

教員としての資質能力の向上に関する考察

—— 集団討論の指導から ——

速水 多佳子

(キーワード：教員の資質能力，実践的指導力，集団討論)

I 問題の所在

経済や産業の高度化，グローバル化，少子高齢化の進展など社会が大きく変化する中で，学校を取り巻く状況も変化を見せている。2006年に教育基本法が約60年ぶりに改正され，これを受けて，2007年にはいわゆる教育三法（学校教育法，地方教育行政の組織及び運営に関する法律，教育職員免許法及び教育公務員特例法）の一部改正が行われた。学習指導要領も，教育基本法や学校教育法等の改正で明確となった教育の理念を踏まえ，「生きる力」を育成すること，知識・技能の習得と思考力・判断力・表現力等の育成のバランスを重視すること，豊かな心や健やかな体を育成することをねらいとして改訂された。2011年度から小学校，2012年度から中学校において全面実施され，高等学校では，2013年度入学生から年次進行により段階的に適用される。

このような教育改革が進む中で，学校教育現場においては，様々な教育課題が生じている。子どもの学ぶ意欲の低下や学力の低下，体力の低下，いじめ・不登校等の生徒指導上の課題への対応，家庭や地域の教育力の低下に起因すると思われる問題等，数多くの課題が指摘されている。これからの学校は，このような教育課題に対応しながら，子どもたちの能力を伸ばし，学力向上を図り，子どもたちが心身ともに健やかに成長することを目指して，学校の教育目標を達成していかなければならない。学校での教育を専門的に担う立場である教員は，教育課題の解決を目指して，子どもたちの教育に直接に携わっていくことになる。これからは，今まで以上に，変化の時代に対応でき，保護者や地域の方々からの要望や期待に応えていくことができる，高い資質能力を備えた教員が望まれる。

教員自身を取り巻く状況も変化し，社会の教員に対する視線は厳しくなっている。2007年の教育公務員特例法の改正では，指導が不適切であると認定した教員に対して，指導改善研修を実施することや，研修修了時の認定において指導が不適切であると認定した者には，免職その他必要な措置を講ずることなどが法律に規定された。「指導が不適切である」とは，知識，技術，指導方法その他教員として求められる資質能力に課題があるため，日常的に児童等への指導を行わせることが適当ではない教員のことである。このような，指導が不適切である教員への対応が必要なのは言うまでもないが，すべての教員に対しての資質能力の向上は必要なことである。2007年に教員免許更新制について定めた教育職員免許法が改正され，2009年4月1日から施行されている。本法では，新たに普通免許状と特別免許状に10年の有効期間が定められ，教職についての省察並びに子どもの変化，教育政策の動向及び学校の内外における連携協力についての理解に関する事項を12時間以上，教科指導，生徒指導その他教育の充実に関する事項について18時間以上の合計30時間以上の免許状更新講習を受けることを必要とし，この課程を修了した者の有効期間の更新をすることができることと規定されている。この教員免許更新制は，教員として必要な資質能力が保持されるよう，定期的に最新の知識・技能を身に付けることで，教員が自信と誇りを持って教壇に立ち，社会の尊敬と信頼を得ることを目的として導入されたものである。これまでは，一度取得すれば生涯有効であった教員免許状が，更新講習を受講し，講習科目の修了目標に達しなければ，免許状は効力を失うことになったのである。教員にとっては，講習にかかる時間の確保や費用の面等で負担となる制度ではあるが，その時々の変化に応じた新しい知識・技能を修得することで，教員の資質能力の向上が期待できるとともに，この制度を導入することにより，教員全体に対する社会からの信頼を得る上でも意味のある制度である。

「資質」を広辞苑で調べると，「生まれつきの性質や才能。資性。天性。」とある。似たような言葉である「素質」を調べると，「本来具有する性質。個人が生まれつき持っている，性格や能力などのもととなる心的傾向。特殊な能力などについていう。」とある。つまり，「資質」「素質」とは，人に生まれつきに備わっているものであり，向上が期待できる類のものではないように思われる。しかし，「教員の資質能力」については，1987年12

