

2019(令和元)年6月29日
九州教育経営学会第102回定例研究会(西南学院大学)
研究発表

指導教諭の職務実態と課題(1)

宮崎県における質問紙調査(校内での取組)をもとに

押田貴久(兵庫教育大学)
oshida@hyogo-u.ac.jp

はじめに

- 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、10年が経過する。
- 全国の指導教諭の配置状況は、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。

2

はじめに

- 宮崎県では、国の指導教諭制度に先立ち、2006(平成18)年度から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。
- 研究主任として校内研修を活性化させたり、公開講座を通じて新人、若手教員のみならず、地域の教員への指導助言等も行ったりしている。

3

はじめに

- これまでも訪問調査等でその職務実態を把握してきた(押田2019)が、改めて宮崎県の指導教諭を対象に「指導教諭の職務とキャリアに関する質問紙調査」を2019年3月に実施した。
- そこで今回はその一部(校内での取組)を中心に報告する。

4

1. 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

- 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(ST)制度を導入し、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。
- 2018(平成30)年度は小学校33名, 中学校21名, 高等学校21名, 特別支援学校5名の合計80名が指導教諭であり、そのうち15名(小学校8名, 中学校4名, 高等学校3名)がSTに委嘱されている。

5

1. 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

「指導教諭」の職務内容としては、

- ①所属校における指導・助言や相談・支援,
- ②地域等における指導・助言や相談・支援,
- ③授業の公開(年2回程度)が期待されている。

「スーパーティーチャー(ST)」に関しては、

- 指導教諭の職務内容に加えて、
 - ①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,
 - ②所属校における指導・助言, 相談・支援等となっている。

6

1. 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

表2:「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「宮崎県公立学校「指導教諭」職務内容」

7

1. 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

宮崎県では指導教諭(・ST)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(宮崎県教職員課2017a)。
- 人材育成の中核的な役割を担っている。
- 学校における教職員の指導力向上に貢献。

8

2. 調査の概要

- 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)。
- 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(記述式回答)。

9

3. 調査結果

- 回収数は51件(81件送付)で回収率63%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)。

10

3. 調査結果

- 問3. 校内での指導教諭としての関わり
(役割, 期待, 課題)
 - 問3-1. 校内では指導教諭として、どのような役割を担っていますか？
 - 問3-2. 管理職からは指導教諭として、どのようなことを期待(お願い)されていますか？
 - 問3-3. 若手教員からは指導教諭として、どのようなことを期待(お願い)されていますか？
 - 問3-4. 校内での指導教諭としての取組において、課題などはございますか？

11

3. 調査結果

問3-1. 校内では指導教諭として、どのような役割を担っていますか？

- 授業公開
- 授業力向上に努めている。
- 初任者指導教員として、初任者及び若手教員の学習指導、学級経営等の指導に努めている。
- 教科、生徒指導、特別支援教育における相談・支援
- 学力向上推進リーダーとして、研究部に所属し校内研究や研修に携わっている。研究主任。
- OJTの推進(若手の育成)

12

3. 調査結果

問3-2. 管理職からは指導教諭として、どのようなことを期待(お願い)されていますか？

- 若手教員の育成
- 初任研のメンターチームとして初任者への指導
- 教員の指導力(教科指導や学級経営)向上
- 外国語活動や道徳, 特別支援教育の指導力向上
- 学力向上のリーダー
- 校内研修等の指導助言

13

3. 調査結果

問3-2. 管理職からは指導教諭として、どのようなことを期待(お願い)されていますか？

- 特に話題になることはない。
- されていることもない
- 特に期待されていることはないと思う。
- ⇒管理職との関係は？
- ⇒校内で指導教諭としての役割が果たせるのか？

14

3. 調査結果

問3-3. 若手教員からは指導教諭として、どのようなことを期待(お願い)されていますか？

「アドバイス」「相談」「助言」

- 授業づくり
 - ・問題解決の授業をしっかりと教えてほしい。
 - ・授業での問題の立て方、発問の仕方、児童への言葉かけなどについて教えてほしい。
 - ・学習課題の設定の仕方, テンポや間, 定着(学力)のための手立て等
- 学級経営や保護者対応, 生徒指導, 進路指導

