

# 教師の成長過程に関する国際調査研究

—中国と日本の比較分析を中心として—

小山 悦司・河野 昌晴・赤木 恒雄・金 龍 哲\*・加藤 研治\*\*

倉敷芸術科学大学教養学部

\* 広島大学教育学部

\*\* 愛知県立大府東高等学校

(1996年9月30日 受理)

## I はじめに

従来の教師教育においては、就職後の現職教育よりも、伝統的に養成教育に重点が置かれており、両者を統合ないしは一貫化しようとする発想は乏しかったといえよう。しかし、近年では養成段階と現職段階とを連続的な過程としてとらえ、教師が教職生涯にわたって継続的に職能成長を遂げるといった視点から、教師教育のあり方が問い直されているのである。

こうした動きは、OECDやユネスコなどの国際機関の論議<sup>1)</sup>を端緒にして、我が国でも「養成、採用、研修」の過程<sup>2)</sup>を通じて教師の力量形成を図ろうとする方向が定着してきている。つまり、「教師が専門職者として継続的に成長する過程」すなわち「職能成長の過程」を軸に、養成段階と現職段階を連続体として把握しようとする取り組みが模索されているのである。

我々は、このような一連の動向を踏まえながら、教師の成長過程に関する基礎的かつ実証的な研究を重視し、1980年から1994年にわたって以下に示す調査を実施してきた。

### ①教師の職能成長モデル構築に関する研究

「教師が望ましい職能成長を遂げるためには、どういった時期にどのような学習が必要であるのか」という課題意識を念頭に置いて、1980年から1981年にかけて質問紙調査を計3回実施した<sup>3)</sup>。

### ②教師の自己教育力に関する調査研究

教師が主体的に職能成長を遂げるためには、自己教育の概念が不可欠である。そこで、教師の自己教育力を構造的に把握し、自己教育力が形成されるメカニズムの一端を明らかにすることを目的として、1989年から1994年にかけて面接調査や質問紙調査を計4回実施した<sup>4)</sup>。

以上の計7回に及ぶ調査によって、教師の成長過程に関するさまざまな知見を得ることができた。しかし、その内容は、あくまでも日本国内の教師を対象にしたものである。成長過程にみられる特性をさらに明確にするためには、国際調査によって補完する必要がある。このような観点から、本調査研究は、文化的、社会的、経済的背景の異なる諸国間で、教師の成長過程

に関する実証的な研究を試みるものである。

現在、中国、ドイツ、イギリス、フランス、アメリカ合衆国を対象にして調査を計画ないしは実施中である。今回の報告は、調査票の回収をひとまず終えた中国における調査結果を分析したものである。中国を選択した理由は、12億人を越える世界一の人口を有する国であることに加え、文化大革命や急激な経済発展など、教育体制を根底から揺り動かすような未曾有の変動を経験した国だからである。こうした戦後の日本にはみられない教育体制の転換が、教師の成長過程に与える影響を分析することは、意義深いものであると考える。また、教員養成制度も開放制の日本に対して、中国の場合は後述するように師範系を中心とした閉鎖制となっており、この点でも両国を比較することは興味深いものと考えられる。これらの課題意識に基づいて、本稿は、中国の教師にみられる成長過程の一端を国内調査の結果と比較検討しながら考察することを目的としている。

## II 調査の枠組みと分析の視点

今回の国際調査の枠組は、教師個人の教職生涯にわたる成長過程を回想的に記述する、ライフ・ヒストリー研究を基本としている。この分野の代表的な先行研究には、稲垣忠彦らの「ライフ・コース・リサーチにもとづく教師の力量形成」<sup>5)</sup>がみられる。ここで、ライフコースという概念は、「年齢によって区分された生涯期間を通じてのいくつかの軌跡、すなわち人生上の出来事 (events) についての時機 (timing)、移行期間 (duration)、間隔 (spacing) および順序 (order) にみられる社会的なパターン」<sup>6)</sup>としてとらえられるものである。

本調査でも、このような自己形成史 (ライフ・ヒストリー) 分析の手法を用いている。すなわち、教師個人が過去の学生時代や教職生活を回想することによって、(1) 成長の契機の一端を明らかにし、(2) モラルの高低にかかわる要因を分析することを主要な目的としている。

なお、調査の概要と有効回答者の属性を、それぞれ表1から表4に示している。

表1 調査の概要 (中国)

中国調査	
目的	国際調査の一環として、中国(中華人民共和国)における教師の成長過程に関する諸特性を明らかにする。
対象	中国の現職教師300名
方法等	留め置き質問紙法、1994年11月7日から約1か月間
回収率	有効回答者数121名、回収率40.3%
内容	①フェイスシート (計6項目) ②成長の契機となった出来事とその時期 (自由記述) ③モラルの経年的推移 (図示) および上昇・下降の事由 (自由記述)

表2 調査の概要（日本）

1 次 調 査	
対 象	岡山理科大学理学部基礎理学科卒業の現職教師213名
方法等	郵送質問紙法（全員）および面接法（12名），昭和63年11月から約2か月間
回収率	有効回答者数76名，回収率35.7%
2 次 調 査	
対 象	岡山理科大学卒業の現職教師1,302名
方法等	郵送質問紙法，昭和63年12月21日から平成元年1月11日まで
回収率	有効回答者数361名，回収率27.7%
3 次 調 査	
対 象	愛知県内の小学校・中学校・高等学校に勤務する現職教師
方法等	留置質問紙法，平成3年3月1日から5月10日まで，有効回答者数317名
4 次 調 査	
目 的	自己教育力の構造的把握，自己教育力の高低にかかわる要因，および成長の契機 の一端を明らかにすること
対 象	広島大学卒業の50歳代教師2,000名
方法等	郵送質問紙法，平成5年1月7日から平成5年1月31日まで
回収率	有効回答者数789名，回収率39.5%

表3 調査回答者の属性（中国）

（人数 %）

性別	男	43	35.5	担	物 理	12	9.9	校	小	11	9.1	
	女	78	64.5		化 学	8	6.6		初 中	49	40.5	
年 齢	22～27歳	13	10.7	当	英 語	13	10.7	種	高 中	56	46.3	
	28～32歳	9	7.4		国 語	31	25.6		そ の 他	5	4.1	
	33～37歳	10	8.2		数 学	21	17.4		職	教 諭	109	90.1
	38～42歳	20	16.5		歴 史	5	4.1			主 任	8	6.6
	43～47歳	17	14.0		地 理	8	6.6	そ の 他	4	3.3		
	48～52歳	14	11.6		政 治	10	8.3	位	総 計	121	100	
	53～56歳	27	22.3		体 育	4	3.3					
	57歳～	11	9.1		そ の 他	9	7.4					

