

愛媛大学教職大学院研究発表大会2024
SESSION1:課題研究報告〔第I部〕9:30-12:00
第1部会 ウェルビーイング・人材育成

高校教員のキャリアステージごとの職能成長 — 困難・魅力・成長機会 —

愛媛大学大学院教育学研究科
教育実践高度化専攻

リーダーシップ開発コース 山口賢仁

指導教員 露口健司 佐藤栄治

研究の背景

「令和の日本型学校教育」 の実現に向けて

時代の変化に応じた**高い資質能力**を身に付けた教師を育成すること

教師のライフサイクルの変化も踏まえ一人一人が生き生きと**活躍できる環境**が整備されること

教師が自身の**成長を実感**し、同僚や生徒、保護者との**信頼関係が醸成**され、**学校が教師のウェルビーイングを高める場**となること

学校管理職やミドルリーダーなどの
リーダーシップの下で

多様な専門性を有する
質の高い教職員集団を形成

組織の力で一人一人の生徒等に
向き合っていくという姿



教師及び教職員集団 のあるべき姿

創造的で**魅力ある仕事**
という再認識

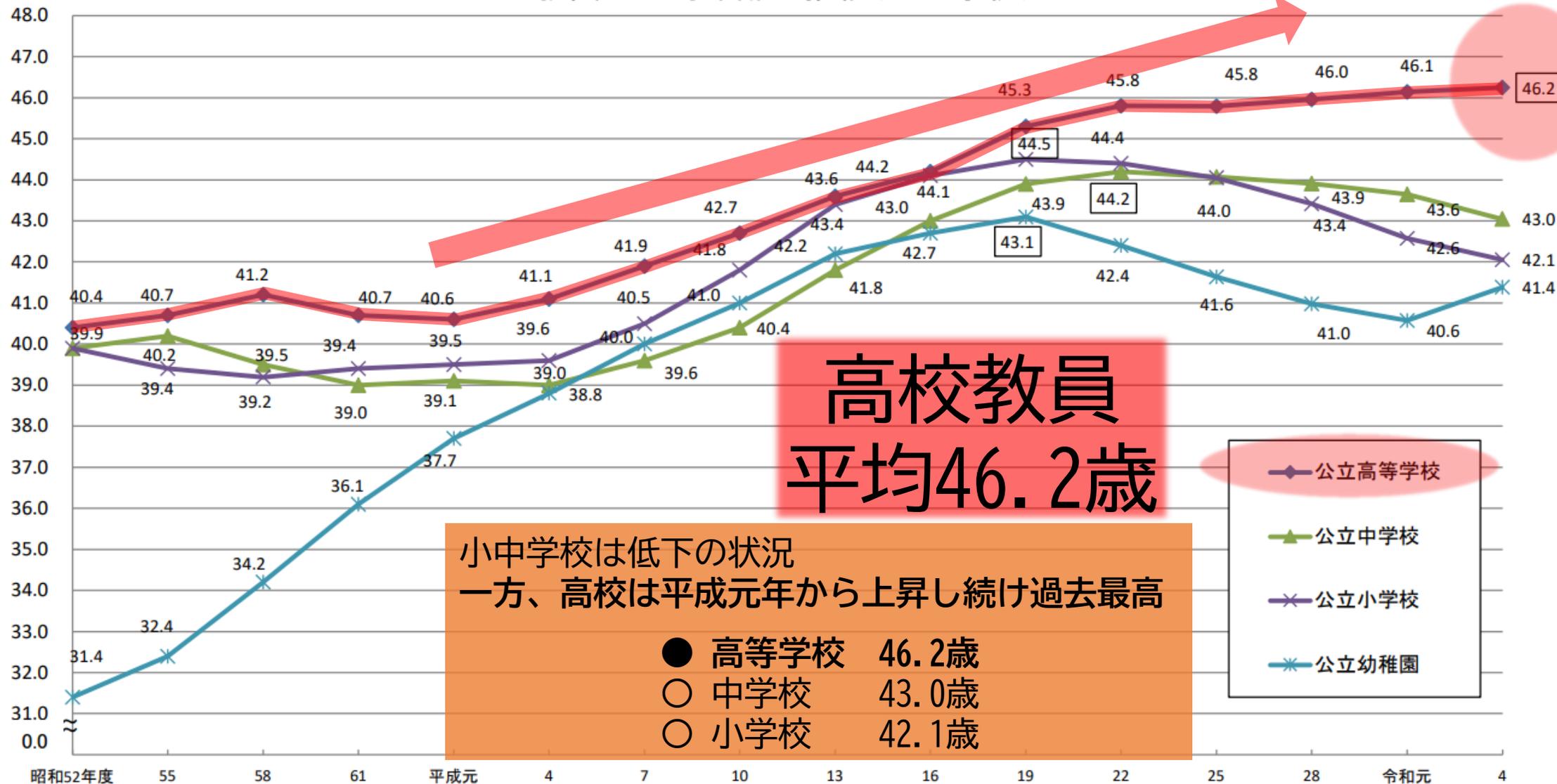
志気を高め、誇りを持って働く
ことができている

教師を目指そう
とする者が増加

働き方改革の実現

研究の背景

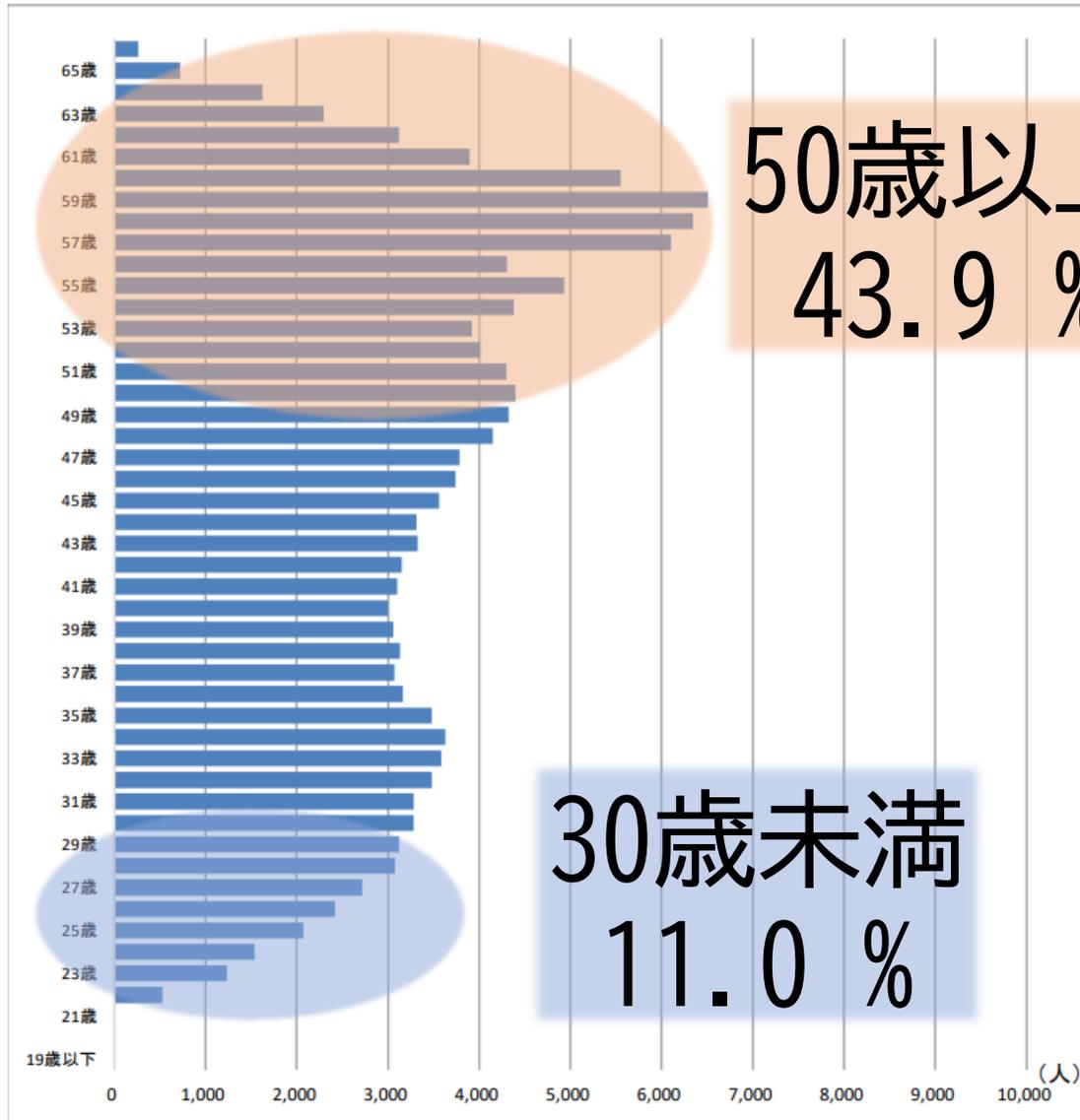
教員の平均年齢の推移(公立学校)



