

ミドル期の教師を対象とした教職キャリア講座の開発と評価

教職大学院

脇本 健弘

横浜市教育委員会

柳澤 尚利

1. はじめに

教師の大量退職に伴う採用の増加により、教師の年齢構造に大幅な変化が見られている。多くの自治体で、若手教師の割合が大幅に増加し、その育成が大きな課題となっている。この現象は、都市部を中心に始まり、現在では日本全国に広がっている。近年において、都市部では、学校を支えていた多くのベテラン世代の退職が終わり、大量採用された教師がミドル層となり、新たな局面を迎えている。学校組織にベテラン層が非常に少なくなったことで、キャリアの早回しが起こっており（脇本・町支 2015）、ミドル期の教師が組織の核として振る舞うことが期待されている。

ミドルには、学校組織に対して職能を越えた機能も期待されており、フォーマルな場面のみならず、インフォーマルな場面においても、校内において人材育成などの役割が期待されている（小島 2012）。

2. ミドル期の教師

ミドル期の教師には、今後、教師として様々な熟達の方があると考えられる。例えば、生涯現役教師を掲げ、得意とする教科の専門性を伸ばし、様々な教育実践を創造していくことが考えられる。また、後輩教師の育成に力をいれて取り組む事も考えられる。他にも、管理職として学校のマネジメントに取り組むこともあれば、指導主事として教育委員会で地域の教育に貢献していく方向性も考えられる。重要なことは、それぞれの教師が、これまでの教師としてのキャリアを振り返り、今後の方向性を自身で決め、主体的に学び、組織の中核としてそれぞれの立場で貢献できるようになることである。

ミドル期の教師には、これからのキャリアを考えられるような支援が求められる。Huberman (1992) は、ミドル期は、再吟味・再評価の段階であり、自己のこれまでについて疑いを持つ段階であることを指摘している。

また、高井良 (1994) は、ミドル期は、教職への社会化が成功することにより、教師像が固定・硬直化することを指摘している。初任から経験を積み、成長を続けてきた中で、ミドル期はその問い直しの時期であると考えられる。さらに、一般教諭から主任職へ就くなど役割が変容することも多いミドル期は、ジレンマを感じることもある。このようなミドル期の状況を踏まえ、熊谷 (2012a) は、この時期においては、自らのキャリアについて自覚的に考えることの重要性を指摘している。

このようなミドル期の教師のキャリアに着目して、その支援を考えた研究は、例えば、熊谷 (2012b) があるものの、その数は少ない。ミドル期の成長に関する研究については、例えば時任・寺嶋 (2018) において、リーダー経験が重要であるという指摘など、その職務に着目したものが多い。

また、行政が実施している研修においても、ミドル期の研修は、初任者や他の段階の教師を対象とした研修と比べると、中堅教諭等資質向上研修以降少ない傾向にある。特に悉皆研修の場合、ほとんど機会がなく、あるとするならば、主幹教諭を対象にしたものなど（例えば、大林・佐古 (2017) がある）、職階に応じた研修がほとんどである。

具体例として、例えば、横浜市では、ミドル期からベテラン期に差し掛かる教師は、第3ステージと呼ばれている。第3ステージの教師は、豊富な経験を生かし、広い視野で組織的な運営を行う教師と定義されており、管理職や主幹教諭と連携して学校のマネジメントに携わっていくことが求められている。上述したように、横浜市においても、主幹教諭などの職位がついた教師には悉皆研修が実施されているものの、第3ステージの教師に対しては、選択式のものが一部に用意されているのみにとどまっている（横浜市教育委員会 2017）。

