

教職大学院認証評価
自己評価書

令和 3 年 6 月

福島大学大学院人間発達文化研究科教職実践専攻

目 次

I	教職大学院の現況及び特徴	1
II	教職大学院の目的	3
III	基準ごとの自己評価	
基準領域 1	理念・目的	4
基準領域 2	学生の受入れ	7
基準領域 3	教育の課程と方法	10
基準領域 4	学習成果・効果	21
基準領域 5	学生への支援体制	25
基準領域 6	教員組織	28
基準領域 7	施設・設備等の教育環境	33
基準領域 8	管理運営	35
基準領域 9	点検評価・F D	39
基準領域 10	教育委員会・学校等との連携	43

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：福島大学大学院人間発達文化研究科教職実践専攻
- (2) 所在地：福島県福島市金谷川1番地
- (3) 学生数及び教員数（令和3年5月1日現在）
 - 学生数 24 人
 - 教員数 18 人（うち、実務家教員 9 人）

2 特徴

(1) 沿革

人間発達文化研究科の前身である教育学研究科は、教育実践を創造的に推進する人材を養成する目的で昭和60年度に設立された。その後、改組により、教育学研究科の「教育実践を創造的に推進する人材を養成する」理念を継承しつつ、今日必要とされる高度な知識・技術をもって人材育成を図る「人材育成のエキスパート」を養成する人間発達文化研究科が平成21年度に設置され、福島県内の課題に実践的に取り組む、高度な専門性を備えた教員を養成してきた。また、福島県を襲った東日本大震災と東京電力福島第一原子力発電所事故以降、福島県の学校は様々な教育課題に直面しており、福島県教育委員会との連携を深め、平成29年度に人間発達文化研究科教職実践専攻を設置した。なお、本学では、令和5年度に大学院を再編すべく検討を進めており、教職大学院については、人間発達文化研究科の一専攻から独立した研究科とすることで、他のすべての研究科との連携体制を構築し、福島県の教育を牽引する「3つのミドル・リーダー」（ミドル・リーダー、次のミドル・リーダー、次世代のミドル・リーダー）の育成という機能をより強化することを構想している。

(2) 教職大学院の目標

- ・目標 ふくしまの教育を支えるミドル・リーダーを育てる

福島大学大学院人間発達文化研究科教職実践専攻では、省察する実践力、高度な授業力、アクティブな理論的探究力を備え、新たな教職への自覚と強い責任感を持ち、教職課程や学校のマネジメント経験を積みながら教員力を向上させていく教員、すなわち福島県の教育を牽引する「ミドル・リーダー（次のミドル・リーダー、次世代のミドル・リーダーを含む）」を養成することを目標とする。

○ミドル・リーダー

教職経験10年程度以上で、自らの教育実践力（授業力、生徒指導力など）をもとに、学級経営から学年経営・学校経営へと学校課題を視野に入れつつ、それらの課題を解決する力をつけた現職教員。

○次のミドル・リーダー

教職経験5年程度以上で、学校を1校ないし2校程度以上経験し、自らの教育実践力（授業力や生徒指導力など）を改善し、教師力を向上させた現職教員。

○次世代のミドル・リーダー

年間を通じた学校経験を重ねながら、多様な現職教員と交流することを通じて、教育実践の課題を総体として理解し、学校教員としての自覚をもった学部新卒学生。

・特徴1 学校課題の解決

福島教育課題について、教職実践専攻の設置にあたり「知・徳・体」それぞれの課題をとらえ、それぞれの克服を目指して専攻の教員育成方針としている。課題とは「知」として学力の低下、「徳」として震災・原発事故以降の福島の子どもたちが抱えてきた心の困難、「体」として震災・原発事故以降の体力・運動能力の低下である。これらの課題は震災・原発事故から時間が経つことで克服された課題もある（体力の低下など）が、依然として教員の資質能力向上への期待は高い。

・特徴2 未来の創造

教職実践専攻では、学校課題の解決を担う教員を養成することを通じて、福島県の子どもたちを「自立した人間」「グローバル・リーダー」へと育てることを目指している。このために子どもたちに必要な力として「自ら学ぶ力」「未来に伝える力」「未来を創り出す力」を育成することを前提とし、教職実践専攻での学修はこうした力を持った子どもたちの育成に資することのできる教員像へと収斂する。

・特徴3 4つの資質・能力

教職実践専攻では、(A)マネジメント経験を積みながら省察する実践力、(B)高度な授業力、(C)アクティブな理論的探究力、(D)新たな教職への自覚と強い責任感、の4つの能力の育成を目指している。(A)は10年程度以上の経験を持つ現職教員学生、(B)は5年程度以上の経験を持つ若手現職教員学生、(C)は学部新卒学生にそれぞれ焦点化しており、それらを下支えするものとして(D)がある。

II 教職大学院の目的

1. 目的

教職実践専攻の目的は福島県を牽引する「ミドル・リーダー」の育成である。ミドル・リーダーの力量は実践力、授業力、自覚と責任に基づいており、教育課程や学校のマネジメント経験を積むことで、学校全体のけん引役となる。教職実践専攻はまさにこうした力量を備えた教員の育成を目的としている。

2. 4つの資質・能力

教職実践専攻では特徴3に掲げた、4つの資質・能力の育成を目的としている。これらの能力をバランスよく備えた教員を「高度専門職業人としての教員」と捉え、在学中にこれらの資質能力を円滑に修得できるよう、カリキュラムを編成している。教育課程編成にあたっては、理論的探究、教育の実践、理論と実践の統合の観点から1) 共通5領域、2) 選択領域、3) 学校における実習、4) プロジェクト研究の4区分を設定している。

3. 基本方針

①理論と実践の往還

教職実践専攻では理論と実践の往還を目指し、教育課程を編成している。まず共通5領域においては現代的教育課題に関する基礎的理論や方法論を学び、ここでの学修を選択領域において深化・展開・発展させる。大学での学修と並行して、年間を通して実施する学校における実習領域を履修し、週1回程度の週間カンファレンス、月1回程度の合同カンファレンスにおいて省察する過程を通じて、理論と実践の往還を確保する。プロジェクト研究は学校における実習を基盤としつつ、学生個人の学修履歴・経験に基づいて、理論と実践の高次における統合を目指して行う。この統合の成果は年2回、2年間の在籍で計4回になるラウンドテーブルにおいて報告する。ラウンドテーブルとは、福島県教育委員会との共催のもと、春（2月頃）、夏（8月頃）の年2回福島県内外の教員、教育行政職員などの教育関係者、大学在籍の研究者、大学院生、学部（学類）学生、一般市民など幅広い参加者が参集し開催している企画である。午前・午後それぞれに企画を設け、午前には講師を招いての講演会、午後には5名程度の少人数のグループで参加者の教育実践を持ち寄り自由に議論する。これらの活動を通じて、教育に携わる参加者すべてが見識を深め、自らの実践を省察する場とすることをねらいとしている。また、同時に県内外の教育関係者が集うことで、日常的な教育関係者のつながり（コミュニティ）を創出するねらいもある。

②3つのミドル・リーダー像

教職実践専攻では、特別支援教育高度化コースを含めて、3つのミドル・リーダー像を設定している。10年程度以上の経験を有する現職教員学生はミドル・リーダーとしての資質を在学期間中に身につける（「ミドル・リーダー」の養成）。将来的に学校経営に携わることを視野に入れた人材育成を行う。5年程度以上の経験を有し、授業実践の高度化を目指す若手現職教員学生は次のミドル・リーダーとしての資質を在学期間中に身につける（「次のミドル・リーダー」の養成）。学級経営・教科指導の力を確固たるものとし、研究授業などの計画実施ができる人材を育成する。学部新卒学生は次世代のミドル・リーダーとしての資質を在学期間中に身につける（「次世代のミドル・リーダー」の養成）。学級経営・教科指導の基礎力を養い、採用後即戦力となれる、さらに将来的には学校の中核となれる人材を育成する。

4. 達成すべき成果

達成すべき成果は先述してきたとおり、特徴3に掲げた4つの資質・能力を育成し、上記の「3つのミドル・リーダー」を養成することを通じて、福島県をけん引する「高度職業人としての教員」を可能な限り多く輩出することである。本学が福島県において期待される教員養成の役割を果たすため、この課題に取り組む。

III 基準ごとの自己評価

基準領域 1 理念・目的

1 基準ごとの分析

基準 1-1

○ 教職大学院の理念・目的が法令に基づいて明確に定められていること。

[基準に係る状況]

本専攻の理念や目的は、学校教育法 99 条第 2 項、及び専門職大学院設置基準第 26 条 1 項に基づいて、福島大学大学院学則第 4 条の 2 に「修士課程及び博士前期課程は、広い視野に立って精深な学識を授け、専攻分野における研究能力又はこれに加えて高度の専門性が求められる職業を担うための卓越した能力を培うものとする」(資料 1-1-1) とされ、福島大学大学院人間発達文化研究科規程第 2 条第 2 項一号では「一 教職実践専攻 理想とする教師像と自らの役割を常に問い直し、教育課程や学校運営のマネジメント経験を積みながら教員力を向上させる教員のミドル・リーダーを養成する。」(資料 1-1-2) と定めている。

毎年度大学院を含めた入学者全員にウェブ上で周知される学修案内においては、福島大学大学院学則や福島大学人間発達文化研究科規程により、「本研究科の目的」として「人間発達文化研究科(平成 21 年 4 月設置)は、地域の抱える課題を克服し、次世代を切り開いていくために、学類の教育理念をさらに発展させ、今日必要とされている高度な知識・技術をもって人材育成を図る『人材育成のエキスパート』を養成します。『エキスパート』とは、『経験を通して得た知識を持つ熟練者』を意味します。教職実践専攻(教職大学院)では、学校を支える教員のミドル・リーダーを養成します。」(資料 1-1-3) としている。

《資料・データ等》

資料 1-1-1 福島大学大学院学則

資料 1-1-2 福島大学大学院人間発達文化研究科規程

資料 1-1-3 福島大学大学院人間発達文化研究科学修案内 令和 3 年度入学者用

(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、大学院学則への記載、入学者へ配布される学修案内等で記述され、アドミッション・ポリシーに明確に定められている。

2) 評価上で特に記述すべき点

特になし

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]

本教職大学院では、身につけるべき 4 つの資質能力をディプロマ・ポリシーに掲げている。その 4 つとは、以下の通りである。

・社会とつながるチーム学校の一員としてのマネジメント経験を積みながら、自らの教育実践を省察する力(マネジメント経験を積みながら省察する実践力)

・自然、社会、文化としての教育内容を創造しつつ、授業する力(高度な授業力)

- ・すべての子ども（障がいのある子を含めた）の人的資質や学習の成長に目を向けつつ、教育理論を吸収しつつ、アクティブ・ラーニングを実施し、実践を理論化しようとする力（アクティブな理論的探究力）
- ・日本と世界の教育改革に目を向け、福島教育課題から実践を発想・構想しつつ、地域と学校を結びながら子どもの学習を保障する教職への役割を自覚する強い責任感（新たな教職への自覚と強い責任感）（資料1－2－1）

カリキュラム・ポリシーについてはコースそれぞれのカリキュラム・ポリシーを設定している。ミドル・リーダー養成コースについては、「ミドル・リーダーとしての資質を高めるため、（中略）『選択領域－学校改革領域』の『学校マネジメント論及び事例研究』を必修にするとともに、『学校における実習領域』では、連携協力校のミドル・リーダー等のシャドーイングを含めた実習を実施する」（資料1－2－2）としている。教育実践高度化コースでは「現職教員学生（若手）」「学部新卒学生」に区分し、現職教員学生（若手）については「次のミドル・リーダーが備えるべき、学級経営・教科指導の力を確固たるものとするため、『選択領域－授業改善領域』を選択必修とし、『学校における実習領域』における研究授業等の提案などを実施する」（資料1－2－2 再掲）としている。学部新卒学生については「次世代のミドル・リーダーとして学級経営・教科指導の基礎力を養うため、『選択領域－授業改善領域』を選択必修とし、『学校における実習領域』において1年間にわたる長期インターンシップⅠ・Ⅱを必修とする」（資料1－2－2 再掲）としている。

特別支援教育高度化コースにおいては「現職教員学生（ミドル・リーダー）」「現職教員学生（若手）」「学部新卒学生」に区分し、現職教員学生（ミドル・リーダー）については「ミドル・リーダーとしての資質を高めるため、（中略）『選択領域－学校改革領域』の『学校マネジメント論及び事例研究』を必修にするとともに『学校における実習領域』では、連携協力校のミドル・リーダー等のシャドーイングを含めた実習を実施する」（資料1－2－2 再掲）としている。現職教員学生（若手）については「次のミドル・リーダーが備えるべき、個に応じた指導力を確固たるものとするため、『選択領域－特別支援に関する理論と実践領域』の6単位相当を選択必修とし、『学校における実習領域』における研究授業等の提案などを実施する」（資料1－2－2 再掲）としている。学部新卒学生については「次世代のミドル・リーダーとして個に応じた指導力の基礎力を養うため、『選択領域－特別支援に関する理論と実践領域』の6単位相当を選択必修とし、『学校における実習領域』において1年間にわたる特別支援学校等での長期インターンシップⅠ・Ⅱを必修とする」（資料1－2－2 再掲）としている。

以上のようなディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づいて教職実践専攻におけるアドミッション・ポリシーを次のように設定し、入学者に求める資質について明確にしている（資料1－2－3）。

【教職実践専攻アドミッション・ポリシー】

教職実践専攻では、地域の教育課題について理解を深め幅広い視野を備えるとともに、授業力、マネジメント力など高い実践力を身につけ、常に学び続け、教育課程の改善や学校改革をけん引する＜教員のミドル・リーダー＞をめざす学生を求めます。

以上のようにディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーはミドル・リーダーの養成という共通点によって整合性が保たれ、一貫した目標の下に設定されている。

ここまで見てきたように、本教職実践専攻では、新規採用教員として就職後5年程度以上の経験者から、ミドル・リーダーとしての活躍が期待される前後の年代（45歳前後）までの幅広い年代の現職派遣院生を受け入れている。一方で福島県教育委員会との連携の状況から、教頭・副校長・校長などの管理職養成については、現時点では取り組んでいない。これは、福島県の学校教員の年齢構成に関する資料でも示されているとおり（資料1－2－4 p4「11 教員年齢別男女構成比」）、教職大学院開設時から現時点まで継続して45歳頃までの教員が比

較的少なく、今後若手の教員が学校の中核としての役割が期待される場面が増えてきていることが挙げられる。

《資料・データ等》

資料 1－2－1 人間発達文化研究科教職実践専攻（教職大学院）ディプロマ・ポリシー

資料 1－2－2 人間発達文化研究科教職実践専攻（教職大学院）カリキュラム・ポリシー

資料 1－2－3 人間発達文化研究科アドミッション・ポリシー

資料 1－2－4 「令和 3 年度 福島県の教育」

（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

本教職大学院が掲げているディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーにおいては、育成する人材像、そのために身につける能力、入学者に求める資質をそれぞれ明確に規定している。

