

## 論文

# 教師のコンピテンス研究と経営系コンピテンシー研究の 関係性に関する一考察

～ 1900 ～ 1960 年代までの教師のコンピテンス研究を中心に～

加藤 恭子

## Ⅰ. はじめに

日本の経営の分野において、コンピテンシーの概念を生み出したのは McClelland (1973) であるといわれており、McClelland (1973) 以降のコンピテンシー研究の流れについては、多くの研究者によってまとめられている<sup>1)</sup>。しかしながら、McClelland (1973) 以前のコンピテンシー研究については、教育や心理の分野では多くの文献があるにも関わらず、異なる分野であるということから、日本の経営の分野ではほとんど研究されてきていない。

そこで、本研究では経営の分野の研究を経営系、教育の分野の研究を教育系と区別し、経営系のコンピテンシーの概念およびコンピテンシー・モデルのプロトタイプとして、1900～1960年代の教育系における教師のコンピテンス研究に注目していく。

なお用語については、1900～1960年代の教育系コンピテンス研究ではコンピテンスという用語の方が多く使用され、経営系ではコンピテンシーという用語の方が多く使用されるが、どちらの用語も基本的には同じように使用されているため、本研究では区別せずに原著が用いている用語をそのまま使用することにする。

## Ⅱ. 初期の教育系コンピテンス研究

### 1. 1900～1960年代までの教育系コンピテンス研究の全体像

1900～1960年代の教育系において、competence もしくは competency の用語がタイトルに使用されているものを EBSCO で検索すると 181 本の論文が出てくる。それを年代別および内容別に分類すると図表 1 のようになる。年代を見ると、一番古いものでも 1930 年代であるため、1930 年以降 10 年ごとに分類した。内容については、①教師の「教えるコンピテンス」、②生徒の「勉強に関するコンピテンス」、③職業教育に関するコンピテンス、④農業教育に関するコンピテンスの大きく 4 つに分類している。なお、図表 1 の ( ) 内の数字は学位論文の数となっている。

<sup>1)</sup> 例えば、Spencer & Spencer (1993)、高橋・金井 (2001)、古川 (2002)、加藤 (2002, 2011) など。

図表1を見ると、1930年代は学位論文1本しかないが、1940年代から少しずつコンピテンスというタイトルの論文が増えてきている。ただし、1940年代も、①の「教えるコンピテンス」が9本中9本、②の「勉強に関するコンピテンス」も6本中6本が学位論文となっている。さらに、1950年代でも、①の「教えるコンピテンス」は33本中29本、②の「勉強に関するコンピテンス」も14本中13本が学位論文である。つまり、1930～1950年代までは、タイトルにコンピテンスという用語が使用された論文のほとんどが学位論文といってよい。一方で、1960年代になると学位論文が減り、逆に研究者の論文が、①で52本中50本、②で40本中37本と大部分を占めるようになる。この結果から、研究者がコンピテンスという用語を使って教師のコンピテンスについて研究をし始めたのが1960年頃からであることがわかる。

次項からは年代別に、論文の内容について検証していくが、本研究は経営系つまり働く人のコンピテンス・モデルに関して研究することを目的としているため、②の生徒の「勉強に関するコンピテンス」、③の職業教育、④農業教育に関するコンピテンスについては今回は対象から除外し、①の教師の「教えるコンピテンス」に絞って論じていく。

図表1 教育系コンピテンス研究の分類

	1930年代	1940年代	1950年代	1960年代
① (教師の) 教えるコンピテンス	0	9 (9)	33 (29)	52 (2)
② (生徒の) 勉強に関するコンピテンス	1 (1)	6 (6)	14 (13)	40 (3)
③ 職業教育に関するコンピテンス	0	0	1 (1)	6
④ 農業教育に関するコンピテンス	0	0	0	19

出所：著者作成

## 2. Domas & Tiedeman による 1890～1949年までの教師のコンピテンス研究

1930年代以前の論文はEBSCOで検索できず、入手が困難であるが、Domas & Tiedeman (1950) の“Teacher Competence: An Annotated Bibliography”は、1890年から1949年5月までに出版された教師のコンピテンスに関する1006本の論文を文献目録としてまとめたものであるため、これを基に1890年～1949年の教師のコンピテンス研究を見ていく<sup>2)</sup>。

Domas & Tiedemanはタイトルに“Teacher Competence”とつけているものの、コンピテンスという用語は1949年までは使用頻度が少ないため、それ以外に「教育」、「教育測定」、「教育研究」、「全米教育協会」、「予測」、「教師（評価）」、「指導（teaching）」のカテゴリーに分類される論文をまとめたとしている。

入手可能な文献に関しては、注釈がつけられており、半世紀にわたる米国における教師に関する研究を見て取ることができる。また、文末には注釈の分類がなされており、例えば、「A. 現職教師の能力を、生徒の教育目標達成度の観点から比較したもの」の分類の中を見ると、「1. 客観的に観察されたパ

<sup>2)</sup> Domas & Tiedeman (1950) で紹介されている文献は非常に古く、原著の入手が困難であったため、本項ではDomas & Tiedemanの注釈を基にまとめている。

