

# 目 次

1 学生の確保の見通し及び申請者としての取組状況.....	1
(1) 学生確保の見通し.....	1
(2) 学生確保に向けた具体的な取組状況.....	7
2 人材需要の動向等社会の要請.....	9
(1) 人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的.....	9
(2) 社会的、地域的な人材需要の動向等を踏まえたものであることの客観的根拠.....	9



# 学生の確保の見通し等を記載した書類

## 1 学生の確保の見通し及び申請者としての取組状況

### (1) 学生確保の見通し

#### (ア) 入学定員設定の考え方

本教職大学院の再編後の入学定員は20名に設定している。この内10名は現職教員学生、10名は学部新卒学生等とする。これは、再編前（現行）の宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻（教職大学院）の入学定員28名から8名を減じた数字である。ちなみに、今回の再編において廃止する学校教育支援専攻（修士課程）の入学定員は8名であり、教育学研究科全体では再編前定員36名から再編後は20名となる。

本学部からの進学者については、平成28年4月に教育文化学部より教育学部に名称変更したことに伴い学部定員を150名から120名に変更した点（2割減）と教職大学院との強い連携を意図した教職実践基礎コースを新設した点を考慮して、教職実践基礎コース・小中一貫教育コース・発達支援教育コースからの進学希望者を7名程度と想定する。他大学・学部の免許取得・卒業見込み者、既卒者や社会人経験後の進学希望者については3名程度と想定する（詳細はp.1以降の「①学部新卒学生等に関する説明」参照）。

現職教員からの進学者については、これからの学校教育の中核を担う人材需要を考慮し、従来の宮崎県教育委員会からの派遣実績の規模（10名程度）を維持する（詳細はp.6の「②現職教員学生に関する説明」参照）。

#### (イ) 定員充足の見込み

##### ①学部新卒学生等

学部新卒学生等に関しては、過去の入学者実績と宮崎大学教育学部在籍学生に対する教職大学院への進学希望調査の結果との両面からの検討を行った。過去の入学者実績から今後の入学者数を予測しつつ、本学教育学部在籍学生の進学希望状況のデータによって予測値の信頼度を補完することを意図している。

まず、過去の志願者・合格者・入学者実績であるが、過去7年間の教職大学院への志願者等は、表1のように推移している。学部新卒学生等の志願者は多い年で28名、少ない年で9名であり、入学者は多い年で21名、少ない年で7名である。

また、教職大学院とは別に設置されている学校教育支援専攻（修士課程）の教育臨床心理専修（教育臨床心理学と特別支援教育の2領域）への志願者等は表1のとおりである。学部新卒学生等の志願者は多い年で6名、少ない年で2名であり、入学者は多い年で6名、少ない年で0名である。今回の再編によって修士課程を廃止し、教職大学院に特別支援教育コー

スを設置することから、これまで修士課程の教育臨床心理専修に志願、入学していた者が教職大学院に志願、入学すると予想される。

また、宮崎大学教職大学院と特別支援教育を担当している学校教育支援専攻教育臨床心理専修（修士課程）への入学者数は、それぞれ表2と表3のようになっている。学部新卒学生等の宮崎大学出身者とそれ以外の者との比率は年度によって大きく異なっているので個別の傾向までは言えないまでも、教職大学院と教育臨床心理専修（修士課程）の入学生を合わせると、多い年度（平成27年度）で23名、少ない年度（平成30年度）でも10名の学部新卒学生等が入学している。

以上の結果より、過去7年間の学部新卒学生等の志願者・合格者・入学者実績としては、教職大学院と教育臨床心理専修を合わせて、毎年度12名以上（最大で30名）の志願者があり、10名以上（最大で23名）の入学者を確保している。

表1：宮崎大学教職大学院並びに教育臨床心理専修（修士課程）の志願者・合格者・入学者数

年度	種別	教職大学院			教育臨床心理専修		
		現職	新卒等	合計	現職	新卒等	合計
平成25年度	志願者	13	20	33	0	6	6
	合格者	13	19	32	0	6	6
	入学者	13	18	31	0	6	6
平成26年度	志願者	10	20	30	3	3	6
	合格者	10	18	28	3	2	5
	入学者	10	16	26	2	2	4
平成27年度	志願者	11	28	39	1	2	3
	合格者	11	23	34	1	2	3
	入学者	11	21	32	1	2	3
平成28年度	志願者	10	22	32	4	2	6
	合格者	10	18	28	4	2	6
	入学者	10	15	25	4	2	6
平成29年度	志願者	10	22	32	2	2	4
	合格者	10	18	28	2	2	4
	入学者	10	13	23	2	0	2
平成30年度	志願者	9	9	18	2	3	5
	合格者	9	7	16	2	3	5
	入学者	9	7	16	2	3	5
平成31年度	志願者	11	17	28	2	4	6
	合格者	11	17	28	2	3	5
	入学者	11	17	28	2	3	5

(単位：人)

表 2 : 宮崎大学教職大学院の入学者数

	平成 25	平成 26	平成 27	平成 28	平成 29	平成 30	平成 31
学部新卒学生等合計	13	16	21	15	13	7	17
(内:宮崎大学出身)	8	12	14	3	6	5	10
(内:その他)	5	4	7	12	7	2	7
現職教員 (〇内:宮崎県教育委員会派遣現職教員数)	13 (11)	10 (10)	11 (11)	10 (10)	10 (10)	9 (9)	11 (11)

(単位:人)

表 3 : 学校教育支援専攻教育臨床心理専修の入学者数

	平成 25	平成 26	平成 27	平成 28	平成 29	平成 30	平成 31
学部新卒学生等合計	6	2	2	2	0	3	3
(内:宮崎大学出身)	3	1	1	2	0	3	1
(内:その他)	3	1	1	0	0	0	2
現職教員 (〇内:宮崎県教育委員会派遣現職教員数)	0 (0)	2 (1)	1 (0)	4 (0)	2 (0)	2 (1)	2 (0)

(単位:人)

なお、表 4 にあるように、学部 3 年次では本教職大学院への進学を考えていなかった者のうち、一定の人数が本教職大学院に入学しているという実績がある。学部 3 年次の附属学校での教育実習や学部 4 年次の公立学校での教育実習での学修、さらには 4 年次の 1 年間を通じての教職実践演習での学修（特に前期は宮崎県教育委員会との連携による学校の実態も踏まえた学校教育に関する幅広い内容となっている）を経て自らの進路を再検討した結果が、このような進路変更に表れていると考えられる。

表 4 : 教職実践開発専攻（教職大学院）入学（本学部出身）の学部 3 年次進路希望

	本学部出身 入学数	学部 3 年調査時の進路希望				備考 (その他の内訳)
		進学 (宮崎大)	進学 (他大学)	教員	その他	
平成 25 年度	8	0	1	7	0	
平成 26 年度	12	0	0	11	1	未提出
平成 27 年度	14	2	1	11	0	
平成 28 年度	3	0	0	3	0	
平成 29 年度	6	2	0	4	0	
平成 30 年度	5	2	0	2	1	海外留学
平成 31 年度	9	2	0	5	2	未提出

(単位:人)

\*年度は入学年度（平成 25 年度生については平成 24 年に受験、平成 23 年 6 月及び 11 月に進路希望調査実施）

次に、宮崎大学教育学部在学生の教職大学院への進学希望状況であるが、在学生に対するアンケート調査を平成 31 年 1 月 29 日に教育学部学校教育課程の 3 年生（令和 2 年度に大学院進学対象となる学年）に対して実施し、112 名の回答を得た（調査結果は 5 ページ参照）。調査にあたっては、教育学研究科の改組のに関する計画中の情報を示した。

その結果、大学卒業後の進路について、教員採用試験を受けずに教職大学院への進学を考えている者、並びに教員採用試験を受けて合格したとしても特例を使って教職大学院への進学を考えている者が 11 名（内、宮崎大学希望者 8 名）であり、これ以外にも教員採用試験の結果によっては教職大学院への進学を考える者が 7 名（内、宮崎大学希望者 4 名）、教職大学院も進路の選択肢の一つとして関心がある者が 12 名（内、宮崎大学希望者 6 名）であった。

以上のように、過去 7 年間を通じて毎年度 12 名以上の志願者があり、10 名以上の入学者が確保できていること、改組を計画している令和 2 年度が入学年度となる宮崎大学学部生の宮崎大学教職大学院への強い進学希望者が 8 名（教員採用試験の結果次第という者も含めると 12 名）いることから、学部新卒学生等の本教職大学院への入学者は、宮崎大学教育学部生から 7 名以上、宮崎大学教育学部以外の学部・大学出身者（社会人を含む）から 3 名程度と見積もり、合わせて 10 名を見込むことができる。

