

教員養成教育認定評価ハンドブック

教員養成教育認定評価ハンドブック

目 次

はじめに

I 教員養成教育認定 実施要項	1
II 教員養成教育認定基準	7
III 認定評価の手引き・マニュアル	22
III-1 教員養成機関を対象とする手引き・マニュアル	22
(1) 自己分析書作成の手引き	22
(2) 訪問調査実施マニュアル	46
(3) 評価報告書案に対する意見の提出について	54
III-2 評価者を対象とする手引き・マニュアル	58
(1) 評価者マニュアル	58
(2) 書面調査に関する留意事項	87
(3) 訪問調査に関する留意事項	91
IV 用語解説(案)	93
V 評価者の守秘義務	98
(1) 評価者の守秘義務に関する申し合わせ	98
(2) 「評価者の守秘義務に関する申し合せ」の解説	99

はじめに

このハンドブックは、東京学芸大学教員養成評価開発研究プロジェクトが提案する教員養成教育認定に関して、評価を受ける教員養成機関及び評価に関わる評価者が、それぞれ必要とする資料をまとめたものです。

以下の内容から構成されています。

I 教員養成教育認定 実施要項

教員養成教育認定について、その基本方針や認定を受けるための評価（認定評価）の概要を記載しています。

II 教員養成教育認定基準

教員養成教育認定を受けるための要件を定めた基準です。

III 認定評価の手引き・マニュアル

III-1 教員養成機関を対象とする手引き・マニュアル

認定評価を受ける大学が行う自己分析、訪問調査への対応、評価報告書案への意見提出について、そのプロセス等を説明しています。

- (1) 自己分析書作成の手引き
- (2) 訪問調査実施マニュアル
- (3) 評価報告書案に対する意見の提出について

III-2 評価者を対象とする手引き・マニュアル

評価チームにおける書面調査の進め方、訪問調査の進め方及び評価結果原案の作成方法等について説明しています。

- (1) 評価者マニュアル
- (2) 書面調査に関する留意事項
- (3) 訪問調査に関する留意事項

IV 用語解説（案）

教員養成教育認定に関するキーワードについての解説です。

V 評価者の守秘義務

評価者が評価活動に関わる情報をどのように取扱うべきかについて定めています。

- (1) 評価者の守秘義務に関する申し合わせ
- (2) 「評価者の守秘義務に関する申し合わせ」の解説

I 教員養成教育認定実施要項

Japan Accreditation System for Teacher Education (JASTE)

I 認定の趣旨・目的

本認定の趣旨・目的は以下のとおりです。

- 1) 日本の教員養成教育の独自性である「開放制」原則—多様な高等教育機関が制度上等しく教員養成教育に参画するシステム—を前提とします。
- 2) 教員養成に主体的に取り組む教員養成機関の内部質保証の推進をサポートすることにより、大学の枠を超えて学士課程段階の教員養成教育の水準を総体として維持・向上させることが狙いです。
- 3) 多様な教員養成機関を横断的な視点で相互参照することによって、それぞれの特質（特長や課題等）を自覚し、全体の質的向上に資するシステムです。
- 4) 教職課程認定という外在的な質保証と異なり、各教員養成機関が大学という自律的な組織として自らの内部質保証を機能させていることの認定（アクレディテーション）であり、その公証となることを目的としています。教員養成教育認定基準に基づいて認定します。
- 5) 認定評価活動に際しては、各教員養成機関が自らの特長（良さや強み）を認識できるように配慮して評価を実施します。
- 6) 相互に学び合う意欲を有する教員養成機関が自発的に参画するものです。
- 7) 我が国の「大学における教員養成」全体に対する社会からの信頼を高め、公教育の基盤整備に寄与することを目指しています。

II 認定の対象

本認定の対象は、教育職員免許法施行規則第二十条に基づく文部科学大臣の認定を受けた課程を有する大学の学部相当の組織とします。既に卒業生を輩出していることが必要です。

当面は、小学校または中学校の教諭の一種免許状について認定を受けた課程を有する大学の学部相当の組織に対象を限定します。

本認定評価は、当該組織が大学設置基準や課程認定基準を満たしていることを前提として実施します。

III 認定評価の実施体制

1) 評価委員会

認定評価を実施するにあたり、評価の基準や方法、個別の評価結果についての案を決定する評価委員会を設置します。

2) 評価部会

評価委員会の下に、評価のモデレーション（平準化）を行うため、後述する評価チームの主査により構成する評価部会を設置します。

3) 評価チーム

評価委員会は、認定評価対象機関の数に応じ、評価員からなる評価チームを編成します。

ひとつの評価チームは、ピア・レビューを中心とした評価を実施するため、教員養成を行う大学の教員から3名、教員養成教育において欠かせない教育実践現場との連携の観点から教育委員会又は学校関係者から1名による編成で、原則4名で構成します。ただし、認定評価対象機関の規模が大きい場合など評価委員会が必要と認めた場合には、最大6名になるまで増員を行うことがあります。

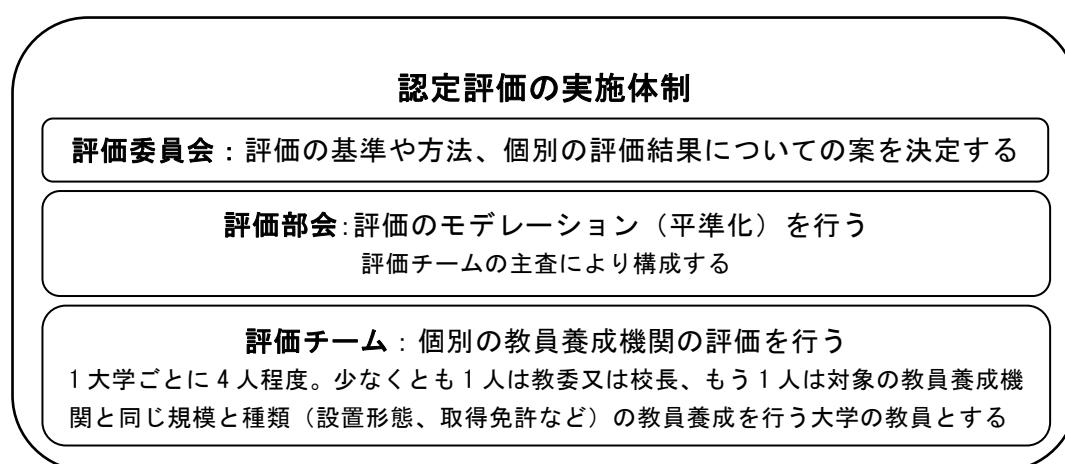
教員養成を行う大学教員のうち、最低1人は認定評価対象機関と同程度の規模と種類（設置形態、取得免許など）の教員養成を行う大学の教員を含めることとします。

教育委員会又は学校関係者については、学校と教員養成教育の両方の事情が分かる者を評価員とすることが望ましく、また、1～2の教科に限定して中学校教諭等の一種免許状について課程認定を受けている教員養成機関が対象となる場合には、当該機関が課程認定を受けている教科と関連する専門性を有する大学教員を評価チームに配置するように配慮することとします。

認定評価対象機関の関係者と、認定評価対象機関と同じ都道府県または隣接都道府県に在勤する者は当該機関の評価チームには配置しません。

評価チームの中で、認定評価対象機関ごとに主査、副査を各1名選出します。1人の評価員が主査を務めるのは1大学のみとします。主査は評価チームによる評価活動の円滑な進行と評価結果原案の作成に関して評価チームを率い、副査は訪問調査の際の進行役を務めるなど評価活動の円滑な進行のために主査を補佐します。

評価員は、国・公・私立大学の大学関係者、地方教育行政関係者、校長会、学会等から、教員養成を行う大学教員、教育委員会関係者、学校関係者、教師教育分野の研究者等の候補者を推薦いただき、理事会の議を経て決定する評価委員会の委員を兼ねる者を除き、評価委員会の議を経て決定します。



図：認定評価の実施体制

IV 評価員に対する研修

評価員に対しては、共通理解の下で適切かつ円滑に認定評価を行い、認定評価をより実効性が高いものとするため、書面調査の前に認定評価に関する十分な研修を実施します。

V 教員養成教育認定基準とその解説

教員養成教育認定基準は、当該教員養成機関での学習に基づき教員免許状を取得する学生に対し、カリキュラム全体をどう保証するか、という視点に基づき、5つの「基準領域」から構成されています。5つの「基準領域」の中に13の「基準」が設定されています。

「基準」ごとに「観点」と「取り組み例」を示しています。「基準領域」「基準」「観点」「取り組み例」の内容や相互の関係は以下のとおりです。

基準領域：教員養成機関が教育の柱とすべき内容であり、この5つの領域について内部質保証の仕組みを機能させることが求められる。基準領域内の基準ごとの評価に基づいて内部質保証の妥当性を判断し、領域ごとに総合的な評価を行う。

基準：その内容を満たすことが求められる。ただし、教員養成機関の特色やその機関を取り巻く環境条件に即して基準領域ごとに評価し、その教員養成教育が全体として一定の水準に達していると認められる場合には、必ずしもすべての基準を満たしている必要はない。

観点：各基準の内容が一定の水準に達しているかどうかをより具体的に判断する際に参照する。ただし、すべての観点がそれぞれ一定の水準に達していなければならないというものではない。

取り組み例：各教員養成機関が、上述の基準を具体的にイメージするための参考例である。その多く

を実施していることが優れた教員養成機関を意味するわけではない。むしろ、各教員養成機関がここに示した「取り組み例」を参考にして、自らの環境・条件に応じて自律的・主体的に翻案・取捨選択し、独自の取り組みを提示することが望まれる。この場合の取り組みとは、一部の教職員による個別のものではなく、当該機関の教員養成教育の目標の実現に向けて組織として共有されているものを指す。

なお、本基準においては、参考までに当面の取り組み例として考えられるものを例示してあるが、各教員養成機関が実際に評価活動を行っていくなかで、こうした取り組みが充実し、優れた取り組みが教員養成機関の間で共有されることによって教員養成教育全体の質的向上がはかれることが期待される。

また、自己分析書作成に当たっては、「基準領域」ごとに「特記すべき事項」を記述できるようになっています。

詳細は、教員養成教育認定基準に記載されている内容を参照して下さい。

VI 認定評価の実施方法

1) 評価方法の概要

(1) 各教員養成機関における自己分析

認定評価を受ける教員養成機関は、別に定める「自己分析書作成の手引き」により、自己分析を実施し、自己分析書を作成します。自己分析は、5つの基準領域を構成する基準ごとに、その内容の状況を分析し、記述します。

必要に応じて、自己分析書の内容の根拠となる資料やデータを付記してください。その際、極力、既存の資料を活用願います。資料・データは、基本的には、統計的なものとし、個人情報が含まれるもの、内部資料扱いとなっているものについては、慎重な取扱いと特段の配慮をお願いします。

(2) 評価員による評価

認定評価は、評価チームが書面調査及び訪問調査により実施します。

書面調査は、各教員養成機関が作成した自己分析書（基礎データ、自己分析の根拠として提出する資料・データを含む）及び評価チームが独自に調査・収集する資料・データ等により分析を行います。

訪問調査は、別に定める「訪問調査実施マニュアル」に基づき、書面調査では必ずしも明瞭でなかった事項等を明らかにするために必要な情報を収集するとともに、当該教員養成機関のさらなる発展を支援するべく関係者との意見交換を行うために実施します。

評価結果は、基準領域ごとに、自己分析の状況を踏まえ、教育活動等の状況を基準に照らし合わせて行います。すべての基準に照らし合わせた結果、基準領域を満たしている場合でも、さらに改善の必要が認められる場合や取り組みが優れていると判断される場合は、その点を明らかにします。

書面調査及び訪問調査をもとに、評価チームが評価結果の原案を作成します。評価部会及び評価委員会において評価結果原案を審議し、評価結果案を作成します。

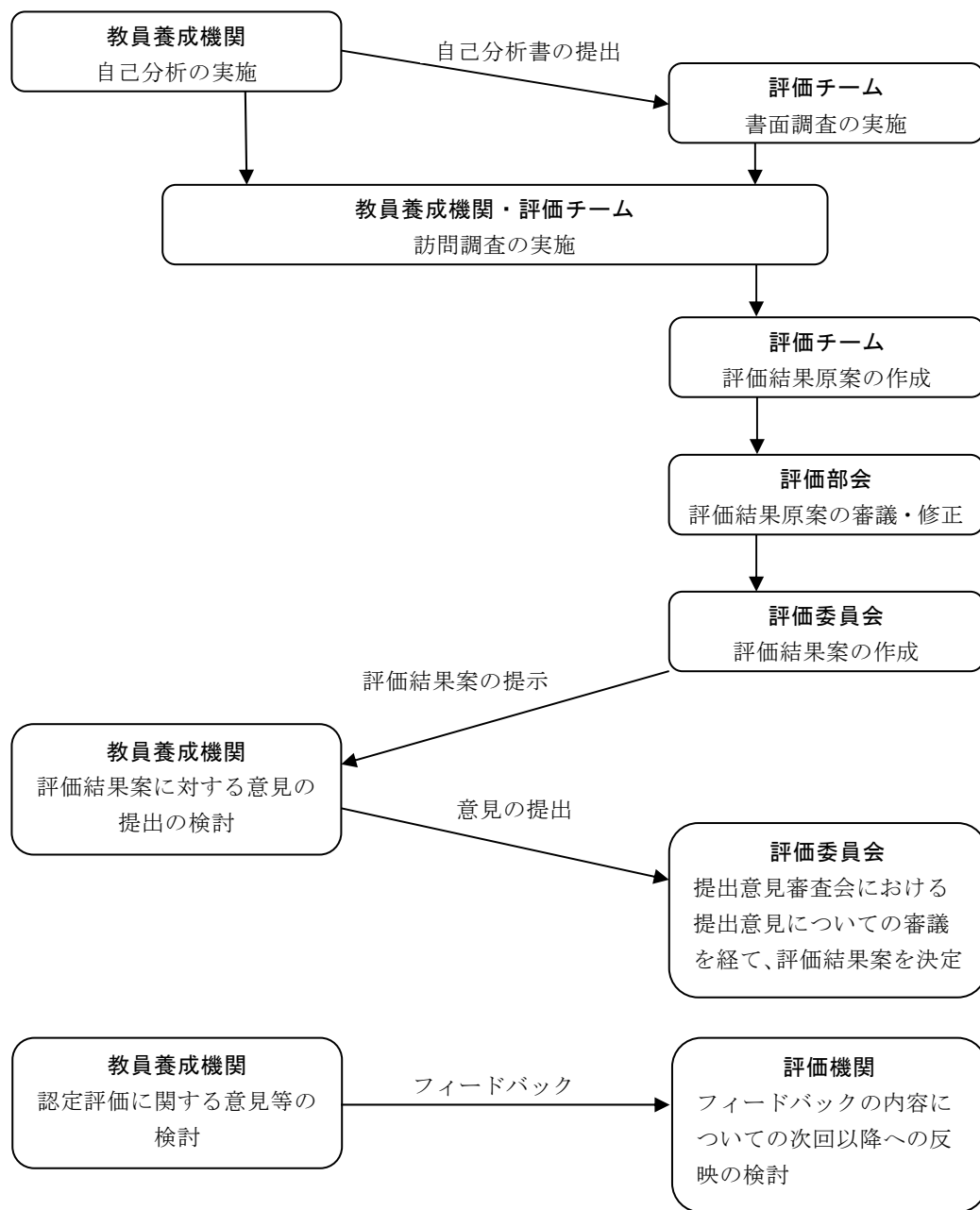
2) 意見の提出と評価結果案の決定

評価結果を決定する前に、評価結果案を各教員養成機関に提示し、その内容等に対する意見提出の機会を設けます。意見の提出があった場合には、評価委員会の下に「提出意見審査会」を設け、審議します。提出意見に対する審議を経て、評価委員会において評価結果案を決定します。

3) 評価に関するフィードバック

評価結果が決定された後、認定評価を受けた教員養成機関は、認定評価を受けるなかで気が付いたことやハンドブックの内容への意見など、認定評価を実施する際にさらに改良した方が良いと思われることを評価機関にフィードバックしてください（様式自由）。

このフィードバックの内容によって評価結果が変更されることはありません。



図：認定評価実施の流れ

VII 「認定」の要件

各教員養成機関は、すべての基準に照らし合わせた結果、「基準領域」をすべて満たしていると認められた場合に、「認定」を得られます。

認定を受けた教員養成機関は、教員養成教育認定基準で定める要件を継続的に充足するだけでなく、教育活動等の水準を高めることに努めなければなりません。

VIII 「認定」の有効期間

「認定」の有効期間は原則として7年とします。評価機関は毎年度有効期間中の教員養成機関の名称を公表します。

Ⅸ 認定評価のスケジュール

2月申請・ 秋に訪問 調査のケ ース	9月申請・ 春に訪問 調査のケ ース	教員養成機関	評価機関
2月	9月	認定評価の申請	
3月	10月	自己分析の開始	評価委員会 認定評価実施機関の決定 実施要項・評価手数料支払い書 類等送付
4月	11月		
5月	12月	評価手数料納付	評価委員会 評価チームの設置・評価員の選出
6月	1月	自己分析書提出	評価員の研修
7月	2月		評価チーム 書面調査の実施
8月	3月		
9月	4月		評価チーム 訪問調査の打合せ
10月	5月	教員養成機関・評価チーム 訪問調査	
11月	6月		
12月	7月		評価チーム：評価結果原案の作成 評価部会：評価結果原案の審議・修正
1月	8月		評価委員会 審議・評価結果案の作成
2月	9月	評価結果案に対する 意見の提出	
3月	10月		評価委員会 提出意見審査会における審議を 経て、評価結果案を決定

Ⅹ 認定評価結果の公表及び情報公開

「認定」を得た教員養成機関の認定評価結果は、評価報告書により公表します。「認定」を得られなかった教員養成機関に関しては、当該機関を特定可能な情報は一切公表しません。

評価報告書は、各教員養成機関ごとに作成し、大学及び設置者に提供します。評価報告書は、教員養成機関から提出された自己分析書とともに評価機関のウェブサイト（<http://www.>）への掲載等により、広く社会に公表します。

評価機関に対して評価に関する文書開示請求があった場合は、個人に関する情報で特定の個人を識別できるものや、開示すると正当な利益を害する恐れがあるもの等の不開示情報を除き、原則として

開示します。ただし、教員養成機関から提出され、評価機関が保有することとなった文書の公開に当っては当該機関と協議します。

X I 優れた取り組みの公表

教員養成機関が相互に学び合うことも本認定の果たす役割の一つであることから、評価報告書とは別に、評価対象となった教員養成機関における優れた取り組みについても公表し、教員養成機関において広く共有されるようにします。

認定評価活動に際しては、各教員養成機関が自らの特長（良さや強み）を認識できるように配慮して評価を実施します。

それらの特長（良さや強み）を優れた取り組みとしてまとめ、教員養成教育の水準の向上に意欲を有する他の教員養成機関が、自らを取り巻く環境や条件（規模や地域特性など）に応じて参照できるよう、公表します。これにより、多様な教員養成機関が、それぞれの特質を自覚しつつ、相互に学び合うコミュニティを発展させていくことを目指します。

優れた取り組みは、評価結果原案とともに実際に評価を行う評価チームが原案をまとめ、評価部会が原案を審議して評価委員会に案を提示し、評価委員会が審議のうえ決定します。

X II 認定評価費用

- 1) 認定評価を実施するに当たって1回あたり1教員養成機関につき〇〇〇万円（消費税込）の認定評価手数料を徴収します。
- 2) 認定評価手数料の納付手続き、その他認定評価手数料に係る事項については、別に定めるところによります。

X III 認定評価の時期

認定評価の申請は年2回行うことができます（締切日は各年2月28日と9月30日）。認定を受けようとする教員養成機関は、このいずれかの時期を選び、別に定める様式に従って、期日までに評価機関に申請する必要があります。

評価機関は、教員養成機関から申請があった場合は、正当な理由がある場合を除き、遅滞なく、当該教員養成機関の評価を実施します。申請後のスケジュールはIXに示すとおりです。認定された場合にその認定が有効となるのは評価結果が決定した月の翌月からとなります。

認定を受けた教員養成機関が次回の認定評価を受けようとする場合には、有効期間の5年目以降に申請できます。

X IV 教育活動等の重要な変更の届出

認定を受けた教員養成機関が、認定の有効期間中に教育活動等の内容について重要な変更を行った場合には、別に定めるところにより、変更事項を評価機関に連絡するとともに、認定の有効期間中であることを当該教員養成機関が公表する際には必ず重要な変更の内容についても付記するものとします。

X V 教員養成教育認定基準等の変更

評価機関は、教員養成機関、評価員、日本教育大学協会、全国私立大学教職課程研究連絡協議会その他関係者・団体の意見を踏まえ適宜基準等の改善を図ります。教員養成教育認定基準や評価方法その他必要な事項を変更する場合には、評価機関のウェブサイト等に公開するなどの方法により、検討過程の公正性及び透明性を確保し、評価委員会において、また必要に応じ専門委員会を設置し検討し、審議・決定します。

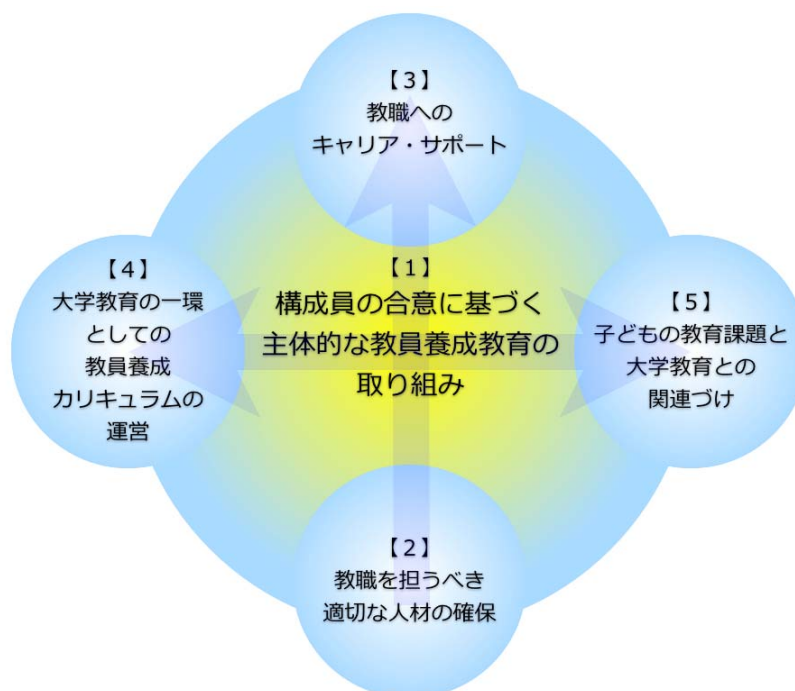
Ⅱ 教員養成教育認定基準

[基本的な考え方]