本教職大学院においては、採用後 5 年程度以上から 45 歳頃までの幅広い年代の現職派遣院生を受け入れているが、このことは福島県の教員の年齢構成等から考えてもミドル・リーダーの役割が期待される中で、妥当な設定である。

2）評価上で特に記述すべき点

特になし

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]

大学院人間発達文化研究科のアドミッション・ポリシーでは「人材育成のエキスパート」を育てるという教育目標に基づいて、専門的探究力、コーディネート力、人材育成力、それぞれの修得を望む学生あるいは社会人を求めている（資料2-1-1）。さらに、教職実践専攻のアドミッション・ポリシーでは、「教職実践専攻では、地域の教育課題について理解を深め幅広い視野を備えるとともに、授業力、マネジメント力など高い実践力を身につけ、常に学び続け、教育課程の改善や学校改革をけん引する＜教員のミドル・リーダー＞をめざす学生を求めます」と示している（資料1-2-3 再掲）。このアドミッション・ポリシーに掲げた授業力、マネジメント能力については、入学試験の際の「学習履歴レポート」（一般入試、及び学類所属生特別入試）、「実践記録レポート」（現職教員特別入試）において把握する。また、地域の教育課題を踏まえた視野、学び続ける姿勢、教育課程の改善・学校改革に向かう資質は、面接を通じて把握できる。入学試験を通じて、アドミッション・ポリシーの把握と評価を実施している（資料2-1-1 再掲）。

入学者選抜には、教職実践専攻に所属する全教員が参画し、教職実践専攻入試広報委員会が中心となって組織的体制を整えている。面接試験に先立って、まず各試験室の不公平が生じないように質問事項など評価の項目を確認している。続いて、面接試験においては、事前に学習履歴レポート、実践記録レポートを各面接委員が熟読し、その内容に沿った口頭での確認を行うとともに、上述の地域の教育課題を踏まえた視野、学び続ける姿勢、教育課程の改善・学校改革に向かう資質を備えているか等について把握している（資料2-1-2）。ただし、この入試合否判定基準が令和3年1月まで設置されていなかったことが不十分であった。入試実施体制としては、基準8-1において詳述するとおり、入試広報委員会を設置して中心的な役割を担いつつ、すべての教員が参加して入試業務に当たる。

《必要な資料・データ等》

資料2-1-1 令和3年度福島大学大学院人間発達文化研究科（修士課程・専門職学位課程）学生募集要項

資料2-1-2 教職実践専攻における入試合否決定方法

（基準の達成状況についての自己評価：B）

1）当該標語とした分析結果

アドミッション・ポリシーは明確に定められ、学生入学の手続きも、明確になっていることから一定程度基準を満たしていると考えられる。一方で、入学者の選抜とアドミッション・ポリシーの連結を確かにする合格判定の基準等を明確にし、面接において評価を進めるべき点に課題があることからBとした。なお、入試合否判定基準を令和3年1月27日専攻会議において策定し、令和3年度に実施する入試から利用する予定である（資料2-1-2）。

2）評価上で特に記述すべき点

特になし

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]

教職実践専攻の入学定員充足については、平成 29 年度の設置以来、平成 29 年度、30 年度は定員を充足したものの、令和元年度以降は、令和元年度 69%、令和 2 年度 75%、令和 3 年度 75%で、未充足の状態が継続している。福島県教育委員会との連携により、現職教員学生については、毎年度 7 名、または 8 名が継続して志願し、入学している（基礎データ 1-「3 志願者・合格者・入学者」参照）が、学部新卒学生（ストレート・マスター）の入学者の確保に課題がある。

こうした状況に対し

表 2-2-A 教職実践専攻の定員及び入学者等の推移（平成 29 年度～令和 3 年度）

入学年度	定員	受験者	合格者	入学者 (うち学部新卒)	2 年後の修了者 (うち学部新卒)
H29	16	16	16	16 (8)	16 (8)
H30	16	17	17	16 (7)	15 (6)
H31/R 元	16	12	12	11 (2)	11 (2)
R 2	16	12	12	12 (5)	-
R 3	16	12	12	12 (3)	-

して、オンラインでの大学院入学者説明会、県外での説明会（資料 2-2-1）を開催するとともに、学生募集のためのパンフレット（資料 2-2-2）等を

作成している。しかし、特に学部新卒学生の入学者の確保に当たっては、福島県を始め、近隣県市の教員採用試験の倍率が低下傾向にあり、好調な教員採用状況による学部新卒学生の進学者の減少、学生の経済状況による進学希望者の減少が主な原因となり、確保が十全に進んでいないと考えられる。こうした動向は今後も暫時継続すると考えられるため、令和元年度には、研究科執行部、教職実践専攻、入試広報委員会を中心に広報活動の見直しを行うとともに、引き続き積極的に広報活動を展開し、東京及び他大学に会場を設置し、説明会を開催するなどしたところ（資料 2-2-1 再掲）、令和 2 年度入試では若干の改善が見られた。また、学類の教育実践コース（令和元年度新設）との連携を深め、学類 4 年間の後の大学院 2 年間を見通して進学する意欲を持たせられるようなカリキュラムを提供するよう検討中である。具体的には学類将来計画検討委員会と共に WG をつくって対応を検討し、教職実践専攻との接続について今年度から学類生への周知やオープンキャンパス等での高校生へ広報していく予定である。また、院生が作成した教職大学院生の学修紹介ビデオをホームページにアップするとともに、年間の入試日程を入れたチラシを作成し近隣大学に送付する予定である。

《必要な資料・データ等》

- 資料 2-2-1 2021 年度大学院人間発達文化研究科大学院説明会開催のお知らせ、2022 年度大学院人間発達文化研究科大学院説明会開催のお知らせ、福島大学教職大学院東京説明会のお知らせ
- 資料 2-2-2 2022 年度教職大学院案内（パンフレット）

（基準の達成状況についての自己評価：B）

1) 当該標語とした分析結果

特に学部新卒学生の受験生の確保については課題があるため、今後学類からの進学者の受け入れを増やすための方策、学外における広報活動の充実を進めていく必要があることから、基準は満たしているものの課題があり B とした。課題への対応策として、毎年度一定の学部新卒院生を安定的に確保するため、本学学類の 4 年間と本教職大学院 2 年を一貫して取り組むコース（「6 年一貫コース」（仮称））の設置を検討中である。

2) 評価上で特に記述すべき点

入学定員未充足を改善すべく、学部新卒学生の受験生の確保のため、これまで学類4年生在学時に受験することができる学類生特別入試での対応を進めてきたが、福島県や周辺各県での教員採用試験の倍率低下を背景として、学類生特別入試でも受験者を確保できていない状況にある。また、パンフレット、県外での説明会開催など広報活動に注力してきたが、必ずしも十分な成果を上げられていない。現在大学全体の大学院改革の議論が進みつつあり、それと並行する形で学部新卒学生が6年間を見通して進学するコースの検討を進めている。

基準領域3 教育の課程と方法

1 基準ごとの分析

基準3-1

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

[基準に係る状況]

教職実践専攻では、学校現場の教育課題を研究し、その成果を地域や現場に還元していくことで、教員としての資質・能力向上を目指し人材育成に取り組んでいる。そして、教員養成分野における高度な専門的職業能力を備えた人材の育成という教職大学院の目的・機能をふまえ、それらを具体化した4つの資質・能力(①マネジメント経験を積みながら省察する力、②高度な授業力、③アクティブな理論的探究力、④新たな教職への自覚と強い意志)を育成するための理論と実践の往還を実現する教育課程を編成している(資料2-2-2 再掲)。理論領域として「共通5領域」「選択領域」、実践領域として「学校における実習」「プロジェクト研究」を設定し、そこでの学習を、ラウンドテーブルによる発表と協議を行うことによって、理論の探究と実践の省察を行うというPDCAサイクルを設定している(図3-1-A、図3-1-B)。

教育課程

カリキュラムは、「共通5領域」、「選択領域」、「学校における実習」、「プロジェクト研究」に分かれています。また、理論と実践の往還を進める場であるラウンドテーブルに年2回参加・実践報告します。



図3-1-A カリキュラムのイメージ

理論と実践の往還



学校現場における課題と必要な理論をていねいにつなぎ、PDCAサイクルをベースとして、課題の発展的な解決を目指します。また、ミドル・リーダーとして、これからの福島における教育を支える「真に学び続ける教員」としての資質・能力を育みます。

図3-1-B 理論と実践の往還図

<共通5領域について>

教職大学院における履修のモデル図は、図3-1-Aに示したとおりである。理論領域の一つである共通5領域は、現代的教育課題に対応しうる基礎力の養成に資する科目である。①教育課程の編成・実施、②教科等の実践的な指導方法、③生徒指導・教育相談、④学校経営・学級経営、⑤学校教育と教員のあり方の5つの領域に区分し、各領域4単位計20単位を配置した。また、その中に本学の教職実践専攻の独自科目として、福島県教育課題の解決を目指す科目「福島の学校と教育課題Ⅰ・Ⅱ（2単位）」を配置している（資料1-1-3 再掲、資料3-1-1）。この科目では、受講生同士がディスカッションにより、東日本大震災後の福島県教育について、双葉郡の地域と学校の現状を理解しつつ、福島県教育課題について考えを深めている（資料3-1-2）。

<選択領域について>

理論領域の一つである選択領域には8単位を配置し、高度な理論的課題または個別課題に即して、深化・展開・発展させることを目指している。各課題に応じて「学校改革領域」、「授業改善領域」、「特別支援に関する理論と実践領域」に区分している（資料1-1-3 再掲）。

「学校改革領域」では学校経営・教育行政の観点と教育改革・授業改革の観点とを育成する4科目、「授業改善領域」では、教科横断の科目と各教科等授業論科目とを育成する14科目を配置している。「特別支援に関する理論と実践領域」では、障がいの重度化・重複化に応じた視点と障がい種あるいは重症度に応じた視点を合わせた科目6科目を配置している。選択領域科目は基本的に各学生の選択によるが、コースごとにその特質に応じた若干の必修科目を設けている（資料1-1-3 再掲、資料3-1-1 再掲）。

ミドル・リーダー養成コースでは、「学校マネジメント論及び事例研究」を必修としている。ここで受講生は現実的な学校課題に応える危機管理、諸機関との連携による生徒指導、ミドル・リーダーの役割等を学びつつ、先進的な公立校の訪問調査研究を取り入れ、模擬的な経営ビジョンを作成している（資料3-1-3）。また、教育実践高度化コースでは「主体的な学びで育成するための理論と実践」を必修としている。ここでは、授業参観に基づいた模擬授業に取り組み、授業における新たな教育課題について教科横断の視点や教科の本質的視点に対応しつつ、授業改善の理論と方法の修得を目指している。特別支援教育高度化コースでは、特別支援学校専修免許状を取得するために、6科目のうち、3科目を選択必修としている（資料3-1-1 再掲）。

<学校における実習領域について>

実践領域の一つである「学校における実習」には10単位が配置されている（資料3-1-1 再掲）。教育実践高度化コースに所属している学部新卒学生は、「長期インターンシップⅠ・Ⅱ」で、1年間を通じて週2日程度、連携協力校に参加し、教師の仕事の全体を理解しつつ、採用後即戦力として役割を果たすよう授業力の向上を目指している。（事例として資料3-1-4）

教育実践高度化コースに所属する現職教員学生は、「教職専門実習Ⅰ」で連携協力校での実習カンファレンスを通じて、授業改善や児童・生徒支援改革の見通しを持つことを目指している。また「学校支援実習Ⅰ」では、学部新卒学生のメンターとして定期的・継続的にカンファレンス等を実施するほか、連携協力校との信頼関係づくりと実践研究の一環として、授業や行事等の支援を行う。さらに「教育実践高度化実習」では、連携協力校において複数人で授業を行うTT授業（ティームティーチング授業）や単独の研究授業等を実施する（事例として資料3-1-5）。

ミドル・リーダー養成コースに所属している現職教員学生は、「教職専門実習Ⅱ」で、教育委員会・県教育センター等の教育研修機関を訪問するほか、先進的な研究校等の取組みを参観し知見を得、連携協力校等の主任等の仕事をそばで観察して修得するシャドーイングを通じて学校マネジメントを学ぶ。また「学校支援実習Ⅱ」では、学部新卒学生への教員としてのメンター活動や連携協力校における学校業務の支援及び若手教員の指導を行う。さらに「学校課題対応実習」では、連携協力校の授業研究や校内研修に研究協力者として関わり、研究協議や助

言指導の実施及び教員研修等の企画運営を行う（事例として資料3-1-6）。

＜プロジェクト研究について＞

実践領域の一つであるプロジェクト研究には計8単位を設定している（資料3-1-1 再掲）。この科目は、「学校における実習」と連動して、実習を省察し、研究課題を探究し、教育実践報告書にまとめる科目である。研究者教員と実務家教員がペアとなって複数指導体制を構築している（資料3-1-7）。専任教員2名は、入学時から研究テーマや実践の悩み等について聴取したり、相談活動（カンファレンス）を行ったりして、学生の研究に常時アドバイスをしている。また、月間合同カンファレンスには、すべての教員・院生が参加している（資料3-1-8）。

「教育実践高度化プロジェクト研究」においては、指導教員が連携協力校を訪問し、先方の実習担当者と打ち合わせを行い、院生の教育実践について意見交換する。こうした指導を入学時より2年間にわたって実施するとともに、その成果を、ラウンドテーブルや実践報告書に反映させるべく研究指導にあたる。

「プロジェクト研究Ⅰ」では、今後の研究計画を作成し、夏のラウンドテーブルにおいて研究報告を実施している。「プロジェクト研究Ⅱ」では、実践研究の中間的まとめを行い、春のラウンドテーブルにおいて年間のまとめを報告している。「プロジェクト研究Ⅲ」では、「1年間の研究内容と計画」を発表し、夏のラウンドテーブルで報告している。「プロジェクト研究Ⅳ」では、実践研究主題を深め、春のラウンドテーブルでの発表、最終報告、そして教育実践報告書の執筆を行っている（資料3-1-8 再掲）。

＜ステークホルダーとのカリキュラムの検討＞

カリキュラム編成にあたっては、県教育委員会との協議（資料3-1-9）及び連携協力校調整会議（資料3-1-10）、ラウンドテーブルへの参加者アンケートの集計（資料3-1-11）を通じて意見交換を行い、そこで出された意見などによりカリキュラムや実習の実施体制を検討している。