(注) □で囲んだ数値は過去最も高い平均年齢。

公立学校教員の年齢構成

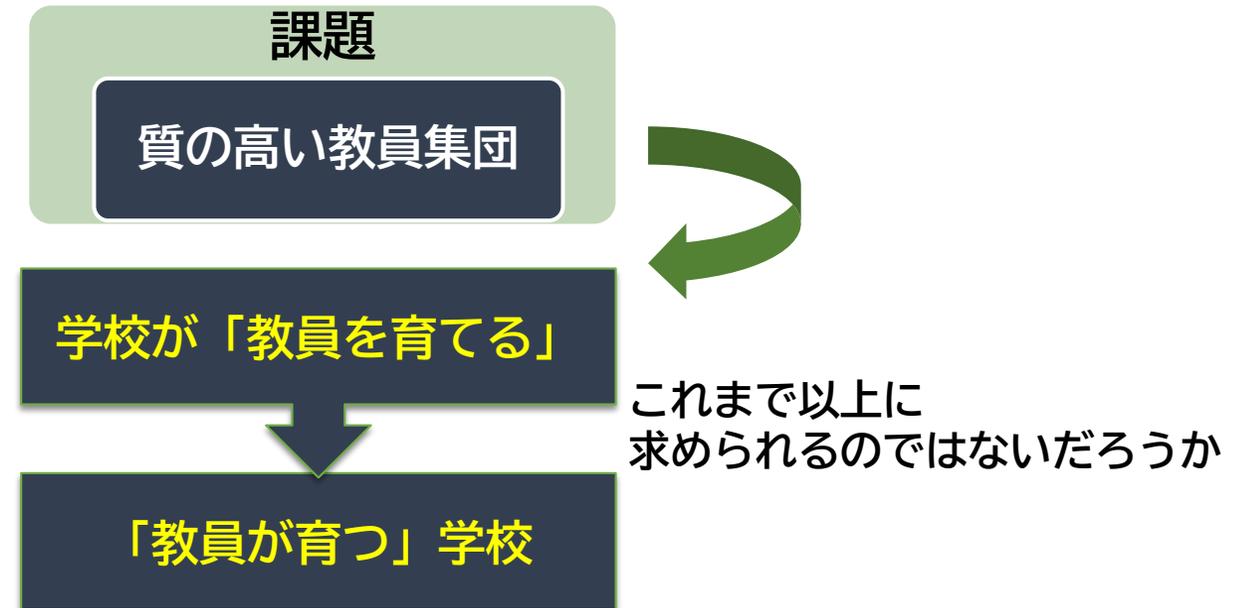
公立高等学校（令和4年度）



50歳以上
43.9%

30歳未満
11.0%

	30歳未満の比率	50歳以上の比率
高等学校	11.0%	43.9%
中学校	17.3%	34.0%
小学校	20.2%	31.3%



研究の背景

教員育成指標とキャリアステージ

平成27年12月中教審答申

- 教員のキャリアステージに応じた研修の体系の必要性を明確化

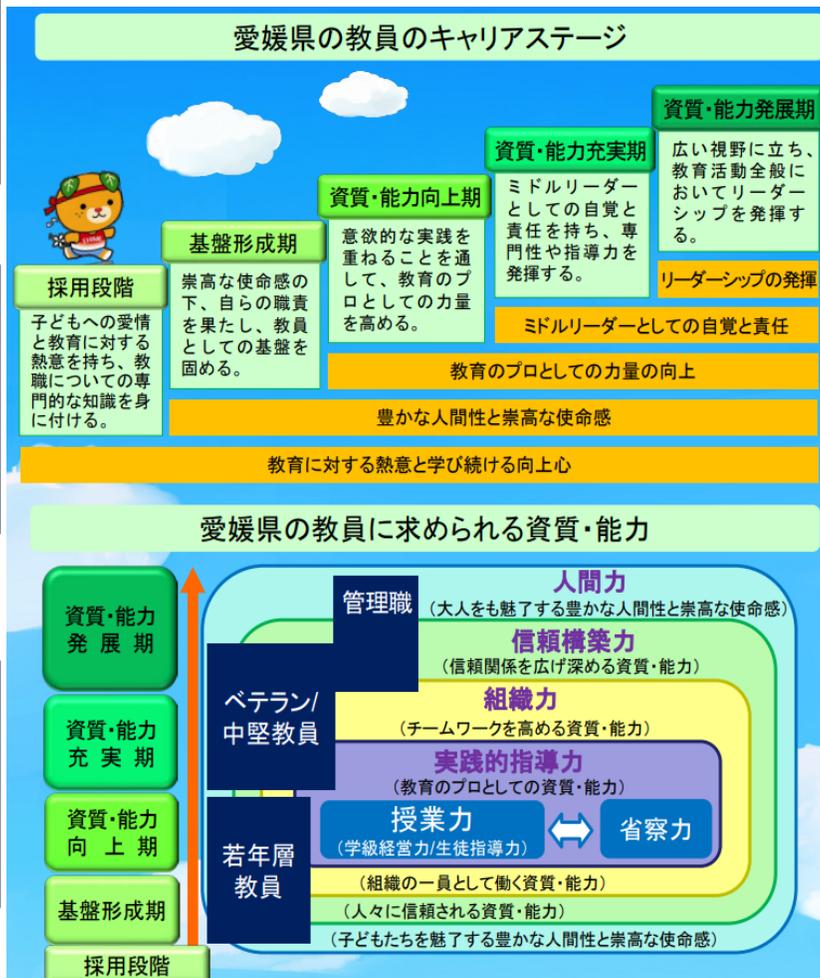
平成28年11月教育公務員特例法改正

- 「教員育成指標」の策定法制化
- 教職キャリアに応じて身に付けるべき教員の資質能力を明示

平成30年1月「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」策定

- 5期のキャリアステージ
- 4観点の資質・能力

愛媛県



ステージ	採用段階	基盤形成期	10年～ 資質・能力 向上期	10年～ 資質・能力 充実期	20年～ 資質・能力 発展期
学び続ける向上心	常に目標を持ち、その実現に向け、学び続ける。				
使命感・倫理観	教員の使命や責任について理解する。	使命感や責任感を持って教育活動に取り組む。教育公務員として法令を遵守し、職務を遂行する。			
豊かな人間性	子どもたちへの深い愛情を持つ。	子どもたちを魅了する豊かな人間性を持つ。	子どもたちや保護者、同僚を魅了する豊かな人間性を持つ。		地域の人も魅了する豊かな人間性を持つ。
人権感覚・人権意識	差別や偏見を見抜く、基本的な知識を身に付ける。	多様な価値観を尊重し、常に人権感覚を磨くとともに、人権意識を高め続ける。人権問題に対する正しい理解や認識を深め、問題解決への確たる姿勢を確立する。			
教養・教養	公共のマナーを踏まえ行動する。	社会人としてのマナーを身に付ける。	幅広い知識や教養を教育活動に生かす。		高い見識や教養、経験に基づいて判断する。
心身の健康	健康的な生活をする。	自他のワーク・ライフ・バランスをとり、心身の健康の維持・増進に努める。			
省察力	自分のよきと課題を正しく理解しようとする。	日々の実践を振り返り、課題を明確にし、その解決に取り組む。	自分のよきと課題を正しく認識し、日々の教育活動の改善に取り組む。		定期的に自分を見つめ直し、今後のキャリアプランを立てる。
教科等指導力	教科等の専門知識と基本的な指導方法を身に付ける。	児童生徒の主体的・対話的で深い学びの実現に努める。	授業研究等により指導力の向上に努める。	高い専門性を身に付け、不断の授業改善を行うとともに、自分の教職実践を振り返る。	学級・学年全体の授業実践を推進する。
ICT活用能力	ICT活用に関する基本的な知識や基本的な技能を身に付ける。	ICT機器を活用して主体的・対話的で深い学びの実現に努める。			校務の情報化など、教育の情報化の推進に積極的に参画する。
学級経営力	学級経営に関する基本的な知識を身に付ける。	児童生徒相互の好ましい人間関係づくりを行う。	児童生徒が高め合える学級集団づくりを行う。	ミドルリーダーとして学年全体の向上に向けた取組を行う。	広い視野を持ち、学年全体の学級経営を推進する。
生徒指導力・教育相談力	生徒指導や教育相談についての基礎的な知識を身に付ける。	児童生徒の発するサインを見逃さず適切に対応する。	児童生徒に寄り添い、支援する。	児童生徒の課題を共有し、チームとして問題の未然防止や解決に取り組む。	地域や関係機関と連携し、学校全体の課題解決に取り組む。
特別支援教育実践力	特別支援教育に関する基礎的な知識を身に付ける。	支援が必要な児童生徒の特性を理解し、適切に対応する。	特別支援教育の視点に立った実践的指導力を持つ。	支援が必要な児童生徒に組織的・計画的に対応するなど、学校の中核として特別支援教育の推進に努める。	
えひめ人材育成力	愛媛の魅力と課題について理解する。	ふるさと愛媛に誇りを持つ教育の実現に努める。国際的な視野を養うとともに、地域の課題に目を向け、愛媛の未来を拓く人材の育成に努める。			
組織貢献力	組織の対外的な重要性を理解する。	組織の一員として、与えられた役割を確実に果たす。	自分のできることを考え、積極的に実践する。	ミドルリーダーとしての自覚と責任を持ち、職務に当たる。	教育活動全般を推進し、次世代の教員を育成する。
学校安全の意識・応急措置能力	学校安全の基本的な内容を理解する。	危険を予測し、未然防止に努める。緊急時に適切な対応をする。			様々な事業に迅速で適切な対応をする。
協働性・同僚性	他者と協力して課題解決に取り組む。	報告・連絡・相談を行い、協力を得て課題を解決する。	自分のよきを生かし、課題を解決する。	よりよい関係性を築き、課題の解決に当たる。	人財育成の観点から助言や支援を行い、よりよい関係性の構築を目指す。
対人関係力	感謝の心を持ち、相手を大切にすること。	相手の考えを柔軟に受け止め、自分の考えを分かりやすく伝える。			様々な立場の人々と積極的につき合い、人間関係を広げる。
地域と連携・協働する力	地域の自然・文化・歴史・産業などについて理解する。	地域との連携・協働の必要性について理解する。	地域と連携・協働した教育活動に、積極的に取り組む。	地域の人材と情報を効果的に活用して、教育活動の充実を図る。	連携・協働した教育活動の実践を通して、地域と学校の課題の解決を図る。

研究の背景

教員育成指標とキャリアステージ

県立学校基礎研修（愛媛県教育委員会）

初任者

初任者研修

◇新規採用者対象

フォロー

フォローアップ
研修

◇採用2年目対象

C1

キャリアアップ
研修Ⅰ

◇5年教職経験者対象

C2

キャリアアップ
研修Ⅱ

◇10年教職経験者対象

C3

キャリアアップ
研修Ⅲ

◇40歳～

※キャリアアップ研修Ⅰ～Ⅲは中堅教諭等資質向上研修
※対象は目安

調査・分析

高校教員のキャリアステージ

初任者

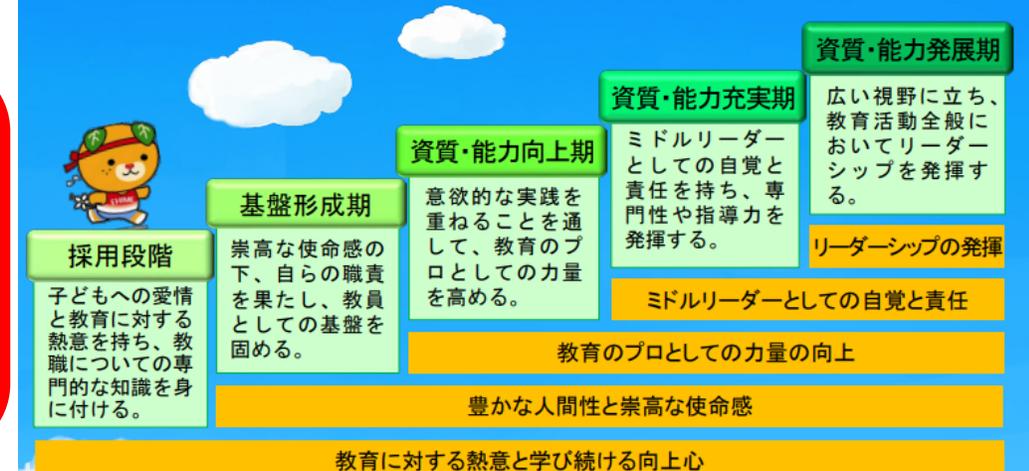
フォロー

C1

C2

C3

愛媛県の教員のキャリアステージ



職能成長

「職能」は職務遂行能力の略であり、教師の成長の概念は、技術レベルと資質能力レベルのいわば中間に位置する職務遂行能力である。
渡邊・越（2022）

教員の成長は、同僚や管理職から学ぶことで達成される。

中教審（2021）

周囲とのつながり、組織における学びの効果は教員の成長に影響する。特に、教職経験の浅い教員は、効力感と困難経験の経年変化の実態から、より意図的計画的に学ぶことができる仕組みが必要である。
柳澤・脇本・木村（2022）

同僚信頼が若年層教員のやりがいを高めるとともに抑鬱傾向を抑え、幸福感を高める作用を持つ。若年層教員が職務にやりがいを感じ、抑鬱傾向を抑えるためには、管理職との信頼関係が重要であり、信頼関係や支援関係が若年層教員のキャリア発達において重要な意味をもつ。
露口（2020）

職能成長

- ◇「教職の魅力」 教師効力感・自己有用感・やりがいなど
- ◇「抱える困難」 悩みや負担、不満など
- ◇「成長機会」 教員のネットワーク・信頼・同僚性・職務内容など

研究の目的

キャリアステージごとの高校教員の「抱える困難」「教職の魅力の実感」「成長機会」の実態を明らかにし、職能成長を実現する効果的な人間関係や環境を考察することを通して、「教員が育つ」学校組織を構築する方法を探る。

研究課題

1

キャリアステージごとの高校教員が抱えている困難や感じている教職の魅力、成長機会はどのようなものか。

2

キャリア形成の過程において築かれる教員のネットワークや職務などの要因は、職能成長にどのように関係しているのだろうか。

調査方法

- 調査名 教員の成長と魅力に関するアンケート
- 調査対象 令和5年度県立学校基礎研修受講者〈初任者・フォロー・C1・C2・C3〉
- 調査時期 2023年7月～8月
- 踏査方法 GoogleフォームによるWebアンケート調査（無記名）  <https://x.gd/0QTLR>
- 調査内容
 - ・ 教員の仕事の魅力と悩みについて
 - ・ 業務経験について
 - ・ 成長の要因と機会について
 - ・ 属性や職場環境について

