

教職大学院認証評価  
自己評価書

令和6年6月

弘前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	6
V	教職大学院の強み, 特長	6
VI	前回評価の指摘事項の対応状況	8
VII	基準ごとの自己評価	
	基準領域1 学生の受入れ	9
	基準領域2 教育の課程と方法	12
	基準領域3 学習成果	24
	基準領域4 教育委員会等との連携	28
	基準領域5 学生支援と教育研究環境	30
	基準領域6 教育研究実施組織	36
	基準領域7 点検評価と情報公表	42
VIII	法令要件事項の確認	45

## I 教職大学院の現況

- (1) 教職大学院（研究科・専攻）名： 弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻
- (2) 所在地： 青森県弘前市文京町1番地
- (3) 設置年度，直近の改組等年度： 設置年度 平成29年度， 直近の改組等年度 令和2年度
- (4) 入学定員数（令和6年5月1日現在）： 入学定員数 18人

## II 教職大学院の目的

弘前大学大学院学則（抄）

（修士課程の目的）

第6条 修士課程及び博士前期課程は，広い視野に立って精深な学識を授け，専攻分野における研究能力又はこれに加えて高度の専門性が求められる職業を担うための卓越した能力を培うことを目的とする。

（専門職学位課程の目的）

第6条の2 専門職学位課程は，専ら幼稚園，小学校，中学校，高等学校，中等教育学校並びに特別支援学校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。

弘前大学大学院教育学研究科規程（抄）

（教育研究上の目的）

第1条の2 研究科は，教育学部における教育研究を基礎として，教育科学及び教科教育学の諸科学について，精深な教育研究を行うと共に，高度な教育実践を創造しリードするための資質能力を備えた教育職員等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4月1日制定）

教育学研究科教職実践専攻では、本研究科の教育目標に沿って、学位授与の方針（ディプロマポリシー）をコースごとに定めて、以下に該当する者に対して、「教職修士（専門職）」の学位を授与する。

##### ○ミドルリーダー養成コース

校内研修、地域連携、教材開発などの課題に、中心となって他者と共に創造的に取り組むことができるミドルリーダー教員に対して教職修士（専門職）の学位を授与する。具体的には、次の力を有することを学位取得の要件とする。より高度な専門性に支えられた「自律的發展力」と、学校内外の多様な人々との連携・協働を視野に収めた「協働力」とに基づき、理論と実践の往還・融合を通じた実践的・批判的省察（省察力）を通して、ミドルリーダーとして学校現場が抱える課題の解決を先導していく力（課題探究力）を身につけていること。

##### ○学校教育実践コース

教育課題に対応するための理論と事実に基づいた確かな実践力・省察力を持つ若手教員に対して教職修士（専門職）の学位を授与する。具体的には、次の力を有することを学位取得の要件とする。学校教育・教育方法・生徒指導・生徒理解及び教科外教育(幼児教育を含む)についての確かな専門性に支えられた「自律的發展力」と、教育実践に関わる人々と連携・協働していく「協働力」とに基づき、理論と実践の往還・融合を通じた技術的・実践的省察（省察力）を通して、自らの教育実践上の課題を解決しようとする力（課題探究力）を身につけていること。

##### ○教科領域実践コース

教育課題に対応するための理論と事実に基づいた確かな実践力・省察力を持つ若手教員に対して教職修士（専門職）の学位を授与する。具体的には、次の力を有することを学位取得の要件とする。教科領域教育についての確かな専門性に支えられた「自律的發展力」と、教育実践に関わる人々と連携・協働していく「協働力」とに基づき、理論と実践の往還・融合を通じた技術的・実践的省察（省察力）を通して、自らの教育実践上の課題を解決しようとする力（課題探究力）を身につけていること。

##### ○特別支援教育実践コース

教育課題に対応するための理論と事実に基づいた確かな実践力・省察力を持つ若手教員に対して教職修士（専門職）の学位を授与する。具体的には、次の力を有することを学位取得の要件とする。特別支援教育とインクルーシブ教育システムについての確かな専門性に支えられた「自律的發展力」と、教育実践に関わる人々と連携・協働していく「協働力」とに基づき、理論と実践の往還・融合を通じた技術的・実践的省察（省察力）を通して、自らの教育実践上の課題を解決しようとする力（課題探究力）を身につけていること。

#### (2) カリキュラム・ポリシー（令和2年4月1日制定）

教育学研究科教職実践専攻では、本研究科の教育目標に沿って、教育課程の編成・実施の方針をコースごとに、以下のように定める。

##### ○ミドルリーダー養成コース

- ・現代的な教育課題とその課題に直結する教育理論と実践的な方法について網羅的に学ぶことを通じて、自律的發展の基礎となる「見通す力」の育成を第一義的な目的とするものである。また各コースの院生が履修することを通じて、経験や立場が異なる者同士協働する力の育成にも力点をおくものである。【基礎科目群】
- ・地域の教育課題の解決に必要な知識とその実践方法について理論的に学ぶことを目的としている。そこでは「課題探究力」の基礎的知見を学ぶとともに、教育・学校以外の人々の知見を得ることを通じて「協働力」

の基礎的素養を得ることも目指される。基礎科目群「教育における社会的包摂」も、この独自テーマ科目群の主旨に連なるものである。【独自テーマ科目群】

- ・基礎科目群における学びや実習の省察などを踏まえ、ミドルリーダーとして必要な能力を自ら高めていく「自律的発展力」の育成を主たる目的とするものである。【発展科目群】
- ・学校現場などでの、研修会への参画・教育実践・助言指導活動を通じて、自らの「課題探究力」の向上を図ることを目的とするものである。また、各実習の事中・事後指導は、教育実践そのものについての「省察力」の向上の場として位置付くものである。なお、学校現場における教育実践においては、他の教職員や子ども・保護者・地域等との協働が不可欠となるため、「協働力」の育成も目指される。【実習科目群】
- ・解決すべき課題の発見、仮説の生成、実践及びその検証を通じた「課題探究力」の向上と、理論と実践との往還・融合を通じた「省察力」の向上とを目指すものである。特に、この教育実践研究科目群においては、課題探究に即した実践の省察が求められるが、その省察を通じて自らの到達点と課題を見出し、その課題解決に向けてさらに自身を高めていく「自律的発展力」の向上も目指される。なお、「教育実践研究法」はそうした「課題探究力」の基礎的知識・技能を得ることを目的とするものである。【教育実践研究科目群】

#### ○学校教育実践コース

- ・現代的な教育課題とその課題に直結する教育理論と実践的な方法について網羅的に学ぶことを通じて、自律的発展の基礎となる「見通す力」の育成を第一義的な目的とするものである。また各コースの院生が履修することを通じて、経験や立場が異なる者同士協働する力の育成にも力点をおくものである。【基礎科目群】
- ・地域の教育課題の解決に必要な知識とその実践方法について理論的に学ぶことを目的としている。そこでは「課題探究力」の基礎的知見を学ぶとともに、教育・学校以外の人々の知見を得ることを通じて「協働力」の基礎的素養を得ることも目指される。基礎科目群「教育における社会的包摂」も、この独自テーマ科目群の主旨に連なるものである。【独自テーマ科目群】
- ・基礎科目群における学びや実習の省察などを踏まえ、学校教育・教育方法・生徒指導・生徒理解及び教科外教育(幼児教育を含む)に必要な専門性を自ら高めていく「自律的発展力」の育成を主たる目的とするものである。【発展科目群】
- ・学校現場での教育実践を通じて、自らの「課題探究力」の向上を図ることを目的とするものである。また、各実習の事中・事後指導は、教育実践そのものについての「省察力」の向上の場として位置づくものである。なお、学校現場における教育実践においては、他の教職員や子ども・保護者・地域等との協働が不可欠となるため、「協働力」の育成も目指される。【実習科目群】
- ・解決すべき課題の発見、仮説の生成、実践及びその検証を通じた「課題探究力」の向上と、理論と実践との往還・融合を通じた「省察力」の向上とを目指すものである。特に、この教育実践研究科目群においては、課題探究に即した実践の省察が求められるが、その省察を通じて自らの到達点と課題を見出し、その課題解決に向けてさらに自身を高めていく「自律的発展力」の向上も目指される。なお、「教育実践研究法」はそうした「課題探究力」の基礎的知識・技能を得ることを目的とするものである。【教育実践研究科目群】

#### ○教科領域実践コース

- ・現代的な教育課題とその課題に直結する教育理論と実践的な方法について網羅的に学ぶことを通じて、自律的発展の基礎となる「見通す力」の育成を第一義的な目的とするものである。また両コースの院生が履修することを通じて、経験や立場が異なる者同士協働する力の育成にも力点をおくものである。【基礎科目群】
- ・地域の教育課題の解決に必要な知識とその実践方法について理論的に学ぶことを目的としている。そこでは「課題探究力」の基礎的知見を学ぶとともに、教育・学校以外の人々の知見を得ることを通じて「協働力」の基礎的素養を得ることも目指される。基礎科目群「教育における社会的包摂」も、この独自テーマ科目群

の主旨に連なるものである。【独自テーマ科目群】

- ・基礎科目群における学びや実習の省察などを踏まえ、教科領域教育に必要な専門性を自ら高めていく「自律的発展力」の育成を主たる目的とするものである。【発展科目群】
- ・学校現場での教育実践を通じて、自らの「課題探究力」の向上を図ることを目的とするものである。また、各実習の事中・事後指導は、教育実践そのものについての「省察力」の向上の場として位置づくものである。なお、学校現場における教育実践においては、他の教職員や子ども・保護者・地域等との協働が不可欠となるため、「協働力」の育成も目指される。【実習科目群】
- ・解決すべき課題の発見、仮説の生成、実践及びその検証を通じた「課題探究力」の向上と、理論と実践との往還・融合を通じた「省察力」の向上とを目指すものである。特に、この教育実践研究科目群においては、課題探究に即した実践の省察が求められるが、その省察を通じて自らの到達点と課題を見出し、その課題解決に向けてさらに自身を高めていく「自律的発展力」の向上も目指される。なお、「教育実践研究法」はそうした「課題探究力」の基礎的知識・技能を得ることを目的とするものである。【教育実践研究科目群】

#### ○特別支援教育実践コース

- ・現代的な教育課題とその課題に直結する教育理論と実践的な方法について網羅的に学ぶことを通じて、自律的発展の基礎となる「見通す力」の育成を第一義的な目的とするものである。また両コースの院生が履修することを通じて、経験や立場が異なる者同士協働する力の育成にも力点をおくものである。【基礎科目群】
- ・地域の教育課題の解決に必要な知識とその実践方法について理論的に学ぶことを目的としている。そこでは「課題探究力」の基礎的知見を学ぶとともに、教育・学校以外の人々の知見を得ることを通じて「協働力」の基礎的素養を得ることも目指される。基礎科目群「教育における社会的包摂」も、この独自テーマ科目群の主旨に連なるものである。【独自テーマ科目群】
- ・基礎科目群における学びや実習の省察などを踏まえ、特別支援教育やインクルーシブ教育システムに必要な専門性を自ら高めていく「自律的発展力」の育成を主たる目的とするものである。【発展科目群】
- ・特別支援教育やインクルーシブ教育システムにおける教育実践を通じて、自らの「課題探究力」の向上を図ることを目的とするものである。また、各実習の事中・事後指導は、教育実践そのものについての「省察力」の向上の場として位置づくものである。なお、学校現場における教育実践においては、他の教職員や子ども・保護者・地域等との協働が不可欠となるため、「協働力」の育成も目指される。【実習科目群】
- ・解決すべき課題の発見、仮説の生成、実践及びその検証を通じた「課題探究力」の向上と、理論と実践との往還・融合を通じた「省察力」の向上とを目指すものである。特に、この特別支援教育実践研究科目においては、特別支援教育やインクルーシブ教育システムにおける課題探究に即した実践の省察が求められるが、その省察を通じて自らの到達点と課題を見出し、その課題解決に向けてさらに自身を高めていく「自律的発展力」の向上も目指される。なお、「教育実践研究法」はそうした「課題探究力」の基礎的知識・技能を得ることを目的とするものである。【教育実践研究科目群】

#### (3) アドミッション・ポリシー（令和2年4月1日制定）

本専攻において、養成すべき力として位置づけている「自律的発展力」、「協働力」、「課題探究力」、「省察力」の4つの力を踏まえ、現職教員院生を対象とした「ミドルリーダー養成コース」及び学部卒院生を対象とした「学校教育実践コース」、「教科領域実践コース」、「特別支援教育実践コース」の養成すべき教員像を以下のとおりとする。

#### ○ミドルリーダー養成コース

現職教員院生を対象とし、勤務校や地域の研修会を中心として、その活動を協働的に組織するとともに、

教育委員会及び学校現場との連携・協働のもと、青森県の教育に貢献することを見据えた各種研修の機会を他の同僚に提供できる教員を養成する。

○学校教育実践コース・教科領域実践コース・特別支援教育実践コース

学部卒院生を対象とし、入学から修了・就職に至るまで教職に関する一貫教育を強化し、全員が青森県をはじめ各校種の学校の教員となった上で理論と事実に基づいた実践を行い、将来的には学校・地域の研究・研修の中心的な役割を果たせる教員を養成する。

#### IV 前回評価からの状況・経緯

前回評価からの3年間は新型コロナウイルス禍にあり、特に前回評価があった令和2年度、そして令和3年度は多くの制限の中で当時普及していなかったミーティングアプリケーション（Teams, Zoom 等）を通してオンラインによる授業と実習を実施し、学びの質を落とさないように教職大学院の教員が一丸となって努力をしてきた。この2年間の経験は令和5年5月に新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行してからも、オンラインによる授業や実習だけではなく、本教職大学院の成果発信等に活かしてきた。具体的には、本教職大学院主催による弘前・青森・八戸の3箇所をオンラインで繋ぎながら行う研修会、オンライン研修と対面研修を組み合わせた長期に渡る研修会等を実施し交通の便が良くない青森県内の教職員の負担を軽減する研修会の実施に活かしている。

