

平成20年度文部科学省大学評価研究委託事業

教職大学院認証評価機関設立と認証評価 マニュアル作成に向けた調査研究（報告書）

2009（平成21）年3月31日

日本教育大学協会教職大学院認証評価機関設立特別委員会

はじめに

日本教育大学協会長 鷲山 恭彦

2009(平成21)年3月13日(金)、教職大学院の認証評価機構を立ち上げる発起人会がKKRホテル東京の「竹の間」で開かれた。

渋谷教育学園理事長で中教審副会長の田村哲夫先生、NHK前副会長で現在国際演劇協会日本センター会長の永井多恵子先生、玉川大学学長の小原芳明先生、全国都道府県教育長協議会会長の大原正行先生代理として全国都道府県教育委員会連合会事務局長の坂崇司先生、そして東京学芸大学から副学長で事務局長の牧山助友と私の6名である。

認証評価機構の在り方については、日本教育大学協会(教大協)が「特別委員会」をつくり、ここ2年にわたって検討を重ねてきた。教大協の事務局長でもある牧山発起人から経過説明があり、「特別委員会」からは、「組織ワーキング」の添田久美子愛知教育大学准教授、「評価基準ワーキング」の田中武雄宮城教育大学教授から、それぞれ報告があり、それをもとに認証機構の設立が決議された。

総会には、全国連合小学校長会、全国特別支援学校長会、日本PTA全国協議会、全日本中学校長会、全国高等学校長協会、日本私立中学高等学校連合会の代表の方にご出席いただいた。機構の会長には田村哲夫先生が選出された。

組織は、「理事会」「評価委員会」「評価専門部会」で構成される。発起人が「理事会」を構成して全体的な方針を審議確定し、「評価委員会」は、総会に出席された代表の方と理事で構成し、必要に応じてさらに委員を追加することとした。実質の評価業務は「評価専門部会」で行い、それをもとに「評価委員会」で評価を確定していく。この形が承認された。

いよいよ4月より具体的な活動が始まる。任意団体として出発し、今後、その実績の上にNPO法人として正式認可を受けることを目指している。財政的基礎など課題はあるが、歩きながら考えることにしている。

やっと到達点に至り、そして出発の時を迎えた。振り返って、感慨無量である。教大協ではこれまで、教育学部の評価についての様々な議論を重ねてきたが、教職大学院設置にともない、2007(平成19)年、「教職大学院認証評価機関設立特別委員会」を設置し、奈良教育大学長の柳澤保徳先生に委員長をお願いした。教大協は認証評価を受ける側である。そのため認証評価の組織は全く新しく創設されるものであり、その助産師としての提案役である。

「組織ワーキング」は、主査を米川英樹大阪教育大学教授にお願いし、「評価基準ワーキング」は、主査を山崎準二東京学芸大学教授にお願いした。大車輪の活動で、組織および評価基準を集中的に議論し、その検討成果が『教職大学院認証評価機関設立のための調査研究』である。

それによれば、教職大学院の認証評価は、ピアレビューを基本にする、ランク付けではなく各教職大学院の個性と特色を多面的に考慮したものとする、評価対象は教育活動だがそれを支える研究活動も対象とする、財政的な負担を抑えた身軽な組織にする、等々の提案が含まれている。しかしこれはあくまで教大協からの「一つの提案」という性格のものである。

「組織ワーキング」の提案に沿って3月13日「教職大学院認証評価機構」は創設された。「評価基準ワーキング」でまとめた評価基準に基づき、2008(平成20)年度にスタートした19の教職大学院で試行評価を行ったが、3月9日に開催された「評価基準拡大ワーキング」は、19

の大学院も参集し、評価基準の検討をめぐる熱のこもった議論は、感動的であった。

参画された多くの先生方、事務方の深い思いが結合してここに至ったのである。文科省の大学評価研究委託事業の採択を受けたことも大きな力となった。お互いの奮闘を大きな喜びと共に所有しあうものである。苦勞しつつ展望を切り開いていく2年間の作業であったが、いろいろな問題を触発させた。学部の教職課程へのしっかりした評価の必要や、教員は修士の資格を義務づける必要性など、今日の教員養成をめぐって、様々な方向が見えてくる。

師範学校60年、アカデミズム教員養成60年の後の、あたらしい第3の段階のとば口に我々は今立っている。まずは、教職大学院を通じて、確かなスタートラインが引かれた。大いなる発展を遠望するものである。

目 次

はじめに

I	本年度の取組みについて	1
II	特別委員会の目的と検討経過	3
III	評価基準ワーキンググループ報告	
1	「最終案」の提出にあたって	5
	《教職大学院認証評価機関設立特別委員会最終提案》	
2	試行自己評価作業の分析報告	48
3	試行自己評価作業に基づく意見書の整理	67
4	評価基準拡大ワーキンググループ委員名簿	69
IV	組織ワーキンググループ報告	71

おわりに

資料編

教職大学院認証評価「評価基準（第三次案）」に基づく「試行自己評価」実施説明書
教職大学院認証評価機関設立特別委員会名簿

I 本年度の取組みについて

特別委員会委員長 柳澤 保徳（奈良教育大学長）

平成 20 年 4 月、全国の国立・私立大学あわせて 19 大学に教職大学院（専門職学位課程）が設置された。教職大学院においては、実践的な指導力を備えた新人教員の養成と現職教員を対象としたスクールリーダーの養成を目的としている。また、専門職大学院であることから、認証評価の受審が義務づけられており、当該大学は「専門職大学院の教育課程、教員組織等その他教育研究活動の状況について、5 年以内ごとに認証評価を受ける」こととされている（学校教育法・同施行令等）。このことから、平成 24 年度までに各教職大学院は認証評価を受けることが必要となり、教職大学院認証評価機関（機構）の創設準備が喫緊の課題となっている。

平成 20 年度に設置されたすべての教職大学院については、大学設置・学校法人審議会大学設置分科会による「教職大学院設置計画履行状況等調査」（アフターケア）が行われ、各教職大学院への書面調査ならびに訪問調査等が実施された。それらの結果は文部科学省のホームページに公表（平成 21 年 1 月 28 日付）されているが、「総合所見」によれば、「設置の趣旨・計画に沿った取組が各教職大学院において意欲的に行われ、設置認可時に付された留意事項についても、おおむね適切に履行されている」とされているものの、「入学者の確保、教育委員会との連携協力、教育課程の編成・運営、教員組織の整備とファカルティ・ディベロップメントの取組状況、施設・設備の整備などについて課題を残している教職大学院も多く見られる。」と指摘されている。各教職大学院では、次年度以降の改善に向けて初年度の活動状況の自己評価に基づく改善を進めていくことが課題となっている。

さらに、平成 21 年度には、新たに 5 大学（山形大学、静岡大学、福岡教育大学、聖徳大学、帝京大学）に教職大学院の設置が認められ、国私立あわせて 24 大学に教職大学院が設置されることとなった。

日本教育大学協会では、これまで「評価に関するプロジェクト」（平成 17～18 年度）を設置して、大学・大学院における評価基準の調査研究を進めてきたが、特に中央教育審議会「今後の教員養成・免許制度の在り方について」答申（平成 18 年 7 月）を経て、教職大学院の設置が現実問題となった段階以降は、認証評価基準と認証評価機関に関する調査研究を重点的に進めてきた。これらの成果は「評価に関するプロジェクト報告書」（会報第 94 号 69 頁、平成 19 年 6 月）としてまとめられたが、認証評価機関設立に向けて「認証評価に関する特別委員会」を早急に設置すべきことが提案された。

これを受けて、平成 19 年 5 月、理事会のもとに「教職大学院認証評価機関設立特別委員会」が設置され、大きく 2 つの課題（①認証評価組織及び②認証評価基準）についてそれぞれワーキンググループ（WG）を設けて検討を行うこととなった。平成 19 年度の特別委員会の活動は、平成 19 年度「文部科学省大学評価研究委託事業」の採択を受けたことから、「教職大学院認証評価機関設立のための調査研究」として報告書（会報第 96 号 11 頁に掲載、平成 20 年 6 月）を作成した。その結論として、①認証評価機関の設置提案及び今後の想定されるスケジュールの提案、ならびに②教職大学院認証評価基準（第二次案）をまとめることができた。

平成 20 年度の特別委員会の活動は、前年度に引き続き、「組織WG（主査米川英樹大阪教育大学教授）」ならびに「評価基準WG（主査山崎準二東京学芸大学教授）」を中心として、認証評価機構の具体案の提案、ならびに認証評価基準（最終案）の策定に向けてさらに検討を進めることとした。この間、第 5 回～第 7 回（通算）の特別委員会を開催した。また、昨年度に引き続き、平成 20 年度「文部科学省大学評

価研究委託事業」への申請を行うこととし、事業名称「教職大学院認証評価機関設立と認証評価マニュアル作成に向けた調査研究」として採択（8月25日通知）された。

本年度の活動の中心であった評価基準WGの活動状況は第Ⅲ章に報告されている。動き出しつつある教職大学院の様々な課題等を共有するとともに、改善に資することを目的として各教職大学院に試行自己評価を依頼した。

試行自己評価の実施に当たっては、教職大学院実務担当者への説明会を開催（10月3日）するなど各教職大学院への協力をお願いし、結果として全教職大学院の参加を得ることができた。当該大学の作業量は多大であったと思われるが、内容面では十分な成果が得られたといえる。実施に当たっては、「評価基準拡大WG」を設置し、認証評価基準（第三次案）による各教職大学院の試行自己評価報告書に基づき、ピアレビュー（専門家による相互評価）による試行相互評価が行われた。その結果を踏まえて、認証評価基準（第三次案）の見直し等が行われ、特別委員会として認証評価基準（最終案）をまとめることができた。この取組みによって、各教職大学院では、将来の認証評価の受審に向けた根拠資料の準備等の具体的課題が明確になるとともに、教職大学院の経験交流や意見交換が促進された意義は大きい。

組織WGの活動状況は第Ⅳ章に報告されている。組織WGでの検討の結果、認証評価機関そのものは日本教育大学協会の外に置かれるべきものであることから、各界の代表者からなる「理事会」のもとに、各教職大学院関係者が含まれる「評価委員会」を置き、各教職大学院の自己評価に基づくピアレビューによる認証評価の実施体制を構想した。また、認証評価機関としては、できるだけ早期に「任意団体」として出発し、将来的には「特定非営利活動法人」に移行することが提案された。これらの提案は、鷲山恭彦東京学芸大学長が発起人の一人となり、去る3月13日に開催された「教職大学院認証評価機関の設立総会」によって実現に向けて着実な一歩が開始されたところである。

この間、日本教育大学協会に「教職大学院連絡協議会」が設置され、9月22日に第1回協議会が京都にて開催された。特別委員会からは、2つのWGにおけるこれまでの検討状況を報告し、また、日本教育大学協会研究集会（三重大学、10月25日）でも特別委員会からの報告を行った。また、10月16日には各教職大学院の今後の発展を期して19教職大学院を会員とする「教職大学院協会」（任意団体）が設立された。

本特別委員会の任務は、本年度の活動をもって、完了となる。次年度以降、認証評価機関としての認証を受け、教職大学院の認証評価制度が確立することを願いつつ、あらためて関係者各位に心よりお礼を申し上げる。

II 特別委員会の目的と検討経過

1 目的

○特別委員会

両ワーキンググループでの検討について議論し、本協会への提案等の最終とりまとめを行う。

また、教職大学院代表者会議やワークショップを開催し、本協会会員はもとより、関係団体を含んだ社会全体に対し教職大学院に対する理解を進め、教職大学院認証評価機関設立にむけての働きかけや認証評価についての啓もう活動を行う。こうした活動を通じて、認証評価によって教職大学院制度が充実するとともに各大学の改善につながるようにする。

○評価基準ワーキンググループ

教職大学院の認証評価基準を整備し、評価基準の解説書（大綱基準）や基準に沿って認証評価の対象大学が自己評価するためのマニュアル（及びQ&A）を作成する。

具体的には、自己評価作成のための資料を作成した上で、19大学からモデル校を6大学選び自己評価書を作成してもらう。この自己評価書を検討し、さらにモデル校の訪問調査も実施し認証評価基準の完成度を高めるとともにマニュアルの作成につなげていく。

○組織ワーキンググループ

教職大学院認証評価機関の組織について引き続いて検討する。本年度中に認証評価を実施する新しい組織の設立あるいは既存認証評価機関での実施確約をめざしたい。そのために、構想案を整備し、今年度中に会員全体としての意思決定を経て、関連団体等と協議を重ね、具体的な認証評価機関が各教職大学院や本協会会員あるいはデマンドサイドを含む社会全体に認知されるようにしたい。

また、引き続き実効性の高い認証評価の実現にむけて、開設した教職大学院全体をとりまとめ、情報交換等の交流を進めるとともに認証評価の組織や認証評価について、勉強会や調査等も実施する。

2 検討経過

○特別委員会

2008年 5月10日 特別委員会（第5回）開催

◆今年度の活動について

2008年 9月22日 特別委員会（第6回）開催

◆第三次提案について

2009年 3月20日 特別委員会（第7回）開催

◆活動のまとめについて

○組織ワーキンググループ

2008年 9月 8日 第9回開催

◆今後の活動について

○評価基準ワーキンググループ

2008年 6月20日 第9回開催

◆今年度の活動計画について

2008年 7月26日 第10回開催

◆評価基準の検討と試行自己評価書作成について

2008年 9月 4日 第11回開催

◆第三次評価基準案と試行自己評価書作成の説明会について

2008年12月 3日 第12回開催

◆評価基準拡大ワーキンググループの活動について

2009年 2月 9日 第13回開催

◆試行自己評価作業の進め方について

2009年 3月 9日 第14回開催

◆第三次案の修正について

●評価基準拡大ワーキンググループ

2008年10月 3日 教職大学院試行自己評価に関する説明会

◆試行自己評価の取組みについて

2009年 1月 5日 第1回①

2009年 1月 7日 第1回②

2009年 1月13日 第1回③

2009年 1月14日 第1回④

◆基本方針・活動方針について

2009年 2月11日 第2回①

2009年 2月12日 訪問調査① 宮城教育大学

2009年 2月20日 訪問調査② 兵庫教育大学

2009年 2月21日 第2回②

2009年 2月19日 第2回③

2009年 2月19日 訪問調査③ 上越教育大学

2009年 2月17日 第2回④

2009年 2月17日 訪問調査④ 福井大学

◆試行自己評価作業の検討とまとめについて

2009年 3月 9日 第3回

◆試行自己評価のまとめについて

Ⅲ 評価基準ワーキンググループ報告

1 「最終案」の提出にあたって

山崎 準二（東京学芸大学）

はじめに

2008年9月22日の日本教育大学協会教職大学院認証評価機関設立特別委員会及び教職大学院連絡協議会において「第三次案」の提案が行われ、その後約半年間をかけた集团的検討を行い、今回の「最終案」を提出することとなった。

「第三次案」から「最終案」に至る間、大きな取り組みがあった。それは、平成20年度開設の19の教職大学院が揃って、「第三次案」に基づいた「試行自己評価作業」に取り組んだことである。「試行自己評価作業」の実施の趣旨・概要については関係する別紙資料を参照願いたい。同作業を通して「第三次案」も各教職大学院の中でさらに詳しく検討されることとなり、各教職大学院からは「試行自己評価書」とともに「評価基準（第三次案）」自体に対する「意見書」も提出された。今回の「最終案」の提出は、それら一連の作業を踏まえてのものである。

以下では、「最終案」の提出にあたって、論点となった主な問題を整理し、それらの問題ごとに現時点での判断（→以下の文章）を記載しておきたい。なお、上記「意見書」のまとめに関しては、別紙文書「試行自己評価作業に基づく意見書の整理」を参照されたい。

1. 全体に関わる問題

- (1) 一つの基準領域の中に含まれる基準の数、また一つの基準の中に含まれる基準の観点の数にアンバランスがあるため、再整理する必要があるのではないかと問題。特に「基準3：教育の課程と方法」に関しては、評価対象事項が多岐にわたり、煩雑になっている（実際の自己評価書作成にあたって、その記述量にも違いが生じ、一律の制限字数内では記述困難であることが試行自己評価作業の中で報告された）。評価対象事項を、もっと絞るべきという意見とそれぞれ別立て項目にすべき（とりわけ「実習」は強調する意味からも別立てにという意見が試行自己評価作業を経て寄せられた）という意見が提出された。

→この問題については、「第三次案」全体構成の抜本的修正ともなるがゆえに、今回は継続検討課題とするにとどめた。

- (2) 評価基準領域については、各教職大学院の特性に応じた記述を促進することが望ましく、基準に該当しがたい内容でも、記述できるような工夫が必要ではないかとの意見が提出された。

→「第三次案」では各基準領域の「基本的な観点」の一つとして末尾に掲げられている「長所として特記すべき事項はあるか」の位置づけを変え、「基準」レベルの扱いに格上げし、末尾に「特記事項」として掲げ直すとともに、独立して別立てにするなどの修正を行った。この修正に伴い、「自己評価書」作成のための評価記入用紙にも、「特記事項」欄を新設することとした。ただし、「基準」並の扱いとすとはいえ、仮に同欄に記述がないかといつて、そのことをもってして認証評価結果の適・不適の判断を左右するようなものではない。

- (3) 大学評価・学位授与機構等の行う大学評価においても専門職学位課程の評価が行われるため、認証評価との重複が起り、直接的には作業負担が増加することが懸念されるため、例えば評価項目等で重複するものは整理し教職大学院独自のものに限定するなどの配慮を行うべきではないかとの意見が寄せられた。

→それぞれの評価の意味づけが異なるため、認証評価を単純化するというわけにはいかないと考えるが、評価作業上の負担増加の問題については必要な配慮（両評価において提出することが求められるデータ・資料の共有化を図るなどして作成作業上の負担を軽減するなど）を行っておくべきであると考え。この点については、今回の「最終案」においては再検討まで進めておらず、今後さらに「必要とされるデータ・資料」の検討が課題として残っている。

(4) 大学・学部全体ないしは既存大学院に関わる事柄と教職大学院固有の事柄との仕分けが難しい事柄が存在するが（例えば、学生の支援体制、教育支援者の配置、施設・設備、財政基盤等）、教職大学院固有の事柄に限定してはどうかという意見が寄せられた。

→基準の中に個々のケースを全て想定し「仕分け」を明記することは困難と考える。この問題に関しては、各教職大学院において自己評価書を作成する場合、あまり厳密に考えることなく、それぞれ判断し記述していただくようお願いするしかないのではないかと考える。

(5) 求められている資料の性質（例えば、統計的整理なのか、個人情報レベルまでか、サンプルでよいのか）、また非公開データ・資料の取り扱い（募集要項記載以上の情報、議事録、教員選考基準及び申し合わせ事項など）等に関して、明確にしておく必要があるのではないかと意見が寄せられた。

→これらについても、個々のケースを全て想定して明記しておくことは困難と考えるが、前者に関しては統計的整理に基づいた情報を基本としていること、後者については「必要とされるデータ・資料」が全て提出を義務づけられているわけではなく事柄についての説明ができる範囲のものでよいことなどについて明記しておいた。

