

教職課程の自己点検・評価及び全学的に教職課程を実施する組織 に関するガイドライン(案)

令和 年 月 日

教職課程の質保証のためのガイドライン検討会議

I. 策定の背景

Society5.0 時代の到来など社会の在り方そのものが劇的に変化している中であって、一人一人の児童生徒が、自分のよさや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となることができるようにすることが必要である。

こうした人材育成の中核を担う学校教育がその期待に応えていくためには、教育の直接の担い手である教員の資質能力の向上を図らなければならない。教員としての職能の成長は、養成段階のみならず採用後の研修段階も含めて、教職生活全体を通じて行われるものであるが、その中でも教員となる際に必要な最低限の基礎的・基盤的な学修を担う各大学の教職課程が果たす役割の重要性は言うまでもない。

各大学の教職課程の質を向上していくためには、何よりも大学自身の主体的な取組が重要である。特に、自らの責任で自大学の教職課程の様々な活動について点検・評価を行い、その結果をもとに改革・改善に努めるとともに、その結果を社会に情報公表し、教職課程の質を自ら保証するという内部質保証体制を確立することが必要である。このため、教育職員免許法施行規則（昭和29年文部省令第26号）が改正され、令和4年4月より、教職課程の自己点検・評価が義務化されることが予定されている。

教職課程における自己点検・評価の導入の義務化を提言した「複数の学科間・大学間の共同による教職課程の実施体制について（報告書）」（令和2年2月18日中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会教職課程の基準に関するワーキンググループ）においては、「評価に係る事務負担を過度に増大させることとならないよう、学校教育法（昭和22年法律第26号）第109条第1項に基づいて行われている教育研究等の状況についての自己点検・評価（以下「学校教育法に基づく自己点検・評価」という。）の中で教職課程についても扱うこととするなど、柔軟な取組が可能となるように留意すべき」とされているところであり、教職課程の自己点検・評価の実施に当たっても、大学全体の内部質保証体制の充実に係る方向性と整合したものとすることが求められる。

この点については、学修者本位の教育を実現する観点から、各大学の教学面での改善・改革・改善に係る取組を促していくために、各大学における取組に際してどのような点に留意し充実を図っていくべきか等について大学全体レベル、学位プログラムレベル、授業科目レベルごとに網羅的にまとめた「教学マネジメント指針」（令和2年1月22日中央教育審議会大学分科会）が策定されたことを踏まえ、教職課程における内部質保証体制を確立する上でも、その内容は十分意識することが適当である。既に「教学マネジメント指針」に基づく各大学の教学面での改善・改善に係る取組が各大学において進められているところであるが、教職課程の自己点検・評価についても、各大学の既存のシステムを前提とし

た「供給者目線」ではなく、学生が必要な資質・能力を身に付ける観点から教職課程が最適化されているかという「学修者目線」で行われていくことが強く期待されるものである。

また、引き続き、複数の教職課程間における授業科目の調整、教育実習の適切な実施、教育委員会との連携によるカリキュラムの改善等の充実を図ることが教職課程の質の向上を図る上では必要不可欠である。これまでもこうした調整等を中心的に担う存在として、教職課程を設置する多くの大学において、教職課程センターや、教職課程のカリキュラム等を協議する委員会などが整備されてきたところであるが、今般、教育職員免許法施行規則が改正され、令和4年4月より、複数の教職課程を設置する大学においては全学的に教職課程を実施する組織体制の整備が義務化されることとなった。今後は、この全学的に教職課程を実施する組織体制が有効に機能し、教職課程を継続的に改善していくための役割を果たしていくことが必要である。

本ガイドラインは、こうした背景も踏まえて、教職課程における自己点検・評価の実施に当たって参考となるよう、自己点検・評価の観点や全学的に教職課程を実施する組織体制の在り方などを整理し提示するものである。

