道徳教育推進教師の役割と仕事内容についての再検討と具体的提案
―学校の実情や道徳教育推進教師のキャリアステージに即して―

Reexamination and Concrete Proposal on the Roles and Job Contents of Moral Education Promotion Teachers
― In line with the school realities and the career stage of moral education promotion teachers―

片山健治[1]，柳沼良太[2]

KATAYAMA Kenji[1], YAGINUMA Ryota[2]

［キーワード Keyword］　道徳教育推進教師　役割　仕事内容　学校の実情　キャリアステージ

［所　　属 Institution］　[1]岡山県立岡山大安寺中等教育学校（Okayama Prefectural Okayama Daianji Secondary School），
[2]岐阜大学大学院（Graduate School of Education, Gifu University）

［要　　旨 Abstract］

道徳の教科化が開始され，道徳教育推進教師に対する期待は高まっているが，学校現場において十分にその役割が発揮されている段階にまでは至っていない。その原因としては，道徳教育の実施状況や推進体制の特徴といった学校の実情に対応していないことや，学校組織において推進教師に経験豊かな中堅以上の教師が任命されるとは限らないといったキャリアステージ等の問題がある。そこで本稿では，推進教師のキャリアステージを若手教師，中堅・ベテラン教師，地域の中核的指導教師の三つに分け，各ステージに即した役割を示す。そして，各ステージの推進教師が取り組むべき仕事内容の詳細について具体例を挙げて検討することで，その実践を有意義に展開できるようにした。こうした対策を取ることで、悩みや戸惑いを抱えた推進教師が，学校教育全体で取り組む道徳教育を計画的に組織し，全教師に推進・助言すると共に、生徒の道徳性を適切に育成することができるようになることを論述した。

問題の所在

「道徳教育の推進を主に担当する教師」として道徳教育推進教師が，平成20年の学習指導要領改訂において示され，今日まで各学校では様々な創意工夫が開発・実践され，その研究成果も提示されている。

道徳教育推進教師の役割やその実践例については，永田・島の『道徳教育推進教師の役割と実際』(2010)が示されており，学習指導要領解説編[1]に則った形で道徳教育推進教師の８つの役割（**表１**）が解説され，その指導計画作成の方針や推進体制の確立を行うことについて一般的な事例と共に提示された[2]。また，大藏・柳沼(2013)は「道徳教育推進教師のあり方」について具体的な学校全体での推進体制や教員研修，指導法のあり方について検討している[3]。さらに，浅部(2019)は道徳教育推進教師に求められる資質・能力等について多角的に研究している[4]。

表1　道徳教育推進教師の主な役割

ア	道徳教育の指導計画の作成に関すること
イ	全教育活動における道徳教育の推進，充実に関すること
ウ	道徳の時間の充実と指導体制に関すること
エ	道徳用教材の整備・充実・活用に関すること
オ	道徳教育の情報提供や情報交換に関すること
カ	授業の公開など家庭や地域社会との連携に関すること
キ	道徳教育の研修の充実に関すること
ク	道徳教育における評価に関すること

こうした道徳教育推進教師に関する先行研究の成果は着実に蓄積されてきているが，実際の学校現場にはまだ十分に活用されたり普及したりしていないところがある。その原因として考えられるのは，主に学校の実情に対応していないことや道徳教育推進教師のキャリアステージの問題があると考えられる。近年では，道徳教育推進教師に任命されたものの，「仕事内容に対していつどこでどのようにやればよいのか分からない」という悩みを抱える教師が増えている。また，働き方改革が声高に叫ばれているご時世に，ただ道徳教育を推進していくだけでは，他の教師から疎まれたり反発されたりすることもあり，その意義を納得してもらえないこともある。

さらに，教職員組織の年齢構成を考えるに，以前はベテラン教師や中堅教師が担うことが多かった道徳教育推進教師の役職は，中堅・ベテラン教師の割合が年々減少している（**図１**）こともあり，本来は指導力の向上に専念していく時期である若手教師に割り振られることが漸増しているという現状がある。特に，道徳教育推進教師が新規採用から間を置かずに20代半ばで任命される事例が多くなっており，今後その割合は増加の一途をたどるであろうと推測される。

ここで問題となるのは，学校組織における道徳教育の中核となるべき道徳教育推進教師に，若手教師や道徳教育を専門的には学んでいなかった中堅教師が次々と任命されていくということである。その一方で，社会全体においても，Socity5.0時代の道徳教育が求められており[5]，道徳教育推進教師が中心となって学校教育全体で取り組んでいる道徳教育に対しても，期待感が年々増しているというジレンマを抱えている。

