# 教職大学院認証評価
# 自己評価書

令和　７年　６月

創価大学大学院教職研究科教職専攻

# 目　次

Ⅰ　教職大学院の現況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8

基準領域２　教育の課程と方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12

基準領域３　学習成果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21

基準領域４　教育委員会等との連携・・・・・・・・・・・・・・・・・・25

基準領域５　学生支援と教育研究環境・・・・・・・・・・・・・・・・・27

基準領域６　教育研究実施組織・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・33

基準領域７　点検評価と情報公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・39

Ⅷ　法令要件事項の確認・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・41

Ⅰ　教職大学院の現況

（１）教職大学院（研究科・専攻）名：　創価大学大学院教職研究科教職専攻

（２）所在地：　東京都八王子市丹木町１－236

（３）設置年度、直近の改組等年度：　設置年度　平成 20 年度

（４）入学定員数（令和7年5月１日現在）：　入学定員数　25 名

Ⅱ　教職大学院の目的

創価大学大学院学則

（目的）

第１章　第１条　創価大学大学院は、創立者池田大作先生の建学の精神に基づき、学校教育法により、高度にして専門的な学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめて、ひろく文化の進展に寄与することを目的とする。

（人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的）

別表（１）教職研究科

教職研究科は、学校等において指導的役割を果たしうる高度な専門性と豊かな人間性、社会性を備えた実践力のある教員の養成を目的とする。

Ⅲ　教職大学院の３つのポリシー〔資料１〕〔資料２〕

（１）ディプロマ・ポリシー（2016 年 10 月制定）（2022 年４月改定）

教職大学院は、全学、および本研究科の教育目標に基づき、所定の期間以上在学し、所定の単位を修得し、以下のような資質・能力を獲得した者について修了認定し、教職修士（専門職）の学位を授与します。

１．人間教育の理念に基づいた教育観と知識

自らの教育観について人間教育の視点から見直し、人間教育の理念に基づいた教育観を獲得すると共に、人間教育を推進していくうえで必要な知識を身につけている。

２．教育課題に積極的に関わるための実践力

人間教育の理念に基づいた教育観と知識を基盤にし、スクールリーダーまたは将来のスクールリーダーとして学校現場において主体的に教育課題を解決するための能力を身につけている。

３．教育の多様性と国際性に対応する視野の広さと柔軟性

国内及び国外の多様な教育制度や実践事例との比較の中で各自の教育実践、各学校の教育を振り返り、新たな視点から教育内容、方法を改善・展開していく視野の広さや柔軟性を身につけている。

４．自己更新し続ける姿勢

児童生徒と共に成長し続ける教師であるために、高い倫理観と深い使命感をもって実践を省察し自己更新し続けようとする意欲や態度を身につけている。

（２）カリキュラム・ポリシー（2016 年 10 月制定）（2022 年４月改定）

教職大学院は、全学、および本研究科のディプロマ・ポリシーに基づき、養成する教員像にあわせて２つのコースを設置し、以下の方針でカリキュラムを編成しています。

人間教育実践リーダーコース

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

人間教育プロフェッショナルコース

人間教育プロフェッショナルコースでは、人間教育の理念に根ざした豊かな実践的指導力と高度な専門性に裏付けされた確かな授業力を有し、各学校の有力な一員となりうる教員を養成するため、特色あるカリキュラムを編成、実施しています。（＊３年制は修業年限３年間で、教職大学院の教育課程と小学校教諭一種免許状もしくは中学校教諭一種免許状及び高等学校教諭一種免許状取得に必要な学部の教育課程を並行して履修します）。

教育課程編成の特色

共通科目については、両コースともすべて選択必修科目にしています。また、教職大学院の教育課程に位置づけることを義務づけられている５つの領域の科目をコアとなる科目として位置づけた上で、それぞれに３科目以上を配置しています。共通科目は、本教職大学院の教員の専門性がフルに発揮される理論的な性質の強い科目群であり、分野別科目で実践的な学びを築いていくための基礎ともなる科目群です。（＊両コースとも５つの領域から各１科目以上を履修し、人間教育実践リーダーコースでは合計 14 単位、人間教育プロフェッショナルコースでは合計 18 単位以上の修得が必要です。）

分野別科目については、それぞれのコースの独自性を考慮してコースごとの必修科目を設けています。これにより、教育の核となる部分については両コース必修の科目を、各コースの核となる部分についてはそれぞれのコースで必要となる科目を履修し、二つの目的・機能を果たすことができると考えられます。（＊両コースとも各コ

ースの必修科目を含め 15 単位以上の修得が必要です。）

実習研究については、人間教育プロフェッショナルコースについては、基本的に東京都公立学校で行います。「実習研究Ⅰ」では 40 日間、「実習研究Ⅱ」では 20 日間程度にわたり、教科指導や生徒指導、学級経営等を経験し、自らが学校の諸課題に主体的に取り組むことができる資質・能力を育成します。人間教育実践リーダーコースの「実習研究Ⅲ」については、勤務校等での実践的実習や先進校の研究会への参画、人間教育プロフェッショナルコースの実習研究にメンターとして関わる実習などオンデマンドな実習研究ができるようになっています。

国内及び国外の多様な制度、実践事例に触れたり、教育委員会と連携したりする科目により、各自の教育実践、各学校の教育を省察し、理論と実践の往還を実現することで、新たな視点から教育内容、方法を改善・展開していく視野の広い柔軟な思考力を育成します。

共通科目、分野別科目の中には、人間教育実践リーダーコースの現職教員学生と人間教育プロフェッショナルコースの学部卒学生が交流を図る科目があり、触発し合う中で教員としての資質・能力の向上を目指します。

（3）アドミッション・ポリシー（2008 年 4 月制定）（2022 年 4 月改定）

本教職大学院は、創価大学のアドミッション・ポリシーならびに教職大学院の特性・役割に基づき以下のように選抜することとしている。

1．優れた教員となるための資質としての基礎学力を有し、かつ教育への強い関心と学習意欲を有していること。

2．他人が幸せになることや成長発達することを心から喜べる人柄であること。

3．ものごとを柔軟に捉えることができ、かつ常に自己更新していこうとする学習姿勢を有すること。

上記1．2．3の基本的な資質、人柄であることに加えて、次のような資質を有する学生を期待します。

①10 年以上程度の教職経験を有し、真摯な職務遂行を土台として、自己の実践上の教育課題や解決すべき問題が明確になっている学生（人間教育実践リーダーコース）

②教育学部あるいは教職課程において幼稚園、小学校、中学校、高等学校等の教員免許を取得し、教師としての情熱や基礎学力を身につけている学生（人間教育プロフェッショナルコース）

③人文科学、社会科学、自然科学等教員に求められる教養を身につけている学生

④どのような児童生徒に対しても公平で平等な指導ができる人権感覚・国際性豊かな学生

⑤ものごとを前向きに捉えることができ児童生徒に希望を与えることができる人間性を有する学生

⑥学校など職場の同僚と協働できる協調性を有し、かつ保護者や地域の人々と対話し交流できる社会性豊かな学生（①～⑥については便宜上付けてある。）

以上の教職大学院のアドミッション・ポリシーに基づき、筆記試験（人間教育プロフェッショナルコースのみ）や口述試験、志望理由書等の多面的な評価を総合して入学者を選抜します。

《必要な資料・データ等》

〔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）

Ⅳ　前回評価からの状況・経緯

発足以来、小学校教育を軸に教育研究を進めてきたが、中学校、高等学校の免許状を持つ学生も多くなり、より充実した教育を求められるようになったこともあり、中高専修免許状を取得できるようにした。また、それに合わせて、建学の精神、本教職大学院の指針を反映したものになるよう、また、学生が求める学びに合ったものになるよう教育課程を改訂してきた。

八王子市教育委員会との連携強化を図ることで、地域の教育に貢献し教職大学院の存在価値を高めると共に、地域の教育課題の解決に寄与する取り組みを行うことによって教職大学院自体の教育力を高めることを目指している。具体的には、従来から行ってきた「創価大学・八王子市連携 AL+GIGA 推進事業」〔資料３〕に加えて、八王子市教員研修生制度にも教職大学院から指導講師を派遣することも行うようになった。また、独立行政法人教職員支援機構（NITS）とのコラボ研修として、八王子市及び多摩地区の学校、教育委員会と連携し、新しい形の研修づくりを考える場づくりを提供しており、2024 年度においては計３回の研修を実施した〔資料４〕。

更には、本学教育学部・教職大学院は、2018 年７月に「ユネスコスクール支援大学間ネットワーク(ASPUnivNet)」に加盟して以来、東京都多摩地域北西部、埼玉県、群馬県を中心に、小中学校のユネスコスクール加盟を支援する活動を展開するとともに〔資料５〕、本学も 2025 年６月２日に世界 180 ヵ国以上で約 12,000 校に上るネットワークを有するユネスコスクールとして認定された〔資料６〕。国連が進める「持続可能な開発のための教育（ESD)」と、それに続く「持続可能な開発目標（SDGs)」が世界中の国々で取り組まれる共通課題となっている現在、本教職大学院に ESD/SDGs に関連する科目（基礎データーシラバス p.61、p.103 参照）を配置するなどして、学習指導要領が志向する「持続可能な社会の創り手の育成」を図ることのできる教員の輩出に取り組んでいる。

《必要な資料・データ等》

〔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

Ⅴ　教職大学院の強み、特長

本教職大学院は、建学の理念であり本教職大学院の指針の軸となっている「人間教育」に基づいて教育研究が行われている。したがって、各科目がただの技術を学生に身につけるようにするのでなく、教育はどうあったらよいかということを形作るものとして位置づけられている。このように教育課程が設計されているので、例えば「教育課題実地研究」では、国内外の先進校の教育の方法を学ぶのではなく、自分の教育観を問い直す機会となっている。また、「体験活動の計画と実践」では、自分たちの考えている教育の一環として宿泊体験活動をどのように行ったらよいかを、実際に計画し実践してみることで経験的に学べるような機会となっている。そして、このような学び全体を「教職課題研究」に反映させ、１年、あるいは２年間の学びの成果のまとめとして「教職課題研究論文」の作成が行われ、それがまさに「理論と実践の往還」の成果となっている。

Ⅵ　前回評価の指摘事項の対応状況

| | |
|---|---|
| （旧）基準２－２ | 指摘事項<br>定員 25 名に対し、実入学者は毎年下回り、平均すると７割弱であり、適正であるとは言い難い状況である。入学定員が未充足の状況は改善すべき課題であり、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充足するよう努めることが求められる。 |

改善等の状況

前回の認証評価以降、入学者数について７割程度に留まることが多い状況である。特にコロナ禍により落ち込んだ年度もあり、また、全国的に教員を志望する学生が減少していることもあり、十分な数の学生を受け入れているとは言えない。とはいえ、入学者数の確保につなげる努力を継続的に行い、定員に及ばないながらも安定的に入学者を受け入れている状況になっている。具体的な方策としては、まず、「教師力･授業力アップセミナー」の開催が挙げられる〔資料７〕。2020 年度より、本教職大学院の教員を講師とした「教師力･授業力アップセミナー」を実施し、2024 年度末までに 35 回を重ね、全国から平均 90 名を超える申込がある。志願者の多くが本セミナーを経験しており、本セミナーをきっかけとして受験に至ったケースもある。また、進学相談会を積極的に開催することで、出願者を増やすことを目指している。対面での進学相談会は年に２回、オンラインでは年に５回開催し、学内、学外それぞれの都合に合わせて開催している。その他、「教職大学院フォーラム」を大学祭に合わせて開催することで、教職大学院の認知度を高め、志願者増につながるものとなるようにしたり〔資料８〕、学部卒学生の受け入れについて、「学部・教職大学院５年一貫教員養成プログラム」を策定し、2026 年度の４年生からの受け入れを計画したりしている〔資料９〕。このように、入学者確保のため考えられる方策については積極的に取り入れ、教職大学院全体で取り組んでいる。

《必要な資料・データ等》

〔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」

| | |
|---|---|
| （旧）基準４－１ | 指摘事項<br>なお、学習の成果・効果については教職大学院教員によるものが主であり、学生を対象とする学期単位でのアンケートがなされているものの、その回収率も低い。今後は、学生自身の視点からの成果・効果を検証する方策を講ずることを期待する。 |

改善等の状況

従来、学びに関するアンケート調査については、プライバシー保護の観点から誰が提出したか分からないような形にするために、回答の要請を強く行うことを避けてきたこともあり、回収率が低い状況をつくることとなった。前回の指摘を受け、強制することなく、学生に積極的に回答してもらえるような環境づくりを心がけてきた。そのために、各自の学期の学びの振り返りに併せてアンケート調査を実施することで回収率も高まってきた。2024 年春学期には延べ人数にして 24 名（回収率：89%）、秋学期には 21 名（回収率：78%）の学生がアンケートに参加した（秋学期の回収率が春学期に比べて少ないのは「実習研究」に赴いている学生のアンケートへの参加が芳しくなかったことに起因する）。いずれの学期も 100%の回収率を達成することができなかったが、今後も、各授業の担当教員に対して、授業アンケート実施の有無を確認することで、100%の回収率を目指していきたい。