- (1) 教員養成教育認定は、日本の「開放制」原則—設置主体や目的の異なる多様な高等教育機関が制度上等しく教員養成教育に参画するシステム—の特性を活かし、各教員養成機関の主体的かつ良質な取り組みを相互評価を基に認定することを通じて全体の質的向上を図るとともに、「大学における教員養成」に対する社会的信頼を高めることを目的としている。それゆえ、認定基準それ自体はシンプルで、汎用性を持つものであることを旨としている。
- (2) 教員養成機関は自らの教員養成教育の現状を分析するとともに、その継続的な質の改善・充実に資するための仕組みを整備する必要がある。そのような内部質保証システムが十全に機能しているかどうかを外部から評価し、内部質保証システムの妥当性を担保することにより教員養成教育の質の維持向上を図る。
- (3) 下記の5つの基準領域に即して13の基準を設定した。
 - 【基準領域1：構成員の合意に基づく主体的な教員養成教育の取り組み】
 - 基準1-1 教員養成教育に対する理念の共有
 - 基準1-2 教職課程のカリキュラム編成の工夫
 - 基準1-3 教職員の組織体制に関する工夫
 - 基準1-4 教職課程に対する自律的・恒常的な改善システムの構築と運用
 - 【基準領域2：教職を担うべき適切な人材の確保】
 - 基準2-1 教職課程への学生の導入に関する工夫
 - 基準2-2 教職課程履修生／教職志望学生への適切な支援と指導
 - 【基準領域3：教職へのキャリア・サポート】
 - 基準3-1 教職への意欲や適性の把握
 - 基準3-2 履修指導を支える組織体制やシステムの充実
 - 【基準領域4：大学教育の一環としての教員養成カリキュラムの運営】
 - 基準4-1 大学としての自律性とスタッフ・教育課程の充実
 - 基準4-2 創造的な課題発見・課題解決を促す修学環境や授業方法の充実
 - 【基準領域5：子どもの教育課題と大学教育との関連づけ】
 - 基準5-1 学校現場への理解と教育実習の充実
 - 基準5-2 体験の省察・構造化の充実に関する工夫
 - 基準5-3 教育関連諸機関との連携・協力体制の構築と充実
- (4) 13の基準は相互に密接に関連している。従って個々の教員養成機関は、自らの取り組みと各基準とを一対一的に対応させて判断するだけではなく、複数の基準と照らし合わせながら、自らの教員養成教育の現状を総合的に評価することが求められる。各教員養成機関は自らの教育の現状を分析することによって、その特色や課題を明確にすることが求められる。また、その特色や長所を伸ばし、課題を解決するために更なる改善を図り、どのように教育の質的向上につなげているかが問われる。
- (5) 個々の教員養成機関を取り巻く環境・条件（歴史的経緯、地域特性／課題等）に配慮するとともに、教員養成教育全体の質的改善・向上に資するような創意工夫や取り組み等の多様性を可視化する。

- (6) 既存の各種評価システム（大学機関別認証評価、教職課程認定大学実地視察等）では十分に捉えられないが、評価の対象とすることで、教員養成教育全体の質的改善・向上に資するような事項を可視化する。
- (7) 教員養成教育における学生の学びを支えるような教育的諸経験や諸活動の全体を捉えるため、課外活動やキャリア・サポートなどといった、必ずしも単位化を伴わない活動や支援のあり方にも留意する。

[基準領域のイメージと解説]



【1】 構成員の合意に基づく主体的な教員養成教育の取り組み

【1】は、教員養成教育認定基準全体の核となり、各教員養成機関の構成員がカリキュラムの全体像をどれだけ主体的に捉えているかを検証する領域である。

課程認定を得て教員養成教育を提供しようとする際、いわゆる「教員養成系大学・学部」においても「一般大学・学部」においても、それぞれに教育職員免許法上の要件とされた科目群を置くことが必須となるが、それらに受動的に対応するのみならず、学士課程全体のなかに主体的に位置づけて教員養成教育に取り組むことがより重要となる。このような状況を踏まえ、基準の領域【1】では、教員養成カリキュラム全体を構成員の合意に基づいて主体的に構築しているかを検証する。

【2】 教職を担うべき適切な人材の確保から【3】 教職へのキャリア・サポートへ

【2】から【3】への縦軸は、各教員養成機関が、教職を担うべき人材を教員養成プログラム（各教員養成機関が教員免許状取得希望者のために設置した科目の集合体）にどのようにして確保し、その後、教職に向けた指導・支援を行っていくあり方を検証する領域（例えば、入試—教務—就職）である。

【4】大学教育の一環としての教員養成カリキュラムの運営と【5】子どもの教育課題と大学教育との関連づけ

【4】と【5】の横軸は、各教員養成機関が大学としての自律性（「大学性」）を保ちながら、同時に教員養成を行う機関としての主体性（「教員養成性」）をも兼ね備えて主体的に教員養成カリキュラムを運営しているか否かを検証する領域である。

[基準領域・基準・観点・取り組み例の解説]

基準領域：教員養成機関が教育の柱とすべき内容であり、この5つの領域について内部質保証の仕組みを機能させることが求められる。基準領域内の基準ごとの評価に基づいて内部質保証の妥当性を判断し、領域ごとに総合的な評価を行う。

基準：その内容を満たすことが求められる。ただし、教員養成機関の特色やその機関を取り巻く環境・条件に即して基準領域ごとに評価し、その教員養成教育が全体として一定の水準に達していると認められる場合には、必ずしもすべての基準を満たしている必要はない。

観点：各基準の内容が一定の水準に達しているかどうかをより具体的に判断する際に参照する。ただし、すべての観点がそれぞれ一定の水準に達していなければならないというものではない。

取り組み例：各教員養成機関が、上述の基準を具体的にイメージするための参考例である。その多くを実施していることが優れた教員養成機関を意味するわけではない。むしろ、各教員養成機関がここに示した「取り組み例」を参考にして、自らの環境・条件に応じて自律的・主体的に翻案・取捨選択し、独自の取り組みを提示することが望まれる。この場合の取り組みとは、一部の教職員による個別のものではなく、当該機関の教員養成教育の目標の実現に向けて組織として共有されているものを指す。

なお、本基準においては、参考までに当面の取り組み例として考えられるものを例示してあるが、各教員養成機関が実際に評価活動を行っていくなかで、こうした取り組みが充実し、優れた取り組みが教員養成機関の間で共有されることによって教員養成教育全体の質的向上がはかれることが期待される。

[対象とする教員養成機関]

この認定基準に基づいて評価を行う対象としての「教員養成機関」とは、日本国内で教育職員免許法等に基づく認定課程を有する大学における「学部」相当の組織を指す。これは、現状において学士課程教育が教員養成教育の事実上の標準（デファクト・スタンダード）となっていること、および教員養成に関わる様々な意思決定（人事、入学・進級・卒業の判定、履修指導、カリキュラムの策定と運営等）が「学部」相当の組織によって担われていることに基づく。

それゆえ、ここで対象とする教員養成機関は、当然のことながら大学設置基準や課程認定基準を満たし維持していることが前提となる。

【基準領域 1：構成員の合意に基づく主体的な教員養成教育の取り組み】

教員養成教育を提供する各機関は、公教育システムを担うべき人材（担いうる人材）を将来に向けて安定的に輩出する営みにそれぞれ参画しています。各教員養成機関は、こうしたことへの自覚を広く構成員間で共有するとともに、それぞれの主体性において大学教育カリキュラムのなかに教員養成教育を適切に位置づけて取り組んでいくことが求められます。

そのためには、それぞれの機関で一定程度の「教職を担うべき人材」を主体的に養成していることについて構成員間の共通理解がなされており、またそのことについて対外的認知を得ていることが前提となります。【基準 1-1】

それは、それぞれのアドミッション・ポリシー（AP）、カリキュラム・ポリシー（CP）、ディプロマ・ポリシー（DP）が設定され、学生の指導や支援がなされていく際に、「その機関で教員免許状を取得して卒業していく者」のカリキュラム全体を見通し、これから教員になる者に対しての社会的な要請（ニーズ）等を踏まえてカリキュラムの運営や管理を行っていくことに通じます。【基準 1-2】

それを実際に支える各機関のスタッフ（教職員）においては、合意に基づく協働体制を築くことが望めます。それぞれの分野で優れた研究実績を持つ研究者教員や、学校現場での優れた実践経験を持つ教員や、学生教育に関わる各部局の職員などが、全体で「その機関で教員免許状を取得して卒業していく者」の指導・支援にあたるのが、有機的なカリキュラム運営を可能にします。【基準 1-3】

のみならず各機関は、教育課題や学生の志向などの変化を見据えながら、絶えず指導や支援のあり方を見直し、改善していくことが望めます。学生の学びや指導・支援のあり方についての恒常的なデータ収集、客観的な立場からの評価、それらを踏まえた見直し・改善の取り組みが、教員養成教育を安定的に提供していくためには必要です。【基準 1-4】

基準 1-1 「教員養成教育に対する理念の共有」

各教員養成機関は、「教員となり得る人材を養成する」ことを機関の教育目標のひとつに適切に位置づけるとともに、その理念を構成員が共通理解するための手立てを講じていること

観点 1-1-1：当該機関で養成しようとする教員像について構成員が共通理解している

観点 1-1-2：当該機関の設置理念に適う教員養成教育について構成員の合意を形成している

観点 1-1-3：「公教育の教員を養成する」という認識を構成員が共有している

観点 1-1-4：当該機関における主要な進路のひとつとして「教職」を位置づけている

【観点 1-1-1～1-1-4 の取り組み例】

- 大学・学部・学科等における教職課程設置の目的や理念が教員養成に対する社会的ニーズを適確に踏まえている

- 社会的ニーズを踏まえた教員養成教育の理念や目的を設定し、構成員が共通理解している
- 教員養成に対する社会的ニーズや、教育をめぐる学術研究の成果等をカリキュラム編成・実施に反映する体制を構築している
- 学生に対して同時代的な労働市場全体への目配りをさせる機会を提供し、そのなかで主体的に教職を選び取るような指導體制を構築している
- 養成しようとする教員像を教職員で共有するためのFD研修会等を開催している
- 当該教員養成教育を修了した者が備えるべき力量を規定し、学生にそれらを身につけさせることを主軸にしたカリキュラム編成を行い、学生にも周知している
- 構成員の合意に基づく主体的な教員養成教育を行うために定期的に質問紙調査などを行い、構成員の意識を高めるとともに改善点の把握に努めている

基準1-2 [教職課程のカリキュラム編成の工夫]

各教員養成機関は、一貫性のあるアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーのもとに、主体的に教員養成カリキュラムを編成していること

観点 1-2-1 : 当該機関として適切なディプロマ・ポリシーを設定している

観点 1-2-2 : 当該機関のアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーに一貫性がある

観点 1-2-3 : 大学の教育活動と社会（外部）との積極的な関わりを構築している

【観点 1-2-1～1-2-3 の取り組み例】

- 教員養成に対する社会的ニーズや、教育をめぐる学術研究の成果等をカリキュラムに反映している
- 教職に関する科目、教科教育及び教科専門に関する科目、教育実習系カリキュラムを有機的に関連させたカリキュラム編成を行っている
- 学生が無理なく教職課程を履修し、その学びの質を高めることが出来るカリキュラム管理（時間割配置の配慮を含む）を全学的な合意のもとに行っている
- キャップ制の導入等により、行き過ぎた資格取得や複数免許状取得希望に対して、適切な履修指導や履修制限を加えている
- 大学の授業の成績や学外体験活動での取り組み等について公正かつ厳格な評価を行い、優秀な学生を顕彰する制度を整えている
- 一貫性のある AP・CP・DP に基づいた「科目ナンバリング制度」などを導入している

基準 1 - 3 [教職員の組織体制に関する工夫]

各教員養成機関は、教員養成教育を提供するにふさわしい教職員の組織体制を整え、学生の指導にあたること

観点 1-3-1：研究者教員と学校現場での優れた実践経験を有する教員との共同指導体制を構築している

観点 1-3-2：事務系組織も含め、教職員全体で学生の学びを支援している

【観点 1-3-1～1-3-2 の取り組み例】

- 特定の授業科目や領域について、学校現場での優れた経験を持つ教員に過度な負担を課すことなく、そうした教員と研究者教員との間で相互の資質向上に資する協働体制を構築している
- 教職課程に係る事務的・教務的な管理・運営に精通した事務職員を確保するためにSD研修の開催や業務実施マニュアル等の改訂を定期的に行っている
- 個々の大学教員の研究成果、学識、専門的諸活動を教職課程における教育内容に有機的に関連させている
- 教職課程の規模や多様性に応じて適切な組織体制を整備し、学生の指導・支援に関する情報を構成員が適切かつ十分に共有できる協働体制を構築している

基準 1 - 4 [教職課程に対する自律的・恒常的な改善システムの構築と運用]

各教員養成機関は、教員養成教育のあり方を恒常的に見直し、改善につなげるシステムを自律的に構築し、運用していること

観点 1-4-1：学生の教職志向を把握し、学部教育の改善に活かしている

観点 1-4-2：当該機関の教員養成教育のあり方を恒常的に見直す体制を構築している

観点 1-4-3：当該機関における教職履修者数が適正な範囲である

観点 1-4-4：大学の授業の質的向上のために組織的な取り組みを展開している

【観点 1-4-1～1-4-4 の取り組み例】

- 入学者数に対する教職課程履修者数や、卒業者数に対する教員免許状取得者数等を定期的に把握する仕組みを整え、教員養成教育の改善に役立てている
- 教職課程の状況について自己分析を行う体制を構築し運用している
- 組織的改善の根拠となる教職課程の現状と課題を示すデータを多角的に収集・蓄積・分析している
- 教職課程のAP・CP・DPの一貫性と整合性を恒常的・組織的に見直す体制を構築し、改善に努めている
- 大学機関別認証評価だけでなく教職課程の定期的な外部評価を大学で独自に導入している

【基準領域2：教職を担うべき適切な人材の確保】

教員養成教育を提供する各機関は、それぞれの教員養成プログラム（いわゆる教員養成系大学・学部における教員養成課程、あるいはいわゆる一般大学・学部等における教職課程など）に学生を受け入れるに際して、将来的に教職を担うべき人材としての適切な知識・技能等を確保する取り組みを、それぞれに行うことが期待されます。

そのためには、それぞれの機関が提供する教員養成プログラム（教員養成課程、教職課程等）に学生を受け入れるに際して、望まれる資質についてのポリシーを示すとともに、それに基づく広報や学生の募集・選抜・選考等を行い、その受け入れについて絶えず見直し、改善を図っていくことが基本となります。【基準2-1】

また、受け入れた学生が教員養成教育を受けている間も継続的にそれぞれの学習状況等を把握し、リメディアルや進路変更のアドバイス等も含めた適切な指導・支援を行っていくことが重要です。特に、学生本人の教職意欲と教職適性とが不一致を来す場合などに、教育的見地から適切な対応を取れるということは、教員養成機関として重要なポイントです。【基準2-2】

基準2-1 [教職課程への学生の導入に関する工夫]

各教員養成機関は、教職課程（教員養成系大学・学部にあっては教員養成課程）において教員養成教育を提供するに際して、将来的に教職を担うにふさわしい人材を対象とするべく必要な手立てを講じること

観点2-1-1：教職を担うにふさわしい人材を集めるアドミッション・ポリシーを設定している

観点2-1-2：教職を担うにふさわしい学生の募集・選抜・選考等を実施している

観点2-1-3：教職を担うにふさわしい人材の確保について恒常的な改善に取り組んでいる

【観点2-1-1～2-1-3の取り組み例】

- 大学・学部・学科等の教育理念・目的に合う教員養成のアドミッション・ポリシーに照らして、適切な学生の受け入れを実施している
- 教職課程を履修するのに必要な資質・能力を適確に評価する方法（試験・面接等）について各機関の目的・機能に照らして検討し、それを適切に運用している
- 適切な人材が確保できているかどうかを恒常的に検証し、教職課程履修者の選抜・選考の方法を必要に応じて改める仕組みを整えている
- GPA等の指標に基づいて教職課程に対する履修制限を行っている

基準2-2 [教職課程履修生／教職志望学生への適切な支援と指導]

各教員養成機関は、教員養成教育を受けている学生に対して、その折々で適切な支援と指導を行うこと

- 観点 2-2-1 : 教職志望の学生の学習ニーズ（適性・意欲およびそれに基づいた学習課題）を把握している
- 観点 2-2-2 : 教職志望の学生に対する適切な履修指導を行っている
- 観点 2-2-3 : 教職への適性が乏しいと判断された学生に対して適切な指導を行っている

【観点 2-2-1～2-2-3 の取り組み例】

- 教職課程履修開始時や履修開始後の各段階で学生に対して個別に面接等を実施し、教職への意欲や適性を確認・把握している
- 教職科目の履修継続にあたって大学教員による面談を実施している
- 教職志望の学生が一定数在籍するとの前提で、基礎学力の不足を補うべく、リメディアル教育を実施している
- 社会的なアカウンタビリティをもつ教育実習履修要件を設定し、教職員間で共有するとともに学生に周知している
- 社会的なアカウンタビリティをもつ教育実習履修要件に基づいて、教育実習を履修するのにふさわしい学生の実践的指導力を事前に確認する体制を整えている
- 教育実習履修要件を必ずしも十全に満たしていない学生に対して、教育的配慮に基づく履修指導を行っている

【基準領域3：教職へのキャリア・サポート】

教員養成教育を提供する各機関は、それぞれに行うキャリア・サポートの一環として、学生のなかで「教職を担うべき人材」が教職に就き、その後も職能成長を続けてキャリアを送れるよう支援する取り組みを行っていくことが望まれます。学生たちに同時代的な、あるいは将来にわたる労働市場への確かな見通しを持たせ、そのなかで「教職」を主体的に選び取っていくようなキャリア・サポートが、豊かな人材を継続的に教育界に輩出することを可能にします。

学生の学習状況や意欲等は在学中に変化するものです。教職に向けてのキャリア・サポートは、在学中の折々で学生自身の教職に向けての意欲を把握したり、教職員の側でその学生の教職適性を把握したりという取り組みを基本にしながら、中途での進路変更にも一定の配慮をしつつ柔軟に行われることが望まれます。**【基準3-1】**

そのことと合わせ、教職に向けての学びの全体像や労働市場の全体像についての適切な情報を学生に与え、学生が自ら主体的に判断してキャリア形成を行う機会を提供することが重要です。当然、そのためには学生それぞれの学習状況の確認に加えて、心身の健康に関するサポートや、卒業・入職後を含む長期的なビジョンに立ったキャリア・サポートの取り組みが必須となります。

【基準3-2】

基準3-1 [教職への意欲や適性の把握]

各教員養成機関は、教員養成教育を受けている学生の意欲や適性の把握に努めるとともに、教職に向けての適切なキャリア支援を行うこと

観点3-1-1：在学中の折々に学生の教職に対する意欲を把握している

観点3-1-2：在学中の折々に学生の教職に対する適性を把握している

観点3-1-3：個々の学生のニーズの把握に基づいた適切なキャリア支援を行っている

【観点3-1-1～3-1-3の取り組み例】

- 定期的に学生の教職への意欲や適性等を把握・診断・評価するためのツールを開発し、それを活用するための学内体制を整えている
- 定期的に学生の教職への意欲や適性等を把握・診断・評価し、その結果を教職員間で共有し、結果を踏まえた適切な履修指導をしている
- 入学後1～2年以上を経て教職をめざしはじめた学生に対して適正な履修指導・支援を行う体制と仕組みを整えている

基準3-2 [履修指導を支える組織体制やシステムの充実]

各教員養成機関は、教員養成教育を受ける学生が主体的にキャリア形成を行うべく、必要な組織体制やシステムを整えること

観点 3-2-1：教職入職に関する各種の情報を適切に提供している

観点 3-2-2：教員養成教育の成果の検証を踏まえた改善システムを構築している

観点 3-2-3：教員免許状の取得や教員採用試験合格のみをゴールとしない、多様なキャリア支援に取り組んでいる

観点 3-2-4：在学中のメンタル・サポートの体制を整えている

【観点 3-2-1～3-2-4 の取り組み例】

- 教職課程の履修履歴や自己評価の経年変化を確認できるシステム（コンピュータを活用したシステムを含む）を整えている
- 教育学術研究の動向や学校教育現場に対する社会的ニーズの変化を踏まえ、生涯にわたって学び続ける必要を個々の学生が認識するための機会を設定している
- 教職課程に関する履修相談や教職への進路相談に応じる施設・設備及び組織体制を教育委員会や学校とも連携して整備し、学生に周知している
- 在学中の学生のヘルスケアやメンタルサポート等のための施設・設備及び組織体制を整備し、学生に周知している
- 教員採用試験対策について、大学としての見識をもった対応を行っている

【基準領域4：大学教育の一環としての教員養成カリキュラムの運営】

教員養成教育を提供する各機関は、大学としての自律的な運営を行うなかによりそれぞれの教員養成カリキュラムを適切に位置づけていくことが望まれます。将来にわたって変化し続ける教育の課題に主体的に対応できる教員を輩出する前提として、教員養成機関それ自体が広い学識や研究志向を尊重する自律的な組織であることが重要です。

