

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 13 日現在

機関番号：14503

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23501147

研究課題名(和文) 教職キャリア発達の観点から見た現代の教員に必要な資質能力に関する研究

研究課題名(英文) The teachers' career development: How develop the competencies of contemporary teachers?

研究代表者

古川 雅文 (Kogawa, Masafumi)

兵庫教育大学・学校教育研究科(研究院)・教授

研究者番号：80153518

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円、(間接経費) 990,000円

研究成果の概要(和文)：現代の教員として必要と考えられる資質能力に関して、若手教員からベテラン教員まで、幅広くインタビュー調査を行い、その内容を質的に分析することにより、教員経験に伴う発達的变化を捉えた。また、米国、ドイツにおけるの教員研修システムについて調査するとともに、韓国の大学教員を招聘して研究交流会を行った。

。それらの結果を基に、約3,000名の現職教員に調査用紙を郵送し、初任時の資質能力、その後の伸び、重要な資質能力の3点について調査し、1,000件以上の回答を得た。このデータを分析した結果、現職教員の教員としての資質能力観を明らかにすることができた。また、諸外国の教職キャリア発達研究を参考に考察した。

研究成果の概要(英文)：The aim of this research is to articulate the view of teacher's competency. Twelve teachers were interviewed. The data analyzed with a qualitative analysis method (MGT.) Nineteen competencies were abstracted from the analysis. Then more than 1,000 teachers answered to questionnaire which consisted of questions: competencies level when their first year as teachers, amount of growth through teacher's experience, the most important five competencies as teachers in contemporary society. The findings were discussed comparing with previous research for teacher's career development in some foreign countries.

研究分野：総合領域

科研費の分科・細目：教育工学

キーワード：教職キャリア 教師の資質能力 キャリア発達 グラウンデッドセオリー 質問紙調査

1. 研究開始当初の背景

近年、学校と教師は多くの問題に直面している。加えて、新任教員は、最初の年から経験豊富な教員と同等の能力を発揮することを期待される。さらに、現在の社会的背景等を考えると、児童生徒に、さまざまなコミュニケーション能力を身につけさせることも必要である。また、情報やメディアに関する ICT にも習熟していなければならない。すなわち、これからの新任教員には、従来から求められていた能力に加え、今までにない、時代に対応した能力の養成が求められているといえよう。

ところで、教員の資質能力は、彼らのキャリア発達のなかで考えていく必要がある。教員は専門的職業人として生涯学び続ける必要があり、学ぶべき内容は教員のキャリアの中で変化していく。なかでも、上述のように、新任教員には学ぶべき内容も多く、近年の団塊世代の退職に伴う若手教員の増加に鑑みても、この時期における教員研修は非常に重要である。しかし、実際に教職年数に伴って教員が必要とする支援や研修へのニーズの変化については、いくつかの研究が散見される（例えば藤原, 1997; 斎藤・都丸・大野 2009 など）ものの未だ十分に検討されていないように思われる。

2. 研究の目的

(1) 現代教員の資質・能力に関して、教員養成から若手、さらには中堅教員としての教職キャリアに沿って必要とされるコンピテンシーの発達的变化を捉える。

(2) 海外における教職キャリアに沿った資質能力への対応と、わが国のそれとを比較することにより、上記の発達的变化をより明確にする。

(3) 以上の結果から、若手教員、中堅教員に求められるコンピテンシーを含む教職スタンダード作成に向けた提言を行う。

3. 研究の方法

(1) 現職教員を対象とした面接調査

調査対象者 小校に勤務している現職教員 12 名。調査対象者の属性としては、男女ほぼ半々であり、教職経験年数は初年次から 31 年まで幅広い。仮に、3 年未満を初任期、3 年以上 5 年以下を若手、6 年以上 15 年未満を中堅、16 年以上をベテランとした場合、初任期が 4 名、若手が 3 名、中堅が 3 名、ベテランが 2 名の構成であった。

