

令和元年6月14日現在

機関番号：14503

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2016～2018

課題番号：16K13531

研究課題名（和文）学校における教職員の資質向上を図る指導教諭のキャリア・職務実態の調査研究

研究課題名（英文）Survey of careers and duties of leading teachers to improve the quality of teachers in schools

研究代表者

押田 貴久（OSHIDA, Takahisa）

兵庫教育大学・学校教育研究科・准教授

研究者番号：40573879

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、指導教諭のキャリアや職務実態を調査するために配置状況を整理し、指導教諭制度が導入される以前から取り組んできた宮崎県の指導教諭（スーパーティーチャー）への訪問調査を実施し、指導教諭のキャリアや職務実態の把握に努めた。また、全国の47都道府県・20政令指定都市に対する質問紙調査、宮崎県の指導教諭への質問紙調査も実施した。

指導教諭の配置率は37%と低く、未配置の理由としては財政的要因が大きく、主幹教諭を優先的に配置していることが確認できた。指導教諭配置の意義や効果が見出しにくいとの回答も寄せられたが、自校教員の授業力向上や校内研究・校内研修の活性化、OJTの推進の成果があげられている。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、2008(平成20)年に導入された「指導教諭」の実態把握に取り組み、指導教諭配置の効果と課題を明らかにした。

若手教員が増加し、学校の多忙化も指摘される中で、教職員の資質向上を図るためには校内での指導的立場である指導教諭の活用が有効である。授業公開や参観を通じた自校教員の授業力向上や校内研究・校内研修の活性化、OJTの推進などの成果があることを質問紙調査や訪問調査により確認できた。

研究成果の概要（英文）：This research arranges the placement status in order to investigate the career and the job actual situation of the leading teacher, and carries out a visit survey to the leading teacher (super teacher) in Miyazaki prefecture, I tried to grasp the career and duties placement of the leading teacher. In addition, questionnaire surveys were conducted for 47 prefectures and 20 designated cities nationwide, and questionnaire surveys for leading teacher in Miyazaki prefecture were also conducted.

The placement rate of the leading teachers was as low as 37%, and it was confirmed that financial factors were large as the reason for the non-placement, and the chief teachers were placed preferentially. Some respondents said that it is difficult to find out the significance and effects of the placement of leading teachers, but the results of improving the teaching skills of their own teachers, revitalizing in-house research and in-school training, and promoting OJT are reported.

研究分野：教育学

キーワード：指導教諭 OJT

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

2008(平成20)年度に新たな職として「指導教諭」が導入され、校長や教頭などの学校管理職とは異なるキャリアが創設された。指導教諭は、児童の教育をつかさどり、並びに教諭その他の職員に対して、教育指導の改善及び充実のために必要な指導及び助言を行う(学校教育法第37条第10項)。2015(平成27)年度学校基本調査(速報値)によると、小学校で589名、中学校で273名、高等学校で139名、特別支援学校で92名任用されている。

先行研究としては導入時に制度の解説をしたものやいくつかの実践事例を紹介しているものが散見されるが、指導教諭のキャリア、任用、職務実態に関する実証的な研究は十分とは言えない状況にある。「指導教諭」のキャリアや職務実態等を把握することは、学校内における人材育成、又全国的に教職大学院の導入が促進される中で、優れたスクールリーダーを養成するための手がかりとなる。宮崎県では、指導教諭制度に先立ちスーパーティーチャー制度が導入され、教科指導や生徒指導、学級経営、特別支援教育などの専門的分野の指導者が学校内外で活躍している。一方で、スーパーティーチャーが校長や教頭などの管理職に登用される事例も生まれてきている。これらは発足当時の狙いとは異なるものであり、喫緊の検討を要す。そこで宮崎大学教職大学院の教員として教育委員会・学校とのネットワークを活かし、調査を進めていく必要がある。

2. 研究の目的

学校の多忙化が指摘される中で、教職員の資質向上を図るためには校内での指導的立場である指導教諭の活用が欠かせない。しかし、学校管理職である校長・教頭・主幹教諭に関する研究と教育行政職である指導主事は一定の蓄積が見られるが、「指導教諭(スーパーティーチャー)」に関する調査研究は十分に行われていない。今後、学校内における教職員の資質向上策を考察するための予備的調査研究として、新たな職である「指導教諭」は、どのようなキャリアを経て任用されたのか、学校内外でどのような職務を担っているのかについて、指導教諭への実態調査をもとに明らかにする。

