



平成27年度
総合的な教師力向上のための調査研究事業
—学校のニューリーダーを育てる
短期導入プログラムの開発的研究—
委託事業成果報告書

2016年3月
静岡大学教育学研究科附属
教員養成・研修高度化推進センター

平成 27 年度

総合的な教師力向上のための調査研究事業

—指導主事のカ量向上プログラム—

委託事業成果報告書

本報告書は、文部科学省の初等中等教育等振興事業委託費による委託事業として、国立大学法人 静岡大学が実施した平成 27 年度「総合的な教師力向上のための調査研究事業」の成果を取りまとめたものです。

したがって、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続が必要です。

はじめに

静岡大学大学院教育学研究科は、教職大学院（教育実践高度化専攻）と教員養成・研修高度化推進センターが中心となり、平成 27 年度に「指導主事の力量向上プログラム」というテーマで、本プロジェクトに取り組みました。この度その報告書が完成しましたので、関係大学・機関等のみなさんにお届けします。

本学／大学院は、教職の研修に関する課題に取り組むために、平成 26 年 4 月に「教員養成・研修高度化推進センター」を設置し、まずは静岡県下 35 市町の教育長に研修等に関するヒアリング調査を行いました。その結果、30 代・40 代の中堅教員が非常に少ない中で、①主体的に管理職を目指す意志を醸成すること、②学校マネジメント力の向上意識を高めること、③（教職大学院入学で）勤務校を離れることの懸念に対応する必要があること、等が明らかとなりました。教職大学院（教育実践高度化専攻）と教員養成・研修高度化推進センターと致しましては、これらの課題に対応していく必要性を強く認識したところです。

そこで、本プログラムは、「マネジメント力を有する管理職の職能開発のシステム化の推進」に焦点をあてた取り組みとしました。今後の学校環境の変化と管理職登用年齢の若年化を念頭に、「指導主事が将来的に学校管理職等、ニューリーダーとしての役割を担うために必要なマネジメントの力量向上を継続的に図っていくプログラム開発」を目的としています。言い換えれば、①～③の課題を解決し、指導主事が教職キャリアとして主体的に管理職の道を選択できるよう、マネジメント力量向上の意識を高めるための導入プログラムの開発・実施を試みたものです。その成果と課題については、報告書の内容をご覧ください幸いです。

本プロジェクトは、平成 27 年度文部科学省「総合的な教師力向上のための調査研究事業」のテーマ課題(4)「管理職を養成する仕組みの確立」において採択されました。また、本プロジェクトの実施につきまして、静岡県教育委員会や県内の市町教育委員会等にご協力をいただきましたことに深く感謝致します。

本報告書が、全国、そして県内において、「教員養成・研修統合型」の教師教育システム及び「指導主事の育成・支援」の先進的な仕組みを構築するための参考資料となることを願います。また、みなさんの忌憚ないご批評を寄せていただければ幸いです。

2016（平成 28）年 3 月

静岡大学教育学研究科附属教員養成・研修高度化推進センター

目 次

はじめに	1
I 研究概要	
1 問題意識	3
2 研究目的	4
3 研究方法	4
4 実施体制	5
II 教育センター主催の指導主事を対象とした研修	
1 都道府県	7
2 市町村	10
3 まとめ	13
III 指導主事育成・支援プログラムの概要	
1 研修の趣旨	15
2 研修の概要	15
3 研修のスケジュール	16
4 受講生	16
4 課題等	16
IV 指導主事育成・支援プログラムの検証	
1 回答者の属性	17
2 研修の満足度	17
3 指導主事の育成・支援	23
4 まとめ	26
おわりに	27

I 研究概要

1 問題意識

静岡大学教育学研究科は、教員養成の高度化を目指し、平成26年4月に「教員養成・研修高度化推進センター」を発足させた。本センターでは、平成24年8月28日中教審答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」等が提唱しているように、大学・教育委員会・学校が連携を図りながら、管理職を含む、より高い水準の実践的な専門性を持った教員を育成することを目的としている。この発足に伴い、市町教育委員会における管理職養成研修のニーズを把握するために、静岡県下全35市町の教育長にヒアリング調査を実施し、以下の3つが喫緊の課題として抽出された。

(1) 管理職候補者の育成・確保

現在、静岡県における管理職養成のための研修として、静岡県総合教育センターや市町教育委員会が実施しているマネジメント研修が大きな役割を担っている。マネジメント研修は管理職としての適性があると判断された者が校長の推薦を受けて受講している。そのため、実務的な内容が多く即効性は期待できるが、主体的に管理職を志すことを醸成することには必ずしもつながらない。30代・40代教員が非常に少ない中で、教職キャリアとして管理職を志す人材をいかに確保し、育成をはかっていくかが課題である。

(2) 教職大学院におけるマネジメント力育成

静岡県下にある2つの教職大学院における学校経営コースを中心としてマネジメントの力量向上を念頭に置いた研修を行っている。教職大学院には30代・40代の中堅教員が校長の推薦を通じて教育委員会から派遣されているが、入学時点では教科指導や生徒指導の力量向上に関心が寄せられており、マネジメント力量向上の意識が相対的に低い。教職大学院に入学する前からマネジメントの力量向上に関心を持たせることが必要である。

(3) 教職大学院派遣のあり方

本学教職大学院は2年間、勤務校から離れて研修を行うため、中堅教員のマネジメントの力量向上に教職大学院派遣が有効であることを認識しつつも、優秀

な人材が勤務校を離れることに懸念を示す教育委員会も一定程度存在することが明らかとなった。

これら3つの課題を解決し、中堅教員が教職キャリアとして主体的に管理職の道を選択できるよう、マネジメント力量向上の意識を高めるための導入プログラムを開発・実施することが有効であると考えられる。以上の課題認識に基づき、平成26年度総合的な教師力向上のための調査研究事業を受託し、「実践研究ラウンドテーブル in 静岡 2014」（11月・静岡市）、「マネジメント研修」（12月・静岡市、12月・御前崎市、1月・三島市）といった、主に中堅教員を対象としたマネジメント力量の向上に寄与するプログラムを実施してきた。

このプログラム開発及び実施は主に中堅教員を対象としたが、これをより精緻にかつ効率的に実施するためには、学校内のミドルリーダーの育成に寄与する指導主事自身の資質・能力の向上に資する指導主事育成・支援プログラムを、静岡大学と静岡県教育委員会が連携・協働して開発し、成果と課題を検証する必要性が課題として認識された。

2 研究目的

本調査研究は、今後の学校環境の変化と管理職登用年齢の若年化を念頭に、中堅教員が将来的に学校管理職等、ニューリーダーとしての役割を担うために必要なマネジメントの力量向上を継続的に図っていくために、中堅教員の力量向上に寄与し得る「指導主事」を対象として、学校経営に関する識見を高めるためにグレードアップを図った指導主事育成・支援プログラムについて、改善方を検討することを目的とする。

3 研究方法

本研究では、静岡大学教育学研究科附属教員養成・研修高度化推進センター（以下、静岡大学高度化センター）と静岡県教育委員会が連携・協働して、指導主事の学校経営に関する識見を高めるとともに、次期学習指導要領を見据えた訪問指導の在り方の示唆を得る研修について改善方を提案することを目的とする。

対象は、静岡県教育委員会、静岡県総合教育センター、静東・静西教育事務所、静岡県内の市町教育委員会に所属する指導主事（約20名）を想定している。研修内容は、教育委員会関係者や大学教員等による「ミニ講座」と、参加者が主体

的に教育実践等について考察する「アクティブ・ラーニング」を交互に実施する。

上記の実施に当たって、静岡大学高度化センターが事務局となり、静岡県教育委員会との協議の中で、研修カリキュラムの評価・改善に向けて協議を行い、平成 28 年度以降も継続的に実施できるための在り方についても検討を行う。

