

# 教員がキャリアデザインを描き主体的に 資質向上を図るために

岐阜県教育委員会教職員課教育主管 名 取 康 夫

## 1. はじめに

今年度、教職員課として、岐阜県の小中学校に勤務する全ての教員がキャリアデザインを描き、研修や校務分掌、各種の人事異動などを主体的にとらえ、資質向上を図ることを願い、キャリアアップ手引書「輝く瞳と素敵な笑顔を求めて」を作成した。

多くの教員が、日々、目の前の教育活動に誠実に取り組んでいるものの、それが精一杯で、自分のキャリアデザインについて考える機会は少ない。現在、女性管理職として活躍するA校長も、この手引書に載せた手記の中で、「まっしぐらに突き進むという、教員にありがちな面を、私は大いに持ち合わせています。若い頃にはそんなことにも気付かないで、『がむしゃら』という言葉がぴったりの教員人生を送っていました。ただ、その年度に与えられた役割については、自分なりに考えたり工夫したりして、精一杯取り組んできたという自信はあります。しかし、『自分は、勤務している学校で何をしたいのか。』こうしたことを考えることもなく、年度末に次年度の希望を聞かれると、『全てお任せします。』と応えていました。」と述べている。

教員がこの手引書を興味をもって読んだり、管理職が教員の自己啓発面談時に活用したりすることにより、毎年同じことの繰り返しではない、新しいことに挑戦し、教員として主体的に自分自身を高めていこうという意識が育つことを願っている。

この手引書では、次のような手順で教員がキャリアデザインを描けるように構成した。



＜キャリアアップ手引書の表紙＞

## 2. まず、教員という仕事のすばらしさを再認識する

教員という仕事のすばらしさは、校種を問わず、未来を創る子どもたちの成長を支える仕事であり、それは、社会の未来を創ることにつながるというという大きなやりがいを感じる場所にある。実際、岐阜県出身の直木賞作家、朝井リョウさんは、中日新聞（H.25.1.22夕刊）の文化欄で、「小学校時代に自分の書いた小説に対し、先生がひとりの人間として向き合い、きれいな字で感想を書いてくれたことで大発見があり、それが自分の小説の原点になった。」と述べている。

このように、子どもたちの未来に対する教員の影響は大きく、その言動により、子どもたちの未来が大きく開けることがある。教員という仕事のすばらしさを再認識するために、この手引書の冒頭には朝井リョウさんの「私の小説の原点がそこにある」という小学校時代の教師とのエピソードを紹介した。

日々の教育活動の中にも教員という仕事のすばらしさを再認識することは多くある。授業の中で自分の創造性を発揮し、どのようにしたら子どもたちが学習内容を理解できるか、どのようにしたら子どもたちの意欲が湧きその目が輝くかなど、工夫することは楽しいことである。また、学習内容を理解し満足した子どもたちの顔を見るのは、教員としての充実感を感じる瞬間である。さらに、多くの未来ある子どもたちが自分の授業を受けるために、日々、学校に足を運んでくれることについても責任ややりがいを感じる場所であ

る。この手引書をきっかけに、これら教員のすばらしさについて、再認識できることを願っている。

### 3. 教員としての人生を見通してみる

教員は、20歳代から50歳代、さらには、再任用の60歳代まで、それぞれの年齢や経験に応じた役割や立場、必要な研修などがある。例えば、20歳代は、初任者研修などの悉皆研修を受けながら児童生徒理解に努め、教育公務員としての使命感を自覚する時期であり、30歳代や40歳代は、自己の教育観を確立しながら学校の中核として学校運営に対して企画・調整・実践をする時期である。そして、50歳代は、学校管理をしたり、同僚への指導を行ったりする時期である。

また、役割や立場としては、校内における各主任、主幹教諭、教頭、校長などがある。また、その他、人事異動に関わるものとしては、指導主事などの行政機関、高校等の他校種、日本人学校、へき地派遣、教職大学院等、多くの機会がある。

この手引書では、教員人生における研修、役割や立場などについて見通すページを設けた。

[教員の主なライフプラン (岐阜県・小中学校)]