このことは具体的には、幅広い教養教育をベースに専門分野の最新の研究成果を踏まえた大学教育の場に教員養成カリキュラムを位置づけることを意味します。当然のことながら、そうしたカリキュラムに関する意思決定は、構成員の共通理解や合意に基づいて自律的になされるべきものであり、そのためにはファカルティ（教員組織）が自律的に機能している必要があります。【基準4-1】

将来にわたって主体的に学び続ける教員となり得る人材を育てるためには、教員養成カリキュラムの構成要素が定型的な知識や技能の教授にとどまることなく、総体として学生自身が課題を発見し、学びを創造していく探究的なものとしてそれぞれ有機的な関連を持って組織される必要があります。そのような学生の研究志向を育むべき修学環境の整備は、教員養成機関全体が学識を尊重する運営体制を採ることによって可能となります。【基準4-2】

基準4-1 [大学としての自律性とスタッフ・教育課程の充実]

各教員養成機関は、大学としてふさわしい自律性を持ってカリキュラムを構成し、その中に教員養成教育を適切に位置づけること

観点4-1-1：大学としてふさわしい自律的な運営体制を構築している

観点4-1-2：幅広い教養教育をベースとした専門性の高いカリキュラムを提供している

観点4-1-3：教員の研究成果と教育内容とを有機的に関連させている

観点4-1-4：当該機関の設置理念・目的を構成員が共有している

【観点4-1-1～4-1-4の取り組み例】

- 物事を多角的・複眼的に見る力や豊かな人間性・知性を養う教養教育を行い、変化する状況に自律的に対応できる力を育てている
- 教職を担う学生が高等教育で学ぶうえでの幅広い教養教育の重要性を共有し、それをカリキュラムに反映している
- 学術研究に裏打ちされた教育を行うことが教員養成において重要であるという合意に基づき、教師教育者たちの研究面でのサポートを行っている
- 個々の大学教員が、自らの専門と、提供している教員養成カリキュラムとの関連性を理解している
- 学士課程に学ぶ学生のそれぞれの学びの全体像を見通したうえで、教員養成教育を無理なく融合させたカリキュラムを策定し、運営している

- 大学にふさわしい自律的な組織的改善に努め、大学独自で外部評価委員会などを設け、定期的に運営体制を検証している

基準4-2 [創造的な課題発見・課題解決を促す修学環境や授業方法の充実]

各教員養成機関は、教員養成教育のカリキュラムにおいて、学生自らが創造的に課題を発見し、解決する主体的な学びを構築するような方策を講じること

観点4-2-1：学生自身による課題発見・課題解決型の学習を促す工夫に取り組んでいる

観点4-2-2：学生間の協同による課題発見力・課題解決力や合意形成力を育成する場を設定している

観点4-2-3：学生の研究志向を育むカリキュラムを提供している

【観点4-2-1～4-2-3の取り組み例】

- 一斉指導、小集団学習、参加型学習等、学習指導形態の変化に柔軟に対応しうる教室を整えている
- 課題発見力・課題解決力の育成に向けた教育を体系的に実施し、その内容をシラバスに明記している
- ポートフォリオ等の活用などにより、節目において学生が自らの学びを省察できる機会を設け、教員による指導にも活かしている
- 小集団学習、参加型学習など、協同的な学習形態を用いた課題発見力・課題解決力の育成のための学習形態を適切に採用している
- 学生の研究志向を育む授業科目や「学びの場」を構築している
- 学生が教職に就いてからも教員として専門的に成長を続けることができるように自らの資質・能力や得意分野を確認・把握できるようなカリキュラムの工夫をしている

【基準領域5：子どもの教育課題と大学教育との関連づけ】

教員養成教育を提供する各機関は、教職を担うべき人材を豊かに輩出しつづけるために、子ども（幼児・児童・生徒）の成長に関わる教育上の諸課題を、大学教育と関連づけていくことが望まれます。このことは、単に学校現場に触れる機会をカリキュラムの相当部分に設定するというにとどまらず、大学教育全般のなかで子どもの教育課題を広く捉え、教育関係の諸機関との連携も含めて、教職を担うべき人材の実践的な学びをサポートする体制を構築していく主体的な取り組み全体に関わるものです。

同時代的な子どもの教育課題に学生が実際に触れる機会として教育実習は重要な意味を持っています。事前・事後指導や実習校訪問を含めて全学的な体制でこれに臨むことはもちろんのこと、これを含む教員養成カリキュラム全体において、同時代的な教育課題を、公教育システム全体のなかで学生に見据えさせ、相対化させる機会を併せて設定することが、将来の教職を担うべき人材の実践的指導力に豊かな裏打ちを与えます。【基準5-1】

教育実習に限らず、同時代的な子どもの教育課題に学校内外で学生が触れる体験的な機会を教員養成カリキュラムに適切に位置づけることは重要ですが、同時にそれらの体験を単発のものとして提供するだけでなく、学生がその体験を振り返り、大学における理論的な学習と融合させながら捉え直し、省察するプログラムを併せて提供し、体験的な学習を大学教育のなかで構造化させることが肝要です。【基準5-2】

また、学校内外で学生が同時代的な子どもの教育課題に関わる機会を設けるに際し、各教員養成機関は、教育関連の諸機関との組織的な連携・協力体制を築き、継続させていくことが求められます。この連携・協力体制については、教育課題の変化や、教員となるべき者に対する社会的な要請の変化等を踏まえ、学生の実践的な学びを充実させるべく絶えず検証と改善を行っていくことが望まれます。【基準5-3】

基準5-1 [学校現場への理解と教育実習の充実]

各教員養成機関は、学校現場についての理解を醸成するとともに、その理解に基づく適切な実習プログラムを設定し、運用すること

観点5-1-1：公教育システムと学校についての広い視野を醸成する機会を提供する

観点5-1-2：教育の実際場面に学生が触れる機会を設定する

観点5-1-3：取得する教員免許状の特性に応じた実践的指導力を育成する

【観点5-1-1～5-1-3の取り組み例】

- 教職の魅力を伝え、その意義を学校・地域社会など多様な視点から伝える授業等を教育委員会や学校と共同して教職課程の初期段階に設定している
- 教職課程の初期段階に学校教育現場における観察や子どもとの触れ合いを中心とした体験的な授業を必修科目として設けている

- 設定した教育実習評価基準を事前に学生と教育実習協力校に周知し、教育実習協力校指導教員と連携した公正かつ厳格な評価を行っている
- 教育実習期間中の学生の取り組みに係る中間的な評価を、学生、教育実習協力校関係者、ならびに大学教員との間で共有し、学生の実践的指導力向上を支える
- 様々な学校種に関する情報を得る機会を設けるとともに、学生の希望に応じた学校現場体験を提供できるシステムがある

基準5-2 [体験の省察・構造化の充実に関する工夫]

各教員養成機関は、教員養成教育のなかに様々な体験活動を適切に位置づけるとともに、あわせてその体験を省察し、構造化させる機会を提供すること

観点 5-2-1 : 様々な体験活動とその省察による往還の機会を提供する

観点 5-2-2 : 様々な発達段階に関する教育実践的な情報を提供する

【観点 5-2-1～5-2-2 の取り組み例】

- 効果的な学習が期待できるように教職課程における当該科目と他の科目との間の段階性・系統性・関連性に配慮した編成を行っている
- 大学での授業（講義・演習）と教育実習や学外での体験活動との関係を、大学教員と学生間で省察し意味づける機会を設定している
- 教員養成カリキュラムにおける現場体験型プログラムを、大学が主体的に関わるべきものであるという共通認識に基づいて積極的に提供している
- 地域社会との連携協力のもと、教職への意欲を喚起し、実践的な資質力量を形成するための体験学習の場を設定している
- 学生の特技・能力を活かした児童生徒の教育課程外の学習を支援し、その省察を行う機会を設定し、学生に周知している
- 地域社会（学校教育以外）の様々な教育資源を活用したボランティア体験やインターンシップ等の体験活動の機会を設定し、学生に周知している

基準5-3 [教育関連諸機関との連携・協力体制の構築と充実]

各教員養成機関は、教員養成教育を提供するに際し、教育関係の諸機関と適切な連携・協力体制を構築し、それを恒常的に改善していること

観点 5-3-1 : 教育委員会や学校と大学との組織的な連携協力体制を構築している

観点 5-3-2 : 当該機関の教員養成教育に適う学校現場等での優れた実践経験を有する者を招聘・採用している

【観点 5-3-1～5-3-2 の取り組み例】

- 教育実習を円滑に運営できる組織を整備し、教育実習に対する責任体制を明確にして関係者の責任範囲と役割分担に基づく教育実習実施要綱等を作成している
- 教育実習協力校と大学・学部・学科等との間に適切な連携協力体制を構築し、定期的に会議を開催し、学生の指導・支援に必要な情報を共有している
- 教職課程の充実に資する地域社会の多様かつ優れた人材を積極的に活用している
- 教育委員会や学校などと教育課題に関する認識を共有し、教員養成教育に対する社会的ニーズを適切に反映したカリキュラム改革を行っている
- 大学、教育委員会、学校が連携し、教育実習の指導に必要な教員研修を開発・実施している
- 教育委員会との連携により学校現場等での優れた実践経験を有する者を教員として招聘して実践的な授業科目を担当させ、専門的・理論的な科目と実践的な科目を往還して学べる機会を学生に提供している

Ⅲ 認定評価の手引き・マニュアル

Ⅲ-1 教員養成機関を対象とする手引き・マニュアル

(1) 自己分析書作成の手引き

評価機関は、申請のあった教員養成機関*に対して、「教員養成教育認定評価に関する規程(仮称)」に定める事項に従い、「教員養成教育認定基準」に基づき、認定評価を行います。

認定評価は、「教員養成教育認定 実施要項」のとおり書面調査と訪問調査により実施します。まず、認定評価を受けようとする教員養成機関は、それぞれ自己分析を実施し、自己分析書を作成します。

本認定評価は、教員養成に主体的に取り組む教員養成機関が、大学という自律的な組織として自らの内部質保証を機能させることによってこそ、大学の枠を超えた教員養成教育の水準が総体として維持・向上するという考えを立脚点としています。その観点から、各教員養成機関が適切な自己分析を行うことを最も重要なプロセスと位置付けています。

自己分析とは、単に現状の点検を行うことではなく、特長や課題の析出を教員養成機関自らが行うことであり、その活動は自らの教員養成教育の改善のために必要不可欠な前提となる重要なものです。

書面調査は、各教員養成機関が作成した自己分析書（基礎データや自己分析の根拠として提出する資料・データを含む）及び評価チームが独自に調査・収集する資料等により分析を行います。訪問調査では、別に定める「訪問調査実施マニュアル」に基づき、書面調査で確認できなかった事項等を調査します。

この「自己分析書作成の手引き」は、各教員養成機関が行う自己分析の方法等についてまとめたものです。本手引きをもとに適切かつ効果的な自己分析を実施してください。

第1 自己分析の内容

認定評価を受けようとする各教員養成機関は、自己分析を実施し、自己分析書を作成してください。自己分析は、5つの「基準領域」ごとに、その内容について教育活動等の状況を分析し、記述してください。すべての「基準」に係る状況の分析・整理が求められますが、各教員養成機関の状況・特色等から判断し、①該当する基準を除いても基準領域に係る状況が十分に説明できる場合や②基準の内容に該当しない場合には、自己分析書の当該「基準に係る状況」を除いた記述で差し支えありません。

また、基準領域ごとの「特記すべき事項」としては、基準にあてはまらない、あるいは収まりきらない各教員養成機関の特長や課題を具体的に記述するとともに、当該教員養成機関が「基準に係る状況」において記述した内容のうち特に自ら特長ある取り組みと考えるものについても、その理由とともに記述してください。

「基礎データ」として、自己分析書に「現況票」を添付してください。

「必要な資料・データ」は、統計的なものを中心に、基準領域ごとに根拠となるものをご提出ください。なるべく既成のものを活用願います。

自己分析は、学部相当の組織において実施し自己分析書を作成することを原則としますが、より小さい組織（学科等）ごとに事情が大きく異なる場合には、各教員養成機関が適切と判断する方法で自己分析書を作成していただいてもかまいません。

自己分析書提出後、評価機関では、書面調査及び訪問調査を実施し、評価結果案を作成します。評価結果を決定する前に、評価結果案を評価対象機関に通知し、その内容等に対する意見提出の機

* 教育職員免許法施行規則第二十条に基づく文部科学大臣の認定を受けた課程を有する大学の学部相当の組織

会を設けます。意見の提出があった場合には、評価機関は、提出意見審査会を設け、審議します。提出意見に対する審議を経て、評価委員会において評価結果案を決定します。

第2 認定評価のスケジュール

2月申請・ 秋に訪問 調査のケ ース	9月申請・ 春に訪問 調査のケ ース	教員養成機関	評価機関
2月	9月	認定評価の申請	
3月	10月	自己分析の開始	評価委員会 認定評価実施機関の決定 実施要項・評価手数料支払い書 類等送付
4月	11月		
5月	12月	評価手数料納付	評価委員会 評価チームの設置・評価員の選出
6月	1月	自己分析書提出	評価員の研修
7月	2月		評価チーム 書面調査の実施
8月	3月		
9月	4月		評価チーム 訪問調査の打合せ
10月	5月	教員養成機関・評価チーム	
11月	6月	訪問調査	
12月	7月		評価チーム：評価結果原案の作成 評価部会：評価結果原案の審議・修正
1月	8月		評価委員会 審議・評価結果案の作成
2月	9月	評価結果案に対する 意見の提出	
3月	10月		評価委員会 提出意見審査会における審議を 経て、評価結果案を決定

第3 自己分析書の構成及び様式

自己分析書は、次の様式で作成してください。

なお、様式は評価機関のウェブサイト (<http://www.>

) からダウンロードしてください。

- ① 自己分析書は、A4縦長・横書きで作成してください。上下左右 25mm程度の余白をとってください。
- 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、数字は、1桁は明朝体で全角、2桁以上の数字は、明朝体で半角を使用してください。
- ③ 「I 教員養成機関の現況及び特徴」の頁から中央下に通し番号（－〇－形式）を付けてください。
- ④ 表紙を除く各頁の右上ヘッダー部に教員養成機関の名称を付けてください（明朝体9ポイント）。なお、これは1頁あたりの行数・文字数には含めません。
例：「〇〇大学〇〇学部」
- ⑤ 基準領域ごとの自己分析の各頁の右上ヘッダー部には、教員養成機関の名称に加えて、「基準領域〇」を付けてください（明朝体9ポイント）。なお、これは1頁あたりの行数・文字数には含めません。
例：「〇〇大学〇〇学部 基準領域〇」
- ⑥ 基準領域ごとに改頁してください。

I 教員養成機関の現況及び特徴

以下の内容構成で 横50字縦40行程度で、1頁にまとめてください。使用する書体は、原則として明朝体で、字の大きさは、10.5ポイントとしてください。

1 現況

(1) 教員養成機関（学部）名

教員養成機関の名称を記述してください。 例：〇〇大学〇〇学部

(2) 所在地

教員養成機関が所属する大学の「大学本部の位置」を記入してください。

例：〇〇県〇〇市〇〇町〇－〇－〇

(3) 学生数及び教員数

平成〇〇年5月1日現在の教員養成機関の学生数及び教員数を記入してください。

学生数は、平成〇〇年5月1日現在の在籍学生の総数を記入してください。

教員数は、休職を除く専任教員数とし、教育委員会との交流人事等がある場合には、かつこ書きでその数を内数で付記してください。

例：学生数 〇〇人

教員数 〇〇人（うち教育委員会との交流人事〇人）

2 特徴

教員養成機関の沿革や理念、教育目標、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーなどを含めながら、教員養成機関の特徴がわかるように記述してください。

〇〇大学〇〇学部

I 教員養成機関の現況及び特徴

1 現況

(1) 教員養成機関（学部）名 〇〇大学〇〇学部

(2) 所在地 〇〇県〇〇市〇〇町〇－〇－〇

(3) 学生数及び教員数（平成〇〇年5月1日現在）

学生数 〇〇人

教員数 〇〇人（うち教育委員会との交流人事〇人）

2 特徴

.....

.....

II 教員養成機関の目的

教員養成教育認定評価は、現在の教職課程の課程認定と異なり、各教員養成機関が、当該機関を取り巻く環境・条件（歴史的経緯、地域特性/課題等）や学生の実態、卒業生の動向等を踏まえて主体的に自らのカリキュラムや教育方法を工夫しているか、それらの工夫が当該機関における教育の質の維持・向上に有効に機能しているか、を見ようとするものです。換言すれば、自らの内部質保証を効果的・継続的に行っているかを見ようとするものです。

そのため、評価の前提として、各教員養成機関がその教育の目的をどのようにとらえているかを把握することが必要になります。評価は、各教員養成機関がそれぞれの目的に向かって教育活動等を実施しているかを、基準ごとの状況を中心に調査、分析することになります。

ここでは、教員養成機関の目的について、ディプロマ・ポリシーや「卒業時点において学生が身につけることを期待する能力」等を含めながら、記述してください。原則として横50字縦40行程度で、1頁にまとめてください。使用する書体は、原則として明朝体で、字の大きさは、10.5ポイントとしてください。

○○大学○○学部
II 教員養成機関の目的
1
2
3
- 2 -

III 基準領域ごとの自己分析

「基準領域ごとの自己分析」は、次の基準領域1から基準領域5ごとに、

1 基準ごとの分析

- ・各基準の〔基準に係る状況〕の記述
- ・ 《根拠となる資料・データ等》リスト

2 特記すべき事項

を記述します。

字数は、1つの基準領域あたり5,000字（50字×100行）から8,000字（50字×160行）を目安とします。使用する書体は、原則として明朝体で、字の大きさは、10.5ポイントとしてください。

基準領域1、基準領域2、基準領域3、基準領域4、基準領域5ごとに、それぞれ改頁してください。

1 基準領域と基準

教員養成機関の認定評価の基準領域は、1から5に分かれていて、各基準領域ごとに、2つから4つの基準が設けられています。

たとえば基準領域1（構成員の合意に基づく主体的な教員養成教育の取り組み）は、1-1から1-4まで4つの基準があります。

また、各基準ごとに複数の観点と取り組み例が示されています。基準領域1の基準1-1〔教員養成教育に対する理念の共有〕では、1-1-1から1-1-4の4つの観点と、7つの取り組み例が示されています。

これらの基準領域、基準、観点、取り組み例の内容と相互の関係は次のようになっています。

基準領域：教員養成機関が教育の柱とすべき内容であり、この5つの領域について内部質保証の仕組みを機能させることが求められる。基準領域内の基準ごとの評価に基づいて内部質保証の妥当性を判断し、領域ごとに総合的な評価を行う。

基準：その内容を満たすことが求められる。ただし、教員養成機関の特色やその機関を取り巻く環境・条件に即して基準領域ごとに評価し、その教員養成教育が全体として一定の水準に達していると認められる場合には、必ずしもすべての基準を満たしている必要はない。

観点：各基準の内容が一定の水準に達しているかどうかをより具体的に判断する際に参照する。ただし、すべての観点がそれぞれ一定の水準に達していなければならないというものではない。

取り組み例：各教員養成機関が、上述の基準を具体的にイメージするための参考例である。その多くを実施していることが優れた教員養成機関を意味するわけではない。むしろ、各教員養成機関がここに示した「取り組み例」を参考にして、自らの環境・条件に応じて自律的・主体的に翻案・取捨選択し、独自の取り組みを提示することが望まれる。この場合の取り組みとは、一部の教職員による個別のものではなく、当該機関の教員養成教育の目標の実現に向けて組織として共有されているものを指す。

なお、本基準においては、参考までに当面の取り組み例として考えられるものを例示してあるが、各教員養成機関が実際に評価活動を行っていくなかで、こうした取り組みが充実し、優れた取り組みが教員養成機関の間で共有されることによって教員養成教育全体の質的向上がはかれることが期待される。

各教員養成機関は、すべての基準に照らし合わせた結果、基準領域をすべて満たしていると認められた場合に「認定」されます。

2 基準に係る状況

自己分析書において、基準ごとに〔基準に係る状況〕を記述してください。目的との関連を踏まえて、教育活動等の取り組みや活動の内容、その特長や課題等について、当該基準に係る状況を分析してください。

取り組みや活動の内容については、客観的な事実に基づき記述してください。観点を挙げて観点ごとに分析しても、観点ごとに分けずに全体として分析してもかまいません。

適切に課題を認識することは、教員養成機関が自らの教員養成教育の改善に取り組むための契機となり、内部質保証を機能させるために必要なことです。このような考えに基づき、自己分析書における率直な課題の記載により単純に評価を低くすることはありません。ここで挙げられた課題について、解決に向けた取り組みが行われている場合には、その内容も記述してください。

ある取り組みが複数の基準領域や基準に関連する場合には、その取り組みの詳細は最も関連する〔基準に係る状況〕に記載し、他の関連する〔基準に係る状況〕では取り組みの詳細を記載したページを引用した上で、当該基準に関連する記述を加えるようにしてください。

〔基準に係る状況〕の最後には、自己分析の結果、当該教員養成機関における教育活動等の取り組みや活動の内容が、各基準に即してどのように評価できるかについての自己評価を「総評」として必ず記述してください。

すべての「基準」に係る状況の分析・整理が求められますが、設置基準や課程認定との整合性や各教員養成機関の状況・特色等から判断し、①該当する基準を除いても基準領域に係る状況が十分に説明できる場合や②基準の内容に該当しない場合には、自己分析書の当該〔基準に係る状況〕を除いた記述で差し支えありません。

〔基準に係る状況〕の根拠となる資料・データ等のうち、〔基準に係る状況〕の文章記述とあわせて示すことによって、状況説明が分かりやすいと判断されるものについては、必要な箇所を抽出して、資料・データ等を挿入してください。その場合、資料・データ名及び出典（かっこ書き）を付記してください。開示にそぐわない、あるいは、著作権上相応しくない資料・データ等は、本文に挿入はしないでください。

なお、本文挿入した資料・データ部分は字数のカウントからは除きます。

3 基礎データ

本文中に基礎データ（現況票）の内容について記述をするときは、「基礎データ（現況票）参照」としてください。

「現況票」（卒業生数・教員免許取得者数・教員就職者数、教員組織、志願者数・合格者数・入学者数）は、教員養成機関において自己分析を行う時期の直近の5月1日現在のデータを記述してください。なお、教員養成機関（学部）全体のデータを出していただいても、学科やコースごとに出していただいてもかまいません。

4 資料・データ等

基準ごとに〔基準に係る状況〕の記述の根拠となる資料・データ等とその資料番号を簡条書き（リスト形式）にしてください。公開されたホームページの URL を記載することも可能です。

URL 以外の資料・データ等は、資料集として整理し、自己分析書とあわせて提出してください。

資料・データ等の資料番号は基準ごとに枝番を付ける形式で示してください。例えば、基準1-1の記述の根拠となる資料・データ等の場合、「資料1-1-1、資料1-1-2、資料1-1-3、（後略）」となります。

教員養成機関から提出された資料・データ等で自己分析書本文に記載されていないものについては原則として公表しません。

評価チームにおける書面調査実施のために必要と判断した場合には、追加的に資料・データ等の提出を依頼する場合があります。

5 特記すべき事項

各基準領域の最後に設けた特記事項「特記すべき事項」は、当該教員養成機関の特長や課題となっているにもかかわらず、基準にあてはまらない事柄や収まりきらない事柄を、広く紹介していただき、各教員養成機関における教育活動等の総体を捉えることをねらいとしています。

また、当該教員養成機関が〔基準に係る状況〕において記述した内容のうち、特に自ら特長ある取り組みと考えるものについても、その理由とともにここに記述してください。

具体的な内容を、1,000字程度（50字×20行）で簡潔にまとめ、今後の発展・対応策等を含め、自由に、そして積極的に記述してください。

資料・データ等の挿入も構いません。挿入した資料・データは、字数のカウントからは除きます。

III 基準領域ごとの自己分析

基準領域 1
略

基準領域 3 教職へのキャリア・サポート

1 基準ごとの分析

基準 3-1

○ 各教員養成機関は、教員養成教育を受けている学生の意欲や適性の把握に努めるとともに、教職に向けての適切なキャリア支援を行うこと

[基準に係る状況]

.
. [資料○]。
.
. [資料○]。

【総評】.

