

『就実教育実践研究』第16巻 抜刷  
就実教育実践研究センター 2023年3月31日 発行

# 岡山県内特別支援学校における 指導教諭の職務内容に関する意識調査

**Survey on Attitudes toward the Duties of the Instructional Specialists  
Teachers at Special Needs Schools in Okayama Prefecture**

堀部 淑恵 ・ 篠田 千枝 ・ 高橋 章二  
林 栄昭 ・ 岡田 信吾

# 岡山県内特別支援学校における 指導教諭の職務内容に関する意識調査

堀部淑恵（元岡山県立倉敷琴浦高等支援学校校長）

篠田千枝（元岡山県立岡山支援学校校長）

高橋章二（元岡山県立早島支援学校校長）

林 栄昭（元岡山県立岡山南支援学校校長）

岡田信吾（初等教育学科）

## Survey on Attitudes toward the Duties of the Instructional Specialists Teachers at Special Needs Schools in Okayama Prefecture

Yoshie HORIBE (Former Principal, Kurashiki Kotoura Support High School)

Chie SHINODA (Former Principal, Okayama Support School)

Shoji TAKAHASHI (Former Principal, Hayashima Support School)

Hideaki HAYASHI (Former Principal, Okayama Minami Support School)

Shingo OKADA (Department of Elementary education)

### 抄録

岡山県内の特別支援学校の校長、指導教諭、教諭を対象として、指導教諭の職務内容に関する意識調査を実施した。その結果、学校における指導教諭の職務内容についての共通理解の程度、指導教諭の職務遂行に関する困難さ等の現状が明らかになった。この結果を踏まえ、指導教諭が職務を遂行するための改善に向けて考察を行った。

### キーワード

特別支援学校、指導教諭、職務内容、授業力向上、学校組織の在り方

## I はじめに

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」と規定されている。この学校教育法を受けて、各県では指導教諭に期待される役割を明示しており、平成21年4月に広島県教育委員会から出された「教職員に期待される役割と具体的な行動例」では、指導教諭に期待される役割として、「高い専門性に裏付けられた実践的指導力を有し、優れた教育活動を行うとともに、教科指導等の教育指導の改善及び充実のために、他の教

職員への指導助言ができる<sup>3)</sup>」と規定されている。また、岡山県教育委員会においても、平成29年12月に出された「岡山県教員等育成指標及び研修計画」の中で、指導教諭に求められる力として「①授業改善に向けた助言を行い、リーダーとして組織全体の授業力を向上させる力②新たな教育課題への対応をリーダーとして組織的に進める力③学校全体のOJTを推進するとともに、リーダーとして解決策の提案や調整等を行う力<sup>1)</sup>」を挙げている。

このように指導教諭には、学校における「授業改善」、「授業改革」の中核として、教職員に高い専門性と授業力に裏付けされた指導助言を行い、関係する研究及び研修等の分掌チームと協力しながら学校の授業力や、その背景となる特別支援教育の専門性を育成する役割が求められている。岡山県内の特別支援学校においても、新しい学習指導要領の中で示された3つの資質能力の獲得のために、評価と指導を一体化させることから「主体的・対話的で深い学び」に基づいた授業改善が進められるなど、指導教諭の役割が期待されている。

しかし、指導教諭への期待が大きくなっている一方で、教育現場では、校務の多様化、働き方改革の中での時間的制約に加えて、指導教諭が本来期待されている授業参観や授業に対する指導助言などの役割を遂行しにくい現状が指摘されている。また、「指導教諭の役割や職務内容が十分に理解されていない。指導教諭の授業時数が多く、指導教諭に期待される校務を十分に処理できない。指導教諭となる者の人材育成が十分にできていない<sup>5)</sup>」という調査結果が報告されている。

本研究では、指導教諭の職務遂行にかかわる現状を明らかにするとともに、指導教諭が学校現場でその専門性を発揮させて職務を遂行するために必要な学校組織の在り方について考察することを目的とする。

## II 方法

### 1 調査対象

調査対象は、岡山県内特別支援学校16校の校長、指導教諭、教諭であった。

調査対象者の勤務校の内訳は、盲学校1校、聾学校1校、肢体不自由特別支援学校1校、知的障害特別支援学校8校、肢体不自由部門・病弱部門併置特別支援学校1校、肢体不自由部門・知的障害部門併置特別支援学校4校であった。

なお、調査への協力は自由意思であり、調査に協力しなかった場合の不利益はないことを質問紙に明記した。

### 2 調査方法

#### 1) 調査時期

令和4年7月中旬に調査対象校に調査用紙を配付し、約3週間を回収期間とした。

#### 2) 実施方法

質問紙によるアンケートによって調査を実施した。調査の実施にあたり、岡山県特別支

援学校長会長に研究の目的と社会的意義を口頭で説明し、特別支援学校長会で了解を得た上で質問紙を各学校長に配付した。回答の記入は各教員の裁量に任せた。回収は学校ごとにまとめて郵送で本研究担当者に提出することとした。