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代
	教職基礎形成期	教職資質向上期	教職資質充実期	教職資質貢献期	
研 修	児童生徒理解に努め、地方公務員としての使命感を自覚する。 日常の実践を積み上げ、意欲的に学級経営に取り組む。	自己課題を明確にし、学校の中核としての実践を積上げる。	教育観を確立し、活力ある企画・調整・実践する。	豊かな実践等に基づき、学校管理や同僚への指導を行う。	
修	・初任者研修 ・2、3、4、6年目研修	・12年目研修	・新任生徒指導主事研修 ・新任教務主任研修 ・新任主幹教諭研修	・新任教頭研修 ・新任校長研修 ・管理職研修	
	<input type="checkbox"/> 希望研修 <input type="checkbox"/> 派遣研修等：長期内地派遣研修、民間派遣研修、社会教育主事研修 等 <input type="checkbox"/> 文科省等の研修：中央研修、海外派遣研修、特支教育専門研修 等				
異 動 等	・初任計画配置 ・2校目計画配置 ・3校目までに小中両校種を経験	・校種間交流（高校、特別支援学校） ・教育実習校派遣 ・研修校研修派遣 ・へき地中堅派遣 ・海外派遣（在外教育施設〔日本人学校〕、青年海外協力隊） ・教職大学院、新教育大学院	・各主任 ・指導教諭 ・主幹教諭 ・教頭 ・校長 ・行政機関（県教委各課、知事部局、教育事務所、市町村教委〔割愛、自治法派遣〕） ・他県交流派遣（鹿児島県） ・大学等の教員（岐阜大、県立看護大）		子どもたちとともに歩んだ充実した教員人生
					再任用

### 4. キャリアデザイン例を知る

教員としての生き方は、一人一人の教員の個性や能力などにより多様であり、学校においても、多様な教員が必要である。自分の興味・関心、能力、個性に合わせて自分に合ったキャリアデザインを描き、研修などの機会を生かしてめざす教員に近づくことが大切である。

この手引書では、「生涯担任として生きる」「生徒指導のスペシャリストとして生きる」「教科指導のスペシャ

リストとして生きる」「特別支援教育のスペシャリストとして生きる」の4つのキャリアデザイン例を取り上げ、各年代で大切にすべきことを示した。次に示すのは、その内の2つの例である。

#### <生涯担任として生きるデザイン例>

学級の子どもたちとともにドラマを作り続けたいと願う教員のキャリアデザイン例である。20歳代では、実践力のある先輩教員の指導方法から学び、まず、学級経営の力や教科指導の力を付ける。30歳代では、実践を積み重ね、自分なりの教育観を築き上げていくと同時に、進路指導や生徒指導に関する力を高める。さらに、40歳代では、学年のリーダーとして、自分の学級だけでなく学年経営の中心となる力を付ける。そして、50歳代では、「生涯担任として若手教員に姿で示し生きる生き方」「生徒指導主事や教務主任、管理職となって学校の中心となって子どもたちを育てる生き方」について選択するデザイン例である。

#### <特別支援教育のスペシャリストとして生きるデザイン例>

子どもたち一人一人、その子なりの輝きを大切にしたいと願う教員のキャリアデザイン例である。20歳代では、特別支援教育の指導力の高い先輩から学びながら子どもに寄り添い児童生徒理解に努める。30歳代では、特別支援学級や通級指導教室などで実践を積んだり、特別支援学校に人事異動交流で勤務したりする。さらに、40歳代では、学校の特別支援教育のコーディネイト役を果たし、50歳代では、特別支援教育の理論と実践を姿で示しながら若手の育成に力を注いだり、管理職となって、一人一人が輝く学校経営を推進したりするデザイン例である。

## 5. キャリアデザインを描くための制度を知る

教員が自らキャリアデザインを描くことが難しい原因として、キャリアアップを図っていくための制度や研修、派遣等の内容についてよく理解していないという現状もある。そこで、この手引書では、キャリアデザインを描くために必要な制度や研修等について紹介するとともに、実際にその制度等を活用した経験者の手記や感想文も載せた。

下記の内容は、この手引書で紹介した制度や研修、派遣等である。

### (1) 子育て支援制度

小中学校の教員の約半数が女性であり、女性教員がキャリアデザインを描くにあたり、子育て支援制度を理解することは必要である。平成26年2月現在、育児休業中の教員は、全教員の4.5%にあたる480人である。そのため、この手引書では、育児休業からの復帰支援制度、出産や育児に関わる特別休暇制度などについて示した。また、これから出産や子育てをする教員が、育児退職からの復帰についてイメージしやすくするために、次のような経験者の手記も掲載した。

