対する入学科・授業料の免除、奨学金の貸与等については、「東京学芸大学入学科免除及び徴収猶予取扱規程」、「東京学芸大学授業料等の免除及び徴収猶予に関する規程」、「東京学芸大学『日本学生支援機構奨学生』選考規程」を定めて、これらの規程に基づいて、厳正な選考を行い、対象者を決定している。

また、平成 19 年度から本学独自の奨学金制度として「東京学芸大学学生奨学金『学芸むさしの奨学金』」を設けている。これは経済的理由により修学が困難であると認められた者に対して、本学が学資を給付し、修学を支援することを目的とするものであり、主たる家計支持者の喪失や災害等による被害により修学が困難になった者を対象とする「緊急支援奨学金」と授業料免除を受けられなかった者を対象とする「学資支援奨学金」からなる。給付額は、緊急支援奨学金は 30 万円又は 15 万円、学資支援奨学金は 10 万円としている。

なお、教育学研究科としては、学生のニーズに応じて、学会発表の際に奨励費を支給する「研究奨励事業」制度を導入している。学会で発表する際には、国内の場合 2 万円、海外の場合は 4 万円を給付している。

《必要な資料・データ等》

[資料 57] 学生生活の手引き（冊子）

[資料 61] 教育研究奨励事業募集要項

[資料 62] 授業料免除・むさしの奨学金概要（東京学芸大学ホームページ）

[資料 63] 授業料免除等採択者一覧

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

入学科免除、授業料免除及び奨学金の選考は、各規程に基づき、適正に行っている。

また、平成 19 年度から大学独自の給付型の「学芸むさしの奨学金」を創設し、経済的理由により修学が困難であると認められた者に対して、奨学金を給付しており、学生の経済援助は適切に行われていることから、基準を十分に達成している。

基準領域 6 教員組織等

1 基準ごとの分析

基準 6-1 A

○ 教職大学院の運営に必要な教員が適切に配置されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の専任教員は 18 人である。したがって、専門職大学院設置基準及び平成 15 年文部科学省告示第 53 号第 1 条第 1 項に定める専攻ごとに置くものとする専任教員の数 (11 人) を上回る教員を配置している。18 人の内訳は、まず、教職大学院を専ら担当する教育実践創成講座所属が 5 人 (うち研究者教員 3 人、実務家教員 2 人) である。本学ではこの教員を「専任」と呼んでいる。次に、大学の学部・修士課程等と兼任が 5 人 (いずれも研究者教員) である。さらに、校長等の経験者である特任教授が 5 人、本学の附属学校と兼任の特任教授が 3 人である。したがって、研究者教員と実務家教員の数はそれぞれ 8 人と 10 人 (うちみなし教員は 8 人) であり、実務家教員の方を厚く配置している。

教員の教育上又は研究上の業績については、専任教員のうち、特任教授を除く大学所属の教員は、大学のホームページの「教員紹介」において、公開しており、専任教員全員の業績については、教職大学院のホームページを改訂し、今年度春学期中に公開するよう作業を進めている。

開設授業科目数は、課題研究科目及び実習科目を除くと、29 科目 (37 コマ) である。このうち専任教員が担当しているのは 25 科目 (32 コマ) であり、全体の約 9 割は専任教員が担当している。共通科目については、全科目について、教育実践創成講座の所属教員又は元所属教員が担当している。

なお、教職大学院長は、副学長 (教育・国際担当) が務めており、この体制により、大学の執行部と教職大学院の恒常的な意思疎通を図り、両者の関係を強化している。

また、教育実践創成専攻の実務家教員のうち 1 人のポストについては、「東京学芸大学教員の任期に関する規程」に基づき、任期制を実施している。

《必要な資料・データ等》

[基礎データ 1] 現況票

[資料 3] 平成 24 年度教職大学院履修便覧

[資料 9] 教職大学院ホームページ

[資料 21] 教職大学院担当教員

[資料 64] 教員の任期に関する規程

(基準の達成状況についての自己評価 : A)

1) 当該標語とした分析結果

専門職大学院に関する文部省告示に示される「専攻ごとに置くものとする専任教員数」(11 人) と必要専任教員数のおおむね 4 割以上に実務家教員 (5 人) のいずれの基準も超える教員配置を行っている。

専任教員の教育上又は研究上の業績については、大学のホームページにおいて、実務家教員も含めた教職大学院の全教員の業績等については、教職大学院のホームページで公表している。

さらに、全授業科目 (課題研究と実習を除く。) の 9 割近くは専任教員が担当しており、教育課程の基盤に位置する共通科目は、教職大学院を専ら担当する教育実践創成講座の教員及び元教員が担当している。

また、実務の経験を有する教員を含め、専門職大学院設置基準に定められた必要教員数以上が確保されているため、教員組織については基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

本教職大学院では、教育諸科学の多様な領域の研究者教員、学校及び教育委員会での豊富な実務経験を有しかつ実践研究にも優れた実務家教員、さらには、日常的に理論と実践を往還している附属学校教員を配置することにより、教員組織の上で、教育目標に掲げる「協働」の実現を担保する仕組みをとっている。

基準6-2 A

○ 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]

本学の場合、教員の採用等については、「東京学芸大学教員選考規程」及び「東京学芸大学教員選考基準」に基づき実施しているところであるが、教職大学院の専任教員のうち、教育実践創成講座に所属する教員の採用、承認等については、「東京学芸大学教職大学院専任教員等選考要項」を別に定め、これにより行っている。同要項に基づき、教育実践創成講座の教員の選考は、教職大学院運営会議が専任教員候補者として選考した者のうちから、教育研究評議会の議に基づき学長が行うことなどが定められている。

次に、過半数を占める実務家教員については、「東京学芸大学教職大学院実務家教員選考基準」を設けている。これにより、教職大学院の実務家教員について、教授、准教授、講師の資格を定めている。特任教授については、「東京学芸大学特任教授等に関する規程」により、必要な事項を定めている。

なお、平成23年度以降、特任教授の新規採用については、公募により広く告知するとともに、規程等に基づき厳正な審査により採用を行っている。

現状では、教員の年齢構成は次のとおりである。

表 専任教員の年齢構成

| 年齢 | 61歳以上 | 51歳～60歳 | 41歳～50歳 | 31歳～40歳 | 30歳以下 |
|---------|-------|---------|---------|---------|-------|
| 人数 | 8人 | 6人 | 4人 | 0 | 0 |
| 構成割合(%) | 44% | 33% | 22% | 0% | 0% |

61歳以上と60歳以下の教員がほぼ半々の状態であり、比較的年齢層が高い。男女の割合を見ると、18人の専任教員のうち女性は1人であり、男女のバランスについては課題があることは明らかである。

教職大学院の教員構成については、創設当初は、実務家教員を除いて、3年間ごとのローテーション制で行うことが構想されていたが、その後、教員構成の基本部分は継続性が必要となるため、3ポスト程度をローテーション制とするよう改めることが本学の部局長会で確認された。大学の学部との兼任教員の3人がこれに当たる。