表4 調査回答者の属性（日本）

（人数 %）

性別	男	1,266	86.3	担	数 学	268	18.3	校	小	84	5.7	
	女	201	13.7		理 科	342	23.3		中	267	18.2	
年 齢	22～27歳	122	8.3	当	英 語	173	11.8	種	高	1,091	74.4	
	28～32歳	193	13.2		国 語	216	13.4		そ の 他	25	1.7	
	33～37歳	185	12.6		社 会	248	16.9		職	教 諭	1,162	79.2
	38～42歳	86	5.9		体 育	87	5.9			教 頭	166	11.3
	43～47歳	61	4.2		家 庭	46	3.1	校 長	123	8.4		
	48～52歳	232	15.8		芸 術	16	1.1	そ の 他	16	1.1		
	53歳～	588	40.1		そ の 他	71	4.8	位	総 計	1,467	100	

調査回答者の属性としては、①男女別では女性教師の比率が男性教師の2倍近くを占めており、②年齢は若年層から熟年層までほぼ均等に分布しており、③担当教科は、国語と数学の比率が比較的高く、④校種は高級中学と初級中学が圧倒的に多く、⑤職位は教諭が約9割を占めており、⑥回答者の地域分布は、北京市を中心にしてほぼ全国に散らばっているが、河北省や四川省を中心とした中国西南部が多くなっている。

### Ⅲ 調査の背景—中国における教師教育制度—

#### 1. 中国の教員養成

中国における教員養成は、基本的には、師範系の教育機関によって行われることが原則とされている。幼稚園、小学校、中学校、高等学校、高等教育機関の教師になるには、それぞれ師範学校、師範専科学校、師範大学卒或いはそれに相当する学歴を有することが要求されている。「中華人民共和国教師法」によると、各段階の学校教員の資格として表5のような学歴基準が定められている<sup>7)</sup>。

表5 教員の資格(学歴基準)

区 分	学 歴 基 準
幼稚園教師	幼児師範学校卒(或いはそれ以上の学歴)
小学校教師	中等師範学校卒(或いはそれ以上の学歴)
中学校教師	高等師範専科学校卒(或いは大学専科卒以上の学歴)
高等学校教師	師範大学、師範学院の本科卒(或いは一般大学卒及びそれ以上の学歴)

現在中国には、初等、中等学校の在学者数がそれぞれ12,820万人、4,981.7万人で、小学校入学率が、98.7%となっている<sup>8)</sup>。特に1986年に義務教育法が制定されてから就学人口が急増し始めたが、教員養成がそれに追いついて行けないのが現状である。福建省の例を見ると、当省の小学校教師に占める中等師範学校卒の割合は68.6%、中学校教師に占める高等師範専科学校と師範学院本科卒の割合が80.2%にとどまっている<sup>9)</sup>。国家教育委員会の公布した統計によると、1996年現在、「教育法」に定めた学歴基準に達していない教師が、小学校で13%、中学校で36%、高等学校で40%を占めている。この割合は北京市においてもそれぞれ9.7%、24.1%、31.0%となっている<sup>10)</sup>。

#### 2. 教員の研修

「中華人民共和国教師法」では、教師に研修と訓練を受ける権利があるとし、各レベルの教員研修機関は「小、中学校の教員研修の任務を担う」と定められている。いわゆる教員研修機関は、省、市、県レベルで設立している教育学院、教師進(研)修学校等がある。まだ学歴基準の達していない教師がかなり存在するため、これらの研修機関は教師資質の向上のため

に中心的な役割を果たすことが期待されている。教育学院、教師進修学校のほかに師範系の学校と大学、そして普通の高等教育機関も教員研修のため場所と機会を提供している。教員の研修は、一時職場から離れて行う集中研修と夏休みや通信教育、独学の形で行う研修等がある。

最近特に注目すべき動きとして、一般教師の研修より小、中学校校長の研修に重点が移されつつあることが挙げられる。1989年12月、国家教育委員会は「全国小、中学校校長の研修を強化することに関する意見」の中で、「今後の5年間、全国の100万人の小、中学校校長が研修を受ける」という計画を発表している<sup>11)</sup>。その実施状況を見ると、計画どおりには進まなかったものの、90年代の前半に全国小、中学校校長総数の80% (80万人) が様々なレベルの研修を受けている。1995年、国家教育委員会は90年代後半に引き続き研修を強化する方針を明らかにしている。その実施計画では、新任校長の研修が義務化されており、既に研修を受けている校長も5年以内に200時間以上の研修を受け、「研修修了証書」を取得しなければならないとしている<sup>12)</sup>。

### 3. 教師資格制度の導入

1984年の統計で中国の小、中学校教師の約50%が学歴基準に達していないことが明らかになった<sup>13)</sup>。そのため政府は、1986年から学歴基準に達していない教師に対して試験を行い、合格した者には「合格証書」を授与し、不合格となった者には研修を課す方針を打ち出している。「合格証書」は、「教科教授法合格証書」と「専門合格証書」の2種類に分けられるが、前者は担当教科の教材、教授法および指導要領等の基本を習得していると認められる者に、後者は一教科の教授に必要とされる専門知識と能力を持ち、その教科の教授を担当できると認められる者に与えられる。「教科教授法合格証書」を取得した者は更に「専門合格証書」試験を受けることが出来る。この制度は1987年から試行されたが、1990年現在約40万人が「専門合格証書」を取得している<sup>14)</sup>。更に1995年12月、国務院により「教師資格条例」が公布されたが、これによって教師資格制度の導入は確実なものとなった。それまで中国で職業資格認定制度を導入されたのは弁護士と会計士のみであっただけに、教師の資格制度の導入は注目の的となった。教師の資質を高め、教育の質的向上を計ること、社会から優秀な人材を集め教職に就かせること、教職の専門性を強化することによって教師の社会的地位を高めること等が当条例の狙いであるとされている<sup>15)</sup>。教師資格制度の実施は、先ず現職教師に対して行う資格認定、次に学校外の教職希望者に対して行う試験と認定、最終的には「教師資格試験法」に基づく教師資格認定試験の制度化の3段階に分けられて進められる。「教師資格試験法」は現在制定中であり、1997年度より正式に教師資格試験を全国規模で行う予定となっている。

#### IV 成長の契機についての自己形成的分析

##### 1. 分析の方法

本節では、教師が教職生涯を通じて成長を遂げる際の契機にみられる特徴の一端を明らかにすることを意図している。すなわち、「教師はいつどのような契機（出来事）によって成長するのか」といった課題意識に基づいて、設問項目の「成長の契機となった出来事とその時期」を中心に分析を試みる。具体的には、自由記述によって得られた成長の契機となった出来事をまず頻度の高い順に分類し、つぎにライフ・コース上にみられる特徴について考察を加える。