3. 研究の方法

本研究は、指導教諭の配置や職務実態を調査するために平成28年度から30年度の3年間で進めた。平成28年度には、指導教諭の配置状況を整理し、指導教諭制度が導入される以前から取り組んできた宮崎県等の指導教諭(スーパーティーチャー)へのインタビュー調査【教諭調査1】を実施した。

平成29年度には、平成29年度には、全国の都道府県・政令指定都市への質問紙調査【行政調査1】と訪問調査【行政調査2】を進める予定であったが、前年度に引き続き、調査協力の得られた宮崎県での【教諭調査1】をさらに進め、指導教諭のキャリアや職務実態の把握に努めた。

最終の平成30年度には、全国の47都道府県・20政令指定都市に対する質問紙調査【行政調査1】を進めた。更には、前年度までのインタビュー調査を踏まえ、宮崎県の指導教諭への質問紙調査【教諭調査2】を実施した。

4. 研究成果

(1) 指導教諭の配置状況

まず全国の指導教諭の配置状況であるが、導入当初の2008(平成20)年度には8県市で428人であったが、2018(平成30)年4月1日現在で25都府県市(37%)に2,580名となっている。同時期に導入された主幹教諭の57都道府県市(85%)に21,228名に比べ必ずしも配置は進んでいない。新たな職の配置方針に都道府県政令市で相違がある事がうかがえる。例えば東日本で指導教諭が配置されているのは岩手県と東京都、相模原市のみであるが、四国では愛媛県以外の3県、九州では鹿児島県と沖縄県を除く6県、政令市で配置する京都、大阪、岡山、広島、福岡の各府県にも配置されている。他には石川県と三重県に配置されている。

また、指導教諭を配置する校種に関しては小・中・高・特別支援の各学校に配置しているのが12都府県市(岩手県、東京都、京都府、大阪府、岡山県、広島県、徳島県、福岡県、佐賀県、宮崎県、京都市、堺市)、義務制学校のみが5県市(石川県、三重県、香川県、高知県、岡山市)、小学校のみが1市(相模原市)、県立学校のみが1県(熊本市)、高校以外が3市(広島市、北九州市、福岡市)、特別支援学校以外が3県市(長崎県、大分県、大阪市)と同様に都道府県市による配置方針の相違が考えられる。

(2) 都道府県・政令指定都市への質問紙調査【行政調査1】

調査の概要

何故、都道府県・政令指定都市による指導教諭の配置に違いが生じているのかを明らかにするため2019(平成31)年2月に郵送法による質問紙調査を実施した。回収数は41件で回収率61.2%である(都道府県は27件で57.4%、政令指定都市は14件で70%)。回収された内、指導教諭を配置しているのは15件で、配置自治体の60%にあたる(都道府県は10件、政令指定都市は5件である)。質問項目は「配置の有無」、「配置校種とその理由」、「配置基準」、「登用の要

件」、「選考方法」、「役割期待」、「成果と諸課題」、「未配置の理由」、「配置計画」、「配置上の諸課題」等である。

調査結果

指導教諭の配置先については、各校種・教科ごとに配置計画数を定め、地域バランスを考慮している。また学校規模や若手教員が多い学校、特別支援教育などを基準としている自治体もある。登用の要件としては、10年以上の教職経験が多く、加えて30歳、35歳、40歳、45歳などの年齢制限を定めている自治体もある。

指導教諭を配置していない理由(複数回答)については、「主幹教諭など指導教諭以外の職の配置を優先している」(20件・未配置の76.9%)、「指導教諭を配置する意義や効果が見いだしにくい」(6件・23.1%)「指導教諭を配置する財政的な余裕がない」(4件・15.4%)となっている。今後配置する予定は2自治体であった。

今回実施した質問紙調査で、配置している自治体からは、自校教員の授業力向上や校内研究・校内研修の活性化、OJTの推進の成果があげられた。一方で配置数が少ないことによるバランスの問題や育成の課題等が指摘されている。

なお、指導教諭を配置していない主な理由としては財政的要因が大きく、加配措置のある主幹教諭を優先的に配置していることが確認できた。また、指導教諭配置の意義や効果が見出しにくいとの回答も寄せられた。指導教諭の配置について、自治体内で議論されることも文部科学省等への要望も「特になし」との回答が多く、優先課題にもなっていない。

