# 教職大学院認証評価
# 自己評価書

令和３年６月

横浜国立大学 教職大学院

教育学研究科高度教職実践専攻

# 目　次

Ⅰ　教職大学院の現況及び特徴・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１

Ⅱ　教職大学院の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２

Ⅲ　基準ごとの自己評価

基準領域１　理念・目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　８

基準領域２　学生の受入れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１４

基準領域３　教育の課程と方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１９

基準領域４　学習成果・効果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３７

基準領域５　学生への支援体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４２

基準領域６　教員組織・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４５

基準領域７　施設・設備等の教育環境・・・・・・・・・・・・・・・・５１

基準領域８　管理運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５３

基準領域９　点検評価・ＦＤ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５８

基準領域１０　教育委員会・学校等との連携・・・・・・・・・・・・６１

## Ⅰ　教職大学院の現況及び特徴

### １．現況

（１）教職大学院（研究科・専攻）名：横浜国立大学大学院教育学研究科高度教職実践専攻

（２）所在地：〒240-8501 神奈川県横浜市保土ケ谷区常盤台 79 番 1 号

（３）学生数及び教員数（令和３年５月１日現在）

学生数　64 人（２年次は旧課程４人、１年次は新課程 60 人）【改組前の定員は１学年 15 人】

専任教員数　49 人（うち、実務家教員 11 人）【改組前 18 人（うち、実務家教員９人）】

### ２．特徴

平成 29 年度に設置した横浜国立大学大学院教育学研究科高度教職実践専攻（以下、本教職大学院）（定員 15 名）は、神奈川県（人口約 920 万人）唯一の教職大学院の立場から、都市型の地域密着型大学として神奈川県教育委員会及び県内政令指定都市教育委員会と連携して、教職に関する高度な専門性を有し、及び、学校や地域が抱える諸課題に対して中心となって活躍できる人材の養成・育成を目的としてスタートした。

本教職大学院の特徴は、第一に、地域・学校の抱える教育課題を取り上げ、その解決のプロセスに、メンタリング（授業研究，生徒指導・教育相談，学級・学校経営等のカリキュラム・マネジメントの知見を援用し、同僚として相互支援をする手法）の理念・方法を導入した点である。このことは本教職大学院が独自に掲げる「理論と実践の往還・自己内融合」（後述するバイリンガル教員）の理念実現のため、教員の「学び合いの関係性」を醸成していくシステムとなっている。このメンタリング理念・方法の導入により、単一学校の抱える教育課題の解決に終始するのではなく地域や他校へも転用可能となる場合もあり、その成果の波及効果が期待できる。

よって、本教職大学院がめざす究極的な指導観とは、こうしたメンタリングの理念・方法を通して多岐にわたる諸教育課題の解決とともに、世代交代が急激な神奈川県下において、新しい学校づくりを支える「高度専門職としての教員」の資質能力の向上を図ることと総括できる。

第二に、本教職大学院の特色として、本学が平成 29 年に開発した「横浜国立大学教職大学院教員養成・育成スタンダード」（以下、育成スタンダード）は、全国の「教員育成指標の開発ブームの先駆け」と自負しており、現在では学部・教職大学院の全教育活動において周知活用されている。本育成スタンダードは「Ⅰ教員に求められる基礎的資質」「Ⅱ教職に関する理解・教科等の指導と評価」「Ⅲ児童生徒指導」「Ⅳ学校マネジメント」の因子で構成されている。そこで、本育成スタンダードに対応しつつ、ICT 環境整備を進めた最先端の施設設備や機材を積極的に導入し、実習や各科目の学修リフレクションをデジタルで蓄積する e ポートフォリオシステムが最大の特徴となっている。

（図Ⅰ-1　横浜国立大学教職大学院教員養成・育成スタンダード）

e ポートフォリオシステムは育成スタンダードに基づいて設計されているため、院生自らが，修了まで常に目的意識をもって「自らの学び」のモニタリングをすることを可能としている。

第三に、本教職大学院の特徴を明文化した３ポリシーは、本育成スタンダードに対応しつつ、教職実践の三本柱である授業づくり（学習指導）、学級づくり（生徒理解/指導）、学校づくりにおける総合的な企画力・構成力・開発力等を備えた教員像に関する各ポリシーとなり、本教職大学院は、これらの具体的な実現を信条とする。

## II　教職大学院の目的

### １．「理念及び目的」-教職大学院の使命や教職大学院がめざすもの-

そもそも教職大学院の使命とは、近年の教育現場の抱える問題解決過程に関して、学校現場と大学の双方向的な融合によって、「研究者の学術知」と現場「教師の実践臨床知」から新たな知を創出し、「理論と実践の往還・自己内融合」をなす「総合的な教師力の向上」を目指すことにある。

よって、平成 29 年度に設置した本教職大学院の理念及び目的は、学校教育法第 99 条、及び専門職大学院設置基準第２条、第 26 条に掲げられている「高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員の養成」という趣旨に基づき、国立大学法人横浜国立大学院学則（抄）（以下、「学則」）第４条の２及び別表４に明確に規定しており、それらをふまえて再整理すれば、以下の３点をあげることができる。

（１）学校教育に関わる「理論と実践の往還・自己内融合」を基本とし、「理論の応用」、及び、「実践の理論化」に関わる諸能力の修得によって、実践的指導力を備えた教員を養成する。

（２）一定の教職経験を有する現職教員に対しては、確かな指導理論と実践力・応用力を備え、指導的役割を果たし得る教員を養成する。

（３）大学院を実践的なキャリアアップの場として位置付け、学校・地域及び教育関係諸機関との連携を生かしつつ、教員研修の更なる質的向上（教師教育の高度化）を図る。

### ２．教職大学院で養成しようとする教員像

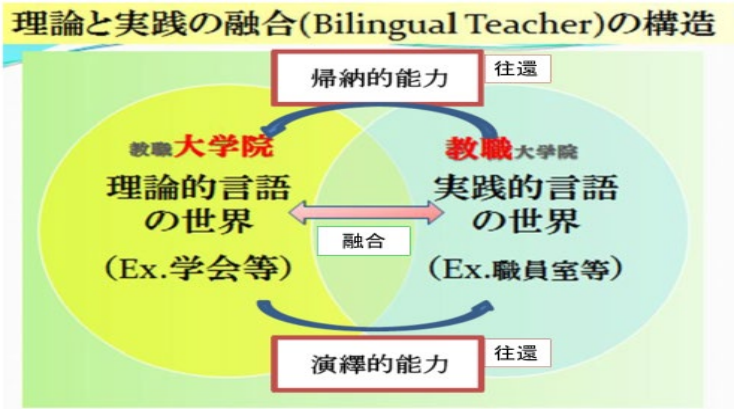
教職に関する高度な専門性を有し、同僚性を構築あるいは活性化させ、学校や地域が抱える諸課題に対して中心となって活躍できる人材の養成・育成を目的としている。

（１）学校や地域が抱える教育課題を認識かつ分析し、適切な教育・研究資源を活用しつつ、教員相互の同僚性を構築あるいは活性化して、課題解決のプロセスで学校や地域のリーダーとして活躍し、自らも成長する中核的中堅教員。

（２）実践者として学び続けることと研究能力を身に付けることを通して、自ら教育実践上の問題を発見し、その解決に努めるとともに、学校経営の視点も自覚しながら、同僚性を支える一員として、新しい学校づくりに積極的に参画できる新人教員。

（３）「理論と実践の往還・自己内融合」（バイリンガル教員）の理念実現。

上述（１）（２）の教員像に加え、独自の養成しようとする教員像として、（３）「理論と実践の往還・自己内融合」（バイリンガル教員）の理念実現も特記事項と成り得る。その「バイリンガル教員」とは、必要場面・状況に応じて、「理論的言語と実践的言語」を柔軟に使用できる教員の資質・能力観のことであり、それらの二言語を往還し、自己内融合（二言語の媒介項・中間項を自己内部に構成）できる教員像のことでもある。「理論の応用（演繹的能力）」「実践の理論化（帰納的能力）」に関わる諸能力を修得し、高度な実践的指導力を有する教員を育成する。




（図Ⅱ-1　バイリンガル教員の構造）

**３．教育活動等を実施する上での基本方針**

本教職大学院において上記の人材育成に臨むにあたっての基本方針は、以下の３点である。なお、全学修活動に「スタンダードをふまえたeポートフォリオ」を活用する。

（１）教育課程：共通基礎科目５領域における講義、コース別選択科目における演習、課題研究、そして、実習科目の学修を関連化させた「理論と実践の往還・自己内融合」を実現する教育課程を開発する。

（２）指導体制：共通基礎科目及びコース別選択科目では、研究者教員と実務家教員との共同授業を基本とした教員配置を行う。また、課題研究では、研究者教員と実務家教員の２名が、理論と実践の視点から、学校改善及び授業改善についての課題探索・探究過程を支援する。実習科目では、研究者教員、実務家教員、連携協力校の学校管理職が指導に加わるトライアングル体制での指導を実現する。

（３）施設設備：学校業務改善、小学校英語、プログラミング教育等の多様で複雑な教育課題を推進するリーダー教員の養成においては、ICT 環境に対応できるスキルの獲得が必要不可欠である。そのために、教職大学院では、学生のICT 活用能力の向上に重点的に取り組む。

**４．達成すべき成果**

既述の「教職大学院の使命や教職大学院がめざすもの」「教職大学院で養成しようとする教員像」「教育活動等を実施する上での基本方針」に基づき、本教職大学院が達成すべき成果は、以下の３点である。

（１）年間の学修によって、高度な専門性を習得した「高度専門職人材」の育成を実現することで、神奈川県内の学校改善・授業改善に貢献する。【高度専門職人材の育成拠点】

（２）課題研究と実習科目との連動によって、実践的有用性の高い「先端知識を生成」し、その知識を、教職大学院研究発表大会や学会において報告し、国内外、及び、地域社会に還元する。【先端知識の生成拠点】

（３）神奈川県内各教育委員会及び各教育センターとの連携協働を通して、神奈川県内等の様々な「教育改革」課題を共同で探究し、改革案を提言する。【神奈川等の教育改革拠点】

**５．改組の背景及び取組み状況等**

本教職大学院の再編（新教職大学院のスタート）

これまで、本教職大学院と県内教育委員会とが教職大学院諮問会議（教育課程連携協議会）や教員研修の高度化検討委員会で、神奈川県の教育課題とその解決策について協議を重ねてきた。その中で、例えば、教員の経験年数の均衡の崩れから指導主事の若年化が進み、教科の授業等への指導助言を適切に行うことのできる専門性を有する人材、国や地方の教育動向、教育法規等の幅広い知識やマネジメント能力を有する人材、一般学級においても特別支援教育の専門性を有する人材不足が課題として挙げられた。また、若年層の教員が増加する中で、確

かな学力を育む教科教育の専門性を持つなど、若い世代の教員においても一定程度の力量を備え、学校組織の一員として活躍できる新人教員（ヤングリーダー）の養成が必要であることが浮かび上がってきた。

そして現在、平成 29 年度の設置時、神奈川県内の各教育委員会から提出された要望書で挙げられた、以下に示す教育課題への対応が不可欠となった。

① 教科等の専門的知識と高度な実践的指導力向上に資する教育課程の設定。

② 特別支援教育の研究や、効果的実践に結び付く授業科目の設定。

③ 「教師教育の高度化（学校リーダー育成）」の視点から、学校主任層（ミドルリーダー）、管理職候補（トップリーダー）、指導主事（エリアリーダー）及び新人教員（ヤングリーダー）の養成。

よって、教職大学院における学内運営体制の整備・強化を図るとともに、神奈川県内の教育委員会等との連携を推進して人事効果をふまえつつ、神奈川県の公教育を支える循環的教員養成・研修の仕組みを構築し、理論と実践を往還・融合できる高度専門職業人としての教員養成機能の一層の強化を図る。このため、県内のニーズの把握に努め、学部教育と教職大学院との接続を一層重視し、働きながら学ぶ現職教員等を対象としたリカレント教育の充実を含め、新人教員・ミドルリーダー・指導主事・管理職の各職能段階に応じたスクールリーダーの育成を図る。さらに、現職教員等を対象とした研修プログラムの開発と教職大学院の一部カリキュラムを開放する（ラーニングポイント制度の検討）など現職教員の資質向上のための教員研修機能の強化に努めることとした。

神奈川県等の教育に貢献できる質の高い教員養成を実現することをミッションとして位置づけ、その中核となる教育学研究科の高度教職実践専攻改組を完遂した（令和３年４月開校）。都市型の地域密着型大学として刷新した横浜国立大学高度教職実践専攻（以下、新教職大学院）は、「学校マネジメントプログラム」と「教科教育・特別支援教育プログラム」の２つのプログラムに再編することとし、さらに、本学の特徴をより相対的に明確化する目的で、全国の主要大学との比較調査を実施した。

新教職大学院の特色とは、次の５点をあげることができる。

１）プログラムの「学修コンテンツ」と「学修システム」

「理論と実践の往還・自己内融合」に対応する「学修システムと学修コンテンツ」

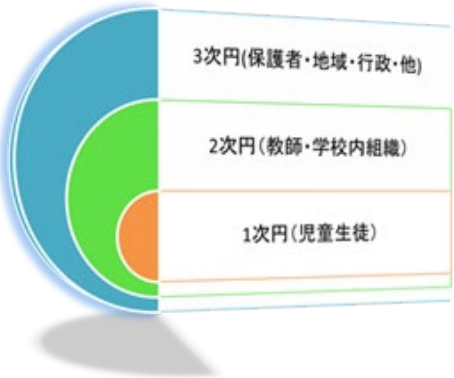
研究者教員・実務家教員・学校管理職（実習校）・指導主事（県・市教委）等が協働して、通常の授業をはじめ、実習科目や課題研究等にチームとして関わることで、全教育活動において「理論と実践の往還・自己内融合」を保証する指導体制（学修システム）を採っている。よって、理論を通して実践を見る「共通科目」、実践から理論を生成する「選択科目」、実践省察による理論の修正を行う「学校実習科目」、学びの集大成として学校課題研究報告書をまとめる「課題研究」から成る教育課程（学修コンテンツ）を編成している。

〔学校マネジメントプログラム〕

「教師教育の高度化（学校リーダー育成）」の視点から、学校主任層（ミドルリーダー）、管理職候補（トップリーダー）、指導主事（エリアリーダー）等の養成を主な目的とし、神奈川県内の教育委員会から派遣された現職教員を対象とした１年間の短期履修プログラム。

① 「学修コンテンツ」: 学校マネジメント１次円（児童生徒の育成等）、２次円（教職員の育成・組織改善等）、３次円（保護者・学校外組織との連携等）の改善をリードする学修内容。

② 「学修システム」: 教育センター等における指導主事実習、及び、管理職シャドーイング等の学校実習で得た体験知を研究科するティーム・ティーチング。指導システム。




（図Ⅱ-2　新教職大学院の学びの１・２・３次円構造）

〔教科教育・特別支援教育プログラム〕

学校現場においては、学習内容の系統性や教科の本質を理解して子供たちに新たなものの見方を促す課題探究を行う授業や教材の開発が必要とされている。「教師教育の高度化（学校リーダー育成）」の視点から、確かな学力の育成と、それを保証する授業改善や多様なニーズに適切に対応できる教員（ミドル・ヤングリーダー）の養成を行うことを目的とするプログラム。

①　「学修コンテンツ」:

・「教科専門」と実践性を担保した「教科教育」の融合を志向した内容である。各教科等における教材デザインや授業デザインを実践と結び付けて学修できる科目を設定。

・教科の専門性を高める、実践力の向上を図る、教科横断的な学びの充実、実践研究力の向上など、多様なニーズに対応した内容。

②　「学修システム」:

・学校実習科目と講義、課題研究を関連付け、実習及び課題研究の計画と省察を、全体指導、共通指導、個別指導を組み合わせて行う体制により、多様な考えに触れながら理論と実践を融合。

・現職教員、様々な専門性を有する教員志望の学生が集うことで、多面的・多視点での学びを実現。

・プログラムを「言語・文化・社会」「自然・生活」「芸術・身体・特別支援」の３つのサブグループで構成し、実習、課題研究等の共通指導も、サブグループ別に実施。

〔その他の特色あるプログラム〕

①　附属学校教員特別Ｐ（附属学校教員が勤務しながら教職大学院で学び続け、実践研究を深めていくプログラム）

②　小学校免許取得Ｐ（大学院の履修とともに学部単位も取得して一種・二種の小学校免許を取得するプログラム）

２）新教職大学院で養成しようとする教員像

新教職大学院（入学定員60名）は、旧教職大学院（入学定員15名）から大幅に増員した結果となった。よって、本学の院生指導観は、以下の４つの実態（院生タイプ・院生ニーズ）に対応するように配慮しつつ、きめ細かな指導観を確立している。以上の観点に鑑み、本学「教職大学院で養成しようとする教員像」を「理論と実践の往還・自己内融合」を実現する「バイリンガル教員」をめざすものと位置づけている。

（表Ⅱ-1　院生のタイプ・ニーズに対応する指導観 ）

| 院生タイプ | 院生ニーズ | 教職大学院における指導 |
|---|---|---|
| 1．教師養成型<br>（学部直進） | ・教師として、即、役立つ必要な実践力を身につけたい。<br>・豊かな教師人生を送りたい、その開始点を学びたい。 | 1．学級授業等で即効性が高く、学びが実感できる指導。<br>2．「こうすればこうなる」等の実践的法則の指導。<br>3．実践をみとる（分析する）端的な視点に関する指導。<br>4．短期（初任）指導visionが最重要。 |
| 2．既設・大学院生型<br>（学部直進） | ・今後の実践も発展させる方向性を持ちたい。（理論から実践へ：演繹的思考）<br>・せっかく大学院に来たのだから、大学院らしい学びを。<br>・教師として長期スパンでも役立つような、有益な実践力を身につけたい。<br>・豊かな教師人生を送りたい、その開始点を学びたい。 | 1．Action research型の指導。<br>2．２年間で一貫性のある授業、及び研究指導が不可欠。<br>3．学級授業等で、即効性が高く、学びが実感できる指導。<br>4．「こうすればこうなる」等の実践的法則の指導。<br>5．実践をみとる（分析する）端的な視点に関する指導。<br>6．短期（初任）、及び中長期（5年後・10年後）の指導visionが必要。 |
| 3．ヤングリーダー候補型<br>（現職院生） | ・担任する子どもたちのために、或は周囲の関係者の期待に鑑み、教師として納得がいく実践力を身につけたい。<br>・もっと「いい先生」になりたい。<br>・若手のモデルになれる先生になりたい。 | 1．学級授業等で、即効性が高く、学びが実感できる指導。<br>2．「こうすればこうなる」等の実践的法則の指導。<br>3．実践をみとる（分析する）端的な視点に関する指導。<br>4．学び続ける教師：短期（実践スキルアップ）指導visionが重要。 |
| 4．スクールリーダー候補型<br>（トップ・エリア・ミドル）<br>（現職院生） | ・これまでの自己実践を総括して「意味づけ」したい。（実践から理論へ：帰納的思考）<br>・今後の実践を発展させる方向を持ちたい。（理論から実践へ：演繹的思考）<br>・せっかく大学院に来たのだから、大学院らしい学びを。<br>・ごく数名は博士進学にも関心あり。 | 1．Action research型の指導。<br>2．２年間で一貫性のある授業、及び研究指導が不可欠。（実践を前提に、本人・関係者・学校を改善する研究）<br>3．学び続ける教師：中長期的visionが重要。<br>4．指導者側には、実態が高い教師を教える「専門的指導力」（理論・実践・実証の融合力）が必要。 |

３）多様な現職教員のニーズに対応する「夜間・長期履修とオンライン化」

全国的な視点で考察する際、「教師教育の高度化（学校リーダー育成）」の視点から新教職大学院では、全派遣学生（15 名）が学校マネジメントプログラムに在籍し、神奈川の学校主任層（ミドルリーダー）、管理職候補（トップリーダー）、指導主事（エリアリーダー）等の「幅広い養成」を図っている点が特筆に値する。

これに加え、派遣ではない一般の現職学生等のリカレント教育の意味でも、オンラインシステムを併用する夜間・長期履修等を実施し、将来的な「ラーニング・ポイント制度」導入の礎としている。なお、現職教員選抜においては、「休業等での受講希望者」「働きながら夜間等の科目の受講希望者」「長期履修の受講希望者」「14 条特例者」等にも対応する入試を実施している。

４）博士課程への進学を可能とする学術論文指導

東京学芸大学大学院連合学校教育学研究科博士課程との接続を考慮して、「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書（平成 29 年８月）」で指摘された「日本型 Ed.D.」を見据えた研究指導の取り組みを進めている。これは、修士論文相当の教育機会を保証しつつ、修了生が博士課程を経るなどして、教職大学院、及び教育学部系教員に就く等のキャリア形成も考慮している。このため、教育実践を対象とした高度な研究力を培う学修機会を保証し、学術論文の指導体制を整えている。

５）「教師教育の高度化と国際化」の「中長期 vision」

新教職大学院は独自に「中長期vision」を掲げ、「教師教育の高度化（特に夜間・長期履修による管理職/トップリーダー育成プログラム）」と「教師教育の国際化（海外教育機関との共同による初任者/ヤングリーダー、中堅教員/ミドルリーダー研修）」の開発も検討していく。

**III　基準ごとの自己評価**

**基準領域１：理念・目的**

**１　基準ごとの分析**

**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。**

**［基準に係る状況］**　.

本教職大学院設置の理念・目的は、学校教育法第 99 条及び専門職大学院設置基準第２条、第 26 条のとおり、横浜国立大学大学院学則第４条の２に専門職学位課程としての特質とともに明確に規定している（資料１－１－１）。

教育研究上の目的については、横浜国立大学教職大学院（教育学研究科高度教職実践専攻）「2020 年度 履修の手引き」等に明示している（資料１－１－２）。

また、横浜国立大学憲章においても、「実践性」「先進性」「開放性」「国際性」の観点から、その理念・目的について定めており、本教職大学院もこれらに対応する意味で、特に神奈川県を対象として「開放」し、その「先進」的なシステムの構築、及び、教育「実践」の「高度化・国際化」を推し進めている（資料１－１－３）。