月18日付の教育職員養成審議会「教員の資質能力の向上方策等について（答申）」では、教員の資質能力とは、一般に「専門的職業である『教職』に対する愛着、誇り、一体感に支えられた知識、技能等の総体」といった意味内容を有するものとされており、「素質」という本来の言葉の意味とは区別され、後天的に形成可能なものと解されている。つまり、「教員の資質能力」は、人柄や人間的なもの結び付いて影響を与えるものではあるが、本人が研鑽を重ねることによって向上していく可能性が十分にあり、その資質は本人の日々の努力により、変化をしながら形成されていくと理解できる。

「教育は人なり」と言われるように、学校教育の成否を担うのは教員の資質能力に負うところが大きい。本研究は、現在のように社会の変化が激しく、それに伴う教育制度の転換が求められている中で、期待される教員像はどのようなものなのか、教員として必要な資質能力とはどのようなものなのかについて、考察していく。教員の資質能力は、大学等における養成段階、都道府県や指定都市教育委員会等による採用段階、教員になってからの研修段階の各段階にわたって継続的に形成されるべきものである。ここでは、養成段階である大学に注目し、実践的指導事例をとおして、大学で培われるべき資質能力とその向上を目指した指導について考察することを目的としている。

Ⅱ 教員としての資質能力

1. 学校教育現場の実情

文部科学省は、2010年に「生徒指導提要」を作成した。これには、小学校段階から高等学校段階までの生徒指導の理論、考え方や実際の指導方法等についての内容が、時代の変化に即して網羅的にまとめられている。生徒指導の実践に際し教員間や学校間で教職員の共通理解を図り、組織的・体系的な生徒指導の取組を進めることができるよう、生徒指導に関する学校・教職員向けの基本書としての活用が期待されている。これまでは、生徒指導という問題行動への対応にとどまっている傾向があった。しかし、生徒指導は学校の教育目標を達成する上で重要な機能を果たすものであり、学習指導と並んで学校教育において重要な意義を持つものであること、生徒指導は、児童生徒の人格の形成を図る上で、大きな役割を担っていること等が「生徒指導提要」には記されている。前述したように、都市化や少子化、情報化などの社会の変化に伴い、学校教育現場では様々な課題が生じてきている。児童生徒の問題行動等の背景には、家庭の機能が十分に果たされていないといった状況や、規範意識の低下、倫理観の欠如等が指摘されている。現在の学校教育現場における、複雑化・多様化する生徒指導の困難さと、現在のように様々な家庭環境で育ってきた児童生徒の心の内面を理解することの難しさから、これらに対応するための教員の手引きとして、このような「生徒指導提要」が作成されたと考えられる。激しい時代の変化に対応した生徒指導ができる教員が求められていることの表れであろう。

「平成22年度『児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査』について」（文部科学省）によると、学校内における暴力行為発生率は、小学校も含めて年々増加の傾向にある。また、いじめの状況についての認知件数は、この5年間で低下傾向にあるが、いじめを認知した学校数の全学校数に占める割合は、40%を超えており、多くの学校でいじめが生徒指導上の課題となっていることがわかる。いじめの発見のきっかけとしては、「アンケート調査など学校の取組により発見」が26.0%と最も多く、次に多いのが、「本人からの訴え」の23.1%である。いじめられた児童生徒の相談の状況を見ると（複数回答）、小・中・高等学校ともに「学級担任に相談」が約70%と最も多く、次に多いのは、「保護者や家族等に相談」の32.3%である。いじめ問題に関しての教員の果たす役割は大きく、教員がいじめを見逃さない、そして一人一人の児童生徒をいじめから守るという強い姿勢と意思を持ち、児童生徒の状況を十分に理解した上での対応が望まれる。

同じ調査から、小・中学校の不登校の状況を見ると、不登校児童生徒数は約11万5千人、全児童生徒数に占める割合は1.14%であり、この10年間は横ばい傾向にある。しかし、ここで注目すべき点は、学年が上がるにつれて不登校児童生徒数が増加しており、特に小学6年から中学1年に進級する際には、不登校児童生徒数が約3倍にも増加することである。このように不登校や問題行動が増える「中1ギャップ」問題を生み出している要因の一つに、小学校から中学校へと環境面で大きく変化することが考えられる。学校の規模が大きくなることや先輩後輩などの人間関係がこれまでとは変化することもあるが、最も大きな変化は、学級担任制から教科担任制へと移行することであろう。小学校では、学級担任がいつも児童の身近にいて、学習面から生活面のあらゆることを理解しているという状況であったのが、中学校では、教員と生徒との間に距離ができる。小学校高学年の時期から、児童の発達の過程をよく理解しながら、スムーズに中学校への移行ができるように、そして、すべての児童

