

台湾における中学校教員の力量形成及び 希望する研修領域に関する研究

— 台中市の教員の年齢差の分析 —

広島大学大学院生 謝 嫣 文

ABSTRACT

A Study on the Professional Development and Needs for In-Service Training of Junior High School Teachers in Taiwan :

An Analysis of Taichu City's Teacher Age

Hsieh Yen-Wen

Graduate Student, Hiroshima University

In Taiwan, rapid change of the society has been observed in recent years. Negative effect of this change on the development of the young people cannot be neglected since many problems such as school violence, bullying, refusal to go to school, crimes, suicide are continually increasing, especially at the junior high school level.

The Professional Development of junior high school teacher is pointed out, the purpose of this paper is to analyze Age affecting the Professional Development and Needs for In-Service Training of Junior High School Teachers in Taiwan.

Questionnaires were sent to junior high school teachers in Taichu that asked to evaluate their professional abilities by themselves and to indicate the fields that they want to receive in-service training.

The result of the study revealed the following regarding the ability:

1. Teachers' professional competencies are related to the age. Accompanied by age, the tendency where self appraisal becomes high.
2. Teachers' Needs for In-Service training are related to the age also. Accompanied by age, the tendency where study desire becomes low.

1. 問題の所在と研究の目的

近年、台湾においても社会が急激に変化しており、青少年の成長発達にさまざまな影響を及ぼしている。非社会的・反社会的な問題行動のような不本意入学、校内暴力、非行、いじめ、登校拒否、怠業、退学、犯罪、自殺、家庭内暴力、落ちこぼれといった病理現象が顕著になってきて

いるが、中学生の問題を無視するわけにはいかない。法務部の統計によると、2001年度には¹、少年児童犯罪数は14,894人いて、刑事案件は493件あって、少年児童犯罪数の3.31%を占めており、保護事件は14,401人いて、少年児童犯罪数の96.69%を占めている²。

生徒がどのような学力を習得し、いかなる成長・発達をしていくかは、その生徒を指導する教員の教育内容、教育信念に頼っている。中学生の非社会的・反社会的な問題行動が顕著になるにつれ、中学校教員の指導力不足が指摘され、これらの諸問題に関連すると思われる教員の資質や力量が問われ、それを向上させることに社会が大きな関心を寄せている。そのうち、特に大きなものとしては、小学校と中学校の課程を統合し、教員に自主的な教学の権利を与えようとした2001年9月の新政策「9年一貫課程」³が挙げられよう。「9年一貫課程」の実施につれ、教員の力量の不足が指摘され、各学校ともこれらの問題に直面してその解決に苦慮していることも多い。一体、台湾の教員の力量及び教員の希望する研修領域の状態はどうなのであるか。

この点に関して、日本ではいくつかの先行研究が見受けられる。教員の力量形成に関する日本の代表的な研究としては、岸本幸次郎等（1981）が小・中・養護学校教員を対象として調査を行ったものがある。その結果、①教員の職能成長は年齢によって規定される度合いが高い、②教職によって重要と思われる資質能力の領域及び自己の資質能力を高めるために研修を希望する領域においては、年齢差や職位差が認められる、③研修を希望しない傾向のある項目は人格性であるが、研修を希望するものは技術的な性格を帯びた能力項目に多いなどの点を明らかにしている。

そして、井上正明（1994）が小学校教員を対象として調査を行ったものがある。その結果、①「教授能力」、「教育活動力」、「教育評価概念」などについての教員の自己評価で、教員の年齢差や性別差がみられた、②教員の「力量」や「パーソナリティ」についての校長の他者評価で、校長の経験年数差がみられた、③教員自身と校長による評価の差が見られた。

一方、台湾の場合を見てみると、教員の力量不足が指摘されてはいるが、未だ教員の力量及び教員の希望する研修領域の状態を明らかにしようと試みた研究は見あたらない。そこで、本研究の目的は、台湾の中学校教員を対象とし、質問紙による専門的力量の自己診断及び教員の希望する研修領域によって、教員の専門的力量及び教員の希望する研修領域に及ぼす年齢の規定力の差異を明らかにしようとしたものである。その実態を明らかにすることは、今後中長期的な視点に立った教員の資質向上や研修システムのあり方を検討する上で重要であると思われる。