### 3) 調査内容

設問は指導教諭の職務遂行についての現状や課題を把握するための内容(巻末資料参照)とし、回答者は校長、指導教諭、教諭を対象とした。また、指導教諭と教諭については、設問以外に基本属性項目として所属部門・学部に加えて、指導教諭には指導教諭経験年数を、教諭には年代について回答を依頼した。

## Ⅲ 調査の結果及び分析

### 1 分析対象者の基本属性

回答数は14校、288名であった。その内、無回答1名を除く回答を有効票とし、得られた有効回答票287名分を分析の対象とした。分析対象者の職名と人数は、校長14名、指導教諭21名、教諭252名(20代58名、30代64名、40代65名、50代65名)であった。

### 2 指導教諭に関する校長の意識について

#### 1) 指導教諭の職務内容についての教職員への周知について

「指導教諭の職務内容に関して職員会議等で周知徹底を行っているか」という質問に対し、14名の校長の内、5名(35.7%)が「行っている」、9名(64.3%)が「行っていない」と回答した。周知徹底を行っていないと理由としては、指導教諭が置かれて10年以上が経過し、指導教諭の職務については、「すでに教職員の理解が得られていると考える」という回答がほとんどであった。

#### 2) 指導教諭の分掌配置について

指導教諭の分掌については、校長の半数以上が研究係、特別支援教育コーディネーター、研修係に配置していると回答した(図1)。その他の分掌としては、教務、保健主事、自立活動係をはじめ、初任者研修・経験年数別研修係、地域連携係、医療的ケア係等、多岐にわたっている。

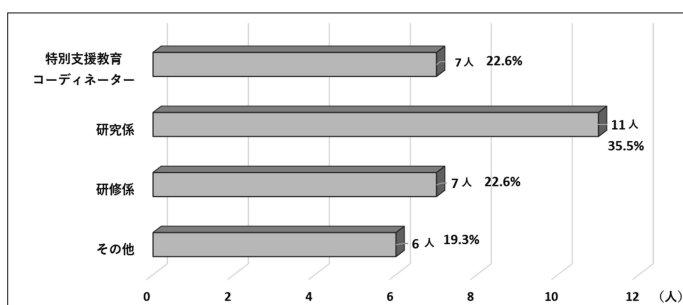


図1 指導教諭の分掌の現状

また、分掌配置の理由としては、高い専門性を活かして校内における指導力向上や学校

課題への対応を進めること、校外におけるセンター的な役割を果たすことへの期待とともに、指導教諭の職務遂行を通して学校の組織全体を動かしていきやすいことが記述されていた（表1）。

表1 指導教諭の分掌配置の理由

特別支援教育コーディネーター	研究係	研修係
<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害のある子どもの指導・支援等の高い力量を教職員や保護者等への相談等に活かすため。</li> <li>・特別支援教育に係る知識・技能を校内外に発揮し、センター的な役割を果たす一役を担うことができるため。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門性と経験を活かして校内研究の推進を図ることができるため。</li> <li>・新しい教育課題への対応において、学校の中心となって取り組むことを期待するため。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校の課題を理解し、課題解決につながる研修の設定を期待するため。</li> <li>・初任者研修、経験年数別研修を含め、学校の中心となって教職員の資質・指導力向上の取り組みを期待するため。</li> <li>・指導教諭に求められる力①授業改善・授業力向上②新たな教育課題への対応を進める力③OJT推進等にあたり、学校全体の研修を計画し実施していく中で、指導教諭としての役割が担えるため、組織全体を動かしていきやすい。</li> </ul>

### 3) 指導教諭への配慮について

「指導教諭が授業参観や授業へのアドバイスができるように配慮を行っているか」について質問した結果、「授業時間数の軽減」や「担任から外す」といった配慮を行っていることを校長14名中12名が回答している。配慮を行っていない学校については、空き時間を使って指導教諭が授業参観をしたり共同授業者としてアドバイスをしたりしているという状況であった。

### 4) 指導教諭への評価

「指導教諭は授業づくりや授業改善に大きな役割を果たしていると思うかどうか」について質問した結果、14名中10名（71.4%）が「とても思う」、3名（21.4%）が「ある程度思う」という回答であった。「とても思う」理由として、「教職員への的確な助言をしていること」、「学校経営目標を理解し、教職員の授業力向上となるように積極的に働きかけていること」、「学校の課題を把握し、解決に向けて新たな取り組みの提案・計画・実施ができてきていること」、「指導教諭の職務を理解し、改善に向けた取り組みを教職員と共に実施していること」という回答があった（表2）。

