

教職大学院認証評価  
自己評価書

令和2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	教職大学院の現況及び特徴	1
II	教職大学院の目的	2
III	基準ごとの自己評価	
	基準領域 1 理念・目的	3
	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	11
	基準領域 4 学習成果・効果	25
	基準領域 5 学生への支援体制	33
	基準領域 6 教員組織	37
	基準領域 7 施設・設備等の教育環境	42
	基準領域 8 管理運営	44
	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：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) 学生数及び教員数（令和2年5月1日現在）

学生数 32人（2年次は旧課程12人、1年次は新課程20人）【改組前の定員は1学年16人×2年】

教員数 43人（うち、実務家教員 18人）【改組前 13人（うち実務家教員6人）】

### 2 特徴

群馬大学教育学部は、教員に必要な専門性と実践的指導力を有する新しい時代の学校教育を担う教員の養成を目指すため宇都宮大学と連携して、令和2年度から共同教育学部のための新カリキュラムを実施している。

この共同教育学部改革と同時並行で、専門職学位課程（教職リーダー専攻）と修士課程（障害児教育専攻、教科教育実践専攻）を令和2年度から統合し、専門職学位課程を拡充することにした。

専門職学位課程設置当初から現在まで12年が経過したが、この間、県内の教育委員会や小中学校との密接な連携を進展させてきた。大学院生や現場の意見を参考に教育課程を改善したり、教育研究の成果を現場に還元したりするなど、積極的な活動を続けている。

特に大学院生の在籍校以外の学校も含め、校内研修支援などを積極的に行っている。本学は、学校教育現場の諸課題を解決できる高度な専門性と実践的指導力を備えた高度専門職としての教員の育成を目的に本教職大学院を設置した。具体的には、課題を分析・把握する力、対応策を構築する力、解決に向けて実践し、省察を加えつつ課題解決を実現する力を備えた、スクールリーダーたり得る人材、あるいは力量ある新人教員の育成を行う。

本教職大学院の特徴は以下の4点である。

#### ① 3コースの設置

学校教育現場での様々な課題に、高度な専門性をもって対応できる人材を育成するため、「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」を設けた。教科教育（「授業実践開発コース」が相当する）、及び特別支援教育を取り入れる形でこれまでの教職大学院を質的に大きく拡充した。

#### ② 研究者教員と実務家教員の協働（本格的なティーム・ティーチング）

基本的にはほぼ全ての授業で、研究者教員と実務家教員が協働で授業を構成しており、理論と実践知が融合した教育の実現を目指している。

#### ③ 充実した実習及び課題研究と実習の連動

本教職大学院の実習は、単に実務経験を積み重ねることではなく、自らの実践を理論的な見地から問い直し、その上でより有効な実践や問題解決法を提案する機会と捉え、現職教員学生に対しても実習免除をしない。課題研究は、学生一人一人がテーマを設定して2年間取り組む。1年次の実習と授業により、テーマを明確化し深めていき、2年次の実習で、課題を解決する方策を計画立案・実践をする。さらに実践検討会や課題研究指導により、実践の成果を評価・考察し、次への計画・実践へとつなぐ。課題研究でも研究者教員と実務家教員が協働で指導にあたり、理論と実践の融合を目指している。

#### ④ 多文化共生教育科目の設置

群馬県の東毛地区をはじめとして県内外で外国籍の児童生徒が通う公立学校が増え、多文化共生マインドを備えた教育実践を展開することが喫緊の課題になっていることから、共通科目に多文化共生教育科目を設置している。

## II 教職大学院の目的

### 1. 教職大学院の目指すもの

現在、学校教育にかかわる問題は、複雑・多様化している。この傾向は社会構造の変化とともに今後も強まり、学校教育の混乱が予想される。こうした現状を打破するためには、学校教育の抱える諸問題に対応できる力量を持った教員の育成が急務である。本教職大学院は、こうした社会のニーズに応える高度専門職業人の育成に特化し、学校教育現場の諸課題を解決できる高度の専門性及び優れた資質を有する教員の育成を目的とする。

### 2. 教職大学院で育成する人物像

「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」並びに「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」を育成する。以下、3コースごとに分けて述べる。

「教職リーダーコース」では、現代の学校教育において課題となっている学力低下やいじめや不登校などの児童・生徒の学習や生活面での直接的支援に関して、高度な実践力を身につける。本コースは、現職教員学生（教職経験概ね15年以上）のみを受け入れる。学校の教育力・組織力向上に資するミドルリーダー及びメンター等として若手教員の資質・能力向上を指導する役割を果たす中堅教員を育成する。

「授業実践開発コース」では、現職教員学生（教職経験概ね15年以上）及び学部新卒学生等を受け入れ、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、教材を開発することのできる教員を育成する。

「特別支援教育実践開発コース」では、学部新卒学生等・特別支援学校免許状をもつ者（現職教員学生、学部新卒学生等）を受け入れ、障害の重度化・重複化、多様化する教育的ニーズ、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と、教育的ニーズを抱える児童生徒の担当教員等への助言を行う力とを備えた特別支援学校・学級の教員を育成する。

### 3. 教育活動等を実施する上での基本方針

1で述べた使命に照らし、2にあげた資質・能力を有する人材の育成のために、以下の基本方針のもと、教育課程を編成し、次の5点の観点で、質の高い教育・研究に取り組む。

- ①理論・実践知融合型の教育課程を編成する。
- ②研究者教員と実務家教員のバランスがとれた教員組織を編成し、両者の協働による授業を構築する。
- ③長期にわたる系統的な教育実習を実施する。
- ④実習と課題研究を連動させ、長期間の実習(教育実践)のなかで、課題を析出し解決する力を身につける。
- ⑤教育・研究の成果を教育現場に還元する。

### 4. 達成すべき成果

達成すべき成果は三つである。第一は、高度の専門的な能力及び優れた資質を有する教員を育成することを通して、魅力ある教育の実現に寄与することである。第二に、本教職大学院を修了した者についても、修了後に情報交換をしたり研究を深めたりするための場として機能することである。第三に、教職大学院の教育研究の成果を発信し、常に教育の活性化を先導する役割を担うことである。

### Ⅲ 基準ごとの自己評価

#### 基準領域 1 理念・目的

##### 1 基準ごとの分析

##### 基準 1-1

○ 当該教職大学院の理念・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]

本学の専門職大学院の理念・目的は、学校教育法第99条第2項に基づき、群馬大学大学院学則第5条第5項で「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」と定めている（別添資料1-1-1、別添資料1-1-2）。

##### 資料 1-1-A 群馬大学大学院学則（抜粋）

（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。

（中略）

第5条 （中略）教育学研究科に専門職学位課程を置く。

（中略）

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。

（後略）

（出典： 令和2年度 大学院履修手引 P. 4～5）

群馬大学大学院教育学研究科の目的は、群馬大学大学院教育学研究科規程第2条で以下のとおり定めている。また、専門職大学院設置基準第26条第1項に基づき、群馬大学大学院教育学研究科規程第3条で、専門職学位課程を設置している（別添資料1-1-2）。

##### 資料 1-1-B 群馬大学大学院教育学研究科規程（抜粋）

（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

（課程・専攻・コース）

第3条 研究科に次の専攻及びコースを置く。

（中略）

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

（出典： 令和2年度 大学院履修手引 P. 23）

本教職大学院の理念・目的は、教育学研究科の理念・目的に則り、「大学院教育学研究科（専門職学位課程）学生募集要項」に明記している（別添資料1-1-3）。

##### 資料 1-1-C 理念・目的（抜粋）

理念・目的

本教職大学院は、群馬県教育委員会との密接な連携の下、理論と実践とを融合させた教育を通じて、複雑・多様化する学校教育の課題に対応できる高度な専門性と豊かな人間性・社会性をそなえた教員を養成するとともに、現職教員の職能成長の支援や学校現場の課題解決へのコミットメントを通じて地域の学校教育を支える知の拠点を目指します。

(出典： 令和2年度 大学院教育学研究科（専門職学位課程） 学生募集要項 P.3)

### 《必要な資料・データ等》

- 〔別添資料1-1-1〕 設置の趣旨等（設置審資料）
- 〔別添資料1-1-2〕 令和2年度 大学院履修手引
- 〔別添資料1-1-3〕 令和2年度 大学院教育学研究科（専門職学位課程） 学生募集要項

### （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

本教職大学院の理念・目的は、学校教育法第99条第2項、専門職大学院設置基準第26条第1項に基づき、大学院及び教育学研究科の理念・目的のもとに定めている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

#### 2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

### 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]

別添資料1-1-1<再掲>に示すとおり、教育学研究科では修士課程のすべての専攻を専門職学位課程に統合し、令和2年より3コースを設置した。群馬大学大学院学則第5条第5項において「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」と定める専門職学位課程の目的に則り、本教職大学院の理念・目的を定め、これまでの修士課程との違いを明確に示している（別添資料1-1-2<再掲>、1-2-1、1-2-2）。その上で、大学院履修手引（別添資料1-1-2<再掲>）に3コースごとに3ポリシーを詳細に明記している。この3ポリシーについては、本学ウェブサイト上でも掲載している。

資料1-2-A 令和2年度大学院履修手引（抜粋）

#### ●学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）～このような専門家を育てます～

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・能力を身につけた者に、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・能力を身につけた者
- 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

#### ●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～

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・能力を獲得させるため、以下のようなカリキュラムで教育を行います。

- 1 すべての学生が共通に履修すべき「共通必修科目」5領域（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、学校教育と教員の在り方に関する領域）
- 2 今日的な教育課題について本課程が独自に開設する「必修科目」
- 3 各コースにおいて、より高度な専門性に応じた学修を深める「コース別科目」
- 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」

●入学受入方針（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

（出典：資料令和2年度 大学院履修手引 P. 1～3）

上述のとおり、ディプロマ・ポリシーとして、本学修了者には、（1）教育現場・児童生徒の現状を的確に分析・把握し、課題を明らかにする資質・能力を身につけさせ、（2）そこで明らかになった課題について、解決策を構築する資質・能力を身につけさせ、（3）構築した解決策を他者との協働の中で実践し、その実践を評価・再考察する資質・能力を身につけさせることであると明記している。

カリキュラム・ポリシーでも、上記の目標を達成するために、「共通必修科目」「必修科目」「コース別科目」「実習」「課題研究」の5つの柱を構成している。

それを踏まえて、アドミッション・ポリシーにおいては、入学者に求めるものとして、「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」と定めている。また、人材育成の目標では、「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」を目指している。

以上のように、3ポリシーは、本教職大学院において育成する人材像に即して、整合性を図るように定めている。

○改組後の状況

改組前と改組後の大きな相違は3コース体制になった点である。旧教職大学院（2コース体制）が教職リーダーコースとして1つに統合され、修士課程の教科教育関係が授業実践開発コースに、特別支援教育が特別支援教育実践開発コースになった。それにしたがって、3ポリシーが上述のとおり変更された。

《必要な資料・データ等》

〔別添資料1-1-2〕 令和2年度 大学院履修手引 <再掲>

〔別添資料1-2-1〕 教職大学院教育ポリシー

〔別添資料1-2-2〕 教職大学院教育ポリシー新旧対照表

**(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

教育学研究科は基準 1 - 1 で説明した全体構想のもと、修士課程を廃止し、専門職学位課程の一つに令和 2 年度より統合した。本課程の 3 ポリシーが目指す人材育成の目的はコースごとに記述され、その内容は募集要項やウェブサイト上に明記され、整合性が取れていると判断される。

2) 評価上で特に記述すべき事項

本教職大学院の理念は、特に令和 2 年度から旧修士課程と統合して拡充したことにより、大学院レベルでの高度な教員育成にむけて詳細に 3 ポリシーが定められ、3 コースが互いに切磋琢磨しつつ質の向上に取り組んでいることは特記される。



**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]**

教職大学院の設置趣旨を踏まえ、現職教員学生、学部新卒学生等、3コースごとに詳細なアドミッション・ポリシーを明確に定めている（別添資料1-2-1 <再掲>）。

本教職大学院では、現職教員学生とそれ以外の者を共に募集しているが、両者には異なる資質を求めており、その旨をアドミッション・ポリシーに明記し（別添資料1-2-1 <再掲>）、それぞれのアドミッション・ポリシーに沿った学生の受入れを行っている。その上で、出願要件として、学校教育法が定める出願資格以外に、募集要項に3コースごとに細かく規定されている（別添資料1-1-3 <再掲>）。

資料2-1-A 出願要件（抜粋）

1. 教職リーダーコース

「教育職員免許法による幼稚園、小学校、中学校、高等学校又は特別支援学校の教諭の1種免許状を有する現職教員」

2. 授業実践開発コース

「教育職員免許法による幼稚園、小学校、中学校若しくは高等学校の教諭の1種免許状を有する者又は2020年3月末日までに取得する見込みの者」

「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2020年3月末日までに取得する見込みの者」

3. 特別支援教育実践開発コース

「教育職員免許法による特別支援学校教諭1種免許状を有する者又は2020年3月末日までに取得する見込みの者」

「教育職員免許法による特別支援学校教諭2種免許状を有し、かつ特別支援学校等での5年以上の勤務経験を有する者」

「外国の大学の課程において特別支援教育を担当することのできる学校教員資格を取得した者又は2020年3月末日までに取得する見込みの者」

（出典：令和2年度 大学院教育学研究科（専門職学位課程）学生募集要項 P. 6～7）

資料2-1-B 学力試験等内容（抜粋）

(4) 学力試験等科目

専攻	コース	学力検査等	
		小論文	面接
教育実践高度化	教職リーダー	学校教育実践に関して出題する	課題研究計画書等の内容に基づく口頭試問を含む
	授業実践開発		
	特別支援教育実践開発		

（出典： 令和2年度 大学院教育学研究科（専門職学位課程） 学生募集要項P.15）

入学者選抜については、コースごとに出願書類審査及び学力検査を実施している（別添資料 2-1-1）。コース別の小論文試験に加えて、研究計画書、研究業績などを詳細に検討した上で、面接での口述試験を実施している。小論文試験は、学校教育実践に関わるものであり、教育への理解と課題解決に対する知識・理解を評価している。面接での口述試験によって、入学後の課題研究を遂行できることを確認している。審査基準は、「入学者選考に関する申合せ」（教育学研究科承認、非公開）に規定し、かつコース単位でルーブリック（非公開）を設定して、それに基づいて、公正な判定を行っている。

上記の選抜の実施体制については、大学院での独自の入試部会を設置した上で、実施している。入試問題については、問題作成委員が複数で関わり、コース単位で問題点検をした後、研究科長、副学部長、入学試験委員長が再度校正を行っている。面接についても、コース単位で複数の面接者が担当するようにしている。入学試験後、入学試験委員会で合格候補者を決定し、研究科教授会の議を経て合格者を決定している。（別添資料 2-1-2-①～④）

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、教職経験の質を審査し、特にスクールリーダーとして力を発揮し得る資質を備えているかを総合的に判定している（別添資料 2-1-3-①～③）。勤務実績と研究業績の内容（条件）は、募集要項で詳細に定めている（別添資料 1-1-3 <再掲>）。

#### ○改組後の状況

旧教職大学院（2コース体制）では、学校運営コース、児童支援コースごとに面接を一部分けて実施していた。改組後は、教職リーダーコースとして1つに統合したため、同じ体制での入試になった。その一方で、授業実践開発コース、及び特別支援教育実践開発コースの新2コースは全く別の入試を実施している。

#### 《必要な資料・データ等》

- [別添資料 1-1-3] 令和2年度 大学院教育学研究科（専門職学位課程） 学生募集要項 <再掲>
- [別添資料 1-2-1] 教職大学院教育ポリシー <再掲>
- [別添資料 1-2-2] 教職大学院教育ポリシー新旧対照表 <再掲>
- [別添資料 2-1-1] 教育学研究科入試実施細目
- [別添資料 2-1-2-①] 群馬大学共同教育学部入学試験委員会内規
- [別添資料 2-1-2-②] 教職リーダーコース当日シフト
- [別添資料 2-1-2-③] 授業実践開発コース面接試験要領
- [別添資料 2-1-2-④] 特別支援教育実践開発コース当日シフト
- [別添資料 2-1-3-①] 教職リーダーコース入試申し合わせ
- [別添資料 2-1-3-②] 授業実践開発コース小論文採点基準
- [別添資料 2-1-3-③] 特別支援教育実践開発コース申し合わせ