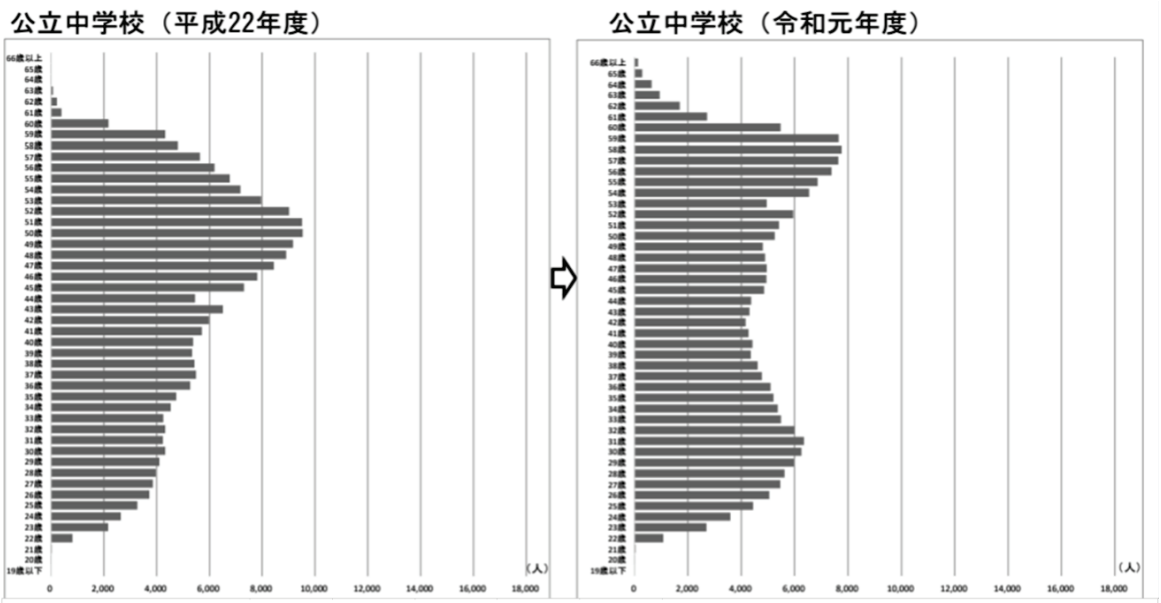

図1　年齢構成（中学校）※令和元年度学校教員統計調査より

そこで，時代の変化や学校の実情に柔軟に対応しつつ，道徳教育を更に充実させるためには，道徳教育推進体制を継続して，尚かつそれを発展させていく必要がある。そのためには，推進体制の中核となる道徳教育推進教師のリーダーシップやコーディネート力が不可欠であるが，必ずしも専門的に学んできた教師あるいは教職経験の豊富な教師が任命されるとは限らない。

こうした教育現場の実情に合わせた道徳教育の指針や仕事内容の具体を示していく必要があり，これからの教育界を担う人材を育成する必要があるため，本稿では学校の実情や道徳教育推進教師のキャリアステージに即した形で，改めて道徳教育推進教師の役割と仕事内容について具体的に考察し，その改善・充実策について検討したい。

本稿の内容構成は，１節では実際の学校における道徳教育の実情を把握するために，道徳教育全国調査等を参照してその傾向を考察する。２節では，教育現場で今求められている道徳教育推進教師の役割について，担当する教師のキャリアステージに対応させて検討する。そして３節では，学校の実情や道徳教育推進教師のキャリアステージに即して具体的な仕事内容を提案することにしたい。

1節　学校の道徳教育における実情

まず，学校における道徳教育の実施状況や道徳教育推進体制の特徴について，押谷・木崎・谷山・矢作・斎藤・小山・醍醐の「道徳教育全国調査の実施(2020.3)と結果分析(1)―統計的分析―」[6]（以降，全国調査），及び東京学芸大学「総合的道徳教育プログラム」推進本部の「道徳教育に関する小・中学校の教員を対象とした調査―道徳の時間への取組を中心として―<結果報告書>」[7]（以降，教員調査）を基に検討したい。なお，ここでの全国調査については，特に表記のないものは2020年度の全国調査結果を基にしたものであり，表記しているものはそれ以前の調査結果[8]を基にしている。

(1) 学校における道徳教育の実施状況

①道徳教育内容の達成度

全国調査によると，道徳教育全体計画で示している内容については，「だいたい達成されている」「まあまあ達成されている」と回答した学校が，45％～93％となっており，項目間で差がある。達成の評価が高い項目は，上位から「各学年の道徳」・「各学級の道徳」・「『特別の教科 道徳』の指導」となっており，達成度がそれぞれ93％・91％・90％となっている。反対に，「あまり達成されていない」「見直しが必要である」の回答が多いのは，「地域との連携による道徳教育」(50％)，「家庭との連携による道徳教育」（44％）である。この2項目の校種別比較では，小学校よりも中学校の方がいずれも高く，達成できていないと答えている。

上記のことから小学校・中学校共に教科化となったこともあり，道徳授業については指導内容の達成度は上昇しているものの，地域や家庭との連携については十分ではないと考えられる。今後は，課題となっている地域・家庭との更なる連携を目指して，具体的な方策についても提言していくべきであろう。