《根拠となる資料・データ等：一例》

- [資料 3-1-1] 教職課程履修ハンドブック
- [資料 3-1-2] 教職実践ポートフォリオ
- [資料 3-1-3] 教師教育センターパンフレット
- [資料 3-1-4] 学生アンケート調査結果（教師教育センターパンフレット p.〇〇）

「データ名」
(出典： P. 〇)

基準 3-2

○ 各教員養成機関は、教員養成教育を受ける学生が主体的にキャリア形成を行うべく、必要な組織体制やシステムを整えること

[基準に係る状況]

.
. [資料○]。
. [資料○]。

【総評】.

《根拠となる資料・データ等：一例》

- [資料 3-2-1] 教師教育センターパンフレット
- [資料 3-2-2] 〇〇大学教職課程研究年報 pp.〇～〇
- [資料 3-2-3] 教職課程履修ハンドブック

2 特記すべき事項

.
.
.

基準領域ごとに改頁する。

IV 自己分析書の作成過程

各教員養成機関が特長や課題を自己分析し、改善につなげていくためには、それらの自己分析が構成員に共有されていることが重要です。

ここでは、自己分析書の作成過程について、その過程で構成員間における共有をどのように図ったかをも含めて、横50字縦40行程度で1頁にまとめて記述してください。

	〇〇大学〇〇学部
IV 自己分析書の作成過程	
.....	
.....	
.....	
	-〇-

V 自己分析書のイメージ

教員養成教育認定評価
 自己分析書

平成 年 月
 ○○大学○○学部

○○大学○○学部

目 次

I 教員養成機関の現況及び特徴・・・・・・・・・・ 1
 II 教員養成機関の目的・・・・・・・・・・・・・・ 2
 III 基準領域ごとの自己分析
 基準領域 1 ○○・・・・・・・・・・・・・・ 3
 基準領域 2 ○○・・・・・・・・・・・・・・ ○
 基準領域 3 ○○・・・・・・・・・・・・・・ ○
 基準領域 4 ○○・・・・・・・・・・・・・・ ○
 基準領域 5 ○○・・・・・・・・・・・・・・ ○
 IV 自己分析書の作成過程

○○大学○○学部

I 教員養成機関の現況及び特徴

1 現況

(1) 教員養成機関(学部)名
 : ○○大学○○学部

(2) 所在地: ○○県○○市○○町○-○-○

(3) 学生数及び教員数(平成○○年 5 月 1 日
 現在): 学生数 ○○人
 教員数 ○○人
 (うち教育委員会との交流人事○人)

2 特徴

- 1 -

○○大学○○学部

II 教員養成機関の目的

1

2

- 2 -

〇〇大学〇〇学部 基準領域 1

Ⅲ 基準領域ごとの自己分析

基準領域 1 構成員の合意に基づく主体的な教員養成教育の取り組み

1 基準ごとの分析

基準 1-1

○・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

[基準に係る状況]・・・・・・・・

【総評】・・・・・・・・

《根拠となる資料・データ等》

[資料 1-1-1]・・・・・・・・

基準 1-2

○・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

[基準に係る状況]

~~~~~

2 特記すべき事項

- 3 -

〇〇大学〇〇学部 基準領域 4

〇〇大学〇〇学部 基準領域 5

基準領域 5 子どもの教育課題と大学教育との関連づけ

1 基準ごとの分析

基準 5-1

○・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

[基準に係る状況]・・・・・・・・

【総評】・・・・・・・・

《根拠となる資料・データ等》

[資料 5-1-1]・・・・・・・・

基準 5-2

○・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

[基準に係る状況]

~~~~~

2 特記すべき事項

- ○ -

〇〇大学〇〇学部

Ⅳ 自己分析書の作成過程

・・・・・・・・・・・・・・・・

・・・・・・・・・・・・・・・・

・・・・・・・・・・・・・・・・

- ○ -

基礎データ(現況票) (平成〇〇年5月1日現在)

設置者					
教員養成機関の名称					
学科やコースの名称(必要な場合)					
1 卒業生数、教員免許取得者数、教員採用者数等					
					(名)
① 昨年度卒業生数					
② ①のうち、就職者数 (企業、公務員等を含む)					
③ ①のうち、教員免許取得者の実数 (複数免許取得者も1名と数える)					
④ ②のうち、教職に就いた者の数 (正規採用+臨時的任用の合計数)					
④のうち、正規採用者数					
④のうち、臨時的任用者数					
2 教員組織					
	教授	准教授	講師	助教	その他
教員数					
3 志願者数・合格者数・入学者数(本年度入試)					
	志願者数	合格者数	入学者数	入学定員	
(名)					

第4 自己分析書の提出

1 提出方法

「自己分析書」は、冊子体を〇〇部、電子媒体を1部提出してください。(訪問調査時の部数は、「訪問調査マニュアル III 当日の対応(4) 資料・データ等の確認、収集」参照)

教員養成教育認定評価
自己分析書

|

(2箇所ホッチキス止め)

|

平成 年 月
〇〇大学〇〇学部

冊子(紙媒体)は、表紙の裏面を目次とし、頁なし。以下、「I 教員養成機関の現況及び特徴」から通し頁を付して両面印刷としてください。表紙を含め、通常のコピー用紙を使用してください。

基礎データ(現況票)は、冊子(紙媒体)の最後に頁を付さずに添付してください。

電子媒体はCD-RかUSBメモリーのいずれかとしてください。

ファイル形式は、PDF等に変換せず、MS-Word形式等でご提出ください。外字、特殊な漢字等の使用は注意してください。

資料・データ等は、シール、インデックス等で資料番号を付し、〇セット提出願います。

基準領域順に出来るだけファイル綴じし、散在しないよう配慮願います。

適宜、目次(一覧表)を付してください。

シール・インデックスの作成例

基準領域〇-〇〇 〇〇大学

(添書の例)

自己分析書には、別紙のような書式により、添書(鑑)を付してください。

文書番号
平成 年 月 日

評価機関会長殿

〇〇大学(〇〇学部)長
〇〇〇〇公印

教員養成教育認定評価にかかる
自己分析書の提出について

教員養成教育認定評価を受けるにあたり、本学〇〇学部の自己分析書及び関係資料を別紙のとおりに提出いたします。

2 提出期限及び提出先

(1) 提出期限 平成 年 月 日 ()

(2) 提出先 〇〇〇-〇〇〇〇
住所

評価機関事務局

(3) 提出手段 郵便または宅配便

電子媒体は破損しないよう配慮願います。

「教員養成教育認定評価自己分析書 在中」と表示してください。

教員養成教育認定評価
自己分析書
様式（案）

平成 年 月

〇〇大学〇〇学部

目 次

I	教員養成機関の現況及び特徴	1
II	教員養成機関の目的	2
III	基準領域ごとの自己分析	
	基準領域 1 構成員の合意に基づく主体的な教員養成教育の取り組み	3
	基準領域 2 教職を担うべき適切な人材の確保	〇
	基準領域 3 教職へのキャリア・サポート	〇
	基準領域 4 大学教育の一環としての教員養成カリキュラムの運営	〇
	基準領域 5 子どもの教育課題と大学教育との関連づけ	〇
IV	自己分析書の作成過程	〇

I 教員養成機関の現況及び特徴

1 現況

- (1) 教員養成機関（学部）名：〇〇大学〇〇学部
- (2) 所在地：〇〇県〇〇市〇〇町〇－〇－〇
- (3) 学生数及び教員数（平成 年5月1日現在）
 - 学生数 〇〇人
 - 教員数 〇〇人（うち、教育委員会との交流人事〇人）

2 特徴

II 教員養成機関の目的

Ⅲ 基準領域ごとの自己分析

基準領域 1 構成員の合意に基づく主体的な教員養成教育の取り組み

1 基準ごとの分析

基準 1-1 [教員養成教育に対する理念の共有]

- 各教員養成機関は、「教員となり得る人材を養成する」ことを、機関の教育目標のひとつに適切に位置づけるとともに、その理念を構成員が共通理解するための手立てを講じていること

[基準に係る状況]

【総評】

《根拠となる資料・データ等》

基準 1-2 [教職課程のカリキュラム編成の工夫]

- 各教員養成機関は、一貫性のあるアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーのもとに、主体的に教員養成カリキュラムを編成していること

[基準に係る状況]

【総評】

《根拠となる資料・データ等》

基準 1-3 [教職員の組織体制に関する工夫]

- 各教員養成機関は、教員養成教育を提供するにふさわしい教職員の組織体制を整え、学生の指導にあたること

[基準に係る状況]

【総評】

《根拠となる資料・データ等》

基準 1 - 4 [教職課程に対する自律的・恒常的な改善システムの構築と運用]

- 各教員養成機関は、教員養成教育のあり方を恒常的に見直し、改善につなげるシステムを自律的に構築し、運用していること

[基準に係る状況]

【総評】

《根拠となる資料・データ等》

2 特記すべき事項

基準領域2 教職を担うべき適切な人材の確保

1 基準ごとの分析

基準2-1 [教職課程への学生の導入に関する工夫]

- 各教員養成機関は、教職課程（教員養成系大学・学部にあつては教員養成課程）において教員養成教育を提供するに際して、将来的に教職を担うにふさわしい人材を対象とするべく必要な手立てを講じること

[基準に係る状況]

【総評】

《根拠となる資料・データ等》

基準2-2 [教職課程履修生／教職志望学生への適切な支援と指導]

- 各教員養成機関は、教員養成教育を受けている学生に対して、その折々で適切な支援と指導を行うこと

[基準に係る状況]

【総評】

《根拠となる資料・データ等》

2 特記すべき事項

基準領域3 教職へのキャリア・サポート

1 基準ごとの分析

基準3-1 [教職への意欲や適性の把握]

- 各教員養成機関は、教員養成教育を受けている学生の意欲や適性の把握に努めるとともに、教職に向けての適切なキャリア支援を行うこと

[基準に係る状況]

【総評】

《根拠となる資料・データ等》

基準3-2 [履修指導を支える組織体制やシステムの充実]

- 各教員養成機関は、教員養成教育を受ける学生が主体的にキャリア形成を行うべく、必要な組織体制やシステムを整えること

[基準に係る状況]

【総評】

《根拠となる資料・データ等》

2 特記すべき事項

基準領域 4 大学教育の一環としての教員養成カリキュラムの運営

1 基準ごとの分析

基準 4-1 [大学としての自律性とスタッフ・教育課程の充実]

- 各教員養成機関は、大学としてふさわしい自律性を持ってカリキュラムを構成し、その中に教員養成教育を適切に位置づけること

[基準に係る状況]

【総評】

《根拠となる資料・データ等》

基準 4-2 [創造的な課題発見・課題解決を促す修学環境や授業方法の充実]

- 各教員養成機関は、教員養成教育のカリキュラムにおいて、学生自らが創造的に課題を発見し、解決する主体的な学びを構築するような方策を講じること

[基準に係る状況]

【総評】

《根拠となる資料・データ等》

2 特記すべき事項

基準領域 5 子どもの教育課題と大学教育との関連づけ

1 基準ごとの分析

基準 5-1 [学校現場への理解と教育実習の充実]

- 各教員養成機関は、学校現場についての理解を醸成するとともに、その理解に基づく適切な実習プログラムを設定し、運用すること

[基準に係る状況]

【総評】

《根拠となる資料・データ等》

基準 5-2 [体験の省察・構造化の充実に関する工夫]

- 各教員養成機関は、教員養成教育の中に様々な体験活動を適切に位置づけるとともに、あわせてその体験を省察し、構造化する機会を提供すること

[基準に係る状況]

【総評】

《根拠となる資料・データ等》

基準 5-3 [教育関連諸機関との連携・協力体制の構築と充実]

- 各教員養成機関は、教員養成教育を提供するに際し、教育関係の諸機関と適切な連携・協力体制を構築し、それを恒常的に改善していること

[基準に係る状況]

【総評】

《根拠となる資料・データ等》

2 特記すべき事項

IV 自己分析書の作成過程

基礎データ(現況票)

(平成〇〇年5月1日現在)

設置者						
教員養成機関の名称						
学科やコースの名称(必要な場合)						
1 卒業者数、教員免許取得者数、教員採用者数等						
						(名)
① 昨年度卒業者数						
② ①のうち、就職者数 (企業、公務員等を含む)						
③ ①のうち、教員免許状取得者の <u>実数</u> (複数免許取得者も1名と数える)						
④ ②のうち、教職に就いた者の数 (正規採用+臨時的任用の合計数)						
④のうち、正規採用者数						
④のうち、臨時的任用者数						
2 教員組織						
	教授	准教授	講師	助教	その他	
教員数						
3 志願者数・合格者数・入学者数(本年度入試)						
	志願者数	合格者数	入学者数	入学定員		
(名)						

Ⅲ 認定評価の手引き・マニュアル

Ⅲ-1 教員養成機関を対象とする手引き・マニュアル

(2) 訪問調査実施マニュアル

評価機関は、教員養成機関の認定評価を実施する大学から提出期限までに提出のあった当該機関の自己分析書及び関係資料をもとに、評価委員会の下に設置した評価チームにおいて書面調査を行います。

評価委員会は、認定評価対象機関の数に応じて評価チームを編成します。

ひとつの評価チームは、ピア・レビューを中心とした評価を実施するため教員養成を行う大学の教員から3名、教員養成教育において欠かせない教育実践現場との連携の観点から教育委員会又は学校関係者から1名による編成で、原則4名で構成します。ただし、認定評価対象機関の規模が大きい場合など評価委員会が必要と認めた場合には、最大6名になるまで増員を行うことがあります。

評価チームの中で、認定評価対象機関ごとに主査、副査を各1名選出します。1人の評価員が主査を務めるのは1大学のみとします。評価チームで行った書面調査の分析結果は、主査を中心に集約します。書面調査では必ずしも明瞭でなかった事項等を明らかにするために必要な情報を収集するとともに、認定評価対象機関のさらなる発展を支援するべく関係者との意見交換を行うために訪問調査を実施します。

I 訪問調査の概要

1 訪問調査の目的

訪問調査は、評価チームの評価員が、対象の教員養成機関を訪問することにより、自己分析書の資料・データとして提出することが適当でないものの確認を含め書面調査では確認できなかった事項等について調査すること、また、関係者との意見交換を行い、評価員と対象の教員養成機関との共通理解を図るとともに教員養成機関のさらなる発展を支援することを目的としています。

2 実施日程

訪問調査の実施日時、実施当日のスケジュールは、対象の教員養成機関の規模、調査内容の分量を踏まえて、あらかじめ評価機関の事務局と対象の教員養成機関と協議して決定します。

3 実施体制

訪問調査は、評価チームの評価員が実施し、評価機関の職員が同行します。

4 実施内容

訪問調査は、原則として次の内容で実施しますが、書面調査の結果、調査内容を追加することがあります。

- (1) 対象の教員養成機関の関係者（責任者）及び教職員との面談
- (2) 学生、卒業生、実習校関係者との面談
- (3) 授業等教育現場の参観及び学習環境の状況調査
- (4) 資料・データ等の確認、収集

II 準備

1 訪問調査実施日の決定

評価機関の事務局は、7月または2月上旬までに、対象の教員養成機関に対して10～11月または5～6月中で訪問調査が可能な日を照会し、評価チームと調整の上、9月または4月までに対象の教員養成機関へ通知します。

2 対象の教員養成機関における準備

訪問調査までに次の事項を準備してください。

1) 面談等の会場の確保

- ①教員養成機関の関係者（責任者）及び教職員との面談会場（15名程度席が確保できる広さ）
- ②学生、卒業生、実習校関係者との面談会場（15名程度席が確保できる広さ ①と兼用で可）
- ③評価チーム及び評価機関関係者控室（10名程度席が確保できる広さ）

2) 面談対象者

- ①教員養成機関の関係者（責任者）は、学長、学部長、学科長、教職センター長、教職課程委員長等、対象の教員養成機関の代表となる地位にある者または教員養成機関の専任の教職員で代表者に準じる者とします。
- ②学生は、学年、性別や取得予定の免許種等の偏りのないよう、計5名程度とします。事情により、多少であれば属性が異なってもかまいません。
- ③卒業生は、卒業後5年程度を中心に2名程度とします。必ずしも現職教員でなくてもかまいません。

3) 授業等教育現場の参観及び学習環境の状況調査の設定

- ①授業等教育現場の参観は、訪問調査期間中に開講しているすべての授業が対象となります。あらかじめ、訪問調査期間中の授業が一覧できる資料をご提出ください（既存の資料の写しでかまいません）。その際、授業の内容や方法等の都合上、参観を控えるべき授業がありましたら、あわせてお知らせください。

また、授業に差し支えない範囲で教職員や学生に意見や感想を求めたり、質問したりすることもあります。ご対応いただけるよう、関係者にあらかじめご周知ください。

- ②学習環境調査は、対象の教員養成教育に関する施設・設備を30分程度で効率よく調査できるよう経路を設定してください。評価チームにおける書面調査の結果に基づき、視察を希望する施設・設備がある場合には、9月または4月中にお知らせしますので、可能な限り調整してください。
- ③訪問調査会場から、短時間で移動できる実習校等での調査、参観を出来る限り組み入れてください。その際は、可能な限り実習生の授業の参観及び校長・教員等関係者との面談ができるよう配慮してください。実習校等での調査、参観を組み入れることができない場合には、訪問調査会場での実習校の校長・教員等関係者との面談に代えることができます。

4) 教育委員会関係者の陪席

教員養成機関の位置する地域の社会経済的状況や学校教育の状況、教員採用や研修の実態などに関する評価チームの理解を深めるため、対象の教員養成機関が希望する場合には、当該地域が属する都道府県または市町村の教育委員会関係者若干名を陪席者として加えることができます。

5) 履修カルテおよび卒業研究の閲覧

直近5年間の履修カルテと卒業研究等については、訪問調査期間中、評価チームが自由に閲覧できるようにお手配ください。

6) 訪問調査スケジュール

訪問調査は、2日間にわたって行います。後記Ⅲ（1）～（4）及び別紙1を参照して訪問調査スケジュールを作成してください。その際、以下の点にご留意願います。

- ①評価チームは1日目の13時頃に教員養成機関に到着し、2日目の16時頃に教員養成機関を退出します。1日目の終了時刻は、必要に応じて最長20時まで設定してください。
- ②訪問調査の開始前に1時間の評価チームの事前打合せを開催し、訪問調査の段取り等を確認します。
- ③1日目の午後には、なかほどに15分程度の休憩を1回と、夕刻に30分程度の評価チーム打合せを設定してください。
- ④2日目の昼には、昼食と評価チーム打合せを兼ねた休憩を1時間30分程度設定して下さい。
- ⑤訪問調査終了後、1時間の評価チームの打ち合わせを行ったのち、教員養成機関を退出します。

7) 事前連絡

訪問調査実施日の2週間前までに次の情報を評価機関の事務局まで連絡してください。(別紙2参照)