#### （基準の達成状況についての自己評価：A）

##### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院の入学者選抜は、入学試験委員会が所掌し、試験問題の作成から合否判定まで、厳正な手続きを経て行っている。また、アドミッション・ポリシーに合致する学生を受け入れるために、全受験者に対して、小論文、面接試験による学力検査を行うとともに、現職教員については、勤務実績審査（研究業績審査を含む）も実施している。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

##### 2) 評価上で特に記述すべき事項

令和2年度入試から改組に伴って、コースごとにルーブリックを設定し、特に現職教員については「勤務実績」（研究業績含む）を審査し、受験者がアドミッション・ポリシーに掲げる条件を満たしているかを的確に審査している。

**基準2-2**

○ 実入学者数が、入学定員と比較して適正であること。

**[基準に係る状況]**

平成28年度～令和2年度入試の志願者数、合格者数、入学者数、入学定員充足率を資料2-2-Aに示す。

平成29年度～31年度にかけて3年連続、実入学者が入学定員を下回った。特に令和元年度では志願者の段階で下回ったため、二次募集を実施したが、充足できなかった。こうした状況を受けて、大学院のさらなる充実をはかり、教科教育・特別支援教育領域を強化することを目的に、旧修士課程（入学定員23名）（＝教科教育・特別支援教育）と旧専門職学位課程（入学定員16名）（＝非教科教育の学校教育関係）を統合し入学定員を20名とした。令和2年度の入試を実施した結果、充足率は100%になり、未充足の状況は改善された（別添資料2-2-1）。これを踏まえつつ、今後も継続して、入学者数を増やすため、各種広報活動は充実させていく予定である。具体的には、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「風」（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（別添資料2-2-2-①・②、2-2-3-①・②）。また、「教職課程」誌での広報活動も行っている（別添資料2-2-3-③）。

資料2-2-A 5年間の学生数の状況（志願者数、合格者数、入学者数の推移）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
志願者	23 人	16 人	17 人	13 人	23 人
合格者	19 人	13 人	17 人	13 人	22 人
入学者 (A) (うち現職教員学生)	19(13) 人	13(12) 人	15(12) 人	12(12) 人	20 (16) 人
入学定員 (B)	16 人	16 人	16 人	16 人	20 人
入学定員充足率 (A)／(B)＊100	118.9 %	81.3 %	93.4 %	81.3 %	100.0 %

(出典：教育学研究科 作成資料)

資料2-2-B 令和元年度に実施した大学院説明会の資料

**群馬大学教職大学院説明会**

1. 日 時 令和元年8月7日（水） 17：30～18：50
2. 場 所 教育学部C棟
3. 対 象 群馬大学教職大学院に関心のある者
4. 目 的 群馬大学教育大学院の理念や教育研究内容、入試制度、進路状況等の概要について説明し、教育学研究科への理解を深めること。
5. 内 容
  - (1) 開 会
  - (2) 研究科長挨拶（5分）

- (3) 入試制度 (5～10分)
- (4) 進路状況 (5～10分)
- (5) 教育研究内容
  - ① 教職リーダーコース (10分)
  - ② 授業実践開発コース (10分)
  - ③ 特別支援教育実践開発コース (10分)
- (6) 質疑応答 (10分)
- (7) 閉会

(出典： 教職大学院説明会要項)

### 《必要な資料・データ等》

- [別添資料 2-1-1] 教育学研究科入試実施細目 <再掲>
- [別添資料 2-2-1] 5年間の学生数の状況
- [別添資料 2-2-2-①] 教育学研究科リーフレット
- [別添資料 2-2-2-②] 教職大学院説明会要項
- [別添資料 2-2-3-①] 群馬大学教職大学院 News Letter「風」 第11号、12号
- [別添資料 2-2-3-②] けやき通信
- [別添資料 2-2-3-③] 教職大学院・教育系修士大学院徹底ガイド 2020年度版  
(「教職課程」2020年8月臨時増刊号 Vol.45) (抜粋)

### (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

本教職大学院の平成28年度～令和2年度の5年間の入学定員充足率の平均値は94.0%であり、入学者数は入学定員と比較して未充足であった。この点を改善するため、令和2年度からは教職大学院を3コースに拡充した上で定員を削減して20名に設定した。その結果、充足率は100%に改善した。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

#### 2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

### 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、理論的教育と実践的教育の融合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]

本学のカリキュラム・ポリシーは既に示したように、5つの柱で構成している。(別添資料1-2-1<再掲>)。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・能力を獲得させるため、この5つの視点で工夫を凝らした教育課程を設計している。その5つの視点のキーワードを抜粋すると、(1)「共通必修科目」(2)「必修科目」(3)「コース別科目」(4)「実習」(5)「課題研究」である(実際の時間割表は別添資料3-1-1-①~③、その授業内容については、改組前は別添資料3-1-2、改組後は別添資料3-1-3を参照)。

これらの科目の改組前と改組後の教育課程の対照表は、別添資料3-1-4にまとめている。前回の認証評価時と大きな変化がないのが、(1)(2)(5)である。改組後において(3)及び(4)が、特に変化し、充実させた特色である。(3)においては、3コースごとに高度な専門性に応じた「コース別科目」を数多く設定した。新コースの教育課程の理念に関しては別添資料1-1-1<再掲>、別添資料3-1-5、新時間割表に関しては別添資料3-1-1-①~③を参照されたい。また「実習」についても、コースごとに大きく変更し充実させたが、これは基準3-3で後述する(実習の概要及び手引きに関しては、別添資料3-1-6-①~④)。以下、カリキュラム・ポリシーに基づいて教育課程の柱である(1)~(5)を中心にポイントを説明する。

なお、改組後の状況であるが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響のため、授業等は遠隔で滞りなく実施しているが、1年次の実習については6月現在実施できていない。

(1) すべての学生が共通に履修すべき「共通必修科目」5領域の設定

「共通必修科目」は、

- ①教育課程の編成・実施に関する領域
- ②教科等の実践的な指導方法に関する領域
- ③生徒指導、教育相談に関する領域
- ④学級経営、学校経営に関する領域
- ⑤学校教育と教員の在り方に関する領域

の5領域である。

上記①~⑤の各領域において、「教育課程編成の理論と実践」「授業実践分析」「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」を開講し、全コースにおいて各々2単位を必修としている。

(2) 今日的な教育課題への対策として設定された「必修科目」

上記について、「多文化共生教育の課題と実践」を、全コース共通の必修科目として2単位開講している。

(3) 各コースのより高度な専門性に応じた学修を深める「コース別科目」

上述の完全に共通して開講している科目以外に、3コースごとに細かく設定した科目を、改組後には新たに開講している。特にコースごとの特色がある部分を取り出して、以下コースごとにまとめた。

○教職リーダーコース

コース別科目を上述の5領域のうち①~④の領域から別途1~3科目開設している。これらは各領域に関わる問題を理論的な視点と実践の視点から追究する内容としている。今日的な教育課題からも、コース別科目として3科目を開講している。

## ○授業実践開発コース

コース別科目を上述の5領域のうち①～②の領域から別途2～12科目開設している。特に教科等の実践的な指導方法については、道徳から国語、社会など各教科の指導方法に関して理論と実践とを往還した授業を実施している。今日的な教育課題からも、コース別科目を6科目開設している。

## ○特別支援教育実践開発コース

コース別科目を上述の5領域のうち①～④の領域から別途1科目ずつ開設している。これらはすべて特別支援教育について専門的な知見に基づいた実践的な指導方法について、理論と実践とを往還した授業を実施している。今日的な教育課題からも、コース別科目を4科目開設している。

(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」

実習は、実際の教育実践を理論に基づいて省察し、その改善を図っていく過程について実地で学ぶことをねらいとする。学校実習と課題研究とを密接に関連付けた学修の教育上の効果により、教育の理論と実践の往還を実質化し、学生が「反省的教師 (reflective teacher)」として学び続けながら教職キャリアを重ねることのできる資質・能力の育成を図る(実習の内容の詳細は別添資料3-1-6-①～④参照)。各コースによる具体的な実習の年次配置と単位数等については、以下の基準3-3で後述する。

(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」

この課題研究は、各自が現在の教育現場の重要な課題として認識するテーマについて、①問題の把握、②対応策の構築、③対応策の実践、④実践の評価と改善を行うものである。課題研究は実習科目と連動しており、学生は1年次の「実習」を通じて問題を把握し、2年次の「実習」で課題の分析、解決に向けた実践とその評価・改善を行っている。また、2年次の実習期間中には、課題研究に関する実践と検討会を公開で実施している。最終的には、課題研究報告書を提出し、その成果を報告することを修了要件として定めている。さらに課題研究報告書要旨や、課題研究内容を紀要にまとめて群馬県地域共同リポジトリ「AKAGI」で公開するといった形で、学外へ情報公開を行っている(別添資料3-1-7-①・②)。

以上のように、高度の実践的な問題解決能力・開発能力を有する人材育成に向けて、共通科目・コース別科目(「課題研究」を含む)・実習科目の間に緊密に接続性のある科目編成をしている。

## ○改組後の状況

特に上述の(3)でも述べたコース別科目の充実がカリキュラム上の大きな相違点である。教科教育、特別支援教育を統合したため、コース別科目の数が大幅に増加した。また、(4)の実習についてもコースごとの体制になり、内容がきめ細やかになった(基準3-3で後述)。

## 《必要な資料・データ等》

[基礎データ] シラバス

[別添資料1-1-1] 設置の趣旨等 <再掲>

[別添資料1-2-1] 教職大学院教育ポリシー <再掲>

[別添資料2-2-3-①] 群馬大学教職大学院 News Letter「風」第11号、12号 <再掲>

[別添資料3-1-1-①] 【教職リーダー】時間割表

[別添資料3-1-1-②] 【授業実践開発コース】時間割表

- [別添資料 3-1-1-③] 【特別支援教育実践開発】時間割表
- [別添資料 3-1-2] 令和元年度 大学院授業内容表
- [別添資料 3-1-3] 令和2年度 大学院授業内容表
- [別添資料 3-1-4] 新旧カリキュラム対照表
- [別添資料 3-1-5] 教育課程の編成（設置審資料）
- [別添資料 3-1-6-①] 実習の具体的計画（設置審資料）
- [別添資料 3-1-6-②] 高度経営力・指導力開発実習の手引き（本文）
- [別添資料 3-1-6-③] 授業実践開発コース実習の手引き
- [別添資料 3-1-6-④] 課題研究実習の手引き（特別支援教育実践開発コース）
- [別添資料 3-1-7-①] 群馬県地域共同リポジトリ「AKAGI」紀要掲載ページ
- [別添資料 3-1-7-②] 群馬県地域共同リポジトリ「AKAGI」報告会資料集掲載ページ

#### （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、優れた新人教員とスクールリーダーの育成という目的に照らして、3コースが切磋琢磨する形で、体系的な教育課程を編成している。理論と実践の融合は、単に理論を扱う科目と実践に基づく科目を併設することによってではなく、各科目の中で理論と実践の融合が実現するような科目の在り方を実現している。さらに、実習や課題研究を通じて、専門職としての高度の実践的な問題解決能力・開発能力を育むカリキュラムを設定している。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

##### 2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

#### 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〕

##### （1）教育現場における課題を反映した教育内容

共通科目の5領域については、各領域に複数科目を開設し、教育課題を遺漏なくカバーできるように配慮している（別添資料 3-1-3 <再掲>）。授業のほとんどを研究者教員と実務家教員のチーム・ティーチングによって行っており、教育現場における課題を理論と実践の両面から検討を行っている。

さらに、本教職大学院の特色として、群馬県教育事情に特徴的な課題である多文化共生教育や外国籍児童生徒の教育について学習する科目を、必修科目として開設している（基礎データ シラバス参照）。

以上のチーム・ティーチング体制と多文化共生教育については、改組前後での変化はない予定である。

##### （2）効果的な授業方法・形態

授業では学習効果があがるよう、講義のみならず事例研究、授業観察、授業分析、アクションリサーチ、ロールプレイ、模擬授業、集団討議、ワークショップなど、適切な授業方法を改組前から採用してきた（基礎データ シラバス参照）。この点についても、改組前後での変化はない。

1年次対象の多くの授業は、大学での座学だけではなく、実習の中で2年次の実践検討会（実習校において、授業公開と課題研究についての報告・検討をセットにして行うことが多い）を授業参観することを義務にしており、授業観察と事例研究を兼ねるとともに、1年次生自身の課題研究への動機づけにもつなげている。

また、いずれの授業でも教員と学生の質疑応答、あるいは学生同士の討議など、双方向・多方向のやりとりの機会を設け、授業の効果を高める工夫をしている。授業の参考実践例として、別添資料を参照されたい。（別添資料 3-2-1）この点も改組前後での変化はない。

令和2年5月1日現在で、在学学生数は1年次、2年次合わせて32名である。学年進行中であるので、一律に教員1人当たりで割るのは便宜的な数値であるが、資料3-2-Aに示すとおり、専任教員1人当たりの学生数は $32/43=0.74$ 人となっていることから、改組前よりもきめ細やかな指導ができ、教育効果が上がる人数となっている（定員での計算はS/T比が $32/13=2.5$ から $40/43=0.93$ へと大幅に向上した）。このように、改組後はスタッフ数が学生数に比して大幅に増えて充実させた点が大きな変化である。

専任教員数	みなし専任教員数	非常勤講師数	計	学生数	専任教員1人当たりの学生数
39人	4人	1人	44人	32人	0.74人

（出典：教育学研究科 作成資料）

本教職大学院では、改組前では学部新卒学生等のみを対象とした「教育現場実践実習」を除き、学習履歴や実務経験等に応じて一部の学生のみを対象とする授業は実施してこなかった。

しかし改組後は、学部新卒学生等については、授業実践開発コース・特別支援教育実践開発コースのみへの進学とした。また、現職経験がおおむね15年未満の者は授業実践開発コースへ、それ以上の者は教職リーダーコースへと、その経験と個人の希望に応じてコースごとに振り分けることとした。さらにスタッフ数を充実させたため、こうした学生のニーズに配慮したきめ細やかな指導が可能になると期待される（履修イメージの具体的なモデルは別添資料3-2-2参照。履修時の具体的な案内は別添資料1-1-2<再掲>）。以下、特徴的な授業形態・入学前後の導入教育について触れる。

- ・ 改組前では、グループで課題に取り組む授業では、学部新卒学生等と現職教員学生が1つのグループを構成し、それぞれの視点から検討を重ねてきた。この点は、前述のようにその経験・校種などに応じてコース単位できめ細やかなグループ分けを実施できるようになった。
- ・ 同じく改組前では、1月末～2月初旬に開催する課題研究報告会には、次年度の入学予定者全員に参加を促し、入学前教育の機能を持たせていた。令和2年2月8日に開催した2年次生の課題研究公開報告会には、1年次生のみならず入学予定者全員に案内文を郵送し、参加を促した。その結果10人が参加した。当日参加できなかった者にも後日報告会資料を配付した。今後は、コースごとに報告会を分けて実施することで進学を希望するコースの報告会に参加できるようにしていく。
- ・ 改組前では、入学直後に「課題研究」に関して全員を対象とする導入教育を開講し、その中で、課題研究の方法、課題研究と実習の関係、統計資料の読み方等について授業を行ってきた。特に課題研究や実習については、過去の修了者の優れた事例をとりあげることで、2年間の学修への見通しを持たせるよう努めてきた。この方針は改組後も継続している。しかし、改組後に新型コロナウイルス感染症の問題が発生したため、この4月当初の導入教育は例年よりは不十分なものとなった。
- ・ 現職教員学生及び他大学出身者が円滑に資料の検索・収集を行えるよう、群馬大学総合情報メディアセンターが実施するデータベース講習を入学直後（4月中旬）に令和元年度まで受講させてきたが、改組後は新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響で受講させることができていない。

