

令和7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 4名 / 5名中 ・ 青森市・八戸市・弘前市の各教育委員会教育長 1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 3名 / 4名中 計 9名 / 13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8年2月17日(火) 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、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】

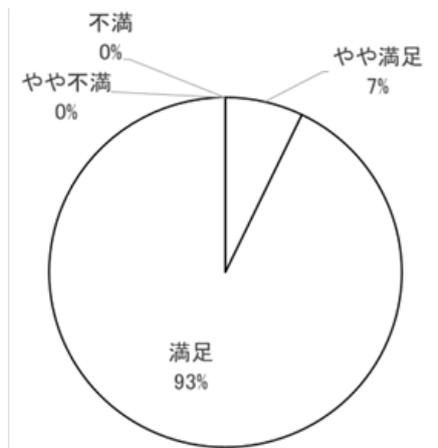
教員採用試験を受験する学部新卒院生に対するキャリア支援として、入試フォロー部会が採用試験対策についての計画を立て全教員がその計画に基づいて指導を行っている。昨年度学部新卒院生の修了生については教員就職率 100%を達成し、目標である 90%を超えた。今年度においても入試フォロー部会におけるキャリア支援の結果、令和8年3月修了予定の学部新卒院生 12名の内、教員採用試験合格者が 11名（合格率約 92%）となった。採用試験不合格者である 1名についても令和8年4月より講師採用される予定であり、今年度も教員就職率 100%を達成できる見込みである。M1学部新卒院生不合格者については、今年度と同様に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、昨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、今年度も附属小学校に3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」に教職大学院ストラス院生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。さらには中南管内に初任者研修にかかる非常勤講師として学部新卒院生6名を派遣した。

【数値目標等と措置②】

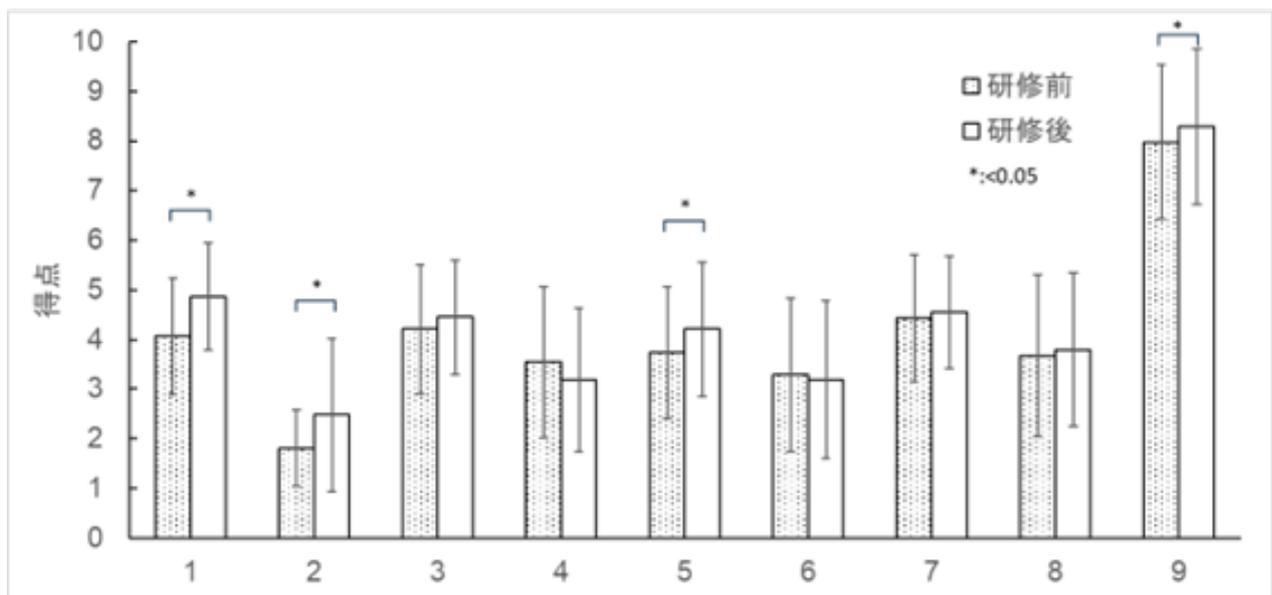
充実期研修講座と指導主事研修を前年度に明らかにされた改善点をもとに試行し更に洗練させ、指導主事研修については試行段階で受講者の満足度 85%以上を目指す。

【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

■指導主事研修会(6月28日実施)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の中でも最も高い評価を得ている。結果として研修の満足度についてはこれまでの中で最も高い評価を得ている。

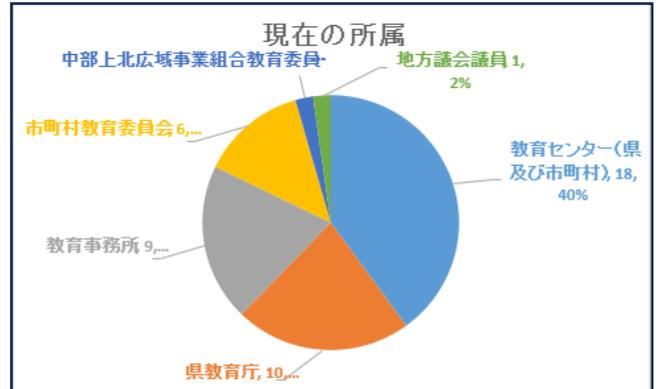
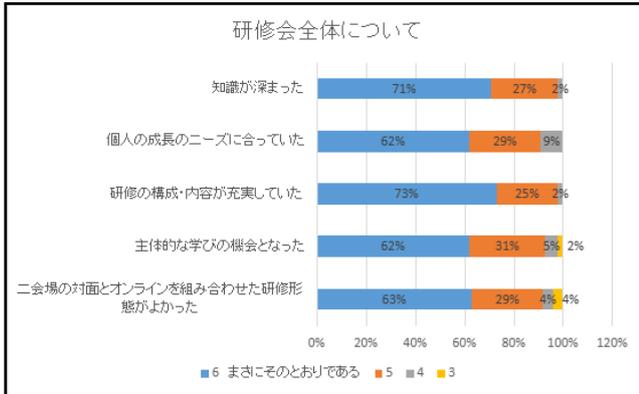


1. 私は自分の仕事にどのように取り組んでいけばいいかイメージを持っている
2. 私の日常の仕事の大半は、それほど重要なものではない
3. 仕事の見通しや計画を立てるのが楽しい
4. 今後の自分のキャリアに漠然とした不安を感じる
5. 指導主事というキャリアに満足している
6. 仕事に追われて押しつぶされそうな気持ちになる
7. 日々の仕事に充実感を覚えている
8. 早く学校現場に戻りたいと思っている
9. 現在の仕事に対する意欲 (10段階)