質問項目の作成は

「教職の魅力に関するアンケート調査」（愛知教育大学2021）

「教員の仕事と意識に関する調査」（HATOプロジェクト2016）

「教員勤務実態調査」（愛媛県教育委員会2021）

Fordyce（1988）が提唱した一般的幸福尺度を参考にした。

調査方法

■ 回収結果

	初任研	フォロー	C1	C2	C3	合計
配布数	103	74	64	64	57	362
回収数	59	39	48	46	38	230
回収率(%)	57.3	52.7	76.6	71.9	64.9	63.5

■ 調査項目と測定尺度

大項目	小項目	尺度
教職の魅力・悩みや不満	教職の魅力	まったく思わない(0)⇔とても強く思う(6) 7件法11項目
	教員生活の満足度	まったく満足していない(0)⇔とても満足している(10) 11件法1項目
	悩みや不満	まったく思わない(0)⇔とても強く思う(6) 7件法15項目
業務経験	分掌・業務・役職経験	11項目より選択
	校外各種団体業務経験からの影響	まったく関わっていない(0)⇔とても大きく関わっている(6) 該当者でない場合は無回答の7件法1項目
成長の要因と機会	教員としての成長に関わったと思うこと	まったく関係していない(0)⇔大きく関係している(6) 7件法9項目
	成長要因に関与した年代	5項目より選択
	ロールモデルからの影響	まったく影響されていない(0)⇔極めて強く影響された(6) 該当者がいない場合は無回答の7件法1項目
	ロールモデルのタイプ	9項目より選択および記述
	取り巻く人々や環境から受けた成長への影響	極めて脆弱(0)⇔極めて強力(6) 該当者がいない場合は無回答の7件法7項目
属性と職場環境	校種・担当教科・経験勤務校数・勤務年数・勤務校の学級数・担任するクラスの生徒数・省令主任等業務・年齢層・性別・基礎研修名	

高校教員に焦点を当て、回収者の属性から特別支援教科および養護教諭を除いた168名を分析対象とした。



<https://drive.google.com/file/d/1GLR5NmHRPL1GXfL3W2e6fNd-3JVAsd/view?usp=sharing>

アンケート調査の基礎集計表
性別調査に基づく記述統計量

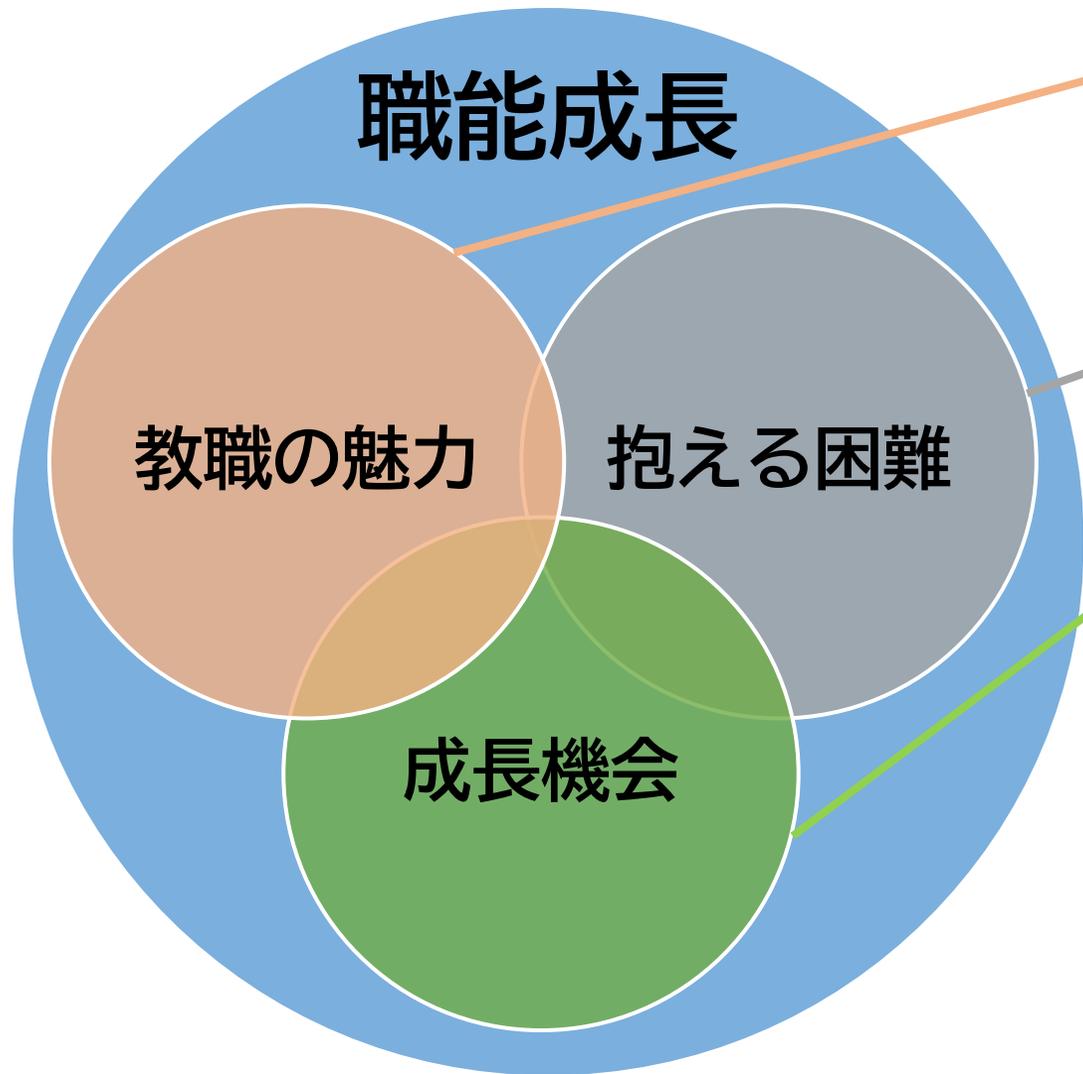
	初任研	フォロー	C 1	C 2	C 3	合計
全回収数	59	39	48	46	38	230
分析対象	50	29	32	34	23	168

性別による分散の等質性のLevene's検定

	F	df ₁	df ₂	p
教職の魅力度	1.43	1	162	.233
教員生活の満足度	1.914	1	162	.168
抱える困難度	0.235	1	162	.628
校外各種団体経験の成長への影響	0.042	1	106	.839
成長要因の実感	0.125	1	162	.725
ロールモデルからの影響	3.255	1	153	.073
周囲からの成長影響	0.111	1	160	.739

p値はすべて>.05であったため、本研究は帰無仮説を採択し、各分類について性別の分散は等しいとして分析

職能成長の概念



教職の魅力

- 1 「教員の仕事の魅力」について11項目の質問
- 2 「教員生活の満足度」について11件法1項目

抱える困難

「悩みや不満、負担」について15項目の質問

成長機会

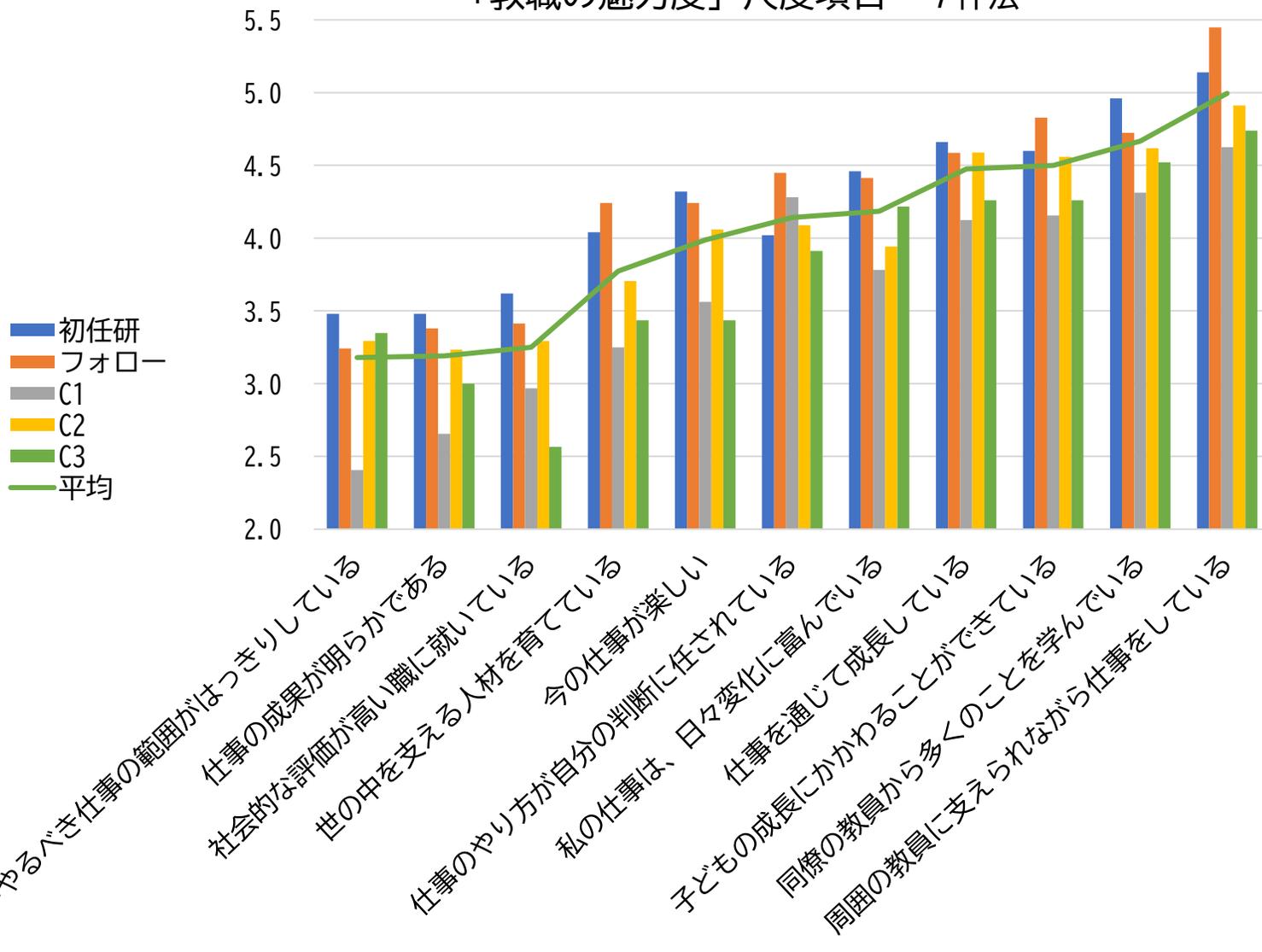
- 成長機会1** **何が成長に関わったか**
「成長要因の実感」 9項目の質問
- 成長機会2** **周囲の何から影響を受けたか**
「周囲からの成長影響」 7項目の質問
- 成長機会3** **誰から影響を受け、誰を目指したか**
「ロールモデルからの影響」 7件法1項目
「ロールモデルのタイプ」 9項目選択+記述

教職の魅力

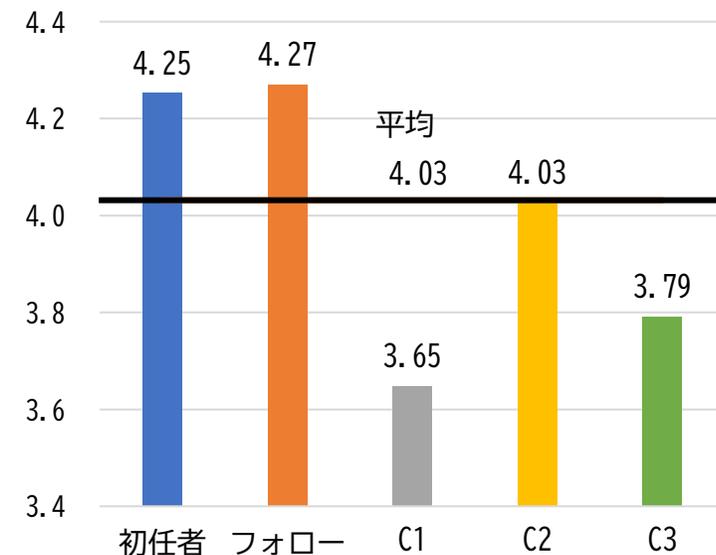
教員の仕事の魅力について、次のことを感じることはありますか

n=168(50・29・32・34・23)

