

常葉大学大学院初等教育高度実践研究科初等教育高度実践専攻

認証評価結果

常葉大学教職大学院の評価ポイント

- ・「スクールリーダーとして活性の渦を巻き起こすダイナモ教員」（現職教員学生）、「質の高い授業・学級づくりができる新人教員」（学部新卒学生）という独自の人材像並びに修得すべき資質能力を掲げ、平成 29 年度に「経営実践コース」「教育実践コース」の 2 コースに再編されている。創設以来、初等教育に特化した教職大学院としての教育・研究の蓄積の上に、近年の地域教育課題を踏まえ、義務教育全般において高度な実践力・応用力を備えた教員の育成を目指している。
- ・現職教員学生については 1 年で修了可能な制度を設けており、その修学しやすさと短期間ながら密度の濃い学習はデマンドサイドから高く評価されている。また、実践発表・交流の場を研究科紀要に新設するなど修了後の実践研究を支援する体制を整え、フォローアップにも配慮されている。
- ・「課題研究」をコアとして理論と実践を往還・融合させる体系的なカリキュラムへと改革されている。デマンドサイドに応じて科目を新設するなど、地域課題に対応したカリキュラムの改善を不断に行っており、独自性もある。「学校における実習」を「アクションリサーチ (AR)」と変更することで、学部とは異なる「開拓型実習」の性質を明確にし、課題研究と AR (Ⅰ～Ⅲ) の有機的な接続により、AR として現場実践に取り組む力の育成が図られている。
- ・学習ポートフォリオである「学生自己評価表 (みちしるべ)」の活用により、明確な自己課題に基づく学習の展開、自己の発見、自己成長の客観視、学生としての自覚、教員像の具体化、教職への意識向上など、多様な教育効果に繋がっていることも特徴的である。また、これを、ICT 教育活用アプリを活用して e-ポートフォリオ化することで効率性や利便性が増している。
- ・GIGA スクール構想における ICT の積極的活用に向けた、体験的、実験的な教育研究が推進できる学習環境がハード面・ソフト面共に整備されており、「共修」を大切にした教育の展開に資するとともに、学校現場の抱える喫緊の教育課題への対応力育成も期待できる。
- ・教員組織内に協働的な文化が醸成され、教職大学院型の実践的な教育研究の構築を支えている。共同研究費を獲得し、教育委員会、学校現場、学部との共同研究プロジェクトを実施してきており、現場の課題解決に貢献するとともに、一層の連携促進につながっている。
- ・独立行政法人教職員支援機構 (NITS) との連携協定、NITS 常葉大学センター併設により、学生の多様な学習・研修機会の確保につながっている。また、研修プログラムの開発を通して、静岡県・静岡市・浜松市の 3 つの教育行政区における教員の資質・能力向上の中核的存在となっている。静岡県・静岡大学との協議による「初任者研修協働実施プログラム」に関して履修証明制度を開始している。

令和 4 年 3 月 28 日

一般財団法人教員養成評価機構

I 認証評価結果

常葉大学教職大学院（初等教育高度実践研究科初等教育高度実践専攻）は、教員養成評価機構の教職大学院評価基準に適合していると認定する。

認定の期間は、令和9年3月31日までとする。

II 基準ごとの概評

基準領域1 理念・目的

基準1-1 教職大学院の理念・目的が法令に基づいて明確に定められていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

常葉大学教職大学院の理念・目的は、学校教育法第99条第2項及び専門職大学院設置基準第26条第1項に基づいて、常葉大学大学院学則第1条に「学部教育の基盤の上に、学術の理論及び応用を教授研究すると共に、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うこと」、同学則第6条第4項に「確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダー（中核的中堅教員）や、より実践的な指導力・展開力を備えた新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員の養成」と明確に定められている。

基準1-2 教職大学院のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーが制定され、ポリシー間に整合性があること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

現職教員学生に対しては「スクールリーダーとして活性の渦を巻き起こすダイナモ教員」、学部新卒学生に対しては「質の高い授業・学級づくりができる新人教員」という独自の人材育成のコンセプトのもと、現職教員学生・学部新卒学生それぞれのキャリア・特性に対応して、養成段階で修得すべき最低限必要な資質能力の上に、教職大学院修了生にふさわしい資質能力がディプロマ・ポリシーとして明確化されている。これらはリーフレットやウェブサイト、学生便覧で公開されている。

また、それらの能力を修得させるために必要な機会を保証するために、「理論と実践の融合」に資するカリキュラム・ポリシーが明示されている。さらに、両ポリシーを踏まえて、それぞれのアドミッション・ポリシーも定められており、3つのポリシー間は相互に関連し、整合が取れている。

