

「教員育成指標」を活用した成長機会の分析 ～教員採用10年間の成長機会と管理職が行うべき支援に関する一考察～

An Analysis of Educator Maturation Using "Teacher Training Index" —An Evaluation After 10 Year Adoption by Teachers and the Support to be Performed by Managers —

市川 紀史* ・ 竹本 石樹** ・ 下鶴 志美***

1 研究の背景（主に教員育成指標の策定から）

学校現場が抱える課題は、複雑化、多様化し、これらの課題に対応できる高度専門職業人としての教員の育成が急務である。このような状況下、中央教育審議会（以下、中教審）は、2015年12月21日「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（答申）」をまとめた。その中では、「学び続ける教員の養成段階から研修段階までの資質能力の向上施策を、教育委員会、大学等の関係者が一体となって体系的に取り組むための体制の構築が不可欠として、（中略）教員が担う役割が高度に専門的であることを改めて示すとともに、教職課程に在籍する学生や現職教員の両方にとって、教職キャリア全体を俯瞰しつつ、現在自らが位置する段階において身に付けるべき資質や能力の具体的な目標となり、かつ、教員一人一人がそれぞれの段階に応じて更に高度な段階を目指し、効果的・継続的な学習に結びつけることが可能となる体系的な指標となるべきものが必要である。」と示し、「教員育成指標」が策定されるに至った。

静岡県では、このような流れを受け、2016年11月に、県内教員養成大学、静岡県教育委員会、浜松市教育委員会、静岡市教育委員会が協働して教員育成指標のフレームワークを作成した。その後、浜松市教育委員会は、2017年4月から、独自の教員育成協議会を開催し、同年10月に「浜松版教員育成指標」を策定するに至った。

本指標は、教員自身が日々の教育実践の中で自己の成長を確認するための目安として活用されることが期待されている。また、管理職は教員育成の目安としたり、教育センターは、研修計画の拠り所としたりする等、教員育成をサポートする側の活用も期待されている。

2 採用10年間の教員の成長機会への着目と管理職の役割

(1) 教員の成長

中教審答申には、「教員は学校で育つものであり、教員の資質能力を向上させるためには、経験年数や職能、専門教科ごとに行われる校外研修の体系的な実施とともに、学校

*浜松市立中瀬小学校（教師教育学） **浜松学院大学（教師教育学） ***浜松市教育センター（教育実践学）

内において同僚の教員とともに支え合いながら OJT を通じて日常的に学び合う校内研修の充実や、個々の教員が自ら課題を持って自律的、主体的に行う研修に対する支援のための方策を講じる必要がある。」と示されている。

また、辻野・榊原（2016）は、『教員の専門性』を裏付ける知識や認識の枠組みが、必ずしも解明されていない点が挙げられる。」と指摘しており、日本においては、教員の職務範囲や専門性が、明確になっていない現状があると言える。

(2) 採用 10 年間の教員の成長機会への着目

学校教育の充実は、教員の資質・能力によるところが大きい。一方、近年の教員の大量退職・採用拡大等により、教員の年齢構成や経験年数の不均衡が起り、学校においては、特に若手教員への知識や技能の継承が図りにくい状況がある。このような教員が置かれている状況を捉え、教員の体系的かつ継続的な研修を充実させていくための環境整備を図ることが急務となり、2017 年、教育公務員特例法の一部改正により、これまでの「10 年経験者研修」が、「中堅教諭等資質向上研修」に改められた。浜松市教育委員会においては、初任者研修、2 年・3 年目研修、5 年経験者研修、中堅教諭等資質向上研修といった官製研修を全ての教員に対し実施している。また、採用 10 年間の校外研修、校内研修も重視している。

そして、これらを受け、「浜松版教員育成指標」では、採用 10 年間を基礎期と向上期とし、「授業を創る力、子供と関わる力、よりよい教育を進め、高める力」を、どの教員にも身に付けさせたい力として示している。また、浜松市教育委員会は、幅広い経験を積むよう、採用後 10 年間で 3 校経験するよう異動方針を示している。異動は、教員にとって幅広い経験を積む機会であり、異動先の新しい勤務環境は教員の成長にも影響する。

総合的に判断すれば、教員が採用されてから 3 校目に当たる、およそ 10 年間までが、教員の成長における重要な時期であり、学校管理職の適切な指導・支援によって、個々の教員を大きく成長させる時期であると言える。

(3) 学校管理職の役割

「浜松版教員育成指標」では、初任者配置校においては、「授業を創る力、子供と関わる力、よりよい教育を進め、高める力」をはじめ、「教育活動に必要な基礎的な知識及び指導技術を習得し、組織の一員として行動する実践的指導力を付ける」ことが、基礎期（1～3 年目）のねらいとしている。初任者配置校では、管理職は、初任者指導教員（浜松市は初任者配置校に指導員を配属し、併せて校内に校長の意見を聞いて指導教員が命ぜられる）と、学年主任等と連携しながら、教員として基本的な指導力を身に付けるよう指導・支援する。その後、向上期（4～10 年目）を迎える教員に、管理職は、「学習や生徒指導の専門的な知識及び技能を習得し、自立した教員として学校運営の一翼を担う力を付ける」よう指導・支援する必要がある。