「教職の魅力度」尺度項目 7件法



キャリアステージごとの教職の魅力度



教職の魅力

初任者
フォロワー

教職の魅力を高く感じている

C1

- ・最も低い 11項目中8項目がキャリア比較で最低
- ・「自分がやるべき仕事の範囲が はっきりしている」は全項目中で最低(2.41)⇔「仕事のやり方が自分の判断に任されている」はフォロワー(4.45)に次いで2番目(4.28)で、C1中では3番目に高い項目

C2

- ・3番目
- ・「私の仕事は、日々変化に富んでいる(3.94)」は平均(4.18)より0.2低いが、他項目は平均程度かそれ以上

C3

- ・2番目に低い
- ・「私の仕事は、日々変化に富んでいる(4.22)」 「自分がやるべき仕事の範囲がはっきりしている(3.35)」以外の9項目で平均を下回る

高い項目

「周囲の教員に支えられながら仕事をしている」は全キャリアで最高値。2番目は「同僚の教員から多くのことを学んでいる(4.67)」、3番目は「子どもの成長にかかわることができている(4.50)」。4番目は「仕事を通じて成長している(4.48)」これら4つの平均値合計は、すべてのキャリアで全項目の41%を上回る。

低い項目

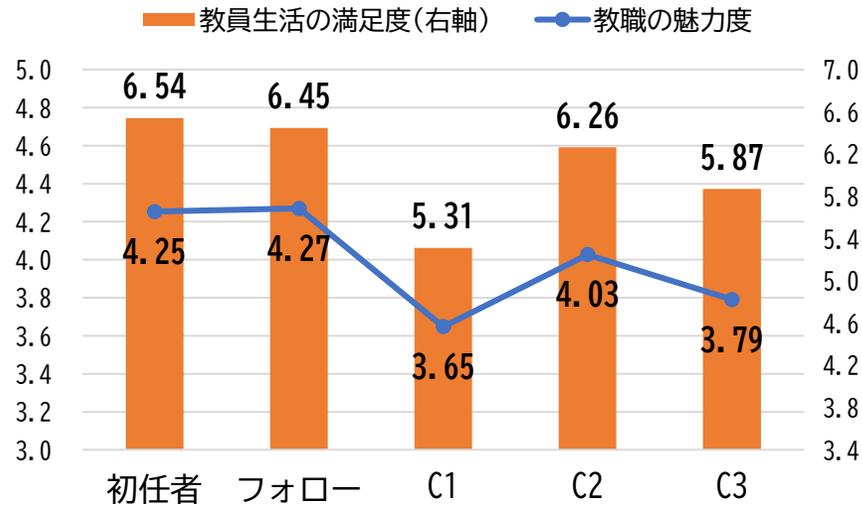
- ・「自分がやるべき仕事の範囲がはっきりしている」が最低値、全キャリアで3.18、キャリア別で3.48・3.24・2.41・3.29・3.35であり、これは初任者・フォロワー・C1で最低値、C2・C3では3番目に低い項目。
- ・C2・C3は、「仕事の成果が明らかである」が3.24・3.00、「社会的な評価が高い職に就いている」が3.29・2.57がさらに低い項目。

教員生活の満足度

教員生活にどれくらい満足していますか

n=168(50・29・32・34・23)

キャリアステージごとの教員生活の満足度 11件法

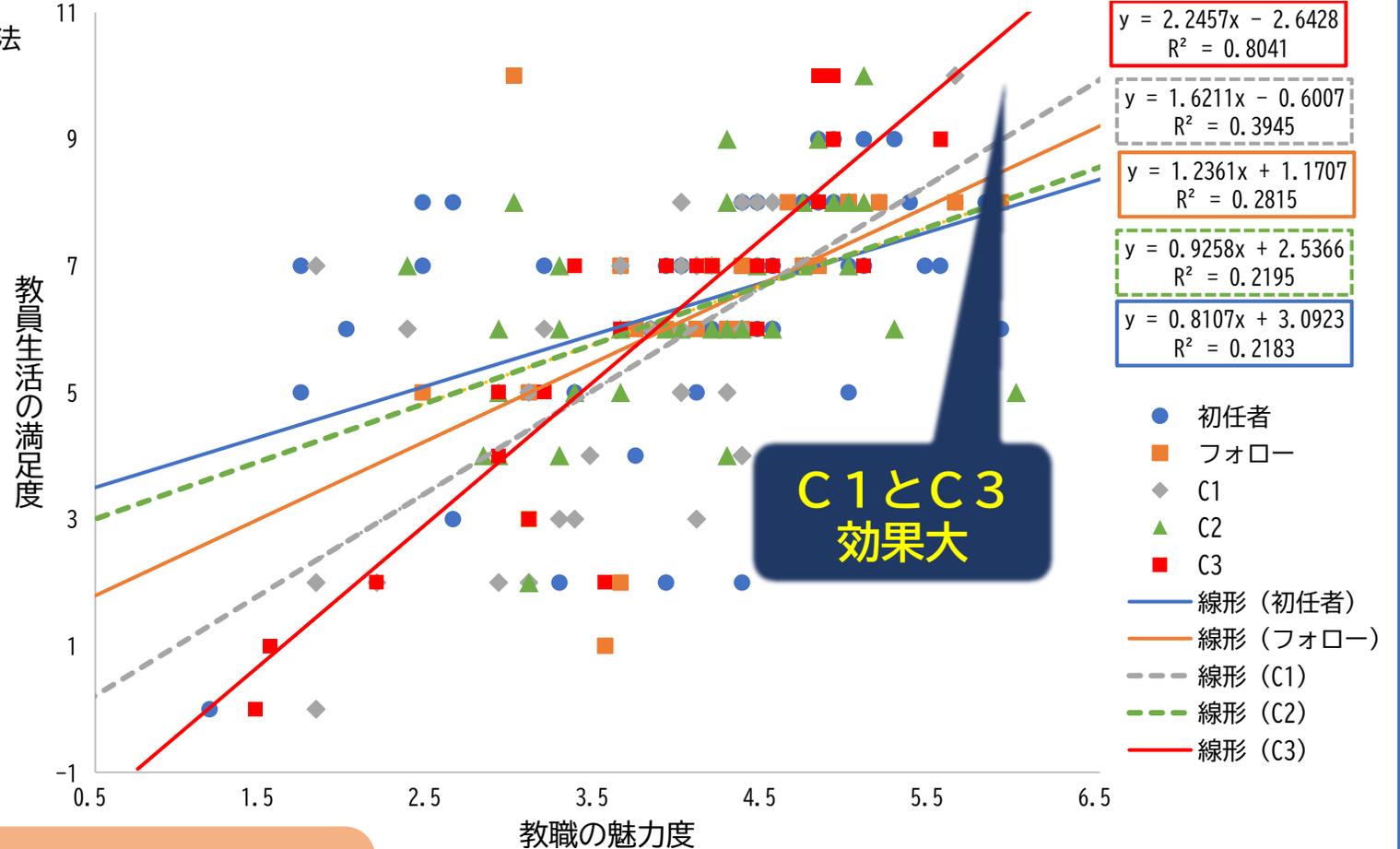


教員生活の満足度と教職魅力度の相関

	初任者	フォロー	C1	C2	C3
相関係数	.467***	.531**	.628***	.468**	.897***

Note. 初任者n=50. フォローn=29. C1n=32.
C2n=34. C3n=23. ** p < .01、*** p < .001

教職の魅力度×教員生活の満足度



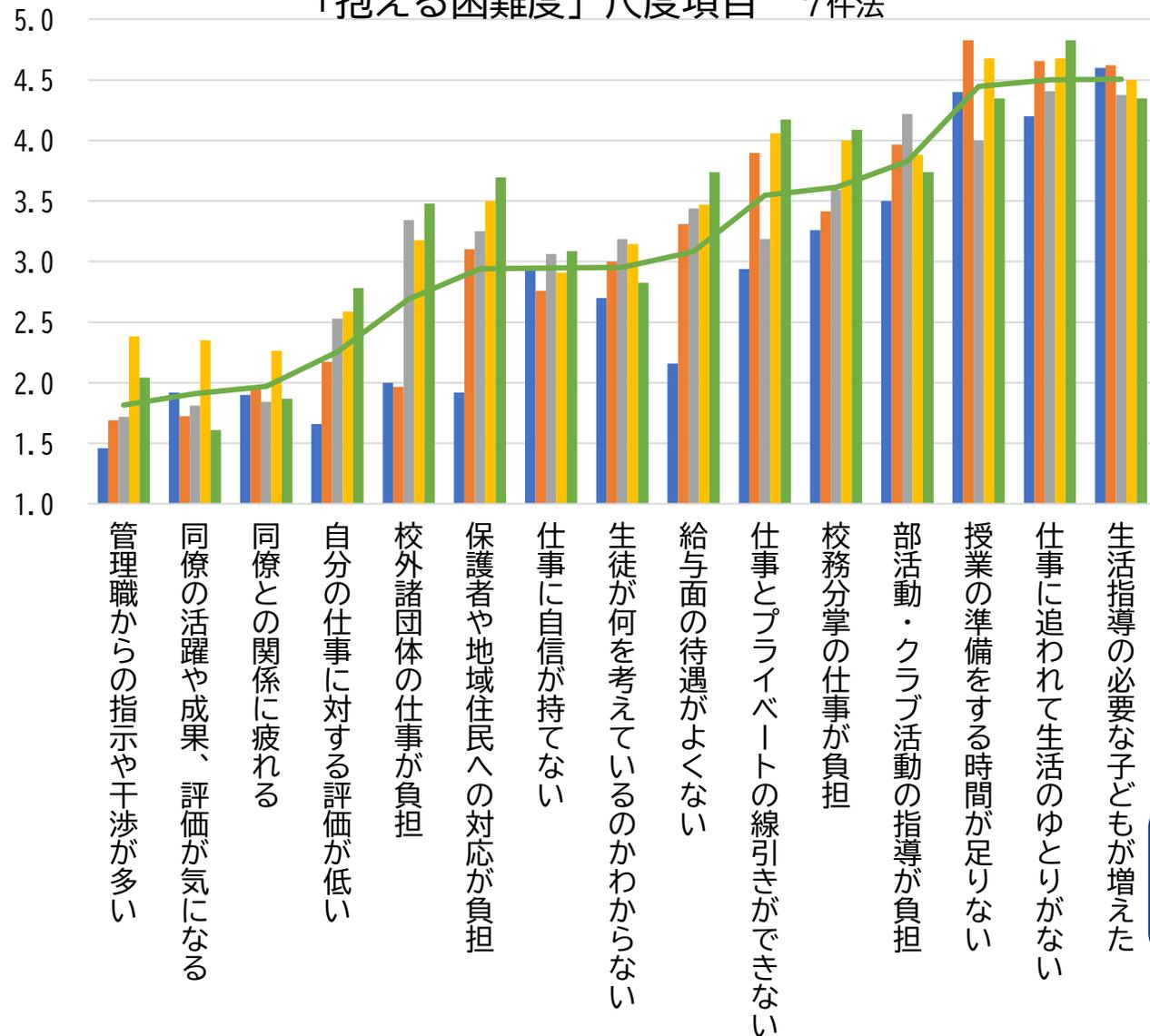
- 初任者⇒6.54で最高
- C1⇒5.31で最低
- 教員生活の満足度が高いキャリアは教職の魅力度も高い

