

教職大学院認証評価
自己評価書

令和6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	1
II	教職大学院の目的	1
III	教職大学院の3つのポリシー	2
IV	前回評価からの状況・経緯	4
V	教職大学院の強み、特長	4
VI	前回評価の指摘事項の対応状況	5
VII	基準ごとの自己評価	
	基準領域1 学生の受入れ	6
	基準領域2 教育の課程と方法	10
	基準領域3 学習成果	22
	基準領域4 教育委員会等との連携	27
	基準領域5 学生支援と教育研究環境	29
	基準領域6 教育研究実施組織	38
	基準領域7 点検評価と情報公表	47
VIII	法令要件事項の確認	50

I 教職大学院の現況

- (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) 設置年度、直近の改組等年度： 設置年度 平成28年度
- (4) 入学定員数（令和6年5月1日現在）： 入学定員数 20人

II 教職大学院の目的

秋田大学大学院学則（抄）

（課程）

第4条

- 5 教職大学院の課程は、専ら幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第7項に規定する幼保連携型認定こども園の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。

秋田大学大学院教育学研究科規程（抄）

（目的）

- 第2条 研究科は、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と、その教員や学校を支援し、地域の発展に貢献できる高度専門職業人の養成を目的とする。

Ⅲ 教職大学院の3つのポリシー

(1) ディプロマ・ポリシー（令和2年2月8日制定）

1. 学校現場の課題解決に貢献しようとする使命感と責任感、職業生涯にわたって学び続ける態度を身につけている。【使命感、責任感、態度】
2. 現職教員院生は、カリキュラム・授業開発、発達教育・特別支援教育または学校改革や学校マネジメントに関して、学校の改革を主導していくことができる高度な専門的知識と実践的指導力を修得している。学部卒院生は、カリキュラム・授業開発または発達教育・特別支援教育に関して、学校の実践に貢献することができる高度な専門的知識と実践的指導力を修得している。【専門的知識、実践的指導力】
3. 教育実践上の課題に対処するために必要となる科学的・批判的、総合的・多角的な分析力、構想力、表現力を修得している。【分析力、構想力、表現力】
4. 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修得している。【実践力、省察力】

前回の認証評価時のディプロマ・ポリシーは、

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。
- としていた。

(2) カリキュラム・ポリシー（令和2年2月8日制定）

1. 教育課程は、共通科目、コース科目、教職実践コース横断型研究科目、実践省察科目、実践実習科目から構成され、すべての科目及び教育研究活動が、学校現場の課題解決に貢献するための使命感と責任感、態度を備えた教員の力量形成を目的としている。【使命感、責任感、態度】
2. 幅広い視野から学校教育を総合的に理解できるように、各コースに通底する共通科目を必修とする。【専門的知識】
3. 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コース科目を設定し、選択必修とする。【専門的知識】
4. 理論と実践との往還を重視し、共通科目、コース科目及び教職実践コース横断型研究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、その成果を最終報告書にまとめ、発表できるようにするため、実践省察科目を設定し、必修とする。【分析力、構想力、表現力】【実践力、省察力】
5. 理論と実践との往還を重視し、共通科目、コース科目及び教職実践コース横断型研究科目で獲得した実践知を、教育現場において適用、省察、改善を図ることを目的として、実践実習科目を設定し、必修とする。【分析力、

構想力、表現力】【実践力、省察力】

前回の認証評価時のカリキュラム・ポリシーは、

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チ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。

としていた。

(3) アドミッション・ポリシー（令和3年6月17日制定）

本専攻では、次のような人材を求めています。

1. 学問への探究心を持ち、理論と実践の往還を通じて学校現場の課題を解決し、主体性と創造性を持って実践知の継承と創造に取り組む人
2. 現職教員院生は、スクールリーダーや学校改革、学校マネジメントの中核となって学校現場の課題を解決していくにふさわしい幅広い視野と教養、実践的な知識・技能と、それらを活用して課題解決するために多面的、実践的な思考力・判断力・表現力を身につけている人
3. 学部卒院生は、学校現場において即戦力として学校現場の課題を解決していくにふさわしい学校教育に関する基礎的な知識・技能と、それらを活用して課題解決するために必要な思考力・判断力・表現力を身につけている人

前回の認証評価時のアドミッション・ポリシーは、

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

としていた。

IV 前回評価からの状況・経緯

秋田県の教育界からは、管理職・ミドルリーダー育成に関する本教職大学院の実践的指導が高く評価されており、秋田県教育委員会が本教職大学院に毎年度10名程度の現職教員院生を派遣する体制が継続している。学部卒院生入学者数は、秋田県の教員採用倍率が年々低下している影響などによって変動があったが、ここ2年は、対面及びオンラインとの併用による説明会の年複数回開催や、教員採用試験に合格して入学した学部卒院生への入学金相当額の助成などによって、本学理工学部、及び秋田県出身の他大学学生からの入学者も増加して、入学定員はほぼ充足されている。

本学部附属校園及び現籍校・協力校でのインターシップでは院生各自の特性や専門教科などに応じた学年及び学級への配属を行っており、実践研究報告書作成に必要な児童・生徒等への各種調査や研究授業などが実践的、計画的に推進されている。新型コロナウイルス感染流行時にもそれぞれの学校の感染防止対策に柔軟に応じることで、協力体制が維持され、実習を実施できた。

全学の教員免許状更新講習推進センターが令和4年度に教職課程・キャリア支援センターに改組され、当センターが全学の教職課程の連絡調整とともに、教職課程の自己点検・評価について責任を持つこととなった。

V 教職大学院の強み、特長

1 学校の課題解決と実践知の継承・創造に取り組む教員の養成

- (1) 学力全国トップクラスの秋田をフィールドにした実践を学ぶ実習や研究の機会を設けるとともに、秋田県・市町村教育委員会との強い連携のもと、指導主事や教育専門監のすぐれた実践を学んでいる。
- (2) 共通科目「ふるさと秋田の教育資源とカリキュラムの開発」「教育実践力の向上と秋田型協同研究システム」、コース科目「秋田の授業力の継承と発展」「秋田型アクティブラーニングの授業デザインと評価」「ふるさと秋田のキャリア教育」など、秋田の教育をテーマにした科目を複数設置している。
- (3) 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っている。また、教育文化学部の教員を兼任教員として、院生個々の多様なニーズに応えられるようにしている。
- (4) 職員室を模した院生室の構成により、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、メンター、メンティーがともに成長できる体制を取っている。
- (5) 附属学校や連携協力校での実習とその省察を積み重ねることにより、院生が成果と課題を深く見つけ、実践力の向上と自己の研究課題に取り組めるよう努めている。
- (6) 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、学会への参加などにより、学内外の多くの実践・研究と出会い、多くの学びが得られる機会を提供している。

2 院生の学びを支えるための支援体制

- (1) 教員採用試験での優遇措置として、秋田県の教員採用試験において、入学予定者及び修了予定者を対象とした、本学からの推薦枠がある他、教職大学院2年次及び修了後の2年間、一次選考試験「総合教養」が免除される。また、教職大学院進学予定者で教員採用試験合格者は、2年間採用が猶予される。
- (2) 教職チャレンジプログラムとして、学部の授業を無償で受講し、1校種（1教科）の免許状を取得できる。
- (3) 教員養成6年一貫プログラムとして、学部学生に対して3年次後期に選考し、4年次に教職大学院の授業の一部の履修を認めており、入学後に単位認定するとともに、入学後に入学金半額相当の助成金を給付している。
- (4) 学部4年次（教育文化学部以外も含む）に教員採用試験（秋田県以外も含む）に合格した上で入学した者に対して入学金相当の助成金を給付している。また、附属学校から入学する現職教員には入学金相当、秋田県教育委員会推薦の現職教員には入学金半額相当の助成金を給付している。

VI 前回評価の指摘事項の対応状況

(旧) 基準 1-2	指摘事項：アドミッション・ポリシーは、具体的にどのような資質・能力等を有する人を求めているのかをより明確で分かりやすい表現にするなど、改善の余地がある。
改善等の状況 ○「学問への探究心を持ち、理論と実践の往還を通じて学校現場の課題を解決し、主体性と創造性を持って実践知の継承と創造に取り組む人」など、具体的な資質・能力等が分かる表現に変更した。	
(旧) 基準 3-1	指摘事項：「教職実践リフレクション III～XII」は、特色ある科目として、カリキュラム上の位置づけをより一層明確にするなど、名称変更も含めて改善が望まれる。
改善等の状況 ○科目の内容に対応するように、「課題実地研究」、「秋田連携研究」、「支援機構研究」、「実践指導研究」に科目名称を変更するとともに、「実践省察科目」ではなく、「教職実践コース横断型研究科目」の項目を新たに立ててその中に位置づけた。	
(旧) 基準 3-1	指摘事項：コース別の履修モデルで1年次と2年次の区別がない。
改善等の状況 ○1年次前期のみであったものを、2年次のもの、及び教職チャレンジコースを利用し3年履修となる場合の1年次の履修モデルをHPに掲載している。パンフレットにはスペースの関係で全部を掲載できないため、説明会の折にはHP掲載のものを印刷ないし提示して説明している。	
(旧) 基準 3-3	指摘事項：教職大学院側が、連携協力校に学校実習の目的や実習生の研究課題等についてより積極的に周知し、共通理解を図ることが望まれる。
改善等の状況 ○実習開始前に、連携協力校を、大学院側の指導教員と院生が訪問し、実習の趣旨やモデル例を集録した冊子を配布するとともに、実習計画、実習指導の体制について協議し、共通理解を図っている。 ○秋田市・秋田県教育委員会の担当者と大学院の実習担当者との間で、昨年度の状況を踏まえながら、対象院生の研究課題に適した連携協力校の選定、指導体制のあり方について協議している。 ○実習の成果と課題について、連携協力校へのアンケート及び聴き取りを元にして、連携協力校との協議の場を設け、次年度に向けた改善のあり方を協議している。	
(旧) 基準 5-1	指摘事項：教職大学院独自の教職キャリアに特化した支援体制は確認できなかった。
改善等の状況 ○学部卒院生全員に教職キャリアシートを作成してもらい、教員全員で状況を共有するようにしている。 ○教員採用試験不合格・不合格者の支援のために教職キャリア支援教員を置いて、学部と共同のスタージュ、自主ゼミへの支援を行うとともに、院生の自主的な学習を支援している。 ○現職教員院生がメンター的役割を果たし、院生室、授業を通じた日常的な関わりとともに、学部卒院生の教職キャリアの実現・充実に向けて、実習や採用試験への支援・助言を行うようにしている。	
(旧) 基準 8-1	指摘事項：みなし専任教員1名が専攻会議にほとんど出席していない。
改善等の状況 ○専攻会議を zoom または対面併用のハイブリッドで実施しており、本学附属特別支援学校主幹教諭であるみなし専任教員も zoom により出席してもらっている。所属校での勤務に配慮してもらい、令和5年度の場合は、専攻会議13回中8回の出席であった。	

VII 基準ごとの自己評価

基準領域 1 学生の受入れ

基準 1-1

○ アドミッション・ポリシーに沿い、入学者数の確保に努めるとともに、公平性、平等性、開放性を確保した学生の受入れを行っていること。

観点 1-1-1 どのようなコース等を設定し、学生を受入れているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

(1) コースと修業年限

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 1-1-1-①pp. 1-2、②）。本専攻は、次の 3 コースを設置している。

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。修業年限を 1 年とすることの適否は、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判定し、ミドルリーダーとしての実践経験を十分に積んできているかを確認している。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、これまでの教育実践経験を多面的に分析・検討した上で、「教職経営リフレクションレポート」をまとめ、前期終了までに提出している。（資料 1-1-1-①p. 4、資料 1-1-1-③、資料 2-1-1-①p. 12・p. 14）

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、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 1-1-1-①p. 3）。

(2) 教職チャレンジプログラム

「教職チャレンジプログラム」は、教職大学院在学者が、教育職員免許状の所用資格を得るために、学部の授業科目を履修して、1 校種の 1 種または 2 種の教員免許状取得を可能とするものであり、この分の授業料の負担はない（資料 1-1-1-①p. 11、資料 2-1-1-①pp. 93-96）。

(3) 長期履修制度

本教職大学院は職業を有している者などのために、4 年間まで在籍しても 2 年分の授業料で履修できる「長期履修制度」を設けている（資料 1-1-1-①p. 10、資料 2-1-1-①p. 12）。

(4) 6 年一貫プログラム

本学部 4 年次の学生を対象とした 6 年一貫プログラムを設置している。学部 4 年次に教職大学院の共通科目を履修することができ（入学後に 12 単位以内で既修単位として認定）、教職大学院の教員による指導・助言が学部段階から受けられる。受講者は院生室で学習できる場所が確保され、学部卒院生だけでなく、現職教員院生とも交流して、教育現場で出会う様々な事象への具体的な対処法に関する有益な助言を得ることができる。選考は、早期の入学者確保の観点などから学部 3 年次 1 月に実施している。（資料 1-1-1-④）。

《必要な資料・データ等》

（資料 1-1-1-①）令和 6 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 1-1-1-②）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

https://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate_se_index.html

（資料 1-1-1-③）学校マネジメントコース教育実践分析報告書

(資料 1-1-1-④) 6 年一貫プログラムパンフレット

(資料 2-1-1-①) 2024 年度履修案内

観点 1-1-2 どのような取組により、入学者選抜の公平性、平等性、開放性を確保しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

(1) 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 1-1-1-①p.8、資料 1-1-2-①、資料 1-1-2-②)。

(2) 選考体制

入学者選考は、秋田大学大学院教育学研究科を所轄する学務委員会が担当し、教職実践専攻、心理教育実践専攻と連携しながら実施している。入学者選考会議では、アドミッション・ポリシーに基づいた厳正な手続きを踏んで合否判定を行い、研究科委員会で最終的に合格者を決定している(資料 1-1-1-①pp.5-11、資料 6-1-1-②、資料 1-1-2-③、机上資料 1-1-2-①、机上資料 1-1-2-②)。

(3) 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 1-1-1-①p.3)。

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)と教員免許状(1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(資料 1-1-1-①p.4)。

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、教職経験おおむね5年以上と教員免許状(1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 1-1-1-①p.3)。

(4) 試験内容

入学者の選抜は、筆記試験、小論文、口述試験、提出された書類の審査結果を総合して合否を判定している。

現職教員の学力検査科目は、学校長等から推薦された者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。(資料 1-1-1-①p.8)。

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、小論文、口述試験である。小論文は、広く知られている現状の教育課題や教育施策に対する見識や考察力を見ている。筆記試験は小論文の内容に関連した授業の学習指導案を作成するものとしている。なお、過去2年の試験問題は公表している(資料 1-1-1-①p.8)。

《必要な資料・データ等》

(資料 1-1-1-①) 令和6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 1-1-2-①) 大学院説明会(2023.10.28)資料

(資料 1-1-2-②) 教職大学院パンフレット

(資料 1-1-2-③) 教育学研究科入学者選考会議要項

(資料 6-1-1-②) 秋田大学大学院教育学研究科学務委員会要項

(机上資料 1-1-2-①) 面接評価シートⅠ・Ⅱ

(机上資料 1-1-2-②) 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

観点 1-1-3 入学者数を確保するため、どのような取組を行っているか。実入学者数が入学定員を大幅に下回る又は超える場合、是正に向けてどのような手立てをとっているか、あるいは是正のためにどのような検討を行っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

(1) 定員及び入学者等の推移

本教職大学院の定員は 20 名である。おおよそ現職教員院生を 10 名、学部卒院生を 10 名と想定しているが、定員としているわけではない。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それぞれの定員は設定していない。(資料 1-1-1-①p.3)。

令和 2 年度から令和 6 年度までの定員及び入学者等の推移を以下の表に示した。20 名の定員に対して、令和 2 年度は 20 名(同 100%)、令和 3 年度は 15 名(同 75%)、令和 4 年度は 15 名(同 75%)、令和 5 年度は 23 名(同 115%)、令和 6 年度は 19 名(同 95%)と推移してきた。

年度	定員			受験者		合格者		入学者			定員充足率 (%)
	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)	(b/a×100)
令和 2	10	10	20	10	14	9	13	9	11	20	100
令和 3	10	10	20	10	7	10	7	10	5	15	75
令和 4	10	10	20	10	7	10	6	10	5	15	75
令和 5	10	10	20	11	14	10	14	10	13	23	115
令和 6	10	10	20	11	9	11	9	11	8	19	95

表：コース別入学者数の推移

年度	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			全体		
	現職	現職	学部卒	計	現職	学部卒	計	現職	学部卒	計
令和 2	8	1	11	12	0	0	0	9	11	20
令和 3	8	0	3	3	2	2	4	10	5	15
令和 4	10	0	3	3	0	2	2	10	5	15
令和 5	10	0	10	10	0	3	3	10	13	23
令和 6	10	0	7	7	1	1	2	11	8	19

