

令和5年度

教職課程

自己点検・評価報告書

常磐大学

令和6年6月

令5-081

教職課程自己点検・評価

完了証

学校法人常磐大学

常磐大学 殿

貴大学は令和5年度教職課程自己点検・評価を行い、今後の教職課程教育の一層の質的向上を期した報告書を公表しました。
協会所定の審査の結果、事業の完了をここに証します。

令和6年9月10日

一般社団法人全国私立大学教職課程協会



常磐大学 教職課程認定学部・学科（免許校種・免許教科）一覧

- ・人間科学部（教育学科（幼・小・中社会・高地歴）、現代社会学科（中社会・高公民）、コミュニケーション学科（中英語・高英語）、健康栄養学科（栄養））
- ・総合政策学部（経営学科（高商業）、法律行政学科（高公民）、総合政策学科（高公民））
- ・看護学部（看護学科（養護））

大学としての全体評価

常磐大学では 2016 年に茨城県内私立大学初となる「教職センター」を設置し、教職課程の充実に努めてまいりました。また、2022 年度からの教職課程自己点検・評価の義務化を受け、本学行動計画等においてこれまで各学部・学科に分散していた教職課程に係る自己点検・評価に関する事項を一元化するとともに、2023 年度からは全国私立大学教職課程協会「教職課程自己点検・評価報告書作成の手引き（各年度版）」に基づき教職課程単独の自己点検・評価報告書を作成いたしました。

学校教育を取り巻く状況の目まぐるしい変化、さらには教員採用試験をめぐる大きな変化の中で、本学の教職課程も様々な課題に直面しているところですが、本学の建学の精神である「実学を重んじ真摯な態度を身につけた人間を育てる」ことを何よりも重んじ、教員養成の質の向上に不断に取り組んでまいります。

常磐大学

学長 富田 敬子

目次

I	教職課程の現況及び特色	1
II	基準領域ごとの教職課程自己点検・評価	2
	基準領域1 教職課程に関わる教職員の共通理解に基づく協働的な 取り組み	2
	基準領域2 学生の確保・育成・キャリア支援	6
	基準領域3 適切な教職課程カリキュラム	11
III	総合評価（全体を通じた自己評価）	15
IV	「教職課程自己点検・評価報告書」作成プロセス	15
V	現況基礎データ一覧	16

I 教職課程の現況及び特色

1 現況

- (1) 大学名：常磐大学
- (2) 学部名：人間科学部 総合政策学部 看護学部
- (3) 所在地：茨城県水戸市見和 1 - 4 3 0 - 1
- (4) 学生数及び教員数

(令和 5 年 5 月 1 日現在)

学生数：	人間科学部	教職課程履修 347 名／学部全体 1,657 名
	総合政策学部	教職課程履修 11 名／学部全体 1,036 名
	看護学部	教職課程履修 29 名／学部全体 335 名
教員数：	人間科学部	教職課程科目担当（教職・教科とも）39 名／学部全体 82 名
	総合政策学部	教職課程科目担当（教職・教科とも）28 名／学部全体 41 名
	看護学部	教職課程科目担当（教職・教科とも）22 名／学部全体 56 名

2 特色

本学の教職課程の特色として、以下の 3 点が挙げられる。

- ・教職課程履修者数に対する教職課程関連科目担当教員数が多く、きめ細やかな対応により実践的指導力を身に付けられる環境を整えていること。
- ・模擬授業の時間を幼稚園免許 50 時間、小学校免許 90 時間、中学校・高校免許 45 時間確保し、十分な事前指導の機会を設けていること。
- ・茨城県教育長や県内の小中高校で校長等を経験した実務家教員による授業を積極的に導入し、実際の教育現場について理解を深められる機会を設けていること。

II 基準領域ごとの教職課程自己点検・評価

基準領域 1 教職課程に関わる教職員の共通理解に基づく協働的な取り組み

基準項目 1-1 教職課程教育の目的・目標の共有

〔現状〕

本学は「実学を重んじ真摯な態度を身につけた人間を育てる」ことを建学の精神として 1983 年に開学されて以来、「自立・創造・真摯」を理念として教育活動に取り組んでおり、教職課程教育においてもその理念の実現を第一としている。本学のディプロマ・ポリシーでは「社会や地域に貢献するための社会適応力および社会活動力を身につけた人材を養成」することが謳われており、教職課程教育においても教育現場の課題解決に貢献することのできる教員の養成を目指している（資料 1-1-1）。