【平成 30 年度宮崎大学教育学部生に対する教職大学院進学希望アンケート調査結果】

問 1 : 大学卒業後の進路について、以下のア～カから一つ選んで記号に○を付けてください。

- ア 教員採用試験は受けずに教職大学院への進学を考えている。
- イ 教員採用試験を受けて合格したとしても教職大学院修了まで合格を保証するなどの特例（同ページ上部の 8 番）を使って教職大学院への進学を考えている。
- ウ 教員採用試験の結果によっては、教職大学院への進学を考える。
- エ はっきりしないが、教職大学院も進路の選択肢の一つとして関心がある。
- オ 学部卒業直後の進学は考えていないが、教職に就いた後の教職大学院への進学には関心がある。
- カ 教職大学院は進路として考えていない。

問 2 : 問 1 でア～オに答えた人は、現時点でどこの教職大学院を考えていますか。以下のア～オから一つ選んで記号に○を付けてください。

- ア 宮崎大学教職大学院のみを考えている。
- イ 宮崎大学教職大学院を第一に考えている（他の教職大学院や修士課程も考えている）。
- ウ 宮崎大学教職大学院も考えている（他大学が第一希望）。
- エ はっきりしないが、宮崎大学教職大学院も考えている。
- オ 宮崎大学教職大学院は考えていない。

【結果】

3 年生			
質問 1	回答数	質問 2	回答数
ア 教員採用試験は受けずに教職大学院への進学を考えている。	2	宮崎大学教職大学院のみを考えている。	1 *
		宮崎大学教職大学院を第一に考えている。	1 *
		宮崎大学教職大学院も考えている。	0
		はっきりしないが、宮崎大学教職大学院も考えている。	0
		宮崎大学教職大学院は考えていない。	0
		無回答	0
イ 教員採用試験を受けて合格したとしても教職大学院修了まで合格を保証するなどの特例を使って教職大学院への進学を考えている。	9	宮崎大学教職大学院のみを考えている。	6 *
		宮崎大学教職大学院を第一に考えている。	0 *
		宮崎大学教職大学院も考えている。	1
		はっきりしないが、宮崎大学教職大学院も考えている。	1
		宮崎大学教職大学院は考えていない。	1
		無回答	0
ウ 教員採用試験の結果によっては、教職大学院への進学を考える。	7	宮崎大学教職大学院のみを考えている。	2
		宮崎大学教職大学院を第一に考えている。	2
		宮崎大学教職大学院も考えている。	0
		はっきりしないが、宮崎大学教職大学院も考えている。	1
		宮崎大学教職大学院は考えていない。	2
		無回答	0
エ はっきりしないが、教職大学院も進路の選択肢の一つとして関心がある。	12	宮崎大学教職大学院のみを考えている。	4
		宮崎大学教職大学院を第一に考えている。	2
		宮崎大学教職大学院も考えている。	0
		はっきりしないが、宮崎大学教職大学院も考えている。	6
		宮崎大学教職大学院は考えていない。	0
		無回答	0

□問 1 の回答オとカについては教職大学院を志望していないものであるため省略。

□回答数欄の\*印：宮崎大学教職大学院を強く志望している者

## ②現職教員学生

現職教員学生 10 名の確保については、本教職大学院が平成 20 年度に設置されたときに、宮崎県教育委員会と宮崎大学大学院教育学研究科との間で 10 名の現職教員の派遣について合意されているものであり、例年（直近では平成 31 年 1 月 28 日）開催されている宮崎大学教職大学院・宮崎県教育庁連携協議会においても確認されている。また、表 5 にもあるように 10 名程度の現職教員が毎年派遣されており、今後も同様の派遣を見込むことが可能である。

表 5：宮崎大学大学院教育学研究科における宮崎県教育委員会派遣による現職教員学生数

	平成 25	平成 26	平成 27	平成 28	平成 29	平成 30	平成 31
教職実践開発専攻（教職大学院）	11	10	11	10	10	9	11
学校教育支援専攻教育臨床心理専修	0	1	0	0	0	1	0
合計	11	11	11	10	10	10	11

（単位：人）

なお、学生募集に関しては、宮崎県教育委員会を通じて県内の全ての公立学校に募集要項などを配布する体制が整っており、細かい質問事項などについての照会については、教職大学院入試委員会が窓口となり、教育委員会の担当者とも連携しながら、随時対応する体制が整っている。また、進学説明会の開催だけでなく、現職教員からの個別の問い合わせや大学に来訪しての相談についても希望に応じて随時対応している。

## ③各コースの入学者の目途

再編後の教職実践開発専攻（教職大学院）には、履修上の区分から「教職実践高度化コース」、「教科領域指導力高度化コース」及び「特別支援教育コース」の 3 コースを設定している。入学定数は教職実践開発専攻全体で 20 名という設定であるが、各コースの入学者については、後述するこれまでの入学者の動向から、概ね次のような入学者数を目途としている。

- ・教職実践高度化コース 8～16 名
- ・教科領域指導力高度化コース 6～12 名
- ・特別支援教育コース 2～3 名

コースごとのこれまでの入学者実績（資料 1）に基づいた見通しは、以下のようなものである。「教職実践高度化コース」については、再編前の 3 コース（学校・学級経営コース、生徒指導・教育相談コース、教育課程・学習開発コース）を選択した層を想定している。この 3 コースを合わせた過去 6 年間の平均入学者数は 9～10 名程度（現職教員学生と学部新卒学生等と



の内訳は、前者が5～6名程度、後者が3～4名程度)である。「教科領域指導力高度化コース」については、再編前の「教科領域教育実践開発コース」を選択した層を想定している。この再編前のコースの過去6年間の平均入学者数は15～16名程度(現職教員学生と学部新卒学生等との内訳は、前者が4～5名程度、後者が10～11名程度)である。なお九州各県に教職大学院が設置された平成28年度以降の3年間における平均入学者数についても、それぞれ9～10名程度(再編前3コース)と12～13名(教科領域教育実践開発コース)であり、志願者としてはそれ以上の人数が見込まれる。

「特別支援教育コース」については、修士課程学校教育支援専攻の教育臨床心理専修に進学した層の志願を想定している(表3参照)。

#### (ウ) 定員充足の根拠となる客観的なデータの概要

□現行の宮崎大学大学院教育学研究科の志願者数・入学者数の状況【資料1】

□平成30年度宮崎大学教育学部生に対する教職大学院進学希望アンケート調査結果(平成32年度に入学対象となる本学部の学校教育課程の3年次学生を対象としたアンケート調査(平成31年1月29日実施))【資料2】

本アンケートの結果、3年次の時点で明確に教職大学院を志望している者は11名であり、そのうち8名は本教職大学院のみを志望、1名は本教職大学院を第一志望としている。

- ・「教員採用試験は受けずに教職大学院への進学を考えている」(2名)
- ・「教員採用試験は受けて合格したとしても特例を使って教職大学院への進学を考えている」(9名)

本アンケートの結果、3年次で明確に本学の教職大学院を志望している者は8名であり、そのうち、教職実践高度化コースを志望している者は6名、教科領域指導力高度化コースを志望している者は2名であった。なお、8名とも第1希望のみを回答していた。

#### (エ) 学生納付金の設定の考え方

本教職大学院の納付金は、入学金28万2,000円、授業料53万5,800円(年額)(前期26万7,900円、後期26万7,900円)で、既設の本学大学院研究科(修士課程)及び教職大学院の納付金と同額とする。

#### (2) 学生確保に向けた具体的な取り組み状況

##### 1) 大学HPにおける教職大学院の広報

大学HPに本教職大学院の理念や目標、アドミッションポリシーやディプロマポリシー、各

コースの特色等を掲載して周知を図っている。また、進学説明会や入試案内の最新情報を掲載し、募集要項をダウンロードすることができるようにしている。

2) 学部新生オリエンテーションにおける教職大学院の説明（研究科長）

教育学部1年生を対象に4月当初に実施する新生オリエンテーションにおいて、学部と教職大学院の6年間を見通した教員養成の考え方、今後の教育改革の動向などについて、新生と保護者を対象に説明を行い、学部1年生から教職大学院への意識づけをはかっている。

3) 在学生オリエンテーションにおける教職大学院の説明（広報委員長）

教育学部2～4年生を対象に、年度当初のオリエンテーションにおいて教職大学院の説明を行い、教職大学院への意識づけをはかっている。

4) 進学説明会の開催と随時相談の対応（広報委員会と教務・学生支援係。入試相談の随時対応は入試委員長）

例年、宮崎大学内で5～8月に1回ずつ（計4回）、宮崎市中心街にある「まちなかキャンパス」において6・7月に1回ずつ（計2回）、進学説明会・相談会を実施している。実施の広報は大学HPや大学掲示板、学生向けの就職案内メールニュース送信などで周知をはかっている。進学や入試に関する電話や来訪での相談も教務・学生支援係を窓口で随時受け付けており、必要に応じて入試委員長や各専攻・コースの教員が対応している。