パフォーマンス」, 「2. 管理者, 校長, または監督者によって評価されたパフォーマンス」といったように分類され, さらに「a. 議論されている」「b. 推薦されている」「c. 引用されている」といった形で細かく分けられ, 1006本の論文のうち, 当てはまるものの番号が記述されている。

まず, 「コンピテンシー」もしくは「コンピテンス」という用語がタイトルに入っているものは1920年代に1本, 1940年代に5本となっている。一番古い“Judging the Competency of Teachers” (1922) は, カリフォルニア州で“incompetent”つまりコンピテンスの低い教師が教育委員会に解雇され, 復職を求めた民事訴訟に関するもので, 4ページというページ数から見ても教師のコンピテンスを定義するものではなく, 報告の類のものと思われる。

次に, 1940年代の5本については, うち3本がタイトルのみの紹介となっており, Domas & Tiedeman (1950)も原著を入手していないようである。残り2本のうち, Kandel (1947)の“Measuring the Competence of Teachers”については, 教師が昇格を決定するために, 客観的証明が必要であることを述べつつ, 教師のコンピテンスを測定することは難しいと言っている。こちらも1ページしかなく, コンピテンスがどのようなものか, どのように定義しているかはわからない。

Corey (1941)の“Evaluating Teaching Competence”は1ページではあるが, こちらは教師の成功のために望ましいと考えられる技術的コンピテンスの要素が6つ挙げられている。(1)子どもについて学ぶ能力, (2)学習を評価する能力, (3)生徒の好奇心を刺激する能力, (4)多様な学習経験を提供する能力, (5)自分の知識を活用する能力, (6)教育の望ましい結果を記述する能力の6つである。なお, ここで使用されている能力は, すべてabilityで統一されているため, Corey (1941)のコンピテンスは6つのabilityで構成されているといえる。以上のようにCorey (1941)の論文以外は, 具体的にコンピテンスがどのようなものであるか明確に示されていないが, 1940年に入ると少しずつコンピテンスという用語がタイトルに使用されるようになってきたことはわかる。

次に, Domas & Tiedeman (1950)の1006本の論文を使用し, 本研究では別の分類をしていく。一般的な英英辞典でコンピテンスを調べると, “The ability to do something successfully or efficiently” (上手にもしくは効率的に何かをする能力)となっているため, タイトルに“ability”, “efficient”もしくは“efficiency”, “successful”もしくは“success”を使用している文献を抽出する。さらに, “ability”と関連する言葉として“skill”, “success”と似たような用語として“good” teacherや“good” teachingというタイトルが多かったため, それらも含めた。さらに, コンピテンシーの定義として使用されることが多い, “characteristics” (特性), “traits” (特徴), “personality” (パーソナリティ)を使用している文献も加えて作表したものが図表2である。

図表2を見ると, コンピテンスに関連が深い用語の中で, 早い時期から研究されており, 最も多くタイトルに使用されていたものが“efficient”もしくは“efficiency”で62本であった。Soldan (1899)の“Efficient and Inefficient Teachers; with Discussion.”は, 効率的な教育とは何かを明らかにするために, 効率的な教師と非効率的な教師を比較している。教師の効率性を研究している文献は, 教師の効率性の構成要素や効率性の評価方法について議論するものが多い。例えば, Jones (1921)は, 教師評価制度で考慮すべき教師の効率性として, (1)指導, (2)規律, (3)専門的態度, (4)個人的属性, (5)日常性を挙げている。Monroe & Clark (1924)が教師の効率性の評価方法として「スコアカード, マンツーマン比較尺度, 標準化テストの3つの方法」について挙げ, それぞれの用途と限界について論じている。

図表2 Domas & Tiedeman (1950) で扱われている文献タイトルのキーワード分類<sup>3)</sup>

		1900 年以前	1900 年代	1910 年代	1920 年代	1930 年代	1940 年代	計
<b>competence もしくは competency</b>		0	0	0	1	0	5	6
優 れ て い る	efficient	1	4	14	13	12	18	62
	success	0	0	2	6	20	12	40
	good	0	0	0	3	2	11	16
能 力	ability	0	0	1	2	17	15	35
	skill	0	0	0	6	0	1	7
性 質	characteristics	0	0	0	3	2	2	7
	traits	0	0	0	2	5	4	11
	personality	0	0	1	0	6	5	12

出所：Domas Simeon J., &amp; Tiedeman David V. (1950)

さらに、効率性の評価結果を賃金や昇格と結び付けて論じているものも1910～1940年代にかけて継続的に見られる(Boyce 1915, National Education Association 1928, Hume 1936, Misner 1948)。その一方で、1940年代になると「教師の効率性の評価は教師や教師制度の改善のためではなく、教師の賃金増加のための手段になっている」(Raths, 1948)など、効率性の評価に対する批判的論文がいくつか見られるようになる。しかし、62本という論文数の多さから見ても、効率性が教師評価の中心的基準とされていたことがわかる。

