

令和5年度

教職課程

自己点検評価報告書

城西大学経済学部

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。

経済学部は、中学校1種免許状（社会）および高等学校1種免許状（公民）の教員免許課程が設置されている。

経済学部における教員養成は、建学の精神である「学問による人間形成」をバックボーンとし、併せて経済学部が目指す「地域社会および国際社会に貢献しうる人材の育成」を念頭に実施される。経済学部では、多様な講義科目を提供するとともに、設立以来一貫して、1年次から4年次までの全学年にわたる少人数制ゼミナールを必修科目とし、その中で教員との双方向のやりとりを中心とする「主体的・対話的な深い学び」、いわゆる「アクティブ・ラーニング」を実践してきた。その目的は、社会を生きぬくための深い専門性と幅広い教養を身につけさせることであり、経済学の専門分野を中核としながらも、多岐にわたる学際性を備えた人物を育成することである。それゆえ、経済学部の教職課程履修者には、広く深い教養に裏づけられた人間性を持ち、地域社会の一部である学校現場に貢献しうる教師を目指して、真摯に学ぶことが望まれる。経済学部が養成するのは、中学校社会科、高等学校公民科、2教科担当資格者である。共通して期待されるのは、大学生活

で培った主体的、積極的な学びと幅広い教養を基盤として、双方向のやりとりを含む創造的な授業を实践しうる素養を身につけること、さらには、教職採用後も持続的に自己研鑽に務め、国際社会を視野に入れつつも地域社会に根差した教育に貢献する姿勢と、多様な生徒の個性を尊重し、深く冷静な理解に基づいたきめ細かい指導に取り組む姿勢を身につけることである。

近年履修者が少なく、また、学年を追うごとに減少している。幅広い進路が特徴であるが、教師を目指す学生の確保とモチベーションの維持向上を伴う育成が今後の課題であると言える。

城西大学経済学部

学部長 増山 隆

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	5
	基準領域 3 適切な教職課程カリキュラム	8
III	総合評価	12
IV	「教職課程自己点検評価報告書」作成プロセス	12
V	現況基礎データ一覧	14

I 教職課程の現況及び特色

1 現況

- (1) 大学名：城西大学経済学部
- (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 38 名／学部全体 1290 名

教員数： 教職課程科目担当（教職・教科とも）15 名／学部全体 22 名

2 特色

経済学部は、本学の建学の精神である「学問による人間形成」の実現を目指し、経済学の視点をもって社会の経済的諸現象を論理的・多面的に分析する能力を修得し、さらに国際的・地域的な多様性を理解して、課題の発見と解決に努める人間を育成することを教育研究上の目的としている。

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〕

経済学部における教員養成は、建学の精神である「学問による人間形成」を土台とし、併せて経済学部が目指す「地域社会および国際社会に貢献しうる人物の育成」を念頭に実施されている。経済学部では、多様な講義科目を提供するとともに、設立以来、少人数ゼミナールを全学年で必修科目として設置し、他者との対話を通じた主体的な学びを実践してきた。その目的は、経済学を中心とした幅広い教養を身につけ、地域や国際社会の発展に貢献できる人物を育成することである。経済学部の教職課程履修者には、教育者としての視点・知識・技能を通して現代社会に貢献する意識と技能を養うため、他者との積極的な対話を通して主体的に学び、専門分野に限定されない幅広い知識や情報通信技術を身につけることが期待される。

経済学部では、地域社会に根差しつつ国際社会を視野に入れた教育に貢献する姿勢、自己と他者とを尊重し、多様性に対する理解に基づいて生徒と関わる姿勢、教員と生徒また生徒間のコミュニケーションを含む授業、及び情報通信技術を取り入れた授業を実践しうる素養を身につけることである。さらには、教職に就いた後も持続的に自己研鑽を重ね、社会の変化に対応した教育実践に努める意思を持つことも求められている。

学生に対しては入学直後の教職課程オリエンテーションで、教職課程の全体像や学びのプロセスや教職を志す上での心構えについて伝えている。その後も、各年度初めの教職課程オリエンテーションや教育実習派遣前の指導等を中心に、教育の目的・目標の共有を図っている。また、年度初頭の学年別ガイダンスでは、教職課程センターのガイダンスを必ず実施し、本学の目指す教職像を共有する機会を設けている。

また、経済学部の目指す教員の育成が計画的に実施されるよう、教職課程センター所員

と教職課程委員を中心に、教員養成に関わる事項を共有し教員に周知している。関連して、教職課程センターでは、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 1-1-1)