【長所として特記すべき事項】

ポリシー間の一貫性や整合性があるとともに、これらを「学生自己評価表」（みちしるべ）を通して教員・学生双方が定期的に確認しながら達成する仕組みを整えており、ポリシーが実質化されていることが伺える。

基準領域2 学生の受入れ

基準2-1 アドミッション・ポリシーに基づき、公平性、平等性、開放性が確保され、適切な学生の受入れが実施されていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

アドミッション・ポリシーに対応した入試が設計されている。公平性、平等性、開放性の観点から、志願者の属性等に応じて、複数の受験機会と多様な試験形態を用意しており、研究科長を委員長とし、専任教員で構成する入試委員会を中心に組織的に運営されている。書類審査・筆記試験・面接試験によって多様に判定材料を収集し、学部新卒学生と現職教員学生の特徴に応じた明確な合格基準を設けて、各種評価票を用いて複数人で評価するなど、厳格で客観的な入試判定の仕組みが整備されている。

入学試験において、現職教員学生の「AR I・II」の免除判定のために、各ARのテーマに対応した小論文を課しており、免除に値する能力の有無を判断する材料が適切に収集されている。

基準2-2 実入学者数が、入学定員と比較して適正であること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

定員20名に対し、入学定員を充足したのは、平成22・28・29・30年度の4回であり、入学定員充

足に向けた継続的な改善が望まれる。ただしその一方で、大幅に落ち込むことなく恒常的に一定の入学者を維持できているとも言える。これは、志願者数・入学者数を増やすための方策として、①現職教員派遣数の増加ないし新規派遣元の開拓のための教育委員会等への働きかけ、②大学院就学休業制度の利用促進に関する条件整備に関する働きかけ、③学部新卒学生を確保するための経済的支援策の充実、④採用後の初任者研修一部免除等の制度構築を進めてきていること、さらに、近隣の大学への広報活動や研究成果の積極的な発信など、対象に応じた魅力を伝える取組みや条件整備に努めてきた結果である。

今後はより一層、教育学部はもとより他学部生に対する教職大学院の認知度を上げ、優秀な内部進学者の確保が期待される。また、現職教員の1年修了可という特徴を生かし、多様な背景の教員（子育て世代や女性教員、中核的教員等）が修学しやすい体制・条件を整え、入学者の増加を期待したい。特に、派遣元との協議により、現職教員学生のインセンティブについても積極的な開拓を期待する。

基準領域3 教育の課程と方法

基準3-1 教職大学院の制度並びに各教職大学院の目的に照らして、理論と実践を往還・融合させる教育に留意した体系的な教育課程が編成されていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

「課題研究」を中心として理論と実践を往還・融合させる体系的なカリキュラムの整備が行われている。課題研究を必修とし、他の授業科目や実習科目との連携を図りながら、自己課題に基づく問題解決能力や開発能力の育成が行われ、学んだ内容が課題研究成果報告書に発現されるように工夫されている。

共通科目は、教職大学院における共通5領域10科目に加えて、独自の「地域における教育課題に関する領域（共生教育論・学校危機管理論）」を加えた6領域で科目編成されており、その土台の上に、コース別選択での発展応用という形で体系立って位置付けられている。

カリキュラムの中心となる課題研究関連科目は、「調査研究」-「課題発見研究」-「課題研究」に再編され、より体系的で継続した研究活動を実現するものになっている。

さらに、「学校における実習」を「アクションリサーチ（AR）」と名称変更することで、継続した研究活動と学生の教師としての成長を実現するという理念が内外に明示されている。2年間（現職教員学生の場合1年間）の課題研究をARという考え方・研究方法で展開すると同時に、集中型のAR（Ⅰ～Ⅲ）をテーマごとに展開し、両者を有機的につなげながら、学校現場に還元できる成果の構築を行っていることは特徴的である。

基準3-2 教育課程を展開するにふさわしい授業内容、授業方法・形態が整備されていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

教職大学院の目的にふさわしい模擬授業やロールプレイング、シミュレーション、ケーススタディ、学校現場での授業観察・授業分析やフィールドワーク、ティーム・ティーチングなどが行われている。

また、教員と学生の双方が新しい学習ツールの活用に積極的に挑戦することで、学生個々の学びの深化、および学生同士の効果的な共修に貢献している。それと同時に、それら学習ツールを学校現場で児童生徒の学習に活かすアイデアの創出にもつながっている。

地域教育課題に関わる内容をすべての科目において積極的に扱うことにしている。またゲストスピーカーや教育委員会からの講師派遣を活用し、協働的に課題解決を考えるなど、地域教育課題の理解、解決能力の育成に組織的・協働的に取り組んでいる。

基準3-3 教職大学院にふさわしい実習科目が設定され、適切な指導がなされていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