調査内容

調査対象教員の属性（教員経験年数、非常勤等の経歴、勤務校歴、校務分掌歴）

自分が特に力を入れてきたこと

自分が特に重視してきたこと

今後特に力を入れたいこと

これまでの困難や克服

教員としての生きがい

若手教員時との比較（若手教員は除く）

それ以外の必要な資質や能力

これからの教員に特に必要な資質能力

大学の学びで役立ったこと

大学生の時に学んでおくべきこと

調査手続

まず、教師生活を振り返って、それを人生曲線として表し、節目となった出来事をその図に記入してもらった。その後、半構造化面接法によるインタビューを行った。面接内容については、調査対象者の許可を得て録音した。面接時間は 30 分～60 分程度であった。

調査時期は、2011 年 11 月～2012 年 1 月。なお、大半の面接は面接対象者が 1 対 1 で行ったが、3 名に対しては、集団面接形式で行った。

分析方法

分析は、修正グラウンデッド・セオリーにより行った。これにより、教員の必要とする資質能力について、それぞれの概念を生成し、構造化を図るとともに、教職キャリアに沿った変化過程のモデル化を図った。

(2) 海外における教員養成・研修の調査

米国ウィスコンシン州の事例

2012 年 6 月 米国ウィスコンシン州において、研究分担者が州教育省において聞き取り調査した。

ドイツの事例

2012 年 9 月、ドイツゲテ大学において、研究分担者が聞き取り調査した。

(3) 現職教員を対象とした質問紙調査

調査対象者 現職教員 3,160 名。返送されたデータは、1093 通であった（回収率 34.3%）。

経験年数、校種別の回答者数は表 1 の通り。

表 1 経験年数別、校種別、回答者数

	5年未満	5～9年	10～14年	15～19年	20年以上	合計
幼稚園	0	4	0	0	6	10
小学校	16	22	19	29	327	413
中学校	5	9	7	23	198	242
高校	9	4	8	12	147	180
特別支援教育委員会	7	7	6	12	64	96
その他	0	0	2	9	79	90
合計	43	52	44	90	864	1093

調査内容

対象者の属性

性別、勤務校、職位（教諭、校長等）、校務分掌、教員経験年数、年齢

・教員の資質・能力について

教員にとって重要な資質能力と思われる項目を19項目設定した。これらの項目は、古川他(1999)、および教員への面接調査で抽出されたカテゴリーを参考に選定した。また、その他として、上記19項目以外に1項目、調査対象者が自由に付け加えられるようにした。

これらの項目に対して、「初任のときの力量」と「現在の成長・変化」について、それぞれ5段階で評定を求めた。選択肢としては、「初任のときの力量」には、「非常に低かった」「少し不足していた」「ある程度の力量はあった」「十分な力量があった」「優れていた」の5段階にそれぞれ、1点～5点を与えた。また、「現在の成長・変化」には、「むしろ低下した」「変わらない」「ある程度は伸びた」「十分な力量にまで伸びた」「優れた力量にまで伸びた」の5段階に各1点から5点を与えた。

現代の教員にとって特に重要と思われる資質能力について、上記20項目から、5項目以内で選択させた。

10年先を見据えたとき、教員としてより伸ばしたい能力を、上記の20項目から5項目以内で選択させた。

最後に、教員の資質能力の成長・育成についての意見を自由記述で求めた。

調査手続

郵送法を用いた。調査時期は2013年2月。

4. 研究成果

(1) 現職教員への面接調査の結果

概念の生成及び確定

分析焦点者が、教員に必要とされる資質や能力について、それぞれの教員経験の中で、どのように感じ、気づいてきたかという点を中心に、インタビュー内容の分析を行った。

その結果、20の概念が生成されたが、それぞれについて類似例と対極例の有無を検討した後、最終的に定義及び概念名を確定した。

確定した個々の概念について、他の概念と比較検討を行い、関係づけられた複数の概念から、カテゴリーを生成した(表2)。

表2 生成された概念とカテゴリー

カテゴリー	概念
【授業】	授業方法等工夫力
	専門分野研究力
【子どもとの関わり】	対子どもコミュニケーション力
	子ども関わり重視理解力
	子ども理解包容力
	要支援児童指導力
	子ども予兆感知力

