

教職員のキャリアマネジメント力の育成

ー研修履歴の活用を通してー

《研究の概要》

本研究は、「教職員一人一人が資質能力の向上を目指し、自らに必要とされる研修を主体的に選択できる力（以下、「キャリアマネジメント力」という）」を育成するための手立てを考え、効果を検証したものである。具体的には、令和6年度より導入した「全国教員研修プラットフォーム」（以下、「Plant」という）を活用した研修の実施、並びに「マネジメント対話の手引き」を利用した管理職との面談等を行った。その結果、学校内での教職員同士や管理職との研修に向けた対話の内容が焦点化され、教職員それぞれが選択すべき研修に対して意識が高まった。これより、Plantの活用や管理職との面談はキャリアマネジメント力の育成に有効であることが確認された。

1 問題の所在

令和4年5月「教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律」の施行により、教員免許更新制は発展的に解消し、「新たな教師の学びの姿」（中央教育審議会 2022）を実現する体制を構築することになった。また、本改正を受け、令和4年8月31日には、「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指針」について改正するとともに、「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」（文部科学省 2022）を策定した。

これらを受け、本市では千葉市教員等育成指標の6つの柱に対応するキャリアステージごとの目標（以下、「千葉市育成指標」という）を改定し、令和6年度からはPlantを導入した。教職員の千葉市育成指標の認知及びPlantの効果的な活用は、喫緊の課題である。

これまで、本センターでは、「学びのマネジメント力向上のためのプログラム」を作成し、教職員一人一人が自らに必要な学びを主体的に選択できる方策を探ってきた。取組の成果として、「千葉市育成指標」や「キャリアステージごとの目標」についての認知度は、令和4年度が約20%であったのに対して、令和5年度には約50%に向上した。また、千葉市育成指標を踏まえた研修受講への意識も高まってきている。

一方で、Plant導入による効果、とりわけ「対話」の充実による研修履歴の効果的な活用については、実践を通じた検証が必要である。さらには、教職員の資質能

力向上にどのように反映されているかについても、整理する必要がある。

2 研究の目的と方法

(1) 研究の目的

「キャリアマネジメント力」を育成するための具体的方策を検討し、効果を検証する。

(2) 研究の方法

【研究協力校における実践】

- ①研究協力校の教職員を対象に、「学びのマネジメント力向上のためのプログラム」を踏まえ、千葉市育成指標とPlantの活用方法についての研修を行い、教職員の意識の変容を把握する。
- ②専門研修を受講後、学びの振り返りと共有を図り、自身の資質能力向上への意識の変容を把握する。
- ③管理職との対話に資する「マネジメント対話の手引き」を作成し、利用による効果を検証する。

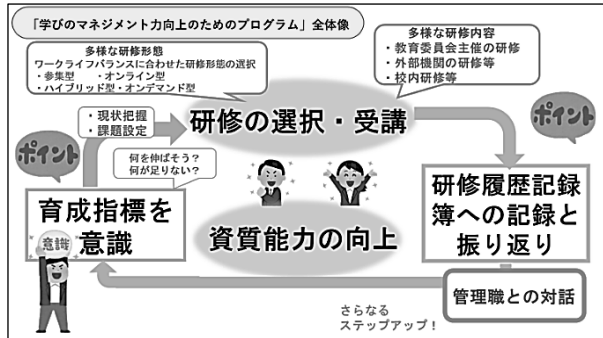
【本センターで実施する各種研修における実践】

- ①初任者研修において、千葉市育成指標を基に、研修の内容と研修により高めたい資質能力とを関連付けて示すなど、自覚を促す手立てを講じ、その効果を検証する。
- ②経年（5年・10年・20年経験者）研修や専門研修において、千葉市育成指標の理解と、高めたい資質能力や自己の課題解決を意識した研修の選択を説明し、意識の変容を把握する。

3 研究内容

(1) 研究協力校における実践

各研究協力校において「学びのマネジメント力向上のためのプログラム（令和4年度作成）」（[資料1]）を実施した。また、令和5年度に本市で作成した「研修履歴記録簿」を基にして、以下のように Plant の理解や活用方法の理解を図った。