なお、福島県教育委員会との協議においては福島大学と福島県教育委員会における連携協議会設置要綱第四条三号に示されているとおり「福島大学教職大学院の教育課程の編成及びその他に関する事項」について協議することができる（資料3-1-9 再掲）。さらに、日常的に出される課題を連携協力校と協力して教育課程に反映するため、連携協力校調整会議においても議題として取り上げている（資料3-1-10 再掲）。

《必要な資料・データ等》

資料3-1-1 大学院人間発達文化研究科学科課程表 2021

資料3-1-2 令和3年度「福島の学校と教育課題Ⅰ・Ⅱ」シラバス

資料3-1-3 令和3年度「学校マネジメントの理論及び事例研究」シラバス

資料3-1-4 令和2年度修了 学部新卒学生Aさんの実習記録から抜粋

資料3-1-5 令和2年度修了 教育実践高度化コース（現職教員学生）Bさんの実習記録から抜粋

資料3-1-6 令和2年度修了 ミドル・リーダー養成コース（現職教員学生）Cさんの実習記録から抜粋

資料3-1-7 令和3年度 実習配置表

資料3-1-8 令和3年度 月間合同カンファレンスについて

資料3-1-9 福島大学と福島県教育委員会による連携協議会設置要綱

資料3-1-10 令和3年度 連携協力校調整会議（書面会議）

資料3-1-11 令和2年度春 ラウンドテーブル実施報告書（アンケート集計）

(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

教職実践専攻では教職大学院の目的・機能としての理論と実践の往還を、理論領域科目と実践領域科目との往還として措定している。また、研究者教員と実務家教員の複数指導体制と教職大学院全体での指導体制を週間・月間カンファレンスとして組み込むことにより、2年間をかけて学生の実践研究テーマの生成・発展・完成を図る教育課程を構築している。

2) 評価上で特に記述すべき点

学生一人一人に対して、研究者教員と実務家教員がペアを組んで指導・助言するのに加えて、合同カンファレンスを毎月実施し、教職大学院教員全体で恒常的に指導・助言する教育体制を構築している。

基準3-2

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

[基準に係る状況]

<授業内容について>

教職実践専攻の授業内容は、共通5領域、選択領域において、理論だけでなく事例や実践の研究を取り入れており、教育現場の現状や課題を具体的に検討しつつ、学校経営ビジョン、学級づくり案、学習指導案など、改善方を模索するように工夫している。また、各科目のシラバスには、「授業方法」「授業概要とねらい」「単位認定基準」「授業計画」「教材・教科書」「参考図書」「参考URL」「授業外の学修、及び必要な学修時間」「成績評価の方法」「成績評価の基準」の項目を統一して設けている。教育実践高度化コースには、現職教員学生と学部新卒学生が在籍していることから、それぞれの学修履歴あるいは実務経験等を考慮に入れた到達目標を掲げている(例として資料3-1-2 再掲(「単位認定基準」))。また、平成29年に告示された現行の学習指導要領では、主体的・対話的で深い学びの実践が求められており、講義科目において学んだ内容は、実習を通じて、大学院修了後も現場での教育活動に活用できるように設計されている。

<授業方法・形態について>

また、授業方法・形態については、当該科目内容の本質的・教育改革の位置づけにかかわる講義、当該内容の実践的価値の講義、事例研究、訪問調査、グループディスカッション、構成的ジグソー法、改善提案・発表など、主体的・対話的で深い学びが創出できるような、新たな教育方法・形態を導入している(例として資料3-1-2 再掲、資料3-1-3 再掲、資料3-2-1)。

<担当体制について>

授業科目を担当する教員は、その授業を担当するにふさわしい教育・研究上の業績と教育経験(実務経験)を有している(基礎データ3参照)。

共通5領域は、理論領域に属し、令和3年度は16科目開講している。研究者教員単独の科目が7科目、実務家単独が6科目(すべて特別支援教育高度化コース)、研究者教員と実務家教員の複数体制をとっている科目が3科目である。単独の科目が多いが、それぞれの教員が理論と実践の往還を意識した授業運営を行っている(表3-2-A、資料3-1-1 再掲)。

表3-2-A 令和3年度 共通5領域・選択領域の担当体制

		実務家 のみ	研究者 のみ	実務家・ 研究者
共通 5領域	単独	6	7	-
	複数	0	0	3
選択 領域	単独	3	7	-
	複数	3	1	10

選択領域は、共通5領域からの発展的科目群であり、「学校改革領域」4科目と「授業改善領域」20科目を設

けている。学類所属の兼任教員（教科専門）もかかわる科目が 14 科目で領域全体の約 6 割となっている（資料 3－1－1 再掲）。

また、「学校における実習領域」と「プロジェクト研究領域」では、全教員が連携協力校を訪問し、教育委員会や学校との関係を構築しつつ、指導に当たっている。

＜授業開設の規模と受講者数について＞

令和 2 年度の授業開設の規模については、必修科目と一部の選択必修科目及び選択科目においては、履修者は 10 名程度であり、グループ学習やディスカッションが実施できる適切な人数となっている。選択領域 24 科目のうち、17 科目に受講者がある。受講者は少人数であり、個別の課題意識に応じた充実した指導が可能なため、院生の実践研究テーマを発展させるための役割を果たしている（資料 3－2－2）

《必要な資料・データ等》

資料 3－2－1 令和 3 年度「学校・学校づくりの実践研究」シラバス

資料 3－2－2 授業開設の規模と令和 2 年度授業別受講者数

（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

教職実践専攻の教育課程は理論領域 28 単位、実践領域 18 単位が修了要件となっている。教育方法・形態は、講義、調査研究、ディスカッション、授業案づくりなどを組み合わせしており、理論から実践への橋渡しとなる構成である。また授業内容に関しても、各授業において少人数の授業が展開され、各院生の課題意識に沿った内容が提供されている。こうした取り組みは、理論と実践の往還を図る教育課程として十分な役割を果たしている。

2）評価上で特に記述すべき点

理論と実践の往還を果たす上で、学術的背景に基づく理論的な学習、実習を中心とした実践的な学習が組み合わせられ、各院生が自分自身の課題意識を持ち寄り、意見交換する効果的な学習形態が取られていると考えられる。

基準 3－3

○ 教職大学院にふさわしい実習が設定され、適切な指導がなされていること。

〔基準に係る状況〕

教職実践専攻における実習は、理論と実践の往還における「実践」の要として「学校における実習」が設定されている（資料 2－2－2 再掲（p 3「教育課程」））。「学校における実習」は、学部新卒学生、現職教員学生で年齢や経験知、それぞれの課題が違ふことから、3つのコース及び学部新卒学生と現職教員学生をそれぞれの課題意識に即し、実習を設計している（資料 2－2－2 再掲（p 4「教職大学院での学びのイメージ」））。受講者の年齢や経験知、課題に応じた実習を通して、マネジメント経験を積みながら省察する実践力、高度な授業力、アクティブな理論探究力など個人に応じた能力の育成をねらいとしている。さらには、「学校における実習」から「プロジェクト研究」へと実践研究を一体的かつ重層的に運用することで、新たな教職への自覚と強い責任感を育てることを目指している（資料 1－1－3 再掲（p 8～9「2 教職実践専攻のカリキュラム」））。

「学校における実習」は次の 8 科目で構成されている（資料 3－1－1 再掲（p 3））。

・長期インターンシップⅠ（前期 4 単位）・長期インターンシップⅡ（後期 6 単位）：〔受講対象者〕教育実践高度化コース学部新卒学生 1 年次、特別支援教育高度化コース学部新卒学生 1 年次

学部新卒学生は連携協力校で教科指導・授業づくり、生徒指導・生活指導、学級経営・学級づくりなど教員の

仕事の総体を1年間にわたって経験し、2年次の「教育実践プロジェクト研究」へとつなげる。なお、学部新卒学生は1年次において実習10単位を満たすように教育課程が編成されているが、2年次においてもプロジェクト研究の一環として引き続き実習協力校において授業実践を行うことで、省察を生かした実践の場を持つことができる。

・教職専門実習Ⅰ（2単位）：〔受講対象者〕教育実践高度化コース現職教員学生1年次、特別支援教育高度化コース現職教員学生1年次

連携協力校や先進的な研究校における授業実践や生徒支援活動を参観し、授業や生徒指導・支援改革の見通しを持つ。

・学校支援実習Ⅰ（2単位）：〔受講対象者〕教育実践高度化コース現職教員学生1年次、特別支援教育高度化コース現職教員学生1年次

連携協力校において、学部新卒学生のメンターとして定期的継続的にカンファレンス等で助言活動を行うと共に、チーム学校の一員として授業や学校行事等の支援を行う。

・教育実践高度化実習（6単位）：〔受講対象者〕教育実践高度化コース現職教員学生2年次、特別支援教育高度化コース現職教員学生2年次

連携協力校の教員とTTを組むなどして、教科指導・授業づくり、学校経営・学級づくり、不登校・特別な支援を要する児童・生徒への対応など、各自の研究課題に即して実習を展開する。

・教職専門実習Ⅱ（3単位）：〔受講対象者〕ミドル・リーダー養成コース1年次、特別支援教育高度化コース現職教員学生1年次

現職教員学生や学部新卒学生への助言活動を行うとともに、連携協力校や先進的な研究校の授業実践等を参観する。それらに加え、学校課題に対応するためのマネジメント力を育成するために、教育委員会や連携協力校の主任等の役割についてシャドーイングを通じて学ぶ。

・学校支援実習Ⅱ（3単位）：〔受講対象者〕ミドル・リーダー養成コース1年次、特別支援教育高度化コース現職教員学生1年次

チーム学校の一員及び指導者として、連携協力校の授業や学校行事づくり等に一定の役割を担い、参画する。

・学校課題対応実習（4単位）：〔受講対象者〕ミドル・リーダー養成コース2年次、特別支援教育高度化コース現職教員学生2年次

連携協力校の研究公開・校内研修に研究協力者等として関わる。その学校で開催される研究公開に参加し研究協議で意見や考えを述べる。また、連携協力校の教員研修等に参画する。

「プロジェクト研究」の基本構造は、プロジェクト研究Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳで構成されている。「プロジェクト研究」は、院生が自らの課題を明確にし、その課題を解決するための理論や方法を学び、具体的な課題解決の方策を計画・実践し、その結果を分析・評価するという、いわゆるPDCAサイクルによって進め、成果を教育実践報告書にまとめる。

「学校における実習」との関係としては、学部新卒学生は、「長期インターンシップⅠ・Ⅱ」での教育実践や課題探究をふまえ「プロジェクト研究」として教育実践研究を行い、成果をまとめている。現職教員学生は、連携協力校をフィールドとする「教育実践高度化実習」または「学校課題対応実習」と関連させ、「プロジェクト研究」として教育実践研究を行い、成果をまとめている。

「学校における実習」に際しては、連携協力校調整会議を開催し（令和2・3年度は、コロナ禍の影響から書面会議）、連携協力校に実習の目的及び実施方法等を周知、説明している（資料3-1-10 再掲）。また、連携協力校には、教職実践専攻の教員が研修会等の指導助言者として参加し、教育研究の支援を行っている。連携協

力校の研究公開には、学生や教員も参加している。

「学校における実習」は、連携協力校と協議の上、実施時期や内容を決めている。原則として毎週火・水・金曜日に実習を行っている（資料 3-3-1）。実習日には、可能な範囲で、授業だけでなく多様な教育活動に携わることを院生に勧めており、とりわけ学部新卒学生に対しては、連携協力校における授業実践等の機会を多く設定している。

現職教員学生は2年間の連携協力校での実習において、教員としての勤務とは異なるが、または「教員組織や校内研究組織に加わるかたちで」、学校行事への参加や研究公開、校内研修の企画運営に携わり、ミドル・リーダーとしての資質能力を向上させている。また、長期の実習を通して、児童生徒の信頼を得、連携協力校の教職員との協働的関係も生まれている。ミドル・リーダー養成コースの現職教員学生を対象とした市町村教育委員会等の教育行政機関での実習は今のところ行われていない。

「学校における実習」では、連携協力校ごとに実習校担当の大学教員（以下、実習校担当教員）を複数配置している（資料 3-1-7 再掲）。実習校担当は研究者教員と実務家教員で構成され、連携協力校の実習担当者と実習内容や方法、進捗状況等について意見交換を行っている。また、院生の授業実践に際し、実習校担当教員ができる限り連携協力校へ出向き、連携協力校において実習の受け入れを担当する教諭等とともに授業に関する指導を行っている。

実習にあたって院生は教育実践研究における計画や実施内容・方法を「研究計画」として作成する（資料 3-3-2）。実習中は「実習の記録」をつけ、実習やプロジェクト研究等の教育実践研究の成果を「教育実践報告書」として作成する。「学校における実習」では、院生に対して実習の振り返り活動としてのカンファレンス、及び実習や「プロジェクト研究」の実践的総括としてのラウンドテーブルへの参加を義務づけている。

各実習の指導は教職実践専攻の教員全員があたる。実習校担当教員は院生と週1回程度の週間カンファレンスを実施し指導や支援を行っている。実習に関わる共通の教育課題等については、教員全員及び院生全員で月1回の月間合同カンファレンスを開き、事例を検討したり、教員が助言したりしている。

《必要な資料・データ等》

資料 3-3-1 令和2年度 実習実績表と予定表

資料 3-3-2 令和2年度 月間合同カンファレンス中間発表

（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

「学校における実習」は、3つのコースごとに実習内容、方法を設定し、学部新卒学生、現職教員学生がコースに応じて実習を行っている。担当教員は学生の教育実践力等が向上するよう連携協力校を定期的に訪問して実習を参観しその都度指導をしている。以上のことから、適切な指導がなされていると判断する。

2) 評価上で特に記述すべき点

連携協力校における「学校における実習」を年間通じて設定することにより、学部新卒院生は1年間の学校生活の全体について学ぶことができています。また、現職教員学生は学級や受け持ちの児童生徒との関係を深める中で実習に取り組むことができています。

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。

＜履修の上限指導と内規について＞

履修に当たっては年間 44 単位の上限を定め、学生が各科目の内容を十分習得できるようにしている（資料 3-4-1）。

また、令和 2 年度までの教育課程では、半期に 24 単位以上は履修登録ができないように科目を配置し、ガイダンスや履修指導等も行い、実質的に C A P 制を運用してきた。しかし、修了生も含め過去 3 年間の単位修得状況を半期ごとに確認したところ、非常勤講師や連携協力校の事情等による開講日程や評価時期の変更に伴い、履修科目登録時の単位数は適切だったものの修得単位数は結果として上限を超えてしまう学期（1 年後期）が存在した（表 3-4-A）。このような現状を改善するため、年間及び学期の履修科目として登録できる単位数の上限を明確化して設定した内規を、令和 3 年 3 月に新たに制定した（資料 3-4-1 再掲）。

表 3-4-A 平成 29 年度から令和 2 年度単位履修状況（単位：人）

	平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
24 単位以上	0	8	0	5	0	2	0	12
24 単位未満	16	8	31	26	26	24	23	11