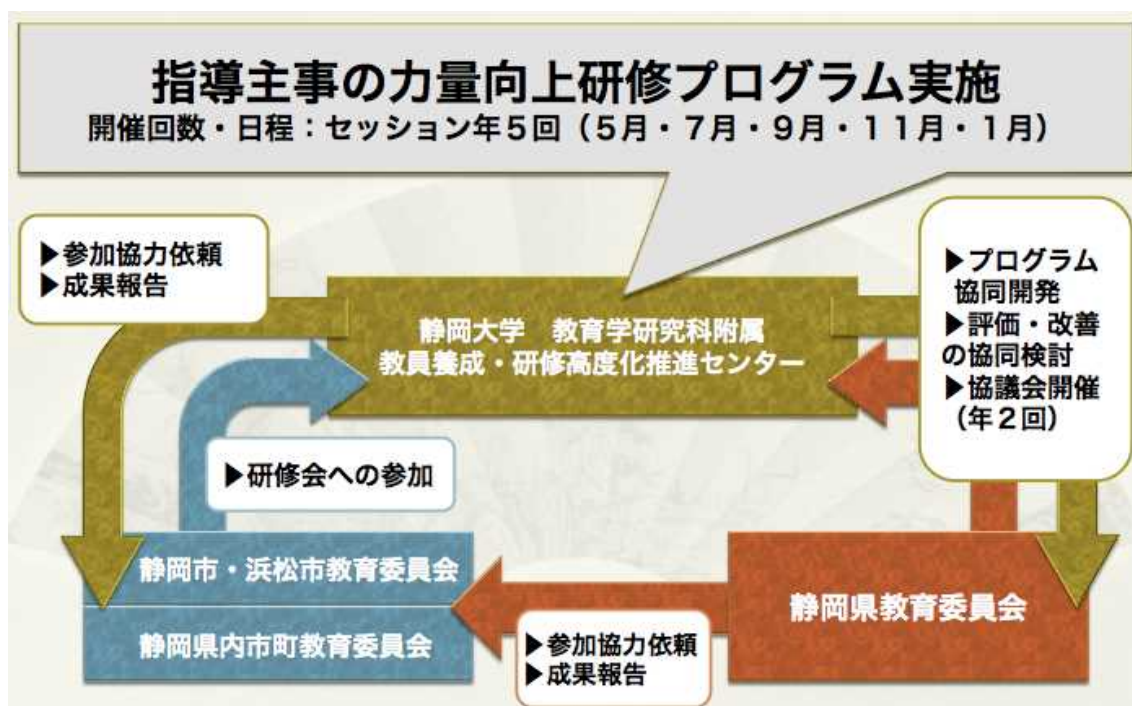


図 I-1 本プログラムの概念図

4 実施体制

(1) 連携状況

平成 26 年度から発足した静岡大学高度化センターは、大学と教育委員会の連携等の窓口となる部署であり、月に 1 回センター員会議を開催している。その中で、指導主事の力量・向上に資する研修プログラム開発の必要性がセンター員から提案された。上記提案について静岡県教育委員会と協議を行い、静岡県教育委員会としても指導主事を対象とした宿泊研修を検討していることが分かった。

そこで、大学と教育委員会が連携・協働する指導主事育成・支援プログラムについて改善方策を検討することで同意を得た。表 I-1 では、本事業における組織体制を記す。

表 I - 1 組織体制

所属・職名	氏名	担当・役割
< 静岡大学 >		
教員養成・研修高度化推進センター長	梅澤 収	総括責任者
教員養成・研修高度化推進副センター長	三ッ谷 三善	実行委員会委員 (連絡調整担当)
教員養成・研修高度化推進センター員	山口 久芳	実行委員会委員 (気概塾担当)
〃	渋江 かさね	実行委員会委員(ラウンドテーブル担当)
〃	中村 美智太郎	実行委員会委員 (事務・経理担当)
〃	島田 桂吾	実行委員会委員 (事務・経理担当)
〃	山崎 保寿	研修評価担当
〃	谷 健二	研修評価担当
〃	武井 敦史	研修評価担当
〃	岡本 康哉	研修評価担当
〃	石上 靖芳	研修評価担当
〃	伊田 勝憲	研修評価担当
〃	藤井 基貴	研修実施担当
〃	亙理 陽一	研修評価担当
〃	長谷川 哲也	研修企画担当
〃	塩田 真吾	ホームページ担当
< 静岡県教育委員会 >		
教育総務課・課長	池田 和久	連携担当

Ⅱ 教育センター主催の指導主事を対象とした研修

指導主事育成・支援プログラムの開発に先立ち、全国の都道府県・市町村が設置している教育センターが主催する指導主事を対象とした研修の実態について調査を行った。調査方法は、静岡県総合教育センターから「平成26年度版都道府県等センター情報」(対象：都道府県・政令市・中核市)をご提供いただき、受講対象者が「指導主事」と記されている研修を検索した。

以下では、指導主事を対象とした研修を実施しているとして析出された7つの教育センターごとに、研修概要をまとめる。

1 都道府県

(1) 埼玉県立総合教育センター

埼玉県立総合教育センターでは、「市町村指導主事対象情報教育研修会」が開催されている。内容は、情報教育における国や県の動向、市町村の取組についてであり、講義と実践発表を組み合わせて実施されている。講師は、センター職員、教育委員会職員の他に、大学教員や民間講師が務めている。定員は61名で、毎年7月に1回開催されている。キーワードとして「教育の情報化」が掲げられているように、ミドルリーダーとしての指導主事の育成・支援というよりは、情報教育に関する動向を共有することに主眼が置かれている。

表Ⅱ-1 埼玉県立総合教育センターが主催する指導主事研修

番号	項目	内容
1	研修名	市町村指導主事対象情報教育研修会
2	内容	情報教育における国や県の動向、市町村の取組
3	方法	講義、実践発表
4	講師	センター職員、教育委員会職員、大学教員、民間講師
5	定員	61
6	日数	1
7	開催月	7月
8	実施形態	毎年開催
9	キーワード	教育の情報化
10	受講対象者	指導主事等

(2) 東京都教職員研修センター

東京都教職員研修センターでは、「指導主事任用時研修」が実施されている。内容は、教育行政や教育課題等に関する知識等の習得を通じて、指導主事としての資質・能力を高めることとされ、講義と演習を組み合わせ実施されている。期間は5月から9月までに4回実施することとされている。また、受講対象者は「指導主事任用1年目の者」とされている。キーワードに「学校組織マネジメント」が掲げられていることから、教育行政の仕組みや学校経営などを学ぶことで指導主事としての職務を円滑に遂行することに主眼が置かれている。

表Ⅱ-2 東京都教職員研修センターが主催する指導主事研修

番号	項目	内容
1	研修名	指導主事任用時研修
2	内容	教育行政や教育課題等に関する知識等の習得を通じて、指導主事としての資質・能力の向上を図る
3	方法	講義・演習／全体・分野別
4	講師	記載なし
5	定員	記載なし
6	日数	4
7	開催月	5月～9月
8	実施形態	新規開催
9	キーワード	学校組織マネジメント
10	受講対象者	指導主事任用1年目の者

(3) 神奈川県立総合教育センター

神奈川県立総合教育センターでは、「新任指導主事研修講座」が実施されている。内容は、教育行政に必要な知識及び実務の習得を通して職務への理解を深めるとともに、指導主事としての力量の向上を図ることとされ、講義と演習を組み合わせ実施されている。講師は、センター職員、教育委員会職員、独立行政法人職員が担当し、毎年4月に1日開催されている。受講対象者は東京都教職員研修センターと同様に、新任指導主事が想定されている。内容は、人権教育、教育法規、人材育成等、教育や行政に関する課題について幅広く概観することで、指導主事としての職務を遂行するための基礎知識を共有することに主眼が置かれ

ているものと考えられる。

表Ⅱ-3 神奈川県立総合教育センター主催の指導主事研修

番号	項目	内容
1	研修名	新任指導主事研修講座
2	内容	教育行政に必要な知識及び実務の習得を通して職務への理解を深めるとともに、指導主事としての力量の向上を図る
3	方法	講義・演習
4	講師	センター職員、教育委員会職員、独立行政法人職員
5	定員	
6	日数	1
7	開催月	4月
8	実施形態	毎年開催
9	キーワード	人権教育、教育法規、人材育成
10	受講対象者	指導主事 他