2. 個々の基準及び観点に関わる問題

誤字脱字、用語の統一や定義の指摘等も含めて、多数の意見が寄せられた。それらを検討し、修正した方がよいと判断されたものについては修正を施した。

日本教育大学協会
教職大学院認証評価機関設立特別委員会
最終提案

2008年3月20日

はじめに

専門職大学院としての教職大学院発足にあたり、同大学院は5年ごとの認証評価が法的に義務づけられていることから、教大協は理事会の承認（2007年5月18日）を得て、教職大学院認証評価機関設立特別委員会を設置した。同特別委員会は、2007年5月31日に第1回会合が開催され、その席上で本ワーキング（「評価基準作成のためのワーキンググループ」、以下「評価基準WG」と略称）が組織され、同日特別委員会終了後、直ちに評価基準WGとしての第1回会合を開催し、作業計画の検討・確認を行った。なお、教大協としては、同上特別委員会に関する規定を評議会に提示し（2007年6月18日）、同年5月18日付制定の承認を得てきている。

その後、評価基準WGは、以下に概略記すようなWG会合を開催し、評価基準案の作成作業に当たってきた。

○第1回会合（2007年5月31日）

- ・作業計画の検討・確認

○第2回会合（2007年7月13日）

- ・基準案作成にあたっての基本的考え方を討議、
- ・大学評価・学位授与機構が公表した「専門職大学院の評価基準モデル（法科大学院を除く）」（平成19年1月）を検討

○第3回会合（2007年8月21日）

- ・基準領域ごとに分担作成したWGメンバー素案を持ち寄り、討議

○第4回会合（2007年9月25日）

- ・中間報告としての「第一次案」の編集・討議

○第5回会合（2007年10月20日）

- ・教大協研究集会（福井大学）にて「第一次案」を提案・説明し、意見交換

○第6回会合（2007年11月3日）

- ・兵庫教育大学大学院公開授業研究会にWGとして参加し、研究会終了後、公開授業研究会をふまえて再度「第一次案」の検討・討議

○教大協特別委員会主催フォーラム開催（2007年12月15日）

- ・同フォーラム開催前、評価基準（第一次案）に関する説明会と意見交換会を開催
- ・会員校に対して評価基準（第一次案）に関する組織的検討を依頼する方針確認（2008年1月に依頼、集約）

○第7回会合（2008年2月19日）

- ・会員校から寄せられた意見に対する対応を協議、第二次案の作成

○第8回会合（2008年3月7日）

- ・第二次案の最終検討

- 第9回会合（2008年6月20日）
 - ・ 第三次案の検討（基準のレベル分けの問題等）
- 第10回会合（2008年7月26日）
 - ・ 第三次案の検討（基準のレベル分けの問題等）
- 第11回会合（2008年9月4日）
 - ・ 第三次案の最終検討（基準のレベル分けの問題等）
 - ・ 試行評価手引き書作成の検討

- 日本教育大学協会教職大学院認証評価機関設立特別委員会
及び教職大学院連絡協議会（2008年9月22日）

- 「試行自己評価作業実施手引き書」の作成
- 同特別委員会「評価基準拡大WG」第1回会合（2008年10月3日）
（兼：「第三次提案」に基づく自己評価書作成作業実施説明会）

- 2008年10月～2009年1月：各大学で自己評価作業実施
作業実施経過の中で「第三次提案」及び「自己評価作業手引き」に関する質疑応
答・連絡調整
- 第12回会合（2008年12月3日）
- 「評価基準拡大WG」を4チームに分けて、評価作業計画の検討と確認
（兼：「評価基準拡大WG」第2回会合、2009年1月5、7、13、14日）
- 2009年1月末日：各大学より「試行自己評価書」及び「意見書」提出
- 4つのチームごとに訪問調査実施とチーム会合実施
（2009年2月11－12、16－17、18－19、20－21日）

- 第13回会合（兼：第4つのチームの世話人会会合）：報告書作成に向けての打ち合
わせ会合（2009年2月9日）
- 「評価基準拡大WG」委員による評価記入メモの提出

- 「評価基準拡大WG」のチーム会合と第3回全体会合；最終確認
第14回会合（2009年3月9日）
- 各チームの評価結果のとりまとめ作業
- 特別委員会による「最終提案」の骨子検討・確認（3月20日）

以 上

I 総 則

1. 評価の目的

〇〇〇〇（設立する認証評価機関名称、以下、「〇〇」という。）が、教職大学院を置く大学からの求めに応じて、教職大学院に対して実施する評価（以下、「認証評価」という。）においては、我が国の教職大学院の教育活動等（具体的には「評価の基準」で示した9つの活動領域）の水準の維持及び向上を図るとともに、その個性的で多様な発展に資することを目的として、〇〇が定める教職大学院評価基準（以下、「評価基準」という。）に基づき、次のことを実施する。

- (1) 教職大学院の教育活動等の質を保証するため、教職大学院を定期的に評価し、教育活動等の状況が評価基準に適合しているか否かの認定をすること。
- (2) 当該教職大学院の教育活動等の改善に役立てるため、教職大学院の教育活動等について多面的な評価を実施し、評価結果を当該教職大学院にフィードバックすること。
- (3) 教職大学院の活動について、広く国民の理解と支持が得られるよう支援及び促進していくため、教職大学院の教育活動等の状況を多面的に明らかにし、「長所として特記すべき事柄」については積極的に具体的内容を記述することによって、それらを社会に示すこと。

2. 評価基準の性質及び機能

この評価基準は、学校教育法第69条の規定（認証評価関係規定）を踏まえて、認証評価機関（「〇〇」）が定める基準として策定されたものである。

評価基準は、「専門職大学院設置基準及び学位規則の一部を改正する省令」（平成19年文部科学省令第2号）及び専門職大学院設置基準（平成15年文部科学省令第16号）に規定される教職大学院の設置基準等を踏まえて、〇〇が、教職大学院の教育活動等に関し、評価基準に適合している旨の認定（以下、「適格認定」という。）をする際に教職大学院として満たすことが必要と考える要件及び当該教職大学院の目的に照らして教育活動等の状況を多面的に分析するための内容を定めたものである。

「基準」は、基準の細則である「基本的な観点」のいくつかを含み（各「基準」ごとに関係する「基本的な観点」の番号で添え、示しておいた）、その内容により、次の2つに分類される。（※）

- (A) 各教職大学院において、定められた内容が満たされていることが求められるもの。
ただし、必ずしも関係する「基本的な観点」項目を全て満たしていることを必要条件としているわけではない。
- (B) 各教職大学院において、定められた内容に関わる措置を講じていることが期待されるもの。

3. 「適格認定」の要件等

- 1) 各教職大学院は、評価の結果、評価基準に適合していると認められた場合に、「適格認定」が与えられる。(以下、〇〇から適格認定を受けた教職大学院を「〇〇認定教職大学院」という。)
- (2) 評価基準に適合していると認められるためには、レベル(A)に分類される「基準」をすべて満たしていなければならない。ただし、必ずしも関係する「基本的な観点」項目を全て満たしていることを必要条件としているわけではない。
- (3) また、(B)に分類される「基準」事項や「基本的な観点」項目の多くが満たされている場合には、当該教職大学院の質の高さを示すものである。
- (4) したがって、〇〇認定教職大学院は、評価基準で定める要件を継続的に充足するだけでなく、教員の養成及び研修の基本理念や当該教職大学院の目的に照らして、教育活動等の水準を高めることに努めなければならない。

4. 基準作成にあたっての基本的考え方

- (1) 評価基準が、学校教育法、大学院設置基準、専門職大学院設置基準等に、それぞれ合致していること。また、専門職大学院設置基準の一部改正省令等の中で規定されている教職大学院に関する事柄にも合致していること。
- (2) 「専門職大学院を設置するのに必要な最低の基準」である専門職大学院設置基準に対して、専門職大学院は「その水準の向上を図ることに努めなければならない」との規定があることに鑑み、認証評価基準の方が設置基準よりも基本的に充実したものと設定されていること。
- (3) 「評価の対象となる大学における特色ある教育研究の進展に資する観点」から評価に係る項目が定められていること。
- (4) 一元的画一的な評価基準ではなく、各教職大学院の目的に適合しているかどうかに関軸をおいたものであること。
- (5) 各基準領域における「基準」は、その内容により、上記「評価基準の性質及び機能」で明記したように2つに分類され、それらの評価結果(例えば(A)を満たした上で、(B)の達成ないしは取り組みの状況、「基本的な観点」項目の取り組み状況)が質の高さを示すものともなりうるものであること。
- (6) 各基準領域の最後に、『長所として特記すべき事項』はあるか。』を加え、その具体的内容を記述し、広く紹介することによって、各教職大学院の特色づくりを支え促す働きかけの機能を持たせること。
- (7) 評価基準を定め変更するにあたっては「その過程の公正性及び透明性を確保する」ため公表等の必要な措置が講じられていること。

5. 「基準」及び「基本的な観点」項目を評価するにあたって提出が望まれる「必要な資料・データ等」について

- (1) 「最終案」では、各「基準」及び「基本的な観点」項目を評価するにあたって提出が望まれる「必要な資料・データ等」を明記しておいた。そこに記されたものだけに限られるわけではないが、評価作業を行うにあたって必要と思われ、提出が望まれるものと思われるものを列記しておいた。なお、各大学において「内部資料」扱いとなっている「資料・データ等」についての提出については、各大学の判断に委ねられるものとする。また、提出が望まれる「資料・データ等」は、基本的に統計的名ものであり、個人情報などが含まれるものについては慎重な取り扱いと特段の配慮が必要であることはいうまでもない。
- (2) それぞれの記載様式については、評価作業にかかる労力を減らすために、各教職大学院における既存の資料を活用し、提出することを可とするべきであるとする。

Ⅱ 評価の基準

基準 1 : 設立の理念と目的

(基準)

1—1 : A

- 当該教職大学院の理念・目的が法令（大学院設置基準第1条の2、等）に基づいて明確に定められ、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。

(1—1—1)

《必要な資料・データ等》

教職大学院の教育上の理念・目的、養成しようとする教員像等の明文化された冊子等の該当箇所（研究科及び専攻等の概要、入学者選抜要項、ウェブサイト等の抜粋）

開設授業科目一覧

1—2 : A

- 研究科又は専攻ごとの教育研究上の理念・目的が学則等に定められ、専攻分野に関する高度な専門的知識及び能力を修得させるよう適切な配慮がなされていること。

(1—2—1)

《必要な資料・データ等》

既設修士課程の概要、入学者選抜要項、ウェブサイト等の抜粋

既設修士課程の開設授業科目一覧

教職大学院の教育上の理念・目的、養成しようとする教員像等の明文化された冊子等の該当箇所（研究科及び専攻等の概要、入学者選抜要項、ウェブサイト等の抜粋）

開設授業科目一覧

1—3 : A

- 当該教職大学院の理念・目的が周知、公表されていること。

(1—3—1、1—3—2)

《必要な資料・データ等》

教育活動等の状況を掲載した刊行物、パンフレット、ウェブサイト

- 説明会、ガイダンス等で配布された資料及び参加状況が把握できる資料
- 学生募集要項など
- 修了後の進路及び活動状況（教員採用試験その他の関連する試験の受験・合格状況、修了生の就職先）が把握できる資料
- 進路先などの関係者に対するアンケートなどのデータ等

(基本的な観点)

1—1—1 :

当該理念・目的が、学校教育法第65条（「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）から外れていないか。ならびに教職大学院制度の理念・目的に合っているか。

1—2—1 :

当該理念・目的が、既設の大学院修士課程の理念・目的と、適切に区別されており、それぞれの性格が明確になっているか。

1—3—1 :

当該理念・目的が、学内の構成員に周知され、ウェブサイトや大学案内等をつうじて、社会一般に公表されているか。

1—3—2 :

当該研究科又は専攻における諸活動すべてが収斂されるものとしての教育目標の達成状況を検証することが適切に行われているか。また、進路状況等によって、それらの成果を総合判断することが図られているか。

(特記事項)

「長所として特記すべき事項」はあるか。

- 上記の事項を示す関連資料

基準 2 : 入学者選抜等

(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、適切な学生の受入が実施されていること。

(2-1-1)

《必要な資料・データ等》

- 入学者選抜要項
- 入学試験問題及び面接試験の方法と形態
- 入学者選抜の審査基準に関して定めた規則（面接の評価の観点等）
- 入学者選抜に関する会議資料、議事録等判定方法に関する資料

2-2 : A

○教育理念及び目的に照らして、公平性、平等性、開放性が確保されていること。

(2-2-1、2-2-2)

《必要な資料・データ等》

- 入学者選抜要項
- 入学試験問題及び面接試験の方法と形態
- 入学者選抜の審査基準に関して定めた規則（面接の評価の観点等）
- 入学者選抜に関する会議資料、議事録等判定方法に関する資料
- 入学者選抜業務に関する体制（実施体制）等に関して定められた規則
- アドミッション・ポリシー本文（入学者選抜要項等の刊行物やウェブサイトなど、公表されている資料の抜粋）
- 公表・周知の状況が把握できる資料（刊行物の配布先・配布数・ウェブサイトの利用状況等）
- アドミッション・ポリシー策定時の会議資料や議事録等

2-3 : A

○実入学者数が、入学定員と比較して適正な数となっていること。

(2-3-1)

《必要な資料・データ等》

- 学生数の状況
- 入学者選抜の審査基準に関して定めた規則
- 入学者選抜に関する会議資料、議事録等

(基本的な観点)

2-1-1 :

入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）が公表、周知されているか。また、それに沿って適切な学生の入学者選抜方法が採用され、かつその審査基準が明確に示されているか。

2-2-1 :

入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）に沿った学生の入学者選抜方法が機能しているか。また、その際、各コース、各履修形態等の選択に適った学習履歴や実務経験等が的確に判断されているか。

とくに、標準修業年限の特例を設ける場合（例えば1年制コースを設定するなど）、教育研究上の必要があり、かつ、適切な方法により適用可とする合理的な根拠と基準が明確なものになっているか。

2-2-2 :

入学者選抜が、適切な実施体制により公正に実施されているか。

2-3-1 :

入学定員と実入学者数との関係の適正化が図られているか。実入学者が大幅に超える又は下回る状況になっていないか。また、その場合、これを改善する手立てがとられているか。

(特記事項)

「長所として特記すべき事項」はあるか。

- 上記の事項を示す関連資料

基準3：教育の課程と方法

(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おり、教員組織、教育方法、授業形態等が、授与される学位名との関係において適切であること。

(3-1-1、および3全般)

《必要な資料・データ等》

(3-1-1- (1)、(2)、(3))

開講授業科目一覧

シラバスの授業計画・授業科目概要など授業内容を示した箇所

コース編成が把握できる資料

(3-1-1- (4)、(5))

履修モデル

時間割表

(3-1-1- (6))

教育課程について検討する委員会やFD委員会等の規程や検討資料

授業評価アンケートを行っている場合、その資料

3-2：A

○教育課程を展開するにふさわしい教育方法、授業形態等が整備されていること。

(3-2-1、3-2-2)

《必要な資料・データ等》

(3-2-1- (1)～(5))

教員一覧、教員分類別内訳

科目別専任教員数一覧

開講授業科目一覧

シラバスの授業計画・授業科目概要など授業内容を示した箇所

履修科目登録の状況の把握できる資料

シラバスの授業計画・授業科目概要など授業内容を示した箇所

授業評価アンケートを行っている場合、その資料

事例研究等で取り上げた内容事例

(3-2-2-(1)～(2))

学校における実習の内容を示す資料

学校における実習の実習記録（個人・学校の情報を除いた複写物。各コース2～3名分）

(3-2-2-(3)～(5))

連携協力校についての状況を把握できる資料

大学との連携の状況を把握できる資料

(3-2-2-(6))

現職教員学生の現任校での勤務状況

現職教員学生の実習の状況を把握できる資料

(3-2-2-(7))

実習の免除を行う際の、根拠・考え方を示す資料

免除の要件と手続きとその資料

免除の要件と手続きを定める規程等

(3-2-2-(8))

開講授業科目一覧

シラバスの授業計画・授業科目概要など授業内容を示した箇所

コース編成が把握できる資料

(3-2-2-(9))

学校以外での実習の内容を示す実施概要等資料

学校以外での実習の実習記録（個人及び学校の情報を除いた複写物等）

大学との連携の状況を把握できる資料

3-3 : A

○学習を進める上での履修指導が適切に行われていること。

(3-3-1)

《必要な資料・データ等》

(3-3-1-(1))

- 履修科目登録に関する規則等
- 履修科目登録の状況の把握できる資料

(3-3-1-(2)～(3))

- 開講授業科目一覧
- シラバスの授業計画・授業科目概要など授業内容を示した箇所

3-4 : 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。

(3-4-1)

《必要な資料・データ等》

(3-4-1-(1)～(2))

- 評価の観点、基準を明示できる規則等
- シラバスの成績評価を示した箇所
- 各種試験の実施状況が把握できる資料
- 学期末の試験・レポート課題および評価の観点
- 評価、認定を実施する仕組みに関する規程等

(基本的な観点)

3-1-1 : 教育課程

教育課程が、次に掲げるような事項を踏まえ、体系的に編成されているか。

- (1) 教職大学院の2つの目的・機能(新しい学校づくりの有力な一員となりうる新人教員の養成並びにスクールリーダーの養成)を果たすのにふさわしい教育課程編成となっているか。
- (2) 共通に開設すべき授業科目の領域の5領域(※)について、それぞれ適切な科目が開設され、履修することが可能なようになっているか。

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

- (3) 各教職大学院で独自に開設するコース（分野）別選択科目が、共通科目の土台の上に、専門職としての高度の実践的な問題解決能力・開発能力を有する人材養成にふさわしい科目編成がなされているか。
- (4) 各コース、履修形態に即した履修モデルが整備され、わかりやすく明確なものになっているか。
- (5) 履修モデルに対応し、組織的な教育（履修指導）のプロセスが明確になっているか。また一人一人の学生の学修プロセスを把握し、支援する仕組みが適切であるか。
- (6) 教職大学院の目的をふまえ、学校現場などのニーズを的確に反映させ不断に教育課程編成の改善を図る仕組みが、用意されているか

3—2—1：教員組織、教育方法、授業形態等

教職大学院の目的に合うために、教員組織、教育方法、授業形態等の工夫がなされているか。

- (1) 教員組織は、研究者教員と実務家教員との協働が図られ、理論と実践との融合という視点から、全体として実践的な力量形成を意識した教育が行われるように組織されているか。
- (2) 授業内容は、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か。
- (3) 授業方法は、教育課題の解決を図る条件・方法を探る事例研究やワークショップ、実地に調査・試行を行いその成果を発表・討議するフィールドワーク等の、適切な教育方法によって行われているか。また、専攻分野に応じて、双方向、多方向に行われる討論もしくは質疑応答、その他の適切な方法により授業を行うなど、適切な配慮がなされているか。
- (4) ひとつの授業科目について同時に授業を受ける学生数が、授業の方法及び施設、設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分にあげられるような適当な人数となっているか。
- (5) 教育課程の編成の趣旨に沿って1年間の授業計画、授業の内容・方法、単位認定の仕方等が明記された適切なシラバスが作成され、活用されているか。