また、教職大学院を担当する附属学校教員の人事についても、任期を定めることなどを「教職大学院と附属学校の人事に関する取扱い」により定めている。

なお、非常勤講師の選考については、先の「東京学芸大学教職大学院専任教員等選考要項」に規定があり、それに基づき行っている。

《必要な資料・データ等》

[基礎データ2] 専任教員個別表

[資料65] 教員選考規程

[資料66] 教員選考基準

[資料67] 教職大学院専任教員等選考要項

- [資料 68] 実務家教員選考基準
- [資料 69] 特任教授等に関する規程
- [資料 70] 非常勤講師（特任教授）の募集について
- [資料 71] 教職大学院の教員構成について
- [資料 72] 教職大学院と附属学校との人事に関する取扱い

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

教員の採用基準や昇格基準等が明確かつ適切に定められている。教育実践創成講座に所属する教員については「東京学芸大学教職大学院専任教員等選考要項」を、実務家教員については「東京学芸大学教職大学院実務家教員選考基準」を設け、これに基づき、人事を進めている。特任教授については「東京学芸大学特任教授等に関する規程」、非常勤講師の選考についても「東京学芸大学教職大学院専任教員等選考要項」にそれぞれ規定を設けるなど、規程等の整備に努めている。

教員組織の活性化を図るために、大学の兼任教員及び附属学校の特任教授はローテーションを導入している。これにより、大学と附属学校にとっては、教職大学院での教育経験を還元できるとともに、教職大学院にとっては、新たな教員の確保により、教育全般にわたる活性化を期待することができる。

さらに、実務家教員の採用に当たっては、公募の活用により、採用の透明化を図っている。

なお、教員の平均年齢の高さについては、次のように判断している。教育実践創成専攻の所属教員の年齢構成については、現職教員を多数抱える大学院であり、学校経営などを教えるためにも、一定年数の経験が必要となるため、必然的にある程度は年齢が高くなると判断している。

また、大学の兼任教員と附属学校の特任教授もローテーションにより異動していくことが計画されているため、校長等経験者の実務家教員については、教員組織の安定性確保のためにも、一定期間の継続性が必要とされる。ただし、今後の人事の際には、年齢構成の適正化に向けて検討する必要があり、男女比のアンバランスについては、優先的に是正していく必要がある。

2) 評価上で特に記述すべき点

開設当初は人事に関する規程等は必ずしも十分に整備されているわけではなく、本学に共通の規定を適用していたが、その後、徐々に規程の整備を進め、上記のような規程の体系を整備するに至ることができた。

基準 6 - 3 A

○ 教育の目的を遂行するための基礎となる教員の研究活動等が行われていること。

[基準に係る状況]

研究者教員については、それぞれの専門が、教育学、特別支援教育、教科教育、国際教育であるが、ホームページに掲載のとおり、それぞれの専門について学術的な研究はもとより、教科書の執筆、教材の開発等、各担当科目の教育にふさわしい研究活動を継続している。

実務家教員についても、これまでの実績に加えて、教育書での活発な執筆活動とともに、学校での講師等も相当数に上る。各学校の校内研修に継続的にかかわる実務家教員も多く、こうした実績に基づいた授業が行われている。

附属学校の教員については、実践的な研究がその職務の一環であるため、所属校の研究も含めて、担当科目に対応した授業研究等を行っている。

さらに、教育活動に関する評価については、後述の FD（基準 9 - 2）において述べるとおり、学生による授業

評価により各授業の改善を図るとともに、教員相互の授業参観、授業研究会の実施等により、教員間の評価に基づく改善を毎年行っている。

そのうえで、平成 20 年度及び 21 年度については、GP の経費による文部科学省「専門職大学院等における高度専門職業人養成教育推進プログラム」として採択された共同研究も行った。「実践的指導力育成を保証する評価指標の開発」をテーマとし、本教職大学院の柱である「課題研究」の指導内容及び方法について、研究者教員と実務家教員の間で綿密な協議に基づく開発研究を行った。課題研究のルーブリック評価等の指標を開発・導入するとともに、「課題研究ハンドブック」も作成した。

また、この過程において、学生の課題研究の報告書を素材として、各教員がルーブリック指標に基づき評価した結果を出しあい、教育活動の成果の評価を行うとともに、ルーブリック指標の改善も図った。こうした取組により共通理解を形成したうえで、「ハンドブック」を活用している。

また、「東京学芸大学教職大学院年報」（平成 23 年度版）の刊行も始まり、実務家教員の実践的研究の発表の場も確保した。

《必要な資料・データ等》

[基礎データ 3] 専任教員の教育・研究業績

[資料 6] 課題研究ハンドブック（抜粋）

[資料 73] グループ公開授業及び情報交換会報告書

[資料 74] 授業研究会報告

[資料 75] 専門職大学院等 GP ホームページ

[資料 76] 教職大学院年報刊行規定

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

研究者教員、実務家教員とも、教職大学院の教員として望まれる実践的な研究に従事している。研究者教員については、それぞれの専門に関する学術的な業績とともに、教職大学院で教えるにふさわしい重点的な研究も行っており、担当科目に関連する社会的活動も活発である。

また、実務家教員についても、学校の管理職あるいは教育行政担当者としての豊富な経験に加えて、現在でも学校の研究に携わっており、教育委員会との関わりも深い。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

GP による共同研究は、研究者教員と実務家教員の協働により、本教職大学院の柱である「課題研究」の内容の検討について、一定の成果を得ることができた。

基準 6-4 B

○ 教育課程を遂行するために必要な教育支援者（例えば事務職員、技術職員等）が適切に配置されていること。

[基準に係る状況]

教育課程を遂行するために必要な教育支援については、学務部学務課大学院室が主としてその業務を担っている。教職大学院には事務室があり、そこに大学院室の教職大学院系の事務職員 2 人と事務補佐員 1 人が配置されている。教育課程に関連する業務に限定して述べると、履修便覧の作成、シラバスの更新・修正、時間割管理業務のサポート（クライアントサーバー等のシステム作成・更新・修正・掲示等での通知）、学生履修登録のサポー

ト（履修指導・助言等）、成績登録・確認作業、PC・ビデオカメラ等学生用物品の貸し出し、授業運営サポート（時間割変更・休講・補講・学外授業時の対応等）、授業の外部講師招聘に伴う講師依頼等の事務手続き、授業に資する物品の購入、実習（創成研修）実施サポート、教室予約・管理・維持など、多方面にわたる業務を担当している。

また、運営会議及び企画調整会議には、教育支援に関して総括し、補佐機能を担う学務部学務課職員も出席しており、審議の過程で連携をとって進める体制をとっている。

なお、技術職員については、情報処理センターに2人配置されており、全学的な情報関係の業務に当たっている。

《必要な資料・データ等》

[資料 58] 教職大学院教育事務分掌申合せ

[資料 77] 事務組織規則

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

教職大学院担当の事務室があるため、教育課程を遂行するために必要な事務的な支援となる時間割の管理、学生の履修登録、教材の購入と貸し出し、授業運営のサポート等の多面的な支援が行われており、事務職員も教職大学院の専任であるため、その業務に精通している。

2) 評価上で特に記述すべき点

教職大学院のフロアの中に、教職大学院担当の事務室があり、事務職員等3人が配置されているため、教員、学生の双方にとって、有益な支援ができる体制となっており、教育課程の遂行のみならず、学生支援や教員の会議への支援も十分に行われている。