教職員研修については、平成29年の開設以来、毎年度独立行政法人教職員支援機構の事業（NITS コラボ研修等）を受託し、青森県教育委員会と緊密に連携・協働を図りながら様々な研修会を開発してきた実績が認められ、令和6年度から「独立行政法人教職員支援機構における連携教職大学院を対象とする地域センター事業」に2年間採択されることとなった。

#### V 教職大学院の強み、特長

本教職大学院は開設以来、青森県内で教育行政・学校経営等で豊かな実践経験のある7名の実務家教員（内2名は交流人事）を配置し、研究者教員7名と合わせて14名が学部の運営等には関わらない教職大学院専従担当教員として配置されており充実したスタッフ体制を維持している。なお、この14名は全て常勤教員であり、教員間での連携を図ると共にFD活動を常時行い（令和5年度は17回）教育研究活動の質向上に努めている。

また、青森県及び青森県内市町村教育委員会との連携も深く、青森県教育委員会の要望を踏まえた授業科目の開設、青森県及び弘前市との交流人事、県・市町村教育関係機関の観察実習、青森県総合学校教育センターをはじめとする青森県内研修機関との協議、青森県教育委員会との共催による教職大学院教育実践研究発表会の県総合学校教育センターでの実施等を進めている。

##### ○特長1…育成を目指す資質・能力として「4つの力」を設定

教員の仕事は複雑な文脈の中で行われるため、科学的に裏付けられた確実な知識や技術は存在せず、その成果も不確定なものである。そのため、教員には自らの到達点と課題を明らかにし、その課題の解決に取り組み、職能成長を遂げていくための自律的発展力が求められる。また、学校・社会状況が直面している教育課題に対して、真の課題を明らかにし、解決を試みる課題探究力も重要である。その際、理論的支えを持った根拠に基づき実践を行い、そこでの子どもの実態を踏まえて、その成果と課題を明らかにしていく省察力が重要となる。また、この課題探究や省察を独善的なものにならないためにも、それを教員集団として行っていく協働性が求められる。本教職大学院ではこのような「自律的発展力」、「協働力」、「課題探究力」、「省察力」を育成すべき4つの力と位置付け、教育課程編成の基本理念としている。

##### ○特長2…青森県教育委員会からの要望への対応

青森県教育委員会から、青森県が抱える教育課題として、環境教育、健康教育、インクルーシブ教育システムの構築の推進を図ることが挙げられていた。本教職大学院では、これらの要望に応えるため「独自テーマ科目群」（必修科目）を設置し、その中に「あおもりの教育Ⅰ（環境）」、「あおもりの教育Ⅱ（健康）」「インクルーシブ教育システムの理論と課題」を設定し、本学の人的・物的資源を有機的に投入した授業を行っている。また、「あおもりの教育」の2科目の授業運営には他学部等の協力のもと、オール弘前大学体制で当たっている。

##### ○特長3…研究者教員と実務家教員の協働での演習による授業展開

各授業をより一層効果的に行い、理論と実践の往還・融合を構築する教員体制として、授業は原則として実



務家教員と研究者教員の協働で行う演習形式とした（授業はオムニバス方式ではなく，共同担当とする）。これは学問的，実践的両面に支えられた往還的省察を可能とする体制である。

## VI 前回評価の指摘事項の対応状況

(旧) 基準 2 - 2	<p>指摘事項</p> <p>青森県教育委員会の派遣である現職教員学生については、8名程度の定員に対し毎年度8名の派遣があり、毎年度100%の充足率となっている。学部新卒学生の実入学数は年度ごとばらつきがみられるが、基準の内容を概ね満たしていると判断する。入学者確保に向けて、積極的かつ多様な方法による入試広報の実施や「教育職員免許取得プログラム」の導入等が推進されており、今後に期待する。</p>
<p>改善等の状況</p> <p>改組により、学校教育実践コース・教科領域実践コース・特別支援教育実践コースを設置しカリキュラムの充実を図るとともに、学内外の学部学生等に本教職大学院の教育活動を周知するため、新たに一定期間の授業を公開し、参観・参加を受け入れる「授業公開 Week」等を実施するなど、多様な広報活動に努めるほか、推薦特別選抜の導入により、学部卒院生の安定確保につながってきている。改組により令和2年度以降、学部卒院生は10名程度の入学定員となったが、前回の認証評価以降の実入学者数は、令和3年度12名、令和4年度10名、令和5年度年8名、令和6年度12名であった（資料8）。毎年度の充足率はそれぞれ、120%、100%、80%、120%であり、近年は安定し定員を充足してきている。4年間のトータルで見ると、総入学定員40名に対し実入学者数は42名であり、過去4年間の充足率（実入学数／入学定員×100）は105%に達している。</p>	

## 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。

[観点到る取組・改善等の状況]

本教職大学院は、令和 2 年 4 月の改組を受けて、本教職大学院で育成すべき 4 つの力（「自律的発展力」、 「協働力」、 「課題探究力」、 「省察力」）に基づき、アドミッション・ポリシー（以下「AP」）を、現職教員院生を対象とした「ミドルリーダー養成コース」及び学部卒院生を対象とした「学校教育実践コース」、 「教科領域実践コース」、 「特別支援教育実践コース」のコースに対応させて制定し、4 コースを設定している（資料 1）。

現職教員院生については、「国立大学法人弘前大学と青森県教育委員会との連携に関する協定書」（資料 2）に基づいて、青森県教育委員会から提出された「弘前大学における教職大学院の設置に関する要望書」（資料 3）を鑑み設置され、ミドルリーダー養成コースの出願要件は、原則として青森県教育委員会派遣現職教員と募集要項に明記されている。

また、学部段階の教職課程における学びと接続する受け入れについては、学部在学時の学生を対象とした入試広報を行うと共に、入学後は、専任担当教員を含む、教職大学院を兼務する教育学部教員が専任教員として授業を開講するほか、院生の実践研究の内容によって、副指導教員を担当するシステムとしている。

なお、大学院入学時に取得している教員免許の他の追加取得者の受け入れとして、「教育職員免許取得プログラム」（資料 1）を準備している。

以上のように、本教職大学院では AP に沿って、4 コースを設定するとともに、学部段階の学びと接続する受け入れなどの工夫を図っている。

《必要な資料・データ等》

資料 1 2023 年度学生募集要項（p. 6-7、p. 20-24）

資料 2 国立大学法人弘前大学と青森県教育委員会との連携に関する協定書

資料 3 弘前大学における教職大学院の設置に関する要望書

**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。

[観点到る取組・改善等の状況]

本教職大学院の入学試験においては「弘前大学教育学部入学試験委員会申合せ」及び「弘前大学教育学研究科教職実践専攻（専門職学位）入学者選抜試験における口述試験及び合否判定基準に関する申合せ」に基づいて、入学試験の公平性、平等性、開放性が確保され、入学試験合否判定基準に照らして合否判定を行っている。入学試験は、「弘前大学大学院教育学研究科（専門職学位課程（教職大学院））学生募集要項（以下「募集要項」）」（資料 1、再掲）及び教職大学院パンフレットやポスター、弘前大学の HP において、公平性、平等性、開放性が確保されるよう広く広報されている。また、募集要項には選抜方法についても明記されており、現職教員院生のミドルリーダー養成コースと、学部卒院生の 3 コースでは、それぞれの AP を鑑みた選抜方法となっている。

審査基準は、「弘前大学教育学研究科教職実践専攻（専門職学位）入学者選抜試験における口述試験及び合否判定基準に関わる申合せ（以下「申合せ」）」（資料 4）に明記されている。申合せには、「口述試験の実施体制と実施内容」、 「口述試験の評価項目、評価基準、採点基準、合否判定基準」が定められており、各コースの

AP に配慮した学習履歴や実務経験等を的確に判断できる試問内容の評価項目となっている。

入学試験の実施体制は、弘前大学入学試験委員会規程第 7 条及び第 8 条に規定される「学部及び大学院研究科の入学試験委員会」の審議を経て決定される。また、その運営については弘前大学入学試験運営細則に規定される内容に従い、さらには、申合せに照らして入学試験を計画し、教職大学院の専任・兼任の全教員により実施している。このような手続きを的確に行い、適切な組織体制による公平な入学試験の実施を行っている（資料 5、資料 6、資料 7）。

《必要な資料・データ等》

資料 1 2023 年度学生募集要項（再掲）

資料 4 入学者選抜試験における口述試験及び合否判定基準に関する申合せ（当日資料）

資料 5 弘前大学入学試験委員会規程（当日資料）

資料 6 弘前大学入学試験運営細則（当日資料）

資料 7 弘前大学教育学部入学試験委員会申合せ（当日資料）

**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]

令和元年度から 6 年度までの現職教員院生の入学定員は 8 名程度としており、いずれも 8 名の入学である。青森県教育委員会との盤石な連携により、県教育委員会からの派遣があり、今後も安定した入学者が確保できるものと捉えている。

学部卒院生については、令和元年度は 8 名、改組により令和 2 年度以降は 10 名程度の入学定員となった。前回の認証評価以降の実入学者数は、令和 3 年度 12 名、令和 4 年度 10 名、令和 5 年度 8 名、令和 6 年度 12 名であった（資料 8）。毎年度の充足率はそれぞれ、120%、100%、80%、120%であり、設置当時は年度によってばらつきがみられたが、近年は安定し定員を充足してきている。4 年間のトータルでみると、総入学定員 40 名に対し実入学者数は 42 名であり、過去 4 年間の充足率（実入学数／入学定員×100）は 105%に達している。また、令和 4 年度から導入した推薦特別選抜により入学者が漸増しており、令和 4 年度は 3 名、令和 5 年度は 4 名、令和 6 年度は 7 名が推薦特別選抜による入学であった。

入試広報については、情報媒体として、①弘前大学 HP、②学生募集要項、③パンフレット、④ポスター、⑤院生自作の手作りポスター、⑥院生の声を集めた入試広報レター、⑦本学教育学部教員が担当するゼミ生への呼びかけ資料等を活用している（資料 9）

パンフレット及びポスターは、①青森県内の全ての小学校・中学校・高等学校・特別支援学校、②本学内の教育学部のほか、教員免許取得可能な学部（人文社会科学部・理工学部・農学生命科学部）、③全国の教員免許取得可能な課程を有する大学へ送付し、情報を提供している。これらには、入学試験実施のたびに、本学を会場に実施している進学説明会の案内も含まれている。教職課程を有する全国の大学（学部）の教職担当教員または教務部宛てに、パンフレットなどを送付している。本学の教員免許取得可能な学部（人文社会科学部・教育学部・理工学部・農学生命科学部）には、パンフレット及びポスターで案内し、各教員にもパンフレットを配布している。教育学部の 4 年次学生に対しては、必修科目の教職実践演習の事前指導や 4 年次前期の教職実践演習の最終日の授業終了後の時間を活用して、パンフレットを配布したり、複数回の入試説明会を行ったりしている。その他、随時希望者の個人相談にも応じている。なお、このうち近隣の大学には教職大学院の教員が直接訪問して広

報活動を行うほか、令和5年度からは授業公開 Week を設定しており、学内外の学生の参観・参加を得ている。以上のように入試広報は、学生の受け入れに関する情報及び教員免許を取得し資格を有する学生や現職教員へ、公平性、平等性、開放性が担保できる取組となっている。

《必要な資料・データ等》

資料8 教職大学院現職教員院生・学部卒院生別入学者数

資料9 令和5年度弘前大学教職大学院案内パンフレット

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本教職大学院はアドミッション・ポリシーに沿い、現職教員院生のミドルリーダー養成コースと、学部卒院生は学校教育実践・教科領域実践・特別支援教育実践コースの3コースの、計4コースを設置している。

入試広報においては、本学学部卒、本学他学部卒、他大学卒、県内外の資格を有する志願者の状況に合わせて、きめ細かい入試広報を行ってきた。入試広報の方法については、HP やパンフレットなどの網羅的な戦略と進学説明会や個別相談等の志願者のより深いニーズに応えるような入試広報の双方から行っている。また、入学試験においては「弘前大学教育学部入学試験委員会申合せ」及び「弘前大学教育学研究科教職実践専攻（専門職学位）入学者選抜試験における口述試験及び合否判定基準に関する申合せ」に基づいて、入学試験の公平性、平等性、開放性が確保され、入学試験合否判定基準に照らして合否判定を行っている。募集要項などで入学試験に関する広報も広く公開している。また、入学者数においても、現職教員院生は県教育委員会との連携により、100%の充足率である。学部卒院生については、入試改革により令和4年度から推薦特別選抜での入学者が漸増している。開設当時は年度毎の学部卒院生数のばらつきが見られたが、近年は安定してきており、過去4年間ではトータルで105%の充足率となっている。

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]

本教職大学院の教育課程は、基礎科目、独自テーマ科目、発展科目、教育実践研究科目、実習科目の5つの科目群から構成される。全体的な見取り図は「カリキュラム体系」（資料 10）に示すとおりである。基礎科目は、共通に開設すべき授業科目 5 領域を中心に構成されており、現代的な教育課題とその課題に直結する教育理論と実践的な方法について網羅的に学ぶことを通じて、自律的発展の基礎となる「見通す力」の育成を第一義的な目的とするものである。また、全コースの院生が同じ場で履修することを通じて、経験や立場が異なる者同士協働する力の育成にも力点をおくものである。本教職大学院の特色ある科目としては、青森県が直面する教育課題への対応として設定された独自テーマ科目が挙げられる。独自テーマ科目は、地域の教育課題の解決に必要な知識とその実践方法について理論的に学ぶことを目的としており、「自律的発展力」と「課題探究力」との向上に関わっている。その際、教育学的アプローチにとどまらず、総合大学である本学の教育機能を十分に活かし、オール弘前大学で多様な学問からのアプローチについて学ぶとともに、地域との連携を通じた課題解決を視野に入れ、地域の人材の活用や地域での取組についても学ぶ。「あおもりの教育 I（環境）」は環境教育を、「あおもりの教育 II（健康）」は健康教育をそれぞれテーマとしているが、いずれも青森県教育委員会からの強い要望に基づくものである。なお、同じく青森県教育委員会が重要な教育課題と位置付けているインクルーシブ教育システムについては、現代日本の学校が共通に抱える教育課題でもあることに鑑み、「インクルーシブ教育システムの理論と課題」のほか、基礎科目における「教育における社会的包摂」で扱っている。そのほか、改組により特別支援教育に関する発展科目を拡充し、特別支援教育実践コース以外の院生の履修を認めている。一方、青森県のみ課題にとどまらない現代的な教育の諸課題（ICT 教育、カリキュラム・マネジメント、今日の児童・生徒の実態に対する理解の深化等）について、基礎科目では「学びの様式と授業づくり」、「教育課程の開発と実践」、発展科目では「教職員の職能成長」、「教育実践課題解決研究」等の各授業においてその内容を取り扱っている。これら授業内容については FD 活動を通じて教員同士による認識の共有を図っており、いずれかの授業において必ず全院生が学修することができる機会を設けている（資料 11）。