生徒にとって居心地のよい学校、学級となるように、教員は支援をしていかなければならない。

教員の状況については、団塊の世代の大量退職に伴って、これからの10年間に教員全体の約3分の1が入り替わり、経験の浅い教員の比率が増えることが予想される。「公立小・中学校年齢別教員数」(平成23年3月31日)(文部科学省調べ)によると、現在50歳代の教員は全体の38.9%を占めており、20歳代の教員は11.0%、30歳代の教員は21.0%である。現在の学校の教員の年齢構成は不均衡な状況であり、これまで、学校の中で先輩教員から新人教員へと伝えられてきた教員としての心構えや教材研究の方法、生徒指導の方法等の数々の知識や技能の伝達が困難になってきている。新任教員として採用された場合、1年目から担任を持ち、授業をこなしていくこととなり、学校では即戦力として期待される。前述したとおり、教員としての資質能力は継続的に形成されていくものであるが、一定レベル以上の資質能力は、養成段階である大学において身に付けておかなければ、教員となって学校に勤務した際に、即戦力とはならず、また非常に多忙な状況の中で、先輩教員からの知識や技能の伝承も期待できず、学校教育現場を混乱に招くことになってしまう。

また、教員は児童生徒の指導だけではなく、教員よりも人生経験が長く、年長者でもある保護者や地域の方々への対応も必要である。近年、保護者や地域の方々の意識も変わり、学校に寄せられる要望には様々なものがある。時には無理難題要求に対応しなければならない事態に遭遇することがあるかもしれない。小野田(2006)は、教員への調査から、保護者の学校への要望や苦情の内容が1990年代以降から変化しており、90%の教員が、保護者対応が難しいと感じていると述べている。無理難題要求はイチャモンであるとしながらも、保護者と教員は、ともに子どもの成長と発達を願う立場で、それぞれの役割を尊重しながら手を携えることのできる存在である、要はコミュニケーションの力であり、課題解決=対応力を普段から身に付けておくことが必要であると述べている。そして、イチャモンが急増している理由の一つとして、欧米の多くの学校とは異なる日本の学校の特徴をあげている。つまり、日本の教員は教科指導だけでなく、膨大な生徒指導や生活指導、運動会や文化祭といった特別活動の指導、部活動指導を行い、時には総合的なカウンセラー的機能も果たしているというように、守備範囲が非常に広く、そのために校内だけではなく校外のことまで関与を求められ、際限なく無理難題を受け入れているというのである。ここからも、教員の仕事の多種多様な点と多忙さがわかり、そして、それらを解決していかなければならない教員には、幅広い対応力が必要であるということは明らかである。

2. 教員研修制度

1966年のILO・ユネスコ「教員の地位に関する勧告」において、「教員の仕事は専門職とみなされるべきである。」と明記されている。北神(2008)は、「専門職は、就職前の数年間の教育で養成されるはずはなく、現職の期間を通じて絶えず専門性を高めていくことによって、専門職となりうるのである。そこに、入職後になされる研修の意義があり、研修によって専門職が専門職としての地位を維持、向上させていくことが可能となるのである。」と述べている。児童生徒を教えるためには、教員自身も学ばなくてはならない。学び続けていかなければならない教員にとっては、研修は職務の一部であると言っても過言ではない。

教員の研修は、国、都道府県、市町村教育委員会等が体系的に実施している。教職経験に応じた研修には、初任者研修、5年経験者研修、10年経験者研修、20年経験者研修等があり、職能に応じた研修には、校長研修や教頭研修があり、専門的な研修としては、教科指導、生徒指導、進路指導等に関するものがある。初任者研修と10年経験者研修は法定研修であり、原則として全ての教員が対象となる。教員として新規に採用された者には、任命権者が、採用した日から1年間の初任者研修を実施しなければならない。これは、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させることを目的としており、1989年度から実施されている。初任者研修には、校内研修と校外研修があり、校内研修は、教員に必要な素養や授業実践の基礎等に関して、週10時間、年間300時間程度が実施され、校外研修は教育センター等での講義や演習、宿泊研修等も含めて年間25日間程度が実施されている。また、文部科学省は具体的な研修項目として、基礎的素養・学級経営・教科指導・道徳・特別活動・総合的な学習の時間・生徒指導・進路指導をあげており、それぞれについての研修目標・内容例を示している。しかし、服部(2009)は、この示されたモデルについては、あまりにも細部にわたって定めているために、実際に施行する県教育委員会及び各学校にとっては工夫の余地がほとんどなく、校内研修は全体が画一化しており、校外研修は講義中心の内容・方法となっている等、受講者にとって魅力の少ないものになっていると指摘している。