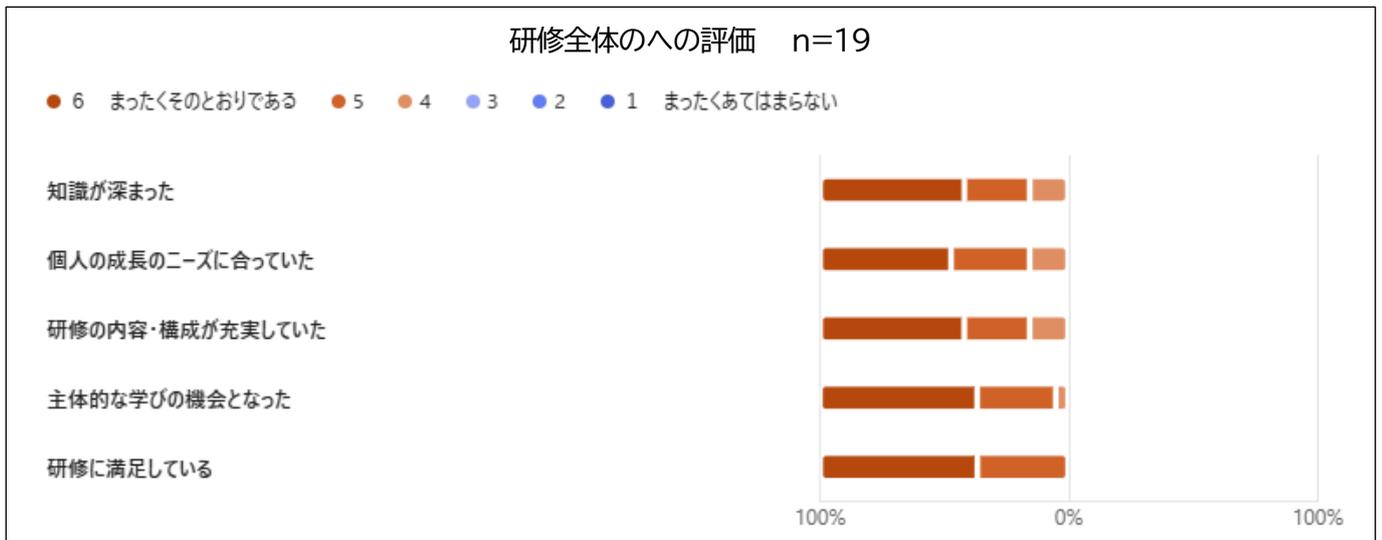


また、指導主事研修講座を終日参加した 68 名のうち、事前、事後アンケートともに同一の ID を確認できた 41 名を対象として、全ての設問の平均値及び標準偏差を算出した。また、対応のある t 検定を実施して統計的に差があるかを検証した。その結果、研修後の設問 1、2、5、9 は研修前と比較して有意に高値を示した。そのため、本研修は、指導主事の仕事に対するイメージを明確にすることや、キャリアへ

の満足度、仕事に対する意欲を高めることが明らかとなった。また、「仕事の大半はそれほど重要ではない」が高くなった背景には、本研修を受講することにより指導主事の業務に対する重圧が軽減された可能性も考えられる。



■充実期研修講座については、受講者アンケートで、「研修に満足している」の項目が6段階の6・5で100%となっており、目標を達成している。



【数値目標等と措置③】

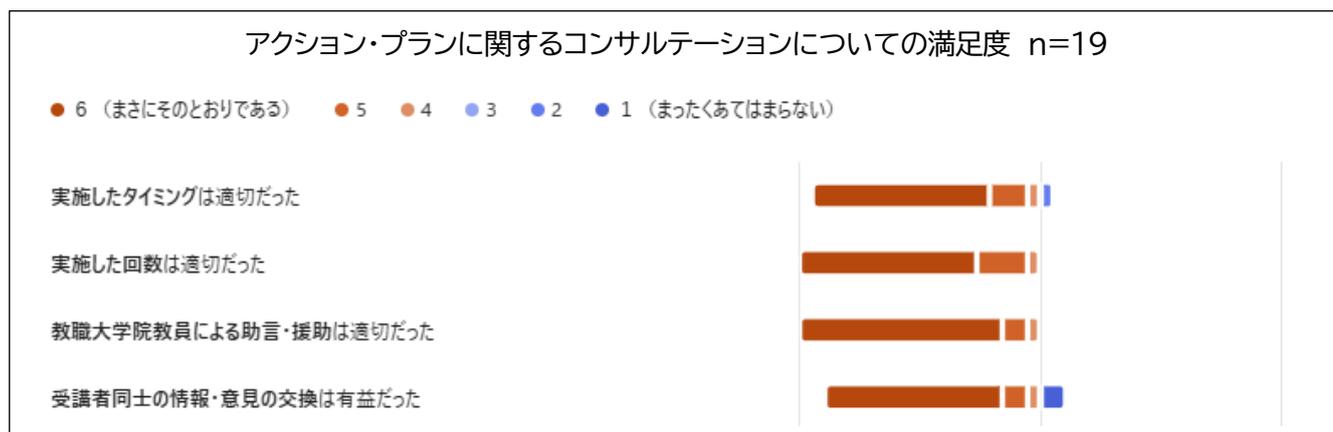
教育学部・教職大学院におけるコンサルテーションについての制度設計を行う。

【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、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。また、9~10月に、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、一人当たり1~2回、コンサルテーションを行う。教職大学院の研修は、充実期研修講座、教師学び工房：グロウアップ講座（授業づくり）、教師学び工房：アドバンス講座（協働ワークショップ）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するもの考える。

充実期研修講座の実践事例コンサルテーションには、のべ37人、9~10月の自身のアクション・プランのコンサルテーションにはのべ23人、インクルーシブ教育システムにおけるマネジメントのオンデマンド講義についてのコンサルテーションには6名が参加した。ここでは、アクション・プランに関

するコンサルテーションについての参加者の評価を掲載する。コンサルテーションが有効に機能していると考えられる。



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】

弘前大学教職大学院が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。今年度は集合研修を八戸市で開催することとした。

【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20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、8月19日現在、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ている。

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 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29日 第1回集合研修 (八戸ユートリー) 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27日 第2回集合研修 (八戸市総合教育センター) を実施した。

充実期研修講座は、青森県教育委員会と連携して開発したプログラムで、令和3年度から始まったが、年々内容の充実に努め、高い効果を上げている。以下は、参加者が自己の変化として記載したものである。

- ・ 「研修を通して、学校課題とその課題に対して何ができるのかを考えるようになりました。日々の対応に追われていた自分が、先を見据えて先生方や生徒と関われるようになったと思います。」
- ・ 「今回の研修を通して、業務でも授業でも必要性や意味を考えたり、せっかく取り組むのであれば、

どのように周囲と協力し、どの手順で進めていけばよいかを検討することができるようになったと感じる。」

- ・ 「充実期研修を受講したことで、自分も挑戦してみたいんだ、提案してみたいんだという気持ちになりました。今回を機会にこれまで何とか変えていきたいと思っていた課題に向き合い取り組むことができました。アクションプランを立て、実践するという機会があったことで、自分の意見を言い、説明し、仲間と励まし合い実行でき、いい方向へ向かっているという実感をする事ができ、少し自分に自信が持てたし、今までにないやりがいを感じる事ができました。仲間の想いを共有し、そこにパワーを使って得られた充実感のこのプロセスや経験は、次、何か新しいことをするときの財産となりました。」