基準6-5 A

○ 授業負担に対して適切に配慮されていること。

[基準に係る状況]

専任教員の授業負担は、基礎データ2のとおりである。まず教育実践創成講座に属する教員は、教職大学院を専らに担当しており、学部及び大学院修士課程の授業は持っていない。ただし、このうち2人は博士課程も担当しており、通年でそれぞれ1コマ授業を担当している。教職大学院での授業負担は、共通科目及び選択科目で2～3科目であり、これに課題研究の指導と実習の担当が加わる。

一方、大学教員のうち兼任の教員は、教職大学院の授業担当は共通科目及び選択科目で1～2科目であり、これに課題研究と実習の負担が加わる。特任教授の負担もこれと同等である。課題研究及び実習に関する担当学生数も、教育実践創成講座所属の教員の負担を若干重くしてはいるものの、現職教員とストレートマスターの合計で4人を超えることがないように配慮している。

兼任教員については、大学の定める「非常勤講師配分基準」に「教職大学院を担当する兼任教員については、その教員が担当する枠数」に非常勤講師を措置することが明記されており、これに従って非常勤が措置されている。特任教授のうち、附属学校との兼任教員については、教職大学院での授業、指導、実習巡回、会議等に割く1日半程度の時間を非常勤講師で補うことができる予算を各特任教授の所属校に措置している。

課題研究及び実習は年間を通した指導が必要であり、その分負担が重いとも言えるが、それを考慮した上での非常勤措置など配慮がなされている。

《必要な資料・データ等》

[基礎データ 2] 専任教員個別表

[資料 35] 主指導教員・課題研究・創成研修担当教員一覧

[資料 87] 非常勤講師配分基準

[資料 88] 予算配分通知書

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院では、専任教員は全員課題研究科目と実習科目を担当する仕組みであり、これに加えて、教育実践創成講座所属の教員は共通科目等を2～3科目、兼任及び特任教授が1～2科目担当している。

また、課題研究及び実習に係る担当学生数も4人を超えることがないよう振り分けている。したがって、負担が偏ることも、平均して過重であることもなく、授業負担は適切である。

兼任の教員に対しては、教職大学院の授業負担分に対して、非常勤講師を措置することが明記されており、これにより負担の軽減を図っている。

また、附属学校教員についても、教職大学院での負担分を非常勤措置で補うよう予算措置をしている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

基準領域 7 施設・設備等の教育環境

1 基準ごとの分析

基準 7-1 A

- 教職大学院の教育研究組織及び教育課程に対応した施設・設備並びに図書、学術雑誌等の教育研究上必要な資料が整備され、有効に活用されていること。

[基準に係る状況]

<教職大学院の施設・設備>

教職大学院は人文社会科学系研究棟 2 号館の 1 階に位置している。専有のスペースは、教職大学院教室 (49 m² 約 40 名収容)、教材作成室 (27 m²)、資料室 (25 m²)、課題研究演習室 (13 m²) である。この他に教職大学院長室 (25 m²)、3 名の専任教員の研究室 (約 25 m²)、特任教授室 (12 m²) 及び教職大学院事務室 (25 m²) も置かれている。

教職大学院の教室は 1 年次の学生が一堂に会して授業を受けることができる規模であり、AV 機器等も備え付けられている。教材作成室には、学生用のパソコン、印刷機、教材を作成するための消耗品などが置かれている。

資料室には、教職大学院で購入している定期刊行物の他に、教育に関する図書が配置され、学生用のパソコンとコピー機も置かれており、いつでも利用可能な環境を整えている。

この他に大学の講義棟の 1 教室 (N306 教室 (74 m²) 収容定員 60 人) を教職大学院の専用の教室としている。

また、学生の自主的学習環境としては、第 2 むさしのホール 3 階に演習室、自習室を確保している。

全学的な自主的学習環境として、グループ討論や自習室として活用できるインフォメーションホール (PC 端末設備) 及び学生ラウンジ (116 m²)、図書館の 2 階には学生が自由に使用できる PC 端末を設置し、3 階には大学院生専用の自習スペースを設けている。

<研究室等>

教員の研究室については、教育実践創成講座の 5 人のうち 3 人の研究室が教職大学院教室のあるフロアに配置されている。残りの 2 人については、前所属講座の建物に置かれている。兼任の研究室もそれぞれの所属講座のある建物にある。特任教授の部屋については、1 室しかないため、学生の指導等では院長室や課題研究演習室を使用している。

<図書等>

図書等については、教職大学院専用の資料の数は多くないが、専任教員の所属する各講座 (教育学、社会科教育学) やセンター (教員養成カリキュラム研究開発センター、教育実践研究支援センター、国際教育センター等) の図書室が活用できるとともに、大学の附属図書館の利用を薦めている。附属図書館は、教員養成系の単科大学としての規模を誇り、平成 23 年度末現在で図書 909,675 冊 (うち外国書 238,855 冊)、学術雑誌 11,499 種類 (うち外国雑誌 3,444 種類)、視聴覚資料 5,828 点、電子ジャーナル約 9,178 タイトルを所蔵している。資料は、教育研究上必要な資料が系統的に収集、整理されており、館内に 38 台設置されている端末により OPAC (オンライン利用者目録) 検索が可能である。

《必要な資料・データ等》

[資料 80] 教職大学院関係施設棟別平面図

[資料 81] パソコン・プリンター他管理簿

[資料 82] 学生貸出物品一覧

[資料 83] 教育実践創成専攻購入図書一覧

[資料 84] 図書館利用案内

(基準の達成状況についての自己評価：B)

1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院の課題の1つは、施設・設備等の貧弱さである。学生の評価としては、狭いスペースでむしろ現職教員とストレートマスターの親密さが増すとする者もいるが、教育環境として物理的な狭さは否定しがたい。本学の大学機関別認証評価の自己評価書(平成22年6月)においても「特に教職大学院においては、大学院生の自主的学習環境の整備が急がれる」と指摘される場所である。教職大学院単体としてみると、教育環境の課題は多いが、本学は教員養成系の単科大学であるため、教育関係の資料は図書館等に豊富にあり、自主学習環境も大学として用意しているスペースを活用するなど、大学全体で見れば、一定の基準に達していると判断している。

2) 評価上で特に記述すべき点

本教職大学院は、定員30名であり、このうちの半数程度を現職教員が占めているが、そのほとんどは1年履修プログラムの学生である。したがって、実質的な学生数は45人前後となる。現在の教職大学院の施設では、狭隘であることは疑いのない事実であるが、この狭い空間で密接な人間関係の下でインフォーマルな教育が行われていることも事実である。

一方、開設以来、大学の講義棟に教職大学院の専用の教室を確保するとともに、教職大学院の教室の設備について充実を図ってきた。

2 「長所として特記すべき事項」

今年度、教職大学院の入っている人文社会科学系研究棟2号館の耐震改築工事に伴い、教職大学院を中心とする「大学院棟」(平成24年度に着工し、25年度に完成予定。)を建築する予定である。この棟は、教職大学院の専用の建物であり、この中に、教室及び演習室等、専任教員の研究室及び学生の自主学習スペース等を配置する計画である。これにより、これまで学内に散在していたスペースを1か所に集約するとともに、特任教授の研究室や学生の自主学習の環境も大幅に改善される見込みである。

