

## 令和5年度 弘前大学教職大学院評価

評価者の構成	弘前大学教職大学院教育研究協議会委員の中の大学関係者以外の委員（県教育委員会関係者5名／5名中、市町村教育委員会関係者5名／8名中、連携協力校関係者3名／4名 計13名／17名中）
評価の公表	教職大学院ホームページに掲載する。
評価の実施日・場所	令和6年2月20日(火) 弘前大学教育学部中教室

### 【目標達成のための具体的方策及び目標達成状況・自己評価等】

- I 弘前大学が掲げる第4期中期目標（教職大学院関係）（令和4年4月1日～令和10年3月31日）  
特定の職業分野を牽引することができる高度専門職業人や専門職を担う実践的かつ応用的な能力を持った人材など、社会から求められる人材を養成する。
- II 弘前大学第4期中期計画の評価指標（教職大学院関係）  
教育課題の解決に向けて省察し互いの専門性を生かし合いつつ学び続ける教員集団の中核を担う教員を養成・支援するために、青森県教育委員会等と連携し教員のキャリアステージを視野に取めた教員養成・研修プログラム開発と支援体制の整備を行う。

### III 中期目標の達成のための数値目標等と措置・目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策

#### 【数値目標等と措置①】

学部新卒院生の教員就職率 90%以上の確保を目指すとともに、講師推薦制度設置に向けて青森県教育委員会と協議会を立ち上げる。

#### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

教員採用試験を受験する学部新卒院生に対するキャリア支援として、入試フォローアップ部会が採用試験対策についての計画を立て全教員がその計画に基づいて指導を行っている。

教員採用確保に向けたワーキンググループを教職大学院内の部会長会議に設置をし、昨年度に引き続き検討を行っている。

こうした支援の結果、令和6年3月修了予定の学部新卒院生10名の内、教員採用試験合格者が9名（合格率約90%）となった。採用試験不合格者である1名についても令和6年4月より講師採用される予定であり、令和6年3月修了予定者の教員就職率は100%となる見込みである。なお、M1学部新卒院生不合格者3名については、今年度と同様に来年度以降も引き続き本学教職大学院としてキャリア支援を行っていく。

教員採用確保に向けたワーキンググループについては、現在、青森県全体での教員不足に伴い、教員不足への対応についての検討を行うこととしている。

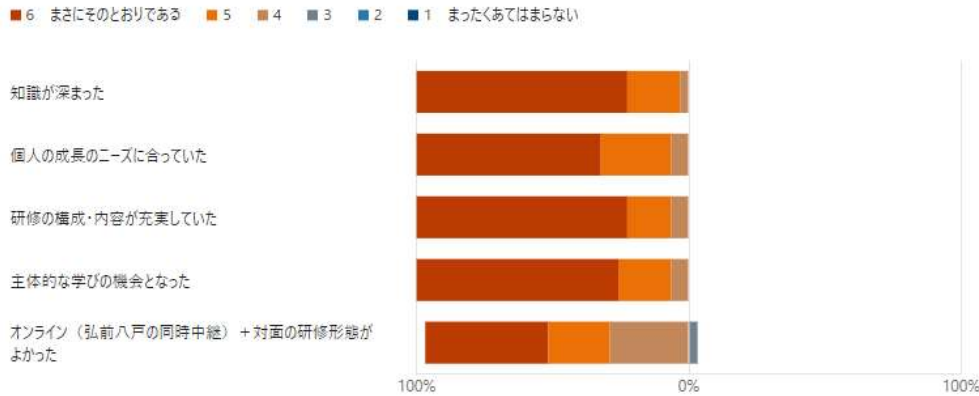
#### 【数値目標等と措置②】

充実期研修講座と指導主事研修を前年度に明らかにされた改善点をもとに試行し更に洗練させ、指導主事研修については試行段階で受講者の満足度85%以上を目指す。

#### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

7月8日の指導主事研修会は、これまで数年の試行を踏まえ、学校への指導助言という喫緊の課題についての講義、国内外の教師教育の動向を踏まえ広い視点から青森県の課題を考える講義、指導主事経験者の校長による指導主事の職務への鋭い提起を含む講義とそれを踏まえた協議という形で構成した。事後のアンケート（無記名）においては、これまでの中でも最も高い評価を得た。

指導主事研修会参加者による事後評価



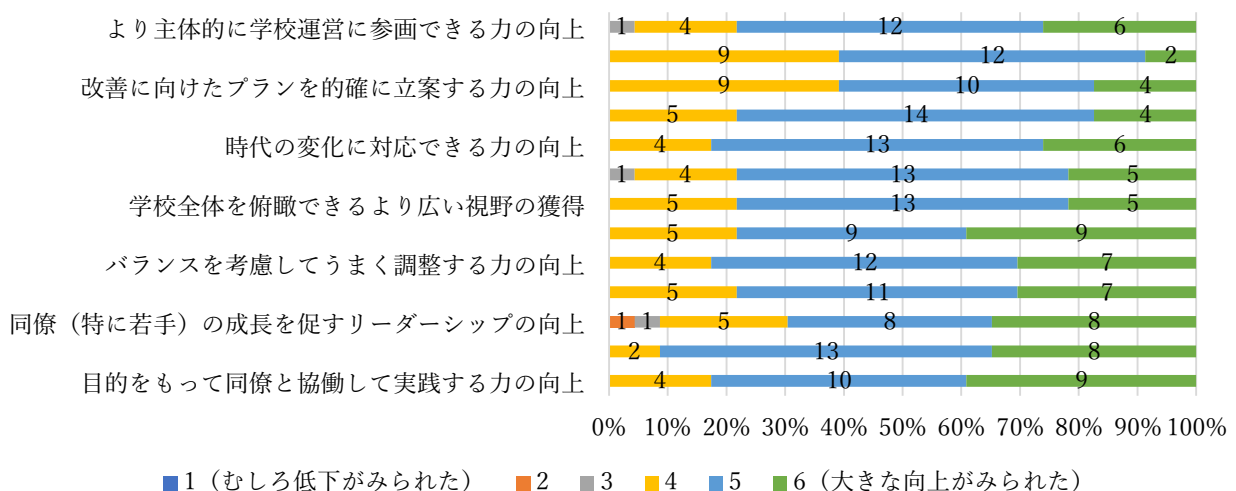
また、事前と事後で「指導主事の仕事への意識の変化」を尋ね、対応のある  $t$  検定をおこなったところ、次の 5 項目で、事前よりも事後の方が統計的に有意に高い得点が得られ、ポジティブな変化が見られた。「私は自分の仕事にどのように取り組んでいけばいいかイメージを持っている」（平均値：3.84375→4.90625）。「仕事の見通しや計画を立てるのが楽しい」（平均値：3.84375→4.3125）。「指導主事というキャリアに満足している」（平均値：3.9375→4.40625）。「日々の仕事に充実感を覚えている」（平均値：4.15625→4.71875）。「現在の仕事に対する意欲（0～10、10 が最も意欲のある状態）」（平均値：7.6875→8.125）。

以上の結果から、指導主事研修会は全体で 85% 以上の満足度を達成しているといえるだろう。

充実期研修講座については、今年度、実践事例コンサルテーションの機会を 3 回から 4 回に増やし、秋のコンサルテーションは希望すれば 2 回まで受けられるようにした。このような改善の結果、講座全体の満足度が高まり、アンケートでも次のような記述がみられた。「本研修への参加をとおし、漠然と『この学校がもっとこうだったら良いのに』と思うだけであったものが、『ならばこういうことをしてみてもどうか』、『生徒にこういうこともさせてみたら生徒がもっと学校生活に意欲的に励んでいけるのでは』と具体的な方法や方向性をイメージする機会が増えた。これまで他人事として進むがままに学校運営を捉えていた自分が、自分自身も学校運営への参画者の一人である、という自覚を持つきっかけとなったことはこの研修に参加して得たものの中でも、特に意義深い経験となったと考える」。

参加者に研修を通じて向上した資質・能力を尋ねた事後アンケートの結果は、下のとおりである。

充実期研修講座を通して向上した資質・能力（6段階・無記名）



また、「仕事への意識」についての対応のある  $t$  検定でも、「私は、他の教員への助言・支援等の指導的役割を果たすことができている」（平均値：3.08696→4.08696）、「私は、校務分掌等の組織運営における中心的な役割に関して、どのように取り組めばよいかイメージを持っている。」（平均値：3.65217→4.78261）など 10 項目において、事前（4～5 月回答）に比べ事後（集合研修 2 日目後）の方が統計的に有意に高い得点が得

られ、ポジティブな変化が見られた。一方、「私は、他の教員への助言・支援等の指導的役割を担うことに対して漠然とした不安がある。」(平均値:4.6087→3.78261)、「仕事に追われて押しつぶされそうな気持ちになる。」(平均値:3.47826→2.91304)という2項目については、統計的に有意に数値が低下し、研修を通してミドルリーダーとしての不安が軽減されたといえる。

充実期研修講座では、事後に校長アンケートも行った。全体としての評価は、6段階評価で平均5.28と高い評価であった。また、本講座に教員を派遣したことによって学校の教育活動にプラスの影響があり、マイナスの影響はなかったとする答えが100%であり、自由記述には「対象教諭の研修内容が児童生徒の指導等に直接かかわるものであったことで、研修成果を学校運営に反映させることができた」「他校種の意欲のある先生方との研修が、本人への教職に対する考え方の広がりや深まりのみならず、人間的な成長に関する糧となった」「教諭自身がミドルリーダーとして学年や学校全体を俯瞰する視点を持ち、積極的に発信をしてくれた。また、学校外での学びの機会があるということが、次に続く教員にとってのモチベーションともなっている」などの声が寄せられている。「研修のために新たに何かに取り組むのではなく、自分の校務分掌を見直しながら取り組めると言う仕組みは、充実期の教員に対するOJTとして、大変効果がある」という、学校の教育活動とリンクする研修の在り方を評価する声もあった。オンデマンド配信、オンライン協議やコンサルテーションにより集合研修を2日に抑えていることについても、6段階で平均5.43と高く評価されている。