5) 宮崎県内外の大学への広報資料の配布並びに出前進学説明会の開催（広報委員会と教務・学生支援係）

宮崎県内外の大学をリストアップし、募集要項や入試案内を郵送にて配布している。また、九州地区の国公立大学に出前進学説明会を打診し、希望者がいた場合に出向いて実施している。

6) 宮崎県教育委員会を通じた県内全公立学校への募集要項の配布（広報委員会と教務・学生支援係から県教育委員会に依頼）

宮崎県教育委員会を通じて学生募集要項を全公立学校に配布し、各学校で教職大学院についての周知をはかっている。

7) 現職教員向けのリーフレットの作成と配布（広報委員会と教務・学生支援係から県教育委員会に依頼）

現職教員向けのリーフレットを作成し、募集要項と一緒に県内の全公立学校に配布している。リーフレットでは、どのようなことが学べるのか、どのような1年間の大学院生活になるのか

など、進学相談で尋ねられることの多い情報をわかりやすく提供できるようにしている。

## 2 人材需要の動向等社会の要請

### (1) 人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的

教育学研究科の目的は、以下のとおりである。

教育学研究科は、学部における専門教育又は教職経験の基礎の上に、確かな教育観と幅広い視野を持ち、高度の専門知識及び実践力を備えて、学校教育において教育研究の中核となる人材の養成を目的とする。

教育学研究科教職実践開発専攻が養成する人材像は、以下のとおりである。

学校教育に関する高度な学識や実践力・応用力を身に付け、児童・生徒一人ひとりの教育的ニーズを学級経営や教科指導に反映する力量に加え、学校が抱える教育課題に対する組織的な対応に寄与できる視野の広い新人教員（高度の教職実践力を兼ね備えた新人教員）。

確かな教育理論に裏付けられた実践力・応用力・指導力を備え、教師集団の組織化や地域との連携などを通じ、学校における生徒指導や学習指導などに関して指導的な役割を果たすことのできるミドルリーダー（高度の教職実践力を兼ね備え、指導的役割を果たす中堅教員）。

学校や地域の状況を俯瞰的に把握し、学校が抱える教育課題を理論と実践の両面から分析し、チーム学校として組織的に解決していくために必要な専門的知識やマネジメント力を備えたスクールリーダー（学校組織マネジメント力やリーダーシップを備えた中核的中堅教員や管理職）。

### (2) 社会的、地域的な人材需要の動向等を踏まえたものであることの客観的根拠

教職大学院に求められる社会的な要請に関して言えば、全都道府県への教職大学院設置がほぼ達成されたことから、平成 29 年 8 月に出された「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書」において、「高度専門職業人としての教員養成の中心として、養成・採用・研修を一体的にとらえた新たな役割を担うこと及びそれぞれの強みや特色を発揮すること」が求められ、新たな役割が期待されている。その報告書の中で「中長期的な方針」の新たな役割として「大学全体の教員養成機能の充実のリード」、「管理職養成等、社会の要請に対応した学習の場の提供」等があげられているが、それは今後の教職員の大量退職・採用に伴う課題と考える。

総務省統計局がまとめた統計データによると学校教員の年齢構成（平成 28 年度まとめ）は以下の表 6 のようになっている。

表 6 : 総務省統計局 統計データ「学校種別本務教員数・年齢構成の推移  
(学校教員統計調査 文部科学省)」より抜粋

学校種別本務教員数・年齢構成の推移				
校 種	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
区 分	28 年度			
本務教員数(人)				
計	380,011	232,513	226,801	70,810
男	145,915	134,093	156,132	27,566
女	234,096	98,420	70,669	43,244
年齢構成 (%)				
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
25 歳 未 満	4.7	3.4	2.7	3.6
25～30 歳未満	12.6	12.5	9.6	11.7
30～35 歳未満	12.6	12.2	9.7	12.0
35～40 歳未満	11.3	10.8	10.8	12.3
40～45 歳未満	10.4	11.5	12.8	13.9
45～50 歳未満	12.4	12.6	12.8	13.9
50～55 歳未満	14.8	16.1	17.6	15.2
55～60 歳未満	18.1	17.4	17.4	14.5
60 歳以上	3.3	3.4	6.6	2.9
平均年齢 (歳)				
計	43.4	43.8	45.4	43.2
男	44.4	44.6	46.6	45.0
女	42.8	42.6	42.9	42.1

今後、10年間で4割近く（小学校教員の36.2%、中学校教員の36.9%）の教員が退職をすることになるが、その状況は宮崎県においても同様あるいはそれ以上の予想となっている。平成30年度宮崎県の小学校全職員の年齢構成別グラフによると、全教職員3,773名のうち51歳以上の教職員は1,797名で全構成員の47.6%を占める（資料3）。

このような社会背景や国の動向、宮崎県の実態を踏まえ、平成29年4月に宮崎県は「教職員の資質向上実行プラン（改訂版）」（[https://www.pref.miyazaki.lg.jp/ky-kyoshokuin/kurashi/kyoiku/documents/6573\\_20170511180527-1.pdf](https://www.pref.miyazaki.lg.jp/ky-kyoshokuin/kurashi/kyoiku/documents/6573_20170511180527-1.pdf)）を示した（資料4）。その中で重点課題が7点示されているが、重点課題Cとして「若手教職員やミドルリーダーの育成」、重点課題Fとして「チームとしての学校づくりの推進」があげられている。重点課題Cにおいては、教職員の大量退職・採用に伴い優れた指導技術等を確実に若手や中堅職員に伝える取り組みの必要性を指摘している。その具体的な取り組みとして「メンターチームによる初任者研修」の導入があげられている。この方式は、宮崎大学教職大学院開設以来の

教職大学院での学びの手法であり、本学教育学部附属教育協働開発センターが宮崎県教育研修センター、市教育委員会、県立学校と協働で開発を進めてきた初任者研修プログラムの活用でもあることから、今後も宮崎県の宮崎大学教職大学院への期待は大きいと考える。また重点課題Fにおいては、学校で生じる課題要因の複雑化に伴いチーム学校としての体制づくりの必要性を指摘している。その校内体制の強化のための取組として、「管理職のリーダーシップの発揮」があげられており、学校が抱える教育的課題を組織として解決できるよう組織マネジメント力を持った管理職が求められている。

また宮崎県が示した「第二次宮崎県教育振興基本計画（平成23年～32年）」に、「本県教育の現状と課題」として以下の項目があげられている。

## ア 学力の状況

【全国学力・学習状況調査における本県の状況】

小学校6年		(数値は平均正答率であり、単位は%)					
年度	教科	国語A	国語B	算数A	算数B	合計	合計100%換算
H26	宮崎	73.7	53.8	77.9	55.9	261.3	65.3
	全国	72.9	55.5	78.1	58.2	264.7	66.2
	全国との差	0.8	-1.7	-0.2	-2.3	-3.4	-0.9

中学校3年		(数値は平均正答率であり、単位は%)					
年度	教科	国語A	国語B	数学A	数学B	合計	合計100%換算
H26	宮崎	78.4	50.2	68.4	59.9	256.9	64.2
	全国	79.4	51.0	67.4	59.8	257.6	64.4
	全国との差	-1.0	-0.8	1.0	0.1	-0.7	-0.2

平成26年度全国学力・学習状況調査（文部科学省）

## ウ 生徒指導の状況

不登校の発生率については、全国平均と比較すると、小学校では低い割合で推移しています。中学校、高等学校では全国とほぼ同じ水準にありますが、ここ数年やや増加傾向にあります。

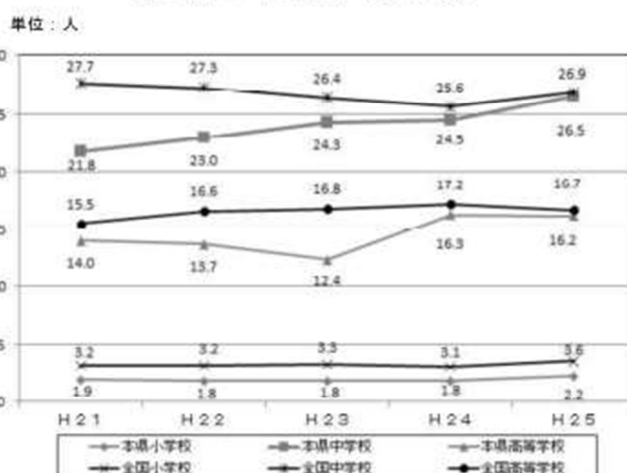
また、高校生の中途退学者の発生率は、平成21年度から減少していましたが、ここ数年横ばい傾向にあります。