次に、多いのが“success”もしくは“successful”で40本ある。教師の成功、もしくは指導の成功といった形で使われているが、このグループの論文の特徴としては、成功しているものとそうでないものの比較をしているという点である。例えば、Madsen (1927)は、解雇・辞職に追い込まれた教師の記録を調査し、その失敗の理由として、教科の知識不足、指導技術の欠如、規律の欠如、仕事の体系化ができない、協調性がないなどの共通点を挙げ、「教育の成功は、一般的な知能、以前いた学校での習熟度、通常の学校環境を測定することから予測できる」としている。

また、Madsen (1927)だけでなく、教師の成功を予測する要素として学業成績、知能テストとの相関があるとする論文(例えば、Breckenridge, 1931, Martin, 1944)がある一方で、関係性は証明できないというもの(例えば、Yaukey & Anderson, 1933, Stuit, 1937)もある。

次に、“success”に近い言葉として“good”を使用しているものが15本<sup>4)</sup>であった。「良い教師と悪い教師の比較」(Barr, 1929)などが行われている点で“success”に似ているものの、よし悪しというのは“success”よりも主観的な印象が強いせいか、定性的な研究が多いように見受けられる。

<sup>3)</sup> タイトルにキーワードがいくつも入っているものについては、重複してそれぞれの数に入っている。例えば、Maple (1934)の“Relation of Certain Personality Traits in Teaching Success”は“personality”“traits”“success”と3つのキーワードが入っている。

<sup>4)</sup> goodの対義語として“poor”を使用しているものも数本あったが、“poor”だけ単独で使用されているものは数に入っていない。

次に、Corey (1941) がコンピテンスの定義で“ability”という言葉を使っていたように、教師の持つ“ability”やそれと似た言葉である“skill”で抽出してみたところ、タイトルに“ability”が入っているものが35本、“skill”が入っているものが7本であった。“ability”のグループで2番目に古いCourtis (1921) の論文では、「教師の効率性（efficiency）を測定するいくつかの方法が議論された後に、教師の能力の基準を作成する調査が必要になってきた」と述べられており、“efficiency”を測定する研究が先んじて行われ、その後“ability”研究の必要性が訴えられていることがわかる。それは図表2を見ても分かる通り、“efficient”の研究が1910年代に14本、1920年代に13本とあるのに対して、“ability”の研究は1910～1920年代を通して3本しかなく、1930年代に入ってようやく17本と増えてきている。ただし、その17本も入手不可能で抄録がないものや、具体的な調査が行われていないものも多く、“ability”の研究が盛んになってくるのは1940年代のようである。

Barr (1940) は、指導能力の測定について、（1）生徒の変化で測定する方法、（2）教師のパフォーマンスを観察して直接評価する方法、（3）教師の資質を測定する方法の3つのアプローチを紹介している。また、「指導能力と相関が高いものは知性」（Rostker, 1945）とする論文、「指導の成功と他の尺度とはほとんど相関がなく、専門科目の成績のみが指導力を予測している」（Fuller, 1946）とするものなど、知性、学業成績と指導能力の高さを関連づけるものが多い。“skill”に関する研究は1920年代に集中しており、うち半分は抄録がなく、全体として特徴的な研究は見られなかった。

最後に、経営系のコンピテンシーの定義に使われる、特性、特徴、パーソナリティという用語について見ていくと、“characteristics”（特性）6本、“traits”（特徴）11本、パーソナリティ12本であった<sup>5)</sup>。Maple (1934) は144人の生徒指導の成績とBernreuter Personality Scaleのスコアとの相関を調べ、教職の成功にプラスの効果があるのは「自主性」と「指導性」、負の効果があるのは「神経症的傾向」と「内向性」とした。しかしながら、その他の研究については、具体的に教師自身の持つ性格的な特性、特徴を測定したものは少ない。Corey (1941) が「教師の成功に影響を与える要因として「パーソナリティ」の強調は疑問視されていた」としているように、“efficient”や“ability”に比べると盛んではなかったようである。

以上Domas & Tiedeman (1950) の“Teacher Competence: An Annotated Bibliography”に取り上げられている文献について小括すると下記ようになる。

- ① 実際にコンピテンスを研究の中心に据え、定義や要素などを明確に提示していることが確認できる論文は1006本の論文中1本だけである。
- ② 教師や指導についてのコンピテンスに近いと思われるキーワードで、最も研究されているのは、教師や指導の「効率性」（efficiency）についてである。また、効率性は教師評価の基準になっており、評価結果が賃金や昇格に使用されている。
- ③ 教師や指導の「成功」（success）や「良い」（good）教師、「良い」指導についての研究は、「成功と失敗」、「良し悪し」という比較がなされており、そこからその違いを生み出す要素を見出すようとしている。

<sup>5)</sup> ただし、タイトルに重複してキーワードが入っているケースが3つ見られる。Malan (1931) “What Are the Desirable Character Traits of Teachers?” や Maple (1934) の “Relation of Certain Personality Traits in Teaching Success.”、そして Witty (1947) の “Analysis of the Personality Traits of the Effective Teacher” である。他の分類に比べ、論文の本数が少ないわりに、キーワードが重複しているため、厳密に別の分類として分けて考える必要はないようにも思える。

- ④ 教師の「能力」(ability) についての研究は、1940年代になってから増えてきており、1900～1950年という半世紀の中では比較的新しいジャンルとなっている。
- ⑤ 教師の持つ「特性」(characteristics), 「特徴」(traits), 「パーソナリティ」(personality) に関する研究は少なめである。

