

小学校教師に期待される資質・能力 校長対象の調査を通じて

著者	吉村 雅仁, 松川 利広
雑誌名	教育実践総合センター研究紀要
巻	16
ページ	231-236
発行年	2007-03-31
その他のタイトル	Required Abilities for Elementary School Teachers - Results of a Questionnaire Survey to Principals
URL	http://hdl.handle.net/10105/517

小学校教師に期待される資質・能力——校長対象の調査を通じて¹⁾

吉村雅仁・松川利広
(奈良教育大学)

Required Abilities for Elementary School Teachers—Results of a Questionnaire Survey to Principals

YOSHIMURA Masahito・MATSUKAWA Toshihiro
(Nara University of Education)

要旨：本学教員養成課程の再構築をする際には、いわゆるダイヤモンド・サイドの要望を少なからず取り入れる必要があることは言うまでもない。本研究ノートは、ダイヤモンド・サイドの一部である小学校校長を対象とする質問紙票調査の結果報告である。学部卒業段階と大学院修了段階で育成すべき能力を仮に新任教員と3年程度経験を有する教員との能力と見なすとすると、学部卒業時点で期待される能力に関しては学級経営や保護者との対応が、大学院修了時点に関しては評価方法や多様な児童への対応などが上位に位置することが明らかになった。

キーワード：必要とされる資質・能力 required abilities、小学校教師 elementary school teachers、校長の期待 principals' expectations

1. はじめに

2006年7月の中教審答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」でも示されている通り、「教職大学院」制度の創設、教員免許更新制の導入と並んで、教職課程の質的向上が現在の教育改革における重要課題の一つとなっている。

教職課程の改善・充実の方策を考える際には、まず教員養成機関で「自ら養成する教員像」を共有する必要があることは言うまでもない。しかしながら日本の場合、米国のINTASC²⁾基準や英国のQTS³⁾基準などのように教師としての全国的な資質・能力基準が明示されているわけではなく、地域単位、教員養成機関単位でそれらを模索しなければならないのが現状である。教職課程認定大学である本学においても、教職課程で育成すべき資質・能力基準を、「カリキュラム・フレームワーク」として構築しているところである。こうした作業の前提として必要となるのは、何よりも、養成された教員を受け入れる側、いわゆるダイヤモンド・サイドがどのような教師を求めているのかという情報である。

そこで本研究報告では、ダイヤモンド・サイドの一部である小学校校長対象の質問紙票調査を通して、奈良県小学校教師に期待される資質・能力を明らかにす

る。当然ながら、校長の考えのみがそのままダイヤモンド・サイドの意向を反映するわけでないが、長年奈良県の教育に携わってきた経験による判断は、地域の実状に応じた教員の資質・能力を考える上で大きな手がかりを与えるであろう。

2. 奈良県内小学校校長対象のアンケート調査の内容及び結果

2. 1. 調査対象および期間

調査対象：奈良県内小学校225校（一部統廃合されている場合もある）の学校長約220名（有効回答数104）
調査期間：2006年2月中旬から3月初旬

2. 2. 調査項目

米国のINTASC基準、英国のQTS基準及び日本教師教育学会発行『地方教育行政の教員の資質向上策に関する資料集』の検討を通じて、以下のような調査票を作成した。

ご自身の学校(所管地域)の教諭に期待される資質・能力に関して、次の各項目に対し数字でご回答下さい。教職経験の長短によって期待される資質・能力は異なると思われるので、「新任教諭」、「3年程度の経験を持つ教諭」、「10年程度の経験を持つ教諭」に分けてお答え下さい。