[育児退職から復帰されたK先生]

わが子の担任に望むことは、望まれていること

6年間の育児退職期間は、自分の子どものおかげで、一人一人の子どもたちがその家庭でとても大切な存在であることや、特に母親は子ども中心に生活を考えていることを実感させられる期間でした。

たくさんの母親と知り合いになり話をする中で、保育園や学校で自分の子どもが何をしているのか、どんな様子でいるのかが気になりますし、ここまでは見て欲しい、やって欲しいと思うこともたくさんありました。今度は同じ母親として同じ目線に立って考えていくことができるのではないかと思います。

自分がわが子の担任に望んでいることを、私も同じように望まれているのだということを忘れないで、意識しながら教育活動を行っていきたくて強く思いました。

子どもは日々成長している

育児休業中に、わが子だけでなく、乳幼児期の子ども一人一人の成長の差を目の当たりにして、一人一人が違うこと、それが当たり前で全て同じようにはできないことを実感しました。そのような中で、一人一人の違いをきちんと見極めて、その子の努力や伸びをしっかりと認め励ましていきたいという思いが強くなりました。

育児だけでなく、自分も磨く時間に

また、学校現場から離れていたこの時間に、自分の趣味を広げ、深めることもできました。手芸や料理の楽しさ、おもしろさ、いろいろなジャンルの音楽や映画、本などから多くのことを吸収できました。これらは、学校で、いろいろなことに対する子どもたちの興味・関心を広げることにつながっています。

## (2) 研修派遣制度

### ①へき地小規模校派遣制度

へき地小規模校派遣は、へき地教員の確保とともに、地域に溶け込んで教育の推進にあたることや、小規模校ならではの指導方法の工夫や改善を図ることによって、教員の資質向上につながることを目的に行っている制度である。派遣資格は、「6年目研修終了者で50歳未満の者」「原則として小中両免許所有者」「住居移転可能な者」の中から、勤務成績が優秀な者となっている。近年、この制度の仕組みやよさが多くの教員に伝わっていないことなどから、年々希望者が減りつつあるが、実際にへき地教育を体験するバスツアーを実施したり、経験者の体験談を聞く機会を設けたりすることで、希望者も増えてきている。次のような経験者の手記も掲載した。

[へき地小規模校派遣として勤務されたH先生]

豊かな自然、豊かな学び場がいっぱい

私は、へき地小規模校派遣教員として3年間勤務の本拠地を離れた学校に勤務しました。「へき地の学校へ行って力を発揮し、自分の教員としての幅を広げてこないか。」と校長先生からすすめられたことがきっかけでしたが、私は以前から、へき地の教育に興味がありました。へき地の学校に勤務し、その土地の豊かな自然と人々に出会い、自分自身の教育に対する認識を広げられることに魅力を感じていましたので、その思いを家族に話し、家族の応援もあって赴任することにしました。

転任した土地に住み始めて何よりも驚いたのは、地域が学習環境にあふれていたことです。自然が豊かであり、村全体が学習フィールドでした。勤務した小学校では、東濃地区の指定もあり、3年間、総合的な学習の時間の研究に取り組みました。その中で「歌舞伎」を取り上げた時には、歌舞伎保存会の方の願いを聞かせていただいたり、歌舞伎舞台の「奈落」を見学させていただいたりしました。この縁もあって、毎年秋に演じられる歌舞伎公演にも出演させていただきました。演目「寺子屋」のせりふの一節は今でも覚えています。

今でも忘れない、あたたかさ

勤務の本拠地に帰っても、「地域と学校の結びつきの大切さは、どこでも同じ」という気持ちで学校に勤務することができたのは、へき地の小学校に勤務できたからだと思います。「先生・・・ここに家を建てんかね。土地はたくさんあるよ。」離任の際、地域の方からいただいたあたたかい言葉が、今でも忘れられません。

### ②在外教育施設への研修派遣制度

外国の在外教育施設（日本人学校等）の教員の確保とともに、教育風土の異なる外国の地において、教育活動を行うことによって、教育観を深めるなど、教員の資質向上につながることを目的に海外へ教員を派遣している制度である。派遣されるには、県の選考、文部科学省の選考に合格することが必要となる。