表2 指導教諭が役割を「とても果たしている」と評価する理由

- ・的確な助言を教職員に行うことができる。
- ・必要に応じて日々の授業にフリーの立場で関わり、指導の具体をはじめ、アドバイスをすることができる。
- ・初任者を含め、3年経験研修までの教諭、中堅教諭、資質向上研修の教職員の授業参観及び助言を行っている。
- ・学校経営目標をよく理解し、校内研究等を通じて全教職員の授業力向上となるよう積極的に働きかけている。
- ・研究においては、学校の中心となって新しい教育課題への対応に取り組んでいる。
- ・学校の課題を把握し、その解決に向けて新しい取り組みの提案・計画・実施をすることができている。
- ・指導教諭の職務を理解し、改善に向けたアクションを自ら起こして、若手や中堅の教諭を巻き込んで動きをつくっている。

### 5) 指導教諭に身に付けてほしい力について

指導教諭に身に付けてほしい力について、複数選択（最大3つまで）による回答を求めた結果、14名の校長の半数以上が「アクティブラーニング・授業改善の知識と助言力」、「教科別の指導、各教科を合わせた指導の知識と助言力」、「カリキュラム・マネジメントの知識と説明力」、「教職員との円滑なコミュニケーション力」を選択していた。

### 6) 身に付けてほしい力を獲得するための取り組みについて

身に付けてほしい力を指導教諭が獲得するための取り組みについて質問した結果、得られた回答を表3に示す。回答から、校長は指導教諭育成のための校内外における研修の工夫、指導教諭同士の磨き合いができる研修機会の設定、校内における指導教諭育成のための仕組みづくりや体制の構築といった内容とともに、授業参観や授業公開などの職務を円滑に遂行するための校内体制の充実、指導教諭の職務内容を理解するための教職員への周知が必要であると考えていることが分かった。

表3 身に付けてほしい力を獲得するための取り組み

- 全県的な指導教諭育成のための取り組みと研修の充実
  - ・指導教諭の資格取得後、任用までの間に公的な養成研修を行い、指導教諭としての意識の向上や自主的な研修につながる取り組みを設定する。
  - ・指導教諭の中でOJTチームを組むような研修を設定する。
  - ・指導教諭の連絡協議会の持ち方を工夫する。
- 指導教諭を育てるための仕組みづくりを学校組織として構築する。
- 指導教諭に任用する前の各校での育成
  - ・複数担当制にし、経験のある指導教諭から学んでスキルを身に付けることができるようにする。
- 指導教諭の立ち位置を教職員に明確に示し、周知する。
- 校内の授業参観等、指導教諭が本来すべき仕事ができる環境づくりや分掌等に置くこと
- 教職員との協働意識を持てるように、管理職が指導することや同僚性を高めるための取り組みの機会が必要
- 授業を行う機会の設定
- 校内外での授業参観

## 3 指導教諭の意識について

### 1) 指導教諭の経験年数について

21名の指導教諭に指導教諭経験年数を質問した結果、1年未満の教員が3名、1年以上4年未満の教員が9名、4年以上の教員が9名であった。

## 2) 指導教諭として期待されていると思うことについて

指導教諭として期待されていると思うことについて質問した結果を表4に示す。

表4 指導教諭として期待されていると思うこと

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・先生方の専門性の向上、授業改善・授業力の向上を図ること</li><li>・組織としての指導力の向上を図ること</li><li>・授業づくりの相談、授業参観を通しての助言、若手教員の育成を図ること</li><li>・各分掌で縦割りで任されている業務を横断的につなぎ、授業実践に活かしていくこと</li><li>・分掌間の連携など、協働して学校の課題解決を図ること</li><li>・学校がセンター的機能の役割を果たすための取り組み</li><li>・授業改善について教職員の意識を高めること</li><li>・校内研究において中心的役割を担うこと</li><li>・学校全体のOJTを推進していくこと</li><li>・新しい教育課題の周知と実践に向けての調整を図ること</li><li>・管理職や同僚との連絡、調整</li></ul> |
|--|

得られた回答から、指導教諭は学校全体の授業力向上、若手教員の育成、学校の課題解決、センター的役割を果たすこと等を期待されていると理解していることが分かった。これらの回答内容は、表2に示す「校長が指導教諭を評価している理由」の「全教職員の授業力向上となる働きかけ」、「的確な助言を教職員に行うことができる」、「学校の課題を把握し、その解決に向けて新しい取り組みの提案・計画・実施をすることができている」とほぼ一致しており、指導教諭が校長の求めている役割を理解しながら職務を遂行していることがうかがえる。

## 3) 分掌について

指導教諭の分掌について質問した結果、21名の内14名が研究係、12名が特別支援教育コーディネーター、10名が研修係、17名がその他の分掌を担っており、ほとんどの指導教諭が複数の分掌を兼ねて担当していた。また、その他の分掌については、教務主任、学部教務、学年主任、自立活動係、カリキュラム・マネジメント係、進路係等と回答しており、その内容は多岐にわたっていた。