### （3）シラバスの作成・活用

群馬大学大学院学則第12条の2により、大学院で開講する全ての授業について、1年間の授業計画、授業の内



容・方法、評価基準を明示したシラバスを作成することを定めている。シラバスはデータベース化し、大学のウェブサイトから常に閲覧可能な状態で提供しており、このことについては入学時のガイダンスにおいて周知している。また、それぞれの授業科目のシラバスには、授業計画、到達目標、単位認定（評価）の方法などの項目が共通に設定され、科目の特性に応じて記載されている。（（基礎データ）シラバス参照）

#### ○改組後の状況

改組後に、大幅に担当教員数が増加したため、学生／教員の比率が大幅に向上した。その結果、改組前よりも学生に対する指導がよりきめ細やかなものに改善されることが期待される。

#### 《必要な資料・データ等》

〔基礎データ〕 シラバス

〔別添資料1-1-2〕 令和2年度 大学院履修手引 <再掲>

〔別添資料3-1-3〕 令和2年度 大学院授業内容表 <再掲>

〔別添資料3-1-6-①～④〕 実習の具体的計画（設置審資料）、各コースの実習の手引一式<再掲>

〔別添資料3-2-1〕 「教育評価の課題と実践Ⅱ」で大学院生が作成した指導案・ワークシート（抜粋）

〔別添資料3-2-2〕 履修モデル（設置審資料）

#### （基準の達成状況についての自己評価：A）

##### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院では、ほとんどの授業を研究者教員と実務家教員の実質的な協働体制で実施しており、教育現場における課題を理論と実践の両面から検討を行うなど、教育課程を展開するにふさわしい内容としている。特に学部新卒、現職経験年数、本人の希望などから3コースへの振り分けをきめ細やかに行っている。以上から、基準を十分に達成していると判断できる。

##### 2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

#### 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〕

学校における実習では、実際の教育実践を理論に基づいて省察し、その改善を図っていく過程について実地で学ぶことをねらいとしている。学校実習と課題研究とを密接に関連付けた学修の教育上の効果により、教育の理論と実践の往還を実質化し、学生が「反省的教師（reflective teacher）」として学び続けながら教職キャリアを重ねることのできる資質・能力の育成を図っている。全コースにおいて1年次と2年次の両方に実習を配置し、1年次の実習では学校における実際の課題解決への複数の取り組みに接して、課題設定とその解決のためのアプローチの多様なあり方について理解を深めるとともに、2年次の長期間にわたって継続的に行われる実習に向けて自らが取り組む課題の整理を行ってきた。

現職教員学生においては、1年次の実習において、勤務校以外の学校（連携協力校）や様々な校種の学校における教育実践を客観的に観察・参加し、自らの教育実践を相対化することにより、教科指導や生徒指導、学級経営や学校経営等の各自の課題や問題点を明確にしてきた。

同じく学部新卒者等においては、実習校（連携協力校）の教育課題解決のプロセスに継続的に関わることを通して学校課題を他の教員と協働して解決するための資質・能力を修得し、学校現場において即戦力として活躍でき、

新しい学校づくりの有力な一員として、学校現場での諸課題の解決に確実に貢献できるようになることを目標としてきた。

それを踏まえて、2年次の実習では、現職教員学生の勤務校（学部新卒者等においては連携協力校）において、その課題解決のための対応策を企画・立案し、実践した。さらに、実践検討会を通して、自己の実践を評価・再考察し、次への実践へとつなげた。また、実習における課題解決に向けた実践は、実習時間外及び現職教員学生の勤務時間外等を開講される授業「課題研究」の最終成果として、研究実践報告書にまとめ、発表してきた。

このような体系的な実習及び「課題研究」の授業を通して、学校における課題を自ら発見し、それに対して、単なる経験的な実践知だけでなく、理論知観点を取り入れ、課題を分析し、対応策を考え、実践し、それを評価・再考察した。その上で高度な実践的課題解決能力を修得し、学校現場の諸課題の解決過程においてリーダー的存在として活躍できることを目標としてきた。この目標に関しては改組前後での大きな変化はない。

改組後においては、実習はコースごとの体制になったため、詳細は以下の（1）～（3）でコースごとに変更点を中心に述べる。まず、コース毎の実習の年次配置と単位数は次の資料3-3-Aのとおりである。

資料3-3-A コースごとの年次配置・単位数

	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 (4 単位)	授業実践開発実習 I (2 単位)	特別支援教育課題発見実習 I (2 単位)
			特別支援教育課題発見実習 II (2 単位)
2年次	高度経営力・指導力開発実習 II (6 単位)	授業実践開発実習 II (8 単位)	特別支援教育課題解決実習 (6 単位)

出典：設置の趣旨等（設置審資料）

全てのコースの現職教員学生においては、2年次の実習の準備を行うため、勤務校（これを新たに連携協力校と位置づける）で1年次の実習を行うこととしている。それだけではなく教育先進校にも積極的に参観すること、コースごとの形態の異なる実習を行うなど、できるだけ柔軟で多様な実習を行うこととしている。それを踏まえ、2年次の実習では、現職教員学生の勤務校（＝連携協力校）において、その課題解決のための対応策を企画・立案し、実践する。2年次の実習は改組前後でも大きな変化はない（実習の全体像については別添資料3-1-6-①<再掲>参照。実習録の具体例については、別添資料3-3-1-①～②、3-3-2を参照）。

学部新卒者等においては、附属4校園を中心に実習を実施していくが、一部研究テーマによってはそれ以外の学校を連携協力校として指定することもある。1年次の実習の際に、現職教員学生と同様に、教育先進校に参観することや、コースごとの異なる実習を行う点が大きく変更した点である（現在の連携協力校については、別添資料3-3-3参照）。

## (1) 教職リーダーコースの実習計画の概要

資料 3-3-B 教職リーダーコースの実習計画表

名称	主な内容	実習施設	期間・時間	学生の配置
高度経営力・指導力開発実習Ⅰ	<ul style="list-style-type: none"> <li>実践研究課題の明確化</li> <li>実習学校訪問</li> <li>実践観察</li> </ul>	附属 4 校 園 連携協力校 関係機関	A オリエンテーション (12 時間) B 実習計画の立案 (3 時間) C 学校実習 1 日 8 時間×12 日 (96 時間) D リフレクション (6 時間) E 高度経営力・指導力開発 実習Ⅱについて (3 時間) 合計 120 時間	公開研究会等へは学生 ごとに参加  1 実習校に 1 人の学生 を配置
高度経営力・指導力開発実習Ⅱ	学校実習	連携協力校	学校実習 1 日 8 時間×23 日  合計 180 時間	1 実習校に 1 人の学生を配置

出典：設置の趣旨等（設置審資料）

## ① 高度経営力・指導力開発実習Ⅰ（1年次：通年）

連携協力校（置籍校）の実態把握による研究構想の検討・改善アセスメント及びマネジメントにおいては、主に量的研究の立場から行う。研究構想に基づく検証授業の実施（9月）：1年次の段階での研究構想を検証するため、置籍校にて原則として1単元の校内公開授業を実施する。連携協力校以外の関係機関での研究視察：研究視察は主に質的研究の立場から、参与観察、フィールドワーク等の方法を選び、先進的研究における教育課題の解決のプロセスを見だし、反省的アプローチによりリフレクションを実施しレポートを作成する。

## ② 高度経営力・指導力開発実習Ⅱ（2年次：通年）

年度当初に、1年次の課題研究・実習で設計した研究構想について、学校組織・児童生徒の実態から、2年次の実習に向けて検討・改善を行う。1年次に設計した研究構想にあるテーマ・仮説、目指す児童生徒像の具現化を通して、課題解決モデルの構築を行う。確立した解決モデルの一般化・普及は、「実習」の連携協力校において授業公開を企画・運営することを通じて実施する（実習の手引きは別添資料3-1-6-②<再掲>参照）。

## (2) 授業実践開発コースの実習計画の概要

資料 3-3-C 授業実践開発コースの実習計画表

名称	主な内容	実習施設	期間・時間	学生の配置
授業実践 開発実習 I	<ul style="list-style-type: none"> <li>実践研究課題の 明確化</li> <li>実習学校訪問</li> <li>実践観察</li> </ul>	附属 4 校園 県内外先進校 連携協力校	公開研究会 (6 時間×8 回=48 時間) 実習学校訪問 (3 時間×3 回=9 時間) 事前事後指導 (3 時間) 合計 60 時間	公開研究会 等へは学生 ごとに参加
授業実践 開発実習 II	<b>【現職】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>学校実習</li> <li>サポートワークショ ップ</li> </ul> <b>【学部新卒】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>実践観察・参加</li> <li>学校実習</li> <li>サポートワークショ ップ</li> </ul>	附属小学校 附属中学校 連携協力校	学校実習 1 日 8 時間×28 日 (週に 2 日×14 週を基本に連携協 力校との相談に基づき、事前に実習 計画を策定) サポートワークショップ (2 時間× 8 回) 合計 240 時間	連携協力校 毎に 1-2 人を配置

出典：設置の趣旨等（設置審資料）

## ① 授業実践開発実習 I（1 年次：通年）

先進的な授業実践の取り組みを行う学校の公開研究会等に参加することを通して、自らの教育経験を省察するとともに課題研究課題の明確化を行う。

## ② 授業実践開発実習 II（2 年次：通年）

実習校との相談に基づいて、週に 2 日、火曜と木曜を基本日として年間を通じて実習日を設定する。実習日は、学校行事や研修の日程に応じて別の曜日に設定することもある。月に 1 回程度、水曜の午後等にサポートワークショップを設定し、学生が実習において見出した課題や取り組みの成果について報告することで、実習における実施内容のふり返りや明確化した実践研究課題に関する分析を行うとともに、自らの弱点の補強や得意分野の伸長を行う。現職教員学生の実習のねらいは、授業実践上の課題や問題に関し、自ら企画・立案した解決策を体験・経験することにより、自ら学校における課題に主体的に取り組むことのできる資質・能力を伸長することである。連携協力校における授業研究に基づく授業改善の取り組みを実習生と共に大学院指導教員が企画・運営し、その課題解決の過程を授業実践開発コースでサポートする（実習の手引きは別添資料 3-1-6-③<再掲>参照）。

## (3) 特別支援教育実践コースの実習計画の概要

資料3-3-D 特別支援教育実践コースの実習計画表

名称	主な内容	実習施設	期間・時間	学生の配置
特別支援教育課題発見実習Ⅰ	実践研究課題の明確化 実践観察	附属4校園 連携協力校 関係機関	関係機関視察： 1カ所につき4時間×6回 (4時間×6=24時間+ 事前事後指導9時間=33時間) 公開研究会： 1カ所につき8時間×3回 (8時間×3=24時間+ 事前事後指導3時間=27時間)  合計60時間	関係機関への視察は学年全員で参加  公開研究会へは学生ごとに参加
特別支援教育課題発見実習Ⅱ	実践研究課題の明確化 実習学校訪問 実践観察・参加	附属特別支援学校 連携協力校	1日8時間×7.5日(約8日) ・現職教員学生は9月のなかで約8日間 (例：週2日間で4週間) ・学部新卒者等は9月後半で約5日間(例：1週間で5日間、または2週間で5日間) 加えて学校行事等への参加で3日間  合計60時間	1実習校に1人の学生を配置
特別支援教育課題解決実習	【現職】 学校実習  【学部新卒】 実践観察・参加 インターンシップ	附属特別支援学校 連携協力校	1日8時間×22.5日(約24日) 週に2日間を実習としてあてる週を前期、後期通して合計12週間設定する。 原則前期5月～7月の間で6週間(12日分)、後期10月～11月の間で6週間(12日分)の実習日を設定する。  合計180時間	1実習校に1人の学生を配置

出典：設置の趣旨等(設置審資料)

## ① 特別支援教育課題発見実習Ⅰ(1年次：通年)

連携協力校以外の関係機関への視察：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。特別支援学校等の公開研究会等への参加：県内外の特別支援学校等の公開研究会等に参加し、特別支援教育における現代的課題を把握する。

## ② 特別支援教育課題発見実習Ⅱ(1年次：後期)

教育的ニーズに応じた個別支援、ケース会議の参与、授業実践又は参与、学校行事等への参加を通して、学校教育課題や実践課題の解決のための計画と方法を策定することができるようになることを目的とした実習である。

## ③ 特別支援教育課題解決実習(2年次：通年)

学生各自が課題解決のための対応策の企画・立案を実習開始前に行い、その実践に向けて計画的に実習することにより、課題研究の内容を検証し、課題解決に向けた実践力を確かなものとするを目的とした実習である（実習の手引きは別添資料 3-1-6-④<再掲>参照）。

以下の（4）～（6）に関しては、全コースに共通することであり、改組前後でも大きな変更はないので、まとめて記述する。

#### （4）実習施設に求める要件

実習施設には、学生の指導を行う指導教員 1 人の配置を求める。具体的な指導内容としては、教職大学院の指導教員と連携を図りつつ、連携協力校の教育実践において他の教員との協働を適切に行えているかといった観点からの指導・助言を行う。

#### （5）勤務校での実習を日常の勤務と区別する手立て

各コースにおいて現職教員学生は、2 年次の実習を勤務校で実施する。現職教員学生の実習を勤務校での日常の勤務と明確に区別し、勤務校での実習の水準を確保するために、①実習計画による実習日の明確化、②実習録による明確化、③大学院指導教員の訪問と実践検討会の開催という手立てを講じる。

#### （6）実習に関する組織的対応

実習時における問題への対応や一人ひとりの学生にそったきめ細やかな指導等、実習全般について対応するため、専門職学位課程運営委員会の下に実習部会を設置する。実習部会は、実習校及び学生受け入れ人数等の原案作成、学生へのオリエンテーション等、実習全般の業務を行う。また、各実習校で設けられる実習連携部会を統括し、実習が適切に実施されているか把握・確認する。なお、委員は実務家教員と研究者教員により構成する。

実習にかかわり、学生に対して、入学直後のオリエンテーション時に、各コースの教育実習担当者より、各実習の概要を説明する。また、各実習前に、実習オリエンテーションを開催し、実習部会員より、実習日程、実習内容・実施方法、実習録の作成方法等について説明する。

#### ○改組後の状況

改組後に大きく改善した点は、まず 3 コースごとのきめ細やかな実習の体制にしたことである。その概要を表にまとめたものを資料 3-3-A～D に示した。特に 1 年次の実習の際に、県内外への先進校への見学・視察を可能にした点が大きな変更点である。また、1 年次の実習と 2 年次の実習とを連続させるため、1 年次で現職教員学生であれば置籍校で 2 年次の実習準備を行うように変えている。

#### 《必要な資料・データ等》

〔別添資料 1-1-1〕 設置の趣旨等（設置審資料）<再掲>

〔別添資料 3-1-6-①～④〕 実習の具体的計画（設置審資料）、各コースの実習の手引一式<再掲>

〔別添資料 3-3-1-①〕 実習実施計画および実習録（前半）

〔別添資料 3-3-1-②〕 実習録（後半）および巡回指導記録

〔別添資料 3-3-2〕 平成 30 年度「課題解決実習」実習日誌

〔別添資料 3-3-3〕 連携協力校一覧（設置審資料）

#### （基準の達成状況についての自己評価：A）

##### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院では、現職教員学生にも実習免除を行わず、充実した教育実習を実施している。実習の目的は、

現職教員学生と学部新卒学生等のそれぞれの立場に応じて、高度の専門性と実践的指導力を養うのにふさわしい内容となっており、実習校との緊密な連携のもと、体系的な実習を行ってきており、今後もさらにそれを充実させていく。具体的には、1年次の実習を3コースで別々に、その形態をよりきめ細やかにした点、置籍校での実習に代えた点、さらに先進校へ見学に行くなどの柔軟性を持たせた点などがあげられる。さらに2年次の実習についても、3コース毎にきわめて特色のある実習を設定している。以上から、基準を十分に達成していると判断できる。

