

教職大学院認証評価  
自己評価書

令和2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	教職大学院の現況及び特徴	1
II	教職大学院の目的	3
III	基準ごとの自己評価	
	基準領域 1 理念・目的	4
	基準領域 2 学生の受入れ	7
	基準領域 3 教育の課程と方法	13
	基準領域 4 学習成果・効果	28
	基準領域 5 学生への支援体制	31
	基準領域 6 教員組織	34
	基準領域 7 施設・設備等の教育環境	41
	基準領域 8 管理運営	43
	基準領域 9 点検評価・FD	47
	基準領域 10 教育委員会・学校等との連携	51

## I 教職大学院の現況及び特徴

### 1 現況

(1) 教職大学院（研究科・専攻）名：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) 学生数及び教員数（令和2年5月1日現在）

学生数 31人【改組前32人】

教員数 45人（うち実務家教員20人）【改組前15人（うち実務家教員7人）】

### 2 特徴

弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻（以下「本教職大学院」）は、弘前大学（以下「本学」）と青森県教育委員会との間で平成26年4月に組織された教職大学院設置協議会で示された、教育実践力に秀でた「新人教員」の育成並びに「中堅教員」を対象にミドルリーダーを養成することを目的に、平成29年4月に設置された。設置時は現職教員院生を対象にした「ミドルリーダー養成コース（入学定員8名程度）」と学部卒院生を対象とした「教育実践開発コース（入学定員8名程度）」の2コースが置かれ、どちらも標準修了年限は2年とされた。なお、現職教員院生は2年目には勤務校に戻り通常勤務を行いながら学修を進めるものとした。

本教職大学院の特徴は以下の4つである。

#### (1) 育成すべき資質・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。

#### (2) 5つの科目群による2年間の学び

本教職大学院は、授業科目を「基礎科目群」、「独自テーマ科目群」、「発展科目群」、「教育実践研究科目群」、「実習科目群」の5つに区分し、全ての科目群での学びを通して上述の4つの力を育成することを目指している。

1年次前期は、「基礎科目群」、「独自テーマ科目群」を必修科目として設定している。その上で1年次前期の「実習科目群」では、自己課題の発見、決定及び解決に向けた基礎的資料の収集が目指され、「教育実践研究科目群」においては研究の方法の理解とともに実習の省察を通して研究のテーマ設定が目指される。1年次後期は、「基礎科目群」、「独自テーマ科目群」での学びを受けて、それを更に発展させるものとしてコースごとに「発展科目群」を設定した。この科目群は、各院生のキャリア形成の計画や設定している研究テーマに基づいて授業科目が院生ごとに選択される。なお、1年次後期の「実習科目群」と「教育実践研究科目群」においては、自らの研究テーマで設定した課題の解決に向けた仮説形成とその洗練が実習の省察を通して目指される。2年次では、自己課題に対する課題探究が中心となる。「実習科目群」では自己課題解決に向けた実践が、「教育実践研究科目群」ではその検証・改善作業がそれぞれ活動の中心となる。なお、2年次後期では、各院生の教育実践に関する研究課題への取組を総括した「学習成果報告書」をまとめさせる。「学習成果報告書」は、各授業や「実習科目群」、「教育実践研究科目群」の学習を通して、各院生がそれぞれ設定した研究課題とその解決のために理論と実践の往還・融合に取り組んだ内容を文章化したものであり、本教職大学院2年間の成果として位置付けられるものである。

(3) 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)」を設定し、青森県の地域課題研究のトップランナーである本学の人的・物的資源を有機的に投入した授業を行っている。また、この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。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の構築については、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、「基礎科目」における「教育における社会的包摂」で扱うこととした。

(4) 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。

〔改組後の状況〕

教職大学院開設時に、将来構想として平成32年度(令和2年度)に学校教育専攻(修士課程)(入学定員16名)を廃止し、その機能を補完するとともに、教科教育や特別支援教育の領域を教職実践専攻に導入することを計画していた。

平成29年4月から令和2年3月までは、本教職大学院には、現職教員院生を対象にした「ミドルリーダー養成コース」と学部卒院生を対象にした「教育実践開発コース」の2コースが設定されていたが、令和2年4月より現職教員院生対象の「ミドルリーダー養成コース」と学部卒院生対象の「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4コースに再編成した(入学定員は「ミドルリーダー養成コース」は8名程度、「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」は3つのコースを合わせて10名程度)。また、青森県の抱える教育課題を扱う「独自テーマ科目群」については、学校教育現場のニーズを受けて、これまでの環境教育と健康教育に関する2科目に加えて、インクルーシブ教育システムについて扱う科目「インクルーシブ教育システムの理論と課題」を新たに設置し、3科目を配置した。なお、標準修了年限等、及び、育成すべき4つの力等上記の4つの特徴については、これまでのものを踏襲している。

「カリキュラム体系」



(本学大学院教育学研究科教職実践専攻会議作成資料 後述資料3-1-10)

## II 教職大学院の目的

### 1 教職大学院の使命及び目指すもの

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ともに、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。

### 2 教職大学院で養成しようとしている教員像

[ミドルリーダー養成コース] (現職教員院生対象)

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、青森県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] (学部卒院生対象)

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。

### 3 教育活動を実施する上での基本方針

#### (1) 4つの力を育成

「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」とし教育課程を編成する。

#### (2) 理論と実践の往還・融合

教員は、教育実践を行う文脈に即した実践知を積み上げている。しかしながら、実践知は時としてコツ・カンといった経験則の問題とされ、その明示的・相対化が阻まれ、悪しきルーティンに留まる可能性を持つ。一方で、理論知は、実際の教育実践をそれが行われている文脈から離れて相対化し、その実践そのものを批判的に検討したり、他の文脈における実践と関連付けたりすることにより、より広い文脈に通ずる知見を提供するものである。その一方で理論知は、ともすれば実際の文脈との関連付けを欠き、その実践に資する意義が潜在化する可能性を多分に持っている。そのため、カリキュラムの随所において、「理論→実践」、「実践→理論」という往還を意識し、理論と実践との関連性をその矛盾も含めて考察していくことが必要であると考え、本教職大学院での授業づくりの基本方針としている。さらに、こうしたことを通じて、理論と実践を融合させ、新たな実践構想を生み出していくことも必要であり、そうした院生の気付きを授業の中で大切にしていく。なお、これらの往還・融合の基底となるのは「省察」に他ならず、この省察が院生自身の自律的発展と、新たな協働をもとにした教育課題への探究をもたらす原動力となる。

#### (3) 地域教育課題の解決に向けたプログラム開発

環境教育、健康教育、インクルーシブ教育システムの構築といった青森県が抱える教育課題に、「新たな学び」を通じて取り組む子どもを育成するプログラムを開発していくことができるようなカリキュラム編成を行う。

#### (4) 協働的運営体制

上記の「理論と実践の往還・融合」と「地域教育課題の解決に向けたプログラム開発」のためには、本教職大学院が様々な協働のもとに運営される必要がある。直接指導に当たる実務家教員と研究者教員との協働、学校実習における連携協力校をはじめとする機関などとの協働はもとより、地域教育課題の解決に際しては、学内の他学部・研究科・研究所や教育以外の機関の専門家との協働が不可欠である。また、演習においては、院生同士の協働が強く求められ、学部卒・現職、小学校・中学校・高等学校・特別支援学校、教諭・養護教諭といった校種や身分・職位の異なる者同士が、それぞれの立場から知見を出し合い、高め合うことが重要である。特に本教職大学院では養護教諭も対象としており、教授・訓育のみならず、養護の視点から様々な問題を考え子どもの育ちを支える視点をもった教員を育成できると考える。

### Ⅲ 基準ごとの自己評価

#### 基準領域 1 理念・目的

##### 1 基準ごとの分析

##### 基準 1-1

- 教職大学院の理念・目的が法令に基づいて明確に定められていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院は、学校教育法第 99 条第 2 項及び専門職大学院設置基準第 26 条第 1 項（教職大学院の課程）に基づき、弘前大学大学院学則第 3 条第 4 項で教職大学院の設置について定め、同学則第 6 条の 2 で専門職学位課程の目的において、「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」としている（資料 1-1-1）。さらに、弘前大学大学院教育学研究科規程第 1 条の 2 では教育研究上の目的として「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」とした上でコースごとに以下のように教育研究上の目的を定めている（資料 1-1-2）。

##### (1) 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の中心として、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ことを目的とする。

##### (2) 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ことを目的とする。

その上で、弘前大学教職大学院案内（資料 1-1-3）、弘前大学ホームページ（以下「HP」）（資料 1-1-4）等でこの目的等を公開し、周知を図っている。

《必要な資料・データ等》

資料 1-1-1 弘前大学大学院学則（第 3 条第 4 項、第 6 条の 2）

資料 1-1-2 弘前大学大学院教育学研究科規程（第 1 条の 2）

資料 1-1-3 令和 2 年度弘前大学教職大学院案内パンフレット

資料 1-1-4 弘前大学 HP

（基準の達成状況についての自己評価：A）

##### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院の理念・目的が、学校教育法や専門職大学院設置基準の法令等に基づき、大学院学則や研究科規程などに明確に示されていることから、基準を十分に達成していると判断する。

##### 基準 1-2

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

[基準に係る状況]

本教職大学院は、令和2年4月の改組を受けて、上述の弘前大学大学院教育学研究科規程に定めた目的と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、ディプロマ・ポリシー（以下「DP」）、カリキュラム・ポリシー（以下「CP」）、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」の各コースに対応させて制定した（資料1-2-1）。

例えば、「ミドルリーダー養成コース」では、育成すべき4つの力に基づいて養成すべき教員像として「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」と定め、これを受けてDPを「より高度な専門性に支えられた『自律的発展力』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）を身に付けていること」と育成すべき4つの力に基づいて設定した。そして、DPに明記された力を育てるべく「ミドルリーダー養成コース」に対応したCPを「基礎科目群」、「独自テーマ科目群」、「発展科目群」、「実習科目群」、「教育実践研究科目群」の5つの科目群ごとに定めた。その上で教職大学院での学修や実習を自ら遂行する資質を有しているか、また、明確な志望動機や入学後の学習意欲を有しているかどうかを見るために「ミドルリーダー養成コース」のためのAPを定めている。

こうした育成すべき4つの力に基づいた「養成すべき教員像」を受けてDPを定め、それを受けてCPを定め、その上で本教職大学院での学修や実習を自ら遂行する資質を有しているか、また、明確な志望動機や入学後の学習意欲を有しているかどうかを見るためのAPを定めている。このことは、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3つのコースごとに定めているDP・CP・APについても同様なものとなっている。

以上のように、本教職大学院ではDP・CP・APがそれぞれ有機的に結びついた形で制定されている。

なお、現職教員院生について、生涯にわたる職能形成を支える設定ではなく、ミドルリーダー養成に特化しているのは、「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1-2-2）に基づいて、平成28年2月に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1-2-3）において、「本県の場合、急速に進む少子化とそれに伴う小学校・中学校の統廃合等のため、各学校の年齢層を鑑みると、若手・中堅教員が不足しています。当委員会では、各学校の『若手教員』、『中堅教員』、『管理職候補教員』の中で校内研修や教材開発等の牽引役として期待される『中堅教員』を教職大学院に派遣し、理論と実践を融合させることができ、学校課題解決に向けた取組等をリードできるような将来のスクールリーダーたる教員の育成が必要であります」という要望を受けたことによる。

#### 《必要な資料・データ等》

資料1-2-1 3つのポリシー(令和2年度より施行)

資料1-2-2 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1-2-3 弘前大学における教職大学院の設置に関する要望書（青森県教育委員会）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院においては、人材養成の目的及び修得すべき能力が、全てのコースにおいて、育成すべき4つの力に基づいたDPに明確に示されており、また、DPに基づいたCPとAPが整合性を持って定められている。また、

青森県教育委員会との連携のもと、現職教員院生についてはミドルリーダー養成に特化している理由も明確である。こうしたことから基準を十分に達成していると判断する。

## 基準領域 2 学生の受入れ

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 2-1

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

[基準に係る状況]

#### (1) 専攻におけるコースについて

本教職大学院は、平成 29 年度に、現職教員院生（原則として県派遣）を対象とした「ミドルリーダー養成コース」と学部卒院生を対象とした「教育実践開発コース」の 2 コースで開設した。令和 2 年度より発展的改組を行い、学部卒院生のコースは「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 3 コースとなり、「ミドルリーダー養成コース」と合わせて、4 コースでの院生受入れとなっている。入試方法については従来との変化はないことから、本領域を記載するに当たり、令和元年度（令和 2 年度入学生）に実施した 4 コースでの院生受入状況を中心に記載する。なお、改組前の平成 28 年度実施入試（平成 29 年度入学生）から平成 30 年度実施入試（令和元年度入学生）においても、令和元年度の入試方法と同様に実施してきた。

#### (2) AP に基づく、公平性、平等性、開放性が確保される審査基準の活用

本教職大学院の入学試験は、「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」）」により、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（資料 2-1-1）。

選抜方法及び配点は、以下のとおりである。

「試験科目及び配点」

コース	筆記試験	口述試験	出願書類審査	計
ミドルリーダー養成コース	—	200 点	200 点	400 点
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	200 点	200 点	—	400 点

（出典：2020 年度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 P. 4）

審査基準は、AP に基づいて規定され、「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 2-1-2）に明記されている。入学試験の実施では、本申合せに照らして入学試験体制を整え、審査基準に照らして合否判定を行っている。合否判定結果については、弘前大学教育学部入学試験委員会の審議を経て、弘前大学大学院教育学研究科委員会にて審議の上、決議としている。このように審査基準は、公平性、平等性、開放性が確保される入学試験の実施に的確に機能している。

#### (3) AP に基づく申合せ（審査基準）の内容

AP に基づく、公平性、平等性、開放性が確保される入学試験の実施に向けて、申合せには、まず、全コース共通の「口述試験の実施体制と実施内容」が決められている。さらに、現職教員院生と学部卒院生のそれぞれのコースごとに「口述試験の評価項目、評価基準、採点基準、合否判定基準」が定められている。「口述試験の評価項目、評価基準、採点基準、合否判定基準」では、両コースの 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。

#### (4) 適切な組織体制による公平な入学試験の実施

入学試験の実施に係る組織体制は、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 2-1-3, 資料 2-1-4, 資料 2-1-5）。

#### (5) 学習履歴や実務経験などを的確に判断できる入学選抜方法

入学区分は、現職教員院生（ミドルリーダー養成コース）の入学試験と、学部卒院生（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）の入学試験に分かれており、募集人員は合計 18 名である。

現職教員院生の入学選抜方法は、出願書類審査と口述試験である。これまでの実務経験を的確に判断できるように、志願者自身がこれまでの教育現場で課題解決のために取り組んだ主な実践について、その概要、成果、反省、残された課題などをまとめた「教育実践概要」の提出を求め、その内容について書類審査を実施している。また、その出願書類の内容も含めた口述試験を実施し、実務経験などを確認しながら、総合的に審査を行っている。

学部卒院生の入学選抜方法は、筆記試験と口述試験である。これまでの学習履歴を的確に判断できるように、小論文を含む筆記試験及び模擬授業を含む口述試験の結果を総合して判断している。小論文を含む筆記試験では、AP に基づき、学校現場が抱える今日的な教育課題や、教職に関する基本的知識・技能及び学校教育や教科指導に関する基本的事項や、生徒理解、特別支援教育やインクルーシブ教育システムに関する内容等を出題している。口述試験では、出願コースに関する模擬授業を含め、出願時に提出を求めている「大学卒業論文及び研究報告書」の記述内容も含めた口述試験を実施し、学習履歴を確認しながら総合的に審査を行っている（資料 2-1-1）。

