

令和6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 / 6名中 ・ 青森市・八戸市・弘前市の各教育委員会教育長 2名 / 3名中 ・ 中南地区連携推進協議会代表 1名 / 1名中 ・ 学校関係者代表 2名 / 4名中 計 10名 / 14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7年3月25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・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。昨年度学部新卒院生の修了生については教員就職率 100%を達成し、目標である 90%を超えた。

今年度においても入試フォロー部会におけるキャリア支援の結果、教員就職率は 100%である。なお、M1 学部新卒院生不合格者 2 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。

また、本計画の当初は教員採用確保に向けた講師推薦制度設置の検討を行うワーキンググループを立ち上げる予定であったが、青森県では急速な教員不足に陥ったため、今年度から教職大学院として教員不足への対応をとっていくこととした。その結果、今年度、附属中学校にのべ 5 名、附属小学校に 1 名の時間講師を派遣した。また、青森県教育委員会主催の「小学校教員の魅力再発見・情報発信検討会議」に教職大学院ストマス院生 3 名を委員として派遣し、青森県の教員不足解消に向けた対策に貢献した。

【数値目標等と措置②】

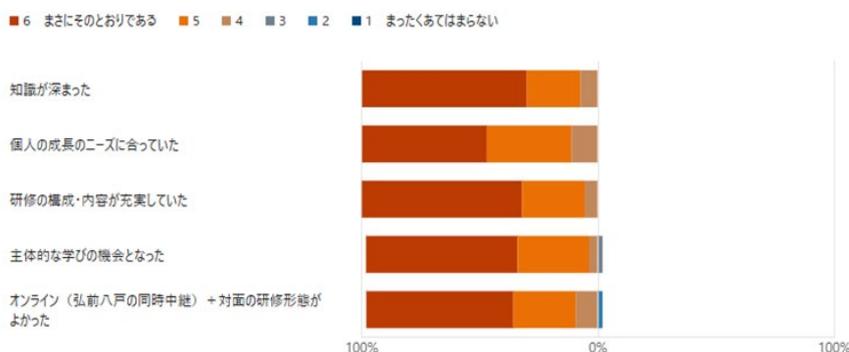
指導主事研修会と充実期研修講座を更に洗練させ、指導主事研修については試行段階で受講者の満足度 85%以上を目指す。

【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

指導主事研修会参加者による事後評価

5. 研修会全体についてお伺いします。「まさにそのとおりである」場合を「6」、「まったくあてはまらない」場合を「1」として、6段階の数字から一つ選んでお答えください。

注記

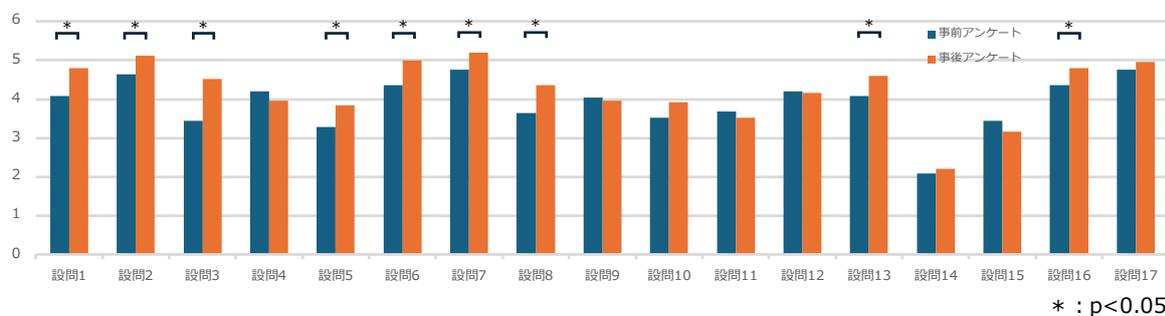


7月6日（土）の指導主事研修会は事後のアンケートにおいて、次の成果を収めている。これまで数年の試行を踏まえ、今年度は全国に参加者の募集を拡大し実施した。学校への指導助言という喫緊の課題についての講義、石川県加賀市で実施されている最新の取組事例からなる講義、指導主事・校長経験者による指導主事の職務への提起を含む講義とそれを踏まえた協議という形で構成

した。結果としてこれまでも最も高い評価を得た。事後アンケートの結果から、数値目標である満足度85%以上を達成しているといえる。

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検定を行ったところ、以下の9項目で有意に高い得点が得られた。

対象者：指導主事研修を受講した60名のうち、事前・事後アンケートともに同一のIDを確認できた46名である。



解析結果：研修後の設問1、2、3、5、6、7、8、13、16は研修前と比較して有意に高値を示した。

- 設問1：私は、他の教員への助言・支援等の指導的役割を期待されている。
- 設問2：私は、今後、他の教員への助言・支援等の指導的役割を期待されることが増えていくと思う。
- 設問3：私は、他の教員への助言・支援等の指導的役割に関して、どのように取り組めばよいイメージを持っている。
- 設問5：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。
- 設問6：私は、校務分掌等の組織運営における中心的な役割を期待されている。
- 設問7：私は、今後、校務分掌等の組織運営における中心的な役割を期待されることが増えていくと思う。
- 設問8：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イメージを持っている。
- 設問13：仕事の見通しや計画を立てるのが楽しい。
- 設問16：日々の仕事に充実感を覚えている。

充実期研修講座については、昨年度から実践事例コンサルテーションの機会を4回とし、秋のコンサルテーションは希望すれば2回まで受けられることとしている。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。

参加者と当該校である校長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(抜粋)は、下のとおりである。

A: 多忙化により職員室での雑談が少なくなっている現状を踏まえて、ベテラン教員と若手教員による座談会を企画した。若手からは「20年後などの長期的スパンで自分がどう成長できる可能性があるのか道筋が想像すらできなかったが、新たな視点に気づくことができた」「悩みやミスを共有できて気が楽になった」という声が寄せられた。

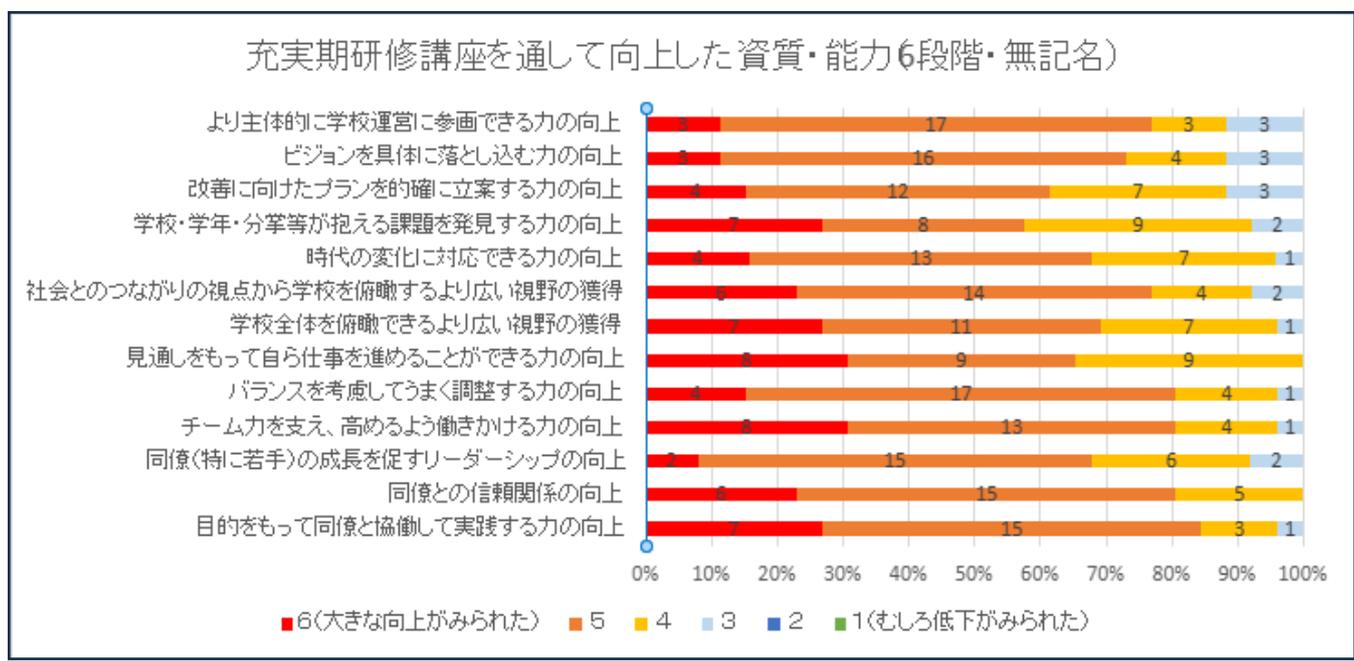
B: これまでは誰かが変えてくれるだろうと思っていたが、自分から行動し変えるべき点は変えていかなければならないと思えるようになった。