なお、アンケート調査で出された意見については、その後の教職研究科委員会において全専任教員が把握

に努め、改善を要する事項については、その場で協議が持たれる。また、学生の参加が望まれる案件については、「教職大学院を語り合う会」（2024 年度は年２回開催）の議題として取り上げ、解決に向けた双方向の話し合いができるようにしている〔資料 10〕。

更に、「学生自身の視点からの成果・効果を検証する方策」として、修業年限を通した包括的リフレクションを設計し、2023 年度の試験的運用を経て、2024 年度には全面的導入に至った。入学より修了までの一連の学びを、各学期の必修科目となる「学習指導の方法研究Ⅰ・Ⅱ」「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」の４区分に応じて、それぞれの科目の担当教員のコンサルテーションに基づいて、学生は学修設計・省察に関する記述を行い、それらをポートフォリオ形式で蓄積していくこととしている。具体的には、下記のスキームに沿って、学生は、「学びのデザインシート」（下記ポートフォリオ（１）（２）（４）（５）が該当）「学びのリフレクションシート」（下記ポートフォリオ（３）（６）が該当）を作成し、学生に割り当てられた専用 Box にアップロードする。学生が学修の見通しを持って取り組み、また、講義、実習、教職課題研究を一体として振り返りを行うことで、一人一人の学生が各自の学修の成果を確認し、次への課題を持つことにつながる。なお、学生がアップロードした資料は、教職大学院の全専任教員が閲覧可能であり、これにより、全教員間で全学生の情報共有が可能となり、教員全員で学生一人一人を育てるという意識をより明確に持つことにつながっている。

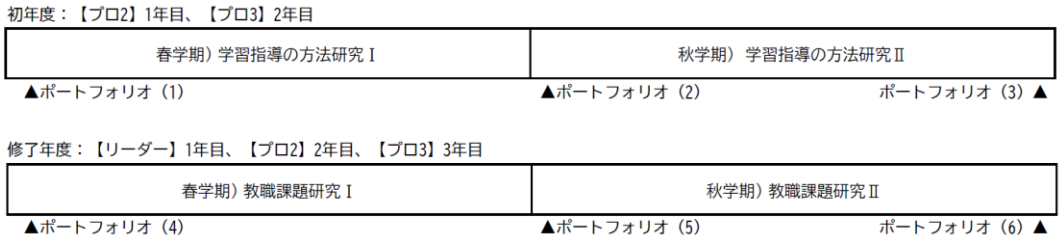



図１「修業年限を通したポートフォリオ実施スキーム」
（作成：創価大学教職大学院自己点検・評価委員会）

《必要な資料・データ等》
〔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

| | |
|---|---|
| （旧）基準６－２ | 指摘事項<br>今後は、中期的な視野を持ちながら、年齢構成やジェンダーに関してバランスを取り、開かれた形でのリクルートが必要である。 |

改善等の状況

このところ毎年度定年による退職者が続いており、新規採用教員について小中高校の退職者ではなく、現役世代の教員を採用するよう努力している。その結果、少しずつではあるが平均年齢が下がってきている。また、女性教員の登用についても、積極的に行っており、現在 11 人中２名となっている。今後も女性教員の割合を増やすべく努力していく所存である。

| | |
|---|---|
| （旧）基準６－４ | 指摘事項<br>授業負担の軽減と一部の教員への担当コマ数の集中については、専門職大学院としての教育の質を保障し、学生指導の時間を確保するためにも、引き続き改善策を講ずる必要がある。 |

改善等の状況

従来、教育学部から転籍してきた教員が多く、学部教員であったときの担当科目を引き続き担当していたために担当科目数が多くなっている傾向にあったが、退職等により徐々にその傾向も小さくなってきており、過重負担はほとんどなくなっていると考えてよい。特に、大学全体で、原則として半期８コマ以内という上限が設定されているので、新規採用教員についてはこの数値を上回ることがなく、また、従来から在籍していた教員についても教育課程の見直しの機会ごとに順次是正されている〔資料 11〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 11〕2025 年度「教員別担当表」

| | |
|---|---|
| （旧）基準１０－１ | 指摘事項<br>ただし、創価大学教職大学院と東京都教育委員会との連携を今後一層推進していくために、連携協議会において、教員の育成指標における位置づけが不明であったり、現職教員の派遣人数が不安定であったりする課題について、改善に向けて議論することが必要である。 |

改善等の状況

東京都との連携において学部卒学生、現職教員学生（一般教諭、管理職候補者）それぞれについての到達目標を検討し、設定しているが、その到達目標については東京都の育成指標に基づいたものとして東京都教育委員会及び大学側が十分納得したうえで作成されているものであり、育成指標においても教職大学院の位置付けがしっかりとなされていると言える。

現職教員の派遣人数については、派遣合格者が希望の大学を選ぶ制度となっているため毎年度一定の人数を派遣してもらうことの確約は取れない状況である。とはいえ、この 4 年間の現職教員学生の数は 6 人前後となっており、ある程度安定した派遣状況と考えることができよう。

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］

本教職大学院は、学部卒学生を受け入れる人間教育プロフェッショナルコースと現職教員学生を受け入れる人間教育実践リーダーコースとの２コースによって構成している〔資料 12〕〔資料 13〕〔資料 14〕。

人間教育プロフェッショナルコースは、実践的指導力と確かな授業力を備えた各学校の有力な一員となりうる教員を養成することを目指すもので、２年制と３年制の二通りの学び方を選ぶことができるようになっている。

対象は以下の２年制、３年制それぞれの要件のいずれかに該当する者である。

２年制

１．人間教育実践リーダーコースの出願資格に該当しない現職教員

２．小学校・中学校・高等学校いずれかの一種免許状を有する者（取得見込みも含む）

３年制

１．幼稚園、小学校、中学校、高等学校いずれかの教員免許を有する者（取得見込みも含む）

人間教育プロフェッショナルコースでは、学校現場等のデマンド・サイドからのニーズを踏まえ、連携協力校での実習を重視するとともに、実習を大学院での理論的な学習と有機的に関連付けられるようにしている。それにより、人間教育の理念に根ざした豊かな実践的指導力と高度な専門性に裏づけされた確かな授業力を有し、各学校の有力な一員となりうる教員を養成することを目指している。

人間教育実践リーダーコースは、学校や地域で中核的・指導的な役割を果たすスクールリーダーを育成することを目指す。

対象は以下の要件のいずれかに該当する者である。

１．学校教育法施行規則第 20 条の「教育に関する職」を 10 年以上経験した現職教員

２．協定を締結している都道府県・政令指定都市教育委員会及び学校法人等から大学院派遣研修として推薦ないし命令を受けた者、また受ける予定の者

人間教育実践リーダーコースでは、学校における授業等の教育実践、また学校経営に指導的役割を果たせるよう、人間教育の理念に根ざした豊かな実践的指導力と高度な専門性を背景とした応用力、展開力に富むスクールリーダーを育成する。将来管理職となる者も含め、学校単位や地域単位の教員組織・集団の中で、中核的・指導的な役割を果たせる教員を養成することを目指している。

《必要な資料・データ等》

〔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】)」（p. 3）

〔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）

**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］

本教職大学院では、アドミッション・ポリシーに沿って入学者選抜を行うよう、入試システム並びに組織体制の整備をしている。

アドミッション・ポリシーの１、２、３については、両コースとも選抜方法の全体によるが、特に面接試験により基本的な人物、資質を見きわめる〔前掲資料２〕〔前掲資料 14〕。

人間教育実践リーダーコースに求める資質である「Ⅲ　教職大学院の３つのポリシー（３）アドミッション・ポリシー」①については、主として「研修・研究歴に関する概要と現物及び指導経験に関する概要」により評価する。これは、標準修業年限の特例を適用することの可否を判定するものであり、入試委員会で慎重に審議し、判定している。③④⑤⑥については、選抜方法全体を通じて審査する。人間教育プロフェッショナルコースに求める資質である②については、主として書類審査及び集合試験の教育に関する小論文により審査する。③④⑤⑥の教育観に関わる部分については、人間教育実践リーダーコース同様に選抜方法全体を通じて審査することはもちろんであるが、特に面接試験において、出願時に提出した単元指導計画についての質問によって教員としての資質、教育観を把握し審査する。入学者選抜試験の審査基準については、いずれのコースにおいても合格基準として書類審査及び集合試験についての得点を合計し、60％以上の得点で合格とすることとしている。

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

なお、本教職大学院では、人間教育実践リーダーコースについて、実務経験が 10 年程度あり、十分な教育経験をしていると思われる教員について１年履修を認めている。志願者が実務経験の長さだけでなく実際に十分な教育経験をしているかどうかを見きわめるために、入試の際に「志望理由書」と共に、「研修・研究歴に関する概要と現物及び指導経験に関する概要」の提出を義務づけており、実務経験の質を審査することにより１年履修での学修が可能かどうかを判定する材料としている。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料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）

〔前掲資料 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. 1）

〔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

**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］

入学者確保のための取り組みとして、進学相談会を積極的に開催し、本教職大学院の周知と興味・関心を持つ教員、学生、社会人への説明を行っている〔資料 16〕。具体的には、２回の対面方式による相談会及び５回のオ

ンライン方式による相談会である（2024 年度実績）。対面による相談会は、５月の学内推薦入試に向けて４月に行うものと、11 月のＡ日程入試に向けて行う 10 月のものである。いずれも大学内を会場に多くの授業が終わった後の４時 30 分頃からの開始とし、主として本学の学部生等を主な対象と考え行っている。オンライン方式の相談会は、志願者の個別のニーズに対応するべく、本教職大学院専任教員が一人当たり 30 分での一対一のズームによる相談会を随時開催しており、首都圏に限らず全国各地の現職教員や学生、社会人が参加しやすいものとなるようにしている〔資料 17〕。

次に、入学者数の状況を下記の表（表１）に示す。

表１「入学者数等の推移」

| | | 2021年度 | | 2022年度 | | 2023年度 | | 2024年度 | | 2025年度 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 志願者数 | | 6 | | 16 | | 21 | | 19 | | 20 | |
| 合格者数 | | 6 | | 15 | | 20 | | 19 | | 18 | |
| 入学者数 | 学部卒学生数 | 4 | 6 | 7 | 15 | 11 | 17 | 12 | 16 | 11 | 17 |
| | （うち社会人数） | 2 | | 0 | | 1 | | 3 | | 1 | |
| | 現職教員学生数 | 2 | | 8 | | 6 | | 4 | | 6 | |
| | 定員充足率 | 24% | | 60% | | 68% | | 64% | | 68% | |

（作成：創価大学教職大学院事務室）

入学者数は、この５年間も前回に近い定員の約 70％の数値となっている。その原因としては、コロナ禍による入学者数の減少が特に大きいと考えられる。また、教員を志望する学生が少なくなっていることも影響していると考える。そのような状況の中で、2018（平成 30）年度から中学校専修教員免許状を、2021（令和 3）年度から高等学校専修免許状を取得できるよう教育課程を改訂したことで、小学校教員の志望者に加えて、中高の教員志望者も入学してくるようになっている。さらに、積極的に入学者数を確保するための方策として、オンライン方式による「教師力･授業力アップセミナー」を開催したり〔前掲資料７〕、教職大学院フォーラムを卒業生等が集まりやすい大学祭期間中に開催したりするなどの方策を行っている。特に、「教師力･授業力アップセミナー」については、2020 年に開始し、2024 年度末に 35 回を数えるに至っている。無料のオンライン開催で、申し込み、参加しやすいものとし、テーマについても「明日からの実践に役立つ」ものとするなど、教員志望の学生、現職教員共に興味をもつものとなっており、平均すると毎回 90 名を超える申込者がある。本教職大学院に入学した学生のほとんどが、入学前に本セミナーに参加したことがあると答えており、入学者数の確保に一定の役割を果たしていると言える。

とはいえ、この数年で入学者数が定員を満たしてはおらず、これらの方策を継続して行うと共に、学部・教職大学院５年一貫教員養成プログラムを立ち上げ、多様な形の学生受け入れができるよう計画しているところである（2027 年度第１回入学者受け入れ予定）〔前掲資料９〕。