基準領域 8 管理運営等

1 基準ごとの分析

基準 8-1 A

- 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]

教職大学院の組織及び運営に関する基本事項は「東京学芸大学教職大学院運営規程」により定められている。まず、教職大学院には教育実践創成講座が置かれ、所属する教員は教職大学院において教育上の職務に当たるものとされている。

また、教職大学院に教職大学院長を置き、副学長（教育・国際担当）をもって充てること、教育実践創成専攻を代表する者（「専攻代表」）を置くことも定められている。その上で、教職大学院及び講座の一体的な運営を行い、重要事項を審議するために、教職大学院運営会議が置かれている。

運営会議は、教職大学院長、総合教育科学系長、専任教員から組織される会議であり、その審議事項は、①履修課程、授業科目その他学生の教育に関する事項、②研究に関する事項、③点検・評価、国際交流、学術交流、予算・施設等に関する事項、④事業に関する事項、⑤教員候補者選考等人事に関する事項、⑥その他運営会議が必要と認めた事項、である。8月を除き、毎月1回、会議を開いている。

本教職大学院は、教育学研究科の1専攻ではあるが、他の専攻とは課程が異なることもあり、その意思決定機関である運営会議の独立性が高い。これにより、教職大学院の基本事項は教職大学院のスタッフで決めることができる。しかもみなし教員である特任教授も全員参加することにより、教職大学院のスタッフの意識の統一も図っている。その一方、平成22年度から、副学長（教育・国際担当）が教職大学院長を兼務し、総合教育科学系長も運営会議に参加するよう改め、大学の執行部との意思疎通を図るとともに関係を強化した。

運営会議の下に、教職大学院の運営全般に関する事項を審議する「企画調整会議」を置いている。その統括は専攻代表が行っている。企画調整会議には、教育実践創成講座の教員を中心に、大学の兼任教員とともに事務職員の大学院室長及び教職大学院事務係長も出席している。その審議の内容は、教育課程や授業運営、点検評価やFD、入学試験、学生の修学支援、広報、予算・施設などで、教職大学院のほぼすべてのことについて、審議、連絡調整を図る場として機能している。この会議により、緊急の問題について迅速に判断することができるとともに、学生一人ひとりの対応についても十分に協議することができる。

また、講座の教員が部会の長を担うことから、部会間の調整を図ることもできる。毎週1回、年間を通して毎年40回以上開催されている。

さらに、企画調整会議の下に、総務部会、教育課程部会、キャリア支援部会、教育事務部会の4つの部会を設置している。各部会には教職大学院の全専任教員と事務職員が配置されている。各部会の部会長は教育実践創成講座所属の教員が当たり、企画調整会議で調整・協議の上、重要事項については運営会議に諮り決定する仕組みをとっている。部会の会合は運営会議終了後に引き続き行っている。特に教育課程部会とキャリア支援部会において、特任教授も含めた教職大学院の全スタッフがカリキュラムと学生支援について協議するとともに、情報交換の場ともなっている。企画調整会議及び部会については、要項等は設けていないが、年度当初に運営会議において申し合わせを確認している。

一方、事務組織については、学務課大学院室教職大学院係が教職大学院の事務室として機能しており、2人の事務職員と1人の事務補佐員が配置されている。この3人により、教職大学院の事務全般が担われている。さらに、教員の研究費等については、総合教育科学系事務室の事務職員が処理している。

《必要な資料・データ等》

- [資料 58] 教職大学院教育事務分掌申合せ
- [資料 77] 事務組織規則
- [資料 85] 教職大学院運営規程
- [資料 86] 運営会議議事要録
- [資料 87] 企画調整会議日程
- [資料 88] 部会の記録（教育課程部会、キャリア支援部会）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

東京学芸大学大学院学則では、教育学研究科の運営に関する事項及び必要な事項については、教授会及び教育研究評議会にて審議することとされているが（第8条）、本教職大学院の運営については独立性が高く、実質的な審議及び意思決定は、教職大学院運営会議で行っている。同会議は、副学長（教育・国際担当）及び総合教育科学系長が委員となっていることにより、大学の執行部との意思疎通が図られ、みなし教員である特任教授も委員となっていることから、教職大学院に携わる全ての教員で意思決定を行うことができる。

企画調整会議は、教育実践創成講座に所属する教員が中心となり、毎週、開かれている。年間 40 回を超える数にのぼり、教職大学院のほぼすべてのことについて、審議、連絡調整を図る場として機能している。この会議により、緊急の問題について迅速に対応することができるとともに、学生一人ひとりの指導のあり方についても十分に協議することができる。

また、講座の教員が部会の長を担うことから、部会間の調整を図ることも行っている。

部会については、特に教育課程部会とキャリア支援部会において、特任教授も含めた教職大学院の全スタッフがカリキュラムと学生支援について協議するとともに、情報交換の場ともなっている。

事務組織についても 3 人が教職大学院の専任として配置されており、事務全般にわたり円滑な執行が行われている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

設置当初から見ると、運営組織については、次の 2 点について大きく改善した。第 1 は、大学の執行部との関係強化である。当初は教育実践創成講座の教員から教職大学院長を出していたが、これを改め、副学長が教職大学院長を兼務することとした。第 2 は、専任教員全員による運営の強化である。本教職大学院では、設置当初からみなし教員である特任教授も運営会議の構成員であったが、部会制を導入することにより、全教員が分掌組織に位置づけ、全員で運営を分担する仕組みを整えることができた。

基準 8-2 B

○ 教職大学院における教育活動等を適切に遂行できる財政的基礎を有し、配慮がなされていること。

[基準に係る状況]

運営経費については、大学に所属している教員の研究費等、兼任教員の非常勤措置、特任教授の人件費等と授業運営等の学務経費に分けることができる。

大学に所属している教員（10 人）については、大学全体の教育研究経費の枠内で、「教育研究基礎経費」と「授業経費」により研究費等が措置されている。この他に、教職大学院として、「教育研究整備充実費」又は「重点研究費」を申請することもできる。

学部と兼任の教員（2人）については、「非常勤講師配分基準」に基づき、その教員が担当する学部の授業枠数に非常勤講師を措置している。

校長等の経験者である特任教授については、非常勤講師等人件費（特任教授等経費）として予算措置を受けている。これにより週2日程度、授業、会議、実習巡回等のための人件費を確保しており、これとは別に「非常勤講師等旅費」も予算措置が認められている。

また、附属学校との兼任教員（3人）も同様に、非常勤講師等人件費が認められており、1日半程度、大学院に専念できるように、附属学校で非常勤講師を措置できる予算が配分されている。

教職大学院の授業運営等に関する予算は「学務経費」として予算措置されている。経費の内訳は、物品・役務等、謝金（外部講師等）、実習等経費、旅費、公務外出、印刷費（パンフレット、履修便覧、課題研究成果報告書等）である。実習に関連しては、実習校において実習に伴う消耗品等を補填する経費（実習等経費）と実習巡回の旅費が用意されており、この予算の枠内で、特任教授の研究費も確保されている。