＜遠隔授業時の指導・支援・相談について＞

コロナ禍への対応のため、令和 2 年度前期及び後期 1 月以降には遠隔教育が実施された。4 月中に遠隔授業のための全学指針に基づく説明会が行われ、5 月からオンデマンド型と双方向型の授業が実施された。オンデマンド型では音声＋資料の組み合わせによって学修の便宜を図り、課題等についても過大化しないように配慮した。また、双方向型では日々の体調の変化やコロナに対する不安などを授業の初めに聞くなど、生活面においても丁寧に対応した（資料 3-4-2）。

＜平均修得単位数と最高評価単位数の割合＞

本専攻は、修了履修単位を 46 単位と設定している。平成 29 年度入学生、令和元年度入学生の平均修得単位は、50.0、超過率 8.7% でおおむね良好である。平成 30 年度入学生の平均修得単位数は、48.4、超過率 5.9% であり、おおむね良好である。また、各年度入学生の修得科目全体において最高評価（平成 30 年度入学生までは評語「A」、令和元年度入学生からは評語「S」）とした割合を見ると、全体の 8 割ほどであり、おおむね適切な評価がなされている。なお、令和元年度入学生からは、大学全体での成績評価制度の改正（A～D、F → S～C、F）が行われており、さらに厳正な評価が行われるようになった。（表 3-4-B）。

表 3-4-B 各年度入学生の平均修得単位数と総単位数に対する最高評価単位数の割合

	H29 (H30 修了)	H30 (R 元 修了)	R 元 (R 2 修了)
平均修得単位数	50.0	48.4	50.0
総単位数に対する最高評価単位数の割合	85.6%	87.2%	61.3%

＜履修モデル、履修の流れについて＞

教職実践専攻では、入学生に対して、学修案内に基づき、「履修モデル」と年間の「履修の流れ」について説明をしている（図 3-4-C）。1 日 5 コマで、月曜日と木曜日に集中した授業配置としている。水曜日の 4 限は月間合同カンファレンスに充てている。火曜日・水曜日・金曜日は実習領域に充て、すべての院生が年間を通じて

実践領域に取り組む。なお、現職教員学生も福島県から2年間の派遣を受けているため、在籍校において業務に従事することはない。

年間の履修の流れについては、年間を通して理論と実践の往還活動が実施されていることを院生に対して説明している。

1年次

- ・4月からの理論領域の学習とともに、実践領域の活動を開始。
- ・4月～5月に複数の研究指導教員の決定と連携協力校へのあいさつを実施。また、研究テーマの方向性を決定するカンファレンスを開始。
- ・4月～6月に連携協力校における実習を開始。
- ・8月に実践報告会（夏のラウンドテーブル）で発表。
- ・9月に研究授業を開始（現職教員学生）。
- ・11月～12月に研究授業を開始（学部新卒学生）。
- ・2月に実践報告会（春のラウンドテーブル）で発表。

2年次

- ・4月から実践領域の活動を開始・継続。
- ・11月～3月に、研究のまとめを発表し、院生相互の質疑応答や教員の指導をふまえて報告書を作成し、提出する。（資料1-1-3（5頁）再掲）。



図3-4-C 時間割モデル

<学習支援の仕組みについて>

教職実践専攻では、日常的な学習支援としてのカンファレンスがある。プロジェクト研究においては、学生の実践研究の進捗状況に関して週1回のカンファレンスを行っている。また、「学校における実習」においては、複数の担当教員が連携協力校を2週間に1回程度訪問し、実習に関する進捗状況を確認したり、相談活動を実施したりしている。また、教職大学院全体で、月1回の月間合同カンファレンスを実施し、教員による学習支援だけでなく、学生同士の交流も図っている。さらに、同じ連携協力校の現職教員学生と学部新卒学生を同室に配置するなどして、学生同士の交流が促進されるよう工夫もしている（資料3-4-3）。

<二者会議の設置について>

学習支援にあたっては、履修にかかわる諸問題、合同カンファレンスの運営などを日常的に協議する場として「二者会議」を設け、教員代表と学生代表との協議を行っている。「二者会議」は、教員代表2名、第1学年学生代表2名（現職教員学生1名、学部新卒学生1名）、第2学年学生代表2名（同上）の計6名により構成し、教員からの学習支援だけでなく、日常的に発生する学生からの要望や疑問にも応えている。なお、二者会議を含めた大学院の運営体制については基準8-1において詳述する。

二者会議においては、例えば院生室環境に関する物品購入の要望など軽微な要望が日常的に出され、院生からの情報を細かく聞き届ける機能を果たしている。また、教員からの院生に対する各種行事（例：大学院説明会での現役院生としての説明役、日本教職大学院協会研究大会での研究報告）などの代表選出、その他諸連絡を院生全員に報告する起点としての機能も併せ持っている。令和2年以降のコロナ禍にあっては、実習時における心配事や実習前後のアルバイトに関する相談など、相談を受け付け対応する機能も果たすことができた。いずれも、情報共有の場として有効に機能していることを示している。

《必要な資料・データ等》

資料 3-4-1 教職実践専攻の単位修得に関する基準

資料 3-4-2 福島大学学生生活ガイドライン 2021

資料 3-4-3 令和 3 年度 教職大学院 院生室 部屋割り

(基準の達成状況についての自己評価：B)

1) 当該標語として分析結果

実習校担当教員は「学校における実習」の学校ごとの担当者としてだけでなく、各プロジェクト研究の研究指導のアドバイスなどにも当たる。実習校担当教員は実務家教員と研究者教員の複数で指導に当たる体制をとっており、理論と実践双方から指導している。授業科目については、理論領域ではグループ活動や授業内でのペアや、グループでの調査研究活動を通じて、現職教員学生と学部新卒学生が協働できるように授業を設計している。実習領域においては、実習校担当教員を中心にしたカンファレンス活動だけでなく、教員全員による学生への援助や、学生相互によるメンター活動（学生間の相互支援）などの協働活動を推進している。こうした活動を通じて、協働的な学習と複数指導体制を核とするきめ細かな学生指導ができていることから、基準に達していると判断した。しかし、令和 3 年まで履修単位の上限規定が整備されてこなかったことは反省すべき点である。

2) 評価上で特に記述すべき点

特になし

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]

単位については、福島大学大学院学則第 20 条に、「福島大学学則の規定を準用する」ことを規定し、福島大学大学院人間発達文化研究科規程第 10 条と第 11 条に、単位修得の認定に関する規定を設けている。修了認定については、同研究科規程第 14 条に規定している。これらの規定のうち、人間発達文化研究科規程については、毎年発行される学生用の「学修案内」で学生に周知している（資料 1-1-1 再掲、資料 1-1-2 再掲、資料 1-1-3 再掲）。また、各シラバスでも、「単位認定基準」や「成績評価の基準」において学生に周知している（資料 3-1-2 再掲）。

＜成績評価の妥当性について＞

各授業科目における成績は、教職実践専攻のカリキュラム・ポリシーに沿って評価している（資料 1-2-2 再掲）。評価する場合には、現職教員学生と学類新卒学生とはそれぞれが経験してきた教育実践の量、学校における実践的な知識に差があることに配慮し、それぞれの「単位認定基準」に基づき「成績評価の基準」により総合的に評価している（例として資料 3-2-1 再掲）。複数教員が担当する科目の場合は、単純な評点の合算ではなく、教員同士が意見交換を通じて評価している。

＜実践領域の評価について＞

実践領域である「学校における実習」と「プロジェクト研究」の成績評価については、連携協力校への出席日数と連携協力校管理職からの訪問時の聞き取りを参考に、ディプロマ・ポリシーのもと、複数人いる実習担当教員が合議の上、評価する。なお、「プロジェクト研究」の評価にあたっては、研究成果としての教育実践報告書が成績判定の資料の一部となるため、専攻会議で決定している（資料 3-5-1）。

＜最終の修了認定について＞

修了認定にあたっては、月間合同カンファレンスでの発表（各学年4回、計8回）、ラウンドテーブルでの発表（各学年2回、計4回）、教育実践報告書の提出をもとにして、専攻会議で審査し、修了を認定している（資料1－1－3 再掲、資料3－1－8 再掲）。以上の本専攻会議で作成する原案に基づいて、3月上旬の人間発達文化研究科研究科委員会において審議し修了を認定している（資料3－5－1 再掲、資料3－5－2）。

《必要な資料・データ等》

資料3－5－1 令和2年度 教職大学院学位授与審査結果報告書（抜粋）

資料3－5－2 令和2年度 人間発達文化研究科修了予定者数等、人間発達文化研究科委員会資料（第548回、令和3年3月10日）

（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

教職実践専攻では、成績評価基準、修了認定基準を規程として明確に定め、成績評価・単位認定については、カリキュラム・ポリシーに沿って、また、修了認定については、ディプロマ・ポリシーに沿って機関決定を行っており、大学院の水準として適切であることを複数教員で確認して、妥当性を確保している。また、各授業は学類レベルの基礎的な学習から発展した内容を、演習を取り入れつつ授業展開しており、大学院の水準として適切であると判断できる。

2）評価上で特に記述すべき点

各院生が取り組む実践研究について、月間カンファレンス、中間報告会、最終報告会、ラウンドテーブルと複数の研究報告の機会を設けており、専攻所属の多くの教員が関わって指導に当たることで、大学院としてふさわしい研究の水準を確保していると指摘することができる。

基準領域 4 学習成果・効果

1 基準ごとの分析

基準 4-1

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

[基準に係る状況]

教職実践専攻の過去3年間（平成30年度～令和2年度）の修了生は42名である。（退学者1名、表2-2-A参照）。なお、平成29年度入学者の退学者は0名、平成30年度入学者の退学者は1名（進路変更）、令和元年度入学者の退学者は0名である。平成29年度～令和元年度入学者の単位修得状況は資料4-1-1のとおりであり、取得状況は良好である（資料4-1-1）。学部卒院生の修了直後の教員就職率（臨時任用教員を除く）は平成29年度入学者で50%（4名/8名）、平成30年度入学者で100%（6名/6名）、令和元年度入学者で100%（2名/2名）である。

表 4-1-A 修了者数と教員就職者推移

入学年度	修了者 (うち学部新卒)	退学者	学部新卒院生の修了直後の教員就職者 (臨時任用等除く)
平成29年度	16(8)	0名	4/8名
平成30年度	15(6)	1名※	6/6名
令和元年度	11(2)	0名	2/2名

※平成30年度入学者の退学者1名は進路変更による退学。

ミドル・リーダー養成コースの現職教員学生の修了生は、平成29年度、令和元年度入学者のそれぞれ1名ずつが主幹教諭に昇任した（資料4-1-2（網掛け部分））。また、教育実践高度化コースの現職教員学生の修了生も、各校で各種主任となるなどミドル・リーダーとして活躍している。

在学中、修了予定者は10月に「中間発表会」、2月に「最終報告会」を実施するなど、2年間の学修の成果を口頭発表する機会を設けている。2年間の学修成果として「教育実践報告書」を作成し、実習協力校、福島県教育委員会、各市町村教育委員会など関係機関に配布している（資料4-1-3）。

また研究発表については、2名が日本教職大学院協会研究大会において発表を行い、3名が秋田県大仙市における学力向上の取組みに関する視察報告を執筆して『福島大学総合教育研究センター紀要』第25号（2018）に掲載された。（資料4-1-4、資料4-1-5）

平成29年度に実施した授業改善アンケートにおいては、教職実践専攻の講義などを通じて教育観、子ども観、授業観を見直すきっかけになったという回答が寄せられており、これは院生すべてが認識していたようである（資料4-1-6）。平成30年度に実施した授業・カリキュラム改善アンケートでは、前年度と同様に大学院の授業が教育観、子ども観、授業観を見直す契機となっていることがわかり、実習やカンファレンスが充実していることを確認できたが、ミドル・リーダーコースの実習に関する課題（「現場の課題解決」「マネジメント経験と省察」の達成率が50%程度）が明らかになった（資料4-1-7）。これらの課題についての対応は、基準領域9-1にて詳述する。

また、令和元年度の研究科のアンケート調査においては教職実践専攻の教員同士の情報共有、院生との情報共有に関して、在学院生から厳しい意見が寄せられた（資料4-1-8）。教職実践専攻ではこの意見を重く受け止めて、令和2年度から教職実践専攻内の組織体制を大幅に見直し、新たに総務委員会を設け専攻代表に集中していた業務の分担を図り、二者会議を総務委員会のもとに位置づけ、役割を明確化した。また、専攻会議において

は、教員同士の認識の齟齬が院生指導において支障とならないように、細かな連絡調整を行うようにした。なお組織編制についての詳細は基準領域 8－1 に詳述する。

令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症の流行により、大学院が専攻として実施する授業評価に関するアンケートが実施できなかったため、令和 3 年度前期に実施予定である。

《必要な資料・データ等》

資料 4－1－1 教職大学院平成 29 年度～令和元年度入学者の単位修得状況

資料 4－1－2 福島大学教職大学院修了者の異動状況

資料 4－1－3 「教育実践報告書」第 3 号（創刊号、第 2 号は冊子体）

資料 4－1－4 日本教職大学院協会研究大会発表関連資料

資料 4－1－5 「秋田県大仙市における国語科授業の視察調査について（『福島大学総合教育研究センター紀要』第 25 号、2018）

<https://ir.lib.fukushima-u.ac.jp/repo/repository/fukuro/R000005242/19-268.pdf>

資料 4－1－6 平成 29 年度授業改善アンケート調査結果（平成 30 年 4 月 2 日専攻会議資料）

資料 4－1－7 2018 前期授業・カリキュラム改善アンケート結果（平成 30 年 11 月 14 日専攻会議資料）

資料 4－1－8 2019 年度大学院アンケート調査結果（抜粋）（令和 2 年 3 月 11 日 F D 推進会議資料 3 月 8 日専攻会議資料）

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1）当該標語とした分析結果

院生は習得すべき知識・技能等を身に付けて年限内に修了しており、研究成果を「教育実践報告書」にとりまとめ、最終報告会で報告も実施している。また、修了後は福島県内の小・中・高等学校及び特別支援学校において重要な立場を担う教員として活躍している。以上のことから、教職大学院における学習成果・効果については十分に達成できているものと判断する。

2）評価上で特に記述すべき点

修了生全員が「教育実践報告書」をまとめて修了するだけでなく、日本教職大学院協会研究大会での報告や、福島大学総合研究センター紀要への論文報告など学外への研究報告を行っていることは特に記述すべき点であると考えられる。

基準 4－2

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

〔基準に係る状況〕

①修了生のアンケート調査について

修了生を対象とした、修了生アンケートを令和 2 年度より実施し（令和 2 年度は 11 月から 12 月にオンラインで実施）、修了生の学修成果の把握を進めている。アンケート調査において、教職大学院での学修が終了後の教員としての活動においてどの程度役立っているかを「1」そう思わない～「4」そう思うまでの 4 件の尺度で尋ねた（図 4－2－A）。「2. 自身の教育実践のスキルアップに役立った」では 3 または 4 の回答の合計が 100% に達しているほか、すべての回答で「1」の回答が見られないなど、教職大学院での学修成果がその後の教員としての活動に生かされている様子を見て取ることができる。

