

新任教員に求められる資質能力に関する研究

— 校長対象インタビューを通して —

Study on competencies of novice elementary school teachers

:Through interviews with principals in elementary schools

酒井 研作・梶田 英之・斉藤 正信・丹 孝子・山田 恵次・道法 亜梨沙
SAKAI Kensaku, KAJITA Hideyuki, SAITO Masanobu, TAN Takako, YAMADA Keiji
and DOHO Arisa

キーワード：教員養成・教員の資質能力・教職入門

1 はじめに

教員に求められる資質能力は、いつの時代も社会的関心事の一つである。とりわけ近年では、教員の大量採用による教員採用試験の採用倍率の低下¹⁾やそれに起因する教員不足などを背景に、教員の質の低下を懸念する報道²⁾も見られるようになってきている。このような社会的状況の中、教員にはいかなる資質能力が求められるのか、また、そのような資質能力を教員の養成・研修においていかに保障していくのかという点は、研究上あるいは教員政策上の課題となってきた。

教員に求められる資質能力に関しては、これまでも様々な政策文書で言及されてきた³⁾。直近では、2015年の中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」がある。ここでは、教員養成を担う大学等と教育委員会のさらなる連携強化が提言される中で、2016年、教育公務員特例法が改正され、教員育成指針の策定が法制化された(第22条の2)。この規定に基づき、2017年、文部科学省は「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標の策定に関する指針」を告示し、これを受け、各都道府県及び政令市において独自の教員育成指標の策定が行われている。

一方で、教員養成を担う大学では、教員養成の質保証を目指し、養成段階で最低限身に付けておく必要のある資質能力を明らかにする取組もなされてきた。例えば、兵庫教育大学では、小学校教員の資質能力の形成について学部生及び新任教員を対象に質問紙調査を実施し「教員養成スタンダード」を開発している(別惣他, 2012)。

また、初任教員が抱える困難についてもいくつかの研究報告がなされている。例えば、高等学校の新任教員を対象としたインタビューを実施した山口は新任教員が同僚教員との関係構築に困難を抱えている実態を明らかにしている(山口, 2019)。同様に、大塚は中学校・高等学校の新任教員を対象としたインタビューを通して、職場風土や職場環境に戸惑う教員の姿を描いている(大塚, 2015)。また、高平らは、小学校教員を対象とした質問紙調査を実施し、新任教員が授業、初任者研修、学級経営、軽度の発達障害が疑われる児童への対応に困難を感じることを報告している(高平他, 2014)。

以上を踏まえて、本稿では、新任教員が着任した学校でいかなる点で困難を抱えるのか、その実態の一端を明らかにするとともに、新任教員にはいかなる資質能力が求められるのか、彼らを指導監督する校長の認識を明らかにすることを目的とする。

2 調査の概要

(1) 調査対象・調査時期

調査は、令和2年11月～12月にかけて実施した。調査対象者は、広島市立小学校の校長4名である。これらの調査対象者は、管理職あるいは校内での指導的教員として多くの新任教員を迎えた経験を有すると考えられる。調査対象者の属性は表1のとおりであり、各調査対象者毎に1時間程度インタビューをおこなった。

表1 調査対象者の属性

対象	性別	年代	勤務校	校長歴
A 校長	男性	50代	小学校	3年
B 校長	女性	50代	小学校	7年
C 校長	男性	50代	小学校	6年
D 校長	女性	50代	小学校	5年

(2) 調査内容

調査内容は大きく2点である。1点目は調査対象者自身の経験に関する質問である。調査対象者は、管理職としてこれまで多くの新任教員を迎えた経験を有する。そのような新任教員が学校現場でいかなる困難に直面するのか、これまでの調査対象者自身の経験について聞き取りを行った。