なお、学生については、一人ひとりにコピーカードを配布し、授業等で必要なコピーが無料でとれるようにするとともに、教材作成室等には必要な消耗品等も用意している。

《必要な資料・データ等》

[資料 78] 非常勤講師配分基準

[資料 79] 予算配分通知書

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院の経費のうち、授業運営等に関する費用は「学務経費」として十分な額が予算措置されている。この経費には、実習巡回の旅費と実習校において実習に伴う消耗品等を補填する経費も含まれている。

教員の研究費については、大学全体の教育研究経費の枠内で、配分基準に基づき配分されている。兼任教員及び附属学校教員の教職大学院における授業負担を補填する非常勤措置、特任教授の人件費、非常勤講師費用などもすべて予算措置されている。

基準 8-3 A

○ 各教職大学院における教育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]

本教職大学院では、教育活動等の状況を広く社会に周知するために、次の取組を行っている。

1) 大学全体の取組

「東京学芸大学大学概要」に教職大学院の教育指標、カリキュラム編成の特色、修了要件等を盛り込んでいる。

また、東京学芸大学のホームページにも「大学紹介」の「学びの領域一覧」に「教職大学院の課程」として独自のホームページを開設し、教育理念、教育活動等の周知を図っている。その内容は、「教職大学院のご案内」、「教育課程」、「入学情報」、「学生生活・就職情報」、「在学生向け情報」、「授業風景」、「教職大学院年報・同窓会」、「データ集」からなり、教職大学院に関する多面的な情報を発信している。

2) 教職大学院の取組

① 印刷物の刊行

大学の刊行物やホームページ以外では、「教職大学院パンフレット」を毎年作成している。その内容は、教

育目標、カリキュラム編成の特徴、授業科目などとともに、全教員の紹介を載せ、授業の様子がわかる写真も多数載せている。このパンフレットは、東京都等の都道府県教育委員会と東京都下の各区市町村教育委員会等に配布しており、教職大学院の『教職大学院学生募集要項』にも「教職大学院案内」の項目を盛り込み、パンフレットと同様に各教育委員会に配布している。

「東京学芸大学教職大学院年報」（平成 23 年度）の刊行も開始した。その内容は、専任教員及び修了生の研究論文や実践研究論文とともに、教職大学院の授業報告や課題研究成果報告、昨年度の主な学事・行事、同窓会便り等も含んでいる。

② 教育課程の成果の公表

教職大学院の成果の公表の場として、実習校や所属校の指導の先生方、教育委員会の担当課、修了生にも参加を呼びかけ、3月に「課題研究成果報告会」を開催している。課題研究については、全学生の成果報告書をまとめて冊子を作り、実習校、教育委員会など関係機関等に配布している。

なお、東京都教職員研修センターの「東京都教育実践発表会」（毎年 10 月に開催）において、教職大学院生の研究成果の報告会が設定されており、本教職大学院の修了生である現職教員もその学修成果を発表している。こうした報告会も広く教職大学院の成果を教職関係者に周知する方策と位置づけている。

《必要な資料・データ等》

[資料 5] 教職大学院パンフレット（東京学芸大学教職大学院教育学研究科 教育実践創成専攻 2012）

[資料 9] 教職大学院ホームページ

[資料 10] 東京都教育実践発表会開催通知

[資料 11] 教職大学院募集要項等送付先

[資料 41] 課題研究成果報告書（冊子）

[資料 89] 大学概要（冊子）

[資料 90] 課題研究成果報告会案内

[資料 91] H23 年度課題研究成果報告書送付先一覧

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

大学概要等の他に、ホームページにより教職大学院に関する多面的な情報を掲載するとともに、パンフレット、年報、課題研究の成果報告書等の印刷物を作成し、実習校、教育委員会など関係機関等への配布や、課題研究の発表会を開催するなどして、積極的な広報を行い教育活動等の周知に努めていることから、基準を十分に達成している。

基準 8-4 B

○ 各教職大学院における教育活動及び管理運営業務等に関する自己点検・評価及び外部評価等の基礎となる情報について、適宜、調査及び収集を行い、適切な方法で保管されていること。

[基準に係る状況]

大学としては、教育の実態を示す学籍、授業関連（カリキュラム、授業担当者、成績）、卒業・修了、学位授与状況などのデータについては、学生情報トータルシステムに収集・蓄積し、活用しているが、このシステムは利用権限が管理され、学籍や成績など個人情報に関わる情報等については関係教職員のみがアクセスできていることになっている。大学教員の研究業績は、大学情報データベースやリポジトリで蓄積され、ホームページ及びリポジ

トリで公表されている。

教職大学院の事務室においては、教職大学院運営会議や企画調整会議等の議事録を作成し、配布資料等とともに記録として残しており、教職大学院の事務室で取り扱う資料はすべて保管されている。学生の授業評価関係及びカリキュラム評価関係の資料も同様である。

また、企画調整会議の分掌組織である各部会の資料については、部会ごとにファイルされ、教職大学院長室に保管されている。

一方、教育活動の成果に関わる資料については、課題研究の成果は、「課題研究成果報告書」にまとめており、各授業の「成果物」についても、集約を図っている。

また、修了生については、キャリア支援部会の活動の1つである「こんにちは先輩」事業の一環として、ストレートマスターの修了生にアンケート調査を実施するなどして、資料の収集を行い修了後の動向の把握にも努めている。

《必要な資料・データ等》

[資料 41] 課題研究成果報告書（冊子）

[資料 47] 派遣研修修了者（現職教員）の履修科目と学校等における還元状況（東京都教育委員会）

[資料 48] トップマネジメント事業「こんにちは先輩！」概要

[資料 50] <教職支援読本>きみを待っている子どもたちがいる（抜粋）

[資料 92] 学生情報トータルシステムについて

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

自己点検・評価等の基礎となる情報については、3層にわたり、収集・保管している。

まず、大学として、次に大学院事務室には会議資料、対外的な資料、人事関係書類など、教職大学院の運営管理に関する書類が全て収集・保管されている。その上に、教育成果等の資料と大学院内の部会の資料については、教員が中心となって集約し、院長室に保管している。

さらに、修了生の動向についても徐々に収集を進めている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

基準領域 9 教育の質の向上と改善

1 基準ごとの分析

基準 9-1 A

- 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) 学生による授業評価

本教職大学院の授業評価は、①授業改善、②カリキュラム改善、③学生への説明責任の趣旨に基づき、次のように体系化している。

まず、「学生による授業評価」は、全授業で最終回（通年の場合は半期ごとに）に実施している。その項目は、次の12項目である。

「教育目標との関連について」では

- ① 協働による実践や省察的に実践をとらえる力につながる授業であった
- ② 学校づくりや授業づくりに創造的に参画する力につながる授業であった
- ③ 実践と理論の往還を可能とする授業であった
- ④ 学校教育の課題を率先して解決する力につながる授業であった