②現職校校長等へのヒアリングについて

同じく修了生のその後の活動状況把握のために実施している、修了生ヒアリングにおいては、令和2年度は平成31年3月の修了生を対象に学校と修了生本人にヒアリング調査を実施した。この中では、本専攻のミドル・リーダー養成を目指す方針への期待（現職校校長、修了生：主幹教諭）や、また、人間発達文化学類から人間発達文化研究科に進学した学生「学部新卒学生」の育成については、物事に対する柔軟さ（現職校校長、修了生：講師）や、教職を目指す上で子どもたちの成長や教師としての理想を育むこと（現職校教頭、修了生：教諭）などへの期待が寄せられた（資料4-2-1）。

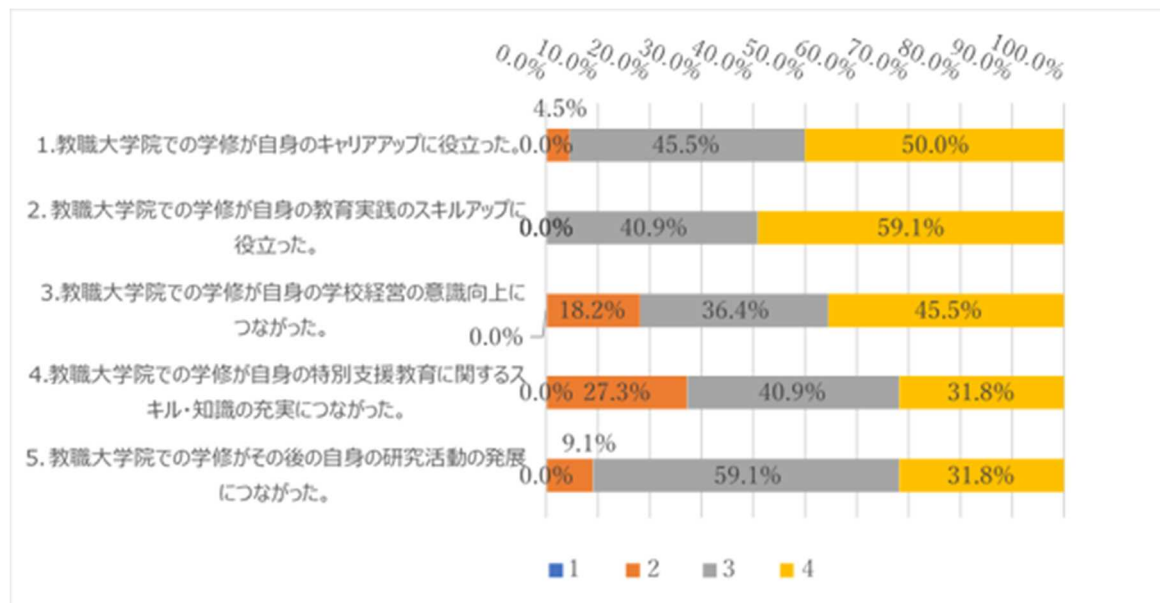


図4-2-A 修了生アンケート教職大学院での学修成果活用（すべて n=22）

出典：2020年度アンケート調査による

<修了生が集う活動例>

教職実践専攻では、夏と春の2回、福島県教育委員会との共催によりラウンドテーブルを開催している。修了生にも参加を促しており、令和元年度夏（8月19日）のラウンドテーブルには、1期生（平成30年度修了16名）のうち10名が参加し、そのうち5名が現場での実践を報告した。また、同年度冬のラウンドテーブル（2月15日）には7名が参加し、うち1名が実践を報告した。令和2年度夏のラウンドテーブルはオンラインでの院生報告会（8月22日～9月27日）となったが、2期生（令和元年度修了15名）を含め、修了生全体で17名（1期生延べ11名、2期生6名）が参加した（資料4-2-2）。

オンラインの院生報告会に参加した修了生からは、院生と修了生とが交流する中で、在学院生、修了生双方に気づきが得られたという感想が寄せられた。一方、在学院生からは、ラウンドテーブルに修了生が参加したことで、修了生の報告やコメントを通じて教育研究発展の示唆を得られた旨のコメントが寄せられた（資料3-1-11 再掲）。

なお、一般のラウンドテーブル参加者からは、大学院での学修成果の報告を学ぶことができるため、「大学院で学んだ先生方の研究の成果や現在取組（実践）の様子を具体的に学ぶことができた。この内容はすばらしい」（教育行政50代）との感想もあり（資料4-2-3）、ラウンドテーブルを通して修了生・在学院生の研究成果が広く認知されつつあることも窺えた。

《必要な資料・データ等》

資料4-2-1 修了生ヒアリング管理職からの意見についての資料

資料4-2-2 「教育復興シンポジウムX・2021 春教育実践福島ラウンドテーブル」実施報告書

資料4-2-3 「2019 夏 教育実践福島ラウンドテーブル」実施報告書

(基準の達成状況についての自己評価：A)

1) 当該標語として分析結果

修了生のアンケート調査では、教職大学院での学習成果が現場で十分に役立っており、現職校校長へのヒアリングでは多くの期待が寄せられている。また、ラウンドテーブルを福島県県教育委員会との共催、市町村教育委員会からの後援を得て開催し、アンケートなどでも評価されていること、およびそれらの成果の把握に努めていることから見ても、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点

修了生の学修成果が勤務校において学校現場に還元されているだけでなく、ラウンドテーブルなどの教職大学院の活動を通じて、修了生以外の教育関係者にも報告する機会が設定されていることは、特に記述するべき点であると考えられる。

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]

<教職実践専攻での取り組み>

学生相談・助言体制の周知として入学時のガイダンスが行われる。令和2年度はコロナ禍のためメールで連絡し（例年は対面）、大学院全体での入学当初の手続きや今後の連絡・相談方法を周知した。教職実践専攻のガイダンスでは、令和2年度は教員、在学院生・新入生の自己紹介をウェブで配信し、年間計画については担当教員から個別に説明した（資料5-1-1）。

専攻独自の相談体制として、第1学年、第2学年各2名と教員2名が参加し、意見交換を行う「二者会議」を設置している（隔週月曜日開催）。また、二者会議だけでなく実習校担当教員への相談で寄せられた内容も、専攻全体に共有すべきことは専攻会議において共有している。さらに、相談担当教員へは全ての院生が相談でき、内容によって他教員とも連携する。教員採用試験対策についても、実務家教員や現職院生が協力し、面接や模擬授業等に関する対策を行なっている。

<大学単位の取り組み>

大学全体の就職相談体制としては、週5日、資格を持った5名のキャリアカウンセラーが対応に当たる（資料5-1-2）。キャリア支援課には課長以下、計6名が在籍し、キャリア相談をはじめ、就職ガイダンス、セミナー等の企画、運営を行っている。また、副学長（広報・入試・就職・グローバル化担当）の下、全学就職支援委員会が学内組織として設置されており、就職やキャリア支援を全学的に統括し、教員、公務員、民間企業志望学生を支援している。

就職に関する情報は学内システムで管理され、学生が企業情報や各種セミナー、インターンシップ情報等を検索できる。また、学生の進路確定状況も学内システムにおいて管理しており、学生の状況に応じた情報を提供している。人間発達文化研究科・人間発達文化学類では、校長経験者による教員セミナーを毎週水曜日に開催し、毎年度約60～70名が受講している。（資料5-1-3）。

なお、教職実践専攻の現職教員学生には、原籍校（大学院入学前からの所属校）や県教委、市町村教委、第2学年修了前に赴任先の学校との関係について必要に応じてアドバイス・相談を行っている。学部新卒学生には、教員採用試験の対策や、採用後初任者として必要なことに関するアドバイスや相談を行っている。

<特別な支援を必要とする学生への支援>

大学としてアクセシビリティ支援室を平成27年4月に設置し、障がいのある学生への支援を行っている。専門スタッフが一人ひとりの要望や障がいの状況に応じて必要な支援内容を協議し、学内での調整、関係機関とのコーディネートなど、必要な修学上の配慮を行っている。具体的な支援内容は、入学志願者からの事前相談、修学面での支援、学生生活面での支援、就労に関する支援、関係部署・教員へのコーディネートなどで必要に応じて個別のカウンセリングも行っている（資料5-1-4）。

<学生への学習支援>

学習支援においては、それぞれのキャリアや実態に合わせた指導となるよう、教職実践専攻に在籍する教員に対して行ったアンケートでは、93.3%（令和2年11月実施 n=15）の教員が意識的に指導していた。なお現職教員学生と学部新卒学生との間では、現職教員学生が実践をよく知る一方で研究設計上に疑問を持つ学生が多いこと、学部新卒学生は卒論研究の作成から間もないため研究設計を得意とする一方で実践に関する認識が不足しているため研究がうまく設計できない、などそのキャリアに応じた指導が必要である。キャリアに応じた指導のあ

り方を共有するため、在籍している教員全員に対して専攻会議などの機会です時、周知徹底を図る。現職教員学生に対しては、その現職教員学生の経験を生かすだけではなく、新たな視点をすることで教育観や授業観の転換が図られる。このことを指導にも反映し、実践を意識した指導に取り組んでいる。学部新卒学生については、実習で現場に初めて出る院生もおり悩みや課題も多くみられるため、丁寧に話を聞き、実習が本人の意向に沿ったものとなるよう働きかけを行なっている。また、現職教員学生と学部新卒学生を実習校において可能な限りペアとすることで、信頼関係を築き、お互いから刺激を受け、支え合えるようにしている（資料5-1-5）。

<ハラスメント防止>

大学では、学生相談室を設置し、学生生活一般に関すること（修学問題、生活問題、健康問題、対人関係、就職問題）、こころの健康に関すること、ハラスメント（キャンパス、セクシュアル、アカデミック）など、様々な相談に対応している（資料5-1-6）。

<メンタルヘルス支援>

全学におけるメンタル支援については、学生相談室を設置し、様々な相談に対応している。学生生活一般に関すること（修学問題、生活問題、健康問題、対人関係、就職問題）、こころの健康に関すること、ハラスメント（キャンパス、セクシュアル、アカデミック）に関することなど、様々な相談に応じている（資料5-1-7）。

教職実践専攻としては、各実習校担当教員が実習に関わることを中心に日常的に相談に応じている。院生同士の人間関係に関すること、実習校でのこと、原籍校でのことなど多岐に渡るが、状況や院生の個性に合わせて対応している。教員間の共通理解や協力が必要なことに関しては、専攻会議で議題とし、問題の未然防止や院生への配慮につながるようにしている。

《必要な資料・データ等》

資料5-1-1 令和2年度新入生ガイダンス（教務関係）配付資料

資料5-1-2 福島大学ウェブサイト「支援内容 進路・就職」

<http://syushoku.adb.fukushima-u.ac.jp/guardian/initiatives.html>

資料5-1-3 キャリア支援課関係資料 （R3）

資料5-1-4 福島大学ウェブサイト「身体等に障がいのある学生の支援—アクセシビリティ支援室」

<https://www.fukushima-u.ac.jp/university/know/disability.html>

資料5-1-5 現職教員学生と学部新卒学生の特性や差異に関する配慮に関わる資料（教職大学院 現職院生・学部新卒院生の差異に関するアンケート 2020）

資料5-1-6 ハラスメント防止関連資料

資料5-1-7 福島大学ウェブサイト「学生生活サポート-学生総合相談室」

http://gakusei.adb.fukushima-u.ac.jp/c_support-01.html

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1）当該評語とした分析結果

教職実践専攻における学生への支援体制は、全学的な支援と教職大学院独自の支援の二つからなる。教職実践専攻独自の体制については実習校ごとに日々関わる教員と二者会議担当、相談担当と複数の窓口を準備しており、相談しやすいものとなっている。令和元年度にはハラスメントに関する事案が発生したが、大学内の手続きに則って適切に対応した。以上のことから、適切な指導がなされていると判断する。

2）評価上で特に記述すべき点

令和2年度より教職実践専攻における組織の体制を見直した際、院生と教員の日常的な打ち合わせの機会であ

る二者会議を明確に位置づけ、現在は大学学期中に隔週で開催している。このことで、院生のニーズや悩みの把握など相談の体制が一層強化された。

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]

院生への経済的支援に関しては、日本学生支援機構奨学金、入学科・授業料の減免及び納付猶予があり、ホームページにおいて周知している（資料 5-2-1、資料 5-2-2、資料 5-2-3）。また、教職大学院では現職教員院生に対して入学科の一部（半額）を免除しており、パンフレットにおいて周知している（資料 2-2-2 再掲、資料 5-2-3 再掲、資料 5-2-4）。令和 3 年度は現職教員入学者全員（9 名）が入学科減免を受けている。

加えて、教職実践専攻は、社会人進学希望者の経済支援策として、厚生労働省が管轄する「専門実践教育訓練給付金制度」の対象校として令和 2 年度から指定を受けており、学生は申請により経済的支援も受けることができる（資料 5-2-5）。

《必要な資料・データ等》

資料 5-2-1 福島大学入学科の免除及び納付猶予に関する取扱規程

資料 5-2-2 福島大学授業料等免除及び納付猶予に関する取扱規程

資料 5-2-3 福島大学ウェブサイト「入学科・授業料免除等の経済支援」

http://gakusei.adb.fukushima-u.ac.jp/d_money-02.html

資料 5-2-4 福島大学教職大学院における入学科の一部免除に関する規程

資料 5-2-5 福島大学ウェブサイト「教職大学院が専門実践教育訓練給付金制度の対象校に指定されました」

<https://hdc.educ.fukushima-u.ac.jp/other/archive/204/>

（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

日本学生支援機構の奨学金に加え、本学の入学科・授業料の免除及び納付猶予の規程も用意されている。これらについて、パンフレットや大学院説明会において十分な説明を行い、入学後も申請に関し教職員が支援を行っている。また、「専門実践教育訓練給付金制度」の指定校にもなっており、経済支援が充実していると言える。

2) 評価上で特に記述すべき点

現職教員院生への入学科が半分減免になっており、パンフレットでも周知している点は、現職院生の円滑な募集につながっている。さらに、専門実践教育訓練給付金制度の指定も受けており、今後、臨時任用教員など正規の教員として採用される前の立場で働く教員への力量形成支援として、教職大学院の可能性を広げるものである。

2 「長所として特記すべき事項」

院生への経済的な支援として、令和 2 年度より厚生労働省管轄の「専門実践教育訓練給付金制度」の指定を受け、臨時任用教員など非正規の形で勤務する教員のキャリアアップが可能となる仕組みを整えて、教職大学院として幅広い人材の受け入れ体制を整えている。