半世紀にわたる教師の研究が、1950年以降、どのように変化していくのかを次節で見ていく。

### III. 1950～1960年代の教師のコンピテンス研究

#### 1. 1950年代の教師のコンピテンス研究

図表1のように、1950年代の「教えるコンピテンス」の研究は33本見つかったものの、入手できたものは学位論文の3本のみであった<sup>6)</sup>。よって、その3本を中心に論じていく。

まず、Utley (1958, p. 38) は、Graff & Street (1956) の定義を引用しつつ、コンピテンスを「小学校教師の仕事に関連する職務遂行上の望ましい質である」と定義している。さらに、「コンピテンスパターンとは、相互に関連した理論、重要なタスク、ノウハウが、組織の実体に影響するように相互に適切な関係におかれた論理的で、適切で、一貫性のある構造であり、小学校教師の職務遂行において質の高い行動をもたらす可能性がある」としている。Utley (1958) は、小学校教師が質の高い仕事をするために必要なコンピテンスパターンを理論、タスク、ノウハウと分けて示しているが、それらを統一する必要性を述べ、職務遂行に関するコンピテンスについては、行動パターンとして表現することを結論として提示している。

次にTurkett (1959) は、文献や調査によって報告されているものをまとめて、「コンピテンスは、効果的に教えるために小学校の教師によって獲得されたスキル、知識、一般化、理解のようなもの」(p.7) と定義している。加えて、カリフォルニア教師協会によって行われた研究を例に挙げつつ、コンピテンスの定義を「実証研究からよりもむしろ価値判断から必然的に進化したに違いない」(p. 8) とし、「専門的な教育グループや教育機関が、指導のコンピテンスを客観的に測定することが不可能であるとしていることに疑問」(p. 19) を呈している。そして「competentな教師とは何か？研究は良い先生の定義をしなければならない」(p. 20) としている。つまり、Turkettは良い教師=コンピテントな教師という捉え方をしていることがわかる。さらに、質問紙のトップページの説明文として「コンピテンスとは、与えられた課題を遂行する能力、遂行可能であること、可能であるという資質や状態を持っていること、遂行する力を示していること、行動するために必要なスキルの身体的・知的能力を示していること、そして行動するために必要なスキルに対する身体的・知的能力を示すことである」(p. 122) のように、調査対象者に対してコンピテンスを具体的に示している。

最後に、Mansfield (1959) は、コンピテンスの定義をせずに調査研究をしているが、質問紙の説明として、コンピテンスを「生徒について上手に扱う能力 (ability to deal successfully with students)」(p. 115) と説明を加えている。また、コンピテンスについての様々な質問、例えば「あなたは、(a) 技能の習得、(b) 望ましい個人的・社会的習慣や態度の育成に関して、生徒の進歩を評価する能力があると感じているか」(p. 178) の答えとなる選択肢として、(1) very competent, (2) quite competent,

<sup>6)</sup> 前節で使用したDomas & Tiedeman (1950) を除く。

(3) fairly competent, (4) uncertain の4段階で聞いており、コンピテンスとは、何かを上手に行う能力、何かをするのに有能であることを暗示している。

以上、3つの論文のコンピテンスの定義をまとめると、「上手に、効率的に職務遂行する上で、望ましい能力、スキル、知識のようなものである」ということができる。ただし、コンピテンスの要素については、統一を見ない。例えば、この3つの論文が共通して参照している「最も知られた研究」(Turkett, 1959)である Charters & Waples の教師の評価研究(1929)では、教師のコンピテンスに関する特性や能力のリストとなっており、成功する特性をまとめたものである<sup>7)</sup>(図表3)。抽出されている要素を見ると①適応力、②魅力的な外見、③興味の幅、といったように教師のコンピテンスというよりも、どの職業にも通じるような一般的なコンピテンスと思われるが、3本ともこの要素とは異なる基準で調査しており、共通点を見出すのが難しい。よって、1950年代においては、コンピテンスに関して共通する定義はできてきたが、コンピテンスの要素については統一を見ない状態であったといえる。

図表3 Charters & Waples (1929) による教師の特徴と能力リスト<sup>8)</sup>

1. adaptability 適応力	13. honesty 誠実さ
2. attractive personal appearance 魅力的な外見	14. industry 産業
3. breadth of interest 興味の幅	15. leadership リーダーシップ
4. carefulness 慎重さ	16. magnetism 魅力
5. considerateness 思いやり	17. neatness きちんとした
6. cooperation 協力	18. openmindedness オープンマインド
7. dependability 信頼性	19. originality 独創性
8. enthusiasm 熱意	20. progressiveness 進歩性
9. fluency 流暢さ	21. promptness 迅速さ
10. forcefulness 力強さ	22. refinement 洗練さ
11. good judgment 良い判断力	23. scholarship 奨学金
12. health 健康	24. self-control 自制心
	25. thrift 儉約心

出所：Charters & Waples (1929), Utley (1959)