「仕事への意識」研修前後の変化 対応のある t 検定結果

		n=18					
		Pre		Post		p-value	Hedg es'g 効果量
		Mean	SD	Mean	SD		
1	私は、現在すでに、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。	3.7 ± 0.9	4.7 ± 0.9	**	0.75	中	
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。	4.5 ± 1.0	5.2 ± 1.0	**	0.61	中	
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かイメージを持っている。	3.6 ± 0.9	4.6 ± 1.0	**	1.06	大	
4	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。	4.4 ± 1.3	3.6 ± 1.3	*	1.86	大	
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。	3.2 ± 1.2	3.9 ± 1.0	*	1.37	大	
6	私は、現在すでに、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。	3.6 ± 1.4	4.6 ± 1.0	**	1.29	大	
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。	4.2 ± 0.9	4.9 ± 1.0	**	0.60	中	
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かイメージを持っている。	3.6 ± 1.2	4.4 ± 0.8	*	1.35	大	
9	私は、校務分掌等の組織運営における中心的な役割を担うことに対して漠然とした不安がある。	4.5 ± 1.1	3.9 ± 1.3		1.71	大	
10	私は、校務分掌等の組織運営における中心的な役割を果たすことができている。	3.1 ± 0.9	4.2 ± 0.8	**	1.07	大	
11	今後の自分のキャリアに漠然とした不安を感じる。	3.9 ± 1.1	3.7 ± 1.5		1.62	大	
12	自分のキャリアに満足している。	3.6 ± 1.0	4.0 ± 1.2	*	0.84	大	
13	仕事の見通しや計画を立てるのが楽しい。	4.0 ± 1.0	4.7 ± 1.1	**	0.96	大	
14	私の日常の仕事の大半は、それほど重要なものではない。	2.3 ± 0.9	2.7 ± 1.5		1.70	大	
15	仕事に追われて押しつぶされそうな気持ちになる。	3.2 ± 1.1	2.5 ± 1.1	*	1.32	大	
16	日々の仕事に充実感を覚えている。	4.4 ± 1.0	4.7 ± 1.0		0.90	大	
17	現在の仕事に対する意欲(6段階) 最も意欲のある状態「6」~まったく意欲のない状態「1」	4.7 ± 0.8	4.9 ± 0.8		0.66	中	

*, <0.05, **, <0.01

参加者にミドルリーダーとしての自覚が生まれていることは、掲載したデータからも明らかである。

派遣した校長からの評価も高く、「ミドルリーダーとしての自覚がうかがえる意見や提案が多くなってきた」、「主任としてのキャリアアップにつながりリーダーシップをより発揮するようになった」、「他校の教諭と関わることで様々な情報を得る機会となり、校内の指導においてもとてもモチベーションがあがり、パフォーマンスが伸びた」、「学校課題が何であるか、その解決策としてどのようなことが考えられるかなど、これまでは学級や学部中心の意識が学校全体に向けられたことが大きい」といった声をいただいている。





【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

現在、充実期研修講座を次年度以降中堅研後期の代替講座（校外研修選択講座 2 日及び校内研修 4 日の計 6 日分）としての参加を可能とする要望を県教育委員会に申請した。次年度は県教育委員会及び八戸市教育委員会については、中堅研後期の代替講座として実施となる。

【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】

- 6月28日（土）に、弘前大学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。83名が参加（昨年60名）県教委34名、地教委14名、その他7名、県外28名、弘前会場32名 八戸会場17名 オンライン会場34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中野博之専攻長による講義、「学びの転換を後押しするチームや組織のあり方」と題し前加賀市教育委員会教育長（現 NITS 審議役）島谷千春氏の講義と協議、青森県立八戸高等学校長嵯峨弘明氏による「学校・先生・生徒をどう支えるかー指導主事経験を踏まえてー」と題し、講義と協議で構成した。

指導主事研修会については、2年連続で加賀市が取り組んできた「子どもの主体性を引き出さず学校を支援する教育委員会」に焦点をあてて実施してきた。次年度は別企画を考慮中である。

また、本教職大学院の立ち上げから専攻長として尽力してきた中野教授による基調講演「学校現場にどう助言し関わるか」が同氏定年のため今年度が最終講演となった。「子どもの何を観てどのように助言すれば良いか」をテーマに学校現場にとって指導主事として必要な「ものの見方・考え方」を提言し続け、特に初任の指導主事には毎年高い評価を得ており、教育庁には録画を提供している。

【具体的方策③】

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」を昨年度に引き続いて実施した。

【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

- 9月27日（土）本学2階大教室におい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」を実施し、教員・保護者・児童生徒・福祉・行政・NPO等、市民、大学生、大学院生、約150名の参加を得た。児童生徒の側に立って授業や学校を捉え直し、対話をとおしてそのあり方について検討することで、今後のインクルーシブな学びの場を創出に資することを目的とし、学習者の立場（不登校経験のある現役高校生）、授業者の立場、学校経営の立場から問題提起し、参加者同士で対話を重ねるとともに、加賀市教育委員会事務局長小林湧氏から提言いただいた。事後アンケートでは高い数値評価と肯定的な記述が多くを占めた。

次年度以降もインクルーシブな学びの場を創出するために継続的に実施する。

【具体的方策④】

- 「育成指標に対応した教員研修を考える協議会の開催

青森県及び中核市に共通する育成指標を踏まえて、これからの青森県の教育を支える教員の育成を

青森県教育委員会及び中核市教育委員会、校長会など県内教育関係者で協議することを目的に開催した。

日時: 令和7年12月18日(木) 14時~16時半

会場: 青森市「青森県観光物産観アスパム

各教育委員会の「研修観の転換に向けた取組」の発表者は以下に示す通りである。

- ① 青森県教育委員会 青森県総合学校教育センター 副所長 福士 貴博 氏
- ② 青森市教育委員会 青森市教育委員会事務局 副参事 横山 清之 氏
- ③ 八戸市教育委員会 八戸市総合教育センター主任指導主事 佐々木亮子 氏
- ④ 弘前市教育委員会 学校教育課 課長補佐 斎藤 雅子 氏

各教育委員会の発表を踏まえて協議を行った。

【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

青森県と2つの中核市を結ぶ機能を担い、校長会とも連携をとりながら次年度も継続して取り組んでいく。独自に展開する各教育委員会の取組の情報を共有することで、研修観の転換を図る新たな発想を生み出す契機となった。

【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、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】

全4回の公開セミナーを開講し、第1回は「生成AI」、第2回は「主権者教育」、第3回は「高校入試」、第4回は「授業改善」をテーマに学内から2名、学外から2名の講師を招聘して実施する。1月23日現在、公開セミナーの参加予定者は、総計126名となっている。各回終了後に参加者アンケートを実施し、本セミナーを評価することで、内容の充実、改善を図る予定である。

【具体的方策⑥】

■一般に広く開放する教員研修講座として、教師学び工房・グロウアップ講座及びアドバンス講座を展開する。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】

グロウアップ講座及びアドバンス講座は、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グロウアップ講座「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7日、11月6日 参加者30名
 - ②「学校を活性化させる実践を作り出す! 協働ワークショップ」7月31日、9月16日 参加者30名
- 学習指導(特に学習評価)をテーマとしているグロウアップ講座は、18名の参加であった。本研修の主たるコンテンツは、1日目に最新の学習評価の理論や動向を踏まえつつ、パフォーマンス課題とルーブリックを演習形式で作成して、2日目に作成したパフォーマンス課題を実施した評価実践を報告・共有するというものである。