## 2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

### 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]

##### (1) 科目履修

履修科目登録は、年間40単位を上限とすることを教育学研究科規程第9条に定め、単位の実質化を図っている。このことは「大学院履修手引」に明記し、入学時のガイダンスでも周知している。また、時間割編成に当たっては、前期に共通科目、後期にコース別科目を集中的に配置し、共通科目で基礎基本を学んだ上でコース別科目により、学習を深めることができるようにするとともに、特定の曜日に偏ることがないように配慮している（別添資料1-1-2<再掲>）。

##### (2) 学習支援体制

大学設置基準第14条の教育方法の特例による履修措置を申請している学生に対し、受講が可能になるよう、夜間あるいは土日・夏季・冬季休業を利用した集中形式の授業を開講している（別添資料3-1-3 <再掲>）。集中形式の授業は、前期と後期に分散し、科目間の日程の重複を避けるよう教員間で調整している。学生の負担の軽減を図るために、授業日程等は学生の勤務状況や実習日程を配慮し、土日等も活用する形で決定している。課題研究指導の日程についても同様である。

##### (3) 履修指導体制

オフィスアワーは、教育学研究科の全教員が設定し、群馬大学教務システムウェブサイト(学内専用)を通じて、学生に周知している（別添資料3-4-1-①～③）。

大学院設置基準第14条の教育方法の特例を受ける現職教員学生について、「大学院履修手引」に開講科目、必要単位数、実習や課題研究の進め方について詳細な資料を掲載し、履修モデルごとの開設科目を明示している。また、現職教員学生と学部新卒学生等で履修形態・内容が異なる実習科目については、「学校における実習の手引」中で、それぞれの形態について明確に説明している（別添資料3-1-6-①～④ <再掲>）。

本教職大学院では、これまで以下のように適切なガイダンスや支援を行っている。

入学前には、入学予定者全員に対し、公開で開催する課題研究報告会に参加を呼びかける案内状を直接郵送して出席を促し、入学後の学修について見通しを持たせるようにしている。

入学時には、教育学研究科全体、専攻別及びコース別のガイダンスを実施し、「大学院履修手引」に基づき、履修方法について詳細に説明し、科目選択・履修計画作成を支援している。（別添資料1-1-2<再掲>）さらに、開講後約2週間、通常授業と並行して導入教育を行い、実際の授業のイメージと2年間の学修過程との関連づけ

ができるよう配慮している。現職教員学生は2年間の履修計画を入学時点で作成し、計画的に履修できるように指導している。なお、この履修計画については、1年次後期開始時点での変更も可能である。令和2年度においては、コース改変に伴い、大学院生とコースのマッチングに問題が生じることが懸念されるため、4月上旬において特に丁寧なガイダンスを行い、初期の時点での転コースを認める試みを実施した（別添資料3-4-2）。実際に令和2年度においては、授業実践開発コースから教職リーダーコースへ1名の現職教員学生が転コースを行った。

実習と課題研究については、詳細なガイダンスと学修プロセスの把握を行っている。入学直後には、2年間の履修の流れを示す資料を用いるなどして、詳細な説明をしている（別添資料3-1-6-①～④ <再掲>）。また、1年次終了時点で改めて、2年次の実習について説明を行っている。今後も継続して丁寧なガイダンスを実施していく。

さらに、課題研究については、入学直後に課題研究計画書を提出させ、それに基づいて指導教員を決定している。1年次前期末、後期末には、各時点での研究計画を全大学院生が報告する課題研究中間報告会を開催している。課題研究計画書と中間報告会の発表資料は本教職大学院の全教員に配付し、報告会にも全教員が出席する。特に、1年次前期開催の第1回中間報告会については、各々の報告者に対して、指導教員以外の専任教員をコメンテーターとして配し、視野を広げて後期の研究に臨めるように工夫している（別添資料3-4-3-①～③）。

#### ○改組後の状況

現在、2年次で旧カリキュラムが適用される学生が12名在籍している。この12名についてはその履修のほとんどが大学での授業ではなく、置籍校での実習や課題研究であり、旧教職大学院のスタッフが対応している。令和2年3月から5月にかけて新型コロナウイルス感染症の影響により、実習の実施が危ぶまれたが、6月現在では小中学校も再開し、例年通りの巡回指導と実習を実施中である。

#### 《必要な資料・データ等》

- [別添資料1-1-2] 令和2年度 大学院履修手引 <再掲>
- [別添資料3-1-3] 令和2年度 大学院授業内容表 <再掲>
- [別添資料3-1-6-①～④] 実習の具体的計画（設置審資料）、各コースの実習の手引一式<再掲>
- [別添資料3-4-1-①] オフィスアワー\_\_シラバスWeb掲載
- [別添資料3-4-1-②] オフィスアワー変更方法について
- [別添資料3-4-1-③] オフィスアワー一覧表
- [別添資料3-4-2] 改組後の転コースの流れ
- [別添資料3-4-3-①] 実践検討会報告
- [別添資料3-4-3-②] 公開報告会プログラム
- [別添資料3-4-3-③] 中間報告会資料

#### （基準の達成状況についての自己評価：A）

##### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院では、履修科目登録単位数の上限設定、学生の履修に配慮した時間割編成、オフィスアワーの設定など、学習を進める上での適切な措置を講じている。また、履修プロセスをガイダンス等で明確に説明し、現職教員学生と学部新卒学生等で履修方法の異なる実習科目については特に詳細な手引を作成している。特に、課題研究については、その学修プロセスを、1年次に2回の中間報告会を開催するなどして、きめ細かくフォローしている。さらに、平成22年度からは、学生の課題意識や研究の深まりに応じて、所属コースの変更を可能とする制度を整えるなど、学生の学修状況を把握し、必要な指導を的確に行う体制が整っている。以上から、基準



を十分に達成していると判断できる。

## 2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

### 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]

#### (1) 成績評価基準及び修了認定基準

各授業科目の成績評価基準については、シラバスに明示し、ウェブサイトを通じて学生に周知するほか、授業科目ごとのオリエンテーションなどで、学生に対して直接説明している。評価の観点も、出席、試験、レポートだけでなく、授業中のプレゼンテーションや討論での発言なども考慮し、本教職大学院の目的に照らして妥当なものとなっている（別添資料 3-5-1）。

改組前の各種実習の成績評価基準については、「学校における実習の手引」に明記し、学生に周知してきた。また、実習校の実習指導教員による評価方法についても、「学校における実習の手引」に基づき教職大学院連携協議会等で説明し、共通理解を図ってきた。実習の評価については、本教職大学院の目的に照らし、実習については、現職教員学生と学部新卒学生等を別個の基準で評価していく。課題研究に関しては、課題研究評価部会で評価基準を策定し、「課題研究報告書作成要項」に明示している。これらの評価基準の厳密化は改組後も継続して進化させていく（別添資料 3-1-6-①～④ <再掲>）。

修了要件については、群馬大学大学院学則第22条の2及び大学院教育学研究科規程第11条第2項に定め、「大学院履修手引」に明記し、入学時の教職大学院全体のガイダンスで周知している。（別添資料 1-1-2 <再掲>）

#### (2) 成績評価・単位認定・修了認定

単位認定は、群馬大学大学院学則18条並びに成績評価基準に基づき、研究科教授会の議を経て研究科長が行っている。特に、本教職大学院では、9割以上の授業をチーム・ティーチングにより実施しており、担当者が合議で成績評価を行うことで、適切かつ妥当な評価となるように努めており、そのことはシラバスにも明記している。

各種実習については、「学校における実習の手引」に示した評価基準に基づき、所定の様式（別添資料 3-1-6-①～④ <再掲>）により、実習校による評価を求め、その評価結果について教育実習部会で検討し、総合的な評価をした上で、専門職学位課程運営委員会において、最終的な評価結果の協議、決定を行っている。

成績評価の結果は、各学期終了後に学生に伝えられ、教務係において学生からの異議申立や質問に応じるようにしている。平成22年度から、本研究科では、評価に疑問がある場合、申立て期間内に「成績評価確認願」を教務係に提出することで、学生は成績評価の確認を願い出ることが可能になった。

修了認定は、群馬大学大学院学則第22条の2及び群馬大学大学院教育学研究科規程第10条並びに群馬大学学位規則第8条に基づき、研究科教授会の議を経て、学長が課程修了の可否を決定している。

### 《必要な資料・データ等》

[別添資料 1-1-2] 令和2年度 大学院履修手引 <再掲>

[別添資料 3-1-6-①～④] 実習の具体的計画（設置審資料）、各コースの実習の手引一式 <再掲>

[別添資料 3-5-1] 課題研究報告書 評価基準

(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

本教職大学院では、いずれの科目においても教職大学院の目的に合致した評価基準を設定し、それらはシラバス等を通じて、学生に周知している。また、実習については、専門職学位課程運営委員会の下に教育実習部会を、連携協力校を含めた教職大学院連携協議会の下に実習連携部会を設け、連携体制を整備し、実習内容、計画、評価などについて連携協議を行っている。さらに、成績評価に対する疑義申立といった、評価の妥当性を担保する措置も講じている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

**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や効果が上がっていること。

**[基準に係る状況]**

令和 2 年 4 月改組のため、この基準領域については旧課程の内容を中心に記載する。改組前の本研究科のディプロマ・ポリシーは、以下の 3 点である（別添資料 1-2-2 <再掲>）。

- (1) 学校現場の置かれている状況や児童・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能力を身に付けた者
- (2) 明らかになった課題に対し、対応策を構築する能力を身に付けた者
- (3) 構築した対応策を他者（同僚、保護者等）との協働の中で実践し、その実践を評価・再考察する能力を身に付けた者

上記 3 点に対応して、「共通科目」「コース別科目」「実習科目」を開講しており、その科目区分毎の単位取得状況を以下に示す。なお、「課題研究」については（1）～（3）がすべて有機的に統合された最終的な結果でもあるため、後述する。

**■単位修得 状況**

平成 27 年度から令和元年度までの単位取得・成績分布状況は、資料 4-1-A に示すとおりである。単位取得率については、すべての教科が 100%であり、履修学生は修得すべき学力・資質・能力を身に付けている。成績分布状況についても、資料 4-1-A に示すとおりで、評定の 9 割以上が「A」であり、各授業で設定された目標を十分に達成している。合計での評定「A」の割合は常に 9 割以上で推移しており、単位取得率だけではなく、その質的な向上も十分なされている。

入学年度	科目区分	A		B		C		D		人数計	単位取得率
		人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率		
2015(H27)年度 入学者	共通科目	184	98%	3	2%	0	0%	0	0%	187	100%
	コース別科目	190	97%	5	3%	0	0%	0	0%	195	100%
	実習科目	49	96%	2	4%	0	0%	0	0%	51	100%
2016(H28)年度 入学者	共通科目	203	97%	6	3%	0	0%	0	0%	209	100%
	コース別科目	195	96%	7	3%	2	1%	0	0%	204	100%
	実習科目	56	98%	0	0%	1	2%	0	0%	57	100%
2017(H29)年度 入学者	共通科目	143	100%	0	0%	0	0%	0	0%	143	100%
	コース別科目	149	99%	1	1%	0	0%	0	0%	150	100%
	実習科目	38	97%	1	3%	0	0%	0	0%	39	100%
2018(H30)年度 入学者	共通科目	165	100%	0	0%	0	0%	0	0%	165	100%
	コース別科目	166	98%	4	2%	0	0%	0	0%	170	100%
	実習科目	40	89%	4	9%	1	2%	0	0%	45	100%
2019(R01)年度 入学者	共通科目	132	100%	0	0%	0	0%	0	0%	132	100%
	コース別科目	83	100%	0	0%	0	0%	0	0%	83	100%
	実習科目	24	100%	0	0%	0	0%	0	0%	24	100%

(出典：教育学研究科 作成資料)

**■留年・退学・休学 状況**

留年・退学・休学状況は、資料 4-1-B に示すとおりである。平成 27 年度以降の入学者においては退学者・留年者・休学者は存在しない。

資料 4-1-B 留年・退学・休学状況

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
入学者数	17	19	13	15	12
退学者数(率)	0( 0.0 %)	0( 0.0 %)	0( 0.0 %)	0( 0.0%)	0( 0.0%)
留年者数(率)	0( 0.0 %)	0( 0.0 %)	0( 0.0 %)	0( 0.0%)	0( 0.0%)
休学者数(率)	0( 0.0 %)	0( 0.0 %)	0( 0.0 %)	0( 0.0%)	0( 0.0%)

(出典：教育学研究科 作成資料)

#### ■学位・資格修得 状況

修了生の学位授与状況は、資料 4-1-C に示すとおりである。修了生全員が、教職修士(専門職)を授与されている。また、資料 4-1-D に示すとおり、修了時において 1 人当たり 2 種以上の専修免許状を取得している。

資料 4-1-C 学位授与状況 (人数)

学位名称	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
教職修士 (専門職)	14	17	19	13	15

(出典：教育学研究科 作成資料)

資料 4-1-D 教育職員免許状(専修免許状)取得者数

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
幼稚園専修	0	0	0	1	1
小学校専修	11	10	14	11	10
中学校専修	13	17	15	14	15
高等学校専修	11	10	15	18	13
合計	46	46	39	50	39
1 人当たり 取得数	2.5	2.7	2.3	3.0	2.6

※ 1 人当たり取得数：教育職員免許状(専修免許状)取得者数合計/修了者数

(出典：教育学研究科 作成資料)

#### ■授業評価アンケート(総合評価・到達度評価)

授業評価アンケートを全ての授業において学期末ごとに実施しており、平成 27 年度から 5 年間の授業総合評価の結果は、資料 4-1-E に示すとおりである。「1. 優れている」あるいは「2. やや優れている」と評価した者の割合は 9 割前後で推移している。平成 27 年度で「劣る」と評価した者が相対的には多かったため、優れた評価がなされている教員の授業を紹介する FD 活動を実施し、それ以降も FD 活動を継続していることもあり、全般に恒常的な高評価を維持している。

資料 4-1-E 授業評価アンケートの授業総合評価の結果

年度	2015(H27)年度		2016(H28)年度		2017(H29)年度		2018(H30)年度		2019(R01)年度	
対象授業数	47		51		49		49		44	
延べ回答者数	338		363		254		284		172	
評価	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
1: 優れている	188	56%	246	68%	184	72%	173	61%	124	72%
2: やや優れている	110	33%	104	29%	68	27%	105	37%	40	23%
3: やや劣る	30	9%	8	2%	2	1%	1	0%	3	2%
4: 劣る	8	2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
無記入	2	1%	5	1%	0	0%	5	2%	5	3%

(注) 課題研究は、担当教員ごとに別個の授業としてカウントしている。

(出典：教育学研究科 作成資料)

### ■教育に関する独自アンケート調査

教職大学院が発足以来、現在に至るまで、2年間の履修成果を検証するため、課題研究発表会終了後に、修了予定者に対し、教育に関する現況調査アンケートを独自で行っている（別添資料4-1-1）。

このアンケートの項目は、基準4-1で最初に述べた3つのディプロマ・ポリシーをさらに細かく項目立てをしたものである。平成27年度～令和元年度に実施された過去5年分のものを累計・集計したものを資料に示す（資料4-1-G、H）。この結果、資料4-1-Gに示すとおり、ほとんどの教育に関する満足度は高く、総合すると評定4以上になっている。

しかし、教育実習の発見実習Ⅰ及びⅡについてこの過去5年間でも、それ以前でも、相対的に低い評価になっていた。改組後に3コース体制にして1年次の実習を見直した点が、大きな改善点である。

