

教職大学院認証評価
自己評価書

令和7年6月

群馬大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻

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	7
V	教職大学院の強み、特長	7
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	10
	基準領域2 教育の課程と方法	14
	基準領域3 学習成果	27
	基準領域4 教育委員会等との連携	32
	基準領域5 学生支援と教育研究環境	33
	基準領域6 教育研究実施組織	39
	基準領域7 点検評価と情報公表	47
VIII	法令要件事項の確認	50

I 教職大学院の現況

- (1) 教職大学院（研究科・専攻）名： 群馬大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻
- (2) 所在地： 群馬県前橋市荒牧町4丁目2番地
- (3) 設置年度、直近の改組等年度： 設置年度 平成 20 年度 直近の改組 令和 2 年度
- (4) 入学定員数（令和7年5月1日現在）： 入学定員数 20 人

II 教職大学院の目的

群馬大学大学院学則（抄）

（目的）

第2条 本大学院は、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を究めて、文化の進展に寄与することを目的とする。

（課程）

第5条 （中略）教育学研究科に専門職学位課程を置く。

5 専門職学位課程においては、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うものとする。

群馬大学大学院教育学研究科規程（抄）

（目的）

第2条 研究科は学部教育を基盤とし、教育・研究の成果を社会へ還元することを目的とし、次の各号に掲げる人材を育成する。

- (1) 優れた教育倫理と豊かな学識を有し、教育諸科学に関する高度な専門的知識・技能及び実践力を備え、教育現場において指導的な役割を担える教員
- (2) 学校教育及び種々の教育的場面における現代的諸課題に対応できる研究開発能力及び実践力を備えた人

Ⅲ 教職大学院の3つのポリシー

制定日 令和2年4月1日

改定日 令和5年4月1日

(1) 学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）～このような人材を育てます～

学位授与の条件、達成度・能力評価の基準

本課程では、課題解決を通して、高度な専門性を基盤とする実践的指導力及び職能成長に応じて教員が備えるべき資質・能力を身に付けた者に、教職修士の学位を授与します。

- 1 教育現場の置かれている状況及び児童生徒の現状などを的確に分析・把握し、課題を明らかにする資質・能力を身に付けた者
- 2 明らかになった課題について、解決策を構築する資質・能力を身に付けた者
- 3 構築した解決策を他者（同僚、保護者等）との協働の中で実践し、その実践を評価・再考察する資質・能力を身に付けた者

学修成果の目標

教職リーダーコース

- 1 学校が直面する課題の解決及び同僚教職員の職能成長を目的として、多様な関係者・関係機関と連携を取りながら、所属機関とその実践を総合的にマネジメントすることができる資質・能力を身に付けている。
- 2 研究成果をエビデンスに基づく独自性のある解決モデルとして構築し、それを一般化して普及できる資質・能力を身に付けている。

授業実践開発コース

- 1 教育現場の置かれている状況及び児童生徒の現状などを的確に分析・把握し、授業実践に関する課題を明らかにする資質・能力を身に付けている。
- 2 明らかになった授業実践上の課題について、解決策を立案する資質・能力を身に付けている。
- 3 構築した解決策を他者（同僚、保護者等）との協働の中で授業を通して実践し、その実践を評価・再考察する資質・能力を身に付けている。

特別支援教育実践開発コース

- 1 特別支援教育に係る状況及び障害のある児童生徒における教育的ニーズを的確に把握・分析し、課題を明らかにする資質・能力を身に付けている。
- 2 明らかになった課題について、教育的ニーズに基づく個別の指導計画の作成、教職員との協働による実践等、解決に向けた方策を構築する資質・能力を身に付けている。
- 3 構築した解決策を、教職員、保護者、他機関等との協働により実践し、その省察を繰り返し、学び続けることができる。
- 4 教育的ニーズを抱える児童生徒の担当教員や保護者等への助言に係る実践力を身に付けている。

(2) 教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）～このような教育を行います～

教育の目標

高度な専門性を基盤とする実践的指導力を育成し、職能成長に応じて教員が備えるべき資質・能力を獲得させることを目的とします。

教育課程の構成

- 1 すべての学生が共通に履修すべき共通5領域「共通科目」(教育課程の編成・実施に関する領域科目、教科等の実践的な指導方法に関する領域科目、生徒指導、教育相談に関する領域科目、学級経営、学校経営に関する領域科目、学校教育と教員の在り方に関する領域科目)
- 2 本課程が独自に開設する、今日的な教育課題「共通科目」
- 3 各コースにおいて、今日的な教育課題に対応し、より高度な専門性に応じた学修を深める「コース科目」
- 4 多様な学校現場の実際を学び、教員としての資質・能力を向上させるとともに、課題の解決に向けた実践とその検証・省察を行う「実習」
- 5 学校現場の課題を析出し、自らの教育実践により課題の解決を図った過程を省察して報告書にまとめる「課題研究」

教育内容・方法

- 1 学生の主体的・能動的な参加に基づいた講義・演習・実習・課題研究の各科目
- 2 シラバスに詳述された、カリキュラムを構成する授業科目の目標・内容・教育方法・評価方法等に基づいた授業の展開
- 3 複数教員指導制による教育・研究指導

教職リーダーコース

- 1 実践的経営力を育成する共通5領域「選択科目」として、「教育課程の編成・実施に関する領域」及び「学級経営、学校経営に関する領域」科目
- 2 実践的指導力を育成する共通5領域「選択科目」として、「教科等の実践的な指導方法に関する領域」及び「生徒指導、教育相談に関する領域」科目
- 3 今日的課題に対応する「コース科目」(外国につながる児童生徒の指導と支援、学校組織マネジメント演習、学校危機管理の理論と実践、及び教育アセスメント演習)
- 4 多様な学校現場の経営と指導の実際を学び、教員としての資質・能力を向上させるとともに、課題の解決に向けた実践とその検証・省察を行う「実習」
- 5 学校現場の経営と指導の課題を析出し、自らの教育実践により課題の解決を図った過程を省察して報告書にまとめる「課題研究」

授業実践開発コース

- 1 各教科等の授業実践又は教科横断的な授業実践に係る「コース科目」(各教科等の「理論と実践」を含む。)、各教科の「内容構成学」及びいくつかの教科の「教材研究と授業構想」
- 2 授業実践に係る「今日的課題としての科目」(学校教育における ICT、インクルーシブ教育、幼小連携、生活科教育、小学校英語教育及び教育相談)
- 3 多様な学校現場の授業実践の実際を学び、教員としての資質・能力を向上させるとともに、課題の解決に向けた実践とその検証・省察を行う「実習」
- 4 学校現場における授業実践の課題を分析し、自らの実践による課題解決を通して、報告書にまとめる「課題研究」

特別支援教育実践開発コース

- 1 特別支援教育に係る共通5領域「選択科目」として「教育課程の編成・実施に関する領域」、「教科等の実践的な指導方法に関する領域」、「生徒指導、教育相談に関する領域」、「学級経営、学校経営に関する領域」の各科目
- 2 特別支援教育の今日的教育課題に対応し、より高度な専門性に応じた学修を深める「コース科目」
(インクルーシブ教育、医療的ケア、重度・重複障害、特別支援教育コーディネーター及び発達障害)
- 3 特別支援教育の学校現場の実際を学び、教員としての資質・能力を向上させるとともに、課題の解決に向けた実践とその検証・省察を行う「実習」
- 4 特別支援教育の学校現場の課題を分析し、自らの教育実践による課題解決を通して、報告書にまとめる「課題研究」

学修成果の評価

学修成果の評価は、成績評価基準に基づいて行います。また課題研究の評価は、公開での報告会での口頭発表も含め、課題研究報告書の評価基準に基づいて、学則に従いA、B、C、Dの4段階での判定で行います。

(3) 入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）～このような人を求めています～

人材育成の目標

「確かな理論と優れた実践的能力を備えたスクールリーダー」及び「実践的な指導力・展開力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員」を養成する。

入学者に求める能力・資質

教育課題の解決に情熱をもって粘り強く取り組む意欲があり、そのために教員としての資質・能力を高める強い意志のある人

教職リーダーコース

- 1 現代の複雑化・多様化した教育課題に対峙する明確な意志のある人
- 2 教職経験を通じて実践的な経営力及び指導力を身に付けていて、さらに向上させる意欲のある人
- 3 学校が直面する教育課題を明確化し、その解決策を主体的に追究することを通して、自身の職能成長を図るとともに、学校現場に貢献する意欲のある人

授業実践開発コース

【学部新卒者】

- 1 教職への意欲が明確であり、学校教育に関する基礎的な知識と実践力を十分に備えている人
- 2 児童生徒の学習に係る課題の解決に取り組む意欲があり、そのために自ら各教科等の理解を深め、教員としての実践的指導力を高める強い意志のある人
- 3 クラスづくり・生徒指導等の課題とのつながりを視野に入れて、授業実践の開発に取り組む意欲のある人

【現職教員】

- 1 教職経験に裏付けられた専門的知識と実践力を有し、自らの教育実践上の課題を認識している人
- 2 本コースでの学修を通して、各教科等の最先端の成果を取り込みながら自らの授業実践力を高める意欲のある人

- 3 授業実践の開発を手がかりとしながら、クラスづくり・生徒指導等の多様な学校教育の課題に取り組み、その解決策を探求する意欲のある人

特別支援教育実践開発コース

【学部新卒者】

- 1 特別支援教育での教職への意欲が明確であり、特別支援教育に関する基礎的な知識と実践力を十分に備えている人
- 2 障害のある児童生徒の教育的ニーズに応じた支援や授業実践と改善に対しての向上心が高い人
- 3 他者との協調性があり、多様な人々と協働して課題に取り組むためのコミュニケーション能力を身に付けている人

【現職教員】

- 1 特別支援教育における教職に対する使命と本コースで学ぶことの目的を明確に持っている人
- 2 障害のある児童生徒の教育的ニーズに応じた支援や授業実践と改善に対しての向上心が高い人及び教育的ニーズを抱える児童生徒の担当教員へ助言することに対して意欲のある人
- 3 他者との協調性があり、多様な人々と協働して課題に取り組むためのコミュニケーション能力を身に付けている人

入学者選抜の基本方針

教員免許状を取得していること又は取得見込みであることを出願の要件とし、入学者選抜を行います。現職教員については、学力試験（小論文）、面接、教職歴及び教育実践に関わる業績により総合して判定します。学部新卒者等（教職に就いていない者で教員免許状を取得しているもの又は取得見込みであるもの）については、小論文試験、面接、学業成績により総合して判定します。

【教職リーダーコース】

本コースでは、上記の素養を持つ学生を選抜するために、次のような入学試験を実施します。学力試験（小論文）を課し、「学校教育実践一般、学校における実践的な経営力・指導力に関する知識及び思考力」を評価します（入学者に求める能力・資質1、2）。また、面接（口頭試問）を課し、「専門知識、教育実践に係わる課題解決能力並びに高度の専門性を有する職業人としての適性及び意欲」を評価します（入学者に求める能力・資質1～3）。さらに、出願書類を加え、総合して判定します。

【授業実践開発コース】

本コースでは、上記の素養を持つ学生を選抜するために、次のような入学試験を実施します。学力試験（小論文）を課し、「学校教育と授業実践に関する知識及び思考力」を評価します（入学者に求める能力・資質1、2）。また、面接（口頭試問）を課し、「専門知識、教育実践に係わる課題解決能力並びに高度の専門性を有する職業人としての適性及び意欲」を評価します（入学者に求める能力・資質1～3）。さらに、出願書類を加え、総合して判定します。

【特別支援教育実践開発コース】

本コースでは、上記の素養を持つ学生を選抜するために、次のような入学試験を実施します。学力試験（小論文）を課し、「学校教育実践一般、特別支援教育に関する知識及び思考力」を評価します（入学

者に求める能力・資質1、2)。また、面接（口頭試問）を課し、「専門知識、教育実践に係わる課題解決能力並びに高度の専門性を有する職業人としての適性及び意欲」を評価します(入学者に求める能力・資質1～3)。さらに、出願書類を加え、総合して判定します。

評価の対象期間中における改定等の概要

基本的な内容については変更していないが、より分かりやすいものとなるよう改定（小幅改定）を行った。ディプロマ・ポリシーでは、「学修成果の目標」の文末を「身に付けた者。」から「身に付けている。」に変更した。カリキュラム・ポリシーでは、従来の記述を「教育課程の構成」「教育内容・方法」に分けるとともに、「学修成果の評価」を新規に追加した。アドミッション・ポリシーでは、従来の「選抜方法」の記述を「入学者選抜の基本方針」とし、続いてコースごとに選抜内容の概要を新規追加した。

IV 前回評価からの状況・経緯

令和2年度に教育学研究科を改組し、修士課程を廃止して専門職学位課程に一本化するとともに、「教職リーダーコース」「授業実践開発コース」「特別支援教育実践開発コース」の3コース制を設けた。また、令和7年度からは教員組織を見直し、専任教員の一部を協力教員に移行させ、運営の効率化を目指している。

実習については令和2年度より、学部新卒学生等は本学部附属学校園で、現職教員学生は現籍校・勤務校で実習を行い、学校において自ら直面する課題の析出と解決に向けた実践を、複数の指導教員の指導助言をもとに進めている。

群馬県教育委員会からは毎年度16名程度の現職教員が学生として派遣される体制が継続している。学部新卒学生等入学者数は10名程度で推移しており、入学定員は各年度とも充足している。

V 教職大学院の強み、特長

- 1 平成20年度の設定以来、300名近い修了生を輩出している。初期修了生の中には学校や教育行政の要職に就いている者も増えており、修了生のネットワークを通して、教職大学院での教育や、地域との連携による県内教員のリカレント教育に活かしている。
- 2 ほとんどの科目が複数の教員で担当するものとなっている。共通科目は全て研究者教員と実務家教員のチーム・ティーチングであり、研究的側面と実務的側面の双方からリフレクションを行うことで「理論と実践の往還」を実現している。多くの教員から専門性が活かされた授業を受けられるとともに、幅広い教員との繋がりが生まれることにもなり、本大学院の魅力の一つとなっている。
- 3 地域性を反映させた科目として「多文化共生教育の課題と実践」を必修科目としている。また、教育現場の今日的なニーズに対応し、「学校教育におけるICTの実践と課題」「インクルーシブ教育としての学習指導」を開講し、それぞれ最新の知見を提供している。
- 4 群馬県教育委員会と連携し、実務家専任教員の推薦を受けている。校長経験者及び指導主事経験者であり、幅広いキャリア段階の人材を教職大学院の教員として招聘することができている。指導主事経験者は原則として3年間の交流人事であり、教職大学院での経験を、学校や教育行政へと活かすことにも繋がっている。
- 5 教職大学院の専任教員に加え、教科教育学分野の学部教員を協力教員とすることで、学生1人あたり2名ないし3名（教職リーダーコース3名、授業実践開発コース2～3名、特別支援教育実践開発コース2名）の指導教員の体制を実現している。専任教員と協力教員とが連携することで、学生の教科や研究テーマに合わせた、きめ細かい指導ができている。
- 6 教育委員会との連携事業を積極的に推進している。長期研修員の教職大学院の授業聴講などの交流のほか、県内公立学校等の校内研修支援、ICTを活用した山間地域の校内研修支援、県教育委員会との教科等共同研究など、地域に開かれた教職大学院としての活動を行っている。
- 7 群馬県教育委員会との連携事業の一つとして「シンポジウム ぐんまの教師力を高める」を毎年開催している。現職教員学生の修了生が課題研究の成果とその後の実践を話題提供し、教職大学院の研究成果を広く県内外の教師に届けているとともに、教職大学院の教育活動を振り返る機会ともなっている。