## 2. 1960年代の教師のコンピテンス研究

1960年代になると図表1のように、学位論文の本数が減り（2本）、研究者のコンピテンスの研究（50本）が増えてくる。その理由の1つとして考えられるのが、各地域の教育団体が独自のコンピテンス・

<sup>7)</sup> Domas & Tiedeman (1950, p. 130) の抄録によると、Charters & Waples (1929) はこのリストを決定するために、41人の管理者、27人の教師、14人の親、10人の生徒、3人の教師団体の代表者、2人の教育学教授にインタビューを行い、様々なタイプのコミュニティで様々な学年の教師を成功させるために最も必要と思われる特性を明らかにした。彼らは特性の意味を、その特性が表現されている活動の例を挙げて説明した。集められた特性を示す行動は約2800件である。その行動を21人の審査員が独自に83の特性に翻訳した。さらに、25人の審査員が、この83の特性を約25のグループにまとめた。最終的には、高等学校、中学校、中等部、幼稚園・小学校、農村部という5つのタイプの教師に必要な資質を熟知している25人の管理者が、それぞれの教師にとって、最も重要な特性、最も重要でない特性、平均的に重要な特性を示すことによって、このランキングがまとめられたのである。

<sup>8)</sup> Charters & Waples (1929) の原著は見つからなかったため、Utley (1959, p. 3) から引用している。

モデルを発表したことで、その概念が広まったからと考えられる。そこで、地域の教育団体が作成したコンピテンス・モデルのうち2つを本項で紹介する。

まず1つ目は、カリフォルニア教師協会 (California Teachers Association) が1964年に出版した“Six Areas of Teacher Competence”である。この文献は、“Measures of a Good Teacher” (1952)、“Teacher Competence: Its Nature and Scope” (1957) に続く、教師のコンピテンスの『カリフォルニア定義』(第3版)となっている。本書は、①学習指導者、②カウンセラー・指導員、③文化の媒介者、④地域社会との連携、⑤学校職員の一員、⑥専門職の一員、の6つの役割を定義し、各役割に行動レベルで説明がなされている(図表4)。さらに、その行動にもサブカテゴリーとして、具体的な行動が規定されている。

図表4 教師の6つの役割とそのコンピテンス

生徒の成長を促すための教師の役割	① 学習指導者	1.1 子どもの成長と発達の原則を学習活動の計画に応用する。 1.2 受け入れ可能な学習の原則に沿って、指導・学習状況を計画することができる。 1.3 効果的な指導方法を示すことができる。 1.4 適切な評価手順を用いることができる。 1.5 教室内での自由と安全の効果的なバランスを保つことができる。
	② カウンセラー・指導員	2.1 各生徒に関する情報を収集するための効果的な手順を利用する。 2.2 診断と改善のための手順を効果的に用いることができる。 2.3 生徒が自分自身を理解するのを助ける。 2.4 専門のカウンセリング・サービスと効果的に連携する。
教師の媒介的役割	③ 文化の媒介者	3.1 生徒の文化的成長を豊かにするために、学術的背景を活用する。 3.2 教室での学習を適切に人生に応用できるよう、個人やグループを指導する。 3.3 生徒の能力と意欲を高めるための教室活動を設計することができる。 3.4 生徒が学校を出た後も継続して学習できるような教材の使用を指示する。 3.5 変化する民主主義社会に効果的に参加するために必要な生徒の態度や技能を育成する。 3.6 生徒が以下のような <sup>9)</sup> 民主主義の理想を身につけるのを助ける。
	④ 地域社会との連携	4.1 地域社会の利用可能な教育資源を教室での授業に活用する。 4.2 学校の活動において保護者の協力を得る。 4.3 一般の人々が現代の教育を理解するのを支援する。 4.4 教育に関連する地域社会の問題の定義と解決に参加する。
プログラム構築の役割	⑤ 学校職員の一員	5.1 学校の全体的な目的の定義に貢献する。 5.2 目的を達成するための学校プログラムの開発に貢献する。 5.3 学校全体の活動の有効性に貢献することができる。 5.4 学校プログラムの評価に効果的に協力することができる。
	⑥ 専門職の一員	6.1 職業の社会的重要性を理解している。 6.2 職業基準の策定に貢献する。 6.3 組織を通して職業に貢献する。 6.4 自分の専門的な成長に個人的な責任を負う。 6.5 批判的に採用され、一貫して適用される体系的な哲学に基づいて行動する。

出所：California Teachers Association (1964, pp.18-26) を基に著者作表

9) 以下にサブカテゴリーが付いているが、分量の関係でここでは省略している。



次に、北西地域教育ラボ（Northwest Regional Educational Lab.）が、1968年に出版した“Summary of a Competency Based, Field Centered, Systems Approach to Elementary Teacher Education. Summary of the Final Report”である。ここで示されたComFieldモデルは、教師に必要なコンピテンシーを4つのコンテンツに分類し、その詳細を具体的なコンピテンシーとして明示している（図表5）。それぞれのコンテンツで必要とされるコンピテンシーは、①生徒に望ましい成果をもたらすために必要な教師のコンピテンシー、②生徒や先生同士、保護者との対人関係に必要なコンピテンシー、③保護者との話し合いや研究・評価チームとの協働など、学校環境で求められる非教育的な仕事を効果的にこなすコンピテンシー、④専門的能力を独自の個人的に関連性のある教育スタイルに統合していくコンピテンシーである。