学校を支えるミドルリーダーのための適切な研修として、今後、より多くの参加者が得られるよう、広報に努めていきたい。

### 【数値目標等と措置③】

教育学部・教職大学院におけるコンサルテーションについての制度設計を行う。

#### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

充実期研修講座においては、8月に、前年度参加者のアクション・プランの取り組みを紹介しながら、それぞれの勤務校でどのようにアクション・プランを展開したらよいか、参加者に助言する場として校種ごとに全4回の実践事例コンサルテーションを設けている。完全に自由参加としているが、のべ28人が参加した。また、9～10月には、各自のアクション・プラン進捗状況を報告しコンサルテーションを受ける機会を設定した。一人当たり1～2回のコンサルテーションを行い、のべ28名が参加した。また、過去の充実期研修講座修了生からも、その後の実践についての相談が寄せられるなど、教職大学院のコンサルテーション機能への期待が高まっている。

## IV 中期目標達成のための各部会の具体的方策及び目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策

### 第1 プロジェクトチーム（県教育委員会等と連携した研修開発等）

#### 【具体的方策①】

令和5年度より青森県教職員研修計画に位置付けられた教職大学院及び県教育委員会主催の充実期研修講座について、各校種校長会後援を得て、【NITS・弘前大学教職大学院コラボ研修】として実施する。

#### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

■ 校長推薦を受けた24名の参加者を対象として次の日程で講座を実施し、すべて日程通り終了した。

4月中旬 受講決定通知書及びガイダンス資料を送信

4月下旬～5月初旬 参加する教員は、教職大学院のオンデマンド講義動画及びNITS研修動画シリーズの学校組織マネジメントに関する動画2本を視聴し、SWOT分析及び教職員が育つ学校づくりワークを、勤務校で実施。

5月～6月 ワークを踏まえたオンライン協議第1回及び第2回実施（それぞれ3日程より選択参加）

7月27日 第1回集合研修 終了後から、参加者は各勤務校にてアクション・プランを実施

8月 実践事例コンサルテーションを、各校種の前年度参加者を講師として、4回実施（自由参加）

9月～10月 全8回の日程でコンサルテーションを実施。参加者は、1回ないし2回、希望する日程でオンラインにて、各自のアクション・プラン実施について教職大学院教員のコンサルテーションを受ける。

11月28日 第2回集合研修

具体的な成果は、「III 中期目標の達成のための数値目標等と措置・目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策【数値目標等と措置②】」に述べたとおりである。今後は、ミドルリーダー育成にふさわしい研修として、さらに広報に努め定着させていきたい。

## 【具体的方策②】

指導主事研修会を、青森県教育委員会共催で【NITS・弘前大学教職大学院コラボ研修】として実施する。

### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

■ 7月8日（土）に、弘前大会会場と八戸ユートリー会場、オンライン会場を結び、ハイブリッド形式で指導主事研修会を実施。37名が参加。

プログラムは、学校現場での助言をテーマとした教職大学院教員による講義、教師の学びと質保証をめぐる国内外の動向についてのNITS教授百合田氏による講義、学校現場の求めるものと指導主事の職務を考える指導主事経験のある現職校長による講義と協議で構成した。

具体的な成果は、「Ⅲ 中期目標の達成のための数値目標等と措置・目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策【数値目標等と措置②】」に述べたとおりであり、高い満足度を達成した。

## 【具体的方策③】

学び続ける教員を支える新たな研修のひとつとして、【NITS・弘前大学教職大学院コラボ研修】として最新の教育課題に関する公開セミナーを、対面研修の難しい冬期にオンラインで実施する。

### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

1月20日（土）、2月3日（土）に各2回、計4回のセミナーを開催した。申込者は、1月20日が各回37名、2月3日が各回51名で、のべ176名となった。冬季開催は初めてであったが、多くの教育関係者の研修ニーズに応えることができたと思う。青森県内だけでなく、全国各地からの参加申し込みがあり、青森の先生方と他地域をつなぐ役割も果たすことができた。セミナーの内容の充実度を問うアンケートでは、5段階評価で、第1回が4.64、第2回が4.31、第3回が4.67、第4回が4.85であった。

来年度も、今年度の成果を踏まえ、最新の教育課題に関連する多様なテーマでのセミナーを準備し、教職員及び教育関係者の研修ニーズに応えていきたいと考える。

## 【具体的方策④】

一般に広く開放する教員研修講座として、教師学び工房・グロウアップ講座を新設する。また、この講座については、県教育委員会の中堅教諭資質向上研修前期及び後期の代替講座としても申請し、併せて、弘前大学附属学校園の中堅教諭等資質向上研修としても活用できるようにする。

### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

グロウアップ講座は、2種類として、いずれも勤務校での実践をはさんだ2日日程で開催した。参加者は、主体的対話的に学び、現在勤務校での実践に取り組んだ。

- ① 「明日の授業に役立てる！ 子どもの学びや育ちを見取る学習評価～パフォーマンス評価やルーブリックの作成・活用を踏まえた授業づくり～」 8月9日、10月31日 参加者32名
- ② 「学校を活性化する実践を作り出す！ 協働ワークショップ」7月25日、9月26日 参加者18名  
「知識が深まった」「個人の成長のニーズに合っていた」「研修の内容・構成が充実していた」「主体的な学びの機会となった」を問うたアンケートの結果は、グラフで示した通り、いずれも高い数値であった。

2024年1月20日（土）

**第1回** 学校のルールをどうつくるか  
—生徒との対話と改訂生徒指導提要—  
13:00～14:40  
講師：山本 晃史氏（認定NPO法人カタリバ）  
新しい生徒指導提言は、「こども基本法」（2023年4月施行）に触れながら、校則の見直しにあたって、子どもたちの意見を聞いた児童会・生徒会で議論したりすることの教育的意義について述べています。全国の学校で、子どもたちや先生と一緒に「ルールメイキング」のプロジェクトを進めているNPO法人カタリバの山本晃史さんから、そのプロセスと意義についてお聞きします。

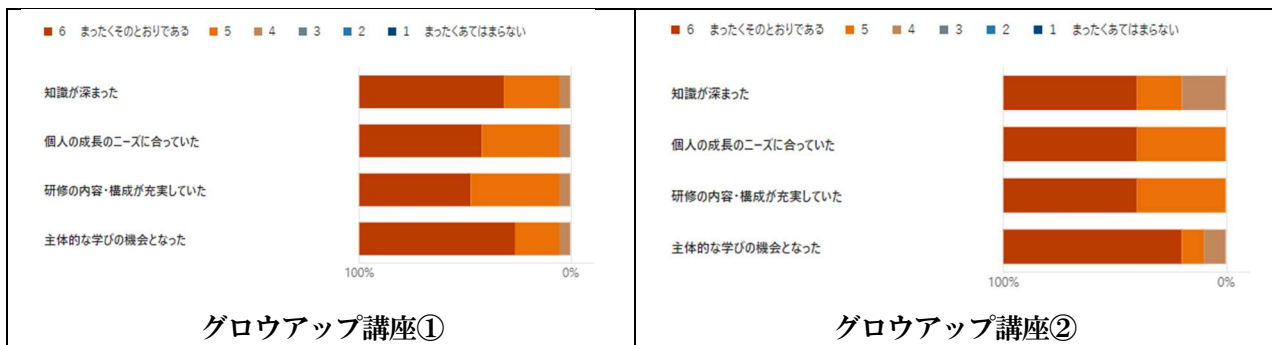
**第2回** デジタル社会におけるさまざまなリテラシー  
—予測困難な時代を生きるチカラ—  
15:00～16:40  
講師：森本 洋介氏（弘前大学教育学部准教授）  
VUCA時代と呼ばれる、すぐ先の未来ですら起こることが予測困難な時代に私たちは生きています。その嵐の中のつがデジタルメディアやAI（人工知能）といったテクノロジーの急速な発達です。メディアからもたらされる情報や、テクノロジーによる社会の変化を読み解くための能力であるさまざまな現代のリテラシーについて、メディア・リテラシー教育を専門とする弘前大学教育学部の森本准教授にお聞きします。

2024年2月3日（土）

**第3回** 子どもの回復力を育てる  
—学校で活かすストレス・マネジメント—  
13:00～14:40  
講師：藤江 玲子氏（弘前大学教職大学院准教授）  
人は、生きていく中でさまざまなライフイベントに出会います。また、時に対人関係上の問題や家庭の問題、社会的問題などを抱えます。そのような中で、ストレスと上手につきあひ、回復する力を育むことは、子どもの発達を支えるとともに、不登校・いじめ・暴力・自殺といった課題を予防するためのプロアクティブな生徒指導としても重要と言えます。この講座では、認知行動療法に基づくストレス・マネジメントを学校で活用する方法について、藤江准教授にお聞きします。

**第4回** ヤングケアラーにどう対応するか  
—これからの福祉との連携—  
15:00～16:40  
講師：最上 和幸氏（青森市の星短期大学教授）  
教師として子どもたちと向き合う中で、目の前の子どもたちの後ろに困難な家庭の状況が垣間見える時があると思います。でも、家庭のこととどう対応したらいいのか、悩まれている先生も少なくないでしょう。福祉行政に長く携わり、弘前大学「子どもの貧困をめぐる協働プロジェクト」でヤングケアラー問題などに取り組まれてきた最上教授に、連携を図る上でポイントとなる福祉の視点について伺います。





自由記述の内容をしてみると、Growアップ講座①では、「評価をする際、パフォーマンス評価という言葉は知っていても、具体的な内容はよく分かっていなかったですが、今回の講座を通して内容をイメージすることや、計画を立てる道すじが分かりました。また、実際にやってみて、考えることを面倒くさがっていた生徒も、考える行程や伝えることを楽しいかと思えるようになったので、講座で学んだことが、私にとっても生徒にとっても大きな実りになったと思います。」など、子どもたちの具体的な学びにつながったという実感を得たというコメントが見られた。また、Growアップ講座②では、「話し合いをする中で、自分が大切にしていることや、どうありたいと思っているのかに気付くことができた。」や「ミドルリーダーとして、どんなことを意識して仕事をしたり立ち振る舞ったりしていけばよいのかということも考えることができた。」など、自分自身の望みや使命を再考する機会であったというコメントが見られた。次年度も、引き続き教師自身が成長を感じることができるような研修の機会を準備していきたい。