VI 前回評価の指摘事項の対応状況

<p>(旧) 基準 2-1</p>	<p>指摘事項：<u>入学者選抜試験の実施については、厳正かつ適正に行われていることは確認できたものの、管理運営体制については教育組織としての自律性の担保が必ずしも十分とは言えない部分があった。</u> 研究科長とともに問題の点検に携わっている副学部長が、専門職学位課程長たる副学部長であることや共同教育学部入学試験委員長が研究科の専任教員であることは確認できたが、<u>自律的な教育組織として機能していくために、その合否判定を学部教育組織の教授会で行わずに研究科の教授会で行う以上、少なくとも大学院の入学者選抜の実施（管理運営）体制については、学部教育組織の実施体制とは別に規程等を整備し、構築を今後、検討することが望まれる。</u></p>
<p>改善等の状況</p> <p>「教育学研究科入学試験委員会内規」を制定し、研究科独自の入学者選抜の実施体制を作るとともに、学部から独立したものであることを明確化した。</p>	
<p>(旧) 基準 3-1</p>	<p>指摘事項：改組に伴い、とりわけ授業実践開発コースは、教科に関する科目の提供に厚みが生まれた一方で、<u>入学者の免許教科種や授業実践の課題意識によっては、履修者がいない科目が生じ、さらには、開講科目数が増えることで1科目あたりの履修者が少なくなる。</u>それゆえ履修学生に対して細やかな指導が充実できる半面、<u>個別対応中心となり学びの広がりや学び合いの機会が乏しくなることが懸念される。</u></p>
<p>改善等の状況</p> <p>学びの広がりや学び合いを促すよう、共通科目では現職教員学生と学部新卒学生等との相互交流を重視した対話的な学びを積極的に取り入れた授業を展開している。また、コース科目においても、学生参加型の教育方法（ショートレクチャー、ディスカッション、ワークショップ、模擬授業等）を積極的に取り入れるとともに、現職教員学生と学部新卒学生等が協働的に課題解決に向かうようチームとしての取り組みを継続的に進めている。</p>	
<p>(旧) 基準 3-3</p>	<p>指摘事項：現任校以外の学校で教育実践を参観できる機会が設定されていたことに関しては、<u>実習施設や学生双方に負担感や課題意識もあるものの、一定の効果があつた旨を調査の中で確認した。</u>こうした“良さ”を学校等における実習科目以外の科目に還流することや選択科目としての学校等における実習単位の増加等の検討も今後、必要であろう。あわせて、<u>現職教員学生の現任校での学校等における実習の実質化（勤務との区分）についての一層の検討が求められる。</u></p>
<p>改善等の状況</p> <p>現職教員学生の現任校（2年次）での実習は、実質的に課題研究に関わる内容であることから、実習ではなく「課題研究」として位置付けることを明確にした。その上で「群馬大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻における教職経験を有する者に係る実習単位の免除に関する内規」を制定し、内規に基づき現任校での実習については単位の免除を行うことで、現職教員学生及び勤務校の負担軽減を図ることとした。</p>	

<p>(旧) 基準 3-5</p>	<p>指摘事項：<u>ただし、シラバスに示されている各項目内容の質・量には科目により大きな差があった。授業の到達目標に至ったか否かを評価できる観点・方法・基準を示すとともにそれに至る過程としての授業スケジュール（何についてどう学ぶか）について、教職大学院としての内実の保証を個々の科目レベルで外化することが求められる。</u></p>
<p>改善等の状況</p> <p>コースごとにFDを行ない、シラバスの内容について点検するとともに、記述内容の改善についても定期的に行っている。</p>	
<p>(旧) 基準 6-2</p>	<p>指摘事項：今回の認証評価で提示された教員選考に関する内規は「共同教育学部」のものであるため、教員組織が共同教育学部（学士課程もしくは附属教育実践センター）に配置されている専任教員に比べて、<u>大学院組織に所属する教員の選考に関する規程が必ずしも十分に整備されているとはいえないと思われる。大学院と学部を一体的に管理運営しようとしていることは確認できたが、今後の教員採用等に影響することから、現状の鏡となるべく大学院組織に所属する教員に係る実効的な規程整備が望まれる。</u></p>
<p>改善等の状況</p> <p>令和3年度に群馬大学共同教育学部及び大学院教育学研究科教員の選考に関する内規の改正を行い、研究科教員の選考の際に用いる内規であることを規程上明確化した。</p>	
<p>(旧) 基準 8-1</p>	<p>指摘事項：改組に伴って、運営組織の見直しが行われている。教職大学院の趣旨を関係教員間で共有するため、専門職学位課程運営委員会を多頻度で開催するなど、教職大学院の目的を達成するために努力し、運営の実際は機能しているものの、<u>教職大学院の管理運営に必要な規程等の整備（改定作業）状況が必ずしも十分ではないと感じられるので、今後さらに整備が望まれる。</u></p>
<p>改善等の状況</p> <p>教育学研究科規程の改訂をはじめ、研究科運営会議規程、研究科入学試験委員会内規、研究科教務委員会内規、研究科学生支援委員会内規、研究科実習委員会内規など管理運営組織に係る規程等の整備を行った。</p>	
<p>(旧) 基準 9-1</p>	<p>指摘事項：<u>学部と一体的に点検評価をすることが有効であり、実効があったとしても、本質的には異なる教育組織であるがゆえに、学部（学士課程教育組織）の管理運営機能（学部の委員会）が教職大学院まで管理運営する場合には今後において仕組みを整備することが望ましい。</u></p>
<p>改善等の状況</p> <p>令和4年度に規程の整備を行った。「群馬大学大学院教育学研究科の教育課程における教育内容、方法等に係る自己点検・評価及び改善実施要項」を制定し、学部とは独立した研究科独自の評価組織としたうえで、自己点検・評価実施手順を整備した。</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。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本専攻は、次の3コースを設置している(資料1、資料2、資料3)。いずれも標準修業年限は2年である。

教職リーダーコースは、現職教員のみを募集対象にしたコースであり、学校教育の全領域にわたって、ミドルリーダーとして活躍できる力量を備えた教員を養成することを目的としている。本コースでは教職経験が概ね15年以上の教員を念頭にカリキュラムを編成しているものの、教職経験15年未満の学生も受け入れている。

授業実践開発コースは、学部新卒学生等及び現職教員学生を募集対象にしており、子どもたちの思考を揺さぶり、新たなものの見方の発見を促すような課題探究を行う授業を構想し、それに必要な教材を開発することのできる実践的指導力の育成をねらいとしている。現職教員学生の場合には教職経験が概ね15年未満の教員を念頭にカリキュラムが編成されているものの、教科等の学習指導の技量を高めたいと考える15年以上の教員も受け入れている。

特別支援教育実践開発コースは、学部新卒学生等及び現職教員学生を募集対象にしており、障害の重度化・重複化、一人一人の教育的ニーズ、さらにはインクルーシブ教育に対応できる高度な専門性及び実践力を備えた特別支援学校・学級、通級指導教室の教員を養成するコースである。また、教育的ニーズを抱える児童生徒の担当教員等への助言に係わる実践力の育成も行う。本コースでは特別支援学校教諭1種免許状取得者、もしくは特別支援学校教諭2種免許状を取得している5年以上の学校勤務経験者(ただし、特別支援学校・特別支援学級・通級指導教室等での3年以上の勤務経験を含むこと)を受け入れている。

《必要な資料・データ等》

(資料1) 2025年度群馬大学大学院教育学研究科(専門職学位課程)学生募集要項

(資料2) 群馬大学大学院教育学研究科・専攻案内2026

(資料3) 教職大学院(教育学研究科)群馬大学ウェブサイトイメージ

<https://www.edu.gunma-u.ac.jp/postgraduate/teaching/>

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

1) 入学者選抜と選考体制

入学者選抜は、年に1回、11月に実施している。

入学者選考は、研究科入学試験委員会が中心となって実施している。

小論文の問題はコースごと、複数の問題作成委員が関わって作成している。作成した問題はコースごとに点検を行った後、研究科長、副学部長、研究科入学試験委員長らによる問題点検を行っている(資料4)。

面接はコースごと、1対複数の面接者により行っている。現職教員学生については、小論文試験、口述試験に加え、「勤務実績」(研究業績を含む)の提出を求め、教職経験の質について実務家教員を含む複数の教員で審査している。勤務実績の内容は、募集要項で定めており、①過去3年間の校務分掌(特に主任や主幹教諭等の実績)、

②研修に関する実績(法定研修以外の研修受講、及び長期研修員、教育研修員、研究員等、その他海外研修等の実績)、③研究業績(著書・論文等、研究報告、作品発表、公演・競技会等における記録、その他指導案・資料等)について記載を求めている(前掲資料1、pp.15-16)。

合格候補者の判定はコースごとに、小論文、面接、及び出願書類を総合的に判断して行われている。配点、選考基準、当初合格者数等については入学者選考に関する申合せに規定している(資料5)。コースごとの判定については基準に基づき公正な判定を行っている(資料6)。判定結果は、研究科入学試験委員会、研究科教授会で審議している。複数回の審議を経ることにより、公平性、平等性を確保している。

なお、前回評価における指摘を受け、「教育学研究科入学試験委員会内規」を制定し、研究科独自の入学者選抜の実施体制を作るとともに、学部から独立したものであることを明確化した。

2) 募集人員

本教職大学院の定員は20名である。うち、教職リーダーコースと授業実践開発コースを合わせて17名程度、特別支援教育実践開発コースは3名程度としている。

教職リーダーコースは現職教員のみを受け入れている。授業実践開発コース及び特別支援教育実践開発コースでは、現職教員及び学部新卒学生等を受け入れている。

現職教員については群馬県教育委員会から、毎年度一定数の派遣を受けている。ただし、群馬県教育委員会から派遣される受験生以外を排除するものではない。学部新卒者についても同様に、教諭の1種免許状を有する者又は取得見込みの者、ないし外国の大学の課程において学校教員資格を取得した者又は取得見込みの者であれば受験でき、開放性を確保している。

なお、現職教員の経験年数は出願要件には含まれておらず、平等性、開放性を確保している。

3) 試験内容

試験内容はコースごとに異なっている(資料7)。ただし、いずれのコースも小論文の問題作成や面接での質問にあたっては、例えば県内特有の事情や教育課題など他県の受験生には解答が難しい内容や、個人の信条等を問う内容は避けるなど、公平性、平等性に配慮している。なお、過去の試験問題は公表している。

《必要な資料・データ等》

(資料4) 入試問題点検に関する資料

(前掲資料1) 2025年度群馬大学大学院教育学研究科(専門職学位課程)学生募集要項

(資料5) 2025年度大学院教育学研究科(専門職学位課程)入学者選考に関する申合せ

(資料6) 2024年度入学者選抜における評価方法についての申し合わせ

(資料7) これまでの入学試験問題

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

1) 定員及び入学者等の推移

本教職大学院の定員は20名である。受験者は適正に確保できており、実入学者数が入学定員を大幅に下回る又は超える事態は生じていない。

現職教員については群馬県教育委員会から一定数の派遣を受けている。これは平成31年に群馬県教育委員会

との間で締結した人事交流等の覚書に基づくものである（資料8）。派遣される教員の数は、当該年度の人事状況等にも左右されるため若干の変動がみられるが、毎年度14～16名の派遣を受けている。学部新卒学生等には、学部からの内部進学者のほか、主に関東地区の大学からの進学者が含まれる。

表1：教職大学院の定員及び入学者等の推移

年度	定員(a)	志願者		合格者		入学者			定員充足率 (%) (b/a × 100)
		現職教員	学部卒	現職教員	学部卒	現職教員	学部卒	計(b)	
令和3	20	16	8	16	5	16	4	20	100
令和4	20	17	8	17	5	17	5	22	110
令和5	20	18	14	17	11	17	9	26	130
令和6	20	15	14	15	11	15	10	25	125
令和7	20	16	12	16	7	16	7	23	115

(出典：群馬大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻作成資料)

表2：コース別入学者数の推移

年度	教職 リーダー	授業実践開発			特別支援教育実践開発			全体		
	現職	現職	学部卒	計	現職	学部卒	計	現職	学部卒	計
令和3	4	10	3	13	2	1	3	16	4	20
令和4	9	6	5	11	2	0	2	17	5	22
令和5	6	8	8	16	3	1	4	17	9	26
令和6	7	6	10	16	2	0	2	15	10	25
令和7	6	7	7	14	3	0	3	16	7	23
計	32	37	33	70	12	2	14	81	35	116

(出典：群馬大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻作成資料)

2) 定員充足に向けての対策

現状では定員は充足しているものの、学校における教員不足や教員志望者の減少という今日の状況を鑑みると、定員充足に向けての対策は必要と考えている。

現状で行っている取組は以下のとおりである。

- ・現職教員や他大学の学生も参加しやすいよう、8月上旬の夕刻にオンラインで入試説明会を実施している（資料9）。
- ・2年次の課題研究報告会、1年次の課題研究中間報告会、群馬県教育委員会との連携シンポジウムには、教職大学院進学に関心のある学部学生や現職教員にも参加を呼び掛けている。
- ・群馬大学内部の進学希望者に対しては、専攻ごとに指導教員等が積極的に進学相談に乗るなど、コンサルティングの役割を果たしている。
- ・学部新卒学生等も含めた対象への広報活動として、県内外に教職大学院を紹介するリーフレットや、広報誌である「けやき通信」（学部出身者の同窓会誌の色彩が強い）及び「教職大学院 News」（教職大学院出身者の同窓会誌及び教職大学院の広報・募集的色彩が強い）を作成し、説明会等で配布したり、ウェブサイト上に掲載したりしている（資料10、資料11）。

《必要な資料・データ等》

（資料8）教職大学院に係る教員の人事交流等に関する覚書（平成31年3月5日）

（資料9）大学院教育学研究科説明会資料

(資料 10) 群馬大学共同教育学部ニュース「けやき通信」

(資料 11) 教職大学院 News

(基準の達成状況についての自己評価：A)

現職教員については、県教育委員会と覚書を締結し、毎年度一定数の派遣を受けていることも定員充足の大きな要素となっている。近年の教員不足の現状にあって派遣人数が維持されていることは、群馬県教育委員会との連携によるところが大きいと考えており、今後とも連携強化に向けて取り組んでいきたい。

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]

高度な専門性を基盤とする実践的指導力を育成し、職能成長に応じて教員が備えるべき資質・能力を獲得させることを目的として、以下5つを柱として教育課程を編成している（資料12、資料13）。

1. 共通5領域の共通科目（教育課程編成の理論と実践、授業分析実践、生徒指導の理論と実践、学校づくりと学級経営、教員の職能成長と倫理）
2. 今日的な教育課題をテーマに本課程が独自に開設する共通科目（多文化共生教育の課題と実践）
3. 各コースにおいて、今日的な教育課題に対応しより高度な専門性に応じた学修を深める「コース科目」
4. 多様な学校現場の実際を学び、教員としての資質・能力を向上させるとともに、課題の解決に向けた実践とその検証・省察を行う「実習」
5. 学校現場の課題を析出し、自らの教育実践により課題の解決を図った過程を省察して報告書にまとめる「課題研究」

共通科目では、異なるコースの学生が一堂に会する授業となることから、学生参加型の授業や集団的対話を重視した授業を行うことに重点を置いている。例えば「授業分析実践」では学生が過去に実施した授業実践の指導案をもとに、良さや改善点について学生同士がグループを作り話し合う活動をほぼ毎時間行っている（資料14）。

「学校づくりと学級経営」では、集団的対話技法であるワールドカフェやアプリシエイティブ・インクワイリーの演習があり、学生が自由に対話を重ねアイデアや気づきを共有する時間を設けている（資料15）。