II. 教職課程の自己点検・評価

1. 基本的考え方

教職課程の自己点検・評価は、各大学の教職課程が教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画（教育職員免許法施行規則第22条の6第1号）に照らして成果をあげることができたのかを中心に、あらかじめ定められた達成すべき質的水準と具体的実施方法に基づいて行うことが求められる。加えて、教員養成を主たる目的とする大学又は学科等については、「卒業認定・学位授与の方針」、「教育課程編成・実施の方針」、「入学者受入れの方針」（3つの方針）がその目的に対応するものとして定められていることが想定される。このため、教職課程の自己点検・評価も、「卒業認定・学位授与の方針」に照らして、行うことが求められる。

また、教職課程の自己点検・評価は実施すること自体が目的ではなく、最終的に教職課程の改善につなげてこそ意味がある。このため、例えば教職課程の改善に向けたアクションプランの策定や、FD（ファカルティ・ディベロップメント）・SD（スタッフ・ディベロップメント）の実施など、教職課程の自己点検・評価の結果を教職課程の改革・改善に実際に結び付けていくための方策について、各大学において検討し、具体化を図っていくことが重要である。特に、FD・SDについては、教職課程の自己点検・評価により得られた課題の分析等を通じて教職員の意識の向上を図るとともに、教育課程や授業科目に関する改善方策の立案につなげていく活動として位置付け、実施することが望まれる。また、教職課程の自己点検・評価の在り方自体についても不断に検証を図り、適切なものとしていくことが求められる。

一方で、教職課程の自己点検・評価は、多くの大学においては新たな取組であり、相応のコストを要するものである。こうした活動はあくまで教職課程の改革・改善のために行われる取組であって、いわゆる「評価のための評価」となることがないよう、効率的に行うことを旨とすることに留意しなければならない。

大学全体として効率的な自己点検・評価を行う観点から、教職課程の自己点検・評価について、学校教育法に基づく自己点検・評価と可能な限り項目を一致させることや、評価の実施時期を合わせるなど、一体的に行うことが考えられる。また、これら2つの自己点検・評価の関係性を整理の上、明確かつわかりやすく示すことが望ましい。

①教職課程の自己点検・評価の基本的な手順

教職課程の自己点検・評価を行うに当たっては、教職員や教職課程の学生、さらには所在する地域の学校や教育委員会等に対するアンケートやヒアリング、定量的なデータの収集等を通じて、各教職課程の状況を正確に把握する必要がある。その上で、Ⅲで示す観念の例示も踏まえつつ各大学が設定した項目に照らして、

- ・法令等により求められている事項の遵守状況
- ・積極的に評価することができる点
- ・改善を要する点

等を分析することを通して、自らの設置する教職課程が適切な状況にあるかどうかを評価するという手順が考えられる。

最終的には、根拠となる資料やデータ等を示しつつ、評価をとりまとめ、公表することが必要である。公表に当たっては、教員養成を主たる目的とする大学の場合は、学校教育法に基づく自己点検・評価の報告書と一体的に公表されることが想定される一方で、それ以外の大学は、教職課程の自己点検・評価に特化した報告書を別途とりまとめることも考えられるが、大学の状況に応じて適切に判断することが期待される。

公表を契機として教職課程の自己点検・評価の結果について学生を含む学内や外部からフィードバックを受けるとともに、この結果を基に第三者評価を実施することなども期待される。

また、教職課程の自己点検・評価を行う際には、大学団体等が作成したガイドライン等を参考にすることも考えられる。

②教職課程の自己点検・評価の実施間隔

学校教育法に基づく自己点検・評価について、その実施間隔は法定されているものではなく、どのような間隔で自己点検・評価を行うかは各大学の判断に委ねられていることから、教職課程の自己点検・評価についても、その実施間隔は各大学において適切に判断すべきものである。

一方で、いたずらにその実施間隔が長期化することは望ましくなく、学生の入学・卒業や大学における教育課程が年度を一つの区切りとして行われていることが一般的であることを踏まえれば、毎年度行うことも考えられる。