3—2—2：学校等における実習

教職大学院にふさわしい実習が設定されているか。

- (1) 例えば教育課程、教科指導、学級経営、学校経営、生徒指導、進路指導などをはじめ、学校の教育活動全体について総合的に体験し、省察する機会が設けられているか。
- (2) 長期間にわたり、教科指導や生徒指導、学級経営等の課題や問題に関し、自ら企画・立案した解決策を体験・経験することにより、自ら学校における課題に主体

的に取り組むことのできる資質を養うようなものになっているかどうか（実習の時期、系統性、内容など）。

- (3) 実習を行うための連携協力校について、適切な学校種等（例えば実習内容に合致した規模や性格、指導者の存在など）及び数が確保され、実習のテーマ、計画、体制、評価等の連携体制が整えられているか。
- (4) 連携協力校及び附属校等の実習校に対し、実習の目的及び実施方法等について、十分な説明がなされ大学との共通理解が得られているか。
- (5) 連携協力校及び附属校等の実習校に対する配慮（例えば教育研究上の支援、共同研究費などの措置等）を適切に行っているか。
- (6) 現職教員学生が現任校で実習を行う場合、日常業務に埋没しないための配慮がなされているか。
- (7) 実習の免除（全部ないし一部）措置を行う場合、例えば教職経験の内容と履修コースの実習内容とを照らし合わせること等、適切な判断方法および基準を設けて措置決定が行われているか。また、その措置決定について合理的な根拠・資料にもとづいた説明がなされているか。
- (8) 免許未取得学生、学部新卒学生、社会人経験学生、現職教員学生など、多様な背景を持つ学生に対する区別と配慮が講じられているか。
- (9) 学校以外（教育行政機関、教育センターなど）で実習を行う場合、実習設計（内容・方法・評価）や大学側の指導体制が整っているか

3—3—1：履修形態等

- (1) 履修科目の登録の上限設定等の取組を含め、単位の実質化への配慮がなされているか。学生の履修に配慮した適切な時間割の設定等がなされているか。
- (2) 大学院設置基準第2条2又は第14条により、夜間その他特定の時間・時期に授業を行う方法を採用する場合、そのための履修や授業の実施方法、学生や教員の負担程度について、適切な措置がとられているか
- (1) 遠隔教育を行う場合には、面接授業（スクーリング）もしくはメディアを利用して行う授業の実施方法が整備され、適切な指導が行われているか。また、そのための学習支援、教育相談が適切に行われているか。

3—4—1：成績評価

- (1) 各教職大学院の目的に応じた成績評価基準や修了認定基準が組織として策定され、学生に周知されているか。
- (2) 成績評価基準や修了認定基準に従って、成績評価、単位認定、修了認定が適切に実施されているか。また、成績評価等の妥当性を担保するための措置が講じられているか。

(特記事項)

「長所として特記すべき事項」はあるか。

上記の事項を示す関連資料

基準4：教育の成果・評価

(基準)

4-1：A

○各教職大学院の目的において意図している、学生が身につける学力、資質・能力や養成しようとする人材像等に照らして、教育の成果や効果が上がっていること。

(4-1-1、4-1-2、4-1-3、4-1-4、4-1-5、4-1-6、
4-1-7、4-2-3)

《必要な資料・データ等》

(4-1-1)

- 単位修得率、学位修得率、修了率、各種資格取得の状況を示すデータ
- 留年・休学・退学の状況を示すデータ
- 各種教育賞等の受賞状況

(4-1-2)

- 学生に意見を聴取する機会（懇談会、アンケート、インタビュー等）の概要及びその結果が把握できる資料（学生による授業評価、学習達成度に関するアンケート調査資料、学生の満足度に関する調査結果等）

(4-1-3)

- 指導体制と指導方法の実施計画書
- 計画された指導体制と指導方法によって遂行されている状況を示す資料等（ポートフォリオ等の記録資料）

(4-1-4)

- 客観的な評価を行うための組織や仕組みを示す資料等

(4-1-5)

- 修了認定のための基準と方法を示す規定等書類
- 修了認定作業の実施状況報告書

(4-1-6)

- 修了生の終了後の進路状況等の実績や成果を示すデータ
- 修了生の各種教育賞等の受賞状況

(4-1-7)

- 取り組みを規定・計画した書類
- 学生の具体的な成果物

4-2 : B

○教職大学院において、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。

(4-2-1, 4-2-2, 4-2-3, 4-2-4)

《必要な資料・データ等》

(4-2-1)

- 赴任先等の学校関係者・教育委員会等からの意見聴取の機会（懇談会、アンケート調査、インタビュー調査等）の概要、その結果が把握できる資料

(4-2-2)

- 学校現場や教育委員会等のニーズを把握する取り組み機会（懇談会、アンケート調査、インタビュー調査等）の概要、その結果が把握できる資料

(4-2-3)

- 連携協力校の教育研究活動や教育実践課題解決等に関わる取り組みの報告書
- 連携協力校側からの教育研究報告や公開教育研究会等の取り組み報告書

(4-2-4)

- 卒業生調査の実施状況と其中的卒業生自己評価等
- 卒業生の学校内外での活躍状況（校内外の各種組織におけるリーダー役、各種教育賞の受賞状況や実践報告等の発表など）

(基本的な観点)

4-1-1 :

単位修得、修了の状況、資格取得の状況等から判断して、各教職大学院の目的に照らした教育の成果や効果が上がっているか。

4-1-2 :

授業評価等、学生からの意見聴取の結果から判断して、各教職大学院の目的に照らした教育の成果や効果が上がっているか。

4-1-3 :

学修プロセスを振り返り、それを学生自身が自己評価できるような指導体制と指導方法が採用されているか。

4-1-4 :

学生自身が作成した学校改善計画や教育実践改善計画を、客観的に評価できる指導体制と指導方法が採用されているか。

4—1—5 :

学生の修了認定が適切な基準と方法で行われているか。

4—1—6 :

修了生の修了後の進路状況等の実績や成果から判断して、各教職大学院の目的に照らした教育の成果や効果が上がっているか。

4—1—7 :

学修の総まとめ的な位置にあたる取り組み（課題研究等）が、教職大学院の目的に照らした内容になっているか。

4—2—1 :

教職大学院修了生が赴任先等の学校関係者・教育委員会等からの意見聴取の結果から判断して、各教職大学院の目的に照らした教育の成果や効果が上がっているか。

4—2—2 :

学校現場や教育委員会等のニーズを的確に踏まえた教育内容・教育方法を採用し、各教職大学院の人材養成の目的の成果が上がっているか。

4—2—3 :

連携協力校の教育研究活動や教育実践課題解決等に貢献できているか。

4—2—4 :

修了生が、短期的な観点及び数年を経た長期的な観点から見て、成果があったと振り返ることができているか。

(特記事項)

「長所として特記すべき事項」はあるか。

上記の事項を示す関連資料

基準5：学生の支援体制

(基準)

5-1：

○学生相談・助言体制等の学習支援及び学生の経済支援等が適切に行われていること。

(5-1-1、5-1-2、5-1-3、5-1-4、5-1-5、5-1-6)

《必要な資料・データ等》

学生生活導入教育ガイダンス資料

授業料免除や奨学金・教育ローン等の募集要項・採用基準・貸与実績に関する資料

進路指導・就職相談・キャリア支援等に関する組織体制および利用状況・相談実施状況が分かる資料

就職・進路に関するガイダンスや情報提供システム等に関する資料

現職教員学生と学部新卒学生の特性や差異に配慮した指導状況が把握できる資料

留学生・障害のある学生・その他支援が必要な学生に対する特別な指導体制・指導実績や具体的な指導マニュアル等が把握できる資料

学修相談・学修個別指導体制および利用・実施状況が把握できる資料

学修支援のためのオフィスアワーが設定されている場合は、それが明記されている資料

ハラスメント・人権侵害に関する相談体制・委員会規則や啓発防止活動が把握できる資料

学生のメンタルヘルス支援システムおよび稼働状況やメンタルヘルス支援のマニュアル等が把握できる資料

(基本的な観点)

5-1-1：

学生が在学期間中に教職大学院の課程の履修に専念できるよう、学生の経済的支援及び修学や学生生活に関する相談・助言など、支援体制が整備されているか。

5-1-2：

学生支援の一環として、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、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ているか。その際、現職教員学生と学部新卒学生の特性や差異が配慮されているか。

5-1-3 :

特別な支援を行うことが必要と考えられる者（例えば、留学生、障害のある学生等が考えられる）への学習支援、生活支援等が適切に行われているか。

5-1-4 :

学生へ適切な学修支援が行われているか。その際、現職教員学生と学部新卒学生の特性や差異が配慮されているか。

5-1-5 :

学生に関するハラスメント防止対策等が行われているか。

5-1-6 :

学生に対するメンタルヘルス支援システムが構築されており、適切に機能しているか。

(特記事項)

「長所として特記すべき事項」はあるか。

上記の事項を示す関連資料

基準6：教員組織等

(基準)

6-1：A

○教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

(6-1-1、6-1-2、6-1-3、6-1-4、6-1-5、6-1-6、
6-1-7)

《必要な資料・データ等》

- 教員配置表（専攻・コース別）
- 教員の業績一覧（専攻・コース別）
- 高等学校以下の学校において教職経験を有する教員（専攻・コース別）
- 教員の情報開示に関する資料（自己点検や自己評価の結果が掲載された刊行物、ウェブサイト等）
- 授業科目担当一覧（専攻・コース別）
- 多様な教員システムに関わる規則

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。

(6-2-1、6-2-2)

《必要な資料・データ等》

- 教員の年齢構成、性別構成を示す資料
- 教員組織の活動をより活性化するための措置にかかる規則
- 教員選考基準に関する規則
- 教員選考手続に関する規則

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。

(6-3-1、6-3-2)

《必要な資料・データ等》

- 教員の業績評価に関する規則

- 大学の自己評価に関する規則
- 大学の自己評価の報告書

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。

(6-4-1)

《必要な資料・データ等》

- 教育支援者の配置表（各大学で、上記の意味づけをして配置していると判断した方の配置表）

6-5 : A

○授業負担に対して適切に配慮されていること。

(6-5-1、6-5-2)

《必要な資料・データ等》

- 授業科目担当一覧（専攻・コース別）

6-6 : A

○連携協力校との連絡調整のための組織が整備されていること。

(6-6-1)

《必要な資料・データ等》

- 教職大学院の運営に関する規則
- 教職大学院の運営組織図

6-7 : A

○教育課程、授業科目の実施における教員間の連絡調整のための組織が整備されていること。

(6-7-1)

《必要な資料・データ等》

教職大学院の運営に関する規則

教職大学院の運営組織図

(基本的な観点)

6-1-1 :

教員組織編制の基本的方針を有しており、それに基づいた教員組織編制がなされているか。

6-1-2 :

教育課程を遂行するために必要な教員が確保されているか。

また、それらの教員のうちには、次の各号のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関して高度の教育上の指導能力があると認められる専任教員が、専攻ごとに「文部科学大臣が別に定める数」（平成15年文部科学省告示第53号第1条。以下同じ。）以上置かれているか。

(1) 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者

(2) 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者

(3) 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

6-1-3 :

教員の過去5年間程度における教育上又は研究上の業績等（教育上の業績とは、例えば教育活動歴、教育上の方法・内容・評価・教材に関する開発・工夫など）、各教員がその担当する専門分野について、教育上の経歴や経験、教育上の指導能力を有することを示す資料が、自己点検及び評価の結果の公表その他の方法で開示されているか。

6-1-4 :

専任教員のうち、専攻分野におけるおおむね20年以上の実務経験を有し、かつ、高度の実務能力を有する者（以下、実務家教員という。）が、「文部科学大臣が別に定める数」のおおむね4割以上に相当する人数置かれているか。

6-1-5 :

各教員が、それぞれの教育・研究上の業績又は実務経験との関連が認められる授業科目を担当しているか。

6-1-6 :

多様な教員システム（例えば、みなし教員、任期付教員等）を活用して、実践現場の動きを恒常的に導入するような配慮を行っているか。

6-1-7 :

各教職大学院において教育上のコアとして設定されている授業科目については、原則

として、専任の教授又は准教授が配置されているか。

6-2-1 :

各教職大学院の目的に応じて教員組織の活動をより活性化するための適切な措置（例えば、任期制や公募制等の導入、年齢及び性別構成バランスへの配慮等が考えられる。）が講じられているか。

6-2-2 :

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、運用されているか。特に、教育上の指導能力の評価が行われているか。

6-2-3 :

実務家教員のリクルートの仕組みが明確化・透明化されていて、適切に運用されているか。

6-3-1 :

教員の教育活動に関する定期的な評価が行われているか。また、その結果把握された事項に対して適切な取組がなされているか。

6-3-2 :

教育の目的を達成するための基礎として、教育内容等と関連する研究活動が行われているか。

6-4-1 :

教職大学院の教育課程を実施するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置されているか。

6-5-1 :

専任教員の授業負担、学生指導負担に偏りがなく、適切に担当が割り振られているか。

6-5-2 :

専任教員の授業負担、学生指導負担に対して、適切な配慮（例えば、既設大学院・学部の授業や学生指導などの負担軽減など）がなされているか。

6-6-1 :

連携協力校との連絡調整を行うための組織が設置され、適切に運営されているか。

6-7-1 :

教育課程、授業科目の実施における教員間の連絡調整のための組織が設置され、適切に運営されているか。

(特記事項)

「長所として特記すべき事項」はあるか。

上記の事項を示す関連資料

基準 7：施設・設備等の教育環境

(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。

(7-1-1、7-1-2、7-1-3、7-1-4、7-1-5)

《必要な資料・データ等》

教職大学院の専用施設・設備の概要・見取り図・施設整備計画・利用状況が分かる資料

自主的学習環境の施設・設備の概要・見取り図・施設整備計画・利用状況が分かる資料

図書館案内や図書資料の利用方法等に関する資料

実践的な研究を行う上での図書・学術雑誌・教育実践資料等の配備状況や教職大学院向け図書予算が分かる資料

複数キャンパス間で連携協力するための基本運営システム・双方向システムや複数キャンパス間の教員の連携協力体制が把握できる資料

複数キャンパス間の講義・学生指導に関する連携協力体制や複数キャンパス間の学生相互の連携協力活動や情報交換の状況が把握できる資料

各キャンパスに配備された施設・設備および配置された教職員体制や予算措置に関する資料

(基本的な観点)

7-1-1 :

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（例えば、講義室、演習室、実習室、教員室等が考えられる。）が整備され、有効に活用されているか。

7-1-2 :

自主的学習環境（例えば、自習室、グループ討論室、情報機器室等が考えられる。）が十分に整備され、効果的に利用されているか。

7-1-3 :

教育現場に即した実践的な研究を行う上で、図書館等において、図書、学術雑誌、視聴覚資料その他の教育研究上必要な資料が系統的恒常的に整備され、有効に活用されているか。

7-1-4 :

複数キャンパスおよびサテライトキャンパスにおいて教職大学院が運営される大学においては、キャンパス間の連携協力体制が確立され、運営が効率的になされているか。

7-1-5 :

教職大学院が複数キャンパスで運営される場合には、それぞれのキャンパスごとに、教育研究に支障のないよう、必要な施設・設備が設けられているか。

(特記事項)

「長所として特記すべき事項」はあるか。

上記の事項を示す関連資料

基準 8 : 管理運営等 (含む、情報公開)

(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。

(8-1-1、8-1-2、8-1-3、8-1-4)

《必要な資料・データ等》

- 教職大学院の運営組織図
- 教職大学院の運営に関する規則
- 会議の資料
- 会議の議事録
- 教職大学院の事務組織及び職員の配置一覧

8-2 : A

- 教育活動等の整備・充実・改善を図るために、養成した人材を受け入れる側等との連携を適切に図る組織が、管理運営組織体制の中に位置づけられ、整備されていること。

(8-2-1、8-2-2)

《必要な資料・データ等》

- 教職大学院の運営組織図
- 教職大学院の運営に関する規則
- 会議の資料
- 会議の議事録

8-3 : 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ていること。

(8-3-1)

《必要な資料・データ等》

- 大学の予算実施計画書、教育研究基盤経費の配分基準と配分表

8-4 : 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。

(8-4-1)

《必要な資料・データ等》

- 大学の広報誌
- パンフレット、リーフレット

8-5 : 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。

(8-5-1、8-5-2)

《必要な資料・データ等》

- 自己点検・評価、外部評価に関する規則
- 自己点検・評価、外部評価の実施体制が把握できる資料
- 自己点検・評価書
- 保管されている情報の種類及び保管方法が把握できる資料

(基本的な観点)

8-1-1 :

教職大学院の管理運営に関する重要事項を審議する会議（以下「教職大学院の管理運営に関する会議」と呼称する）が置かれているか。

8-1-2 :

教職大学院の管理運営に関する会議の諸規定が整備されているか。また、諸規定に従って適切に運営され、機能しているか。

8-1-3 :

教職大学院の管理運営に関する事項を取り扱う事務体制及び職員配置は、教職大学院の設置形態及び規模等に応じて、適切なものであるか。

8-1-4 :

管理運営のための組織及び事務体制が、各教職大学院の目的を達成するために、効果的な意思決定を行える組織形態となっているか。

8—2—1：

教育委員会及び学校現場等との連携を図る組織が、管理運営組織体制の中に位置づけられ、整備されているか。

8—2—2：

上記組織が、恒常的に機能し、適切に運営されており、同組織で議論されたことが、実際に教育活動等の整備・充実・改善にいかされているか。

8—3—1：

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配慮（例えば独自の予算措置など）が行われているか。

8—4—1：

教育・研究、組織・運営、施設・設備等の状況について公表する方策（例えば、印刷物の刊行及びウェブサイトへの掲載等）が行われているか。

8—5—1：

自己点検・評価や外部評価等の基礎となる情報には、各教職大学院の目的及び社会的使命を達成するために必要な教育活動及び管理運営業務等に関する内容が、含まれているか。

8—5—2：

自己点検・評価や外部評価等の際に用いた情報、得られた結果については、それを実施した年から最低5年間、適切な方法で保管されているか。また、その場合、評価機関の求めに応じて、すみやかに提出できる状態で保管されているか。

(特記事項)

「長所として特記すべき事項」はあるか。

上記の事項を示す関連資料

基準9：教育の質の向上と改善

(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。

(9-1-1、9-1-2、9-1-3、9-1-4)