いじめの認知件数は、各学校における子どものサインを見逃さない取組により増加していますが、そのほとんどが解消されています。

今後とも、いじめや不登校等のない学校づくりを目指して、学校における相談体制を一層充実させるとともに、保護者や関係機関とも連携を図ることが重要です。

【本県における不登校の状況（国公立）】

発生率(1000人当たりの発生人数)



「ア 学力の状況」においては、全国学力・学習状況調査の結果を受け、B問題に関する全国平均との（平均を下回る）格差に言及し、「基礎的・基本的な知識・技能と、それらを活用する力」をバランスよく身につけさせていくことの必要性を指摘している。「ウ 生徒指導の状況」においては、不登校発生率は全国とほぼ同じ水準であるものの、ここ数年増加傾向にあることを指摘している。

以上のような社会背景、国の動向、宮崎県の教育ニーズを受け、教員個々の経営力、授業実践力、生徒指導を相互関連させ、チームとしてその力を融合・連携する資質・能力を持った教員の育成を目指し、前項に示す目的を設定した。

# 宮崎大学大学院 教育学研究科 教職実践開発専攻 学生の確保の見通し等を記載した書類

## 【 資 料 目 次 】

資料1 : 現行の宮崎大学大学院教育学研究科の志願者数・入学者数の状況

資料2 : 教職大学院に関するニーズ調査

資料3 : 平成30年度 年齢構成別グラフ(小学校:全職員)

資料4 : 教職員の資質向上実行プラン(改訂版)「一部抜粋」

～ 学び続けよう！！子ども達の豊かな未来を切り拓くために ～





## ・ 現行の宮崎大学大学院教育学研究科の志願者数・入学者数の状況

年度	専攻	コース・専修	定員	志願者	合格者	入学者	定員充足率	入学者のうち現職教員 (派遣)数:内数
H25	教職実践開発専攻 (専門職学位課程)	学校・学級経営コース	28	3	3	3	92.9%	3
		生徒指導・教育相談コース		2	2	1		0
		教育課程・学習開発コース		6	6	6		2
		教科領域教育実践開発コース		22	20	16		6
	学校教育支援専攻 (修士課程)	教育臨床心理専修	10	6	6	6	110.0%	0
		日本語支援教育専修		6	5	5		0
計			38	45	42	37	97.4%	11
H26	教職実践開発専攻 (専門職学位課程)	学校・学級経営コース	28	5	5	5	92.9%	4
		生徒指導・教育相談コース		0	0	0		0
		教育課程・学習開発コース		5	5	5		3
		教科領域教育実践開発コース		20	18	16		3
	学校教育支援専攻 (修士課程)	教育臨床心理専修	8	6	5	4	100.0%	1
		日本語支援教育専修		5	5	4		0
計			36	41	38	34	94.4%	11
H27	教職実践開発専攻 (専門職学位課程)	学校・学級経営コース	28	4	3	2	114.3%	2
		生徒指導・教育相談コース		0	0	0		0
		教育課程・学習開発コース		7	7	6		2
		教科領域教育実践開発コース		28	24	24		7
	学校教育支援専攻 (修士課程)	教育臨床心理専修	8	3	3	3	87.5%	0
		日本語支援教育専修		6	4	4		0
計			36	48	41	39	108.3%	11
H28	教職実践開発専攻 (専門職学位課程)	学校・学級経営コース	28	3	2	0	89.3%	0
		生徒指導・教育相談コース		6	6	6		3
		教育課程・学習開発コース		4	3	3		2
		教科領域教育実践開発コース		19	17	16		5
	学校教育支援専攻 (修士課程)	教育臨床心理専修	8	6	6	6	125.0%	0
		日本語支援教育専修		5	4	4		0
計			36	43	38	35	97.2%	10
H29	教職実践開発専攻 (専門職学位課程)	学校・学級経営コース	28	5	5	5	82.1%	2
		生徒指導・教育相談コース		4	4	4		3
		教育課程・学習開発コース		4	4	3		1
		教科領域教育実践開発コース		19	15	11		4
	学校教育支援専攻 (修士課程)	教育臨床心理専修	8	2	2	2	100.0%	0
		日本語支援教育専修		7	6	6		0
計			36	41	36	31	86.1%	10
H30	教職実践開発専攻 (専門職学位課程)	学校・学級経営コース	28	0	0	0	57.1%	0
		生徒指導・教育相談コース		4	4	4		4
		教育課程・学習開発コース		3	3	3		2
		教科領域教育実践開発コース		11	9	9		3
	学校教育支援専攻 (修士課程)	教育臨床心理専修	8	5	5	5	100.0%	1
		日本語支援教育専修		6	4	3		0
計			36	29	25	24	66.7%	10



# 教職大学院に関するニーズ調査

## お願い

宮崎大学では教職大学院の再編を計画しています。その際、皆さんの考えも参考にしたいと考えていますので率直な考えをお聞かせください。以下の質問では、大学生の皆さんのことを「あなた」と総称しています。

この調査は、宮崎大学大学院教育学研究科（教職大学院）が、学生の皆さんのご協力により行う質問紙調査です（2019（平成 31）年 1 月実施）。

宮崎大学大学院教育学研究科では、2020（平成 32）年度に教職大学院の再編を計画しています。教職大学院は、実践的な指導力をもつ教員を育成することを目的として設置されています。学部を卒業して、これからの将来を見つめる皆さんにも魅力ある大学院にしたいと考えていますので、是非ご意見をお聞かせください。

なお、このアンケートは、上記の目的以外には使用することはありません。また、得られたデータは、個人が特定されないよう、十分配慮して扱います。外部の者が、皆さん一人ひとりの回答の内容を知ることは一切ありません。ご協力をお願いいたします。

◆はじめに、下記の項目のあてはまるところに✓をつけてください。

### ◆あなたの所属課程等

- 小中一貫教育コース（小学校主免専攻）
- 小中一貫教育コース（中学校主免専攻）
- 教職実践基礎コース
- 発達支援教育コース（子ども理解専攻）
- 発達支援教育コース（特別支援教育専攻）
- 旧カリキュラム（教育文化学部）のコース所属
- 他学部（教育学部以外）

◆あなたの学年（ ）年生

◆あなたの性別  男  女

◆希望職種 教員以外

教員

◆将来、あなたが教員を目指している学校種

幼稚園 認定こども園 保育園 小学校 中学校 高等学校 特別支援学校

◆採用希望 宮崎県 ・ 宮崎県以外（都道府県）

※わからないときは次頁の教職大学院の説明をお読みいただき、質問に答えてください。

## ◆大学院の大きな変更点（計画）

- I. 現在の修士課程を廃止し、教職大学院へ一元化します。
- II. 教職大学院が3つのコースになります  
「教職実践高度化コース」（「教育行政・学校経営領域」「生徒指導・教育相談領域」「教育課程・授業研究領域」）  
「教科領域指導力高度化コース」  
「特別支援教育コース」

宮崎大学大学院教育学研究科は、2020（平成32）年度を目標に「教職実践開発専攻（教職大学院）」と「学校教育支援専攻（修士課程）」を再編して、教職大学院に一元化します。それにともない新しいコースを設置します。再編後の教職大学院の概要は下記のとおりです。

### 1. 教職大学院の目的

学校教育に関する高度の学識及び実践力・応用力を備えた新人教員やミドルリーダー（中堅教員）及びスクールリーダー（中核的中堅教員）を育成することを目指します。

### 2. 教職大学院の特徴

宮崎県及び宮崎市の教育行政機関と連携して、教職としての高度の実践力・応用力を備えた新人教員の養成や得意分野を持つとともに、確かな教育理論と高度の実践力・応用力を備えたスクールリーダーの養成を行います。

「教職実践高度化コース」「教科領域教指導力高度化コース」「特別支援教育コース」の3コースを開設します。修了者には、専門職学位「教職修士（専門職）」が授与されます。また、各校種の専修免許状が取得できます。授業料は、535,800円を予定しています。

### 3. 教職大学院の構成

下記の「宮崎大学大学院教育学研究科再編の全体像」が示すように、現在の宮崎大学大学院は、「教職実践開発専攻」（教職大学院）の4コースと「学校教育支援専攻」（修士課程）の2専修で構成されています。これらを、教職大学院に一本化します。