C: 研修が進んでいく中、一番刺激となったのは校種の異なる先生たちの取組であった。特に、特別支援学校の先生たちの常に児童・生徒を真ん中に据えて考える姿勢は素晴らしいと思い、とても参考になった。

校長: 「この研修は本人にとってもキャリアパスにおける転機になるものだったと思います。受講してよかったという感情として終わらせることなく、今後の教員としての育ちや学び、また学校経営への参画や他者との協働などにつなげられるよう校内での実践を促していきたいと思います。」

参加者の自己評価については以下に示した通りである。

充実期講座を通して向上した資質・能力 (6段階・無記名)



グラフからは「見通しをもって自ら仕事を進めることができる力の向上」と「同僚との信頼関係の向上」が高い評価となっている。アクション・プランを企画・運営するにあたって、ゴールを定めコンセンサスを得ながら仕事を進めることに課題意識を持ち、取り組んだことがうかがえる。

講座の運営上の課題としては参加人数が少ないという点である。特に教員の平均年齢が高い津軽地域において学校事情によりミドル層の教員の推薦が得にくい状態が続いている。今後より多くの参加者が得られるように、広報に努めるとともにさらなる解決策を提案していく。

【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、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のか、参加者に助言する場として8月に校種事全4回の実践事例コンサルテーションを設けている。

実践事例のテーマは以下のとおり。

- 「あいさつを通して、私たちの生活を見直そう」(小学校)
- 「同僚性を高めるメンター制度による教員の人材育成」(中学校)
- 「私服登校 WEEK」(高等学校)

「安心・安全な学校づくりを目指す取組」（特別支援学校）をテーマに行われた。自由参加としているが受講者 26 人中延べ 16 名が参加した。加えて教職大学院生（ミドル・ストマス）12 人を加え合計 28 名の構成で 4 回に分散して開催した。

また、9 月 3 日～10 月 22 日の期間に 8 回のアクション・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、一人当たり 1～2 回、コンサルテーションを行った。延べ 31 人が参加した。

教職大学院の研修は、充実期研修講座、グロウアップ講座のいずれも、勤務校における実践を含む一定の期間で展開されるため、参加者にとって、勤務校での実践に向けて助言を得られる機会が有効に機能したのと考えている。



IV 中期目標達成のための各部会の具体的方策及び前期までの活動状況

第 1 NITS 弘前大学センター及び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 6 年度 4 月独立行政法人教職員支援機構により、弘前大学教職大学院が同機構地域センターとして正式に採択されたことから、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 弘前大学センター】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。

【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

■ 校長推薦を受けた 26 名の参加者を対象として次の日程で講座を実施している。8 月までの日程は全て予定通り実施された。各参加者は勤務校でアクション・プランに取り組み、並行してコンサルテーションを実施した。

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 25 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及び目標達成状況及び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。受講者の増加をねらいとする課題解決に向けて、次年度への新たな試みとして集合研修を八戸市（1 回目八戸ユートリー、2 回目八戸市総合教育センター）で開催することとした。充実期に相当する教員が比較的多いという年齢構成上の要因がその理由であるが、NITS 地域センターとして青森県全体に寄与することがその最大の目的である。

【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 弘前大学センター】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 6 日（土）に、弘前大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。60 名が参加（昨年 37 名）県教委 25 名、地教委 19 名、県外 16 名、弘前会場 26 名 八戸会場 11 名 オンライン会場 23 名プログラムは、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、「授業観の転換にチャレンジする学校と、学校に伴走する教育委員会を目指して」と題し加賀市教育委員会地域プロジェクトマネジャー小林湧氏の講義と協議、弘前市教育委員会学校教育推進監福田真実氏による「指導主事の魂とは何か」



と題し、講義と協議で構成した。

特に今年度は NITS 地域センターとして全国に向けて発信するという新たな試みであったが、石川県加賀市が先進的に取り組んでいる事例が呼び水となって全国各地からのオンライン参加が活況を得た。次年度へのコンテンツ企画に参考になった。次年度は 6 月 29 日 (土) に実施予定である。



【具体的方策③】 NITS 弘前大学センターとして、多様な教育的ニーズのある児童生徒の学びや学校の在り方について対話をとおして学び合う「インクルーシブな学びの場を考えるセミナー」を実施。

【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

10 月 5 日 (土) 弘前大学教育学部大教室において、教員・保護者・子ども本人・福祉・行政・NPO 等、市民、大学生、大学院生を対象としたセミナーの実施に向けて現在、周知した。講師は東京大学先端科学研究センター中邑賢龍氏を招き本学教育学部宮崎充治氏とのコラボレーション企画とした。

セミナーのテーマは「アタリマエ」を問い直し、「アキノママ」のよさを活かす



宮崎氏の問題提起「子どもの側から学校を見る」を巡るグループワークと中村氏による「どの子ども違う」を踏まえた学び - LEARN の実践から - の講演がなされた。参加者は 103 名。(会場 54 名・オンライン 49 名) 学部生や一般市民の方々からも数多くの意見が出た。

【具体的方策④】

NITS 弘前大学センターの開設式の実施に伴い、風張知子青森県教育長をお招きし、これからの青森県の教育を支える人材の育成について、教職員支援機構本部より鍋島豊理事以下 4 名、県内教育関係者と情報共有・意見交換する場として、記念シンポジウムを実施した。

【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

10 月 24 日 (木) に開設式に続いて記念シンポジウムを弘前大学オープンイノベーションセンターで



行った。パネルディスカッションとして「教師のウェルビーイングを支える教員研修の在り方考える」をテーマとしてこれからの青森県の教職員研修と NITS 弘前大学センターに期待することなどをグループトークを交えたラウンド形式で実施した。これまで教職大学院の存在の県民への浸透が課題であったことから、大学広報から報道依頼を試みた。当日はテレビ、翌日は新聞と報道各社で取り上げてくれたことは認知度を高める上で有効だった。次年度以降も積極的な発信を心がけたい。

【具体的方策⑤】

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・弘前大学センター】として、対面研修の難しい冬期にオンラインで実施した。

【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

今年度予定していた全 4 回の公開セミナーを無事終了することができた。各回のテーマは以下のとおりである。

- ・第 1 回: 「新聞を活用する授業をどうつくるか」(講師: 池田 泰弘 氏、所属: 弘前大学)
- ・第 2 回: 「多文化多言語の子どもとともに学びの場をつくる」(講師: 吉田 美穂 氏、所属: 弘前大学)
- ・第 3 回: 「性の多様性をめぐる学校教育の課題」(講師: 渡辺 大輔 氏、所属: 埼玉大学)
- ・第 4 回: 「『部活動の地域移行』という病」(講師: 神谷 拓 氏、所属: 関西大学)

4 回全ての参加者は計 86 名であった。参加者は年々増加傾向にあるが、オンライン開催のため人数制限は

設けていない。次年度は可能な限り参加者数を増やすための方策を検討する必要があると考えている。研修後のアンケートでは、受講者から今後聴講したいテーマを尋ねる項目を設けている。これらの結果を踏まえ、ミドルリーダー養成プログラム開発委員会において、学校現場における「旬なテーマ」や効果的な「集客方法」を検討する必要がある。

【具体的方策⑥】

【NITS・弘前大学センター】として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展開する。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する。併せて、弘前大学付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。

- ① 「明日の授業に役立てる！ 子どもの新しい姿を発見する学習評価～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6日、10月31日 参加者20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23日、9月19日 参加者20名

中堅教諭等資質向上研修の代替講座として受講した人数は、グロウアップ講座①は20名中5名、グロウアップ講座②は20名中4名であった。

いずれの講座も参加者によるアンケート結果は、概ね良好であった。具体的な参加者の声としては、グロウアップ①では「今回の講座では、普段悩んでいる部分が融解できる場面が多く、とても身になる講座でした」や「授業改善は面白いと感じることができ、とても楽しい学びの時間でした」という意見があり、学習評価に関する原理的な理解を、実践を通して深めるという講座の意図が一定程度実現されていたと考えられる。