### ③青年海外協力隊現職教員参加制度

公立学校の教員が身分を保持したまま青年海外協力隊または日系社会青年ボランティアへ参加するための制度であり、派遣資格としては、3年以上の実務経験、39歳以下の年齢制限等がある。教員が海外派遣についてイメージすることは難しいため、この制度についても、下記のような経験者の手記も掲載した。

[青年海外協力隊員として派遣されたN先生]

語りつくせないニカラグアでの2年間

ニカラグアで過ごした2年間で一言で言い表そうとしてもうまくまとまりません。「青少年の家の活動を活性化し、向上させることにより、地域青少年のモチベーションを向上させる。」という活動目標のもとで活動してきましたが、配属先や任地の人の協力あってこそ進められたことばかりで、自分が何かできたこと以上に、助けられ、学ばされた2年間だったなと思います。

言葉や文化、価値観の違いもあり、悲しくなったり怒れたりすることもたくさんありましたが、わかり合える部分も増え、何か一緒に達成できたときはとても嬉しかったです。日本とニカラグア、それぞれ先進国、途上国と呼ばれているけれど、変わらない部分もたくさんあります。特に、相手を思う気持ちや笑顔は国が違って伝わるんだなと感じました。日本と異なる環境で人々と共にした時間は、自分の視野や価値観も広がってくれました。応募する時に地図で調べたくらい、全然知らなかったニカラグア、今は第2の母国のようで、ニカラグアのことを話し出したら1日では足りないほどです。日本に帰って来た今、今まで一緒に生活し、同じ時間を過ごしていたヌエバギネア市の人たちと違う時間が流れているのが不思議な気がします。「いつも心にいるよ。」と言ってくれたように、住む場所は違って彼らとのつながりはこれからもずっと大切にしたいです。またいつか行ける日を楽しみに、これからは日本の学校や地域で、これまでの経験やニカラグアのことを伝えたり、世界のことを一緒に考えたりしたいと思います。子どもたちに伝えたいことは、「住む場所が違ってつながっている」ことです。

※派遣先でのミッション：市職員や市内青少年団体とともに、イベントやフェスティバル等の企画や実施の支援を行う。

#### ④他県（鹿児島県）への派遣

他県での経験を自身の教員人生に生かすとともに、他県の教育の長所を岐阜県の教育に生かすことを目的に実施している制度である。現在は、宝暦治水を通して関わりの深い鹿児島県との交流を続けている。派遣資格は、教頭選考合格者で家族同伴で赴任できる者である。

#### ⑤教育実習校への研修派遣

計画的、継続的に研究実践を進め、成果を上げている学校において研修することによって、これまで積み上げてきた学級経営や教科指導の指導力を一層磨くことを目的として実施している。6年目研修終了者の中から、成績優秀な教員を派遣している。

#### ⑥教職大学院等大学院への研修派遣

勤務場所を離れて、教職大学院などの大学院で、1年以上の長期研修を行い、教員としての専門性を高め、資質の向上を図ることを目的としている。6年目研修終了者で、スクールリーダーや各地区のリーダーとして活躍が期待できる教員を県の選考により派遣している。経験者の手記も掲載した。

[教職大学院で研修を受けたF先生]

「学び直し」に駆り立てられる

教職実践開発学校改善コースで学ぶ機会を得ました。学校現場で実践を積み上げ、先輩たちが求めてきたものの輪郭をおぼろげながらつかめそうな気がしていた自分でしたが、大学院では「教師は、社会変動に伴う子どもや保護者の多様性や複合性に対して、個別創造的に対応できる『省察的实践家』でなければならない。豊かな経験に根差した『実践的見識』は、個別の実践において発話や行為の選択と判断の拠り所となっているが、無意識かつ即興的に動員される『暗黙知』にとどまっている。科学・理論によって合理性が担保された知見を十分踏まえつつ、『実践的見識』の意識化・言語化を図り、地域や学校現場に還元できる成果を示してほしい」と指導を受け、自らの無知と未熟さから「学び直し」に駆り立てられました。