現状を省みると、管理職としては、日常の教育実践の中で学び合う研修の充実や、授

業研究をはじめとした校内研修の充実を図っているが、それ以上の教員個々への具体的ななかかわりについては、いまだ明確になっていないため、勘や経験に頼っている。

教員の成長における環境は重要である。様々な同僚との「出会い」が生涯にわたって教職人生を左右することがあることを鑑みれば、採用10年間の教員の成長機会を明らかにし、管理職が個々の教員に果たすべき意図的な指導・支援方法を共有することが必要であると考えます。

3 研究の目的

そこで、本研究では、次の2点を研究の目的とする。

(1) 採用10年間における教員の成長機会の分析

教員自身にとっての大きなターニングポイント（節目や転機、分岐点）の場面を明らかにし、採用10年間の教員の成長像を分析する。

(2) 採用10年間における教員の成長を指導・支援する管理職の役割の提案

管理職の「個々の教員への成長機会の設定」の仕方や「取り組む過程の指導・支援」の在り方、「成長を実感させる組織」の在り方を明らかにし、提案する。

4 研究の方法

教育委員会、小中学校と大学が連携し、採用10年間における教員の成長の状況を、(1)に示す内容で調査する。そして、調査内容を、(2)に示すようにテキストを分析し、採用10年間における教員への有効な支援を明らかにする。

(1) 調査内容

- ア タイトル 「教員の成長過程に関する調査」
- イ 調査日 2017年10月26日～2017年11月15日
- ウ 対象者 浜松市立小学校教員（5年経験者研修対象者91人、中堅教諭等資質向上研修対象者67人）

(2) 調査結果の分析

- ア 調査方法 設問に対する自由記述による調査
- イ 本調査に関する設問
 - ① 「あなた自身の成長のターニングポイントとなった場面を教えてください。」
「どんな場面で、どんな成長を感じましたか。500字程度でお答えください。」
 - ② 「①で、今振り返ると御自身の努力以外に、どんな環境や支援がありましたか。
500字程度でお答えください。」
- ウ 分析方法 テキスト分析ソフトKH-coderを使用した質的分析

5 研究の結果と考察

(1) 採用5年間における教員の成長

浜松市教育センターで行う5年経験者研修の対象者に、自らが感じているターニングポイントを自由記述してもらい、それをテキスト分析ソフトKH-coderによって分析した。

出現数20以上の語で共起ネットワークを示した。図1には、「ターニングポイントになった場面」の要因が示されている。語の出現回数は、「子供56、感じる33、自分28、指導27、学校22、思う21、授業21、仕事20」であった。

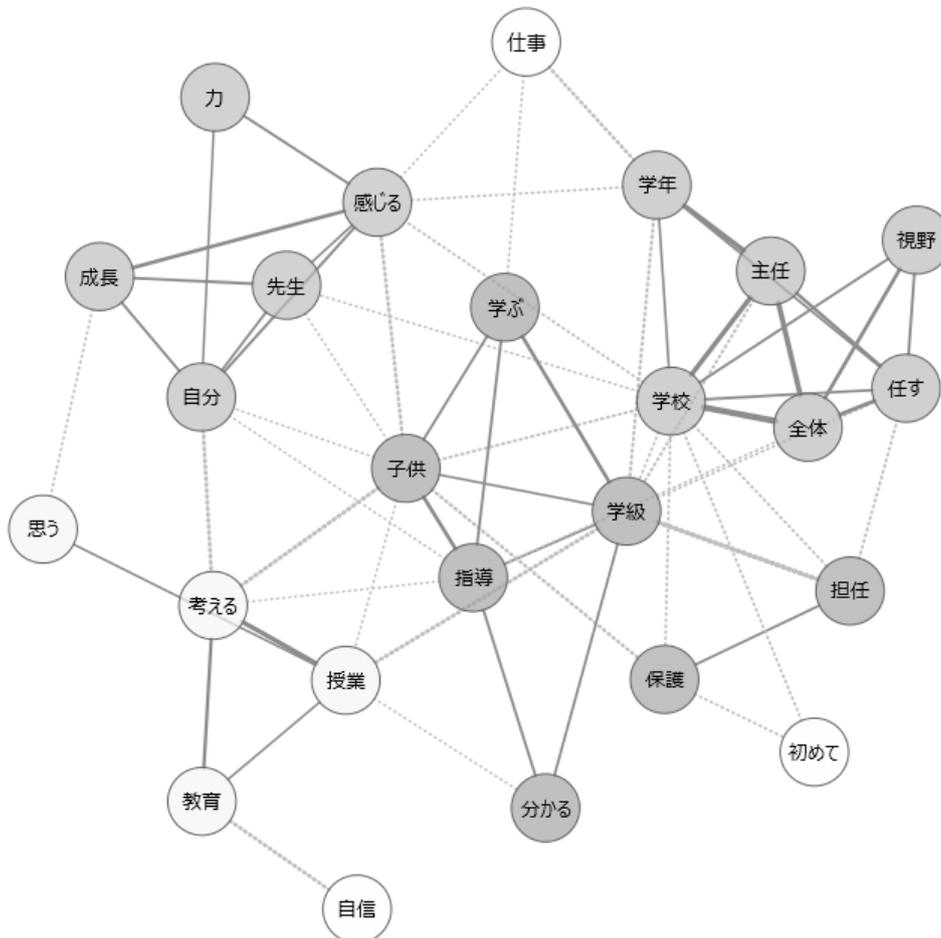


図1 採用5年間のターニングポイントになった場面の共起ネットワーク(結果)