#### (6) 入学試験に関する公平性、平等性、開放性の確保

入学試験に関する情報は、学生募集要項及び教職大学院パンフレットやポスターに掲載するとともに、弘前大学の HP において広く公開している。学生募集要項には AP を、教職大学院パンフレットには、更に DP と CP を、平易な文言にした上で掲載している（前掲資料 1-1-3）。

#### 《必要な資料・データ等》

資料 2-1-1 2020 年度学生募集要項

資料 2-1-2 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 2-1-3 弘前大学入学試験委員会規程（当日資料）

資料 2-1-4 弘前大学入学試験運営細則（当日資料）

資料 2-1-5 弘前大学教育学部入学試験委員会申合せ（当日資料）

前掲資料 1-1-3 令和 2 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）

##### 1) 当該標語とした分析結果

「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。入学試験に関する広報も広く公開している。これらのことから、本基準を十分に達成していると判断する。

#### 基準 2-2

○ 実入学者数が、入学定員と比較して適正であること。

[基準に係る状況]

## (1) 入学者の状況

設置年度である平成 29 年度入学者から、令和元年度まで、現職教員院生及び学部卒院生の合計入学定員 16 名に対して、各年度、18 名、13 名、19 名の入学者があった。令和 2 年度は改組により、入学定員は現職教員院生が 8 名程度、学部卒院生が 10 名程度の合計入学定員は 18 名となり、実入学者数は 12 名であった。

青森県教育委員会の派遣である現職教員院生については、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%の充足率であった。本教職大学院設置に当たり、青森県教育委員会から本学へ提出された要望書には新しい教員研修の場として教職大学院の設置に大いに期待し、青森県教育委員会として 7～8 名程度派遣することが明記されている（前掲資料 1-2-3）。また、その派遣の実施については、青森県教育委員会が「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」を策定し、その派遣者数を 8 名（小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の各校種から若干名）と明記しており、青森県教育委員会との盤石な連携が成立している。これらにより、今後も安定した入学者が確保できるものである（資料 2-2-1）。

学部卒院生については、平成 29 年度から令和元年度まで、8 名程度の定員に対し、実入学者数は、10 名、5 名、11 名であり、令和 2 年度の改組により、10 名程度の定員に対し、実入学者数は 4 名であった。毎年度の充足率はそれぞれ、125%、63%、138%、40%であり、学部卒院生の実入学者数には年度ごとのばらつきがみられる。

しかし、平成 29 年度から令和 2 年度の 4 年間のトータルでみると、総入学定員 66 名に対し、実入学数は 62 名であり、4 年間の充足率（実入学数/入学定員×100）は 94%に達している。入学者確保に向けて、多様な方法で入試広報を実施した成果であると捉える。入試広報の実施内容については後述する。

「平成 29 年度から令和 2 年度までの入学者数の状況」

年度	入学定員	平成 29 年度入学者				平成 30 年度入学者				令和元年度入学者				改組後定員	令和 2 年度入学者			
		志願者数	受験者数	合格者数	入学者数	志願者数	受験者数	合格者数	入学者数	志願者数	受験者数	合格者数	入学者数		志願者数	受験者数	合格者数	入学者数
現職教員院生	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
学部卒院生	8	11	11	10	10	7	6	6	5	15	14	13	11	10	4	4	4	4
計	16	19	19	18	18	15	14	14	13	23	22	21	19	18	12	12	12	12

（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）

改組後である令和 2 年度入学予定の教職志望者 111 名（教育学部・理工学部・人文社会科学部）の 3 年次学生を対象に、平成 30 年 11 月に教職大学院への入学意向調査を行った。その結果では、「ぜひ進学したい」が 10 名、「できれば進学したい」が 9 名であり、進学を志向する学生は 19 名であった（資料 2-2-2）。また、この 19 名について教職大学院に期待することへの回答をみると、19 名全員が、「学校現場での経験を更に重ねて実践的指導力を向上させることができること」、「学校現場での実習経験を積む機会が多く設けられていること」を挙げており、学校現場での経験を重視した実践力の向上を強く望む傾向が見られた。

一方、平成 29 年度採用から令和 2 年度採用までの青森県の教員採用人数及び倍率は、小学校では 100 名（倍率 4.2）から 138 名（倍率 1.9）へ、中学校では 46 名（倍率 10.1）から 62 名（倍率 6.2）へと就職の門戸が広がってきている。また、それに伴い既卒者の臨時任用講師候補者が減少しており、新卒不合格者の講師希望者の採用率が 100%となっている。教員採用、臨時講師の双方の需要により、就職を選択する学生が多かったことがうかがえる。

しかし、前述の調査で教職大学院に対する学生支援策として「青森県教員採用試験における何らかの優遇措置」

が挙げられていたが、令和3年度の青森県公立学校教員採用候補者選考試験から「教職大学院の在学者や修了者に一般・教職教養試験」が免除されることとなった。このことは、学部卒院生の進学を後押しすることになると考える。

「青森県教員採用試験候補者数及び最終倍率」

青森県教員採用試験候補者数及び最終倍率 (青森県教育委員会HP情報より作表)												
採用年度 (受験年度)	平成29年度 (平成28年度)			平成30年度 (平成29年度)			平成31年度 (平成30年度)			令和2年度 (平成31年度)		
	応募者数	採用候補者数	最終倍率	応募者数	採用候補者数	最終倍率	応募者数	採用候補者数	最終倍率	応募者数	採用候補者数	最終倍率
小学校	434	100	4.2	396	100	3.7	330	120	2.6	275	138	1.9
中学校	484	46	10.1	424	32	12.7	402	46	8.5	390	62	6.2
高校	560	51	10.6	595	60	9.6	535	73	7.1	464	49	8.9
特別支援	203	31	6.4	174	30	5.6	154	33	4.5	146	33	4.3
養護教諭	83	25	3.2	72	26	2.6	70	25	2.7	73	17	4.1

(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)

また、本学としても学部卒院生の入学生確保に向けて、様々な入試広報のほか、改革を試みてきた。改組後には、教職大学院入学後に基準就業年数を3年として新たな免許種の獲得が可能な「教育職員免許取得プログラム」の導入を図った(前掲資料2-1-1)。さらに、令和2年度は、多様な学士課程で学んだ院生同士の協働の学びによる一層の教育効果を期待するとともに、青森県の教育を発展させるべく若手教員の育成を目指し、青森県の教員になることを強く希望する入学生の推薦枠設定について体制づくりを進めているところである。

学部卒院生の入学動機は、授業内容や実習科目が多いといったカリキュラムの魅力・現場に出るための実践力を身に付けたい・手厚い教員採用試験対策等様々である。このような入学生のニーズに応えていくような教育・研究指導が重要であると捉え日々実施している。

## (2) 現職教員院生の派遣人数確保の取組

青森県教育委員会の派遣である現職教員院生の派遣人数の確保については、青森県教育委員会の協力を得ながら進めている。青森県教育委員会の理解のもと、各教育事務所、各市町村教育委員会、各学校にパンフレットの送付を行ったり、会議に出向いたりするなどして、本教職大学院におけるミドルリーダー養成の目的や学修内容等の紹介と情報提供を行い、現職教員院生の派遣に対する理解を得るようにしている。また、前述の各機関には年2回行われる学習成果の発表会(中間報告会/年次・最終報告会)への参加を依頼して、教職大学院の理解を得る機会を設けている。さらに、本教職大学院が設置している「教職大学院教育研究協議会」、「学校フィールド実習連絡協議会」などの場で現職教員に関わる現状の情報共有及び意見交換を行い、入学後の学修の様子については、広報紙ニュースレターで紹介し、各学校へ配布している(資料2-2-3)。

## (3) 学部卒院生確保の取組

### 1) 入試広報の媒体の工夫と送付

入試広報に関する情報媒体として、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(前掲資料1-1-3、前掲資料1-1-4、資料2-2-4、資料2-2-5、資料2-2-6)。

学生募集要項には AP を、教職大学院パンフレットには、更に DP と CP を、平易な文言にした上で掲載している。さらに、パンフレットには、在学院生の声、教職大学院の特徴などに関する Q&A、学びの積み上げが分かるような授業科目の図、実習の 2 年間の流れがわかるような内容も示し、本教職大学院の概要を示している。

このパンフレット及びポスターでの案内は、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。

## 2) 進学説明会の実施

毎年度、基本的には 3 回の入試を実施し、その入試の回ごとに進学説明会を実施している。進学説明会の内容は、パワーポイント、パンフレットを活用して、教職大学院の概要を説明した上で、入学している先輩による直接の体験談などを取り入れている。また、院生の体験談や入学後の学修の様子など院生の声を綴った入試広報レターへの配布も行い、全体説明の後には個別の面談による進学相談を実施している（資料 2-2-7）。

## 3) 教職課程を有する県内外の大学への広報

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するほか、青森県内、東北、北海道、関東地区の教員免許取得可能大学を直接訪問した広報活動や、その大学において学生対象の進学説明会の実施など、広く情報提供を行い学部卒院生の確保に努めている（資料 2-2-8）。

## 4) 本学学生への広報

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。

他学部の 4 年次学生に対しては、教員を目指す学生の教育実習事前指導や必修科目である「教職実践演習」の授業終了後の時間を活用して、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、短時間、複数回の入試説明会を行ったりしている。その他、学部教員の協力のもと、教員採用試験の結果を踏まえた個人面談も行っている。個人面談は、教員採用試験に合格した学生には、教員採用試験候補者の名簿掲載延期の情報を伝えながら、その制度を活用した学部卒院生の体験談も踏まえた内容で面談を行っている。教員採用試験が不合格だった学生には、教職大学院の 1 年次から教員採用試験の受験が可能であることなどを周知し、1 年次に合格した先輩の体験談も伝えている。

今後はさらに、改組によ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の新設により、これまで以上に、教育学部教員との連携で教職大学院の教育・研究指導が展開されることとなる。これにより、教育学部と教職大学院がより有機的に連動した学びの場となる。このことは、今まで以上に教育学部の学部卒院生確保につながるものと考えている。

## 《必要な資料・データ等》

前掲資料 1-2-3 弘前大学における教職大学院の設置に関する要望書（青森県教育委員会）

資料 2-2-1 平成 31・32 年度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 2-2-2 入学意向に関するアンケート調査報告（当日資料）

前掲資料 2-1-1 2020 年度学生募集要項 P. 8

資料 2-2-3 ニュースレター

前掲資料 1-1-3 令和 2 年度弘前大学教職大学院案内パンフレット

前掲資料 1-1-4 弘前大学 HP

資料 2-2-4 ポスター

資料 2-2-5 院生の声による広報レター

資料 2-2-6 教職大学院学生募集のご案内（当日資料）

資料 2-2-7 進学説明会実施計画

資料 2-2-8 教職課程を有している県外大学での広報活動について（当日資料）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

現職教員院生の受入れについては、継続的に青森県教育委員会と協議・連携しながら入学者確保に努めている。学部卒院生の受入れについては、本学で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）や教員免許が取得可能な県内外の大学に入学案内のパンフレットを送付するとともに、教職大学院HPでも入学案内のパンフレットを公開するなどして入学者確保に努めている。また、県内外の主な大学を訪問しての入学説明も行っている。その結果、設置年度である平成 29 年度入学者から令和 2 年度まで、現職教員院生は入学定員を 100%満たしており、学部卒院生については、年度ごとの入学者に少しばらつきが見られるものの、4 年間のトータルで入学定員の 94%を満たしている。これは、恒常的な入試広報への尽力等の結果と捉える。これらのことから、本基準を十分に達成していると判断する。

### 基準領域 3 教育の課程と方法

#### 1 基準ごとの分析

##### 基準 3-1

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

[基準に係る状況]

本教職大学院では、青森県が直面している教育課題に対して、理論と実践の往還・融合を通じた省察をもとに、学校内外の専門家と協働しながら、その解決に向けた教育実践を創造しリードしていく教員を養成するための教育課程を体系的に編成している（資料 3-1-1）。全体的には、「教員に求められる 4 つの力」として、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「自律的發展力」、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」、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」、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「協働力」を設定し、これらの能力を育てるための科目を設置している。

改組前の令和元年度まで本教職大学院のカリキュラムは、「基礎科目群」、「独自テーマ科目群」、「発展科目群」、「教育実践研究科目群」、「実習科目群」の 5 つの科目群から構成されていた。全体的な見取り図は「カリキュラム体系」（資料 3-1-2）に示すとおりであり、こうした科目を 2 年間の学びとして配置していた（資料 3-1-3）。なお、改組後の令和 2 年度からも 5 つの科目群の構成や科目の配置といった基本的な枠組はそのまま踏襲されている。

「基礎科目群」は、共通に開設すべき授業科目 5 領域を中心に 10 科目で構成され、全ての科目を全院生が履修する（原則、現職教員院生と学部卒院生が協働で学ぶ）。この科目群は、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、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置くものである。

本教職大学院の特色ある科目は、青森県が直面する教育課題への対応として設定された「独自テーマ科目群」である。「独自テーマ科目群」は全院生が履修し（現職教員院生と学部卒院生が協働で学ぶ）、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、「自律的發展力」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留まらず、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の構築については、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、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（令和元年度まで）。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 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。

「発展科目群」は、「基礎科目群」、「独自テーマ科目群」での学修を受けて、それを更に発展させるものとして 18 科目（36 単位）を設定し、4 科目以上（8 単位以上）を選択するものとする。現職教員院生を対象としたミド

ルリーダー養成コースの院生と学部卒院生を対象とした教育実践開発コースの院生とでは、入学前の学びの履歴が異なる上に、今後担うべき勤務校での役割、自らのキャリアアップの計画、各自の研究課題探究のために必要としている履修科目等が異なることが想定される。そこで、「発展科目群」では、両コースの院生が選択できる「共通科目」を3科目（6単位）設定した上で、現職教員院生にはミドルリーダーとして備えるべきものとしてミドルリーダー養成コース発展科目を9科目（18単位）、そして、学部卒院生には教育実践力（授業実践力と学級づくり）の向上のためのものとして教育実践開発コース発展科目6科目（12単位）をそれぞれに設定し、各コース発展科目から3科目以上（6単位以上）を選択した上で、合計履修単位を8単位以上履修するものとした。この科目群では、各院生のキャリアアップの計画に基づいて選択されることから「自律的発展力」の向上が期待される。また、各自が設定している課題の解決に向けて選択することから「課題探究力」の向上も期待される（以下、資料3-1-1「弘前大学大学院教育学研究科 令和元年度 履修案内 p.28」参照）。

## 「授業科目一覧」

附表第2(第6条関係)

## 教職実践専攻

## 専攻共通

科目区分	授業科目	単位数	備考
基礎科目	教育課程編成をめぐる動向と課題	2	
	教育課程の開発と実践	2	
	学びの様式と授業づくり	2	
	教科領域指導研究	2	
	生徒指導の理論的視点と実践的視点	2	
	教育相談の理論と方法	2	
	学校安全と危機管理	2	
	教育経営の課題と実践	2	
	教育における社会的包摂	2	
	現代の学校と教員をめぐる動向と課題	2	
独自テーマ科目	あおもりの教育Ⅰ（環境）	2	
	あおもりの教育Ⅱ（健康）	2	
発展科目	教科領域指導研究（発展）	2	
	養護実践課題解決研究	2	
	特別支援教育の教育課程の実施と評価	2	
教育実践研究科目	教育実践研究法（教育実践研究Ⅰ）	1	
	教育実践研究Ⅱ	1	
	教育実践研究Ⅲ	1	
	教育実践研究Ⅳ	1	

## (1) ミドルリーダー養成コース

科目区分	授業科目	単位数	備考
発展科目	地域教育課題研究（教育課程編成・教材開発）	2	6単位以上を選択
	協働的生徒指導のマネジメント	2	
	学校の地域協働と危機管理	2	
	教育法規の理論と実践	2	
	学校教育と教育行政	2	
	教職員の職能成長	2	
	学校保健のマネジメント	2	
	学校安全と事故防止	2	
	養護実践課題解決研究（発展）	2	
	実習科目	実習ⅠA-1（課題把握）	
実習ⅠA-2（課題把握）		1	
実習ⅡA（仮説形成）		3	
実習ⅢA（課題検証）		2	