□「学ぶ楽しさ」を味わい、「学び続ける意味」を見出す

意見を求められない講義はありませんでした。迅速な処理能力だけでなく、なぜそう考えたのかについて納得できる説明が求められました。仲間の考えや発表が刺激となり、文献を調べ、自分の論の展開や表現の精度を高めようと努力しました。チームで課題追究をする際には、建設的な合意形成を目指す批判的友人関係の大切さを身をもって学びました。40を過ぎて「学ぶ楽しさ」を味わい、「学び続ける意味」を見出すことができました。今は研究成果を勤務校の学校改善に生かせることが何よりの喜びです。恩師から贈られた言葉を胸に、今も学び続けています。「踊るな、踊らされるな、踊れ！」(自分の立ち位置を知り、軸足を定め、機会を逃さず自ら踏み出せ)

#### ⑦他校種への研修派遣制度

他校種への研修は、高等学校や特別支援学校との教員の人事交流を通して、教育経験の幅を広め、専門性を高めたり、教科等の指導力を向上させたりすることを目的に実施している。

### (3) 研修

#### ①文部科学省等での研修

文部科学省等の研修として、次の研修を紹介した。

□独立行政法人教員研修センター(つくば) 指導者養成研修・・・国語力向上、道徳教育、学校教育の情報化、外国人児童生徒等に対する日本語指導、生徒指導、人権教育、キャリア教育、教育相談、いじめ問題、子どもの体力向上、健康教育(健康コース、食育コース、学校安全コース)

□国立特別支援教育総合研究所 特別支援教育専門研修・・・知的障害・肢体不自由・病弱教育コース、視覚障害・聴覚障害教育コース、発達障害・情緒障害・言語障害教育コース

#### ②県教育委員会(総合教育センター・教育事務所)、市町村教育委員会の研修

県教育委員会の研修として、危機管理対応講座、学校組織マネジメント講座、情報モラル教育指導者研修、防災教育推進講座などを紹介した。また、その他、市町村教育委員会が主体となり教育課題に対して行う各種研修や教育研究会等主催の授業研究会があることについても紹介した。

#### ③教育学会等への参加、論文作成

岐阜県だけでなく、全国の教員とつながりを持ち、自身の教育実践を磨く方法として、各種教育学会への参加、論文の寄稿などの方法もあることを紹介した。

### (4) 現職教員の免許取得

岐阜県では、義務教育9年間を見通したより幅の広い教職経験を積み、9年間の発達段階を見通した教育を行ったり、小中間の連携を図ったりするために、小学校と中学校の校種をまたいだ人事異動を行っている。そのため、小中学校両免取得を奨励している。また、特別支援教育の充実を図るため、特別支援学校教諭の教員免許状の取得についても奨励している。

この手引書では、次の4つの教員免許取得の場合について、必要単位数等の紹介をした。

#### ①隣接免許

中学校教諭普通免許状を所持している教員が小学校教諭2種免許を取得するなどの場合である。この場合は、3年以上の勤務経験があれば、12～13単位で取得できる。

#### ②同校種他教科免許

中学校教諭普通免許状(国語)を所持している教員が中学校教諭普通免許状(社会)などを取得するなどの場合である。この場合は、勤務経験は不要であるが、教科によって13～23単位が必要である。

#### ③上進

小学校教諭1種免許を所持している教員が小学校教諭専修免許を取得するなどの場合である。この場合は、3年以上の勤務があれば、15単位で取得できる。

#### ④特別支援学校2種

小・中学校教諭普通免許状を所持している教員が特別支援学校教諭2種免許を取得する場合である。この場合は、3年以上の勤務があれば、6～10単位で取得できる。

## (5) 行政機関での勤務

行政機関の勤務は、視点を変えて学校教育を見ることで教員としての視野が広がり、教員の資質向上の観点からも極めて重要な経験となる。この手引書では、行政機関に勤務した教員の経験談を紹介することを中心に、「市町村教育委員会での勤務」「県教育委員会での勤務」「県行政（知事部局）での勤務」「社会教育施設での勤務」について紹介した。県教育委員会に勤務した経験者の手記も掲載した。

[管理主事として県教委事務局で勤務しているT先生]

□管理主事って何ですか

「管理主事として、ぜひ女性の目線で人事管理の仕事をしてください。」と励まされ、管理主事という仕事と出会うことになりました。「管理主事」という聞きなれない言葉に、一体どのような役割なのだろう…と不安ばかりが大きくなったことを覚えています。しかも、「管理」という言葉からは「固い」「冷たい」「重い」というイメージが浮かんできます。「管理主事」とは一体どのような仕事なのでしょう。日々この仕事と向き合う中で次のようなことを感じるようになりました。