他にも、教職大学院の学びがある。ミドル期の教師に

ミドル期の教師を対象とした教職キャリア講座の開発と評価

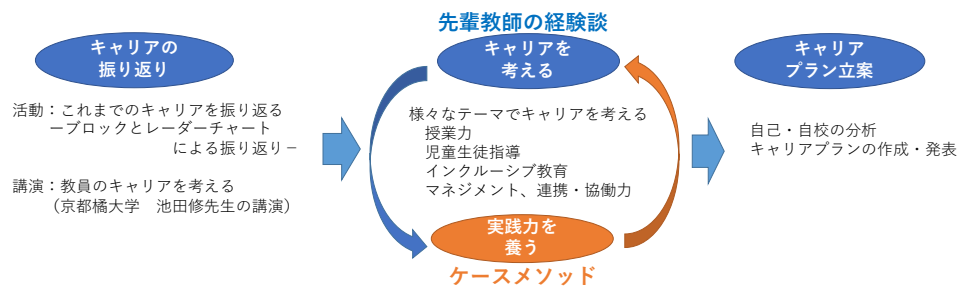


図1 研修の概要

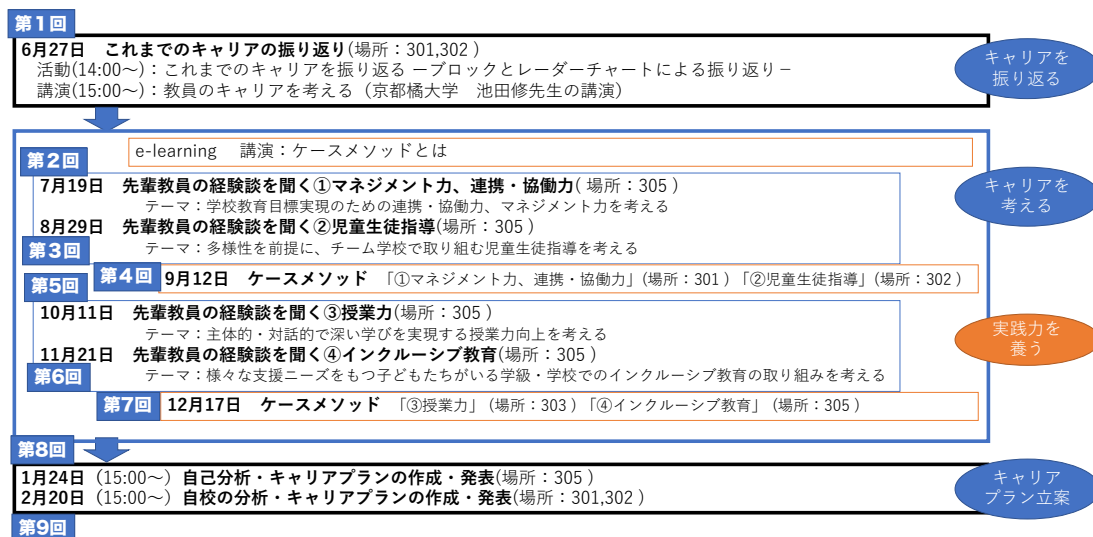


図2 研修の日程

として、教職大学院における学びは有効なものであると考えられる(小島 2012)。しかし、教職大学院の定員を考慮すると、現状において、多くのミドルが一度に学ぶことは困難である。

採用された教師が、今現在も含め、今後大量にミドル期を迎えることを考えると、キャリアに関する研修を開発していくことは喫緊の課題である。そこで本研究では、ミドル期の教師を対象としたキャリアに関する研修の開発を行う。

3. 開発

研修は、教職キャリア講座と名付け、横浜市教育委員会と共同開発した。対象は、横浜市の第3ステージに該当する教師である。第3ステージの教員が、自己分析を行ったり、先輩教師の話を聴いたりする様々な活動を行うことで、キャリアの強みを認識し、キャリアデザインが設計できるようになったり、教師としてのモチベーションを高めたりして、ミドルリーダーとして成長できる研修の開発を試みた。

3.1 研修の設計

研修は、2つの理論を参考に設計をした。1つめは、キャリア・アンカー(シャイン 2003)である。キャリア・アンカーとは、キャリア形成に関する概念である。アンカーは文字通り船の錨を表しており、キャリアを続けていく上で、個人がよりどころにしているものを錨に見立て、それをキャリア・アンカーと名付けた。キャリア・アンカーはビジネスパーソンなど、様々な職業に向けたものであり、教師に特化したものではない。しかし、教師の文脈においても、これまで熊谷(2012b)がキャリア・アンカーをもとに教師のキャリアについて論じている。

2つめは、経験学習理論(Kolb 1998)である。自身のキャリア・アンカーを見つけるために、様々なツールを用いて、自身の経験を振り返り、その過程で自身の強みや教師としての価値観を明らかにできるようにしている。また、先輩教師の経験談や教育の最新事情の講義を聞くことにより、持論を持ち、自身の今後のキャリアについて設計を行えるようにしている。

3.2 研修の流れ

研修の内容と流れの概要は図1の通りである。研修は年間を通して複数回実施される。図2は研修のスケジュールである。研修のスタートには、キャリアの振り返りを行い、自身のキャリア・アンカーについて考える活動を行う。その後は、様々なテーマで、先輩教師の経験談やそれらに関する理論について学び、ケースメソッドを通して実際に学校現場でどのように活用していくのか考えることで、自身のキャリアとの関連を明確にしていく。後半には、キャリアプランを立案する。それぞれについて以下に詳細を記す。

キャリアの振り返りは、自己分析（ブロックとレーダーチャートを用いた活動）と、先輩教師によるキャリアに関する講演で構成されている。

自己分析について、図3はブロックを用いた振り返りである。ブロックを用いた振り返りは、構築主義をもとに設計されており、ブロックを用いて、これまでのキャリアの中で活躍できた場面を表現、共有し、対話することで、キャリアを振り返っている。レーダーチャートによる自己分析は、横浜市の教員育成指標である人材育成指標をもとにしたレーダーチャート（図4）で自己診断を行い、自身の強みと課題を把握する。このように自己分析と他者との対話をあわせることにより、キャリアアンカーを発見する。

先輩教師によるキャリアに関する講演では、教師のキャリアとは何か、講師の経験談を聞きながら、キャリアについて考えることとは一体どういうことなのか学ぶ内容になっている。

次が先輩教師の経験談とケースメソッドの回である。先輩教師の経験談の回を、教職キャリア開発講座と、ケースメソッドの回を教職キャリア実践講座と名付け、実施をしている。それぞれについて説明をする。

教職キャリア開発講座では、育成指標の各項目（「児童生徒指導」、「インクルーシブ教育」、「授業力」、「マネジメント力」、「連携・協働力」）について、最新事情に関する講義を受講し、その後、校内においてリーダーとして活躍している（していた）先輩教員を招き、これまでのキャリアと現在の仕事の有り様、今後の展望について語ってもらった。これらをもとに、自身は今後どのように学校の運営に貢献できるのか、また、それに向けて何を学ぶべきなのか、第3ステージの教師としてのあり方や、キャリアプランを考えられるようにし



