



# 夢を語れる先生と 笑顔の子どもたち

～ 輝き続ける先生が子どもたちの未来を支えます ～



日本の  
ひなた  
宮崎県

宮崎県教育委員会



# 「私を変えた先生との出会い」

～ 県民の皆様から寄せられた先生との忘れられないエピソードの一つをここに紹介します～

私の人生を支えてくれているその先生は、小学校1年生のときの担任の先生です。私が3年生になるときには定年退職をされたのですが、そのときから今までずっと30年ほど私の人生に関わって下さいました。

私は生まれてすぐに母を亡くしたので、先生と出会ったときにも母はおらず、父と祖父母と過ごしていました。兄弟姉妹もない私を先生はいつも気にかけて下さいました。私の祖母とあまり変わらないぐらいの年齢ですが、本当に心のある温かい先生です。

家庭訪問のときに私に言われた一言が今でも忘れられません。「あなたはお母さんがいないけれど、お父さんとおじいちゃんとおばあちゃん3人から、ほかの子供よりたくさんの人からの愛情を受けて大きくなったのよ。」と。

いつもお母さんがなくて、ほかの子とは違う劣等感のような気持ちを抱いていた私には、その言葉が大きな光となったのです。先生とは今でもずっと交流があり、結婚したときも子供が産まれたときもお母さんのような、おばあちゃんのような優しい心で喜んで下さいました。宅配便でお菓子や果物、野菜などを今でも達筆な手紙を一言添えて送って下さいます。私の生涯を支えてくれるほどの大きな存在です。これからもずっと元気でいてくださることを願っています。

私には3人の子供がいますが、子供たちにもその先生のことを伝えてきました。これからまだしばらく先生方との関わりがありますが、自分の子供たちにも人生を支えてくださるような先生と出会って欲しいと心から願っているところです。これからもたくさんの素晴らしい先生と出会えますように…。

(平成27年度「私を変えた先生との出会い」エピソードより)

～ 子どもたちに注ぐ先生方の優しさや熱意はしっかりと伝わっています～

# 目次

## 第1章 キャリアデザインを理解しよう

- 1 キャリアデザインの必要性 ..... 1
- 2 キャリアデザインについて理解する
  - (1) キャリアデザイン作成の流れ ..... 2
  - (2) キャリアの方向性 ..... 3
  - (3) 長期的なキャリアデザインと  
短期的なキャリアデザイン ..... 4

## 第2章 キャリアデザインを描こう

- 1 自分のキャリアを振り返る ..... 6
- 2 キャリアの方向性について考える
  - (1) 自分は教職員として何が得意か ..... 7
  - (2) 自分は教職員として何をやりたいのか ..... 8
  - (3) 教職員としてどのようなことをやっている自分なら、  
やりがいや役に立っていることを実感できるのか ..... 9
- 3 キャリアデザインを描く
  - (1) 長期的なキャリアデザイン ..... 10
  - (2) 短期的なキャリアデザイン ..... 12

## 第3章 キャリアデザインに必要なことを理解しよう

- 1 キャリアの事例 ..... 13

### (1) 教諭として採用

- ① 生涯教諭として子どもの育成に当たる
  - ア 小学校教諭の例 ..... 14
  - イ 中学校教諭の例 ..... 16
  - ウ 高等学校普通科教諭の例 ..... 18
  - エ 高等学校職業学科教諭の例 ..... 20
  - オ 特別支援学校教諭の例 ..... 22
- ② 指導教諭・スーパーティーチャーとして  
子どもの育成、教職員の人材育成に当たる ..... 24
- ③ 主幹教諭として学校運営の中核を担う ..... 26
- ④ 管理職として学校経営を通して教育の充実を図る ..... 28
- ⑤ 教育行政に進み地域の教育の充実を図る ..... 30

### (2) 養護教諭として採用

- ① 生涯養護教諭として子どもの育成に当たる ..... 32
- ② 管理職として学校運営を通して教育の充実を図る ..... 34

### (3) 栄養教諭として採用

- ① 栄養教諭として子どもの育成に当たる ..... 36
- ② 栄養教諭として給食の充実を図る ..... 38

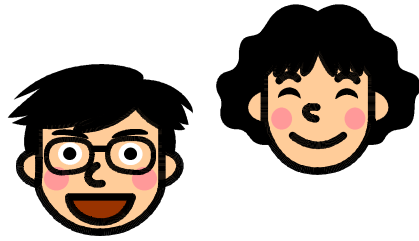
- 【参考】女性教職員の状況 ..... 40

2	ライフステージに応じて求められる資質・能力	41
3	様々な職務と必要な資質・能力	
	(1) 指導教諭	42
	(2) 主幹教諭	43
	(3) 副校長・教頭	44
	(4) 校長	45
	(5) 教育行政	46
4	キャリアデザインに応じた採用・昇任等	47
5	キャリアデザインを広げるための免許・資格	
	(1) 実務経験を生かした上級免許状の取得	48
	(2) 実務経験を生かした異校種の免許状取得	49
	(3) 同校種の他教科の免許状取得	49
	(4) 資格	51
6	資質・能力を高めるための学びの場	52
	(1) 自己啓発 (S D)	53
	(2) 学校内での学び (O J T)	53
	(3) 学校外での学び (O f f - J T)	
	① 県教育委員会の研修	54
	② 派遣研修	56

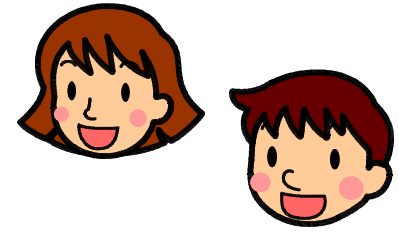
7	自ら学ぶための休業制度	58
8	キャリアデザインに応じた交流・派遣等	
	(1) 交流等	59
	(2) 派遣	61
9	ライフプランに応じた結婚や子育て、介護支援の制度	
	(1) 子育ての支援	63
	(2) 介護の支援	63
	(3) 結婚・子育て・介護に関する主な休暇等の概要	64

## 第4章 Q & A





# 輝き続ける教師として



## □ 教師への期待

教師は、子どもたちの「自分探しの旅」の手助けをしながら、これからの宮崎県や日本、さらには世界を担う宝となる人材を育てるやりがいにあふれた職業です。

また、社会の変化や時代の要請に対応できる人材の育成は、本県の最重要課題であり、宮崎の学校教育に携わる教師への期待はとて大きいものがあります。

## □ 自分自身の成長と子どもたちの成長

教師という職業は、自分自身を成長させながら、それと同時に自分が接する子どもたちも成長させることが求められています。だからこそ、私たち一人一人が自分自身のキャリアアップを真剣に考えていく必要があります。その際、自身の教職人生や将来像について自らが主体となって構想していくことが大切です。

キャリアデザインでは、自らの教職人生における将来の目標やゴールを定め、それを実現するための計画を立て、実行していきます。

子どもたち一人一人に無限の可能性があるように、教師である私たちの生き方にも無限の可能性があります。その可能性を自らが思い描き、より主体的に自らを輝かせながら歩んでいただきたいと思います。

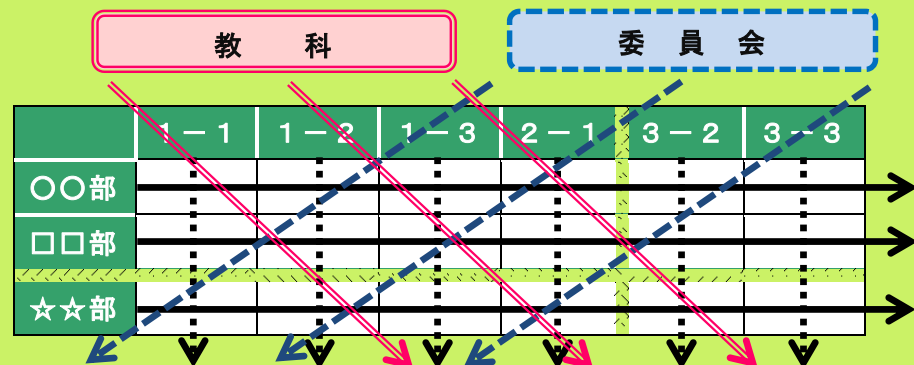
## 第1章 キャリアデザインを理解しよう

キャリアデザインとは、自らの教職人生における将来の目標やゴールを定め、それを実現するための計画を立てることをいいます。なぜ、キャリアデザインが必要なのか、キャリアデザインとはどのようなものなのか考えてみましょう。

### 1 キャリアデザインの必要性

#### 【教職員のキャリア発達における課題】

学校は、フラット（鍋ぶた）型でマトリクス（格子状）構造の組織



- ・横並びの意識が強い。（管理職以外の教職員）
  - ・学級担任、校務分掌、委員会など一人当たりの教職員が担当する業務が多岐にわたる。
  - ・校務分掌などの担当業務が毎年変わり積み重ねが難しい。
- 将来や仕事の目標等を考える機会が少ない。



将来や仕事の目標等をもたずに教職生活を送った場合、自分自身を十分に成長させることができるでしょうか。また、幼児児童生徒を十分に伸ばすことができるでしょうか。

#### 【教職員のキャリアデザインの必要性】

キャリアデザインを描き、将来や仕事の目標等を定める。



モチベーションが高まり、仕事が充実し、やりがいを感じる。



自らの学ぶ姿勢も高まる。

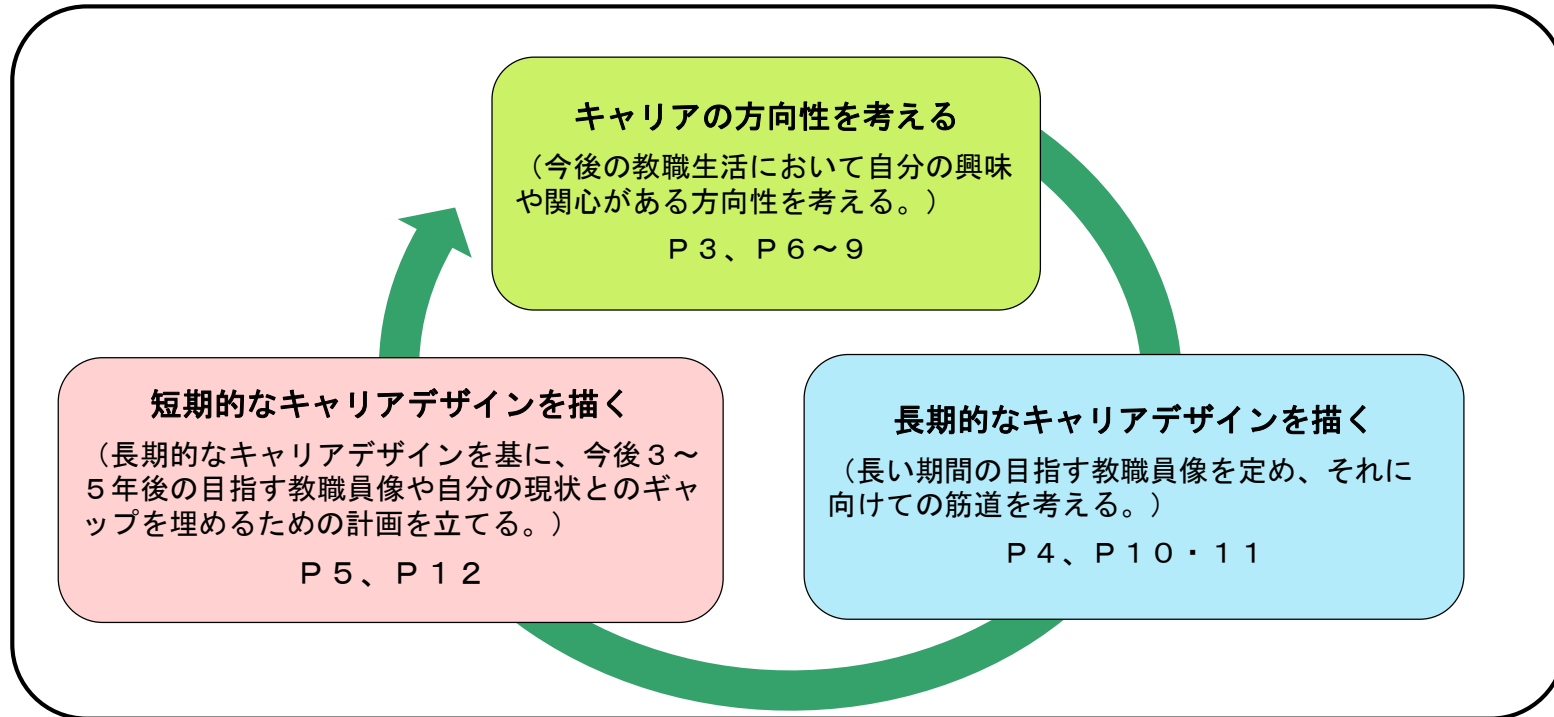


幼児児童生徒が大きく伸びる。  
自分自身が大きく成長する。

## 2 キャリアデザインについて理解する

### (1) キャリアデザイン作成の流れ

キャリアデザインを作成する流れは次のとおりです。



短期的なキャリアデザインも「ギャップを埋めるための計画」(Plan)ができたなら、実行(Do)、点検(Check)、改善(Action)のPDCAサイクルが大切です。





## (2) キャリアの方向性

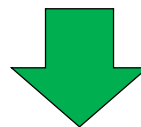
キャリアデザインを描く際には、今後の教職生活において自分の興味や関心をもとにキャリアの方向性を考える必要があります。次のような質問を考えることで、自分のキャリアの方向性を考えることができます。

### 【キャリアの方向性を考える3つの質問】

- 1 自分は教職員として何が得意か。(P7)
- 2 自分は教職員として何をやりたいのか。(P8)
- 3 教職員としてどのようなことをやっている自分なら、やりがいや役に立っていることを実感できるのか。(P9)



※エドガー・シャインのキャリアを考える3つの問いを基に作成

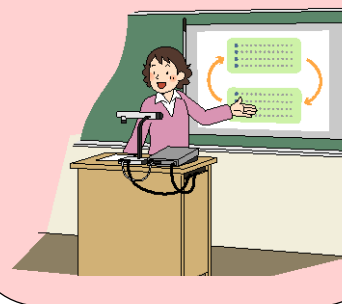


### 【キャリアの方向性の例】

教諭として生涯子どもに関わり続けたい。



教科指導のスペシャリストになりたい。



自分は主任等として学校に貢献したい。



自分は管理職として学校経営に当たりたい。









(3) 長期的なキャリアデザインと短期的なキャリアデザイン

① 長期的なキャリアデザイン

長期的なキャリアデザインでは、自分の教職生活における最終のゴールや10年後、20年後といった比較的長い期間の目指す教職員像を定め、それに向けての道筋を考えます。キャリアデザインを描く際は、ライフプランに応じた支援や制度を参考にすることも大事です。

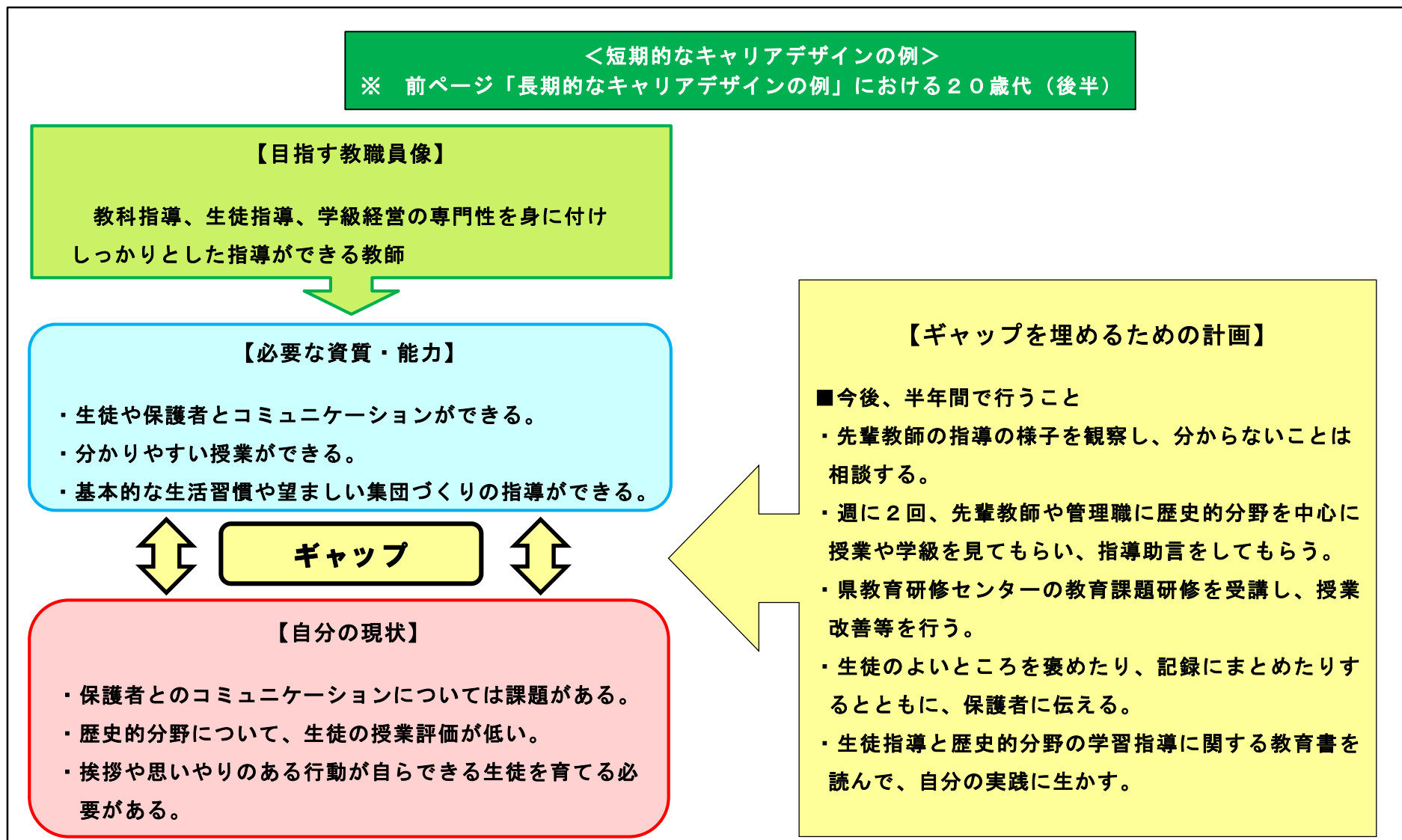
(P63～65「ライフプランに応じた結婚や子育て、介護支援の制度」参照)

<長期的なキャリアデザインの例 20歳代前半で教諭に採用され、再任用までの長期的なキャリアデザインを描いた>

<p>目指す 教職員像</p>	<p>○ 生徒指導や学習指導において指導力を高め、生徒や保護者等の期待に応えることができる教師 ○ 生徒や保護者、地域の願いや教職員の希望をもとに、学校経営や人材育成に力を尽くすことができる管理職</p>						
<p>年齢</p>	<p>20歳代</p>		<p>30歳代</p>	<p>40歳代</p>	<p>50～60歳代</p>		
<p>職</p>	<p>教諭</p>			<p>主幹教諭</p>	<p>教頭</p>	<p>校長</p>	<p>教諭</p>
<p>身に付けることや経験等</p>	<p>教科指導、生徒指導、学級経営の基本的な力を身に付け、高めていく。</p>	<p>教科指導等の専門性を高め、得意分野をもつ。主任等を経験し、学校運営の中心的役割を果たすようになる。</p>	<p>学校運営の充実につながるような企画・立案を行い、学校全体を動かすようになる。</p>	<p>校長を補佐し、判断力等を高める。</p>	<p>校長として理想とする学校をつくりあげる。</p>	<p>学校や地域の教育力の向上に貢献し、人材育成に当たる。</p>	
							

