

令和元年度 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 7 人 連携協力校関係者 4 人 計 1 6 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 令和 2 年 3 月 6 日(金)～3 月 2 6 日 (木)

弘前大学第 3 期中期目標（教職大学院関係）（平成 2 8 年 4 月 1 日～令和 4 年 3 月 3 1 日）

- （1）平成 2 9 年度までに教職大学院を設置し、青森県教育委員会等との連携により、優れた実践力を備えた教員養成プログラムを開発・実施するとともに、その修了者の教員就職率 8 5 % を確保する。
- （2）教員養成に特化した高度専門職業人を養成するため、青森県教育委員会等と連携・協働しつつ、平成 2 9 年度までに教職大学院を整備する。

現状と課題

文部科学省「今後の教員養成大学、学部・大学院・附属学校改革に関する有識者会議」は、教職大学院を中心とする大学院、附属学校について、その在り方や課題及び課題の解決に向けた改革方策等について検討し、平成29年9月の答申において、①学部を含む教員養成機能全体の充実をリードする役割②教職生活全体における教員の成長を支える役割を、第3期中の教職大学院における強化すべき機能としてあげている。そのために、③管理職養成コースや教科領域を学ぶコースの設定等の検討を求めている。また、本学学校教育専攻（修士課程）は令和2年度に教職大学院に移行されることになっており、それにもなって教職大学院の拡充（4コース・学生定員18人）され、教科領域と特別支援領域の強化が図られることになっている。

令和元年度においては、これらのことに対応しながら、また本学教職大学院が設置3年目であり第1期生が学校現場で教育活動を始めていることを踏まえながら、高度専門職業人としての教員養成・研修の中核となり、教員の教職生活全体を支え地域の拠点となるための環境整備と機能強化を図っていく必要がある。

重点目標

- （1）青森県教育委員会との連携により開発したミドルリーダー研修プログラムを、青森県の教員研修会等で試行する。
- （2）教職大学院の教員と大学院生が、地域の公立学校の校内研修会等に出向き、学校現場の教育力の向上に寄与する。
- （3）修了生が教職大学院と関わりを持ちながら学び続けられる体制作りとして発足させた「修了生連絡会」を、平成30年度に実施したプレイベントを参考に運営する。また、教育実践開発コースの教員採用試験対策を展開する。
- （4）令和2年度の教科領域実践コース、学校教育実践コース及び特別支援教育実践コースの設置に向け、さらに充実した教育プログラムの調査研究を進め、改組に係る設置計画を策定する。
- （5）青森県教育委員会ならびに市町村教育委員会のニーズに沿って、インクルーシブ教育システム構築に寄与する教員組織・教育体制を確立する。
- （6）地域の市町村教育委員会の教育課題である健康教育推進の企画運営に、教職大学院の教員および大学院生を参画させ、課題解決を進展させる。