〔長所・特色〕

教職課程センター所員に教職専門科目教員を配置し、教職課程委員に教員免許(社会科)を有する教員を配置し、役割を分けることにより業務の効率化を図っている。また、情報発信の前に共有することにより判断の公正化を図っている。

各課程認定学部・学科より教職課程センター所員担当者を選出することにより、学部間の情報共有が密になり、教職課程センターがその理念にしたがって提供する各種行事、プログラム、教職課程センター紀要等に関する情報の周知に努めている。

〔取り組み上の課題〕

教職課程に関する連絡事項は、本学部の教職課程所員ならびに教職課程委員会のメンバーが、教授会、教員連絡会において通達をしているが、その後、学生たちがどのように理解しているかについては検証をしていない。

また、学修成果の可視化の検証が成されていないため、その実施が必要である。

＜根拠となる資料・データ等＞

資料 1-1-1 : 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〕

全学組織としてトップに教員養成委員会、下部組織として教職課程センターと教職課程委員会を設置している。教職課程センターは教職課程全般の方針の議論と運営を担い、教職課程委員会がセンターでの決定事項に対する確認、提案、承認を行い、教職課程に関わる事務は教職課程センター事務室が担当している。

さらに、教員採用試験の受験を目指す学生のため、教職サポート室と、学習スペースを設定している(資料 1-2-1)。教職サポート室では、試験に関する各種情報の提供、試

験対策講座の開講、教職出身の相談員によるきめ細かい個別サポートを提供している。学習室では、学生はいつでも落ち着いた環境の中で試験準備に取り組むことができる。

教職課程科目を担当する学部教員には、研究者教員が配置されている。学部事務職員及び教職課程センター事務職員との間には、定期的な事務連絡会等によらず、日常的に密に連絡を取り合う連携・協働体制が築かれている。

全学組織は、教職課程のカリキュラムや具体的な運営方針、教職課程担当教員の人事等について議論し、学部の教職課程担当者は、その内容が適切に実施されるよう学部に周知する体制がとられている。

コロナ禍の影響もあり、オンライン受講教室の整備など ICT 環境への取り組みが進んだ。教職課程の情報発信等も Teams 等を利用し、いつでもどこでも確認できる環境となっている。

〔長所・特色〕

教職課程については教職課程センターを中心に運営がされており、各学部学科はその内容をもとに独自の取り組みを実施する。全学的なアンケート等の実施は教職課程センターを中心に実施されている。

一方学部では、全学年全員ゼミナール制にて学生と教員との間が近いため、1年次のフレッシュマンセミナーの段階で学生から将来の希望について把握できる。また、他のフレッシュマンセミナー教員からも情報提供があるため、1年次から学生一人一人の人物像を把握できる。さらに教職課程を担当している専任教員が、2年次の教育心理学科目を担当していることから、早期に教職希望者の特性、学力、意欲等を知ることができる。教員免許を有している教員もおり、必要に応じて、各学生が所属するゼミナールの担当教員と情報共有を行うことにより、各学生に対し、時宜にかなったサポートや助言を行うことができる体制となっている。

〔取り組み上の課題〕

全学組織と学部の教職課程委員との役割分担は、実務上は大過なくなされているものの、規程上明確に区別されていないため、事案によってはそれぞれの担当領域（どちらが何を

するのか) の判断が困難な場合がある。厳密な区別をすべきか、事案によっては両者が共同して行うのかという点を含めて議論し、規定を整備する予定である。

<根拠となる資料・データ等>

資料 1 - 2 - 1 : 教職サポート室の紹介 (教職課程センターHP)

(https://www.josai.ac.jp/teacher_training/)

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説明している。また、経済学部パンフレット（資料 2-1-1）やホームページの中で取得可能な教員免許について紹介するとともに、オープンキャンパス来場者で教職課程に関心を持つ学生に対しては、教職課程センター所員、教職課程委員が個別に面談し、質問等に応じている。

また、大学のホームページには教職課程センターの活動が紹介されており、取得できる免許の種類をはじめ、入学後どのように学び、教員免許が取得できるのか、そして教員採用選考試験合格に向けて、教員として必要なことを身につけるために、どのようなサポートしているかなどの情報が説明されている。

育成面については、経済学部が目指す「地域社会および国際社会に貢献しうる人材の育成」を念頭に、多様な講義科目を提供し、設立以来一貫して、1年次から4年次までの少人数制ゼミナールを必修科目とし、その中で教員との双方向のやりとりを中心とする「アクティブラーニング」を実践している。これらに加えて教職課程のカリキュラムを履修し、教職に関する知識・技能を学ぶことにより、経済学の専門分野を中核としながらも多様な知識を備え、多様な他者と関わる技能を身につけた教員を要請することができる。