なお、教職課程の自己点検・評価の実施が行われない間においても、日常的に教職課程の自己点検・評価の実施に備えたデータの収集等を行っておくことが必要である。

③教職課程の自己点検・評価の実施単位

教職課程は、大学の学部、学科、課程、学校教育法第85条ただし書に規定する組織、研究科、専攻その他学則で定める組織（以下「学科等」という。）ごとに、①学科等の目的・性格と免許状との相当関係、②教育課程、③教員組織、④施設・設備、⑤教育実習等について審査を受けた上で認定されるものであるから、自己点検・評価の実施単位は学科等とすることが原則であるとも考えられるが、学校教育法に基づいて行われている自己点検・評価が、学部・研究科単位で行われていることが多い実態や、大学の評価に係る体制の充実状況も異なることから、複数の学科等を束ねた範囲や大学全体で自己点検・評価を行うこととしても差し支えない。

ただし、大学における改革改善の取組は、「教学マネジメント指針」において、大学全体、学位プログラム、授業科目の3つのレベルの相互の関連性を意識した上で、効果的に機能しなければならないとされている。これを踏まえれば、例えば、学科等を自己点検・評価の実施単位とした場合であっても、単に学科等のレベルにおける取組状況のみを自己点検・評価の対象とするだけでなく、学科等を横断する大学全体のレベルにおける取組状況や、学科等が組織としてその改善に主体的に関与する授業科目のレベルについても自己点検・評価の対象とするなど、こうした3つのレベルの関連性に十分留意する必要がある。

④教職課程の自己点検・評価の実施体制

後述するように、「全学的に教職課程を実施する組織」には、教職課程の企画、実施、評価、改善などの全学的に教職課程をマネジメントする機能が期待されることになるが、教職課程の自己点検・評価の実施体制については、既に大学として学校教育法に基づく自己点検・評価を担う組織が設けられているなど体制が整えられている場合は、効率的な評価の実施という観点から、「全学的に教職課程を実施する組織」が連携を図りつつ、その体制を活用することが有力な選択肢となる。

各大学の実情に応じ、役割分担を明確にした上で、教職課程の自己点検・評価の実施体制を整えることが望ましい。

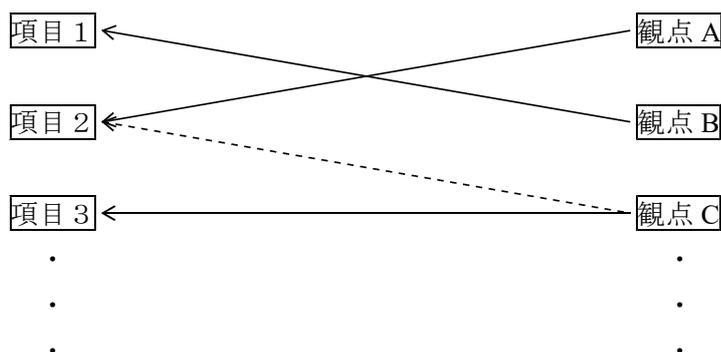
2. 教職課程の自己点検・評価の観点の例示

教職課程の自己点検・評価の観点としては、以下のような観点が考えられる。ここに示すものは観点であり、実際に評価を行う際の項目であることを直ちに意味しない。実際に教職課程の自己点検・評価を行うに当たっては、学校教育法に基づく自己点検・評価の項目にこうした観点を取り込みつつ行うことが考えられる。

【項目と観点の関係（イメージ）】

学校教育法に基づく自己点検・評価の項目

教職課程の自己点検・評価の観点



以下の観点は、適切に教職課程を運営する上で、最低限必要と考えられるものを想定した例示にすぎず、各大学において教職課程の自己点検・評価を行う際は、各大学の理念、強み・特色、教員養成を主たる目的とする学科等であるか、それ以外の学科等であるか等の実情に応じ、各大学の判断により適切な観点を取り入れた項目を設定することが望ましい。

①教育理念・学修目標

[大学全体レベル※1] [学科等レベル]

- ・教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画（教員養成を主たる目的とする大学又は学科等の場合は当該目標及び計画に加え「卒業認定・学位授与の方針」、「教育課程編成・実施の方針」及び「入学者受入れの方針」（3つの方針）。以下同じ。）の策定状況
 - ：具体的かつ明確な形で設定されているか、教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画と3つの方針との関係が必要に応じて意識されているか 等
- ・教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の策定プロセス
 - ：学生や採用権者の意見の考慮、所在する都道府県・政令指定都市教育委員会の策定する教員育成指標との関係性の考慮が行われているか 等
- ・教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の見直しの状況
 - ：一人一人の学生が教職課程での学修を通じて得た自らの学びの成果（以下「学修成果」という。）や自己点検・評価の結果、社会情勢や教育環境の変化等を踏まえた適切な見直しが行われているか 等

