

令和6年度発達障害のある児童生徒等に対する支援事業
(管理職をはじめとする教員の理解啓発・専門性向上のための体制構築事業)
成果報告書

実施機関名（宮崎県教育委員会）

1 問題意識・提案背景

本県では、義務教育段階の児童生徒数がここ10年で1割減少する中、自閉症・情緒障害特別支援学級在籍の児童生徒数は、10年で約3.1倍と急増している。その中には、必要な教育的ニーズに応じた指導や支援を受けることができれば、通常の学級において学ぶことができる児童生徒が少なからず在籍している。また、通常の学級において特別な教育的支援を必要とする児童生徒の割合は増加傾向にある。このような状況において、全ての学校で必要な指導や適切な支援を受けることができる体制作りは急務であり、その充実を図るためにはリーダーシップをとる管理職をはじめ、全ての教員の理解啓発・専門性の向上を重要課題として取り組む必要がある。

本県においては、平成25年度からエリアサポート体制が構築されている。エリアサポート体制は、インクルーシブ教育システムの実現を目指し、幼・保・小・中・高等学校それぞれの校内支援体制の充実を図るとともに、それらをつなぎ、一貫した指導・支援を切れ目なく提供できるようにすることを目的として構築した地域支援体制である。その特徴としては、県内を福祉圏域に準じて7つのエリアに分け、エリアごとに特別支援教育推進の拠点となる拠点校を指定し、高い専門性を備えた教員を配置していることが挙げられる。本体制では、学校からの要請に応じ指導・助言等のサポートを行うエリア巡回支援や、エリアごとに実施するエリア研修の実施により、県内の教員に対する特別支援教育に関する専門性の向上を図ってきた。エリアサポート体制は構築から10年以上が経過し、その理念や体制については周知が進み、本県において特別支援教育を推進していく上で中心的な役割を果たしている。本事業を進めていく上でエリアサポート体制を有効に活用することで取組が深まり、本事業の目的により迫ることができると考えている。

エリアサポート体制の充実とともに、特別な教育的ニーズのある児童生徒に対して細やかな支援が行えるようになったものの、前述したように特別な学びの場の選択がなされた児童生徒は増え続けている。そのような状況において、特別支援教育について学ぶ機会を求めている教員は確実に増えており、それに対応するために特別支援教育課、県教育研修センター、市町村教育委員会等が様々な場所で特別支援教育に関する研修を行っている。しかし、これらの研修については、互いの関連性が整理されておらず、現在の自己のスキルやキャリアに応じた研修を適切に選び取ることが困難な状況となっている。そのため、既存の研修を経験や職種、ニーズに応じて整理していく必要がある。今後、初めて特別支援学級等を担当する職員が更に増加することも考えられることから、担当者それぞれのキャリアに応じた特別支援教育に関する体系的な研修の構築が求められる。

また、管理職の多くが特別支援教育の教職経験がなく、特別支援教育に対する意識の面においても差がある。

そこで、特別支援教育に関する教員育成指標として「特別支援教育の担当者別人材育成指標」（以下「育成指標」という。）を整備し、本県の特別支援教育の専門性の指標として活用する。また、育成指標を基にした特別支援教育に係る研修体制を構築し、専門性の向上を図る。さらに、研修の機会を充実させるため、既存の特別支援教育に関する研修を「研修内容一覧」として整理するとともに、不足している研修やニーズが見込まれる研修について研修動画コンテンツを作成し、教員の研修充実を図る。

2 目的・目標

① 特別支援教育の担当者別人材育成指標の作成

県の教員育成指標の別葉として、「管理職」、「通常の学級担任等」、「特別支援学級担任」、「通級による指導担当」、「特別支援教育コーディネーター」の5つの担当者の育成指標を作成する。そこでは、それぞれの担当者が身に付ける必要のある資質や能力を担当者ごとに示していく。

担当者ごとの育成指標を作成することにより、全ての教員が求められる特別支援教育に係る資質や能力を把握できるようになり、必要性のある研修を効果的なタイミングで自主的に受けることにつなげることができる。

② キャリアに応じた研修内容の整理

既存の研修について整理し、「研修内容一覧」を作成する。整理の際は、①の育成指標と連動できるようにし、担当者に必要な資質や能力に対応した研修に素早くアクセスできるようにする。効率的に研修受講ができることで担当者の専門性向上につなげることができる。

また、受講した研修履歴を管理し、教員が今後のキャリアアップのために利用できるようにするとともに、管理職が教員のフィードバックや評価に活用できるようにする。

③ 管理職向け特別支援教育研修の実施

①・②で整理した研修体制の下、管理職が活用する研修動画コンテンツを作成し、体系的に研修を受けることができるようにする。研修動画コンテンツについては、①の育成指標に基づいた管理職本人の資質向上のための研修に加え、より実践的な内容の研修動画コンテンツを作成するために、特別支援教育の専門的な知識を有する現役校長や管理職経験のある行政担当者に講師を依頼する。また、校内研修で活用できるワークショップ型・事例検討型研修の在り方についても提唱し、管理職の組織的な取組を促進する。

3 実施体制

(1) 運営協議会（宮崎県特別支援教育推進人材育成システムの構築に関する検討会）

ア 委員一覧

No.	所属・職名	備考
1	宮崎大学教育学部 教授	大学関係者
2	延岡しろやま支援学校 校長	特別支援学校 代表
3	日向市立東郷学園 校長	小中学校長 代表
4	宮崎東高等学校 通級メンター	高等学校 代表
5	都城市立沖水小学校 指導教諭	小学校代表（特別支援教育の指導教諭）
6	三股町立三股中学校 指導教諭	中学校代表（特別支援教育の指導教諭）