「教育内容・方法について」では

- ⑤ 授業の目標が明確に示されていた
- ⑥ 授業内容が充実していた
- ⑦ 授業方法に工夫がなされていた
- ⑧ 授業で触発されることが多かった

「教員について」では

- ⑨ 教員の説明はわかりやすかった
- ⑩ 教員の熱意が感じられた

「受講について」では

- ⑪ 授業に積極的に取り組んだ
- ⑫ 全体としてこの授業を受けてよかった

評価基準は、「5：そう思う」から「1：思わない」の5段階である。この結果は数値として集計できるものであり、共通科目、選択科目A、選択科目Bのそれぞれと全体の合計の4種類のまとめで公表している。ただし、個別の授業の数値については集計していない。

次に、「学生による授業評価」では、以上の数値化できる項目とは別に、「成果（もっとも学んだこと）」と「課題（授業の内容や方法等で改善してほしいこと）」に関する記述式のアンケートも同時に行っている。

さらに、「カリキュラム評価」も行っている。その趣旨はカリキュラム改善であり、半期ごとに、授業終了後、全員を集めて1時間程度時間をとって行っている。その項目は、次の9項目である。

- ① 協働による実践を通して省察的に実践をとらえることができるカリキュラムになっている
- ② 学校づくりや授業づくりに創造的に参画することができるカリキュラムになっている
- ③ 実践と理論の往還を可能とすることができるカリキュラムになっている
- ④ 学校教育の課題を率先して解決することができるカリキュラムになっている
- ⑤ 授業等の関連や積み上げが保証されたカリキュラムになっている

- ⑥ 学生の課題意識や関心が反映される工夫が行われている
- ⑦ 各授業における評価が適切になされている
- ⑧ 履修した授業の負担（授業前後の話し合い、課題の作成等）は、総量として適切である
- ⑨ 直接目に見えない、意図されていないカリキュラムは、教職大学院での学習・研究・生活により影響を与えている

評価基準は、「A：十分当てはまる」から「D：当てはまらない」までの4段階としている。

なお、いずれの評価についても、匿名性を保持するため、アンケートの回収は学生に委ね、集計は教職大学院系の事務職員が行い、教員は関わらないように配慮しており、授業評価の実施の前には、その趣旨を学生に周知している。（なお、評価結果は、基準4-1に記載済み）

その上で、学生へのレスポンスは、次の3通りで行っている。①全授業において、授業評価の「成果と課題」を受けて、「レスポンス」を作成し、すべてを集約して学生に返している。②カリキュラム評価については、その集計と必要な対応策をA4判2枚程度にまとめ、企画調整会議、運営会議の議を経て、学生に返している。

③カリキュラム評価については、学生が自らの評価を対象化できるよう、学生の評価結果を一覧にまとめ、これも学生に返している。

こうした全科目に共通した評価活動とともに、それぞれの科目ごとにもきめの細かい評価を工夫している（1時間ごとの評価、単元ごとの省察等）。

また、これにより、個々の授業評価は授業改善に役立てるとともに、カリキュラム評価は、次に述べる各部会の改善計画に盛り込むことによって、その結果を活かすよう工夫している。

（2）各部会による「改善計画」

教職大学院の教育目標の実現に向け、毎年、計画的に必要な改善を図るために、改善計画は部会ごとに定め、教職大学院として一体的に推進する仕組みを作っている。

各部会の平成23年度の改善計画は次のとおりである。

総務部会

- ① 各部会に係る内規の整備（実務家教員の選考・任用に関する内規も含む。）
- ② FDの体系化（教員相互の授業参観、授業研究会）
- ③ 外部評価委員会の立ち上げと実施
- ④ 教職大学院研究紀要の発行
- ⑤ 認証評価に向けた準備
- ⑥ 積極的な学生募集策の検討

教育課程部会

- ① 教員間の評価基準の調整
- ② カリキュラム（共通科目・選択科目・創成研修・課題研究）間の関連性の強化
- ③ ストマス・現職教員の創成研修の質的向上とその関連性の担保
- ④ 課題研究指導の質保証
- ⑤ 専門教科教育指導における協力教員の確保
- ⑥ 理論と実践とを架橋する教育実践創成学の構築

キャリア支援部会

- ① 修了生への支援の実施（情報提供、追跡調査、訪問指導、研究会の開催、こんにちは先輩、講師招聘等）
- ② 教員採用試験支援のための体制の確立（教材開発、指導者の業務、教育課程上の位置づけ等）

③ 現職教員の経験や知見を活用したストマス支援の工夫（メンターとしての意識化、現職教員と語る会、現職教員による自主研究会等）

各部長が改善計画を作成し、企画調整会議での検討を経て、4月の運営会議に諮る。毎月、運営会議と連動して、教育部会と、キャリア支援部会を開く。総務部会は企画調整会議と連動して開催する。年度末に部会ごとに総括（自己評価書）を作成し、運営協議会で検討する。その上で、運営協議会での意見等も踏まえて、次年度の改善計画を作成することにより、恒常的な改善に努めている。

（3）文部科学省による教職大学院設置計画履行状況等調査への対応

文部科学省による教職大学院設置計画履行状況等調査では、平成21年度にのみ「留意事項」が付された。その内容は、①現職教員の実習免除基準の妥当性を高め、厳格な基準に見直すこと、②学生の実習課題と実習校の課題とのマッチングを行い、実習校との協力体制について配慮するとともに、現職教員が現任校実習で日々の業務に埋没しない配慮に努めること、③施設・設備を含め、学生の学習環境の整備に努めること、の3点である。こうした指摘を受けて、①については、「1年履修プログラム」履修認定委員会を設け、「1年履修プログラム」履修認定要項、「1年履修プログラム」履修認定評価基準チェックシート、「1年履修プログラム」履修認定質問票」等を改訂し、基準の厳格化を図るとともに、新たに所属長による「実務の状況に関する証明書」の提出を求め、その客観性を担保するように改めた（基準3-3参照）。②については、ストレートマスターについては、東京都教育委員会から提出される連携協力校候補校に関する情報等と学生の課題意識を照らし合わせて実習校を選定するとともに、「実習（創成研修）ガイド」を改訂した。現職教員については、同様に現職教員学生用の「ガイド」を改訂し、現任校での実習の責任者を明確にするとともに、現職教員の实習として「領域を横断した内容」を重視した実習内容の明確化を行った（基準3-3参照）。③については、その後、大学の講義棟に教職大学院専用の教室を確保する、第2むさしのホール2階の演習室2部屋を整備するなどの対応をしてきており、平成25年度完成予定の「教職大学院棟」の設置により、大幅に改善される予定である（基準7-1参照）。

なお、本教職大学院に対する「留意事項」が付されたのはこの年度のみである。

（4）試行認証評価

平成21年度に「試行認証評価」の対象校となったため「試行」の認証評価を受けた。その結果は「教職大学院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」との評価結果を得た。