2点目は、新任教員に求められる資質能力に関する質問である。新任教員に求められる資質能力について、調査対象者がいかなる考えを有しているか聞き取った。また、質問に際して、兵庫教育大学が開発した「教員養成スタンダード」(別惣他, 2012年)及びいくつかの自治体で策定された「教員育成指標」⁴⁾の内容を基に、「社会人としての素養」「教師としての素養」「子ども理解」「学級経営」「生徒指導」「教科指導」「連携・協働」の7つの観点を設定し、それぞれの観点について、調査対象者がいかなる考えを有しているか聞き取りを行った。

3 調査結果の分析

(1) 困難を抱える新任教員の実態

今回のインタビューでは、調査対象者の校長に、自らの経験を振り返りつつ、新任教員が学校現場でいかなる困難に直面しているか聞き取りを行った。その結果をもとに、①児童との関係構築、②教科指導、③保護者対応の観点から、新任教員が抱える困難の実態を描出できる。

①児童との関係性を構築できない教員

A校長は、児童を「叱ることのできない」新任教員の例を挙げた。当該の教員は、これまで叱られた経験に乏しく児童の叱り方が分からなかった。担当クラスの児童は、そのような教員を見抜き授業が落ち着かないといった状況に陥ってしまった。

一方で、D校長は、「叱ることが教員の仕事」と錯覚しているような新任教員が多いことを指摘した。このような教員は、児童の行動の背景にある思いを汲み取ることができず、教員である自身の価値観のみを判断基準に児童を評価してしまう傾向の強い教員である。その結果、児童との関係性は悪化し信頼関係が構築できないことになる。また、D校長は、児童に「歩み寄り過ぎてしまって友達になってしまう」教員の姿も指摘している。

これらのエピソードからは、児童との関係性の構築が適切に行えず、最終的に困難な状況に陥ってしまう新任教員の姿が浮き彫りになる。児童との適切な関係性の構築は、学級経営や授業の前提となる重要な要素である。無論、このことは教員として経験を積む中で改善されることではあろうが、多くの教員が採用後すぐに学級担任として勤務することを求められる中、児童との関係性構築で困難を抱える新任教員は一定存在することが窺える。

②教科指導・授業展開に課題のある教員

C 校長からは、教科内容に関する基礎学力が不十分な新任教員のエピソードが語られた。この教員は、教科書の漢字を誤読したり板書において書き順を間違え、あるいは全国学力・学習状況調査などの問題が解けないといった状況であった。

また、D 校長は、独りよがりな授業を展開する新任教員の姿を指摘している。この教員は、自身の立てた学習指導案に固執し授業中の予期せぬ状況への柔軟な対応力が乏しい。同校長はこの教員の授業を「劇場型」と評し、印象的なエピソードとして、授業中、不登校傾向の児童を引率して教室に入った際、その児童に声をかけるでもなく授業を継続した事例を語った。

このようなエピソードは、授業の前提となる学力の乏しさや授業展開の拙さから教科指導や授業運営に適性を欠く新任教員の姿を指摘するものである。

③保護者対応に苦慮する教員

B 校長からは、1年間勤務した新任教員が、最も大変だったことは保護者対応であると語ったエピソードが紹介された。この小学校は、校区に社会経済的階層の高い家庭が多く、子どもへの教育的関心が高い地域である。それゆえ、担任教員に対しての要求水準も高くなり、時には担任教員に対して「力量不足」といった厳しい発言もある。新任教員は、このような保護者と関係性を築いていく上で多くの困難に直面している様子が窺えるエピソードである。

(2) 新任教員に求められる資質能力

次に、新任教員に求められる資質能力についてである。先述のとおり、本調査では、「社会人としての素養」「教師としての素養」「子ども理解」「学級経営」「生徒指導」「教科指導」「連携・協働」の7つの観点に沿って、校長は新任教員にいかなる資質能力が必要と認識しているか探った。以下、それぞれの観点ごとに校長の認識を整理していく。

