

令和4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人、市町村教育委員会関係者8人、連携協力校関係者4人 計17人）

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5年2月27日(月) 弘前大学教育学部中教室

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収めた教員養成・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及び目標達成状況

【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、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に立ち上げる。

【目標達成状況】

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支援活動を行った。こうした支援の結果、令和5年3月修了予定者の教員就職率は100%となった（青森県内採用者は9名の予定）。

なお、教員採用確保に向けたワーキンググループについては、教職大学院内の部会長会議に設置をし、教員採用試験不合格者についての講師採用機会の拡大について検討を始めた。

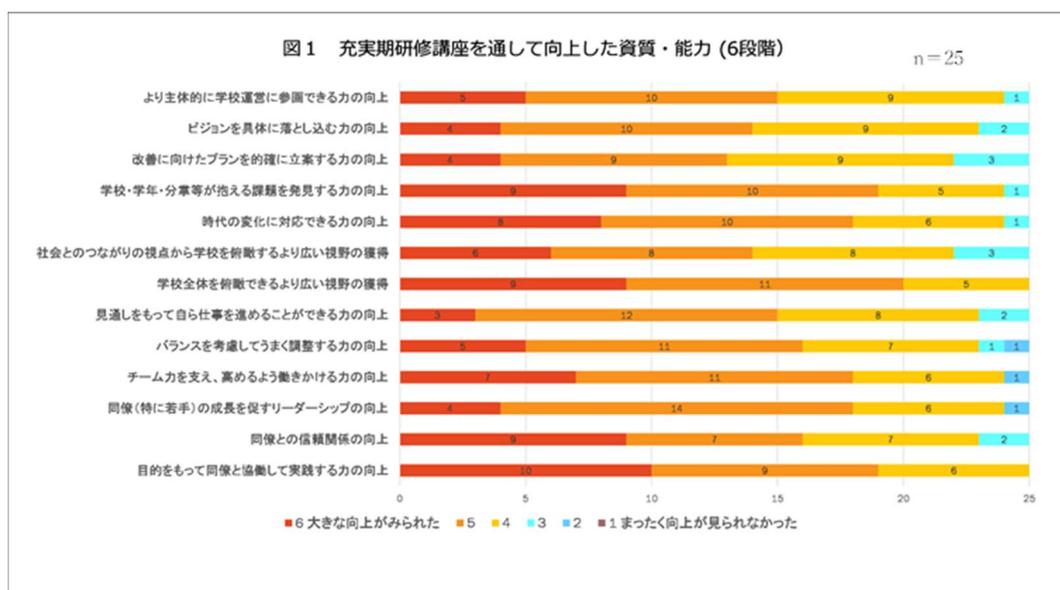
【数値目標等と措置②】

充実期研修講座と指導主事研修を開発及び試行し、受講者の満足度を調査する。

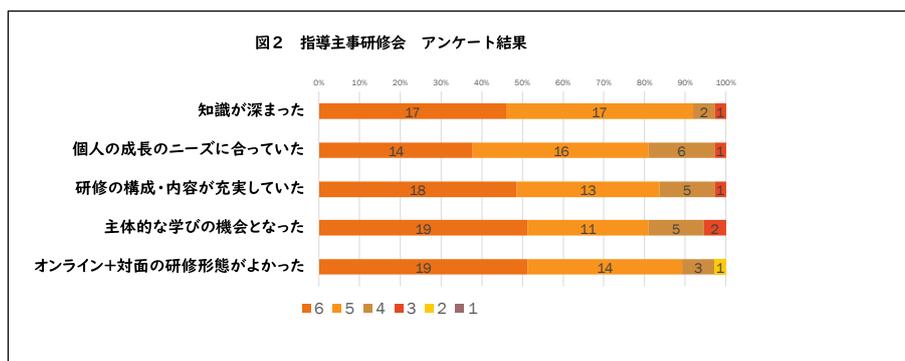
【目標達成状況】

充実期研修講座については、①実施前、②オンライン協議終了後、③第1回集合研修後、④第2回集合研修後の4回、アンケートを実施した。そのうち、①②④で同項目で「職への意識」を尋ね、対応のあるt検定を行ったところ、自らの役割に対する意識に大きな変化があったことが確認できた。特に「他の教員への助言・援助等の指導的役割」に対する意識は早い時期から高まり、「組織運営での中心的役割」については、実際に勤務校でアクション・プランを実行する過程で高まっていた。ま

他の教員への助言・援助等の指導的役割」に対する意識は早い時期から高まり、「組織運営での中心的役割」については、実際に勤務校でアクション・プランを実行する過程で高まっていた。ま



た、講座を通じた資質・能力の向上について④で尋ねたところ、前ページの図1のとおり、多くの項目で向上したと認識していた。校長に対する事後アンケートでも、受講者の資質・向上について、6段階で平均 5.39 と高い評価となった。特に、アクション・プランを通して、勤務校の課題解決につながっている点が評価されていた。



指導主事研修会については、図2のとおり、今年度も高い評価が得られた。事前・事後の「職への意識」の変化は、「私は自分の仕事にどのように取り組んでいけばいいイメージを持っている」「仕事の見通しや計画を立てるのが楽しい」「指導主事というキャリアに満足している」「日々の仕事に充実感を覚えている」「現在の仕事に対する意欲」について、いずれも統計的に有意な正の変化がみられた。来年度の実施に当たっては、弘前会場・八戸会場以外のエリアの指導主事もオンラインで参加したり視聴したりすることができるようにする。

弘前会場

八戸会場



【数値目標等と措置③】

ワーキンググループを作り、教育学部・教職大学院が主催する研修会受講者、卒業生・修了生にとって学び続ける教師を実現出来る場としてのコンサルテーションの在り方について検討する。

【目標達成状況】

充実期研修講座において、自由参加の実践事例コンサルテーションを8月に3回実施（第1回15名、第2回10名、第3回18名）。10月には、受講生26名の各自の都合のよい日程を調整し、少人数のグループ・コンサルテーションを9回実施して、アクション・プランの進捗状況を確認し助言した。研修の事後アンケート結果は、次ページの図3・図4のとおりで、特にテーマ別コンサルテーションの評価が高い。時期や回数は充実を図る予定である。

図3 実践事例コンサルテーションへの評価

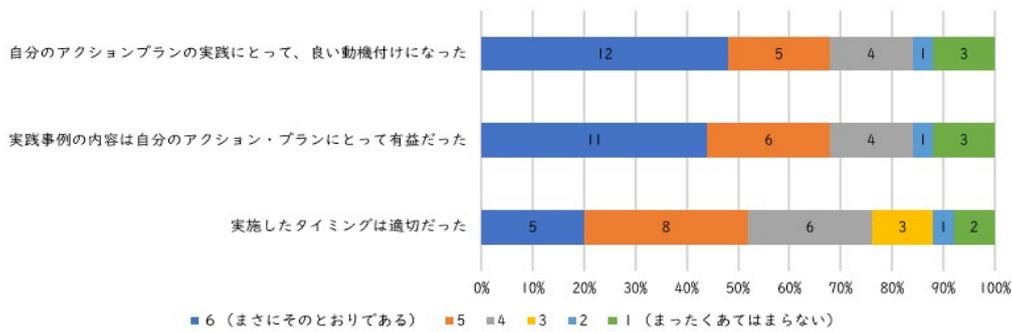
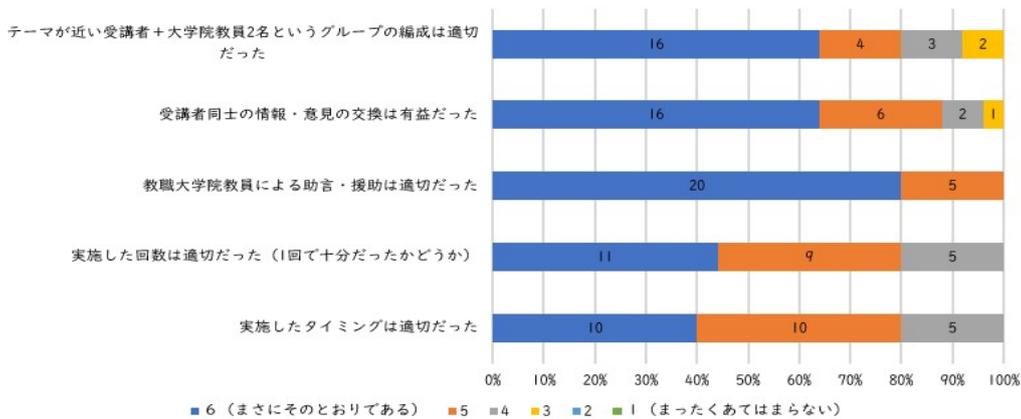


