

秋田県教職キャリア指標を活用した校内研修の在り方の一考察[†]

正木 節*・佐藤 修司**

由利本荘市立尾崎小学校*・秋田大学教育文化学部**

秋田県教職キャリア指標は、教職キャリア全体を俯瞰することができ、キャリアアップのイメージをもちやすいという特色がある。しかし、指標の項目は抽象的なものが多く、内容を的確に理解するには教職員の経験や力量が必要である。本研究はこれらの特色や課題を踏まえ、指標を効果的に活用した校内研修の在り方について検討した。その結果、校内研修で指標の項目について協議し、目指す姿や実践の方向性として具体化していくことにより、指標の内容理解が深まることが明らかになった。さらに、指標を学校マネジメントの視点で校内研修に活用することは、教職員の協働性を高め、学校の組織力向上に有効に働くと考えられる。

キーワード：秋田県教職キャリア指標、教員育成指標、校内研修

1. 研究の背景

(1) 秋田県教職キャリア指標策定の経緯

今日、世界的潮流となっているスタンダードに基づく教育改革を背景に、中央教育審議会（2015）において、「高度専門職業人として教職キャリア全体を俯瞰（ふかん）しつつ、教員がキャリアステージに応じて身に付けるべき資質や能力の明確化のため、各都道府県等は教員育成指標を整備する」ことが求められ、2016年に教育公務員特例法の一部が改正された。この中で、公立小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標を、国が示す「指標の策定に関する指針」（2017年文部科学省）に基づいて任命権者が策定することが示された。

秋田県では、2016年、県内の教職課程を有する大学や校長会等の関係者からなる「秋田県教員育成協議会」が発足し、指針に示された趣旨を踏まえて、2018年「秋田県教員育成指標」が策定されることとなった。2020年には、秋田県教員育成協議会が「秋

田県教職キャリア協議会」、2021年には秋田県教員育成指標が、「秋田県教職キャリア指標」へと名称を改めている。この名称変更は、指標の対象を教職員全体へと広げるとともに、教職員の主体的な研修によるキャリア発達を促していくというねらいの下に行われた¹⁾。

(2) 秋田県教職キャリア指標策定の基本方針

秋田県教職キャリア指標策定の基本方針について整理しておきたい。文部科学省による指標策定の指針からは、次のような方針を読み取ることができる。

- ・学習指導要領が目指す教育の実現のために教員が身に付けるべき資質を明確化すること。
- ・教員一人一人が教職生活全体を俯瞰しつつ自らの資質を継続的に高めていくための目安や手がかりとして、指標を活用できるようにすること。
- ・研修以外のあらゆる成長の手段も考慮しつつ、教員等一人一人の資質の向上が図られるようにすること。
- ・画一的な教員像を求めるのではなく、各教員の長所や個性の伸長を図る視点を考慮することが重要であること。

さらに、秋田県では「地域課題への対応」を踏まえて次のような基本方針を定めている。

- ・【ふるさと教育、キャリア教育】【「問い」を発す

2022年1月5日受理

[†]Takashi MASAKI* and Shuji SATOH**, A Consideration of in-school training utilizing the Akita Prefecture Teacher Career Index

*Yurihonjo City Ozaki Elementary School

**Faculty of Education and Human Studies, Akita University

る子ども”の育成】等、本県教育の重点への対応・大量採用による若手教職員の指導力向上

このように地域独自の課題を基本的な資質能力として指標に組み入れることは、秋田県教職キャリア指標の大きな特色であるといえよう。この背景としては、「ふるさと教育」「問いを発する子どもの育成」など、これまでの県独自の取組をさらに推進、発展させていこうという意図が込められていると考える。また、大量退職・大量採用の時代を迎え、秋田県の高い教育力を継承していくことへの危機感の表れであるともいえる。

(3) 指標活用上の課題

大杉（2019）は「育成指標の機能が十分活用されているのは、現状では初任期から中堅期の教員に対する教育センター研修（悉皆）だと考えられる。課題となるのは、（中略）中堅期からベテラン期までの教員の成長支援体制の充実である。」と述べている。

秋田県の公立小中学校の40歳以上の教員の割合は、84.3%（「令和元年度秋田県の教育（資料編）」より）であり、この年代の教職員に、指標の趣旨を踏まえた成長支援をしていくことが大きな課題となる。この解決手段として有効だと考えられるのが、指標を活用した校内研修の充実である。

しかし、秋田県教職キャリア指標の策定からわずか3年しか経っておらず、指標の特色を十分に生かした校内研修が各校で行われているとはいえない状況である。育成指標を校内研修に活用していこうとする先行研究や実践事例が少ないという現状も活用が進まない一因と考えられる。

2. 研究の目的と内容・方法

(1) 研究の目的

これまで述べてきた指標策定の背景や活用上の課題に基づいて、本研究の目的を次のように定める。

- ①秋田県教職キャリア指標の特色を分析し、その活用上の課題を明らかにする。
- ②秋田県教職キャリア指標を効果的に活用した校内研修の在り方について検討する。

(2) 研究の内容・方法

1) 秋田県教職キャリア指標の特色

指標の策定に携わった県内の関係者へ聴き取りを行い、指標策定の趣旨を調査する。次に、他県の教員育成指標との比較を行い、秋田県教職キャリア指標の特色を分析する。

2) 育成指標の活用事例

秋田県教職キャリア指標の活用ガイドを作成した県内の関係者へ聴き取りを行い、県の方針について調査する。次に、他県の活用事例、指標ガイド等を整理・分析し、指標のより有効な活用方策について検討する。さらに、秋田県総合教育センターの担当者に聴き取り調査を行い、センターの研修体系と指標との関連について調査する。

3) 研究協力校における実態調査

研究協力校であるA市立B小学校において、秋田県教職キャリア指標についての意識調査を行い、実態把握をする。また、指標に対応した「あきたキャリアアップシート」（秋田県総合教育センター作成）への記入を実施し、その結果を分析する。