②道徳授業の内容

2018年度の全国調査によると，「特別の教科 道徳」で質の高い３つの学習として提案されている「登場人物への自我関与が中心の授業」は 93％，「問題解決的な授業」は 74％の学校が実施している。ただし，「道徳的行為に関する体験的な授業」は，「それほど行っていない」と答えた学校が，小学校で 41％，中学校で54％になっており，積極的に関連を図る必要がある。

「学級活動との関連を重視した授業」は67％，「学級経営との関連を重視した授業」も78％と高く，学級経営上，密接に関連付けた内容となっていることが窺える。「日常生活との関連を重視した授業」も 87％と高い割合で実施されている。しかしながら，「各教科との関連を重視した授業」は「それほど行っていない」が 60％であり，特に教科担任制である中学校は 73％であった。また，「総合的な学習の時間との関連を重視した授業」については，「それほど行っていない」が小学校，中学校ともに 49％であり，今後は，道徳の授業と関連させて問題（課題）探究的な道徳学習を展開することができる総合的な学習の時間とのかかわりを重要視していく必要があろう。

③教師の道徳教育に対する意識

全国調査によると，道徳教育に関する教師の意識で特に高いのが，「道徳の授業を積み重ねていけば子どもたちの道徳性は高められる」で96％を超えており，教師はその効果を実感していることが窺える。いじめの抑止に関しても，97％の教師が肯定的に受け止めており，過去の調査結果（2017 年度は：89％，2018 年度：85％）と比較しても，その割合は大幅に増加している。

また，教員調査によると，小・中学校の一般校，指定校の教師のいずれも，「子どもの人間形成に役立っている」の肯定的回答の割合が高い（小・一般校：82.2％，指定校：90.5％，中・一般校：75.9％，指定校：85.8％）。そして，小学校では「人間関係づくりに役立っている」と回答した割合が高く（小・一般校：80.2％，指定校：86.6％），中学校では「教科の授業とは違うよさがある」の割合が高い（中・一般校：81.7％，指定校：89.2％）。注目点としては，指導に対する印象を尋ねた質問項目においては，いずれも指定校の肯定的回答の割合が一般校のそれを上回っていることが挙げられる。

これらのことから，多くの教師は道徳教育実践の効果を実感しており，道徳教育が重点的に行われている研究指定校においてその割合が大きいことからも，道徳教育の充実を進めていくほど，道徳教育の実効性や

教師のモチベーションは高まっていくと考えられる。

④道徳教育に対する教員の捉え方と要望

2018 年３月の調査を見てみると，2017 年度同様に評価に対して不安や戸惑いをもつ教員が多く見られる。また，各学校での理解が進み，道徳について，教員間での理解が進んでいることが窺える。実際に授業をするに当たっては，加配等の教員の増加を求める声が多い。これは，2017 年度に比べて増えているが，実際にスタートしてみてより強く感じていると捉えられる。そして，教員の研修や道徳に対する理解を更に深める必要があると捉えている教員が多い。

「要望」について見てみると，2018 年３月の調査では，評価に関するものが多く，その内容は評価の問題への指摘が多い。次に，教員研修の充実を求める声が多い。なお，研修回数の増加を求めているのではなく，指導方法についての研修をしたいという意向が強い。さらに，専門的な教員の加配を求めており，教職員の負担軽減の視点から，加配やアシスタント・ティーチャーの増員を求める声が多くなっている。

以上，道徳教育の実施状況を踏まえて考えると，道徳教育を実践する教師あるいは教師集団にとっては，道徳教育推進体制の拡充が求められていると言える。とりわけ，道徳教育教員研修の実施回数を増やすといった量的拡充よりも，質的な研修内容の充実が求められており，特に，問題解決的な学習や道徳的行為に関わる体験的な学習を取り入れた道徳授業の指導法について道徳教育推進教師を中心とした研修体制の整備が望まれている。

(2) 道徳教育推進体制の特徴

①道徳教育推進教師の年齢構成

道徳教育推進教師にはどのような教師が割り当てられているか見てみると，「ベテラン」と「中堅」の教師が全体の84%を占めている（**図２**）。逆に言えば，全体の16％は若手教師ということであり，教員全体の年齢構成の変化によって，今後はこの割合が更に増加することが考えられる。

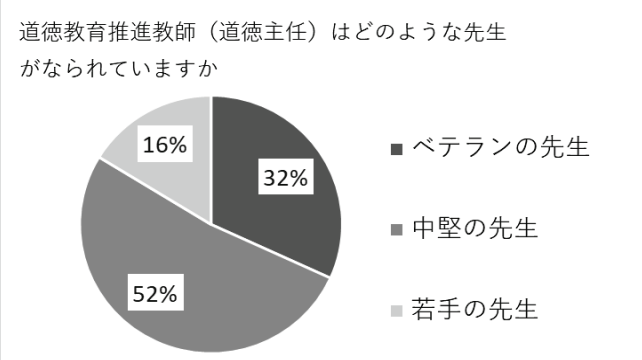

図２　道徳教育推進教師の年齢構成

②道徳教育を推進させるための組織を作っている学校の割合

道徳教育推進のための組織を作っている学校は，全体で 62％であった。なお，大規模校（「701 名以上」）の組織づくりの方が進んでおり，小規模校（「200 人以下」）との差は 27％となっている。小規模校では，「作っていない」学校が52％となっており，学校全体で取組んでいる割合が高いと考えられる。地域別で比較すると，「北海道・東北」「北陸・中部」「中国・四国」での組織づくりが低くなっており，小規模校が多いことが原因であると推察される。