①社会人としての素養

「社会人としての素養」については、その具体的な姿として「言葉使い、礼儀、マナーが身に付いている」「素直に他の教員に相談する、謙虚に他の教員の意見を聞く」「コミュニケーション能力がある」「ストレスなど心身の健康管理ができる」「公務員（教員）としての倫理観を持っている」を想定した。これらの項目を提示しつつ聞き取りを行った結果、対象者からは以下のような多様な発言が得られた。

社会人としての素養は、まあ、礼節とやり抜くということが、やっぱりとても重要だと（思います）。（A校長）

社会人としては、学校に勤めるかどうかは別にしても、やはり、気持ちの良い挨拶ができることは、とても大切なあとというふうに思います。子どもたちに朝一番に出会ったときに、どんな言葉をかけるか、とかですね、あとは、廊下ですれ違う先生方にも、気持ちの良い挨拶ができているか。（B校長）

今の若い学生さん方がどうか分かりませんが、言葉遣いは、つい出てしまうことでもありますので、その学生さんの生い立ち、成長の中で、身に付けた言葉であるかもしれませんが、やっぱり、学校現場に出て子どもや保護者に対応をしていかなきゃいけないとなったときに、やっぱり、子どもに対しても、保護者に対しても、分かりやすく丁寧で伝えやすい言葉をしっかり話をするということはとても大切なことだろうと思います。（C校長）

<p>若い人にはありがちかもしれませんが、変な自信をもって、先輩の話を耳に入れることができない、また保護者の相談や思いを、自分の考えで、「いや、これはこうですから」とか突っぱねるようなことがあつては、その後の対応は上手くいきませんから、謙虚に耳を傾けたりとか、相談をするとか、これは絶対できていて欲しいなというように思います。(C 校長)</p>
<p>広島市は、指導の先生がつきますから、その方との関係性をやっぱり、ご自分も社会人の一人として、作ろうとしなくてはいけないと思うんですが、やっぱり自分の好き嫌い、そりゃ人間なので合う合わないはあると思うんですが、ま、そうではなくて、やっぱり指導を受ける立場なので、そこをわきまえてほしいなあというのはあります。(D 校長)</p>
<p>やっぱりコミュニケーション能力として、自分一人がクラスで、学級経営、授業していればいいわけではない、っていうこと。(D 校長)</p>
<p>ただ、大人間のコミュニケーションの取り方が、わからない人間はたくさんいます。先の礼節と一緒に、自分はこうなのによって。やっぱり相手の思いを押し量ることが弱い人が増えてきてます。(A 校長)</p>
<p>健康管理の面では、若い人たち、一人暮らしの人がいるじゃないですか。教員でもそれはいるんですけど、それはちょっと心配をすることがあります。自分の生活管理、健康管理、なかなか個人の生活の中のことには踏み込むことは難しいですけども、心の中では正直気にはしております。(C 校長)</p>
<p>健康管理はとても、大事だと思います。特にですね、一人暮らしをされている若い先生は、ものすごく心配で。栄養面ですかね。これまでの学校でも、若い先生が体調を崩して、学校から年休取って帰る、っていうようなことにも出会ったことがあるんですけど、よくよく聞いてみると、あまり、食べてなかったり、それから、そこらへんの物を食べていたりするような生活を送っているっていうのは結構ありましたね。(B 校長)</p>
<p>やっぱり公務員としての倫理観はいると思います。服装ひとつ、言葉遣いひとつ、全部子どもが見ていますよっていうところですね。(D 校長)</p>
<p>教員としての倫理観に関係するかもしれませんが、教員が、SNS かなんかで他の子どもと何かとか、自分の学校の生徒に何かとか、色んな不祥事に絡む事案が報道で出るじゃないですか。盗撮したりとか体を触ったりとか、ちょっと信じられんというか、ありえんというか、何しに学校の教員となつとるんやいうような、怒りにもつながるようなことは思いますね。(C 校長)</p>