しかし、開設2年目で、しかも評価基準が求めているものと自己評価書の内容にずれがあり、多くの基準項目で「要改善」又は「要検討」との評価を受けた。その後、ほとんどのものは次のとおり改善した（なお、基準項目は当時のものであり、現行とは異なるものもある）。

| 「要改善」又は「要検討」事項 | その後対応した内容 |
|--|---|
| 1-1 根拠資料、出典箇所が適切に示されていない。 | 本文の記述を整理しなおし、本報告書に根拠資料を添付した。 |
| 1-2 既設専攻との差異の整理、教育研究上の理念・目的を明確に示す工夫、専攻分野に関する高度な専門的知識・能力を修得させる適切な配慮の構造化の必要性 | カリキュラム・ポリシーを設定し、カリキュラムの体系を明確化するとともに、課題研究及び実習については、ハンドブックとガイドを作成する中で到達目標の明示を図った。 |
| 2-2 実習免除の可否に関する根拠資料の提示が不十分。入学選抜と実習免除を同時に行っているかのような誤解を受ける。 | 入学選抜と実習免除の手続きを明確に分けていることがわかるように改善した。 |
| 3-1 履修モデル、スクール・ベースド・ラー | 教育課程の体系化を図るとともに、実習ガイドに実習課 |

| | |
|---|---|
| ニング、課題研究の位置づけの整理 | 題を具体的に明示した。 |
| 3-3 1年履修プログラムでの履修登録単位数が多いことは改善を検討すべき | 検討の結果、その趣旨を踏まえ、変更しないこととした。 |
| 3-4 1年履修プログラムにおける課題研究の位置づけには課題がある。 | GPにより課題研究について研究開発を行い、ハンドブックを整備した。 |
| 4-2 今後において成果の還元をどのような方法で評価するか不明 | 一部実施したものと今後の課題を明記した。 |
| 6-2 実務家教員の選考基準は、策定の要不要も含めて検討の余地あり | 教職大学院独自の「実務家教員選考基準」を設けた。 |
| 6-4 技術職員の配置がない | 本学の場合、技術職員は情報処理センターに2名配置されているのみであり、その実態を本報告書に明記した。 |
| 6-5 個々の教員の授業負担に関する資料が不足 | 授業負担については実態としては問題ないので、資料を作成した。 |
| 6-6 東京都以外の教育委員会との連携について組織的な位置づけがなされていない | 「運営協議会」を設置し、東京都以外の教育委員会との協議の場を設けることとした。 |
| 7-1 施設設備の全般にわたる計画的な改善が必要 | 教職大学院棟の建設により大幅に改善される見込みである。 |
| 8-2 教育委員会との連携について、大学独自の委員会について組織的な位置づけがない | 大学独自の委員会として「運営協議会」を設置し、東京都以外の教育委員会との協議の場を設けることとした。 |
| 9-1 学生による授業評価の結果が学生にフィードバックされる仕組みづくり | 全授業において、評価結果を受けた「レスポンス」を作成するとともに、カリキュラム評価の結果についてもレスポンスを作成し、いずれも学生にフィードバックする仕組みを作った。 |
| 9-2 大学のFD・SD推進本部との連携が不明、FDに関する組織作りが不完全 | 大学と教職大学院のそれぞれの活動を明記するとともに、教職大学院の部会にFD担当を置き、体系化を図った。 |

《必要な資料・データ等》

- [資料 12] 教職大学院学生募集要項
- [資料 28] 連携協力校候補校に関する実施計画書、研究テーマ一覧
- [資料 43] 学生による授業評価アンケート 様式、結果
- [資料 44] 教職大学院カリキュラム評価 様式、結果
- [資料 58] 教職大学院教育事務分掌申合せ
- [資料 93] 授業アンケートレスポンス
- [資料 94] 教職大学院カリキュラム評価レスポンス
- [資料 95] 平成 23 年度の改善計画について
- [資料 96] 平成 23 年度各部会総括（総務部会・教育課程部会・キャリア支援部会）
- [資料 97] 運営協議会要項

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院では、独自の取り組みとして、体系的な学生による授業評価を行っている。その内容は、全授業での数値式の授業評価、同じく全授業での記述式の授業評価、カリキュラム評価である。記述式の授業評価についてはそれぞれの授業担当者からレスポンスを作成し、カリキュラム評価については教職大学院としての考えをまとめて、学生に返すとともに、改善の資料として活用している。

また、部会ごとに、年度当初に「改善計画」を策定し、これに基づき1年ごとに改善を図り、その結果について、運営会議及び学外者を含む運営協議会で諮ることとしている。

なお、文部科学省による教職大学院設置計画履行状況等調査への対応も行い、改善に努めた。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

本教職大学院は、開設2年目に「試行認証評価」を受けている。開設間もない時期であり、教職大学院内での様々な課題に対応していたため、十分な自己評価書の作成に至らなかったが、数多くの改善事項の指摘を頂き、それに基づき改善を図ることができた。

基準9-2 B

- 教職大学院の担当教員等に対する研修等、その資質の向上を図るための組織的な取り組みが適切に行われていること。

[基準に係る状況]

<全学的な取組>

専任教員のうち大学教員は大学全体のFDに参加しているのが最初に全学的な取組について述べる。

本学では役員会の下にFD・SD推進本部を設置して、ファカルティ・ディベロップメント活動を推進している。その柱は「学生による授業アンケート調査」、「FD研修会」、「グループ公開授業及び情報交換会」の3点である。このうち、「学生による授業評価」は前述のとおり、教職大学院独自で体系化している。FD活動については、毎年、時宜を得たテーマを選びFD研修会が開催されている。

また、公開授業については、スタッフ間の相互観察及び意見交換が活性化されることを目的として、グループ公開授業及び情報交換会を実施している。本教職大学院においても、相互の授業参観をこのグループ公開授業として申請している。

<教職大学院における取組>

教職大学院では、総務部会がFDを担当しており、その体系化を図っている。その取組は次の3点である。

① 全授業の原則公開

本専攻の授業はすべて原則公開としており、教員が互いに授業を参観することができる仕組みをとっている。学期末には授業の成果の発表会等を中心に、参観が行われている。

② 課題研究に関する協議

課題研究については、平成20、21年度に文部科学省の「専門職大学院等における高度専門職業人養成教育推進プログラム」に採択され、全教員が共同して指導に当たる課題研究の評価指標の開発を通して、課題研究の指導過程と評価方法について開発・改善することができた。この間に、学内外からパフォーマンス評価に関する専門家を招聘し、FD研修会を開催するとともに、特任教授を中心に、先進的な取組をしている他の教職大学院への訪問調査を行った。

③ 授業研究会

教職大学院の全専任教員のFDの機会として、授業研究会を行っている。対象は、教職大学院の授業、課題研

究及び実習の指導の全領域に及ぶ。春学期と秋学期にそれぞれ1回ずつ行っている。前年度（平成23年度）は、2回とも実習を取り上げた。春学期は「実習ミーティング」について、1つのグループのミーティングを全教員が参観し、その後、協議会を行った。秋学期は修了生の「省察シート」を手がかりに、実習の成果について協議を行った。

《必要な資料・データ等》

[資料 73] グループ公開授業及び情報交換会報告書

[資料 74] 授業研究会報告

[資料 98] FD・SD推進本部要項

[資料 99] 教職大学院におけるFDの体系化について

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該標語とした分析結果

大学全体のFDとも連動しつつ、独自のFD活動を行っている。まず、全授業を公開しており、相互参観により、各授業の内容について共通理解を図るとともに、授業改善にも役立てている。