また、配置されている分掌について、20名が「指導教諭の職務に関係している」、3名が「関係していない」と回答した。回答した指導教諭の内2名は、「指導教諭の職務に関係する分掌と、関係しない分掌の両方を担当している」と回答した。

## 4) 担任について

指導教諭が担任を持っているかどうかについて質問をした結果、21名の指導教諭の内、4名が担任を持っていると回答した。また、担任を持っていると回答した4名に配慮の有無を質問した結果、1名が「配慮はある」という回答であった。「配慮はない」と回答した3名の指導教諭については、「授業参観はほとんどできていない」、「空き時間に少し、授業参観をしている」、「アドバイスは指導案検討や指導計画の検討、個別の相談を受けたときに行っている」、「アドバイスはほとんどできていない」という状況であった。

## 5) 遂行する職務内容について

遂行する職務内容について、どの程度当てはまるかを質問した結果を図2に示す。

指導教諭の半数以上は、「授業参観や校内研修等の助言」、「授業改善についての教職員の意識を高める」、「組織全体の授業力向上」といった授業力向上に関する内容や、「新たな教育課題への組織的取り組み」、「校内の横断的な調整」、「OJTの推進」については、「よく当てはまる」、「だいたい当てはまる」と回答した。一方で、「校内外での授業公開」と「組織運営の改善を提案・調整」については、半数以上が「あまり当てはまらない」、「当てはまらない」と回答した。

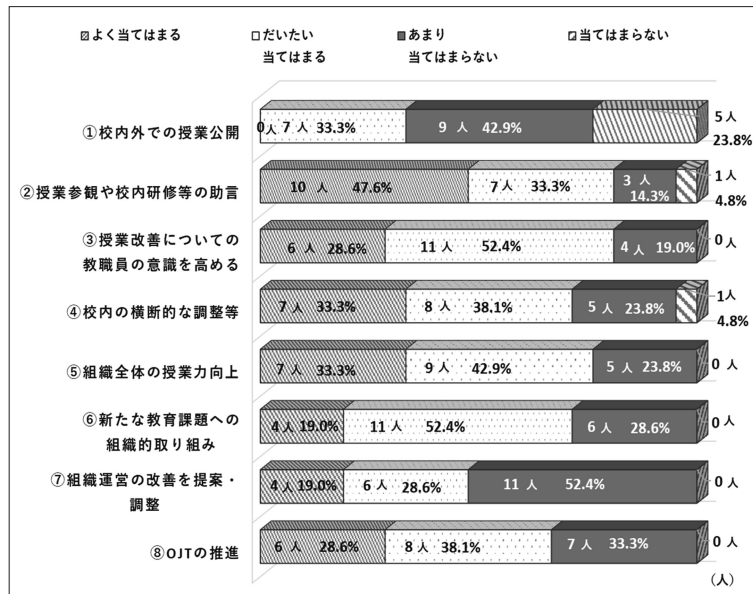


図2 指導教諭が回答した職務遂行の程度

6) 指導教諭が高める必要があると感じている専門性について

指導教諭が高める必要がある専門性について、選択肢から複数回答（最大3つまで）を求めた。指導教諭の半数以上が「教科別の指導、各教科を合わせた指導の知識と助言力」、「アクティブラーニング・授業改善の知識と助言力」を高める必要がある専門性として回答した（図3）。指導教諭が選択したこれらの専門性については、半数以上の校長が指導教諭に身に付けてほしい力として回答した専門性である。

7) 指導教諭の職務で難しいと感じていることとその改善策について

職務で難しいと感じることについて指導教諭に質問した結果を表5に示す。

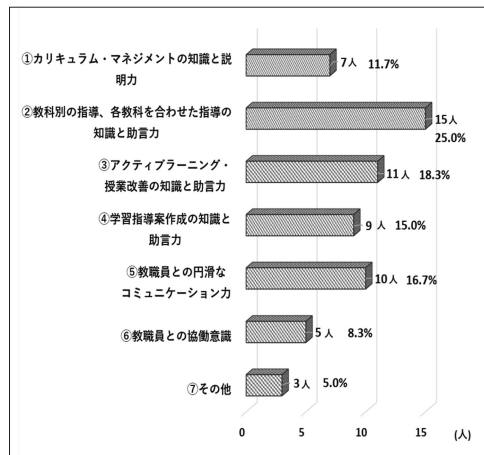


図3 指導教諭が高める必要があると感じている専門性



表5 指導教諭の職務で難しいと感じていること

- 指導教諭の役割の理解
  - ・指導教諭の位置付けや職務内容を共通理解できていないと感じる。
  - ・与えられた職務と求められる職務とに開きがあり、職務を果たすことが難しい。
- 学校全体のことを把握して職務を遂行していくこと
  - ・所属学部以外の状況を把握しにくい。
- 担任、複数の分掌を受け持っている、授業参観やアドバイスの時間、授業公開の時間が取れない。
  - ・対話による授業設計や授業改善が継続できるとよいが、時間をとることが難しい。
  - ・なるべく自らの授業で示すべきだと考えるが、校内で授業公開をする機会をもちにくい。
  - ・所属部以外の授業を参観する機会が持ちにくい。
  - ・分掌業務との両立が難しい。
- 授業づくりに関わり助言をするための人間関係づくり
- 職務内容について相談する相手について
- 専門的な知識の獲得