## (2) 教育実践開発コース

科目区分	授業科目	単位数	備考
発展科目	地域教育課題研究（授業づくり）	2	6単位以上を選択
	教科領域の理論と実践	2	
	実践的教育相談の課題と展開	2	
	教育実践課題解決研究	2	
	教育における社会的包摂の課題研究	2	
	幼児児童教育の理解	2	
実習科目	実習ⅠB-1（課題把握）	1	
	実習ⅠB-2（課題把握）	2	
	実習ⅡB（仮説形成）	2	
	実習ⅢB（課題解決研究）	3	
	実習ⅣB（課題解決検証）	2	

（出典：弘前大学大学院教育学研究科 令和元年度履修案内 p.28）

これまで述べてきた「基礎科目群」、「独自テーマ科目群」、「発展科目群」は「教育理論と教育現場での問題解決の方法論」を習得する場であると考えている。一方で、「実習科目群」は実践の場であると考え、「教育実践研究科目群」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群であると考えている。したがって「教育実践研究科目群」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。また、全ての「実習科目群」は、「教育実践研究科目群」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、「自律的発展力」、「課題探究力」の向上を図っていくのである。その意味で、「教育実践研究科目群」は極めて重要な役割を有している。「実習科目群」は各コース別に行われるが、省察においては両者がとも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、「教育実践研究科目群」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別は行いながらも、「基礎科目群」では、同じ場で授業を受けさせることにより、互いが気付かなかった点などを指摘させることや、「教育実践研究科目群」においては、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できていることは、本教職大学院のカリキュラム上の特色である。

上記のカリキュラムは、平成 26 年 4 月に設置された、本学と青森県教育委員会との間で教職大学院設置協議会において協議された内容を受けて作成された。この教職大学院設置協議会においては、協議会・専門部会等で 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「新人教員」の育成及び「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（前掲資料 1-2-3）。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（7 月、3 月）される弘前大学教職大学院教育研究協議会（構成員は本学教育担当理事、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及び教職大学院担当者、本教職大学院構成員。資料 3-1-4）において常に検討されている。また「実習科目群」についても、同様に毎年度に 2 回開催（4 月、2 月）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 3-1-5）において成果と課題について検討を行っている。

「実習科目群」については、全ての学期において基本的に授業期間中は火曜日と木曜日に割り当てられており、長期的かつ継続的に実習を行うように設計している。授業期間外では各院生や実習校の実態に合わせて本教職大学院教員と院生、実習校教員の三者が相互に連絡を取り合い、調整を行いながら実習日を決定している。特に明確に授業期間中に設定されている実習（現職教員院生の場合は「実習ⅠA」、学部卒院生の場合は「実習ⅠB」、「実習ⅡB」等）においては、月曜日、水曜日、金曜日に実施されているその他の授業科目や院生の研究テーマの発見・追究との接続を意識しながら行うように設計されている（資料 3-1-6、資料 3-1-7、資料 3-1-8）。

本学教育学部においても教育実習を複数行っているが、学部段階の実習であるため、基本的には教壇に立ち、1 時間分の授業を実施することを目的とした内容となっている。いわゆる集中実習後に実施する任意の実習の場合も、基本的には児童・生徒の学習サポートであったり、集中実習が附属学校であるため、公立学校で授業を実施する経験を持たせたりすることがその意図である（資料 3-1-9）。これに対し、本教職大学院における実習は、授業以外の学級経営、学校運営、生徒指導、学校マネジメント等、学校の校務全体を視野に入れつつ、個々の児童・生徒や学校現場の実態を踏まえながら、自ら課題を見だし、その解決に取り組み、実践的指導力の向

上を図ろうとするものである。また、大学院での学修との往還の場として位置付くとともに、「教育実践研究発表会」の発表資料作成過程及び「学習成果報告書」の作成過程の一環としても位置付くものでもある（資料3-1-7 p. 2「3 教育実践開発コースの実習モデル」）。また、その他の授業科目においても、本学教育学部の教員が兼担になっている授業科目があり、それら授業においては学部段階の教育課程を意識した授業づくりがなされている。

これまで述べてきたことから、本教職大学院の教育課程は、学校現場における質の高い授業やミドルリーダーとしてのカリキュラム・マネジメントの展開を実現させる能力の育成と、児童・生徒の実態に即した教育の今日的な課題を解決する能力の育成を図ろうとしていることが分かる。

#### [改組後の状況]

本学大学院教育学研究科では、これまで教科領域及び特別支援教育領域については、平成29年度の教職実践専攻の設置時より学校教育専攻（修士課程）の中で高度で専門的な能力及び優れた資質を養成してきた。この間、教科領域については学問的色彩の強い専門性の探求を中心とした研究的な内容から、教育現場の課題に対応するカリキュラム及び研究体制へのシフトを行った。しかし、実習等の教育実践の時間や場の確保等の問題があり、文献研究や実験・調査による課題解決が中心となり、学校現場の要求に十分に答えることが困難であった。また、特別支援教育については、特別支援学校教員向けの教育・研究が中心であり、特別支援学級や通常の学級に通う特別な支援が必要な子どもたちへの教育及びその実践活動については、教育現場や学生のニーズを十分満たすことが困難であった。

そこで、本学大学院教育学研究科の教職実践専攻一本化に伴う改組において、これまで学校教育専攻（修士課程）で培った高度専門職養成機能をより強化し、教育現場や学生のニーズに対応する方向で、青森県を始めとした地域の教育力の向上を目指すこととした。具体的なコースとしては、現職教員院生対象の「ミドルリーダー養成コース」、学部卒院生対象の「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」を設置した（資料3-1-10）。

「ミドルリーダー養成コース」は、これまでどおり原則として青森県教育委員会から派遣される現職教員院生を対象とし、勤務校や地域の研修会の中心として、その活動を協働的に組織するとともに、青森県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教育課程とする。一方、「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」は、学部新卒学生を対象とし、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教育課程とする。

また、現行のカリキュラムでは、全ての科目において、実務家教員と研究者教員及び教科教育担当と教科専門担当の二者が連携を取りながら授業を展開している。これは理論と実践の往還・融合を構築するための方策として取り入れた体制であるが、改組後もこの体制を維持しつつ、原則、オムニバス方式ではなく、共同担当で授業を展開する。

令和元年度までのカリキュラムは、「基礎科目群」、「独自テーマ科目群」、「発展科目群」、「教育実践研究科目群」、「実習科目群」の5つの科目区分を設けていたが、改組に当たり、この5つの科目群の区分を維持し、新たに設置する「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」の各コースに対応した科目を「発展科目群」に新設した。また、「特別支援教育実践コース」の学部卒院生及び、特別支援学校教諭一種免許状を有する現職教員院生を対象とした特別支援学校教諭専修免許状の取得に対応した実習を「実習科目」に新設した（資料3-1-11）。

「学校教育実践コース」については、基本的にはこれまでの「教育実践開発コース」の科目を引き継いだ上で、学部卒院生が「いじめ・不登校対策」や「インクルーシブ教育システムの構築」等の子ども理解や学校教育の理念の理解や養護教諭の教育実践等をより深く学ぶために設置した。教育学関係の科目（1科目）、教育心理学関係の科目（1科目）を発展科目に新設し、養護教育関連科目についても1科目から4科目に発展科目を増設した。現職教員院生として青森県から派遣される教員のために、養護教育関連科目については現職教員院生の履修を認めるものとする。

「教科領域実践コース」は、「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議」（平成29年8月）で指摘された「教科領域の学修ニーズへの対応」、「教職大学院では、従来の修士課程では十分に取組めなかった、学校現場での実習や実際の教育実践を題材にした教科領域における理論と実践の往還」という課題の解決を目指す。本教職大学院では、令和元年度までのカリキュラムの基礎科目（必修）である「教科領域指導研究」において、新学習指導要領の概要を捉えた上で3つの柱に基づいた学習指導の在り方について考えるようにしてきた。さらに、発展科目（選択）である「教科領域指導研究（発展）」においても各教科教育及び教科専門の教員による演習が設定され、基礎科目での学びに基づいて更に教科教育について深めていくようにしてきた。こうした実績をもとに、「教科領域実践コース」の開設に合わせ、国語、社会、数学、理科、音楽、美術、保健体育、英語、技術・家庭の各教科科目については、4科目ずつ発展科目に設定し、道徳及び生活・総合学習については1科目ずつ発展科目を設置した。こうした科目の設置を受けて、基礎科目の「教科領域指導研究」及び発展科目の「教科領域指導研究（発展）」を廃止した。なお、「教科領域実践コース」は学部卒院生対象ではあるが、現職教員院生を対象としている「ミドルリーダー養成コース」の院生もミドルリーダー養成コースの発展科目を3科目以上（6単位以上）履修する場合は「教科領域実践コース」にある各科領域の授業科目を選択科目として履修することができるようにした。このことにより、新学習指導要領で整理された資質・能力を児童・生徒に身に付けさせるための教育活動を展開できる教員の養成が可能になると考える。

「特別支援教育実践コース」については、青森県教育委員会及び市町村教育委員会からのニーズに沿い、通常学級に通う特別な支援が必要な児童・生徒をサポートするための教育カリキュラムの展開を視野に入れ、発展科目を1科目から7科目に増設した。なお、特別支援学校教諭の専修免許取得のために現職教員院生が「特別支援教育実践コース」内の科目を履修することは認めるものとする。

ここまでの記述からも分かるように、教育課程上、大きな修正が行われたのは「発展科目群」の内容である。新しい「発展科目群」でも、「基礎科目群」、「独自テーマ科目群」での学修を受け、4科目以上（8単位以上）を選択して履修することはこれまでと変わらない。なお、学部卒院生については、「教科領域実践コース」、「学校教育実践コース」、「特別支援教育実践コース」の各コースに対応した科目を3科目以上（6単位以上）は選択するものとした。また、「教科領域実践コース」及び「特別支援教育実践コース」の中のいくつかの科目については、ミドルリーダー養成コースの科目と見なし、ミドルリーダー養成コースの発展科目を3科目以上（6単位以上）履修する現職教員院生については、選択することができるようにした。このようにすることで、教科領域教育と特別支援教育についての現職教員院生のニーズに応える。また、特別支援学校又は特別支援学級に勤務している現職教員院生については、ミドルリーダー養成コースの発展科目を選択せずに、特別支援教育実践コースの発展科目4科目を選択することを認めるものとし、特別支援学校教諭専修免許状取得のニーズに応える。

発展科目に新設された「学部新卒学生共通科目」は学部卒院生の発展科目に位置付けられる。教員養成系大学卒業者、教員養成系大学以外の卒業者を問わず、学部での学びや教育実習での経験だけでは、連携協力校において教育実践を滞りなく行うことは相当難しい。一方で、学部卒院生であろうとも教職大学院の院生は教員免許状取得者として滞りなく教育実践を行えるものとして連携協力校から期待されてもいる。こうした学部卒院生の実力と連携協力校の期待のギャップを埋めるために、「学部新卒学生共通科目」を発展科目として開講する。この科

目は「教科領域実践コース」、「学校教育実践コース」、「特別支援教育実践コース」の全ての院生が各コース科目とは別に選択履修できるものとする。特に、スムーズに実習科目に取り組めるよう模擬授業を中心にして授業技術を学ぶ「授業づくりの理論と実践」と、主に学校経営を学ぶ「教育実践課題解決研究」については、連携協力校における実習の基礎的な力をつけるものとして、全ての学部卒院生に積極的に履修するように指導する。さらに、学級経営の基礎となる「道徳の理論と授業実践のあり方」、「総合的な学習のカリキュラム開発演習」も共通科目として配置した。なお、「道徳の理論と授業実践のあり方」、「総合的な学習のカリキュラム開発演習」については「ミドルリーダー養成コース」の現職教員院生も、ミドルリーダー養成コースの発展科目を6単位以上履修する場合は履修することができるものとする。

青森県の抱える教育課題を扱う「独自テーマ科目群」については、学校教育現場のニーズを受けて、これまでの環境教育と健康教育に関する2科目に加えて、インクルーシブ教育システムについて扱う科目「インクルーシブ教育システムの理論と課題」を新たに設置し、3科目を配置した。

#### 《必要な資料・データ等》

- 資料3-1-1 弘前大学大学院教育学研究科 2019年度 履修案内
- 資料3-1-2 カリキュラム体系（令和元年度版）
- 資料3-1-3 2019年度教職大学院時間割
- 前掲資料1-2-3 弘前大学における教職大学院の設置に関する要望書（青森県教育委員会）
- 資料3-1-4 令和元年度弘前大学教職大学院教育研究協議会委員一覧
- 資料3-1-5 研究学校実習・学校フィールド実習連絡協議会出席者名簿
- 資料3-1-6 実習のモデルケース
- 資料3-1-7 2019年度教育実践開発コース研究学校実習実施要項
- 資料3-1-8 2019年度ミドルリーダー養成コース実習実施要項
- 資料3-1-9 弘前大学教育学部 学部案内2019年度版 pp. 28-29
- 資料3-1-10 カリキュラム体系（令和2年度版）
- 資料3-1-11 弘前大学大学院教育学研究科 令和2年度 履修案内 pp. 18-22

（基準の達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院は、教職大学院の制度並びに各教職大学院の目的に照らして、理論と実践を往還・融合させる教育に留意した体系的な教育課程を編成している。具体的には5領域に対応する「基礎科目群」、青森県教育委員会等との合議によって作成した「独自テーマ科目群」、院生の個性を伸ばすニーズに応える「発展科目群」、院生の研究テーマの探究を支援する「教育実践研究科目群」、そして院生に求められる多面的・包括的な視点を養う「実習科目群」によって構成され、本教職大学院の求める4つの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を関係機関と調整の上で行っている。これらのことから、本基準を十分に達成していると判断する。

#### 基準3-2

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

[基準に係る状況]

本教職大学院は、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 TT 方式による協働で授業を担当している。特に実務家教員 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づくり、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、教育現場における今日的な課題を授業に反映させることが可能であり、研究者教員と実務家教員が協働で理論・実践の両方から院生の指導を行っている。

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付けるためには、それぞれの科目の理論を学ぶのみならず、理論を実践に生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、「基礎科目群」、「独自テーマ科目群」、「発展科目群」では、演習形式を基本とした授業を行い、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（基礎データ 4－シラバス参照）。さらに、授業担当教員は、授業アンケートなどに基づいて、常に授業を改善するようになっている。なお、在籍院生数は令和 2 年 5 月現在、1 年次が 12 名で、グループワークなどを十分に行える人数であり、かつ、授業においては、きめ細かな指導ができ、全ての授業で課題について討議したり、模擬授業や模擬協議会を通して、実践力や授業分析力を高めたりすることが可能となっており、常に理論と実践の往還がなされるようになっている。

現職教員院生と学部卒院生は、「基礎科目群」、「独自テーマ科目群」、「教育実践研究科目群」においては一緒に受講する。現職教員院生はこれまでの経験や知識をもとにして、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。なお、院生に課題を出し、レポート等を提出させる際には、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行っている。

上述のような現職教員院生と学部卒院生との協働で行う授業がある一方で、「発展科目群」と「実習科目群」では現職教員院生と学部卒院生が別々に学ぶように設定されている。特に、「発展科目群」は、各院生のキャリア形成計画やテーマに沿った追究課題に合わせて、コース別に選択ができるようにしている（「実習科目群」については後述する）。