2. 調査の内容と方法

①調査時期 2002年10月－11月中旬

②調査対象 台湾の台中市内（6校）⁴の中学校教員を対象とし、配布420名、回収359名（回収率85.48%）、有効回答者は247名（有効回答率58.81%）。回答者の性別は男性27.9%（69名）、女性72.1%（178名）で、年齢別の割合は、30歳未満32.8%（81名）、30歳以上40歳未満29.6%（73名）、40歳以上50歳未満27.1%（67名）、50歳以上10.5%（26名）である。最終出身校別の割合は、博士もしくは博士単位修了0.4%（1名）、修士もしくは修士単位修了14.2%（35名）、研究所・学校（40単位）修了もしくは中退31.6%（78名）、学士もしくは中退53.8%（133名）である。専門教育の背景の割合は、師範大学・学院の教育学科（大学院）41.7%（103名）、師範大学・学院の非教育学科（大学院）15.1%（38名）、一般大学（教職単位の履修）12.9%（106名）である。そして、学校の職務の割合は、行政の兼任16.2%（40名）、担任教員47.8%（118名）、教科教員36%（89名）である。

③調査手続き 台中市内の中学校6校の教員に対し、各学校あてに質問紙留置法で配布・回収を行った。

④調査票の内容 a. フェイスシート: 8項目。b. 教員の自己評価: 74項目の設定⁵⁾、5段階尺度を用いた。c. 教員の希望する研修領域: 48項目の設定⁶⁾、5段階尺度を用いた。

なお、データの分析方法は教員の自己評価及び教員の希望する研修領域の全体的構造を捉え、数量化I、SPSSを使用し、規定因分析を行った。これは、定量的変数として捉え、教員の自己評価の内容と教員の希望する研修領域を外的基準(従属変数)とし、定性的変数である人口変数を説明変数(独立変数)として、外的基準と説明変数それぞれの偏相関係数をみることによって、外的基準を規定する説明変数間の重みづけをみるものである。

これによって、教員の自己評価の内容及び教員の希望する研修領域がこういった要因によって大きな影響をうけているのかを説明もしくは予測することが可能である。

3. 力量形成及び希望する研修領域の規定因

本研究において、デモグラフィック要因は年齢をさす。要するに、教員としての自己評価と教員の希望する研修領域を外的基準(従属変数)として数量化理論第I類による解析を行い、いかなる年齢と教員の自己評価及び希望する研修領域の関連があるのかを探ろうとするものである。

(1) 教員の力量に及ぼす年齢の影響

A. 専門職としての価値観・態度・信念

「専門職としての価値観・態度・信念」の分散分析表は $F_{(1,245)}=4.90; p<.05; R^2=0.02$ 。この力量についての自信の程度を示すカテゴリウエイトの数値から見ると、年齢では、「40歳以上」⁷⁾のこの力量への自己評価は高く、「専門職としての価値観・態度・信念」について自信をもっているという結果がうかがわれる。これに対し、「40歳未満」⁸⁾の自己評価は低い。

B. 学校行政の能力

学校行政の能力の分散分析表は $F_{(1,245)}=5.04; p<.05; R^2=0.02$ 。この力量についての自信の程度を示すカテゴリウエイトの数値から見ると、年齢では、「40歳以上」のこの力量への自己評価は高く、「学校行政の能力」について自信をもっているという結果がうかがわれる。これに対し、「40歳未満」の自己評価は低い。

C. 学年・学級経営の能力

学年・学級経営の能力の分散分析表は $F_{(1,245)}=10.30; p<.001; R^2=0.04$ 。この力量についての自信の程度を示すカテゴリウエイトの数値から見ると、年齢では、「40歳以上」の教員がこの力量への自信をもっている。一方、「40歳未満」の教員の自己評価は低いとの結果を見せている。

D. 教育課程編成の能力

教育課程編成の能力の分散分析表は $F_{(1,245)}=4.29; p<.05; R^2=0.02$ 。この力量についての自信の程度を示すカテゴリウエイトの数値から見ると、年齢では、「40歳以上」の教員がこの力量への自信をもっている。一方、「40歳未満」の教員の自己評価は低いとの結果を見せている。

E. コンピューターの運用能力

コンピューターの運用能力の分散分析表は $F_{(1,245)}=23.13; p<.001; R^2=0.09$ 。この力量についての自信の程度を示すカテゴリウエイトの数値から見ると、年齢では、「40歳未満」のこの力量への自己評価は高く、「コンピューターの運用能力」について自信をもっているという結果がうかがわれる。これに対し、「40歳以上」の自己評価は低い。

F 地域連携と地域資源の運用能力

地域連携と地域資源の運用能力の分散分析表は $F_{(1,245)}=4.63; p<.05; R^2=0.19$ 。この力量についての自信の程度を示すカテゴリーウエイトの数値から見ると、年齢では、「40歳以上」のこの力量への自己評価は高く、「地域連携と地域資源の運用能力」について自信をもっているという結果がうかがわれる。これに対し、「40歳未満」の自己評価は低い。