《必要な資料・データ等》

〔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」（p. 2）

〔前掲資料７〕2020～2024 年度「教師力･授業力アップセミナー」開催一覧

〔前掲資料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」

（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

学生の受け入れについての方針等は教職大学院の目的及び建学の精神を十分に踏まえたものとなっている。一方で、入学者数の確保については、十分に努力をしているものの満足できる結果を出しているところまでには至っていない。

**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］

本教職大学院の目的である「学校等において指導的役割を果たしうる高度な専門性と豊かな人間性、社会性を備えた実践力のある教員の養成」を実現することは、カリキュラム・ポリシーの基となっている建学の理念である「人間主義」、「人間教育」の考え方に基づいた教育をすることで実現できると考えている。そして、人間主義、人間教育を追求していくうえでの求める具体的な姿を示した、「子どもの幸福を目指す慈愛の教育者たれ！」、「生命の尊厳を護り抜く正義の教育者たれ！」、「平和の世界を創造しゆく英知の教育者たれ！」という本教職大学院の３指針に添った教育課程編成を行っている〔前掲資料１〕〔前掲資料２〕。

そこでは当然ながら、教職大学院の存在意義である理論と実践の往還がなされる教育課程の構造となるようにし、また科目の設定を行っている。また、一般的な教職大学院の教育課程ではあまり多く設定されていない教科教育の科目についても重点を置いた設定をし、しかも教科内容の域に留まらず教師教育とのつながりももたせながら現場に近い学びとなるようにしている。さらに、実務家教員と研究者教員の両者によって担当する科目を多く設定し、理論と実践の往還を可能にし、学校現場の実践に生きる学びとなるようにしている。

このように、本教職大学院の教育課程編成は、教職大学院制度や建学の精神を踏まえ、真に学校現場に役立つ人材を育てうるものとして構想され、具体化したものであると言える。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料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）

〔前掲資料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）

**観点２－１－２**　共通科目、専門科目、実習科目、課題研究等を関連させ、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］

本教職大学院の教育課程は、「共通科目」、「分野別科目」、「学校などにおける実習」という３つの科目群で構成されている。共通科目は５つの領域で構成されている。分野別科目は、「教育実践総合研究」「人間教育総合研究」「教育開発総合研究」「教育課題実地総合研究」という４領域で構成されている。学校などにおける実習は、「実習研究Ⅰ」「実習研究Ⅱ」（学部卒学生履修科目）、「実習研究Ⅲ」（現職教員学生履修科目）という３科目で構成されている〔前掲資料１〕。

共通科目は主としてワンランク上の教員を目指すうえでの基礎的な科目として位置づけている。所定の５領域の科目設定であるが、領域の内容に留まることなく教員としての資質・能力の向上に資する内容となっている。例えば、「教育課程の編成および実施に関する領域」の科目である「学習指導要領とカリキュラムマネジメント」（基礎データ－シラバス p. 1 参照）では、学習指導要領の意義と基本的性格を的確に理解すること、学校におけるカリキュラム経営の意味と基本原則を学ぶことに終わらず、カリキュラム実施の実情と課題を理解すること

で、学校現場での活用が可能となる構成となっている。

分野別科目は主として自己の教育観を見直し応用力を目指す科目として位置づけている。「教育実践総合研究」の科目である「教育実践研究方法」では春学期に「同Ⅰ」（基礎データ－シラバス p. 65 参照）として、「教育実践と研究」に関するディスカッションを行ったうえで、調査研究法について学ぶようにしており、最終的に量的・質的調査のすすめ方について修得するようになっている。さらに秋学期に「同Ⅱ」（同 p. 68 参照）として、教職課題研究論文をまとめるうえで、各自に必要な研究方法を質的研究と量的研究とに分かれて身につけていく。例えば、量的研究について学ぶクラスでは、量的研究法（主に質問紙調査法・実験研究法）の概要、統計解析の理論を学んだうえで、SPSS（統計解析ソフト）を活用して、データ分析の技法を、パソコン実習を通して修得するようになっている。以上に述べた教育課程編成の方針に立って、「教職課題研究」（同 p. 114 参照）は、教育学、教師教育、教科教育に関する理論と現場での実践や実習研究での実践を「教育実践研究方法」のようなつなぐ科目を位置づけることで理論と実践の往還を実現する場となっている。

なお、科目の時間割での配置については、春学期には、秋学期の実習研究で押さえておくべき科目を配置、秋学期には実習研究の準備のための科目と振り返り・まとめを行う科目を設定するようにしており、そのときどきの学生の必要感に合わせたものとなっている〔資料 18〕

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料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. 2～3、p. 7～8）

〔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」

**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］

本教職大学院の教育課程は、「人間主義」や「人間教育」といった建学の理念や教職大学院の方針を目指すものとして設計されている。それらは、私たちが教育で得た知識や技能が技術的なものとして反映させることに終わらず、人格形成や生き方にまで生かされることを意味している。そして、そういったことが踏まえられていることにより、各科目の理論的な背景が「人間教育」に根ざしたものとなり、単に専門領域の学びを深めるに留まらず、教師として子供たちをどう人間的に高めていくかを考えるものになるのである。

そのためには、教育課程に位置づけられている科目の全てのバックボーンに「人間教育」の考え方が反映されているべきであると考え、「人間教育」を理解し、さらに自分なりの課題をもつことができる科目として、「人間教育の理論と実践Ⅰ」（基礎データ－シラバス p. 108 参照）及び「同Ⅱ」（同 p. 111 参照）を設定している。全ての教員がオムニバスで「Ⅰ」または「Ⅱ」を担当し、自分の考える「人間教育」について、また自分が担当する分野における「人間教育」の有り様について学生に提案し、ともに考えるものである。次々に提示される「人間教育」の形を総合し、自分なりの「人間教育」を形作ることが求められているこの科目によって、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することなく、学生自身の実践に向けて「人間教育」が開かれることになる。

学生の学修環境の取り組みによっても、特定の学問領域などに偏った指導がされにくい状況を意図的につくっている。例えば、授業や実習を総合する機能をもつ「教職課題研究」においては、実務家教員と研究者教員のペアによる複数教員による指導が行われており、多様な考え方からの助言等がなされることから、一面的な指導にならないようになっている〔資料 19〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 19〕2025 年度「【教職課題研究Ⅰ・Ⅱ】クラス決定のお知らせ」

**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］

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

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

例えば、「体験活動の計画と実践」では、大学での授業で学校現場での宿泊体験活動を行うことを想定し、実施場所の研究、活動内容の検討、現地下見、計画立案等を経て、実際に少年自然の家等を訪れ、履修者以外の学生、教員を子供役に見立て、計画を実行することで、大学で図上のものとして学んだだけでは身につかない経験を経た学びとしている〔資料 20〕。また、「教育課題実地研究」では、「国内」（富山堀川小、奈良女子大学附属小学校）（基礎データーシラバス p.138 参照）、「国外」（シンガポール、中国）（同 p.144 参照）の４コース構成で、各地、各校の教育について深く観察することで、各自の見識を広げると共に自分の教育観を見つめ直す機会となっている。

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

《必要な資料・データ等》

〔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」

**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］

本教職大学院の教員構成では、現在、研究者教員よりも実務家教員が多い状況にあり、学校実態を熟知している教員の授業が多く、自然と学校等の実態に沿ったものとなる状況にある。また、多くの教員が校内研究等で学校や教育委員会に招聘され、学校の実態の把握を更新する機会を得ることができており、学校等の実態を授業に反映できるようになっている。

また、授業において、学生と教員によるディスカッションを取り入れることが多く、そこで現職教員学生が自分の実践や自校の取り組みなどを紹介する機会も多くなっており、現在の学校の実態を取り込むことができ、授業内容にも反映されている。同様に、学部卒学生についても、１年次秋学期の約半年間の実習研究での経験や、

２年次に継続して連携校で教員を務めたりするなかで得た情報を授業内で全員が共有することにより、最新の学校の様子を知り、それを授業の材料とすることなども行われている。

さらに、「教科等の指導開発研究Ｃ（算数）」（基礎データーシラバス p.15 参照）などでは小学校で授業を行ったり、「教育課題実地研究（海外）」（同 p.144 参照）ではシンガポールや中華人民共和国の小学校で授業を行ったりして、指導技術を高めると共に海外の教育を学ぶ機会としている〔資料 21〕。「ICT を活用した教育活動」（同 p.106 参照）では、タブレット端末や生成 AI など最先端のものを学校現場に導入するためにどのような取り組みをしたらよいかを授業で扱うことにより、学生が実際に学校現場で使ってみせるような機会をつくることで、学校と教職大学院の双方向での更新を生み出すことにつながっている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 21〕創価大学教職大学院ホームページ：研究科について＞教職大学院ニュースレター＞「教職大学院ニュースレター 第 10 号（2025 年春号）【PDF】」

**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］

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

学部卒学生と現職教員学生とが別に学修する科目として、「人間教育実践リフレクション」（基礎データーシラバス p.87 参照）と「学習指導の方法研究Ⅰ」（同 p.72 参照）がある。前者は、現職教員学生が過去の実践を持ち寄り、その意義を確認し、次のステップを見定めるものであり、一人一人について全ての科目での学修の方向性を見定めるものとなっており、熟達した教員キャリアをもつ学生のためのプログラムである。

一方、「学習指導の方法研究Ⅰ」（基礎データーシラバス p.72 参照）は、学部卒学生が１年次秋学期に行う「実習研究Ⅰ」「実習研究Ⅱ」の準備のための科目であり、様々な教科指導に対応するための模擬授業を行ったり、実習研究の研究テーマを確立したりするためのものであり、教員初心者のためのプログラムである。

《必要な資料・データ等》

なし

**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。

［観点に係る取組・改善等の状況］

コロナ禍のときにはオンライン授業を行っていたが、収束に向かった 2022 年度からは、教員に健康状態の不安のある状況を除いては原則として対面授業をすることとなり、現在は対面授業のみで進められている。学生の健康上の理由や家庭の都合により一部オンライン（ハイブリッド）で行うこともあるが、授業を少人数で行うことが多いため、対面で参加する学生とオンラインで参加する学生のコミュニケーションも取りやすく、特に問題もなく円滑に進められていると考える

《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。

［観点に係る取組・改善等の状況］

本教職大学院では、実習科目として、学部卒学生は「実習研究Ⅰ・Ⅱ」、現職教員学生は「実習研究Ⅲ」として、１年次秋学期に集中的に実施している。学部卒学生が行う「実習研究Ⅰ」は９月から 10 月の 20 日間、11 月から 12 月の 20 日間の計 40 日、「実習研究Ⅱ」については、１月から２月中下旬の 20 日間、水曜日を除く月曜日～金曜日に行っている〔資料 22〕。

現職教員学生が履修する「実習研究Ⅲ」については、秋学期期間の 20 日間に行われる。東京都から派遣されている現職教員学生の連携校は原則として在籍校であり、東京都以外から大学院修学休業制度等を使って就学した学生については、研究テーマについて学びやすい学校に連携校をお願いし、実習研究を行っている。現職教員学生の実習研究については、在籍校での授業実践や学校経営への参画などを中心に行っているが、在籍校での活動に限定せず、他校の校内研究に参加することなども行えるようになっている。

学校における実習では、多様な教育課題を含んだ５領域を網羅すると共に、実習校である連携協力校の教育課題・ニーズ、当該学生の研究課題等を踏まえ、実習計画を実習生（学生）、実習校担当教員、大学院担当教員の三者の協議に基づき作成している。その計画に基づき学校の教育活動全体について総合的かつ研究的視点をもった実習が行われるようになっている。実習における研究課題への対応等については、事前に学部卒学生のみを対象とする「学習指導の方法研究Ⅰ」（基礎データーシラバス p. 65 参照）を履修し、実習研究に必要な知識や技能を修得したり、研究テーマについて話し合いながら設定したりしている。事中の水曜日第１限には、「学習指導の方法研究Ⅱ」（同 p. 76 参照）を必修科目として開講し、複数学生、複数教員のチームで実習内容を共有し、振り返りを行ったり、実施する授業の指導案作成をしたりしている。また、大学院担当教員と学生との日常的な協議も積極的に行われ、インタラクティブな省察によって、発展的に分析できる体制が敷かれている。

また、連携協力校との関係についても、単に実習をする場を提供してもらっているだけでなく、学生の研究の場としての連携協力という点についても理解されている。この実習の過程において行う授業やそれに伴うアンケート調査、インタビューなどについては、連携協力校の同意を得たうえで本教職大学院に設置されている研究倫理委員会において承認を得たうえでデータとして活用できることになっており〔資料 23〕、これらのデータを用いて行う教職課題研究についても連携協力校の理解に基づいたものであり、連携協力校との相互理解によって、実習研究が成り立っていることをよく表している。連携協力校における研究データの収集にあたっては、児童生徒の人権、学習権がいかなる場面においても棄損されることのないよう、創価大学の研究倫理規定を遵守するとともに〔資料 24〕〔資料 25〕、全ての実習生は「実習研究Ⅰ・Ⅱ」の開始に先駆けて、一般財団法人公正研究推進協会が開発したオンライン研究倫理教育のプラットフォーム「新 e ラーニングシステム（eAPRIN）」の受講が義務付けられている〔資料 26〕。