《必要な資料・データ等》

資料 10 教職大学院カリキュラム体系

資料 11 設置の趣旨等を記載した書類（20190404 版）

**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。

[観点に係る取組・改善等の状況]

基礎科目、独自テーマ科目、発展科目は「教育理論と教育現場での問題解決の方法論」を習得する場であり、実習科目は実践の場であると考え、教育実践研究科目は、それらをつなぎ、深化し、発展させる往還と融合を意図した科目であると考えている。したがって教育実践研究科目は、省察の方法やデータの収集方法をはじめとし、理論と実践の融合の中で、いかに省察を深め、発展させ、実践へとつなげるのかについて展開する科目となって

いる。全ての実習科目は、教育実践研究科目と連動して行われる。つまり、「研究仮説に基づいた実践→事実の収集→省察→研究仮説の修正→実践」という理論と実践の往還の中で「省察力」の向上を基軸としながら、「自律的發展力」、「課題探究力」、「協働力」の向上を図っていくのである。その意味で、教育実践研究科目は極めて重要な役割を有している。実習科目は各コース別に行われるが、省察においては両者が共に教育実践から得た学びを持ち寄り、互いの立場からの議論を展開することで協働力が高められることが期待される。したがって、教育実践研究科目は各コースの院生が協働で授業を行うことを原則とする。このように、現職教員院生と学部卒院生とである程度の区分けは行いながらも、基礎科目では同じ場で授業を受けさせることにより、互いが気づかなかった点などを指摘させることができたり、「教育実践研究」の各科目においてある意味同じ土俵で研究テーマの設定や研究手法について意見交換することで修了後を見据えた研究コミュニティを形成することもできたりしているのは、本教職大学院のカリキュラム上の特色である（資料 9、再掲、資料 10、再掲）。

《必要な資料・データ等》

資料 9 令和 5 年度弘前大学教職大学院案内パンフレット（再掲）（p. 3）

資料 10 教職大学院カリキュラム体系（再掲）

**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どのような方策をとっているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

教育課程については、特定の学問領域に閉じることなく、社会に開かれたものとなるよう組織的に設計されている。まず上述した教育課程は、平成 26 年 4 月に設置された教職大学院設置協議会において、弘前大学と青森県教育委員会との間で協議された内容を受けて作成されたものである（資料 10、再掲、資料 11、再掲）。この教職大学院設置協議会においては、協議会・専門部会等 10 回以上の協議を行い、教職大学院の教育プログラムを通じて教育実践力に秀でた「新任教員」の育成、ならびに「中堅教員」を対象にミドルリーダーを育成することにより、青森県の教育力の向上と教員養成・研修機能の充実を目指すという結論に達し、青森県教育委員会から教育長名の要望書が提出された（資料 3、再掲）。なお、本カリキュラムを含む本教職大学院の教育課程のあり方については毎年度に 2 回開催される弘前大学教職大学院教育研究協議会（構成員は弘前大学教育担当理事、本学大学院教育学研究科長、青森県教育庁教職大学院担当者、青森県総合学校教育センター所長、連携協力校学校長、本教職大学院と協定を結んだ青森県内各市町村教育長および教職大学院担当者、本教職大学院構成員）（資料 12）において常に検討されている。また実習科目についても、同様に毎年度に 2 回開催される研究学校実習・学校フィールド実習連絡協議会（構成員は本教職大学院教職実践専攻長、青森県教育庁学校教育課長、弘前市教育委員会学校指導課長、連携協力校の校長もしくは実習担当教員、本教職大学院実習部会長、本教職大学院実習部会委員、その他議長が必要と認めた者）（資料 13）において成果と課題について検討を行っている。

《必要な資料・データ等》

資料 10 教職大学院カリキュラム体系（再掲）

資料 11 設置の趣旨等を記載した書類（20190404 版）（再掲）

資料 3 弘前大学における教職大学院の設置に関する要望書（再掲）

資料 12 令和 6 年度弘前大学教職大学院教育研究協議会委員名簿

資料 13 令和 6 年度研究学校実習・学校フィールド実習連絡協議会委員名簿

(基準の達成状況についての自己評価：A)

本教職大学院は、教職大学院の制度並びに各教職大学院の目的に照らして、学校現場における喫緊の課題を踏まえるとともに、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を編成している。具体的には5領域に対応する基礎科目、青森県教育委員会等との合議によって作成した独自テーマ科目である「あおもりの教育Ⅰ（環境）」、「あおもりの教育Ⅱ（健康）」、「インクルーシブ教育システムの理論と課題」のほか、院生の個性を伸ばすニーズに応える多様な発展科目、院生の研究テーマの探究を支援する教育実践研究科目、そして院生に求められる多面的・包括的な視点を養う実習科目によって構成され、本教職大学院の求める4つの力「省察力」、「自律的発展力」、「課題探究力」、「協働力」の育成を目指している。また、院生が教育課程を履修するために必要な支援や配慮においても関係機関と調整を図り、より具体的かつ実際の形で進めている。

また、本教職大学院の教育課程のあり方については、授業公開 Week や授業検討会、授業アンケートに基づく協議等の多様な FD 活動のほか、毎年度に2回開催される弘前大学教職大学院教育研究協議会において常に検討され、改善と充実に努めている。

このように本教職大学院では、喫緊の今日的課題に対応するための体系的な教育課程を編成することにより、青森県の教育界に貢献できる教員を輩出するよう努めている。

以上のことから、本基準を達成していると判断する。

## 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。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本教職大学院は、学校現場が抱える今日的な教育課題を認識して、それらを解決できるための理論と実践力を身につけるために、基礎科目、青森県教育委員会の要望で示された健康教育と環境教育に関わる独自テーマ科目、自己の課題と関連させながら発展的に捉える発展科目、実習科目を用意しており、それぞれの学問領域における研究業績や実践業績を持ち合わせた教員が担当している（資料15）。

実務家教員7名は、小学校・中学校・高等学校・特別支援学校での実務、管理職経験及び行政職経験を有しており、授業改善のみならず学校運営やチーム学校作り、県内及び地域の今日的な教育課題と学校・教員の抱える課題に詳しい。したがって、今日的な教育課題を教育課程に反映させることが可能であり、研究者教員と協働で理論・実践の両方から院生に指導している。

教育の実践的課題や県内の今日的な教育課題を院生が認識して解決する能力を身につけるためには、それぞれの科目の理論を学ぶのみならず、理論を実践に活かす具体的な課題を事例として学ぶ必要がある。そのため、すべての基礎科目、独自テーマ科目、発展科目は、研究者教員と実務家教員のTTによる演習を中心とした授業で構成されており、ワークショップ、模擬授業、ディスカッションを多く取り入れて、院生が対話的な学修を通して深く学ぶことができるように配慮している。また、実習科目においても、事前指導・事後指導において研究者教員と実務家教員が協働して指導を行っている。さらに、授業を担当する教員は、授業アンケートなどに基づいて自らの授業内容、授業方法・形態を省察したり、授業を相互に見合い、協議したりするなど、FD活動を通して常に改善に取り組んでいる。

《必要な資料・データ等》



## 資料 15 2023 年度履修案内

**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。

[観点に係る取組・改善等の状況]

基礎科目の 5 領域については、各領域に 2 科目を開設し、青森県教育の今日的な課題に十分に対応できるように配慮している（資料 10、再掲）。特に、青森県が重点項目として考えている健康教育と環境教育を独自テーマ科目に位置づけ医学研究科、農学生命科学部、理工学研究科等のオール弘前大学のスタッフを講師に理論から実践までを想定している。また、インクルーシブ教育システム及びその中核をなす特別支援教育に関する科目を生徒指導・教育相談に関する科目に位置づけ、院生が勤務校や地域社会で学習成果を活かすことができるように工夫している（資料 15、再掲）。授業は、シラバスに記載のとおり、教育現場での課題を追究・検討する内容となっている。

授業方法・形態の改善については、年間 15 回の FD 活動（全教員参加）として、自身の授業を公開し、互いに見合う取組や、前期・後期の授業アンケートの結果を踏まえ、各自の授業方法・形態を検討する取組、また授業・実習の内容、方法等について院生と教員が話し合う場を設け、院生から意見を収集し、教員がこれに応える取組を毎年度計画的に行っている。これらを通して各授業の質の向上をより確かなものとするよう、FD 活動の計画自体、前例に固執せず、毎年度教務部会が中心となって計画を練っている（資料 16）。

《必要な資料・データ等》

資料 10 教職大学院カリキュラム体系（再掲）

資料 15 2023 年度履修案内（再掲）

資料 16 FD 活動年間計画

**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。

[観点に係る取組・改善等の状況]

基礎科目、独自テーマ科目のほとんどは、現職教員院生と学部卒院生それぞれの到達目標を設定した上で共修する形式としており、院生はその多くを受講している（資料 15、再掲）。現職教員院生はこれまでの経験や知識を基にして、異校種の現職教員院生との意見交流を通して、自分とは異なる考え方や視点を得ている。それと同時に、学部卒院生の意見も聞くことによって、新規採用教員あるいは若手教員の柔軟な発想や思考過程を間接的に知ることができる。また、学部卒院生は、現職教員院生から多くの知識を得ると同時に、現職の教員としてのプロフェッショナルな意識にも触れることができ、貴重な体験をしているといえる。このように、現職教員院生と学部卒院生は、校種や経験の違う中で、互いに学びながら高め合っている。

一方で、院生に課題を出しレポート等を提出させる際に、現職教員院生と学部卒院生の教職経験の違いを考慮して課題内容を変えたり、到達目標を変えたりするなどの配慮をしている。また、発展科目は各個人の興味関心や追究課題に沿って選択ができるようにしている。

そして、授業科目の到達目標と評価基準をシラバスで示しており、すべての科目において少人数で指導を行うことが可能になっており、院生個々の特性・経験の差に配慮しながら教育効果の高い授業を行っている。

《必要な資料・データ等》

## 資料 15 2023 年度履修案内（再掲）

**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。

[観点に係る取組・改善等の状況]

新型コロナウイルス感染症の感染リスクを低減し、院生の健康・安全面を考慮し、また院生の教育を受ける機会（権利）を保障するといった目的から、本学においてもメディア授業（オンライン・オンデマンド等の遠隔授業）を必要に応じて適切に行ってきたところである。

本教職大学院では、令和 6 年 5 月時点では、全ての授業について基本的に対面による実施を行っているが、受講生に新型コロナウイルス感染症の感染またはその疑いが生じた場合等は、全ての科目において Microsoft Teams を活用してメディア授業を実施できる体制が常に整っている。教員が Microsoft Teams を活用し、メディア授業を実施するために必要なスキルについては、FD 活動をはじめ教員間のサポート体制や、授業外での活用の場（オンライン会議等）を通して習得が図られている。

オンライン授業に係る院生の負担に関しては、各人にタブレット型端末 1 台が大学から貸与されるほか、院生室には専用のノートパソコンやデスクトップパソコンが複数台配備されるなど、金銭的負担の軽減のための措置を十分に講じているところである。院生が Microsoft Teams を活用し、メディア授業に参画するために必要なスキルの習得については、4 月当初のガイダンスの中でレクチャーを行ったり、教員による個別のサポートを継続的行ったりすることで十分に対応することができている（資料 17）。

《必要な資料・データ等》

資料 17 メディア授業マニュアル（HP トップページのコピー）

（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、教職大学院の制度並びに目的を踏まえ、学校現場が抱える今日的な教育課題を認識し、これらを解決するための理論と実践力を身につけるための授業内容、授業方法・形態の工夫を図り、改善を積み重ねてきている。すべての共通科目、独自テーマ科目、発展科目では、研究者教員と実務家教員の TT による演習を中心とした授業が行われており、ワークショップ、模擬授業、ディスカッションを多く取り入れて、院生が対話的な学修を通して深く学ぶことができるように配慮している。さらに、授業担当教員は、授業アンケートなどに基づいて自らの授業内容、授業方法・形態を省察したり、授業を相互に見合い、協議を行ったりするなど、FD 活動を通して常に改善に取り組んでいる。

また、各授業においては Microsoft Teams 等のアプリケーションの活用をはじめ、学校現場において充実が求められている ICT 機器の活用を図るとともに、その対応のための院生の経済的負担の軽減を図っている。

授業や実習指導については、研究者教員と実務家教員が協働し、授業では、青森県教育の課題や、学習指導要領の理念や趣旨を踏まえ、諸課題の解決を図るために必要な理論、授業方法、評価方法を学べるような環境を用意している。全ての授業で受講人数は 20 名以下であり、個々の院生の実務経験や校種の違いにも配慮するとともに、違いを活かした授業が可能となっている。全授業科目で適切なシラバスが作成され、受講計画を立てることが可能となっている。

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 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。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本教職大学院では、2年間の実習について、1年次前期を「課題把握」、同後期を「仮説形成」、2年次前期を「課題解決研究」、同後期を「課題解決検証」と位置付け、高度な実践的課題解決能力を段階的、系統的に修得するようにしている。以下に実習科目一覧を示す。