また、グロウアップ②では「グループでの話し合いが多かったので、自分の考えを言葉にすることで頭の中が整理されたり、新たな考えを得ることができたり、とても学びの多い時間でした」や「よりよく生きるために学びがあり、興味の幅を広げながら、一度自分に落とし込んで新しいものを生み出したり、一つでない答えを楽しんだり、社会において他者との関わりの中から感じたこと、その後考えたことを問題解決へとつなげたり、また再び学びとも結び付けながらそれぞれの「思い」を大切に人生を歩んでいけたらいいなと思いました。そしてそんな話を生徒や家族や同僚にもしてみたいと思います」といった意見があり、参加者がミドルリーダーとしての第一歩を踏み出すために背中を押すという講座の意図が一定程度実現されていたと言える。

【具体的方策⑦】

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23日 中堅研前期共通講座に講師派遣
- 4月25日 中堅研後期共通講座第1日に講師派遣
- 5月23日 教師力・経営力アップ講座(1)教育課程編に講師派遣
- 10月31日 中堅研後期共通講座第2日に講師派遣予定
- 11月8日 教師力・経営力アップ講座(4)校内研究編に講師派遣

■ 青森市教育委員会

- 4月12日 青森市特別支援教育マネジメント研修に講師派遣
- 6月25日 臨時講師研修に講師派遣
- 6月26日 青森市初任研特別支援教育基礎講座に講師派遣

■ 青森県教育委員会

- 5月14日 中堅研前期共通講座(特支)に講師派遣
- 6月27日 中堅研後期共通講座I(高校・特支)に講師派遣

7月31日 特別支援教育課程研究協議会に講師派遣

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ている。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ている。

【具体的方策⑧】

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。上記の内容を県教育庁・県総合学校教育センターの指導主事等が中心となって、企画及び運営・総括し、連携を推進している。

【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

今年度は7回の開催となった。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、インクルセミナー、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。合同視察は北海道教育大学釧路校と釧路市教育委員会に決定した。2月16日～18日(2泊3日)で実施する。超人口減少が進行する地域における学校の在り方について視察する。

また、今年度から新たな試みとして専門委員会の次第にグループセッションの時間を取り入れている。毎回メンバーを変えて「今の教育界の出来事とミドルリーダーの育成について」等を各々の立場で語り、情報を交換する。総括会議の場で委員から「本庁・教育センター・教職大学院という所属の融合が図られた」という声が上がった。次年度も継承したい。

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) 教職員支援機構主催研修への参加

ミドルリーダー養成コース院生全員(8名)が「学校組織マネジメント研修」(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。学んだことは勤務校や各地区の先生方に還元される。

(2) 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において、今年度実施予定の研修等を本教職大学院のHPのURLを周知させていただいた。また合同所長会議において、研究科長が本教職大学院のPRを行った。さらに、県教育委員会との連携協定に基づいた連携と協力、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。

(3) 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、群馬大学で12月に開催予定で、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研究報告を行った。また、本学の取組については、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」(11月15日)に1年次院生全員が参加し、ICTを活用した授業改善等について多くのことを学んだ。

令和6年度
NITS・弘前大学教職大学院コラボ研修
「学校と保護者のいい関係づくり」
～トラブルを大きくさせないために学校が気をつけるべきこと～

参加費無料
Zoom参加可能

第1部 講演
「学校と保護者のいい関係づくり」
～トラブルを大きくさせないために学校が気をつけるべきこと～
講師 小野田正利氏 (大阪大学名誉教授)

第2部 「パネルディスカッション」
講演者の小野田正利氏と青森県のスクールロイヤーとして活躍されている木下晴耕氏を迎え、弘前大学教職大学院生と共にパネルディスカッションを行います。

パネリスト 木下晴耕氏
(青森県スクールロイヤー・木下総合法律事務所)

2025年
1月1日(土)
受付開始 9:30
開会 10:00/ 閉会 15:30
会場:弘前大学教育学部2階大教室
申込締切 1月7日(火) 正午まで

一緒に考えませんか?
教師×子ども×保護者

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)院生会
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

ウ NITS・弘前大学院コラボ研修

この研修は、毎年ミドル1年次生が中心となって企画・運営している。今年度は、「学校と保護者の良好な関係づくり」～トラブルを大きくさせないために学校が気をつけるべきこと～をテーマに実施した。参加者は、対面では青森県教育委員会委員・教育長職務代理者の平間恵美氏や校長先生5名を含む計53名であった。オンラインでは、市町村教育委員会の教育長や指導主事6名を含む計68名が参加した。以下、院生たちがまとめた内容を報告する。

【第1部: 大阪大学名誉教授、小野田正利先生による講演】

学校の法的知識を基盤とした誠実な対応、保護者との関係づくり、教員のメンタルヘルスの重要性についてDVDも含め具体的な事例を交えながら語られた。複雑化する保護者対応においては、冷静かつ透明性のある対応が求められ、「問題が小さくなればよしとする」という段階的な改善の視点が重要とされた。特に、保護者の過去の学校体験が不信感や不満の要因となるケースが多く、背景を理解することの必要性が指摘された。また、「まっとうな要求は受け入れ、理不尽な要求は認めない」という学校の姿勢が示された。いじめや不登校などの問題では、子どもの気持ちを丁寧にくみ取ることが強調され、記録の視覚化・共有化の重要性も指摘された。さらに、教員のメンタルヘルスについては、理不尽な要求が大きなストレス要因となるため、精神科医との連携やレジリエンスを高めることの必要性が述べられた。

【第2部: パネルディスカッション】

学校現場でのトラブル対応について、小野田先生と木下弁護士、院生が、院生の現場での経験や、事前に参加者から寄せられた質問等、保護者対応、いじめ、不登校、ネット問題など多岐にわたる視点から議論し、具体的な対策や法的側面からの考察を示した。小野田先生は、保護者対応について、「相手も人間なので対等な立場で」「大きな声を出すのをやめてください」と伝えることを推奨し、早期に学校側の意向を伝える重要性を強調し、

また、学校だけで抱え込まず、警察への相談も視野に入れるべきだと述べた。いじめ問題に関しては、「いじめ防止対策推進法」により「気がするいじめ」が増加し、教師の負担が増している現状を指摘しつつ、法的知識に基づいた誠実な対応が必要だと述べた。不登校については、学校が摩擦を乗り越える場である一方で、安否確認と教育の保障が課題であると指摘した。さらに、教員の過剰な負担を軽減するため、根本的な構造の見直しが必要であると主張した。

木下弁護士は、保護者の行為が犯罪に該当する場合(金銭要求、脅迫など)を具体的に示し、学校が警察との連携をためらう傾向があるが、犯罪行為でなくても警察に相談することが児童生徒を守る結果につながると述べた。また、「不適切な指導」を完全に無くすことは難しいとし、問題が起きたら隠さずに謝罪することが大切だと述べた。いじめ対応については、学校が決定権を持つべきだと述べた。録音については、特別な契約がない限り許可なく録音しても違法ではないと説明したが、録画は肖像権に関わる可能性があると指摘した。ネットでの拡散に関しては、学校や自治体で決まりを作り、教師を含め特定の個人を晒すことを目的にしている場合は名誉毀損に繋がる可能性もあると述べた。最後に、謝罪については、法的責任と道義的責任を区別し、道義的な謝罪は円滑な話し合いに必要なだと述べた。

このディスカッションを通じて、学校現場が抱える問題は非常に複雑で多岐にわたることが改めて認識



小野田正利
先生の講義の
様子



木下晴耕弁護士

できた。保護者との適切なコミュニケーション、いじめ問題への慎重な対応、不登校への柔軟な支援、ネット上でのトラブルへの対策など、現場の教員は様々な問題に対応する必要がある。小野田先生が指摘するように、学校が抱え込みすぎず、外部機関との連携を密にすることが重要であると感じた。また、木下弁護士が述べたように、法的側面からの知識を持つことも、トラブルを解決する上で不可欠であろう。早期相談の重要性も強調されており、問題が深刻化する前に専門家の助けを求めることが重要である。

