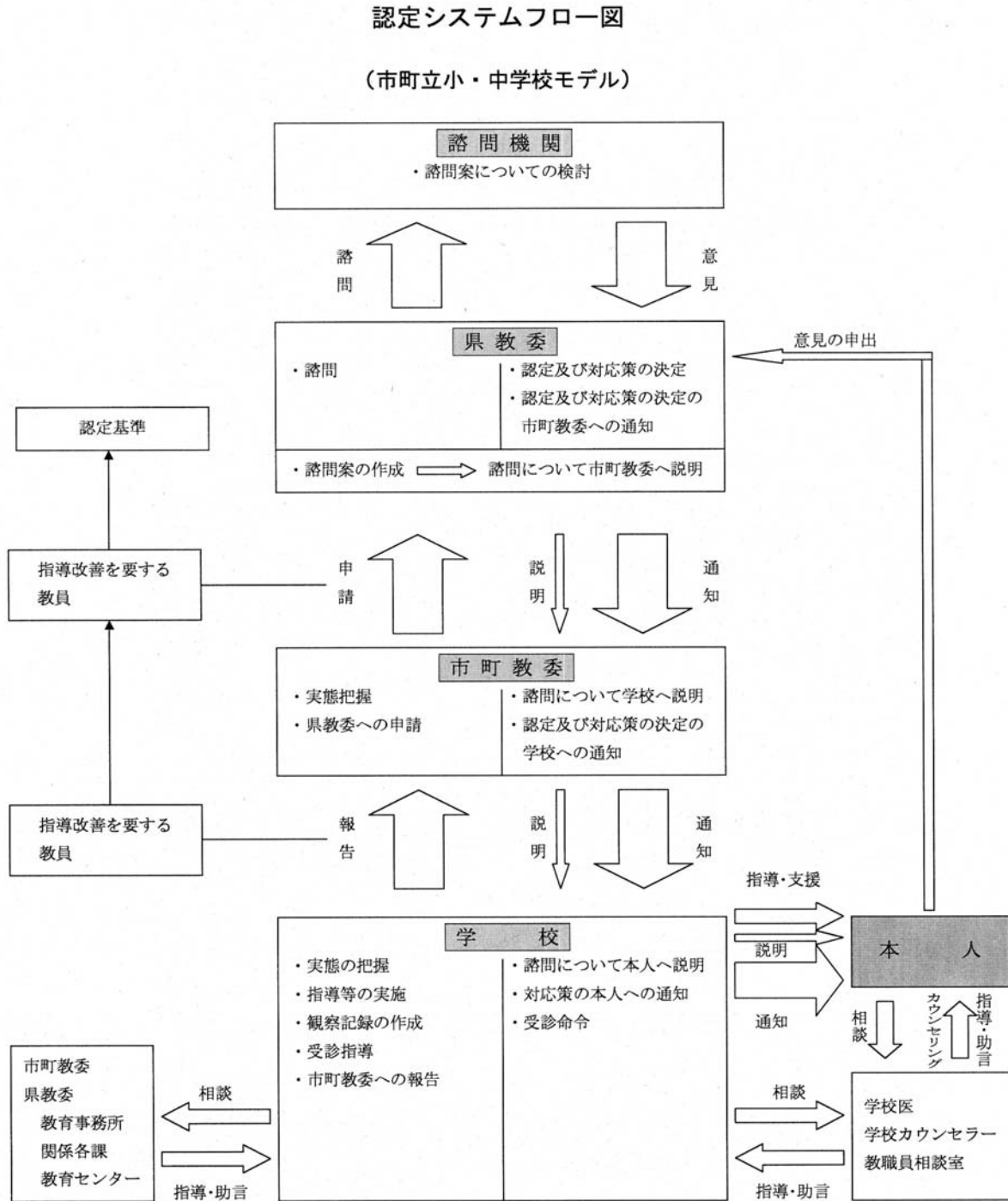


1 指導力不足等教員などの定義

「指導力不足等教員」とは、指導力や適格性に問題があり、児童生徒を適切に指導できないため、人事上の措置を要する教員を、「支援を要する教員」とは、指導力不足等教員に該当するほどではないが、指導力や適格性に問題があり、指導改善を要する教員を、「指導力不足等教員など」とは、指導力不足等教員及び支援を要する教員をいう。