研修後アンケートにおいて、本研修の参加者満足度は100%であった。自由記述欄には、「普段はなかなか余裕がなく、わかっている実践できなかったことをやれる機会となり、そして実際に学んだことを実践してみて、大きな収穫があったと実感しています」や「自分自身が学ぶ楽しさを味わうことができ嬉しかったです」といった記述が見られ、参加者が研修を通して学んだことが実際に自身の実践に役立てることができている、つまり一定程度の研修転移が実現したと評価することができる。

学校組織を活性化するための考え方と技法を扱うアドバンス講座は、22名の参加であった。本研修の主たるコンテンツは、自身の勤務校の実態把握と課題の改善案を構想するというものである。また、この柱に関連して若手支援や校内研修の活性化も内容として扱っている。

研修後アンケートにおいて、本研修の参加者満足度は90.9%であった。自由記述欄には、「ミドルリーダーとして、今までのように与えられた仕事をとにかくこなすというだけでなく、自分でこうした方が良かったことに対して自ら働きかける(変革をもたらす)ことが大事だと改めて実感しました」や「今後、自分の学校でも、このことを生かしながら、積極的に会議で意見を述べたり、考えを共有したりしながら勤務校の活性化のために取り組んでいきたい」といった記述が見られ、ミドルリーダー入門という本研修の意図は、一定程度達成されたと言える。

なお、令和8年度は、アドバンス講座の中心テーマを「生徒指導」に変更する。この変更は、ミドルリー

ダー養成研修の役割を充実期研修講座に一本化して、グロウアップ講座のテーマを学習指導、アドバンス講座のテーマを生徒指導にすることで、本学が主催する研修講座でテーマを網羅的に整理したためである。令和8年度アドバンス講座のタイトルは、「すべての子どもに対する生徒指導・教育相談をともに考えるー認知行動療法に基づく予防的介入とチーム学校による問題行動発生後の対応ー」である。

【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22日 中堅研前期共通講座に講師派遣
- 4月24日 中堅研後期共通講座第1日に講師派遣
- 5月29日 教師力・経営力アップ講座（4）校内研究編に講師派遣（事後アンケート↓）



昨年度も受講し、2年目の受講でした。研修主任として校内研修をどのように進めていけばよいか見通しをもつことができました。爽りある校内研修にするために、自ら進んで研修に励み、知識をアップデートしていきたいと思えます。また、早い時期に開催して下さるのもありがたいです。他の学校の校内研修について知る機会にもなり、たいへん勉強になりました。ありがとうございました。

校内の教員全員が校内研究を自分事として捉えて活動することで、形式的な校内研究にならないようにすることの重要性について学びました。自らが率先して研究に取り組むことで研修主任・研修部会員の手助けになれるように取り組みたい。

- 10月30日 中堅研後期共通講座第2日に講師派遣予定
- 11月7日 教師力・経営力アップ講座（1）カリキュラム・マネジメント編に講師派遣

■青森市教育委員会

- 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

自由記述アンケートから

- ・「普通学級での特別な配慮を必要とする生徒について、できないから配慮をするのではなく、本人の困り感や思いを汲み取って支援をすることが必要であると改めて感じました。支援を必要とする生徒だけに支援をするのではなく、ユニバーサルデザインの視点を持つことによりすべての生徒にとって学びやすい環境にいるということがわかった。」（浪岡中）
- ・「一見、短所しかないように見える児童でも見方を変えると短所が長所になることを学習することができたので、とても勉強になりました。」（篠田小）
- ◆本講座の内容・運営に関わって改善が必要なところや「このような内容を取り上げてほしい」などの要望等
- ・「児童生徒への配慮、普通級の保護者からグレーゾーンの生徒に対しての不満があったりします。理解していただくにはどのように説明すればよいかなども参考にしたいです。」（浪打小）

- 7月3日 臨時講師研修に講師派遣

■ 青森県教育委員会

- 4月23日 校長研修講座（前期）に講師派遣
- 5月13日 中堅研前期共通講座（特支）に講師派遣
- 6月25日 中堅研後期共通講座Ⅰ（高校・特支）に講師派遣
- 7月28日 特別支援教育課程研究協議会に講師派遣

【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】

■ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会の設置

同専門委員会は、年間6回の開催を予定していたが、現在4回（5月27日、9月11日、11月18日、3月中旬）の実施（予定含む）となっている。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した。

同専門委員会では毎回グループ協議を行っている。教職大学院と本庁とセンターの指導主事がそれぞれの現場で課題になっていることを話題に挙げ、情報を共有することで学校現場の状況や教員が直面している具体的な課題への理解を深めていることが特徴である。研究協議会の下部組織として位置付けられたタスクフォースとして、喫緊の問題から中長期にわたる本県における教育ビジョンを協議することで立場を超えて本質的なテーマを取り扱っている。総合学校教育センターの所長・副所長には積極的に出席をいただき感謝している。次年度以降も継続して取り組んでいきたい。

■県外合同視察について

同専門委員会において企画されている、県教育庁・総合学校教育センター・教職大学院による県外合同視察を以下のとおり実施した。

1. 趣 旨：管理職コースを先進的に導入している岐阜大学教職大学院にて、運営実態や県教育委員会との具体的な連携体制を調査し、実効性の高い体制構築に向け、運用のノウハウや課題を直接確認し、今後の青森県の教育に資することを目的とする。
- 2 日 時：令和8年2月9日（月）
- 3 訪問先：岐阜県教育委員会教育総務課 岐阜大学教職大学院
- 4 訪問者：弘前大学教職大学院 教授・NITS 弘前大学センター長 吉田 美穂
教授・同副センター長 三戸 延聖
准教授 川端 良介
助教 若松 大輔
青森県教育庁学校教育課小中指導グループ主任指導主事 松倉 良子
(以上5名)

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（9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、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、秋田大学で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、下の図にあるようにwebで紹介されている。(<https://www.kyoshoku.jp/about002.html>)

特色ある取組：NITS弘前大学センター企画 指導主事研修会

指導主事研修会
令和7年度指導主事研修会
～新しい時代の学校づくりを支えるために～

研修会内容
1. 学校現場での指導助言の在り方を学び、指導主事としての可能性を、様々な所属の指導主事が協働的に考える内容構成

研修会日程
8月10日(水) 13:00～17:00
9月10日(水) 13:00～17:00
10月10日(水) 13:00～17:00

特色ある取組：教員学び工房 グロウアップ講座2025

教員学び工房
グロウアップ講座2025

3つの特色

- 「実践・演習(input)」「実践(practice)・調査・研究(research)」「発表・共有(output-outcome)」形式で、小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の受講者が収穫を糧に協働的に学び合う。
- 育成目標に基づいた「宿題」をとおして自身の立ち位置や職能成長について確認できる。
- 受講者の実践記録等を踏まえ、教職大学院教員がコンサルテーションとサポートを行う。

研修会日程
8月7日(水) 13:00～17:00
8月11日(日) 9:00～12:00
8月16日(金) 13:00～17:00

特色ある取組：NITS弘前大学センター企画 充実期研修講座

充実期研修講座
～組んで解決する力を伸ばす
チーム学校を支えるスキルリーダーのための～

研修会内容
1. 実践・演習、調査・研究、発表・共有を挙げています。

研修会日程
7月31日(木) 13:00～17:00
9月16日(火) 13:00～17:00

特色ある取組：教員学び工房 アドバンス講座2025

教員学び工房
アドバンス講座2025

協働ワークショップ

研修会内容
1. 実践・演習、調査・研究、発表・共有を挙げています。

研修会日程
7月31日(木) 13:00～17:00
9月16日(火) 13:00～17:00

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14日(金))に1年次のミドル院生(対面参加)及び1・2年次ストマス院生(オンライン参加)並びに教員の希望者(対面またはオンライン)が参加した。その省察の一部は下記のとおりである。