自己評価					
番号	評価項目	具体的な方策	目標の達成状況	学外委員からの要望・評価等	次年度に向けた課題と改善策
1	(運営全般) ・学内外関係機関との連携と協働 ・令和2年度以降の教職大学院を見据えた態勢作り	①県市町村教育委員会との連絡・調整を密に行い、信頼関係を図りながら協力体制の確立に努める。あわせて、教職大学院・学部・附属学校園の一体化を実現する組織体制の構築に努める。	青森県教育委員会及び近隣市町村教育委員会と「教職大学院教育研究協議会」を開催（7月、3月）し、連携協力態勢についての認識を共有することができた。教育内容についても各教育委員会のニーズ・期待に応えられるよう、次年度に向けて検討に努めた。これら連携を実質的に推進する目的で「教職大学院教育研究協議会」のもとに専門委員会を設置することとし、これまでの「ミドルリーダー養成研修プログラム開発協議会」（教職員支援機構事業公募組織）を専門委員会に位置づけ、「ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会」として永続的に、青森県教育委員会と本教職大学院が連携・協働できるようにした。	○弘前大学教職大学院が開校して3年が経つが、先生方にとっては疾風怒濤の日々だったと思う。文部科学省からの様々な要求もあり、カリキュラムの変更・事業も増設されているかと思う。事業の内容によっては適時見直しを入れ、現在の人員で実施に無理のない程度に規模を抑制または縮小する観点も必要かと考える。青森県の教育の発展のためにご尽力いただき感謝している。	「教職大学院教育研究協議会」は青森県教育委員会、近隣市町村教育委員会、及び連携協力校との連携協力態勢やそれぞれから教職大学院の活動に係るニーズ等について審議したり情報を共有するためのする根幹となる会議であり、また、教育学部、大学本部への提案も可能な、専門職大学院設置基準に規定する教育課程連携協議会でもあり、年2回の開催は必須であったが、今年度3月の開催が新型コロナ対応によって、紙上会議となってしまった。そのため、十分な審議や情報交換ができなかったことは残念であるが、次年度は、早々に直接委員の意見聴取に当たり、よりきめ細かな目標設定と取組を行っていききたいと考えている。
		②関係機関とともに教員の資質向上に向けたプログラム開発や研修に努める。	学部・附属学校園との連携はそれぞれの立場を理解しながら、附属学校園での観察実習や授業実践実習を中心に連携に努めているが、一層の協力体制形成に向けた取り組みが必用である。附属学校園の教員と教育学部教員の研究組織である「教育実践協同研究会」には教職大学院の教員も全員参加し、連携して研究を進めている。また、来年度、教科領域実践コースの新設や教育学研究科が教職大学院に一本化されることから、3者のさらなる一体化に向けての態勢作りの必要姓について共通認識をはかった。	○「教職大学院教育研究協議会」のもとに専門委員会として設置された「ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会」によって、教職大学院と県教育委員会との緊密な連携が保たれ、実効性の高い新たな企画が実現したことが高く評価できる。特に今年度初めて実施した中核市（青森市・八戸市）の法定研修等に教職大学院教員が運営スタッフとして参画したことは、中核市と県、中核市同士をつなぐ県全体の義務教育界の研修を実施する上で人的ネットワークのハブ機能として今後への期待が大きい。教職大学院・総合学校教育センター・県教育庁学校教育課の指導主事等による先進大学及び教育委員会への合同視察については、三者の調整が厳しい中、継続して実施できていることが評価できる。このような地道な取組が真の協働意識を醸成させ、本県の教育課題を客観的に把握するとともに、様々な困難に向き合うことで好機に変換させる活力を生み出しているといえる。この度の中核市への参画もこのような背景のもとに実現できたものと拝察する。	特に、次年度は大学院改組によって、学部卒2年次院生が教育実践開発コース、1年次院生が学校教育実践コース、教科領域実践コース及び特別支援教育実践コースの3コースとなる。このコース設定は地域の教育課題やニーズに対応するためのものであり、青森県教育委員会をはじめとする関係機関のそれぞれの取組とリンクしていく必要がある。この点を踏まえて、県市町村教育委員会との連携を密に行い、より信頼関係を築いていきたい。また、教育課程上、1、2年次生で混乱が生じないようにするとともに、新コースの2年目の教育課程や実習について、綿密な計画を立てていきたいと考えている。連携協力校との連携もより重要となってくることから、しっかりと連絡・調整を行っていきたい。
		③先進校・地域の情報収集を積極的に行い、2020年度の教育学研究科改組のための調査研究を継続しながら、設置認可に向けて新たなコース設定とプログラム開発に努める。	教員の資質向上については、青森県教育庁学校教育課指導主事及び青森県総合学校教育センター指導主事とで構成する、前掲の「ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会」が中心となって推進した。協議会、研修会等を8回開催し、鳴門教育大学教職大学院・徳島県教育委員会・徳島県立総合教育センターの視察・資料収集を行った。これらの活動を通して、今年度は、青森県・中堅教諭等資質向上研修（前期）代替講座、八戸市・中堅教諭等資質向上前期研修、青森市の臨時講師等研修、ミドルリーダー研修、フォローアップ研修のプログラムを新たに開発し実施した。来年度も依頼されており、継続的なプログラム開発に向けての基盤づくりができた。	○ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会の活動において、「教員の資質の向上に関する指標」等を踏まえた「青森県教職員研修計画」に基づき、県内各学校や青森県総合学校教育センターでの検証を重ねながら、ミドルリーダー養成のためのカリキュラム開発研究に御尽力いただいていることに感謝したい。今後は、開発研究したミドルリーダー養成のためのカリキュラムを、青森県総合学校教育センターが行う中堅教諭等資質向上研修等において、学校の中核となる中堅教諭としての資質能力向上のための研修として実施できるようさらにブラッシュアップしていただきたい。	○ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会が年8回行われている。加えて情報収集のための県外視察も合同で行われたり、「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」においては一緒に研修する機会もあり、それらが今後のミドルリーダー育成プログラムや総合学校教育センターの研修講座に活かされることは大きな成果であり、研修に関する新たな可能性を広げている。これからも丁寧な議論を続けていただくようお願いしたい。また、院生とセンター研究員の意見交換・交流が5月に行われた。職域は異なるが、研究の進め方やそれぞれの置かれている立場や役割を確認することができた。これについては今後も続けて欲しい。また、修了生やセンターの元研究員に関しては、それぞれが学んだことや研究したことを現場や県全体でより活用できるような体制作りが必要になると考える。
		④教職大学院の理念・活動内容を積極的に発信し、その役割や今後の方向性について周知を図りながら、地域教育課題解決に貢献できるよう、その基盤作りに努める。	院生の企画による自主的な教育研究会が今年度も開催され、院生同士による学びの深まりとともに、研修企画についてもその企画力の向上が見られた。昨年度は1回であったが、今年度は3回開催された。来年度も開催予定であり、教職大学院の活動を大きく広げたものであった。	○今後とも附属学校としては、今後とも一層積極的な関わり方を模索できればと考えている。	○今後も質の高い教員養成を期待したい。