シラバスは本教職大学院の DP や育成すべき能力に従って作成しており、「達成目標」については現職教員院生及び学部卒院生を区別して記載し、更に授業計画も 1 単位時間ごとに明記している。また、入学当初のガイダンスにおいては教育課程の概要、年間計画、シラバス等を示して、本教職大学院での学びの見通しを持たせるとともに、授業でもシラバスを示して授業の流れを確認している。また、シラバスは本学のホームページからも閲覧可能であり、シラバスに沿った授業が行われている（基礎データ 4－シラバス参照）。

[改組後の状況]

改組後については、「発展科目群」の科目構成が変わった以外は、授業構成やカリキュラム構成の理念、教員の編成等に大きな変更は行われていない。したがって、授業内容、授業方法、形態等は従来のものを踏襲している。

《必要な資料・データ等》

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）

1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院では、研究者教員と実務家教員の協働で授業や実習指導に当たっている。授業では、青森県の教育課題や、学習指導要領における考え方を取り上げ、そ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人以下であり、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。これらのことから、本基準を十分に達成していると判断する。

### 基準3-3

○ 教職大学院にふさわしい実習が設定され、適切な指導がなされていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の実習は、下記の表(表3-3-1)のとおりである。本教職大学院では、大学院の学習で得た理論・知識をもとにした視点を生かして、教育現場の実態を踏まえて自己の課題を見出し、課題解決のための仮説を形成し、それをもとに実践と検証を進めていく実習を通して、教育現場における課題解決に貢献できる実践力・省察力を持つミドルリーダー及び若手教員の育成を行っている。

指導体制として、専攻内に実習に関する企画・運営・連携協力校との連絡調整・評価等を担当する組織(実習部会)を設けて責任を持つ体制をつくり、定期的に部会を開いて確認しながら実習を推進している。

(1) 学校の教育活動全体を総合的に体験する実習及び省察の確保

学部卒院生の実習ⅠB-2・実習ⅡB・実習ⅢB・実習ⅣBは、恒常的に原則週1回連携協力校で1日勤務を行う「学校フィールド実習」と集中的に5日間から10日間連携協力校で勤務を行う「集中実習」によって、学習指導、学級経営、生徒指導、校務など学校全体を視野に入れて教育活動全般について体験できるようにしている(前掲資料3-1-7)。各日の実習については実習日誌への記入とその直後の教育実践研究科目で大学院教員とともに省察している。また、実習期間の中間及び事後に、院生全員と本教職大学院教員とで省察検討会を行っている(資料3-3-1)。

(2) 実施時期や系統性に配慮し、主体的に取り組める実習内容

現職教員院生は、1年次前期に附属学校園・県立高校・教育関連施設・附属学校公開研究発表会・勤務校での事実の収集の仕方と分析の仕方を学ぶ実習を通して自己の課題を形成し、1年次後期にその課題と同じ方向性を持つ学校や教育関連施設の研修会等に参加することを通して課題解決のための仮説を形成し、2年次は勤務校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(前掲資料3-1-8)。

学部卒院生の学校フィールド実習は、1年次前期前半の実習や、同後半の授業実践で自己の課題を把握する。1年次後期で仮説形成に向けた授業実践、2年次前期で課題解決のための授業実践、同後期で課題解決検証の授業実践に取り組むように系統立てている(資料3-3-2)。また、入学前に、仮の研究課題や希望校種・教科等を聞いて、院生の意向を踏まえたマッチングを図ることで、院生が主体的に取り組むことができるよう配慮している(前掲資料3-1-7)。実習科目は全て教育実践研究科目と連動させ、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、意欲を持続させ、主体的に取り組むようにしている。

(3) 実習連携協力校の量的な確保と連携

学部卒院生の実習連携協力校は、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18校に依頼している。平成29年度の開設当初、実習連携協力校は15校であったが、院生のニーズに対応するため、「実習施設(連携協力校)の調整実施承諾書」に基づいて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、平成30年度に高校2校、令和元年度に中学校1校を連携協力校に追加した(前掲資料3-1-7、資料3-3-3)。

実習連携協力校との連携のため、実習部会教員が連携協力校、各院生、その指導教員との連絡・調整を行って

いる。また、実習部会で実習の進捗状況について情報交換を行う等、実習を円滑に行うための体制を整えている。

「表 3-3-1 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 連携協力校
	2年次	後 期	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
	2年次		実習ⅢA（課題検証）	2	研究課題解決の実践・検証	勤務校
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	連携協力校

（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）

#### （4）実習連携協力校への実習の目的と実施方法の周知

学部卒院生が実習を行う連携協力校に対して、実習の目的及び実施方法、学部実習との差異、教職大学院で学ぶ意義などについて周知するため、連携協力校実習担当教員と青森県教育委員会担当者及び弘前市教育委員会担当者、本教職大学院教員が一堂に会して「研究学校実習・学校フィールド実習連絡協議会」を年2回開催している（資料3-3-4）。例年4月上旬に開催している第1回協議会では、「実習校の手引き」等を配布して説明をした後、質疑応答、各校打合せを行っている。例年2月下旬に開催している第2回協議会では、各校からのアンケートをもとに実習を振り返って意見交換を行う機会を設定している。日常的には、実習部各校担当教員を決め、実習内容、院生の動向、評価方法など実習に関わるあらゆる事項について、連絡・調整を取りやすい体制を構築している。さらに、前期実習前、夏季休業前、前期実習終了後、後期実習終了時の4回、実習部各校担当教員及び各院生指導教員が連携協力校を訪問して情報交換会を行い、院生の取組状況や評価、実習内容や運営などについて確認や相談を行っている。

#### （5）実習連携協力校への配慮

現職教員院生の実習ⅡAは、学校又は教育関連施設が開催する研修会等において、講師や助言者のオファーを受けた大学院教員に現職教員院生が帯同する実習である。帯同する現職教員院生はミドルリーダーとして研修会

を主催する視点を持ちながら参画する。大学院教員は主催者の要請内容に応じることで、学校又は教育関連施設に対して教育研究上の支援を行っていることとなり、したがって地域貢献に値する活動を行っていることになる（資料3-3-5）。現職教員院生は、主催者の意向を踏まえた上で、校内研修等での協議会で意見を発表したり、グループ協議でファシリテーターを務めたりして校内研修等を活性化させる役割を担う。また、研修会終了後は、講師や助言者を務めた大学院教員とともに研修会の在り方・運営、ミドルリーダーの役割、自身の課題解決のための方策などの視点で振り返る省察検討会を行っている。

現職教員院生の実習ⅢAは、2年次に勤務校で通常勤務をしながら、仮説に基づき課題解決に向けて、教員研修や児童・生徒への教育活動などの実践を行う実習である。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（資料3-3-6）。

学部卒院生の学校フィールド実習では、当該院生の実践授業に当たり、教育実践研究科目で事前指導を行った上で実践に臨ませ、大学院教員が可能な限り連携協力校へ赴いて参観し、事後は大学院において省察指導を行っている。また、連携協力校が学校行事等でマンパワーを必要とする場合、年度始めの実習計画の際に調整したり、年度始めの計画日以外でも実習日を追加できるようにしたりするなど柔軟に対応するようにしている。連携協力校に対しては、当該校の意向を確かめた上で実習に係る謝金を送付している。

#### （6）現職教員院生の勤務校での実習に係る時間の確保

現職教員院生が勤務校で行う実習としては、2年次に実習ⅢAを設定している。勤務上の日常業務等に埋められ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ⅢAについて実施要項等で説明するとともに配慮をお願いしている。院生には、2年次始めに「計画書」を作成させることで見通しを持たせている（資料3-3-7）。実習の際は、大学院指導教員が毎回訪問し、実践を参観したり内容に応じて研修会講師等を務めたりするとともに、事後に院生等と協議をしながら実践の省察に対して指導・助言している。また、実習実施後は、速やかに実習日誌を作成して大学院指導教員へ提出することとしている（資料3-3-8）。提出に当たっては、教育実践研究Ⅲ及びⅣで大学来校時又はメールでの提出を可とすることで配慮している。

#### （7）多様な背景や経験を有する院生への配慮

ミドルリーダー養成コースには、青森県教育委員会が派遣する公立学校教員を受け入れている。

学部卒院生のコースには、教育学部卒の院生、教育学部以外の学部卒院生、社会人経験院生を受け入れている。本コースの実習に当たっては、院生本人の意向等を確認し、実習校とのマッチングに配慮している。また、院生1人に対し3人の指導者（大学院実習部会各校担当教員・大学院指導教員・連携協力校実習指導者）が常時関わる体制を取っている。

#### （8）学校以外での実習内容・方法・評価方法の適切な設定と指導体制の整備

学校以外に行う現職教員院生の実習としては、次の二つの実習を設定している。

- ・実習ⅠA-1…このうち、教育関連施設における観察実習として、弘前市教育委員会、青森県総合学校教育センター、青森県総合社会教育センター、梵珠少年自然の家、青森県教育庁において、各1日の日程で計5日行っている（資料3-3-9）。各施設の教育課題を把握するとともに自身の研究課題について考え、ミドルリーダーとして必要な視点を携え、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ている。日程は、午前から午後前半にかけて施設の設置目的及び事業内容の説明を聞いたり、各施設に応じた観察・意見交換・体験的活動を行ったりし、その後に大学院教員及び院生並びに教育関連施設の職員で省察検討会を行っている。各実習日には、輪番で教員2名（研究者教員1名、実務家教員1名）が引率し、実習の運営、指導等に当たっている。評価に当たっては、引率担当教員が、院生の取組の観察及び実習日誌をもとに評価し、実習部担当教員が集約して科目としての評価案を作成し、弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻会議（以下「専攻会議」）で決定している（資料3-3-10）。

・実習ⅡA…教育関連施設が開催する研修会等において、オファーを頂いた大学院教員が講師や助言者等を務め、院生は帯同して参画する実習である（資料3-3-5）。主催者の視点を持って参画することで、教育現場の抱える課題を把握するとともに、ミドルリーダーとして必要な視点を携え、自身の課題解決のための仮説形成へ結び付けることを目的としている。院生は、主催者の意向を踏まえた上で、準備・後片付けや受付等を担当したり、グループ協議でファシリテーターや報告者を務めたりしている。また、研修会終了後は、研修会の在り方・運営、ミドルリーダーの役割、自身の課題解決のための方策などの視点で振り返って省察検討会を行っている。評価に当たっては、各研修会の講師等担当教員が院生の取組及び実習日誌をもとに評価し、実習部担当教員が集約して科目としての評価案を作成し、専攻会議で決定している（資料3-3-10）。

#### [改組後の状況]

改組によって、特別支援教育に係る学びを深めることを希望する院生のため、ミドルリーダー養成コースには、特別支援教育実習ⅠA-1、特別支援教育実習ⅠA-2、特別支援教育実習ⅡA、特別支援教育実習ⅢAの科目が新設された。また、学部卒院生対象に設置された特別支援教育実践コースには、特別支援教育実習ⅠB-1、特別支援教育実習ⅠB-2、特別支援教育実習ⅡB、特別支援教育実習ⅢB、特別支援教育実習ⅣBの科目が新設された。これらの実習のねらいや内容の一部はこれまでの実習と異なるものの、日程等、基本的な枠組みは変わっていない。

#### 《必要な資料・データ等》

前掲資料3-1-7 2019年度教育実践開発コース研究学校実習実施要項 pp.3-4

資料3-3-1 実習事後指導 実施要項

前掲資料3-1-8 2019年度ミドルリーダー養成コース 実習実施要項 pp.2-3 pp.21-22

資料3-3-2 実習校における手引き p.1

前掲資料3-1-7 2019年度教育実践開発コース研究学校実習実施要項 p.14

前掲資料3-1-7 2019年度教育実践開発コース研究学校実習実施要項 pp.13-14

資料3-3-3 実習施設（連携協力校）の調整実施承諾書

資料3-3-4 平成31年度研究学校実習・学校フィールド実習連絡協議会 第1回配布資料

資料3-3-5 実習ⅡA 案内チラシ

資料3-3-6 実習ⅢA 実施要項

資料3-3-7 実習ⅢA 計画書の例（当日資料）

資料3-3-8 実習ⅢA 実習日誌の例（当日資料）

資料3-3-9 実習ⅠA-1b 教育関連施設における観察実習 実施要項

資料3-3-10 実習評価票

（基準の達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

各院生の実態等に応じて総合的に体験でき、時期や系統性に配慮して主体的に取り組むことができる実習科目を設定していること、専攻内に実習に関する企画・運営・連携協力校との連絡調整・評価等を担当する組織を設けて実習を推進していること、研究者教員・実務家教員ともに、院生の実態等に配慮した指導を行っていること等から、本基準は十分に達成していると判断する。

### 基準 3-4

○ 学習を進める上で適切な指導が行われていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院の標準修了年限は、2年である。短期の在学期間は設けていない。青森県教育委員会派遣の現職教員院生に対しては、大学院設置基準第14条に定める教育方法の特例（いわゆる14条特例）を適用し、本教職大学院に在籍しながら現職教員としての身分を維持できるようにしている。特に現職教員院生は、2年目に勤務校に戻り、通常勤務を行いながら自らの研究テーマに関するデータ収集等を行い、教職大学院の課程を修了できるようにしている。これは「実習ⅢA」の実習科目にそのまま適用され、本教職大学院教員が実習指導のために2年次現職教員院生の勤務校に月1回程度、訪問している。この際、指導教員が勤務校に出向いた時に現職教員院生が実習に専念できるように勤務校に要望している。「教育実践研究Ⅲ・Ⅳ」においては2年次現職教員院生も研究状況の報告や意見交換のために月1回程度、本教職大学院に登校している。この授業への出席も出張の取扱いとなる。このような指導を円滑に行うために、青森県教育委員会との連携のもと、現職教員院生の勤務校の校長に対して説明を行っている（資料3-4-1、資料3-4-2）。青森県教育委員会は、現職教員院生の本教職大学院への在学中におけるサービスの取扱いを「出張」とし、一定の経費を支給することとしている（資料3-4-3）。また、土日祝日等に集中講義等の授業を行う場合においては、勤務の振替措置が行われている。このように現職教員院生に負担を強いることがないように配慮している。

本教職大学院の修了要件は、弘前大学大学院教育学研究科規程に定められているとおり、基礎科目20単位、独自テーマ科目4単位、発展科目8単位以上（各コース別科目から6単位以上選択）、教育実践研究科目4単位、実習科目10単位、46単位以上修得した者となっている（前掲資料1-1-2）。なお、履修登録の上限は前期・後期それぞれ24単位としている（資料3-4-4）。修了は、単位数、必修科目の取得を確認の上、修了報告として「学習成果報告書」を主査1名及び副査2名が審査する（資料3-4-5）。その後、本教職大学院の目標が達成されているかについては、専攻会議において総合的に確認している。最終的には弘前大学大学院教育学研究科委員会の議を経て修了を判断する。上述の修了要件とそのための履修指導に当たっては、各科目群の構成上の関係性と年次や前後期の流れを全院生に説明する機会を各学期の始めに設けている。特に1年次の年度始め（入学直後）は、1年次現職教員院生と1年次学部卒院生に対して、それぞれの持ち味や特徴を生かした授業形態や、科目ごとの到達目標を分けていることも併せて、履修形態の必修、選択必修についても説明している。院生の授業の履修状況や、選択科目である発展科目の登録状況については、専攻会議やFDの機会を利用して教員同士の情報共有を図っている。

時間割の設定については実習科目とその他の授業科目にメリハリをつけるため、実習科目は火曜日と木曜日に、その他の授業科目は月曜日・水曜日・金曜日に設定している（前掲資料3-1-3）。2年次に各院生の研究テーマに専念することができるように、1年次現職教員院生の場合は全ての「基礎科目群」、「独自テーマ科目群」、「発展科目群」を履修させるようにしており、1年次学部卒院生の場合は全ての「基礎科目群」、「独自テーマ科目群」を履修させている。なお、火曜日と木曜日は実習科目日となっているが、毎回実習があるわけではないため、これらの時間を利用してその他の授業科目の予習復習を行うことが可能であり、単位の実質化は確保されている。