## ② 短期的なキャリアデザイン

短期的なキャリアデザインでは、長期的なキャリアデザインに基づいて、今後3～5年後の自分が目指す教職員像やそのために必要な資質・能力を明らかにするとともに、自分の現状とのギャップを埋めるための計画を立てるようにします。



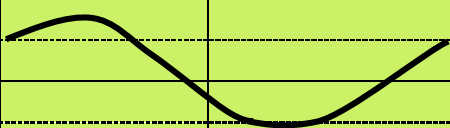
## 第2章 キャリアデザインを描こう

※ P6～P12のシートは「教育ネットひむか」からダウンロードできます。

### 1 自分のキャリアを振り返る

自分のキャリアデザインを描く前に、下の表を記入し自分自身の教職員としての足跡を振り返ってみましょう。

#### 記入例

学校	〇〇中 (〇年間勤務)	□□中 (□年間勤務)						
仕事等の 満足度								
主な仕事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研究班長</li> <li>・ 清掃指導担当</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3年学級担任</li> <li>・ 学年生徒指導担当</li> <li>・ 生徒会担当</li> </ul>						
特別な思い出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研究公開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 宮崎大学派遣研修</li> </ul>						
身に付けた力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研究の進め方</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 進路指導</li> <li>・ 組織的な生徒指導</li> <li>・ 生徒の主体的な活動の在り方</li> </ul>						
ライフプラン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子ども誕生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家を建てる</li> </ul>						

## 2 キャリアの方向性について考える

3 ページの3つの質問を基に、自分のキャリアの方向性について考えてみましょう。

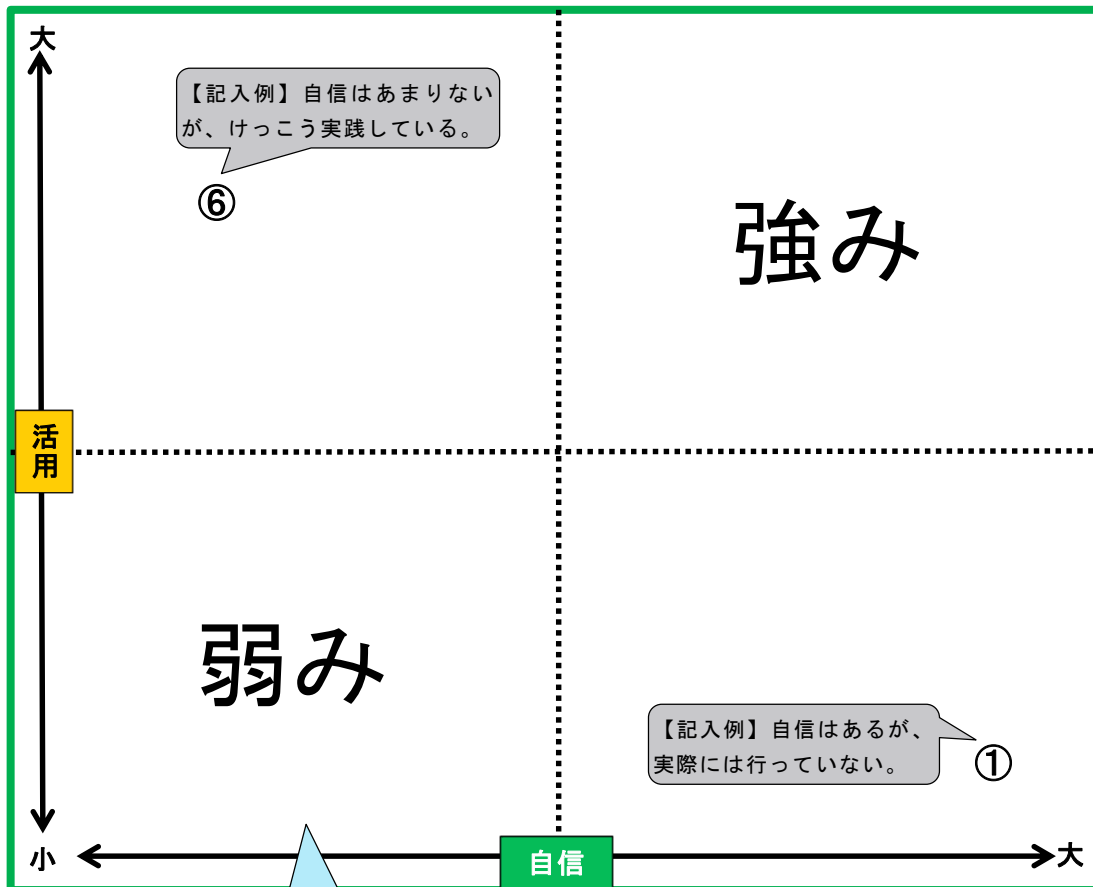
### (1) 自分は教職員として何が得意か

次の資質・能力を自信の大きさ（横軸）と活用の大きさ（縦軸）を基に右の表に番号を記入してみましょう。そして、自分の強みと弱みを分析してみましょう。教職員評価制度の職務行動評価で分析することもできます。

**【資質・能力】**

- 共通
  - ① 人材育成力
  - ② 外部折衝力
- 教諭・指導教諭・主幹教諭・養護教諭・栄養教諭
  - ③ 児童生徒とのコミュニケーション力
  - ④ 児童生徒理解力
  - ⑤ 組織貢献力
  - ⑥ 校務分掌等における創造的企画力(企画立案力)
- 教諭・指導教諭・主幹教諭
  - ⑦ 授業企画力
  - ⑧ 授業実践力
  - ⑨ 授業評価・改善力
  - ⑩ 児童生徒指導力
- 養護教諭
  - ⑪ 保健室経営力
  - ⑫ 健康診断・健康相談推進力
  - ⑬ 学校環境衛生管理力
  - ⑭ 保健指導力
  - ⑮ 健康相談
- 栄養教諭
  - ⑯ 給食管理力
  - ⑰ 栄養管理力
  - ⑱ 衛生管理力
  - ⑲ 物資管理力
  - ⑳ 食に関する指導力
- 管理職
  - ㉑ 管理職における創造的企画力
  - ㉒ リーダーシップ
  - ㉓ 管理運営力

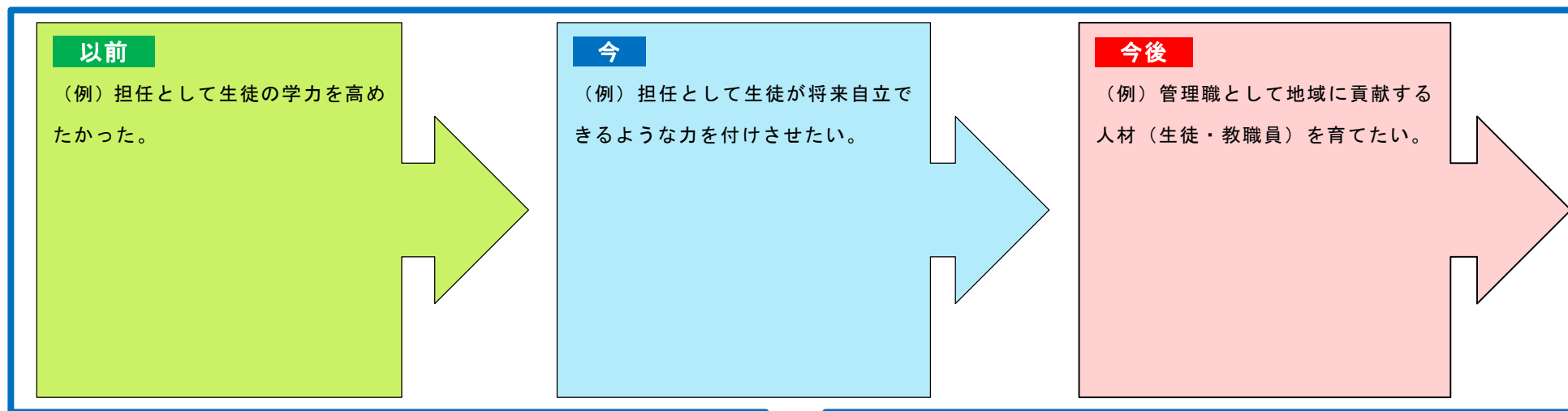
※ 上記の資質・能力以外でも構いません。



強みを増やすことは、キャリアデザインを広げるために有効です。

## (2) 自分は教職員として何をやりたいのか

自分が教職員としてやりたい（やりたかった）ことを、以前、今、今後で分けて記入してみましょう。以前については、採用1年目の時、5年目の時など、経験年数に応じて細かく分けても構いません。記入後、変わらないことや変わってきたことを分析してみましょう。



### 変わらないこと

（例）やりたいこととして、子どもに力を付けさせることは変わらない。

### 変わってきたこと

（例）生徒に必要な力を広くとらえられるようになった。子どもを立派に育てるだけでなく、教職員にも目を向けるようになった。

- (3) 教職員としてどのようなことをやっている自分なら、やりがいや役に立っていることを実感できるのか  
 これまでを振り返り、やりがいや役に立っていると実感したことを下の表に記入してみましょう。

やりがいや役に立っていると実感したこと	
授業等	(例) 授業で子どもたちから活発に意見が出され、授業後の子どもたちの満足度がとても高かったこと
校務分掌等	(例) 体育主任として運動会が成功し、子どもたちはもちろん職員や保護者も喜んでくれたこと
その他	(例) 家庭訪問や教育相談を行い、子どもが前向きになってくれたこと

### 3 キャリアデザインを描く

#### (1) 長期的なキャリアデザイン

##### 【記入又は参考例】

##### ◆「職等」

教諭、養護教諭、栄養教諭、指導教諭、スーパーティーチャー、主幹教諭、教頭、副校長、校長、教育行政から記入する。

##### ◆「身に付けること」

「ライフステージに応じて求められる資質・能力」(P 4 1)、「様々な職務と必要な資質・能力」(P 4 2～4 6)

「キャリアデザインを広げるための免許・資格」(P 4 8～5 1)を参考に記入する。

##### ◆「経験したいこと」

校務分掌、部活動等を具体的に記入する。「学校外での学び」(P 5 4～5 7)を参考に受講したい研修等を記入する。

##### ◆「勤務校」

学校種、小・中・大規模校、普通科・職業学科等(高等学校)、障がい種等(特別支援学校)を記入する。

「キャリアデザインに応じた交流・派遣等」(P 5 9～6 2)を参考に記入する。

##### キャリアの方向性

##### 目指す教職員像

##### 年齢等

##### ◆職等

◆身に付けること、経験したいこと、勤務校等

##### 年齢等

##### ◆職等

◆身に付けること、経験したいこと、勤務校等



年齢等

◆職等

◆身に付けること、経験したいこと、勤務校等

年齢等

◆職等

◆身に付けること、経験したいこと、勤務校等

年齢等

◆職等

◆身に付けること、経験したいこと、勤務校等

(2) 短期的なキャリアデザイン

現在～ ( ) まで

【目指す教職員像】

【必要な資質・能力】



ギャップ



【自分の現状】

【「ギャップを埋めるための計画」の参考例】

- ・「キャリアデザインを広げるための免許・資格」(P 4 8 ~ 5 1)
- ・「資質・能力を高めるための学びの場」(P 5 2 ~ 5 7)
- ・「自ら学ぶための休業制度」(P 5 8)

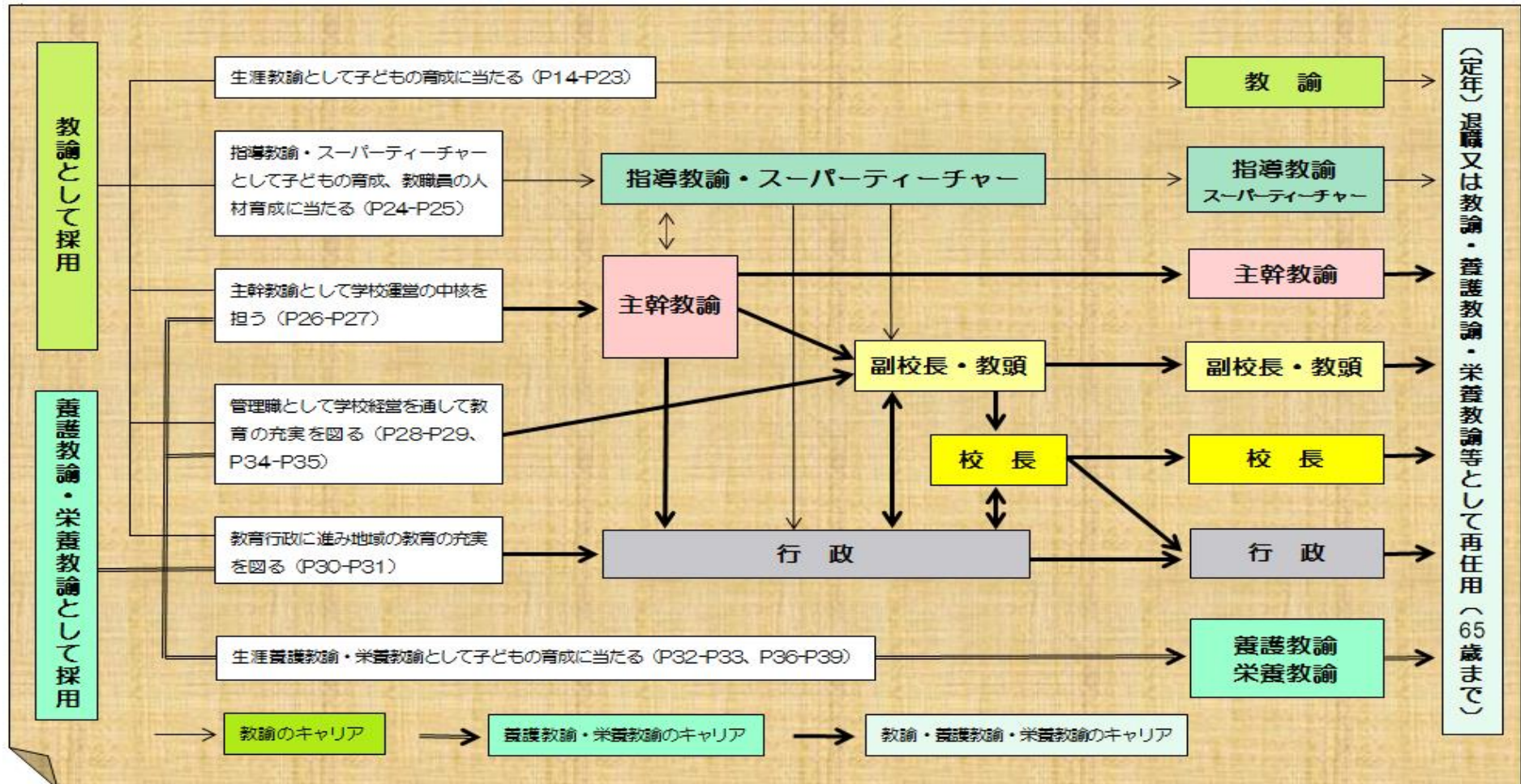
【ギャップを埋めるための計画】

### 第3章 キャリアデザインに必要なことを理解しよう

第3章では、キャリアデザインを描く際に必要なことを紹介しています。ぜひ、一読した上でキャリアデザインを描いてみましょう。

#### 1 キャリアの事例

いざ、キャリアデザインを描こうと思ってもなかなか難しいものです。そこで、下の図に示したキャリアの事例を次のページから掲載しましたので、参考にしてください。また、モデルとなる人を探し、その人の生き方を参考にキャリアデザインを描くということも考えられます。



## (1) 教諭として採用

### ① 生涯教諭として子どもの育成に当たる

#### ア 小学校教諭の例

### 子どもたちの笑顔のためにがんばる A 先生

- 【教師像】○ 子どもが大好きで厳しさの中に優しさのある教師  
○ 明るく元気で前向きに自己研鑽する教師

年齢

## 20歳代

身に付けた力等

- ・子どもを愛し、ともに学ぶことができる。
- ・失敗を恐れずチャレンジすることができる。
- ・社会人としてのマナーを身に付け、望ましい人間関係をつくることことができる。

エピソード

- 小さい頃からの夢である教師となり、毎日子どもたちと一緒に成長していたように思えます。昼休み、一緒に遊ぶことも、学級経営の大きな部分を占めていたように思います。
- 教科指導や生徒指導はもとより、教師としての姿勢など先輩教師のすることを真似しながら学んでいきました。初めての研究授業では、緊張や迷いで十分な指導ができなかったことを覚えています。
- スポーツ少年団の指導を通して、担任する学級の子どもだけでなく他の学年の子どもたち、保護者や地域の方々とも知り合えたことは大きな財産になりました。

## 30歳代

- ・学校運営に積極的に参画することができる。
- ・PDCAに基づく実践的な研究ができる。
- ・地域に根差して人間関係をつくることことができる。

- 体育主任や保健主事を任され、教育活動を組織的に運営することの楽しさや難しさを感じました。特に運動会の計画・運営を通してたくさんのことを学びました。例年どおりではなく、常に前年度の反省を生かして改善していく姿勢が身に付いたのもこの時期でした。現在はありませんが、へき地教育研究員として、実践的な研究の進め方を学ぶこともできました。
- へき地校勤務の時は、敬老会や十五夜祭など地域の行事、青年団のバレーや駅伝大会などに参加しました。校務との両立が厳しいときもありましたが、とても良い思い出になりました。児童生徒や保護者はもちろん地域の方々との触れ合いが深く、別れが本当に辛かったです。



## 40歳代

- ・組織の中核となって学校運営に参画することができる。
- ・教員としての高い専門性を身に付ける。
- ・同僚間の協働意識を高めることができる。

- 研究主任として教育的課題解決のために尽力しました。研究指定校では、職員一丸となって共通理解・共通実践するために、コミュニケーション能力や自己研修が必要だと感じました。実践に伴う理論が大切なことを痛感し、専門書を読みあさったり、研究公開に参加したりしました。また、同僚と熱く研究に対する議論を交わしました。
- 市の教育研究所研究員やサークル活動などを通して専門性をさらに高めることができました。ある教科に特化した研究を追究することで、あらゆる教科の指導にも波及していきました。また、学級経営にも良い影響を与えました。
- 若手の職員を集めて、食事をしたり、スキーなどレジャーをしたり、仕事以外の付き合いでも親睦を深めました。

## 50～60歳代

- ・豊富な経験を生かして学校運営に参画することができる。
- ・校務を効率的に行い、柔軟に対応することができる。
- ・幅広い知識や教養を生かして、社会に貢献しようとする意志をもつ。

- 学年主任や教務主任として学校経営ビジョンの実現に向け学年経営や教育課程の編成・実施・評価・改善に努めました。
- 社会の動向にも敏感になり、OJTの中心となって、若手教員を鍛え育てつつ、謙虚に学ぶ姿勢も忘れないようにしていました。学習指導や生徒指導面の不変的なところでは、もっている指導技術を惜しげなく伝えました。ICT活用など新しい技術については、できるだけ取り入れるようにしました。
- 体力的な衰えも実感し、週末には十分休養したり、趣味でリフレッシュしたりしていました。教員以外の人とのつながりも大切にしました。
- 再任用では、趣味である吹奏楽や器楽の指導を通して、学校運営に参画しました。退職後は、学校支援ボランティアとして、学習支援や環境整備などを通して子どもたちの笑顔を見守ってきました。

## イ 中学校教諭の例

### 子どもに寄り添って、教育を続けるB先生

- 【教師像】
- 子どもの力を伸ばす教師
  - 日々向上心を忘れずに努力する教師

年齢

### 20歳代

- ・ 目標に向かって学級を経営することができる。
- ・ 子どもを理解し、自己実現に向けて援助することができる。
- ・ 自分の目指す授業に向け努力することができる。

身に付けた力等

エピソード

- 新採1年目、2年生の学級担任を任されました。熱意だけにはありましたが、学級で起こる多くの問題に対してどう対応すればよいのか分からず、先輩の先生方の真似をしたり様々な本を読んで勉強したりしました。失敗続きの学級経営でしたが、その中で子どもとの関わり方や学級をまとめていく方法を経験の中から学んでいったように思います。
- いろいろな研究会に参加する中で、自分の目標とする授業や先輩教師を見つけ、そこに一步でも近づくよう努力していきました。