	子どもへの厳格指導力
【クラス運営】	目標指向型クラス統率力
	子ども間の連携強化力
	子どもの自立促進力
【総合的視野】	各指導の相互作用推進力
	教育プロデュース力
	校務分掌活用力
【連携】	対同僚コミュニケーション力
	対保護者・地域コミュニケーション力
【教員の礎】	強い自負心や使命感等の保持
	指導者としての豊かな知識
	自己状況への反省
	子ども満足反応への歓喜

教職キャリア発達の視点から

図1は、各カテゴリー及び概念を、教員経験年数との関係から図示したものである。どの年齢でも挙げられる、小学校教師としての資質能力は「授業力」「学級経営力」「保護者とのコミュニケーション力」である。年齢が上がるにつれて、それらの相互関係に気づき、学校全体の視点を獲得していく様子が見えてくる。

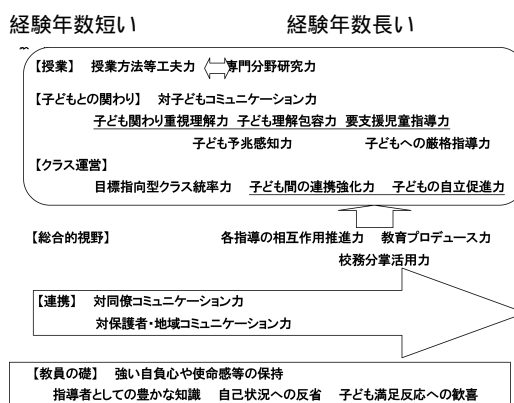


図1 カテゴリー及び概念の関係

教員経験を経て必要とされてくる能力としては「総合的視野」が挙げられる。中堅以上になると、学校内のさまざまな関係に気づき、自ら教育をプロデュースし、コーディネートすることの重要性に気づくようになる。また、「連携・協働」の能力については、教員養成段階では実習を伴うような学習は難しい。汎用的な能力としてのコミュニケーション力を大学の授業の中で、どのように育成していくかが、教員養成の大きな課題であるといえる。

さらに、子ども理解に関しては「予兆への気づき」、学級経営に関しては「子どもの自主性重視」など、教員経験を積むことにより、高度な内容が含まれてくるように見受けられた。

(2)海外における教員養成と研修システムの調査

紙面の都合で調査項目のみ挙げ、詳細は割愛。
 米国 Wisconsin 州の事例

教員免許更新制度

Professional Development Plan

PDP による免許更新の実践

PDT (Professional Development Team)

PDP の内容

PDP の評価

評価のルーブリック

ドイツの事例

大学として考える教師に必要な資質能力とは何か

学生が資質能力を身に付けるためにどのような授業やカリキュラムを提供しているのか
 大学ではスタンダードをどのように利用しているのか

ゲーテ大学での継続教育

GLA が提供する研修講座の属性

GLA が提供する研修講座の内容

(3)現職教員対象の質問紙調査の結果

教員の資質能力の発達の变化

初任のときの力量について評定に基づき、各項目について全回答者の平均値を算出し、図2に示した。この図より、平均値が特に低かったのは、「19 学校経営（管理）の能力」である。また、「10 進路指導・キャリア教育の力量」「11 情報リテラシー・ICT の活用」「12 国際コミュニケーション・英語」「7 要支援児童生徒への対応」も低かった。逆に、「16 教育への情熱」「17 省察し学び続ける力」などは、初任時からある程度の力量があったと考えている。

