

平成 30 年 5 月 24 日現在

機関番号：12501

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2017

課題番号：26381254

研究課題名(和文) 教員養成におけるジェネリック・スキル育成に関する検討

研究課題名(英文) Study on development of generic skills in teacher training

研究代表者

高橋 浩之 (Takahashi, Hiroyuki)

千葉大学・教育学部・教授

研究者番号：20197172

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究ではジェネリック・スキルを含め、教員に求められている資質・能力を検討することを目的とした。

2015年7月に338名の教員養成課程の学生に対し3年生時に教員志望の強さ、教員適性の自覚、自己管理スキル、社会的スキル、自己効力感などを調査し、それらと2016年に実施された教員採用試験の結果との関連を分析した。また、現職教員1198名に対して2016年9月から10月にかけて同様の調査を行い、教員としてのやりがいとの関連を分析した。

教員採用二次試験には社会的スキルが豊富な者ほど合格していた。教員としてのやりがいは、自己管理スキルや自己効力感が豊富な者ほど強く感じていた。

研究成果の概要(英文)：The objective of this study was to examine the qualities and abilities required for teachers, including generic skills.

In July 2015, 338 third grade teacher training students of national A university participated in the questionnaire survey which ask them the strength of aspiration of teachers, awareness of teacher aptitude, self-management skills, social skills, self-efficacy, etc. Then, the relationship between the survey results and the results of teacher recruitment tests were analyzed. In addition, similar survey were conducted for 1198 members of the faculty alumni association who graduated from the same university and are teaching in City B from September to October 2016, and the relationship between the survey results and the rewarding as a teacher was analysed.

For those who have abundant social skills, they passed the teacher recruitment second exam. And those who have abundant self-management skill and self-efficacy feeling felt rewarding as a teacher.

研究分野：健康教育学

キーワード：ジェネリック・スキル 教員養成 教員採用試験 認知的スキル やりがい

1. 研究開始当初の背景

近年、高等教育やキャリア教育などの領域において、ジェネリック・スキル (Generic Skills) への関心が高まっている。ジェネリック・スキルとは、ICT のスキルや料理のスキルなどの特定の領域で機能するスキル (Specific Skills) ではなく、ものの見方や行動の実現の仕方などの広く転用可能な汎用性の高いスキルのことを指す。ジェネリック・スキルは、国によって、Core Skills, Key Skills, Basic Skills などと異なった呼ばれ方をするが、それらが重視されていることは世界的な現象と言える (吉原, 2007)。これは、特に先進国において、産業構造が複雑化し、労働者には汎用性の高い能力が求められるようになってきていることを背景としている。ところで、日本の教員養成においても、過去において強調された特定の教科や教育関連法規に関する知識や技能だけでなく、いわゆる人間力などのように、より包括的な能力が強調されるようになってきている。これは、学校現場が複雑化し、問題解決能力も含め教師に様々な能力が必要となったこととも関連している。もちろん、ここで言う人間力はジェネリック・スキルに完全に対応するものではない。しかし、教師に求められるジェネリック・スキルを追究することは、やや曖昧な面を持つ人間力などという言葉で表される概念の一部分を学術的な形で切り取ることに繋がると言えるであろう。

申請者は、これまでジェネリック・スキルの一側面と言える認知的スキルに関して健康教育をフィールドとして研究してきた。科学研究費補助金に関しては「認知的スキルの育成を目指す保健授業のモデルづくりに関する研究」(平成 17~19 年)「認知的スキルの育成を目指す保健授業モデルの開発と評価」(平成 21~23 年)などを通して、保健の授業における認知的スキルの育成に関して研究してきた。その中で、Rosenbaum のセルフ・コントロール・スケジュールやライフスキル、社会的スキルなどの研究を踏まえ、自己管理スキル尺度を開発し自己を管理する認知的スキル (自己管理スキル) の測定を可能とした。そして、認知的スキルは成人の禁煙の成否と関連していること (高橋, 他 2000)、高校生の食事・運動などに関する適切な行動選択と関連していること (佐久間, 高橋 2010) などを明らかにしてきた。また、中学生、高校生、大学生、成人を対象とした調査により、自己管理スキルのための認知的スキルは年齢段階を追って高くなっており、経験により獲得されていくと考えられること (高橋, 他 2004) を明らかにした。また、高校における実際の授業に導入することにより、認知的スキルは育成することが可能であり、その効果は継続するものでもあることを確かめている (佐久間, 高橋, 山口 2007)。さらに、研究対象を対人場面における保健行動にもひろげ、自己管理スキルは社会的ス