【資料１－１－１　横浜国立大学大学院学則（抜粋）】

（教育研究上の目的）
第４条の２　大学院に置く研究科及び学府並びに専攻ごとの人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的は、別表第４に掲げるとおりとする。

別表第４
　教育学研究科では、理論と実践の往還による学びを実現するプログラムを重視し、高度な専門性を持った教員の育成を目的とする。

高度教職実践専攻（専門職学位課程（教職大学院））
　地域の教育現場における諸課題を、同僚性を活かして解決にあたることのできる教職に関する高度な専門性を有し、学校や地域で中核となって活躍し、またそれを支えることのできる教員を育成することを目的とする。このため、教育委員会や学校等との連携により、学校内、学校間、地域と協働して教育活動の質を高める実践的問題解決能力を養うための教育研究を行う。

（出典：横浜国立大学大学院学則）

【資料１－１－２　2020 年度履修の手引き P1（抜粋）】

１．教職大学院（教育学研究科高度教職実践専攻）の目的

神奈川県教育委員会、横浜市教育委員会、川崎市教育委員会、相模原市教育委員会と連携し、同僚性を構築或いは活性化させ、学校や地域が抱える諸課題に対して中心となって活躍できる次のような人材の養成・育成を目的として平成 29 年度に教育学研究科内に教職大学院（高度教職実践専攻）を設置した。

① 学校や地域が抱える教育課題を認識かつ分析し、適切な教育・研究資源を活用しつつ、教員相互の同僚性を構築或いは活性化して、課題解決のプロセスで学校や地域のリーダーとして活躍し、自らも成長する中核的中堅教員。

② 実践者として学び続けることと研究能力を身に付けることを通して、自ら教育実践上の問題を発見し、その解決に努めるとともに、学校経営の視点も自覚しながら、同僚性を支える一員として、新しい学校づくりに積極的に参画できる新人教員。

（出典：2020 年度履修の手引き）

【資料１－１－３横浜国立大学憲章（抜粋）】

「横浜国立大学は、現実の社会との関わりを重視する「実践性」、新しい試みを意欲的に推進する「先進性」、社会全体に大きく門戸を開く「開放性」、海外との交流を促進する「国際性」を、建学からの歴史の中で培われた精神として掲げ、21 世紀における世界の学術研究と教育に重要な地歩を築くべく、努力を重ねることを宣言する。この理念を実現するために以下のことがらを長期の目標として定める。」

（出典：横浜国立大学憲章）

**《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）本教職大学院は目的及び理念は法令に則し、大学院学則に定め、専門職学位課程としての特質とともに明確に規定していることから、基準を満たしていると判断する。

２）本教職大学院は大学院教育学研究科（修士課程）を再編し、教育研究上の目的については、「履修の手引き」等に明示し、「横浜国立大学憲章」においても、理念・目的、教育研究の在り方、運営の在り方とともに教育目標について定めている。

以上により、基準を十分に達成していると判断する。

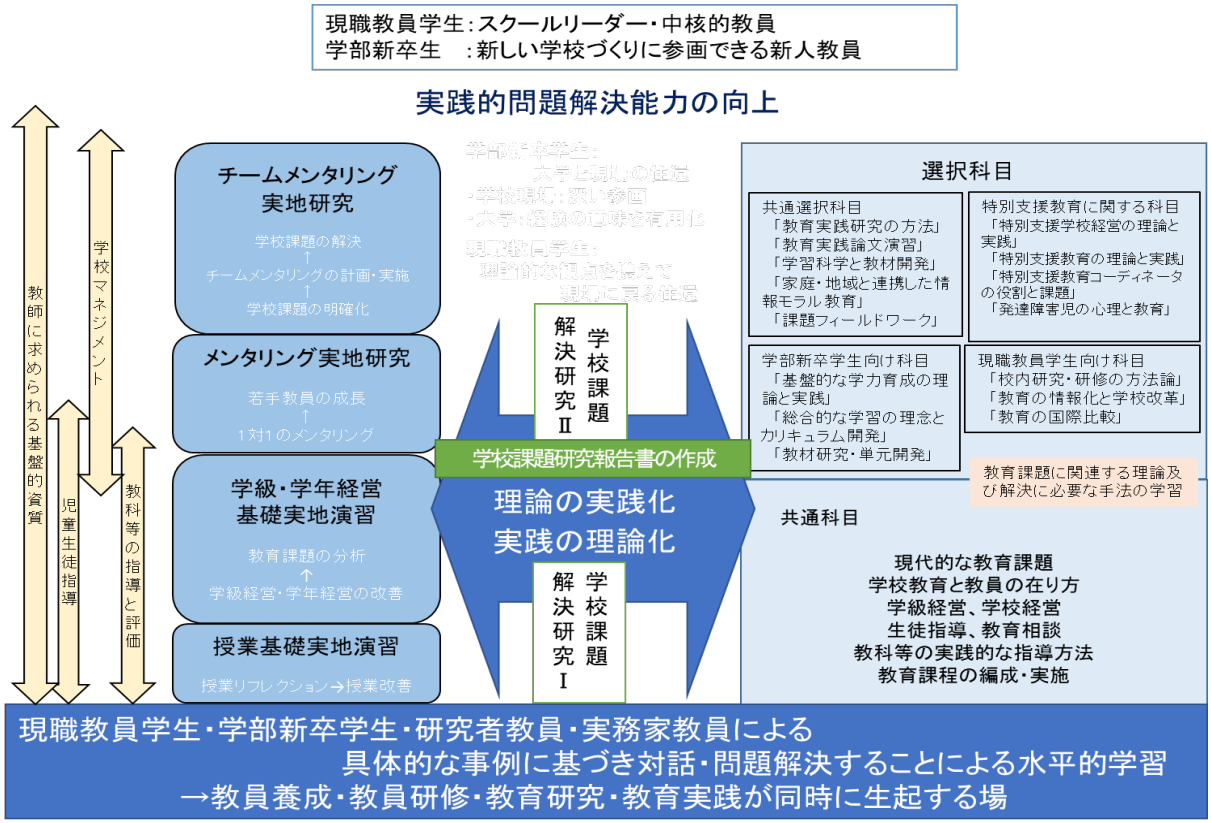
**基準１－２**

**○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。**

**［基準に係る状況］**

本教職大学院がめざす人材養成・教員像は、「2020 年度履修の手引き」に掲げているとおり（資料１－１－２〈再掲〉)、現代的な教育課題に対応できる「実践的指導力（理論と実践の融合・往還)」を備えた「学び続け探究し続ける」教員像を意味している（資料１－２－１)。よって、本教職大学院の３ポリシーは、育成スタンダード（別添資料１－２－１）に対応しつつ、教職実践の三本柱である授業（学習指導)、学級経営（生徒理解/指導)、学校マネジメントにおける総合的な企画調整力・構成力・開発力等を備えた教員像に関する各ポリシーとなる（資料１－２－２)。

【資料１－２－１　カリキュラムマップ】




| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 授業基礎実地演習※実務経験による免除可 | 学級・学年経営基礎実地演習※実務経験による免除可 | 特別支援教育授業基礎実地演習※実務経験による免除可 | 特別支援学級・学年経営基礎実地演習※実務経験による免除可 | メンタリング実地研究 | チームメンタリング実地研究 | 特別支援教育メンタリング実地研究 | 特別支援教育チームメンタリング実地研究 | 学校課題解決研究Ⅰ | 学校課題解決研究Ⅱ | 学校課題解決研究Ⅰ（特別支援教育） | 学校課題解決研究Ⅱ（特別支援教育） | | | | | | | |
| 学校実習科目（必修10単位）※短期履修が認められた場合6単位免除 | | | | | | | | 課題研究（必修4単位） | | | | | | | | | | |
| 教育実践研究の方法 | 教育実践論文演習 | 学習科学と教材開発 | 家庭・地域と連携した情報モラル教育 | 課題フィールドワーク | 基盤的な学力育成の理論と実践 | 総合的な学習の理念とカリキュラム開発 | 教材研究・単元開発 | 校内研究・研修の方法論 | 教育の情報化と学校改革 | 教育の国際比較 | 特別支援学校経営の理論と実践 | 特別支援教育の理論と実践 | 特別支援教育コーディネータの役割と課題 | 発達障害児の心理と教育 | | | | |
| 共通選択科目 | | | | | 学部新卒学生向け科目 | | | 現職教員学生向け科目 | | | 特別支援教育に関する科目 | | | | | | | |
| 選択科目（選択5科目10単位以上） | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 学習指導要領と教育課程の編成 | 特別支援教育の教育課程開発 | 授業デザインの理論と実践 | ICTを活用した授業改善 | 特別支援教育の授業デザイン | 個別の教育支援計画・個別の指導計画 | 教育相談体制とカウンセリング | 児童生徒がもつ課題の理解と指導方法 | 組織マネジメントと学校経営 | 学級経営・学級指導の実践と課題 | 教職メンタリングの理論と実践 | 教員の社会的役割と職能発達 | 教育改革の現状と神奈川の教育事情 | インクルーシブ教育の理論と課題 | | | | | |
| 選択必修 | | 選択必修 | | | | 必修 | | 必修 | | 必修 | | 必修 | | | | | | |
| 教育課程の編成・実施に関する領域 | | 教科等の実践的な指導方法に関する領域 | | | | 生徒指導、教育相談に関する領域 | | 学級経営、学校経営に関する領域 | | 学校教育と教員の在り方に関する領域 | | 現代的な教育課題 | | | | | | |
| 共通科目（5領域11科目22単位） | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

（出典：教職大学院　作成資料）

【資料１－２－２　教職大学院の３ポリシー】

**（１）ディプロマ・ポリシー(Diploma Policy、 DP)**

【現職教員学生】

●DP1 知識・技能

学校や地域の教育課題解決に向けて、スクールリーダーとして必要とされる、学校の組織運営、教科等の指導と評価、児童生徒指導に関する実践的な知識・技能等を身に付けている。

●DP2 思考力・判断力・表現力

学校や地域の教育課題に関して、課題の分析や解決に向けた筋道等を、学校組織の在り方や学校内外の教育資源の活用方法等も考慮しながら、具体的に提案し共有化を図ることができる。

●DP3 主体的・協働的に学ぶ態度

急速に変化する社会や教育現場の課題に関して、学校や地域の教員とともに主体的・協働的に学び、自らの生きがいとして学び成長する姿を若手教員等に示すことができる。

【学部直進学生】

○DP1 知識・技能

自らの教育実践上の課題を発見するとともに、新しい学校づくりの一員として、学校の組織運営、教科等の指導と評価、児童生徒指導に関する知識・技能等の重要性を理解している。

○DP2 思考力・判断力・表現力

自らの教育実践上の課題や、学校や地域の教育課題に関して、新しい学校づくりの一員として、課題の分析や解決に向けて自ら考え、提案することができる。

○DP3 主体的・協働的に学ぶ態度

学校や地域の先輩教員とともに学び、同僚性を支えながら、新しい学校づくりに積極的に参画することができる。

**（２）カリキュラム・ポリシー(Curriculum Policy、 CP)**

【現職教員学生】

●CP1 学校や地域のスクールリーダーとして活躍できる高度専門職として、教職をめざす学部直進学生とともに学び合いながら、実践的知を理論によりさらに高度化し、責任感と意欲を高めることができる教育課程を提供する。

【学部直進学生】

○CP1 新しい学校づくりの一員として活躍できる専門職として、先輩教員とともに学び合いながら、理論と実践の往還により、確かな力として定着させ、学び続ける意欲をもった人材育成のできる教育課程を提供する。

**（３）アドミッション・ポリシー(Admission Policy、 AP)**

【現職教員学生】

● AP1 学校や地域が抱える教育課題を認識かつ分析し、適切な教育・研究資源を活用しつつ、教員相互の同僚性を構築、或いは活性化して、課題解決のプロセスで学校や地域のリーダーとして活躍し、自らも成長する中核的中堅教員。

【学部直進学生】

| |
|---|
| ○ AP1 実践者として学び続けることと研究能力を身に付けることを通して、自ら教育実践上の問題を発見し、その解決に努めるとともに、学校経営の視点も自覚しながら、同僚性を支える一員として、新しい学校づくりに積極的に参画できる新人教員。 |

（出典：教職大学院　作成資料）

**○改組後の状況**

新教職大学院の３ポリシーは資料１－２－３の通りであり、本教職大学院では、独自の養成しようとする教員像として、「理論と実践の往還・自己内融合」（バイリンガル教員）の理念実現を重視している。「理論の応用」「実践の理論」に関わる諸能力を修得し、高度な実践的指導力を有する教員を育成する。その理念に照らし合わせた際、「教職大学院の教育研究上の目的」を満たした人材に学位を授与すること（ディプロマ・ポリシー）、また、その志向性を有する人材を入学させること（アドミッション・ポリシー）を定め、それらに資する教育課程の開発の工夫（カリキュラム・ポリシー）をした上で、それら３ポリシーの整合性もとれていると考えている。

【資料１－２－３　新教職大学院の３ポリシー】

| | |
|---|---|
| | （1）ディプロマ・ポリシー (Deploma Policy) |
| | 以下の３つの力を身に付け，かつ，別に定める修了要件を満たした者に学位を授与する。 |
| DP1 | 同僚性を構築・活性化させ，様々な教育課題の解決に向けて学校や地域のリーダーとして，あるいは新しい学校づくりの一員として積極的かつ協働的に取り組むことができる力。 |
| DP2 | 学習指導，児童生徒指導，支援を必要とする子どもに対する指導に関する知識・技能を身につけ，個に応じた実践的な指導ができる力。 |
| DP3 | 急速に変化する社会や教育現場の課題に関して，主体的・協働的に学び続ける力。 |
| | （2）カリキュラム・ポリシー (Curriculum Policy) |
| | 学校マネジメントを担い学校や地域の教育活動においてリーダーとなる教員（スクールリーダー）を育成する「学校マネジメントプログラム」と，確かな学力の育成とそれを保障する授業改善や多様なニーズに適切に対応できる教員を養成する「教科教育・特別支援教育プログラム」の二つのプログラムを設定し，理論と実践の往還に基づいた学修を基本とし，次のような共通科目，選択科目，学校実習科目及び課題研究により教育課程を編成する。 |
| CP1 | 共通科目においては，必置の共通５領域の中に，地域の教育課題についての理解を深め，実践力を培うことを目的とした科目である「神奈川の教育課題」の科目を設定し，神奈川のスクールリーダーとして求められる基盤的な学修を行う。 |
| CP2 | プログラム共通選択科目とプログラム別選択科目に区分される選択科目において，共通科目の各授業を土台として学生一人一人の専門性や課題意識に応じて学修を深め，高度な研究能力を育む。 |
| CP3 | 学校実習科目において，学校における教育活動や実務全般について総合的に体験し，授業や学級経営に関する基本的なスキル等を身に付ける。 |
| CP4 | 課題研究を必修とし，学生自らが学校現場から課題を見いだし，その改善や解決に取り組むとともに教育実践研究を進める能力を身に付ける。 |
| | （3）アドミッション・ポリシー(Admission Policy) |
| | 理論と実践の往還に基づいて，学校マネジメントを担い学校や地域の教育活動においてリーダーとなる教員（スクールリーダー）の育成と，学び続ける意欲を持ち積極的に学校づくりに参画できる若手教員の養成を使命とし，神奈川の教育に貢献しようとする次のような人々を求めている。 |
| AP1 | 授業づくりや学級・学年経営等に関する基本的な知識を持ち，学校や地域の教育課題解決に向けて積極的に努力し学び続けようとする高い志を有する教員。 |
| AP2 | 教員免許を有する者で神奈川県内の教員を志し，自らの課題意識を持ち，理論に裏打ちされた実践力を高め，同僚と協働しつつ生涯にわたって学び続ける意欲を有する者。 |

（出典：教職大学院　作成資料）

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料１－２－１】横浜国立大学教職大学院教員養成・育成スタンダード

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

本教職大学院では、優れた若年層教員の育成、ミドルリーダーとして機能する中堅層教員の育成を目的としており、教職の生涯にわたる職能形成を支える設定となっている。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・ポリシーの整合性を図った上で、組織理念や人材育成の目的をカリキュラムマップとして１枚のシートに関連づけて整理し、ウェブサイトやパンフレットにおいて外部公開をしている。また、本教職大学院のディプロマ・ポリシーを、神奈川県内の教員育成指標、及び本学スタンダードと関連づけた上でカリキュラムマップをまとめている点にも特徴がある。

以上により、基準を十分に達成していると判断する。

**２　「長所として特記すべき事項」**

本教職大学院は、地域・学校の抱える教育課題を取り上げ、その解決のプロセスに、メンタリングの理念・方法を導入し、「理論と実践の往還・自己内融合」を通して、「学び合いの関係性」を連携協力校、及び、原籍校の中で醸成していく。換言すれば、ベテラン教員に主導された経験的な同僚の教育実践を支え合う活動を、本教職大学院では、研究的・実践的知見から体系化・高度化することで、効果的に「同僚性を高め、学びを支え合う」関係性を学校組織の中に再構築していくことを目指している。

メンタリングの理念・方法の導入は、単に一学校の抱える教育課題の解決だけでなく、地域や他の学校への課題解決と同僚性活性化の波及効果も期待できる。本教職大学院がめざすものは、そうしたメンタリングの理念・方法を通して、種々の教育課題の解決とともに、世代交代の急激な神奈川県下において新しい学校づくりを支える「高度専門職としての教員」の資質能力の向上を図ることにある。

**基準領域２：学生の受入れ**

**１　基準ごとの分析**

**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。**

**［基準に係る状況］**

現行の一般選抜、現職教員選抜に加え、本学教育学部や附属学校及び他大学との連携を強化することにより優秀な学生を確保するとともに、神奈川県内の現職教員の多様なニーズに応えるため、アドミッション・ポリシーに基づき、以下のように入学者選抜を実施している。

第一に、現職教員学生の場合は、「AP1 学校や地域が抱える教育課題を認識かつ分析し、適切な教育・研究資源を活用しつつ、教員相互の同僚性を構築、或いは活性化して、課題解決のプロセスで学校や地域のリーダーとして活躍し、自らも成長する中核的中堅教員」の観点を確認するために、まず、出願資格として教員免許状の取得を掲げ、教職大学院履修の適性を評価している。

第二に、学部直進学生の場合は、「AP1 実践者として学び続けることと研究能力を身に付けることを通して、自ら教育実践上の問題を発見し、その解決に努めるとともに、学校経営の視点も自覚しながら、同僚性を支える一員として、新しい学校づくりに積極的に参画できる新人教員」の観点から、学校課題研究計画書の書類審査、及び、小論文・面接の方法で評価している。

特に、現職教員学生の場合、短期プログラムが主流となることから、提出を求める計画書・申告書では、主としてこれまでの実習・実践経験を通して析出した実践課題を構造的に提示し、その解決の見通しについて提案することとしている。また、教職大学院進学以降の実践研究の計画についても、あわせて提案する。

面接では、特に、関心・意欲・態度を評価する。現職教員学生には、人材育成、チームづくり、保護者及び地域との連携協働、スクールリーダーとしての使命感等について問う。一方、学部直進学生には、児童生徒理解、学習指導と生徒指導、同僚との協働的職務遂行、教師としての使命感等について問う。書類審査・課題レポート・面接は、いずれも、複数名で審査にあたっている。

この他、入試業務の運営や合否判定については、教育学研究科のマネジメントの一部として適切に遂行している。入試実施本部（研究科長が本部長を務める）の設置、教職大学院での合否判定、学部・大学院入試委員会での判定、教授会での審議、学長による合格者決定の手続きを経て、厳正に入学者選抜を行っている。

**○改組後の状況**

一般選抜、現職教員選抜に加え、本学教育学部や附属学校、及び、他大学との連携を強化することにより優秀な学生を確保するとともに、神奈川県内の現職教員の多様なニーズに応えるため、以下のように入学者選抜を実施する（別添資料２－１－１、２－１－２、２－１－３、２－１－４、２－１－５、２－１－６）。

〔学校マネジメントプログラム〕

・現職教員（教育行政機関の職員を含む）で、教員免許状（一種）を有し、１０年以上の教職経験並びに２校以上の学校現場経験などを有する者。

〔教科教育・特別支援教育プログラム〕

・学部直進学生で、教員免許状（一種）取得見込みであり、神奈川県内の教員になることを希望している者。

・現職教員（教育行政機関の職員を含む）で、教員免許状（一種）を有し、３年以上の教職経験を有する者。

・本学大学院学則第 21 条第１項第８号の規定により、大学に３年以上在学した者であって、本教職大学院の定める単位を優秀な成績で修得したと認めた者。

・すでに教員免許（一種）を取得、あるいは取得見込である社会人で、神奈川県内の教員になることを希望している者。

なお、教科教育・特別支援教育プログラムは、「言語・文化・社会」「自然・生活」「芸術・身体・特別支援」の３つのサブグループで構成し、入試はサブグループ別に実施する。

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料２－１－１】2021 年度横浜国立大学教職大学院 教育学研究科高度教職実践専攻「学生募集要項」【派遣教員選抜】、【一般選抜・現職教員選抜】、【学内特別選抜・連携大学特別選抜】、【附属学校教員特別選抜】

【別添資料２－１－２】教職大学院が変わります（教職大学院チラシ）

【別添資料２－１－３】教育学研究科高度教職実践専攻入試・広報部会申し合わせ

【別添資料２－１－４】教育学研究科高度教職実践専攻入学者選抜試験問題作成・点検委員会内規

【別添資料２－１－５】入学者選抜の審査基準

【別添資料２－１－６】実習免除の観点について、短期履修の審査プロセス

**（基準の達成状況についての自己評価：A ）**

アドミッション・ポリシーに基づき、志願者に広く門戸を開いているとともに、書類審査・課題レポート・面接の方法により、志願者の適性を多面的に評価できている。審査基準・評価観点も明確に定められ厳正に機能している。また、採点や面接を複数の教員で実施しており、充分に公平性・平等性・開放性が担保された入試となっている。

１）現職教員学生、及び、学部直進学生それぞれの履修目的に沿った入試科目・入試方法を設定し、入学者受入方針に基づき適切な学生を受け入れている。入学者選抜に当たっては、準備、試験当日、合格発表まで、入学試験部会委員が中心となり、入学試験担当職員との連携の下、公正に実施している。また、社会人の特例措置を設けて、受験者に対する開放性も担保している。