「学校における実習」から「アクションリサーチ（AR）」として実証研究性を高めたことで、学部での「依存型実習」ではなく、学生が省察しながら実践のPDCAサイクルを不断に回していく「開拓型実習」の色彩が強くなり、「課題研究」とうまく接続・連動がなされている。さらに、ARを同一学校で実施することで継続的・発展的な研究が可能になるとともに、学部新卒学生が実習外の期間に、

同校でボランティアとして校務支援を経験できるようにするなど、学生の実践力を向上させるための仕組みが工夫されている。訪問調査における学生及び連携協力校関係者との面談においても、連携協力校との信頼関係のもと、研究テーマを意識した教職大学院にふさわしい質の高い実習が行われており、連携協力校からも高く評価されていることが確認された。

また、必要な数の連携協力校が確保され、「常葉大学教職大学院連携協力協議会」などを通じて相互協力関係が構築されており、複数の教員によるきめ細やかな指導体制が組まれている。

現職教員学生に対しては、「AR」の一部又は全部を免除する措置を講じており、規程に基づき適切に運用されている。

基準 3-4 学習を進める上で適切な指導が行われていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

CAP 制による修得単位の実質化が図られており、カリキュラムのコアである「課題研究」が効果的に進められるよう、学生の履修に配慮した時間割の工夫（月・水は「課題研究」に係る研究調査日）がなされている。さらに、教師力アップセミナー、全教員と学生が様々なテーマでフランクに意見交換する「Team Time」の場、近隣の学校・施設等での授業開催など、キャンパス内外において、多様で実践的な学習機会が保障されている。

また、履修モデルが提示され、指導教員のオフィスアワーや、入学前から始まる履修登録相談などの仕組みも整備されており、学生が安心して学びに向き合える指導・支援体制が整えられている。

学生一人一人の学びの軌跡であり、自己評価のツールである「学生自己評価表（みちしるべ）」を不断に改善させ、e-ポートフォリオ化を進めることで、学生にとってより簡易で可視化できる形で活用されている。また、指導教員と対話的に展開することで、学生の学習状況が適切に把握され、個別の目標や課題に応じた学習支援が可能になっている。

ただし、学生のポートフォリオや学生自己評価表は当該学生個人あるいは学生とその指導教員との間で作成・活用される性質のものである。デジタル化した利点を活かし、学生間（修了生を含め）および教員間で教育・研究実践の共有、相互省察に活かすなど、共修がさらに促進されるような活用の在り方について検討を期待したい。

基準 3-5 成績評価・単位認定、修了認定が大学院の水準として適切であり、有効なものとなっていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

成績評価や単位認定については、学則等の規程に基づき、シラバスに公表された評価資料の種類と配点比率によって適切になされている。また、現職教員学生と学部新卒学生の「共修」を大切に学習スタイルをとりながらも、各々のディプロマ・ポリシーが違うことから、それぞれの到達目標をシラバスに明示することで、学生が自己課題を自覚化した上で学習に取り組みやすくなり、より適切な評価につながっている。

また、複数の参考資料により評価がなされることで評価の妥当性が担保されている。実習科目や課題研究についても、複数教員の合議や審査により客観性が担保され、適正な手続きと明瞭な基準のもと評価されている。

今後、共修を活かすためにも、学部新卒学生と現職教員学生それぞれの特性に応じた評価基準の見直しや複数開講などの検討を進めていくことを期待したい。

基準領域 4 学習成果・効果

基準 4-1 教職大学院の目的及びディプロマ・ポリシーに照らして、在学生における学習の成果・効果があがっていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

現職教員学生については、教育委員会等の教育主幹、教育主査、指導主事及び学校現場の主幹教諭等の要職に抜擢されるケースが複数見られ、令和3年度時点では4%が校長、11%が教頭着任と、小学校教育を牽引するスクールリーダーが確実に育成されつつある。学部新卒学生についても過去5年間の教員就職率は97.5%であり、高水準を維持している。中には、県事業（業務改善、働き方改革

活性化プロジェクト)へ学部卒修了生が抜擢されるなど、リーダーとして大きく飛躍する若手教員も育っていることから、学習成果・効果は高まっていると判断できる。

「学生に求める学習成果・効果は実践的で全体的なものである」との認識に立ち、多面的かつ総合的に(授業アンケート、学生ヒアリング、学生自己評価書(ポートフォリオ+対話)、Team Time など)在校生の学習成果・効果を確認し、さらに学習に生かす仕組みが整備されている。

特に、「学生自己評価書(みちしるべ)」を不断に改善させ、多面的多角的な把握をし、それを指導・助言に直結させる自己評価システムを確立していることは特筆に値する。これは、学生自身が学びの記録を蓄積し、課題研究に結びつけていく基本姿勢、いわば学び方を身に付けることをも企図されており、さらには、その経験を通じて、児童生徒の効果的な学習支援につなげることが期待されている。