また、多文化共生教育が今日的な課題となっている群馬県の地域性を反映させた科目として、「多文化共生教育の課題と実践」を必修としており、地域からの要請に応じている（資料16）。

コース科目は、コースごとに設けられ、今日的な教育課題に対応しより高度な専門性に応じた学修を深めるものとなっている。それぞれコースごとに複数の科目を開講しており、個々の学生の職能成長や課題に応じて、柔軟な科目選択を可能とすることに重点を置いている。コース科目の中には履修者数が多くないものもあるが、少人数ならではの良さを活かしてきめ細かい指導を展開している（資料17）。

カリキュラムの改善に向けた組織的な取組として、前後期に授業評価を計画的に実施し、その結果についてコースごとFDで検討している（資料18）。また、教職大学院教育課程連携協議会においても意見を聴取しており、教育課程の編成や、実際の履修指導の際の参考にしていく（資料19）。

《必要な資料・データ等》

（資料12）令和7年度大学院履修手引

（資料13）令和7年度大学院授業時間割表・授業内容（学年共通）

（資料14）「授業分析実践」ガイダンス資料

（資料15）「学校づくりと学級経営」について

（資料16）「多文化共生教育の課題と実践」について

（資料17）令和6年度科目別履修登録状況

（資料18）令和6年度コースFD次第

(資料 19) 令和 6 年度教職大学院教育課程連携協議会議事録

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]

現職教員学生の通学が 1 年次のみとなるため、実習と課題研究以外の修了要件単位は基本的に 1 年次で充足できるように教育課程を編成している（実習単位の免除を受けた場合は、2 年次は課題研究のみで卒業要件を充足できる）。

コースごとにカリキュラムツリーを作成し、ウェブページに公開している（資料 20）。

講義科目については、本教職大学院の学生が共通して持つべき知識の提供や実践力の育成を目的とした科目群を《共通科目》として置いている。これらは 3 コース合同の必修科目であり、1 年次前期に開講していて、カリキュラムツリー上では基盤的な科目群として位置付けている。

これに加えて、より上位レベルに位置づけられる専門科目の科目群が《選択科目》として置かれている。なおカリキュラムツリーで《選択科目》とされている科目は、履修手引では「コース科目」と称されている（前掲資料 12、pp. 21-22）。

履修のイメージとしては、教員として共通に学ぶべき基盤的科目群として《共通科目》を学修した上で、コースごとに特徴を持たせた専門科目として《選択科目》を学修することになる。《選択科目》（履修手引では「コース科目」）は、コースごとに設定された科目群から所定の単位数を取得するとともに、他コースのコース科目も含め「自由選択科目」として 2～6 単位（コースごとに異なる）取得できるようにすることで、個々人の職能成長や課題に合わせた柔軟な履修ができるよう工夫している。

実習科目については、1 年次の実習ではコースごとに、学生のテーマや要望等を踏まえつつ、実習先、実習内容を決定している。（資料 21、資料 22、資料 23）。1 年次の実習を課題研究と関連付け、実習で得た学びをもって 2 年次の課題研究を円滑に進めることができるよう工夫している。2 年次の実習も課題研究と連動させており、学生の研究テーマに基づいて、学生が実習校で主体的に実践を進めていくために必要な基礎的な技術等の指導を行う。

課題研究は 1 年次、2 年次それぞれに担当している。1 年次は学生自身の、もしくは現籍校の教育課題の析出と解決方法の構想段階と位置付けており、講義科目や実習から得た学びを活かしながら、2 年次の本格的な実践に向けて検討と準備を行うものである。2 年次には、1 年次で検討を重ねた解決策を実習校（または勤務校）で実践し、その成果を評価し、2 年間の学びの集大成として課題研究報告書にまとめるまでを行うものである（資料 24）。

なお、講義科目、実習、課題研究を関連させ、体系的な履修を行わせるために、入学時にコースごとにオリエンテーションを行い、カリキュラムツリーを示したうえで履修指導を行っている（資料 25、資料 26、資料 27）。また、それぞれの科目で得た学びを関連付けるため、課題研究の時間には、講義科目や実習で何を学んだかを意識的に問いかけ、指導教員も加わってリフレクションを行うよう、指導教員同士で共通理解をしている。課題研究の指導教員は 2 名ないし 3 名であり、研究者と実務家がいずれも 1 名以上加わることになっている（資料 28）。研究的側面と実務的側面の双方からリフレクションを行うことで、理論と実践の往還を目指す工夫をしている。

《必要な資料・データ等》

(資料 20) 専門職学位課程教育実践高度化専攻カリキュラムツリー

<https://www.gunma-u.ac.jp/studentlife/stu010/g2042/1-2>

- (前掲資料 12) 令和7年度大学院履修手引
 (資料 21) (教職リーダーコース) 高度経営力・指導力開発実習の手引き
 (資料 22) (授業実践開発コース) 実習の手引き
 (資料 23) (特別支援教育実践開発コース) 課題研究実習の手引き
 (資料 24) 令和6年度課題研究報告書 (教職リーダーコース)
 (資料 25) (教職リーダーコース) 令和7年度新入生オリエンテーション
 (資料 26) (授業実践開発コース) 令和7年度新入生オリエンテーション
 (資料 27) (特別支援教育実践開発コース) 令和7年度新入生オリエンテーション
 (資料 28) 指導教員に関する申し合わせ

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

共通科目、コース科目を問わず、授業題目そのものを「教育学」「心理学」といった学問分野名を含むものではなく、学校現場での実践を想定したキーワードを含めた科目名としている。また、研究者教員と実務家教員とのチーム・ティーチングを徹底することによって、特定の学問領域への専門特化を回避している。授業実践開発コースのコース科目には、教科ごとに特化したものもあるが、領域の異なる複数の教員を含めることによって、特定の領域に偏ることを回避している。

加えて、教職リーダーコースでは、コース科目のうち学校運営領域の科目と児童生徒支援領域の科目の双方の履修を求めている。

授業実践開発コースでは、各教科の「学習指導の理論と実践」の科目に加えて、「横断的・総合的な学習指導の理論と実践」「授業研究の理論と実践」「教育実践の捉え方」「学校教育におけるICTの実践と課題」「インクルーシブ教育としての学習指導」も必修としている。専攻する教科に関わらず、どの教科の教師であっても学ぶべき内容であると考え、知見が深められるように工夫している。

特別支援教育実践開発コースでは、「特別支援教育の理論と実践」「インクルーシブ教育の理論と課題」「特別支援教育と医療・福祉との連携」「重度・重複障害教育の実践と課題」の4科目を必修としており、インクルーシブ教育や、医療、福祉、重度・重複障害といった、特別支援に関わる教師として重要な分野を、障害種別や学校種を越えて幅広く学ぶように工夫している。

さらに、いずれのコースにおいても、自由選択科目として他コースのコース科目も履修できるようにしており、特定の領域に専門特化せず、幅広く学べるよう配慮している（前掲資料 12、pp. 23-25）。

《必要な資料・データ等》

(前掲資料 12) 令和7年度大学院履修手引

(基準の達成状況についての自己評価：A)

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]

1) ティーム・ティーチング

全ての共通科目を、研究者教員と実務家教員によるティーム・ティーチングで行っている。コース科目も、多くをティーム・ティーチングで行っている（前掲資料 13）。また、教科科目を中心にオムニバスの授業もあり、全体としてほとんどの科目が複数の教員で担当するものとなっている。このように、多くの教員から、それぞれの高い専門性が活かされた授業を受けることができることは、本学教職大学院の強みであると言える。

2) 課題研究

現職教員学生については、1年次は大学で、2年次は勤務校で実施している。なお、2年次の課題研究の実施は、勤務校では勤務日として扱われており、勤務しながらの研究となる。学部新卒学生等については、1年次、2年次ともに実習校及び大学で実施している。

1年次には、学生と指導教員とがゼミ形式で授業を進めている。

3) 学生参加型の授業

学生参加型の授業とすることにも重点を置いている。

例えば、前記のように、共通科目の「授業分析実践」では、学生が過去に実施した授業実践の指導案をもとに、良さや改善点について学生同士がグループを作り話し合う活動をほぼ毎時間行っている。同様に共通科目の「学校づくりと学級経営」では、集団的対話技法であるワールドカフェやアプリシエイティブ・インクワイリーの演習を取り入れている。これらは学生が自由に対話を重ねアイデアや気づきを共有する活動であり、この演習で学んだ技法は課題研究に活かされたり、修了後の勤務校で、学級活動や生徒会活動、校内研修などで活用されたりしている（前掲資料 24、pp. 27-29、資料 29、pp. 7-8）。

4) 地域課題を扱った授業

地域課題を扱った科目として、第1に「多文化共生教育の課題と実践」が挙げられる（前掲資料 16、資料 30）。群馬県では外国につながる子どもが多数学んでいることから、そうした子どもへの指導・支援の力量向上を図る目的で、共通科目として全学生について必修としている。授業では外国につながる子どもの教育に関する先行研究等を紹介するほか、学校等でのフィールドワーク、授業づくりの演習等を行っている。

第2に、「学校教育における ICT の実践と課題」が挙げられる。これは教育の情報化、教育DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進について取り扱うもので、教育の情報化に関する様々な取組をタイムリーに紹介しながら授業を展開している（資料 31）。

第3に、「インクルーシブ教育としての学習指導」が挙げられる。これは共生社会の形成にむけたインクルーシブ教育を実現すべく、多様な児童生徒が在籍する学級において、多様な価値観や存在を受け入れ、ともに活動する学習指導のあり方や、発達障害や外国にルーツがあるなどマイノリティ性を抱える児童生徒への個別的な学習指導のあり方、そして、そのような児童生徒を含めた学級での学習指導のあり方を踏まえた学習指導を展開できる資質・能力を育成するものである（資料 32）

5) シラバスの活用

講義及び実習科目のシラバスは教務システムにて、課題研究のシラバスはLMSにて確認できる。

シラバスの記載内容については、毎年度、大学教育センター大学院教務委員会、教育学研究科教授会において検討され、点検や改善が行われている。

前回評価の指摘を受け、令和6年度に教職大学院独自の取組として、コースごとにシラバスFD研究会を開催し、個々のシラバスについて記載内容の検討を行うとともに、共通科目、コース科目、実習、課題研究の内容を相互に比較検討し、関連づけが明確になるよう記載内容を見直した（前掲資料 18）。

《必要な資料・データ等》

(前掲資料 13) 令和7年度大学院授業時間割表・授業内容(学年共通)

(前掲資料 24) 令和6年度課題研究報告書(教職リーダーコース)

(資料 29) 令和6年度教職リーダーコース広報紙「風」(令和6年度実践検討会報告)

(前掲資料 16) 「多文化共生教育の課題と実践」について

(資料 30) 「多文化共生教育の課題と実践」授業が報告されている研究紀要(群馬大学教育実践研究, 36, 2019)

<https://gunma-u.repo.nii.ac.jp/records/2536>

(資料 31) 「学校教育における ICT の実践と課題」について

(資料 32) 「インクルーシブ教育としての学習指導」について

(前掲資料 18) 令和6年度コースFD次第

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]

全ての共通科目、及びコース科目の多くの授業が実務家教員を含めたティーム・ティーチングにより行われている。実務家教員は群馬県教育委員会との連携による人事交流によるもので、校長や、指導主事等の行政職の豊富な経験を有している。群馬県内の学校等の実態、教育行政に精通している実務家教員から指導を受けることで、自らが置かれている現状を捉え直したり、課題をより多岐にわたって把握したりする等、教育についての幅広い視野を醸成する機会を提供している。例えば共通科目の「授業分析実践」では、学生による授業実践の指導案を題材に話し合いを重ねるが、そこで研究者教員は心理学の理論的側面から、実務家教員は実践的な側面から指導助言を行っている。「学校づくりと学級経営」では、研究者教員は理論的解説を中心に集団的対話技法の演習を進め、実務家教員は県内の学校で実際に授業や校内研修等に活用されている例を交えながら実践面での解説を行うなど、学校等の実態に沿った内容となるよう配慮している。実習及び課題研究においても、学校等での実態に沿った実習及び課題研究となるよう配慮している。実務家教員を指導教員に加えて計画段階から実施、リフレクションまできめ細かい指導を行っている。

1年次の実習においては、教職リーダーコースでは現籍校での実習が主となり、学生という立場から現籍校の実態を客観的に把握し、2年次の実習及び課題研究に繋げていく。加えて現籍校以外の学校等の授業や校内研修等の視察、附属学校園の公開研究会への参加を通して、多様な学校現場の実際を学んでいる(資料33)。授業実践開発コースでは、附属小・中・特支学校及び幼稚園の公開研究会に参加し、附属学校等を活用した実習を計画・実施するとともに、学生の課題に応じて先進校視察などを行っている(資料34)。特別支援教育実践開発コースでは県内外の特別支援学校の研究会、視覚障害、聴覚障害、知的障害、肢体不自由、病弱、発達障害等の教育現場や福祉現場を視察する(資料35)。いずれのコースにおいても、学校等の実態を捉えながら、多様な学校現場の実際を学ぶことで、教員としての資質・能力を向上させるとともに、これら学校現場等への理解を基盤として、2年次の実習及び課題研究においても、学校等の実態を十分に反映させた実践研究となるよう取り組んでいる。

《必要な資料・データ等》

(資料 33) (教職リーダーコース) 高度経営力・指導力開発実習 I 実習先(抜粋)

(資料 34) (授業実践開発コース) 「授業実践開発実習 I」出勤簿

(資料 35) (特別支援教育実践開発コース) 特別支援教育課題発見実習 I 実習先(視察先)一覧

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]

教職リーダーコースは教職経験が概ね15年以上を念頭に、学校運営、各教科等の授業実践、学級経営・教育相談など幅広いテーマを扱っている。

授業実践開発コースは概ね15年未満を念頭に、教科等の学習指導の技量を高めるカリキュラムを編成している。現職教員及び学部新卒学生は共修であり、基本的に別修の制度は設けていない。

特別支援教育開発コースは学生数が少ないため、カリキュラムを分けることはしていないが、少人数のメリットを活かして、授業ではそれぞれの学修履歴や実務経験等に配慮した指導を展開している。

なお、入学後になって出願時のコースと異なるコースがふさわしいと判断される場合については、転コースの制度を設けている（資料36、資料37）。

学部新卒学生等については、教職未経験の学生を対象として、教職の実践を行うために必要となる基礎的な資質・能力を育成することを目的とした科目「教職実践基礎研究A・B」を設けている（基礎データ 4シラバス、58 教職実践基礎研究A、59 教職実践基礎研究B）。学習指導要領や生徒指導提要の内容等を理解するとともに、後期は学級経営、保護者連携、総合の授業など、教育の今日的課題についても取り上げ、教育現場での課題を解決するための知識を得ることを目的としている。

さらに、共通科目、全てのコースのコース科目ともに、シラバスには群馬県教員育成指標との関連を示しており、学生の学修履歴、実務経験等に合わせた履修計画が立てられるよう配慮している（資料38）。

《必要な資料・データ等》

(資料36) 転コースの流れ

(資料37) 所属コースの確定について（会議資料）

(基礎データ 4シラバス)「教職実践基礎研究」58 教職実践基礎研究A、59 教職実践基礎研究B

(資料38) 群馬県教員育成指標 概要

<https://center.gsn.ed.jp/ikusei>

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]

原則として授業はすべて対面で実施している。ただしミーティングツール（Microsoft Teams等）やLMSシステムは整備済み、オンデマンドやハイブリッド形式でも授業が行える体制は整っている。授業によっては、学生や教員の都合などに応じ、適宜行われている。

また、2年次の課題研究報告会、及び1年次に年2回行われる課題研究中間報告会（授業実践開発コースについてはレビュー検討会）については、ハイブリッドで実施し学生の便宜を図っている。