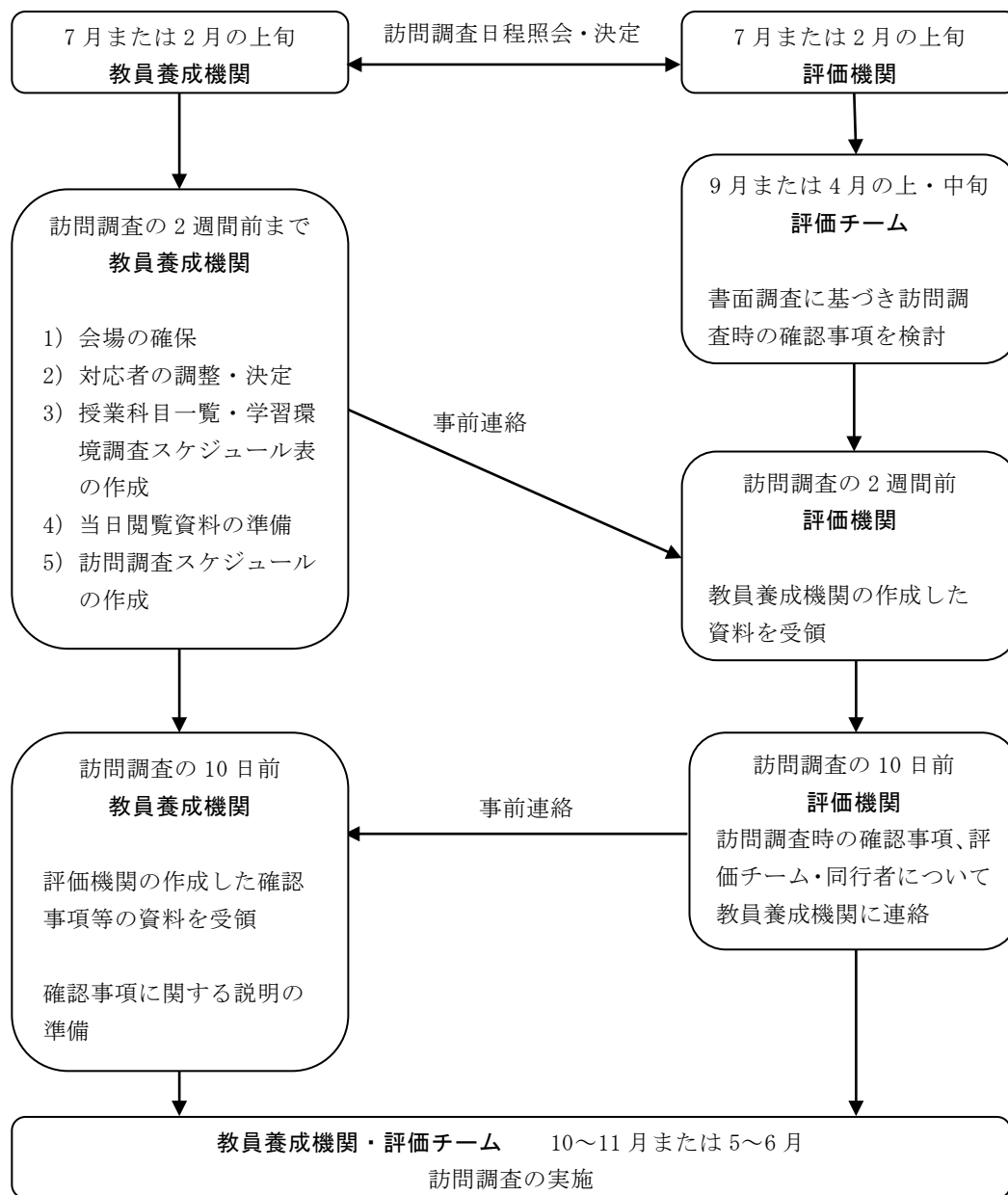
- ① 1) の面談等会場
- ② 2) の面談対象者名簿
- ③ 3) の授業科目一覧、学習環境調査のスケジュール表
- ④ 4) の陪席者名簿
- ⑤ 6) の訪問調査スケジュール

8) 訪問調査時の確認事項

書面調査に基づき訪問調査実施日の事前(10日前まで)に、「訪問調査時の確認事項」をまとめ、対象の教員養成機関に連絡します。

あわせて、訪問調査を実施する評価員及び評価機関からの随行者を連絡します。

確認事項の説明に要する資料・データ等は、当日までに準備してください。



図：訪問調査実施の流れ

Ⅲ 当日の対応

訪問調査当日に評価チームが行う調査の内容と対応していただく事項は次のとおりです。時間は目安です。

面談等ごとの出席者について、その氏名と職務または属性等が分かるように、座席表または名札を用意してください。

- (1) 対象の教員養成機関の関係者（責任者）及び教職員との面談（冒頭に1時間30分と最後に1時間。）

評価チームが対象の教員養成機関の関係者（責任者）及び教職員と面談します。訪問調査の冒頭では、最初に対象の教員養成機関の関係者から、当該教員養成機関の特長を15分程度でご説明いただきます。その後、訪問調査前にお届けする「訪問調査時の確認事項」に沿ってご説明いただき、意見交換を行います。

訪問調査の最後には、訪問調査を通じて得られた知見について、教員養成機関との共通理解を図るための確認および意見交換を行います。

- (2) 学生、卒業生、実習校関係者との面談（それぞれ1時間）

学生は、対象の教員養成機関における学習状況について、評価チームからの質疑に対して、応答していただきます。

卒業生は、対象の教員養成機関における学習状況及びその後の経験について、評価チームからの質疑に対して、応答していただきます。

実習校関係者は、大学との連携体制、実習校に関すること、授業科目の内容に関すること、学校における実習に関することなど、評価チームからの質疑に対して、応答していただくほか、必要に応じ意見交換を行います。短時間の移動で実習現場の参観ができる場合は、日程に加えます。実習現場の校長、教頭、実習生等との面談も検討願います。

いずれも、(1) で面談した者を含め教員養成機関関係者は同席できません。

- (3) 授業等教育現場の参観（1時間30分程度（1コマ））及び学習環境の状況調査（30分程度）

授業科目が実際にどのように実施されているか参観します。授業に差し支えない範囲で教職員、学生に意見や感想を求めたり、質問したりすることもあります。

教員養成教育に関連する施設・設備の整備状況を調査します。自己分析書に記載された施設・設備について追加で調査することもあります。また、設備等を起動し、サービスを実際に行っていただいたり、学生に対して利用状況、満足度等について意見や感想を求めたり、質問したりすることもあります。

- (4) 資料・データ等の確認、収集

訪問調査の開始前に実施する1時間程度の評価チーム打合せの時間に、確認したい資料・データ等を評価チーム控室に用意していただき確認したり、保管場所を訪れて見せていただきます。当日中あるいは後日提出で追加データ・資料を求めることもあります。

また、確認したい資料・データ等を確認する場合、説明を求めることがありますので、関係者の待機をお願いします。

準備するもの（評価機関側の分として）

[会場]

①面談等ごとの座席表（様式適宜）または名札・・・人数分

[控室]

①自己分析を行った際の資料・データ等・・・・・・・・評価者2人につき1部

②確認事項に関連する資料・データ等・・・・・・・・評価者2人につき1部

※現物が1部だけの場合は、1部で結構です。

- (5) 評価結果について、訪問調査終了後に示すことはありません。

評価機関では、評価報告書の文案作成等に利用する目的で訪問調査の面談等について録音することがありますが、対象の教員養成機関では、録音・録画は遠慮願います。

当日、複写機、シュレッダー、パソコン（ネットワーク接続）の借用をお願いすることがあります。

その他、訪問調査に必要な事項については、事前に対象の教員養成機関の担当者と評価機関事務局とで調整します。

訪問調査スケジュール（例）

【1日目 〇月〇日】（6h15）

時 間	項 目
13:00	評価チーム訪問調査会場集合
13:15 ～14:00	資料・データ等の確認、収集 その後、 評価チーム会議
14:00 ～15:30	教員養成機関の関係者（責任者）及び教職員との面談 （1時間30分） 冒頭15分程度は当該教員養成機関の特長の説明
	休憩
15:45 ～17:15	授業等教育現場の参観 （1時間30分）
17:15 ～17:45	学習環境の状況調査 （30分）
17:45 ～18:15	資料・データ等の確認、収集 その後、 評価チーム会議
18:15 ～19:15	卒業生との面談 （1時間）

1日目の終了時刻は必要に応じて最長20時までに変更してください。

【2日目 〇月〇日】（6h30）

時 間	項 目
9:00	評価チーム訪問調査会場集合
	移動
9:30 ～10:30	実習校参観（可能な場合）、校長・教員等実習校関係者との面談
	移動
11:00 ～12:00	学生との面談 （1時間）
12:00 ～13:30	昼食・休憩・評価チーム会議
13:30 ～14:30	教員養成機関の関係者（責任者）及び教職員との面談 （1時間）
14:30 ～15:30	評価チーム会議ののち、退出

訪問調査 事前連絡用紙

大学名： _____

1 会場

使用目的	室名等
①教員養成機関関係者（責任者）及び教職員との面談会場	
②学生、卒業生、実習校関係者等との面談会場	
③評価チーム及び評価機関関係者控室	
④実習校等 学外会場（所在地）	

2 面談者リスト

(1) 教員養成機関関係者（責任者）及び教職員

職名	氏名	氏名（ふりがな）	備考

備考欄には、面談における代表者に◎を付してください。

(2) 学生

学年・コース名等	氏名	氏名（ふりがな）	備考

(3) 卒業生

所属・職名	氏名	氏名（ふりがな）	備考

備考欄には、在学時のコース名等、卒業年月を記入してください。

(4) 実習校等関係者

所属・職名	氏名	氏名（ふりがな）	備考

3 教育に関する施設の参観（実習校等を含む）

案内者（職・氏名）：

予定時間	施設（移動の時間は別の行に記載願います。）
: ~ :	
: ~ :	
: ~ :	
: ~ :	

予定時間欄には、24時間制で記入してください。（例）午後4時30分→16：30

4 陪席する教育委員会等関係者リスト（陪席する場合）

所属・職名	氏名	氏名（ふりがな）	備考

5 授業科目一覧（添付）

6 訪問調査スケジュール（添付）

Ⅲ 認定評価の手引き・マニュアル

Ⅲ-1 教員養成機関を対象とする手引き・マニュアル

(3) 評価報告書案に対する意見の提出について

認定評価を受ける教員養成機関は、評価報告書案を確認し、その内容に対して意見を提出することができます。

意見を提出することができるのは、①事実誤認のある場合、②誤記等、正確性を欠く表記により、社会から誤解を招く表現となっている場合、です。

意見を提出する場合には、記入例を参考に、①事実誤認のある場合は様式1により、②誤記等、正確性を欠く表記がある場合は様式2によりご回答ください。

いただいたご意見については、評価委員会の下に提出意見審査会を設けて対応を検討し、最終的な評価結果をとりまとめます。

また、評価結果の公表とあわせてご意見に対する回答を対象の教員養成機関に送付します。

【参考】提出意見審査会について

- (1) 評価報告書案について教員養成機関から意見の提出があった場合には、評価委員会の下に提出意見審査会を設ける。
- (2) 提出意見審査会は、評価対象の教員養成機関から提出された評価報告書案に対する意見の内容を審議し、評価報告書案の修正の要否など当該意見への対応を検討するために開催する。
- (3) ただし、評価対象の教員養成機関から提出された意見が②の「誤記等、正確性を欠く表記」に関する意見のみの場合には、原則としてその当否については評価委員会の主査が判断し、提出意見審査会は開催しない。
- (4) 提出意見審査会の構成は、以下のとおりとする。
 - ①評価委員会委員のうち、評価チームにも評価対象の教員養成機関にも所属していない者
複数名
 - ②各評価チームから1名（ただし、担当した教員養成機関から意見が提出された場合は参加しない）評価委員会の主査は、①の委員の中から提出意見審査会の議長（1名）を指名する。
- (5) 提出意見審査会の議長が必要と考えた場合には、意見を提出した教員養成機関を担当した評価チームの主査に陪席を求めることができる（主に訪問調査でのやりとりを確認するため）。

様式1

事実誤認に関する意見

教員養成機関名： _____ 大学 _____ 学部 _____

基準領域等	該当箇所 (頁・行も明記)	該当箇所に対する意見

誤記等、正確性を欠く表記

教員養成機関名： _____ 大学 _____ 学部 _____

基準領域等	該当箇所 (頁・行を明記)	修正前	修正後

様式1

事実誤認に関する意見

教員養成機関名：〇〇大学〇〇学部

基準領域等	該当箇所 (頁・行も明記)	該当箇所に対する意見
5	〇頁〇行目「2年次の観察実習については、……という課題が見られるため、その内容についてさらなる充実を検討されたい。」	2年次の観察実習の実施に関しては、……が、……であることから、実態と異なる。

- ① 基準領域等欄は、該当する基準領域などを記載してください。
- ② 該当箇所に対する意見欄は、具体的な根拠を示し、詳細に記載してください。
- ③ 複数意見がある場合は、適宜欄を追加の上、記載してください。
- ④ 必要により資料を添付してください。

様式2

誤記等、正確性を欠く表記

教員養成機関名：〇〇大学〇〇学部

基準領域等	該当箇所 (頁・行を明記)	修正前	修正後
1	〇頁〇行目	〇〇〇教育〇〇〇	〇〇〇教職〇〇〇
2	〇頁〇行目	…〇〇〇△△△□□□…	…〇〇〇×××□□ □…

- ① 基準領域等欄は、該当する基準領域などを記載してください。
- ② 複数修正がある場合は、適宜欄を追加の上、記載してください。
- ③ 該当箇所を記載すると共に、下線を引いてください。

Ⅲ 認定評価の手引き・マニュアル

Ⅲ-2 評価者を対象とする手引き・マニュアル

(1) 評価者マニュアル

第1 認定評価の概要

I 評価の趣旨・目的

本認定の趣旨・目的は以下のとおりです。

- 1) 日本の教員養成教育の独自性である「開放制」原則—多様な高等教育機関が制度上等しく教員養成教育に参画するシステム—を前提とします。
- 2) 教員養成に主体的に取り組む教員養成機関*の内部質保証の推進をサポートすることにより、大学の枠を超えて学士課程段階の教員養成教育の水準を総体として維持・向上させることが狙いです。
- 3) 多様な教員養成機関を横断的な視点で相互参照することによって、それぞれの特質（特長や課題等）を自覚し、全体の質的向上に資するシステムです。
- 4) 教職課程認定という外在的な質保証と異なり、各教員養成機関が大学という自律的な組織として自らの内部質保証を機能させていることの認定（アクレディテーション）であり、その公証となることを目的としています。教員養成教育認定基準に基づいて認定します。
- 5) 認定評価活動に際しては、各教員養成機関が自らの特長（良さや強み）を認識できるように配慮して評価を実施します。
- 6) 相互に学び合う意欲を有する教員養成機関が自発的に参画するものです。
- 7) 我が国の「大学における教員養成」全体に対する社会からの信頼を高め、公教育の基盤整備に寄与することを目指しています。

II 評価の実施方法

1) 評価方法の概要

① 各教員養成機関における自己分析

認定評価を受ける教員養成機関は、別に定める「自己分析書作成の手引き」により、自己分析を実施し、自己分析書を作成します。自己分析は、5つの基準領域を構成する「基準」ごとに、その内容について教育活動等の状況を分析し、記述します。すべての「基準」に係る状況の分析・整理が求められますが、設置基準や課程認定との整合性や各教員養成教育プログラムの状況・特色等から判断し、①基準領域に係る状況が該当する基準を除いても十分に説明できる場合や②基準の内容に該当しない場合には、自己分析書の当該「基準に係る状況」を除いた記述で差し支えないこととしています。

また、基準領域ごとの「特記すべき事項」は、当該教員養成機関の特長や課題となっているにもかかわらず、基準にあてはまらない事柄や収まりきらない事柄を、広く紹介していただき、各教員養成機関における教育活動等の総体を捉えることをねらいとしています。また、当該教員養成機関が「基準に係る状況」において記述した内容のうち特に自ら特長ある取り組みと考えるものについても、その理由とともに記述してもらい、当該教員養成機関の特長を把握することとしています。

基準ごとに「根拠となる資料・データ」が付記されている場合があります。これは、評価の根拠となると対象教員養成機関が考えているもので、極力、既存の資料を活用するよう依頼しています。また、資料・データのうち、個人情報が含まれるもの、内部資料扱いとなっているものについては、慎重な取扱いと特段の配慮をお願いします。

* 教育職員免許法施行規則第二十条に基づく文部科学大臣の認定を受けた課程を有する大学の学部相当の組織

② 評価機関における評価

評価は、評価チームにおいて書面調査及び訪問調査により実施します。

書面調査は、教員養成機関が作成した自己分析書（自己分析書に添付する基礎データ、自己分析の根拠として提出する資料・データを含む。）及び評価員がウェブサイトを活用するなどして独自に調査・収集した資料・データ等により分析を行います。

訪問調査は、別に定める「訪問調査実施マニュアル」に基づき、書面調査では必ずしも明瞭でなかった事項等を明らかにするために必要な情報を収集するとともに、当該教員養成機関のさらなる発展を支援するべく関係者との意見交換を行うために実施します。

評価の実施に当たっては、基準領域ごとに、自己分析の状況を踏まえ、教育活動等の状況を基準に照らし合わせて行います。すべての基準に照らし合わせた結果、基準領域を満たしている場合でも、さらに改善の必要が認められる場合や、取り組みが優れていると判断される場合は、その点を明らかにします。

ただし、基準領域ごとの判定は対象教員養成機関にのみ知らせ、公表・公開しません。評価結果の公表は全体の認定・不認定とそれを裏付けることになる基準に照らし合わせた分析のみとします。

書面調査及び訪問調査をもとに、評価チームが評価結果の原案を作成します。評価結果原案は、評価部会、評価委員会において審議し、評価結果案を作成します。

2) 意見の提出と評価結果案の決定

評価結果を決定する前に、評価結果案を対象教員養成機関に提示し、その内容等に対する30日間程度意見提出の期間を設けます。意見の提出があった場合には、評価委員会の下に提出意見審査会を設け、審議します。提出意見審査会による意見についての審議結果を反映し、再び評価委員会を開催し評価結果案を決定します。

III 「認定」の要件

各教員養成機関は、すべての基準に照らし合わせた結果、「基準領域」をすべて満たしていると認められた場合に、「認定」されます。

認定を受けた教員養成機関は、教員養成教育認定基準で定める要件を継続的に充足するだけでなく、教育活動等の水準を高めることに努めなければなりません。

IV 平成〇〇年度の認定評価のスケジュール

2月申請・秋に訪問調査のケース	9月申請・春に訪問調査のケース	教員養成機関	評価機関
2月	9月	認定評価の申請	
3月	10月	自己分析の開始	評価委員会 認定評価実施機関の決定 実施要項・評価手数料支払い書類等送付
4月	11月		
5月	12月	評価手数料納付	評価委員会 評価チームの設置・評価員の選出
6月	1月	自己分析書提出	評価チーム 評価員の研修
7月	2月		評価チーム 書面調査の実施
8月	3月		
9月	4月		評価チーム 訪問調査の打合せ
10月	5月	教員養成機関・評価チーム	
11月	6月	訪問調査	
12月	7月		評価チーム：評価結果原案の作成 評価部会：評価結果原案の審議・修正
1月	8月		評価委員会 審議・評価結果案の作成
2月	9月	評価結果案に対する意見の提出	
3月	10月		評価委員会 提出意見審査会における審議を経て、評価結果案を決定

V 認定評価の実施体制

1) 評価委員会

認定評価を実施するにあたり、評価の基準や方法、個別の評価結果についての案を決定する評価委員会を設置します。

2) 評価部会

評価委員会の下に、評価のモデレーション（平準化）を行うため、後述する評価チームの主査により構成する評価部会を設置します。

3) 評価チーム

評価委員会は、認定評価対象機関の数に応じ、評価員からなる評価チームを編成します。

ひとつの評価チームは、ピア・レビューを中心とした評価を実施するため、教員養成を行う大学の教員から3名、教員養成教育において欠かさない教育実践現場との連携の観点から教育委員会又は学校関係者から1名による編成で、原則4名で構成します。ただし、認定評価対象機関の規模が大きい場合など評価委員会が必要と認めた場合には、最大6名になるまで増員を行うことがあります。

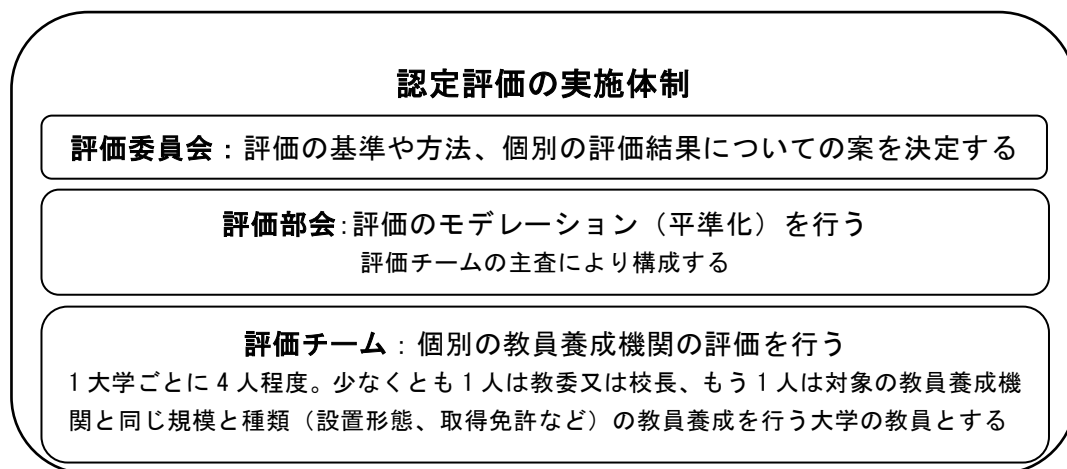
教員養成を行う大学教員のうち、最低1人は認定評価対象機関と同程度の規模と種類（設置形態、取得免許など）の教員養成を行う大学の教員を含めることとします。

教育委員会又は学校関係者については、学校と教員養成教育の両方の事情が分かる者を評価員とすることが望ましく、また、1～2の教科に限定して中学校教諭等の一種免許状について課程認定を受けている教員養成機関が対象となる場合には、当該機関が課程認定を受けている教科と関連する専門性を有する大学教員を評価チームに配置するように配慮することとします。

認定評価対象機関の関係者と、認定評価対象機関と同じ都道府県または隣接都道府県に在勤する者は当該機関の評価チームには配置しません。

評価チームの中で、認定評価対象機関ごとに主査、副査を各1名選出します。1人の評価員が主査を務めるのは1大学のみとします。主査は評価チームによる評価活動の円滑な進行と評価結果原案の作成に関して評価チームを率い、副査は訪問調査の際の進行役を務めるなど評価活動の円滑な進行のために主査を補佐します。

評価員は、国・公・私立大学の大学関係者、地方教育行政関係者、校長会、学会等から、教員養成を行う大学教員、教育委員会関係者、学校関係者、教師教育分野の研究者等の候補者を推薦いただき、理事会の議を経て決定する評価委員会の委員を兼ねる者を除き、評価委員会の議を経て決定します。