③学校全体で道徳授業に取り組む体制

「体制が機能したか」との問いに対しては，肯定的に「機能したと思う」「だいたい機能したと思う」と回答した学校が82％である。学校別でみると，中学校においては，「機能したと思う」と回答した学校が前年度より16％(2018年度：71％→2019年度：87％）増加しており，道徳が教科化されたこともあって，学校全体における道徳教育推進体制が進んでいることが窺える。

④教員養成に対する教師の意識

「教員養成においても充実を図るべきだ」と考える回答が79％となっており，その割合が大きく上昇している(2018年度：60％）。特に，道徳教育推進教師がそのように考えている傾向があり（推進教師：80％，校長75％，副校長（教頭）75％，教務主任・研究主任77％），道徳教育に関して専門性の高い教員養成及び教員研修が求められているといえる。

２節　道徳教育推進教師のキャリアステージに即した役割に関する検討

教員キャリアステージ区分の態様においては，櫻井・阿内・佐久間(2019)が教員育成指標について人事政策及び研修の2つの観点から検討しており，3〜4 区分に収斂していく傾向が強いとしている[9]。飯田(2019)はキャリアステージを「採用時」「基礎・向上期（教職経験10年程度まで）」「充実・発展期（40歳代半ばまで）」「深化・熟練期」の4つに区分し，教員が自らのキャリアステージに応じて，仕事上での実践・省察・改善を繰り返しながら，必要な資質能力を身に付けるための目安として示しており，採用される前の職歴・育児休業の取得など採用後の状況等により，柔軟に読み替えができるものとしている[10]。

これらの先行文献を参考にしつつ, Socity5.0時代の道徳教育を展望した具体的提案を行う上で, 本節では, 担当する教師のキャリアステージを「若手教師（教職経験10年まで）」「中堅・ベテラン教師（教職経験10年以上）」「地域の中核的指導教師（中堅・ベテラン教師の中でも地域内の学校との連携を視野に入れた教師）」の3つに区分し，それぞれのキャリアステージにおける道徳教育推進教師の役割について検討する。

(1) 若手教師として取り組む道徳教育推進教師の役割

初任者を含む若手教師には, 教職課程で取得した基礎的, 理論的内容と実践的指導力の基礎等を踏まえて, 教科指導や生徒指導等をつつがなく実践できる資質能力が必要とされる。さらに，教科指導，生徒指導だけでなく，学級経営や校務分掌等についても一通りの職務遂行能力が必要である。

このため，学校の教育活動全体を通じて行う道徳教育推進体制の中心となって，その充実を図ることが望まれている道徳教育推進教師には本来，若手教師をあてがうべきではないといえるが，前述した年齢構成等の学校の実情を鑑みると，学校経営上，どうしても若手教師を推進教師に任命せざるを得ないこともあり得る。全国調査によると，道徳教育推進教師の6人に1人は若手教師が担っており，小規模校等では十分な校内サポート体制も取りにくいといったことも考えられる。

そこで，道徳教育推進教師として若手教師に求められる役割としては，「道徳の時間を実施しやすい環境づくりに務める役割」や「道徳教育に関する情報を提供する役割」を中心的に担うことが挙げられる。これらは，永田・島も「道徳用教材の整備・充実と活用の促進」が道徳教育推進の大きな鍵を握っているとしており，「学校の道徳教育の指導内容が児童の日常生活に生かされるようにする」ためには，学校の道徳的な環境の整備と情報提供・情報交換を行う必要があると指摘している[11]。具体的には，教材や図書の準備，掲示物の充実，資料コーナー等の整備などを全教師が分担して進められるように呼びかけることや，他の教師から得た情報や自分が参加した研究会での情報を率先して提供していくことなどが考えられる。

その上で，「教職員が協力して指導できるような計画づくりなどを中心となって進める役割」「道徳の時間に関する授業研修を実施する役割」「道徳の時間の授業の公開や情報を発信する役割」を担うことができるように，まわりの中堅・ベテラン教師あるいは管理職からの協力を得て道徳教育を推進していく体制づくりを行っていく必要がある。そのためにも，道徳教育推進教師を複数配置するなどの道徳教育推進体制の整備を要望したり，学年団の道徳担当教師と連携して構成する道徳教育推進チームでの活動を活性化させたりする必要がある。何より，推進教師である若手教師自身が道徳授業実践に率先して取り組むなど，道徳教育指導力の向上を目指して日々研鑽を積んでいくことが期待される。