オンライン授業における技術的支援は、全学の「オンライン授業ポータルサイト」により行っている（資料39）。

また、本学では全学的に学生自身の情報端末を学習用として持参する方針を取っており、令和3年度の新入生（1年生）から、ノート型パソコン等を必携としている（資料40）。

現状では全員がノート型パソコンまたはタブレット等の情報端末を所有しており、対面の授業においても活用している。なお、本学ではMicrosoft社と包括ライセンス契約を締結しておりMicrosoft 365（Word、Excel、PowerPointなど）については無料で使用できるため、機器の購入費用の他には追加負担はない。

コースごとに学生との懇談会を行っており、教育環境等についての意見も聴取する機会はあるが、現状ではオンラインによる授業等による特段の要望や、負担の訴えはあがっていない。

《必要な資料・データ等》

(資料 39) オンライン授業ポータルサイト

<https://sites.google.com/gunma-u.ac.jp/onlinelecture?pli=1>

(資料 40) PC 必携化 (新入生向け)

https://www.gunma-u.ac.jp/studentlife/stu002/pc_byad

(基準の達成状況についての自己評価：A)

群馬県教育委員会との連携により、群馬県総合教育センター、前橋市教育プラザ及び高崎市教育センターの長期研修員の授業聴講を認めている。授業実践開発コースのコース科目「教育実践の捉え方」の聴講に加えて、長期研修員の都合のつく範囲内で、聴講を受け入れている科目から選んで聴講することができる(資料 41)。授業では長期研修員を含めた討議や意見交換が行われ、学生、教員と長期研修員との相互の学びの場にもなっている。

《必要な資料・データ等》

(資料 41) 令和7年度長期研修員の授業聴講資料

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]

現職教員学生、学部新卒学生等の目標を踏まえ、1年次、2年次ともにコースごとに異なる科目として実施している(前掲資料 13)。

表 3 実習科目および時期、期間

	教職リーダーコース	授業実践開発コース	特別支援教育実践開発コース
1年次	高度経営力・指導力開発実習 I (通年・4単位) 1年次4月～翌年1月 (120時間)	授業実践開発実習 I (通年・2単位) 1年次4月～翌年1月 (60時間)	特別支援教育課題発見実習 I (通年・2単位) 1年次4月～翌年1月(60時間) 特別支援教育課題発見実習 II (後期・2単位) 1年次9月～11月 (60時間)

2年次	高度経営力・指導力開発実 習Ⅱ (通年・6単位) 2年次4月～翌年1月 (180時間)	授業実践開発実習Ⅱ (通年・8単位) 2年次4月～翌年1月 (240時間)	特別支援教育課題解決実習 (通年6単位) 2年次4月～翌年1月 (180時間)
-----	---	--	--

出典：(前掲資料 21、pp. 1-2) (前掲資料 22、pp. 2-3) (前掲資料 23、p. 3) より作成

実習科目全体の系統性を確保するため、各コースとも実習手引きを作成し、年度当初や進級時にオリエンテーションを行っている。実習校（勤務校ないし附属学校園等の連携協力校）にも大学教員が訪問し、実習の手引きにもとづく説明を実施しながら、科目全体の系統性についての理解を求めている（前掲資料 21、前掲資料 22、前掲資料 23、資料 42）。

1) 1年次の実習

コースごとに実習先、実習内容を決定している。

教職リーダーコースでは、課題研究と関連させ、課題研究の指導教員と学生とが協議のうえで実習先や実習内容を決定している。2年次の課題研究における実践の準備を行うため、主に現籍校（連携協力校）において、管理職や他の教員からのヒアリングや、事前調査、校内研修の参観などを実習として行うこととしている。それに加えて、現籍校以外の学校の視察や、校内研修の見学等を行っている（資料 43）。

授業実践開発コースでは、同コースの実習担当教員2名が学生のテーマ、希望等を勘案し、課題研究の指導教員とも連携しながら実習先や実習内容を決定している。附属小・中・特支学校及び附属幼稚園の公開研究会への参加をはじめ、これら学校の授業参観、先進校視察や県内外の公開研究会等への参加を行っている（資料 44）。

特別支援教育実践開発コースにおいては、課題研究の指導教員が学生の校種や学生のテーマ、希望等を勘案し実習先や実習内容を決定している。「特別支援教育課題発見実習Ⅰ」では、県内外の特別支援学校の研究会等への参加や、教育現場や福祉現場の視察を行なっている。「特別支援教育課題発見実習Ⅱ」では現職教員学生は現籍校（連携協力校）、学部新卒学生等は附属特別支援学校で、課題研究を行うための予備調査や予備実践を行っている（資料 45）。

なお、いずれのコースにおいても、授業期間中は毎週木曜日には原則として大学の授業を行わず、実習のための時間を保障している。また、現職教員学生については一定の教職経験を有する場合に実習単位の免除の規程を設けているが、1年次の実習は免除せず、全員が行うこととしている。

以上のように、1年次にはいずれのコースにおいても、実習科目と課題研究とを連動させ、課題研究及び2年次の実習（課題解決に向けた実践）に必要な知見を得ることを目的としており、系統性を持たせている。

2) 2年次の実習

1年次の実習及び課題研究と連動させ、連携協力校（現職教員学生は勤務校、学部新卒学生等は附属学校園）において実習を行う（資料 46、資料 47、資料 48）。

前回評価の指摘を受け、現任校以外の学校等での実習については、実習科目以外の科目への還流を意識して1年次に盛り込むこととした。また、現職教員学生の2年次の実習については本質的に勤務と一体化していることから、「課題研究」に位置付けることとし、一定の要件を満たした場合には実習単位は免除することとした。実習単位の免除を受けた場合の大きな違いは実習録の作成が免除されることであり、現職教員学生及び勤務校の実習指導教員の負担軽減を図っている。

なお、群馬県教員育成指標との関連については、現職教員学生はキャリア段階ⅡまたはⅢを、学部新卒学生等はキャリア段階Ⅰに関する育成指標を実習の達成目標と関連付けている（前掲資料 38）。

《必要な資料・データ等》

- (前掲資料 13) 令和7年度大学院授業時間割表・授業内容表
- (前掲資料 21) (教職リーダーコース) 高度経営力・指導力開発実習の手引き
- (前掲資料 22) (授業実践開発コース) 実習の手引き
- (前掲資料 23) (特別支援教育実践開発コース) 課題研究実習の手引き
- (資料 42) 令和7年度連携協力校一覧
- (資料 43) (教職リーダーコース) 高度経営力・指導力開発実習Ⅰ実習録(抜粋)
- (資料 44) (授業実践開発コース) 授業実践開発実習Ⅰ実習日誌(抜粋)
- (資料 45) (特別支援教育実践開発コース) 特別支援教育課題発見実習Ⅱ実習録
- (資料 46) (教職リーダーコース) 令和6年度高度経営力・指導力開発実習Ⅱ実習録(抜粋)
- (資料 47) (授業実践開発コース) 授業実践開発実習Ⅱ実習日誌(抜粋)
- (資料 48) (特別支援教育実践開発コース) 特別支援教育課題解決実習 実習録(抜粋)
- (前掲資料 38) 群馬県教員育成指標 概要

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]

現職教員学生の2年次の実習校は、勤務校での教育課題に基づく研究テーマの追究となるため勤務校での実施を基本としており、勤務校を連携協力校と位置付けている(前掲資料 42)。連携協力校に対しては、コースや現職・学部卒毎の説明文書(実習の手引き)を配布して、実習の概要や進め方等を提示し、共通理解を図っている(前掲資料 21、前掲資料 22、前掲資料 23)。

授業実践開発コースの学部新卒学生等については、原則として附属学校園(幼稚園、小学校、中学校)を連携協力校とし、学生の希望や研究テーマ、学校種、教科等をもとに実習校を割り当てている。なお、1年次の時点で高等学校教員を志望している学部新卒学生等は附属中学校で実習を行うことを標準とするが、中学校で履修しない教科を希望している場合などは、専門教科や研究テーマ等を基に県や市町村教育委員会及び県立高等学校と相談・協議し、実習校を選定することとしている。

特別支援教育実践開発コースの学部新卒学生等については、原則として附属特別支援学校を連携協力校とし、学生の希望や研究テーマをもとに学部(小学部・中学部・高等部)を割り当てている。学生が附属特別支援学校にはない障害種での実習を希望する場合には、県教育委員会が所管する特別支援学校の中から、学生の研究テーマや研究対象とする障害種に適合する学校の候補を主担当指導教員が挙げ、当該校と相談、協議して決定している。

このように、実習校を決める場合には、指定の学校に機械的に学生を振り分けるのではなく、各学生の希望と実践研究の円滑な推進の観点を踏まえて柔軟に検討し、決定している。

《必要な資料・データ等》

- (前掲資料 42) 令和7年度連携協力校一覧
- (前掲資料 21) (教職リーダーコース) 高度経営力・指導力開発実習の手引き
- (前掲資料 22) (授業実践開発コース) 実習の手引き
- (前掲資料 23) (特別支援教育実践開発コース) 課題研究実習の手引き

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) 教員による実習の巡回指導について

教職リーダーコースと特別支援教育実践開発コースでは、おおむね月1～2回程度、課題研究の指導教員が主に実習校への巡回指導を行っている(資料49)(資料50)。授業実践開発コースでは、おおむね月1回程度課題研究の指導教員が実習校への巡回指導を行うとともに、附属学校園での実習においては実習指導者として非常勤講師を2名配置し、課題研究の指導教員及び実習担当教員と連携しながら指導を行っている(資料51)。いずれも授業や校内研修等の参観のほか、空き時間や放課後等に時間を確保し、研究や実践全般についての検討及び指導助言を行っている。

2) 省察の機会の確保について

教職リーダーコース及び特別支援教育実践開発コースでは課題研究と連動させ、課題研究の毎回の授業のなかで省察の機会を確保している。1年次には、週1回通年のゼミ形式で行われている課題研究の授業を充てている。2年次は、指導教員が巡回指導し対面で指導することで省察の機会を確保している。

授業実践開発コースでは、課題研究と連動させ、毎回の授業のなかで指導教員とともに実習の省察を行っている。また2年次においては、これに加えて毎月第2土曜日に、授業実践開発コース企画運営会議のメンバー2名と2年次の全学生とが集まって「サポートワークショップ」を開催し、実習の進捗状況を確認し実習を振り返る機会を設けている。

なお、現職教員学生が実習単位の免除を受けた場合でも、省察の機会は課題研究の指導において確保されている。学生と指導教員とが都度協議しながら省察をすすめ、実践の状況や実践を通して考えたことは最終的に報告書にまとめ上げられる。なお、指導は巡回指導によって対面で行われるが、他には、電子メールやチャット、オンラインミーティングなどを活用している例もある(資料52)。

《必要な資料・データ等》

(資料49) (教職リーダーコース) 高度経営力・指導力開発実習Ⅱ巡回指導記録簿

(資料50) (特別支援教育実践開発コース) 特別支援教育課題解決実習巡回指導記録簿

(資料51) (授業実践開発コース) 授業実践開発実習Ⅱ巡回指導記録簿

(資料52) 巡回指導時の省察におけるメール等によるフィードバック例

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

現職教員学生の実習目的達成のために、教職大学院における実習科目の位置付けや留意事項に関して現籍校の理解を得よう心掛けている。2年次の実習の全てと1年次の実習の一部を、原則として現籍校(勤務校)で行うことを募集要項等に明示し(前掲資料1、p.5)、出願時に所属長の承諾書を提出させているほか、1年次には現籍校以外でも実習が行われることなども研究科案内に示し(前掲資料2、p.13、p.16、p.18)、教職大学院と学生、現籍校がともに理解、意識できるようにしている。

1年次には、課題研究の指導教員が現籍校を訪問して、実習の目的や内容、学生が取り組む実践研究の概要などを説明するとともに、現籍校の指導体制や実習の進め方について実習校と協議している。(資料53)。

2年次に現籍校に戻って履修する際には、教職大学院での学びと勤務校での業務の両立が図られることに配慮

している。4月には改めて指導教員が勤務校を訪問し、校長に対して実習（課題研究）への協力を依頼するとともに前年度の研究経過を説明し、適切な学修の進め方について、学年配置や校内分掌等の校内事情を踏まえつつ協議している。

学部新卒学生等の実習目的達成のために、附属学校と教職大学院とが連携して指導に当たる体制をとっている。附属学校では指導担当教員、校内教頭、教務主任及び非常勤講師が指導に当たっている。

なお、2年次には全ての学生が連携協力校において、原則として公開の授業実践と実践検討会を行っている。

連携協力校以外における実習は、主に1年次に、さまざまな学びの機会を展開している。先進校の視察や、他校の授業や校内研修の参観、群馬県教育センターでの研修の参観等については、課題研究の指導教員が学生の研究テーマや希望に基づき、個別に学校や教育委員会等に打診して実習先を確保し進められる。

《必要な資料・データ等》

（前掲資料1）2025年度群馬大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）学生募集要項

（前掲資料2）群馬大学大学院教育学研究科・専攻科案内2026

（資料53）（教職リーダーコース）高度経営力・指導力課題研究，同開発実習Ⅱ早わかり（勤務校向け説明資料）

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]

「教職経験を有する者に係る実習単位の免除に関する内規」を定めている。（資料54）

実習単位の免除の申請ができるのは現職教員学生のうち、入学前に規程に定める小学校等での一定期間以上の教職経験を有する者であり、審査により10単位を上限すなわち規程上では実習科目の全ての単位の免除が可能としている。しかしながら実際には、課題研究と実習とを連動させ課題研究の遂行に必要な内容を実習するという考え方から、勤務校で実習を遂行できる見込みである場合に2年次の実習科目に限り単位免除を認めることとしている。現職教員学生であっても、先進校視察や、公開研究会や学会等の参加は有益であると考え、1年次の実習科目は免除しない。

実習単位の免除を受けることを希望する現職教員学生は、入学後、指導教員が決定した段階で、指導教員と協議し指導教員から提出の承認を得た上で、申請書等を研究科長に提出する。提出書類には教育・研究実績書と実習科目免除に係るレポートが含まれる。提出された申請書等は研究科教務委員会で審査し、免除の可否については研究科教授会の議を経て、研究科長が決定する流れとしている。

具体的な基準としては「実習単位の免除の要件に係る申し合わせ」を作成している（資料55）。

入学前におおむね4年以上の教職経験を有することを始め、群馬県教員育成指標とも関連付けてコースごとに要件を定めており、教職リーダーコースでは研究テーマに関連する項目について育成指標のキャリア段階Ⅱ以上、授業実践開発コース及び特別支援教育実践開発コースではキャリア段階Ⅰ以上であることを求めている。

令和6年度入学の現職教員学生は全員が申請し（資料56）、全員について2年次の実習単位の免除が認められている（資料57）。

《必要な資料・データ等》

（資料54）教職経験を有する者に係る実習単位の免除に関する内規

（資料55）実習単位の免除の要件について（申し合わせ）

（資料56）実習科目免除申請書（教育・実践研究実績書、実習科目免除に係るレポート）（抜粋）

（資料57）令和7年度教職経験を有する者に係る実習単位の免除の申請について

(基準の達成状況についての自己評価：A)

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]

成績評価については群馬大学大学院学則第12条の2に基準等の明示等が規定され、単位認定については同第18条に規定している(前掲資料12、p.7)、修了認定は同第22条の2、修了要件は群馬大学大学院教育学研究科規程の第11条に規定している(前掲資料12、p.8、p.20)。

