

# 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

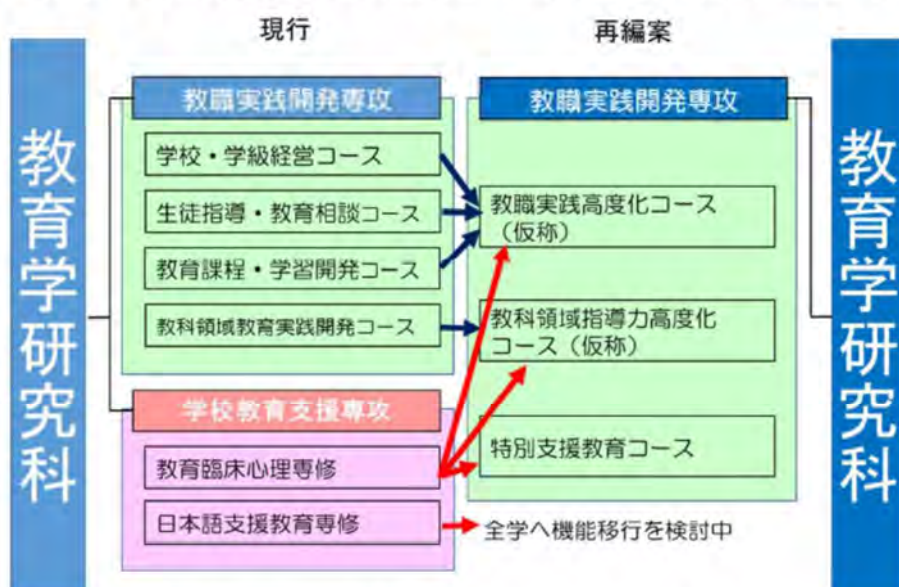


図2：宮崎大学大学院教育学研究科再編の全体像

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）**

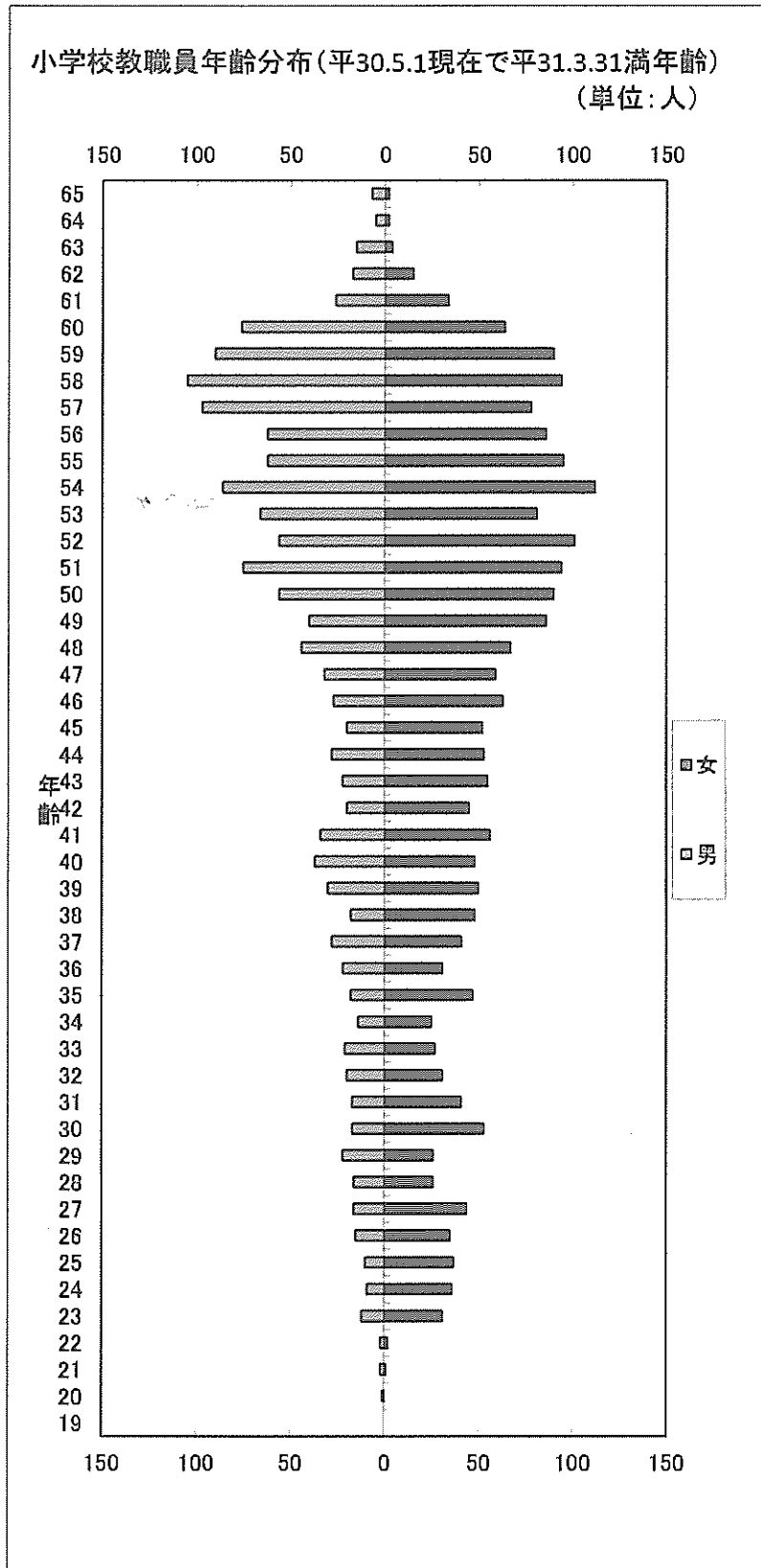
- ア 早く学校現場で働きたいから。
- イ 教職大学院で学ばなくても学校現場でやっていけるから。
- ウ 教職大学院のことがよくわからないから。
- エ 教職大学院に関心がないわけではないが、経済的な負担がかかるから。
- オ 教職大学院以外の進学先（修士課程など）に行ってから教員になろうと考えているから。
- カ 教員以外の職業、またその職業に関する進学先を希望しているから。
- キ その他  
( )

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】