【成果】

研修の評価は、5段階評価で平均値は約4.8であった。参加者は、「法的な知識を基盤とした誠実な対応」、「保護者の不安、不満、背景にあるものに考えを巡らせること」が特に有意義だったと述べていた。「小野田先生の講演が大変勉強になった」、「木下先生の学校の法的責任と道義的責任のお話が聞けてよかった」という声や、「保護者をリスペクトし、敵としないという考え方に納得した」という意見もありました。「記憶より記録、対立ではなく対話」といったキーワードも印象に残ったようであった。「組織的な対応の必要性を感じた」という意見や、「教職員がチームで対応することの重要性を学べた」という意見、「普段の対応が間違っていなかったと自信を持つことができた」という意見もあり、参加者を勇気づけることができたと考える。一方「ワークショップを取り入れて周りとのやり取りがあれば良い」、「午前か午後かを選んで参加できると、より参加しやすくなる」という意見、「パネルディスカッションは内容が少し漠然となってしまった」という意見や、「オンラインで中継されていることを考えた場合には質問を躊躇する」という声もあり、これらの意見を踏まえ、今後の研修内容と運営方法の改善につなげたい。

(4) 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（2回）、1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研究協議会の開催

今年度も学外委員14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している。なお、昨年度、学外委員からいただいたご要望やご意見は、本教職大学院のHPで公開している。次のURLにアクセスしていただければご覧いただけます。

<https://www.edu.hirosaki-u.ac.jp/gs/wp-content/uploads/2024/04/r5-evaluation.pdf>

第1回研究協議会でいただいた教職大学院に対するご意見・ご要望は以下のとおりである。（A委員、B委員…とは、御参加の任意の委員を示しております。）

A委員

本校では、ストレートマスター1名が実習をおこなっている。実習日誌を確認すると、課題を明確にし、実行するための具体的な手段が記載されており、学部学生と比べて能力に長けていると感じている。このまま順調に伸びていてもらいたいと思う。

B委員

本校では、ミドルリーダー養成コース及び充実期研修で複数の教員がお世話になっている。本校の探究活動について何を学ぶのか等、体系的にまとめているところだが、その教員たちが探究活動の方向性について、方法論を身に付けた提案をしてくれるため、方向性が見える化につながっている。一方、リーダーであれば自分の働き方に関して自覚しなければならないところだが、そういった面で自覚が足りない教員もいるので大学のプログラムに取り入れていただきたい。

C委員

研修についてきめ細かく計画され、以前よりも一段と充実していると感じる。現場においても教職大学院出身の指導主事は生き生きと活躍している。自由進度学習といった県内での研修では聞けない取り組みについても対面で話を聞くことができ大変ためになったという声を聞いている。

今回の協議会より青森市教育委員会教育長と八戸市教育委員会教育長が新たに委員となり、県下一円の協議の場となる予定だったが、欠席とのことで残念である。事前に資料を配布しているので、欠席者の意見を反映させるとさらに充実すると思う。また、コロナ渦を経て子供たちへの接し方も変わってきているので、子供たちを引き付ける魅力のある接し方についても研究の視野にいれていただければさらに充実していくと思う。

D委員

さまざまな取り組みを通じて本県の教育を支えていただき感謝している。教員を志望する学生が減少しているなかで、教職大学院の院生は目的意識をもって進学していると思うので、本県の教員を目指してもら

い、大学院での学びを生かして活躍していただきたい。最近は小学校などで若手教員の採用が増えている。若手教員は、現場に活気をもたらすが、知識、経験の面では不十分である。それを補うのがミドルリーダーだと思うので、引き続き連携して取組を進めていければと思う。また教員の働き方改革を進め、教員が勉強を続ける時間の確保に努めている。引き続き、弘前大学に支援いただきながら進めていきたいと思う。

E 委員

教職大学院の立ち上げに携わっており、事業が充実している様子を聞き大変感慨深い。教員不足についてご迷惑をおかけしている。現職教員が教職大学院に派遣されやすいように、教員不足に努めていくので引き続き支援願いたい。

F 委員

教職大学院の教員が、年々教育現場で教員の資質向上に直接的に関わっていると感じている。教職大学院で学ぶ教員は、それぞれモチベーションをもっているもので、いろいろなことを吸収し、現場で発揮している。指導主事研修では、行政寄りの考えになりがちだが、忘れがちな現場の学びを思い出すきっかけとなった。また、指導主事研修会での講演のビデオを課内で共有した。

教育現場の課題は多様化、複雑化しており、先手を打って進めていくことが難しくなっている。今後も情報交換しながら進めていきたい。

G 委員

弘前大学は青森県教育委員会と連携を密にして NITS センターを始めとした本県の教育活動、教員養成に熱心に取り組んでおり大変ありがたく思っている。

本校からは昨年度、充実期研修に 2 名参加させてもらったが、研修の日程や受講方法に工夫を凝らして負担なく受講できていた。研修を受講した教員が私服登校を含めた制服の検討を始めている。学校を変えていくというアクションプランの立案につながり、研修に参加させてよかったと思っている。また、ミドルリーダー養成コースには本校定時制高校の教員 1 名を派遣しているが、教職大学院の専門的知見や他校種との交流を通じ多くの学びを得て、現場に戻ってきた際には定時制教育の充実に努めてもらうことを期待している。ミドルリーダー養成コースを卒業した教員がいるが、周りの教員に大変よい影響を与えている。今後より一層の研修の充実をお願いしたい。

H 委員

本校では、ミドルリーダー養成コース 2 年目の教員がいる。研修主任が異動したこともあり、今年度から担当してもらっているが、広い視野を持って校内研修をおこなっている。研修内容が毎年決まった内容になりがちのため、学校内でアンケートをおこない必要な研修内容を検討している。その取組もあってか、校内研修が活性化してきていると感じている。

先日「教師のウェルビーイングに関する調査」の依頼があったが、調査項目をみて考えるきっかけとなった。今後アンケートの結果を参考にして学校計画を考えていきたいと思う。

I 委員

教職大学院には当初より参加させていただき、年々新しい内容を取り入れており非常に充実していると感じている。

以前より懸念されていたが、現職教員の応募が少なくなっている。長期間現場を離れることの不安や学費の問題が考えられる。履修期間の延長など、仕事をしながら学べる環境について、今一度検討いただきたい。

J 委員

教員の資質向上に向けた取り組みについて大変お世話になっている。教員のキャリア形成の課題は、充実期・ミドルリーダーの研修である。充実期の研修についてこれからも連携して進めていきたい。また、学校現場で役に立つ研修内容を今後も共に考えていきたいと思っている。

【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。

【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

今年度も部会長会議の開催回数は繁忙期の 3・4 月を除き 1 か月当たり 2 回とし、先生方の研修機会を増やすことで、「超少子化時代に求められる学校の well-being」について研究を行っている。会議の開催回数は減っても電子メールをうまく活用して情報共有を図ることで組織運営には支障を来していない。また、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ている。また、授業教材や実習関係文書類も電子媒体になりつつあるが、特段問題は生じていない。

【具体的方策③】

事務局との連携の下、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。

【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

今年度も総務グループと頻繁に丁寧な意思疎通を図ることで、ほぼ例年どおりの予算を確保することができている。それにより、全員に iPad を、さらにミドルリーダー養成コースの院生にはノート PC を、学部等新卒院生には Chromebook を貸し出し、実習での授業改善や研究の一助としてそれらを活用している。また、院生室はよく整備された快適環境であり、それにより院生同士の情報共有や意思疎通も行われ、ミドル院生と学部等新卒院生が「学校での課題や解決策等」等教育に関する話題で日々研鑽を積むことができている。

今年度も総務グループと頻繁に丁寧な意思疎通を図ることで、ほぼ例年どおりの予算を確保することができている。それにより、全員に iPad を、さらにミドルリーダー養成コースの院生にはノート PC を、学部等新卒院生には Chromebook を貸し出し、実習での授業改善や研究の一助としてそれらを活用している。また、院生室はよく整備された快適環境であり、それにより院生同士の情報共有や意思疎通も行われ、ミドル院生と学部等新卒院生が「学校での課題や解決策等」等教育に関する話題で日々研鑽を積むことができている。

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=Faculty Development = 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。

【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

開設8年目となる本教職大学院では、昨年度、院生や学校現場のニーズを踏まえ、特別支援教育に関する発展科目「ユニバーサルデザインの視点を踏まえた授業づくりの理論と実践」「特別な教育的ニーズへの対応とマネジメント」2科目を新設した。これらの新設・実施により改組後のカリキュラムが完成し、学校現場との連携の下、積極的に実地演習を実施するなど、学校現場の喫緊の課題に応じた、より実践的な学修を展開している。

今年度はさらなる教育研究活動の充実を目指し以下のFD活動を計画・実施している。①教職大学院の理念・目標・制度を理解する研修（6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；4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）、⑥その他「メディア（遠隔）授業ガイダンス」。以上、計16回のFD活動のうち、2月10日時点で13回のFD活動を終えている。

