

令和5年度

教職課程

自己点検評価報告書

城西大学経営学部

令和6年3月

城西大学 教職課程認定学部・学科一覧

経済学部（経済学科）

現代政策学部（社会経済システム学科）

経営学部（マネジメント総合学科）

理学部（数学科、化学科）

薬学部（薬科学科、医療栄養学科）

全体評価

本学は全学組織として教員養成委員会、教職課程センター、教職課程委員会が設置され、各課程を設置している学科から委員等が選出されている。教職課程の運営は主に教職課程センターが担い、教職課程の事務等については教職課程センター事務室が担当し、全学部学生の支援を行っている。

経営学部では、中学校1種免許状（社会）および高等学校1種免許状（公民）、高等学校1種免許状（情報）、高等学校1種免許状（商業）の教員免許課程が設置されている。

経営学部における教員養成は、建学の精神の具現化を目指し、併せて経営学部が理念・目的とする「企業家精神をもった、新しい社会と産業を創造できる人材の育成」を念頭に構想されねばならない。それゆえ、経営学部の教職課程履修者には、「教員養成委員会規定」第1条に謳う全学部横断的な指標とされる「教師像」を基本に、学部の理念・目的をベースにして学部独自の基礎的資格（ミニマムスタンダード 3種）の取得を加え、さらにグローバルな視点から常に創意工夫を重ねて、日々新たな教育活動を展開できる「教師」を目指しての真摯な勉学が望まれる。このことは、つまり、教職採用後に真っ先に当面する授業内容・方法の実践的な「改善」や、学校・学級・教科経営などの領域での「革新と創造」に緊密に連なる。経営学部が養成するのは、上述の「基礎資格の取得」と「グローバルな視野を持った創造力ある人材の育成」という学部教育の目標に沿った、教師としての力量形成が期待される。

近年、教職課程履修者が増加しており、これはひとえに学部の教職課程に対する取り組みの産物であると考えます。しかしながら、卒業後に教師を希望する学生はまだ少なく、加えて教員採用試験合格者も少ないのが現状です。今後の課題として、教師を志す学生の育成と教員採用試験の合格と併せて私立学校希望者へのフォローなど、教師に就く学生への支援を続けていく必要があると考えます。

城西大学経営学部

学部長 柳下 正和

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	7
	基準領域3 適切な教職課程カリキュラム	11
III	総合評価	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	17

I 教職課程の現況及び特色

1 現況

- (1) 大学名：城西大学経営学部
- (2) 所在地：埼玉県坂戸市けやき台1-1
- (3) 学生数及び教員数

(令和5年5月1日現在)

学生数： 教職課程履修 159 名／学部全体 2040 名

教員数： 教職課程科目担当（教職・教科とも）20 名／学部全体 32 名

2 特色

経営学部は、建学の精神である「学問による人間形成」を基本理念として、起業家精神（アントレプレナーシップ）をもったマネジメントのプロフェッショナルを育成することで、社会が発展するために有為な人材を輩出することを理念とし、新しい社会と産業を創造するプロフェッショナルの育成を目的としている。

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

〔現状説明〕

経営学部における教員養成は、建学の精神の具現化を目指し、併せて経営学部が理念・目的とする「企業家精神をもった、新しい社会と産業を創造できる人材の育成」を念頭に構想されねばならない。それゆえ、経営学部の教職課程履修者には、「教員養成委員会規程」第1条に謳う全学部横断的な指標とされる「教師像」を基本に、学部の理念・目的をベースにして学部独自の基礎的資格（ミニマムスタンダード3種）の取得を加え、さらにグローバルな視点から常に創意工夫を重ねて、日々新たな教育活動を展開できる「教師」を目指しての真摯な勉学が望まれる。このことは、つまり、教職採用後に真っ先に当面する授業内容・方法の実践的な「改善」や、学校・学級・教科経営などの領域での「革新と創造」に緊密に連なる。経営学部が養成するのは、中学社会科、高校公民科、商業科、情報科の4教科目担当資格者である。共通して、上述の「基礎資格の取得」と「グローバルな視野を持った創造力ある人材の育成」という学部教育の目標に沿った、教師としての力量形成が期待されるのである。となっている。