(2) 中堅・ベテラン教師として取り組む道徳教育推進教師の役割

道徳教育推進教師に中堅・ベテラン教師が配置された場合，学級担任，教科担任として積み重ねてきた相当の教職経験を基盤として，道徳教育のあり方に関して広い視野に立った力量の更なる向上が期待される。また，道徳教育推進教師だけでなく，教科指導や生徒指導に加えて学年主任や教務主任・研究主任といった学校運営上重要な役割を担うことも多いが，その一方で道徳教育を含む学校教育活動全般についての若手教師への助言・援助など指導的役割が期待される立場でもある。ゆえに，道徳教育に関する専門知識や幅広い見識を身に付けるとともに，企画・立案，事務処理等の資質能力が必要となってくる。反面，現状における教職員組織の年齢構成を考えるに，中堅・ベテラン教師の割合は年々減少しているにもかかわらず，重責を担う職務は年々増加しており，精神的にも負担感が増大しやすいといった側面もある。

そこで，道徳教育推進教師として中堅・ベテラン教師に求められる役割としては，「教職員が協力して指導できるような計画づくりなどを中心となって進める役割」「道徳の時間に関する授業研修を実施する役割」「道徳の時間の授業の公開や情報を発信する役割」を中心的に担うことが挙げられる。具体的には，校長や教頭などの管理職と協同して道徳教育推進体制づくりを率先して進めるだけでなく，他の教職員との協力的な指導を目指して全体計画や指導計画を立てたり，道徳教育研修や公開授業を企画したり，指導内容によっては養護教諭や外部講師等の協力を得たりすることも考えられる。その際，道徳教育推進チーム内での役割分担や仕事内容の精選を図ることも必要である。

さらに，「授業実施上で悩みを抱える教師の相談役としての役割」も求められる。これについては，永田・島が「道徳の時間の充実を協力的指導などの体制づくり」を行っていく上で，道徳教育推進教師には相談役としての役割があり，他の教師の悩みの相談役に乗ることで，各学級の道徳授業の充実につながるとしている[12]。これに関連して，道徳教育推進教師自身が率先して，道徳授業公開の機会を作ることで，道徳教育の特質や魅力を示すことも考えられる。このように，道徳教育推進教師は，自分を含めた教職員のメンタルヘルスの維持についても重要な役割を担っているといえる。

(3) 地域の中核的指導教師として取り組む道徳教育推進教師の役割

最近は，地域の中核的指導教師として道徳教育推進教師が任命（場合によっては特命）されることが増えている。ただし，こうした地域の中核的指導教師というキャリアステージにおける道徳教育推進教師の役割については，これまでほとんど報告されていない。実際の仕事内容としては，複数校で道徳授業実践を行うだけでなく，校種を超えた道徳授業実践や，校内もしくは地域での道徳教育研修の企画・運営，指導助言を行うこともある。特に，小規模校が多い地域では，それらの役割の重要性が増している。そのため，場合によっては，教育委員会や管理職と協同で道徳教育推進体制づくりに携わっていく。

ここで重要なのは，地域の中核的指導教師として道徳教育を推進する上では，道徳教育におけるコーディネーターとしての役割が増すということである。道徳教育は学校の全教育活動で行われ，全ての教師がそれぞれの役割を果たしていくことが求められており，地域全体に範囲を広げるとなると，それをカバーする道徳教育推進教師の責務も拡大していく。つまり，地域の中核的指導教師として取り組む道徳教育推進教師のあり方としては，地域内の学校教育における全ての教育活動が役割の範囲であるため，地域全体を見渡し，地域内の各学校における道徳教育に関する組織を動かすなど，地域全体をコーディネートする役割があるということである。この点において，先行研究で参考となる事例は少ないが，永田・島によって「研修体制の充実と教師の授業力の向上」という役割の中で，道徳教育推進教師は周囲の学校の推進教師とのネットワークをつくろうという提案がなされている[13]。また，具体的な実践事例として効果的であったものとしては，浅部の「実践を比較する場」として，他校の実践との比較を通して教職員の授業観を確立するというものが示されている[14]。

よって，地域の中核的指導教師には，「道徳教育の指導計画の作成に関すること」「指導体制に関すること」「道徳教材の整備・充実・活用に関すること」「授業の公開など家庭や地域社会との連携に関すること」「道徳教育における評価に関すること」といった地域内の学校における道徳教育の特色を生かしつつ，各学校間の連携をスムーズにするため，共通理念や指導方針，道徳教材の共有化，指導と評価の一体化についての認識を共有していくこと等を進めていくという役割が求められると考えられる。