基準領域 6 教員組織

1 基準ごとの分析

基準 6-1

○ 教職大学院の運営に必要な教員が適切に配置されていること。

[基準に係る状況]

本学教職実践専攻は特別支援教育分野を含んでおり、必要専任教員数は 13 人以上となる。このうち、教授は 9 人以上、研究者教員数は 7 人以上、実務家教員数は 6 人以上、また実務家教員のうちでみなし教員数は 4 人以内である。表 6-1-A・表 6-1-B に示したように、教職実践専攻では平成 29 年度開設当初からこれらのすべての基準を満たしている。

表 6-1-A：必要専任教員数（教授数・准教授数）

職名	必要数	配置数（人）				
		平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
専任教員	13 人以上	20	20	21	21	18
うち教授	9 人以上	14	14	18	18	15
うち准教授	-	6	6	3	3	3

表 6-1-B：必要専任教員数（研究者教員数・実務家教員数）

職名	必要数	配置数（人）				
		平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
専任教員	13 人以上	20	20	21	21	18
研究者教員	7 人以上	9	8	7	9	9
実務家教員	6 人以上	11	12	14	12	9
みなし実務家教員	4 人以内	2	2	-	-	-

平成 29 年度の設置計画履行状況等調査の指摘事項への対応として、教員の年齢構成の偏りについて改善した。平成 29 年度設置時には教員の年齢が比較的高齢に偏っていることから、経験と実績のある実務家教員を学校退職直後に採用しつつ、本学教員の定年である 65 歳を超える比較的高齢な教員を段階的に縮小して、令和 2 年度までに適切な範囲内に収めるようにした（資料 6-1-1）。また、教育上のコアとして設定されている共通 5 領域には 16 科目を配置しているが、すべてに専任の教授、准教授、講師（令和 3 年 9 月着任予定）を配置している。さらに、理論領域においては 13 科目で研究者教員と実務家教員との協働を図り、実践領域の「学校における実習」と「プロジェクト研究」において、研究者教員と実務家教員が協働で実習指導等を行うというように、研究者教員と実務家教員の協働を意識した配置をしている（資料 3-1-1 再掲、資料 3-1-7 再掲、表 3-2-A 再掲）。

《必要な資料・データ等》

資料 6-1-1 平成 30 年度教職大学院履行状況報告書・教員補足資料（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

教職大学院の運営に求められる必要専任教員数、教授、研究者教員、実務家教員及びみなし教員数のいずれの基準も満たしていると同時に、適切な年齢教員の配置とともに理論と実践を往還する教員組織を構成しており、本基準を十分に達成していると判断する。

2) 評価上で特に記述すべき点

教職大学院の運営にあたっては、教育委員会との連携を円滑に進めるため、福島県教育委員会との交流人事により准教授1名の派遣を受け入れている。また、特任教授には福島県内の教員を退職した実務家を採用している。こうした実務家教員を中心に福島県教育委員会、各市町村教育委員会との連携調整を円滑に進めることができています。

基準6-2

○ 教員の採用及び昇格等の基準が、適切に定められ、運用されていること。

[基準に係る状況]

教職実践専攻は経験豊富で研究業績等のある研究者教員及び実務家教員を配置している(表6-2-A)。研究者教員と実務家教員の合計数は18名、その内6名は女性教員である(女性教員比率33.3%)。また、年齢構成に関しても、教員の採用計画を担う人間発達文化学類人事委員会、教職大学院運営会議及び専攻会議での検討を経た人事計画を策定し、大学院研究科委員会の審議を経て確定している。実際、令和3年度の講師採用も令和2年度中に採用審査を終え承認しており、9月着任を予定している。その時点では、専攻の教員総数は19名となり、年齢構成に配慮された人事計画を行っている(資料6-2-1)。

表6-2-A 教員年齢構成 (令和3年5月1日)(): 女性内数

区分	職名	35～44 歳	45～54 歳	55～64 歳	65 歳～	合計
研究者教員	教授		1	3		4 (1)
	准教授	2				2
	講師					
	教授(特任)				3	3 (3)
実務家教員	教授		1			1 (1)
	准教授		1			1 (1)
	教授(特任)			7		7
合計		2	3	10	3	18 (6)

また、教員の採用及び昇格等の基準については、「福島大学人間発達文化学類教員選考基準」(資料6-2-2)、「人間発達文化学類教員選考規程」(資料6-2-3)及び「人間発達文化学類教員選考規程に関する申し合わせ」(資料6-2-4)に明確に定めており、実務家教員もこれらに基づいて採用及び昇任する。また、採用及び昇格する者は選考過程で担当する授業科目に対する適格性も審査される。さらに採用・昇任後も、毎年度、大学院担当教員を教員会議で審議し確定している(資料6-2-5、資料6-2-6、資料6-2-7)。

教職大学院FDの一つとして、研究者教員及び実務家教員の実務経験・研究業績の紹介と院生指導についての意見交換を行うほか(資料6-2-8、資料6-2-9、資料6-2-10)、教育実践報告書(2年次成果物)をもとに教育研究指導上の到達目標を共有する等のピアレビューを行っている。また研究者教員は連携協力校実習

を実務家教員とともに担当し、実習後の事後研究会に参加することにより学校運営に関わる理解を深め実務経験を蓄積している（資料 3-1-7 再掲）。このような仕組みにより、院生指導にそれぞれの経験や能力を活用できるようにしている。

実務家教員は、福島県教育委員会との連携により、県教委からの人事交流による採用を行っている。また、特任教員の採用についても、計画的に人材確保ができるよう運営している。採用に当たっては、その教育上の経歴・経験年数・実績や学術的業績のみならず、年齢や教育や研究に関する候補者自身の将来展望、実際の設定科目・実習等における理論的・実践的指導能力の有無について、先述した各基準に基づいて厳格に審査している。この審査に至る過程には教員会議・教職大学院運営会議・同専攻会議等での審議も含まれており、適切に採用している。

《必要な資料・データ等》

- 資料 6-2-1 教員会議（2017 回）・研究科委員会（548 回）議事要録（一部抜粋）
- 資料 6-2-2 福島大学人間発達文化学類教員選考基準
- 資料 6-2-3 福島大学人間発達文化学類教員選考規程
- 資料 6-2-4 人間発達文化学類教員選考規程に関する申し合わせ
- 資料 6-2-5 教員会議（2018 回）・研究科委員会（549 回）の開催について（一部抜粋）
- 資料 6-2-6 令和 3 年度特任教員選考一覧
- 資料 6-2-7 令和 3 年度大学院担当教員名簿
- 資料 6-2-8 第 77 回【追補】教職実践専攻（教職大学院）会議 F D 実施（学生指導協議）
- 資料 6-2-9 第 79 回教職実践専攻（教職大学院）会議 F D 実施（学生アンケート共有）
- 資料 6-2-10 第 82 回教職実践専攻（教職大学院）会議 F D 実施（教員研究交流）

（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

「福島大学人間発達文化学類教員選考基準」、「人間発達文化学類教員選考規程」、「人間発達文化学類教員選考規程に関する申し合わせ」等に基づいて採用及び昇任を行っている。そして、実務家教員の採用に当たっては、その教育上の経歴・経験年数・実績や学術的業績等に加え、実際の設定科目・実習等における理論的・実践的指導能力の有無を厳密に審査している。

2）評価上で特に記述すべき点

福島県教育委員会との人事交流を実施し、准教授 1 名を採用している。このほか特任教授には県内の経験豊かな退職教員を実務家教員として積極的に採用し、実践研究の指導を充実させている。

基準 6-3

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

〔基準に係る状況〕

教職実践専攻は、理論と実践の往還及び深化・展開・発展を重視し、高度な実践的指導力を備えた教育専門職人材の育成を図っている。このため、大学院の教員自身が常に学び続ける姿勢を持ち、研究者教員と実務家教員とが共通の目的をもって研鑽を行うとともに研究活動に組織的に取り組んでいる。具体的には、次の 5 点を中心に取り組んでいる。

1) 地域課題に対応した特色ある授業実践

教職実践専攻では、共通5領域の一つとして「福島の学校と教育課題Ⅰ」を開講し、東日本大震災後の福島の教育について概要を理解するとともに、ゲストスピーカーを招いたり、ふたば未来学園高等学校（震災後に福島県広野町に開校した中高一貫校）等での視察・意見交換を行ったりしている。また「福島の学校と教育課題Ⅱ」においては、Ⅰの受講を前提として、東日本大震災後に福島の学校の置かれた現状について、1・2年生合同の授業により互いに知見の深化を図ることができた。なお、令和2年度はコロナ禍のため、浜通り地方の視察は実施できなかった。

2) NITSカフェの取り組み

教職実践専攻では、独立行政法人教職員支援機構で実施する、教職大学院と教育委員会の連携・協働支援事業（NITSカフェ）に取り組んできた（資料6-3-1、資料6-3-2）。NITSカフェ開催の目的は、院生が採用後、または現場復帰後に学び続ける教員としての資質能力形成に資することである。平成31年3月に福島市内において、福島県教育庁及び福島県教育センター・福島県特別支援教育センターの職員・所員・院生によるカフェ形式で実施した。活動内容は「福島県の教育施策とミドル・リーダーの役割」と題した講演及び小グループによる交流及び自由討論等である。成果としては、院生らが福島県の教育施策やミドル・リーダーとしてどのような役割を期待されているかを理解するとともに、実践報告の成果から学び、大学院での長期研修に対する期待を知り、教職への新たな自覚と責任を再確認できた。

3) 福島県教育センター及び福島県特別支援教育センターとの交流による研究活動の推進

教職実践専攻では平成29年度から院生、県教育センター長期研究員及び県特別支援教育センター長期研究員による交流会を開催している（資料6-3-3）。参加者は、教職大学院院生、県教育センター長期研究員及び県特別支援教育センター長期研究員である。活動の成果としては、所属の違いを超えて現職教員として学び続けることの重要性や研究方法についての知見を獲得できたこと、異なる教科・校種の教員との協議を通して幅広い知見を得ることができたこと、研究実践を行う前に実践研究の効果を検証する方法に関して理解を深められたこと、授業研究のポイントや分析における注意点を認識できたこと、などである。

4) 研究者教員と実務家教員による院生の研究活動の支援

教職実践専攻では、各院生の研究テーマの深化に向けて研究者教員及び実務家教員が協働しながら指導に当たっており、その一環として令和2年度公益財団法人教科書研究センター「大学院生の教科書研究論文助成金」に応募した結果、1名が採択されており、今後の研究実践活動の充実が期待される（資料6-3-4）。

5) 教育実践報告書について

院生の教育実践活動の集大成としての「教育実践報告書」については、創刊号、第2号、第3号を発行するとともに関係機関に配布し、研究成果を県内外に発信している（資料4-1-3 再掲）。

《必要な資料・データ等》

資料6-3-1 教職大学院と教育委員会の連携・協働支援事業公募の審査結果について

資料6-3-2 教職大学院と教育委員会の連携・協働支援事業（NITSカフェ）

資料6-3-3 令和3年度福島大学教職大学院院生、県教育研究センター長期研究員及び県特別支援教育センター長期研究員による交流会実施要項

資料6-3-4 令和2年度公益財団法人教科書研究センター大学院生の教科書研究論文助成金助成対象者一覧

(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

教職実践専攻では、教育現場の課題解決を図ることができる実践的指導力育成を目指しており、福島県教育センター及び福島県特別支援教育センター、福島県教育庁等との連携を図っている。併せて、教職員支援機構の公募事業である「NITSカフェ」にも取り組んでいる。これらのことから、十分に基準に達していると判断した。

2) 評価上で特に記述すべき点

福島県教育委員会が設置する県教育センター、県特別支援教育センターとの交流会を実施し、院生と各センター所属の研究者との研究・実践交流の機会を設けていることは特に記述すべき点であると考えられる。

基準 6-4

○ 授業負担に対して適切に配慮されていること。

[基準に係る状況]

教育実践専攻における専任教員の授業担当は、共通5領域、選択領域、学校における実習領域及びプロジェクト研究領域に大別されており、担当科目の多くは実務家教員と研究者教員の複数による協働体制をとっている(資料3-1-1 再掲)。また、連携協力校における実習の指導については、令和3年5月1日時点で、院生24名(ミドル・リーダー養成コース7名、教育実践高度化コース14名、特別支援教育高度化コース3名)に対して、研究者教員9名と実務家教員9名(内1名は福島県教育委員会派遣)とが各院生に対して協働して指導に当たる体制を取ることににより負担の平準化を図っている(資料3-1-7 再掲)。

なお、研究者教員の授業負担については、教職大学院の授業及び人間発達文化学類の授業を含め、平均単位数は66.3単位であり、実務家教員については、58.7単位である。また、実習指導院生数については、研究者教員の平均が2.7名、実務家教員の平均が3.2名である(表6-4-A及び資料6-4-1、資料3-1-7 再掲)。

表6-4-A 令和2年度研究者教員及び実務家教員の担当授業平均単位数及び実習指導院生数

教員区分	人数	授業担当平均単位数	実習指導院生数
研究者教員	9名	66.3単位	2.7名
実務家教員	9名	58.7単位	3.2名

※1 実務家教員の内1名は福島県教育委員会派遣者である。

※2 実習関連・プロジェクト研究等の単位を含む。

《必要な資料・データ等》

資料6-4-1 令和3年度教職大学院に係る教員の授業単位及び担当院生数等計算表

(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

教職実践専攻では、実務家教員と研究者教員とが各院生に対して連携協力しながら指導に当たる体制を取ることで、一部の教員のみに過重な負担がかからないよう配慮しながら授業及び実習に当たってきている。以上のことから、授業負担に対して適切に配慮されているものと判断する。

2) 評価上で特に記述すべき点

研究者教員、実務家教員の間での授業や実習校担当教員として担当する院生の数をバランスよく配置し、授業負担の面でも実習指導の面においても負担の偏りが生じないように配慮をしている。

基準領域7 施設・設備等の教育環境

1 基準ごとの分析

基準7-1

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

[基準に係る状況]

専攻の全教員に専用の研究室が割り当てられ、教育研究活動や学生間の交流に活用されている。本専攻で主として使用する教室は、「教職大学院講義・演習室、教育方法・技術実験室」(人間発達文化学類棟 315 室)、「教育方法・技術準備室」(人間発達文化学類棟 314 室)などである(資料7-1-1)。

「教職大学院講義・演習室、教育方法・技術実験室」は、講義・演習、各種説明会、発表会、ワークショップ等を行うにあたり必要な広さを備えている。同室は利用の自由度が高く、椅子と机が移動可能であるだけでなく、PC、DVD、プロジェクター・インターネット接続用の LAN・Wi-Fi 環境を利用できる。その他、グループワーク等での対話的学習効果をあげることを意図し発表用のミニ・ホワイトボードや閲覧用に教職大学院関係資料等も置いている(写真)。