教員への自由な質問や相談の時間として設けているオフィスアワーについては、各シラバスに明記し、院生が学修を深める機会を確保するとともに、教員と院生のコミュニケーションが円滑に行われるように配慮している。

日常的な指導は、可能な限り院生の事情に配慮した時間を実施し、本学附属図書館や教職大学院院生室の利用を考慮するほか、メールなどによる情報交換を通して、各院生の状況に応じた指導を行っている。また、院生には「学修ポートフォリオ」（資料3-4-6）の作成を義務付けており、教員の指導時間外、そして本教職大学院修了後においても院生が自らの学修を振り返ることができるようにしている。

## [改組後の状況]

改組によって生じた旧カリキュラム適用院生への配慮については、基本的に旧カリキュラムに設置していた基礎科目は新カリキュラムになっても変更はない。唯一、「教科領域指導研究」が「教科領域実践コース」の科目に移動した（前掲資料 3-1-1 p.28 及び基準 3-1 添付資料「授業科目一覧」参照）。しかし、旧カリキュラム適用院生は全て 1 年次に履修済みであるため、この変更による旧カリキュラム適用院生への不利益はない。現職教員院生に関していえば、1 年次に基礎科目、発展科目、独自テーマ科目を全員履修済みであるため、改組後もミドルリーダー養成コースの科目は変更がなく、影響を受けない。なお、「学部新卒学生共通科目」で現職教員院生が受講できる科目については選択科目であるため、修了要件には影響しない。大幅に変更される旧カリキュラムにおける発展科目のほとんどは「学校教育実践コース」における科目へとそのまま移行しているため、旧カリキュラムの院生が履修を希望した場合に受講させることが可能である。新カリキュラムの科目の多くは旧カリキュラムに追加されるものであるため、旧カリキュラム適用院生が受講できなくなる科目はないといえる（上述の「教科領域指導研究」は例外だが、旧カリキュラムの院生は全員履修済みであるため問題ない）。旧カリキュラムから新カリキュラムへの移行とその変更点については旧カリキュラム適用院生に対して説明済みであり、新カリキュラムに移行しても従来と変わらない履修指導を行える旨を伝えている。以上のように、旧カリキュラム適用院生への配慮を行っている。

## 《必要な資料・データ等》

資料 3-4-1 教育実践研究Ⅲ・Ⅳに係る配慮について（お願い）

資料 3-4-2 令和 2 年度ミドルリーダー養成コース M2 院生の教職大学院出校日について

資料 3-4-3 弘前大学教職大学院派遣中の教員の服務等について

前掲資料 1-1-2 弘前大学大学院教育学研究科規程

資料 3-4-4 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 3-4-5 平成 30 年度 学習成果報告書審査委員について

前掲資料 3-1-3 2019 年度教職大学院時間割

資料 3-4-6 学修ポートフォリオ（当日資料）

前掲資料 3-1-1 弘前大学大学院教育学研究科 2019 年度 履修案内 p.28

（基準の達成状況についての自己評価：A）

## 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院では、現職教員院生に対しては、大学院設置基準第 14 条に定める教育方法の特例を適用し、その身分を維持しながら安心して学修が進められるように配慮している。また、2 年次に勤務校に戻ってからも教職大学院全体で支援する体制を整えている。全体の時間割については実習科目とその他の科目のメリハリをつけるため、実習科目は原則として火曜日と木曜日に、その他の授業科目は月曜日・水曜日・金曜日に設定している。年間取得単位数の上限について前期・後期それぞれ 24 単位を設定し、予習復習を含めて授業であることを院生に周知することで単位の実質化に務めている。またオフィスアワーについても各教員が設定し、院生にはオフィスアワーも含めて何らかの形で教員に相談できる体制を確保している。これらのことは入学直後や各学期開始直後等の複数の機会に院生全体に周知している。このように学習を進める上で適切な指導を行っていることから、本基準を十分に達成していると判断する。

**基準 3-5**

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

[基準に係る状況]

授業科目の履修単位は、試験、レポートや報告書等の提出物、普段の受講態度や授業中の発表の内容や発表態度等を総合的に集約して評価し、認定している。各授業科目の成績は、弘前大学大学院各研究科共通規程に基づき下記のとおり評価を行い、単位認定は、学期の終わりに行っている（資料 3-5-1）。

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、優秀な成績を修めている)
良	79～70 点 (B : 到達目標を達成し、良好な成績を修めている)
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)

履修案内（前掲資料 3-1-1）に、履修方法等が記載されている。入学後すぐのオリエンテーションにおいて、DP や履修案内等をもとに履修方法や成績認定について詳細に説明している。

各教科の到達目標及び成績評価基準については、科目担当者からシラバスに沿って説明されており、院生各自がどのような科目を履修すれば良いか判断できるようになっている（基礎データ 4-シラバス参照）。

院生の学修状況は、シラバスに記載されている到達目標及び成績評価の方法にしたがって評価しており、単位認定及び修了認定については、専攻会議における成績会議及び弘前大学大学院教育学研究科委員会の審議を経て判断している。また、授業に関しては日頃から必要に応じて、課題やレポート等について院生の個別相談に応じるなど、成績に係る提出物等の作成に配慮している。

実習の評価は、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（資料 3-5-2）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専攻会議で単位を認定している。

大学院修了には、2 年次年度末に学習成果報告書を提出し、審査委員による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当たっては、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。

《必要な資料・データ等》

資料 3-5-1 弘前大学大学院各研究科共通規程

前掲資料 3-1-1 弘前大学大学院教育学研究科 2019 年度 履修案内

資料 3-5-2 実習校実習評価表

(基準の達成状況についての自己評価 : A )

1) 当該標語とした分析結果

履修方針や修了認定の基準については、DP や AP に従って、弘前大学大学院教育学研究科履修案内に正確に記載されている。さらに、入学時のガイダンスをはじめとして、必要に応じて成績認定方法についても説明がなされている。これらのことから、本基準を十分に達成していると判断する。

## 基準領域 4 学習成果・効果

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 4-1

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

[基準に係る状況]

#### (1) 単位修得、資格取得状況等から判断した在学生の学習成果・効果

平成 30 年度及び令和元年度修了生の単位修得状況をみると、いずれの科目においても 100%の修得率である。平成 30 年度及び令和元年度修了生が履修した科目のうち、95%以上が秀又は優という評価になっている（資料 4-1-1）。こうした結果から、院生の単位修得状況及び、その評価は極めて良好であるといえる。

また、修了者の教員免許取得状況は、平成 30 年度修了生と令和元年度修了生においては、幼稚園専修免許 1 名、小学校専修免許 13 名、中学校専修免許 24 名、高等学校専修免許 31 名、養護教諭専修免許 1 名の延べ 70 名となっている（資料 4-1-2）。

#### (2) ディプロマ・ポリシー（DP）に照らした在学生の学習効果・成果を把握する仕組み

各学期末には、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、DP に掲げられている教員に求められる 4 つの力（「自律的発展力」、「協働力」、「課題探究力」、「省察力」）の修得を目指した授業を実施しており、授業アンケートの結果を見ると、6 点満点で 5.4 点となっており、高い評価となっている（資料 4-1-3、資料 4-1-4）。このことは、本教職大学院における授業内容が教員に求められる資質・能力を十分に高めていることを示したものであると考えられる。

本教職大学院では、研究課題を設定し、その学習成果を毎年まとめている。1 年次 2 月には、青森県総合学校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 10 月には、本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 2 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。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もらい、今後の研究につなげている（資料 4-1-5、資料 4-1-6）。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。

#### (3) 進路状況

平成 29 年度入学学部卒院生は在籍数 10 名のうち、青森県教諭として小学校 1 名、中学校 1 名、高等学校 1 名、北海道教諭として中学校 1 名、栃木県教諭として中学校 1 名、青森県の講師として小学校 1 名、中学校 1 名、高等学校 1 名、北海道の講師として高等学校 1 名、青森県の一般企業には 1 名が採用されており、90%の院生が教員採用の状況であった。

また、平成 29 年度入学現職教員院生は在籍数 8 名のうち、7 名については勤務校で活躍しており、1 名は指導主事になり地域の教育活動の指導的立場として活躍している。

平成 30 年度入学学部卒院生は在籍数 5 名のうち、青森県教諭として小学校 2 名、特別支援学校 1 名、高等学校 1 名、北海道教諭として中学校 1 名が採用されている。教諭として採用率 100%であった。また、平成 30 年度入学現職教員院生は在籍数 8 名のうち、8 名とも各学校のみドルリーダーとして学校の中心的な存在として活躍している（資料 4-1-7）。

令和元年度入学学部卒院生は在籍数 11 名のうち、1 年次現在で青森県教員として小学校 3 名、中学校 1 名、養護教諭 1 名、岐阜県教員として養護教諭 1 名、神奈川県教員として中学校 1 名が決まっており、1 年次終了時点で 63.3%が令和 3 年度採用として決定している。次年度の教員採用試験で 4 名の採用合格を目指している（資

料 4-1-8)。

《必要な資料・データ等》

- 資料 4-1-1 入学年度別単位修得状況
- 資料 4-1-2 教員免許取得状況
- 資料 4-1-3 弘前大学大学院教育学研究科 三つの方針（ポリシー）
- 資料 4-1-4 弘前大学教職大学院 授業アンケート
- 資料 4-1-5 2019 年度中間報告会パンフレット
- 資料 4-1-6 2019 年度教育実践研究発表会パンフレット
- 資料 4-1-7 第一期生の進路，第二期生の進路（当日資料）
- 資料 4-1-8 M1 ストマスの 2019 年教員採用試験の受験地と結果について（当日資料）

（基準達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

教職大学院の目的及び DP に照らして、令和元年度の単位修得状況、新たな教員免許の取得状況及び授業アンケートの結果、更に学習成果発表会やその報告書を教職大学院年報にて公開していることや進路状況などから、本基準を十分に達成していると判断する。

**基準 4-2**

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

[基準に係る状況]

平成 31 年 3 月に初めての修了生を出したところである。修了生が教職大学院で得た学習の成果が学校などに還元されているか等の成果の把握のために、第一期生が、修了後、約 1 年を経た令和 2 年 3 月に、アンケート調査及びインタビュー調査を行った。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きた。調査内容は、教職大学院での学習成果や研究成果が、勤務校や地域の教育課題解決に還元されているかなどについて調査した（資料 4-2-1）。

修了生を対象とした調査結果では、教職大学院での学修や実践研究活動が有効であったという高い評価を得ることができた。具体的な記述では、「大学院での学びの成果であるポートフォリオを再度読み返すことで、勤務校の強みを生かすことを意識した働きかけを行うことが出来ている」、「不登校や問題行動に対して一人の教員に負担・責任が偏らないように相談しながら進めている」、「学校全体を見ながら学校経営方針や地域課題を意識した教育活動を行おうとする意識が芽生えている」等、教育活動を広く見据えた「自律的発展力」、「協働力」、「課題探究力」、「省察力」の力量が活かされていると思われる内容が見られている。また、「今後も学び続けることの重要性を認識した」ということや、「ホームカミングデイには出来るだけ参加していきたい」といった、修了後の自他の学びを継続する姿勢も見られた。

さらに、勤務校の管理職や指導主事となった修了生の管理職へのインタビュー調査も行った。インタビュー調査の結果、学部卒院生の修了生については、「教職大学院での知識・技能を身に付けていて実習等の成果が現れている、PDCA サイクルを意識してよくやっている」というような評価を得ている。現職教員院生の修了生においても、「一つの事例を広げて考察して次の事例に活かしていくような様子が見られ、教職大学院で、経験をフィードバックして生かすという学びをしてきたのではないかと思う」というような評価を得ている（資料 4-2

－ 2)。

令和元年度には、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と在校生との意見交換を行った。発表内容からは、学修や実践研究で学んだことを生かして、学校現場や行政で活動している様子がうかがえた（資料 4－2－3，前掲資料 4－1－5）。

以上に加え、今後は、より長期的な視野で修了生の学習成果を検証していく必要がある。修了生は今後も「修了生連絡会」やホームカミングデイ等を活用するなど、本教職大学院とのつながりを維持し、継続的に教育現場などへの学習効果の還元を視野に入れた教育研究活動が行われるよう支援しながら、その検証を行うことが可能であると判断する。

《必要な資料・データ等》

資料 4－2－1 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 4－2－2 修了生の学習成果に関する調査結果（1年後）（当日資料）

資料 4－2－3 修了生連絡会規約

前掲資料 4－1－5 2019 年度中間報告会パンフレット

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

平成 31 年 3 月に 1 期生が修了し、修了生が本教職大学院で得た学習の成果や、勤務校にその成果が還元されているかの調査は始めたばかりである。しかし、現段階で、修了生や修了生の勤務校の管理職を対象としたアンケート、及びインタビュー調査からは、その学習成果を現場で生かすことや、現場への還元については概ね評価が高かった。また、修了生はより一層学び続ける姿勢や積極的に学びを生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。これらのことから、本基準を十分に達成していると判断する。

## 基準領域 5 学生への支援体制

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 5-1

○ 学生相談・助言体制、キャリア支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

学生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体制の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 5-1-1、資料 5-1-2）。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コーディネーターとカウンセラーによる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、⑨学内の 21 名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 5-1-3、資料 5-1-4、資料 5-1-5）。

さらに、教職大学院が行う院生への支援体制は、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で、教員の自己紹介と院生の自己紹介などを行い、さらには、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」を活用して、個人面談を実施している（資料 5-1-6）。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。

ガイダンスでは、各種相談窓口の紹介のほか、ハラスメント事案などについて、院生が理解を深めるようにパンフレット等を活用して行っている。

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、院生の様々な相談窓口となる。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」（「基準 8-1」参照）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（資料 5-1-7、資料 5-1-8）。

実際の院生の支援の実態は、大学院生活で生じたあらゆる相談に対して、指導教員をはじめ全専従担当教員が対応しており、多くは 1～2 回の相談対応で解決に至るケースであった。中には、継続的相談や保健管理センターとの連携のもと、医療機関へつないだケースもあった。具体的に相談体制がどのように機能しているかを記述

する。相談の初期段階では、院生自身が指導教員や他の本教職大学院教員へ初発相談を行う場合と、授業の様子などから教員の方から声をかけたり、呼び出して相談を行ったりする場合があった。相談事例によって、継続的支援が必要な場合や授業や研究指導活動に配慮が必要な場合は、全専従担当教員で構成する会議等で共通理解を図り、対応方針の協議や支援の役割分担、教員同士の支援者支援に配慮しながら専従担当教員全員で対応を進めてきた。事例によっては、保健管理センターと連携を図り、保護者とも連携しながら医療機関へとつなげたケースもあった。いずれの事例も、課題解決に向けて全専従担当教員で対応するように努めている。

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、個人面談の指導を行っている。その指導は、本教職大学院の専従担当教員全員が、研究者教員、実務家教員のそれぞれの特性を生かして担当し、さらには、現職教員院生にも指導支援を依頼し、盤石な指導体制を確立させている。1年次から、教員採用試験合格者が大学院に進学する場合、教員採用の名簿掲載期間の延長制度の周知を図りながら、院生本人の学修状況を鑑み適切に進路指導を行っている。その結果、平成29年度学部卒院生の教員採用率は90%、平成30年度は100%と成果をあげている。

また、実務家教員が中心となって、6月に現職教員院生全員に対して、教頭試験のあり方を説明するとともに、教頭試験を希望する現職教員院生に対しては、7月に個別指導を行い教頭試験に臨ませている。

#### 《必要な資料・データ等》

- 資料5-1-1 大学HP（学生相談・健康）
- 資料5-1-2 学生生活ガイド
- 資料5-1-3 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5-1-4 ハラスメント防止パンフレット
- 資料5-1-5 学生特別支援室パンフレット
- 資料5-1-6 院生カード（当日資料）
- 資料5-1-7 専攻会議次第
- 資料5-1-8 部会長会議次第