以上の発言内容から、調査対象の校長は、新任教員に対して、教員である以前に社会人としての素養を求めていることが窺える。具体的にみると、挨拶や言葉使い、礼儀といった人として当然と考えられる事項については当たり前身に付けていて欲しいと考えており、その上で謙虚に先輩教員等の助言を受け入れ成長することを望んでいる。それには、コミュニケーション能力が必要と考えられるが、この点については、A 校長や D 校長の発言から、対児童ではなく対大人、すなわち、先輩教員や保護者といかにコミュニケーションを取れるかを重視している様子が看取された。

また、健康管理については、昨今、教員のメンタルヘルスの問題が取りざたされる中で、特に若い一人暮らしの教員の生活状況を心配する発言が得られた。職業の基盤に自身の生活があると考えれば、教員としてより良いパフォーマンスを発揮する上でも、自身の生活状況を良好に管理する力は必要と考えているようである。

公務員としての倫理感については、児童の模範としての教員の在り方についての言及とともに、教員の不祥事に関する報道等と関連付けた言及も得られた。改めて、教員には高い倫理観が要求されると考えられる。

②教師としての素養

「教師としての素養」については、具体的な姿として「教育に対する情熱がある」「子どもの人権を尊重する」「学校組の一員としての役割を果たす」「常に自分を振り返り、学び続けることができる」を想定し聞き取り調査を実施した。その結果得られた発言は以下のとおりである。

教育に対する情熱というのと少し違うかもしれませんが、やっぱり、子どものことが大好きで子どもの成長を喜べる、そのための努力を惜しまない、それが教育に対する情熱と言えばそうかもしれませんが、そういう思いを持っていただく人に教員になってほしい。(C 校長)
まずは教育に対する情熱だと思います。そういう意味で、クールであったり、淡々としていたり、なんか塾の先生みたいなイメージで、教師像を捉えておられるかなっていう方もいらっしゃいましたね。(児童が)何かをされたとか、あの被害を受けたとか、かわいそうな事になったっていう時に、いやほんとにかわいそうだったり、申し訳ない、かわいそうにね、っていう風になかなかない。(D 校長)
(教師としての素養として大切なことは)子どもへの愛情だけです。ほんとに子どもが大好きで関わってきてるのかっていうことが鍵かなあとと思います。(A 校長)
一番大事なのは、学び続ける、ってことだと思うんですけど、これがまた難しくてですね、じゃあ、いつ、何を、どうやって学んでいくのか、具体策を、自分の中に持っているかっていうのは、とても大切なことだと思うんです。(B 校長)
常に自らを振り返り学び続けることができるについては、非常に思うのが、一緒に何人か複数で新採の方いらっしゃいますが、どこでこういう差が出たのかなって(思う)のがこの部分ですね。(D 校長)

以上の発言から、まず、教師としての素養として、教育に対する情熱を重視する様子が窺えた。A 校長、C 校長、D 校長の発言からは、児童に対する教育的愛情や児童の心情に寄り添える力の重要性が見て取れる。

また、教員として学び続けるという点では、B 校長の発言から、単に学ぼうとする意欲だけではなく、いかに自分を成長させていくのか具体的な計画や見通しを持っていることの重要性が窺える。同時に、D 校長の発言からは、このような力を教員としての成長の基盤と捉える様子も窺える。

③子ども理解

「子ども理解」については、具体的な姿として「発達に関する基礎知識がある」「子どもの特性や心身の状況を多面的に捉えることができる」「子ども同士の関係性や仲間集団を把握し指導に活用できる」「公平かつ受容的・共感的な態度で子どもと関わるができる」「特別支援教育に関する基礎知識があり、指導や支援に活かすことができる」を想定し聞き取り調査を実施した。その結果得られた発言は以下のとおりである。

子どもや保護者と問題になってくるのが、一面的な見方、担任の決めつけとかが、誤解を招き、保護者対応を難しくして後々大きな事案になるケースもある。(C 校長)
叱ることが教師の仕事だと思っている。子どもの言い分も聞いてもらえる隙もなく子供たちとの関係が悪くなる、信頼関係が築けない。 子どもの方が、ギブアップすると、教室から出ざるを得ない。だけど、担任は、それも出る子どもが悪い。出てはならないのに出たと子どものせいにする。(D 校長)