## 宮崎大学大学院教育学研究科再編（教職大学院の充実）の全体像

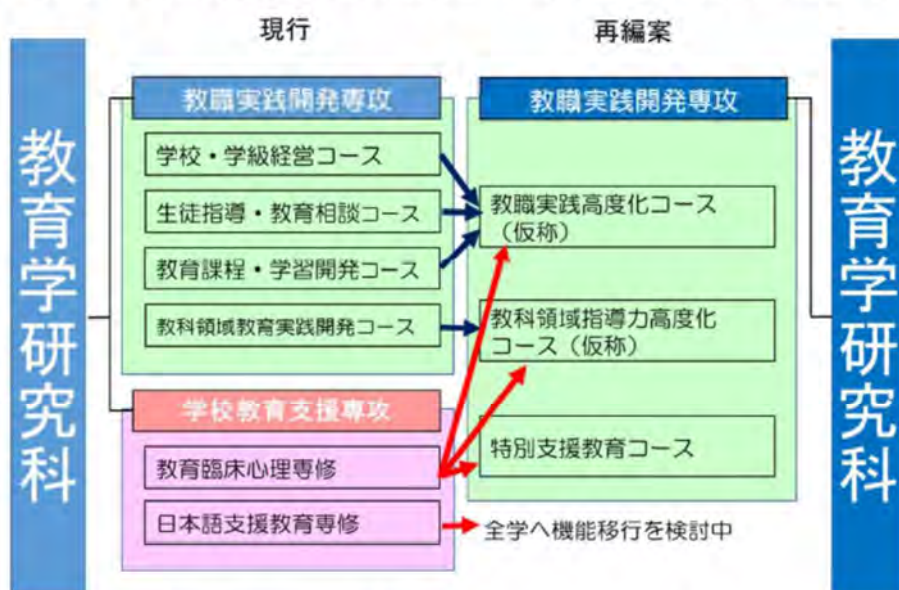


図2：宮崎大学大学院教育学研究科再編の全体像

現在の「学校・学級経営コース」「生徒指導・教育相談コース」「教育課程・学習開発コース」の3コースは、「教職実践高度化コース」の1コースに統合します。「教科領域教育実践開発」コースは、「教科領域指導力高度化コース」とします。新しく教職大学院に「特別支援教育コース」が設置されます。修士課程の「教育臨床心理専修」と「日本語支援教育専修」は、教職大学院の各コースや全学へ移行する予定です。前頁の全体像を参照してください。

#### 4. 各コースが養成する人物像

##### 【教職実践高度化コース】

本コースは、3つの領域別に人物像を設定しています。

- ・「教育行政・学校経営領域」は、教職に対する強い意欲を持ち、高い学級経営能力と高度な実践的指導力・展開力を身につけ、実践に活用でき、さらに同僚教員や保護者等や地域社会と連携協働して教育課題の解決に取り組むことのできる能力を備えた教員を養成します。
- ・「生徒指導・教育相談領域」は、予防開発的な生徒指導の技法を、アセスメントに基づいて選定し計画的に実践するための知見と技量、教育相談における実践的な知見と技量、通常学級における発達障害が疑われる児童生徒に合理的な支援を計画・実践するための知見と技量をもった教員を養成します。
- ・「教育課程・授業研究領域」は、学校のおかれた条件に応じて教育課程を編成し運用するための知見と技量、日常生活指導、学級経営、特別活動、道徳指導の方針を立案し実践するための知見と技量、教科の枠に縛られず、授業分析・評価・学習開発と学校環境づくりを立案し実践するための知見と技量をもった教員を養成します。

##### 【教科領域指導力高度化コース】

各教科の中から1教科を選択して研究に取り組むとともに、教職に対する強い意識を持ち、児童生徒に確かな学力を身に付けさせる高度な実践的指導力・展開力を備えた教員を養成します。

##### 【特別支援教育コース】

特別支援を要する児童生徒に対する教育実践力のみならず、関係機関との協調・協働に必要なコンサルテーション力やコーディネート力といった資質をもつ教員を養成します。

#### 5. 授業の形態と特徴

修了年限は、2年を原則とします。修了要件は、各コースとも共通必修科目20単位、各コース指定科目12単位、自由選択科目4単位、教育実習10単位、教職総合研究(IまたはII)2単位、総計48単位の修得が必要です。

共通必修科目及び各コース必修科目の授業は、教育に関する理論と実践の融合を視野に入れて、専任の研究者教員(14名)、実務家教員(3名)、みなし専任の実務家教員(3名)及び学部との兼任研究者教員(56名)の協働によって進められます。

各コースとも、研究者教員と実務家教員の協働による授業科目を設定するとともに、現職教員、大学卒業見込み・卒業者等及び社会人経験者のキャリアに配慮した内容や学習方法を準備します。

#### 6. 宮崎県教員採用における特別選考(対象:宮崎大学教職大学院修了予定者)

宮崎県教育委員会は、宮崎大学教職大学院修了予定者に対し特別選考という制度を設けています。宮崎大学教職大学院は、所定の要件を満たして選考を経た院生を宮崎県教育委員会に推薦します。推薦を得られた院生は教育委員会で書類審査があり、特別選考対象にするかどうか決定されます。対象になった者は、6月に論文と面接の試験が行われたうえで合否が決定されます(平成30年度実績)。平成30年度は3名の院生が大学推薦を得て特別推薦として認められ、3名とも採用試験に合格しています。

## 7. 他の教職大学院の動向

現時点で、九州地区では教科領域コースがある教職大学院は、宮崎大学教職大学院と長崎大学教職大学院だけです。しかしながら、2021（平成33）年度までに他の教職大学院では、教科領域の課程が研究系大学院（修士課程）から教職大学院へ移行する予定です。

## 8. 大学院進学者に対する特例

現在、宮崎県をはじめ、多くの都道府県・政令指定市で、大学院に進学を理由にした者に対して、次年度以降の教員採用選考試験における特別選考の実施や採用候補者名簿登載期間の延長など特例措置があります。教職大学院受験前に教員採用選考試験に合格していても、教職大学院に進学できて、修了後の勤務が保障されます。

以上が、教職大学院の説明です。

以下の質問にお答えください。

**問1：大学卒業後の進路について、以下のア～カから一つ選んで記号に○を付けてください。**

- ア 教員採用試験は受けずに教職大学院への進学を考えている。
- イ 教員採用試験を受けて合格したとしても教職大学院修了まで合格を保証するなどの特例（同ページ上部の8番）を使って教職大学院への進学を考えている。
- ウ 教員採用試験の結果によっては、教職大学院への進学を考える。
- エ はっきりしないが、教職大学院も進路の選択肢の一つとして関心がある。
- オ 学部卒業直後の進学は考えていないが、教職に就いた後の教職大学院への進学には関心がある。
- カ 教職大学院は進路として考えていない。

**問2：問1でア～オに答えた人は、現時点でどこの教職大学院を考えていますか。以下のア～オから一つ選んで記号に○を付けてください。**

- ア 宮崎大学教職大学院のみを考えている。
- イ 宮崎大学教職大学院を第一に考えている（他の教職大学院や修士課程も考えている）。
- ウ 宮崎大学教職大学院も考えている（他大学が第一希望）。
- エ はっきりしないが、宮崎大学教職大学院も考えている。
- オ 宮崎大学教職大学院は考えていない。

**問3：問2でア～エに答えた人は、宮崎大学教職大学院のどのコースを選択しようと考えますか。当てはまるコース一つに○をつけてください。現時点でどのコースにしようか迷う人は、順位付けで番号を記入してください（例えば、希望が第1位のコースに1と記入してください。考慮しないコースは空欄で結構です。）**

- ( ) 教職実践高度化コース「教育行政・学校経営領域」「生徒指導・教育相談領域」「教育課程・授業研究領域」
- ( ) 教科領域指導力高度化コース
- ( ) 特別支援教育コース

（質問は次ページに続きます）

**問4：問1でア～オに答えた方で、教職大学院で学びたいことについて、次のア～トから選んで○を付けてください（複数回答可）。なお、問1でカと答えた方も、もし現職教員を教育委員会が教職大学院に派遣する制度などによって教職大学院で学ぶとしたらという仮定で、同じように回答してください。**

- ア 学級経営や学級集団づくりの技術
- イ 児童生徒の学習意欲を喚起する授業技術
- ウ 教科の教育方法や教育技術、学力評価の方法
- エ 教科の専門的内容
- オ 教材開発や単元開発の方法
- カ 道徳教育や総合的な学習、特別活動などの指導法
- キ ICT 教育などメディアを活用した教育方法
- ク 児童生徒の心理や発達に関する知識
- ケ 障がい（含む発達障がい）のある児童生徒への教育方法
- コ 集団指導と個別指導の方法
- サ 児童生徒理解の方法
- シ 子どもに寄り添う生徒指導の在り方や生徒指導における評価
- ス 教育相談の方法
- セ カリキュラムマネジメントの運用
- ソ 貧困や虐待など児童生徒を取り巻く状況の理解と支援
- タ 教育制度や法規に関する知識
- チ 学校運営や組織マネジメントの方法
- ツ 学校と地域との連携や保護者への関わり方
- テ 学校における危機対応の方法
- ト 学校教育と社会教育との融合