図：認定評価の実施体制

VI 評価員に対する研修

評価員に対しては、共通理解の下で適切かつ円滑に認定評価を行うため、書面調査の前に認定評価に関する十分な研修を実施します。

本認定評価は、多様な教員養成機関を横断的な視点で相互参照し、それぞれの特質（特長や課題等）を見極めた上での内部質保証の推進をサポートすることにより、教員養成教育全体の質的向上に資するシステムを目指しています。このため、評価員が多様な教員養成機関のそれぞれの特質（特長や課題等）を見極められることが、認定評価を実効性の高いものとするための必須の条件となります。

研修の内容は、教員養成教育に関すること、認定評価に関すること、教員養成教育認定基準に関することなど、認定評価を行う上で共通理解すべき事項、各評価員の必要に応じた事項などさまざまな角度から実施します。

Ⅶ 教員養成教育認定基準の内容

[教員養成教育認定基準の考え方]

- (1) 教員養成教育認定は、日本の「開放制」原則—設置主体や目的の異なる多様な高等教育機関が制度上等しく教員養成教育に参画するシステム—の特性を活かし、各教員養成機関の主体的かつ良質な取り組みを相互評価を基に認定することを通じて全体の質的向上を図るとともに、「大学における教員養成」に対する社会的信頼を高めることを目的としています。それゆえ、認定基準それ自体はシンプルで、汎用性を持つものであることを旨としています。
- (2) 教員養成機関は自らの教員養成教育の現状を分析するとともに、その継続的な質の改善・充実に資するための仕組みを整備する必要があります。そのような内部質保証システムが十全に機能しているかどうかを外部から評価し、内部質保証システムの妥当性を担保することにより教員養成教育の質の維持・向上を図ります。
- (3) 5つの基準領域に即して13の基準を設定しています。
 - 【基準領域1：構成員の合意に基づく主体的な教員養成教育の取り組み】
 - 基準1-1 教員養成教育に対する理念の共有
 - 基準1-2 教職課程のカリキュラム編成の工夫
 - 基準1-3 教職員の組織体制に関する工夫
 - 基準1-4 教職課程に対する自律的・恒常的な改善システムの構築と運用
 - 【基準領域2：教職を担うべき適切な人材の確保】
 - 基準2-1 教職課程への学生の導入に関する工夫
 - 基準2-2 教職課程履修生／教職志望学生への適切な支援と指導
 - 【基準領域3：教職へのキャリア・サポート】
 - 基準3-1 教職への意欲や適性の把握
 - 基準3-2 履修指導を支える組織体制やシステムの充実
 - 【基準領域4：大学教育の一環としての教員養成カリキュラムの運営】
 - 基準4-1 大学としての自律性とスタッフ・教育課程の充実
 - 基準4-2 創造的な課題発見・課題解決を促す修学環境や授業方法の充実
 - 【基準領域5：子どもの教育課題と大学教育との関連づけ】
 - 基準5-1 学校現場への理解と教育実習の充実
 - 基準5-2 体験の省察・構造化の充実に関する工夫
 - 基準5-3 教育関連諸機関との連携・協力体制の構築と充実
- (4) 13の基準は相互に密接に関連しています。従って個々の教員養成機関は、自らの取り組みと各基準とを一対一的に対応させて判断するだけではなく、複数の基準と照らし合わせながら、自らの教員養成教育の現状を総合的に評価することが求められます。
- (5) 個々の教員養成機関を取り巻く環境・条件（歴史的経緯、地域特性／課題等）に配慮するとともに、教員養成教育全体の質的改善・向上に資するような創意工夫や取り組み等、その多様性を可視化することが大切です。
- (6) 既存の各種評価システム（大学機関別認証評価、教職課程認定大学実地視察等）では十分に捉えられないが、評価の対象とすることで、教員養成教育全体の質的改善・向上に資するような事項を可視化する機能を果たします。
- (7) 教員養成教育における学生の学びを支えるような教育的諸経験や諸活動の全体を捉えるため、課外活動やキャリア・サポートなどといった、必ずしも単位化を伴わない活動や支援のあり方にも留意します。

[基準領域・基準・観点・取り組み例の解説]

教員養成教育認定基準は、当該教員養成機関での学習に基づき教員免許状を取得する学生に対し、カリキュラム全体をどう保証するか、という視点に基づき、5つの「基準領域」から構成されています。5つの「基準領域」の中に13の「基準」が設定されています。

「基準」ごとに「観点」と「取り組み例」を示しています。「基準領域」「基準」「観点」「取り組み例」の内容や相互の関係は以下のとおりです。

基準領域：教員養成機関が教育の柱とすべき内容であり、この5つの領域について内部質保証の仕組みを機能させることが求められる。基準領域内の基準ごとの評価に基づいて内部質保証の妥当性を判断し、領域ごとに総合的な評価を行う。

基準：その内容を満たすことが求められる。ただし、教員養成機関の特色やその機関を取り巻く環境条件に即して基準領域ごとに評価し、その教員養成教育が全体として一定の水準に達していると認められる場合には、必ずしもすべての基準を満たしている必要はない。

観点：各基準の内容が一定の水準に達しているかどうかをより具体的に判断する際に参照する。ただし、すべての観点がそれぞれ一定の水準に達していなければならないというものではない。

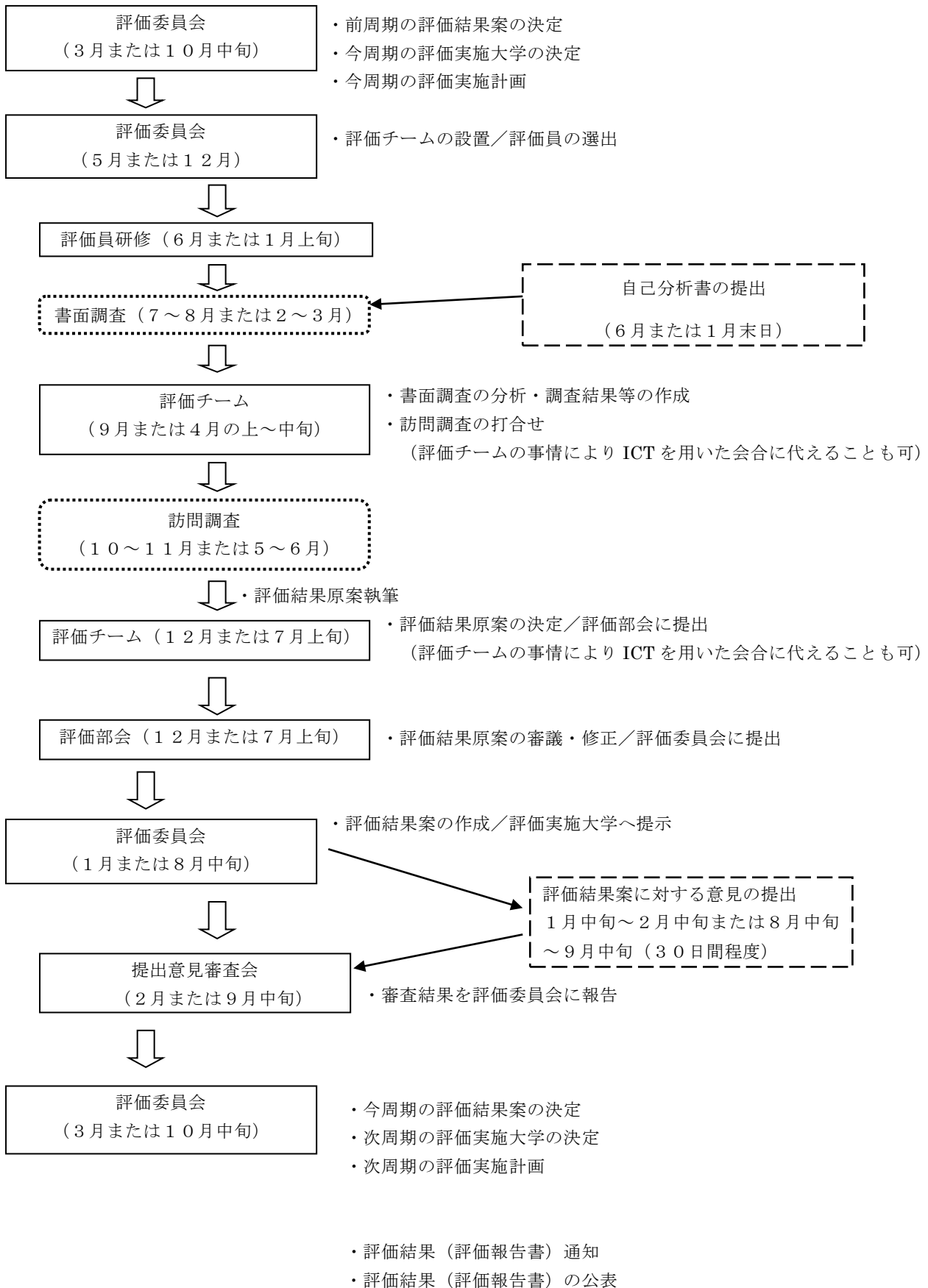
取り組み例：各教員養成機関が、上述の基準を具体的にイメージするための参考例である。その多くを実施していることが優れた教員養成機関を意味するわけではない。むしろ、各教員養成機関がここに示した「取り組み例」を参考にして、自らの環境・条件に応じて自律的・主体的に翻案・取捨選択し、独自の取り組みを提示することが望まれる。この場合の取り組みとは、一部の教職員による個別のものではなく、当該機関の教員養成教育の目標の実現に向けて組織として共有されているものを指す。

なお、本基準においては、参考までに当面の取り組み例として考えられるものを例示してあるが、各教員養成機関が実際に評価活動を行っていくなかで、こうした取り組みが充実し、優れた取り組みが教員養成機関の間で共有されることによって教員養成教育全体の質的向上がはかられることが期待される。

自己分析書作成に当たっては、「基準領域」ごとに「特記すべき事項」を記述できるようになっています。

詳細は、「教員養成教育認定基準」に記載されている内容を参照して下さい。

評価委員会における認定評価のプロセス



第2 評価方法1－書面調査

I 書面調査の実施体制

書面調査は、評価チーム（原則4名）が実施します。各評価員の役割や分担は評価委員会において決定します。

書面調査による分析結果等について、問題が生じた場合は、必要に応じて評価部会、評価委員会で検討します。

II 書面調査の実施方法

評価員は、自己分析書の「基準」ごとに分析・調査を行い、それを基に基準領域ごとに判定を行います。

具体には、対象教員養成機関から提出された自己分析書による「基準ごとの分析」について、自己分析結果とその根拠となる資料・データ等を基に分析・調査し、基準領域ごとに判定を行います。

書面調査の過程で不明な点や資料・データが不十分な場合は、評価チームにおいて検討し意見調整して評価機関の事務局から対象の教員養成機関に照会します。

根拠資料として自己分析書に列挙されている資料・データが添付されていないなど、資料・データが明らかに欠けていて分析・調査に支障が生じる場合には、事前に事務局から対象の教員養成機関に照会することもあります。

III 書面調査における「目的」の分析

「教員養成機関の目的」として記載されている内容は、当該教員養成機関が当該内容を踏まえて個性や特色を発揮し、基準ごとの教育活動等が展開されていることから、認定評価においては、その分析・調査を進める上で「目的」についての十分な理解が必要です。

教員養成教育認定評価は、現在の教職課程の課程認定と異なり、各教員養成機関が、当該機関を取り巻く環境・条件（歴史的経緯、地域特性/課題等）や学生の実態、卒業生の動向等を踏まえて主体的に自らのカリキュラムや教育方法等を工夫しているか、それらの工夫が当該機関における教育の質の維持・向上に有効に機能しているか、を見ようとするものです。換言すれば、自らの内部質保証を効果的・継続的に行っているかを見ようとするものです。

そのため、評価の前提として、各教員養成機関がその教育の目的をどのようにとらえているかを把握することが必要になります。評価は、各教員養成機関がそれぞれの目的に向かって教育活動等を実施しているかを、基準ごとの状況を中心に調査、分析することになります。

「目的」は、当該教員養成機関の教育活動等から、その「特徴」とされる事項を整理したり、当該教員養成機関の全体的な意図を読み取るためにも重要です。

「目的」は、基準ごとの評価において、「目的を踏まえて」どうか、と判断する際の基になるべきもので、「目的」自体の記載内容については、評価の対象とせず、判断を示す記述は行いません。

IV 書面調査における「基準」の分析

基準の分析は、「基準ごとの分析」、「基準領域ごとの判定」、「特記すべき事項の評価」の3つの項目で進めます。

1) 基準ごとの分析

教員養成機関の目的に照らし、記載内容が妥当であるか確認し、さらに記載内容を自己分析書の根拠となる資料・データ等で確認しつつ分析を行います。

2) 基準領域ごとの判定

「基準」ごとの分析に基づいて、基準領域を満たしているか判定します。

基準領域ごとに、評価結果を「概評」としてまとめます。「概評」は、内容の分析の文末に次のような例による判断を示します。

①基準領域を満たしている場合

標 語	A	B
内 容	・取り組みが優れている。	・取り組みが充分である。

②基準領域を満たしていない場合

標 語	C
内 容	・取り組みが充分とは認められない。

③訪問調査まで判断を保留する場合

標 語	保 留
内 容	・資料不足等の理由で分析できない。

根拠となる資料・データ等が不足している場合や記述が不明瞭であるために分析ができない場合は、判断を保留し、訪問調査における確認事項として取り扱います。(③の扱い)

3) 特記すべき事項の評価

自己分析書において基準領域ごとに「特記すべき事項」として記載された内容について評価します。

自己分析書では、基準にあてはまらない、あるいは収まりきらない特長や課題、または[基準に係る状況]において記述した内容のうち特に自ら特長ある取り組みと考えるものが「特記すべき事項」として記載されています。

特長については、特色ある取り組み、個性ある取り組み、先進的な取り組みであるかどうか、その有効性、重要性、発展性などを教員養成機関の目的を踏まえて分析することが求められます。課題については、今後の対応策がどのように講じられているか、あるいは検討されているかなどを確認します。

基準領域ごとに記述します。

V 書面調査による分析結果の作成

評価員は、書面調査での分析をもとに書面調査分析・判定案を作成し、評価チームで審議します。

評価チーム会議では、書面調査の妥当性と訪問調査による確認事項等について検討します。

書面調査に用いる分析用の書式(書面調査分析・判定用紙)は次のとおりです。各評価員は、評価チーム会議の開催前に、書面調査分析の結果をこの書式により評価チームの主査および評価機関の事務局に提出します。各評価員が作成した書面調査分析・判定用紙は、評価チームで審議する際にのみ用います。

評価チーム会議での審議を踏まえて、訪問調査時の確認事項(書式は「確認を要する事項・不明瞭な事項及び確認したい資料・データ等」)を主査がとりまとめ、評価機関の事務局を通じて訪問調査の10日前までに当該教員養成機関に通知します。

基準領域 標語	基準	分析状況の記述	確認を要する事項・不明瞭な事項	確認したい資料・データ等
1	1-1			
	1-2			
	1-3			
	1-4			
	特記すべき事項			
概評				
2	2-1			
	2-2			
	特記すべき事項			
概評				
3	3-1			
	3-2			
	特記すべき事項			
概評				
4	4-1			
	4-2			
	特記すべき事項			
概評				
5	5-1			
	5-2			
	5-3			
	特記すべき事項			
概評				

書式：書面調査分析・判定用紙（評価員用）の記入について

「書面調査分析・判定用紙（評価員用）」は、下記の記載要領にそって作成します。

「IV 書面調査における「基準」の分析 2) 基準領域ごとの判定」を参照してください。

当該基準等に関して自己分析書に記載されている内容を根拠資料等に基づき分析した結果を記入します。
 評価結果原案に「特記すべき事項」として記載できるような特色ある取り組み、個性ある取り組み、先進的な取り組みなどがあれば、その有効性、重要性、発展性などを教員養成機関の目的を踏まえて分析します。

根拠となる資料・データ等が不足している場合や記述が不明瞭である場合に、教員養成機関に事前に連絡する事項や、訪問調査時に確認する事項を記入します。

基準領域	標語	基準	分析状況の記述	確認を要する事項・不明瞭な事項	確認したい資料・データ等
1		1-1	〇〇〇〇、〇〇〇〇。	〇〇〇〇、〇〇〇〇。	
		1-2	〇〇〇〇、〇〇〇。		
		1-3	〇〇〇〇、〇〇〇〇。	〇〇〇〇、〇〇〇〇。	〇〇〇〇。
		1-4	〇〇〇〇、〇〇〇〇。		
		特記すべき事項	〇〇〇〇、〇〇〇〇。		
	概評	〇〇〇〇、〇〇〇〇。 〇〇〇〇、〇〇〇〇。			
2		2-1	〇〇〇〇、〇〇〇〇。		

確認したい資料・データ等を具体的に記入します。

自己分析書に「特記すべき事項」として記載された内容の評価を記入します。

- 次のことを記入します。
- ・ 標語（A、B、C）とした理由
 - ・ Cと分析した場合は、その理由
 - ・ 保留の場合は、保留にせざるを得ない理由

書式：確認を要する事項・不明瞭な事項及び確認したい資料・データ等

教員養成機関名：

大学

学部

基準領域	基準	確認を要する事項・不明瞭な事項	確認したい資料・データ等
1	1-1		
	1-2		
	1-3		
	1-4		
	特記すべき事項		
2	2-1		
	2-2		
	特記すべき事項		
3	3-1		
	3-2		
	特記すべき事項		
4	4-1		
	4-2		
	特記すべき事項		
5	5-1		
	5-2		
	5-3		
	特記すべき事項		

第3 評価方法2－訪問調査

I 訪問調査の概要

1) 訪問調査の目的

対象の教員養成機関から提出期限までに提出された自己分析書について、評価チームにおいて書面調査を行います。

訪問調査は、評価チームの評価員が、対象の教員養成機関を訪問することにより、自己分析書のデータ・資料として提出することが適当でないものの確認を含め、書面調査では必ずしも明瞭でなかった事項等を明らかにするために必要な情報を収集すること、また、関係者との意見交換を行い、評価員と対象の教員養成機関との共通理解を図るとともに教員養成機関のさらなる発展を支援することを目的としています。

2) 実施日程

訪問調査の実施日時、実施当日のスケジュールは、対象の教員養成機関の規模、調査内容の分量を踏まえて、あらかじめ評価機関の事務局と対象の教員養成機関と協議して決定します。

おおむね、1.5日の日程で実施します。

3) 実施体制

訪問調査は、評価チームの評価員が実施し、評価機関の職員が同行します。

4) 実施内容

訪問調査は、次の内容で実施します。

書面調査の結果、調査内容を追加することがあります。

- (1) 対象の教員養成機関の関係者（責任者）及び教職員との面談
- (2) 学生、卒業生、実習校関係者との面談
- (3) 授業等教育現場の参観及び学習環境の状況調査
- (4) 資料・データ等の確認、収集

II 訪問調査の準備

1) 訪問調査の進行、役割分担の決定

評価チームが訪問調査の方法等について検討し、教育活動等の状況を的確に把握できるよう準備します。訪問調査を効率的に実施するために、副査を訪問調査における面談等の進行者とするなど主査・副査と他の評価員との負担の均等化を図りながら評価チームの中で役割分担を決定します。

2) 面談対象者

- ①教員養成機関の関係者（責任者）は、学長、学部長、学科長、教職センター長、教職課程委員長等、対象のプログラムの代表となる地位にある者または教員養成機関の専任の教職員で代表者に準じる者としてします。
- ②学生は、学年、性別や取得予定の免許種等の偏りのないよう、計5名程度とします。事情により、多少であれば属性が異なってもかまわないことにしています。
- ③卒業生は、卒業後5年程度を中心に2名程度とします。必ずしも現職教員でなくてもかまわないことにしています。

3) 授業等教育現場の参観及び学習環境の状況調査の設定

①授業等教育現場の参観は、訪問調査期間中に開講しているすべての授業が対象となります。あらかじめ、訪問調査期間中の授業が一覧できる資料を教員養成機関から提示してもらいます。授業の内容や方法等の都合上、参観を控えるべき授業についてもあわせて提示してもらいます。また、授業に差し支えない範囲で教職員や学生に意見や感想を求めたり、質問したりすることができるように、あらかじめ対象の教員養成機関に依頼しています。

- ②学習環境調査は、対象の教員養成教育に関する施設・設備を30分程度で効率よく調査します。評価チームにおける書面調査の結果に基づき、視察を希望する施設・設備がある場合には、対象教員養成機関に9月または4月中に伝えます。
- ③訪問調査会場から、短時間で移動できる実習校等での調査、参観を出来る限り組むことを対象教員養成機関には依頼しています。実習校等での調査、参観を組み入れることができない場合には、訪問調査会場での実習校の校長・教員等関係者との面談に代えることになります。

4) 教育委員会関係者の陪席

教員養成機関の位置する地域の社会経済的状況や学校教育の状況、教員採用や研修の実態などに関する評価チームの理解を深めるため、対象の教員養成機関が希望する場合には、当該地域が属する都道府県または市町村の教育委員会関係者若干名を陪席者として加えることができます。