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っている。

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、本データを院生に配布・周知し、相談週間の充実を図り、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ている。

さらには、教職大学院として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」に組織的に取り組むなど、研究者教員と実務家教員が協働し組織研究を進めてきた。

このほかFD・教務部会では、学修ポートフォリオの効果的実施活用に向けた具体的方策等について検討し反映するとともに、実践研究の在り方についても議論を重ね、適宜専攻会議等で情報提供に努めてきた。今後は中期的課題としてカリキュラム評価やそのための方策について議論を重ねていく予定である。

【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。

【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

年度当初に授業のノウハウを伝達・共有した。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「互見授業 week」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、検討した。

新た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でき、有効に機能した。

また、5月には「授業公開 week」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9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地的、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た。

以上の取組をとおして、状況に応じてオンライン又は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、M2ミドル院生への研究指導や実習等の事前・事後指導を含む効果的な学修展開が図られている。

◆授業参観・授業研修で出された意見の抜粋（教員）

- ・1週間というタームで公開したことにより、各授業の関連性を俯瞰できた。（多数）
- ・インプットの重要性を改めて確認することができた。授業では、事例等について解釈したり協議したりする場が多い。教育学的な見方や考え方を踏まえることによって「議論の土台」「議論の足場」として方向性が定まり、そこから深まっていくものが実感できた。（実務家教員）
- ・前期は、日々の学びが濃密であることから、文献予習型に加え、その時間で資料を読み込み、テキストを理解し、議論するという方法で授業を展開されている先生もおり、参考になった。（実務家教員）
- ・協働的な学びの側面と同時に個々の継続した学びと成長をどのように見取るかが課題。フィードバックにおける個への対応が一人一人の学びに応じた評価につながるのではないかと感じている。（実務家教員）
- ・院生が「どうなりたいのか」院生に「どうなってほしいか」という課題意識を持ち、「心を揺さぶる」授業をどのように作り上げるかが課題意識を持って臨みたい（研究者教員）

◆公開授業の学生の声

- ・とても面白く、参加してよかったと思えました。ミドルの先生方の事例を含めたお話や、様々な校種・教科の先生の視点での意見がとても勉強になりました。また、公開授業に参加した私たち大学生にも必ず話をふってくれ、とても優しさを感じました。タブレットや授業に必要なものを貸していただいたり、校内を案内して下さったり、ありがとうございました。
- ・学生間で現場に即した学びが行われていることを知ることができました。一方で、学生間で行われている学びが経験をもとにしたものばかりだった印象を受けました。私は、大学院において、経験も大切にしつつ授業などでの教育科学の知識をもとにしたより想像的・創造的な学びをしたいと考えていたためイメージと異なる点がありました。



公開授業 VOL. 1
弘前大学教職大学院
教育学部棟

令和6年5月20日（月）～24日（金）
下記のQRコードから申込みください
時間割は裏面までご覧ください



教職大学院に興味のある方はどうぞお気軽にご参加ください。
※当日も受け付けます。

担当：教職大学院 三戸延聖
bisco@hirosaki-u.ac.jp

現代の学校と教員をめぐる動向と課題（1～4）

教員文化（第4章）をテーマに、テキスト（教師教育テキストシリーズ『教育社会学 第2版』学文社、2019）に基づく院生による発表、教員による補足説明、論点についての議論、教員からのコメント。

■今年度から弘前大学次世代ウェルビーイング研究センターとの共同企画として、公開期間中の授業をYouTube 配信している。

二次元バーコード及び URL を以下に示す。 <https://hirodai-wellbeing.com/>

教職大学院から「授業公開」のお知らせ VOL.2

公開期間
R5.10月17日～12月6日
対象
学部生の皆さんを基本としますが、学内外を問いません。学校の先生方、推進士や研究員の先生方大歓迎です！

対面を実施します。
場所は、教育学部305/304教室と3階教職大学院講義室です！

見学、参加、ご質問、ご相談の場を受け付けます。
※、学校を訪問される方でも多く参加、受講し、受講に役立ちます。
先生を訪問したい方、専らご参加ください。多くの先生を訪問に役立ちたい、お持ちしています。申し込みは収入カテゴリーが異なります。詳しくは事務局までご連絡ください。当日でも受け付けます。

秋の公開授業を10月17日(木)から12月6日(金)まで長期に展開した。授業数は7科目24コマを公開し、連続して受講することも可能とした。ウェルビーイングセンターによる録画及び配信も引き続き行った。

長期間の公開授業であったが、参加を希望する学生・現場教員は限定的であった。公開授業は長年課題であった学部卒生の定員割れに対する勧誘活動という側面があった。しかし、今年度に関しては1期入試(9月)で定員の大半が充足しており、後期の公開授業へ参加のニーズが低下したものと思われる。要因としては教職大学院に関する奨学金の減免に係る特例措置が挙げられる。

その一方で、「教育法規と理論と実践」の弁護士を招致した授業においては、現職教員の対面6名に加え、オンラインによる参加者が20名と非常に多く、教育現場における特に保護者トラブルへ法的な解釈や対応策が求められていることが浮き彫りになった。

今後と解決策としては、学部生については早い段階での情報の提供、時期に応じた対象学年の焦点化、現職教員の参加形式について検討する。

【具体的方策③】

授業・実習等の円滑な実施に向け、参加者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】

昨年度修了生に対する修了時アンケートの結果を整理した。

前期の授業アンケートを収集・整理した。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。

このほか、前期に2回、後期に1回、ポートフォリオ検討会を行った。ポートフォリオ検討会とは、院生が観点「4つの力」に沿って自身の学びをふりかえったポートフォリオを持ち寄って、学びを対話的に語る機会である。大学教員は、この検討会に参加して、アンケート等の数量的には十分に見ることができない、院生たち個々人の学びを把握している。

1 修了時アンケートの結果の概要

6件法におけるアンケートで、すべての項目の平均が5以上であった。前年度は平均5を下回っていた「(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」も、本年度は平均5.4であった。

以下、自由記述の抜粋である。

【ストマス修了生】



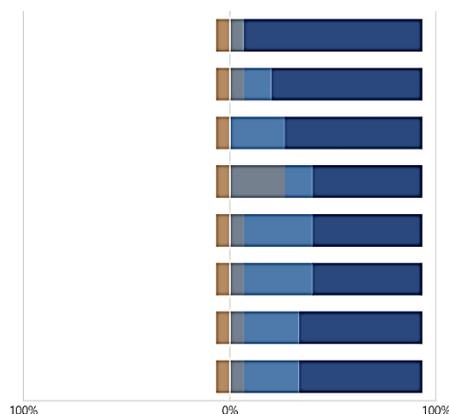
ポートフォリオ検討会の様子

2. 次の(1)~(8)について、自らの実態や考えに最も近い回答を「1.まったくあてはまらない」~「6.非常によくあてはまる(0点数)」のうちから選択してください。

詳細

■ 1 まったくあてはまらない ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 非常によくあてはまる

- (1) 教職大学院に進学してよかったと思う
- (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
- (3) 自ら納得して学習成果報告書を仕上げることができた
- (4) 教職大学院の設備を活用することができた
- (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
- (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
- (7) 2年間の学修を経て、「協働力」を向上させることができた
- (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



- ・「幼稚園から高校まで幅広い校種での実習を通して、それぞれの学びの違いについて知ることが出来て良かった。」
- ・「研究では自分で課題を見つけ、解決のためにどうしたら良いかについて試行錯誤を繰り返していく中でより良い実践に向けて模索する力を身につけることが出来て良かった。」
- ・「今まで、当たり前だから、みんなそうしているから、と、なんとなく流していたことも、本質に目を向けて課題意識をもち、探ることができるようになりました。教職大学院に進んで本当によかったです。」
- ・「入学前は迷いもあったが、実習や附属校での勤務など貴重な体験をさせていただき、教員として働く自信となった。」

【ミドル】

- ・「現場に戻ってみて、知識が増えたことで自信をもって意見が言えたり、物事の見方や考え方が変わったりしていることを実感している。忙しい毎日ではあるが、最新の情報をしっかりと学べるよう、積極的に研修に出かけ、新しいことに挑戦していきたい。そう思えるようになったのも、大学院での学びがあったからである。ありがとうございました。」
- ・「3年目の新年度からは、これまでの学びや経験を生かし、ミドルリーダーとして周りを巻き込み、学校を活性化・変革させられるよう、地道に、謙虚に、しっかりと状況を判断しながら職務遂行していきたいと考えています。」
- ・「入学する前と、明らかに「教育に対する見方や考え方」「子どもへの関わり方」「同僚との関わり方」などが大きく変わったと感じている。それは、2年間の学びを通して自分が成長できたこと、自律的發展力や課題探求力、省察力や協働力が身についたからではないかと感じている。現場を離れてじっくりと知識や理論を学べたこと、研究という課題に向かっていろいろな人を巻き込みながら取り組めたことはとても有意義な時間であったと感じています。これからも学び続け、成長し続ける教師でありたいと思います。」