２）本学の入学者選抜は、両プログラムともにプレゼンテーションを科目として課しており、教職実践に関わる主題に即して一定時間で受験者の対応を問う場を設けることで、その能力を評価・判断する本学独自の方式を取り入れている。

以上により、基準を十分に達成していると判断する。

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。

［基準に係る状況］

これまで、本教職大学院の入学定員は 15 人であった。現職教員学生、学部直進学生の内訳については、設置当初の平成 29 年度からの入学実績は以下のとおりとなっている（資料２－２－１）。

【資料２－２－１　入学者数一覧（入学年度：平成 29 年度～令和２年度）】

| 改 組 前（入学定員１５人） | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 入学年度 | 入学者数 | | | | | | | | | | | 入学定員充足率 |
| | 現職教員 | 内派遣※１ | 派遣教育委員会内訳 | | | | 内短期※２ | 学部新卒者 | 内自大学 | その他※３ | 合計 | |
| | | 計 | 神奈川県 | 横浜市 | 川崎市 | 相模原市 | 計 | | 計 | | | |
| H29 | 11 | 11 | 8 | 2 | 1 | | 11 | 3 | 0 | 0 | 14 | 93.3% |
| H30 | 14 | 13 | 8 | 3 | 1 | 1 | 12 | 3 | 1 | 0 | 17 | 113.3% |
| H31 | 12 | 12 | 8 | 3 | 1 | 0 | 11 | 3 | 1 | 0 | 15 | 100.0% |
| R2 | 13 | 13 | 8 | 3 | 1 | 1 | 13 | 4 | 1 | 0 | 17 | 113.3% |
| 平均 | 12.5 | 12.3 | 8 | 2.8 | 1 | 0.7 | 11.8 | 3.3 | 0.8 | 0 | 15.8 | 105.0% |
| ※１　現職教員のうち、教育委員会からの派遣によるもの。派遣教員以外は休業制度等の利用者や臨時的任用講師、非常勤講師等。 | | | | | | | | | | | | |
| ※２　現職教員のうち、短期履修（標準修業年限１年）の制度利用者数 | | | | | | | | | | | | |
| ※３　現職教員以外の社会人等 | | | | | | | | | | | | |

（出典：教職大学院　作成資料）

本教職大学院としては、高度専門職業人の養成の観点から、入学者の選抜を厳正に実施してきた。

定員の充足という観点からみると、平成 29 年度を除く各年度において入学定員を満たしており、このことは入学者の確保のために実施した入試システムの構築、及び、広報の在り方についての自助努力の成果であると考えている。

○改組後の状況

令和３年度は、大学院の改組に伴い、教職大学院の入学定員を 60 人(総合大学としては全国最大規模)とし、入学者は 60 人、入学定員充足率は 100%であった（資料２－２－２）。教職大学院の入学定員を拡大した背景には、学校現場における実践に基づき、喫緊の現代的教育課題を多面的・総合的に捉え、それを解決することのできる高度専門職業人としての教員の養成を求める社会的要請があったため、コース設計を図った。

また、新教職大学院の特徴の一つとして、附属学校教員特別プログラムを設置した。これは附属学校での勤務を継続しながら教職大学院の科目を履修して、４年程度で修了ができる教育課程となっている。

さらに、教科教育・特別支援教育プログラムに入学する現職教員学生は、「大学院設置基準」第 14 条の特例を活用し、１年次はフルタイムで就学し、２年次は在籍校に勤務しながら夜間・休日等において単位修得、課題研究の指導を受ける制度も充実させた（日常的な指導は、可能な限り学生の事情に配慮した時間に実施し、附属図書館及び情報基盤センター等の利用を勧めるほか、電子メールなどによる情報交換を通して、有効な指導を行っ

ている）。

改組後の入試の状況として、以下の特色ある入試形態（システム）を構築し、実施することができた（別添資料２－１－１〈再掲〉、２－１－２〈再掲〉）。

Ａ日程：2020 年 11 月 14 日（土）

Ｂ日程：2021 年１月 10 日（日）

Ｃ日程：2021 年２月 27 日（土）

①【派遣教員選抜】学校マネジメントプログラム

②【一般選抜】・【現職教員選抜】教科教育・特別支援教育プログラム

③【学内特別選抜】・【連携大学特別選抜】教科教育・特別支援教育プログラム

④【附属学校教員特別選抜】附属学校教員特別プログラム

【資料２－２－２　改組後の教職大学院入学者数一覧】

| 改組後（入学定員６０人） | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 入学年度 | 入学者数 | | | | | | | | | | | | 入学定員充足率 |
| | 現職教員 | 内派遣※１ | 派遣教育委員会内訳 | | | | 附属学校教員 | 内短期※２ | 学部新卒者 | 内自大学 | その他※３ | 合計 | |
| | | 計 | 神奈川県 | 横浜市 | 川崎市 | 相模原市 | | 計 | | 計 | | | |
| R3 | 28 | 17 | 10 | 6 | 1 | 0 | 3 | 15 | 30 | 9 | 2 | 60 | 100.0% |
| | | | | | | | | | | | | | |
| ※１　現職教員のうち、教育委員会からの派遣によるもの。派遣教員以外は休業制度等の利用者や臨時的任用講師、非常勤講師等。 | | | | | | | | | | | | | |
| ※２　現職教員のうち、短期履修（標準修業年限１年）の制度利用者数 | | | | | | | | | | | | | |
| ※３　現職教員以外の社会人等 | | | | | | | | | | | | | |

（出典:教職大学院　作成資料）

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料２－１－１】2021 年度横浜国立大学教職大学院 教育学研究科高度教職実践専攻「学生募集要項」【派遣教員選抜】、【一般選抜・現職教員選抜】、【学内特別選抜・連携大学特別選抜】、【附属学校教員特別選抜】〈再掲〉

【別添資料２－１－２】教職大学院が変わります（教職大学院チラシ）〈再掲〉

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

本教職大学院では、開設以降４年間のうち平成29年度を除く年度において、入学定員を確保しおり、４年間の平均で、入学定員15名に対して15.8名の入学者数を得ている。こうした実績・ニーズを踏まえて、令和３年度の改組では、教職大学院の入学定員を60人（総合大学としては全国最大規模）とし、入学者は60人、入学定員充足率は100％であった。以上のように、開設以降、適正な入学者数を確保している。

以上により、基準を十分に達成していると判断する。

**２　「長所として特記すべき事項」**

全国で定員割れが課題となる中で、令和３年度の改組では、新教職大学院の入学定員を 60 人（総合大学としては全国最大規模）とし、その入学者は 60 人、入学定員充足率はちょうど 100％であった。このことは、全国の動

向をふまえると一定の評価に値するのではないかと考えている。各入学者選抜を戦略的に進めたことに要因があると分析している。

**基準領域３　教育の課程と方法**

**１　基準ごとの分析**

**基準３－１**

**〇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。**

［基準に係る状況］

本教職大学院と県内教育委員会とが教職大学院諮問会議（教育課程連携協議会）や教員研修の高度化検討委員会で、神奈川県の教育課題とその解決策について協議を重ね、例えば、教員の経験年数の均衡の崩れから指導主事の若年化が進み、教科の授業等への指導助言を適切に行うことのできる専門性を有する人材、国や地方の教育動向、教育法規等の幅広い知識やマネジメント能力を有する人材、一般学級においても特別支援教育の専門性を有する人材不足が課題として挙げられ、これらをふまえて既述の理念とカリキュラム・ポリシーに基づき、本教職大学院では、下記の教育課程を編成している。

（１）履修基準

授業科目は、「共通科目」「選択科目」「学校実習科目」「課題研究」に区分される（別添資料３－１－１）。

修了要件を満たすためには、以下の資料３－１－１により、合計46単位以上（短期履修を認められた者については40単位以上）を修得する必要がある。

【資料３－１－１　2020年度教育課程一覧】

| 授業科目 | | 最低単位数 |
|---|---|---|
| 科目区分 | 科目領域等 | |
| 共通科目 | 教育課程の編成・実施に関する領域 | ２科目４単位選択必修 |
| | 教科等の実践的な指導方法に関する領域 | |
| | 生徒指導、教育相談に関する領域 | ８科目１６単位必修 |
| | 学級経営、学校経営に関する領域 | |
| | 学校教育と教員の在り方に関する領域 | |
| | 現代的な教育課題 | |
| 選択科目 | 共通選択科目 | ５科目１０単位以上<br>選択履修（※１） |
| | 学部新卒学生向け科目 | |
| | 現職教員学生向け科目 | |
| | 特別支援教育に関する科目 | |
| 学校実習科目 | 基礎実習 | １０単位選択必修（※２） |
| | メンタリング実習 | |
| 課題研究 | | ４単位選択必修 |
| 合計 | | ４６単位（※３） |

※１　原則として、学部新卒学生向け科目は学部新卒学生、現職教員学生向け科目は現職教員学生が受講対象だが、各自の課題に応じてはその限りではない。

※２　短期履修の場合はメンタリング実習４単位必修

※３　短期履修の場合は４０単位

（出典：2020年度履修の手引き）

（２）授業科目の構成

共通科目（20単位）、選択科目（10単位以上）、学校実習科目（10単位）、課題研究（４単位）で構成する。

なお、授業は、６ターム制で行い、原則として研究者教員と実務家教員のTT、少人数、「講義＋演習」を基

本とした90分２コマで実施する。また、授業は原則、午前中に行い、午後は実習校（連携協力校）での活動や大学での受講の準備等に充てるなど、各自が主体的に学修に取り組む時間としている。

（３）新教職大学院の育成スタンダードからみる「理論と実践を往還・融合させる教育課程」

新教職大学院においては、現行の育成スタンダードを見直し、より地域が求める教員養成・育成の在り方を反映させるために、県内４教育委員会の育成指標の観点をすべて網羅するよう改訂し（資料３－１－２）、新育成スタンダード（別添資料３－１－３）に基づき教育課程を検討し策定した。

その一例を以下に示す。

【資料３－１－２横浜国立大学教員養成・育成スタンダード改訂版】

［Ⅰ.教師に求められる基盤的資質］

| | 学部教員養成スタンダード改訂案 | | | 教職大学院教員養成・育成スタンダード改訂案 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 領域 | | 観点 | 項目 | | 観点 | 項目 | |
| | | | | | | A　ストレートマスター | B　スクールリーダー（現職教員） |
| Ⅰ<br>教員に求められる基盤的資質 | 1 | 豊かな人間性 | 進んで挨拶し、正しい言葉遣いで話すとともに、服装や身だしなみにも気を配り、広い視野・高い人権意識を持とうとしている。 | 1 | 豊かな人間性 | 広い視野・高い人権意識を持ち、多様な考え方や立場を受けとめることができる。 | 広い視野・高い人権意識を持ち、多様な考え方や立場を受けとめることができる。 |
| | 2 | 教職への熱意 | 教員になりたいという意欲を持ち、その使命と職務内容、児童生徒に対する責務を理解しようとしている。 | 2 | 教職への熱意 | 教員になりたいという強い意欲を持ち、その使命と職務内容、児童生徒に対する責務を理解している。 | 教員としての誇りを持ち、教師の使命と職務内容、児童生徒に対する責務を理解している。 |
| | 3 | コミュニケーション能力 | 自己を積極的に表現するとともに、他者の言葉を共感的に理解しようとしている。 | 3 | コミュニケーション能力 | 自己を積極的に表現するとともに、他者を共感的に理解し、相互に良好な関係を築くことができる。 | コミュニケーションの重要性を理解し、良好なコミュニケーションを通して自他の向上を図ることができる。 |
| | 4 | 組織人としての自覚 | 学校運営は教職員全員で行うということを理解し、他の教職員と連携、協働して職務を遂行する姿勢を持っている。 | 4 | 組織人としての自覚 | 学校運営は教職員全員で行うことを理解し、他の教職員と連携、協働して職務を遂行する姿勢を持っている。 | 職場における同僚性の大切さと、それを高めていく方策について考察し、他の教職員と連携、協働して職務を遂行することができる。 |
| | 5 | 省察・研鑽・探究力 | 常に自分の学びを振り返り、課題を見つけて改善しようとしている。 | 5 | 省察・研鑽・探究力 | 学び続ける向上心を持ち、常に自らを振り返り、課題を見つけて改善しようとしている。 | 変化に対応して学び続ける向上心を持ち、常に自らを振り返り、課題を見つけて改善し、成果を教育実践に活かすことができる。 |
| | 6 | コンプライアンス・服務 | 教職員として必要な法令や規則とそれらを遵守することの重要性を理解し、社会や学校等のルールを守り、児童生徒の規範となるよう努力している。 | 6 | コンプライアンス・服務 | 教職員として必要な法令や規則を理解し、その上で、高いモラルを持つことが求められる教員としての、コンプライアンスの重要性や服務規律の厳格さについて理解している。 | 教職員として必要な法令や規則を遵守することを自覚し、教員として適切なコンプライアンスや服務を実践するとともに、他の教員に指導・助言することができる。 |
| | 7 | 健康管理 | 生活習慣を正しくし、心身の健康維持に努めている。 | 7 | 健康管理 | 心身の健康を維持することの重要性を認識し、規則正しい生活を送っている。 | 自分の健康はもとより、同僚の健康にも配慮し、働きやすい職場環境の実現に努力している。 |

（出典：横浜国立大学教員養成・育成スタンダード改訂版（抜粋））

①　共通科目

共通科目は、実務家教員と研究者教員が協働で授業を実施して、理論と実践を往還し、自己内融合をしながらより深い実践的な学修をめざすものである。教職大学院に義務づけられた必置５領域に現代的な教育課題の領域を加え、神奈川県の地域実態に合わせた「教育改革の現状と神奈川の教育事情」「インクルーシブ教育の理論と課題」「教育の情報化と学校改革」も必修科目とした。原則として、現職教員学生と学部直進学生が同じ授業を受講する。

②　選択科目

選択科目は、共通科目の各領域で設定されている授業を土台として、より専門的に学修できる科目に加え、様々

な教育課題に対応するための科目が設定されている。選択科目についても、実務家教員と研究者教員が協働で授業を実施して、理論と実践を往還し、自己内融合をしながら深い実践的な学修をめざす。

学部直進学生向けの科目は、共通科目の教育課程の編成・実施，教科等の実践的な指導方法の発展的な内容として、学力、総合的な学習のカリキュラム、教材研究・単元開発に関するものが設定されている。現職教員学生向けの科目は、学校経営的な視点を深めるために校内研究・研修に関するもの、児童・生徒理解に関するもの、広い視野から教育を見直し、グローバル化に対応した教育の在り方を検討する科目も設定されている。

③　学校実習科目

学校実習は二系統に分けて行う。一つの系統は〈基礎実習〉であり、「授業基礎実地演習」と「学級・学年経営基礎実地演習」で、授業や学級経営に関する基本的なスキル等を、実践を通して身に付けることを狙いとする。もう一つの系統は、〈メンタリング実習〉であり、個別メンタリングを行う「メンタリング実地研究」と組織的なメンタリングを行う「チームメンタリング実地研究」で、主に教員間の協働性を活性化するための実習を行う。

なお、現職教員学生のうち短期履修が認められたものは、基礎実習の履修を免除することができる。

④　課題研究

「学校課題解決研究Ⅰ・Ⅱ」「学校課題解決研究Ⅰ・Ⅱ（特別支援教育）」では、学校実習（基礎実習・メンタリング実習）における実践、観察・調査、メンターチームへの参画等の成果をもとに、グループでの報告、全教員・全学生が一堂に会してのプレゼンテーション、討議等により、情報交換、意見交流を定期的に行い、指導教員による個別指導等を通して、学校課題研究報告書にまとめる。

以上のように、カリキュラム・ポリシーに基づいた教育課程の編成、及び、育成スタンダードに基づいた学修指導となるように本教職大学院のコンテンツを開発している。

また、６ターム制をとっていることも大きな特徴となっている（資料３－１－３）。

ターム制の場合、短期間で「各科目の学修」を履修するので１・２時間をセットにした授業形態となる。

例えば１時間目は理論的学修（主として講義形式）を深め、２時間目はそのテーマに応じた演習形態をとる授業スタイルが主流となる。概して午後はオープンな時間となり、本教職大学院の特徴である e-ポートフォリオによって学びの振り返りを整理することで、「理論と実践の往還・自己内融合」を深めることができる。特に現職教員学生の場合、原籍校へ戻り、授業で習得した知識を実際に援用してみることも可能である。

以上の「学びのシステム」を構築する上で、年間を春学期・秋学期に二分化し、更に各３ターム、計６タームに設定し、上述の学修を保証した点に大きな特徴がある。

【資料３－１－３　６ターム制事例（令和２年度）】

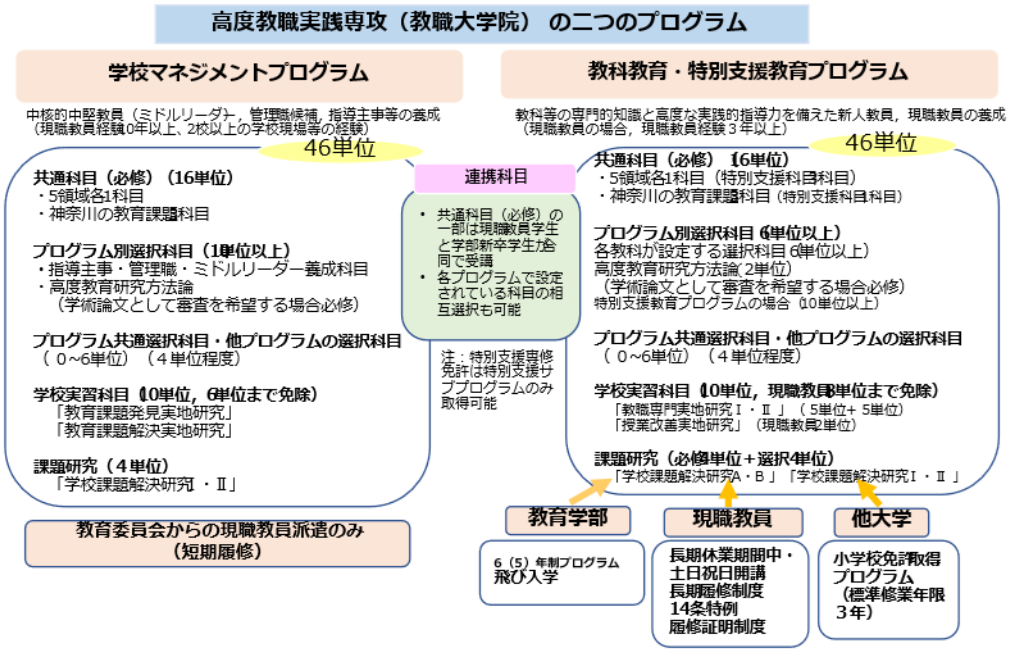
| 学期 | ターム | 期間 |
|---|---|---|
| 春学期 | 第１ターム | ４月　６日（月）　～　６月　３日（水） |
| | 第２ターム | ６月　４日（木）　～　８月　３日（月） |
| | 第３ターム | ８月　４日（火）　～　９月３０日（水） |
| 秋学期 | 第４ターム | １０月　５日（月）　～　１２月　１日（火） |
| | 第５ターム | １２月　２日（水）　～　２月　９日（火） |
| | 第６ターム | ２月１１日（木）　～　３月３１日（水） |

（出典：2020 年度履修の手引き）

**○改組後の状況**

改組後の組織編成（システム）と教育課程・指導論（コンテンツ）の概要を以下の資料３－１－４に示す。

【資料３－１－４　教職大学院の新構想】




（出典：教職大学院　作成資料）

（１）学校マネジメントプログラム

学校主任層（ミドルリーダー）、管理職候補（トップリーダー）、指導主事（エリアリーダー）、の育成論に鑑み、神奈川県内の教育委員会からの要望や教職大学院共同研究「指導主事に求められる資質・能力に関する課題の整理」における研究成果等を踏まえ、「学校運営と危機管理の実際」の設定や、教育センター等でのインターン、管理職・指導主事のシャドーイング、行政研修、学校経営、学校研究等の改善・企画・実施等を取り入れた学校実習科目等を設定している。

（２）教科教育・特別支援教育プログラム

確かな学力の育成とそれを保証する授業改善や多様なニーズに適切に対応できる教員の養成を行うため、「実践力の向上を図る」、「教科横断的な学びの充実」、「教科の専門性を高める」、「実践研究力の向上」など多様な学生のニーズに対応した教育課程開発を進めている。通年型の学校実習科目「教職専門実地研究Ⅰ・Ⅱ」により、授業はもとよりそれ以外も含めて学校内の教育経験を充実し教員の仕事の理解を深めていく。

（３）附属学校教員特別プログラム

本学附属学校教員を対象に附属学校教員特別プログラムを導入することとし、実習科目免除と長期履修制度を活用し、通常、通学が必要とされる授業期間においても、通学することを要せず修了できる学修環境を整えている。

（４）小学校免許取得プログラム

中高免許のみ所持する学生で、入学後に小学校免許取得を希望する者に対して以下のような小学校免許取得プログラムを設定し、学校段階間の連携・接続の視点も踏まえた力量を備えた教員を育成している。

・一種免許取得プログラム：標準修業年限３年、１年目は学部で免許取得

・二種免許取得プログラム：標準修業年限２年、教職大学院の学修と並行して履修

（５）長期履修

働きながら学ぶ現職教員等を対象としたリカレント教育の充実を含め、新人教員・ミドルリーダー・指導主事・管理職の各職能段階に応じたスクールリーダーの育成を図る（対面・オンラインのハイブリッド型の授業形態による長期履修・夜間開講）。

**《必要な資料・データ等》**

基礎データ［シラバス］

【別添資料３－１－１】2020 年度横浜国立大学教職大学院 教育学研究科高度教職実践専攻「履修の手引き」P３～４

【別添資料３－１－２】横浜国立大学教職大学院教育学研究科高度教職実践専攻「履修の手引き」2020 年度 P5、2021 年度 P12～14

【別添資料３－１－３】横浜国立大学教員養成・育成スタンダード改訂版

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

１）育成スタンダードの活用を前提として、現職教員学生では履修モデルを設けるなど、「理論と実践の往還・自己内融合」を実現するきめ細かな教育課程編成をとっている。さらに、学部直進学生では技能化・理論化の双方に往還できる力量を形成するための教育課程編成をとっていることから、教職大学院の制度及び目的に照らして、基準を十分に達成していると判断する。