(2) 定員充足に向けての対策

特に学部卒生の入学者が想定の 10 名を下回っている年度があるため、定員充足のため次の対策を行っている。

- ・教育学研究科の年 2 回の説明会の他に、教職大学院独自の説明会を年 2 回、対面とオンラインのハイブリッドで開催し、他学部・大学、県外者の参加を得るようにしている。説明会には、院生による体験発表や施設見学、個別相談等を組み入れている(資料 1-1-2-①)。
- ・教職大学院修了生へのフォローアップとして同窓会「あきた惟蓀(いぶき)の会」を創設し、大学院の裾野の拡大に努めている(資料 5-1-2-②)。

- ・教職大学院授業を幅広く公開し、本学部学生や他大学学生が授業を体験できるようにしている（資料 1-1-3-①）。
- ・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」「学部卒院生のポスター発表の展示」を実施している。また、学部の教職科目（教職入門、教職総合基礎、教職実践演習等）において、教員の成長に関する授業を設け、学部 1 年次から教職大学院で学ぶことの意義について継続的に紹介している。
- ・教員採用候補者選考試験に合格し、名簿掲載猶予制度を利用して入学する全国の学部卒業生に対し、入学初年度に限り入学金相当を助成している（資料 5-2-2-⑨）。
- ・「教員養成 6 年一貫プログラム」を創設し、教育文化学部学生からの入学者を増やす取り組みを行っている。説明会では、本プログラムを履修した学部卒院生の体験発表を実施している。秋田県教員採用試験における、本学からの推薦枠（小学校教員 5 名）のうち 1 名は、「教員養成 6 年一貫プログラム」履修学生をあてている。本プログラムを利用して入学する者に対し、入学初年度に限り入学金半額相当を助成している（資料 1-1-1-④）。
- ・附属学校教員を除く現職教員院生については入学初年度に限り入学金半額相当、附属学校教員からの入学者については入学金相当を助成している（資料 5-2-2-⑨）。
- ・令和 6 年 4 月より、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とも教育訓練給付制度の「専門実践教育訓練」指定講座となり、働く人々の主体的な能力開発やキャリア形成の促進のため、受講費用の一部が支給されることとなった（資料 5-2-2-⑧）。
- ・令和 5 年度より、『教職課程』2024 年 8 月臨時増刊号に本学教職大学院の広告を掲載している（資料 1-1-3-②）。

《必要な資料・データ等》

（資料 1-1-1-①）令和 6 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 1-1-1-④）6 年一貫プログラムパンフレット

（資料 1-1-3-①）大学院授業体験要項

（資料 1-1-3-②）『教職課程』2024 年 8 月臨時増刊号広告等

（資料 5-1-2-②）秋田大学教職大学院あきた惟蒨の会会則

（資料 5-2-2-⑧）厚生労働省専門実践教育訓練給付指定講座通知書

（資料 5-2-2-⑨）秋田師範学校校友団から教育文化学部への奨学寄附金の運用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）

この 5 年ほどでは、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、定員割れが生じている。こうした状況に対し、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。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、このデータをもとに、平成 30 年度からは教職大学院の受験者確保に関するワーキング・グループを設置して、教育課程の改善や時間割の運用、教員採用試験対応、経済的支援に至るまで多方面に検討し、本学部及び本学部以外からの受験者の拡大や、院生に対する教育・支援の充実にについて対策を講じてきた。オンラインを併用した大学院説明会（8 月と 11 月）を実施し、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。「教職大学院授業公開」の実施や、「あきたの教師力高度化フォーラム」での院生の研究成果発表への本学部学生の参加呼びかけなど、学部学生への宣伝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「あきた惟蒨（いぶき）の会」を創設し、大学院の裾野の拡大に努めている。

基準領域 2 教育の課程と方法

基準 2-1

○ 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、カリキュラム・ポリシーに沿った体系的な教育課程を編成していること。

観点 2-1-1 教職大学院の目的・機能を果たすのにふさわしい教育課程編成とするため、どのようなことに重点を置いて取り組んでいるか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本教職大学院は、ディプロマ・ポリシーを達成するため、2020 年以降、共通科目、コース科目、実践実習科目、実践省察科目に、教職実践コース横断型研究科目を加えた柱立てでカリキュラム構成している。本教職大学院で育成する 3 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」については、共通科目において基礎を固め、各院生の目的や学習の深化に沿って専門性を高めることができるようにコース科目を設けている。分析力、構想力、表現力、実践力、省察力を高める要となる科目として実践実習科目、実践省察科目を必修とし、共通科目、コース科目及び教職実践コース横断型研究科目で獲得した専門的知識を、教育現場において適用、省察、改善を図り、理論と実践の往還を進めている。具体的な科目設定に当たっては、現職教員院生と学部卒院生が備えるべき力量の違いを踏まえること、秋田県で培われてきた教育の実践知を継承し発展させることを重視している。

現職教員院生、学部卒院生が備えるべき専門的力量的の違いに応ずるという点では、共通科目において、現職教員院生は「スクールリーダーの役割と課題」を必修とするなど、専門性に応じて必修科目を設けている。また、コース科目においても、コース毎に学ぶべき科目をそれぞれ二つ程度指定科目に設定している。さらに、学部卒院生には、「学校危機管理の現状と課題」、「インクルーシブの理念と特別支援教育の推進」を 2 年次履修に位置付けるなど、学びの深化に応じて専門性を高めることのできるように科目設定をしている。実践実習科目においては、現職教員院生はプロジェクト、学部卒院生はインターンシップとして、それぞれの目標に応じて実習を行えるようにしている（資料 2-1-1-①pp. 36-41、②、③）。

秋田の教育の継承と発展を目指すという点では、「秋田の授業力の継承と発展」、「ふるさと秋田のキャリア教育」等、秋田の教育との関わりを重視した科目を共通科目に 3 科目、コース科目に 6 科目設けている。これらの科目では、秋田の教育課題を踏まえ、地域の教育資源や教育実践知を生かし、県内の行政機関や教育機関との連携を重視して授業を行っている（資料 2-1-1-①pp. 45-46、③）。

2023 年には、院生の海外留学等にも対応するために、通年科目を前期・後期に分割する方向で改善を行った（資料 2-1-1-①p. 49）。理論と実践の往還を効果的に進めるために、履修科目の上限の内規（資料 2-1-1-①p. 66）を設け、各年次履修モデルを示すと共に、「学修の記録」を日常的に活用し学びの記録・改善に資することとしている（資料 2-1-1-②、④、資料 1-1-1-②）。学部段階の教職課程における学びとの円滑な接続を図る観点から、6 年一貫プログラムを制度化している。本プログラムを希望する学生に対しては、学部 3 年次後期に選考を行い、4 年次から教職大学院の学修に参加できるようにしている（資料 2-1-1-⑤、⑥）。

カリキュラムの改善に向けた組織的な取組として、前後期に授業評価を計画的に実施し、その結果についての FD を実施している。さらに、教師力向上協議会教職大学院部会で教職大学院の教育活動に関する説明を行い、学外からの意見を参考に点検を行っている。

《必要な資料・データ等》

（資料 1-1-1-②）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

（資料 2-1-1-①）2024 年度履修案内

（資料 2-1-1-②）秋田大学教育学研究科パンフレット

(資料 2-1-1-③) 教職大学院実践実習科目・実践省察科目ガイダンス資料

(資料 2-1-1-④) 学修の記録

(資料 2-1-1-⑤) 教員養成 6 年一貫プログラム特別履修生募集要項

(資料 2-1-1-⑥) 秋田大学大学院教育学研究科における特別履修生に関する細則

観点 2-1-2 共通科目、専門科目、実習科目、課題研究等を関連させ、体系的な教育課程編成を図るために、どのような工夫をしているか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

理論面は、共通科目 20 単位（学校マネジメントコースは 16 単位）で本教職大学院生が備えるべき資質・能力を身に付け、さらに個々のニーズに従って選択的にコース科目及び他コースから 12 単位以上履修することとしている（資料 2-1-1-①p. 33）。

実習面は、初期の段階で、教育文化学部附属の幼稚園、小学校、中学校、特別支援学校の現状にふれる実習を行い教育について視野を広げる機会を設け、その後は、各院生の希望に基づき年間を通して毎週火曜日を中心に実習ができるようになっている（資料 2-1-1-③）。

理論と実践の有機的なつながりを重視し、実践省察科目から教職実践コース横断型研究科目を分離し、実践省察科目が理論（共通科目・コース科目）と実践実習科目を往還する学びの要であることを明確化した。実践省察科目（教職実践リフレクション I～IV）では、年間を通して、毎週、指導担当と論文講読、実習等の省察等を行い、課題研究を継続的に進める。個別リフレクションに加え、年間を通して、全体リフレクション、グループリフレクションも計画的に実施しており、院生相互に情報を交換したり協働的に学びを深めたりする機会としている。実践省察科目から分離独立した教職実践コース横断型研究科目は、教育先進地の視察、他教職大学院との交流、県教育委員会または独立行政法人教職員支援機構が行う研修への参加等の学修を行うもので、本教職大学院の特色ある科目として明確化した。この科目は、日常の授業や実習を総合的・横断的につなぐ学びにもなっており、参加レポートの作成やリフレクションを通して理論と実践の往還に寄与している（資料 2-1-1-①、③、④、資料 2-1-2-①）。

一人の院生に対し 2 名の指導担当がつき、主担当を中心として必要に応じて協力的に指導に当たる。研究テーマに応じて、専任教員だけではなく関係する研究分野の兼任教員も指導担当に加わり、課題研究推進上の相談にのったり助言をしたりしている（資料 2-1-2-②、資料 5-1-1-②）。

《必要な資料・データ等》

(資料 2-1-1-①) 2024 年度履修案内

(資料 2-1-1-②) 秋田大学教育学研究科パンフレット

(資料 2-1-1-③) 教職大学院実践実習科目・実践省察科目ガイダンス資料

(資料 2-1-1-④) 学修の記録

(資料 2-1-2-①) 大館・花岡・伊勢堂岱研修旅行報告書

https://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate_report.html

(資料 2-1-2-②) 教職実践専攻における指導教員に関する申し合わせ

(資料 5-1-1-②) 教職大学院生の指導担当者一覧

観点 2-1-3 教育課程編成上、教育学、心理学、教科専門といった特定の学問領域に専門特化しないためにどのような方策をとっているか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

共通科目は5領域から各2科目、特定の領域に偏らずに履修することになっている。選択科目においても、コース科目、他コース科目から幅広く履修することが可能である。コース科目には、コース毎に指定科目を設けるなどして、必要な科目をバランスよく履修できるように明示している。教職実践コース横断型研究科目では、共通科目、コース科目を越えて幅広いテーマで学修できる機会を提供している(資料2-1-1-1-①p. 33・pp. 36-41)。

カリキュラム・授業開発コースにおいて教科教育に関わる学修機会としては、「秋田型アクティブラーニングの授業デザインと評価」が必修、「小・中・高連携の教科教育カリキュラムの開発Ⅰ・Ⅱ」、「教科教育実践の理論と展開」は選択となる。これらの科目においては、9グループに分かれ教科毎に学修することになっている。その際、途中で他の教科に移るなどして複数教科について学ぶことも可能であり、特に、小学校教員を希望する院生にとっては複数教科について幅広く学ぶことも可能である(資料2-1-1-1-①、資料2-1-3-①、②)。

各院生の指導担当は研究者教員、実務家教員で構成しており、実践研究推進に幅広く指導・援助が可能になっている。個別リフレクションに加え、グループリフレクション、全体リフレクションの機会を計画的に設け、様々な専門領域に視野を広げることができるようにしている(資料2-1-2-②、資料2-1-1-③、資料2-1-1-④)。

特定の学問領域に専門特化することなく教員として必要な資質・能力をバランスよく伸ばすことができるよう、履修計画の作成に当たっては、各年次履修モデルを示すなど助言をしている((資料1-1-1-②)。また、各科目がどのような汎用的能力及び専門的能力の育成を目指しているかを可視化するカリキュラムマップを作成・公開し、各院生が履修計画の作成時に参考にできるようにしている(資料2-1-1-②、資料2-1-3-③、④)。

《必要な資料・データ等》

(資料1-1-1-②) 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

(資料2-1-1-①) 2024年度履修案内

(資料2-1-1-②) 秋田大学教育学研究科パンフレット

(資料2-1-1-③) 教職大学院実践実習科目・実践省察科目ガイダンス資料

(資料2-1-1-④) 学修の記録

(資料2-1-2-①) 大館・花岡・伊勢堂岱研修旅行報告書

(資料2-1-2-②) 教職実践専攻における指導教員に関する申し合わせ

(資料2-1-3-①) 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」

(資料2-1-3-②) シラバス「小・中・高連駅の教科連携カリキュラム開発Ⅰ・Ⅱ」

(資料2-1-3-③) 秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻専門教育科目カリキュラムマップ

(資料2-1-3-④) 教職実践専攻カリキュラムツリー

(基準の達成状況についての自己評価：A)

ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づき、教育立県秋田を学びのフィールドとする特色ある科目設定と、各科目を横断的・有機的につなぎ、理論と実践の往還を目指した構造的カリキュラム編成に向け改善を行ってきている。前回の認証評価以降、教職実践コース横断型研究科目の柱立て、現職教員院生と学部卒院生の特性に応じた科目の構造化、海外留学等に対応した通年科目の半期科目化、教科教育等のバランスに配慮した科目設定等の改善を行った。学部段階から連続的に学ぶことのできる6年一貫プログラムにも積極的に取り組み、その学修状況は大変良好である。授業評価、それを踏まえたFDや外部の意見を反映し、カリキュラムを点検・改善する組織的な取組も行っている。

基準 2-2

○ 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、ふさわしい授業内容、授業方法・形態になっていること。

観点 2-2-1 教職大学院の目的・機能を果たすのにふさわしい授業内容、授業方法・形態とするために、どのようなことに重点を置いて取り組んでいるか。

[観点到係る取組・改善等の状況]

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」の項目が設けられ、見直しをもって資質・能力の確実なレベル向上が図られるよう明示されている。一方で、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、現職教員院生、学部卒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、現職教員院生、学部卒院生個別の到達目標を設定している（資料 2-1-1-①pp.55-62、資料 2-2-1-①、②、③、④、資料 2-1-3-①、②）。

また、共通科目、コース科目において、理論と実践の往還に向けてすべての授業で、院生参加型の教育方法が採られている。学校現場が抱えている課題の発見・解決に取り組むといった教育の実際に向けたより具体的な検討を取り入れた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積極的に取り入れて展開している。同時に、実践知の継承、発展が促されるよう現職教員院生、学部卒院生が協働的に課題解決に向かうようにチームとしての取り組みを継続的に進めている。

授業における学びのみならず、それを支える学修全体を見通した時間設定をシラバス等で明示している。加えて授業以外での学びへの支援として、例年書籍やビデオ教材への院生の個別のニーズを把握し、ライブラリー等の整備充実を図っている。

《必要な資料・データ等》

(資料 2-1-1-①) 2024 年度履修案内

(資料 2-2-1-①) シラバス「秋田の授業力の継承と発展」(共通科目)

(資料 2-2-1-②) シラバス「児童生徒指導の理論と実践」(共通科目)

(資料 2-2-1-③) 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 2-2-1-④) シラバス「教科教育実践の理論と展開」(コース科目)

(資料 2-1-3-①) 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 2-1-3-②) 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)

観点 2-2-2 学校等での実態に沿った授業内容、授業方法・形態とするため、どのような取組を行っているか。

[観点到係る取組・改善等の状況]

共通科目を中心として国・地方教育行政との関連から学校教育の現状を捉え直したり、学校教育の課題をより多岐にわたって把握したりする等、教育についての幅広い視野を醸成する機会を提供している（資料 2-2-2-①）。加えて、実習および省察においては、実習コーディネーターや、附属学校に客員教授、非常勤講師を配置することにより、少人数できめ細かな指導を実現している。特に、学部卒院生 1 年生は、附属学校、実習コーディネーター、主担当との省察と数段階の省察を重ねることができるようにしている。

ほぼすべての科目で、教育の実情に触れる授業機会を設定しており、附属学校園の公開研究協議会への参加、小中一貫校等への訪問観察を組み込むなどの取組をしている。教職実践コース横断型研究科目である「課題実地研究」でも、秋田県内の学校、教育委員会を訪問し、より踏み込んだ協議をしたり、地域の教育資源の観察調査を行ったりしている（資料 2-2-2-②）。

これら学校現場等への理解を基盤とし、実習校の研究推進の状況、または児童生徒の実態を研究授業等に反映させ実践研究報告書の作成へと結びつける等のプログラムの設定、運用に取り組んでいる。

実習先である連携協力校の教育課題の把握や解決策の提案について、実習指導教員の協力も得ながら行っている。学校マネジメントコースの実習については、勤務校である連携協力校の全構成員を巻き込んで、学校改革・改善に結びつけている。学校・教育課題への認識や課題意識の共有が出発点となるため、指導担当教員から管理職へ実習の目的や概要等の説明を十分に行い、より効果的に実習科目の目的が達成できるようにしている（資料 2-2-2-③）。