学位の授与とその要件については、群馬大学大学院学則第23条、群馬大学大学院教育学研究科規程の第12条に規定している(前掲資料12、p.8、p.20)。課題研究報告の評価基準についても、履修案内や入学後のオリエンテーション等において周知している(資料58)。

各科目における成績評価については、本教職大学院のディプロマ・ポリシーに沿って学部新卒学生等及び現職教員学生のそれぞれで設定された到達目標に基づいて授業担当者による協議で決定している。それぞれの到達目標は各シラバスに記載し、学生への周知を図っている。実習科目の評価と単位認定は、実習の手引きに記載されている評価基準と手順(前掲資料21、pp.3-5、前掲資料22、pp.5-6、前掲資料23、pp.6-8)に沿って、指導教員が評価原案をまとめ、コースごとの協議により決定している(資料59)。課題研究報告の審査は指導教員の合議により原案が作成される。そして課題研究報告会の後に行われる課題研究評価部会において原案をもとに検討後、研究科教務委員会、研究科運営会議、研究科教授会を経て修了認定を行っている(資料60)。

《必要な資料・データ等》

(前掲資料12) 令和7年度大学院履修手引

(資料58) 課題研究報告の評価基準

(前掲資料21) (教職リーダーコース) 高度経営力・指導力開発実習の手引き

(前掲資料22) (授業実践開発コース) 実習の手引き

(前掲資料23) (特別支援教育実践開発コース) 課題研究実習の手引き

(資料59) 研究科実習委員会資料_実習Ⅰ・Ⅱの評価について

(資料60) 課題研究報告の審査に関する申し合わせ

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。

[観点に係る取組・改善等の状況]

成績評価については、学生は教務システム上で確認することができる。成績の確認後、成績の評価へ質問がある場合には、教務係に質問書を提出することとしている。提出された質問書は成績評価の基準(資料61)を踏まえ担当教員により確認が行われ、後日回答が本人に示される。回答を受けてもなお異議がある場合には、異議申立書を提出することができる(資料62)。なお、これまでに質問書や異議申立書が提出されたことはない。

《必要な資料・データ等》

(資料61) 成績評価、単位認定、修了判定に関する基準

(資料62) 成績評価に対する疑義申し立てについて

観点2-4-3 成績評価等の妥当性について、検討する機会を設けているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

本教職大学院では、成績評価、単位認定、修了認定について、基準をシラバス等で学生に周知するとともに、ティーム・ティーチング科目については担当教員の合議により成績評価と単位認定を行っている。また、内部質保証により事後的な検証も行っている。(資料 63)

実習科目の評価と単位認定については、実習校からの評価も参考にしながら指導教員が評価原案をまとめ、コースごとに協議を行って、複数教員間で妥当性について検討している(前掲資料 59、資料 64)。

課題研究の評価については、1年次は指導教員の協議において、2年次には課題研究報告書の審査と合わせて課題研究評価部会において、それぞれ妥当性についても検討している。指導教員は研究者教員と実務家教員によって構成されるため、実習科目や課題研究の評価、課題研究報告書の審査についても、理論的観点と実践的観点の両面から行われることになり、本教職大学院が標榜する「理論と実践の往還」を担保する仕組みの1つともなっている。なお、各コースともに、毎年度FD研修会を開催しており、その中で成績評価等の妥当性についても議論されている。

修了認定にあたっては、研究科教授会の議に付する前に研究科教務委員会及び研究科運営会議で確認している。その際に妥当性についても意見交換の場を設けている(資料 65)。

《必要な資料・データ等》

(資料 63) (大学院課程) 令和6年度内部質保証による自己点検・評価結果一覧

(前掲資料 59) 研究科実習委員会資料_実習Ⅰ・Ⅱの評価について

(資料 64) 実習評価表(抜粋)

(資料 65) 令和6年度大学院教育学研究科学生修了判定資料

(基準の達成状況についての自己評価：A)

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。

[観点到係る取組・改善等の状況]

1) 成績及び学位取得状況

令和6年度開講科目における単位修得率は100%（「D」評価なし）である。成績についてみると、講義と課題研究では約95%以上、実習では約90%がA評価となっており、良好な成果を収めている（資料66）。

また、令和2年度入学生から令和5年度入学生まで、休退学者を除く全ての学生が修了要件を満たすとともに、各自の教科、学校種等に応じた専修免許を取得している。（資料67）。

以上のことから、履修規程に従って、それぞれコースごとに定められた講義科目、実習科目及び課題研究を履修した結果が良好であり、ディプロマ・ポリシーに掲げる学位授与の条件「課題解決を通して、高度な専門性を基盤とする実践的指導力及び職能成長に応じて教員が備えるべき資質・能力を身に付けた者」を満たしたことが示されている。

2) 目標到達度（達成度）

本学部・研究科では学部1年次～大学院2年次を通して、2種類のアンケート調査を定期的に行い、学習状況の把握に努めている。

(1) 授業評価アンケート

毎学期末に自分が受講している個々の授業についての授業評価アンケートである。その中で、その授業によってどの目標にどの程度到達できたかを問う質問が含まれている（資料68）。令和2年から令和5年度にかけて「到達できた」とする回答は8割を超えており、高い目標到達度であったことが示されている。特別支援教育実践開発コースについては学生が少ないため統計上のばらつきが大きいものの、おおむね肯定的な傾向が見て取れる（資料69、pp.147-148）。令和6年度も同傾向である（資料70）。

(2) 教育に関する現況調査アンケート

毎年度末（2月頃）に行われる調査であり、1年間の学習全体を振り返るものとなっている。目標達成度を自己評価する質問が含まれている。設問形式が改訂されて以降の令和3年度～令和5年度の結果をみると、1年次末の結果では14項目のうち9項目で、2年次末の結果では14項目全てにおいて、80%以上の者が「おおむね満足できる水準」以上の評価をしている。2年次末と1年次末を比較すると、14項目中10項目で2年次末の方が、「おおむね満足できる水準」以上の評価をした者の比率が高まっている（資料69、pp.148-150）。令和6年度も同傾向である（資料71）。以上により、2年間の学習により、自分が特に意識した目標に対する達成度が高まったと言える。

3) 課題研究報告会にみる成果

1年次に2回、2年次に1回行われる報告会（授業実践開発コースの1年次末の報告は「レビュー検討会」としている）でのアンケートである。コースによって調査の項目等が異なるものの、いずれのコースにおいても、肯定的な評価が多く、報告会における一定の学習成果が示されていると判断できる（資料69、pp.150-151、資料72）。

なお、このような成績やアンケートの結果については、教員間で共有され、コースごとの会議において改善等について検討する際の資料としている。また、学生に対しても教務システムで成績を確認できるようにしているほか、アンケートの結果については、院生と学生との懇談会等の機会に示しながら、意見聴取を行っている。

《必要な資料・データ等》

(資料 66) 令和 6 年度成績分布 (教育学研究科)

(資料 67) 令和 2～6 年度学位及び免許取得状況

(資料 68) 授業評価アンケート項目

(資料 69) 「群馬大学教職大学院の改組後の成果検証」 (群馬大学教育実践研究, 42, 2025)

<https://gunma-u.repo.nii.ac.jp/records/2000694>

(資料 70) 令和 6 年度授業評価アンケートの結果について

(資料 71) 令和 6 年度教育の現況調査アンケート結果

(資料 72) 令和 6 年度課題研究報告会参加者アンケート結果

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]

改組後の令和 2 年度 (入学者) から令和 5 年度 (入学者) まで、87 名が入学し、うち 83 名が修了している。なお、中退者が 2 名、休学者が 2 名いるが、いずれも病気と進路の迷いのためである。また、令和 2 年度 (入学者) から令和 5 年度 (入学者) までの現職教員の修了生 62 名のうち 7 名が指導主事等として教育行政の職場で勤務している (資料 73)。また、以下の表に示すように、修了生の全員が現場に復帰している。

令和 2 年度から令和 5 年度の学部新卒学生等に絞って検証すると、(資料 74)、令和 2 年度から令和 5 年度までの 21 名の教員就職率は、各年度すべて 100% である (進学者 2 名を除く)。

表 4 現職教員学生の教員等復帰率の推移

入学年度	現職修了者数	進学者数	合計	教員等復帰率	うち、指導主事等数
令和 2	16	0	16	100.0	4
令和 3	16	0	16	100.0	1
令和 4	15	0	15	100.0	2
令和 5	15	0	15	100.0	0
合計	62	0	62	100.0	7

(出典：(資料 73 より作成))

表 5 学部新卒学生等の教員就職率の推移

入学年度	学卒修了者数	正規採用	臨時的任用	進学者数	合計	教員就職率 (進学除く)	その他未就職
令和 2	4	2	0	2	4	100.0	0
令和 3	4	4	0	0	4	100.0	0
令和 4	5	5	0	0	5	100.0	0
令和 5	8	7	1	0	8	100.0	0
合計	21	18	1	2	21	100.0	0

(出典：(資料 74 より作成))

《必要な資料・データ等》

(資料 73) 現職教員学生の修了後勤務先一覧

(資料 74) 令和2年度～令和5年度学部新卒学生等の進路別名簿

(基準の達成状況についての自己評価：A)

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]

1) 大学院での学習と進路との関連性に関する聞き取り調査

学部新卒等学生のうち、大学院進学後に教員採用試験に合格した者もいる。そこで、特徴的な3名を対象に、令和6年に聞き取り調査を行っている(前掲資料 69、pp. 151-153)。その結果、修了生が大学院での学習経験を有意義なものと感じていること、学部新卒学生の教員採用試験対策としては教員からの指導、特に実務家教員からの指導が有益であること、大学院での専門性の高い学びが、博士課程に進学し研究を深めることへの動機づけとなっていることなどが挙げられた。

2) 修了生を対象とするウェブ調査

令和6年に修了生を対象として、群馬県教員育成指標(前掲資料 38)に応じた職能の状況を自己評価するアンケート調査を実施した(前掲資料 69、pp. 153-156)。

その結果、職能に対する自己評価についてみると、「不十分である」と評価した者はなく、肯定的評価が多かった。キャリア段階別にみると、キャリア段階Ⅰの者に対しては、学習指導面を中心に、修了後も継続的にフォローできる仕組みを整えることが必要であることが分かった。またキャリア段階Ⅱ・Ⅲの者に対しても、学校経営面を中心に、修了生のニーズに応じて知識や実践力をアップデートできるよう、修了生と大学院とのつながりを維持することが大切であることが分かった。大学院での学修がどの項目に特に生かされているかについては、キャリア段階に関わらず「学習活動の展開」をあげる者が多かった。コース別に見ると、教職リーダーコースでは「組織的な取組」、授業実践開発コースでは「学習活動の展開」と「授業改善・評価」、特別支援教育実践開発コースでは「授業改善・評価」「児童生徒理解」「個への指導・支援」をあげる者が多く、各コースの中核的な学修内容が、その後の実践に継続して生かされていることが分かった。

3) 修了生が勤務する学校の校長からの意見聴取

令和6年に修了生が勤務する学校の校長5名を対象として、「修了生の院生時代の研究・実践活動はどう評価できるか」「大学院での学びは修了生の現在に生かされているか」などについて意見聴取を行った(前掲資料 69、pp. 156-161)。

4) 教育委員会との協議

「群馬大学と群馬県教育委員会との連携に係る協議会」及び「教職大学院教育課程連携協議会」を開催しており、いずれも修了生の学習成果について意見交換がなされている。「教職大学院在学時の学修により、理論と実践を連結することができている」との評価のほか、「修了生がどの学校に配置されているかが分かる仕組みがあれば、校内研修などのサポートを依頼でき、成果を他校に広げることができる」といった意見も得られている。また、令和6年度には日本教職大学院協会研究大会のパネルディスカッションにおいて修了生による報告が行われ

たことに触れ、「院生が現場で活躍している好事例であった」、「群馬県の教育ビジョンの理念を生かした取組であった」等の意見も寄せられた（前掲資料 19、資料 75）

また、修了生にも報告を依頼している県との連携シンポジウム、「課題研究報告会」においても県の指導主事を招いて、指導講評とともに意見交換も行っている。

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

《必要な資料・データ等》

（前掲資料 69）「群馬大学教職大学院の改組後の成果検証」（群馬大学教育実践研究, 42, 2025）

<https://gunma-u.repo.nii.ac.jp/records/2000694>

（前掲資料 38）群馬県教員育成指標 概要

<https://center.gsn.ed.jp/ikusei>

（前掲資料 19）令和 6 年度教職大学院教育課程連携協議会議事録

（資料 75）令和 6 年度第 2 回群馬大学と群馬県教育委員会との連携に係る協議会議事録

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

改組後である令和 2 年度以降の修了生の修了後の学習成果や課題について、前記のとおり聞き取り調査等により把握し、把握した内容とその結果については、研究紀要にまとめている（前掲資料 69）。なお、旧課程における教育・研究の成果については資料 76 にまとめている。今後も定期的に調査等を行い、紀要等にまとめる予定である。

短期的な成果としては、学生は在学中に良好な成績を修めていること、自分が目標とすることを達成できたと評価していること、大学院での学習経験を有意義なものと感じていることなどが示された。

また、中期的な成果としては、大学院での専門性の高い学びや現職教員との交流が、学部新卒学生等が教員になった際の資質・能力に寄与していること、大学院で理論と実践を往還しつつ研究に取り組んだことが、博士課程進学後の研究に役立っていること、修了生はキャリア段階に即した資質・能力の獲得を実感していることなどが示された。

さらに、短期的～中長期的な成果として、令和 2 年度～令和 6 年度における、教育実践関連の各種受賞実績が 12 件あった。うち 1 件は改組後の修了生であり、修了の翌年度に教員としての力量が評価され教職員表彰を受けているものであった。11 件は改組前の修了生であり、修了後も中長期的に研鑽を重ねその成果が評価されたものと考えられる。論文等についても、学会等発表が 17 件、論文は 23 件、教育雑誌等への寄稿が 18 件確認された。さらに自身の実践やその理論的なバックボーンを単著として公刊したものが 2 件ある（前掲資料 69、pp. 161-162）。

令和 6 年 4 月現在、改組後の修了生 62 名のうち 7 名が、県内教育委員会の指導主事として任用されている。修了後の比較的早い段階で、指導的な立場に任用されたものであり、大学院での学習の短期的な成果の一つと意味づけることができる。さらに改組前の修了生の令和 6 年 4 月の現況を確認したところ、修了生 184 名のうち教育事務所所長 1 名、校長 21 名、教頭 26 名、教育委員会指導主事等 15 名、と、計 63 名（修了生の 34%）が指導的な立場に任用されている。これは大学院での学習の中長期的な成果の一つと意味づけることができる（前掲資料 69、p. 162）。

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

《必要な資料・データ等》

(前掲資料 69) 「群馬大学教職大学院の改組後の成果検証」(群馬大学教育実践研究, 42, 2025)

<https://gunma-u.repo.nii.ac.jp/records/2000694>

(資料 76) 「教職大学院における学修を促進する要因の検討ー12年間の実践と成果検証を踏まえてー」(群馬大学教育実践研究, 37, 2020) <https://gunma-u.repo.nii.ac.jp/records/2577>

(基準の達成状況についての自己評価：A)

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。

[観点到る取組・改善等の状況]

群馬県教育委員会と群馬大学は平成16年に協定を結び、年に2回の協議会を開催して地域の教育力向上に向けた教職大学院の在り方等についての協議を行うとともに、各種連携事業を進めている（前掲資料75）。教職大学院関連では「シンポジウム ぐんまの教師力を高める」を例年11月に開催している。現職教員学生の修了生が話題提供し、課題研究の成果とその後の経過を報告している（資料77）。令和6年度は例年のシンポジウムに代えて、日本教職大学院協会研究大会におけるパネルディスカッションを連携行事に位置付け、修了生が話題提供し、教職大学院と地域教育界との「つなぎ役」を果たしている例を紹介した（前掲資料10、第15号p.2）。