(4) やまぐち総合教育支援センター

表Ⅱ-4 やまぐち総合教育支援センター主催の指導主事研修

番号	項目	内容
1	研修名	教育委員会事務局新任職員等
2	内容	山口県の教育改革の動向、文書事務、教育関係法規、人権教育
3	方法	講義、演習、講話
4	講師	教育委員会職員
5	定員	
6	日数	1
7	開催月	4月
8	実施形態	毎年開催
9	キーワード	教育法規、人権教育
10	受講対象者	教職出身の指導主事等

やまぐち総合教育支援センターでは「教育委員会事務局新任職員等研修」が開催されている。内容は、山口県の教育改革の動向、文書事務、教育関係法規、人権教育等、教育委員会事務局職員に獲得が期待されるテーマが扱われている。講師は教育委員会職員が務め、講義や演習を組み合わせ実施されている。実施形態は毎年4月に1回開催されており、受講対象者は「教職出身の指導主事等」となっている。内容から推察すると教育委員会事務局に初めて配属された行政職も含まれているものと考えられる。そのため、教育委員会事務局の仕事内容の基礎を共有していくことに主眼が置かれている。

以上、埼玉県、東京都、神奈川県、山口県の事例を見てきたが、4県のうち3県が新任指導主事等を対象としていることが明らかとなった。内容としては、学校経営などのマネジメントや、教育行政事務を遂行するために必要な教育法規や文書管理の方法等に関する基礎的な考え方を共有することが主眼に置かれていることが特徴的である。このような研修が開催される背景には、この背景には、授業や学級経営などで力量を発揮する一般教諭と異なる資質能力が期待されているからであると推察される。一方で、学校マネジメント力育成に主眼が置かれた指導主事育成・支援する研修プログラムが実施されているとは言いがたい状況であることも析出された。

2 政令市・中核市

続いて、政令市・中核市教育委員会が主催する指導主事を対象とした研修の特徴について確認する。調査方法は、都道府県と同様に、「平成26年度版都道府県等センター情報」を使用した。

(1) 浜松市教育センター

浜松市教育センターでは「指導主事合同研修」が開催されている。内容は、指導主事の資質向上とされており、毎年4月と9月の2回開催されている。方法は講義や講話が主で、教育委員会職員が講師を務めている。定員は115名と大規模であることから、都道府県で多く見られたような新任指導主事に限定せず、浜松市に配属されている指導主事全員の資質向上を図ることに主眼が置かれている。ただ、100名を超す指導主事が集まることから、実際には指導主事が一堂に会することで情報を共有する場としての機能を果たしていると考えられる。

表Ⅱ-5 浜松市教育センター主催の指導主事研修

番号	項目	内容
1	研修名	指導主事合同研修
2	内容	指導主事の資質向上
3	方法	講義、講話
4	講師	教育委員会
5	定員	115
6	日数	2回
7	開催月	4月、9月
8	実施形態	毎年開催
9	キーワード	指導力向上
10	受講対象者	指導主事

(2) 姫路市立総合教育センター

表Ⅱ-6 姫路市立教育センター主催の採用時指導主事研修

番号	項目	内容
1	研修名	採用時指導主事研修
2	内容	教育法規、市政（組織・行革）／本市の教育施策／地方自治法、文書事務・法制事務／地方公務員法、契約・会計制度／個人情報保護・情報公開、議会／教育法規
3	方法	講義
4	講師	教育委員会職員
5	定員	8
6	日数	5回
7	開催月	4月
8	実施形態	毎年開催
9	キーワード	教育法規地方教育行財政制度
10	受講対象者	指導主事

姫路市立総合教育センターでは2つの指導主事を対象とした研修が実施されている。1つは「採用時指導主事研修」（表Ⅱ-6）であり、毎年4月に5回にわ

たって開催されている。内容は、第1回は教育法規と市政（組織・行革）、第2回は姫路市の教育施策、地方自治法、文書事務・法制事務、第3回は地方公務員法、契約・会計制度、第4回は個人情報保護・情報公開、議会、第5回は教育法規について、教育委員会職員の講義形式で実施されている。

もう1つは「指導主事研修」（表Ⅱ-7）であり、学校訪問・計画訪問や小中一貫教育について、教育委員会職員の講義形式で実施されている。毎年4月、7月の2回開催されており、定員が59名とあることから、姫路市教育委員会に在籍する指導主事の多くが対象とされていると考えられる。

表Ⅱ-7 姫路市立教育センター主催の指導主事研修

番号	項目	内容
1	研修名	指導主事研修
2	内容	学校訪問・計画訪問／小中一貫教育について
3	方法	講義
4	講師	教育委員会職員
5	定員	59
6	日数	2回
7	開催月	4月、7月
8	実施形態	毎年開催
9	キーワード	指導力向上その他（校種間連携）
10	受講対象者	指導主事

（3）那覇市立教育研究所

那覇市立教育研究所では毎年8月に「那覇市指導主事研修会」が開催されている。内容は、教職10年研における指導助言、講話であり、平成26年度は「子ども心を育てる学力向上」がテーマとされた。講師は研究所指導主事、学校教育課指導主事、教育相談課指導主事の他に大学教員も務めている。

なお、平成27年度に開催された「那覇市指導主事研修会Ⅱ」では、教育委員の講義の後に、「計画訪問から見えてきたこと」、「今後の学力向上推進の取組」、「10年研・2年研の現状と課題」について、各担当指導主事からの説明を踏まえたグループでの情報交換が行われた¹。

¹ 那覇市立教育研究所(<http://cms.nahaken-okn.ed.jp/>)

表Ⅱ-8 那覇市立教育研究所主催の指導主事研修

番号	項目	内容
1	研修名	那覇市指導主事研修会
2	内容	教職 10 年研における指導助言、講話（子どもの心を育てる学力向上）
3	方法	講義、演習、協議
4	講師	研究所指導主事、学校教育課指導主事、教育相談課指導主事 大学教員
5	定員	28
6	日数	1
7	開催月	8 月
8	実施形態	毎年開催
9	キーワード	学習指導
10	受講対象者	指導主事

以上、浜松市、姫路市、那覇市の事例を見てきたが、都道府県で多く見られた新任指導主事等を対象としている研修は姫路市のみであった。このことから、政令市・中核市レベルでは指導主事全体の資質向上を図る研修プログラムを実施することで、当該市における教育行政や学校経営のプレゼンスを高めることが期待されている様相が窺えた。このことは、都道府県よりも規模が小さいがゆえに、市に在籍する指導主事全体に対して働きかけやすい状況にあるとも言える。他方で、研修会の規模が大きいことが多いので、ややスポット的な内容になりやすい傾向にあり、研修プログラムの体系化が図られているとは言い難い状況であることが窺えた。

3 まとめ

以上、全国の教育センターが主催する指導主事を対象とした研修プログラムを概観してきた。これらから以下の2点が知見として見出された。

第1に、全国的に指導主事を対象とした研修は、都道府県レベルで4県、政令市・中核市レベルでは3市にとどまっていることから、活発に開催されている状況にあるとは言えないという点である。指導主事の職務として指導訪問や校外研修等の企画や運営があるが、指導主事自身が研修を受ける機会は非常に少な

いという現状が析出された。

第2に、都道府県レベルでは新任指導主事を対象とした研修プログラムが広く行われているのに対し、市町村レベルでは全指導主事を対象とした研修プログラムが広く行われている点である。都道府県レベルでは一般教諭に求められる職能と指導主事に求められるそれは大きく異なると認識されていることが推察されるのに対し、市町村レベルでは施策の伝達や指導主事としての意識の共有などを図ることに主眼が置かれている様相が明らかとなった。

以上から、学校のニューリーダーの育成を目的としてマネジメント力育成に主眼を置いた指導主事育成・支援研修プログラムは、ほとんど実施されていない状況が明らかとなった。