4) 研究協力校における校内研修実施

秋田県教職キャリア指標を活用した校内研修を研究協力校で実施する。そこで用いたワークシートやアンケート、リフレクション等の記述から、指標を活用した校内研修の在り方について検討する。

3. 秋田県教職キャリア指標の特色とその活用

(1) 指標策定関係者への聴き取り

秋田県教職キャリア指標策定に関わった秋田県教育委員会義務教育課のN氏に、指標活用について聴き取り調査を行った（令和3年6月16日聴き取り）。N氏は、「管理職が人事評価など、管理の手段として指標を用いるようになると、教職員の自律性が失われ、主体的な研修がなされなくなる。指標は掲げるだけでは意味がなく、学校の教育課題と関連付けたり、校内研修の中で活用したりすることで実効性を高めることができる。」と述べている²⁾。N氏は指標策定後の異動でC町立D小学校・D中学校の校長を務めたときに、キャリアステージ別にワークショップ協議を行うなど、教職員の資質能力向上を目指した校内研修を実施している。N氏は、「ワークショップを通して、若手教職員と中堅教職員の学校経営への参画意識が高まり、同年代の教職員から刺激を受けることで、それぞれの役割に対する自覚が高まった。」と評価する。指標はあくまで教職員の自律性を尊重しながら活用していくべきもの、そして学校課題を踏まえた校内研修に指標を活用することが個々の資質能力向上への有効策であるといえよう。

(2) 他県の教員育成指標との比較

各都道府県の指標の文末表現の違いに着目する

と、表1のように分類することができる。

表1 文末表現の違いによる分類

タイプ	文末表現	該当する都道府県の数	割合(%)
I	資質能力型 ～できる. ～する.	12	25.5
II	行動・実績型 ～している.	11	23.4
III	混在型 ～できる. ～する. ～している.	19	40.4
IV	項目型 体言止め	5	10.6

Iは、「～できる.」という文末表現を用いて、教職員が身に付けるべき資質能力を示しているタイプである。なお、「～する.」という文末表現は、「～することができる.」という意図で用いられているので、これも資質能力型と判断できる。IIは、「～している.」という文末表現を用いて、行動や実績を具体的な姿で示しているタイプである。IIIは、項目やキャリアステージ段階に応じて、「～できる.」「～する.」「～している.」を使い分けているタイプである。IVは、体言止めを用いて、身に付けるべき資質能力の項目を示しているタイプである。なお、秋田県はIVタイプに該当する。

ここで、各都道府県の指標の「児童生徒理解」に関する記述を取り上げながら、それぞれのタイプの特色について比較、分析する。

<資質能力型>

- ・児童生徒一人一人の特性や心身の状況、生活環境など、多面的に把握することができる。(茨城県)
- ・教育相談等の基本的な技法を習得し、生徒等の理解に努め、問題行動の未然防止を図る。(埼玉県)

<行動・実績型>

- ・常にカウンセリングマインドを持ち、日常の児童生徒との人間的な触れ合いや問題行動への毅然とした態度などを通じて信頼関係を築き、児童生徒理解を深めている。(岩手県)
- ・教育相談や生徒指導を適切に行う上で必要な理論や技法について理解するとともに、児童生徒の特性や人間関係、家庭環境等を把握し、それらを考慮した指導・支援を行っている。(鳥取県)

<項目型>

- ・児童生徒の内面の理解と個々の問題に対する組織の一員としての対応(秋田県)

- ・子どもの個性、特性の理解(福井県)

どのような資質能力を身に付ければよいのかを具体的に捉えることができるのは、資質能力型、行動・実績型であるといえる。ただし、具体的であるがゆえに、内容が限定された印象を受ける。項目型は、簡潔に表現されており、1つの項目を柔軟に幅広く解釈することができる。ただし、どのような資質能力を身に付ければよいか、どのように行動すればよいか具体的に捉えにくく、正しく理解するには、ある程度の経験や力量が必要となる。

秋田県教職キャリア指標では、身に付けさせたい資質能力の系統性や関連性がボトムアップ構造で示され、資質能力が下から上へと縦方向にキャリアアップしていくイメージで配列されている。(図1)。

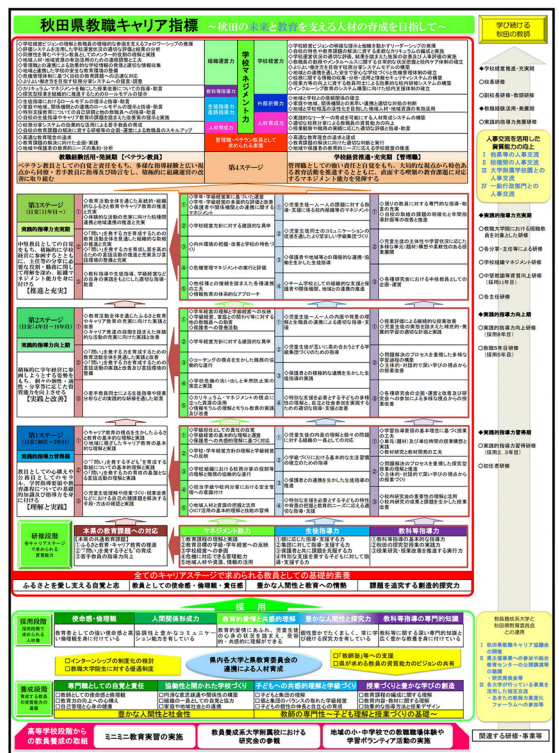


図1 秋田県教職キャリア指標

他県の指標の構造を見ると、長野県、大阪府、熊本県が縦型、岡山県がキャリアステージ別である他は、すべて左から右への横型の配列となっている。秋田県教職キャリア指標のボトムアップ構

造は、キャリアアップのイメージをもちやすいという点で、特色があるといえよう。

加えて、秋田県教職キャリア指標は、養成、採用、研修段階を管理職まで含めて1シート上に構成する構造となっている。他県の状態を見ると、表2のようにキャリアステージのある段階で分離されたり、細かく分割されたりしていることが分かる。