（基準の達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

院生への学修支援、学生生活支援、特別な支援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、情報提供を丁寧に行い、活用を促している。また、教職大学院独自で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。これらのことから、本基準を十分に達成していると判断する。

### 基準5-2

○ 学生への経済支援等が適切に行われていること。

[基準に係る状況]

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、卓越した学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5-2-1、資料5-2-2、資料5-2-3）。

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、入学金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録期間延長制度を活用した入学生となっている（資料5-2-4）。

学部卒院生の2年次には、学修状況を鑑みながら、青森県の高等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。

これらの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。

#### 《必要な資料・データ等》

資料5-2-1 大学HP（奨学制度）

資料5-2-2 奨学金制度学生への広報

資料5-2-3 岩谷元彰弘前大学育英基金募集案内

資料5-2-4 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）

#### 1) 当該標語とした分析結果

院生への経済支援について、本学の入学金免除、入学金徴収猶予、授業料免除、卓越した学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。これらのことから、本基準を十分に達成していると判断する。

## 基準領域 6 教員組織

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 6-1

○ 教職大学院の運営に必要な教員が適切に配置されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院では、教員組織編成に当たり、青森県の教育課題解決に対し、理論と実践の往還・融合を通じた省察のもとに学校内外の専門家と協働しながら積極的に取り組む教員の養成を可能とする組織編成を基本としている。

これに基づき、令和元年度までは学生定員 16 名に対し、16 名（うち実務家教員 7 名を配置）の学校教育に関連する各領域に精通した専任教員を配置していた。そのうち 14 名は、学部等の運営等には関わらない教職大学院「専従担当教員」とし、教職実践専攻会議（専攻会議）を構成していた。この組織編成は、大学設置基準に規定された必要な専任教員数 11 名（うち実務家教員 4 割以上）を大きく上回っており、本教職大学院の運営に必要な教員が適切に配置されていた。実務家教員については、必置数のおおむね 4 割以上を上回る 7 名（教授 5 名、准教授 2 名）が配置されていた。このうち 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）を経験した者であった。また、実務家教員のうち 2 名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目指すこととした。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ったことと考える。一方、研究者教員 9 名（教授 5 名、准教授 4 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することとした。

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、授業担当教員として 12 名程度を活用してきた。教職大学院に期待される「実践的指導力の育成」「理論と実践の融合」等の実現に向け、学校や地域の諸課題に沿った共通領域の科目や学校における実習の重視といった視点からも必要なことであると考えられる。

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。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。

[改組後の状況]

令和 2 年 4 月より、「教育実践開発コース」を「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 3 コースに改組するに当たり、特別支援教育と教科領域全 10 科目を新たに含めるため、必置教員数は 35 名（うち実務家教員 14 名以上）となった。これに対応するとともにミドルリーダーの養成及び実践力・省察力を持つ若手教員の養成を円滑に行うために、教員配置を見直し、専任教員 46 名\*（実務家教員 20 名、研究者教員 26 名）を配置することとした（基礎データ 2-専任教員個別表）。（\*46 名のうち 1 名は公募予定のため、令和 2 年 5 月 1 日現在の配置数は 45 名である。）

上述の令和元年度まで「専従担当教員」として配置されていた 14 名\*（青森県内での教育行政又は管理職経験者 5 名及び青森県教育委員会との交流人事の 2 名を含む）については、令和 2 年 4 月以降も引き続き本教職大学院の「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「専従担当教員」として配置されている（\*14 名のうち 1 名は公募予定のため令和 2 年 5 月 1 日の時点では「専従担当教員」は 13 名）。

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。なお、改組に当たり、これまで、研究者教員として位置付けられていた専従担当教員の 6 名については、平成 30 年 3 月 30 日に文部科学省高等教育局大学振興課教員養成企画室から教員養成系大学院を置く各大学担当課及び教職大学院を置く各大学担当課宛てに出された事務連絡「教職大学院に係る要件等の今後の取扱いについて」に基づいて制定された「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 6-1-1）に照らしたところ、全員、学校教育現場での実務経験を持ち実務家教員としての資格を有していることが明らかになった。そこで、この 6 名については、改組に係る設置申請書類上は実務家教員として位置付けることとした一方で、昇格についての審査及び自己評価等の本学での位置付けは研究者教員として処遇されている。こうした実務経験を有している研究者教員を配置していることは本教職大学院の大きな強みとして考えられる。

「教職大学院教員数」

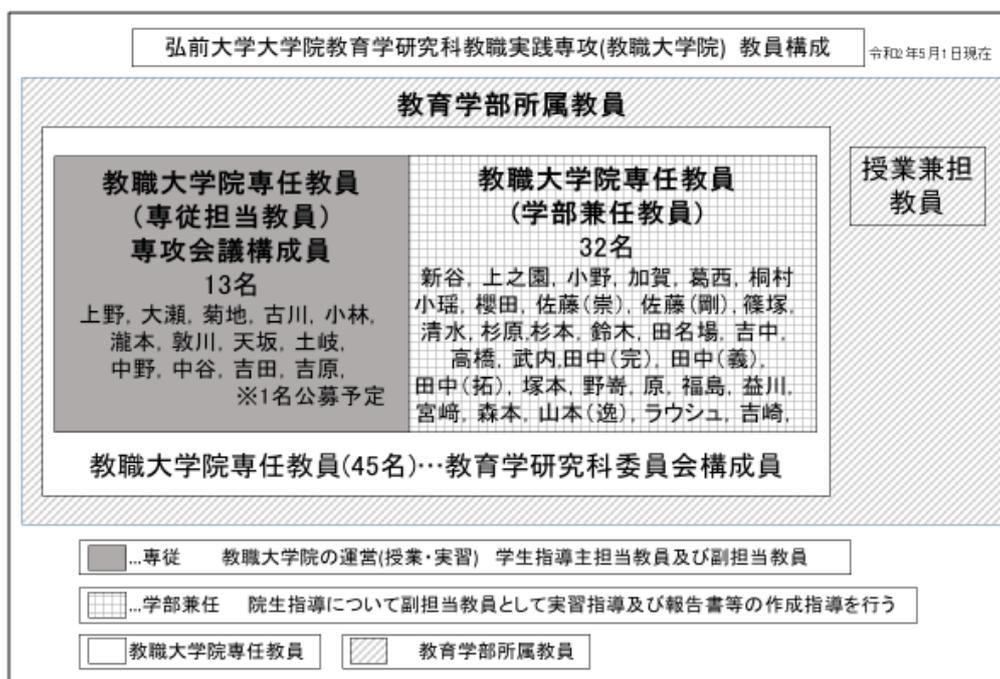
令和 2 年 5 月 1 日現在

区分	教授	准教授	講師	助教	総数	設置審上の規定	
専任教員	23	12	9	1	45	35	
内訳	研究者教員	11	5	8	1	25	21
	実務家教員	12	7	1	0	20	14

◎専任教員 45 名のうち 13 名は教職大学院「専従担当教員」 ◎専従担当研究者教員准教授 1 名公募予定

(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)

「弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）教員構成」



(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)

《必要な資料・データ等》

基礎データ 2 - 専任教員個別表

資料 6-1-1 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

(基準の達成状況についての自己評価：A)

### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院は、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し、実践と理論の融合を図り、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に、教員組織を編成している。教員は、教育課程の中で適切に配置されている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

## 基準6-2

○ 教員の採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていること。

[基準に係る状況]

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」(前掲資料6-1-1)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6-2-1)に定められている。

本教職大学院は、本学大学院教育学研究科に置かれており、本教職大学院を主として担当する教員は、教育組織とは別の教員組織である本学教育研究院に所属している。したがって、教員の採用及び昇格は、「国立大学法人弘前大学教育研究院教員選考規程」(資料6-2-2)及び「国立大学法人弘前大学教育研究院学系会議規程」(資料6-2-3)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、学系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。

その際、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」(前掲資料6-1-1)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6-2-4)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6-2-1)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。

平成29年度の開設から改組後の現在に至るまで、全ての授業において、原則、実務家教員と研究者教員によるTT方式が取り入れられており、常時、実践的であるのか、学術的であるのかについて授業担当者同士でチェックし合う体制になっている(基礎データ4-シラバス参照)。また、本教職大学院では、研究者教員又は実務家教員に関わらず全ての専任担当教員が全ての実習を担当することになっており、したがって、研究者教員が学校教育現場と常時関わりを持つようにしている。なお、令和元年度までは本教職大学院の専任担当教員によるFD活動は年間10回以上行い、院生への研究指導の在り方を含めて研究者教員の研究内容の教育学校現場への還元と実務家教員の学術研究的な視点の維持を保つようになっていた(資料6-2-5)。

令和2年4月からの改組に当たり、必置教員数は35名(うち実務家教員14名以上)となった。これに対応するために教員配置を見直し専任教員46名<sup>\*</sup>(実務家教員20名、研究者教員26名)を令和2年4月から配置することとした。配置に当たっては、既に本学での研究者教員の資格を有する者を本学教職大学院の研究者専任教員又は実務家専任教員に配置する場合は、「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」(前掲資料6-1-1)の第3条、第4条及び第6条並びに「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6-2-1)の第3条,第5条,第7条及び第9条に基づいて配置を行った(\*46名のうち1名は公募予定のため,令和2年5月1日現在の配置数は45名である)。

また,本学大学院教育学研究科に所属していない教員の中で,本学教育学部に所属している教員については,本学教育学部内での取決めにより,本学教育学部で行われる教育実習又は教職実践演習のいずれかを必ず担当することになっていることから学校現場での学生への指導経験を有しており,したがって本教職大学院の授業を担当する資格を有していると考えられる(資料6-2-6)。さらに,本学大学院教育学研究科及び教育学部のどちらにも所属していない教員が本教職大学院の授業を行う場合は本教職大学院の専任教員とTT方式で授業を行うことになっているので,教職大学院の授業として適正なものとなると考えている。

なお,改組後も,専任担当教員を中心としたFD活動を含めた教育と研究の質保証を維持する仕組みについては,これまでどおり行っていくことになっている(資料6-2-7)。一方で,令和2年度に新たに加わった専任教員や授業兼担教員をこうした質保証を維持する仕組みにどのように関わりを持たせていくのかについては今後の課題として考えていきたい。

令和2年5月1日現在の教員の年齢構成と女性教員数は以下のとおりである。専任教員の年齢構成については,幅広い年代の経験豊富な教員を配置しており,当面,大きな問題が生じないと考えられる。女性教員については,教育研究業績や教員配置の基本方針に則り,優秀な教員を確保した結果,12名の女性教員が採用されている。

「教員の年齢構成,女性教員数」

年齢	40以下	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	計
人数	9 (5)	5 (1)	3	10 (3)	10 (1)	8 (2)	45 (12)

◎ ( )内は女性教員数(内数)を表す。 ※1名は公募予定

(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)

#### 《必要な資料・データ等》

##### 基礎データ4-シラバス

前掲資料6-1-1 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6-2-1 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6-2-2 国立大学法人弘前大学教育研究院教員選考規程

資料6-2-3 国立大学法人弘前大学教育研究院学系会議規程

資料6-2-4 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6-2-5 令和元年度教職大学院FD活動

資料6-2-6 教育学部実習担当一覧

資料6-2-7 令和2年度教職大学院FD活動

(基準の達成状況についての自己評価:A)

#### 1) 当該標語とした分析結果

教員の採用・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いる。また,年齢構成や男女比にも配慮しつつ,経験豊かな教員を配置している。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 6-3**

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

[基準に係る状況]

本教職大学院では平成 29 年 4 月の開設以降、毎年度、独立行政法人教職員支援機構の「教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業（区分 A）」及び「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（区分 A）」の採択を受け、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（資料 6-3-1, 資料 6-3-2, 資料 6-3-3）。本研究の成果については、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発表している（前掲資料 4-1-6 p. 2）。さらに、こうした研究の成果に基づき青森県の中堅教員研修（前期・後期）の代替講座を本教職大学院において実施したり、中核市である青森市及び八戸市\*におけるミドルリーダー養成研修会を実施したりするなどして、青森県の教育課題であるミドルリーダー教員の育成に研究成果を還元させている（資料 6-3-4, 資料 6-3-5, 資料 6-3-6）。（\*八戸市でのミドルリーダー養成研修会は新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止となった。）

また、令和 2 年度からは従来行っている上記の区分 A（資料 6-3-7）の研究に加えて、同じように独立行政法人教職員支援機構の「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（区分 B）」（資料 6-3-8）の採択を受け、青森県教育委員会との連携のもと、青森県の指導主事を対象として研修プログラム開発研究にも取り組んでいる。これは、青森県内の各学校での「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を支える指導主事に対してどのように研修を設定すればよいか、という青森県の教育課題を解決するための研究である。この研究については緒に就いたばかりであるが、その成果は青森県内の各学校における授業改善を支えていくものとなることが期待できる。

なお、毎年、日本教育大学協会研究集会又は日本教職大学院協会研究大会のいずれかに 14 名の専任担当教員全員が参加できるように本教職大学院内で旅費を予算化し、教職大学院における教育活動に関する研究活動を恒常的に行うようにしている。そうした中で、令和元年度の日本教育大学協会研究集会（岡山大学）では、本教職大学院から 3 本の発表が行われた（資料 6-3-9）。

《必要な資料・データ等》

資料 6-3-1 平成 29 年度独立行政法人教職員支援機構委嘱事業教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業実施報告書

資料 6-3-2 平成 30 年度独立行政法人教職員支援機構委嘱事業教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業報告書

資料 6-3-3 令和元年度独立行政法人教職員支援機構委嘱事業教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業報告書

前掲資料 4-1-6 2019 年度教育実践研究発表会パンフレット p. 2

資料 6-3-4 令和 2 年度中堅教諭等資質向上研修前期・後期実施要項（HP より）

資料 6-3-5 令和 2 年度青森市教育委員会研修講座の依頼について

資料 6-3-6 令和 2 年度八戸市総合教育センター中堅教諭等資質向上研修講座中止のお知らせ

資料 6-3-7 令和 2 年度教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業実施計画書（区分 A）

資料 6-3-8 令和 2 年度教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業実施計画書（区分 B）

資料 6-3-9 研究発表プログラム（発表番号 203, 205, 504）

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院の専任教員は、組織的・継続的な教育研究を行い、その成果を公表するとともに、成果に基づいた教員研修会開催等の実践を行い、地域の教育課題の解決に還元させていることから、基準を十分に達成していると判断する。

**基準6-4**

○ 授業負担に対して適切に配慮されていること。

[基準に係る状況]

本教職大学院では、前述の基準6-1で示した図「弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻(教職大学院)教員構成」にもあるとおり、令和2年度より専任教員については、教職大学院の授業・実習及び運営を中心になつて行つた専任担当教員と、教育学部の授業・実習・運営に軸足を置いている学部兼任教員の2つに区分される。

授業については、全ての専任教員が授業負担に偏りが生じないよう配慮している(資料6-4-1)。また、全ての授業でTT方式をとり複数の教員で担当している。このTT方式によって、教員個人にかかる授業負担を協働的・集団的に分散することが可能になっている(基礎データ 4-シラバス)。

専任教員1名当たりの指導学生数については、院生の研究テーマに配慮した上で、特定の教員に負担が偏らないように配慮している(資料6-4-1)。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、専任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、専任担当教員には、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、専任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、専任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。

なお、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任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。

《必要な資料・データ等》

基礎データ4-シラバス

資料6-4-1 令和2年度 教職大学院専任教員の授業等分担表

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該標語とした分析結果

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を行っている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

専任担当教員13名(令和2年5月1日現在)の中の6名は、本学で勤務するに当たって、採用・昇格・自己評価においては研究者教員として位置付けられている。一方で6名全員が学校現場での実務経験を有し「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」に照らして実務家教員の資格も有していることから今回の改組に係る設置申請書類上は全員実務家教員として位置付けることができた。このような実務経験を有し