「表 実習科目一覧」

院 生	履修 年次		科目名称	単 位	概要	実習施設
現職 教員 院生	1 年 次	前 期	実習ⅠA-1（課題把握）	4	a 観察実習（学校）	附属学校園・県立高校 教育関連施設
					b 観察実習（教育関連施設）	
		後 期	実習ⅠA-2（課題把握）	1	a 授業実践・省察実習 b メンター実習	附属学校園 勤務校
	2年 次		実習ⅡA（仮説形成）	3	研修会参加・運営	a 県内学校 b 教育関連施設
学部 卒 院 生	1 年 次	前 期	実習ⅠB-1（課題把握）	1	観察実習（学校）	附属学校園・県立高校
			実習ⅠB-2（課題把握）	2	学校フィールド実習，集中実習	連携協力校
		後 期	実習ⅡB（仮説形成）	2	学校フィールド実習	連携協力校
	2 年 次	前 期	実習ⅢB（課題解決研究）	3	学校フィールド実習，集中実習	連携協力校
			後 期	実習ⅣB（課題解決検証）	2	学校フィールド実習

（出典：本学大学院教育学研究科教職実践専攻会議作成資料）

具体的には、学部卒院生の実習は、1年次前期に、学校における事実の収集と分析の方法を習得し、実践的課題を把握するため、附属学校園等を会場に観察実習（計5日。実習ⅠB-1）を行うとともに、連携協力校において週当たり1日の「学校フィールド実習」（計5日。実習ⅠB-2）と、「集中実習」（5日連続。実習ⅠB-2）を行っている。同後期には、実践的課題解決のための仮説を形成するため、週当たり1日の「学校フィールド実習」（計12日。実習ⅡB）を行っている。また、2年次前期に、実践的課題解決に向けた実践・省察を行うため、週当たり1日の「学校フィールド実習」（計7日。実習ⅢB）と、「集中実習」（10日連続。実習ⅢB）を行っている。さらに、2年次後期には、実践の検証や改善等を行い、さらなる実践に取り組むため、週当たり1日の「学校フィールド実習」（計12日。実習ⅣB）を行っている。これらの実習では、学習指導を始め、学級経営、生徒

指導、校務など教育活動全般について体験できるようにするとともに、実習後には省察を行い、実習日誌を作成している。

現職教員院生は、1年次前期に、附属学校園・県立高校（計5日。実習ⅠA-1a）、教育関連施設（計5日。実習ⅠA-1b）、附属学校公開研究発表会（計2日。実習ⅠA-1c）、授業実践省察（3日。実習ⅠA-2a）、学部卒院生の実習校（計3日。実習ⅠA-2b）、勤務校（計3日。実習ⅠA-1d）で観察や事実の収集・分析の仕方を学ぶ実習を行っている。また、1年次後期に県内の学校や教育関連施設の研修会等（計90時間。実習ⅡA）に参加し、研修の仕方等を学んでいる。2年次は、勤務校（計10日。実習ⅢA）で仮説に基づいて課題解決の実践・検証に取り組んでいる（資料18、資料19、資料102）。

《必要な資料・データ等》

資料18 2023（令和5）年度ミドルリーダー養成コース実習ガイドブック（p.2）

資料19 2023（令和5）年度学校教育実践コース・教科領域実践コース・特別支援教育実践コース実習ガイドブック（p.2-3）

資料102 現職教員院生及び学部卒院生の実習日誌（当日資料）

**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。

[観点に係る取組・改善等の状況]

（1）連携協力校の確保

学部卒院生の実習希望及び研究テーマに沿った実習とするため、「実習施設（連携協力校）の調整実施承諾書」に基づく青森県教育委員会及び弘前市教育委員会の調整を受けて、弘前市内及び近隣の小学校・中学校・高等学校・特別支援学校合わせて21校を確保し、依頼している。平成29年度の開設当初は、幼稚園1園、小学校6校、中学校4校、高校2校、特別支援学校2校の15校、平成30年度に高校2校、令和元年度に中学校1校、令和3年度に中学校2校、令和4年度に中学校1校を追加し、連携協力校を確保してきた。また、令和6年度には、院生の希望を踏まえ、高等学校1校を追加した（資料20）。

（2）研究テーマと実習校のマッチング

学部卒院生の実習では、理論（研究）と実践（実習）の往還を意識できるよう、研究活動と授業実践を関連付け、系統立てて実施している。1年次前期は、研究テーマ設定に係る自己の研究課題を把握する授業実践、1年次後期は、研究の仮説形成に向けた授業実践、2年次前期は、研究の課題解決のための授業実践、2年次後期は、研究の課題解決検証の授業実践に取り組んでいる（資料19、再掲）。

加えて、実習科目は全て教育実践研究科目と連動させ、授業実践に基づく研究成果について、1年次末の年次報告会、2年次の中間報告会、最終報告会で報告することで、研究活動と実習への意欲を持続させ、主体的に取り組めるようにしている。

なお、入学前に、入学予定学部卒院生から仮の研究課題や希望校種・教科等を聞き、院生の意向を踏まえた実習校のマッチングを行うとともに、院生が実習に主体的に取り組むことができるよう配慮している。また、1年次末に再度研究課題や希望校種・教科等を確認し、2年次の実習を調整している（資料19、再掲）。

《必要な資料・データ等》

資料19 2023（令和5）年度学校教育実践コース・教科領域実践コース・特別支援教育実践コース実習ガイドブック（再掲）（p.2-3）

## 資料 20 実習施設（連携協力校）の調整実施承諾書

**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。

[観点に係る取組・改善等の状況]

(1) 学部卒院生を対象とした実習（学校フィールド実習：ⅠB-2，ⅡB，ⅢB，ⅣB）における巡回指導体制  
学部卒院生を対象とした実習では、各院生に対し大学院教員 2 名体制で指導に当たっている。大学院指導教員は、原則として、各実習で 3 回以上実習校を訪問し、巡回指導を行っている。また、教育実践研究の科目や大学院での個別指導の機会等を活用して、適宜指導・助言を行っている（資料 19，再掲）。

(2) 現職教員院生を対象とした実習（メンター実習：ⅠA-2b，勤務校実習：ⅠA-1d，ⅢA）における巡回指導の体制

現職教員院生を対象とした実習では、各院生に対し大学院教員 2 名体制で指導に当たっている。

メンター実習では、大学院教員が 3 日間の実習日のうち 1 回以上実習校を訪問し、省察検討会の時間を設け、指導・助言を行っている。

勤務校実習では、1 年次は、大学院指導教員が勤務校と連絡・調整の上、3 日間の実習のうち 1 回以上、実習校を訪問し、実習担当教員として指導に当たっている。2 年次は、年間 10 回程度、実習校を訪問し、実習担当教員として指導に当たっている。実習内容によっては、他の大学院教員が実習担当教員となって指導に当たることもある（資料 18，再掲）。

(3) 中間指導・事後指導による省察の機会の確保

学校フィールド実習では、各実習において、中間指導及び事後指導の時間を設定し、省察の機会を確保している。その際は、実習ごとに各自省察シートを作成し、成果や課題を明らかにしながら仮説形成やその検証について協議、省察を行っている。

なお、現職教員院生についても、全ての中間指導・事後指導に参加し、若手教員への援助・指導等の力量形成の実践的な機会とするとともに、教育実践研究科目を年 8 回設定し、定期的実践研究について報告及び省察する機会を確保している。

《必要な資料・データ等》

資料 18 2023（令和 5）年度ミドルリーダー養成コース実習ガイドブック（再掲）

資料 19 2023（令和 5）年度学校教育実践コース・教科領域実践コース・特別支援教育実践コース実習ガイドブック（再掲）

**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]

(1) 現籍校における実習

1 年次の実習ⅠA-1d では、3 日間の実習日を確保し、勤務校の課題把握等の機会としている。

2 年次の実習ⅢA では、予め、現籍校と調整の上、年間の実習計画書を作成し、実習の機会を確保している。また、実践の取組内容に応じて、大学院教員が講師や助言者を務めることで教育研究上の支援を行うとともに、勤務校の学校課題の解決に貢献している。この実習を円滑に実施するため、現職教員院生が現籍校の日常業務等

に埋没しないようにするため、1年次後半に、大学院指導教員が勤務校を訪問して校長へ実習の趣旨や目的等について実施要項等で丁寧に説明するとともに配慮を依頼している。

### (2) 現籍校以外の実習

附属学校園等観察実習（実習ⅠA-1a）では、自らの課題把握の仕方を学ぶとともに、教育課題に創造的に取り組む資質・能力の育成を目的とし、児童生徒の観察・意見交換・体験的活動等を行っている。教育関連施設観察実習（実習ⅠA-1b）では、青森県総合学校教育センター等県内の主な教育関連施設を訪問し、同様の活動を行っている。この2つの観察実習には、大学院教員2名が引率し、実習の運営、指導等に当たっている。さらに、実習ⅡAでは、研修会等の講師や助言者等の依頼を受けた大学院教員に現職教員院生が帯同し、グループ協議でファシリテーターを務めるなど主催者側の視点を持って主体的に参画している。

### (3) 共通する手立て

全ての実習において、目的・趣旨の確認並びに各院生の実践から生じた課題や成果等についての協議・省察等の時間を十分に設けることで、実習の目的をより高い次元で達成するようにしている（資料18）。

#### 《必要な資料・データ等》

資料18 2023（令和5）年度ミドルリーダー養成コース実習ガイドブック（再掲）

### 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]

該当なし。

ただし、国又は青森県より新型コロナウイルス等の感染拡大防止対策の措置が求められた場合、教育関連施設での実習の実施が困難となるため同措置が求められた年度内の現職教員院生の実習について、弘前大学大学院教育学研究科規程第7条2及び第26条に基づき免除をする申し合わせを設けている（資料21、資料22、資料23）。

#### 《必要な資料・データ等》

資料21 教職大学院の現職教員院生の実習免除についての申合せ

資料22 新旧対照表\_教育学研究科規程

資料23 弘前大学大学院教育学研究科規程の改正概要

#### (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、2年間の在学期間を通して、院生に適切な時期に適切な内容の実習を系統的、計画的に実施し、高度な実践的課題解決能力の育成を図っている。学部卒院生に対しては、2年間にわたって学校現場における喫緊の課題と自身の研究課題を踏まえた実地での十分な実習経験を確保している。現職教員院生に対しては、勤務校を離れて学修する1年次にミドルリーダーとしての役割を遂行できるようにするための多様な実習を確保するとともに、2年次に実践研究を計画的に進めていくための勤務校での十分な実習と指導教員によるコンサルテーションの機会を保障している。

また、各学部卒院生が希望する実習校種や、研究課題を踏まえた実践研究が行えるよう、実習校の配属については、年次ごとに県教育委員会や本学が所在する弘前市教育委員会と綿密な調整を図り、連携して進めているほか、院生1人1人に本学の教員が複数で指導に当たる体制を整えている。さらに、年2回開催される研究学校実習・学校フィールド実習連絡協議会において成果と課題について検討を行っている。

実習の省察については、実習日ごとに個別に行うほか、実習期間の中間や事後に、1年次及び2年次学部卒院

生と1年次現職教員院生，大学院教員が一堂に会し，小グループで実習の省察を行っている。省察で挙げられた個々の課題から挙げられた共通項について，全体協議において具体的な解決方策について協議するなどして，実習の成果や課題を共有し，解決を図っている。

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 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。

[観点に係る取組・改善等の状況]

授業科目の履修単位は，レポートや報告書等の提出物，普段の授業中の発表やグループワークの様子等々を総合的に集約して授業担当者が評価し，専任担当教員が出席する成績会議を通して協議し認定している。各授業科目の成績は，下記の区分に従って評価し，単位認定は，学期の終わりごとに行っている。

評定区分 成績の評語及び評点は，次のとおりとし，可以上を合格とする

秀	100～90点 (S: 到達目標を達成し，特に優秀な成績を修めている)
優	89～80点 (A: 到達目標を達成し，優れた成績である)
良	79～70点 (B: 到達目標を達成し，概ね妥当な成績である)
可	69～60点 (C: 到達目標を最低限達成している)
不可	59点以下 (D: 到達目標に達していない)

修了認定等の伝達に関して，入学後すぐのオリエンテーションにおいて，ディプロマ・ポリシーや履修案内等を基に履修方法や成績認定について詳細に説明をしている(資料15，再掲)。

成績評価・単位認定に関して，院生がシラバスを通して事前に到達目標と成績評価方法及び採点基準を知ることができるようにしている。加えて，各科目の初回に評価方法について説明を行っている。また，4月上旬に，1年次院生が2年次院生から各授業科目の概要と評価方法の具体について聴取する機会を保証している(資料24)。

実習科目の評価は，指導教員が院生の指導に訪れた際に，連携協力校の管理職や実習指導者から実習の様子を聞き取ったり，実習の様子を観察したり，実習校実習評価表をもとにした実習監督者及び実習指導者による評価を参考にして，大学院各指導教員が総合的に評価し原案を作成し，実習部会での承認を経て成績会議において単位を認定している(資料25)。

修了認定に関しては，2年次年度末に学習成果報告書を提出し，審査を受ける必要がある。学習成果報告書の審査の実施に関する内規の定めにより，実習科目・演習の主査1名及び副査2名が審査し，合格又は不合格による評価を行っている。なお，学習成果報告書の提出にあたっては，その作成に至る2年間の学習内容をまとめたポートフォリオとともに提出するものとし，学習成果報告書の審査の参考としている。審査の結果は修了認定会議，研究科運営委員会，教授会を経て修了認定される(資料26)。

《必要な資料・データ等》

資料15 2023年度履修案内(再掲)

資料24 成績評価に関する申合せ

資料25 実習校実習評価表

## 資料 26 学習成果報告書の審査の実施に関する内規

**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]

「授業科目の履修成績に対する異議申立てに関わるガイドライン」という全学の方針として定められたガイドラインに則り院生が異議申立てをする機会を保障している（資料 27、資料 28）。異議申立ての手順については次のとおりである。