表2 育成指標の構成による分類

タイプ	該当する 都道府県の数	割合 (%)
一体型	10	21.2
校長分離型	15	31.9
管理職分離型	17	36.2
ミドル層以降分離型	4	8.5
キャリアステージ分割型	1	2.1

秋田県のように、養成段階から管理職までを一体的な構成とする指標の長所は、一覧性に優れ、教職キャリア全体を俯瞰的に見通すことができる点にある。これに対して、一つ一つの項目が抽象的な表現が多くなる点は短所であるといえよう。

逆に、キャリア段階を細かく区切って指標を複数枚に分割していくほど、ステージ間のつながりは見えにくくなってしまう。いずれにしても一長一短あり、活用していくには、特色に応じた手立てが必要になる。

(3) 育成指標の活用ガイド・活用事例

1) 秋田県及び他県の指標活用ガイド

秋田県教育委員会が指標の策定に合わせて作成した「秋田県教職キャリア指標活用ガイド」では、次の3つの事例が示されている。

- ①人事評価の業績目標を設定するに当たり、指標を参考にすることで教職員一人一人のキャリアステージに応じた能力開発と職務の質的向上を図る。
- ②学校行事の実施に当たり、指標を活用して自己のキャリアステージで求められる役割や職務に対する理解を深め、必要な資質能力や学校経営参画意識の向上を図る。
- ③「あきたキャリアアップシート」を用いて研修のPDCAサイクルを機能させていくことにより、教職員の主体的・計画的な研修意欲を高める。

ガイド作成及び指標活用の推進に当たった秋田県教育委員会総務課のM氏へ指標の活用について聴

き取り調査を行った（令和3年8月10日聴き取り）。M氏は、「教職員一人一人の主体的・計画的に研修を進めていくための道しるべとしての役割が指標にある。ガイドは、教職員一人一人の主体的・計画的な研修を促していくことをねらっている。」と述べている。また、今後の課題として、「一人一人の教職員の主体性に委ねるだけでは不十分であり、行政が研修の仕組みを整えていくことも重要である。」と述べている。このことを校内研修の視点で考えると、教職員の主体的・計画的な研修を支援していく校内研修体制の構築が必要であるといえよう。

他県においても、秋田県と同様に指標活用のガイドブック等が作成され、様々な視点からの活用が提案されている。北海道、静岡県、新潟県、和歌山県の活用ガイドに示された指標活用の目的を分析、整理したところ、表3のように9つのタイプに分類できることが分かった。

表3 指標の活用タイプ

タイプ	指標活用の内容
i キャリアデザイン	キャリア設計への活用
ii 自己評価	自己評価の視点としての活用
iii 自己の役割の理解	校内組織における自己の立ち位置や役割の理解のための活用
iv 目標設定	短期、中期、長期、それぞれの目標設定のための活用
v 目指す姿や取組の具体化、明確化	目指す姿や重点的に取り組む職務を具体化、明確化するための活用
vi 実践力向上や職務改善	教育実践力の向上や職務改善の視点としての活用
vii 人材育成	人事評価面談や人材育成計画の指針としての活用
viii 校内研修との関連	校内研修のテーマへの活用
ix 学校の組織力向上	学校の組織力を生かした資質能力向上のための活用

i～viは教職員一人一人の自律的な研修を促していくための指標活用、vii～ixは学校マネジメントのための指標活用といえよう。ただし、後者のタイプの活用事例は少なく、指標の活用というよりは一般的な校内研修事例の紹介に終わっているものもある。また、実際に学校で指標を活用した事例集を作成しているのは北海道のみであり、他は指標活用促進のために都道府県側で作成した仮想的なモデルがほとんどである。

秋田県教職キャリア指標をこの9つのタイプで活用していこうとする場合、i～ivは十分に活用していくことが可能である。しかし、v～ixは、活用しづらさがあるのではないかと考える。これは、秋田県教職キャリア指標が「項目型」の指標であり、具体的な実践のイメージが持ちにくいことが影響しているものと考えられる。学校マネジメントの視点から人材育成、組織力向上、校内研修活性化などへ秋田県教職キャリア指標を活用していくことが今後は課題となるだろう。

2) 秋田県総合教育センターの指標活用

秋田県教育委員会主任指導主事O氏にセンターにおける指標活用について聴き取り調査を行った(令和3年11月9日聴き取り)。O氏は、「センターでは、秋田県教職キャリア指標の策定に合わせて、講座などの研修体系を指標に対応したものへと再編成している」と述べている。表4は、秋田県総合教育センターの講座案内の初任者研修講座を抜粋したものである。

表4 秋田県総合教育センター講座案内(一部抜粋)

A-1A		初任者研修講座(小学校A)	
研修の目標		対象	
教員としての心構えを身に付けるとともに、学習指導や学級経営、生徒指導等についての基礎的・基本的な指導力を養う。		今年度、小学校に新規に採用され、初任者研修Aグループに所属する教諭	
期	日 時	研修内容	指標における主な項目
I	4/21 (水) 10:00~16:15	【開講式】初任者への期待(A-1Bと合同)	基礎的素養 マネジメント能力③ 教科等指導力①③ マネジメント能力①②
		○教育公務員の服務(講義:A-1Bと合同)	
		○学校組織の一員として①-組織原則の理解-(講義・演習:A-1Bと合同)	
		○授業づくりの基本(講義・演習:A-1Bと合同)	
		○生き生きとした学級経営(講義・演習:A-1Bと合同)	

このように、1つ1つの講座について指標の項目との関連を示し、そのキャリアステージにおいて身に付けたい資質能力を明確化している。O氏は、「キャリアステージ1～3までは悉皆研修中心に、キャリアステージ4以降は職務別研修中心に講座が組まれている。ただし、指標に示された資質能力は、センターの研修で完結するものではない。校内研修や個人研修、市町村の研修など、総合的な研修を通して身に付けていくべきものである。」と述べている。キャリアステージで目指す資質能力を身に付けていくためには、センターの研修講座と校内研修等をつないでいくことが重要であるといえよう。