図3 ブロックによる振り返り

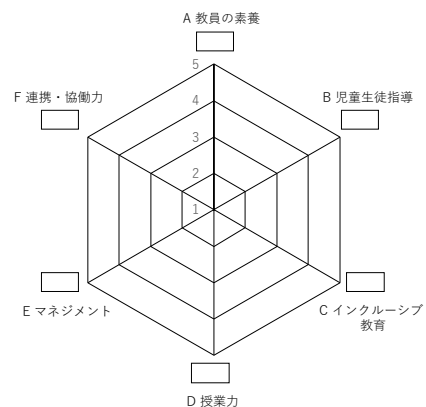


図4 レーダーチャート



図5 教職キャリア開発講座の様子



図6 教職キャリア実践講座の様子



図7 ケースメソッドに関する e-learning 教材



図8 SWOT 分析の様子

た。図5は教職キャリア開発講座において先輩教師がキャリアについて語っている様子を示している。

教職キャリア実践講座では、育成指標の各項目（「児童生徒指導」、「インクルーシブ教育」、「授業力」、「マネジメント力」、「連携・協働力」）について、実践力を高めることを目指した。育成指標の各項目について、ケースメソッドを行うことで、学校現場においてミドルリーダーとして実際にどのように取り組めばよいのか考え、さらに自身のキャリアプランを踏まえて自校で何ができるのか考えていくという構成になっている。図6は教職キャリア開発講座において、グループの対話内容を共有している場面である。グループでケースについて議論し、解決方法について考えている。なお、当日の時間を有効に活用するために、ケースメソッドそのものや、その方法については、事前に e-learning 教材を視聴することで学べるようにした（図7）。

なお、教職キャリア開発講座と教職キャリア実践講座は、育成指標の項目ごとにセットになっている。各講座の詳しい内容は、横浜国立大学教職大学院・横浜市教育委員会（2020）において報告されている。また、講座の映像は撮影し、当日参加出来ない場合は、e-learning でも受講できるようになっている（映像の視聴のみ）。

最後は、キャリアプランの作成である。キャリアプランの作成のため、2回の研修（自己と学校の分析）を実

施した。自己分析については、前半の活動と同様に、ブロックとレーダーチャートの活動である。レーダーチャートを用いて再び自己分析を行い、さらに、ブロックを用いて10年後の姿を表現することで、自身のキャリアを考え、キャリアプランとして今後のアクションプランを作成した。学校の分析は、SWOT 分析による自校の分析である。SWOT 分析により自校の分析を行い、それぞれの分析結果に自身がどのように関わられるのか考える（図8）。以上の活動を通して、自身のキャリアプランを設計、発表する活動を行った。

3.3 受講者

横浜市の公立学校に所属する第3ステージに該当する教員（教諭、主幹教諭）、横浜国立大学の教職大学院の現職院生（第3ステージに該当する院生）が参加した。参加人数は、各回変動があるものの、キャリアプラン立案の回を除いて約30～40名程度である。

4. 評価

研修の評価を行うために、研修後に質問紙調査を実施した。各回の終了後に、質問紙記入の時間を設け、その場で提出するようにした（e-learning の視聴に関しては、参加者同士の対話がないなど、対面と研修の内容や条件が異なるため、質問紙調査は行っていない）。質問紙は、小清水（2014；2016）や平野ら（2017）で実施されているカーク・パトリック式の質問紙調査を参考に作成した。カーク・パトリック式においては、レベル1：反応レベル、レベル2：学習レベル、レベル3：行動変容レベル、レベル4：結果レベルの4段階で研修の効果について測定を行う。本研究では、研修直後の質問紙調査のため、レベル1：反応レベル、レベル2：学習レベルについて調査を行う。4件法の質問項目（あてはまるが4、ややあてはまるが3、あまりあてはまらないが2、あてはまらないが1となっている）および自由記述により取得した。

レベル1については、研修の参加に関する項目として、「研修に参加してよかった」、「積極的に参加できた」、「他の参加者と一体になって活動できた」をすべての回で質問した。また、研修の有効性に関する項目として、キャリアの振り返りでは、「ブロックの活動はこれからのキャリアを考える上で有効だった」、「レーダーチャートはこれからのキャリアを考える上で有効だった」、「講演会はこれからのキャリアを考える上で有効であった」を、教職キャリア開発講座では「最新事情はこれか

ミドル期の教師を対象とした教職キャリア講座の開発と評価

表1 キャリアの振り返り：レベル1

	平均値	標準偏差
積極的に参加できた	3.65	0.54
他の参加者と一体になって活動できた	3.59	0.50
研修に参加してよかった	3.76	0.44
ブロックの活動はこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.36	0.68
レーダーチャートはこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.30	0.72
講演会はこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.78	0.42

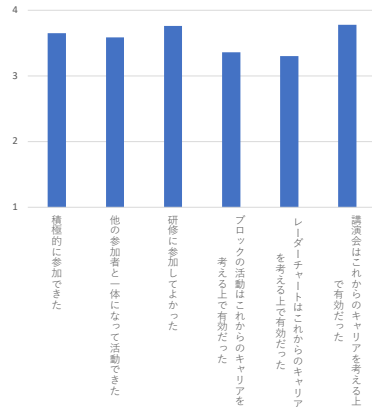


図9 キャリアの振り返り：レベル1

表2 キャリアの振り返り：レベル2

	平均値	標準偏差
これからのキャリアに対して自らの考え方に自信がもてた	3.08	0.692
キャリア設計に対して魅力を感じた	3.36	0.683
キャリア設計に対して新たな視点が得られた	3.56	0.558
キャリア設計の必要性を理解した	3.51	0.507
自身のキャリアについて考えられるようになった	3.41	0.644