新任教員は、教員となって採用されるまでの経験は様々である。民間企業等での勤務経験者もいれば、学校の非常勤講師、常勤講師等の経験が複数年にまたがる者もおり、さらに、大学での養成段階で受けてきた教育内容

も様々である。現在の研修制度は、このような新任教員の状況に応じた研修を行うことはできておらず、今後、研修内容や方法を検討する必要がある。また、このような初任者研修の実施内容を把握した上で、大学での養成教育を考えていかなければならない。

それでは、新任教員は学校ではどのように評価されているのであろうか。「教員の資質向上方策の見直し及び教員免許更新制の効果検証に係る調査」(文部科学省2010)の中に、必要とされる教員の資質能力の充足度について、学校長に初任者教員の段階、中堅教員の段階、ベテラン教員の段階のそれぞれの段階別に、12項目について尋ねた集計結果がある。初任者教員の段階を、中堅教員、ベテラン教員と比べると、「教師の仕事に対する使命感や誇り」、「子どもに対する愛情や責任感」、「教職員全体と同僚として協力していくこと」の3項目に関しては、充足度にあまり違いはない。しかし、「集団指導の力」、「児童・生徒指導力」、「学級づくりの力」に関しては、中堅教員とベテラン教員の段階では、約90%が充足しているのに対して、初任者教員の段階は、約30%から約35%しか充足していないと回答している。つまり、約65%から約70%が不足していることになる。また、「豊かな人間性や社会性」、「常識と教養」、「コミュニケーション能力」に関しては、初任者教員の段階では、約50%から約60%、中堅教員の段階では約85%、ベテラン教員の段階では約90%が充足していると回答しており、経験を積むごとに充足度が上昇している。資質能力は、経験を重ねていくことによって形成されていくものではあるが、初任者教員も学級担任を持ち、教科指導を行っていかねばならないという即戦力を求められている状況の中では、充足度が約50%程度という状況は、低すぎるのではないだろうか。児童生徒や保護者にとっては、新任もベテランも同じ教員である。初任者教員の段階は、教員としての使命や熱意にあふれており、この状態がその他の資質能力を補う部分もあるだろうが、著しく充足度が低い項目に関しては、養成段階で、どの程度まで向上させることができるかを考えていかなければならない。

3. 求められる教員像

養成段階である大学において、身に付けておかなければならない資質能力とは何であろうか。2006年の中央教育審議会「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」の中で、「教員として最小限必要な資質能力」とは、「養成段階で修得すべき最小限必要な資質能力」を意味するものであり、「教職課程の個々の科目の履修により履修した専門的な知識・技能を基に、教員としての使命感や責任感、教育的愛情等を持って、学級や教科を担当しつつ、教科指導、生徒指導等の職務を著しい支障が生じることなく実践できる資質能力をいう。」としている。また、1997年の教育職員養成審議会「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について(第一次答申)」においては、教員に求められる資質能力を、「いつの時代にも教員に求められる資質能力」と「今後特に求められる資質能力」に分けて提示している。「いつの時代にも教員に求められる資質能力」としては、教育者としての使命感、人間の成長・発達についての深い理解、幼児・児童・生徒に対する教育的愛情、教科等に関する専門的知識、広く豊かな教養の5つをあげており、これらを基盤とした実践的指導力が必要であるとしている。「今後特に求められる資質能力」としては、大きく3つに分類し、地球的視野に立って行動するための資質能力、変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力、教員の職務から必然的に求められる資質能力をあげている。これからの変化の激しい時代に適切に対応した教育活動を行っていくためには、教員には多様な資質能力を有することが求められている。しかし、これらの多様な資質能力を養成段階である大学で、どこまで身に付けさせることが可能であろうか。