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「自律的發展力」「協働力」「課題探究力」「省察力」に基づいて11の質問を準備して、6件法で調査した。昨年度までは、「授業評価」なのか「院生たちの自己評価」なのかがわかりづらい聞き方をしていたため、今年度からは「授業評価」であることが明瞭になるように改めた。

その質問は次の通りである。

【自律的發展力】(1)本授業は、教育に関する興味関心を広めることにつながった
【自律的發展力】(2)本授業は、教育に関する物事の見方や考え方を深めることにつながった
【自律的發展力】(3)本授業は、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ることにつながった
【協働力】(4)本授業は、ほかの人に対して自らの考えを伝える力が高まることにつながった
【協働力】(5)本授業は、ほかの人の多様な意見を尊重する姿勢が高まることにつながった
【協働力】(6)本授業は、グループワークにおいてその場で求められる役割を果たすことにつながった
【課題探究力】(7)本授業は、教育実践上の新たな課題を見出すことにつながった
【課題探究力】(8)本授業は、教育実践に関する課題認識を深めることにつながった
【課題探究力】(9)本授業は、教育実践に関する課題の解決方法について検討する機会があった
【省察力】(10)本授業は、学んだことについてふりかえる習慣が身につくことにつながった
【省察力】(10)本授業は、自らの教育実践について内容と関連づけてふりかえることにつながった
【省察力】(11)本授業は、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につながった

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」「ややあてはまる」と肯定的な評価であった。その中で、「ややあてはまる」が多く、相対的に見ると、他の項目よりもスコアが低かったものは、「【協働力】(6)本授業は、グループワークにおいてその場で求められる役割を果たすことにつながった」であった。しかしながら、「協働力」の項目すべてが低かったわけではなく、「【協働力】(5)本授業は、ほかの人の多様な意見を尊重する姿勢が高まることにつながった」は相対的に見ても高いスコアであった。そのため、教職大学院の授業全体としては、グループワークなど協働する場面を設定し、その時に多様な意見を尊重することを重んじてきたが、その活動時に「求められる役割」の不明瞭さがこの結果につながったと考えられる。今年度からはストマス院生もミドル院

生も、教職大学院の学びにおいてはフラットな関係性を築くことが大切であると伝えてきた。授業において「ミドルだからこうしなければならない」「ストマスだからこうしなければならない」というようなメッセージはむしろ控えてきた側面があるため、このアンケート項目自体が実態と合わないものであった可能性がある。今後はアンケート項目の再検討も視野にいれたい。

なお、後期授業アンケートについては、2/10 現在回収及び集計中であり、今後のFD活動をとおしてその結果をもとに教員間で意見交換し、授業及びカリキュラムの改善を図っていく予定である。

【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。

懇談会では、教員採用試験が前倒しになったことにより、前期の履修にかかる課題提出に負担を感じているという意見が一部 M1 ストマス院生から挙げられた。本課題については、全科目の15回の授業における課題状況やスケジュール等を集約し、可視化と調整を図るなどして丁寧に情報提供してきた。また、昨年度から、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てきている。

今後は院生のタスクマネジメント意識を高めるとともに、既に整えられている相談・調整体制の活用を図るよう、働きかけている。なお、本課題以外には特に大きな改善・要望事項は挙がっておらず、M2 ミドル院生が勤務校に戻ってからの研究及び実習支援や授業及び実習が充実していたという意見が多く挙げられた。設置からこれまでの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、概ね教体制は整ったと捉えられる。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の一部を示す。

【ストマス院生】

- ・特別支援教育に関する学びを深めることができた。
- ・学校現場に行き、校内研に参加させていただくという大変貴重な経験をした。
- ・本腰を入れて研究に向き合うことができた。
- ・授業づくりの理解を深めることができた。
- ・実践研究を進めることができたと思います。
- ・研究を着実に進めることができたため、協力校には感謝しています。
- ・授業が少なくなったため、比較的心に余裕があり充実していた。
- ・配属学年が変わり、前期は生徒の実態を捉えることを意識して臨んだ。
- ・多忙でしたが、充実していました。
- ・大学院の実習や授業以外の活動にも充実して取り組むことができました。
- ・各科目による課題の提出方法を統一してほしい。
- ・授業数が多く大変だった。

【ミドル院生】

- ・担当の先生には、お忙しいところ柔軟に対応していただき、実習を行うことができています。来校の際には的確なアドバイスを下さり、実践研究の方向性をその都度確認することができています。
 - ・院生企画（NITS コラボ研修）での経験が、講師（教職大学院の先生）を招いての校内研修に役立った。
 - ・授業研の協議会において M1 院生にファシリテーターをお願いしたことで、協議会はとても充実したものとなった。
 - ・研究を進めるなかでテーマや内容の変更を状況に応じて重ねてきたが、指導教員の先生には柔軟にご対応・ご指導していただきいつも感謝している。
- 後期懇談会については、2月に実施予定である。
- ・勤務しながらの実践は、多忙な中でなかなか思い通りにはできないものの、日常の中から研究に繋がれることはないかと日々考えながら取り組むことで、より実践研究としての特徴を伸ばすことができているように感じます。
 - ・勤務校に復帰し、学習評価やインクルーシブ教育、教育相談など昨年度の学びが個人レベルで活かされていると実感することが多い。これが学校組織レベルに発展させるためにも実践研究を全うしていきたい。

なお、後期懇談会については、2月21日に実施予定であり、本報告時点では未実施である。

このほか、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、定期的に学修ポートフォリオを用いた協働的な対話（以下、ポートフォリオ検討会）を実施してきた。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。このことは、院生の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捉えられる。

次年度は教員採用試験の実施時期により、前期授業に関する課題に対する負担をストマス院生が感じることが予想されるため、課題の提出時期等について調整・配慮を図るとともに、計画的に取り組むよう、指導に努めていく必要があると捉えている。

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16日～5月7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14日～5月30日、5日実施）

③授業実践省察実習（6月6日、6月11日、6月13日、3日実施）

④メンター実習（8月30日～9月6日）

⑤1年次勤務校実習（8月20日～9月13日）

⑥2年次勤務校実習（令和6年1月11日～令和7年1月23日）

⑦研修会等参加実習（6月18日～令和7年1月11日）

①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）及び②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）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、各実習の目的に適った内容になるよう努めた。

③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、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話し合いを行い、実習当日の授業実践に備えた。実習当日は、いずれの院生も児童や生徒の実態に合わせて優れた授業実践を展開していた。その後の協議では、活発な意見交換がなされ、実践の内容等についての深い省察が行われた。

④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などして、学校現場等での実践力を高めるために実施され、メンターにとってはもちろんのこと、メンティーの視点からも有意義な実習となった。

⑤1年次勤務校実習は、1年次院生が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。院生は実習の計画を立案し、各勤務校の校長や同僚への聞き取り調査を行うなどして、自身の実践研究で取り組む課題の把握に努めた。

⑥2年次勤務校実習では、指導教員が2年次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た。

⑦研修会等参加実習は、大学院教員への講師派遣要請のあった学校や教育委員会等の研修施設に院生が帯同し、研修の運営等を学ぶことを目的に6月20日から令和7年1月11日の期間に実施した。



2 ストレートマスターコース

(1) 各実習の実施状況

①学校フィールド実習

i 実習協力校及び院生配当状況

- ・小学校 (文京小1名、桔梗野小1名、大成小1名、朝陽小1名、松原小1名)
- ・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、津軽中1名)
- ・高等学校 (弘前高1名、弘前中央高1名、黒石高1名、弘前実業高1名)
- ・特別支援学校 (附属特別支援校1名)

ii 学校フィールド実習の実施状況

- ・1年次 前期: 10日 (集中実習5日間を含む)
後期: 12日 計: 22日
- ・2年次 前期: 17日 (集中実習10日間を含む)
後期: 12日 計: 29日

学部卒院生が行う学校フィールド実習では、実習協力校との綿密な打ち合わせにより、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調整しながら実施した。各院生とも規定の日数を確実に実施するとともに、自己の課題解決に向けて、実習担当教員等の助言を踏まえながら取り組むことができた。