《必要な資料・データ等》

（資料 2-2-2-①）シラバス「学校教育の現代的課題」（共通科目）

（資料 2-2-2-②）シラバス「課題実地研究Ⅰ」（教職実践コース横断的研究科目）

（資料 2-2-2-③）シラバス「教職経営プロジェクトⅠ・Ⅱ」（実践実習科目）

観点 2-2-3 学生の学修履歴、実務経験等に配慮した授業内容、授業方法・形態とするため、どのような取組を行っているか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

リフレクションや授業を通じて学修ニーズ等の実態把握を行うと同時に、年 2 回実施するアンケート調査と院生懇談会を活用してそれを掴み、教職実践専攻会議で共有し、授業改善等に活かしている（資料 5-1-1-③、④）。また、年度初め、院生が作成した履修計画に対して担当教員がアドバイスを行い、さらに、毎週行われている教職実践リフレクションを通じて履修上の課題や成果を明らかにし、教職経営・実践プロジェクト及び教職実践インターンシップの改善に結びつけている（資料 2-2-3-①）。

また、「スクールリーダーの役割と課題」等の授業は共通科目として設定しているが、現職教員院生のみを履修可能とし、管理職としての視点をより重視する狙いから、各校種別の状況の理解や対応の多角的な検討による学修の深化を期待している。一方、「秋田の授業力の継承と発展」の授業では、現職教員院生は授業研究システムを解明し、学部卒院生は授業力の向上を図るといった 2 つのアプローチで互いの経験や課題意識を交流させながら共修による協働的な学修を展開している（資料 2-2-1-①）。

《必要な資料・データ等》

（資料 2-2-1-①）シラバス「秋田の授業力の継承と発展」（共通科目）

（資料 2-2-3-①）シラバス「教職実践リフレクションⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」（実践省察科目）

（資料 5-1-1-③）院生アンケート調査結果

（資料 5-1-1-④）院生懇談会記録

観点 2-2-4 特に、オンラインによる授業等における学生の要望や負担等に、どのように対応しているか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

オンライン授業の実施に当たっては、機器等の整備、個々の院生への情報提供、相談が急務であった。院生貸し出し用機器として、ノートパソコン 11 台、ipad12 台を用意するとともに、A-net・WebClass により授業情報を提供すると共に、メールを利用し個別に学生の相談に応じた。院生からは「院生室のネット環境を改善してほしい」という要望があり、それに対しては、学内 WiFi だけでなく、各院生室と 4-111 の WiFi 機器を整え通信環境を改善した。本教職大学院が中心となって取り組んでいる教員研修の高度化に資するモデル開発事業は、特に教員研修における効果的な ICT 活用を探るものであり、技術的な課題解消へも提案が見込まれる（資料 2-2-4-②）。

コロナ禍による感染拡大が特に危惧された時期は、共通科目の「インクルーシブの理念と特別支援教育の推進」をはじめ実践実習科目を除くほとんどの科目で同時双方向型等による授業が行われた。この段階では、院生が孤立することなく、協働的な学びをどのように充実させるかが課題となった。授業の前半部分は教員が資料を提示し解説を加える、その後に通信機能を活用して小グループを編成し協議する、全体でグループごとの協議内容を共有する、院生が課題研究のプレゼンテーションを行うといった形態を基本として、対面式には及ばないまでも通信機能を最大限に生かし、それに近い形を採り、教員と院生または院生相互による協働的に課題解決を進めることができるようにした。

また、感染拡大の状況がある程度落ち着きを見せた時期は、共通科目の「ふるさと秋田の教育資源とカリキュラム開発」等においては、フィールドワーク等、実地調査を数回の授業に集約して行い、それ以外は同時双方向型による授業を展開するなど、対面式と双方向型を目的別に使い分けた。その際、模擬授業の実際の板書、教師の動き等を一体のものとして臨場感をもって配信するには、機器環境に限界があり、複数名いる院生室との通信ではハウリング等の問題が発生するといった課題はあったが、随時対応してきた。

令和6年度現在、全ての科目で対面による授業形態が採られている。フィールドワークや模擬授業、グループ協議等の「為すことで学ぶ」側面を重要視している大学院授業において、対面形式を望む院生の声が大きいの一方、コロナ禍でのオンラインによる授業での経験を活かし、「学社連携・融合の理論と実践」の授業では同時双方向型で島根県益田市と結んで先進的な取組について知り、意見交換を行った。参加した院生からは成果が大きいと評価されている（資料2-2-4-①）。

《必要な資料・データ等》

（資料2-2-4-①）「学社連携・融合の理論と実践」授業感想

（資料2-2-4-②）「教員研修の高度化に資するモデル開発事業」実施要項

（資料2-2-4-③）授業評価アンケート（学校・学級経営の現状と課題）※「基準の達成状況についての自己評価」にて引用

（基準の達成状況についての自己評価： A）

院生に対して11の質問項目と記述項目による令和5年度（後期・通年等）授業評価アンケートを実施した。授業の目的等の明示、内容、わかりやすさ、教員の熱意等の11項目中、「授業内容、授業方法・形態」に関する10項目について回答の状況を調べた。結果、12科目について院生からの回答があり、10項目すべてが100%の肯定回答だった科目が10科目であった（資料2-2-4-③）。

パンフレット「秋田大学大学院教育学研究科2024」には、特徴として「連携による高い効果」「省察を重ね確かな実践力」「広く求める知」等が挙げられている。いずれも大学院の教員との人間関係や連携力を基盤としながら授業の質を保証し、教員と院生がともに作り上げていく授業への指向を表したものである。前述アンケートの結果等より、院生の学びが相当程度の授業の質により高まっていると判断する。

基準2-3

○ 教職大学院にふさわしい実習になっていること。

観点2-3-1 実習は、どのような時期、方法等により実施し、また実習科目全体の系統性等を持たせるために、どのように取り組んでいるか。

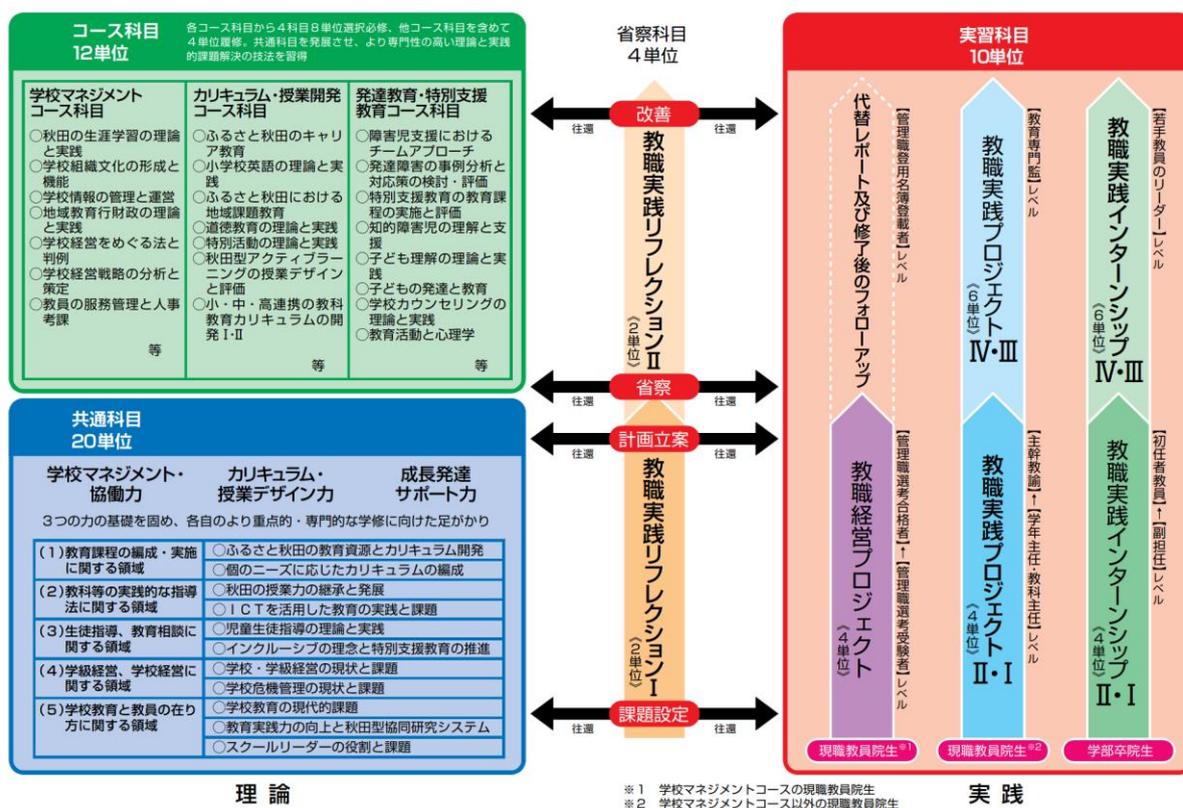
[観点到る取組・改善等の状況]

現職教員院生、学部卒院生の目標を踏まえ、1年次実習と2年次実習との関連を図って、年間を通して火曜日の時間割に位置付けて5～11月に実施している。（資料2-1-1-③）。各実習科目の概要は次のとおりである。

なお、実習は学校と学生の状況、希望により規定以上の日数とすることも可能である。

- ・「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）を対象とし、管理職選考受験者レベルから管理職として登用されるレベルへの向上を目指し、年間20日行う。現籍校の経営改善に関する具体的方策の提案に向けて、教育の現状と課題に関して視野を広げることができるよう、前期4回は附属学校園の全校種で実習し、その上で課題研究の推進のために現籍校等において実践研究を行う。
- ・「教職実践プロジェクトⅠ～Ⅳ」：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現職教員院生を対象とする。1年次の「教職実践プロジェクトⅠ・Ⅱ」（年間20日）では、学年主任・教科主任レベルから主幹教諭レベルへの向上を目指し、現籍校以外で教育課題の改善に向けて取り組みながら、2年目に向けて研究課題を明確にする。2年次の「教職実践プロジェクトⅢ・Ⅳ」（年間30日）では、指導主事レベルへの向上を目指し、勤務校で課題研究のための実践研究を主とする。
- ・「教職実践インターンシップⅠ～Ⅳ」：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学部卒院生を対象とする。1年次の「教職実践インターンシップⅠ・Ⅱ」（年間20日）では、初任者教員レベルの実践力向上を目指し、前期4回は附属学校園の全校種で実習し、その後希望する附属校園で、2年目に向けて実践上の課題を明らかにする。2年次の「教職実践インターンシップⅢ・Ⅳ」（年間30日）では、1年次の実習の成果と課題を踏まえ、若手教員のリーダーレベルへの実践力向上を目指し、主に秋田市内の公立学校で教員としての様々な指導の場を経験して、研究テーマに基づく実践研究を行う。

以上の実習科目に連動させ、省察科目を設定している。省察科目は、実習における課題設定、計画立案、省察及び改善等を行う場であるとともに、教育理論や学校現場での問題解決の方法論を修得する場である共通科目及びコース科目と実習科目とを関連付け、理論と実践の往還を担保する役割も果たしている。



図：実習科目と各科目との関連のイメージ

《必要な資料・データ等》

(資料2-1-1-③) 教職大学院実践実習科目・実践省察科目ガイダンス資料

観点 2-3-2 実習において、学生が希望する学校種並びに学生の研究テーマに沿った連携協力校（実習校）等をどのように確保しているか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

学校マネジメントコース現職教員院生（1年コース）と、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現職教員院生2年次の実習校は、現籍校での教育課題に基づく研究テーマの追究となるため現籍校での実施を基本としている（資料2-3-2-①）。連携協力校に対しては、コースや現職・学部卒毎の説明文書（「秋田大学教職大学院連携協力校の皆様へ」）を配布して、実習・省察の概要や進め方、実習概要例等を提示し、共通理解を図っている（資料2-3-2-②）。

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場合、学部卒院生1年次の実習校は、各院生の希望を基に、附属校園（幼稚園、小学校、中学校、特別支援学校）を基本とし、また、現籍校以外で実習する現職教員院生1年次の実習校は、各院生の希望を基に、秋田県教育委員会及び秋田市教育委員会等との連携により決定した学校としている。実習校決定に至る手順として、はじめに、院生へのアンケートや面談を行い、研究推進に関する個々のニーズや状況を把握する。次に、把握した情報を基に、関係の教育委員会や学校と相談・協議し、実習校を決定する。具体的には、附属校園で実習する学部卒院生1年次は、希望する学校種で実施するとともに、各院生の専門教科等を踏まえて実習指導教員を決めている。なお、1年次の時点で高等学校教員を志望している学部卒院生は附属中学校で実習を行うことを標準とするが、中学校で履修しない教科を希望している場合などは、専門教科や研究テーマ等を基に県教育委員会及び県立高等学校と相談・協議し、実習校を決めている。

2年次において公立学校で実習を行う院生のうち、小・中学校及び高等学校での実習を希望するカリキュラム・授業開発コース院生については、高等学校の場合は県教育委員会及び関係の県立高等学校に、小・中学校の場合は所管する秋田市教育委員会に対して、各院生の希望学校種や研究教科等の情報を提供し、相談、協議して実習校を決定している。特別支援学校での実習を希望する発達教育・特別支援教育コースの院生については、県教育委員会が所管する特別支援学校の中から、学生の研究テーマや研究対象とする障害種に適合する学校の候補を主担当指導教員が挙げ、当該校と相談、協議して決定している。なお、私立幼稚園等の、公立学校以外での実習が適切と判断される院生の場合には、関係先と協議し決めている。このように、実習校を決める場合には、指定の学校に機械的に院生を振り分けるのではなく、各院生の希望と実践研究の円滑な推進の観点を踏まえて柔軟に検討し、決定している。

《必要な資料・データ等》

（資料2-3-2-①）実習校一覧（令和6年5月1日現在）

（資料2-3-2-②）秋田大学教職大学院連携協力校の皆様へ＜教職実践インターンシップⅢ・Ⅳ＞

観点 2-3-3 教職大学院の教員は、実習の巡回指導をどのような体制でどの程度行い、また学生に対する省察の機会をどのように確保しているか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

（1）教員による実習の巡回指導について

実習科目を火曜日に位置付け、他の科目を設定しないことで、専任教員が実習校を訪問できるようにしている。実習校訪問は、主担当指導教員が行うことを基本としている。過去4年間の実習校訪問は、新型コロナウイルス感染症の流行における各学校の学外者立入り制限のため、十分に実施できない時期があったが、現在は通常実施の状況にある。訪問の程度は、コロナ以前は月2回程度としていたが、ポストコロナにおいては、学校マネジメ

ントコースの院生は4～6月、9～11月に各1回以上、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院生は4～6月、7～8月、9～10月、11～12月に各1回以上としている(資料2-3-3-①)。訪問後、会議で報告するなどして情報を共有している。

(2) 省察の機会の確保について

各実習科目と連動する省察科目を設けており、1年次では「教職実践リフレクションⅠ・Ⅱ」を、2年次では「教職実践リフレクションⅢ・Ⅳ」を履修する。院生は、研究テーマとの関連、そして実習校の指導担当者からの指導を踏まえて、実習の状況や実習を通して考えたことを実習記録にまとめ、設定された省察科目の時間などに主担当教員と協議し、省察している(資料2-3-3-②)。このように、院生の省察は実習記録にまとめる際と、主担当教員との協議を通して行う際の2段階で行われる。実習記録はファイルに蓄積し、実習全体を振り返って省察の結果をまとめるようにしている。

実習と省察の往還経験が浅い学部卒院生1年次では、元校長や教育行政職経験者で教職実践についての識見豊かな非常勤講師4名を配置している。さらに、附属学校の主幹教諭をみなし専任の客員准教授や非常勤講師とし、実習の場における機を逃さない省察や、校種ごとの少人数グループでの省察も行っている。

《必要な資料・データ等》

(資料2-3-3-①) 教職実践専攻における連携協力校に関する申し合わせ

(資料2-3-3-②) 実習記録

観点2-3-4 現職教員学生の実習は、現籍校あるいは現籍校以外での実習に限らず、実習の目的を達成するために、どのような手立てをとっているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

現職教員院生の実習目的達成のために、教職大学院における実習科目の位置付けや留意事項に関して実習校の理解を図ることを重視している。教職大学院に入学後の1年目は勤務校の業務から完全に離れて研究に取り組むことについて、入学案内パンフレット等に明示し、院生及び実習校の双方が理解、意識できるようにしている(資料2-1-1-②)。1年目の実習開始時には、院生の主担当教員が実習校を訪問して、実習の目的や内容、院生が取り組む実践研究の概要などを説明するとともに、実習校の指導体制や実習の進め方について実習校と協議する。各実習校の実習指導担当者は、院生への指導の充実を図るため校長又は教頭に依頼している。管理職が実習に関わることで、院生が研究を実施するための校内体制の構築にもつながっている。

教職経営プロジェクトでは、主担当教員は2～3か月ごとに1回以上は実習校を訪問するなどして院生を指導するとともに、実習指導担当者と情報交換及び協議を行い、実施状況を把握している。現籍校以外で、県教育委員会、市町村教育委員会を訪問しての実習、県内の学校を訪問しての管理職のミラーリングを実習として行うほかにも、授業科目「スクールリーダーの役割と課題」の中で民間の経営者を訪問して学ぶ機会も設けている(資料2-3-3-①)。