教職の魅力の向上は、教員生活の満足度を高める

抱える困難

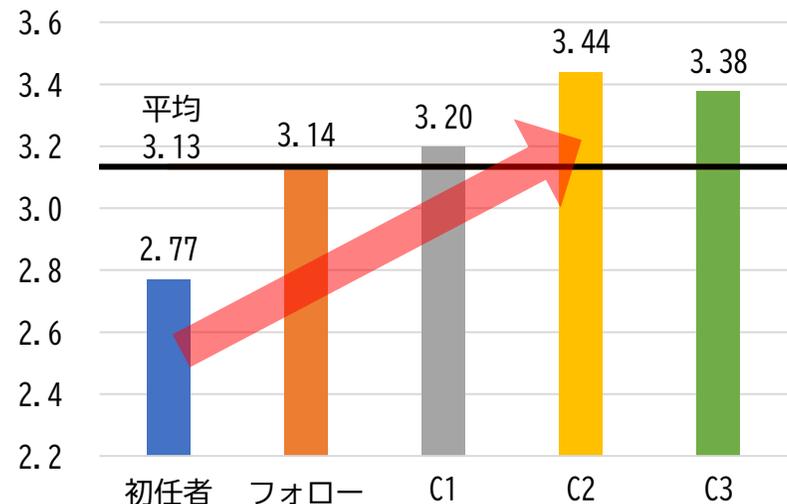
次のような悩みや不満をどれくらい感じていますか

「抱える困難度」尺度項目 7件法



n=168(50・29・32・34・23)

キャリアステージごとの「抱える困難度」



教職の魅力度と抱える困難度との相関

	初任者	フォロワー	C1	C2	C3
ピアソンのr	-.029	.265	-.31	.088	.037
p値	.843	.164	.084	.619	.867

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

- 抱える困難度は、C2までは高まる傾向
- 「教職の魅力度」と有意な相関関係は見られない

抱える困難

- 抱える困難度は、教職経験と共に高まる傾向
- 「教職の魅力度」と有意な相関関係は見られない

初任者

- ・ 全キャリアの中で最も低い
- ・ 15項目中9項目がキャリア比較において最低値、15項目中14項目が全キャリア平均値より低い

フォロー

- ・ 2番目に低い
- ・ 「校外諸団体の仕事負担である」が1.97で初任者2.00とともに全キャリア中で低い

C1

- ・ 「部活動・クラブ活動の指導負担である」が全キャリア中で最も高い
- ・ 「校外諸団体の仕事負担である(3.34)」がC3(3.48)の次に高い

C2

- ・ 全キャリア中最も高い
- ・ 「同僚との関係に疲れる」「同僚の活躍や成果、評価が気になる」「管理職からの指示や干渉が多い」は、他キャリアに比べ特に高い

C3

- ・ C2とともに高い
- ・ 15項目中8項目においてキャリア比較で最高値

高い項目

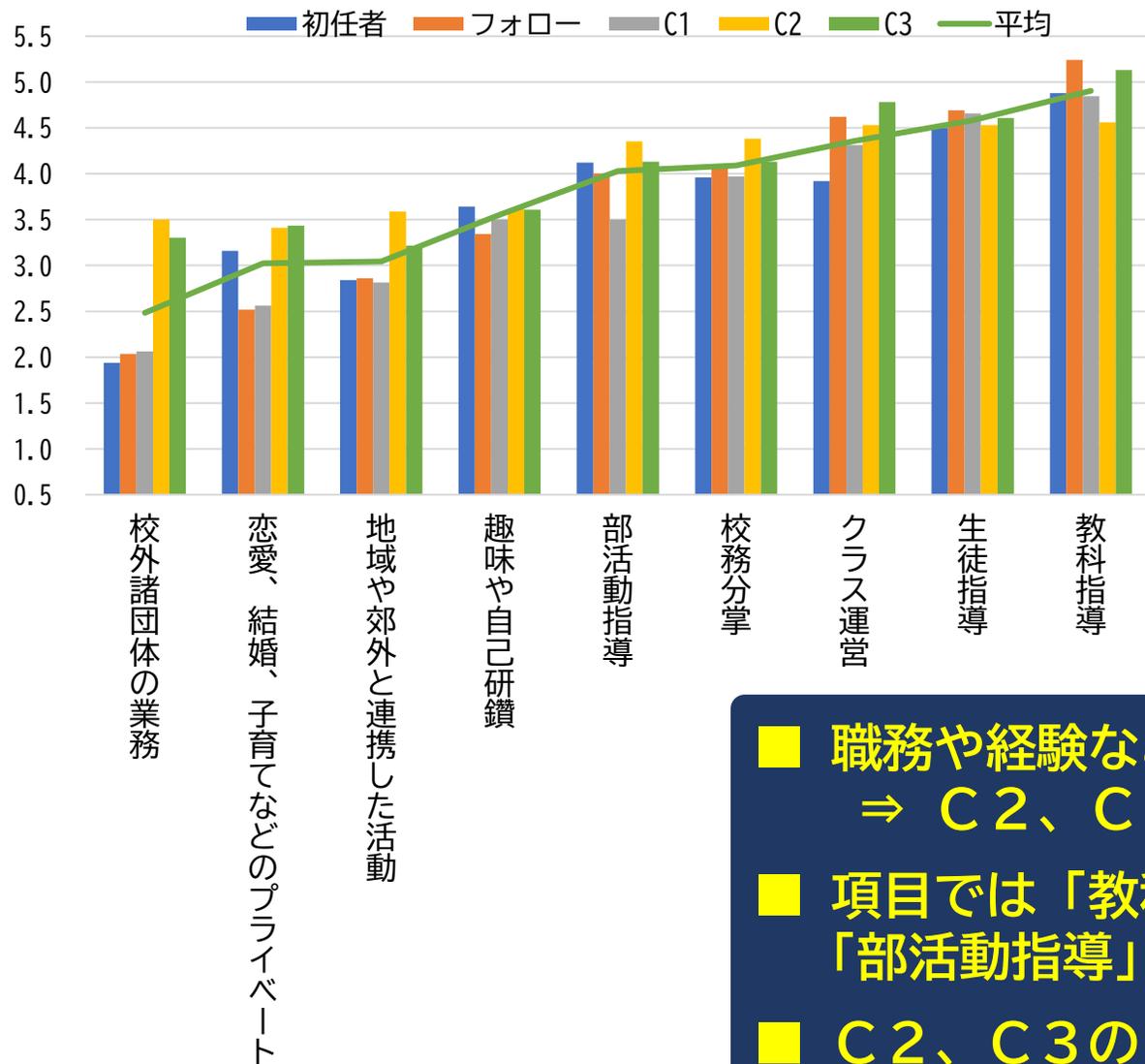
- ・ 「生活指導の必要な子供が増えた」が全キャリア平均で最高値
- ・ 「仕事に追われて生活のゆとりがない」4.50、「授業の準備をする時間が足りない」4.45⇒すべてのキャリアで4.0以上と高い水準

成長機会1

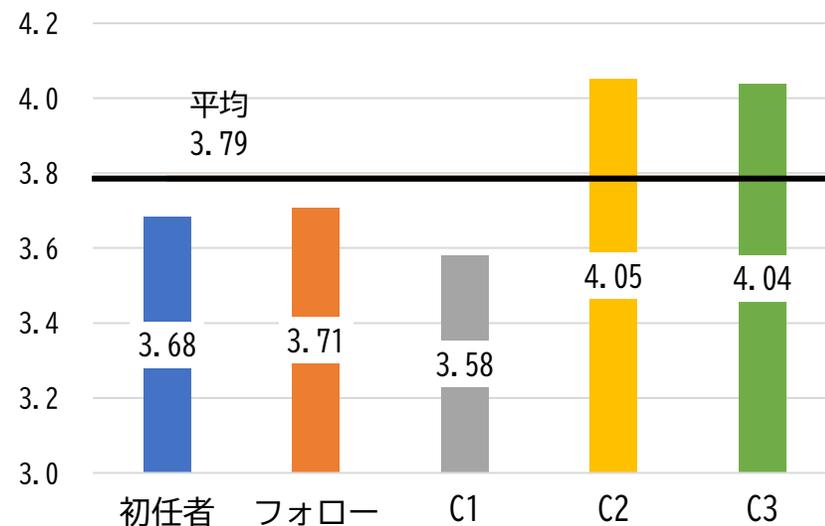
教員としての成長に、各項目がどれくらい関係したと思いますか

n=168(50・29・32・34・23)

「成長要因の実感」尺度項目 7件法



キャリアステージごとの「成長要因の実感」



- 職務や経験などを成長と感じているか
⇒ C2、C3が高く、C1が最も低い
- 項目では「教科指導」「生徒指導」「クラス運営」「校務分掌」「部活動指導」が高い水準、C1の「部活動指導」は低い
- C2、C3の「校外諸団体の業務」は他キャリアとの差が顕著