実践研究を通して得られた知見をまとめ学習成果報告書を作成し、教育実践研究発表会で報告することができた。



②附属学校園等観察実習 実施状況については、ミドルリーダー養成コースの①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11日 第2回実施予定日: 令和7年2月20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。本協議会では、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。

今年度は、新型コロナの影響を受けず、安定して前期の学校フィールド実習を行うことができ、規定の実習日数を確実にクリアするとともに、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。



【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4日)
- (2) 附属学校園等観察実習・事前指導 (実施日: 4月 9日)
同 ・事後指導 (実施日: 5月 9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 4日)
- (4) 前期フィールド実習・事前指導 (実施日: 4月18日)
同 ・中間指導 (実施日: 7月30日)
同 ・指導教員(窓口教員)訪問指導 (実施日: 随時)
同 ・事後指導 (実施日: 9月17日)
- (5) 研修会等参加実習・事前指導 (実施日: 6月 4日)
同 ・事後指導 (実施日: 2月 4日)
- (6) メンター実習・事前指導 (実施日: 6月27日)
同 ・事後指導 (実施日: 10月 3日)
- (7) 1年次勤務校実習・事前指導 (実施日: 6月27日)
同 ・事後指導 (実施日: 10月 1日)
- (8) 2年次勤務校実習・事前指導 (実施日: 12月14日) ※M1対象: 次年度の事前指導

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(窓口教員)及び副指導教員(副窓口教員)に提出させ、情報共有や指導助言に役立てた。

学校フィールド実習については、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)を行った。中間指導では、院生に、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、中間指導の場に持参させた。これらの資料に基づき、グループに分かれ、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。また、指導後半には、院生と大学院教員全員参加による全体協議を行い、各グループの協議内容について報告するとともに、各グループから出された「協議題」に基づいて、協議を行い、学びを深められるようにした。

各実習終了後の事後指導(省察検討会)では、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、学びを深められるようにした。

今年度は、中間指導、事後指導において、各院生の実習上の課題の明確化がより一層図られるようグループ協議、全体協議の時間配分を見直したことで、実習の改善や解決に向けた意見が多く出され、次年度に向けて自身の省察を深めていた。

次年度も引き続き、各実習の事前指導、中間指導、事後指導において、各自が省察の深化を図れるよう、指導内容の充実に努めていく。

ないこととし、現職教員向けの実施となった。学部卒コースの応募者が増加した要因としては、「『優れた教師人材の確保に向けた奨学金の返還支援の在り方について 議論のまとめ』（令和6年3月19日中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会）を踏まえた教師になった者に対する奨学金返還支援に関する周知等について（通知）（6文科教第347号 令和6年5月9日）」があげられ、この傾向が続くかは推移を見守ることとしている。

4 入学試験

1期～3期までの3回の入学試験（学部卒コースにおいては1期～2期）において、適正で公平な入試が実施できるよう、これまでの実施を検証し、体制を整備し、教職大学院教員が一丸となつての入試業務を遂行した。2025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9名（うち1名は附属学校より）、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（うち1名入学辞退～進路変更のため）となっている。

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、①学部授業内での説明②ニュースレターや先輩・親・友人からの紹介③ホームページ④ポスターの順に広報方法の効果が得られており、今後も継続して多様な方法で広報活動を進め、継続してその検証を行いたいと考えている。

【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）」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。

【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

1 「学習成果報告書」作成・各報告会にむけたガイダンスの充実

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ている。特に、2年次のミドル院生は、勤務校にて実践研究を進めていく関係で、3月末にガイダンスを実施し、1年間を見通して実践研究ができるよう配慮した。

2 中間報告会

これまで、新型コロナウイルス感染症の拡大をきっかけに、オンラインやハイブリットでの発表会を実施してきた。ハイブリット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活用を継続している。2年次院生による「中間報告会」も、この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2日（土）に実施した。参加者は、オンラインでは、長野、山口、群馬、岩手など県外を含め20名ほど、対面は80名ほどで、参加者も合計100名ほどにのぼり、オンライン参加者からも質問をいただき活発な質疑応答、協議が行われた。また、連携協力校の校長先生方から示唆に富んだ御講評を頂戴した。2年次院生は、最終報告書の作成に向けて課題や今後の方向性を明確にすることができた。

また、1年次院生は、報告を聞きながら自身の研究のための研鑽を積む機会とするとともに、この報告会の司会やオンライン・放送等の機器操作、計時・記録等の運営を担当し、研修会等運営のスキルアップの機会となった。

3 教育実践研究発表会（年次報告会・最終報告会）

2月10日（月）に、青森県教育委員会より共催をいただき、青森県総合学校教育センターを会場として、「教育実践研究発表会」（1年次院生による年次報告会および2年次院生による最終報告会）を行った。オンラインでは、県内及び北海道、奈良、大阪、東京、宮城など各地から25名ほど参加いただき、対面では150名ほど、合計180名ほどの参加を得て実施することができた。発表と質疑応答、地域連携協力校の校長先生方による御講評で、研究成果の吟味や更なる課題の発見、今後の研究方針の探究を深める場とすることができた。参加者の中には、教育学部3年次の授業「子どもとカリキュラム」の受講生50名ほども参加しており、教職大学院の活動を理解してもらおうと同時に教職希望学生の学校教育への探究を深める機会ともなった。



発表と質疑応答、地域連携協力校の校長先生方による御講評で、研究成果の吟味や更なる課題の発見、今後の研究方針の探究を深める場とすることができた。参加者の中には、教育学部3年次の授業「子どもとカリキュラム」の受講生50名ほども参加しており、教職大学院の活動を理解してもらおうと同時に教職希望学生の学校教育への探究を深める機会ともなった。

【具体的方策③】

教職大学院の活動内容周知のために、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】

1 院生・教員研究活動公開の場づくり

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6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。

現在、「年報」7号発刊（令和7年3月）に向けて編集作業を進めている。

2 修了生の研究促進の場づくり

今年度は、修了生2名より投稿があった。これまでも、修了生の現場での実践研究公開の場として、ホームカミングデーなどを実施してきたが、その発表の場が院生・修了生対象のホームカミングデーからNITS弘前大学センターが主催する広く県内の教員対象とした各種研修にスライドし、修了生の研究活動還元・貢献の場が確保されている。一方で、「年報」による論文の紙上発表とリポジトリを通じた公表が、修了生の更なる研究促進の場となってくれることを願っている。

【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】

1 院生の自主的活動としての「ホームカミングデー」の実施

中間発表会同日実施するハイブリットでのホームカミングデー（在学院生と修了生の交流機会）の開催に向け、在学院生が修了生との協議を進めた。修了生や院生との活発な意見交換となるよう、修了生連絡会の各期2名の代表者と在学院生とオンライン会議で調整を図った。実施要項案、チラシ、会場の設営、役割分担、進行等を、ミドルリーダー院生が学部卒院生をリードしながら計画し、全員の効力感を高めることができるよう配慮した計画となっている。



11月2日（土）の「中間報告会」後に行われたホームカミングデーは、メイン会場と4つの分科会場を設け、アットホームな雰囲気の中で、修了生の院生時代の苦労話や研究の進め方、現場で研究がどのように生かされているのか、さらに院生の様々な疑問に答えながら交流する有意義な時間となった。

2 学部卒院生のキャリア支援としての教員採用試験対策

教員採用試験を受験する学部卒院生に対し、全教員支援による教員採用試験対策を実施している。

院生は、青森県教員採用試験だけでなく、東京都、相模原市、北海道など他都道府県・政令市の教員採用試験にも挑戦している。教科筆記試験は自身の努力によるが、個人面接、集団討論、模擬授業、場面指導、小論文、教科教育法等への対応は、教職大学院の授業において専門的な知識が獲得され、現職教員と学部卒院生が同じグループの中で議論を戦わせていることからその下地はできあがっており、教職大学院で学んだ力が教員採用試験の場でより発揮されるよう、教員を面接官とした練習場面を計画し、何回かの練習を通して、持っている知識を言語化し、整理し、質問に正対しつつ限られた時間で述べる訓練をした。まずやってみて、修正し、整えるために、個人面接・集団討論それぞれ1人6回程度の練習の機会を設けているが、活用する、しないは本人の希望に任せている。（延べ実施回数 個人面接練習：100回ほど、集団討論練習：6回、模擬授業と検討会：6回、場面指導：6回、教科指導法は学部研究者教員より適宜）