2	(総務部会関係) 教育環境及び運営体制の整備	<p>①教職大学院運営全般の目標・具体的方策に関わって、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、協力体制の確立と連携強化に努める。</p>	<p>昨年度、M1M2院生が初めて揃ったことにより基本的な教職大学院の運営体制の組織化がなされたが、外部機関や連携協力校・現職教員院生の勤務校との調整等、まだ錯綜する場面が多々見られた。今年度は昨年度の状況を鑑みながら、特に実習部会の実施計画が円滑に行われるよう調整を図るようにし、昨年度課題となった点について一つ一つ解決の方向に向かうことが出来た。ただし、このこともあり、各部会・部会長会議・専攻会議の回数は昨年度並みであり、会議の効率化もあまり図ることができなかった。2020年度からの改組への対応や、学部教員が兼任教員として加わるため、さらなる効率化を図るとともに、教職大学院運営組織についての検討を始める時期に至っている。この点については具体的に検討を進めることが出来なかった。</p> <p>各所との連携については、運営全般の目標達成状況に示したように、教職員支援機構、弘前大学教職大学院教育研究協議会、青森県教育委員会とのミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会、県市町村教育委員会主催の諸研修会への参画等、個別の対応と協力関係は着実に進展でき、昨年度以上の信頼関係を構築することができた。青森県教育委員会との連携の中心となっているミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会の活動はプロジェクトチームが主体となっているが、その活動内容についての教職大学院全体での情報共有がまだ十分ではなく課題として残った。</p> <p>教員間の情報共有のため、部会長会議での討議内容の各部会への徹底や、デスクネッツでの教員動向の把握に努め、軌道に乗り始めている。更なる教員間の情報共有のため、5月に教職大学院教員共有のサーバーを設置し、共有フォルダでの情報の蓄積を図った。各部会や個人で蓄積してきた活動内容が全体のものとなったことで、教員間の情報共有の徹底が図られるようになった。また、情報共有で最も大切な院生の情報については各会議の中で毎回情報交換を行うことができた。その中で全教員が全院生の教育・指導に当たるという教職大学院開設当初からの方針は継続できた。また、FDの院生と教員の懇談会で出された内容についても、全教員で共通理解を図りながら対応することができた。なお、各教員が個別に入手した、関係機関や他大学の様々な情報については、各会議においてできるだけ報告してもらうようにして共有化を図るとともに、共有フォルダにも入れてもらった。</p> <p>学長、教育学研究科長及び事務部から大きな支援が得られ、教育活動や環境整備のための予算的な配慮も得られた。しかしながら、必要物品は随時供給できたものの、特に実習にかかる経費や教員の指導にかかる旅費等が引き続き厳しい状況が続いている。現在、教員の研究費の一部からも院生の活動費に充てている状況にあるが、この点を是正しながら、院生の学習活動に支障が出ないように予算内容の精選に一層努める必要がある。同時に、現職教員については院生であるとともに、各勤務校に所属しており、両方から制約を受ける立場にある。彼らがのびのびと学習でき、実習できるような環境を青森県教育委員会とともに作っていく必要があることから、随時青森県教育委員会と情報交換したり、現職教員院生から情報を得るように努めた。ただし、学部卒院生も含めたインセンティブについては、昨年度同様、具体的な進展はあまり見い出せなかったが、現職教員院生の教職支援機構主催「学校組織マネジメント研修」への参加については、青森県教育委員会による研修履歴登載、勤務校による出張扱いなどの配慮が見られたことは、現職教員院生にとって大きな収穫であった。</p> <p>なお、FD活動における院生と教員の懇談会で院生から出された事項については、できるだけ対応するように努めた。また、院生の自主的な話し合いの場として「院生会議」を設定したが、その必要性についての院生の認識を高めることができなかった。反面、院生企画の教育研究会が3回実施されたことは教職大学院全体の教育活動の成果でもあり、その支援に努めた。</p> <p>弘前大学教職大学院の院生による授業評価、教員による自己評価、及び教職大学院教育研究協議会における外部評価を継続して行い、今年度もHPにも掲載して広く一般に周知することができた。</p> <p>事務部との連携・役割分担は教職大学院運営において重要であり、事務部と教員側の相互理解が大切である。総務部会会議に事務部職員が加わることで、予算面をはじめ、教職大学院の運営が年々スムーズに行われるようになってきている。</p>	<p>○院生企画の広域的な教育研究会が3回実施され、全て主体が院生で実施されたことが注目できる。独立行政法人教職員支援機構（NITS）の事業から資金を調達し、弘前市等から施設を借用するなどし、事前広報・当日の運営を院生主体で実施できたことは貴重な経験となった。ミドルリーダーとして学校と地域を結ぶ活動や将来的に教育行政への登用があった場合には実施に係るプロセスは有効な経験である。参集範囲も多岐に及び教育関係者のほか一般市民の方々にも参加を呼び掛けるなど地域や社会全体で教育を考えるとという視点は特筆される。今後にどのように引き継がれていくかが注目される。