また、本学の特徴である10か国からなる外国語学習や「世界の中の日本」「地域と風土」「地域と産業」など多彩な「関連科目群」によって、幅広い教養とコミュニケーション能力とグローバルな知識と視野を持った人材を育成している。さらに、「まちづくり」「インターンシップ」「スチューデント・インターンシップ」などの「プロジェクト研究科目群」や「米国マネジメント研修」などの海外研修による学外における実践的な学びによって、問題や課題の発見力、解決するための思考力・判断力・実践力、社会や組織の中でリーダーシップを発揮できる資質能力、多様な人と協力し、市民としての高い責任感と倫理観を持って主体的に社会に貢献する能力を養う。加えて、「教職課程」のカリキュラムによって

教職に関する知識・技能を学ぶことにより、混迷をきわめるこれからの学校教育において、教師としての強い使命感と情熱・意欲を持ち、優れた実践を主体的に行うことができる資質能力を持った教員を養成することができる。まず「起業家精神」の育成については、ディプロマ・ポリシーにおける「経営学部では、地域社会や国際社会で活躍する起業家精神（アントレプレナーシップ）をもったマネジメントのプロフェッショナルの育成を目標としています」やそれを具現化した「起業家精神（アントレプレナーシップ）をもち、社会や組織の中でリーダーシップを発揮し、価値を創造する能力」の育成の箇所を反映している（資料1-1-1）。

カリキュラム・ポリシーとの関連については「地域社会や国際社会で活躍する起業家精神（アントレプレナーシップ）をもったマネジメントのプロフェッショナルの育成」と教職課程の目的・目標が合致すると言える。同時に多様な免許状を発行しているが、その根底にあるのは、「将来の幅広い進路に対応した経営学、マーケティング、会計の知識・技能・問題解決能力を修得する教育」であり、経営学に対する幅広い理解である。それを軸として、「経営学をはじめとする社会科学の基礎を広く理解し、社会や産業に関する事象をマネジメントの視点からとらえる能力を養う教育を行います」や商業、情報とも強く関連する「プロフェッショナルとしてグローバルに活動する基盤を形成するための情報通信技術、英語、会計の基礎教育を行います」、学習指導要領でも掲げられている社会に開かれた教育課程や、カリキュラム・マネジメントの一端にもなりうる「地域の行政や産業と連携し、地域社会の活性化に貢献する教育を行います」といった箇所は、本学部のカリキュラム・ポリシーと教職課程が強く連動していることの証左とも言える。

また、教職課程に関する理解を深めるため、全学FDと共催して教職課程に関するFDを実施した（資料1-1-2）。

〔長所・特色〕

本学の建学の精神に則って、グローバルとローカルの両方の視点を持った様々な分野でのマネジメントの専門家になれるような教育課程を編成しており、5つのマネジメントコースのうちに示されている、企業・会計マネジメント、環境・情報マネジメント、行政・

教育マネジメント、健康スポーツマネジメント、観光・地域マネジメントの5コースであるが、学生は一つのコースの科目のみを履修するのではなく、興味や進路に応じてコースを横断して極めて幅広い学問領域の中から「専門科目群」が履修できるようになっており、多様な分野で活躍のできる人材を養成できるカリキュラムになっている。このことにより中学社会科、高校公民科、商業科、情報科の教員として必要な専門知識を得ることができるとともに、このように教科の知識体系を専門的に裏付けられるコース編成、カリキュラム設置が特色である。