図4 テーマ別コンサルテーションへの評価



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
 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】

育成指標において充実期教員に求められる「マネジメント力」及び「指導力」の伸長を図ることを目的とした充実期研修講座を、青森県教育委員会共催、各校種校長会後援で、【NITS・弘前大学教職大学院コラボ研修】として実施する。その過程で、受講生の学校改善の取組に対しコンサルテーションを行う。

【目標達成状況】

- 校長推薦を受けた26名の受講者を対象として次の日程で講座を実施し、評価は上記の通りである。
- 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 受講生は、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26日 第1回集合研修 終了後から受講生は各学校にてアクション・プランを実施
- 8月 実践事例コンサルテーション第1回、第2回、第3回を実施 (自由参加)
- 10月 アクション・プランのテーマが近いグループごとにコンサルテーションを実施
- 11月24日 第2回集合研修

第1回集合研修



第2回集合研修で 各自の実践を報告



- 充実期研修講座は、令和4年度青森県教員等資質向上推進協議会での検討を経て、令和5年度からの青森県教職員研修計画の研修体系に正式に位置付けられた。今後は、教職大学院及び県教育委員会主催の講座として、より内容の充実を図っていきたい。

【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】

- 7月9日（土）に、弘前大会場と八戸ユートリー会場をオンラインで結んで、指導主事研修会を実施。40名の指導主事が参加。今年度は、協議を重視して進めた。成果と課題は上記のとおりである。

【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、最新の教育課題に関する公開セミナーを、【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】

NITS・弘前大学教職大学院公開セミナーを次のとおり実施した。

第1回 8月20日（土）「多様な性と子供たち—学校のもつ可能性—」 申込者 35名

第2回 9月17日（土）「授業のユニバーサルデザイン」 申込者 46名

第3回 11月12日（土）「ゲーム依存の子どもにどう接するか？」 申込者 53名

第1回から第3回にかけて、次第に申込者が増加し、広報に一定の効果があつたものと考えられる。

事後のアンケートでは、講座内容の充実度を5段階で尋ねたが、第1回平均4.7、第2回4.8、第3回4.7と、いずれも高い評価であった。教員免許状更新講習の発展的解消後に「学び続ける教師」を支えるオンライン・セミナーとして継続し、今後も最新の教育課題を扱っていく。なお、完全オンラインであるため、来年度は、対面研修が困難な冬季12月～2月に5回程度実施する予定である。

【具体的方策④】

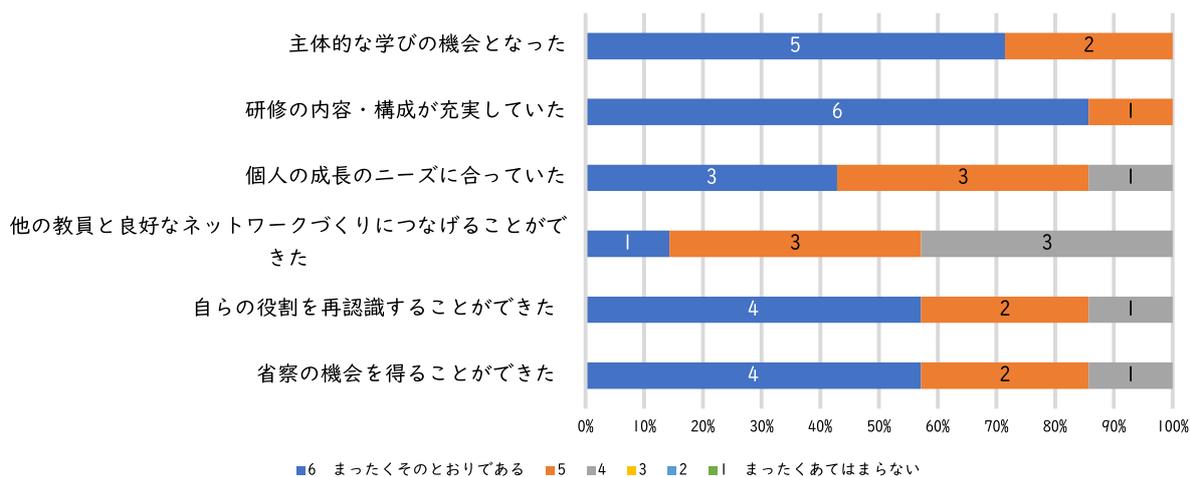
青森県教育委員会及び附属学校園の中堅教諭等資質向上研修の選択講座を開発し、教職大学院として主催するとともに、青森県教育委員会・青森市教育委員会・八戸市教育委員会が主催する中堅教諭等資質向上研修共通講座等のミドルリーダー世代を対象とした研修について、プログラムを開発し講師を務める。

【目標達成状況】

■ 中堅教諭資質向上研修代替講座（後期）

勤務校について改めて見つめ直し、その活性化に向けて何ができるか考えるワークショップを、8月9日、9月22日の2日間で実施した。院生以外に10名が受講し、勤務校で同僚や管理職との対話を深め、自らの役割と新たな実践の可能性を模索した。アンケート結果は図5の通りである。

図5 中堅教諭資質向上研修（後期）代替講座アンケート



■ 八戸市教育委員会

- 4月26日 中堅研前期共通講座に講師派遣
- 4月28日 中堅研後期共通講座第1日に講師派遣
- 6月24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30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20日 中堅研後期共通講座第2日に講師派遣予定

■ 青森市教育委員会

- 5月6日 臨時講師研修（オンライン）に講師派遣
- 6月29日 中堅研前後期選択講座（併催：全小中（特別支援教育コーディネーター）悉皆講座）に講師派遣
- 7月29日 中堅研前後期選択講座に講師派遣
- 9月22日 中学校校長会研修に講師派遣
- 9月27日 小学校校長会研修に講師派遣

■ 青森県教育委員会

- 5月23日 中堅研前期共通講座（特支）に講師派遣
- 6月29日 中堅研後期共通講座Ⅰ（高校・特支）に講師派遣

【具体的方策⑤】

教員免許更新制の発展的解消を受けて、これからの教員研修の在り方について、広く県内教育関係者と情報共有し意見交換する場として、育成指標に対応したミドルリーダー世代の研修を考える協議会を開催する。

【目標達成状況】

12月12日13:30~16:00、青森県総合学校教育センターで開催。貞廣齋子氏（千葉大学教育学部 教授）から「これからの教員研修の充実のために―教員免許更新制の発展的解消を踏まえて―」と題した講演をいただき、教員研修をめぐる最新の動向や検討すべき課題について学ぶとともに、ミドルリーダー養成委員会の取組、青森県の育成指標改訂のプロセス、県教育委員会・教職大学院の山口大学教職大学院への合同視察についての報告を踏まえて、参加者でこれからの青森県の教員研修を考える協議を行った。国レベルの動向や他県の取組に刺激を受け、活発な協議が行われた。

【具体的方策⑥】

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】

5月18日、6月28日、8月25日、10月13日、11月11日、12月12日、1月26日、2月中旬（調整中）に、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、中堅教諭資質向上研修代替講座、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「育成指標に対応したミドルリーダー世代の研修を考える協議会」の開催についても検討した。また、県及び中核市の主催研修も含め、青森県全体の研修について情報交換を行った。この委員会の協議を通して、青森県教育委員会と弘前大学教職大学院の実質的な連携が深まってきている。

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。

【目標達成状況】

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

プロジェクトチームから報告があったとおり「指導主事研修会」「充実期研修講座」「3つの公開講座」を開催し成功裏の内に終了している。前者2つの企画は、今後の教職大学院のあるべき姿として関係機関より注目されている。また、M1ミドル養成コースの院生がNITSとのコラボ研修「『ヤングケアラー』のために、今、大人ができること～繋がろう Well-being 社会を目指して～」を令和5年2月18日開催した。対面とオンラインによるハイフレックスでの参加形態で、特別な支援的ニーズのある子どものサポートにかかわる教員及び関係機関の職員など41名が参加し、ヤングケアラーのために大人ができることを考察した。

【令和4年度 NITS・教職大学院コラボ研修】

「ヤングケアラー」のために、今、大人ができること
～繋がろう Well-being 社会を目指して～

本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている「ヤングケアラー」。子どもが子どもとしての時間を過ごすことができるように、社会は、大人はどのように繋がり、何をすべきか、3名のパネラーと一緒に考えてみませんか。たくさんの御参加お待ちしております。