ルと関連を持ちながら、早すぎる性交経験を抑制している可能性があることを明らかにしている (高橋, 佐久間, 竹鼻 2012)。これらの研究過程において、認知的スキルは保健行動だけでなく、様々な人生における行動選択に貢献する可能性が示唆されている。

そこで、これまでの研究で得たスキルに関する研究結果を活用するとともに、健康教育における研究プロセス自体を教員養成に適用し、教師に必要なジェネリック・スキルを明らかにすることにより、教員養成教育の改善のポイントに関して具体的な示唆を得ることが期待できると考えた。

2. 研究の目的

中央教育審議会の答申等においては、豊かな人間性や社会性、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力などの総合的な人間力がこれからの教師に求められるものとして強調されている。これは、ある意味では、固定化された知識や技能などだけではなく、課題発見力、発信力、傾聴力などに代表される、定型化できない現実の状況に対応するためのジェネリック・スキル (Generic Skills) が教師に求められていると考えることができる。本研究では、認知的スキル研究などにおける成果を基盤とした上で、教師に求められるジェネリック・スキルを明らかにすることを目的とする。そして、その結果をもとに、教員養成において、それらを育成する教育方法、カリキュラム等を開発することを目指す。

3. 研究の方法

実地調査及び文献調査により、ジェネリック・スキルという概念に関して整理を行う。同じく実地調査及び文献調査により、これからの教師に求められている力量を整理した上で明確化し、それらのうちジェネリック・スキルで説明できるものとそうではないものを区分する。次にそれを踏まえて、教員養成において優先されるジェネリック・スキルの測定方法を開発する。開発する過程では、教師を目指す学生とベテラン教師の比較、教員採用試験に合格した学生と不合格だった学生の比較、教師を目指す学生の経年的な変化に関する検討を行い、測定方法の妥当性を検討するとともに、教師に必要なジェネリック・スキルに関する知見を蓄積する。さらに、それらの結果をもとに現在の教員養成学部における教育を再検討し、問題点を見つけ、教育方法やカリキュラムに関して提案を行えるよう準備を進める。

4. 研究成果

研究成果に関しては、最終結果として投稿準備中である論文の抜粋を示す。

タイトル：教員養成におけるジェネリック・

スキル育成に関する検討 ジェネリック・スキルと教員採用試験結果や現職教員のやりがいとの関連について

はじめに

近年、高等教育やキャリア教育などの領域において、ジェネリック・スキル (generic skills) への関心が高まっている。ジェネリック・スキルとは、ICT のスキルや料理のスキルなどのように特定の領域で機能するスペシフィック・スキル (specific skills) ではなく、もの見方や行動の実現の仕方などの広く転用可能な汎用性の高いスキルのことを指す。ジェネリック・スキルは、国によって、core skills, basic skills, key skills などと異なった呼ばれ方をするが、それらが重視されていることは世界的な現象と言える。これは、特に先進国において、産業構造が複雑化し、労働者には汎用性の高い能力が求められるようになってきていることを背景としている。日本の高等教育においても、「21 世紀型市民」の育成、高等教育のグローバル化、大学のユニバーサル化、質保証の観点などとの関連でジェネリック・スキルは注目されつつあり、一部の大学は学部生に育むべき力としてジェネリック・スキルを明示している。さらに、中央教育審議会高等学校教育審議会において高等学校における教育の目標との関連でジェネリック・スキルが取り上げられるということも起きている。

