

指導教諭を中心に実施した授業力向上研修の現状と課題

Current Status and Issues of Trainings by Leading Teachers for Improving Teaching Ability

押田 貴久* 日高 義浩** 釘崎 隆史***
 OSHIDA Takahisa HIDAKA Yoshihiro KUGIZAKI Takafumi

本論文では、平成24(2012)年度より宮崎県における指導教諭を中心に実施している教科「工業」に従事する教諭の授業力向上を目的とした研修会について、その担当者に指名された教諭数や所属学科、指名回数などの分析を行った。さらに、平成30(2018)年度ならびに令和元(2019)年度に携わった教諭にアンケート調査も実施した。両者の調査結果より、工業科の指導教諭による学校を基盤とした人材育成の現状を報告するとともに、研修会の現状と課題について追究することが本論文の目的である。その結果、授業力向上担当者の先生の授業を参観したことで評価方法などを知ることができるなどの利点や、担当者の学科間に偏り、担当になることで業務量が単に増加して校務などに支障があるなどの課題などが明確となった。

キーワード：指導教諭，授業力向上，教員育成

Key words：leading teacher, improving teaching ability, teacher training

1. はじめに

多忙化・多様化、複雑化する学校において、学校を基盤とした教員の授業力向上を促すためには指導教諭の役割が重要である。文部科学省の調査によれば、指導教諭の配置により、その調査対象の学校の約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」があげられている^[1]。例えば、宮崎県高等学校教育研究会工業部会では、教科「工業」（以下、工業科とする）に従事する教諭の授業力向上を目的とした研修会（以下、授業力向上担当者会とする）として、指導教諭を中心に平成24(2012)年度より「ICT機器を利用した授業展開」を主題として取り組んできた。数年に一度、その主題を「知識構成型ジグソー法による授業展開」、「協働学習」、「言語活動などを導入した授業改善」などと変更しながら、現在もこの研修を実施している。

本論文では、平成24(2012)年度から令和元(2019)年度において授業力向上担当に指名された教諭数や所属学科、指名回数などの分析結果から、そして平成30(2018)年度ならびに令和元(2019)年度の授業力向上担当者へ実施したアンケート調査結果を基に、授業力向上担当者会の現状と課題ならびにこれまでの反省について考察するとともに、宮崎県における工業科の指導教諭による学校を基盤とした人材育成の現状を追究することが目的である。

本論文と同様に指導教諭に関する先行研究には、大林による指導教諭の職務実態と研修ニーズに関する研究

^[2]、中島・川上らによる佐賀県の学校組織における「新たな職」である指導教諭の導入過程と運用上の課題に関する研究^[3]などを挙げることができる。本論文が指導教諭を中心に実施している研修を取り上げていること、その研修の現状と課題を追究していることが、両研究との相違点である。

2. 授業力向上担当者会の現状

2.1 宮崎県における工業科に従事する指導教諭の現状

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こと、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こと、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、かつ「授業公開」、「校内での研修会」、「学校外の取組（講師、模擬授業、研究授業）」などを取り組んでいることを報告している^[4]。

令和2(2020)年度において、宮崎県における指導教諭103名のうち県立学校には35人の指導教諭が任命されており、工業科の指導教諭は“機械系”と“電気・電子・情報系”の2名の指導教諭が任命されている^[5]。この指導教諭らは、所属校における指導・助言や相談・支援、授業公開の他に、先の授業力向上担当者会の運営ならびに工業科の教諭の授業力向上に関する指導・助言者としての活動も行っている。

*兵庫教育大学大学院教育実践高度化専攻教育政策リーダーコース 准教授

令和2年7月16日受理

**宮崎県立宮崎工業高等学校

***宮崎県立佐土原高等学校

2.2 発足の経緯

平成 23 (2011) 年度に、宮崎県教育委員会主催「宮崎授業力リーダー養成塾」(以下、実践塾とする)が実施されている。この事業は、「若手教員を対象として、授業研究などの実践的な研修を通して授業力の向上を図るとともに、授業力向上に係わるリーダーとしての資質・向上を育成する」ことが目的であった。実践塾では、各教科を1つの塾として、塾長として指導教諭、世話役に指導主事、塾生として教諭が県内の県立高校から数名指名され、その教科単位での授業力の向上に関する取り組みを行った。工業科では、塾長と世話役に加え、県内に7つある工業高校の中から、5つの工業高校より5名の教諭が塾生として指名され、計7名の教職員で構成されたグループで授業力の向上に関する取り組みを行った。取り組みに関しては、報告会などの研修3回、塾生が所属校において授業公開を行い、それを相互に参観する授業研究会5回、これらに加え、先進校への視察研修2回であった。