２）育成スタンダードの活用を前提として、現職教員学生と学部直進学生それぞれの学生のキャリアを踏まえつつ、専門科目においても両学生の共修科目を設定し、協働性を高めること（メンタリング）を図りながら、「理論の実践化（演繹的能力）」と「実践の理論化（帰納的能力）」に関わる諸能力を修得させている。

以上により、基準を十分に達成していると判断する。

**基準３－２**

**〇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。**

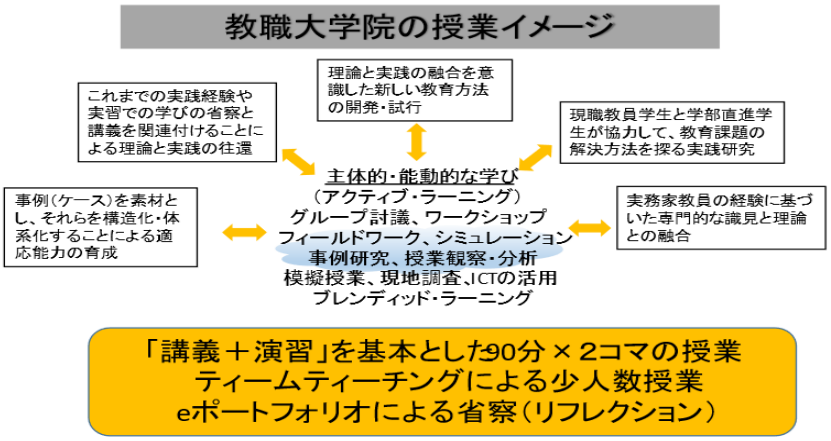
**［基準に係る状況］**

（１）授業の工夫

各授業科目は、講義での理論的整理、演習での事例研究やワークショップ、連携協力校での実証授業や参与観察等で構成し、分析・省察を通した理論的裏付けに基づく知見の整理など、その学びの過程をたどることで理論と実践の往還・自己内融合を図る。その上で、学生の主体的・能動的な学びを重視し、グループ討議、ワークショップ、シミュレーション、事例研究、模擬授業等のアクティブ・ラーニングを取り入れている（資料３－２－１）。

更に、授業では、連携協力校に加え、先進的、特色のある取り組みを行っている学校において、フィールドワーク、授業観察・分析を行う。その他、ICT を積極的に活用し、反転学習等のブレンディッド・ラーニングも導入している。その発展的な学修として、教員と学生が協力し、教育課題の解決方法を探るプロジェクト研究を行うことにも取り組んでいる（別添資料３－２－１）。

【資料３－２－１　教職大学院の授業イメージ】




（出典：教職大学院　作成資料）

（２）現職教員学生・学部直進学生共学の工夫

現職教員学生と学部直進学生がともに学修することは、現職教員学生にとっては自分の実践を新たに見直す機会になり、学部直進学生にとっては学び続ける教員のロールモデルを参考として、ともに実践上の課題に取り組む機会となる。また県内の各地域、校種の現職教員学生が幅広い課題を持ち寄りともに検討することによる「水平的学習」と、現職教員学生と学部直進学生の間の支援と学修モデル化から成立する「垂直的学習」の二軸の学習を、演習や実習の場において展開する。

**○改組後の状況**

改組後の「新教職大学院」は、「学校マネジメントプログラム」と「教科教育・特別支援教育プログラム」の２つのプログラムに再編している。また、本学独自の養成しようとする教員像として、理論と実践を融合・往還する「バイリンガル教員」を目指している点も、特記事項と成り得るであろう。

この教員像実現のため授業内容・方法については、改組前同様に、模擬授業、ロールプレイングといった形態も取り入れ、具体的実践例を前提に理論の修得に努め、理論や実践スキルの必要性及び意味付けを行う。今日的な教育課題を探究する「５領域」と「神奈川の教育課題」の共通科目を履修した上で、各コースの内容を横断的に学ぶ「プログラム選択科目」、各プログラムの専門性を高めるための「プログラム別選択科目」を学ぶ。更に理論と実践の往還・自己内融合を図るための課題実践実習、教師力向上実習等の「実習科目」を経て、学びの集大成である「教育実践研究報告書」につなげるなど、各コースの専門科目と共通科目との内容上の関連性・体系性に配慮している。

以上の指導観に鑑み、「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」を説明する意味で、各プログラムの「学修コンテンツ」と「学修システム」が構築されている。

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料３－２－１】授業の事例

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

１）共通科目において、研究者教員と実務家教員の TT 方式又はオムニバスによる授業を実施し、可能な限り、少人数形態でコミュニケーションを豊かに交流できるように工夫している。専門科目においては、従来の TT 方式（方法面）に加えて、学生のキャリアや学生の学修ニーズに即した内容改善（内容面）をしている。

２）現職教員学生と学部直進学生との共修・別修の適宜適切の観点から、教育現場の教育課題に対応し、授業担当教員によるきめ細かい指導が行き届いた授業規模の下、事例研究・分析、ロールプレイ、集団討議、ワークショップ等の方法で授業を展開している。また、共通科目における履修方法の制限や養成する人材像・目的を踏まえたコース科目の設定等により、現職学生・学卒学生の実務経験・学修履歴等に配慮するとともに、これらの教育課程の趣旨に即したシラバスを作成している 。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

**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。**

**［基準に係る状況］**

（１）学校実習の目的

学校実習は二系統に分けて行う。一つの系統は〈基礎実習〉であり、「授業基礎実地演習」と「学級・学年経営基礎実地演習」である。他の系統は〈メンタリング実習〉であり、主に教員間の協働性を活性化する「メンタリング論」の視点から実習を行う（資料３－３－１）。

〔学校実習の類型〕

① 「基礎実習」には「授業基礎実地演習」「学級・学年経営基礎実地演習」があり、授業や学級経営に関する基本的なスキル等を、実践を通して身に付けることをねらいとする。

② 「メンタリング実習」は、個別メンタリングを行う「メンタリング実地研究」と組織的なメンタリングを行う「チームメンタリング実地研究」がある。

③ 特別支援学校教諭専修免許状を取得する場合には、特別支援学校等で行う学校実習を履修する。

【資料３－３－１　教職大学院の実習構造】

| 基礎実習<br>＊短期履修の場合は免除（審査あり） | | メンタリング実習 | |
|---|---|---|---|
| 授業基礎実地演習<br>６時間×１０日<br>４～６月 | 学級・学年経営基礎実地演習<br>６時間×２０日<br>６～１月 | メンタリング実地研究<br>（個別メンタリング）<br>６時間×１０日<br>不定期 | チームメンタリング実地研究<br>（組織的メンタリング）<br>３時間×２０日<br>不定期 |
| 授業や学級・学年経営に関する基本的なスキル等を、実践を通して身に付けることをねらいます。 | | 主に教員間の協働性を活性化するための教職メンタリングの角度から実習を行います。 | |

＊特別支援学校専修免許状を取得する場合は、特別支援学校等で行う実習となる

（出典：教職大学院　作成資料）

教職大学院における学校実習は、２年間のうちに、単位数にして 10 単位（総時間数 300 時間）となる。短期履修が認められた者は１年間で４単位（総時間数 120 時間）の学校実習を実施する。教職大学院における学校実習では、大学教員が定期的に実習校に訪問し、当該校の担当教員と連携を図りながら、指導と評価の責任を果たしていく（資料３－３－２、別添資料３－３－１、３－３－２）。

【資料３－３－２　院生、連携協力校、大学教員のかかわり方】

| | 授業基礎実地演習<br>学級・学年経営基礎実地演習<br>（＊短期履修者は免除） | メンタリング実地研究<br>チームメンタリング実地研究 |
|---|---|---|
| 院生（実習生） | ● 授業・学級経営等の実践<br>● 大学院授業「学校課題解決研究Ⅰ、Ⅱ」でのリフレクション | ● メンタリングの実践<br>● 大学院授業「学校課題解決研究Ⅰ、Ⅱ」でのリフレクション |
| 連携協力校（実習校） | ● 基礎実習のクラスの提供<br>● 担当教員によるアドバイス | ● メンタリングの協力 |
| 教職大学院教員 | ● 実習時の学校訪問（週１回程度）<br>● 定期的な学校訪問（週１回程度）<br>● 大学院授業「学校課題解決研究Ⅰ、Ⅱ」でのリフレクション<br>● 実習日誌のチェック | ● 月２回以上の学校訪問<br>● 集中期間に週１回程度<br>● 大学院授業「学校課題解決研究Ⅰ、Ⅱ」でのリフレクション<br>● 実習日誌のチェック |

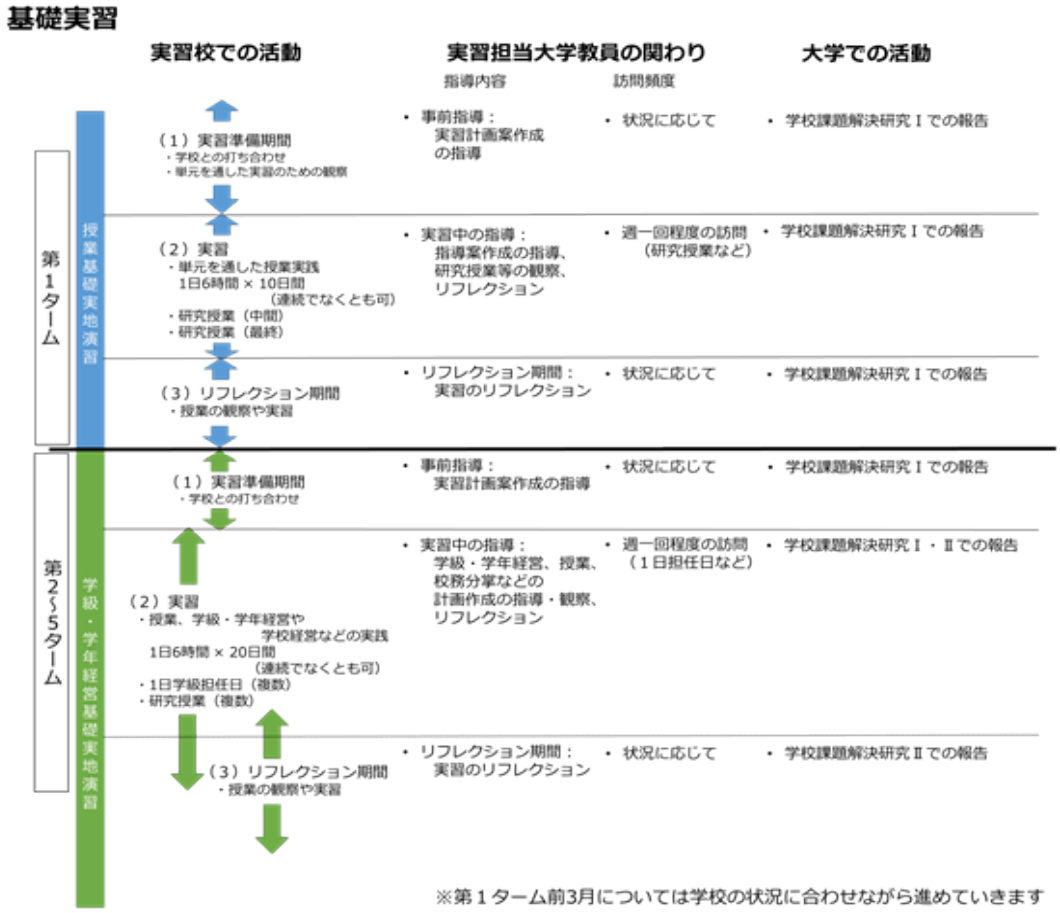
（出典：教職大学院　作成資料）

（２）基礎実習の概要とプロセス

現職教員学生も学部直進生も１年次に実施するが、現職教員学生で短期履修の場合、基礎実習は免除される。その基礎実習の全体計画は以下の通りである。第一に、「授業基礎実地演習／特別支援教育授業基礎実地演習」（２単位、60 時間。実施期間：１年次の４月～６月）では、単元を通した授業実践ができるようになることを念頭におき、授業においては児童生徒の姿に応じて柔軟に実践しつつ、授業後には、毎時間の児童生徒の学びを省察し、理論と実践を結び付けながら授業改善ができることを目指している。第二に、その実習の終了後、「学級・学年経営基礎実地演習／特別支援学級・学年経営基礎実地演習」（４単位、120 時間 実施期間:１年次の６月～１月の中から実習校と相談）を実施する。本実習は，単なる授業実践に限定せず、学級・学年経営や学校経営にも参画することで、学級・学年経営や学校経営、教科経営について「総合的な教師力」を学修する（別添資料３－３－３）。

その「基礎実習の概要と日程」を以下の資料３－３－３に示す。

【資料３－３－３　基礎実習の概要とプロセス】




（出典：教職大学院　作成資料）

（３）メンタリング実習の概要とプロセス

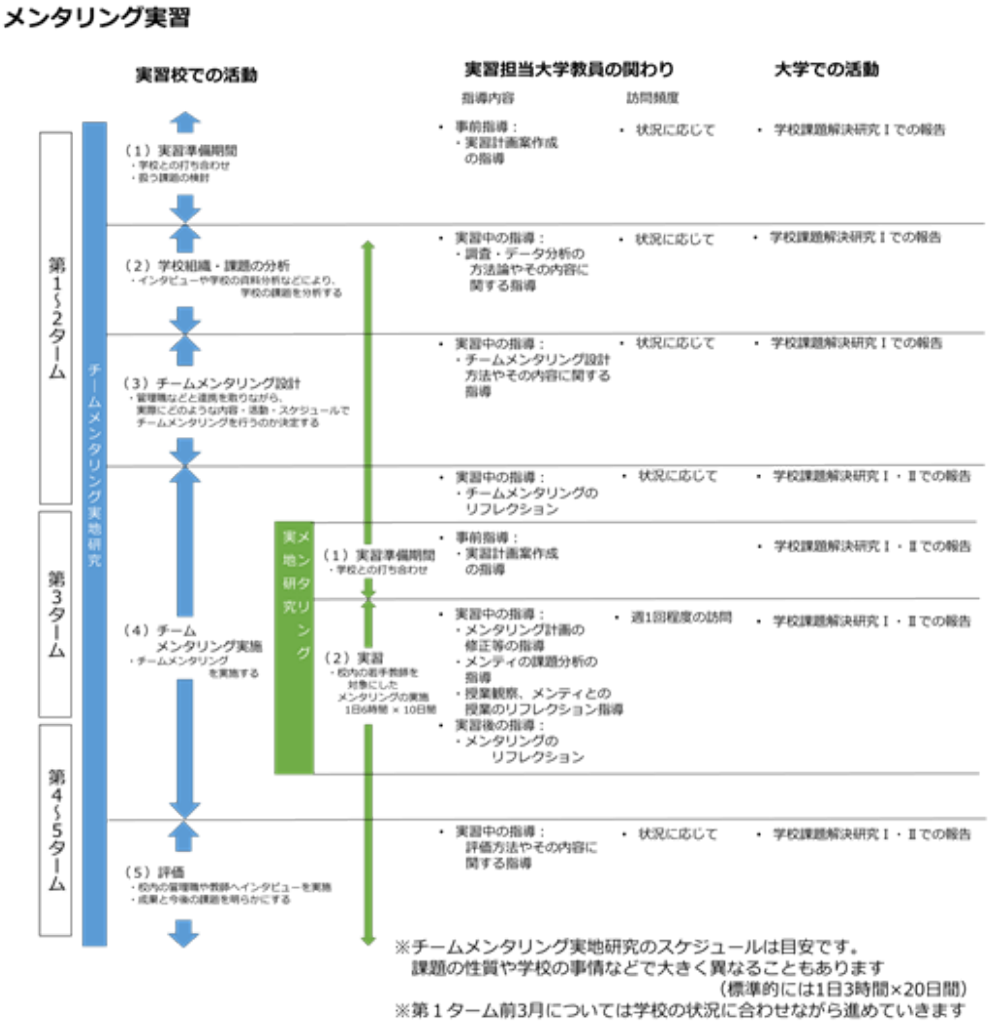
本教職大学院では、学校現場の抱える教育課題を解決するプロセスにおいてメンタリング論を導入することで、学校の課題解決とともに職場の同僚性を高めていくことを目指している（資料３－３－４）。その事前指導として、１年次・第１ターム「教職メンタリングの理論と実践」の授業で学修する。そのメンタリングの定義は、「主にカリキュラム、学習環境デザイン、生徒指導・教育相談、学級・学校経営、特別支援教育の各領域の知見を応用し、チームとして支援し合いリードすることで、教職実践を高度化すること」と定義できる。

第一に、「メンタリング実地研究／特別支援教育メンタリング実地研究」（２単位、60 時間。実施期間：年間不定期・９月中心）では、現職教員学生は、１対１のメンタリングを効果的に実施し、個々の教員が抱える課題・長所を分析した上で、課題解決（長所伸長も含む）の支援ができることを目指している。このことは同時に、メンタリングによる他者支援を通して教員の成長プロセスを学び、自身の成長にも活かすことも意味している。一方、学部直進学生は、メンタリング行為の観察・分析を通して経験学習の各プロセスでどうすべきなのか理解し、赴任後、若手リーダーとして後輩教員にメンタリングできることを目指している。

第二に、「チームメンタリング実地研究／特別支援教育チームメンタリング実地研究」（２単位、60 時間。実施期間：年間不定期で実習校と相談）では、現職教員学生は、学校の課題解決をチームで効果的に行えるようになり、それによって校内の同僚性の基盤を作ることができ、学校が抱える問題を解決することを目標とする。

一方、学部直進学生は、まずはチームの活動を通して若手教員として学校が抱える問題の解決に、如何に参画できるのか考察することを目標としている。

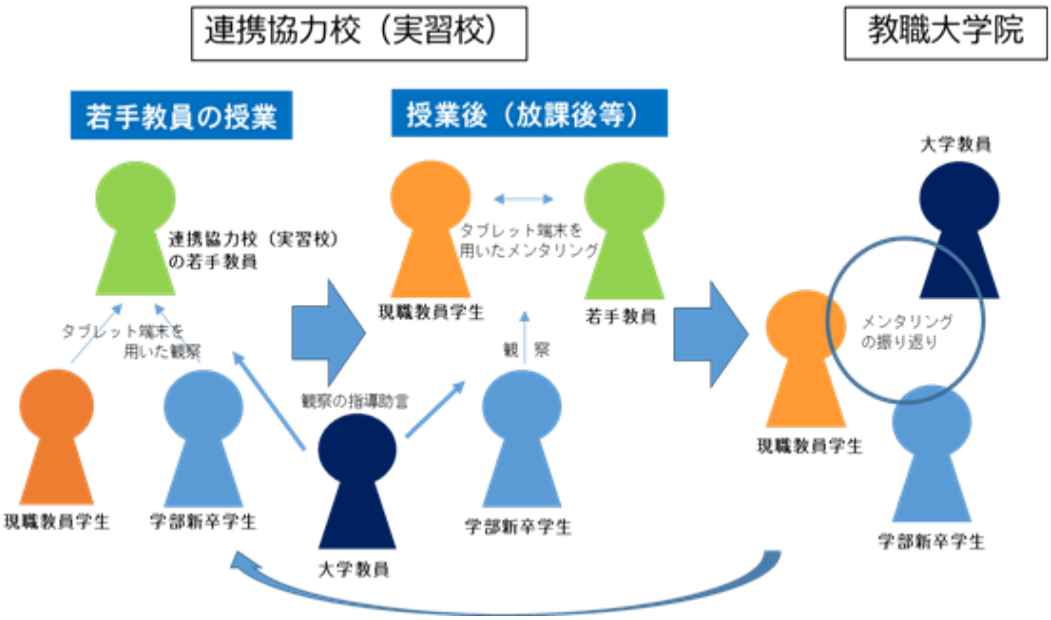
【資料３－３－４　メンタリング実習の概要とプロセス】




（出典：教職大学院　作成資料）

学部新卒学生は、メンタリング行為の観察・分析を通して、経験学習の各プロセスでどうすべきなのか理解し、専門家として自律的に学んでいく素地を身に付けていく。自身の課題とその解決策を把握するなど、授業や学級経営においてどのように現場をみればよいのかわかるようになることで、若手のリーダーとして後輩教員にメンタリングを行えるようになることを目的とする。その詳細は以下の通りである(『チームメンタリング』もあるが、ここでは『１対１メンタリング』のみを図に示した)（資料３－３－５）。

【資料３－３－５　メンタリング実地研究／特別支援教育メンタリング実地研究の構造】




（出典：教職大学院　作成資料）

なお、現職教員選抜で受験し、実習免除を希望する場合には、「教育実践研究履歴書」及び代表的な報告書等を提出し、口頭試験終了後に引き続き実習免除の可否に関する面接を実施している。その面接では、これまでの実務経験をはじめ、授業づくり・学級づくり（生徒指導を含む）・学校づくり等の教育実践の三本柱についての観点から、実習免除に該当する教育業績かどうかについて審議するシステムとなっている。

**○改組後の状況**

（１）改組後の学校実習の概要

〔学校マネジメントプログラム〕

学校マネジメントプログラムでは、自律的な学校運営と学校マネジメントを担うミドルリーダー、管理職候補、指導主事等の養成を行うことを目的としている。そこで「教職専門実地研究Ⅰ・Ⅱ」、「教育課題発見実地研究」、「教育課題解決実地研究」を通して、上述のいずれかを視野に入れた研究計画を立案し、それに対応した実習内容をオーダーメイドで調整する。これまでの教職キャリアを省察し、学校あるいは教育委員会、教育センター等における教育実践上の課題を探索する中で、自己の研究テーマを設定し、理論を基に課題解決のための計画を立て、解決に向けた実践に取り組む。

〔教科教育・特別支援教育プログラム〕

教科教育・特別支援教育プログラムでは、確かな学力の育成とそれを保証する授業改善や、多様なニーズに適切に対応できる教員の養成を行う教科教育領域と特別支援教育の充実を目的としている。

学部直進学生は、「教職専門実習Ⅰ（特別支援教育教職専門実習Ⅰ）」で、単元を通した指導計画を立案、児童生徒の実態を踏まえた学習指導案の作成、児童生徒の姿に応じて柔軟に実践ができ、授業後には毎時間の児童生徒の学びを省察し、理論と実践を結びつけながら授業改善ができるようになることをめざ