3節　道徳教育推進教師のキャリアステージに即した仕事内容に関する提案

ここからは，それぞれのキャリアステージ別の道徳教育推進教師として求められる仕事内容の具体例を提案する。なお，校種は中学校で，評価時期は年度末の1回とする。

(1) 若手教師として取り組む道徳教育推進教師の仕事内容

まず，前年度までの道徳教育推進教師が担っていた仕事内容を確認する。その上で，所属する学校長の教育経営計画に則った道徳教育基本方針を立て，全教職員に共通理解を図る必要がある。つまり，道徳教育の

目標だけでなく，年度当初に行うことや年間を通じて実践する内容を4月当初（第2回もしくは第3回頃）の企画（運営）会議や職員会議で提案し，承認を得たうえで実行するということである。実際，これを提示することにより，他の教師も当初目標に立ち返って道徳教育実践を行いやすくなり，若手教師自らの負担感削減や道徳教育推進のための協力体制の構築につながりやすくなる。

以下，若手教師として取り組む道徳教育推進教師における仕事内容の具体例を挙げる。

まず，４月企画（運営）・職員会議を検討したい。この会議においては，道徳教育基本方針等の確認・共通理解を行う。そのため，会議で提案する資料を作成し，全教員で取り組む道徳教育内容を共通理解した上で承認を得る。並行して，道徳教育全体計画・年間指導計画および別葉を作成する。次に，道徳授業の初回ガイダンスの準備として，「特別の教科 道徳」のねらいや実施内容について，年度当初に教師・生徒全員で把握し，話し合いについてのルール等の共通認識をもつようにする。

通年では，道徳教育指導のための環境整備を行い，道徳教育指導教材ファイル（各学年）およびデータを管理して，全教職員による道徳教材の共有化（データを保管する場所の明示や活用の仕方についての確認等）を図る。そして，教科書や道徳ノート，ファイル，デジタル教科書の管理も行う。各学年・支援学級における「特別の教科 道徳」の計画（月別）についても，他の教師に任せたままにせず，学校組織の中心となって行う。その際，行事等で授業をカットしないように配慮するが，やむを得ない場合は教務主任等と相談して授業の振替を行う。また，授業記録の管理も行うのであるが，年間35時間，内容22項目の完全実施を滞りなく行うことができるように留意する。他に，道徳教育スタンダードを確立させるため，「道徳授業一覧」を印刷して生徒に配布し，毎時間記入させるなどの取組を全教員で徹底するようにする。具体的には，授業前に黒板に「第〇回道徳　〇／〇　『タイトル』」を板書したり，授業後には各学年の道徳担当教師に授業実施記録をデータとして入力したりしてもらうようにする。

夏休み中としては，道徳教育についての校内研修を積極的に予定したい。例として，問題解決的な学習や体験的な学習を取り入れた道徳授業の模擬授業や，道徳評価の作成研修等の実施等が挙げられる。必要に応じて専門の外部講師を依頼するようにする。

道徳教育重点月間の取組としては，道徳授業を担当する全教員による公開授業を実施する。年度内に全教員がお互いの授業を公開することで，教職員が学びあう校内体制を構築することができる。

学期末としては，「学びの振り返り」を記入する。学期末に生徒自身が記入するようにする。年間で3回は行い，生徒の自己評価を道徳科の最終的な評価に活用する。また，学年末は，道徳評価評定会議（各学年団）を実施する。校内研修等で評価文記入の要点等はあらかじめ確認し，共通理解しておく。これは1月末～2月初旬に実施する。道徳教育推進教師から，教務主任，主幹教諭，教頭，校長の順で点検・修正を行うようにする。

年度末には，道徳評価の通知表・指導要録を記載する。高校入試の調査書には入れないことも，あわせて確認しておく。ここでは，年間指導計画等を見直す。必要に応じて，次年度の準備や引継ぎを行う。

なお，企画（運営）会議・職員会議時期については，道徳教育実施計画の見通しを立てるために，実施時期を明示しておく。例としては，以下のようなものが考えられる。

・〇月　　→道徳教育基本方針等についての職員共通理解
・〇，〇，〇月　→道徳教育重点月間
・〇，〇月　　→校内研修
・〇月　　→評価についての共通理解

(2) 中堅・ベテラン教師として取り組む道徳教育推進教師の仕事内容

ある程度道徳教育についての指導を実践してきた中堅・ベテラン教師には，若手教師が行う仕事内容に加えて，中・長期的な視野で道徳教育を取り組むべく，指導内容の精選や改善を行ったり，校内推進体制の見直しに着手したりすることが求められる。ただし，教職員としての実践経験が増えたことで，推進教師自身が主導的立場で全ての内容を実践してしまいがちになるので，時間はかかったとしても若手教師に役割を一部任せたり，定期的に管理職や同僚教師による助言を得たりする機会を設けることが必要である。