Ⅲ 指導主事育成・支援プログラムの概要

前章では、学校のニューリーダーを育成する視点からの指導主事育成・支援プログラムはほとんど行われていないことを明らかにした。

そこで、本章では、静岡大学高度化センターと静岡県教育委員会が協働して企画・実施した指導主事育成・支援プログラムを概観する。

1 研修の趣旨

現在においても様々な課題が山積している教育界は、今後は更に厳しい状況が予想される。このような時代であるからこそ、子ども達に夢と希望を育む学校経営の担い手であるリーダーは、地元の教育をリードする気概と高い志を持ち高度な教育実践力を身につけなければならないと考えられる。

さらに、これからのリーダーは人的ネットワークを駆使し自らの教育実践を広い視野で見つめ、構築する柔軟性・創造性や編集力が求められるため、各市町の指導主事同士の顔の見える連携による人的ネットワークの構築と高度な教育実践の担い手としての幅広い教養と識見を身につける場となることを願って研修を企画した。

2 研修の概要

静岡県及び各市町の教育をリードする気概と高い志を持ち、高度な教育実践力を身につけたリーダーの育成を目的とするプログラムを開発していく。開発したプログラムを通じて、21世紀の地域教育を担う学校づくりへ参画する力量の育成を実現するとともに、研修それ自体が、教育委員会の運営に関する情報交換の場としても機能し、教育委員会・学校改善に資する人的ネットワークを構築できる環境を整備することを目指す。指導主事が中堅教員をミドルリーダーとして育成し、県教育委員会・政令市・市町教育委員会、大学の連携によって21世紀の時代に対応した先進的で創造的な学校教育の推進に貢献していくため、指導主事自身の力量向上を目指すことを目標とする。

研修のフォーマットとしては、「ミニ講座」と「アクティブ・ラーニング」をセットとして位置づける。こうすることで、研修を受講する指導主事たちは「ミニ講座」パートで学んだことを、次の「アクティブ・ラーニング」パートによって実践に即して考察することで、より理解を深めることができると考えた。

3 研修のスケジュール

講座は、4回の短期日程とした。1講座約60分のミニ講座とし講座数を増やすとともに「顔の見える連携」を意図しグループワークを毎回取り入れた。

表Ⅲ-1 研修スケジュール

1回目〈4月30日(木)〉 JR静岡駅ビル(13:30-17:00) 講座1 「指導主事に期待すること」 林 剛史(静岡県教委義務教育課長) 講座2 「学校訪問の視点とふるさとIQ」 山口 久芳(静岡大学特任教授)
2回目〈8月26日(水)〉 浜松アクトシティー(9:30-16:00) 講座3 「不祥事に思う」 渥美 利之(弁護士) 講座4 「学校の不祥事対応指導について」 杉山 真也(浜松市教職員課) 講座5 「教育政策の最新事情」 島田 桂吾(静岡大学講師) 講座6 「リーダーシップの哲学」 中村 美智太郎(静岡大学講師)
3回目〈11月28日(土)〉 三島市日本大学国際関係学部 (9:30-16:00) 講座7 「特別支援教育の現状と課題」 香野 毅(静岡大学教授) 講座8 「学習科学から見た学びの仕組みと次期学習指導要領の授業設計」 益川 弘如(静岡大学准教授) 講座9 「教育委員会制度」 三ッ谷三善(静岡大学教授)
4回目〈1月29日(金)〉 静岡市ホテルアソシア(13:30-16:30) 講座10 「これからの学校と求められるリーダーシップ」 武井 敦史(静岡大学教授)

4 受講生

受講生数は、第1回は25人、第2回は31人、第3回44人、第4回は23人であり、のべ123人が参加した。

5 課題

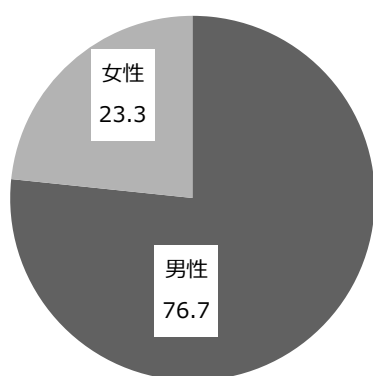
当初は全4回参加することを前提としていたが、旅費負担等の問題から困難であった。また、研修プログラムについてはすそ野を広げることを主眼においたため、やや教養的なプログラムの色彩が強かったと言える。

IV 指導主事育成・支援プログラムの検証

指導主事育成・支援プログラムの成果と課題を検証するとともに、指導主事に求められる資質能力について、指導主事自身がどのように認識しているのかを析出するために、質問紙調査を実施した。実施方法は、第4回の研修プログラム終了後に受講生へ質問紙調査を行った。第4回を欠席した受講生に対しては、インターネット上にアップしたアンケートフォームからの回答をお願いした。その結果、30名から回答を得た。

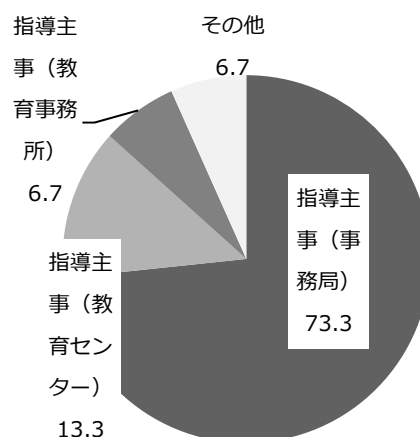
1 回答者の属性

(1) 性別



図IV-1 回答者の性別

(2) 役職



図IV-2 回答者の役職

まず、回答者の属性を確認する。回答を得た30名のうち、男性が76.7%を占めた。内訳は、もっとも多かったのは教育委員会事務局に配属される指導主事であり、続いて教育センターに配属される指導主事、教育事務所に配属される指導主事と続いた。

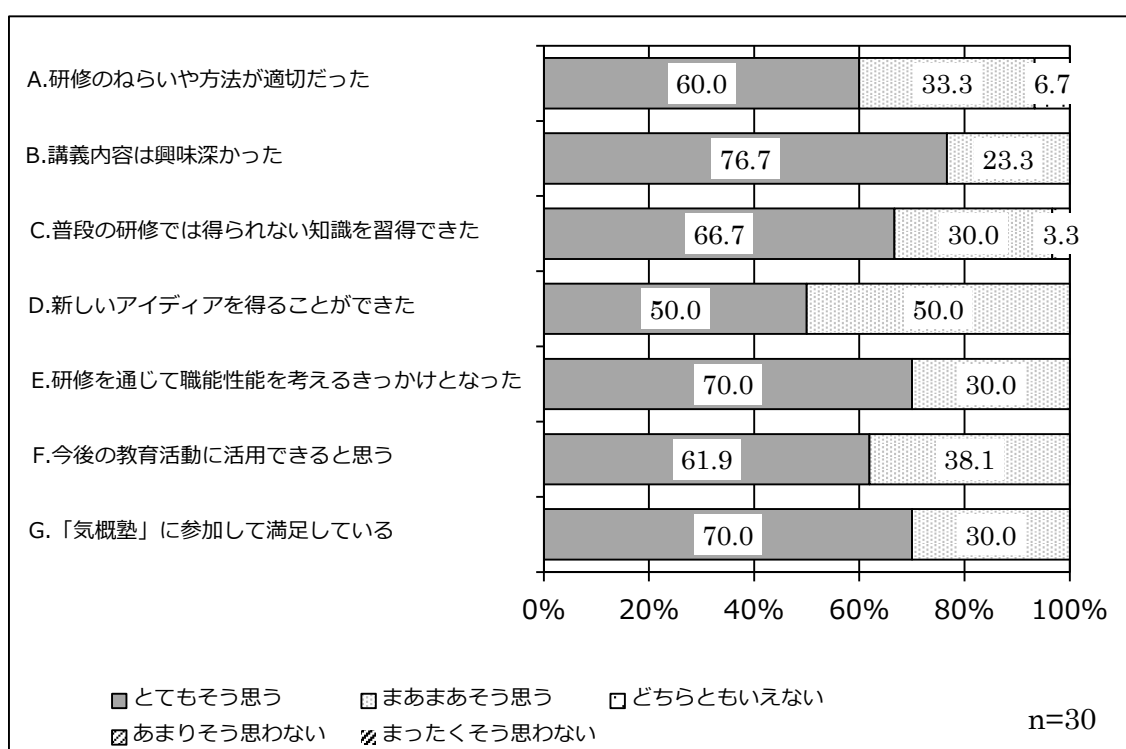
2 研修の満足度

(1) 全体的な満足度

研修プログラムの満足度を訪ねた項目A~Gについて、「とてもそう思う」「まあまあそう思う」「どちらともそういけない」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の5件法で尋ねた。これらの結果を示したのが図IV-3である。

「とてもそう思う」を回答した割合が高かったのは、「講義内容は興味深かった」「研修を通じて職能成長を考えるきっかけとなった」であった。これらの回答から、全体的に研修プログラムに関しては高い満足度を得ることができたといえる。

他方で、「研修のねらいや方法が適切だった」は60.0%、「新しいアイデアを得ることができた」については50.0%とやや低い傾向がみられた。前者については今年度が初回ということもあり、運営方法等が定まっていなかったことが原因として考えられる。また、後者については講義内容が教育に直接関係したことが多く、やや新鮮味を感じることができにくかったと考えられる。



図IV-3 研修の満足度

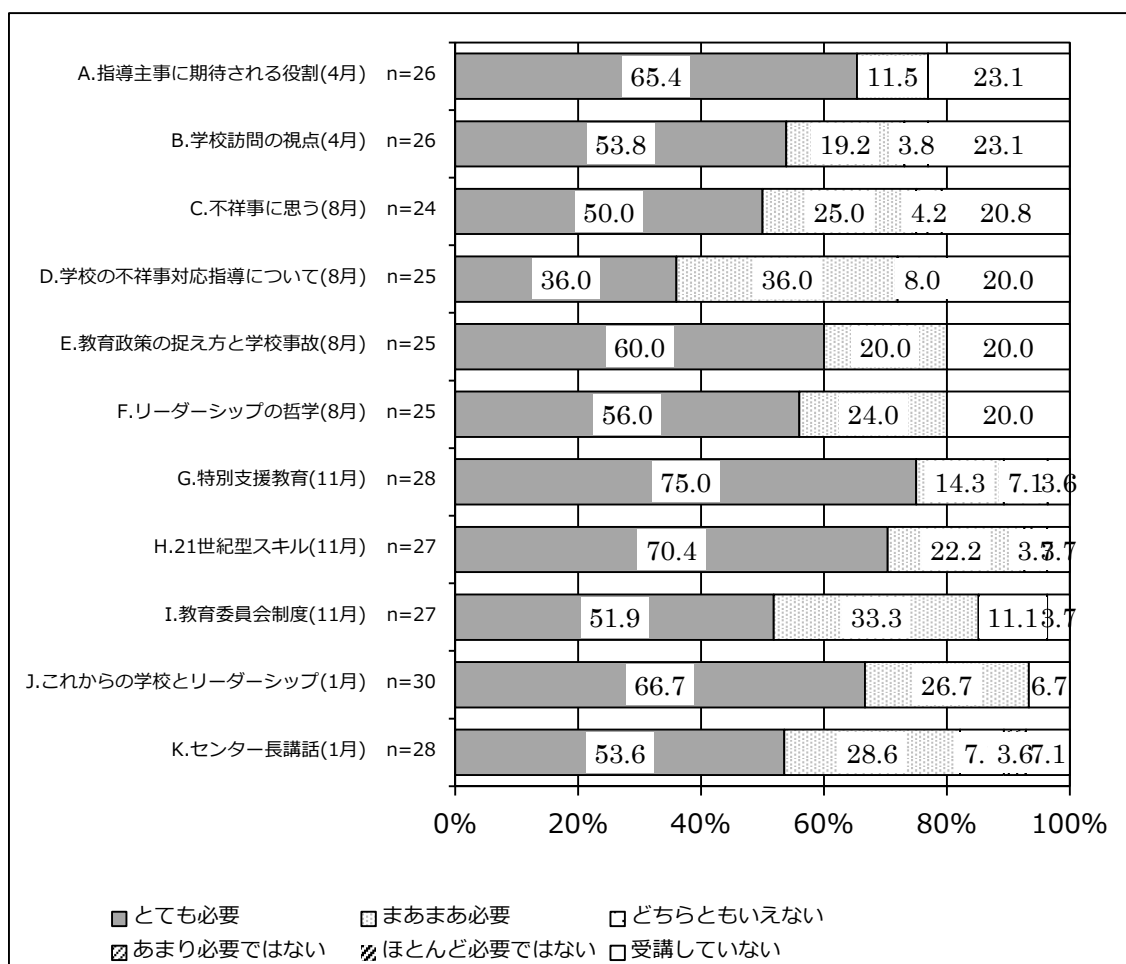
(2) 講義テーマ

次に、各講義テーマの必要性を訪ねた項目A~Kについて、「とても必要」「まあまあ必要」「どちらともそういえない」「あまり必要ではない」「ほとんど必要でない」「受講していない」の6件法で尋ねた。ただし、「受講していない」に回答したものは分析から除外した。これらの結果を示したのが図IV-4である。

「とてもそう思う」を回答した割合が高かったのは、「特別支援教育」「これか

らの学校とリーダーシップ」「指導主事に期待される役割」であった。特別支援教育はどの教育委員会でも大きな課題と認識されている様相が窺えるとともに、それらに対して指導主事という職務を通じていかにリーダーシップを発揮しながら学校改善に活かすかという視点が研修プログラムを通じて認識が高まったことが看取された。

他方で、「とても必要である」と回答した割合が比較的低かったのは、「不祥事対応」「学校訪問の視点」「教育委員会制度」等であった。この要因としては、同じ指導主事という役職であっても、教育委員会事務局、教育センター、教育事務所いずれに配属されているのかによって、必要性を感じるテーマが異なる可能性があると考えられる。



図IV-4 講義テーマの必要度

(3) 自由記述より

次に、自由記述で寄せられた意見をふまえて、成果と課題を析出する。

① 成果

第1に、本研修プログラムは、指導主事が学ぶ機会として貴重であったという意見である。指導主事は指導訪問や研修の企画など、アウトプットに多くの時間を割いている一方で、インプットする機会は相対的に少ない様子である。そのため、指導主事の育成・支援を目的とした研修プログラムを大学が開設することについて、大変高い関心が寄せられた。

第2に、市町の「横のネットワーク」の構築が図られた点である。教育委員会が主催する研修は各市町の中で完結することが多く、市町をまたぐ研修であっても伝達講習の要素が強くなりがちである。その点、本研修プログラムでは各回にアクティブ・ラーニング的な要素を取り入れたり、各教育委員会での状況について意見交換の時間を設けたりしたことで情報共有が図られたことが窺えた。

第3に、大学とのネットワークの構築が図られた点である。指導主事は教育施策や研修の企画を行うことが多いが、個人的なつながりで大学教員に教育施策に関する指導助言や講師等を頼むことが多く、組織的な対応がなされていないことが指摘されている。その点、本研修プログラムを通じて大学教員の専門的な講義にじかに触れることで、専門的な知識だけでなく、大学教員との出会いを喜ぶ声が多く寄せられた。

② 課題

他方で、課題としては、第1に、資料配布を求める声が聞かれた。資料についてはホームページへ事後にアップロードしているが、講義当日に資料が配布された方が良いという意見が寄せられた。

第2に、グループワークのメンバーについて固定化しない工夫を求める意見が寄せられた。これは、座席を指定しなかったことで、普段接することがなかった人との人脈が構築されたが、回を重ねるごとにややマンネリ化してきた様子が窺えた。

第3に、指導主事だけでなく、校長や教頭等の管理職の参加を求める意見が寄せられた。今回は教育委員会の許可が得られれば管理職の参加も認めるという形式を採用したが、講義テーマ的に学校マネジメントに関する内容が多かったことから、校長や教頭にとっても有効であるとの認識が生じたと推察される。