#### 【具体的方策⑤】

青森県教育委員会・青森市教育委員会・八戸市教育委員会が主催する中堅教諭等資質向上研修共通講座等のミドルリーダー世代を対象とした研修について、プログラムを開発し講師を務める。

#### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

##### ■ 八戸市教育委員会

- 4月25日 中堅研前期共通講座に講師派遣
- 4月27日 中堅研後期共通講座第1日に講師派遣
- 5月25日 教師力・経営力アップ講座(1)教育課程編に講師派遣
- 6月23日 教師力・経営力アップ講座(4)校内研究編に講師派遣
- 10月19日 中堅研後期共通講座第2日に講師派遣

##### ■ 青森市教育委員会

- 6月15日 臨時講師研修に講師派遣
- 6月27日 青森市初任研特別支援教育基礎講座に講師派遣
- 7月11日 青森市特別支援教育マネジメント研修に講師派遣
- 8月1日 校長研修講座Iに講師派遣

##### ■ 青森県教育委員会

- 5月16日 中堅研前期共通講座(特支)に講師派遣
- 6月28日 中堅研後期共通講座I(高校・特支)に講師派遣

いずれの研修においても、参加者が主体的・対話的に自身や勤務校の実践を振り返り、より良い実践に向けて深く考えることができるように工夫した。また、八戸市の教師力・経営力アップ講座(4)校内研究編では、校内研修の改善に取り組んだ教職大学院ミドルリーダー養成コース修了生の実践研究を事例として発表してもらった部分を組み込んだり、青森市の臨時講師研修では、教職大学院のミドルリーダー養成コース院生がファシリテーターとして参加したりするなど、教職大学院生を活かした内容とした。

#### 【具体的方策⑥】

新たに着任された教育長とともに、これからの青森県の教育を支える人材の育成について、県内教育関係者と情報共有・意見交換する場として、ラウンドテーブルを実施する(例年のミドルリーダー世代の研修を考える協議会に相当)を開催する。

#### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

風張教育長をお迎えし、11月9日(木)14時~16時30分に、アスパム8階「しらかみ」にて開催した。参加者は、県教育委員会教育長、青森県教育庁学校教育課及び教職員課から指導主事・主任指導主事・特別

支援教育推進室室長、青森県総合学校教育センターから課長・指導主事、青森市教育委員会指導課副参事、八戸市教育委員会教育指導課及び総合教育センターから主任指導主事、弘前市教育委員会指導課から課長補佐、青森県小学校長会・青森県中学校長会・青森県高等学校長協会・青森県特別支援学校校長会の各校種校長会の会長、弘前大学教育学部長 弘前大学教職大学院教員である。

内容としては、教職大学院から「県教育委員会と連携した現職教員研修」について取組の報告後、青森県教育改革有識者会議の委員を務める教職大学院教員から同会議の内容にかかわる話題提供を行い、後半はそれらを踏まえて、これからの青森県の教員を取り巻く環境やそれを踏まえた研修の在り方などについて、少人数でのサークル対話及びフリーディスカッションを行った。

参加者からは、「それぞれの立場のお話を伺えて有意義な時間でした」、「共感できる意見が多くあり、大変勉強になりました。今後、ミドルリーダーを担う世代が少ない状況になるということは、若手の教員にとってはモデルにしたいと思えるような教員を校内で見つけるのが難しくなるという側面もあると思いました。そのため、教育センターの研修等では、若手教員が他校の教員とつながるきっかけをつくるような、『ネットワーク構築』の視点が必要であると感じました」といった協議内容を評価する声や、「話し合いのスタイルは様々あるのだと勉強になりました。とても参考になりました」といった会議形態の工夫を評価する声をいただいた。

### 【具体的方策⑦】

以上を効果的に推進するために、ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会を円滑に運営する。

#### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

5月11日、7月19日、8月21日、10月18日、11月9日、12月22日、2月8日に対面開催、2月中旬に紙面開催で、計8回のミドルリーダー養成委員会を開催した。充実期研修講座、指導主事研修会、教師学び工房・グロウアップ講座、公開セミナーなどの教職大学院主催研修の実施内容、成果と課題、次年度の計画、広報などについて意見交換するとともに、上記の新教育長とのラウンドテーブルの開催についても検討した。また、県学校教育課及び教職員課課長、センター指導主事と教職大学院教員3名で、鹿児島県教育委員会及び鹿児島大学教職大学院への合同視察を行った。へき地を有し人口減少が進むという点で青森県と共通する課題を抱える他県の状況について多くの情報を得るとともに、今後の教育の充実のために何が必要かについて意見交換する機会となった。

## 第2 総務部会（教育環境及び運営体制の整備）

### 【具体的方策①】

教職員支援機構や県市町村教育委員会等、関係機関との連絡・調整を密に行いながら、教職大学院教育研究協議会を年2回開催し、協力体制の確立と連携強化に努める。また、教職大学院の周知のために、年3回のニュースレターを発刊し、青森県内外の教育機関への配布を行う。

#### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

### 1 教職員支援機構（NITS）や県市町村教育委員会等、関係機関等との連携・調整

#### (1) NITS・教職大学院コラボ研修プログラム支援事業

今年度もプロジェクトチームが主体となって「指導主事研修会」「充実期研修講座」「4つの公開講座」を開催し好評を博した。また、M1ミドル養成コースの院生が「子どもの学びや育ちを見取る学習評価」というテーマで2月17日（土）にNITSとのコラボ研修を実施し、企画力や運営力、協働力を高めるとともに県内全ての学校に文書を送信・郵送を行うノウハウも併せて学んだ。

#### (2) 教職員支援機構主催研修への参加

5月17日（水）実施の「教職大学院セミナー（オンライン開催）」に2名の教員が参加し研鑽を積んだ。また、ミドルリーダー養成コース院生希望者7名が「学校組織マネジメント研修」（オンライン開催・8月の3日間）を受講し、全国の参加者と教育課題に関する意見交換を行った。学んだことは今後勤務校や各地区の先生方に還元される予定である。

#### (3) 県市町村教育委員会等との協力体制の確立

4月に開催された県立学校長会議、市町村教育委員会教育長会議、合同所長会議において、今年度実施予定の研修等に係るチラシ類を県教育庁教育政策課をとおして配布させていただき先生方の研修へ





の参加にご協力をいただいた。また、県教育委員会との連携協定に基づいた連携と協力においては、8回にも及ぶ「ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会」の開催や風晴県教育長を招いて実施された「育成指標に対応した教員研修を考える協議会」、県教委主催研修への講師派遣やミドルリーダー養成コース院生の観察実習、中核都市の教員研修への講師派遣、そして、連携協力校での実習等、多方面に渡って連携と協力をを行っている。

#### (4) その他関係機関との連携

ア 日本教職大学院協会研究大会が、鹿児島大学で12月に開催され、ミドルリーダー養成コース2年次院生がポスターセッションで研究報告を行った。また、本学の取組については、右の図にあるようにwebで紹介されている。

(<https://www.kyoshoku.jp/about002.html>)

イ 青森県総合学校教育センターが主催する「あおもり教育研究発表会」(10月27日(金))に1年次院生全員と2年次ミドルの希望者が参加し、AIを活用した授業実践など高度な授業実践を行うための手法を学んだ。



#### (5) 附属学校園との連携

附属学校園との「教育実践協同研究会」(5月、7月、11月、1月、2月実施)へ全教員が参加し、授業改善のための研究・研修を行った。

### 2 弘前大学教職大学院教育研究協議会の開催

今年度も学外委員17名が全員参加できるよう対面とオンラインによるハイフレックス型の会議としている。以下は、第1回弘前大学教職大学院教育研究協議会で本学教職大学院へ寄せられた意見・要望等である。なお、各委員の発言は口頭によるものをそのまま掲載している。

#### 【A委員】

本校は今年度ミドルリーダーの方1名お世話になっている。去年、県の校長会の研究委員会に参加した時に、三戸地区でミドルリーダーの研究をしているところがあり話を聞いたときに、ミドルリーダーといっても必ずしもその資質を備えているかというところでもないという事で、異動先で先生が困らないような研修が必要と考える。若くても一緒に仕事をしたい教員はたくさんいる。また、先生方に研修の通知を回覧しているが、回覧するだけではなく、もっと宣伝したいと思う。

#### 【B委員】

第四期中期計画の中に学び続ける教員をリードする、教員の育成支援の地の拠点を目指すということが書かれており、このことに取り組まれていると感じている。ミドルリーダーについては、B町では対象者がいないが現場を離れて学び直ししてまた戻るといことは大変意味あることだと思うので、管内の小中学校の教員に勧めていきたいと思う。素晴らしい取組みなのでこれからも連携協働して進めていきたいと思う。

#### 【C委員】

本校では、M1、M2の学生を受け入れて実施している。どちらの学生さんも大変前向きで子ども達と一生懸命楽しみながら授業をしている。要望は、どちらの学生も外国語の研究ということで教科が重なっていて、小学校の外国語が週1ないし2ということで学生さんへの実習の対応が学年によっては苦しいところがある。可能であれば教科の振り分けをご配慮いただきたい。専科的に外国語をやっているため学担でない先生が外国語の主担で本校はやっているのもその辺の配慮をお願いしたい。

#### 【D委員】

D市からは、D中学校から1名お世話になっている。教職大学院の取組については非常に素晴らしく、毎回感銘を受けている。D教育委員会ではハード面については4月から校務支援システムを導入し、ICT環境が整っている。ソフト面では、児童生徒の学力向上をハード面とどのようにつなげていく

のかが課題である。そのために教師力をいかに高めるかという点で、教職大学院の研修が非常に役立つと思っている。教員不足の影響で質の低下が避けて通れないので教職員の質の向上を念頭におきながら指導していただきたい。