### 30歳代

- ・ 校務分掌で学校全体をリードすることができる。
- ・ 教科指導において高い専門性を身に付ける。

- 2校目で研究指定校の研究主任となり、職員の共通理解を図りながら、研究を進めなければならない難しさを感じました。
- 教科指導においても県大会や九州大会等の授業者・研究発表者を経験しました。教科指導の専門性を磨くことの大切さや、学び続けていくことが子どもを授業に引きつけていくただ一つの道であることに気づかされました。
- 休日や放課後の時間を使ってサークル活動に参加し、ベテランの先生の指導を受けたり、若手の先生方の意見を聞いたりすることで自分の指導を見直す大切さを実感しました。



## 40歳代

- ・学年のリーダーとして職員をまとめることができる。
- ・地域や保護者とよりよい関係をつくることができる。

- 大規模校の学年主任となり、生徒指導や保護者との関係づくりに力を注ぎました。特に生徒指導面で困難を極める学年を担当したときには、ややもすれば折れそうになる自分の心と闘い、心身ともに疲れている職員を励ましながら何とか乗り切ることができました。この経験から、学年職員のチームワークを築くことと、学年主任がリーダーとして困難に立ち向かう姿勢を率先して見せることで職員が一枚岩となり、子どもたちを立ち直らせることができることを学びました。また、「親父会」をつくり、地域や保護者との連携を図ることで学校全体の生徒指導体制を築くことができました。
- 教育研修センターの長期研修に参加し、ミドルリーダーとしての自覚をもつとともに、自分の資質を向上し続けることで他の職員の模範とならなければならないことを学びました。

## 50～60歳代

- ・学校全体の課題を見つけ、課題解決に当たることができる。
- ・OJTの中心となり若手教員を育てることができる。
- ・今まで培ってきたことを学校以外でも生かすことができる。

- 小中一貫教育の学校で教務主任となり、小学1年生から中学3年生まで9年間を見通した学校づくりに携わることになりました。小学校入学から中学校卒業まで、どのような力を子どもに身に付けさせていくかを考えることは、今まで経験したことがなく、とても新鮮でした。
- 教科指導においても若い先生に授業を見せる機会が多くなり、実践を通して自分の授業づくりを見てもらうことにやりがいを感じました。今までの教職人生の中で身に付けた知識や技能を次の世代の先生方に伝えていくことが残された教職人生の使命だと思いました。
- 退職後の人生においても、何らかの形で宮崎の教育を支えていきたいと思い、学校現場や地域で自分の経験や知識を生かしていく道はないかと考えています。

## ウ 高等学校普通科教諭の例

### 高い授業力を身に付け、それを発揮したC先生

- 【教師像】
- 高い教科専門性をもち、生徒から厚い信頼を得る教師
  - 生徒指導、進路指導などの専門性をしっかりと身に付ける教師

年齢

### 20歳代

- ・ 基礎的な授業力を身に付ける。
- ・ 素直な気持ち、謙虚な気持ちをもつ。

身に付けた力等

エピソード

- 空き時間を見つけては、様々な先輩教師の授業見学に行きました。板書の仕方、発問の仕方、机間指導のやり方などすべてが自分の力になっていきました。あの時、先輩教師の授業を見て学んだことが、今の自分の礎を築いてくれていると思います。
- 初任校で初めての学級担任をすることになりました。最初のクラス開きまで、生徒の写真とにらめっこ。生徒の名前と顔を一致させようと懸命に覚えました。その生徒たちとは今でも同窓会で「最初から名前を読んでもらえて、すごくびっくりしたけど、嬉しかったのを覚えています。」と言われ、担任としての仕事のやりがいを感じました。

### 30歳代

- ・ 基礎的・基本的な専門性を身に付ける。
- ・ 学ぶ意欲をもち続ける。

- 初めて選抜クラスの担任をすることになりました。学力が高く知的好奇心の高い生徒に応えるために、教材研究の毎日でした。放課後遅くまで残って、教材と向かい合いました。すごく苦しくて、大変な1年でしたが、この頑張りが、今の自分の教科指導力の基礎をつくってくれたと思っています。あのときの生徒たちに感謝しています。
- 刺激を受けようと思い、県の「授業力アップセミナー」に参加させてもらいました。他校の様々な先生方と交流する中で、自分の授業力の向上に役立ったと思います。また、普通科と職業学科との違いにも触れることができ、自分のプラスになりました。研修に参加したから得ることができたものもあり、参加してよかったと思っています。





## 40歳代

- ・高い授業力を身に付ける。
- ・若手教職員の手本となることができる。

○ 3月23日は、Rさんの東京大学後期（現在は前期のみ）の合格発表の日でした。3年間東京大学合格を夢見て、朝早くから放課後遅くまで、二人三脚で頑張ってきました。前期不合格のときは、どうなることかと思いましたが、「後期に向けて指導をお願いします」と不合格通知を持って、職員室に来たRさんを見て、更に気合が入ったのを覚えています。後期試験出発直前まで、様々な先生たちと頑張っているRさんの姿は、今でも脳裏に焼き付いています。そして、後期試験での合格を勝ち取りました。3年間の苦労が報われた瞬間でした。Rさんの顔を職員室で見たときには、2人で嬉しくて号泣しました。他の先生方も自然にRさんのまわりに集まってきて、職員室でRさんを胴上げしました。今でも忘れることのない思い出になっています。

## 50～60歳代

- ・若手教職員の人材育成をすることができる。
- ・学校経営に参画することができる。

- ベテランと言われる年齢になり、もう一度自分を磨こうと思い、校外の学習会に月1回参加しました。会社の経営者、民生委員の方々など幅広い人たちとの触れ合いを通して自分が磨かれていきました。様々な生き方や考え方がすごく勉強になりました。また、体力をつけようと思い、マラソンに参加しました。
- 再任用1年目で担任を任されることになりました。久しぶりの担任でわくわくした気持ちになったのを覚えています。新たなスタートととらえ、生徒たちと日々成長していこうと思い、久しぶりの担任業務に汗を流しました。また、運動部の顧問として、部活の生徒とともに放課後汗を流しました。充実した毎日を過ごすことができたように思います。

生徒と保護者さらには卒業生の将来にわたって進路指導ができるD先生

- 【教師像】
- 学力の向上を図りながら、生徒の個性や願いを理解し、進路実現に力を注ぐ教師
  - 自分の知識や経験を生かしながら、後進の指導と育成に力を注ぐ教師

年齢

20歳代

- ・ 基礎的な専門知識と最新の専門知識を身に付ける。
- ・ 生徒とともに学び続けることができる。

○ 初任者研修も終わり、教えることの難しさを痛感していたところ、先輩の先生が最新の専門知識を取り入れながら授業や実習を行っていました。この先生に聞いたところ、「専門の力を付ける1つの方法として資格取得に挑戦することだ」と教えていただきました。事実、この先生は多くの資格を取得していました。私も受け持ちのクラスの生徒と一緒に資格取得に挑戦することにしました。資格に関する学習指導によって専門性が深まるとともに、重要なポイントが整理でき、授業にとっても役に立ちました。生徒と一緒に受験することで信頼関係も築け、クラスの雰囲気がとてもよくなりました。

エピソード

30歳代

- ・ 高度な専門性を身に付け、ものづくりの指導ができる。
- ・ 生徒に対し時と場に応じた的確な指導ができる。

○ 生徒指導で悩んでいたところ、ベテランの先生から「ものづくりは人づくりだよ」と言われました。この先生の指導は生徒への指示の出し方や計画的な仕事の進め方など学ぶことが多くありました。その頃、ものづくりの部活動を担当することになりました。ものづくりの指導は、根気強く取り組む必要があり、自分が曖昧にしたり手を抜いたりすれば、それが結果として現われとても苦勞しました。その反面、完成した時の達成感や充実感はとても大きなものでした。この先生に相談しながら懸命に取り組んだ結果、生徒に対する指導の手順や指示の出し方などのポイントや専門性も身に付けることができました。ものづくりを通して人を育てることができると確信できました。



## 40歳代

- ・ 企業や進学先の情報を分析し研究することができる。
- ・ 学科や学校の課題を捉え解決の方向性を考えることができる。

- 2年連続して3年の担任を務めました。ある企業の採用担当者は最初に受け持った生徒でした。彼は企業に採用された時には技能・技術職でしたが、現場で十数年間しっかりと仕事をし、人を動かせる人材として主任等の役職を任せられ採用に携わることになったということでした。教え子を通して企業の仕事内容やキャリアデザインを知ることができ、生徒、保護者にも納得いく説明ができるようになりました。
- 転勤して校長先生から学科主任をするように言われました。学科主任として生徒募集の中学校訪問を行いました。中学生に説明することにより学科や学校の特色を深く理解するとともに、学科や学校の在り方や方向性について考えるようになり、課題解決のため3年間の実習を見直しました。さらに中学生が分かりやすいよう学校パンフレットを工夫しました。

## 50～60歳代

- ・ 生徒の状況を把握し必要な情報を集めることができる。
- ・ 自分の経験を基に後進の指導ができる。

- ある生徒の顔と保護者名を見た時に覚えがありました。その保護者は、最初に担任をした生徒で、進路などについて相談によく来てくれました。親子二代の担任をできる喜びを感じながら人生に大きく関われる責任とやりがいを感じるとともに、学級担任をやって幸せだと思いました。また、自分も20数年前、初めての担任ですべてが分からないまま、ただ一生懸命に生徒と過ごしたことを思い出し、再度、生徒のために力を尽くそうと考え、一人一人の生徒理解に努めるとともに、生徒が必要とする情報の収集と提供を行いました。
- 再任用され、私が若手だった頃、先輩の先生やベテランの先生から教えていただき、素直に取り組んだことを思い出しました。私が充実した教師人生を過ごせた経験を踏まえて、若手の先生には資格取得やものづくりの指導方法などのアドバイスを積極的に行いました。

## オ 特別支援学校教諭の例

### 「一人一人を見守り続ける」特別支援教育を支えるE先生

- 【教師像】
- 共生社会における障がいのある子どもの自立と社会参加の実現に寄与できる教師
  - 子どもたち一人一人の輝きを大切にしている教師

年齢

20歳代

身に付けた力等

- ・先輩から学びながら基礎的な授業力を身に付ける。
- ・多様な障がいに対応することができる。

エピソード

- 初任校は肢体不自由特別支援学校でした。初任者研修やチームティーチングで組んだ先輩から学ぶことがたくさんあり、子どもに寄り添うことの大きさやタイミングよくほめることの難しさを感じました。
- 異動で知的障がい特別支援学校に勤務することになり、重複障がい学級の担任として授業改善、教材研究に励みました。障がい種が変わると、子どもへの指導や支援の形も変わり、初めは戸惑うこともありましたが、前任校で受けた摂食指導の研修がとても役に立ちました。さらに、特別支援教育や障がいについての理解を深めることができたと感じています。

30歳代

- ・特別支援教育の専門性を高める。
- ・個に応じた指導・支援の在り方を身に付ける。

- 30代前半に国立特別支援教育総合研究所で研修を受けました。学ぶことに集中できる環境で最新の情報をたくさん得ることができ、専門性を高めることができました。また、同期の研修生から強い刺激を受け、現状に自己満足しがちだった自分を省みることができました。
- 日々の実践では障がいの状態、特性や発達の段階に応じて、個々に目標を設定し、個に応じた手立てを工夫して指導・支援に当たりました。言葉での表現力の未熟な子どもの意図を酌み取ることは難しく、うまくいかないこともありましたが、「あなたはこうしたかったのね！」と伝えて、「そうだよ！」と表情で読み取ることができた時の喜びは何ものにも代えられないうれしさでした。



## 40歳代

- ・校内や地域の特別支援教育の中心として働くためのリーダーシップを発揮することができる。
- ・多様なニーズに応えるための企画や実践ができる。

- 研究主任として教育課題研究の推進を担当しました。学校全体を俯瞰することで、特別支援教育について、キャリア教育を軸に様々な視点から考えることができました。
- 多様なニーズに応えられる実践力を身に付けたいと考え、小学校の勤務を希望し特別支援学級を担当しました。生活単元学習では絵本の読み聞かせからのアプローチに取り組み、地域に伝わる話を調べたり、それを劇にして全校集会で発表したりしました。子どもたちの自信につながりうれしく思いました。
- スポーツを通して身辺自立を確立させることを目的に、部活動指導に取り組みました。生徒は大会に出場することで「目標に向かって真剣に取り組む」という大切なことも学んだようです。卒業後もスポーツが心の支えになっている姿を見て喜びを感じました。

## 50～60歳代

- ・地域の特別支援教育の発展に貢献することができる。
- ・若手教員の人材育成をすることができる。
- ・組織や学校経営及び危機管理に参画することができる。

- 特別支援教育コーディネーターとして、地域の特別支援教育の発展に努めました。教育相談では、特別支援教育のスペシャリストとしての意見を求められることも多く、自分自身のさらなる研鑽の必要性を感じました。
- 再び、知的障がい特別支援学校に勤務することになり、学部主事として気軽に相談できる雰囲気大切にしながら、若手職員への指導・助言に努めました。
- 再任用で勤務した学校では、自分の感情のコントロールが難しい子どもの指導に当たりました。対応の基本として3つの視点（口調をソフトに、安定したトーン、自然な話し方）を押さえた上で、発言に共感しつつも、問題行動には意図的に対応し、望ましい行動はタイミングよくほめ、それを強化しました。年齢を重ねても自分が学んできたことが生かせることの喜びを感じました。

## ② 指導教諭・スーパーティーチャーとして子どもの育成、教職員の人材育成に当たる

### 生徒との出会いに感謝し、謙虚に学び、チャレンジを続けるF先生

- 【教師像】
- 常に学び続ける姿勢をもち、豊富な知識や経験、高い実践力を備えている教師
  - 自校や地域のことだけでなく、広い視野をもち宮崎県全体の教育のために貢献していこうという気概をもった教師

年齢

#### 20歳代

- ・ 教師として必要である授業力、学級経営力、部活動指導力などの基礎的・基本的な力を身に付けることができる。
- ・ 何事にも積極的に前向きな姿勢で取り組むことができる。

身に付けた力等

エピソード

- 初任校は大規模校でした。生徒指導困難校であり、生活面の指導の大切さを痛感する毎日でした。せつかく出会った生徒たちのためにも早く一人前の教師になりたいくて、授業や学級経営、部活動の指導に全力で取り組みました。多くの先輩教師や生徒との出会いに心から感謝しました。
- 2校目も大規模校の勤務でした。継続してチャレンジを続ける中、教科の研究大会で研究授業をさせていただきました。多くの先輩方から心温まるアドバイスをいただき、苦しみながら生徒と一緒に授業を作り上げました。その授業で自分の学級の雰囲気が大きく変わり、授業力を高めることの大切さを学ぶことができました。

#### 30歳代

- ・ 身に付けた基礎的・基本的な力をさらに磨き、より高い専門性のもと生徒への指導を行うことができる。
- ・ 地域全体のことを考えて業務に取り組むことができる。

- 校内では生徒指導主事という立場で、多くの生徒と関わりました。その指導にはより高く幅広い知識が必要だったため、学び続ける姿勢を失わないように心がけました。厳しい毎日でしたが、どの生徒も別れの日には感謝の言葉を口にしてくれました。教師として生徒から感謝されることの喜びや感動が自分を支え続けました。
- 校内の中心的な立場で業務に取り組むうちに、自校が所属する地域全体に関する業務を依頼されるようになりました。視野を広げて業務に取り組み、地域全体のレベルを上げていくことが自校のレベルを上げ、自分の成長にもつながると考え、依頼された仕事にも全力をつくすように心がけました。



## 40歳代

- ・地域全体から宮崎県全体に視野を広げ、これまで学び続けてきたことを広めたり、発信したりすることができる。
- ・県内外の指導力が優れた教師に会い、さらに自分自身の指導力を向上させることができる。

- 生徒指導主事だけでなく、校内で依頼された初任者の指導教員や教務主任など、多様な業務にも積極的に取り組み、さらに視野を広げていこうという姿勢を持ち続けました。そんな時、スーパーティーチャーにチャレンジしてみないかという話をいただきました。少し抵抗はありましたが、さらに自分を大きく成長させるチャンスだと思い快く引き受けました。
- スーパーティーチャーとして県内各地に出張に出かけたり、県外の優れた指導力を持った先生に会いに行ったりして自分を磨くことに努めました。特に県外の先生との出会いは大きな刺激になり、新鮮な気持ちで学ぶことができました。その刺激を宮崎県の先生方や生徒たちに還元することは大変やりがいのある仕事であり、モチベーションを高く保つことができました。苦労もありましたが、スーパーティーチャーをさせていただいたことに対して、感謝の気持ちでいっぱいでした。

## 50～60歳代

- ・今まで経験してきたことを多くの教師や教師を志す人に伝え、人材育成に努めることで県の教育に貢献することができる。
- ・学ぶ姿勢を失わず、再任用の業務に積極的に取り組むことができる。

- 教職に就き、たくさんの生徒との出会いの中で、様々な経験を積み、多くのことを学びました。それを若手の教師などに伝えていくことが間接的に生徒に還元されることになり、宮崎県全体の教育に貢献することになると考え、自分が主催する勉強会を始めました。せめてもの恩返しのつもりです。また、臨時的任用講師の先生や教師を志している学生にも学ぶ機会を作り、教師の専門的な知識や自分が経験し学んだことを伝えていきました。これから県の教育を支える人材を育成していくことは夢があり、やりがいがありました。
- 定年退職後は再任用を希望しました。孫のような生徒たちとの授業で学ぶことも多く、まだまだ勉強不足だと感じました。他の教師のよき相談相手にもなりたいと思い、自分から積極的に職場でコミュニケーションを取るよう心がけ、風通しのよい職場の環境づくりに努めました。

### ③ 主幹教諭として学校運営の中核を担う

人との出会いを大切に、人から学び、「人のためにがんばる」ことが誇りと語るG先生

- 【教師像】
- 幅広い知識や教養を身に付け、高い専門性を備えている教師
  - 教職員の人材育成や、組織と学校経営への貢献に向けてリーダーシップを発揮する教師

年齢

## 20歳代

- ・「子どものためにがんばろう」という情熱がある。
- ・生徒や保護者との信頼関係を築きながら学級経営を行うことができる。
- ・分かりやすい授業を目指し、先輩方に学びながら、授業力の向上を図ることができる。

エピソード

- 小学生の頃からの夢である教師となった喜びを胸に、教育に対する情熱と何事にもチャレンジしようという精神で、「子どもたちのためにがんばろう」と心に誓いました。
- 家庭訪問や学級通信などでは生徒の長所を伝え、学級ではリーダーとなる生徒とともに学級づくりを行うことで、教師と生徒・保護者が信頼でつながる学級経営を目指しました。
- 分かりやすい授業へ向け、謙虚な気持ちで先輩方に学びながら、日々、教材研究に励みました。また、研究公開に参加したり、校内の研究授業の授業者を務めたりしました。

## 30歳代

- ・先輩からの助言を受け、積極的に取り組む姿勢がある。
- ・新たに必要な知識等の習得を目指し、キャリアデザインを描くことができる。
- ・教務主任として、計画や立案、連絡・調整等の業務を行うことができる。

- 先輩に地区の教科研究会の理事長を勧められ、期待に応えたい思いで引き受けました。自分の役割が、他校の先生方の役に立っていることにやりがいを感じていました。
- 県教育研修センター研究員としての1年間の研修では、指導主事や他の研究員の様々な考え方に触れ、教務主任や指導主事を目指したいというキャリアデザインを描くようになりました。
- 研修を終え、初めて教務主任を務めました。授業や部活動、週時間割の作成、文書処理、連絡・調整、教育課程の実施と評価など、業務に追われる毎日でした。2年目は見通しをもち、計画的に業務を遂行しようと決意しました。