設問の内容は、「先生の過去を回想していただき、『あのときは一回り成長したな。』と思われるような成長の契機となった出来事は、どのようなものだったでしょうか。」と尋ねており、重要順に3つまで記入するように求めた。設問の様式と記述例を末尾の付表1に、また代表的な記述例を一括して付表2に掲載している。

今回の中国調査において「成長の契機となった出来事とその時期」についての回答総数は263件となっている。これらをカテゴリーに分類する作業を試みた結果、国内調査と同様に6つのカテゴリーに分類された。さらに各カテゴリーごとに内容を分類し、件数の多い順に上位3位までを示したものが表6、表7および図1である。

表6 成長の契機（中国）

N=263

①教育実践上の経験	80	②人物からの影響	35	③研修活動や表彰	48
学習指導上の経験	23	先輩教師の指導	23	研修活動	28
教職観の変化	17	学校外の出会い	8	表彰を受けて	9
学級経営上の経験	11	同僚からの影響	4	勤務評定	8
④職務上の役割の変化	45	⑤個人および家庭生活	18	⑥社会情勢の変化	37
学級担任になって	16	家庭の安定	7	文化大革命の影響	21
主任や管理職になって	11	人生観や価値観の変化	6	社会的地位の向上	10
転勤によって	8	子女の誕生	5	教育政策の変化	6

表7 成長の契機（日本）

N=3030

①大学時代等の経験	507	②教育実践上の経験	1076	③人物からの影響	284
教育実習	134	日常の生徒との対応	207	先輩教師の助言・励まし	130
恩師との出会い	81	問題生徒への対応	205	教師集団からの影響	45
ゼミでの卒業研究	66	学習指導上の経験	198	同僚からの影響	39
④研修活動	365	⑤職務上の役割の変化	716	⑥個人および家庭生活	82
研修活動 [校外]	119	主任等になって	216	子育て [子女の誕生]	31
研修活動 [校内]	83	転勤によって	135	人生観の変化	22
研究論文・研究発表	82	学級担任となって	88	社会人時代	10

## 2. カテゴリー別分析

中国調査の結果をカテゴリー別にみると、最も多いのは「①教育実践上の経験」（80件、30.4%）であった。これは国内調査の比率（1,076件、35.5%）とほぼ同様の割合となっている。自由記述の内容をみると「経験の積み重ねによって、指導力が高まった」、「長年の経験によって系統的な教授方法を発見した」といった内容のものが数多くみられ、中国においてもやはり教育実践の積み重ねが職能成長に寄与していることが察知できよう。

第2位は、「③研修活動や表彰」（48件、18.2%）で、国内調査（4次調査）の比率（189件10.4%）の2倍近くを占めており、中国においては研修が職能成長に比較的大きな役割を果たしているといえる。これに加えて中国では、「市の教授法コンテストで初めて2等賞をもらって、自分の授業方法に自信をもった（入職後2年目）」などの表彰制度や、「代用教員（民弁教師）から国家公務員になるために、職責に対する優れた評定を得ようとしてがんばっていた（入職後4年目）」などの勤務評定が、特徴的な制度であるといえよう。中国の場合には、優秀教師として表彰されたり、上司による勤務評定の秀でた結果が、昇給や昇進に直結しており、このことが職能成長を促す刺激剤となっているのである。また、中国における研修は、教師の学歴不足を補うことに主眼が置かれていたり、研修の機会も少ないことから、「研修活動」が上位にランクされたのであろう。

第3位は、「④職務上の役割の変化」（45件、17.1%）である。このカテゴリーの中で最も件数の多かった項目は、「学級担任になって」であり、例えば「『四人組』の事件後から学級担任になって、学生の誕生祝いをするなど学生との仲が最も良くなった（入職後2年目）」との記述がみられる。なお、別の記述によれば、学級担任に最もなりたい学年は、高級中学（日本の高等学校）の3年生といわれる。これは、大学入試をひかえており、担任した生徒のうち一定数以上が合格すれば、昇給に直結するほか、補習授業などによる副収入が増えることなどが一因となっている。

さて、第4位に文化大革命（以下文革と略称する）など、「⑥社会情勢の変化」に関する項目が新たに分類されたことも注目される。なぜならば、この項目は、一連の国内調査では件数

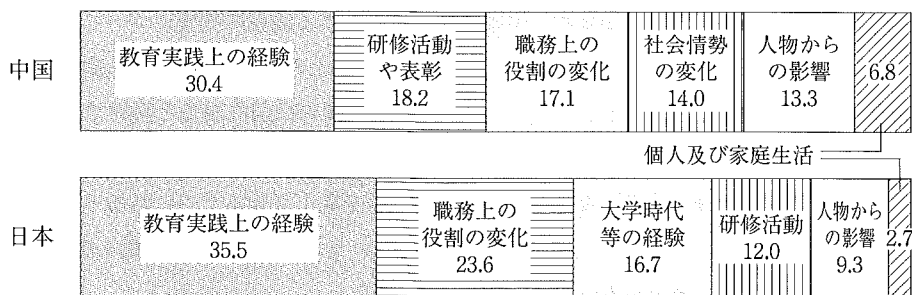


図1 成長の契機（中日比較）

が少なく、カテゴリー化されるまでには至らなかったからである。具体的には、「文革では、出身の問題で非難されて不服だったが、のちに解決されてからは、仕事に対して積極的で前向きな姿勢で取り組み良い成績をおさめた（入職後17年目）」などの記述に代表される「文革の影響」（21件）や、「教育者の労働が社会に認められて待遇が良くなり、教師の地位が高くなって教育に対する情熱が戻ってきた（入職後23年目）」など、教師の「社会的地位の向上」（10件）を含めた「社会情勢の変化」が、成長の契機となっていることが理解される。

### 3. 教師の社会的地位と待遇

これまでの分析を通じて、中国の教師の職能成長を促している特徴的な要因として、昇給や昇任が指摘できよう。その背景には、教師の「社会的な地位の低さ」や「教師の薄遇」の問題が存在する。そこで、考察をさらに深めるために中国における教師の待遇について言及しておく。

1949年の中華人民共和国成立以来、教師の待遇や地位は、他の職種に比べて伝統的に良いとはいえない。特に文革時代の教育軽視と教師を含む知識人への迫害によって、教師は惨めな状態に置かれていた。待遇の悪さについては、「教師は悲しいスリーファイブ」という表現に象徴されている。これは、イギリスのたばこの商品名「スリーファイブ」（三五牌）になぞらえて、教師は五十歳になっても、給料は五十元程度で、一家五人を養わなければならないと、教師が冷遇されている様子を皮肉った言葉である<sup>16)</sup>。

