

平成 26 年度教職大学院派遣研修報告書

派遣者番号	管 26K06	氏 名	荒井 友香
研究主題 —副主題—	授業力向上をねらいとした人材育成の在り方 —指導教諭の意義と職務—		
所属先	教育庁指導部指導企画課	派遣先	東京学芸大学教職大学院

項 目	内 容
I 研究の目的	<p>変化の激しい時代の中で、子供たちに自ら学び、考える力や豊かな人間性などの「生きる力」を育成する教育を行うことが求められている。そこで、教員は職責を遂行するために、絶えず研修に努めなくてはならない。東京都教育委員会では、OJT体制を確立することで、育成機能の連続性を校内に定着させようとしてきた。だが、多忙な中、校内で主幹教諭や主任教諭が他の教員の育成のために十分に時間を取ることができていない。また、文部科学省教育職員養成審議会では、研修が体系的に整備される一方、その内容・方法が画一化され、各教員のニーズに応じた研修の機会が少ないと指摘している。人材育成の方策の一つとして東京都教育委員会では、高い専門性と優れた指導力をもつ教員の力を活用し、教員全体の意欲と学習指導力の向上を図るため、平成25年4月より指導教諭を設置した。</p> <p>本研究では、既に指導教諭を導入している他府県の取組を踏まえ、指導教諭が、どのような職務であり、どのように研鑽を積めば、効果的に他の教員の授業力を向上させ、人材育成に資することができるのか明らかにしたいと考え、研究主題・副主題を「授業力向上をねらいとした人材育成の在り方 - 指導教諭の意義と職務 - 」と設定した。</p>
II 研究の方法	<p>(1) 他県が指導教諭、教諭に求めている資質・能力</p> <p>文部科学省は、教員に求められる資質能力として、「教育者としての使命感」「人間の成長・発達についての深い理解」「幼児・児童・生徒に対する教育的愛情」「教科等に関する専門的知識」「広く豊かな教養」としている。</p> <p>そこで、各都道府県の指導教諭、教諭の評価項目及び指導教諭、教諭に求められている資質を整理した。</p> <p>広島県教育委員会では、指導教諭に求めているものとして教育指導に関する指導・助言を挙げ、それを評価項目に加えていることが分かった。</p> <p>(2) 東京都における指導教諭導入の目的と制度</p> <p>東京都における指導教諭は、年3回の模範授業と協議会を行っており、そこに主任教諭級の教員が参加し、各校に成果を持ち帰って伝達を行う。</p> <p>(3) 東京都における指導教諭の現状（インタビュー調査より）</p> <p>東京都の公立学校の指導教諭へインタビュー調査を行ったところ、指導教諭が行う模範授業への参加者がほとんどいない現状が明らかになった。また、指導教諭の活動の阻害要因として、指導教諭への職務内容の説明が不十分であることや、活動についての周知不徹底、ブロック制により、模範授業への参加が限定されるためと考えていることが分かった。</p> <p>(4) 他府県の指導教諭の活動内容（インタビュー調査より）</p> <p>他府県でインタビュー調査を行い、東京都と比較しながら成果と課題をまとめた。東京都以外の自治体で既に指導教諭を導入しているのは15の自治体である。指導教諭の有効な活用策を検討するために、指導教諭を最も早い時期に導入した自治体の一つである京都市と学力全国学力・学習状況調査で上位に位置する秋田県の教育専門監に対して調査を行った。</p> <p>秋田県の教育専門監は、中学校と小学校で実際に授業を担当するとともに、それぞれの学校で指導・助言を行い、その経験を双方の学校の教員に伝えていることが分かった。そのため、教育専門監に指導を受ける教員は小中の連携を自然に意識することができていた。</p> <p>京都市の指導教諭は校内での活動を中心としている。そのため、自校の課題に添った指導・助言を行える強みをもっている。指導教諭が小中一貫校に配置されていることから、小学校第1学年から中学校第3学年まで、全ての学級・教科の授業を丹念に参観し、指導・助言を行っている。このことで、「小学校の教員も中学校の教員も共に学ぶ姿勢をもつようになった」とのことであった。</p>