〔取り組み上の課題〕

昨年度に指摘した連絡体制の構築については、本年度も大きな仕組みづくりとは行かなかったものの、各担当者が授業内で情報伝達をするなどの改善が見られた。本年度は、上述した通り、全学FDを実施し、学部カリキュラムと教職課程のカリキュラムの連携方法についての知見を得た。FDを実施し、全員が知見を得られた段階で、昨年度の課題をクリアしたと言える。

次年度以降は、教職課程と学部カリキュラムの有機的なあり方を模索することにした。

<根拠となる資料・データ等>

- ・資料1-1-1：城西大学経営学部マネジメント総合学科パンフレット
https://edu.career-tasu.jp/p/digital_pamph/frame.aspx?id=7516400-0-7&FL=0
- ・資料1-1-2：2023年度第1回教員養成委員会議事録

基準項目1-2 教職課程に関する組織的工夫

〔現状説明〕

本学部は教職課程認定基準を踏まえ、各教科の指導法、教科の基礎的理解に関する科目等を担当する専任教員、教科（領域）に関する専門的事項を指導する専任教員が研究者教員と実務家教員バランスとにもよく配置されている。その結果、理論と実践の融合を可能にする体制が整備されている状況である。本学部所属の担当者の内訳は資料1-2-1にある。

また、各授業やオリエンテーションなどで教職課程の目的・目標を伝えることができている。さらに、学部内にも教職課程委員会を設置しており（資料 1-2-2）、適宜情報交換や問題・課題を議論する機会が設けられている。同時に、当該専任教員は学部内の教務委員会に所属していることから、カリキュラムとの関連、各種方針のあり方（並びにその改訂作業）についても知見を有しており、教職課程の関係について絶えず検討が可能な状況になっている。

専任教員 3 人が教職課程センター所員であることから、教職関連の業務について事務局と緊密な連携体制が取れている。特に教育実習で浮上する課題への対応など、外部が絡む案件についても迅速に対応できるのは組織力によるものであり、全学の教職課程委員会にも参加していることから、全学的な視点から各学部間の状況を把握し、本学全体の動向も把握した上で教職課程運営を行なえている。

〔長所・特色〕

教職課程を担当する専任教員のうち 2 人が学部 1・2 年生の教育の基礎的理解に関する科目を担当していることから、早い段階から教職課程履修者の特性の把握、問題解決などを行える状況にある。例えば、GIGA スクールの導入が始まったことを契機に、学部内での ICT 活用のあり方について議論をすることで、教育現場のニーズに応じていくための方策を検討することができ、4 年生教職履修カルテを専任教員でチェックすることで、教職課程の PDCA サイクルの明確化、DX への対応などを課題として浮上させることができた。

令和 3 年度教職免許取得者数は、32 人である（資料 1-2-3）。ただし、取得免許の種類が多岐にわたり、求められる資質能力の多様性が存在する。本学部では、教育実習の視察に専任教員が赴くことになっているが、このような多様な学生の状況に対しても教職専任教員が何らかの形で取り組みの状況を確認し、学生に視察授業直後、後日メールや面談の形でフィードバックしている。全学の状況を見ながら、学部としての分業体制が構築できている点も大きな特徴である。

〔取り組み上の課題〕

年度当初に教職課程担当で PDCA サイクルを構築することや、DX への対応を課題とし

て認識しているものの、それを十分に実装することができなかった。

全学 FD で教職課程のカリキュラムの構築についての知見を有することができたが、現在、学部内のカリキュラム改革や年度当初、学期当初のオリエンテーションなどに担当教員らが関わる機会が多く、DX への対応は十分に進んだとは言い難い。しかし、年度当初に合格者増加を掲げた結果、本年度は中学社会での合格者を輩出するなど、学部としての教職課程については、その持続可能性を担保できたと言える。

DX 化については、学部内だけで進めることが難しいことと、教職課程内外での全学としての取り組みにしていく必要があることから、継続課題とすることをここに明言しておきたい。