《必要な資料・データ等》

- 自己点検・評価の組織的な取り組みの計画と実施状況報告書
- 実施されている学生の授業評価等の概要とその結果報告書
- 学生の授業評価等の結果を教育活動改善へと結び付けていくための取り組み報告と具体的な改善例の説明
- 学外関係者等の意見を把握する取り組みの計画と実施報告書
- 学外関係者等の意見を把握する取り組み結果を教育活動改善へと結び付けていくための取り組み報告と具体的な改善例の説明
- 教育活動改善のための取り組みの実施報告（自己点検・評価の結果をフィードバックする方法、見直しのための方法や組織的取り組み等の実態）
- 教育活動改善のための評価活動が機能していることが把握できる資料
- 自己点検・評価の結果をフィードバックすることによって改善が図られた具体的な事例

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。

(9-2-1、9-2-2)

《必要な資料・データ等》

- 自己点検・評価の結果を教員一人一人にフィードバックするための取り組み報告
- 個々の教員レベルにおいて改善のための評価活動が機能していることを把握できる資料
- 個々の教員の教育活動改善事例
- 学生や教職員のニーズをくみ上げる制度の存在とそれが機能していることが

把握できる資料

- FD活動の企画・実施・改善の状況報告書（教職員の参加状況を含む）
- とりわけ実務家教員の理論的な知見の充実、研究者教員の実践的な知見の充実に意図した取り組み例

（基本的な観点）

9—1—1：

各教職大学院における学生受入の状況、教育の状況及び成果や効果について、根拠となる資料やデータ等に基づいて、自己点検・評価が組織的に行われているか。

9—1—2：

学生からの意見聴取（例えば、授業評価、満足度評価、学習環境評価等）が行われており、教育の状況に関する自己点検・評価に適切な形で反映されているか。

9—1—3：

学外関係者（当該教職大学院の教職員以外の者。例えば、修了生、就職先等の関係者等）の意見や専門職域に係わる社会のニーズが教育の状況に関する自己点検・評価に適切な形で反映されているか。

9—1—4：

自己点検・評価の結果がフィードバックされ、教育の質の向上、改善のための取組が組織的に行われ、教育課程の見直し等の具体的かつ継続的な方策が講じられているか。

9—2—1：

個々の教員は、自己点検・評価の結果に基づいて、それぞれの質の向上を図るとともに、教職大学院にふさわしい教育内容・教育方法等の継続的改善を行っているか。

9—2—2：

ファカルティ・ディベロップメントについて、学生や教職員のニーズが反映されており、組織として適切な方法で実施されているか。特に、実務家教員と研究者教員の相互の連携・意思疎通を図るとともに、実務家教員の理論的な知見の充実、研究者教員の実践的な知見の充実に、それぞれ努めているか。また、その取り組みが教育の質の向上や授業の改善に結び付いているか。

（特記事項）

「長所として特記すべき事項」はあるか。

- 上記の事項を示す関連資料

Ⅲ 評価の組織と方法等 (略)

1. 評価の組織
2. 評価の方法等
3. 追評価
4. 評価の時期
5. 予備評価
6. 教育課程又は教員組織の重要な変更への対応
7. 情報公開
8. 評価基準の改訂等
9. 評価手数料

参考資料 (略)

【必要とされる資料・データ一覧】

※以下の項目内容は特に断りのない限り教職大学院に関わる資料・データを意味します。

- 教育上の理念・目的、養成しようとする教員像等の明文化された冊子等の該当箇所（研究科及び専攻等の概要、入学者選抜要項、ウェブサイト等の抜粋）
- 開設授業科目一覧
- シラバスの授業計画・授業科目概要など授業内容を示した箇所
- 事例研究等で取り上げた内容事例
- 既設修士課程の概要、入学者選抜要項、ウェブサイト等の抜粋
- 既設修士課程の開設授業科目一覧
- 教育活動等の状況を掲載した刊行物、パンフレット、ウェブサイト
- 説明会、ガイダンス等で配布された資料及び参加状況が把握できる資料
- 学生募集要項など
- 入学者選抜要項
- 入学試験問題及び面接試験の方法と形態
- 入学者選抜の審査基準に関して定めた規則（面接の評価の観点等）
- 入学者選抜に関する会議資料、議事録等判定方法に関する資料
- 入学者選抜業務に関する体制（実施体制）等に関して定められた規則
- アドミッション・ポリシー本文（入学者選抜要項等の刊行物やウェブサイトなど、公表されている資料の抜粋）
- アドミッション・ポリシー策定時の会議資料や議事録等
- 公表・周知の状況が把握できる資料（刊行物の配布先・配布数・ウェブサイトの利用状況等）
- コース編成が把握できる資料
- 履修モデル
- 時間割表
- 学生数の状況
- 教員一覧、教員分類別内訳
- 科目別専任教員数一覧
- 履修科目登録の状況の把握できる資料
- 学校における実習の内容を示す資料
- 学校における実習の実習記録（個人・学校の情報を除いた複写物。各コース2～3名分）

- 連携協力校についての状況を把握できる資料
- 連携協力校と大学との連携の状況を把握できる資料
- 現職教員学生の現任校での勤務状況
- 現職教員学生の実習の状況を把握できる資料
- 実習の免除を行う際の、根拠・考え方を示す資料
- 免除の要件と手続きとその資料
- 免除の要件と手続きを定める規程等
- 学校以外での実習の内容を示す実施概要等資料
- 学校以外での実習の実習記録（個人及び学校の情報を除いた複写物等）
- 学校以外での実習先と大学との連携の状況を把握できる資料
- 履修科目登録に関する規則等
- 履修科目登録の状況の把握できる資料
- 評価の観点、基準を明示できる規則等
- シラバスの成績評価を示した箇所
- 各種試験の実施状況が把握できる資料
- 学期末の試験・レポート課題および評価の観点
- 評価、認定を実施する仕組みに関する規程等
- 単位修得率、学位修得率、修了率、各種資格取得の状況を示すデータ
- 留年・休学・退学の状況を示すデータ
- 各種教育賞等の受賞状況
- 学生に意見を聴取する機会（懇談会、アンケート、インタビュー等）の概要及びその結果が把握できる資料（学生による授業評価、学習達成度に関するアンケート調査資料、学生の満足度に関する調査結果等）
- 指導体制と指導方法の実施計画書
- 計画された指導体制と指導方法によって遂行されている状況を示す資料等（ポートフォリオ等の記録資料）
- 客観的な評価を行うための組織や仕組みを示す資料等
- 終了認定のための基準と方法を示す規定等書類
- 終了認定作業の実施状況報告書
- 修了生の終了後の進路状況等の実績や成果を示すデータ
- 修了生の各種教育賞等の受賞状況
- 修了後の進路及び活動状況（教員採用試験その他の関連する試験の受験・合格状況、修了生の就職先）が把握できる資料
- 進路先などの関係者に対するアンケートなどのデータ等
- 学修の総まとめ的な位置にあたる取り組みを規定・計画した書類

- 学修の総まとめ的な位置にあたる取り組みにおける学生の具体的な成果物
- 赴任先等の学校関係者・教育委員会等からの意見聴取の機会（懇談会、アンケート調査、インタビュー調査等）の概要、その結果が把握できる資料
- 学校現場や教育委員会等のニーズを把握する取り組み機会（懇談会、アンケート調査、インタビュー調査等）の概要、その結果が把握できる資料
- 連携協力校の教育研究活動や教育実践課題解決等に関わる取り組みの報告書
- 連携協力校側からの教育研究報告や公開教育研究会等の取り組み報告書
- 卒業生調査の実施状況と其中的卒業生自己評価等
- 卒業生の学校内外での活躍状況（校内外の各種組織におけるリーダー役、各種教育賞の受賞状況や実践報告等の発表など）
- 学生生活導入教育ガイダンス資料
- 授業料免除や奨学金・教育ローン等の募集要項・採用基準・貸与実績に関する資料
- 進路指導・就職相談・キャリア支援等に関する組織体制および利用状況・相談実施状況がわかる資料
- 就職・進路に関するガイダンスや情報提供システム等に関する資料
- 現職教員学生と学部新卒学生の特性や差異に配慮した指導状況が把握できる資料
- 留学生・障害のある学生・その他支援が必要な学生に対する特別な指導体制・指導実績や具体的な指導マニュアル等が把握できる資料
- 学修相談・学修個別指導体制および利用・実施状況が把握できる資料
- 学修支援のためのオフィスアワーが設定されている場合は、それが明記されている資料
- ハラスメント・人権侵害に関する相談体制・委員会規則や啓発防止活動が把握できる資料
- 学生のメンタルヘルス支援システムおよび稼働状況やメンタルヘルス支援のマニュアル等が把握できる資料
- 教員配置表（専攻・コース別）
- 教員の業績一覧（専攻・コース別）
- 高等学校以下の学校において教職経験を有する教員（専攻・コース別）
- 教員の情報開示に関する資料（自己点検や自己評価の結果が掲載された刊行物、ウェブサイト等）
- 授業科目担当一覧（専攻・コース別）
- 各教員の担当授業科目一覧
- 多様な教員システムに関わる規則
- 教員の年齢構成、性別構成を示す資料
- 教員組織の活動をより活性化するための措置にかかる規則

- 教員選考基準に関する規則
- 教員選考手続に関する規則
- 教員の業績評価に関する規則
- 自己評価に関する規則
- 大学の自己評価の報告書
- 事務組織及び職員の配置一覧
- 教育支援者の配置表
- 運営に関する規則
- 運営組織図
- 諸会議の資料
- 諸会議の議事録
- 専用施設・設備の概要・見取り図・施設整備計画・利用状況が分かる資料
- 自主的学習環境の施設・設備の概要・見取り図・施設整備計画・利用状況が分かる資料
- 図書館案内や図書資料の利用方法等に関する資料
- 実践的な研究を行う上での図書・学術雑誌・教育実践資料等の配備状況や教職大学院向け図書予算が分かる資料
- 複数キャンパス間で連携協力するための基本運営システム・双方向システムや複数キャンパス間の教員の連携協力体制が把握できる資料
- 複数キャンパス間の講義・学生指導に関する連携協力体制や複数キャンパス間の学生相互の連携協力活動や情報交換の状況が把握できる資料
- 各キャンパスに配備された施設・設備および配置された教職員体制や予算措置に関する資料
- 予算実施計画書、教育研究基盤経費の配分基準と配分表
- 広報誌、パンフレット、リーフレット
- 自己点検・評価、外部評価に関する規則
- 自己点検・評価、外部評価の実施体制が把握できる資料
- 自己点検・評価書
- 自己点検・評価のために保管されている情報の種類及び保管方法が把握できる資料
- 自己点検・評価の組織的な取り組みの計画と実施状況報告書
- 実施されている学生の授業評価等の概要とその結果報告書
- 教育課程について検討する委員会やFD委員会等の規程や検討資料
- 授業評価アンケートを行っている場合、その資料
- 学生の授業評価等の結果を教育活動改善へと結び付けていくための取り組み報告と具体的な改善例の説明

- 学外関係者等の意見を把握する取り組みの計画と実施報告書
- 学外関係者等の意見を把握する取り組み結果を教育活動改善へと結び付けていくための取り組み報告と具体的な改善例の説明
- 教育活動改善のための取り組みの実施報告（自己点検・評価の結果をフィードバックする方法、見直しのための方法や組織的取り組み等の実態）
- 教育活動改善のための評価活動が機能していることが把握できる資料
- 自己点検・評価の結果をフィードバックすることによって改善が図られた具体的な事例
- 自己点検・評価の結果を教員一人一人にフィードバックするための取り組み報告
- 個々の教員レベルにおいて改善のための評価活動が機能していることを把握できる資料
- 個々の教員の教育活動改善事例
- 学生や教職員のニーズをくみ上げる制度の存在とそれが機能していることが把握できる資料
- FD活動の企画・実施・改善の状況報告書（教職員の参加状況を含む）
- とりわけ実務家教員の理論的な知見の充実、研究者教員の実践的な知見の充実を図ることを意図した取り組み例

以 上

2 試行自己評価作業の分析報告

①グループ：田中 武雄（宮城教育大学）

1. 大学ごとの取り組みを評価するための観点

本グループは、1月5日（月）、第1回会合で、試行評価の作業を確認し、2月11日（水）、第2回会合を行って、認証評価活動の在り方や評価基準自体の在り方について、各委員が、グループ大学の「試行自己評価報告書」を資料に、ピアレビューを行い、“評価基準ごと”に分担してまとめることとした。なお、翌12日、試行訪問調査を実施した。

3月9日（月）、第3回会合で、グループ内の報告と議論を踏まえ、世話人が、特長的な取り組み事例（他大学においても紹介した方がよいと思われる、ないしは導入が図られるべきだと思われる事例）を紹介し、併せて、試行自己評価作業を終えての今後の課題についてのべることとした。

2. 各大学の多様な取り組みを横断的にとらえた、評価基準ごとの特徴点の抽出

○基準1 設立の理念と目的○

1. 修得すべき知識・能力を「総合的な教師力」として示し、明確に定義している大学がある。特に、教職としての高度の実践力・応用力を備えた教員の養成を目指し、その特長をHP等を通じて公表している。
2. 教養や知識の形成を視野に入れた「人間教師」の育成を掲げることにより、教職大学院が求める現実に対応できることの視野の狭さを克服できると考えている大学もある。
3. 連合方式をとって、多様な考え、多様な方法が融合し、新しい構想に対応する可能性を持っている大学がある。
4. 既存の大学院で育てる人材はスペシャリスト、教職大学院で育てる人材はジェネラリストという用語を使用し、両者のすみ分けをはっきりさせ、目標の明確化がなされている大学がある。
5. 全授業をビデオに収録し、自由に閲覧するシステムの活用により、授業を開かれたものとし、学生の振り返りや復習、欠席時の補修用としても十分に機能させ、さらに、FD活動の素材としても活用している大学もある。

○基準2 入学者選抜等○

1. 大学院の目的に沿ってアドミッションポリシーを定めて、特に、現職教員を対象としたAO型入試を行っている大学がある。但し、AO型入試で不合格となる可能性があるのかどうかは不明である。
2. 各教育委員会等との連携により入学定員を満たし、また実入学者数も入学定員と比較して適正な数となっている大学がある。特に、現職派遣教員の派遣状況がきわめて良好で、学生定員に見合った学生が確保されている。
3. 入試の形態が多様で、記述試験の問題についても、教育について広く見識を問う問題となっている大学がある。
4. ストレートマスターの入学者のうち、3人が県教員採用試験の合格者（平成20年度合格者2人、平成21年度合格者1人）で、教職大学院修了後、採用が既に予定されている大学もある。
5. 選抜方法については、一般志願者を対象とするA入試と派遣教員・現職教員等選抜を対象とするB入試に分けて実施し、応募者の経験や職歴、教育実践の実績等に配慮した選抜方法がとられている大学がある。

○基準3 教育の課程と方法○

1. 「オーダーメイド型カリキュラム」編成で、高い学問的専門性をもつ教員の兼担により学生の研究テーマに沿った「教員ユニット」を編成、指導する「教科・領域専門バックグラウンド科目群」を設置している大学がある。
2. ほとんどの授業でフィールドワークが採り入れられ、課題をつかんだり解決したりすることに役立てており、また、夜間クラスを設置し、夜間であっても十分に修学できるよう時間割等の配慮がなされている大学もある。
3. 課題研究実習として、1年次、2年次に合計520時間の実習を設定するとともに、現職教員院生に対しても実習を免除をしていない大学もある。
4. 外国籍の児童生徒が通う公立学校が増加しているという喫緊の課題に対応した、教員の資質として「多文化共生マインド」を兼ね備えた教育実践を展開している大学もある。
5. 9割以上の科目を研究者教員と実務家教員のチーム・ティーチングによる授業とされていて、理論と実践の融合が図られている大学がある。

○基準4 教育の成果・評価○

1. 赴任先等の学校関係者・教育委員会等が現職派遣教員から意見を聴取する機会を設け、教育委員会等との定期的な協議を行い、成果の還元に努めている大学がある。
2. 学生の授業評価の形式、方法が適切に定められ、結果を基に詳細な授業分析がなさ

れ、また、前期に生じた課題が後期にどのように解決できているかについてもしっかりと分析し、公開している大学もある。

3. 連携協力校の担当者も交えた実習報告セミナーや実践報告フォーラムを開催し、成果が学校や地域に還元されている大学もある。
4. 教員と学生に対して同じ設問で授業評価を行い、それぞれの結果を分析して、両者の結果の違いを明らかにし、意識の違いによる行き違いなどを防ぐことに役立てようとしている大学もある。
5. 授業評価やアンケート調査のほか、リフレクションペーパーや実習の e-ポートフォリオ等により、教育の成果を確認することができるようにしている大学もある。

○基準 5 学生の支援体制○

1. 学生支援のための「学生生活部会」を置いて「教員採用試験対策チーム」を設置し、併せて、学生相談等の学習支援及び学生の経済支援等も整備している大学がある。
2. 「学生相談室」でメンタルヘルスについての相談にのり、解決する手助けを行う体制をとっている大学もある。
3. 校舎改修に伴いバリアフリー化を積極的に進め、障害者にとっても学修しやすい環境を整えている大学もある。
4. 「教職大学院教員と学生との懇談会」を数回実施し、学修、大学院運営、学生生活等について意見交換を行っている大学もある。
5. 専用の教職大学院棟を整備し、充実した奨学金制度（給付制）を用意している大学もある。

○基準 6 教員組織等○

1. 教員の教育活動について、自己点検・評価部会において定期的な評価を行ない、評価結果について全教員で情報を共有し、その結果把握された事項をFD部会を中心に検討し、改善策を教員会議等に提案する大学がある。
2. 教育委員会との提携関係を生かし、実務家教員を教育委員会を通じて採用するなどの多様な教員システムの活用がなされ、年齢構成等も非常にバランスよく配置されている大学がある。
3. 現職教員の配置や復帰後の校務分掌等に関して、県市町村教育委員会と協議できる体制がある大学がある。
4. 教員の採用及び昇格等について詳細な規程が整備され、また、事務組織も事務長他2名の職員が配置されている大学もある。
5. 教職大学院専任教員の半数が平成20年度科件費申請を研究代表となり、共同研究

者或いは連携研究者としての参画も含め、8割以上が具体的な研究プロジェクトに参加している大学もある。

○基準7 施設・設備等の教育環境○

1. 自習室、講義室、その他の教育施設として、図書館に「教育実践資料室」が設置されており、また、教職大学院関係図書資料の整備も進められている大学がある。
2. 教職大学院の学生のための自習室が、学生共同研究室として設けられ、インターネットに接続するためのLANポートをもつ専用デスクが配置され、常時、検索・自習が可能な環境が整えられている大学もある。
3. 自習室が学生の人数分しっかり確保され、印刷機やコピー機等も使いやすい状態で設置されており、また、自習室内にパソコンの十分な台数が設置されている大学もある。
4. 独立した教職大学院棟を有し、自習室、講義室、その他教育施設が整備され、教育機器等も充実しており、また、図書館内に教職大学院専用コーナーも設置している大学もある。
5. 定期行物だけでなく、教育関係の書籍や学術雑誌のバックナンバー等、約3,000点の蔵書とともに、院生が無料で使用できるコピー機が設置されているなど資料室が充実している大学がある。