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現職教員院生が、2年次に現籍校に戻って履修する際には、教職大学院での学びと勤務校での業務の両立が図られることを重視している。そのため、2月に現籍校校長に対して、教職大学院として次年度の学修についての説明会を実施し協力を依頼するとともに、4月には、主担当教員が現職院生の勤務校を訪問し前年度の研究経過を説明し、適切な学修の進め方について校内事情等を踏まえて協議している。院生が勤務校での業務をしながら実践研究を進めるためには、実習日や実習内容・方法等について勤務校の職員と共通理解を図る必要があることから、実習日を原則火曜日とした上で、実習の内容や方法を示した実習計画に基づき進めている。実習日の放課後には実習指導者の校長又は教頭から適

宜指導を受けるなどして省察し、それを実習記録にまとめ、教職大学院の担当教員に電子メールにて随時提出することとしている。実習後の省察に要する時間は、秋田県教育委員会との話し合いにより、職務専念義務免除での対応としている。教職大学院の研究計画発表会や中間報告会等への参加では、年間計画を勤務校に示して教員の派遣について理解と協力を得ることと、オンライン参加も可能であることで対応している。現籍校以外での実習として、指導主事訪問の学校訪問への同行研修、教育専門監との TT などの実習を取り入れるなど、各教育委員会、各教育機関、地域との連携により、実習を進めている。

すべての現職教員院生は、県の指導主事会議への参加や、教頭候補者を対象としたスクールリーダー研修講座でのファシリテーター担当なども実習の一部としている。教育実践研究の一環として、先進校や先進自治体・教育委員会等への訪問調査も推奨している。

《必要な資料・データ等》

(資料 2-1-1-②) 秋田大学大学院教育学研究科 2024 パンフレット

(資料 2-3-3-①) 教職実践専攻における連携協力校に関する申し合わせ

観点 2-3-5 実習により修得する単位を免除する場合、免除すべき理由をどのように担保しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

学校マネジメントコース現職教員院生については修業年限を 1 年とし、2 年目で履修する実習科目の「教職経営プロジェクトⅢ」及び「教職経営プロジェクトⅣ」の 6 単位分を免除する場合がある。実習の免除は、当該院生が教職大学院入学前までの教職経験において、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り、入学試験時に提出する「主任等としての学校・学年経営等への参画の実績」や「経験してきた研修・研究等の実績」などについて論述した教育実践概要と任命権者の推薦書等により、修業年限を 1 年とすることが妥当か否かを審査し判定している(資料 2-3-5-①)。入学後には当該院生に、1 年次前期のリフレクションを通じて「教職経営リフレクションレポート」(6 単位分)を作成させ、評価の上で単位を認定している(資料 2-1-1-①p.34)。さらに、修業年限 1 年の修了生に対しては、担当教員が翌年度に勤務校を訪問するなどし、修了後 1 年間は教職大学院の継続的な指導を行うとともに、翌年度の 2 月に行われる秋田県教育研究発表会において発表することを原則として課している。

《必要な資料・データ等》

(資料 2-1-1-①) 2024 年度履修案内

(資料 2-3-5-①) 教職実践専攻学校マネジメントコースにおける 1 年プログラムに関する確認事項

(基準の達成状況についての自己評価：A)

実習の円滑な実施のため、指導教員の訪問指導も含めて確実に実施できるような時間の設定をするとともに、指導教員が実習校に向いて実習の趣旨や計画例、留意事項等について事前に説明するなど、実習校の理解と協力を得て適正に実施できるよう配慮している。また、実習内容や方法等については、教職における経験知が異なる現職教員院生と学部卒院生のそれぞれに適したものになるようにしている。さらに、実習と連動させた省察の活動も重視している。学生の実習及び省察に対して、担当指導教員と副担当指導教員など複数の教員が連携し、各学生の実態に応じて継続的に指導に当たることで、学校運営力や授業力等の実践的指導力や、教育現場で実践的研究を牽引する力量などを高めることを目指している。このように、本教職大学院における実習は、学生による探究的な実践となることを重視し、長期にわたる実習と省察の連動を通して、理論と実践の往還を果たし得るものとなっている。

基準 2-4

○ 成績評価・単位認定、修了認定が教職大学院の教育の在り方に照らして適切であること。

観点 2-4-1 成績評価・単位認定、修了認定が適切であることを、どのように保証しているか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

成績評価基準については、秋田大学大学院学則第 12 条の 3 に、単位認定については秋田大学大学院教育学研究科規程第 9 条及び第 10 条に規定されている（資料 2-1-1-1-①p.102・126）。修了要件は、秋田大学大学院学則第 19 条の 2 に、学位の授与とその要件については、秋田大学学位規程第 5 条の 2 及び第 14 条から 17 条に規定されている（資料 2-1-1-1-①p.104・pp.120-122）。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 において規定されている（資料 2-1-1-1-①p.127）。実践研究報告書の評価基準なども、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周知されている（資料 2-1-1-1-①p.69）。

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、アセスメント・ポリシー（資料 2-1-1-1-①pp. 9-11）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授業担当者による協議で決定している。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 2-2-1-1-①、②、③、④、資料 2-1-3-①、②）。実習科目の評価と単位認定は、実習評価のポイント（資料 2-4-1-1-①）と所定の手順（資料 2-4-1-1-②）に沿って、実習校からの評価（資料 2-4-1-1-③）、実習コーディネーターの評価（資料 2-4-1-1-④）と院生による自己評価（資料 2-4-1-1-⑤）を参考にして、指導教員が評価原案をまとめ（資料 2-4-1-1-⑥）、教職大学院の教員による評価会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 項及び学位審査に係る申し合わせ（資料 2-1-1-1-①pp.70-71、p.121）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、その後の審査委員会、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 2-1-1-1-①）2024 年度履修案内

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

（資料 2-2-1-1-②）シラバス「児童生徒指導の理論と実践」（共通科目）

（資料 2-2-1-1-③）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 2-2-1-1-④）シラバス「教科教育実践の理論と展開」（コース科目）

（資料 2-2-1-1-⑤）シラバス「教科教育実践の理論と展開」（コース科目）

（資料 2-4-1-1-①）実習評価のポイント

（資料 2-4-1-1-②）実習評価の進め方

（資料 2-4-1-1-③）実習校アンケート

（資料 2-4-1-1-④）実習コーディネーターアンケート

（資料 2-4-1-1-⑤）実習自己評価票

（資料 2-4-1-1-⑥）実習成績票

観点 2-4-2 成績評価等に関する学生からの異議について、どのような措置を講じているか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

大学院教育学研究科開設科目の成績評価について、学生は総合学務課を通じて確認することができる。成績の

確任後、成績の評価へ質問や疑問がある場合には、総合学務課へ成績評価確認票を提出し、後日、担当教員からの回答を受け取ることとしている。また、成績評価確認票の配付は総合学務課で行うが、学生が担当教員に直接たずねることもできる（資料2-1-1-①p.69）。

《必要な資料・データ等》

（資料2-1-1-①）2024年度履修案内

観点2-4-3 成績評価等の妥当性について、検討する機会を設けているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

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複数の教員により成績評価と単位認定、修了認定を行っている。特に、省察・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。実習科目の評価については12月、省察科目の評価については2月に専任教員が一堂に会し、評価案について吟味・決定し評価の妥当性、信頼性を確保している。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2-4-1-③）、実習コーディネーターの評価（資料2-4-1-④）と実習生である院生本人の自己評価（資料2-4-1-⑤）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振り返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。また、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おり、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。

《必要な資料・データ等》

（資料2-4-1-③）実習校アンケート

（資料2-4-1-④）実習コーディネーターアンケート

（資料2-4-1-⑤）実習自己評価票

（基準の達成状況についての自己評価：A）

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、アセスメント・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。また、到達目標を各シラバスに記載し、院生への周知を図るなど評価の観点を確認している。実習科目の評価と単位認定は、実習校からの評価、自習コーディネーターの評価と院生による自己評価を参考にして、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、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、2月の研究成果発表会での、発表と質疑応答を最終試験（口述試験）と位置付け、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。このように年間を通して、明確な手順に沿い、複数の教員で評価を行い、協議することにより、妥当性と信頼性のある成績評価・単位認定、修了認定を行っている。また、成績評価等に関する異議申立制度があるが、これまで、成績評価等に関する院生からの異議の申し立てはない。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。

基準領域3 学習成果

基準3-1

○ 各教職大学院の目的及びディプロマ・ポリシーに沿って、学習成果があがっていること。

観点3-1-1 教職員と学生は、学習成果をどのように把握、共有し、また、どのように改善に生かしているか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

本専攻では以下のように学習成果の把握・共有・改善に取り組んでいる。

(資料3-1-1-①)をみると令和5年度開講科目における単位修得率は100% (「D」評価なし)である。一部科目(「児童生徒指導の理論と実践」「子ども理解の理論と実践」「教職実践インターンシップⅡa)」の1~3名を除く全員の評価がB以上(大半はA)である。また(資料3-1-1-②)をみると、データが完了している平成30年度から令和3年度までの入学者の学位及び専修免許状取得率は100%となっている。以上のことから、ディプロマ・ポリシーの4番に掲げる「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)」の基礎となる5領域(①教育課程の編成・実施に関する領域、②教科等の実践的な指導法に関する領域、③生徒指導・教育相談に関する領域、④学級経営・学校経営に関する領域、⑤学校教育と教員の在り方に関する領域)をカバーする「共通科目」の11科目から、履修規程に従って、現職教員院生が8科目、学部卒院生が10科目を履修した結果が良好であったと判断できる。これらは専攻会議で教員が共有し、院生は成績開示で把握する。院生ごとに担当教員が面談する機会を設けて改善等について話し合っている。

次に(資料3-1-1-③)によると、令和5年度末に学務委員会が行った修了予定者対象のアンケート調査では、「…あなたが受けた教育課程はアドミッション・ポリシーに照らしてふさわしいものでしたか。」という質問項目(Q6)について、「a.ふさわしいものであった」との回答が100%である。また、「教育学研究科は全体として、あなたの学修にとってどのような意味があったと思いますか。」という質問項目(Q8)について、「a.即戦力となる教員の養成、あるいはスクールリーダーや学校マネジメントの中核となる現職教員の養成として有効であった。」「b.学問・研究の内容を深める上で有効であった。」「c.専門性を高め、就職先で即戦力となる技能・知識を身に付ける上で有効であった。」「d.人間性を高める上で意義があった。」「f.その他(校種を超えた人脈づくりに有効であった)」という肯定的な回答が100%であった。なお、回答dがディプロマ・ポリシーの1番に該当し、回答acが2番、bが3番に該当する。

以上のことから、全体としてディプロマ・ポリシーの要件を満たす自己評価であったと言える。

さらに本専攻では、「三つの力」(「5領域①~⑤」)の自己評価である「ガイドライン点検」を実施している。現職教員院生(学校マネジメントコース)では、項目「学校経営」の「教育課程の編成」等が①、「教科等指導」が②、「生徒指導」が③、「学級経営等」「学校経営」が④、「学校経営」の「校務分掌」等が⑤である。学部卒院生は、項目「授業構成」の⑥等が5領域の①、「指導方法」「評価」が②、「児童生徒理解」が③、「児童生徒理解」の③④等が5領域の④、「教員として」が⑤である。令和5年度修了予定者の結果(資料3-1-1-④)をみると、マネジメントコース(1年次後期実施)10名中1名が1項目に、4段階中の「2(あまりできない)」と回答し、別の1名が2項目に「2」と回答している以外は、すべて「3(概ねできる)」以上になっている。100点満点にした場合の平均は79.2点と良好である。学部卒院生2年次(2年次12月実施)3名はすべて「3」以上であり、合計も100点満点平均で86点であった。先述の単位習得状況やアンケート結果を裏付けるものと判断できる。これらは専攻会議で共有されている。また「ガイドライン点検」は院生から担当教員に提出され、面談の際に助言が行われている。

本専攻では、連携協力校からの実習評価と省察コーディネーターの実習評価を踏まえて主担当教員が評価原案を作成している。これに加えて実習省察の評価案も作成され、審査会議が開催されている。この評価の一覧(資

料 3-1-1-⑤) をみると、学部卒院生 1 名の 1 項目が 5 段階評価の 3 (「C」) であることを除くと、現職教員院生、学部卒院生ともに、5 つの観点すべてについて「4」以上となっており、ディプロマ・ポリシーに掲げる「三つの力」が、実習を通して修得されていると判断できる。これらは専攻会議で共有され、院生との面談の際に担当教員から助言が行われている。

また本専攻においては、毎年度 2 月に NITS や県教育委員会との共催の「教師力高度化フォーラム」を 2 日間の日程で開催している。この 1 日目午後に学部卒院生 1・2 年次の研究発表があり、2 日目午前中学校マネジメントコース等の現職教員院生の研究発表を行っている。令和 5 年度の教育実践研究のテーマは(資料 3-1-1-⑥) のとおりである。ディプロマ・ポリシーの「三つの力」を網羅する幅広い研究が行われているといえる。フォーラム参加者へのアンケート(資料 3-1-1-⑦) では、●教員(高等学校等)「課題にたいしての解決の手段のアイデアを知ることができて勉強になりました。」●教員(高等学校等)「現職教職院生の発表を聴き、それぞれ実際の学校運営に役立つ研究であり、自分でできそうなところをすぐに使わせてもらおうと思いました。」●教員(小・中学校、義務教育学校)「土曜日の午前中、マネジメントコースの先生方の発表はどれも勉強になりました。若い先生方の割合がこれから増えるであろうことを共通の課題として捉えていることも印象的でした。」●教員(高等学校等)「教職員を目指す大学院生の研究テーマや内容について直接話を聞くことができて大変良かった。」●教員(小・中学校、義務教育学校)「マネジメントコースの方々の研究は、必要感があり、現場でも求められている素晴らしい内容でした。これから現場に戻っても引き続き追究してほしいと思います。」等の高い評価を得ている。これは院生と教員で共有し、専攻全体や各院生の学修の改善に役立てている。

《必要な資料・データ等》

(資料 3-1-1-①) 令和 5 年度大学院科目の単位修得率・成績

(資料 3-1-1-②) 平成 30 年度～令和 4 年度学位取得率・専修免許状取得率

(資料 3-1-1-③) 令和 4 年度教育学研究科修了生アンケート

(資料 3-1-1-④) 令和 5 年度ガイドライン点検(学部卒院生 1 名、現職教員院生 1 名分)

(資料 3-1-1-⑤) 2023 実習成績一覧

(資料 3-1-1-⑥) 令和 5 年度研究成果発表・中間発表テーマ一覧

(資料 3-1-1-⑦) フォーラム参加者アンケート

観点 3-1-2 教員等就職状況の結果と学生の学習成果の関連性をどのように分析し、検証を行っているか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

「秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻(教職大学院)修了生・在学生・教員・元教員名簿 2023 年度」(資料 3-1-2-①)を見ると、2016 年度から 2022 年度入学まで 124 名が(2022 年度は 1 年コースの現職教員院生 10 名)修了している。現職教員修了生は 72 名のうち 37 名が学校管理職として学校経営に携わっている。また 13 名が指導主事・管理主事等として教育行政の職場で勤務し、秋田県教育をリードしている。学部卒院生もそれぞれ学校に採用されて、若手のリーダーとして活躍している。平成 29 年度から令和 5 年度までの学部卒院生 56 名の教員就職率は、令和 5 年度を除くと各年度すべて 100%である。令和 5 年度は例外的に院生が少なく、うち 1 名が研究者を目指して一時的に公務員になった影響で 67%であった。これらの結果は専攻で共有されるだけでなく、研究科委員会で報告され、兼任教員を含めた関係者で共有し、支援の継続・改善に活用している。

年度	学卒修了者数	正規採用	臨時的任用	修了年度前合格者：内数	合計	教員就職率	教員外就職者	進学者数	その他未就職
令和元	11	7	4	5	11	100.0	0	0	0
令和2	4	3	1	1	4	100.0	0	0	0
令和3	12	11	1	4	12	100.0	0	0	0
令和4	5	3	2	3	5	100.0	0	0	0
令和5	3	2	0	2	2	66.7	1	0	0
合計	35	26	8	15	34	97.1	1	0	0

表：学部卒院生の教員就職率の推移

《必要な資料・データ等》

(資料3-1-2-①) 令和5年度教職大学院修了生名簿

(基準の達成状況についての自己評価：A)

院生の自己評価、外部評価ともに、学修の成果が十分であることを示していると考えられる。現職院生、学部卒院生ともに「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」が十分なレベルで育成されているといえる。また修了生は教育の現場で幅広く活躍しており、ディプロマ・ポリシーに照らしてみても、本専攻で学んだ幅広い知識を教育実践に生かしながら教育現場で協働的に問題解決に取り組む人材を育成しているものととらえられる。

以上により、学修の成果・効果があがっており、基準を十分に達成していると判断できる。

基準3-2

○ 修了生の学習成果の把握に努めていること。

観点3-2-1 修了生の修了後の学習成果を、修了生及び修了生の赴任先の学校関係・教育委員会等の意見聴取から、どのように把握しているか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