<根拠となる資料・データ等>

- ・資料 1 - 2 - 1 : 文部科学省視察時資料 (学内資料) 2022 年 11 月 2 日
- ・資料 1 - 2 - 2 : 経営学部 2022 年度担当分担 (学内資料)
- ・資料 1 - 2 - 3 : 免許取得状況 (年度別)

(<https://www.josai.ac.jp/media/menkyoshutokujoukyou.pdf>)

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

〔現状説明〕

学生募集については、オープンキャンパスにおいて本学の教職課程のあり方について教職課程センターパンフレットを用いて説明をしている。また、年度初頭のガイダンスでは、教職課程センターのガイダンスを必ず実施し、本学部の「学位授与の方針」や「教育課程編成・実施の方針」などとの関連で、教職課程を担うことの意義を説明するようにしている。そこでは、本学の目指す教職像を共有する機会を設けている。

また、本学の特徴である、10か国からなる外国語学習や「世界の中の日本」「地域と風土」「地域と産業」など多彩な「関連科目群」によって、幅広い教養とコミュニケーション能力とグローバルな知識と視野を持った人材を育成している。さらに、「まちづくり」「インターンシップ」「スチューデント・インターンシップ」などの「プロジェクト研究科目群」や「米国マネジメント研修」などの海外研修による学外における実践的な学びによって、問題や課題の発見力、解決するための思考力・判断力・実践力、社会や組織の中でリーダーシップを発揮できる資質能力、多様な人と協力し、市民としての高い責任感と倫理観を持って主体的に社会に貢献する能力を養う。加えて、「教職課程」のカリキュラムによって教職に関する知識・技能を学ぶことにより、混迷をきわめるこれからの学校教育において、教師としての強い使命感と情熱・意欲を持ち、優れた実践を主体的に行うことができる資質能力を持った教員を養成することができる。

さらに、全学的に教職科目の時間割調整を行った。昨年度まで5限に配置されていた教職科目を4限までに配置することによって教職課程をより履修しやすい環境の整備に努めた。

〔長所・特色〕

学部のパンフレットにおいて、教職課程の紹介を促し、また高校訪問においても経営学部で教員免許が取れる点を大きくアピールできている（資料2-1-1）。この点については、高等学校の教員からも問い合わせが多く、特にこれまで商業の教員を多数輩出してき

たことから、高等学校の教員から本学の教職課程や本学部の長年にわたる教職課程への取り組みが評価されていることと同時に、教職を担うべき適切な学生の確保に大きく貢献していると考えられる。

本学では教職課程の履修に際して選考などは行なっていないが、教職専任教員が何らかの形で、1～4年次まで教職課程や学部の科目で教職課程履修者と関わる機会が多いことから、教職課程に関する相談を受けるなど、教職課程を担うに相応しい人材の育成につながっていると見える。これは副次的な側面だとも言えるが、結果として基準領域1で述べたような教員配置によって、可能になっていることだと言える。

また、本学部の教職課程履修に関する育成目的・目標については、学年ごとに学部のカリキュラムと教職課程科目の関連を想定しつつ育成にあたっている(資料2-1-2)。したがって、教職課程の履修と経営学部の科目を履修することが相乗効果となっており、適切な人材育成が可能な環境が整備されているといえることができる。

〔取り組み上の課題〕

本学部の「教育課程編成・実施の方針」に教職課程のあり方を明文化していくことが課題である。

昨年度、「学生確保については過去の実績に基づいて行なっている側面が大きい。これは伝統が構築されているといえれば肯定的な見方であるが、学生や時代の変化を見た時に、新しい確保の手法の開発が必要となる可能性もある」点を必ずしも肯定的な捉え方をしなかったが、学生募集において、また、学校訪問において本学経営学部がこれまでに培ってきた教職課程の実績を評価してもらい、入試などに好影響見られることが多々あった。そのことを踏まえると、過去の実績、現在の取り組み(特に本年度は埼玉県教育委員会との包括連携)が持続可能性を有しており、外部からも一定の評価を得ている。そのため、昨年度までの見方を変えて、これまでの取り組みを積極的に評価しつつ、今後求められる教職課程の運営に活かしていきたい。