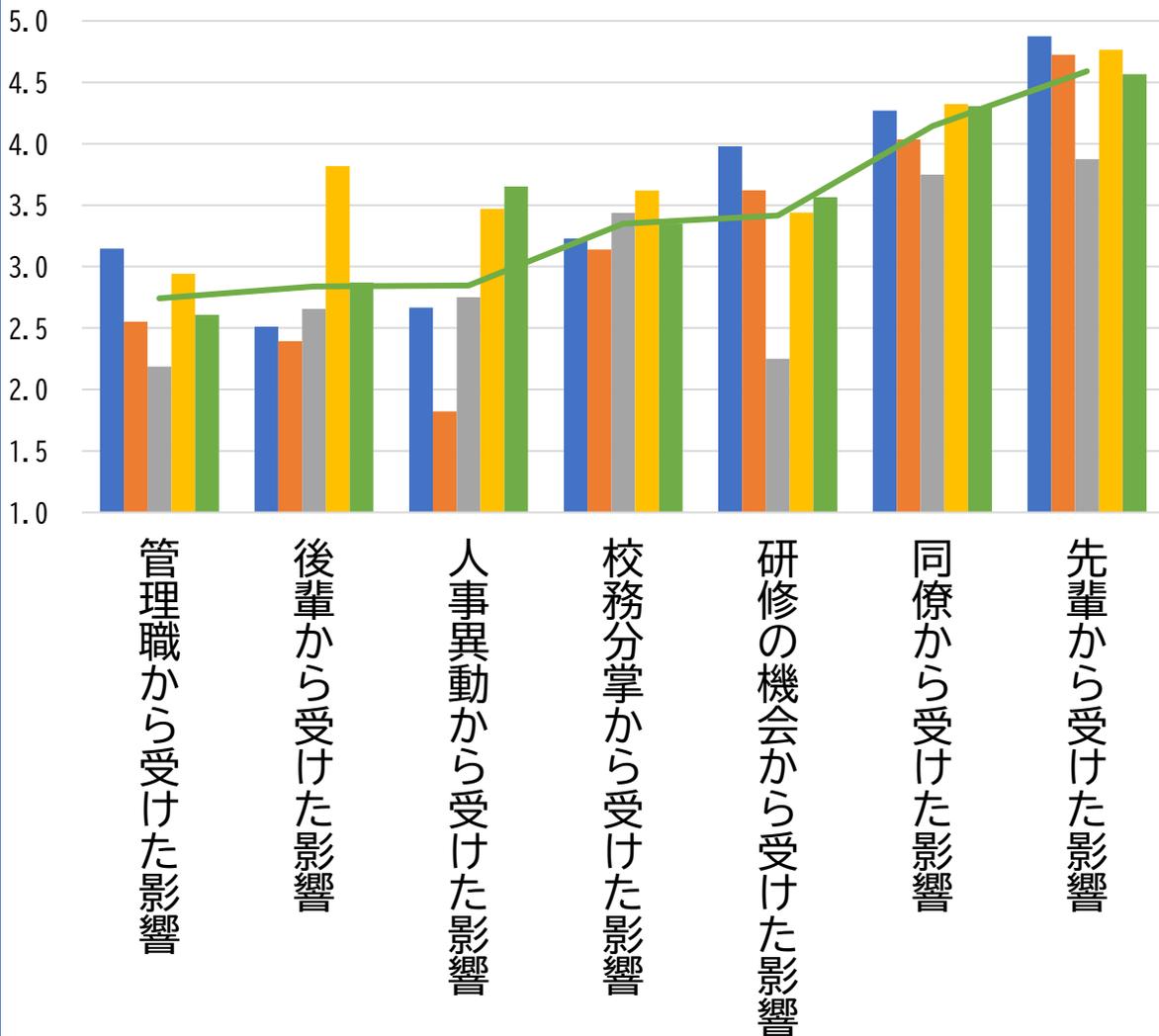
成長機会2

あなたを取り巻く人々や環境から受けた成長への影響は

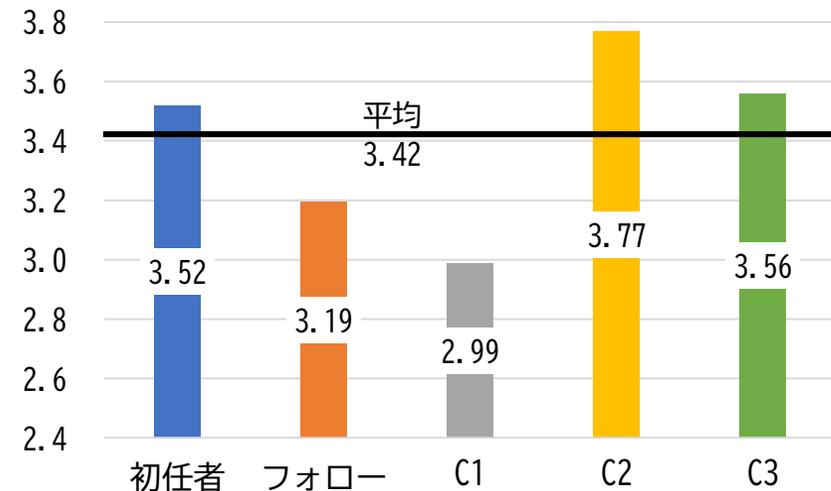
n=168(50・29・32・34・23)

「周囲からの成長影響」尺度項目 7件法

■ 初任者 ■ フォロー ■ C1 ■ C2 ■ C3 ■ 平均



キャリアステージごとの「周囲からの成長影響」



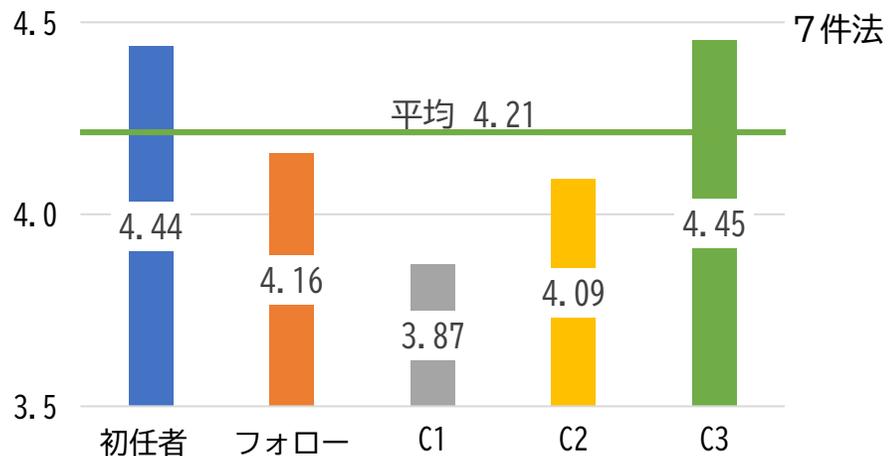
- 周囲から成長に影響を受けたと思うか
→ 初任者・C2・C3は高く、C1は低い
- 「先輩」「同僚」「研修」「校務分掌」からの影響
全平均の上位4項目
- 初任者「研修」「管理職」からがキャリア比最高値
- C1「先輩」「同僚」「研修」「管理職」が
キャリア比最低値 ※研修の影響が極めて低い
- C2「後輩」からの影響が極めて高い
- C3・C2「人事異動」の影響が高い

成長機会3

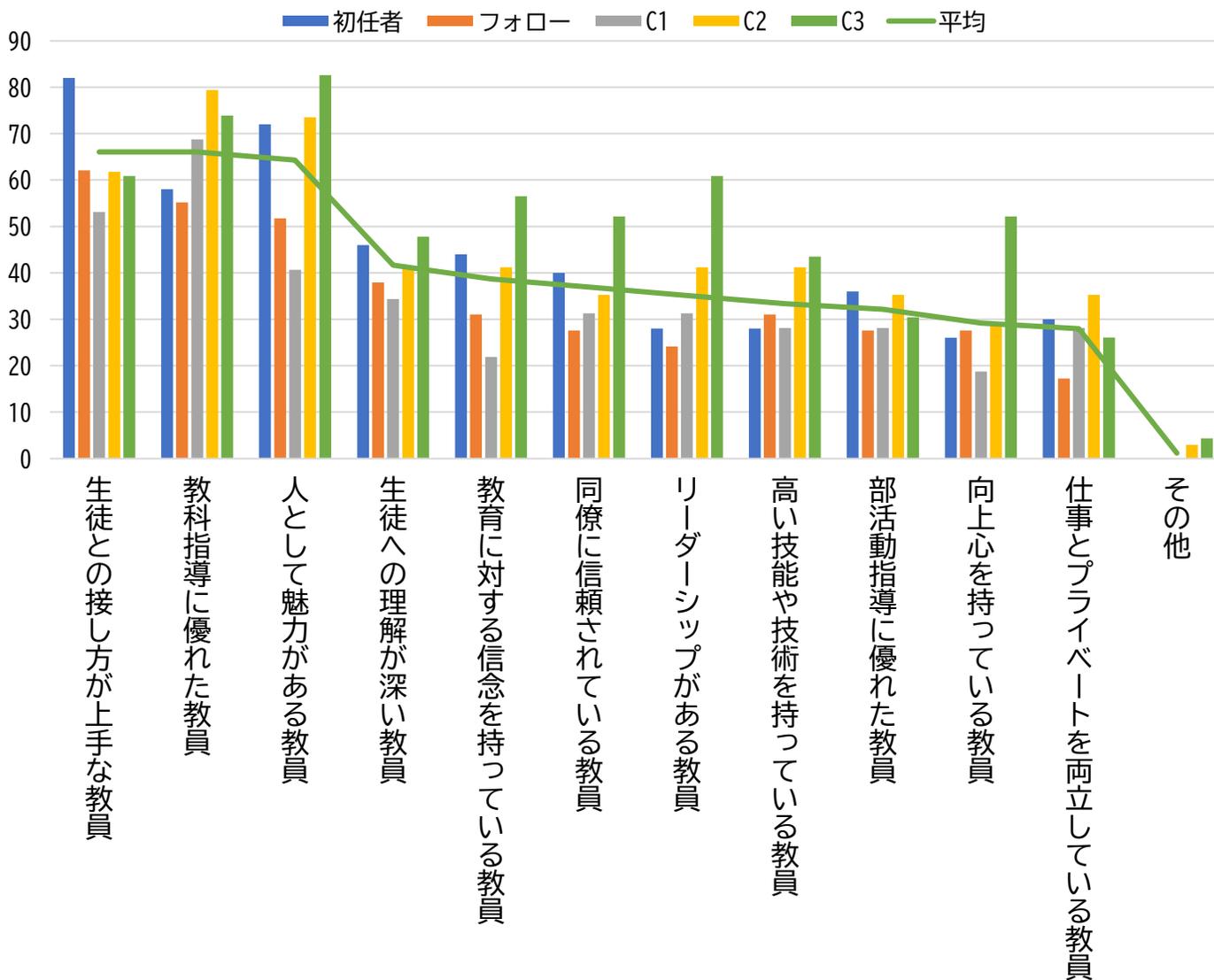
● 「ロールモデル（目指したい教員）からの影響」

● 「ロールモデルのタイプ」

キャリアステージごとのロールモデルからの影響



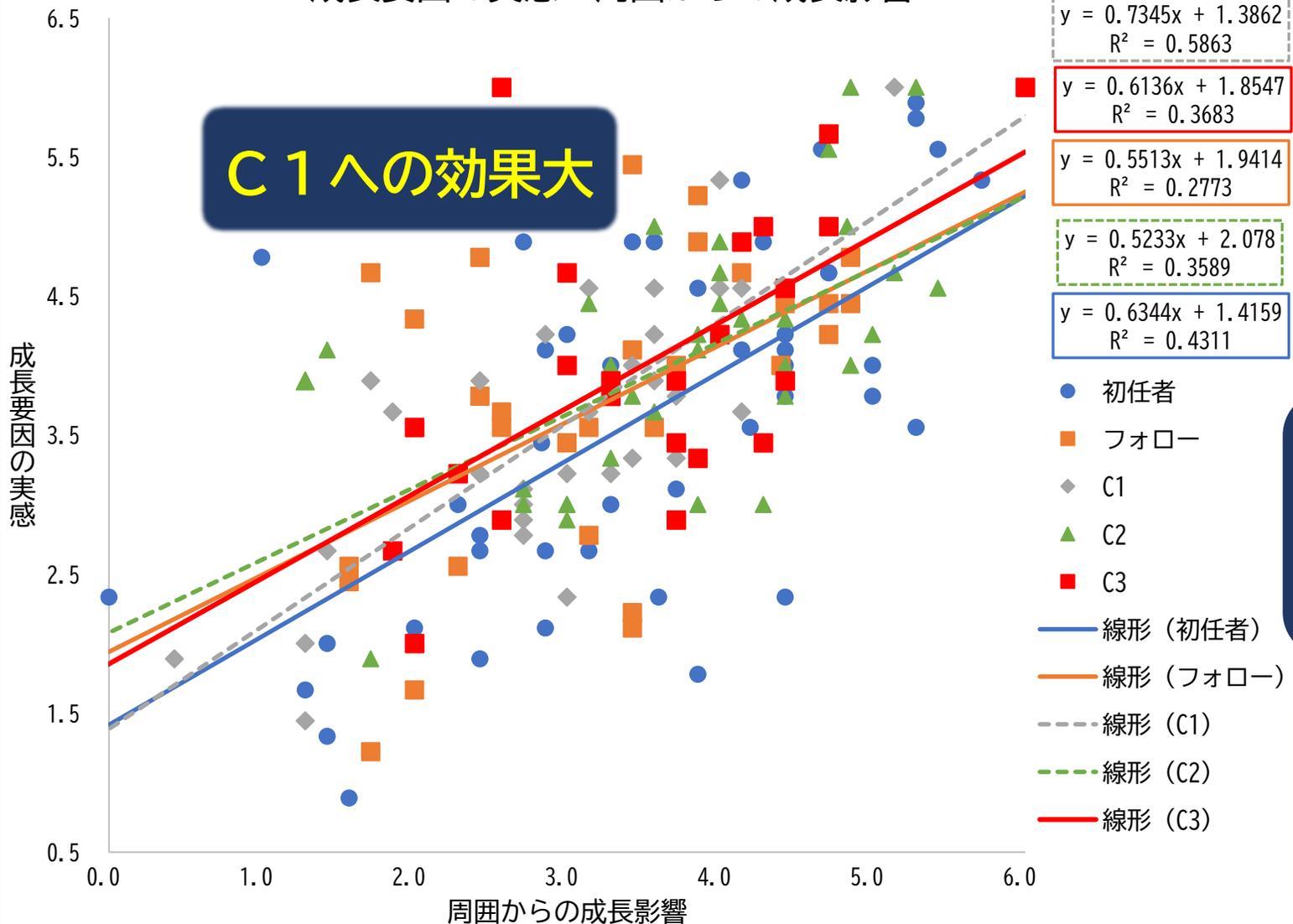
ロールモデルタイプの選択割合(%)



