

## 指導教諭の配置と職務

### Placement and Duties of Leading Teacher

押田 貴久\*

OSHIDA Takahisa

本論文の目的は、学校を基盤とした人材育成における指導教諭の役割を明らかにするため、全国の指導教諭の配置状況を確認した上で、指導教諭法制化以前からスーパーティーチャー制度を先導的に取組、教職員の資質向上に取り組んできた宮崎県の事例をもとに検討することである。

新たな職として「指導教諭」法制化から10年が経過しようとしている。しかしながら、財政状況が厳しい中、指導教諭を配置する都道府県市は24と半数にも満たず、配置数や校種などの配置方針も各都道府県市で異なっている。

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上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であり、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、学校を基盤とした人材育成に貢献をしている。

キーワード：指導教諭，スーパーティーチャー，教員育成，校内研修

Key words : leading teacher, super teacher, teacher training, in-school training

#### 1. はじめに

2015（平成27）年の中教審答申「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～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」では、「新たな知識や技術の活用により社会の進歩や変化のスピードが速まる中、教員の資質能力向上は我が国の最重要課題であり、世界の潮流でもある」と検討の背景を述べ、世界的な課題でもある中、教員の養成・採用・研修の一体的改革を求めている。特に教員研修に関する具体的な方向性として、「『教員は学校で育つ』ものであり、同僚の教員とともに支え合いながらOJTを通じて日常的に学び合う校内研修の充実や、自ら課題を持って自律的、主体的に行う研修に対する支援のための方策を講じる」としている。とりわけ、「授業研究をはじめとした校内研修及び園内研修の充実を図ることが重要であり、校内において組織的・継続的に研修が実施されるよう実施体制の充実強化を図ることが必要である」と学校を基盤とした研修体制の構築が求められている。

こうした学校を基盤とした研修を進めていくためには、核となるリーダーが必要であり、「指導教諭」にその役割が期待されるのではないだろうか。指導教諭は2007（平成19）年の学校教育法改正により新たに設けられた職であり、同法第37条第10項では「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」と規定している。

新たな職としての「指導教諭」に関する先行研究として、伊藤（2010）では、指導教諭法制化以前に導入された宮崎県における「スーパーティーチャー制度」を教師たちがどのように受けとめたのかを質問紙調査から検討し、試行1年目の段階では、「同僚間の学び合いを促すエージェント」というよりは、「優れた指導技術を持つ教諭のモデル」と捉えられていたことを明らかにしている<sup>(1)</sup>。但し、その後の状況はフォローされていない。

川口（2010）は、「新たな職」が法制化される中での配置実態とそれをめぐる教育委員会の動向や対応を分析している。導入2年目の2009年度の状況について、「指導教諭の配置は、全体傾向として消極的であるといえ、以前よりいわゆる『スーパーティーチャー』制度を採用している自治体であっても、配置していない自治体が多い」とし、その要因を群馬県と山口県を事例に分析しており、主幹教諭と異なり加配措置がなされていないことが背景にあることを明らかにしている<sup>(2)</sup>。

また中島・川上（2014）では、佐賀県の学校組織における「新たな職」の導入過程と運用上の課題を論じる中で、指導教諭は「学校内における指導主事（教育委員会にあって、教育に関する専門的事項について、当該教育委員会が所管する学校の校長や教員に対して指導助言を行う）のような役割が期待されている」と述べている。そして、従来の主任層が担っていた役割を主幹教諭が校長・教頭の補佐的業務すなわち「副教頭」としての業務を担い、一方で指導教諭は教諭等に対する教育指導改善

\*兵庫教育大学先導研究推進機構教育政策トップリーダー養成カリキュラム研究開発室 准教授

平成30年10月25日受理

の指導助言を行うとともに主任の業務を担当するような形で業務分担を改めたことにより、「主幹教諭及び指導教諭はそれぞれの立場から学校運営に深く関わるようになったため、学校組織の機能性において成果がみられたほか、各種研修等での様子においても、従来の主任層が持っていた学校経営に対する意識に比べて新たな主幹教諭・指導教諭が持っている組織への責任感は強く、管理職に向けた人材育成の側面においても成果がみられている」と佐賀県での状況を示している<sup>(3)</sup>。