資料4-1-G 教育に関する現況調査アンケートの満足度評価の結果（平成27～令和元年の累計）

修了直前の現況調査 2015(H27)年度～2019(R01)年度 5年間の累計													
項目	1: 改善を要する		2: 1と3の間		3: おおむね満足できる水準にある		4: 3と5の間		5: 十分に満足できる水準にある		評定平均	評定4以上	人数計
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率			
① 教員の質	0	0%	0	0%	9	12%	28	38%	36	49%	4.4	88%	73
② 教員の数	1	1%	2	3%	12	16%	17	23%	41	56%	4.3	79%	73
③ 授業編成や教育課程	0	0%	1	1%	20	27%	31	42%	22	30%	4.0	72%	74
④ 教育方法(ティーム・ティーチング)	0	0%	2	3%	18	24%	28	38%	26	35%	4.1	73%	74
⑤ 授業内容	0	0%	0	0%	5	7%	37	51%	31	42%	4.4	93%	73
⑥ 課題研究指導	0	0%	1	1%	6	8%	20	27%	47	64%	4.5	91%	74
⑦ 教育実習(発見実習Ⅰ)	3	4%	8	11%	21	29%	18	25%	22	31%	3.7	56%	72
⑧ 教育実習(発見実習Ⅱ)	4	6%	7	10%	15	21%	23	32%	23	32%	3.8	64%	72
⑨ 教育実習(解決実習)	0	0%	1	1%	14	20%	23	32%	33	46%	4.2	79%	71
⑩ 教育・研究の施設・設備	1	1%	4	6%	19	27%	31	44%	16	23%	3.8	66%	71
⑪ 図書館の施設や蔵書	0	0%	4	6%	18	26%	30	43%	18	26%	3.9	69%	70
⑫ 総合評価	0	0%	0	0%	12	17%	40	56%	20	28%	4.1	83%	72

(出典：教育学研究科 作成資料)

さらに資料4-1-Hに示すとおり、⑭の項目である総合的に判断した自身の到達度について、「4. 期待した以上の水準に到達できた」又は「3. 期待した水準まで到達できた」と回答した修了生が9割以上であり、前回調査を若干上回った。しかし、項目の中では伸びていないものもある。この点に関しては、本教職大学院が成熟期に達することで、大学院・大学院生双方からの要求水準が上がったためではないかと推測される。この点は改組後も、これらの結果を保存し、専門職学位課程運営委員会及び授業研究会で報告し、教育改善のためのデータとして活用し続けることとする。

資料4-1-H 教育に関する現況調査アンケートの到達度評価の結果（平成27～令和元年の累計）

項目	1: 期待した水準に全く到達できなかった。		2: 期待した水準まで到達できなかった部分もある。		3: 期待した水準まで到達出来た。		4: 期待した以上の水準まで到達出来た。		達成率 (評定3以上)		人数計
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	
① カリキュラムの編成・開発について、専門的な知識や技能を修得する。	0	0%	18	24%	47	63%	10	13%	57	76%	75
② 学習支援の方法、教育効果の評価法について、専門的な知識や技能を修得する。	0	0%	9	12%	39	51%	28	37%	67	88%	76
③ 生徒指導・教育相談について、専門的な知識や技能を修得する。	1	1%	18	24%	42	55%	15	20%	57	75%	76
④ 特別活動・学級経営・学校経営について、専門的な知識や技能を修得する。	1	1%	13	17%	49	64%	13	17%	62	82%	76
⑤ 学校を取り巻く環境・教員の役割・倫理について、専門的な知識や技能を修得する。	0	0%	11	14%	53	70%	12	16%	65	86%	76
⑥ 外国籍児童のいる学校での教育について、専門的な知識や技能を修得する。	0	0%	12	16%	48	63%	16	21%	64	84%	76
⑦ 自分の課題について、研究能力を高める。	0	0%	4	5%	38	50%	34	45%	72	95%	76
⑧ プレゼンテーションや説明する力を身につける。	0	0%	11	14%	45	59%	20	26%	65	86%	76
⑨ 課題研究を通して、実践力を身につける。	0	0%	7	9%	31	41%	38	50%	69	91%	76
⑩ 学校現場の状況や児童生徒の現状などを的確に分析・把握する力を身につける。	0	0%	10	13%	52	68%	14	18%	66	87%	76
⑪ 現状の分析・把握に基づいて、対応策を構築する力を身につける。	0	0%	12	16%	54	71%	10	13%	64	84%	76
⑫ 対応策を他者との協同のもと実践する力を身につける。	0	0%	11	14%	49	64%	16	21%	65	86%	76
⑬ 実践を評価、再考察する力を身につける。	0	0%	16	21%	50	66%	10	13%	60	79%	76
⑭ 上記の13項目を総合的に判断して、ご自分の到達度をどう判断されますか。	0	0%	7	9%	57	75%	12	16%	69	91%	76

(出典：教育学研究科 作成資料)

進路状況については、平成27年度から令和元年度修了者全78名のうち、現職教員学生62名すべてが教員に復帰している。また学部新卒学生からの進学者16名中14名(87.5%)が教員採用試験に合格し、群馬県及び埼玉県教職員へ就職した。令和元年度修了の学部新卒学生からの進学者2名は教員採用試験に不合格であったが、いずれも非常勤で1名は高校教員として、1名は中学校教員で勤務している(進路状況の詳細は別添資料4-1-2)。彼らは令和2年度にも群馬県の教員採用試験を再受験する予定である。

令和元年度の修了者の課題研究テーマを、資料4-1-Iに示す。どの大学院生の研究テーマも、本教職大学院の目的及び各コースの目的を満たすものであった。児童生徒支援コースでは、直接的な教師の授業力、学級経営能力の向上や、児童生徒の意欲、学力を向上させるための課題テーマが選択されていた。一方学校運営コースでは、学校の校内研修の活性化や、地域と学校との繋がりをより円滑にするための課題テーマが選択されており、いずれも学校教育場で求められている喫緊の諸問題を課題研究として選択していると判断できる。なお、この二つのコースを改組後は教職リーダーコースに統合した。これに加えて、授業実践開発コース、特別支援教育実践開発

コースを増設した。

これまでの5年間の具体的な内容のほぼ全概要については、平成27年度以降の「課題研究報告会資料集」の第1部、及び広報誌「風」及び教職大学院ウェブサイトで紹介している（別添資料3-4-3-②、2-2-3-①<再掲>）。

資料4-1-I 課題研究テーマ（令和元年度修了者の全15名分）

<児童生徒支援コース>

- ・学んだことを活用して課題を解決し考えを深める中学校国語科「読むこと」指導の工夫—自己調整学習を通して読解方略を身に付ける指導—
- ・小学校社会科における表現力の育成—知識や情報を関連付ける思考ツールを活用して—
- ・主体的に道徳的实践を行う児童の育成—道徳的实践力を高める単元学習を通して—
- ・中学校国語科における叙述に即して読む力をつけるための指導の工夫—「書く活動」と「読みの交流」を取り入れて—
- ・科学的な思考力、判断力、表現力を育成するための中学校理科での指導の工夫—適切な課題設定をもとにした言語活動を通して—
- ・ボール運動の技能を習得してゲームで発揮できる児童の育成—運動のコツの教授と協同学習を通して—
- ・理科の学習における主体性を高める指導の工夫—気づきを課題意識につなげる導入の工夫を通して—
- ・意欲的に表現する児童の育成を目指す小学校英語科指導—「つながり」のある言語活動を通して—
- ・情報活用能力を育成する学習活動に関する研究—技術家庭科を中心としたICT機器の継続的な活用を通して—
- ・児童の道徳的实践意欲を高める学習指導法—考えを深める発問と話し合い活動の工夫を通して—
- ・一人一人のニーズに合った学び方で主体的に学ぶ児童の育成—小学校算数科におけるUDLガイドラインを活用した学習支援を通して—
- ・自分の考えを深める生徒の育成を図る中学校数学科の指導の工夫—思考の過程を表現し振り返ることを通して—
- ・中学校における数学的思考力・判断力・表現力の育成—説明し伝え合う活動を重視した数学的活動を通して—

<学校運営コース>

- ・児童生徒の学びをつなぐ外国語科でのカリキュラム開発—中学校区における「外国語部会」の取組を通して—
- ・中学校における教員の生徒指導能力向上への組織的实践—若手教員の育成に向けてのOJTコーディネーターの役割を通して—

\*令和元年度修了者は旧カリキュラムのため、コースが旧名称のままである。

(出典：教育学研究科 作成資料)

《必要な資料・データ等》

- [別添資料1-1-2] 令和2年度 大学院履修手引<再掲>
- [別添資料1-2-2] 教職大学院教育ポリシー新旧対照表 <再掲>
- [別添資料2-2-3-①] 群馬大学教職大学院 News Letter「風」第11号、12号 <再掲>
- [別添資料3-4-3-②] 公開報告会プログラム <再掲>
- [別添資料4-1-1] 授業評価アンケートの到達度評価の結果
- [別添資料4-1-2] 進路状況

(基準の達成についての自己評価：A)



## 1) 当該標語とした分析結果

学生の履修状況、修了生の状況、各種アンケート調査の結果及び課題研究の内容等から、本教職大学院の目的及び修得すべき知識・能力に照らして、各種の学習の成果や効果が上がっている。以上から、基準を十分に達成していると判断できる。

## 2) 評価上で特に記述すべき事項

授業評価を全ての授業及び実習について学期末ごとに実施し、かつ、修了予定者に対して現況調査アンケートを実施し、学生自身の達成度も確認したところ、いずれも高い評価を得ている。授業の単位取得率はほぼ 100%であり、成績分布でも評定「A」の割合が高いレベルで持続している。

**基準 4-2**

- 修了生が教職大学院で得た学習の成果が学校等に還元できていること。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 22 年 3 月に最初の修了生が出たことから、それ以降も修了生の赴任先や教育委員会への訪問調査を定期的に行い、意見聴取を行うとともに、分析を継続的に行っている。この 5 年間に限定しても、継続的に本学紀要にまとめており、それ以外にも査読付きの全国的な学術誌に掲載もしている（別添資料 4-2-1）。

この 5 年間に限定して修了生が受賞した各種の業績を示す。林裕介先生が平成 27 年度第 13 回ぐんま教育賞（みやま未来賞・県民の部）奨励賞、福島裕美先生が、平成 27 年群馬県優秀教職員表彰（分野：学習指導）、大川紀章先生が平成 28 年度群馬県優秀教職員表彰（分野：学校体育）、関口智子先生が平成 28 年度第 14 回ぐんま教育賞（杉の子賞・教員の部）奨励賞、森坂実紀人先生が平成 28 年に第 36 回前橋市教職員自作教材・教具展最優秀賞、翌年の平成 29 年に第 37 回前橋市教職員自作教材・教具優秀賞、山田真由美先生が平成 29 年に同年文部科学大臣優秀教職員表彰（実践分野：学習指導）、吉田和樹先生が令和 2 年に令和元年度群馬県教職員表彰（分野：学習指導）、同じく令和 2 年に山野佳奈先生が渋川市教育実践記録優秀賞を受けた（別添資料 4-2-2）。

また、本学修了生の田中克彦先生が課題研究にも取り上げた「郷土トランプ」を利用した授業実践をしていることが上毛新聞（平成30年4月2日、平成31年3月31日）に、修了生の武田知之先生の在学中の課題研究を元にした活動が同じく上毛新聞（令和元年9月16日）に掲載されるなど、学校等での貢献の事例が多数確認されている（別添資料 4-2-3）。

他にも平成25年修了の小菅望美先生（高崎市立北部小学校）の実践報告が、渡部淳（2020）「アクティブ・ラーニングとは何か」（岩波新書）の中で優れた事例（群馬ー東京をスカイプでむすぶ（ニュース・ショー））として紹介されている（これらの修了生の活動も含めた修了生の全体の学外活動状況、および修了生が実際に集まって活動している具体例は、別添資料 4-2-4、4-2-5 参照）。

平成 22 年度以降、修了生の赴任先や教育委員会への定期的・長期的な視点での訪問調査を実施し、特に修了生から直接インタビューによる意見聴取を行うほか、教育研究活動状況の追跡調査や修了生自身による振り返りを行っている（別添資料 4-2-6-①～③）。

**《必要な資料・データ等》**

〔別添資料 2-2-3-①〕 群馬大学教職大学院 News Letter 「風」 第 11 号、第 12 号 <再掲>

〔別添資料 4-2-1〕 修了生業績

〔別添資料 4-2-2〕 修了生の受賞等一覧

〔別添資料 4-2-3〕 修了生新聞掲載

〔別添資料 4-2-4〕 修了生学外の活動状況

〔別添資料 4-2-5〕 修了生が集う活動例

〔別添資料 4-2-6-①〕 「勤務校管理職への調査」新藤他センター紀要

〔別添資料 4-2-6-②〕 「学校長との面接」佐藤他センター紀要

〔別添資料 4-2-6-③〕 「教育委員会への調査から」学部紀要

**(基準の達成についての自己評価 : A)**

1) 当該標語とした分析結果

学校関係者等の意見聴取や修了生の赴任先等での貢献状況及び修了生への追跡調査の結果等から判断して教職大学院の目的に照らした学習の成果が上がっていると判断できる。また本教職大学院修了生の課題研究の成果が、児童への教育への指針として導入されている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき事項

本学修了者が県内外での優秀教員として表彰されており、論文が高く評価されている点や、新聞紙上でも地域・赴任先学校での成果が報告されており、現場への教育実践力の還元が良好になされている。

## 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]

##### ■学習環境や学生生活に関する相談

学生の個人的な問題に対する相談（修学相談、人生相談、生活相談等）に応じるための学生相談窓口としては、全学の「学生相談室」（別添資料 5-1-1、P.44）を設置しており、直接訪問相談だけでなく電話相談にも応じている。さらに、学生支援委員会の委員 2 名を学生相談担当とし、個別相談に応じている。この体制は改組後も各コース内に相談可能な学生支援委員を設定し、充実させる。

##### ■キャリア支援の体制等

また、キャリア支援に関しては、キャリアサポート室、心身の健康に関しては、健康支援総合センターに相談窓口を設置しており、支援体制を整備している。なお、これらの学生に対する様々な支援の体制・内容・手続き等については、入学時に配付する「学生便覧」（別添資料 5-1-1）及び「学生生活スタートブック」（別添資料 5-1-2）に詳しく説明しており、入学ガイダンス及びウェブサイトにおいても周知している。

進路について問題となるのは、現職教員学生ではなく、学部新卒学生等であるため、特に学部新卒からの大学院生を中心に説明する。なお令和 2 年度においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響で、4 月当初から大学での対面授業がほぼ半年間停止し、各種の直接対面的な就職支援活動が困難になっている。遠隔授業などでの支援はもちろん実施しているが、非常にイレギュラーな状況であるため、令和元年度における就職対策活動を例示することにする。

教員を志望する学部新卒学生等に対しては、学部学生とともに、教育学部・教育学研究科の学生支援委員会が中心となって情報の収集・管理・提供を行い、組織的な進路指導を実施している（別添資料 5-1-3-①）。主要な活動としては、1 年次には 4 月にオリエンテーション、就職講演会、5 月に教員採用一次試験対策講座、1 月に合格体験発表、2 月に教員採用試験「模擬試験」と教員採用一次試験対策講座を実施している。2 年次には 4 月に自己アピール・小論文指導、5 月に教員採用一次試験対策講座、8 月に教員採用二次試験対策講座を開催しているほか（別添資料 5-1-3-①～③）、教員採用試験直前には教育学部キャリアサポート室において非常勤の元校長による個別相談にも応じており（延べ 42 時間（＝3 時間×14 回）、4 月と 8 月は同上のキャリアサポート室に非常勤の元校長が常駐している。別添資料 5-1-3-③）。また、1 年次から 2 年次まで学生の進路志望・状況調査を実施して、学生の動向の把握にも努めている。上記の学生支援委員会における教職関係への指導にあたっては、群馬県の元校長であった経験を持つ実務家教員が令和元年度現在で、専任で 3 名いることから、この 3 名が中心となって各種講演や模擬授業の指導を行っており、同時に旧教職リーダー講座（令和 2 年度は教職リーダーコース）の研究者教員は全員が教職教養科目を担当していることから、教職教養に関する各種講座には毎年必ず関わり、手厚い就職支援活動を行っている。

さらに、途中で教員志望が転じて、公務員、民間企業への就職を希望する学部新卒学生等に対しても、全学のキャリアサポート室が対応している。ここには職員が常駐し情報収集、管理、提供を行うとともに、就職ガイダンス、公務員試験対策講座、面接講座、模擬グループディスカッション、インターンシップ、キャリアカウンセラーによる相談等を実施している（別添資料 5-1-4）。

前述の全学及び学部単位での取組に加えて、本教職大学院生には必ず実務家教員と研究者教員 2 名で指導に当たっており、実務家教員から群馬県の教職に関するきめ細かな情報が学部新卒学生等に提供されてきた。

