

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成24年 5月22日現在

機関番号： 33906  
 研究種目： 基盤研究C  
 研究期間： 2009 ～ 2011  
 課題番号： 21530706  
 研究課題名（和文） 教師のキャリア形成に関する二つの“モデル” —教育心理学的考察

研究課題名（英文） Two models of teacher's life long career in Japan : educational psychology studies.

研究代表者

梶田 正己 (KAJITA MASAMI)  
 椋山女学園大学・教育学部・教授  
 研究者番号：70047231

研究成果の概要（和文）：

わが国の教員の生涯キャリアは単線 truck である。これは簡単にいえば、一般教員からスタートして教頭、校長に昇進していく「管理職」キャリア truck が一本だけ設置されているに過ぎない。また教育界において、教職は専門職と言いながら、専門職の実態は明らかではない。

本研究は、こうした管理職 truck 一本の教職生涯キャリアに対して、専門職 truck を加えることにより、多様にすべきことを提案したものである。端的に言えば、複数の multiple truck の構築を提言したものである。

加えて、一般の教員の生涯キャリアを、初任者教員のステージから、さらに体験活動や教育研修を深めていって、よりレベルの高い基幹教員にステージを向上させることが不可欠である、と提言することになっている。

すなわち、初任者教員を対象にした①Step-up Stage と、その後続く②Expert Stage の二段階の生涯キャリアを構想することになった。こうした考え方の社会的妥当性を検討するために、調査研究や教職専門家による brain storming を多数回にわたり、実施して成果をめざしたものである。またキャリア形成のために、研修プログラムを試論的に構築し、参考に資することとした。

研究成果の概要（英文）：

Life-long career of Japanese teacher is quite simple. There has been only one truck, called “managerial career model”, which shows that a principal is a final job and goal at school for teachers of around late forties or fifties.

Research aims are to build up new professional careers in teacher's life. The study proposed multiple career models in teacher's life long career in addition to “managerial career truck”. That is called “professiona career truck”.

This study proposed new career developing curriculum for those purposes.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2010年度	900,000	270,000	1,170,000
2011年度	900,000	270,000	1,170,000
総計	2,800,000	840,000	3,640,000

研究分野：人文社会系・社会科学

科研費の分科・細目：心理学・教育心理学

キーワード：キャリア、キャリア形成、教職、エキスパート、研修体系、職能

## 1. 研究開始当初の背景

わが国の学校教員のキャリアは、典型的には、初任者として 20 代で教員に採用されると、40 代の初めに主任(例、教務主任、地域によっては校務主任も加わる)になり、その後は教頭、校長に昇進していく過程である。すなわち、「管理職」に向かうキャリア truck が明確に一本だけ存在するだけの「single truck system」である。

こうした管理職 truck 一本のキャリア形成モデルには、旧来から多くの批判が集中していたことは周知のとおりである。その代表的な見解とは、管理職 truck に入ることのできなかった多数の 40 代以降の教員がアイデンティティを喪失して、教職意欲を低下させる、ということであった。こうした主張が長年にわたってあったことは自明の通りであるが、そのための実践的対策が講じられることは少なかったと考えられる。

こうした現実を克服するためには、教職の現実をしっかりと実態分析して、その多様な職務内容を着実に反映している「multiple truck」を構築すべきであろう。筆者はかねて「クラス担任制・教科担任制の教育心理学的研究」の基盤研究(2001)において、教員の担任制と人事異動データを分析して、そのことを指摘したことがあった。

すなわち、すべての教員が、「管理職 truck」に乗ることを目指して、キャリア・アップをしていくという、いわゆる「総合職 (generalist・model)」に対して、さまざまな「専門職」を核にしたもう一本の専門職「truck」を加えた[dual career-model]の構築を提言したことがある。

本研究では、教員の生涯にわたるキャリア形成過程の職務を分析し、実際の学校教育行政の中での「管理職モデル」とともに、もう一方のキャリア truck の具体像である「専門職モデル」を具体的に解明することを目指すものである。そして、両者の関係を実践的に学術研究し、教育実践に寄与することのできる教職の総合的な「生涯 career model」を構想することにしたい。