秋田県総合教育センターでは、指標に対応した表5のような「あきたキャリアアップシート」を作成

表5 あきたキャリアアップシート

し、指標に示された資質能力の達成度合いを自己評価によって数値化しつつ、年度ごとの重点を定めることができるようにしている。また、「研修のあしあと」として、総合教育センターや校内研修、校外研修などの履歴を残しておくこともできる。

このシートはエクセルファイルによって配布されており、自己評価の数値を入力するとレーダーチャートが作成され、視覚的に自分の資質能力を捉えることができる。O氏は、「シートのデータはセンターで集積し、平均値をホームページに公表している。平均値と自分の値を比較し、研修に生かしていくことができる。」と述べている。

このように、秋田県総合教育センターの取組は指標に対応した研修講座体系の構築やキャリアアップシートを用いて主体的・計画的に研修を進められるようにした点で意義があるといえよう。しかし、いくつか課題も考えられる。

まずは、ベテラン教職員の研修促進である。センター研修では、キャリアステージ4以降は、職務別研修が中心となっており、ベテラン教職員の研修の場が限られてしまう。

次に、「あきたキャリアアップシート」の自己評価についての課題である。このシートは4段階で自己評価することになっている。「1(できていない)～4(できている)を記入」との説明はあるが、数値がどれぐらいの達成度を表しているのか具体的に示されておらず、評価の基準は個人に委ねられる。教職員の主体的・計画的な研修を促していくという県のねらいを実現するためには、客観性や妥当性が確保されるような基準を設けていく必要があるのではないだろうか。

さらに、キャリアアップシートが単年で完結する構成となっている点である。これにより、前年度の

評価を踏まえたり、次年度を見通したりといった連続的な活用が難しくなっていると見える。秋田県総合教育センターは、シートを蓄積していくことを推奨してはいるが、短期的視点での活用にとどまる可能性も否定できない。他県においては、キャリアステージごとに自己評価の履歴を残していくことができるシートが開発されており、キャリアアップシートも中長期的な視点をもつことができるよう構成を検討する必要があると考える。

4. 研究協力校における実態調査

(1) 教職キャリア指標についての意識調査

研究協力校において教職キャリア指標に関する意識調査を令和3年6月17日に実施し、31名中28名の教職員から回答を得た³⁾。

(記名式調査、数値は%)

質問項目	はい	いいえ
①秋田県教職キャリア指標（以下キャリア指標）の存在を知っていましたか。	82.1	17.9
②キャリア指標について説明を受けたことがありましたか。	57.1	42.9

この結果から、キャリア指標がおおむね認知されていることが分かる。しかし、キャリア指標の説明を受けたことがある教職員の割合は半分をやや超える程度にとどまっている。ここ数年センターの悉皆研修や職務別研修に参加していない教職員は、指標の説明を受けておらず、その趣旨を理解していないことになる。

質問項目	そう思う	まあそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
③キャリア指標は、教職員の資質能力の向上のために有効であると思いますか。	14.3	64.3	17.9	3.6
④キャリア指標は、学校経営（校務分掌）の改善のために有益であると思いますか。	0.0	50.0	42.9	7.1

③はキャリア指標の有効性に関する質問である。概ね肯定的に捉えているが、否定的回答も2割程度あり、その有効性を理解できていないことが読み取れる。④は学校経営や校務分掌への指標活用に関す

る質問である。半分が否定的回答であり、学校マネジメントの視点での指標活用はイメージできていないといえよう。

質問項目	そう思う	まあそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
⑤キャリアアップシートは自分の資質能力を知る上で有効であると思いますか。	18.5	77.8	3.7	0.0
⑥キャリアアップシートの項目は自分の職務の改善に有効であると思いますか。	14.8	63.0	18.5	3.7

「あきたキャリアアップシート」に関する質問である。⑤の結果から、ほとんどの教職員がシートの有効性を認める回答をしていることが分かる。⑥は職務改善への有効性に関する質問である。概ね肯定的に捉えているが、2割強は否定的回答であり、その有効性に疑問をもっていることが読み取れる。

次に示したのは、アンケートの自由記述を抽出したものである。a) b) のように、向上心の喚起や客観的な自己評価といった点で肯定的な回答が見られる反面、c) d) のように、表現の難しさ、分かりにくさに触れているものもあった。e)～i) は、いずれもベテラン教職員の回答であり、ベテラン教職員に求められる資質能力が、高すぎると感じている実態がうかがえる。

a) 自身の向上のために、キャリアアップシートに記入したことを意識して研修を深めていきたい。
b) 指標があれば、向上心が生まれる。客観的に自分を評価できてよいと思う。
c) それぞれの項目に書かれている言葉が難しい。
d) 全体的に内容や言葉が難しいと感じた。
e) ベテラン教職員としての自覚と責任をもつということを意識することができた。求められていることは自分の力量を超えていると思った。
f) 自分の足りなさが分かった。現実を知るにはいいと思う。
g) 自分は何もできていないと思った。
h) 若年層のころからこのシートに基づいて研修を進めていけば抵抗感は薄いと思うが、いきなり第4ステージといわれると辛い。
i) 求められていることは分かったが、自分には難しいと思った。

アンケート自由記述

(2) キャリアアップシートの分析

研究協力校で「あきたキャリアアップシート」への記入を令和3年6月17日に実施し、24名からの回答を得た。キャリアステージごとに結果を分析する。

第1ステージ(目安:初任~3年目)実践的指導力習得期

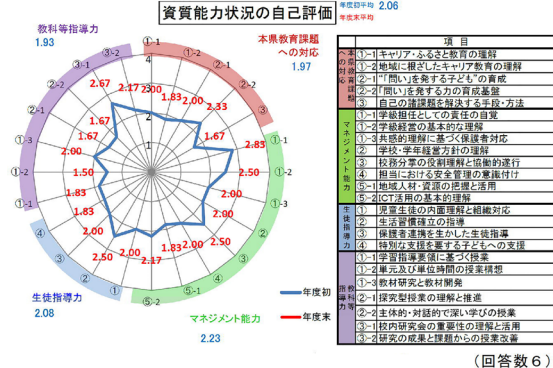


図2 第1ステージチャート

「教科等指導力」がやや低く、授業や単元づくりで課題を感じていることが読み取れる。また、「自己の諸課題を解決する手段・方法」も低くなっており、初期層教職員ならではの傾向が見られる。