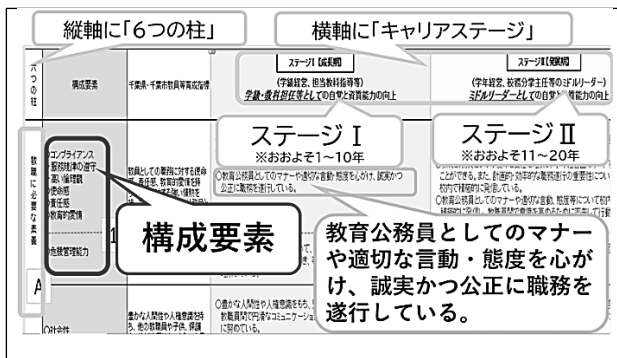
〔資料1〕「学びのマネジメント力向上のためのプログラム」

① 千葉市育成指標と Plant の理解

本プログラムは、令和5年度は6月から実施したが、4月や5月の年度初めから実施すると研修受講への意欲の高まりを期待できると考えた。よって今年度は、4月と5月に、研究協力校で「キャリアマネジメント力育成のためのプログラム研修」として実施した。

ア 千葉市育成指標の確認

千葉市育成指標について、縦軸には教職員に共通して求められる資質能力の六つの柱や構成要素が記載され、横軸にはキャリアステージごとの具体的な目標が記載されていることを説明し、教職員同士で見合う場面を設定した。説明では、[資料2]のように、千葉市育成指標の読み取り方を示した。



〔資料2〕千葉市育成指標と目標（拡大図）

イ Plant の確認

Plant の利用価値、及び令和5年度に使用した研修履歴記録簿のレーダーチャートは Plant でも表すことができること等を説明し、各教職員が今後の研修受講について見通しをもてるようにした。

② 専門研修受講後の振り返り

夏季休業後（8月～9月）に、再度研究協力校を訪問し、研修受講後の振り返りを以下のとおり実施した。

ア 個人での研修の振り返り

受講した専門研修について「他の人にお勧めするのなら」というテーマを設定し、どのような理由で勧めることができるか等について、Google Jamboard や SKYMENU 発表ノートに書き込むように伝えた。以下の[資料3]は発表ノートに書き込んだ一例である。

【授業のユニバーサルデザイン 8/5】授業をユニバーサルデザイン化するうえで「時間の構造化」「刺激量の調整」「場の構造化」「ルールの明確化」が軸となることがわかった。

【小・中学校図工美術科 I 7/29 一版多色刷り版画】全日ではあるが、細かな技術まで教えてもらえる。実際に彫って作品の完成まで行う。過去の児童の作品を見せてもらえるため、参考になる。

〔資料3〕ギガタブの付箋機能を使用した記載（一部）

イ 対話を通した研修の振り返り

同じキャリアステージでグループを作り、受講した研修についての発表や質疑応答の場を設定した。その後、各グループの代表者が、グループ内で話し合った内容や「お勧めの研修」を発表し、全体での共有を図った。

グループでも全体でも、千葉市育成指標を確認しながら話し合いを進めた（[資料4]）。



〔資料4〕各グループによる話し合いの様子

③管理職との対話

ア 昨年度までの課題の整理

以下の[資料5]に示したことが令和5年度の課題として挙げられた項目である。

- ・忙しい現状や、人数の多さから時間をとることができない。
- ・他に話すことがあるので、研修の話についてコンパクトに内容をまとめる必要がある。
- ・話す内容を順序立てて、共有化や統一化できた方がよい。

【資料5】 令和5年度に管理職が示した対話の課題

令和5年度までの課題として、管理職との対話の実施方法が挙げられていた。そこで、事前に研究協力校の管理職を訪問して、計画的な実施方法や効果が期待できる在り方を話し合った。

イ 「マネジメント対話の手引き」の作成

課題に対する手立てとして、「マネジメント対話の手引き」¹を作成した。「マネジメント対話の手引き」は、年度初め、中間面接、年度末の3回分を作成した。研修について、管理職と教職員がどのような内容と話せばよいのか参考例を示したものであり、どの学校でも資料として使用できることを目指した。項目は以下の[資料6]となる。