■ ミドルAさんの感想 要約 (対面参加)

研究発表を通して、説得力を高めるためには理論説明よりも実践の変容を具体的に語る事が重要であると感じた。また、成果だけでなく実践の弱みや課題も共有することで、聞き手の疑問に寄り添い、理解が深まると気づいた。研究員の姿から、実践を基に研究を進める者として大切にすべき姿勢やスタンスを学ぶことができ、有意義な研修であったと感じた。

■ ミドルBさんの感想 要約 (対面参加)

研究の課題把握、分析、結果の妥当性など研究プロセス全体の重要性を学んだ。特別支援教育課の発表では、自身の研究テーマと重なる点が多く、現場の課題意識と指導主事の視点に大きなずれがな

いことを確認できた。質疑や事例から、根拠や先行研究、分析回数など客観性の必要性を痛感し、今後は県の教育課題や管理職、現場の視点を結び付けた実践研究を進めたいと考えた。

■ ストマス C さんの感想 要約 (オンライン参加)

居場所づくりの研究を通して、中学校進学への不安も含め、児童が安心して自己表出できる学級づくりの重要性を感じた。道徳や日常の場面で意見を尊重することが他者理解につながると捉えた。また、個別最適と協働的な学びの一体化は単発では難しく、単元全体で構成する必要があると考え、個人の意見が埋もれないよう教師の調整や介入も重要だと感じた。UDL では、子どもが方法を選べるよう、ゴールと評価基準の共有が不可欠だと理解した。

■ ストマス D さんの感想 要約 (オンライン参加)

高校でも多様な学力や学びに困難を抱える生徒が存在する現実を踏まえ、特別な配慮を要する生徒への支援研究の意義を強く感じた。個別の指導計画やチーム支援には、教員による正確な生徒理解が不可欠であり、わかりやすい授業のためには、生徒の反応や活動中の動きを想定して授業を改善し続ける必要があると捉えた。

(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13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。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/2025/04/r6-evaluation.pdf>

なお、第1回弘前大学教職大学院教育研究協議会の協議において、外部委員の皆さまより寄せられた御意見・御要望並びに本教職大学院からの補足や回答は以下のとおりである。

[I] 教職大学院への御意見・御要望等について

A 委員

アンケート結果を拝見して、ミドルリーダーの先生方が活動に前向きに取り組んでいることがわかった。本県の教員の年齢構成上、本県の教育を担うミドルリーダーの育成は大変重要なため、今後も充実した授業内容やカリキュラムの設定をお願いしたい。

中南管内の小中学校の教員不足があるなかで、非常勤講師として院生を6人派遣していただけることに感謝申し上げる。

指導主事研修で3人の教員に講師を担当いただき、参加者からは素晴らしい内容だったと聞いている。今後も充実した内容で研修を実施願いたい。

B 委員

前回の本協議会で、新卒教員が一番きつい時期が夏休み前であるため、その時期に大学教員が新卒教員を励ます機会を設けてほしいと話したが、教職大学院の教員の協力もあり、昨年に比べ今年はその成果が表れていると感じている。他の市町村でも同じ傾向にあるので継続していただきたい。

教職大学院の教員が研修等の実施により、地域に定着してきていると感じている。特別支援の対応について教育関係者だけでなく、地域や保護者まで広めていける体制を一緒に考えていきたいと思う。

C 委員

大学院の先生方には、市内の各種校内研修の講師及びアドバイスをたくさんいただき感謝している。大学院の取組も、これまでの課題が次の年度には改善されており、毎年充実してきていると感じている。しかし、学校の多忙化により、中心的な役割を果たしている教員を推薦することが難しい。また、学費の負担が大きいことも推薦者がいないことにつながっていると思う。先ほどの話にあった充実期研修と中堅研後期研修を代替するということは教員の負担軽減につながるため進めていただきたい。

D 委員

指導主事研修では、分野も学校種も置かれているバックボーンが全く違うなかで何かを伝えることが非常に難しいと感じている。国や県でできないこともあるが、教職大学院は先進的に新しいことにチャレンジしているところが素晴らしいと感じている。今後も連携して進めていきたい。

フィールド実習では、専門高校がはいっている点が良い取組だと思う。自分たちが知っている分野よりも、全く知らない分野で教員と学生が関わることで活力を見出せると思っている。一方で、学校現場では学生の夢を育む雰囲気づくりが大事であり、教員のやりがいや伝えられるような対応が必要であると考えている。

E 委員

教員不足によって外部の研修等に参加することが難しいという現状があるが、大学院で研究方法や専門的な知識を得た教員が、他の教員をリードすることは極めて有効であると考えている。

本校からも2名の院生が取り組んでいるが、研究に対する意欲を心強く感じている。教職大学院の充実したプログラムの下で、学校をけん引する人材が育成されることを願っている。

F 委員

ミドルリーダー養成プログラムの参加資格を満たしてはいないが、非常に意欲が高い教員1名を昨年度まで派遣していた。今年度学校に戻ってきたが、教職大学院で得た経験によって生徒指導面等での成長を感じている。一方で、研究熱心であるがために、現場に戻ってきてからの時間外勤務が多くなっているため、今までの事例で参考になることがあればご教示願いたい。

推薦したい教員は多いが、金銭的な問題でためらっている可能性もあるので奨学金等の援助制度についてご教示願いたい。

G 委員

教職大学院の細かい活動について知る機会を得られて感謝している。他の委員の話聞いて、現場が必要としていることの細部にまで丁寧に対応していることを実感した。特に中堅研の代替講座として充実期研修を実施することの提案については賛成である。15分の6という軽減割合は相当大きい。多忙な教育現場に対し、新しい研修の方法を示すといったことが教職大学院に求められている役目であると改めて感じさせられた。

教師のウェルビーイングがテーマとして掲げられていると同時に「人生100年学習時代」とも言われているが、その学びのホームグラウンドが弘前大学教職大学院であってほしいと思っている。

H 委員

ミドルリーダー養成プログラムと充実期研修に多数の教員を派遣しているが、受講した教員の現場への還元意欲を非常に感じている。

新規採用教員が特別支援教育の経験を積むことが求められているので、教職大学院の取組で協力いただきたい。

派遣された教員の1年目の心理面でのフォローを、今後も連携しながら取り組んでいきたい。

I 委員（書面によるご意見・ご要望）

(1) 会議の在り方・・・もう少し活発な議論ができる場に

90分のうち大学院（大学）側からの説明が約半分、残り半を約15団体が各々5分以内の意見となっているが、参集範囲が大きいため日程調整が難しく（私自身ここ3回で1回しか出席できていない）、また構成員も多いため、一人一回の発言とならざるをえず、相互への謝辞に時間がとられ、これほどの方々が集まっていながらも意見や要望が深まっていないように感じる。そこで以下の①、②を提案する。