た研究者教員が6名配属されていることは、本教職大学院での学びをより実践に即したものとしている。

また、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13名は全て常勤として勤務している。なお、公募予定1名の専従担当教員が更に配属されれば、14名の専従担当教員全てが常勤となる。こうしたことも長所として挙げられるものとする。

## 基準領域 7 施設・設備等の教育環境

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 7-1

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

[基準に係る状況]

本教職大学院では、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。

本教職大学院の主な施設・設備は、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 7-1-1）。各院生室には学校の職員室と同様にデスクを配置し、各院生に専用 PC 及びタブレット型端末を配備している。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。各部屋には冷暖房や有線及び無線 LAN を完備しており、院生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を設置しているほか、院生専用のネットワークサーバーを設置している。なお、ビデオカメラ 4 台、三脚、プロジェクター、折りたたみスクリーン等を配置しており、演習、実習授業記録、省察、プレゼンテーション練習等に活用されている。

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。

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 7-1-2）。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 7-1-3）。

その他、教育学部には本教職大学院が優先的に使用できる共用教室や複数台の 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多くの本学教育学部教員が学部兼任教員として所属し、常に連携・協働が図られ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、全学及び教育学部の施設設備・備品等を使用することが可能である。

[改組後の状況]

定数の増員に伴い、学習環境の一層の充実を図るために院生室を増設した。院生室 3 がそれであり、院生室 1 と院生室 3 を各年次の部屋とし、その間に院生室 2 を置いて 1 年次・2 年次院生の共用ミーティングルームとした。

《必要な資料・データ等》

資料 7-1-1 院生室等の配置図

資料 7-1-2 院生室図書リスト

資料 7-1-3 弘前大学附属図書館概要 2019

（基準の達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

院生室の拡充をはじめ、教材制作や授業のための機材・図書等、順次充実を図るべく整備が進められており、本基準を十分達成していると判断する。

## 2 「長所として特記すべき事項」

授業のみならず、院生の日常的な主体的・協働的な学修を進めるための施設・設備、備品等が整備されているほか、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活用できる ICT 機器等が整備され、十分に活用されている。

## 基準領域 8 管理運営

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 8-1

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

[基準に係る状況]

本教職大学院の目的を達成するため、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（前掲資料1-1-1，前掲資料1-1-2，資料8-1-1）。研究科委員会は実務家教員も含め、定期的（原則毎月第3水曜日）に開催されている。令和元年度は12回開催した。

これら諸規程に基づき、研究科委員会の議題や報告事項は、大学院、附属学校園を含めた教育学部全体の教育活動等について審議する基本構想会議において事前に検討されているが、基本構想会議には教育学部長に指名された教職大学院専攻長（大学院教育学研究科副研究科長兼務）が副学部長として委員に入っており、本教職大学院の教育活動は、教育学部全体の教育活動に位置付けられた活動となっている（資料8-1-2，第3条）。また、学務委員会、入試広報委員会、実習部門委員会、就職支援委員会等においても、学部委員とともに活動を行っており、学部との連携が実質的に行われている。大学本部とのつながりについては、特に教育担当理事（副学長）を議長とする、専門職大学院設置基準に規定する教育課程連携協議会として「弘前大学教職大学院教育研究協議会」（後述）を設置し、教職大学院の活動状況や課題、青森県教育委員会等諸方面からのニーズ等について、大学本部に情報提供ができ、また提案ができるシステムを構築している。さらに、教育学部長（大学院教育学研究科長）は、国立大学法人弘前大学管理運営規則第53条（資料8-1-3）によって、毎月開催される本学の教育研究に関する審議機関である「弘前大学教育研究評議会」の評議員となっていることから、本教職大学院の教育活動について直接提案できる立場にあり、本教職大学院は大学本部との強い連携のもとに教育研究活動が行えるようになってきている。

このような枠組みの中で、教育学研究科の一専攻（教職実践専攻）である本教職大学院は、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8-1-4）に基づいて専攻会議（原則毎月水曜日2回程度）を開催し、教職大学院専任教員（専従担当14名、学部兼任2名）全員及び事務部員によって、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。令和元年度は専攻会議を29回開催した（前掲資料5-1-7）。

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、それぞれの申合せに従って各部会の運営に当たっている（資料8-1-5）。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。総務部会には教育学部事務部も加わっている。また、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⇒（基本構想会議）⇒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2名が副専攻長）⇒部員の連携も実質的にとられている（資料8-1-6，資料8-1-7）。各部会と部会長会議は連動するため、基本的に週1回程度開催することとしているが、令和元年度は各部会がそれぞれ40回程度、部会長会議は44回開催した（前掲資料5-1-8）。

本教職大学院の運営について、青森県教育委員会、青森県総合学校教育センター、市町村教育委員会、連携協力校との連携による適正な運営を図るため、「弘前大学教職大学院教育研究協議会」を設置し、年2回開催している。本協議会では教職大学院の評価（外部評価）も行い、本教職大学院の教育研究活動や運営の改善を図るよう

にしている（資料 8-1-8）。

本教職大学院を支える事務組織については、本教職大学院は本学大学院教育学研究科の一専攻として設置されており、収容定員も令和 2 年度において 34 名と小規模であることから、専ら教職大学院の業務を行う事務組織は設置しておらず、教育学部事務部において、教職大学院に関わる業務を併せて行っている。

事務組織の体制は以下のとおりである。

○事務長

○総務グループ

・総務担当係長 ・総務担当係員 6 名 ・教務担当係長 ・教務担当係員 3 名

また、毎週 1 回程度行われる専任教員が分担する各部の会議（部会）のうち総務部会に、総務担当から 2 名が参加し、さらに、専攻の専任教員全員で開催する専攻会議にも 1 名参加することにより、専攻と事務部の連携体制を確保し、教職大学院の管理運営を支えている。

《必要な資料・データ等》

前掲資料 1-1-1 弘前大学大学院学則（第 3 条，第 6 条）

前掲資料 1-1-2 弘前大学大学院教育学研究科規程（第 1 条の 2）

資料 8-1-1 弘前大学教育学研究科委員会規程

資料 8-1-2 弘前大学教育学部基本構想会議申合せ（第 3 条）

資料 8-1-3 国立大学法人弘前大学管理運営規則（第 53 条）

資料 8-1-4 弘前大学大学院教職実践専攻会議要項

前掲資料 5-1-7 専攻会議次第

資料 8-1-5 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・教務部会・FD 推進部会・実習部会・入試フォローアップ部会）

資料 8-1-6 教職大学院の管理運営体制

資料 8-1-7 教職大学院組織図

前掲資料 5-1-8 部会長会議次第

資料 8-1-8 弘前大学教職大学院教育研究協議会要項

（基準の達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院の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、教育学部、大学本部との連携も取られている。また外部委員を含めた会議も設置され、本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。これらのことから本基準を十分達成していると判断する。

### 基準 8-2

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

[基準に係る状況]

本教職大学院の予算としては、教育経費、研究経費、教育学部内予算及び学長の裁量経費が配分されている。

まず、教育経費、研究経費は、教育学部及び教育学研究科に配分される部局予算の中から配分されており、令和元年度の配分額は、教育経費が 34 万 7726 円、研究経費が 240 万 360 円である。教育経費は、院生が研究活動

を進める上で必要な書籍や物品の購入に充てられている。研究経費は、教員の教育・研究活動の遂行のための学会出張旅費や資料、消耗品の購入に使用されている（資料 8-2-1）。

次に、平成 29 年度の本教職大学院開設より毎年、本教職大学院の環境整備、機能強化を目的として、教育学部内予算及び学長の裁量経費が配分されている。令和元年度は教育学部内からは 300 万円、学長の裁量経費からは 237 万 5 千円が配分され、他大学の調査研究旅費や広報活動など、教育・研究活動を更に発展させるための経費として使用されている。

さらに、独立行政法人教職員支援機構から「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」が平成 29 年度は 300 万円、平成 30 年度及び令和元年度は 240 万円が採択された。令和 2 年度においても同事業の中の「(区分 A) 指標に基づいた現職教員研修の高度化・体系化プログラム開発・実施事業」250 万円、「(区分 B) 大学院レベルの高度な現職教員研修プログラム開発・実施事業」100 万円が採択されている。

《必要な資料・データ等》

資料 8-2-1 2019 年度 教育学部予算実施計画

(基準の達成状況についての自己評価：A)

#### 1) 当該標語とした分析結果

部局予算から配分される教育経費、研究経費のほか、教育学部内予算及び学長の裁量経費から環境整備、機能強化を目的とした予算が配分され、院生及び教員の教育研究活動を遂行するための財政的配慮がなされている。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 8-3

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

[基準に係る状況]

青森県が直面している教育課題に対して、理論と実践との往還・融合を通じた省察をもとに、学校内外の専門家と協働しながら、その解決に向けた教育実践をリードしていく教員の養成を目的としている。

そのための広報活動としては、ホームページの開設（前掲資料 1-1-4）、各年度のパンフレット（資料 8-3-1）やポスター（前掲資料 2-2-4）の発行、年 3 回のニュースレター（前掲資料 2-2-3）の発行、本学各学部、青森県内の各大学、他県の大学への広報活動等（前掲資料 2-2-8）を行っている。

さらに、教育学部 4 年次の学生の就職状況を鑑み、個別面談による広報活動も行っている。

本教職大学院で取り組んでいる各院生の研究課題について、研究経過や成果・まとめを報告書とし、年 2 回報告会（資料 8-3-2、資料 8-3-3、資料 8-3-4、資料 8-3-5、資料 8-3-6、資料 8-3-7、資料 8-3-8）を実施している。報告会の参加者は、院生の勤務校・連携協力校の校長や教育委員会の指導主事など、教育関係者であり、様々な観点から指導・助言をいただいているが、学校教育が直面している教育課題解決の一助として今後も取り組んでいく。

なお、2 月に実施している「教育実践研究発表会」は、青森県総合学校教育センターで実施しているが、当該センターの所長をはじめとする多数の指導主事や研究員も参加し、研究の在り方や内容についてアドバイスをいただいている。

また、その教育・研究の成果を内外に示し今後の発展に資するために「弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻年報（資料 8-3-9）」を発刊するとともに、それを電子化し、「弘前大学学術情報リポジトリ」に掲載し

公開している。

《必要な資料・データ等》

- 前掲資料 1-1-4 弘前大学 HP
- 資料 8-3-1 パンフレット（平成 30 年度～令和 2 年度）
- 前掲資料 2-2-4 ポスター
- 前掲資料 2-2-3 ニュースレター
- 前掲資料 2-2-8 教職課程を有している県外大学での広報活動について（当日資料）
- 資料 8-3-2 中間報告会開催要項
- 資料 8-3-3 中間報告会参加者及び参加者アンケート結果（当日資料）
- 資料 8-3-4 中間報告会各コース講評の概要（当日資料）
- 資料 8-3-5 教育実践研究発表会開催要項
- 資料 8-3-6 教育実践研究発表会参加者一覧及びアンケート・評価結果（当日資料）
- 資料 8-3-7 教育実践研究発表会成果や課題・質疑応答等（当日資料）
- 資料 8-3-8 教育実践研究発表会各コース講評の概要（当日資料）
- 資料 8-3-9 弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻年報（発行及び投稿規定）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1) 当該標語とした分析結果

学生受入れ等の広報作業として、HP のリニューアルを積極的におこなったり、年 3 回のニュースレターを定期的に発行したり、県内・県外の大学を訪問して広報活動を行ったりするなど、意欲的な広報活動をしている。

また、県内外の教育関係者に、年次・中間・最終報告会の「教育実践研究発表会」を公開し、様々な観点・視点からの指導・助言をいただくことにより、院生の研究内容を一層深め、本教職大学院の研究活動への理解を深めている。さらに、研究報告を、年報等に掲載し、本教職大学院の教育・研究成果を発信している。これらのことから、本基準を十分に達成していると判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

本教職大学院の管理運営については、本教職大学院専従担当教員の全教員が全院生に対応するという共通理解のもと、専攻会議、部会長会議、各部会いずれにおいても各担当の仕事分担のみならず本教職大学院全体の動向を把握しながらの会議内容となっており、毎回、各院生の研究状況や実習状況を把握するための情報共有も行っている。このことにより臨時会議や集中会議の設定も含め、各組織、各教員が日常的に連携・協働できる組織体制、運営体制となっており、本教職大学院の目的を達成するための運営組織として内実ともに機能している。

**基準領域 9 点検評価・FD**

## 1 基準ごとの分析

**基準 9-1**

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

[基準に係る状況]

## (1) 大学における自己点検・評価の組織的推進

毎年度、中期目標期間ごとの中期目標・中期計画の達成に向けた年度計画を策定し、これらに対する活動状況や目標達成状況を年度末に点検して課題をあぶり出し、次年度の活動に生かしている。特に年度計画に対する自己評価の実施は重要となるため、年度末に専任担当教員全員で評価点検を実施している（資料 9-1-1）。

## (2) 院生による評価の状況と評価に対する取組

本教職大学院では、前期終了時及び後期終了時に院生による授業評価を定期的に行っている（前掲資料 4-1-4）。その結果は教科ごとに担当の教員にフィードバックされ、各教員はそれらを活かして、教科ごとに協議の機会を持ち、授業改善に取り組んでいる。さらに、FD 活動の中で、全教員が共有・改善への取組を実施している（資料 9-1-2）。また、年 2 回、教員と院生との懇談の場を設け、授業評価に対し教員から回答をしたり、授業、実習、大学院生活全般についての要望を出してもらったりするなど、教育状況の改善に向けた意見交換を行っている（資料 9-1-3）。

## (3) 学外関係者との意見交換の状況

学外関係者からの意見聴取は、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実施されている（前掲資料 8-1-8）。特に教育研究協議会では本教職大学院における教育実践、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意見聴取をしている。また、中間報告会ではホームカミングデイを設定し、修了生代表者がテーマに基づいた報告を行ったり、他の修了生・院生や教育関係者も交えた懇談会を開催したりするなど、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た（前掲資料 4-1-5、資料 9-1-4、資料 9-1-5、資料 9-1-6）。それ以外にも、教員が各教育委員会、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しながら、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、修了生全員を対象にアンケート調査を実施するとともに、修了生及び修了生が勤務している学校の校長を対象にインタビュー調査も実施している（資料 9-1-7）。

これらの資料は、国立大学法人弘前大学法人文書管理規程に基づき、適切に保管している（資料 9-1-8）。

《必要な資料・データ等》

資料 9-1-1 平成 30 年度 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 記述欄の  
まとめ

前掲資料 4-1-4 授業アンケート結果

資料 9-1-2 弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）年報 第 2 号 pp. 45-54

資料 9-1-3 教員と学生による懇談会

前掲資料 8-1-8 弘前大学教職大学院教育研究協議会要項

前掲資料 4-1-5 2019 年度中間報告会パンフレット

資料 9-1-4 ホームカミングデイ修了生代表者発表資料（当日資料）

資料 9-1-5 ホームカミングデイ修了生の質疑応答等（当日資料）

資料 9-1-6 ホームカミングデイグループ懇談会の概要（当日資料）

資料 9-1-7 アンケート結果及びインタビュー調査資料（当日資料）

資料 9-1-8 国立大学法人弘前大学法人文書管理規程

（基準達成状況についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

教育の状況及び成果に対する自己点検・評価については、組織的に取組が行われている。また、本教職大学院で実施している授業評価アンケート、懇談会やホームカミングデイの実施など教職大学院独自の工夫も行っており、授業改善や院生の資質向上を図るために活かされている。さらに、学外関係者とのつながりを意識したインタビューやアンケート調査による意見聴取によって、課題や改善策を明らかにし、専攻会議等で共有・改善への取組を実施している。これらのことから、本基準を十分に達成していると判断する。