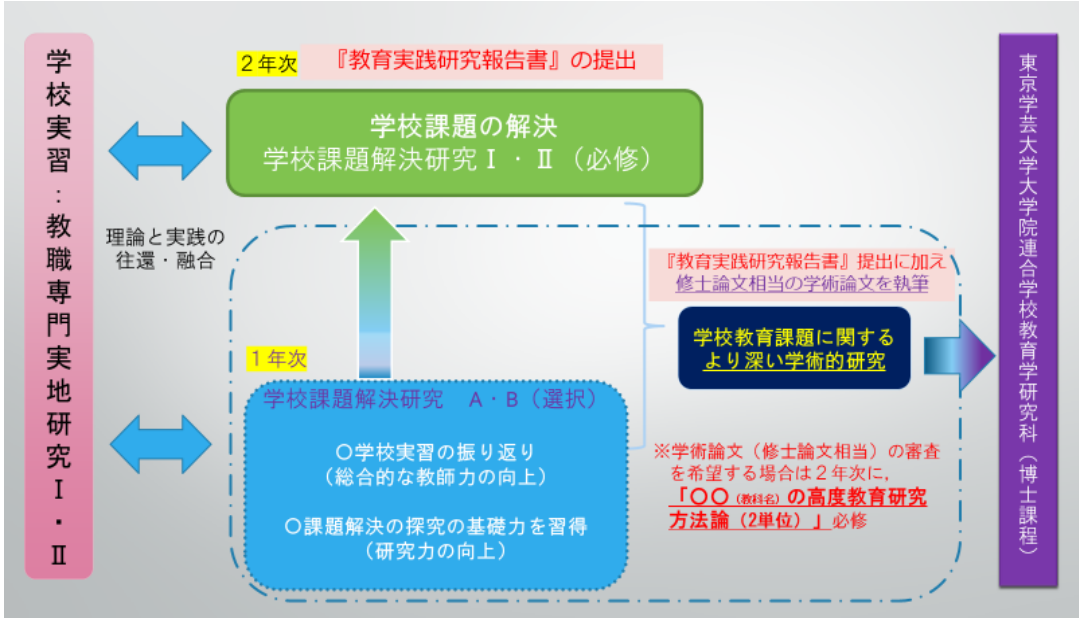
す。

「教職専門実習Ⅱ（特別支援教育教職専門実習Ⅱ）」では、担任教師としての自律した授業、学級経営、学年経営や校務分掌など学校経営に関する在り方や役割を考えることができ、若手教師として校内で中心的存在になることをめざす。

（２）学校実習と研究活動の往還・融合（改組後）

更に、改組後の新教職大学院の最大級の特徴は、東京学芸大学大学院連合学校教育学研究科博士課程との接続を考慮して、「日本型 Ed.D.」を見据えた研究指導の取り組みを進めている点にある。これは、修士論文相当の教育機会を保証しつつ、修了生が博士課程を経るなどして、教員養成系学部の教員に就く等のキャリア形成も考慮している。１年次で学校課題解決研究Ａ・Ｂ（選択）により「学校実習の振り返り（総合的な教師力の向上）」と「課題解決の探究の基礎力を習得（研究力の向上）」を修め、２年次の学校課題解決研究Ⅰ・Ⅱ（必修）を通して、教育実践を対象とした高度な研究力を培う学修機会を保証し、学術論文の指導体制を整えている（資料３－３－６）。

【資料３－３－６　学校実習と学校課題解決研究の構造】




（出典：教職大学院　作成資料）

（３）改組後の学校実習フィールドの拡充

教科教育・特別支援教育プログラムの学部直進学生の増加に応じるため、神奈川県及び３政令市との調整を進め、連携協力校を拡充するとともに、本学教育学部附属学校５校の一層の活用を図っている（別添資料３－３－４、３－３－５）。

連携協力校には固定式と移動式がある。固定式は、各教育委員会からの推薦により、学校及び地域の教育課題に取り組んでいる学校、特色のある取り組みを実施している学校等を選定し、地域課題や特色に応じた地域密着型の実習を目指している。移動式は、現職教員学生の原籍校を連携協力校とし、２年程度（当該院生が長期履修学生の場合は在学期間）の期限付きで指定するものである。

《必要な資料・データ等》

【別添資料３－３－１】学校実習の連携協力校一覧

【別添資料３－３－２】実習記録の事例

【別添資料３－３－３】実習科目免除審査関係書類

【別添資料３－３－４】教育学研究科（高度教職実践専攻）の連携協力校と研究テーマ一覧

【別添資料３－３－５】県内教育委員会との連携協力に関する協定書の事例、連携協力校承諾書の事例

（基準の達成状況についての自己評価：A）

１）まず、「基礎実習」は授業や学級経営に関する基本的なスキル等を、実践を通して身に付けることをねらいとしている。次に、「メンタリング実習」では、個別メンタリングを行う「メンタリング実地研究」と組織的なメンタリングを行う「チームメンタリング実地研究」に類型化され、いずれもその指導目的を果たしている。

２）実習に当たっては、事前・事中・事後の各段階で、各学生の計画、活動内容、省察をきめ細かく指導している。実習校へは連携協力校・現任校実習等の手引きを配付し、実習前の打ち合わせ、実習中の巡回指導において、実習の意義及び実施方法等への理解・協力のための説明・連絡を密にしている。

３）理論と実践の往還・自己内融合化をめざし、「基礎実習」「メンタリング実習」と課題研究との関連化を図ることができている。また、個々の職能成長課題や研究課題に応えるために、小規模校、異校種、研究指定校等の設定を配慮しており、実習校との連携協力の下、円滑に運営している。

以上により、基準を十分に達成していると判断する。

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。

［基準に係る状況］

本教職大学院は、「履修の手引き」「実習の手引き」等において、領域や履修コース別に修学期間全体の学修の流れ・支援体制を示して、現職教員学生については履修モデルごとの担当教員チームが、学部直進学生については学生ごとの指導教員を中心に、それぞれ指導・支援に当たっている。

特に、学部直進学生は、個々の学修経歴が多様であるため１年次前期開始時にカウンセリングを実施し、学修経歴や進路希望などを把握し、さらに、正課授業の補完、実習関連指導・連絡、教員採用試験対策に加え、学生生活に関する情報を提供し、相談などにも応じられるように、概ね週１回の頻度で学部直進学生ゼミを実施している。その他、専任教員が相談等に応じるオフィスアワーを設定して、学生が相談しやすい環境を作っている。

また、育成スタンダードを踏まえた e-ポートフォリオを最大限に活用し、入学時に学修の記録を基礎資料として、ミーティングや個別指導によって、成果を積み重ねていくように指導している。

（１）単位の実質化への配慮

学生の主体的な学習を促すために、１年間に履修できる単位数の上限を 40 単位とし、実質的な学修ができるようにしている（資料３－４－１）。

【資料３－４－１　横浜国立大学大学院教育学研究科規則（抜粋）】

（履修登録の上限）
第５条の２　高度教職実践専攻の学生は、修了に関する単位について、１年間に 40 単位を超えて履修登録をすることはできない。この単位数には、前年度に不合格となったため、再履修する科目の単位を含む。
（出典：横浜国立大学大学院教育学研究科規則）

（２）個別の学生指導に対する配慮

学生一人ひとりが専任教員による修学その他学生生活全般について指導助言を受けられるよう、アドバイザー制度（学生１人に主担当教員１名、及び副担当教員１～２名を設け、TT による学習指導システム）を構築している（別添資料３－４－１）。また、各教員はオフィスアワー（別添資料３－４－２）を設定しており、学生はアドバイザー以外の教員に対しても、オフィスアワーを活用して、履修相談や授業科目に関する質問等を行うことができるようにしている。

（３）個々の学生の学習プロセスを把握・支援する体制

入学直後のオリエンテーションにおいて、教育課程に関する具体的な説明と履修に係るガイダンス（別添資料３－４－３）を行っている。学生個々の履修状況は、学務情報システムにより把握可能となっており、アドバイザーが把握と指導を行っている。さらに、個別のフィールドワーク計画と日々の活動を e-ポートフォリオに記録する（別添資料３－４－４）ことを義務づけており、学習がどのように行われているか即時的に把握できるようになっている。

**○改組後の状況**

本学教職大学院では、新教職大学院の附属学校教員特別プログラムの開設に先立ち、令和元年度から附属学校教員の入学者を受け入れており、テレビ会議システムを活用した遠隔授業や集中講義による授業を行い、学生の利便性を図っている。遠隔授業は、テレビ会議システムを利用したリアルタイムでの授業であり、かつ各教室等には複数名の受講者がいるため、質問や討論を行うことが可能である。また、附属学校教員用科目として学校現場で行われている実践研究活動に対応した授業科目を開講するとともに、実習免除に関する特例措置などにより、通常、通学が必要とされる授業期間においても通学せずに修了できる学習環境を整える。なお、実践研究省察科目の指導方法については、個別指導が中心となるため、 Skype 等の活用や大学教員の附属学校訪問時を活用することとし、探究省察活動を円滑に進めるための方策が講じられている。令和元年度には、附属学校からの入学者を対象に、「学校におけるリーダーシップ」（火曜・２限）　と「特別活動開発演習」（金曜・２限）の２科目について遠隔授業を実施した。

改組によって生じた旧カリキュラム運用の学生への配慮については、令和２年度に新教職大学院の設置審査が認定され、新教育課程を推進する改組準備委員会が発足したが、これと同時に旧教育課程実施について、旧カリキュラムの学生が不利益を被ることがないように責任をもってマネジメントするべく新教職大学院に設置した高度教職実践専攻運営委員会において、「旧教育課程学校実習の徹底」、「修了報告書（学校課題解決研究）に関する指導」、「大学院生活全般におけるきめ細かなアドバイス・指導等」に関して、これまで通り対応できるように旧教育課程学生への配慮も十分に行っている。

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料３－４－１】教職大学院・令和２年度院生と指導教員一覧

【別添資料３－４－２】2020 年度横浜国立大学教職大学院 教育学研究科高度教職実践専攻「履修の手引き」

P15～17

【別添資料３－４－３】教育学研究科高度教職実践専攻 2020 年度新入生対象のガイダンス関連日程

【別添資料３－４－４】e-ポートフォリオ（学修の記録）

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

１）学生の指導助言に当たり、領域や履修コースに応じた体制をとっており、授業外での個別質疑にもオフィスアワーなどで対応している。また、履修科目の登録単位数の上限を定め、その実質化を図るように努めている。

２）学部直進学生については、カウンセリング結果を背景としつつ、e-ポートフォリオ作成の過程で指導教員がきめ細かな個別指導を徹底している。

３）大学院生の学習を効果的に進めるために、年度初めに丁寧な履修ガイダンスを実施している。研究者教員と実務家教員の計２～３名が TT 指導担当となることで日常的な個別指導体制も確立している。また、時間割を工夫することで、学びたいことがじっくり学べる教育課程となっている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

**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。**

**［基準に係る状況］**

（１）成績評価基準、修了認定基準

成績評価基準は、本学が定める「授業設計と評価ガイドライン（資料３－５－１）」に基づき行い、これらの内容は「履修の手引」や本学ウェブサイトにより学生に周知している。

（２）評価の規定

①　成績の評価

学業成績は、授業中の発言や発表、模擬授業又はレポートなどを考慮して評価する。単位認定はタームごとに行う。学校実習科目については、院生の実習でのポートフォリオや本人との面談、実習校の指導教員からの聞き取りにより評価する。GPA（Grade Point Average）は履修した授業科目のうち、修了に関わる授業科目の成績に GP(Grade Point)を与え、当該科目の単位数を乗じた総和を、履修登録した授業科目の総単位数で除して算出される。なお、GPA2.0 以上が修了要件である。

②　成績評価の基準

本学では授業の成績評価に５段階の成績評価グレード（秀、優、良、可、不可）を用いている（その他、「合格」、「不合格」の成績グレードを用いる科目もある）。

授業における成績評価は、履修目標、到達目標に準じて行われ、履修目標、到達目標と成績グレードの関係は「成績評価の基準表」で表している。なお、「可」以上を修得すると所定の単位を与える（別添資料３－５－１、３－５－２）。

【資料３－５－１　授業設計と成績評価ガイドライン】

**授業設計と成績評価ガイドライン**

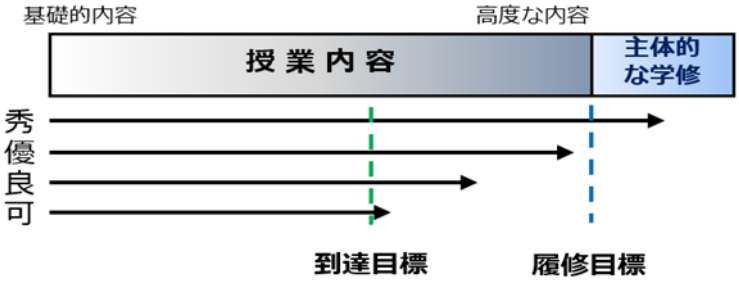
**○成績評価の基準表**

| 成績グレード | 秀 | 優 | 良 | 可 | 不可 |
|---|---|---|---|---|---|
| 基　準 | 履修目標を越えたレベルを達成している | 履修目標を達成している | 履修目標と到達目標の間にあるレベルを達成している | 到達目標を越えたレベルを達成している | 到達目標を達成できていない |

履修目標：授業で扱う内容（授業のねらい）を示す目標である。より高度な内容は自主的な学修で身につけることを必要としている。

到達目標：授業を履修した人が最低限身につける内容を示す目標である。履修目標を達成するには、さらなる学修を必要としている段階である。

※履修目標、到達目標と成績グレードとの関係




（出典：2020 年度履修の手引き）

③　教職大学院スタンダードに基づく評価

教職大学院では、在学中の２年間（短期履修の場合は１年間）を通して教職大学院スタンダードの実現が最終目標となる。まず、スタンダードによって自身の現状を自己評価し、目標を設定する。そして、授業や実習を通して目標の実現を目指し、理論と実践の往還を意識し、振り返りを重ねながら学修に取り組む。その際に、院生同士の相互評価や大学教員や実習校教員による評価を活かすことが重要である。これらの評価を参考にしながら振り返りを行い、新たな目標を立て、その実現に向けて取り組むというサイクルを歩んでいく。これらのサイクルは、１つの授業や実習の中で何度も繰り返し行い、活動を重ねていくことで、最終的に教職大学院スタンダードの実現を目指す。授業の振り返りや実習の記録（実習日誌）にはｅ－ポートフォリオを用いる。

一人一人自分のページを持ち、自分のページに日記を書くような感覚で振り返りや実習日誌をつけることができる（専用のフォームから振り返りや日誌を投稿できる）。また、それぞれの投稿に対し、コメント欄が用意されており、指導教員や他の教員、院生がコメントを残すことができる。ｅ－ポートフォリオに学習活動と振り返りを蓄積することが、スタンダードの達成の主要なエビデンスとなるので、履修期間中は、継続的に記述することが必要である。

④　学校課題研究報告書の評価

学校課題研究報告書は、テーマとして設定した学校の教育実践上の課題とその背景（経緯）等についての

説明と、課題の解決に向けて「チームメンタリング実習」等において取り組んだ活動の詳細、その成果と課題等についてまとめることが求められる。

また、報告書は、実践報告書として高く評価できる報告書と修士論文相当の論文として高く評価できるものとに区別されるが（資料３－５－２）、両者とも実践報告書の審査基準を満たしていることが必要である。

実践報告書の審査基準は以下の通りである。

・課題、目的、方法、結果が一貫している。

・開発した実践が教師の学びに関する理論と関連づけられている。

・分析結果に基づいて実践の考察や解釈を行っている。

・実践家として、実践（課題解決）を通した自身の学びが言語化・整理できている。

・取り組んだ実践は他の学校への波及効果が期待できる。

【資料３－５－２　実践報告書と修士論文相当の報告書差異】

| | 実践報告書 | 修士論文相当 |
|---|---|---|
| 共通事項 | 課題、目的、方法、結果が一貫している | |
| 先行研究の位置づけ | 先行研究（事例）をもとに、課題・開発した実践の意義を示す | 先行研究をレビューすることにより、問題を端的に指摘する<br>社会的、理論的共に押さえる |
| 実践の記述・分析 | 実践活動を省察し、教育課題の解決や教育活動の改善に役立つよう具体的かつ詳細に記述<br>→実践記録としての価値を重視 | 研究の目的に対応したデータ収集と信頼性の高い分析方法が求められる<br>量・質を組み合わせることが望ましい<br>→学会誌等への投稿可能なレベル |

（出典：教職大学院　作成資料）

⑤　学修の総合的・最終的確認方法

学生は、教職大学院で独自に開発した e-ポートフォリオに、各科目を通して「学びのリフレクション」を蓄積する。教員はシラバスに記載した評価方法に基づき評価を行うと同時に、e ポートフォリオに記述された内容、自己評価等を参照し、各科目に関連する育成スタンダードの項目の達成度についても評価する。

修了の際、単位数、必修科目の取得及び GPA の基準を満たしていることを確認のうえ、学校課題研究報告書の提出及び教職大学院研究成果報告会における発表を、課題研究の主担当教員及び副担当教員が審査する。さらに、高度教職実践専攻運営委員会において、育成スタンダードに基づき、本専攻の目標が達成されていることを総合的に確認する。最終的には「研究科教授会」の議を経て修了を判断する（別添資料３－５－３）。

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料３－５－１】教育学研究科（高度教職実践専攻）成績評価基準及び目標達成のための学習と評価のプロセス

【別添資料３－５－２】成績登録状況一覧表（高度教職実践専攻）（2019 年度）

【別添資料３－５－３】教育学研究科（高度教職実践専攻）修了判定の手順

（基準の達成状況についての自己評価：A）

成績評価基準や修了認定基準については、学内規程としてそれぞれ定め、その内容は「履修の手引」や本学ホームページにより学生に周知している。成績評価の方法についてはシラバスに記載し、それに基づいて成績評価している。また、成績評価等の妥当性を担保するため、成績評価に疑義がある場合の対応として、相談窓口を設置し、「履修の手引」及び掲示により、学生に周知している。

修了判定についての手続きは､アドバイザーの評価､学修成果審査委員会による学修成果の総合的審査を経て、教授会において教職大学院の修了、及び、学位の授与の可否を審議決定している。また「学修成果報告書」は、履修した科目の学修内容についても精査できるよう工夫され、評価の妥当性を担保している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

２　「長所として特記すべき事項」

１）育成スタンダードの活用を前提として、現職教員学生と学部直進学生それぞれの学生のキャリアを踏まえつつ共修科目を設定し、協働性を高めること（メンタリング）を図りながら、理論の応用と実践の理論化に関わる諸能力を修得させている。

２)「基礎実習」は授業や学級経営に関する基本的なスキル等を、実践を通して身に付けることをねらいとしている。次に、「メンタリング実習」では、個別メンタリングを行う「メンタリング実地研究」と組織的なメンタリングを行う「チームメンタリング実地研究」に類型化され、いずれもその指導目的を果たしている。

３）授業の振り返りや実習日誌にはｅ ポートフォリオを用いる。また、それぞれの投稿に対し、指導教員や他の教員、院生がコメントを残すことができる。これが育成スタンダード達成の主要なエビデンスとなる。

**基準領域４　学習成果・効果**

**１　基準ごとの分析**

**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。**

**［基準に係る状況］**

**（１）在学生の学習の成果・効果**

平成 29～令和２年度における単位修得状況は、100%に近い状況であり、高い修得率である。成績評価は、５段階評価（秀(Ｓ)、優(Ａ)、良(Ｂ)、可(Ｃ)、不可(Ｆ)）で行っており、可(Ｃ)評価以上を合格として単位を認定しているが、修得した単位の成績については、秀(Ｓ)又は優(Ａ)評価がほぼ 95%以上を占めている（資料４－１－１）。修了の状況は、平成 29～令和２年度の入学生について、修業年限内修了率は 93.8～100%であり、退学者１名（１年次に採用試験に合格したため）を除く全ての学生が規定の修了年限内に修了している。休学者はなし、退学率については０～5.8%で優良な水準を維持している（資料４－１－２）。

なお、教職大学院修了時に取得している教育職員免許状（専修免許状）は別添資料４－１－１の通りである。

**【資料４－１－１　単位修得状況（平成 29～令和２年度）】**

| 区分 | | 平成29年度 | | 平成30年度 | | 平31/令元年度 | | 令和２年度 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 人数 | 比率（%） | 人数 | 比率（%） | 人数 | 比率（%） | 人数 | 比率（%） |
| 評価 | 秀(Ｓ) | 27 | 10.6 | 24 | 8.1 | 37 | 11.8 | 64 | 16.89 |
| | 優(Ａ) | 223 | 87.8 | 258 | 87.5 | 274 | 87.3 | 315 | 83.11 |
| | 良(Ｂ) | 4 | 1.6 | 10 | 3.4 | 2 | 0.6 | 0 | 0 |
| | 可(Ｃ) | 0 | 0.0 | 2 | 0.7 | 1 | 0.3 | 0 | 0 |
| | 計 | 254 | | 295 | | 314 | | 379 | |
| | 不可(Ｆ) | 0 | 0.0 | 1 | 0.3 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |

※成績評価の基準は次のとおりであり、秀(Ｓ)～可(Ｃ)を合格とし、不可(Ｆ)を不合格とする。

秀(Ｓ)：100～90 点、優(Ａ)：89～80 点、良(Ｂ)：79～70 点、可(Ｃ)：69～60 点、不可(Ｆ)：59 点以下

（出典：教職大学院　作成資料）

**【資料４－１－２　修了者数、休学者数、退学者数（平成 29～令和２年度）】**

| 入学年度 | 入学者数（うち短期履修者数） | 修了者数 | 標準年限内修了者数（%） | 休学者数（%） | 退学者数（%） |
|---|---|---|---|---|---|
| 平成29年度 | 14（11） | 11 | 100 | 0 | 0 |
| 平成30年度 | 17（12） | 15 | 100 | 0 | 5.8 |
| 平31/令元年度 | 15（11） | 15 | 93.8 | 0 | 0 |
| 令和２年度 | 17（13） | 17 | 100 | 0 | 0 |