《必要な資料・データ等》

〔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〕「新ｅラーニングシステム（eAPRIN)」概要

**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］

設置から現在まで、東京都との協定、連携に基づいて関係各位の協力を得て連携協力校が十分に確保され、事前、事中、事後の連携を図りながら実習を進めている。一方、近年、東京都より紹介される連携協力校ではなく、単独の学校ごとに連携協力をしている学校で実習を行うケースが増えている。これは、東京都教育委員会の連携協力校が東京都に就職することを希望する学生を対象にしたものであり、他府県に就職を希望する学生が多いことによるものである。また、2018 年度より中学校教諭専修免許課程を新設したことから実習生が志望する教科に合致した中学校の実習先が必要となっており、学生の希望に応じた実習校を充当できるよう努めている〔資料 27〕〔資料 28〕。

なお、学生の希望する学校種や研究テーマに沿った連携協力校（実習校）を確保するため、年間を通じた綿密な計画と調整を以下の三段階に分けて実施している。

第一段階（12 月～１月）：次年度入学予定の学生の希望や属性を踏まえた連携協力校の選定・調整を行う。この際、入学合格者に提出を求めている取得免許、希望校種・教科、在学中の予定居住地、関心のある研究テーマ等を基礎資料として活用する。また、必要に応じて電話連絡を行い、状況の確認や詳細の問い合わせを行うことで、より正確な情報収集と調整を図っている。

第二段階（１月～２月）：学生の希望に応じて以下の方法で実習校を確保する。

- 東京都での教員を希望する学部卒入学生に対しては、東京都教育委員会から提示される連携協力校とのマッチングを行う。この作業は東京都教育委員会との密な連携のもとに進められる。
- 東京都以外での教員を希望する学部卒入学生および東京都派遣教員以外の現職教員入学生には、創価大学独自の連携協力校を確保する。
- 連携協力校の選定にあたっては、学生の希望や属性を考慮するだけでなく、各学校の教育環境が実習に適しているか、管理職の協力体制が整っているかなど、多様な視点から検討を行う。

第三段階（２月～３月）：各実習生に対する担当教職大学院教員の配置を行う。学生の属性や関心と、教員の専門性が適合するようにマッチングを行い、指導の質を高める体制を整える。

これらの一連の作業は、実習委員会および事務担当を中心に素案が作成されるが、１月から３月にかけて行われるすべての研究科委員会での議題として取り上げられ、全教員が一堂に会して協議・調整を行うことで、共通理解を図りながら進めている。これらを経て、３月に連携協力校への派遣学生を最終確定し、配置先を決定する。以上の段階的な計画と調整により、学生一人ひとりの希望に沿った実習校の確保と、実習の充実を実現している。

《必要な資料・データ等》

〔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」

**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］

本教職大学院における実習研究の指導体制は、年度にもよるが１人の教員が２～３名程度の学生の実習担当と

なり、その担当教員と実習する学生で１つのユニットとなる。基本的にはこのユニットのなかでの連絡や指導・助言によって実習が進められる。そして、このユニットがいくつかまとまったチームで、「学習指導の方法研究Ⅱ」（基礎データーシラバス p.76 参照）を履修することになる。「学習指導の方法研究Ⅱ」では、秋学期の毎週水曜日１限に１週間分の実習研究の振り返りをし〔資料 29〕、チーム全員で出された課題について解決できるようディスカッションを行っている。従って、実習研究の単位はユニットであるが、実質的には複数教員、複数学生のチームによって、実習研究において直面する課題について解決に向けた取り組みがされているということになる。

実習研究の訪問指導については、20 日間に分けたまとまりごとに各２回程度行うこととしている。また、研究授業等を行う場合には必要に応じて訪問するようになっている。その場で研究授業の協議会をすることもあれば、後日、大学に来た際に担当教員と行うこともある。実習研究の指導については、大学教員がイニシアティブを取りながらも、連携協力校の校長や担当教員に任せる部分も必要であり、そのバランスを取りながら学生が自律的に学びとしての実習研究を行えるような訪問を心がけている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 29〕「実習記録」フォーマット

**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］

東京都派遣の現職教員学生の現任校での実習については、大学院実習担当教員と毎週水曜日に行われる「学習指導の方法研究Ⅱ」（基礎データーシラバス p.76 参照）において綿密な打ち合わせを行っている。また、実習中には大学院実習担当教員が実習先を訪問し、実習校担当教員とともに実習の進捗を確認し、質の高い実習が担保されるよう努めている〔前掲資料 22〕。

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

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 22〕2025 年度「『実習研究』」の実施概要」

**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］

現職教員への実習の免除措置については、現在は一部免除のみを行っている。実習単位の免除が現職教員の入学のための条件とはなっておらず、入学選抜試験に合格した者について免除判定が行われることになっている。

免除判定の手続きの方法、手順は次の通りである。入学選抜試験後に合格者を対象に「教育実践レポート」〔資料 30〕「実習に関わる所見書」〔資料 31〕を評価する。「教育実践レポート」は、「教育課程」「指導技術」「授業づくり」「学習評価」「特別活動」「生徒指導・教育相談」「特別支援教育・キャリア教育」「学級経営」「学校経営」「相互向上・相互協力」の 10 項目について、それぞれＡ４一枚程度に自分の実践をまとめ、必要に応じて資料を添付する形で提出される。「実習に関わる所見書」は、「教育実践レポート」で上げた 10 項目について、校長等が

10 段階で評定をし、特記事項・所見を記述する形で作成される。このように、現職教員の志願者について、自己アピールと資料の現物だけでなく、校長等の評価を参照しながら免除に値するか否かを決定することになるので、その決定はより客観的なものとなると考えている。

評価の実際は、６人の評価者が各項目について評価し、その合計点等を総合し、一定の水準以上と認められれば、「学校等における実習」７単位の免除を認定している〔資料 32〕。

《必要な資料・データ等》

〔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

**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］

本教職大学院では、成績評価については、多くの授業がティーム・ティーチング方式であるため、教員間で協議し評価を決定することになるが、そのことにより複数の視点からの多面的で適正な評価を行うことができる。なお、各科目の到達目標、その評価に占める定期試験またはレポートと平常点との割合、平常点の評価の資料となる出席状況などの項目についてはシラバスで公表し各科目の第１回目に説明を行うことで、評価についての基本的な方針を学生と教員で共有している。学校等における実習科目については、連携協力校の意見を取り入れながら、教職大学院の担当指導教員が、観察及びポートフォリオ等を基に評価を行っている。

修了認定基準については、年度初めに、学生に「教職大学院要覧」を配布し、またコース別にオリエンテーションを実施して学生への周知を図っている〔前掲資料１〕。具体的には、学生それぞれの学修成果及び個別に設定した学修課題の達成度等について、共通科目、分野別科目及び学校等における実習の成果について学修の修了を総合的に評価する。さらに、その成果の上に、より高い次元での理論と実践の往還を図るべく、「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」（各学期各２単位、必修科目）（基礎データ－シラバス p. 114、127 参照）での学びを反映した教職課題研究論文を作成し、教職課題論文発表会での発表をもって最終的な修了判定の材料としている。教職課題研究論文の評価基準については、他の大学院研究科と同じようにホームページ等で公開し、適正に評価するように努めている〔資料 33〕。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料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 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」

**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］

本教職大学院では、授業に関する情報の提供や履修登録、課題の提出等について、全学で運用しているポータルサイトを利用している。成績評価等に関する質問についてもポータルサイトを通じて行うことができるようになっている〔資料 34〕。質問を受けた教員にはメールで通知が届き、１週間以内に回答することになっている。その際に、成績評価の変更などが生じた場合にも、同ポータルサイト上で理由を付したうえで処理し、教務課等

のチェックを経て認められるようになっている。

これにより、成績評価等についての質問について対面で話さなければならないような、学生にとって直接は言いにくい状況、あるいは学生にとって不利な状況を生むことなく解決に向けての取り組みを行うことができる。

《必要な資料・データ等》

〔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）※クローズドなサイトのため、当該ページをプリントアウトしたものを〔資料 34〕として提供する。

**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］

本教職大学院の教育課程では、複数教員により担当されている科目が多い。それらの科目での成績評価は、担当教員が協議したうえで、評定がなされている。また、多くの教員が携わっている科目、例えば、「人間教育の理論と実践Ⅰ」（基礎データ－シラバス p. 108 参照）では、担当している６人の教員がそれぞれ学生一人一人について評価した点数を責任者（複数教員で担当している場合は、成績処理の担当者を決めている）に送付し、その合計点により最終的な評定とするなど、偏った見方による成績評価にならないようにしている。また、履修者が比較的多い科目を抽出しその評価結果をデータとして、検討し、評価の在り方を話し合う FD 活動を行うなどして、教員間において適正な成績評価がなされるような組織的な体制を構築している〔資料 35〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 35〕2024 年度「春・秋学期　採点担当一覧」

（基準の達成状況についての自己評価：Ａ）

１）当該標語とした分析結果

本教職大学院の教育課程は、教職大学院の目的及び建学の精神を反映したものであり、その根幹である人間教育の考え方を十分に具現化しているものであり、実際に授業での展開の仕方についても学生の満足を得られるものであると言える。また、学校における実習についても、長期的、継続的という教職大学院の実習の条件を十分に満たした学生が教師として成長するためのものとなっている。

**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。

**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］

本教職大学院では、学生の学修成果を目に見える形で発信する機会をなるべく多く設定するようにし、そこで学生と教職員が成果を共有したり、課題を浮き彫りにしてその後の改善を促す機会にしたりしている。

例えば、各授業科目では、各期の前半に講義形式やディスカッション形式の授業を行い、後半では前半の学びを生かしたプレゼン等を中心に授業を展開するようにしている。例えば、「教育課題実地研究」では、前半に対象となる学校についての事前学修を行ったうえで実地研究を行い、後半にはそこで得た成果を、チームごとに 20 分程度のプレゼンとしてまとめ、最終授業での合同の「報告会」で発表することになっている〔資料 36〕〔資料 37〕〔資料 38〕。

「教職課題研究論文発表会」は「教職課題研究Ⅰ及びⅡ」（基礎データーシラバス p. 114、127 参照）の学修を通して各自の研究の成果をまとめた論文を発表する機会である〔資料 39〕。学生にとっては担当教員以外の意見を聞くことのできる機会であり、教員にとっては担当学生以外の研究に触れることのできる機会である。「教育課題実地研究報告会」や「教職課題研究論文発表会」については、原則として全ての学生、教員が参加することになっており、学生の学修成果を教員が共有し、価値づける重要な機会となっている。

目に見える発表や報告以外の、日常的な学びの成果や課題についての自己評価、把握は「学びのデザインシート（実習年度用）（修了年度用）」〔資料 40〕〔資料 41〕及び「学びのリフレクションシート（実習年度用）（修了年度用）」〔資料 42〕〔資料 43〕の作成及び活用によって行われている。各学期の初めに学生は「学びのデザインシート」へ各自の目標や研究計画を記入し、ゼミ（「教職課題研究Ⅰ・Ⅱ」）の授業で教員と共有する。そこで教員よるコンサルテーションがなされた後、学生は同シートに必要に応じて加除修正を施し、それを教職大学院専用の BOX にアップする。そうして全教員は、ゼミを越えて、全学生の目標や課題を知ることが可能となる。学生にとっては「何を」「どのように」学びたいのかが明確になり、教員にあっては学生一人ひとりのニーズに合わせた効果的な指導に繋げることができる。

「学びのデザインシート」は、春学期初頭と秋学期初頭の年２回活用され、秋学期初頭のそれは春学期の振り返りも兼ねており、春学期のリフレクションと秋学期のデザインの両側面を持ち合わせている。一方、「学びのリフレクションシート」は、秋学期末に学生が自身の学びの成果と課題を振り返る際に使用される。教職大学院における一年間の学びを振り返るとともに、特に修了年度生にあっては、現場に出てから教職大学院における学びをどのように生かしていくのかを考える契機となる。これらのシートを実習年度（プロ２の一年目、プロ３の二年目）と修了年度において効果的に活用することによって、目に見える発表や報告だけでは把握しにくい、学生個々の日常的な学びの過程と成長について可視化を図ることができるよう努めている。