〔優れた取組〕

教員養成を主たる目的とする人間科学部教育学科では、ディプロマ・ポリシーにおいて「教育活動を担うにあたり必要となる基本的資質・素養、および高度専門職としての教育者に求められる力量を身につけ、教育をめぐる現代的課題に対応し、実践的指導力をもって幼児・児童の成長を支援する公立・私立の幼稚園・小学校の教員や教育に関する十分な知識と技能により解決策を見出す自治体・民間機関等の職員等を養成」（初等教育コースの場合。中等教育コースでは「幼児・児童」の文言を「生徒たち」に、「幼稚園・小学校」の文言を「中学校・中等教育学校・高等学校」にそれぞれ置換）することを明記しており、これからの教員に求められる資質・能力を具体的に示すことで教職課程履修者の意識向上を図っている。

また、在学生に対しては年度末、新入生に対しては年度初めの教職課程ガイダンスにおいて、上記の目的・目標について周知するとともに、学校インターンシップや介護等体験、教育実習の事前・事後指導においても上記の目的・目標について理

解を図る機会を設けている。

〔改善の方向性・課題〕

人間科学部教育学科以外の教職課程認定学部・学科においても人間科学部教育学科のディプロマ・ポリシーと同様の目的・目標に基づく教職課程教育の実施を目指しているが、各学部・学科の教員および学生双方にその目的・目標が十分に共有されているとはいえない状況にある。特に、人間科学部教育学科以外の教職課程認定学部・学科における教職課程履修者が少ないこともあり、目的・目標の達成に向けた全学的な動機付けの点に改善の余地がある。

<根拠となる資料・データ等>

- ・資料 1 - 1 - 1 : 常磐大学および各学部・学科ディプロマ・ポリシー

<https://www.tokiwa.ac.jp/about/disclosure/dp/>

基準項目 1 - 2 教職課程に関する組織的工夫

〔現状〕

本学では、全学的に教職課程を実施する組織体制として 2016 年に「常磐大学教職センター」（以下、「教職センター」）を設置しており、2023 年度はセンター長・統括・常勤職員 1 名・非常勤職員 1 名に加え、人間科学部教育学科専任教員のうち 9 名が併任教員として勤務している（資料 1 - 2 - 1）。

また、教職センターには「教職センター委員会」が置かれており、教職センター長・統括・併任教員に加えて「大学の各学部および短期大学の教授会において教務委員のうちから選任された者」および「大学の各学部および短期大学の教授会において、教職課程の認定を受けている学科の専任教員のうちから選任された者」などから構成され、月 1 回程度の会議において教職センターの任務の遂行に関して必要な審議を行っている（資料 1 - 2 - 2）。

さらに、2022 年度からの教職課程自己点検・評価の義務化を受け、「全学自己点検・評価委員会」のもとに新たに「教職課程自己点検・評価実施委員会」を設置し、教職センターがその事務局機能を担っている。

〔優れた取組〕

- ・教職センター紀要『教職実践研究』の刊行

教職センターでは設置初年度より紀要『教職実践研究』を年 1 回刊行し、教職課程の質の保証・向上のための教員養成に係る研究の推進および成果の公表ならびにセンターの活動の報告を行っている。本学教職課程関連科目を担当する非常勤教員にも寄稿を認めており、毎号教員養成に関する幅広くかつ実践的なテーマの論文等が収録されている。また、必要に応じて教員養成をめぐる現代的課題に対応する特集も組んでいる（資料 1 - 2 - 3）。

- ・教職課程 FD フォーラムの開催

教職課程における FD・SD の重要性に鑑み、2023 年度より教職課程単独の FD フォーラムを年 1 回開催している。2023 年度は「教員養成・採用・研修をめぐる近

年の動向「―教員採用試験の早期化・複数回化を中心に」をテーマとし、教員養成・採用・研修をめぐる近年の動向について共通理解を図るとともに、教員採用試験の早期化・複数化に注目してその対応について検討する機会を設けた（資料 1－2－4）。