指導教諭が職務を遂行する上で難しいと感じていることは、「職務について校内の共通理解を図ること」、「学校全体の状況を把握すること」、「複数の分掌を担いながら、授業参観や授業についてのアドバイスの時間を確保すること」、「助言のための人間関係づくり」、「相談する相手について」、「専門的な知識を獲得すること」であった。

また、難しいと感じているこれらの内容についての改善策を質問したところ、「指導教諭の職務内容について教職員へ説明すること」、「指導教諭の授業時数や校務分掌を軽減すること」、「ガイドラインの策定」、「研修内容や持ち方の工夫を図ること」等の回答が得られた(表6)。「指導教諭の職務内容についての教職員への周知」や「指導教諭が本来の職務を遂行できる環境づくりや分掌配置」については、校長の改善策についての回答にも見られる内容であった。

表6 難しいと感じていることの改善

- 指導教諭の職務内容の理解
  - ・指導教諭の職務内容、役割を全校に周知する(授業参観や指導助言を行うことができやすいような教職員への説明を含む)。
- 授業参観の時間の確保
  - ・指導教諭の授業時数や校務分掌の軽減
- 指導教諭の職務の遂行を円滑にするために
  - ・ガイドラインの策定
  - ・新任の指導教諭への引継ぎ
  - ・指導教諭の連絡協議会の複数開催
- 専門性の向上に向けて
  - ・研修方法の工夫(ICTの活用など)
  - ・短時間でできる「ミニ研修」をたびたび実施する。
  - ・学級や学習グループの小集団の中でOJT研修をするなど、効果的な研修の工夫を行う。
  - ・対話による授業設計や授業改善の継続
  - ・基礎的な知識の習得、公的な研修、自主研修等による学びと実践をつなぐシステムをつくる。

#### 4 指導教諭に関する教諭の意識について

##### 1) 指導教諭の職務内容についての理解

指導教諭の職務内容を知っているかどうかについての年代間比較を図4に示す。

教諭の63.8%から73.8%が職務内容について「知っている」と回答した。年代間の回答結果について行ったカイ二乗検定の結果、有意差は認められなかった ( $\chi^2(3) = 1.54, p = .67, N.S.$ ) ことから、どの年代の教諭も指導教諭の職務内容について同じ程度、知っていることが分かった。

### 2) 指導教諭の役割や職務内容についての管理職からの説明

管理職による指導教諭の「役割や職務内容の説明」の有無について質問した結果を図5に示す。63.1%から67.2%の教諭は職員会議等の場で管理職から「指導教諭の役割や職務内容についての説明はない」と回答したことが分かった。この結果は、校長への質問「指導教諭の職務内容に関して教職員に周知徹底を行ったか」の回答結果とほぼ一致している。

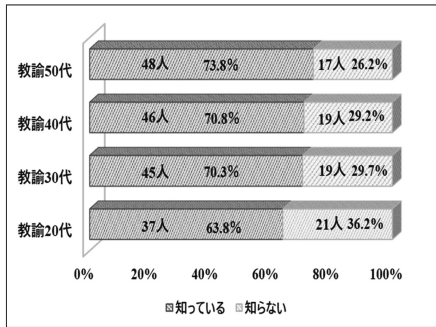


図4 指導教諭の職務の既知の理解に関する年代間比較

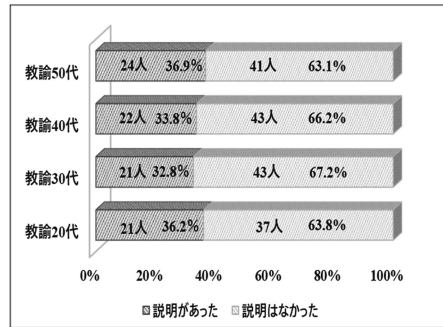


図5 指導教諭の役割や職務についての管理職からの説明の有無に関する年代間比較

### 3) 教諭が指導教諭の職務として大切だと考えている内容

教諭が指導教諭の職務として大切だと考えている内容について、選択肢から複数回答(優先順位第3位まで)を求めた。各年代の結果を図6～図9に示す。

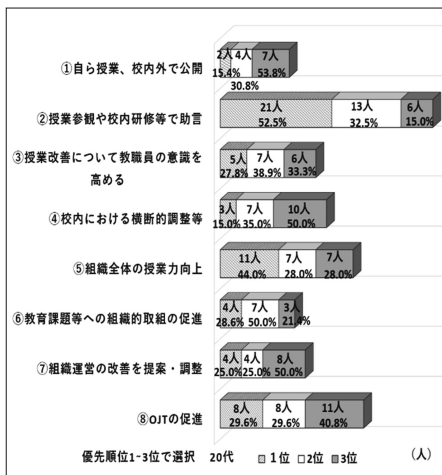


図6 指導教諭の職務として大切と考える内容 (20代)

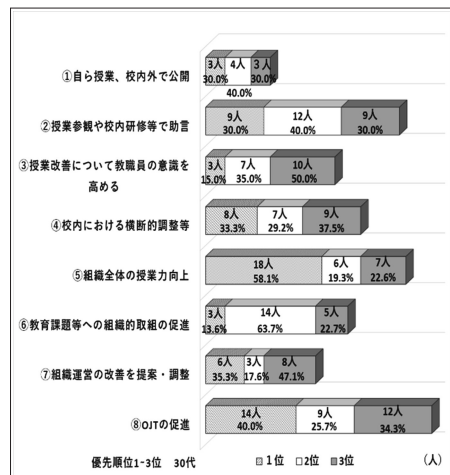


図7 指導教諭の職務として大切と考える内容 (30代)

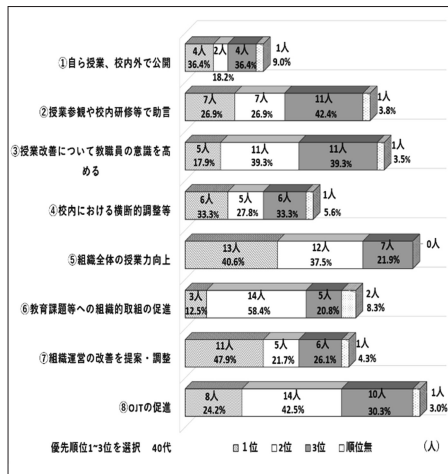


図8 指導教諭の職務として大切と考える内容 (40代)

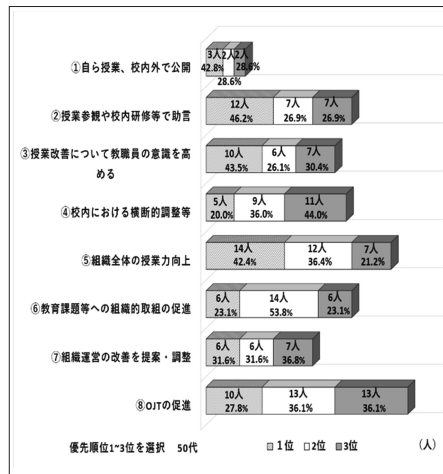


図9 指導教諭の職務として大切と考える内容 (50代)

各年代に共通して回答数が多い職務内容に注目すると、「授業参観や校内研修等での助言」、「組織全体の授業力の向上」、「OJTの促進」であり、教諭はこれらの職務内容を指導教諭の大切な内容としてとらえていることが分かった。

また、これらの職務内容は、「遂行する職務内容について、どの程度当てはまるか」の質問において、指導教諭の半数以上が「よく当てはまる」、「だいたい当てはまる」と回答した職務内容であり(図2)、指導教諭も教諭も大切な職務内容としてとらえていることが分かる。

#### 4) 教諭から指導教諭への「授業に関して困っていること」の相談の有無

教諭から指導教諭に授業に関して困っていることを相談した経験の有無について質問した結果、20代の教諭が相談した経験の割合は81.0%と高く、年代が上がるにつれて相談した経験の割合は下がるが、どの年代も56.9%から81.0%の教諭が相談した経験があることが分かった(図10)。

#### 5) 教諭が指導教諭に相談した授業に関する内容

「指導教諭に授業の相談をした経験がある」と回答した教諭に、相談した内容に関して回答を求めた結果を図11に示す。

相談内容としては、どの年代も「授業づくり」の相談が最も多く、次に「学習指導案の書き方」が多かった。「その他」の相談内容としては、学習・生活全般における児童生徒の実態に即した指導支援、問題行動に対する解決策、重複障害児の心理に関する内容や自立活動の目標設定と指導支援の方法等、指導支援に関する内容が挙げられている。また、教育課程や学習指導要領等に関する内容として、3観点に沿った目標設定と評価や、指導要録と指導計画との関連などが挙げられている。さらに、40代、50代の教諭の相談内容には初任者指導の方法や研究の進め方、同僚性に係る内容もあり、指導教諭が行う指導助言は多岐にわたっていることが分かった。

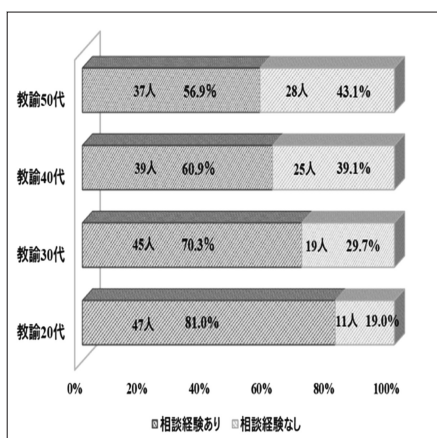


図10 授業に関して指導教諭に相談した経験に関する年代間比較

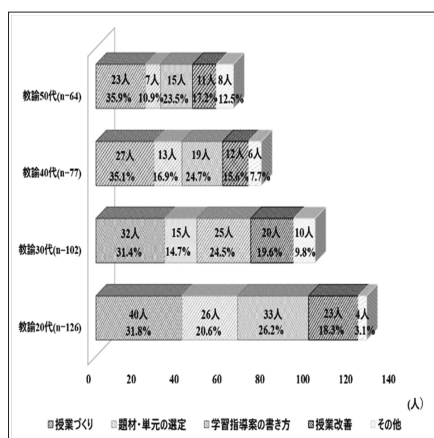


図11 指導教諭に相談した授業に関する内容の年代間比較

#### 6) 指導教諭の職務等に関して教諭が感じていることについて

教諭が指導教諭の職務等に関して感じていることの記述内容を分類し、各年代における項目ごとの件数をまとめたものを表7に示す。

表7 教諭が指導教諭の職務等に関して感じていること

指導教諭に関して感じていること等（記述内容の分類）					
	20代	30代	40代	50代	合計
①授業づくり等への貢献	14	12	14	5	45
②模擬授業	0	3	2	1	6
③要望	1	2	5	1	9
④授業づくり等に必要指導助言への要望と体制整備	4	9	9	14	36
⑤職務の周知	2	5	2	8	17
合計	21	31	32	29	113

一番多かったのは、「授業づくり等への貢献」の項目で、指導教諭から授業づくりや学習指導案の作成、個別の指導計画の書き方、研究授業についての指導助言を受けたことにより、授業の質を高め授業改善ができたという内容である。

次に多かったのは、「授業づくり等に必要指導助言の要望と体制整備」であった。指導教諭が授業参観や授業づくり、授業改善における指導助言の時間を確保できるように体制を整備してほしいといった内容である。回答には、学校全体の授業力向上に向けて指導教諭が取り組みやすい校務分掌の配置や、研究係、研修係の分掌との連携の在り方について検討してほしいといった内容の記述があった。

その他に、職員会議等で指導教諭の職務内容について具体的に説明することが必要であるという意見があった。

## IV 考察

### 1 指導教諭が職務を円滑に遂行するための学校組織の在り方について

#### (1) 指導教諭の職務遂行を支える校長の役割

本調査において、指導教諭の職務内容の既知について20代から50代の教諭に質問した結果、どの年代においても26%から36%程度の範囲内で「知らない」と回答しており、年代間における有意差は見られなかった。現状においては、校内における指導教諭の職務内容についての共通理解が十分とは言い難く、指導教諭が感じている職務遂行の難しさの要因の一つが指導教諭の職務内容についての共通理解の不十分さにあると指摘できる。

指導教諭が円滑に職務を遂行するためには、校内の教職員が指導教諭の職務内容や役割を十分に理解し、協働して学校の課題を解決すること、指導力の向上を図ることが必要である。教職員が指導教諭の職務内容や役割を共通理解するためには、校長が学校の教育目標達成への取り組みと関連付けて指導教諭の役割や職務内容を具体的に説明し、学校全体の指導力・授業力向上や課題解決に向けての協働した取り組みの在り方を教職員が共有できるようにすることが必要である。教職員の理解の上に成り立つ指導教諭の職務遂行は、学校組織をより活性化するものであり、周知する校長の役割は、学校の課題解決力を高める上で重要であると考えられる。また、校長からの教職員への周知は、人材育成の面から、若手や中堅教諭に指導教諭を目指す目標や意識をもたせることにつながる働きかけになるとも考えられる。

#### (2) 指導教諭の学校組織上の位置付け及び職務の見える化

本調査において、教諭は各年代の56%から81%程度の割合で指導教諭に相談しており、授業づくりや授業改善に関する助言を求めていることが分かった。また、授業等についての助言とともに、「組織全体の授業力の向上」や「OJTの促進」についても指導教諭の大切な職務内容であると回答し、学校全体の授業力を向上させる役割として指導教諭をとらえていることが分かった。

一方で、指導教諭は、「組織としての授業力の向上」、「授業づくり等の助言」、「学校全体のOJTの促進」に加えて「校内分掌を横断的につないで学校の課題解決を図ること」が大切な職務内容であり、学校において期待されている職務内容であると受け止めている。

本調査において、指導教諭は校内分掌の研究係や研修係、特別支援教育コーディネーター等、複数の分掌を担っていることが分かった。指導教諭が研究係や研修係等、授業や指導に関する分掌を担当している場合、指導教諭は職務内容に関連する学校における指導の状況や授業力向上のための課題等を俯瞰的にとらえ、関係分掌のチーフと課題等を共有することが可能である。そして、関係の分掌間を指導教諭が横断的に調整し、共有すべき情報を全校に発信したり課題解決に向けての取り組みを推進したりする役割を担うことができると考える。大林（2019）は、「学校においては、指導教諭が職務を十分に遂行できるよう、学校の目標を明確にし、その目標達成のために、指導教諭にどのような役割を期待するのかを明確にし、その役割に応じた権限を付与することが求められよう。また、その際には、

指導教諭個人の適性を可能な限り考慮することが重要であろう<sup>2)</sup>」と指摘している。

校長を中心とした管理職が学校課題の解決や学校の授業力向上を実現するための組織について構想し、指導教諭が職務を円滑に遂行するための分掌配置をするとともに、指導教諭の職務内容や役割、全校における具体的な調整・遂行の在り方等を指導教諭と共有することにより、指導教諭が学校全体を見渡して職務遂行をすることができる学校組織と成り得るのではないかと考える。

### (3) 指導教諭の育成のための研修の在り方

本調査に回答した指導教諭21名の内、指導教諭としての経験年数が1年未満の者は3名、1年から4年未満の者は9名であった。これらの指導教諭経験が浅い者の中には、指導教諭の職務内容や役割についての自分自身の理解が不十分であることを記述している回答が見られた。また、指導教諭の研修や指導教諭連絡協議会の持ち方について課題を記述している回答もあった。一方、校長においても、全県的な指導教諭対象の研修の充実、指導教諭育成のためのカリキュラムに基づく研修、指導教諭の資格取得後から任用までの公的な養成研修を望む回答が見られた。

本調査において明らかとなった指導教諭の現状とニーズを踏まえ、指導教諭を育成するための研修システムとともに、指導教諭としての資質能力を高め、学校のリーダーとして活躍するための研修を教育行政と学校が連携して具現化することが求められる。

## V おわりに

本研究における調査の結果、指導教諭の職務内容や役割への学校内における共通理解、指導教諭が職務を遂行するための学校組織の在り方、指導教諭としての人材育成についての課題が明確になった。

これらの課題の改善に向けて、学校内における指導教諭が職務を遂行しやすい体制整備や、指導教諭の育成のための研修等、学校や教育行政がそれぞれの立場で改善に向けて進めていく必要のある内容が見えてきた。

今後、指導教諭の職務遂行に関する課題点を学校と教育行政が共有し、解決策を具体化することが求められる。

巻末資料【調査項目】

校長対象	指導教諭対象	教諭対象
<ul style="list-style-type: none"> <li>○指導教諭の職務についての教職員への周知について</li> <li>○指導教諭の分掌配置について</li> <li>○指導教諭への配慮について</li> <li>○指導教諭への評価について</li> <li>○指導教諭に身に付けてほしい力について</li> <li>○身に付けてほしい力を獲得するための取り組みについて</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○指導教諭経験年数</li> <li>○指導教諭について期待されていると思うことについて</li> <li>○分掌配置について</li> <li>○担任を持っているかどうかについて</li> <li>○指導教諭として遂行する職務について</li> <li>○指導教諭として高める必要があると思う力量（専門性）について</li> <li>○指導教諭の職務を果たす上で難しいと感じることについて</li> <li>○難しいと感じることを改善するための必要なことについて</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○年代</li> <li>○指導教諭の学校での役割や職務について</li> <li>○指導教諭の職務として大切だと考えるものについて</li> <li>○指導教諭への相談について</li> <li>○指導教諭の職務について感じていることについて</li> </ul>

引用・参考文献

- 1) 岡山県教育委員会. (2017年12月) 岡山県教員等育成指標及び研修計画.
- 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, 33, 111-119.
- 3) 広島県教育委員会. (2009年10月14日) 教職員に期待される役割と具体的な行動例. 参照先：指導教諭に期待される役割と具体的な行動例本文：  
<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/uploaded/attachment/33110.pdf>
- 4) 堀部淑恵, 篠田千枝, 高橋章二, 岡田信吾. (2022). 岡山県内特別支援学校における若手教員の授業づくりに関する意識調査. 就実教育実践研究, 15, 53-68.
- 5) 文部科学省. (2022年10月14日). 学校における働き方改革特別部会（第13回）配付資料. 参照先：【資料3-2】学校の組織運営体制の在り方に関する参考資料：  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/siryo/\\_icsFiles/afieldfile/2018/05/23/1405285\\_4\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/siryo/_icsFiles/afieldfile/2018/05/23/1405285_4_2.pdf)
- 6) 文部科学省. (2022). 指導教諭. 参照先：教職員の指導體制の充実：  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/siryo/attach/1365975.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/siryo/attach/1365975.htm)