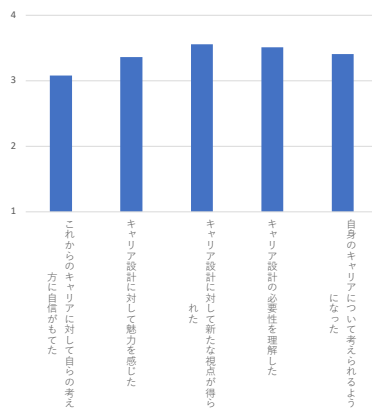


図10 キャリアの振り返り：レベル2

らのキャリアを考える上で有効であった」，「先輩の体験談はこれからのキャリアを考える上で有効だった」を，教職キャリア実践講座では，「ケースメソッドはこれからのキャリアを考える上で有効だった」を，キャリアプラン立案では「ブロックの活動はこれからのキャリアを考える上で有効だった」，「レーダーチャートはこれからのキャリアを考える上で有効だった」，「アクションプランはこれからのキャリアを考える上で有効だった」，「SWOT分析はこれからのキャリアを考える上で有効だった」を質問した。

表3 教職キャリア開発講座・教職キャリア実践講座

レベル1

		平均値	標準偏差
先輩教員の経験談① マネジメント力、連携・協働力	積極的に参加できた	3.48	0.665
	他の参加者と一体になって活動できた	2.73	0.767
	研修に参加してよかった	3.61	0.583
	最新事情はこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.43	0.728
	先輩の体験談はこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.61	0.656
先輩教員の経験談② 児童生徒指導	積極的に参加できた	3.6	0.538
	他の参加者と一体になって活動できた	3.45	0.653
	研修に参加してよかった	3.6	0.538
	最新事情はこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.57	0.583
	先輩の体験談はこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.62	0.576
ケースメソッド「マネジメント力、連携・協働力」「児童生徒指導」	積極的に参加できた	3.69	0.471
	他の参加者と一体になって活動できた	3.79	0.412
	研修に参加してよかった	3.72	0.455
	ケースメソッドはこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.48	0.509
先輩教員の経験談③ 授業力	積極的に参加できた	3.44	0.619
	他の参加者と一体になって活動できた	3.16	0.628
	研修に参加してよかった	3.53	0.567
	最新事情はこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.35	0.608
	先輩の体験談はこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.62	0.492
先輩教員の経験談④ インクルーシブ教育	積極的に参加できた	3.31	0.693
	他の参加者と一体になって活動できた	3.13	0.66
	研修に参加してよかった	3.25	0.842
	最新事情はこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.09	0.777
	先輩の体験談はこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.28	0.729
ケースメソッド「授業力」「インクルーシブ教育」	積極的に参加できた	3.62	0.561
	他の参加者と一体になって活動できた	3.72	0.455
	研修に参加してよかった	3.45	0.632
	ケースメソッドはこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.28	0.702

レベル2

		平均値	標準偏差
先輩教員の経験談① マネジメント力、連携・協働力	これからのキャリアに対して自らの考え方に自信がもてた	2.87	0.869
	キャリア設計に対して魅力を感じた	2.96	0.878
	キャリア設計に対して新たな視点が得られた	3.35	0.714
	キャリア設計の必要性を理解した	3.35	0.775
	自身のキャリアについて考えられるようになった	3.17	0.887
先輩教員の経験談② 児童生徒指導	これからのキャリアに対して自らの考え方に自信がもてた	3.17	0.57
	キャリア設計に対して魅力を感じた	3.22	0.629
	キャリア設計に対して新たな視点が得られた	3.28	0.584
	キャリア設計の必要性を理解した	3.35	0.566
	自身のキャリアについて考えられるようになった	3.2	0.582
ケースメソッド「マネジメント力、連携・協働力」「児童生徒指導」	これからのキャリアに対して自らの考え方に自信がもてた	3.21	0.62
	キャリア設計に対して魅力を感じた	3.21	0.62
	キャリア設計に対して新たな視点が得られた	3.34	0.614
	キャリア設計の必要性を理解した	3.41	0.568
	自身のキャリアについて考えられるようになった	3.17	0.539
先輩教員の経験談③ 授業力	これからのキャリアに対して自らの考え方に自信がもてた	3.09	0.588
	キャリア設計に対して魅力を感じた	3.16	0.638
	キャリア設計に対して新たな視点が得られた	3.29	0.588
	キャリア設計の必要性を理解した	3.41	0.56
	自身のキャリアについて考えられるようになった	3.31	0.535
先輩教員の経験談④ インクルーシブ教育	これからのキャリアに対して自らの考え方に自信がもてた	2.97	0.74
	キャリア設計に対して魅力を感じた	2.78	0.706
	キャリア設計に対して新たな視点が得られた	2.94	0.84
	キャリア設計の必要性を理解した	3.13	0.833
	自身のキャリアについて考えられるようになった	3.06	0.629
ケースメソッド「授業力」「インクルーシブ教育」	これからのキャリアに対して自らの考え方に自信がもてた	3.03	0.566
	キャリア設計に対して魅力を感じた	2.9	0.724
	キャリア設計に対して新たな視点が得られた	3.03	0.731
	キャリア設計の必要性を理解した	3	0.598
	自身のキャリアについて考えられるようになった	3.03	0.731