【数字の付け方】
その項目の資質・能力が、
極めて重要・・・4 かなり重要・・・3 ある程度重要・・・2 あまり重要ではない・・・1

期待される資質・能力の領域		新任教諭	3年程度の経験を持つ教諭	10年程度の経験を持つ教諭
1. 教育の基礎知識(教育の目的、歴史、法令等)				
2. 学習指導	2.1.カリキュラム設計・編成(総合学習、特別活動も含む)			
	2.2.指導内容(教科内容の知識とその組織化)			
	2.3.動機付けの方法			
	2.4.多様な指導方法・技術			
	2.5.評価方法			
3. 児童理解・生活指導	3.1.児童の発達理解			
	3.2.多様な児童への対応(障害を持つ児童、外国籍児童等も含む)			
	3.3.学級経営(内容、方法、保護者への対応)			
4. 対人関係	4.1.管理職との連携			
	4.2.同僚			
	4.3.保護者			
	4.4.地域			
5. 職能成長	5.1.自分の職務の反省・自己評価			
	5.2.自分の職務に有用な情報収集(研修や研究会への参加も含む)			
6. 校務処理(学校運営、校務分掌処理等)				

2. 3. 結果と考察

それぞれの設問に対し、「極めて重要」(4点)から「余り重要でない」(1点)までの4点尺度での回答である。新任、3年程度の経験、10年程度の経験を持つ教諭に分けた理由は、経験年数で求められるものが異なるであろうという予想と、我々からすればそれぞれ学部卒、大学院卒⁴⁾、教育現場で中心となる教員を想定していることが挙げられる。

結果は次頁の表1、表2、表3の通りである。なお、

本来、資質と能力とは区別して考えるべきものであり、例えば「教師としての使命感」のように身に付いたかどうかを明確に評価することが困難なものなどは資質とみなす方が妥当と言える。今回の調査票では、「資質・能力」としながら実は資質に該当する項目を極力除外しているので、誤解を招くかもしれないが、中教審答申において「資質能力」と一緒に扱われていることを踏まえ用語上の区別をここではしていない。基本的には「能力」を問題にしていると解釈されたい。

表1 新任教諭に期待される資質・能力

設問番号	4.極めて重要	3.かなり重要	2.ある程度重要	1.あまり重要でない	合計	肯定・否定率差	上位ベスト5
						(4+3)-(2+1)	
1.	28(27.5%)	27(26.5%)	40(39.2%)	7(6.8%)	102(100%)	8%	
2.1.	23(22.1%)	33(31.7%)	43(41.3%)	5(4.8%)	104(100%)	8%	
2.2.	52(50%)	42(40.4%)	10(9.6%)	0(0%)	104(100%)	81%	2位
2.3.	39(37.5%)	49(47.1%)	16(15.4%)	0(0%)	104(100%)	75%	3位
2.4.	30(28.8%)	38(36.5%)	34(32.7%)	2(1.9%)	104(100%)	48%	
2.5.	29(27.9%)	46(44.2%)	28(26.9%)	1(1.0%)	104(100%)	44%	
3.1.	46(44.2%)	42(40.4%)	14(13.5%)	2(1.9%)	104(100%)	69%	5位
3.2.	44(42.3%)	41(39.4%)	19(18.3%)	0(0%)	104(100%)	63%	
3.3.	61(58.7%)	40(38.5%)	3(2.9%)	0(0%)	104(100%)	94%	1位
4.1.	14(13.5%)	23(22.1%)	62(59.6%)	5(4.8%)	104(100%)	-29%	
4.2.	32(30.8%)	51(49.0%)	21(20.2%)	0(0%)	104(100%)	60%	
4.3.	56(53.8%)	40(38.5%)	8(7.7%)	0(0%)	104(100%)	37%	
4.4.	11(10.6%)	27(26.5%)	59(56.7%)	7(6.8%)	104(100%)	-11%	
5.1.	49(47.1%)	41(39.4%)	14(13.5%)	0(0%)	104(100%)	73%	4位
5.2.	41(39.4%)	44(42.3%)	18(17.3%)	1(1.0%)	104(100%)	63%	
6.	9(8.7%)	36(34.6%)	56(53.8%)	3(2.9%)	104(100%)	-13%	