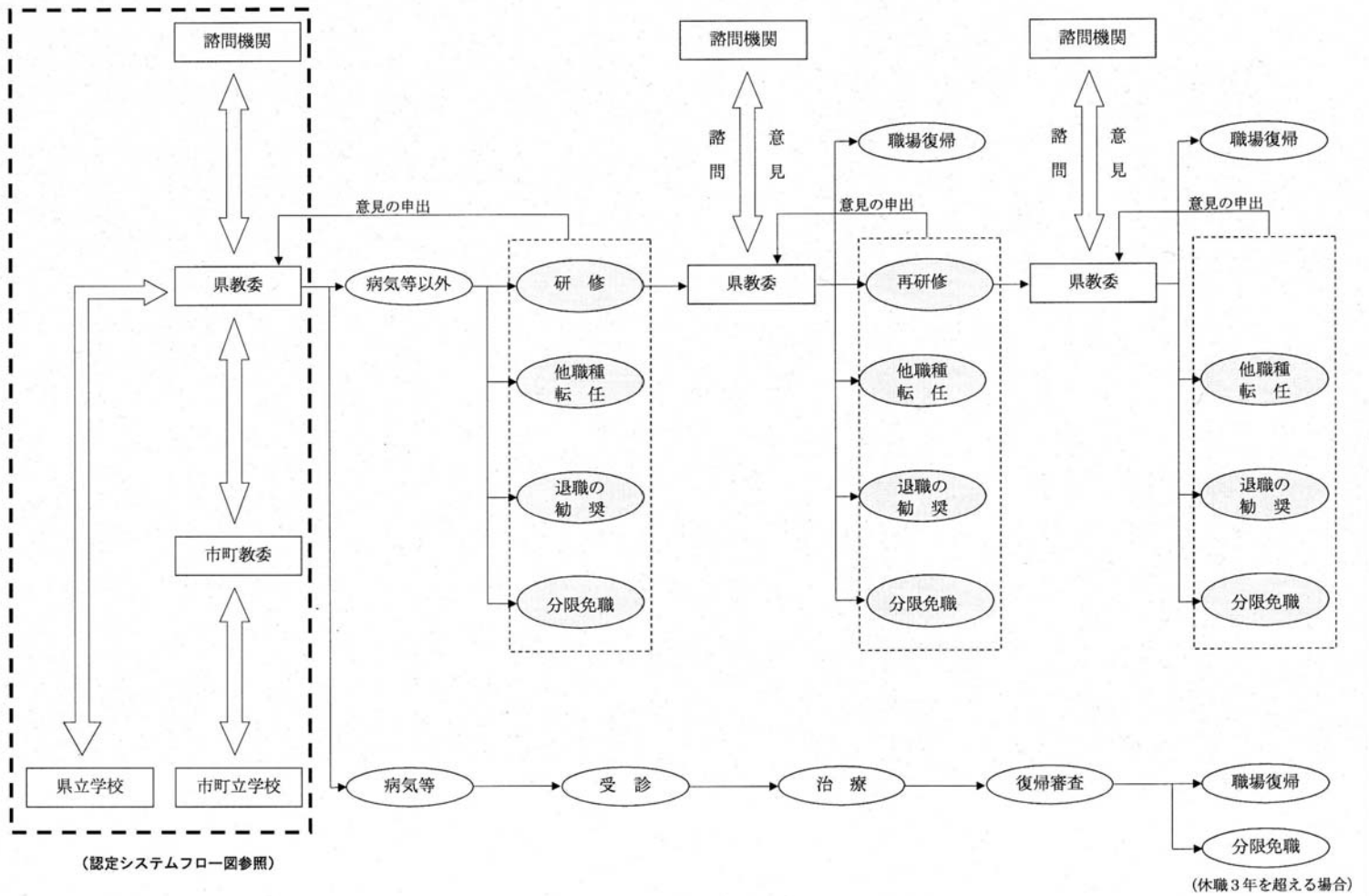
2 指導力不足等教員などの認定システム

(1) 【認定システムフロー図】



(2) 【指導力不足等教員対応システム体系図】

指導力不足等教員対応システム体系図



3 指導力不足等教員などの観点項目

1. 教科に関する専門的知識や技術等が不足しているため、学習指導を適切に行うことができない。

(1) 教科に関する専門的知識や技術が不足している。

- ◆ 指導する教科について、学習指導要領の趣旨を理解していない。
- ◆ 指導要録に示された観点に基づいて評価を行うことができない。
- ◆ 教える内容に間違いが多く、児童生徒や保護者からも指摘される。
- ◆ 児童生徒の質問に答えることができない。
- ◆ 自分の考えを押しつける。

(2) 指導計画の素案や指導案を作ることができない。

- ◆ 授業が無計画で場当たりのことが多い。
- ◆ 授業展開の意図が不明である。

(3) 教材研究を行わない。指導や教材選択の工夫が見られない。

- ◆ 安易に既成のプリントで間に合わせるが多い。
- ◆ 自習時間が多い。
- ◆ 教科書の朗読や漢字の書き取りですませることが多い。

(4) 適切な試験問題を作成したり評価することができない。

- ◆ 教えていないことを出題する。
- ◆ 市販の問題集等からの安易な流用が多い。
- ◆ 試験の採点に間違いが多い。
- ◆ 適正な評価ができない。

2. 指導方法が不適切であるため、学習指導を適切に行うことができない。

(1) 児童生徒の実態を無視した指導を行う。

- ◆ 児童生徒の反応を見ない一方的な授業で、やりとりがない。
- ◆ 児童生徒の興味関心を無視する。
- ◆ 質問に答えようとしめない。
- ◆ 自分の考えを押しつける。
- ◆ 高圧的な言動が多い。

(2) 授業の進め方に一貫性、計画性がない。