○基準8 管理運営等（含む情報公開）○

1. 教職大学院教員会議及びその下に置かれた部会が管理運営に当たるとともに、事務組織として、教職大学院室が設置されており、また、学生経費と研究費の他、環境整備のための予算措置がとられている大学がある。
2. 自己点検・評価や外部評価等の基礎となる情報として、教育活動及び管理運営業務等に関する内容を、適宜、調査収集して保管している大学がある。他方、学生からの厳しい評価を受け止め、改善を図ろうとして、それらをホームページで積極的に公開しようとしている大学もある。
3. 現職教員を派遣している全ての市町村教育委員会に出向き、教育長、学校教育課長等と面談し、意見聴取、意見交換をすることを実施した大学がある。
4. 学生の成果発表の機会を県教委と共催して行うなど、積極的な広報活動により、理解を図り、また、授業評価の結果を学生へも公開し、積極的に教員と学生が話し合う場をつくっている大学もある。
5. 教職大学院の開設にあたり、独自の教職大学院棟を建設し、また、遠方から入学する学生のために、借り上げ寮も用意するなど、教育環境の整備には力強く支援している大学もある。

○基準 9 教育の質の向上と改善○

1. 自己点検・評価部会によるアンケート調査や「教員と院生との意見交換会」により院生の意見が聴取され、また、FD 部会により、ワークショップ等教員の指導力向上のための組織的取り組みがなされている大学がある。
2. 教育委員会との連絡協議会により、外部評価を受けることが可能であり、また、教育委員会の派遣により実務者教員を採用し、理論と実践の融合を図りやすい体質をつくり、日々変化する課題に対応するために、実務家教員の任期を3年としている大学がある。
3. 「教職大学院FD研究会・公開シンポジウム」を、広報事業と同時に研修事業として特別に開催し、他大学院、県内教育関係者等多くの参会者を得た大学もある。
4. 日常的FD活動として、すべての授業をビデオに収録し、教員、学生間に公開している大学もある。
5. ファカルティ・ディベロップメントの一環として、年度末に教員同士の授業研究会を開催し、大学院教育におけるティーム・ティーチングの効果的な進め方について検討しようとしている大学もある。

3. 基準見直しに関する委員から出された意見

○基準1-3について、「公表」に関するところが、この基準1-3の他に、基準2-1、基準8-4の3箇所に出てくる。「公表」に関する項目は、整理する必要はないか。

○基本的な観点1-3-2では「検証」という文言、基準6-1-3、基準8-5、8-5-1、8-5-2、基準9-1-3、9-1-4、9-2-1には「自己点検」という文言が出てくる。ここでいう「検証」とは何を指すのか、また、ここでのべる内容と「自己点検」の項でのべる内容の差異は何とすべきか。

○基準3-1は、「教育課程」に関わって「編成」、「教員組織」「教育方法」「授業方法」の4つの要素からなっている。しかし、「教員組織」「教育方法」「授業方法」については、後に基準が設けられている。ここは、「教育課程の編成」に絞ったほうが良いのではないか。何故なら、「基本的な観点」を見ると、「教育課程の編成」が中心になっている。

○基準3-2は、もう少し細分化した「基準」設定が必要ではないか。例えば、「学校等における実習（3-2-2）」に関するところは、別に「基準」として項を起こして独立させることを考えても良いのではないか。

○基準4-1の「基本的な観点」が7項目にわたっている。書くべき内容も多い。限られた字数で書くのは難しい。

○基準4-2の「基本的な観点」4-2-3は、連携協力校の位置づけを「学生の臨床実習の場」「学生の研究・実践フィールド」としたとき、この観点は、基準4-2とはや

や異質ではないか。

○基準5-1は、「学生の支援」ということであるが、「基本的な観点」の記述は、要素が重複しているところがあるように思われる。項目の順序も合わせて整理が必要ではないか。

○基準6-1について、基準3-1にも「教員組織」にふれた所があるが、この章に統一すべきではないか。

○基準6-3は、「研究活動」と「教員の評価」が混在している。「教員の評価」は基準9-1にもある。絞ったら。

○基準6-4の「教育支援者」の範疇が明確でない。「基本的な観点」でも「等」と表現しているが、「等」に当たるものを「観点」として起こす必要はないか。

○基準6-6は、「連携協力校」の連絡調整のための組織だけを問題にしているが、「連携協力校」に関わる問題は、基準3-2、基準4-2と絡んでいる。整理する必要はないか。

4. 試行評価作業を終えての今後の課題

認証評価基準WGの評価基準（案）は、＜第三次案＞まで出された。①大学評価・学位授与機構の「専門職大学院の評価基準モデル」（07. 1）及び「法科大学院認証評価基準」（06. 5改訂版）等を参照して作成した＜第一次案＞。

②「教職大学院認証評価に関する説明及び検討会」（07. 12. 15）及び各大学からの意見提出等を受けて作成した＜第二次案＞。③さらに、評価基準レベル分け等の評価基準整備を行い作成した＜第三次案、08. 9. 22＞である。

2008年9月22日の教大協第1回教職大学院連絡協議会を受けて、翌10月、「試行自己評価」実施のための拡大WGを設置、＜第三次案＞に沿って、19教職大学院に「自己評価報告書」作成に取り組んでもらい、ピアレビューを行った。そして、09年3月9日の拡大WGグループ会議及び全体会でまとめをし、＜最終案＞を作成するに至った。

新聞報道（朝日、3/14）にもあるように、3月13日、「教職大学院認証評価機構」（任意団体）が設立され、今秋に文部科学省に認可申請する運びである。今後、WGが評価基準の作成と併せて課題としてきた「評価実施要項」、「評価マニュアル」及び「評価者の研修実施要項」等の作成は、同「機構」に引き継がれることになるのである。

1. 初年度取り組みの全体概要

いずれの大学の教職大学院も、評価基準をおおむね満たし、適切な状況にあると評価できる。改善を要する点を抱えているものの、教職大学院の理念、目的を的確にとらえ、具現化が図られているとともに、教育委員会など地域の関係機関との連携も積極的に行い、新しい教師教育に着手していると言える。

今後、教職大学院の成果がどのように捉えることができるのか、その評価を適切に行うことが重要になると思われる。それは、修了直後の評価にとどまらず、修了後1年後、5年後、10年後などと、中長期の視点からその成果を検証していくことが必要になるであろう。

2. 特長的な取り組み事例

(1) 教職大学院の理念、目的

いずれの大学の教職大学院も、その理念、目的について、よく練り上げられた優れた内容となっている。どのような人材、教員を養成しようとしているのか、どのような力量を核として養成しようとしているかが、具体的であり、かつ明確に提示されている。

(2) 外部との連携体制

これについても、いずれの大学の教職大学院も体制を整えている。教育委員会関係者を構成員とする協議会等を設置し、定期的を開催している。また連携協力校との連絡調整のための組織を立ち上げ、かなり充実した人員配置も行い、密接な連携体制を構築することにより、十分な連携協力校を確保し、円滑な実習の実施に努めている大学もあった。

さらには、教職大学院の運営に限定するのではなく、実際の授業の実施についても、講師の派遣などで密接な連携体制を構築している大学もある。特に教育委員会だけではなく、当該都道府県内の他の大学や関係機関と連携し、講師陣の充実を図っている点が注目される。単独ではなく、都道府県内の関係機関全体で教師教育を展開する体制が構築されていることが評価されるであろう。

(3) 教育課程

いずれの大学の教職大学院もシラバスに工夫がみられる。毎回の授業内容をかなり詳しく提示している大学、合格水準や評価方法を具体的に詳しく記載している大学もあった。

またルーブリックを活用して評価指標を提示し、明確に作成している大学も見られた。授業科目ごとに観点別評価基準を詳細に定めている大学も見られた。教育課程の構造化を丁寧に図っている大学も見られた。共通基礎科目、選択科目、実習それぞれの関連をわかりやすく図示しているところもあった。いずれも大学も履修モデルを提示し、学生が全体を意識して学べるように工夫している。また授業科目名を大変わかりやすく設定し、学生のニーズに適した内容となるよう工夫している大学もあった。

(4) 授業改善の取り組み

FD委員会を設置し、組織的に、積極的に、授業改善に取り組んでいる大学が見られた。その大学では、教員が個人的に行うだけでなく、その結果や改善のためのメモをFD委員会に提出するように求め、それらを担当教員全体で共有化することにより、組織全体で授業改善に取り組んでいる。

授業にとどまらず、学生生活全般にわたって、学生の意見を聴取したり、懇談を行ったりする

場を設けている大学も見られた。

3. 今後の課題

ピアレビューを行うことにより、各大学で今後取り組んでいくべき課題が明確になり、また評価者の教職大学院のあり方に対する視野が広がるなど、大変よい勉強になったと思う。ピアレビューにより認証評価を行うことは、教職大学院全体の水準向上を促進することになると思われる。

認証評価を進めるにあたって、検討すべきではないかと思われる点を挙げるならば、第一に、基準に達しているかどうかを判断する根拠が、まだまだ不明確な部分があるように思われる点である。評価者の判断の根拠をどれほど統一することができるのか、という問題でもある。あいまいな部分が残るのは致し方ないと思うが、明確にするように検討を重ねる必要はあると思う。

第二に、第一の問題ともかかわるが、根拠となるデータをどこまで求めるのか、また実際にきちんと揃えることができるのか、という問題がある。チームで議論している中で、具体的には、例えば、入学者選抜に関して、入学試験の実際のところを評価するための根拠資料の在り方が難しいのではないかと、学生の質や修了後の成果に関してどのようなデータをそろえて評価することができるのか、財政基盤に関して、どの程度まで財務諸表関連資料を求め、誰がその審査にあたるのか、といった意見が出された。

第三に、大学全体で取り組まれているような問題、学生支援などについては、大学全体の体制や取り組みを点検、評価するだけではなく、教職大学院固有の問題に焦点を当てて行うことが必要である。

第四に、認証評価を進めるための事務体制の問題である。事務作業が煩雑であり、事務量もかなり多くなることが予想される。評価機構の事務体制をどのように整備するか、評価機構と各大学との連携をどのように進めていくか、など事務体制の研究も必要であると思う。

1. 大学ごとの取り組みを評価するための観点

全体の特徴をとらえる上でもある程度、基準ごとの大学の特徴や全体的な課題をとらえておくことが作業プロセスとしても重要になる。そのため最初に基準ごとの特徴を、大学横断的にとらえておきたい。多くの大学が実施している場合は、それが最低基準としての一つのメルクマールとなるが、特定の大学においてしか実施していない場合や今後実施不可能な場合は、それを標準基準とできるかどうかは、今後の改善の推移をとらえる中で判断しなければならない。

2. 各大学の多様な取り組みを横断的にとらえた、評価基準ごとの特徴点の抽出

○基準1 設立の理念と目的○

1. 教職大学院で育てたい力が、対象者に合わせて明確になっていることが重要である。教職大学院の大きな目的ではミドルリーダーの養成であるが、そのミドルリーダーの対象者の中でも、熟練ミドルリーダーと若手ミドルリーダーの役割・能力を区別している大学もある。目指すべきリーダー像の役割が専攻名称に現れている大学もある。

2. 教職大学院の意義に加えて、教職大学院と既存の大学院との内容や成長のプロセスの違いについて、明確に区別されている大学もある。

3. 定員確保の問題もあるが、説明会を他県においても積極的に開催し、幅広くその意義を啓発・募集している大学もある。

4. 現場の教員同士の学びあいと実践交流を学習の基本にしている大学もある。

5. 遠隔サテライト設置の意義と運営方法に関しては、双方向型と出張形式型の二つがあり、いずれも遠隔地にも配慮している取り組みである。

6. 教職大学院の理念としては、高度な専門性が目的とされるが、それがより具体的な内容として領域別に区分されている大学もある。

7. 求められる力量が、学校現場の領域に合わせて区分されている大学もある。

8. 理論と実践との関係については、一般的に指摘される教師教育の理念であるが、その具体的な方法が目に見える形で提起されていることが求められる。

9. 養成する教員の資質として、臨床性・協働性をあげている大学が複数ある。

10. 講義形式では、大学教員どうしが常にTTで進めている大学もある。

○基準2 入学者選抜等○

1. 入試を3回以上常設している大学もある。広報活動の充実方策についても明記してい

る大学もある。

2. 免許取得を目指す社会人特別選抜を実施している大学もある。

3. 募集対象者として、将来のスクールリーダーの職種名を明記している大学もある。またリーダー像に合わせて経験年数を指定している大学もある。

4. ほとんどの大学で、現職教員と教職未経験者の試験方法は、試験内容や配点を区別して実施している。一方、協働性等の同じ能力を求めるという意味で、同じ試験を課している大学もある。

5. 入学定員を満たしている大学と満たしていない大学があり、今後の要因分析が必要である。

6. ストレートマスターに対しては、教職大学院を出てどのような力をつけようとする人を募集するのかについて明記している大学と明記されていない大学がある。ストレートマスターが多い大学や、今後増やしていく傾向がある大学については、教職大学院生の募集の対象と目指すべき力について明記することも課題となっている。

○基準3 教育の課程と方法○

1. FD委員会を組織し、授業評価をきめ細かく行っている大学もある。

2. 専攻やコースが多様であると、履修形態も多様になり、カリキュラムや教育効果の評価が細分化される傾向がある。細分化されている場合は、担当教員の評価が組織の評価と直結してしまう傾向があるが、指導教員個人の評価と組織全体の評価を区別していくことも必要になる。

3. 上限単位数が40単位前後の設定が多いが、適切な上限単位設定がどの程度必要かは今後の検証が必要である。

4. 昼夜開講科目・昼間開講科目・夜間開講科目など、大学院生の職務状態との関係でどのような開講形態が適切であるかは、入学者の傾向にあわせて、今後検討していく必要がある。

5. 教育実習は、実践的な科目として重要な柱となるが、どのような実習形態と実習の相対化を図っているかを明記しておくことが求められる。その場合に、現職教員に関しては、初任者研修や10年目研修や教育委員会の研修との区別が求められる。現職教員の研修とは違った魅力を提示できるかどうか重要である。

6. 科目群の性格については、専攻名称やコース名称によって意義づけが異なるが、科目群の目標・内容が、ある程度明記されている大学とそうでない大学がある。

7. プロジェクト研究や課題研究など、実践との関係で研究を独自に深めていく科目群をもっている大学もある。

8. 科目内容に応じて少人数の指導体制を組んでいる大学もある。

9. 現職教員とストレートマスターを組んで指導する場合には、実践力や関心の違いを踏

まえた上で、科目内容に応じた指導体制と効果の有無を検証する必要がある。

10. 講義を含めたリフレクションの指導体制は、重要な課題となっているが、時間・人数・協議課題設定などの体制づくりの検討が必要である。リフレクションを講義科目として独自に設定している大学もある。

11. ポートフォリオ・電子ポートフォリオの位置づけや活用方法は、大学によって大きく異なっている。教職大学院カリキュラムの中で、講義が中心となる大学と、自己課題研究やワークショップが中心になる大学では、ポートフォリオの使い方が異なっている。

12. 実習免除の基準と決定までのプロセスについては、教職経験や論文の本数などを含めて実習免除を実施している大学が多いが、その免除基準設定の適不適については、今後の検証課題となる。

13. 専任教員数に加えて実務家教員の配置数も指導基盤として重要である。教員あたりの指導院生数も、指導の充実の課題となるが、さらに個別指導時間をとれるシステムや指導教員のスタッフの有無も検討される必要がある。

14. 教育実習や実践的な課題研究は、それを実行する連携協力校との関係づくりが重要になるが、地元教育界との関係づくりについては、大学によって大きく異なり、その比較が今後の課題になる。

15. 教育実習は、実習記録や振り返りの蓄積、指導助言の内容等が、指導体系として重要になるが、それらの一部を部分的に導入している大学が多く、教育実習の指導内容・方法の体系化の内容・方法の標準化が大きな課題となる。

16. 研究課題をグループ及び個人で追求した成果報告のプレゼンテーション機会を設定している大学もある。プレゼンテーションは、大学院生のまとめの結節点でもあり、励みにもなっており、それらをカリキュラムにどのように活かしていくかが課題である。

17. 指導体制は、複数教員指導体制を取っている大学が多いが、その内実として役割の違いや指導時間などは、今後の検討課題となる。

18. 少人数グループ制度については、どのような科目でどの程度実施しているかが課題となる。少人数教育を実施している大学と比較的大人数の講義を中心に行っている大学とがある。

19. 実践事例を取り入れたケーススタディ方式を取り入れている大学もあり、これらが全体の教育課程の中で、どこにどのように位置づくかが重要な課題となる。

20. 共通科目群と選択科目群の配置割合は、どのような内容の配置割合を設定しているか、さらに実習・プロジェクト研究・個別研究など他の科目群との関連の中で、どのような位置づけをしていくかが課題となる。とりわけ選択科目群は、個々の院生の個人課題と関連させた発展科目として位置づけている大学が少なくなく、選択科目群の役割および相互関連等、全体の科目の関連性が課題となる。

21. 学校現場における教育実習については、発展的な実習の段階が組み込まれている大学が

多い。このような実習の発展段階の位置づけと内容を明確に区別することが重要である。

22. 特別支援教育の領域は、今後通常学級においても新しい課題となっているが、軽度発達障害を持つ子供の発見・対応を含めたカリキュラムの構築と教職大学院における位置づけは、今後の検討課題となる。

23. 現職教員とストレートマスターとが共同で学ぶ体制は多くの大学で取り入れている。その意義については、異論もあるが、共同で学ぶことに意義があるとしたら、現職教員とストレートマスターのそれぞれの積極面を活かして、補い合える内容とその交流の機会が不可欠となる。

24. 土曜日開講や長期休み期間に授業を開講している大学があるが、現職教員が履修しやすい授業形態と期間が編成される必要がある。

25. 学生の自己評価票を記入して、定期的に教員の個別指導を受けながら、学習到達度を自己評価できるようにしている大学もある。

26. 自己評価票やポートフォリオ評価の評価票の内容および書き込み方法については、多くの大学がフォーマットの設定を含めて試行錯誤の段階であるが、この実際の書き込み内容・方法の改善が今後の課題となる。

27. 学校・地域の教育課題解決に対応する科目を設定している大学もある。

28. 学校課題や地域課題を取り扱った演習や課題解決ワークショップ方式を取り入れている大学もある。

29. 課題研究演習を毎週行っている大学もあり、個別課題・学校課題に対応している。

○基準 4 教育の成果・評価○

1. 院生自身の自己評価票を作成して、PDCA の評価改善過程の一環とし、それを教育課程改善の評価資料としている大学もある。

2. 一週間あるいは学期ごとに、学びの総まとめの時間を確保して、自己振り返り票やパーソナルポートフォリオを記入する取り組みを行っている大学もある。

3. 院生の学修成果の評価を、レポートの他に発表・プレゼンテーションを含めて評価している大学もある。

4. 連携協力校から大学院生の評価を受けている大学もある。

5. 教育実習の評価については、実習記録の他に、実習中間発表会や実習報告会を設けて、評価の対象にしている大学もある。その際に、連携協力校など、学校現場の関係者にも参加して頂いて意見交換や講評を行うなど、学校現場と連携して評価を行っている大学もある。