さらに、令和4年度に向けて「教職大学院講義・演習室、教育方法・技術実験室」(人間発達文化学類棟 315 室)と「教育方法・技術準備室」(人間発達文化学類棟 314 室)とを一つの室として広げ、可動式のパーテーションを設定し、学習状況に合わせてより多様なスタイルでの利用ができるように施設の改修を進めている(資料7-1-2、資料7-1-3)。

院生の学習・研究環境では、教職大学院学生専用の院生室が5室(人間発達文化学類棟 305-2 室、415 室、611 室、620 室、621 室)あり、これら5室に院生を割り当てている(資料3-4-3 再掲、資料7-1-4)。各室に有線または無線の LAN 環境を整備し、各院生に机と椅子、共同で使用するプリンターを設置している。

さらに、人間発達文化学類の事務室近くには複写機、印刷機、拡大コピー機を備えた学生共用の印刷室も設置しており、院生にはそれぞれにコピー機利用カードも貸与されている(資料7-1-5)。このように院生室とともに授業等で利用する資料の準備を効率的に行える環境となっている(資料7-1-6)。また、ビデオカメラ、ICレコーダー等、研究に必要な機器を整備しそれらを貸し出し支援する体制を整えている。

本学附属図書館は金谷川キャンパス内にあり、図書、学術雑誌等の教育研究上必要な資料が整備されている。蔵書数は、和書・洋書 958,833 冊、学術雑誌 13,522 冊(令和3年3月31日現在)である。平成27年度には、学校臨床支援センターで所蔵されていた教科書、図書・報告書等を附属図書館に移動し、教職大学院生をはじめ、学生の学修や研究に役立てられている。また、震災関連資料コーナーを開設し、東日本大震災の関連資料をはじめ、原発・ボランティア・郷土・教育・科学・防災・産業など、多様な視点から扱った資料を配置している。図書・雑誌・視聴覚教材など、約7,900点(令和3年3月31日現在)が備えられている(資料7-1-7)。

また、レファレンスサービスの実施、福島県立図書館及び福島県立医科大学附属学術情報センター(図書館)との連携による「ふくふくネット」無料相互貸借事業、福島県内の大学図書館12館および公共図書館4館との連携による検索システムの運用、文献複写等の図書館サービスにより、図書館資料に対する利用者ニーズへの対応を図っている。利用サービスの状況については、現在新型コロナウイルス感染症対策のため開館時間の変更となっており、長期休業期間を除き、開館時間は平日が9:00~21:45、土曜日が10:00~17:00、日曜祝日は当面の間、

試験期間を除き臨時休館となっている。図書の貸出冊数は、学類学生が開架と書庫の図書を合わせて 10 冊まで、貸出期間は 3 週間であるのに対して、院生は、開架は 20 冊まで、書庫は 40 冊までであり、貸出期間は前者は 3 週間、後者は 3 ヶ月となっており、院生の学修・研究環境は整備され、利便性が高い（資料 7-1-8）。

《必要な資料・データ等》

- 資料 7-1-1 2021 年度人間発達文化学類棟研究室・教室棟配置図
- 資料 7-1-2 人間発達文化学類棟 3 階 315 改修工事計画（施設課）
- 資料 7-1-3 人間発達文化学類棟 314・315 改修計画予定図（施設課）
- 資料 7-1-4 学校臨床支援センター棟 204 室
- 資料 7-1-5 コピーカード配付案内等資料
- 資料 7-1-6 共生システム理工学類棟 105 室
- 資料 7-1-7 福島大学概要 2021（附属図書館部分抜粋）・福島大学附属図書館 2020（概要）
- 資料 7-1-8 福島大学附属図書館利用案内（2021.4）

（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

教職実践専攻では、院生の教育・研究にとって十分な広さを備えた教室と専用の院生室などの環境が整備されている。院生室には各院生に机・椅子 1 人 1 組、プリンター各室 1 台を設置しており、印刷室でのコピー機を利用できるカードも貸与している。院生が共同して利用できるビデオカメラ、IC レコーダーを共通に利用できる教室（人間発達文化学類棟 314 室）に整備している。また、附属図書館の蔵書や学術雑誌の利用環境も整備されており、有効に活用されている。

2）評価上で特に記述すべき点

ここまで述べてきたとおり、設備の面で院生の教育・研究に必要十分な環境を提供できている。さらに院生室における什器・機材の不調などについては二者会議など日常的な院生と教員の間の連絡調整によって状況を把握している。

基準領域 8 管理運営

1 基準ごとの分析

基準 8-1

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

[基準に係る状況]

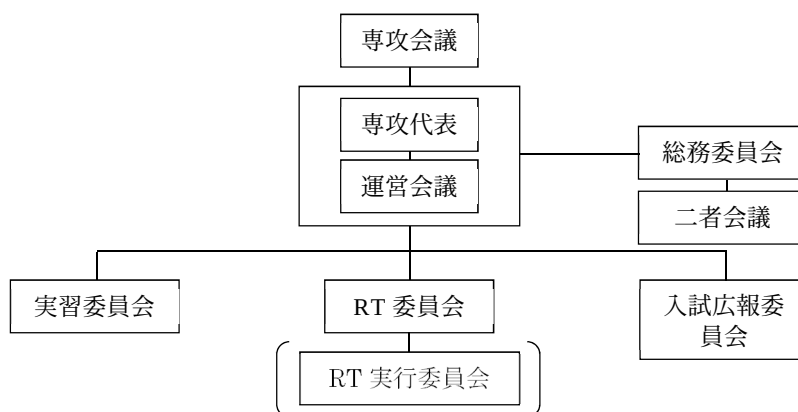


図 8-1-A 教職実践専攻組織図

※RT（ラウンドテーブル）実行委員会は学外者を含む。

教職実践専攻の円滑な管理運営に資するため「福島大学大学院人間発達文化研究科教職実践専攻(教職大学院)の組織及び運営に関する申し合わせ」(資料 8-1-1)を整備し、毎月定例で「専攻会議」を開催し、重要事項を審議している(資料 8-1-2、資料 8-1-3)。専攻会議は、教職実践専攻に所属する全教員および必要に応じた同専攻以外の参加者により組織され運営される。

専攻会議開催前には、専攻代表及び下部組織となる各委員会の委員長が兼務する副専攻代表から構成される運営会議を開催し、審議事項の整理や事前調整を行う(資料 8-1-2 再掲)。専攻内の組織として、運営会議の他、総務委員会、実習委員会、入試広報委員会、ラウンドテーブル委員会、二者会議を設置し、各委員会では次に示す事項について審議している(資料 8-1-1 再掲)。さらに、「福島大学教職大学院連携協力校調整会議」を設置し、各教育委員会や学校長の代表者との実習に関する意見交換やその改善に資する提案などの協議を重ねることにより、管理運営の充実に向けた緊密な関係を構築している(資料 3-1-10 再掲)。

○各委員会の所掌事項

＜総務委員会＞：予算、自己点検評価（認証評価を含む）、授業改善・FD、報告書、二者会議、パンフレット、教育委員会・各センター交流など、総務的な事項

＜実習委員会＞：学校実習及びプロジェクト研究に関する事項

＜入試広報委員会＞：入試及びその広報に関する事項

＜ラウンドテーブル委員会＞：ラウンドテーブルに関する事項

＜二者会議＞院生との協議に関する事項

教職大学院専攻会議における審議事項や議決事項等は、専攻会議の議を経て、研究科委員会に報告され、最終決定される。その他、連携を図る必要のある会議等として、対外的には、教職大学院WG、連携協力校調整会議、ラウンドテーブル実行委員会を置き、教職実践専攻を支援する体制を整えている(資料 8-1-1 再掲)。

また、本学では、人間発達文化学類支援室、教務課（人間発達文化学類担当）、入試課（人間発達文化学類担当）、学生・留学生課、キャリア支援課等の事務組織がそれぞれ連携しながら教職実践専攻の管理運営に関する事項を取り扱っている。教職大学院のみの事務職員は配置されていないが、定員が 16 名と小規模であるため、適切に対応できている（表 8－1－A）。上記専攻会議においても、審議内容によっては事務職員が出席し、教職大学院の運営に関わる議題について情報を共有するとともに意見交換を行っている。

表 8－1－A：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 3 年 5 月 1 日）

担当	室・課長	副課長	係長・主査	主任	主事	事務補佐員	計
学類支援室	1	-	1	1	-	1	4
教務課	-	-	1	2	1	1	5
入試課	1	1	-	-	1	-	3
学生・留学生課 キャリア支援課	本学の 5 学類・4 研究科を横断的に支援しているため、人数は計上しない						

※附属学校園担当は除く

《必要な資料・データ等》

資料 8－1－1 福島大学大学院人間発達文化研究科教職実践専攻（教職大学院）の組織及び運営に関する申し合わせ

資料 8－1－2 令和 3 年度 福島大学教職大学院 年間予定表(案)Ver. 3

資料 8－1－3 第 88 回 教職実践専攻（教職大学院）会議議題 2021. 4. 7

（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

本教職大学院では教職実践専攻（教職大学院）専攻会議を設け、その運営に関わる事項について定期的な審議を行っている。また、同会議の審議前に、運営委員会および各委員会を開催するなど、協議がなされているほか、専攻会議での審議を経て、研究科委員会で最終決定するよう、すべての専攻所属教員が教職大学院の運営に参画する体制となっている。

また、本教職大学院の目的を達成するために「福島大学教職大学院連携協力校調整会議」を設置し、各教育委員会や学校長の代表者と協議し、管理運営の充実に向けた緊密な関係を構築している。加えて教職大学院の運営を補佐する事務組織も整備されており有効に機能している。

2）評価上で特に記述すべき点

教職大学院の管理運営組織を令和 2 年度より刷新し、従来専攻代表に集中していた業務を見直して各委員会に分担の体制を進めたこと。

基準 8－2

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

〔基準に係る状況〕

本研究科では、毎年度各授業及び事業で用いられる経費は、各専攻からの要望に基づく学類・研究科の予算案を、予算や決算を審議する研究教育支援委員会において審議・査定した上で、教員会議で審議し、了承後各専攻に配分している（資料 8-2-1）。教職実践専攻では、令和 2 年度は、実習経費として、理論と実践の往還という観点から充実させる必要がある①連携協力校拡充による訪問調査等経費、②研究大会への参加や教職大学院先進校、県教育センター等との研修充実、③教育実践ラウンドテーブル（実践報告会）の運営と研究成果の発信、について、予算要求書（1,065 千円）を提出した。これを受け、研究教育支援委員会においては、学類・研究科に全学から配分される教育経費予算の、令和元年度からの大幅な削減配分等を踏まえ、教育経費項目全体での予算案の方向性等を確認した上で各要求書内容を審議し、一定査定した予算案を策定した。教員会議で審議の結果予算案は承認され、実習経費については令和元年度と同額の予算（847 千円）が配分された（資料 8-2-2、資料 8-2-3）。この経費は、教員の連携協力校への訪問や研究大会への参加、院生が使用する備品・PC 関連の設備・消耗品、報告集の作成、などに充てられる。

また、要求とは別に、院生の学修や研究のための複写費（院生 1 名につき 10 千円）が「大学院生教育費」として各担当教員に配分されている（資料 8-2-3 再掲）。

《必要な資料・データ等》

資料 8-2-1 令和 2 年度教育経費要望額の査定結果について（令和 2 年度）、研究教育支援委員会資料

資料 8-2-2 教職大学院の令和 2 年度教育経費要望額の第一次査定結果について（令和 2 年度）、研究教育支援委員会資料

資料 8-2-3 部局の予算配分細目（令和 2 年度）

（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

教職実践専攻は、管理運営の組織として専攻会議を設け、その運営に関わる事項について定期的に審議している。運営委員会および各委員会を開催するなど、きめ細やかな協議がなされ、すべての所属教員が教職大学院の運営に参画する。また、「福島大学と福島県教育委員会による連携協議会教職大学院ワーキンググループ」「連携協力校調整会議」を設置し、福島県教育委員会や学校長の代表者との協議を行っている。

教育・研究のための予算を毎年度部局に要望して必要な経費が配分されている。また、院生数に応じた必要な経費も配分されている。

2）評価上で特に記述すべき点

教職実践専攻の教員が組織的に使用できる予算が独自に配分されている点は、教育研究活動の柔軟な実施を可能にしている。また、院生の実習に必要な備品を揃えることもできる。実習に関しては、不測の事態が起きることも考えられるため、このような予算措置がなされていることは重要であると言える。

基準 8-3

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

〔基準に係る状況〕

本専攻では、専攻内の委員会として入試広報委員会を設置し、専攻の活動の周知を進めている。令和 2 年度においては入学希望者を対象に説明会を 3 回（6/29, 9/14, 11/26）開催した。教職実践専攻の理念や目的、学生の受け入れ、組織・運営、施設設備等の状況については人間発達文化学類・研究科ウェブサイト（資料 8-3-1）、

教職実践専攻のパンフレット（資料 2-2-2 再掲）にも掲載されている。また、アドミッション・ポリシーなども大学ウェブサイトにおいて公表されている（資料 1-2-3 再掲）。

本専攻における研究成果の公表としては、教育実践報告書及びラウンドテーブルがその手段となっている。まず教職実践専攻が年 1 回刊行する教育実践報告書は、3 月に刊行され全国の教職大学院、福島県教育委員会、県内関連市町村教育委員会、学校等へ配布している（資料 4-1-3 再掲）。

また、年間 2 回開催している教育実践福島ラウンドテーブルは、院生の研究報告、教職大学院の活動報告としても機能しており、その募集状況は人間発達文化学類・研究科ウェブサイトにおいて広報されている（資料 8-3-2、資料 8-3-3）。また、ラウンドテーブル実行委員会の活動を通じて、教育研究活動の周知にも貢献している。さらに県内地方紙や全国紙地方版などの新聞取材等も積極的に受け入れており、令和 3 年 2 月にオンラインで実施したラウンドテーブルの実施状況が全国紙の福島県版に掲載された。

《資料・データ》

資料 8-3-1 人間発達文化研究科ウェブサイト

<https://hdc.educ.fukushima-u.ac.jp/graduate-school/>

資料 8-3-2 ラウンドテーブルチラシ「復興教育のこれまでと未来の教育 教育復興シンポジウム X 2021 春教育実践福島ラウンドテーブル」

資料 8-3-3 ラウンドテーブル募集ウェブサイト「復興教育のこれまでと未来の教育 教育復興シンポジウム X 2021 春教育実践福島ラウンドテーブル」の開催について

<https://hdc.educ.fukushima-u.ac.jp/other/archive/262/>

（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

本専攻の教育活動等においては大学、学類・研究科のウェブサイトを通じて広く情報発信しているほか、教育実践福島ラウンドテーブルが教職大学院の研究成果・活動報告として機能し、福島県内外への情報発信になっている。