以下，中堅・ベテラン教師として取り組む道徳教育推進教師の役割に沿って，仕事内容の具体例（若手教師の仕事内容を発展したもの）を提案する。

まず，若手教師の仕事内容と同様に，４月企画（運営）・職員会議から検討していく。この会議では，道徳教育全体計画・年間指導計画および別葉の修正案の提示を行うのであるが，問題解決的な学習や体験的な学習を取り入れた道徳授業の実践といった重点指導項目を設定したり，総合的な学習の時間等との関連を考慮した指導計画を示したりする。次に，道徳アンケートや検査を実施したい。これは，生徒のレディネスや発達段階を把握するものである。実施時期は，１年生は入学時と年度末，他学年においては年度末とする。これにより，道徳教育実践によって生徒の道徳性の育成が図れたかどうかを継続的に検証し，指導に生かすことができる。

通年では，道徳教育重点月間を設定し，ローテーション授業等の特色ある道徳授業実践を導入する。ローテーション授業を実施する場合は，実施回数や実施方法について年度当初に確認することが肝要である。さらに，校長や教頭などの管理職にも，学年・学校全体道徳授業等の特設道徳や他の教職員とのチーム・ティーチングなどの指導といった道徳授業実践を依頼することで，協力的な指導体制をつくっていく。同時に，推進教師には道徳教育のおける相談役としての役割を担うことが求められており，授業実施上で悩みを抱える教師に寄り添い，同僚性を高めることで，教職員相互で相談しやすい体制づくりも進めていく。夏休み中には，道徳教育についての校内研修もしくは地域合同研修の企画・運営に率先して取り組んでいく。この研修では，問題解決的な学習や体験的な学習を取り入れた道徳授業の模擬授業や，道徳評価の作成研修等を実施するのであるが，地域内の道徳教育推進教師との連携を図り，柳沼（2021）によって示されたSocity5.0時代に対応した道徳教育やwith/afterコロナに対応した道徳教育[15]を念頭に置いて，オンライン形式も視野に入れて合同研修を実施する方向で検討したい。

なお，道徳教育重点月間の取組としては，ローテーション授業だけでなく，重点指導項目に沿って具体案を示し，学年団ごとに特色ある道徳授業を実践する。具体例としては，人権教育に関する保護者参加型の道徳授業や，いじめについて考えることに主眼を置いた公開授業，ICTに関連する企業の専門家をゲストティーチャーとして招いて行う情報モラルに関する公開授業および合同研修等が挙げられる。

学年末には，年間指導計画等の修正を行うのであるが，ここはぜひとも，仕事内容を精選するという視点を取り入れたい。時間や労力をかけた割に効果の少なかった教育実践については思い切って削減する方向で検討するべきであろう。これにより，次年度以降も無理のない形で，持続可能な道徳授業実践を行うことができるようになる。

(3) 地域の中核的指導教師として取り組む道徳教育推進教師の仕事内容

地域の道徳教育推進のためのコーディネーターとしての役割が期待される，中核的立場の道徳教育推進教師には，教育行政との連携のもと，指導的役割を果たすとともに，教育基盤の形成・底上げ等についても視野を広げていくことが求められる。この役割を担う推進教師には，既に多くの仕事内容を抱えている状況の中，学校内外において中心的な活躍が望まれることから，多忙感の解消が課題となるであろう。同時に，複数校での勤務となるため，仕事内容が多岐にわたり，効用感が得られにくいという側面もあるということを自覚する必要がある。そのため，地域の中核的指導教師として取り組む道徳教育推進教師には，地域内の実践校による道徳教育推進状況を把握するだけでなく，効果的な実践に汎用性を持たすためにも，研究実践記録を残したり，効果の検証を行って報告書や論文にまとめたりするなどの取組が不可欠となってくる。

以下，地域の中核的指導教師として取り組む道徳教育推進教師の役割に沿って，仕事内容の具体例（若手教師及び中堅・ベテラン教師の仕事内容を発展したもの）を示す。

４月企画（運営）・職員会議では，担当する各勤務校において，地域内の道徳教育実践校における共通取組事項の確認を行う。特に，地域内の学校に共通する重点指導項目や，道徳アンケートや検査を基にした，校種別の発達段階分布（特に小６と中１）等の共通理解を図る。通年では，地域内の学校で取り組んできた道徳教育実践の中で，効果的であった実践事例をまとめて，お互いに情報交換を行うなどの取組を進めていく。夏休み中には，道徳教育についての地域合同研修の実施を検討したい。そのためには，各校の道徳教育推進

教師と連携して，定期的にオンライン形式も視野に入れた会合を開くなどの見通しをもった活動が求められる。

さらに，学びあう教職員集団の形成を目指した道徳授業実践の企画・運営を実行していく。具体的には，地域内の道徳重点月間の期日を調整・公開し，他校の授業実践を参観すること，複数の道徳教育推進教師による合同授業や事前・事後研修を行うことなどが考えられる。加えて，地域内の道徳教育の基盤形成・底上げを行うという視点も取り入れたい。まず，地域内の研究推進体制を確立するため，質の高い教育実践を継続的に行うための推進体制づくりを，教育委員会や管理職と協同で行う。次に，地域や家庭との連携を強化するため，道徳授業において保護者や地域の人々の協力を求める。例として，アンケートや生徒への手紙等の協力による参加を促したり，地域の人にゲストティーチャーとして実体験に基づいた話をしてもらったり，といった工夫が挙げられる。また，地域教材の開発や活用において協力を求めることも考えられるであろう。具体としては，地域の自然や歴史・文化等を題材とした教材を開発する際，それらのことを詳しく理解している地域の人の協力を得たり，資料を提示してもらったりすることなどである。教育行政との連携が進んでいるのであれば，道徳教育に関する公募研究助成等の活用も考えたい。地域の中核的指導教師として，研究推進を継続的に行うための研究費を確保することは，地域内の道徳教育の基盤形成と底上げに大いにつながるはずである。