文革後は教師の待遇改善を図るために、85年1月の全人常務委において、子どもが教師を尊敬するように「教師の日」（新学期の始まる9月10日）を設けたり、教員給与の引き上げ措置がとられている。しかし、88年に北京で行われた調査によると、頭脳労働者の月平均収入は、教育部門で136元、科学技術部門で157元であるのに対し、肉体労働者のそれは工場従業員で188元、建設業は220元とはるかに高い数値を示している<sup>17)</sup>。一方、上海で行われた調査によると、最も人気の高い職業は運転手と賓館・ホテルのサービス員で、小・中・高・大学の教員は24種の人気職業には入っていない。また、中国の教員の月給は、12種の職業中第10位に位置するなど、教師の経済的・社会的地位の低さはそれほど改善されたとはいえない<sup>18)</sup>。

さて、つぎに本節のまとめにかえて、中国の教師にみられる成長の契機について要約しておく。成長の契機は6カテゴリーに分類され、「①教育実践上の経験」、「③研修活動や表彰」、「④職務上の役割の変化」が上位を占めており、こうした傾向は国内調査と同様である。しかし、自由記述の内容を分析すると、教職に対する社会的・経済的地位の低さを嘆く声が多い。したがって、中国の教師に特徴的な点として、生活水準を向上させるために昇任・昇給をめざして職務に励む傾向がみられる。このことは、内発的というよりもむしろ外発的な動機づけが、成長の契機となっている場合が多いことを示唆している。



## V モラルの経年的推移

### 1. 経年的推移にみられる特徴

教師の成長過程を、養成期から現職期に至る連続体上にとらえることによって、マクロな視座から注目すべき特徴について考察を加える。設問の内容は、「過去を回想していただき、モラルの高低についておたずねします。例を参考にして、大きな流れの中で印象をご記入願います。なお、グラフ上で、モラルが急激に上昇または下降した場合には、番号を付してその理由を記入して下さい」と尋ねており、その具体例を示したものが付図1である。なお、国内調査では、モラルではなく自己教育力という用語を用いたが、中国調査においてはこの用語の意味が的確に伝わらない恐れもあり、『工作熱情（モラル）』を使用した。厳密に言えば、自己教育力とモラルを峻別する必要があるが、本章では両者を広義に教師のやる気（達成動機）にとらえ、便宜上ほぼ同様な概念として分析を試みた。したがって、以後はモラルという用語を用いることにする。

まず、モラルが教職生活を経るにしたがって推移する様子を概観する。そのために、個々の教師のたどってきたライフ・コースの各時点におけるモラルの平均得点を算出し、近似曲線で描いたものが図2である。なお、参考までに国内調査の結果も併せて図示している（図3参照）。両調査の結果を比較すれば、平均得点に多少の高低がみられるものの、ともにモラル得点が $\omega$ （オメガ）型のラインを描いて推移している。この推移の様相にみられる中国調査の特徴について、以下に整理しておく。

その1は、学生時代の中期にモラル（勉学意欲）が低下し、その後卒業に向けて次第に上昇していく様相である。このような傾向は、国内調査では、カーブが大学入学時と卒業時に最も高く、2年次から3年次で最も低くなるV型のカーブを描いているが、中国調査の場合には落ち込みが比較的少ない。このことが生じる一つの要因として、両国の高等教育に対する国民及び学生の意識の違いが挙げられるであろう。具体的には、高等教育進学率が30%台にあり、高等教育の大衆化を迎えた日本に対して、中国では高等教育進学率が3%台と低く、国民及び高等教育機関の学生もエリートであるという認識が非常に強い。そのために、そこで学ぶ学生に対する社会的期待度も高く、同時に学生自身の勉学意欲も高いと考えられる。

その2は、入職時におけるモラル得点が国内調査と比較して中国調査では、0.5ポイント程度低くなっていることである。このことは、教師の社会的地位や待遇あるいは就職の難易度（需給関係）など、教職に対する両国の意識の違いによるものであろう。具体的には、採用試験が厳しい日本と異なり、中国では師範系の教育機関を卒業したものは、比較的容易に教師になることができる。ところが、後述するように、その教師は社会的地位が低く、給与も一般の労働者に比べ低いのが現状である。