日時 令和5年2月18日（土）12:50～16:30

会場 弘前大学教育学部2階大教室（配信元）
弘前市文京町1番地

開催 オンライン参加（zoom 使用）、対面参加（先着30名）によるハイブリッド開催 ※対面参加は県内関係者のみとします。

主催 弘前大学大学院 教育学研究科 教職実践専攻【教職大学院】
院生企画部

共催 独立行政法人 教職員支援機構（NITS）

後援 青森県教育委員会、弘前市教育委員会、青森市教育委員会、八戸市教育委員会、
『弘前大学「子どもの貧困」をめぐる協働プロジェクト』

(2) 教職員支援機構主催研修への参加

5月11日（水）実施の「教職大学院セミナー（オンライン開催）」に3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全員（8名）が「学校マネジメント研修」（オンライン開催・9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り、学校教育目標の具現化をマネジメントする専門的知見の育成や組織的な取組を推進する力の育成を図った。さらに2月16日開催の教職大学院教職員研究セミナーにはプロジェクト担当者1名が参加し「実践的な力を磨いていく教職員研修の在り方」を探究した。学んだことは本大学院教員に還元される。

(3) 県市町村教育委員会及との協力体制の確立

県教育委員会との連携協定に基づいた連携・協力はもとより、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行っている。特に今年度は本大学院の研修等だけではなく、教育学部全体企画である JICA による教育機関への訪問研修、高校生向けセミナーの開催案内さらに教職員支援機構・荒瀬理事長による講演会・懇談会開催案内など、本大学院の担当から県教育庁担当者との綿密な打合せのもと実施したり、市町村教育委員会へ円滑な情報伝達をしていただいたり、全ての企画が実りあるものとなっている。

(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（12月福井大学での開催）で、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「知的障害のある生徒に対するキャリア発達を促すホームルーム活動の在り方に関する研究－目標設定、振り返りと対話に着目して－」というテーマで研究報告（オンライン実施）を行った。さらに本教職大学院の特色ある取組について、本大学院教員2名と学校教育課指導主事1名が合同で発表（対面及びオンライン）し好評を博した。

イ 青森県総合学校教育センターが主催する「あおり教育研究発表会」（11月11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、昨年度より一層進化した「ICTを活用した授業改善」について学修した。

(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・研修を行っている。

2 弘前大学教職大学院研究協議会の開催

今年度は学外委員17名の皆様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。第1回の学外委員の参加は13名（代理出席も含む）で、以下のようなご意見やご要望（抜粋）が挙げられた。

A 委員：年々グレードアップしていると感じる。これにさらに受講者の声が周りに伝わると、自分も受講してみようとする教員が出てきて、それを現場に還元していくと、現場の教育が充実し、教育のプログラム内容が魅力的になり、教育の質が向上され、子ども達の幸せに繋がる、という良い循環になる。そういう姿を県民にアピールできると、教職という世界も良いものだというのが改めて出てきて、教員になろうとする人が増えてくる可能性もある。これからも協力して、青森県の教育の向上と一緒に取り組んでいきたいと思う。

B 委員：本校には学部卒院生2名（1年次生と2年次生）が配属されている。教職員の平均年齢が50歳を超えているので、そこに20代前半の若い学生が入ることによって活気が生まれマンパワーとしてもありがたい。

C 委員：例えば「自学自習」でも教科によって若干解釈が違うが、教職大学院の指導教員から、一律の基準ではない方が、逆に生徒に多様な考え方を提示している可能性があるのも、必ずしも目線合わせを目標にしなくてもよいというアドバイスをもらった。大学の研究とはこういうものだと同僚と共有することで、他の教員からもミドルリーダーコースや充実期研修講座への参加希望が出ている。

D 委員：弘前大学は、実はこんなにも協力しているということを教育研究協議会や実践的な事業を通して、県民つまり保護者に伝えることで、教育に対する安心感と期待が高まっていくと思う。また、とてもきめ細やかな運営がなされていることも現場の教員にも知ってもらいたい。

E 委員：本校から充実期研修講座に1名参加している。参加した教員からは、非常に勉強になったと聞いており、今後も計画的にこの研修に参加したいと思っている。

F 委員：教職大学院に在籍している〇〇学校の教員からは、非常にためになると聞いている。忙しい中、学べる機会を与えてもらい、同じ境遇にある教員から、悩みなどに対して色々な意見を取り入れることができ、非常にためになる場だと思っている。

G 委員：指導主事研修会について要望がある。今年は弘前大学と八戸市の2会場での開催だったが、4月に案内があった研修会を他の管内の教育事務所へも紹介したところ、他管内から会場へ出向くのが難しいとの話があった。そこで、研修会後のオンデマンド配信でもよいので、研修会の内容を見ること

ができる方法を検討してもらいたい。それをきっかけに、次は多少遠くても会場へ来てくれることもあると思う。大変よい研修なので引き続きよろしくお願ひしたい。

H 委員：自分が学生の時は定員が少ない「教育専攻科」の時代で、現職の先生から現場の話を聞くととても参考になっていた。それとは少し違うが、今は教職大学院という形で、勉強したことを現場に戻って色々な人に広げられており、すごくよいと思った。

I 委員：沢山の研修機会を提供してくれてありがたいという気持ちである。本市からは、指導主事研修会や公開セミナーにも参加した。本市では学校教育指導方針の重点事項の一番上に研修の充実を掲げており、教員の資質能力の向上が様々な面で子ども達の成長に繋がると考えている。

J 委員：理論と実践の往還については、どうしても理論の方が強くなってしまおうかと思うが、ホームカミングデーで、実際に教員として現場にいる修了生から、苦しいところや良かったところを往還して、次の年のカリキュラムの改善に向けてもらえれば、より実践に近づいた教育内容になると思う。教育委員会と弘前大学は一緒に船に乗っているのだから、一緒に頑張っていきたい。

K 委員：昨年度は教職大学院への希望者が2名いたが、今年はいなかった。推薦したい教員は学校の中核的な存在で、居なくなると学校運営が厳しくなったり、家庭での経済的負担が大きい年代である。これから人材を集めるのが難しくなっていく可能性があるのだから、まだ希望者が沢山いるうちに、何かしらのインセンティブをつけるなどの検討が必要だと思う。

L 委員：教職大学院に在籍して2年目の本校教員は、学校に戻ってきてアクションプランを積極的に起こしてくれ、タブレットを使って自分が作成した通信を出している。授業でもタブレットを使用して、客観的な子どもの見取りということで、授業者ではなく子どもの様子や成長を見取るという「指導の個別化と授業の個性化」を合い言葉にしながら、みんなで授業研究を進めている。

第2回の学外委員の参加は17名中15名（代理出席も含む）であり、議会对応や職員会議等多忙にもかかわらず多くの委員が参加してくださいましたことに心より感謝しております。来年度の開催もこの時期になるよう進めてまいります。

【具体的方策②】

教職大学院の教育・研究活動に関係する教員間の連携と情報共有を図り円滑な組織運営に努める。

【目標達成状況】

本大学院の組織運営の基本は部会長会議である。そして、今年度からはプロジェクトチームリーダーもその一員となってこれまで以上に多くの教育・研究活動について検討や改善がなされている。9月までの開催回数は20回、3月末までカウントすると36回にものぼる。その内容は、各部会及び所属教員14名から成る専攻会議で毎月情報共有され円滑な組織運営となっている。しかしながら、前期の部会長会議は授業の関係もあり開始時刻は17:40からであった。さらに19:00まで延びる会議もあり、裁量労働制とは言え、働き方改革の観点からこれは改善すべきである。また、電子メールによる稟議を多く行うことで会議の回数減に努めたい。

今年度から部会長会議及び専攻会議ともに、会議資料は可能な限り紙媒体ではなく電子媒体とし、各自が必要に応じて紙出力することとした。これによる経済的効果の検証はまだ済んでいないが、本大学院の実習や研修の運営に特段支障を来すことはなかった。したがって、会議資料だけではなく授業教材や実習関係文書類も電子媒体とすることを検討してもよい時期と思われる。

【具体的方策③】

事務部との連携の下、予算の確保と計画的な執行を図り、院生の学修環境の整備に努める。

【目標達成状況】

今年度の予算は、当初、昨年度に比べると相当な減額だった。しかしながら、学修環境の整備や必要物品の購入は滞滞なく行うとともに実習を実施する上で、院生に不便をかけないような支出を心がけた。また、これまで学部卒院生へノートPCの貸与を行ってきたが、BYODを推進することとし翌年度用のノートPCの更新購入を取り止めることとした。一方、事務部の尽力のおかげで10月に「次世代教育に向けた教員養成・研修の『知の拠点』機能の強化事業」が認められ、総額で昨年度並みの予算配分となった。その予算の一部は県教育委員会指導主事2名と本学教員2名が、「先進的な現職教員研修に緊密に連携しながら取り組んでいる山口大学教職大学院と山口県教育委員会の取組」の合同視察に充てた。その視察内容は