今後は、より効果的なポートフォリオの蓄積や省察の在り方について、継続的な研究を期待したい。

基準4-2 修了生が教職大学院で得た学習の成果が、学校等に還元されていること。また、その成果の把握に努めていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

「教育フォーラム」、「教育研究会」、教育委員会との「連携推進委員会」、修了生フォローアップ(修了生ヒアリング)、修了生アンケート調査等により成果の把握・検証を行っている。

学部新卒学生については、ARでの実践体験に根付いたテーマ設定が指導されている。現職教員学生については、教職大学院連携協力協議会等の場で、課題研究の位置づけについて所属長(校長)の理解を得るよう働きかけるとともに、学生個人の主体性をベースにしつつも、地域課題や学校課題に基づいたテーマ設定や研究の推進が指導されている。こうした働きかけや指導により、「課題研究」の実践プランが連携校で採用されたり、あるいは修了後においても学校ぐるみで研究を継続するケースも見られるなど、中・長期的な研究成果の還元につながっている。

【長所として特記すべき事項】

課題研究で取り上げた実践プランや学生が作成した「グランドデザイン」が協力校の学校経営プランに採用されたり、あるいは修了後も継続的に課題研究に取り組み、NITS大賞を受賞するなど、着実に学習成果が上がっており、その成果が広く社会的に認められている。

また、修了後の教育活動成果を客観的に把握し、カリキュラム改善に生かすのみならず、修了生フォローアップの充実、たとえば研究発表機会の確保、共同研究の推進、「実践の広場」の確保、研究紀要の刊行時期の配慮など、継続的な研究とその成果発表の支援につなげている。

基準領域5 学生への支援体制

基準5-1 学生相談・助言体制、キャリア支援等が適切に行われていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

学生相談・助言体制は、3名の専任教員からなる学生委員会と学生代表による双方向の体制が整備されている。キャリア支援・課外学習の一環として「教師力アップセミナー」などの体制がとられている。これは、学内の人的資源だけでなく、教育界以外の多様なジャンルの講師との関わりによる教師力、人間力の向上、キャリア支援の機会となっている。その他、大学のカウンセリングルームや保健室などのメンタルヘルス支援システムが整備されているほか、ハラスメントについても教職員のFD・SDによる対応力の強化、相談窓口の周知を図るなど、学生相談・助言体制、キャリア支援体制は整備されている。

基準5-2 学生への経済支援等が適切に行われていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

日本学生支援機構や外部の団体による奨学金制度、助成金制度の利用を積極的に促進したり、大学独自の返還不要の授業料免除(全額・半額)を実施しており、支援が必要と認められた学生への経済支援は行っている。令和2年度はコロナウイルス感染症拡大に伴い、全学生に特別修学支援金5万円を支給するなど、経済的支援は手厚い。さらに、現職教員学生の授業テキスト等に関する支援も教育委員会に働きかけ実現している。今後は、実習や研修にかかる交通費や参加費について配慮を期待し

たい。

基準領域 6 教員組織

基準 6-1 教職大学院の運営に必要な教員が適切に配置されていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

専任教員 11 名（教授 7 名、准教授 4 名）、うち実務家教員が 5 名で、バランスのとれた構成となっている。そのほか兼任教員 9 名（他の学科や専攻科の教員）、兼任教員 1 名（それ以外、非常勤等）を活用して多様な人材確保に努めている。任期付き教員は配置していないが、個々の教員の研究活動、文部科学省や教育委員会から講師を招いての FD・SD 研修、修了生との「教育研究会」等によって、学校・教育行政の実態把握のもと、適切な教育活動を実施できるような人材が備えられている。授業担当も、実習指導、課題研究を中心に、複数の授業科目で研究者教員と実務家教員を配置してそれぞれの強みを生かした授業編成がとられている。

専門職大学院設置基準で定められた教員定数 11 名ちょうどの教員数であるため、安定的な人材確保に向けた中長期的計画が望まれる。

基準 6-2 教員の採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

教員の採用・昇任は、大学の規程・基準に基づいてなされている。前回の認証評価で課題として指摘されていた実務家教員の評価基準については、研究者教員とは異なる配慮のもと、多様な研究・教育実践が評価されるよう改善がなされ、独自の採用、昇格、業績評価等の基準が定められている。

ただし、教育委員会との期限付き交流人事等を行っていないなど、教職大学院固有の課題に対応した柔軟な人事が十分に図れているとは言えない。先述の通り、最低限の教員数で、尚且つ学部とも兼任であり、多忙な状況も懸念される。こうした限界に対しては、教員の教育努力や外部人材の積極的活用によって対応されているため、教育への支障は直ちには見受けられないが、教育研究の一層の充実に向け、柔軟な人事の開拓が望まれる。

基準 6-3 教職大学院における教育活動に関する研究活動が組織的に取り組まれていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