※1：大学単位で教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画が策定されている場合

②授業科目・教育課程の編成実施

[大学全体レベル]

- ・複数の教職課程を通じた授業科目の共通開設など全学的な教育課程の編成状況
 - ：複数の教職課程間における授業科目の共通開設は、開設に責任を負う学科等の強み・特色を生かしつつ適切に行われているか 等

- ・教職課程の授業科目の実施に必要な施設・設備の整備状況
 - ： I C T（情報通信技術）環境（オンライン授業含む）、模擬授業用の教室、関連する図書など、教職課程の授業科目の実施に必要な施設・設備が整備されているか 等

[学科等レベル]

- ・教育課程の体系性
 - ：法令及び教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画と対応し必要な授業科目が開設され適切な役割分担が図られているか、教職課程以外の科目との関連性が適切に確保されているか 等
- ・ I C Tの活用指導力など、各科目を横断する重要な事項についての教育課程の体系性
 - ：例えば、教員として身につけることが必要な I C T活用指導力の全体像に対応して各科目間の役割分担が適切に図られているか、到達目標や学修量が適切な水準となっているか 等
- ・いわゆるキャップ制の設定状況
 - ：1単位あたりの学修時間を確保する上で有効に機能しているか 等
- ・教育課程の充実・見直しの状況
 - ：学修成果や自己点検・評価の結果等を踏まえて充実が図られ、適切な見直しが行われているか 等

[授業科目レベル]

- ・個々の授業科目の到達目標の設定状況
 - ：法令、教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画、学習指導要領及び教職課程コアカリキュラムへの対応が図られているか 等
- ・シラバスの作成状況
 - ：教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画と授業科目との関係、授業科目の目的と到達目標、内容と方法、計画、成績評価基準、事前学修と事後学修の内容等が明確に記載されているか 等
- ・アクティブ・ラーニングや I C Tの活用など新たな手法の導入状況
 - ：授業科目の到達目標に応じ、少人数のアクティブ・ラーニングや I C Tを活用した新たな手法を導入し、「考える」「話す」「行動する」などの多様な学びをもたらす工夫が行われているか 等
- ・個々の授業科目の見直しの状況
 - ：学修成果や自己点検・評価の結果等を踏まえて充実が図られ、適切な見直しが行われているか 等
- ・教職実践演習及び教育実習等の実施状況
 - ：教職課程において特に重要な役割を果たす教職実践演習、教育実習（学校体験活動含む）は、事前指導・事後指導を含め、大学の主体的な関与の下で適切に行われているか 等

③学修成果の把握・可視化

[大学全体レベル]

- ・成績評価に関する全学的な基準の策定・公表の状況
：成績評価基準に基づく評語と授業科目ごとに定められている到達目標の達成水準との関係等が明らかにされているか 等

[学科等レベル]

- ・成績評価に関する共通理解の構築
：同一名称の授業科目を複数の教員が分担して開講している場合に成績評価の平準化を図ることができているか 等
- ・教員の養成の目標の達成状況（学修成果）を明らかにするための情報の設定及び達成状況
：教員の養成の目標の達成状況を明らかにするための情報※2 が適切に設定されており、それがどの程度達成されているか、教職実践演習に向けた「履修カルテ」を適切に活用できているか 等

※2：例えば、卒業時の教員免許状の取得状況や教職への就職状況のほか、所在する都道府県・政令指定都市教育委員会の策定する教員育成指標や「教学マネジメント指針」を参考としつつ各大学において設定することが考えられる。

[授業科目レベル]

- ・成績評価の状況
：各授業科目の到達目標に照らしてできるだけ定量的又は定性的に達成水準を明らかにし、厳格に点数・評語に反映することができているか、公正で透明な成績評価という観点から達成水準を測定する手法やその配点基準があらかじめ明確になっているか 等