次に、学生による授業評価は、全授業で実施するとともに、学生へのレスポンスも全授業で行っており、これにより授業改善に努めている。

さらに、授業研究会を開催し、教職大学院のスタッフ全員での協議により、全体としての教育力の向上に努めている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

GPによる課題研究の指標づくりでは、研究者教員と実務家教員のまさに協働の場となり、FDとしての効果も大きかった。

2 「長所として特記すべき事項」

(1) 重層的な評価による改善

学生による授業評価について、①授業ごとに行い数値化できる評価、②授業ごとに成果と課題を記述する評価、③教職大学院のカリキュラム全体に関する評価の3つの柱で体系化を図っている。

また、評価のレスポンスについても、①数値化できる評価では、全授業の個別の評価を総合した一覧、②授業ごとの教員によるレスポンス、③教職大学院としてまとめるカリキュラム評価への回答を作成し、学生に返すとともに、各授業の改善及びカリキュラムの改善に役立てている。

(2) GPによる改善

課題研究の評価指標の開発をテーマとしたGPは研究者教員と実務家教員の双方で協議を重ね、他の教職大学院での取組からも学ぶことができたため、FDとしての効果も高かった。その時の経験が「授業研究会」にも引き継がれている。

(3) 各部会の改善計画に基づく改善

教職大学院の教育目標の実現に向け、毎年、計画的に必要な改善を図るために、改善計画は部会ごとに定め、教職大学院として一体的に推進する仕組みを作っている。

基準領域 10 教育委員会及び学校等との連携

1 基準ごとの分析

基準 10-1 A

○ 教職大学院の目的に照らし、教育委員会及び学校等と連携する体制が整備されていること。

[基準に係る状況]

<東京都教育委員会との連携体制>

東京都教育委員会と本学とは「協定書」を交わしている。その主な内容は次の4点である。①東京都教育委員会は教職大学院に、「共通科目」及び「学校における実習」の「共通に設定する領域・到達目標」を示し、教職大学院はカリキュラム・シラバスに位置づけ、カリキュラムを作成する、②ストレートマスターについては、東京都教育委員会が連携協力校を指定し教職大学院に提供し、さらに教員採用選考において特例を設ける、③現職教員については、現職教員及び教育管理職候補者を教職大学院に派遣する、④東京都教育委員会と本学を含む連携大学は「連携協議会」を設置し、共通科目及び実習の到達目標の設定の実施状況について評価するなど、連携を一層図る。協議会には教職大学院長が、その幹事会には専攻代表がそれぞれ委員として参加している。

また、現職教員及び教育管理職候補者の派遣教員については、別にそれぞれ「協定書」を交し、それにより、授業料等を教育委員会が負担する仕組みも作っている。

教職大学院連携協議会委員による教職大学院訪問が年に1回程度行われている。その目的は、「連携した教職大学院における共通科目及び学校での実習の実施状況を把握し、新任教員の養成・確保及び現職教員の育成の充実を図る」ことにある。訪問者は協議会委員及び事務局である。具体的内容は、教職大学院の授業を参観したのち、研究協議として、大学の取組、授業者自評につづけて、ストレートマスターと現職教員の双方に対して、協議会委員から教職大学院で学んだ成果を中心にヒアリングと協議が行われている。

<他県の教育委員会との連携>

本教職大学院の開設年度から、東京都教育委員会の他に、神奈川県教育委員会、静岡県教育委員会から、2年目からは、埼玉県教育委員会からも、毎年、派遣教員を受け入れている。このうち、神奈川県教育委員会及び埼玉県教育委員会とは、派遣教員の授業料等について、「覚書」を取り交わし、これにより教育委員会が授業料等を負担することとなっている。

なお、横浜市教育委員会からも派遣の実績がある。

神奈川県教育委員会と埼玉県教育委員会については、現職教員の実習の一部を、協議の上、県教育委員会の研修センター等で実施している。

ただし、こうした教育委員会からの派遣は1～2名であることもあり、連携の体制については十分ではない。

教職大学院GPでは、デマンドサイドから課題研究の進捗状況及びその成果に関する評価を聴取する機会として、「評価委員会」に現職教員の派遣元である教育委員会の担当の参加を求めた。また、公開シンポジウムでは、東京都、神奈川県、埼玉県の各教育委員会の後援も受けている。

平成23年度からは、「東京学芸大学教職大学院運営協議会」を設置した。その「要項」では、目的として「教職大学院における教育研究を活性化させ、社会の変化やニーズを適切に踏まえ、教育活動を継続的に改善していく」こととしている。委員会には、都道府県・政令指定都市教育委員会の関係者及び連携協力校の校長等が委員として参加する仕組みをとっている。平成23年度の運営協議会では、大学院の側から、各部会の年度計画と実施状況等の説明を行い、その後、委員から様々な意見を伺った。こうした意見のうち、次年度の改善に生かすものを選び、次年度の各部会の改善計画に盛り込んでいる。

<学校等との連携>

実習校との連携は、実習担当教員と実習校との関係を基本としている。この関係から、多くの実習校において、本教職大学院の教員が校内研修の講師、研究発表会の講師、教員研修やPTAの講師を務めるなど、実習校の研究を支援するとともに、実習終了後にも継続して、学校に協力する例（たとえば、学校評議員、学校関係者評価委員会委員を務めるなど）もある。

また、課題研究の成果報告会には所属校の校長等を招き、講評を頂くなどの取組も行っている。

《必要な資料・データ等》

- [資料 27] 協定書（東京学芸大学・東京都教育委員会）
- [資料 90] 課題研究成果報告会案内
- [資料 97] 運営協議会要項
- [資料 100] 学費の支払に関する協定書（東京都教育委員会）
- [資料 101] 平成 24 年度東京都教育委員会と教職大学院との連携協議会委員・幹事会名簿
- [資料 102] 教職大学院連携協議会委員による教職大学院訪問次第
- [資料 103] 覚書（神奈川県教育委員会、埼玉県教育委員会）
- [資料 104] 専門職大学院等 GP 評価委員一覧
- [資料 105] 運営協議会委員名簿
- [資料 106] 運営協議会議事要録

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

東京都教育委員会と本学は「協定書」に基づき、一方では、共通科目及び実習科目においてデマンドサイドの要望を受け入れつつ、他方では、現職教員の派遣、ストレートマスターの実習校の提供及び教員採用試験における特別選抜の実施など、連携を深めている。この内容は、いずれも、教育目的を実現するための重要な条件に関わるものである。協議の場としては「連携協議会」とその「幹事会」があり、いずれにおいても本学の教員が委員として参画している。

また、神奈川県教育委員会、埼玉県教育委員会、静岡県教育委員会からは毎年現職教員の派遣を受けており、今後も継続的な連携を進めていきたい。そのためにも、東京都も含む都道府県教育委員会、市区町村教育委員会、実習校とは「運営協議会」を設け、その中で教育活動等につき率直な意見を聞き、改善につなげる仕組みも設けている。

以上のことから、基準を十分に達成している。

2) 評価上で特に記述すべき点

運営協議会については、試行認証評価の際に、東京都との協議会とは別に、大学として関係者あるいは第三者の意見を聞く場がないとの指摘を受け、検討を進めてきたものである。今後、この運営協議会の充実を図ることにより、組織的改善を図っていく予定である。