### 基準 9-2

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

[基準に係る状況]

本教職大学院では、分掌組織（教職大学院組織図）（前掲資料 8-1-7）の 1 つである教務部会が本教職大学院専従担当教員の FD 活動を担当し、FD 活動担当者が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・アンケート記述欄のまとめ（前掲資料 9-1-1）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専攻会議に諮り、承認を得て FD 活動を推進している。

FD 活動では、教職大学院の理念・目標・制度の理解をするとともに、教育効果・教育成果の向上のために、下記のとおり 5 項目に係る FD 活動を年間 13 回（令和元年度）計画的に取り組んでいる（前掲資料 6-2-5）。

- 1 本教職大学院の理念・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，附属学校園・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【授業参観・授業研修】（計 2 回）
- 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】（計 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】（計 1 回）

以上の取組は、本教職大学院開設以降継続的に実施され、全ての内容・データが各教員に共有され、教育内容・方法等の改善を通じて、本教職大学院専従担当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。

1 について、現在、青森県教育委員会と連携事業として取り組んでいる研修プログラムの開発、「青森県の教員育成指標に基づくキャリアステージを意識した現職教員研修の開発」について、①カリキュラム構成の概念、②ミドルリーダーの養成、③青森県教育委員会・市町村教育委員会との連携等の観点から共通理解を図った。また、実習に係る連携協力校について、ミドルリーダー養成コース（現職教員院生）の服務と実習に係る復命書、及び省察について共通理解を図った。これらは、年度始めに集中的に研修機会を設定することで、青森県教育委員会との連携事業の方向性と見通しの確認ができるとともに、TT 方式による授業や実習等の円滑な実施につながっている。

2について、初めて修了生を出し、院生の修了要件である「学習成果報告書」作成及び指導に係る課題について、指導教員からの報告をもとに、対応等の協議と共通理解を図った。「学習成果報告書」の捉えが各教員間で大きな差異とならないよう、継続して協議及び共通理解を図っていくこととした。

青森県教育委員会、弘前市教育委員会、連携協力校、附属学校園、学部教員及び学部学生等に本教職大学院の授業を公開し、アンケート及び授業研修会を実施し授業改善に取り組んでいる。本教職大学院教員はもとより、毎回青森県教育委員会から指導主事、学部教員の参加を得て、授業内容・構成の検討とともに、院生の実習校の教育内容と授業づくりとの関連から意見交流を図り、授業改善に生かしている。

3について、院生による授業・実習アンケート調査結果（資料9-2-1）をもとに、前期・後期ごとに全ての授業・実習について課題を明らかにして、授業改善に取り組んでいる。特に授業については、本教職大学院が掲げる教員に求められる4つの力、「自律的発展力」、「協働力」、「課題探究力」、「省察力」の各項目に係る質問項目を用いて、「1. まったくあてはまらない」～「6. 非常によくあてはまる」の6件法で回答を得、合わせて自由記述による意見を確認し、各授業担当者間による打合せを経て、全体の場で報告し改善について共通理解を図り授業改善に取り組んでいる（前掲資料9-1-2）。

4について、前期と後期の各1回、授業や実習及び大学院生活全般について教員と院生による懇談の場を設け、今後の授業や実習、大学院生活等の充実を図るための意見交換の場としている。懇談会は院生の困り感やニーズを直接聴取でき、教員と院生ともに改善や理解を図る機会としている。院生の意見は協議から漏れた意見も含めて、後日教員全体で意見調整し、「懇談会協議事項及び対応改善案」（資料9-2-2）としてまとめ、院生に配付し理解を得ている。

5について、前期・後期授業・実習の評価及び授業検討会、教員と院生による懇談会、その他各授業・実習に係る教員及び院生の意見等の中から、①ゼミ指導のあり方について（学習成果報告書、年次報告書を含む）、②修了報告ポートフォリオ・学修ポートフォリオの作成についての2点について、教員間で意見交換をした。

1）ゼミ指導の充実のために、院生の多様なニーズに応える研究者教員、実務家教員協働による指導体制を重視するとともに、指導を効果的にするために、研究者教員、実務家教員個々が取り組んでいる研究の現況について報告し合い、教員間で互いの研究内容の理解を進めることとした。

また、院生の研究の質の向上のために、院生同士の議論の場（学び合いの場）を多く確保することとした。

2）院生が作成する修了報告ポートフォリオ・学修ポートフォリオについて、作成の意義と「いつ」、「何を」、「どのように」記載するのが曖昧となっていることから、修了報告ポートフォリオ・学修ポートフォリオの作成の意義と必要な内容の選定について、教員間で検討し共通理解を図った。

なお、SDについては、本教職大学院担当の事務職員は教育学部と兼ねているため、大学全体の研修活動の中で実施している。

#### 《必要な資料・データ等》

前掲資料8-1-7 教職大学院組織図

前掲資料9-1-1 平成30年度 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 記述欄のまとめ

前掲資料6-2-5 令和元年度教職大学院FD活動

資料9-2-1 アンケート集計結果（当日資料）

前掲資料9-1-2 弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）年報 第2号 pp.45-54

資料9-2-2 懇談会協議事項及び対応改善案（当日資料）

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該標語とした分析結果

FD活動として取り組んだ5項目について、教職大学院の理念、目的、カリキュラム等に係る研修は、本教職大学院専従担当教員全員が共通の視点を持って授業に取り組む上で有効であった。また、授業参観・授業研修は公開することで、学外からの貴重な意見をj得て授業改善に生かすことができた。院生による授業評価と授業検討会、懇談会、年間授業・実習評価等は、院生の視点から授業・実習、各種事業の改善点j示されることにより、教員の授業づくりがより焦点化され実行されている。以上、FD活動を通して、教育内容等の改善のための組織的な取組を効果的・積極的に行っていることから、本基準を十分に達成していると判断する。

2 「長所として特記すべき事項」

上記のFDに関する取組が、院生の学びや意見等に重きを置いて、研究者教員と実務家教員とが忌憚のない意見交換をしながら、院生支援につながる教育効果・教育成果の向上に寄与していると判断できる。

## 基準領域 10 教育委員会・学校等との連携

### 1 基準ごとの分析

#### 基準 10-1

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

[基準に係る状況]

#### (1) 教育委員会及び学校等との連携、指標策定検討会議への参加

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、両者同意のもとで連携の推進を図っている。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）が各1名、確実に派遣されている。交流期間は2年から3年であり、現場復帰後も本教職大学院とのつながりが持てるような人事の配慮がなされている（前掲資料1-2-2、前掲資料6-2-4、前掲資料6-1-1、資料10-1-1）。

本教職大学院開設以来の「地域における質の高い教員養成」を継続するために、青森県教育委員会、青森県総合学校教育センター、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。年2回開催し、重要事項の審議や教育活動についての評価を行っている。評価については外部評価として教職大学院のHPで公開している。令和元年度からは専門職大学院設置基準に規定する教育課程連携協議会の役割も果たすこととし（名称は変更なし）、協議事項や委員の増員などについて要項を改正した（資料10-1-2、資料10-1-3、資料10-1-4、資料10-1-5）。

青森県教育委員会との連携の中核として「ミドルリーダー養成研修プログラム開発協議会」（独立行政法人教職員支援機構公募事業により設置）を青森県教育委員会学校教育課及び青森県総合学校教育センター指導主事とともに平成29年度から行ってきたが（前掲資料6-3-1）、令和元年度はその活動を継続的でより強固なものとし、また、提案機関として位置付けるために「弘前大学教職大学院教育研究協議会」の中の専門委員会として位置付け、「ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会」に改称した（資料10-1-6、資料10-1-7）。

連携協力校との連携については、学校フィールド実習連絡協議会を年2回開催。院生のニーズや研究活動の幅を広げるために、青森県教育委員会及び弘前市教育委員会と調整し、連携協力校を当初より中学校1校、高校2校を追加した（前掲資料3-1-7 pp.13-14、前掲資料3-3-3）。連携協力校の配置と調整に青森県教育委員会と弘前市教育委員会が加わることで、教育委員会と教職大学院が一体となって実習を推進していく体制ができた。

青森県の指標作成は、平成29年度開催の「青森県教員等資質向上推進協議会」において検討されたが、その本会議に本学大学院教育学研究科長が、「教員養成分科会」と「教員研修分科会」に本教職大学院教員が加わり、指標の協議、教員の資質向上に関する必要な事項の協議を行い、指標作成に当たった。このことから、青森県の指標を踏まえた教育課程やミドルリーダー養成プログラムの開発に当たることができた（資料10-1-8）。

このほか、青森県教育委員会との連携の象徴的なこととして、院生が修了に当たって行う「教育実践研究発表会（最終報告会）」が、青森県教育委員会との共催のもと、青森県総合学校教育センターにおいて開催されていることが挙げられる。院生の実習校、勤務校等の学校関係者とともに、青森県教育委員会等の指導主事や青森県総合学校教育センターの研究員の参加も多く、本教職大学院の研究活動が、青森県教育委員会とともに行われていることを、各方面に周知する機会ともなっている。

#### (2) 現職教員院生の派遣、修了者の処遇等についての教育委員会との協議

ミドルリーダー養成コースの定員8名程度に相当する現職教員院生派遣人数の8名確保、入学に当たってのインセンティブについて入学試験前に確認している（前掲資料2-2-1）。また、ミドルリーダー養成コースの2

年次目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、出張対応等の服務についても青森県教育委員会と確認し、連携しながら勤務校に徹底している（前掲資料3-4-3）。

独立行政法人教職員支援機構「学校組織マネジメント指導者養成研修」に毎年参加し、修了後は青森県の研修履歴に登載されることになっている。青森県教育委員会は当該研修への参加を推奨しており、勤務校に出張に係る配慮を求めるなど、青森県教育委員会の派遣教員院生に対する期待も大きくなっている。

なお、修了後の処遇については修了生が1期生のみであることから、修了生の勤務状況を把握しながら、今後、青森県教育委員会と話し合いを持つこととしている。

このほか、青森県教育委員会は学部卒院生について、教員採用試験合格者に対して、教員任用名簿登載を最長2年間猶予する特例措置を設けている。この制度により、学部4年次で教員採用試験に合格して本教職大学院に進学してきた学生や、本教職大学院1年次在学中に教員採用試験に合格した学生も学びを中断することなく、修了まで学習を継続することができる環境となっている。さらに、令和3年度青森県公立学校教員採用候補者選考試験から、教職大学院修了（見込）者に対して、一般・教職教養試験が免除されることになった。これまで本教職大学院が青森県教育委員会に働きかけてきた内容の一つであり、本教職大学院での学びに対する青森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。

### （3）教員の資質能力向上支援のための取組

教員の資質能力向上については、前述のミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会を中心に、青森県教育委員会学校教育課及び青森県総合学校教育センターの指導主事とともにやっている。年8回開催し、育成指標に基づく中堅教諭等資質向上プログラムの開発に、これら指導主事とともに当たった。その成果として青森県教育委員会「中堅教諭等資質向上研修（前期）代替講座」としてのワークショップを開催することができた。また、青森県教育委員会「ミドルリーダー養成講座」にも研修プログラム提供と講師派遣を行った。

中核市として独自に教員研修を行っている八戸市教育委員会・青森市教育委員会に対しても、「中堅教諭等資質向上前期研修講座Ⅰ」（八戸市）、「ミドルリーダー研修講座・フォローアップ研修講座」（青森市）、「臨時講師等研修講座」（青森市）に、それぞれ研修プログラムを提供し、講師派遣を行った。また、青森県全体での教員の資質向上に向けた連携のため、青森県教育委員会、青森市教育委員会、八戸市教育委員会、弘前市教育委員会の各指導主事の参加を得て「育成指標に対応したミドルリーダー世代の研修を考える協議会」を開催し、上記の成果を共有した（資料10-1-9、前掲資料6-3-3）。

### （4）「履修証明」に応えるための取組

ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会の活動を通しながら、教職大学院の履修証明プログラムによる研修の可能性について、今後、青森県教育委員会と検討・協議していくこととしている。

### 〔改組後の状況〕

改組については、平成30年度からその周知を図ってきた。毎年4月当初に行われる、青森県教育事務所長会議、青森県市町村教育長会議、中南地区小中学校校長会議、青森県立学校校長会議において説明時間を設定していただき、教育学部長（大学院教育学研究科長）から説明している。さらに、4月中旬頃には、青森県教育長に直接説明を行っている。また、前述の関係機関及び連携協力校の代表で構成され、年2回開催される「弘前大学教職大学院教育研究協議会」においても、平成30年度から毎回、改組に向けての状況や内容について、報告事項に盛り込み周知に努めている。今年度は特に、その概要を記した「令和2年度弘前大学教職大学院案内パンフレット」（前掲資料1-1-3）を活用して、各方面への周知に当たった。

《必要な資料・データ等》

- 前掲資料 1-2-2 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
- 前掲資料 6-2-4 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
- 前掲資料 6-1-1 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 10-1-1 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 10-1-2 令和元年度弘前大学教職大学院評価 (HP 掲載)
- 資料 10-1-3 弘前大学教職大学院教育研究協議会要項改正案 (平成 30 年度第 2 回協議会提出)
- 資料 10-1-4 令和元年度弘前大学教職大学院教育研究協議会委員一覧
- 資料 10-1-5 令和元年度弘前大学教職大学院教育研究協議会議事録
- 前掲資料 6-3-1 平成 29 年度独立行政法人教職員支援機構委嘱事業教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業実施報告書
- 資料 10-1-6 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 10-1-7 青森県教育委員会と国立大学法人弘前大学教育学研究科教職実践専攻 (教職大学院) との研修プログラム開発に関する連携・協働について
- 前掲資料 3-1-7 2019 年度教育実践開発コース研究学校実習実施要項 pp.13-14
- 前掲資料 3-3-3 実習施設 (連携協力校) の調整実施承諾書
- 資料 10-1-8 青森県教員等資質向上推進協議会設置要綱及び出席者名簿等
- 前掲資料 2-2-1 平成 31・32 年度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
- 前掲資料 3-4-3 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 10-1-9 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の年間活動一覧
- 前掲資料 6-3-3 令和元年度独立行政法人教職員支援機構委嘱事業教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業報告書
- 前掲資料 1-1-3 令和 2 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)

#### 1) 当該標語とした分析結果

青森県教育委員会との連携協定に基づき、また、「弘前大学教職大学院教育研究協議会」を設置して青森県教育委員会や市町村教育委員会、連携協力校等と定期的に会議を開催し、本教職大学院の教育活動の取組について継続的に理解を深めてきたこと及びこれら関係機関からの要請やニーズに応えるべく改善に向けての協議を続けながら本教職大学院の運営に当たってきた。

これらのことから教育委員会及び学校等との中核的な拠点としての役割を果たしており、本基準を十分達成していると判断する。

#### 2 「長所として特記すべき事項」

ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会は、青森県教育委員会学校教育課と青森県総合学校教育センターの指導主事各 2 名を含む構成であり、これら指導主事とともに先進地域の教育委員会や教職大学院の視察も含めて、ここでの活動が青森県教育委員会と本教職大学院のそれぞれの教育活動の理解を踏まえての新たな施策・プログラムの開発や提言につながってきており、それが中核市の研修にまでも及ぶこととなっている。青森県教育委員会からのニーズを踏まえた指導主事研修なども視野に入ってきており、本専門委員会の活動が青森県教育委員会の諸研修を牽引していくものとなってきている。

また、令和 3 年度青森県公立学校教員採用候補者選考試験から教職大学院修了 (見込) 者の一般・教職教養試

験が免除になったことは、青森県教育委員会との連携・協働の中で、本教職大学院の教育活動が評価されてきたものといえる。このことは学部卒院生の確保にもつながるものであり、青森県教育委員会の支援の一つでもあると理解できる。