

# 「教員のコンピテンシー」概念導入の必要性

## ～教員のスタンダード研究の課題

付録：【翻訳資料】オランダの教員のコンピテンシーリスト

武田 信子

### 1. 問題意識

専門職としての教員は、どのような資質を身につけていけばよいのだろうか？筆者はかつて、日本の教員養成とOISE（オンタリオ教育研究所）の教員養成及びトロント大学大学院のソーシャルワーカー養成との比較を行い、専門職養成としての教員養成にはコンピテンシーリストの開発や、理論と実践の統合が必要であると指摘した（2000）。また、他の専門職の力量形成においてもコンピテンシー概念の導入が必要であることを指摘しつつ（武田2004他）、実際に子育て支援者のコンピテンシーリストの作成を行って（峰村他2005、汐見他2006他）、それをを用いた現場スタッフの研修にあたってきた。その上で2006-2008年度にはオランダの教員のコンピテンシー研究を調査し、複数のリストを入手して、その一部を翻訳した（未公開）。

それらの経緯の中で、日本において、コンピテンシーという概念そのものが誤解して受け止められている場合が少なくないこと、つまり「能力」と同じ言葉であると考えられたり（翻訳されたり）、従来の「評価」と同じように使うものであると考えられたりすることに気がついた。コンピテンシー概念は従来の日本の能力評価の考え方とは大きく異なる概念であるため、日本では、一時期流行した企業においてすら十分に活用されてきたとは言えないのが現状で、世界に広がる有用な概念が活用されていないのは誠に残念なことである。

そこで本稿では、教員のスタンダード研究の盛んな今、なぜ加えてコンピテンシー研究が必要であるのか説明し、さらに参考資料としてオランダの教員のコンピテンシーリストを紹介することで、現行のスタンダード研究の課題を明確化した。

### 2. コンピテンシー研究の動向

専門職には、その業務を十分に遂行するために必要なコンピテンシーがあると言われている（マクレランド1973）。コンピテンシーとは「ある職務又は状況に対し、基準に照らして効果的あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性」と定義される（スペンサー2001）が、一方で、専門職の養成に採用される場合は、それに加えて知識や技能を含める場合がある。本稿では、高山（2008）に倣って「知識や技術を含めた仕事上の役割や機能をうまくこなすために必要な行動として安定して発揮される能力」とする。

では、対人支援職である教員に必要なコンピテンシーはどのようなものだろうか？

マクレランド（1973）は、旧来の学問的適性テストや知識内容テスト、さらに学校の成績や資格証明書では「職務上での業績や人生における成功は予測しえない」ことを多数の研究結果から明らかにした。実際、現在の教員養成制度において大学の成績や教員免許の所持から教員の業績を予測できるものではないし、教員採用試験の結果がよい教員になれるという保証には必ずしもなっていない。

そこで、マクレランドはこの課題に対して、  
①すでに職務で成功を収めている人たちとそうでない人たちとの比較を行う ②将来の業績の予測指数は、組織化されていない状況でその個人が自発的に考える行動、あるいは過去の組織化されていない状況でその個人が実際に示した行動であると考え、それを見つけた行動結果面接を①の人たちに実施する、という対応方法を考えた。そして、実際に面接を行ってその内容の比較分析をし「学力とは一切かわりのないスキルの数々が、卓越した外務情報職員（注：このときの研究対象）の思考や行動の中に頻繁に示されている」ということを発見した。たとえば、他の人の感性にうま