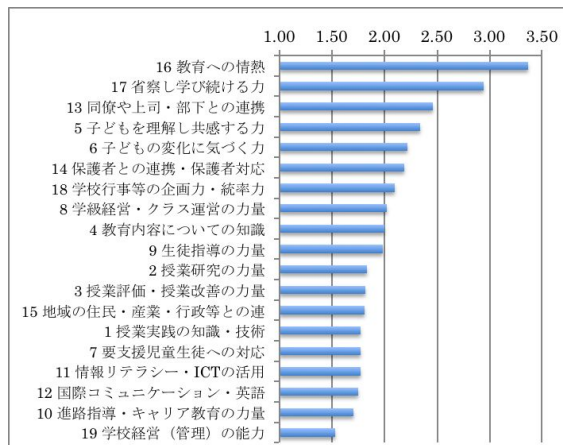


図2. 初任のときの力量の評定平均値

次に、現在の能力が初任のときに比べてどのくらい伸びたかについての評定の平均値を求めたところ、ほとんどの資質能力は、初任時に比べて、平均的には「ある程度(3点)」～「十分な力量まで(4点)」の間くらいの伸びがあったと認識された。ひとつだけ、かなり低いのが「12 国際コミュニケーション・英語」であった。

現代の教員にとって重視される資質能力

20 項目(自由追加項目含む)の中で、現代の教員にとって特に重要と思われる資質・能力について、それぞれの項目が、全体として何人の対象者から選ばれたかを図3に示した。

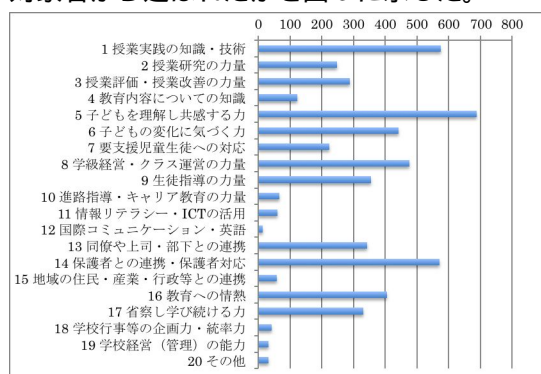


図3. 現代の教員に重要と思われる資質・能力

この図より、特に高くなっているのは「5 子どもを理解し共感する力」「8 学級経営・クラス運営の力量」「6 子どもの変化に気づく力」「9 生徒指導の力量」といった、学級運営や児童生徒支援を含んだ広い意味での学級経営、生徒指導に関する項目である。また、「1 授業実践の知識・技術」も多くの人から選ばれていた。さらに、「14 保護者との連携・保護者対応」「同僚や上司・部下との連携」も多く選ばれており、「16 教育への情熱」「17 省察し学び続ける力」も多かった。

低い方に注目すると、「10 進路指導・キャリア教育の力量」「11 情報リテラシー・ICT の活用」「12 国際コミュニケーション・英語」といった、最近の社会の変化等から重要と思われるものが見られる。

この結果については、学校現場では、在籍している児童生徒に対するまったなしの、そして目に見える教育として、質の高い授業、学級経営と生徒指導が重視されていることの表れと考えられる。そして、社会の変化につれて打ち出されてくる新しい教育内容や学習方法については、後回しにさせざるを得ない状況があるのではなからうか。

教職経験年数による、資質能力観の変化

図4は、教職経験年数の群ごとに、重視する項目として挙げたものの割合を示したものである。この図より、教職経験年数による違いがある項目が見てとれる。² 検定の結果、統計

的に有意差がみられたのは、「6 子どもの変化に気づく力」($t(4)=21.11, p<.01$), 「13 同僚や上司・部下との連携」($t(4)=13.04, p<.05$)であった。また、「14 保護者との連携・保護者対応」($t(4)=9.07, p<.10$)が有意傾向であった。

「子どもの変化に気づく力」に関しては、残差分析の結果、教職経験年数 20 年以上のベテラン教師に比べて、他の教師群のほうが現代の教師にとって重要な資質能力として挙げた者の割合が多かった。特に、いじめなどへの予防的対応を考えると、若手～中堅の教師は、重要な要素と考えたのではないと思われる。