その後の授業等で院生に還元されている。来年度は、さらに視察人数を増やし教員の資質・能力の向上を図り、院生の学修内容の質的向上を図りたい。これらの希望を実現するためには、事務局とのさらなる深い相互理解と協力が求められている。

第3 FD・教務部会（教育内容等の改善のための組織的な研修・教育課程の実施と改善）

※FD=ファカルティ・デベロップメント=教育内容等の改善のための組織的な研修

【具体的方策①】

教職大学院の理念・目標・制度について組織的理解を図り、具現化に努める。

【目標達成状況】

昨年度改組後完成年度を迎え、今年度は開設から6年目となったことを踏まえ、以下の年間12回のFD活動を計画した。①教職大学院の理念・目標・制度を理解する研修（5回）、②教員の教育技法を改善するための支援プログラム（授業参観・授業研修；2回）、③アセスメント（学生による授業評価と授業検討会；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「学修ポートフォリオの意義と効果的活用」に関して2回実施し、計14回のFD活動となった。

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を図ることとした。現時点では計画どおり実施できており、適宜、上述した臨時FDを実施するなど、適切に対応できている。

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。さらには本スライドを院生に提供し、相談月間を実施することで、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。

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実施に向けた具体的方策等について検討を進めるとともに、適宜専攻会議等で情報提供に努めている。

次年度は新規に着任する教員が、本教職大学院の理念・目標・制度を理解し、円滑に教育実践に対応できるよう、前期に②教員の教育技法を改善するための支援プログラムの一環として授業公開 week を実施するなどして、対話を重ね、支援に努めていく予定である。

【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】

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、これまで1コマ設定年2回実施していた、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、6月に「授業公開 week」に拡大し、一週間の全ての科目を対象にハイフレックス型授業とし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することができた。

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どの教員もある程度身につけ、適宜実施できるようになっている。また、教員のICT活用スキルの向上により、途切れることなく院生の学修保障がなされている。

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）
- ・必要に応じて、オンライン参観から対面リアルにシフトが可能であり、参観者の主体的な選択が可能である。特に部屋別グループ討議等は個別に意見を聴取できたことがハイフレックスの特徴である。
 - ・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ことであったことにより参画意識が高まった。
- ・M2 ストマスの授業を参観し、1年間の成長ぶりを再認識した。
- ・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の是非を踏まえての判断となる。
後期の授業公開は10月12日(水)～10月18日(火)の1週間で実施した。初の試みとして授業動画をコンパクトに編集したものをYouTubeによるオンデマンド形式で配信することとした。

配信にあたっては、教育研究協議会委員に文書により通知するとともに中南地区連絡協議会において市町村教育委員会教育課長等に広報した。下記に示した二次元コードから直接動画につながり、手軽にスマホやタブレットからも閲覧できるようにした。

YouTube によるオンデマンド形式

https://youtube.com/playlist?list=PLZdnlA3jx0S4YZA5SRvv5L_yCRluk9jzF



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—

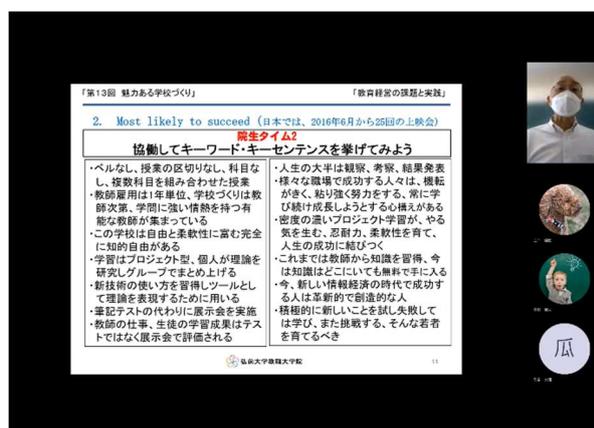
今後、コンテンツのさらなる充実を図るとともに、公開範囲を広げ継続的に配信していく予定である。



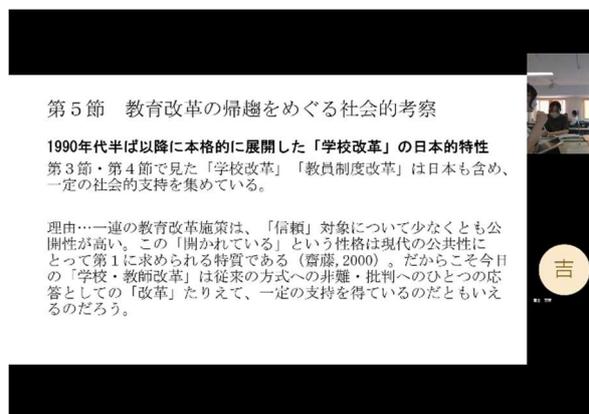
地域教育課題研究の授業動画



教育実践課題解決研究の授業動画



メディア授業 1 (講義)



メディア授業 2 (ディスカッション)

1. 5/23(月)～5/30(月)の授業公開週間に参観した授業に関する感想

15 応答

1	洋介 森本	月曜1コマのインクルーシブ教育システムの授業を参観しました。ゲスト講演でしたが、貴重な話を聞くことができました。自分の関わっている授業ではゲストを読んでいるのですが、このような形式でアクゼットをつけることも必要かと思いました。
2	寛吉 吉原	インクルーシブ教育システムの理論と実践：ゲストスピーカーによるお話があり、自分の専門分野でない話を専門家から聞くことで多くの学びを得ることができた。学校安全と危機管理：池田小学校の事件をもとに学校安全について学んでいた。具体的な事例（生々しい事例）をもとに、学校安全について考えることができ、自分のことのように考えることができた。学びの機軸と授業づくり：全国学力テストを題材に講義があり、テストが求める学力が明らかになった。また、そこからどのように授業改善につなげていくのが議論をグループを交えて行っていたことは興味深かった。教育経営の課題と実践：小学校と高等学校の校務分掌について発表があり、校種の違う分掌組織を比較できたよかったです。またストマスとしては初めて聞く話になったと思う。
3	賢治 土岐	授業公開週間は、ゼミや会議等が並り、他の授業を参観する時間がなかなか確保できませんでした。水曜4コマの「学校安全と危機管理」の授業を参観しました。自分自身が授業をするときには、講義等インプットの後、グループ協議でアウトプットする場を持つことが多かったのですが、「学校安全と危機管理」の授業では、まずグループで協議し、その後教員が解説をするような形をとっており、このような授業スタイルも、院生にとって学びが深まると思います。

協議のためのアンケート結果（抜粋）
「授業公開週間に参観した授業に関する感想」



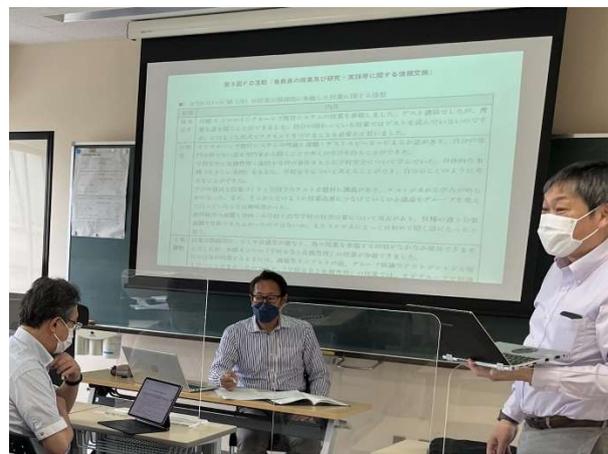
協議の全体の様子

3. 自身の授業に関する課題や意見交換したいことについて

14 応答

11	聖徳 三和	昨年度受け持っていた授業において、伝えるべき内容が不十分なまま退場した場面があり、授業の主旨に合っていないのでは、と思うときもあり、大いに反省したところである。また、資料作成においてもPの扱いの未熟さも相まって、余剰した内容を十分院生に伝えきれない場合もあった。今年度は院生が求めている現場での指導内容、予想される院生の反応なども詰まらさうえて、院生が今後現場の教壇に立った時に必要となるべく内容を十分精査したうえで、適切に教えたい。
12	延聖 三戸	個人思考のための本を読む時間を保証したい。課題作成のための文献もそうだが、幅広い読書から取らざるを得ない時間があると思います。
13	大晴 香松	上述したように、テキストにおける疑問を手掛かりに協働して読み深めること（知の共同創出）を促そうとは思っているのですが、その手立てとして単に「そういう読み方やディスカッションには価値がある」と述べるに留まっています。そのため、実際には、誰かが「答え」を持っているということを通じて、「教える-教わる」という関係からなかなか抜け出していない状況を見ることがあります。知のあり方を変革することを促すこと、それを支えるコミュニティづくり、難しさを感じています。
14	豪文 秀村	科目の特を越えて、それぞれの院生の「一週間の学び」について省察レポート（簡易なもの）の提出を課してはどうか、という授業について。