修了生の勤務先における学習成果の把握に関しては、勤務校と修了生を対象にした「アンケート調査」(修了3年次)、「勤務校訪問調査」(修了3年次、1年次)において、修了生の状況を聴取する体制を整えている(資料3-2-1-①、資料3-2-1-②)。

現職教員院生学校マネジメントコースの修了生を対象にしたアンケート(回答者6名)では、「教育に対する使命感・責任感」「学習指導力・授業実践力」「児童生徒指導力・学級経営力」「協働力・コミュニケーション」「校務分掌力・リーダーシップ」「保護者・地域・外部連携力」「研究・研修の企画力・実践力」が6名(「大いに身についた」「身についた」「だいたい身についた」の合算、以下同じ)、「学校経営・運営力」5名と肯定的な回答が見られる。自由記述にも「様々な場面で「学校の組織文化」を意識するようになった」「研究のまとめに向けて調べたことや担当の先生と話し合ったことが、いつも心にあり、思い返しながら経営に取り組んでいます」等の回答が見られる。学部卒院生カリキュラム・授業開発コースの修了生を対象にしたアンケート(回答者3名)でも同様であり、現職教員院生学校マネジメントコースの修了生の勤務校の管理職を対象にしたアンケート(回答者7名)でも肯定的な回答が見られる。

また、現職教員院生学校マネジメントコースの修了生（修了3年次、1年次）を対象にした勤務校訪問調査では、修了生の自己評価、上司等の他者評価は共に肯定的な回答であり、学部卒院生カリキュラム・授業開発コースの修了生（修了3年次）を対象にした勤務校訪問調査でも、同様に肯定的な回答を得ている。

教師力向上協議会「教職大学院部会」では、学校・教育委員会等の関係者から肯定的な意見を得ている（資料3-2-1-③）。

このように、修了生は、勤務校から高く評価され、指導力に信頼がおかれていることから、勤務校での教育研究活動に貢献する人材として活躍していることが確認できている。

《必要な資料・データ等》

（資料3-2-1-①）修了3年次調査結果

（資料3-2-1-②）修了3年次、1年次訪問調査等

（資料3-2-1-③）教師力向上協議会教職大学院部会・省察実習部会合同部会記録

観点3-2-2 修了生の修了後の学習成果や課題を、短期的、中長期的にどのように把握しているか。または、どのように把握しようとしているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

修了生の修了後の学習成果や課題を把握するための短期的な方策としては、修了生及び修了生の勤務校の管理職を対象にした修了1年次の「勤務校訪問調査」（資料3-2-1-②）と、「秋田県教育研究発表会」における研究発表が挙げられる。研究発表会では、現職教員院生学校マネジメントコースの修了生が、学校現場における検証を踏まえて発表している。このように研究発表会は修了生の修了後の状況の把握や必要な支援を行う機会であるとともに、教職大学院の成果を広く発信し、社会的還元を図る機会にもなっている。また、毎年2回行っている「教職大学院部会」も、学校・教育委員会等からの要望等を把握する場となっている（資料3-2-1-③）。

中長期的な方策としては、修了生及び修了生の勤務校の管理職を対象にした修了3年次の「アンケート調査」（資料3-2-1-①）と「勤務校訪問調査」が挙げられる。

短期的な把握、中長期的な把握のいずれにおいても肯定的に評価されている。同時に、学校側の教職大学院への要望として、学校現場の課題解決に向けた研修機能を果たすことに期待が寄せられている。こうした期待に応えるため、県内中堅教員を対象にした「スクールリーダー研修」を新たに実施している。

毎夏行っている修了生の同窓会「惟露の会」は、修了生の近況を短期的にも中長期的にも把握する場となっている。

このように、修了生の修了後の学習成果や課題を、短期的、中長期的に把握することができている。さらに、その内容から、修了生が勤務校から高く評価され、指導力に信頼が置かれていることから、勤務校での教育研究活動に貢献する人材として活躍していることが確認できる。また、教職大学院の取組に対する高い評価と期待が示されている。

《必要な資料・データ等》

（資料3-2-1-①）修了3年次調査結果

（資料3-2-1-②）修了3年次、1年次訪問調査等

（資料3-2-1-③）教師力向上協議会教職大学院部会・省察実習部会合同部会記録

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院では、修了生及び修了生の勤務校の管理職を対象にして、学習成果が学校現場でどのように発揮されているかを確認するため、修了後の1年次、3年次に、訪問調査やアンケート調査を行っている。これによ

り、学習成果が学校等に還元されているかを確認し、その成果の把握に努めている。現職教員院生学校マネジメントコースの修了生については、上記に加え、「秋田県教育研究発表会」における発表により、研究と実践の継続性を確認している。これらは、修了後の学習成果や課題を、短期的、中長期的に把握できるよう、計画的に実施されている。

以上のように、修了生の修了後の学習成果や課題を、修了生及び修了生の赴任先の学校・教育委員会等から短期的にも中長期的にも把握することに努めていることから、基準を十分に達成していると判断した。

基準領域 4 教育委員会等との連携

基準 4-1

○ 教育委員会等との連携が機能していること。

観点 4-1-1 各教職大学院は、各教職大学院の事情及び地域の状況等を踏まえ、教育委員会等と連携して、どのような取組を行っているか。また、教育活動等にどのように生かしているか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

秋田大学と秋田県・秋田市教育委員会は2012年に連携協定を結び(資料4-1-1-①)、2011年から教員養成・教員研修の在り方について意見交換のための「教師力向上協議会」を設置している(資料4-1-1-②)。2016年の教職大学院の発足に合わせて、協議会の下に部会として「教職大学院部会」を設置している(資料4-1-1-③、④)。当部会は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が委員となり、教職大学院の教育の在り方についての協議を行っている。さらにその下に「省察実習専門部会」を設置し、連携協力校等と教職大学院の間に適切な連携協力体制を構築している。秋田県の教職キャリア協議会(教員育成協議会に相当)の会長は発足時から本教職大学院教員が務めており(資料4-1-1-⑤)、県の教職キャリア指標(教員育成指標に相当)の作成・活用に貢献している(資料4-1-1-⑥、⑦)

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名程度の優秀な教員が学校マネジメントコースに派遣されている。理論と実践の往還を通して力量を高め、現場へ戻ってからは学校管理職、指導主事等、様々な場面で活躍している。教育委員会から優秀な教員が派遣されることで、学部卒院生が良い影響を受け、教員としての資質能力を高め、現場で活躍することにつながり、逆に現職教員院生は若手教員の育成力が高まるなど、好循環が確立している。また、秋田県教育委員会から派遣される教員には入学金の半額相当を助成するなどの優遇措置を行い、経済的負担の軽減に努めている。

秋田県総合教育センター、秋田市教育研究所と連携しながら、学部・教職大学院の教員養成及び教員研修の高度化に取り組む体制をとっている。その一環として教職高度化センター内に秋田県総合教育センター、秋田市教育研究所の分室を、秋田県総合教育センター内には秋田大学の分室を設置するなど、円滑な連携に努めている(資料4-1-1-⑧)。秋田県総合教育センター研修員の教職大学院授業の受講や(資料4-1-1-⑨、⑩)、教職大学院教員の、秋田県総合教育センター、秋田市教育研究所の研修講座への講師派遣などが行われている(資料4-1-1-⑪)。

教職大学院における授業の専門化、高度化を図ることを目的として、秋田県教育委員会が主催する全県指導主事協議会に現職教員院生が参加し全県の教育の現状について知る機会としている。さらに、現職教員院生を対象とする授業の一環で、地域の教育委員会の特色を探り、今後の教育活動に役立てるために各地区の教育委員会を調査したり、院生のほぼ全員が参加する研修旅行で、「地域の教育長が語る『我が町の教育』」をテーマとし、各地区の学校訪問及び教育長からの講話の機会を設けたりするなど、市町村教育委員会からも院生の資質能力向上に向けての協力を得ている(資料4-1-1-⑫)。

教職大学院が中心となって実施している「教職課程・キャリア支援センター現職教員研修」は、現場教員へ研修講座を提供しているものであり(資料4-1-1-⑬)、この中の教職大学院活用研修では教職大学院の授業を現場教員が研修講座として受講し教員の力量の高度化につなげている。受講後は教員個々の研修履歴として認められるよう教育委員会と連携している。また、管理職育成のためのスクールリーダー研修講座を年2回実施し、管理職着任前の理論的な研修として教育委員会と協働して実施している(資料4-1-1-⑭)。

《必要な資料・データ等》

(資料4-1-1-①) 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 4-1-1-②) 教師力向上協議会要項
- (資料 4-1-1-③) 教師力向上協議会に置く部会等に関する申し合わせ
- (資料 4-1-1-④) 教師力向上協議会・部会・専門部会名簿
- (資料 4-1-1-⑤) 秋田県：教職キャリア協議会要項・名簿
- (資料 4-1-1-⑥) 秋田県：教職キャリア指標（教員）
- (資料 4-1-1-⑦) 秋田県：教職キャリア指標（校長）
- (資料 4-1-1-⑧) 秋田大学教育文化学部附属教職高度化センター県総合教育センター・市教育研究所連携推進室要項
- (資料 4-1-1-⑨) 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
- (資料 4-1-1-⑩) センター研修員の履修状況
- (資料 4-1-1-⑪) 令和 5 年度「あきたまなびエリア～大学教員派遣事業～」実施要項・実施状況
- (資料 4-1-1-⑫) ふるさと教育実地研修「地域の教育長が語る『我が町の教育』2023」
- (資料 4-1-1-⑬) 令和 5 年度センター現職教員研修募集要項・実施状況
- (資料 4-1-1-⑭) 令和 5 年度スクールリーダー研修講座

(基準の達成状況についての自己評価：A)

教職大学院、秋田県教育委員会、秋田市教育委員会、秋田県総合教育センター、秋田市教育研究所との間で教師力向上協議会及び教職大学院部会、省察実習専門部会や秋田県総合教育センター分室、秋田市教育研究所分室の設置など、連携を図る組織体制は十分に構築され機能している。また、現場教員の研修のための大学院授業の提供や管理職育成のための研修講座の開催など、教育委員会と連携しながら「秋田県教職キャリア指標」に基づいた現場教員の資質能力向上に寄与している。さらには教職大学院の授業への、教育委員会からの講師派遣や、市町村教育委員会と連携した授業づくりがなされ、教職としての専門性の向上が図られている。

以上により、具体的な連携の取り組みがなされており、基準を十分に達成していると判断できる。

基準領域5 学生支援と教育研究環境**基準5-1**

○ 履修指導並びに学修支援を適切に行っていること。

観点5-1-1 学生の学修履歴、実務経験等の違いに応じて、どのような履修指導並びに学修支援を行っているか。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

事前指導として、教職大学院通信「かねのね」を読むことと、前年度の教育実践研究報告書を読み、感想をまとめることを、2月中旬に指示し、随時、質問・相談等を受け付けている。4月1日など、新年度の平日初日には現職教員院生に対するガイダンスを実施し、サービスのあり方を含め指導を行うとともに、院生室への配属、学部卒院生M2との顔合わせ及び学内諸施設・設備等の案内・説明などを行っている。

年度開始時の新入生ガイダンスや在校生ガイダンスに加え、前期終了後、後期中盤など、年度の節目にガイダンスを行い、履修状況の確認・指導に努めている(資料5-1-1-①)。特に、大学院HPやパンフレットなどに履修モデルを明示し、様々なキャリアに対応できるようにしている。また、指導教員が担当学生の履修計画に関する指導や助言を個別に行っている。専攻会議では、学生の単位の修得状況を定期的に確認している。教職への適性に問題を抱える学生に対しては、指導教員や専攻長・コース長が面談を実施して詳しい状況を把握して助言を行う等、教育的配慮に基づく履修指導を行っている。

学修支援については、学生1人に対し指導教員3名の体制とし(資料5-1-1-②)、リフレクションや授業、指導教員による面談などを通じて教職への意欲や適性を常時確認・把握し、専攻会議等で共有している。また、年2回行っているアンケート(資料5-1-1-③)や院生との懇談会(資料5-1-1-④)を利用して学習ニーズを把握し、専攻会議で共有するとともに、課題の改善に努めている。リフレクションにおいては、全体リフレクション、グループリフレクション、個別リフレクションというように分けて行い、それぞれの学修履歴、実務経験に即した支援ができるようにしている。

実習科目である教職経営プロジェクト・教職実践プロジェクト(現職教員院生対象)、教職実践インターンシップ(学部卒院生対象)では現職教員院生と学部卒院生のそれぞれに対応した内容としつつ、教職実践リフレクション(全ての院生対象)では、理論と実践の往還を図り、院生の研究力と実践力を並行的、交差的に高めるようにしている(資料5-1-1-⑤)。

実習・省察に関しても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「実習のしおり」を基に詳細に説明している。また「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」、「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、リフレクションの充実に活用している。さらに、「実習の記録」に基づき担当教員との面談を定期的に行い、指導し、リフレクションの充実に活用している。さらに、「実習の記録」に基づき担当教員との面談を定期的に行い、指導するとともに、担当教員による実習校の訪問指導等を通じ、院生の教職への適性を把握・診断・評価している。

研究については、進捗状況を発表する会を行い、現職教員院生、学部卒院生で発表時間を分けることにより、相互に参加することを可能にしている(資料5-1-1-⑥、⑦)。

《必要な資料・データ等》

(資料5-1-1-①) 令和5年度教職大学院の計画

(資料5-1-1-②) 教職大学院生の指導担当者一覧

(資料5-1-1-③) 教職実践専攻前期・後期・修了時院生アンケート結果

(資料5-1-1-④) 院生との懇談会記録

(資料5-1-1-⑤) 令和5年度前期実習リフレクションの実施について

(資料5-1-1-⑥) 令和5年度教職大学院実践研究計画(進捗状況)発表会

(資料5-1-1-⑦) 令和5年度教職大学院研究事前発表会

観点5-1-2 教職大学院の修了生にどのような学修支援を行っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

修了生支援については「教職実践専攻における修了生に関する申し合わせ」(資料5-1-2-①)により規定している。その一環として、本学では同窓会組織「惟蔭(いぶき)の会」を設置している。当会は「会員相互の親睦を図り、併せて秋田大学教職大学院の発展に寄与すること」を目的とし、総会の開催、修了生及び勤務校への支援、共同研究、研修等の実施等を行うこととしている(資料5-1-2-②)。例えば年1回、総会、研修会、納涼祭などを一括して行い、修了生と在学生及び教職員の親睦とともに修了生の研修の状況を発表する機会としている(資料5-1-2-③)。

また、修了生のメーリングリストを作成し、先述した惟蔭の会総会の開催をはじめ、「あきたの教師力高度化フォーラム」等教職大学院主催の事業や教職大学院通信「暁鐘の音(かねのね)」(年4回程度発行)の情報を配信している(資料5-1-2-④)。

さらに、修了生の勤務校へのアンケート調査、訪問調査(県外の場合は電話等による調査)を7～8月に行い、フォローアップを行うとともに、その結果を専攻会議、FDで共有し、教職大学院の教育の改善・充実に努めている(資料5-1-2-⑤)。

修了生と在籍生、教員が学会に参加し、共同研究の成果を発表したり、他大学・学校等の教員と交流を図る機会を設けたりしている。その成果を論文として投稿するなど、その後のフォローアップに努めている(資料5-1-2-⑥)。

本学の学校マネジメントコースでは、1年履修を認めている代わりに、修了翌年度の夏を目処に研修会を実施し、修了後の研究・実践の状況を確認する(資料5-1-2-④)とともに、専任教員から助言を受けられる機会としている。また、秋田県総合教育センター主催の「秋田県教育研究発表会」で発表することにしている(資料5-1-2-⑦)。

教職大学院で学び、大学教員との繋がりが構築されたことにより、修了後の所属校に大学教員を招聘する機会もある。本学教職高度化センターが実施している「あきたのまなびエリアー大学教員派遣事業」を活用し、学校現場の研修会や授業研究会、学校の課題解決のため教職大学院との連携が図られている(資料4-1-1-⑩)。

《必要な資料・データ等》

(資料4-1-1-⑩) 令和5年度「あきたまなびエリアー大学教員派遣事業」実施要項・実施状況

(資料5-1-2-①) 教職実践専攻における修了生に関する申し合わせ

(資料5-1-2-②) 秋田大学教職大学院あきた惟蔭の会会則

(資料5-1-2-③) 令和5年度あきた惟蔭の会総会・研修会及び納涼祭開催要項

(資料5-1-2-④) 暁鐘の音(かねのね) NO.28、29

(資料5-1-2-⑤) 教職実践専攻勤務校訪問報告書

(資料5-1-2-⑥) 学会発表資料

(資料5-1-2-⑦) 秋田県教育研究発表一覧

(基準の達成状況についての自己評価：A)