成長機会

成長要因の実感×周囲からの成長影響

C1への効果大



成長要因の実感と周囲からの成長影響の相関

初任者	フォロワー	C1	C2	C3
.657***	.527**	.766***	.599***	.607**

Note. n=168(50・29・32・34・23).
* p < .05、** p < .01、*** p < .001

周囲からの影響が強いほど
職務や経験から成長を感じる

周囲とのつながりが
成長に気付くポイント

成長機会

初任者

- ・ 周囲やロールモデルから強く成長影響を受けているが、成長要因の実感はやears比較で2番目の低さ
- ・ 成長要因の実感、キャリア全体でも最高値(4.90)であった「教科指導」が最も成長に関わったと感じている
- ・ 周囲からの成長影響は、「先輩」「研修」「管理職」からの影響がキャリア比較で最高値
- ・ ロールモデルのタイプは、「生徒との接し方が上手な教員」のキャリア内選択率が82.0%、「部活動指導に優れた教員」が36.0%と最高値で、「人として魅力がある教員」「生徒への理解が深い教員」「教育に対する信念を持っている教員」「仕事とプライベートを両立している教員」の項目がそれぞれ2番目の選択率

フォロワー

- ・ 周囲からの成長影響(3.52)とロールモデルからの影響(4.44)が初任者に比べ低いが、成長要因の実感はやearsよりわずかに高い(3.71)
- ・ 成長要因は、教科指導について最も成長に関わったと感じている(5.24) 次いで生徒指導(4.69)、クラス運営(4.62)
- ・ 周囲からの成長影響は、「人事異動(1.82)」と「管理職(2.55)」からの影響を除いて、初任者より僅かに低い
- ・ ロールモデルのタイプは、初任者に比べ11項目中9項目で選択率が低いが「高い技能や技術を持っている教員」「向上心を持っている教員」は高い

C1

- ・ 成長要因(3.58)、周囲(2.99)、ロールモデル(3.87)でキャリア比較で最低値
- ・ 成長要因は、「部活動指導」が他キャリアがすべて4.1以上の高い水準である中、最低値(3.50)であり、特徴的な結果
- ・ 周囲からの成長影響は、「先輩」「研修」「管理職」からの影響がキャリア比較で最低値で、その差も大きい。
- ・ ロールモデルのタイプは「人として魅力がある教員」「生徒との接し方が上手な教員」「教育に対する信念を持っている教員」「向上心を持っている教員」の選択率が他キャリアに比べ低く、差も大きい。一方、「教科指導に優れた教員」「仕事とプライベートを両立している教員」の選択率は平均を上回る。

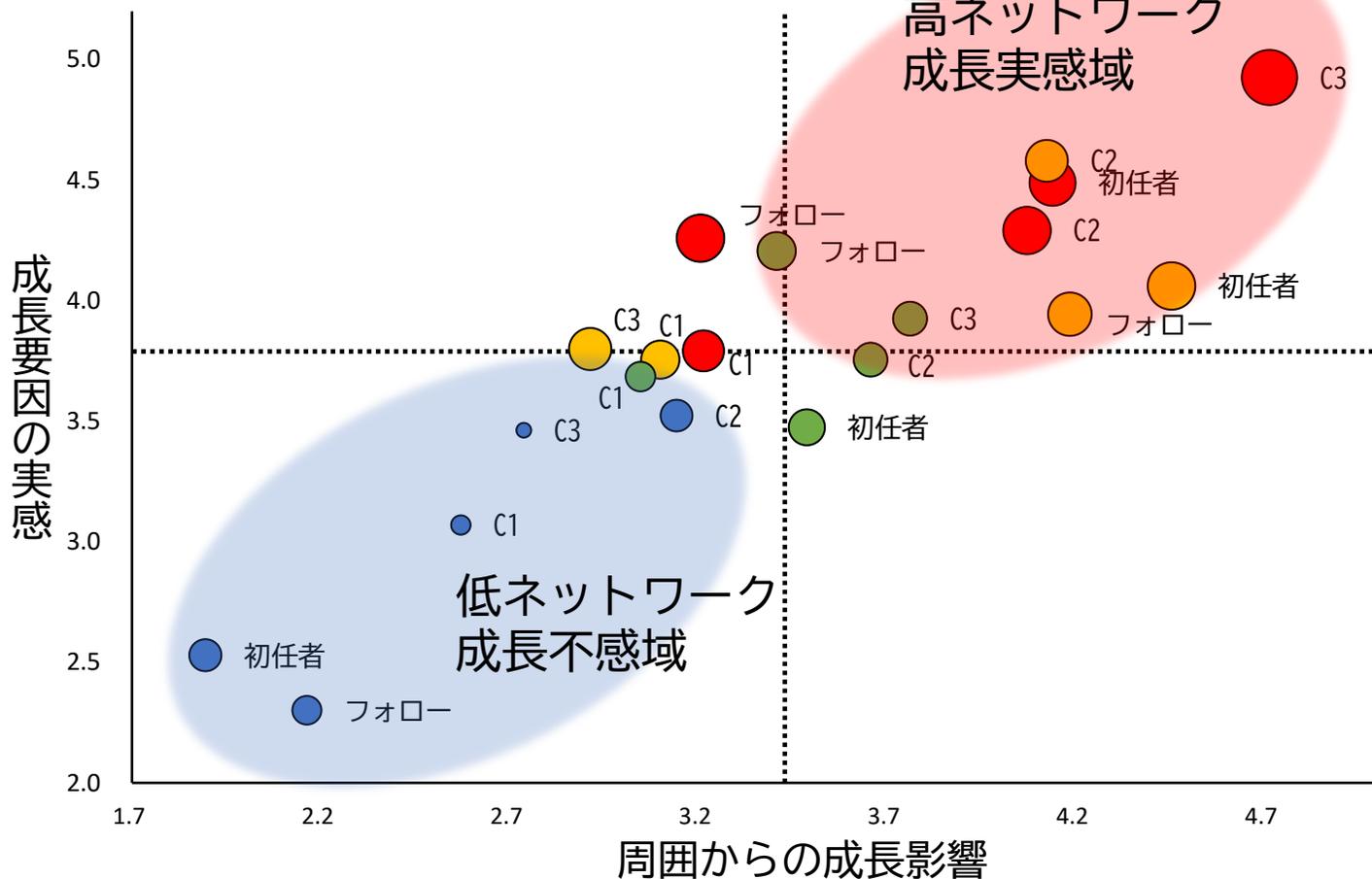
C2

- ・ 成長要因(4.05)と周囲(3.77)が全キャリア中最も高く、ロールモデル(4.09)は2番目に低い
- ・ 成長要因の実感、校務分掌「部活動指導」「地域や郊外と連携した活動」「校外諸団体業務」がキャリア比較で最高値
- ・ 周囲からの成長影響は、「同僚」「後輩」「校務分掌」からの影響がキャリア比較で最も高く、特に「後輩」からの影響が他キャリアと大きく差をつけて高い値
- ・ ロールモデルのタイプは、「教科指導に優れた教員」「仕事とプライベートを両立している教員」の選択率が、キャリア比較において最も高い。「若手(年下)の教員の頑張りを認め、やる気を出させてくれる教員」の記述回答あり

C3

- ・ ロールモデルからの影響が4.45で最高値、成長要因4.04、周囲3.56は、どちらも2番目の高さ
- ・ 成長要因は、すべてが各平均を上回る。中でも、「クラス運営」「恋愛や結婚、子育てなどプライベート」「校外諸団体業務」が成長に関わったと思っっている傾向が高い
- ・ 周囲からの成長影響は、7項目中6項目が各平均以上、特に「人事異動」による影響(3.65)はC2と同様に、平均を大きく上回る。
- ・ ロールモデルのタイプは、11項目中7項目がキャリア比較で選択率が最も高い。「将来を考えて、現状を変えていく教員」の記述回答あり

教職の魅力度と成長機会



教職の魅力度
四分位

- 高位群
- 中高位群
- 中低位群
- 低位群

教員生活の満足度
(バブルの大きさ)

- 7.7~
- ~7.4
- ~6.6
- ~5.5
- ~4.7



https://drive.google.com/file/d/11rL4RVTnrYgf9KdliIhIFs_4yxSv1a3A/view?usp=sharing

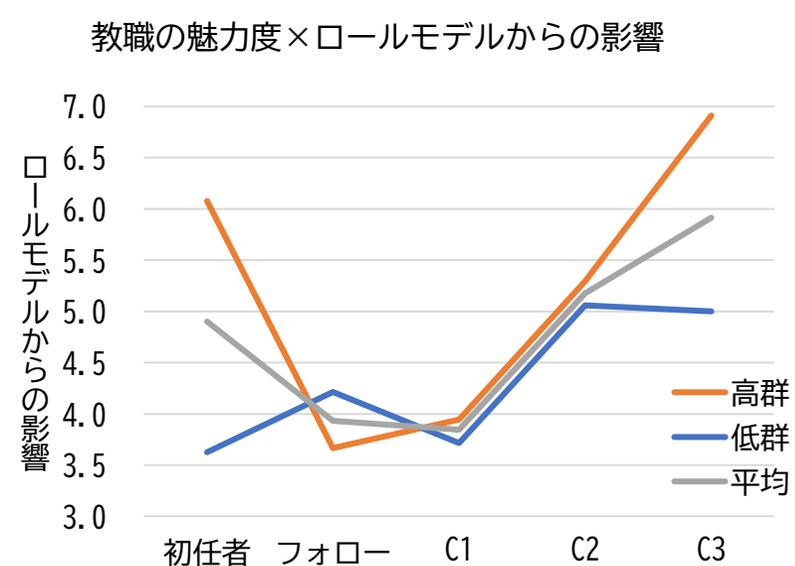
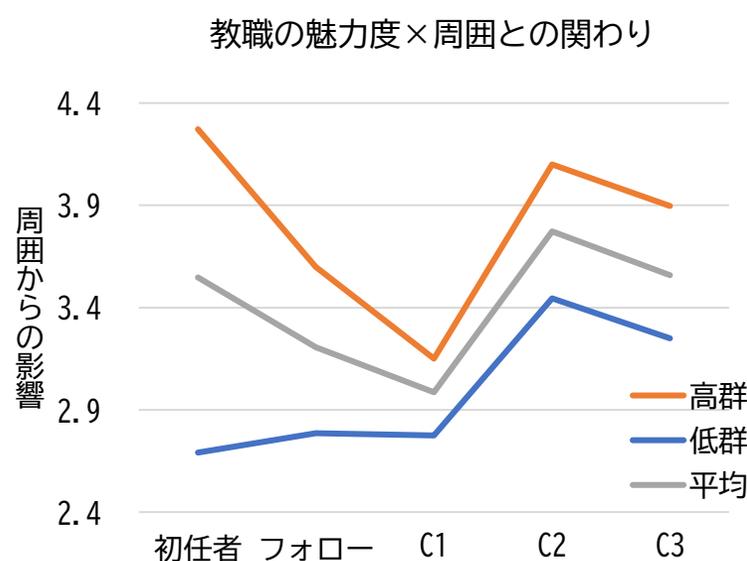
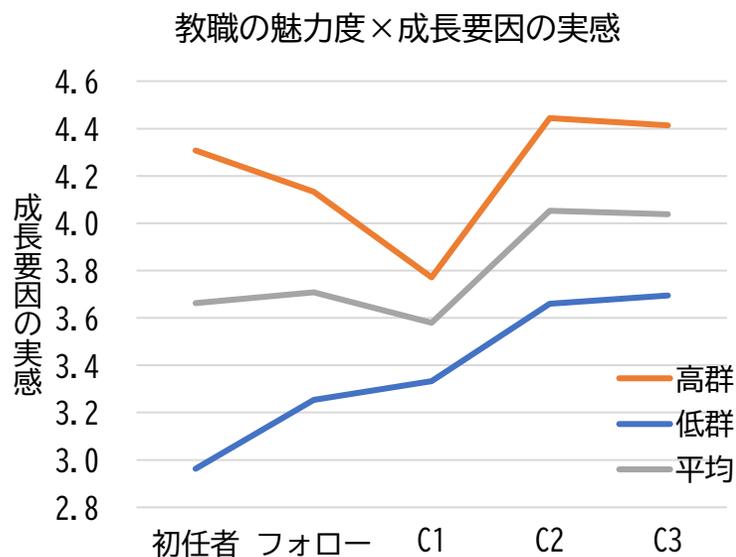
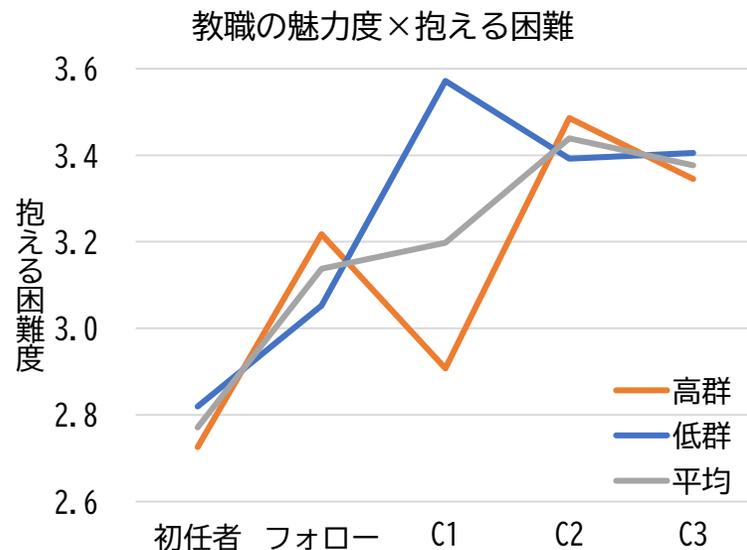
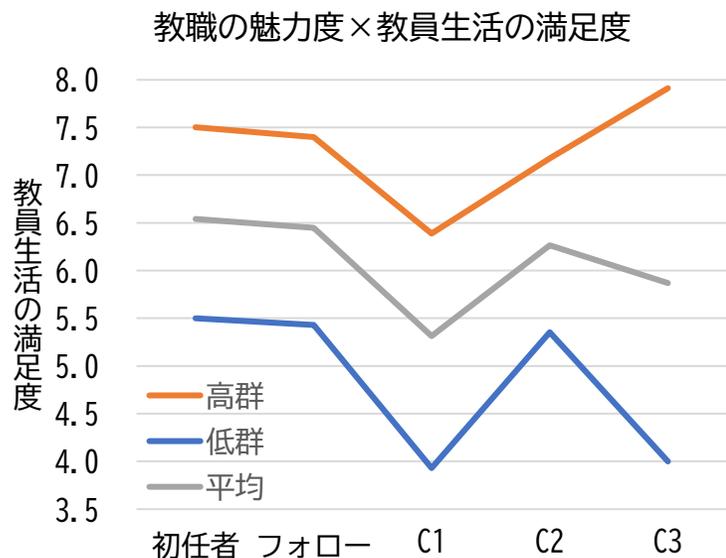
教職の魅力度2群平均値表