また、現職教員学生に対しても、実務家教員が、キャリア・ディベロップメントとして、課題研究指導時などに

教職のミドルリーダーとなるに当たっての指導を行っており、現職教員学生と学部新卒学生等の違いにも配慮した、きめ細やかな個別指導を行っている。

障害のある学生に対しては、「群馬大学障害学生修学支援実施要項」を制定し、一定の基準を設け、全学的に支援する体制を整備している（別添資料5-1-5-①）。この要項に基づき、相談窓口を設置し（別添資料5-1-5-②）、視覚障害者、聴覚障害者、肢体不自由者又はその他の障害のある学生に対して、希望に応じ、パソコンテイク・ノートテイク・補聴器貸与・手話通訳・移動補助や講義における前席確保などの修学支援を行っている。過去においては聴覚障害のある大学院生に対しての支援も行ってきたことがある。相談窓口については、学務部学生支援課及び「群馬大学障害学生サポートルーム」を設置し、ウェブサイトを通じて周知している（別添資料5-1-5-②）。

課題研究指導の教員を学生の指導教員に指定しており、個別の学習支援に対応している。教員ごとのオフィスアワーについては、教務システムに掲載している（別添資料3-4-1-① <再掲>）。学生への個別指導体制を基本としているため、現職教員学生が勤務校で行う課題解決実習（旧授業科目）の巡回指導も赴任先で行っている。また、課題研究の指導は、巡回指導の機会を利用するほか、夜間や休日を利用しての指導を行い、学部新卒学生等とは時間帯を変えて行っている。なお、改組前の指導では1学年で4名の大学院生を指導することもあったが、改組後の専任教員1名当たりの指導学生数は、半分以下になる予定であり、さらに徹底的な個別指導が行える。

健康支援総合センターに、専門の医師、カウンセラーを配置し、精神保健相談を行っている。また、本学部・研究科においても、学生支援委員会の委員を相談員として配置し、個別の学生に対応している。

健康支援総合センターでは、臨床心理士、精神科医による個人的なカウンセリングを受けることが可能であり、掲示版やウェブサイトを通じて、日程や利用方法を学生に周知している（別添資料5-1-6）。なお、センターとの連絡方法、スタッフ、利用目的等についても、ウェブサイトに掲載し、学生に周知している（別添資料5-1-6）。また、健康支援総合センターが独自に健康ミニガイド（別添資料5-1-7）を作成し、生活面や病気やメンタルヘルス全般に関する支援を行っている。

#### 《必要な資料・データ等》

- 〔別添資料5-1-1〕 令和2年度 学生便覧
- 〔別添資料5-1-2〕 2020年度版 学生生活スタートブック 群大生のみなさんへ
- 〔別添資料5-1-3-①〕 教員採用対策講座実施計画及び就職活動
- 〔別添資料5-1-3-②〕 教採対策ボランティア講座のお知らせ
- 〔別添資料5-1-3-③〕 教員就職相談（キャリアカウンセラー）日程等について
- 〔別添資料5-1-4〕 令和2年度就職支援事業計画・日程
- 〔別添資料5-1-5-①〕 群馬大学障害学生修学支援実施要項
- 〔別添資料5-1-5-②〕 群馬大学障害学生サポートルーム
- 〔別添資料5-1-6〕 群馬大学健康支援総合センター
- 〔別添資料5-1-7〕 2020 健康ミニガイド

**(基準の達成についての自己評価：A)**

## 1) 当該標語とした分析結果

学生相談・助言体制については、全学単位の「学生相談窓口」を設置するとともに、相談員を配置し、個別相談に応じるほか、さらに、学生支援委員会の委員を学生相談担当とし、個別相談に応じている。

キャリア支援対策としては、学生支援委員会が中心となって、教員採用試験対策や教員採用就職相談など考えられる対策を十分に行っている。それだけではなく、県内の校長を経験した実務家教員5名（うち、みなし実務家教員2名）が構成員内に存在する利点を活用して、元教員としての経験を活かした就職指導を丁寧に行っている。

また、学習支援においては、オフィスアワーを設定するほか、実務家教員と研究者教員2名のチーム・ティーチングによる現職教員学生と学部新卒学生等の差異に配慮したきめ細かな学習支援体制を整えている。

特別な支援を必要とする者に対して、「群馬大学障害学生修学支援実施要項」（別添資料5-1-5-①）を定め支援し、実際に聴覚に障害を有する学生が本課程を修了している。

以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

## 2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

**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]**

経済的支援に関しては、学務部学生支援課が担当しており、日本学生支援機構奨学金、都道府県等地方公共団体の奨学金及び各種団体の奨学金、入学料免除及び徴収猶予制度、授業料免除及び徴収猶予制度を整えている。授業料免除については、半額免除者の割合を大きくし、免除対象者の拡大を図っており、特に卓越した学生には授業料等の免除も実施する規定がある（別添資料5-2-1-①～③）。

これらの手続きや連絡は、掲示板を通じて、学生に周知している。申請方法等の詳細について、説明会を実施するほか、各制度の説明等は、ウェブサイトや学生便覧（別添資料5-1-1 <再掲>）を通じて、学生に周知している。特に入学時のオリエンテーション時に丁寧に説明するようにしている。

過去5年間で上述の奨学金を貸与された者はのべ3名である。また、入学金全額免除者はのべ3名、前期授業料免除者はのべ5名、後期授業料免除者はのべ5名である。（別添資料5-2-2）。これらはすべて学部新卒からの入学者による申請であった。

**《必要な資料・データ等》**

[別添資料 5-1-1] 令和2年度 学生便覧 <再掲>

[別添資料 5-2-1-①] 入学料及び授業料等の免除及び徴収猶予に関する規程

[別添資料 5-2-1-②] 奨学金返還免除候補者選考要項

[別添資料 5-2-1-③] 卓越した学生の授業料免除に関する規程

[別添資料 5-2-2] 教職大学院における経済的支援申請状況

**(基準の達成についての自己評価：A)**

## 1) 当該標語とした分析結果

経済支援については、各種奨学金、入学料・授業料免除及び徴収猶予制度を整備し、学務部学生支援課が対応

している。以上から、基準を達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

## 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]

本教職大学院の教育目標（別添資料 1-1-1、1-2-1、1-2-2 <再掲>）を実現するために、以下の 5 つの理念から、教員組織を編成している。この 5 つの理念とは、①新学習指導要領と教員育成指標の策定②群馬県の教員育成指標、群馬県教育委員会との意見交換③教科領域の導入の必要性④特別支援教育の専門性の強化⑤教育学研究科としての対応である。

この方針に基づき、前述のように 3 コース体制として、教育組織もそれに伴って拡充するに至った。専任教員、みなし専任教員一覧は基礎データのとおりである。

本教職大学院は、これまで以上に手厚い大学院教育を実現するために、収容定員 40 名に対して、上述のように研究者教員 21 名と実務家教員 22 名（専任の教授・准教授・講師 18 名、みなし専任の教授 4 名）、合計 43 名を配置し、「平成 15 年文部科学省告示第 53 号（専門職大学院に関し必要な事項について定める件）」第 1 条第 1 項に定める必要専任教員数、及び実務家教員の比率を満たしている（基礎データ参照）。コース別では、教職リーダーコースが、従来の教職大学院をそのまま移行する形で研究者教員 7 名と実務家教員 6 名（専任の教員 3 名、みなし専任の教授 3 名）。授業実践開発コースが、研究者教員 9 名と実務家教員 14 名（専任の教員 13 名、みなし専任の教授 1 名）、特別支援授業開発コースが、研究者教員 5 名と実務家教員 2 名（専任の教員 1 名、みなし専任の教授 1 名）である（別添資料 6-1-1）。これらの教員の教育上の業績は全て、基礎データのとおりである。

本教職大学院の専任教員の教職リーダーコースの実務家教員 6 名の全ての教員が小中学校の学校長の経歴を持ち、実務経験が 20 年以上のベテランである。彼らが課題研究指導に携わることによって実践現場の動きが自ずと導入される仕組にしている。改組後に設置された授業実践開発コースの実務家教員も、14 名中 8 名が上記と同様な実務経験のベテランであり、残りの 6 名も、小中高等学校での実務経験が 10 年以上の経験がある。実務家教員としてカウントするか否かについては、厳正な実務経験の審査を大学内で行ったうえで（別添資料 6-1-2～4）、審議の結果実務家教員としてカウントされている。

また、本学では「国立大学法人群馬大学教員の任期に関する規則」を定め平成 25 年 4 月以降に採用する全教員に対して任期制を導入し、教育実践現場での各教員の最新の活動動向や、研究活動が恒常的に反映されている（別添資料 6-1-5）。

教育上のコアとして設定されている、すべての学生が共通に履修すべき「共通必修科目」5 領域では、「教育課程編成の理論と実践」「授業実践分析」「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」が上述のように開設されており、全コースにおいて各々 2 単位が必修である。これらのコアの授業科目全てにおいて、教職リーダーコースの最低 1 名の専任の教員が関わるとともに、全科目で研究者教員と実務家教員の 2 名がティーム・ティーチングで担当している。

こうした配置により、授業の 9 割以上を研究者教員と実務家教員が協働で担当し、理論と実践の融合を図るとともに、学校における実習と課題研究においても研究者教員と実務家教員が協働で学生指導に当たることが可能となる教員構成としている（基礎データ参照）。

##### ○改組後の状況

教員数が大幅に増加した点が大きな変化である。旧教職大学院では専任教員は 13 名であったが、現在では 43 名で倍以上に増やしている。このことによって、学生への教育支援はより充実したものになることが期待される。

## 《必要な書類・データ等》

- 〔基礎データ〕 現況票
- 〔基礎データ〕 専任教員個別表
- 〔基礎データ〕 専任教員の教育・研究業績
- 〔別添資料 6-1-1〕 教員の年齢と性別構成(授業負担含む)
- 〔別添資料 6-1-2〕 群馬大学共同教育学部教員の選考に関する内規
- 〔別添資料 6-1-3〕 教育学研究科実務家教員の選考基準及び資格に関する申合せ
- 〔別添資料 6-1-4〕 実務家教員業績審査結果
- 〔別添資料 6-1-5〕 国立大学法人群馬大学教員の任期に関する規則

## (基準の達成についての自己評価：A)

## 1) 当該標語とした分析結果

実務家教員及び研究者教員双方の実務経験及び研究業績について、本教職大学院の運営に必要な教員を適切に配置している。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

## 2) 評価上で特に記述すべき事項

ほとんどの授業科目において、実務家教員と研究者教員とのチーム・ティーチングで行っていることが、特に記述すべき点である。

## 基準6-2

○ 教員の採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていること。

## 〔基準に係る状況〕

本教職大学院の教員の年齢構成は、資料6-2-Aのとおりである。実務家教員の要件として、実務経験が相当の年数を要することや退職校長等が人材としては適切であることもあり、特に実務家教員はやや高齢である。女性教員の占める割合は、教職大学院専任教員43名(みなし専任含む)のうち研究者教員の12名で28%であり、前回0%だったときよりも格段に向上している。本教職大学院では「群馬大学共同教育学部教員の選考に関する内規」(別添資料6-1-2 <再掲>)に基づき、原則として教員採用は公募制としており、性別・国籍にとらわれない、適切な教員選考を行っている。

資料6-2-A 教員年齢構成表 (令和2年5月1日現在)  
(みなし教員4名含む)

分類	職名	39歳以下	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳～69歳
研究者教員	教授	0	1	7	1
	准教授	4	6	1	0
	講師	1	0	0	0
実務家教員	教授	0	1	7	7
	准教授	0	5	1	0
	講師	0	0	1	0
	合計	5	13	17	8



\*実務家教員の60歳～69歳までの7名の内訳は、4名がみなし専任教員（客員教授）、他の3名が本大学院の専任の教員（教授）である。この7名のうち6名が、群馬県教育委員会からの交流人事による者である。

（出典：教育学研究科作成資料）

本教職大学院の教員の採用基準及び昇格基準は、「群馬大学共同教育学部教員の選考に関する内規」（別添資料 6-1-2 <再掲>）により適切に定めている。特に、実務家教員に関しては、「群馬大学大学院教育学研究科実務家教員の選考基準に関する申合せ」（別添資料 6-1-3 <再掲>）を定め、研究者教員とは異なる基準を明記し、教育上の指導能力の評価が適切になされるよう基準を設けている。採用及び昇格については、内規に明記されている選考手続きに従って、人事・予算委員会が選考委員会を設け、学部教授会及び研究科教授会の審議を経て決定しており、適切に運用している。また、研究者教員も含む教職大学院に係わる教員全てにおいて、ポイント制度を実施して、厳密にその実務経験を確認している（別添資料 6-2-1）。その結果も教授会で審議している（別添資料 6-1-4 <再掲>）。

毎年実施される教員評価により、「教育」「研究」「社会貢献」「管理運営」の4領域を詳細に得点化している。「教育」領域では、①授業時間数合計、②教養教育授業時間数、③大学院教育授業時間数、④履修学生数合計、⑤専門卒研指導数、⑥専門・大学院研究生受入、⑦大学院修了者数、⑧大学院論文審査数・課題研究担当数、⑨授業評価、⑩シラバス DB への登録という10領域に細目化し、得点化している。このうち、教職大学院において該当するのが特に③④⑦⑧⑨⑩であり、これらは教育上の指導能力の評価であり、教員評価に活用している。令和元年度で大学全体として見直してさらに充実させた。

研究者教員は、内規（別添資料 6-1-2 <再掲>）に明記している選考手続きに従って、人事・予算委員会が選考委員会を設けその審議を経た上で、学部教授会及び研究科教授会の投票による議を経て選考している。その審議過程においては、当該コース以外の専任教員が選考委員会（全4名）において、半分（2名）参加するため、その選考過程はコース外の教員にも納得されるような十分な審議がなされている。また、最終的な共同教育学部専任の全教員による議決も、その選考過程について詳細な説明がなされ、准教授・講師、及び教授各々において、出席者の3分の2以上の賛成を確認した上で決定する手続きがなされており、その仕組みに関しては明確化・透明化されている。なお、この手続きに関しては実務家教員も違いはない。

#### 《必要な資料・データ等》

- 〔別添資料 6-1-1〕 教員の年齢と性別構成（授業負担含む） <再掲>
- 〔別添資料 6-1-2〕 群馬大学共同教育学部教員の選考に関する内規 <再掲>
- 〔別添資料 6-1-3〕 教育学研究科実務家教員の選考基準及び資格に関する申合せ <再掲>
- 〔別添資料 6-1-4〕 実務家教員業績審査結果 <再掲>
- 〔別添資料 6-2-1〕 実務経験業績審査要項

#### （基準の達成についての自己評価：A）

##### 1) 当該標語とした分析結果

教員の採用及び昇格に関しては実務家教員と研究者教員との双方の違いを重んじた上での採用基準を明確に定め、その選考過程も人事・予算委員会及び教授会、研究科教授会の議を経た上で行っており、公正、透明化がなされている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

##### 2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

### 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]

ほとんどの教員は、教職大学院における教育活動に関する研究を行っており、その成果を教科書や紀要にまとめている。また、大学院内での評価部会が中心となって、修了生アンケート調査やインタビュー調査を行い、それを紀要にまとめる作業を行っている。この組織的な取り組みに関しては、特に旧教職大学院の教職リーダー専攻が中心となって、過去5年間の業績をまとめてきているのは前述したとおりであるが（別添資料4-2-1～4 <再掲>）、その中でもスタッフが中心となってこれまでの成果検証に特化した研究にも組織的に取り組んでいる（別添資料6-3-1）。毎年修了生の中で特に優秀と認められた者を選出し、その修了生の成果を報告する機会として、毎年シンポジウムを開催しており、その内容をウェブサイトやけやき通信などに掲載している（別添資料6-3-1～3、別添資料2-2-3-② <再掲>）。また、これまでの業績については群馬県地域共同リポジトリ「AKAGI」に掲載している（別添資料3-1-7-①、② <再掲>）。