## 40歳代

- ・教務主任として、職員に対し適切なアドバイスや担当業務において職員を動かすことができる。
- ・主幹教諭として、若手職員の育成のために、自分の経験をもとに指導や助言ができる。

- へき地校に赴任し、1年目から教務主任を務めました。先生方との信頼関係をつくるために、積極的にコミュニケーションを図り、業務についてのアドバイスも行いながら、様々な課題を解決しました。
- ふるさと学習、修学旅行など、担当の先生方とともに計画や立案等を行いました。生き生きと活動する生徒の姿、実施後の「先生のお陰です。ありがとうございました。」という充実感と達成感に満ちた担当の先生方の声に、教務主任としての誇りとやりがいを感じていました。
- 主幹教諭は、校長先生の勧めとこれまでの教務主任の経験を新たな職で生かしたいという思いで受験しました。主幹教諭として若手職員の授業力向上のために、自分の授業公開や若手職員の授業参観と指導などを行いました。

## 50～60歳代

- ・主幹教諭として、諸問題に対し関係者から意見や要望を聞き、納得のいく折衝を行うなど職員を支援することができる。
- ・再任用では、主幹教諭としての経験を職員のために生かすことができる。

- 「先生方が困っている時こそ私の出番」という気持ちで、緊急事態には積極的に関わりました。担当の先生だけでは解決が難しい諸問題について、先生や保護者の意見を聞き、関係諸機関と連携しながら話し合いの場を設定し、よりよい方向への解決を目指しました。先生方の「ありがとうございました。助かりました。」の声を活かに主幹教諭を続け定年退職を迎えました。
- 主幹教諭の経験を教諭という立場で「先生方のために生かしたい」と思い、再任用を希望しました。再任用後は、「～先生の授業は分かりやすいですね。」「～さんはよく発表しますね。」など、先生や生徒の長所を話題にしたり、諸問題を一緒に解決したりすることで、喜びや達成感を共有することに努めました。「先生方のために」と思っていたが、生き生きと仕事をしている先生方の姿に私が励まされていることに気がきました。

#### ④ 管理職として学校経営を通して教育の充実を図る

### 子どもや先生たちに寄り添い子どもの未来を育む確かな学校経営においてリーダーシップを発揮するH先生

【教師像】○ 学校の課題を的確に捉え柔軟な発想で学校経営ビジョンを構築し、職員・児童生徒・保護者・地域と共有することで、信頼される学校経営ができる管理職

年齢

20歳代

- ・小学校教員として、基本的な授業の組立や指導法等の教科指導の専門性を身に付ける。
- ・子ども、保護者が一体となる学級経営ができる。

- 初任校では授業の組立てがわからず、校内研究で指導法の研修をしたり、先輩教員の授業や教材を見せてもらったりしました。その中で、子どもの興味や学習への意欲を重視した展開ができるようになり、子どもが集中できる授業スタイルが少しずつ確立できてきました。
- 校務では、運動会実行委員長などいくつかのチーフを担当することで、どの業務でも共通した取組方の法則のようなものがあることが分かってきました。
- 学級経営では、保護者の理解と協力が必要だと考え、学級懇談や行事等で積極的に保護者とコミュニケーションをとり、子どもの成長や願いを共有することができました。

エピソード

30歳代

- ・企画・立案、調整をしながら校務の運営ができる。
- ・学年主任として、効率的な業務の分担や総合的な調整ができる。

- 学級経営に自信がもてるようになり、教員の専門性の幅を広げたいと考え、校内研究のチーフを引き受けました。不安もありましたが、先生方に相談しながら自校の実態に応じた指導法を探ることで、研究をまとめていく面白さが実感でき、企画調整力を培うことができました。
- 学年主任を引き受け、各担任のまとめ役として学年経営に取り組みました。指導困難な学級については、担任任せにはせず学年団で話し合いを行い、授業支援の協力体制と問題行動への一貫した対応方針で取り組んでいきました。保護者の授業参観などの協力を得ることもでき、子どもたちが変わっていきました。学年経営の重要性和魅力を実感しました。



## 40歳代

- ・校務部長として、適材適所に役割を分担することができる。
- ・教務主任として、教育課程の管理や校務のスケジュール調整、管理職の補佐ができる。

- 生徒指導部長を引き受け、これまでのように直面する問題を自分で解決するのではなく、任せたり調整したりして組織を動かすことの重要性を実感しました。一部の先生だけに負担がかからないように、また、ベテランの先生や経験の少ない先生方も気持ちよく活躍できるように、関係者と納得いくまで話をしていきました。潤滑油としての働きを担うことで、部がまとまり、緊急時にも素早い対応ができるようになりました。
- 教務主任を引き受け、保護者や地域、関係機関との外部折衝も多くなり、学校全体のことを考えるようになりました。学校目標の達成に向けて、先生方の思いを一つにまとめるミドルリーダーの役割に大きなやりがいを感じました。また、県の長期研修や海外研修を受講したことで視野が広がり、管理職となり学校教育の充実のため貢献したいと考えるようになりました。

## 50～60歳代

- ・教頭として校務分掌組織や校内人事の調整ができる。
- ・職員からの相談、支援に対応し人材を育てることができる。
- ・校長として学校経営ビジョンを構築することができる。
- ・再任用教員として、経験を踏まえたOJTができる。

- 教頭として、校長の学校経営ビジョンを受け、教育活動の検証や教育環境の整備に取り組みました。先生方からの様々な要望や相談に応え、担任とともに子どもや保護者とも向き合うことで、学校の抱えている課題を焦点化できるようになりました。
- 先生方が自信をもち毎日の指導に充実感をもてるようOJT研修等による人材育成にも力を注ぎました。また、女性管理職が少ないため、良きモデルとなるよう自己研鑽に努めました。
- 教頭を経験したことで、校長になってからも職務を見通すことができ、校長によって学校は変わるという実感をもちました。校長は、経営ビジョンを先生方と共有し、意欲や能力を発揮してもらうことが重要です。管理職だからと我を張るのではなく、自然体で自分の良さを生かした業務遂行を心がけることで、身近な校長として信頼を得られ、職責を果たせると感じました。
- 再任用となり担任として勤めましたが、同僚からの相談も多く、校長としての経験を生かし、学校全体を考慮した助言を行い、先生方をバックアップできるように努めました。

## ⑤ 教育行政に進み地域の教育の充実を図る

人との出逢いを大切に、夢をもち小さな目標を立て、自分の得意分野に磨きをかけてきた I 先生

- 【教師像】
- 高い専門性をもち、世界で活躍する人づくりができる教師
  - 地域を愛し、社会に貢献する人づくりができる教師

年齢

20 歳代

身に付けた力等

- ・ 分かりやすい授業を行うことができる。
- ・ 日本人学校の教諭に必要な専門性を身に付ける。
- ・ 児童生徒を理解する力を身に付ける。

エピソード

- 研究授業に積極的に取り組み、教科指導はもちろんのこと、生徒指導など多くのことを先輩教師から学ばせていただきました。
- 日本人学校の先生になるという目標を掲げ、研究会等に参加したり、専門書を読んだり、日本人学校に勤めた先生の話聞くなどの研鑽に努めました。
- スポーツ少年団で陸上の指導も経験し、校外での子どもたちとのつながりを大切にすることを学びました。
- 日本人学校に勤務し、日本を外から見ることで、日本人として世界でどのように生きていかなければならないのかという「国際理解に関する教育の重要性」を体感しました。

30 歳代

- ・ 国際理解教育に関する幅広い知識と実践力を身に付ける。
- ・ 世界で活躍できる人づくりの視点で授業や学級経営ができる。

- 帰国後、自分なりに国際理解の授業づくりに励むなど国際理解の視点をもって学級経営や授業の改善を行い、力量を高めました。
- 勤務校が文部科学省における英語教育の研究開発学校になったのを契機として、国際理解教育担当及び研究部に所属し、自分の経験を生かしながら専門性を磨くことに精進しました。
- へき地教育に没頭している中、教育研修センターの長期研修に参加し、熱心に指導してくださる指導主事の先生の姿に、「自分もこのような指導主事になりたい」という思いをもちました。指導主事になることが新たな目標となり、さらに専門性を磨きました。



## 40歳代

- ・指導主事として、教育の動向を示し、教職員一人一人のニーズに合った指導を行い、指導力向上を図ることができる。
- ・教頭として、学級経営に邁進できる雰囲気づくりができる。
- ・地域とともにある学校づくりに貢献できる。

- 県教育委員会の指導主事になり、自分の専門性を生かして英語教育の推進や小中一貫教育に取り組む自治体への支援を行いました。また、学校を訪問し、指導・助言を行ったり、先生方の悩み相談や各学校へ指導主事を派遣する事業を実施したりして、教職員の指導力向上を図りました。
- 教頭になり、研修の精選をして先生方が子どもたちにじっくり向き合う時間の確保に努めました。また、先生方の悩みを聞いたり、積極的に話しかけたりして、先生方の安定した人間関係づくりにも努めました。
- 若手教員を中心に、自分が経験したことだけでなく、教師としていろいろな道があることを話し、キャリアデザインを描くための参考にしてもらえるように心掛けました。
- 地域の行事に積極的に参加し、地域の方々が学校の応援団となっていただけのように努力しました。

## 50～60歳代

- ・子どもたちや学校にとってより良い施策を推進できる。
- ・地域を愛し、社会に貢献する人づくりを推進できる。
- ・校長として、先生方の力を発揮できる学校づくりができる。
- ・再任用において、広い視野から後進の指導ができる。

- 再び教育行政に戻り、これまでの経験を生かし、常に「子どもたちにとって、学校にとってより良い施策を行いたい」という意識で業務に取り組むとともに、教育委員会としての説明責任を果たすべく、成果等も考慮した施策を進める努力もしました。
- 子どもたちが地域よさに気づき、地域を愛し、社会に貢献できるような学校づくりが行われるように支援するとともに、学校を取り巻く環境の整備や社会に貢献できるような人づくりを推進できるまちづくりに努めました。
- 校長として再び学校に戻り、今までの経験を生かして、先生方一人一人が能力やよさを発揮できるような学校づくりに努めました。
- 再任用で、一教師として原点に戻り、子ども一人一人と向き合って学級経営に努めました。また、行政や管理職の経験を生かし、英語教育など後進の指導を積極的に行いました。

## (2) 養護教諭として採用

### ① 生涯養護教諭として子どもの育成に当たる

#### 子どもたちの命を守る専門職としての誇りをもって子どもたちに寄り添い続けるJ先生

- 【教師像】○ 学校生活を送るための基盤となる心と体を守り育てるために高い専門性をもった教師  
○ 養護教諭の仕事に愛情と誇りをもった明るく前向きな教師

年齢

### 20歳代

- ・前向きに謙虚に学び続ける姿勢を身に付ける。
- ・学校における健康課題に対応できる力を身に付ける。

- 念願叶って養護教諭としての一步を踏み出しましたが、初任者であってもベテランであっても求められる力は同じであるため、自分自身の力不足に悩むことが多々ありました。時には「養護教諭に向いてないのではないだろうか？」とも思いましたが、他校の養護教諭や同僚の先生方に支えられながらできることを少しずつ積み重ねていくことで、やりがいを実感できるようになりました。また、子どもたちの笑顔に元気をもらい、仕事を続けていくことができました。
- 経験不足で不安を感じていた救急処置の技術やカウンセリング能力を高めるために、先輩養護教諭や同僚の先生方に誘われて、研修会や講習会に積極的に参加しました。

エピソード

### 30歳代

- ・心身の健康課題への組織的な対応における、専門的な立場からの発信力や調整力を身に付ける。
- ・実践や研究をまとめて発信することができる。

- 不登校や保健室登校の子どもたちとの関わりでは、焦らず、子どもたちに寄り添い待つことが時には辛く苦しいこともありました。しかし、先生方や保護者と連携し関わり続けた結果、子どもたちが、困難を乗り越え教室に復帰した姿を見た時には大きな喜びを感じるとともに組織的な対応の大切さを学びました。
- 県大会や九州大会での発表を経験し、これまでの職務を振り返り、実践をまとめることで自分自身の新たな課題に気づくことができました。また、多くの先生方からの助言等でまた頑張ろうという気持ちになりました。



## 40歳代

- ・保護者との連携を通して、ニーズに気づき対応することができる。
- ・養護教諭の人材育成に貢献することができる。

- 保護者と年代が近くなったこともあり、相談を受けることや講話をする機会が多くなりました。相談においては、誠意をもってじっくり耳を傾けることが保護者自身への支援となり、そのことで子どもが直面している問題の解決に直結する経験もしました。また、連携の中で保護者のニーズに気づき、養護教諭としてすべきことや学校としてできることを着実に行うことで良好な信頼関係を築くことができました。
- 初任者の指導教員を経験することで、初任者の考え方やアイデアに多くの刺激を受け、自分自身の勤務校における保健室経営にも工夫を凝らすことができました。また、初任者の悩みや不安の相談を受けることで初心に戻り、新鮮な気持ちで養護教諭という仕事に向き合うことができました。

## 50～60歳代

- ・養護教諭としての様々な経験を通して培った視点で学校運営に参画し、児童生徒等の健康課題の解決のための企画や立案ができる。
- ・時代の変化に柔軟に対応できるよう学び続ける姿勢をもつことができる。

- 子どもたちが抱える様々な健康課題を解決するための企画や立案に当たっては、関係教職員等と連携し組織として取り組む体制が求められていると感じるようになりました。養護教諭としての専門性だけでなく、教育現場で長年勤務した立場から人材育成等に努めました。
- 時代の変化に伴い、子どもたちを取り巻く環境が変化し、健康課題も刻々と変わる中、子どもの心と体を守る専門家として子どもたちに寄り添い続けることができるよう、研修会等に参加し、自己研鑽に努めました。  
また、研修会については、後輩の養護教諭にも声をかけ、一緒に参加しながら、ともに学ぶ姿勢を示すことにも努めていきました。

## ② 管理職として学校運営を通して教育の充実を図る

### 先輩養護教諭から託された「思い」を繋げるために前進し続けるK先生

- 【教師像】
- 健康課題のある様々な子どもたちに寄り添うため、自己研鑽に努める教師
  - 自分の知識や経験を生かしながら、養護教諭の人材育成に力を注ぐ教師

年齢

#### 20歳代

- ・ 組織で働く社会人としての基礎を身に付ける。
- ・ 同僚や先輩養護教諭から学び、保健室経営の基盤を構築していくことができる。

身に付けた力等

エピソード

- 採用後すぐに、学校保健に関する地域の事務局を担当することになり、組織で働くことの大切さ・面白さを学びました。
- 保健主事から、学校組織の中での養護教諭の立ち位置をしっかりと教えていただいたこと、同僚の先生方から教職員としての仕事のルールやマナーといった基礎を丁寧に教えていただいたことで、自分が学校組織の一員として、保健室での職務を円滑に進めていくための大事な土台を作ることができました。
- 目の前の子どもたちと向き合いながら、たくさんの先輩方にアドバイスをいただき、養護教諭の姿勢を学びました。

#### 30歳代

- ・ 様々な仕事も組織の一員として積極的に行うことで学校運営に貢献できる。
- ・ 勤務校や校種が変わり、新しい仲間との出会いで広い視野をもつことができる。

- 様々な研修会に誘っていただき、自己研鑽に励みました。参加した研修会で、特に養護教諭の先輩に当たる指導主事の助言やその姿勢に憧れていました。
- 養護教諭の職務の幅の広さから壁にぶつかっていたとき、保健室登校の生徒と3年間関わったことで、それまでの「自分がどうにかしてあげなくては」というあせる気持ちから「子どもの可能性を信じて、待つことも大切」だと気付きました。そして、子どもたちと向き合う時間を確保するために、パソコンを利用した養護教諭の職務の効率化を図るための方法を考えるようになりました。





## 40歳代

- ・ 養護教諭職を多角的に見つめ、課題解決に向けて説得力のある企画・立案・調整等を行うことができる。
- ・ 自分の知識や経験を生かし、養護教諭の人材育成に努めることができる。

- 養護教諭としての専門性を高めるために、自分の苦手分野について更なる資質向上を目指し、県外の研修会等に参加するようになりました。そのときに出会った講師の先生の教えから、自分のキャリアについて考えるようになりました。
- 研修会等で、先生方の不安や相談に対して、これまでの自分の経験を交えながら励ましたり助言をしたりとサポートをする機会が増えました。先生方が自信をもって前向きに子どもたちに向き合えるきっかけになれたことは、とてもうれしく思いました。
- 指導主事として、子どもたちの健康・安全のための施策や養護教諭の職務の効率化に向けたシステム作りについて日々考えていました。全てにおいてゼロから新しいことを始めることは困難ですが、先を見通した業務を行うことが重要であると改めて学びました。

## 50～60歳代

- ・ 保健室経営で培ったノウハウを、学校運営に応用することができる。
- ・ 広い視野で学校経営ビジョンをもち、先生達がやる気をもって仕事ができる環境づくりに努めることができる。

- 管理職として勤務する上で感じるのは、養護教諭の職務の特質が、そのまま学校経営に生かされるということです。企画・運営、外部折衝、児童生徒・職員・保護者対応、環境衛生など、初任者の時から日々求められた資質です。特に、初期対応は基本となるものです。報告・連絡・相談も忘れてはなりません。これらのことは、毎日の養護教諭の職務の中で培われたものだと思っています。
- 校内には、いろいろな特技をもった先生方がおられます。分からないことや疑問点は積極的に職員や先輩達に教えてもらうことで学ぶことができます。
- 様々な立場を経験したことで、養護教諭という職を多面的に見つめることができました。たくさんの先輩方や出会ってきた方々から託された「思い」を次の先生方へ繋げられるように、これからも努力していきたいと思っています。

### (3) 栄養教諭として採用

#### ① 栄養教諭として子どもの育成に当たる

## 子どもたちに、食を通して、生きる力の種をまく先生

- 【教師像】○ 自己の資質向上に努め、学び続ける教師  
○ 食に関する専門性を生かしながら、児童生徒の個性や願いを理解し、個に応じた指導ができる教師

年齢

身に付けた力等

エピソード

### 20歳代

- ・子どもを理解し、ともに学ぶことができる。
- ・学校給食を通して食に興味・関心をもたせることができる。
- ・他の教職員と連携し、専門職として食に関する指導ができる。

- 初めての授業は、自分の力不足を痛感し落ち込んでいました。しかし、授業後「先生、これすごいね！」と教材に興味を示したり「楽しかった！」と言ってくれたりした子どもたちのおかげで、次の授業への意欲がわきました。
- 子どもたちに「何を伝えたいのか」、「何を身に付けてほしいのか」を明確にし、発問の仕方、教材の工夫、授業の構成など必死に悩み考え、多くの先生方からアドバイスをもらい、指導技術を学んだ時期でした。
- 給食委員会や料理クラブなど、いろいろな活動を通して子どもたちを理解していくことが、自分の指導にもつながっていくことが分かりました。

### 30歳代

- ・県内外の研修会等に積極的に参加し、授業力を高めることができる。
- ・地域・関係機関等と連携を図り、食のコーディネーターとしての役割を担うことができる。

- 栄養教諭の教育実習生を受け入れ、後輩を育てられるように力を付けたいと思いました。県内外の様々な分野の研修会・講演会に参加し、専門職としてだけでなく社会人としての視野を広げることもつながりました。
- へき地校勤務では、保護者・地域・関係機関と連携した教育活動を学ぶことができました。地域の方を招き、茶摘みから加工までの体験活動を行ったり、摘んだお茶を給食に「生きた教材」として取り入れたりするなど、食に関する指導と給食を関連づけて実施することができました。
- 食のコーディネーターとしての取組には「報告・連絡・相談」やコミュニケーション能力等が重要となることを実感しました。



## 40歳代

- ・ 所属校以外や地域においても、食育推進に貢献することができる。
- ・ 全体及び個に応じた指導の工夫により、行動変容から習慣化へと導くことができる。
- ・ 広い視野をもって職務を再認識し、遂行することができる。

- 小学校から中学校勤務になり、9年間を見通した食に関する指導計画の重要性を再認識しました。職員研修や食育だより等を活用して、学校・家庭・地域が連携した取組ができるよう努めました。
- 保健体育部内で連携し、個別的な相談指導に取り組みました。個人への関わり方、行動変容のためのアプローチ方法、組織として継続的に指導する体制作りなどよい経験となりました。
- 様々な役を引き受けたことで、今まで引き継がれてきた先輩方の思いを感じるとともに、組織の大切さを理解することができました。また、国や県、市町村等の動向を意識しながら仕事をする事の大切さもより強く感じるようになりました。

## 50～60歳代

- ・ 豊富な経験を生かして、後進に指導することができる。
- ・ 地域や保護者のニーズに柔軟に対応することができる。
- ・ 専門分野に留まらず、広い知識習得に意欲的に取り組むことができる。

- 退職を意識し始めた頃、学校栄養職員から栄養教諭の制度開始までの歩みや自分自身の経験等を若手職員に伝えたことを契機に、次の世代を育てていくことの必要性を感じるようになりました。それからは、できるだけ各種研修会等で、栄養教諭の必要性や食育の重要性、食育推進の方法等について話すように努めました。
- 食物アレルギーについて、学校と関係機関とが連携した組織をつくりました。「学校給食での対応ができる・できない」の見極めをきちんと行い、個別に対応したことで保護者の理解を得ることができました。
- 現状に甘んじることなく、栄養学・生化学などを勉強し続けました。また、子どもたちの生活環境などの情報収集に努め、日常生活に生かせる内容での個別的な相談指導、食に関する指導の充実に努めました。

## ② 栄養教諭として給食の充実を図る

### 学校給食を通して、未来を担う子どもたちの健康を支えるM先生

- 【教師像】
- 自己の資質向上に努め、高い専門性を子どもたちに還元できる教師
  - 学校給食の充実・発展のために努力し続ける教師

年齢

#### 20歳代

- ・安全で安心な学校給食を提供することができる。
- ・子どもを理解し、ともに学ぶことができる。
- ・学校給食を通して、食に興味・関心をもたせることができる。

身に付けた力等

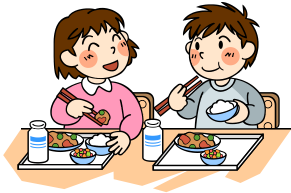
エピソード

- 理論と現実とのギャップにとまどい、調理員の要望に対処できず辛い思いもしました。しかし、注文書の確認のほか、大量調理のポイントを教えてくださいなど、経験不足の私を支え育てようとしてくださっていたことに気づき、コミュニケーションの大切さを学びました。
- 給食時間は、子どもたちの食べる様子をできる限り見に行きました。子どもたちが苦手な献立の時には、使われている食材や、調理作業の様子を放送で伝えるなど、食べたと思う方法を模索する日々でした。「先生、全部食べられたよ！」と笑顔で話す子どもたちの成長をとともうれしく感じました。

#### 30歳代

- ・関係機関等と連携を図り、衛生的な調理環境を整備することができる。
- ・県内外の研修会等に積極的に参加し、学校給食に関する専門性を高めることができる。

- 異動により調理場が変わると施設設備等も違い、それに伴ってできない献立もでてきます。そこで、スチームコンベクションオープンの必要性を強く感じました。それから数年かかりましたが、レンタルで導入してもらうことができ、献立の幅が広がったことで、学校給食を「生きた教材」としてさらに活用することができるようになりました。
- 県内外での研修会や調理講習会に参加し、新しい給食のメニューや味付けを学び、献立のバリエーションを増やしました。子どもたちの興味・関心も高まり、給食を通して、子どもたちの食の世界を広げることができ、この仕事のやりがいを感じました。



## 40歳代

- ・校務分掌において、食育推進に貢献することができる。
- ・地域の特色を生かした安全な学校給食用の物資調達について、計画的な運営、連絡・調整を行うことができる。

- 給食委員会を中心に給食献立総選挙の実施やデザート投票を実施しました。そのことにより、子どもたちも給食や食に関して、興味・関心が高まったように感じました。
- 症状の重い食物アレルギーのある児童への対応のために、学校・保護者及び関係機関等が連絡を密に取り、弁当持参から少しずつ給食を提供できるようになりました。組織全体で係わる大切さと、学校給食の責任の重さを改めて感じました。
- 毎月、地域の農家の方に生育状況や納入可能品目・数量を確認し、地場産物の活用を計画的に進めることができました。また、学校給食が生産者と子どもたちとの橋渡しとなるよう、食材を納入するまでの苦労や子どもたちへの想いを直接伝えていただきたいと考え、生産者との交流給食を企画・運営しました。

## 50～60歳代

- ・豊富な経験を生かして、後進に指導することができる。
- ・給食を取り巻く環境の変化に、柔軟に対応することができる。
- ・知識習得に意欲的に取り組むとともに、関係者への指導ができる。

- 若手の先生から献立作成や衛生管理等についての相談を受けることが多くなり、これまで身に付けた知識や経験を伝え、次の世代の先生方を育てる立場になったことを実感しました。
- 調理業務の民営化が進み、調理員等との関わり方に最初は戸惑いました。しかし、栄養教諭は学校と調理員をつなぐ役割があると考え、給食室ではできる限り子どもたちの給食時間の様子や感想を伝えるようにしました。調理員が子どもたちをより身近に感じるようになり、「子どもたちのために」という視点で話し合う機会が増えました。
- 衛生管理の研修会等で栄養教諭の専門性を高めるだけでなく、学んだことを調理員に伝え、施設の衛生管理を見直したり、作業工程について話し合ったりするなど、調理員の意識の向上に取り組みました。

## 参考 女性教職員の状況

校長、副校長・教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭の人数と女性人数、女性率は下の表のとおりです。全国と比べて、宮崎県の女性の校長、副校長・教頭、主幹教諭、指導教諭の割合は、いずれも低い状況にあります。

	校長			副校長・教頭			主幹教諭			指導教諭			教諭			全体
	人数	女性人数	女性率	人数	女性人数	女性率	人数	女性人数	女性率	人数	女性人数	女性率	人数	女性人数	女性率	女性率
宮崎県	395	39	9.9%	445	37	8.5%	136	4	2.9%	60	28	46.7%	6,808	3,502	51.4%	46.0%
全国	33,090	4,816	14.6%	37,123	6,463	17.4%	20,782	7,098	34.2%	2,269	1,200	52.9%	700,103	365,046	52.1%	48.5%
平成28年4月1日現在													平成28年5月1日現在			

校長、副校長・教頭、主幹教諭、指導教諭は、「文部科学省 平成27年度公立学校教職員の人事行政状況調査」より  
教諭は「文部科学省 平成28年度学校基本調査」より

### チャレンジ 女性管理職として

あるWEBサイトで「なぜ女性は管理職になりたがらないのか」という記事を読んだことがあります。掲載されていた半数以上が「自分には向いていない」という回答結果。私も心から共感できた内容でした。それと同時に「自分には向いていない」というのは固定観念のような気もしました。チャレンジすることへの漠然とした不安は、性別関係なく誰でもあるものだと思うからです。

私は約1年前に管理職に就任したのですが、当初は社内で唯一の女性でした。全く自信が持てない中、「最初から100点は誰もとれない」という上司の言葉に救われ、やりながら成長していけばいいと、気持ちを切り替えられました。

女性は女性にしか経験できないライフイベントがあります。それを考慮し、働き方を見直す女性が多いのも現実です。産休・育休を経て仕事に復帰する一、それは受け入れてくれる環境があるからこそできることだと思います。社会ではマタハラなどが問題になっていますが、女性にとってもっと働きやすい社会になるとともに「とりあえずチャレンジしてみる」女性が増えるといいなと思います。(株式会社アラタナ 河野枝里)

平成28年2月3日 宮崎日日新聞26面  
宮崎日日新聞社提供

## 2 ライフステージに応じて求められる資質・能力

自分の目指す教職員像を明らかにするとともに、そのために必要となる資質・能力を考える際には、ライフステージに応じて求められる資質・能力を考えることが大切です。

区分	年齢	ライフステージ ※ ( ) 内は、経験年数	特に求められる資質・能力	
若手教職員	20歳代 ～	<b>■能力育成期（1年～5年）</b> ・教職員として必要な基礎的・基本的な能力を身に付けていく。 ・様々な業務に積極的にチャレンジする。	コミュニケーション力	相手の考えをよく聞き自分の考えを分かりやすく伝えることができる。
			基礎的な授業力	ねらいに沿って分かりやすい授業を行うことができる。
	30歳代前半	<b>■能力拡充期（6年～10年）</b> ・教職員として必要な基礎的・基本的な能力を確立する。 ・専門性を深め、得意分野を伸ばす。	素直さ・謙虚さ	管理職や同僚からの助言を受けて行動に移すことができる。
			学ぶ意欲	専門性や幅広い教養などを身に付けようと自ら学ぼうとする。
			チャレンジ精神	困難なことにも前向きにチャレンジすることができる。
			積極性	何事にも積極的に取り組むことができる。
中堅教職員	30歳代後半 ～	<b>■能力発揮期Ⅰ（11年～20年）</b> ・教職員としての専門性を発揮し、組織のミドルリーダーとして活躍するための能力を身に付ける。 ・自身のキャリアプランを確立する。	情熱	子どもに愛情をもち教育に対する情熱と使命感をもっている。
			危機管理やコンプライアンス意識の徹底	緊急事態等に準備・対処でき、法令等に沿った行動をとることができる。
	40歳代前半	<b>■能力発揮期Ⅱ（21年～）</b> ・自分自身の高い能力や専門性を発揮する。 ・指導的教職員として、学校や地域全体の教育力のレベルアップ、人材育成に貢献する。	地域や保護者への対応力	地域や保護者等のニーズに応えるとともに説明責任を果たすことができる。
			組織や学校経営への貢献	経営ビジョンに沿って目標を決め、組織の業務に参画することができる。
			企画力	担当の校務分掌等において目標達成の企画・立案をすることができる。
ベテラン教職員	40歳代後半以上	<b>■能力発揮期Ⅱ（21年～）</b> ・自分自身の高い能力や専門性を発揮する。 ・指導的教職員として、学校や地域全体の教育力のレベルアップ、人材育成に貢献する。	リーダーシップ	担当業務に応じて同僚や若手職員を動かすことができる。
			若手教職員の育成	若手教職員に対して適切なアドバイスを行うことができる。
			幅広い知識・教養	新たな知識等の習得に取り組み、幅広く教養を身に付けようとしている。
			高い授業力	指導計画等の準備や目標達成のため授業を工夫し、授業後改善している。
			児童生徒理解・指導力	児童生徒と良好な関係を構築し、個性等を理解して伸ばすことができる。
			危機管理やコンプライアンス意識の徹底	緊急事態等に準備・対処でき、法令等に沿った行動をとることができる。

### 3 様々な職務と必要な資質・能力

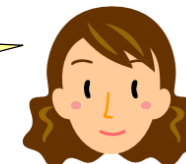
職によって職務と求められる資質・能力は異なります。キャリアデザインを描く際には、職務を理解するとともに、必要な資質・能力を自分の現状と比較することが大切です。

#### (1) 指導教諭

なんのための配置なの？



教員に対する指導・助言、指導力向上の体制づくりのために配置しています。



#### 【指導教諭の職務】

校内での指導・助言、  
相談・支援

- ・校内研修の推進役としての業務や教科等研究に係る指導・助言を行います。
- ・若手教員等への授業づくりに係る相談・支援を行います。

地域等での指導・助  
言、相談・支援

- ・教育委員会主催の研修における講師を務めたり、授業研究会で指導・助言を行ったりします。
- ・近隣の学校で行う研修における講師等や授業づくり等に係る相談・支援を行います。

授業の公開

- ・校内・校外研修会で授業を公開したり、模擬授業等を行ったりします。

どんな力が必要なの？



#### 創造的企画力

現状や幅広い情報を基に教育指導の企画・立案を行う。

#### 組織貢献力

教育指導の改善等に係る協力体制をつくり、校内研修等の指導・助言を行う。

#### 人材育成力

公開授業等で教育指導に関する改善内容等を説明し、自分の実践を広める。

#### 外部折衝力

保護者や外部の教員等からの相談や支援を行い研修等で自分の実践を発信する。

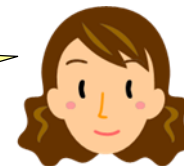


## (2) 主幹教諭

なんのための配置なの？



子どもと向き合う時間の確保や組織マネジメントを生かした組織的・機動的な学校運営ができるために配置しています。



### 【主幹教諭の職務】

#### 指導・総括

- ・学校の様々な教育的課題に対して、管理職や関係主任と連携を図り、問題解決に向けて行動します。
- ・職員にとって働きやすい環境づくりのために、学校運営組織の改革を積極的に行います。
- ・職員の意見等を取りまとめ、学校経営ビジョンの具現化に向けて取り組みます。

#### 校務の処理・調整

- ・校務が円滑に実行されているかを確認し、関係職員と共に改善点について話し合います。
- ・校内業務の総合的な調整を行い、効率的な業務分担や組織体制づくりを行います。
- ・業務のスリム化や負担軽減を図り、校務や学習指導に関する時間の確保を行います。

校務とは？  
学校運営上必要なすべての仕事

#### 人材育成に係る 相談・支援

- ・職務遂行において、計画立案から評価まで、関係職員に対して適宜指導・助言を行います。
- ・職務経験年数に関わらず、お互いに力量を高め合い、学び合う雰囲気づくりを行います。
- ・同僚性の活性化に参画し、職員一人一人が仕事に専念できる環境づくりを行います。

どんな力が必要なの？



#### 創造的企画力

現状や幅広い情報を基に総合的な視点で企画・立案を行う。

#### 組織貢献力

校務内容を整理し、意見の取りまとめや指導を行う。

#### 人材育成力

職員からの相談にのり支援を行いながら、学校全体の円滑な業務遂行に努める。

#### 外部折衝力

保護者・地域等から意見や要望を十分に聞き、納得のいく折衝を行う。

### (3) 副校長・教頭

#### 【副校長・教頭の職務】

##### 校長等の補佐 校務の整理等

- ・副校長は、校長を助け、校長の指示を受けて校務の一部について、自ら処理します。
- ・教頭は、校長及び副校長を助け、校務分掌や校内人事の調整などの校務の整理を行うとともに、必要に応じて児童生徒の教育を行います。

##### 校長の代理・代行

- ・副校長は、校長に事故があるときはその職務を代理し、校長が欠けたときはその職務を行います。
- ・教頭は、校長及び副校長に事故があるときはその職務を代理し、校長等が欠けたときはその職務を行います。

#### 【副校長・教頭、校長に必要な資質・能力】

##### 創造的企画力

学校の目標と具体的行動計画や新たな価値創出にチャレンジする。状況を捉え適切に判断するとともに、集めた情報を学校運営に生かす。

##### リーダーシップ

学校経営ビジョンの実現に向け職員をまとめ、それぞれの能力や適性が発揮できる組織を構築する。

##### 人材育成力

個々の職員へ目標達成に向けて支援を行い、評価とフィードバックにより職務の意欲を高める。

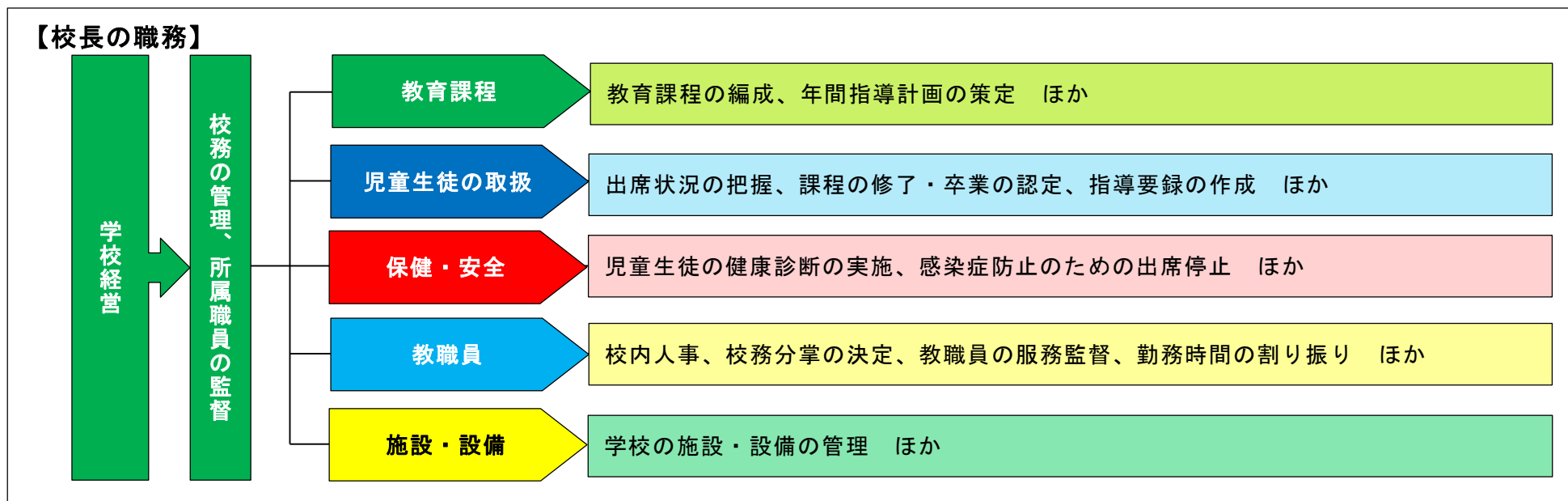
##### 外部折衝力

保護者と地域の思いや願いに応える教育活動を展開し、調整や折衝を行い、説明責任を果たす。

##### 管理運営力

体罰・いじめ等の対応、事件・事故の防止策や組織的な体制を整備するとともに、予算や施設・設備を管理する。

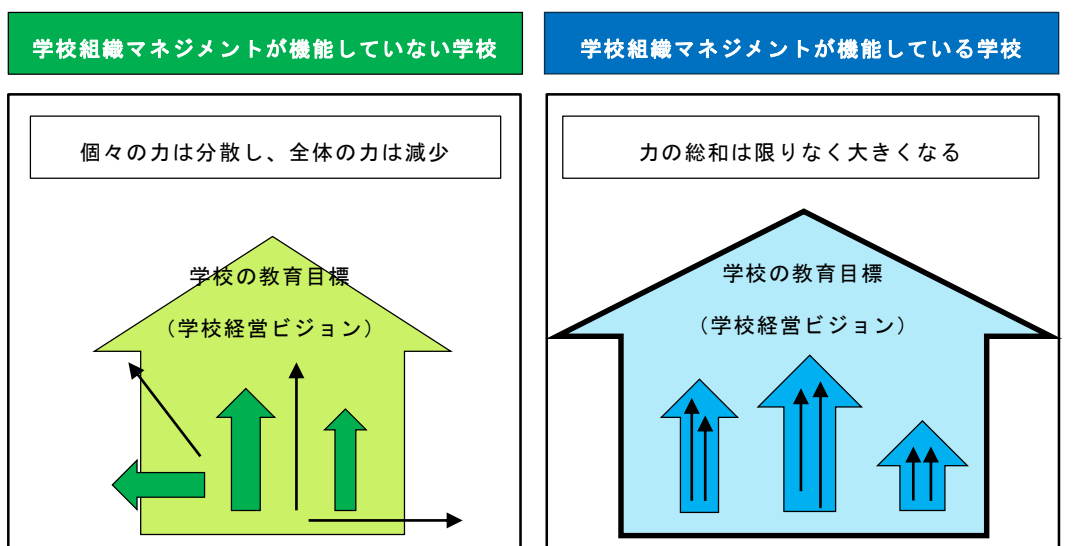
#### (4) 校長



#### 【学校組織マネジメント】

校長に特に求められるものの1つに学校組織マネジメントがあげられます。学校組織マネジメントとは、学校内外の資源等を活用し、学校に関与する人たちのニーズに適應させながら、学校の教育目標を達成していく過程（活動）のことです。