## 2. 研究の目的

本研究は、教員のキャリア形成を「管理職モデル」と「専門職モデル」の二つの枠組みでとらえることにする。そして、①管理職能と専門職能を定義し、②これらの職能の習得過程と、③職能形成のカリキュラム・研修計画を具体的に策定し、実践的に検討するものである。

本研究では、都道府県教育委員会の協力・支援の下に、教職専門家による検討委

員会を設置して brain storming することにした。そうする狙いは、各都道府県において、実現可能な教職の「生涯キャリア・モデル」を提言することが強く求められているからである。

そのためには、モデルの分析・評価、キャリア truck の事例を提案したり、教育関係者に面接調査して、先の各①、②、③の課題について、実態に基づいた調査研究を実施することにする。

従来、「専門職モデル」の典型的であったのは、教科指導と生徒指導の領域であり、これら専門職能の広さ・深さや教員の指導力を査定・評価する現行システムをも参照することにした。その上で、教育委員会における現在のシステムやベテラン教員、管理職教員の体験知を収集し、それをヒントに社会的に妥当で、実現可能なモデルの構築を目指すものである。

## 3. 研究の方法

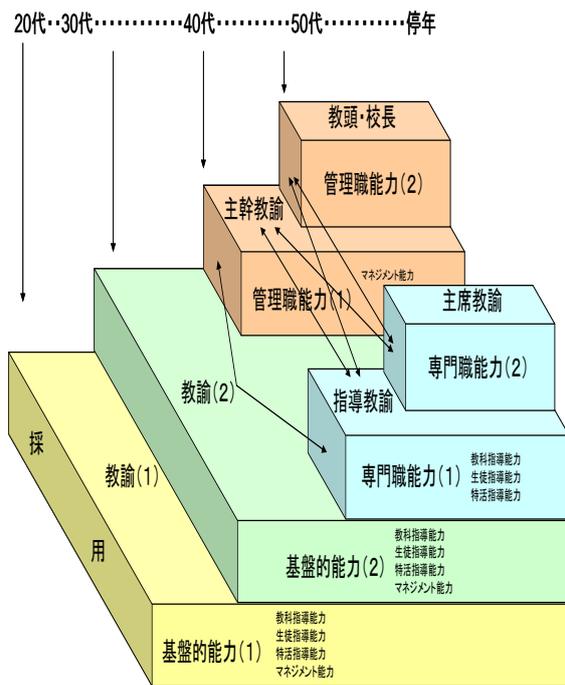
本研究は、学校教員の生涯にわたる職能を総合的に分析して、現在の「管理職モデル」のみのキャリア truck に対して、「専門職モデル」に基づいたキャリア truck を加えて、生涯にわたる教職キャリアをより豊かにすることである。

具体的には、①「管理職モデル」、「専門職モデル」の両モデルの教職の職務分析を行うとともに、②職能育成の研修プログラムの構想・開発、③両職能の関係分析である。

この実践研究では、都道府県教育委員会の直接の協力・支援により実施するものである。具体的には、都道府県教育委員会の専門職員の協力・支援の下に、研究協力委員会を設置して、出席者によるディスカッションを繰り返して、そのうえで調査研究を実施することとする。主な研究方法としては、関係者の brain storming とともに、面接による質的調査と質問紙調査などである。こうして実現可能にして、かつ社会的に妥当な生涯キャリア・モデルを導くこととしたい。

## 4. 研究成果

都道府県教育委員会の協力・支援をえて、およそ隔月に研究会を開催した。また、キャリア・モデルについてヒアリングをしたり、調査結果について再検討したり、提起された問題について再分析してきた。その結果は、教員の生涯を見通した最終的なキャリア・モデルを構想することとなった。研究成果となった最終モデルは以下の図のように描くことができるだろう。



その要点を略述すると、典型的には、20代から始まって、60歳の停年で終了する40年近い教職の生涯キャリアを、大きく二つに分析することとなった。

前半は20代から30代後半までの初任者教諭の時代で、この期間の中心課題は、教職の基礎・基本を確実に実践的に習得・発展させることが職務目的になる。すなわち、これを① Step-up Stageと命名することとしたい。