ところで、日本の教員養成においても、過去において強調された特定の教科や教育関連法規に関する知識や技能だけでなく、いわゆる人間力などのように、より包括的な能力が強調されるようになってきている。これは、学校現場が複雑化し、問題解決能力も含め教師に様々な能力が必要となったこととも関連している。もちろん、ここで言う人間力はジェネリック・スキルに完全に対応するものではない。しかし、教師に求められるジェネリック・スキルを追究することは、やや曖昧な面を持つ人間力などという言葉で表される概念の一部分を学術的な形で切り取ることにつながると言えるであろう。また、未来の社会を作る子どもたちにジェネリック・スキルが求められている以上、それを育成する立場にある教員にもジェネリック・スキルが求められるのは自然なことだと言える。

以上のようにジェネリック・スキルは注目されているが、その中で、その測定が大きな課題となっている。ジェネリック・スキルを豊富に持つことが現実世界でどのような意味を持つかを実証するためにも、ジェネリック・スキルがどのような教育によって育つのかを検討するためにもジェネリック・スキル自体の測定が不可欠である。しかし、ジェネリック・スキルは創造性、柔軟性、自立性、チームワーク力、コミュニケーション力、批判的思考力、時間管理、リーダーシップ、計画性、自己管理能力など多くの要素を持ってお

り、研究者等により重視する部分が異なるため、測定尺度を作ることは容易ではない。木下は多くの大学におけるジェネリック・スキルの評価の仕方を調査しているが要素に偏りのある評価観点を提示している機関が多かったとしている。

一方、健康教育の領域においても、健康に関する特定の知識や技能だけでは健康的な行動が実現しないことを踏まえ、意思決定や問題解決、コミュニケーションなどにかかわる包括的なスキルをライフスキルと呼び重視する流れがある。ライフスキルに関して様々な考え方があり、一概に結論を出すことはできないが、ジェネリック・スキルとの共通点は多い。また、ライフスキルの測定が難しいという面でも共通している。その中で、筆者らはそれらを認知的スキルという枠組みで捉え、Rosenbaum のセルフ・コントロール・スケジュールなどに関する研究などを踏まえ、自己管理スキル尺度を開発し自己を管理する認知的スキルである自己管理スキルの測定を可能とした。そして、自己管理スキルは成人の禁煙の成否と関連していること、高校生の食事・運動などに関する適切な行動選択と関連していること、早すぎる性交経験を抑制している可能性があることを明らかにした。また、中学生、高校生、大学生、成人を対象とした調査により、自己管理スキルは年齢段階を追って高くなっており、経験により獲得されていくと考えられることを明らかにした。さらに、高校における実際の授業に導入することにより、認知的スキルは育成することが可能であり、その効果は継続するものでもあることを確かめている。これらの研究過程において、自己管理スキルは保健行動だけでなく、様々な人生における行動選択に貢献する可能性が示唆されている。

そこで本研究では、筆者らが開発した自己管理スキルを始めとして、ジェネリック・スキルの一部として重要なスキルではあるが自己管理スキルが除外している対人関係のスキル、及び、それらのスキルが使われる際に基盤になると考えられる自己効力感などを測定し、教員を目指す学生、及び、すでに教員となった者において、その行動や考え方との関連を分析することにより、ジェネリック・スキルを含め、教員に求められている資質・能力を検討することを目的とした。

方法

(1) 調査対象、調査時期

国立A大学教育学部に 2013 年に入学した 338 名の教員養成課程の学生に対し 2015 年 7 月 (3 年生時) に研究の趣旨を書面で提示した上で調査に対する協力を求め、協力の意思を示した 305 名 (90.2%) の学生を調査対象とした。そのうち不備のない回答を行った者は 286 名 (84.6%) であり、そこから教員採用試験の仕組み等が他と大きく異なる幼稚園教員養成課程、養護教諭養成課程の学生を

除いた 238 名を対象として分析を行った。これらの学生の教員採用試験の結果などについては 2017 年 3 月に調査した。

また、国立 A 大学教育学部を卒業し B 市で教員をしている同学部同窓会会員 1198 名に対して 2016 年 9 月から 10 月にかけて研究の趣旨を書面で提示した上で協力を求め、協力の意思を示し不備のない回答を行った教諭及び管理職 738 名 (61.6%) を対象として分析を行った。