#### 《必要な資料・データ等》

[基礎データ] 専任教員の研究業績

[別添資料2-2-3-②] けやき通信 <再掲>

[別添資料3-1-7-①] 群馬県地域共同リポジトリ「AKAGI」紀要掲載ページ <再掲>

[別添資料3-1-7-②] 群馬県地域共同リポジトリ「AKAGI」報告会資料集掲載ページ <再掲>

[別添資料4-2-1～4] 修了生の各種受賞、業績一式 <再掲>

[別添資料6-3-1] 成果検証報告一覧

[別添資料6-3-2] ぐんまの教師力報告

[別添資料6-3-3] ぐんまの教師カリーフレット

#### (基準の達成についての自己評価：A)

1) 当該標語とした分析結果

ほとんどの教員が、授業科目の内容と関連する研究活動を行っているとは判断できる。したがって、この基準相応の取組・活動をしていると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

### 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]

本教職大学院における専任教員1人当たりの授業負担は、課題研究指導学生数や学部の授業負担を考慮して決められており、各コース内で、適切に振り分けていく予定である。なお、過去においては、旧教職大学院の構成者が教職リーダー講座であったため、講座内部の専門職学位課程運営委員会において審議した上で、適切に振り分けてきた。

令和2年度は、旧課程と併存しているため、実際の授業負担数は令和3年度にならないと確定しないところがあるが、専任教員の平均の総単位数（みなし専任を除く）は、24単位である。コースごとの平均授業負担数は、教職リーダーコースでは22単位、授業実践開発コースでは21単位、特別支援授業開発コースでは39単位である。特別支援コースが、本学特別支援教育特別専攻科を担当していることもあり、授業負担数がかかなり重くなっている（別添資料6-1-1 <再掲>）。これらの授業負担に関しては、改組後の専門職学位運営委員会には、新コース長も加わって検討し、コース間、及び教員間で特定の者に著しい負担が生まれないように配慮していく。

なお、課題研究指導には研究者教員と実務家教員が協働で当たる。在職者数の少ない実務家教員の指導学生数がやや多くなる。特に、大学院生の課題研究の担当に当たっては、実習の巡回指導もあるため過重な負担にならないように、十分に配慮している（別添資料6-4-1～3）。

#### 《必要な資料・データ等》

〔別添資料6-1-1〕 教員の年齢と性別構成（授業負担含む） <再掲>

〔別添資料6-4-1〕 R元年度第11回将来構想委員会記録(R2.3.11)

〔別添資料6-4-2〕 R元年度第11回研究科教授会記録(R2.3.18)

〔別添資料6-4-3〕 教職大学院担当教員の負担のあり方について

#### （基準の達成についての自己評価：A）

##### 1) 当該標語とした分析結果

専任教員の授業負担に対して、教養教育や授業などの負担軽減を可能な限り行っていることから、この基準を十分に達成していると判断できる。

##### 2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

## 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]

改組前に主として教職リーダー専攻（改組後教職リーダーコース）の授業に利用される教室は、教員研究室と同じフロアにある講義室（36 席）と演習室 2 室（各 12 席）であった。講義室と演習室には全室 TV モニタと DVD デッキ、天井吊り下げ型プロジェクタを設置しており、また、講義室には電子黒板、テレビ会議システムも設置している。この部屋は改組後も利用する予定である。

改組後に新たに加わった授業実践開発コース、及び特別支援教育実践開発コースの授業で利用される教室は、旧修士課程で使用していた演習室を利用する。旧修士課程の 1 学年の定員数は 23 名であったのに対して、新コースの定員数は 4 名に削減したこともあり、講義室、演習室が不足することはないと想定される。

改組後の教員室は、39 名の専任教員に関しては個人研究室（各室 21 m<sup>2</sup>）を、3 名の教職リーダーのみなし教員（教授）には 7 号館 A511 の非常勤講師室（21 m<sup>2</sup>）を、1 名の授業実践開発コースのみなし教員（教授）には、7 号館 A105 を控室としている（基礎データ及び別添資料 7-1-1）。教育課程に対応した器具等としては、学習指導関連の授業に対応して、電子黒板、書画カメラ等を整備している。さらに、児童・生徒理解及び児童・生徒指導関連授業において知能及び心理検査器具が必要となるため、知能検査関連器具（WISC 系知能検査、田中ビネー知能検査、K-ABC など）を 18 台整備している。心理検査関連では、ロールシャッハ図版及び TAT 図版を各 10 冊保有し、その他主な心理検査関連の質問紙（YG 性格検査、MMPI、TEG 等）は 100 部以上常備し、授業で活用している。

大学院生の控え室となる自習室は、8 号館に平成 23 年 4 月以降設置されたが、令和 2 年度に改修工事と改組に伴う部屋の引っ越しで、一旦 4 月に拡張した後、8 月には再度移転予定である。改組後は 3 コース体制となり、1 学年 20 名体制（旧 16 名体制）となる。収容定員は 40 名だが、2 年時の現職教員学生は置籍校に戻って業務を行うことから、実質的には 1 学年 20 名に加えて、2 年次の学部新卒学生等（令和 2 年入学者で 5 名）である。4 月から 7 月は 8 号館 N107 と N119 の 2 部屋に暫定的に移転する。これが 8 月から翌年 3 月になった時点で 7 号館 B309、B212 に一時的に移転する。さらに翌年 4 月からは 8 号館 1 階に大きく拡大された大学院生控え室に移転する。以上のように現在改修工事（一部専任教員の研究室も伴う）を予定しているが、基本的には教職大学院関係のスペースをさらに充実させる予定である。

本自習室には、大学院生へ事前に配付する教材並びに連絡等に使用するための個人メールボックスを設け活用している。また、部屋にはパソコンが 15 台、レーザープリンタが 3 台（うち 1 台はカラー）を用意しているが、移転直後と改修工事と重なっており、現在その研究環境を整備中である。

ビデオ関連機材に関しても、大学院生が主に利用できるビデオカメラが 10 台ある。また、通常演習室として使用している 2 室も授業が開講されていない時間はグループ学習等のために利用できるようにしている。コピー機は、非常勤教員室と資料室に各 1 台を設置し、教育研究用に活用している。また、A3 の大判カラープリンターが使用できるように資料室に常備してあり、教育研究用に適宜利用できる（別添資料 7-1-2）。

本教職大学院と同じキャンパスに置かれた大学中央図書館は、総面積 3,310 m<sup>2</sup>で閲覧室には 230 の座席を設置している。蔵書数は 331,728 冊（和 276,061 冊、洋 55,667 冊）、雑誌は 8,404 種類（和 1,140 種類、洋 7,264 種類）（いずれも、令和元年度 3 月末現在）を所有し、学校教育関連の主要図書全般にわたって整備している。図書館は平日 9 時から 21 時まで、土日も 17 時まで開館しており、大学院生は自由に利用することができる。

る。図書館資料費（医学部、理工学部を除く）は令和元年度 102,102 千円であり、学校教育や教職関連の主要な雑誌等も、図書館で定期購読している）。また、図書館ウェブサイトからは、蔵書検索だけでなく、CiNiiをはじめとする各種学術データベース及び日本教育新聞データベースに接続でき、電子ジャーナルも利用できる（別添資料 7-1-3）。これらの電子資料の利用については、総合情報メディアセンター図書館によるガイダンスも 4 月の入学時オリエンテーションの一環として行っている。

また、図書館とは別に、7 号館 B515 に教育学・教育心理学専門の資料室を設置し、研究に必要な学術図書、雑誌等を備え、学生はそれらを自由に閲覧することができる。資料室には読書席 8 席とコピー機が設置されている。と同時に、カラー大型プリンターが常備されており、教材・教具の制作・印刷ができる状態にある（別添資料 7-1-4）。また、教員の各研究室では、教育心理学研究、発達心理学研究、教育学研究、教育方法学研究、日本教師教育学会年報、発達障害研究、特殊教育学研究等の学術雑誌を定期購読している。

#### ○改組後の状況

改修工事を行い、大学院生控室のスペースは、ほぼ倍増することを予定している。定員は 16 名から 20 名に増加しているが、それ以上にスペースが増加しており、問題はないと考えている。

#### 《必要な資料・データ等》

〔基礎データ〕 現況票

〔別添資料 7-1-1〕 8 号館(旧 N 棟)見取り図

〔別添資料 7-1-2〕 大学院生室物品管理簿

〔別添資料 7-1-3〕 中央図書館利用案内 Central Library Guide 2020

〔別添資料 7-1-4〕 資料室の状況

#### （基準の達成についての自己評価：A）

##### 1) 当該標語とした分析結果

大学院生のための自習室については、令和 2 年度より改組したことに伴い、1 人当たりのスペースをほぼ倍に拡充した。一方で、特に教職大学院のための図書・雑誌については相当数を毎年、各教員が総合図書館に購入を希望し、配備するとともに、データベース等の利用についてもガイダンスを含めた措置を講じている。教職大学院設置以前からの図書・雑誌資料の充実に加え、コンピュータ、書画カメラ、電子黒板など大学院生が自由に利用できる ICT 機器も少しずつ充実させてきており、電子黒板や大判カラープリンターも常備している。

##### 2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

**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]**

群馬大学大学院教育学研究科規程第3条(別添資料8-1-1)に基づき、群馬大学大学院教育学研究科専門職学位課程を設置している。

また、研究科教授会で専門職学位課程の運営組織の内規を定め(別添資料8-1-2)、専門職学位運営委員会を開催し、管理運営に関する重要事項を審議している。当該委員会は令和元年度では月1回程度開催し(別添資料8-1-3)、機動的・効率的な運営のため必要に応じて部会を開催する等の規定に従って適切に運営し、機能を充分果たしている。

教育学研究科の管理運営は、共同教育学部事務部の教務係と総務係で担当している。本教職大学院は収容定員が40名と小規模であるため、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(別添資料8-1-4)。課題研究にかかわる出張旅費、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行っている。

専門職学位課程運営委員会(別添資料8-1-2)の構成員は、教職大学院の専任教員(みなし専任教員も含む)だけでなく、協力教員も含む教職大学院の授業を担当する全ての教員であり、教職大学院の目的を達成するために、効果的な意思決定ができる組織形態としている。

事務組織は教務係と総務係から構成され、専門職学位課程運営委員会の事務担当は総務係が、同委員会内の教育実習部会は教務係が担当し、効率的な運営が図られている。

**《必要な資料・データ等》**

- [別添資料8-1-1] 教育学研究科規程  
 [別添資料8-1-2] 専門職学位課程の運営組織  
 [別添資料8-1-3] 令和元年度 専門職学位課程運営委員会 メール報告事項  
 [別添資料8-1-4] 教務係事務分掌

**(基準の達成についての自己評価：A)**

## 1) 当該標語とした分析結果

管理運営については、最上位の議決機関である研究科教授会で整備している。具体的な運営についてはその下部組織である専門職学位課程運営委員会、同委員会内の教務部会、教育実習部会など必要な組織を整備し、きめ細かい運営を行っている。また、事務組織について、専任の事務職員は配置していないが、共同教育学部事務部の協力のもとで業務に臨んでいる。

専門職学位課程運営委員会については、改組のためもあり、令和元年度は多めの十数回の頻度で開催し、カリキュラムの実施や実習等について十分な検討と関係教員間の意思統一を行った。これは改組後もしばらくは継続する。

## 2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

**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]**

学部・研究科の予算配分において、専門職学位課程運営委員会経費が毎年計上され、本教職大学院における教育活動等を遂行するための配慮が他の予算よりは手厚くなされており、非常勤講師謝金、巡回指導旅費（非常勤講師にも支給される）、出張旅費等教職大学院独自の経費等令和元年度は2,436,377円の要求額に対して、2,150,000円を配分されている（別添資料8-2-1）。また、教員研究費についても、指導する学生数を基準にした「院生経費配分」が加算されている（令和元年度実績で学生1人当たり36,000円）（別添資料8-2-2）。なお、令和2年度の予算は未確定であるため、昨年度の実績を示している。

**《必要な資料・データ等》**

〔別添資料8-2-1〕 令和元年度 予算申請書

〔別添資料8-2-2〕 令和2年度 教員研究費算出内訳（案）（院生経費配分）

**(基準の達成についての自己評価：A)**

## 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院に係わる予算措置としては、大学院生経費、教員研究費等が配分されるほか、非常勤講師謝金、巡回指導旅費（非常勤講師にも支給される）、出張旅費等教職大学院独自の経費についても年度当初に予算が確保され、計画的に執行している。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

## 2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

**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]**

教職大学院の理念・目的等については教育学研究科ウェブサイトで公表している。また教職大学院独自のウェブサイトも開設しており、教育・研究等を公表している。それ以外でも学部案内等によって活動を公開しており、これは特に過去5年間に遡って検索できるようにしている（別添資料8-3-1）。教育の理念・目的や専任教員の研究等を記載している学生募集要項（別添資料1-1-3 <再掲>）もウェブサイト上で掲載している。これらの広報資料は学部及び大学院説明会などでも活用し、周知に努めている。

本学教職大学院の活動を広く周知するためのシンポジウム開催や学会発表を1年で複数回実施している。

平成27年以降、毎年、日本教職大学院協会研究大会のポスターセッションで、本学修了生の中で、成績優秀者に選出された者が発表を行っている。

同様に毎年1回、公開シンポジウムが学内で開催され、成績優秀者として選出された者の研究例を題材にして、本学教員、群馬県教育委員会からもコメンテーターとなって実施している。このように学内外に広く教育・研究の様子を公表している（別添資料3-4-3-①～③ <再掲>）。

2年間の履修修了時の総まとめとなる課題研究報告会については一般公開形式であり、現職教員学生の置籍校、学部新卒学生等からの大学院生の実習校に対して通知して、極力多くの方に聴取してもらえるように努めている。また、公開授業の概要と課題研究論文の要旨をまとめた報告書を毎年発行し、学生の勤務校・実習校をはじめ県内

の教育現場に配布している。この報告書の要旨もウェブサイト上で掲載しており、外部から閲覧可能である。

教育学研究科ウェブサイトの入試情報サイトや、学生募集要項は本学ウェブサイトに掲載している。また、毎年度末に発行される教職大学院のための広報誌「風」があり、課題研究報告会の内容や年度ごとの活動記録を記載している。「風」は毎年 3,000 部を作成し、学内及び(1)大学院説明会、(2)群馬県校長会・指導主事会、(3)県内の教育委員会・教育事務所への訪問説明、(4)教職大学院連携協議会(教職大学院と実習協力校との連携に係る協議会)、(5)教員免許状更新講習(必修講習)、(6)群馬大学教育学部 4 年生向けガイダンス、(7)日本教職大学院協会主催の各種研究発表会などで配布して本研究科の広報に役立てている。この広報誌は本学ウェブサイト上で掲載しており、外部から閲覧することが可能である。令和 2 年度において、今後の広報誌については改組後の教職大学院を見据えて、さらに検討していく。

#### 《必要な資料・データ等》

[別添資料 1-1-3] 令和元年度 大学院教育学研究科(専門職学位課程) 学生募集要項 <再掲>

[別添資料 2-2-3-①] 群馬大学教職大学院 News Letter「風」 第 11 号、12 号 <再掲>

[別添資料 3-4-3-①] 実践検討会報告 <再掲>

[別添資料 3-4-3-②] 公開報告会プログラム <再掲>

[別添資料 3-4-3-③] 中間報告会資料 <再掲>

[別添資料 8-3-1] 教育学研究科ウェブサイト <https://sites.google.com/gunma-u.ac.jp/kyoshoku/>

#### (基準の達成についての自己評価 : A)

##### 1) 当該標語とした分析結果

本教職大学院の教育内容等については、ウェブサイト、学部案内、独自のパンフレット、独自の広報誌「風」など様々な媒体において積極的に広報しており、特に、学生募集要項については、県外も含め多くの教育委員会、大学等に送付している。また、本教職大学院での教育実践やその成果についても、学会等での報告も含め積極的に行っている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