教育は「子どもたちの未来を拓く仕事」と言われますが、その礎を創る仕事です。一人一人を大切に育てる教育のために、優秀な人材を採用したり、教職員の人事配置を考えたりするなど、子どもたちの指導には直接関わりませんが、法令に従って地道にこつこつと進める仕事です。そして、「先生方の“今”と“未来”を創る仕事」です。先生方一人一人のキャリアアップにつながる人事異動の仕組みを整えること、自信と誇りをもって笑顔で働ける学校づくりを推進することなどが、管理主事の仕事です。

□教員になった頃の思いは今も健在

先日、育児のために教職を離れていた方から「もう一度教壇に立ちたいです。母親となってみて、もう一度先生として働きたいという願いが強くなりました。でも、まだ小さな子どもがいるので、学校の先生方にも子どもたちにも迷惑をかけるのではないかという不安があります。」と相談を受けました。その時「先生という仕事の素晴らしさ、魅力を心より感じてみえることが伝わってきます。ぜひ、もう一度挑戦をしてください。」と声をかけ、応援の意味を込めて、仕事と家庭の両立をめざす制度の活用や働き方についてアドバイスをしました。子どもたちの前に立つ先生の姿は、一人の人間としての生き方そのものです。先生一人一人が自分らしさを発揮し、教師という生き方を選択したことへの誇りと自信を自らの姿で子供たちに伝えることのできる学校でありたい。もし、管理主事の仕事に出会っていなければこのような視点で学校教育をみつめることはなかったことでしょう。

「子どもたちと素敵な未来を語り合いたい。」「子どもたちの姿で勝負したい。」

教員になった頃の思いは、もちろん今でも健在です。この想いを岐阜県中の先生方の頑張りに託したいと日々の仕事に向かっていきます。

## (6) 管理職

管理職には、その職責の重要性から高い倫理観と危機管理能力をもつとともに、子どもの未来を育む確かな経営理念と人間性豊かでアイデアと指導力に富み、率先して行動できる力が求められている。そのような力を身に付け、管理職になるための制度について示した。

①管理職になるには

管理職になるためには、県教育委員会実施の「管理職任用候補者選考試験」に合格する必要がある。そのためには、「各種主任や教務主任を経験して学校での実践力を高める」「教育行政を経験し指導・管理能力を高める」「大学院で経営能力を高める」などの多様なコースがあることを示した。

②女性管理職

女性管理職は、平成25年4月現在、県内の小中学校では191人（全管理職の16.3%）である。特に、校長

については、66人（全管理職の11.9％）と、小中学校の教員の約半数が女性であることから見ると、その割合は、まだ少ない。岐阜県では、女性管理職の登用を推進しており、この手引書では、下記の手記なども掲載し、積極的に指導力のある女性教員が管理職をめざすことを願っている。

[女性管理職として勤務されているH先生]

同性だから、できること

「教頭先生、ちょっと教えてください。」「教頭先生、今度の地域行事の打合せを。」「教頭先生、〇〇さんが泣いています。」一日に何回となく職員や保護者、地域の方、そして子どもたちから声がかかります。「教頭先生」と呼ばれることにまだ慣れていない私は戸惑いを覚えつつも、いろいろな声に応えるべく、自分にできることを夢中でやってきました。

私が特に心がけたことは、校長先生の学校経営のビジョンを受け、その具現のために、一人一人の職員がそれぞれのよさを発揮して取り組むことができるようにすることです。そのためには、担任や各分掌の主任にとって相談しやすい身近な存在になれるよう、できるだけ校内を回り、子どもたちの学習や職員の授業を見て、学校の様子把握に努めました。保護者対応に困っている若い職員がいるときには、懇談に同席し、保護者とともに子どもにとってよりよい方向を考えることに努めました。同性ということで、お母さんや女性職員から、様々なことを相談しやすいと、言ってもらえると、少しは役に立っているのかな、と思い、嬉しくなりました。

誰からも頼りにされる「何でも屋さん」

「教頭」という仕事は「何でも屋さん」です。自分が教頭という職に就いてみて、かくもたくさんの仕事があるのか、私に務まるだろうか、と不安になる反面、これだけ多くの人たちから頼りにされる仕事は他にあるだろうか、という大きな「やりがい」も感じました。職員や保護者、地域の人たち、そして子どもたちから信頼される管理職になるために、更に自己研鑽に努めなければならないと感じています。