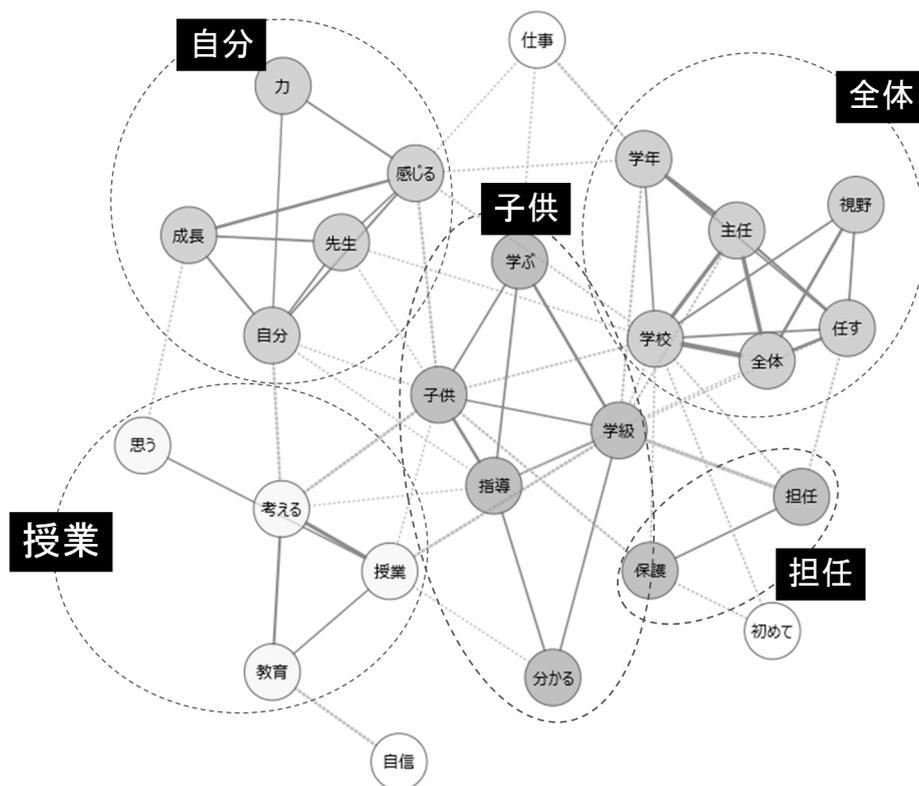


図2 採用5年間のターニングポイントになった場面の共起ネットワーク（分析）

図2は、図1をもとに、ターニングポイントの要因を5つにカテゴリー化し、それぞれにラベルを付したものである。まず、ラベル「子供」に着目する。採用5年間は、「子供」の「学級」担任として、日々の「指導」に当たっている。そして教員は、「学級」という場における「子供」の「指導」を通して成長いくことが推察できる。

次にラベル「授業」に着目する。教員は、日々の「授業」を通して、「教育」のことを「考え」たり、様々なことを「思っ（思う）」たりする。「授業」は、採用5年間の教員にとって、自らの「成長」への重要な要素と言える。

さらに、ラベル「自分」に着目する。採用5年間の教員は、「先生（教員）」として、「自分」の「力」を自己評価したり、また振り返ったりしたとき、「成長」を「感じる」場面が、ターニングポイントになっている。教員が自らの教育実践を振り返る機会を積極的に設けることが必要であると言える。

また、ラベル「全体」に着目すると、採用5年間の教員は、「全体」「学校」「学年」「主任」という学校の組織を意識し、新しい役割を「任される」ことで、「視野」が拡大し、成長していることが推察できる。また、ラベル「担任」に着目すると、「保護者」を中心とした人との出会いも成長にとっては、必要であることが推察できる。