工業科に関する実践塾については、単年度での終了であった。しかしながら、ここでの取り組みに関して生徒の学力向上に関する成果が認められたため、次年度以降も継続してこのような取り組みができないか、宮崎県内の工業科の教頭会から指導教諭へ提言された。その提言を受け、平成 24 (2012) 年度に授業力向上担当者会が実施され、それが現在まで続いている。

2.3 実施方法とこれまでの研究主題

毎年度、県内7つの工業高校より各校1名～3名の工業科に従事する教諭が、授業力向上担当者として各高校の教頭先生より指名され、その教諭らが所属校において授業を公開する。

授業力向上担当者会では、まず工業科の指導教諭2名と授業力向上担当者に指名された教諭で「主体的・対話的で深い学び」の授業手法や、授業力向上担当者での意見交換などの研修を2回実施し、その後、10～12月にかけて各工業高校で授業公開が実施される。そこでの授業は、その工業高校の教職員のみでなく、県内の工業科に従事する教職員から参観者を募り、多くの先生が参加することができる。公開後すぐに参観した先生らが授業について議論する。最後に、1月に取り組みのまとめとしての研修が実施され、また、授業力向上担当者は所属校において、研修内容についての伝達講習の役割も担っている。

これまでの研究主題は、「ICTを活用した授業」、「協働学習」、「言語活動を取り入れた授業」、「知識構成型ジグソー法による授業展開」、「到達目標を明示したルーブリック評価による授業実践」である。毎年度の第1回の授業力向上担当者会において、これらの研究主題を掲げ、第2回の同会において指導案や公開授業時に使用する教材などについての研修に取り組んでいる。

3. 現在までの授業力向上担当者の推移からの考察

3.1 学科別の現状

平成 24 (2012) 年度から令和元 (2019) 年度までの授業力向上担当者に指名された教諭は、67名である。このうち、複数回担当になっている教諭を延べ数とすると93名が担当している。この93名の所属している学科について分析を行った。なお、分析の際、学科を組み合わせた学科、例えば生産システム科などのように機械と電気を組み合わせた学科の教諭については、現在所属している学科で数えた。授業力向上担当者の教諭の所属している学科別割合を図1に示す。図1より、①県内の工業科の学科数割合^[註1]と比較すると、授業力向上担当者の教諭数割合は異なること、②電気系の教諭で半数を占めていること、③化学系の教諭が少ないこと、が示された結果となっている。

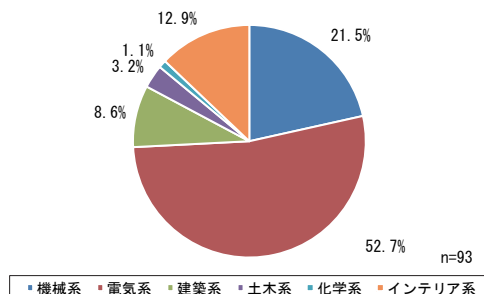


図1 授業力向上担当者の学科別割合

3.2 指名回数現状

これまでの授業力向上担当者に指名された延べ93名の教諭の指名回数について分析を行った。分析結果を図2に示す。図2において、①電気系では3回選任されている教諭がいること、が示されている。授業力向上という観点から考察すると、令和4(2022)年度より学年進行で実施される高等学校学習指導要領下での主体的・対話的で深い学びに関する授業、授業評価の方法など新しく求められる内容もあること^[6]から、多くの先生方が携わる必要があるといえる。

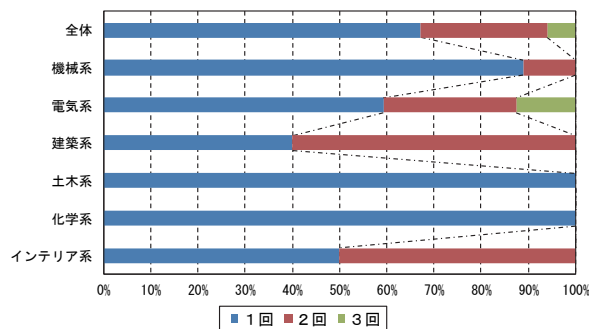


図2 指名回数の割合

4. アンケート調査からみた授業力向上担当者の考察

4.1 実施時期とその方法および分析方法

ここでは、さらに現状と課題を追究するために、平成30(2018)年度および令和元(2019)年度に指名された教諭へアンケート調査を実施した。その調査結果から、現状と課題について考察する。

宮崎県では令和元(2019)年6月より、県立学校情報基盤整備事業において県立高校を繋ぐグループウェアが稼働している。そのグループウェアの機能の一部に、アンケート機能があるため、それを利用して調査を実施した。アンケートの実施時期などは、以下のとおりである。アンケートの回収率は、95.7%であった。

- ・対象教諭：平成30年度および令和元年度の授業力向上担当者23名
- ・実施時期：2019年11月～12月
- ・実施方法：グループウェアによるアンケート機能を利用

実施したアンケートについて、図3に示す。実際には、グループウェアのアンケート機能を用いての実施であるため、オンライン上での調査となる。アンケートは、授業力向上担当に関する質問と、回答した教員自身の所属系、年齢などを問う質問と、大きく2つの質問構成とした。

授業力向上担当に関する質問のQ1は、授業力向上に

Q1 授業力向上に参加してどうでしたか

とても良かった

良かった

どちらでもない

悪かった

すごく悪かった

・上記の理由を教えてください

Q2 授業力向上に参加して、今後、授業にどのようなことを活かそうですか?