学生の学修履歴、実務経験等の違いを踏まえてアドミッション・ポリシーを設定し、「求める人材像」を明確に

示して履修指導やガイダンスを丁寧に行っている。ガイダンスは年度当初のみならず、年度の節目にも行い、履修状況の確認・指導に努めている。学修支援については、リフレクションや授業、指導教員による面談などを通じて、教職への意欲や適性を常時確認・把握し、専攻会議等で共有している。また、学生へのアンケートや院生懇談会の機会を利用して学修ニーズを把握し、課題の改善に努めている。実習・省察に関しても、「実習のしおり」や「学修の記録」といった資料を配付し、その目的、内容、方法、留意点を明確にしている。リフレクションでは、全体、グループ、個別と分けて行うことにより、個々の学修履歴、実務経験に即した支援ができるようにしている。

修了生に対する学修支援として、本学では同窓会組織を設置し、総会の開催、修了生及び勤務校への支援、共同研究、研修等の実施等を行っている。また、教職大学院主催の事業や教職大学院通信の情報を配信している。さらに、修了生とその勤務校へのアンケート調査、訪問調査を行い、修了生のフォローアップを行うとともに、その結果を専攻会議、FDで共有し、教職大学院の教育の改善・充実に努めている。

以上により、在学生の学修支援や修了生への支援が具体的に成されており、基準を十分に達成していると判断できる。

基準5-2

○ 生活支援、キャリア支援、経済支援の取組、並びに学生に対するハラスメント、メンタル・ヘルス等に対応する措置が適切であること。

観点5-2-1 学生に対して、生活支援、キャリア支援にどのように取り組んでいるか。また、ハラスメント、メンタル・ヘルス等にどのように対応しているか。これらのことに関して教職大学院独自のものはあるか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

学生の生活支援については、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5-2-1-①）。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5-2-1-②）。

学生のキャリア支援については、進路情報の収集・管理・提供のために、学部内に就職情報室が設置され、常駐職員が対応できるようになっている（資料5-2-1-③）。また、指導、助言については、1名の院生について3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5-1-1-②）。特に、学部卒院生の教職キャリア実現に向けた特色ある支援体制として、当該院生の希望校種等に応じた教職キャリア担当教員を配置するとともに、現職院生が学部卒院生のインターンシップでの研究授業を年1回以上参観し、助言を行うなどの支援体制を取り、教職キャリアの形成に向けた支援を手厚く行っている（資料5-2-1-④）。その他、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。

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5-2-1-⑤）。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5-2-1-⑥）が策定され、ハラスメント相談員を配置している。新入生ガイダンス等の機会において、随時、ハラスメント防止・対策の説明とハラスメント相談員を紹介し、対策窓口の周知を図っている。履修案内の冒頭に秋田大学教育文化学部・教育学研究科学生憲章や学生への呼びかけ文を掲示して、ハラスメントを受けない権利などを明記・周知している（資料2-1-1-①pp.3-6）。

また、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5-2-1-⑦）。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、学生相談所の協力を得ながら支援・指導を行っている。

これらの支援を提供する上で、本教職大学院においては、院生室を模擬職員室とし、各コース、各年次の現職教員院生と学部卒院生がおおよそ均等な割合となるように適正に配置している。院生室が異校種、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。また、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5-2-1-⑧）。この他、全学的に「学生協議会」を設置し、学生の修学や生活支援の改善に努めている（資料5-2-1-⑨）。

《必要な資料・データ等》

（資料2-1-1-①）2024年度履修案内

（資料5-2-1-①）学生支援総合センター、Campus Life 2024 Akita University

（資料5-2-1-②）保健管理センター、Campus Life 2024 Akita University

（資料5-2-1-③）就職情報室等の利用案内について

（資料5-2-1-④）教職実践専攻における学部卒院生の教職キャリア実現に向けた支援に関する確認事項

（資料5-2-1-⑤）ハラスメント対策室から一言、Campus Life 2024 Akita University

（資料5-2-1-⑥）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 2024 Akita University

（資料5-2-1-⑦）学生相談所、Campus Life 2024 Akita University

（資料5-2-1-⑧）院生室・日常班・フォーラム業務班

（資料5-2-1-⑨）学生協議会要項、学生委員選出内規

観点5-2-2 学生に対して、どのような経済的支援（検定料、入学料及び授業料の減免等）に取り組んでいるか。また、教職大学院独自の取組はあるか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

学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5-2-2-①、資料5-2-2-②、資料5-2-2-③、資料5-2-2-④）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に示した。

表：教職実践専攻 学部卒院生の奨学金及び入学料・授業料減免の状況

年度	学部卒院生数	奨学金		入学料		授業料減免	
		第一種	第二種	減免	猶予	前期	後期
H31/R1	16	1	1	0	0	2	2
R2	16	1	0	1	0	2	3
R3	17	0	0	1	0	5	5
R4	10	3	1	1	0	3	4
R5	18	5	0	2	0	6	6

教育実習や教職員支援機構の研修の参加に際しての交通費補助、学部卒院生の「課題実地研究」での研修旅行にかかる宿泊費補助として、研修旅行の報告書作成に対する謝金支払いを行い、学生の学習における経済的負担が過度にならないように援助している（資料5-2-2-⑤、資料5-2-2-⑥）。

特に学部卒院生に対する教職大学院独自の取組としては、学生のキャリア支援にもつながる形で、以下のような経済的支援を提供している。まず、学生に対しては、ティーチング・アシスタントの実施を奨励し、希望者全員に割り当てている（資料5-2-2-⑦）。さらに、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舎指導員への任用も進めている。これらの取組は、学生にとって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：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 非常勤寄宿舎指導員数
H31/R1	16	20	4
R2	16	13	2
R3	17	19	4
R4	10	15	1
R5	18	17	3

また、本教職大学院は、厚生労働省の専門実践教育訓練給付指定講座としての指定を受けており、受給資格に該当する者は、修了後に定められた支給額を受給することができる仕組みとなっている（資料5-2-2-⑧）。本学独自の取り組みとして、学部卒院生のうち、既に教員採用試験合格した者については、入学金全額相当の助成金を給付する他に、6年一貫プログラムに所属する学部卒院生の入学金相当額の助成金を給付している。また、附属学校園に所属する現職教員には入学金相当額の助成金、教育委員会推薦現職教員には入学金の半額相当の助成金の制度も準備している（資料5-2-2-⑨）。これらの経済的支援については、大学院説明会から入学後の様々な場面で周知し、院生が活用できるように努めている。

その他、院生全員を対象として、図書館での研究に関連する書籍の購入にあたり、一人あたり5千円程度の希望書籍の聴取を実施している。

《必要な資料・データ等》

（資料5-2-2-①）秋田大学における入学料の免除及び納付猶予に関する規程

（資料5-2-2-②）秋田大学入学料免除及び徴収猶予に関する取扱要領

（資料5-2-2-③）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5-2-2-④）秋田大学授業料免除取扱要領

（資料5-2-2-⑤）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

（資料5-2-2-⑥）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

（資料5-2-2-⑦）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

（資料5-2-2-⑧）厚生労働省専門実践教育訓練給付指定講座通知書

（資料5-2-2-⑨）秋田師範学校校友団から教育文化学部への奨学寄附金の運用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）

本教職大学院では、秋田大学の「学生第一」の理念に基づいた各種支援が取組みとして準備され、教職員は、それを意識して学生支援に取り組んでいる。

キャリア支援及びハラスメント対策として、就職情報室、3名の指導教員制、教職キャリア担当教員の配置、

ハラスメント対策室といったシステムに基づく支援策の提供に加えて、本教職大学院の独自の取組である異校種・異年齢の院生室を模擬職員室とする取組みによって、メンター制の風土が作り上げられている。このメンター制の仕組みに基づいて、現職大学院生と学部卒院生が相互に学び合いながらともに成長する雰囲気醸成し、学生のキャリア支援に寄与している。また、このような風通しの良いコミュニケーションの風土は、ハラスメント対策としても機能している。

経済的支援については、日本学生支援機構奨学金、入学科・授業料の減免及び納付猶予、厚生労働省専門実践教育訓練給付指定講座の指定などを準備し、院生が実際に活用できるように情報提供を確実に行っている。その上で、本教職大学院では、院生のキャリア支援にもつながる形での経済的支援を提供することを意識し、ティーチング・アシスタントの実施、県立特別支援学校での非常勤寄宿舎指導員などの任用を進めている。

このように、本教職大学院では、様々な支援施策や仕組みなどを的確につなげることを通じて、学生への支援を提供している。以上のことから、基準を十分に達成していると判断した。

基準5-3

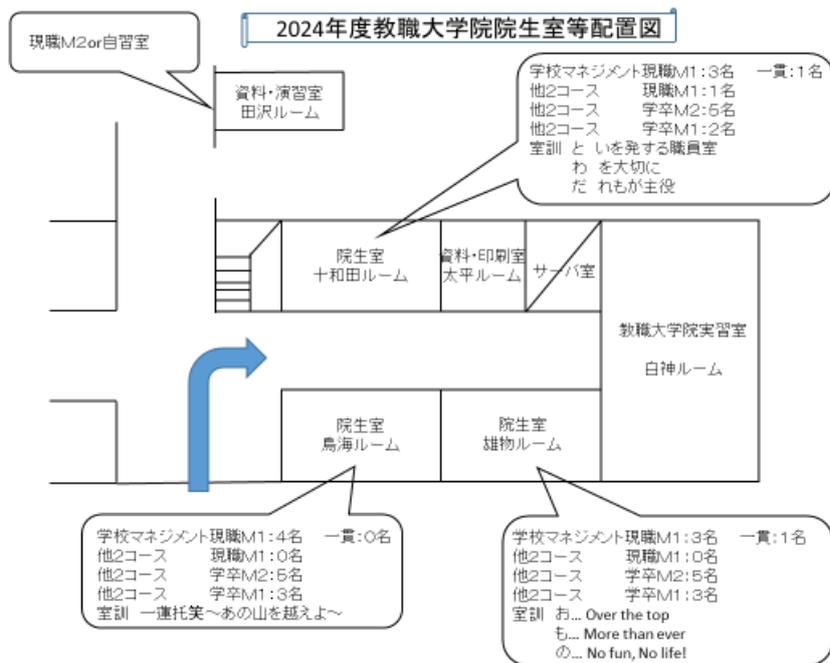
○ 施設・設備並びに図書、学術雑誌、電磁的方法により提供される学術情報資料を、有効に活用していること。

観点5-3-1 どのような施設・設備を有効に活用しているか。

[観点到る取組・改善等の状況]

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(4-507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。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、PC等を接続可能なプロジェクター等も整備している。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いる。中でも教職大学院実習室(4-111室)は利用の自由度の高い教室であり、椅子と机は移動可能であるだけでなく、多様な人数のグループワークに応じた集まり方のできるフレキシブルな机を採用している。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など多機能である。

院生の学習・研究環境では、教職大学院生専用の院生室が3室ある(教育文化学部4号館4-109室、4-110室、4-114室:資料1-1-1-②)。院生室には、院生全員に机と椅子を用意し、常に研究活動や授業準備等を行えるようにしている。院生室に隣接した教職大学院資料・印刷室(教育文化学部4号館4-113室)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、計画的に充実を図っている。さらに、複写機、印刷機、拡大コピー機も設置し、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。ビデオカメラ、情報端末(iPad等)は、教育文化学部4号館の4-111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、ミーティングやグループ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。共通科目「教育実践力の向上と秋田型協同研究システム」では、これまで文献検索が場当たりのであったことを改善し、基本的な検索等の方法を指導するようにしている。



《必要な資料・データ等》

(資料1-1-1-②) 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

観点5-3-2 特に、情報ネットワーク関連の施設・設備として、どのような施設・設備を有効に活用しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本学は全学的に、学生自身の情報端末を学習用として持参する、いわゆるBYODを実施しているため、それを前提とした情報ネットワーク環境が整備されている。上記の施設、設備においては、基本的に全ての場所で、有線LAN及び無線LANに接続することができ、秋田大学情報統括センターが整備している情報ネットワークを通じて、インターネットに接続することができる。無線LANアクセスポイントは、教育文化学部4号館においては、1階教職大学院実習室(4-111)など7箇所に設置されており、院生室を網羅している。各教員の研究室は、有線LANによってインターネット接続を行っており、セキュリティ度の高い高速通信が行える環境となっている(資料2-1-1-①pp.147-151)。

一方、学習管理に関わるシステムとしては、本学が全学的に整備している「a・net」及び「WebClass」を使用している。「a・net」は富士通が開発した学習管理システムを搭載したものであり、シラバス、成績、受講者連絡の機能がある。また「WebClass」は日本データパシフィックが開発した学習管理システムを搭載したものであり、教材提示(動画を含む)、課題提示、提出、受講者連絡等の機能を備えている。これらのシステムを活用することで、授業時間における対面学習を前提としながら、授業時間外の学習を充実させることができている。

《必要な資料・データ等》

(資料2-1-1-①) 2024年度履修案内

観点5-3-3 どのような図書、学術雑誌、電磁的方法により提供される学術情報資料を整備し、有効に活用しているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

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。令和5年3月31日現在の所蔵数は、蔵書約55万冊、所蔵雑誌約1万3千種類である（資料5-3-3-①）。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も収蔵されている。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。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。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5-3-3-①）秋田大学附属図書館概要

観点5-3-4 特に、複数のキャンパス及びサテライト・キャンパスがある場合、それぞれに整備した施設・設備は、どのように連携を図っているか。また、効率的に活用するため、どのように取り組んでいるか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

本学には、本研究科が主に使用する教育文化学部の建物がある「手形キャンパス」の他に、医学部がある「本道キャンパス」及び附属学校園がある「保戸野キャンパス」がある。本道キャンパスは、本研究科の活動とほぼ関わりがないが、本教職大学院が位置する手形キャンパスと、附属学校園が位置する保戸野キャンパスとの間では密接な連携がとられ、教職大学院の教育・研究のために効率的に活用されている。

保戸野キャンパスは手形キャンパスから2km弱の距離にあり、徒歩でも25分程度の場所にある。附属小学校、中学校、特別支援学校、幼稚園の4校園すべてが集まっており、連携の取りやすい環境にある（資料5-3-4-①）。これらのキャンパスは同一の情報ネットワークのもとにあることから、Zoom等を用いたオンラインでの会議も容易に実施でき、効率的な業務に資するものとなっている。また、本学部の技術職員が各学校園に出向いてICT活用指導に関する支援を行っている。毎週、定期的な支援に入ることによって、附属学校園における教育実践を円滑に進めることができている。キャンパス間での連携が図られていることが、附属学校園における教職大学院生の実習授業や研究活動等の充実につながっていると言える。

《必要な資料・データ等》

（資料5-3-4-①）秋田大学キャンパス配置図

観点5-3-5 教職大学院の教育研究環境の維持に、必要とされる経費が投じられているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

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 5 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、大学院経費は秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻院生 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（資料 5-3-5-①）。

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 5-3-5-②、③、④）。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を充実・発展させている（資料 5-3-5-⑤）。

《必要な資料・データ等》

（資料 5-3-5-①）教職大学院予算配分

（資料 5-3-5-②）教職大学院実習関連経費

（資料 5-3-5-③）教職実践専攻における実習校訪問の旅費に関する確認事項

（資料 5-3-5-④）国立大学法人秋田大学教職大学院教育実習等指導手当支給細則

（資料 5-3-5-⑤）教職員支援機構の選考結果通知

（基準の達成状況についての自己評価：A）

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 ICT 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。

情報ネットワークに関しては、大学院生の BYOD を前提にしつつ、それを十分に活用できるような環境を整備している。無線 LAN への接続は院生室、教室において不自由なくできるようになっており、各教員研究室の有線 LAN についても高速通信が可能になっている。学習の充実を図るため、全学的に整備された学習管理システムを大学院生も同一のプラットフォームにおいて活用しており、大学院の授業等に関わる連絡、課題、共同学習の充実に資するものとなっている。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。

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進められ、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。以上のことから、基準を十分に達成していると判断した。