教職の魅力度四分位

	初任者	フォロワー	C1	C2	C3	
平均値	4.25	4.27	3.65	4.03	3.79	
25th percentile	3.84	3.73	3.16	3.27	3.14	
50th percentile	4.55	4.36	4.00	4.23	3.91	
75th percentile	5.00	4.82	4.21	4.73	4.68	
低位群	13	7	8	7	6	41
中低位群	11	7	6	10	6	40
中高位群	11	6	10	9	5	41
高位群	15	9	8	8	6	46
計	50	29	32	34	23	168

周囲とのつながり ⇒ 成長に気付き教職の魅力をも高める

教職の魅力を実感している教員は



研究実践 考察

1 キャリアステージごとの実態

初任者

- ・教職に魅力を感じ、抱える困難が低く、成長機会の関与が高く、教員生活を満足に送っている
 - ・教師魅力の高群⇒成長要因の実感、周囲からの成長影響、ロールモデルからの影響が極めて高い 低群⇒極めて低い
- 初任者は誰から何を学ぶかで職能成長の程度が大きく異なる

フォロー

- ・教職に魅力を感じ、抱える困難が低く、成長機会の関与が高く、教員生活を満足に送っている ⇒初任者と似た傾向
 - ・周囲とロールモデルからの影響が初任者に比べ低く、成長要因の実感が初任者よりわずかに高い⇒2年目となり自立の兆しと初任者の1年間で経験した職務などから成長を感じつつある状態
- ⇨ 教職2年目の職務増加、時間的な余裕が無くなったことで業務量に対する評価や成果に不満が高まったことも

C1

- ・抱える困難が中程度で、教職の魅力及び満足度が低く、成長機会の関与が最低値
 - ・「部活動の指導が負担である」がキャリア中最高値 「校外諸団体の仕事負担である」がC3の次に高い
- ⇒教職5年目、授業や校務分掌以外の職務を受け持つようになって負担感が高まった
- ・教職魅力の実感の高群は抱える困難が極めて低い⇨低群は極めて高い(キャリア中最高値) 高群低群ともに成長機会からの関与が低く、周囲との関わりが希薄で同僚性を感じにくいキャリアになっている傾向、連携して組織的に業務を行う職務や職場環境にない、個人プレー的な状況にあるのではないだろうか。うまくいっていない教員は支えや助けが少ないゆえに困難を感じやすく、うまくいっている教員は自分の裁量で業務が行えているので、困難を感じにくいのではないか。
 - ・周囲からの影響の向上が、成長要因の実感を高める高い効果⇒周囲との関わりがC1の職能成長を促す

C2

- ・抱える困難と満足度が高く、成長機会の関与も高い
- ・教職魅力の実感の高群は低群より抱える困難は僅かに高いが、成長機会からの関与や人事異動による成長への影響が高く、評価に対する不満が低群に対して極めて低い⇒職務の幅も広がり負担感を感じたとしても、人事異動や周囲からの影響が、成長を実感できることにつながる環境かどうかで職能成長の程度に差が出てくるキャリアと捉えた

C3

- ・抱える困難は高いが、満足度は中程度で成長機会の関与が極めて高い
- ・教職の魅力が高く実感している教員は、成長要因の実感や周囲からの成長影響も高く、教員生活の満足度、ロールモデルや人事異動による成長への影響が低群に対して極めて高い。さらに、高群の方が、仕事とプライベートの線引きができないと感じており、これはC3のみで見られる特徴
- ・ロールモデルタイプのテキストマイニングで、C3は他キャリアに比べリーダーシップの出現頻度が最も高い。
- ・C3の教職魅力の実感には、自身の技能や技量に加えて勤務する学校を含めた組織の影響が大きい。ミドルリーダーとして学校組織における中核的な存在であることが求められて、教員個人の教職感が一層複雑化している状況にあると考える

◇ 初任者とC3は、教職魅力の実感の2群間にロールモデルからの影響に極めて大きい差

◇ 抱える困難、成長要因の実感、周囲からの成長影響についても初任者とC3には類似した傾向が見られる

⇒初任者は個人としての教員のキャリアのスタート位置、C3は組織人としての教員のキャリアのスタート位置にいるのではないか

教職に魅力を感じている教員は、教員生活の満足度が高く、職務や教員経験などの要因からの成長を実感し、周囲から成長影響を受けている

⇒教職の魅力の実感は職能成長を促す

すべてのキャリアで「先輩」「同僚」からの成長影響が高い数値

⇒幅広い年齢層との関わりは職能成長に影響する

教職の魅力を実感している教員は、校外諸団体の業務経験が成長に影響したと感じている一方で、キャリアが上がるにつれて負担も高まる

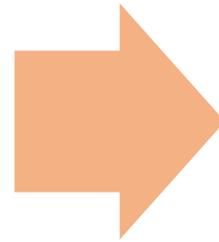
⇒経験する職務や教員のネットワークが個人から組織的な構造に広がっていくことを成長機会と捉えられるかどうか、職能成長の程度に影響するからではないだろうか

ロールモデルからの影響、どのキャリアでも高い水準

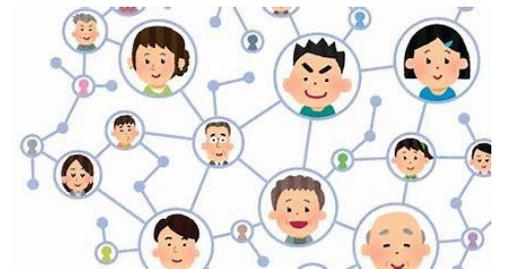
⇒キャリア形成の過程で「どのような教員と出会ったか」が職能成長に影響すると考える

「教員が育つ」学校の構築のために

キャリア形成の過程において
経験する職務が個人から組織
的な構造へ広がる中で、周囲
と関わりながら成長要因を実
感できれば、教職の魅力を実
感し教員生活に満足感を得る
ことができると推察



教職経験を積み、ネットワークが個人
から組織へと広がる過程において、
複数のキャリアの教員と関わり、
職務経験から教職の魅力を実感し、
職能成長が達成されていく組織づくり



提案

1 C1対象フィールドワーク研修

個別最適な研修



2 キャリアワンチーム・プログラム

協働的な活動を通して組織ごとのプロジェクト解決を目指す



今後の課題

1

「教職の魅力」「抱える困難」「成長機会」の各尺度の妥当性と信頼性の検証

2

職能成長の規定要因について、属性を説明変数とした分析

3

追跡調査による、各キャリアの経年変化の把握と検証

引用・参考文献

- 愛知教育大学(2021). 「教職の魅力に関するアンケート調査報告にあたって(暫定版)」 https://www.aue-cocreate.jp/wp-content/uploads/2021/03/preliminaryreport_ver2.pdf
- 愛媛県総合教育センター. 校長及び教員としての資質の向上に関する指標 https://center.esnet.ed.jp/kenshu_top/shihyou(最終アクセス日2023年12月13日)
- 愛媛県総合教育センター. 「愛媛県の教員のキャリアステージ」 https://center.esnet.ed.jp/uploads/03kenshu/10ikuseishihyou/01_careerstage.pdf(最終アクセス日2023年12月30日)
- 小山悦司・河野昌晴・村島義彦・曾我雅比兒(1985). 教師の力量形成に関する一考察 岡山理科大学紀要B人文・社会科学(21B)、109-124
- 木原俊之(2004). 授業研究と教師の成長 太洋社
- 教員養成ルネッサンス・HAT0プロジェクト(2016). 教員の仕事と意識に関する調査 大学間連携による教員養成の高度化支援システムの構築
- 中央教育審議会(2021). 管理職を含む新しい時代の教職員集団の在り方の基本的考え方資料1「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会(第3回)
- 中央教育審議会(2021). 「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～(答申)(2021.1.26)
- 中央教育審議会(2022). 「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～(答申)(2022.12.19)
- 中央教育審議会(2023). 次期教育振興基本計画について(答申)(2023.3.8)
- 露口健司(2020). 若手層教員のキャリア発達における信頼効果 愛媛大学教育学部紀要 第67巻 p133-154
- 文部科学省(2023). 令和4年度学校教員統計調査の結果中間報告 https://www.mext.go.jp/content/20230724-mxt_chousa01-000030586_1.pdf(最終アクセス日2023年12月30日)
- 柳澤尚利・脇本健弘・木村充(2022). 小中学校教員の採用3年目までの効力感と困難の変化と支援の在り方 横浜市教育委員会 教育デザイン研究第13巻 2022.1 150-159
- 渡邊信隆・越良子(2022). 教師の職能成長と子ども認知に関する研究の現状と課題 上越教育大学研究紀要第41巻第2号