今年度は、1年次院生・2年次院生合わせて11名が受験し、8名が合格している。

- 以上の報告を踏まえ、外部委員からの述べられた御意見・御要望及び評価等については、以下のとおりです。（A委員、B委員…とは、御参加の任意の委員を示しております。）

A委員

ミドルリーダーの養成、教員研修の機会を設けていただき感謝している。さまざまな研修があるが、普段から課題意識のあるテーマを扱っていただきありがたいと思う。現場へ立つことの恐怖心を薄れさせるためにも、いろいろな経験を積むことや研修で知見を得ることは重要である。

ミドルリーダー養成コースへの派遣のとりまとめをおこなっているが、自分から学びたいという

教員が増えるような広報の方法を検討いただきたい。

B 委員

本協議会の資料が毎回大変きめ細かく、よく分析されていると感じている。また、委員の意見等をすぐに反映、改善につなげているところがすばらしいと思う。

先日、文部科学省からコミュニティ・スクールの関連で表彰を受けたが、そのメンバーに教職大学院の教員も参画しており、本協議会を通じた人の輪の広がりを感じている。

新卒教員が一番きつい時期が夏休み前となるため、その時期に大学の教員が学校現場を訪れ、新卒教員を励ます機会を設けていただきたい。

C 委員（紙面による評価等）

・充実期の教員に対する研修の企画が大変ありがたいです。昨年度、他校所属で充実期の研修に参加した教員が今年度本校に赴任し、指導の困難な学級担任でしたが、年度前半は担任1人で問題を抱えがちでしたが、複数の教員でチーム化し教科担任制や共通行動を図るための週1回の短時間会議ではチームの中心となって課題解決に向かっていました。研修での経験を生かしていたように思います。

・大学院生が現場経験を積もうと非常に前向きに子供たちと関わり、学んでいる姿に好感がもてました。採用されたようですので、ぜひ頑張ってもらいたいですし、いろいろ難しさを抱える子供たちと前向きな気持ちで関われる人材の育成をお願いしたい。

D 委員

ミドルリーダーの定義というのは、個人のパーソナリティが関連してくるので、院生一人一人にあわせた助言を実施していることが大変すばらしいと思う。メンター制度やホームカミングデーも非常によい取り組みだと思う。

NITS事業の開始により、オンラインなどの多様な実施方法が可能となり、研修が身近に感じられている。教員は多忙のため、引き続き実績を重ね、広げていただきたいと思う。

E 委員

学生の育成がメインである中で、教職員の研修やさまざまなアシスト、指導主事の育成などに配慮いただき感謝申し上げます。

附属学校で時間講師の取り組みがおこなわれているが、学校現場は教員不足で学生の手を借りたい、学生は現場で経験を積むことによって成長ができるということで本市への派遣も検討いただきたい。

ミドルリーダーが大学院で勉強することが大切であることは承知しているが、現場の教員不足や家庭の事情等でなかなか派遣させることができない。引き続き意見交換しながら進めていきたい。

F 委員

ミドルリーダーや新卒教員の人材育成に貢献いただき感謝している。

今年度、小学校教員の魅力向上のために高校生を対象とした事業を開催したが、教員の経験を伝えていただき大変盛況となった。このような機会についてエリアを広げて実施いただくことを検討願いたい。

G 委員

教育現場は課題が山積しているが、自治体と大学の連携が必須になってきていると感じている。

研修講座への講師派遣や委員会委員への就任などで多方面にわたり支援いただき感謝申し上げます。

H 委員

NITS 弘前大学センターの機能が加わったことでさらに付加価値がついたと思う。他の研修についても学校現場のニーズに対応した内容、オンラインでの受講など、学びたい人が学べる環境ができていると思う。

本校から派遣しているミドルリーダーが次年度現場に戻ってくるが、教職大学院での学びを実践

してくれることを期待している。

I 委員

ミドルリーダーの養成に対する取り組みが非常に充実していると感じている。

若手教員の離職をとめるには、悩んだ時に相談に応じてくれるミドルリーダーの存在が不可欠のため、教職大学院の取り組みは非常にありがたく思う。

特別な支援を要する子供たちの増加にともない、特別支援に関する知見や経験のある教員が求められているので、引き続き取り組みを進めていただきたい。

J 委員

研修への講師派遣や手厚い研修プログラムの提供に感謝している。教員が継続して充実した内容の研修を受講できることは安心感につながっている。

ミドルリーダー養成の専門委員会に参加させていただき、話しやすさ、聞きやすさを実感した。このような雰囲気为学校の中にもあれば、若手教員の離職を止められるのではないかと思う。引き続き連携して教員の養成について充実させていきたい。

K 委員（紙面による評価等）

・協議会の開催日などは、学校現場の現状も踏まえた日程を考慮してほしい。また、日程等の変更は早めに教えていただきたい。

・院生向け講座をもっと公開してほしい。

・ミドル院生について、本人の研究テーマだけではなく、ミドルリーダーの自覚、資質・能力向上につながる（研修）プログラムを増やす又は強化してほしい。現場に戻ってきた際に、少し物足りなさを感じることもある。

・評価として、高校現場への恩恵が大きいと感じる取組は以下のとおりである。

①充実期研修講座

他校種の先生方からの学び、学校課題への当事者意識、学校経営への積極的参画などミドルリーダーとして自覚や能力向上につながっている。

②NITS・弘前大学センターの公開セミナー

4回あったがそれぞれ今日的な学校課題と繋がっており、オンライン開催というオープンな方法により学校現場は大いに助かっている。

③院生向け講座の公開

教育法規（沼田徹弁護士の「ミドルリーダーとして知っておくべき教育法規」は、そのまま管理職を含めた全教員の校内研修にも使いたくなる内容でした。

④学校フィールドワーク実習

担当する現場の教員の学びや資質向上につながっている。

L 委員

本校から派遣していたミドルリーダー1名が今年度で修了した。次年度研修主任として活躍することを期待している。

今年度、文部科学省から道徳教育の指定を受けた際に、教員向けの勉強会に講師を派遣いただき感謝申し上げます。

● 以下は、各委員からの御要望等にする教職大学院からの回答です。

このたびは、教職大学院の教育・研究活動に対し、多岐にわたる視点から貴重な御意見・御助言をいただき、誠にありがとうございました。特に、ミドルリーダーの養成、充実した研修プログラム、現場に即した講座等のテーマ設定、大学教員の実践的関与、丁寧な資料づくりや対応、そして自治体との連携の広がりなどについて、高く御評価いただきましたことに、心より感謝申し上げます。また、大学院生や修了生の現場での活躍、若手教員への支援、教職への志の醸成等に対して期待と励ましの御言葉を

いただき、私ども教職大学院としても大変励みになっております。また、以下のような点について、御指摘・御要望をいただきました。

ミドルリーダー養成コースへの関心を高めるため、自発的な参加者を増やすための広報手法の見直し。協議会の日程調整や変更連絡の迅速化、オンライン研修の充実など教員の負担に配慮した実施方法の工夫。特に新卒教員への支援として、大学教員の現場訪問や励ましの機会の創出、自治体との人的連携の一層の推進。ミドルリーダーとしての資質・能力育成に資する内容の拡充や、教育法規・学校経営・特別支援等への対応強化。院生向け授業の積極的公開による教職員全体への波及効果の促進。院生の成長機会としての現場経験拡充、自治体との協議による派遣体制の検討。

上記の御指摘を真摯に受け止め、以下のような方向で改善・充実に努めてまいります。

- ミドルリーダー養成コースの魅力伝える広報（動画、事例紹介、説明会の充実）を工夫し、参加意欲の喚起を図ります。
- 教員の時間的制約に配慮し、研修や会議の日程設計・運営の柔軟化、オンライン化、オンデマンド研修等の拡充に努めます。
- 新卒教員支援のための現場訪問プログラムの可能性を検討し、自治体と連携したフォロー体制の構築を目指します。
- 研修プログラム内容については、教育現場での活用を意識し、ミドルリーダーの自覚と力量形成に直結する科目・教材の見直しや、特別支援教育や教育法規に関する講座の強化を行います。
- 院生向け授業を積極的に外部へ開放し、学びの場として地域や現職教員にも還元できるよう情報発信を強化します。
- 附属学校や自治体との連携により、時間講師制度やフィールド実習などの形で、院生が現場経験を積める機会をさらに拡充します。

今後も、現場の課題や要請を的確に捉え、大学院として果たすべき役割を着実に担ってまいります。引き続き、皆様の御支援と御指導を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。