基準領域 6 教育研究実施組織

基準 6-1

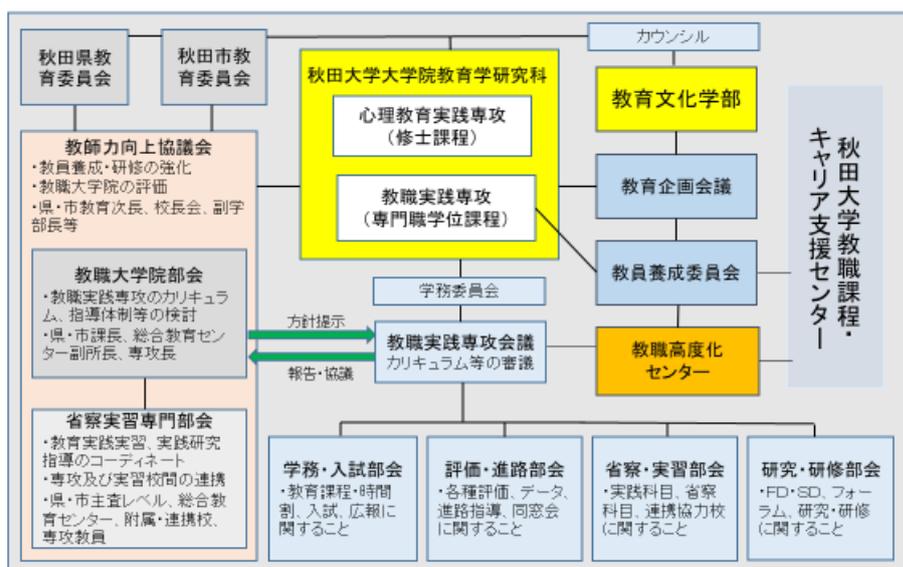
○ 教育研究上の目的を達成するための組織が機能しているか。

観点 6-1-1 教育研究上の目的を達成するために、どのような組織を編成し、管理運営を行っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本教職大学院の円滑な管理運営を行うため、専攻長を議長とし、専任教員及び教職高度化センター客員教員を構成員とする教職実践専攻会議を設置し、毎月定例で開催し、重要事項を審議している（資料6-1-1-①）。その前週にコース長会議を開催し、専攻会議の審議事項の整理や事前調整などを行っている。専攻会議の審議結果や提案事項は教育学研究科の学務委員会（委員長・副委員長、委員の一名以上は専任教員が担当）で審議され、兼任教員も含めた教育学研究科委員会で報告・審議が行われることで、研究科担当教員全体で情報等が共有されている（資料6-1-1-②、③）。専攻会議の下には、学務・入試部会、評価・進路部会、省察・実習部会、研究・研修部会を設置し、それぞれに部会長、部会員を置いて、専任教員間で分担して運営に当たっている（資料6-1-1-④）。コロナ以降現在まで、専攻会議、コース長会議、研究科委員会はほぼすべてオンライン開催となっており、資料もオンラインで配布しており、附属特別支援学校主幹教諭であるみなし専任教員も含めて参加しやすいものとなっている（資料6-1-1-⑤）。

教職実践専攻の管理組織



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間に「教師力向上協議会」（教員養成担当副学部長、県・市教育次長等で構成）を設置し、秋田県の教師の力量向上について協議する組織を設け、年1回程度開催している（資料4-1-1-③）。また、教授会、研究科委員会の上位機関として、「教育研究カウンスル」、「運営カウンスル」（いずれも学部長、副学部長、秋田県・市教育次長、秋田県庁あきた未来部次長、秋田県商工会議所代表等で構成）を設置し、教職大学院を含めた学部・研究科全般に関わる協議も行っている（資料6-1-1-⑥）。令和5年度は対面で2回、書面で10回開催した。教師力向上協議会の下に「教職大学院部会」（専攻長、県・市課長級職員等で構成）、さらにその下に「省察実習専門部会」（省察・実習部会長、県・市課長補佐級職員、連携協力校代表等で構成）を置いて、教職大学院の教育課程、組織運営、実習等に関する事項を協議している（資料6-1-1-⑦）。令和5年度は、教職大学院部会と省察実習専門部会を合同で2回開催し、省

察実習専門部会を単独で1回開催した(資料3-2-1-③)。省察実習専門部会の単独開催の折には、附属小学校でのストマス1名の実習授業を参観し、さらに附属小学校で実習する3名のストマスとの懇談を行った後、協議を行った)。

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、学部附属教職高度化センター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。教職高度化センターでは教職大学院の実務家教員及び関係する研究者教員、兼任教員がセンター教員及びセンター連携教員などとして関わるとともに、センター長は教職大学院専任教員が兼務し、教職大学院の運営にも貢献している(資料6-1-1-⑧、⑨)。

令和4年4月には、全学に置かれていた教員免許状更新講習推進センターを改組し、教職課程・キャリア支援センターを設置した(資料6-1-1-⑩)。支援センターが全学の教職課程の連絡調整並びに教職課程の自己点検・評価に責任を持ち、当センター長は教育担当理事、副センター長は教育文化部長が務め、センター長補佐を、教職高度化センター長が兼務する体制としており、全学の教職課程に教職大学院が深く関わっている。

表：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6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	1	0	3	7	14
学務	0	0	1	0	4	0	5
入試	0	1	0	0	0	0	1
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3-2-1-③) 教職大学院部会・省察実習専門部会議事録

(資料4-1-1-③) 教師力向上協議会要項

(資料6-1-1-①) 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6-1-1-②) 秋田大学大学院教育学研究科学務委員会要項

(資料6-1-1-③) 秋田大学大学院教育学研究科委員会規程

(資料6-1-1-④) 部会等組織図兼名簿

(資料6-1-1-⑤) 第3回教職実践専攻会議記録(令和6年5月18日)、2023年度年間開催状況

(資料6-1-1-⑥) 教育文化学部カウンスル規程・名簿

(資料6-1-1-⑦) 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6-1-1-⑧) 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6-1-1-⑨) 教職高度化センター組織図

(資料6-1-1-⑩) 秋田大学教職課程・キャリア支援センター規程・名簿

観点6-1-2 教育研究上の目的を達成するために、教員の組織は、どのような点に重点を置いた構成となっているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

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人以内である。現在は、研究者教員が8人、実務家教員が7人であり、また教授が12人、准教授1人、みなし教員1人で基準を満たしている。研究者教員は、特別支援教育2人、教育学2人、教科教育学4人（国語、社会、数学、美術）、実務家教員は元義務教育籍4人、元高校教育籍2人、特別支援籍1人（みなし教員）となっており、バランス良く配置している。研究者教員の中には附属学校の校長が2名及び校長経験者が2名含まれている。女性教員は2人であり、女性の院生にとってのロールモデルとなるとともに、男女共同参画の観点からも教職大学院の教育、研究に大きく貢献している。女性教員比率を高めていくことは大学全体の目標ともなっており、公募の際には公募要領にその旨を記述するとともに、秋田県教育長にもその旨を伝えている。また、学部の大部分の教員（73人/93人）が兼任教員として教職大学院の教育に協力し、授業科目を担当している。院生のテーマによっては副指導教員となり、専門の教科教育や教科内容に関わる指導を行っている（資料2-1-1-①pp.133-143）。

秋田県教育委員会からの推薦を受けて入学する学校マネジメントコースの院生は、修了後、教頭や指導主事等となる者が多くいることから、特に実務家教員は、教育委員会の次長、課長や、校長等を歴任した者としている。また、交流人事で2～3年を期限として派遣される准教授の実務家教員も指導主事や教頭経験者を充てており、復帰後は公立学校の校長となって、教職大学院での指導経験を学校現場に還元している。

《必要な資料・データ等》

（資料2-1-1-①）2024年度履修案内（専任教員名簿）

観点6-1-3 教員組織の活動をより活性化するため、専任教員の採用及び昇格等や授業担当教員の配置について、どのように手立てをとり、また顧慮しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

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。実務家教員のうち、3人は公立学校を定年退職した者を特別教授として雇用し、1人は2～3年の交流人事の准教授として雇用し、その他の2人は教授として雇用している。

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選考・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、学部運営会議、教授会、教育研究カウンセル等での審査結果をふまえ、適切に採用されている（資料6-1-3-①、②、③）。その結果、秋田県教育次長、課長、事務所長、校長等を経験し、秋田の教育界で長年、学校及び教育行政の現場で活躍し多くの実績を上げた者を採用できている（資料6-1-3-④）。このことにより、秋田で培われてきた教育実践知を院生に、さらには学部学生にも継承する点で、大きな力を発揮している。研究者教員については、学部教員として、秋田県内の学校を中心に、学校や授業の支援・改革に取り組み、秋田県・市町村の教育行政にも委員等として長年貢献してきた者を選考して、専任教員としている。そのような事情から、専任教員の年齢層が高くなっているが、兼任教員には若手も多く含まれており、授業や研究指導に積極的に参加してもらうことで、年齢のバランスを取っている。

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。

表：教員の年齢構成（令和 6 年 5 月 1 日現在）

区分	職名	～44 歳	45 歳～54 歳	55 歳～64 歳	65 歳～	合計
研究者教員	教授	1 (0)		6 (0)		7 (0)
	准教授		1 (0)			1 (0)
実務家教員	教授			2 (0)		2 (0)
	准教授		1 (1)			1 (1)
	特別教授			3 (1)		3 (1)
	客員准教授		1 (0)			1 (0)
兼任教員	教授		6 (1)	15 (3)		21 (4)
	准教授	7 (1)	17 (7)	10 (0)		34 (8)
	講師	12 (4)	4 (0)	1 (0)		17 (4)
	助教	1 (0)				1 (0)

*カッコ内は女性教員数で内数

《必要な資料・データ等》

(資料 6-1-3-①) 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 6-1-3-②) 教職実践専攻における大学院担当判定請求等に関する申し合わせ

(資料 6-1-3-③) 教職大学院専任教員判定委員会要項

(資料 6-1-3-④) 秋田大学特別教員規程

観点 6-1-4 授業や学生指導等に係る教員個々の負担の偏りを是正するために、どのような対応に努めているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

研究者教員の教職大学院授業担当数の平均は 35.1 単位（最大 40～最少 29 単位）であり、学部授業担当数の平均は 13.9 単位（最大 16～最少 5.4 単位）である。実務家教員の教職大学院授業担当数の平均は 41.3 単位（最大 51～最少 31 単位）であり、学部授業担当数の平均は 8.1 単位（最大 14～最少 0 単位）である。実務家教員は、学部の教職入門や教職実践演習などの授業科目で、講話やファシリテーター、実施委員会の委員などとして、授業運営の一端を担っている。ほとんどの科目で、研究者教員と実務家教員が協働して授業を行っているため、担当科目数が多くなっているが、負担が重くなりすぎないようにしている。

一人の院生に対して主担当、第一副担当、第二副担当の指導教員をつけ、院生指導の負担を平等化するように配置している（資料 5-1-1-②）。主担当は最大 6 人、副担当は最大 6 人までとなるようにしている。また、専任教員は、学部の各種主任、委員長・副委員長を担当しない旨の申し合わせを制定しており、その点での負担軽減を図っている（資料 6-1-4-①）。

表：専任教員の授業負担（単位数）

専任教員	教職大学院科目						学部科目	総計
	共通科目	コース科目	横断型科目	省察科目	実習科目	計		
研究者教員 A	8	10	8	4	10	40	11	51
研究者教員 B	2	6	8	4	13	33	22	55
研究者教員 C	4	8	8	4	13	37	16	53
研究者教員 D	2	6	8	4	13	33	13	46
研究者教員 E	2	6	8	4	9	29	15	44
研究者教員 F	2	6	8	4	18	38	5.4	43.4
研究者教員 G	2	6	8	4	13	33	12.9	45.9
研究者教員 H	0	8	8	4	18	38	16	54
実務家教員 A	6	10	8	4	3	31	5	36
実務家教員 B	6	6	8	4	10	34	14	48
実務家教員 C	4	10	8	4	23	49	14	63
実務家教員 D	4	12	8	4	13	41	8	49
実務家教員 E	2	14	8	4	23	51	8	59
実務家教員 F	6	10	8	4	23	51	8	59
実務家教員 G	0	2	8	4	18	32	0	32
今年度、受講者がいない科目は除く								

表：専任教員担当院生数

専任教員	現職教員院生				学部卒院生			主 担 当 計	副 担 当 計	総計
	主担当			副 担 当	主担当		副 担 当			
	学校 M	学校 M 以外			学校 M 以外					
		2 年次	1 年次		2 年次	1 年次				
研究者教員 A	2	0	0		0	0	0	2	4	6
研究者教員 B	0	0	0		2	1	1	3	1	4
研究者教員 C	0	0	0		1	1	4	2	4	6
研究者教員 D	0	0	0		1	1	2	3	2	5
研究者教員 E	0	0	0		2	0	3	2	3	5
研究者教員 F	1	0	0	1	4	1	1	6	2	8
研究者教員 G	1	0	0	4	0	1	1	2	5	7
研究者教員 H	1	0	1	1	0	0	1	2	2	4
実務家教員 A	1	0	0	1	1	0	1	2	2	4
実務家教員 B	2	0	0	5	0	0	0	2	5	7
実務家教員 C	0	0	0	0	1	1	3	2	3	5
実務家教員 D	2	0	0	1	1	0	3	3	4	7
実務家教員 E	0	0	0	0	1	1	3	2	3	5
実務家教員 F	0	0	0	0	1	1	4	2	4	6
実務家教員 G (みなし専任)	0	0	0	0	0	0	6	0	6	6

《必要な資料・データ等》

(資料 5-1-1-②) 指導教員名簿

(資料 6-1-4-①) 学部委員会等の負担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)

本教職大学院は、教職大学院の目的を達成するために、教職実践専攻会議を中心として、学務委員会等の上位の機関や、学務・入試部会等の下位の機関を適切に配置し、専任教員だけでなく、兼任教員も含めて教職大学院の運営に参画する体制が取られている。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」の下に「教職大学院部会」及び「省察実習専門部会」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。

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。規程等に基づいて適切に採用及び昇格が行われており、実務家教員の採用に当たっても、その業績、指導能力を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。院生が行う実践研究に十分な指導が行えるよう、専任教員の学部教育の負担を制限するとともに、兼任の研究者教員が副担当として加わることにより、専任教員の負担を軽減することにつながっている。

基準 6-2

○ 教育研究上の目的を達成するために、組織的に研究する環境を備え、また FD に取り組んでいること。

観点 6-2-1 組織的な研究環境がどのように築かれ、どのような研究活動を行っているか。

[観点到る取組・改善等の状況]

教育活動のための組織的な研究活動においては、全国トップクラスの児童生徒の学力を実現している秋田の高い教育力を重視し、秋田県教育委員会・市町村教育委員会との連携を基盤としている。設立当初から専任教員及び院生の全員が協力して取り組んでいる「あきたの教師力高度化フォーラム」は、教育文化学部附属教職高度化センター、秋田県教育委員会及び秋田市教育委員会等と共催で開催している(資料 6-2-1-①、②)。フォーラムのテーマ及び内容は、秋田県の教育現場の教育力の向上に寄与するものとし、令和 3 年度からは中央教育審議会答申「令和の日本型学校教育の構築を目指して」に添うことも意図している。フォーラムテーマを受けてのシンポジウムでは、秋田県教育庁教育次長や指導主事、秋田県公立学校の校長、そして卓越した指導力を有する教育専門監などの教員、そして、研究者教員が教育研究の知見を活かしながらシンポジスト・ファシリテーターとして参加し、秋田の教育の現状に合致した、今後の発展に寄与できる事例や視点が提供されている。なお、第 12 回(令和 3 年 10 月 9 日)からは、教職員支援機構との「コラボ研修プログラム」における「NITS・教職大学院等コラボ研修プログラム支援事業」としても実施している。

本教職大学院での実践を専攻会議等でも集团的に検討し、その成果を、2020 年度の日本教職大学院協会実践研究成果発表「教職大学院と教育委員会の連携による『管理職育成とミドルリーダー育成支援プログラムの開発』」や(資料 6-2-1-③)、2023 年度の日本教職大学院協会鹿児島大会実践研究発表「県教委・地教委との連携による実践知の継承 共通科目『秋田の授業力の継承と発展』の実践一問いの量と質から見る授業成果一」において発表している(資料 6-2-1-④)。

教職高度化センターが発行し、秋田大学学術情報リポジトリによって広く公開されている『教師力高度化プロ

ジェクト研究集録』では、専任教員が執筆した毎年度の教員採用選考に関する研究分析（毎号）、大学教員派遣事業の研究分析（毎号）、教職大学院の授業科目である課題実地研究による研修旅行の研究分析（第7号・2021年）を掲載している（資料6-2-1-⑤）。

理論と実践の架橋を目指して、研究者教員、実務家教員、そして院生・元院生を含めた単独ないし共同研究を展開し、その成果を発表している。教職高度化センターが発行する『教育実践研究紀要』の第42号（2020年3月）～第46号（2024年3月）では、専任教員単著論文が15本、共著論文が7本、教職大学院院生・元院生と専任教員との共著論文が21本（資料6-2-1-⑥）、『秋田大学教育文化学部紀要（教育科学）』第75集（2020年3月）～第79集（2024年3月）では、専任教員単著論文が10本、共著論文が9本、教職大学院院生・元院生と専任教員との共著論文が11本、掲載されている（資料6-2-1-⑦）。また、院生・元院生が含まれる単著・共著論文が、学会誌レベルでも9本発表されている（資料6-2-1-⑧）。