第 1 に、成績評価に異議等がある場合は、まず院生が事務部に対して「質問書」を提出し、事務部から授業担当者に質問書への回答依頼が出される。そして、質問書を受け取った授業担当者は、回答を作成して事務部へ提出し、事務部から院生に回答が説明されるという流れである。

第 2 に、「質問書」への回答説明を受けてもなお異議がある場合は、まず院生が教育学研究科長へ「異議申立書」を提出し、研究科長は研究科委員会に調査の依頼をかける。研究科委員は、院生と授業担当者双方に意見聴取等を行って状況を把握する。研究科委員会はその結果を研究科長に報告して、研究科長から院生へ異議申立てへの回答を行うという流れである。

《必要な資料・データ等》

資料 27 履修成績に対する異議申立ての流れ

資料 28 授業科目の履修成績に対する異議申立てに関わるガイドライン

**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。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

成績評価は、シラバスに記載されている到達目標に準拠して成績評価方法及び採点基準に従って評価している。成績評価の妥当性を担保するために、各授業の評価方法は、授業を担当している複数の教員が毎年目標に照らし検討・開発している。各授業を担当する教員が合議で成績案を作成し、専任教員で構成される成績会議において、授業概要及び評価方法、個別の評価結果の理由について説明し、協議と承認を経て確定するものとしている。また、実習科目についても、成績評価の信頼性を高めるために、実習校による評価を踏まえ、授業担当者間で相互に検討して成績案を作成している。以上のように、成績評価はすべての科目について成績会議を通して全専任教員による協議と承認を経て、確定するものとしている（資料 29、資料 30）。

なお、修了認定については、上記の成績の確定プロセスに加えて、研究科運営委員会及び教授会の審議を経て判断している。

《必要な資料・データ等》

資料 29 第 15 回 FD 活動：「学生による授業評価と授業検討会」実施要項

資料 30 授業科目の院生成績評価等について

(基準の達成状況についての自己評価：A)

履修方針や各授業等の評価、修了認定の基準等については、DP に従って、弘前大学大学院教育学研究科履修案内に記載されており、入学時のガイダンスをはじめとして、適宜説明がなされている。

成績評価・単位認定に関しては、院生がシラバスを通して事前に到達目標と成績評価方法及び採点基準を知ることができるようにしており、各科目の初回に評価方法について説明を行うほか、4月上旬に1年次院生が2年



次院生から各授業科目の概要と評価方法の具体について聴取する機会を保障している。

また、各授業科目の成績評価・単位認定は、レポートや報告書等の提出物、普段の授業中の発表やグループワークの様子等々を総合的に集約して授業担当者が評価し、専任担当教員が出席する成績会議を通して協議し認定している。評価の結果についても、全学の方針として定められたガイドラインに則り、院生が異議申立てをする機会を保障し、適切な対応がなされている。

修了認定に関しては、2年次年度末に学習成果報告書と、その作成に至る2年間の学習内容をまとめたポートフォリオを提出するものとし、審査の実施に関する内規の定めにより、複数の目を通して適切に審査が行われている。修了認定会議において専任担当教員全員の合議により可否が検討され、研究科運営委員会、教授会を経て修了認定しており、手続きに関しても透明性・適切性を担保している。

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]

各学期末に院生の自己評価による授業アンケートを実施しており、授業における学習の成果・効果について測定している。本教職大学院では、教員に求められる力として掲げている「自律的発展力」、「課題探究力」、「協働力」、「省察力」の確かな修得を目指して授業を実施しているため、この観点から各授業科目における学習状況を把握している。令和5年度の前期授業の結果は、6件法の測定で、平均値が自律的発展力「5.85」、課題探究力「5.77」、協働力「5.63」、省察力「5.75」となっていた。この授業アンケートによる学習の成果・効果の結果は、院生の学習改善のみではなく、大学教員の授業改善にも活かしている。FD活動として各学期の終わりごとに授業アンケートの結果を基に専任担当教員全員で協議・検討を行っている（資料31、資料29、再掲）。

令和5年度からは、中・長期的な学びの可視化のツールとして学修ポートフォリオのあり方を新たにした。従前、学修ポートフォリオは記録の集積に留まりがちであり、院生の学びに十分に活かすことができていなかった。そこで、令和5年度からは、「教職大学院における様々な学びを関連させ意味付けて（自身の成長・変容の物語をつくり）、自己の教職アイデンティティを再構築し、専門職としての力量を形成する」という目的と、「記録する」、「意味付ける」、「語る」、「編集する」という活動の明確化を図った。院生は、日常的に授業における発表資料や実習日誌や研究のメモなどをワーキングポートフォリオに集積していき、一定期間で4つの力「自律的発展力」、「課題探究力」、「協働力」、「省察力」と「その他」のセクションに整理し直して、自身の成長・変容を意味付けて語ることになっている。このポートフォリオを持ち寄って自身の学びを語り合うポートフォリオ検討会は、大学教員と院生の間で学習成果を共有する機会として機能している（資料32）。

実践研究に関わる学習成果に関して、指導教員と院生の間での共有は日々のゼミで行われているが、定期的にラウンドテーブルとして自身の進捗状況を指導教員以外の教員及び他学年を含む院生と共有する場を設けている。また、広く大学院の外側での共有に関して、1年次3月には、青森県総合教育センターを会場に年次報告会を開催し、自らの問題意識をもとに、1年間の研究成果と2年次の研究計画について報告している。2年次11月には、弘前大学を会場に中間報告会を開催し、研究計画の実施状況やその時点での研究成果を報告している。2年次3月には、青森県総合教育センターを会場に最終報告会を開催し、研究成果の発表を行っている（資料33）。いずれの発表会も青森県教育委員会、勤務校や連携協力校の関係者を招いて行っており、参加者から様々な評価やアドバイスを得て、今後の研究につなげている。最終的には、2年次末にまとめた学習成果報告書は弘前大学教職大学院年報にて公開している。

《必要な資料・データ等》

資料31 授業アンケート項目（アンケートのテンプレート）

資料29 第15回FD活動：「学生による授業評価と授業検討会」実施要項（再掲）

資料32 学修ポートフォリオ（2023ガイダンス用）（p.2）

資料33 「教育実践研究法」年間スケジュール

**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。

[観点に係る取組・改善等の状況]

近年の教員就職状況は次のとおりである。令和5年度修了の学部卒院生の在籍数10名で、すべての者が教員となった。9名が青森県で、1名が県外である。また、小学校5名、中学校4名、高等学校1名であった。

令和4年度修了の学部卒院生の在籍数12名で、すべての者が教員となった。9名が青森県で、3名が県外である。また、小学校2名、中学校8名、高等学校1名、特別支援学校1名であった。

令和3年度修了の学部卒院生の在籍数は4名で、すべての者が教員となった。4名すべてが青森県である。また、小学校3名、特別支援学校1名であった。

上記のように、この3年間は教員就職率100%である。このように100%を保っているのは、教職大学院の取組が院生の専門職としての力量とアイデンティティの構築を目指したものであることに起因していると考えられる。教師として求められる知識や技術などの力量は、授業アンケートで可視化している。また、専門職としての教師のアイデンティティの可視化は、学修ポートフォリオを活用している。このような両面の可視化により、教職大学院の教員と院生がその実態を踏まえた対話を重ねることで、院生の学習成果を形成的に評価しつつ、高い教員就職状況を保持してきたと言える(資料34)。

《必要な資料・データ等》

資料34 修了生の就職先一覧(当日資料)

(基準の達成状況についての自己評価:A)

教職大学院の目的及びDPに照らして、授業アンケートの実施とその結果に基づく検討を行っている。本教職大学院では、教員に求められる力として掲げている「自律的発展力」、「課題探究力」、「協働力」、「省察力」について確かな修得を目指しており、この観点からすべての科目における学習状況を定量的、定性的に把握している。また、教師としての力量だけではなく、専門職としてのアイデンティティについても学習成果として浮き彫りにするために、学修ポートフォリオを再設計し、定期的に対話の機会を設定するなど、検討と改革を重ねてきている。教職大学院の教員と院生がその実態を踏まえた省察と対話を重ね、院生の学習成果を形成的に評価することで、学部卒院生の教員就職率は現在100%となっており、高い教員就職状況を保持してきたと言える。

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 3-2**

○ 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。

[観点に係る取組・改善等の状況]

修了生の修了後に教職大学院で得た学習成果を教育活動等に活かされているかを把握するため、修了後、約1年を経た修了生と勤務先の管理職を対象に訪問によるインタビュー調査を行っている。調査の実施計画については本教職大学院の専攻会議で諮り、調査の目的や方針、調査内容など教職大学院全教員の共通理解のもとに進めている。調査内容は、教職大学院での学習成果や研究成果が、修了生自身の教育活動や勤務校や地域の教育課題解決に活かされているかなどについて調査している（資料 35、資料 36）。

また、2年次の実践研究発表会（中間発表会）の後に、修了生による「ホームカミングデイ」を実施し、修了生の教育研究活動の報告や在校生との意見交換を毎年行っている（資料 37）。修了生からは学び続けることの重要性の再認識や、ホームカミングデイへの継続参加意向といった、修了後の自他の学びを継続する姿勢が見られている（資料 38）。

《必要な資料・データ等》

資料 35 教育成果検証にかかる定期的調査の実施について（当日資料）

資料 36 修了生の学習成果に関する調査結果（当日資料）

資料 37 2023 年度中間報告会パンフレット

資料 38 ホームカミングデイ実施要項

**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]

本教職大学院は、平成 29 年に設置され、平成 31 年 3 月に第 1 期生を輩出している。第 1 期生の修了後、約 1 年を経た令和 2 年 3 月から、修了後のインタビュー調査を行ってきており、令和 6 年で 5 回目の調査となる（資料 35、再掲、資料 36、再掲）。

現在、修了 2 年後以降のインタビュー調査等は実施していないが、多様な場面で修了後の学習成果を把握し、大学院教育に活かせるよう努力をしている。具体的には、本教職大学院が主催する研修会に参加したり、実践発表したりする機会、教育実践研究発表会に参加し、質問や意見交換をする機会等であり、教職大学院の教員でその情報を随時共有している。

また、本教職大学院は、院生主体の修了生連絡会（資料 39）を有している。本会は、修了後も無理のない範囲で緩やかにつながっていくという考えで発足しており、1 年に 1 回は「ホームカミングデイ」を実施している。今後、これらの発展により、中長期的な学習成果や課題の把握につながるものとする。

《必要な資料・データ等》

資料 35 教育成果検証にかかる定期的調査の実施について（再掲、当日資料）

資料 36 修了生の学習成果に関する調査結果（再掲、当日資料）

資料 39 弘前大学教職大学院修了生連絡会規約

(基準の達成状況についての自己評価：A)

修了生が教職大学院で得た学習成果が、勤務校の教育活動等に活かされているかを把握するため、修了後約1年を経た学部卒院生と現職教員院生と勤務校の管理職を対象に、専従担当教員が修了生の勤務校を訪問し、インタビュー調査を行っている。インタビュー調査の結果から、その学習成果を修了生自身の教育活動や現場で活かすことについては概ね高い評価を得てきている。修了生はより一層学び続ける姿勢や積極的に学びを活かし続ける姿勢を示しており、長期的な観点からも、今後更に学習成果を広げていくことが期待できる。

また、本教職大学院では研究コミュニティの構築を目指し、様々な取組を進めており、その1つとしてホームカミングデイにおける修了生と院生との交流の場を設定するほか、現職教員を対象とした多くの研修事業を開催している。修了生は研修会に参加するほか、発表者やファシリテーターとして活躍するなど、力量形成の機会となっている。これらの場を通して、修了後の学修成果や課題を、短期的、中長期的に定性的に把握している。

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]

#### (1) 弘前大学教職大学院教育研究協議会及びミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会

本教職大学院は、開設時より「質の高い教員養成」を実現するため、青森県教育委員会、市町村教育委員会、連携協力校等と強固な協力体制の形成を目的として「弘前大学教職大学院教育研究協議会」を設置し（資料 12, 再掲）、重要事項の審議や教育活動についての評価を年 2 回行っており、外部評価については教職大学院の HP で公開している。令和 6 年度からは、構成を見直し、中核市である青森市教育委員会、八戸市教育委員会を含むよう改組した（資料 40, 資料 41, 資料 42）。

弘前大学教職大学院教育研究協議会のもとに専門委員会であるミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会を設置しており、構成員は青森県教育委員会、青森県総合学校教育センターの指導主事等と本教職大学院教員で、年 8 回開催し、教員研修等の具体的な取組について検討している（資料 43, 資料 44）。

また、年 1 回、ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会の構成員に、各校種校長会会長、中核市教育委員会指導主事等を加えた「育成指標に対応した教員研修を考える協議会」を主催している。さらに、青森県教育委員会が主催する教員等資質向上協議会に、本教職大学院の教員が委員として参画している（資料 45）。

#### (2) 現職教員研修をめぐる協働と NITS 弘前大学センターの設置

教育委員会との連携による本教職大学院主催の複数の研修が実施されている。青森県教育委員会との共催による指導主事研修会、青森県教職員研修計画に位置付けられ県教育委員会との共同主催となる充実期研修講座、青森県中堅教諭等資質向上研修に代替できる教師学び工房・グロウアップ講座①②、青森県教育委員会共催によるオンライン公開セミナー等については、数年継続して開催してきた（資料 46, 資料 47）。なお、令和 6 年度には、独立行政法人教職員支援機構（NITS）が進める、教職員研修の高度化、体系化、組織化の実現に一層寄与することを目的として、地域における都道府県等と大学の連携・協働の拠点となる、「連携教職大学院を対象とする地域センター事業」を受託し、「NITS 弘前大学センター」を設置した（資料 48）。本事業の一環として、これまでの諸研修講座に加え、新たにインクルーシブ教育セミナーを開催している。さらに、県及び中核市教育委員会主催の中堅教諭資質向上研修や、教師力アップ講座、臨時講師研修などにも、弘前大学教職大学院の研修プログラムが提供されている。