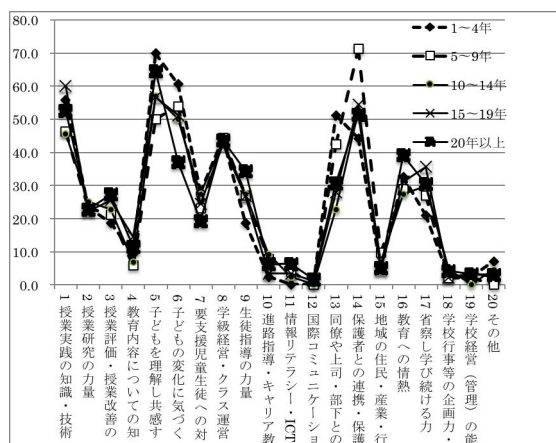


図 4 経験年数群ごとの重視する資質能力

また、「同僚や上司・部下との連携」については、教職経験 4 年以下の新人教員が、他の教職経験群に比べて重視している者の割合が多いという結果であった。

「保護者との連携・保護者対応」に関しては、どの経験群でも高い項目であるが、経験年数 5～9 年という、新人から中堅への移行期の教員に重視している者の割合が多という結果であった。

今後伸ばしたい資質能力

図 5 は、今後 10 年間で伸ばしたいと思っている能力として選択した者の割合である。5 年未満群が多く選択したのは、「1 授業実践の知識・技術」($t(4)=65.32, p<.01$) 「6 子どもの変化に気づく力」($t(4)=12.17, p<.05$) 「8 学級経営・クラス運営の力量」($t(4)=82.03, p<.01$)である。また、「2 授業研究の力量」($t(4)=22.93, p<.01$)も 20 年以上のベテランよりも多く伸ばしたい力としてあげている。ここから、授業の力、子ども理解力、学級経営力などを伸ばしたいという彼らの期待が読み取れる。このように、授業と学級経営といった子どもへの日々の教育的営みの力をつけたいと願う一方で、情報リテラシー、国際コミュニケー

ションといった内容は、まったくといっていいほど選択されていない。また、「16 教育への情熱」($t(4)=8.64, p<.10$)といった、力量形成の中心ではあるが、抽象的な概念については重視していないことが見てとれる。

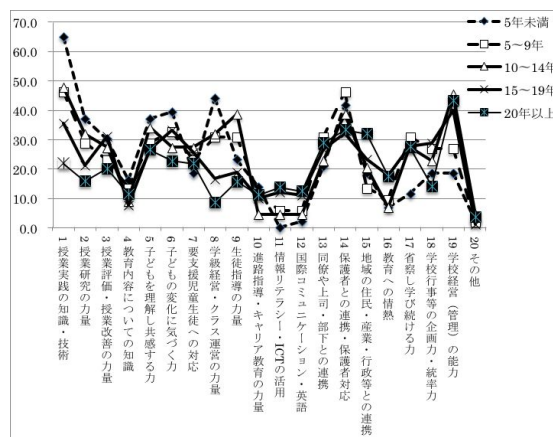


図 5 経験年数群ごとの重視する資質能力

5～14 年の教職経験の中堅と見なされる教員は、「1 授業実践の知識・技術」「2 授業研究の力量」といった授業に関する力量、「8 学級経営・クラス運営の力量」については、新人教員ほどではないが、引き続き重視している。特徴的なのは「9 生徒指導の力量」($t(4)=21.95, p<.01$)が高いことである。中堅の教員に期待されている力量として、現在直面している問題への対応力を伸ばしたいと思っているようにみえる。また、全体的に新人教員とベテラン教員の中間に位置する項目が多く、バランスがとれたような形になっている。あるいは、別の見方をすると、個々の教員によって、めざす力量のニーズが多様化しているのかもしれない。

教職経験年数 20 年以上のベテラン教師は、「19 学校経営(管理)の能力」($t(4)=15.64, p<.01$), 「15 地域の住民・産業・行政等との連携」($t(4)=15.22, p<.01$), 「16 教育への情熱」($t(4)=8.64, p<.10$)といった能力を他の経験群よりも重視している。学校経営者、管理職として当然といえよう。また、「11 情報リテラシー」($t(4)=12.41, p<.05$)や「12 国際コミュニケーション」($t(4)=8.43, p<.10$)等の新しい社会に対応した資質能力への重視の程度も、他の経験群よりも高くなっている。

以上をまとめると、教職経験が浅い教員は、教員としての基本である授業、学級経営などの力を重視し、ある程度の経験を経た中堅の教員は、問題への対応力をつけることを重視するようになり、20 年以上の経験豊富な教員は、学校経営や地域社会との連携などに、視野が広がっていく様子が見えてくる。