以下では、自由記述で寄せられた意見を記しておく。

【※参考 自由記述で寄せられた意見（一部抜粋）】

- 1 指導主事の研修会を「気概塾」として開講していただいたことを、とても有り難くうれしく思う。
- 2 このような機会を作っていただき、ありがたい。
- 3 様々な立場、市町の方と接する機会となり、ネットワーク、知見を広めることができるのではないかと、大変楽しみである。
- 4 市教委も、ある意味閉ざされた組織であるので、他の市教委や県との交流は自分自身の視野を広げる上で、このような研修は大変意味があると思う。
- 5 県の新任指導主事研修会に続き、「指導主事とは何か？」について深く考えた。
- 6 グループワークでの話し合い（学校訪問の視点）はとても有意義であった。市教委で同じような会を持ったが、全県的にこういう形で行う意味はとても大きい。
- 7 互いに顔が見える中で、研修を受講できたことに感謝したい。（こういう場はないので）
- 8 1年で4回の講座に魅力を感じる。
- 9 大学の先生方との出会い、同じ立場の方々との出会いは貴重である。
- 10 教育行政を推進していく立場として心がけるべき事、必要な知識、考え方、能力について学ぶ場が、普段はあまりないので、講座として聴講できることは大変有り難い。
- 11 日ごろなかなか新しい事を学ぶ機会が無い。このような講座があると、非常に有り難い。学べることの楽しさを久々に味わった。
- 12 駅に近い会場で助かった。（2人）
- 13 大変充実した講話の後で、意見交換の時間が確保されていることで、学びを振り返り、考えを整理するとともに、各地区の実践、実情を知ることができた。
- 14 市教委の指導主事は研修を受ける機会が少なく、お話が聞けて有意義であった。
- 15 教育委員会事務局に勤務していても、全ての教育課題や施策に直接関わっているわけではないので、大学の専門の先生方から講義をしていただ

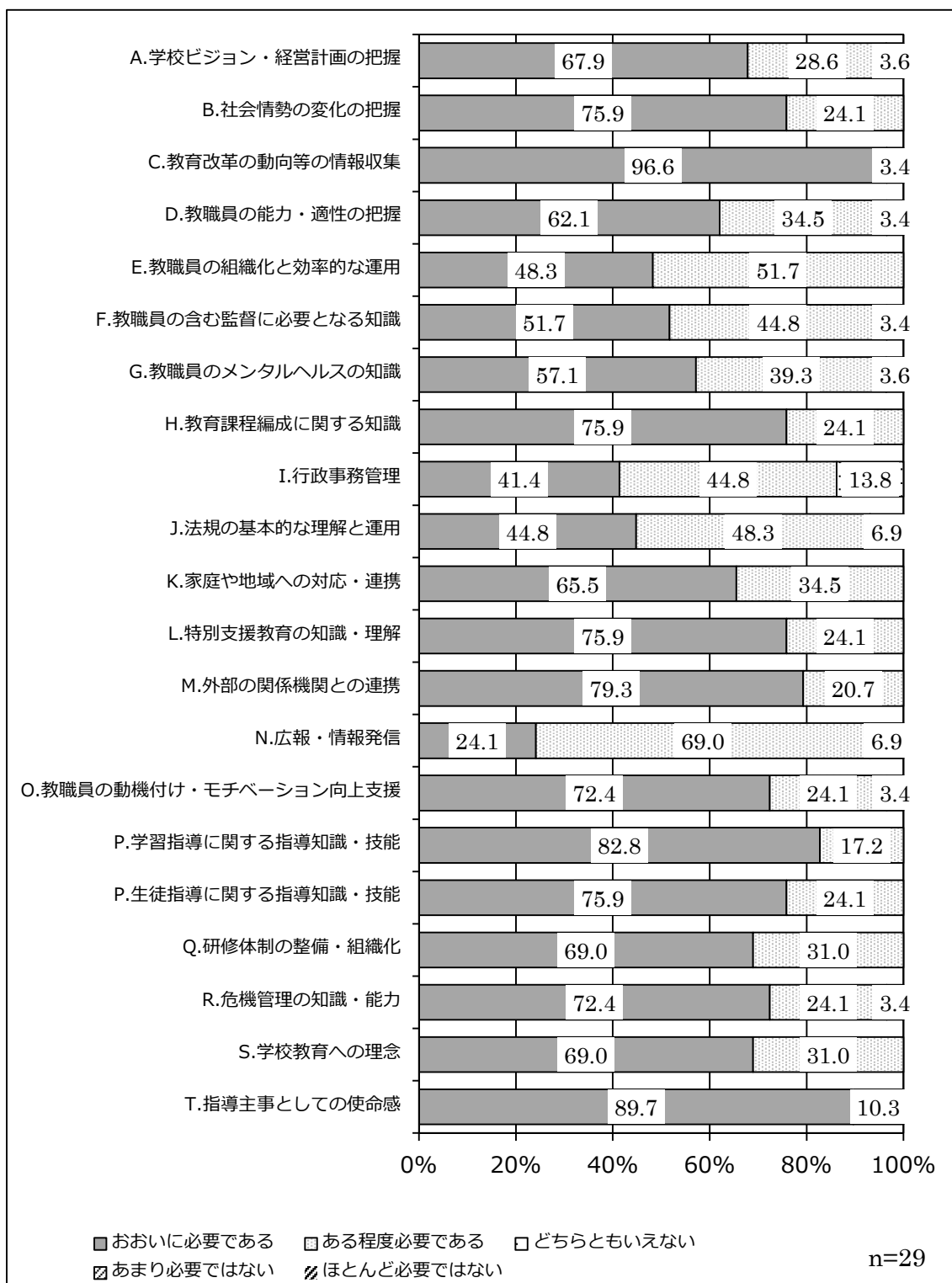
- く機会を大変有り難く思う。
- 1 6 「気概塾」の) 名称同様にやる気に満ちた方々と知り合え、議論することができ、有意義だった。
教育行政、大学、小中高の交わる貴重な場である。
- 1 7 「気概塾」に参加すると、自分の立ち位置を確認できる。
- 1 8 日々パソコンを前にした事務仕事を中心に、国の動き等についてじっくり学ぶ機会がとれないのが現状なので、こういう機会は貴重で有り難い。
- 1 9 毎回、新たな視点をもたらすことが多く、勉強になった。
- 2 0 毎回の講座が即学校経営に生かせるものばかりで、とても参考になった。
- 2 1 気概を教える講座は大変重要であり、視野を広く持つことや本から学ぶことなど、いろいろな刺激を受けた。
- 2 2 教職大学院の最先端の研究に触れることができたのも、魅力であった。
- 2 3 普段木を見て森を見ていない生活が続いている中、よい機会を頂いたことに感謝している。
- 2 4 是非とも継続して行っていただきたい。(多数)
- 2 5 今回の自分のように一部の参加ということも引き続き柔軟に対応していただけると、大変参加しやすい。
- 2 6 旅費予算との絡みもあるので、予定等を前年度の早い内にお知らせいただければ幸いである。
- 2 7 本講座が今年1年で終わることなく、もっともっと深化・発展させ、静岡県の教育を担う気概を持った指導主事が育っていくよう、お願いしたい。
- 2 8 義務教育がメインであると思うが、高校教育の講座があると助かる。(2人)
- 2 9 資料を是非いただけたらと思う。メモしたが、追いつかず・・・。
- 3 0 グループワークは、視点があるともう少し話をしやすかった所もあった。
- 3 1 グループワークでは、市によって(立場によって)違うところが多々あり、取組や実情について聞く場も、またどこかで設定していただけると勉強になる。
- 3 2 グループワークのメンバーがあまり変わらなかったのも、大きく変わるとよい。
- 3 3 演習で意見交換をしたが、もう少し時間があればよかった。(2人)
- 3 4 4回全部出席したかったが、日程上都合が付かず、今回(第1回)だけの

- 参加になってしまうのが、とても残念である。
- 3 5 校長などの管理職も多数参加できるとよい。
 - 3 6 管理職がもっと出席できたらと思った。
 - 3 7 現場に戻ったとしても、希望すれば参加できるようなシステムになると、うれしい。
 - 3 8 立場の違う（指導主事といっても）方々と、情報交換をもっとしたい。
 - 3 9 興味のある、魅力のあるテーマの講座を今後も設定していただきたい。
 - 4 0 11月に行われた回は残念ながら不参加。それは休日に行われたため、出張扱いにならなかったのが断念した。できるなら休日開催は避けて欲しい。
 - 4 1 終日の研修があったが、半日くらいだと安心して出ることができる。
 - 4 2 指導主事が同時に本講座に出席することは不可能なので、これからも続くといいと思う。
 - 4 3 遠方からの参加を考慮し、16:30までには終了していただきたい。
 - 4 4 旅費が厳しい市町もあるのではないか。
 - 4 5 旅費が取れなかったため、全部の会への参加は困難だったが、1回でも参加できたことを誇りに思う。
 - 4 6 ICT教育と授業改善に関する講話を希望する。
 - 4 7 もう少し人数が増えていくとよい。
 - 4 8 研修高度化推進センターの役割は重要である。ぜひ社会的にも認められる職として、学びのプロとして成長できる研修のプログラム開発をお願いしたい。
 - 4 9 「気概塾」の参加も是非単位に（過去も）お願いしたい。
 - 5 0 附属の教員も参加可能になるか。

3 指導主事の育成・支援

(1) 指導主事に求められる資質能力

次に、指導主事に求められる資質能力を訪ねた項目 A～T について、「おおいに必要である」「ある程度必要である」「どちらともそういえない」「あまり必要ではない」「ほとんど必要ではない」の 5 件法で尋ねた。これらの結果を示したのが図 IV-5 である。



図IV-5 指導主事に求められる資質能力

「おおいに必要である」を回答した割合が高かったのは、「教育改革の動向等の情報収集」「指導主事としての使命感」「特別支援教育の知識・理解」であった。

まずは、国や在籍する教育委員会の施策を扱う職務について指導主事自身が理解を深め、学校等へ伝達することが指導主事の使命感であると認識されている様子が窺えた。その中でも特に特別支援教育については、どの教育委員会においても重要な課題であると認識されていることが改めて確認できた。

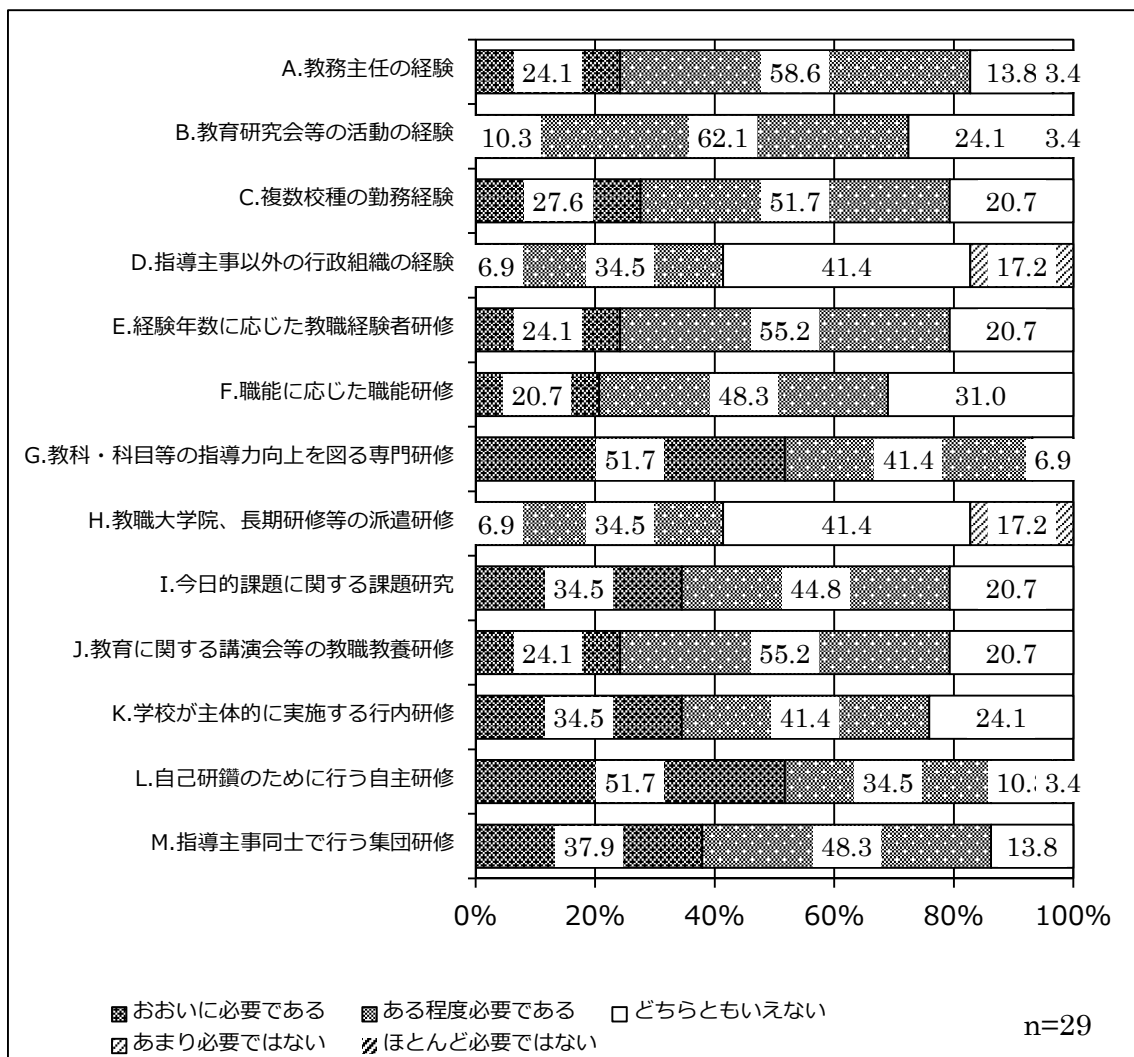
他方で、「おおいに必要である」と回答した割合が比較的低かったのは、「広報・情報発信」「行政事務管理」「法規の基本的な理解と運用」等であった。この要因としては、同じ指導主事という役職であっても、教育委員会事務局、教育センター、教育事務所のいずれに配属されているのかによって、必要性を感じるテーマが異なる可能性があると考えられる。

(2) 指導主事に必要な経験

最後に、指導主事に必要な経験等を訪ねた項目 A～M について、「おおいに必要である」「ある程度必要である」「どちらともそういえない」「あまり必要ではない」「ほとんど必要ではない」の 5 件法で尋ねた。これらの結果を示したのが図 IV-6 である。

まず、「おおいに必要である」「ある程度必要である」を回答した割合が高かったのは、「教科・科目等の指導力向上を図る専門研修」「自己研さんのために行う自主研修」「指導主事同士で行う集団研修」「今日的課題に関する課題研究」であった。やはり、指導主事の職務として教科・科目の指導力向上がベースとして考えられているが、それらを「教えてもらう」ことや、自分自身で自主的に学ぶことだけでなく、指導主事同士で学び合うことが重要な要素として認識されていることが示された。特に、指導主事同士での学びという視点は、本研修プログラムでも強く意識していた点であり、今後の研修形態を検討する上で重要な視点になるだろう。

他方で、「おおいに必要である」と回答した割合が比較的低かったのは、「教育研究会等の活動の経験」「指導主事以外の行政組織の経験」「教職大学院、長期研修等の派遣研修」等であった。この要因としては、これらの経験を積まずに指導主事に就いている人が圧倒的に多いことを表しているものと考えられる。特に、教職大学院については制度化されてから日が浅いという事情があるが、教職大学院の認識を広める活動も今後は重要であると考えられる。



図IV-6 指導主事に必要な経験等

4 まとめ

以上の質問紙調査から得られた知見は以下の2点である。

第1に、本研修プログラムは、指導主事の「学びの場」や自治体間や大学とのネットワークの構築に貢献したという成果が見られた一方で、日程や旅費の工面で苦慮した実態が明らかとなった。

第2に、指導主事に求められる資質能力については、指導主事の配属形態によって意識の差が生じたことが示された。

次年度以降の在り方については、テーマについては指導主事の配属形態の違いを意識したものを設定することや、教育委員会の意向を聴き取りながら日程の調整等を行う等の工夫が必要であることが確認できた。

V おわりに

本報告書は、平成 27 年度に文部科学省から「総合的な教師力向上のための調査研究事業」の委託を受け、静岡大学教育学研究科附属教員養成・研修高度化推進センターが「管理職を養成する仕組みの確立」という視点から、指導主事を対象とした研修プログラムを開発し、その成果と課題を検証したものである。本研究で取り組んだ内容は以下の 3 点である。

第 1 に、全国の教育センターが主催する研修のうち、指導主事を対象とした研修の実態を調査した。その結果、都道府県では新任指導主事を対象にした研修が多く、政令市・中核市では市独自の教育施策に関する情報共有に主眼が置かれている実態が明らかとなった。他方で、学校のニューリーダーを育成する視点からマネジメント力の向上に力点を置いた指導主事を対象とした研修はほとんど行われていないことが析出された。

第 2 に、学校のニューリーダーを育成するという視点から指導主事を対象とした研修プログラムを開発・実施した。その際に、静岡県教育委員会が主催する新任指導主事を対象とした研修との棲み分けを図り、教育改革の動向や学校マネジメントの視点等を取り入れたプログラムを開発した。その結果、静岡県・県内市町教育委員会からのべ 123 名が参加し、高い評価を得ることができた。

第 3 に、開発した指導主事育成・支援プログラムについて、受講生アンケートを基に成果と課題を分析した。その結果、全体的に高い評価を得た一方で、業務に役立つと感じる講義や、今後必要性を感じるテーマについては、教育委員会事務局、教育センター、教育事務所など、配属先によって意識の差が生じている可能性が示唆された。また、指導主事に求められる資質能力についても、上記と同様の傾向が示された。

以上のように実施した指導主事育成・支援プログラムは、平成 28 年度も実施する方向で検討している。将来的には、大学院の授業科目として単位化し、働きながら学べる専修免許状取得プログラムの一環として位置付ける方向で研究を進めていきたい。

2016（平成 28）年 3 月

静岡大学教育学研究科附属教員養成・研修高度化推進センター

「気概塾」に関する調査

静岡大学教育学研究科附属教員養成・研修高度化推進センター

調査ご協力をお願い

この度は、静岡大学教育学研究科附属教員養成・研修高度化推進センターが主催する「気概塾」へご参加くださり誠にありがとうございました。来年度の研究や事業等の参考にするため、皆さんに意見・要望を伺います。研究以外には使用しませんので、ご協力のほどよろしくお願いします。

基本的な情報をお教えてください（あてはまる□に✓をつけてください）。

A：性別	<input type="checkbox"/> 男性	<input type="checkbox"/> 女性		
B：職位	<input type="checkbox"/> 指導主事（事務局）	<input type="checkbox"/> 指導主事（教育センター）	<input type="checkbox"/> 指導主事（教育事務所）	<input type="checkbox"/> その他
C：教員勤務経験年数	_____年	※うち、指導主事の勤務年数_____年		
D：参加した会（複数回答）	<input type="checkbox"/> 4月（静岡）	<input type="checkbox"/> 8月（浜松）	<input type="checkbox"/> 11月（三島）	<input type="checkbox"/> 1月（静岡）

「気概塾」についてうかがいます。

Q1. 「気概塾」全体について、A～Gそれぞれについて、あてはまる□に1つ✓をつけて下さい。

	とても そう思う	まあまあ そう思う	どちらとも いえない	あまり そう思わない	まったく そう思わない
A. 研修のねらいや方法が適切だった……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. 講義内容は興味深かった……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. 普段の研修では得られない知識を取得できた……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. 新しいアイデアを得ることができた……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. 研修を通じて職能成長を考えるきっかけとなった……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. 今後の教育活動に活用できると思う……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. 「気概塾」に参加して満足している……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q2. 「気概塾」で行われた講義内容は、あなたの現在及び今後のキャリアにとって、どの程度必要だと感じますか。A～Kそれぞれについて、あてはまる□に1つ✓をつけて下さい。

	とても 必要	まあまあ 必要	どちらとも いえない	あまり 必要ではない	ほとんど 必要ではない	受講して いない
A. 「指導主事に期待される役割」(静岡)……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. 「学校訪問の視点」(静岡)……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. 「不祥事に思う」(浜松)……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. 「学校の不祥事対応指導について」(浜松)……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. 「教育政策の捉え方と学校事故」(浜松)……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. 「リーダーシップの哲学」(浜松)……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. 「特別支援教育」(三島)……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H. 「21世紀型スキル」(三島)……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I. 「教育委員会制度」(三島)……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J. 「これからの学校とリーダーシップ」(静岡)……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K. 「センター長講話」(静岡)……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q 3. 「気概塾」を受講して「よかった」と感じることは何でしたか。以下の□に自由にお書きください。

Q 4. 「気概塾」をよりよくするために、改善を要すると思ったことはありますか。以下の□に自由にお書きください。

Q 5. 今後、各地域の学校教育の発展のために、「気概塾」の内容はどのように活用することができそうでしょうか。以下の□に簡条書きで自由にお書きください。

次に指導主事の資質・能力についてうかがいます。

Q6. 指導主事として、特に必要となる資質能力は何であるとお考えですか。A～Tそれぞれについて、あてはまる□に1つ✓をつけて下さい。

	大いに 必要である	ある程度 必要である	どちらとも いえない	あまり 必要ではない	ほとんど 必要ではない
A. 学校ビジョン・経営計画の把握 ……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. 社会情勢の変化の把握……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. 教育改革の動向等の情報収集……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. 教職員の能力・適性の把握……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. 教職員の組織化と効果的な運用……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. 教職員の服務監督に必要な知識……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. 教職員のメンタルヘルスの知識……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H. 教育課程編成に関する知識……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I. 行政事務管理……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J. 法規の基本的な理解と運用……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K. 家庭や地域への対応・連携……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L. 特別支援教育の知識・理解……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M. 外部の関係機関等との連携……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N. 広報・情報発信……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O. 教職員の動機付け・モチベーション向上支援……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P. 学習指導に関する指導知識・技能……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P. 生徒指導に関する指導知識・技能……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q. 研修体制の整備・組織化……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R. 危機管理の知識・能力……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S. 学校教育への理念……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
T. 指導主事としての使命感……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q7. 指導主事として仕事をする上で、どのようなものが必要であるとお考えですか。A～Mそれぞれについて、あてはまる□に1つ✓をつけて下さい。

	大いに 必要である	ある程度 必要である	どちらとも いえない	あまり 必要ではない	ほとんど 必要ではない
A. 教務主任の経験 ……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. 教育研究会等の活動の経験……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. 複数校種の勤務経験……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. 指導主事以外の行政組織の経験……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. 経験年数に応じた教職経験者研修……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. 職能に応じた職能研修……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. 教科・科目等の指導力向上を図る専門研修……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H. 教職大学院、長期研修等の派遣研修……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I. 今日的課題に関する課題研究……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J. 教育に関する講演会等の教職教養研修……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K. 学校が主体的に実施する校内研修……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L. 自己研鑽のために行う自主研修……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M. 指導主事同士で行う集団研修……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q8. 指導主事の資質能力向上を図るために、どのようなことが必要だと思いますか。以下の□に自由にお書きください。

アンケートはこれで終わりです。ご協力ありがとうございました。

平成 27 年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業
－指導主事の力量向上プログラム－
委託事業成果報告書

発行日 平成 28 年 3 月 18 日

研究
担
当
者

梅澤収（総括責任者）・山崎保寿・三ッ谷三善・武井敦史・渋江かさね・谷健二・山口
久芳・岡本康哉・石上康芳・伊田勝憲・藤井基貴・塩田真吾・亙理陽一・長谷川哲也・
中村美智太郎・島田桂吾

報告書編集 静岡大学教育学研究科附属教員養成・研修高度化推進センター

協
力

田中 奈津子 （教員養成・研修高度化推進センター学術研究員）
河合 美保 （教員養成・研修高度化推進センター学術研究員／静岡大学大学院博士課程）
大瀧 綾乃 （教員養成・研修高度化推進センター学術研究員／静岡大学大学院博士課程）



2016年3月発行



国立大学法人

静岡大学

National University Corporation
Shizuoka University