7	天竜第二幼稚園 園長	幼・保・こども園 代表
8	宮崎県発達障害者支援センター長	医療・福祉の有識者

イ 宮崎県特別支援教育推進人材育成システムの構築に関する検討会の開催実績

特別支援教育に関する研修システムの在り方について、育成指標や指標に基づく研修システム構築の推進につなげることを目的として開催した。令和6年度は、7月4日の検討会において令和5年度に作成した素案①（図1）を基に専門的な立場から意見を聴取し、素案②（図2）を作成した。

時 期	内 容
令和6年7月 4日	○ 育成指標の形式及び各項目の内容について ※ 本検討会を受けて素案②（図2）を作成
令和7年2月12日	○ 育成指標の形式及び各項目の内容について（最終確認） ○ 育成指標の運用について ※ 本検討会を受けて素案③（図3）を作成

素案①

【県の教職員育成指標の別様（特別支援教育担当者別）の作成】

- ・ 管理職
- ・ 通常の学級担当
- ・ 特別支援学級担任
- ・ 通級による指導担当
- ・ 特別支援教育コーディネーター
- ・ 幼稚園教諭・保育士（保育教諭）

資質形成期（知識習得）

資質成長期（実践）

資質充実期（連携・貢献）

以上の視点から担当者ごとに作成・整理

特別支援教育の担当者別育成指標 素案の一部（管理職、通常の学級担任等）

ステージ 役割 担当業務	資質形成期（知識習得）	資質成長期（実践）	資質充実期（連携・貢献）
管理職	インクルーシブ教育システム構築のために、特別支援教育を重要な学校経営方針として位置付けることや、校長自身の意思を教職員や関係者、保護者等に様々な場面で説明するなど率先して行動し、リーダーシップを示すことができる。	校内委員会の活性化・実効化を図り、全校挙げての体制作り、日常の中で児童生徒の様子を語り合う校風を育むとともに、保護者・関係者等の相談に親身にに関わり、信頼関係を築き、校内での特別支援教育の理解ならびに地域での障がい等の理解推進を促し、インクルーシブ教育システム構築を進めることができる。	管理職自ら最新かつ有用な情報を学び、職務の実効をあげるためにも積極的に自己研鑽に励むとともに、特別支援教育の組織的な取組を地域の学校へ発信することができる。
通常の学級担任等	個々の特別な教育的ニーズに応じた指導方法を工夫し、個別的教育支援計画・個別の指導計画に基づいた指導・支援を適切に行うことができる。	個々の特別な教育的ニーズに的確に対応するとともに、障がいに応じた指導・支援が継続するよう、その評価方法を工夫し、個別的教育支援計画・個別の指導計画に基づいた指導・支援を行うことができる。	個々の特別な教育的ニーズを的確に分析し、関係機関との連携を効果的に進め、組織的・継続的な指導・支援を行うことができる。

（図1）

素案①については、ステージが上がっていくイメージで時系列による整理をしているために、一方通行の印象が強くなるという指摘が多く委員から挙げられていた。そこで、年齢や採用年数にかかわらず、自身に必要な学びが可視化され、知識の習得と実践の小さなスパイラルによる学びの積み重ねの大切さが伝わる育成指標とするため、素案②

が作成された。

なお、幼稚園、保育園については、業務において特別支援教育の担当者という考え方がされていないことから、素案②では通常の学級の担任と同じ枠組の中で育成指標を検討することになった。