(3) 宮崎県における指導教諭・スーパーティーチャー制度と職務内容【教諭調査1・2】

宮崎県は指導教諭制度が導入される以前の2006(平成18)年度からスーパーティーチャー制度を試行的に導入し、2009(平成21)年度から指導教諭14名(小学校5名、中学校4名、高等学校3名、特別支援学校2名)を置いている。2016(平成28)年度は小学校28名、中学校15名、高等学校14名、特別支援学校3名の合計60名が「指導教諭」であり⁽⁷⁾、そのうち17名(小学校10名、中学校4名、高等学校2名、特別支援学校1名)が「スーパーティーチャー」に委嘱されている。

小学校の場合、各教科・領域のみならず、学級経営、特別支援教育等に優れた指導実績のあるものも任用されている。中学校では、特に英語が6名と多く、国語、社会、数学、理科が各2名、音楽が1名となっている。高等学校では、国語と数学が各4名と多く、化学、生物、英語、保健体育、商業、工業(制御)が各1名となっている。

配置されている地域(市町村)は、小学校・中学校の場合、中部教育事務所管内が23名(宮崎市15名、国富町3名、日南市5名)、南部教育事務所管内が8名(都城市5名、小林市3名、えびの市1名)、北部事務所管内が11名(日向市5名、延岡市4名、高千穂町2名)である。全市町村に配置されている訳ではなく、また専門教科等にもばらつきがある。高等学校及び特別支援学校も同様である。なお、県の配置基準では、「地域性や指導教科等を勘案した上で、必要と認められる学校に配置する」としている。

任用に関しては、指導教諭選考が実施されており、「勤務実績が優良で教育指導改善・充実の適任者であり、優れた指導実践の経験を有し、授業力、児童生徒理解力等に優れ、人格、識見ともに指導教諭に適する者のうちから任用する」としている。

受験資格は「現に本県内の公立学校等に勤務する者のうち、教諭の経験が10年以上である者」となっている。選考試験の方法は、書類審査と授業評価、個人面接である。

「指導教諭」の職務内容としては、所属校における指導・助言や相談・支援、地域等における指導・助言や相談・支援、授業の公開が示されている。まず、所属校における指導・助言や相談・支援に関しては、「校長の命により、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うとともに、学校の実態に応じて、若手教員等への授業づくりに係る相談・支援を行う」こと、さらには「OJTの担当者として、所属職員の相談・支援を積極的に行う」ことが期待されている。また、地域等における指導・助言や相談・支援に関しては、「教育事務所や市町村教育委員会主催等の授業研究会等を通じた指導・助言や近隣の学校研修等の講師を通じた授業づくり等に係る相談・支援を行う」こととし、「県教育委員会や県教育研修センター主催の研修における講師等の業務については、校長と相談の上、職務内容を決定していく」としている。授業の公開に関しては、所属校職員等に対して授業を公開する(年2回程度)となっている。ただし、校外における授業研究会や研修会等における授業、模擬授業等も含めることもできるとされている。

一方、「スーパーティーチャー」に関しては、指導教諭の職務内容に加えて、県内教員を対象にした指導力向上に係る指導・助言や相談・支援、所属校における指導・助言、相談・支援等となっている。

では授業公開として、県教育委員会主催「スーパーティーチャー授業公開」や県教育研修センターの講座の中での授業公開、模擬授業等、県教育委員会共催の研究大会等における授業公開、模擬授業等が年2回程度求められている。また、県教育研修センターの講座や教科等授業研究会や学校研修の講師、授業づくり等に係る相談・支援等も期待されている。さらに、では所属校における教科等研究に係る指導・助言や初任者等若手教員に対する授業力に係る相談・支援、授業公開が具体的に示されている。表1は「指導教諭」と「スーパーティーチャー」との比較である。

表1：「指導教諭」と「スーパーティーチャー」との比較

	指導教諭	スーパーティーチャー	
任用等	教諭からの昇任	指導教諭の中から委嘱	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員の中から委嘱
給与等	特2級 県より研修費等の支援	特2級 県より研修費等の支援	2級 県より研修費等の支援
指導の対象	所属校及び地域	所属校及び県内全域	
職務内容	教育指導の改善及び充実のために必要な指導・助言等		

出典：宮崎県教育庁教職員課（2017b）より

なお、2019(平成31)年3月に「指導教諭の職務とキャリアに関する質問紙調査(宮崎県)」を行った(郵送法)。回収数は51件で回収率61.4%である。質問項目は「経歴」、「自身の取組」、「校内での関わり」、「県・市町村教委との関わり」、「大学等との関わり」、「その他」等である。