開設以来、年次大会として続けている「教育フォーラム」に加え、日本教職大学院協会の研究大会、「常葉大学教職大学院研究紀要」など、個人および共同での実践的な研究活動を推進する基盤整備が組織的に図られてきている。それにより専任教員、修了生、大学院生による研究・実践活動報告や共同研究の成果報告等が積極的に行われ、さらに一層の研究の活性化に繋がっている。

また、これまで教育委員会、学校現場との共同研究プロジェクトに教職大学院の組織全体で継続的に取り組んできた実績がある。これは、教職大学院がデマンドサイドから評価されていること、そして組織的な研究が常態化しつつあることの表れである。

基準 6-4 授業負担に対して適切に配慮されていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

修士課程・学部と兼務している教員が大半を占めており、その負担が懸念されるが、専任教員の学部授業担当の軽減、学部の各種委員会業務の軽減、また担当授業数前・後期各 6 コマという基準の設置などの措置が取られ、AR の訪問指導や教職大学院での指導時間が確保できるよう改善されつつある。しかし、依然として学部と一括した授業負担ルールなどが運用されているため、授業負担の大きい教員への軽減措置や、教職大学院の特性を踏まえた授業担当バランスなど改善が求められる。

基準領域 7 施設・設備等の教育環境

基準 7-1 教職大学院の教育研究組織及び教育課程に対応した施設・設備並びに図書、学術雑誌等の教育研究上必要な資料が整備され、有効に活用されていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

平成 30 年に新設されたキャンパスは、大学全体を挙げて学生目線での施設・設備等、学習環境の充実が図られており、学びと一体化した空間づくりが特徴的である。図書館やラーニングcommons、外国語学習センターなど、個別学習、共同的学習を支援する多様な学習機会にもアクセスしやすく工夫されており、教職大学院の学生はそれらの学習資源を活用することができる。さらに、教職大学院独自の実践的、実験的な教育研究を展開するにふさわしい環境が整備されており、個人学習と共同的な学習を保障する十分なスペースを持つ院生室、専用パソコン室のほか、公立学校の教室に近い環境で実験的な模擬授業等が出来る専用演習室（授業研究 Labo）等の特徴的な教室スペースが準備されている。

特に ICT 環境の整備については目覚ましいものがあり、双方向授業支援システム機能等の最先端学習環境、三面の壁全面をホワイトボード化し 3 面ワイド対応の電子黒板の機能を持たせた多機能講義室など、様々な教育場面で有効に活用されている。

【長所として特記すべき事項】

ICT 教育関連機器について最先端の設備が整えられており、個人学習・共同的な学習の充実に向けて積極的かつ探究的に活用が試みられている。また、令和 2 年度より、ICT 教育活用アプリが全教員・学生に導入され、ハードだけでなくソフト面でも ICT 教育に対応できるようになっており、公立学校と同じ条件で ICT 教育活用アプリを利用した学習・教育・研修を体験・実験できるようになっていることは、学校現場が抱える喫緊の課題への即戦力育成が期待できる。

基準領域 8 管理運営

基準 8-1 各教職大学院の目的を達成するために必要な管理運営のための組織及びそれを支える事務組織が整備され、機能していること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

管理運営について重要事項を審議する「研究科会議」、研究科長と各委員会の委員長で構成する「総務会」が設定され、規定のもと適切に運営されている。さらにその下部に各種「委員会」が組織され、効果的な業務分担が行われている。また、客観的な点検・評価、情報発信、外部連携などを目的として、「常葉大学教職大学院外部評価委員会」や「常葉大学教職大学院連携協力協議会」等が組織され、適切に運営されている。キャンパス移転に伴い、教職大学院専従の事務部署が廃止になり、大学院事務の一担当へと変わったが、大学のバックアップ体制と業務分担により、従前通り機能している。

基準 8-2 教職大学院における教育研究活動等を適切に遂行できる経費について、配慮がなされていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

大学において、教職大学院は大学の使命・目的を果たす上で重要な教育機関と認識されており、教職大学院としての教育活動等を維持することのできる所要経費が確保されている。それに加え、共同研究費を申請し、採択を受けて着実に実施するなど、経費獲得の組織的努力も続けている。また連携協力校への訪問出張旅費も確保されており、連携校との関係構築の一助ともなっている。

基準 8-3 教職大学院における教育研究活動等の状況について、広く社会に周知を図ることができる方法によって、積極的に情報が提供されていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

各種案内やウェブサイト、説明会や報告会、機関紙・成果報告書や教育フォーラムの開催など多様な媒体や方法で積極的に県内外に広く教育研究活動の状況について情報提供し周知を図ろう努めている。また、これらに加え、教育フォーラムや報告会の動画配信などの新たな試みもされている。

