

【文部科学省委託事業】

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）

令和7年度成果報告書

～ 今年度までの事業実施状況と今後の展望 ～

令和8年3月31日

宮崎県教育委員会

I 事業背景等・事業目標

事業背景・自治体における課題

事業背景

義務教育段階の児童生徒がここ10年で1割減少する中、自閉症・情緒障がい特別支援学級在籍の児童生徒は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も特別な教育的ニーズのある児童生徒が在籍していることを前提に、特別な教育的ニーズのある児童生徒についての認識が高まっている状況がある。

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、その充実を図るため管理職をはじめとする教員の理解啓発・専門性向上が喫緊の課題である。

課題

- インクルーシブ教育システムが十分に進んでいない現状があること。
- 特別支援教育について十分な知識をもってキャリアをスタートする教員が少ないこと。
- 多くの管理職が特別支援教育を担当した経験がなく、特別支援教育に対する意識の面においても個人差があること。
- 県内で実施されている特別支援教育に関する研修については、それぞれの関連性が整理されておらず、効率的に現在の自己のスキルやキャリアに応じた研修を選択することが困難であること。

事業目標・目標値

事業目標

○特別支援教育の担当者別育成指標の作成

全ての教員等が、自分のキャリアに応じて求められる特別支援教育に係る資質について把握できるようにし、必要なタイミングで自主的に研修を受けることにつなげる。

○キャリアに応じた研修内容の整理

既存の研修にプラスして不足する研修を動画コンテンツとして作成し、様々な研修場面で活用を図る。また、受講履歴をもとにキャリアアップの手段として利活用できるようにする。

○管理職向け特別支援教育研修の実施

管理職本人の資質向上のための研修に加えて、校内研修で活用できる事例検討型研修の在り方についても提唱し、管理職のリーダーシップや組織的な取組を促進する。

目標値

目標	R 5		R 6		R 7	
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 中 高	85% 85% 45%	小 中 高	90% 90% 50%	小 中 高	95% 95% 55%
UDハンドブックを活用している学校の割合	調査実施無し		小 中	80% 80%	小 中	90% 90%

2 事業実施体制

○ 運営協議会

特別支援教育担当者別育成指標作成及び研修システム構築に係る協議を行う。

○ 関係機関・専門家等との連携

運営協議会で作成した特別支援教育担当者別育成指標を軸としながら、研修システム構築に関する助言を受ける。

運営協議会

構成人数

14 名

外部専門家

2 名

【内 訳】

- 教育庁各課主幹： 6 名
- 大学関係者： 1 名
- 学校関係者： 6 名
- 関係分野関係者： 1 名

(医療・福祉分野など)

開催回数

4 回

(令和7年度)

【開催時期】

- ①令和7年4月、②令和7年5月、
- ③令和7年7月、④令和7年12月

関係機関・専門家等との連携

連携先

7 箇所

連携先

- 宮崎大学教育学部
- 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所
- 一般社団法人みやざき子どもサポートリンク
- 株式会社LITALICO 等

連携内容

- 育成指標について学術側面からの監修
- 他県の取組や関連する研究についての情報提供及び育成指標の作成・運用の方向性についての助言
- 学校関係者以外の視点を交えた取組への助言及び研修への協力
- 動画コンテンツを活用した研修システム構築に係る助言及び研修への協力

学びを支える『通級による指導』充実事業

(文部科学省委託事業 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)

発達障がい等のある児童生徒の学びの保障

通級による指導の充実を図るとともに、**校内支援体制の構築**、及び**教員の専門性の向上**を推進する。

特別支援教育推進人材育成システムの構築

1 特別支援教育の担当者別育成指標の作成

【県の教職員育成指標の別業(特別支援教育担当者別)の作成】

- 担当者
 - ・ 管理職
 - ・ 通常の学級担任
 - ・ 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