一方、「授業指導の能力」、「教育評価の能力」、「生徒指導の能力」、「国際理解の能力」、「保護者とのコミュニケーションの能力」、「教育研究の能力」についての自己評価項目、年齢の有意差が見られなかった。

以上、各力量についての自信を示すカテゴリーウエイトの数値から見ると、「専門職としての価値観・態度・信念」、「学校行政の能力」、「学年・学級経営の能力」、「教育課程編成の能力」及び「地域連携と地域資源の運用能力」に対する自己評価について、「40歳以上」の教員がこれらの力量への自己評価は高く、自信をもっているという結果がうかがわれる。一方、「40歳未満」の教員の自己評価は低いとの結果を見せている。以上の各能力は教員の年齢層と正比例の関係にある。年齢につれ、仕事の経験及び研修機会・回数が多くなってきて、これらの能力に対する自己評価が高いということが予測できる。

そして、「コンピューターの運用能力」に対する自己評価、「40歳未満」の教員がこの力量への自己評価は高く、自信をもっているという結果がうかがわれる。これに対し、「40歳以上」の自己評価は低いとの結果を見せている。「コンピューターの運用能力」は教員の年齢層と反比例の関係にある。若い年齢層の教員の方は学生時代からコンピューター、パソコン、インターネットを学習する機会が多かったために、「コンピューターの運用能力」に対する自己評価が高いということが予測できる。

(2) 教員の希望する研修領域に及ぼす年齢の影響

A 専門職としての価値観・態度・信念

「専門職としての価値観・態度・信念」の分散分析表は $F_{(1,245)}=3.50; p<.1; R^2=0.01$ 。この力量についての研修希望の程度を示すカテゴリーウエイトの数値から見ると、年齢では、「30歳未満」の教員のこの研修領域への研修希望は高く、これに対し、「30歳以上」の教員の研修希望は低い。

B 学校行政の力量

学校行政の能力の分散分析表は $F_{(1,245)}=7.56; p<.01; R^2=0.03$ 。この力量についての研修希望の程度を示すカテゴリーウエイトの数値から見ると、年齢では、「30歳未満」の教員のこの研修領域への研修希望は高く、これに対し、「30歳以上」の教員の研修希望は低い。

C 学年・学級経営の力量

学年・学級経営の能力の分散分析表は $F_{(1,245)}=11.42; p<.001; R^2=0.04$ 。この力量についての研修希望の程度を示すカテゴリーウエイトの数値から見ると、年齢では、「30歳未満」の教員のこの研修領域への研修希望は高く、これに対し、「30歳以上」の教員の研修希望は低い。

D 教育課程編成の力量

教育課程編成の能力の分散分析表は $F_{(1,245)}=12.03; p<.001; R^2=0.05$ 。この力量についての研修希望の程度を示すカテゴリーウエイトの数値から見ると、年齢では、「30歳未満」の教員のこの研修領域への研修希望は高く、「30歳以上」の教員の研修希望はきわめて低いという結果が示されている。

E 授業指導の力量

授業指導の能力の分散分析表は $F_{(1,215)}=17.11;p<.001;R^2=0.07$ 。この力量についての研修希望の程度を示すカテゴリーウエイトの数値から見ると、年齢では、「30歳未満」の教員のこの研修領域への研修希望は高く、「30歳以上」の教員の研修希望はきわめて低いという結果が示されている。

F 教育評価の力量

教育評価の能力の分散分析表は $F_{(1,215)}=9.11;p<.01;R^2=0.04$ 。この力量についての研修希望の程度を示すカテゴリーウエイトの数値から見ると、年齢では、「30歳未満」の教員のこの研修領域への研修希望は高く、「30歳以上」の教員の研修希望はきわめて低いという結果が示されている。

G 生徒指導の力量

生徒指導の能力の分散分析表は $F_{(1,215)}=9.81;p<.01;R^2=0.04$ 。この力量についての研修希望の程度を示すカテゴリーウエイトの数値から見ると、年齢では、「30歳未満」の教員のこの研修領域への研修希望は高く、「30歳以上」の教員の研修希望はきわめて低いという結果が示されている。

H 国際理解の力量

国際理解の能力の分散分析表は $F_{(1,215)}=4.04;p<.05;R^2=0.12$ 。この力量についての研修希望の程度を示すカテゴリーウエイトの数値から見ると、年齢では、「30歳未満」の教員のこの研修領域への研修希望は高く、「30歳以上」の教員の研修希望はきわめて低いという結果が示されている。