有吉(2009)は、変化の激しい時代を鑑みて、答申が提起している資質能力は、「行動する」ことを求めており、この「行動」とは教師としての「教育実践」活動を意味すると解している。そして、大学での特定の授業科目のみで、このような資質能力を学生たちに身に付けさせることは、およそ望めない、特に学級経営や生徒指導の力量を向上させていくためには、長期にわたって行われる教育実習が望まれるとしている。教育実習は、これまでに大学で学んできた理論を基盤として、実践的指導力を学びとる機会であり、教育実習の果たす役割は極めて大きいものである。本学でも附属学校や協力校における教育実習の位置付けは大きい。しかし、教育実習に頼るだけでなく、学内においても指導の可能性を探る必要があるのではないだろうかと考える。そこで、教員を目指している学生が集まるといふ教員養成大学である本学の特性を生かした指導の可能性を模索する試みとして、集団討論の指導を行った。次に、その概要について示す。

Ⅲ 集団討論の指導と考察

1. 集団討論について

平成23年3月から、7月にかけての5ヶ月間にわたって、長期履修学生を中心とした大学院生（一部学部生を含む）の有志を対象として、現在の学校教育現場における教育課題をテーマとした集団討論を、週に1回程度の割合で行った。有志を対象としたため、集まるメンバー、人数は日により異なっており、参加者は合計で約30名、そのうち、各回の参加人数は、7名から16名程度であった。集団討論は6名から8名で行い、その他の学生は見学者となり、15分から20分程度の討論の後に、全体で討論参加者の話し方や態度、討論の展開の方法、討論内容についての意見交換を行った。集団討論に参加した学生は、全員が大学院修了後には教員となること志望している。学生が所属している専攻やコースは様々であるため、教員として希望する校種も小学校、中学校、高等学校にまたがっており、中学校・高等学校志望の場合は、希望する教科も様々であった。年齢構成は、20代前半から30代後半までと幅がある。

2. 指導の実際

集団討論のテーマとして取り上げた内容は、表1のとおりである。ここ数年の間に全国の教員採用選考試験で実際に出題された集団討論のテーマの中から、現在の学校教育現場における教育課題として、学生にその内容や背景に関する知識を深める必要があると思われるものを取り上げた。

表1 集団討論の実施テーマ

-
- 保護者から、「うちの子が学校でいじめられているので、学校に行きたくないと言っている。何とかしてほしい。」と言われた。どのように対応するか。
 - ほめることと叱ることのどちらが子どもを伸ばすと思うか。
 - 学校教育における「競い合い」については、これまでもその是非が問われてきた。児童生徒が競い合うことについてどう考えるか。
 - 5月の連休明けに、体調が悪くなり登校を渋る児童が増えている。この事象をどう受け止め、担任としてどのように対応するか。
 - 携帯電話やメールの普及が、若者のコミュニケーション能力を低下させているという意見がある。このことについてどう考えるか。
 - 児童生徒の言語活動は、取り巻く言語環境によって影響を受けることが大きいので、学校生活全体において言語環境を整備することが大切であると言われている。どう考えるか。
 - 教科指導における言語活動として、どのような取り組みができるか。
 - キャリア教育として担任ができることにはどのようなことがあるか。
 - 担任する学級で、昼休みに児童がふざけていて花瓶を割ってしまった。他の児童は無関心の様子だった。この状況にどのように対応するか。
 - あなたは小1の担任である。入学して間もない頃から二人の男児が騒いでおり、何度注意しても聞こうとしない。授業中も遊んでいる状態になっている。どのように対応するか。
 - 最近、運動の好きな子どもと嫌いな子どもの二極化が進んでいる。この問題にどのように取り組めばよいか。
 - 学習意欲が低く、学習の習慣が身についていない子どもが多い。どのように取り組むか。
 - 児童生徒が学ぶ意欲を高め、様々なことにチャレンジしながら成長することのできる指導の充実が求められている。どのように取り組んでいけばよいか。
 - 子ども同士で教え合うことは、互いを高め合うことになっていると思うか。
 - 最近の児童生徒の調査において、疲れやすい、いらいらするというようなストレスを訴える子どもが3割いると言われている。どう考えどう取り組むか。
 - 校則を守ることについては、児童生徒や保護者の意見を聞いた上で柔軟に対応すべきだという考えと、学校の教育方針だから毅然とした態度で指導を徹底するべきだという考えがある。校則の指導の在り方について話し合いなさい。
 - ある日の放課後、落書きが廊下の壁にあった。どのように対応するか。学年団の教員として話し合いなさい。
 - 学級経営においては、学習環境を整えることが大切である。教室環境を整えたり、教師と子どもや子どもどうしの望ましい人間関係を形成したりするために、どのように取り組めばよいか。
-