学習規律をきちんと確立せねばならない。それが、ちょっとでもはみ出ることを良しとしませんという指導になる。(D 校長)

叱ることができない先生がいる。叱られた経験がない。だから、叱り方をしらない。子どもの目を見て話せないから、自信がなくなり、下ばかり見て話をする。だから子どもは見抜いて授業が落ち着かなくなってくる。(A 校長)

特別支援学級に在籍する子どもも多いですし、通常の学級でも支援が必要な子ども、それぞれの課題を抱えた子どももおりますので、そういった子どもたちにどんな支援がいいのかな、これが駄目だったら、まあどうだろうというような幅が持てる、色々と試行錯誤できるような教員であってほしい。(C 校長)

昔と違って特に大切だと思うのは特別支援教育。(B 校長)

A 校長、C 校長、D 校長の発言から、新任教員には、子ども理解に関して、公平かつ受容的・共感的な態度で子どもと関わるができる力を身に付けていることの重要性が示唆される。また、B 校長、C 校長の発言からは、多様な子どもの実態に対する特別支援の視点を持った子ども理解の必要性が窺えた。児童の表面的な様子をもとに、一面的な理解で児童に対処し関わることで、暴言や立ち歩き等を招く。その結果、日々、児童への対応に追われ新任教員が疲弊していく。さらに、そのような状況が続くことにより学級が崩壊するという現状もある。このような実態を踏まえると、着任時点で、特別支援に関する視点を持つことは重要な点と捉えられている。

④学級経営

「学級経営」については、具体的な姿として「学級担任の役割・職務内容に関する基礎知識を持っている」「子どもとの信頼関係を重視し、その構築に努めることができる」を想定し聞き取り調査を実施した。その結果得られた発言は以下のとおりである。

(学級経営は、) これもまた、一朝一夕には、できない。要するに、子どもとの信頼関係が基盤にいるので、はい、とても大切と思います。(B 校長)

学級経営は、もう、一から、白紙の状況で私たちが教えていきます。(A 校長)

学級経営は、やっぱり、やってみんと分からんだろうと思うんですよね。だからこそ、先輩方に相談したりとか、謙虚に話を聞いたりとか、どうしたらいいですかって、ずっと聞けるようなコミュニケーション能力であるとか、そういうことやら、まあ、そうは言っても、色んな事務仕事とかも含めて、あの一ちゃちゃと仕事をするようなことも出来とけばいいのかなと思いますけど。(C 校長)

(それはやっぱり) 信頼関係。で、これもまあ、信頼関係を築くと、つい簡単にいうんですが、具体と中身ですよ。自分の中にチェックリストがあったらいいのかなと思うんですけど。(例えば、) 一週間、誰か子どもが、あちらから話しかけてきたとか、何かの悩みを言ってきたとか、まあ、いじめでもいじわるでもいいんですけど、お母さんから電話があった時に、気づけなかったっていう痛みを感じられるとか。あとは、やっぱり、そういう信頼されている教師の具体像、信頼されていたらこういうことが起きるであろうし、こういうことは起きないっていうのを、ある程度自分でイメージを持っていたら、それは日々自分で振り返ればいいわけですから、そうしたら何か手立てが生まれるかもしれませんね。(D 校長)

調査対象の校長は一様に「学級経営」の難しさとともに、経験を積むことの大切さを述べている。特に、A 校長の「私たちが教えていきます」という発言は、学級経営力の育成は OJT によって行うことを明言しているものである。しかし、この校長の発言の背景には、他の項目のインタビュー

にもあったように「子どもへの愛情を持っていること、さらには、指導（アドバイス）を受けた時、そのことを真摯に受け止め、改善を図っていく」という姿勢を有していることが前提にあることを忘れてはいけない。こうしたことは、C校長の発言からも窺うことができる。また、D校長は、信頼関係を築くことについて、その難しさも認識しつつも、重要であると指摘している。