</p> <p>○「インセンティブ」の考え方について、県教育委員会と教職大学院との連携の緊密性と同時に透明性が担保されていることに留意が必要である。県教育委員会では教員採用試験、管理職試験を主催しているため、インセンティブの捉え方が広く遍く一般の受験者にとってその公平性や公正を歪める誤解を与えてはいけなことは共通の理解が必要なところである。</p> <p>○現職教員院生として県から派遣対象となり得る人材は、各校においては学校経営の中心を担っていることから、教職大学院へ毎年8名を派遣すること自体が難しくなっている。また、授業料等も大きな負担となっているという現状があり、派遣される現職教員がさらに意欲を持って実践研究に取り組める環境を再構築する必要があると考えている。</p> <p>○2年間、現職教員を派遣した。カリキュラムを通して、学校勤務では得られない知見や幅広い専門性を身につけるとともに、交友関係も広がり、本人も充実感に満たされ教員として一回りたくましくなったように思っている。本校の場合に限ってかも知れないが、教職大学院への現職教員派遣は非常に成果があったと感じている。</p> <p>○今後の一層の充実のために次の点を時折しっかり確認し行うことが大切である。まず、この制度の目的、意義を大学及び県教育委員会等が確認し合い、各校長に伝える。次に、各校長は職員にしっかりとその主旨とメリットを伝え、希望者を中心に各教育委員会に推薦し、条件を満たした教員を派遣する。また、各市町村教育委員会は、派遣校を人的にしっかりサポートする。そして、受講後は、適性に応じてリーダーとしていろいろな分野等で登用し、成果の還元をはかる。当然のことではあるが、このことをしっかり繰り返して行くことが大切であると考えている。</p> <p>○現職院生の2年目は1年目より、実質上指導を受けている時間はかなり少ないことを考慮すると、授業料の減額を検討してもよいのではと考える。</p>	<p>本教職大学院運営の基本姿勢は全教員が全院生に当たるというものであり、教員間の連携と情報共有が日常的教育活動の中でしっかりなされていくことが必要である。この共通認識のもと諸会議が設定され話し合いがもたれている。会議の効率化を図りながらも、院生のためにどのような取組ができるかを中心に組織運営に取り組んでいきたい。特に、次年度は認証評価の年であり、本教職大学院開設時に立ち返って改善点を洗い出していく必要がある。同時に改組によって新コースの設定があることから、各コースの修了までの2年間に視野に入れた取組がなされるような会議設定を行ってきたい。</p> <p>青森県教育委員会をはじめ関係機関との連携の中核は「ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会」であり、プロジェクトチームを作って緻密な計画のもとに活動を行っている。ただ、活動内容が多方面にわたっており、プロジェクトチームの活動が全体のものになりにくい状況になってきている。各部会からプロジェクトチームのメンバーに入れたり、部会長会議の案件に入れるなどして、教職大学院全体での取組であることを全教員で共有していけるように努めていきたい。この専門委員会の活動成果は県教育委員会の取組と直接的につながっているものであり、今後も一層の推進が期待されているものと認識している。次年度は中核市研修を継続するほか、ニーズの高い指導主事研修にも取り組んでいく予定であり、本専門委員会が円滑に運営できるよう環境を整えていきたい。</p> <p>学生企画による教育研究会は院生の力量向上を示すものであり、その企画に本教職大学院のみならず、学部教員や学生、教育関係者はもちろん一般市民も参加できるよう、内容面・予算面ともにバックアップできる態勢を、過去2年間の経験をもとに確立させていきたい。特に後輩への引き継ぎ方に留意していきたい。また、院生がこのような企画を継続していくためには、院生の学習環境を整備・充実させていく必要がある。FDにおける院生との懇談会を年2回開催し、様々な要望を聞き取り入れるべきことは積極的に取り入れていく。また、専攻会議や部会長会議において学生情報を共有して、院生の小さな声にも耳を傾けることを教員間で習慣化していきたい。次年度は院生室を3つに増やすことにしており、院生に平等かつ公平に、また年次やコースによって異なる対応も出てくるはずであることから、事務部とも連携しながら学習環境の整備・充実を努めていきたい。その意味では、院生が自治的な活動を通して教職大学院や教職員に要望を出したり、様々な企画を提案してくることは望ましいことであり、院生による自主的な「院生会議」の開催が期待されている。今年度実施されなかった反省を踏まえて次年度開催のための環境を作っていきたい。</p> <p>ミドルリーダー養成コースの現職教員院生の確保については、青森県教育委員会との連携、勤務校の理解が不可欠であり、現職院生が意欲的に研究に取り組めるような環境づくりについて、県教育委員会と十分な話し合いに努めていきたい。授業料については大学の問題でもあり全学的な話し合いの場に出していきたい。次年度は特に、各教育事務所との連携を諮りながら、より実態に即した対応を図っていききたいと考えている。現職教員及び学部卒院生のインセンティブについては、一般の学部卒学生、現職教員との公平性・透明性を十分念頭に置きながら考えていく必要姓があり、青森県教育委員会の意向に添いながら、引き続き話し合いを重ねていきたい。</p>
---	---------------------------	--	--	---	---