I 保護者とのコミュニケーションの力量

保護者とのコミュニケーションの能力の分散分析表は $F_{(1,215)}=15.41;p<.001;R^2=0.06$ 。この力量についての研修希望の程度を示すカテゴリーウエイトの数値から見ると、年齢では、「30歳未満」の教員のこの研修領域への研修希望は高く、「30歳以上」の教員の研修希望はきわめて低いという結果が示されている。

J 地域連携と地域資源の運用力量

地域連携と地域資源の運用能力の分散分析表は $F_{(1,215)}=8.83;p<.01;R^2=0.03$ 。この力量についての自信の程度を示すカテゴリーウエイトの数値から見ると、年齢では、「30歳未満」の教員のこの研修領域への研修希望は高く、「30歳以上」の教員の研修希望はきわめて低いという結果が示されている。

K 教育研究の力量

教育研究の能力の分散分析表は $F_{(1,215)}=6.32;p<.01;R^2=0.03$ 。この力量についての自信の程度を示すカテゴリーウエイトの数値から見ると、年齢では、「30歳未満」の教員のこの研修領域への研修希望は高く、「30歳以上」の教員の研修希望はきわめて低いという結果が示されている。

一方、「コンピューターの運用力量」について、年齢の有意差が見られなかった。

以上、各研修領域についての研修希望を示すカテゴリーウエイトの数値から見ると、「専門職としての価値観・態度・信念」、「学校行政の力量」、「学年・学級経営の力量」、「教育課程編成の力量」、「授業指導の力量」、「教育評価の力量」、「生徒指導の力量」、「保護者とのコミュニケーションの力量」、「地域連携と地域資源の運用力量」、「教育研究の力量」に対し、「30歳未満」の教員がこれらの研修領域への研修希望は高く、「30歳以上」の教員の研修希望は低いという結果が示されている。若い年齢層（「30歳未満」）の教員は学校の経験が浅いので、いろんな領域に対し、研修希望が高いということが推測できる。「30歳以上」の教員は年齢につれ、学校の経験がだんだん多くなってきて、研修に対する希望が少なくなっていると思われる。それに、教育政策のめまぐるしい変化、研修内容への不信任感、研修後の効果、家庭の負担などの理由により、研修希望が少なくなっている現象がみられるであろう。

4. おわりに

以上、台湾の中学校教員の回答を通して、年齢が教員の力量形成及び教員の希望する研修領域に対して規定力をもつものかを明らかにし、本研究を通じて明らかになった諸点を整理しておこう。

① 教員の力量に応じて年齢の規定力に関して、以下の点が明らかになった。

- 「専門職としての価値観・態度・信念」、「学校行政の能力」、「学年・学級経営の能力」、「教育課程編成の能力」及び「地域連携と地域資源の運用能力」に対する自己評価について、「40歳以上」の教員がこれらの力量への自己評価は高く、自信をもっているという結果が示されている。一方、「40歳未満」の教員の自己評価は低いとの結果を見せている。
- 「専門職としての価値観・態度・信念」、「学校行政の能力」、「学年・学級経営の能力」、「教育課程編成の能力」及び「地域連携と地域資源の運用能力」は年齢につれて、自己評価が高くなる傾向が見られる。
- 「コンピューターの運用能力」に対する自己評価、「40歳未満」の教員がこの力量への自己評価は高く、自信をもっているという結果がうかがわれる。これに対し、「40歳以上」の自己評価は低いとの結果を見せている。
- 「授業指導の能力」、「教育評価の能力」、「生徒指導の能力」、「国際理解の能力」、「保護者とのコミュニケーションの能力」、「教育研究の能力」について、年齢の有意差が見られなかった。

② 教員の希望する研修領域に応じて年齢の規定力に関して、以下の点が明らかになった。

- 「専門職としての価値観・態度・信念」、「学校行政の力量」、「学年・学級経営の力量」、「教育課程編成の力量」、「授業指導の力量」、「教育評価の力量」、「生徒指導の力量」、「保護者とのコミュニケーションの力量」、「地域連携と地域資源の運用力量」、「教育研究の力量」に対し、「30歳未満」の教員がこれらの研修領域への研修希望は高く、「30歳以上」の教員の研修希望は低いという結果が示されている。
- 「専門職としての価値観・態度・信念」、「学校行政の力量」、「学年・学級経営の力量」、「教育課程編成の力量」、「授業指導の力量」、「教育評価の力量」、「生徒指導の力量」、「保護者とのコミュニケーションの力量」、「地域連携と地域資源の運用力量」、「教育研究の力量」に対し、年齢につれて、研修希望が低くなる傾向が見られる。
- 「コンピューターの運用力量」について、年齢の有意差が見られなかった。