⑤生徒指導

「生徒指導」については、具体的な姿として「子どもの問題行動の背景を多面的に捉え、対応方法を考えることができる」を想定し聞き取り調査を実施した。その結果得られた発言は以下のとおりである。

今は、（生徒指導を）一人でやる時代じゃないので、どの学校も組織対応していると思いますよ。うちの学校でも、一人で聞き取りもしないって決まりにしていますし。学年主任か、あと生徒指導主事で相談支援主任っていうのもいるので、今は。それでちょっとずつ生徒指導のやり方を学んでいったらいいのではないかと思います。（B校長）

これはやっぱり、経験も必要な中身なので、学生さんにすぐ課題解決できるとは思わないので、少なくとも、組織でっていうのを思っていたらいい。（D校長）

生徒指導で新採が苦労するのは、トラブルがあった時に、問題の対処の仕方なんです。これも、それこそ受け入れる姿勢さえあれば。本校の場合は一人で対応させることはありません。ベテラン教員と必ずさせますので、この姿を学んでくれたらいいと思います。ここも先ほど伝えた部分と、まあ社会人、教師としての素養の部分さえあれば、本校に来ていただければ、知らず知らずのうちに学べると思います。（A校長）

これらの発言から見てきたことは、まず、校長は生徒指導の重要性を認識しているが、新任教員に対して即戦力的な対応力について多くを求めてはいないことである。さらに、全ての校長が「組織対応」によることを前提として、新任教員には、経験を積む中で力をつけていくことを期待していることも浮かび上がってくる。

⑥教科指導

「教科指導」については、具体的な姿として「学習内容の系統性・学年間のつながりなど学習指導要領の内容を理解している」「教科等の内容に関する専門的知識（基礎学力）がある」「板書・発問・指示の仕方など授業の基本的な指導技術を身に付けている」「ICTを授業に活用することができる」「子どもの実態を踏まえ学習指導案を作成できる」「子どもの学習に対する評価方法を理解し、学習指導に活かすことができる」を想定し聞き取り調査を実施した。その結果得られた発言は以下のとおりである。

教科指導は、もうやっぱり基礎学力を持っていかないと、なんていうんですかね、6年生が教えられるのっと思います。うちの子ども達は、半分は受験しますので。（A校長）

あと（必要な資質能力として）は、学習内容の系統性とかつながりとかですね。これは、知識として持っていればありがたいです（C校長）

ベースとしてですね、(教科の) 専門的知識と言わないまでも、基礎学力だけはしっかり備わっていてほしいとは、すごく思います。これは、過去にいた若い先生の例なんですけど、教科書が読めない、教科書の読み方が、漢字が読み間違いがあるとか、句読点の切り方が違うということやら、もっと言うと、基礎基本の学力調査の問題が解けない、それはさすがに教員としてまずいだらうと。まあ、これもまたその人の生い立ちにも関係するかもしれませんが、文字を正しく書くとか、書き順を正しく書くとかというのは、それこそその、教員になってからやるべきことではなくて、本人の素養として身に付けておいて欲しい。(C 校長)

あと、これからの時代は、ICT の活用能力が大事なかと。私も全然苦手な部分なので、これに関しては、今の学生さんたちの方がよっぽど色々な機能を使いこなし、色々な情報やら技術を持っておられるんじゃないかなと思いますけれども。(C 校長)

まあ、学習内容の系統性、学習指導案の作成が一番大事なかなと思います。(新任教員は) 理解しているが、なんかやっぱり 45 分間を切り取った授業観に陥ります。それは、一時間の指導案を作るのも、四苦八苦するわけですから。でもそこを、それだけで切り取ると、算数なんかでいうと、問題を 3 問解いた、答えが合っていた合っていなかった、終わりなんですね。ではなくて、やっぱり、単元を大きく見て、で最終的にこういうことがわかればよいと先にゴールがわかっている、じゃあその手前では、ここまでができればいい、と捉えた 45 分にされたらいいなというのはすごく思いますね。(D 校長)