Q3 授業力向上に参加して、良かったことや参考になったことを教えてください。

Q4 授業力向上に参加しての反省点を教えてください。

Q5 また機会があれば、授業力向上担当者になりたいですか?

是非なりたい

なってもよい

どちらかといえば、なりたくない

なりたくない

Q6 今後の授業力向上担当者の在り方や改良点、要望などありましたら、教えてください。

先生の学科(系)を教えてください。

機械系

強電系

弱電・情報系

建築・土木系

化学系

インテリア・デザイン系

先生の年齢を教えてください

20代

30代

40代

50代

60代

先生の教員歴を教えてください。

10年未満

11～20年

21～30年

31～40年

図3 実施したアンケート

参加に関する問で選択肢による回答とその理由について自由記述式による必須回答とした。Q2は、ここでの経験が今後どう活かせるかの問で自由記述式による回答である。Q3については、授業力向上に参加して良かったことや参考になったことに関する問で自由記述式による回答とした。Q4では反省点に関する問とし自由記述式による回答にした。Q5は、授業力向上担当者に再度なりたいかを問い選択肢による必須回答、Q6が授業力向上担当者の在り方や改良点、要望などに関する問で、自由記述式による必須回答とした。最後に、教員自身の所属系、年齢、教員経験年数に関する問で、全て選択肢による必須回答である。

アンケート調査の分析方法であるが、選択肢による回答に関しては単純集計による分析を用いた。自由記述式による回答では、分析者による都合のいい部分の抜粋や抜粋箇所の偏りなどの問題、客観性にかける点を排除したいとの考えから、形態素解析にて語句を抽出(以下、単語とする)し、その単語のつながりを可視化する方法を用いた。その可視化には、共起ネットワークを用いた。共起ネットワークとは、文章上からその文章を特徴づける単語同士の共起関係をネットワーク図にするものである。その共起ネットワーク結果を解析することで、回答者の傾向を掴むことができる利点がある。形態素解析のツールには「茶筌」^[7]を、共起ネットワーク作成には「KH Coder」^[8]を用いた。KH Coderには茶筌が組み込まれている。

4.2 アンケート分析

まず、教員自身に関する調査の分析結果について述べる。図4に、学科別割合について示す。ここでは、詳細を追究するために電気系を強電系と弱電・情報系に再分類した。図4より、①県内の工業高校の学科数割合と比較するとその比率が異なること、②機械系、電気系(強電系、弱電・情報系含む)で8割近いこと、③化学系で担当になった教諭はいないこと、が示されている。続いて、担当者の年齢についての分析結果を図5に示す。授業力向上担当者会の前身である実践塾では、若手教員を対象として、授業研究などの実践的な研修を通して授業力の向上を図ることが目的の1つであったが、図5に示されているように、①この2年間では40代が一番多く、その次が30代、50代ということでバランスよく指名されていると考えられる。しかしながら、詳細はアンケートの分析結果から後述するが、「ベテランの先生より年齢が低く経験が浅い先生が担当になっている事が多い」との意見もあることや、技術・技能の伝承からは50代の先生方の積極的な参加も期待されることである。

教員自身に関する最後の問である教員歴の分析結果について、図6に示す。図6において、①10年未満および11～20年で7割を超えていることが示されており、前述のとおり、実践塾での目的から考察すると、バランスよく指名されているといえる。

ここから他の分析結果について、考察していく。Q1

は授業力向上に参加に関する間で“とても良かった”, “良かった”, “どちらでもない”, “悪かった”, “すごく悪かった”の選択肢による必須回答の間である。分析結果について, 図7に示す。図7において, ①“とても良かった”, “良かった”との回答で約7割を占めていることから, 授業力向上担当の意義があるといえる。しかしながら, ②“どちらでもない”との回答が多いことについても, 今後の授業力向上の在り方から十分に反省しなければいけないことも示された結果といえる。