また、全学的に教職科目の時間割調整を行い、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〕

適切な学生の確保に関しては、入学者中の相当数を占める学校推薦型選抜及び総合型選抜入試において、主体性、考える力、表現力等を評価している。特に総合型選抜入試では、10分間のプレゼンテーションを課し、その内容によって考える力を、方法によって言語的、

視覚的、身体的な表現力や伝える力を評価している（資料2-1-2）。これらは、本学のポリシーをふまえたものであると同時に「教員と生徒また生徒間のコミュニケーションを含む授業を实践しうる素養を身につける」という教職課程設置主旨にも対応した取り組みである。

入学後の育成過程の長所・特徴は以下の通りである。

1) 経済学部では他大学に先駆けて、近年のいわゆる初年次教育であるフレッシュマンセミナーを導入してきた。学部生全員が入学から卒業までゼミナールに所属し、大学生としての生活・学びのスタイルを身につけるフレッシュマンセミナーから、卒業研究・進路選択までを支援する体制が取られている。少人数のゼミナールで、ディスカッションやグループワークなどのアクティブラーニングを繰り返し経験するため、今日の教育現場に必須のアクティブラーニングの手法と、「チームとしての学校」に不可欠な他者と協力して問題解決を目指す力を体験的に身につけることができる。

2) 経済学を中心としつつも、文学、歴史、地理、哲学、心理学、法学などの教養科目が多数開講されているため、これらを履修することにより、教職に求められる幅広い教養、多様な視点を身につけることができる。

3) 10種類の外国語学修や、世界の様々な国で長期留学や短期語学研修をする国際教育プログラムがあることは、本学の特徴である。経済学部では、これらに加えて独自に、韓国、ポーランド、ハワイ、マレーシア、中国への研修プログラムを設けている。さらに、アジアやヨーロッパの姉妹校から留学生を迎え入れている。これらの環境の中で異文化と触れ合う経験が、学生の語学力の向上のみならず、異国の経済や社会・歴史・文化についての深い知識の習得や、国際感覚の醸成につながっている。これらは、海外での生活経験や、多様な言語的文化的背景を持つ生徒への適切な教育を行う基盤となると考えられる。

4) 経済学部には、データ・サイエンスに関する科目が開講されており、AIやビッグデータを用いた実践的なデータ分析の方法や考え方を初歩から身につけることができる。膨大なデータや情報を分析する力は、複雑で多様な今日に教育的課題と向き合う上でも有用である。

〔取り組み上の課題〕

本学部のカリキュラムポリシー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。また、公共系のコースがあるが教員免許取得者数が少ないため、学生の確保について積極的な対応をとっていく必要がある。学部パンフレットの改編に当たって、教員免許の紹介スペースを拡大する予定である。

<根拠となる資料・データ等>

資料2-1-1：2023年度経済学部デジタルパンフレット（4ページ）

(https://edu.career-tasu.jp/p/digital_pamph/frame.aspx?id=7516400-0-13&FL=0)

資料2-1-2：2024年度学生募集要項（54ページ）

(https://edu.career-tasu.jp/p/digital_pamph/frame.aspx?id=7516400-2-4&FL=0)

基準項目2-2 教職へのキャリア支援**〔現状説明〕**

教職のキャリア支援（都道府県の教員採用試験、私立学校の募集、学校から臨時採用情報等）は教職課程センターが中心となり学生に発信しており、キャリアサポートセンターとも情報を共有している。それらの情報は教職課程センター所員及び教職課程委員を通じて周知されており、情報が時機を逸することなく、学部教職員に確実に周知されるよう教授会、教員連絡会において通達をしている。

教職課程センターでは、教職サポート室の相談員と協力し、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、コアカリキュラムに関連した科目は可能な限り履修しやすい時間帯に時間割を設置するなど、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。

〔長所・特色〕

4年生の教職志望者に関する情報を、キャリアサポートセンターと教職課程センター及

び各学科で共有しており、連携してキャリア支援を行う体制を整えている。

教員採用選考試験対策は、教職サポート室相談員が中心となり、毎年、傾向と対策を調査し、指導内容を決めている。

さらに、毎年卒業する4年生が有志による「教職体験発表会」を後輩に向けて実施している（資料2-2-1）。

〔取り組み上の課題〕

教職課程履修者が少数であることから、一般企業や（教職以外の）公務員を目指す学生と比べるとゼミ内での情報提供やサポート機会が少なくなっている。教職を志す学生が目標に向けて適切な努力を続けられるよう、ゼミ教員から、教職サポート室の積極的な利用を呼びかけてもらえるようを促すことが課題である。教員および学生が、教職課程センターの存在は理解しているが、具体的な活動内容やそれによる教育効果等について把握していないことから、教職課程センター主体でのFDの実施やホームページでの情報発信により、今以上に存在感をアピールしていくことを検討中である。また、採用試験に合格し教職に就いた卒業生が在学生の支援に前向きであることから、先輩たちの試験勉強の経験や現場の経験、それに基づく助言等など、在学生の勉強のガイドとなり、現場での様子を具体的にイメージできるような情報を発信していく予定である。