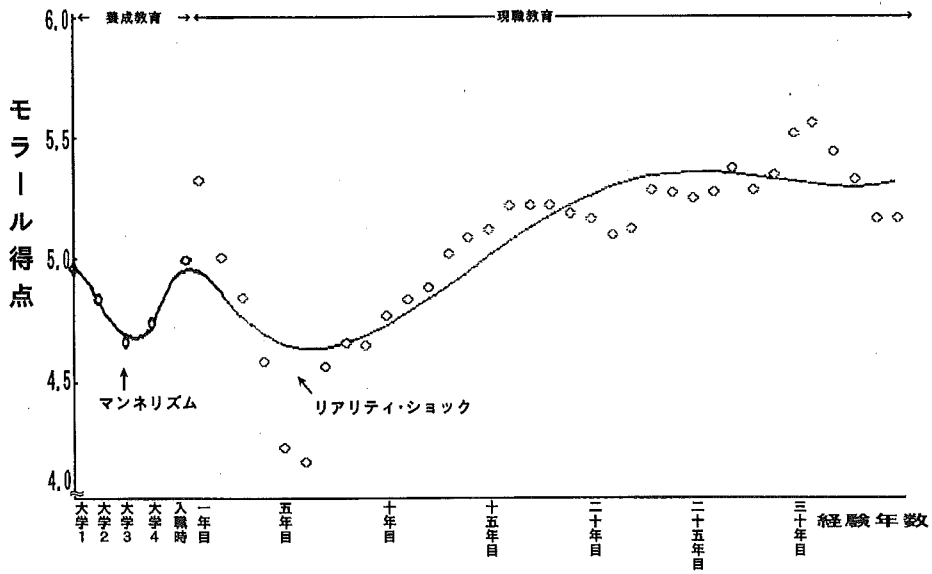


図2 モラルの経年的推移（中国）

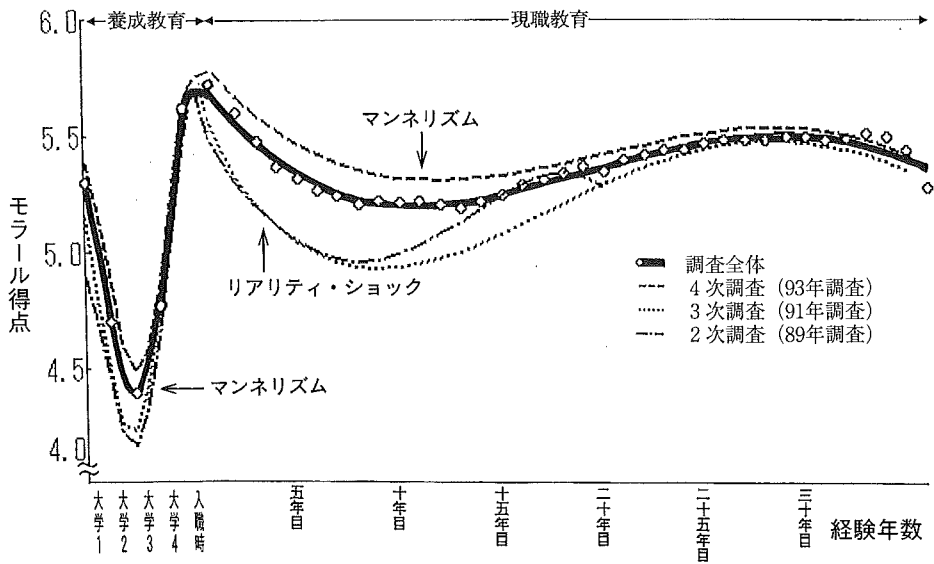


図3 モラルの経年的推移（日本）

その3は、入職5年目前後に、モラルが急激に下降する、リアリティ・ショックの現象である。これによって、入職直後の数年間で、理想と現実のギャップに直面して、教育上の見解が理想主義から現実主義へ、多大な変容を遂げるといわれている。両図からも明らかなように、

両調査ともに入職5年目前後にモラルが急激に下降しているが、中国の場合は落ち込みの度合いが著しい。このような差異がなぜ生じるかについては、明確な根拠に乏しいが、入職後に経験する教職への失望など、教職を取り巻く諸環境の厳しさに問題があると思われる。ちなみに、こうした傾向は、一般的な職業従事者のモラル曲線で著名なヨーダーらの結果<sup>19)</sup>（いわゆるヨーダー曲線）とほぼ同様なカーブを描いている。

## 2. モラルが上昇・下降した理由

さてつぎに、教職生涯においてモラルが上昇した理由（272件）と下降した理由（188件）にみられる全般的な特徴について考察する。まず、モラルが上昇した理由の中で中国調査に特徴的な項目は、『『四人組』が打倒され、教育が正常に回復されて、年配になった自分も国の教育に全力を捧げる気持ちになった（入職後30年目）」という理由に代表されるように、「文革後の教育正常化」に関する項目（36件）である。つぎに、これに関連して「教育重視政策によって教師の生活も豊かになってきたので、やる気も益々強くなってきた（入職後14年目）」というように、「教育重視政策」に関する項目（28件）もみられる。いずれも文化大革命後の教育回復に関連しており、改めてその影響の大きさを理解することができる。つぎに第2位が「転勤して新たな上司の信任を得て激励されて、やる気がわいて自分が鍛えられた（入職12年目）」に代表される「上司の信頼」に関する項目（26件）である。さらに、「教師になって、党の組織に近づいて、情熱がだんだん沸いてきた（入職1年目）」に代表されるように、「新採用時の希望・意欲」に関する項目（22件）が第3位を占めている。また、「ソビエトの映画『田舎の女教師』を観て、学生生活を大切にして、教師になるのを夢みた（大学2年次）」というように「学生時代の経験」に関する項目（18件）がこれに続いている。

一方、下降した理由についても、回答件数の多くを占めた上位3位までの項目について考察を加えてみる。まず、モラルが下降した理由の中で第1位を占めたのは、「文化大革命などの政治運動によって、教師が非難の対象になって仕事に対する情熱がどん底まで下がった（入職19年目）」との記述にみられるように、「文革による教師非難」に関する項目（33件）である。つぎに、「昇進の評定で『無中生有』（ありもしないことを噂され中傷されること）があり、学校長や教研究室のリーダーなどの上司に理解されず認められなかった（入職13年目）」に代表される「上司の評価に対する不満」に関する項目（26件）が第2位に位置する。さらに、「改革解放後、市場経済の導入で『下海』（知識人がより良い待遇を求めて職場から離れること）の波にさらされ、教師の待遇が相対的に低かったので動揺した（入職7年目）」という記述にもみられるように、「他職業への教師の流出」に関する項目（24件）が第3位を占めている。なお、これに引き続いて『『下放青年』として農村や鉱山労働に配属され、人生に楽しみがなかった（入職4年目）」といった「配属された勤務地や学校に対する不満」（18件）や「反右派運動による教師への抑圧」（13件）もみられる。

### 3. 社会変動と教師のモラル

以上の分析を通じて、モラルが上昇した理由では、「文革後の教育正常化」、「教育重視政策」、「新採用時の希望・意欲」の順に、一方下降した理由としては「文革による教師非難」、「上司の評価に対する不満」、「他職業への教師の流出」の順に上位3位までを占めている。これらの理由を分析すると、モラルの上昇・下降に関して、中国の教師に特徴的な点は、教師の個人的・内面的な要因よりもむしろ外圧的な要因、すなわち文革の影響などの社会変動に極めて多大な影響を受けていることが指摘できる。そこで、以下においては考察をさらに深めるために、社会変動が中国の教師に与えた影響について分析する。

中華人民共和国の成立以降、農民・労働者を主体とする共産党政権のもとで、教師は急激な歴史的展開の中に翻弄されてきた。教師に影響を与えた社会変動を年代順に分類すると「反右派闘争」、「文革」、「改革開放経済」に大別されよう。

まず、50年代後半の「反右派闘争」によって、教師を含む知識人が右派として迫害され打倒された。これは、建国直後に知識人を批判の対象として繰り広げられた思想改造運動を経て、56年の「百家争鳴」（思想の自由化運動）に端を発したものである。

つぎに、「文革」は周知のように65年末に発動され、76年の毛沢東死去に伴う江青ら「四人組」の失脚によって終止符が打たれるまで、十余年の長きに及んだ。この間、教師は悲惨な状態におかれ、昨日までの教え子が教師を批判することが美談と報じられた。三角帽子をかぶせられ、罪状を書いた看板を首からぶら下げられたりして、ついには自殺に追い込まれた教師さえ出たといわれる<sup>20)</sup>。当時は、いわゆる紅五類（労働者、貧農下層中農、革命幹部、革命軍人、革命烈士）と呼ばれる階級的出身が重視されていた。教師を含めた知識人は、従来の地主その他8種類の鼻つまみものに加えて、新たに「臭老九」（九番目の鼻つまみもの）とさげすまれ、主たる攻撃目標として迫害されたのである。

さらに、文革後の70年代末から部分的な商品経済や市場経済の導入が図られ、80年代前半に「改革開放経済」政策が打ち出された。こうした経済自由化の動きは、教師の経済的地位の下落に拍車をかけている。例えば、師範学校の人気は低く、北京第三師範の新入生150名を対象にした調査によれば、「教師の職業に誇りを持つ」と回答した者はわずか24名（16%）にすぎず、仕方なく入学した者が大部分であったとの報告もみられる<sup>21)</sup>。同様に、教職に就かない師範大学卒業生が13万人にもものぼるとか、北京師範大学出身の優秀な卒業生が教員にはなったものの、その半数以上が転職したとの報告もみられる<sup>22)</sup>。