3	(教務部会関係) 教育課程の実施と改善	①院生が円滑に学習できるように、履修案内等の業務に努める。 ②教育課程の円滑な実施と評価及び改善に努める。 ③授業・実習等の円滑な実施と院生によるアンケートを含めた評価改善活動に努める。	履修案内や時間割、年間計画を作成しガイダンスにおいて説明した。その結果、各学年前後期の履修や時間帯について周知ができた。 認証評価のための準備として、研究科長を総括責任者とする認証評価委員会を設置し4回協議会を行った。また、下部組織である認証評価専攻会議を設置し4回の会議を行い、認証評価案の作成を開始できた。 院生との懇談会を前後期に1回ずつ計2回実施した。その結果、教育課程や授業内容についての院生の学びの評価や生活全般についての状況を把握することができた。しかし、院生の自主的な活動を促進することに課題が残った。 学期末に授業評価アンケートを実施した。その結果、各授業における実施状況については概ね満足であったといえる。しかし、実習と授業との関連をより密接にすることが必要である。	○健康教育を推進している市町村にとって、教職大学院の教員と大学院生が研修会の企画運営に参画し、共に研修を行っていることが良い効果をもたらしている。また、インクルーシブ教育システム研修も大変充実しており、小中学校にとって大変参考になっている。今後も指導・支援をいただければありがたい。 ○教職大学院の教育活動については、弘前大学教育学部長のリーダーシップのもと、地域の教育活動の充実に大きく貢献しているものと捉えている。平川市教育委員会主催の講演及び研修講座開催に際しては、教職大学院の先生方に講師を快くお引き受けくださるとともに、的確なご指導を賜り、大変感謝している。また、健康教育やインクルーシブ教育研修会では、教職大学院の先生方による指導助言、大学院生・学生の運営協力により、課題解決に繋がる有意義なものとなった。今後、学力の定着と向上を図るため、授業づくりを中心にした研修の充実が必要となってくることから、教職大学院の先生方や大学院生と連携した校内研修の充実を図り、学校現場の指導力の向上を図っていききたい。	教職大学院では、教員が講師・助言者として参加する校内研修会や地域の研修会等に現職教員の院生を帯同させ、研修会の企画あるいは運営等に教員と一緒に参画することを通して、ミドルリーダーの養成を図っている。これまで健康教育やインクルーシブ教育システム構築、研究授業や授業研修会、事例研究会等、学校や教育関連施設等の要請に応じてきた。今後も地域や学校等のニーズに応じていく。 履修案内や時間割、年間計画等については、新年度4月と後期開始のガイダンスで丁寧に説明する。 年2回の教員と院生との懇談会で、院生から得られる教育課程に係る授業、実習の内容・方法等についての意見に耳を傾け、それを今後の大学院の教育活動全般に活かしていく。 2020年度認証評価に向けて、各々が分担して認証評価案を作成し、5回の認証評価専攻会議により全体の認証評価案を集約した。その後2回の認証評価委員会で認証評価案事前提出資料を検討し、事前提出資料を準備することができた。今後認証評価案事前提出資料についての指摘を受けて、認証評価案の修正を進めながら、資料やデータの準備及び具体的な認証評価実施に向けた対応準備を進めていく。 F D活動をさらに充実させるために、研究者教員、実務家教員各自の研究の現況について意見交換し、今後授業や実習、ゼミ、院生の研究等の指導とつながりやすくする。 また、今後教職大学院に係る政策動向や他大学の取り組み等についても情報提供して、新たなF D活動の視点を模索する。
4	(FD部会関係) 授業改善 ※FD=ファカルティ・ディベロップメント (教育内容等の改善のための組織的な研修)	①教職大学院の理念・目標・制度を理解することに努める。 ②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。 ③院生アセスメントによる授業評価を実施し、授業改善に努める。	授業・実習等に係るFD活動を全体で年間13回実施した。 教職大学院の理念・目標・制度に対する理解を深めるために、認証評価に係る研修も含めてFD活動を年間5回実施した。その結果、教員間で教職大学院の理念等の共有が図られた。しかし、教職大学院に係る政策動向や他大学の取り組み等についての情報提供ができなかった。 教員の教育技法改善に向けたFD活動を年間2回実施した。中でも第1期修了生を送り出し、最終報告書の指導に係る検討の場を設定したことにより、具体的な指導上の課題等を共有することができた。 院生アセスメントによる授業評価(FD活動)を年間3回実施した。授業の内容及び課題等を共有し、改善に向けて協議を深めることができた。 その他、前期・後期授業や実習及び大学院生活全般について教員と学生による懇談の場を年間2回設け、意見交換をした。また、年間1回、院生による授業評価及び懇談会での主な意見をテーマにして、教員間で解決に向けて意見交換し授業改善に生かしている。		