**問5：問1でカと答えた方で、その理由に該当するものを次のア～キから選んで○を付けてください。（複数回答可）**

- ア 早く学校現場で働きたいから。
- イ 教職大学院で学ばなくても学校現場でやっていけるから。
- ウ 教職大学院のことがよくわからないから。
- エ 教職大学院に関心がないわけではないが、経済的な負担がかかるから。
- オ 教職大学院以外の進学先（修士課程など）に行ってから教員になろうと考えているから。
- カ 教員以外の職業、またその職業に関する進学先を希望しているから。
- キ その他  
( )

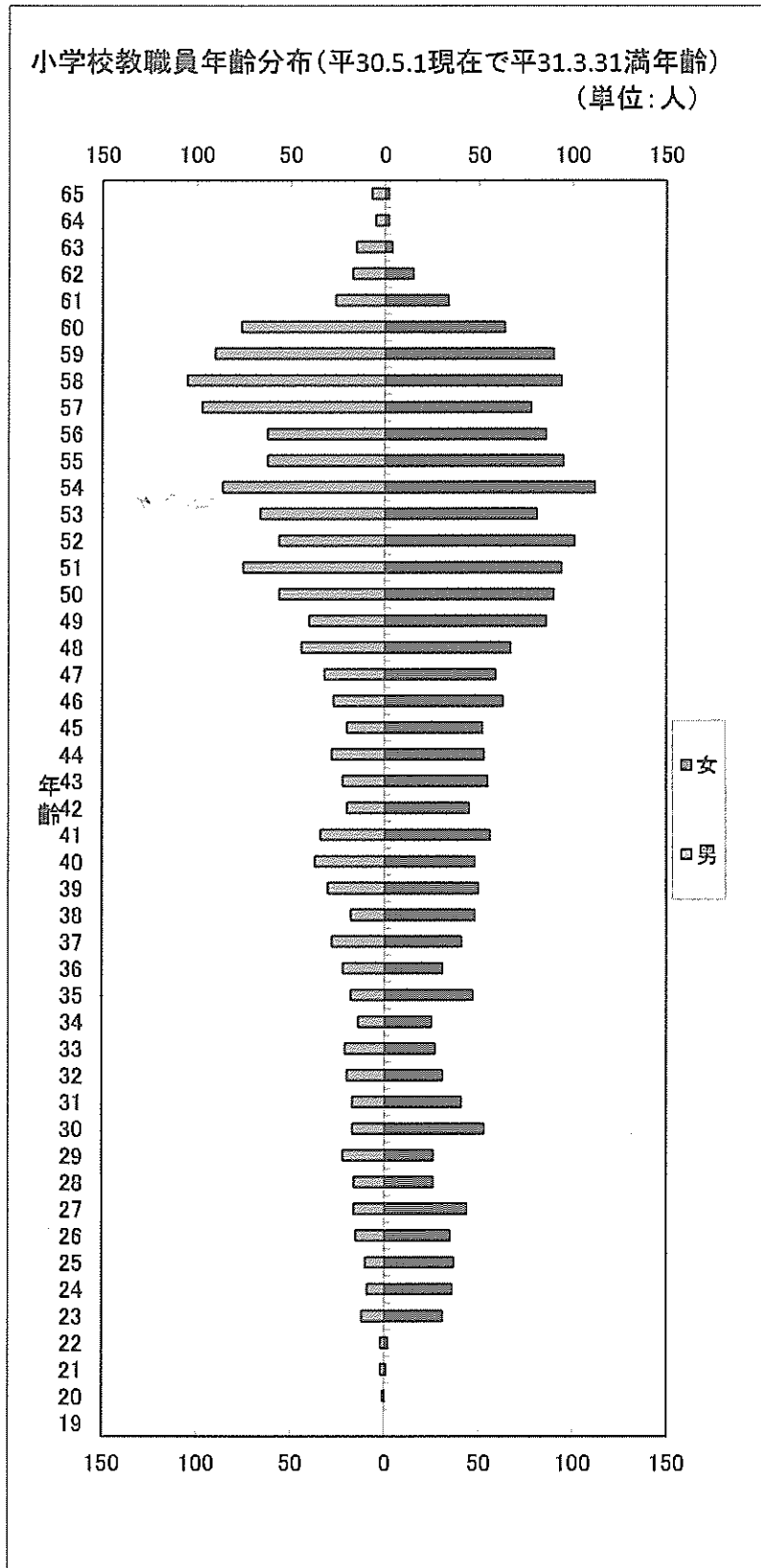
アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。





平成30年度 年齢構成別グラフ (小学校：全職員)

年齢	男	女	総計
19	0	0	0
20	1	0	1
21	2	1	3
22	2	2	4
23	12	31	43
24	9	36	45
25	10	37	47
26	15	35	50
27	16	44	60
28	16	26	42
29	22	26	48
30	17	53	70
31	17	41	58
32	20	31	51
33	21	27	48
34	14	25	39
35	18	47	65
36	22	31	53
37	28	41	69
38	18	48	66
39	30	50	80
40	37	48	85
41	34	56	90
42	20	45	65
43	22	55	77
44	28	53	81
45	20	52	72
46	27	63	90
47	32	59	91
48	44	67	111
49	40	86	126
50	56	90	146
51	75	94	169
52	56	101	157
53	66	81	147
54	86	112	198
55	62	95	157
56	62	86	148
57	97	78	175
58	105	94	199
59	90	90	180
60	76	64	140
61	26	34	60
62	17	15	32
63	15	4	19
64	5	2	7
65	7	2	9
総計	1515	2258	3773



年齢は年度末(H31. 3. 31)現在  
人数は平成30年5月1日現在(充て、専従を除く)



## 教職員の資質向上実行プラン（改訂版）「一部抜粋」

～ 学び続けよう!!子どもたちの豊かな未来を切り拓くために ～

平成29年4月  
教 職 員 課

### 1 改訂の趣旨

平成27年9月に改定した「第二次宮崎県教育振興基本計画」では、教職員の資質向上を更に推進していくため、「施策の目標Ⅳ 魅力ある教育を支える体制や環境の整備・充実」の施策の一つとして「施策1 教職員の資質向上」を位置付けました。

「教職員の資質向上実行プラン」は、今後の教職員の資質向上に向けた基本的な考え方や、具体的な取組内容を示したものです。

今回、変化する社会背景や本県の実態、国の動向等を踏まえ、今後4年間で取り組むことについて重点化した「教職員の資質向上実行プラン」に改訂します。

### 2 目指す方向

宮崎県が求める教職員像をひとことで表現すると「学び続ける姿勢」です。「愛情」と「情熱・使命感」を土台として、「高い専門性」、「幅広い社会性、倫理観、人間性」、「マネジメント力」を身に付けていく教職員をイメージしています。その実現のために、「第二次宮崎県教育振興基本計画」において、教職員の資質向上のために4つの施策の柱に沿って具体的な取組を計画・実施していきます。

#### (1) 優れた人材の確保

ベテラン教職員の大量退職に伴い、それまであった豊富な知識や経験、技能等が減退し、全体的な教育力が低下してしまう懸念があります。大学等との連携や採用試験を工夫することで、それらの財産を継承できる人間性豊かで専門性の高い人材を養成・採用できるようにします。

#### (2) 専門性や社会性向上のための取組の充実

教職員が主体的に学び続けるための原動力となるのは、一人一人が自分のキャリアデザインを描くことです。それを意識して研修や自己研鑽を積み上げることで資質向上を図ることができます。また、「主体的・対話的で深い学び」の視点を踏まえた授業改善等の教育課題への対応についても取組を充実させていきます。

#### (3) 学校の組織力向上のための取組の充実

学校における教育的課題は多岐にわたり、その解決のために地域や保護者はもとより、学校内外の専門的人材を活用しながら学校としての総合力を高めていく必要があります。学校が組織として機能し役割分担できるようにするために、様々な職や専門的人材を配置するとともに、教職員のマネジメント力の向上を図ります。

#### (4) 能力を発揮できる環境の整備・充実

教職員の様々な不安や悩みを軽減し、「やりがい」や「充実感」を感じながらその能力を最大限に発揮できる働きやすい環境をつくるのが大切です。ワーク・ライフ・バランスの実現を図り、教職員が本来の教育活動に専念できる環境の整備に取り組みます。

# 教職員の資質向上のための具体的な取組

## 1 学校教育を取り巻く社会の背景

- (1) 社会環境の変化
- (2) 対応が求められる新たな教育課題

## 2 中央教育審議会答申（平成27年12月21日）で示された課題

- (1) 教員研修に関する課題
- (2) 教員採用に関する課題
- (3) 教員養成に関する課題
- (4) 教員の養成・採用・研修を通じた課題
- (5) 教員免許制度に関する課題