<根拠となる資料・データ等>

- ・資料2-1-1：城西大学経営学部マネジメント総合学科パンフレット

(https://edu.career-tasu.jp/p/digital_pamph/frame.aspx?id=7516400-0-7&FL=0)

・資料2-1-2：文部科学省視察時資料（学内資料）2022年11月2日

基準項目2-2 教職へのキャリア支援

〔現状説明〕

教職課程センターなどで提供される情報を、事務室やキャリアサポートセンター、教職課程センター経由で漏れなく通知している状況である。教職課程センターでは、各自治体や私学からの採用情報や教師塾等の情報を Teams にて随時情報発信を行っている。また、各教員が学生たちに教職への就職状況について授業などで話している状況である。

教職課程センターでは適宜アンケートを実施し、教職課程履修者の教職に就こうとする意識調査を行っている。また、キャリアサポートセンターと協力し、教職課程と一般企業の就職活動を実施している学生の把握に努め、適切な指導を実施している。

〔長所・特色〕

本学部は、長年教職課程を担ってきた経緯もあることから、卒業生や先輩たちとの交流が学生たちの間でも見られる。その成果は、経営学部のパンフレットでも掲載しており、卒業生の活躍が在学生のロールモデルになるような情報発信をしている（資料2-2-1）。言い換えれば、教職志望者同士の相互作用が可能になる環境が、各担当者の授業や、教職実践演習などで見られる。経営学部限定されることではないが、スチューデント・インターンシップ（2年次）への参加機会の提供、並びにその成果発表会があり（資料2-2-2）、在学生のモチベーション向上に資する機会になっている。

また、地区懇談会において、保護者に対しても教職に関する情報は求めに応じて提供するなど、取り組みを外部に開き、いわゆるステイクホルダーに対する説明責任を果たしている。

教職課程センターでは、教師を目指す学生のモチベーションの持続、向上に取り組み、教師を目指す学生数の増加に取り組んでいる。また、教員採用試験対策を組織的に行い、教員採用試験の現役合格を目指すとともに、既卒生へのサポートも積極的に行っている。

さらに、毎年卒業する四年生が「教職体験発表会」を後輩に向けて実施している（資料2-2-3）。

〔取り組み上の課題〕

昨年度は、「教職へのキャリア支援としては、学部としての特色があまり存在しないのが現状である」と評価したが、専任教員の中にキャリア・デザインを担当する教員がいたため、教職課程としてのキャリアを考える機会を提供できた点は評価したい。ただ、これは一部の学生にしか該当しないので、体系性を有しているわけではないが、教職課程を履修する学生の「キャリア形成」という点は、本学部がこれを機に強化していける面であると言える。

継続して、キャリアサポートセンター、教職課程センター、学部の有機的な関係を構築し、情報共有をしていくことが継続課題である。

<根拠となる資料・データ等>

- ・資料2-2-1：城西大学経営学部マネジメント総合学科パンフレット
(https://edu.career-tasu.jp/p/digital_pamph/frame.aspx?id=7516400-0-7&FL=0)
- ・資料2-2-2：スチューデント・インターンシップの紹介（教職課程センターHP）
(https://www.josai.ac.jp/teacher_training/learning/student_internship/)
- ・資料2-2-3：「2023年度教職体験発表会」リーフレット

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

〔現状説明〕

本学では全学でシラバスの共通化を目指した取り組みがなされている。教職課程も指定項目に従って記入することが求められている。また再課程認定時の内容を反映させることは所員会議などでも確認され、各学部担当者にも通知されている。