## 6. キャリアデザインを描いてみる

この手引書では、上記のような制度について理解し、経験者の手記などを読んだうえで、キャリアデザインを描き込んでみるページを設けている。このページでは、まず、「私のめざす教師の姿」を思い描いて書き込み、次に、各年代で「経験してみたい職種や校務分掌等」「受けてみたい研修・勤務してみたい派遣（異動）等」について書き込むことができるようにした。

そこに書き込んだキャリアデザインをもとに、管理職と自己啓発面談をしたり、先輩の教員と語り合ったりして、前向きに実践していく中で、教員としての目標をより確かなものにしていくことを願っている。

## 7. 40代、50代からのキャリアデザインを描く

さらに、この手引書では、40代、50代からの教員のモチベーションアップも願っている。そのために、まず、80歳を過ぎた今も教師の喜びを感じながら勤めている教員の手記を示した。そのうえで、次に示す4ステップで、これからのアクションプランを練ることができるようなページを設けた。

ステップ1・・・書き込みながら自分史を作成する。（これまでの自分の歩みを客観的に見ていく。）

ステップ2・・・能力や性格面について、自分の強みと弱みを書き込んで整理する。

ステップ3・・・めざすゴールを明確にする。

ステップ4・・・アクションプランを練る。（「豊かな生き方を子どもたちだけでなく、同僚にも伝えていこう。」「自分の強みである読書の大切さを伝えていこう。」など）

## 8. 試行結果

平成25年7月、8月に、県内の小学校16校、中学校17校、計33校で、この手引書の試行版を使った管理



職による自己啓発面談を実施した。

#### ■20代の感想

その結果、20代の教員の感想は、「自分のプランを考えるきっかけとなった…30%」「将来のイメージがもてた…25%」「制度がわかりキャリアの積み方がわかった…15%」の順だった。

##### 【感想例】

- ◎今の自分がどの段階にあるのか、そしてこれからどのように歩いていくのか初めて知ることができた。また、これからどんなことを頑張っていくと、将来どう生きていくかが具体的でわかりやすい。研修や派遣など、よくわかり、「挑戦してみたい」と夢が持てる内容だった。
- ◎キャリアデザインを描くという発想自体がなく、自分は言われるままに、その時その場での勤務に力を注げばよいと思っていた。これから先の自分の立場に見通しがもてる内容であり、参考になった。自分の希望について相談したり、質問したりすることで、見通しを明確にもつことができた。面談での活用は非常に効果があると思う。
- ◎校長面談では、この冊子に沿って説明を聞いたので、理解しやすく、たくさんの可能性や選択肢があることがわかった。自分の課題を確認するとともに、どう改善していくか考えるよい機会となった。この機会がなかったら、ぼんやりと日々を過ごしていたかもしれない。もっと早く、初任の時にこうした資料に出会うことができればよいと思う。

#### ■30代の感想

30代の教員の感想は、「制度がわかりキャリアの積み方がわかった…35%」「自分の今後のプランを考えるきっかけとなった…24%」「自分の立ち位置（中堅教員の役割等）がわかった…13%」の順だった。

##### 【感想例】

- ◎子どもには、「キャリア教育」と称して「〇〇年後の自分を想像してごらん」とよく問いかけるが、今まで自分の将来については、目の前の仕事に集中するあまり考えようとしてこなかった。そんな自分にとって、今回冊子を読んだことは自分の将来や自分の立ち位置について考え始めるきっかけになった。
- ◎出産や育児について、手厚い制度があることを知らなかった。まだ未婚だが、結婚後の自分の教員人生の在り方について考える機会となった。
- ◎40代目前となり、自分の置かれている立場を見つめさせられた。学級だけでなく、学年や全校など周囲に目を向け、子どもたちへの指導援助だけでなく、同僚へも教え、伝えることを意識していかなければならない立場にいることが改めてわかった。面談では、自らの進むべき方向を持たなければと感じ、そのために自分の資質を見極め、今後さらに成長していくためにどうあるべきかを具体的に描くことが必要であると感じた。

#### ■40代の感想

40代の教員の感想は、「自分の今後のプランを考えるきっかけとなった…32%」「制度がわかりキャリアの積み方がわかった…22%」「いろいろな歩み方がわかった…16%」の順だった。

