

# 教師教育者としての指導主事の職場環境とコミットメント (1)

## —教育センター指導主事に焦点化して—

篠原清夫 (三育学院大学), 藤平敦 (日本大学), 中川恵実子 (滋賀県総合教育センター)

Key Word 指導主事, 教育センター, 教師教育者, 職場環境, コミットメント

### 1 課題の設定

現場における教師育成の重要性はかつてから指摘されてきたことではあるが、近年はその役目を果たす「教師教育者」(teacher educator)が注目されてきている。中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力について—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—」(2015)では、現職研修を支える基盤の一つとして研修リーダーの養成 (p.14)、指導教諭や指導主事の配置の充実 (p.26) など「教師教育者」と呼べる存在の育成や配置の重要性が示されており、海外でも Lunenbergら(2014)により、教師教育者の働き方や育成に関する報告がされている。教職大学院の発足を考えても、教師をいかに育てていくのかについての議論や施策は活発化している状況にあると考えられる。

そこで、本研究では「教師教育者」としての教育センターの指導主事に着目する。その理由として、教員研修の担当部局は教育センターに集約される傾向があり (千々布 2012)、センターの指導主事は主催する研修の運営に携わりながら、現場教師に対して専門的な助言・指導をすることを任務としているためである。このような業務をこなす教育センターの指導主事は「教師教育者」と呼ぶことができる(米沢 2019)。

教育センターは、各教育委員会が条例に基づいて設置している「教育に関する専門的、技術的事項の研究又は教育関係職員の研修」(地方教育行政の組織及び運営に関する法律 第 30 条)に関する機関であるが名称は自治体によって異なり、指導主事の職名も多様である (佐藤 2019)。しかし中央教育審議会答申等においてこれらの機関を「教育センター」、職名を「指導主事」と表記することが多いことから、本研究でもそれを使うこととする。

2018(平成 30)年度国立教育政策研究所の次世代の学校総合プロジェクト「マネジメント機能強化に関する研究班 (教育センター調査チーム)」では、教育センター指導主事の資質・能力等を高めるための方策検討に資する知見を提供することを目的として調査を実施した。既に教育センター指導主事の資質・能力の特徴についての概要は公表したが (米沢ほか 2019、篠原ほか 2019)、本研究は教師教育者としての教育センター指導主事の業務の現状とコミットメントの状況に着目し、職場環境との関連について分析を行うことを目的とする。

### 2 調査方法と回答者の属性

#### (1) 手続及び調査対象者

本調査は都道府県・政令指定都市の 67 教育委員会に調査協力を依頼し、承諾の得られた 64 教育委員会の教育センターに実施した。教育委員会より提供されたデータから都道府県・政令指定都市の教育センターの指導主事 2,246 名を調査対象とし、2018 年 11~12 月に無記名回収の郵送調査を行った。

#### (2) 回答者の属性

指導主事 1,533 名 (回収率 68.3%) より回答が得られた。年齢は 30 代 5.9%、40 代 63.7%、50 代 29.4%、60 歳 0.4% (無回答 1.7%) で 40 代が最も多く、平均年齢は 47.0 歳 (標準偏差 4.8) であった。教育センターの指導主事経験年数は、1 年 28.0%、2 年 22.9%、3 年 18.1% で 3 年までで 70.4% を占め、5 年以上は 18.1%、平均経験年数は 2.9 年 (標準偏差 2.0) であった。性別で見ると、男性 68.9%・女性 30.4% (無回答 0.7%) であった。

### 3 調査結果と考察

#### (1) 指導主事の業務状況

教育センターの指導主事に「今年度のあなたの各業務量（時間）に関する割合を教えてください」と質問し、割合の平均を求めた結果、図1に示すように「研修の企画・運営・分析」が最も多く42.2%、次いで多いのが「行政事務」20.2%であった。「調査研究の企画・運営・分析」17.5%、「学校訪問支援（コンサルテーション）」14.1%で相対的に少なく、「教育相談」は6.1%と最も低かった(図2)。この結果から、研修に関わる業務時間が半分近くを占めることがわかり、教育センターの指導主事は「教師教育者」としての役割が多いことが示唆された。

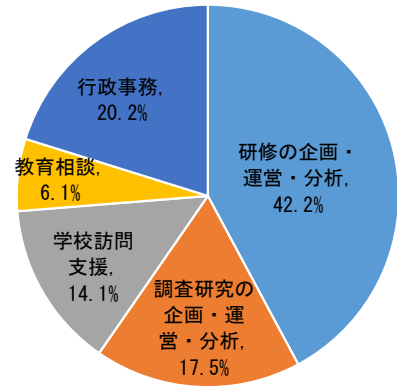


図1 指導主事の業務（時間）

#### (2) 職務に対する取り組みと困難性

「この1年間に、あなたが仕事をする上で、以下のそれぞれの項目について実際にどのくらい意識したり、行動したりしていましたか」と質問し、「とても当てはまる」～「全く当てはまらない」の4件法で回答してもらった。その結果、図2に示すよう「とても+やや当てはまる」が多い項目は職務上のポジティブな取り組みに関するもので、「経験したことを、何かに書きとめて振り返ったり、他の人と話したりする中で、多角的な視点から捉え直すこと」(90.5%)、「自分のやり方が正しいかどうか、実際に実施する中で検証し、柔軟に修正を加えること」(89.8%)、「経験の結果から共通する法則を見つけたり、他のやり方と照らし合わせたりして、他の状況にも当てはまる自分なりの仕事のやり方を見いだすこと」(85.2%)、「困難や失敗を恐れず、新しいことに挑戦すること」(77.3%)であった。経験を多角的に捉えながら、実施する中で柔軟に修正を加え、自分なりの仕事のやり方を見だし、新たな挑戦を心がけて職務を果たしている指導主事が多いことがわかった。

しかし一方、職務に関する困難感に関する項目で「とても+やや当てはまる」が過半数を占める項目もあり、「業務に関する知識の要求量の多さを実感すること」(70.9%)、「体系的なセンター指導主事の育成システムがないこと」(53.2%)の2項目がそれに当たる。指導主事業務における知識の要求量や指導主事育成システムの問題を指摘する者が多いことが明らかになった。また過半数ではないが、「自己研修の時間を確保できないこと」(43.2%)、「研究に関する専門的な知識を学ぶ場がないこと」(39.8%)、「教師教育や人材育成に関する専門的な知識を学ぶ場がないこと」(39.5%)、「後輩の指導

主事への助言の難しさを実感すること」

(38.8%)に関するネガティブな評価も比較的多いことがわかる。

多角性・柔軟性を持ちながら挑戦を心がけ職務に取り組んでいる教育センターの指導主事は多いが、専門的知識が必要なため適切な育成システムや自己研

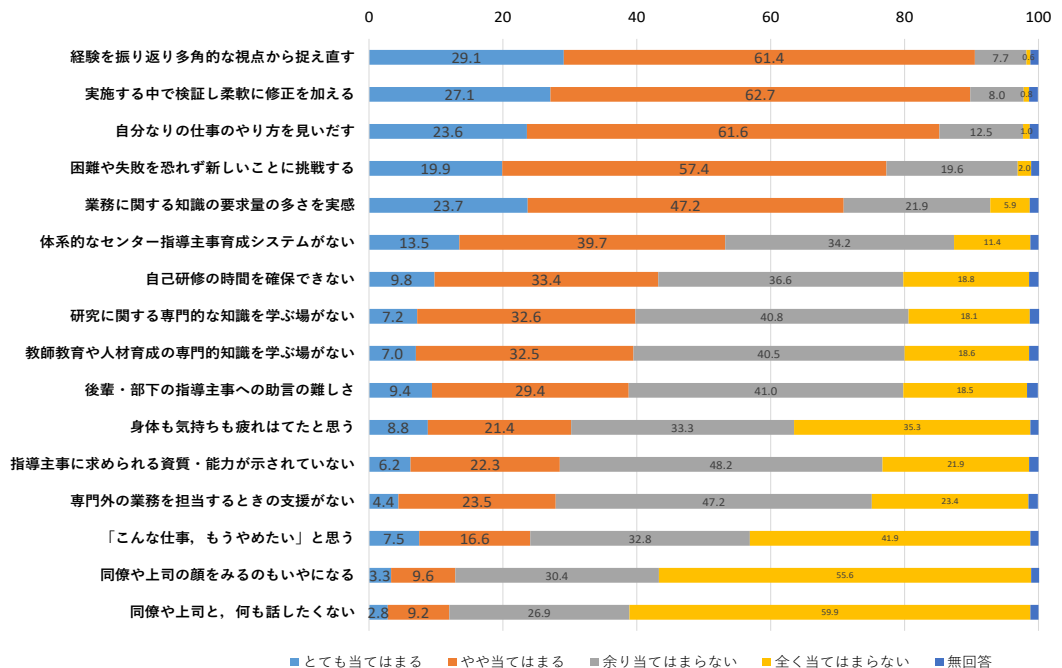


図2 職務に対する取り組みと困難性 (%)

修時間など、知識を学ぶ場を希求している者も多く存在している。その意味で、その場限りではない体系的な「教師教育者」育成システムの構築と、自己研修時間確保のための業務見直しが求められている実状がある。

### (3) 指導主事としてのコミットメント

「あなたは現在、指導主事としての仕事についてどのように思っていますか」と質問し、「いつも思う思う」～「そう思わない」の5件法で回答してもらった。その結果、図3のように「いつも+しばしば思う」が半数以上を占める項目は、「センターの指導主事として責任を持って仕事をしている」(83.9%)、「学校教育での活動の助けとなる仕事に高い意識で臨んでいる」(71.2%)、「センターの指導主事であることを強く意識している」(62.2%)、「センターの指導主事としての専門性を更に追求したい」(55.5%)、「今の職場に必要なことなら、どのような仕事でも引き受ける」(50.0%)であった。この回答傾向からも、教育センターの指導主事として責任・専門性について強い意識を持ち、教育現場の助けになる仕事を果たそうとする使命感が強い者が多いことがわかる。

しかし、「センターで働くことに魅力を感じている」(いつも+しばしば思う 36.8%)、「今の仕事を今後も続けたい」(31.0%)、「学校現場に戻ったとしてもまた指導主事をしてみたい」(16.0%)について強く思っている指導主事は比較的少ない状況にあることもわかった。

教育センター指導主事として職務を果たすことを努力しているが、指導主事を続けたいという強い意識は高くないという、指導主事としてのコミットメントは複雑な様相を示している。

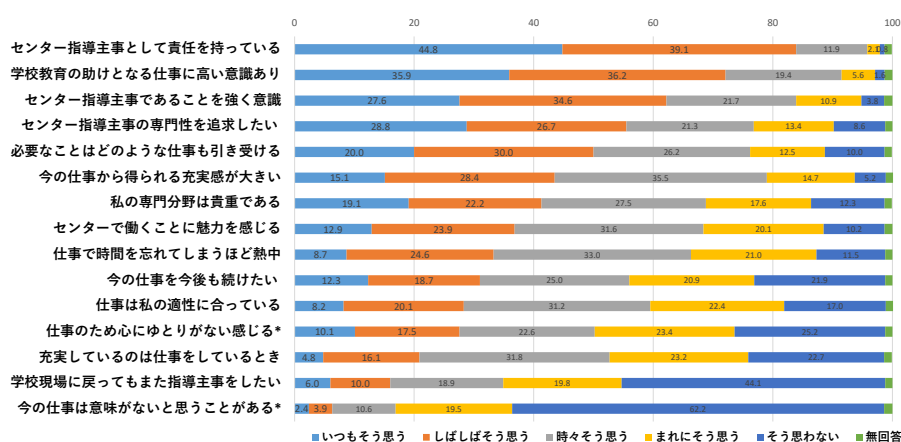


図3 指導主事としてのコミットメント (%)

(\*はネガティブな内容の項目)

### (4) 組織の印象と職場の雰囲気

現在勤務している職場の組織の印象を尋ねるため、「貴センターの組織について、お考えをお尋ねします」と質問し、6項目の質問に「とても当てはまる」～「全く当てはまらない」の4件法で回答してもらった。その結果、「とても+やや当てはまる」というネガティブな回答をみると、多いのが「本センターでは、所長の理念が受講者にまで浸透しにくい」(25.2%)、「本センターでは、所長が所員とインフォーマルな話合いの機会をもつことが少ない」(23.7%)と4分の1程度で、全体的に組織の印象は肯定的なものであった(図4)。

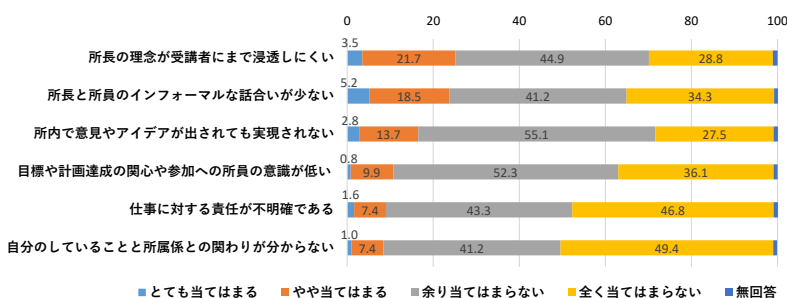


図4 組織の印象 (%)

また現在の職場の雰囲気を知るため、「貴センター内の所員のみなさまについて、お考えをお尋ねします」と質問し、12項目の質問に「とても当てはまる」～「全く当てはまらない」の4件法で回答してもらった。その結果、「とても+やや当てはまる」をみると、割合が半数を超えるのが、「本センターでは、事務的仕事の処理が忙しすぎる」(55.7%)のみであった。次いで比較的多かったのが「本センターでは、何事につけてもセンターとしての活動や考え方が前面に出される」(34.4%)、「本センターでは、

何事についても工夫よりも慣行や伝統の方を重視しやすい」(25.1%)であった(図5)。

事務的仕事が忙しすぎると考えている指導主事が半数以上いたが、前述したように行政事務は業務全体の約2割であるため、行政以外の事務作業のため多忙であると感じていると考えられる。また、教育センターの考えが前面に出されることや、慣行や伝統を重視しやすい伝統的支配の傾向があると感じる指導主事も比較的多いことが示された。

### (5) 組織・職場がコミットメントに与える影響

指導主事としてのコミットメントに関する項目への回答について、「いつもそう思う」5点～「そう思わない」1点(否定的な内容の項目は逆得点)を与え、各指導主事の平均点を求めた。その結果、平均3.30(SD0.79)であった。平均+SD以上の指導主事を「高コミット群」(231名:全体の15.1%)、平均-SD以下の者を「低コミット群」(247名:16.1%)、それ以外を「中コミット群」(1020名:66.1%)とした。

また組織の印象に関する否定的な項目への回答について、「とても当てはまる」4点～「全く当てはまらない」1点を与え平均を求めた。この数値は平均点が高いほど組織に対する印象が良くないことになるため【組織のネガティブ印象】と名付けるが、平均は1.81(SD0.55)であった。コミットメント高中低別に組織のネガティブ印象得点の平均を比べると、低コミット群(2.11)において高く、高コミット群(1.51)ほど低いことが、分散分析の結果から明らかになった(表1)。

また現在の職場の雰囲気に関する否定的な項目への回答について、「とても当てはまる」4点～「全く当てはまらない」1点を与え、平均を求めた。この数値も平均点が高いほど職場の雰囲気が良くないとしているため、ここでは【職場のネガティブ雰囲気】とする。平均は1.89(SD0.47)であった。同様にコミットメント別に職場のネガティブ雰囲気得点の分散分析を行った結果、これについても低コミット群(2.18)において平均が高く、高コミット群(1.62)ほど低いことが分散分析の結果、明らかになった(表2)。

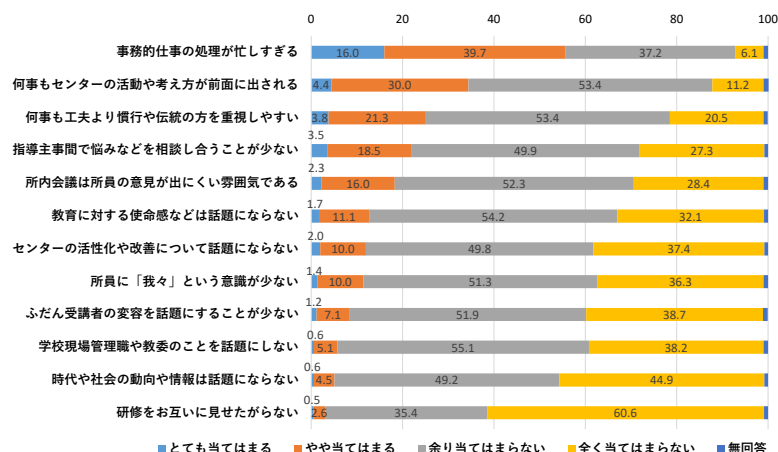


図5 職場の雰囲気 (%)

表1 指導主事コミット程度と組織のネガティブ印象

コミット程度	平均	標準偏差	N
低コミット群	2.11	0.56	224
中コミット群	1.81	0.53	1008
高コミット群	1.51	0.48	244

分散分析結果 df=2, 1473 F=75.73 p=.000

表2 指導主事コミット程度と職場のネガティブ雰囲気

コミット程度	平均	標準偏差	N
低コミット群	2.18	0.49	223
中コミット群	1.89	0.43	1007
高コミット群	1.62	0.43	244

分散分析結果 df=2, 1471 F=92.01 p=.000

## 4 結論

指導主事は人数が少ないため、これまで研究対象としてあまり着目されてこなかった。しかし教師教育者としての業務を担う教育センター指導主事がアイデンティティを有し職責を果たせるような環境について考慮することは重要で、次世代の学校づくりのためにも生きてくると考えられる。そのため本研究では、教育センター指導主事の業務の現状とコミットメントについて検討した結果、研修に関わる業務が多く教師教育者としての役割を担っており、多角性・柔軟性を持ちながら挑戦を心がけ職務に取り組む努力をしていることがわかった。しかし、自己研修時間の確保や適切な育成システムに対する要望が比較的多くみられ、この仕事を続けたいとする意欲が高くない者も少なくないということから考えると、教育センター指導主事としてのコミットメントは複雑な様相を示していることが明らかになった。今後は事例等も踏まえ、教育センター指導主事の職場環境とコミットメントとの関連性についてさらに分析を深めていく計画である。