この目標を達成すると、それに続いて② Expert Stageがくる。このExpert Stageに至るためには、教員としての基幹的職務能力をStep-up過程において完成することを求めるものである。

ここで基幹的職務能力とは、教科指導能力、生徒指導能力、特活指導能力、マネジメント能力の四領域として定義し、はじめのStep-up Stageでは、この基礎的力を習得することと定義した。この段階では、すべての教員にこれらの目標達成を求めるものである。その結果は、教諭(2)にレベルアップし、それを“基幹教諭”と命名することとする。ここで基幹教諭とは、学校における指導の中心、核であり、学校発展のもっとも基幹的な職務を果たす職務として位置づけられるだろう。

その上に立って、Expert Stageは始まる。ここでは、教職を三つのタイプに区分して処遇することを目指している。一つは「管理職教諭」で、その中には、主幹教諭、教頭、校長が入るであろう。これは従来の「管理職truck」と同じものである。

二つは“専門職教諭”で、「専門職truck

」になる。その中には、“指導教諭”、“主席教諭”の二つの地位を定めることとする。第二の「専門職教諭」は、それぞれの専門的職務特性によって、それぞれのクラス、学校、地域教育委員会の下に、専門的教職を遂行するものである。

第三は基幹教諭で、担任職務を中心に児童生徒を対象に、直接指導する、いわば学校における一番の中心になる教員である。「管理職truck」、「専門職truck」の教員は、彼ら基幹教諭の職務能力の実現に資するものでなければならないだろう。

こうした「教職キャリア・モデル」を実現するために、都道府県レベルの教職研修体系はいかにあるべきか、実際の研修体系プログラムを基にして、新しいキャリア・システムにマッチした研修プログラムを検討した。

教職の基幹的職務能力を先に定義したように、教科指導能力、生徒指導能力、特活指導能力、マネジメント能力の四領域と定めて、それぞれに応じた研修プログラムを都道府県教育委員会下の「教育センター」における研修プログラムを参考にしながら、詳細に検討し、年齢や目標、経緯に応じた研修プログラムを提案した。

その詳細は省略するが、加えて指摘されたのは、教職のキャリア形成に大きな影響力をもつものが、各学校が独自裁量で行っている現場研修である、という指摘であった。今回の研究では、学校裁量の自発的研修活動実態を把握することはできなかったが、それを踏まえたさらに広い調査研究の必要なことも指摘された。

そして最後に、教育行政活動の一環として、教員の職能に応じたキャリア・モデルを早急に実現し、かつその研修プログラムを実際に都道府県教育委員会、市町村教育委員会の下で遂行するためには、どのような問題があるかを委員会で詳細に検討し、分析した。

その結果は明白で、大きくは文部科学行政の積極的支援の求められることが期待されたが、まずは、個々の都道府県教育委員会や市町村教育委員会が、地域の実情に基づきながら、自立的に教職のキャリア・モデルや研修プログラムを構想し、かつ意欲的に実践しなければならないことを明らかにした。加えて、基礎的には、都道府県・首長部局の十分な理解と財政的支援が欠かせないことも、特に教育委員会関係者から強く期待されていた。

こうした認識、自覚が共有されたことが、教育委員会関係者との共同研究で芽をふいたことは意義が深いのではないだろうか。なお、以上の研究過程で、諸外国の教員のキャリア形成のあり方が、新しい教職キャリア・モデルの構築に大きく貢献していたことを付加しておくことにする。

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 2 件)

1) 梶田正己・吉沢雅之:「愛知県教育委員会における教職員の指導力向上の取組」椋山女学園大学・教育学部紀要、2011, 37-47.

2) 梶田正己:「教師の生涯:新しい時代のキャリア・モデル」2009、37、4-5.

〔学会発表〕(計 件)

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

○出願状況 (計 0 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

○取得状況 (計 0 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

取得年月日:

国内外の別:

〔その他〕

ホームページ等

## 6. 研究組織

(1) 研究代表者

梶田 正己 (KAJITA MASAMI)

椋山女学園大学・教育学部・教授

研究者番号: 7 0 0 4 7 2 3 1

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし