

教職大学院認証評価  
自己評価書

令和元年6月

秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻

## 目 次

I	教職大学院の現況及び特徴	1
II	教職大学院の目的	3
III	基準ごとの自己評価	
	基準領域 1 理念・目的	5
	基準領域 2 学生の受入れ	8
	基準領域 3 教育の課程と方法	13
	基準領域 4 学習成果・効果	24
	基準領域 5 学生への支援体制	27
	基準領域 6 教員組織	31
	基準領域 7 施設・設備等の教育環境	36
	基準領域 8 管理運営	38
	基準領域 9 点検評価・FD	42
	基準領域 10 教育委員会・学校等との連携	45

## I 教職大学院の現況及び特徴

### 1 現況

(1) 教職大学院（研究科・専攻）名：秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻

(2) 所在地：秋田県秋田市手形学園町1-1

(3) 学生数及び教員数（令和元年5月1日現在）

学生数 33人

教員数 15人（うち、実務家教員 8人）

### 2 特徴

#### (1) 設置までの沿革

教育学研究科は、平成元年度に設置され、学校教育専攻学校教育専修及び教科教育専攻の下の各教科教育専修（平成9年度に全教科がそろい、平成26年度に技術を廃止した）によって構成されていた。教育に関わる理論と実践の往還を通じて、学校現場から課題を抽出し多様な人々と連携協働しながら、組織的に課題を解決するとともに地域に蓄積された実践知の継承と創造に取り組む意欲と力量を有する、高度な教育専門職としての初等中等教育教員の養成を目的として、平成28年度に、教職大学院の課程（教職実践専攻）と修士課程（心理教育実践専攻）の2課程に改組した。

#### (2) 設置後の沿革

設置から今日に至る3年間、秋田県教育委員会・秋田市教育委員会等との連携を図り、県内の「全県指導主事等連絡協議会」「コア・ティーチャー養成研修会」「上級特別支援教育コーディネーター養成研修会」等に参加し指導主事の優れた実践に接する学修を整備してきた。また、教職員支援機構の支援を受け、教職員支援機構主催の講習への参加や、教育先進地視察や津波被災地調査等を行う研修旅行を実施し、新しい時代の教育や秋田県の実状を踏まえた新たな教育課題に対応する内容に接する機会をつくってきた。さらに、平成29年度からは6回の「あきたの教師力高度化フォーラム」を開催し、教育研究の成果や教育研究資源の提供を、地域や学校現場に還元することを積極的に進めてきた。さらに、平成30年度から教職員支援機構が公募する「教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業」にも積極的に取り組み、教育研究活動等を充実・発展させている。

#### (3) 設置の目的

本教職大学院は、教育に関わる理論と実践の往還を通じて、学校現場から課題を抽出し多様な人々と連携協働しながら、組織的に課題を解決するとともに地域に蓄積された実践知の継承と創造に取り組む意欲と力量を有する、高度な教育専門職としての初等中等教育教員の養成を目的とする。

この目的のもと、平成28年度より、教職大学院の課程の1専攻（教職実践専攻）を置いて、教育課程を整備し、学校マネジメントコース、カリキュラム・授業開発コース、発達教育・特別支援教育コースの3コースを設置している。

学校マネジメントコースは、高度なマネジメント力を備え、学校改革を推進できる学校管理職・指導主事等の養成を行う。現場での15年以上の教育経験を有する幼稚園・小学校・中学校・高等学校・義務教育学校及び特別支援学校の現職教員を対象とする。カリキュラム・授業開発コースは、高度な授業力やカリキュラム開発力、教科指導力を備え、校内の研究をリードできる教員及び若手のリーダーとなる教員の養成を行う。そして、発達教育・特別支援教育コースは、学校経営、教育相談、特別支援教育等を担う高度な専門性を有し、校内の研究をリードできる教員及び若手のリーダーとなる教員の養成を行う。カリキュラム・授業開発コース、発達教育・特別支援教育コースのいずれも、教員としての基礎的・基本的な資質・能力を修得した学部卒業（予定）者及び現場

で5年以上の教育経験を有する幼稚園・小学校・中学校・高等学校・義務教育学校及び特別支援学校の現職教員を対象とする。

#### (4) 特徴

本教職大学院の特徴は、次の6点である。

- 理論と実践の往還を通じて、学校現場の課題を解決し、実践知の継承と創造に取り組む意欲と高度な力量を有する初等中等教育教員を養成する。
- 秋田の高い学力を中心的に支えてきた経験豊かな実務家教員と、質の高い教員を養成しつつ秋田を含め国内外の教育実践を研究・支援してきた研究者教員が協同して指導にあたる。
- 秋田県教育委員会・市町村教育委員会と連携して、県内の種々の研修・フォーラム・会議等に参加して、教育専門監、コア・ティーチャー、指導主事の優れた実践に触れることができる。
- 職員室を模した院生室単位で、現職教員院生は学部卒院生のメンターとしての役割を果たし、学部卒院生は日常的に現職教員院生の実践知に触れることができる。
- 週1日の実習を通じて、現職教員院生は連携協力校等の学校・授業改善の取り組みに関与し、学部卒院生は附属学校園と連携協力校で実践力の向上と自己の研究課題に取り組む。
- 独立行政法人教職員支援機構の講習や、県内外への研修旅行などを通じて、教育先進地、津波被災地等の状況を知り、他の教職大学院との交流ができる。

## II 教職大学院の目的

### 1 教職大学院の使命，目指すもの

学校は社会の発展とともにその機能を向上させなければならず，そのため，その営みを支える教員の養成にも常に新しい創意工夫が必要とされる。こうした学校教育に対する要請を踏まえて，本教職大学院は，平成 28 年度に，理論と実践の往還を通じて，学校現場の課題を解決し，実践知の継承と創造に取り組む意欲と高度な力量を有する初等中等教育教員を養成する目的で設置された。その使命は，国内，とりわけ秋田県における教員の質的な充実と発展に大きく貢献することにある。この使命を果たすべく，次のことを目指している。

第 1 は，精深な専門知識と技能を授けることにより，創造性豊かな研究能力と高度な教育実践力を備えた人材を育成することである。具体的には，学校教育に関する理論と実践の融合を図るカリキュラムを通して，子供一人一人の心身の育ちに的確に対応できる能力と，授業力やコミュニケーション力等の高い実践力を持った学校現場のリーダーとなる教員，並びに，社会の変化や発展に応じて学校の機能を向上させるためのマネジメント能力を備えた学校現場の中核的教員を養成することである。

第 2 は，学校現場と連携して教員一人一人を養成する中で，社会変化に応じた教員養成の在り方やその方法の改善についての研究を行い，新しい教員養成システムに係る提案を行うことである。

### 2 本教職大学院で養成しようとする人物（教員）像（ディプロマ・ポリシー）

(1) 教育実践上の課題に対処するために必要な知見を獲得し，科学的・批判的，総合的・多角的な分析力，構想力，表現力を有している。

(2) 学校マネジメント・協働力，カリキュラム・授業デザイン力，成長発達サポート力の三つの力を核として，学校における実践知の継承・創造を可能にする高度な実践力と省察力を有している。

(3) 継続的に自己研鑽に励み，職業生涯にわたって学び続けるとともに，学校教育の諸問題の解決に主体的に取り組む意欲と態度を有している。

(4) 現職教員院生は，カリキュラム・授業開発，発達教育・特別支援教育の中核として働くスクールリーダーになりうる能力，または学校改革や学校マネジメントの中核として働く学校管理職や指導主事等になりうる能力を有している。学部卒院生は，学校現場において即戦力となりうる実践的な指導力と省察力を身につけ，授業開発と指導・支援の中核となりうる能力を有している。

### 3 教育活動等を実施する上での基本方針

上記 1 で述べた使命に照らし，2 に挙げた資質・能力を有する人材を育成するために，次の基本方針のもとに，教育課程を編成し，質の高い教育・研究に取り組む。

(1) 講義内容に事例研究を取り入れるなど，理論と実践の融合をより確かに行える教育課程を編成する。

(2) 研究者教員と実務家教員のバランスがとれた教員組織を編成し，両者の協働による授業を構築する。

(3) 実習科目を新たに編成し，系統的な実習科目を実施する。

(4) 実習と教育実践研究を連動させ，長期間の実習の中で，課題を析出し解決する力を身に付けさせる。

(5) すべての授業科目を通して，シラバス，成績評価到達基準を策定し，各授業の評価を厳格に行う。

(6) 志願時に提出された教育実践研究テーマをもとに，指導教員が院生と面談を重ねながら年間指導計画を立て，それに基づいた個別指導を行う。

(7) 「教育実践研究中間発表会（学校マネジメントコースは修了年度の 1 月，学校マネジメントコース以外の院生は 1 年次 2 月）」「あきたの教師力高度化フォーラム」を開催し，教育研究内容や教職大学院での学びを，教育委員会や地域の学校等の関係者に公表することにより，教育・研究成果を学校現場に還元する。

#### 4 達成すべき成果

達成すべき成果は2点ある。第1は、高い教育実践能力及び課題解決能力を持ち、学校現場を改善、向上させることのできる教員を養成することを通して、魅力ある教育の実現に寄与することである。第2は、本教職大学院の教育研究の成果を発信することによって、地域の教育を活性化し、学校教育を先導する役割を担うことである。

### Ⅲ 基準ごとの自己評価

#### 基準領域 1 理念・目的

##### 1 基準ごとの分析

##### 基準 1-1

○ 教職大学院の理念・目的が法令に基づいて明確に定められていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の理念・目的については、学校教育法第 99 条第 2 項及び専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項等に基づいて、秋田大学大学院学則第 4 条第 5 項で「高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員の養成のための教育を行うことを目的とする」と定め（資料 1-1-①）、また、秋田大学大学院教育学研究科規程第 2 条で「教育に関わる理論と実践の往還を通じて、学校現場から課題を抽出し、多様な人々と連携協働しながら、組織的に課題を解決するとともに、地域に蓄積された実践知の継承と創造に取り組む意欲と力量を有する、高度な教育専門職としての初等中等教育教員の養成」と定めている（資料 1-1-②）。

これらの理念・目的については、学生募集要項にもアドミッション・ポリシーと共に明記している（資料 1-1-③）。また、大学院教育学研究科案内（資料 1-1-④）でも公表し、社会的に明確化している。

《必要な資料・データ等》

（資料 1-1-①）秋田大学大学院学則，2019 年度履修案内

（資料 1-1-②）秋田大学大学院教育学研究科規程，2019 年度履修案内

（資料 1-1-③）アドミッション・ポリシー，平成 31 年度秋田大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）（修士課程）学生募集要項

（資料 1-1-④）教育学研究科の目的，秋田大学大学院教育学研究科案内 2019

（基準の達成状況についての自己評価：A）

##### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院の理念・目的について、学校教育法第 99 条第 2 項及び専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項等に基づき、秋田大学大学院学則及び秋田大学大学院教育学研究科規程上に明確に定義されている。さらに、本教職大学院の理念・目的について、学生募集要項に明記されているほか、公式ホームページでも公表し、社会的に明確化していることから、本基準を十分に達成していると判断する。

##### 2) 評価上で特に記述すべき点

本教職大学院では、この趣旨を、公式ホームページや大学院教育学研究科案内等でも広く公表している。

**基準 1-2**

- 教職大学院のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーが制定され、ポリシー間に整合性があること。

[基準に係る状況]

<ディプロマ・ポリシー>

本教職大学院のディプロマ・ポリシーは、秋田大学大学院教育学研究科規程に掲げられた「教育に関わる理論と実践の往還を通じて、学校現場から課題を抽出し、多様な人々と連携協働しながら、組織的に課題を解決するとともに、地域に蓄積された実践知の継承と創造に取り組む意欲と力量を有する、高度な教育専門職としての初等中等教育教員の養成を目的とする（資料 1-1-②）」を受け、これを具現化するために教職大学院で育成する力として、次の 3 点を明示している（資料 1-1-④）。

- 1) 学校マネジメント・協働力：学校を適切にマネジメントし、同僚と協働することにより、学校が抱える課題を発見し、その解決に向けた取り組みを実行できる能力。
- 2) カリキュラム・授業デザイン力：各教科にとどまらず、外国語活動、総合的な学習の時間を含めて総合的、実践的にカリキュラムを開発し、授業をデザインする能力。
- 3) 成長発達サポート力：発達障害など、種々の障害及び発達上の課題に対応する学級経営、生徒指導、教育・発達相談に関わる能力。

また、ディプロマ・ポリシーでは、現職教員院生と学部卒院生別に、それぞれに育成する具体的な能力を明示している（資料 1-2-①）。

- 1) 現職教員院生：カリキュラム・授業開発、発達教育・特別支援教育の中核として働くスクールリーダーや指導主事になりうる能力の育成、学校改革や学校マネジメントの中核として働く学校管理職や教育委員会幹部になりうる能力の育成。
- 2) 学部卒院生：学校現場において即戦力となりうる実践的な指導力と省察力を身につけ、授業開発と指導・支援の中核となりうる能力の育成。

<カリキュラム・ポリシー>

これらのディプロマ・ポリシーを達成するために、本教職大学院では三つの学びのコース、すなわち「学校マネジメントコース」「カリキュラム・授業開発コース」及び「発達教育・特別支援教育コース」を設置するとともに、次のカリキュラム・ポリシーを策定している（資料 1-2-②）。

- 1) 教育課程は、共通科目、コース科目、実習科目及び省察科目から構成される。
- 2) 授業は専任の研究者教員と実務家教員、及び兼任教員によるティーム・ティーチングや少人数のゼミナール形式で行われ、教育実践に関する専門知識や実践力、省察力を獲得できるようにする。
- 3) 共通科目は、三つのコースに通底する科目であり、院生各人の興味の対象や実践テーマとの関連を考えながら履修し、幅広い視野から学校教育を総合的に理解できるようにする。
- 4) コース科目は、学校マネジメント・協働力、カリキュラム・授業デザイン力、成長発達サポート力の三つの「伸ばしたい力」に対応して多様化、体系化し、学習の深化や関心の広がりに沿うようにする。
- 5) 実習科目及び省察科目は、理論と実践との往還を重視し、共通科目やコース科目で獲得した実践知を、教育現場において適用、省察、改善を図り、最終報告書に成果をまとめられるようにする。

なお、学校マネジメントコース修了生の進路状況を踏まえ、平成 30 年度にディプロマ・ポリシーを改正している。

教育課程において、ディプロマ・ポリシーで育成する力としてあげた、「学校マネジメント・協働力」「カリキュラム・授業デザイン力」及び「成長発達サポート力」の三つの力の基礎を固めるために、すべてのコース

の院生が学ぶ「共通科目」(22 単位)を用意している。また、共通科目を発展させ、より専門性の高い理論と実践的課題解決の技法を習得するために、「学校マネジメントコース」「カリキュラム・授業開発コース」及び「発達教育・特別支援教育コース」の各コース別に「コース科目」(76 単位)を用意している。さらに、実践力を育成するために「実習科目」(10 単位)を用意するとともに、理論と実践を往還するための「省察科目」(24 単位)を配置している。なかでも、「実習科目」と「省察科目」は理論と実践の往還を重視し、共通科目やコース科目で獲得した実践知を教育現場において適用、省察、改善を図り、これらの成果を「実践研究報告書」としてまとめることで高度な教育専門職の育成を図ることとしている(資料 1-2-③)。

#### <アドミッション・ポリシー>

このようなディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーを受けて、本教職大学院におけるアドミッション・ポリシーは、次のように受け入れる人材について極めて明確に示している(資料 1-1-③)。

- 1) 現職教員院生は、研究主任、教務主任、主幹教諭などカリキュラム・授業開発、発達教育・特別支援教育の中核として働くスクールリーダーや指導主事になり得る人と、教頭、副校長、校長、教育委員会幹部など学校改革や学校マネジメントの中核となり得る人。
- 2) 学部卒院生は、学校現場において即戦力となる実践的な指導力を身につけ、授業開発と指導・支援の中核となり得る人。

#### 《必要な資料・データ等》

(資料 1-1-②) 秋田大学大学院教育学研究科規程, 2019 年度履修案内<再掲>

(資料 1-1-③) アドミッション・ポリシー, 平成 31 年度秋田大学大学院教育学研究科(専門職学位課程)  
(修士課程) 学生募集要項<再掲>

(資料 1-1-④) 教育学研究科の目的, 秋田大学大学院教育学研究科案内 2019<再掲>

(資料 1-2-①) 秋田大学大学院教育学研究科学位授与方針(ディプロマ・ポリシー), 2019 年度履修案内

(資料 1-2-②) 秋田大学大学院教育学研究科教育課程方針(カリキュラム・ポリシー), 2019 年度履修案内

(資料 1-2-③) 教育学研究科規程 別表 1, 2019 年度履修案内

(基準の達成状況についての自己評価: A)

#### 1) 当該標語とした分析結果

ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー及びアドミッション・ポリシーは、本学の教職大学院の目的として掲げられた「教育に関わる理論と実践の往還を通じて、学校現場から課題を抽出し、多様な人々と連携協働しながら、組織的に課題を解決するとともに、地域に蓄積された実践知の継承と創造に取り組む意欲と力量を有する、高度な教育専門職としての初等中等教育教員の養成」をベースに、これを具現化するために各ポリシーが一貫性と整合性をもって策定されており、本基準を十分に達成していると判断する。

#### 2 「長所として特記すべき事項」

秋田県では、高い学力を支える優れた教育実践が展開されているが、大量退職時代を迎え、その継承と発展が困難になる可能性が高い。こうした実状を踏まえ、アドミッション・ポリシーに「地域に蓄積された実践知の継承と創造に取り組む意欲と力量を有する、高度な教育専門職としての初等中等教育教員の養成」を示しているところは、地域ニーズに応えるものとなっている。

## 基準領域 2 学生の受入れ

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 2-1

○ アドミッション・ポリシーに基づき、公平性、平等性、開放性が確保され、適切な学生の受入れが実施されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院は、教職大学院の設置趣旨を踏まえ、人材養成の目的を明確にしたアドミッション・ポリシーに基づいて、次のような学部卒院生及び現職教員院生を受け入れている。なお、アドミッション・ポリシーは「学生募集要項」に掲載され、「学生募集要項」は秋田大学公式ホームページでも広く公表されている（資料 1-1-③、資料 2-1-①）。

#### 1) 修業年限

学校マネジメントコースは、学校運営や改革を推進する管理職となる人材を養成するため、現職教員を募集対象とし、標準の修業年限を 1 年としている。入学試験段階において提出された教育実践概要等により、修業年限が 1 年で妥当かについて判定している。修業年限 1 年と認められた現職教員院生は実習 6 単位を免除することの代替として、「教職経営リフレクションレポートⅠ」を前期に、「教職経営リフレクションレポートⅡ」を後期に提出している。実習免除は、これまで学校教員として、ミドルリーダーとしての教育実践を十分に積んでいることを前提とするものであるため、その適否をレポートによって判定している。1 年で修了とされた者は、修了後に 1 年間の継続的な指導を受けて、「学校経営アクションプラン」を作成している（資料 2-1-②、資料 2-1-③、資料 2-1-④、資料 2-1-⑤）。

カリキュラム・授業開発コースは、高度な授業力やカリキュラム開発力、教科指導力を備え、校内の授業研究をリードできる教員を、発達教育・特別支援教育コースは学校経営、教育相談、特別支援教育等を担う高度な専門性を有する教員を養成するために標準の修業年限を 2 年とし、現職教員及び学部卒業（予定）者を募集対象としている（資料 2-1-②）。

#### 2) 教職チャレンジプログラム

学部卒業（予定）者の「出願資格」は、教育職員免許状（一種）の取得者及び取得予定者だけに限定せず、「教職チャレンジプログラム」を利用する者も募集対象とすることで、教員養成大学・学部以外の大学・学部卒業（予定）者や、教育職員免許状を有しない者も出願できるようにして、多様な人材の受け入れと養成を目指している。

「教職チャレンジプログラム」は、教職大学院在学者が学部で開設している、教育職員免許状の所用資格を得るための授業科目を履修して、1 種または 2 種の教員免許状取得が可能となるものである。この制度では学部の授業料の負担が無い（資料 2-1-⑥）。

#### 3) 長期履修制度

さらに、本教職大学院は職業を有している者も入学できるようにするために、履修が 4 年間まで伸びても授業料総額が変わらない「長期履修制度」を設けている（資料 2-1-⑦）。

#### 4) 入学者選抜

入学者選抜は、年にⅠ期（9 月）とⅡ期（12 月）の 2 回の実施で、入学希望者が自分の諸事情を考慮して選択できるようにしている。Ⅱ期は、現職教員派遣の連携協定を結んでいる秋田県教育委員会の人事関係の日程も考慮したものである。合わせて、入試説明会も年に 2 回実施して、様々な質問や疑問などに答えている（資料 2-1-⑧、資料 2-1-⑨）。

その他、選考については次のように進めている。

#### (1) 選考体制

本教職大学院では、コースごとに選考体制を整えることで、各コースで人材養成の目的に対応している。試験の内容及び実施については、それぞれのコースの特色に関連する経験を有する実務家教員がかかわることで、教育現場で活用される知識や実践力などに関連する資質・能力を適切に判定している。

## (2) 募集人員

本教職大学院の定員は 20 名である。その中での学校マネジメントコース、カリキュラム・授業開発コース、発達教育・特別支援教育コースの人数の割り振りはしていない(資料 2-1-⑩)。

学校マネジメントコースは、秋田県教育委員会派遣現職教員等について、現場での一定の教育経験(15 年以上ある者、または、同等の教職実践経験がある者)と教育職員免許状(一種)を有する幼稚園・小学校・中学校・高等学校・義務教育学校及び特別支援学校の現職教員を募集対象としている。カリキュラム・授業開発コースと発達教育・特別支援教育コースは、秋田県教育委員会派遣現職教員等について、教職経験 5 年以上と教育職員免許状(一種)を有する幼稚園・小学校・中学校・高等学校・義務教育学校及び特別支援学校の現職教員を募集対象としている。このように設定することで、幅広い年齢層の現職教員が出願できるように対処している(資料 2-1-②)。

## (3) 試験内容

入学者の選抜は、筆記試験及び口述試験、提出された書類の審査結果を総合して可否を判定している。

現職教員の学力検査科目は、学校マネジメントコース、カリキュラム・授業開発コース、発達教育・特別支援教育コースのいずれも口述試験である。内容は提出した書類「教育実践概要」に基づく試問及び専門分野に関する試問である。教育実践概要は、学校マネジメントコース出願者の場合、それぞれ 800 字～900 字程度で「1. これまでの教員生活を通して取り組んできた実践の実績、①地域、保護者等との連携や地域貢献の実績、②主任等として学校・学年経営等への参画の実績」「2. 経験してきた校内研修、行政研修、自主研修、研究等の実績」「3. 現在の勤務校・機関、地域等の現状と今後の課題」を記述するものである(資料 2-1-⑩)。カリキュラム・授業開発コース及び発達教育・特別支援教育コース(修業(標準年限)2 年)出願者の場合は、800 字～1,000 字程度で「これまでの教育実践活動概要及び活動の中で見いだした自身の課題とその解決過程」を記述するものである(資料 2-1-⑩)。このような現職教員の資質・能力、意欲を明確にできる入学希望等調書及び教育実践概要をもとに、「教育への理解・関心」「論理性」「独自性」「研究に対する姿勢・意欲」「教員としての態度」の 5 観点で評価し、200 点満点で点数化することで、公平、公正に、資質・能力や意欲が十分な現職教員の受け入れを行っている。

学部卒業(予定)者の学力検査科目は、カリキュラム・授業開発コース、発達教育・特別支援教育コースのいずれも筆記試験と口述試験である。筆記試験はいずれも小論文であり、内容は「教育実践」に関するものである。また、口述試験の内容はいずれも教育に関する基礎的な試問である。

学部卒業(予定)者の小論文は、アドミッション・ポリシーで「学校現場で即戦力になる実践力を身に付け、授業開発と指導・支援の中核となり得る人」を求める見地から、知識などの習得状況の評価に留まらず、授業などに関する実践的力をどの程度身につけているのかの評価が必要であるため実施している。具体的には、指定された教育課題に学級経営や授業実践でどのように取り組むのかを任意の教科・領域、子供たちの発達段階・状況などを設定して、基本方針や、学習指導案・学級経営案などを作成させることで、教職や教科に関する基礎的な知識・理解の状況に加えて、教職として必要な基礎的な指導力などを評価している。採点では、3 名の採点者がそれぞれ採点したものの平均を得点とすることで、公平性や平等性を担保している。なお、入学者選考は、秋田大学大学院教育学研究科を所轄する研究科委員会が掌握し、筆記試験「小論文」の問題作成から入学者合格判定まで、アドミッション・ポリシーに基づいて厳正な手続きを進めている。具体的には、学部卒業(予定)者の筆記試験「小論文」の問題は、教職大学院専任教員(実践家教員が含まれる)5 名の合議で案が作成されて、研

究科委員会と拡大学務委員会での2度に渡る審議で決定されている（資料2-1-⑬，資料2-1-⑭，訪問調査時・机上資料2-1-①，訪問調査時・机上資料2-1-②）。

なお，過去問題については2年の間に出题されたものを公表している（資料2-1-⑮）。

《必要な資料・データ等》

（資料1-1-③）アドミッション・ポリシー，平成31年度秋田大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）（修士課程）学生募集要項<再掲>

（資料2-1-①）アドミッション・ポリシー，秋田大学大学院教育学教職実践専攻（教職大学院）公式ホームページ（PDF版）

[http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate\\_se\\_index.html](http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate_se_index.html)

（資料2-1-②）修業年限，平成31年度秋田大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）（修士課程）学生募集要項

（資料2-1-③）学校経営アクションプラン（鑑基倫「内発的改善サイクルによる校内研究体制の在り方ー教職員全体で取り組むカリキュラム・マネジメントを通してー」），第33回秋田県教育研究発表会口頭発表 [抜粋]

<http://www.akita-c.ed.jp/~ckyk/action/publica/>

（資料2-1-④）教職経営リフレクションレポートⅠ，2018年度学校マネジメントコース教育実践分析報告書

（資料2-1-⑤）教職経営リフレクションレポートⅡ（教育実践研究報告書），2018年度秋田大学教職大学院教育実践研究報告集第3号【現職教員院生編】 [抜粋]

[https://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate\\_report.html](https://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate_report.html)

（資料2-1-⑥）教職チャレンジ制度，平成31年度秋田大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）（修士課程）学生募集要項

（資料2-1-⑦）長期履修制度，平成31年度秋田大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）（修士課程）学生募集要項

（資料2-1-⑧）入試日程，平成31年度秋田大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）（修士課程）学生募集要項

（資料2-1-⑨）大学院説明会（2018.11.3）資料

（資料2-1-⑩）専攻および募集人員，平成31年度秋田大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）（修士課程）学生募集要項

（資料2-1-⑪）教育実践概要（学校マネジメントコース） [抜粋]

[https://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate\\_admission.html](https://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate_admission.html)

（資料2-1-⑫）教育実践概要（学校マネジメントコース以外）

（資料2-1-⑬）秋田大学大学院教育学研究科学務委員会要項

（資料2-1-⑭）選抜の方法，設置の趣旨を記載した書類 [抜粋]

（資料2-1-⑮）大学院教育学研究科過去問題請求，平成31年度秋田大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）（修士課程）学生募集要項

[訪問調査時・机上資料2-1-①] 面接評価シートⅠ・Ⅱ

[訪問調査時・机上資料2-1-②] 秋田大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）（修士課程）入学試験合否判定基準

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院は、適正なアドミッション・ポリシーを明確に定め、募集要項の配布や公式ホームページへの掲載、大学院説明会を通じて広く周知しており、公平性、平等性、開放性が確保されている。また、入学者選考も、アドミッション・ポリシーに基づいて、問題作成から入学者合否判定まで厳正な手続きを進めており、適切な学生の受入れが実施されている。

基準 2-2

○ 実入学者数が、入学定員と比較して適正であること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の定員は 20 名である。その中での学校マネジメントコース、カリキュラム・授業開発コース、発達教育・特別支援教育コースの人数の割り振りはしていない(資料 2-1-⑩)。

平成 28 年度からの定員及び入学者等の推移を表 2-2-①に示した。20 名の定員に対して、平成 28 年度は 22 名(定員充足率 110%)、平成 29 年度は 23 名(同 115%)、平成 30 年度は 22 名(同 110%)と適正に推移してきた。平成 31 年度の入学試験による合格者は 17 名であり、うち 2 名が入学辞退したため定員充足率は 75%となったため、第 2 次募集(資料 2-2-①)を行ったところ、1 名の志願があったが、未受験であった。

表 2-2-①: 教職大学院の定員及び入学者等の推移

年 度	定員			受験者		合格者		入学者			定員 充足率 (b/a×100)
	現職 教員	学部 卒	計(a)	現職 教員	学部 卒	現職 教員	学部 卒	現職 教員	学部 卒	計(b)	
28	10	10	20	10	12	10	12	10	12	22	110%
29	10	10	20	11	17	11	12	11	12	23	115%
30	10	10	20	13	13	12	10	12	10	22	110%
31	10	10	20	12	7	10	7	10	5	15	75%
	若干名	若干名	—	0	0	0	0	0	0	0	

※平成 31 年度の上段は第 I 期及び第 II 期の入学者等に関する結果であり、下段が第 2 次募集に関する結果である。

定員割れが生じたことから、定員充足に向けて次の対策を行っている。

- ・大学院説明会において、学部卒院生による体験発表や施設見学、個別相談等を組み入れる(資料 2-1-⑨)。
- ・教職大学院修了生へのフォローアップとして同窓会「あきた<sup>いぶき</sup>惟路の会」を創設し、大学院の裾野の拡大に努めている(資料 2-2-②)。
- ・教職大学院授業公開を実施している(資料 2-2-③)。
- ・平成 31 年度第 2 次募集の際、新聞広告による広報を行っている(資料 2-2-④)。
- ・秋田大学教育文化学部からの進学者増に向けて、「院生の学部授業 T A 参画」「教職実践オープン・リフレクションのポスター発表の展示」を実施している。
- ・「教員養成 6 年一貫プログラム」の優遇措置について検討している。
- ・優秀な院生への入学金補助、研究助成について検討している。
- ・教員採用試験合格者等の特別選考について検討している。
- ・大学推薦枠の拡充について検討している。
- ・大学院説明会の東京実施について検討している。
- ・SNS の開設について検討している。

《必要な資料・データ等》

(資料2-1-⑨) 大学院説明会 (2018.11.3) 資料<再掲>

(資料2-1-⑩) 専攻および募集人員, 平成31年度秋田大学大学院教育学研究科(専門職学位課程)(修士課程) 学生募集要項<再掲>

(資料2-2-①) 平成31年度秋田大学大学院教育学研究科(専門職学位課程) 第2次学生募集要項

(資料2-2-②) 平成30年度あきた惟路の会要項

(資料2-2-③) 大学院授業公開ポスター

(資料2-2-④) 秋田魁新聞, 2019年1月27日

(基準の達成状況についての自己評価: B)

#### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院では、アドミッション・ポリシーに基づき、その目的を明確に示し、地域の教育の充実に資する人材を広く求めている。とりわけ本学教育文化学部学生(3, 4年次学生)へのアンケート調査により教職大学院への関心や受験動向を把握している。このデータをもとに、平成30年度には教職大学院の受験者確保に関するワーキング・グループを設置し、大学院の教育課程から採用試験による特例措置、経済的支援に至るまで多方面にわたり、受験者の受け入れや院生に対する教育・支援の充実に向けた検討を行ってきた。

また、大学院説明会(8月と11月)では、学部卒院生による体験発表や個別相談等を組み入れて丁寧に対応しているほか、「教職大学院授業公開」の実施や学部3年次と院生の共同学修発表、「教職大学院オープン・リフレクション」への学部学生の参加呼びかけなど、学部学生へのPRに積極的に取り組んでいる。さらに、教職大学院修了生へのフォローアップとして同窓会「あきた<sup>いぶき</sup>惟路の会」を創設し、大学院の裾野の拡大に努めている。

設置から3年間は定員を超える受験者数があり、定員に対し適正な入学者の確保ができた。特に秋田県教育委員会及び秋田大学教育文化学部附属学校園の推薦による現職教員の受験者は安定的に確保出来ている。一方、秋田県の小学校教諭の採用枠が拡大したこと等の理由により、学部卒院生の受験者数が減少し、平成31年度入試では定員割れが生じ、第2次募集を行った。

定員確保のため、さらなる方策として次の対策を行っている。

- 大学院説明会において、学部卒院生による体験発表や施設見学、個別相談等を組み入れる。
- 教職大学院授業公開を実施している。
- 平成31年度第2次募集の際、新聞広告による広報を行っている。
- 秋田大学教育文化学部からの進学者増に向けて、「院生の学部授業TA参画」「教職実践オープン・リフレクションのポスター発表の展示」を実施している。
- 「教員養成6年一貫プログラム」の優遇措置について検討している。
- 優秀な院生への入学金補助、研究助成について検討している。
- 教員採用試験合格者等の特別選考について検討している。
- 大学推薦枠の拡充について検討している。
- 大学院説明会の東京実施について検討している。
- SNSの開設について検討している。

基準領域 3 教育の課程と方法

1 基準ごとの分析

基準 3-1

○ 教職大学院の制度並びに各教職大学院の目的に照らして、理論と実践を往還・融合させる教育に留意した体系的な教育課程が編成されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院は、これまで秋田県で築かれてきた教育の実践知を継承するとともに、これからの教育のあるべき姿の創造を目指し、共通科目、コース科目、実践実習科目、実践省察科目を基本に実践的課題解決型のカリキュラムを設定している(図3-1-①)。

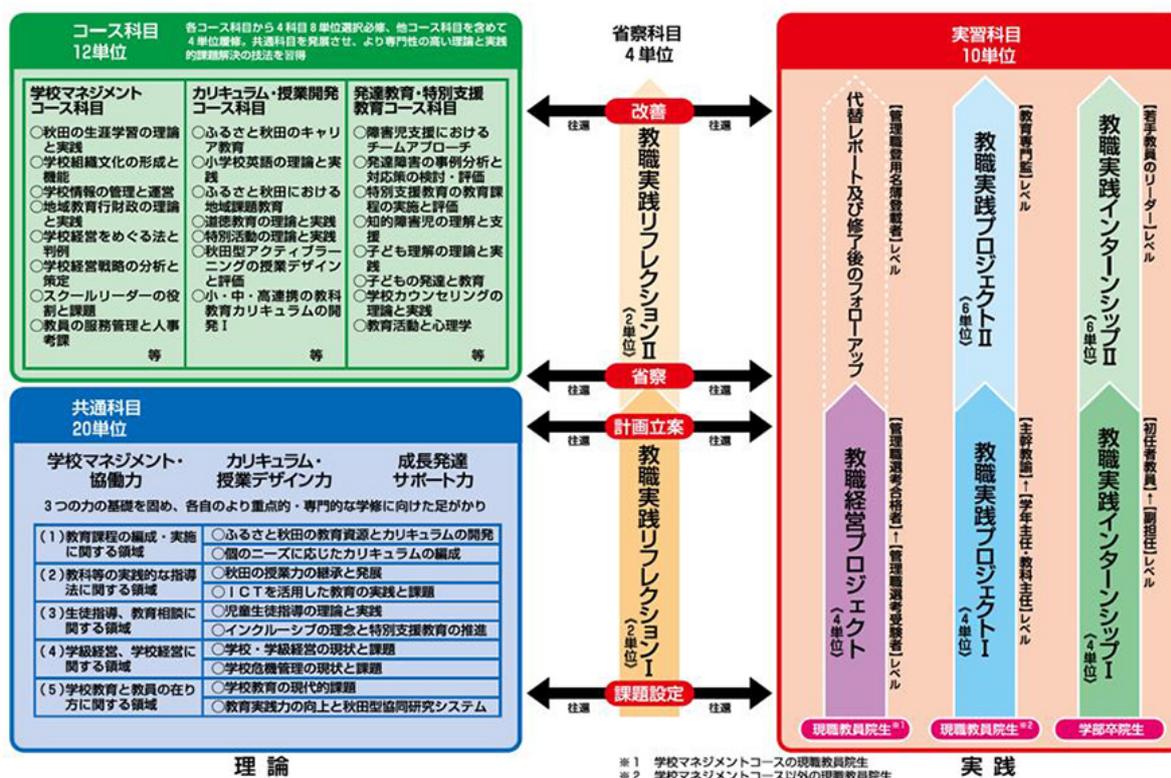


図 3-1-① : カリキュラムのイメージ

\* 図 3-1-①は設置時のイメージ。現在は、共通科目に「スクールリーダーの役割と課題」、カリキュラム・授業開発コースのコース科目に「教科教育実践の理論と展開」、省察科目に「教職実践リフレクションⅢ～Ⅺ」を加えたものとなっている。

< 共通科目 >

共通科目では、本教職大学院で育成する三つの力「学校マネジメント・協働力」「カリキュラム・授業デザイン力」「成長発達サポート力」の基礎を固めることを目指している。平成 28 年度の開設初年度は、5 領域について領域毎に 2 科目、計 10 科目を配置した。平成 30 年度入学者からは、「学校教育と教員の在り方に関する領域」に「スクールリーダーの役割と課題」を設け、現職教員必修科目としている。秋田県に蓄積されてきた実践知により学修を深める科目としては、「ふるさと秋田の教育資源とカリキュラムの開発」「秋田の授業力の継承と発展」「教育実践力の向上と秋田型共同研究システム」を設けている(資料 1-2-③, 図 3-1-①)。

< コース科目 >

コース科目では、各コース科目から4科目8単位選択必修、他コース科目を含めて4単位履修し、共通科目を履修させ、より専門性の高い理論と実践的課題解決の技法の習得を目指している。学校マネジメントコース8科目、カリキュラム・授業開発コース13科目、発達教育・特別支援教育コース17科目開設している。また、教科領域内容の学修を可能とするために、「秋田型アクティブラーニングの授業デザインと評価」「小・中・高連携の教科教育カリキュラム開発Ⅰ・Ⅱ」では、教科毎に9グループに分かれ、個々の院生が、自分が選択した教科についてさらに深く探究することができるようにしている。平成30年度からは「教科教育実践の理論と展開」を新設し、教科領域内容の学修機会をさらに充実させた（資料1-2-③、図3-1-①）。

コース科目は、基本的に各院生が選択し履修するものであるが、コース毎に履修すべき指定科目を設けている。

学校マネジメントコースでは「学校経営戦略の分析と策定」と「教員の服務管理と人事考課」（学校管理職や教育委員会幹部を目指す院生）、またはカリキュラム・授業開発コースの「ふるさと秋田のキャリア教育」と「秋田型アクティブラーニングの授業デザインと評価」、発達教育・特別支援教育コースの「障害児支援におけるチームアプローチ」と「子ども理解の理論と実践」（スクールリーダーや指導主事等を目指す院生）で4科目4単位を修得することになっている。

カリキュラム・授業開発コースでは「ふるさと秋田のキャリア教育」「秋田型アクティブラーニングの授業デザインと評価」がコース指定科目となっている。また、小学校専修免許を希望するものは「小学校英語の理論と実践」、特別支援学校専修免許状を希望するものは、「障害児支援におけるチームアプローチ」「発達障害の事例分析と対応策の検討・評価」「コミュニケーション発達の理解と支援」「障害児のキャリア発達と支援」「特別支援教育の教育課程の実施と評価」「知的障害児の理解と支援」「肢体不自由児の理解と支援」「病弱児の理解と支援」を履修することになっている（資料1-2-③、図3-1-①）。

#### <実践実習科目>

実習科目は、長期にわたって学校実習ができるように5～11月の毎週火曜日に実施することを基本としている。そのため、火曜日には教職大学院の共通科目及びコース科目の授業を設定せず、すべての専任教員が学校訪問することができるようにしている（図3-1-①、資料3-1-①）。

学校マネジメントコースは、「教職経営プロジェクト」として、教育の現状と課題について視野を広げることができるよう附属四校園実習、教育委員会訪問実習等を行った上で、課題研究推進のため、勤務校での実習を中心に各院生が独自に計画できるようにしている（資料3-1-①）。学校マネジメントコースは1年コースであるため、2年目の実習（6単位）を免除するに足る実績を有しているか否かについて、入学試験段階において提出された教育実践概要等により審査を行う（資料2-1-①）。さらに、1年次前期において教職経営リフレクションレポートⅠ、1年次後期において教職経営リフレクションレポートⅡを提出させ修了に関する審査を行っている（資料2-1-④、資料2-1-⑤）。

カリキュラム・授業開発コース、発達教育・特別支援教育コースにおいては、学部卒院生、現職教員院生の実態・経歴等を考慮し異なる実習を計画している。学部卒院生は、1年次では「教職実践インターンシップⅠ」として主に附属学校園で、2年次は「教職実践インターンシップⅡ」として公立学校で集中方式及び週1回の分散方式を併用した実習を行う。現職教員院生は、1年次では「教職実践プロジェクトⅠ」として秋田市内の公立学校において、2年次では「教職実践プロジェクトⅡ」として勤務校での実習を中心としてそれぞれ週1回の分散方式で実施している。2年次の実習では、課題研究を中心に行うことになるが、地域の中核教員と協働し学ぶことのできる実習も行えるようにしている（図3-1-①、資料3-1-①）。

#### <実践省察科目>

理論と実習を融合させるため実践省察科目として、教職実践リフレクションⅠ～Ⅻを設けている。教職実践リフレクションⅠ（1年次）・教職実践リフレクションⅡ（2年次）は、実践実習科目の省察、理論と実践の往還の

場であり、カリキュラム・授業開発コース、発達教育・特別支援教育コースの全院生が履修することになる。学校マネジメントコースは、教職実践リフレクションⅠ（2単位）を履修する。教職実践リフレクションⅢ～Ⅻは選択制である。教職実践リフレクションⅢ（1年次）・教職実践リフレクションⅣ（2年次）は、教職大学院研修視察と連動するもので、教育先進地視察、被災地視察、他大学教職大学院との交流等を行う。教職実践リフレクションⅤ（1年次）・教職実践リフレクションⅥ（2年次）は秋田県教育委員会との連携により実施する協議会等と連動する省察科目、教職実践リフレクションⅦ～Ⅹ（任意）は教職員支援機構が実施する研修会への参加を内容とする省察科目、教職実践リフレクションⅪ（1年次）・教職実践リフレクションⅫ（2年次）は教職発展演習等において学部学生を指導することを通じた省察科目である（図3-1-①，資料3-1-①）。なお、教職実践リフレクションⅢ～Ⅻについては、終了後に提出する報告書の内容をもとに評価している（資料3-1-②）。

#### <履修モデル>

理論と実践の往還を効果的に進めるために、「履修科目の登録の上限」に関する内規を設け、学部卒院生と現職教員院生がそれぞれの目的に相応しく履修できるように、履修モデルを示している。（資料3-1-③，資料3-1-④）

#### 《必要な資料・データ等》

（資料1-2-③）教育学研究科規程 別表1，2019年度履修案内<再掲>

（資料2-1-④）教職経営リフレクションレポートⅠ，2018年度学校マネジメントコース教育実践分析報告書<再掲>

（資料2-1-⑤）教職経営リフレクションレポートⅡ（教育実践研究報告書），2018年度秋田大学教職大学院教育実践研究報告集第3号【現職教員院生編】[抜粋]<再掲>

[https://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate\\_report.html](https://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate_report.html)

（資料2-1-⑩）教育実践概要（学校マネジメントコース）[抜粋]<再掲>

（資料3-1-①）実践実習科目 実践省察科目 オリエンテーション資料

（資料3-1-②）教職実践リフレクションⅢ報告書（東成瀬・陸前高田・大槌研修旅行報告書）[抜粋]，秋田大学大学院研究報告書・学修成果等成果公開ホームページ

[http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate\\_report.html](http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate_report.html)

（資料3-1-③）教育学研究科「履修科目の登録の上限」に関する内規，2019年度履修案内

（資料3-1-④）時間割例，秋田大学大学院教育学教職実践専攻（教職大学院）公式ホームページ（PDF版）

[http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate\\_se\\_index.html](http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate_se_index.html)

（基準の達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院では、教育に関わる理論と実践の往還を通じて、学校現場から課題を抽出し、多様な人々と連携協働しながら、組織的に課題を解決するとともに、地域に蓄積された実践知の継承と創造に取り組む意欲と力量を有する、高度な教育専門職としての初等中等教育教員の養成を目的に、理論と実践を往還・融合させる教育に留意した体系的な教育課程が編成されている。

#### 基準3-2

○ 教育課程を展開するにふさわしい授業内容、授業方法・形態が整備されていること。

[基準に係る状況]

### <授業内容>

授業内容については、共通科目、コース科目において、理論だけでなく事例研究が取り入れられており、教育現場の課題について具体的に検討するように工夫されている。また、各科目のシラバスには、「授業の目的と到達目標」「授業形式」「授業の特徴」「授業の概要と進行予定及び進め方」の項目が統一して設けられている。カリキュラム・授業開発コース、発達教育・特別支援教育コースには、学部卒院生、現職教員院生が在籍していることから、それぞれの学修履歴及び実務経験等を考慮に入れ、各コースにおいて現職教員院生、学部卒院生それぞれの到達目標を設けている（資料3-2-①、資料3-2-②、資料3-2-③、資料3-2-④、資料3-2-⑤、資料3-2-⑥）。

### <授業方法・形態>

また、授業方法・形態については、ショートレクチャー、ディスカッションやワークショップに加え、演習や模擬授業等の実践的方法を取り入れている。そのため、現職教員院生と学部卒院生の協働を促すための教室環境等の整備も進めている。

それぞれの授業科目を担当する教員は、その授業を担当するにふさわしい教育・研究上の業績または実務経験を有している（資料3-2-⑦）。

共通科目では、すべての科目において研究者教員と実務家教員で担当することを原則としている。「個のニーズに応じたカリキュラムの構成」「インクルーシブの理念と特別支援教育の推進」は、区分上は研究者教員だけの担当となっているが、豊富な実務経験をもつ研究者教員が担当しており、理論と実践の融合を目指した指導体制となっている（資料3-2-⑧）。

コース科目でも、学校マネジメントコース及びカリキュラム・授業開発コースにおいては、すべての科目で研究者教員及び実務家教員が協力して担当している。研究者教員は専任教員に加え、学部所属の兼任教員も関わる体制にしている。また、発達教育・特別支援教育コースの教科においても、附属学校教諭や実務経験を十分にもつ研究者教員が担当している。なお、チーム学校における連携・推進を目指し、心理教育実践専攻と合同で実施する科目については、研究者教員1名が担当するものもある（資料3-2-⑧、資料3-2-⑨）。

なお、本教職大学院では、秋田県でこれまで築かれてきた教育の実践知の継承とさらなる発展を目指し、秋田県教育委員会等と連携した授業を重視してきた。例えば、4月に行われる秋田県指導主事等連絡協議会に現職教員院生が参加し、秋田県の教育の現状や課題、その改善の方法について理解を深め、自ら考える場を設けている。これは、現職教員院生にとっては、実践研究のテーマ設定、研究計画の作成に役立つだけでなく、秋田県教育の推進者としての役割を自覚する重要な機会にもなっている（資料3-1-①）。

課題研究の推進のために、研究者教員と実務家教員の協働による指導体制を原則としている。院生の研究課題等のニーズによっては、教科教育学を専門とする兼担の研究者教員を副担当とする場合もある（資料3-2-⑩）。そこで、主担当教員と副担当教員（兼担の研究者教員を含む）による院生指導に関する打合せを行い、共通理解を図っている（資料3-2-⑪）。研究推進のために、年度当初にオリエンテーション、研究構想発表会、中間に経過発表会、年度末に研究概要発表会、事前発表会を実施し、最終的にはオープン・リフレクションにおいて1年間の成果を確認する機会としている（資料3-2-⑫、資料3-2-⑬）。

### 《必要な資料・データ等》

（資料3-1-①）実践実習科目 実践省察科目 オリエンテーション資料<再掲>

（資料3-2-①）シラバス「秋田の授業力の継承と発展」（共通科目）

（資料3-2-②）シラバス「児童生徒指導の理論と実践」（共通科目）

（資料3-2-③）シラバス「教育実践力の向上と秋田型協同研究システム」（共通科目）

- (資料 3-2-④) シラバス「秋田型アクティブラーニングの授業デザインと評価」(コース科目)
- (資料 3-2-⑤) シラバス「小・中・高連携の教科教育カリキュラムの開発Ⅱ」(コース科目)
- (資料 3-2-⑥) シラバス「教科教育実践の理論と展開」(コース科目)
- (資料 3-2-⑦) 教員紹介 教職実践専攻 専任教員, 2019 年度履修案内
- (資料 3-2-⑧) 教職実践専攻 科目担当者一覧, 2019 年度履修案内
- (資料 3-2-⑨) 教員紹介 教職実践専攻 兼任教員, 2019 年度履修案内
- (資料 3-2-⑩) 2019 年度指導教員・実習校一覧, 秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻 (教職大学院) 規程集 (担当教職員用)
- (資料 3-2-⑪) 主担当教員と副担当教員の院生指導に関する打合せ F D 記録
- (資料 3-2-⑫) 2 年間のポートフォリオ・リフレクションレポート作成までのイメージ, 学修の記録
- (資料 3-2-⑬) あきたの教師力高度化フォーラム (第 5 回・第 6 回) 案内

(基準の達成状況についての自己評価: A)

#### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院は、多様な入学者が適切に学修できるよう、教育課程が編成され、その教育課程を展開するにふさわしい授業内容が整備されている。また、授業方法・形態についても、すべての科目で研究者教員及び実務家教員が協力して担当し、ショートレクチャーやディスカッションやワークショップ、演習、模擬授業等の実践的方法を取り入れるなどの工夫がなされている。主担当教員と副担当教員(兼担の研究者教員を含む)が共通理解を図り、教育の質の維持・向上にも努めている。

以上のことから、本基準を十分に達成していると判断する。

### 基準 3-3

- 教職大学院にふさわしい実習が設定され、適切な指導がなされていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院における実習は、「実践実習科目」と「実践省察科目」が連動して指導されている(資料 3-1-①)。両科目は、反省的実践家としての高度専門職業人を育成するために、単なる学校実習としてではなく、探究的実践演習としての性格を重視し、長期にわたる継続的な実習と省察を通して、理論と実践の往還・融合を果たしうるものとして設定されている。

「実践実習科目」は、次の 5 種類の科目で構成される。

- ・教職経営プロジェクト: 学校マネジメントコース現職教員院生 (1 年コース)
 

院生の勤務校において、学校改善改革プログラムの作成・実施に取り組むことにより、高度なマネジメント力を育成する。(年間 20 日)
- ・教職実践プロジェクト I: カリキュラム・授業開発コース現職教員院生 1 年次, 発達教育・特別支援教育コース現職教員院生 1 年次
 

秋田市内の実習協力校において年間 20 日の実習を行う。カリキュラムと授業開発及び学校改革の理論と実践を中心に学ぶ。
- ・教職実践プロジェクト II: カリキュラム・授業開発コース現職教員院生 2 年次, 発達教育・特別支援教育コース現職教員院生 2 年次
 

勤務校を実習協力校とし、協力校における授業改善や学校改革に主体的に参画することで、学校や地域の課題に即した実践的な実習を行う。(年間 30 日)

- ・教職実践インターンシップⅠ：カリキュラム・授業開発コース学部卒院生1年次，発達教育・特別支援教育コース学部卒院生1年次

附属学校（高校については実習協力校）において年間20日の実習を行い，授業をはじめ教育活動全般にわたる実践力を修得する。

- ・教職実践インターンシップⅡ：カリキュラム・授業開発コース学部卒院生2年次，発達教育・特別支援教育コース学部卒院生2年次

秋田市内の公立学校を実習協力校とし，年間30日（毎週火曜日）にわたり協力校の課題解決に参画することで，授業改善や学校改革の実践的な手法を修得する。

「実践省察科目」は，次の5種類の科目で構成される。

- ・実践省察研究

全員を対象とする。「実践実習科目」とセットで履修する。実習の省察だけでなく，研究の推進，実践研究報告書の完成を目指す。

- ・課題実地研究

全員を対象とする。年1回実施される教職大学院研修旅行に参加することにより，事前学習及び研修旅行（2泊3日）に対する報告書の作成を行う（資料3-1-②）。

- ・連携省察研究

全員を対象とする。秋田県教育委員会が開催する研修，協議会等に参加する。指定の研修会，協議会等の中から3日間（3点）を目処に参加し，報告書の作成を行う。

- ・支援機構研究

現職教員院生を対象とする。教職員支援機構が実施する研修を修了し，研修後に報告し，その内容をもって単位認定とする。研修後は，報告書を作成するとともに，成果の還元が求められる。

- ・実践指導研究

学部卒院生を対象とする。学部生が受講する教職実践科目「教職総合基礎」「教職発展演習」「教職実践演習」等において，指導教員のアシスタントを務めるとともに，学部生の指導に当たる。具体的には，学部卒院生が実習等で経験したことを基に，学部授業「教職総合基礎（前期金曜日）」「教職実践演習（後期木曜日）」「教職発展演習（後期金曜日）」等の授業に参画し，学部生が取り組む課題演習を指導する。

本教職大学院における実習の特徴は，現職院生と学部卒院生の区別及び履修コースの区別により，多様な科目で構成されているところにある。そのねらいは，次の3点にまとめられる。

- 1）本専攻が目指す三つの力（学校マネジメント・協働力，カリキュラム・授業デザイン力，成長発達サポート力）についての理解を深め，実践力を高める（資料1-1-④）。
- 2）教育を広い視野から捉え直し，関係機関及び異校種間における協力・連携の視点をもつ。
- 3）教育実践を通して，課題研究のテーマの設定，実践，検証，改善のサイクルを確立する。

実践実習科目では，学部卒院生，現職教員院生でそれぞれ経験知が違うため，それに応じた実習内容，方法で行っている。学部卒院生は，「教職実践インターンシップⅠ」において，前期に附属学校園を利用し幼稚園，小学校，中学校，特別支援学校での実習を経験し，それぞれの学校種の現状と課題と現状について理解することを重視している。それを踏まえ，後期には希望する学校種での実習を通して指導技術を高めると共に研究課題を焦点化するようにしている。特に，1年次学部卒院生の実習に当たっては，元校長や教育行政経験者で教職実践についての識見豊富な非常勤講師4名を採用し，実習校において機を逃さず具体的な指導と，後日少人数で行うリフレクション等，きめ細かな実習・省察指導を行う体制を整えている（資料3-3-①）。平成30年度からは，附属学校園の副校長4名を客員教授に任命し，実習の充実のために附属学校園も主体的に取り組む体制を整えている（資

料 3-3-②, 資料 3-3-③)。「教職実践インターンシップⅡ」の公立学校での実習においては、前期・後期のはじめの1週間は、学校及び子供について知る・慣れることを目的として集中方式で行い、その後は毎週火曜日の分散方式となる。学校側の事情が許す場合には、火曜日以外にもできるだけ実習校を訪問し、授業に加え多様な教育活動に携わることを推奨している(資料 3-1-①)。

「教職経営プロジェクト」では、管理職選考受験者レベルから管理職選考合格者レベルへ向上させることを目標とし、所属校の経営改善に関する具体的方策を提案させている。そこで、教育の現状と課題について視野を広げることができるように、前期は、附属4校園すべて(幼稚園・小学校・中学校・特別支援学校)での実習、教育委員会訪問実習等、他の機関と連携して実施している。その上で、後期は、課題研究推進のため、勤務校での実習を中心に担当教員の指導のもと、各院生が計画・実践できるようにしている(資料 3-1-①)。

カリキュラム・授業開発コースと発達教育・特別支援教育コースの現職教員院生を対象とする「教育実践プロジェクトⅠ(4単位)」では学年主任・教科主任レベルから主幹教諭レベルへ、「教育実践プロジェクトⅡ(6単位)」はさらに教育専門監及び指導主事レベルへ向上させることを目標としている。そこで、「教職実践プロジェクトⅠ」では、秋田市内の公立学校の教育課題の改善に向けた教育実践を行うと共に2年目に向けて研究課題を明確化し、「教職実践プロジェクトⅡ」で勤務校において課題研究のための実習を中心に行う。加えて、地域の中核教員としての資質を高めるために、教育専門監、コア・ティチャーの学校を訪問し共にティーム・ティーチングを行ったり、指導主事の学校訪問に同行したりするなど、各地域の実情に応じて、汎用性、実用性があるものになるよう取り組ませている。また、カリキュラム・授業開発コースと発達教育・特別支援教育コースの学部卒院生を対象とする「教育実践インターンシップⅠ(4単位)」では副担任レベルから初任者教員レベルへ、「教育実践インターンシップⅡ(6単位)」はさらに若手教員のリーダーレベルへ向上させることを目標とし、実習校における実習によって自分の課題を明確にした上で、実践研究が理論と往還するように進めさせている(資料 3-1-①)。

各実習科目(「教職経営プロジェクト」「教職実践インターンシップⅠ」「教職実践インターンシップⅡ」「教職実践プロジェクトⅠ」「教職実践プロジェクトⅡ」)の主担当は、各学校等との連携をスムーズに進めるため実務家教員が務める(資料 3-3-④)。本教職大学院専任教員である主担当と、教職大学院専任教員又は教職大学院兼担教員が連携して、院生の実習校または勤務校を定期的に訪問して実習などを参観、指導することで、院生の実践的授業力や経営能力など、そして「教育実践研究報告書」作成に関連する分析力や考察力などが向上することを目指している。さらに、1年目の「教職実践リフレクションⅠ」、2年目の「教職実践リフレクションⅡ」を行うことで、本教職大学院で学んだ理論と、実習における実践の往還が強化されることを目指している。なお、実務家教員は、毎週木曜日に打合せを行い、実習の効果的実施等のための情報交換を行っている。

現職教員院生が勤務校にて行う「教職経営プロジェクト」「教職実践プロジェクトⅡ」については、実習が計画的に進められるよう、「現職教員派遣校校長との懇談会」において実習の確認を行っている(資料 3-2-⑬)。また、秋田県教育委員会により実習に要する日は職務免除になっている(資料 3-3-⑤)。

なお、実習に関わる問題については、「実習及び研究の在り方に関するワーキング」を立ち上げ、検討している(資料 3-3-⑥)。その結果、学部卒院生が2年次に行う「教職実践インターンシップⅡ」については、連携協力校が小規模校、複式学級であったが、複式学級での実習とならないよう申し入れを行い、改善された。

一方で、教職大学院創設当初に構想されていた現職教員による学部卒院生に対するメンタリングやコーチングに関しては、院生のニーズや院生の数により実現されていないという課題もある。

《必要な資料・データ等》

(資料 1-1-④) 教育学研究科の目的, 秋田大学大学院教育学研究科案内 2019<再掲>

(資料 3-1-①) 実践実習科目 実践省察科目 オリエンテーション資料<再掲>

(資料 3-1-②) 教職実践リフレクションⅢ報告書 (東成瀬・陸前高田・大槌研修旅行報告書) [抜粋], 秋田大学大学院研究報告書・学修成果等成果公開ホームページ<再掲>

[http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate\\_report.html](http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate_report.html)

(資料 3-2-⑬) あきたの教師力高度化フォーラム (第 5 回・第 6 回) 案内<再掲>

(資料 3-3-①) 非常勤講師 教職実践専攻, 2019 年度履修案内

(資料 3-3-②) 秋田大学教育文化学部及び大学院教育学研究科における教員候補適任者の選考等に関する規程

(資料 3-3-③) 秋田大学教育文化学部附属教職高度化センター規程

(資料 3-3-④) 教職実践専攻における指導教員に関する申し合わせ, 2019 年度履修案内

(資料 3-3-⑤) 職務免除関係書類

(資料 3-3-⑥) 「実習及び研究の在り方に関するワーキング」の報告, 第 9 回教職実践専攻会議 (平成 30 年 10 月 30 日) 資料

(基準の達成状況についての自己評価: A)

#### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院における「実践実習科目」は学部卒院生, 現職教員院生でそれぞれ経験知に応じた実習内容, 方法で行っている。また, 本教職大学院専任教員である主担当と, 教職大学院専任教員又は教職大学院兼任教員が連携して, 院生の実習校または勤務校を定期的に訪問して実習などを参観, 指導することで, 院生の実践的授業力や経営能力など, そして「教育実践研究報告書」作成に関連する分析力や考察力などが向上するよう指導がなされている。

以上のことから, 適切な指導がなされていると判断する。

### 基準 3-4

○ 学習を進める上で適切な指導が行われていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院では, 1 日 5 コマ (1・2 限 (8:50~10:20) から, 9・10 限 (16:10~17:40)), 月曜日から金曜日までの 5 日間で計 25 コマの授業枠で授業を配置している。火曜日は, 実習科目を実施するために, 共通科目, コース科目を配置していない (資料 3-4-①, 資料 3-4-②, 資料 3-4-③)。

また, 学修の質を保障するため, 教育学研究科「履修科目の登録の上限」に関する内規を定めている。さらに, 1 年次の履修については, 2 年次院生が相談にのり助言・援助することにして (資料 3-1-③)。

修了生の平均履修単位数は, 現職教員院生が 46~50 単位 (過去 3 年間), 学部卒院生が 46~64 単位 (同) であった。それぞれの設定平均値 (GPA。S: 4 ポイント, A: 3 ポイント, B: 2 ポイント, C: 1 ポイント, D: 0 ポイントで, 算出した値) は, 現職教員院生が 3.13~3.71 (同), 学部卒院生が 2.83~3.40 (同) であった (資料 3-4-④)。

入学生に対しては, 2 月に事前説明会, 4 月初日に入学者オリエンテーションを実施し, 教職大学院での学修について説明している (資料 3-1-①)。また入学生には事前課題を与え, 教職大学院の学びについての理解を図っている (資料 3-4-⑤)。

研究科パンフレットなどに履修モデルを明示し, 教職大学院の履修について事前に把握できるようにしている (資料 3-1-④)。実習・省察に関しては, 4 月にオリエンテーションを開催し, その目的, 内容, 方法, 留意

点について、「実践実習科目 実践省察科目 オリエンテーション資料」を基に詳細に説明している。その機会に、「学修の記録」を配付し、「実践的指導力ガイドライン点検」「授業科目を『横断的視点』から振り返る」「文献研究」や各種計画書等の書式を示し、その後の自己点検の進め方についても指導し、それらに基づくリフレクションを各期に実施するようにしている（資料3-4-⑥、資料3-4-⑦、資料3-4-⑧）。

入学後は、三つの院生室を職員室に見立て、管理職教員、中核教員、若手教員、初任者教員として連携し、よりよい教職員文化をつくる実践的な場としている。各院生室にはメンター機能があり、履修計画、履修登録、学期中の履修状況の把握、相談及び指導が行われている（資料3-4-⑨）。

学修を効果的に進めるために、毎月の専攻会議、随時実施するFDで、院生の状況について情報交換するとともに、指導方法についても互いに理解を深めるようにしている（資料3-4-⑩）。

《必要な資料・データ等》

（資料3-1-①）実践実習科目 実践省察科目 オリエンテーション資料<再掲>

（資料3-1-③）教育学研究科「履修科目の登録の上限」に関する内規，2019年度履修案内<再掲>

（資料3-1-④）時間割例，秋田大学大学院教育学教職実践専攻（教職大学院）公式ホームページ（PDF版）  
<再掲>

[http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate\\_se\\_index.html](http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate_se_index.html)

（資料3-4-①）学校マネジメントコース 時間割，2019年度履修案内

（資料3-4-②）カリキュラム・授業開発コース 時間割，2019年度履修案内

（資料3-4-③）発達教育・特別支援教育コース 時間割，2019年度履修案内

（資料3-4-④）平成28年度修了生単位取得状況，平成29年度修了生単位取得状況，平成30年度修了生単位取得状況

（資料3-4-⑤）事前課題（遠藤史都）

（資料3-4-⑥）実践的指導力ガイドライン点検（記録入り），学修の記録

（資料3-4-⑦）授業科目を「横断的視点」から振り返る，学修の記録

（資料3-4-⑧）文献研究，学修の記録

（資料3-4-⑨）院生室紹介，秋田大学大学院教育学教職実践専攻（教職大学院）公式ホームページ（PDF版）

[http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate\\_se\\_index.html](http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate_se_index.html)

（資料3-4-⑩）平成30年度教職実践専攻FD実施記録・資料(1)

（基準の達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院は、単位の実質化と院生の主体性を促すため、院生の履修に配慮した適切な時間割モデルを研究科パンフレットなどに示している。また、入学前より事前説明会、入学者オリエンテーション、主担当教員による面談、学修の記録を利用したリフレクションにより、修学の進捗状況を確認しながら指導にあたっている。また、専攻会議やFDにより院生の状況についての情報交換や指導方法の改善等を行っており、学習を進める上で適切な指導が行われていると判断する。

### 基準3-5

○ 成績評価・単位認定、修了認定が大学院の水準として適切であり、有効なものとなっていること。

[基準に係る状況]

成績評価基準は、秋田大学大学院学則第 12 条の 2（資料 1-1-①）に、単位認定は秋田大学大学院教育学研究科規程第 9 条及び第 10 条（資料 1-1-②）に規定されている。修了要件は、秋田大学大学院学則第 19 条の 2（資料 1-1-①）に、学位の授与とその要件は、秋田大学学位規程第 5 条の 2 及び第 17 条（資料 3-5-①）に規定されている。また、最終試験については、秋田大学大学院教育学研究科規程第 12 条 2（資料 1-1-②）において規定されている。履修案内の配布や入学後のオリエンテーション等においても周知されている。

各科目における成績評価については、本教職大学院のカリキュラム・ポリシーに沿って学部卒院生及び現職教員院生のそれぞれで設定された到達目標に基づいて行われている。それぞれの到達目標は各シラバスに記載し、院生への周知を図っている（資料 3-2-①、資料 3-2-②、資料 3-2-③、資料 3-2-④、資料 3-2-⑤、資料 3-2-⑥）。実習科目の評価と単位認定は、実習評価のポイント（資料 3-5-②）と所定の手順（資料 3-5-③）に沿って、実習校からの評価（資料 3-5-④）と院生による自己評価（資料 3-5-⑤）を参考にして、指導教員が評価原案をまとめ（資料 3-5-⑥）、教職大学院の教員による協議によって行っている。修了認定に関わる実践研究報告書の審査は秋田大学学位規程第 10 条第 4 項（資料 3-5-①）により、院生 1 名につき、専任研究者教員 1 名と専任実務家教員 1 名を含む計 3 名の教員で構成される。毎年度 2 月半ばに大学院全体での研究成果発表会（オープン・リフレクション）を開催しており（資料 3-2-⑬）、ここでの発表と質疑応答を最終試験（口述試験）と位置付けている。これらを 3 月上旬の研究科委員会にて審議し、修了認定を行っている。

#### 《必要な資料・データ等》

- （資料 1-1-①）秋田大学大学院学則，2019 年度履修案内＜再掲＞
- （資料 1-1-②）秋田大学大学院教育学研究科規程，2019 年度履修案内＜再掲＞
- （資料 3-2-①）シラバス「秋田の授業力の継承と発展」（共通科目）＜再掲＞
- （資料 3-2-②）シラバス「児童生徒指導の理論と実践」（共通科目）＜再掲＞
- （資料 3-2-③）シラバス「教育実践力の向上と秋田型協同研究システム」（共通科目）＜再掲＞
- （資料 3-2-④）シラバス「秋田型アクティブラーニングの授業デザインと評価」（コース科目）＜再掲＞
- （資料 3-2-⑤）シラバス「小・中・高連携の教科教育カリキュラムの開発Ⅱ」（コース科目）＜再掲＞
- （資料 3-2-⑥）シラバス「教科教育実践の理論と展開」（コース科目）＜再掲＞
- （資料 3-2-⑬）あきたの教師力高度化フォーラム（第 5 回・第 6 回）案内＜再掲＞
- （資料 3-5-①）秋田大学学位規程，2019 年度履修案内
- （資料 3-5-②）実習評価のポイント
- （資料 3-5-③）実習評価の進め方
- （資料 3-5-④）実習校アンケート
- （資料 3-5-⑤）実習自己評価票
- （資料 3-5-⑥）実習成績票

（基準の達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院では、成績評価、単位認定、修了認定について、各基準を組織的に策定して院生に周知するとともに、各々の基準に従って成績評価と単位認定、修了認定を適切に行っている。特に、実習科目の評価と単位認定については、実習校からの評価と院生による自己評価を参考にして、指導教員が評価原案をまとめ、教職大学院の教員による協議によって行っている。

以上のことから、教職大学院の水準として適切であり、基準を十分に達成していると判断した。

## 2) 評価上で特に記述すべき点

実習科目の成績評価では、実習校からの院生の実習状況について報告（資料3-5-③）と実習生である院生本人の自己評価（資料3-5-④）に加えて、専任教員による実習中の観察指導や指導教員との共同によるふりかえりなどを通じて総合的に検討して行えるような体制をとっている。また、そのための評価は「教育に向かう姿勢」「生徒指導」「授業力」「協働性」「教育実践研究推進」の視点から多角的に行っている。

## 2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院が標榜する理論と実践の往還を担保する仕組みの1つとして、学位審査委員会委員3名には、専任研究者教員1名と専任実務家教育1名を必ず含むこととしている点がある。研究指導においても同様の体制を整えているが、大学院での研究や研究内容が理論に基づいたもので、かつ教育実践に貢献するものとなっているかを審査する体制をとっている。

## 基準領域 4 学習成果・効果

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 4-1

○ 教職大学院の目的及びディプロマ・ポリシーに照らして、在学生における学習の成果・効果があがっていること。

[基準に係る状況]

基準 1-2 で示した人材養成の目的及び習得すべき知識・能力に照らして、本教職大学院の教育課程に関する学習の成果や効果として、単位取得状況については、平成 30 年度修了生については S 評価が 28.5%、A 評価が 70.3%で、B 以下が 1.2%である。また、これは、平成 28 年度修了生、平成 29 年度修了生についても同様の傾向である。また、それぞれの設定平均値 (GPA) は、現職教員院生が 3.13~3.71 (同)、学部卒院生が 2.83~3.40 (同)であった (資料 3-4-④)。

過去 3 年間の修了生は 48 名で、退学者を除いた標準年限での修了率 (学位取得率) は 98%となる。平成 28 年度入学者の退学者は 0 名、平成 29 年度入学者の退学者は 2 名 (進路変更のため)、平成 30 年度入学者の退学者は現在 0 名である。平成 29 年度入学者で 2 年の標準年限で修了しなかった学部卒院生 1 名は、現在も学業継続中である。

学部卒院生の教員就職率は、平成 28 年度入学者と平成 29 年度入学者が共に 100%である (資料 4-1-①)。学部卒院生の教員採用候補者選考での入学 1 年目における合格者は、平成 28 年度入学者が 11 名中 1 名、平成 29 年度入学者が 9 名中 1 名、平成 30 年度入学者は 12 名中 2 名 (既に学部 4 年で合格している者は 2 名) である。

学校マネジメントコースの現職教員院生であるが、平成 28 年度入学者は 4 名中 3 名が修了時に教頭昇任となっている。平成 29 年度入学者は 6 名中 4 名が修了時に教頭昇任となり、1 名が管理主事に任命されている。平成 30 年度入学者は 6 名全員が修了時に教頭昇任となっている (資料 4-1-①)。また、学校マネジメントコース以外の現職教員院生も、各校に戻りミドルリーダーとして活躍している。

本教職大学院の修了予定者は、1 月上旬の「概要発表会」と 2 月上旬の「事前発表会」の成果発表 (発表 15 分と協議 10 分、教職大学院専任教員及び兼任教員が指導助言) で実践研究の成果と課題を確認して、これらを踏まえて教育実践研究報告書を作成、提出することとしている (資料 2-1-⑤、資料 4-1-②、資料 4-1-③)。この報告書を基にして、2 月中旬の「あきたの教師力高度化フォーラム」では、最終発表及び口頭試問を実施している。そして、これまで全員が「合格」の判定を受けて修了している。

《必要な資料・データ等》

(資料 2-1-⑤) 教職経営リフレクションレポートⅡ (教育実践研究報告書)、2018 年度秋田大学教職大学院教育実践研究報告集第 3 号【現職教員院生編】[抜粋] <再掲>

[https://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate\\_report.html](https://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate_report.html)

(資料 3-4-④) 平成 28 年度修了生単位取得状況、平成 29 年度修了生単位取得状況、平成 30 年度修了生単位取得状況 <再掲>

(資料 4-1-①) 2019 年度現在修了生一覧、秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻 (教職大学院) 規程集 (担当教職員用)

(資料 4-1-②) 平成 30 年度教職大学院概要発表会 (要項)

(資料 4-1-③) 平成 30 年度事前発表会日程 (要項)

(基準の達成状況についての自己評価: A)

## 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院の院生は、その多くが、単位取得状況がよく、設定平均も 2.83～3.71 であることから、習得すべき知識・技能等を身に付けて修了年限内に修了していること、修了生のすべてが教育実践研究報告書を丹念にまとめ上げていることから、教育実践力、研究・省察の能力の向上の軌跡と見ることができる。また、修了後は、教員就職率 100%である。以上のことから、教職大学院の目的及びディプロマ・ポリシーに照らして、在学生における学習の成果・効果があがっていると判断した。

## 2) 評価上で特に記述すべき点

本教職大学院ではすべての授業科目において、評価が不可であるDではなく、合格であるCの基準を具体的に設定して到達目標としている。この到達目標を現職教員院生と学部卒院生に対してそれぞれ設定することで、現職教員院生と学部卒院生のそれぞれの段階から次の段階に確実に向上させることを授業の根本としている。

例えば、共通科目で教科等の実践的な指導方法に関する領域の「秋田の授業力の継承と発展」では、現職教員院生の到達目標を『秋田型の授業スタイル』や『秋田型授業研究システム』の在り方について解明する』『秋田型の授業スタイル』や『秋田型研究システム』を発展させていく視点や方策について考えをもつ』として、学部卒院生の到達目標を『秋田型の授業スタイル』や『秋田型授業研究システム』の在り方を理解する』『秋田型の授業スタイル』や『秋田型研究システム』を理解し、授業力向上のための視点や方法を理解する』としている。実際に授業では、「秋田型授業スタイル」と「秋田型授業研究システム」の2点の視点に絞って、秋田県の現場の授業を臨床的に検討、解明している。そして、学部卒院生も、現職教員院生と共にチームに入って模擬授業を計画、実施することで「秋田型授業」を継承していくことができることを保証している。

**基準4-2**

○ 修了生が教職大学院で得た学習の成果が、学校等に還元されていること。また、その成果の把握に努めていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院修了生のうち、特に学校マネジメントコースの修了生については、現場復帰後1年間でさらに研究を深め、翌年度の秋田県教育研究発表会にて報告することを義務付けている。本教職大学院修了1期生となる平成28年度修了生4名は、この教育研究発表会で発表している(資料4-2-①)。また、平成29年度の学校マネジメントコース修了生6名についても、同様に教育研究発表会にて、学校の課題解決についての研究成果を各自発表した(資料4-2-②)。このような発表をする機会が設けられていることで、参加した教員等にとっては大いに参考になるものと思われる。また、関心のあるテーマについて、発表を聞きたいと参加する教員等も多い。この教育研究発表会には、勤務校の校長、教育委員会の関係者、教職大学院での指導主担当もしくは副担当等が必ず参加するが、修了生の研究の進捗状況や深まり、学校での活動状況等について把握することになる。

学校マネジメントコース修了生(一年コース)の各主担当は、2年目に勤務校を訪問し、修了生と面談をするとともに、校長にはヒアリングを行っている。その結果、管理職として(教頭として現場復帰するケースが多い)、学校経営全体に対する配慮を欠かさずよくその職責を全うし、加えて学校課題についての研究意欲も旺盛であるとの高い評価を得ている(資料4-2-③)。

カリキュラム・授業開発コースと発達教育・特別支援教育コースの現職教員修了生については、所属校校長への聞き取りによると、修了生自身の研究の継続とともに、若手教員に対する指導もよく行われていること等の報告を受けている。修了生自身が、ミドルリーダーとしての意識を自覚し、その上で行動している様子がうかがえる。前述の教育研究発表会での発表や、専任教員と共同で学会発表した修了生もいる(資料4-2-②, 資料4-2-④)。

修了生については、毎年、メーリングリストを作成（異動者が生じた場合は更新）し、同窓会である「あきた<sup>い</sup>惟<sup>い</sup>路<sup>い</sup>の会」や「教師力高度化フォーラム」等の案内や教職大学院通信「<sup>か</sup>暁<sup>ね</sup>鐘<sup>ね</sup>の音」、学部・教育学研究科情報誌「みなおと」等を発信し、修了生のフォローアップに努めている。また、これらの発信は、秋田県の教育課題である授業力や学級経営力の継承と発展に資するものであり、教職大学院の学びの有効性の周知、学生の確保につなげていきたい。

また、学部卒修了生の中で、教員として勤務している者について、学校訪問の際の聞き取りによると、その勤務状況については「人間関係構築能力が高い」等、評価は高い。さらに例年、修了予定者については、2月中旬に最終発表会（オープン・リフレクション）を開催しており、現職教員院生の所属校校長もしくは教頭や教育委員会の担当者等が参加し、修了予定者等の発表を聴講している（資料4-2-⑤）。

また、本教職大学院の在り方について協議する「教師力向上協議会教職大学院部会」の第2回会合が、平成31年1月16日、13:30~16:00の日程にて開催され、大学院の授業を参観するとともに、今後の本教職大学院の在り方について、様々な立場や視点から活発に意見交換がなされ、今後の運営に活かされた（資料4-2-⑥）。

今後も、修了生の実態を把握し必要な支援を行うべく、学校訪問とアンケート調査を実施していく。

#### 《必要な資料・データ等》

(資料4-2-①) 研究発表一覧（口頭発表）、平成29年度 第32回 秋田県教育研究発表会

(資料4-2-②) 研究発表一覧（口頭発表）、平成30年度 第33回 秋田県教育研究発表会

(資料4-2-③) 学校マネジメントコース修了生訪問記録票

(資料4-2-④) 学会発表資料（保坂迪菜・本多由香・武田篤「特別支援学校における地域資源を活用した授業実践の検討～教師へのアンケート調査から～」、本多由香・武田篤「別支援学校における地域資源を活用した授業実践の検討(2)～生徒へのアンケート調査から～」）、日本特殊教育学会第56回大会プログラム集・発表論文集

(資料4-2-⑤) 第5回あきたの教師力高度化フォーラム要項

(資料4-2-⑥) 教師力向上協議会教職大学院部会、秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）規程集（担当教職員用）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院は改組して今年度で4年目であるため、修了生もまだそれほど多くなく、今春、2期生がようやく修了した状況である。そのため詳細なデータを収集することよりも、学校訪問やメール、電話等による個々の聞き取りによって修了生の状況把握に努めている。その結果、現職教員修了生は、勤務校で管理職としてあるいはミドルリーダーとして活躍している実態を把握している。特に、マネジメントコース修了生は、義務付けられている秋田県教育研究発表会で発表することによって、研究の成果を広く学校等に発信できていると考える。

#### 2 「長所として特記すべき事項」

現職教員修了生（特に学校マネジメントコースの修了生は必須）は毎年2月、秋田県教育研究発表会にて研究の成果を発表し、成果の還元に努めている。例年、この研究発表会には、2日間を通じて県内外から400名ほどが参加することから、成果の発表には極めて有効な機会と捉えることができる。また、学校マネジメントコースの修了生は、ほとんどが教頭として新任校もしくは現任校に復帰しているが、秋田県教育委員会の管理主事に抜擢された者や、現場復帰の1年後に市教育委員会の幹部（指導部教育指導課長）に昇任した修了生もいた。

## 基準領域5 学生への支援体制

### 1 基準ごとの分析

#### 基準5-1

○ 学生相談・助言体制、キャリア支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

学生生活全般については、学生支援総合センターが設置され、支援が全学体制で行われている（資料5-1-①）。また、健康管理についても保健管理センターが設置され、支援が全学体制で行われている（資料5-1-②）。

本教職大学院においては、院生室を模擬職員室とし、学校マネジメントコース及びカリキュラム・授業開発コースの現職教員院生と学部卒院生1年次、2年次を適正に配置している。異校種、異年齢の院生で構成されていることから、メンター制が成立し、日常的に相談・支援ができる体制になっている（資料5-1-③）。さらに、学習環境や大学院生活の充実・向上を図る意図から業務班を構成し、担当教員と連携しながら組織的に対応している（資料5-1-④）。

以上のような取組を継続していることから、前期の院生に実施したアンケート結果では、高い評価を得ている（資料5-1-⑤）。

進路情報の収集・管理・提供については、学部内に就職情報室が設置され、常駐職員が必要に応じて対応できるようにしている（資料5-1-⑥）。

指導、助言については、1名の院生について2名の指導教員が配置され、院生個々のニーズに合わせたきめ細かな指導を行っている（資料3-2-⑩）。

時間割の中にリフレクションの時間を設け、定期的なリフレクションを行い、必要に応じてオフィスアワー等を利用し、随時院生の指導、助言を行っている。前出の教職大学院アンケート結果からもその満足度の高さがうかがわれる（資料5-1-⑤）。

障害のある院生は現在本教職大学院に在学していないが、学生サポートルームが設置され、全学体制で支援が行われている（資料5-1-⑦）。

なお、学部生の中には障害のある学生が在学しているが、段差解消の出入り口のスロープや受講用の大きな机の設置、障害者用トイレが設置されており、日常生活や学習活動に支障がないように配慮されている。

学習支援の集大成として1年次院生は中間発表会、2年次院生は成果発表会としてオープン・リフレクションを実施している。あきたの教師力高度化フォーラムにおいて実施した（資料3-2-⑬）。

実施にいたるまで、概要発表会、事前発表会を行い、その都度指導教員と綿密な打合せやリフレクションを行い現職教員院生と学部卒院生の特性に応じた支援を行っている。

また、フォーラムの運営についても本教職大学院の院生が一丸となって取り組むために、業務班とは別組織のフォーラム業務グループを構成し、担当教員と連携しながら組織的に運営できる体制を整えている（資料5-1-⑧）。

ハラスメント防止対策については、ハラスメント対策室が設置され、全学体制で防止に取り組んでいる（資料5-1-⑨）。具体的には国立大学法人秋田大学ハラスメント防止・対策ガイドライン（資料5-1-⑩）が策定され、ハラスメント委員を配置している。そして、新入生ガイダンスにおいて、ハラスメント防止・対策の説明とハラスメント委員を紹介している。指導教員は日常の観察はもちろん、アンケート結果等から、本教職大学院においては、リフレクション時に相談に応じることが可能となっている。

メンタルヘルス支援については、学生相談所が設置され、全学体制で支援システムが構築されている（資料5-1-⑪）。

また、本教職大学院においては、毎週木曜日の1限目に実務家教員が打合せを定期的に行っており、その際、

気になる院生の情報交換を行い、必要に応じて支援・指導を行っている。

《必要な資料・データ等》

- (資料3-2-⑩) 2019年度指導教員・実習校一覧，秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）  
規程集（担当教職員用）＜再掲＞
- (資料3-2-⑬) あきたの教師力高度化フォーラム（第5回・第6回）案内＜再掲＞
- (資料5-1-①) 学生支援総合センター，Campus Life 2018 Akita University
- (資料5-1-②) 保健管理センター，Campus Life 2018 Akita University
- (資料5-1-③) 2019年度 院生室（模擬職員室），秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）  
規程集（担当教職員用）
- (資料5-1-④) 2019年度 業務班一覧，秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）規程集（担  
当教職員用）
- (資料5-1-⑤) 教職大学院アンケート結果提案資料
- (資料5-1-⑥) 就職情報室等の利用案内について
- (資料5-1-⑦) 学生サポートルーム，Campus Life 2018 Akita University
- (資料5-1-⑧) 第5回教師力高度化フォーラム【細案】
- (資料5-1-⑨) ハラスメント対策室から一言，Campus Life 2018 Akita University
- (資料5-1-⑩) 国立大学法人秋田大学ハラスメント防止・対策ガイドライン，Campus Life 2018 Akita  
University
- (資料5-1-⑪) 学生相談所，Campus Life 2018 Akita University

（基準の達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

模擬職員室構成による院生室でメンター制が確立されていることや、主担当指導教員及び副担当指導教員による、院生個々のニーズに応じた日常的なフレキシションにより、院生は学修上の問題や不安に対して随時相談できる体制となっており、ハラスメント事案を発見、対処することができた。

前出の教職大学院アンケート結果からも院生への支援体制が十分に機能し、相談・助言・支援が適切に行われていると判断できる。

#### 基準5-2

○ 学生への経済支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

院生への経済的支援に関しては、日本学生支援機構奨学金、入学料・授業料の減免及び納付猶予（資料5-2-①，資料5-2-②，資料5-2-③，資料5-2-④）がある。日本学生支援機構奨学金貸与及び入学料・授業料の減免の状況を表5-2-①に示した。大学院説明会から入学後もこれら経済的支援について、院生が活用できるよう周知に努めている。

また、教育実習や教職員支援機構の研修に参加に際しては、本教職大学院が交通費を補助している（資料5-2-⑤，資料5-2-⑥）。

表5-2-①：教職実践専攻 学部卒院生の奨学金及び入学金・授業料減免の状況

年度	学部卒院生数	奨学金		入学金		授業料減免	
		第一種	第二種	減免	猶予	前期	後期
28	12	2	0	1	1	3	3
29	24	5	2	0	3	8	8
30	22	4	3	1	1	4	4

さらに、ティーチング・アシスタントを奨励し、希望者全員に割り当てている（資料5-2-⑦）。

また、秋田県教育委員会と連携し、県立特別支援学校における非常勤寄宿舍指導員への任用も進めている（表5-2-②）。これらの取組により、院生にとっては経済支援のみならず、学校現場での実践的な指導力を身につける貴重な機会となっている。

表5-2-②：教職実践専攻学部卒院生のティーチング・アシスタント及び非常勤職員の任用状況

年度	学部卒院生数	TA実人数	県立特別支援学校 寄宿舍指導員数
28	12	5	0
29	24	15	3
30	22	19	6

《必要な資料・データ等》

（資料5-2-①）秋田大学における入学金の免除及び納付猶予に関する規程

（資料5-2-②）秋田大学入学金免除及び徴収猶予に関する取扱要領

（資料5-2-③）秋田大学における授業料の免除及び納付猶予に関する規程

（資料5-2-④）秋田大学授業料免除取扱要領

（資料5-2-⑤）教職実践インターンシップⅡにおける院生の実習校への交通費補助に関する確認事項，秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）規程集（担当教職員用）

（資料5-2-⑥）教職員支援機構の講習に参加する院生の交通費補助に関する確認事項，秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）規程集（担当教職員用）

（資料5-2-⑦）教職実践専攻におけるティーチング・アシスタントに関する申し合わせ，秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）規程集（担当教職員用）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

日本学生支援機構の奨学金に加え、本学の入学金・授業料の免除及び納付猶予の規定も用意されている。これらについて、大学院説明会やオリエンテーションにおいて十分な説明を行い、入学後も申請に関し教職員が支援を行っている。

また、教育実習や学外研修に係る交通費補助の措置もなされている。さらに、ティーチング・アシスタントや県立特別支援学校の非常勤職員としての任用を進めるなど、経済的支援と教師力の向上をセットにした取組が行われている。

## 2 「長所として特記すべき事項」

入試前の説明会をはじめ、入学直後のオリエンテーションを個別に行うなど、4月からの学修にスムーズに臨むことができるようなきめ細かな支援を行っている。また、現職教員院生と学部卒院生を同一の院生室に配属することにより、ピアサポートの体制を構築し、両者にとって効果的な学びの環境づくりに努めている。さらに、現職教員院生の勤務校、学部卒院生の実習校に指導教員が定期的に訪問し、勤務校における実習の様子を把握し必要な支援策を講じている。年度末（2月）の教職大学院オープン・リフレクションの際に、教職大学院の実習担当教員と現職教員1年次院生の勤務校の校長による懇談会を開催し、次年度の在籍校における実習の充実に向けた説明や協議を行っている。

院生の経済的な支援については、奨学金や入学金・授業料の減免といった支援の他、ティーチング・アシスタントや県立特別支援学校における非常勤職員への任用などにより、経済的支援と教師力の向上をセットにした取組を行っている。

## 基準領域 6 教員組織

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 6-1

○ 教職大学院の運営に必要な教員が適切に配置されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院では、特別支援教育分野を含むことから必要専任教員数は13人となる。このうち、教授は7人以上、研究者教員数は7人以上、実務家教員数は6人以上、また実務家教員のうちで、みなし教員数は4人以内とされる。表6-1-①に示したように、本教職大学院は平成28年度開設当初から、これらのすべての基準を満たす形で、適切に配置されている。

表 6-1-①：必要専任教員数と実際の教員配置数

	必要数	配置数			
		平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
専任教員数	13人以上	15人	15人	15人	15人
教授	7人以上	10人	11人	13人	13人
研究者教員数	7人以上	7人	7人	7人	7人
実務家教員数	6人以上	8人	8人	8人	8人
みなし教員数	4人以内	2人	2人	2人	1人

《必要な資料・データ等》

(基準の達成状況についての自己評価：A)

#### 1) 当該標語とした分析結果

教職大学院の運営に求められる必要専任教員数、教授、研究者教員、実務家教員及びみなし教員数のいずれの基準も満たしており、本基準を十分に達成していると判断する。

#### 基準 6-2

○ 教員の採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院は、教職に関する理論と実践の往還により教育実践に係る力量を備えた高度の教育専門者の養成を目指し、経験豊富で研究業績等のある研究者教員及び実務家教員を配置している(表6-2-①)。平成29年度までは人事交流女性教員が2名在籍していたが、現在は1名であり、性別については一層女性教員の配置に配慮が必要である。次年度は性別に配慮した人材配置を計画している。

また、教員の採用及び昇格等の基準については「秋田大学教育文化学部及び大学院教育学研究科における教員候補適任者の選考等に関する規程」等(資料3-3-②)により明確に定められ、適切に運用されている。実務家教員についても、当基準に基づいて採用及び昇格を行っている。平成30年には実務家教員准教授1名が審査基準に沿って教授に昇格している(資料3-3-②)。

実務家教員は秋田県教育委員会との連携の上、すべて県教委からの推薦を踏まえて採用を行っており計画的に人材確保出来る仕組みが確立している。採用に当たっては、その教育上の経歴・経験年数・実績や学術的業績のみならず、年齢や将来展望、実際の設定科目・実習等の指導において適切な理論的・実践的指導が実施できる指

導能力を有するかどうかについても厳密に審査し、執行部会議、学部運営委員会、教授会、教育研究カウンスル等での審査結果をふまえ、適切に採用されている。

表 6-2-①：教員年齢構成（令和元年 5 月 1 日現在）

区分	職名	35歳～44歳	45歳～54歳	55歳～64歳	65歳～	合計
研究者教員	教授	0	1	5	0	6
	准教授	0	0	0	0	0
	特別教授	0	0	0	1	1
実務家教員	教授	0	0	2	0	2
	准教授	0	1	0	0	1
	特別教授	0	0	4	0	4
	客員教授	0	0	0	0	0
	客員准教授	0	1*	0	0	1

\*女性

なお、教職大学院 F D の 1 つとして、研究者教員及び実務家教員の実務経験、研究業績の紹介と院生指導についての意見交換（資料 6-2-①）、教科教育担当の研究者教員による提案と協議（資料 6-2-②）、教育実践研究報告書（2 年次成果物）やポスター（1 年次成果物）をもとに到達目標の共有（資料 6-2-③）等のピアレビューを行い、院生指導にそれぞれの経験や能力を活用できるようにしている。

#### 《必要な資料・データ等》

（資料 3-3-②）秋田大学教育文化学部及び大学院教育学研究科における教員候補適任者の選考等に関する規程<再掲>

（資料 6-2-①）教職大学院 F D 資料(2)（院生指導についての意見交換記録）

（資料 6-2-②）教職大学院 F D 資料(3)（阿部昇『理論と実践の往還』をどう実現するか—五分野の学習と報告書の執筆—）

（資料 6-2-③）教職大学院 F D 資料(4)（ワークショップで使用したワークシート）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

「秋田大学教育文化学部及び大学院教育学研究科における教員候補適任者の選考等に関する規程」等に基づいて採用及び昇格が行われている。そして、実務家教員の採用に当たっては、その教育上の経歴・経験年数・実績や学術的業績等に加え、実際の設定科目・実習等の指導において適切な理論的・実践的指導が実施できる指導能力を有するかどうか厳密に審査している。以上のことから、教員の採用及び昇格等の基準が適切に定められ、運用されており、十分に達成している。

### 基準 6-3

○ 教職大学院における教育活動に関する研究活動が組織的に取り組まれていること。

[基準に係る状況]

教職大学院は、理論と実践の往還を重視しながら、高度な専門的力量を備えた教育専門職の養成を行っている。そのために、院生への教育活動に関する研究活動を重視している。また、研究者教員と実務家教員の研究連携も重視している。

そのために、次の3点に力を入れて取り組んでいる。

1) 大学院教員の専門を超えた教育活動に関する研究活動を行うこと。

大学院教員は、それぞれ教育政策、社会教育、学校経営、教育方法、国語科教育、算数・数学科教育、理科教育、美術科教育などの専門性をもっているが、それらを超えて教職専門職としての高度な専門的力量についての共同研究を行っている。具体的には「教育実践力の向上と秋田型協同研究システム」「秋田型アクティブラーニングの授業デザインと評価」「児童生徒指導の理論と実践」などの授業を構築する過程で、さまざまな共同の研究活動を行ってきた。これらの授業はすべて複数教員が担当しているが、それを単に役割分担するのではなく、メンバーが専門を往還しながら共同で望ましい教育活動のあり方を検討している(資料3-2-②, 資料3-2-③, 資料3-2-④)。

2) 実践的要素と理論的要素を往還させながら教育活動に関する研究活動を行うこと。

本教職大学院では、実践的な力量を育てるための多様な教育活動を取り入れている。模擬授業、検証授業、授業の観察や分析、事例研究、フィールドワークなどである。それらを通じて高度で実践的な専門的力量を育てている。ただし、その際に実践的な力量を理論的に裏付けることも重視している。そして、個別の事例を構造的・体系的に捉え直すことをさせている。そのための準備過程において、大学院教員相互で丁寧で綿密な情報交換を行っている。また、FD等で一つ一つの実践を裏付け意味づける教育理論のあり方についての共同研究を行ってきた(資料3-2-⑩)。

3) 研究者教員と実務家教員の特長を生かした教育活動に関する研究活動を行うこと。

研究者教員と実務家教員が、それぞれの持ち味を生かすために、両者の共同研究を重視してきた。研究者教員は実務家教員の豊かな経験から教育理論をどう具体的に捉えればよいかを学び、実務家教員は研究者教員の高い専門性から一つ一つの実践をどう理論的に捉え直せばよいかを学ぶということを大事にしてきた。具体的には、「秋田の授業力の継承と発展」「教科教育実践の理論と展開」「小・中・高連携の教科教育カリキュラムの開発」などの授業を構築する過程で、研究者教員と実務家教員のさまざまな共同の研究活動を行ってきた。これらもすべて複数教員が担当しているが、それを単に役割分担するのではなく、研究者教員と実務家教員が理論と実践を架橋する発想で教育活動に関する研究活動を行っている(資料3-2-①, 資料3-2-⑤, 資料3-2-⑥, 資料6-3-①)。これらの研究を踏まえ、教職員支援機構が公募する「教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業(平成30年度)」にも積極的に取り組み、本教職大学院の教育研究活動等を充実・発展させている(資料6-3-②, 資料6-3-③)。

《必要な資料・データ等》

(資料3-2-①) シラバス「秋田の授業力の継承と発展」(共通科目) <再掲>

(資料3-2-②) シラバス「児童生徒指導の理論と実践」(共通科目) <再掲>

(資料3-2-③) シラバス「教育実践力の向上と秋田型協同研究システム」(共通科目) <再掲>

(資料3-2-④) シラバス「秋田型アクティブラーニングの授業デザインと評価」(コース科目) <再掲>

(資料3-2-⑤) シラバス「小・中・高連携の教科教育カリキュラムの開発Ⅱ」(コース科目) <再掲>

(資料3-2-⑥) シラバス「教科教育実践の理論と展開」(コース科目) <再掲>

(資料3-2-⑩) 主担当教員と副担当教員の院生指導に関する打合せFD記録 <再掲>

(資料6-3-①) 論文「義務教育学校設立初年度における取組に関する一考察—経営資源の有効活用と教育課程の編成に関する現状と課題—」(田仲誠祐・古内一樹・廣嶋徹・関谷美佳子・千葉圭子・神居隆・細川和仁・浦野弘), 秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要(39), 2017年

(資料6-3-②) 平成30年選定プログラム概要, 教職員支援機構ホームページ

<https://www.nits.go.jp/education/model/>

(資料 6-3-③) 平成 31 年度教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業の選考結果について

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院では、大学院教員の専門を超えた教育活動に関する研究活動を行っている。また、実践的要素と理論的要素を往還させながら教育活動に関する研究活動も行っている。さらに、研究者教員と実務家教員の特長を生かした教育活動に関する研究活動を行っており、教職員支援機構の公募事業にも積極的に取り組み、成果を挙げている。

以上のことから、教職大学院における教育活動に関する研究活動が、積極的に行われている。

**基準 6-4**

○ 授業負担に対して適切に配慮されていること。

[基準に係る状況]

専任教員の授業担当については、表 6-4-①のとおりである。みなし専任教員である実務家教員○は既設学部の授業負担はない。

教職大学院の授業科目は、共通科目、コース科目、省察科目を計上している。多くの科目を実務家教員と研究者教員の複数の教員による協働チームで担当している。また、協働チームには、兼任教員も加わっている。実務家教員○を除く専任教員の授業負担の総計は、平均の 19.7 単位に近い 17~24 単位である。

表 6-4-① 専任教員の授業負担 (令和元年度)

氏名	教職大学院科目						学部 科目 授業	総計	
	共通 科目	コース科目			省察 科目	計			
		学校 マネジメント	カリキュラム ・授業開発	発達教育 ・特別支援教育					
研究者教員A	2	0	6	0	4	12	6	18	
研究者教員B	6	10	0	0	4	20	4	24	
研究者教員C	4	0	0	4	4	12	5	17	
研究者教員D	2	0	6	0	4	12	11	23	
研究者教員E	4	0	0	0	4	8	10	18	
研究者教員F	0	4	2	0	4	10	10	20	
研究者教員G	2	0	0	8	4	14	5.4	19.4	
実務家教員H	4	6	6	0	4	20	0.8	20.8	
実務家教員I	4	4	6	0	4	18	1.9	19.9	
実務家教員J	8	6	0	0	4	18	2.3	20.3	
実務家教員K	6	2	8	0	4	20	3.6	23.6	
実務家教員L	6	4	6	0	4	20	0.4	20.4	
実務家教員M	2	8	4	0	4	18	1.6	19.6	
実務家教員N	2	0	10	2	4	18	3.2	21.2	
実務家教員O	0	0	0	6	4	10	0	10	
					平均	4.0	15.3	4.3	19.7

\*数値は単位数。

一方、専任教員担当院生数については、表 6-4-②(学部卒院生の指導は1年次6月までは全専任教員であり、7月に個別の担当を決定することから、平成30年度の担当を示した)のとおりである。

授業担当科目と指導担当院生数、秋田市内(附属学校園含む)と秋田市外で調整を行い、特定の個人に過重に負担をかけないようにしている。

表 6-4-② 専任教員担当院生数（平成 30 年度）

専任教員	現職教員院生				学部卒院生			主担当計	副担当計	計
	主担当			副担当	主担当		副担当			
	学校M コース	学校M コース以外			学校M コース以外					
		2年次	1年次		2年次	1年次				
現任教	現任教	秋田市	秋田市	附属校園						
研究者教員A	0	0	0	1	2	1	2	3	3	6
研究者教員B	1	0	0	1	0	0	0	1	1	2
研究者教員C	1	0	1	0	1	0	0	3	0	3
研究者教員D	0	1	1	0	1	1	1	4	1	5
研究者教員E	0	1	0	0	0	2	1	3	1	4
研究者教員F	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
研究者教員G	0	2	2	0	0	0	0	4	0	4
実務家教員H	0	0	0	2	0	0	0	0	2	2
実務家教員I	0	0	0	0	2	2	0	4	0	4
実務家教員J	2	0	0	1	0	0	0	2	1	3
実務家教員K	0	0	0	1	2	1	1	3	2	5
実務家教員L	0	0	1	0	1	1	1	3	1	4
実務家教員M	0	1	0	0	1	1	3	3	3	6
実務家教員N	0	0	1	0	2	1	1	4	1	5
実務家教員O	0	0	0	4	0	0	1	0	5	5
平均								2.6	1.4	4.0