#### 【E委員】

大学院及び学部には様々な事業で協力してもらっている実感がある。協議会の在り方について、大学院の立ち上げの頃から関わっているが、その頃を黎明期とすると今は充実期となり、中南地区の教育委員会や実習担当の学校が集まるだけでなく、青森市や八戸市などの他地区までメンバーを広げているいろいろな意見を聞ければよいと思う。今後の大学院の方向性について、今年の実習希望者はゼロである。意欲のある教員はいるが、金銭的な問題や家庭の問題などがあるのではないかなと思う。待ってるだけでは、希望者がいなくなってしまうのでこれから議論していきたい。

#### 【F委員】

ミドルリーダーの育成に関して、現職教員の院生には2年続けてお世話になっている。教育業務で、ベテラン教員の中に若い人が入ってきて質問したりすると、そこから触発されることが多くあって、問われた方はもう一度考え直す機会となる。充実研修においても毎年2名受け入れてもらっている。我々は受け入れていると言っているが、実際には彼らからかなりのものを得ていると思っている。

ミドルリーダーの育成と言った際にミドルという言葉の定義で、ある程度経験年数が必要というのはわかるが、教職経験は浅いながら民間でキャリアを積んできて、その志なり思いがあれば採用するなど対象年齢や経験年数の間口を広げていただきたい。

#### 【G委員】

本校では、ストレートマスターの1年生が1名実習をしており、今年の学生も一生懸命に取り組んでいて教員側にとってもプラスになり、一緒に勉強させていただいている。年間15回のFD活動をおこなっていることを聞いて、高校でも考えなくてはならないと感じた。今月の職員会議も後に研修を企画しているが、前におこなうことで検討したい。ハイブリッドの話がでてきたが、教育現場でも必要となってきたのでご助言いただきたい。ユーチューブ配信も参考にさせていただいている。

#### 【H委員】

H町では、過去4年間のうち2名の教員が大学院で学んでいた。最初は中学校の教員で、昨年度まで小学校の教員である。その先生方からは大学院で学ぶ機会を与えてもらった感謝の気持ちや有意義だとかの話をお聞かせもらった。

教職大学院の価値は十分理解しているつもりだが、学校現場は教員不足であり、学びたい教員や力をつけてもらいたい教員がいても推薦できない現状がある。今後どのようにして教員の資質能力を高めればいいのか、教育界全体で考えていかなければならない点だと考えている。

#### 【I委員】

弘前大学には様々な場面で連携協力ということで事業をたくさんやっていただき、感謝申し上げます。昨年、学校訪問ということで教職大学院を修了された教員の授業をみる機会があったが、子どもの主体性に重点を置いた授業づくりを進めていて、教職大学院で学んだことを実践にすぐに活かしているということで、校長先生からもミドルリーダーとしての活躍を期待される先生だと紹介があった。そういう話を聞くと、現職教員のさらなる成長ということで教職大学院の必要性を改めて感じた。社会の変化や技術革新に伴って教員が覚えなければならないスキルが増えてきているなかで、リスクリングが重要だと思う。引き続き研修やさまざまな場面を通じてやっていければと思っている。

#### 【J委員】

弘前大学の皆様には、常日頃お世話になっており感謝申し上げます。昨年度までS高校の校長をつとめていたが、専門の教員1名が充実期研修に参加した際に、長期実習もあったが、オンラインで他校種の教員と意見交換し成長できたと話していた。日程やオンライン開催など融通いただき感謝申し上げます。今後もさまざまな機会でもよろしくお願ひしたい。

#### 【K委員】

当方では、先生方が主体的に参加できる研修として演習や協議を重視した研修をおこなっている。忙しくて参加できない教員も多いということで、泊まりでおこなっていた研修を1日にしたり様々工夫している。基本的に集合型の研修をおこなっているが、オンデマンドを組み合わせるなど現在検討してい



るところである。充実期研修の内容について先生方が負担なく効果的に受けていただくことを目指して工夫されている話をうかがい、大変参考になった。指導主事研修やグロウアップ講座など取り組まれている中身についても参考にして、よりよい研修を構築していきたいと思う。また、当方が主催する青森教育研究発表会が来月27日に開催されるので是非参加願いたい。

#### 【L委員】

弘前大学と教職大学院の皆さんにはいろいろな形で連携させていただき、感謝している。個人的には、教職大学院スタートの時から教育委員会の担当として関わってきて順調に進んできていると感じている。教職大学院の果たす役割として、地域の教育、人材の育成支援に向けた知の拠点としての養成研修の開発実装が中心だと考えている。この地域の教育人材というのは、この地域で活躍できる人材であり、課題にしっかり対応できる人材を弘前大学に限らず教員養成課程でこれからも取組を進めていってほしい。教員不足が著しく、県としてもいろいろつくしてはいるが、なかなか難しい状況となっている。学校にゆとりを作るといって教育改革の準備を進めていきたいと思っている。その際には市町村の教育委員会の皆様にも情報提供して連携協力をお願いしたい。以前のミドルリーダーは主任クラスで授業をもつが専門家といった感じだが、最近は専門性とともに連携する能力が必要となってきている。将来的にはミドルリーダーだった人が指導主事だったり、管理職になって力を発揮してもらうことになるのでそういう視点が大事だと思っている。指導主事の方も専門的に必ずマルチではないので、多くの人が研修で勉強をすることがすごく大事だと思っている。これからもよろしくをお願いしたい。

#### 【M委員】

代理で参加している。初めてこういう場に出席させていただいて勉強になった。丁寧な資料と説明をいただき、持ち帰って伝達する。最後に採用試験担当課として優秀な院生を育成していただき感謝申し上げます。

#### 【N委員】

代理で参加している。昨年充実期研修を受けた教員が資質能力向上に役立ったということを書いてきた。4月におこなわれた指導主事研修会で今年初めて指導主事になった先生方が受講し、大変勉強になったと言っている。今後とも弘前大学との連携協力をお願いしたい。

#### 【O委員】

お話を聞いて、きめ細やかな指導になっていると感じる。年齢や経験ではなく力のある人が主任などになるのがよいと思う。教職大学院の先生方には頭の下がる思いである。これからも続けていただきたい。先生方には大学院で学ばせたいと思う。

#### 【P委員】

青森県教育委員会と中核都市教育委員会と連携して事業をおこなっていることで、だいぶ充実してきていると思う。これからもメンバーも含め見直しをしながら質の高い教員養成を継続してほしいと思う。

#### 【Q委員】

教員不足が深刻な中で、これからいろいろな人材が入ってくることが予想されるが、教職大学院で学んだ方々が中核となって学校を引っ張っていくことが、今まで以上に必要なことだと感じている。これからも協力して教育課題に立ち向かっていきたいと思っている。

これらの貴重なご意見・ご要望については、改善できるものは速やかに実施することとしている。特に、今回の提案のあった「青森市や八戸市などの他地区までメンバーを広げていろいろな意見を聞ければよい」のご意見については、本教職大学院要項の改正案提起へと繋がっている。

### 3 ニュースレターの発刊

昨年度まで入試フォローアップ部会が作成していたニュースレターを本部会が担当することとなった。発行はこれまでどおり年3回で、配布先は県内全ての学校及び教育委員会等の教育機関である。





2回)、④教員研修会及び教員と院生による懇談会(2回)、⑤自己点検・評価活動とその活用(1回)。さらに前期に臨時FDとして「メディア(遠隔)授業ガイダンス」と「Chromebookの活用」を企画し、前年度比+3回計17回のFD活動を実施した。

これらのFD活動をとおして改めて専任教員全員が教職大学院の理念及び目標、制度を再確認し十分に理解を図るとともに、4つの力の育成とカリキュラム・マネジメントを意識し、特色の1つであるT・Tによる教育効果及び成果の向上に向けて、研修会及び授業公開をとおして意見交換等を行い、授業改善に取り組むなど、教育活動の一層の充実に努めている。

また、今後の各教員のゼミ指導や授業改善の充実に向け、各研究者教員、実務家教員の協働をさらに促進するための具体的方策として、各教員が取り組んでいる研究・実践の現況について各自がスライドにまとめて共有することにより、相互理解を深めた。本データを院生に配布・周知し、相談週間についても充実を図り、院生と教員のつながりの強化や教員同士の連携・協働の促進を図ることに努めた。さらには、科学研究費補助金基盤研究(B)を受託し、「超人口減少に向けた公教育維持のための学校改善プログラムに関する理論的・実証的研究」に組織的に取り組んでいる。

なお、このほかFD・教務部会では、定例会議において短期的課題だけでなく、中期的課題としてカリキュラム評価やそのための学修ポートフォリオの効果的活用について検討を進めるほか、実践研究の在り方についても議論を重ね、適宜専攻会議等で意見交換し、検討している。

## 【具体的方策②】

メディア授業を含む教員の教育技法改善に向けた授業公開や研修活動に努める。

### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

年度当初に「メディア(遠隔)授業ガイダンス」を実施し、オンライン及びハイフレックス型(対面+オンライン配信)授業のノウハウを伝達・共有した。また、FD「②教員の教育技法を改善するための支援プログラム(授業参観・授業研修)」については、4月に「授業公開week①」として、一週間の全ての科目を対象に教員間で授業を相互に見合った。授業の感想や工夫点、課題等についてアンケートフォームで意見集約し、協議を行うことをとおして、ICT活用を含む教育技法に関するノウハウや課題の改善方策等について共有した。新規に教職大学院に着任した教員とのチームティーチングを展開する上で互いの指導技術を確認する上で有効に機能した。

また、前期は5月に「授業公開week②」として、学内外の学生に授業を公開し、参加・体験の機会を設定した。結果として、他大学を含む6名の参加を得た。参加学生の感想から、学校現場で求められる喫緊の課題に応じた実際の、具体的なカリキュラムに刺激を受けたというものが複数挙げられていた。また、教育学部の教員、県総合学校教育センターの研究者等の参加も見られ、開かれた授業としての一定の成果を得られた。

以上の取組をとおして、状況に応じてハイフレックス型で授業対応するなどのスキルを各教員が身につけ、適宜実施できるようになっている。教員のICT活用スキルの向上により、事前・事後指導を含む効果的な学修展開が図られている。