協議のためのアンケート結果（抜粋）
「自身の授業に関する課題や意見交換したいこと」



アンケートに基づいた協議の様子

【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】

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) 教職大学院進学に対する満足感」「(2) 教職大学院の学びの有用性」「(3) 学習成果報告書の納得感」「(4) 教職大学院の設備の活用」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。ただし「(3) 学習成果報告書の納得感」でミドル1名が「3」と回答しており、課題の存在が示唆された。また「(4) 教職大学院の設備の活用」では、昨年度はミドルで平均4.5と低い値であった。この点、今年度の平均は5.5となっているため、実質的な改善がなされたと考えられる。

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、両コースとも、すべての項目で平均が5以上となっており、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、総じてどの力も高い評価を得ているが、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 前期授業アンケートの結果の概要

前期授業アンケートは、「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、どの授業も概ね「非常によくあてはまる」「よくあてはまる」であった。

「ややあてはまる」や「あまりあてはまらない」が相対的に高かったのは、「【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。今後は、授業の方法の見直しと、院生が自身の役割を見つめ直す機会を準備すると同時に、「協働力」の概念を再定義して明確化を試みたい。

【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】

前期懇談会として、8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。

今年度は大きな改善・要望事項は挙がっておらず、設置から6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、前期懇談会で挙げられた意見を示す。

【M1 ストマス】

- ・ミドルの先生方の経験などから実際の事例が多くあり、学校現場でどのようなことが起こっているのか具体的にイメージを持つことができたので、とても有意義な時間でした。
- ・新たに学ぶことが多かった。学部時代に学習したものをより深い知見にすることができたと思う。学びの楽しさを実感した。
- ・課題が多くて苦しい時もあったけれど、すごく勉強になり、進化できた気がします。また、たくさんの理論を学ぶことができたので、実践が楽しみになりました。

【M1 ミドル】

- ・書く力、まとめる力の向上を感じた。日々の講義や研修会を通して、新しい学びにつなげることができた。自分自身をリセットする機会となった。
- ・参観授業後に行われる協議会における「子どもの活動見取り方」を学んだ。主催者の意図を理解できるようになった。ファシリテーターを務めたことで、協議会においての話し合いの進め方を学んだ。
- ・図書館を利用するなど学習環境を存分に活用することができた。PCやタブレット等のICT機器を日々の講義や研修に最大限活用できた。

【M2 ストマス】

- ・去年の後期の反省を生かして履修したことで、前期に比べて時間的にも精神的にも余裕ができた。
- ・実習校の事例を検討することで理論と実践の往還を感じられた。研究に関わる内容や研究とのつながりを要所所で取り入れてくれていた。
- ・昨年から継続して実習ができていて、研究の準備として充実した環境がつけられている。

【M2 ミドル】

- ・全体ゼミは、担当教員以外の先生にアドバイスを頂ける貴重な機会になっている同じメンバーで進んでいるので、それぞれの研究の経過を見ることができるのがいい。
- ・授業の聴講ができるというのはありがたい。
- ・実習ⅢAは、様々なことを相談することができるのがありがたい。心をリフレッシュできる時間になっている。

なお、後期懇談会については、2月に実施予定である。また、次年度は、上述した学修ポートフォリオの活用による院生との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。

【前期・教員と院生による懇談会 2022. 8. 4・ハイフレックス（＝対面＋オンライン）による開催】



専攻長挨拶



M1ミドル・グループ協議



趣旨説明



M2ストマス・グループ協議



M1ストマス・グループ協議



M2 ミドル・グループ協議

第4 実習部会関係（実習体制の整備と充実）

【具体的方策①】

各実習の前年度の実施状況を踏まえて、実施計画を精査するとともに、それぞれの実習の目的達成のため、必要な対応を行い、円滑な実習の実施に努める。

【目標達成状況】

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14日～5月12日、5日実施）※M1ストマスも。
- ②教育関連施設観察実習（5月17日～6月23日、5日実施）
- ③授業実践省察実習（6月9日～6月21日、4日実施）
- ④実習ⅡA（4月28日～2月18日、院生1人平均147時間実施）
- ⑤実習ⅢA（令和4年1月7日～令和5年1月31日、院生1人10日実施）
- ⑥メンター実習（8月29日～10月6日、院生1人3日実施）
- ⑦勤務校実習（8月19日～9月26日、院生1人3日実施）
- ⑧附属学校園公開研究会参加実習（10月18日事前研修、11月5日公開研究会）

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。また、授業後の協議でも活発な意見交換がなされた。

実習ⅡA（研究会・研修会参加実習）では、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実施したものであるが、年間で53回（昨年度41回）の実習を行い、規定の90時間を大きく上回る、1人平均147時間の実習を行うことができた。

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行い、研究の深化を図った。

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行ったものであるが、それぞれ実習期間3日間の限られた機会を生かして積極的に取り組み、実習の目標を概ね達成できた。

1年次院生の勤務校実習では、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、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を観察し、自身の実践研究で取り組む課題を把握することができた。

附属学校園公開研究会参加実習では、事前研修で、研修会の運営や研修時のICTの操作方法等を学ぶことができた。また、公開研究会当日には、事前研修での成果を生かす場面は少なかったが、それぞれの分科会場で熱心に授業参観を行うとともに、協議会でも積極的に発言する様子が見られた。

∴コロナ感染等の影響をあまり受けることなく、各実習が概ね計画どおり実施され、それぞれの目標を概ね達成できた。

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2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2名、石川中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、柏木農高1名）
- ④特別支援学校（附属特別支援校1名）

(2) 実習の実施状況

- ①1年次前期：10日～13日（集中実習を含む）・後期：12日～18日実施
- ②2年次前期：17日～25日（集中実習を含む）・後期：12日～14日実施

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都合に合わせて、実習日や実習内容を計画した。実習協力校では、一部で新型コロナウイルスの影響を受けたものの、院生1人当たり、1年次が年間10時間以上、2年次が20時間以上の授業実践をさせていただくことができた。また、授業の他に、教員が行う様々な校務や部活動、学校行事等にも携わる機会をいただき、教員が備えるべき技能・資質・能力を伸ばすことができた。

∴一部コロナ感染等の影響を受けたものの、実習日の変更・調整等を行うことで、規定の実習日をクリアし、実習の目標を達成できた。

【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・調整を迅速かつ的確に行い、実習の充実に努める。

【目標達成状況】

1 連携・調整の場・機会

- (1) フィールド実習連絡協議会（第1回実施日：4月8日、第2回実施日：2月16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) 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

年度初めの第1回フィールド実習連絡協議会には、各学校を管轄する青森県教育庁や弘前市教育委員会の担当者、フィールド実習協力校の校長や担当教員、附属学校園の教員、そして教職大学院全教員が一堂に会し、実習の目的や概要について共通理解を図った。また、各実習協力校で行う実習計画についても入念に打ち合わせを行った。

フィールド実習の最中、新型コロナの影響でフィールド実習が計画通りいかなかったことも何度かあったが、必要に応じて、実習協力校の担当教員と連絡調整を行い、実習日や実習内容を変更して対応し、結果的には、規定の実習日数をクリアするとともに、実習の目的を概ね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。

∴大学院側の担当窓口が、実習先の担当者との連絡調整を密に行うことで、連絡等が迅速かつ的確に行われた。

【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、実習の内容の質的な充実に努める。

【目標達成状況】

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8日）
同 ・事後指導（実施日：6月7日）
- (3) 教育関連施設観察実習・事前指導（実施日：4月19日）
同 ・事後指導（実施日：6月7日）
- (4) 前期フィールド実習 ・事前指導（実施日：4月19日）
同 ・中間指導（実施日：7月26日）
同 ・指導教員訪問指導（随時）
同 ・事後指導（実施日：9月20日）
- (5) 実習ⅡA・事前指導（実施日：4月19日）
同 ・事後指導（実施日：2月2日）
- (6) メンター実習・事前指導（実施日：7月5日）
同 ・事後指導（実施日：10月13日）
- (7) 勤務校実習・事前指導（実施日：7月5日）
同 ・事後指導（実施日：10月4日）
- (8) 後期フィールド実習・事前指導（実施日：9月20日）
同 ・中間指導（実施日：11月10日）
同 ・指導教員訪問指導（随時）