図表5 ComFieldの教育プログラムにおけるコンテンツの概念的な枠組み

コンテンツ	コンピテンシー
①生徒に望ましい成果をもたらすために必要なコンピテンシーの開発に関連するコンテンツ	生徒の成果の分類法 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 生徒に望ましい成果をもたらすために必要な教科指導の概念的フレームワーク</li> <li>● 選択した生徒の成果をもたらすために必要な指導戦略</li> <li>● コンテンツや戦略と相互に作用して成果をもたらす生徒の特性</li> </ul>
②対人コンピテンシーもしくはコンピテンシー促進に関連するコンテンツ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 一般適応コンピテンシー</li> <li>● 対人関係のコンピテンシー</li> </ul>
③非教育的タスクの実行に必要なコンピテンシーの開発に関連するコンテンツ	インストラクションマネージャーが行うべき非教育的タスクの分類法 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 研究や評価、教育システムの開発、アシスタントの監督など、チームの一員として働く能力、指導にコンピュータや電子メディアを活用する能力(ability)</li> <li>● 保護者との話し合い、仲間との協力、学校の方針の確立、記録の維持などの管理業務を行う能力(ability)</li> </ul>
④専門的コンピテンシーの個人化に関連するコンテンツ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自己理解</li> <li>● コミットメント</li> <li>● 指導スタイル</li> </ul>

出所：Northwest Regional Educational Lab. (1968) の表5 (p. 26) を一部改変

過去50年間で調査されてきた指導の効率性や指導能力など、教室内で生徒に対して行われる指導のみが、教師の成功に必要なとされていたようであるが、「カリフォルニア定義」と「ComFieldモデル」の共通点は、そういった狭義の指導能力だけでなく、対生徒以外の要素も教師のコンピテンシーとして含んでいる点である。

具体的には、「カリフォルニア定義」では、6つの役割のうち3つ、図表4の④地域社会との連携、⑤学校職員の一員、⑥専門職の一員が、教室で行われる指導以外のコンピテンシーであり、ComFieldモデルでは、図表5の③非教育的タスクの実行に必要なコンピテンシーや②対人関係コンピテンシーと④専門的コンピテンシーの個人化については、教室の内外で共通して求められるコンピテンシーである。

1960年代の教師のコンピテンス研究すべてが広義のコンピテンスを扱っているわけではないが<sup>10)</sup>、コンピテンスという用語が盛んに使用されるようになったことと、伝統的な教師の能力よりも広義な捉え方がされるようになったことは、無関係ではないと思われる。なお、コンピテンスの概念自体の定義については、1950年代までは簡単であるがされていたものの、1960年代に入ると全くといっていいほどなされていないのである。

#### IV. 1960年代までの教師のコンピテンス研究と初期の経営系コンピテンシー研究との比較

以上のように、教師のコンピテンスに関する研究は、コンピテンスもしくはコンピテンシーという用語を使用していない時期も含めるなら、1900年頃から始まっていることがわかる。ただし、コンピテンスもしくはコンピテンシーという用語を使用していないのであれば、何をもってコンピテンスと考えるかが重要になってくる。

本研究は、経営系コンピテンシー研究との関連性から検討するため、経営系では初期のコンピテンシーの定義について、ここで引用しておきたい。コンピテンシーの定義については未だ統一を見ていないが、McClelland (1973)、Klemp (1980)、Boyatzis (1982) については「優れた業績を出すための根源的な特性もしくは特徴」、McLagan (1980) は「効果的な職務業績の背後にある知識やスキル」となっている。

図表6 経営系の初期のコンピテンシー定義

<b>McClelland</b> (1973, p.10)	コンピテンシーには、読解力、文章力、計算力などのような認知できる伝統的なものと、コミュニケーション能力、忍耐力、適度の目標設定や自尊心の発達といったパーソナリティ変数との2つがあるが、後者がコンピテンシーと呼ばれるべきである。
<b>McLagan</b> (1980, p.22-24)	コンピテンシーとは効果的な職務業績の背後にある知識やスキルである。コンピテンシーに含まれるものは知識、スキル、態度、知的な戦略（システム・シンキング）である。
<b>Klemp</b> (1980, p.21)	“職務”のコンピテンシーは、個人のコンピテンシーとは区別されるものであり、ある職務において効果的な業績を出すのに十分なものである。つまりそれは、ある職務で効果的かつ（もしくは）優れた業績という結果を生む人の根源的な特徴である。
<b>Boyatzis</b> (1982, p.21)	ある職務において、効果的かつ（もしくは）優れた業績という結果を生む人の根源的な特性である。人の根源的特徴とは、動機、特性、スキル、自己概念もしくは社会的役割といった側面、もしくは人が使用する知識の総体である。

出所：加藤（2011, p. 23）を一部修正

図表6と照らし合わせながら、改めて第Ⅱ節第2項でDomas & Tiedeman (1950)の研究に含まれる1006本の論文を振り返ってみたい。図表2は初期の経営系コンピテンシーの定義（図表6参照）に