素案②

連携・貢献・発信					
管理職	校長自身の意思を教職員や関係者、保護者等に様々な場面で説明するなど率先して行動し、リーダーシップを示すことができる。	特別支援教育の組織的な取組を地域の学校へ発信することができる。	特別支援教育の取組モデルについて、地域の学校の職員へ発信することができる。	障がいによる困難さについて確かな理解力と経験を生かし、適切な支援の在り方を他の教員に提案できる	特別支援学級担任
実践					
保護者・関係者等の相談に親身にに関わり、信頼関係を築くことができる。	特別支援教育を重要な学校経営方針として位置付け、全職員による支援体制作りを推進することができる。	校内委員会の活性化・実効化を図り、職員が日常の中で児童生徒の様子を語り合う校風を育むことができる。	児童生徒の個々の特性等に応じた教育課程を編成することができる。	個々の特性等から生じる困難さに応じた授業実践や計画的な自立活動を実践することができる。	保護者や関係機関と積極的に連携し、情報共有を図ることができる。
知識習得					
地域での障がい等の理解推進に貢献することができる。	校内での特別支援教育の理解を促し、インクルーシブ教育システム構築を進めることができる。	特別支援教育を推進する上で必要となる、最新かつ有用な情報を自ら学び、職務の実効をあげるためにも積極的に自己研鑽に励むことができる。	特別支援教育の基盤となる考え方を学び、専門的な知識や技能を高めることができる。 障がいの状態や特性及び発達段階等から総合的に児童生徒を理解することができる。	児童生徒の個々の特性等の理解に基づく組織的な実践ができる。	校内の生徒支援体制づくりに関して、リーダーシップを発揮することができる。
		特別支援教育の基盤となる考え方を学び、業務に関する専門的な知識や技能を高めることができる。	特別支援教育の基盤となる考え方を学び、自立活動に関する専門的な知識や技能を高めることができる。		
		児童生徒の特別な教育的ニーズを的確に分析することができる。	児童生徒の特性及び発達段階等を踏まえ、教育的ニーズに関する情報を整理し、総合的に児童生徒を理解することができる。	児童生徒の教育的ニーズを適切に理解し、必要な自立活動に相当する個別の指導が実践できる	
エリアサポート体制におけるエリアの推進役を担うことができる。	児童生徒の教育的ニーズに応じて、学校内の関係者や保護者との連絡調整、コーディネートができる。	児童生徒の教育的ニーズに応じて、福祉、医療等の関係機関との連絡調整、コーディネートができる。		通常の学級担任等に対し、通常の学級における個に応じた適切な支援の在り方について提案することができる。	児童生徒が通級による指導の学びを生かしやすい学校環境の整備について、他の職員へ提案することができる
特別支援教育コーディネーター	学校全体の教員の特別支援教育に関する資質能力を向上させる上で指導的な役割を果たすことができる。	特別支援教育コーディネーターのモデルとして、実践等を地域の学校の職員へ発信することができる。	通級による指導の取組モデルについて、地域の学校の職員へ発信することができる。	障がいによる困難さについての確かな理解力と経験を生かし、通常の学級担任等へのコンサルテーションができる。	通級による指導担当
通常の学級の担任等（保育園、幼稚園、小学校、中学校、高等学校等）					
資質形成期		資質成長期		資質充実期	
児童生徒の多様性を尊重し、個や集団に対する指導の意義や重要性を理解している。	特別支援教育の基盤となる考え方や児童生徒一人一人の実態に沿った基本的な指導・支援及び合理的配慮等の在り方について理解している。	児童生徒を取り巻く環境、心身の特性や状況等を多面的に捉え、個に応じた指導・支援を行うことができる。とともに、多様性を生かした教育活動を実践できる。	個々の特別な教育的ニーズに的確に対応するとともに、障がいに応じた指導・支援が継続するよう、その評価方法を工夫し、個別的教育支援計画・個別の指導計画に基づいた指導・支援を行うことができる。	児童生徒を取り巻く環境、心身の特性や状況等を多面的に捉え、組織的に児童生徒への効果的な指導・支援を行うことができる。とともに、関係機関と連携した学校全体の指導について、具体的な調整ができる。	個々の特別な教育的ニーズを的確に分析し、関係機関との連携を効果的に進め、組織的・継続的な指導・支援を行うことができる。
児童生徒を取り巻く環境、心身の特性や状況等を理解し、受容的、共感的に関わるとともに、個に応じた指導・支援を行うことができる。	個々の特別な教育的ニーズに応じた指導方法を工夫し、個別的教育支援計画・個別の指導計画に基づいた指導・支援を適切に行うことができる。				

(図2)

素案②は、時系列による整理ではなく、担当者ごとに求められる資質や行動を各観点から分割して示すものとなった。担当者については管理職、特別支援学級担任、特別支援教育コーディネーター、通級による指導担当の4つを中心としたものとし、通常の学級の担任等については既に活用されている県の教員育成指標に沿う形で、時系列による整理を残す形となった。

〔素案②について委員からの主な意見〕

- ・ 通常の学級担任の担任等が別立てのように見えるよりは、やはり担当者として意識して欲しい。4つの担当者の場所に含めて5角形のモデルを作ってはどうか。

- ・ 管理職と特別支援教育コーディネーターは「間接支援系」、特別支援学級担任と通級による指導担当は「直接支援系」という整理もできる。通常の学級の担任をこの図の中でどこに配置するかで、伝わり方も変わってくる。
- ・ 基礎的なものはどの担当にも共通する。基本的知識と実態把握の大切さが、まずどの担当にも共有された形で示され、そこから広がっていくイメージになるのでは。
- ・ 各項目に具体的なキーワードを設けるならば、特別支援学級担任には交流及び共同学習を入れた方がよい。コンサルテーションは特別支援教育コーディネーターに入れ、管理職は学校経営の視点を重視するなど、各担当の役割をより明確に示したい。
- ・ 育成指標を示すだけでなく、何を学んだかを見える化することが大切である。その上で単位のような形で履修履歴がつながっていくと、必要な学びがより可視化され、学びの内容に偏りが生じていた先生も、最終的にはバランス良く学ぶことができる。

委員による上記の意見を踏まえ、特別支援教育に係る県内の各担当者の協力を得ながら、素案③（後述「4 取組概要・成果」参照）の作成に取り組んだ。

(2) 連携した大学

宮崎大学 教育学研究科 教職実践開発専攻

(3) 専門家の活用

ア 専門性（特別支援教育など）に関する経歴・所有資格等

- ・ 宮崎大学 教育学研究科 教職実践開発専攻 教授
発達障害児の適応行動や社会的スキルの研究を専門としている。学校現場の教員と連携した研究も数多い。
- ・ 国立特別支援教育総合研究所 主任研究員
国立特別支援教育研究所での在職経験も長く、通級による指導や特別支援教育に係る他自治体との共同研究の実績がある。

イ 配置状況・活動内容

- ・ 宮崎大学 教育学研究科 教職実践開発専攻 教授
育成指標における助言及び学術側面からの監修・サポートを行う。
- ・ 国立特別支援教育総合研究所 主任研究員
地域支援事業として、育成指標作成において支援を受けている。他県の先進的な取組についての情報提供や作成の方向性について助言を受けている。