- 同 ・事後指導（実施日：2月2日）
（9）附属学校園公開研究会参加実習・事前指導（実施日：10月4日）

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。

フィールド実習の場合は、実習期間が断続的で長期に及ぶことから、実習期間の中間に一度指導（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ている。また、グループ毎に分かれて、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ていた。

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、学びを深めた。

∴実習の事前・中間・事後の指導の充実に努めた結果、各院生の実習の成果や課題がより明確になり、実習の質的充実に繋がった。

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】

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従来行ってきた県内・東北・関東圏の大学への訪問による広報活動はできなかったが、本学のオープンキャンパスにてWebでの広報を行った。また、1期～3期の入試において3回の進学説明会を実施した。その際、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。また、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た。コロナウイルス感染症の蔓延により、オンライン授業となっていた本学教育学部の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。

また、学部卒の入学希望者の推薦入試を実施し、優秀な学生の確保に努めた。ミドルリーダー養成コースの現職の受験者については、青森県教育委員会との連携・協力の下、定員8名の推薦を受けることができた。その結果、学部卒の3コースについては、8名、ミドルリーダー養成コースは8名の計16名の入学が見込まれている。

1期～3期までの3回の入学試験において、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。

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結果（一部抜粋）は、下表のとおりであった。対象は、学部卒入学者、平成29年度から令和4年度までの52名と現職教員の入学者、令和元年度から令和4年度までの32名であった。対象者には、入学直後にアンケートを実施してきた。結果、いずれの方法も入学者にとって有効に機能している広報活動であった。

教職大学院を初めて知った媒体 (SA)

学部卒学生		現職教員	
1 ホームページ	10	1 ホームページ	0
2 ポスター	8	2 ポスター	0
3 リーフレット	2	3 リーフレット	7
4 ゼミの先生から	9	4 管理職から	15
5 学部授業内	18	5 回覧文書	7
6 雑誌	0	6 雑誌	0
7 その他	5	7 進学した先輩教員	3

理解を深めることができた媒体・機会 (MA)

学部卒学生		現職教員	
1 ホームページ	17	1 ホームページ	18
2 ポスター	6	2 ポスター	1
3 リーフレット	12	3 リーフレット	17
4 ゼミの先生から	17	4 進学説明会	4
5 学部授業内	13	5 研究発表会	10
6 先輩の話	8	6 先輩の話	11
7 学部授業の大学内	8	7 雑誌	0
8 進学説明会	18	8 その他	2
9 雑誌	2		(人)
10 その他	4		

【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）」の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】

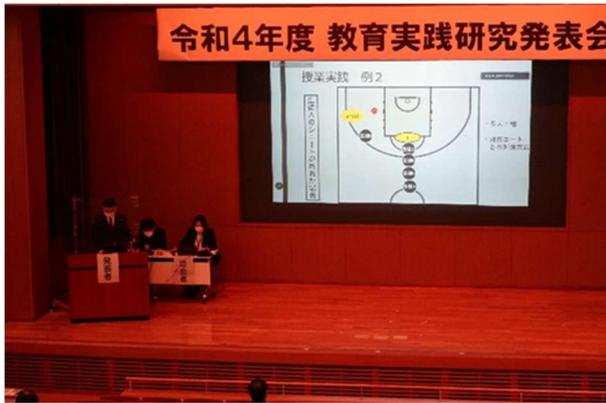
2年次修了時に最終審査を受ける「学習成果報告書」・1年次の「年次報告書」・2年次の「中間報告書」の作成・管理に向けた要項を作成し、ガイダンスや教育実践研究の機会をとらえて、院生への丁寧な周知を図った。

新型コロナウイルス感染症の感染状況を鑑み、2年次院生20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月に実施した。

1年次院生18名による「年次報告会」と2年次院生20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、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5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60名が発表会に参加し、積極的に意見交換も参加していた。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、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とともに、研究活動を公表する「年報」の発刊を行う。

【目標達成状況】

教職大学院周知のために、HPの充実や年3回のニュースレター「4つの力」を発刊し、県内外の教育機関への配布を行った。ニュースレターには院生の声も多く掲載している。院生及び関係教員の研究活動を公表する「年報」の5号発刊（令和5年3月）に向けた活動を進めている。なお、デジタル版での発刊となっている。年報はこれまでと同様に「弘前大学機関リポジトリ」として掲載予定である。

【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】

中間発表会同日、オンラインと対面で修了生によるホームカミングデーを開催した。修了生の活動報告を受け、修了生や院生との活発な意見交換をした。また、修了生連絡会の各期2名の代表者による今後の修了生連絡会の取り組みについて、オンラインでの情報交換会を実施した。

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（模擬授業・面接・小論文等）を実施した。今年度は、M1とM2を合わせて14名が受験し、9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、12名中11名の本採用が決定している。

V 学外委員からの要望・評価等及び教職大学院からの回答等

A 委員

今日の報告を受けて、ほぼ目標が達成できていて素晴らしいと思っている。中堅教員が学校で力を発揮するのはなかなか難しいところがあるかもしれないが、教職大学院で学んだミドルリーダーは学校現場でも力を発揮できていると感じる。現職の院生が教職大学院で最先端の考え方を学び、それを現場に戻って活かせばいいと思った。教員不足が叫ばれているので、ぜひ教員になる人を増やしてほしいと思う。

また、研修をオンデマンドなどで実施しているため、遠方の下北や八戸からも参加でき、色々な問題はあろうかと思うがこれからも続けて欲しいと思う。

B 委員

指導主事研修会に参加した感想で、指導主事研修会に参加した知り合いの指導主事が、普段の行政では見ない顔や発言があり、生き生きと協議していたと思った。この研修に参加した指導主事の方々はもちろん学校に戻るわけなので、それぞれで広げていってくれると思っている。

教職大学院は6年目ということで、立ち上げから考えると10年くらい経つかと思うが、メンバーはどんどん変わっていくので、立ち上げた時の考え方が薄れていくところも出てくると思うが、県教委としても薄れていかないように、次の職員に引き継いでいきたいと考えている。教職大学院と県教委がwinwinの関係で発展していければと思う。

C 委員

事前に配付資料を見たとき、前回の会議で要望した指導主事研修会について、対応を検討した内容が記載されており嬉しく思った。他の教育事務所の指導主事がこの機会に触れることが増えてくるので、自分からも周知して繋がりを作っていきたいと思っている。また、今回配付された来年度の各種研修会の申込期間が4月上旬から6月の下旬までという期間に変更されていた。年度当初だと余裕がなく、なかなか案内チラシに目がいかないので、このくらいの期間を取ってもらうと日程調整がやすく、参加が可能になっていくと思う。

〇〇教育事務所管内で教職大学院を修了した現職教員を学校訪問で見ると、学校の核となって、もともとの力量をさらに上げて子ども達の教育を頑張っているのが、教職大学院で2年間学習することは非常に効果があると思っている。また、ストレートマスターを修了した若い教員も、しっかり子ども達を引き付けて授業を行っていたので、大学院でプラス2年実践を重ねた経験が活かされていると感じている。

最後に、教員不足の問題について、採用試験が不合格だった方もいるようだが、中高の免許しかなくても、専科教員ということで、教科によっては小学校でも教鞭が取れる形があるので、職が見つからない方がいる場合は連絡いただきたい。

D 委員

自分は教職大学院の元スタッフだが、離れてからの3年間で「進化」という言葉が、前回の会議の時から頭の中に思い浮かんでいた。充実期研修や指導主事研修など新しい研修プログラムが開発・実施され高い評価を得ていること、そのバックには県教育委員会との密接な連携が更に強化されているという状況があるかと思う。今日の説明で、教務部会からは動画コンテンツも積み重ねているという説明もあった。新型コロナウイルス感染症の影響でピンチだったが、そこで出たオンライン授業を逆にうまくシステムとして取り入れ、ピンチをチャンスに変えて生かせたと感じた。

実習については、このコロナ禍の3年で、非常に苦労されたのではないかと考えているが、そこを乗り切って今年度は無事に進んでいったという話もあった。本当に敬意を表したい。本校にもストレートマスターが2人来ているが、教務主任と来年もぜひ2人引き受けようと話しているので、お声がけいただきたい。