〔改善の方向性・課題〕

本学教職課程の円滑な運営にあたっては各学部・学科等の教職センター委員と教職センター事務局との連携が不可欠であるが、履修指導や教員採用試験対策などにおける役割分担が明確に打ち出されているとは言い難く、特に一部の併任教員への負担集中が懸念される。

教職センター紀要については、現在法人のホームページに PDF ファイルを掲載する形で公開しているが、その研究成果を広く社会に周知するという点では学外公開シンポジウムのような取り組みと連動させるなどの工夫が求められる。

教職課程 FD フォーラムについては、2023 年度の参加率が対象教職員の 3 分の 2 程度にとどまっており、オンデマンド形式での実施方法等を含めてフォーラムのあり方についてさらなる検討が必要である。

＜根拠となる資料・データ等＞

- ・ 資料 1－2－1：常磐大学教職センターの組織および運営に関する規程
- ・ 資料 1－2－2：教職センター委員会規程
- ・ 資料 1－2－3：常磐大学教職センター紀要発行細則
- ・ 資料 1－2－4：2023 年度常磐大学教職課程 FD フォーラムの開催について

基準領域2 学生の確保・育成・キャリア支援

基準項目2-1 教職を担うべき適切な学生の確保・育成

〔現状〕

本学では、教員養成を主たる目的とする教育学科での広報活動において、教員志望の入学希望者とその保護者等に対して、教職の魅力や、教職へ就く方法、教員採用試験の内容や対策方法、本学の教職課程の特徴等をオープンキャンパス、大学パンフレットの他、高校での出張講義や SNS でも説明している。

教職課程の受講を希望する入学者に対しては、4月上旬の新入生ガイダンス期間に新入生向け教職ガイダンスを行う。本学では学部ごとの『免許及び資格取得のための履修案内』（資料2-1-1）を発行し、教職課程の履修方法や関係諸規定を示しているが、ガイダンスでは理解を促進するための独自の資料も用意し丁寧に説明しており、ガイダンス後は履修相談も行っている。また新入生向け教職ガイダンスでは改めて、教職の魅力や、教職へ就く方法、教員採用試験の内容や対策方法を周知している。ガイダンス後に教職課程履修を登録させ、教職課程履修を開始している。

教職課程の履修継続の条件として、① Semester毎の教職課程履修継続の可否の判定、② 1年次終了時・2年次終了時での教育実習実施可否の判定を実施している。また、在校生に対しても3月上旬に在校生向け教職ガイダンスを行い、学年に応じた教職課程の履修方法や履修相談を行っている。

教育学科はいわゆるゼロ免課程で、2023年度卒業生の教員免許取得率は89.7%である。

〔優れた取組〕

- ・教職を担うべき適切な学生の育成のための教職課程履修継続可否判定

教職課程の履修継続の条件として、① Semester毎の教職課程履修継続の可否の判定、② 1年次終了時・2年次終了時での教育実習実施可否の判定を実施している。

①については、各 Semester 終了時の GPA が一定値に達していない場合に教職課程

履修継続願の提出を課している。②については1年次終了時、2年次終了時にGPAが一定値に達しているか、所定の科目の単位を修得しているかを確認している。但し、②については、心身の不調などによるGPAの低下を考慮して、教職課程の学修内容に関する試験を実施し、それで所定の点数を充足した者は、教育実習実施を可としている。係る規定を資料2-1-2に示す。

このように定期的・継続的に教職課程履修継続可否判定を実施することで、このような可否判定を実施する以前に比べて教育実習でのトラブルは激減している。また、定期的に自身の教職への適性を確認させていることで、自己の学びや進路を定期的に省察させている。

・Google クラウドを活用した履修指導・進路指導

教職課程の履修に係る諸手続きや、教育実習の内諾取り付け、様々な自治体の教員採用試験・求人に関する情報を、Google クラウドを活用して学生へ周知している。特に重要な事項についてはGoogle クラウドの「課題」として掲載し、学生が掲載した情報を確認したかどうか、教職センターや指導教諭がチェックできる体制としている。

履修登録の不備等も教職センターで個別に確認して、不備が発見された場合はGoogle クラウドで連絡している。このようなGoogle クラウドの活用によって、スマートフォンアプリを介して学生へスムーズにコミュニケーションを取り、学生の教職課程履修や教職へのモチベーションの維持・向上を図っている。