5	(実習部会関係) 実習体制の整備と充実	①ミドルリーダー養成コースと教育実践開発コースの実習計画を立案し、各々の目的に即した円滑な実施に努める。 ②教育関連施設を所管する教育委員会及び学校フィールド実習連携協力校との連絡調整を適時適切に行うことに努める。 ③実習を実施するにあたって、フィールド実習校からの要望や質問を聞き取り、教職大学院全体で情報を共有するための機能的な連絡体制の構築に努める。 ④実習期間における院生の動静管理と、実習に臨む際の事前指導と実習後の省察に努める。	実習部員が大幅に変わったことから、実習科目や担当実習校など役割分担を明確にした上で定期部会で共通理解や情報交換をしながら、各実習先及び教職大学院教員の連絡・調整・確認を速やかに行い、実習の円滑な実施に努めた。また、実習日誌や評価票の様式を見直し・整理して活用し、事前指導や事後指導の充実を図って院生の省察を促した。 ミドルリーダー養成コースについて、院生たちは、実習ⅠA及びⅡAの多岐にわたる実習を通して、新たな視点や気づきを得て課題把握に結び付けていた。3年目を迎え、各受入れ先の御理解のもと、事前相談をした上でスムーズに実施することができた。 実習ⅡAについては、これまで校種の偏りが課題となっていたが、校内研修会等延べ22回のうち小14回・中3回・高4回・特支1回と、昨年度の小19回・中高特支合わせて3回から広がりがあった。また、実習ⅡAとM2ミドルの実習ⅢAの同時開催も3回行われた。これは、M2ミドルが勤務校で実習ⅢAとして研修会を企画して教職大学院教員を講師として招聘し、M1ミドルが帯同・参加して実習ⅡAも行われる形である。実習が重層的に行われてM1がM2の取組を参観・体験し、実感を伴って見通しをもつ機会になった。教育関連施設における実習ⅡAも昨年度12回から今年度18回に増加した。案内や申込み票をホームページに掲載して周知を進め、さらに、来年度から県総合学校教育センターの校内研修等講師派遣事業の連携も始まるので、更に充実が期待できる。実習ⅢAについては、実情に応じて取り組める仕組みを整え、現M1から2～3月のプレ実施を導入することができた。 教育実践開発コースについて、16名を弘前市立小・中学校6校、青森県立高校4校に受け入れていただき、一人当たり平均33.3日、授業実践21.9時間の実習を行った。実習校の先生方の親身な御指導を受けての実践、児童生徒との関わりによって、使命感や実践力等を高めることができていた。学校フィールド実習連絡協議会のアンケートでは、院生の取組状況・実習プログラム・大学側の連絡・指導体制とも肯定的評価をいただいた。その一方で、院生配当や個別の取組状況などの課題も出たので、今後改善を進める。 改組により特別支援教育実習科目が新設されるため、実施要項作成など準備を行った。来年度、適時適切に連絡調整をして円滑に開始したい。	○青森県総合学校教育センターでの実習ⅡAについては、教育現場の抱える課題を把握したり、ミドルリーダー層の今抱えている課題や考えを把握する意味で、効果的な連携ができたと感じている。センターとしても院生から意見を聞く場があり、それが講座の質の向上に繋がっている。来年度以降も更に連携を強めていきたい。 ○M2ミドルの勤務校での実習ⅢAとして研修会にM1が参加し、教職大学院の教員が講師を務める企画は勤務校においても校内研修の活性化が図られ、M1M2の院生相互の実習をとおした理解が深まる好事例と言える。今後も継続的・組織的な展開が期待される。 ○院生の実習にあたり、教職大学院教員の事前の説明、実習期間中の度重なる訪問、評価の際の説明等、とても丁寧な対応で、また、要望等にも真摯に対応していただき、連携協力校としてはとても感謝し、恐縮している。 ○連携協力校では、院生の実習を担当する教員の受け止め方により負担感の開きが見られる。「院生にテーマ追究と授業実践の場を提供する」と軽く受け止めている教員は負担感もさほどなく担当できているが、責任感が強く「院生にそれなりの指導をしなければいけない」との意識が強い教員は、指導案づくりからかなりの時間関わり、強い負担感を感じている。連携協力校の担当教員の役割と程度を、ある程度示していただいた方が担当教員の負担感は少なくなるのではないかと感じている。 ○実習生(院生)の教科指導や指導技能、テーマだけでなく、メンタルの部分においても情報共有が図られ、双方で院生を支援していく関係ができあがればいいと思っている。院生は、実習の場ではなかなか苦しくても本音が出せず、担当教員の要求に応じて頑張りすぎてしまうことも考えられ、院生が安定して実習を進めていくためには、メンタル面での情報交換を密にしていくことも必要であると思っている。	教職大学院開設以来3年間を通して、実習を依頼・実施・評価・改善するためのシステムや諸文書等がおおよそパッケージとして全体像を構築することができた。 4年目を迎えるに当たって、ストレートマスターのコースが3つになることや特別支援教育実習科目が新設されることから、新たな課題が生じることも考えられる。今年度内に準備はしたものの適時適切に連絡調整をしながら円滑に実施していきたい。 ミドルリーダー養成コースについては、実習ⅡAを実施するに当たって、校種や教科等の偏りが依然として課題となっている。これはオファーを頂いて実施するアウトリーチ型の実習ゆえの難しさからである。次年度に向けては、県総合学校教育センターの校内研修等講師派遣事業との連携が新たに始まり、また、本教職大学院HPに案内に加えて申込み票様式を掲載するなど周知方法を広げている。今年度同様M2の実習ⅢAとの同時開催も期待できる。展開を更に広げて現職教員院生の実習機会を拡充するとともに県内各所の研修等充実にも寄与していきたい。 ストレートマスターについては、養護教諭志望院生の年度始めの集中実習の導入や特別支援コースの実習開始が新たな取組となる。また、連携協力校の担当教員の役割の明確化と負担及び院生の実習面での負担やメンタル面への配慮も考えていく必要がある。これまで以上に連携協力校と本教職大学院指導教員への丁寧な説明・連絡・調整を進め、実習の充実に努めたい。