また、令和5年度から、デジタル技術を活用した山間地域の小規模校等の校内研修支援にも取り組んでおり、ICTで学校や大学（教職大学院）等をつなぎ、学校の課題を協働的に解決することを通して、授業実践の高度化に向けた支援を行っている（資料78）。

さらに、群馬県、前橋市、高崎市、伊勢崎市の各教育委員会との間で「ぐんま学校応援プロジェクト」を進めており、教職大学院の教員が教育センターや学校等での研修講師を務めている（資料79）。また、群馬県総合教育センター、前橋市教育プラザ、高崎市教育センターの長期研修員の、教職大学院の一部授業の聴講を受け入れているほか（前掲資料41）、前橋市の長期研修員には研究の指導助言も行っている（資料80、pp.2-3）。

以上の取組をはじめ、教育委員会等との連携をさらに強化し、群馬県内外の教育現場におけるリカレント教育を推進するべく、群馬大学共同教育学部附属リカレント教育センターの設置準備を進めている（資料81）。

学生及び実務家教員の派遣については、平成31年に群馬県教育委員会と「教職大学院に係る教員の人事交流等の覚書」を交わしている（前掲資料8）。覚書に基づき、学生については毎年16名を目処として派遣されることとされている。実務家教員候補者については、校長経験者4名、指導主事経験者3名の推薦を受け、教職大学院に教授または准教授として採用することとされている。

《必要な資料・データ等》

（前掲資料75） 令和6年度第2回群馬大学と群馬県教育委員会との連携に係る協議会議事録

（資料77） 「シンポジウム ぐんまの教師力を高める」パンフレット

（前掲資料10） 群馬大学共同教育学部ニュース「けやき通信」

（資料78） デジタル技術を活用した山間地域の小規模等の校内研修支援（発表資料）

（資料79） 令和6年度ぐんま学校応援プロジェクト講師等一覧

（前掲資料41） 令和7年度長期研修員の授業聴講資料

（資料80） 前橋市長期研修・前橋特別研修との関わり（発表資料）

（資料81） 群馬大学共同教育学部附属リカレント教育センター設置準備資料

（前掲資料8） 教職大学院に係る教員の人事交流等の覚書

（基準の達成状況についての自己評価：A）

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。

[観点に係る取組・改善等の状況]

コースごとに行われるオリエンテーション（前掲資料25、前掲資料26、前掲資料27）において、学生の学修履歴、実務経験等の違いに応じたきめ細かい履修指導を行っている。教職リーダーコース及び特別支援教育実践開発コースでは、履修手引やカリキュラムツリーを用いて履修科目の全体像をつかませるほか、課題研究の進め方や実習についても説明し見通しを持たせている。その上で、一人一人の履修計画について教員が確認し、適宜指導を行っている。授業実践開発コースでは、コース全体で取り組むべき学習内容や学習計画、実習や課題研究の計画等を説明している。また、「授業実践課題研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳにおける学生指導の手引き」「教育実践の捉え方」「実習の手引き」（資料82、資料83）を配布して説明し、円滑に授業に取り組めるよう実施している。また、学生からの質問等の担当窓口となる組織の紹介を行い、履修等で不安な学生への配慮を徹底している。

新入生ガイダンス以降は、指導教員が一人一人の履修状況の確認を行い、適宜指導を行っている。特に指導教員3名のうち1名はメンター的な性格であり、俯瞰的視点で研究指導についてアドバイスしたり、様々な相談に対応したりしている。

コース会議では、学生の単位の修得状況を随時確認し教員間で共有している。指導教員とは別に、研究科学生支援委員を各コースに1名配置し、様々な案件に対応している。教職への適性に課題のある学生に対しては、指導教員や研究科学生支援委員、専門職学位課程長が面談を実施して詳しい状況を把握して助言を行う等、教育的配慮に基づく履修指導を行っている。

なお、免許状の取得及び領域追加については、小学校、中学校の1種または2種免許状、高等学校の1種免許状の取得、特別支援学校免許状の領域の追加等を希望する場合、必要な単位を得るために本学共同教育学部の授業を履修することができる。この場合、履修に当たって追加の費用は発生しない。なお、取得可能な免許状は1校種又は1教科に限っている（前掲資料1、p.20）。

《必要な資料・データ等》

（前掲資料25）（教職リーダーコース）令和7年度新入生オリエンテーション

（前掲資料26）（授業実践開発コース）令和7年度新入生オリエンテーション

（前掲資料27）（特別支援教育実践開発コース）令和7年度新入生オリエンテーション

（資料82）「授業実践課題研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳにおける学生指導の手引き」（授業実践開発コース）

（資料83）「教育実践の捉え方」（授業実践開発コース）

（前掲資料1）2025年度群馬大学大学院教育学研究科（専門職学位課程）学生募集要項

観点5-1-2 教職大学院の修了生にどのような学修支援を行っているか。

[観点に係る取組・改善等の状況]

リカレント教育の一環として、例年「シンポジウム ぐんまの教師力を高める」を群馬県教育委員会との連携により行っている（前掲資料77）。現職教員学生の修了生が話題提供し、課題研究の成果とその後の経過を報告するものであるが、最新の課題研究や、他校での取組を学べる機会であり、修了生も多く参加している。シンポジウムの参加者から自校でも実践したいと問合せを受けることもあり、修了後の学修支援の一つとなっている。

令和6年度は日本教職大学院協会研究大会のパネルディスカッションにおいて、修了生が「つなぎ役」となって教職大学院の教員を研修等の講師として招いたり、教育委員会の長期研修員の指導助言を依頼したりしている例が報告されている。県内には多数の修了生が勤務しており、学校の管理職や教育行政の要職に就いている修了生も少なくない。こうした修了生のネットワークが修了生（及び勤務校等の教師）の学修支援を支えていると言える。なお、修了生の勤務校等において教職大学院の教員が研修講師等を行う場合には、「ぐんま学校応援プロジェクト」を活用している（前掲資料79）。

また、教職リーダーコースでは、設立時からの修了生及び在学生組織である「やまなみ倶楽部」があり、修了生と在学生及び教職員の「つなぎ」の場ともなっている（資料84、p.2）。

なお、修了生の学修支援を今後さらに充実させるために、群馬大学共同教育学部附属リカレント教育センターの設置準備を進めている。これは教職大学院の知を継続的に地域等に還元することを目的に、現職教員を支えるプラットフォームとなるもので、現在進められている群馬県教育委員会等との連携事業も「教員研修部門」の業務のなかに含まれることになる。令和7年度に準備室を設置し、令和8年度からの運営を予定しており、より一層の学習支援が期待される（前掲資料81）。

《必要な資料・データ等》

（前掲資料77）「シンポジウム ぐんまの教師力を高める」パンフレット

（前掲資料79）令和6年度ぐんま学校応援プロジェクト講師等一覧資料

（資料84）NewsLetter「風」

（前掲資料81）群馬大学共同教育学部附属リカレント教育センター設置準備資料

（基準の達成状況についての自己評価：A）

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。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

学生の生活支援については、学生相談室が設置され、支援が全学体制で行われている（資料85、p.39～）。また、健康管理についても健康支援総合センターが設置され、支援が全学体制で行われている（資料85、p.53～）。

学生のキャリア支援については、進路情報の収集・管理・提供のために、大学全体としてキャリアサポート室が設置されており、職員が対応する体制になっている（資料85、p.43～）。また、基準5-1で述べたように、研究科学生支援委員が各コースから1名選出されており、学部と一体化して特に学部新卒学生等に対して就職支援を行うような体制を整えている。共同教育学部内には学生支援室が設置され、過去の群馬県、埼玉県などの近県の教員採用試験の問題や、各種の教員採用のための就職情報誌が閲覧できるようになっている。

学部新卒学生等の就職支援としては、新入生ガイダンス時に年間の就職支援計画を示し、就職への見通しを持たせている。学部や全学の就職支援対策とも連携し、学部の学生支援委員会に研究科学生支援委員も加わる機会を設け、年間の就職支援計画を共有している。

特色ある支援体制としては、群馬県との交流人事による実務家教員による学部新卒学生等向け科目「教職実践基礎研究」を開講し、就職に向けた幅広い支援を行っている。

ハラスメント防止対策については、ハラスメントホットラインが設置され、全学体制で防止に取り組んでいる（資料 85、p. 40～）。教職大学院としても独自のハラスメント防止・対策ガイドライン（資料 86）を策定しており、研究科学生支援委員会が中心となって担当する。対策窓口については、新入生ガイダンス等の機会において紹介するほか、全学ホームページに掲載するなど、周知を図っている。

メンタル・ヘルス支援については、健康支援総合センターが設置され、支援が全学体制で行われている（資料 85、p. 53）。教員が定期的に学生の様子について確認し、その際に気になる学生については情報共有するとともに、健康支援総合センターとも連携しながら、適切な支援を行っている。

《必要な資料・データ等》

（資料 85）学生便覧（抜粋）

<https://www.gunma-u.ac.jp/wp-content/uploads/2024/04/binran2024.pdf>

（資料 86）院生指導ガイドライン（2025 改訂版）

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

学生への経済的支援に関しては、日本学生支援機構奨学金のほか、大学独自の取組みとして入学料・授業料の減免及び納付猶予（資料 87）、及び「卓越した学生に対する授業料免除」（資料 88）があり、教職大学院の学生からも毎年、対象者が選ばれている。

日本学生支援機構奨学金貸与及び入学料・授業料の減免の状況を表に示した。

表 6：学部新卒学生等の奨学金及び入学料・授業料減免の状況

年度	学部新卒 学生等数	奨学金		入学料		授業料減免		
		第一種	第二種	減免	猶予	前期	後期	卓越（後期）
令和2	4	0	0	0	0	0	0	0
令和3	8	0	0	0	0	0	0	2
令和4	9	1	0	0	0	0	0	1
令和5	14	3	0	2	0	2	1	1
令和6	19	3	0	1	0	1	1	2

（出典：群馬大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻作成資料）

また、群馬大学グローバルイニシアチブセンターでは「大学院生海外研究活動等奨励金」制度を設けており、教職大学院の学生も支給対象となっている。令和 6 年度には、英国の小学校視察を行う学生に対して旅費が補助されている（資料 89、資料 90）。

教職大学院独自の取組として、1 年次の全学生を対象に、教育実習や教職員支援機構の研修の参加、学部新卒学生等の先進校視察等の費用、加えて研究に必要な消耗品の費用の補助として、課題研究支援金を支給している（資料 91）。さらに、学部新卒学生等に対してはティーチング・アシスタントの実施を奨励している（資料 92）。これは学生にとって経済支援のみならず、教育における実践的指導力を身につける貴重な機会となっている。

表7：学部新卒学生等のティーチング・アシスタントの任用状況

年度	学部新卒 学生等数	TA実人数
令和2	4	0
令和3	8	4
令和4	9	6
令和5	14	8
令和6	19	5

(出典：群馬大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻作成資料)

《必要な資料・データ等》

(資料 87) 群馬大学入学科及び授業料等の免除及び徴収猶予に関する規程

https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_05/sec_0520/052090.pdf

(資料 88) 群馬大学における卓越した学生に対する授業料免除に関する規程

https://www.gunma-u.ac.jp/kisoku/pdf/chap_05/sec_0520/052100.pdf

(資料 89) 群馬大学大学院生海外研究活動等奨励金支給要項

(資料 90) (教育学研究科) 大学院生海外研究活動等奨励金_使用予定及び追加支給申請書

(資料 91) 課題研究支援金支給要項及び実施状況報告

(資料 92) 令和7年度ティーチング・アシスタント採用予定者名簿

(基準の達成状況についての自己評価：A)

基準5-3

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

観点5-3-1 どのような施設・設備を有効に活用しているか。

[観点到る取組・改善等の状況]

本教職大学院の専任教員には、それぞれ専用の研究室が割り当てられ、教育研究活動等に有効に活用されている。教職大学院で使用する教室は、主に共同教育学部6号館の各教室である。加えて、教職リーダーコース科目では7号館A509教室、特別支援教育実践開発コース科目ではA409教室も使われる(前掲資料13、pp.19-21)。これらの教室は、講義、演習等の授業での使用はもちろんのこと、教職大学院の各種の説明会、発表会、ワークショップ等を行うにあたり十分な広さと快適な空間を備えている。共同教育学部6号館は共同教育学部の遠隔授業に対応しており、プロジェクター等の機器が完備されている。中でもC105教室は利用の自由度の高い教室であり、椅子と机は移動可能であり、多様な人数のグループワークに柔軟に対応できるため、全学生が受講する共通科目や、長期研修員も聴講する「授業研究の理論と実践」等で活用されている。

学生の学習・研究環境では、教職大学院生専用の院生室がある(8号館N112)。院生室には、1年次の学生全員と、2年次の学部新卒学生等の全員分の机と椅子を用意し、職員室を模したレイアウトにし、常に研究活動や授業準備等を行えるようにしている。出入口はスマートキーで管理しており、セキュリティにも配慮している。

また、B515資料室には教育関連資料や雑誌、課題研究報告書のバックナンバーが揃えられており、自由に閲覧できる。コピー複合機も備えられており、学生も自由にコピーできる。

授業資料等のコピーやプリントアウトは、院生室の共有プリンターの他、共同教育学部印刷室でも行うことができる。

Wi-Fi 環境、LMS、各種アプリ（office、teams、統計アプリ SPSS 等）も提供されており、活用されている。

《必要な資料・データ等》

（前掲 13）令和 7 年度大学院授業時間割表・授業内容（学年共通）

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

本学は全学的に、学生自身の情報端末を学習用として持参する方針を取っており、ノートパソコン等を必携としている（前掲資料 40）。教室や院生室では有線 LAN 及び無線 LAN に接続することができ、群馬大学総合情報メディアセンターが整備している情報ネットワークを通じて、インターネットに接続することができる。

一方、学習管理に関わるシステムとしては、本学が全学的に整備している「群馬大学教務システム」（資料 93）「群馬大学 LMS」（資料 94）がある。「群馬大学教務システム」では、シラバス、時間割、履修登録、課題研究題目登録、成績、各種連絡等の機能が備えられている。また、「群馬大学 LMS」では、教材提示（動画を含む）、課題提示、提出、受講者連絡等の機能を備えている。2 年次の課題研究報告書等も、LMS にて提出することになっている。これらのシステムを活用することで、授業時間における対面学習を前提としながら、授業時間外の学習を充実させることができている。また、2 年次の現職教員学生のなかには遠方の学校に勤務しているため、大学に来ることが難しい者もいる。課題研究題目登録をはじめ、諸手続きがオンラインで可能となったことで、現職教員学生の負担軽減ともなっている。

また、本学では Microsoft 社と包括ライセンス契約を締結しているほか、Google、Gmail、SPSS、セキュリティ対策ソフトなどが無料で使用できる。オンラインツールとしては主に Teams が使われている。

《必要な資料・データ等》

（前掲資料 40）PC 必携化（新入生向け）

https://www.gunma-u.ac.jp/studentlife/stu002/pc_byad

（資料 93）群馬大学教務システム（画面イメージ）

（資料 94）群馬大学 LMS（画面イメージ）

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

本学附属図書館は、中央図書館が荒牧キャンパスに、医学図書館が昭和キャンパスに、理工学図書館が桐生キャンパスにある。中央図書館は、教職大学院生の他、全学部の 1 年生と共同教育学部、情報学部の学生と教員が利用する人文系・総合図書館である（資料 95）。猫絵で知られる新田文庫や郷土カルタコレクションなど貴重書も所蔵している。図書館資料の貸出のほか、レファレンスサービスの実施、国立国会図書館、国内外の大学附属図書館・研究所、図書館間相互貸借（ILL）、文献複写等の図書館サービスにより、図書館資料に対する利用者ニーズへの対応を図っている。加えて、アクティブラーニングをサポートするラーニングコモンズ「アゴラ」が設置されており、自由に利用することができる。なお中央図書館の利用にあたっては、新入生ガイダンス時に図書館職員が説明にあたり、積極的な活用を促している。