#### (3) 教職大学院と教育委員会の人材ネットワーク

青森県教育委員会と連携協定を締結し、交流人事や客員教授等の申合せを作成するなど、両者同意のもとで計画的な人事における連携推進を図っている。実務家教員のうち 2 名は青森県教育委員会から派遣される交流人事によるものであり、義務教育学校と県立学校から、ともに管理職（校長または教頭）各 1 名が派遣されている。交流期間は 2 年から 3 年であり、現場復帰後もつながりが持てるような人事の配慮がなされている（資料 49, 資料 50, 資料 51）。

院生の派遣については、開設以来毎年度ミドルリーダー養成コースに現職教員 8 名が派遣されている（資料 52）。また、ミドルリーダー養成コース 2 年次の勤務校実習と大学でのゼミ活動（教育実践研究）の日数や時間、出張対応等のサービスについても青森県教育委員会と確認し、連携している（資料 53）。復職後は、勤務校で中核的な役割を果たしており、5 期生までの修了者 40 名のうち 10 名は青森県及び市町村教育委員会の指導主事として活躍し、3 名は公立学校管理職として活躍している（資料 54）。

学部卒院生については、青森県教育委員会は教員採用試験合格者に対して、教員任用名簿登載の最長2年間猶予、一般・教養教育支援免除の特例措置が採用されており、本教職大学院での学びに対する県教育委員会の信頼と期待の表れであると捉えることができる（資料55）。このように教育委員会等との実質的な連携を担う機関として、「ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会」という常設のワーキンググループが置かれていることは、重要な長所である。令和5年度の構成員は、青森県教育庁教職員課主任指導主事、学校教育課特別支援教育推進室室長、学校教育課小中学校指導グループ指導主事、学校教育課高等学校指導グループ、青森県総合学校教育センター義務教育課指導主事、高校教育課指導主事、特別支援教育課指導主事と、弘前大学教職大学院の教員10名で構成されており、会場は青森県総合学校教育センターとして会議が重ねられ、本県の教育の発展に向けた教員研修の充実を図っている。また、この委員会を母体として、令和4年度は山口大学教職大学院と山口県教育委員会、令和5年度は鹿児島大学教職大学院と鹿児島県教育委員会への青森県教育委員会・弘前大学教職大学院合同の県外視察が行われ、他県の取組を踏まえて協議を深めるとともに本教職大学院並びに本県の教育の還元に努め、よりよい教員養成・研修の創出に向けて協働して取り組んできている。

#### 《必要な資料・データ等》

- 資料12 弘前大学教職大学院教育研究協議会委員名簿（再掲）
- 資料40 弘前大学教職大学院教育研究協議会旧要項
- 資料41 弘前大学教職大学院教育研究協議会新要項（新旧対象表を含む）
- 資料42 協議会評価結果
- 資料43 弘前大学教職大学院ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会要項
- 資料44 ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会構成員リスト
- 資料45 2023年度ラウンドテーブル開催要項と参加者リスト
- 資料46 弘前大学教職大学院研修講座等のちらし
- 資料47 青森県教職員研修計画
- 資料48 NITS 地域センター内定書
- 資料49 青森県公立学校と弘前大学大学院教育学研究科との人事交流に係る確認書
- 資料50 弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻実務家専任教員選考基準
- 資料51 弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻における客員教授等の申合せ
- 資料52 弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）教員派遣要項
- 資料53 弘前大学教職大学院派遣中の教員の服務等について
- 資料54 指導主事及び管理職になった修了生リスト
- 資料55 令和6年度青森県教育委員会教員採用試験実施要項

#### （基準の達成状況についての自己評価：A）

青森県教育委員会との連携協定に基づき、「弘前大学教職大学院教育研究協議会」、常設的な協議機関である「ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会」、県教育会全体を視野に入れた「育成指標に対応した教員研修を考える協議会」を設置するなど、青森県教育委員会や中核市をはじめとする市町村教育委員会、連携協力校等との定期的な会議により理解を深め、NITS 弘前大学センター設置につながる先進的な現職教員研修の実施や人事交流等によるネットワーク構築により、教育委員会等の中核的な拠点としての役割を果たしている。

以上のことから、本基準を十分達成していると判断する。

**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]

教職大学院が行う教育活動における支援体制は、まず、年度始めのガイダンスにて本教職大学院における履修や2年間の流れについて詳細に説明し、2年間の見通しを早い段階で確認することができるよう配慮している。また、教員と院生ができるだけ早い段階で相互理解できるように、年度当初のガイダンスの後、入学時に院生の居住や通学の様子等を記入してもらった「院生カード」（資料56）を活用して、個人面談を実施している。個人面談は、研究テーマと指導教員のマッチングやゼミ指導についての状況等も含めて、指導教員以外の教員による面談も実施している。また、その内容は教員間で共通理解を図り、課題がある場合は、早急に解決できるように配慮している。

相談体制としては、基本的には、全院生を全「専従担当教員」（「基準6-1」参照）で見えていくことを大前提にしながら、1年次前期には「窓口教員」、1年次後期以降は「指導教員」を設定し、院生の相談窓口となる。窓口教員、指導教員、いずれも一人の院生について複数人数で対応し、学業指導、進路指導、生活指導等を行い、必要時には相談を受けている。また、年間を通して行う「専攻会議」や「部会長会議」では院生情報の時間を設け、指導上配慮を要する院生については早期に対応できるよう心掛けている。

なお、専従担当教員と専任教員全員がオフィスアワーを設定し、院生の履修や学修について適宜対応することとなっており、院生は自身の研究課題や勤務あるいは希望する校種や専門とする教科等、さらには特別支援教育や生徒指導等のニーズに応じて相談することが可能な体制となっている。

進路に関する支援については、学部卒院生に対する教員採用試験対策を入学時から「窓口教員」による個別指導を行い、6月から7月には一次試験対策として集団討論の指導を、7月末から9月中旬までは二次試験対策として模擬授業、個人面談の指導を専従担当教員全員で行っている（資料57）。結果、修了時には、全員が教員として本採用、または講師として採用されている。（資料34、再掲）

《必要な資料・データ等》

資料 56 院生カード（当日資料）

資料 57 教員採用試験対策実施要項

資料 34 修了生の就職先一覧（再掲、当日資料）

**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。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

修了生に対して、修了生のみの特化した学修支援は行っていないが、本教職大学院では研究コミュニティの構築を目指し、様々な取組を進めている。その1つとしてホームカミングデイにおける修了生と院生との交流の場を設定するほか（資料38、再掲）、現職教員を対象とした多くの研修事業を開催している。修了生は研修会に参加するほか、発表者やファシリテーターとして活躍するなど、力量形成の機会となっている。研修の案内は修了生連絡会の名簿を活用して全修了生に広報しており、学校事情が許す限り参加している。修了生は指導教員や他の教職大学院教員を研修講師として勤務校に招聘したり、コンサルテーションを受けたりするほか、継続して実践研究に取り組み、年報に投稿したりするなど、引き続き本教職大学院と関わりをもっている。



なお、修了時に正規採用になっておらず、講師採用となった者に対しても、修了後も継続して対面及びオンラインにて教員採用試験の指導を行い、支援している。

《必要な資料・データ等》

資料 38 ホームカミングデイ実施要項（再掲）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

院生への学修支援、院生生活支援、特別な配慮を必要とする場合の支援、進学指導、ハラスメントなどへの対応、心身の健康への配慮といった多岐にわたる全学の支援体制について整備するとともに、情報提供を丁寧に行い、活用を促している。加えて、教職大学院独自のガイダンスや進路指導等、きめ細かい面談や教員間で共通理解を図るなど、院生の支援体制の充実とその実施に努めている。

また、カリキュラム全体を通してアクティブ・ラーニングを促進することや学修ポートフォリオを活用することにより、学部卒院生や現職教員院生が学校種別や専門とする教科を越えた学び合いや支え合いの充実に努めている。修了生と学び合い、支え合う機会についても中間報告会やホームカミングデイ、教員対象の研修講座等を通して対話の場を確保している。

さらに教員採用試験への対応の充実にも努めており、専任担当教員のほか、院生が受験する教科を担当する専任教員が協働し、修了生を含む学部卒院生の指導に計画的・組織的に当たっている。

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 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]

学生相談の体制については、本学が全学の学生に提供している各種の学生相談のほか、教職大学院が独自に行っている相談があり、双方からの支援を行っている。

本学の提供している相談については、弘前大学 HP のほか、入学時に新入生に配布する「学生生活ガイド」に掲載し、相談窓口と相談内容について広報されている（資料 58、資料 59）。全学の相談体制は、①学務部学生課（なんでも相談窓口）や、②「学生総合相談室」にて、各種相談内容と相談窓口の照会を行う。学生のメンタルヘルスを含む健康に関する相談は、③学内カウンセラー 2 名と学外カウンセラー 1 名が対応しているカウンセリング（メンタルヘルス相談窓口）や、④医師やカウンセラーが常駐する保健管理センターが設置されている。また、コミュニケーションの困難さや修学上の悩みに関する相談として、⑤学生特別支援室もある。就職支援においては、⑥弘前大学教育推進機構キャリアセンターや、教育学部内に 5 名の教職キャリア支援コーディネーターが配置されている、⑦教職支援室が設置されている。ここでは、教職経験のある就職支援員による進路相談の実施のほか、進路選択に必要な情報についても入手することができる。

各種ハラスメント事案については、国立大学法人弘前大学ハラスメント防止等に関する規程に従って未然防止と危機対応を迅速に行うために、⑧学内のハラスメント相談員に相談することが可能となっており、学内だけではなく、カウンセリングの専門家が対応する外部相談窓口も設置している。これら多くの支援体制を院生は自由に活用することができる。その情報は年度始めのガイダンスで周知している（資料 60、資料 61、資料 62）。

教職大学院独自の相談体制としては、年度初めと年度終わりに全員の面談を行っており、研究指導体制や生活に関することなどについて聞き取りし、対応している。その他、院生が進める実践研究について、研究相談 Week（資料 63）を年 2 回設定し計画的に進めているが、常時、教員の誰にでも相談ができる体制となっている。なお、随時専攻会議等を通して院生に関する情報共有を図り、組織的対応に努めている。

《必要な資料・データ等》

資料 58 大学 HP（学生相談・健康）

資料 59 学生生活ガイド

資料 60 国立大学法人弘前大学ハラスメント防止等に関する規程

資料 61 ハラスメント防止パンフレット

資料 62 学生特別支援室パンフレット

資料 63 研究相談 Week 実施要項

**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]

本学では、学部生及び院生を対象として、入学料免除、入学料徴収猶予、授業料免除、卓越した院生に対する授業料免除の制度が設けられており、弘前大学 HP 等で周知されているほか、随時、学務部学生課窓口で対応している。また、本学独自の経済的支援制度として、「岩谷元彰弘前大学育英基金」がある。（資料 64、資料 65、資料 66）。

また、教職大学院に特化した奨学金制度もある。これは、教職大学院に入学する現職教員院生と学部卒院生（条件付き）で、入学料が免除される制度である。学部卒院生における条件は、青森県教員採用試験に合格した上で、県教育委員会の名簿登載期間延長制度を活用した入学生となっている（資料 67）。

学部卒院生の 2 年次には、学修状況を鑑みながら、学校において非常勤講師として仕事をすることを認めている。学部卒院生の 1 年次、2 年次を対象として、学部授業におけるティーチング・アシスタントとしての活用も奨励している。ティーチング・アシスタントの活用は、経済的支援のみならず、学修したことを活用した学部生へのアドバイスを通して学部卒院生の学びを深める機会にもなっている。その他、教職大学院が主催する研修講座の補助業務等のアルバイトの斡旋を行っている。

《必要な資料・データ等》

資料 64 福利厚生について

資料 65 奨学金制度学生への広報

資料 66 岩谷元彰弘前大学育英基金募集案内

資料 67 教職大学院奨学金交付等取扱い（当日資料）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

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学生相談体制については、全学の学生に提供している各種の学生相談のほか、教職大学院が独自に行っている相談体制の双方からの支援を行っている。また、各種ハラスメント事案についても未然防止と危機対応を迅速に

行うための体制が整備されている

院生への経済支援については、本学の入学料免除、入学料徴収猶予、授業料免除、卓越した院生に対する授業料免除の制度や教職大学院に特化した制度等が設けられており、弘前大学 HP 等で周知されている。また、学修状況を鑑みてティーチング・アシスタントとしての活用や附属学校における非常勤講師としての勤務など、経済的支援を積極的に活用できるように配慮している。さらには、現在、近隣市町村教育委員会からは教育研究協議会を通して学部卒院生に対する非常勤講師としての連携が期待されていることから、さらなる経済的な保障と教職大学院での学びを深める機会を保障していくことが想定される。

なお、学生相談体制や経済支援制度については、進学説明会でも紹介するほか、入学後は、入学当初のガイダンスや、個別面談などで紹介し、積極的に活用できるように配慮している。

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 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。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本教職大学院では、各授業及び院生の日常的な主体的・協働的な学修を促進するための施設・設備、図書、備品等が整備・活用されている。

教職大学院の主な施設・設備は、冷暖房を完備した院生室 1～3（1，2 年次の各院生室，ミーティングルーム），教職大学院演習室，教員室で構成されている（資料 68）。各院生室には学校の職員室と同様にデスク，個人用ブックシェルフ・ロッカーを配置するとともに，現職教員院生には専用ノート PC 及びタブレット型端末を，また，学部卒院生にはタブレット型端末を配備しており，希望する院生にはノート PC と Chromebook を貸与している。また，作業台を配置し，演習や実習等における教材制作等に必要な作業スペースを確保している。さらに 1，2 年次院生の共用スペースとして，院生間で随時問題解決に向けた議論をするためのミーティングルームを併設している。なお，ビデオカメラ 6 台及び三脚，小型プロジェクター 2 台及び折りたたみスクリーン等も配置しており，演習及び実習授業記録，省察，プレゼンテーションの練習等に活用されている（資料 69）。