〔改善の方向性・課題〕

教職の魅力度が低下していることなどから、本学で教員養成を主たる目的とする教育学科の入学試験受験者数や入学者数が18歳人口の減少ペース以上に急速に減少している。本学教育学科だけでなく近隣大学の教員養成系学部・学科の受験者数も同様に急速に減少している。本学教育学科では高校での出張講義を年間20件以上実施している他、SNSを活用して高校生へ直接情報を発信する等、積極的な広報活動により入学者数の確保に苦心しているが、教職の魅力度が低下している現状を

改善することは本学だけの力では困難である。そこで、高校生へ教職の魅力を伝えるなど、教職や教員養成系学部・学科への関心を高める取り組みを茨城県教育委員会等に要望している。

<根拠となる資料・データ等>

- ・資料2-1-1：『免許及び資格取得のための履修案内』
- ・資料2-1-2：教職課程履修規程

基準項目 2-2 教職へのキャリア支援

〔現状〕

本学のキャリア支援は、一般の企業や公務員行政職等についてはキャリア支援センターが担い、教職（公立・私立の小学校・中学校・高等学校等）については教職センターが担っている。2023年度の小学校教員採用試験の合格率は70.8%、小中学校教員志望者就職率（教諭、常勤講師、非常勤講師の合計値）は100%である。このほか、幼稚園教諭として1名、認定こども園教諭として9名が採用された。

〔優れた取組〕

- ・教員採用試験早期化に対応したカリキュラムとそれに応じた教員採用試験対策の展開

基準項目 3-1 で述べられている通り、本学では教員採用試験早期化を見越して、2023年度より新しいカリキュラムを実施しており、教育実習を原則として3年次で終わらせることで、教職に対するモチベーションを維持し、教員採用試験や教育現場への赴任に向けて余裕を持って準備できる体制としている。教員採用試験対策としては、4年間継続して教員採用試験対策に取り組むことができる講座「教職アカデミー」を展開している。

対策講座「教職アカデミー」は、2023年度は1・2年次を対象とした一般教養・専門教養対策の「教職アカデミーⅠ」、2・3年次を対象とした教職教養・小論文試験対策の「教職アカデミーⅡ」、3年次を対象とした教員採用試験全国公開模試を団体割引価格で年数回受験できる「教職アカデミーⅢ」、3年次を対象とした小論文試験対策の「教職アカデミーⅣ」、4年次を対象とした個人面接試験対策の「教職アカデミーⅤ」を実施した（資料 2-2-1）。「教職アカデミーⅠ」は本学の教職センター併任教員によって、日本史・地理の講座を各15回、数学・理科の講座を各30回（2年間で受講）実施している。「教職アカデミーⅡ・Ⅲ」は教員採用試験全国公開模試で実績がある外部の業者に委託している。「教職アカデミーⅣ・Ⅴ」は本学の教職センター併任教員と、現職教員としての経験を有する外部講師によっ

て実施した。

また、幼稚園教諭採用試験および保育士試験対策講座を実施した（資料2-2-2）。

- ・茨城県教育研修センター主催「いばらき輝く教師塾」への参加

茨城県教育研修センターと本学の連携協定に基づき、教職課程内の一部科目で、教職課程履修者を「いばらき輝く教師塾」へ参加させている。「いばらき輝く教師塾」は、茨城県内の公立学校の教員になることを目指す大学生等に対し、ワークショップ等の研修を通して、教員となることへの意欲や、教員として必要となる素養を高めるもので、8月から9月にかけての第Ⅰ期では、教員の魅力を知ることを中心にした講座が実施され、10月から12月にかけての第Ⅱ期は、授業づくりや学級経営など、より実践的な内容となっている（資料2-2-3）。

〔改善の方向性・課題〕

教員採用試験の早期化に伴って、教員採用試験の時期や内容の変更が頻繁に生じており、講座の時期や内容をそれに対応して「教職アカデミー」等の内容を臨機応変に変更する必要性が生じている。実際に、2023年2月から3月にかけて「教職アカデミー」のなかで小論文の対策講座を実施していたが、茨城県教員採用試験での小論文試験の廃止が2月中旬に発表されたため、急遽、面接対策講座に切り替えた。