##### 2) 評価上で特に記述すべき事項

なし



**基準領域 9：点検評価・FD**

## 1 基準ごとの分析

**基準 9-1**

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

**[基準に係る状況]**

学生の受入状況については入学試験委員会が、教育の状況については教務委員会が資料やデータの収集に当たり、評価委員会が自己点検・評価を実施している（資料 9-1-A、別添資料 9-1-1）。評価委員会では専門委員会を設置し、平成 20 年度から教職大学院の教員に対して年に 1 度「授業改善報告書」の提出を求めている。以上の委員会は学部全体のものであるが、それと同時に教職大学院内部でも別に入試部会、教務部会、実習部会、評価部会、広報部会、学生支援部会の 6 部会を設置してきた。その中でも特に入試部会が大学院入試を管理運営し、教務部会が大学院での年間の各種行事の管理運営を行い、評価部会が大学院の自己点検活動を主として担当している（別添資料 4-2-1~5、4-2-6-①~③ <再掲>）。

**資料 9-1-A 群馬大学共同教育学部評価委員会規程（抜粋）****（設置）**

第 1 条 国立大学法人群馬大学大学評価規則（以下「評価規則」という。）第 7 条の規定に基づき、群馬大学共同教育学部（以下「本学部」という。）に、群馬大学共同教育学部評価委員会（以下「委員会」という。）を置く。

**（目的）**

第 2 条 委員会は、本学部における教育研究水準の向上及び活性化を図るため、教育研究 活動等の自己点検・評価及び群馬大学の職員以外の者（以下「学外者」という。）による評価・検証（以下「学部評価」という。）を行い、もって本学部の目的及び使命を達成し、社会的責任を果たすことを目的とする。

（出典：資料 群馬大学共同教育学部評価委員会規程）

以上の 6 部会は改組後も継続させ、コースごとに連携して今後も FD 活動を充実させていく。

学生の意見は教務委員会が毎学期実施する授業評価と修了時に実施する教育現況調査アンケート（学習到達度評価、満足度評価を含む）によって定期的に聴取されている。（別添資料 9-1-2-①~④）。また、全教員がオフィスアワーを設け、シラバスに明記することで（別添資料 3-4-1-① <再掲>）、学生からの個別の相談に応じ、意見把握に努めている。教職大学院独自の取組としては、課題研究発表会についてのオーディエンス（在学生含む）へのアンケート（別添資料 9-1-2-④）、及び在学生、修了生に対して独自の授業評価、達成度評価を行っており（別添資料 9-1-2-①~③）、それ以外でも年度末に開催される大学院生と教員との懇談会を実施してきた。（別添資料 9-1-3-①、②）課題研究発表会のアンケート結果は評価部会（別添資料 9-1-4）で検討され、各種カリキュラムの改善に活用するとともに、教員が本学紀要でもまとめており、専門職学位課程運営委員会で報告する等、各種点検評価に反映してきた。この体制を改組後も各コースで継続することとしている。

平成 23 年以降、修了生についての訪問調査を行い、特に修了生から 2 年間の履修についてのリフレクションをインタビューした結果を整理して、各種論文・紀要に掲載してきた。同時に、その成果を教職大学院ウェブサイトにも掲載して、広く公開している。このインタビュー結果は、講座会議で紹介され、講座内の日常的な FD 活動に活用した（別添資料 4-2-1~5、4-2-6-①~③ <再掲>）。

社会のニーズの把握については、上記以外にも、課題研究報告会参加者へのアンケート結果を適宜分析し、同じく本学群馬大学教育実践研究にまとめ、その結果を大学院内の評価部会で資料としてとりまとめ、教職大学院内部で FD 研究会を開催し報告・検討することで、自己点検・評価に反映している（別添資料 9-1-5）。

毎学期に実施する授業評価の集計結果は、自己点検・評価報告書に掲載するとともに、授業ごとに担当教員にフィードバックし、教育の質の向上、改善のために活用している。また、年度末に開催する授業研究会において、授業評価アンケート結果に基づいて、授業改善の方法を検討している。教育実習部会が実施する実習アンケート（実習生対象、実習協力校対象）については、集計結果を専門職学位課程運営委員会に報告し、実習の改善に活用してきた。

特に各自が行っている授業に関しては、毎年年度末に、授業改善報告書（別添資料9-1-6）を全専任教員には簡潔に記述してもらい、それを残してきた。この資料を大学院評価部会が毎年蓄積することによって、教育の向上を図っている。また、各教員が執筆した論文を供覧することで授業向上にも役立てている（実際に発表された論文は、別添資料9-1-7参照）。この体制を今後も継続する（別添資料9-1-8）。

### 《必要な資料・データ等》

- 〔別添資料3-4-1-①〕 オフィスアワー\_\_シラバス Web 掲載 <再掲>
- 〔別添資料4-2-1〕 修了生業績 <再掲>
- 〔別添資料4-2-2〕 修了生の受賞一覧 <再掲>
- 〔別添資料4-2-3〕 修了生新聞掲載 <再掲>
- 〔別添資料4-2-4〕 修了生学外での活動状況 <再掲>
- 〔別添資料4-2-5〕 修了生が集う活動例 <再掲>
- 〔別添資料4-2-6-①〕 「勤務校管理職への調査」新藤他センター紀要<再掲>
- 〔別添資料4-2-6-②〕 「学校長との面接」佐藤他センター紀要<再掲>
- 〔別添資料4-2-6-③〕 「教育委員会への調査から」学部紀要<再掲>
- 〔別添資料9-1-1〕 群馬大学共同教育学部評価委員会規程
- 〔別添資料9-1-2-①〕 授業評価アンケート
- 〔別添資料9-1-2-②〕 現況調査
- 〔別添資料9-1-2-③〕 現況調査アンケート 2020\_自由記述
- 〔別添資料9-1-2-④〕 報告会オーディエンス・アンケート
- 〔別添資料9-1-3-①〕 大学院生との懇談会次第
- 〔別添資料9-1-3-②〕 大学院生との懇談会アンケート結果
- 〔別添資料9-1-4〕 課題研究評価部会名簿
- 〔別添資料9-1-5〕 FD 一覧
- 〔別添資料9-1-6〕 授業改善報告書
- 〔別添資料9-1-7〕 群馬大学教職大学院関連論文一覧
- 〔別添資料9-1-8〕 評価関連の保管資料

### （基準の達成についての自己評価：A）

#### 1) 当該標語とした分析結果

教育の状況についての点検評価のため、学部・研究科全体の評価委員会とともに、教育学研究科専門職学位課程内部にも評価部会を設けるなど組織を整備している。具体的な評価に際しては、修士課程で同時に行う授業評価アンケートにおいても、教職大学院独自の項目を設定している。さらに、分析結果のフィードバックにあっても、単に個々の教員に返すだけでなく、専門職学位課程運営委員会や授業研究会で集団的に検討し、改善の

ための方向性を策定している。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

## 2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

### 基準 9-2

- 教職大学院の教職員同士の協働による FD 活動組織が機能し、日常的に FD 活動が行われていること。

[基準に係る状況]

毎学期に実施する授業評価の結果は、各教員にフィードバックされ、教員はこれを参考に、次年度の授業内容・方法の改善に取り組んでいる。また前述のように、年度末に授業研究会を開催し、授業評価アンケートで評価の高かった授業について報告を行って個々の教員に授業改善を求めたり、課題研究報告会で優秀賞を受賞した大学院生の指導教員がその指導の具体例について事例を持ち寄り、ティーム・ティーチングごとの特徴や成果・課題を対比して授業改善の参考に供したりといった取組を行っている。

特に直近に開催された FD 活動（令和 2 年 3 月 3 日）では、これまでのティーム・ティーチングの在り方について、改組後に新コースが 2 コース開設されることに伴って、概説する必要があるため、当該テーマについて研究業績が豊富な佐藤浩一教授、音山若穂教授が講演を実施した（別添資料 9-2-1、9-2-2）。さらに、本自己評価書作成作業自体を題材にして今後の評価活動をどのように継続していくかを課程長から説明した。こうした過去の FD 活動については、広報誌や本学ウェブサイトに掲載している（別添資料 9-1-5 <再掲>）。さらに令和 2 年 3 月 26 日に、新年度からの新コース長になる濱田秀行教授（旧カリキュラム委員長）から、「授業実践開発コースのカリキュラム—実習・課題研究を中心に—」と題して、特に授業実践開発コースの教員となる者を対象として、新年度の実習や課題研究指導をどうするべきかということに関して、詳細なガイダンスを実施した。これらの FD 活動についても過去 5 年間のものを本研究科ウェブサイトに掲載している。

また、各教員は分担して他大学の教職大学院の成果発表会などの行事に参加し、教職大学院における教育内容・方法についての知見を深める努力を継続的に行ってきた（（基礎データ）専任教員の教育・研究業績、特に教職大学院関係の論文は別添資料 9-1-7 <再掲> 参照）。

組織的な FD としては、上述のように毎学期、学生による授業評価を実施し、その結果を教員にフィードバックして、年度ごとに授業改善報告書を作成している。これは教職大学院の各教員の担当科目単位で実施しており、それを全教科で過去 5 年間行ってきた。他にも、大学院生と教員との懇談会を行い学生のニーズを聴き取る（これは毎年開催）、FD 研究会を開催し優れた授業事例の検討等を行う（これも過去 5 年間毎年開催）、といった取組を行ってきた。この点は改組後も継続することとしている。

ほかにも特に事務職員へのスタッフ・ディベロップメント（SD）としては別添資料 9-2-3 のように英語、教養、スキル研修なども実施されている。

#### 《必要な資料・データ等》

[基礎データ] 専任教員の教育・研究業績

[別添資料 9-1-5] FD 一覧 <再掲>

[別添資料 9-1-7] 群馬大学教職大学院関連論文一覧<再掲>

[別添資料 9-2-1] FD 研究会開催案内

[別添資料 9-2-2] R2 年実施の FD 研究会資料

[別添資料 9-2-3] 事務系職員研修

**(基準の達成についての自己評価：A)**

1) 当該標語とした分析結果

組織的なFDとして、(1)学生による授業評価、実習アンケート、(2)大学院生と学生との懇談会、によって大学院生のニーズを把握するとともに、(3)授業研究会を通じた優れた実践事例についての情報交換、自らの実践のリフレクションを行い、(4)他大学の教職大学院の発表会等の参観を通して教育内容・方法についての新たな知見の吸収に努めている。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。

2) 評価上で特に記述すべき事項

なし

**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]**

本教職大学院と教育委員会及び学校との間で協議を行い、連携を図るため、「専門職学位課程連携協議会」を設置している。同協議会の構成員は、本教職大学院の専任教員及び授業担当者全員、教育学研究科長、大学院生の実習校の担当者、群馬県教育委員会の担当者である。協議会は改組前では通常年2回開催しており、課題発見実習及び課題解決実習のあり方を中心として、教育委員会、学校から本専攻への意見・要望等に関して協議を行う場としている。これは改組後も継続することとしている。ただし、1年次と2年次の実習とで連携協力校が特に現職教員学生は置籍校になったことから、1回にして効率化をはかるように改変する。なお令和2年度からの教職大学院の改組は、こうした連携協議会を通してこれまで周知を行ってきた。

教育学部・研究科全体として、平成16年度に本学と群馬県教育委員会が「連携に係る協議会」（通称「教育改革・群馬プロジェクト」）を発足させたのをはじめ、平成20年度に教育学部が伊勢崎市教育委員会及び前橋市教育委員会と教育連携に係る覚書（別添資料10-1-1）を交わしたことが連携体制として挙げられ、教職大学院にも適用し、令和2年現在まで継続している。例えば前述のとおり、本学と群馬県教育委員会とで連携してシンポジウムを毎年開催しており、これらは広報誌「けやき通信」及び本学ウェブサイトに掲載している（別添資料2-2-3-②、6-3-2、6-3-3 <再掲>）。

なお、設置基準の改正に伴い、本教職大学院では平成31年4月に、「群馬大学教職大学院教育課程連携協議会」を新たに組織した（別添資料10-1-2、10-1-3）。本協議会は、教育課程を編成し、その円滑・効果的な実施のために、授業科目の開発及びその他の教育課程の編成、授業の実施等に関する事項を協議するものである。委員として、過去に実際に教職大学院生を指導した経験のある元校長などの有識者で構成されている。この連携協議会は令和2年度に本教職大学院を改組するにあたって、構成メンバーを変更したが、改組前及び改組後のカリキュラム・実習などについて今後も実質的に審議していく委員会である。

上記の「専門職学位課程連携協議会」及び「群馬大学教職大学院教育課程連携協議会」は改組前、年2回、1年次の各種実習に先立つ5月と、2年次の課題研究報告会が開始する1月に、連携協力校の関係者（別添資料10-1-4）を招聘して、定例で実施してきた（別添資料10-1-5、10-1-6）。同協議会で議論した内容は、実習への要望を中心に、教育活動の改善に活かしている。主な改善事例としては、実習校向けの実習手引の改訂、実習校側の評価手続の明確化（実習の評価について、学部新卒者、現職教員学生で評価基準を区別）、大学院生への実習オリエンテーションの内容の改善など、教職大学院と実習校を中心とした学校とのコミュニケーションの充実をしてきた。改組後も、実習形態をコースごとの目的に即したものにしていきつつ、改組後の問題点などを解消しながら進め、さらに充実させていく予定である。令和2年度もほぼ同じ日程で6月に開催予定であったが、新型コロナウイルス感染症による影響で急遽開催を中止した。これは1月には実施する予定である。

また、群馬県教育委員会が設置する「群馬県教員育成協議会」の委員に濱田秀行教授（令和2年度から授業実践開発コースのコース長に就任すると同時に教授に昇任）が任命されている。当該協議会において、教員育成指標の策定の検討にも参画しており、教育委員会との連携も図られている（別添資料10-1-7、10-1-8）。

さらに、小中学校への校内研修支援も継続的に行っており、地域における学校への支援の役割を本学は十分果たしていると言える（別添資料10-1-9、10-1-10、10-1-11、10-1-12）。また、本教職大学院は教職支援機構との連携もしており、小中学校教職員一般への研修支援も行っている（別添10-1-

13)。

○改組後の状況

改組前は、実務家の専任教員3名は、群馬県教育委員会からの交流人事によるもので、みなし専任教員3名も同じく、群馬県の元校長であるなど、県との交流がなされていた。改組後は、前述の6名に加えて、専任教員5名、みなし専任教員1名が新たに県からの交流人事で採用され、交流がさらに進んでいる。

#### 《必要な資料・データ等》

- 〔別添資料2-2-3-②〕 けやき通信 <再掲>
- 〔別添資料6-3-2〕 ぐんまの教師力報告 <再掲>
- 〔別添資料6-3-3〕 ぐんまの教師力リーフレット <再掲>
- 〔別添資料10-1-1〕 教職大学院に係わる教員の人事交流等に関する覚書
- 〔別添資料10-1-2〕 教育課程連携協議会規程
- 〔別添資料10-1-3〕 教育課程連携協議会名簿
- 〔別添資料10-1-4〕 教職大学院に係わる連携協力校
- 〔別添資料10-1-5〕 連携協議会開催通知
- 〔別添資料10-1-6〕 連携協議会課程長説明
- 〔別添資料10-1-7〕 令和元年度群馬県教員育成協議会
- 〔別添資料10-1-8〕 教育委員会等との調整内容
- 〔別添資料10-1-9〕 R01 ぐんま学校応援プロジェクト講師等一覧
- 〔別添資料10-1-10〕 校内研修支援等
- 〔別添資料10-1-11〕 ぐんま学校応援プロジェクト
- 〔別添資料10-1-12〕 修了生からの依頼による研修等支援
- 〔別添資料10-1-13〕 教職員支援機構との連携

#### (基準の達成についての自己評価：A)

##### 1) 当該標語とした分析結果

教職大学院について県内の教育委員会や学校現場と協議する組織として、「専門職学位課程連携協議会」及び「群馬大学教職大学院教育課程連携協議会」を恒常的・定期的に設置し、協議を進めているとともに、教育学部・研究科全体としての県・近隣市教育委員会との連携にも積極的に関与している。以上のことから、基準を十分に達成していると判断できる。また、群馬県教育委員会が設置する「群馬県教員育成協議会」の委員に本学教員が任命され、教員育成指標の策定の検討にも参画しており、教育委員会との連携も図られている。

##### 2) 評価上で特に記述すべき事項

なし