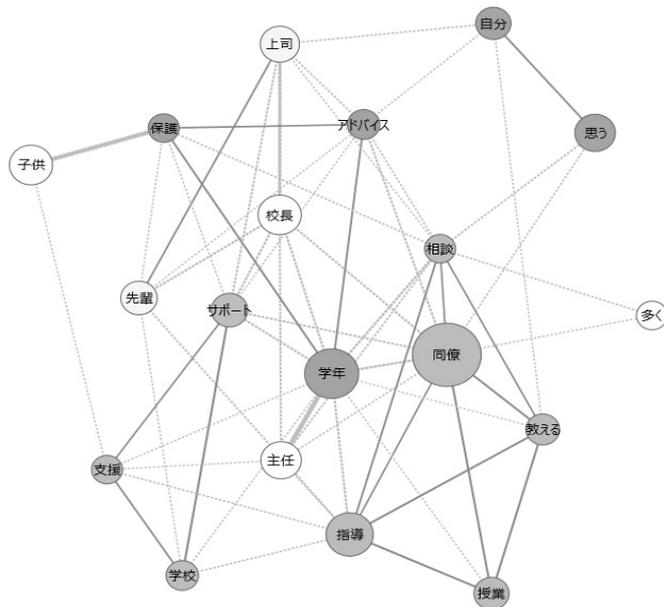


図3 採用5年間のターニングポイントに影響した環境・支援に関する共起ネットワーク（結果）

図3は、ターニングポイントの場面でどのような環境や支援があったかを浜松市教育センターで行う5年経験者研修の対象者に記述回答してもらい、テキスト分析ソフトKH-coderによって分析したものである。出現数20以上の語で共起ネットワークを示した。語の出現回数は、「同僚68、学年33、指導28、自分27、思う24、主任21」であった。

次に語の出現回数が多い、「学年」と「同僚」を抽出語として選択し、それぞれの語と、他の語がどのようなネットワークを形成しているかを確認した。まず、「学年」と共起が4以上の語の共起ネットワークを作成した。それを図4に示す。