以上のように、本教職大学院では、学生の学びの成果や課題について、積極的に教員と共有し、さらに学びに生かされるものとなるような機会を意図的、積極的に設定し、実施している。また、学生の学びの質を高めることにつながる、より適切な評価が行われるようにするために、教務委員会を中心として議論がなされ、随時改善の取り組みが行われている。

《必要な資料・データ等》

〔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）」

**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］

過去５年間における本教職大学院の教員等の就職状況を下表に示す。本教職大学院の修了者のほぼ全員が教員あるいは指導主事等の教育関係者として修了時に就職している。また、その正規採用率も高い状況にあると言える。とはいえ、ここ数年内に中高の専修免許状を取得できる課程を設置したことで、中高への就職を希望する学部卒学生が増え、教員採用試験に１回で合格しないケースが増えてきている。しかしながら、そのような修了者についても地道に努力を重ね、数年以内にほとんどの者が合格し、正規採用教員となっている。このような状況を踏まえると、本教職大学院の教育研究の成果が反映されていると考えることができる。

表２「修了者の教員等就職の内訳」

| | | 2020年度修了 | 2021年度修了 | 2022年度修了 | 2023年度修了 | 2024年度修了 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 学部卒学生 | 合計人数 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| | 正規採用者数 | 5 | 7 | 7 | 5 | 5 |
| | 臨時採用者数 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 社会人 | 合計人数 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| | 正規採用者数 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| | 臨時採用者数 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 現職教員学生 | 合計人数 | 5 | 2 | 8 | 6 | 4 |
| | 教員数 | 4 | 1 | 7 | 4 | 3 |
| | 指導主事等の数 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |

（作成：創価大学教職大学院事務室）

《必要な資料・データ等》
なし

**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］

本教職大学院では、修了生の学びの成果がどのように就職した学校等で発揮され、また発揮されていないかを把握するために、前年度の修了生の勤務校訪問を毎年度行っている。訪問の内容は、修了生本人及び校長等管理職への聞き取り、必要に応じて授業の参観である。修了生への聞き取り及び観察の項目は、「1,「学習指導力」「学級経営力」に関する所見」、「2，その他全般に関する所見」、「3．教職大学院での学びがどのように現場で役立っているかの聴き取り」、「4．本人が抱えている課題に関する聴き取り」であり〔資料 44〕、管理職への聞き取りの

項目は、「1.「学習指導力」「学級経営力」に関すること」「2.「外部との折衝力」「組織貢献力」に関すること」「3, その他」となっている〔資料 45〕。当然ながら学びの成果の全てが１年目から発揮されるわけではないが、修了後間もない時期に聞き取り調査を行うことで、修了生にとって学びと学校での勤務を結び付けやすいと考えることができ、検証するためのデータとして役立てられると捉えている。

直近の 2023 年度修了生に対する訪問調査においては、修了生計 13 人全員より調査票の回収を終えた。修了生が東京都近郊以外の遠隔地の学校に勤務していたり、本人の状況等によって勤務校への訪問が難しかったりする場合は、電話等による代替手段を用いての聴き取りを行った。学部卒学生への聴き取りからは、まだ修了して初年度ということもあり、日々の授業、児童生徒・保護者への対応、学校の業務についていくことで精一杯の姿が窺われるものの、教材研究や児童理解など教職大学院での学びを思い起こしながら、「これはあの時に学んだことだ」と理論と実践を往還させながら徐々にでも目の前の課題を俯瞰的に眺め、その課題の解決に向けて挑戦しようとする気概を見せている。調査結果から、今後は修了生のための組織の充実を図るとともに、学生（特に学部卒学生）が修了してからの継続的で組織的な支援をいかにして可能にするのかを考えていかねばならない。そのためにも、研究科委員会やＦＤ等において重要議題として取り上げ、実効性のある施策を考案、展開していきたい。

東京都教育委員会により、東京都と連携している本教職大学院を含む５大学の教職大学院修了生を対象にアンケート調査が実施され、その結果は連携協議会で共有されている。本教職大学院の修了生のみのデータではないが、全体的な傾向として成果や課題を捉えることが可能であり、教育課程改善等の参考になっている。例えば、学部卒学生と現職教員学生での領域ごとでの満足度・充実度の違いから共通科目の５領域でも科目設定や授業内容を考えるうえで参考にしたり、所属長が求めている教師としての資質をどのように教育課程、各科目に落とし込んでいくかといったことを検討するうえでの材料としたりしている〔資料 46〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 44〕「修了生訪問調査票【管理職用】」

〔資料 45〕「修了生訪問調査票【修了生用】」

〔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）」

**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］

修了生の修了後の学習成果や課題を捉えるうえで、短期的には上述の修了生の勤務校訪問が有効であると考えている。全国的に教員の新規採用から数年間での離職率が高いことを踏まえ、特に学部卒学生の学校への就職については、「いかに早期離職者を出さないか」ということが重要な目標となっている。修了年度に勤務校訪問をし、勤務状況を把握することは、教職大学院での学修と教員としての資質がどの程度備わっているのかということを関係付けながら考えるうえでとても重要な機会となっている。

中長期的には、教職大学院と修了生とのパイプとなる「創価大学教職大学院連絡会」で、数年ごとに勤務先の変更等の情報を得たり、現在の役職、研究業績等を調査し、活躍の様子を把握したりすることで、修了後の成果や課題の把握に努めている〔資料 47〕。修了から数年が経過し、異動を繰り返すと、勤務校等全く分からなくなってしまうことが多いが、同窓会を兼ねた「連絡会」に各期の横のつながりを掘り起こし、「つながりなおす」機能をもたせることにより、修了生各自の教職キャリアを捉えたり、活躍の様子を知ったりすることができる。

2024 年に実施した「修了生連絡会アンケート」では、学校現場等に出てからのキャリアステージの変化に伴う

教育課題への対応について、また、多様化する子どもの保護者への対応スキルアップの機会を望む声が挙がっており、創価大学教職大学院連絡会事務局内に研修会運営組織を設置することを検討している。また、特に、学校管理職や教育委員会行政職、研究団体等の中核的立場にある者は、ネットワークの強化による修了生が関わる者も含めた人材の繋がりを意識していることも分かり、長期的にも人材育成の好循環が期待される。

《必要な資料・データ等》

〔資料 47〕2024 年度「創価大学教職大学院連絡会総会」チラシ

（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

学生の学びの成果について、就学中での成果については理論と実践の往還による教職課題研究論文や実習研究での教育活動に表れていると言え、修了後の成果については、教員採用やその後のキャリア、教員としての研究活動などに表れていると言え、十分な成果を上げていると考える。

**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。

**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］

本教職大学院は、都内に設置された他の教職大学院と共に東京都教育委員会と協定を結び、現職教員の派遣及び実習研究のための学校との連携・協力、新人教員の特例選考等について連携を図っている。そこでは、東京都教育委員会と教職大学院が協議する場として「東京都教育委員会と教職大学院との連携協議会」（以降「連携協議会」）、同「幹事会」が設置されており、主として教職研究科長及び教職研究科長補佐がその任に当たっている。この連携協議会には、教職大学院関係者、教育委員会関係者、学校関係者だけでなく、有識者やPTAの代表も加わっており、様々な視点から教職大学院を評価する機会となっている〔資料48〕。

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

東京都教育委員会及び八王子市教育委員会との連携をするなかで、教育委員会側の委員として教育課程連携協議会に参画してもらったり、共通科目である「教員研修実務研究」において八王子市の研修に準備段階から参加したりするなど、教育課程編成に教育委員会との連携協力が生かされ、より関係性を強めることにもつながっている。

新学習指導要領が2024年度より順次全面実施され、その要となる「主体的・対話的で深い学び（アクティブ・ラーニング）」について、大学院レベルの高度な教員研修プログラムの推進による現職教員のアクティブ・ラーニング（AL）型授業デザインスキルの育成が求められている。そこで、八王子市教育委員会と創価大学教職大学院は、平成28年度（2016年度）に独立行政法人教員研修センター（現教職員支援機構）「教員の資質向上のための研修プログラム開発事業」の採択を受け、「アクティブ・ラーニング型授業デザインスキル養成プログラム」を共同開発し、八王子市内にある小学校５校を「八王子市アクティブ・ラーニング推進校」として認定し、通年に亘るAL型授業の実践及び校内研修を通した全校への普及に取り組んだ。その成果と課題は、『教室にアクティブ・ラーニングがやって来た！―八王子市アクティブ・ラーニング推進校の取り組み―』の刊行をもって、広く世に問われることとなった。その後、平成29～令和３年度は「『主体的・対話的で深い学び』のための授業デザイン研修プログラム」と名称を変更し、学校・教育委員会・教職大学院の三者協働体制の枠組みを継続推進した。令和４年度からは、過去６年間の取り組みを更に昇華させ、学習用端末を含めたICT機器の効果的な活用も加えて「『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（通称：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、令和７年度も同様の取組を実施することとなっている〔前掲資料３〕。

また、2024年度からは八王子市教育委員会が行う「八王子市教員研究生」に小学校国語・小学校外国語・中学校数学という３教科について協力し、大学院レベルの研究を行うことができる現職教員の育成を行っている〔資料49〕。

さらに、2024 年度は、NITS 独立行政法人教職員支援機構が主催するコラボ研修の委託を受け、八王子教育委員会と連携して、「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〔前掲資料４〕。これからの教員研修を探究型に変革し、展開・定着させるための基盤として、管理職や研修担当を中心とした企画側のものと、自ら学級指導・教科指導の力を向上させる意識のある受講者側のものとを３回シリーズで企画・実施した。第１回として、「学び続ける教師」の視点から教職大学院の意義や未来構想について情報を周知するとともに、各受講者が学校経営、学級経営、教科経営の３つの視点から自身の研修課題を選択し、分科会に分かれて協議及び助言者の示唆を参考に自己探究テーマを設定する研修会とした。第２回は、これからの教員の研修のあり方を考案する上で、教員一人一人の学びのニーズに応えるために生成 AI の活用について基礎・基本的な知識及びスキルを習得するものにした。第３回は、オンデマンドビデオを予習研修として位置付け探究型研修についての理解や具体的な方法について各自が考えを深めた上で、オンラインセミナーで研修企画者と受講者がそれぞれの分科会において探究型研修の実現に向けたポイントを整理し、令和７年度向けの研修プログラム作成のイメージを作るものとした。

《必要な資料・データ等》

〔資料 48〕2024 年度「東京都と教職大学院による連携協議会」開催通知

〔前掲資料３〕2024 年度「創価大学・八王子市連携 AL+GIGA 推進事業」概要

〔資料 49〕2024 年度「八王子市教員研究生」募集案内

〔前掲資料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

（基準の達成状況についての自己評価：Ａ）

１）当該標語とした分析結果

本教職大学院は東京都内の４大学と東京都教育委員会と連携協力をし、密接に関わり合いながら教員養成を行っている。また、大学の地元の八王子市教育委員会とも積極的に関係を構築し、連携協力校を設定することで実習を円滑に進めるだけでなく、八王子市の教員研修に積極的に関わることで相互に必要とする関係をもつに至っている。

**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。

**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］

履修指導については、年度はじめに履修ガイダンスを丁寧に行っている。全体での概論的なガイダンスはもとより、コース別、年次別にガイダンスを設定し、漏れのないような体制で行っている。また、特別な説明を必要とする科目についても、ガイダンスの空き時間を使って該当する学生を対象にガイダンスを行っている〔資料 50〕。また、履修相談については、教職に関する科目の履修単位など事務室に気軽に相談できるような体制になっている。

学修支援については、担任制をとることにより、在籍する１年、２年、３年のどの期間にも学生一人一人に担当の教員が割り当てられる体制が敷かれている。修業年限が１年間の人間教育リーダーコース（現職教員学生）及び人間教育プロフェッショナルコース（学部卒学生）の最終年度の学生については、教職課題研究の担当者が担任となる。人間教育プロフェッショナルコースの２年制１年目及び３年制２年目の学生については、春学期は「学習指導の方法研究Ⅰ」の科目担当の教員が担任となる。人間教育プロフェッショナルコース３年制の１年目については、教職大学院の科目を履修せず免許状取得のため学部の教職課程を履修することになるが、教職大学院での学修の心構えや基本的な教育の考え方を学ぶために「自主ゼミ」と呼ばれる学習会を提供し、その担当者が担任となっている。

上述の「学びのデザインシート」「学びのリフレクションシート」は、各学生の学びの方向性を定め、成果、課題等を明らかにする振り返りの機能を持つものであり、履修指導にも学修支援にも役立つものとなっている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 50〕2025 年度「オリエンテーションスケジュール」