(2) 調査内容

学生に対する調査では、調査内容は、教員志望の強さ(「教員になりたいという気持ちは強い」に対して「当てはまる」「やや当てはまる」「あまり当てはまらない」「当てはまらない」の 4 段階自己評価)、教員適性の自覚(「教員に向いていると思う」に対して上記と同様の 4 段階自己評価)、自己管理スキル(自己管理スキル尺度は 10~40 で高いほど自己管理スキルが豊富)、社会的スキル(菊池により開発された KiSS-18, 18~90 で高いほど社会的スキルが豊富)自己効力感(坂野らにより開発された一般性セルフ・エフィカシー尺度, 0~16 で高いほど一般的な自己効力感が高い)などであり(それぞれ得点が高いほど特性などが強い)、それらをもとに平成 29 年度教員採用試験(2017 年度採用)の結果などとの関連を分析した。

現職教員に対する調査では、教員志望の強さに関しては採用時のものとし(「強く希望して教員になった」に対して 4 段階自己評価)、教員としてのやりがい(「教員としてやりがいを感じている」に対して 4 段階自己評価)を加えた。

結果

(1) 学生への調査について

a 教員志望の強さ、教員適性の自覚、自己管理スキルなどについて

7 割以上の学生が「教員になりたいという気持ちは強い」に対して「当てはまる」「やや当てはまる」と回答しており、女子よりも男子において教員志望が強い傾向が見られた(表 1)。

表 1 教員志望について(学生)

教員になりたいという気持ちは強い

性別	男子	度数	当てはまらない		やや当てはまる		当てはまる	
			あまり当てはまらない	当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる		
男子	度数	6	18	32	52			
	性別の%	5.9%	16.4%	30.0%	48.2%			
女子	度数	12	22	52	39			
	性別の%	10.2%	18.0%	41.4%	30.5%			
合計	度数	18	40	84	91			
	性別の%	8.0%	17.2%	36.1%	38.7%			

$\chi^2=5.653 p<0.05$

「教員に向いていると思う」に対して「当てはまる」「やや当てはまる」と回答して者は 50%強であり、女子においてやや少なかったが有意差は見られなかった(表 2)。

表 2 教員適性について(学生)

教員に向いていると思う

性別	男子	度数	当てはまらない		やや当てはまる		当てはまる	
			あまり当てはまらない	当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる		
男子	度数	12	27	59	12			
	性別の%	10.9%	24.5%	53.6%	10.9%			
女子	度数	22	44	54	8			
	性別の%	17.2%	34.4%	42.2%	6.3%			
合計	度数	34	71	113	20			
	性別の%	14.3%	29.8%	47.5%	8.4%			

$\chi^2=6.710 N.S.$

自己管理スキル、社会的スキル、自己効力感には性差が認められなかった(表 3)。

表 3 自己管理スキル、社会的スキル、自己効力感について(学生)

	性別	度数	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
自己管理スキル	男子	107	27.02	4.425	.428
	女子	126	27.06	3.440	.306
社会的スキル	男子	104	61.94	9.957	.976
	女子	114	60.53	9.344	.875
自己効力感	男子	109	7.95	3.852	.369
	女子	127	7.37	3.660	.325

教員志望と教員適性の間には比較的高い正の相関があった。教員適性は、自己管理スキル、社会的スキル、自己効力感ともある程度の正の相関を持っていた。自己管理スキル、社会的スキル、自己効力感間には相互に正の相関が見られた(表 4)。

表 4 変数間の相関(スピアマンのρ、学生)