教職科目は学年や履修状況を鑑み、バランスよく配置されている（1年次に通年1コマ、1年次に通年3コマ、3年次に通年3コマである）。学習内容や評価方法についてはシラバスの中で明確化されている。教職課程に関わる科目のシラバスには、到達目標、各回の学習内容、評価方法等が明確に示されている（資料3-1-1）。これらは、学部の教務担当教員のチェックを受けた上で公開されている。

積み重ねてきた学習の軌跡を学生自らがふりかえることができるよう、全学共通の「履修カルテ」が活用されている。2年終了時及び3年終了時には教職課程センター相談員による個別指導を行っている。4年生では「教職実践演習」担当者による個別指導を行っている。

〔長所・特色〕

シラバスにおいては全学での共通フォーマットに従って記入することになっている。項目においては、学習内容、評価方法を詳細に記すことが求められている（資料3-1-2）。学部内では教務委員会が主体となりシラバスチェックの体制が構築されている（資料3-1-3）。そのため、学習内容や評価方法が不明確な記述となっている場合には公開前に修正する機会が整備されており、シラバスチェックフォームも存在しているため、記入漏れなどが防げるようになっている（資料3-1-4）。また、担当者変更の場合には必ずシラバス作成の手引きを配布するなど、本学のフォーマットに従って記述することを促していると同時に、学習内容と評価方法の明確化についてはその重要性を強調している。シラバスのあり方については、現在本学部でも重要視しているところであり、学部でのシラバス

作成・チェックにおいても直ちに反映する知見を得ている。このような体制が構築されていることは本学部の大きな特色である。

「履修カルテ」は電子化し、Teams 上で管理している。電子化することにより、常にアクセスできる状況に置くことで、学習上の気づきなどを容易に記入することができる。

〔取り組み上の課題〕

履修カルテの電子化については、今後も内容や管理運営について改善していくよう検証していく。また、現在学部内のカリキュラム改革が行われており、学部内の教職課程のみならず、学びを可視化していくことは質保証にもつながると思われるため、学部との連携をこれまで以上に積極的に行っていきたい。

＜根拠となる資料・データ等＞

- ・資料3-1-1：2023年度 出講日調査・シラバス作成について(お願い) (学内資料)
- ・資料3-1-2：カリキュラム委員会報告及びシラバスチェック等について (学部内メール)
- ・資料3-1-3：シラバスチェックシート (学内資料)
- ・資料3-1-4：同上

基準項目 3-2 実践的指導力育成と地域との連携

〔現状説明〕

城西大学では2006年から坂戸市と「スチューデント・インターンシップ事業」を提携しており、学校体験活動を授業科目として実施している。2019年度の再課程認定時より大学独自の科目とし、経営学部と理学部のみ開講であった同科目を、栄養教諭課程を除く、全ての教職課程認定学科で開講している。これにより2年次にスチューデント・インターンシップⅠ、スチューデント・インターンシップⅡを開講しており、坂戸市内の小・中学校に週1回以上、年間を通して通っている。受講者はその活動をスチューデント・インターンシップ実習日誌に記録することとなっており、春学期(スチューデント・インターンシップⅠ)終了後及び秋学期(スチューデント・インターンシップⅡ)終了後に受講者全員

での報告会を行っている。

本学部では、全学から通知されるボランティア、インターンシップの機会を最大限に活用するように、各ガイダンスや授業において説明している。また、教職課程センターでは地域からのボランティア活動の依頼を集約し、学生へ周知している他、近隣の学校との連携を図っている。

教育実習については、教職課程センターと視察状況の共有、実習時の共有を行なっており学部と教職課程センターが緊密に連絡体制を構築している状況である。教育実習協力校へは必ず学部専任教員が視察に赴き、実習生の取り組み状況について協力校の管理職教員、指導教員から情報提供の機会を設けている。