教職経験14年から37(40)年までと幅広いが平均は26.7年であった。そのうち指導教諭としての経験年数は1年から10年までで平均は4.2年である。スーパーティーチャーは12名で平均経験年数は6.3年であった。高校籍では教育行政経験を有する者がいた(実際に人事交流もある)。大学等派遣研修の経験者は14名のみで回答者の27.5%である(内教職大学院修了者は3名)。

指導教諭としての取組は、「授業公開」「相談・助言」「校内研修」「校外での研修・講師」などである。それぞれの得意分野やキャリア、校種、勤務状況において取り組んでいる。

校内での取組における課題としては、現に担任や分掌主任などの通常業務があるため、校内の授業参観や研修、相談等の時間が確保しにくい。また、指導教諭の立場や役割が校内(管理職含む)で理解されていないことが指摘されている。教育委員会への要望としては、「指導教諭を生かした研修」や「指導教諭の研修の充実」「情報提供や共有」「指導教諭のネットワークづくり」など指導教諭の力を発揮できる環境づくりが求められている。

(4) 指導教諭による人材育成【教諭調査1】

宮崎県では指導教諭(スーパーティーチャーを含む)の活動として、「授業公開」「校内での研修会」「校内サークル・自主研修」「学校外の取組(講師、模擬授業、研究授業)」などが行われている。以下、行政資料と筆者の参与観察をもとに指導教諭による人材育成の実態を検証した。

授業公開

指導教諭による「授業公開」では、初任者研修や若手教員及び教育実習生に対する授業、授業公開週間を設定しての授業、県大会での授業等が行われている。平成28年度は総計140回実施されているとのことである。

また、スーパーティーチャーによる「授業公開・研修会」も開催され、県内の教職員が参加している。このスーパーティーチャー授業公開は、県教員研修センターが運営している。スーパーティーチャーから授業公開の日程を集約し、ホームページ上で「スーパーティーチャー通信」として、募集をかけている。

スーパーティーチャー授業公開では、まず公開授業前に授業のねらいやポイント等の事前説明が行われる。そして、授業が行われ、事後検討会さらには研修、相談会へと展開される。資料や情報等も惜しみなく提供され、参加者からは様々な観点からの質問に対する回答並びに助言等をていねいに対応している。中には合唱や合奏の実演や拡大した指導案へコメントを付箋で貼り付け、グループ協議するなどのワークショップ方式が採用されるなど事後検討会の方法にも工夫がなされていた。授業はもちろんのこと、授業公開そのものを学べる機会となっている。

授業公開は、子どもの反応を直接感じながら、指導教諭らの指導技術を学ぶことができ、また事後検討会で直接質疑応答がなされたり、相談することが出来たりと参加者にとって学びは多い。一方で、指導教諭にとっても参加者からの声や悩みなどから自身の実践への気付きやフィードバックの機会となっている。

校内での研修会

「校内での研修会」では、研究主任や補佐役として校内研でリーダーシップを発揮している。例えば、N市立K中学校のA指導教諭(当時)は、当初、新たに開校した小中一貫校の教務主任兼研究主任として、学校公開やカリキュラム開発に向けた校内研修の企画運営をリードしていた。しかし、翌年には中堅教員へ研究主任を引継ぎ、フォローにまわることで次世代育成を

担っている。

また、K市立M小学校のB指導教諭（当時）は、県の「学校におけるOJT推進の手引き」作成に関わり、推進校のOJT担当者兼教務主任として、様々な取組をする中でミニ研修会の企画運営を担っていた。

学校規模や職員配置にもよるが、指導教諭が教務主任や研究主任を担うことで、校内研修の推進役となっている。特に研究授業を通じて、自ら方向性を提案したり、指導助言したりすることが可能となる。また、管理職の支援の下、校内での研修コーディネーターとして、所属職員の能力や学びを活かすことも出来る。

校内サークル・自主研修

「校内サークル・自主研修」では、若手教員に対しての授業や学級経営に関する指導・助言、相談・支援も行われている。

例えば、K市立M小学校のB指導教諭（当時）は、OJT担当者として、時間外に校内サークルを組織化し、指導力向上に努めていた。また、M市立N小学校のC指導教諭（当時）は、月1回休日に初任者・講師等と学級経営を中心とする勉強会を開催し、若手教員の育成に当たっていた。基本的な学級事務や教材研究、データに基づく生徒指導等、若手教員の悩みに応じた指導助言を行っていた。さらにN市立K小学校の元スーパーティーチャーであるD教頭（当時）は月1回時間外に校内サークルとして、教員相互の学び合いの機会を設けていた。