以下、授業参観・授業研修で出された意見の抜粋

- ・一週間というタームで公開したことにより、教育をめぐる各授業の関連性を俯瞰できた。(多数)
- ・対面による授業への参観に比較し、オンラインの方が参観しやすい。感染対策以上に時間効率、心理的効果に有効性あり。(複数)
- ・参観した授業ではチャット機能を利用し、リアルタイム双方向で意見を述べる事ができたことにより参画意識が高まった。
- ・外部発信する場合においてもオンラインかつタームを定め選択可能な授業コンテンツを準備してはどうか。その際、後期の少人数制を考慮することや外部公開可能な是非を踏まえての判断となる。

なお、昨年度施行した、授業動画のYouTube配信について適宜コンテンツの拡充を図っているところである。現在の公開コンテンツは以下のとおりである。



授業科目	対象	内容
地域教育課題研究	M1 ミドル・M2 ストマス	「総合的な学習の時間」授業プランニング
教育実践課題解決研究	M1 ストマス	「スピーチ活動」を中心にした演習
教育における社会的の包摂の課題研究	M2 ストマス	「ヤングケアラー」「子どもの貧困」をテーマにした講義・演習
学校教育と教育行政	M1 ミドル	教育実践と行政との関わりを座談会形式で展開—「朝鑑賞」を巡って—



特別支援教育の授業デザイン	M1 ミドル・ストマス	授業の中における特別な教育的ニーズに対応した指導について～グループ協議・発表～
---------------	-------------	---

今後、コンテンツのさらなる充実を図るとともに、公開範囲を広げ継続的に配信していく予定である。

さらに後期は11月8日～12月11日までの期間に複数の授業（対面）を公開した。

教職大学院から「公開授業」のお知らせ VOL2

公開期間 R5.11月8日～12月11日

対面を実施します。

現在、学部生の皆さんを基本としますが、学内外を問いません。

「道徳」!教材をどう解釈する?

「特別支援教育」インクルーシブの視点や組織的な取組をしっかりと学んでください!

現場のリアルな学級経営をつかんでください!

「地域」と「教育」についてディスカッションしてみましょう

対面を実施しますので、見学、参観、ご質問、ご相談その場で受け付けます。今、学校を巡る最新のテーマを深く考え、議論し、実践に役立ちます。先生を自覚している方、種々の教壇に立つ方、多くの方々の声を授業にお届けください。お待ちしております。申込済みQR入カフォームからお願いします。詳しくは裏面をご覧ください。当日でも受け付けます。

担当: 教職大学院 三戸結華 bisco@hiroaki-u.ac

教職大学院から「公開授業」のお知らせ VOL2

- 1 「道徳の理論と授業実践のあり方」(森本・天坂) 教育学部・3F教職大学院演習室(以下「演習室」)  
 ①11月13日(月)1コマ目 ②11月20日(月)1コマ目 ③12月4日(月)1コマ目 ④12月11日(月)1コマ目  
 道徳教育について授業のつくり方のようなテクニカルな内容ではなく、そもそも道徳的価値とは何か、教材に対してどのように解釈するのか、といったことを検討します。①は日本と他国の道徳教育に関する論文の検討、②～④は読み物資料を分析する回です。
- 2 「特別支援教育の授業デザイン」(菊地・村元) 教育学部・「演習室」  
 ①11月8日(水)1・2コマ目(認知・行動) ②11月15日(水)1・2コマ目(ICT活用、主体的・対話的で深い学び) ③11月29日(水)1・2コマ目(授業改善の授業・模範授業)  
 特別支援教育の視点から授業改善を検討する講義・演習です。どなたでも参観・参加可能です。
- 3 「特別支援教育コーディネーターの役割と課題」(菊地・柴崎) 教育学部・「演習室」  
 ①11月8日(水)3・4コマ目(明星幼稚園の参観・協議) ②12月6日(水)3・4コマ目(各自のテーマに基づく発表と省察)  
 就学前から卒業後まで、小中高特、様々な場における特別支援教育コーディネーターの業務について講義・演習に加え、実地での観察・協議を通して学びます。どなたでも参加可能です。なお、11月8日の幼稚園の参観・協議は人数制限があります。
- 4 「特別な教育的ニーズへの対応とマネジメント」(菊地・村元) 教育学部・「演習室」  
 ①12月11日(月)3・4コマ目(最終発表と協議・省察)  
 小中学校等における特別な教育的ニーズへの対応や組織的取組を進めようとするためのマネジメントについて学びます。講義・演習のほか、各自が設定したテーマに基づく小中学校での観察・体験等をおこなったことについて発表します。どなたでも参観・参加できます。
- 5 「地域教育課題研究」(若松・村元・柴崎) 教育学部305教室  
 ①11月13日(月)3・4コマ目 ②11月20日(月)3・4コマ目 ③11月27日(月)3・4コマ目  
 この授業は、地域と教育の問題点を多角的に考察する授業です。いずれも院生が報告した後、全体でディスカッションします。3コマ目と4コマ目は別の内容を扱うため、どちらかのみ参加可能です。
- 6 「教育実践課題解決研究」(宮崎・中谷) 教育学部305教室  
 ①11月17日(金)3コマ  
 テーマ「学級経営案・保徳学級経営案の作成」

1コマ	8:40～10:10
2コマ	10:20～11:50
3コマ	12:40～14:10
4コマ	14:20～15:50

フォーム入力例  
 1「道徳の理論と授業実践のあり方」②11月20日と2「特別支援教育の授業デザイン」11月29日の場合  
 1-②、2-③

「公開授業」VOL2 事後アンケートから(自由記述)

11月15日(水)「特別支援教育の授業デザイン」(ICT活用、主体的・対話的で深い学び) A氏(県総合学校教育センター指導主事)

ICT活用では、生徒の実態を把握することで段階的な活用ができ、あらたな目標や課題が生まれ、生活が豊かになっていくことを再確認できた。また、学生が課題として調べてきたアプリケーションが、普段だと知りえない物であり、このような共有と対話ができることが学びの面白さだと再認識することができた。主体的・対話的で深い学びについては、LEARN プロジェクト(東京大学先端科学技術研究センター)の取組を紹介いただき、学びの場の設定と児童生徒の学びに向かう姿を具体的にみる事ができた。

11月13日(月)「道徳の理論と授業実践のあり方」

11月27日(月)「地域教育課題研究」

B氏(学部生)

〇理解が深まった。普段受ける講義とは違った雰囲気での授業で、とても興味の惹かれるものだった。課題に対して、お互いの意見が飛び交う場がつけられていていいなと思った。

11月15日「特別支援教育の授業デザイン」

11月20日「道徳の理論と授業実践のあり方」

11月20日「地域教育課題研究」

C氏((県総合学校教育センター指導主事)

大学院でとても高度な内容を学んでいると感じ、学セの研修講座の内容や構成も常にブラッシュアップしていかなければならないと感じました。また、先生方の教職の経験年数等、それぞれ違いますが、お互いを尊重し合いながら、ディスカッションされており、そこが「すごくいいな!」と思いながら参加させていただきました(私は他県の大学院にいましたが、あの頃は「卒卒のくせに、現場を知らないくせに、生意気なことを…。」と内地留学の先生方から言われていたので…)。学ばせていただき、本当に良かったです。これからの業務や現場での実践につながると感じています。(県総合学校教育センター指導主事) ”

12月11日(月)「特別な教育的ニーズの対応とマネジメント」(最終発表と協議・省察)

D氏(県総合学校教育センター指導主事)

今回、ストレートマスターの学生のみならず、他大学の学生のみならずと意見を交わす機会が多くありました。学生ならではの視点はもちろんのこと、ストレートマスターのみならずが附属幼稚園、小・中学校での観察実習を通して得られた考えにも触れることができ、私自身の学びにもなりました。また、附属の学校園の様子についても、普段知ることができない内容でしたので、情報を得る良い機会となりました。

学生のみならずと対話をしたことで、新たな学びが得られ、とても充実した時間を過ごすことができました。

した。これからも学び続けていかなければいけないと改めて感じました。ありがとうございました。

#### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

当初の予定通り年間 2 回の公開授業を行った。VOL1 は 5 月に 1 週間という期間で実施したのに対し、VOL2 では約 1 か月に公開期間を広げ、連続する授業を系統的に受講できる仕組みに変更した。後期の授業はストマス・ミドルが単独で展開される授業が多い中で、今回公開授業として取り扱ったのは混合授業である。受講対象を限定せず他大学・行政機関等幅広く参加者を募り展開した。FD として社会に開かれた教職大学院という視点とともに、定員確保の視点から参加者の中から教職大学院への進学を決めた学生がいたことは一定の成果と言える。次年度に向けて更なる広報と良質なコンテンツの創出に努めていく。

#### 【具体的方策③】

授業・実習等の円滑な実施に向け、院生によるアンケートを含めた評価改善活動に努める。

#### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

これまで教育学部総務グループ事務教務担当と連携して実施していた授業アンケートについて、当該部署の負担軽減を図ることや、院生への迅速なアナウンスと集計に努める観点から、FD・教務部会が一括して実施することとした。

前期前半・前期後半の時期ごとの周知、院生ごとの履修状況と回答科目の整理と個別の周知を進めることで、回収率及び回答の妥当性向上をねらった。

次年度は、後述する教員と院生の懇談会をとおして得た授業に関するフィードバックを改善に反映するほか、学修ポートフォリオをとおした計画的な面談を実施することにより、評価改善活動の一層の充実を図る予定である。



#### 1 修了時アンケートの結果の概要

「(1) 教職大学院に進学してよかったと思う」(ミドル平均 5.5、ストマス平均 5.7)、「(2) 教職大学院の学びについて有用性を感じながら取り組むことができた」(ミドル平均 5.5、ストマス平均 5.7)、「(5) 2年間の学修を経て、『自律的発展力』を向上させることができた」(ミドル平均 5.0、ストマス平均 5.3)、「(6) 2年間の学修を経て、『課題探究力』を向上させることができた」(ミドル平均 5.0、ストマス平均 5.3)、「(8) 2年間の学修を経て、『省察力』を向上させることができた」(ミドル平均 5.1、ストマス平均 5.4)のいずれにおいても、ミドルもストマスの両コース共に 6 点満点中、平均が 5 以上であった。「(8) 2年間の学修を経て、『協働力』を向上させることができた」(ミドル平均 4.6、ストマス平均 5.3)については、ミドルの平均が 5 を下回るも比較的高い値をとっている。