15

3. 調査結果

問3-4. 校内での指導教諭としての取組において、課題などはございますか？

- 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。
 - ✓「指導教諭の校内での立場や認知度が学校によっても管理職によってもちがいが、どのように立ち振る舞いをすればいいのか、よくわからない。」
 - ✓「指導教諭というものが何なのかを職員間で共通理解してほしい。(年度当初に校長から説明してほしい。特に、転動した赴任校ではその説明があるとうれしい。)」
 - ✓「指導教諭としての業務が理解されにくく、管理職もいつ、どのように活用すればいいのか分かっていない。」

16

3. 調査結果

問3-4. 校内での指導教諭としての取組において、課題などはございますか？

- 指導教諭やSTということで過度に業務や役割が集中し、本来の役割を果たせなくなっている。
 - ✓「指導教諭の役のもと、校外外での役割が多岐にわたっている。その役割が大変煩雑になっており、校内の指導教諭として求められることに専念して取り組むことが大変困難になっている。」
 - ✓「指導教諭なのに生徒指導主事を任されたり、校内人事が全く配慮されていない。」
 - ✓「スーパーティーチャーという立場であるため、校外からの視察、県教委のプロジェクト参加や研修会講師の依頼が多く、校内の先生方への還元があまり進んでいないことが課題である。」

17

3. 調査結果

問3-4. 校内での指導教諭としての取組において、課題などはございますか？

- 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。
 - ✓「なぜか、忙しくて指導教諭の仕事に時間がとれない。」
 - ✓「毎日の学級、学年の仕事に追われ、相手の先生(相談が必要な方)に満足なアドバイス等ができない。時間の余裕がほしい。」
 - ✓「自分の授業を抜けての相談が基本的には不可能なので相談件数が少なくなっています。」

18

4. 考察

- 指導教諭の校内での取組と課題

- ① 役割の明確化
- ② 業務集中
- ③ 時間の確保

19

4. 考察

H31 指導教諭の取組内容(宮崎県教職員課2019)

◎基本的な考え方

- 主として所属校の教員に対しての指導及び助言を行うことにより、各教員の指導力向上に係る体制の確立を図る。
- OJTの担当者として、所属職員の相談・支援を積極的に行う。
- 配置校におけるそれぞれの取組を通して職務内容等の検証を行う。
- 地域での相談・支援、指導・助言を積極的に行う。

20

4. 考察

H31指導教諭の取組内容(宮崎県教職員課2019)

◎ 留意事項

(1) 年度当初の打合せ

- 校長のリーダーシップの下、配置校の実態に応じて、設置のねらいを達成できる職務内容を確立していけるよう努める。
- 指導教諭の具体的な職務内容について、年度当初に校長と当該職員の打合せを十分に行い、校長からの具体的な指示を受けながら職務遂行にあたるよう努める。
- 校外からの指導・助言や相談・支援については、校内の職務等を考慮し、校長と相談の上、具体的な活動内容を決定する。(教育事務所等への相談)

(2) 全職員への周知

- (前略) 配置の趣旨等の周知を図り、職務内容について共通理解・共通実践に努める。

(3) 保護者等への説明

21

4. 考察

・指導教諭の校内での取組と課題

① 役割の明確化

校長のリーダーシップとチーム学校の一員として

② 業務集中

まずは、校内のOJT担当者として

③ 時間の確保

「授業を受け持ちながら」のOJT

「日常の職務を通して、教職員として必要な知識や技能、態度等を組織的・計画的・継続的に高めていく取組」

22

おわりに

- ・本報告では、質問紙調査をもとに宮崎県における指導教諭の校内での取組と課題を確認してきた。
- ・県教職員課も課題認識をしており、留意事項として提示はしているものの実態としては課題が残る。
- ・今後は、詳細な分析と事例研究を通じて、校内で指導教諭の職能が発揮できる環境を検討していく。

23

参考文献・資料

- ・押田貴久(2019)「指導教諭の配置と職務」『兵庫教育大学紀要』第54巻, pp.187-192
 - ・文部科学省(2018)『平成29年度公立学校教職員の人事行政状況調査について』
 - ・宮崎県教職員課(2017a)「平成28年度 指導教諭 活動のまとめ」
 - ・宮崎県教職員課(2017b)「宮崎県公立学校「指導教諭」職務内容」
 - ・宮崎県教職員課(2019)「平成31年度指導教諭配置校「指導教諭」業務に係る資料」
- <付記>本研究はJSPS科研費 JP16K13531の助成を受けたものです。

24