（出典：教職大学院　作成資料）

**（２）教育の成果・効果の把握**

学習成果・効果を把握するための取組として、国立大学法人の第３期中期計画及び年度計画に基づき、教職大学院の当年度末修了予定者を対象として「教育の成果・効果に関する調査（別添資料４－１－２）」を実施している。調査内容は、学部直進学生と現職教員学生別に、教育課程が教育現場の課題に対応するものだったか（５段階評価及び自由記述）、その他、教育課程に関する意見（自由記述）について、無記名で行っている。

全体的な評価として、学部直進学生、現職教員学生いずれの学生から、どの項目も「そう思う」「ややそう思う」の評価が高い。また、「協働という面で理論だけでなく実践の場面でもたくさん学ぶことができた」「最新の教育事情・社会状況等をふまえ、各教員の研究領域に沿っての講義・演習は、現場では味わえない刺激と多くの学びがあった」「『理論知』『実践知』がついた」等のコメントが寄せられた。特に、ｅポートフォリオを活用し、個別の日々の活動がどのように行われているかを把握できるようにしている。

**（３）進路状況**

本教職大学院のディプロマ・ポリシーでは、現職学生・学部直進生ともに(１)DP1 知識・技能　(２) DP2 思考力・判断力・表現力（３)DP3 主体的・協働的に学ぶ態度を課しており、教職修士（専門職）の学位を授与することとしている。よって、確かな実践力を備え、我が国の教育を担う中核的・指導的な教員の養成を進めている。

文部科学省が毎年公表の基準としている各年度３月修了者（現職教員学生を除く。）の就職状況等については、平成 30 年度修了者から令和２年度修了者までの間、教員就職率は 100％であり、全員が教員になっている（資料４－１－３）。

**【資料４－１－３　教員就職状況】**

**その１　教員就職状況内訳（現職教員を除く）**

| 区　分 | 正規採用 | 臨時採用 | 計 | 修了生 |
|---|---|---|---|---|
| 平成30年年度修了者 | 3 | 0 | 3 | 3 |
| 平31/令元年度修了者 | 3 | 0 | 3 | 3 |
| 令和２年度修了者 | 3 | 0 | 3 | 3 |

**その２　教員就職状況内訳（現職教員を除く）**

| 区分 | 教　員　就　職　者 | | | | | | | | 企業・官公庁 | 進学者 | その他（未就職等） | 合 計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 小学校 | 義務教育学校 | 中学校 | 中等教育学校 | 高等学校 | 特別支援学校 | その他 | 計 | | | | |
| 平成30年度修了者 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 平成31年/令元年度修了者 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 令和２年度修了者 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |

（出典：教職大学院　作成資料）

《必要な資料・データ等》

【別添資料４－１－１】教員免許状取得状況

【別添資料４－１－２】教育の成果・効果に関する調査

（基準の達成状況についての自己評価：A）

１）平成 29～令和２年度における単位修得状況は高い修得率であり、修得した単位の成績については、Ｓ又はＡ評価がほぼ 95%以上を占めている。また、平成 29～令和２年度の入学生については、ほとんどの学生が規定の修了年限内に修了しており、これらの状況から学習の成果・効果が上がっているといえる。

この期間の休学者はなし、退学者については１名で優良な水準を維持している。

２）在学生の学修成果・効果を把握する一環として、当年度末修了予定者を対象として「教育の成果・効果に関する調査」を実施している。３月修了者（現職教員学生を除く）の就職状況等については、平成 30～令和２年度修了者までの３年間の教員就職率は 100%を達成し、高い水準を維持している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

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。**

［基準に係る状況］

（１）修了生の学習成果・効果等の把握

教育委員会等の教育関係者からの意見聴取の場として、平成 26 年度に設置した「横浜国立大学教職大学院設置のための協議会（別添資料４－２－１）」や、教職大学院授業科目の開設その他の教育課程の編成に関する基本的な事項を審議し、意見を述べることを目的として、平成 28 年度に設置した「横浜国立大学教職大学院諮問会議（別添資料４－２－２）」、教職大学院設置前から毎年度実施している「神奈川県・横浜市・川崎市・相模原市・横須賀市教育委員会と横浜国立大学教育学部との連携協議会（別添資料４－２－３）」（横須賀市は平成 29 年度より参加）、教職大学院説明会で訪れる教育委員会との情報交換等で、修了生の評価について情報を収集している。そこでは、「大学院での経験、または現場に戻っての努力ということで、いろいろな面で学校においても活躍している」「ミドルリーダーとして次代の県の教育を牽引していってほしい」といった評価を得ている。

研究科長・専攻長等が県・各市教育委員会を訪問した際に、本学大学院を修了した現職教員が復帰後の学校現場において中核的・指導的役割を果たしているか、聴き取りを行っている。そうした場において、「本学出身者で優秀な教員がいた」、「各学校や行政で活躍している者、スーパーティーチャーに認定された者が多くいる」などの評価を得ている。同様に、毎年度、就職委員会の委員が、教育委員会及び県内教育事務所等を訪問し、本学出身教員の評価及び教員養成に係る本学への要望、離職状況等について意見聴取を行い、ニーズの把握に努めている。

本学では、教職大学院設立当初より、研究成果報告会での修了１年後の成果を確認し合う機会を設けたり、修了生等を対象に「修了生アンケート（別添資料４－２－４）」を実施したりし、修了生等に対する学修成果の検証及び教育現場での新たな課題に対する協働研究を継続的に行い、「理論と実践の往還」を実践する上での課題や情報、教育効果の検証を毎年度行っている。その成果は、毎年度、報告書を作成し、ホームペ

ージ上で共有している。

（２）赴任先等での教育研究活動

教育効果の検証を継続的に行うとともに、赴任先等での教育研究活動の質の向上を図るため、修了生への支援のあり方や教育現場が直面する具体的な課題や成果について修了生・在学生・教員が相互に情報交換を行い、これまでの学修の振り返りを行うことを目的として、「修了生アンケート（別添資料４－２－４）〈再掲〉」を実施している。

また、修了生が話題提供者となり、教職大学院での学びが学校現場でどのように活かされているか、学校現場の課題、今後の展望について、在学生を交えたグループ協議等を行っている。特に、令和２年度は「教育現場の今、そして教職大学院での学びをどう生かしているか」をテーマとした発表会を行った。参加した修了生からは、「教職員とのチームビルディングに、各プロジェクトの経験が活きている。」「チームで学校の課題を共有して解決のための手立てを考える視点が活かされている。」等の意見があり、修了生が教職大学院で得た学修成果を学校等に還元できていることが把握された。さらに、修了生等が教育研究活動の成果を、社会や学校現場に還元するために公表した学術論文（特に教育学研究科紀要『教育デザイン研究』）や、教師用雑誌論文・図書についての把握にも努めている。

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料４－２－１】横浜国立大学教職大学院設置のための協議会実施要項

【別添資料４－２－２】横浜国立大学教職大学院諮問会議規則

【別添資料４－２－３】神奈川県・横浜市・川崎市・相模原市・横須賀市教育委員会と横浜国立大学教育学部との連携協力に関する協定書、連携協議会要項

【別添資料４－２－４】平成 29・30 年度教職大学院修了生アンケート

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

１）教育関係者からの意見や社会のニーズを汲み上げるため、「横浜国立大学教職大学院設置のための協議会」「横浜国立大学教職大学院諮問会議」「神奈川県・横浜市・川崎市・相模原市・横須賀市教育委員会と横浜国立大学教育学部との連携協議会」等を開催するとともに、教育委員会等への訪問を継続的に実施し、修了生の学習成果・効果等を把握しているとともに、学生からの意見聴取を含めたアンケート調査を行っている。教職大学院設立当初より、修了生等を対象に「修了生アンケート」を実施し、修了生等に対する教育効果の検証も継続的に行っている。

２）教職大学院の教育課程の中核である「学校課題解決研究Ⅰ・Ⅱ」は、学生達がチームで地域の学校課題取り組むことで、学校現場の改善に直接資するものとなっている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

**２　「長所として特記すべき事項」**

１）本学では、アンケート調査を行い、エビデンスに基づく教育効果・成果の検証を行っている。令和２年度は、「学校現場に必要とされる教員や新しい大学院に関する意識調査」を実施（大学院学生を対象としたフォーカス・グループ・インタビュー、県内の教育委員会教育長へのインタビュー、県内学校教員や本学学生、本学卒業生・修了生などを対象としたアンケート調査）した。

２）令和３年度改組に伴う教職大学院の拡大化に備え、本学と県・各市教育委員会、及び、校長会と本学が協働し、学校実習を地域が責任をもって支える体制を確立した。緊密な連携協力のもと、大学と学校現場との

マッチング等を支えることで、学生達がチームで取り組むプロジェクトを、学校現場の改善に、より円滑・実効的に結びつけることができるようになり、地域・学校の改善に資するものとなっている。

**基準領域５　学生への支援体制**

**１　基準ごとの分析**

**基準５－１**

**○学生相談・助言体制、キャリア支援等が適切に行われていること。**

**［基準に係る状況］**

（１）学習環境・学生生活に関する相談・支援、学習支援等について

本教職大学院の院生指導においては、研究者教員と実務家教員の協働に基づいた指導体制が築かれている。

このことはまず、大多数の共通科目及び選択科目において両者による TT で講義・演習が行われていることに表れている。また学校実習科目や課題研究科目において、一人の院生に対し両者が互いにペアとなって主担当・副担当のいずれかを務めることによって主な指導担当者を明確化している一方、学校課題解決研究の時間には全ての院生と教員が一堂に会して、各院生の課題研究について全員で検討する機会としている。また課題研究を進めるに当たって院生は自分の担当以外の教員の指導を希望する場合、随時当該の教員とメールなどで連絡を取り合って日時を調整し、指導を受けることができる。つまりすべての院生をすべての教員が指導する指導制度にもなっている（別添資料３－４－１〈再掲〉）。

また、各タームの終了後、院生はそのタームに履修した授業科目に対応した育成スタンダードの項目ごとに成果を自己評価した後、前記の指導担当者とスタンダード項目に沿ってタームの振り返りを行っている。

さらに各教員は、研究室で待機し、履修上の相談や担当する授業についての質問等に応じるオフィスアワーを週１コマ設定している。このように、院生の学修の成果や課題研究実施上の悩みなどについて、担当の教員及びその他の教員が定期的に状況を把握したり、適宜相談を受けたり指導したりすることができる体制が整えられている。

こうした中で得られた院生に関する情報は､月に１回設けられた全教員参加の FD において必要に応じて教員間で共有され、守秘義務をふまえたうえで教職大学院全体で対応できる仕組みとなっている（別添資料５－１－１）。

このような教職大学院としての支援のほか、本学では大学全体の学生相談窓口として、「なんでも相談室」、「障がい学生支援室」、「ハラスメント相談窓口」、「キャリア・サポートルーム」、「保健管理センター心身健康相談」などが設置されており、学生からの様々な相談に対応できる体制が整っている。このうちの「なんでも相談室」については、学生生活を送るうえで、困ったことや分からないことを気軽に相談できるところで、学業・健康・進路・友人のことや日常生活の事柄等、様々な相談に応じている。相談内容の秘密は厳守のうえ、相談室担当スタッフが相談を受け付け、相談内容により各学部・大学院のそれぞれ教務担当教員・就職担当教員及び学生相談担当教員が対応している。相談室には目安箱を設置しており、学生の要望・アイデアをくみ取るとともに、電子メールによる相談に対応している。

また、保護者や学生指導を担当する教職員からの相談にも応じている（別添資料５－１－２）。

（２）キャリア支援について

本学全体では前述の「キャリア・サポートルーム」を設けて就職支援体制を整備しているが、教職大学院においてはその設置の趣旨から、学部直進学生の教員採用試験対策に力を入れている。毎年５～８月まで教職大学院の実務家教員（常勤３人・非常勤３人）がチームを組み、小論文、模擬授業・模擬対応、面接などに対応できる力を育てるために、求められる人材像や教職教養の基礎知識などについての講義及び、その実際についての演習などを組み合わせて指導にあたっている。この結果学部直進学生については、2020 年３月までの修了生全員（１年次に採用試験に合格したための中途退学者１名を含む）が教員採用試験に合格し教職に就いてい

る（別添資料５－１－２〈再掲〉、別添資料５－１－３）。

（３）障がいのある院生の支援、ハラスメントの防止、院生のメンタルヘルスに係る取り組みについて

障がいのある院生に対しては、各授業を担当する教員が適切な対応をとれるようにすることを念頭に、前述の「障がい学生支援室」と連携を図りながら、教職大学院全体で状況に応じて一体的に必要な支援を実施できる体制を整えている。具体的には、障がい学生支援室が支援申請学生と定期的なカウンセリングを行いながら、配慮依頼文による授業担当教員の理解の下で次の対応を行う。音声認識システムの利用、リスニング・スピーキングの代替措置、正課の授業・実習においてノートテイク、PC テイク、手話通訳のためのサポーターの配置、授業で使用する視聴覚教材の文字起こし、字幕挿入等の支援、試験時間の延長、別室試験、対面朗読、板書テイク、移動ガイドのためのサポーターの配置、授業で使用する教科書等のテキストデータ化の支援、指導教員の研究指導及び履修授業に対する学内移動介助、排尿介助、PC 操作、資料閲覧の補助等のためのサポーターの配置、体調不良の際の課題提出期限の延長。

また、ハラスメントの防止については、「国立大学法人横浜国立大学におけるハラスメントの防止等に関する規則」「横浜国立大学におけるハラスメントの防止・対策に関するガイドライン」により、ハラスメント防止対策委員会、人権委員会、ハラスメント相談室、ハラスメント調査委員会などが組織的に設置されている。この仕組みの中で、各種研修や周知・啓発活動が定期的に行われ、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの防止に努めている。

さらに、院生のメンタルヘルス支援については、前述の「保健管理センター　心身健康相談」を実施しており、心理カウンセリングスタッフや心療内科・精神科診療スタッフが相談に応じ対応する体制となっている。（別添資料５－１－２〈再掲〉）

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料３－４－１】教職大学院・令和２年度院生と指導教員一覧表〈再掲〉

【別添資料５－１－１】令和２年度ＦＤ年間実施計画

【別添資料５－１－２】2021 学生便覧 P40～43

【別添資料５－１－３】令和２年採用試験対策講習内容

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

本教職大学院における院生への支援は、個々の院生に対して研究者教員と実務家教員が主担当・副担当のペアとなって主たる担当者を明確化しているとともに、課題研究の検討を全教員で行ったり、内容によって希望するどの教員にも相談ができるといった「全ての院生を全ての教員で支援していく」体制が整えられている。そしてこれらの情報は全教員が参加するＦＤにおいて定期的に共有され適切な対応が図られている。

また、特に学部直進学生へのキャリア支援として、充実した教員採用試験対策を行い、2020 年３月までの修了生全員の教員採用試験合格・就職を果たしている。

加えて、全学で体制を整備している「なんでも相談室」、「障がい学生支援室」、「ハラスメント相談窓口」、「キャリア・サポートルーム」、「保健管理センター心身健康相談」などを通じた相談も可能であり、本教職大学院内外の支援のための資源が整備され、有効に機能している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

**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。**

**［基準に係る状況］**

院生に対する授業料の免除などの横浜国立大学の経済支援制度については、在籍する学生を入学から修了までサポートする目的で、大学生活に必要な情報をまとめた「学生便覧」に掲載され、広く周知されている（別添資料５－２－１）。これらは、横浜国立大学における授業料免除及び徴収猶予に関する規則に則って行っている（別添資料５－２－２）。

また、奨学金制度に関しても、日本学生支援機構（JASSO）や地方公共団体、民間育英団体などが対象となっている。教職大学院生からは令和元年度に日本学生支援機構奨学制度で１名が受給している（別添資料５－２－１〈再掲〉）。

このほか、学部直進学生については、実習校への交通費について、一定の条件の下で学割定期券の購入を可能とする制度やＴＡ制度を整備している。

現職教員学生については、教育委員会からの特別派遣推薦者には入学者選抜試験検定料及び入学料の免除措置を実施し、県内教育委員会との連携のもと、派遣教員の負担軽減と計画的な派遣の実現に向けた取り組みを実施している（別添資料５－２－３、５－２－４）。平成 29 年度以降、特別派遣による教員を合計 61 名受け入れ、検定料及び入学料の免除措置を実施した。

改組後には、国立大学法人横浜国立大学附属学校教職大学院研修員規則に則り、実習科目免除と長期履修制度を活用した附属学校教員特別プログラムを対象に、附属学校教職大学院研修員として派遣される教員について、検定料、入学料及び授業料半額免除を実施する（別添資料５－２－２〈再掲〉、５－２－３〈再掲〉、５－２－４〈再掲〉、５－２－５）。令和３年度は３名が対象となる。

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料５－２－１】2021 学生便覧 P24～34

【別添資料５－２－２】横浜国立大学における授業料免除及び徴収猶予に関する規則

【別添資料５－２－３】横浜国立大学大学院学則（検定料関係抜粋）

【別添資料５－２－４】横浜国立大学における入学料の免除及び徴収猶予に関する規則（入学料の免除関係抜粋）

【別添資料５－２－５】国立大学法人横浜国立大学附属学校教職大学院研修員規則

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

院生への経済支援等については、入学料免除、授業料免除、奨学金給付等に係る必要な制度を整備し、関係規定に基づき適正に対応しており、院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経済的な支援体制が整っている。

以上のことから基準を十分に達成していると判断する。

**２　「長所として特記すべき事項」**

特になし。

**基準領域６　教員組織**

**１　基準ごとの分析**

**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。**

**［基準に係る状況］**

（１）教員組織編制

本学教職大学院では、専任教員の退職等に伴う配置枠は、研究科長の下に留保し、「国立大学法人横浜国立大学教員資格基準」（別添資料６－１－１）に基づき、専任教員の配置を進めている。

令和３年３月 31 日現在までの専任教員の配置は、研究者教員９人と実務家教員９人（うち教育委員会からの現職指導主事の派遣によるみなし専任教員３人、教育委員会や学校管理職を経験した退職者であるみなし専任教員２人）の計 18 人となっている。教育課程はこれら専任教員を中心に編成しており、特に学校実習科目や課題研究の指導を担当する研究指導教員は、１学年入学定員 15 人に対し、18 人の専任教員全員で担当を割り振り、指導を行った。

（２）専任教員の確保

理論と実践の往還・融合を図る教育課程をより充実したものとするため、研究者教員については、学校現場の現状や教育実践に深い理解を持ち、これまでに学校現場に根差した教育実践研究を積極的に行っている者を配置している。

実務家教員については、神奈川県教育委員会及び県内政令市教育委員会と連携して教育委員会や学校現場における豊かな実務経験を有する人材の確保に努めてきた。令和３年３月 31 日現在まで、教育委員会から派遣のみなし専任教員３人を除く実務家教員６人については、小学校、中学校又は特別支援学校の実務経験（校長等）を有している者５人、教育行政（文部科学省）の実務経験を有している者１人である。こうした行政及び管理職としての実践経験を学生の指導に最大限生かすと同時に、経験した学校種や教科を超えて連携協力校との共同研究を支えている。

（３）授業科目の担当状況

本教職大学院では、専任教員（教授、准教授、連携教授）に対し多様な FD を実施しつつ、共通科目、選択科目、学校実習科目、課題研究を担当させている。開設する科目については、神奈川県教育委員会、横浜市教育委員会、川崎市教育委員会、相模原市教育委員会からの要望に基づいて編成している。

共通科目及び選択科目においては、優れた専門性を有する研究者教員と、連携する教育委員会や学校現場における豊かな実務経験を有する実務家教員が協働して行うことを原則とし、専任教員である研究者教員と実務家教員による TT を可能な限り取り入れている。

**○改組後の状況**

（１）教員組織

定員が 60 名となり、ミドルリーダー養成に加え、管理職候補、指導主事等の養成という教育委員会の強い期待に応えるため、学校マネジメントプログラムと、教科教育領域の充実を図るため全教科及び特別支援教育を含む教科教育・特別支援教育プログラムの２つのプログラムの構成となる。

新専攻は「教職大学院の教員組織編制等に関する留意事項について」に基づき、教育課程編成上は特定の教科は扱っておらず、特別支援教育を含んだ条件により、専門職大学院設置基準上必要となる専任教員数は

13 名となる。ただし、各プログラムの教育責任を明確にするため、49 人の専任教員を配置する。専任教員のうち、実務家教員として 11 名をカウントしているが、研究者教員の 38 名のうち 16 名は実務経験を有しており、学校現場での活動実績が直近の１年以内を含めて定常的にあり、最新の教育事情をふまえ、教育実践に関する高い指導力を持っていることがピアレビューによって評価された者である。研究者教員においても、十分な実務経験を併せ持つ教員を配置することで、理論と実践の往還を実現できる。実務家教員のうち、みなし専任教員は６名、うち３名は神奈川県、横浜市、川崎市からの現職指導主事の派遣であり、連携により教育内容・方法の改善や指導体制の充実を図っている。他の３人は、教育委員会、学校管理職等を歴任した退職者である（基礎データ１－現況票参照、基礎データ２－専任教員個別表参照、基礎データ３－教育研究業績参照）。

また、学部との一貫性確保のために、新たに教科教育・特別支援教育プログラムを担当する専任教員 35 名は、学部とのダブルカウントとなる。さらに、32 名を兼担教員とする。

（２）専任教員の確保

神奈川県教育委員会、横浜市教育委員会及び川崎市教育委員会からの派遣による計３人をみなし専任教員（実務家教員）として教職大学院の教育に参画させる等により、教育行政と学校現場での経験が豊かな実務家教員を確保している。

このようにして、豊かな実践経験と実務の最新の動向を熟知している実務家教員を教職大学院の運営に参画させ教育課程に反映させることにより、教育委員会や学校現場との関係の強化に努めている。なお、多様な雇用形態を活用して実務家教員の積極的な参画を促すため年俸制等を活用し、教育効果等を高める工夫も行っている（別添資料６－１－２）。

（３）授業科目の担当状況

科目の内容によっては１人で担当、あるいは複数の実務家教員によって担当するものもある。学校実習科目においては、専任教員がペア（可能な限り研究者教員と実務家教員）となって学生の指導に当たることとし、指導体制の充実を図るとともに理論と実践を往還・融合した教育研究活動を実現するようにしている（別添資料６－１－３）。