表2 3年程度の経験を持つ教諭に期待される資質・能力

設問番号	4. 極めて重要	3. かなり重要	2. ある程度重要	1. あまり重要でない	合計	肯定・否定率差	上位ベスト5
						(4+3)-(2+1)	
1.	24 (23.8%)	34 (33.7%)	39 (38.6%)	4 (4.0%)	101(100%)	15%	
2.1.	26 (25.2%)	63 (61.2%)	14 (13.6%)	0 (0%)	103(100%)	73%	
2.2.	57 (55.3%)	41 (39.8%)	5 (4.9%)	0 (0%)	103(100%)	90%	4位
2.3.	40 (38.8%)	55 (53.4%)	7 (6.8%)	1 (1%)	103(100%)	84%	
2.4.	44 (42.7%)	49 (47.6%)	10 (9.7%)	0 (0%)	103(100%)	81%	
2.5.	43 (41.7%)	52 (50.5%)	8 (7.8%)	0 (0%)	103(100%)	84%	
3.1.	53 (51.5%)	43 (41.7%)	7 (6.8%)	0 (0%)	103(100%)	85%	
3.2.	53 (51.5%)	47 (45.6%)	3 (2.9%)	0 (0%)	103(100%)	94%	2位
3.3.	73 (70.9%)	29 (28.2%)	1 (1.0%)	0 (0%)	103(100%)	98%	1位
4.1.	15 (14.6%)	51 (49.5%)	35 (34.0%)	2 (1.9%)	103(100%)	28%	
4.2.	37 (35.9%)	52 (50.5%)	14 (13.6%)	0 (0%)	103(100%)	73%	
4.3.	62 (60.2%)	37 (35.9%)	4 (3.9%)	0 (0%)	103(100%)	92%	3位
4.4.	19 (18.4%)	49 (47.6%)	35 (34.0%)	0 (0%)	103(100%)	32%	
5.1.	52 (50.5%)	44 (42.7%)	7 (6.8%)	0 (0%)	103(100%)	86%	5位
5.2.	46 (44.7%)	44 (42.7%)	13 (12.6%)	0 (0%)	103(100%)	75%	
6.	23 (22.3%)	63 (61.2%)	17 (16.5%)	0 (0%)	103(100%)	67%	

表3 10年程度の経験を持つ教諭に期待される資質・能力

設問番号	4. 極めて重要	3. かなり重要	2. ある程度重要	1. あまり重要でない	合計	肯定・否定率差	上位ベスト5
						(4+3)-(2+1)	
1.	35 (33.3%)	46 (43.8%)	21 (20.0%)	3 (2.9%)	105(100%)	54%	
2.1.	64 (59.8%)	41 (38.3%)	2 (1.9%)	0 (0%)	107(100%)	96%	2位
2.2.	69 (64.5%)	29 (27.1%)	9 (8.4%)	0 (0%)	107(100%)	83%	
2.3.	48 (44.9%)	45 (42.1%)	13 (12.1%)	1 (1%)	107(100%)	74%	
2.4.	78 (72.9%)	23 (21.5%)	6 (5.6%)	0 (0%)	107(100%)	89%	
2.5.	63 (58.9%)	38 (35.5%)	6 (5.6%)	0 (0%)	107(100%)	89%	
3.1.	73 (68.2%)	25 (23.4%)	9 (8.4%)	0 (0%)	107(100%)	83%	
3.2.	81 (75.7%)	22 (20.6%)	4 (3.7%)	0 (0%)	107(100%)	93%	
3.3.	88 (82.2%)	16 (15.0%)	3 (2.8%)	0 (0%)	107(100%)	94%	3位
4.1.	68 (63.6%)	32 (29.9%)	7 (6.5%)	0 (0%)	107(100%)	87%	
4.2.	52 (48.6%)	49 (45.8%)	6 (5.6%)	0 (0%)	107(100%)	89%	
4.3.	77 (72.0%)	27 (25.2%)	3 (2.8%)	0 (0%)	107(100%)	94%	3位
4.4.	50 (46.7%)	47 (43.9%)	10 (9.3%)	0 (0%)	107(100%)	81%	
5.1.	72 (67.3%)	32 (29.9%)	3 (2.8%)	0 (0%)	107(100%)	94%	3位
5.2.	46 (43.0%)	48 (44.9%)	12 (11.2%)	1 (1%)	107(100%)	76%	
6.	80 (74.8%)	27 (25.2%)	0 (0%)	0 (0%)	107(100%)	100%	1位