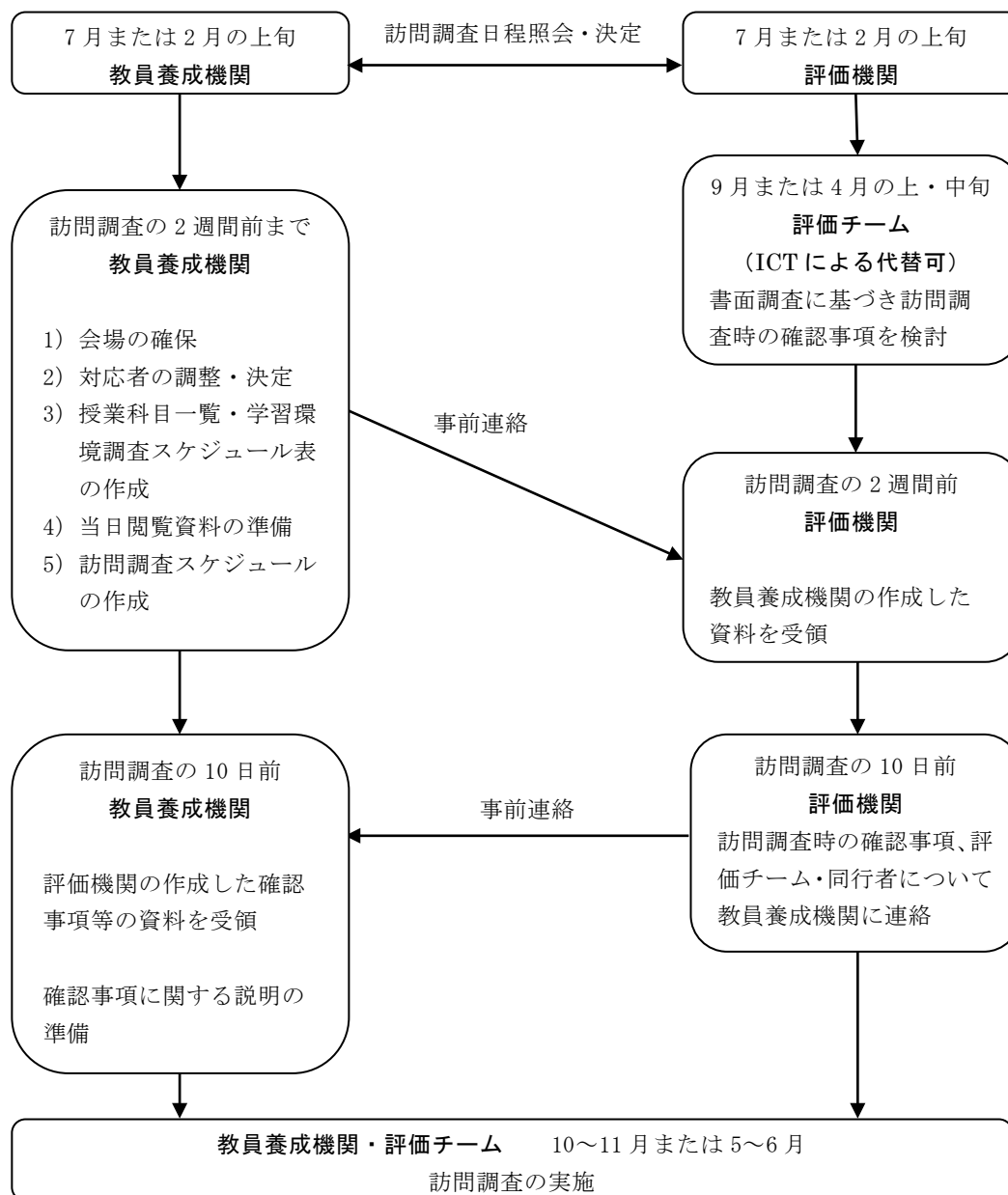
これらの者が陪席者として加わった場合には、評価チームとしての最終的な評価結果につながる分析・判断の内容がこれらの者に伝わることをのらないようご配慮願います。

5) 履修カルテおよび卒業研究の閲覧

直近5年間の履修カルテと卒業研究等については、訪問調査期間中、評価チームが自由に閲覧できるように対象教員養成機関に手配を依頼しています。

6) 訪問調査時の確認事項

書面調査の分析により各評価チームから提出された確認事項について、評価チームで検討した上で、訪問調査の10日前までに、訪問調査時の確認事項をまとめ対象の教員養成機関に通知します。



図：訪問調査実施の流れ

Ⅲ 訪問調査当日

訪問調査当日に評価チームが行う調査の内容は次のとおりです。時間は目安です。

- 1) 対象の教員養成機関の関係者（責任者）及び教職員との面談（冒頭に1時間30分と最後に1時間）

評価チームが対象の教員養成機関の関係者（責任者）及び教職員と面談します。訪問調査の冒頭では、最初に対象の教員養成機関の関係者が、当該教員養成機関の特長を15分程度で説明されます。その後、訪問調査前に事務局から当該教員養成機関に送付している「訪問調査時の確認事項」について、教員養成機関の関係者が説明されます。これを踏まえて、質疑応答、意見交換を行ってください。

訪問調査の最後には、訪問調査を通じて得られた知見について、教員養成機関との共通理解を図るための確認および意見交換を行います。

2) 学生、卒業生、実習校関係者との面談（それぞれ1時間）

対象の教員養成機関における学習状況等について、優れた点、問題点、改善を要する点があるか、自己分析書の内容との乖離が生じていないかなどの観点に立って質疑応答、意見交換します。

学生の満足度を知る上で、学習指導、学生生活支援、授業、実習の感想など具体的な事項をあげて、積極的に質問するようにします。

発言しやすい状況、1人の学生だけが発言しないような状況をつくり、一方で個人のプライバシー、教員採用試験の可否に触れないよう注意を払いながら進行します。

卒業生には、在学時の学習指導、学生生活支援、授業、実習の感想及び現在の状況など具体的な事項をあげて、積極的に質問するようにします。

実習校関係者は、大学との連携体制、実習校に関すること、授業科目の内容に関すること、学校における実習に関する事など、評価チームからの質疑に対して、応答していただくほか、必要に応じ意見交換を行います。短時間の移動で実習現場の参観ができる場合は、日程に加えます。

評価対象の教員養成機関の教員等関係者は、同席できないものとします。

3) 授業等教育現場の参観（1時間30分程度）及び学習環境の状況調査（30分程度）

授業科目が実際にどのように実施されているか参観します。授業に差し支えない範囲で教職員、学生に意見や感想を求めたり、質問したりすることもあります。

教員養成教育に関連する施設・設備の整備状況を調査します。自己分析書に記載された施設・設備について追加で視察することもあります。

また、設備等を起動し、サービスを実際に行っていただいたり、学生に対して利用状況、満足度等について意見や感想を求めたり、質問したりすることもあります。

4) データ・資料等の確認、収集

特に時間を設定しませんが、確認したいデータ・資料等について、評価チームの控室に用意したものを確認する場合と、評価員が保管場所まで直接行って確認する方法があります。必要と思われる資料・データ等は、当日中あるいは後日提出により追加で求めることもできます。

5) 評価結果について、訪問調査終了時に示すことはありません。

対象の教員養成機関からの質問に回答する場合は、評価チーム全体の考え方に基づくものとし、個人的な見解を述べる場合は、その旨あらかじめ断って発言します。

評価機関では、評価報告書の文案作成等に利用する目的で訪問調査の面談等について録音することがありますが、対象の教員養成教育プログラム側では、録音・録画はしないようあらかじめ依頼します。

当日、複写機、シュレッダー、パソコン（ネットワーク接続）を借用できるよう手配します。

その他、訪問調査で必要な事項については、事前に対象の教員養成機関の担当者と評価機関事務局とで調整します。

IV 訪問調査当日の評価チーム会議

訪問調査当日は、調査開始前および調査終了後に、対象の教員養成機関の関係者は同席しない評価チーム会議を開催します。

1) 調査開始前の評価チーム会議

- ①訪問調査全体のスケジュールの確認
- ②面談での確認・質問事項の精査、質問の順や分担、司会進行の役割分担、時間配分の確認
- ③授業等教育現場の参観に関するおよその分担の確認

2) 調査終了後の評価チーム会議

- ①調査結果に基づく各基準領域の判定の確認
- ②評価結果原案の執筆分担やとりまとめ方法を審議・決定

この他、予定されたスケジュールの合間にも適宜評価員相互の共通理解を図り、調査を円滑に進行するようにします。

第4 評価結果原案の作成

評価チームは、書面調査及び訪問調査を実施した後、評価結果原案を作成します。評価チームが教員養成機関ごとにまとめます。その後、評価部会においてすべての教員養成機関の評価結果原案を審議します。

評価結果原案のとりまとめ方法は、評価チームの評価員と相談して主査が決めます。例えば、評価員が分担して執筆した原稿を主査がとりまとめる方法や、主査が執筆した原稿を評価員全員で検討してとりまとめる方法などがあります。

評価結果原案は、「Ⅰ 評価結果」「Ⅱ 評価結果のポイントと教員養成機関への提言」「Ⅲ 基準領域ごとの概評」「Ⅳ 評価結果についての説明」の構成とし、末尾に教員養成機関から提出された根拠資料等の一覧を記載します。

使用する書体は原則として明朝体で、字の大きさは10.5ポイントとしてください。

I 評価結果

教員養成機関の評価結果は、基準領域ごとの評価結果を基に判定し、次のとおり記述します。「○○大学○○学部における教員養成教育は、教員養成教育認定基準に示されているすべての基準に照らし合わせた結果、基準領域をすべて満たしていると認められる（とは認められない）。」

II 評価結果のポイントと教員養成機関への提言

評価結果を導いた根拠を含めた全体の概評、当該教員養成機関の長所と課題や、当該教員養成機関への提言などを記述します。

III 基準領域ごとの概評

「Ⅰ 評価結果」には、基準領域ごとの評価結果と、評価結果を裏付ける、基準に照らし合わせた分析を記述します。

評価結果原案においては、基準領域ごとの評価結果（判定）として、それぞれの冒頭に「A:当該基準領域に関わる取り組みが優れている。」「B:当該基準領域に関わる取り組みが充分である。」あるいは「C:当該基準領域に関わる取り組みが充分とは認められない。」を記述します。ただし、この基準領域ごとの評価結果（判定）は、当該教員養成機関には示されますが、公表される評価報告書には記載されません。

評価結果（判定）に導かれる理由については、遠回しな表現、曖昧な表現を避け、簡潔に要点を記述します。

記述の文例としては、

- ……は、基準を満たしている。
- ……は、教育の目的を踏まえており、適切である。
- ……を適切に実施している点は評価できる。
- ……の水準が維持されている。

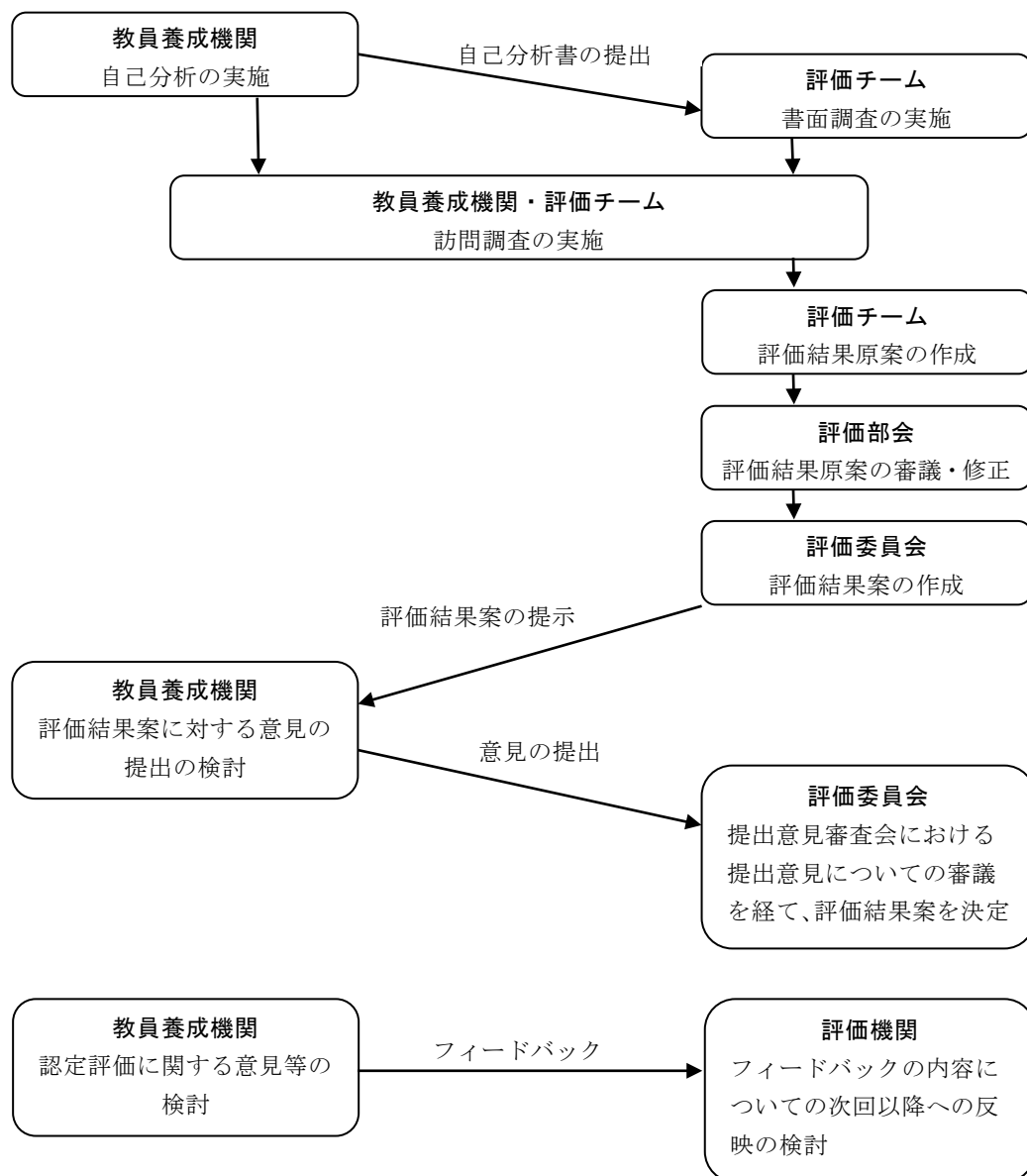
- ……の仕組みが確立されている。
- ……は他の教員養成教育プログラムの先駆的取り組みとして期待できる。
- ……は、努力の状況が認められる。
- ……は、さらに制度を充実させることが望まれる。

「2 特記すべき事項」には、当該教員養成機関における取り組み等のうち、特記事項（基準にあてはまらない、あるいは収まりきらない特長や課題、または基準領域ごとの概評において記述した内容のうち特に特長ある取り組みと考えるもの）として相応しいものについてのみ記述します。

基準領域ごとの概評は、基準領域ごとに2,000字（50字×40行）以上4,000字（50字×80行）未満を目安としてください。

IV 評価結果についての説明

評価のプロセスや、評価結果原案の構成等についての説明を記述します。



図：認定評価実施の流れ

第5 「優れた取り組み」原案の作成

教員養成機関が相互に学び合うことも本認定の果たす役割の一つであることから、評価報告書とは別に、評価対象となった教員養成機関における優れた取り組みについても公表することとしています。

認定評価活動に際しては、各教員養成機関が自らの特長（良さや強み）を認識できるように配慮して評価を実施します。

それらの特長（良さや強み）を優れた取り組みとしてまとめ、教員養成教育の水準の向上に意欲を有する他の教員養成機関が、自らを取り巻く環境や条件（規模や地域特性など）に応じて参照できるよう、公表します。これにより、多様な教員養成機関が、それぞれの特質を自覚しつつ、相互に学び合うコミュニティを発展させていくことを目指します。

優れた取り組みは、評価結果原案とともに実際に評価を行う評価チームが原案をまとめ、評価部会が原案を審議して評価委員会に案を提示し、評価委員会が審議のうえ決定します。

このため、評価チームは、対象の教員養成機関について、評価活動を通じて明らかになった特長（良さや強み）があれば、その内容を簡潔に優れた取り組みの原案としてまとめます。ない場合には、優れた取り組みの原案を作成する必要はありません。また、評価結果原案の中で「特記すべき事項」として記載した内容のすべてを優れた取り組みとする必要はありませんし、「特記すべき事項」に記載していない内容を挙げておかまいません。優れた取り組みを公表する趣旨を踏まえ、他の教員養成機関と共有できるものであるかどうかを検討し、汎用性や提言性が高い取り組みを記述してください。

教員養成教育認定評価
〇〇大学〇〇学部 評価報告書
様式 (案)

平成 年 月

東京学芸大学教員養成開発研究評価プロジェクト

目 次

I 評価結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

II 評価結果のポイントと教員養成機関への提言・・・・・・・・・・・・・・ 1

III 基準領域ごとの概評・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 〇

 基準領域1 構成員の合意に基づく主体的な教員養成教育の取り組み・・・・・・ 〇

 基準領域2 教職を担うべき適切な人材の確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 〇

 基準領域3 教職へのキャリア・サポート・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 〇

 基準領域4 大学教育の一環としての教員養成カリキュラムの運営・・・・・・ 〇

 基準領域5 子どもの教育課題と大学教育との関連づけ・・・・・・・・・・・・・・ 〇

IV 評価結果についての説明・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 〇

根拠資料一覧

I 評価結果

例：〇〇大学〇〇学部における教員養成教育は、教員養成教育認定基準に示されているすべての基準に照らし合わせた結果、基準領域をすべて満たしていると認められる（とは認められない）。

II 評価結果のポイントと教員養成機関への提言

※評価結果を導いた根拠を含めた全体の概評、当該教員養成機関の長所と課題や、当該教員養成機関への提言などを記述。

Ⅲ 基準領域ごとの概評

基準領域 1 構成員の合意に基づく主体的な教員養成教育の取り組み

1 評価結果：(※A または B または C を記載)

※評価結果を裏付ける、基準に照らし合わせた分析について記述。

2 特記すべき事項

※当該教員養成機関における取り組み等のうち、特記事項として相応しいものについて記述。

基準領域 2 教職を担うべき適切な人材の確保

1 評価結果：(※A または B または C を記載)

※評価結果を裏付ける、基準に照らし合わせた分析について記述。

2 特記すべき事項

※当該教員養成機関における取り組み等のうち、特記事項として相応しいものについて記述。

基準領域 3 教職へのキャリア・サポート

1 評価結果：(※A または B または C を記載)

※評価結果を裏付ける、基準に照らし合わせた分析について記述。

2 特記すべき事項

※当該教員養成機関における取り組み等のうち、特記事項として相応しいものについて記述。

基準領域 4 大学教育の一環としての教員養成カリキュラムの運営

1 評価結果：(※A または B または C を記載)

※評価結果を裏付ける、基準に照らし合わせた分析について記述。

2 特記すべき事項

※当該教員養成機関における取り組み等のうち、特記事項として相応しいものについて記述。

基準領域 5 子どもの教育課題と大学教育との関連づけ

1 評価結果：(※A または B または C を記載)

※評価結果を裏付ける、基準に照らし合わせた分析について記述。

2 特記すべき事項

※当該教員養成機関における取り組み等のうち、特記事項として相応しいものについて記述。

IV 評価結果についての説明

※【事務局が原案を作成】どのように評価結果を取りまとめたかの外形的な説明（いつ自己分析書が提出されたか、評価者は何名か、訪問調査をいつ行ったか、訪問調査で何を行ったか、など）を記述するとともに、評価報告書の構成についても説明。

根拠資料一覧

※【事務局が原案を作成】教員養成機関から提出された根拠資料等の一覧を記載。

Ⅲ 認定評価の手引き・マニュアル

Ⅲ-2 評価者を対象とする手引き・マニュアル

(2) 書面調査に関する留意事項

本資料は、評価員が書面調査を実施する際に留意すべき事項をまとめた「教員養成教育認定基準」の付属資料です。書面調査に際しては「教員養成教育認定基準」の趣旨・内容を十分に理解するとともに、本資料の記載事項に留意して評価を行って下さい。

	対応する「基準」等	内 容	留意事項
1	全体に関わる内容	評価システムと自己分析の関係	本評価システムは、教員養成教育認定基準に照らして評価対象機関が自らの教員養成教育の現状を分析するとともに、その継続的な質の改善・充実に資するための仕組み（＝内部質保証の仕組み）を整備し、内部質保証の仕組みが十全に機能しているかどうかを外部から評価するものである。そのため、自己分析書には、内部質保証の仕組みがどのように構築され、どう機能して教員養成教育の質的改善が図られているのかが具体的に記述される。単に基準を満たすのではなく、質をどのように改善・向上させようとするのかといった視点から評価を行うことが重要である。
2	全体に関わる内容	評価の視点	本評価システムは、評価者と被評価者の双方が相互に学び合い、互いの教員養成教育の質を結果として高めていけるような評価活動をめざしている。すなわち、評価実施により各大学の優れた取り組みをさらに伸展させると同時に、それら優れた取り組みを他大学にも情報提供し、大学間で相互啓発的に質の向上を図るものである。そのため、弱点や欠点の指摘にとどまらず、被評価者にとって改善のための手がかりが得られるような評価活動の展開が望まれる。
3	全体に関わる内容	判定の根拠	自己分析書の記述について、量的な判定が困難になることもある。そのような場合は、評価員の専門性や見識などに判断が委ねられることになるが、判定の調整は評価チームの合議により行う。書面調査の段階では、あくまでも各評価員の意見として問題点や疑問点を特定し、まとめておくものとする。
4	全体に関わる内容 (p. 65～) ※	自己分析書の構成と意味	自己分析書は「Ⅰ 教員養成機関の現況及び特徴」「Ⅱ 教員養成機関の目的」「Ⅲ 基準領域ごとの自己分析」「Ⅳ 自己分析書の作成過程」の4つから構成されている。そのうち、A、B、Cなどの標語により判定を行うのは「Ⅲ 基準領域ごとの自己分析」であるが、その判断の際に他の部分を参照する。特に、「Ⅱ 教員養成機関の目的」に記載される当該機関の「目的」の内容は、基