**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］

修了生へのフォローアップの機会として、「教職大学院フォーラム」、「創価大学教職大学院連絡会総会」、「教師力･授業力アップセミナー」及び修了生調査が挙げられる。

「教職大学院フォーラム」ではテーマに沿った講演の後、修了生を中心とした講師による学校現場での実践に生きるワークショップが行われる。2024 年度のフォーラムでは、学校経営分科会、学級経営分科会、教科指導分科会の３分科会で、地元八王子市の校長１名、修了生３名を講師として実施した。一般参加者の他、多くの修了生にとって学び直しをする場となっている〔前掲資料８〕。

「創価大学教職大学院連絡会総会」は、午前に実施する「教職大学院フォーラム」に合わせて午後に教職大学院の同窓会的な集まりとして開催される。総会的な次第の他に、顕著な活躍をしている修了生からの実践報告があり、同じ教職大学院で学んだ仲間から刺激を受けたり、触発されたりする有意な場となっている〔前掲資料 47〕。

「教師力･授業力アップセミナー」は、教職大学院の成果を広く還元する目的で行っており、多くの修了生も参加し、自己の教育情報を更新し、学びを深める場となっている。修了生は一般の参加者としてだけでなく、ときには講師として登壇し、実践について語る場を与えられることもあり、自らの実践を省察的に語る機会にもなっている〔前掲資料７〕。

そのほか、修了生１年目に行う修了生調査についても、勤務校を訪問した際に可能であれば授業も参観し、授

業学級経営等における修了生の悩みを傾聴する場にもなっており、情報収集だけに留まらず修了生の支援の機会としても機能している。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料８〕2024 年度「教職大学院フォーラム」チラシ

〔前掲資料 47〕2024 年度「創価大学教職大学院連絡会総会」チラシ

〔前掲資料７〕2020～2024 年度「教師力･授業力アップセミナー」開催一覧

**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］

キャリア支援については、教職大学院内の組織として進路指導委員会を設置し、学生がその能力及び適性、志望に応じて、主体的に進路を選択できるように、現職教員学生と学部卒学生の特性や差異に配慮しつつ、必要な情報の収集・管理・提供、ガイダンス、指導、助言が適切に行われるように努めている〔資料 51〕。この委員会を中心に、教員採用選考合格に向けて、小論文の書き方の指導をしたり、面接練習を行ったりしている。面接練習には、人間教育実践リーダーコースの現職教員学生も面接員として協力するなど、教職大学院全体で学部卒学生を育てようとする雰囲気が醸成されている。キャリア支援については、上述のような進路指導委員会を中心とした練習・相談体制が整っているが、学内に設置されている教職キャリアセンターの専門的な職員による練習・相談を受けることも可能であり、学生は積極的にこれらの機会を利用している。

大学内外におけるハラスメント行為の防止については、2005 年度より全学的に施行されている、「学校法人創価大学キャンパス・ハラスメント等に関する防止ガイドライン」のもとに取り組んでいる。また、2024 年度には、外部講師を招聘しての「キャンパス・ハラスメント研修」も実施され、本学教職員のキャンパス・ハラスメントに対する理解の徹底を図っている。更には、教職大学院独自の取り組みとしても、学生委員会では、新入生対象のガイダンス時に、同ガイドラインの説明会を持ち、事例や対処の仕方などを具体的に説明している〔資料 52〕。また教職大学院内に、複数のキャンパス・ハラスメント担当の教員を配置しており、キャンパス・ハラスメント等に関する相談を、教育学部及び教職大学院の職員にすることも可能な状況を作っている。

学生に対するメンタルヘルス支援システムについては、大学内に学生相談室が設置されており、必要に応じて利用できるようになっている。学生の進路・生活面については、学修支援を担当する教員が公開されたオフィスアワー以外の時間帯も日常的に相談に応じる体制になっている。また教職大学院の教員に、心理療法の専門的な資格を有し、実際に相談活動に従事している者が複数配置されている。また、事務職員についても、事務手続きに留まらない様々な事案について気軽に学生が相談できるような体制、雰囲気作りがなされている。

生活支援、キャリア支援、ハラスメント対策、メンタルヘルス支援の全般について、本教職大学院の学生委員会が窓口になり、対応する体制をつくり対応している。毎月行われる学生委員会主催の学生自習室ごとに選出された部屋長を招集しての部屋長会議では、学修だけでなく教職大学院生活全般についての問題、悩み等を把握するように努めており、問題を早期に、また迅速に解決するうえで欠かせない会議となっている。

《必要な資料・データ等》

〔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」

**観点５－２－２**　学生に対して、どのような経済的支援（検定料、入学料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］

奨学金については、大学等による給付型の奨学金、日本学生支援機構の公的な貸与型の奨学金ともに充実している。給付型の奨学金については表３の通りである。貸与型の奨学金については、日本学生支援機構の貸与奨学金を準備しており、希望者の殆どが一種もしくは二種奨学生として採用される〔前掲資料 14〕。

教職大学院独自の給付型の奨学金として、次の３つがある。

①　創価大学教職大学院特別奨学金

・　入学試験の成績優秀者を対象としており、３名以内に給付される。これは、年額50万円を最低修業年限まで毎年給付されるものである。

②　創価大学教職大学院給付奨学金

・　各学期の成績優秀者を対象としており、各学期２名に給付される。これは、1回のみ200,000円給付されるものである。

③創価大学教職大学院牧口記念教育基金会奨学金

・　人間教育実践リーダーコース（現職教員学生）　教育委員会等の派遣研修制度による就学者以外（休職制度を利用して進学する学生）を対象としている。これは、年額100万円を最低修業年限まで毎年給付されるものである。

・　人間教育実践プロフェッショナルコース（学部卒学生・社会人学生）　10年未満の現職教員で教育委員会等の派遣研修制度による就学者以外（休職制度を利用して進学する者）及び教員採用試験に合格し、教職大学院に進学する者（在学中の合格者含む）を対象としている。これは、最低修業年限まで毎年給付される者で、金額は１年次100万円、２・３年次75万円となっている。

表３「給付型奨学金種別」

| 名　　称 | 金　額 | 期　間 | 対　象 | 選　考　基　準 |
|---|---|---|---|---|
| 創価大学教職大学院牧口記念教育基金会奨学金 | ◎1年次<br>1,000,000円<br>（年額） | １年 | 人間教育実践リーダーコースから最大5名まで | 教育委員会等の派遣研修制度による就学者以外<br>（休職制度を利用して進学する者） |
| | ◎1年次<br>1,000,000円<br>◎2年次<br>750,000円<br>◎3年次<br>750,000円 | 標準修業年限まで毎年 | 人間教育プロフェッショナルコースから最大10名まで | (1)10年未満の現職教員で教育委員会等の派遣研修制度による就学者以外<br>（休職制度を利用して進学する者）<br>(2)教員採用試験に合格し、教職大学院に進学する者 |
| 創価大学教職大学院特別奨学金 | 500,000円<br>（年額） | 標準修業年限まで毎年 | 毎年最大3名 | 入学試験の成績で選考 |
| 創価大学教職大学院給付奨学金 | 200,000円<br>（半期） | 半期 | 毎セメスター最大2名 | 学期の成績優秀者（１回のみ） |

（出典：〔資料 13〕「入学試験要項 2026　教職研究科　教職専攻」p. 20）

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 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. 20）

**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］

本教職大学院の授業は教職大学院棟の各教室で実施されている。同棟３、４階には、34.78 ㎡のマルチメディア小教室２教室（Ｖ310、Ｖ410）と 61.83 ㎡のマルチメディア教室２教室（Ｖ309、Ｖ409）があり、マルチメディア教室には、ビデオ、ＤＶＤ、映像装置、音響装置、タッチパネルで操作できる操作卓装置等がある。マルチメディア小教室には、タッチパネル式大型ディスプレイが設置されている〔資料 53〕。

全ての教室には、可動の机・椅子を配備しており、双方向、多方向の授業が可能となっている。Ｖ309、Ｖ409 教室については、空き教室となっているときには学生が自由に使用することができ、実習授業のための模擬授業などに利用されている。教職大学院棟の各教室で授業を行うほか、講義等のため 2015（平成 27）年度に改修を終えた隣接する教育学部棟（Ｂ棟）、教育学部棟別館（ＢＡ棟）の理科実習室も使用できるようになっている。

また、「ICT を活用した教育活動」（基礎データーシラバス p.106 参照）及び「教科等の指導開発研究Ｅ（外国語活動・外国語）」（基礎データーシラバス p.20 参照）の授業では、最新の教育設備を備えた中央教育棟の教室及び施設を使用して授業を行っている。

教材開発室は、教職大学院棟４階に位置し、理科室の実験用机や印刷機器などが配備され、実習で使用する教材の作成やプリントの印刷などのため学生にも開放されている。また、２台のパソコンを設置し、それらには IBM の統計解析ソフトである SPSS をインストールし、研究等に活用できるようになっている。

学生自習室は、学生の学習時間にロスが生じないように、教職大学院棟の３階に７室（各 31.06 ㎡～32.00）合計 221.75 ㎡を設置し、そこに、合計 76 名分の学習机と椅子を用意し、全員に専用の自習スペースを割り当てている。自習室には、無線 LAN の装置を設備し、教室やパソコンルームと同じ情報環境が提供されている。朝７時半～22 時まで開放しており、学生は長時間の利用が可能となっている。

《必要な資料・データ等》

〔資料 53〕「教職大学院棟 3・4 階平面図」

**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、情報ネットワークを全学的なインフラとして整備している。キャンパス内各棟には、無線 LAN 設備を整備し、各教室の定員に応じて、無線アクセスポイントを複数台設置しており、安全確保のために、無線 LAN でのアクセスは常時セキュリティチェックを行っている。また障害対策のため、メイン回線とバックアップ回線を用意している。具体的には、本学ではメイン回線として国立情報学研究所の学術ネットワーク SINET を利用し、学外通信を高速かつ安定的に利用出来る環境を整えている。さらに、SINET にて障害が発生した場合の対策として、バックアップ回線を整備し、冗長化を図っている。無線 LAN 設備を含めて、本学内の情報ネットワークは、各ネットワーク機器の保守期間を把握し、定期的にリプレースを実施している。

なお、中央教育棟（東棟）の 2 階には本学の学生・教員向けの PC コンサルテーション室が開設されており、情報ネットワーク関連の不具合や PC システム上の問題などがある際は、学生は、同室に PC を持ち込むなどして、専門家によるコンサルテーションを受けることができる。

《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］

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

教職大学院棟にある教職大学院生専用のラウンジに教育雑誌等のブラウジングコーナーも設置されており、「教職課題研究論文集」（2024 年度より冊子としての発行から電子版に移行）をはじめ、最新の教育情報を利便性よく入手できるような環境になっている。教職大学院ラウンジに配架されている雑誌は以下の通りである。なお、これら以外の雑誌については、各教員が研究費等で購入しているものについて積極的に学生の閲覧にも開放している。

表４「配架冊子一覧」（2025 年 5 月現在）

| | 雑誌名 | 出版社 |
|---|---|---|
| 1 | 新しい算数研究 | 東洋館出版社 |
| 2 | 道徳教育 | 明治図書 |
| 3 | 學習研究 | 奈良女子大学文学部附属小学校 |
| 4 | 実践みんなの特別支援教育 | 学研 |
| 5 | 教育新聞 | 教育新聞社 |
| 6 | 教育科学　数学教育 | 明治図書 |
| 7 | 日本特別活動学会紀要 | 日本特別活動学会 |
| 8 | 理科の教育 | 東洋館出版社 |
| 9 | 社会科教育 | 明治図書 |
| 10 | 指導と評価 | 図書文化 |

（作成：創価大学教職大学院研究倫理・メディア委員会）

《必要な資料・データ等》

なし

**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・キャンパスについては、該当する事例がない。

《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］

教職大学院に係る経費については、教職大学院の運営に必要な経費は毎年度予算に計上されており、また、設備関連の予算については、必要に応じて、また計画的に大学の管理部によって予算が確保され、設備発注等が行われている。設置から 10 年以上が過ぎ、最新版に比べると機能が古くなってきた教室の ICT 環境のリニューアルなどについても、予算を取って執行し、随時リニューアルしている。また、「体験活動の計画と実践」での移動のための貸し切りバスの料金なども予算から支出されており、学修に係る学生の費用負担が少なくなるよう配慮するものとなっている。

教員の個人研究費については、規定に従って割り当てられている。また、科研費に採用されなかったケースでＡランクだった場合は、大学から補助金として研究費が増額されることになっている。さらに、大学から学部・研究科に配付され自由な使い道となっている「共通費」について、前年度に査読論文掲載及び書籍の出版があった教員に研究費の補助を行うことも独自に行っている。

図書購入費についても学生が利用する教職大学院棟のラウンジに配架される教育雑誌等に関する経費等一定の金額が割り当てられている。図書館の希望書籍の購入についても、大学院生一人当たり 10 万円が割り当てられ、購入した書籍の貸し出しについて優先的にされるようになっている