最後に、青森県内の採用が9人だったという話があったが、小学校現場は非常に未配置があり、苦しいという話を小学校長仲間で話している。ぜひ青森県内で働く若手教員を送り出してもらえれば学校現場も心強い。

E 委員

今年度からこの協議会に参加していて、非常に勉強になっている。各部会が様々な取組をしており、一人ひとりの教員や教員となる人材を大切に育てていると思う。現場を担っている我々も、大切に育てられた人材を中心となって活躍させたいと考えている。本校の教員が1名、教職大学院ミドルリーダーコースでお世話になったが、色々なことを持ち帰ってくれた。研修主任と連携しながら色々実践してきたが、その熱量がまず研修主任に伝わり、そこから段々と全体に伝わっていった。抽象的でエビデンスもない目には見えない感情が、子どもの教育には波及する。教職大学院で2年間学んでくれたことを学校に伝えていきたいと考えている。

F 委員

受験指導・進学指導のことで言うと、本校の教員は自分で問題集を買ってきたり、自分で勉強したりするが、もう一つ高い視点から「学校」を見つめるという時に、教職大学院で学んだ教員はもう一つ別の視点で自分をメタ認知できる。一つ距離を置いて、〇〇高校や高校が置かれている状況なり、自分でテーマにした言葉、例えば〇〇高校が持って生まれたものを深く探って等々の目指す人間像がある時に、4月5月の面談で、それはとてもいいが、具体的にどうやって実現するんですか、といった場合に、理念はあるし、〇〇高校のすばらしさを熱く語るが、自分の数学で、自分の英語で、自分のホームルームで、どうやってそれを実現しますか、なかなか抽象的に難しいし、それは校長も教頭もどうなんだと同じ事を返されるが、具体的な方法論を少しずつでもわかってくる、勉強してくる、取り入れてくる、自分なりにこうではないかと考える、を教職大学院で勉強し、学校に戻った時に、今こんなことをやっているのと他の教員に話す。自分たちがやっていることの輪郭なり方法論を少しずつ見つけてきて、学校にフィードバックされる。教職大学院生を実習生として迎え入れるが、指導する立場の教員が逆に色々な意味で刺激を受けている。最先端の理論はこうなのか、こう考えるのか、そういう意味で決して一方通行だけではなく、我々も教育委員会及び弘前大学の取組から多大な恩恵を受けているので、次年度も同じ形で派遣していただきたいし、我々も教員をこちらに派遣したいと思っているので、この試みをもっと続けていただければと思っている。

G 委員

着任して間もないため、初めて参加する。教職大学院については、ニュースレターを見て頑張ってい

るなというくらいで捉えていたが、報告を聞いて、これほどたくさんのことに取り組んでいるのを知り、驚いた。また、それぞれ高い評価で素晴らしいと思った。何より教職大学院の教育力を地域に活かすという大きな目標があるかと思うので、これからも協力していきたいと思う。

H 委員

本県の教職員のスキルアップに向けた様々な取り組みを展開してもらい、感謝申し上げる。校長及び教員の資質向上に関する指標というものが去る2月14日に改訂し、新たなもので教員の資質を図っていくということ、これから取り組んでいくことになっている。これから実際に運用していくにあたり、協力をお願いするかと思うのでよろしくお願ひしたい。コロナの関係などで学校現場や教員を取り巻く環境は、さらに変化してきている。文科省が進めているGIGAスクール構想に基づく学校DXの推進など、教員が対応する力をつけるためにも、教職大学院の取り組みが非常に重要になると思っている。そして、教員は自分のスキルを絶えずアップデートしていかなければならない。そのアップデートするための良質な取り組みを教職大学院が提供してくれることを期待している。

→【次年度に向けた課題と解決策】（教職大学院回答）

教職大学院は、この度改訂となった青森県教育委員会の「教員の資質の向上に関する指標」に対応して、今後も最新の教育事情を扱う現職教員研修の充実に努めたいと考えております。特に、令和4年度から始めたオンラインの教職大学院セミナーは最新の教育課題を扱っており、同年度の3回のセミナーはそれぞれ、性的マイノリティの子どもへの対応、授業のユニバーサルデザイン、ゲーム依存をテーマといたしました。来年度は、さらにセミナーの回数を増やし、育成指標の新規の内容に対応できるように検討して参ります。

I 委員

まず一つ目に、教員の就職率が非常に高いことがうれしかった。優秀な方達がまた私たちの仲間として一緒に教員としてやっていけるということに、非常に素晴らしい教育をしていただいているということを感じている。これからも教職大学院を経て私たちの仲間になる人が増えてくると思っている。本校ではストレートマスターの院生を1人お預かりしている。残念ながら青森県の教員にはならなかったが、他県で経験を積んでからもう一度また青森県をチャレンジしたいというお話を聞いているので、教職大学院だけではなく、様々な経験をして、また青森県の教育に持ってきてくれると期待をしている。

二つ目に、充実期研修講座に本校の教員も参加した。本校ではICTの部分でどのような教材をどの教科が作っているかというのを、充実期研修に参加した教員がストックできるような仕組みを作ってくれ、7～8本ほど校内で公開するような形の仕組みになってきた。集団の中で組織のためにどう働くかという、学校マネジメント的な発想を自分ができるようになったという認識をもっているし、学校の組織の中でもこのシステムは順調に動いており、現在も稼働しているの、そういう実践に基づいた力をつけてもらっているのではないかと思っている。オンラインと集合を組み合わせながら実施する、実際の現場の中でやってもらうプランが非常にうまく動いており感謝している。

最後に、オンデマンドの授業公開を見たが、授業の空気感をオンデマンドで見るとは難しいと感じた。現在の状況から様々な形で実施するのはよい反面、例えば地域教育課題研究というのを見ながら、どの部分を授業公開として見ていけばいいのか迷ったというのが感想である。

→【次年度に向けた課題と解決策】（教職大学院回答）

教職大学院では、従前は対面にて授業公開を実施してきましたが、コロナ禍のため、やむを得ず2021年度よりオンライン公開としてきました。この間、当日のみの公開は参加しにくいということ、また長時間にわたるオンライン公開は負担を伴うという課題が挙げられていました。

今年度は当初、対面実施の予定でしたが、コロナ感染第7波の影響で、急遽オンライン実施にせ

ざるを得ない状況となりました。そこで今回は期間を限定せずに複数の授業（従前は1授業のみ公開）をコンパクトに伝えることとし、試行的に公開しました。これらの動画については、教職大学院への進学を考えている学部学生等を対象として公開していく予定です。

次年度については、引き続き授業動画を蓄積し公開していくとともに、対面での授業公開週間の実施や、年間をとおした参観・参加型授業公開の実施に努めていきますので、ぜひご参加いただきますよう、よろしくお願いいたします。

J 委員

教員採用に対しての支援が手厚いと感じた。自分が学生の頃はこういうことをしてもらっておらず、いつからこうなったのだろうと思っていた。以前自分が教頭をしていた学校に教職大学院の院生がいて、すごく真面目で一生懸命で素晴らしい人材だと感じた。ただ、義務教育段階では教員を目指している院生が想像できないような、色々な子どもがいるため、接し方が難しいのではと感じる。現在している指導はこれ以上ないのではというくらい素晴らしいが、学校現場で必要となってくるそれ以外のところも実践を通して経験し、タフな教員を教職大学院で育ててほしいと思う。

→【次年度に向けた課題と解決策】（教職大学院回答）

教職大学院生は、年間を通じた週1回の実習で子どもたちのさまざまな姿に触れ、また、職員室での先生方の諸対応（例えば、不登校の児童生徒の家庭への毎日の連絡など）の様子からも多くを学ばせていただいております。教職大学院の授業においても「教育における社会的包摂」「生徒指導の理論的視点と実践的視点」「教育相談の理論と方法」等の科目で、社会経済的及び家庭的な背景（貧困、虐待、家族関係の不調等）から、様々な困難（問題行動、不登校、病気等）に直面する子どもの現状や、福祉と連携した支援の必要性等を学んでおります。また、一部の院生は、教育学部と連携するNP0法人ひろだい多文化リソースルームの支援員として、近隣の学校で日本語を母語としない児童生徒の日本語指導に携わっております。院生自身も、ヤングケアラーをテーマに現場の先生や福祉関係者の声を聴いて学ぶ研修会を企画運営するなど、主体的に取り組んでおります。今後も、困難な子どもの実態を知り、教師の対応を考える機会を積極的につくっていききたい。