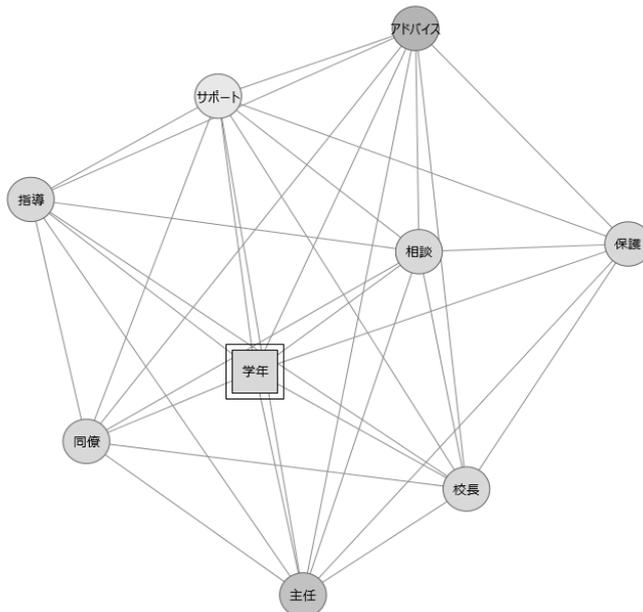


図4 採用5年間のターニングポイントに影響した環境・支援に関する共起ネットワーク
- 「学年」の関連語（結果）

次に、「同僚」を抽出語として選び、「同僚」と共起が4以上の語の共起ネットワークを作成した。それを図5に示す。

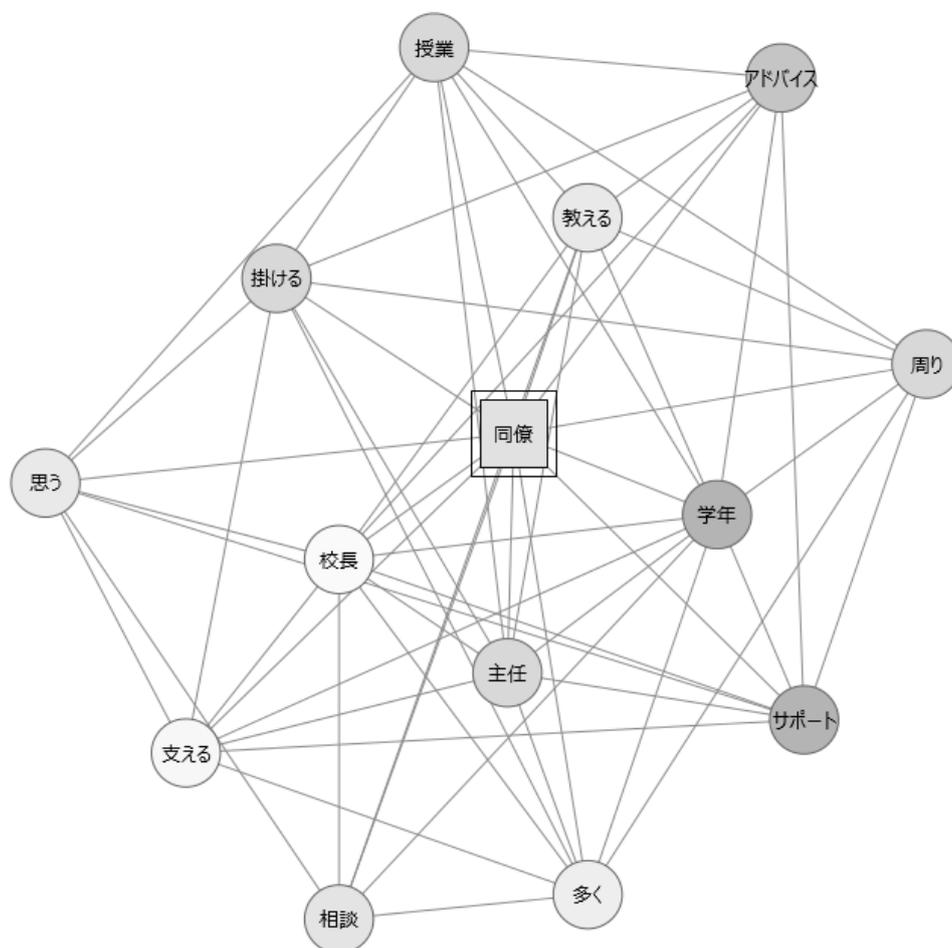


図5 採用5年間のターニングポイントに影響した環境・支援に関する共起ネットワーク
—「同僚」の関連語（結果）

図4、図5の結果については、次のように考察する。採用5年間の教員には、「学年」や「同僚」による多くの指導・支援が、ターニングポイントに影響を与えていることが分かった。指導・支援を受けた語を挙げると、「サポート、相談、アドバイス」が図4から、「多く、支える、（声を）掛ける、教える」が図5から抽出されている。採用5年間の教員は、配属された学年の主任や同僚とともに日々や教育実践を積み上げていく。その中で「サポートやアドバイス」を受けたり、「教えられたり、指導を受けたり」したことが、教員の成長に大きくかかわっていることが推察される。

学年主任や同僚の指導・支援に着目することは、教員の成長を考える上で、重要である。

(2) 採用10年間における教員の成長

次に、ターニングポイントの場面を採用10年経験者（中堅教諭等資質向上研修対象者）に記述回答してもらい、それをテキスト分析ソフトKH-coderによって分析した。出現数20以上の語で共起ネットワークを示した。語の出現回数は、「指導23、自分21 等」であった。それを図6に示す。