また、開放政策の下で経済改革が進んだ広東省や福建省などでは、人材難の企業などから好条件で誘われると転職する教師が続出している。広東省では89年に転職した小中学校教師が2,000人にも及び、その多くが中堅教師や不足している英語の教師である<sup>23)</sup>。このように、開放政策の導入によって、利益経済中心の拝金主義が中国全土に広がった結果、多くの教師が教育への情熱を失って転職する場合が増加している。このことは、いわゆる「一人っ子」政策<sup>24)</sup>とあいまって、中国の教育界において憂慮すべき深刻な問題となっている。

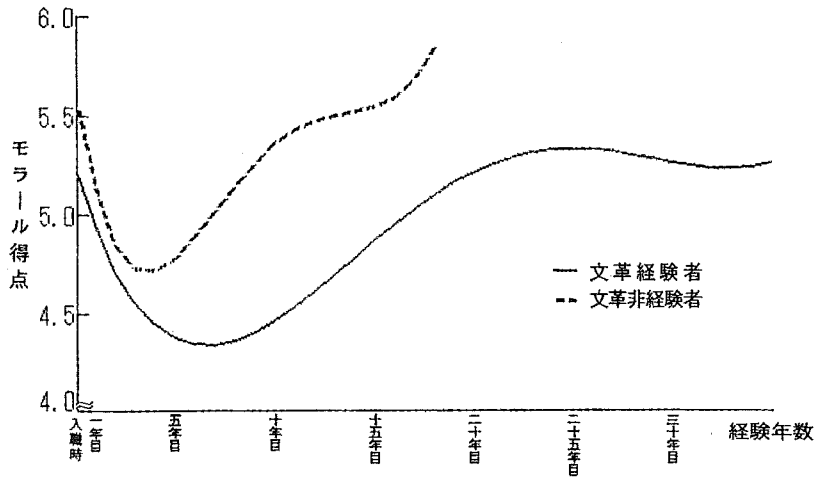


図4 文革新と教師のモラール

さて、つぎに本節のまとめにかえて、急激な社会変動が、教師の成長過程に及ぼす影響について、別の角度から実証的な分析を試みたい。そこで、これまでの考察を通じて、教師に与えた影響が最も急激で大きかったと考えられる文革新の影響について分析する。そのために、教職に就いてから文革新を経験した教師（82名，68%）と、経験していない教師（39名，32%）に分けて、モラルの推移する様子を示したものが図4である。図から明らかなように、入職後3年から5年とともにモラルは低下するが、その後は文革新を経験していない教師の方が最大で1ポイント程度高く推移する傾向がみられる。このことから、急激な社会変動が、教師のモラルに極めて多大な影響を及ぼしていることが、改めて理解されるのである。

## VI おわりに

教師の成長過程に関して、これまでの分析や考察を通じて得られた知見を、中国と日本の比較の観点から、成長の契機、モラルの経年的推移、の順に整理すれば、以下の諸点が指摘できる。

まず、教師が教職生涯を通じて成長を遂げる際の契機については、分類された6カテゴリーの中で両国共に最も回答数が多かったのが、「教育実践上の経験」である。この結果は、中国と日本の共通点として、「教師は授業で勝負する」といわれるように、学習指導における教材研究や授業実践の工夫が、教師にとって大きな成長の契機となっていることを示している。

一方、中国調査に独自の成長の契機としては「社会情勢の変化」が指摘できる。この項目については、日本の先行研究として代表的な稲垣忠彦らの「ライフ・コース・リサーチにもとづく教師の力量形成」の研究結果と符合する点がみられる。すなわち、師範学校時代をはじめ戦前・戦時下・敗戦を経験した教師が、およそ40年にわたる教職生活を回想して自己の成長に変化を生み出したと回答した事柄の中で、「社会問題や政治情勢（太平洋戦争や高度経済成長）」

が教師の成長に多大な影響を与えたとしている点である<sup>25)</sup>。これらの結果は、今回の中国調査と共通する点であり、社会体制を根底から揺り動かすような急激な社会変動が、教師の成長過程に及ぼす影響は、時空を越えて極めて大なるものといえよう。

また、中国の教師の社会的・経済的地位は依然として他の職業に比べて低く、生活水準を向上させるために昇任や昇給をめざして職務に励む、換言すれば外発的な動機づけが成長の契機となる傾向が強いことが、中国の教師にみられる特徴といえよう。

一方、モラルの経年的推移を示したカーブ（図2）から明らかなように、中国調査も日本調査とほぼ同様なカーブを描いている。このことから、モラルが低下する大学時代のマンネリズムと、入職直後のリアリティ・ショックは、中国と日本にほぼ共通した現象である。これらは、教師の職能成長にとって大きな隘路となっており、教師教育制度のこのような矛盾の解消が望まれるのである。そのためには、例えば、①養成教育の内容や方法の再検討、②養成教育から現職教育へのなめらかな移行、③5年目研修等の効果的な研修方法の開発、など養成教育と現職教育を一貫したプロセスとして捉え、両者を有機的に統合する方策が繰り返し検討されなければならない。

最後に、今回実施した中国調査<sup>26)</sup>の限界と残された課題を提示しておきたい。第1は、調査の回答者数と回答者の地域分布に関する限界があることである。今回の有効回答者数は121名であって、862.2万人（1991年）<sup>27)</sup>ともいわれている中国の小・中学校教師全体の傾向を知るには、標本数が不足している。回答者の地域分布もおおむね都市部に偏っており、農村部の教師が欠落している。この点は、機会が与えられれば別の調査で補完したい。

第2は、中国における閉鎖制に基づく教員養成制度の特徴を明らかにするまでに至らなかったことである。我々が実施してきた調査研究は、学生時代（養成教育）を包含した教職生涯にわたる成長過程を射程に置いている。しかし中国調査の結果では、大学時代の経験等に関する記述が予想外に少なく、師範大学等での養成教育の実態を把握することが困難であった。

第3は、中国・日本を含めた他の国々との比較調査が必要なことである。今回の調査報告は中国調査の分析に焦点を限定していたが、今後は現在計画中のドイツ、フランス、イギリス、アメリカ合衆国等の調査結果と比較検討したい。これによって、教師の成長過程にみられる特徴をより一層明確にできるものと考えられる。