【長所として特記すべき事項】

資金獲得に関しては、学長裁量経費である共同研究費を獲得し、教育委員会、学校現場、学部との共同研究を実施してきており、研究をコアに置く教職大学院文化の醸成と、関連諸機関との連携強化につながっている。

基準領域 9 点検評価・FD

基準 9-1 教育の状況等について点検評価し、その結果に基づいて改善・向上を図るための体制が整備され、取り組みが行われており、機能していること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

評価委員会が設置されており、学生からの評価（教職大学院独自の授業アンケート、ヒアリング、「学生自己評価書」など）や修了生アンケート、学外関係者による評価や意見、提案等、多面的・重層的に自己点検・評価する体制が整えられている。さらに、多方面からの評価結果や客観的な実績データは研究科において自己評価書としてとりまとめられた後、外部評価委員会で諮られ、提言につながっている。その結果が学長と研究科で共有されることで、円滑に教職大学院の教育・運営改善に反映されており、PDCA サイクルのチェック→アクションが適切に機能している。

基準 9-2 教職大学院の教職員同士の協働によるFD（ファカルティ・ディベロップメント）活動組織が機能し、日常的にFD活動等が行われていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

教職大学院のFD・SD委員会を設置し、全学のFD・SD委員会の方針及び年間計画をもとに、教職大学院主催のFD・SD研修を計画的に実施している。文部科学省からの講師を招いて教育政策や教師教育の動向に関する研修や、「課題研究」とその継続を促進するための研修倫理研修、教職大学院の授業・指導法改善に関わる研修、その他文部科学省視察やNITSとの連携を通じた学習など、積極的に取り組んでいる。また、教員の主体的な授業力向上の努力を支える、教職大学院の組織体制および協働文化の構築に努めており、研究科紀要に「実践の広場」という実践公開・実践交流の場を設けたことは特徴的である。

キャンパス移転に伴い事務体制が改変されたとしても、事務職員も教職大学院主催のFD・SD活動にも積極的に参加するよう、今後の教育研究体制の充実に向けて再度実施していくことを期待する。

基準領域 10 教育委員会・学校等との連携

基準 10-1 教職大学院の目的に照らし、教育委員会及び学校等との中核的な拠点として連携する体制が整備されていること。

評価結果・・基準の内容を満たしていると判断する。

教職大学院開設時から開催されている「静岡県教職大学院連携推進委員会」や「教職大学院諮問会議」等これまでの各種委員会・協議会を通じた連携体制に加え、静岡県・静岡市・浜松市の「教員育成協議会」委員として専任教員が参画し、教員育成指標の作成・改訂に従事するなど、県下の教員育成施策に貢献している。

平成 28 年以降は、独立行政法人教職員支援機構（NITS）との連携協定が締結されたことにより、NITS が提供する各種研修の活用や研修プログラムの開発・支援に参画する等の連携協力が展開されている。平成 30 年度からは、NITS の「学校組織マネジメント指導者養成研修」を現職教員学生の「学校組織マネジメント実習」として単位認定できるよう整備している。さらに同年、「独立行政法人教職員支援機構常葉大学センター」が設置されたことにより、静岡県・静岡市・浜松市と連携して、学校管理職やミドルリーダーを対象とした研修を実施したり、一般教職員を対象とした研修機会「NITS カフェ」を提供するなど、教職員の資質能力向上の中核的拠点となってきている。加えて、平成 30 年度より静岡県教育委員会、静岡大学との協議により履修証明制度を活用した「初任者研修協働実施プログラム」を整備・開始しており、連携による取組みは着実に発展している。

今後は、教育委員会との協議のもと、現職教員派遣制度の一層の充実に向けた条件整備が望まれる。たとえば、派遣後の教員の後補充を迅速かつ確実に実現するなど、派遣学生が職場への気兼ねなく安心して実践研究に取り組めるような人的補償制度の整備への働きかけが強く望まれる。

【長所として特記すべき事項】

NITS 常葉大学センター併設により、学生は自分の研究に必要な研修機会を得られている。同センターが企画する研修に学部新卒学生が運営委員として参画し、自身の未来の姿をイメージする特別な学習機会となっているなど、学部新卒学生にとっても有意義なものになっていることは特筆できる。

Ⅲ 評価結果についての説明

常葉大学から令和2年10月6日付け文書にて申請のあった教職大学院（初等教育高度実践研究科初等教育高度実践専攻）の認証評価について、その結果をⅠ～Ⅱのとおり報告します。

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

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

書面調査は、令和3年6月25日に提出のあった「教職大学院認証評価自己評価書」、「基礎データ：1 現況票、2 専任教員個別表、3 専任教員の教育・研究業績、4 シラバス」及び「添付資料一覧：資料1 常葉大学大学院学則ほか全93点、訪問調査時追加資料：資料94カリキュラムツリーほか全9点」をもとに調査・分析しました。各評価員から主査（常葉大学教職大学院認証評価担当）に集められ、調査・分析結果を整理し、令和3年9月27日、常葉大学に対し、訪問調査時における確認事項と追加提出書類・閲覧書類に関する連絡をしました。