また「(4) 教職大学院の設備を活用することができた」(ミドル平均 3.9、ストマス平均 5.2)では、昨年度はミドルで平均 5.5 だったが、今年度は 3.9 だった。この点について今後改善に向けた取組が求められる。本学教職大学院で掲げている「教員に求められる“4つの力”」の成長に関する(5)~(8)の項目では、「自律的発展力」「課題探究力」「省察力」についてはミドルもストマスの両コース共に平均が 5 以上となっており、「協働力」も比較的高い値をとっていることから、本学教職大学院で実施しているカリキュラムが、両コースの院生の教師力の向上に寄与していることが示唆された。とりわけミドルにおいては、4つの力の中核に位置する「省察力」において特に高い評価を得ることができていた。

#### 2 授業アンケートの結果の概要

授業アンケートは、「教員に求められる“4つの力”」、つまり「自律的発展力」「協働力」「課題探究力」「省察力」に基づいて 12 の質問を準備して、6 件法で調査した。その質問は次の通りである。【「自律的発展力」(1)本授業を通して、教育に関する興味関心を広めることができた】【「自律的発展力」(2)本授業を通して、教育に関する物事の見方や考え方を深めることができた】【「自律的発展力」(3)本授業を通して、教員としての自らの能力をより高めようとする意欲が高まった】【「協働力」(4)本授業の中で、ほかの人に対して自らの考えを伝えることができた】【「協働力」(5)本授業の中で、ほかの人の多様な意見について尊重することができた】【「協働力」(6)本授業の中で、グループワークにおいて自分に期待される役割を果たすことができた】【「課題探究力」(7)本授業を通して、教育実践上の新たな課題を見出すことができた】【「課題探究力」(8)本授業を通して、教育実践に関する課題認識を深めることができた】【「課題探究力」(9)本授業を通して、教育実践に関する課題の 解決方法について検討することができた】【「省察力」(10)自らの教

育実践を、本授業の内容と関連付けて振り返ることができた」「【省察力】(11)本授業を通して、教育実践にかかる自らの課題認識に関して新たな気づきを得ることができた」「【省察力】(12)本授業を通して、教育実践にかかる自らの課題認識について、経験に基づく印象と事実に基づく判断とを区別して捉え直すことができた」

前期授業アンケートの結果は、どの授業もほとんど「非常によくあてはまる」「よくあてはまる」であった。唯一「あまりあてはまらない」の評価が含まれていた項目は「【協働力】(6)本授業の中で、グループワークにおいて自分に期待される役割を果たすことができた」である。たとえば、自由記述欄において「個人思考を経てのグループ協議、発表、ディベートといった有意義な学びの機会に恵まれた」とあるように、どの授業も協働力を発揮する機会は保障されている。今後は、単なる機会の保障に留まらず、個々人が忌憚なく意見交流ができるようにファシリテーション・スキル等を意図的に育てていきたい。

#### 【具体的方策④】

授業評価の活用や院生との懇談会の実施により、カリキュラム及び授業の工夫・改善に努める。

#### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

前期懇談会として、8月と2月に前期授業や実習、大学院生活全般について、教員と学生の懇談の場を設け、今後の授業等の充実を図ることを目的として意見交換を行った。昨年度に課題として挙げられた「各授業での課題への対応の負担」については、全科目の15回の授業における課題状況等を集約し、可視化と調整を図ることにより、概ね解決が図られていると捉えられる。

今年度も大きな改善・要望事項は挙がっておらず、設置から7年が経過し、これまで懇談会を踏まえて評価・改善を積み重ね、改善・工夫に努めてきたことで、概ね体制が整ってきたと捉えられる。今後はさらにカリキュラム及び授業の工夫・改善を図り、一層の充実を目指していきたい。

以下に、懇談会で挙げられた意見を示す。

#### 【M1 ストマス】

- ・講義と話し合いが充実しており、学びになった。ミドルの先生方とお話できる機会が多く、視野を広げることができた。省察検討会がその都度設定されており、そこでの学びも深いものであった。
- ・課題が多く、忙しかった。しかし内容は濃く、充実したものであった。
- ・オンライン授業にも柔軟に対応してもらえて良かった。

#### 【M1 ミドル】

- ・毎日充実していた。日ごとに、授業ごとに自分の考えが刷新されていく感覚がとても楽しく、贅沢だと感じた。
- ・知識のインプットと技能の向上を図る時期として捉え、取り組むことができた。省察の内容が、感想から思考へと変容した。6月は前半後半の切り替わり時期で、負荷が大きいと感じた。
- ・学校を離れて少し俯瞰的に教育について考えることができ、これまでよりも広く深い目で教育を見つめる視点が身に付いた。また、インプットだけでなくアウトプットも行うスタイルの授業が多かったことで、学んだことを自分なりに言語化することができ、深まりのある学びがあった。
- ・子どもたちの見取りをはじめ、研修における主催者側の視点など、これまで行ってこなかった新たな観点から観察を行うことで、今まで気づけなかった様子を見つけることができた。また、その日の省察会を通して、自分だけでなく他の院生と見取ったものを共有することで、より知見を深めることができた

#### 【M2 ストマス】

- ・新たな知見を得ることができ、充実していた。特別支援について多くのことを学ぶことができた。
- ・必修科目が少なかったので、自分の学びたいことを選択して取り組むことができた。体験的な学びが多く、充実していた。関心のある分野について集中的に学ぶことができ充実していた。実地演習もあり、より実践的に物事を考えるきっかけとなった。
- ・昨年度よりも子どもとのコミュニケーションが深まったり、実態及び研究を活かした授業が出来たりと、充実していた。

#### 【M2 ミドル】

- ・全体ゼミの内容が充実していた。自分の研究の振り返りを行い、様々なアドバイスから今後の見通しを持



てる流れが、自分には合っていた。金曜日に実施されるので、準備の時間が確保できた。個別ゼミを全体ゼミの後に設定してもらうことで、時間の負担なく進められた。疑問や不安を解決してもらえる有意義な時間になっている。一方で、当日は勤務校の都合で午前勤務、午後からの大学院に出張となり、時間に余裕がなかった。朝から一日時間が取れば、余裕をもって学べたと思う。

- ・前期は月1回の全体ゼミが毎回月末に設定されており、自分自身の研究における計画が月ごとであったため、進捗状況を報告する機会となり大変充実した時間となった。また、毎回のゼミを通して次回のゼミまでの課題を先生方に御助言頂いたのも有難く感じている。「教職大学院は院生の皆さんを全面的にバックアップする。」という言葉、日々の活動を振り返るたびに心に染みている。

なお、今年度から、学修ポートフォリオの活用による院生との対話を進めることにより、不安や負担の軽減を図るよう努めた。教職アイデンティティの再構成を目指して、学修ポートフォリオを、単なる資料の蓄積のツールから、編集・意味づけを行い、自身の成長や変容を語るための学びのツールとして捉え直した。定期的に学修ポートフォリオを用いて協働的に対話すること（ポートフォリオ検討会）は、院生にとって、自身の成長を実感したり、足場を確認したりする機会として機能しているようであった。したがって、新しい活用方法は、教職大学院における学びに対する安心感にもつながっていると見える。

#### 第4 実習部会関係（実習体制の整備と充実）

##### 【具体的方策①】

各実習の前年度の成果や課題を踏まえて、必要に応じて実施計画を修正するとともに、各実習の目的達成のため、必要な対応を行い、実習の充実に努める。

##### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

#### 1 ミドルリーダー養成コース

##### (1) 各実習の実施状況

- ①附属学校園等観察実習（4月20日～5月9日、5日実施）  
（M1ストマスも5日実施）
- ②教育関連施設観察実習（5月16日～6月1日、5日実施）
- ③授業実践省察実習（6月6日～7月11日、4日実施）
- ④実習ⅡA（5月25日～令和6年2月17日）
- ⑤実習ⅢA（令和5年1月31日～令和6年2月）
- ⑥メンター実習（8月25日～9月14日）
- ⑦勤務校実習（8月18日～9月22日）



附属学校園等観察実習（会場：附属幼稚園・附属小・附属中・附属特別支援学校・弘前高校）や教育関連施設観察実習（会場：青森県教育庁・弘前市教育委員会・青森県総合学校教育センター・青森県総合社会教育センター・梵珠少年自然の家）、授業実践省察実習（会場：附属小・附属中・附属特別支援学校）の実施に当たっては、大学院教員が事前に実習会場に赴き、担当者と実施計画（実習内容や日程等）について入念な打ち合わせ・調整等を行うことで、各実習の目的に合うものになるよう、努めた。

授業実践省察実習の実施に当たっては、会場校・授業対象学級の担任や教科担当教員と授業の題材や指導計画について事前に話し合いを行い、実習当日の授業実践に備えた。当日の授業では、いずれの院生も実力を発揮し、児童や生徒の実態に合わせて優れた授業を展開していた。なお、一部新型コロナの影響により、院生同士による模擬授業に変更して実施したものもあった。授業後の協議では、活発な意見交換がなされ、課題や成果についての理解が深まった。

実習ⅡA（研究会・研修会参加実習）は、大学院教員の講師派遣要請のあった学校や研修施設に院生が帯同して研修の運営等を学ぶことを目的に5月下旬より実施しているものであり、令和6年2月17日をもって無事終了した。

実習ⅢA（2年次の勤務校実習）では、指導教員が院生の勤務校に出向き、各院生の実践研究課題解決に向けた指導を継続して行ってきており、令和6年2月中に終了することになっている。また、来年度の本実習にかかる事前指導もすでに実施し、実習の目的や内容について、指導教員並びに院生の共通理解を図ったところである。