#### <注および引用文献>

- 1) 高倉翔, 「就職前教育と現職教育の統合—OECDとユネスコの活動を中心に」『日本比較教育学会紀要』第3号, 1978, 29~31頁。
- 2) 中教審答申（昭和53年）「教員の資質向上について」は、教師教育を一貫したプロセスとして把握しており、以後この方向は、教養審答申（昭和58年）や臨教審第2次答申（昭和61年）などに継承されてきている。
- 3) 岸本幸次郎, 岡東壽隆, 林孝の各氏らとともに共同研究として実施したものである。詳細は, 小山悦司, 「教師のプロフェッショナル・グロースに関する研究」, 『岡山理科大学紀要』, 第20号B, 1985年, 43~65頁

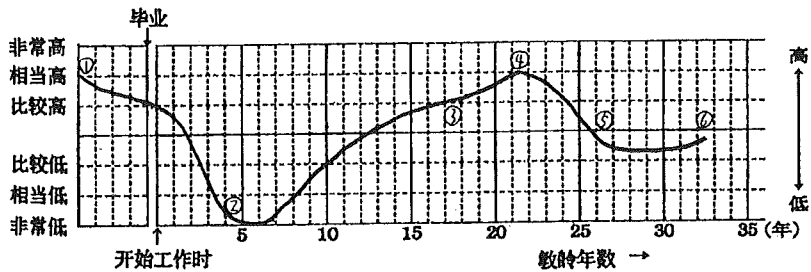
を参照されたい。

- 4) 詳細は、小山悦司他、「教師の自己教育力に関する調査研究－調査結果の要約と今後の展望－」、『倉敷芸術科学大学紀要』、第1号、1996年、267～279頁を参照されたい。
- 5) 稲垣忠彦・寺崎昌男・松平信久編、『教師のライフコース－昭和史を教師として生きて－』、東京大学出版会、1989年。
- 6) 上掲載書、2頁。
- 7) 全国人大常委会法制工作委员会研究室編『中華人民共和国教育法輔導講話』教育科学出版社、1995年、197～198頁。
- 8) 「人民日報」1995年12月28日。
- 9) 国家教育委員会編『中国教育發展改革の實踐と經驗』人民教育出版社、1992年、117頁。
- 10) 「人民日報」1996年1月20日および前掲『中国教育發展改革の實踐と經驗』、8頁を参照。
- 11) 国家教育委員会弁公庁編『改革中の中国教育』高等教育出版社、1993年、140頁。
- 12) 「人民日報」1996年1月22日。
- 13) 前掲『改革中の中国教育』138頁。
- 14) 同上、139頁。
- 15) 「人民日報」1995年12月28日。
- 16) 荒井利明、『違和感の中国』亜紀書房、1990年、211～212頁。
- 17) 玉川信明、『開放下中国の暗黒』毎日新聞社、1992年、157頁。
- 18) 同上、156～157頁。
- 19) Yorder, D., *Personal Management and Industrial Relations*, Engwood Cliffs: Prentice-Hall, pp.767～768, 1956.
- 20) 大塚豊「中華人民共和国」『国際理解教育と教育実践（第1巻）：アジア諸国の社会・教育・生活と文化』所収、エムティ出版、1994年、25頁。
- 21) 21世紀の中国を考える会、『10億人の近代化（第2巻）：中国内政の動向と日中関係』、情報企画出版、1987年、96頁。
- 22) 玉川信明、前掲書17)、156頁。
- 23) 野村浩一他、『もっと知りたい中国（第2巻）：社会・文化編』、弘文堂、1991年、125頁。
- 24) 詳細については、金龍哲、「一人っ子の教育問題－中国が直面する新しい教育問題」、名古屋大学教育学部社会教育研究室編、『社会教育研究年報』、第10号、1993年、211～216頁を参照されたい。
- 25) 前掲載書5)、「教師としての成長を支えるもの」（第3章）を参照のこと。
- 26) 中国調査のみの分析については、小山悦司他、「教師の成長過程に関する国際調査研究-中国における調査結果の分析を中心として-」、『国際教育研究所紀要』、第5号、1996年、53～69頁を参照されたい。
- 27) 前掲書11)、136頁。

<付録>

付表1 設問Ⅱの様式と記述例

成为起因的事情、情况、原因		时期
例	自己生了孩子后,对别人的孩子能够冷静地温柔地对待了。	教龄七年时
1	本人在体育学校学习时就是合优生,打下了坚实的 的专业基础,能力出众。	学生时 期。
2	1959到一中当有教师被(1年成过项尖)指导 培养又遇高师(严师出高徒)	教龄1-3 年
3	文化大革命因自身是职员家有房产被整告 心内不服后来被整,在工作上有一股极 强的进取心所以取得很大成绩直到 现在,永远不甘示弱。	教龄7年 - 36年



【急速上升,下降的原因】

①	刚出校门,走上工作岗位,对工作充满信心。
②	文化大革命时期,马思聪丁在命,学校教育秩序不正常。
③	教育秩序正常,自己想在职务上能有一番成就,能积极性较高。
④	创造条件,让自己能分办,且各方面的工作积极性都提高。
⑤	能做到的自己已经要求,工作积极性一般。
⑥	工作积极性一般。

感谢您的协作!