以上の結果から、教員の専門的な能力は年齢につれて、自己評価が高くなる傾向が見られるが、年齢につれて、研修意欲が低くなる調査結果がわかった。一方、研修希望領域に関し、若い教員は自己評価が低く、研修意欲が高いということがうかがわれた。年齢差による教員の自己評価の違いや研修希望領域の違いがなぜ生じるのかが次のことで考えられる。まず、年齢につれ、学校での授業スキルや生徒指導や行政経験などが向上しつつあり、教員が自らの自信も高くなっていくので、研修意欲が減少するのであろう。それに、若年教員は、学校での経験が浅いので、研修の学習を通じ、専門的な職能や資質の向上を図り、研修意欲が高いのも予測できる。年配教員のニーズを考量しながら、教育現場に応じる研修内容やプログラムの計画が求められるであろう。

次は、退職及び俸給との関係も考えられる。「9年一貫課程」の実施、教育政策のめまぐるしい変化、生徒指導の困難さなどによって、教員の退職年齢は以前より早くなり、50—55歳ぐらいに集中しているのが現状である。そのような状況に置かれ、年配教員の研修意欲は若年教員より

低下するのも予測できるであろう。それに、年配教員はいくら研修しても、俸給の級の昇格は限度があり、給料の誘因が少ないので、研修意欲が向上できないのも見られるであろう。年配教員の研修意欲を向上させるためには、誘因を増加させるやり方(奨励など)が必要となると思われる。

最後には、年配教員は家族持ちが多いので、特に女性教員は市外での中期・長期の研修が難しいと考えられ、研修意欲も高くないと予測できる。ゆえに、校内研修及び遠隔放送の研修パターンも一層重要となってくると思われる。

【註】

- 1 <http://www.moj.gov.tw/publication/2003012116004790年少年兒童犯罪概況及其分析.doc>
- 2 2001年に、少年の窃盗は45.96%となる、一番多い犯罪パターンである。
- 3 本政策は1998年度に綱要を公布し、「未来化、国際化、統合化、生活化、人性化、弾性化」を基にし、「生徒」を中心とし、「人と自己」、「人と社会」、「人と自然」という課程目標を通じて、健全な国民を育成するのが教育目標となる。
- 4 『中華民国教育統計』(2000)の資料によると、台中市の公立中学校は23校がある。台中市は台湾の真ん中の位置を占めており、第三都市である。
- 5 74項目から分類して、12項目の因子を得られた。12項目は次のようである。「専門職としての価値観」、「学校経営の能力」、「学年・学級経営の能力」、「教育課程編成の能力」、「授業指導の能力」、「教育評価の能力」、「生徒指導の能力」、「国際理解の能力」、「コンピューターの運用能力」、「保護者とのコミュニケーション能力」、「地域連携と地域資源の運用能力」、「教育研究の能力」
- 6 48項目から分類して、12項目の因子を得られた。12項目は次のようである。「専門職としての価値観」、「学校経営の力量」、「学年・学級経営の力量」、「教育課程編成の力量」、「授業指導の力量」、「教育評価の力量」、「生徒指導の力量」、「国際理解の力量」、「コンピューターの運用力量」、「保護者とのコミュニケーション力量」、「地域連携と地域資源の運用力量」、「教育研究の力量」
- 7 「40歳以上」というのは、「40歳以上50歳未満」と「50歳以上」の再カテゴリー。
- 8 「40歳未満」というのは、「30歳未満」と「30歳以上40歳未満」の再カテゴリー。
- 9 「30歳以上」というのは、「30歳以上40歳未満」、「40歳以上50歳未満」、「50歳以上」の再カテゴリー。

参考文献

- 岸本幸次郎、林 孝、赤木恒雄、河相善雄、岡東壽隆、小野由美子、小山悦司(1980)、「教員の職能成長モデル構築に関する研究(I)―研究の動向と課題を中心に―」『教育学研究紀要』第26巻、中国四国教育学会。214-129。
- 岸本幸次郎、岡東壽隆、林 孝、小山悦司(1981)、「教員の職能成長モデル構築に関する研究(II)―教職能力をめぐる因子分析的考察―」『広島大学教育学部紀要』第1部、第30号、119-129。
- 岸本幸次郎、久高喜行(1986)、『教員の力量形成』ぎょうせい。
- 井上正明(1994)、『教員の認知的力量と情意的力量の評価に関する教育心理学的研究―自己評価と他者評価による分析を通して―』風間書房。