メンター実習は、ミドルの院生（メンター）がフィールド実習を行っている学部卒院生（メンティー）

に必要な助言を行う能力を身に付けるために8月下旬から随時行い、事後指導においてその課題や成果についての省察を行った。

1年次院生の勤務校実習は、各院生が3日間勤務校に戻り、勤務校の課題等を把握するとともに、院生自身の実践研究のテーマについて検討するものであるが、本実習も、8月中旬から、各勤務校の校長や同僚への聞き取り調査や、在籍児童生徒の教育活動の状況の観察等を行い、自身の実践研究で取り組む課題の把握に努めた。

## 2 ストレートマスターコース

### (1) フィールド実習・連携協力校及び院生配当状況

- ①小学校（文京小2名、桔梗野小1名、大成小1名、朝陽小1名）
- ②中学校（弘前一中2名、弘前三中2名、弘前四中2名、東中1名、津軽中2名）
- ③高等学校（弘前高1名、弘前中央高1名、黒石高1名）
- ④特別支援学校（附属特別支援校1名）

### (2) フィールド実習の実施状況

- ①1年次前期：5～6日間（集中実習を除く）
- ②2年次前期：7～8日間（集中実習を除く）
- ③1年次後期：12～13日間
- ④2年次後期：12～13日間

前期には、学部卒院生が行う学校フィールド実習では、実習協力校との事前の打ち合わせにより、各院生や実習協力校の実情に合わせて、実習日や実習内容を計画し、実施した。また、実習の実施に当たっては、諸事情により、前期に予定されていた実習ができなかったものもあったが、後期の実習期間に追加して行うことで、年間の規定の実習日数、授業時数を確保できた。

後期も院生への支援及び協力校への連絡・調整に迅速に対応した。また、前期同様に各院生や実習協力校の実情に合わせて、実習日や実習内容を計画し、実施した。

次年度も、今年度の成果等を踏まえ、各実習の目的達成のため、院生一人一人の実態や課題等に応じて必要な対応を行い、実習の充実に努めたい。

（附属学校園等観察実習については、ミドルリーダー養成コースの記述参照）



### 【具体的方策②】

実習を行う場となる教育関連施設や所管する各教育委員会、実習協力校と、必要な連絡・調整を円滑に行い、実習の充実に努める。

### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

#### 1 連携・調整の場・機会

- (1) 学校フィールド実習連絡協議会（第1回実施日：4月13日、第2回実施日：2月15日）
- (2) 附属学校園等観察実習・事前調整
- (3) 教育関連施設観察実習・事前調整
- (4) 授業実践省察実習・事前調整
- (5) 学校フィールド実習校事前打ち合わせ・実習生顔合せ
- (6) メンター実習・事前調整

#### 2 連携・調整の状況

年度初めに、第1回学校フィールド実習連絡協議会を開催した。ここでは、青森県教育庁をはじめ、弘前市教育委員会、学校フィールド実習協力校及び附属学校園の関係者及び校長等が一堂に会し、教職大学院から学校フィールド実習の目的や実施方法等について詳細に説明し、共通理解を図った。また、各校の





実習計画についても、入念な打ち合わせを行った。また、第2回学校フィールド実習連絡協議会では、各校から提出された実習に係るアンケートの集約結果をもとに、改善策や対応等について協議を行い、次年度の実習の円滑な実施に向けて、共通理解を図った。

今年度も、フィールド実習期間中に、新型コロナ等の影響で計画通り実習ができなくなったことが何度かあった。その際には、実習協力校の担当教員と綿密な連絡調整を速やかに行い、実習日や実習内容を変更する等の対応をすることで、結果的には、すべての院生が規定の実習日数を確実にクリアするとともに、概ねその目的を達成することができた。(附属学校園等観察実習、教育関連施設観察実習、授業実践省察実習での連絡調整については、具体的方策①の項で、述べたとおりである。)

次年度も、関係教育委員会や実習協力校との連絡・調整を迅速かつ密に行うことを心がけ、各実習の円滑な実施に努めたい。

### 【具体的方策③】

実習に臨む際の事前指導を綿密に行うとともに、実習中の中間指導、実習後の省察の深化を図り、実習の目標達成に向け、内容の質的な充実に努める。

### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

#### 1 事前・中間・事後の指導の場・機会

- |   |                                 |
|---|---------------------------------|
| (1) 実習ガイダンス (対象：M1ストマス、M2ストマス、M1ミドル、実施日：4月7日) |                                 |
| (2) 附属学校園等観察実習・事前指導 (実施日：4月7日)                |                                 |
| 同   | ・事後指導 (実施日：6月13日)               |
| (3) 教育関連施設観察実習・事前指導 (実施日：4月18日)               |                                 |
| 同   | ・事後指導 (実施日：6月15日)               |
| (4) フィールド実習 (前期)・事前指導 (実施日：4月18日)             |                                 |
| 同   | ・中間指導 (実施日：8月1日)                |
| 同   | ・指導教員訪問指導 (実施日：随時)              |
| 同   | ・事後指導 (実施日：9月19日)               |
| フィールド実習 (後期)・事前指導 (実施日：9月19日)                 |                                 |
| 同   | ・中間指導 (実施日：11月16日)              |
| 同   | ・指導教員訪問指導 (実施日：随時)              |
| 同   | ・事後指導 (実施日：2月1日)                |
| (5) 実習ⅡA                                      | ・事前指導 (実施日：4月18日)               |
| 同   | ・事後指導 (実施日：2月1日)                |
| (6) メンター実習                                    | ・事前指導 (実施日：7月4日)                |
| 同   | ・事後指導 (実施日：11月7日)               |
| (7) 勤務校実習                                     | ・事前指導 (実施日：7月4日)                |
| 同   | ・事後指導 (実施日：11月7日)               |
| (8) 実習ⅢA                                      | ・事前指導 (実施日：12月21日、<br>次年度の事前指導) |



附属学校園等観察実習の様子



メンター実習の様子

#### 2 指導の状況

すべての実習について、その実施前に、対象の院生と大学院の関係教員が集まって、事前指導を行ってきた。事前指導では、実習の目的やコース毎の目標を示すとともに、各院生なりの課題意識を喚起するよう努めた。事前指導後には、院生が設定した課題とその解決法等を「事前指導シート」に記入、指導教員及び副指導教員に提出させ、情報共有や指導助言に役立てた。

フィールド実習は、実習期間が断続的で長期に及ぶことから、前・後期それぞれの実習期間の中間に一度度指導(中間指導)を行っている。院生には、その時点での「実習の成果や課題」を「実習省察シート」に記入、中間指導会場に持参させ、グループ毎に、院生同士で発表・協議を行うとともに、大学院教員もそれぞれのグループの中で適宜指導・助言を行った。中間指導後半は、院生と大学院教員が参加して、全体協議を行い、各グループの協議内容について報告し合うとともに、各グループから出された「協議題」に基づいて、全体協議を行い、学びを深めるようにした。



それぞれの実習終了後には、事後指導（省察検討会）を行うが、実習を通して得られた「実習の成果や課題」を「実習省察シート」に記入、先の中間指導と同じように、グループ内での協議を行った。また、その後全体会で全体協議を行い、学びを深めるようにした。

今年度は、中間指導時、事後指導時それぞれにおいて、グループ協議の設定時間の厳守に努め、全体協議の時間を多くとるようにしたことで、各院生の実習上の課題の明確化が図られ、その改善や解決に向けた意見が出され、前年度よりも有意義な協議ができたと考える。

言うまでもなく、実習の充実には、事前指導はもとより、中間指導、事後指導が重要であることから、次年度も引き続き、それぞれの深化を図り、実習の目標達成に向け、指導に努めたい。

## 第5 入試フォローアップ部会関係（入試関連業務・教育実践研究関連業務及び広報活動の体制の整備）

### 【具体的方策①】

入試広報活動の充実を図り、教職実践専攻の入試にあたっては、適正で公平な入試業務の遂行とその体制づくりに努める。

### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

入試広報活動においては、学生募集のパンフレット及びポスターを作成し、県内はもとより全国の国立・私立の教員免許取得可能な大学へ送付し、ホームページにも掲載した。新型コロナウイルス感染症の感染拡大により自粛してきた県内・東北・関東圏の大学への訪問による広報活動についても、県内、および宮城県の大学への訪問を再開した。本学のオープンキャンパスにてWebでの広報を行った。

1期～3期の入試に向けた進学説明会を7月26日・10月25日・11月29日の計3回実施し、学内外から13名の参加を得た。進学説明会では、M1の学部卒院生の体験談を伝える時間も設けた。また、参集した進学希望学生に対する個別相談の時間を丁寧にとるように心掛けた。随時、個別相談は受け付けており、オンラインでの相談にも応じる事としている。本学教育学部の4年次の必修科目「教職実践演習」の終了後に、「教職大学院の理解をしてもらうような広報と進学意向調査」を実施した。多くの広報手段を用い、教員志望学生の学士課程3年次の早い時期から情報入試ができるよう働きかけるとともに、機会をとらえ、回数を重ねて学生の教員志望の進路の意思決定の度合いの時期も勘案しながら、きめ細かい情報提供を行った。

なお、これまでの入学者を対象とした「入試広報の効果」に対するアンケートでは、広報方法のいずれの方法も入学者にとって有効に機能しているという結果であったので、今後も継続した広報活動を進めていきたい。

入学試験においては、適正で公平な入試が実施できるよう体制を整備し、教職大学院教員が一丸となって入試業務を遂行した。2024年度の入学者選抜選考の合格者は、ミドルリーダー養成コースが8名、学部卒学生の学校教育・教科領域・特別支援教育実践コースは計12名となっている。

### 【具体的方策②】

「学習成果報告書」の作成・管理に向けた要領の理解を深め、「教育実践研究発表会（年次報告会・中間報告会・最終報告会）」に院生が主体的にかかわるような企画運営要領作成及び実施に向けて取り組む。

### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

2年次修了時に最終審査を受ける「学習成果報告書」・1年次の「年次報告書」・2年次の「中間報告書」の作成・管理に向けた要項を作成し、ガイダンスや教育実践研究の機会をとらえて、院生への丁寧な周知を図った。