学校の教育目標の達成に向けて、校長を中心に一致協力して職務遂行に励むことで、力の総和が限りなく大きくなり、より豊かな教育活動ができるようになります。



## (5) 教育行政

### 【教育行政の職務】

#### 指導主事等

- ・ 学校教育やスポーツ振興に関する専門的事項の指導に関する業務を行います。  
学校政策課、特別支援教育室、スポーツ振興課、人権同和教育室、県教育研修センター、  
教育事務所、スポーツ指導センター、市町村教育委員会 ほか
- ・ 社会教育の専門的な指導と助言を行います。  
生涯学習課、教育事務所 ほか

#### 行政職等

- ・ 教職員人事や図書館の専門的事務等を行います。  
教職員課、県立図書館
- ・ 教育職員として専門性が求められる福祉分野等の県知事部局の業務を行います。  
福祉こどもセンター、県立みやざき学園、人権同和対策課、県立農業大学校 ほか

#### 学芸員等

- ・ 学芸又は普及の業務及び文化財課における文化財保護に関する業務を行います。  
文化財課、県立美術館、県総合博物館、県立西都原考古博物館
- ・ 埋蔵文化財の発掘調査研究等に関する業務を行います。  
県埋蔵文化財センター

### 【教育行政に必要な資質・能力】 ※ 指導主事等、行政職等、学芸員等に共通して必要とされるものです。

#### 取組姿勢

自己の職責を認識し、最後まで職務に取り組むとともに、コンプライアンス意識とチャレンジ精神をもって、職務を遂行することができる。

#### 業務実施

必要な知識・技術を習得し、コミュニケーションを図りながら、業務の処理等を行うとともに、課題解決策や新たな施策の企画を行う。常在危機の意識をもち、不測の事態に対応することができる。

#### 組織運営

所員の一人として、組織目標の達成や働きやすい環境づくりに協力できる。

#### 4 キャリアデザインに応じた採用・昇任等

各職種の採用・昇任に関する要件等は、次のとおりです。

職 種	対 象 者	選考方法等	
		第一次選考試験	第二次選考試験
指導教諭	・教諭の経験が5年以上である者	・書類審査	・授業評価等 (授業参観、個人面接)
スーパー ティーチャー	・指導教諭及びスーパーティーチャーに委嘱された経験のある再任用の教諭で、高い評価を得ており、同僚教員の模範となっている者	・書類審査  ※ 継続の場合は異なります。	・授業評価等 (授業参観、個人面接)
主幹教諭	・教職経験10年以上の指導教諭、教諭、養護教諭等	・書類審査	・小論文、個人面接
教 頭	・教育に関する職に10年以上の経験を有する者 ・その他、前述の資格を有する者と同等の資質を有すると、教育長が認める者	・筆答試験	・集団討論・面接
副校長	・教頭の職にある者 ・ただし、教頭の職にある者はその職の経験が2年以上の者 ・その他、前述の資格を有する者と同等の資質を有すると、教育長が認める者	・筆答試験	・個人面接  ※ 校長選考試験と同じです。
校 長	・副校長又は教頭の職にある者 ・ただし、教頭の職にある者はその職の経験が2年以上の者 ・その他、前述の資格を有する者と同等の資質を有すると、教育長が認める者	・筆答試験	・個人面接
教育行政	・教員としての一定以上の経験がある者（受験資格は、採用予定職種により異なります。）	・筆答試験  ※ 採用予定職種によっては異なる場合があります。	・個人面接
再任用	・年度末に定年退職をする者 ・各年度末の年齢が64歳以下の現再任用者（再任用更新者）	・勤務実績等（勤務状況、健康状態、面接等）に基づき、県教育委員会が選考を行う。	
希望降任	・校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、事務長	・希望者は、「降任希望願」を県教育委員会に提出する。	

※ 「対象者」、「選考方法等」は、令和元年度のものであります。

## 5 キャリアデザインを広げるための免許・資格

免許と資格取得は、自分の資質や能力を高めたり、キャリアデザインを広げたりするために有効な手段です。以下に免許取得の概要と代表的な資格を紹介します。自らのキャリアデザインを描く参考にしてください。

### (1) 実務経験を生かした上級免許状の取得（主な例）

取得したい免許状	取得している免許状	取得したい免許状の 学校種における実務経験	最低必要 単位数
小学校一種免許状	小学校二種免許状	二種免許状取得後、12年以上	10単位
中学校一種免許状	中学校二種免許状		
特別支援学校一種免許状	特別支援学校二種免許状		6単位
養護教諭一種免許状	養護教諭二種免許状	二種免許状取得後、3年以上	20単位
栄養教諭一種免許状	栄養教諭二種免許状		40単位
小学校専修免許状	小学校一種免許状	一種免許状取得後、3年以上	15単位
中学校専修免許状	中学校一種免許状		
高等学校専修免許状	高等学校一種免許状		
特別支援学校専修免許状	特別支援学校一種免許状		
養護教諭専修免許状	養護教諭一種免許状		
栄養教諭専修免許状	栄養教諭一種免許状		

(2) 実務経験を生かした異校種の免許状取得（主な例）

取得したい免許状	取得している免許状	取得している免許状の学校種における実務経験	最低必要単位数
中学校二種免許状 幼稚園二種免許状	→ 小学校普通免許状	+ 普通免許状取得後、3年以上	+ 14単位 6単位
小学校二種免許状 高等学校一種免許状（同一教科）	→ 中学校普通免許状 中学校専修・一種免許状	+ 普通免許状等取得後、3年以上	+ 12単位
中学校二種免許状（同一教科）	→ 高等学校普通免許状	+ 普通免許状取得後、3年以上	+ 9単位
特別支援学校二種免許状	→ 普通免許状（小・中・高）	+ 普通免許状取得後、3年以上	+ 6単位

(3) 同校種の他教科の免許状取得（主な例） ※実務経験は不要

	取得したい免許状	取得している免許状	最低必要単位数
中学校	二種免許状（他教科）	→ 専修・一種・二種免許状	+ 13単位
	一種免許状（他教科）	→ 専修・一種免許状	+ 28単位
	専修免許状（他教科）	→ 専修免許状	+ 52単位
高校	一種免許状（他教科）	→ 専修・一種免許状	+ 24単位
	専修免許状（他教科）	→ 専修免許状	+ 48単位

- 単位は、通信制大学（放送大学含む。）や県教育委員会などが行う免許法認定講習で取得できます。（放送大学では取得できない科目があります。）
  - 専修免許状の単位は、大学院又は大学の専攻科（短期大学を除く。）の課程において取得する必要があります。
- ※P56・58も参照ください。

## 専修免許状を取得して

### ■ 30代になって決意

大学では小学校1種免許を取得し、小学校教諭に採用されてからは、授業や学級経営に力を入れていました。教員になってからも専修免許を取り、自らの資質向上を図ることが必要ではないかと考えていましたが、教員になってしばらくは、余裕がありませんでした。30代終わりになって、少し余裕が出てきたことから、専修免許の取得を決意しました。

### ■ 放送大学での取得

私は、取得に当たって教師の仕事をしながら学べる放送大学を選びました。放送大学ではテキストを使って自分で学習するとともに、週末は放送大学宮崎市分室に通いビデオを視聴しながら学習しました。学習を進めながら自分の実践を振り返るとともに、新鮮な気持ちで学習を進められ、学び続けることの良さを感じることができました。そして、レポートと筆記試験を受け、受講開始から2年後に所定の単位を取得することができました。

### ■ 授業力や学級経営力が高まった

専修免許取得後は、自信と自覚をもって日々の教育活動に臨むとともに、学んだことを生かしながら教材分析や授業づくり、学級づくり等を行い、授業力や学級経営力が高まったように感じます。専修免許を取得することでより一層充実した教師人生を送ることができています。

(小学校 50代 男性)

## 特別支援学校教員免許状を取得して

### ■ 指導に悩んだ時期

私は元々中学校の教諭でした。授業で丁寧に教えても理解できない生徒や、授業では理解できても、テストでは全く答えられない生徒がいました。また、私は生徒指導主事を長く務めました。指導した時は反省しても、しばらくすると同じ過ちをする生徒がいました。このような生徒に対する指導で悩んでいるときに、発達障がいを知りました。発達障がいの特性は、私が指導で悩んでいた生徒の特性とほぼ一致していました。

### ■ その子に応じた指導方法を考える姿勢

その後、独学で発達障がいについて学び、自分のそれまでの不適切な指導を反省するとともに、申し訳なかったという気持ちで一杯になりました。そして、特別支援教育をしっかりと学ぶ必要性を感じ、30代の頃、特別支援学校教員免許状の取得を決め、半年かけて二種免許状を取りました。免許を取得したことで、できない子どもには、その理由を見つけて、その子に応じた指導方法を考えるという姿勢を身に付けることができました。この姿勢は、その後、特別支援学級の担任をした時に欠かせないものでした。

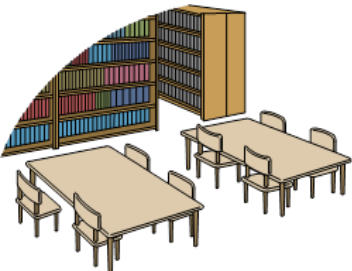

### ■ 自信と希望ある生活のために

現在は、教頭を務めています。不登校、生徒間のトラブル、不適応行動など、特別支援教育の視点からのアプローチにより解決につながるケースが多々あります。先生方へのアドバイスでも免許の取得が大いに役に立っています。これからも、免許取得によって得られた専門性やものの見方を生かし、障がいや特性のある子どもとその保護者の方々が、自信と希望をもって学校生活を送ることができるよう役に立ちたいと考えています。

(中学校 50代 男性)

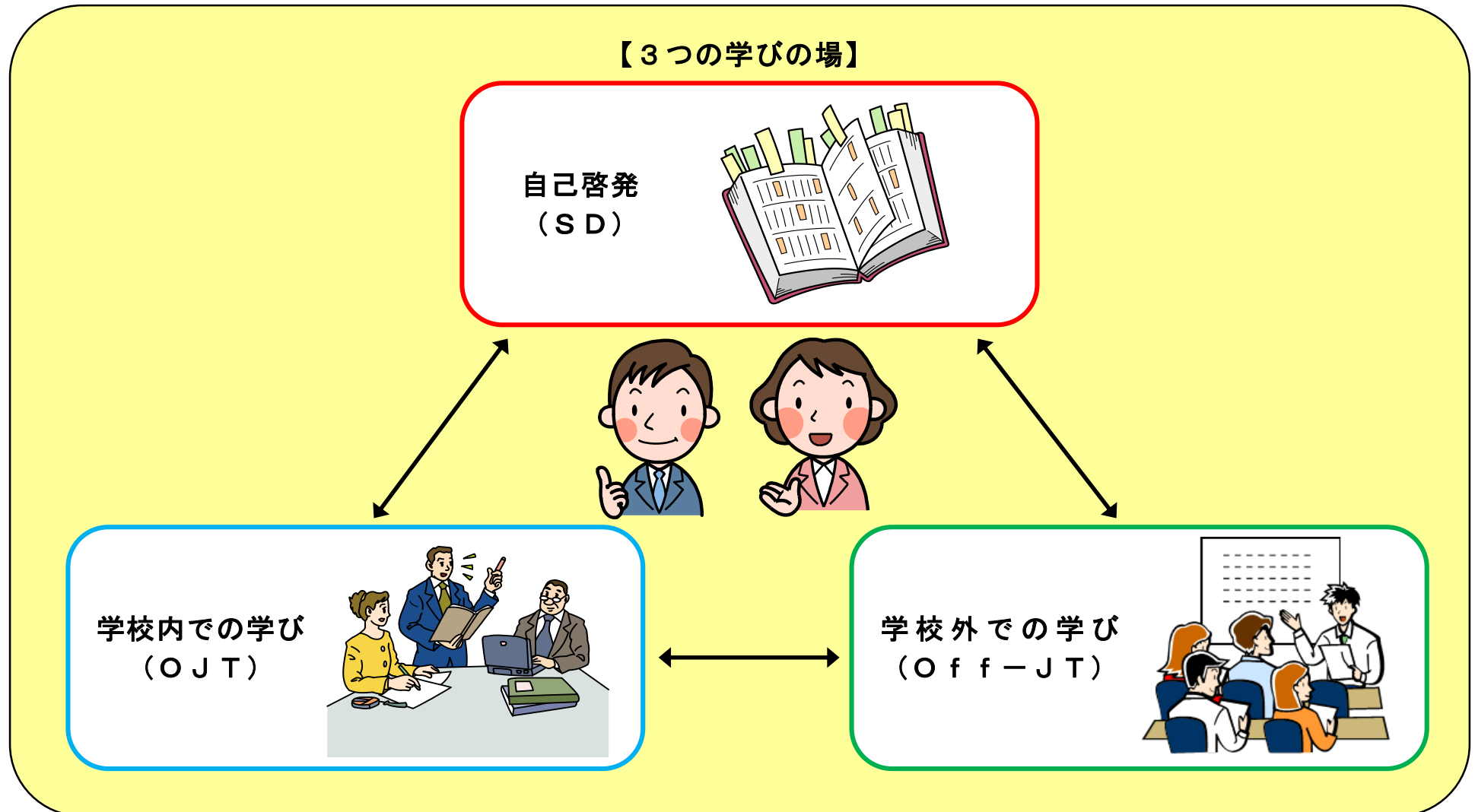


(4) 資格

	主な業務	講習実施機関	備考
司書教諭	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校における学校図書館資料の選択・収集・提供</li> <li>・読み聞かせや朝の読書など読書活動に対する指導</li> <li>・学校図書館の利用指導計画の立案と実施など</li> </ul> 	<p>宮崎大学 放送大学 ほか</p> <p>※ 講習を実施する科目は講習実施機関により異なります。詳細は文部科学省のHPで確認してください。</p>	<p>○ 学校の役割として司書教諭となるよう命じられると、司書教諭の職務を担当します。司書教諭に命じられなくても、司書教諭の資格を取得することで、学習指導におけるメディアの活用や児童生徒の発達の段階に応じた読書教育の方法の理解が深まり、学習指導や読書指導に役立てることが出来ます。</p>
社会教育主事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会教育事業の企画・立案・実施</li> <li>・公民館などの社会教育施設の主催事業に対する指導・助言</li> <li>・婦人会、PTA、子供会などの社会教育関係団体の活動に対する助言・指導</li> <li>・研修事業の企画・実施</li> </ul> 	<p>熊本大学 ほか</p> <p>※ 講習の日数は約40日間です。詳細は文部科学省のHPで確認してください。</p>	<p>○ 社会教育主事の資格を取得することで、地域人材とのネットワークづくりや地域との連携等の在り方について理解が深まり、学習指導や様々な行事等で役立てることが出来ます。</p>

## 6 資質・能力を高めるための学びの場

キャリアデザインを実現するためには、目指す教職員像及び必要な資質・能力と現状とのギャップを埋めていくことが必要です。そのための手段として、下の3つの学びの場があります。自ら学び続ける姿勢をもち、これらの学びの場を生かすことが、キャリアデザインの実現につながります。



## (1) 自己啓発 (SD)

自己啓発 (Self Development) では、勤務時間以外に自分で時間を見つけて自主的に学ぶことになります。自分の意志で学ぶため、その効果や満足度は高いと言われています。

### 自己啓発の例

- ・ 読書、文献調査
- ・ 教育論文の作成、応募
- ・ 通信教育
- ・ eラーニング
- ・ 自費による研修の受講
- ・ 研究会、サークル等への参加
- ・ 各種検定
- ・ ボランティア活動等の参加など

県教育研修センターでは、「インターネットでe-研修」というeラーニングを行っています。同センターに申し込みれば、視聴できます。

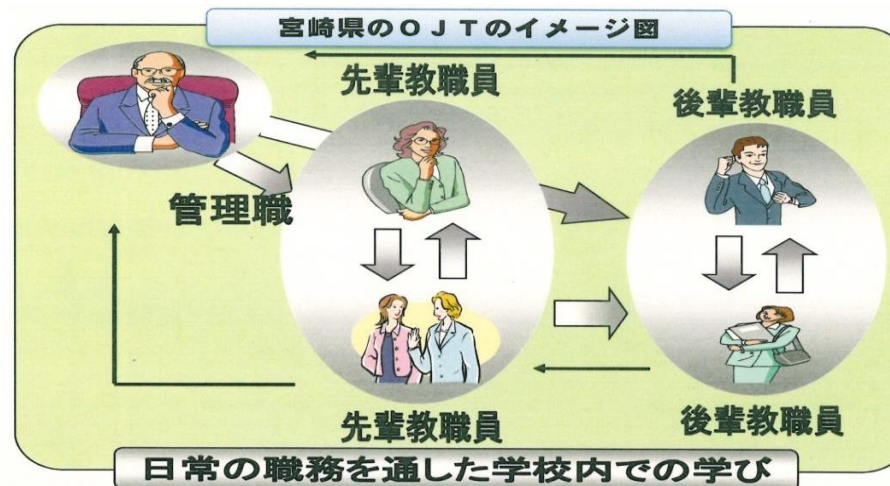


## (2) 学校内での学び (OJT)

日常の職務を通じた学校内での学び (On the Job Training) は、個人の課題に応じていつでも、どこでも実践的な学びができるという良さがあります。まず、情報交換から始めるなどして、自分自身の資質向上を図っていくことが大切です。

### 自分からできる学校内での学びの例

- ・ 同僚等との情報交換
- ・ 管理職、同僚等への相談
- ・ 授業参観、研究授業
- ・ 同僚等とのチームティーチング
- ・ 同僚等との授業づくり
- ・ 生徒指導の場面における同席
- ・ 校内研修への積極的な参加
- ・ 朝の会や給食の時間などの参観
- ・ 他の校務分掌の手伝い
- ・ 自分が作成した資料等の配付など



### (3) 学校外での学び (Off-JT)

学校外での研修は、様々な機関等で行われるとともに、初任者研修や中堅教諭等資質向上研修などの法定研修や自分のニーズに合わせ受講する研修、悉皆研修、派遣研修など様々です。いずれの研修も、自分の資質・能力の向上を意識しながら、主体的に研修を受けることが大切です。

#### ① 県教育委員会の研修

下は本県の研修の全体像を示したものです。この全体像に基づき、本庁各課室・教育事務所・教育研修センター・スポーツ指導センター・大学等の機関が連携して、研修を実施しています。



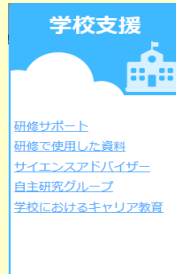
平成26年3月・宮崎県教育委員会・「『自ら学ぶ』『学校で学ぶ』『校外・地域で学ぶ』新しい研修へ」リーフレット

## 校内研修をさらに充実させたい時は？

### 学校支援研修がオススメです。

学校支援研修は、校内研修の充実やOJTの推進を通して、学校力や個々の資質向上を支援します。特に、指導主事が学校へ出向き研修を行う「研修サポート」は、多くの学校が活用しています。

申込みの方法も簡略化しています。詳細は、教育研修センターHPの右記バナーを参照ください。



## 課題解決のヒントや実践力を高めたい時は？

### 課題別研修がオススメです。

課題別研修は、自分の課題に応じて受講でき、全国の著名な講師を招聘したり、より具体的で実践的な内容に工夫したりしています。

教育課題研修Ⅰは、教育研修センターで行われる希望による研修で、「教科指導研修」「課題対応研修」「特別支援教育研修」「情報教育研修」等があります。

教育課題研修Ⅱは、県の教育施策に基づく研修(指定・希望)で、喫緊の教育課題に対応した内容になっています。

## 経験年数や職務に応じ専門性や指導力を高めたい時は？

### 教職研修がオススメです。

経験年数や職務に応じた研修が、教職研修です。この研修は、教職員の資質及び学校の組織力を高めることを目的にしています。いずれも、法及び施策に基づいた研修であるために、県及び市町村教育委員会から指名及び推薦された方が受講することになります。中でも、リーダー養成研修は、スクールリーダー養成のために、社会体験研修を含む、6週間に渡る研修となっています。