	教員志望	教員適性	自己管理スキル	社会的スキル	自己効力感
教員志望	1.000	.620	.193	.185	.195
有意味率(両側)		.000	.003	.006	.076
度数	238	238	233	218	226
教員適性	相関係数	.620	1.000	.304	.403
有意味率(両側)		.000	.000	.000	.000
度数	238	238	233	218	226
自己管理スキル	相関係数	.193	.304	1.000	.539
有意味率(両側)		.003	.000	.000	.000
度数	233	233	233	215	222
社会的スキル	相関係数	.185	.403	.539	1.000
有意味率(両側)		.006	.000	.000	.000
度数	218	218	215	218	215
自己効力感	相関係数	.195	.403	.539	1.000
有意味率(両側)		.076	.000	.000	.000
度数	226	226	232	215	226

b 教員採用試験の結果等の予測について

教員採用試験の結果は表 5 の通りである。合格者の割合は女子において多かった。

表 5 教員採用試験の結果

性別	男子	度数	受験結果			合計
			不受験	1次不合格	2次不合格	
男子	度数	31	20	27	32	110
	性別の%	28.2%	18.2%	24.5%	29.1%	100.0%
女子	度数	37	4	21	66	128
	性別の%	28.9%	3.1%	16.4%	51.6%	100.0%
合計	度数	68	24	48	98	238
	性別の%	28.6%	10.1%	20.2%	41.2%	100.0%

$\chi^2=22.509 p<0.001$

目的変数を教員採用試験受験の有無、教員採用一次試験の可否、教員採用二次試験の可否とし、説明変数を性別、教員志望の強さ、教員適性の自覚、自己管理スキル、社会的スキル、自己効力感として予測を行った。変数間には相互に相関があるため、分析にはステップワイズ式のロジスティック解析を行った。

教員採用試験受験の有無に関しては教員志望の強さのみが予測力を持つ変数として残り、3 年生時に志望が強い者ほど実際に受験しているという結果になった(標準化係数: 0.439, $p<0.001$)。一次試験の可否に関しては、男性よりも女性が、教員適性を感じていない者よりも感じている者の方が合格しやすいという結果になった(表 6)。

表 6 一次試験の合格の予測

モデル		非標準化係数 B	標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1	(定数)	1.568	.082		19.118	.000
	性別	.204	.051	.313	4.003	.000
2	(定数)	1.301	.134		9.697	.000
	性別	.231	.051	.355	4.515	.000
	教員適性	.085	.034	.195	2.484	.014

二次試験の結果については、社会的スキルが豊富な者ほど、男性よりも女性が合格しやすいという結果になった(表7)

表 7 二次試験の合格の予測

モデル		非標準化係数 B	標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1	(定数)	.965	.273		3.530	.001
	社会的スキル	.011	.004	.219	2.565	.011
2	(定数)	.270	.332		.815	.416
	社会的スキル	.015	.004	.297	3.485	.001
	性別	.283	.082	.293	3.437	.001

(2) 現職教員への調査について

a 教員志望の強さ、教員適性の自覚、自己管理スキルなどについて
現職教員の9割弱が「強く希望して教員になった」に対して「当てはまる」「やや当てはまる」と回答しており、男性教員では「当てはまる」が50%を超えた(表8)

表 8 教員志望について(現職教員)

性別	男性 教員	度数	強く希望して教員になった			合計
			当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	
男性	度数	9	33	124	193	359
	性別の%	2.5%	9.2%	34.5%	53.8%	100.0%
女性	度数	9	45	167	149	370
	性別の%	2.4%	12.2%	45.1%	40.3%	100.0%
合計	度数	18	78	291	342	729
	性別の%	2.5%	10.7%	39.9%	46.9%	100.0%

$\chi^2=13.698 p<0.01$

教員適性に関しては男性教員の方が女性教員よりも「向いている」と考える比率が高かった(表9)

表 9 教員適性について(現職教員)

性別	男性 教員	度数	教員に向いていると思う			合計
			当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	
男性	度数	4	85	193	76	358
	性別の%	1.1%	23.7%	53.9%	21.2%	100.0%
女性	度数	15	110	225	20	370
	性別の%	4.1%	29.7%	60.8%	5.4%	100.0%
合計	度数	19	195	418	96	728
	性別の%	2.6%	26.8%	57.4%	13.2%	100.0%