訪問調査は新型コロナウイルス感染症対策として、実施方法を「ウェブによる面談」と「現地訪問視察」に分け、令和3年10月18日に評価員6名がウェブによる面談を、令和3年12月2日に評価員3名が現地訪問視察を常葉大学教職大学院（初等教育高度実践研究科初等教育高度実践専攻）に対して実施しました。

ウェブによる面談では、教職大学院関係者（責任者）及び教員との面談（2時間）、教育委員会等関係者との面談（1時間）、連携協力校校長及び教員等関係者との面談（1時間）、修了生との面談（45分）などを実施しました。

現地訪問視察では、学生との面談（1時間）、授業視察（1科目1時間15分）、学習環境の状況調査（1時間、みちしるべ等の説明を含む）、連携協力校の視察・同校校長及び教員等関係者との面談（1校1時間）、関連資料の閲覧などを実施しました。

書面調査と訪問調査に基づき、各評価員から主査に調査・分析結果の最終報告が集められ、主査が評価結果を取りまとめた後、評価員全員で確認し、令和4年1月7日開催の評価専門部会において審議し「評価結果原案」としました。

「評価結果原案」は、令和4年1月20日開催の第2回評価委員会に諮り審議し、「評価結果案」としました。「評価結果案」を、常葉大学に示し、意見申立の手続きを経たのち、第3回評価委員会を行い、令和4年3月22日をもって最終的な評価結果を決定いたしました。

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

「教職大学院の評価ポイント」は、常葉大学教職大学院（初等教育高度実践研究科初等教育高度実践専攻）の教育課程、教員組織、施設・設備、そのほか教育研究活動について、評価により見出される特色や大きな問題点について記しています。

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

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

【長所として特記すべき事項】は、自己評価書に記載されている事項のうち、本評価結果にも記載すべき事項と判断したものについてのみ記しています。自己評価書に記された事項が本評価結果に載っていないとしても、大学が記した事項を否定するものではありません。

Ⅰで認証評価基準に適合しているにもかかわらず、問題点や改善を要する事項が記載された事項は、

今後、是正するような措置を講じることを求めるものです。ただし、このことについて、後日、改善報告書等の提出を求めるものではありません。

以 上

添付資料一覧

- 資料1 常葉大学大学院学則
- 資料2 教職大学院案内（リーフレット）
- 資料3 令和3年度教職大学院入学試験要項
- 資料4 大学院初等教育高度実践研究科ウェブサイト
- 資料5 令和2年度常葉大学大学院学生便覧
- 資料6 令和3年度常葉大学大学院学生便覧
- 資料7 教職大学院学生自己評価表（令和2年度）
- 資料8 入学者選抜方法と形態（令和3年度）
- 資料9 教職大学院入学試験「面接評価票」
- 資料10 教職大学院入学試験「書類審査票」
- 資料11 教職大学院入学試験「評価基準」
- 資料12 常葉大学教職大学院実習科目減免規程
- 資料13 平成31年度 教職大学院入試制度の見直し等資料
- 資料14 運営諮問会議（実務者会）次第・議事録
- 資料15 令和2・3年度学内説明会、学外説明会実施状況
- 資料16 近隣大学への訪問等の実施状況
- 資料17 「課題研究」成果 ホームページへの掲載資料
- 資料18 学部卒入学予定者に対する支援措置一覧
- 資料19 「課題研究」ガイダンス資料（令和2年度）
- 資料20 令和3年度教職大学院時間割
- 資料21 授業科目一覧（令和3年度）
- 資料22 令和3年度「アクションリサーチ（実習）」要項
- 資料23 「課題研究」テーマ一覧（平成28年度～令和2年度）・「課題研究」成果報告書（令和2年度）
- 資料24 共同研究費採択通知（平成28年度・平成30年度・令和3年度）
- 資料25 共同研究費申請書及び計画書（平成30年度・令和3年度）
- 資料26 常葉大学教職大学院研究紀要 第4号 p1～15
- 資料27 令和3年度外部講師依頼一覧
- 資料28 常葉大学教職大学院研究紀要 第4号 p53～64
- 資料29 令和2年度アクションリサーチⅢ実践記録
- 資料30 「ARⅠ・Ⅱ・Ⅲ」成果報告書（令和2年度）
- 資料31 常葉大学教職大学院連携協力協議会規程
- 資料32 教職大学院連携協力協議会開催状況・次第（令和2年度）
- 資料33 令和2年度教師力アップセミナー実施計画
- 資料34 2020年度 Team Time実施報告
- 資料35 オフィスアワー資料
- 資料36 常葉大学学則（抜粋）
- 資料37 常葉大学成績評価規程
- 資料38 令和2年度「アクションリサーチⅢ」評価資料
- 資料39 「課題研究」ゼミ評価資料
- 資料40 教職大学院授業評価結果・授業評価質問紙（2020年）
- 資料41 学科教員と学生との懇談会報告書
- 資料42 NITSカフェin常葉（チラシ）令和2年度
- 資料43 令和2年度常葉大学教職大学院教育フォーラムチラシ
- 資料44 常葉大学教職大学院研究紀要執筆要領・編集委員会規程等
- 資料45 常葉大学教職大学院教育研究会規約
- 資料46 令和2年度教職大学院連携推進委員会の開催について（通知）
- 資料47 修了生のフォローアップについて（令和2年度）