6	(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	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。	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た。県内・東北・北海道・関東圏の教員免許取得可能な国立、私立大学を訪問の上、広報活動を行うと共に、1期～2期すべての入試において進学説明会を実施した。本学の教育学部及び他学部の教員免許取得予定の4年次の必修科目「教職実践演習」の授業において、現役の教職大学院1年の体験談や授業の様子紹介を含めた説明会を実施した。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、ミドルリーダー養成コース8名、学校教育実践コース・教科領域実践コース・特別支援教育実践コース4名の入学が見込まれている。1期～2期の2回の入学試験については、適正で公平な入試の体制づくりを強化し、教職大学院教員が一丸となって入試業務を遂行した。また、2020年度入学生から長期履修により免許取得の幅を広げる「教育職員免許取得プログラム」を設定した。	○「ニュースレターの定期的な発行」は、継続的に広報に努め、院生一人一人の生の声が派遣元をはじめ多くの教育現場に届いており、県内各所に教職大学院の様子が周知されている。時間と労力をかけた地道な取組は高く評価できる。要望としては、例えばミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会の活動など、教職大学院の特徴的な取組を院生の視点でトピックとして紹介し、「ニュースレター」のホームページへの掲載によって、その内容を詳しく全国への発信する意図を持った構成もあって良いのではないか。そのことにより他大学教職大学院との情報交換や人的交流が促進されることは、元来有している高等教育の特性としてあるべき姿とも言えると思う。	令和元年度実施の入学試験は、発展的改組により、学部卒の学生が1コースから3コースとなった令和2年度入学生が対象となる。入試広報活動において、特に、学部卒の3コース(学校教育実践コース・教科領域実践コース・特別支援教育実践コース)の入学希望者確保に向けて、課題把握と分析、広報の方法や広報の効果的な時期についてなど、多面的に分析しながらできる限りの対応を行ったが、入学者定員を満たすことは出来なかった。次年度以降の確実な定員確保に向けて、これまでの成果と反省点を整理しながら、より一層の創意工夫した対応を実施したい。ミドルリーダー養成コースを目指す現職の教員に対しては、これまでの学修内容等を紹介するニュースレターなどを活用した広報活動に力を注ぎながら、これまでのように県教育委員会や市町村教育委員会との協働を継続しながら、その定員確保に努めていきたい。
		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)」の企画運営要領作成及び実施に向けて取り組む。	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、院生への周知を図った。11月には本学教育学部を会場に2年次の「中間発表会」を開催した。2月には1年次の「年次報告会」と2年次の「最終報告会」を青森県教育委員会との共催で、青森県総合学校教育センターを会場に開催し、教育関係者が参集のもと、1年次19名、2年次13名が、発表及び会の進行を行い、意見交換しながら研究のまとめや今後の研究方針の探究を深めた。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55名が発表会へ参加し、当日その学生を対象に、入試広報の説明会も実施した。	○今年度の教育実践開発コースの修了生5名はすべて正規採用として次年度教職へ就くことが内定していることは特筆される。次年度以降の院生募集に有効につなげていただきたい。	2年間の学びの集大成となる「教育実践研究」の推進の道標である1年次の「年次報告会」、2年次の「中間報告会」、2年次修了時の「学習成果報告書」の作成と「最終報告会」の成果と運営について、よかった点、改善点を確認しながら、より一層、教育実践研究を深化させていくように努めていく。また、年次報告会と最終報告会を行う「教育実践研究発表会」では、青森県教育委員会との共催のもと、教育実践研究のフィールドとなった連携協力校をはじめ、青森県内外の教育関係者による意見交換により、より一層研究の深化につながるような運営に努めていきたい。
		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」の令和元年度発刊に向けた準備に努める。	教職大学院周知のために、HPの充実を図るとともに、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。ニュースレターの原稿作成では院生の主体的な関わりを持たせるとともに、入試広報や教育研究協議会での説明にも活用した。院生及び関係教員の研究活動を公表する「年報」の2号発(令和元年3月)に向けた活動を行った。	○教育実践開発コースの修了生が全員正規採用されたことは素晴らしい成果であると感じている。教職大学院の教育・指導内容がいかに優れているかがうかがわれるところであり、今後も高い専門性と実践力を備えた人材の育成をお願いしたい。	また、令和元年度の教育実践開発コース(学部卒院生)の修了生は全員が教員として正規採用となった。大学院での学びの効果と共に就職対策に向けたきめ細かい指導の成果と捉える。次年度以降もより一層の工夫を行い、就職支援指導を進めていきたい。
		④第1期修了生の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。	令和元年度の第一期修了生によるホームカミングデーを開催した。修了生が主体となって運営し、修了生の活動報告を受け院生との活発な意見交換をした。教育実践開発コースの院生に対し、教員採用試験対策(模擬授業・面接・小論文等)を実施し、本年度修了生は100%の就職率となった。		教職大学院周知のために、ニュースレター「4つの力」の発刊に向けて、院生による主体的な関わりを継続し、内容の工夫をしながら、有効な広報手段として機能するように努めてきた。次年度はこれまで以上に、ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会の活動など、教職大学院の特徴的な取組を取り上げるような企画も準備したい。また、「ホームページ」や「年報」等を通して、広報活動を充実させてきたが、4年目を迎え、ホームページや年報のより一層の改善に努めたい。