院生が演習や実習等における教材制作等で使用する消耗品等は自由に使用でき，院生の要請に応じて必要なものを随時補充している。

その他，教育学部には教職大学院が優先的に使用できる共用教室がある。さらに，教育学部には複数台の PC を接続してプレゼンテーションができる教室があり，演習等の授業内容に応じて適宜活用されている。

なお，本教職大学院では，専任担当教員のほかほとんどの学部教員が専任教員として兼務し，連携・協働が図られており，院生の求める教科教育等の専門性に対応できる組織体制となっている。また，全学及び学部の施設設備・備品等を使用することが可能である。

《必要な資料・データ等》

資料 68 院生室等の配置図

資料 69 院生室物品等リスト

**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]

院生室及び教員室、演習室には有線及び無線 LAN を完備している。また、院生室及び教員室にはネットワークレーザープリンタ及び高性能スキャナー等を設置しているほか、セキュリティに留意した専用のネットワークサーバーを設置し情報共有に努めている（資料 69，再掲）。

また、すべての院生には Microsoft アカウントが付与されており、Microsoft Office のほか、Microsoft Teams 等のアプリケーション活用を進めることにより、各授業における配布資料等のデータの共有や、院生の課題提出の負担軽減、教員による院生への迅速なフィードバック等を図ることができている。

《必要な資料・データ等》

資料 69 院生室物品等リスト（再掲）

**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。

[観点到係る取組・改善等の状況]

図書、学術雑誌等の教育上必要な資料に関しては、院生室に専門書籍や教育雑誌等のほか、実習校で使用する検定教科書を配置している（資料 70）。このうち、院生室に配置している専門図書については、院生を対象とした「教師として読みたい・薦めたい書籍」の希望調査を行い、院生のニーズに応じた図書の購入を行っている。また、隣接する教職支援室にある教科書教師用指導書及び研究書等や、本学附属図書館（蔵書約 85 万冊、電子ジャーナル 7,152 タイトル）及び教員研究室にある専門書が活用できる状況となっている（資料 71）。

《必要な資料・データ等》

資料 70 院生室図書リスト

資料 71 弘前大学附属図書館概要 2023

**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。

[観点到係る取組・改善等の状況]

該当なし

《必要な資料・データ等》

該当なし

**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。

[観点到係る取組・改善等の状況]

本教職大学院の予算は、令和 5 年度に関しては、教職大学院共通（教育）、教職大学院共通（研究）、その他管理費、学部等戦略経費、ミッション実現戦略経費の項目から配分されている。なお、令和 2 年度から令和 5 年度まで大きな変動はなく一定の予算が配分されており、その中から教育研究環境の維持のために必要とされる経費は全て支出されている（資料 72）。

《必要な資料・データ等》

資料 72 教職大学院の予算額（当日資料）

(基準の達成状況についての自己評価：A)

教職大学院の運営に当たり必要とされる経費が適切に投じられており、改組によって研究生の整備がなされ、PCやタブレット型端末等のICT機器のほか、検定教科書、書籍や雑誌、心理検査器具等、研究生の研究及び実習における教材制作等に必要な物品や消耗品の拡充が図られている。

また、研究生・演習室・教員室は、教育研究環境として快適であり、授業のみならず、研究生の日常的な主体的・協働的な学修を進めるための環境が整備されているため、本教職大学院のカリキュラムの核となる「省察」を中心とした演習等に十分に活用されている。

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。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

弘前大学大学院学則第3条及び第6条に基づき、弘前大学大学院教育学研究科規程第1条の2及び弘前大学大学院教育学研究科委員会規程が定められている(資料73, 資料74, 資料75)。教育学研究科委員会は定期的(原則毎月第3水曜日)に開催されている。令和5年度は12回開催した。こうした枠組みの中で教育学研究科の内の本教職大学院(教職実践専攻)は、その運営に当たって弘前大学大学院教職実践専攻会議要項(資料76)に基づいて教職大学院専任教員の中の専従担当教員14名(「専従担当教員」の詳細は「観点6-1-2」を参照)が構成する専攻会議(原則毎月第2水曜日)を開催し、教職大学院の教育活動全般にわたって審議を行っている。令和5年度は専攻会議を19回開催した(資料77)。同要項では専攻会議内に各部会を置くこととし、総務部会、教務部会、FD推進部会、実習部会、入試フォローアップ部会の5部会を設置し、14名の専従担当教員全員がいずれかの部会に所属し、それぞれの申し合せに従って各部会の運営に当たっている(資料78, 資料79)。ただし、FD推進部会についてはその内容との関係性から教務部会が担当しており、実質的には4部会体制をとっている。また、各部会とは別に教育課程連携協議会(「弘前大学教職大学院教育研究協議会」)の下部組織として青森県の教員研修の開発・実践を行う「ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会」(資料80)の実働を担う部門として各部会員から構成された「研究開発プロジェクト会議」を位置付け、教職大学院の大きな役割である地域の教員研修センターの中核を担う活動を行っている(令和5年度は19回の会議と4回の研修会と1回のラウンドテーブルを開催)。さらに、各部会の調整と共通理解を図るために各部会長による「部会長会議」を開催し、部会⇒部会長会議⇒専攻会議⇒研究科委員会の流れを大切にしながら、専従担当教員全体によって本教職大学院の教育研究活動に当たっている。このことによって、研究科長⇒専攻長⇒部会長(内3名が副専攻長)⇒部員の連携も実質的にとられている(資料81)。各部会と部会長会議は連動するため、基本的に隔週1回程度開催することとしているが、令和5年度は各部会がそれぞれ30回程度、部会長会議は25回開催した(資料82)。

《必要な資料・データ等》

資料73 弘前大学大学院学則(第3条, 第6条)

資料74 弘前大学大学院教育学研究科規程(第1条の2)

資料75 弘前大学教育学研究科委員会規程

資料76 弘前大学大学院教職実践専攻会議要項

資料77 専攻会議次第

資料78 弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻各部会申合せ

(総務部会・教務・FD推進部会・実習部会・入試フォローアップ部会)

資料79 教職大学院組織図

資料80 弘前大学教職大学院教育研究協議会要項

資料81 教職大学院の管理運営体制

資料82 部会長会議次第

**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〕

本学教職大学院では専任教員 46 名（実務家教員 20 名，研究者教員 26 名）を配置している（基礎データ 2 参照）。そのうち 14 名は，学部の運営等には関わらない教職大学院「専従担当教員」とし，前述の教職実践専攻会議（専攻会議）を構成している（14 名のうち 1 名は公募予定のため令和 6 年 5 月 1 日の時点では「専従担当教員」は 13 名）。この 14 名は「基礎科目群」，「教育実践研究科目群」の授業担当と「実習科目群」の主な指導担当，及び本教職大学院の運営の担当をすることを通して本教職大学院の職務に専念し，本教職大学院をリードする教員として配置されている（資料 79，再掲）。その他の 32 名の専任教員は本学教育学部の授業・実習・運営に軸足を置く「学部兼任教員」として配置されている。

専従担当教員の中で実務家教員として採用された 7 名については，教授 5 名，准教授 2 名が配置されており，教授の 5 名は青森県の教育に精通しており，小学校・中学校・高等学校・特別支援学校のいずれかの学校の実務経験を有し，かつ教育行政又は管理職（校長・教頭）を経験した者である。また，2 名の准教授については青森県教育委員会との交流人事を行い，日常的に青森県教育委員会と連携・協働する体制を整備し，教育課題の共有と協働して解決する体制を確立している。こうしたことは青森県教育委員会にとっても青森県の教育界を大学とともにリードする人材育成の観点からも大変意義があることと考える。

一方，専従担当教員の中で研究者教員として採用された 6 名（教授 3 名，准教授 2 名，助教 1 名）については，いずれも学校現場の現状や教育実践について深い理解を持ち，これまで学校現場に根ざした教育研究活動を積極的に行っている者であり，教職大学院に設定されている全ての授業科目のいずれかを必ず担当している（1 名は公募中）。さらに，地域の教育課題（健康教育・環境教育）をテーマにした「独自テーマ科目群」においては教育内容の充実のために，教育学部以外の教員を含めた「オール弘前大学体制」を敷き，医学部を含む他学部から授業兼任教員として 12 名程度を活用している。なお，本教職大学院では，「基礎科目群」を始めとする全ての授業については，原則，専従担当教員を中心とした TT 方式で実施している（資料 83）。これは，理論と実践の往還を構築する指導体制として，学問的，実践的両面に支えられた往還的省察を可能とする体制であると考えたことによるものである（基礎データ 4 参照）。

## 《必要な資料・データ等》

資料 79 教職大学院教員組織図（再掲）

資料 83 令和 6 年度 教職大学院専任教員の授業等分担表

基礎データ 2 専任教員個別表

基礎データ 4 シラバス

**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〕

教員の採用及び昇格等の基準は，「弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻実務家専任教員選考基準」（資料 50，再掲）及び「弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻研究者専任教員選考基準」（資料 84）に定められている。この基準に基づき組織される教員選考委員会により，教員候補適任者の選考及び昇格対象者についての選考・審議が行われる。審議結果は，教育学研究科長より学長を委員長とする全学教員人事委員会に申請され，最終的に判断される。

また，実務家教員の採用・昇格については，「弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻実務家専任教員選考基準」に基づくとともに，本教職大学院の目的が達成されるよう，青森県の学校教育に精通しており，学校教育

現場での管理職又は教育行政実務経験（教育実務経験概ね 20 年以上）と、担当授業に関する知識と豊富な経験及び一定の教育研究業績を有する者を教員候補適任者又は昇格対象者として選考する。また、青森県教育委員会との交流人事による実務家教員 2 名については、青森県教育委員会との「青森県公立学校と弘前大学大学院教育学研究科との人事交流に係る確認書」（資料 49，再掲）により青森県教育委員会から推薦を受けた者について、前述の実務家教員と同様の選考・審議手続きにより採用となる。一方、研究者教員の採用及び昇格は、「弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻研究者専任教員選考基準」（資料 84）に基づき行い、採用については教員組織編成の基本的方針に沿った内容を網羅した公募により全国的に募っている。

なお、教職大学院は青森県教育委員会をはじめとする市町村教育委員会といった組織と連携をして活動することが多いため、組織人として協働的に教職大学院の教育活動に従事できるかどうかについては、研究者教員並びに実務家教員の両者共に採用選考時において研究業績と同等に重要視しており、面接審査及び人物照会において厳しく審査をしている（資料 51，再掲）。

#### 《必要な資料・データ等》

資料 50 弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻実務家専任教員選考基準（再掲）

資料 84 弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻研究者専任教員選考基準

資料 49 青森県公立学校と弘前大学大学院教育学研究科との人事交流に係る確認書（再掲）

資料 51 弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻における客員教授等の申合せ（再掲）

**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]

本学教職大学院では、専従担当教員が一丸となって組織として全ての業務に当たることを観点 6-1-1，6-1-2，6-1-3 に示すように採用時から共通理解している。

専任教員 1 名当たりの指導院生数については、院生の研究テーマに配慮した上で、教務部会からの提案を基に部会長会議・専攻会議で協議し特定の教員に負担が偏らないように最大限の配慮をしている（資料 83，再掲）。指導教員については、院生 1 名に対して、主担当指導教員と副担当指導教員の 2 名を配置するようにし、専従担当教員は主担当指導教員又は副担当指導教員を、学部兼任教員は副担当指導教員を引き受ける体制をとり、専従担当教員には、原則、担当院生が 1 名以上配属されるようにしている。指導教員は、院生の研究指導及び実習指導を行うが、このような体制をとることで、特に教科領域実践コースの院生指導については、専従担当教員の専門以外の教科についての指導を学部兼任教員が補うことができ、専従担当教員の負担を減らすだけでなく、大学院教育学研究科の教員全員で本教職大学院に関わるシステムを構築するとともに、より専門的な指導を院生が受けることが可能となる。

専従担当教員の授業の分担については、専攻長が授業負担の偏りが生じないよう配慮した上で授業担当者について提案をし、部会長会議・専攻会議を経て決定するようにしている。また、一部の科目については学部兼任教員と教育学部の教員に担当を依頼することとなっているが、教育学研究科が教職大学院に一本化されているため、授業での負担を与えることには至っていない。さらに、全ての授業で TT 方式をとり複数の教員で担当することとしている。このような TT 方式によって、教員個人にかかる授業負担を協働的・集团的に分散することが可能になっている（基礎データ 4 参照）。

実習指導については、全ての実習において、実務家教員・研究者教員の区別なく専従担当教員全員が担当することになっており、実習指導面においても偏りがないように配慮されている。



なお、本教職大学院においては、いわゆる「みなし教員」は配置されておらず、専従担当教員 14 名は全て常勤として勤務している。こうしたことも、業務の軽減につながっていると考えられる。

《必要な資料・データ等》

資料 83 令和 6 年度 教職大学院専任教員の授業等分担表（再掲）

基礎データ 4 シラバス

（基準の達成状況についての自己評価：A）

本学教職大学院では専任教員 46 名（実務家教員 20 名，研究者教員 26 名）を配置しており，そのうち 14 名は，学部の運営等には関わらない専従担当教員としている。その他，医学部を含む他学部から授業兼担教員として約 12 名程度の教員を含む「オール弘前大学体制」で運営されている。

本教職大学院の管理運営に関する事項を審議するための諸規程・要項・申合せ等が整備され，それぞれに応じた会議が設置され，教職大学院教育活動の目的の達成と改善に常に向かえる組織となって機能している。また，全ての授業について，原則，研究者教員と実務家教員との複数教員で担当する TT 方式により実践と理論の融合を図っている。実践の場での長期にわたる探究実習で得られた成果を中心に研究の深化・理論化をめざすための教員組織を編成しており，専従担当教員と専任教員は，教育課程の中で適切に配置されている。さらに，教員の採用・昇格に関して基準を明確に定めており，適正な手続きを経て採用，昇格人事を遂行しており，授業，実習，院生担当，全てにおいて，特定の教員に負担が偏らないように配慮している。