《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）

１）当該標語とした分析結果

学生支援については、教室や自習室、ネット環境等の物理的な支援はもちろん、学生の意見を積極的に吸い上げ改善を諮ろうとするなど「学びやすさ」の面での支援についても積極的に取り組んでおり、十分な成果を上げていると言える。

**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。

**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］

本教職大学院では、教職大学院の管理運営のために必要な組織を整備し、運用している。下記に列記した各委員会は、平時は独立してその役割を担っているが、毎月行われる（但し、８月、11 月は除く）教職研究科委員会においては該当する委員会が直近の活動に対する報告を挙げるなどして、当該委員会が抱える課題（例えば、学生委員会であれば、学生より挙がってきた要望など）を全体で共有するようにしており、委員会を越えて課題の解決に対する具体的な対策案を出し合うことで委員会が実効性をもって機能するように努め、学生により良い教育を提供することを目指している。各委員会の役割は以下の通りである〔資料 54〕。

- 教職研究科委員会：教職研究科の運営全般にわたる重要事項を審議・決定する機関。教職研究科の全専任教員で構成されている。原則、毎月行われる定例研究科委員会の開催を中心に、必要に応じて臨時研究科委員会を開催する。年度間に10回以上程度の開催予定である。
- 教務委員会：教育課程に関する事項、授業の計画及び実施に関する事項、試験及び成績に関する事項、その他教務に関する事項を審議する。特に成績評価基準等の明示や講義と実習の効果的な連携について検討する。必要に応じて適宜開催する。
- 入試委員会：入学試験の制度に関する事項、募集要項に関する事項、入学試験の実施の組織に関する事項、合否判定の原案作成に関する事項などを審議する。必要に応じて適宜開催する。
- FD・SD委員会　教員の資質の維持向上を図ることを目的として、授業内容及び方法の改善のための研修及び研究を行う。また教育研究活動等の状況に関する情報を効果的に提供するため、提供項目及び方法について審議する。
- 実習委員会：実習連携協力校や教育委員会との連携を円滑に行うことを目的として、各校、教育委員会との協議や実習における課題の検討を行う。必要に応じて適宜開催する。
- 自己点検・評価委員会：自己点検・評価の実施項目として、授業アンケート、「教職大学院を語り合う会」、修了生勤務校訪問、教育課程連絡協議会などがあり、計画し実施している。また、その結果を報告書にまとめ、全学自己点検・評価委員会に教職大学院としての点検表かデータを報告している。自己点検・評価委員会は必要に応じて適宜開催する。
- 学生委員会：　学生の身上に関する事項、学生の保健衛生に関する事項、奨学生の審査に関する事項、その他、学生生活に関する重要事項を審議する。必要に応じて適宜開催する。
- 研究倫理・メディア委員会：本学図書館との連携・連絡、資料の収集・保管・管理・整理に関する事項を審議する。必要に応じて適宜開催する。
- 人事委員会：人事委員会が教員人事に関する事項を審議する。必要に応じて適宜、開催する。
- 進路指導委員会：連携協定を結んでいる教育委員会における大学推薦による特例選考の条件が変更されたことを背景として、学部卒学生の進路について、実習前などの折々に院生それぞれの進路希望を確認し適切な指導を行う必要性などが生じ、新たに設置した。
- 将来構想検討委員会：本教職大学院設置から10年を経て、次の10年に向けて発展を期すべく新たに設置された。具体的には、志願者増を目標として、中専免・高専修免課程の設置や教育課程の改善案の作成、学部・教職大学院5年一貫教員養成プログラムの策定などが行われ、具体化を図っている。
- 広報委員会：進学相談会の運営、ニュースレターの発刊等を含む教職大学院の広報宣伝活動を担当する。

《必要な資料・データ等》

〔資料 54〕2025 年度「各委員会事業計画」

**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］

教員構成について、下記の表に様々な観点からの構成を示した。

表５「教員構成に関する内訳」

| | | 2021年度 | | | 2022年度 | | | 2023年度 | | | 2024年度 | | | 2025年度 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 職　階 | 教授 | ６名 | | | ６名 | | | ７名 | | | ７名 | | | 8名 | | |
| | 准教授 | ５名 | | | ５名 | | | ４名 | | | ４名 | | | 3名 | | |
| 研究者、実務家の別 | 研究者 | ５名 | | | ５名 | | | ５名 | | | ５名 | | | ５名 | | |
| | 実務家 | ６名 | | | ６名 | | | ６名 | | | ６名 | | | ６名 | | |
| 年齢構成 | 年代別 | ~49 | ~59 | 60~ | ~49 | ~59 | 60~ | ~49 | ~59 | 60~ | ~49 | ~59 | 60~ | ~49 | ~59 | 60~ |
| | 平均 | | | | | | | | | | | ２名 | ９名 | | ４名 | ７名 |
| 男女別 | 男性 | 10名 | | | 10名 | | | 11名 | | | 11名 | | | ９名 | | |
| | 女性 | １名 | | | １名 | | | ０名 | | | ０名 | | | ２名 | | |

（作成：創価大学教職大学院事務室）

職階構成については、2025 年時点で教授８名、准教授３名となっている。現在は教授の割合がやや高くなっているが、今後数年で定年退職する教員が多く、准教授での採用を中心に行っていくことでかなり是正されると考えている。

研究者教員と実務家教員の構成については、2025 年度時点で、研究者教員５名、実務家教員６名であり、理論と実践の往還を図るうえでは理想的な割合となっていると言えるだろう。

年齢構成については、ここ数年平均年齢が高い状況にあったが、定年退職する教員が多く採用については比較的若い年齢で採用されることから、少しずつ平均を下げることになってきている。今後は、退職・採用によりさらに平均年齢も下がっていくことが予想される。

ジェンダーバランスについては、女性教員が少ない、いない状況が続いていたが、2025 年の人事により２名体制となり、何とか多様性を保つことができる状況にあると考える。今後、積極的に女性教員の採用を図り、常時３人以上を目指していきたいと考えている。

以上の状況から、本教職大学院における教員組織は、多様性を十分にもつところまでには至っていないが、それに近づける取り組みをしており、また、近い状況にあると言えるだろう。

《必要な資料・データ等》

なし

**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］

専任教員の新規採用について、「創価大学教職大学院採用人事基準（内規）」を定め、基準に則って進めている〔資料 55〕。研究者教員に関しては創価大学専任教員採用基準に準ずることとし、実務家教員に関しては教職キャリアと研究業績の両者を兼ね備える教員を採用できるようなものとなっている。特に、実務家教員の採用基準

として、研修会の講師や実践発表など学校現場ならではの業績を反映するような配慮がされている。

教員の昇格についても、「創価大学教職大学院昇任人事基準（内規）」として基準を定めたうえで、基準に則って昇任人事を進めている〔資料 57〕。研究者教員の昇格については、学部の研究業績のみならず、教職大学院ならではの学校現場への貢献等の実務家的な業績も反映できるようなものとなっている。実務家教員の昇格についても、研究業績と教育業績、学校現場への貢献を総合して判定するものとなっている。

授業担当教員の配置については､研究業績に裏付けられた能力を有する教員を科目担当とするようにしている。また、多くの科目で、研究者教員と実務家教員がティーム・ティーチングによって担当するようにしている。なお、新規の教員採用においても、担当することになる科目を教えるに相応しい研究業績、教職キャリアがあるかどうかによって授業担当の配置をしている

《必要な資料・データ等》

〔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）」

**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］

授業担当科目数の偏りについて、従来、教育学部から転籍してきた教員が多く、学部教員であったときの担当科目を引き続き担当していたために担当科目数が多くなっている傾向にあった。しかし、教員の定年退職等により徐々にその傾向も小さくなってきており、過重負担はほとんどなくなっていると考えてよい。大学全体での持ちコマ数の目安について、半期８コマ以内という上限が設定されており、教職大学院においてもこの目安に沿って進めるよう努力している。特に、新規採用教員についてはこの数値を上回ることがなく、また、従来から在籍していた教員についても教育課程の見直しの機会ごとに順次是正されている〔前掲資料 11〕。

学生指導についても、実習研究の担当では、実習委員会において各教員１名か２名になるようバランスを取りながら案を作成し、教職研究科委員会で審議し決定する。教職課題研究の担当についても、無理のない範囲で受け入れ人数の上限を決め、２名体制になるよう担当を全教員参加して行うゼミ配属会議で決定している。委員会等の分掌についても、どの教員もいずれか一つの委員長になるように分業制を進めることで、仕事の偏りが少なくなることにつながっている。その他、全学の入試役員や公開授業の授業者などの校務についても、ローテーションで回していくことで公平に仕事ができるよう配慮している。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料 11〕2025 年度「教員別担当表」

**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］

本教職大学院では、2016 年度に独立行政法人教員研修センター「平成 28 年度 教員の資質向上のための研修プログラム開発」の採択を受け、八王子市内の小学校、八王子市教育委員会と協働し、「アクティブ・ラーニング型授業デザインスキル養成プログラム」に取り組んだ。この取り組みは、アクティブ・ラーニングをいち早く小中学校の授業に取り入れることに成功し、その後も「八王子市教育委員会・創価大学 連携事業『主体的・対話的で深い学び』のための授業デザイン研修プログラム」（略称「AL＋GIGA 推進事業」）として現在も継続して取り組ま

れており、本年度で 10 年目となる〔前掲資料３〕。八王子市教育委員会の重要な研修の場として位置づけられており、八王子市内の小中学校と協働して授業改善に取り組み、その成果を学校現場に還元するだけでなく、積極的に本教職大学院の各科目の授業でも「主体的・対話的で深い学び」の視点が取り入れられ、本教職大学院・学校・教育委員会の三者による研究がフィードバックされ、学生の学びにも還元されるものとなっている。

本教職大学院では、中国の教員養成大学との交流も積極的に行っている。教育課題実地研究での訪問をきっかけに、本教職大学院の教員や大学院生が中国でのシンポジウム等に招聘され、研究発表をしたり、中国からも教員、大学院生が訪問し、教育研究について交流したりするようになった。例年６月に「創価大学教職大学院・教育学部 夏期短期研修会」として、首都師範大学初等教育学院、北京教育学院の大学院生及び教員を迎えて、教育研究の交流が行われており、2024 年度で９回目となっている。2024（令和６）年度には、23 名の大学院生、教員の訪問を受け入れ、教職大学院での授業での交流及び教育について国境を越えて共に考える機会を創出することとなっている〔資料 58〕。

また、2024 年度には、NITS とのコラボ研修として「ほしい学びを創る　八王子・多摩版探究型教員研修の構築」を開催した。学校現場における研修をそれぞれの教育が望む内容で行うことに対する本教職大学院が提案する形で進められた〔前掲資料４〕。

さらには、本学教育学部・教職大学院は UnivNet 加盟校であるのと同時に〔前掲資料５〕、ユネスコスクールでもあり〔前掲資料６〕、ユネスコ憲章の精神を広く敷延する責任も担っている。具体的には、八王子市教育委員会及び UnivNet の後援のもと、本学教育学部・教職大学院ユネスコスクール支援委員会が定期的にシンポジウムを主催し、ユネスコスクール（キャンディデート校含む）のみならず、ESD/SDGs の推進に関心のある学校の参加もみながら、外部講師を招聘するなどして、次代を担う新しい教育に関する学びの場を提供している〔資料 59〕。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料３〕2024 年度「創価大学・八王子市連携 AL+GIGA 推進事業」概要

〔資料 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」

〔前掲資料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

〔前掲資料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）

〔前掲資料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 58〕2024 年度「ユネスコスクールシンポジウム」チラシ

**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］

本教職大学院では、毎年度、自己の教育力向上ならびに授業改善に向けたＦＤ（自己研さん）計画を作成し、教職研究科長に提出している。これは、年度当初に教職大学院における全体計画を作成し全員で共有し、同時にそれとリンクさせる形の個人の研修計画を、自己の研鑽、教職大学院全体での課題改善、前年度の反省に基づき作成・実施しているものである〔資料 60〕〔資料 61〕。

ＦＤ委員会では時代の変化、現場からの要請、及び大学の教育戦略を踏まえ、取り組みの重点課題を設定している。2020 年度から 2024 年度までの FD 研修の取組は、以下の通りである。