2年次院生18名による「中間報告会」はハイブリット方式で、発表及び配信会場を教育学部とし、11月11日に実施した。ハイブリット方式での開催方法を全国の教育関係者の参加を促進する方策として有効に活用した。

1年次院生15名による「年次報告会」と2年次院生18名による「最終報告会」も、「中間報告会」と同



様にハイブリット方式で、県教育委員会との共催のもと、発表及び配信会場を青森県総合学校教育センターとして、令和6年2月13日に実施した。「中間発表会」「年次報告会」「最終報告会」のいずれの発表会も、教育関係者の参加を得ることができた。

発表会の進行や運営は院生が中心となって主体的にかかわり、発表者と参加者による意見交換で、研究成果の吟味や課題の発見、今後の研究方針の探究を深めることとなった。

また、助言者として連携協力校の校長先生にご尽力いただいた。なお、教育学部3年次の授業「子どもとカリキュラム」の受講生37名が発表会に参加し、積極的に意見交換にも参加していた。当日、その学生らを対象に入試広報も実施した。

### 【具体的方策③】

教職大学院の周知のために、研究活動を公表する「年報」の発刊を行う。

#### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

教職大学院周知のために、HPの充実をはかっている。院生及び関係教員の研究活動を公表する「年報」の5号を「弘前大学機関リポジトリ」と国立国会図書館への登録を行った。

[https://hirosaki.repo.nii.ac.jp/search?page=1&size=20&sort=custom\\_sort&search\\_type=2&q=1688712902069](https://hirosaki.repo.nii.ac.jp/search?page=1&size=20&sort=custom_sort&search_type=2&q=1688712902069)

また、現在は「年報」の6号発刊（令和6年3月）に向けて編集作業を進めている。

### 【具体的方策④】

修了生のキャリアを支援するためにホームカミングデーの開催や「修了生連絡会」の取り組みに努める。また、院生の教員採用試験対策への支援の充実に努める。

#### 【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

中間発表会同日、ハイブリット方式でのホームカミングデーを開催した。修了生連絡会の各期2名の代表者と在学院生とのオンラインでの3回の会議でホームカミングデーの運営について協議を行った。その結果、今年度は修了生と在学院生の混合の4つの小グループに別れての意見交換を行った。テーマについては参加者から希望を取り、同僚性、研修の持ち方、生徒指導、特別支援などであった。事後アンケートでは、初めての試みであり、よい点、改善点と種々上げられた。次年度も修了生の意向を大切にしながら、修了生主体で実施していきたい。

教員採用試験を受験する学部卒院生に対し、教員採用試験対策を実施した。今年度は、M1とM2を合わせて11名が受験し、7名が合格している。M2の学部卒の院生は、1年次の時の合格者も含めて、10名中9名の本採用が決定している。



### 【評価者のコメント等】

#### A委員

今年度の実践の報告を伺って、充実した実践をされていると感じた。組織の改編について話があったが、組織を見直して変えていくことは必然であると考えます。

教職大学院教育研究協議会要項の第2項の目的で、「より強固な協力体制を形成することを目的とする」という文言があるが、「地域における質の高い教員養成を継続する」ことが目的かと思うので、記載について検討願いたい。青森市、八戸市が次回から追加となるが、むつ市も追加したらよいのではないかと思います。

#### B委員

本校は、ストレートマスターの学生を預かっているが、課題の設定が難しいながらも、授業のなかで課題を見つける姿勢が大学の指導でしっかり身につけていると感じた。充実期研修に参加した教員が、学校運営を考える良い機会となったと話している。本校では昨年度に引き続き、校内研修を財産として残していくために、学内限定でホームページを作成し、いろいろな授業や研修を受ける体制を整えているところである。

学校の現場にしながら充実期研修等を受講できることを大変ありがたく思っている。

#### C委員

報告を伺って、有意義な研修、学びがおこなわれているということを改めて実感している。教員の資質向上に大きく寄与し続けてくれるよう期待している。

我が町では支援センターを持っている学校があるが、人材の確保に苦慮している。そこに教職大学院の学生を実習の一環として派遣するようなことを今後検討いただきたい。

#### D委員

本校から今年度ミドルリーダー養成コースに1名がお世話になっており、校内研修の活性化を研究課題として取り組んでいる。実際に学校内の先生方にアンケートをとり、冬休みには研究による成果を提案し、来年度の研修にとりいれることになった。学校現場と密接に関連したテーマを教職大学院で学ぶことにより、対話を重視した校内研修の実施が可能となり、感謝申し上げる。

#### E委員

県の有識者会議でも挙げられている部活動の地域移行などが現場でも話題になっており、地域の方々と意見を出し合いながら、教育委員会としてアドバイスをしたりして進めているところである。弘前大学教職大学院には幅広く、意義深い講座、研修会への講師派遣でお世話になっている。今後も教職大学院の活動に期待を寄せている。

#### F委員

本校は充実期研修、ミドルリーダー養成コース、教育実習生の受け入れ等で、大学と一緒に青森県の未来を支える教員を育てているという自負と充実感を感じている。ミドルリーダーとして学んでいる教員は、理論と実践の往還が身につけている。学校現場では感覚的、経験的に物事を話しがちだが、大学で学んだ教員がはいつてくることにより、刺激を受け、良い効果が表れている。今後も続けていただきたいと思う。

#### G委員

ミドルリーダーコースに所属している教員が同僚である。どちらの教員も非常に力があるが、組織のなかで一步を踏み出せずにいたなかで、タイミングとして教職大学院で学ぶことによって力をつけていると感じている。彼らが学校に戻った時に、どのように生かしていくかが学校現場の課題だと思っている。

#### H委員

3月で役職定年となる。これまで大変お世話になり感謝申し上げます。教職大学院の立ち上げに関わることができ、いろいろなことを検討、改善しながら検証できたということを実感している。昨年、鹿児島大学へ視察に行き、教育委員会と大学が連携してペーパーティーチャーに対する研修会をおこなっていることを知り、違う視点で考えることができ大変参考になった。予算的なこともあるのですがすぐには実現できないが、検討していきたいと思っている。教員の魅力発信に取り組んでいるが、引き続き連携して進めていきたいと思う。

#### I委員

教職大学院のスタート時から関わっているが、津軽地区がメインだったものが全県的に広がり、連携が充実してきていると感じている。冒頭の授業風景のビデオ映像をみてとても心強く感じた。先生方がもっている職場を活性化したいという思いを管理職がサポートする体制が必要である。教職大学院で学んだ教員がパイプ役となってくれることを期待している。

教職大学院の研究課題は斬新なものでなければならぬイメージがあるが、現場の課題を持ちこんで研究し、結果を持ち帰ることが効果的だと考えている。研究成果を振り返ることで自身の学びにもつながると思う。今後も引き続き連携して取り組んでいきたい。

#### J委員

令和4年5月に開催された全国の都市教育長会議に出席した際に、教育委員会が大学の支援のもとに事業をおこなっていることを発表した。このことは全国的に大変珍しい取組であるということで、これからも継続していきたいと思っている。その成果として他県からの行政視察が相次いでいる。



東北地区の教育長会議に出席した際に話題にあがったことで、従来、指導主事というのはどちらかというと授業のアドバイスや改善の内容が重視されていたが、指導主事が現場に行き実際に授業をやってみせるということが取り入れられてきているという。また様々な教育問題で教師の不安を取り除くために弁護士対策の予算を措置している教育委員会が増えてきている。教師の指導力と支援体制の強化を踏まえたうえで、知恵をだしあい課題解決を図っていければと思う。

### K委員

様々な取組をしている報告のなかで、充実期研修の講座参加者の仕事への意識に関する質問への回答で、ミドルリーダーの役割を意識しているという方が増えているということで大変ありがたく感じている。教員不足が問題となっているが今年度ペーパーティーチャー向けのセミナーを開催し、29名の参加者のうち14名が講師として採用となったが、教育現場での経験が少ないため、ミドルリーダーがそういった方々に声がけして育つきっかけになっていけばよいと思っている。同時に資質能力も高めていかなければならないので、引き続き助言いただきながら進めていければと思う。

### L委員

当センターでも中堅研修でミドルリーダーの観点を大事にしながら実施しているが、教職大学院の教員のコンサルテーションがすごく充実していると感じている。これからさまざまな研修の見直しをしていくことになるが、連携をとりながら進めていきたいと思う。

### M委員

前回もお話しさせていただいたが、当地区からのミドルリーダーコースの希望者がいない状況である。職場や家庭の事情などいろいろ理由はあるが、例えばカリキュラムの見直しをおこなって期間を短くしたり、学校から受講できるようにするなど考えていただければ、希望者が増えていくと思うのでご検討いただきたい。また、個別の事情があるかとは思いますが、採用されても途中で辞める方が毎年いる状況である。例えば、在学中に非常勤講師として働く経験をするによって成長できると思うので、卒業要件に加えていただくなどこれから考えていく必要があるのではないかと思います。

#### **【要望等に対する教職大学院からの回答等】**

- 教職大学院教育研究協議会要項の第2項の目的の文言の修正等については今後検討してまいります。
- 教職大学院は、専修免許を出す専門職大学院として46単位の履修が義務付けられており、現状でも2年目は勤務校で勤務しながら履修できるよう工夫しているため、これ以上の期間の短縮は難しいと考えております。また、勤務校の現状に沿った実践研究に取り組んで現場に還元するためには、現在の履修期間は必要であると考えております。
- ミドルリーダーコースの希望者を増やす方策については、今後も教育委員会と対話しながら検討してまいります。
- 在学中に院生が非常勤講師として働くことは、教員になる上で有効な経験であるとともに、学校現場は教員不足で大変な状況にあることから、双方にとって有益なことと思います。大学院の授業に支障がない限り非常勤講師として働くことは可能ですので、必要な手続を取っていただければと思います。なお、そのことを修了要件とすることについては、院生によっては免許取得や学業上支障となり得る場合も想定されますので慎重に検討する必要があると考えます。