以上のことから，基準を十分に達成していると判断する。

## 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 F D 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。

[観点に係る取組・改善等の状況]

教職大学院の教員の研究室が学部内の一定のエリアに集約され，協議や共同作業ができる教員室や演習室が整備されており，下記の組織的取組を進めることができている。また，各部会から横断的に組織されたプロジェクトチームが位置付けられており，組織研究の推進とその還元に努めている。

（1）教員の資質・能力の向上に資する研修プログラム等の開発・実施（資料 46，再掲）

- ・青森県教育委員会と連携し，いわゆる充実期の教員を対象としたマネジメント講座である「充実期研修講座」を実施している。校長推薦による研修であり，オンデマンド講義配信・オンラインでの協議，コンサルテーション，集合対面研修を織り交ぜながら 4 月から 11 月までの長期断続的な研修を展開している。
- ・「充実期研修」の手前のキャリアステージの教員を主な対象として，「教師学び工房・グロウアップ講座」青森県中堅教諭等資質向上研修の代替講座としての参加を可能としている。
- ・時代の変化とともに求められる新たな教育課題や地域の教育課題について，「公開セミナー」をオンラインで展開している。
- ・「指導主事研修会」を複数の対面会場とオンライン会場をつなぐハイフレックスで実施している。対象はすべての指導主事として，特に経験の浅い指導主事への参加を呼び掛けて実施している。令和 6 年度からは，対象を全国の指導主事へと拡大して展開する。
- ・上記の取組を踏まえ「NITS 弘前大学センター」設置に向けて，青森県教育委員会と連携して，北東北・北海道南等における「令和の日本型学校教育」を支える教職員研修の拠点の確立を目的として申請し，採択となつ

た。

(2) 令和5年度科学研究費助成事業(日本学術振興会)基盤研究(B)の取り組み(資料85)

超人口減少時代の到来を予期した上で、青森県をモデルに公教育システムの持続可能性のために必要な学校改善プログラムの開発を目的として、教職大学院の専従担当教員全員で実践とそれに係る調査研究を行っている。

上記については、組織的な取組となるように、定期的に会議時間を設定して進めている。

《必要な資料・データ等》

資料46 弘前大学教職大学院研修講座等のちらし(再掲)

資料85 令和5年度科学研究費助成事業資料

**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]

本教職大学院では、分掌組織の一つである教務・FD部会が担当し、年度末に作成する弘前大学教職大学院評価のための自己評価シート・アンケート結果等を参考に、次年度FD活動年間計画を作成し、教職実践専攻部会長会議及び教職実践専攻会議に諮り、承認を得てFD活動を組織的かつ継続性を保ちながら展開している。

FD活動では、本教職大学院の理念・目標・制度の理解を図るとともに、教育効果・教育成果の向上のために、下記の5項目に係る活動を年間17回(令和5年度)計画し、実行している。(資料16, 再掲及び資料86)

- ①教職大学院の理念・目標・制度を理解する研修【理念・目的, カリキュラム, 実習, 省察とその方法・実際, 認証評価に係る研修会, 附属四校園・学部・教職大学院協同研(全体会)】(計5回)
- ②教員の教育技法を改善するための支援プログラム【公開授業・授業参画】(計3回)(資料87, 資料88, 資料89)
- ③アセスメント【院生による授業評価と授業検討会】(計3回)
- ④教員研修会及び教員と院生による懇談会【懇談会】(年2回)
- ⑤自己点検・評価活動とその活用【年間授業・実習評価等】(年1回)
- ⑥その他【メディア授業の方法, 実践研究の在り方, Chromebookの活用, 】(年3回)

以上のFD活動は、本教職大学院の開設以来、継続的に実施されてきており、取り扱う内容についても社会や教育の動向や学校現場における喫緊の課題を踏まえ、随時アップデートを図ってきている。

特に教員が一週間にわたって授業を互見する機会や、学内外に公開する機会は、教職大学院教員、教育学部教員の参加はもとより、学内外の学部学生や青森県教育委員会の指導主事の参加につながってきている。また、参加者を対象としたアンケート結果を踏まえ、授業内容・構成を検討し、授業改善に活かしている。

なお、全ての内容・データは各教員に共有され、教育内容・方法等の改善を通じて、教員の実践力向上及び全ての院生の学びの充実につながっている。

《必要な資料・データ等》

資料16 FD活動年間計画(再掲)

資料86 FD活動の概要

資料87 2023公開授業Weekちらし

資料88 2023後期授業公開ちらし

## 資料 89 2023 後期授業公開アンケート

**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]

教職大学院を担当する専任の事務職員が 1 名配置されており、教職大学院に係る事業の庶務を日常的に行っている。特に、年に 2 回開催される専門職大学院設置基準第 6 条の 2 第 1 項に規定する教育課程連絡協議会である「弘前大学教職大学院教育研究協議会」において、申込受付、名簿管理、所属宛諸連絡、議事録整備、協議会運営補助等を行っている。公開授業の学内広報及びホームページの管理については、弘前大学情報連携統括本部情報基盤センターとの連絡調整を担っている。

また、専攻長及び総務部会長と事務長及び総務グループ係長が随時教育・研究内容について情報共有を図っており、担当窓口になっている事務職員とは、頻繁に丁寧な意思疎通を図ることで適正な予算確保や執行ができています。

(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、教育研究上の目的を達成するために、年間 15 回以上の FD 活動を通して ICT を活用した指導方法や国内外の教育動向に関する研修を進めたり、自己点検・評価を積み重ねたりしている。「弘前大学教職大学院教育研究協議会」における外部評価のほか、授業公開による外部参加者へのアンケートの結果や、院生による授業評価を取り入れながら、授業やカリキュラムの見直しと改善が適切に図られてきている。

また、専従担当教員の研究室のほとんどが院生室や主に授業を行う演習室と同じ棟に集約されることにより、専従担当教員間での連携・協働が日常的に図りやすく、組織的に研究に取り組む環境が整備されている。令和 5 年度はこれまで進めてきた教員研修プログラムの開発に加え、「教員のウェルビーイング」に関する質問紙調査の検討を進めてきた。

さらには、教職大学院を担当する専任の事務職員を 1 名配置していることにより、教育や研究に係る物品購入や派遣依頼や広報に係る起案・発送等の対応が円滑に進められるほか、専従担当教員と事務職員との意思疎通が図られ、適正な予算の確保や執行につながっている。

以上の取組や環境により、本教職大学院が開設以来継続してきた研究や研修開発業務を発展させ、科学研究費助成事業や連携教職大学院を対象とする地域センター事業を受託し、組織研究を推進することにつながっている。

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。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

教職大学院の教職課程を含むカリキュラム全体の自己点検・評価については、全学的に観点を定め、教職課程評価シートに基づき、全学的にカリキュラムチェックやシラバスチェック等の自己点検・評価を実施しており、その結果についても公表している（資料 103）。

その他、本教職大学院では FD 活動の一環として前期終了時及び後期終了時に実施する院生による授業アンケート（資料 29、再掲）の結果（資料 90）を踏まえ、教員間で協議し、授業改善に取り組んでいる。また年 2 回、教員と院生との懇談の場を設け、授業や実習、大学院生活全般について意見交換し、改善・充実を図っている（資料 91）。

これらの取組については、教職大学院教育研究協議会や学校フィールド実習連絡協議会において報告され、本教職大学院の教育実践、組織運営、評価、教育課程の編成・実施に対する事項、他機関との連携等について、学外関係者から意見を聴取している。併せて、教員が教育委員会、連携協力校、勤務校等へ訪問した際に教職大学院の運営等についての意見を伺い、それらを専攻会議等で共有することで、実習方法、研究テーマの設定、研究実践等の改善に努めている。

さらに修了生からのフィードバックの機会として、ホームカミングデイにおいて修了生・院生や教育関係者を交えた懇談会を行い、学校現場等と教職大学院のつながりを意識した話し合いの場を設ける（資料 38、再掲）ほか、修了生全員を対象としたアンケート調査（資料 92）や、修了生及び修了生の勤務校校長を対象としたインタビュー調査（資料 35、再掲）を実施している。

《必要な資料・データ等》

資料 103 教職課程評価シート

資料 29 第 15 回 FD 活動：「学生による授業評価と授業検討会」実施要項（再掲）

資料 90 授業評価結果抜粋（当日資料）

資料 91 教員と院生による懇談会実施要項

資料 38 ホームカミングデイ実施要項（再掲）

資料 92 修了時アンケート

資料 35 教育成果検証にかかる定期的調査の実施について（再掲、当日資料）

（基準達成状況についての自己評価：A）

教職大学院の教職課程を含むカリキュラム全体の状況及び成果に対する自己点検・評価については、全学的に観点を定め、教職課程評価シートに基づいて、カリキュラムチェックやシラバスチェック等の自己点検・評価を実施しており、その結果についても公表している。

その他、前期終了時及び後期終了時に実施する授業アンケートや院生と教員による懇談会、ポートフォリオ検討会のほか、ホームカミングデイの実施による修了生からの聞き取りなど教職大学院独自の工夫をしている。

また、授業公開時に学外関係者を対象としたインタビューやアンケート調査、さらに教職大学院教育研究協議会や学校フィールド実習連絡協議会による意見聴取等、多様な方法によって課題や改善策を明らかにし、授業改善や院生の資質向上を図るための検討が組織的かつ計画的に進められている。

特に院生にとって本教職大学院での学修成果の一つとなる学習成果報告書と学修ポートフォリオについては、FD 活動を通してその土台となる実践研究の在り方について専従担当教員間で集中的に議論し、中核となる科目「教育実践研究」及びゼミ指導において踏まえるべき事項を再確認するとともに、各科目間の学びのつながり等について再認する機会となるなど、定期的な点検・評価が活かされている。

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 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。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

本教職大学院では平成 29 年 4 月の開設以降、独立行政法人教職員支援機構の支援を受け、青森県教育委員会と連携してミドルリーダー養成研修の開発研究を行ってきた。本研究の成果については、令和 2 年度、令和 3 年度の日本教育大学協会研究集会（資料 93、資料 94）及び令和 4 年度日本教職大学院協会研究集会（資料 95）において発表を行っている。また毎年 2 月に行われる教育実践研究発表会の全体会においても発表会参加者に発表している（資料 96）。こうした、研究の成果に基づいて、青森県教育委員会、青森市教育委員会、八戸市教育委員会と連携・協働し、様々な研修会を主催している。

教育活動については、年に 3 回ニュースレターを発刊し（資料 97）、青森県内の全学校に配布し普及に努めている。また、これらと併せて教員の研究や授業の概要について本教職大学院 HP を通して発信している（資料 98）。さらに、年度末には「年報」を発刊し（資料 99）院生の実践研究の成果を広く普及している。

なお、県内の学校現場や教育センター等の教育機関を対象に、教職大学院教員が依頼に応じて研修等を無料で実施しており、年間を通して対応している。本件については、実習ⅡA として現職教員院生が帯同しており、実地で実際的な研修ノウハウを学ぶことにより、勤務校での還元・普及にもつながっている（資料 100、資料 101）。

《必要な資料・データ等》

資料 93 令和 2 年度 日本教育大学協会研究集会 発表資料

資料 94 令和 3 年度 日本教育大学協会研究集会 発表資料

資料 95 令和 4 年度 日本教職大学院協会研究集会 発表資料

資料 96 教育実践研究発表会全体会研究発表資料

資料 97 弘前大学教職大学院ニュースレター一覧

資料 98 教職大学院 HP（教職大学院の窓）

資料 99 弘前大学大学院教育学研究科（教職大学院）年報（当日資料）

資料 100 実習ⅡA ちらし

資料 101 2023 実習ⅡA 一覧

（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、平成 29 年 4 月の開設以降、組織的に進めてきた青森県教育委員会との連携によるミドルリーダー養成研修の開発研究をはじめ、様々な教員研修プログラム、教職大学院の専従担当教員による教育研究活動等の状況並びに成果について、以下の多様な方法で積極的に公表し発信してきた。

①本教職大学院主催研修や青森県教育委員会及び中核市等の教育委員会における研修プログラムの実施、②日

本教職大学院協会研究集会をはじめとする諸学会での研究発表，③県内教育機関関係者を対象とした「教育実践研究発表会」での発表，④ニュースレターの年3回の刊行，⑤本教職大学院HPでの発信，⑥弘前大学大学院教育学研究科（教職大学院）年報の刊行等。

また，これらの成果については，県内の学校現場や教育センター等の教育機関を対象に，依頼に応じて研修等を無料で実施しており，年間を通して対応している。なお，本件については，実習ⅡAとして現職教員院生が帯同しており，実地で実際的な研修ノウハウを学ぶことにより，勤務校での還元・普及にもつながっている。

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。

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 ☑)	項目	根拠法令等	評価 基準, 観点等	根拠資料等
1	☑	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	2-1 4-1	弘前大学教職大学院教育研究協 議会要項(資料80, 再掲) 弘前大学教職大学院教育研究協 議会議事録(資料104)
2	☑	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 シラバス(基礎データで確認)
3	☑	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	弘前大学大学院教育学研究科教 職実践専攻における授業科目の 履修登録単位数の上限に関する 規程(資料105)
4	☑	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	弘前大学大学院教育学研究科規 程(資料74, 再掲)
5	☑	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	成績評価に関する申合せ(資料 24, 再掲) 弘前大学大学院教育学研究科規 程(資料74, 再掲)
6	☑	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	☑	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	☑	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	☑	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	☑	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	☑	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	SD活動年間計画(資料106)

○ 項目□に際して, 特に記述を要する事情等

《必要な資料・データ等》

資料80 弘前大学教職大学院教育研究協議会要項(再掲)

資料104 弘前大学教職大学院教育研究協議会議事録

資料105 弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻における授業科目の履修登録単位数の上限に関する規程

資料74 弘前大学大学院教育学研究科規程(再掲)

資料24 成績評価に関する申合せ(再掲)

資料106 SD活動年間計画