表1, 2, 3から、それぞれの立場の教諭に期待される資質・能力の中で上位に挙げられる項目を列挙すると次のようになる。

新任教諭にとって重要な項目は、

- 1位 3.3. 学級経営 (内容、方法、保護者への対応)
- 2位 2.2. 指導内容 (教科内容の知識とその組織化)
- 3位 2.3. 動機付けの方法
- 4位 5.1. 自分の職務の反省・自己評価

5位 3.1. 児童の発達理解

3年程度の経験を持つ教諭にとって重要な項目は、

- 1位 3.3. 学級経営 (内容、方法、保護者への対応)
- 2位 3.2. 多様な児童への対応 (障害を持つ児童、外国籍児童等も含む)
- 3位 4.3. 保護者
- 4位 2.2. 指導内容 (教科内容の知識とその組織化)
- 5位 5.1. 自分の職務の反省・自己評価

- 10年程度の経験を持つ教諭にとって重要な項目は、
- 1位 6. 校務処理（学校運営、校務分掌処理等）
 - 2位 2.1. カリキュラム設計・編成（総合学習、特別活動も含む）
 - 3位 3.3. 学級経営（内容、方法、保護者への対応）
 - 3位 4.3. 保護者
 - 3位 5.1 自分の職務の反省・自己評価

結果の中で最も注目すべきは、新任教諭に求められる項目として、1位に学級経営が挙げられていることである。通常、大学の養成課程で育成すべき、あるいは育成できる能力として、教科内容や教科指導、すなわち授業に関わることがまず考えられるが、それ以外の部分も同様にあるいはそれ以上に重要であることがわかる。

次に注目したいのは、3年経験となると新任よりもさらに教科に関する項目の順位が下がり、障害を持つ児童、外国籍の児童など多様な児童への対応が上位に入るとのことである。

この2点は、現在小学校教育現場が抱える問題を端的に示していると思われる。すなわち、教員として採用されると、授業外・授業以前の諸問題に対処しなければならない状況が待ち受けているのである。学部、大学院を問わず養成課程において、何らかの形でこうした問題への対応を考える必要があるように思われる。

以下、項目ごとに新任、3年経験と10年経験の関係性と差異に着目しながら簡単に考察を行う。

1. 教育の基礎知識（教育の目的、歴史、法令等）

経験年数が増加することによって、基礎知識の重要性が増している。特に3年経験と10年経験に有意差が出ている⁵⁾ことから、ある程度経験を積み出すと、重要度が増すと予測される。新任、3年経験段階での重要度は低い。

2. 1. カリキュラム設計・編成

（総合学習、特別活動も含む）

カリキュラム設計・編成については、新任は3年、10年経験者よりも重要度が低く、経験年数の増加にともなって重要度が高くなっている。

2. 2. 指導内容（教科内容の知識とその組織化）

指導内容は全被験者とも平均値が3以上で、重要度が高いとの評価となっている。経験の年数間での有意差は認められなかった。

2. 3. 動機付けの方法

動機付けの方法についても、全被験者とも3以上の回答で、重要度が高いとの評価となっている。経験年数間での有意差は認められなかった。

2. 4. 多様な指導方法・技術

多様な指導方法・技術については、経験件数とともに、重要度が極めて高くなる傾向である。全被験者と

も平均値3以上の評価であるため、全体的に重要度が高い。

2. 5. 評価方法

新任と3年経験者とは有意差が認められ、大学院段階での育成課題となりそうである。

3. 1. 児童の発達理解

児童の発達・理解は、いずれの段階でも重要度が高いと評価している。新任と10年経験者に有意差が認められた。

3. 2. 多様な児童への対応

（障害を持つ児童、外国籍児童等も含む）

多様な児童への対応に対する重要度は、経験年数に関わらず高い評価であり、中でも、経験年数が増えるにしたがって、その重要度はさらに高くなる傾向が見られる。大学院段階では極めて重要な育成能力の一つと考えられる。