- ◆ 学習進度が遅れたり、早く終了すぎて自習が多くなったりする。
- ◆ 授業を余談で終始する。
- ◆ 自分の関心のある内容しか扱わない。

(3) 児童生徒の学力等を考えずに指導する。

- ◆ 児童生徒の反応を無視し、難しい内容ばかりの授業をする。
- ◆ 一部の児童生徒を対象に授業を進める。
- ◆ 児童生徒によって課題の進捗状況が著しく異なるが、調整できない。

(4) 教材・資料等授業に必要な準備を行わない。

- ◆ 教科書を読み、板書するだけ。
- ◆ 言葉による指導のみで、板書もほとんどしない。
- ◆ ビデオ等を見せるだけで事前・事後指導をしない。
- ◆ プリントによる自習学習をやらせっぱなしで、事後指導をしない。

(5) その他

- ◆ 黒板に向って授業を進め、児童生徒の方に向いて授業ができない。
- ◆ 早口や小声で授業を進め、児童生徒から「もう一度言ってください」などと言われると、一転大声で叱責したり、高圧的になる。
- ◆ 試験をしても返そうとしない。
- ◆ 宿題は出すが事後指導をしない。

3. 児童生徒の心を理解する能力や意欲に欠け、学級経営や生徒指導を適切に行うことができない。

(1) 児童生徒の問題行動や学級の状況に適切に対応できない。

- ◆ 遠くから見ているだけで、児童生徒の中に入り指導することができない。
- ◆ 先入観や固定観念で判断、指導する。
- ◆ わがままを放任する。
- ◆ 児童生徒を平等に扱わない。
- ◆ 児童生徒に責任を転嫁する。
- ◆ 児童生徒の人間関係を把握することができない。
- ◆ 児童生徒の心身の状況を把握することができない。

(2) 児童生徒の意欲や自主性を引き出すことができない。

- ◆ 児童生徒の意見に耳を貸さず、コミュニケーションを取ろうとしない。
- ◆ 厳しい指導で児童生徒が萎縮し、恐怖心まで抱く。
- ◆ 児童生徒の意見のうち自分の考えと一致するものしか取り上げない。