(4) 目標値の設定 ※R 6の数値については、令和7年1月調べ

目 標	R 6		令和7年度達成目標	
ア 学校経営に特別支援教育を位置付けている学校の割合	小	92%	小	95%
※ 学校経営方針や学校経営計画において、重点目標や重点取組内容等に特別支援教育を明確に位置付けている学校のことを指す。	中	94%	中	95%
	高	33%	高	35%
イ 校長の特別支援教育に関わる教職経験状況	小	22%	小	25%
	中	18%	中	20%
	高	16%	高	18%
ウ 通常の学級に在籍する障害のある児童生徒のうち、個別の教育支援計画の作成をしている学校の割合	小	95%	小	97%
	中	95%	中	97%
エ 通常の学級に在籍する障害のある児童生徒のうち、個別の指導計画の作成をしている学校の割合	小	96%	小	98%
	中	93%	中	95%
オ UDハンドブックを活用している学校の割合				
※ UDハンドブック・・・小・中学校の通常の学級における分かりやすい授業づくりや過ごしやすい学びの場づくりの推進を目的として宮崎県が作成。R 5に全小・中学校に配布。	小	92%	小	95%
	中	90%	中	93%

4 取組概要・成果（※ 取組全体の概要図については、別添参照。）

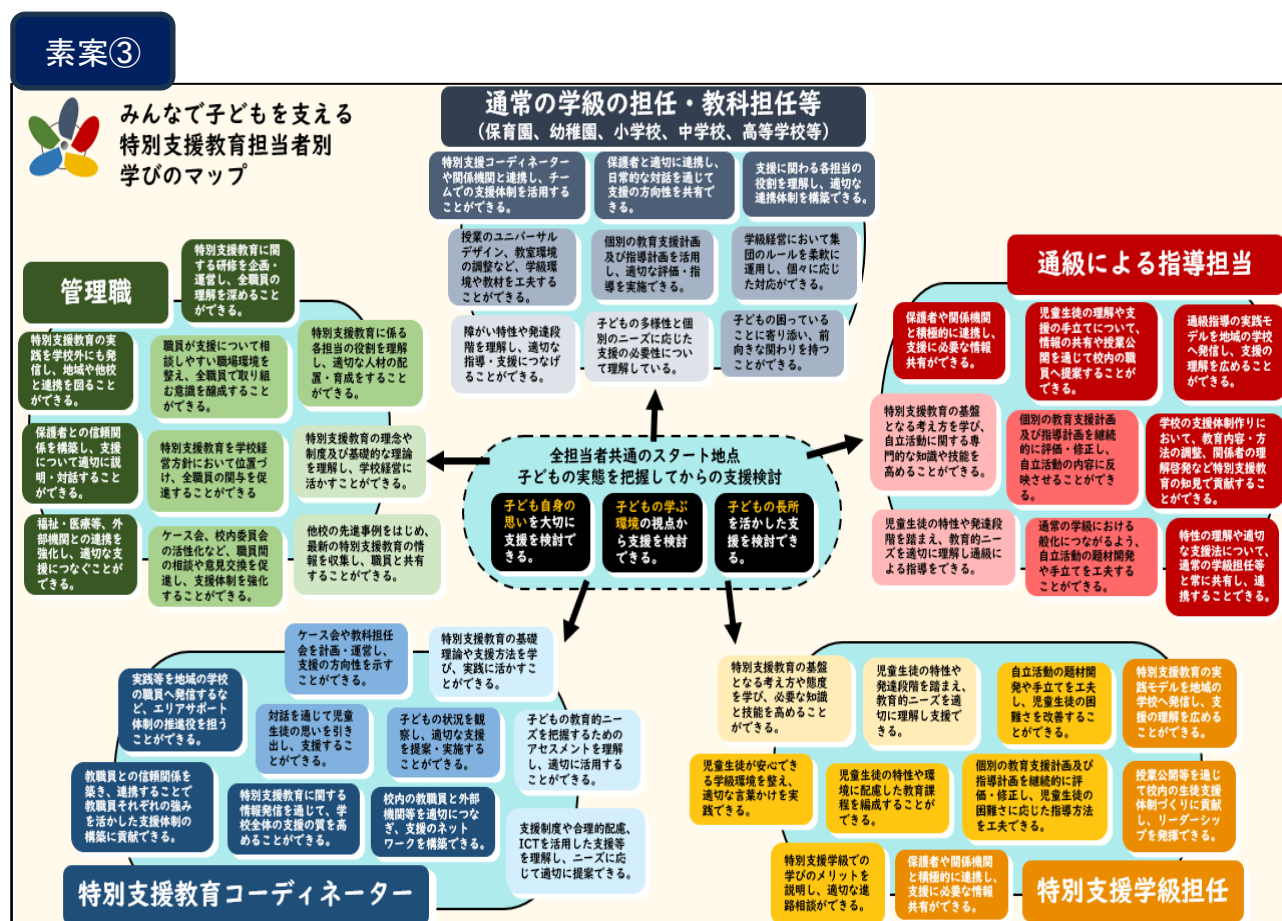
(1) 育成指標における発達障害を含む特別支援教育に関する指標の設定

ア 取組内容

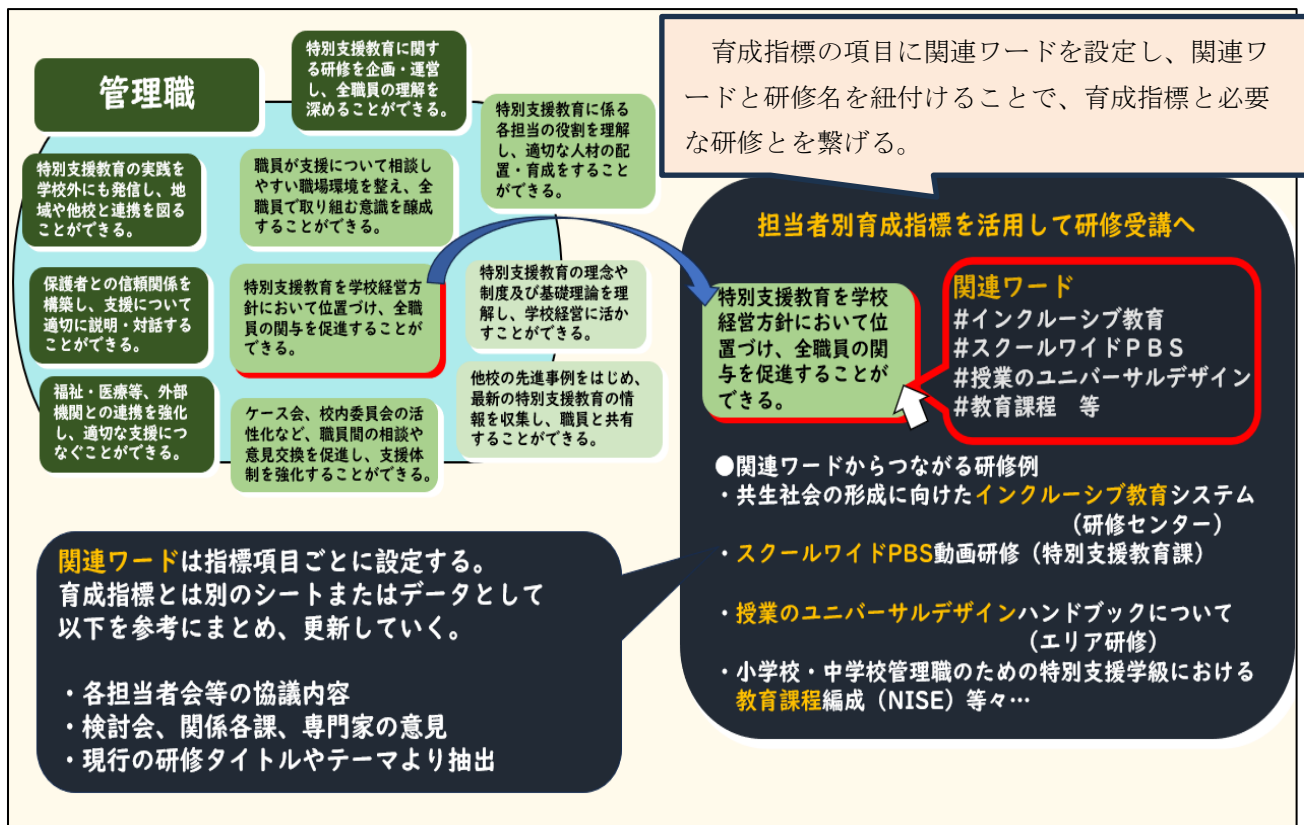