- ・目的
- ・用意するもの
- ・対話の内容
- ・対話の内容に記載した以外の実施方法

【資料6】 「マネジメント対話の手引き」の主な内容

[資料6]に示した対話の内容は、令和5年度の課題に対して、簡潔に項目を例示した。また、どのような学校規模でも実施できるように、複数の実施方法を記載した。

管理職との対話は、中間面接時に実施するように依頼し、中間面接用の「マネジメント対話の手引き」を使用するように依頼した。

(2) 各種研修における実践

各種研修において、千葉市育成指標を配付して説明をしたり、研修の目的を明示したりして意識の向上を図った。

①初任者研修における取組

初任者研修において、研修の開始前にスクリーンに当日の研修の目的を明示した。研修のしおりにも千葉市育成指標において、どの項目にあたるのか[資料7]のように記載した。記載方法は、AからFまで六つの柱を英字で分けて、1から20の構成要素を合わせて記した。

9:50~10:40	教師の基礎⑤ 「ギガタブ操作の基礎」 ギガタブ 使用予定 F18	【小学校 28日】 Sky 株式会社 情報教育・広報班 指導主事 謝辞： 【中学校 22日】 Sky 株式会社 情報教育・広報班 指導主事 謝辞：
10:50~11:50	授業力向上① 「学習指導に必要な基礎技術」 B6	【小学校 28日】 教育研究・総務班 指導主事 【中学校 22日】 教育研究・総務班 指導主事

【資料7】 育成指標の構成要素記載した研修のしおり

夏季休業の研修からは、以下の[資料8]のとおり、項目を空白にして、初任者自身が千葉市育成指標から探して記入できるようにした。

令和6年7月31日（水） 育成指標の構成要素を 当てあててみよう		
内 容	講師・助言者	会
受付		
連絡	担当指導主事	
「9月からの学級づくり～規範意識のある学級を 目指して～」 C7	教育支援課 指導主事 山根、曾三	
休憩		
「ベップトークについて」 A4	ビューティフルマナー株式会社 代表取締役 山田 清英	講

【資料8】 千葉市育成指標の構成要素を空白にした研修のしおり

②経年（5年・10年・20年経験者）研修における取組

経年研修を始める際に、「自律的な研修受講にあたって」と題して、千葉市育成指標を配付し、その読み取り方や専門研修の選び方、研修受講の心構えを説明した。

③専門研修における取組

Plant で申込みの際に閲覧できる研修概要には、研修に関連する千葉市育成指標の項目も記載し、研修の目的を目にする機会を増やした。

また、開始前にスライドを使って、研修後の感想をPlant 内に入力できることを知らせ、研修を積み重ねたり振り返ったりすることを促した。

1 「マネジメント対話の手引き」 格闘虎

・CHANS 全庁フォルダ：71_教育委員会事務局 71210000_教育センター 12_教職員研修班 管理職対話

・Plant：「(千葉市) Plant 活用マニュアル」資料

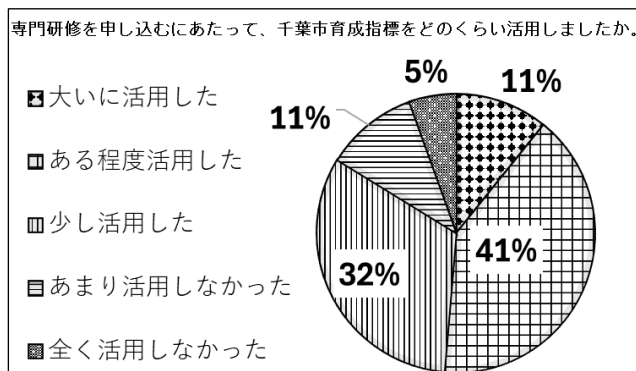
4 結果と考察

(1) 研究協力校における実践

①育成指標と Plant の理解

4月と5月に研究協力校へ出前講座を行った。その後、専門研修を申し込んだ後に、千葉市育成指標を活用したかどうかを研究協力校にアンケートを実施した（〔図1〕）。

n=74



〔図1〕 研修申込みに対する千葉市育成指標の活用状況

研修を申し込む際には、研究協力校において千葉市育成指標を活用することができていると言える。今年度は、4月や5月に研究協力校へ出前講座を行うことで、専門研修を申し込む前に、研修への意識を高めることができたと考える。

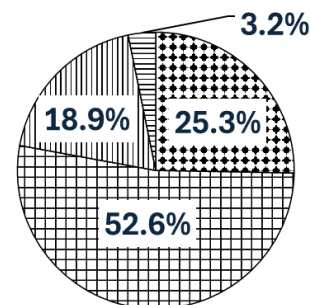
Plantについては、導入した当初であったため、画面の紹介と今後の運用に関する予定を紹介した。

②専門研修受講後の振り返り

研修受講後の出前講座では、同じキャリアステージのグループで行った振り返りにより、今後の研修受講に対して意識が高まることが確認できた。また、対話を通して研修内容を共有することで、自身の学びの機会にもなることがわかった（〔図2〕）。よって、キャリアマネジメント力の育成や向上を図ることができたと考えられる。この実践は、学校内で実践するための時間を確保する必要があるが、事前の準備がそれほど必要なく、高い効果を得ることができる。今回は出前講座にて感想を記入していたが、受講後すぐに Plant の感想入力を使用することによって、研修の目的と受講者自身の目標を意識した感想になり、キャリアマネジメント力の向上を図れるのではないかと考える。

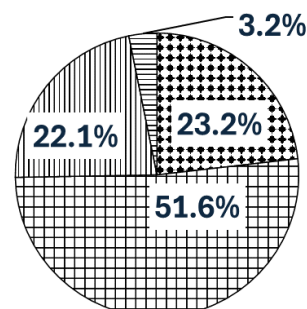
自身の研修に対する意識に変容はありましたか。

- 大いにあった
- ある程度あった
- 少しあった
- 全くなかった



自己の資質能力の向上に期待できそうですか。

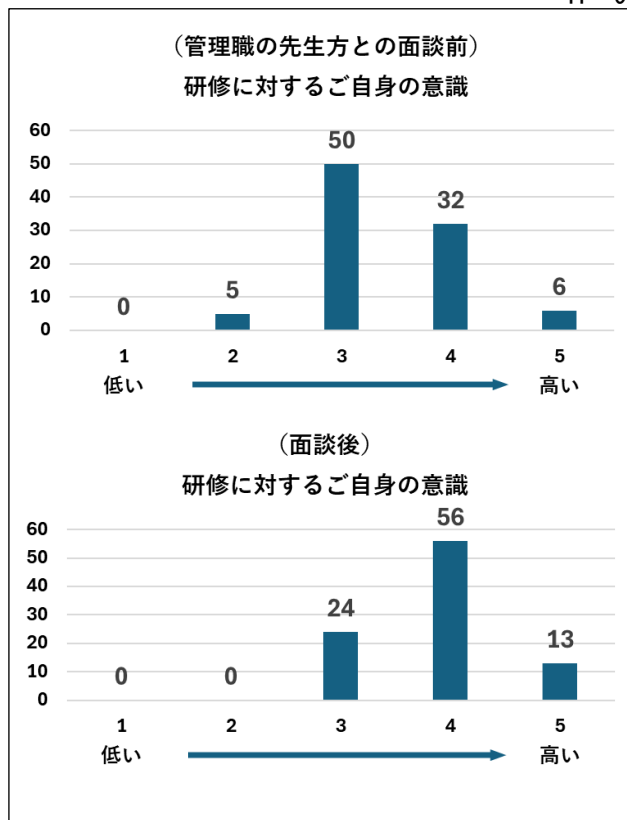
- 大いに期待できる
- ある程度期待できる
- 少し期待できる
- 期待できない



〔図2〕 受講内容の振り返り後、研修に対する意識調査

③管理職との対話

面談前と面談後の意識についてアンケートを行ったところ、次の〔図3〕のように変化が見られた。 n=94



〔図3〕 面談前後における教職員の研修に対する意識

5 教職員研修に関する研究

また、面談後の具体的な意識や気持ちの変化についてアンケートを実施したところ、以下の[表1]のとおり、自身が興味ある研修の他にも、新たな視点で研修を受けようとする姿が見られた。

[表1] 面談後の研修に対する気持ちや意識(複数選択可) $n=93$

選択項目	(人)
興味ある研修をさらに受け続けていこうと思った。	41
今まで気にしていなかった分野の研修も受けてみようと思った。	36
自分の目指す姿や目標が明らかになった。	35
管理職の先生と自分の考えを共有できて今後の自信につながった。	34
管理職の先生に研修の方向性を認めてもらって安心した。	33
キャリアステージをより意識するようになった。	31
育成指標について理解を高めることができた。	15
特にない。	6

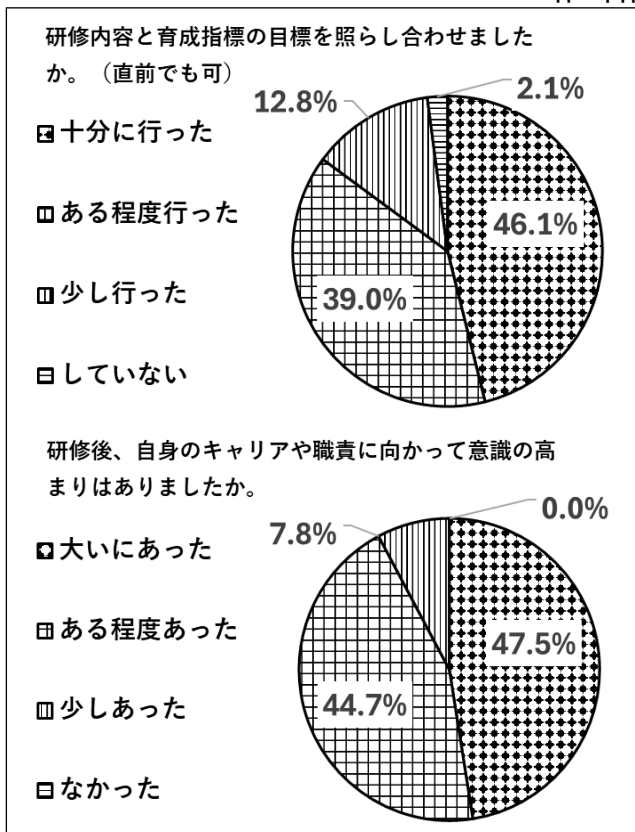
管理職との対話においては、実施することで研修に対する意識を高めることができた。しかし、学校規模や校内の状況によって時間を確保することが難しい面も見られた。どの学校でも実施することができるよう「マネジメント対話の手引き」を作成した。

(2) 各種研修における実践

① 初任者研修における取組

11月26日に実施した初任者研修におけるアンケート結果が以下の[図4]である。

$n=141$



[図4] 初任者研修後のアンケート

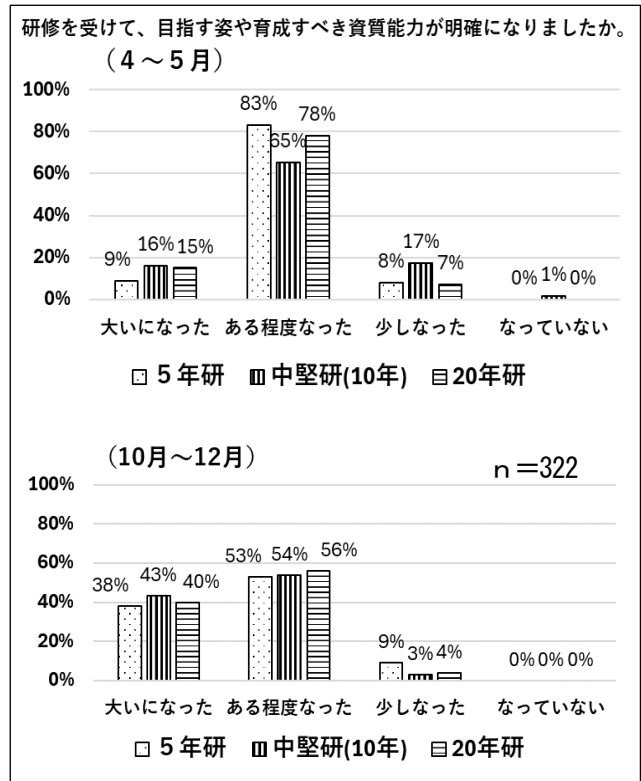
初任者研修では、キャリアや意識の高まりについて肯定的な回答を得られている。昨年度も高い数値であったため千葉市育成指標や研修の目的への意識付けができています。しかし、初任者の声として「なぜこの研修が組み込まれているかわからない」という声もあるので、さらに研修の目的の明示や説明を継続していく必要がある。