<根拠となる資料・データ等>

- ・資料2-2-1：「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に鑑みて配置されている（1年次に通年1コマ、2年次に通年3コマ、3年次に通年3コマである）。全学共通のフォーマット（資料3-1-1）に従って作成されたシラバスには、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。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。

積み重ねてきた学修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おり、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〕

各科目のシラバスはWeb上で公開されており、大学ホームページからもリンクされている。

シラバス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おり、学修内容、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）。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。

「履修カルテ」は電子化し、Teams上で管理している。アクセス権限は学生本人と教職

課程センターの所員及び相談員としている。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、教職課程において履修カルテを用いた指導を行っていることについて全教職員へのさらなる周知が必要であるため、今後FDの実施等を検討する。

また、各年度の取り組みへのフィードバックに学部が関与しているとは言い難く、学部内の専任教員で引き続きあり方を模索していく。

<根拠となる資料・データ等>

- ・資料3-1-1：全学共通のフォーマットにしたがったシラバスサンプル
- ・資料3-1-2：シラバス作成ガイドライン
- ・資料3-1-3：シラバス作成をガイドする教務委員会からのメール
- ・資料3-1-4：シラバス修正を促す教務委員会からのメール

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（資料3-2-1）。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。

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。

実践的な能力・スキルの獲得を促すため、一般企業の実務担当者らによる特殊講義、ボランティア、インターンシップなどの実習を含む科目、社会教養やコミュニケーション力を高める体験型の科目を設置している。これら科目の評価は、体験前後での自己の変化に着目した振り返り課題を中心に行われている。

教職実践演習の中では、付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〕

上述した学生の育成とも重複するが、他者との積極的な対話を通して主体的に学ぶ機会として、少人数ゼミナールが全学年に配置されている。ディスカッションやグループワークなどのアクティブラーニングを繰り返し経験するため、今日の教育現場に必須のアクティブラーニングの手法と、「チームとしての学校」に不可欠な「協創力」を体験的に身につけることができる。中には、地域と連携したプロジェクト学習（たとえば自治体の政策研究や高齢者スマホ教室など）を行うゼミもある。また、自己と他者とを理解し、多様性に対する理解に基づいて他者と関わる力を養う集中講義（「キャリア開発とコミュニケーション」）を開講しており、教職希望者には特に履修を勧めている。

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、学生本人をよく知るゼミナール教員が視察訪問を行い、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。

【取り組み上の課題】

実践的指導力の養成には「アクティブラーニング」中心の学びが不可欠である。大学教員の多くが「アクティブラーニング」による教育の質を高めていくことができるよう、教職課程センターが中心となり教授学習法に関する情報を発信していくことを検討中である。

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、学校側からはもう少し長くいてほしい、学生側からももっと長くいたいという意見がある。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ための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。

<根拠となる資料・データ等>

資料3-2-1：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/)

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。学部の特色を活かし教職課程に取り組んでいる。時代の流れに乗り、アクティブラーニングへの取り組みや PBL の積極的な活用など実践的指導力の養成に取り組んでいる。

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。

教職課程履修者は例年 10 名程度で、4 年生では半数程度に減少する。多様な選択ができる環境であることから学部教員の教職課程の理解と協力が必要である。今年度は教職課程履修者の減少を防ぐため、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 限から 4 限になるように改善したが、現役合格者、教員就職者を増やしていくことが課題である。また、体験的・実践的な学びを通して、教員としてふさわしい向学心と深い知識、変化が激しい現代の教育をめぐる環境に対応できる柔軟性、教育への熱意のある人材を育成することが課題である。

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・経済学部					
学科・コース名（必要な場合） 経済学科					
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					289
② ①のうち、就職者数 (企業、公務員等を含む)					243
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)					6
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)					2
④のうち、正規採用者数					0
④のうち、臨時的任用者数					2
2 教員組織					
	教授	准教授	講師	助教	その他(客員教授)
教員数	10	6		5	1
相談員・支援員など専門職員数 2					