2）評価上で特に記述すべき点

アドミッション・ポリシー他ウェブサイトを中心に情報発信が行われている。さらにラウンドテーブルにより、現場の教職員をはじめ、教育に関連する県内外の参加者が個々の立場にとらわれず自由な意見交換を行うことにより、学び続ける教師コミュニティの創出に貢献している。

基準領域 9 点検評価・F D

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]

人間発達文化研究科のF D活動において、内部質保証のために年間サイクルを策定し、組織的かつ計画的に点検評価を行っている（資料9-1-1）。このサイクルに基づき、年度末には教職大学院の点検評価をまとめ、専攻会議で報告し、成果と次年度に向けた課題を共有している。

F D推進会議で行われている大学院生へのアンケート調査結果の報告に関して、専攻会議で意見交換を行い、課題を共有し、改善案を模索してきた。その結果として、内部進学 of 学生数を増加させるための広報戦略等の改善を試みている。平成 29 年度に実施された授業改善アンケート調査結果から、全ての院生から大学院の講義を通して、教育観、子ども観、授業観を見直すきっかけになったことが示された（資料4-1-6 再掲）。また、学部新卒学生と現職教員学生の違い、コースの違いへの配慮などの課題について、実際の授業の中で反映させる意識を高めた。

さらに、平成 30 年度に実施したアンケート調査結果からは引き続き、教育観、子ども観、授業観を見直す契機となっていることが示され、実習やカンファレンスの充実が示されたが、ミドル・リーダーコースの実習に関する課題が見られた（資料4-1-7 再掲）。その後、ミドル・リーダーコースの院生が、実習校の授業研究会を担当すること、初任教員の指導を担当すること、校務分掌に名前を連ね実際に学校経営的な視点から学校現場の問題解決に取り組むことなど、研究テーマに即して実習協力校との関わりを深めてきている。

修了生へのアンケート結果や令和 2 年の夏ラウンドテーブルでの意見聴取から、現職教員及び新卒採用のストレートマスターに教職大学院での学びが生かされていることが確認できた（資料9-1-2、資料9-1-3）。アンケートでは教職実践専攻での学修が多様な視点から物事を捉える力につながり、これからの学修の姿に近いこと（現職派遣の修了生）、現職教員学生との共同的な学修により悩みを共有できたこと（学部新卒の修了生）などの記述が見られた。これらは、複数教員での指導体制や、院生同士の交流が教職実践専攻のカリキュラムの強みであることを示唆している。一方で、先進校視察の機会や、特別なニーズを持つ子どもに対する指導に関する学びへのニーズが充足できていないという課題もあり、今後の院生指導に生かす方途を検討している。

点検評価は、専攻内の委員会組織の連携によって組織的かつ継続的に行われており、専攻会議で報告、議論されることで、成果と課題を教員間で共有している（資料9-1-4）。これにより、点検評価結果は、教育活動に随時反映され、教育課程の見直しや授業改善に活用される。これらに関する資料は、専攻会議に先立って、メールなど電子的な方法により、教員間で共有されている。

《資料・データ》

資料 9-1-1 人間発達文化研究科内部質保証実施要項（令和元年 9 月 11 日研究科委員会資料）

資料 9-1-2 2020 夏代替 RT 修了生へのアンケート結果の報告（令和 2 年 11 月 4 日教職大学院 F D 活動資料）

資料 9-1-3 （学外関係者、修了生、就職先の意見の反映）令和 2 年度ラウンドテーブル代替での意見聴取内容（令和 2 年 9 月 第 75 回専攻会議記録）

資料 9-1-4 第 66 回専攻会議レジュメ（令和 2 年 4 月 6 日専攻会議資料）

（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

教職実践専攻は本基準を十分に達成していると判断する。第一に、教育の状況及び成果や効果について、研究科全体で点検評価のサイクルを策定し、組織的に行っている。第二に、院生からのアンケートやヒアリングによる意見聴取の結果を教員間で共有し議論しており、点検評価に適切な形で反映している。第三に、学外関係者にもアンケート調査やヒアリングを行い、反映させるための準備を行っている。第四に、点検評価の結果は、専攻会議を通して各教員にフィードバックし、授業、教育課程の改善に使用している。第五に、これらに関する資料は、専攻会議の資料として整理、保管されている。

2）評価上で特に記述すべき点

修了生に対するアンケート、在学生に対するアンケートなどを通じて、点検評価のサイクルを組織的に行っている。

基準 9-2

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

〔基準に係る状況〕

表 9-2-A （F D の日常化）平成 30 年度～令和 2 年度までの教職実践専攻の関わる F D 活動

年月日	会議等	内容
平成 30 年 7 月 4 日	教職実践専攻 F D 活動	実務家教員による論文紹介と質疑応答
平成 30 年 7 月 23 日	教職実践専攻 F D 活動	研究者教員による授業公開 「生徒指導の事例研究」
平成 30 年 7 月 25 日	教職実践専攻 F D 活動	研究者教員による授業公開 「福島の学校と教育課題Ⅱ」
令和元年 6 月 5 日	教職実践専攻 F D 活動	教職大学院と教育委員会との連携について（日本教職大学院協会総会の報告から）
令和元年 7 月 24 日	教職実践専攻 F D 活動	教員養成・現職研修の改革動向について（日本教職大学院協会総会の報告から）
令和元年 11 月 6 日	教職実践専攻 F D 活動	教職大学院の成果検証の在り方について（日本教職大学院協会総会の報告から）
令和 2 年 1 月 15 日	F D 推進会議	令和元年度シラバス点検作業に関するアンケート報告
令和 2 年 2 月 12 日	F D 推進会議	令和 2 年度シラバス点検についての説明
令和 2 年 5 月 20 日	F D 推進会議	福島大学における多様な性・性的マイノリティに関する基本概念と対応ガイドラインについて
令和 2 年 10 月 7 日	教職実践専攻 F D 活動	2020 夏ラウンドテーブル代替の院生アンケートから
令和 2 年 11 月 4 日	教職実践専攻 F D 活動	2020 夏ラウンドテーブル代替に参加した修了生へのアンケートから
令和 2 年 12 月 16 日	教職実践専攻 F D 活動	実務家教員による論文紹介と質疑応答

教職実践専攻では、平成 29 年度から自己評価アンケートにより専攻の教員自身が授業実践を省察する機会としてきた（資料 9-2-1）。そこでは、現職教員院生と学部新卒学生との違いへの対応など、専攻での指導を実際に行うことでの気づきが率直に記述されている。これらの集計結果を専攻会議で共有し、教員間で指導上の課

題や創意工夫を共有して互いに啓発してきた。

表9-2-Aに示す通り、今までに実務家教員の執筆した論文紹介を2回行い、研究を交流してきた（資料9-2-2）。また、研究者教員による授業公開を2回実施している。このことは教職大学院の中で実務家教員と研究者教員とが協働的に教育・研究を深める姿勢を示すと共に、そのような関係性の醸成を促してきたことを示す。専攻会議においても、院生の状況等について共有する中で院生のより良い学習を促すための方途について意見交換をしてきた。令和元年度は、教員のニーズを受けて教職大学院協会総会の報告を共有し、これからの教職実践専攻のシステムやカリキュラムの在り方について意見交換を重ねた。これらを通して、継続的な授業改善・カリキュラム改善を行ってきた。

令和2年度は、教職大学院単独でのFDを、対面講義が再開した後期より12月までに計3回行った（表9-2-A 再掲、資料9-2-3）。一方で、院生への日常的なニーズの聴き取りは二者会議を通して行われている。二者会議の内容は専攻会議で常に報告事項として設定され、個別院生の詳細な状況や直面している課題、合同カンファレンスの持ち方などについて教員間で共有し、必要な対応を行ってきた。

院生のニーズに応えた事例として、年度の切り替わりに即して、院生の研究の進行に応じて教科専門性が対応するように実習校担当教員の変更を行ったことがある。この変更を行うためには、教務課員と学類選出委員で構成される教務委員会での承認が必要であり、そのため、教職大学院のシステムやカリキュラムの特性に関して教職実践専攻に所属する教員が説明し、教務課員と共に理解を深めるというSD活動を経ることが必要であった。加えて、教職員や院生のニーズをふまえてFD、SDとしてハラスメント防止研修が行われている（資料9-2-4）。教職大学院に関する理解を深め、認識を共有するための研修としては、専攻会議への関係事務職員の参加及び教員養成評価機構主催の教職大学院認証評価実施説明会への評価担当事務職員の出席が挙げられ、令和3年7月開催の教職大学院認証評価訪問調査に関する説明会にも事務職員が出席予定である（資料9-2-5）。

その他、希望する教員が他の教職大学院の実践報告会に参加し、専攻会議にて口頭で報告と質疑応答を行うことで情報を共有した。なお、令和元年度は、岐阜大学、岩手大学、宇都宮大学の実践報告会に参加した。令和2年度については新型コロナウイルスの感染拡大により、他大学の実践報告会への参加者はなかった。

また、実習協力校や、修了生の所属校における公開研究会に関する案内を共有し、可能な限り参加することによって、福島県で目指される授業の在り方について学ぶと共に、院生の実習校や修了生の所属校での様子を見る機会として活用している。

《必要な資料・データ》

資料9-2-1 授業の自己評価に関するアンケート結果（平成29年度）

資料9-2-2 研究紹介：『人間発達文化学類論集』第26号、29号、32号所収論文

資料9-2-3 今後のFD活動について（令和2年9月23日第76回専攻会議資料）

資料9-2-4 令和2年度SD研修計画

資料9-2-5 令和3年度教職大学院認証評価における訪問調査に関する説明会出欠連絡票

（基準の達成状況についての自己評価：A）

1）当該標語とした分析結果

教職実践専攻は、本基準を十分に達成していると判断できる。第一に、教職実践専攻の課題や問題の解決に向けて、教員の専門を超えたFD、研究者教員と実務家教員の特長を生かしたFDが実施されている。第二に、院生のニーズを聴き取り、問題や課題の解決に向けたFD活動を行っている。第三に、教職大学院の適切な運営に向けて、職員の資質能力向上や能力開発に向けたSD活動の努力を行っている。

2) 評価上で特に記述すべき点

本学の教職実践専攻は、二者会議において院生の詳細なニーズの聴き取りを行い、その必要度、緊急度に応じて、専攻会議等で情報の共有と対応を行ってきた。また、研究交流を積極的に行うことで、教員間の専門性に関する理解を深めている。このことは、それぞれの専門性を生かした院生指導につながっている。

基準領域 10 教育委員会・学校等との連携

1 基準ごとの分析

基準 10－1

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

[基準に係る状況]

教職実践専攻と教育委員会及び学校との連携の公的な場となる、福島大学と福島県教育委員会による連携協議会の設置要綱においては、教職大学院ワーキンググループを設置し、教育課程に関すること（設置要綱四条三号）、教職大学院の運営に関することが協議できることが明記されている（資料 3－1－10 再掲）。また、教職実践専攻と教育委員会及び学校との具体的な連携の取組みとして、連携協力校調整会議がある（資料 3－1－9 再掲）。この会議では、各連携協力校の学校長（教頭・教務主任等を含む）と当該年度の実習校配置計画に基づく協力校への院生の配置と受入れの確認、前年度の「学校における実習」等の実施状況報告、実施上の課題や評価についての意見交換等を行い、互いの共通理解の上で「学校における実習」の円滑な実施に結びつくようにしている。これらの会議において、福島県教育委員会、県内市町村教育委員会との連携が進められており、設置基準上の中核的な拠点として連携する体制が整備されているといえる。

連携協力校での「学校における実習」は、教職実践専攻にとって研究実践の貴重な場であり、院生は理論と実践の往還を繰り返しながら実践力を高めている。教職実践専攻の「学校における実習」は、2年間を通して実践されるものであり、授業力の向上や学校経営や教育課題への対応等についての研鑽の積み重ねは、連携協力校の学校力向上にもつながっている。

県教育委員会から派遣されてきている現職教員学生が、教職実践専攻において各自の研究課題に係る実践や学校経営・運営に係る研究を積み重ね、修了後に各学校のリーダー及びミドル・リーダーとして、県内小中学校及び高等学校、並びに特別支援学校でその成果を学校等に還元し、学校力の向上に貢献している。

教職実践専攻が毎年度2回実施している「教育実践福島ラウンドテーブル」には、幼小中高特別支援校の学校教員も多く参加している。具体的には平成29年度夏68名（45.3%）・同年度春63名（40.9%）、平成30年度夏93名（50%）・同年度春73名（34.1%）、令和元年度夏89名（50.9%）・同年度春116名（54.7%）となっており、最近では参加者全体の半数を占めている（資料10－1－1）。これら学校教員の参加後の感想には下記ののような記述例がみられている。

教育課程編成という学校現場において、絶対になくならないテーマを軸に、様々な学校の実態を踏まえ情報を交換することができた。学校に持ち帰り、(中略)生かしたい(小30代)。先生方の実践発表のすばらしさはもちろんだが、それをもとに普段自分が考えていた課題等についていい雰囲気の中で語り合えたのが楽しかった(小40代)。初めて参加したが、真剣に教育や授業のあり方について考えている先生がいることに勇気をいただいた。福島の子供たちの成長のために、今後も参加し情報交換や交流を広げていきたい(中40代)。今回初めて参加したが、様々な校種の方と話すことで、今まで考えたことのなかった方向からの意見もいただき、発見、驚きがあった(高40代)。勤務校以外の校種、立場の先生方と情報交換や話ができ勉強になり、自分の中で新鮮な考えになった(特支40代)。多くの気づきがあり、すぐに仕事がしたくなる(特支40代)(資料10－1－2 抜粋)。

以上より、ラウンドテーブルに参加した教員は多くの気づきや発見があり、自身の教育実践等を見つめ直す機会になるなど、本ラウンドテーブルが研修機能として学校教員を支援する役割を大きく担っているとみることができる。

また、参加者を地域ごとにみると、大学のある県北地区が最も多いが、福島県内全域から参加があり、学び続ける教師のネットワークが広がってきていることがうかがえる（資料 10－1－1 再掲）。

《必要な資料・データ等》

資料 10－1－1 「2020 春 教育実践福島ラウンドテーブル」実施報告書（参加状況）

資料 10－1－2 「2020 春 教育実践福島ラウンドテーブル」実施報告書（アンケート集計）

（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

本専攻は、本基準を十分に達成していると判断できる。連携協力校調整会議を通じて、教職実践専攻の学校における実習に協力する学校棟との連携を図り、ラウンドテーブルを通じては修了生、連携協力校以外の学校の教職員と連携協働する場を提供している。

2）評価上で特に記述すべき点

ラウンドテーブルを通じて、教職大学院関係者だけでなく広く福島県内外の教育関係者、一般市民が参加する教育の実践・研究交流の場を提供していることは、特に記述すべき点であると考えられる。