小野(2015)では、校内における研究推進の中心を担う組織である研究推進係会に対して、指導教諭が助言や具体的な支援、相談活動を行うことで、係会の活性化を促し、そのことにより、校内研究がより充実していくことを明らかにしている<sup>(4)</sup>。このように学校組織に指導教諭が配置されることにより、校内研修が活性化し、校内での人材育成が促進されることが期待できる。

そこで本論文では、学校を基盤とした人材育成における指導教諭の役割を明らかにするため、全国の指導教諭の配置状況を確認した上で、指導教諭法制化以前からスーパーティーチャー制度を先導的に取組、教職員の資質向上に取り組んできた宮崎県の事例をもとに検討する。

## 2. 指導教諭の配置

指導教諭は、学校の教員として自ら授業を受け持ち、所属する学校の児童生徒等の実態などを受けて、他の教員に対して教育指導に関する指導、助言を行うことができる。

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、2016(平成28)年4月1日現在、全国67都道府県・政令市のうち24都府県市(約36%)に2,269人配置されている。



図1：指導教諭配置の推移

出典：文部科学省『平成28年度公立学校教職員の人事行政状況調査について』より筆者作成

同時期に導入された主幹教諭は56都道府県市(約84%)に20,782人配置されており、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)、県立学校のみが1県(熊本県)、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(表1)。

このように指導教諭の配置は各都道府県・政令市によって違いがある。なお、新たな職としての指導教諭ではなく、秋田県の「教育専門監」や埼玉県の「はつらつ先生」など教育委員会独自の取組もある。

なお、文部科学省が実施した調査によると、指導教諭の配置の主な成果として、調査対象の都道府県の約8割、市区町村、学校の約9割が「教職員の指導力の向上」、「指導體制、研究体制の充実」、「OJT、校内研修の活性化や質の向上」をあげている<sup>(5)</sup>。一方、配置の課題については、同調査において、「指導教諭の通常の授業時数が多く、期待される校務を処理できない」、「指導教諭の役割等について校内の理解が進んでいない」とする指摘が多い<sup>(6)</sup>。指導教諭の配置の実際について、宮崎県を事例に検討していきたい。

## 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

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<sup>(7)</sup>、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<sup>(8)</sup>。

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<sup>(9)</sup>。

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

表1：指導教諭の校種別配置状況

	都道府県	合計	小	中・義	高・等	特支	備考
No.	合計	2,269	1,023	632	482	132	
3	岩手県	63	11	14	31	7	
13	東京都	250	110	56	59	25	
17	石川県	17	10	7			
24	三重県	51	34	17			
26	京都府	40	14	9	15	2	
27	大阪府	576	258	191	95	32	
33	岡山県	226	83	48	77	18	
34	広島県	30	9	6	12	3	
36	徳島県	115	60	25	23	7	
37	香川県	61	35	26			
39	高知県	9	4	5			
40	福岡県	162	53	20	76	13	
41	佐賀県	165	105	31	22	7	
42	長崎県	16	4	1	11		
43	熊本県	15			13	2	
44	大分県	74	28	20	26		
45	宮崎県	60	28	15	14	3	
59	京都市	28	14	9	2	3	
60	大阪市	123	68	51	4		
61	堺市	72	36	31	2	3	
63	岡山市	51	27	24			
64	広島市	4	2	1		1	
65	北九州市	23	10	9		4	
66	福岡市	38	20	16		2	

出典：文部科学省『平成28年度公立学校教職員の人事行政状況調査について』より筆者作成

3名、日南市5名)、南部教育事務所管内が8名(都城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<sup>(10)</sup>。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、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授業の公開が示されている。まず、①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、②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。③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<sup>(11)</sup>。

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、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<sup>(12)</sup>。

①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②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<sup>(13)</sup>。表2は「指導教諭」と「スーパーティーチャー」との比較である。