第2ステージ(目安:4年目~10年目)実践的指導力向上期

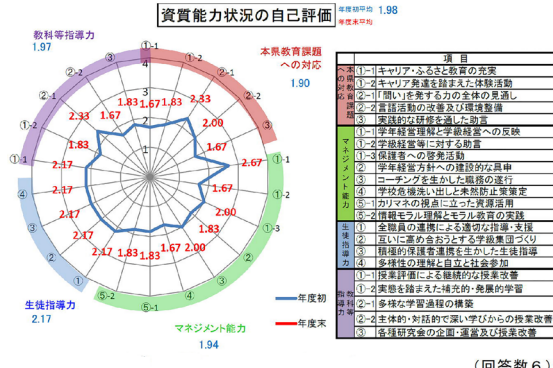


図3 第2ステージチャート

「実践的な研修を通じた助言」、「学級経営等に対する助言」など、他の教職員への助言に課題を感じていることが読み取れる。

「他校種との接続を踏まえた各種連携の工夫」、「情報教育の体系的なアプローチ」などに課題を感じていることが読み取れる。

「高邁な教育理念の追求」が最も低い。抽象的な表現から慎重な自己評価をしていることが読み取れ

第3ステージ(目安:11年目~)実践的指導力向上期

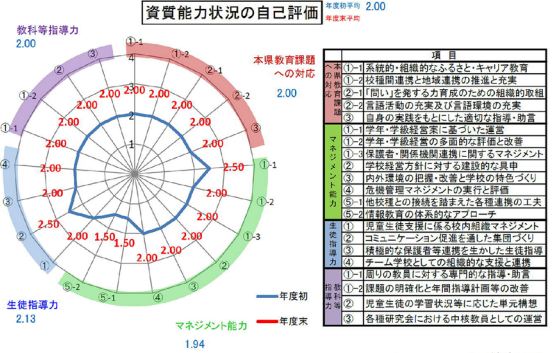


図4 第3ステージチャート

第4ステージ 教職経験活用・発展期【ベテラン教員】

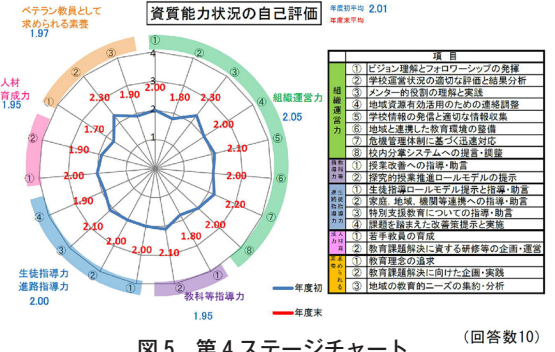


図5 第4ステージチャート

る。「学校運営状況の適切な評価と結果分析」「授業改善への指導・助言」が次に低く、学校評価やその分析、指導・助言などに課題を感じていることが分かる。「メンターの役割の理解と実践」「教育課題解決に向けた企画・実践」が最も高く、主任層で構成されているベテラン教職員の傾向が現れている。

これらの結果から、第1ステージの教職員への教科等指導への研修サポート、若手教職員同士が学び合う場をつくっていくこと、ベテラン教職員の経営参画意識を高めていくことなどの方策が見えてくる。このように、キャリアアップシートを活用することで、学校の教育課題を見出すことができ、より効果的な校内研修を行っていくことができると考える。

次に教職員の自己評価の傾向を分析する。表6は、キャリアステージごとに、個人の総合平均値の状況を示したものである。

人数の少ない第3ステージ以外は、総合平均値の最小値と最大値の差が大きく、個人によって自己評

表6 キャリアステージごとの総合平均値の状況

キャリアステージ	人数	最小値～最大値	ステージ平均
第1S (初任～3年目)	6	1.00～2.63	2.07
第2S (4年目～10年目)	6	1.27～2.59	1.98
第3S (11年目～)	2	1.90～2.10	2.00
第4S	10	1.05～2.74	2.01

価の振れ幅が大きい。これは、先に述べたキャリアアップシートの評価基準の課題を裏付ける形となっている。

5. 研究協力校における校内研修

研究協力校で、令和3年8月20日に校内研修会を実施した。参加人数は21人である。秋田県教職キャリア指標の特色や課題を踏まえ、次のような意図をもって校内研修会を行った。

- ・指標の項目の的確な理解
- ・目指す姿や実践の具体化
- ・同キャリアステージでの同僚性構築

(1) 研修会の実際

- ①キャリアアップシートを基に、今後伸ばしていきたい資質能力を3～4つ選択する。選んだ項目について、実際の職務と結び付けながら、目指す姿や実践を具体的に付箋紙に書く。(図6) (10分)
- ②キャリアステージが近い者同士で組み合わせられた

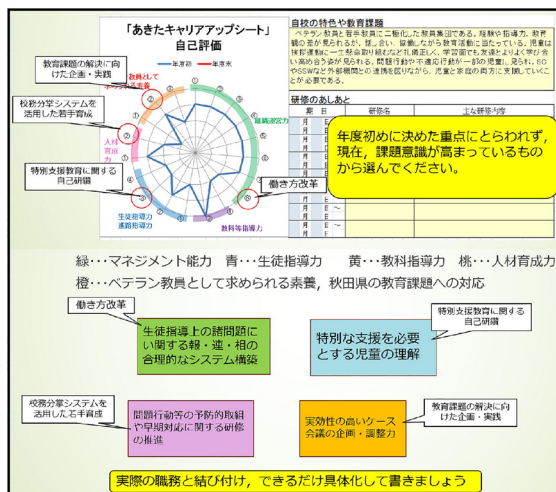


図6 伸ばしたい資質能力の選択と付箋紙記述の例

班編制(表7)でワークショップ型協議を行う。自分の選んだ付箋紙を、理由や説明を述べながら、模造紙へ貼っていき、分類整理する。出てきた話題について今後の具体策を話し合う。(20分)

- ③他のキャリアステージの模造紙を見る。(5分)
- ④研修アンケート、リフレクションを書く。(10分)

表7 ワークショップ班編制

班	メンバー構成	人数
1	2年担任(1) 特別支援学級担任(1) 3年担任(1) 4年担任(1)	4
2	4年担任(1) 5年担任(1) 6年担任(1)	3
3	1年担任(2) 3年担任(2) 6年担任(2) 5年担任(2)	4
4	特別支援学級担任(2) 1年担任(2) 3年担任(3)	3
5	5年主任(4) 理科専科(4) 3年主任(4)	3
6	1年主任(4) 6年主任(4) 2年主任(4) 4年主任(3)	4
7	生徒指導主事(4) 研究主任(4) 特別支援コーディネーター(4)	3

() はキャリアステージ

(2) 付箋紙記述の分析

表8は、付箋紙に記述された内容の一部である。個々の教職員が指標の項目をどのように解釈したかを分析する。

付箋紙記述を見ると、指標の項目を基に、今後取り組むべき実践を具体的に考えていることが読み取れる。b) c) d) は同じ指標の項目だが、置かれた立場や状況によって、記述内容が異なっている。指標の項目を柔軟に解釈し、具体的な実践に活用しようとしているといえよう。また、e) f) j) k) は、教職員の課題意識が表れた例である。ここには指標をただ受け入れるのではなく自分なりに解釈しようとする態度が読み取れる。l) m) からは、ベテラン教職員が役割を自覚し、今後の目指すべき姿を見据えていることが分かる。これらのことから、指標の項目を具体化していく過程で、指標のより自律的な活用がなされていくといえよう。

(3) ワークショップ型協議の分析

1班のワークショップでは、「単元を見通した授業がつかれない」など、現在の自分の課題を自覚していることが読み取れる。2年目の教職員が1年目の教職員に対して、助言をするなど、ピア関係に基づく同僚性の高まりが読み取れる。

3班のワークショップからは、授業改善の在り方、特別な支援を要する児童の理解、支援の在り方など、自己研鑽を通して自らの資質能力を高めていこうと

表8 付箋紙記述 (一部抜粋)

キャリア ステージ	指標の項目 (資質能力)	付箋紙記述
第1S	教材研究と教材開発の工夫 (教科等指導力)	a) ねらいと子どもの思考を踏まえた教材開発
第1S	特別な支援を必要とする子どもの特性や背景の把握と教育的ニーズに応える適切な指導・支援 (生徒指導力)	b) 日常的な支援 c) 支援と授業の両立 d) 実態理解と有効な支援
第2S	問いを發する力を育成するための教育活動全体を見通した実践と課題 (本県教育課題への対応)	e) 子どもの「なぜ」を大切に f) 問いをどう出させるか、どう生かすか
第2S	保護者との積極的な連携を生かした生徒指導の実践 (生徒指導力)	i) 児童一人一人の特性、困り感を保護者と共通理解する.
第3S	児童生徒の主体性や学習状況に応じた多様な単元 (題材) 構想や柔軟性のある授業展開 (教科等指導力)	j) ひな型ありきでなく子どもの実態からスタートする学習過程、活動の開発
第4S	よりよい働き方を目指す校務分掌システムへの提言・調整 (組織運営力)	k) タイムマネジメント・効率化 l) 自分の校務分掌を通して、できるだけ負担を軽減する.
第4S	カリキュラム・マネジメントを軸にした授業改善についての指導・助言 (教科等指導力)	m) 担当学年の学習状況を把握しながら、学習のつながりを意識した授業をする.

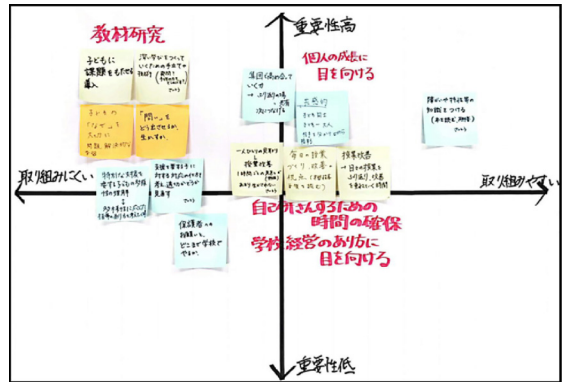


図8 3班のワークシート

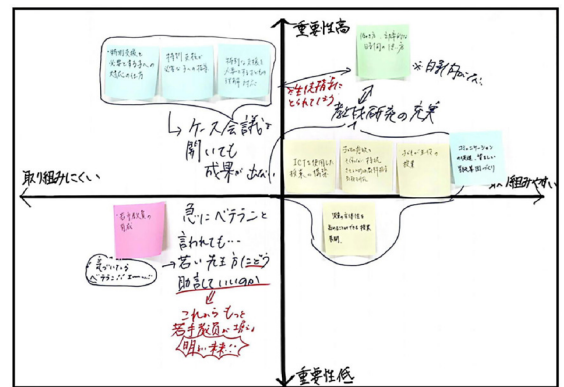


図9 6班のワークシート

する態度が読み取れる。また、学校経営との関わりで自らの職務を見直す必要があると自覚していることが分かる。

6班は学年主任層によるワークショップである。学年経営、若手育成等、ベテラン教職員ならではの



図7 1班のワークシート

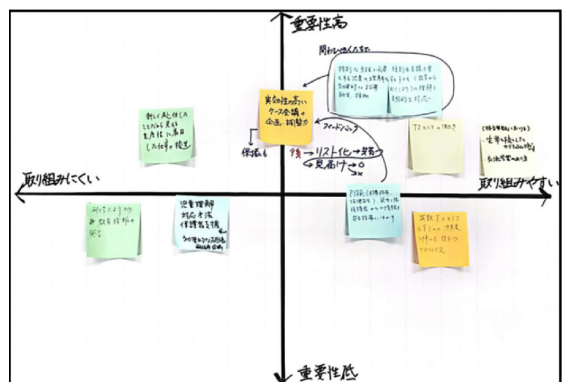


図10 7班のワークシート

悩みを共有していることが分かる。共感的に聴き合う中で課題を前向きに捉えていく様子を読み取れる。

7班は生徒指導主事や研究主任、特別支援コーディネーター等の経営的主任層のワークショップで

ある。ケース会議の持ち方や研究に関する情報発信の在り方など、それぞれの職務に応じた課題意識を共有していることが読み取れる。

(4) アンケート、リフレクションの記述の分析

研修後のアンケート結果は、表9のとおりである。

表9 研修後アンケートの結果

(記名式調査、実施人数24名、数値は%)

質問項目	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そう 思わない
①研修を通して自分の伸ばしたい資質能力が明確になった。	40.0	60.0	0.0	0.0
②研修を通してキャリア指標に示された資質能力を具体的に捉えることができた。	16.0	84.0	0.0	0.0

指標に示された資質能力の明確化、具体化に関する質問であるが、全てが肯定的な回答であった。付箋紙を用いて指標と目指す姿をつなげたり、自分の職務を踏まえて具体的な実践を考えたりする中で、指標が示す資質能力への理解が深まったことがうかがえる。また、校内研修という場で同僚性が発揮されたことも理解が深まった一因と考える。

次に示したのは、リフレクションの記述を抽出したものである。a)～e)は、資質能力の理解に関する記述である。指標を用いて自己理解を深めることが、資質能力向上の方向性を定めていく、言語化によって伸ばすべき資質能力の明確化が図られるなど、指標活用の意義に触れる記述が多く見られた。f)～i)は、同僚性に関わる記述である。近いキャリアステージの同僚と交流することによって、刺激を受けたり自分の足りないところが明確になったりして、資質能力向上への動機付けが図られたのではないかと考える。

今回の研修は、キャリアステージが近い者同士でワークショップを行ったが、これを校務分掌や深めたいテーマ毎など、キャリアステージを混合させて行くと、さらに組織が活性化していくものと考えられる。

今回の研修を通して、指標を校内研修に活用していくことの有効性が確認できた。指標の項目を自分なりに解釈し、自らの立場や職務と関連付けながら具体化していくことは、指標の深い理解につながる

- a)自分が伸ばしたい資質能力について考え、そのための具体的な取り組みを考えることができた。
- b)伸ばすべき資質能力が言語化を通して明らかになったように思う。
- c)自己理解を深める→伸ばしたい資質能力が分かる→そのための具体的行動を考えることが、研修を通してできるようになった。
- d)課題となっている資質能力を、どのように具体化して取り組んでいくかを考えることが難しかった。日常から考えていく必要があると感じた。
- e)自分のキャリアステージにおける役割が少しずつ明確になってきた。
- f)同じキャリアステージの先生方とのワークショップを通じて、悩みを共有しながら相談したり、高め合ったりすることの重要性を実感した。
- g)自分の課題や困り感について、先生方に聞いてもらい助言をもらえるよい機会となった。同僚の先生方と情報を共有する時間が大切であると感じた。
- h)同じステージの同僚と気兼ねなく話すことができ、同じようなことを思っていたんだな…と気付くことやなるほど！と刺激を受けることができた。
- i) 今後は他の先生と情報を共有する機会を増やし、自分を見直していきたいと思う。

リフレクションの記述より

といえる。また、マネジメントの視点で指標を校内研修に活用していくことは、互いを高め合う同僚性を構築し、学校の組織力を高めていくのではないかと考える。

課題として挙げられるのは、第4ステージの扱である。第4ステージは「管理職」「ベテラン教職員」の2つのキャリアパスが位置付けられているが、対象年齢、経験年数、職務の幅が非常に大きい。本研修会における第4ステージ「ベテラン教職員」は、学年主任層(5, 6班)と経営的主任層(7班)に分かれることになったが、それぞれ求められるものが明確に異なる。前者は学級担任を兼務していることもあり、職務内容は第3ステージに近く、第4ステージとの乖離が大きい。逆に後者は、研究主任、生徒指導主事等の職務を担っており、第4ステージとの適合性が高い。このように、ベテラン教職員の多様なキャリアパスに応じられていないという課題がある。特にベテラン教職員の層が厚い現在はその課題が大きいわけだが、今後生じる大量退職後の教員の年齢構成の変化も加味して考える必要があるだろう。

6. 考察

本研究で得られた秋田県教職キャリア指標の特色

や課題に基づいて、校内研修を中心とした指標活用の展望について述べる。

秋田県教職キャリア指標は、教職キャリア全体を俯瞰することができ、キャリアアップのイメージが持ちやすいという特長がある。また、秋田県の教育課題に対応し、地域の実態を踏まえた指標としての特色をもつ。指標の項目は、ある程度の幅をもって柔軟に解釈することができ、個々の教職員や学校の実態に対応しやすいという長所がある。反面、抽象的な項目が多く、理解するにはある程度の経験や力量が必要な点が課題である。

本研究は、秋田県教職キャリア指標がもつ特色を生かすこと、課題を克服することを目指して、指標の校内研修への活用策について検討した。研究協力校における実践から得られた成果として次の3点が挙げられる。

第一に、指標の項目から自分の伸ばしたい資質能力を選択し、目指す姿や取り組むべき実践を明確にすることは、指標の項目の理解と具体化につながるということである。このことは、秋田県教職キャリア指標がもつ抽象性の問題を軽減することに成功しているといえる。逆に、指標の具体化のプロセスがない場合、指標の機能は弱まってしまふといえよう。

第二の成果は、キャリアアップシートの中職員実施は、教職員の資質能力の傾向をつかむこと、学校の教育課題を捉えるために有効であるということである。これに関しては後述する妥当な自己評価が前提となる。ある程度の信頼性のあるデータに基づいて活用していくようにしたい。

第三の成果は、学校マネジメントの視点で指標を校内研修に活用することは、教職員の協働性を高め、学校の組織力を向上させるということである。人材育成、テーマ別協議、メンター研修など、多様な手法で指標を活用することが可能である。