知識習得

実践

連携・貢献・発信

ごとに作成・整理

2 キャリアに応じた研修内容の整理

【作成した指標をもとに『研修一覧』として既存の研修を整理】

- 担当者・キャリアごとに研修を整理

知識習得	実践	連携・貢献・発信
① 県内各教育委員会・市町村教育委員会・特別支援教育センター等において、特別支援教育に関する研修を実施する。 ② 県内各教育委員会・市町村教育委員会・特別支援教育センター等において、特別支援教育に関する研修を実施する。 ③ 県内各教育委員会・市町村教育委員会・特別支援教育センター等において、特別支援教育に関する研修を実施する。	① 県内各教育委員会・市町村教育委員会・特別支援教育センター等において、特別支援教育に関する研修を実施する。 ② 県内各教育委員会・市町村教育委員会・特別支援教育センター等において、特別支援教育に関する研修を実施する。 ③ 県内各教育委員会・市町村教育委員会・特別支援教育センター等において、特別支援教育に関する研修を実施する。	① 県内各教育委員会・市町村教育委員会・特別支援教育センター等において、特別支援教育に関する研修を実施する。 ② 県内各教育委員会・市町村教育委員会・特別支援教育センター等において、特別支援教育に関する研修を実施する。 ③ 県内各教育委員会・市町村教育委員会・特別支援教育センター等において、特別支援教育に関する研修を実施する。

県内の課題に応じ、不足する研修を新たに作成
(研修動画コンテンツ)

3 管理職向け特別支援教育研修の実施

- 管理職向け特別支援教育研修の整備
 - ・ 障害特性や配慮、就学について
 - ・ 特別支援教育の視点を生かした学校運営等
- エリアサポート体制のエリア巡回支援の活用
 - ・ エリア担当教員より、管理職をはじめとする全ての教員への校内の支援体制の充実について助言



4 その他

- 全教職員を対象とした研修会の実施
 - ・ 令和6年・7年度の2箇年で、全教職員が受講必修の研修を実施する。
- 自治体を指定した校内支援体制の研究
 - ・ 令和7年度は2自治体を指定し、宮崎大学との共同研究で、SWPBSの実践研究を行う。また、その成果を発信する。



本県では、本事業を「学びを支える『通級による指導』充実事業」の1つとして位置付け、同じく文部科学省委託事業である「効果的かつ効率的な巡回指導の実施に向けたモデル構築事業」との相互作用のもと、発達障害のある児童生徒への指導充実の実現を目指している。

概要図の内容1は、特別支援教育の担当者別育成指標を整備し、本県の特別支援教育に関する専門性の指標とするものである。

内容2では、育成指標をもとにキャリアに応じた研修内容を整理し、不足するコンテンツを補い、その充実を図る。

内容3は、1と2をもとに特別支援教育に係る研修体制を構築する上で、特に管理職の学ぶ機会の充実を図るものである。

事業フェーズ（事業実施概要）

事業1年目（令和5年度）

- 運営協議会を開設し、特別支援教育担当者別育成指標の検討及び素案1を作成した。
- 上級特別支援教育コーディネーター養成研修について整理・再編成し、育成指標に基づく研修構築のモデルを研究した。
- 宮崎県の課題と現状を踏まえ、必要な特別支援教育に係る研修動画コンテンツの作成を開始し、35本を作成した。

事業2年目（令和6年度）

- 運営協議会にて、育成指標の形式及び各項目の内容について検討した。宮崎大学・国立特別支援教育総合研究所の専門家の助言も踏まえ、素案2・3を作成した。
- 管理職を対象としたものを含む研修動画コンテンツを25本を作成した。また、小中学校を対象に、管理職を含む全教職員が受講する指導力向上研修を実施した。

事業3年目（令和7年度）

- 運営協議会及び各特別支援教育担当者会の協議を踏まえ、管理職を含む全教職員を対象とした育成指標に基づく研修システム「学びのマップ」を構築した。
- マップの各項目から繋がる動画コンテンツを作成・準備した。
- 事業報告会を実施して、県内教職員へ取組成果の共有を行った。

県の教員育成指標の別業として、「管理職」、「通常の学級担任・教科担任等」、「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。教員がそれぞれに求められる特別支援教育に係る資質や能力を適切に把握することで、より必要性のある研修の主体的な受講へと繋げることができる。