④教職員組織

[大学全体レベル※3]

[学科等レベル]

- ・教員の配置の状況
：教職課程認定基準（平成13年7月19日教員養成部会決定）で定められた必要専任教員数を充足しているか 等
- ・教員の業績等
：担当授業科目に関する研究実績の状況、担当教員の学校現場等での実務経験の状況 等
- ・職員の配置状況
：教職課程を適切に実施するため、事務組織を設け、必要な職員数を配置できているか 等

・ F D ・ S D の実施状況

：いわゆる教科専門の授業科目を担当する教員や実務家教員も含め、教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画への理解をはじめ教職課程を担う教員として望ましい資質・能力を身に付けさせるための F D ・ S D が確実に実施されているか、適切な内容※4 が実施できているか、実際に参加が確保できているか 等

※3：例えば全学的な教職課程センター等で F D ・ S D 等が実施されている場合

※4：例えば、教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の共有のほか、「教
学マネジメント指針」(IV) を参考としつつ内容を検討することも考えられる。

[授業科目レベル]

・ 授業評価アンケートの実施状況

：個々の授業科目の見直しに繋がる F D の機会を活用できるように、効果的な授業評価アンケートの作成・実施が行えているか 等

⑤情報公表

[大学全体レベル]

・ 学校教育法施行規則(昭和22年文部省令第11号)第172条の2のうち関連部分、教育職員免許法施行規則第22条の6に定められた情報公表の状況

：法令に定められた情報公表が学外者にもわかりやすく適切に行えているか 等

・ 学修成果に関する情報公表の状況

：大学が必要な資質・能力を備えた学生を育成できているかどうかを、エビデンスとともに説明できているか 等

・ 教職課程の自己点検・評価に関する情報公表の状況

：根拠となる資料やデータ等を示しつつ、わかりやすい自己点検・評価の評価書を公表することができているか

⑥教職指導(学生の受け入れ・学生支援)

[大学全体レベル※5]

[学科等レベル]

・ 教職課程を履修する学生の確保に向けた取組の状況

：教職課程に関する積極的な情報提供の実施ができているか、教員の養成の目標に照らして適切に学生を受け入れているか 等

・ 学生に対する履修指導の実施状況

：必要な体制や施設・設備を整えた上で、個々の学生の教職に対する意欲を踏まえつつ、学生に教職課程の履修に当たって学修意欲を喚起するような適切な履修指導が行えているか、「履修カルテ」を適切に活用できているか 等

- ・ 学生に対する進路指導の実施状況
 - ： 学生に教職への入職に関する情報を適切に提供するなど、学生のニーズに応じたキャリア支援体制が適切に構築されているか 等
- ※5： 例えば全学的な教職課程センター等で履修指導や進路指導が実施されている場合

⑦関係機関等との連携

[大学全体レベル]

- ・ 教育委員会や各学校法人との連携・交流等の状況
 - ： 教員の採用を担う教育委員会や各学校法人と適切に連携・交流を図り、地域の教育課題や教員育成指標を踏まえた教育課程の充実や、学生への指導の充実につなげることができるか 等
- ・ 教育実習等を実施する学校との連携・協力の状況
 - ： 教育実習を実施する学校と適切に連携・協力を図り、~~学生の~~実習の~~実施の~~適切な実施につなげることができるか、学校体験活動や学習指導員としての活動など学校現場での体験活動を行う機会を積極的に提供できているか 等
- ・ 学外の多様な人材の活用状況
 - ： 学外の諸機関との連携の下、教育課程を充実するために学外の多様な人材を実務経験のある教員又はゲストスピーカー等として活用することができるか 等

Ⅲ. 全学的に教職課程を実施する組織体制について

1. 全学的に教職課程を実施する組織体制の必要性について

これまでも、同一学科等の複数の教職課程や複数の学科等の間で、授業科目の共通開設や専任教員の共通化が限定的に行われてきたところであるが、今後、教職課程をより効果的・効率的に実施する観点から、同一学科等の複数の教職課程や複数の学科等の間、さらには複数の大学の間において、授業科目や専任教員を共通化できる範囲を拡大する制度改正を行うことが予定されている。