図書の貸出冊数は、中央図書館の場合、学部学生が 10 冊までであるのに対して、大学院生は 15 冊であるなど、

大学院生には便宜が図られている（資料 96）。開館時間は平日が 9 時から 21 時まで、土日祝日、長期休業期間が 9 時から 17 時までである。

また、これまで提出された課題研究報告書の冊子が、教職リーダーコースは B515 資料室に、授業実践開発コースは N112 院生室に、特別支援教育実践開発コースは A409 講義室に置かれており、学生は自由に閲覧できる。課題研究報告書の要旨は大学リポジトリに掲載されており、学生は検索した上で、必要に応じて資料室等で報告書の全文を手にとって見ることができる。教職リーダーコースでは報告書全文を PDF 化しており、資料室の DVD、もしくは LMS からコピーすることができる。過去の課題研究報告書は先行研究として参考にされることが多く、積極的に活用されている。

《必要な資料・データ等》

（資料 95）総合情報メディアセンター（群馬大学HP抜粋）

<https://www.media.gunma-u.ac.jp/guide/a/>

（資料 96）館内資料の利用（貸出冊数・期間）

<https://www.media.gunma-u.ac.jp/guide/lib/usage/>

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

該当なし。

大学のキャンパスとしては共同教育学部の建物がある「荒牧キャンパス」の他に、医学部がある「昭和キャンパス」、理工学部がある「桐生キャンパス」及び「太田キャンパス」がある。教職大学院は荒牧キャンパスにある。

附属学校園については、附属小学校、附属幼稚園及び附属特別支援学校が荒牧キャンパスがある前橋市の若宮町、附属中学校が同じく前橋市の上沖町にあり、いずれも荒牧キャンパスから車で 15 分ほどである。教職大学院と附属学校園との間では学内便による連絡や、全学共通アカウントの利用など、密接な連携がとられ、教職大学院の教育・研究のために効率的に活用されている（資料 97）。

《必要な資料・データ等》

（資料 97）群馬大学キャンパス配置図

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

本教職大学院では、主として教職大学院での教育・研究に使用するものとして「専門職学位課程運営委員会経費」が配分されている（資料 98）。この経費は学生が使用する備品・PC 関連の設備・消耗品、研究用に使用する書籍・雑誌、報告集の作成などにも充てられる。研究科運営会議において予算計画を立案し、研究科教授会で配分額を決定後、執行している。実習や課題研究の巡回訪問指導の旅費もこの中から執行している。

施設・設備関連経費は、施設を共用する共同教育学部と一体で経費を確保している。また全学的に整備しているネットワーク設備は全学予算での保守運用がされている。

《必要な資料・データ等》

（資料 98）予算配分資料

（基準の達成状況についての自己評価：A）

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こと。

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

前回評価の指摘を受け、教育学研究科規程の改訂をはじめ、研究科運営会議規程(資料99)、研究科入学試験委員会内規(資料100)、研究科教務委員会内規(資料101)、研究科学生支援委員会内規(資料102)、研究科実習委員会内規(資料103)など管理運営組織に係る規程等の整備を行った。

本教職大学院の円滑な管理運営を行うための中核的な組織として、研究科運営会議を組織している。研究科長を議長とし、専門職学位課程長、各コース長、研究科各種委員長等により構成されている。なお令和6年9月までは専門職学位課程運営委員会を組織していたが、修士課程の完全廃止に伴って組織変更を行ったものである。毎月定例で行われ、重要事項を審議している(資料104)。その前週までに、コースごとの専任教員と協力教員によって構成されるコース会議を開催し、研究科運営会議の審議事項の整理や事前調整などを行っている。

研究科運営会議の審議結果や提案事項は、研究科教授会で審議され、協力教員を含む教職大学院担当の教員全体で情報等を共有している(資料105)。研究科運営会議の下には、研究科入学試験委員会、研究科教務委員会、研究科実習委員会、研究科学生支援委員会を設置し、それぞれ委員長と、コースごと1名の委員で構成されている。



図1：教育実践高度化専攻の管理組織

(出典：群馬大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻作成資料)

「群馬大学と群馬県教育委員会との連携に係る協議会」を設置し、群馬県の教師力の向上について年2回程度協議している(前掲資料75)。また、「教職大学院教育課程連携協議会」においては、群馬県教育委員会及び県内の小学校、中学校、特別支援学校の校長、及び教諭等を外部構成員とし、年1回、教育課程全般について協議している(前掲資料19)。

本学では、群馬大学共同教育学部総務係、管理係、教務係、入学試験係が、それぞれ全学の事務局と連携しな

がら、教職大学院の管理運営に関する事項を取り扱っている（表8）。

群馬大学附属教育実践センターでは、教職大学院の実務家教員が中心となって教職大学院の運営にもあたるとともに、若手教員向けの研修講座を開いている（資料106）。

表8：教職大学院の運営に関わる事務系職員の人員配置状況（人）（令和7年5月1日現在）

担当	事務長	副事務長	係長 専門職員	主任	係員	事務補佐員	計
総務	1	1	1	0	1	1	5
管理	0	0	1	1	0	2	4
教務	0	0	2	1	1	3	7
入学試験	0	0	1	1	0	1	3

※附属学校担当は除く。

（出典：群馬大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻作成資料）

《必要な資料・データ等》

（資料99）研究科運営会議規程

（資料100）研究科入学試験委員会内規

（資料101）研究科教務委員会内規

（資料102）研究科学生支援委員会内規

（資料103）研究科実習委員会内規

（資料104）研究科運営会議議題及び議事録（抜粋）

（資料105）研究科教授会議議題及び議事録（抜粋）

（前掲資料75）令和6年度第2回群馬大学と群馬県教育委員会の連携に係る協議会議事録

（前掲資料19）令和6年度教職大学院教育課程連携協議会議事録

（資料106）（実践センター）学び合う仲間による教員研修リレー講座

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

本教職大学院では、特別支援教育分野を含むことから必要専任教員数は13人となる。

現在の専任教員は教職リーダー講座及び特別支援教育講座所属の教員、教科教育の教員（授業実践開発コースのコース長）、及び教育実践センターの実務家教員の計21名である。

他に講義科目や課題研究の授業を担当する協力教員が、教科教育を中心に24名となっている（資料107）。女性教員については、専任教員は2名であるが、協力教員を含めると9名であり、教職大学院全体として女性の学生にとってのロールモデルとなるとともに、男女共同参画の観点からも教職大学院の教育、研究に大きく貢献している。女性教員比率を高めていくことは大学全体の目標ともなっており、公募の際には公募要領にその旨を記述するとともに（資料108）、交流人事においても配慮してもらうよう、群馬県教育委員会に依頼している。

群馬県教育委員会からの推薦を受けて入学する現職教員等学生、特に教職リーダーコースの学生は修了後、教頭や指導主事等となる者が多くいることから、教職リーダーコースには教育委員会や教育事務所等の役職経験者や、校長経験者をあてている。また、授業実践開発コースや特別支援教育実践開発コースには、指導主事経験者をあて、直近まで指導主事として指導してきた経験を指導に活かしている。交流人事は3年程度で交代となるが

(前掲資料8)、復帰後には指導主事や教頭等に就き、教職大学院での指導経験を学校現場に還元することに貢献している。

《必要な資料・データ等》

(資料107) 協力教員名簿

(資料108) 教員公募書類(見本)

(前掲資料8) 教職大学院に係る教員の人事交流等に関する覚書(平成31年3月5日)

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]

実務家教員は群馬県教育委員会との連携の上、県教委からの推薦を踏まえて選考・採用を行っており計画的に人材確保出来る仕組みが確立している。採用に当たっては、群馬大学共同教育学部及び大学院教育学研究科教員の選考に関する内規(資料109)に基づき、教育上の経歴・経験年数・実績や学術的業績のみならず、年齢や将来展望、実際の設定科目・実習等の指導において適切な理論的・実践的指導が実施できる指導能力を有するかどうかについても厳密に審査し、人事・予算委員会、研究科教授会、全学の執行役員会議等での審査をふまえ、適切に採用されている。その結果、これまで群馬県総合教育センター長、学校人事課長、事務所長、校長等を経験し、群馬県の教育界で長年、学校及び教育行政の現場で活躍し多くの実績を上げた者を採用できている。このことにより、群馬で培われてきた教育実践知を学生に、さらには学部学生にも継承する点で、大きな力を発揮している。

研究者教員についても、長年にわたり群馬県内の学校や授業の支援・改革に取り組み、群馬県及び県内市町村の教育行政にも委員等としても貢献している者も多い。そのような事情から、専任教員の年齢層が高くなっているが、専任教員には准教授・講師も9名いる。また、協力教員も含めると若手教員も多く活躍しており、授業や研究指導に積極的に参加してもらうことで、年齢のバランスを取っている。

教員の採用及び昇格等の基準については群馬大学共同教育学部及び大学院教育学研究科の教員選考に関する内規により明確に定められ、適切に運用されている。実務家教員についても、当基準に基づいて採用及び昇格を行っている。

表9：教員の年齢構成（令和7年5月1日現在）

区分	職名	～44歳	45歳～54歳	55歳～64歳	65歳～	合計
研究者教員 (専任)	教授	0(0)	1(0)	7(0)	0(0)	8(0)
	准教授	2(1)	3(1)	0(0)	0(0)	5(2)
	講師	1(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(0)
実務家教員 (専任)	教授	0(0)	0(0)	4(0)	0(0)	4(0)
	准教授	1(0)	2(0)	0(0)	0(0)	3(0)
協力教員	教授	0(0)	4(1)	6(2)	0(0)	10(3)
	准教授	2(1)	3(2)	2(1)	0(0)	7(4)
	講師	1(0)	2(0)	0(0)	0(0)	3(0)
	客員教授	0(0)	0(0)	1(0)	3(0)	4(0)

* カッコ内は女性教員数で内数

(出典：群馬大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻作成資料)

なお、前回の指摘を受け、令和3年度に「群馬大学共同教育学部教員の選考に関する内規」を改め、「群馬大学共同教育学部及び大学院教育学研究科教員の選考に関する内規」として研究科教員の選考の際に用いる内規であることを規程上明確にするとともに、実務家教員の選考に関わる基準を明確化した。

《必要な資料・データ等》

(資料 109) 群馬大学共同教育学部及び大学院教育学研究科教員の選考に関する内規（新旧対応表つき）及び職位判定基準

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

研究者教員の教職大学院授業担当数の平均は12.4単位（最大22.4～最少9単位）であり、学部授業担当数の平均は18.2単位（最大28.8～最少10.2単位）である。実務家教員の教職大学院授業担当数の平均は19.9単位（最大26.2～最少13単位）であり、学部授業担当数の平均は1.4単位（最大4.4～最少0単位）である。実務家教員は、学部の「教職実践演習」などの授業科目、及び教員採用試験対策講座等で、授業運営の一端を担っている。教職大学院では多くの科目で、研究者教員と実務家教員が協働して授業を行っているため、担当科目数が多くなっているが、負担が重くなりすぎないようにしている。例えば15回の授業において、それぞれの回の授業のテーマについて、一人の教員がすべて授業資料を準備するのではなく、そのテーマについて2人の教員がそれぞれ研究者（専門的な立場）・実務家（学校現場や教育委員会の立場）の立場で授業資料を作成し、学生に提示することで、一人で授業の準備し、一人で授業するよりも、資料作成もそれほど負担なく、授業も協働的に展開することができる。

なお、前回評価において、専任教員の大多数で教職大学院以外の科目負担が多いとの指摘を受け、教職大学院を担当する教員の負担軽減のため、「非常勤講師の採用に関する申合せ」を改訂し、学部の非常勤講師の必要基準のなかに「専任教員の教職大学院に係る業務負担軽減に充てる場合」を追加した（資料110）。

表10：専任教員の授業負担（単位数）

専任教員	教職大学院科目						学部科目	総計
	共通科目	選択科目	コース科目	実習科目	課題研究	計		
研究者教員A	0	0	2	4	6	12	17	29
研究者教員B	2	0	4	4	6	16	16.2	32.2
研究者教員C	0	0	2	4	6	12	15	27
研究者教員D	3	0	0.7	4	6	13.7	13	26.7
研究者教員E	2	0	0	4	6	12	14.2	26.2
研究者教員F	0	0	2.7	4	6	12.7	16	28.7
研究者教員G	1	0	2	4	2	9	10.2	19.2
研究者教員H	0	0	2.4	10	6	18.4	12	30.4
研究者教員I	0	0	4	4	4	12	28.8	40.8
研究者教員J	0	0	2	4	4	10	28.8	38.8
研究者教員K	0	0	4.4	10	8	22.4	16.8	39.2
研究者教員L	0	0	2	4	4	10	22.8	32.8
研究者教員M	0	0	2	10	8	20	24.8	44.8
研究者教員N	0	0	4	10	0	14	18.8	32.8
実務家教員A	2	0	4	4	6	16	1.5	17.5
実務家教員B	1	0	2	4	6	13	2	15
実務家教員C	0	0	4	4	6	14	4.4	18.4
実務家教員D	0	4	6.2	10	6	26.2	0.1	26.3
実務家教員E	0	0	6	10	6	22	0	22
実務家教員F	2	0	6	10	6	24	0	24
実務家教員G	0	0	6	10	8	24	0	24

今年度、受講者がいない科目は除く

(出典：群馬大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻作成資料)

表11：専任教員担当院生数

専任教員	現職教員学生			学部新卒学生等			主担当計	副担当計	総計
	主担当		副担当	主担当		副担当			
	2年次	1年次		2年次	1年次				
研究者教員A	1	1	1				2	1	3
研究者教員B	3	1	1				4	1	5
研究者教員C	1	1	1				2	1	3
研究者教員D	1	1	1				2	1	3
研究者教員E	1		3				1	3	4
研究者教員F	1	1	2				2	2	4
研究者教員G		1	1				1	1	2
研究者教員H	1						1	0	1
研究者教員I		1					1	0	1
研究者教員J							0	0	0
研究者教員K	1						1	0	1
研究者教員L							0	0	0
研究者教員M		1					1	0	1
研究者教員N	1	1					2	0	2
実務家教員A	2	1					3	0	3
実務家教員B	1	1					2	0	2
実務家教員C	2	2					4	0	4
実務家教員D	1	2					3	0	3
実務家教員E	2	2		5	4		13	0	13
実務家教員F	1	2					3	0	3
実務家教員G	2	2		5	3		12	0	12

(出典：群馬大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻作成資料)

《必要な資料・データ等》

(資料 110) 非常勤講師の採用に関する申合せ

(基準の達成状況についての自己評価：A)

基準 6-2

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

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

教科教育担当教員を中心とする本学独自の研究組織として、「群馬大学教科教育研究会」を組織している(資料 111)。毎年、群馬大学荒牧キャンパスにおいて研究集会を実施しているほか、研究紀要「群馬大学教科教育学研究」を発行している(資料 112)。令和6年度には第24号が発刊され、継続的に教科教育の理論と実践に基づく成果が掲載されている。掲載論文の執筆者には、教職大学院の教員はもとより、授業実践開発コースの修了生もおり、教員個々人の専門性を活かした研究や、教職大学院での教育活動を通じた実践成果を広く社会に問うことを通して、さらなる研鑽の場となっている。