## 自主的に、自分たちの力を高めたい時は？

### 自主研修がオススメです。

同じ教育的課題を有する先生方が集まり、自分たちの力を高めるために自主的に行う研修が、自主研修です。県教育研修センターでは、学校や各地域、職種ごとに自主的に行われる資質向上への取組を支援しています。申込みのあった自主研究サークルを指定し、指導主事の派遣や施設開放を行ったり、研修の機会の少ない臨時的任用講師の方々へ、学びの場を提供したりしています。

## 市町村教育委員会や教育研究会等の研修

県教育委員会以外でも、市町村教育委員会や教育研究会等が主催して、それぞれの実態や課題等に応じた研修を工夫しながら行っています。

## ② 派遣研修

宮崎県教育委員会では、教職員の資質や能力の向上のために、下のような長期の派遣研修を行っています。なお、派遣者については、県教育委員会が選考し決定します。

	派遣先	目的	対象	内容
大学等へ派遣	宮崎大学	教員の資質向上と教育実践の深化、充実を図り、本県教育水準の向上を図る。	原則として40歳以下で勤務校2校以上の経験がある者。	研修期間は1年間である。 教科等教育に関する専門的・技術的事項の研修を行う。
	宮崎大学 大学院	初等中等教育の実践に関わる諸学科の総合的専門的研究を通して、初等中等教育に携わる教員の高度な資質や力量の涵養を図る。	原則として6年以上の教職経験がある者。	研修期間は1年間である。修了要件として、総計48単位の修得が必要であり、修了者には、専門職学位「教職修士（専門職）」が授与される。
研修機関等へ派遣	独立行政法人 教職員支援機構 (つくば市)	各地の中核として教育に取り組む管理職、教諭等の育成を図る。	原則として40歳以上かつ教職経験10年以上の教職経験がある者及び校長、副校長、教頭で、2年以上の管理職経験がある者。	研修期間は約3週間（校長研修は1週間）である。学校の適切な管理運営、特色ある教育活動の推進のための研修を行う。
	国立特別支援 教育総合研究所 (横須賀市)	特別支援教育に係る専門的知識及び技術を深め、指導者としての資質を高めるとともに、地域支援の一層の充実を目指した専門性の向上を図る。	特別支援学校の教職員で3年以上の教職経験がある者。	研修期間は2か月である。一期～三期に分かれて3つの特別支援教育専門研修のコースがある。各コースではコース共通事項、及び各障がい教育専修プログラムを実施する。
	県教育 研修センター 研究員	将来、本県の教育行政及び学校経営等において、指導的立場として活躍できる人材の育成を図る。	教職経験が概ね10年以上の者（ただし、中堅教諭等資質向上研修対象者は除く）。	研修期間は1年間である。主な研修内容は主題研究（個人研究）、選択研修、所員講話、全体研究（研究員全体で行う）、教育行政研修がある。

### 宮崎大学の派遣研修を経験して

私は、教職12年目(30代)に生徒指導の分野で主に「中学生の学校以外での生活が自尊感情・ストレス・抑うつ・社会的スキルに与える影響」の研究をしました。

研修期間を通して、自分を振り返る有意義な期間となりました。先生や大学院生との会話の中で、臨床心理について知ることができ、言葉のもつ力や社会人として柔軟なものの考え方をすること、ほめられることの喜びについて学ぶことができました。

また、カウンセラーの仕事ぶりや大変さも近くで感じることができました。さらに、論文や書籍に触れることができたこと、社会的スキル訓練や特別支援教育、ペアレントトレーニングなど発達心理学や行動理論について学ぶことができたことが自分にプラスになりました。

この研修で学んだこと、経験したことを生かし、教員として学び続ける姿勢をもち続け、日々の教育活動の中で、認知行動理論に基づいた生徒指導の充実を図っています。

(中学校 30代 男性)

### 教員研修センターの派遣研修を経験して

私は、教職15年目(40代)に教職員(中堅教員)等中央研修の派遣研修を経験しました。大きな財産となったのは全都道府県から派遣された教職員等と研修を通して、多くの特色ある実践や諸問題を解決するための手立てや創意工夫に触れることができた点です。また、専門性や技術を体得して教育にあたることの大切さ、教育活動を行う目的は何なのかを設定し、その達成に向けた目標や学習・活動内容やその方法を検討し、実践、工夫改善することの大切さを学びました。さらに、学校と保護者、地域住民や関係諸機関との信頼関係を築くことの大切さ、私たち教師自身が日頃からアンテナを高くするというような意識の持ち方についても学べたと感じています。

今後、本県でも若手教師の育成が課題となってきます。様々な教育的課題に対応できる教職員を育てるために、私自身も、その一端を担えるよう、研修の機会をいただいたことに感謝し、精進したいと思います。

(小学校 40代 女性)

### 特別支援教育総合研究所の派遣研修を経験して

私は、特別支援学校に勤務して7年目(30代)に、特別支援教育総合研究所の2か月の研修に参加しました。日中は講義を受講し、夜は、全国から集まった先生方と語らい、様々な実践や情報を得ることができました。職場を離れての贅沢な学びの場にじっくりと腰を据え、学び直し、実践を振り返り、自分自身と向き合うことができました。

日々の講義は本当に貴重なものばかりでした。特別支援教育総合研究所の先生方をはじめとする著名な先生方のお話は、最先端の情報はもちろんのこと、特別支援教育の枠を超え、広く教育を取り巻く現状や課題についても取り上げられ、今後職務を行う上で大変意義深いものになりました。また、共通する課題を抱えた全国から集まった先生方とチームを組み、キャリア教育、児童生徒の進路支援、作業学習における目標設定や評価の在り方等について協議を行いました。様々な地域の取組やそれらを基にした新しいアイデアの構築、教育課程編成等、教育課題研究は大変参考になりました。

(特別支援学校 40代 男性)

## 7 自ら学ぶための休業制度

宮崎県教育委員会では、専修免許の取得や自己能力の開発等など、自ら学ぶための休業制度として、大学院修学休業制度と自己啓発等休業制度を設けています。自分のキャリアデザインと照らし合わせながら、必要に応じてこのような休業制度を利用することも考えられます。

	目的	休業期間	留意点	その他
大学院修学休業制度	大学院の課程、専攻科の課程又はこれらの課程に相当する外国の大学の課程に修学することで、現在勤務する学校種、教科等の専修免許状を取得することを目的としています。	1年～3年 ※ 期間延長は認められません。	○ 大学院等の修学に係る費用は自己負担です。 ○ 大学院修学休業中は無給です。また、共済掛金は引き続き納めることになります。	○ 平成13年4月1日からこれまでに15名がこの休業制度を利用して、専修免許状を取得しています。 ・国内13名 ・外国2名 (平成29年3月末現在)
自己啓発等休業制度	大学等の課程の履修、又は国際貢献活動に従事することで、教職員の自発性や自主性を生かした能力開発を行うことを目的としています。	大学等の課程の履修 …原則2年まで  国際貢献活動 …3年まで	○ 大学等の課程の履修、又は国際貢献活動に係る費用は自己負担です。 ○ 自己啓発等休業中は無給です。また、共済掛金は引き続き納めることになります。 ○ 再度の自己啓発等休業を申請する場合には、原則として前回の自己啓発等休業から概ね5年の勤務実績が必要です。	○ 平成20年4月1日からこれまでに14名がこの休業制度を利用しています。 ・国内大学等7名 ・外国大学等6名 ・外国ボランティア1名 (平成29年3月末現在)



## 8 キャリアデザインに応じた交流・派遣等

### (1) 交流等

宮崎県教育委員会では、「教職員人事異動方針」に則り、以下のような交流等を行っています。これらの交流は、教員としての専門性や社会性の向上が期待されます。キャリアデザインを描く際、ぜひ参考にさせていただきたいと思います。

交流等	概要	対象者	期間
へき地計画交流	へき地教育の振興を図り、本県の教育水準を維持・向上させるために、教職員人事異動方針に基づいて実施されるへき地計画交流対象校と、へき地計画交流対象校以外の学校等（平地校等）との転任	現に平地校等に勤務し、平地校等勤続3年以上の者	原則3年
五ヶ瀬中等教育学校に係る人事交流	五ヶ瀬中等教育学校の教育振興のため、教職員人事異動方針に基づいて実施される、五ヶ瀬中等教育学校と五ヶ瀬中等教育学校以外の小学校、中学校及び県立学校等との転任等	五ヶ瀬中等教育学校以外の学校に勤務し、勤続3年以上の者	原則3年以上
県立中学校に係る人事交流	宮崎西高等学校附属中学校及び都城泉ヶ丘高等学校附属中学校の設置に伴い、教職員人事異動方針に基づいて実施される、県立中学校と県立中学校以外の小学校、中学校及び五ヶ瀬中等教育学校〔前期課程〕との転任等	県立中学校以外の学校に勤務し、勤続3年以上の者	原則5年以上
その他の交流	以下の学校種別間の交流があります。 ・公立小学校と公立中学校との交流 ・公立中学校と県立高等学校との交流 ・公立小・中学校と特別支援学校との交流		
宮崎大学附属幼稚園・小学校・中学校での勤務	宮崎大学附属学校・園に勤務することもできます。勤務条件等が公立小・中学校と異なります。		

### へき地校勤務を経験して

私は、「へき地の学校へ行って、教員としての幅が広がった。」という先輩の先生の話をつきかけに、家族とも相談をし、勤務2校目でへき地校勤務を希望しました。不安を抱えての転勤でしたが、豊かな自然、純朴な子どもたち、あたたかい保護者や地域の方々に囲まれ、毎日が充実した日々でした。

特に、若い私にとっては、保護者や地域との交流が、教師としても社会人としても大きく成長させてくれました。大人も子どもも故郷を愛し、故郷を大切にしている姿勢は地域の教育の原点を感じ、その一員になれたことをうれしく思っています。

へき地校勤務により、人、地域の大切さを改めて学ばせていただき、その後の教育に対する姿勢や教育活動に大いに生かすことができました。3年間という短い期間でしたが、へき地校で勤務したからこそ今の自分があると感じています。

(中学校 50代 男性)

### 宮崎西高附属中学校勤務を経験して

以前から高校での教科指導に関心があり、県立中学校への勤務を考えていたところ、校長先生から勧められ、宮崎西高附属中学校で勤務することができました。

宮崎西高での教科部会は高校の先生方と行き、6年間の教科指導の在り方、中学校ではどんな力が必要なのか多くの示唆をいただきました。教材研究の成果が生徒の反応に結びつき、授業の大切さを改めて実感しました。また、中高一貫校から生徒の将来を見据えた進路指導の在り方についても学ぶことができました。さらに大学との連携や校外学習等の特色ある教育活動がとても魅力的で、生徒と活動するのが毎日楽しみでした。高校での授業を受け持ったときには苦労がありましたが、その経験があったからこそ中学校での教科指導はどうあるべきかを改めて考えることができました。この経験が現在勤務する中学校での教科指導、進路指導に生かされています。

(中学校 30代 男性)

### 宮崎大学附属小学校勤務を経験して

校長先生から「宮大附属小で勤務してみないか。」と勧められ、教科指導に自信のない私としては返事を大変悩みました。ただ、せっかくの機会をいただいたので、自分の勉強だと思い勤務を希望しました。

不安な日々が当初は続きましたが、経験豊富な先生方の適切なアドバイス、教科指導については、いつでも議論できる環境、県外の先生方との交流等、充実した毎日でした。特に、私にとっては研究の在り方・進め方、考え方の視点、授業構想の考え方、統計処理等学ぶことが大いにありました。もちろん忙しい時期もありましたが、同僚の先生方と同一歩調で進めていく研究は楽しさを感じる時もありました。また、実習生の指導も人材育成の視点からやりがいのある仕事でした。これらの経験は、教科指導に限らず、現在の教育活動の宝となっています。

(小学校 40代 女性)

## (2) 派遣

宮崎県教育委員会では、文部科学省やJICA（独立行政法人「国際協力機構」）の依頼を受けて、在外教育施設派遣やJICA青年海外協力隊派遣（現職教員特別参加制度）を行っています。また、県立学校の教諭を対象に知事部局への派遣も行っています。いずれも、諸外国や行政職の勤務を通じて、教員としての専門性や、幅広い社会性を身に付けることができます。

	目的	対象	派遣までの流れ	その他
在外教育施設派遣	海外子女教育の重要性に鑑み、日本人学校・補習授業校の教育の充実を図るため、教員を派遣しています。	小・中学校の 校長 副校長・教頭 主幹教諭 指導教諭 教諭	1 宮崎県の選考・推薦 2 文部科学省の選考・決定 3 研修後、派遣	○ 派遣期間は原則2年間（1年間の延期可）です。 ○ 配偶者が現職教員の場合は、配偶者同行休業制度が活用できます。 ○ 昭和51年度からこれまで237名を派遣しています。（平成29年3月末現在）
現職教員特別参加制度 青年海外協力隊派遣 JICA	自分のもっている技術・知識や経験を生かし、発展途上国の人々の役に立つため、教員を派遣しています。	主幹教諭 指導教諭 教諭 ※ 3年以上の勤務経験が必要。 年齢は20歳から39歳まで。	1 宮崎県の選考・推薦 2 文部科学省の選考・推薦 3 JICAでの選考・決定 4 研修後、派遣	○ 派遣期間は原則2年間です。 ○ 家族同伴の参加は認められていません。 ○ 平成13年度からこれまで14名を派遣しています。（平成29年3月末現在）
知事部局	県の産業振興施策の動向等について、実務を通して学ぶ機会をつくり、教職員としての経験・視野を広げることを目的として教員を派遣しています。	県立学校の 主幹教諭 指導教諭 教諭	1 県教育委員会における選考・決定 2 派遣	○ 派遣期間は原則2年間です。 ○ 派遣終了後は、原則として学校に勤務します。 ○ 平成26年度からこれまで6名を派遣しています。（平成29年3月末現在）

## 日本人学校を経験して

### ■ 教師として自分自身と勝負

「教師としての自分自身と勝負してみたい」という思いから教職17年目(30代)の時に日本人学校を希望しました。

日本人学校で、日本全国から集まっている子どもたちの進学先と一緒に考えることは、非常に難しいことでした。しかし、将来の見通しをしっかりとたせれば、具体的な進学先は決まることを感じ、キャリア教育の大切さを実感しました。また、全国各地から集まった教職員とよりよい学校づくりについて議論を重ねたことはとても貴重な経験でした。

### ■ 世界や宮崎のために活躍する人材へ育てほしい

現在は、中学校で勤務していますが、世界の出来事に敏感になりました。特に、国際関係について先進国だけでなく途上国の立場から実体験をもとにした幅広い教材研究ができるようになりました。

日本人学校で特に印象に残っていることは、「子どもたちの多くが、世界の国々のために働きたいという強い意思をもつようになる」ということです。本校の生徒にも、世界や宮崎のために活躍する人材へ育てほしいという思いも込めながら、授業やキャリア教育を行っています。これからも、日本人学校で学んだことや経験を、子どもたちの夢の実現に生かしていきたいと考えています。

(中学校 40代 女性)



## フードビジネス推進課を経験して

### ■ 外からの視点で学校を見るという得がたい経験

私は高等学校の教諭として食品に関する指導を行ってきましたが、学校現場を離れ、宮崎県フードビジネス推進課に2年間勤務しました。経験のない事務関係の業務に慣れるのは大変でしたが、外からの視点で学校を見るという得がたい経験をすることができました。

2年間で多くの業務を担当しましたが、特に印象深いものが2つあります。1つは、食品加工工場における衛生管理の指導です。これは、衛生管理の専門家がチームを組んで県内の食品加工事業者に対し衛生管理・品質向上に関する指導を行い、販路拡大につなげるものです。もう一つは、企業への雇用に関する補助金の交付です。これは、県内の食関連企業が新しい分野に挑戦する計画を、人件費を中心とした雇用面からバックアップし、企業の成長に結びつけるものです。

### ■ 様々な業界の方とのネットワークを築く事が大切

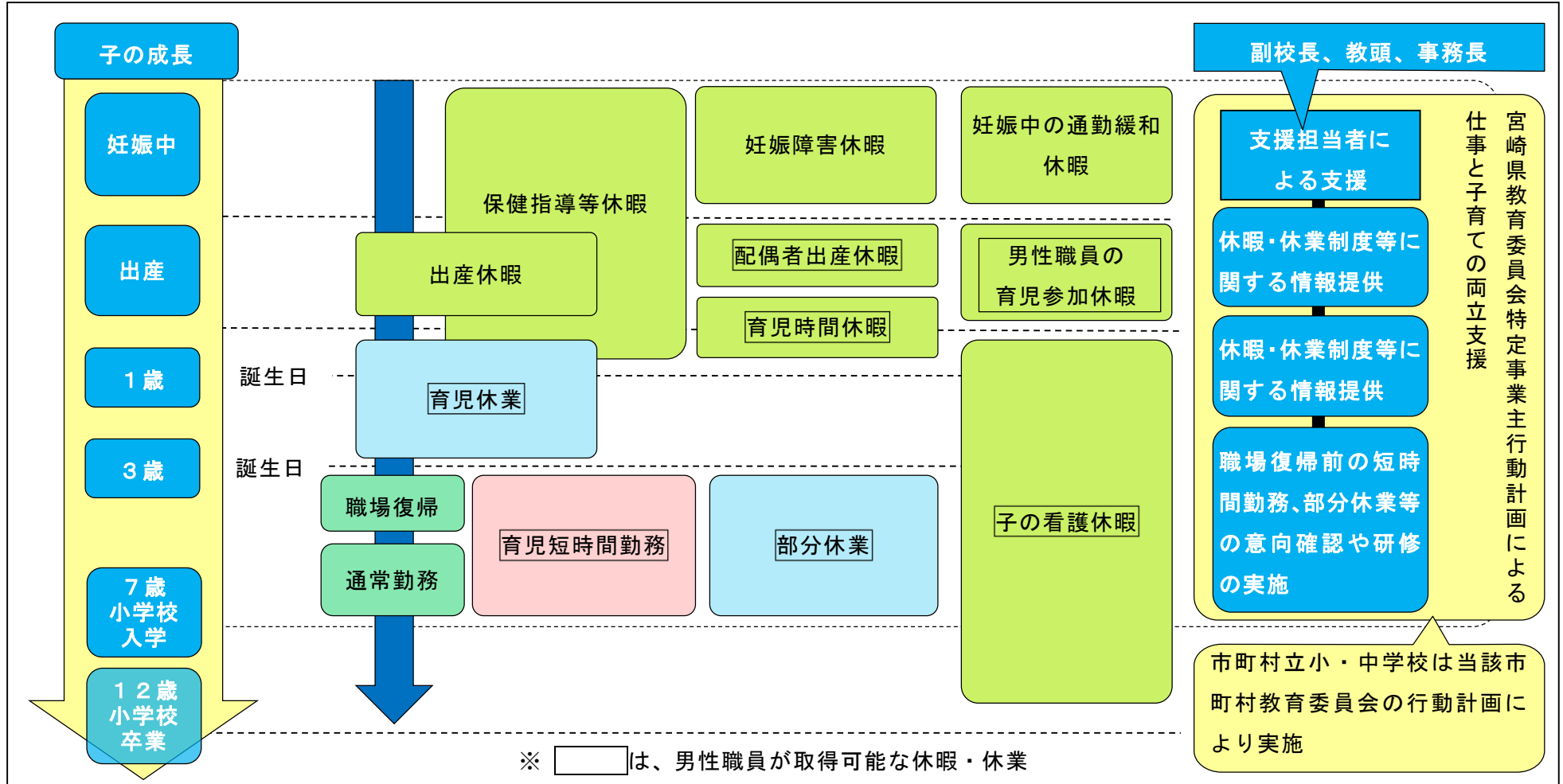
このような業務を通じて、学校では知り得なかった県内の食関連企業のビジネスの実際や、人材確保・人材育成の現状等を知ることができ、学校教育における人材育成の重要性や課題を感じました。人材育成は、学校だけでなく、企業と連携して行う事でより良いものになると思います。そのためにも、教員は、積極的に学校外に出て研修や交流を行い、様々な業界の方とのネットワークを築く事が大切だと思います。これは、フードビジネス推進課で勤務しなければ分からないことであり、私にとって、とても貴重な2年間になりました。