## 3 本県教職員を取り巻く現状と課題

- (1) 本県教職員の年齢構成
- (2) 期待される教職員の資質向上
- (3) OJTの必要性
- (4) キャリアデザインを描き学び続けること
- (5) 教職員のマネジメント力の向上
- (6) 教職員が抱えている仕事上の不安や悩み

## 4 これまでの取組に係る主な成果と課題 （教職員の資質向上実行プラン）

- (1) 優れた人材の確保
- (2) 専門性や社会性向上のための取組の充実
- (3) 学校の組織力向上のための取組の充実
- (4) 能力を発揮できる環境の整備・充実

## 7つの重点課題

### 【重点課題A】

豊かな人間性と高い専門性を有する優れた人材の確保

### 【重点課題B】

教職員自らキャリアデザインを描き、学び続けようとする意欲の向上

### 【重点課題C】

若手教職員やミドルリーダーの育成

### 【重点課題D】

OJTやOff-JT、自己研鑽等による研修の推進

### 【重点課題E】

コンプライアンスの推進

### 【重点課題F】

チームとしての学校づくりの推進

### 【重点課題G】

教職員の能力を最大限に発揮できる職場環境の整備

施策の内容	重点課題	項目	具体的な取組
<b>【施策の内容1】 優れた人材の確保</b> <b>目標</b> 養成を担う大学との連携や 教員採用選考の工夫・改善等 により、豊かな人間性と高い 専門性を有する優れた人材の 確保を目指します。	<b>【重点課題A】</b> 豊かな人間性と高い専門 性を有する優れた人材の確 保	教員養成段階	<b>1 教員育成指標策定【新】</b> <b>2 教員養成段階の取組</b> (1) スクールトライアル事業等 (2) 宮崎教師道場
		採用選考段階	<b>3 採用選考段階の取組</b> (1) 採用選考の工夫・改善 (2) 特別選考の工夫・改善
<b>【施策の内容2】 専門性や社会性向上のための 取組の充実</b> <b>目標</b> OJTの推進、校外での研 修及び自己研鑽等への支援並 びに研修体系の見直し等によ り、本県教職員の専門性や社 会性の向上を目指します。	<b>【重点課題B】</b> 教職員自らキャリアデザ インを描き、学び続けよう とする意欲の向上	キャリアデザイン	<b>1 キャリアデザイン【新】</b> (1) 「宮崎県教職員キャリアデザイン手引書」の活用 (2) キャリアデザインを意識した研修プログラムの推進
	<b>【重点課題C】</b> 若手教職員やミドルリー ダーの育成	若手教職員育成	<b>2 若手教職員育成【新】</b> (1) メンター方式による初期研修制度の構築
		ミドルリーダー育成	<b>3 ミドルリーダー育成【新】</b> (1) 大学・知事部局等への教職員派遣 (2) 中堅教諭等資質向上研修
	<b>【重点課題D】</b> OJTやOff-JT、 自己研鑽等による研修の推 進	OJT	<b>4 研修の充実(OJT)</b> (1) 市町村と連携した学校支援の充実【改】 (2) 研修サポートによる学びの支援
		Off-JT	<b>5 教育課題への対応(Off-JT)</b> (1) 特別支援教育 (2) 「主体的・対話的で深い学び」の視点を踏まえた授業づくり【新】 (3) 道徳科【新】 (4) 小学校英語科【新】 (5) キャリア教育
自己研鑽等		<b>6 優れた指導力をもつ教員による支援(自己研鑽等)</b> (1) スーパーティーチャー授業公開 (2) 授業改革推進リーダー授業公開【改】	
<b>【重点課題E】</b> コンプライアンスの推進	コンプライアンス	<b>7 コンプライアンスに係る具体的取組の推進</b> (1) 研修の継続・充実 (2) 風通しの良い職場環境づくりの推進 (3) 服務規律強化月間の継続・充実	
<b>【施策の内容3】 学校の組織力向上のための取 組の充実</b> <b>目標</b> 教職員のマネジメント力向 上及び組織的な取組の推進に より、学校の組織力向上を目 指します。	<b>【重点課題F】</b> チームとしての学校づく りの推進	チームとしての学校	<b>1 チーム体制の充実【新】</b> (1) 校内体制の強化 (2) 地域との連携・協働の推進
		マネジメント力	<b>2 教職員のマネジメント力の向上</b> (1) 管理職研修(管理職) (2) リーダー養成研修(主幹教諭等) (3) マネジメントリーダー養成塾(教諭等)【新】 (4) 職能研修
<b>【施策の内容4】 能力を発揮できる環境の整備 ・充実</b> <b>目標</b> 学校業務の改善や心身の健 康対策を推進するとともに、 人材育成の視点から、教職員 評価制度の活用や人事異動・ 任用を実施することにより、 能力を発揮できる環境の整備 ・充実を目指します。	<b>【重点課題G】</b> 教職員の能力を最大限に 発揮できる職場環境の整備	職場環境づくり	<b>1 職場環境づくり</b> (1) 教職員の働きやすい環境づくりプログラム(改訂版)の推進【改】 (2) 学校全体での取組の推進 (3) メンタルヘルスの推進
		教職員評価	<b>2 教職員評価制度の充実【改】</b> (1) 評価制度の適正な運用 (2) 評価者研修の実施 (3) フィードバックの充実 (4) 評価結果の積極的な活用
		人事異動	<b>3 人事異動等の工夫・改善【改】</b> (1) 地域に根ざす教育の推進 (2) 教職員のワーク・ライフ・バランスの充実 (3) 教職員一人一人の資質向上の推進 (4) 管理職任用の工夫・改善

## 2 若手教職員育成 [ 新 ]

## (1) メンター方式による初期研修制度の構築

教職員の大量退職・採用に伴い、教職員の優れた指導技術等を確実に若手や中堅職員に伝える具体的な取組が必要です。特に初任者の育成については、所属校が「初任者は学校で育てる」という意識をもち、全職員で初任者を育てる体制づくりが急務です。その具体的な取組として、平成29年度からは「初任者校内研修の精選」「メンターチームによる初任者研修の実践」、平成31年度から「2年間の初期研修」を進めます。

## ① 校内研修の精選

平成29年度採用の教諭から校内研修の時間を150時間から120時間に縮減し、学級経営や授業づくり等の基本的な内容に精選します。

## ② メンターチームによる初任者研修

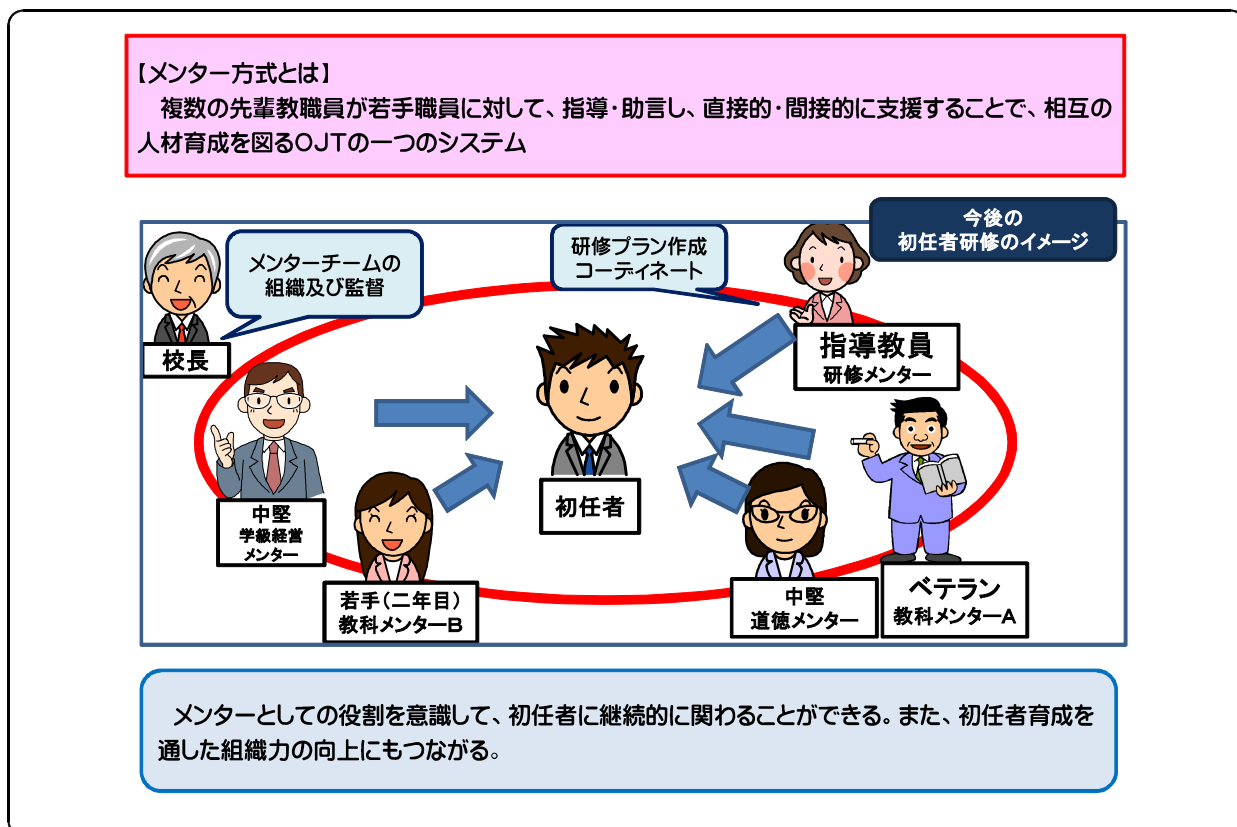
平成29年度、30年度の2か年間、小中学校にメンター方式による初任者研修モデル校を指定し、県教育研修センター等が支援を行いながら実践を進めます。その成果をもとに、平成31年度からすべての初任者配置校におけるメンター方式による初任者研修を導入します。