教職実践演習の中では、附属高校の校長と埼玉県教育総合センターの所長から講演をいただき、私立の学校管理職と地域の教育人材を育成する行政の立場という2つの観点から教育実習を経験した学生たちに学んでもらう機会を設定している。

〔長所・特色〕

本学部では、特に1・2年次の学部コア科目において、学校と社会の連携強化を体験するための重要な機会として、体験活動が重要であることが授業でも反映されている。また、「まちづくり」などの体験型の授業が設定されていることから（資料3-2-1）、教職科目と学部科目が有機的な関係を維持しているとも言える。

また、スチューデント・インターンシップでは様々な学年、教科の教室に配置されることから自身が取得を目指す教科だけでなく、他の教科の授業や放課後指導にあたり、実践的指導力育成の場となっているとともに、地域の子どもの実態や学校における教育実践の最新の事情について理解する機会となっている。また、年間を通して通うことにより、学校の様々な行事を体験でき、職業として教員が向いているかどうかの選択に役立っていると考えられる。中学校や高校の免許を取得する学生が、小学校への参加することによって、小学校がどのような環境なのかを把握できて大変有意義なものになる。また、インターンシップでの体験が教育実習に生かせるものとなっている。例えば、坂戸市では生徒一人1台タブレットを支給しているので、この使用についての取組みなどが教育実習前に意識でき

るようになった。

教育実習については、教職課程センターと教育実習協力校が緊密に連携している。本学部では教育実習に際し教職専任教員が視察訪問（訪問不可の場合は電話会談）を行い、実習の様子や大学への要望等を尋ね、教職課程センターに報告し、情報共有している。また、教育実習視察訪問のフィードバックをすることになっており（資料3-2-2）、これまでの取り組みをどう反映したのかなどを問うことがある。このように総括的評価のツールとして用いるだけでなく、必要に応じて形成的評価として用いることがある。

〔取り組み上の課題〕

スチューデント・インターンシップの取り組みは、講義期間中に行っているのですが、1回の訪問時に学校に滞在できる時間が短いことが多く、学校側も生徒も滞在時間の延長に関する意見がある。また、小・中学校の教職員及び保護者の方々、地域住民の方々にスチューデント・インターンシップ事業を理解していただくべき努力を継続的に行うことが重要である。これらのことはスチューデント・インターンシップ推進委員会等を通して、校長会、父母後援会等への周知等をしていく必要がある。

体験活動については、学部のカリキュラム改革によって、地域マネジメントコースが新設されることから、地域と教育を考える機会がこれまで以上に増えると思われる。その中で体験活動が重視される科目も設置される予定なので、昨年度から大きく議論が視点したと評価している。

教育実習に関しては、教職専任教員が分担して全員の視察に赴き、教育実習協力校との関係を構築し、学生へもきめ細やかな指導ができていた点は事実であるが、一人当たりの視察数が多く、それを学部の教職課程への評価に結びつけることはできていないことを昨年度課題とした。しかし、本年度は、教職課程のあり方（強化すべき点、実習校との関係など）について、小さいレベルではあるが情報共有ができたことから、学部の教職課程のあり方を、学部のカリキュラム改革と結びつけて話し合う機会が増えた。これは、今後、本学部の教職課程をレベルアップしていく上で、評価に値すべき点だと言える。

<根拠となる資料・データ等>

- ・ 資料 3 - 2 - 1 : 城西大学経営学部カリキュラムマップ

(<https://www.josai.ac.jp/management/management/curriculum/>)

- ・ 資料 3 - 2 - 2 : 教職実践演習カルテなど

Ⅲ. 総合評価

育成を目指す教師像は学部・学科の「卒業認定・学位授与の方針」及び「教育課程編成・実施の方針等」を踏まえて定められている。学部の特色と教職課程の融合に努力しており、学部所属の教職課程担当教員が教職関係の取り組みや学部教員との連携を強化している。