② 経年研修における取組

経年研修では、「目指す姿や育成すべき資質能力が明確になったか」という質問でアンケートを実施した。また、年度当初と冬季休業前で回答の変容を確かめた。

([図5])。

$n=370$



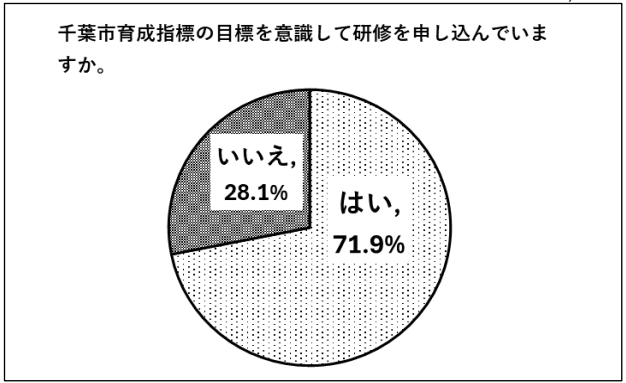
[図5] 経年研修後のアンケート

経年研修においても、研修に対する意識や研修効果が次第に高まったと考えることができる。今後も研修内で担当指導主事から自律的な研修受講について説明していくことと、その時間を確保していきたい。

初任者研修や経年研修での取組を継続することによって、数年後にはほとんどの教職員の意識が高まり、キャリアマネジメント力の育成が図られていると考えられる。

③専門研修における取組

専門研修の実施アンケートにおいて、研修申し込み時に千葉市育成指標を意識しているかについてアンケートを実施した（〔図6〕）。n=3,796



〔図6〕 研修申込時に千葉市育成指標を意識しているか

70%以上の受講者が千葉市育成指標の目標を意識している結果であった。今後も、目標を意識した研修受講となるよう、Plant の感想入力等を通して自覚や充実感を促す手立てを講じる必要がある。

専門研修は多くの教職員が受講しており、Plant の感想入力等により、研修目的への意識の向上により、校内研修の充実にも通じ、本市教職員全体のキャリアマネジメント力の向上につながっていくと考えられる。

5 研究のまとめ

(1) 成果

①研究協力校での実践により、「学びのマネジメント力向上のためのプログラム」を踏まえた研修は、研修への意欲を高めるとともに、千葉市育成指標を意識した研修受講につながることを確認できた。特に、管理職との対話とともに、学校内で同じキャリアステージで対話

することが高い効果につながることを確認できた。

②各種研修での実践により、初任者研修では千葉市育成目標を提示し、研修内容と必要とされる資質能力との相関を伝えることにより、研修内容と千葉市育成指標とを照らし合わせて研修を受講する意識が高まることを確認できた。また、専門研修受講時における担当指導主事からの自律的な研修受講についての説明は、研修の意義や価値の自覚を促すことを確認できた。

③今年度より導入した Plant の効果的な活用への方向性を見いだせた。

(2) 課題

①Plant の活用として、今後、〔資料9〕「今後の推進事項」に取り組む。

- Plant の利用について周知するため、動画資料を作成し、いつでも視聴できるようにする。
- Plant 内の感想入力機能の使用を勧め、自分で受講した研修をまとめることで、学んだ内容を定着させる。
- Plant で研修履歴を出力する時に、すでに入力してある各研修の感想も一覧で確認できるので、現在の自身の資質能力の状況を把握させるようにする。
- 管理職対話における「マネジメント対話の手引き」を完成させ動画資料に添付することで必要に応じて印刷し、使えるようにする。

〔資料9〕 今後の推進事項

②各学校での「学びのマネジメント力向上のためのプログラム」の積極的な取組を進める方策を検討する。

③管理職と教職員との「対話」の充実を図るため、「マネジメント対話の手引き」の工夫、改善を図る。

【研究組織】

○通年講師	千葉大学教育学部	教授 伊藤 裕志	
○研究協力校担当者	千葉市立菅田小学校	教諭 牧 祐太郎	千葉市立宮崎小学校 教諭 安藤 保
	千葉市立生浜西小学校	教諭 中村 隆志	千葉市立高洲小学校 教諭 古屋 皇
	千葉市立蘇我中学校	教諭 富田 祐基	千葉市立轟町中学校 教諭 松崎 美香
	千葉市立高浜中学校	教諭 嶋添 誠也	千葉市立真砂中学校かがやき分校 教諭 山田 彩
○所内担当	教職員研修班	伊藤 文人 (担当) 吉野 正紀子	谷口 浩孝 中後 直樹 高木 淳二

【主な引用／参考文献等】

- ・文部科学省（2022）『改正教育公務員特例法に基づく公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針の改正等について（通知）』 https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/mext_00052.html（2024. 4. 3 参照）