取組内容（詳細）

- 素案1：下記の3つの視点をもとに、担当者ごとに必要な資質について既存の資料等から整理して作成した。

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）

- 素案2：時系列に沿った一方向の学びから、知識と実践を往還する学びのイメージで作成した。



※このページ以降の図については、こちらのQRコードよりご確認ください。

特色・ポイント

素案1の3つの視点は残されているが、順序性を無くしたことで担当者のキャリアの長さに関わらず、自身を振り返ることができる指標になっている。

項目を別途整理中の研修内容一覧と連動させることで、本指標を評価や確認だけではなく、研修へアクセスする際の入口として活用することが期待できる。

通常の学級の担任等については、素案1の時系列型のままで残している。

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。	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。	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、個別の教育支援計画・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理解し、受容的、共感的に関わり、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、個別の教育支援計画・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。	

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。
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。
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。	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。
		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				

(I) 教員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

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)

宮崎県教育委員会

取組内容（詳細）

- 素案3：教職員がそれぞれの担当業務において必要となる特別支援教育の知見とは何かを整理し、研修をサポートする「学びのマップ」として整理した。

特色・ポイント

中央に全ての担当者がまず学ぶべき共通の項目として、以下の3項目を設定している。

- ・子どもの学ぶ環境
- ・子どもの長所
- ・子どもの思い

また、育成指標と研修コンテンツとの円滑な接続のため、育成指標の各項目ごとに2つの関連キーワードを設定している。

取組の成果

素案3では、素案2の機能を維持したまま、まずは子どもを中心に置いた支援の在り方や、学校の全職員がそれぞれの役割からチームで子ども支えるといった、支援のイメージを共有できる育成指標を作成することができた。

県内の各担当者による協議会においてもこの育成指標についての議論を深めたことで、県内担当者のニーズも多く反映することができた。



(1) 教員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

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)

宮崎県教育委員会

【成果物等】

関連キーワードの一部

管理職

担当	学びのマップ指標項目	関連ワード	指標項目と関連ワードの整理用シート
全担当者共通のスタート地点 子どもの実態を把握してからの支援検討	思い 子ども自身の思いを大切に支援を検討できる。	子どもの権利 子ども理解	共通
	環境 子どもの学ぶ環境の視点から支援を検討できる。	学びやすい環境 個別の配慮	共通
	長所 子どもの長所を活かした支援を検討できる。	個性の発見 インクルーシブ教育	共通
管理職	① 特別支援教育に関する教育課程や適切な支援について理解し、職員への指導助言をすることができる。	教育課程の編成 授業参観のポイント	知識習得
	② 特別支援教育に係る各担当の役割を理解し、適切な人材の配置・育成をすることができる。	特別支援教育の視点を生かした学校経営 人材の配置と育成	知識習得
	③ 特別支援教育の基本的な考え方や制度を理解し、学校経営に活かすことができる。	リーダーシップ 特別支援教育をもっと知る	知識習得
	④ 子どもの多様性と個別のニーズに応じた、組織的な支援の必要性について理解している。	障がいのある子どもの教育支援の手引き 合理的配慮（管理職として）	知識習得
	⑤ 特別支援教育に関する研修や情報の共有を推進し、職員の理解を深めることができる。	特別支援学校について 現状の把握と校内研修	実践
	⑥ 各担当がそれぞれの専門性を十分に発揮できる職場環境を構築できる。	校内における連絡と調整 コーチング	実践
	⑦ 校内委員会等にて職員間の相談や意見交換を促し、チームによる支援体制を構築することができる。	校内支援体制（管理職） エリササポート体制	実践
	⑧ 保護者との信頼関係を構築し、支援について適切に説明・対話することができる。	保護者への対応（保護者の思い） 保護者への対応（要望等に関して）	連携貢献発信
	⑨ 福祉・医療等、外部機関との連携をすることで、適切な支援につなげることができる。	各機関の役割と強み 関係機関（医療）との連携	連携貢献発信

通常の学級担任・教科担任等

担当	学びのマップ指標項目	関連ワード	指標項目と関連ワードの整理用シート
全担当者共通のスタート地点 子どもの実態を把握してからの支援検討	思い 子ども自身の思いを大切に支援を検討できる。	子どもの権利 子ども理解	共通
	環境 子どもの学ぶ環境の視点から支援を検討できる。	学びやすい環境 個別の配慮	共通
	長所 子どもの長所を活かした支援を検討できる。	個性の発見 インクルーシブ教育	共通
通常の学級担任・教科担任等	① 障がい特性や発達段階を理解し、適切な指導・支援につなげることができる。	効果的な指導・支援 発達段階	知識習得
	② 子どもの多様性と個別のニーズに応じた支援の必要性について理解している。	障がい理解 二次障がい	知識習得
	③ 授業のユニバーサルデザイン、教室環境の調整、学級環境や教材を工夫することができる。	UDハンドブック 合理的配慮	実践
	④ 個別的教育支援計画及び個別の指導計画を活用し、適切な評価・指導を実施できる。	計画の作成と活用 自立活動の指導計画	実践
	⑤ 学級経営において集団のルールを柔軟に運用し、個々に応じた対応ができる。	特別支援教育の視点を生かした学級経営 発達支持的生徒指導（第1層支援）	実践
	⑥ 子どもの困っていることに寄り添い、前向きな関わりをもつことができる。	教育的ニーズの把握 スクールワイドPBS	実践
	⑦ 特別支援教育コーディネーターや関係機関と連携し、チームでの支援体制を活用することができる。	校内支援体制（通常の学級担任・教科担任） 関係機関との連携	連携貢献発信
	⑧ 保護者と適切に連携し、日常的な対話を通じて、支援の方向性を共有できる。	受容と共感 建設的対話	連携貢献発信
	⑨ 支援に関わる各担当の役割を理解し、適切な支援体制を構築できる。	特別支援教育コーディネーター・SSW・SC 特別支援教育支援員	連携貢献発信

育成指標に基づく研修システムを構築するため、育成指標の検討に併せて特別支援教育に係る研修動画コンテンツの作成・充実を図る。既存の研修として県内で視聴又は参加可能な研修について整理し、県内の現状とニーズも考慮した上で不足している研修について動画を作成するとともに、育成指標と研修とを繋ぐシステムを構築して研修受講の環境を整える。

取組内容（詳細）

担当者として教員それぞれに求められる資質・能力を育成指標で明示し、それに対応した研修に素早くアクセスできる環境を構築する。3年間の取り組みを通して準備された研修動画コンテンツは100本を超え、多くは「学びのマップ」として整理された育成指標に繋がる動画研修システムにて管理される。システムは令和8年度から県内全教職員を対象に運用する。

特色・ポイント



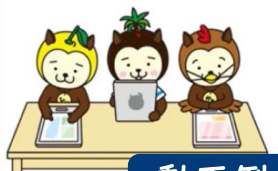
- システムは一般的なブラウザ上で利用できる。ログイン後、スタートページにある各担当者をクリックすると、育成指標項目のページへと遷移し、各育成指標項目をクリックすることで研修動画へと繋がる。

特色・ポイント

特別支援教育 研修シリーズ

自立活動の実践事例

- LD・ADHD通級指導教室での実践
- 情緒障がい通級指導教室での実践
- 高校進学ガイダンスの事例
- 高校通級での実践



動画例

2 情緒障がい通級指導教室での実践

① 吹き出しを使った気持ちの「見える化」

実態	時系列で話を伝えることが困難。 思い込みや、自分本位な考えが優先し、 冷静に物事を捉えることができない。
ねらい	事実と、感情について整理することで、 自分の言動を振り返ることができる。



動画例

視聴履歴

通級による指導担当者

カテゴリ	動画1	動画2
RT01	未 通級による指導とは	未 自立活動とは
RT02	未 アセスメントの効果的な活用	未 指導のスケジュール
RT03	未 指導計画	未 自立活動
RT04	未 着化につながる指導	★ 実践事例 デスト中

- 関連キーワードごとに1本20分程度の研修動画が準備されており、視聴の履歴をログインした教職員個人のものとして残すことができる（視聴履歴画面では☆マークがつく）。csv形式によるデータ一覧の書出しも可能。

取組の成果

- 学ぶべき内容の把握から研修受講への接続をよりスムーズにする研修システムを構築することができた。
- 研修システムについては内容の更新や運営におけるコストを考慮した持続性のあるものとして構築できている。今後の受講履歴を効果的に活用するためのシステムのアップデートなども想定に入れたものになっている。
- 育成指標に基づく研修の整理を通して、現状で受講可能な研修だけではニーズに対して不十分であることを認識する機会ともなった。取組を通して、本県内で活用できる研修動画コンテンツについて、質量ともに大きく向上させることができた。

3 取組概要・成果

(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

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)
宮崎県教育委員会

障がい特性や配慮等に関する基本的な内容から特別支援教育の視点を生かした学校経営まで、管理職として求められる特別支援教育に係る一定の知識が習得できる研修体系を構築する。各関係機関との連携により、管理職向けの特別支援教育に係る研修の整備を進めながら、育成指標における管理職の指標項目についても研究する。

取組内容（詳細）

- ① 「学びのマップ」では管理職を対象とした9つの指標項目に合わせ、研修動画を18本作成している（右表）。
- ② 各エリアで実施している指導力向上研修にて、特別支援教育の視点を生かした学校づくりに係る悉皆研修（小・中学校の全職員）を実施した。
- ③ エリアコーディネーター等の巡回支援において、学校への助言時に原則管理職の同席を求め、報告書にも参加者の記載をしている。
- ④ 県教育研修センターでは、特別支援教育の推進における管理職としての役割や具体的な支援に係る研修が企画・実施された。

特色・ポイント

- ① 困っている子どもへの個別の対応だけではなく、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等、学校運営の視点から作成している。
- ② まず各学校の特別支援教育Co.が代表として研修に参加し、その内容について管理職を含む全職員への伝達講習を各学校にて実施した。
- ③ 管理職に必ず状況が共有されることで、その後の組織的取組を促進するだけでなく、管理職にとっての学びの機会としても機能している。
- ④ 外部講師による先進的な取組事例の紹介など、インクルーシブ時代に求められる管理職の資質に関する研修が実施された。

取組の成果

インクルーシブ教育の理念を理解し、管理職自ら支援についてのアイデアを出したり、職員全員で取り組む校内支援体制構築の重要性について発信するなど、特別支援教育の視点を学校経営に生かしながらリーダーシップを発揮する管理職が増えている。「学びのマップ」の指標や研修動画についても、多くの管理職の協力のもとで検討・作成が進められた。

研修動画の内容（関連キーワード）

- ・教育課程の編成
- ・授業参観のポイント
- ・特別支援教育の視点を生かした学校経営
- ・人材の配置と育成
- ・リーダーシップ
- ・特別支援教育をもっと知る
- ・障害のある子供の教育支援の手引き
- ・合理的配慮（管理職として）
- ・特別支援学校について
- ・現状の把握と校内研修
- ・校内における連絡と調整
- ・コーチング
- ・校内支援体制（管理職）
- ・エリアサポート体制
- ・保護者への対応（保護者の思い）
- ・保護者への対応（要望等に関して）
- ・各機関の役割と強み
- ・関係機関(医療)との連携

4 事業成果のまとめ

特別支援教育に係るニーズが教育現場に着実に広がる中、これまでは学びたくとも自分が学ぶべき内容・テーマが判断できないことも多く、研修受講への障壁が生じていた。特別支援教育担当者別人材育成指標とオンデマンド研修システムの一体的な活用により、まず、管理職を含めたすべての教職員の効果的かつ効率的な研修受講に繋がることが期待できる。また、本システムの動画コンテンツは各15分と短いものであるが、そこから次の新たな研修へと繋がるスモールステップとしての機能も期待される。

事業目標等

① 育成指標の作成

全ての教員を対象に、自身が求められる特別支援教育に係る資質について把握し、研修受講へと繋げることができる環境を整える。

② 研修内容の整理

既存の研修コンテンツの現状を把握し、不足している動画コンテンツを作成する。また、受講履歴を活用できる環境を整える。

③ 管理職対象の研修充実

管理職の特別支援教育に係る資質向上のための研修充実と、特別支援教育の視点を生かした学校経営を促進する。

事業成果（定量的成果・定性的成果）

本事業によって、特別支援教育担当者別人材育成指標としての「学びのマップ」を作成することができた。専門家を含めた運営協議会に加え、各担当者による協議会においてもこの育成指標についての議論を丁寧に深めたことで、多くの県内担当者が作成に関わり、そのニーズを反映した、実用的な育成指標になったと関係者からは評価されている。学校現場での活用は令和8年度からとなるが、子どもを中心に置いた支援の在り方や、学校の全職員がそれぞれの役割からチームで子どもを支える支援のイメージ共有が期待できる育成指標となった。

「学びのマップ」に基づき、学ぶべき内容の把握から研修受講への接続をよりスムーズにする研修システムを構築することができた。研修システムについては内容の更新や運営におけるコストを考慮した持続性のあるものとしても構築できしており、今後の受講履歴を効果的に活用するためのシステムのアップデートなども想定に入れたものになっている。動画コンテンツについても質量ともに大きく向上させることができた。

動画コンテンツ数 事業前0本 ⇒ 事業後117本

本県にて12月に実施した事業成果報告会では、小・中学校の学校長が県内の教職員に対し実践発表をしている。特別支援教育の視点を学校経営に生かしながらいーダーシップを発揮する管理職が確実に増えてきている。特に本事業にて指導力向上研修を実施した小・中学校における校内支援体制の推進は顕著である。

学校経営に特別支援教育を位置付けている学校の割合(令和5年⇒令和6年)
小学校 88.6⇒92.0 中学校 84.5⇒94.0 *令和7年は現在調査中

5 今後の展望

管理職をはじめ全教職員を対象として、育成指標に基づく研修システムが導入されることで、必要な資質・知見についての把握、研修の受講、学びの実践、成長に繋げる評価というサイクルがより円滑なものになることが期待される。また、自己評価だけでなく、「学びのマップ」を活用した対話から生まれる気付きも大いに期待され、学校組織としての成長を後押しするツールとして「学びのマップ」と研修システムを一体的に普及していくことの意義は大きい。

事業成果の活用・普及等

全教職員を対象とした「学びのマップ」と研修システムの一体的な活用と普及

- ①「学びのマップ」とオンデマンド研修システムについての周知とともに、効果的な活用方法についての事例共有を進めていきたい。研修システムは個人でログインして使用することが想定されているが、校内研修での活用等も十分に考えられる。また、研修実施だけではなく、受講履歴を活用した自己評価の部分についても事例を共有したい。
- ②管理職による職員との個別ミーティング等での活用も推進する。「学びのマップ」と受講履歴とを手元に置くだけでも、管理職と各担当者とのミーティングをより円滑にする効果が期待できる。ここでは評価の材料ではなく、対話のツールとしての機能に注目して普及させたい。
- ③特別支援教育に係る研修の機会を得られていなかった教員にとっては、特別支援教育は「よく分からない」どころか「そもそも何が分からないのかが分からない」ものになっている。そうした教員をサポートし、状況を変えられるものとして、「学びのマップ」と研修システムを県全体に普及させたい。
- ④教育委員会はシステム管理者として、研修システムの活用状況に係るデータを得ることができる。動画の活用状況が高い（ニーズのある）内容についてはより専門的な研修を準備する、活用状況が低いものはより基礎的な内容で全体的な情報共有を進めるなど、データに基づく意思決定のもと、研修や情報共有の内容を調整できるようになる。

今後の課題等

- 「業務負担が増える」「教職員の評価をするためのツールでは」といったネガティブなイメージに陥らないよう、教育現場で役立つ便利なツールとして目的を丁寧に説明し、導入・普及の取組そのものについてもポジティブであるよう工夫する必要がある。
- オンデマンド研修システムは、現状あくまでスモールステップとしての機能に限定されている。ここからより専門性の高い研修にどう繋げていくかについても、運用の中で研究していく必要がある。
- 社会の情報化が今後も加速し、今回の取組についても柔軟な見直しが必要になることが予想される。教職員が自身の実態把握に基づいて適切な学びへ向かうという取組の軸を保ちながら、その時代に応じた最適な形で運用していきたい。