総括

開設3年目の本年度はM1M2院生と第1期修了生の揃った年度であり、一つの形ができた年度であった。しかしながら、一方で教育学研究科の改組に向けて、教職大学院設置認可申請、及び許可後の準備に向けて、青森県教育委員会をはじめとする関係機関との連絡調整や先進地域からの情報収集を行わなければならない年度であった。加えて、次年度の認証評価への準備も同時並行で進められた年度でもあり、3年間で形成してきた形をもう一度振り返りながら、それを基盤としながらも、新たな形の教職大学院を作っていかなければならないというミッションを抱えての1年間の活動であった。混沌とした場面もあったが、第3期中期目標は達成され、今年度の重点目標もほぼ達成された。この背景には、それぞれの目標の達成状況に示したように、教員間の共通理解が図られ、協働した教育活動がなされたためである。中でも、関係機関や連携協力校との密な連絡調整、授業や実習における協力態勢、院生の情報共有と共通対応は、過去2年間の課題を踏まえながら着実に改善されてきたと言える。

次年度は、学部卒院生については旧課程と混在しながらも、新コースによる新たな教育課程の出発の年であり、種々整理しながら再来年度の完全移行に向けた準備に取り組んでいきたい。ミドルリーダー養成コースの現職教員院生については大きな教育課程上の変更は無いものの、彼らのニーズに応えられるような教育内容や研修機会の設定、修了後のインセンティブ等について、青森県教育委員会の意向を踏まえながら、更なる検討を重ねていかなければならないと考えている。今年度、2度目の修了生を出す。本教職大学院修了生が現場で次第に増えていくことをどのように捉え、どのように活用していくか。また、本教職大学院の教育成果が彼らの教育活動を通して問われる場面も多くなってくる。

次年度は、新たに設置認可がおりた出発の年でもあり、旧課程の区切りの年でもある。研修プログラム開発における県市町村教育委員会とのつながり、修了生を通じた教育現場とのつながりが強くなっていく中で、高度専門職業人としての教員養成・研修の中核となり、教員の教職生活全体を支える地域の拠点となるための機能強化を図っていききたいと考えている。特に、青森県教育委員会との連携については、今年度評価をいただいたミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会の活動を軸に、ミドルリーダー養成研修や指導主事研修のプログラム開発を協働して行いながら、一層連携強化を図っていききたいと考えている。