調査対象の校長は、教科指導の基盤となる基礎学力の重要性を指摘している。このことは当然のことと考えられるが、「基礎基本の学力調査の問題が解けない」教員の存在を語った C 校長の発言からは、学校現場の看過できない深刻な状況を窺わせる。また、この点に関連して、学習内容の系統性についての言及も複数見られた。ここからは、新任教員に対して、単に一回の授業を形式的に成立させるだけでなく、教科内容の系統性を理解した上で個別の授業を計画する力を求める様子が窺える。

また、これから特に求められるであろう資質能力として、授業における ICT 活用能力に関する発言もあった。ただし、この点については、養成段階で身につけるべき資質能力であるとともに、これからの若い教員に対する期待も窺えた。

⑦連携・協働

「連携・協働」については、具体的な姿として「他の教員と情報共有など連携ができる」「保護者や地域の声に耳を傾け、誠実に対応しようとする」を想定し聞き取り調査を実施した。その結果得られた発言は以下のとおりである。

これはもう間違いなくどちらも(他の教員との連携、保護者や地域への誠実な対応) 必要ですね。まあそれはでも、新採の方だけの問題ではないので。やっぱり学校や学年団としてどうあるべきか、学校全体としてどうしていくんかっていうのが、やっぱりないと。そういう文化であったりが必要なことかなと思います。(D 校長)

まあ、ここ(連携・協働)の部分は、上にあった謙虚さとかコミュニケーションであるとか、組織の一員としての役割であるとかというふうなところと、すごく関わりがあるかと思えますけども。要は、自分だけでものを抱えたりとか、変な自信をもって天狗になってくれても困りますし、学級王国作ってくれても困るしっていうふうなところもありますし・・・(C 校長)

これらの発言からは、教員間あるいは保護者や地域との連携・協働の重要性は認識しつつも、新任教員が身に付けておくべき資質能力としてではなく、学校全体の文化や風土の問題ととらえてい

る様子が分かる。同時に、C校長の発言は、連携や協働を円滑に行う上で、謙虚さやコミュニケーション能力など社会人としての素養の重要性を指摘している。

4 おわりに

本稿の目的は、新任教員が着任後に直面する困難の実態及び新任教員に求められる資質能力について、校長対象のインタビューを通して明らかにすることである。以下、調査を通じて明らかになった点を整理して本稿の結びとする。

まず、新任教員が直面する困難についてである。本調査では、この点について調査対象者自身の経験を踏まえて聞き取りを行った。その結果得られたエピソードは、「児童との関係構築」「教科指導」「保護者対応」の3点に収斂された。「児童との関係構築」「保護者対応」に必要な資質能力は一朝一夕に身に付くものではなく、教員経験を重ねる中で徐々に醸成されるものと考えられ、新任教員がこの点で困難を抱えることは一定程度やむを得ない部分もあろう。しかしながら、「教科指導」に困難を抱える教員、とりわけ、それが教科に関する学力不足に起因する教員の存在は看過できない課題である。各養成大学はこのような状況を真摯に受け止め、教員養成の質保証に取り組む必要がある。

次に、新任教員に求められる資質能力についてである。本調査では、教員養成スタンダードに関する国内の先行研究及び各自治体で策定されている「教員育成指標」を基に質問項目を設定し、調査対象である校長の認識を問うた。その結果、調査対象の校長はいずれも「社会人としての素養」「教師としての素養」を重視している様子が窺えた。とりわけ、人として当然の礼節、先輩教員からの指導助言を受入れる謙虚さ、コミュニケーション能力、児童に対する教育的愛情などについての言及が多く見られた。また、「教科指導」については授業の基盤となる基礎学力の必要性を指摘している。一方で、「学級経営」「生徒指導」「連携・協働」に関する資質能力については、着任段階で十分に身に付けておく必要があるというよりも、学校現場におけるOJTを通して身に付けるものという認識が明らかになった。これらのことから、校長は新任教員に対して個別具体的な知識や技術ではなく、学校現場で成長していくための基盤となる社会人や教師としての素養を重視していることが分かる。