<sup>10)</sup> 例えば、Courtney, Halfin & Oregon State Univ. (1969)は因子分析によって職業教育を担当している教師の14因子のコンピテンシーを明らかにしているが、この研究では狭義のコンピテンシーのみが扱われている。

使用されている、もしくは近い単語である“efficient”, “success”, “good”, “ability”, “skill”, “characteristics”, “traits”, “personality”という用語を中心に分類し直したものである。

その結果として、教師の指導の仕方については、効率性が評価基準の1つのキーワードとなっており、その効率性について分析をしようとする動きがあったこと、さらに“successful” teaching や “good” teacher といった研究は、「指導方法の成功と失敗」、「教師の良し悪し」による比較がなされており、その違いを生み出す要素を見出そうとしていたことの2点を提示した。この2点だけで、経営系コンピテンスと同じものであるとは判断できないが、初期の経営系コンピテンスの概念やコンピテンス・モデルが目指しているもの、つまり「高業績につながる基準を見つけ出す」という点においては共通しているといえる。そして、そうであるなら、教育系においては、McClelland (1973) の経営系コンピテンスが導入されるより60年近く前からコンピテンス研究が始まっていたことになる。

さらに、1950年代の特性、能力研究を経て、1960年代に入ると図表4の『カリフォルニア定義』（1964）のように、必要とされる複数のコンピテンスが、それぞれ行動レベルで表現されており、教師のコンピテンス・モデルが経営系より20年も前に出来上がっていることがわかる。

その背景については、教師がプロフェッショナルな職種として、古くから存在していたことが考えられる。Kenny (1979) が、弁護士や会計士、医師、その他の専門家にサービスを求めるとき、その人が「有能」(competent) であるかどうかという情報を集める、と書いているが、プロフェッショナルな職種に就いている人の有能性を判断する基準としてコンピテンスの研究が生まれてきたともいえる。そう考えるなら、教師のコンピテンス・モデルが、企業で働く従業員のコンピテンス・モデルよりも早く完成していたことは自然の流れといえよう。

ただし、経営系との相違点としては、経営系がコンピテンスの概念の定義についての議論が長い間続いているのに対し、教育系においては1950年代までは簡単であるが定義がされていたものの、1960年代以降になるとほとんどされておらず、経営系コンピテンス研究の方が活発になっていく点である。

## V. おわりに

本研究は、日本の経営系コンピテンス研究ではほとんど研究されてきていない、McClelland (1973) 以前の他分野の研究に注目し、その中でも1930～1960年代の教師のコンピテンス研究を中心に論じたものである。

その結果として、「教師の効率的な教え方につながる基準を見つけ出すという研究」が1910年頃からすでに始まっていたこと、1960年代には経営系コンピテンス・モデルと共通点のある教師のコンピテンス・モデルが出来上がっていたことを示した。経営系のコンピテンス研究が1973年頃から始まることを考えると、非常に早い時期であることがわかる。このことを明らかにしたことが本研究の意義である。

一方で本研究の課題は、教師のコンピテンス研究から経営系のコンピテンス研究への直接的な影響について明らかにできなかった点である。さらに、生徒の「勉強に関するコンピテンス」や「職業教育」、「農業教育」に関するコンピテンスについても論じることができなかった。今後はこれらの点を含めて、さらに教育系コンピテンス研究と経営系コンピテンスの関係性について研究を進めていく。