Q1においては, この選択肢を選んだ理由についての自由記述式による必須回答も設けた。その分析結果について, 図8に示す。分析方法は, 前述のしたとおり, 形態素解析ならびにその可視化である。図8より, ①ループリックによる評価の授業について考える機会になったこと, ②他の先生の授業を参観することで参考になったこと, ③新学習指導要領に実施に向け, 自分の教員としての向上につながったこと, と授業力向上を肯定的に捕らえていることが示されている。しかしながら, ④担当になることで準備のための時間や仕事量が増え大変であること, ⑤業務量が単に増加してそもそもの業務に支障があることも占められた結果といえる。このことについては, 検討しなければならない課題である。

これらの分析結果について, 自由記述式の回答を調査したところ, 「他の先生が生徒にわかりやすい授業をするためにどのような工夫をされているのか, その様子がわかって参考になった」, 「指導案の作成から, 進学者への推薦書の書き方まで大幅に変わることが分かって良かった」, 「多くの先生方の授業を参観することができ, 自分自身の授業の改善点等がわかった」, 「様々な視点からの授業を拝見することができたので, 自分の引き出しが少しは増えたのかなと感じております」などの回答があることと, 「実施してみて感じたことは, 指導案作成がこれまでの2倍の労力である点や『ICTの活用』, 『アクティブ・ラーニング』, 『新学習指導要領に則った指導方法と評価の観点』, 『ループリック評価の検討』など研究課題が多すぎて何を重点にすべきかが明確にできなかった」, 「自分を含めて漏れなく担任・部活をしています。多忙を極める中で研究授業の準備や指導案作成, 校外への出張などなど, 仕事が更に増える要素になっているのは間違い有りません」, 「この研修はプラスアルファになっていて, 本腰入れて取り組んでいる人がどれくらいいるのだろうと疑問に思います。このような研修が今後充実したものになるには『担当となった年度は担任を外す』などの配慮を顧問理事会などで審議して欲しい」などの意見もあり, 今後の検討しなければいけない課題であることも明確となった。

次に, Q2の授業力向上担当者になった経験が今後どう活かせるかの間の分析結果について, 図9に示す。図9より, ①今後の授業において, 協働学習を取り入れるときに活かすことができる, ②生徒がわかる評価について活かすことができる, と感じている教諭が多いことが示されているのではないかと分析した。これらの分析結

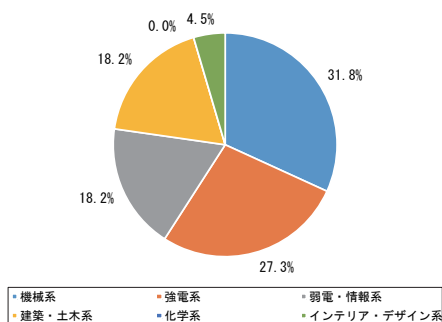


図4 平成30(2018)年度および令和元(2019)年度授業力向上担当者の学科別割合

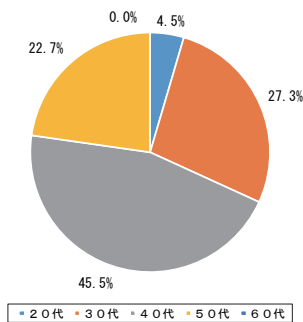


図5 平成30年(2018)年度および令和元(2019)年度授業力向上担当者の年齢別割合

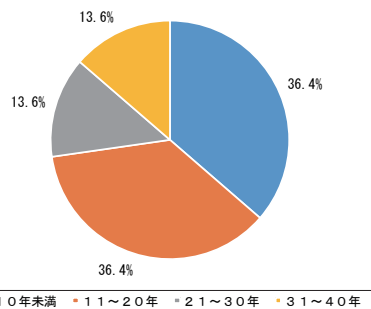


図6 平成30年(2018)年度および令和元(2019)年度授業力向上担当者の教員経験年数別割合

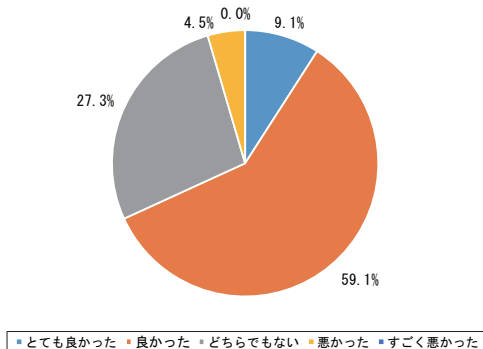


図7 授業力向上に参加に関する問の分析結果

果について、自由記述式の回答を調査したところ、「協働学習や話し合いをさせる際にループワークが生徒の活動を活発化させるには有効だと感じました。これは今後活かしていこうと考えています」、「ループワーク、ジグソー法について、他の先生方の授業や指導教諭のアドバイスなど、今後活かせることが多々あった」、「研究授業を行う中で、これまで積極的に行ってこなかった座学でのグループワークを取り入れた授業運営にはなれることができた」などの記載があり、分析結果と一致しているといえる。