《必要な資料・データ等》

（資料6-2-1-①）5年間のフォーラムチラシ（第8～15回）

（資料6-2-1-②）第15回フォーラム報告書

（資料6-2-1-③）2020年度日本教職大学院協会実践研究成果発表資料

（資料6-2-1-④）2023年度日本教職大学院協会実践研究成果発表資料

（資料6-2-1-⑤）『教師力高度化プロジェクト研究集録』表紙5年分

（資料6-2-1-⑥）『教育実践研究紀要』表紙5年分

（資料6-2-1-⑦）『秋田大学教育文化学部紀要（教育科学）』表紙5年分

（資料6-2-1-⑧）院生・修了生の論文一覧

観点6-2-2 教職員の協働によるFDの活動組織がどのように機能し、日常的にどのような活動を行っているか。

〔観点に係る取組・改善等の状況〕

教職実践専攻会議の下に置かれた研究・研修部会（4名で構成）がFDを担当し、企画・実施している。毎月定例的に開催される専攻会議に引き続いて、令和5年度は9回実施した（資料6-2-2-①）。無理なく行えるよう、30分から、遅くとも1時間弱で終わるようにしている。うち2回は、学部卒院生と現職院生のそれぞれについて院生の状況、指導のあり方などについて、また、2回は前期と後期の授業アンケート、院生アンケート、院生との懇談会の結果を踏まえて、授業のあり方（課題・日程等を含めて）、時間割、施設設備等についての検討を行った。1回は、共通科目「秋田の授業力の継承と発展」を中心に、授業の分析、改善方策について協議し、その成果を日本教職大学院協会の研究大会で報告している。2回は、実習の成績評価のあり方、そして、附属学校におけるインターンシップのあり方についての検討を行った。さらに、うち2回のICT活用に関するFDでは、院生にも参加してもらい、360度カメラなどを使用した授業観察・研究についての体験・協議を行った（資料6-2-2-②）。院生からは、「院生や先生方と共に学ぶことで具体的な活用場面や活用の可能性について多様に考えることができた」や、「授業研究の際に、その場になくてもあらゆる方向から子どもの学びの様子を観察できるという点でこれからの研究・研修の幅が広がるもので、教材開発・研究でも有効な手段となりうると考えた」などの感想があった（資料6-2-2-③）。

兼任教員を含めた研究科全体のFDとしては、2月開催の「あきたの教師力高度化フォーラム」があり、全国及び秋田における教育上の課題・方策等を学ぶ場、秋田県総合教育センターと連携した教員養成、教育研究の成果を学ぶ場としており、1日目は142人（県内32人、県外0人、学内110人）、2日目は124人（県内59人、県外12人、学内53人）の参加があった（資料6-2-1-①）。また、教員だけでなく、事務職員も参加するFD・SD

として、教授会・研究科委員会に先立ち 20 分程度で実施しているものがあり、令和 5 年度は教員の研究紹介を 5 回、学部・研究科の歩みに関する紹介を 1 回、合計 6 回開催した（資料 6-2-2-④）。平均で教員 78 名（教授会参加予定者数平均 83 名）、事務職員・技術職員 10 名が参加した。また、学部・研究科の FD・SD として、前期には学部学生の入学から卒業までの検証、後期にはハラスメントをとりあげて実施した。教員は約 60 名、事務・技術職員約 8 名が参加している（資料 6-2-2-⑤）。

技術部では、毎年 2 月に技術部技術研修プログラムを実施しており、学部や研究科の将来像等について学部長・研究科長からの講話や、各技術職員から専門に関わる発表・協議が行われている。その中には附属学校における ICT 支援員としての活動や GIGA スクールでのタブレットなどに関するものも含まれている（資料 6-2-2-⑥）。以上の他にも、教員、職員が参加する FD・SD が計画的に実施されている（資料 6-2-2-⑦）。

《必要な資料・データ等》

（資料 6-2-1-②）第 15 回フォーラム報告書

（資料 6-2-2-①）2023 年度 FD 概要

（資料 6-2-2-②）8 月 FD 資料

（資料 6-2-2-③）2 月 FD 事後アンケート

（資料 6-2-2-④）教授会前 FD・SD 一覧

（資料 6-2-2-⑤）学部・研究科 FD・SD 一覧

（資料 6-2-2-⑥）技術部研修会

（資料 6-2-2-⑦）その他の研修参加者一覧

観点 6-2-3 教育研究上の目的を達成するため、教員と事務職員等がどのような連携を図っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

教育研究上の目的を達成するために、本教職大学院が毎年度開催しているフォーラムや各地域の研修では、本教職大学院専任教員と教育文化学部事務職員・技術職員が連携を図っている。「教師力高度化フォーラム」や研修旅行は「NITS・教職大学院等コラボ研修プログラム支援事業」の委託事業として行っており、これらの事業の円滑な遂行のため、教職大学院専任教員が企画・運営を担当し、事務職員が業者との折衝、会計処理、関係者との連絡調整、宣伝広報等を担っている。フォーラムの講演・シンポジウム部分については、新型コロナウイルス感染流行時から始まったオンライン配信を行っており、技術職員が支援することにより、全国各地からのフォーラムへの円滑な参加が可能となっている（資料 6-2-3-①）。

入試業務、大学院説明会については専攻長、コース長と、全学の入試課の教育学研究科担当事務職員とが協力して、学部、他学部、他大学からの対面・オンラインでの参加者に対して、適切に対応できる体制をとっている。全学の総合学務課の教育学研究科担当事務職員は、入学から修了までの学務全般を担当しており、専任教員と協力して、教職チャレンジ制度を含め、教員免許状取得などに関わる院生への手厚い学修・生活支援を行っている。

《必要な資料・データ等》

（資料 6-2-3-①）2023 年度第 15 回フォーラム役割分担

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院における研究及び FD は、秋田の高い教育力を活用したものであり、秋田の教育力を一層向上させることに継続的に寄与している。結果として、秋田の高い教育実践力を有する現職教員院生が、より俯瞰的な視点や、将来的な学校経営に必要な高度な知見を得ることにつながっている。また、若者らしい意欲的な取り組み姿勢と向上心を持つ学部卒院生が、教育現場での授業づくり、学級づくりをリードし、学校づくりに積極的に参

画していくための理念や知見を得ることにもつながっている。本教職大学院の取り組みは、本学部の事務職員や技術職員と本教職大学院専任教員の連携によって支えられており、互いの信頼関係も構築され、強固なものとなっている。

基準領域 7 点検評価と情報公表

基準 7-1

○ 教職大学院の教職課程の自己点検・評価を定期的、組織的に行っていること。

観点 7-1-1 教職大学院の教職課程の自己点検・評価をどのように行っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本教職大学院では、前期と後期のそれぞれ中頃に計2回、院生に対してアンケートを実施し、多忙度や、教育、生活、施設等への満足度、意見や要望等を調査している(資料5-1-1-③)。その結果を踏まえて、院生との懇談会を行っており、懇談会には、教員は専攻長、コース長が出席し、院生は総務班の担当者を中心にして、希望者が参加できるようにしている(資料5-1-1-④)。総務班の院生はアンケート結果も含めて、事前に他の院生の意見等を聴き取って参加してもらっている。修了時には、学務委員会による教育学研究科修了生(心理教育実践専攻を含む)アンケートとともに、教職大学院修了生独自のアンケートを実施し、院生の満足度やポリシーの実現度、意見・要望等を調べている(資料3-1-1-③、資料5-1-1-③)。

修了から3年を経過した院生及び勤務校の校長に対するアンケート調査も7月頃に実施し、さらに、秋田県内に勤務する修了生については学校へ訪問して、勤務状況や、教職大学院の成果の活用、教職大学院への要望等について、修了生及び管理職との懇談を行っている(資料3-2-1-①、②)。秋田県外に勤務している修了生については、電話等により聴き取り、懇談を行った。以上のアンケートや懇談会、訪問等の結果だけでなく、前期、後期に行われている授業評価アンケート(全学共通)の結果も含めて、専攻会議やFDの場において結果を共有し、改善に向けた検討を行っている。

実習先となっている連携協力校については、実習評価を出してもらった折、アンケート調査を行うとともに、院生の自己評価、アンケート調査を行い、指導担当教員による管理職、実習担当教員からの聴き取りも踏まえて、その結果を専攻会議、FDにおいて協議している。2月には、連携協力校との協議の場をオンラインで持ち、今後の実習の改善等について共同で検討している(資料7-1-1-①)。

教育研究・運営カウンスル(対面年2回、書面審議年8回)、教職大学院部会(年2回、省察・実習専門部会と同時開催)、省察・実習専門部会(年3回)において、教職課程や実習に関する協議を行い、その結果を専攻会議で共有し、改善に活かしている。令和5年度からは、全学の教職課程・キャリア支援センターが教職課程の自己点検・評価を実施することとなった。その書式に従って、教職大学院についても自己点検・評価を実施し、教職大学院部会において検討・決定した上で、教職課程・キャリア支援センターに提出し、了承された(資料7-1-1-②、③)。学部については3年サイクルで自己点検・評価が行われるが、教職大学院については毎年実施することとしている。

各種の評価やアンケート、部会等での協議等の結果を踏まえて、この5年の間に以下のような改善を行った。

- ・教職大学院部会・省察実習専門部会での意見を受けて、院生の研究授業を参観し、さらに院生を交えての委員との懇談会を行い、引き続き省察実習専門部会での協議を行った。
- ・院生からの多忙解消等の要請を受けて、該当する授業で振り返りでの標準文字数の削減、課題の精選、年間スケジュールの早期の提示、16:10 開始科目の 14:30 開始への繰り上げ、また、教員採用試験受験者への配慮、教職キャリア支援教員の配置を行った。
- ・経済的負担軽減の要望や教職大学院への入学者増の要望を受けて、学部卒院生については、教採合格者や6年一貫プログラム履修者への入学金の全額または半額助成、現職教員院生については附属学校園教員や秋田県教育委員会推薦教員への入学金の全額または半額助成を実施している。
- ・半期にわたる長期の留学、休学を希望する院生からの要望を受けて、通年2単位の科目を、半期1単位2科目へと分割し、早期に修了できるようにした。

- ・附属学校園での実習指導の充実の院生からの要望、委員等からの意見を踏まえて、附属特別支援学校での主幹教諭（みなし専任）に加え、附属小学校、附属中学校においても主幹教諭または教頭を非常勤講師発令し、実習指導を即時的、実践的に行えるようにした。
- ・院生の要望を受けて、同窓会である「惟蒨の会」において、修了1年目の学校マネジメントコース修了生による報告の機会を設けることで、年度を越えた縦のつながりを強め、長期的な見通しを持てるようにした。また、学部卒院生の修了者の報告も組み込んでいる。

《必要な資料・データ等》

(資料3-2-1-①) 修了3年時アンケート結果：修了生、管理職

(資料3-2-1-②) 修了3年時訪問記録

(資料3-1-1-③) 教育学研究科修了生アンケート結果

(資料5-1-1-③) 教職実践専攻前期・後期・修了時院生アンケート結果

(資料5-1-1-④) 院生との懇談会記録

(資料7-1-1-①) 連携協力校との情報交換会記録

(資料7-1-1-②) 教職大学院自己点検評価票

(資料7-1-1-③) 秋田大学教職課程自己点検・評価実施要項

(基準の達成状況についての自己評価：A)

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7-2

○ 教職大学院の教育研究活動等の状況並びに成果を、広く社会に公表するため、積極的に発信していること。

観点7-2-1 教職大学院の教育研究活動等の状況並びに成果はどのような方法等により、発信しているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本教職大学院の教育研究活動等の状況を広く周知するため、秋田大学大学院教育学研究科案内を作成し、県内小・中学校、義務教育学校及び高等学校、特別支援学校並びに関係機関に配布して教職大学院の広報に努めている（資料2-1-1-②）。また、ホームページで教職大学院の目的や特徴、三つのポリシー（アドミッション、カリキュラム、ディプロマ）、科目一覧、カリキュラム等を掲載している（資料1-1-1-②）。さらに、院生が自ら編集して作成する教職大学院の機関誌「暁鐘の音（かねのね）」を年に4回発行して、教職大学院における学習や生活、研究等の発信を行っている（資料5-1-2-④）。

令和4年度から、「まなびの総合エリア ～現職教員教師力向上支援～」を実施し、現職教員の教師力向上のための研修支援を行っている。具体的には、教職大学院が開講する授業を県内の現職教員が受講したり、県教委と連携してスクールリーダー（管理職候補者）研修を教職大学院が実施して、全県の現職教員が受講したりするものである。また、「あきた教職net オンライン研修」では、分野別の大学提供講座をオンデマンドで配信しており、「大学教員派遣研修」では、全県各小中高特、各団体の課題解決のため、校内研修等へ大学教員を派遣している（資料4-1-1-⑩）。

院生の研究活動の成果に関しては、研究成果の発表の場として「あきたの教師力高度化フォーラム」を開催し、

学部卒院生1年は中間発表としてポスター発表を、現職教員院生及び学部卒院生2年は研究成果発表を行っている。同フォーラムには、秋田県教育委員会や秋田県総合教育センター及び秋田市教育委員会をはじめ、連携協力校、現職教員院生の勤務校及び実習校の関係者が来場し、院生個々の学修成果を確認する重要な機会となっている（資料6-2-1-①）。さらに、研究成果は実践研究報告集として編集され、ホームページでも公開している（資料7-2-1-①）。また、毎年度、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7-2-1-②）。学校マネジメントコースの修了生は、秋田県総合教育センターで開催される秋田県教育研究発表会において発表を行っている（資料5-1-2-⑦）。

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、教職高度化センターが発行する『教育実践研究紀要』や『教師力高度化プロジェクト研究集録』、そして、『秋田大学教育文化学部紀要（教育科学）』に掲載し、秋田大学学術情報リポジトリにより広く公開している（資料7-2-1-③）。

《必要な資料・データ等》

（資料1-1-1-②）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

（資料2-1-1-②）秋田大学教育学研究科パンフレット

（資料4-1-1-⑪）令和5年度「あきたまなびエリア～大学教員派遣事業～」実施要項・実施状況

（資料5-1-2-④）暁鐘の音：教職大学院通信

（資料5-1-2-⑦）秋田県教育研究発表会発表一覧

（資料6-2-1-①）あきたの教師力高度化フォーラム案内

（資料7-2-1-①）秋田大学教職大学院 教育実践研究報告集

https://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/graduate_report.html

（資料7-2-1-②）日本教職大学院協会研究大会ポスター発表一覧

（資料7-2-1-③）秋田大学学術情報リポジトリ

https://air.repo.nii.ac.jp/?page=1&size=20&sort=-createdate&search_type=0&q=0

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本教職大学院の教育研究活動等の状況について、秋田大学大学院教育学研究科案内やホームページ、教職大学院機関誌における発信、現職教員教師力向上研修の支援、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、理論と実践の往還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、積極的に情報発信していると判断する。

Ⅷ 法令要件事項の確認

法令要件事項（チェック式等により確認する事項）

	チェック欄（該当 <input checked="" type="checkbox"/>)	項目	根拠法令等	評価基準、観点等	根拠資料等
1	<input checked="" type="checkbox"/>	教育課程連携協議会の設置、産業界等（教育委員会）との連携による教育課程の編成、実施・評価	専門職大学院設置基準第6条第3項、第6条の2	3-2 4-1 6-1	教師力向上協議会要項 教師力向上協議会に置く部会等に関する申し合わせ 教職大学院部会・省察実習専門部会合同会議事録
2	<input checked="" type="checkbox"/>	5領域についての授業科目（共通科目）の開設 （1）教育課程の編成及び実施に関する領域・・・	平15年告示第53号第8条第1項	2-1	授業科目一覧：2024年度履修案内 pp. 36-41 シラバス（基礎データで確認）
3	<input checked="" type="checkbox"/>	1年間又は1学期に履修科目として登録できる単位数の上限の設定	専門職大学院設置基準第11条	2-2	教育学研究科「履修科目の登録の上限」に関する内規：2024年度履修案内 p. 66
4	<input checked="" type="checkbox"/>	修了要件単位数（45単位以上）うち実習10単位以上	専門職大学院設置基準第29条	2-1 2-4	履修方法：2024年度履修案内 p. 33
5	<input checked="" type="checkbox"/>	学生に対する評価及び修了の基準の明示等	専門職大学院設置基準第10条第2項	2-4	大学院教育学研究科アセスメント・ポリシー：2024年度履修案内 p. 10 現職教員学生・学部卒学生コース・科目別到達目標：2024年度履修案内 pp. 55-62 修了認定：2024年度履修案内 p. 63 学位論文、実践研究報告書及び特定の課題についての研究の成果の評価基準：2024年度履修案内 p. 69
6	<input checked="" type="checkbox"/>	専任教員数	平15年告示第53号第1条 教科教育関連 26年告示161号	6-1	（基礎データで確認）
7	<input checked="" type="checkbox"/>	必置専任教員数に対する実務家教員数（4割以上）	平15年告示第53号第2条第5項	6-1	（基礎データで確認）
8	<input checked="" type="checkbox"/>	必置実務家教員のうちみなし専任教員の割合（3分の2の範囲内）	平15年告示第53号第2条第2項	6-1	（基礎データで確認）
9	<input checked="" type="checkbox"/>	みなし専任教員の業務要件（授業担当年間4単位以上ほか）	平15年告示第53号第2条第2項 平30年告示第66号	6-1	（基礎データで確認）
10	<input checked="" type="checkbox"/>	必置専任教員のうち教授の割合（必置の専任教員の半数）	15年告示53号第1条第7項	6-1	（基礎データで確認）
11	<input checked="" type="checkbox"/>	SD研修に該当する機会の設定等	大学院設置基準第9条の3第1項	6-2	2023年度FD概要 教授会前FD・SD一覧 学部・研究科FD・SD一覧 術部研修会 その他の研修参加者一覧

○ 項目□に際して、特に記述を要する事情等