《必要な資料・データ等》

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院は、令和元年5月1日時点で、院生の収容定員40名（学校マネジメントコースで修業年限1年の者が5～6名いることから、実際の収容はこの数を差し引いたものとなる）に対して15名の専任教員と、77名の兼任教員を配置し、院生各人にきめ細やかな指導のできる体制を取っている。

その特長としては、研究者教員の充実である。院生が行う実践研究に十分な指導が行えるよう、兼担の研究者教員も副担当として加わることにしており、結果、専任教員の負担が軽減することにつながっている。

## 基準領域 7 施設・設備等の教育環境

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 7-1

- 教職大学院の教育研究組織及び教育課程に対応した施設・設備並びに図書、学術雑誌等の教育研究上必要な資料が整備され、有効に活用されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の専任教員及び兼任教員には、それぞれ専用の研究室が割り当てられ、教育研究活動等に有効に活用されている。

教職大学院で主として使用する教室は、教育文化学部 4 号館教職大学院実習室 (4-111 室)、同特別支援教育演習室 (4-513 室)、附属教職高度化センター (センター 203 室、センター 207 室) などがある (資料 7-1-①)。これらの教室は、講義、演習等の授業での使用はもちろんのこと、教職大学院の各種の説明会、発表会、ワークショップ等を行うにあたり十分な広さと快適な空間を備えている。また、PC、DVD等の利用環境はすべて整っている。センター 203 室とセンター 207 室は模擬教室として設計されており、また電子黒板も設置されて機能面も充実している。中でも教職大学院実習室は利用の自由度の高い教室であり、椅子と机が移動可能であるだけでなく、プロジェクター等を使用する場合は教室を縦長使用、横長使用にして利用することができ、また、長辺の壁面はホワイトボードとなっており、プロジェクターと併用すると多機能である。

院生の学習・研究環境では、教職大学院生専用の院生室が 4 室ある (教育文化学部 4 号館、4-109 室、4-110 室、4-114 室。教育文化学部 3 号館、3-140 室)。4 号館の 3 室に院生を割り当てている (資料 3-4-⑨、資料 5-1-③)。各自用に机と椅子を用意しているので、それぞれが常に院生室で授業の準備や研究活動を行えるようになっている。

また、教職大学院生に隣接して教職大学院資料・印刷室 (同、4-113 室) がある。ここには、院生が学習・研究に利用できる図書・報告書等が配架されている。毎年、図書購入に 10 万円分を充てており、充実を図っている。さらに、複写機、印刷機、拡大コピー機も設置しており、授業等で利用する資料の印刷等を効率的に行える環境となっている。また、ビデオカメラ、情報端末 (iPad 等) は、教育文化学部 3 号館の 3-140 室に保管し、ルールを定めて自由に使用できるようにしている。3-140 室は、ミーティングやワークとしても活用している。センター 203 室にも実習等で使用する教科書、教師用指導書、教具を整備している。いずれの教室も、Wi-Fi 環境が整っている。

本学附属図書館は、中央図書館が手形キャンパスに、医学部分館が本道キャンパスにある。附属図書館は、人文科学、社会科学、自然科学、芸術・スポーツ等のあらゆる分野に関わる図書、逐次刊行物 (学術雑誌を含む)、行政資料、映像・音声メディア等を所蔵し、院生及び教職員の教育・研究のための利用に供している。平成 30 年 3 月 31 日現在の所蔵数は、蔵書約 54 万冊、所蔵雑誌約 1 万 3 千種類である (資料 7-1-②)。貴重資料も数多くあり、ガリレオ・ガリレイ『新科学対話』(初版)、鉱山学の古典『デ・レ・メタリカ』(ラテン語版)、シェイクスピア・コレクション、生活綴方教育に関わる北方教育資料などがある。また、附属図書館が所蔵する鉱山に関する絵図や絵巻をデジタル化した「鉱山絵図・絵巻デジタルギャラリー」をウェブサイトで公開している。また、図書館資料の貸出のほか、レファレンスサービスの実施、国立国会図書館、国内外の大学附属図書館・研究所、秋田県立図書館等の図書館間協力による図書館間相互貸借 (ILL)、文献複写等の図書館サービスにより、図書館資料に対する利用者ニーズへの対応を図っている。また、利用サービスの状況では、長期休業期間を除き、開館時間は平日が 8 時 30 分から 22 時まで、土日祝日が 12 時から 18 時までとなっている。さらに、図書の貸出冊数は、中央図書館の場合、学部学生が 5 冊までであるのに対して、院生は 10 冊であり、院生の図書館資料活用の利便性は高い。

《必要な資料・データ等》

(資料 3-4-⑨) 院生室紹介, 秋田大学大学院教育学教職実践専攻 (教職大学院) 公式ホームページ (PDF 版)  
<再掲>

[http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate\\_se\\_index.html](http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate_se_index.html)

(資料 5-1-③) 2019 年度 院生室 (模擬職員室), 秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻 (教職大学院)  
規程集 (担当教職員用) <再掲>

(資料 7-1-①) 建物案内図 (教育文化学部 3 号館 1 階, 教育文化学部 4 号館 1 階, 教職高度化センター), 2019  
年度履修案内

(資料 7-1-②) 令和元年度秋田大学附属図書館概要

(基準の達成状況についての自己評価: A)

#### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院は、院生の教育・研究にとって十分な広さと快適さを備えた教室と院生室の環境が整備されている。中でも各種の授業形態に応じて利用が可能な教職大学院実習室は I C T 環境も整っており、講義、演習、グループワーク、発表会等で使用される頻度が高い。4 室ある院生室には各院生に研究スペースと机・椅子を整備していること、教職大学院専用の複写・印刷環境を整えていることなど、院生が常に自習や研究活動を行えるように配慮している。また、各室のドアにはナンバー可変式キーを設置し、セキュリティ対策を図りながら複数の院生が入退室しやすいような環境整備を行っている。附属図書館所蔵の図書、学術雑誌等の利用環境は優れており、図書館資料の利用のみならず、情報サービス利用、文献収集において有効に活用されている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断した。

#### 2 「長所として特記すべき事項」

本学附属図書館中央図書館は、教育文化学部棟に近接する位置にあり、日常的に利用しやすく、また必要なときには移動に要する時間をかけずに利用できる環境にある。

## 基準領域 8 管理運営

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 8-1

- 各教職大学院の目的を達成するために必要な管理運営のための組織及びそれを支える事務組織が整備され、機能していること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の円滑な管理運営に資するため「秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻会議要項」(資料 8-1-①)を整備し、同要項に基づき、毎月定例で「秋田大学教職大学院専攻会議」を開催し、重要事項を審議している(資料 8-1-②)。教職大学院専攻会議は、教職実践専攻長(附属教職高度化センター長を兼務)、教職実践専攻の専任教員、学務委員長、学務委員会副委員長、その他議長(教職実践専攻長)が必要と認めた者で構成されている。

専攻会議開催前には、専攻長及び各コース長等からなるコース長会議を開催し、審議事項の整理や事前調整を行うなど、その機能を十分に果たしている。

専攻会議には、下部組織として、学務・入試部会、評価・進路部会及び省察・実習部会を設置し、各部会では次に示す事項について審議している(資料 8-1-③)。

<学務・入試部会>

- 1) 教育課程・時間割に関すること。
- 2) 入試の実施・広報に関すること。
- 3) 院生の指導に関すること。

<評価・進路部会>

- 1) 授業・教育評価に関すること。
- 2) 進路指導に関すること。
- 3) 教育委員会との連携に関すること。

<省察・実習部会>

- 1) 省察科目の企画・実施に関すること。
- 2) 実習科目の企画・実施に関すること。
- 3) 連携協力校との連携に関すること。

教職大学院専攻会議における審議事項や議決事項等は、学務委員会(資料 2-1-⑬)の議を経て、研究科委員会に報告され、最終決定されることとなっている。

専攻会議の他に、学部卒院生1年次の実習は、附属学校園で行っていることから、その成果と課題を共有し改善を図るため、「附属学校学部共同委員会」に教育実習部会を置いている(資料 8-1-④)。また、附属教職高度化センター内に「教育実践研究部門」を置き、本教職大学院を支援する体制となっている(資料 3-3-③)。

さらに、秋田大学教育文化学部、秋田大学教育文化学部と秋田県教育委員会及び秋田市教育委員会との「教師力向上協議会」を設置し(資料 8-1-⑤)、互いの連携・協力を密なものとし、それぞれの施策及び教育実践に資するため、秋田の教育にあたる教師の力量の向上について協議している。この「教師力向上協議会」には教職大学院教員の他、秋田県及び秋田市教育委員会、秋田県総合教育センター、小・中学校及び県立学校の代表者相当の者で組織する「教職大学院部会」(資料 8-1-⑥)を設置し、教職大学院の運営その他に関する事項を協議している。

本学では、秋田大学教育文化学部総務・会計グループ、秋田大学総合学務課教育文化担当、秋田大学入試課教育文化担当、秋田大学学生支援・就職課等の事務組織がそれぞれ連携しながら教職大学院の管理運営に関する事

項を取り扱っている。教職大学院のみの事務職員は配置されていないが、収容定員が 40 名（学校マネジメントコースで修業年限 1 年の者が 5～6 名いることから、実際の収容はこの数を差し引いたものとなる）と小規模であるため、適切に対応できている（表 8-1-⑧）。

表 8-1-⑧：教職大学院の運営に関わる事務系職員の人員配置状況（人）（令和元年 5 月 1 日現在）

担当	事務長	総括主査	主査	主任	事務職員	事務補佐員	計
総務・会計	1	2	2	1	2	7	15
学務	0	0	1	2	1	2	6
入試	0	1	0	0	0	1	2
学生支援・就職	本学の 4 学部・4 研究科を横断的に支援しているため人数は計上しない						

※附属学校担当は除く。

《必要な資料・データ等》

（資料 2-1-⑬）秋田大学大学院教育学研究科学務委員会要項＜再掲＞

（資料 3-3-③）秋田大学教育文化学部附属教職高度化センター規程＜再掲＞

（資料 8-1-①）秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻会議要項

（資料 8-1-②）第 2 回教職実践専攻会議記録（平成 31 年 4 月 5 日）

（資料 8-1-③）教職実践専攻会議に部会を置くことに関する申し合わせ

（資料 8-1-④）秋田大学教育文化学部附属学校学部共同委員会要項

（資料 8-1-⑤）「教師力向上協議会」要項

（資料 8-1-⑥）教師力向上協議会に置く部会等に関する申し合わせ

（基準の達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院は、教職大学院の目的を達成していくために、管理運営の組織として教職大学院専攻会議を設け、その運営に関わる事項について定期的に審議を行っている。また、同会議の審議前に、コース長会議や部会を開催するなど、きめ細やかな協議がなされているほか、学務委員会でさらなる審議を経て、研究科委員会で最終決定するよう、すべての教員が教職大学院の運営に参画する体制となっている。

また、本教職大学院の目的を達成するために「教師力向上協議会教職大学院部会」を設置し、秋田県教育委員会や学校長の代表者との協議を行うなど、管理運営の充実に向け有機的な組織を設置している。加えて教職大学院の運営を補佐する事務組織も整備されており、有効に機能している。

#### 基準 8-2

○ 教職大学院における教育研究活動等を適切に遂行できる経費について、配慮がなされていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院では、主として教職大学院での教育・研究に使用するものとして「研究経費」「大学院経費」が講座に配分されている。この経費は院生が使用する備品・PC 関連の設備・消耗品、研究用に使用する書籍・雑誌、報告集の作成などにも充てられる。「研究経費」は科研費申請及び採択の有無を元に、「大学院経費」は院生数を元に算出している。

令和元年度の研究経費は常勤教員 1 人当たり 260,000 円～310,000 円、客員教授等 100,000 円、大学院経費は

院生 1 人当たり 40,000 円×人数分=1,320,000 円が配分され、院生の実習や実践研究に必要な県内旅費、印刷経費等に使用される（表 8-2-①）。

表 8-2-①：研究経費（令和元年度）

研究費	配分額(円)
基礎額	260,000
科研費申請者	290,000
科研費採択者	310,000
客員教授等	100,000

また、平成 30 年度より教職大学院実習関連経費を学部必要経費として予算措置がなされている（資料 8-2-①）。さらに、平成 30 年度より教職員支援機構が公募する「教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業」にも応募し、本教職大学院の教育研究活動等を充実・発展させている（資料 6-3-②、資料 6-3-③）。

《必要な資料・データ等》

（資料 6-3-②）平成 30 年選定プログラム概要，教職員支援機構ホームページ<再掲>

<https://www.nits.go.jp/education/model/>

（資料 6-3-③）平成 31 年度教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業の選考結果について<再掲>

（資料 8-2-①）平成 31 年度学部必要経費予算要求調書

（基準の達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

院生数、教員数に応じた部局の予算配分方針に基づき、本教職大学院の教育・研究目的を遂行するために必要な施設・設備等の整備が着実に行われ、本教職大学院の日常的な運営に関して予算措置がなされている。また、学部必要経費や外部資金獲得（教職員支援機構）にも取り組み、教育研究活動等の遂行と充実・発展に努力していることから、本基準を十分に達成していると判断する。

#### 2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院では、教職員支援機構支援の研修プログラム開発・実施支援事業に平成 30 年度、平成 31 年度と応募し、いずれも採択されている。教職大学院構成員の創意工夫と努力に加え、秋田県教育委員会、秋田市教育委員会との連携が密であることが、採択につながっていると考えられる。

### 基準 8-3

- 教職大学院における教育研究活動等の状況について、広く社会に周知を図ることができる方法によって、積極的に情報が提供されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の目的や教育活動の状況を広く周知するため、ホームページで教職大学院の理念・目的、コースの案内、カリキュラム、履修の方法等を掲載している（資料 8-3-①）。また、秋田大学大学院教育学研究科案内を作成し、小学校・中学校・高等学校・義務教育学校及び特別支援学校や関係機関に配布し、教職大学院の広

報に努めている（資料 8-3-②）。

さらには、院生広報班が編集活動を行う秋田大学教職大学院機関誌「<sup>かほ</sup>暁鐘の音」を年に 4 回発行して、教職大学院における学習、生活、研究等の発信を行っており、ホームページでも紹介するなど、院生自らの発信を続けている（資料 8-3-③）。

一方、院生の学習成果に関しては、修了時においてその学習成果を発表する場を「あきたの教師力高度化フォーラム」に設定し、成果発表を行っている。同フォーラムにおいては秋田県教育委員会、秋田県総合教育センター及び秋田市教育委員会のみならず現職教員院生の勤務校及び実習校の校長を招待し、院生の学習成果の周知に努めている（資料 3-2-⑬）。研究論文は教職大学院生の研究開発成果を広報することを目的とした冊子に編集され院生の研究紀要として関係各所に配布される（資料 2-1-⑤）。また、定期的な日本教職大学院協会研究大会において院生のポスター発表を行っている（資料 8-3-④）。

教員も、理論と実践の架橋を目指した研究活動を行っており、その成果を発表している（資料 6-3-①）。

#### 《必要な資料・データ等》

（資料 2-1-⑤）教職経営リフレクションレポートⅡ（教育実践研究報告書）、2018 年度秋田大学教職大学院教育実践研究報告集第 3 号【現職教員院生編】〔抜粋〕＜再掲＞

[https://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate\\_report.html](https://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate_report.html)

（資料 3-2-⑬）あきたの教師力高度化フォーラム（第 5 回・第 6 回）案内＜再掲＞

（資料 6-3-①）論文「義務教育学校設立初年度における取組に関する一考察—経営資源の有効活用と教育課程の編成に関する現状と課題—」（田仲誠祐・古内一樹・廣嶋徹・関谷美佳子・千葉圭子・神居隆・細川和仁・浦野弘）、秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要（39）、2017 年＜再掲＞

（資料 8-3-①）教職実践専攻（教職大学院）紹介、秋田大学大学院教育学教職実践専攻（教職大学院）公式ホームページ（PDF 版）

[http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate\\_se\\_index.html](http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate_se_index.html)

（資料 8-3-②）表紙、秋田大学大学院教育学研究科案内 2019

（資料 8-3-③）暁鐘の音（No.12）、教職大学院通信

（資料 8-3-④）「平成 29 年度日本教職大学院協会研究大会」を終えて（野坂奨）、日本教職大学院協会研究大会のポスターセッションに参加して（柴田省吾）、暁鐘の音（No.7）、教職大学院通信