課題研究においては、専任教員全員が学生の指導に当たる体制を取り入れている。なお、授業の前後等で専任教員が頻繁にミーティングを行い、TT の効果を高める取組を行っている。学校マネジメントプログラムの専任教員が共通科目と学校マネジメントプログラム選択科目を分担する一方、教科教育・特別支援教育プログラムの専任教員は教科教育・特別支援教育プログラム選択科目を分担する。また、プログラム共通選択科目については、両プログラムの専任教員による科目の開設がなされている。なお、学校実習科目及び課題研究についてはプログラムごとに専任教員が全員体制により院生の指導を行っている。

**《必要な資料・データ等》**

［基礎データ１］現況票

［基礎データ２］専任教員個別票

［基礎データ３］専任教員の教育・研究業績（実務家教員については教職経験等を確認できる資料を含む。）

【別添資料６－１－１】国立大学法人横浜国立大学教員資格基準

【別添資料６－１－２】2021 年度教職大学院教員組織一覧

【別添資料６－１－３】2021 年度学校実習の指導担当状況

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

研究科長のリーダーシップにより、学校現場の現状や教育実践に深い理解を持ち、学校現場に根差した教育実践研究を積極的に行っている研究者教員と、教育委員会や学校現場における豊かな実務経験と実務の最新の動向を熟知している実務家教員を配置することにより､理論と実践を往還･融合する教育研究を実現している。教職大学院に相応しい教員組織を構築しいる。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

**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。**

**［基準に係る状況］**

（１）教員の採用・昇任の選考

教員の採用・昇任についての必要な手続きは、教員の採用候補者・昇任候補者の選考に関する内規（教育学部教授会決定、別添資料６－２－１）及び教育学研究科担当教員選考手続き（教育学研究科教授会決定、別添資料６－２－２）に定めている。審査又は選考は、国立大学法人横浜国立大学教員資格基準（別添資料６－１－１〈再掲〉）に定める基準に基づき行い、教授会の審議を経て採用候補者を決定し、学長が最終決定を行う。

ただし、実務家教員の採用にあたっては、上述の内規とは別に、大学院教育学研究科における実務家教員選考に関する申し合わせ（教育学研究科教授会決定、別添資料６－２－３）を定め選考を行っている。

（２）教職大学院の専任教員

平成 29 年度設置時､研究者教員６人と実務家教員８人(うち３人は教育委員会からの派遣によるみなし専任)の計 14 人での編成でスタートした。

実務家教員は、小学校、中学校、特別支援学校の実務経験を有している者７人、教育行政（文部科学省）の実務経験を有している者１人である。うち２人は行政職（県教育委員会）の経験を、３人は管理職（校長）としての経験を、２人は両方の経験を重ねており、研究者教員はいずれも、学校現場の現状や教育実践について深い理解を持ち、これまで学校現場に根差した教育実践研究を積極的に行っていて、実践経験を学生の指導に活かすと同時に、経験した学校種や教科を超えて連携協力校との協働研究を支えてきた。

その後、退職者と採用者があり、令和２年度には改組を見据えて 18 人の編成とし、教員組織の拡充を行ってきた。令和３年度からは、上述したとおり、教育学研究科の改組により教職大学院の定員が増加するため、49 名の専任教員と 32 名の兼担教員での編成となる。改組による教員組織の変更に伴い、専任教員と兼担教員については、修士課程から異動することとなる。既に研究科担当にある教員は教育学研究科担当教員選考手続きを経て、研究科での指導能力を認められているが、実践の経験を有する教員にあっては教育実践に関する教育業績を有すること、もしくは教科内容に関する業績を有する教員にあっては教育実践に関する研究業績と実践業績を有すること、により実践者としての学びと研究能力両者の学修保証となる。そこで、教職大学院専任教員基準を策定し、さらに、基準を満たすかどうかを確認するために、教員相互の業績審査（ピアレビュー）を実施した。故に、学校現場等での実務経験や教育実践に関する研究業績を有している教員のみが専任教員となっており、高度な専門的・実践的な力量を備え、知見を理論化していくことが可能である。なお、教員相互の業績審査（ピアレビュー）は年に１回継続して実施し、質保証につなげる（別添資料６－２－４）。

《必要な資料・データ等》

【別添資料６－２－１】教員の採用候補者・昇任候補者の選考に関する内規

【別添資料６－２－２】教育学研究科担当教員選考手続き

【別添資料６－１－１】国立大学法人横浜国立大学教員資格基準〈再掲〉

【別添資料６－２－３】大学院教育学研究科における実務家教員選考に関する申し合わせ

【別添資料６－２－４】横浜国立大学教職大学院専任教員基準及び業績審査（ピアレビュー）の観点

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院では、諸規定に基づき、専任教員の採用・昇任を行っている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

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。

［基準に係る状況］

全国に先駆けて世代交代の進む神奈川県では、教員の経験年数の均衡の崩れは、とりわけ大きな課題となっている。それは、単に経験年数の少ない若手教員が多いというだけではなく、ベテラン教員が大量に上にいた中堅教員も、学校の中心的な役割を担う経験が少ないまま、学校の管理的な役割を担うことが求められ、量的な問題がいわば質的な問題に転換されて学校経営上の大きな問題となっている。神奈川県においては、教員の世代交代が進む中で、特別支援の学級数及び児童生徒数、日本語指導が必要な外国人児童生徒の在籍数が全国でもトップクラスであることや、学校における暴力行為の発生件数、都道府県別のいじめの認知件数、都道府県別不登校児童生徒数なども全国的に極めて高い数値を示している。東京近郊の大都市という地域性に起因するこれらの教育課題に対し、県内の諸学校に共通する課題として、厳しい対応が求められている。このような県内の状況を前提に、具体的には、以下に列挙するような教育課題が浮かび上がっている。

・一般学級においても増加傾向にある自閉症、学習障害、ADHD 等の発達障害等、特別な支援を要する児童生徒などの多様なニーズに適切に対応でき、個々のよさを引き出し、伸ばすことのできる指導・支援の在り方。

・グローバル化がローカルな課題（グローカルな課題）でもある県内において国境や国籍を越えて多様な人々と協働・共生することのできるコミュニケーション能力育成の必要性。

・いじめや不登校などへの対応を含む児童生徒指導の在り方、自己有用感や自己肯定感を醸成する学級・学校づくりの在り方。

・めざましい ICT の進展を受けた新たなコミュニケーションの在り方やその課題及びＩＣＴを積極的に活用して課題解決する姿勢を育む学習の在り方とその指導方法。

・これらの課題と連動し、格差拡大の傾向が著しい学力の向上・維持に関わる授業づくりや教育課程の在り方。

などである。

以上の通り、全国に共通した課題、あるいは大都市圏ゆえにより先鋭に現れる地域に共通した教育課題等の解決に向けた取り組みを行うことが、神奈川県内唯一の教職大学院に課せられた課題と言える。こうした教育課題の解決のプロセスに、メンタリングの理念・方法を導入し、理論と実践の往還を通して、同僚性を構築し学び合いの関係性を醸成している。具体的には、院生が所属する原籍校の課題解決のために、学力向上のための授業づくりに向けた研究、自己肯定感の向上を目指した研究、ICT を活用した授業づくりに係る研究、生徒指導上の問題解決のための研究など、様々な教育課題が取り上げられてきた。教職大学院が実施してきている全県指導主事研修（全体研修、選択研修）、非常勤講師等研修会、長期研究員講習等の教育委員会との連携事業においては、本

学と地域や学校とを結ぶ研究の拠点としての役割を担うとともに、県内の地域や学校の課題解決に資する教育研究活動の還元に努めている（別添資料６－３－１、６－３－２、６－３－３、６－３－４）。

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料６－３－１】教育委員会との連携による講習実績（2017～2020 年度）

【別添資料６－３－２】2019 年度長期研究員講習・全県指導主事講習・全県指導主事講習選択研修・非常勤講師等研修会 アンケート結果

【別添資料６－３－３】2020 年度教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業報告書

【別添資料６－３－４】教育学部・教育学研究科アドバイザリースタッフ派遣実績（2017～2020 年度）

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

本教職大学院では、大学院における教育活動に関する研究活動に組織的かつ積極的に取り組んでいる。地域や学校の教育課題の解決に直接的に還元されるよう、教育の改善に資する研究活動や各種研修会等に取り組んでいる。また、それらの活動は教職大学院における教育活動にもなっている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

**基準６－４**

**○授業負担に対して適切に配慮されていること。**

**［基準に係る状況］**

本教職大学院には、研究者教員９人、実務家教員４人（附属小学校長１人、附属中学校長１人含む）、みなし専任教員の実務家教員５人（連携教授２人、教育委員会からの指導主事派遣３人）が在籍し、教育研究を展開している（令和３年３月 31 日現在）。このように教員の中には、附属学校長、みなし専任教員、学部等の授業、連合参加大学など教職大学院での教育以外の業務を受け持つ者が多数在籍しており、授業科目や指導学生の担当を決める際には、そのような負担を考慮し学生指導等の体制を整備している。例えば、学生の担当については全教員での指導体制としつつ、指導学生数が、主担当、副担当とも約２～３人程度となるよう配慮してきた。

また、教職大学院内の委員等の役割についても、附属学校長にあっては他の教員より負担を軽減するとともに、みなし専任教員にあっては他の教員より負担を軽減するよう配慮している。さらに、連合参加大学専任教員の場合は、本教職大学院での教育研究を連合参加大学に還元する等の業務があることを考慮し、教職大学院内の委員等の役割を軽減する形で配慮を行っている。このほか、教職大学院では 全学教育科目や学部の授業を担当している。全学教育科目２科目は研究者教員と実務家教員全員に割り振って実施するとともに、学部の授業２科目については一般の実務家教員とみなし専任の実務家教員がそれぞれ１科目を担当している。過度の負担があると認められる者に対し一定の配慮を行っている（基礎データ２－専任教員個別表参照）。

設置５年目を迎え、教員の採用・退職等による入れ替わりが激しい中にあっても、できるだけこのルールにより、全員参加の運営委員会で確認しながら指導教員や役割等を決めており、負担が公平になるよう努めている。

**《必要な資料・データ等》**

［基礎データ２］専任教員個別票

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

設置当初から学生の定員充足率が高く推移し、設置５年目を迎え採用・退職が多くなり負担の公平を保つこと

が難しい状況の中で、一定のルールの下、各種担当の原案を作成し、全員参加の運営委員会に諮り、全員で確認しながら指導教員や役割等を決めている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

２　「長所として特記すべき事項」

特になし。

## 基準領域７　施設・設備等の教育環境

### １　基準ごとの分析

### 基準７－１

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

［基準に係る状況］

（１）施設・設備

本学教職大学院は、大学キャンパス（常盤台地区）の教育学系の敷地内にあり、教育学部・教育学研究科の施設として設置されている。

教職大学院の教育研究に必要な専用の講義室、研究室、自習室及び専任の教員の研究室については、これまで、以下のように整備し活用を行ってきた。

講義室は、既設の教育デザインセンター授業シミュレーション室（206）を主講義室とし、教員、院生全員が集合可能なスペースを有し、附属教育デザインセンター201 室には、グループワーク等が可能な机、椅子、ホワイトボード等を整備し、アクティブラーニング教室に改修して利用してきた。いずれの部屋にも電子黒板等の ICT 機器を設置し活用している。また、全学共用棟Ｃ棟の１階（141 ㎡）を院生用の自習室とし、個別学習用の机を配置するほか、少人数グループでの学習用にミーティングテーブルや PC、プリンタ等を設置し、教育研究を実施してきた。また、院生には、学校実習の記録及び情報共有のために一人一台のタブレット端末を貸与し、研究等に利用している。

（２）研究室等

研究者教員及び実務家教員の教員研究室は、教育デザインセンター（３室）、第一研究棟（２室）、第二研究棟（１室）、第３研究棟（５室）に１人１室を配置する。実務家教員（みなし専任）３人の教員研究室は、教育デザインセンター101 室を改修して使用している（共同利用）。

（３）図書

開設科目に関する図書や資料については、教職大学院の主講義室である教育デザインセンター206 室に現行教科書を全種類配架するほか、全学共用棟Ｃ棟１階、各教科の院生室等に配架し、院生の研究活動を支えている。また、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（電子ジャーナルやデジタルデータベースを含む）は本学附属中央図書館に整備済みであり、特に、教職に係る書籍は約 24,000 冊以上の所蔵がある。院生は、図書館を利用することで、神奈川県内の公立図書館等のネットワーク（KL ネット）を活用し、無料で県内の他図書館の蔵書を閲覧することも可能となっている。その他、複写サービスの利用等、積極的な活用が見られる（別添資料７－１－２）。

**○改組後の状況**

（１）施設・設備

講義室として、教育学部講義棟（６号館・７号館）や第１研究棟、第２研究棟、第３研究棟、美術棟（教育４号棟）、音楽棟（教育５号棟）を活用する。また、全学共用棟Ｃ棟の１階（141 ㎡）を改修し、60 名の講義・演習が可能なアクティブラーニング教室を新たに設置し、共通科目等に活用している。また、院生室は、現在の全学共用棟Ｃ棟の２階を学校マネジメントプログラムの現職教員学生用の自習室とし、教科教育・特別支援教育プログラムの学生用の自習室も用意している。個別学習用の机の配置や、少人数グループでの

学習用にミーティングテーブル、ＰＣ、プリンタ等をそれぞれの自習室の形状に合わせて配置する（別添資料７－１－１）。

（２）研究室

既存の施設を活用し、教育デザインセンター、第１研究棟、第２研究棟、第３研究棟、美術棟（教育４号棟）、音楽棟（教育５号棟）に１人１室を配置する。実務家教員（みなし専任）教員研究室は、教育デザインセンター101 室及び連携教授室（全学共用棟Ｃ棟２階）を使用する（共同利用）。

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料７－１－１】改組後の教職大学院関連施設配置図

【別添資料７－１－２】附属図書館案内

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

本学教職大学院の教育課程に対応した施設・設備を整備し、院生が自らの課題を主体的に取り組むことができる学修環境を整えている。互いの知恵が結び合い、還流し、変化が動き出すような、教員養成と教員研修と教育研究と教育実践が同時に生起するような環境の構築が本教職大学院のめざす学習環境である。こうした学習環境のもと、研究に必要な図書資料が、分野別に系統性と一覧性を持って配置され有効に活用されている。

また、少人数グループでの学習に適したアクティブラーニング教室の整備や ICT 機器の充実により、主体的・対話的で深い学び、教育の情報化に対応できる設備を整えている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

**２　「長所として特記すべき事項」**

特になし。

**基準領域８　管理運営**

**１　基準ごとの分析**

**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。**

［基準に係る状況］

（１）運営組織

本教職大学院は、「横浜国立大学大学院学則」第３条４項の規定に基づき（資料８－１－１）、横浜国立大学大学院教育学研究科を構成する専攻の一つとして、平成 29 年度に「高度教職実践専攻」として設置され、管理運営に必要な組織が整備されている。教職大学院の運営の中心として、「横浜国立大学大学院教育学研究科高度教職実践専攻運営委員会規則」に基づき「高度教職実践専攻運営委員会」が設置され、運営事項の審議及び確認を行っている（別添資料８－１－１）。そのもとに、カリキュラム部会・学校実習部会・研究担当・e ポートフォリオ、iPad 管理担当・FD 担当・研修担当・院生指導担当・修了生担当・学部担当・文部科学省、協会等担当・連携教授、非常勤担当・教育委員会担当・改組準備委員会担当等各部会が設置されている（別添資料８－１－２）。また、教職大学院の教育の質の向上を図ることを目的として「横浜国立大学教職大学院諮問会議」を設置し、県下の教育委員会、連携協力校と連携を図り、今日的な教育課題に対応すべき教職大学院の在り方を追求し続けている（別添資料４－２－２〈再掲〉）。

【資料８－１－１　横浜国立大学大学院学則（抜粋）】

| |
|---|
| 第３条　大学院に修士課程、博士課程及び専門職学位課程（教職大学院）を置く。<br>４　専門職学位課程（教職大学院）は、高度の専門性が求められる教員を担うための深い学識及び卓越した能力を養うものとする。<br>（出典：横浜国立大学大学院学則） |

（２）運営委員会

教職大学院には専攻長１名、専攻長代理１名、副専攻長１名を置き、専任教員をはじめみなし教員も全員参加し、定期的（原則月１回）かつ臨時に運営委員会を開催しており、審議事項は、次のとおりとなっている（別添資料８－１－３）。

・授業の担当及び教員の資格審査に関する事項
・教育課程の編成に関する事項
・学生の入学、成績評価、修了認定その他学生の在学に関する事項及び学位の授与に関する事項
・中期目標、中期計画、年度計画に関する事項
・前号に係る評価及び認証評価に関する事項
・専攻の運営その他専攻長が必要と認める事項

教育・研究及び運営全般に係る重要事項を審議する意思決定機関であり、構成員は教職大学院を担当する専任教員及びみなし教員も全員参加し意識の統一を図っている。

（３）各部会

各部会等については、要項等は設けていないが、随時部会を開催し運営委員会にて審議確認報告をしている（別添資料８－１－２〈再掲〉）。一方、事務組織については、教職大学院係として、係長１名、事務職員

１名、事務補佐員１名が教職大学院専属として配置されており、入試・人事及び自己点検・評価、予算施設面を他の係と協働しながら担当している（別添資料８－１－４）。

〔教職大学院の各部会等〕

・カリキュラム部会：履修手引き、時間割、共通科目、選択科目等カリキュラム全般、成績評価、学校課題解決研究・課題フィールドワークの運営、院生室・教室管理

・学校実習部会：学校実習の手引き、学校実習の配置・状況把握、トラブル対応

・研究担当：中間報告会・成果報告会の運営、教職大学院協会発表、各教育委員会発表、「教育デザイン研究」編集・投稿のとりまとめ、オリエンテーションの企画実施、最終講義

・e ポートフォリオ、iPad 管理：e ポートフォリオ 2021 対応、Web 管理、iPad 管理

・FD 担当：FD 研修の実施・報告、FD 関係アンケートの実施・集計、教員業績の相互評価

・研修担当：連携研修の企画・実施、免許更新講習の企画・実施

・院生指導担当：学部直進学生指導、採用試験対策

・修了生担当：２年目の発表、修了後の状況把握

・学部担当：授業対応、採用試験対策支援

・文部科学省・協会等対応：調査担当、設置審査対応、課程認定対応、認証評価準備

・連携教授・非常勤担当：連携教授、非常勤教授の対応

・教育委員会対応：教育委員会対応、教員研修の高度化委員会

・改組準備担当：入試、広報、連携協力校拡大、運営体制の検討

以上のように、教職大学院運営委員会を中心として事務組織も含め、管理運営及び教育活動を支援する体制は充実しており、授業や学生支援は支障なく行われている。

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料８－１－１】横浜国立大学大学院教育学研究科高度教職実践専攻運営委員会規則

【別添資料８－１－２】2020 年度の運営体制（運営委員会資料）

【別添資料４－２－２】横浜国立大学教職大学院諮問会議規則〈再掲〉

【別添資料８－１－３】2020 年度第１回高度教職実践専攻運営委員会議事録

【別添資料８－１－４】教育学系事務部事務分掌細則

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

管理運営面において、教職大学院内に構成員全員で構成する運営委員会の他、各部会が所管事項について随時活発に検討を深め、検討事項については運営委員会を通して全員で共通理解を図り改善につなげるなど、教職大学院の目的を達成するための組織体制を整えている。また、教育委員会や連携協力校等の連携も年々拡大し、世代交代の急激な神奈川県下において、新しい学校づくりを支える「高度専門職としての教員」の資質能力の向上を図っている。また、教職大学院を支える適切な事務体制により、業務は円滑に遂行されている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

**基準８－２**

**〇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。**

**［基準に係る状況］**

本教職大学院の予算は教育学部予算編成方針のもと、教育学部の枠内に措置されている（別添資料８－２－１、

８－２－２）。

教職大学院予算としては、基幹運営費交付金の位置づけで、令和２年度予算は 1,700,000 円である。その他、教員の旅費として 300,000 円が充当されており、実習校訪問旅費や来年度の教職大学院拡大に向けた連携協力校訪問旅費に充てられている。基幹運営費 1,700,000 円の予算措置項目としては、運営費・学修環境整備・授業支援費・印刷製本費・院生書籍代があり、適切に執行できるように措置されている。教員の教育研究費（一人 125,000 円）は、連携教授（一人 100,000 円）や客員教授（一人 80,000 円）も含め、教育学部全体の枠組みの中で位置づけられ執行されていることから、教職大学院の予算の中では、教員のみならず、院生にとって授業で必要な教具や研究活動も準備することができている。

令和２年度は、コロナ禍の中、対面での授業が実施できないことによる情報の共有や確認不足等の課題対応や、今後の教職大学院の拡大に向けて、院生の学びの記録や授業記録・評価システムを搭載しているｅポートフォリオの保守に予算配分を多めに充て、改修に取り組んだ（別添資料８－２－３）。

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料８－２－１】令和２年度教育学部予算編成方針

【別添資料８－２－２】令和２年度当初予算配分

【別添資料８－２－３】令和２年度教職大学院予算執行状況

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

予算配分は適切に行われており、本教職大学院の目的を達成するための十分な措置がなされている。本教職大学院の授業に必要な機器や設備備品、書籍や資料等は順次計画的に導入されており、院生の研究活動を支援する体制も整えられている。また、改組後の教職大学院の拡大に向けた教室環境整備の取組を進めるために、学長戦略経費等特別経費の運用にも積極的に取り組み、本教職大学院の教育・研究目的を遂行するために必要な施設整備が着実に行われている。

以上のことから、基準を十分達成していると判断する。

**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。**

**［基準に係る状況］**

（１）教育活動の紹介

本教職大学院の概要や教育研究活動の状況を広く社会に周知するために、本学のホームページの充実を図り、「横浜国立大学教職大学院パンフレット」「横浜国立大学教職大学院チラシ」「横浜国立大学教員養成・育成スタンダード改訂版」等を通して、積極的に周知活動を展開している。内容としては、設置の趣旨・目的、カリキュラム構成開講科目一覧と履修基準、中間報告会、研究成果報告会日程、全教員の紹介、院生の授業の様子がわかる写真や１年間のスケジュール、日々の学びの様子など具体的に多数載せ、入学希望者は勿論のこと、広く社会に教職大学院での学びの姿を具体的に捉えられるような工夫を行っている。また、令和２年度は zoom での授業の様子を令和３年度の入学希望者に公開し、入学希望者の先行授業として取り組みを進めた。