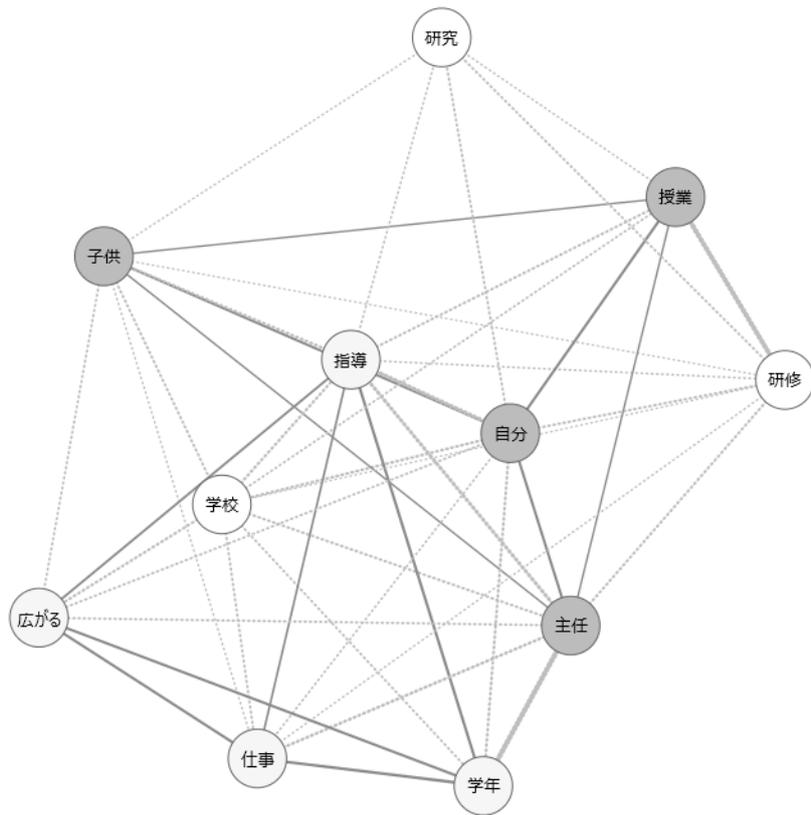


図6 採用10年間のターニングポイントになった場面の共起ネットワーク（結果）

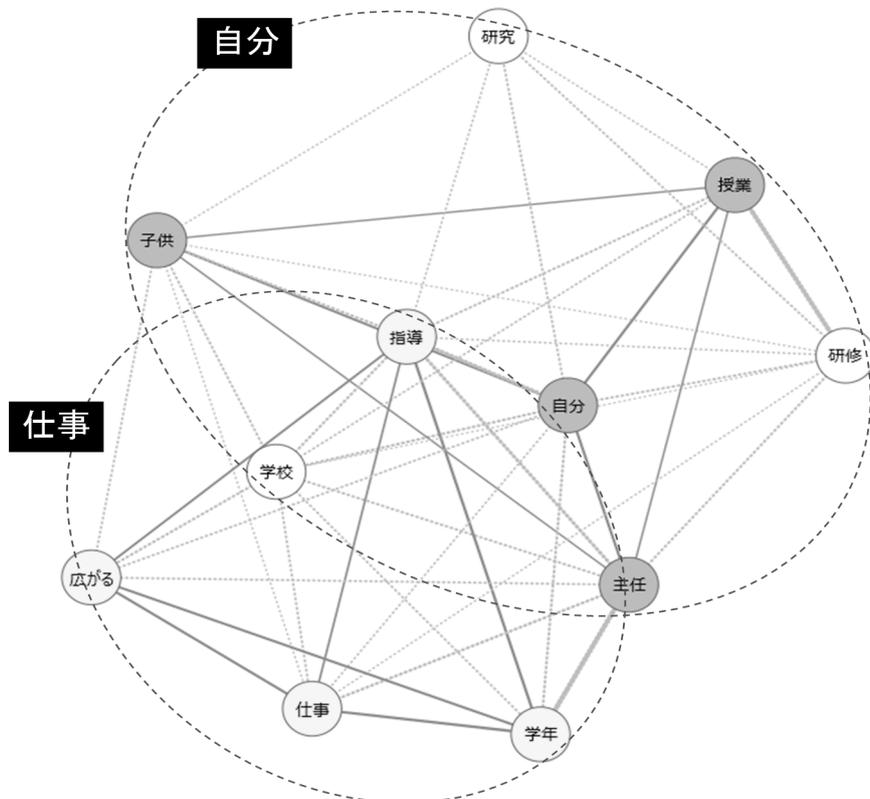


図7 採用10年間のターニングポイントになった場面の共起ネットワーク（分析）

図7は、図6をもとに、ターニングポイントの要因を2つにカテゴリー化し、それぞれに「自分」と「仕事」というラベルを付したものである。「自分」（教員自身）が、「主任」「子供」「授業」という「語」に結び付いていることが分かった。もう一つは、「仕事」を中心に、「広がる」「学年」「指導」という「語」に結び付いていることが分かった。「自分」を成長させる要因は、「子供」を育てる「授業」であり、また「主任」といった役割であることが推察される。また、「仕事」においては、日々の「指導」を充実させること、「学年」で協働して取り組むこと、新たなことに挑戦し、自らの世界を「広げる」ことが、自らを成長させることにつながると推察される。

さらに、図8では、「広がる」を抽出語として選び、共起が4以上の語の共起ネットワークを作成した。「広がる」を抽出した理由は、経験年数とともに、教員の仕事や世界観がどのように広がっているかを確認するためである。

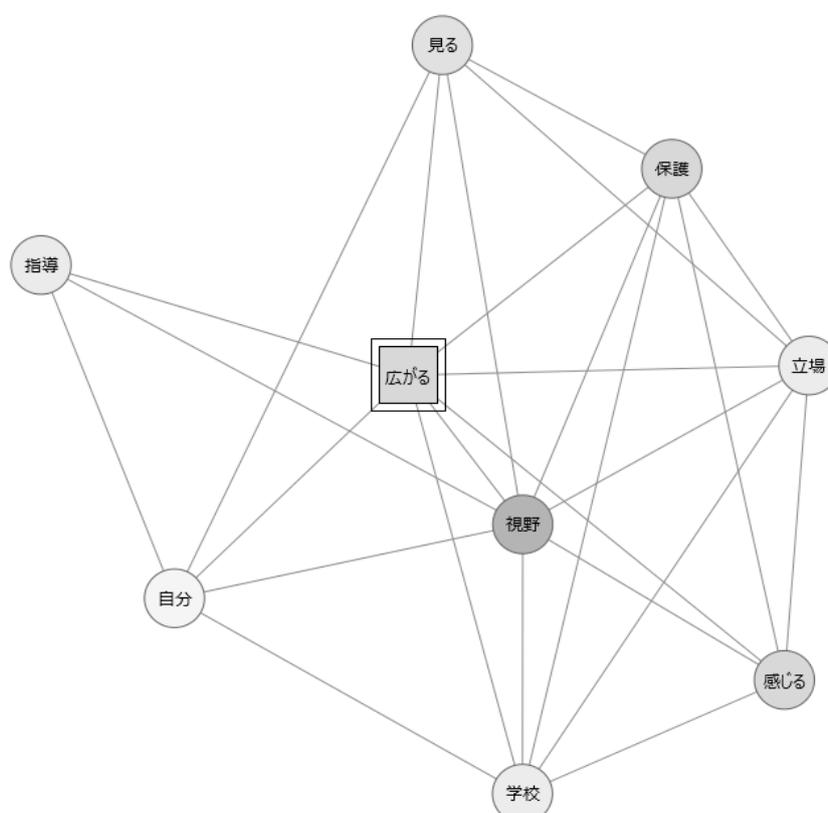


図8 採用10年間のターニングポイントになった場面の共起ネットワーク「広がる」の関連語（結果）

図8の結果については、次のように考察する。「広がり」に着目すると、「視野」「立場」「感じる」「学校」という語に結びつく。採用10年間に、「学級」から「学年」そして「学校」へ、「担任」から主任へと「立場」が変わる。また、「視野」が広がり、教師としてのターニングポイントの場面も「広がり」を見せていることが分かる。