Q3の授業力向上に参加して良かったことや参考に

なったことに関する問の分析結果を図10に示す。ここでは、①授業力向上担当者の先生の授業を参観することで、評価方法などを知ることができたこと、②他の先生と情報交換することで、授業を考える機会になったこと、がQ3の回答であると推測した。これらの分析結果について、記入された回答を調査したところ、「これからの授業評価の仕方、学習指導要領のことなどについても知ることができた」、「何を目標にその授業に1年間取り組んでいくかという計画性が大事であることがとても勉強になった」、「他の先生方の授業方法を見ることができ、自分の授業の振り返りができた」、「普段参

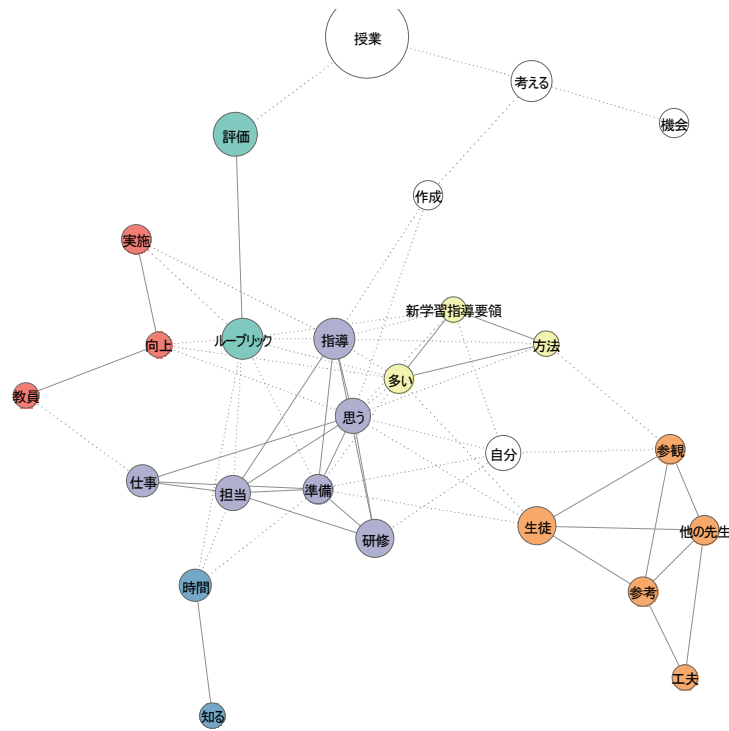


図8 授業力向上に参加に関する問の可視化結果

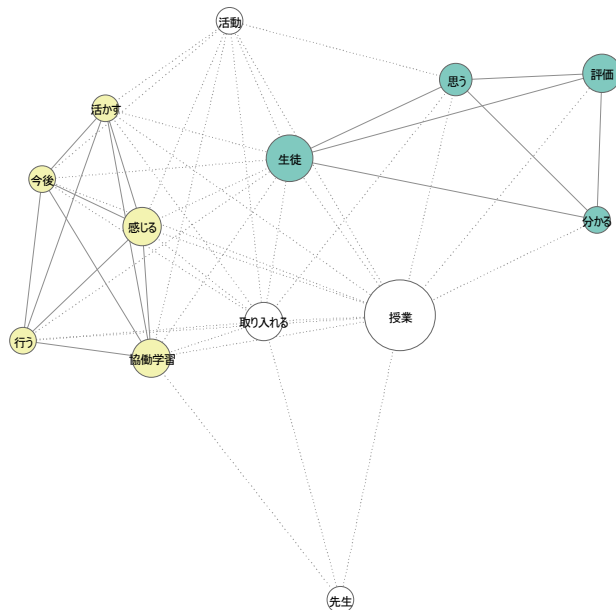


図9 授業力向上の経験が今後どう活かせるかに関する問の可視化結果

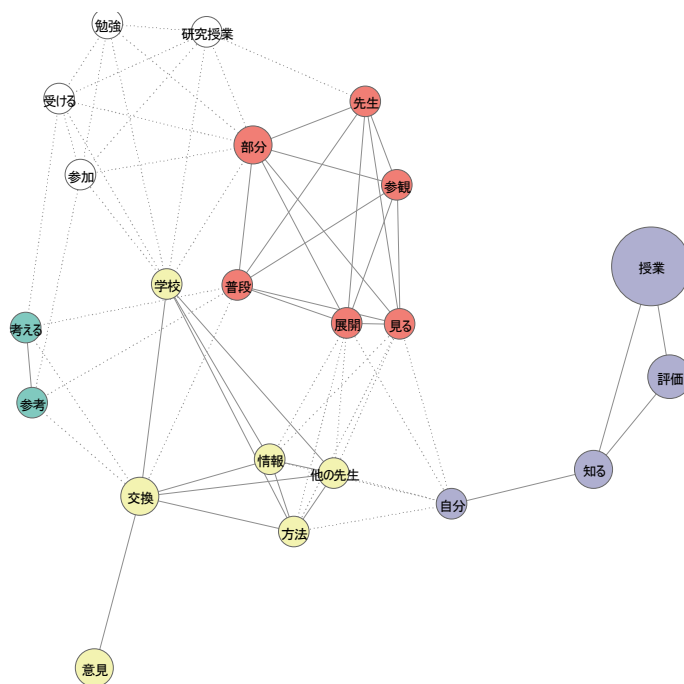


図10 授業力向上に参加して参考になったことなどに関する問の可視化結果

観する機会の少ない、他学科の授業が参観できること」との記入があり、分析結果と同様であることが提示された。

次にQ4の授業力向上に参加しての反省点に関する問について分析する。これまでと同様に可視化した結果を図11に示す。図11において、①年間を通じて指導計画を作る必要があったこと、②継続して研究授業を取り入れられなかったこと、などを反省しているのではと推測できる。実際の回答を確認したところ、「研究授業を行って感じたことは、実施した1時間の研究授業が単発になっている点が反省点であり、今後の課題であると感じた」、「年間をとおして、重点項目を絞って継続的に授業研究の方が効果的であると感じた。特に学習評価に関しては、単元ごと、学期ごとなどの期間で研究を行った方がよいと感じる」、「ジグソー法やアクティブ・ラーニングをあまり理解していない中で、研究授業を行ったので、あまり上手くいかなかった。ふだんから少しでも授業で取り入れていたら、もっと納得いく授業ができたと思う」、「年間計画、単元計画で指導内容を精選する（重点項目を絞る）」などの回答があり、分析した結果と一致している。前述の分析結果にもあったが、授業力向上担当者への業務分担の在り方も考察しなければならない現状も明らかとなった。