K 委員

報告によると、各事業ともそれぞれ高い評価を得たということなので、素晴らしい実践が展開されたということで間違いのないのだと思う。「思う」としか言えないのは、〇〇教育委員会として、この組織は連携協力体制を築くということが目的だが、どういうスタンスで何と関わればそれになるのか分からないままに、ずっと過ごしてしまった。〇〇委員からもあったが、自分の学生時代にはなかった取組で羨ましく思うが、今の立場で何をどう関わっていけばよいのかが分からず、ご迷惑していたのかなという気がしていた。教職大学院は県内全部を見回して連携していけばよいので、中南地区には連携推進協議会があることから、教育長達が来るより、むしろ県内の各地の教育事務所の所長が参加すればいいのではと考えた。

→【次年度に向けた課題と解決策】（教職大学院回答）

教職大学院の大きな柱である観察実習・学校フィールド実習や研修会等参加実習は、中南地区の多くの小中高等学校の御協力をいただき御意見や御要望を伺うとともに、所管する関係市町村教育委員会教育長や中南教育事務所長より課題や解決策の御提案等をいただくこととしております。一方、全県的な視点による教職大学院の在り方等については、教育次長や県総合学校教育センター所長、学校教育課長、そして、教職員課長より、御意見や御要望をいただくこととしております。今後も各委員の皆様御意見や御要望を本教職大学院の教育・研究活動の改善に役立ててまいりますので、引き続き御理解と御協力をお願い申し上げます。

【補足説明】教職大学院協議会終了後

中野専攻長がK委員に、ここ2年間「実習ⅡA」でお世話になっており、〇〇小学校が大いに貢献してくださっていることをお伝えしたところ、その時点までK委員の中で中野専攻長が〇〇小学校を訪問していることと実習とが繋がっていなかったようで、改めて実習として貢献していることをご認識され、安心された様子でした。

また、教職大学院の協議会終了後に引き続き開催しました教育学部の協議会では、「教職大学院の協議会の後に中野先生から貢献していることを伝えられ、安心した。〇〇村は中南管内では地理的な状況がよろしくない地域だが、学生の負担にならないのであればいくらかでも協力していきたいと思っている。」とのご発言をいただきました。

L委員

教員採用率が100%ということで、支援は回数だけでなく質もかなり高いものを実施しているのだと思う。学校現場には臨時講師の先生もおり、各学校でも支援しているが、教職大学院のように多くやられると、太刀打ちできないなと思った。こうして採用になった教員を、現場で中心となって活躍させたいという話もあったが、採用になれば、学校教育センターでも初任研や2年目の研修、中堅賢研修と研修が続いていくので、そのような教員を育てていければなと思っていた。

指導主事研修については非常にありがたいと思っている。一昔前の指導主事は、現場で先輩の立ち振る舞いを見て学んだが、実際に集まって理論と実践の往還という形で勉強でき、ためになると思っている。

中堅研修後期の代替講座については、ジャンルが広がり色々なことが学べるのでいいなとも思う。

2月13日の教育実践研究発表会は、学校教育センターを会場としてオンラインも4つ準備して実施した。オンラインについてはセンターの指導主事が設定をしたが、これも本人達の勉強になるので、これからも会場として使って欲しい。

→【次年度に向けた課題と解決策】（教職大学院回答）

大学院生の学びの集大成ともいえる教育実践研究発表会は、県教育委員会との共催、研修室や設備の充実度、全県からの参加者の利便性等を勘案し、学校教育センターを会場に開催して参りました。また、学校教育センターの職員の皆様には、開催に伴う会場使用における多くのサポートもいただき、感謝しております。よって、今後もオンラインによる同時開催の可能性も含めて学校教育センターで開催したいと考えております。今後とも御支援のほど、よろしくお願いたします。

M委員

〇〇小学校に、ミドルリーダーコース2年目で、今年度で修了する教員がいる。先ほど校長から校内研修等で随分大きな影響を受けて、教職員の士気が高まっているとの話があった。町としては、その力を町内に還元させたいと考えている。夏休みの間に、教職員全員研修会の機会がある。そこで、ぜひ学んだことを還元させたいと考えている。

学部新卒院生の採用試験対策として各種支援をしているが、実際の現場では、発達障害を抱えた、あるいはグレーゾーンの子どもの学級に複数名存在しているため、そういう子どもに対応する力を強化する指導もお願いしたい。

→【次年度に向けた課題と解決策】（教職大学院回答）

教職大学院では、独自の必修科目である「インクルーシブ教育システムの理論と課題」のほか、「発達障害児の理解と対応」「特別支援教育の授業デザイン」「個別の教育支援計画・個別の指導計画」など、発達障害をはじめとする多様な教育的ニーズのある児童生徒の理解や学習等の支援に関する

る発展科目を多数開設しています。また、次年度からは新たに特別支援教育に関する発展科目を2科目開設いたします。

多くの学部卒業生が特別支援教育に関する発展科目を履修しており、身につけた知識や技能を、自身のフィールド実習で担当する多様な教育的ニーズのある児童生徒への支援に活かせるよう、努めております。

引き続き教職大学院では、学校現場の抱える実際的な課題を踏まえるとともに、授業アンケートやFD活動等をとおして、学校現場の抱える喫緊の課題に応じた授業及びカリキュラムの充実に努めて参ります。

N 委員

教職大学院の人材養成や養成研修プログラムの開発など、さすがだと感心している。同時に期待もしている。少子高齢化や教員不足も現実の問題だが、学生は教員という職のイメージダウンを受け、それを後輩に繋いでいってしまっている。対策として、自分は郷土愛を全面に打ち出している。世界で羽ばたく子どもがいてももちろんいいが、ぜひ地元の活性化に力になれる人材に育ててくださいと校長先生方をお願いしている。また、他県出身の方であれば、弘前大学の良さ、弘前の良さ、青森県の良さを伝えて欲しいと思う。弘前大学や他大学も含め、郷土愛を育むよい教員になるように発信して欲しいと思う。

→【次年度に向けた課題と解決策】（教職大学院回答）

教職大学院では、本県出身者だけでなく、他県からの進学者が数名在籍しております。他県出身の院生は、青森の有する豊かな自然や文化に触れ、その魅力を感じているようで、ほとんどが青森県の教員採用試験を受験しており、合格して青森県に残る者もおります。

なお、教職大学院では、独自の必修科目として「あおもりの教育Ⅰ（環境）」「同Ⅱ（健康）」を位置付けております。これらの科目では、青森県の強みやよさ、そして課題やその解決に向けた取組について取り上げており、特に「あおもりの教育Ⅰ（環境）」では、実地での豊かな自然をとおして学修する機会も設定しております。

引き続き教職大学院では、青森県の教育の魅力を発信するとともに、青森県の教育課題を踏まえた教員養成に努めて参ります。

0 委員

教職大学院を6年間見ていると本当に充実してきていると感じる。それは教員採用試験の合格率が全てを物語っていると思う。地域が求める人材に合ったカリキュラムを作り、教員や学生が十分に応えた結果だと思う。

コロナ前とコロナ後で学校の動きが変わったと感じる大事な点が2つある。一つは、義務教育の場合には地域との関わりを大事にする必要があり、既に子どもに教科を教えるとか何かを教えるというのはそういう時代ではない。県立学校もコミュニティスクールという形で、弘前市は5年前から導入しているが、地域と一体となった地域教育力を活用するのが、少子化になればなるほど、大事であるということである。二つ目は、保護者が変わってきていると実感する。前は問題が起きたら担任や学校に相談し、どうしても上手くいかない場合に、教育委員会に相談という流れだったが、最近は飛び越えて教育委員会に相談がきて、学校側が知らないケースがある。その原因は教員と保護者のコミュニケーション不足である。非常に優秀な学生が集まる教職大学院であるため、このような新しい今日的な問題に対して答えはないが、解決させられる能力をつけられるようなカリキュラムを期待したいと思っている。

→【次年度に向けた課題と解決策】（教職大学院回答）

教職大学院では、本県の抱える様々な喫緊の課題等について対応できるよう、各科目において「発

達障害」「貧困」「虐待」「日本語支援」「ヤングケアラー」「生徒指導」などの内容を実践的に取り上げてきております。また、カリキュラム全体をとおして理論と実践の往還・融合を図るとともに、根幹となる教員に求められる「協働力」「省察力」「自律的发展力」「課題探究力」の4つの力の育成に努めております。

教職大学院では、引き続きFD活動等をとおして各科目の指導内容及び指導方法の改善・充実を図るとともに、より効果的な学修を目指したカリキュラム・マネジメントを進めるなどして、これらの4つの力の育成に努めて参ります。