	<p>これらのことから、①授業時数と校務分掌の軽減措置が取られている、②指導教諭の職務内容の明確になっていることが分かった。特に、②については、秋田県も京都市も、教育専門監や指導教諭の活動により、他の教員に自ら学び、授業力を向上させようとする動きが出ている。</p>
<p>Ⅲ 研究の結果</p>	<p>これまでの調査内容を基に、指導教諭の効果的な活用方法として、以下の三点を提案する。</p> <p>(1) 制度改善による指導教諭の役割の明確化</p> <p>人材育成に職務行動を集中させるため、指導教諭を教員定数外の配置とし、大幅な校務分掌並びに授業時数の軽減を行うことを提案する。</p> <p>各区市町村に1～2人の指導教諭を配置し、所属校と他の学校を行き来しながら指導・助言を行う。訪問先の学校は、各区市町村の教育委員会と連携して決定する。育成の対象は教諭とし、主任教諭は指導教諭の指導の下、一貫性をもって人材育成を行うようにする。この制度のねらいは三点ある。</p> <p>① 指導教諭の役割の明確化</p> <p>より計画的に研修対象者を決定し、具体的にどのような人材を育成するのかについて確認し、職務を進めることができる。</p> <p>② 主任教諭への指導力向上をねらいとした人材育成の手法の伝承</p> <p>主任教諭は、指導教諭が教諭に指導・助言を行っている姿を見る機会をつくる。また、日常的に、主任教諭が指導教諭の助言を基に教諭を指導する。このように、学校現場で人材育成のOJTを行えるようになる。</p> <p>③ 教諭を多角的に支える体制の確立</p> <p>日々、教諭は、主任教諭からの指導を受け、一定の間隔で指導教諭の指導を受ける。教諭は様々な職の先輩から助言を受けることになるので、より多角的な視点で育成される。</p> <p>(2) 指導教諭の職能成長</p> <p>指導教諭は、短時間で児童・生徒の実態を把握した上で、他の教員に対して指導をする必要がある。そこで、学習活動ごとに授業者の指示と児童・生徒の反応を具体的に書き、授業後の振り返りを容易にすることを意図した独自の授業観察シートを使用することを提案する。このシートを活用することで、指導教諭自身も、授業を見取る技術を向上させることができると考える。</p> <p>(3) 指導教諭の評価項目の検討</p> <p>指導教諭が様々な理念や技術を他の教員に適切に伝えるためには、高いコミュニケーション力や指導対象の内省を引き出し、教諭自身が自ら学ぶ姿勢を引き出す力が求められる。このことから、東京都では、「学校運営力・組織貢献力」の内容を①指導対象の省察を引き出し、問題解決へと向かわせる力、②依頼者の意図に応じて人材育成を進める力、③人材育成に向け、自ら考え、主体的に行動する力、④上司や同僚、指導対象の教員とコミュニケーションを取りながら、円滑に職務を遂行する力とすることを提案している。</p>
<p>Ⅳ 考察</p>	<p>本研究では、東京都の指導教諭は授業力向上の要となる存在であると考え、その効果的な活用方法を検討した。職務を明確にし、職能成長の方策をもつことで、現在の課題を解決し、人材育成により資する存在になれると考える。</p> <p>主幹教諭は学校内で学校経営に関わる職務の一部を負担し、責任をもって職務に当たっている。指導教諭は複数の学校を行き来し、自校や他校の教育実践それぞれの良い部分を相互に伝えながら、学習指導に関する成果を上げる。主幹教諭と指導教諭の職の違いを明らかにすることで、効果的に人材育成を行うことができる。</p> <p>今回研究を進める中で、指導教諭の人事評価について公開していない自治体が多くあった。教員評価システムは、人材マネジメントの領域での、教育の内部質保証機能を制度的に担うことが期待できる。評価方法や評価結果が開示されない場合、教員は評価からの適切なフィードバックを得て自己の資質向上に生かすことができない可能性がある。評価項目については、指導対象となる教員の資質に関わることから、十分な検討を行う必要があるが、指導教諭について人事評価を開示することが今後期待される。</p>