加えて、「横浜国立大学教職大学院パンフレット」「横浜国立大学教職大学院チラシ」「横浜国立大学教員養成・育成スタンダード改訂版」は、ホームページ上での発信とともに、成果物として神奈川県下の教育委員

会等に配布し、各教育委員会との連携協力に活用している（別添資料８－３－１、８－３－２、３－１－３（再掲））。

（２）研究活動の紹介

研究成果等の情報発信として、2010 年度より毎年教育学研究科にて研究機関誌「教育デザイン研究」を発刊している。本学教員のみならず、外部講師の記念講演は勿論のこと、教育実践専攻院生の論文や教職大学院生の学校課題研究の研究成果、神奈川県下各教育委員会からの特別寄稿等もあり、教育にかかわる様々な立場の論文や寄稿文が掲載されており、幅広い視点から今日的な課題を焦点化し編集されているのが特徴である。（別添資料８－３－３）

また、教職大学院生の学校課題解決研究については、「中間報告会」と「研究成果報告会」を学内において実施している（別添資料８－３－４、８－３－５）。令和２年度においては、Zoom を使った中間報告会には外部からも参加があった。加えて、教職大学院修了後に、現職教員は各在籍自治体での研究報告会にて研究成果を報告している。川崎市においては、平成 30 年度より１月下旬に行われる川崎市教育委員会総合教育センター主催の研究報告会にて、本教職大学院修了生による研究成果報告が行われ、川崎市内全域から教員が参加し、広く川崎市内に研究成果を還元している。

（３）教育委員会との連携事業

本教職大学院が実施する関係教育委員会との連携事業もその教育研究活動の周知に繋がっている。令和元年度からは、独立行政法人教職員支援機構「教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業」として、横浜市との連携の中で「教職キャリア開発・実践講座」を、年間 13 回の研修プログラムで実施している。本講座については、第３ステージの教員（管理職や主幹教諭と連携して学校のマネジメントに携わる教員）を対象にブロックやレーダーチャートなどのツールを用いた活動や、児童生徒指導や授業・インクルーシブ教育・学校マネジメントで活躍してきた行政職・現職教諭等を講師に招き、幅広い観点からのプログラムを開発してきた（別添資料８－３－６）。令和２年度は、コロナ禍の中、集合研修が難しい状況ではあるが、e-ラーニングや Zoom、対面方式を組み合わせ、セルフマネジメント研修・ベーシックセルフマネジメント研修・コア研修・リーダーシップ開発研修・組織マネジメント研修・連携マネジメント研修等を実施した（別添資料６－３－３〈再掲〉）。また、令和元年度より、教職大学院の授業の一部を公開し、全県指導主事講習の選択研修として位置づけ、神奈川県の多くの指導主事の研修の場を提供できるように各教育委員会と取り組みを開始している（別添資料６－３－１〈再掲〉）。その他にも、各教育委員会との連携の中、長期研究員・非常勤講師等を対象とした教員研修の実施（別添資料６－３－２〈再掲〉）や、神奈川県下の各学校、教育センター等の教育研修、教育実践研究を進める際のアドバイス、共同研究の相談等を行う「アドバイザリースタッフ派遣事業」（別添資料６－３－４〈再掲〉）を実施し、本教職大学院の教育研究活動の周知とともに教員の資質・能力の向上と今日的な課題への対応力の育成を図っている。

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料８－３－１】横浜国立大学教職大学院パンフレット

【別添資料８－３－２】横浜国立大学教職大学院チラシ

【別添資料３－１－３】横浜国立大学教員養成・育成スタンダード改訂版（再掲）

【別添資料８－３－３】横浜国立大学教育学研究科研究機関誌　教育デザイン研究　第 12 巻

【別添資料８－３－４】横浜国立大学教職大学院学校課題解決研究中間報告会に関する資料

【別添資料８－３－５】研究成果報告に関する資料
【別添資料８－３－６】教職キャリア開発・実践講座
【別添資料６－３－３】2020 年度教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業報告書〈再掲〉
【別添資料６－３－１】教育委員会との連携による講習実績（2017～2020 年度）〈再掲〉
【別添資料６－３－２】2019 年度長期研究員講習・全県指導主事講習・全県指導主事講習選択研修・非常勤講師等研修会 アンケート結果〈再掲〉
【別添資料６－３－４】教育学部・教育学研究科アドバイザリースタッフ派遣事業実績（2017～2020 年度）〈再掲〉

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

本教職大学院の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については、教職大学院ホームページを通じた広報をはじめとして様々な手法で周知を図っている。また、神奈川県内の各教育委員会、連携協力校、修了生への教職大学院リーフレット・研究成果物の配布と共有、及び研究成果報告会や現職教員在籍自治体での報告会の開催、加えて各教育委員会との各種連携研修の実施等により行っている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

**２　「長所として特記すべき事項」**

実践的問題解決能力の向上をめざす学び続ける教育の期待に応える本教職大学院の目的に照らし合わせ、院生の修了がゴールではなく、その後の修了生同士の関わりの場づくり、修了生の各在籍都市での研究報告会の実施など、教職大学院だけで完結しない学びの連続、理論と実践との融合が図れる仕組みが整えられている点が挙げられる。令和２年度は、コロナ禍の中、通常の学校生活が送れない状況でいかに遠隔授業等を通して子どもの学びを支えていくかという点を、各学校の教員と教職大学院の院生・教員と三者で協議する会を Zoom で３回実施し、教職大学院として何ができるのかを模索し、県下に発信する機会を設けた点も著しい。

また、現職教員が修了後、原籍校に戻らない場合（教育委員会への配属や学校の異動等の場合）も含め、当該連携協力校に対しては、合計３年程度、大学教員による支援を継続して行うなど、大学教員のマンパワーが許す範囲で、各地域の事情に応じた柔軟な対応をしていく点も挙げられる。

**基準領域９　点検評価・ＦＤ**

**１　基準ごとの分析**

**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。**

**［基準に係る状況］**

本教職大学院では、高度教職実践専攻運営委員会において、「中期目標、中期計画、年度計画に関する事項」と「評価及び認証評価に関する事項」について、審議することを定め、定期的な点検評価を実施する体制を整えている。

具体的には、運営組織の中にFD担当を置き、年度毎に１年間の教育研究等に関する評価を実施している。評価は、専攻内の分担に応じて実施し、高度教職実践専攻運営委員会において共有・確認を行い、専任教員全員がカリキュラム・入学者の受け入れ・学修の成果・教育委員会等との連携活動の見直し改善について検討を行う体制となっている。評価結果は、設置後毎年度自己点検評価書（別添資料９－１－１、９－１－２、９－１－３、９－１－４）を作成し、本学教職大学院のホームページで公開している。

また、本教職大学院院生を交えた授業懇談会（年１回）及び授業アンケート（年２回）を実施し、アンケート結果を実施翌年度のカリキュラム編成に活かすなどの取り組みを継続して行っている（別添資料９－１－５）。アンケートの結果は、FD担当がとりまとめ、高度教職実践専攻運営委員会において共有・検討され、授業実施の方法の改善、育成スタンダードと科目との関連の見直し、修学に資する時間割編成への改善等に活かしてきた。また、高度教職実践専攻運営委員会後に、FD活動として、授業内容・教育方法の改善などに関する意見交換、カリキュラムの見直し、学生の状況の情報共有等を月に１回程度実施し、短期的にも評価改善が可能となる取り組みも実施している。

さらに、外部評価の機関として横浜国立大学教職大学院諮問会議を置き、審議事項の中に「自己点検・評価に関すること」を定め、県内の教育委員会や学校現場の要望・評価を取り入れる体制を整えている。特に、令和３年度の改組にあたっては、改組の計画・進捗状況の報告や意見聴取などを行い、現職教員学生が学びやすいように夜間での開講・長期履修（14条特例の実施）を行うなどの修学の工夫を行い、ニーズを取り入れている。

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料９－１－１】平成29年度横浜国立大学教職大学院自己点検評価書

【別添資料９－１－２】平成30年度横浜国立大学教職大学院自己点検評価書

【別添資料９－１－３】令和元年度横浜国立大学教職大学院自己点検評価書

【別添資料９－１－４】令和２年度横浜国立大学教職大学院自己点検評価書

【別添資料９－１－５】教育学研究科（高度教職実践専攻）学生に対する授業等のアンケート結果（2017～2020年度）

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

本学教職大学院では、自己点検に係る体制を整備し、年度ごとに評価活動を組織的に行ってきた。また、外部評価の機関として横浜国立大学教職大学院諮問会議での評価体制も取っている。また、学生の授業アンケートや高度教職実践専攻運営委員会の開催に合わせて実施しているFD活動など、恒常的に実施し、評価改善のサイクルが短期的・中期的に機能する体制を整えている。よって、教育の状況等について改善・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、機能していると考えられる。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

**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。**

**［基準に係る状況］**

本学では、高大接続・全学教育推進センター主導のもと FD 研修会が開催され、教育の質保証に大学全体として取り組んでいるが、大学全体で実施する FD 研修に加えて、本教職大学院独自の FD 研修の機会を設け、質保証と向上に努めている（別添資料９－２－１）。具体的には、授業及び実習指導の相互参観を行い、全教員が参加する年２回の授業研究会において省察を行っている。相互参観では、各教員が講座ごとに作成した自己点検シートを用いて、授業の在り方や課題、次年度の展開の仕方等をテーマに省察をしている。実習の相互参観は、１回以上、他の教員が担当する実習指導の様子を参観し、その際の感想や他の講義に活用できる手法等をあげ、焦点化して全員で協議を行っている。また、平成 30 年度には、FD 研修「教師教育研究について学ぶためのプログラム」（別添資料９－２－２）を実施し、主に実務家教員を対象に、具体的な教師教育研究の方法、研究事例の検討を行った。その結果、参加した実務家教員が教師教育に関わる理論について理解を深め、理論的研究の重要性を認識することとなった。さらに、令和元年度には教育学研究科が発行する「教育デザイン研究」に、平成 30 年度実施の指導主事調査の成果をまとめた研究や、教員の資質能力の育成に関する研究など、実務家教員が３件の論文を発表し、研究力向上につなげている。令和２年度においても、教員や管理職の資質能力の育成に関する研究など、実務家教員が２件の論文を発表している。また、平成 30 年度から、教育実践に関わる業績を含めた教員毎の教育研究業績について、専任教員相互のピアレビューの実施を開始した（今後も、年１回継続実施する）。ピアレビューの結果をもとに、教員自身の改善すべき点を明確にし、次年度の研究活動の質の向上につなげている。

その他にも、日常的な取組として、主指導教員と院生、授業担当者同士の対話の活性化、授業最終回での授業者と院生の意見交換も行っている。指導教員と院生との対話の活性化については、主指導教員と院生は、本学教職大学院での授業に関する意見交換を随時行った。その意見交換で共有した方がよい内容については、随時運営委員会等で共有を行っている。授業担当者同士の対話の活性化については、同じ授業を担当する教員同士（TT）での、授業づくりに関する対話を、時間を設けて行っている。授業最終回での授業者と院生との意見交換の場においては、その授業の展開等に関して、院生の声を率直に聴く機会を設けている（別添資料９－１－５〈再掲〉）。

また、2021 年度の教職大学院の改組に向けて、教職員の共通理解を図るために、新教職大学院にむけて FD・SD 研修会を実施してきた（別添資料９－２－１〈再掲〉）。教職大学院の理念から実践、カリキュラム、実習のあり方についての講義とディスカッションを行い、理解を深めた。ディスカッションでは、プログラムごとの分科会も行い、上記に加え、具体的な指導体制や授業、教育方法についても対話を行い、2021 年４月に向けての共通理解を深めた。

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料９－２－１】教育学研究科における教育の質の保証・向上に係る取組状況

【別添資料９－２－２】FD 研修「教師教育研究について学ぶためのプログラム」実施資料

【別添資料９－１－５】教育学研究科(高度教職実践専攻)学生に対する授業アンケート結果（2017～2020 年度）〈再掲〉

（基準の達成状況についての自己評価：A）

大学全体のFD活動に加え、高度教職実践専攻独自のFD研修の実施、学生アンケートの実施と結果の検討を高度教職実践専攻運営委員会において実施している。さらに、毎月のFD活動による情報交換等教職大学院の教職員同士の協働によるFD活動組織が機能し、日常的にFD活動等が行われている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

２　「長所として特記すべき事項」

本教職大学院では、授業懇談会、授業アンケート、授業及び実習指導の相互参観、教職大学院諮問会議など、様々な視点から評価・改善を行っている。そして、これらの評価・改善をさらに効果的に行うための仕組みとして、e-ポートフォリオの活用が挙げられる。e-ポートフォリオにおける院生の各授業、実習の書き込み（省察）は、担当授業や主担当、副担当以外の院生についても、教員が随時確認、コメントができるようになっている。このように教員が院生の学びを日頃から把握できている状況で、評価・FDを行うことにより、より効果的な改善が可能となっている。

**基準領域１０　教育委員会・学校等との連携**

**１　基準ごとの分析**

**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。**

［基準に係る状況］

（１）教育委員会及び学校等との連携の状況

現在、神奈川県内の学校では、特別な支援を要する児童生徒や日本語指導が必要な児童生徒の急速な増加、これと連動する暴力・いじめ・不登校などの問題行動の質的変化といった教育課題に対応しつつ、新学習指導要領に基づく資質・能力ベースの問題解決的な学習を軸とする組織的カリキュラム・マネジメントを推進していこうとしている。しかし、その直接の担い手となる教員の状況に目を転じてみると、戦後ベビーブーマー以降の教員の大量退職による大量採用に伴って経験の浅い教員が著しく増加しており、数少ない中堅層やベテラン層の減少を背景に、経験の浅い段階で責任の重い仕事を担当しなければならないキャリアの早回し現象が起こっている。

こうした状況に鑑み、本学教職大学院では、神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市との緊密な関係の中で地域実態を捉え、時宜に適った教育活動と人事交流を実現するための連携協定を締結するとともに、デマンド・サイドの意見・ ニーズを踏まえて、教職大学院が養成する人材像、カリキュラムの内容、教員の派遣、学校実習の実施等の事項に関する審議、及び情報交換と協議を行うための組織として、教職大学院諮問会議を設置した（別添資料１０－１－１、４－２－２〈再掲〉）。

また、神奈川県における「神奈川県教職員人材確保・育成推進協議会」、横浜市における「横浜市大学連携協働協議会」、川崎市における「川崎市教員等育成協議会」に本学担当者が委員として毎回出席し、各自治体の教職員の確保・育成に向けた情報共有、意見交換を積み重ねている。

各自治体からの要望書、教職大学院諮問会議における協議、意見交換等を通じて明らかになった共通課題は、学校に足場を置いた教職員の組織的な学び合いのできる研修（OJT）の必要性、児童生徒の多様なニーズに適切に対応できる指導・支援の在り方、グローバル化を背景に多様な人々と協働・共生することのできるコミュニケーション能力育成、いじめや不登校などの課題と自己有用感や自己肯定感を醸成する学級・学校づくり、ICT の進展を受けたコミュニケーションを巡る課題や ICT を積極的に活用する姿勢を育む学習指導の方法、格差が拡大する学力の維持・向上であった。現在までに、これらに対応する教育課程を編成するとともに、メンタリングの理念・方法を通して、種々の教育課題へのアプローチを図り、世代交代の急激な神奈川県下における新しい学校づくりを支える「高度専門職としての教員」の資質能力の向上を目指してきている。また、学修状況の評価規準となる育成スタンダードの各項目については、県内各自治体の人材育成指標を参酌し、学部直進学生については県内各自治体が求める教員としての入職時の姿、現職教員学生については自治体が期待する中堅リーダー層の姿を吟味し、これに対応させて規準を設定している。さらに、こうしたスクールリーダーとしての姿、及び有為の新人教員としての姿を教職大学院のディプロマ・ポリシーに反映させ、その育成を目指してきている（別添資料１－２－１〈再掲〉、１０－１－２）。

（２）現職教員学生の派遣、及び修了者の状況

神奈川県には、県立の高等学校、特別支援学校等を設置する神奈川県教育委員会と、その傘下にあって市町村立の小中学校を設置する横須賀市教育委員会、及び湘南三浦地区、中地区、県央地区、県西地区の４つの教育事務所があり、これらとは別に、全国最大の基礎自治体である横浜市をはじめ、川崎市、相模原市が

市立の小、中、高、特別支援学校等を設置して、それぞれが独自の教育行政を営んでいるという実情がある。そのため、現職教員学生の派遣及び修了者の処遇等については、教職大学院諮問会議に加え、各自治体が設置する上述の教員育成協議会での協議、神奈川県と３政令市の教育委員会、横須賀市教育委員会と４教育事務所への訪問を重ね、信頼関係を構築しながら現職教員派遣の方針や教職大学院のカリキュラムについての調整を進め、現職教員派遣枠の拡大に努めてきている。令和２年度生における現職教員派遣枠は、神奈川県８名、横浜市４名、川崎市１名、相模原市１名である。平成 29 年度の第一期生から第三期生までで、37 名の現職教員修了生が県内各自治体の指導主事やスクールリーダーとして活躍している。また、延べ９名の学部直進学生全員が正規の新人教員として入職し、力を発揮している。１～２期の修了生を対象に、育成スタンダードの項目 28 項目について、教職大学院での学びが修了後の業務に結びついているかを調査した結果、28 項目中 23 項目において、全ての修了生から修了後の業務に結びついているとの回答があり、残り５項目においても、80％以上の修了生が修了後の業務に結びついていると回答している（別添資料４－２－４〈再掲〉）。

（３）教員研修及び学校支援に関すること

教職大学院諮問会議内に教員研修の高度化検討委員会を設置し、教員研修の連携の在り方についても協議を重ね、自治体のニーズを踏まえた教員、及び指導主事の育成に資する研修を継続的に提供している。

具体的には、県内各自治体の指導主事を対象とする全県指導主事講習、神奈川県立総合教育センター長期研究員を対象とする長期研究員講習、臨時的任用職員や非常勤講師を対象とする非常勤等講習がある。指導主事講習では県内指導主事の力量形成に資する新学習指導要領の解釈を含む国の動向を踏まえた講義と演習の他、教職大学院の授業の一部を全県指導主事講習の選択研修として位置づけて実施している。長期研究員講習では、各研究員のニーズに応じた指導助言を実施している。非常勤等講習では、主体的・対話的で深い学びの実現をめざす授業づくりなど、対象となる教員のニーズに応じたテーマを設定し、教職大学院の特長を生かした講義と演習を実施している。（別添資料６－３－１〈再掲〉、６－３－２〈再掲〉）

**○改組後の状況**

令和元年度から、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・実施支援事業」として、横浜市教育委員会との共同開発による「教職キャリア開発・実践講座」に取り組んできた（別添資料６－３－３〈再掲〉）。改組後もこれを継続発展させるかたちで、横浜市の人材育成指標における第３ステージの教員が、自身の教職におけるキャリアプランを考え、実践力を高めることで、その職務を効果的に遂行できるようにする研修を実施することで、同市の教員育成上の課題解決を目指している。

加えて、神奈川県内の小、中、高、特別支援学校からの要請に応じ、教科等の指導、児童生徒指導、インクルーシブ教育、学校運営・学校経営に関する講演やコンサルテーションを実施しているほか、県教育委員会が実施する研究発表会への参画や、指導主事研修への講師派遣（別添資料６－３－４〈再掲〉）、課題フィールドワークを通じた県内の学校活用も推進してきている（別添資料１０－１－３）。

**《必要な資料・データ等》**

【別添資料１０－１－１】県内４自治体からの要望書

【別添資料４－２－２】横浜国立大学教職大学院諮問会議規則〈再掲〉

【別添資料１－２－１】横浜国立大学教職大学院教員養成・育成スタンダード〈再掲〉

【別添資料１０－１－２】2019 年度スタンダード対応表

【別添資料４－２－４】平成 29・30 年度修了生アンケート〈再掲〉
【別添資料６－３－１】教育委員会との連携による講習実績（2017～2020 年度）〈再掲〉
【別添資料６－３－２】2019 年度長期研究員講習・全県指導主事講習・全県指導主事講習選択研修・非常勤講師等研修会アンケート結果〈再掲〉
【別添資料６－３－３】2020 年度教員の質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業報告書〈再掲〉
【別添資料６－３－４】教育学部・教育学研究科アドバイザリースタッフ派遣実績（2017～2020 年度）〈再掲〉
【別添資料１０－１－３】2019 年度課題フィールドワーク　神奈川県内の公立学校等活用実績

**（基準の達成状況についての自己評価：A）**

教職大学院と各教育委員会、連携協力校の連携・協働について協議する教職大学院諮問会議を設置し、教職大学院を活用した教員の育成、有為の新人教員の供給、現職教員の派遣枠の拡大、各自治体の連携協力校の拡充、各自治体の学校課題の把握と改善に向けた人材育成施策の検討、学校支援の在り方の検討など、地域ニーズに応じる地域密着型の教職大学院の機能の強化を図り、自治体で活躍するスクールリーダーと有為の新人教員を輩出できている。実習をはじめ教職大学院が設置する科目の学修フィールドとなる連携協力校が拡充される中、実習システムに対する各校の理解が進むにつれ、大学院生の育成のみならず、学校改善に資するために連携協力を申し出る学校も出てきている。各教育委員会のニーズを踏まえた研修の開発・実施も進んでおり、自治体とともに人材育成を図る機関としての認知度も高まってきている。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

**２　「長所として特記すべき事項」**

研修の高度化検討委員会、及び各教育委員会及び教育事務所訪問により、県内各自治体のニーズを踏まえた教職大学院科目を活用した研修や、教職大学院の特色を生かした研修を実施し、自治体との連携・協働を推進している。とりわけ、教職員支援機構の事業を活用した横浜市との研修の共同開発においては、現在の経験の浅い層の支援とともに、管理職を目指さないベテラン層の教員がモチベーション高く学校に貢献できる状況を実現することや、教員一人ひとりが自らのキャリアデザインに自覚的になることを重要な課題と捉え、今後、全国の都市部に訪れる共通課題を踏まえた未来志向の研修の在り様を検討し、実践化を試みている。