$\chi^2=44.504 p<0.001$

自己管理スキル、社会的スキル、自己効力感については表10の通りで、自己管理スキルには性差は見られなかったが、社会的スキル、自己効力感はいずれも男性教員の値の方が高かった。教員志望、教員適性、自己管理スキル、社会的スキル、自己効力感の間の相関に関しては学生に対する結果とほぼ同様の傾向を示した。

表 10 自己管理スキル、社会的スキル、自己効力感について(現職教員)

	性別	度数	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
自己管理スキル	男性教員	356	29.69	3.752	.199
	女性教員	367	29.26	3.646	.190
社会的スキル	男性教員	355	61.92	8.818	.468
	女性教員	365	60.61	9.063	.474
自己効力感	男性教員	354	9.16	3.887	.207
	女性教員	359	7.81	4.014	.212

N.S. p<0.05 p<0.001

b 現職教員のやりがいの予測について
現職教員のやりがいについては表11のようになった。大部分が「教員としてやりがいを感じている」に対して「当てはまる」「やや当てはまる」と回答している。

表 11 やりがいについて

性別	男性 教員	度数	教員としてやりがいを感じている				合計
			当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	
男性	度数	3	20	149	185	357	
	性別の%	0.8%	5.6%	41.7%	51.8%	100.0%	
女性	度数	3	22	225	120	370	
	性別の%	0.8%	5.9%	60.8%	32.4%	100.0%	
合計	度数	6	42	374	305	727	
	性別の%	0.8%	5.8%	51.4%	42.0%	100.0%	

現職教員のやりがいについて「教員としてやりがいを感じている」に対して「当てはまる」者とそれ以外の者に分けた上でそれを目的変数、性別、教員志望の強さ、教員適性の自覚、自己管理スキル、社会的スキル、自己効力感を説明変数として予測を行った。学生における教員採用試験の結果の分析と同様に変数間には相互に相関があるため、ステップワイズ式のロジスティック解析を行った。もっとも強くやりがいを予測した変数は教員適性の自覚であり、適性を感じている者がやりがいも感じていた。自己管理スキルがそれに続き、自己管理スキルが豊富な者ほどやりがいを感じていた。次が性別で、男性教員の方がやりがいを感じる傾向にあった。さらに、強く教員を希望して教員になった者、自己効力感が高い者においてやりがいが感じられているという結果になった(表12)

表 12 やりがいの予測

モデル		非標準化係数 B	標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1	(定数)	.634	.073		8.631	.000
	教員適性	.280	.025	.387	11.036	.000
2	(定数)	.057	.139		.408	.683
	教員適性	.238	.026	.329	9.007	.000
	自己管理スキル	.024	.005	.178	4.861	.000
3	(定数)	.289	.153		1.887	.060
	教員適性	.219	.027	.303	8.183	.000
	自己管理スキル	.024	.005	.178	4.921	.000
	性別	-.121	.035	-.122	-3.493	.001
4	(定数)	.099	.164		.606	.544
	教員適性	.191	.028	.264	6.820	.000
	自己管理スキル	.024	.005	.183	5.067	.000
	性別	-.118	.034	-.119	-3.426	.001
5	教員志望	.075	.024	.114	3.146	.002
	(定数)	.200	.166		1.204	.229
	教員適性	.164	.029	.226	5.557	.000
	自己管理スキル	.018	.005	.138	3.535	.000
	性別	-.106	.034	-.108	-3.086	.002
自己効力感	.077	.024	.117	3.254	.001	
自己効力感	.015	.005	.120	2.903	.004	

考察

教員の資質に関して議論される機会が多いが、それを数量的に検討しようとする研究は多くない。藤原は、教員志望動機に関して因子分析を行い、また、高校や大学の生活との関連を検討しているが、残念ながら対象は教員採用試験合格者であり、教員として資質についての検討はそこからは行えない。文部科学省も定期的に教員に対する調査を行っているが、資質に関連するものとしては離職者数やその理由程度である。OECDの国際教員指導環境調査(TALIS 2013)に日本が加わった調査では、教員の自己効力感や仕事への満