ミドル期の教師を対象とした教職キャリア講座の開発と評価

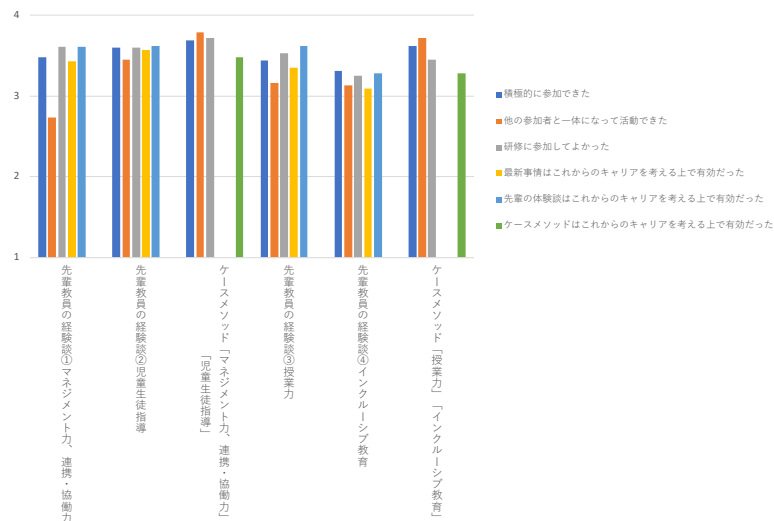


図 11 教職キャリア開発講座・教職キャリア実践講座：レベル1

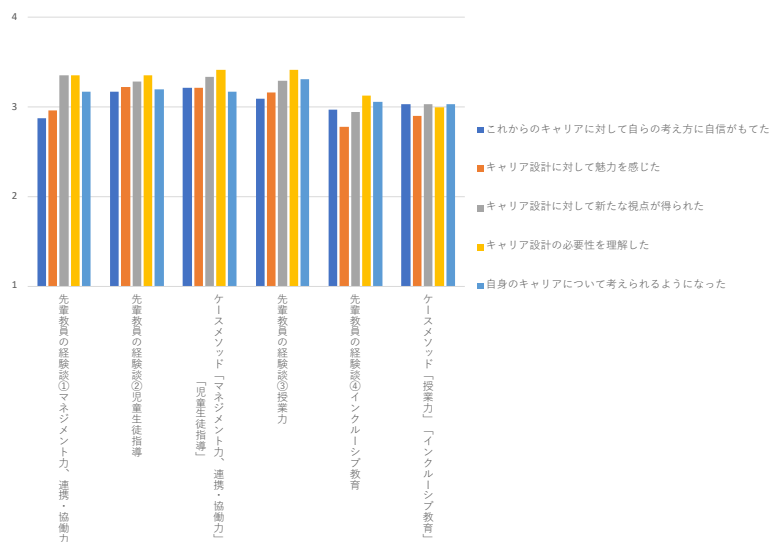


図 12 教職キャリア開発講座・教職キャリア実践講座：レベル2

レベル2については、「これからのキャリアに対して自らの考え方に自信がもてた」、「キャリア設計に対して魅力を感じた」、「キャリア設計に対して新たな視点が得られた」、「キャリア設計の必要性を理解した」、「自身のキャリアについて考えられるようになった」を質問した。

自由記述は「研修で学んだことを記述してください」、「今回の研修でご自身の今後のキャリアについて考えたことを記述してください」と質問した。

今回の論文では、レベル1：反応レベル、レベル2：学習レベルに関する4件法の質問項目と自由記述「今回の研修でご自身の今後のキャリアについて考えたことを記述してください」に関する分析を行った。

5. 結果

結果について、レベル1：反応レベル、レベル2：学習レベルの4件法の質問項目の分析、そして自由記述の分析の順で報告を行う。

5.1 レベル1、レベル2の分析

レベル1：反応レベル、レベル2：学習レベルの4件法の質問項目について、キャリアの振り返り、教職キャリア開発講座・教職キャリア実践講座、キャリアプラン立案の順に報告をする。

5.1.1 キャリアの振り返り

キャリアの振り返りについて、レベル1、レベル2の順でそれぞれ確認していく。質問紙の有効回答数は37であった。レベル1の結果は表1、図9の通りである。レ

ミドル期の教師を対象とした教職キャリア講座の開発と評価

表4 キャリアプラン立案

レベル1				レベル2			
		平均値	標準偏差			平均値	標準偏差
自己分析とキャリアプラン立案	積極的に参加できた	3.63	0.518	自己分析とキャリアプラン立案	これからのキャリアに対して自らの考え方に自信がもてた	3.13	0.641
	他の参加者と一体になって活動できた	3.63	0.518		キャリア設計に対して魅力を感じた	3.13	0.641
	研修に参加してよかった	3.87	0.354		キャリア設計に対して新たな視点が得られた	3	0.535
	ブロックの活動はこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.25	0.463		キャリア設計の必要性を理解した	3	0.535
	リーダーチャートの活動はこれからのキャリアを考える上で有効だった	3	0.535		自身のキャリアについて考えられるようになった	3.38	0.518
	アクションプランの作成はこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.25	0.463	自校とキャリアプラン立案	これからのキャリアに対して自らの考え方に自信がもてた	3.56	0.527
自校とキャリアプラン立案	積極的に参加できた	3.78	0.441		キャリア設計に対して魅力を感じた	3.56	0.527
	他の参加者と一体になって活動できた	3.89	0.333		キャリア設計に対して新たな視点が得られた	3.78	0.441
	研修に参加してよかった	3.78	0.441		キャリア設計の必要性を理解した	3.67	0.5
	リーダーチャートの活動はこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.78	0.441		自身のキャリアについて考えられるようになった	3.89	0.333
	SWOTの活動はこれからのキャリアを考える上で有効だった	3.89	0.333				