			準ごとの内容が「目的を踏まえてどうか」と判断する際のもとになるべきものとして自己分析書に記載することを求めている。また、自己分析書に関しては基準領域ごとに分担するのではなく、評価員はすべての自己分析書に目を通しておく必要がある。
5	「基本的な考え方」(p.7)	自己分析書における「問題・課題」の特定	評価対象機関の教員養成教育に問題や課題が認められる場合に、それを当該機関がどのように認識・把握し、その原因の特定に努め、問題・課題の解決・解消の具体的措置(改善策)を講じているかが重要である。問題や課題の特定は改善につながる重要なステップであると考え、単に当該機関が抱える課題の記載が多いからといって、低く評価することのないよう十分に注意する必要がある。課題が記載されている場合には、それを現在どのように改善しようとしているのか、あるいは、近い将来、課題を改善するために現時点で組織的にどのようなことを行っているのかといった点を問うことが望ましい。
6	「基本的な考え方」(p.7)	基準領域・基準の相互関連性	「教員養成教育認定基準」の13の「基準」は、相互に密接に関連している。また、5の「基準領域」も同様であり、そのイメージは「基準領域」のイメージ図(『ハンドブック』p.8)に示されるとおりである。評価対象機関の取り組みと各「基準」とを一対一的に対応させて判断するものではない。したがって当該機関の教員養成の「現状」(その時の到達点)と「課題」(これから解決すべき事項)、あるいは「特色」が、次の「改善策」にどのようにつながっているのか、教員養成教育の全体像を読み取るように努める必要がある。
7	「基本的な考え方」(p.7)	評価対象機関の多様性	現在、教職課程は全国の約600校の大学(学部レベルのみ)に設置されており、日本の教員養成教育は多様なものとなっている。質的なばらつきは解消されるべきであるが、内容的多様性には配慮しなければならない。
8	「基本的な考え方」(p.8)	教育的諸経験・諸活動の可視化とその評価	教員養成教育の質的改善策をトータルに捉え、可視化するため、大学の「授業」は言うまでもなく、課外活動やキャリア・サポートなどといった、必ずしも単位化を伴わない活動や支援についても自己分析書に記載があれば各機関が置かれた文脈に沿って評価を行う。
9	「基準領域1」(p.10~)	基準1-1	教員養成教育を行う機関のなかには、学部のほかに全学的な教職センター的組織を設け、センターが教職課程運営の中心的役割を担っているものもある。そのような場合、両者の関係の調整は基本的には当該機関内のガバナンスの問題であるが、「基準領域1」の「構成員の合意に基づく主体的な教員養成教育の取り組み」などで、両者の連携・協働関係がわかるような記述がなされることが望ましい。

10	「基準領域 2」 (p. 13~)	基準 2-1	この領域では「教職を担うべき人材の確保」が問われるが、教員養成課程／教職課程に学生を受け入れる際の資質・能力の見極めの方法が、いわゆる教員養成系大学と一般大学とは異なる。教員養成系であれば最初の見極めの時期と方法は「入学前」の「入試」になるが、一般大学の多くは学科単位で入試を実施している大学が多いため、「入学後」の教職課程履修開始直前における「ガイダンスや選考・面談」などがそれにあたる。見極め・確認の時期と方法が対象機関の設置主体・形態などによって異なる点は自己分析書作成の際も誤解されやすいので留意したい。
		基準 2-1 観点 2-1-3	観点 2-1-3 のように日本の教員養成教育の現状では取り組みがあまりなされていないものなどは自己分析書の該当部分の記載が適切ではないことがあるため、訪問調査の際に確認する。
11	「基準領域 3」 (p. 15~)	領域全体	基準領域 3 と基準領域 5 の違いについて、基準領域 3 は主に個々の学生に対する教職に向けた具体的なキャリア・サポートに関する内容である。それに対して基準領域 5 は、教職に関する学生の学びや体験を大学の教員養成教育カリキュラムに関連づける仕組みを整え、機能させているかを問うもので、主に仕組みや体制の構築に関する内容である。
		基準 3-2	この領域で問う「履修指導を支える組織体制やシステムの充実」に関して、全学的な教職センター的組織を設けている場合など言えば、センターが当該機関の教員養成機能をどのように支えているのか、その役割や機能について記述することが求められる。その際、例えば、センター等の指導内容と学部における指導内容について、自己分析書を一読してもいずれが何を担っているのかがわかりにくい事例が想定できる。明確に区別すべきは区別して記述し、そうでない場合はその理由や状況（連携・協働関係の内実）を説明する必要がある。仮に記述内容が不十分であれば訪問調査において確認することが必要である。同一学部内に目的・機能を異にする複数組織が存在する場合のそれぞれの組織の位置づけについても同じことが言える。
		基準 3-2 観点 3-2-2	上記の観点 2-1-3 に同じ。
12	「基準領域 4」 (p. 17~)	基準 4-1	観点 4-1-4 に示される「当該機関の設置理念・目的を構成員が共有している」と、基準 1-1 で問う「教員養成教育に対する理念の共有」の違いについて、前者は特に教員養成教育のカリキュラム・マネジメントにおけるそれであり、後者は教員養成教育の全体的な取り組みに関することである。但し、明確に区別されない事例も想定できる。
		基準 4-2	この基準の「課題発見的な経験が教育実践で活かされているか」

			という問いは、より具体的には教科教育や教育実践において「課題発見力・課題解決力等の創造力を育成する取り組みがなされているか」という問いである。
13	「基準領域5」 (p. 19~)	基準5-1	観点5-1-1の「公教育システムと学校についての広い視野を醸成する機会」と観点5-1-2の「教育の実際場面に学生が触れる機会」の違いについて、前者は「公教育の担い手」としての教員を公教育システムのなかで広く捉える機会を提供することであり、後者は教育実習などをはじめ、そのことをより実践的かつ現実的に体験する機会の提供を意味している。

※『教員養成教育認定評価ハンドブック』の該当するページを参照して下さい。

Ⅲ 認定評価の手引き・マニュアル

Ⅲ-2 評価者を対象とする手引き・マニュアル

(3) 訪問調査に関する留意事項

1. 訪問調査の目的と実施内容

(1) 訪問調査の目的

訪問調査は、評価チームの評価員が、対象の教員養成機関を訪問することにより、自己分析書の資料・データとして提出することが適当でないものの確認を含め書面調査では確認できなかった事項等について調査すること、また、関係者との意見交換を行い、評価員と対象の教員養成機関との共通理解を図るとともに教員養成機関のさらなる発展を支援することを目的としています。

(2) 実施内容

- ① 対象の教員養成機関の関係者（責任者）及び教職員との面談
- ② 学生、卒業生、実習校関係者との面談
- ③ 授業等教育現場の参観及び学習環境の状況調査
- ④ 資料・データ等の確認、収集

2. 訪問調査における留意事項

(1) 訪問調査当日（調査開始前）の評価チーム会議

- ① 訪問調査のスケジュールを確認する。
- ② 訪問調査で「確認を要する事項」及び「確認したい資料・データ」、確認すべき対象者について整理・確認する。
- ③ 確認・質問の順序や分担、司会進行等の役割分担、時間配分などを確認する。
- ④ 授業等教育現場の参観及び学習環境の状況調査の内容と段取りについて確認する。

(2) 評価対象機関関係者との面談など

- ① 訪問調査時の評価員による発言は基本的に評価チームの総意に基づいて行うものとし、評価チームで認識を共有する。従って評価対象機関からの質問等には評価チームとしての意見を述べるものとし、それ以外の私的ないし非公式な意見を述べることは差し控える。やむを得ず私的な意見を述べる際は、それが個人的な見解であることを断ってから発言する。
- ② 評価対象機関関係者との面談においては次のような点に留意する。【面談時の留意事項】
 - ・ 特定の個人に対するコメントや意見、及び個人のプライバシー（家族、思想、宗教など）に関する質問は差し控える。

- ・ 評価対象機関の問題や課題について具体的な解決方法を指示することは差し控える。
 - ・ 面談対象者に結論や意見を強要したり、知識を試すような質問をすることは差し控える。
 - ・ 面談対象者がその回答によって不利益を被ることがないように配慮する（当該機関の他の面談対象者に対してその発言内容を秘匿することも場合によっては必要となる）。
 - ・ 評価員の所属機関と比較するようなコメントは差し控える。
 - ・ 評価対象機関による自己分析（特に総評など）と評価員の評価が異なる場合は、その理由の把握に努める。
 - ・ 評価対象機関の優劣や批判につながるような発言は差し控える。
 - ・ 評価対象機関の教員養成教育の質的向上につながるような建設的な意見交換の実施に努める。
- ③ 在学生や卒業生との面談においては上記②に加えて、次のような点にも留意する。【在学生・卒業生との面談時の留意事項】
- ・ 在学生のインタビューでは、教員採用試験の結果は聞かない（本人が自発的に話した場合は止めなくて良い）。
 - ・ 特定の面談対象者に評価者からの質問が集中しないように、可能な限り万遍なく全ての面談対象者からの発言を引き出すよう努める。
 - ・ Open Question の形で質問することなどにより、面談対象者の実際の経験や意見を引き出せるように配慮する。
- ④ 評価対象機関の取り組みが当該機関で組織として共有されているものか否かを確認する。

（３）訪問調査当日（調査進行中）の評価チーム会議

- ① それまでの調査で明らかになった内容や疑問点などについて、評価員間で情報交換・議論する。
- ② さらに確認を要する事項や確認したい資料・データの有無を整理し、その後の調査のどの時点で誰に確認すべきかを整理・確認する。
- ③ 各評価員が、授業参観や学習環境調査（施設・設備見学）などの際に評価対象機関の教職員や学生と行った会話の中で知り得た情報のうち、評価に関わると思われるものについて、共有するよう努める。

（４）訪問調査当日（調査終了後）の評価チーム会議

- ① 訪問調査終了後には評価員による合議で調査結果（各基準領域の判定等）をまとめる。
- ② 評価報告書案（評価結果原案）の執筆の分担や取りまとめの方法を決める。
- ③ 認定の可否について評価チームの意見をまとめる。

IV 用語解説（案）

この用語解説は、本ハンドブックにおいて使用した用語に関して次の二つの役割を果たし、本ハンドブックを利用する方の便宜を図ろうとするものである。

(1) 本ハンドブックの内容を理解するために特に解説が必要と思われる用語を取り上げ、当該用語の本ハンドブックにおける意味を解説する。

(2) 高等教育改革に関わる基本的な用語を取り上げ、その一般的な意味を解説する。

時間的な制約もあり、現時点では取り上げた用語も少なく、その解説も十分に練られたものとなっていない。不十分であることを承知しながらここに掲載したのは、用語解説の必要性とそのイメージを提示するためである。

以下、まず和文について 50 音順に、その後英文についてアルファベット順に掲載している。

開放制：現在の日本における教員養成は、「大学における教員養成」と「開放制の教員養成」を原則として行われている。

これは、第二次世界大戦前に教員養成を師範学校や高等師範学校等の教員養成を目的とする専門の学校で行うことを基本としていたものを、戦後、幅広い視野と高度の専門的知識・技能を兼ね備えた多様な人材を広く教育界に求めることを目的として教員養成の教育は大学で行うこととした（「大学における教員養成」の原則）こと、また国・公・私立のいずれの大学でも、教員免許状取得に必要な所要の単位に係る科目を開設し学生に履修させることにより、制度上等しく教員養成に携わることができることとした（「開放制の教員養成」の原則）ことによる。

これにより、いわゆる教員養成系大学・学部と一般大学・学部とがそれぞれの特色を発揮しつつ教員養成教育を行っている。

科目ナンバリング：授業科目に適切な番号を付し分類することで、学習の段階や順序等を表し、カリキュラムの体系性を明示する仕組み。単に「ナンバリング」あるいは「コース・ナンバリング」とも言う。

キャップ制：学生が各年次にわたって適切に授業科目を履修するように、1年間あるいは1学期間に履修登録できる単位の上限を設ける制度。CAP 制。大学設置基準第 27 条の 2 第 1 項によってキャップ制を導入することが大学の努力義務とされている。

教職課程認定大学実地視察：中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会の決定（教職課程認定大学実地視察規程）に基づき、教員の免許状授与の所要資格を得させるための課程の認定を受けた大学・短期大学について、認定時の課程の水準が維持され、その向上に努めているかどうかを確認する仕組み。近年は、毎年おおむね約30の大学・短期大学を対象に実施されている。

教員養成機関：教員養成教育認定における教員養成機関とは、教育職員免許法施行規則第二十条に基づく文部科学大臣の認定を受けた課程を有する大学の学部相当の組織を指す。

自己分析：教員養成教育認定評価を受けようとする教員養成機関は、評価機関の要請により、それぞれの行っている教員養成教育に関してデータ等に基づき自己分析を実施し、自己分析書を作成する。

教員養成教育認定は、教員養成に主体的に取り組む教員養成機関が、大学という自律的な組織として自らの内部質保証を機能させることによってこそ、大学の枠を超えた教員養成教育の水準が総体として維持・向上するという考えを立脚点としており、各教員養成機関が適切な自己分析を行うことを最も重要なプロセスと位置付けている。

自己分析とは、単に現状の点検を行うことではなく、特長や課題の析出を教員養成機関自らが行うことであり、その活動は自らの教員養成教育の改善のために必要不可欠な前提となる。

主査：評価チームの中で、評価チームによる評価活動の円滑な進行と評価結果原案の作成に関して評価チームを率いる者。認定評価対象機関ごとに1名選出する。1人の評価員が主査を務めるのは1大学のみ。

なお、認定評価対象機関ごとに副査も1名選出し、副査は訪問調査の際の進行役を務めるなど評価活動の円滑な進行のために主査を補佐する。

大学における教員養成：「開放制」の項を参照

内部質保証：教員養成機関が、自らの責任で自機関の教員養成教育について分析を行い、その結果をもとに改善に努め、これによってその質を自ら保証することを指す。

認証評価：文部科学大臣の認証を受けた評価機関（認証評価機関）が、大学、短期大学、

高等専門学校及び専門職大学院の教育研究活動等の状況について、各認証評価機関が定める評価基準に基づき行う評価。大学等は政令で定められた期間ごとにいずれかの認証評価機関を自ら選択して認証評価を受けることが義務付けられている。認証評価には、機関別認証評価と専門職大学院認証評価の 2 種類がある。

認定：評価機関が各教員養成機関を認定する行為や、「教員養成教育認定」という仕組みそのものを指す。

教員養成教育認定は、教員養成教育を対象としたア krediyteeshon という性格を持つ。

ア krediyteeshon とは、高等教育の質の保証と質の改善のために、大学等の外部団体が団体自身が持つ基準に照らして調査し、基準に適合しているか否かの認定を行い、その結果を公表するプロセスである。ア krediyteeshon には通常 5 年から 10 年の期限があり、大学等は期限前に再度ア krediyteeshon を受けることが求められる。

認定評価：認定の可否を判断するために行う評価活動の総体を指す。

ピア・レビュー：評価対象について専門的・技術的な共通の知識を有する同業者・同僚によって行われる評価や審査。一般に、高度な専門的見地に基づき評価対象の質を適切に評価することが必要な場合に用いられる。

教員養成教育認定は、教員養成教育を行う大学の自律性・多様性・専門性を尊重する立場で大学教育の内容を見ることとしている。このため、教員養成教育に現に携わっている大学教員によるピア・レビューが有効であり、評価チームは大学教員を中心に構成する。ただし、教員養成教育において欠かせない教育実践現場との連携を図る観点から教育委員会又は学校関係者関係者の協力も得て評価チームを構成する。

評価：認定評価を実施するにあたって、個々の活動として行う評価を指す。

ポートフォリオ：いわゆる「学習ポートフォリオ」を指す。学生の学習過程や学習成果（例えば、単位取得状況や成績、レポート、課題のために用いた資料など）を収集し、記録したもの。学生が学習過程を含めて自らの到達度を評価し、次に取り組むべき課題を見つけてステップアップを図るという自己省察を可能とするとともに、大学が組織として教育の成果を評価する場合などにも利用される。

履修カルテを学習ポートフォリオの形式で作成している教員養成機関もある。

履修カルテ：学生が教職実践演習を履修する際に確認するために、入学時あるいは教職課程の履修開始時からの教職関連科目の履修状況や理解度等を記録したもの。教職実践演習を進める際に担当教員が参考とすることや、必要に応じて個別の補完的な指導に活用することなどが想定されている。

リメディアル（教育）：大学への入学に際して、高等学校までに習得しておくべき基礎学力の補完を目的として行われる補習教育。主に正課外で行われる。

主に新入生を対象として行われることは初年次教育と同様だが、内容が異なる。初年次教育は、中等教育からの円滑な移行を促すことや、入学後の教育内容の効果をより高めることを目的として主に正規課程に付随して提供され、学習のためのスキルの習得などが行われる。

AP：アドミッション・ポリシー（入学者受入れの方針）のこと。各大学、学部・学科等の教育理念、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づく教育内容等を踏まえ、どのように入学者を受け入れるかを定める基本的な方針であり、受け入れる学生に求める学習成果も示すもの。

CP：カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）のこと。ディプロマ・ポリシーの達成のために、どのようなカリキュラムを編成し、どのような教育内容・方法を実施し、学習成果をどのように評価するのかを定める基本的な方針。

DP：ディプロマ・ポリシー（卒業認定・学位授与の方針）のこと。各大学、学部・学科等の教育理念に基づき、どのような力を身に付けた者に卒業を認定し、学位を授与するのかを定める基本的な方針であり、学生の学習成果の目標ともなるもの。

FD：ファカルティ・ディベロップメントのこと。教員が授業内容・方法を改善し、教育力を向上させるための組織的な取り組みの総称。具体的な例としては、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催などを挙げることができる。大学設置基準第25条の3によって、その実施が大学の義務とされている。ただし、一般に、授業内容・方法の改善のための取り組みに限らず、広く研究活動、社会貢献、管理運営に関わる教員集団の職能開発のための活動全般を指すこともある。

GPA : 成績評価の客観性及び厳格性を確保するため、学生に対して成績評価の基準を予め明示し、当該基準に則して適切に評価を実施することが求められている。GPA 制度は客観的な成績評価を行う方法の一つである。一般に授業科目ごとに 5 段階（例えば A、B、C、D 及び F）で成績評価を行い、それぞれ 4 から 0 のグレード・ポイントを付し、この単位当たりの平均を出し、その一定水準を卒業などの要件とする制度。

SD : スタッフ・ディベロップメントのこと。大学組織が十分機能するよう、管理運営や教育・研究支援に関わる事務職員等の資質向上のために実施される研修などの取り組みの総称。

V 評価者の守秘義務

(1) 評価者の守秘義務に関する申し合せ

1. この申し合せは、東京学芸大学教員養成評価開発研究プロジェクトが提案する教員養成教育認定に関わる評価者が、教員養成教育認定への信頼を維持するために、評価活動において守るべき評価情報の取扱いについて定める。
2. 本申し合せにおいて「評価者」とは、以下の各号に該当するものをいう。
 - (1) 教員養成教育認定に関わるすべての会議及び部会の委員
 - (2) 教員養成教育認定を行うための評価（認定評価）を行うために構成された評価チームの評価員
3. 評価者は、評価活動を通じて収集した情報について、教員養成教育認定以外の目的に使用してはならない。
4. 評価者は、以下の事項についてはいかなる情報も他へ漏らしてはならない。これは、評価活動終了後も継続するものとする。
 - (1) 評価を担当することとなった教員養成機関（以下「当該教員養成機関」という）の評価者であること。
 - (2) 当該教員養成機関の評価活動を通じて得られた情報
 - (3) 当該教員養成機関の関係者の個人情報
 - (4) 当該教員養成機関の評価にあたる他の評価者の個人情報
 - (5) 当該教員養成機関の評価結果に至るまでの評価チーム内、部会、会議等において交わされた議論の内容
5. 評価者は、当該教員養成機関から提出された資料、情報及び評価に関わる他の評価者の個人情報を厳重に管理すること。
6. 評価者は、東京学芸大学またはその委託を受けた者から送付された当該教員養成機関に関する資料を、評価活動終了後、すみやかに東京学芸大学またはその委託を受けた者に返却しなければならない。
7. 東京学芸大学またはその委託を受けた者は、教員養成機関から評価活動のために提出された資料について、次回以降の評価活動のために各一部保存するほかは、外部に漏えいすることがないように、適切な方法で処分する。

(以上)

(2)「評価者の守秘義務に関する申し合せ」の解説

評価者は、「評価者の守秘義務に関する申し合せ」を遵守して評価活動にあたっていただくようお願いいたします。

この申し合せにおいて、評価者が評価活動を通じて得た情報を目的外に使用したり、他に漏らしたりしない、ということ取り決めた理由は、一つは 評価を受ける教員養成機関からの教員養成教育認定への信頼を確保するため であり、もう一つは 評価を受ける教員養成機関に課題の認識も含めた適切な自己分析を促すため です。

このような内容は他の認証評価機関などでも定めており、大学を評価する立場の者にとって一般的に必要とされるものであることをご理解ください。

なお、申し合せ「4.」では、守秘義務の対象となる内容を列挙するのみで、対象とならない内容は明記されておりませんが、評価活動にあたっては、次のことについては、守秘義務の対象とならない こととしております。

① 教員養成教育認定に関わる会議の委員や評価者として委嘱されているという事実。ただし、評価者としてどの教員養成機関を担当するかは守秘義務の範囲 となります。この点についても、訪問調査の際にご所属の大学で出張手続きをなさる場合に、必要な範囲の情報を所属大学の関係者にお伝えいただくことはかまいません。その際、お手数ですが、関係者の方々に守秘義務の対象であることは念のためお伝えください。

評価の対象となる教員養成機関へは、担当する評価者の氏名及び所属はあらかじめ伝えますので、訪問調査の際に当該教員養成機関の教職員や関係者に自己紹介していただいたり、名刺交換していただくことは差し支えありません。

なお、東京学芸大学教員養成評価開発研究プロジェクトとしましては、プロジェクト委員会の委員名簿は随時公表しますが、プロジェクト委員会委員以外の評価者の方々のお名前については、ご担当いただく評価活動が全て終わってから公表します。

② 評価結果が公表された後は、認定された教員養成機関名とその評価報告書、自己分析書 については、ウェブサイトへの掲載等により広く社会に公表するため、その内容は守秘義務の対象外となります。

③ このほか、評価活動を通じて得られた情報であっても、当該教員養成機関が既に自ら公表している内容 であれば、守秘義務の対象外となります。

また、評価結果に至るまでの評価チーム内や会議等において交わされた議論の内容は、各評価員の印象や予想に過ぎないものも含まれているために守秘義務の範囲としております。この点については特にご留意ください。

2014年3月1日 第1版第1刷発行

2016年1月1日 第1版第2刷発行

2017年3月9日 第2版第1刷発行

編集・発行：東京学芸大学教員養成評価開発研究プロジェクト

<事務局>

〒184-8501

東京都小金井市貫井北町4-1-1

東京学芸大学総務部広報企画課

TEL：042-329-7913 E-mail:jastepro@u-gakugei.ac.jp

URL:<http://www.u-gakugei.jp/~jastepro/html/>