① 事前に、アンケート形式で案件に対する「意見・要望・評価」を参加者・団体に依頼し、寄せられた回答の中から大学院（大学）側で重要視する意見、又は複数の参加者・団体から寄せられた同じ意見などについて話し合う時間とする。その際、「ウィンウィンの関係」であることは明白なので、互いに尊重し合っているからこそ「辛口の友人（クリティカルフレンド）」であると相互承認すれば、より効果があると思う。

② 年2回だけの全員参集の大きな会議だけでなく、重要案件やテーマ毎の小委員会を設置して、3か月に1回程度小グループ（できれば事務局席にいる実際に大学院生や学生を指導している弘大の先生方も交えて）で話しあい、全体での研究協議会は年1とし、そこへ報告するような形式にできないものか。

(2) ミドル院生について（昨年と同じ要望）

本人の研究テーマだけでなく、学校を取り巻いている諸課題について理解し、積極的にそれに関わっ

ていこうとするミドルリーダーの自覚や資質・能力向上につながるプログラムを強化してほしい。

(3) 充実期研修講座、NITS・弘前大学の公開セミナー、院生向けの講座の公開

現場の教員にとって貴重な研修の機会になっていることから、今後も継続してほしい。

(4) 学校フィールドワーク実習

今年度の2名は、実習日以外でも時間を見つけては学校行事に参加したり、見学したりするなど生徒との関係も良好であり、教職員からの評価も高い。

[2] 御意見・御要望等への補足及び回答

【補足】三戸プロジェクト総括

充実期研修講座の中堅研後期代替に関しては変更手続きを簡易なものとして整理し、学校に速やかに伝わるよう協力をお願いしたい。

【F 委員への回答】中野先生

①学校での時間外勤務が長くなっている件については、指導教員を通して指導をおこないたい。

②入学金については奨学金を支給しているが、授業料については専修免許を取得できるということで、受益者負担としている。ミドルリーダー養成コースの修了生が、管理職に就任することが多いことから、教職大学院で学ぶ意義を宣伝していきたい。教員の負担軽減について引き続き検討をおこないたい。

【I 委員への回答】中野専攻長

(1) 会議の在り方について

①②の貴重なご提案をいただき、誠にありがとうございます。ご指摘のとおり、より活発で実のある意見交換の場とすることは、本協議会にとって大変重要であると認識しております。ただし、本研究協議会は教職大学院のみならず教育学部全体で運営している関係上、90分という時間的制約のなかで実施せざるを得ず、十分な「協議の時間」を確保することが難しい状況にあります。そのため、事前に資料を配付し、各団体において十分ご検討いただいたうえで臨んでいただけるよう配慮しているところです。また、ご提案の「小グループでの議論」については、本学では「教職大学院教育研究協議会要項第9」に基づき「弘前大学教職大学院ミドルリーダー養成プログラム開発専門委員会」を設置しております。この専門委員会は年8回程度開催され、大学教員と県教委の指導主事とで毎回深い議論を行い、大学院運営に大きく寄与していただいております。ご指摘いただいた趣旨は、こうした専門委員会の活動と重なる部分も多く、今後さらに有効活用していきたいと考えております。

(2) ミドル院生について

ミドルリーダーに関するプログラムの充実についてのご要望、ありがとうございます。本教職大学院では、すべての授業が「学校を取り巻く諸課題の理解」や「それに主体的に関わる姿勢の育成」を意識してシラバスを作成し、講義・演習を展開しています。加えて、「実習Ⅱ-A」では、大学院教員が講師や助言者を務める県内の校内研修会・地域研修会に、年間延べ15回を超える回数でミドル院生が帯同・参加し、現場の課題解決に向けた研鑽を積んでおります。これらを通じて、ミドル院生が自らの研究テーマを越えて、学校現場や地域の課題に主体的に関わる力を育成できるよう努めております。

今後もご期待に沿えるよう、プログラムのさらなる充実を図ってまいります。引き続き、どうぞよろしく願いいたします。

【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である3・4月を除き、1か月当たり2回とし、会議時間の効率化を図るとともに、各種研修の機会を確保することで、「超少子化時代に求められる学校のwell-being」についての研究を継続している。会議の開催回数は抑えているものの、電子メール等を活用して適切に情報共有を行うことで、組織運営に支障を来すことはない。また、会議資料については、可能な限り紙媒体ではなく電子媒体で配付している。あわせて、授業教材や実習関係の文書類についても電子化が進んでいるが、現時点では特段の問題は生じていない。

【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。

【目標達成状況及び次年度に向けた課題と解決策】

今年度は、本部予算の逼迫に伴い、教職大学院に配分される予算が大幅に削減された。その結果、これまで当然のように実施してきた各種事業についても、経費削減を前提とした運営方針への転換を余儀なくされた。具体的には、広報に係る印刷物の作成については、可能な限りオンライン印刷サービスを利用することとし、また、教育実践研究発表会の会場についても、学外施設から本学内の会場へ変更した。さらに、カラーコピーは原則として使用しないこととし、コピー代を従来の約10分の1に削減した。加えて、これまでは貸出用ICTデバイスの整備を進めてきたが、今後はBYOD (Bring Your Own Device) 方式への移行を念頭に置き、新規購入は控える方針としている。また、財務面での透明性と健全性を確保するため、支出状況については総務グループと前期より継続的に情報を共有し、赤字を回避できるよう、定期的に確認を行っている。一方、これまで計画的に整備してきた備品や教育資源があるため、現時点では院生の学修環境はおおむね良好に維持されている。

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

【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】

本教職大学院では開設9年目、改組から5年目を迎えた。一昨年度、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科目の新設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、より実際の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(7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」「授業における生成AIの活用と課題」。以上、計17回のFD活動のうち、現時点で14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。

【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、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7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声が寄せられた。

以上の取組をとおして、授業については、オンラインは各教員が日常に取り入れられるレベルに到達していることを前提に、適宜必要に応じて実施できるようになっている。教員のICTの活用スキルの更なる向上とともに院生への研究指導や実習等の事前・事後指導を含む真に効果的な学修展開について協議が深まった。

◆授業参観・授業研修で出された意見の抜粋（教員）

- ・「インクルーシブ教育システム」は喫緊の課題でもあるテーマであり、院生それぞれが関心のある内容について調べ、情報共有していた。合理的配慮については現場では求められることが多くなり得ることから、学習指導要領解説や特総研のインクルD Bに着目していく視点は身に付けておきたいところだ。
- ・当たり前と思ってルーチンで行っている活動が、本当に必要な活動になっているのか、整理された視点から見直す活動になっていた。特にミドル院生にとってはよくよく考えさせられる内容だった。
- ・日本の特別支援教育の歩みを概観するとともに、この国が先の大戦の敗戦後経済政策を重視するあまり弱者の視座に立った教育政策があまりにも軽視されてきた過去を問われている。なぜ、現在インクルーシブ教育が必要とされているのか、今一度当事者である子どもたちの学びを導く専門職としての教師の課題意識を醸成させる授業だ。
- ・用語のクイズについて。知っているはずであろうと思って進めていると、実は知らないということがあるため適宜用語の確認を入れていくことが大事だ。
- ・事例検討だけでなく、チームでの課題解決場面の設定も「協働力」を高める上で効果的だ。