（基準の達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院の教育研究活動等の状況について、ホームページや秋田大学大学院教育学研究科案内、教職大学院機関誌における発信、教師力高度化フォーラムや日本教職大学院協会研究大会における発表等により、広く社会に周知を図ることに取り組んでいる。また、教員も、理論と実践の架橋を目指した研究活動を行っている。

以上のことから、教職大学院における教育研究活動等の状況を、積極的に情報が提供されていると判断する。

## 基準領域 9 点検評価・FD

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 9-1

○ 教育の状況等について点検評価し、その結果に基づいて改善・向上を図るための体制が整備され、取り組みが行われており、機能していること。

[基準に係る状況]

#### 1) 組織的な点検評価

本教職大学院では、平成 30 年度は教職大学院 FD を 7 回行っている（資料 3-4-⑩）。また、教職大学院ワーキンググループから、実習及び研究の在り方に関する報告があった（資料 3-3-⑥）。学部卒院生 2 年次の実習校の規模の問題、増加傾向にある高等学校での実習の在り方、現在の週 1 回の実習の集中実習への変換の可能性、実習の形態の柔軟化などの喫緊の課題を検討するとともに、院生の実践研究の在り方についても「研究授業の課題解決の方向性を研究のゴールとする」「研究も現実の子供の姿に合わせる」「院生指導の担当、副担当の FD 活動の必要性」等を検討する必要がある、FD の実施増となっている（資料 3-3-⑥）。さらに、FD 以外でも「カリキュラム・ポリシーに関するアンケート調査」を専任教員に対して行い、実践力、省察力を獲得できるような授業が実現されているかどうかなど、カリキュラム・ポリシーに関して質問調査を行った（資料 9-1-①）。その検討結果は専攻会議で報告され、教育の状況の観点から今後の改善策について議論した。このように、本教職大学院では、教育の状況及び成果や効果について、点検評価を日常的にかつ組織的に行われている。

#### 2) 院生からの意見聴取に基づく点検評価、授業改善活動

教職大学院アンケートを行い、院生の授業改善に向けての要望をアンケート形式で収集し、90%の回収率を得た。授業に関する満足度は 3.9 点、実習・リフレクションに関する満足度は 4.1 点（いずれも 5 点満点）であった。「アクティブ・ラーニングをもっと授業に取り入れてほしい」「校種や教科に応じた授業を増やしてほしい」などの要望があり、専攻会議で確認された（資料 9-1-②）。その上で、院生ワークショップ「教職大学院で学ぶ魅力」を行った。「教職大学院で学ぶ魅力」を整理し、情報発信していくワークショップにより、院生は教職大学院の学びの意味を振り返る良い機会となったとともに、教員はどのような長所が教職大学院にあるのかを明確に認識でき、新たな取組のヒントを得た（資料 9-1-③）。このように本教職大学院では、院生からの意見聴取に基づく点検評価、授業改善活動が組織的に行われている。

#### 3) 学外関係者の意見の教育への反映

あきたの教師力高度化フォーラムにおいて、院生の教育実践研究発表をもとに学外関係者の意見を得ている。また、「教師力をどのように高度化するか」等のテーマを設け、学外関係者との議論を行い、意見を得ている（資料 3-2-⑬）。

教師力向上協議会教職大学院部会や教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業運営・評価委員会の開催にあわせ、学外委員に授業公開し、事後のコメントをもとに授業の改善・向上を図っている（資料 9-1-④）。

#### 4) 点検評価の結果のフィードバック

点検評価活動は継続的組織的に行われ、その結果は専攻会議で報告され議論される。このため、点検評価結果は随時教育に反映され、教育課程の見直しや授業改善に用いられている。本教職大学院では点検評価の結果のフィードバックは適切に行われていると評価できる。また、点検結果の資料等は専攻会議資料として保管されている。

《必要な資料・データ等》

(資料 3-2-③) あきたの教師力高度化フォーラム (第 5 回・第 6 回) 案内<再掲>

(資料 3-3-⑥) 「実習及び研究の在り方に関するワーキング」の報告, 第 9 回教職実践専攻会議 (平成 30 年 10 月 30 日) 資料<再掲>

(資料 3-4-⑩) 平成 30 年度教職実践専攻 F D 実施記録・資料(1)<再掲>

(資料 9-1-①) 平成 30 年度教職実践専攻カリキュラムポリシーに関するアンケート調査結果 (平成 31 年 2 月 5 日)

(資料 9-1-②) 教職大学院アンケート結果, 第 8 回教職実践専攻会議 (平成 30 年 9 月 25 日) 資料

(資料 9-1-③) 各グループのまとめ, 院生ワークショップ「教職大学院で学ぶ魅力」(平成 30 年 10 月 11 日), 第 9 回教職実践専攻会議 (平成 30 年 10 月 30 日) 資料

(資料 9-1-④) 教師力向上協議会教職大学院部会及び教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業の開催 (佐藤学), 暁鐘の音 (No. 12), 教職大学院通信

(基準の達成状況についての自己評価: A)

#### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院では, 教育の状況及び成果や効果について, 点検評価が組織的に行われている。また, 院生からの意見聴取も点検評価に適切な形で反映されている。学外関係者にもヒアリングを行い, 社会のニーズを反映させる努力を行っている。また, 点検評価の結果は, 専攻会議にフィードバックされ, 教育の質の向上, 改善のための取組を継続的・組織的にを行っている。また, これらの結果は教育課程の見直しにも使用されている。このように本教職大学院では本基準を十分に達成していると判断する。

#### 基準 9-2

○ 教職大学院の教職員同士の協働による F D (ファカルティ・ディベロップメント) 活動組織が機能し, 日常的に F D 活動等が行われていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院は, 理論と実践の往還を重視しながら, 高度な専門的力量を備えた教育専門職の養成を行っている。そのために, 教職員同士の協働による F D 活動組織を重視している。

大学院教員は, それぞれ自らの専門分野の研究を行ってきた。ただし, それは他分野への無関心を招く危険もある。本教職大学院では, 専門を生かしつつ, その垣根を越えることを大事にしている。それを生かした F D 活動を行ってきた。たとえば, 教育政策, 社会教育などの教育学分野の教員と国語科教育・数学科教育・理科教育・美術科教育など教科教育分野の教員が共同で行う F D である。「秋田の授業力の継承と発展」などの授業の取り組みについて共同で研究を行うものである。また, 上記の各教科を超えたカリキュラムに関する F D も行った。

本教職大学院では, 院生たちに実践的な高い力量を育てるための多様な教育活動を取り入れている。模擬授業, 検証授業, 授業の観察や分析, 事例研究, フィールドワークなどである。それらについて, 研究者教員と実務家教員が, それぞれの特長を生かしながら F D を展開した。研究者教員は実務家教員から教育理論をどう具体的に捉えればよいかを学んでいった。実務家教員は研究者教員の専門性から実践を理論的にどう捉え直したらよいかを学んでいった。

改組してから, 教職大学院が軌道に乗りつつあるが, 本教職大学院の独自性を創造できるかという課題とともに, 教職大学院アンケートで新たな問題も見つかってきている。そこで, これまでは年に 2~3 回であった教職大学院 F D を, 平成 30 年度は 7 回行い, 教育研究活動の改善と充実を図っている。専攻会議や実務家教員の打合せにおいて提起された問題を受け, 専攻長とコース長, 副コース長で構成するコース長会議が教職大学院 F D の

内容を企画し、実施されている。(資料3-4-⑩)。また、これらの問題や課題の解決にあたっては、職員との協働が不可欠であることから、教職大学院を掌握する学務委員会においても検討されている。学務委員会は、学部の各講座選出委員に、総合学務課職員、入試課職員も同席した組織であり、SD活動の役割を果たしてきている。職員の資質能力向上や能力開発に向け、SD活動を独立して実施することを検討している。

《必要な資料・データ等》

(資料3-4-⑩) 平成30年度教職実践専攻FD実施記録・資料(1)〈再掲〉

(基準の達成状況についての自己評価：A)

#### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院の課題や問題の解決に向けて、大学院教員の専門を超えたFD、研究者教員と実務家教員の特長を生かしたFD、教職大学院の問題や課題の解決に向けたFD等、様々なFD活動がコース長会議の企画により、実施されている。今後も、職員の資質能力向上や能力開発に向け、SD活動の実施を検討している。

以上のことから、FD活動組織が機能し、日常的にFD活動等が行われていると判断した。

## 基準領域 10 教育委員会・学校等との連携

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 10-1

○ 教職大学院の目的に照らし、教育委員会及び学校等との中核的な拠点として連携する体制が整備されていること。

[基準に係る状況]

秋田大学と秋田県教育委員会は教職大学院設置以前から連携を続けており、10年経験者研修や教員免許状更新講習等をきっかけに関係が深まってきた。平成22(2010)年から「秋田県総合教育センター研修員の学部・研究科の授業科目履修受け入れ」(平成21(2009)年：秋田県教育委員会との間で履修協定締結)が始まり、研修員である現職教員と学部・研究科院生の間で、相互の学びが行われるようになり現在に至っている(資料10-1-①)。平成23(2011)年からは教員養成・教員研修のあるべき姿についての率直な意見交換を目的として「秋田県教育委員会・秋田市教育委員会との教師力向上協議会」を設置し、教員養成と教員研修との連続・融合させることで秋田県全体の教師力向上を図ることや実践知の継承について協議されてきた。平成24(2012)年には教育文化学部と秋田県教育委員会、秋田市教育委員会それぞれとの間で連携協定が締結され、県・市からの要望を受けて学校教育専修に教育マネジメント分野、子ども発達教育分野、特別支援教育分野を置くなどの措置を講じている(資料10-1-②)。

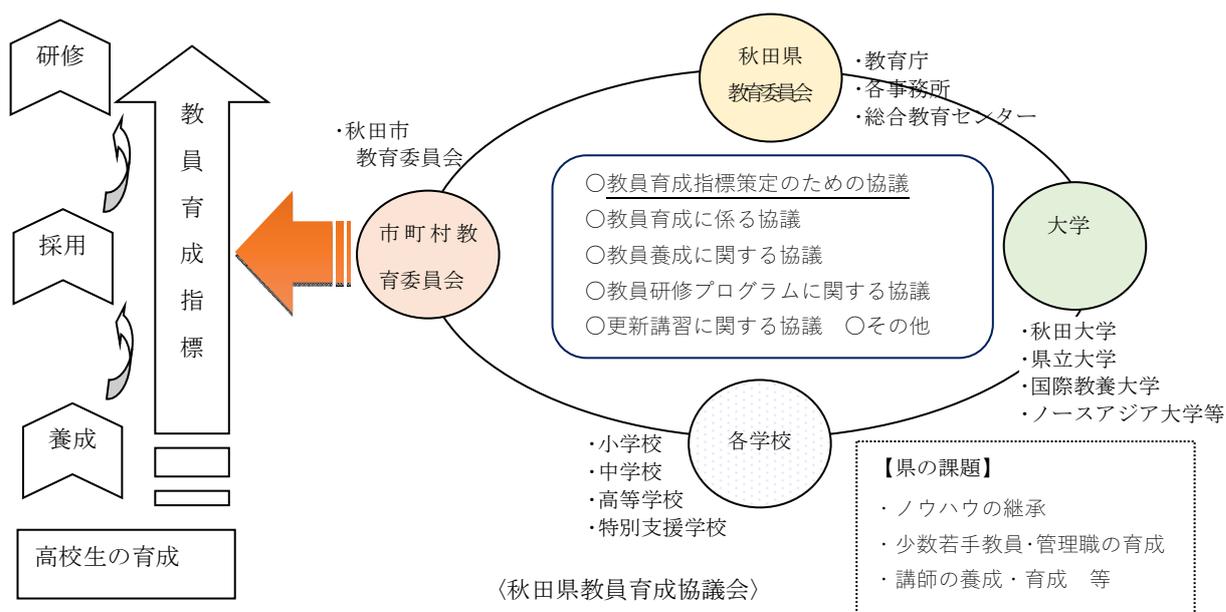
教職大学院についてもその設置において、秋田県教育委員会教育長・教育次長・関係各課長との協議を実施し、意見聴取を行うと共に連携協力校の設置について協力を要請するなど、設置前から秋田県教育委員会・秋田市教育委員会とは連携して協力を得て教職大学院を開設してきた経緯がある。

現在は「教師力向上協議会教職大学院部会」が設置され、秋田県教育庁高校教育課長、義務教育課長、特別支援教育課長、秋田市教育委員会学校教育課長、各校種校長会代表、秋田大学教職大学院専攻長及び担当教員(学校マネジメントコース長、カリキュラム・授業開発コース長、発達教育・特別支援教育コース長)が委員となり定期的に教職大学院の教育のあり方についての協議が行われている。

秋田県公立学校教諭等採用候補者選考試験では、教職大学院特別選考が実施されている。第一次選考における総合教養・専門科目・面接実技の試験において総合教養試験が免除される優遇措置を与えられている。また、合格者は大学院修了まで採用延期が認められるため、学部学生4年次の合格者や院生1年次の合格者は安心して学習・研究に打ち込める体制となっている。試験科目の優遇措置は教職大学院修了後2年まで有効であり、教職大学院へ入学することのインセンティブを秋田県教育委員会から受けている(資料10-1-③)。さらに、教員採用後のインセンティブとして初任者研修が軽減されている。

平成28(2016)年には教員育成指標作成(資料10-1-④)を第一の目的として教員育成協議会が発足し、本学教育文化学部長が教員育成協議会委員長を努め、作成の中心的役割を果たしている。教員育成協議会は指標作成後も秋田県教育委員会、秋田市教育委員会、各校種校長会長、県内大学がこれからの本県教員育成がどうあれば良いのかを協議する場として存続し、定期的な協議会を行うことによりそれぞれの関係を深める場として機能している。

次代のリーダー育成のため秋田県教育委員会からは毎年、教職大学院の定員の半数である10名の優秀な教員が派遣されている。教職の理論と実践の往還を通して力量を高め、現場へ戻ってから様々な場面でリーダーとして活躍してもらうことと、学部卒院生にプラスの影響を与え、その院生が採用試験合格後、現場で活躍するというプラスの循環が生まれてきていることを、秋田県教育委員会にも認知されてきている。また、マネジメントコースの現職教員院生は修了後、ほぼ全員が管理職として登用されている。平成29(2017)年度は6名の修了生のうち4名が教頭、1名が管理主事、平成30(2018)年度は6名全員が教頭に登用されている。



《必要な資料・データ等》

(資料 10-1-1-①) 秋田大学教育文化学部と秋田県教育委員会との秋田県総合教育センター研修員の授業科目の履修に関する協定書

(資料 10-1-1-②) 秋田県教育委員会と秋田大学教育文化学部との連携に関する協定書，秋田市教育委員会と秋田大学教育文化学部との連携に関する協定書

(資料 10-1-1-③) 令和 2 年度秋田県公立学校教諭等採用候補者選考試験実施要項

(資料 10-1-1-④) 秋田県教員育成指標

(基準の達成状況についての自己評価：A)

### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院と教育委員会及び学校との連携は、連携連絡協議会での意見交換等を踏まえ、互いに共通理解の上で有効に機能していると判断している。秋田県教育の一層の充実に向け、それぞれの強みを生かし互いに補完し合い成果につなげている現在の体制は、基準を十分に達成している。

### 2 「長所として特記すべき事項」

連携協議会を連携の中核に置き、同協議会の意見を恒常的に本教職大学院の運営に反映させることで、学校課題の解決に貢献し、地域の学校教育に資する教職大学院の基盤づくりにつなげている。また、県教育委員会から派遣されてきた現職教員が、教職大学院においてカリキュラム開発に係る研究実践や学校経営、学校運営に係る研究を積み重ね、修了後に学校のリーダー及びミドルリーダーとして、県内、小中高等学校、特別支援学校においてその成果を学校に還元し、学校の活性化につなげていることから、秋田県学校教育の充実・発展に資するものと捉えている。秋田県教育委員会、秋田市教育委員会、公立学校との具体的な連携は下記の通りであり、互いのよさを生かした協働・連携は、秋田県教育の充実・発展及び教職員の資質・能力の向上につながっている。

#### <秋田県教育委員会との協働>

秋田県学校教育を支える優れた教職員養成に向け、教職大学院では、県教育委員会と協働して本教職大学院における教育研究活動の高度化を進めている。

#### <秋田市教育委員会との協働>

秋田市学校教育の充実のため、秋田市教育委員会教育研究所主催の教職員研修での協働、教員養成の視点から、教職大学院生の連携協力校に係る協働、教職大学院生向け講座等への秋田市教育委員会指導主事の指導助言など、多岐に渡る協働による取組を行っている。

<学校との協働>

連携協力校は教職大学院生にとって研究実践の貴重な場であり、理論と実践の往還を繰り返しながら実践力を高めてきている。また、学校では校内研修等の際教職大学院教員を招聘し、指導助言等を得るなど、授業力の向上や教育課題への対応等についての研鑽を積んでおり、各校の教育の充実につながっている。