足度などについて調査を行っているという面でやや踏み込んではいないが、教員の資質やその決定要因に関する検討は必ずしも十分とはいえない。

本研究では、教育委員会等は教員としての資質が豊かな者を採用するという前提のもとに教員採用試験の結果等を目的変数とした分析を行った。また、現職教員については、本人の自覚するやりがいに注目して分析を行った。前者に関しては、教員採用試験はそのような前提で行われていないという考え方もあろう。また、後者に関しては、本人がやりがいを感じているだけでは客観性が乏しいという意見もあろう。しかし、教員採用試験の合否が教員としての資質と関係していないというのでは教員採用試験のあり方が問われることになるし、現職教員の資質に関しては他の指標がない以上、やりがいを用いるのは少なくとも一つの方法と言えるのではないだろうか。いずれにせよ、本研究は、教員の資質やその決定要因に踏み込むためにあえて先のような考え方をもとに分析をしている。

教員採用試験に関する分析において、合否の予測要因としてジェネリック・スキルの中で浮かび上がってきたものは社会的スキルであった。これは、昨今の教員に対するコミュニケーション力が強調される風潮及びそれを踏まえた二次試験の有り様を考えると、なはずけるものである。ただし、それ以外のジェネリック・スキル等が関連を持っていなかったことについては、今回のジェネリック・スキルに関する調査内容が不十分だったことや教員採用試験ではそれらが重視されていないことなどが考えられるため、結論を急がず今後の課題とするのが妥当だと考えられる。

一方、現職教員のやりがいに関しては、自己管理スキルや自己効力感が予測力を持っていた。これまでの研究からも自己管理スキルは自分をマネジメントすることを通して望ましい行動の実現に寄与することが示唆されているので、自己管理スキルが豊富な教員が教師として望ましいと考えていることや望まれていることをより適切に実現し結果としてやりがい得られるということは十分考えられる。一方で、社会的スキルに関しては、説明変数の中に残らなかった。社会的スキル自体はやりがいに対する予測力を持っているが、他の変数で説明できる部分を除くと結局やりがいに対する有意な予測力を持たなかったということである。このことは、現職教員の社会的スキルが学生のそれを必ずしも上回っていないこととともに今後検討する必要がある。

いずれにせよ、限られた条件の中での検討だが、自己管理スキル、社会的スキルなどは教員採用試験の結果や教員のやりがいなどを予測する力を持っていた。教員の資質を考える上でのジェネリック・スキルの可能性は

確認できたと考えられる。

参考・引用文献は省略する。

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 1件)

1 学校における健康課題解決のための連携モデルの検討 養護教諭を対象とした調査から、松田朋生、高橋浩之、学校保健研究、査読あり、第 59 巻、pp.423-434、2018

〔学会発表〕(計 3件)

1 教員養成におけるジェネリック・スキル育成に関する検討 学生の教員採用試験結果や現職教員のやりがいとジェネリック・スキルとの関連について、高橋浩之、保坂亨、重栖聡司、他 5 名、1 番目、平成 29 年度日本教育大学協会研究集会発表概要集、査読なし、pp.48-49、2017

2 教員養成におけるジェネリック・スキル育成に関する検討 教員採用試験の結果等とジェネリック・スキル等との関連について、高橋浩之、保坂亨、重栖聡司、他 11 名、1 番目、平成 28 年度日本教育大学協会研究集会発表概要集、査読なし、pp.154-155、2016

3 教員養成におけるジェネリック・スキル育成に関する検討 研究の枠組みと予備調査の結果について、高橋浩之、保坂亨、重栖聡司、他 9 名、1 番目、平成 27 年度日本教育大学協会研究集会発表概要集、査読なし、pp.48-49、2015

〔図書〕(計 0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 0件)

取得状況(計 0件)

〔その他〕

ホームページ等 なし

6. 研究組織

(1)研究代表者

高橋浩之 (TAKAHASHI Hiroyuki)

千葉大学・教育学部・教授

研究者番号：20197172