(高等学校 40代 女性)

## 9 ライフプランに応じた結婚や子育て、介護支援の制度

### (1) 子育ての支援

子育ての支援として、次のような休暇・休業等の制度が設けられています。また、仕事と子育ての両立を図ることができるよう職員のニーズに即した次世代支援対策を推進するため、宮崎県教育委員会特定事業主行動計画を策定しています。



### (2) 介護の支援

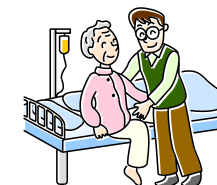
介護の支援として、介護休暇、短期介護休暇の制度が設けられています。

### (3) 結婚・子育て・介護に関する主な休暇等の概要

それぞれの休暇等に関する詳細な規定等については、県教育委員会が作成している「休暇制度の手引き」等を参照するとともに、各学校の管理職に相談してください。

休暇等の種類	事由	期間
結婚休暇	結婚式、新婚旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等（結婚式・新婚旅行の準備、婚姻届の提出等）	7日以内
妊娠中の通勤緩和休暇	妊娠中の女子職員の通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合	正規の通勤時間の始め又は終わりにおいて、1日に1時間以内でそれぞれ必要な時間
妊娠障害休暇	妊娠中の女子職員が、妊娠に起因する障害のため、勤務することが困難であると認められる場合	7日を超えない範囲内でその都度必要と認める日、時間又は30分単位
保健指導等休暇	妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合	妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回、その都度必要と認める時間
出産休暇	妊娠4か月以上の出産	その出産の予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）目に当たる日から出産の日後8週間目に当たる日までの期間内において必要と認める期間
配偶者出産休暇	職員の配偶者の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等	3日を超えない範囲内でその都度必要と認める日、時間又は30分単位
男性職員の育児参加休暇	配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合における当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）の養育	5日を超えない範囲内でその都度必要と認める日、時間又は30分単位

休暇等の種類	事由	期間
育児時間休暇	生後満1年に達しない子への哺乳、託児所への送迎等子のため一般的な世話をする場合	1日1時間以内
育児休業	当該職員の子の養育	当該子が3歳に達する日までの期間
育児短時間勤務	当該職員の子の養育	当該子が小学校就学の始期に達するまでの期間
部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子の養育	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日2時間以内で30分単位
子の看護休暇	中学校就学の始期に達するまでの子の看護（負傷もしくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なその子の世話）	一の年において5日（中学校就学の始期に達するまでの子が複数ある場合は10日）を超えない範囲内でその都度必要と認める日、時間又は30分単位
介護休暇	配偶者、父母、子及び配偶者の父母並びに職員と同居している祖父母、兄弟姉妹、孫、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子が、負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する6月の期間内において必要と認められる期間
短期介護休暇	配偶者、父母、子及び配偶者の父母並びに職員と同居している祖父母、兄弟姉妹、孫、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子が、負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護、通院等の付添い、介護サービスを受けるために必要な手続の代行その他必要な世話	一の年において5日（要介護者が複数の場合は10日）を超えない範囲内でその都度必要と認める日、時間又は30分単位



## 仕事と育児の両立 ～すべての方々に感謝～

私は2児の母親です。長女の時は出産休暇・育児休業を2年2か月、次女の時は1年11か月取得し、今年度4月に職場復帰しました。



職場復帰の初日、子育て経験のある先生が「仕事と育児の両立はとても大変だと思うよ。私たちがフォローしていくから、先生はできることをすればいいからね。」と声をかけてくださいました。「久しぶりの職場で仕事がうまくやっていけるだろうか。子育てとの両立はできるだろうか。」と不安しかなかった私にとって、この言葉は大変ありがたく、今も私の心の支えとなっています。

また、職場全体のサポート体制にも心から感謝しています。子どもの病気や参観日の時など、学年合同で授業をしていただいたり、空き時間の先生が自習監督をしてくださったりするので、安心して「子の看護休暇」や年休を取ることができます。

職場復帰してからの毎日は正直言って大変です。やらないといけない仕事があっても学校に残ることができません。子どもを産む前みたいに自分の都合に合わせて仕事ができないことも多々あります。仕事と育児の両立が簡単ではないことを、今身をもって感じています。教員である夫の協力や職場、同僚・上司の理解がなければ両立は成り立っていないと思います。

私は幼い頃から小学校の教員になることを夢見てきました。実際教員になってからも仕事にやりがいを感じています。子どもたちには「わかる・できる喜び」をたくさん味わわせ、一人一人のよさを伸ばしていきたいです。そのためにも子どもたちとの触れ合いを大切にしながら、子どもの気持ちに寄り添えるような教員であり続けたいと思います。2児の母親となった今、初心に戻って子どもたちと接していきたいです。

(小学校 30代 女性)

## 感謝と恩返しの意味を込めて

私は初任2年目で結婚、3年目に出産し、20代のうちに3人の子どもの出産休暇、育児休業を連続して取りました。

当時は育児休業が1年しかなく、特に3人目の子どもの育児休業明けは3人の幼い子どもたちを抱えての仕事復帰で、大変忙しかったことを覚えています。先輩や同僚の先生方の協力体制や思いやり、アドバイス等があったおかげで、何とか乗り切ることができました。

10年経過研修では高齢者介護施設での職場実習を経験し、異なる分野での仕事のやりがいや大変さを学ぶことができました。その後、少しずつ研究主任や学年主任等の仕事を任せさせていただけるようになり、現在は2年生の学年主任や教科主任を務める傍ら、宮崎県マネジメントリーダー養成塾に参加させていただき勉強しています。

来年は我が家の子どもたちも全員巣立つ予定ですが、今までお世話になった方々への感謝と恩返しの意味も込めて、学校にさらに貢献できるような仕事をしていきたいと考えています。

(中学校 40代 女性)



## 育児休業を取得して

私は、長女の時に半年間、次女の時に3か月間と、2度の育児休業を取得しました。それまでの私は、部活動等で休日も家を留守にすることがほとんどで、育児や家事は、同じ教員である妻に負担をかける部分が多くありました。中学校の教員として働き続ける以上、部活動は大切な仕事の一つです。「それなら育児休業をとれる今、娘との時間をもとう。」というのが取得の理由でした。育児休業を取得した友人の存在も後押ししてくれました。職場の先生方からは、快くご理解していただくとともに多くのアドバイスや応援をいただきました。



そうやって始まった育児休業ですが、娘のペースをメインに日課をこなすことは想像以上に忙しく、妻の帰宅が毎日待ち遠しかったのを思い出します。しかし、娘を一番近くで見ることができ、その成長を肌で感じることができました。また、妻の偉大さを感じることも大きな収穫でした。外出すると、多くの方が優しく声をかけてくださいました。娘を抱えて、もたっている時などは、本当に有り難く、人の心の温かさも感じることができました。

現在、娘は保育園に通っています。保育園の先生方のきめ細かい保育のおかげで、その成長に驚く毎日です。また、近くに住む妻の両親には日頃から多くの面で助けてもらっています。子育ての感覚が具体的になったおかげで、周りからの支えに、これまで以上に感謝するようになりました。娘よりも自分が成長した時間だったかもしれません。「育児は育自」とよく言われますが、その言葉通りだと心から思います。

現場に復帰してからの自分自身にも変化がありました。まだまだ未熟ですが、子どもの思いだけでなく、保護者の願いにも応えたいと思えるようになりました。育児休業中に支えてくださった方々への感謝を忘れず、これからも子どもたちを成長させていきたいと思えます。

(中学校 30代 男性)

## 介護休暇を取得して

私は、約4か月間、母のために介護休暇を取得しました。

母の病状が悪化し、もっと母の看病に専念したい、父ひとりだけに負担をかけたくないという思いから、校長先生に相談し、介護休暇を取得することに決めました。

休暇中、病院への送り迎えをはじめ、家での介護、家事など、学校に勤務しながらでは到底不可能な、あらゆることをやってあげることができました。母を看取することもできました。最後の親孝行ができたと思っています。

私は、介護休暇制度を利用して本当によかったと思っています。また、取得にあたり、私の気持ちを酌み取ってくださり背中を押してくださった校長先生、温かい言葉をたくさんかけてくださった同僚の先生方には今でも心から感謝しています。

(小学校 40代 女性)

## 第4章 Q&A

Q1 キャリアデザインを描いても、なかなか思うようにならないので、意味がないのではないですか。

A1 学校という組織で働く上で、自分の思い描いたキャリアデザインがすべて叶うことは難しい側面があります。しかし、P1にもあるように、キャリアデザインは、自らを磨き高い志をもって教職を全うする上で欠かせないものだと考えられます。

そして、キャリアデザインにおいて、目指す教職員像を考える際には、「本当はこうなりたいが、現実的にはこれくらいかな」というように、自分で制限を設けることは望ましくありません。そうしてしまうと、制限したキャリアデザインが上限となり、それ以下の未来しかなくなってしまいます。

Q2 キャリアを考える上で「よいキャリア」「悪いキャリア」があるのですか？

A2 キャリアは人によって千差万別です。キャリアそのものによいキャリアと悪いキャリアがあるわけではなく、キャリアに成功や失敗があるわけでもありません。キャリアについて評価を行う際は、キャリアを歩んできた本人自身の評価が大切です。キャリアを自分で評価する際は、他人のキャリアとの比較ではなく、自分が思い描いたキャリアデザインと現実とを対比して評価することや、仕事に対するやりがいや充実感等を感じているかで評価することが必要です。

Q3 キャリアデザインを描いたり、見直したりするタイミングが分かりません。

A3 キャリアデザインを描く最初のタイミングは、教職員となつてからある程度経験を積んだ時だといえます。もちろん、まだ立てていない場合でも、キャリアデザインを考えるのに遅すぎることはありません。また、キャリアデザインは、柔軟に見直していくことが大切です。どのようなタイミングで見直すのかというと、「『節目』にさしかかった」と自分が感じた時といわれています。

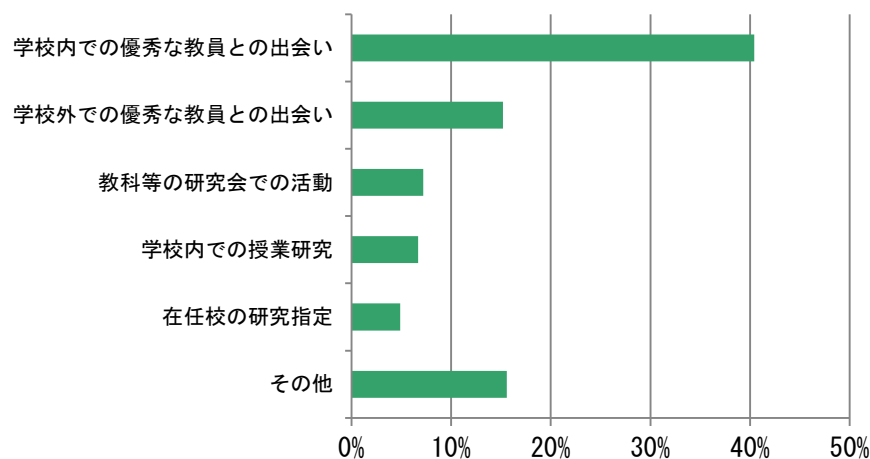
### <キャリアデザインを描いたり見直したりする「節目」の例>

項目	タイミング例
1 経験や年齢等	●教職経験が10年、15年、20年等を過ぎた時 ●年齢が30歳、40歳、50歳になった時
2 仕事や環境の変化	●校務分掌等の変化 ●異動 ●教諭から指導教諭への昇任などの職の変化
3 危機感	●仕事がうまくいかないと感じた時 ●他の人についていけないと感じた時
4 充実感ややりがい	●仕事が楽しくて仕方ない、もっと他のことにもチャレンジしたいと感じた時
5 上司や同僚等からの指示や声かけ	●上司から仕事を任せられた時 ●アドバイスを受けた時

Q 4 キャリアデザインを考えようとしても、なかなか思いつきません。どのように考えればよいですか。

A 4 キャリアデザインをなかなか考えることができない場合は、モデルを参考に考えることが有効です。これまで出会った教職員の中で、自分に影響を与えた人や尊敬できる人の教師としての歩みを聞き取るなどすると参考になると思います。モデルは一人に限らず、複数のモデルを参考に、デザインしていく方法もあります。また、スーパーティーチャーの授業公開に参加したり、スーパーティーチャーに話を聞いたりして、キャリアデザインを描くことも考えられます。

#### 優秀教員の考え方に影響や変化を及ぼしたと思われる事柄



国立教育政策研究所 教員の質の向上に関する調査研究（平成23年3月）

Q 5 30代後半で教職員として採用され3年目を迎えました。ライフステージに応じて求められる資質・能力をどのように考えればよいですか。

A 5 P 4 1の「ライフステージに応じて求められる資質・能力」に示した年齢や経験年数は一つの目安であり、自分の現状を分析して、どこのライフステージに該当するのか確認することが大切です。そして、今後の教職生活を見通しながら、キャリアデザインを描く必要があります。

Q 6 キャリアデザインの必要性について、詳しく教えてください。

A 6 子どもたちの「自分探しの旅」を手助けする、教師である私たち自身が、自分の将来について真剣に考え、キャリアアップを図っていくことが、子どもたちの未来を支えていく大きな力となります。

キャリアデザインは、自らの職業生活における将来の目標やゴールを定め、それを実現するための計画を立てるものです。目標やゴールがあれば、モチベーションも高まり、仕事が充実するなどの良さがあります。

子どもたち一人一人に無限の可能性があるので、教師である私たちの生き方にも無限の可能性があります。自身の可能性を自らが思い描き、より主体的に自らを輝かせながら歩んでいただきたいと願い、この冊子をとりまとめました。

## 【宮崎県教職員キャリアデザイン手引書作成委員会】

### <平成28年度作成委員>

- ・宮崎市立恒久小学校
- ・都城市立沖水小学校
- ・都城市立有南小学校
- ・延岡市立南方小学校
- ・宮崎市立東大宮中学校
- ・国富町立木脇中学校
- ・延岡市立東海中学校
- ・日向市立東郷中学校
- ・県立宮崎工業高等学校
- ・県立都城西高等学校
- ・県立延岡みのかげ支援学校
- ・県立都城なきり支援学校
- ・県立延岡しろやま支援学校
- ・県教育庁総務課
- ・県教育庁学校政策課
- ・県教育庁学校政策支援室
- ・県教育庁特別支援課
- ・県教育庁スポーツ振興課
- ・県教育庁スポーツ振興課
- ・県教育研修センター

- |       |      |    |
|-------|------|----|
| 今村 信一 | 主幹教諭 | 論議 |
| 森 幸子  | 指導教諭 | 論議 |
| 松まゆみ  | 主幹教諭 | 論議 |
| 小原聡子  | 主幹教諭 | 論議 |
| 合友順   | 主幹教諭 | 論議 |
| 永高勉   | 主幹教諭 | 論議 |
| 日高勝則  | 主幹教諭 | 論議 |
| 有田浩一  | 主幹教諭 | 論議 |
| 白坂鉄雄  | 主幹教諭 | 論議 |
| 児玉祐一  | 主幹教諭 | 論議 |
| 代永須   | 主幹教諭 | 論議 |
| 那田昭宣  | 主幹教諭 | 論議 |
| 松田律子  | 主幹教諭 | 論議 |
| 時任健二  | 主幹教諭 | 論議 |
| 渡邊浩文  | 主幹教諭 | 論議 |
| 松浦宗彦  | 主幹教諭 | 論議 |
| 竹之内一彦 | 主幹教諭 | 論議 |
| 岩永清美  | 主幹教諭 | 論議 |
| 上林和美  | 主幹教諭 | 論議 |
| 小林和彦  | 主幹教諭 | 論議 |
| 伊東泰彦  | 主幹教諭 | 論議 |

### <アドバイザー>

- ・兵庫教育大学院
- ・宮崎大学大学院
- ・株式会社宮崎銀行
- ・南日本ハム株式会社

- |       |     |        |
|-------|-----|--------|
| 押田 貴久 | 准教授 | 授      |
| 山本 眞生 | 准教授 | 授      |
| 高田 幹生 | 准教授 | 授      |
| 難波 裕扶 | 准教授 | 授      |
|       | 客員  | 人事部長   |
|       | 総務  | 人事部長   |
|       |     | 付      |
|       |     | マネージャー |

### <事務局>

- ・県教育庁教職員課
- ・県教育庁教職員課
- ・県教育庁教職員課
- ・県教育庁教職員課
- ・県教育庁教職員課
- ・県教育庁教職員課
- ・県教育庁教職員課
- ・県教育庁教職員課
- ・県教育庁教職員課
- ・県教育庁教職員課

- |        |    |    |
|--------|----|----|
| 西田 幸一郎 | 課長 | 補佐 |
| 長谷川 武浩 | 課長 | 補佐 |
| 川越 浩一  | 主幹 | 幹  |
| 榎本 誠之  | 主幹 | 幹  |
| 田原 辰弥  | 主幹 | 幹  |
| 山下 彰規  | 主幹 | 幹  |
| 山口 文尚  | 主幹 | 幹  |
| 重盛 寿康  | 主幹 | 幹  |
| 甲斐 和也  | 主幹 | 幹  |
| 富田 尚   | 主幹 | 幹  |
| 宮原 和   | 主幹 | 幹  |

### <平成27年度作成委員・アドバイザー>

- ・県教育庁特別支援教育室
- ・県教育研修センター
- ・株式会社宮崎銀行

- |        |    |     |
|--------|----|-----|
| 野田 尚子  | 主幹 | 幹   |
| 澤野 幸司  | 主幹 | 幹   |
| 大野 慎太郎 | 主幹 | 幹   |
|        | 人事 | 副部長 |

## 【主な参考文献】

- ・PHP新書
- ・ナカニシヤ出版
- ・教育開発研究所
- ・株式会社文溪堂
- ・独立行政法人 教員研修センター
- ・神奈川県立総合教育センター
- ・島根県教育委員会
- ・中央教育審議会
- ・文部科学省初等中等教育局
- ・宮崎県教育委員会
- ・宮崎県教育委員会
- ・宮崎県教育委員会

- 働くひとのためのキャリア・デザイン
- キャリアデザイン支援ハンドブック
- 学校におけるOJTの効果的な進め方
- CAREER DESIGN キャリアデザイン～輝く瞳と素敵な笑顔を求めて～
- 学校の戦略マップを作る(1)(2)
- 教員のためのキャリアデザイン
- 島根県公立学校教員人材育成基本方針
- これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について
- 第五次全訂新学校管理読本
- 休暇制度の手引き
- 平成28年度教職員評価制度 評価シート・参考意見シート
- 平成26年度「みやざきの教育に関する調査」集計結果
- 宮崎県教育委員会特定事業主行動計画(第3期)

- 金井 壽宏 著
- 日本キャリアデザイン学会 監修
- 浅野 良一 編集
- 岐阜県教育委員会
- 浅野 良一 著

**【宮崎県教職員キャリアデザイン手引書】**

**夢を語れる先生と笑顔の子どもたち**

～輝き続ける先生が子どもたちの未来を支えます～

平成29年3月（令和3年4月一部改訂）  
宮崎県教育庁教職員課

〒880-8502  
宮崎市橘通東1丁目9番10号  
電話：（0985）26-7241  
E-mail：ky-kyoshokuin@pref.miyazaki.lg.jp