- 資料48 修了生調査へのご協力をお願い・結果の概要（平成30年度）
- 資料49 SYNAPSE No. 68「知と学びの創造拠点」としての教職大学院をめざして
- 資料50 令和2年度教職大学院プレガイドランス実施要項
- 資料51 令和2年度ARI・II・III自己課題一覧
- 資料52 NITS大賞（独立行政法人教職員支援機構HPより抜粋）
- 資料53 令和2年度 学生委員会の成果と課題
- 資料54 令和2年度 教職大学院 学生・指導教員名簿
- 資料55 「学生支援センターへようこそ」
- 資料56 常葉大学及び常葉大学短期大学部 ハラスメント対策規程
- 資料57 常葉大学研究者総覧2021
- 資料58 常葉大学教育職員の任用及び昇任に関する規程
- 資料59 常葉大学教職大学院研究紀要（第3号・第4号・第5号・第6号表紙）
- 資料60 学校法人常葉大学 大学教育職員の勤務内容等に関する規程
- 資料61 物品購入申請書
- 資料62 校舎配置図（平面図）
- 資料63 常葉大学及び常葉大学短期大学部附属図書館利用規程
- 資料64 教職大学院購入雑誌（和雑誌・洋雑誌）一覧
- 資料65 令和2年度購入申請図書（学生閲覧用）報告書
- 資料66 教職大学院運営組織図（令和2年度）
- 資料67 常葉大学大学院研究科会議運営規程
- 資料68 初等教育高度実践研究科の委員会等の運営に関する細則
- 資料69 常葉大学大学院初等教育高度実践研究科教育課程連携協議会要綱
- 資料70 常葉大学教職大学院外部評価委員会規程
- 資料71 企画報告書 運営諮問会議（実務者会）・行政訪問（令和2年度）
- 資料72 教職大学院研究科会議 次第・議事録（令和2年度）
- 資料73 教職大学院 総務会 年間計画（令和2年度）
- 資料74 研究費使途計画書
- 資料75 教職大学院ニュース（第18～27号）
- 資料76 常葉大学教職大学院外部評価委員会報告（令和2年度）
- 資料77 常葉大学教職大学院外部評価書（令和2年度）
- 資料78 教員用 自己申告書
- 資料79 令和元年度 授業力向上強化月間資料
- 資料80 FD・SD委員会 全学共通・学部学科研修会年間計画書、研修会実施状況（令和2年度）
- 資料81 常葉大学教職大学院教育フォーラム代替企画「教育研究サプリ」の御案内
- 資料82 令和2年度常葉大学教職大学院文部科学省等視察プログラム
- 資料83 令和2年度事業報告書（2020 独立行政法人教職員支援機構常葉大学センター）
- 資料84 NITSカフェ in 常葉 報告書
- 資料85 静岡県公立小中学校教員初任者研修協働実施プログラムについて
- 資料86 教職大学院連携推進委員会設置要綱
- 資料87 教職大学院外部評価委員会 次第
- 資料88 教職大学院教育課程連携協議会 次第・議事録
- 資料89 令和2年度静岡県教員育成協議会
- 資料90 常葉大学と独立行政法人教員研修センターとの連携協力に関する協定書
- 資料91 令和2年度NITSオンライン研修実施要項等
- 資料92 教職大学院協会 令和2年度研究大会報告
- 資料93 静岡市教育懇話会（令和元年度）
- 〔追加資料〕
- 資料94 カリキュラムツリー
- 資料95 シラバスチェックリスト
- 資料96 常葉大学大学院担当教員資格審査基準に関する内規

- 資料97 大学院授業担当時数と学部授業担当時数
- 資料98 令和2年度外部評価委員会委員名簿
- 資料99 振り返りインデックスシート
- 資料100 令和2年度教職大学院予算
- 資料101 実習科目減免審査基準と教職大学院生個票
- 資料102 常葉大学教職大学院 研究紀要 第7号