以上、本稿では、校長へのインタビューを通して新任教員の抱える困難の実態の一端を明らかにするとともに、新任教員に求められる資質能力に関する校長の認識を明らかにしてきた。しかしながら、本調査で描き出した新任教員の困難や求められる資質能力は、校長というフィルターを通したものに過ぎず、新任教員を巡る状況を精緻に描出できた訳ではない。新任教員自身、あるいは新任教員を直接指導する立場の教員等を研究対象に加えた調査の拡充が必要である。これらは今後の研究課題としたい。

5 註

- 1) 教員採用試験の採用倍率（小学校）は、平成12年度の12.5倍を最高値に、以後一貫して低下を続け、令和元年度は2.8倍となっている（令和元年度（平成30年度実施）公立学校教員採用選考試験の実施状況のポイント）。
- 2) 例えば、埼玉県では、令和2年実施の教員採用試験（小学校）の採用倍率が過去最低の2.8倍だったことを受け、県教育局関係者が教員の質の低下を懸念する様子が報じられている（朝日新聞2020年10月23日）。
- 3) 例えば、教員養成審議会第一次答申「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について」（1997

年), 教員養成審議会審議会第三次答申「養成と採用・研修との連携の円滑化について」(1999年), 中央教育審議会「新しい時代の義務教育を創造する(答申)」(2005年), 中央教育審議会「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申)」(2012年)などがあげられる。

- 4) 教育公務員特例法第22条の3にもとづき, 各任命権者が策定した「教員としての資質に関する指標」を指す。今回の調査では, 北海道, 秋田県, 山形県, 福島県, 千葉県, 長野県, 滋賀県, 大阪府, 岡山県, 徳島県, 大分県の「教員育成指標」を参考にした。

6 参考文献

- ① 教員養成審議会『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年。
- ② 教員養成審議会『養成と採用・研修との連携の円滑化について(第三次答申)』1999年。
- ③ 中央教育審議会『新しい時代の義務教育を創造する(答申)』2005年。
- ④ 別惣淳二・岩田康之・米沢崇・諏訪英彦・梅澤実「小学校教員の資質能力形成に関する調査研究—学部生と新任教員の到達度評価を中心に—」『兵庫教育大学研究紀要』第36巻, 2010年, 31-38頁。
- ⑤ 中央教育審議会『教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申)』2012年。
- ⑥ 別惣淳二・渡邊隆信編『教員養成スタンダードに基づく教員の質保証—学生の自己成長を促す全学的学習支援体制の構築』ジヤース教育新社, 2012年。
- ⑦ 名取川知子・渡邊隆信編『教員養成と研修の高度化—教師教育モデルカリキュラムの開発に向けて』ジヤース教育新社, 2014年。
- ⑧ 高平小百合・太田拓紀・佐久間裕之・若月芳浩・野口穂高「小学校教師にとって何が困難か?—職務上の困難についての新任時と現在の分析—」『論叢:玉川大学教育学部紀要』2014年, 103-125頁。
- ⑨ 中央教育審議会『これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について—学び合い, 高め合う教員養成コミュニティの構築に向けて(答申)』2015年。
- ⑩ 大塚弥生「新任教員が出会う困難と職場適応のプロセス—ナラティブから見るレジリエンス—」『アカデミア(人文・自然)』第10号, 2015年, 151-168頁。
- ⑪ 山口晴敬「高等学校の新任教員は何に悩んでいるのか—ナラティブに着目し探索する—」『北海道大学大学院教育学研究院紀要』第134号, 2019年, 63-79頁。