次に、ターニングポイントの場面でどのような環境や支援があったかを採用10年経験者に記述回答してもらい、テキスト分析ソフトKH-coderによって分析した。ネットワークを構成する語を最小出現数20以上に設定し、ネットワーク形成を試みたが、関連語不足でネットワークを形成することができなかった。

そこで、図9では、「同僚」を抽出語として選び、共起が4以上の語の共起ネットワークを作成した。「同僚」が、本設問で最も多く抽出された語（出現回数24回）だからである。

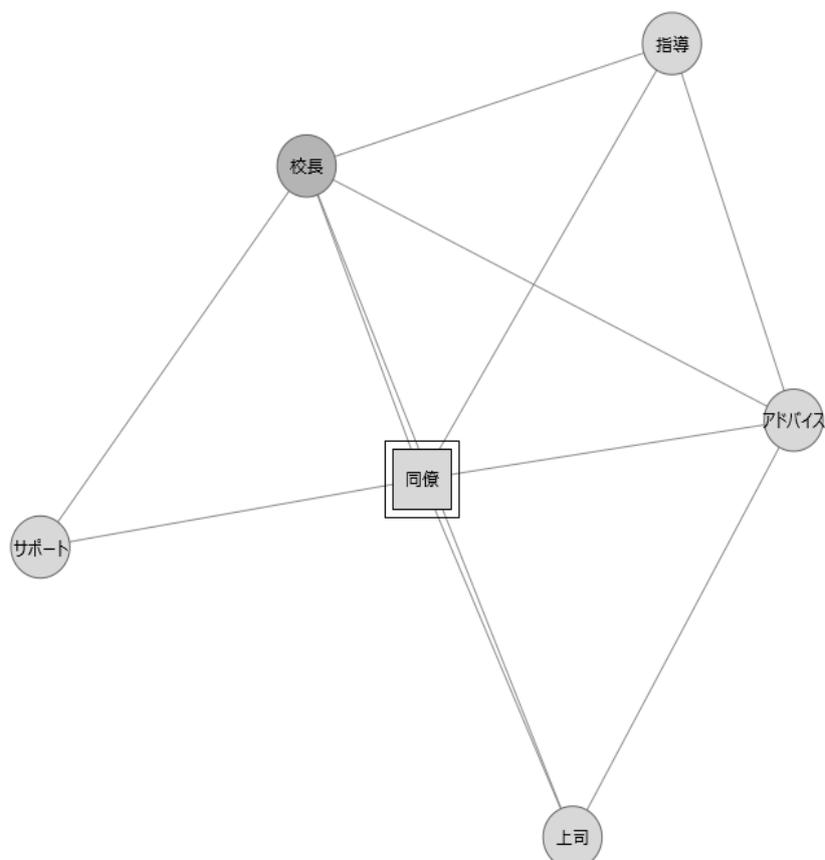


図9 採用10年間のターニングポイントに影響した環境・支援に関する共起ネットワーク（結果）

図9の結果については、次のように考察する。教員は、採用10年の間に学校における様々な「同僚」との結びつきが多くなる。また、学校における職務内容がミドルリーダーの入り口にいることから、「校長」「上司」との直接のかかわりも多くなり、「指導」を受けたり、「アドバイス」や「サポート」を受けたりして成長していることが推察される。

6 採用10年間の教員の成長機会と管理職が行うべき支援

さて、ここでは、これまでの考察を踏まえ、「採用10年間の教員の成長機会」を整理し、「採用10年間の教員に管理職が行うべき支援」を提案する。

(1) 採用10年間の教員の成長機会の整理

採用5年間における教員の成長については、以下のように整理できる。(pp. 92-95)

- (ア) 教員は、「学級」という場を中心とした「子供」の「指導」を通して成長していく。
- (イ) 「授業」は、教員の成長にとって、重要な要素である。
- (ウ) 教員自らが、「力」や「成長」を「感じる」ことが重要である。
- (エ) 教員は、新しい役割を「任せられる」ことで、「視野」が拡大する。
- (オ) 「保護者」等との人との出会いも教員の成長に重要な役割を果たす。

さらに、本研究では、採用5年間における教員が、「同僚」や「学年」からの「サポート」や「アドバイス」を受けたり、「教えられたり、指導を受けたり」することによって、成長し

ていることを明らかにした。よって、採用5年間における教員の成長機会は、「同僚」や「学年」が上記(ア)～(オ)に着目し、関わりの場を持った時と言えるだろう。

また、採用10年間における教員の成長については、以下のように整理できる。(pp. 95-98)

- (カ) 教員は、「子供」を育てる「授業」によって、成長していく。
- (キ) 教員は、「主任」といった役割によって、成長していく。
- (ク) 教員は、「学級」、「学年」、「学校」へと次第に「視野」を広げ、成長していく。
- (ケ) 教員は、「担任」から主任へ「立場」が変わることによって、成長していく。