また、群馬大学と群馬県教育委員会との連携事業の一つとして、共同研究を行っている。令和6年度は保健体育、理科、特別支援、英語、国語、及び教員研修高度化モデル開発事業に関わるワーキンググループの計6部会を設け、それぞれ教職大学院の教員が関わって県教育委員会担当課や総合教育センターと研究を実施した(資料 113)。特に教員研修高度化モデル開発事業に関する研究は令和5年度にスタートし、ICTを活用して群馬県内の山間地域の校内研修支援等を行うものであり、今後の研究成果が大きく期待される所であり、令和6年度日本教職大学院協会パネルディスカッションにおいても話題提供を行った(前掲資料78)。

さらに、群馬大学附属教育実践センターで行っている研究や実践には、教職大学院の教員も関わっているが、その成果は「教育実践年報」にまとめられている(資料 114)。特に学部・附属学校共同研究推進委員会が進めている附属学校園における公開研究会では、毎年多数の参加者を集めており、教職大学院の学生や修了生も参加して熱心な検討が行われていて、その成果は研究紀要にまとめられている(資料 115)。

理論と実践の架橋を目指して、研究者教員、実務家教員、そして学生・修了生を含めた単独ないし共同研究を展開し、その成果は「群馬大学教育実践研究」、「群馬大学共同教育学部紀要」に集録されている(資料 116、資料 117)。

《必要な資料・データ等》

(資料 111) 群馬大学教科教育研究会会則

(資料 112) 群馬大学教科教育学研究 24号目次

(資料 113) 令和6年度第2回群馬大学と群馬県教育委員会との連携に係る協議会資料

(前掲78) デジタル技術を活用した山間地域の小規模等の校内研修支援(発表資料)

(資料 114) 「群馬大学教育実践年報」第14号(2024年)

(資料 115) 令和6年度群馬大学附属小学校紀要74

(資料 116) 「群馬大学教育実践研究」目次3年分

(資料 117) 群馬大学共同教育学部紀要人文・社会科学編第74巻(群馬大学リポジトリ)

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。

[観点到に係る取組・改善等の状況]

コースごとにFDを行っている(前掲資料18)。教職リーダーコースでは例年2～3月に「教育活動の充実」をテーマにしたFDを行っているほか、令和4年度には拡大FDと位置付け、修了生組織「やまなみ倶楽部」との共催により、他大学の教員を招いての講演「学びに向かう力を育てる—学習方略の観点から」を開催した。講演後はコースの全教員に加えて学生、修了生を交えて、教職大学院での学びや成果も含めて、幅広く活発な意見交換を行った(資料118)。また、こうした会議や催事とは別に、教職リーダーコースでは教員同士が日常的かつ頻繁に対面やメールで打ち合わせを持っており、授業・実習等での学生の状況や課題研究の進捗について情報共有を密にし、課題点を共有している。コース教員の協働性や同僚性が、日常的なFDを推進し改善に向かう力となっている。

授業実践開発コースでは毎年、年度初めに「授業実践開発コース研究担当者会議」をFDと位置付け開催している。具体的には、本コースの目標をはじめとするカリキュラムマネジメントの確認、年間授業計画、実習や課題計画の実施方法、「実習の手引き」の確認等、質疑応答を通して共有を図り、円滑なスタートとなるよう実施している。

特別支援教育実践開発コースにおいても、コース内でFDを設けており、カリキュラムマネジメントの確認、年間授業計画、実習や課題計画の実施方法、「実習の手引き」の確認等を行っている。また、毎月実施している月例会議により、学生の学びの進捗状況をそれぞれの指導教員が報告するなかで、学生に対する指導方法の向上や指導内容の充実につなげるための意見交換を行っている。

協力教員を含めた研究科全体のFDとしては、例年11月に開催している「シンポジウム ぐんまの教師力を高める」がある。修了生による課題研究とその後の実践の成果について話題提供の後で、群馬県教育委員会の指導主事、指導教員、教職大学院の客員を含めた教員、教員OB(教職リーダーコースの課題研究評価部会長等を含む)を含めて意見交換を行っており、課題研究の在り方や、学校での実践の進め方等についても幅広く議論されている。

また、附属教育実践センターでは教員養成FD活動推進委員会を組織し各種事業を行っている(資料119)ほか、全学でも組織的にFD、SDに取り組んでいる(資料120)。

《必要な資料・データ等》

(前掲資料18) 令和6年度コースFD次第

(資料118) (教職リーダーコース) 令和4年度コースFD次第および広報紙「風」紹介記事

(資料119) 2024年度教員養成FD活動推進委員会報告書(抜粋)

(資料120) 令和6年度群馬大学全学FD、SD一覧

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

[観点到に係る取組・改善等の状況]

教育研究上の目的を達成するために、「群馬大学と群馬県教育委員会との連携に係る協議会」ならびに「教職大学院教育課程連携協議会」には、本教職大学院専任教員に加えて共同教育学部事務職員も陪席し情報共有をしている(前掲資料19)。「シンポジウム ぐんまの教師力を高める」をはじめとする群馬県教育委員会との共催事業においても、事業の円滑な遂行のため、教職大学院専任教員が企画・運営を担当し、事務職員が業者との折衝、会計処理、関係者との連絡調整、宣伝広報等を担っている。

入試業務、大学院説明会については研究科長をはじめ教職大学院専任教員と、共同教育学部の事務職員とが協力して、適切に対応できる体制をとっている。

研究科教授会、研究科運営会議、及び研究科各種委員会においては、教職大学院専任教員が委員となるとともに、共同教育学部の総務係、管理係、教務係及び入学試験係の事務職員も適宜陪席し情報共有するとともに、連携を密にして迅速な運営を心掛けている。本教職大学院では収容定員が40名と比較的規模が小さいため、教職大学院に専任の事務職員は配置していない。共同教育学部事務部の職員が、事務を分担して教育支援を行っている。学生に対しては学務上の諸手続や相談等への対応、課題研究支援金の経理処理、専修免許申請に関する対応など、教員に対しては課題研究に関わる出張旅費の処理、課題研究報告会等の運営、教育委員会等との連絡調整、非常勤講師の勤務管理など、教職大学院固有の事務内容に対しても適切な対応を取っている。なお、教職大学院の教務関連については、特に教員と事務職員等との緊密な連携が求められることから、教務係長と事務補佐員1名が中心となって、日々の問い合わせや対応に当たっている（資料121）。

《必要な資料・データ等》

（前掲資料19）令和6年度教職大学院教育課程連携協議会議事録

（資料121）事務職員組織図

（基準の達成状況についての自己評価：A）

基準領域7 点検評価と情報公表

基準7-1

○ 教職大学院の教職課程の自己点検・評価を定期的、組織的に行っていること。

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

本教職大学院では、コースごとに学生との懇談会もしくはアンケート調査を実施し、授業、実習、学生生活、院生室など施設等への意見や要望等を把握している。授業実践開発コースでは、コースの学生に加えてコース長、研究科教務委員、研究科実習委員、研究科学生支援委員が出席し、対面で行っている（資料122）。教職リーダーコースと特別支援教育実践開発コースでは学生数が少なく、日々のコース科目の授業や課題研究の機会をとらえて対面での意見聴取が十分行えている。教職リーダーコースでは懇談会の代わりとして無記名のアンケート調査を行っている（資料123）。特別支援教育実践開発コースでは年に2回実施されている課題研究の中間発表会の後に、「発表会の反省会」という形でこれまでの指導等の感想をざっくばらんに聞いたり、教員同士で意見交換をしたりしている。意見や要望等についてはコース会議等でコース内の教員間で共有され、対応できる要望等については改善策を策定、実施している。これらは随時、研究科運営会議でも報告され、教職大学院全体で情報共有している。

毎年度末（2月頃）には、「教育に関する現況調査アンケート」を行っている（前掲資料71）。このアンケートは学期末に行われる授業アンケートとは異なり、1年間の学習全体を振り返るものであり、「大学院での教育に期待していた」項目ごとに目標達成度を評価させる調査を含んでいる。この結果についてもコースごとに教員間で確認し共有するとともに、研究科運営会議においても教職大学院全体の傾向を把握し、自己点検している。修了生や勤務校の校長に対するアンケート調査は5年ごとに行っており、その結果は紀要にまとめられ、点検に役立てられている（前掲資料69）。

実習先となっている連携協力校については、実習評価を出してもらう折に、アンケート調査を行っている（資料124）。特に群馬県においては近年、教員の多忙化解消が課題となっていることから、実習及び課題研究を実施する上での課題等についても、点検することとしている（資料125）。

教職大学院教育課程連携協議会においては、学外委員から教職大学院の教育活動全般について幅広く意見や要望を聴取している（前掲資料19）。そして聴取した結果をもとに研究科運営会議でリフレクションを行い、次年度の改善につなげている。

また、以上の結果を含め、教職大学院の教職課程については、群馬大学における内部質保証による自己点検・評価の実施対象ともなっている。実施要項については令和4年度に整備を行い、学部とは独立し研究科独自の評価組としたうえで、自己点検・評価実施手順を定めた（資料126）。自己点検の結果、適切に実施されていることが確認されている（前掲資料63）。

《必要な資料・データ等》

（資料122）（授業実践開発コース）令和6年度院生懇談会記録

（資料123）（教職リーダーコース）令和6年度学生からの意見聴取結果

（前掲資料71）令和6年度教育の現況調査アンケート結果

（前掲資料69）「群馬大学教職大学院の改組後の成果検証」（群馬大学教育実践研究, 42, 2025）

<https://gunma-u.repo.nii.ac.jp/records/2000694>

（資料124）実習校・連携協力校アンケート（フォーム）

（資料125）実習校・連携協力校アンケート（結果）

(前掲資料 19) 令和 6 年度教職大学院教育課程連携協議会議事録

(資料 126) 群馬大学大学院教育学研究科の教育課程における教育内容、方法等に係る自己点検・評価及び改善実施要項

(前掲資料 63) (大学院課程) 令和 6 年度内部質保証による自己点検・評価結果一覧

(基準の達成状況についての自己評価：A)

基準 7-2

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

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

[観点に係る取組・改善等の状況]

本教職大学院の教育研究活動等の状況を広く周知するため、群馬大学大学院教育学研究科案内を作成し、関係機関に配布して教職大学院の広報に努めている(前掲資料 2)。また、教育学研究科ウェブサイトでは教職大学院の理念や目的、コースの概要等を掲載(前掲資料 3)するとともに、公開シンポジウム等のイベントは群馬大学ウェブサイトの新着情報に掲載している(資料 127)。さらに、大学公式サイトとは別に、実践検討会報告など日々の教育活動を適時に発信するサイトとして、教職大学院独自のサイトも立ち上げている(資料 128)。現在は主に教職リーダーコースの記事が多いが、今後、授業実践開発コースや特別支援教育実践開発コースの記事も増やしていく予定である。

紙媒体としては教職大学院の機関紙「教職大学院 News」を発行して、教職大学院における学習や生活、研究等の発信を行っている(前掲資料 11)。

群馬県教育委員会との連携事業の一つである「シンポジウム ぐんまの教師力を高める」では、修了生による課題研究成果を話題提供しており、広く県内外の教育現場に研究成果を普及することを目指している。ハイブリッド形式で行われており、遠隔地でもオンライン参加できるよう便宜をはかっている(前掲資料 77)。

学生の課題研究の成果に関しては、「課題研究報告会」をハイブリッド形式で開催し、一般に公開している。また、課題研究の要旨については群馬大学リポジトリに掲載しており、誰でも検索することができる。また、毎年度、日本教職大学院協会研究大会において修了生のポスター発表を行っている(資料 129)。

教員も、理論と実践の架橋を目指した研究活動を行っており、その成果は「群馬大学教科教育学研究」「群馬大学教育実践研究」「群馬大学共同教育学部紀要」「群馬大学教育実践年報」等に掲載されているほか、学会誌等にも発表している。

なお、学校教育法施行規則で必要とされている教育研究活動等の情報(令和 6 年 9 月 30 日付け高等教育局長通知により追加された事項含む)については、本学ホームページで公表している。(資料 130)

《必要な資料・データ等》

(前掲資料 2) 群馬大学大学院教育学研究科・専攻科案内 2026

(前掲資料 3) 教職大学院(教育学研究科)群馬大学ウェブサイト

<https://www.edu.gunma-u.ac.jp/postgraduate/teaching/>

(資料 127) 新着情報(群馬大学ウェブサイトイメージ)

(資料 128) 群馬大学教職大学院ウェブサイトイメージ

<https://sites.google.com/gunma-u.ac.jp/kyoshoku/>

(前掲資料 11) 教職大学院 News

(前掲資料 77) 「シンポジウム ぐんまの教師力を高める」資料

(資料 129) 日本教職大学院協会研究大会ポスターセッション発表資料

(資料 130) 教育情報 (群馬大学ウェブサイト)

<https://www.gunma-u.ac.jp/outline/out008/g1902>

(基準の達成状況についての自己評価：A)

Ⅷ 法令要件事項の確認

法令要件事項（チェック式等により確認する事項）

	チェック欄 (該当 <input checked="" type="checkbox"/>)	(上段) 項目 (下段) 根拠法令等	評価基準 観点等	根拠資料等
1	<input checked="" type="checkbox"/>	教育課程連携協議会の設置、産業界等 (教育委員会)との連携による教育課程 の編成、実施・評価 専門職大学院設置基準第6条第3項、 第6条の2	2-1 4-1	[資料19] 教職大学院教育課程連携協議会 議事録 [資料75] 群馬大学と群馬県教育委員会の 連携に係る協議会資料
2	<input checked="" type="checkbox"/>	5領域についての授業科目（共通科目） の開設 (1) 教育課程の編成及び実施に関する 領域・・・ 平15年告示第53号第8条第1項	2-1	[資料13] 令和7年度大学院授業時間割 表・授業内容（学年共通）(p.10) シラバス（基礎データで確認）
3	<input checked="" type="checkbox"/>	1年間又は1学期に履修科目として 登録できる単位数の上限の設定 専門職大学院設置基準第11条	2-2	[資料12] 令和7年度大学院履修手引 (p.20) 群馬大学大学院教育学研究科規程 第9条
4	<input checked="" type="checkbox"/>	修了要件単位数（45単位以上） うち実習10単位以上 専門職大学院設置基準第29条	2-1 2-4	[資料12] 令和7年度大学院履修手引 (p.23) 履修方法
5	<input checked="" type="checkbox"/>	学生に対する評価及び修了の基準の 明示等 専門職大学院設置基準第10条第2項	2-4	[資料61] 成績評価基準
6	<input checked="" type="checkbox"/>	専任教員数 平15年告示第53号第1条 教科教育関連 26年告示161号	6-1	(基礎データで確認)
7	<input checked="" type="checkbox"/>	必置専任教員数に対する実務家教員 数（4割以上） 平15年告示第53号第2条第5項	6-1	(基礎データで確認)
8	<input checked="" type="checkbox"/>	必置実務家教員のうちみなし専任教 員の割合（3分の2の範囲内） 平15年告示第53号第2条第2項	6-1	(基礎データで確認)
9	<input checked="" type="checkbox"/>	みなし専任教員の業務要件 (授業担当年間4単位以上ほか) 平15年告示第53号第2条第2項 平30年告示第66号	6-1	(基礎データで確認)
10	<input checked="" type="checkbox"/>	必置専任教員のうち教授の割合 (必置の専任教員の半数) 平15年告示53号第1条第7項	6-1	(基礎データで確認)
11	<input checked="" type="checkbox"/>	SD研修に該当する機会の設定等 大学院設置基準第9条の3第1項	6-2	[資料120] 令和6年度群馬大学全学FD、 SD一覧

○ 項目□に際して、特に記述を要する事情等