しかし、自らの学科等の教員が携わらない授業科目が教職課程の中で増加すること等により、各授業科目間の役割分担などを含め、カリキュラムの体系性が失われたりすることや、各学科等の教職課程全体として運営の責任の所在が不明確になることで、教職課程の改善改革・改善の契機が失われること等により、教職課程の質が低下することがあっては本末転倒である。

また、教職課程の運営において他の大学や教育委員会、学校法人など関係機関等との連携の必要性は高まる一方である。各学科等が、個別の戦略と判断に基づき、関係機関等と連携・交流を行うことは想定されるものの、対応の如何によっては、各学科等間で重複した取組が実施されることや各学科等の取組間の整合性の喪失などを招きかねない。このようなことは、教職課程をより効果的・効率的に実施する観点から防がなければならない。

このため、複数の教職課程を設置する大学においては、全学的な観点から教職課程の運営を実施できる組織体制を備えるとともに、当該組織体制の中核となる組織（以下「中核組織」という。）が中心となって、大学が自主的に教職課程の水準を維持・向上させていく仕組みを確立することが必要となっている。

2. 全学的に教職課程を実施する組織体制の果たす役割・機能

この全学的に教職課程を実施する組織体制が果たすべき役割・機能は、大学の規模等に依りて多様なものとなり得るが、期待される役割・機能のうち主たるものを例示すれば以下のとおりである。

- ①全学的な教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の策定、各学科等ごとの教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の整合性の確保に関する調整
- ②複数の教職課程を通じた授業科目の共通開設や専任教員の配置など全学的な教育課程の編成、教員組織整備に関する調整
- ③各学科等における教育課程・授業科目の状況の確認の実施（シラバスの確認の実施を含む）
- ④学修成果に関する情報の集約・分析の実施（「履修カルテ」の作成・管理を含む）
- ⑤全学的な観点からのFD・SDの実施
- ⑥情報公表の実施に向けた各学科等におけるデータの収集の実施、整合性の確保に関する

る調整

- ⑦教職課程の学生獲得に向けた戦略の策定、関連する取組の実施
- ⑧教職課程の学生に対する履修指導・進路指導等の実施
- ⑨関係機関等との連携・交流に関する連絡調整の実施、全学的な整合性の確保に関する調整
- ⑩教職課程の自己点検・評価の実施、学内及び外部からのフィードバックに対する対応

これらの役割・機能の全てを中核組織が果たすこともあり得るが、例示された役割について、特定の学部だけを対象に担う組織又は、それらの一部分を担う組織が既に各大学で整備されている場合は、当該既存の組織が、中核組織と連携しつつその実施機能を担うことも考えられる。

その場合であっても、

- ・各組織の所掌と責任を明確にすること
- ・組織間の指揮命令系統が明らかになっていること（どの組織から指示を受け、どの組織に対して指示ができるのか）、
- ・特定のテーマについてリーダーシップを発揮すべき組織を明らかにしておくこと
- ・組織間で必要な情報共有が図られるようにすること

に留意することが必要であり、教職課程の運営に関しては、中核組織がリーダーシップを発揮することが期待される。また、中核組織が実効性を持ってリーダーシップを発揮できるように、大学として中核組織の位置づけを明確にしつつ、その活動を支援することが求められる。

3. 中核組織の形態

中核組織がいかなる形態を採るかについて、例えば、

- ・2で例示した役割・機能の多くを自ら実施することを想定したセンター的組織（例えば「教職課程センター」）
- ・2で例示した役割・機能のうち、全体的な戦略の企画や各学科等又は各既存の組織間などの調整の機能に重点を置いた委員会的組織

などが考えられるが、大学の規模、学内の既存の組織の有無等に応じて、その在り方は多様なものであり、場合によっては、既存の組織が中核組織となることもあり得る。

いずれの組織形態を採用する場合も、

- ・いわゆる教科専門と教職専門の教員双方の参画を得ること
- ・教員のみならず、教職課程の運営を担う事務職員の参加を確保すること
- ・最終的に各教職課程の実施を担う学科等の代表者の参加を十分確保することが期待される。