## 英文引用文献

- Barr, A. S. "Characteristic Differences in the Teaching Performance of Good and Poor Teachers of the Social Studies", Blooming ton, Illinois: Public School Publishing Co., 1929, p. 127.
- Barr, A. S. "Some Problems in the Measurement of Teaching Ability", *Journal of Educational Research*, XXXni, 1940, pp. 363-365.
- Boyatzis, R. E., *The Competent Manager*, Willy, 1982.
- Boyce, A. C. "Methods of Measuring Teachers' Efficiency", *14th Yearbook*, National Society for the Study of Education, Part II. Chicago: University of Chicago Press, 1915, p. 83.
- Breckenridge, E., "A Study of the Relation of Preparatory School Records and Intelligence Test Scores to Teaching Success", *Educational Administration and Supervision*, XVn, 1931, pp. 649-660.
- California Teachers Association, B. *Six Areas of Teacher Competence*, 1964.
- Cattell, Raymond B. "Assessment of Teaching Ability", *British Journal of Educational Psychology*, 1931, pp. 48-72.
- Charters, W. W., and Waples, D., *The Commonwealth Teacher-Training Study*. Chicago: University of Chicago Press, 1929, p. 666.
- Corey, S. M., "Evaluating Teaching Competence", *School Journal*, XLI, 1941, p. 577.
- Courtis, S. A., "Standards of Teaching Ability", *Educational Review*, LXII, 1921, pp. 183.
- Courtney, E. W., Halfin, H. H., and Oregon State Univ., C. D., *Competencies of Vocational Teachers*. A Factor Analysis of the Training Needs of Teachers of Occupational Education, 1969.
- Domas S. J., and Tiedeman D. V., "Teacher Competence: An Annotated Bibliography", *The Journal of Experimental Education*, 19(2), 1950, pp. 101-218.
- Fuller, E. M., "Use of Measures of Ability and General Adjustment in the Preservice Selection of Nursery School-Kinder garten-Primary Teachers", *Journal of Educational Psychology*, XXXVH, 1946, pp. 321-334.
- Graff, O. B., and Street, C. M., *Improving Competence in EducationalAdministration*, New York: Harper and Brothers Publishers, 1956.
- Hume, F. P., *Measuring Teacher Efficiency* (with special reference to Massachusetts) . Master's Thesis. Boston: Boston University School of Education, 1936.
- Jones, O. M., "The Relation of the Principal to the Teacher and Standards of Judging the Efficiency of Teaching", *School and Society*, XIV, 1921, pp. 469-477.
- Kandel, I. L. "Measuring the Competence of Teachers", *School and Society*, LXV, 1947, p. 188.
- Kenny J. B., "Core Competencies of a Trainer", *Industrial & CommercialTraining*, 11(1), 1979, p. 12.
- Klemp, G. O., *The Assessment of OccupationalCompetence*, Washington, D. C.: Report to the National Institute of Education, 1980.
- Madsen, I. N., "The Prediction of Teaching Success", *Educational Administration andSupervision*, XIU, 1927, pp. 39-47.
- Malan, C. T., "What Are the Desirable Character Traits of Teachers?", *Education*, LU, 1931, pp. 220-226.
- Mansfield, R. T., *Competencies desired with respect to teachers of industrial arts*, 1959.
- Maple, R., *Relation of Certain Personality Traits inTeaching Success*. Master's Thesis. Greeley, Colorado: Colorado State Teachers College, 1934.
- Martin, L. O., *The Prediction of Success for Students in Teacher Education*. New York: Teachers College, Columbia University, 1944, p. 110.
- McClelland, D. C., "Testing for Competence Rather Than for "Intelligence"", *American Psychologist*, January 1973, 1-14.
- McLagan, P., "Competency Models", *Training & Development Journal*, Vol. 34 Issue 12, 1980, 22-26.
- Misner, P. J., "Instituting a Program for Appraising Teaching Efficiency", *SchoolExecutive*, LXVU 1948, pp. 58-60.
- Monroe, W. S. and Clark, J. A., "Measuring Teaching Efficiency", *University of Illinois Bulletin*, XXI, No. 22 (January 22, 1924) . Urbana: University of Illinois, 1924, pp. 26.
- National Education Association, "Relation of Salaries to Efficiency", *Practices Affecting Teacher Personnel*. Research Bulletin No. 4., Washington, D., 1928, pp. 238-240.
- Northwest Regional Educational Lab., P. O. *Summary of a Competency Based, FieldCentered, Systems Approach to Elementary Teacher Education. Summary of the Final Report.*, 1968.

- Practices Affecting Teacher Personnel. "Relation of Salaries to Efficiency", *Research Bulletin No. 4*. Washington, D. C: National Education Association, 1928. pp. 238-240.
- Raths, L. E., "Dangers of Appraising Teacher Efficiency", *School Executive*, LX VU, 1948, pp. 55-56.
- Rostker, L. E., "The Measurement of Teaching Ability. Study No. 1", *Journal of Experimental Education*, XIV, 1945, pp. 6-51.
- Soldan, F. L., "Efficient and Inefficient Teachers; with Discussion", *Addresses and Proceedings of the National Education Association*, 1899, pp. 298-307.
- Spencer, L. M. and Spencer, S. M., *Competence at Work*, Willy, 1993. (梅津祐良・成田攻・横山哲夫 (訳), 『コンピテンシー・マネジメントの展開』, 生産性出版, 2001年.)
- Stuit, D. B., "Scholarship as a Factor in Teaching Success", *School and Society*, XLVI, 1937, pp. 382-384.
- Teaching", *School and Society*, XIV, 1921, pp. 469-477.
- Turkett, A. K., *Effectiveness of the Undergraduate Curriculum in Teacher Education in Developing Desired Teaching Competencies.*, 1959.
- Utley, I. F. A., *Theoretical Competency Pattern for Elementary Teachers.*, 1958.
- Witty, P., "Analysis of the Personality Traits of the Effective Teacher", *Journal of Educational Research*, XL, 1947, pp. 662-671.
- Yaukey, J. V. and Anderson, P. L., "A Review of the Literature on the Factors Conditioning Teaching Success", *Educational Administration and Supervision*, XIX, 1933, pp. 511-520.

#### 邦文引用文献

- 古川久敬編, 『コンピテンシーラーニング』日本能率協会マネジメントセンター, 2002年.
- 加藤恭子, 「米国におけるコンピテンシー・ベース HRM の展開」, 『経済集志』, 72 巻 2 号, 2002 年, 171-185.
- 加藤恭子, 「アメリカにおけるコンピテンシー概念の変遷～1990 年代における EQ 概念の生成とコンピテンシー・モデルの分離を中心に～」, 『経済集志』, 81 巻 2 号, 2011 年.
- 高橋潔・金井壽宏, 「元気の出る経営行動科学 (1)コンピテンシーとは何なのか」, 『一橋ビジネスレビュー』, WIN 2001, 92～107.