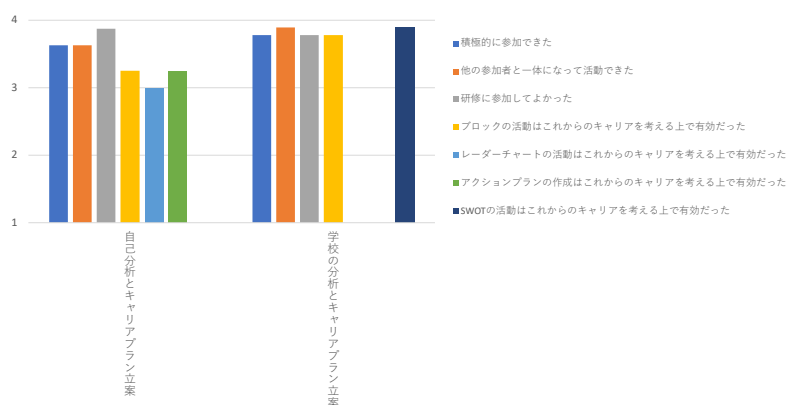


図13 キャリアプラン立案：レベル1

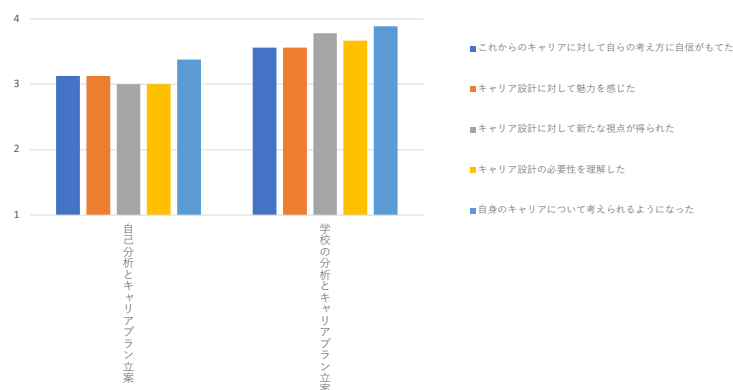


図14 キャリアプラン立案：レベル2

レベル2の結果は表2、図10の通りである。

レベル1に関して、参加者の多くは他の参加者と活動に取り組む事ができ、満足している様子が結果よりうかがえる。有効性についても、ブロック、リーダーチャート、講演会、共に肯定的な評価を得ていると考えられる。特に、講演会が有効であると考えられる。

レベル2に関して、参加者にとって、キャリアの振り返り活動が、キャリア設計について考え、必要性を感じるきっかけになったと推測できる。「これからのキャリアに対して自らの考え方に自信がもてた」という項目が

相対的に低いのは、この回の活動は、プランの計画等を実際に立てているわけではないので、やむを得ないと考えられる。

5.1.2 教職キャリア開発講座・教職キャリア実践講座

教職キャリア開発講座・教職キャリア実践講座について、レベル1、レベル2の順でそれぞれ確認していく。有効回答数は先輩教員の経験①が23、②が47、③が32、④が32、ケースメソッドは前後半ともに29であった。結果は表3、図11、図12の通りである。

レベル1に関して、キャリアの振り返りと同様に、多

ミドル期の教師を対象とした教職キャリア講座の開発と評価

くの参加者が満足していることがうかがえる。ケースメソッドについては、参加者同士で対話を重ねながら課題の解決を考えていくため、「他の参加者と一体になって活動ができた」という項目の値が相対的に高い傾向にあると考えられる。一方で、「先輩教師の経験談①マネジメント力、連携・協働力」の値が低いのは、構成の関係で、参加者が対話する時間が少なかったからだと考えられる。

レベル2に関して、ケースメソッドは経験談と比較して様々な値が低い状況にある。元々実践を重視しており、キャリアについて直接的に扱うことが少ないため、このような結果になったと考えられる。また、回にはよるものの、先輩教師の経験談、ケースメソッド共に、キャリアを考えることに魅力を感じたり、自信をもったりということは相対的に値が低い傾向にある。つまり、これらの内容が、キャリアを考えるきっかけにはなったように推測できるが、キャリアを考えることに魅力を感じ、考え方に自信が持てるというところまでにはなっていないと考えられる。上記課題に取り組むには、経験談を語る形式を変更したり（より先輩教師と直接的に話せるような構成にする）、経験談を聞いた後に、参加者がお互いのキャリアについて共有する時間をより充実し、相互アドバイスできるような活動を入れたりすることなどが考えられる。

5.1.3 キャリアプラン立案

キャリアプラン立案について、レベル1、レベル2の順でそれぞれ確認していく。結果は表4、図13、図14の通りである。キャリアプラン立案の2回については、日程の関係で参加者が少なく、質問紙の有効回答数が8、9となっている。

レベル1に関して、参加者の多くは研修に満足していることが推測できる。それぞれの活動についても、概ね高い値を示しているが、レーダーチャートの活動のみ値が3を示しており、相対的には低い状況である。レーダーチャートの活動は、スタートのキャリアの振り返りと同じ活動であったため、スタート時と変化が感じられない参加者にとっては意義が感じにくかった可能性も考えられる。

レベル2に関して、後半の自校の分析のほうが相対的に高い値を示している。自校の分析を行う事で、自身のキャリアプランを考えやすくなる可能性があると考えられる。もしくは、前回の自己分析の後に、自校の分析を