おわりに

道徳の教科化が満を持してスタートした今，道徳教育推進教師に関する成果は現れてきており，徐々に報告がされてきているものの，学校現場において活用され，応用されている段階にまでは至っていない。その原因としては，道徳教育の実施状況や道徳教育推進体制の特徴といった学校現場の実情に対応していないことや，学校組織において道徳教育推進教師に経験豊かな中堅以上の教師が任命されるとは限らないといったキャリアステージの問題がある。

本稿では，道徳教育推進教師のキャリアステージを若手教師，中堅・ベテラン教師，地域の中核的指導教師の三つに分け，それぞれのキャリアステージに即した道徳教育推進教師としての役割を示した。そして，各キャリアステージの道徳教育推進教師が取り組むべき仕事内容の詳細について具体を示すことで，その内容を明確に認識できるようにした。本稿で示した役割と仕事内容を手がかりとして，学校組織の中で，悩みや戸惑いを抱えた道徳教育推進教師や，様々な立場で道徳教育に携わる教師が，学校教育全体で取り組む道徳教育に対する期待感に応えて，生徒の道徳性をこれまで以上に育むことができるようになることを望んでいる。

今後は，社会全体において希求され，Society5.0時代に対応した道徳教育やwith/afterコロナに対応した道徳教育について，これまでに取り組んできた実践事例を踏まえて研究を進めていきたい。そして，道徳教育に携わる教師がこれまで実践してきた道徳教育が生徒の道徳性にどのように効果があったかということについても検証していく。さらに，本稿で示した道徳教育推進教師の役割と仕事内容について吟味し，生徒の道徳性を育むために欠かせない，道徳教育推進教師を中心とした実効性のある道徳教育推進体制やその指導内容についても探究していきたい。

引用・参考文献

1 文部科学省「中学校学習指導要領解説 特別の教科 道徳編」、2017年7月、69-73頁
2 永田繁雄・島恒生編『道徳教育推進教師の役割と実際―心を育てる学校教育の活性化のために―』教育出版、2010年
3 大藏純子・柳沼良太「道徳教育推進教師のあり方と開発実践―岐阜県羽鳥郡の実践を中心に」『岐阜大学教育学部研究報告教育実践研究』第15巻、2013年、191-203頁
4 浅部航太「道徳教育推進教師に求められる資質・能力と効果的な推進の在り方に関する研究」『道徳と教

育』337号、2019年、27-38頁
5 飯塚秀彦「未来を拓く―Society5.0時代の道徳教育に向けて―」『道徳と教育』第339号、2021、29-38頁
6 押谷由夫・木崎ちのぶ・谷山優子・矢作信行・齋藤道子・小山久子・醍醐身奈「道徳教育全国調査の実施（2020.3）と結果分析（1）―統計的分析―」『日本道徳教育学会第96回（令和2年度秋季）大会自由研究発表資料』、2020年11年29日
7 東京学芸大学「総合的道徳教育プログラム」推進本部『道徳教育に関する小・中学校の教員を対象とした調査―道徳の時間への取組を中心として―<結果報告書>』、2012年2月
8 押谷由夫・矢作信行・齋藤道子・木崎ちのぶ・谷山優子・小山久子・醍醐身奈「学校現場における道徳教育改革への対応と意識に関する調査研究（2）―2018 年度全国調査の統計分析と自由記述分析を中心として―」『武庫川女子大学教育研究所研究レポート』50号、2020年
9 櫻井直輝・阿内春生・佐久間邦友「教員育成指標にみるキャリアステージ区分の態様に関する研究」『国立教育政策研究所紀要第148集』2019年年3月、86頁
10 飯田寛志「指標策定の経緯と指標に基づく教員研修体系の構築」『日本教育行政学会年報No.45』2019年、201-202頁
11 前掲2、22-24頁
12 前掲2、20-21頁
13 前掲2、27頁
14 前掲4、35頁
15 柳沼良太「Society5.0時代に道徳教育はどうあるべきか―未来を拓く道徳的資質・能力の包括的な育成－」『道徳と教育』第339号、2021、49-59頁
・文部科学省「令和元年度学校教員統計調査（確定値）の公表について」，2021年3月25日（https://www.mext.go.jp/content/20210324-mxt_chousa01-000011646_1.pdf　2021年12月10日確認）