3. 3. 学級経営（内容、方法、保護者への対応）

学級経営はどの段階とも平均値3以上の評価であり、重要度が高いとの認識となっている。

4. 1. 管理職との連携

新任教諭は平均値3以下の評価となり、3年経験者も平均値3以下の評価。管理職との連携は採用までに育成が必要な能力とは考えられていないことになる。経験年数間では極めて有意な傾向となっている。

4. 2. 同僚

新任教諭と10年経験者の間で、有意差が認められる。全被験者とも3以上の評価で重要度は高いが、10年以上では同僚との関係も上手にこなすことができるといふことも考えられる。

4. 3. 保護者

保護者に関しては、全被験者とも極めて高い重要度として評価しているも、10年経験者は新任・3年経験者よりも、その重要性をさらに高く評価している。（新任と10年経験者との間で有意差が認められている。）

4. 4. 地域

経験年数によって、極めて明確に有意差が認められている。新任教諭は3以下の評価であることから、地域との関係は時間をかけて構築しても良いとの判断であろう。

5. 1. 自分の職務の反省・自己評価

自分の職務の反省・自己評価については、3年以上の経験者からその重要性が高くなる傾向となっている。学部ではともかく、大学院レベルにおいては、反省・自己評価能力がある程度重要となりそうである。ただし、新任教諭と3年経験者では有意差は認められず、3年経験者と10年経験者間で有意差が認められる。

5. 2. 自分の職務に有用な情報収集

（研修や研究会への参加も含む）

自分の職務に有用な情報収集は、経験年数を問わず、

どの段階でも重要と考えられている。

6. 校務処理（学校運営、校務分掌処理等）

全設問の中で、極めて有意な差が認められている。新任では校務処理はあまり重要ではないが、職務の経験が増すことによって、その重要度が高くなる傾向である。

3. おわりに

以上、小学校校長対象の調査を通じて、奈良県小学校教諭に求められる資質・能力を見てきた。中学校、高等学校あるいは教育委員を対象とすると結果は異なることも予想されるが、本学のように小学校教員養成を主眼とする養成課程においては、今回の調査結果は有益な基礎資料となると思われる。学部段階においては、教科内容、指導法、動機付けと同様あるいはそれ以上に学級経営、保護者との対応が、大学院段階では（修了生に仮に3年経験の教師と同等の資質能力を身につけさせるという前提で考えるなら）、評価方法、多様な児童への対応などがそれぞれ育成すべき重要項目となりうる事が明らかとなった。

註

- 1) 本稿は、2005年度学長裁量経費を受けた「教師の教科横断的資質規準の構築——教科授業研究特論からのアプローチ」の一部で行われた調査に基づいている。当該プロジェクトメンバー（上野ひろ美、瓜生淑子、安藤輝次、小柳和喜雄、棚橋尚子、田淵五十生、岩本廣美、重松敬一、松村佳子、森本弘一、安田寛、宮下俊也、梶田幸恵、宇田秀士、岡澤祥訓、中井隆司、渡邊一保、谷口義昭、吉田誠、鈴木洋子、河崎智恵、敬称略）のご協力に対し、感謝の意を表したい。
- 2) the Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium standards
- 3) Professional Standards for Qualified Teacher Status
- 4) 大学院卒であっても当然ながら新任教諭として初任者研修等はあるわけだが、本来教員養成の大学院であれば学部卒に比べ教員としての応分の資質・能力を高めておくことが必要だと考え、3年程度の経験を持つ教諭と対応させることとした。
- 5) 有意差の検定は業者（クラブ・タカハヤネット、代表：出雲井隼麻）に委嘱。平均値の差を分散分析及びT検定によって判定。