他多数

◆公開授業の学生の声

- ・教員として学級を運営していくために若者世代の友人関係を考えることの難しさを実感するのと同時に、自分とは違う様々な意見を聞くことができ、考えがより深まった貴重な時間でした。（本学1年）
- ・現在大学で、保幼小の免許を取るために勉強していますが、それぞれが別物として区別された講義だったので、今回初めて保幼小接続の観点からどのように授業を展開できるのかを考えることができとても有意義な時間になりました。実際に現場で教員として働く際に、子どもたちにどのように学んでほしいのかを幼児期の学びを児童期の学びの接続の観点から考えていきたいと思った。（他大学）
- ・これからにつながるものがたくさん聞けて勉強になりました。ありがとうございました。（他大学）

◆公開期間中の授業の YouTube 配信



昨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。秋の公開授業 VOL.2 では、公開期間を 10 月 23 日～12 月 8 日まで期間を延長するとともに、公開授業数も延べ 34 コマと拡大して実施した。しかしながら、参加者数は 2 名と非常に少なく、今後課題を残す結果となった。参加者数の減少の主な原因として、学部卒生を対象としたストレートマスターの次年度入学選抜結果が判明しており、定員がすでに充足されていたことが挙げられる。次年度以降もストレートマスターコースへの入学者が早い段階で決定する傾向が続くことが見込まれていることから、実施の趣旨と計画を見直す必要がある。

なお、参加者のインタビューからは高い評価を得ており、『地域教育課題研究』『教育法規の理論と実践』の授業に連続して参加した。グループワークにも積極的に取り組み、深い議論ができた。現在、人文社会科学部 3 年であり、将来的には教職大学院への進学を考えている」という意見を聴取した。応募のターゲットを学部の 1～3 年に絞った展開を考える上で貴重な意見であった。

【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】

後期は 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、学びを対話的に物語る機会である。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た。

後期の授業アンケートを収集・整理した。後期前半・後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。

◆後期授業アンケートの結果の概要

後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 11 の質問を準備して、6 件法で調査している。質問は次の通りである。

【自律的発展力】(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
【自律的発展力】(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
【自律的発展力】(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

後期授業アンケートは、まだ集計途中であり、すべての授業の集計結果をもとに、FD 活動をとおりて教員間で意見交換し、授業及びカリキュラムの改善を図る予定である。以下、M1 を対象とした 12 授

業のみの回答の集計結果について報告する。

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】(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】(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。いずれも前期からスコアの低さが目立つ項目であり、特に後者は前年度からスコアの低さが課題となっている。一方で、「【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、前年度に引き続き高いスコアを維持している。このことから、協働力の中でも「『他者の』意見を傾聴・尊重する態度」は授業を通じて培われていると評価できる一方で、「『自らの』意見を伝えたり、『自らの』役割を果たしたりする態度」には課題があると考えられる。前期から引き続き、各授業において、相手の意見を尊重するだけでなく、自らの/自らの役割に応じた意見を主張することも伝えていきたい。

【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】

懇談会として、8月と2月に授業や実習、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ている。

前期懇談会では、例年のように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、教員採用試験への対応も鑑み、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、一昨年度から、学修ポートフォリオの活用による院生との対話の機会である「ポートフォリオ省察会」を進めることにより、不安や負担の軽減と成長の実感を図るよう努めている。

なお、今後予定している後期懇談会では、経験を積んだ M2 と M1 を混合した少人数グループで対話する形式に変更することで、院生一人一人が自分たちごととして自治し、院生生活の充実を図れるようになることを意図した。

これらを通して院生一人一人の自治意識や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。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が、今後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。

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22日～5月8日、5日実施)(M1ストマスも5日実施)

・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。
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。

②教育関連施設観察実習(5月13日～5月29日、5日実施)

・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。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。

③授業実践省察実習(6月12日～6月26日、4日実施)

・会場: 附属小・附属中・附属特別支援学校。実施に当たっては、会場校の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。授業後の協議では、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(9月2日～9月9日、各院生2日実施)

・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、自身の教育観や指導観を見直す機会とするほか、メンティーが抱える課題を把握し、その取組に寄り添い支える資質・能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(8月19日～9月29日、各院生4日実施)

・1年次勤務校実習は、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。院生は各勤務校の管理職や同僚への聞き取り調査を行い、在籍児童生徒の教育活動の状況の観察等を通じて、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(令和7年1月～令和8年1月、各院生10日実施)

・2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(令和7年7月3日～令和8年1月13日、各院生17日実施)

・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担当状況

- ・小学校(文京小2名、桔梗野小1名、大成小1名、朝陽小1名、松原小2名)
- ・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1名)
- ・高等学校(弘前高2名、弘前中央高1名、黒石高2名、弘前実業高2名、弘前工業高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した。

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学校を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: 令和7年4月10日 第2回実施予定日: 令和8年2月19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並びに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、実習計画に基づき、必要に応じて柔軟に調整を図りながら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 | (実施日: 4月 3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 3日) |
| (3) 教育関連施設観察実習・事前指導 | (実施日: 4月17日) |
| 同 | ・事後指導 (実施日: 7月 1日) |
| (4) 前期フィールド実習・事前指導 | (実施日: 4月17日) |
| 同 | ・中間指導 (実施日: 7月22日) |
| 同 | ・指導教員(窓口教員)訪問指導
(実施日: 随時) |
| (5) 研修会等参加実習・事前指導 | (実施日: 4月17日) |
| 同 | ・事後指導 (実施日: 2月 5日) |
| (6) メンター実習・事前指導 | (実施日: 7月 3日) |
| | ・事後指導 (実施日: 10月9日) |
| (7) 勤務校実習・事前指導 | (実施日: 7月 3日) |
| | ・事後指導 (実施日: 10月2日) |
| (8) 2年次勤務校実習・事前指導 | (実施日: 12月16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、実施前に、対象の院生に向け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等について「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。

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、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。

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)を行っている。中間指導では、各院生に、その時点での「実習の成果や課題」について「実習省察シート」にまとめさせるとともに、院生同士で発表・協議を行った。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。指導後は、各院生が助言等を踏まえ、次の実習での課題解決について熟考するとともに、改めて省察シートに加筆するなど、学びを深めた。

今年度は、各院生の実習上の課題がより一層図られるようグループ構成を見直したことで、実習の改善や解決に向けた意見がより多く出され、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。

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に図り、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

第2回進学説明会は9月24日、第3回進学説明会は11月26日に実施したが、今年度は、第2期の入学試験で学部卒コースの合格者数が募集定員に達したため、学部卒コースの第3回進学説明会は行わないこととし、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、昨年度から続く傾向である。また、学部卒コースの応募者については、これも昨年度から他学部生（特に理工学部）が増加しており、これについても今後の推移を見守りたい。

4 適正で公平な入学試験の実施

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。2026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

新型コロナウイルス感染症の拡大をきっかけに、オンラインや対面方式とのハイブリットでの発表会を実施してきたが、このことにより、全国の教育関係者の参加を促進する効果を生んだ。そのため、今年度の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



中間報告会の様子

し、11月1日（土）に実施した。オンラインでの参加者は、広島、静岡、岩手など県外を含め10名ほどおり、対面での参加者も合わせると100名ほどにのぼった。分科会ではオンライン参加者からも質問をいただくなど活発な質疑応答、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）

昨日、2月16日（月）に、青森県教育委員会より共催をいただき、50周年記念会館を会場として、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である「教育実践研究発表会」を開催した。オンラインでは、県内のほか大分、高知、埼玉、東京など各地から20名ほど参加いただき、対面を含め合計100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7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」8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