また、幼稚園教諭採用試験については公立園の募集が減少しており、茨城県以外の自治体の受験も推奨しているが、進路支援のあり方について引き続き検討する必要がある。

＜根拠となる資料・データ等＞

- ・資料2-2-1：常磐大学の教員採用試験対策
- ・資料2-2-2：幼稚園教諭・保育士対策講座
- ・資料2-2-3：令和5年度 いばらき輝く教師塾

基準領域3 適切な教職課程カリキュラム

基準項目3-1 教職課程カリキュラムの編成・実施

〔現状〕

本学では、1年間で修得できる基本の単位数を（一部学科を除き）49単位までとしている。教職課程を履修する場合においても、年間の上限単位数を超えない範囲で4年間の履修計画を立てられるよう、各学科で「教職課程カリキュラムマップ」を作成し、教職センターがそれらを点検したうえで、履修指導を行っている（資料3-1-1）。特に、健康栄養学科や看護学科については、教職以外の資格取得のための臨地実習等を考慮した計画としているほか、カリキュラムマップで指定された学年での時間割が重複しないように調整を行っている。

教職課程科目のうち教職課程コアカリキュラムが設定されている科目は、教育学科開設のものが多く、これらについては、「授業の概要」や「到達目標」等をコアカリキュラムに対応した表現に整理している。加えて、教育学科では、「茨城県の校長及び教員の資質向上に関する指標」および「茨城県幼稚園教諭等育成指標モデル」を踏まえたディプロマ・ポリシーを設定し、現代の教育課題に対応したカリキュラムを編成している（資料1-1-1 ※再掲）。

〔優れた取組〕

2023年度（令和5年度）からのカリキュラムにおいて、「地域教育探究」等の地域指向型の科目や「AI・データサイエンスと教育」等の最新の教育課題に対応した科目を「大学が独自に設定する科目」として新設した。特に教育学科では、これらの科目の一部を選択必修または必修科目として設定しており、現代の教育現場で求められる資質・能力を確実に身につけるカリキュラムとなっている。

また、課題解決のための力を身につけるため、教職課程の授業において「主体的・対話的で深い学び」を促すために、教育課題についての討論を行うなどのグループワークを積極的に取り入れている。各教科の指導法においては、グループで1つの模擬授業を作り上げるような課題を課し、協働的に取り組むことの良さや困難さを

実感しながら理解できるような工夫を図っている。

ICT機器を活用した指導力の育成に関しては、教職課程科目全体を通して、授業内でICTを活用することを試みている。特に、「情報通信技術を活用した教育の理論及び方法に関する科目」である「ICT教育の理論と方法」を中心に、各教科の指導法等において、デジタル教科書を活用した模擬授業や、複数のICTツール（電子黒板やタブレットPC等のハードウェア、Google Workspaceやロイロノート等のソフトウェア）を体験しながら、ICTを活用した授業案の作成演習等を数多く取り入れている。

〔改善の方向性・課題〕

法改正も踏まえ、2023年度のカリキュラムから、教育の基礎的理解に関する科目等で初等・中等の科目を統合している。演習が多い一部の科目ではクラスを分けて科目運営を行っているが、1クラスで科目運営を行っている科目も多い。今後、本学では対面授業が基本となるが、全学での時間割編成の都合から、2024年度の時間割では一部の教職科目を6限に設定せざるを得ない見通しもあり、学生・担当教員双方の負担増が懸念される。2025年度の時間割編成に際して、教職枠の調整等を検討していきたい。

<根拠となる資料・データ等>

- ・資料3-1-1：教職課程カリキュラムマップ

基準項目3-2 実践的指導力育成と地域との連携

〔現状〕

本学の教職課程は、4年間を通した理論と実践の往還を目指しており、学校現場での実践を行う科目として、1・2年次で「学校インターンシップA」「学校インターンシップB」、3年次で「教育実習」、4年次で「学校インターンシップC」を設定している。