#### 4. 指導教諭による人材育成

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討する。

##### (1) 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<sup>(14)</sup>。

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

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（2017b）より

フィードバックの機会となっている。

## (2) 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。

## (3) 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。

## (4) 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. 結語

新たな職として「指導教諭」法制化から10年が経過しようとしている。しかしながら、財政状況が厳しい中、指導教諭を配置する都道府県市は24と半数にも満たず、配置数や校種などの配置方針も各都道府県市で異なっている。

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上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<sup>(15)</sup>。

伊藤（2010）では、スーパーティーチャー制度は、「同僚間の学び合いを促すエージェント」というよりは、「優れた指導技術を持つ教諭のモデル」と他の教職員は受けとめたという指摘であった。この点については、現在も「優れた指導技術を持つ教諭のモデル」としての位置付けは強いものの同時に「同僚間の学び合いを促すエージェント」としての役割を担う指導教諭（スーパーティーチャー）が増えてきている。こうした役割の拡がり、2階建ての仕組みと教育委員会・学校からの役割付与による影響が大きいと考えられる。

宮崎県教育委員会では、指導教諭の課題として、①指導教諭の資質向上、②研修会の工夫、③職務内容の充実をあげている<sup>(16)</sup>。これらは指導教諭個人の問題以上に教育委員会・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。

最後に本稿では、全国の指導教諭の配置状況を確認した上で、法制化以前からスーパーティーチャー制度による先導的な取組を行ってきた宮崎県での実態をもとに学校を基盤とした人材育成における指導教諭の役割を検討してきた。しかし、指導教諭を配置していない道県での取組との比較を通じた指導教諭職配置の功罪を探求する必要がある。今後の研究上の課題としたい。

#### 〈註〉

- (1) 伊藤 (2010)
- (2) 川口 (2010)
- (3) 中島・川上 (2014)
- (4) 小野 (2015)
- (5) 中央教育審議会 (第104回) 配付資料3-4 「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について (答申 (案)) 参考資料 [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/gijiroku/\\_icsFiles/afildfile/2015/12/28/1365606\\_3\\_5.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/gijiroku/_icsFiles/afildfile/2015/12/28/1365606_3_5.pdf) より (最終確認日: 2018年10月25日)
- (6) 同上
- (7) 宮崎県教育会館 (2016) より
- (8) 宮崎県教員研修センター (2016) より
- (9) 宮崎県教育会館 (2016) より
- (10) 同上
- (11) 宮崎県教育庁教職員課 (2017b)
- (12) 同上
- (13) 同上
- (14) 宮崎県教育庁教職員課 (2017a)
- (15) 宮崎県教育庁教職員課 (2017a)
- (16) 宮崎県教育庁教職員課 (2017a)

#### 〈引用文献〉

- ・伊藤安浩 (2010) 「教師たちは『スーパーティーチャー制度』をどう受けとめたのか」 荻谷剛彦・金子真理子編『教員評価の社会学』岩波書店, pp.91-109
- ・小野直子 (2015) 「中学校における校内研究の充実に関する研究 - 研究推進係会の活性化を目指した指導教諭によるマネジメントを通して -」『福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻 (教職大学院) 年報』

第5号, pp.183-190

- ・川口由美子 (2010) 「『新たな職』をめぐる議論と実態に関する一考察 - 教育委員会の多様な対応と課題に着目して -」『学校経営研究』第35号, pp.35-60
- ・中央教育審議会 (2015) 『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 ~ 学び合い, 高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて ~ (答申)』
- ・中島秀明・川上泰彦 (2014) 「佐賀県の学校組織における「新しい職」の設置と運用: 検討・導入過程と運用上の課題を中心に」『佐賀大学教育実践研究』 Vol. 31, p.23-30
- ・文部科学省 (2016) 『平成27年度公立学校教職員の人事行政状況調査について』
- ・宮崎県教育会館 (2016) 『宮崎県教職員録 平成28年度版』
- ・宮崎県教員研修センター (2016) 「平成28年度スーパーティーチャー通信 第1号」
- ・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」

<付記>本研究は JSPS 科研費 JP16K13531 の助成を受けたものです。