集団討論とその後の意見交換の時間を含めて、1回の集まりは90分間から120分間程度であった。この時間中の学生の様子は、真剣そのもので、特に集団討論の間は非常に張りつめた空気が流れていた。意見交換の時間は、自分の考えや質問を自由に発言することができる雰囲気であり、集団討論のテーマをさらに深めて発展させた話し合いをすることができた。この意見交換の時間を有意義に進めていくためには、指導者が学校教育現場の実情に精通している必要がある。様々な学生の質問に適切に答えなければならない。今回の指導では、学校での実際に起こった事例を取り入れて話を展開させることで、学生の理解を深め、あらゆる場面での教員としての対応の

仕方や考え方を身に付けさせることができた。

7月末に、模擬集団討論の練習に関するアンケート調査を実施した。学生の所属コースが多岐にわたるため、参加した全員にアンケート調査を依頼することはできなかったが、19名から回答を得ることができた。調査内容は、討論で身に付けることができたと思う資質能力についてである。この調査項目の内容については、本学で使用している「学修キャリアノート2011」の「教員としての資質能力チェックリスト」を参考にして作成した。このチェックリストは、「教育人間力(使命感, 倫理観, 教育的愛情)」、「協働力(対人関係能力, 協調性, 社会性)」、「生徒指導力(基本的態度, 個人指導力, 集団指導力)」、「学習指導・保育実践力(構想力, 展開力, 評価力)」の4つの資質能力から構成されている。集団討論では、教科指導に関する内容は行わなかったため、「学習指導・保育実践力」については質問項目から省き、残りの3つの資質能力に関して調査を行った。このチェックリストをもとにして、教員の資質能力に関する18項目を作成し、それぞれ、「とてもそう思う」、「そう思う」、「あまり思わない」、「思わない」の4件法で回答を求め、4, 3, 2, 1の各得点を与え、平均値と標準偏差を算出した(表2)。すべての項目において、高い平均値を示しているが、「他者と協力しようとする社会性」、「規範となる行動を意識する倫理観」、「教員としての使命感」の3項目は、特に平均値が高くなっている。この3項目に関しては、集団討論は効果的であった。その要因として、「社会性」については、集団討論のテーマとして、保護者からの相談に対する内容を取り上げたこと、討論後の意見交換では、どのテーマに関しても、児童生徒の立場と保護者の立場ではそれぞれどうであるかという視点から考えたこと、「倫理観」「使命感」に関しては、学生達に、教育実習や学校ボランティアの経験を思い出して話すように促し、つねに教員としてのこの言動は、児童生徒や保護者から見るとどのように映るか、ということを中心に考えてあげられる。

図1は、集団討論を重ねたことで、教職教養と一般教養に関する知識が定着したか、人前で話す力や他者の話を聞く力が身に付いたか、教員を目指そうとする意欲が向上したかについて、「とてもそう思う」、「そう思う」、「あまり思わない」、「思わない」の4件法で回答を求めた結果である。教職教養と一般教養に関する知識が身に付いたと思うか、という質問に対して、「とてもそう思う」と回答した者の割合が低かった。佐藤(1996)は、教師教育に「事例研究」を位置づけることが可能であると述べており、2つのスタイルがあるとしている。それは、教育学や教育心理学の中心的な概念や原理を具体的な事例をとおして理解する方法と、専門家としての教師にふさわしい実践的な問題解決の思考様式を獲得する方法である。集団討論は、「事例研究」とは方法が異なるが、集団討論の指導の中に、この2つのスタイルを組み込んでいくことは可能であると考えられる。討論やその後の意見交換の中で、教育学に関する知識を習得するために、概念的なことを取り入れること、そして、教員としての考え方や教育課題に対する実践的な対応の方法を身に付けることの両方を組み込んだ指導を考えていく必