6. 大学院生個人の学修の成果とともに、学校現場・地域への還元を学修の評価に加えている大学もある。学校現場や地域への還元は、評価基準としては難しいが、評価の中に入れようと試みる大学も多くなっている。

7. 大学全体として成果発表会・プレゼンテーション・フォーラム等の機会を設け、教職

大学院の成果に関する全体的な評価を学校現場・教育委員会から受けている大学もある。

8. 各講義科目に対する院生評価を実施し、講義内容等の改善に活かしている大学もある。

9. 大学院生の討議を重視しその討議の水準の高さを評価の対象としている大学もある。

10. 教職大学院のFD研修会を実施し、講義内容・指導方法の交流や研修に務めている大学もある。

○基準5 学生の支援体制○

1. 教職大学院独自の支援体制を取っている大学はなく、すべての大学が、学部学生や既存大学院生への支援体制と一体化している。

2. すべての院生に指導教員を配置して、履修計画や相談などの個別支援体制を取っている大学がほとんどである。

3. ハラスメント防止を含めて、ほとんどの大学で学生の相談・指導体制を細則で定めている。

4. 大学全体として、大学院生の就職・生活支援を含むキャリアコーディネーターやアドバイザーなどの相談・指導体制を確立している大学もある。

5. ストレートマスターの就職支援は、今後の課題であるが、就職の可能性の有無は、入学者の有無に関わる重要な課題であり、教職大学院生においても就職指導の内容とその強化が重要である。

6. 電話相談・メール相談の体制を整えている大学もある。専用 SNS コミュニケーションツールを運用している大学もある。

7. 銀行と提携した有利子奨学金や大学独自の奨学金や特待制度で経済的支援を行っている大学もある。

8. 返還不要の奨学金制度を独自に実施している大学もいくつかある。

○基準6 教員組織等○

1. 教員組織については、いずれの大学も設置審査を受けているので、専任の実務家教員等を配置している。実務家教員の配置数は、数名程度が多い。

2. 研究教員と実務家教員とが、共同で授業を担当する形態を採用している大学がほとんどである。

3. 実務家教員の採用に関しては、当該大学院を修了した修了生を数多く採用して、地元教育界との連携をいっそう強化している大学が多く見られる。

4. 既存の大学院をそのまま残さず再編して教職大学院を設置した大学もある。

5. 形式的な専任教員の配置とは別に、教職大学院の専任教員が、既存の学部や大学院と兼務しなければならない兼任体制の実態もある。組織が別になっても、学部の中での役割はそのまま兼任しつつ、一方新たに教職大学院の中で、独自に運營業務を担いながら、

大学業務を両方遂行しなければならないという現実もある。

6. 専任体制の意味は、書類上の形式としてではなく、実態として厳密にとらえると、どのような体制を基準とするかを厳格に捉える必要がある。

7. 昼夜開講制を採用している大学では、昼間に学部指導を行い、夜間・土日に教職大学院指導を行い、土日・長期休暇にあらゆる集中講義を行うという勤務実態もある。

8. 教職大学院の教員の任用・昇任に関しては、実務家教員を含めて業績評価基準を設定して運用しているところが多い。設置審で基準を持つのか、地域ごとに判断するのか、どのような基準を設けるのかが今後の課題である。

9. 連携協力校との関係では、大学と連携協力校で協議会を設けている大学もある。教育委員会の実習担当者・校長会の実習担当者・実習受け入れ校の担当者、大学担当者などによる協議会である。

10. 複数キャンパス間で運用している大学に関しては、小規模のメリットと分散のデメリットの両方が見受けられる。

11. 事務職員もほとんどの大学が担当事務職員を複数配置している。

○基準 7 施設・設備等の教育環境○

1. ほとんどの大学で、専用の演習・講義施設をすでに確保している。既存の大学院を廃止して教職大学院を設置した大学においては、既存の施設を活用している。

2. 専用教職大学院棟を独自に建設・設置した大学もある。

3. 遠隔地の大学院生のためのサテライトを設置している大学もある。

4. 無線 LAN などのネットワークシステムを完備している大学が多い。

5. 複数キャンパス間で教職大学院を運用している大学においては、専用回線を用いた双方向システムを配備している。

6. 教職大学院専用の図書・資料配備については、独自の図書・資料を持っている大学は少なく、今後の検討課題である。

○基準 8 管理運営等（含む情報公開）○

1. 機関誌として、教職大学院のニュースを発行して配布している大学もある。

2. 教職大学院主催で、教育フォーラムを実施している大学もある。

3. 院生および教員の自己評価に加えて、外部の第三者評価を実施している大学もある。第三者評価には、教育委員会及び学校現場の関係者等に評価委員を依頼している。

4. すべての大学が、学校現場と連携する連携協力者会議および実習運営協議会を設置している。

5. 遠隔地のキャンパスの場合は、双方向システムを利用した運営となっている。双方向システムは、広大な地域をカバーする上では有効であるが、双方向システムを用いても全

体で協議することが不可能な部分もある。

6. 定期的に都道府県教育委員会と大学が、情報交換会や協議会を実施している大学もある。

7. 教職大学院の内容・事業評価や院生等の評価が、継続的に公表・宣伝されている大学もある。

8. 大学院生の入学動向・修学状況・進路等の基礎データを蓄積して、評価・改善の資料としている大学もある。

○基準 9 教育の質の向上と改善○

1. 学生による授業評価を元にして、教員の自己評価レポートを課して、学内のホームページで評価結果を公表している大学もある。

2. フィールドワークの手法・ケーススタディ研究の手法などについて、FD 研修会を設けている大学もある。

3. 毎年自己点検評価報告書を作成している大学もある。

4. ティーチングノートを作成している大学もある。

5. 教員が相互に授業参観を行っている大学もある。

6. 授業公開日を設け、学外からの参観も可能なようにしている大学もある。

2. 全体の評価に関わる特徴と基準判断の課題

1. 理念的な枠組みや目指すべき教員像と、それを具現化するための中心的な方法との関連性が見えにくい場合が少なくない。理念と指導実践方法との関連性が重要な課題となる。

2. 専攻設置のネーミングと修了者の養成目標は、各大学において多様であるが、どのような入学者を対象にするかによって、その修了目標と達成状況は大きく異なる。

3. [学校現場での実践的力を向上させる]という点では、あらゆる大学院生の目標となるが、教職大学院の中で、ストレートマスターが多い場合と管理職に近い現職教員が多い場合では、当然実践的力量的内容・程度は異なってくる。この対象者の違いによる内容の違いをどのように把握するかが課題となる。

4. 現職教員と学部学生の連携協力による教育効果を打ち出す大学が少なくないが、その内実や教育効果については、未知の判断である。連携協力の内実をさらに追求していく必要がある。

5. 評価の根拠資料をどの程度用意できるかが重要な指標となる。取り組み自体は、大学が打ち出す事業計画・教育課程内容をとらえることで、ある程度意図は分かるが、その根拠効果はなかなか客観的に比較判定できる訳ではない。

6. 教育内容の質を向上させるためには、大学内における授業実践公開などのFDの体系的な対応も重要であるが、同時に大学間を越えた制度的・方法的な交流も不可欠である。

7. リフレクションやポートフォリオは、いずれの大学においても実践的な力量を向上させる上で重要な方法となっているが、教育課程における位置づけや方法に関しては、大学間の取り組みに大きな差があり、これらをどのように制度的にも方法的にも高めていくかが重要な課題となっている。

8. 院生同士の実践交流やコミュニケーションは、学校現場の実践を面として広げていく上でも重要な条件となる。実践交流のできる演習機会や発表会等の設定は、大きな課題となる。

9. サテライトや遠隔地の対応を行っている大学が複数あるが、サテライトの位置づけやそこでの授業方法は大きな差がある。広域地域への対応として、サテライトの運営方法は今後の課題となる。

10. デマンドサイドのニーズと大学がどのように内容的に連携できるかが重要な条件となる。

11. 地域の教育委員会・連携協力校との関係は大学によって、かなり温度差があるが、地域教育界との関連をいかに諮っていくは今後の課題である。

12. 教育実践能力の中で、教育実習の占める位置は大きいですが、その場合の指導体制・指導内容のあり方は重要な課題である。また教育実習免除の場合の基準や代替措置は、これからの検討課題である。

13. 教員の採用・昇任に関しては、地域の教育界との関連性を踏まえて行うことも重要な課題となっている。また教員定数・分野配置など、全体の中での教員配置も大きな課題となっている。

14. 今後の継続的な改善を図るためには、PDCAを含めたFDシステムと改善プログラムが重要になってくる。

15. 定員割れを起こしている大学は、派遣教員の量や制度の問題なのか、経済的な問題なのか、就業時間との葛藤の問題なのか、指導内容の問題なのか、全体として要因を分析する必要がある。

16. 入学者の受け入れに関しては、入学対象者を定めていく入学者受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）が重要になる。この場合、定員割れとの関係が重要な問題となるが、定員を埋めることを優先するか、受け入れ対象を限定した方針を重視するかによって、受け入れの状況は大きく変わってくる。

17. 教員養成単科大学と総合大学では、大学全体の中での教職大学院の位置づけや役割も異なっている。このような背景の差をどのようにとらえるかで、教職大学院の位置づけも異なってくる。

（１）初年度取り組みの全体概要

①全体として、昨年度の設置審の審査そして今年度の履修状況の報告と実地調査があったことから、各大学の評価基準に基づく取り組みとそれに基づく自己評価の対応はなされ、次年度以降の活動改善に役立てることが期待できると思われる。

②今回の「試行自己評価」のもう１つの目的である、評価基準自体のあり方の再検討については、基準や項目の立て方の不十分さと、そうした基準に沿って評価を行なう際の資料の扱いなど技術的な側面もあわせ、検討することができた。

③何よりも今回の試行自己評価作業のメリットは、チームに分かれて評価作業を分担することで、評価書に書かれていない部分も含め、各教職大学院の取組みの実際が相互交流できた点である。むしろこれこそが各大学の次年度以降の活動改善に役立つのではないだろうか。

（２）特長的な取り組み事例

①入試

入試のオリエンテーションを実施し、入学後のアドミッション、カリキュラム・ポリシーに見合った事前の学習を求めている取組みや、求められた課題についてのプレゼンを行っているなどの取組み事例がある。

②制度設計

- ・短期履修（１年コース、１年短縮履修）、長期履修制度（３－４年コース、３年コース）を設け、教員免許未取得者や取得しているものの教職から離れている者等もふくめた多様なニーズに合わせた学修形態が用意されている。

- ・学校拠点方式を採る事例があるが、学校・地域への還元の高さという点で特長的である。

③教育課程

- ・学生が修得すべき知識能力の発展過程を、カリキュラムフレームワークとして明示し、アセスメント・ベースの教育課程を構築している。それを、国際的に高度専門職として教員に求められる水準を意識して試みようとしている点は特長的である。

- ・モデルカリキュラムの共通科目・選択科目の枠に囚われない独自のカリキュラム構成を試みている。そこでは教員の専門性の独自の洗い出しと、カリキュラムの一貫性と統合性という観点に立ったプロジェクト的なコア・カリキュラム構成がなされている。

- ・新人と現職教員のカリキュラムは別個というのが設置前に強く見られた考え方があったが、少なくとも教職大学院で、実際には一緒に授業をとることでの、世代間交流を図る試みがなされて、評判も良い事例がでてきている。

④教育方法

学修ポートフォリオ、電子ポートフォリオ、リフレクションシート等の活用がなされたり、授業の方法についても、演習形式・チームティーチングをはじめ、多様な教育方法が意識されて行なわれている。

⑤連携校との関わり

連携校の関わりが、単なる「長期にわたる実習等を行う連携協力」を行うものに止まらず、連携校の教員に対して、教職大学院側からの講座や、校内研修への参加という「学校における実習」を超えた関わりが行なわれていることは特長的な事例である。

⑥研究の幅広い交流と公開

大学院生が海外の学会で発表を行ったり、ラウンドテーブルの開催とそこでの院生の実践報告が行なわれたり、海外研修プログラムが組み込まれている事例もある。

⑦学修・生活支援

学修・生活支援では、メンタルヘルスの研修、メンター教員の個別面接などが行なわれたり、授業料免除措置がなされている事例が少なからずある。

⑧就職支援

学部新卒者に対する就職支援、具体的には課題で採用試験への対策が取組まれている。

⑨教員の負担

教員、特に兼任教員の授業負担の軽減は大きな課題であるが、兼任教員については、最大4コマ分の非常勤講師枠を配分し、軽減策を講じているところもある。

(3) 試行自己評価を終えての今後の課題

○評価の改善に関わって

①授業方法：特に研究者教員の授業については、従来の研究科の方法と変わらない講義中心にとどまる場合が少なくない。具体的な教職大学院間の交流の中では、それに対する特にスクールリーダー養成コースの現職教員からの不満なども出されているが、自己評価の枠組みの中では、必ずしもそうした問題点を拾えるようにはなっておらず、工夫が求められる。

②全体として課題となっている「学校における実習」については、基準3の項目のなかに埋没しているので、そこでの大項目として独自の項目を設定するなどの工夫が求められる。

③教育委員会との連携については管理運営の中で扱われているが、連携の実際の中味について十分に書けるものにはなっておらず、独自の項目が求められる。

④その他評価基準等の修正に関わって

・入学者選抜に関わる資料の提出については、個人名が特定できないような措置についても記載が必要。

・授業負担・事務組織の規模など、大きな問題を抱えており、そうした問題が浮き彫りになるような基準の策定が求められる。

○取組みの相互交流の継続的な仕組み

以上のような評価の改善に関わる事項とともに、(1)で触れたような、各教職大学院の取組みの実際が相互交流でき、各大学の活動改善につながる継続的な取組みとその受け皿の設定が必要である。

○自己評価の評価者に、学校や教育委員会関係者などを加えることの検討基準を超えて組織に関わる課題ですが。

3 試行自己評価作業に基づく意見書の整理

山崎 準二 (東京学芸大学)

1. はじめに

今回の「試行自己評価作業」を通して、「評価基準（第三次案）」及び評価体制の在り方自体の再検討を行った結果、15の教職大学院から「意見書」の提出があった。

意見の内容は、試行評価作業を実施してみたの全体的感想から、評価基準（第三次案）内容の修正に関する具体的意見まで、様々であった。

以下では、それらを「試行自己評価の意義」「認証評価体制の在り方」「評価基準の構成及び基準・観点」という3つのカテゴリーの下で整理し報告することにしたい。

2. 試行自己評価の意義に関わって

今回の試行自己評価作業に取り組んでみて、開設1年目の段階では未実施の事柄についての評価及び記述は困難であったとの声も当然のことながら寄せられたが、あらためて再認識した事柄として次のような諸点も提出された。(順不同列記)

- (1) 制度上の不備の発見ができたこと：(例) 委員会や部会における内規や規則の整備、教職大学院設置に伴う組織上の変更など。
- (2) 具体的な改善の好機となった：(例) 教員による相互評価のための授業公開の実施、全教員参加によるFD研修会の開催、外部評価委員会による評価の実施など
- (3) 教員間の共通理解が図れた：(例) 組織的な取り組みが求められていることの周知、教職大学院のあり方に関する共通理解、自己評価作業を通して教員チームとしての協働性が図れたなど。
- (4) 他校との情報交換がなされた：(例) 入学者選抜・広報活動・授業評価などの工夫、担当者間のネットワーク形成など。
- (5) 教職大学院完成時に向けた指針が得られた：(例) 完成時の姿とそれに向けての取り組み課題の明確化など。
- (6) 認証評価を視野に入れた取り組みの必要性が強く認識された。

3. 認証評価体制の在り方に関わって (順不同列記)

- (1) 大学評価・学位授与機構の行う大学評価における専門職学位課程の評価との関係を明確にする必要があるのではないかと。(評価項目等で、重複するものは整理し、教職大学院独自のものに限定してはどうか)
- (2) 大学・学部全体ないしは既存大学院のものと教職大学院独自のものとの切り分けが難しく、自己評価書作成においても判断に迷うことが多かった。(学生の支援体制、教育支援者、施設・設備等、財政基盤等の事項に関して)
- (3) ピア・レビューを中心とし、教職大学院以外の有識者を評価者に加え、訪問調査を重視した認証評価体制がやはり必要であると痛感した。(書面調査のみに依拠するのではなく、実地訪問調査などを取り入れた総合的な評価が必要、今後、評価基準の策定にあたっては教育関係者以外の企業や財界人も入るべきだと思う。)
- (4) 評価する基準が適切であるかどうかの評価(基準の妥当性)の検討が今後継続的に必要であるように思う。
- (5) 設置審レベルで様々な基準や枠が決められている下では、それらの抜本的な変更なしに改善の

方向を打ち出し、記述するのは難しいことを感じた。(その「基準」や「枠」の再検討など、新たに発足する認証評価機構が働きかけていくことも必要ではないか。また、定員充足問題はインセンティブの措置など国レベルでの支援が得られないと困難である。)

- (6) 電子データでの提出は、事故の原因となる危険を感じるし、途中改ざん等の心配もある。再考すべき課題の一つではないか。

4. 評価基準の構成及び基準・観点に関わって(順不同列記)

- (1) 同様の基準及び観点内容が複数領域項目にわたって見られる箇所、観点・資料の重複がみられる箇所などがある。求められている資料の方からの観点整理はできないか。
- (2) 異質な内容が混在している箇所が見られる。今後さらに整理が必要である。(例：基準6—3の教員組織の研究活動等の箇所で、教員教育活動に関する定期的な評価の問題が混在)
- (3) 求められている資料の性格を明確化しておくべきではないか。(例えば、統計的整理なのか、個人情報レベルまでか、サンプルでよいのか等。)
- (4) 非公開データ・資料の取り扱いについても明確化しておくべきではないか。(募集要項記載以上の情報、議事録、教員選考基準及び申し合わせ事項など)。
- (5) 用語の統一(ウェブサイトとホームページ、資料・データの表記など)や用語の定義(「教育支援者」など)を図る必要がある。
- (6) 一つの基準の中に含まれる観点の数のアンバランスがあり(特に「基準3：教育の課程と方法」に関しては、もっと絞るべきという意見と「実習」は強調して別立て項目にすべきという意見)、記述量も違いが生じ、制限字数内では記述困難と感じた。
- (7) デマンド・サイドである教育委員会の扱いについてさらに検討が必要と思われる。(例えば、現職教員の入学者の派遣、実務家教員としてのスタッフ派遣、連携協力校との関係での理解ある支援、何らかのインセンティブへの配慮などの課題があることを反映させた評価基準をさらに工夫できないか。)
- (8) 評価基準の中に財政的基盤を裏付ける評価基準をさらにいっそう明確に導入すべきと考える。
- (9) 既存9領域に加えて、修了者の状況を新たな基準領域として設定することが必要なのではないかと考える。
- (10) 評価基準領域については、各教職大学院の特性に応じた記述を促進することが望ましい。基準に該当しがたい内容でも、記述できるような工夫が必要ではないか。例えば、「長所として特記すべき事項」を別立てにするなどの工夫も必要。
- (11) 内容的な再検討の必要(例えば、「連携協力校及び附属高等の実習校に対する配慮」としての例示「物的な援助」の表現の再検討、教員の「授業負担に対して適切に配慮されていること」に関して各大学の状況に対する配慮が必要であることを明記等)。
- (12) 実習校の教員や県教委の担当者を交えたFDの取り組みについても基準の一つとして取り上げる必要があるのではないか。(教職大学院の制度と実習の内容・方法についての共通理解を図るためにも必要と考える。)