することで、キャリアプランをより明確に考えられるようになったということも考えられる。今後の検証が求められる。

5.2 自由記述に関する分析

参加者が講座に参加したことでキャリアについて何を考えたのか明らかにするために、自由記述「今回の研修で自身の今後のキャリアについて考えたことを記述してください」について、分析を行った。具体的には、書かれた内容が時系列でどのように変化したのか明らかにするために、カテゴリ分析を行った。カテゴリは、ボトムアップ式に作成をした。分析の単位は回答者である。1人の記述が複数のカテゴリに当てはまる場合、その複数のカテゴリを付与した。

記述は、「キャリアに対する意識の向上」「今後のキャリアの見通し」「キャリアステージの自覚化」「学び・成長に対する意識の向上」「仕事に対する意識の向上」「その他」に分類された。「キャリアに対する意識の向上」は、参加者のキャリアに対する意識の高まりに関するものである。キャリアの重要性やキャリアについて考えることに関する記述などが含まれている。「今後のキャリアの見通し」は、参加者の今後のキャリアプランに関するものである。教師としての将来像に関する記述などが含まれている。「学び・成長に対する意識の向上」は、自身の学びや成長の意識に関するものである。今後より学びを広げる、もしくは深めていきたいといった記述や、成長していきたいという記述などが含まれている。「キャリアステージの自覚」は、自身のキャリアステージに応じた役割に関するものである。自身が校内においてすべきことの気づきに関する記述などが含まれている。「仕事に対する意識の向上」については、講座で学んだ内容について実践を実際に取り組みたいといった意欲に関するものである。「その他」は、講座に関する感想など、上記カテゴリに分類できないものがすべてこちらに含まれている。

結果は、図15のとおりである。上段では、それぞれの回でどの程度記述があったのかカテゴリの数を示している。下段では、それぞれの回での参加者の人数が異なることを考慮して、カテゴリの割合を示した。

図15を確認すると、キャリアの振り返りや経験談、ケースメソッドなどの講座の内容によって、記述に大きな偏りがあるとは考えにくい状況である。しかし、細かく見ていくと、いくつかの特徴も見えて取れる。量的分析に

ミドル期の教師を対象とした教職キャリア講座の開発と評価

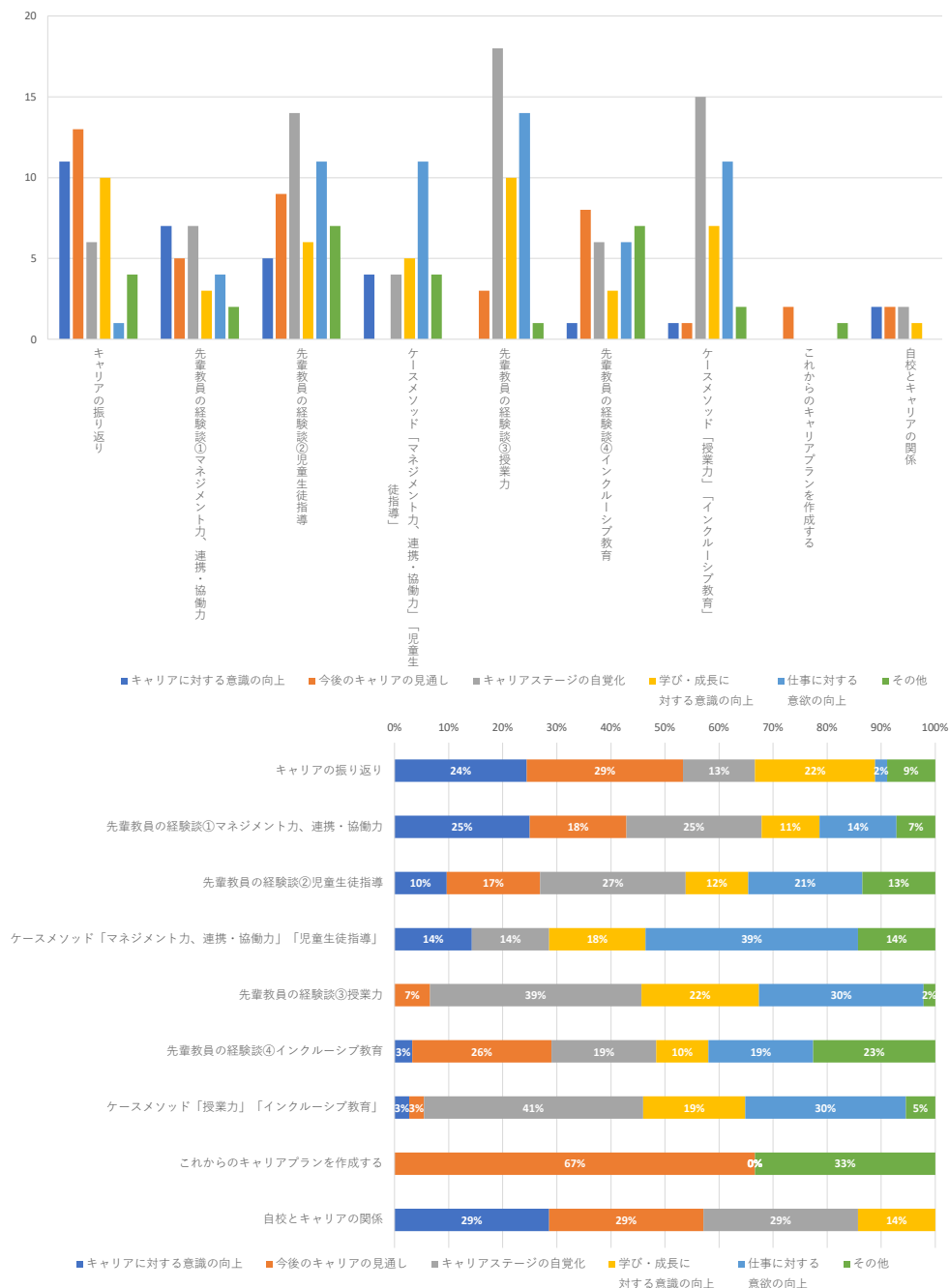


図 15 自由記述の結果(カテゴリの数と割合)