検討会の意見を踏まえ、特別支援教育の担当者として「管理職」「通常の学級担任等」「特別支援学級担任」「通級による指導担当」「特別支援教育コーディネーター」の5つを示した形で、素案③（図3）を令和6度に作成した。庁内各課との検討会を経て内容をより精査し、令和7年度における試験的運用後、令和8年度に公開を予定している。

また、育成指標の項目と研修内容一覧に掲載している研修とを連動させ、その時点で最も必要な研修にアクセスできるシステムを検討している。項目は具体的なものが求められる一方で、専門用語ばかりが並ぶと、受講者にとっては学びへの入口に立つこと自体が難しくなる。そこで、指標の項目は平易な表現としながら、項目ごとに「関連ワード」として具体的な専門用語を準備し、指標の項目と関連ワードを含む研修との紐付けを行う。(図4) これにより、育成指標は求められる資質や能力の確認のためのツールといった活用だけではなく、学びへの入口としても機能する実用的な使い方に繋がることが期待される。

今後は、育成指標と現在県内で活用されている教員育成指標との互換を図り、受講した研修を履歴として管理することで、キャリアアップのための利用や、管理職によるフィードバック及び評価に活用できるものとしても機能させるなど、最適な運用方法について検討していく。また、既存の教員育成指標との役割の違いについても分かりやすくするため、呼称を「学びのマップ」(仮)とし、教員の業務や学びにおいて役立つ便利なものとしての認知と浸透を図る。



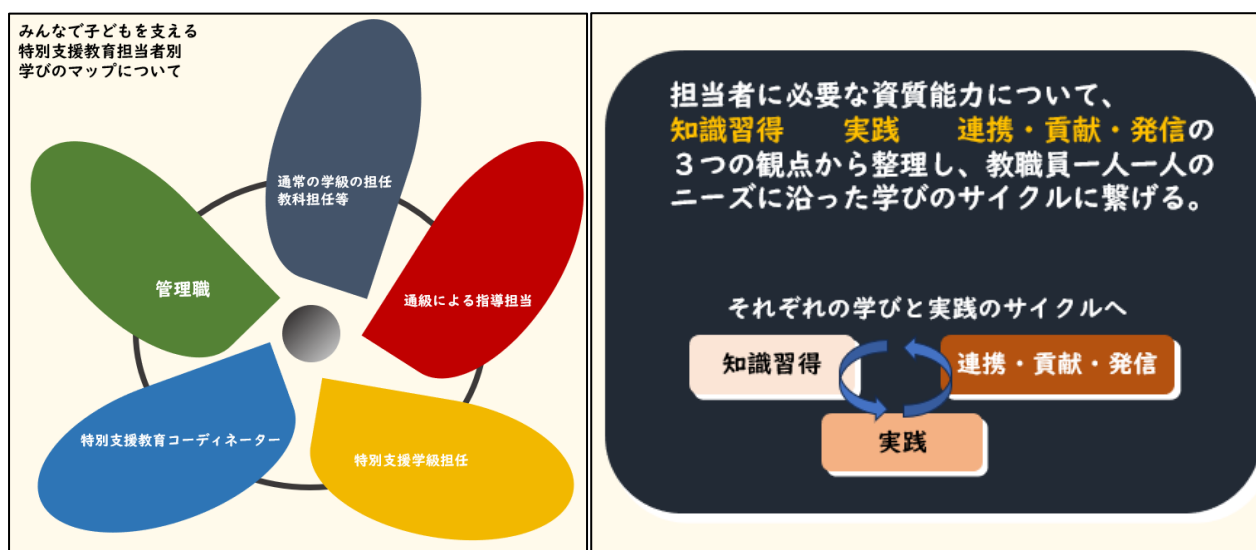
(図3)



(図 4)

イ 取組成果

素案③には、中心にある児童生徒の実態把握に基づき、各担当がそれぞれの支援を実施するイメージを加えた。また、「知識習得」「実践」「連携・貢献・発信」の3観点については色の濃淡で表し、学びの連続性を強調し、学びのサイクルを促すことができるような育成指標とした。(図5)



(図 5)

(2) キャリアに応じた組織的かつ体系的な研修モデル等の開発

ア 取組内容

○ 「研修内容一覧」の作成

昨年度に引き続き、既存の研修として県内外で視聴可能な研修動画について整理を行った。研修の追加は随時行われているため、定期的に最新の内容に更新をしていく必要がある（図6）。

○ 研修動画コンテンツの作成

育成指標の作成を進める中、指標の項目によっては対応する研修の内容や数に偏りがあることが見えてきた。そこで、不足している研修や充実が見込まれる研修について動画を作成した。特に管理職向けの内容については充実を図った。この動画の試行として、令和7年度より各研修及び協議会等において積極的な活用を図り、全国教員研修プラットフォーム（以下「Plant」という。）へ動画の登録を進める。

	知識習得 1-①	実践	連携・貢献・発信
NITS	17 特別支援教育の実践～通常学級における「特別な配慮」 70 自閉症スペクトラム当事者からみた特別支援教育 77 多様な学びの支援 ～新学習指導要領「障害の状態等に応じた指導内容や指導方法の工夫」を実現するために～ 78 病弱教育におけるICT活用 98 特別な支援を要する児童・生徒に対する道徳教育		
発達障害ナビ ポータル eラーニング コンテンツ	A-3 切れ目のない支援 B-1 アセスメント B-5 就業（就労）支援 B-6 生活・余暇支援 C-1 早期発見・早期支援 E-1 発達障害者支援法 F-1 障害者の権利に関する条約及び児童の権利に関する条約	B-3 特性に応じた指導・支援 B-4 併存障害の理解と対応	D-1 他の分野との連携
研修 センター	○子供の特性に応じたICT機器の活用 ○自立活動の指導の充実	1-④ ○多様な子供たちの学びを支える授業のユニバーサルデザイン ○インクルーシブな学校をつくるために管理職としてできること ○学習につまずきを抱える児童生徒の理解と具体的な支援の方法	1-⑥ ○インクルーシブ時代の管理職のリーダーシップの発揮 ○インクルーシブな学校をつくるために管理職のリーダーシップを発揮する
本課作成 コンテンツ	○宮崎県のエリアサポート体制 ○宮崎県のエリアサポート体制におけるエリア巡回支援 ○小中学校段階における就学・進学先決定の主なプロセス	1-③ ○特別支援教育を中心に位置付けた学校運営（小） ○特別支援教育を中心に位置付けた学校運営（中）	1-⑥ ○インクルーシブな学校をつくるために管理職のリーダーシップを発揮する

（図6）

イ 取組成果

研修動画コンテンツは、令和6年度に25本作成した。令和5年度は35本を作成しており、これまでに作成した研修動画コンテンツは計60本となった。特に、管理職向けの研修動画コンテンツについては3本を作成し、特別支援教育の専門的な知識を有する小・中学校の現役校長や管理職経験のある行政担当者が講師を務めたことで、具体的かつ実践的な内容となった。また、視覚障害に関する研修動画コンテンツについては、令和5年度にも作成しているが、令和6年度は内容をステップアップし、2本を続けて視聴することでキャリアアップにつなげることができるようにした。特別支援教育支援員向けの研修動画コンテンツについても3本を作成し、特別支援教育に携わる幅広い担当者の視聴ができるようにした。

【令和6年度作成 研修動画コンテンツ一覧】

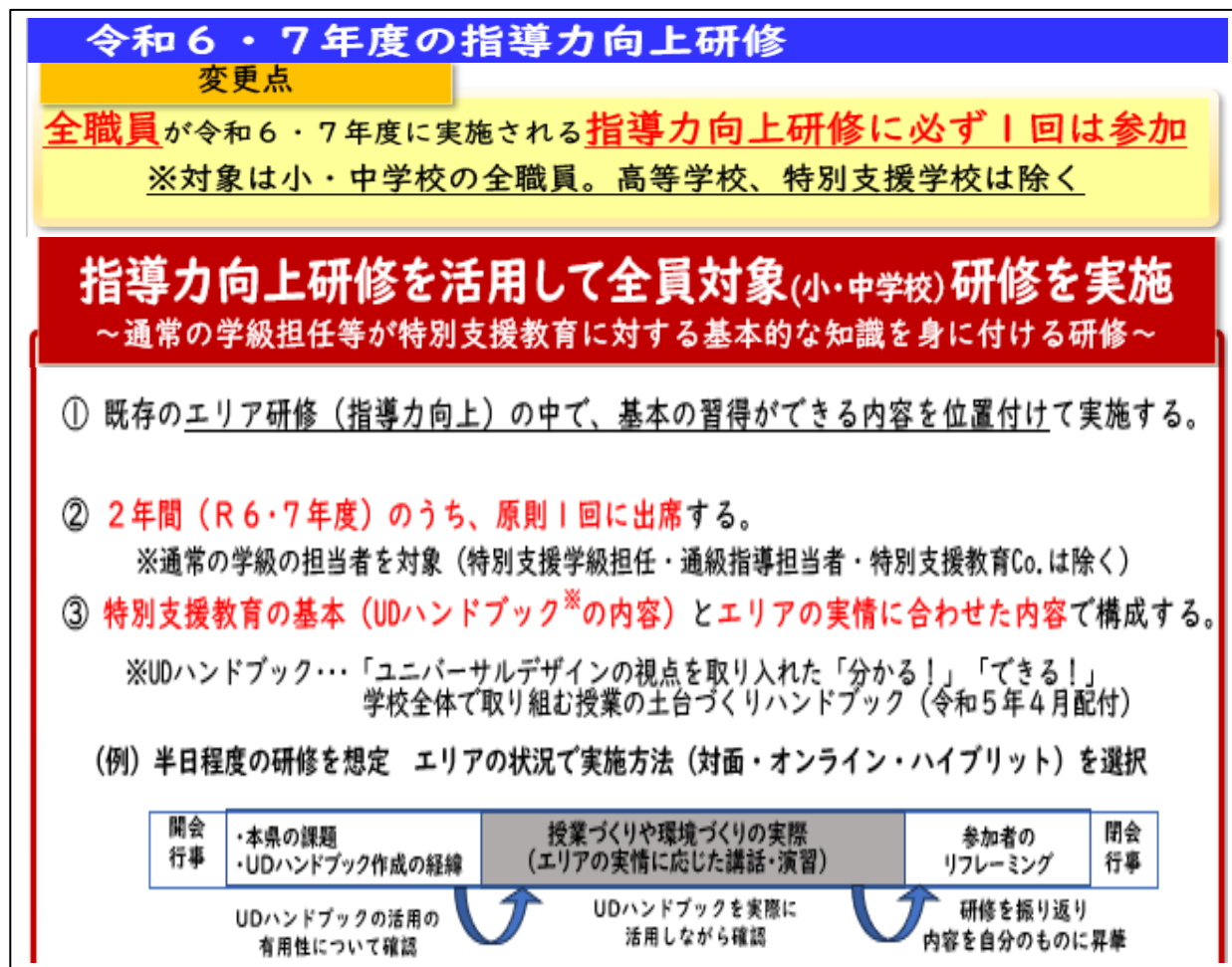
タイトル	
1	【管理職向け・小学校】特別支援教育を中心に位置付けた学校運営
2	【管理職向け・中学校】特別支援教育を中心に位置付けた学校運営
3	【管理職向け・全校種】インクルーシブ時代における管理職のリーダーシップ
4	特別支援教育支援員について
5	特別支援教育支援員の業務内容
6	特別支援教育支援員のための障がいの特性理解
7	エリアサポート体制を支えるエリアサポート推進担当者の役割と求められること
8	特別支援学級担任として知っておきたいこと
9	特別支援教育コーディネーターの業務
10	通級による指導について
11	宮崎県におけるスクールワイドPBS
12	インフォーマルなアセスメント
13	学校における色覚への配慮
14	気づかれにくい障がいへの支援（聴覚障がい）
15	肢体不自由のある子どもの理解
16	知的障がいのある児童生徒への指導 ～生活単元学習の基本～
17	特別支援学校高等部卒業生インタビュー
18	高等学校における通級による指導の実際（授業動画）
19	特別支援学校における自立活動（視覚）
20	特別支援学校における自立活動（聴覚）
21	特別支援学校における自立活動（知的）
22	特別支援学校における自立活動（肢体）
23	特別支援学校における自立活動（病弱）
24	中・高通級担当者座談会
25	高等学校通級担当者座談会

(3) 特別支援教育に関する経験のない管理職への研修等の機会の充実

ア 取組内容

○ 管理職向け特別支援教育研修の整備

エリア研修の指導力向上研修を活用して、令和6・7年度の2年間で原則1回出席する全職員対象研修（高等学校、特別支援学校は除く）を実施している（図7）。内容は、本県の課題やUDハンドブックの活用等、管理職をはじめ全ての教員が身に付けておくべき基本的なものや、各エリアごとの課題に応じたもので構成を行った。



（図7）

○ エリアサポート体制のエリア巡回支援の活用

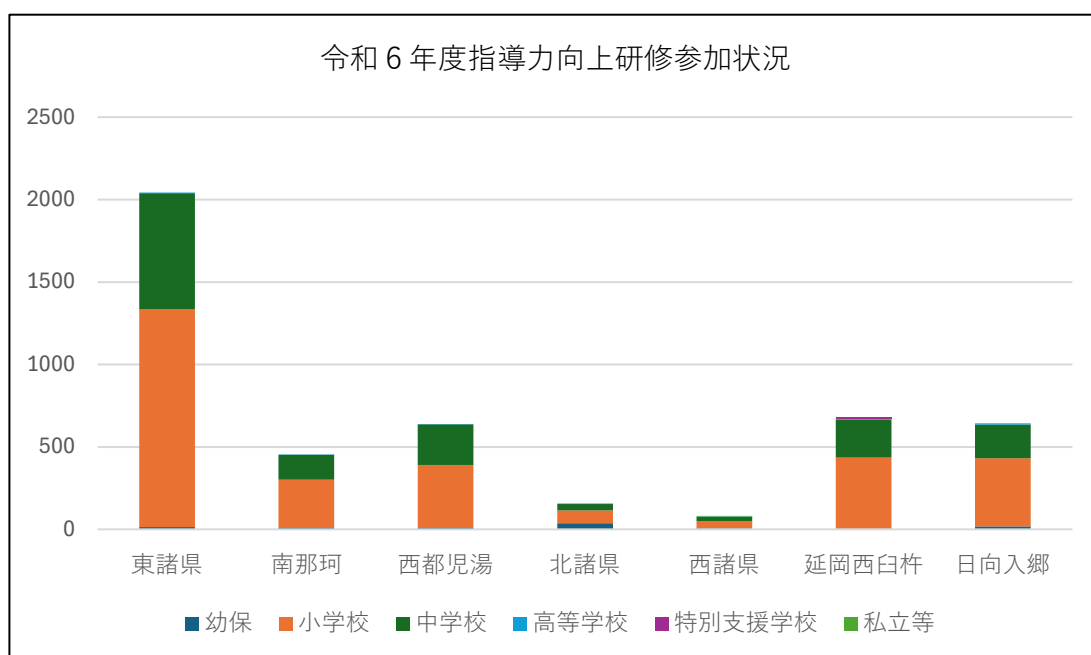
エリアサポート体制においては、スーパーバイザー的存在である各エリアに配置されたエリアコーディネーター等が、エリア内の小・中学校等の要請により、校内支援体制の充実等について助言を行っている。助言の間では、原則として管理職の同席を求め、特に経験の浅い管理職に対しては、丁寧な説明とフィードバックを行うようにする。それにより、助言の内容を学校経営に生かし、管理職によるリーダーシップの下、特別支援教育の充実を図っていく。

イ 取組成果

○ 管理職向け特別支援教育研修の整備

全職員対象研修に位置付けた指導力向上研修では、今年度は県内で 4,700 人の参加があった。うち管理職は 490 人（小学校 323 人、中学校 167 人）であった。管理職と教員が同じ内容を同じタイミングで学ぶ意義や効果は非常に大きく、各学校を巡回するエリアコーディネーター等からの報告書では、研修後は管理職自らが支援についてのアイディアを出したり、校内支援体制について提案を行ったりすることが増えたとの記載や、全職員での共通理解が図られていることで校内支援体制構築がスムーズであったとの記載が見られた。特別支援教育を牽引するリーダーとしての役割を果たそうとしている管理職が増えてきていることは、本研修の目的の一つが果たされたともいえる。

運営方法については、エリアごとの工夫が生まれ、各学校の特別支援教育コーディネーターが代表として参加し、内容をそれぞれの学校に持ち帰り伝達を行う方法も多く見られた。この方法により、特別支援教育コーディネーターの専門性の向上にも好影響が多く見られた。



○ エリアサポート体制のエリア巡回支援の活用

エリア巡回支援の助言時に管理職が同席することで、巡回支援後の組織的取組をスムーズに行うことができるようになった。また、管理職自らの学びの場にもなっており、目の前の困っている児童生徒への対応をどうするかといった支援の方法だけではなく、インクルーシブ教育の理念を理解し、インクルーシブ時代における学校をつくるために管理職としてできることといった視点で学校運営を考える機会となっている。

(4) その他

○ 県と市町村が共同しての特別支援教育に対する校内支援体制の構築

宮崎大学との共同研究として、スクールワイドP B Sによる校内支援体制の構築に取り組んだ。令和6年度は学校支援から自治体支援へと支援の枠組みを広げ、スクールワイドP B Sの推進に取り組む自治体の担当者へ、研修やアンケートの実施、結果のフィードバック等のサポートを行った。令和7年度も各市町村の担当者と連携し、特別支援教育を基盤とした効果的で持続的な校内支援体制づくりを推進する。

5 今後の課題と対応

(1) 育成指標と研修動画コンテンツの接続について

図3で示した育成指標を活用し、効果的な研修受講につなげるために、運用面でのシステムの確立を行う必要がある。特に、学ぶべき内容が示されてからの研修への接続をよりスムーズにすることや、内容の更新や運営に要するコストを考慮した持続的なシステムを構築すること、受講履歴を効果的に活用できるものになっていることが重要となる。そして、担当者がそれぞれに求められる専門性を効率的かつ自主的に身に付けることができるようなシステムになっているか、令和7年度は多角的な試行を行いたい。

(2) 研修動画コンテンツの充実及び運用について

研修動画コンテンツについては、令和7年度も引き続き作成を行う。また、令和7年度から県教育研修センターや市町村が実施する研修会やエリア研修において活用を試行的に開始する。研修主催者にはアンケートを実施し、使い勝手や利便性、参加者の感想を集約することで、研修動画コンテンツの一層の充実とPlantを活用した正式な運用に繋げる。

(3) 管理職をはじめとする教員の専門性向上のための研修機会の充実

全ての教員を対象に、通常の学級における一次支援の充実をはじめ、より学びやすい環境の整備において特別支援教育の視点が必要であることを共有しながら、特別支援教育の専門性向上に繋がられる研修機会の充実を今後も検討していく。また、管理職を対象とした特別支援教育に関する研修を充実させることにより、管理職の業務をサポートし、特別支援教育の視点からリーダーシップを発揮できる管理職の増加に繋げたい。

6 問い合わせ先

- (1) 組織名 宮崎県教育庁
- (2) 担当部署名 特別支援教育課
- (3) TEL 0985-26-7783