5. おわりに

以上提出された意見に関しては、検討を行い、「最終案」に修正を施すとともに、継続的な検討課題として明記することにした。「最終案」及び「最終案の提出にあたって」の文書を参照願います。

4 評価基準拡大ワーキンググループ名簿

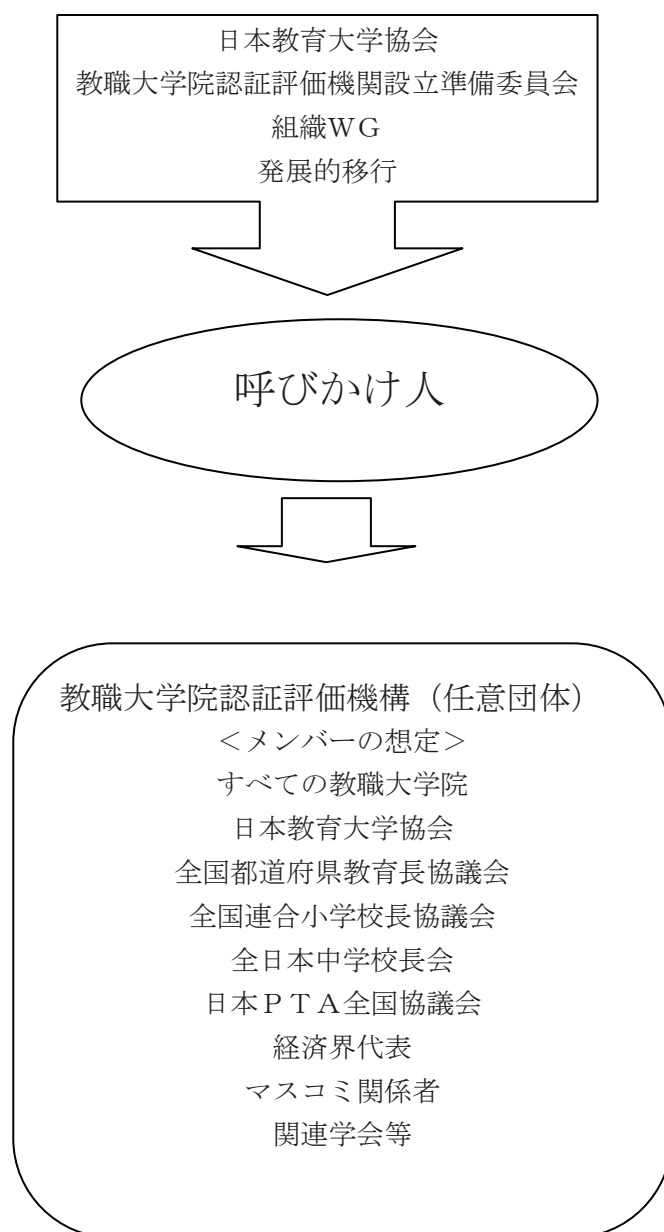
教職大学院名	氏名	所属
北海道教育大学大学院 教育学研究科 高度教職実践専攻	近江 道郎	大学院教育学研究科教授（釧路校）
宮城教育大学大学院 教育学研究科 高度教職実践専攻	本間 明信	学校教育臨床研究センター長・教授
群馬大学大学院 教育学研究科 教職リーダー専攻	古屋 健	大学院教育学研究科教授
東京学芸大学大学院 教育学研究科 教育実践創成専攻	藤井 穂高	教職大学院准教授
創価大学大学院 教職研究科 教職専攻	石丸 憲一	教職研究科准教授
玉川大学大学院 教育学研究科 教職専攻	坂野 慎二	教職大学院教務担当
早稲田大学大学院 教職研究科 高度教職実践専攻	三尾 忠男	大学院教職研究科教務主任
上越教育大学大学院 学校教育研究科 教育実践高度化専攻	松本 修	大学院学校教育研究科教授
福井大学大学院 教育学研究科 教職開発専攻	松木 健一	大学院教育学研究科教授
岐阜大学大学院 教育学研究科 教職実践開発専攻	今井 恭博	大学院教育学研究科教授
常葉学園大学大学院 初等教育高度実践研究科 初等教育高度実践専攻	鈴木 三平	大学院教授
愛知教育大学大学院 教育実践研究科 教職実践専攻	川北 稔	教職実践講座講師
京都教育大学大学院 連合教職実践研究科 教職実践専攻	宮野 純次	連合教職実践研究科教授
兵庫教育大学大学院 学校教育研究科 教育実践高度化専攻	笠沙 知章	基礎教育学系准教授
奈良教育大学大学院 教育学研究科 教職開発専攻	池島 徳大	教育学研究科教授
岡山大学大学院 教育学研究科 教職実践専攻	高瀬 淳	大学院教育学研究科准教授
鳴門教育大学大学院 学校教育研究科 高度学校教育実践専攻	小野瀬雅人	高度学校教育実践専攻教授
長崎大学大学院 教育学研究科 教職実践専攻	小原 達朗	教育学部教授
宮崎大学大学院 教育学研究科 教職実践開発専攻	宇田 廣文	教育文化学部副学部長（評価担当）
東京学芸大学	山崎 準二	教員養成カリキュラム開発研究センター教授
北海道教育大学	玉井 康之	教育学部釧路校教授
宮城教育大学	田中 武雄	教育学部教授
福井大学	寺岡 英男	教育地域科学部教授
兵庫教育大学	笠沙 知章	学校教育学部准教授
東京学芸大学	岩田 康之	教員養成カリキュラム開発研究センター准教授

IV 組織ワーキンググループ報告

米川 英樹（大阪教育大学）

今年度の組織ワーキンググループの活動は、昨年度の国内外の調査を踏まえた評価機関設置提案（日本教育大学協会教職大学院認証評価機関設立特別委員会『教職大学院評価機関設立のための調査研究報告書』2008年3月31日 組織グループ報告）をどのように具体化するのかが課題であった。

イメージ図1 教職大学院認証評価機構（任意団体）設立プロセス



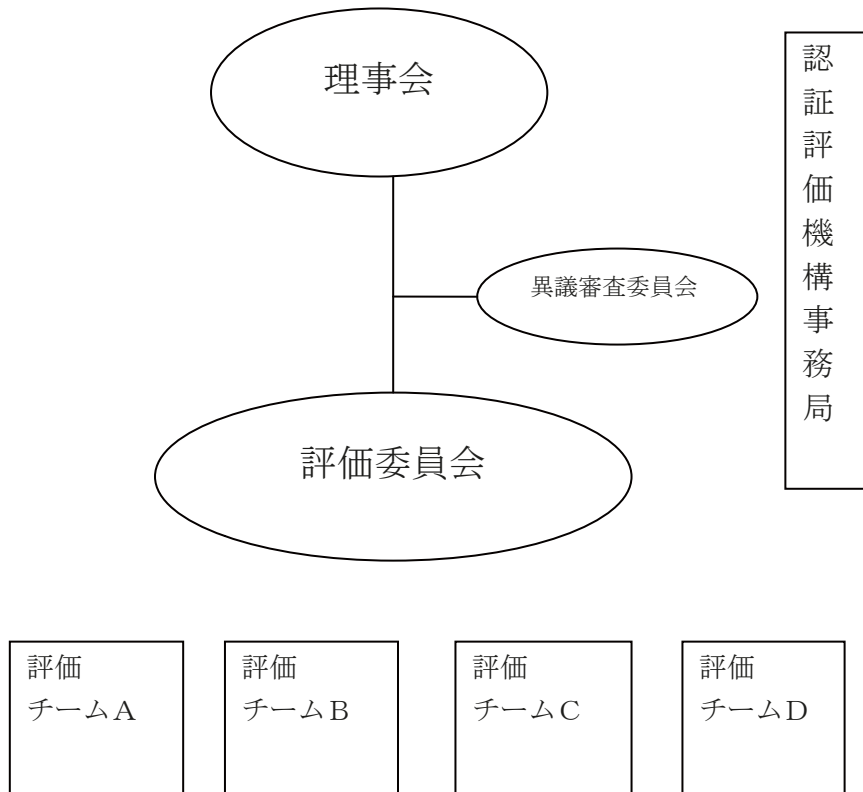
昨年度の組織ワーキンググループでの検討を踏まえ、平成 20 年 7 月から 8 月にかけて文科省とすり合わせを行って検討した結果、全体のスピードをあげ、昨年度の制度設計をもとに、制度の立ち上げの段階にまで移行することを今年度の課題とした。すなわち、組織ワーキンググループとしては、制度を検討する段階から、特別委員会全体での検討と提言の段階を経て、日本教育大学協会全体の意志決定と具体的な制度作りの段階に移行することを確認事項とした。具体的には、イメージ図 1 にあげるように、組織ワーキングの検討と提言を踏まえて、教大協会長のイニシアティブによって、「呼びかけ人」を募り、「呼びかけ人」が任意団体である教職大学院認証評価機構（仮称）を作っていくというステップを踏んで行く。最終的には、認証評価機構は、法人格をもった団体に格上げする必要があるが、まずは任意団体として立ち上げることに注力し、その後には法人化へと移行する予定である。9 月 8 日の第 9 回組織ワーキンググループの会合で意見が集約され、9 月 22 日の親委員会である特別委員会でのこの工程は了承された。これ以降は、教大協ではなく、「呼びかけ人」が中心となって教職大学院評価機構を作っていく段階となっていた。また、この動きと平行して、10 月 16 日に教職大学院設立総会が開かれ、教大教とは独立した教職大学院協会が発足した。

さて、具体的な教職大学院の構想であるが、これについては昨年度と大きな変化はない。その考え方の骨子は、ピアレビューをベースにした認証評価の考え方であり、(1) 理事会には教職大学院に詳しい専門家とデマンドサイドを代表する組織や経済界等社会の代表者からなる方々から構成される。理事会は、教職大学院評価の最終決定を行うとともに機構全体の運営にあたる。また、(2) 理事会の下には評価委員会を置き、主に、教職大学院を熟知する委員によって評価がなされる。さらに、(3) 評価委員会の下には、対象となる教職大学院を実際に評価する評価チームが組織され、実際の評価にあたるというものである。イメージ図 2 を参照されたい。この原案に基づき、平成 21 年 3 月 13 日に教職大学院認証評価機関設立総会が開かれ、教職大学院の評価を担う組織が発足した。

このイメージ案の中で、もっとも配慮しなければならないのは、ピアレビューとデマンドサイドの意見との関係である。ピアレビューは、具体的効率的な評価にとってなくてはならないのであるが、他方で、デマンドサイドの意見が強く評価に反映される必要がある。具体的には、理事会レベルで教職大学院を熟知する方々や社会を代表する方々とともに、デマンドサイドの諸機関の代表者がメンバーとなる必要性については意見の一致をみたが、評価委員会のレベルでのメンバー構成については、意見が分かれるところであった。しかしながら、制度設計の最終調整の段階で、評価委員の中にも、教職大学院以外の大学に所属する委員やその他の教育関係者等を入れることによって、ピアレビューとデマンドサイドの間に一定のバランスを取る必要が認識された。以上が組織ワーキンググループで議論した中身である。

その後、3 月 13 日の教職大学院評価機関が具体化した段階で、評価機関の組織の全貌が明らかにされた。具体的には、理事会は広く社会を代表する方々から構成され、主として認証評価事業全体の組織運営にあたることとなっている。また、評価委員会は教職大学院サイドとデマンドサイドの諸組織および社会の代表者等からなる組織とされ、評価委員会の下に複数の専門部会（評価チーム）を設けて、各教職大学院から推薦された部会委員を中心とする評価チームが実際の評価にあたるとしている。大枠は組織ワーキンググループの案にもとづいているが、理事会、評価委員会および評価チームの構成に多少の修正がなされている。

イメージ図2 教職大学院認証評価機構（仮称）の構成



おわりに

特別委員会副委員長 福田 幸男（横浜国立大学）

平成 19 年 5 月、理事会のもとに、「教職大学院認証評価機関設立特別委員会」が設置され、「組織 WG」及び「評価基準 WG」が、2 年間にわたり、具体の検討を進めてきました。本年度末で、その任務を終了しますが、認証評価機関の立ち上げに向けて一定の成果を報告できたことで、本特別委員会の責任を果たせたと考えています。

その成果は、「組織 WG」及び「評価基準 WG」のメンバーの大活躍抜きには考えられません。それぞれが、所属大学の教職大学院の立ち上げ、そして運営に直接関わりながら、一方で、WG の活動を精力的にこなして来ました。ただただ頭の下がる思いです。あらためて感謝申し上げます。19 年度の最初の委員会では、まだ、「教職大学院の設置申請」が話題となったことを、また、1 年後には、入学者の確保が話題となったことを懐かしく思い出しています。

平成 21 年度に新たに 5 大学に教職大学院の設置が認められ、国公私立あわせて 24 大学に教職大学院が設置されることとなります。「5 年以内ごとに認証評価を受ける」規定にしたがえば、教職大学院認証評価機関の設置が喫緊の課題となります。本年 3 月 13 日に、「教職大学院評価機構（仮称）」の設立に向けた発起人会及び設立総会が開催されと聞きました。これまでの成果を踏まえて、次の段階に一步進んだと判断しております。

とは言っても、この「教職大学院評価機構（仮称）」が真にその役割と責任を果たす認証評価機関となるまでには、まだまだ検討課題が残っています。時間的な制約を考えるならば、「走りながら考える」ところも多々あるのではと予想しています。

一方で、認証評価を受ける教職大学院の側にも、取り組むべき課題は残されています。教職大学院共通の問題と固有の問題のそれぞれについて、対応を迫られます。今後は、教職大学院間の連携協力が一つの鍵になってくると思われます。

特別委員会の任務は完了しますが、心配の種は尽きません。様々な課題について、今後とも、WG のメンバーに代表される協力者の支援は不可欠と考えています。あらためて、皆様のご協力を今後ともお願いする次第です。

最後となりましたが、特別委員会の運営にご協力をいただきました事務スタッフの皆様から心からお礼申し上げます。

教職大学院認証評価
「評価基準（第三次案）」に基づく
「試行自己評価」実施説明書

日本教育大学協会教職大学院認証評価機関設立特別委員会

評価基準ワーキンググループ編

教職大学院認証評価：「評価基準（第三次案）」に基づく自己評価実施のための説明書
について

本冊子は、日本教育大学協会教職大学院認証評価機関設立特別委員会（以下、「特別委」という。）が、各教職大学院における開設初年度活動の自己点検評価を行うとともに、その自己評価作業を通して認証評価基準等の整備を図ることを目的として、各教職大学院において実施する「評価基準（第三次案）」に基づく自己評価活動（以下、「試行自己評価」という。）の基本的な内容等を説明したものである。

本冊子作成にあたっては、大学評価・学位授与機構が行っている法科大学院認証評価で用いられている「自己評価実施要項」を参考とさせていただいた。特記して感謝を申し上げておきたい。

《目 次》

第1部 「試行自己評価」についての基本的考え方

1. 教職大学院の認証評価と今回の「試行自己評価」の目的
2. 今回の「試行自己評価」の基本方針
3. 「試行自己評価」の実施体制等
4. 「試行自己評価」に用いる「評価基準（第三次案）」の内容
5. 「試行自己評価」の実施方法
6. 「試行自己評価」の実施スケジュール

第2部 「試行自己評価」における自己評価書の作成について

1. 目的の記載
2. 第1章～第9章（基準領域）の自己評価
3. 自己評価書の構成及び様式
4. 自己評価結果等の記述要領
5. 根拠となる「必要な資料・データ等」の示し方
6. 自己評価書等の提出方法

第1部：「試行自己評価」についての基本的考え方

1. 教職大学院の認証評価と今回の「試行自己評価」の目的

【認証評価の目的】

専門職大学院の認証評価とは、〇〇〇〇（設立する認証評価機関名称、以下、「〇〇」という。）が、教職大学院を置く大学からの求めに応じて、教職大学院に対して実施する評価（以下、「認証評価」という。）です。我が国の教職大学院の教育活動等（具体的には「評価の基準」で示した9つの活動領域）の水準の維持及び向上を図るとともに、その個性的で多様な発展に資することを目的として、〇〇が定める教職大学院評価基準（以下、「評価基準」という。）に基づき、次のことを実施します。

- (1) 教職大学院の教育活動等の質を保証するため、教職大学院を定期的に評価し、教育活動等の状況が評価基準に適合しているか否かの認定をすること。
- (2) 当該教職大学院の教育活動等の改善に役立てるため、教職大学院の教育活動等について多面的な評価を実施し、評価結果を当該教職大学院にフィードバックすること。
- (3) 教職大学院の活動について、広く国民の理解と支持が得られるよう支援及び促進していくため、教職大学院の教育活動等の状況を多面的に明らかにし、「長所として特記すべき事柄」については積極的に具体的内容を記述することによって、それらを社会に示すこと。

【今回の「試行自己評価」の目的】

現在、平成20年度から19の教職大学院が開設され、初年度の教育活動を行っています。さらには、平成21年度開設を目指し、5つの大学が設置認可申請を行っています。これと平行して、日本教育大学協会は、特別委を設置するとともに、教職大学院の認証評価機関設立を目指し、その組織の在り方及び評価基準等実施体制の在り方を検討してきています。

今回の「試行自己評価」は、次のような2つの点を目的として、実施します。

- (1) 各教職大学院が、特別委「評価基準WG」が報告した「教職大学院認証評価基準（第三次案）」に基づいて、初年度の活動を自己評価し、その結果等を次年度以降の活動改善に結びつけること。
- (2) 各教職大学院が、「評価基準（第三次案）」に基づいた自己評価作業に取り組むことを通して、認証評価活動の在り方や評価基準自体の在り方について再検討するとともに、特別委はそれらの検討結果を集約し、最終的な委員会報告をまとめていくこと。

したがって、今回の「試行自己評価」は、評価結果に基づいて各大学院に対して教職大学院の適格認定を行ったり、評価結果を社会的に公表したりすることはありません。かわりに、各教職大学院には、自己評価書とともに、自己評価作業に取り組むことを通して得た認証評価活動の在り方や評価基準自体の在り方についての意見をとりまとめた文書の提出を求めています。

2. 今回の「試行自己評価」の基本的な方針

上記の「試行自己評価」の目的を踏まえ、以下の基本的な方針に基づいて評価を実施します。

(1) 「評価基準（第三次案）」に基づく自己評価

今回の「試行自己評価」は、「評価基準（第三次案）」に基づき、各教職大学院が自らの教育活動等の状況について自己評価し、その状況が基準を満たしているかどうかの判断を自ら行うものであります。そして、その評価結果を、次年度以降の活動改善に結び付けていくことを求めるものであります。