今年度も修了生からの投稿があった。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



ホームカミングデーの様子

要項案、チラシ、会場の設営、役割分担、進行等を、1年次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1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、北海道、岩手県、宮城県、東京都など他都道府県・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、教科指導法は学部研究者教員より適宜）

近年、教育学部以外を卒業した増えたため、院に入って初めて採用試験を受験するという院生が増えている。そのため、2年間かけて合格できるように丁寧な指導を心がけている。今年度は、1年次院生は・2年次院生合わせて11名が受験し、5名が合格している。特に2年次院生は昨年までの合格者も含めると在籍10名中9名の採用内定者を得ている。1年次院生は現在合格している者は11名中6名であり、あとの5名も来年度の合格を目指している。

- 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、また、質問に対する回答は、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

毎回本会議に参加して、教職大学院の活動が年々充実していると感じている。人の成長という点では、近隣の大学を卒業後、教員採用試験は合格しているが、教職大学院での学びを選択した学生が、2年間でだいぶ成長されたという話を聞き、大学院でのきめ細かな指導のおかげだと強く感じている。地域の成長という点では、教職大学院の教員がインクルーシブ教育やコミュニティスクールについての講座の講師を務めていただいた結果、就学相談の件数が増え、参加した教員から保護者や地域市民に確実に成果が伝わっていると実感している。

B委員

中南地区管内では、毎年1名を教職大学院に派遣している。教職大学院を修了した教員の勤務先を訪問すると、大学院で培った知識経験を生かして活躍している場面をみかける。また、校長先生からも同僚の先生方に刺激を与える存在となっているという話を聞いている。本日いろいろな説明を聞き、授業や実習が充実していると改めて感じた。管内の教員不足対応のため、教職大学院の学生が非常勤講師を引き受けてくれていることに大変感謝している。

C委員

ミドルリーダーコースや各種研修を受講した教員が現場で活躍する姿をみて 確実に成果があがっていると思っているが、家庭や学校の事情で教職大学院への入学をためらう教員が多いため、推薦できない状況が続いている。奨学金などの充実を期待している。教員の働き方改革が進んでいるが、業務すべてに力を注ぐのではなく、関係機関と分業できれば大学院での研究にもメリハリがつくと考えている。

D委員

青森県主催の「小学校教員の魅力再発見・情報発信検討会議」に教職大学院の学生3名が参加し、高校生にとって大変有意義な機会となった。本会議以外でも高校生と交流する機会が得られれば、教職大学院の魅力の発揮や教員を志望する学生への啓発活動の一端になると思うので、検討願いたい。

E委員

先日開催された教育実践研究発表会に参加し、学校現場の課題をとりあげて研究を進めている点が大変素晴らしいと思った。研究内容が広く学校現場に浸透することを期待している。教育現場で学んだ知見や、研究方法を発揮するために重要視していることが、パンフレット等にも記載されている「協働力」であるので、教職大学院で学ぶ学生には是非身につけてほしいと思っている。

F委員

最近の学校教育を取り巻く環境が変化し、対応する内容が多様化している。その中で、教員の新しい学びが必要となり、そのための研修が重要だと思っている。青森県でも研修を実施しているが、教職大学院が実施している研修が行政のものとは違う切り口となっているため、教員の役に立っていると感じている。これからもそれぞれの役割を果たしつつ、両輪となって引き続き進めていきたい。

G委員

充実期研修やミドルリーダーコースへの教員派遣について、これからも協力していきたいと思っている。本校でも教職大学院修了者が3名いるが、現場に戻ってきてから主任等になり、学校を引

張っていく存在となっている。修了生に対して、修了後をフォローするようなアンケート調査などをおこなっているのか確認したい。

公開講座の配信がみられなくなったことが残念である。こちらを活用している教員も多くいるので、予算の都合もあるかと思うが、一部でも公開していただきたい。

回答（山田入試フォローアップ部会長）

全員ではないが、修了後1年を目安に在籍校の校長とともにインタビュー調査を実施している。

H委員

教員の就職率 100%ということで、単なる合格にとどまらず、入試フォローアップ部会によるキャリア支援が機能している結果だと思う。

また、現職教員や指導主事を対象とした研修が、満足度だけでなく研修前後の意識の変容やキャリア満足度の向上を数値化したことで研修プログラムの有効性が裏付けられていると思う。アクションプランを作成して研修に取り組んでいて、先生方のコンサルテーションと実地訪問を組み合わせたサイクルが長年積み重なり、今の充実した研修があると感じている。

地域貢献ということで非常勤講師の派遣をおこなっているが、中南地区だけではなく、東青地区や西北地区にもニーズがあると思うので今後検討願いたい。

意欲のある教員の大学院派遣については、経済的理由やプライベートな状況に寄り添いながら、管理職が変わっても引継いでいく体制が必要だと感じている。

I委員

教員という職業が、以前は高倍率で採用する際に選べる立場であったが、現在はなり手不足もあり、志を持った学生を大事に育てていくという発想の転換が必要だと感じている。

また、指導主事研修の実施に関して、大学院が関わることによってディスカッションなどで意見が出しやすくなるを感じる。指導主事といっても必ずしも子どもだけでなく、高齢者やスポーツ団体等をサポートする場合もあり、一緒に交流することでネットワークの広がりが期待される。

充実期研修も順調に進んでいると理解しているが、学校も多様化してきているのでオンラインで参加できることを大変ありがたく思っている。次年度、センターでも遠隔で研修ができる設備を整備予定のため、引き続き大学と連携して取り組んでいきたいと思う。

J委員（書面による御意見・御要望）

(1) 教職大学院について

本校から派遣させていただいた教員も2年間の研修が終わり、大学院の先生方には2年間大変お世話になりました。ありがとうございました。

○本人にとって自教科についてとても深く考える時間が持てたこと、多くの人と関わったこと、学内だけではなく、外に出て様々な学校や施設、研究会等で学べたことなど、全てが本人の成長につながったと実感している。

○勤務先での様子は2年前までとは比べものにならないくらい自信を持って教育活動にあたっており、後輩にも積極的に的確なアドバイスをするなど、リーダーとしての片鱗も見られるようになった。

○本人の研究と校内研修をリンクさせて、講義もしてもらい、同僚のための研修にもつなげた。

○何より、2年間の様々な経験を通して、これまでの本校の取組や教育方針は間違っていないということが再確認でき、自信を持ったようだ。

○充実期研修については、自校でももっと広めていきたい。

○そのような意味から、校長としても自校の教員に宣伝はするが、大学院側からも、もっと先生方が多く集まる地区の研修会や各学校に出向いてPR活動をすることはどうでしょうか？

【回答】（中野教職実践専攻長、三戸副専攻長、宍倉副専攻長、山田入試フォローアップ部会長）

(1) PR 活動について

・研修会等を企画しているので、その場で学生募集の案内やパンフレットの配布などいろいろな機会をもって広く周知する努力をしたいと考えている。

・小中の校長会などで説明の場を設けている。

- ・1 昨年前までは、県立校長会で説明をおこなっていたが、時間の関係もあり、最近はホームページの URL を紹介している。
- ・パンフレットはデジタルデータで提供しているが、ニュースレターは手にとって読んでもらいたいので、紙の送付をおこなっている。