小学校の場合、自らも学級担任として授業や学級経営を担わなければならないため、通常の勤務時間内での指導機会は限られている。そのため、勤務時間後や休日に任意で行わざるをえないが、学び合いの機会を創造していくことで若手・同僚職員の力量形成に寄与している。

学校外の取組（講師、模擬授業、研究授業）

指導教諭は学校内での授業公開や研修会、日常の指導などが中心ではあるが、学校外での講師等として、活躍することも少なくない。

特に教育委員会主催の研修会（初任者研修や課題別研修等）での講師や助言者として協力することがある。大学のシンポジウムの登壇者として、実践報告を依頼されることもある。自ら教科や学級経営等の研究会やサークルを運営し、定期的に学習会を開催する指導教諭も多い。例えば、宮崎市指導教諭の会では「すぐに役立つミニミニ講座」を年5回土曜日午前中に開催し、指導教諭による授業や指導の工夫が紹介されている。受講者は若手からベテランまで幅広く自主的に参加している。講座はそれぞれの指導教諭に任されているが、実践的で翌週からの授業にすぐに役立つ内容となっている。

小規模校には指導教諭が配置されるケースが少ないためこのような講座で優れた教育実践を学べる意義は大きい。また、指導教諭も同一校に複数配置されるケースはまれであり、指導教諭にとっても講座の準備、参観、運営を組織的に行うことで、指導教諭相互の力量形成機会となっている。指導教諭は指導の達人であると同時に学びの達人でもある。たゆまぬインプットがハイレベルのアウトプットへつながっているのである。

（5）宮崎県の取組からみた指導教諭制度の成果と課題

宮崎県では、法制化以前からスーパーティーチャー制度として試行し、現在は指導教諭とその役割を拡げたスーパーティーチャーの2階建ての仕組みとなっている。学校への配置数や専門教科、地域等に偏りもあるが年々配置数も増えている。指導教諭（スーパーティーチャーを含む）は日常的に校内外の教員への指導助言活動が可能だが、特に、「授業公開」「校内での研修会」「校内サークル・自主研修」「学校外の取組（講師、模擬授業、研究授業）」などを通じて行われている。宮崎県教育委員会が行った「授業公開等参加者アンケート結果」によると、約9割が指導教諭の授業公開等で学んだことを自分の授業に生かすことができた（ある程度できた）と回答していることからその効果は一定程度期待することができる。

宮崎県教育委員会では、指導教諭の課題として、指導教諭の資質向上、研修会の工夫、職務内容の充実をあげている。これらは指導教諭個々人の問題のみならず、教育委員会・学校側の指導教諭への支援体制が課題とも言える。特に中学校や高等学校では、教科専門が異なるために指導教諭としての校内での専門性の発揮は限界もある。隣接する小中学校で連携するなどの工夫を行う指導教諭もいる。教育委員会・校長による指導教諭へのミッションの明確化と支援が重要となろう。

なお、今回重点的に調査できた宮崎県以外の指導教諭の取組と比較検討することが今後の研究課題である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 1 件)

- (1) 押田貴久「指導教諭の配置と職務」『兵庫教育大学研究紀要』第54号、査読無、pp.187-192、2019年2月、<http://hdl.handle.net/10132/17759>

〔学会発表〕(計 3 件)

- (1) 押田貴久「学校における教職員の資質向上の取組」日本教育行政学会第51回大会（大阪大学）、2016年10月8日

- (2) 押田貴久「指導教諭による人材育成」日本教育経営学会第57回大会(茨城大学), 2017年6月11日
- (3) 押田貴久「指導教諭の配置と諸課題」日本教育行政学会第53回大会(静岡大学), 2018年10月14日

〔図書〕(計 2 件)

- (1) 押田貴久「第3章 教員の役割と組織」藤田祐介・加藤秀昭・坂田仰編著『若手教師の成長をどう支援するか 養成・研修に活かす教職の基礎』教職開発研究所, 2017年, pp.24-31
- (2) 押田貴久「第2部第2章 新しい学習指導要領と教職員の働き方改革」藤原文雄編著『「学校における働き方改革」の先進事例と改革モデルの提案』学事出版, 2018年, pp.67-73

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

取得状況(計 0 件)

〔その他〕

ホームページ等：<https://researchmap.jp/oshidatakahisa>

6. 研究組織

(1)研究分担者 なし

(2)研究協力者 なし

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。