(4)まとめと今後の課題

本研究の結果、主に教員の側から見た現代の教員に必要な資質能力について、いくつかの特徴が明らかになった。

また、教員自身が求める資質能力は、彼らのキャリア発達に伴って変化していくことが示された。概略を述べると、教育経験5年未満の初任者段階では、授業実践力、学級経営力など、日々の教員としての中核的な資質能力を高めたいという要求が強い。中堅段階になると、生徒指導力、保護者との連携・対応といった問題対応能力が求められるようになる。また、行事等の企画力や学校全体の総合的視野の重要性に気づくようになる。さらに、経験年数20年以上のベテランになると、学校経営や地域との連携などの力量が求められるようになる。多くの教員にとっては、情報リテラシー、英語、進路指導・キャリア教育といった現代的要素は上記に比べてあまり重視されていない。

ところで、諸外国でも教職キャリア発達と資質・能力に関する研究がなされている。米国では、B. E. Steffy 他編による「Life Cycle of the Career Teacher」のなかで、教師の教職キャリア発達段階として次の6段階を挙げている (Steffy, et al., 2000)。第一局面 (novice: 実習生段階)、第二局面 (apprentice: 初任段階)、第三局面 (professional: 専門段階)、第四局面 (expert: 熟練段階)、第五局面 (distinguished: 秀逸段階)、第六局面 (emeritus: 名誉段階)。また、オーストラリアでも、教師に必要なスタンダードが、教職キャリア発達に沿って定義されている (小柳, 2014)。2011年にオーストラリア教育省により公示された「教師の全国専門職スタンダード National Professional Standards for Teachers」は、7つのスタンダードからなっており、教員のキャリアステージを4段階で示している。その段階は、「Graduate (養成終了直後・新任)」「Proficient (教員一般 (正規))」「High Accomplished (熟達教員)」「Lead (指導的立場に立つ教員)」である。これらは、米国六局面のうち、第一局面と第六局面をのぞいて、ほぼ対応しているとみてよいであろう。

今後は、このような諸外国における教員のキャリアステージやスタンダードも参考にしつつ、日本版の教職キャリア発達を考慮したスタンダードの作成が求められよう。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 0件)

〔学会発表〕(計 2件)

古川雅文・黒河内雅典, 教職キャリアに伴う教員の資質能力観の発達 - 現職教員を対

象とした面接調査 -, 日本教育心理学会第54回総会, 2012年11月23~25日 (琉球大学)
古川雅文・長瀬久明・長澤憲保・寺尾裕子・鈴木正敏・別惣淳二・西垣憲明・小柳和喜雄, 他6名, 教職キャリア発達の観点から見た現代の教員に必要な資質能力に関する研究 (3), 兵庫教育大学学校教育研究センタープロジェクト研究発表会, 2014年2月28日 (兵庫教育大学)

〔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 無し

6. 研究組織

(1) 研究代表者

古川 雅文 (KOGAWA, Masafumi)

兵庫教育大学・大学院学校教育研究科・教授
研究者番号: 80153518

(2) 研究分担者

長瀬 久明 (NAGASE, Hisaaki)

兵庫教育大学・大学院学校教育研究科・教授
研究者番号: 10127269

長澤 憲保 (NAGASAWA, Noriyasu)

兵庫教育大学・大学院学校教育研究科・教授
研究者番号: 60228004

寺尾 裕子 (TERAO, Yuko)

兵庫教育大学・大学院学校教育研究科・教授
研究者番号: 10210957

鈴木 正敏 (SUZUKI, Masatoshi)

兵庫教育大学・大学院学校教育研究科・准教授
研究者番号: 90273820

別惣 淳二 (BESSO, Junji)

兵庫教育大学・大学院学校教育研究科・准教授
研究者番号: 90304146

小柳和喜雄 (OYANAGI, Wakio)

奈良教育大学・大学院教育学研究科・教授
研究者番号: 00225591

(3) 連携研究者 無し