課題としては、次の3点が考えられる。

第一に、キャリアアップシートの自己評価の基準の問題である。1（できていない）～4（できている）という現状の評価では、妥当性のある自己評価がなされない可能性がある。その場合、データの信頼性も損なわれることになる。そこで、現状の4段階評価を次のような基準にすることを提案したい。

この基準をキャリアステージ内の時期を踏まえて使い、さらにステージ別、分掌別等のワークショップなどを通じて、自己評価の妥当性・客観性が高ま

1：ステージで求められる力量に足りず、実践に問題がある
2：ステージで求められる力量を最低限有しており、大きな問題なく実践ができている
3：ステージで求められる力量を過不足なく有し、必要なレベルの実践ができている
4：ステージで求められる力量を十分に有し、優れた実践ができている

るのではないかと考える。

第二の課題は、キャリアアップシートが単年で完結する構成となっており、中長期的な視点をもちにくいということである。そのため、教職キャリア全体を見渡せる秋田県教職キャリア指標のよさを十分に生かし切れていないといえる。次年度以降の見通しを記述する欄を設けるなど、より省察的な学びとしていくための手立てを講じることが必要ではないだろうか。指標を活用する教員は、少なくとも次のステージ、そして10年程度先を意識しながら、現在のステージの最終年度終わりまでに、そのステージで求められる力量を獲得できるように、毎年の目標設定を行うことが望まれる。

第三の課題は、指標の第4ステージがベテラン教職員の多様なキャリアパスに対応しきれておらず、経営的主任層以外にとって適合性が低いものとなっているということである。キャリアステージ4「ベテラン教職員」を経営的主任層とそれ以外の2つに分けるという方向性も考えられる。また、ステージは正規採用後の経験年数で分けられているが、年齢や、教職大学院・他の大学院の経験、採用前の講師経験、民間企業等での前職の経験をどのように扱うかは課題である。特別免許状を有する社会人教員も今後増えてくる可能性がある。教員個々の状況によって第1ステージは1年で修了するなどの多様性があってもよいだろう。

最後に、秋田県教職キャリア指標の可能性と今後の見通しについて述べる。秋田県教職キャリア指標は、教職員の主体性・自律性を重視した指標である。指標を手がかりとして、教職員一人一人が自らの立場や状況、学校課題に応じて自己目標を立てたり、課題解決に向けた策を講じたりといった柔軟な活用が可能である。こうした自律的なプロセスによって自らの資質能力を伸ばしていくことができるのが、秋田県教職キャリア指標がもつ大きな可能性である。この自律的なプロセスを校内研修等を通して組

織的に行っていくことは、学校の協働性と組織力向上に資すると考える。さらには、人事評価面談などで指標やキャリアアップシートを活用することを通して、教職員一人一人の研修サポートをしていくことも有効であろう。このことは、センターの研修と校内研修、個人研修等を効果的に結び付けていく効果をもたらすのではないだろうか。

終わりに、本研究にご協力くださった秋田県教育委員会関係者の皆様、学校関係者の皆様に心より感謝申し上げます。

【注】

¹⁾ 協議会の委員長は、発足以来現在まで秋田大学教育文化学部長が務めている。「育成」では、教員は育成される客体のイメージしかない。2006年教育基本法や、1949年教育公務員特例法では、教員は職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努め励むこととされ、主体性が求められている。指標策定の際の協議会では、指標は管理のためのツールとしてではなく、教員にとって気づきを促すものとなることを目指したいと、委員長が述べていた。なお、協議会では、教職キャリア指標を教諭用、養護教諭用、栄養教諭用、事務職員用にそれぞれ作成し、令和3年度には保育者用を作成している。また、令和3年度、教員用の指標に、ICT活用指導力に係る修正が加えられた。

²⁾ 指標を人事評価に使用しない点は現在も同様である。秋田県教委の人事評価マニュアルでは、自己目標を設定する際に指標が参考となることを述べると同時に、指標で示された資質能力が身についているかどうかで人事評価が行われるわけではないとしている。

³⁾ 回答者には校長、教頭及び事務職員1名も含まれる。不在の教員、栄養士は対象外となっている。

【引用・参考文献】

- 秋田県教育委員会（2021）「秋田県教職キャリア指標の概要」
- 大杉昭英（2019）「育成指標の機能と活用」平成30年度 育成協議会の設置と育成指標・研修計画の作成に関する調査研究プロジェクト報告書
- 子安 潤（2017）「教育委員会による教員指標の「スタンダード化」の問題」『日本教師教育学会年報第26号「指標化」「基準化」の動向と課題』学事

出版

- 中井 淳（2020）「教員育成指標の実効性を高める教員研修の在り方～校内研修と育成指標のつながりの視点から～」第9回あきたの教師力高度化フォーラム シンポジウム資料（2020年2月15日）
- 浜田博文（2017）「ガバナンス改革における教職の位置と「教員育成指標」をめぐる問題」『日本教師教育学会年報第26号「指標化」「基準化」の動向と課題』学事出版
- 兵庫教育大学教員養成スタンダード研究開発チーム（2012）「教員養成スタンダードに基づく教員の質保証学生の自己成長を促す全学的学習支援体制の構築」ジアース教育新社
- 文部科学省告示55号（2017）「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」
- 横浜市教育委員会（2011）「教師力向上の鍵メンターチームが教師を育てる、学校を変える！」時事通信出版局

Summary

The Akita Prefecture Teacher Career Index is unique in that it provides a bird's eye view of one's entire teaching career, making it easy to visualize career advancement. However, many of the items in the index are abstract, and the experience and competence of the teaching staff are required to understand the content accurately. Based on these characteristics and issues, this research examined how to effectively use the index in in-school training. As a result, it was found that discussing the contents of the index in in-school training and concretizing them as goals and directions for practice can deepen understanding. In addition, I think that using the index in in-school training from the perspective of school management is effective in enhancing cooperation among teachers and staff and improving the organizational strength of the school.

Key Words : Akita Prefecture Teacher Career Index, teacher training index, in-school training

(Received January 5, 2022)