##### 【感想例】

- ◎先輩教員が書かれた文から、初任のころの気持ちや支えてくださった方たちのことを思い出した。今自分が40代となり、これから自分ができること、しなければならないことを考えた。自分自身の教員生活のゴールを考えるよい機会となった。
- ◎40代は人生の折り返し地点だからこそ、自分の強みや弱みをもう一度確認することで、自分をよく知り、20代、30代にない経験値をもとに、目指すゴールを明確にしていきたい。また、経験が積めるチャンスがあれば、どんな事にもぜひチャレンジしたい。面談を通して、自分が今後いかに自分らしくキャリアを積み上げていけばよいのか見通しが持てた。

#### ■50代の感想

50代の教員の感想は、「自分の立ち位置がわかった…28%」「若い先生にとって良い資料になると思った

…25%」「もっと早く知りたかった…13%」の順だった。

#### 【感想例】

◎これまでになぜなかったのだろうと思うくらい、我々に必要で大切な資料だと思った。私たちは教師を目指し、教師になるためにどんな努力が必要かを理解し、だれもが努力してきた。しかし、教師になってからは、自分の未来を自然な形で同僚や先輩、上司の先生から学びながらも、自分の教員人生は漠然としたものでしかなかった。自分がどんな教師になりたいかを描いても、そのための具体的なシステムや手段(研修など)について知る機会はあまりなかった。「出会いとタイミング」によって情報が左右されるような現状があったと思う。これからは、校長面談などで、将来を見据えたうえで、その過程における自分を見つめ直すことができると思うし、自分の将来のイメージを持てるだけでも十分に価値あることだと思う。もっと早くこういった資料のもとで、自分の将来について相談できたらよかったと思う。

◎20代はひたすら学び、30代は学校の中で重要な仕事を引き受けて自分を生かし、40代は他教師への働きかけや指導を行い、ということを知り、そのように歩んできた。しかし、50代はどのようにすべきかというイメージを持つことができていなかったのも、それを考えるきっかけとなった。

◎昔、放課後や酒の席などで聞いた話がこのような形になったのだと思った。逆に今、自分を省みて、こんな話を若い人たちに話していないことに気づいた。

#### ■管理職の感想

管理職の感想は、「将来を見通した自己啓発面談ができた…27%」「教員が自己目標をもつことができる…15%」「教師として求められている力がわかる…15%」「キャリアアップのための制度や仕組みがわかる…13%」の順だった。

#### 【感想例】

<手引き書について>

◎これまでは、教員一人一人が目の前の仕事にまい進し、経験値を上げる営みを続ける中で、その時々の上司や同僚がその持ち味に気づき、手を差し伸べる(引き上げる)パターンが一般的な形だった。つまり、自らがキャリア(展望)を積極的に描くという発想そのものが不足していた実情がある。したがって、本資料は、それぞれの年代の教員に自分の教師像や願いをしっかりと見つめさせ、見通しを持って歩ませる上で、有効な足場となり得るものである。同時に管理職が教員を育てる上で、最低限持ち合わせていなければならない知識(情報)であり、いつどの上司に仕えても同様の助言が公平に受けられる条件整備の一つとしても意義深いと考える。

<面談を実施して>

◎「これからこんな先生を目指そう」「この方法でキャリアアップを図ろう」など、その先生の未来像と一緒に作りあげていくことは、その先生の実績やよさを見直すことにつながるし、やる気を引き出すことにもつながる。面談を終えた先生方はどの先生もよい表情だった。

◎若手教員は、現在の仕事に対して、より良い成果を生み出そうと精いっぱい取り組んでおり、なかなか将来設計まで考えられないのが現状である。また、中堅教員は、将来設計をもっている教員とそうでない教員との差がある。そうした現状において、ライフプランを考えるよい機会となった。

## 9. おわりに

試行段階の感想も取り入れ、手引き書は平成26年1月に完成した。教員としての将来に見通しが持てるよう、早速、来年度から教員となる456人に配布した。本格的な活用はこれからである。今後、よりよい手引き書にするために改訂を重ねながら、研修や面談など、様々な場で活用することで、全ての教員がキャリアデザインを描き、目標を持って生き生きと勤務できるようになることを強く願っている。