(3) 人権等に問題のある行動

- ◆ 児童生徒の身体的な特徴をとらえて問題となる発言をする。
- ◆ 頭ごなしに児童生徒を見下した言い方をしたり、感情的・高圧的な指導をする。

4. その他の事例

(1) 人間関係を構築できない。

- ◆ 他の職員とのトラブルが絶えない。
- ◆ 上司の指示や指導、決定事項を無視し、勝手な行動を取る。
- ◆ 主義・主張のみで実行が伴わない。
- ◆ 保護者や地域住民との信頼関係が築けない。
- ◆ 保護者との接触を避けようとする。

(2) 責任感に欠ける。

- ◆ 校務分掌等の会議に出席しない。
- ◆ 校務分掌等での主体性に欠け、いつも他の職員の手助けを必要とする。
- ◆ 私事優先で権利の行使に腐心する。
- ◆ 書類等の提出期限が守れない。

(3) 教育的愛情に欠ける。

- ◆ 児童生徒の発達段階に応じた深い理解がなく、愛情を持って接することができない。
- ◆ 保護者の悩みや相談に真摯に対応できない。
- ◆ 受容的・共感的な指導が行えず、一方的で高圧的な対応を取る。
- ◆ 児童生徒を見下した言動で信頼関係を失っている。
- ◆ 児童生徒の人権に配慮した言動ができない。

(4) 広く豊かな教養に欠ける。

- ◆ 指導等に関して自分の意見に固執し、他の職員の意見を聞かない。
- ◆ 時代が求める教員の資質や能力についての理解がない。
- ◆ 社会的常識や見識等に欠ける。

(5) 広い社会性に欠ける。

- ◆ 他の職員の指導等を受け付けず、独断で一方的に業務を行う。
- ◆ 協働の姿勢がなく業務に非協力的であり、同僚とトラブルを起こす。
- ◆ 地域社会への関心がなく、保護者とトラブルを起こす。
- ◆ 突発的年休や遅刻等が多く授業に支障をきたし、児童生徒、同僚等に迷惑をかける。
- ◆ 服装や言葉づかいが不適切で、不快感を与えたりトラブルを起こす。
- ◆ 金銭にルーズで職場に督促の電話等があり、職務に支障をきたす。
- ◆ 公私の区別ができない。

4 指導力等向上研修について

(1) 指導力等向上研修の意義

指導力不足等教員などに認定され、研修を命じられた教員には認定基準の区分Ⅰ～Ⅲの各区分に応じて研修を実施する。これは、指導力や適格性に問題のある教員に対し、問題の内容や程度など、個々の教員の実態に応じた研修を実施することにより、指導力等の回復・向上を図ることを支援するものである。

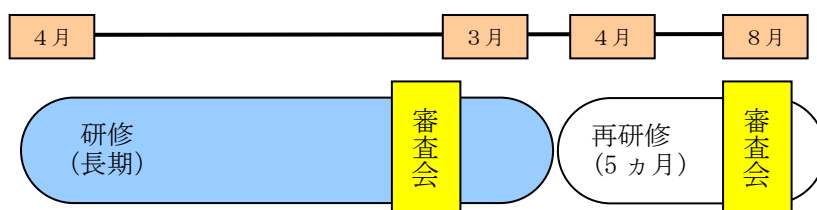
(2) 指導力不足等教員などの認定基準

| 区分 | 観点 | 基準 | |
|----------|----|-----------|---|
| 指導力不足等教員 | Ⅰ | 問題の程度 | <ul style="list-style-type: none"> 問題の程度が重大であり、簡単には矯正できない持続性がある。 授業や校務運営に著しい支障をきたしている。 |
| | | 管理職等の指導状況 | <ul style="list-style-type: none"> 管理職等が、計画的・重点的に継続して指導している。 学級担任を外すなどの措置を講じた上で指導している。 |
| | | 本人の対応状況 | <ul style="list-style-type: none"> 課題について自覚がなく、改善に向けた努力をする姿勢も見られない。 指導を聞かず、指導の効果も現れていない。 |
| | | 関係者の反応 | <ul style="list-style-type: none"> 児童生徒や保護者等から不満や苦情が頻繁に寄せられている。 児童生徒や保護者等に当該教員を拒否する声が広がっている。 |
| | Ⅱ | 問題の程度 | <ul style="list-style-type: none"> 問題事象がよく見られ、問題の程度も重い。 授業や校務運営に支障をきたしている。 |
| | | 管理職等の指導状況 | <ul style="list-style-type: none"> 管理職等が注意を払いながら、その都度注意・指導している。 何らかの校務分掌上の配慮等をしながら指導している。 |
| | | 本人の対応状況 | <ul style="list-style-type: none"> 課題について多少の自覚はあり、自ら改善に向けた努力をする姿勢が見られる。 指導を聞く姿勢はあり、指導の効果が多少現れている。 |
| | | 関係者の反応 | <ul style="list-style-type: none"> 児童生徒や保護者等から不満や苦情が寄せられることがよくある。 児童生徒や保護者等から反省や改善を求める声が出ている。 |
| 支援を要する教員 | Ⅲ | 問題の程度 | <ul style="list-style-type: none"> 問題事象が時々見られるが、問題の程度は軽微である。 授業や校務運営に支障をきたすほどではない。 |
| | | 管理職等の指導状況 | <ul style="list-style-type: none"> 管理職等が気がついた時に指導している。 日常業務の中で指導している。 |
| | | 本人の対応状況 | <ul style="list-style-type: none"> 課題を自覚し、自ら改善に向けた努力をしている。 指導に対し積極的に耳を傾け、指導の効果がかなり現れている。 |
| | | 関係者の反応 | <ul style="list-style-type: none"> 児童生徒や保護者等から時々不満や苦情が寄せられる。 |

(3) 指導力等向上研修の概要

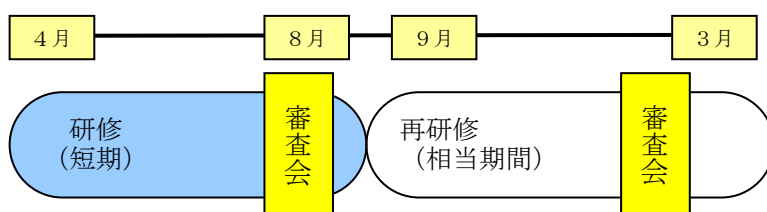
| 区分 | 研修の種類 | 実施主体 | 研修期間 | 主たる研修場所 | 研修内容 | 備考 |
|-----|-------|------|-----------|-------------------------|--|--|
| I | 校外 | 長期研修 | 1年間 | 県教育センター | <ul style="list-style-type: none"> 資質に関する基礎的研修 指導力に関する実践的研修等 | <ul style="list-style-type: none"> 置籍校研修 協力校研修 社会体験研修 教育センター研修 |
| | | 短期研修 | 5ヵ月間 | 県教育センター 又は 市町研修施設 | | |
| III | 校内研修 | 所属校 | (ケースに応じて) | 所属校 | 教育センターの研修計画を参考に個々の課題に応じて実施 | <ul style="list-style-type: none"> 職務に従事 校内指導体制の整備 市町教委、県教委との連携 |

【長期研修】



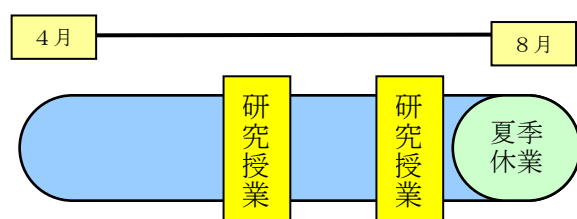
※ 特に必要があると認めるときに限り、長期研修を開始した日から引き続き2年を超えない範囲内で、再研修を延長することができる。

【短期研修】



※ 特に必要があると認めるときに限り、短期研修を開始した日から引き続き2年を超えない範囲内で、再研修を延長することができる。

【所属校における研修例（5ヵ月）】



※ 夏季休業中は県教育センター等が主催する研修講座を受講するなど、集中型のプログラムを検討する。