学校インターンシップA・B・Cでは、幼稚園、小学校、中学校のうち学生が希望する校種を決め、事前指導の実施後、週に1回、午前中の時間帯に水戸市内の受入校において、保育・授業の参観実習や子どもたちへの支援活動および教師への支援活動を1科目につき10回程度実施した後、事後指導として体験の振り返りや共有を行っている。学校インターンシップA・B・Cとも、時間割上に科目を設定し、授業時間の範囲内で学校インターンシップを実施できるようにしている。なお、学校インターンシップA・B・Cは、「大学が独自に設定する科目」として設定しており、柔軟な履修を可能としている（資料3-2-1）。

また、基準項目3-1でも述べたとおり「地域教育探究」等の科目を新設した。今後、地域の教育委員会等と連携を図りながら、具体的な教育課題について探究を深めるための授業を実施していく。

〔優れた取組〕

本学は茨城県教育研修センターとの間で連携協定を締結しており、毎年度、茨城県教育研修センターとの連携協議会を実施している（資料3-2-2）。茨城県教育研修センターが実施する「いばらき輝く教師塾」の説明会を学内で実施したり、指導主事の方を本学の授業のゲストスピーカーとして招聘して教員研修にあたる立場から教職課程履修者への講話やグループワークを実施していただいたりするなど、養成から研修まで一体的な指導を行っている。

また、茨城大学、茨城キリスト教大学および常磐大学の三大学では教員養成に関わる連携・教職に関する協定を締結しており、三大学および茨城県教育研修センターが連携して、教員の魅力発信等を行っている（資料3-2-3）。

学校インターンシップA・B・Cの受入校調整に際しては、水戸市教育委員会との連携のもと教職センター長が水戸市学校長会に具体的な申し入れを行いながら、毎年度の学校および学生の状況に応じて調整を行っている。大学の時間割では1・2限の設定とすることで、午前中の一定の時間帯を確保するようにしている。

〔改善の方向性・課題〕

教員採用試験の早期化・複線化の動向を踏まえ、学校インターンシップA・B・Cの内容や教育実習の時期について点検が必要である。また、学校インターンシップA・B・Cについては、教育学科以外の学科における時間割調整が困難な状況が続いていることから、2025年度の時間割編成に際して調整の方法を検討したい。加えて、教員志望者増に向けた取り組みについて、前述の三大学連携や茨城県教育研修センターとの連携のほか、今後、茨城県教育委員会等との連携を一層強化して、具体的かつ効果的な方策を検討していきたい。

＜根拠となる資料・データ等＞

- ・資料3-2-1：教職課程履修規程別表
- ・資料3-2-2：常磐大学と茨城県教育研修センターとの連携協力に関する協定書
- ・資料3-2-3：茨城大学、茨城キリスト教大学及び常磐大学との教員養成に関する連携・協力に関する協定書

Ⅲ. 総合評価（全体を通じた自己評価）

2023年度は、全私教協「教職課程自己点検・評価報告書」の基準領域に対応する形で業務分担（教職センターWGの各担当業務）を見直し、教職課程の運営におけるPDCAサイクルの効果的な運用を目指した。その結果、教員採用試験合格率は過去最高を記録するなど一定の成果を上げることができた一方、教員養成を取り巻く状況の加速度的な変化に対応するためにはさらなる組織改革および構成員の意識改革が必要であると考えられる。

Ⅳ 「教職課程自己点検・評価報告書」作成プロセス

本報告書は、全学自己点検・評価委員会の下に置かれる教職課程自己点検・評価実施委員会において、全国私立大学教職課程協会「教職課程自己点検・評価報告書作成の手引き 令和5年度版」に基づき原案を作成し、学長の承認を得て公表するものである。

V 現況基礎データ一覧

令和5年5月1日現在

法人名	学校法人常磐大学				
大学・学部名	常磐大学・人間科学部、総合政策学部、看護学部				
学科・コース名（必要な場合）					
1 卒業者数、教員免許状取得者数、教員就職者数等					
① 前年度卒業者数	753				
② ①のうち、就職者数 (企業、公務員等を含む)	646				
③ ①のうち、教員免許状取得者の実数 (複数免許状取得者も1と数える)	71				
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)	37				
④のうち、正規採用者数	17				
④のうち、臨時的任用者数	20				
2 教員組織					
	教授	准教授	講師	助教	その他（非常勤講師）
教員数	33	25	7	14	13
相談員・支援員など専門職員数	0				