続いて、授業力向上担当者に再度なりたいたいについて選択肢による必須回答であるQ5の分析結果について述べる。その分析結果を図12に示す。図12において、①「是非なりたいたい」と「なってもよい」と答えた教諭と、「なりたくない」、「どちらかといえば、なりたくない」と回答した教諭がおよそ5:5である。この結果から、②なりたいたいと思わせる研修や運営の在り方を今後検討

しなければならない結果ともいえる。また、「なりたくない」と回答している教諭も約3割いるため、この点についても改善していく必要が提示されているものと考えられる。

最後に、今後の授業力向上担当者の在り方や改良点、要望などによる自由記述式の必須回答Q6の分析結果について図13に示す。図13より、①指導教諭の模範授業を先に公開してほしいこと、②工業高校の教員が全員参加してほしいこと、③年配の先生も授業力向上研修で授業公開してほしいこと、④実習教諭も授業を公開してほしいこと、⑤実習の授業公開してほしいこと、が改良点、要望として挙げられていると推測した。実際に回答を確認したところ、「指導教諭の方々の授業を見てから参考にしたい。公開してもらってその授業スタイルや方法を見て学んでから自分の授業に取り組んでいきたい」、「実習の評価という観点で進めてはと思います。教諭・実習教諭含めて工業職員全員で取り組める。テストで点数がはかれない内容が多いと思われるのでルーブリックや評価の題材には向いていると思われる」、「実習の研修（実習教師による模範実習と公開）」、「取り組みをしたことが自らの資質向上だけとなっている状況が、全体に意識を持たせることに繋がっているかは疑問である。実は若手だけで無く、ベテランにも必要な研修だと思われる」、「授業者に負担にならないような対策をとって欲しい。例えば、学習指導案をなくすと言った思い切った考えが必要だ」、「授業実践例や指導案など、参考になる材料がほしい。電気機械の先生方が多く、なかなか相談しにくいので」などの要望が記入されていた。このことから、推測した結果と一致しているといえる。さらには、「今回、2回目の参加になりました。担当者