(2) 「評価基準（第三次案）」に記された評価基準領域全般にわたる自己評価

今回の「試行自己評価」は、「評価基準（第三次案）」の再検討と最終報告案作成を目的としていることから、原則として「評価基準（第三次案）」に記された評価基準領域全般にわたる自己評価作業を行うことを求めるものであります。ただし、各教職大学院の個別事情を考慮し、その一部のみ取り組みも認めるものであります。

(3) 自己評価報告書とともに教職大学院認証評価体制に関する意見書作成

今回の「試行自己評価」は、認証評価作業に取り組むことを通して、認証評価体制の在り方自体に関するさまざまな問題点を析出し、特別委の最終報告作成に向けて活かしていくことを目的としています。したがって、各教職大学院には、自己評価書の作成・提出とともに、その自己評価作業を通して明らかとなった教職大学院認証評価体制（「評価基準」内容自体を含む）の在り方に関する意見を作成・提出することを求めるものであります。

3. 「試行自己評価」の実施体制等

(1) 評価の実施体制

今回の「試行自己評価」を実施するに当たっては、教職大学院相互の経験交流と今後の認証評価作業に携わる者の研修も兼ねて、これまでの特別委メンバーのみならず各教職大学院から「試行自己評価委員」1名を選出し、「評価基準拡大WG」を編成します。

(2) 「試行自己評価委員」及び各教職大学院認証評価担当者に対する研修

今回の「試行自己評価」作業を通して、認証評価に携わる者の実務的及び専門的な職務遂行力量の向上が図られる必要があります。そのため、必要に応じて随時経験交流会及び意見交換会等を開催し、評価作業遂行とともに、研修活動にも併せて取り組んでいくこととします。

4. 「試行自己評価」に用いる「評価基準（第三次案）」の内容

(1) 「評価基準（第三次案）」は、9つの「基準」領域より構成され、それぞれの領域ごとに必要な「基準」と「基本的な観点」が定められています。（詳しくは別冊「日本教育大学協会教職大学院認証評価機関設立特別委員会評価基準（第三次提案）」を参照してください。）

(2) 上で述べたとおり、今回の「試行自己評価」は、原則としてその全ての領域について評価を行います。各教職大学院の事情を考慮して一部領域のみの実施も認めるものがあります。

5. 「試行自己評価」の実施方法

(1) 評価プロセスの概要

今回の「試行自己評価」は、概ね以下のようなプロセスにより実施されます。

① 各教職大学院における自己評価

各教職大学院は、本「試行自己評価実施要項」に従って、自己評価を実施し、自己評価書を作成します。自己評価は、「基準」ごとに、「基本的な観点」に従って、教職大学院の活動等の状況を分析し、記述します。

また、9つの「評価基準」領域ごとに、教職大学院一般及び各教職大学院固有の設立目的や理念に照らして「長所として特記すべき」と考える事項等を抽出し、記述します。

② 「評価基準拡大WG」の活動

今回の「評価基準拡大WG」では、「適格認定」等の作業は行いませんが、各教職大学院の自己評価書の内容を、「評価基準（第三次案）」に基づいて評価作業を行い、各教職大学院相互の経験交流や意見交換を図ります。

(2) 評価方法

評価は、書面調査を中心に、必要に応じて訪問調査も加えて実施します。書面調査は、本「試行自己評価実施要項」に基づき各教職大学院が作成する自己評価書（教職大学院の

自己評価において根拠として提出された資料・データ等を含む。)及び「評価基準拡大WG」が独自に調査・収集する資料・データ等の分析に基づいて実施します。訪問調査は、書面調査を補い、かつ今回の「試行自己評価」作業の経験を聞き取るために、必要に応じて「拡大評価基準WG」を構成する「試行自己評価委員」が当該教職大学院を訪問し実施します。

(3) 異議の申立て

今回の「試行自己評価」は、上述した目的ゆえに、その評価結果を社会的に公表することはありません。したがって、通常の認証評価に用意されている評価結果への「異議申し立て」等のシステムはありません。

6. 「試行自己評価」のスケジュール

9月

- 「評価基準（第三次案）」及び「試行自己評価」実施等の提案説明会（22日）
- 「評価基準（第三次案）」の確定と各教職大学院への通知

10月

- 第1回「試行自己評価」実施のための説明会（「拡大評価基準WG」会合を兼ねる）
- 各教職大学院において「評価基準（第三次案）」に基づいた自己評価作業の開始（以後、随時「拡大評価基準WG」会合の開催と経験交流会及び意見交換会等の開催）

11月

12月

(平成21年)

1月

- 各教職大学院からの自己評価書及び認証評価体制（「評価基準（第三次案）」の内容自体を含む）に関する意見書の提出（1月末厳守）
- 「拡大評価基準WG」における調査作業開始

2月

- 必要に応じて訪問調査実施
- 「評価基準（最終案）」とりまとめ

3月

- 「試行自己評価」の取り組みについての報告会等の開催

第2部 自己評価書の作成について

1. 目的の記載

(1) 目的の意義

この評価における教職大学院の「目的」とは、開設にあたって掲げた理念・目的、養成しようとする人材像等をいいます。

目的の記載にあたっては、このことを踏まえ、教職大学院が現在周知・公表している目的、及びその目的から派生する内容も含めて、教職大学院の個性や特色が活かされるよう考慮してください。

なお、教職大学院の「目的」という名称で明文化されていない場合であっても、教育上の理念・目的、養成しようとする人材像等を定めている場合には、それを記載してください。

(2) 目的と評価基準との関係

本来の教職大学院認証評価は、評価基準に基づき、各教職大学院の教育活動等の状況について、基準を満たしているかどうかの判断を中心とした評価を実施します。基準の内容は教職大学院の個性や特色が十分に発揮できるよう、教育活動等に関して教職大学院が有する目的を踏まえて評価を行うよう配慮しています。

そのため、評価の実施にあたっては、対象教職大学院が目的を明示することが必要です。今回「拡大評価基準WG」が調査作業を実施するにあたって、各基準において、この目的を踏まえることにより教職大学院の個性や特色が調査作業に反映されることとなります。

2. 第1章～第9章（基準領域）の自己評価

(1) 章（基準領域）ごとの自己評価のプロセス

章（基準領域）ごとの自己評価は、評価基準に示された1～9の章ごとに、①「基準ごとの分析」、②「長所として特記すべき事項」等の記述の流れで行います。

なお、各教職大学院における自己評価作業では、基準ごとに活動状況を記述していただくとともに、試みとして基準を満たしているかどうかの自己判断までを行っていただきます。

(2) 基準ごとの分析

① 基準ごとの分析に当たっては、「基本的な観点」の内容を踏まえ、「基準に係る状況」

を記述してください。「基準に係る状況」は、開設時から自己評価書提出時までの間の自己評価の可能な現在の状況についての分析を記述してください。この際、取組や活動の内容等について、当該基準の状況が明確になるよう、現在に至るまでの経緯や過去の状況も含めるなど、根拠となる資料・データ等を示しつつ、それぞれの状況に応じて適切に記述してください。また、基準ごとに、ただ根拠となるデータを示すのみでなく、教育上の理念・目的を踏まえることにより、個性や特色を表すように工夫し、記述してください。

なお、原則として基準ごとに分析を行うこととしていますが、基準によっては、他の基準の分析状況を踏まえて記述する必要がある場合、あるいは該当しない場合がありますが、それぞれの場合に応じて、一部記述が重なっても結構ですし、「該当無し」と記述していただいても結構です。

②評価基準に示された基準ごとに、自己評価を行う際に必要と考えられる資料・データ等を例示してありますので、各対象教職大学院の目的や状況等に応じた資料・データ等を用意してください。

(3) 「長所として特記すべき事項」の記述

章（基準領域）ごとに、基準ごとの分析の中から教職大学院の基本理念や当該教職大学院の目的に照らして、特に重要と思われる点（優れた点、特色ある取組など）を「長所として特記すべき事項」として抽出し、記述してください。なお、抽出する事項がない場合は、「該当無し」と記述してください。

3. 自己評価書の構成及び様式

(1) 自己評価書の構成

自己評価書は、次の構成で作成してください。自己評価書の全体的なイメージは、後掲「自己評価書イメージ図」（84，85頁）を参照してください。

- ① 対象教職大学院の現況及び特徴
- ② 目的
- ③ 章（基準領域）ごとの自己評価

(2) 自己評価書の様式

自己評価書は、おおよそ下記留意事項に沿って、作成してください。ただし、今回の「試行自己評価」は、細部にわたっての統一の様式を定めておりませんので、必要な事項が記載されてあれば多少の様式は異なっても結構です。

〔留意事項〕

- ① 自己評価書、A4縦長・横書きで作成してください。
- ② 原則として、日本語は明朝体で全角、英字は明朝体で半角、一桁の数字は明朝体で全

角、二桁以上の数字は明朝体で半角をそれぞれ使用してください。

- ③ 「対象教職大学院の現況及び特徴」のページ以降、中央下に通し番号を付けてください。
- ④ 各ページの右上に教職大学院（研究科・専攻）名を記述してください。（表紙を除く。）
- ⑤ 「章（基準領域）ごとの自己評価」のページには、各ページの右上に④の教職大学院（研究科・専攻）名に加え、章（基準領域）の番号を記述してください。

4. 自己評価結果等の記述要領

（1）対象教職大学院の現況及び特徴

対象教職大学院の現況及び特徴は、「評価基準拡大WG」において調査作業を実施する際の参考とするためのものです。なお、今回の「試行自己評価」においては行いませんが、本格的な認証評価時には、評価報告書に原則として原文のまま掲載し、社会に分かりやすく紹介するためのものです。

この趣旨を踏まえ、以下の内容構成によって2,000字（横50字×縦40字）以内で簡潔に記述してください。なお、フォントは明朝体9ポイントを使用してください。

① 現況

1) 教職大学院（研究科・専攻）名

教職大学院（研究科・専攻）の名称を記述してください。

2) 所在地

教職大学院（研究科・専攻）の所在地とし、都道府県、市町村名まで記述してください。（東京特別区の場合は区名まで記述してください。）

3) 学生数及び教員数

平成20年度5月1日現在の学生数及び教員数（内数として実務家教員数）を記述してください。教員数については、休職や長期海外渡航者を除く専任教員（教授、准教授、その他）の現員数を記述してください。

② 特徴

対象教職大学院（研究科・専攻）の沿革・理念を踏まえ、また、目的の背景となる考え方も含め、対象教職大学院（研究科・専攻）の特徴が表れるように記述してください。

（次ページにイメージ図）

I 対象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 〇〇大学大学院〇〇研究科〇〇専攻・・・・・・・・

(2) 所在地 〇〇県 〇〇市・・・・・・・・

(3) 学生数及び教員数(平成20年5月1日現在)・・・・・・・・

学生数：〇〇人・・・・・・・・

教員数：〇〇人(うち実務家教員〇〇人)・・・・・・・・

・・・・・・・・

2 特徴・・・・・・・・

・・・・・・・・

・・・・・・・・

・・・・・・・・

・・・・・・・・

(2) 目的

① 上記「1 目的の記載」を踏まえ、教職大学院の目的を2,000字（横50字×縦40字）以内で記載してください。なお、フォントは明朝体9ポイントを使用してください。

II 目的

(教職大学院設置の理念・目的、養成しようとする人材像等について記載してください。適宜、項立てをしたり、箇条書きにするなど分かりやすく記載してください。)

1・・・・・・・・

2・・・・・・・・

3・・・・・・・・

・・・・・・・・

(3) 章ごとの自己評価

① 上記「2. 第1章～第9章（基準領域）の自己評価」を踏まえ、自己評価結果を基準ごとに原則として1,500字以内（横50字×縦30字）で記述してください。フォントは明朝体9ポイントを使用してください。また、「長所として特記すべき事項」については、章（基準領域）ごとに原則として1,000字以内（横50字×縦20字）で記述してください。なお、根拠となる資料・データ等は、字数制限外とします。記述に当たっては、章（基準領域）ご

とにページを改めてください。

② 章（基準領域）によって、基準及び基本的な観点の内容や数が異なりますので、上記①の基準ごとの字数制限を踏まえつつ、章（基準領域）ごとの自己評価は、原則とし52,500字程度（基準（1,500字×29個）＋「長所として特記すべき事項」（1,000字×9章））で、調整して記述することができます。

〇〇大学大学院〇〇研究科〇〇専攻第1章

Ⅲ 章ごとの自己評価

第1章 基準1：設立の理念と目的

1 基準ごとの分析

基準 ○当該教職大学院の理念・目的が法令（大学院設置基準第1条の2，等）に基づいて明確に定められ、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。（該当する「基本的観点：1－1」）

〔基準に係る状況〕

（基準に該当する「基本的な観点」の内容を踏まえて、当該基準の状況（基準を満たしているかどうかの自己判断も含みます）が明確になるよう記述してください。）

.....
.....
.....（根拠となる資料・データ等は、状況説明等との関係が容易に
.....確認できる位置に記載するか、別紙〇〇頁参照などと、記載して
.....ください。またデータ名や出典を必ず明記してください。）
.....
.....

基準 ○研究科又は専攻ごとの教育研究上の理念・目的が学則等に定められ、専攻分野に関する高度な専門的知識及び能力を修得させるよう適切な配慮がなされていること。

（基準に係る状況）

以下略

2 「長所として特記すべき事項」

（基準ごとの分析の中から、目的に照らして特に重要と思われる点を抽出し、記述してください。抽出する事項がない場合は「該当無し」と記述してください。）

.....

5. 根拠となる「必要な資料・データ等」の示し方

- (1) 資料・データ等は、原則として、「基準に係る状況」の本文中に記述した事項との関係が容易に確認できる位置に記載してください。（コピーの貼り付けや差込でも構いません。）その際、資料・データ等を記載することにより本文が読みにくくなることのないよう、本文中に記載する資料・データ等は必要最小限としてください。また、本文中に記載することで読みにくくなる場合、又は不開示情報等公表に相応しくない場合には、別冊（頁数の制限なし）として記載してください。本文中又は別冊の資料・データ等には、その名称や出典を必ず明記してください。
- (2) 資料・データ等の記載に際し、縮小して貼付する場合等には、内容が明確に判別できるようにしてください。判別の困難な資料・データ等については、再提出していただく場合もありますので、注意してください。
- (3) 資料・データ等には、対象教職大学院で作成した自己点検・評価報告書や外部検証（評価）報告書の該当部分等も活用できます。
- (4) 資料・データ等を、本文中や別冊として記載できない場合は、別途「評価基準拡大WG」にご相談ください。
- (5) 「評価基準拡大WG」の調査作業に当たり、資料・データ等が不足していると判断される場合には、関係資料の追加提出を求めることがあります。
- (6) 評価基準に示された基準ごとに、自己評価を行う際に必要と考えられる資料・データ等の例示を掲載しましたので、各対象教職大学院の目的や状況等に応じた資料・データ等を用意してください。
- (7) 根拠となる資料・データ等のうち、次のものは、必ず提出を求めるものです。自己評価書に添付して提出してください。
 - ・シラバス（平成20年度開講した全ての授業科目の授業計画・授業内容が記載されたもの）
 - ・成績評価基準（平成20年度前期に開講した全ての授業科目の成績評価基準）
 - ・学生数及び教員数の状況（設置審査会等に提出した該当する既存の書類で結構です）

上記の書類も含め、今回の「試行自己評価」においては、提出にあたってあらためて統一的な様式を定めておりませんので、既存の書類で該当する箇所を複写等して提出して下さって結構です。

6. 自己評価書等の提出方法

(1) 提出方法

① 自己評価書6部

両面印刷したものを提出してください。ただし、表紙の裏面は白紙としてください。

② 自己評価書及び認証評価体制（「評価基準（第三次案）」の内容自体を含む）に関する意見書」の電子媒体各1部

○自己評価書を保存した、3.5インチFD（2HD型、Windows 1.44MBフォーマット）、MO、CD-R、DVD-Rのいずれかを提出してください。なお、自己評価書については「教職大学院（研究科・専攻）名」並びに「教職大学院認証評価（試行自己評価書）」と記入したラベルを貼付してください。

○電子媒体で提出する自己評価書については、次の点に注意してください。

- ・外字は使用しないでください。
- ・漢字コードは、原則としてJIS第1、第2水準の範囲で使用してください。また、機種に依存する文字は、できる限り使用しないでください。
（例）単位記号、省略文字等
- ・人名等でJIS第1、第2水準にない漢字は、代替文字もしくは、かな書きとしてください。なお、Unicodeが使用できるワードプロセッサソフトで作成される場合は、それに含まれる漢字を使用しても差し支えありません。

(2) 提出締切及び提出先

① 提出締切：平成21年1月末日必着

② 提出先：〒184-8501 東京都小金井市貫井北町4-1-1 東京学芸大学内
日本教育大学協会教職大学院認証評価設立特別委員会

③ 封筒の表面の左側部に「教職大学院認証評価試行自己評価書等在中」と朱書きで表示してください。

(3) その他

① 提出された書類に記述等の不備がある場合には、再提出又は追加提出を求めることがあります。

【問い合わせ先と方法】

○自己評価作業を行う上で問い合わせが必要な場合は、下記宛必ず電子メールでお寄せください。電話等でのお問い合わせには、担当者が常駐でないため、応じられません。

日本教育大学協会事務局 E-mail: jaue@u-gakugei.ac.jp

教職大学院認証評価機関設立特別委員会名簿

- | | | |
|-----------------|-------------|----------------------------|
| | 松田 直 | 群馬大学教育学部教授 |
| ○ | 福田 幸男 | 横浜国立大学教育人間科学部教授 |
| ◎ | 柳澤 保徳 | 奈良教育大学長 |
| | 高橋 香代 | 岡山大学教育学部長 |
| | 高橋 啓 | 鳴門教育大学長 |
| | 橋本 健夫 | 長崎大学教育学部教授 |
| (組織ワーキンググループ) | | |
| ☆ | 米川 英樹 | 大阪教育大学教育学部教授 |
| | 松本 修 | 上越教育大学大学院学校教育研究科教授 |
| | 添田 久美子 | 愛知教育大学教育学部准教授 |
| | 堀内 孜 | 京都教育大学教育学部教授 |
| | 高梨 芳郎 | 福岡教育大学教育学部教授 |
| (評価基準ワーキンググループ) | | |
| ☆ | 山崎 準二 | 東京学芸大学教員養成カリキュラム開発研究センター教授 |
| | 玉井 康之 | 北海道教育大学教育学部釧路校教授 |
| | 田中 武雄 | 宮城教育大学教育学部教授 |
| | 寺岡 英男 | 福井大学教育地域科学部教授 |
| | 竺沙 知章 | 兵庫教育大学学校教育学部准教授 |
| ◎ | 委員長 | |
| ○ | 副委員長 | |
| ☆ | ワーキンググループ主査 | |