さらに、本研究では、採用10年間における教員が、「同僚」と結び付きながら自らを成長させていくことを明らかにした。また、「校長」「上司」からの「指導」「アドバイス」「サポート」が教員を成長させる要因であることも明らかにした。よって、採用10年間における教員の成長機会は、「校長」や「上司」を含む様々な「同僚」が上記(カ)～(ケ)に着目し、関わりの場を持った時と言えるだろう。

(2) 採用10年間の教員に管理職が行うべき支援

採用5年間における教員は、学年主任や同僚の指導・支援に着目することが重要である。

採用直後、「学級」を意識していた教員が、経験を重ねるとともに、「全体」「学校」「学年」「主任」という学校の組織を意識し、新しい役割を「任される」ことで、「視野」が拡大し成長していく。

また、採用5年間の教員は、配属された学年の「主任」や「同僚」とともに日々の教育実践を積み上げていく。その中で、指導を受けたり、サポートやアドバイスを受けたり、また相談にのっていただいたりしたことが、ターニングポイントとして教員の成長に影響を与えている。

言い換えれば、「浜松版教員育成指標」における基礎期の教員は、身近な指導教員、学年主任、同僚の指導・支援が成長に大きく影響する。

管理職は、「個々の教員への成長機会の設定」として、学年の配置や校務分掌には十分配慮し、配属された学年主任や同僚とともに、該当教員への指導・支援の在り方を話し合い、該当の教員の実践的指導力を身に付けさせていくことが重要である。

一方、採用10年間における教員は、「学級」から「学年」そして「学校」へ、「担任」から校務分掌における様々な「主任」へと「立場」が変わることから、管理職は、個々の教員に対して、直接的な「指導」「アドバイス」「サポート」が重要である。

言い換えれば、「浜松版教員育成指標」における向上期の教員には、管理職が、得意分野の伸長と学校運営の一翼を担う力を育成するため、学校全体の運営にかかわる機会を与えることが重要である。その仕事に取り組む中で、実践力を高め、視野を拡大させながら、ミドルリーダーとして成長するように支援すべきである。

7 成果と課題

教員は、日々の教育実践とともに成長する。しかし、その成長像は一定ではなく、また一人一人の教員によっても異なることが推察される。今回、教員自身のターニングポイント(節目や転機、分岐点)になった場面を調査すれば、個々の教員の「成長機会の設定の仕方」や「教育実践に取り組む過程における指導・支援の在り方」を明らかにしていくことができると考え取り組んできた。

本調査によって、教員自身にとっての大きなターニングポイントの場面を明らかにすることにより、採用10年間における教員の成長機会が明らかになってきた。教員は、日々の教育実践における「子供」の「指導」を通して成長していく、一方、経験年数を積むとともに学校内における「立場」や「仕事」が変わり、視野が拡大し教員としての資質・能力も広がっていく。

一方、採用10年間における教員の成長機会を明らかにすることで、管理職が個々の教員に果たすべき意図的な指導・支援方法を共有しようと試みた。教員の成長は、様々であるが、「浜松版教員育成指標」における基礎期の教員には、身近な学年を中心にしながら育成する仕組みが重要であり、向上期の教員には、教員個々の力量を見ながら、成長の機会を与えることが大切であり、組織的な指導・支援が大きな成長となることが分かってきた。

管理職は、分掌や仕事の機会、それを実践する組織的な環境そのものが個々の教員の成長に大きな影響を与えることを、これまで以上に自覚する必要がある。

今後は、「浜松版教員育成指標」に示される、「充実・発展期」、「深化・貢献期」の教員の成長について研究を行う必要があると考えている。教員育成指標に示されている全ての教員を対象にした研究を行うことにより、教員の全体的な質の向上を図ることができるからである。

<参考文献>

- (1) 佐藤学(2015)「専門家として教師を育てる」,岩波書店
- (2) 妹尾昌俊(2015)「変わる学校、変わらない学校」,学事出版株式会社
- (3) 片山紀子、森口光輔(2017)「やってるつもりของทีม学校」,学事出版株式会社
- (4) 山崎準二(2015)「教師の現状と教師教育研究の課題」,日本教師教育学会年報(第24号) p30-p40
- (5) 和井田節子(2015)「若い教師の現状が教師教育研究に提起するもの」日本教師教育学会年報(第24号) p42-p50
- (6) 佐藤学(2016)「転換期の教師教育改革における危機と解決への展望」日本教師教育学会年報(第25号) p8-p15
- (7) 安藤知子(2016)『「チーム学校」 政策論と学校の現実』日本教師教育学会年報(第25号) p26-p34
- (8) 中央教育審議会答申(2012. 8. 28)「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策について」,文部科学省
- (9) 中央教育審議会答申(2015. 12. 21)「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～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～」,文部科学省
- (10) 辻野けんま、榊原禎宏(2016)「教員の専門性」論の特徴と課題—2000年以降の文献を中心に—,日本教育経営学会紀要第58号