付图1 設問Ⅲの様式と記述例

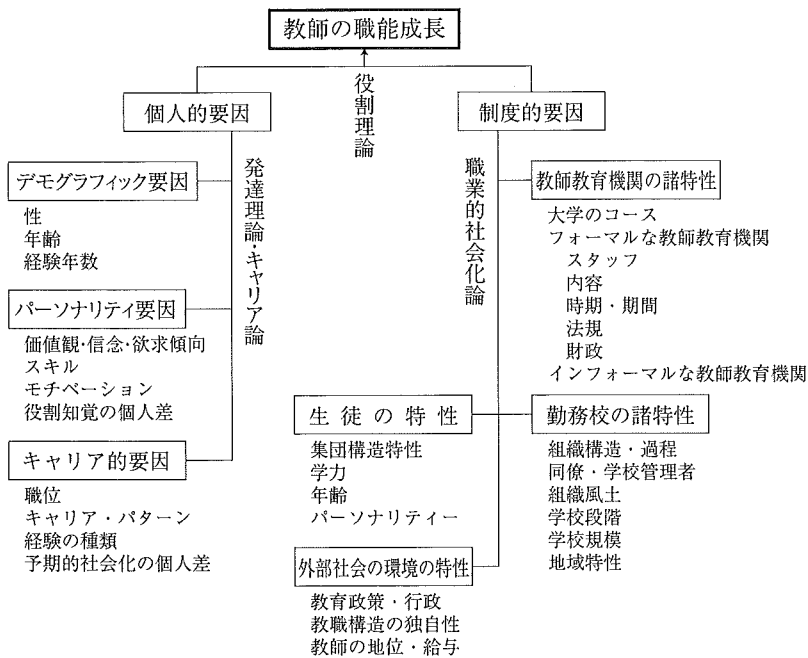


付表2 成長の契機に関する記述例

	計(回答数)	記述例
①教育実践上の経験	80	
(a)学習指導上の経験	(23)	・3年間の教育実践によって、教材に詳しくなり、指導方法が上達した(入職後3年目)
(b)教職観の変化	(17)	・教育に一般法則性を発見したことによって、教職が好きになって教育者としての喜びを初めて味わった(入職後5年目)
(c)学級経営上の経験	(11)	・1971年のころ、学級の経営に全力を尽くし、社会が複雑な状況になっていても、担当していた学級は安定していた(入職後5年目)
(d)学生との日常の接触	(10)	・就職したころには、新鮮感もあるし、勤労意欲にあふれていて、学生と積極的に付き合った(入職後2年目)
(e)教育効果の高まり	(8)	・1965年のころ数学の授業に一生懸命取り組んだ結果、学生の成績がすばらしく向上した(入職後6年目)
(f)教材研究	(8)	・難解な内容をわかりやすく教えることができるように、教材を学生の年齢に応じて系統的に組み合わせた(入職後30年頃)
(g)その他	(3)	・当時学校には数学の教師が不足しており、多くの種類の授業を担当していた。この経験によって自分の指導力が高まった
②人物からの影響	35	
(a)先輩教師の指導	(23)	・北京市東城区の王先生から厳しいけれども非常にレベルの高い指導を受け、『厳師出高徒』(厳しい指導によって優秀な人材が育つこと)のことわざ通り、自分自身を高めなければならないことを自覚した(入職後1~3年目)
(b)学校外での出会い	(8)	・区での優秀授業の推薦活動によって、立派な先生たちと交流することができて、指導能力が高まった(入職後7年目)
(c)同僚からの影響	(4)	・教歴が8年になった時、人間としてどう生きるべきか悩んだが、同僚の劉先生から助言を受けたこと(入職後8年目)
③研修活動や表彰	48	
(a)研修活動	(28)	・就職してから1年間新人養成講座を受け、ベテラン教師によって、文字通り『手把手帯』(マンツーマンでいいないな指導をうけること)の指導を受けてから力量が飛躍的に向上した(入職後1年目)
(b)表彰を受けて	(9)	・市の教授法コンテスト(授業参観形式で複数の専門家から評価される)で初めて2等賞をもらって、自分の授業方法に自信をもった(入職後2年目)
(c)勤務評定	(8)	・代用教員から国家公務員になるために職責に対する優れた評定を得るためにがんばっていた(入職後4年目)
(d)教育学院や大学再入学	(3)	・再び教育学院に入って教育理論を学んだ。これによって実践と理論とを結んで、指導方法が改善された(入職後5年目)
④職務上の役割変化や転勤	45	
(a)学級担任となって	(16)	・「四人組」の事件後から学級担任になって、学生の誕生日の祝いなどを行って学生との仲が最もよくなった(入職後2年目)
(b)主任や管理職となって	(11)	・国語研究室長(国語文教研組長)になってから、授業参観で他の教師を評価する機会が増えて、大変よい勉強になった(入職後10年目)
(c)転勤によって	(8)	・第一中学校に転勤になって、学習の機会が増えて、指導能力が格段に進歩した(入職後24年目)

	計(回答数)	記 述 例
(d)重要な役割を任されて	(6)	・何年も高校の授業を担当し、特に高校3年生の授業では、地区の養成講座の講師を兼任したことによって成長を遂げた(入職後18年目)
(e)行政職となって	(4)	・文化大革命の後、教育研究部門に配属されて、教育理論と教育研究に従事できるようになったこと(入職後25年目)
⑤個人および家庭生活	18	
(a)家庭の安定	(7)	・家庭には悩みがなくなったし、子供への負担もなくなったので、仕事に全力を尽くすことができた(入職後28年目)
(b)人生観や価値観の変化	(6)	・中年になってから自分の人生に最も理想的なものが見つかったとき(入職後21年目)
(c)子女の誕生	(5)	・結婚し子供ができてから、精神が安定し、学生に対する態度も冷静になって、柔らかくなった(入職後4年目)
⑥社会情勢の変化	37	
(a)文化大革命の影響	(21)	・文化大革命では、出身の問題で非難されて不服だったが、のちに解決されてからは、仕事に対して積極的で前向きな姿勢で取り組み良い成績をおさめた(入職後17年目)
(b)教師の地位の向上	(10)	・教育者の労働が社会に認められて待遇が良くなり教師の地位が高くなって教育に対する情熱が戻ってきた(入職後23年目)
(c)教育政策の変化	(6)	・教育行政(局)側と学校の上司に励まされることで、学校内に教育改革がもたらされたことが大きな刺激となった(入職後10年目)

(注) 中国では、小学校から大学段階まですべて学生と呼び、日本のように児童・生徒・学生と区別しない。



小山悦司, 「教師のプロフェッショナル・グロースに関する研究—教師の成長を規定する諸要因をめぐって—」, 『広島大学大学院教育学研究科博士課程論文集』, 第7巻, 1981, p.57.

付図2 教師の成長規定因とその理論的背景

An International Survey on the Professional Growth of Teachers  
— A Comparative Survey on the People's Republic of China with Japan —

Etsuji KOYAMA Masaharu KOHNO Tsuneo AKAGI

Ryutetsu KIMU\* Kenji KATOO\*\*

*Faculty of Liberal Arts and Science,*

*Kurashiki University of Science and the Arts*

*2640 Nishinoura, Tsurajima-cho, Kurashiki-shi, Okayama 712, JAPAN*

*\* Faculty of Education, Hiroshima University*

*1-1-2 Kagamiyama, Higashi-Hiroshima-shi, Hiroshima 724, Japan*

*\*\* Oubu-Higashi Senior High School*

*1-4 Hizaori, Yokone-cho, Oubu-shi, Aichi 474, Japan*

(Received September 30, 1996)

The purpose of this survey is to clarify the mechanism of teachers' professional growth. We especially focused on the lifelong process of growth, because we think this process could be one of the key concepts to establish effective support plans for teachers' professional growth.

In this survey, we tried to collect the data by using a method of questionnaire survey about the process of growth on their life-history. In 1994, we tried to International Survey on the People's Republic of China, 121 teachers responded to this survey.

The responses to the questionnaire were analysed and compared with Japanese data. Findings obtained by these survey are as follows:

- (1) Many descriptions about opportunities of growth were categorized to six groups. We found four groups in common i.e. ( I ) experiences of instructional practice, ( II ) activities of in-service teacher education, ( III ) taking new position or changing school, ( IV ) private and family life.
- (2) Based upon the responses about graphs of teachers' morale over career-long span, we found significant tendency, that could be shown with a  $\omega$ -shaped line in common.
- (3) Many reasons why teachers' morale was rapidly rised and droped were categorized. We found that some social upheavals such as the Great Proletarian Cultural Revolution had a serious effect on teachers' professional growth.