## ③ 2年間の初期研修

平成29年度の初任者研修から校内研修を精選します。また、平成31年度からすべての初任者研修は、2年間で行う「初期研修」として実施していくことを検討します。これにより初任者の所属校は、チームとしてじっくり時間をかけた初任者育成に取り組んでいきます。

(県教育委員会、市町村教育委員会、学校)

## 【メンター方式イメージ図】



### 3 ミドルリーダー育成 [ 新 ]

#### (1) 大学・知事部局等への教職員派遣

各学校や地域、県内の中核となるリーダーを育成するため、大学や県教育研修センター等へ長期の派遣を行い、教育に関する専門的な分野の研修を充実させます。

また、産業界や民間企業等の先端的な取組や県の産業振興施策の動向等について実務を通して学ぶために、農林水産業や工業、商業等の振興に係る知事部局への派遣を充実させます。

(県教育委員会)

#### (2) 中堅教諭等資質向上研修

教職員自身のキャリアを振り返らせるとともに、これからのキャリアデザインを見据えた、教育全般にわたる、個々の能力、適性等に応じた研修を行い、実践的指導力を向上させます。

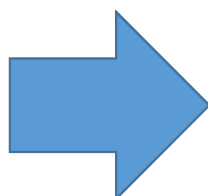
また、学校運営における中核的な役割を果たす、中堅教諭等としての資質向上も図ります。

(県教育委員会)

#### 【中堅教諭等資質向上研修】

##### 十年経験者研修

- ◇ 在職期間が十年に達した後相当の期間内に行う。
- ◇ 教諭等の資質の向上を図るために必要な事項に関する研修である。



##### 中堅教諭等資質向上研修

- ◆ 実施時期の弾力化を図る。
- ◆ 教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るために必要な事項に関する研修である。

教育公務員特例法の一部改正

## 1 チーム体制の充実 [新]

学校で生じる課題は様々な要因が複雑に関係し合っています。それらの課題を解決するために、学校内外の多様な人材がお互いに協力し合って機能することが大切です。

管理職のリーダーシップの下、学校内外のスタッフや関係機関、PTA、学校評議員、地域人材等が連携・協働し組織として課題解決に取り組むことは、教職員の負担軽減や、本来専念すべき学習指導や生徒指導等に集中できることにつながります。

今後、国の動向を注視しながら、チーム学校の体制づくりを推進していきます。

### (1) 校内体制の強化

#### ① 管理職のリーダーシップの発揮

管理職は、学校組織マネジメントや人材育成について高い意識をもち、学校が教育的課題解決に向けて組織として機能できるよう、リーダーシップを発揮する必要があります。

そのため、学校では、管理職が各職員に対して学校経営ビジョン実現のための自己の役割を明確に示すなど、チームで協働する体制づくりを行うとともに、外部人材を有効に活用できる環境の充実に努めます。

また、管理職研修において、学校組織マネジメントや働きやすい職場環境づくり、メンタルヘルスマネジメントなどのリーダーシップを発揮させる実践的な研修を実施します。

#### ② 主幹教諭の配置による組織力の向上

主幹教諭は、OJTの推進や校内の総合的な調整を行うなど、学校組織マネジメントを推進するリーダーとしての役割があります。

主幹教諭等を対象としたリーダー養成研修では、次世代リーダーとしての資質向上を図るため、マネジメント力等の育成を図ります。

また、職の適正な配置により、学校の組織力の向上を図ります。

#### ③ 指導教諭の配置による教員の指導力の向上

指導教諭は、その高い教科指導の専門性を生かし、若手教職員等の育成や校内研修の推進役としての役割があります。

今後、職の適正な配置や研修の充実により、教員の指導力の向上を図ります。

#### ④ 事務職員の学校運営参画による体制の強化

事務職員が学校運営に参画する体制を強化することは、教員との協働体制の確立につながることから、学校の組織力を向上する上で欠かせない取組です。

学校事務に精通した学校事務職員の確保・育成を図るほか、新たに事務副主幹を配置するなどして、学校事務職員一人一人の資質向上及び学校事務の機能強化を図ります。

#### ⑤ 外部人材の活用による協働体制の強化

校内の協働体制だけでは解決が困難な問題等については、多様な専門性や経験をもった人材と協力して学校の教育的課題を解決できるよう、スクールカウンセラー(S C)やスクールソーシャルワーカー(S S W)等の配置を充実させます。

(県教育委員会、市町村教育委員会、学校)



## (2) 地域との連携・協働の推進

### ① 地域との連携・協働体制づくりの推進

地方創生の観点から、学校を核とした地域づくりが求められています。地域が学校を支援・応援するという一方的な関係ではなく、子どもたちも総合的な学習の時間等の教育活動を通じて地域に出向き、地域で学ぶ、あるいは、地域課題の解決に向けて学校・子どもたちが積極的に貢献するなど、学校と地域の双方向の関係づくりが必要です。

そこで、教職員には、学校支援ボランティアとコミュニケーションを図ったり、自ら地域に出かけたりして、地域の人材を知ることが一層求められます。このことが、教職員の社会人としての幅を広げる良い機会となるとともに、地域とのネットワークの構築につながります。

今後、地域とともにある学校へと転換していくために、学校と地域が目標を共有し、パートナーとなって子どもを支える仕組み（地域学校協働体制）づくりを進めます。

（県教育委員会、市町村教育委員会）

### ② コーディネート機能の強化

学校と地域との連携・協働を円滑に行うために、学校内において地域との連携を推進する教職員（地域連携担当教職員）を対象とした研修の充実を図ります。また、地域において学校との連携窓口を担うコーディネーター等を対象とした研修の充実に努めます。さらに、学校と地域との連携促進に重要な役割を果たす社会教育主事の有資格者を活用するために、教職員に社会教育主事の資格取得を推奨するとともに、計画的・継続的な育成を図るための方策について検討します。

（県教育委員会）

## 2 教職員のマネジメント力の向上

### (1) 管理職研修（管理職）

新任の管理職を対象に、学校組織マネジメント、人材育成などに関する管理職としての役割やリーダーシップについて研修を行い資質の向上を図ります。

また、メンタルヘルスマネジメントの視点から、職場環境の把握と改善、職員への声かけや相談への対応など、実践的な研修を実施します。

（県教育委員会）

### (2) リーダー養成研修（主幹教諭等）

リーダー養成研修においては、教育に関する専門的研修及び社会体験研修等を行うことにより、本県教育の次世代リーダーとしての資質向上、更には、将来の学校経営者として必要なマネジメント力等の育成を図ります。

また、次世代リーダーとして、学校経営の現状を理解し問題解決する能力、分析力、構想力、判断力など意思決定能力を培う実践的な研修を実施します。

（県教育委員会）

### (3) マネジメントリーダー養成塾（教諭等）〔新〕

若手や中堅教員を対象とした塾を設置し、本県教育の課題解決に向けた研究やマネジメント力を高める実践的な研修を通して、変化の激しい時代に対応できる判断力、行動力等をもった次世代のマネジメントリーダーの育成を推進します。

（県教育委員会）

### (4) 職能研修

新任の教務主任等を対象に実施する職能研修においても、学校組織マネジメントの観点からミドルリーダーに求められる役割について理解を深めたり、マネジメントの資質・能力を高めたりするための内容を盛り込んだ研修を実施します。

（県教育委員会）

### 【マネジメントに係る研修計画】