表2 面接練習で身に付いた資質能力

	質問項目	平均	標準偏差	項目ごとの平均	項目ごとの標準偏差
使命感	①使命感や情熱	3.63	0.58	3.55	0.59
	②理想の教師像	3.47	0.60		
倫理観	③規範意識	3.58	0.49	3.58	0.54
	④信頼される教員	3.58	0.59		
教育的愛情	⑤健康や安全への配慮	3.53	0.50	3.53	0.50
探究心	⑥様々な分野への探究心	3.26	0.78	3.50	0.68
	⑦力量向上への意識	3.74	0.44		
対人関係能力	⑧周囲の人との関わり	3.26	0.64	3.16	0.71
	⑨表現力	3.05	0.76		
協調性	⑩他者の意見の受容	3.47	0.68	3.45	0.68
	⑪協力的な行動	3.42	0.67		
社会性	⑫保護者や地域との関係	3.79	0.41	3.79	0.41
基本的態度	⑬公正な態度	3.58	0.59	3.55	0.55
	⑭人間的交流	3.53	0.50		
個人指導力	⑮子どもへの適切な指導	3.32	0.57	3.37	0.53
	⑯信頼関係	3.42	0.49		
集団指導力	⑰学級づくり	3.05	0.60	3.32	0.61
	⑱いじめ対策	3.58	0.49		

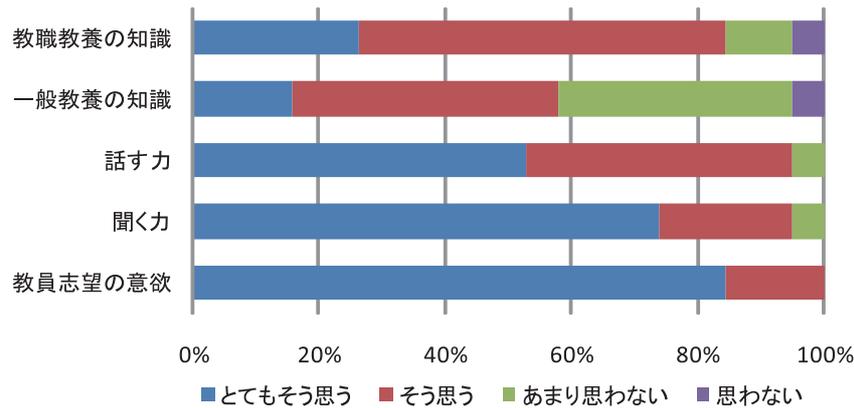


図1 向上した力

要がある。

また、人前で話す力、他者の話を聞く力に関しては、1人を除いて、すべての学生が身に付いたと回答している。これは学生の自己評価であるので、どの程度まで身に付いたのかを測定することはできないが、集団討論を繰り返し行うことにより、自分の意見を述べることに自信を持つことができたようである。これは、回を重ねるごとに、学生の発言をする際の姿勢や声の大きさが変化していったことからわかる。自分の考えを相手に伝えることと、他者の意見を理解し、その内容を自分の中で解釈してさらに自分の考えを深めて表現するという一連の過程を経験することで身に付いたと考えられる。

アンケート調査の最後に、練習をとおしての感想を自由記述で求めた。次に、その中からの抜粋をあげる。「普段は見えないこと、考えないことについてじっくりと考えることができた。」「視野が広まり、教員になりたいという情熱が高まった。」「他の人の意見を聞くことで、どうすれば子どもと良好な関係を築けるのかを必死に考えることができた。」「なぜ教員になりたいのか、なぜ教育大に入学したのかということ思い出し、改めて教員になりたいと強く思った。」「自分の言葉で具体的に話して、相手に思いを伝えることは難しいと感じた。」「教員、児童、保護者など、様々な視点から問題に対して考えなければならぬと思った。」「客観的に考える姿勢ができた。」「最初はとても緊張していたが、討論の内容が深まってくると楽しくなってきた。」「有志が集まったからこそその緊張感があったと思う。」「このメンバーでロールプレイングや模擬授業をしてみたい。」以上のような記述から、集団討論に参加したことで自分の成長を実感しており、他者の様々な意見や考え方を聞くことで、自分の思考をさらに深めることができたようである。また、他のメンバーの真剣な様子から刺激を受けて、改めて教員になりたいという気持ちを強くしている様子が見られる。有志の集まりであるにもかかわらず、参加人数が減少することなく5ヶ月間にわたって熱心に取り組めたことが、学生の力となっているであろう。今後このメンバーが、教員となった後のネットワークとなり、互いに切磋琢磨して向上していくことを願う。