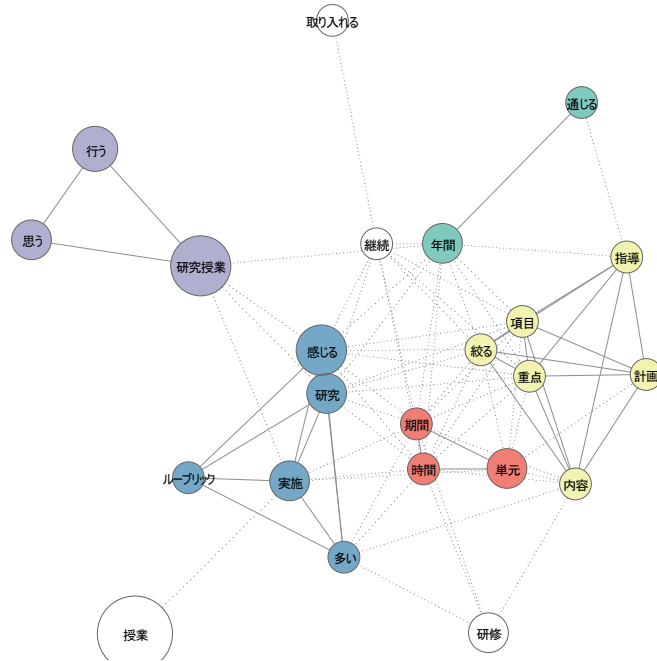


図 11 授業力向上に参加しての反省点に関する問の可視化結果

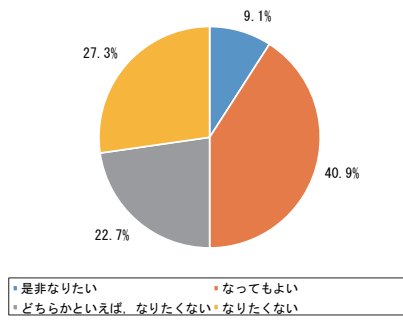


図 12 次回も授業力向上担当者になりたいか否かに関する分析結果

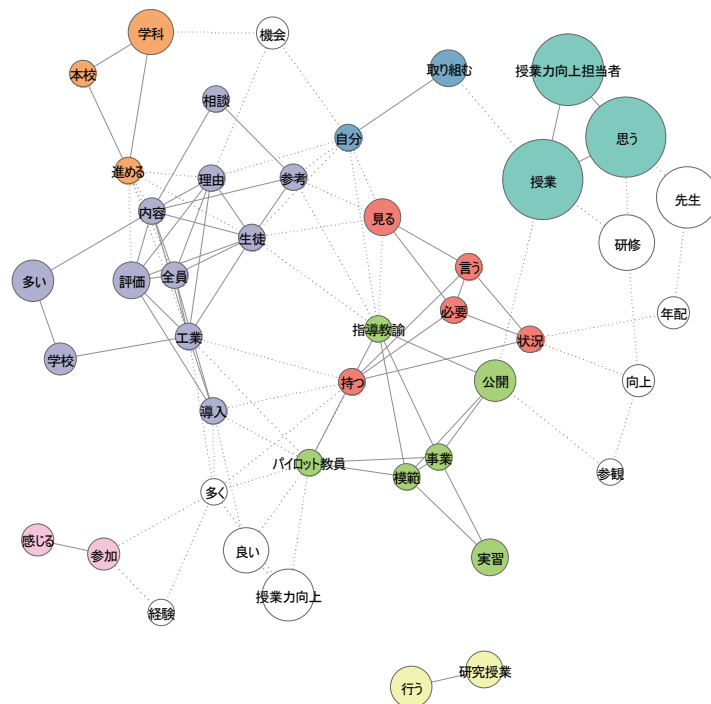


図 13 授業力向上担当者の在り方や改良点、要望などに関する分析結果

や研究授業を行う先生方は各校で同じ方が複数回されているように感じる」,「担当者の固定化は避けなければならないと思います。スーパーティーチャーの育成ならばあり得るかもしれませんが、広く皆が少しずつ向上していける研修であって欲しいと思います」,「授業公開においても、参観で見かける顔はだいたい同じではないか」と思います。それもまた片寄った参観人選の一因となったものと思います」などの担当者ならびに参観者の固定化に対する要望も記載があった。

5. おわりに

本報告では、平成24(2012)年度から令和元(2019)年度において授業力向上担当に指名された教諭数や所属学科、指名回数の推移から、併せて、平成30(2018)年度ならびに令和元(2019)年度の授業力向上担当者へ実施したアンケート調査結果を基に、授業力向上担当者会における現状と課題ならびにこれまでの反省について考察してきた。その結果、以下のことが明確となった。担当者の現状として

- ・担当者の学科間に偏りがあること
- ・電気系(強電, 弱電・情報系)の担当者が多いこと
- ・複数回指名されている担当者があること

年齢, 教員経験歴のバランスとして

- ・この2年間では40代が一番多く, その次が30代, 50代でバランスよく指名されていること
- ・経験年数もこの2年間ではバランスよく指名されていること

授業力向上者に参加して

- ・授業力向上担当者になり“とても良かった”, “良かった”との回答で約7割を占めていること
- ・“どちらでもない”との回答が多いことについても, 今後の授業力向上の在り方から十分に反省しなければいけないこと
- ・ルーブリックによる評価について考える機会になっていること
- ・他の先生の授業を参観することで参考になったこと
- ・新学習指導要領に実施に向け, 自分の教員としての向上につながったこと
- ・担当になることで準備のための時間や仕事量が増え大変であること
- ・業務量が単に増加してそもそもの業務に支障があること