において、ケースメソッドにおけるキャリアに関する項目は低い値であったが、自由記述についても同様の傾向が見て取れる。その代わり、仕事に関する意欲については3割以上の言及があり、扱ったテーマに関して実際に取り組もうと意欲が高まっている参加者が一定数いることがうかがえる。

他には、キャリアステージの自覚化に関する記述について、経験談やケースメソッドの割合は相対的に高い傾向にある。先輩教師の経験では先輩教師の学校での姿と、ケースメソッドではケースの登場人物の姿と、今の自身の状況とを重ねることで、自身の立場で今何をすべきか

考えていることなどが推測できる。キャリア講座としては、それだけにとどまらず、参加者がそこから未来を考える仕掛けを用意することで、キャリアについてより具体化できるようになると思われる。

6. まとめと今後の課題

本研究では、ミドル期の教師を対象とした教職キャリア講座の開発と評価を行った。教師の大量退職と採用が起こり、都市部においては大量採用時代の教師がミドルとなり、組織の中核として活躍することが期待されている。それぞれの教師が自身の強みを活かし、組織に貢献

ミドル期の教師を対象とした教職キャリア講座の開発と評価

することが求められる。その実現のためには、それぞれの教師が、これまでの教師としてのキャリアを振り返り、今後の方向性を自身で決め、主体的に学び、それぞれの立場で貢献できるようにならなければならない。そこで、本研究では、ミドル期の教師を対象に、自身のキャリア・アンカーを認識し、様々な先輩教師の話を聞き、それらをもとにキャリアデザインを設計できるような研修を開発した。

実践の結果、参加した教師は自身のキャリアを振り返り、先輩教師の経験談を聞いたり、ケースメソッドに取り組んだりすることで、自身のキャリアについて考えるきっかけになったと考えられる。一方で、キャリアを考えることそのものに主体的に取り組み、自信をもてるようになったかと言えば、課題が残っている。ミドル期の教師が自信をもってキャリアを考え、進んで実行できるようになるためには、作成の支援だけでなく、例えば、考えたプランや実行途中の様子を参加者で共有し、お互いにコメントして、常に修正できるような場が必要であると考えられる。また、先輩教師の経験談やケースメソッドの回では、参加者が自身の今後について考えられるような仕掛けがあることで、キャリアについてより具体化できるようになると考えられる。

附 記

本論文は、横浜国立大学教職大学・横浜市教育委員会（2020）において報告された内容について、学術的な観点から検討し、論文としてまとめたものである。

参考文献

- 平野智紀，原田悠輔，加藤紗夕理，畑中一良（2017）ジグソー法と反転学習を活用した全国学力・学習状況調査分析ワークショップの開発。日本教育工学会論文誌 41（suppl.）：113-116
- Huberman, A. M. (1992) Teacher development and instructional mastery. Hargreaves, A. & Fullan, M. G. (eds.) Understanding teacher development. Teachers College Press, 122-142
- Kolb, D.A. (1984) Experiential learning: experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- 小清水貴子，藤木卓，室田真（2014）校内における ICT 活用推進を促す 教員研修の評価方法の提案と

効果の検証 日本教育工学会論文誌 38(2)：135-144

- 小清水貴子，藤木卓，室田真男（2016）ICT 活用推進リーダーを対象にした集合研修の改善と評価。日本教育工学会論文誌 40（2）：113-126
- 熊谷慎之輔（2009）成人学習論と教師のキャリア形成の観点から。日本学習社会学会年報 5：69-72
- 熊谷慎之輔（2012a）スクールミドルの職能発達を考える視点と理論。学校づくりとスクールミドル。学文社。
- 熊谷慎之輔（2012b）スクールミドルの職能発達を促すキャリア・デザイン。学校づくりとスクールミドル。学文社。
- 大林正史，佐古秀一（2017）教職大学院と県教育委員会・教育センターとの連携による主幹・指導教諭研修プログラムの開発と実践。鳴門教育大学学校教育研究紀要，31：153-162
- 小島弘道（2012a）スクールミドルの状況と課題。学校づくりとスクールミドル。学文社
- 小島弘道（2012b）スクールミドル論—スクールミドルはどう語られてきたか。学校づくりとスクールミドル。学文社
- エドガー・H.シャイン（著）金井壽宏（訳）（2003）キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう。白桃書房
- 高井良健一（1994）教職生活における中堅期の危機—ライフヒストリー法を中心に。東京大学教育学部紀要 34：323-331
- 時任隼平，寺嶋浩介（2018）学校改善を担うスクールミドルの成長発達に寄与する教職経験に関する研究。日本教育工学会論文誌，42(1)：15-29
- 脇本健弘，町支大祐，中原淳（監修）（2015）教師の学びを科学する。北大路書房。
- 横浜国立大学教職大学，横浜市教育委員会（2020）教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業報告書。
https://www.nits.go.jp/education/model/report/files/2019_A004_001.pdf（参照日 2021.08.30）
- 横浜市教育委員会（2017）横浜市 教員のキャリアステージに応じた教員研修体系。
<https://www.edu.city.yokohama.jp/tr/ky/k-center/kenshu-kankei/h29kenshu-taikeizu.pdf>（参照日 2021.08.30）