学生数は多く、教職課程履修者数も多い。しかしながら、学年を過ぎるたびに履修者が減少し、免許取得者数は30人程度に留まっている。学生の多様性を特徴としつつも、その多様性が故に個人の学習履歴を追跡できていない現状が存在している。これは、学部としての取り組みのみならず、事務局との連携がさらに求められてくる。

学内のICT化が進められ、連絡や掲示をWeb上で行い、学生へ効率よく情報伝達ができるよう工夫されている。「履修カルテ」も電子化され、学生がいつでも記録・確認できる環境が整備されている。

教職課程履修者は多いものの、部活関係の学生も多く、卒業と同時に教員に就く学生が少なく、教員就職者の数については継続して検討が必要であるが、この背後には社会が抱えている教職課程の置かれている現状を強く反映している側面が大きい。実際に、免許は取得するが、現段階での教職への就職を考えていない学生が多いことから、教職課程自体は適切に運営できていると言える。学習環境については昨年度まで1限と5限に開講されていた多くの教職科目を今年度全学的に1から4限になるように改善し、今後は学年配当等についても検討していく予定である。

残された課題として、在校生のうちから教職に就職することへのキャリア意識を高めていくこと、卒業生とのネットワークを構築しロールモデルとして在学生への講演会を行うなどの体制を全学的にも構築していく必要がある。教職への理解の取り組み等、キャリアへの取り組みについては、昨年度から改善は見られたが、学生たちのキャリアへのイメージが社会的に作られていることを鑑みると、学部のカリキュラム改革を機に教職課程を履修する学生のキャリア形成について引き続き考える機会を提供していくことが今後の課題である。

IV 「教職課程自己点検評価報告書」作成プロセス

本報告書は以下のプロセスにより作成が行われた。

第1プロセス：教職課程センターによる教職課程自己点検評価の実施決定・合意

教職課程センターは学長の意を受け、教職課程自己点検評価を行うことを決定するとともに、執行部会議にて全学へ周知

第2プロセス：教職課程センターによる法令由来事項の点検と各学部教職課程へのデータ等の扱いについての意見聴取

教職課程センターによる教職課程の状況確認。教職課程委員会における各学部学科教職課程委員への説明、および自学科の点検評価について現状報告依頼

第3プロセス：各学部教職課程委員会による教職課程自己点検評価の進め方の検討・協議

各学部・学科担当教員へ自己点検評価報告書作成に関する説明及び教職課程センター所員会議にて自己点検評価報告書作成の手順等について協議し、教職課程自己点検評価報告書作成部会を設置

第4プロセス：教職課程センターと各学教職課程委員会との実施手順の最終確認

教職課程センター所員および各学科教職課程委員より各学部学科から現状報告を受け教職課程センター教職課程自己点検評価報告書作成部会において報告書を作成

第5プロセス：教職課程自己点検評価の実施

教職課程センター所員および各学科教職課程委員より提出された現状報告をもとに教職課程センターにて自己点検評価の実施

第6プロセス：「教職課程自己点検評価報告書」の作成と協議による確定・HP等への公表

教職課程センターが実施した自己点検評価に基づき、報告書の作成及び全私教協への報告。修正後大学HPへ公表

第7プロセス：「教職課程自己点検評価報告書」を基礎とした教職課程に関わる新たなアクション・プランの策定

教職課程センター所員会議にて、教職課程自己点検評価報告書を基に次年度のアクション・プランの策定

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 城西大学					
大学・学部名 城西大学・経営学部					
学科・コース名（必要な場合） マネジメント総合学科					
1 卒業者数、教員免許状取得者数、教員就職者数等					
① 昨年度卒業者数					501
② ①のうち、就職者数 (企業、公務員等を含む)					438
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)					32
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)					5
④のうち、正規採用者数					2
④のうち、臨時的任用者数					3
2 教員組織					
	教授	准教授	講師	助教	その他（特任教授）
教員数	12	9		6	5
相談員・支援員など専門職員数					