授業力向上に参加して良かったことや参考になったこととして

- ・授業力向上担当者の先生の授業を参観することで, 評価方法などを知ることができたこと
- ・他の先生と情報交換することで, 授業を考える機会になったこと

授業力向上に参加しての反省点として

- ・年間を通じて指導計画を作る必要があったこと
- ・継続して研究授業を取り入れられなかったこと

授業力向上担当者に再度なりたいかとして

- ・「是非なりたい」と「なってもよい」と答えた教諭と, 「なりたくない」, 「どちらかといえば, なりたくない」と回答した教諭がおよそ5:5であること
- ・なりたいと思わせる研修や運営の在り方を今後検討しなければならない

今後の授業力向上担当者の在り方や改良点, 要望として

- ・指導教諭の模範授業を先に公開してほしいこと
- ・工業高校の教員が全員参加してほしいこと
- ・年配の先生も授業力向上研修で授業公開してほしいこと
- ・実習教諭も授業を公開してほしいこと
- ・実習の授業公開してほしいこと

その他として, 上記の指名回数の件や参観する先生方への意見として

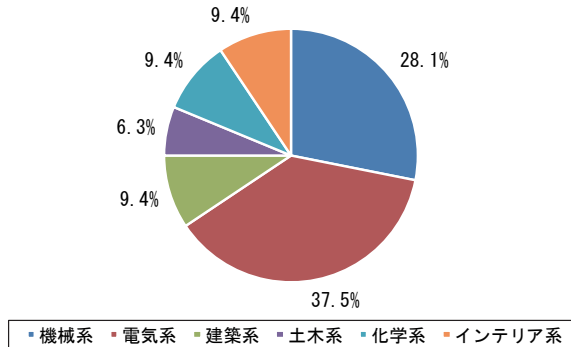
- ・担当者や研究授業を行う先生方は各校で同じ方が複数回されているように感じていること
- ・担当者の固定化は避けなければならないこと
- ・授業公開においても, 参観で見かける先生が同じであること

また, 授業力向上担当者会で指導・助言を行っている指導教諭2名に, 今後の課題について聞き取りによる調査も実施した。その結果, ①指導教諭に対する配慮(業務内容の明確化, 授業時数の配慮など)がないために指導教諭であることを理由に業務が増加し, 指導・助言や教材開発などの時間が十分に確保できないこと, ②教育委員会との組織的活動体制が不十分なため, 様々な取り組み, 活動が浸透しないこと, が課題として認められた。さらに, ③指導教諭の研修に関しても, 年1回の合同研修会での事例紹介, 情報交換にとどまり指導教諭自身の資質向上に関する研修会が実施されていないこと, ④工業科の指導教諭は“機械系”と“電気・電子・情報系”の2名のみであり, たとえ同一校であっても他の“建築系”や“土木”などの専門領域の指導・助言には限界があること, も課題として認められた。このことに加え, 指導教諭を目指す教諭が少ないことについても言及していた。それは, 令和3年度の指導教諭任用試験において, 受験資格が教諭経験10年以上から5年以上に変更になったことやエリア昇任制度が導入されたことなどからも推測できる⁹⁾。

今後は, 他教科や他校種における研究会の取組との相違を分析することにより, 効果的な研究会運営を探る必要がある。

< 注 >

[注1] 宮崎県内の工業系学科における学科数割合を付図1に示す。なお、ここで生産システム科と情報制御システム科については機械系と電気系の両方で、建設システム科については建築系と土木系の両方で数えている。



付図1 県内の工業科の学科数割合

< 参考文献 >

- [1] 文部科学省：「「チームとしての学校」を実現するための具体的な改善方策（1）専門性に基づくチーム体制の構築」, URL https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/siryu/attach/1365973.htm（最終アクセス 2020/7/1）
- [2] 大林正史（2019）「指導教諭の職務実態と研修ニーズに関する研究 — A 県における指導教諭と校長に対する質問紙調査の分析を通して—」『鳴門教育大学学校教育研究紀要』, Vol.33, pp.111-119
- [3] 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, pp.23-30
- [4] 押田貴久（2019）「指導教諭の配置と職務」『兵庫教育大学研究紀要』, Vol.54, pp.187-192
- [5] 宮崎県教育委員会（2020）『令和2年度指導教諭（スーパーティーチャーを含む）の配置状況』
- [6] 実教出版（2019）『高等学校学習指導要領（平成30年告示）解説工業編』, 大日本法令印刷
- [7] 茶筌 URL <http://chasen-legacy.osdn.jp/>（最終アクセス 2020/7/1）
- [8] 樋口耕一（2014）『社会調査のための計量テキスト分析—内容分析の継承と発展を目指して』, ナカニシヤ出版
- [9] 宮崎県教育庁教職員課（2020）「令和3年度宮崎県公立学校「指導教諭」任用候補者選考試験実施要項」, 宮崎県教育委員会