表６「FD 研修一覧」

| 日時 | | テーマ | 講師 |
|---|---|---|---|
| 2020年度 | 10月 | 「大人の学び」の観点から，教職大学院における理論と実践との融合を考える | 中原淳氏　立教大学経営学部（人材開発・組織開発）教授 |
| | 12月12日 | SDGsにおける異文化 | 堀江未来氏　立命館小中高一貫教育代表校長 |
| 2021年度 | 10月29日 | SDGs時代における教職大学院～戦略・戦術について考える～ | 小柴巖和氏　（三菱UFJリサーチ＆コンサルティングソーシャルインパクト・パートナーシップ事業部） |
| | 11月24日 | SDGs時代における教職大学院～戦略・戦術について考える～（ワークショップ） | |
| | 12月15日 | SDGs時代における教職大学院～戦略・戦術について考える～ | |
| 2022年度 | １月18日 | 「経験」の省察から「物語」の生成へ―恩師から受け継いだスピリット― | 山本力（岡山大学名誉教授・就実大学名誉教授） |
| | ３月16日 | リーダーに求められる資質―若者に伝えて欲しいこと― | 伊藤芳明氏　（毎日新聞，元主筆・日本記者クラブ理事長） |
| 2023年度 | ５月24日 | 合理的配慮に関する情報共有 | 山﨑めぐみ |
| | 11月１日 | 建学の精神と教職大学院の使命 | 鈴木将史学長 |
| | ２月16日 | 本年度の取組と今後の研究 | 堀内省剛准教授 |
| 2024年度 | ７月17日 | 2026年の組織改革と新しい教育学部 | 関田一彦副学長 |
| | 10月13日 | 教職大学院の未来へ | 松本修氏、玉川大学教授 |
| | 12月18日 | 学校現場は生成AIとどう向き合い、どう活用するか―探求型教員研修の構築に向けて― | 田中博之氏　早稲田大学教授 |

（作成：創価大学教職大学院 FD・SD 委員会）

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

《必要な資料・データ等》

〔資料 59〕2024 年度「FD・SD 実施計画」

〔資料 60〕2025 年度「FD・SD 実施計画」

**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］

本教職大学院に関わる事務方としては、専任として事務を執っているのは１名であるが、教育学部・教職大学院事務室では、様々な職務について教職大学院と教育学部の両方を担当しており、必要に応じて円滑に仕事がされている。教職研究科委員会の議事について検討、予算の執行状況について確認、全学との調整などについて研究科長、研究科長補佐、専任の事務の３人で月に１回程度、執行会議を開催し、大まかな方針を立てたり、事務職員との情報交換をしたりする機会となっている。

大学全体で教員養成を進めていくうえで、学部と教職大学院の連携が重要となる。そこで、情報交換や人事についての共通理解、教員養成の方向性について意思疎通を図る必要が生じている。そのために「学部・教職大学院連絡協議会」という会議を必要に応じて（少なくとも２ヶ月に１回程度）開催している。この会の構成員は、教職大学院からは研究科長と研究科長補佐、学部からは学部長、副学部長、教育学研究科長、そして、担当事務職員であり、教員のなかだけでいろいろなことが決まってしまわないような仕組みができている。

さらに、教職大学院の各委員会の諸会議においても、入試委員会や将来構想委員会等、必要に応じて事務職員

も出席し、資料の提供等や適切な助言をする役を担っている。

表７「教職大学院事務室業務一覧」

| | No | 業　務　名 | No | 業　務　名 |
|---|---|---|---|---|
| 教職大学院事務室 | 1 | 専門職大学院の年間授業実施計画に関すること | 1 | 授業計画策定 |
| | 2 | 専門職大学院の時間割編成、履修成績及び修了判定等に関すること | 1 | 教学システム保守 |
| | | | 2 | 履修登録 |
| | | | 3 | 成績評価 |
| | | | 4 | 修了判定 |
| | | | 5 | 学位記 |
| | 3 | 専門職大学院の授業運営に関すること | 1 | 教育補助費管理 |
| | | | 2 | オリエンテーション |
| | 4 | 専門職大学院の実習研究に関すること | 1 | 実習校検討 |
| | | | 2 | 実習研究の概要作成 |
| | | | 3 | 都教委との連携 |
| | | | 4 | 実習校との連携 |
| | | | 5 | 実習定期券申請 |
| | 5 | 専門職大学院要覧に関すること | 1 | 教職大学院要覧作成 |
| | 6 | 専門職大学院の入試及び入学手続に関すること | 1 | 入試 |
| | | | 2 | 入学手続き |
| | 7 | 日本学生支援機構及び専門職大学院独自の奨学金等に関すること | 1 | 給付奨学金 |
| | | | 2 | 創大貸与奨学金 |
| | | | 3 | 牧口記念教育基金会 |
| | | | 4 | 日本学生支援機構 |
| | | | 5 | 都派遣教員学費処理 |
| | 8 | 専門職大学院生の学籍及び異動に関すること | 1 | 学籍簿管理 |
| | | | 2 | 学籍データ入力 |
| | | | 3 | 休学・退学 |
| | 9 | 専門職大学院生の学生生活に関すること | 1 | 学研災業務 |

（作成：創価大学教職大学院事務室）

《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）

１）当該標語とした分析結果

教育研究を進めるための教員組織、事務組織について必要にして十分な人員構成であり、また適材適所な配置がされることで、円滑な運営が行えるようになっている。教員の負担についても十分に配慮され、不公平感をもつことのないような仕組みが取り入れられている。FD、SD 活動についても全学で行われるものと教職大学院独自で行われるものの両者によって十分な成果を上げていると言える。

**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。

**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］

本教職大学院では、多様な形で自己点検・評価に取り組んできた。本自己評価書によって受審しようとしている教員養成評価機構による教職大学院の認証評価における自己点検・評価についてはここで取り上げるべくもないが、その他にも本学全体の自己点検・評価活動にも組み込まれており、毎年度、評価の項目を変えながら、年度途中に「中間報告書」、年度末に「最終報告書」を提出し、学内の点検を受けている〔資料 62〕。具体的な点検基準は、大別すると二つある。一つは、「学生の受け入れ」に関するものとして、(1) 学生の受け入れのための広報活動全般について、適切に実施しているか、(2) 合格者に対する入学前教育等を適切に実施しているか。また入学後の学生に必要な支援（リメディアル教育・初年次教育等）を実施しているかの 2 点についての計画及び履行が求められている。もう一つは、「学生の意見聴取」に関するものであり、それぞれの学部・研究科の教育課程・学修環境の改善並びに教員の質の向上を目的として、学生からの意見・要望を定期的に収集し、それに対して具体的な改善策を講じているか否かを毎年、学部・研究科内において全教員で確認するとともに、全学による二重の点検を受ける体制が敷かれている。

また、教職大学院独自の自己点検・評価活動の一環として、法的に定められている教育課程連携協議会を毎年度開催し、学外委員から教職課程を中心とした教職大学院の教育研究全般に対して意見をいただいている。この協議会でいただいた意見については、教職研究科委員会等で可能な限り迅速に検討し、改善案に取り入れるように努めている。当然ながら、学生からの意見を聞く機会も積極的に設けている。教職大学院設置以来継続的に取り組んでいる「教職大学院を語り合う会」は、毎学期末に教員、学生が可能な限りで一堂に集い、どのような取り組みをしたら本教職大学院がよりよいものになるかを話し合う機会となっている。「今」の問題点だけでなく「将来」に向けての課題を共有し話し合う、前向きな交流会となっている〔前掲資料 10〕〔資料 63〕。

教職課程に特化した自己点検・評価の場として、全学の教職課程運営委員会がある。本教職大学院では、積極的に教職課程運営委員会に関わり、教職課程をもっている学部と同等の自己点検・評価を行い、年度末に自己評価書を提出し、承認を得たものが大学ＨＰで公開されている〔資料 64〕。

《必要な資料・データ等》

〔資料 61〕2024 年度「創価大学自己点検・評価書（最終報告)」

〔前掲資料 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 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」

**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］

本教職大学院の教育研究活動等の状況並びに成果の発信の手段として、まず、「教職大学院フォーラム」が挙げられる。当初は、教育学部との共催でフォーラムを開催してきたが、コロナ禍によって一時途絶えていたものを、2024 年度に教職大学院独自のイベントとして再開させたものである。一人でも多くの参加者をとの思いから、多く人が集まる大学祭期間中に、教職大学院の同窓会的な機能を持つ創価大学教職大学院連絡会の総会を午後に設

定し、午前中に開催している。テーマを絞った講演と修了生を中心としたワークショップによって構成されている〔前掲資料８〕。

「教職課題研究論文発表会」は、教職大学院での学修の成果としてまとめられた教職課題研究論文を発表する場である。Web 等で広く参加者を募り、また、教育委員会、連携協力校、修了生から助言講師を招き、開かれた形で開催をしている〔前掲資料 39〕。

「教育課題実地研究報告会」は、本教職大学院の教育課程の目玉でもある教育課題実地研究の各クラスが一堂に会して報告を行う場である。秋学期の最終授業日に開催しているので一般の参加者はあまりないが、学内を中心とした学部生の参加もあり、教職大学院に興味を持つ学生への有効な情報発信の機会となっている〔前掲資料 36〕〔前掲資料 37〕〔前掲資料 38〕。

「教師力･授業力アップセミナー」は、本教職大学院の教育研究の成果を学内・学外に還元すると共に、本教職大学院を広く社会に知ってもらうために 2020 年度より始めたものである。講師は本教職大学院の教員が務めており、オンラインによる開催で、無料で参加できる広く開かれたものである。2024 年度末で 35 回を数え、申込者数の平均は 90 名を超えている。幅広い地域、年齢、教育キャリアの参加者があり、またリピーターが参加者のかなりの割合を占めているのが特徴であり、教職大学院入学者のほとんどが本セミナーを経験している〔前掲資料７〕。

「ほしい学びを創る-八王子・多摩版探究型教員研修の構築」は、2024 年度に「NITS・創価大学教職大学院コラボ研修」で行ったものである。学校現場での悉皆研修や校内研修の在り方を考え、一人一人の教師が求める研修をどのようにつくっていけばよいかを、計４回の講演やワークショップ、ディスカッションによって周辺地域の教育委員会や学校等に提案するものである〔前掲資料４〕。

その他、学生が主体的に自らの学修・研究の成果を発表することができる場として「創価大学教育学会」及びその機関誌である『創大教育研究』がある。教職大学院生も研究補助金の給付を受けることができ、多くの学生の研究の支えとなっている。本学修了生が投稿した論文（代表例）の一覧を資料として添付する〔資料 65〕。

《必要な資料・データ等》

〔前掲資料８〕2024 年度「教職大学院フォーラム」チラシ

〔前掲資料 39〕2024 年度「教職課題研究論文発表会発表要旨集」

〔前掲資料 36〕2024 年度「教育課題実地研究報告会（奈良)」発表資料

〔前掲資料 37〕2024 年度「教育課題実地研究報告会（富山)」発表資料

〔前掲資料 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

〔前掲資料５〕2020～2024 年度「教師力･授業力アップセミナー」開催一覧

〔前掲資料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 64〕「修了生学術誌掲載論文一覧」

（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

点検・評価については、学生や修了生からの意見や外部委員等の客観的データ等を基に、計画的に行われている。また、成果等の発信についても、複数の発表会、報告会やホームページなどにより積極的に行われている。

Ⅷ　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<br>（該当☑） | （上段）項　目<br>（下段）根拠法令等 | 評価基準<br>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<br>専門職大学院設置基準第６条第３項，第６条の２ | ２－１<br>４－１ | ［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）」<br>［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<br>［資料 65］2024 年度「教育課程連携協議会次第等」 |
| 2 | ☑ | ５領域についての授業科目（共通科目）の開設<br>（１）教育課程の編成及び実施に関する領域・・<br>平 15 年告示第 53 号第８条第１項 | ２－１ | 〔資料１〕「2025 年度　教職大学院要覧」（p. 7～8、11）<br>基礎データ－シラバス |
| 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<br>専門職大学院設置基準第 11 条 | ２－２ | 〔資料１〕「2025 年度　教職大学院要覧」（p. 6～8） |
| 4 | ☑ | 修了要件単位数（45 単位以上）<br>うち実習 10 単位以上<br>専門職大学院設置基準第 29 条 | ２－１<br>２－４ | 〔資料１〕「2025 年度　教職大学院要覧」（p. 6～8） |
| 5 | ☑ | 学生に対する評価及び修了の基準の明示等<br>専門職大学院設置基準第 10 条第２項 | ２－４ | 〔資料１〕「2025 年度　教職大学院要覧」（p. 5～6） |
| 6 | ☑ | 専任教員数<br>平 15 年告示第 53 号第１条<br>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）<br>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）<br>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<br>（授業担当年間４単位以上ほか）<br>平 15 年告示第 53 号第２条第２項<br>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<br>（必置の専任教員の半数）<br>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<br>大学院設置基準第９条の３第１項 | ６－２ | 〔資料 60〕2024 年度「FD・SD 実施計画」<br>〔資料 61〕2025 年度「FD・SD 実施計画」 |

○　項目□に際して，特に記述を要する事情等