IV まとめ

社会の変化に伴って生じている子どもの学習意欲や学力の低下、体力の低下、いじめ・不登校等の学校教育現場の課題に適切に対応するためには、これまで以上に教員の資質能力が求められている。教員の資質能力は、養成・採用・研修の各段階にわたって継続的に形成されるものである。養成段階である大学における実践的指導事例をとおして、大学で培う資質とその能力向上の可能性について考察することを目的とした。

大学院生を中心として集まった有志を対象として、様々な教育課題をテーマとした集団討論を継続的に行った。「他者と協力しようとする社会性」、「規範となる行動を意識する倫理観」、「教員としての使命感」に関する項目に関して、集団討論の効果は特に高く、教員としての資質能力の向上をもたらしたと考えられる。しかし、教職教養や一般教養に関する知識の定着については、今後さらに指導の工夫が必要であり、集団討論の実施後の意見交換の際に、問題解決のための方法についての考えを深めるだけでなく、教育学に関する概念や原理に関する内容を取り入れていくことが必要である。

教員の大量退職に伴い、これまで自然と行われてきていた先輩教員から新人教員への知識や技能の伝承が望まなくなっているとともに、教員の同僚性が希薄化してきていることも指摘されている。このような中で、学

校教育現場での数々の教育課題に対応していくためにも、これからはますます養成段階での教育の重要性が増してくる。現行の初任者研修制度との連携をとり、教員養成と研修の内容とを結び付けるように考えていかなければならない。

教員志望という同じ志を持った学生が多数集まるという本学の特性を生かして、効果が期待できる指導を今後とも検討していきたい。

参考文献

新村出編、『広辞苑第六版』，岩波書店，2008

教育職員養成審議会，「教員の資質能力の向上方策等について（答申）」，1987.12.18.

文部科学省，『生徒指導提要』，教育図書，2010.3

文部科学省初等中等教育局児童生徒課，平成22年度「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」について，2011.8.4

文部科学省，学級編成・教職員定数改善等に関する基礎資料 公立小・中学校年齢別教員数（23.3.31），p.21

http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/_icsFiles/afieldfile/2011/08/05/1295041_1.pdf

小野田正利，『悲鳴をあげる学校』，旬報社，2006

北神正行，「教員研修の制度」小島弘道・北神正行・水本徳明・平井喜美代・安藤知子『教師の条件第3版』，学文社，2008，pp.69-87

服部晃，「『法定研修』としての教職初任者研修の現状と課題」，教育情報研究：日本教育情報学会学会誌，第25巻第3号，2009，pp.3-14

文部科学省，「教員の資質向上方策の見直し及び教員免許更新制の効果検証に係る調査」集計結果，2010

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/sankou/_icsFiles/afieldfile/2011/02/24/1302602_01_1.pdf

中央教育審議会，「今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）」，2006.7.11

教育職員養成審議会，「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について（第一次答申）」，1997.7.28.

有吉英樹，「実践的指導力の育成を目指す教員養成教育の在り方ー岡山大学教育学部の場合ー」，岡山大学附属教育実践総合センター紀要，第9巻，2009，pp.73-82

佐藤学，『教育方法学』，岩波書店，1996，pp.135-157

Improvement of Teacher Qualifications and Skills Using Group Discussion

HAYAMI Takako

(Keywords : qualifications and skills, practical teaching skills, group discussion)

As society undergoes sweeping changes, the circumstances surrounding school education are also changing. Issues such as the deterioration of children's desire to learn and academic ability, bullying, and nonattendance have emerged. To appropriately respond to these issues, improvement of teacher qualifications and skills is required now more than ever. Because teacher qualifications and skills are formed continuously during the stages of teacher development, hiring, and training, the present study focuses on university, which represents the "development" stage. Using case examples of practical teaching, we consider the potential for improvement of the qualifications and skills cultivated at university.

We continuously conducted group discussions on various education issues with volunteers, primarily graduate students. The findings of a questionnaire study administered to the participants indicated that group discussion had high effectiveness for the items "The social skill of trying to cooperate with others," "The ethical perspective of awareness of behavior that serves as a model," and "Sense of mission as a teacher," suggesting that discussion can result in improvement in teacher qualifications and skills. In addition, 95% of students answered that they were able to acquire "Ability to speak in front of people" and "Listening skills." These findings suggest that group discussion is effective. In the future, we intend to further examine the nature of practical teaching that takes advantage of the characteristics of students at teaching colleges.