

## 現代の教師像

教育がかかえる問題の多さはここで繰り返すまでもないが、教育問題とりわけ学校教育が問題とされ、その解消を云々される時、議論の対象となるのは結局は教師の質の向上ないしは教師の養成制度の検討ということに帰着するのが常であるといつてよい。昨年秋に作業が開始された中央教育審議会教員問題専門部会の動きもまたその一例である。

現在の学校問題を考えるとき、教師を抜きにした論議が空しいものとなるのは確かである。学校教育の病源が学校を支配する独得な雰囲気いわば“教員文化”にあると考えられるからである。新任教師が理想に燃え、自信に満ちて意気揚々と校門をくぐっていても校内および職員室を支配するいいしれぬ雰囲気（ウエーバーのいうエートストもなっている）の中で意気をそがれ、変身を強要され、次第に教師らしくなってゆかざるをえなくなっているのが現状である。その結果そこでなされる教育活動は陳腐なものとなり精気を失っていく。こうした過程は専門用語でいえば教職における職業的社会化となろうが、学校教育の本質的な問題の所在を明らかにしようとするときこうした“教員文化”および教職における職業的社会化の解剖こそなされなければならないはずである。

“教員文化”とは、簡単にいえば、教員の行動特性のことである。生徒との接し方、同僚や上司や父兄とのつきあい方、いわば教職者としての役割行動特性ともいえようが、ここでわれわれが想定しているのは表にあらわれた行動（overt behavior）だけではない。むしろ、それ以上に意識や情動などいわば表にあらわれない動き（covert

behavior）をよりつよく想定している。教員文化の本質をさぐり職業的社会化のメカニズムを解き明かそうとすれば、教師たちの表出されない頑なにかくされた情動をさぐることがもっとも重要なことであると考えられるからである。

“教員文化”なるものをかく想定するのは容易であっても、これの解剖となるとそう簡単なことではない。これまで世界各国の教育社会学者がその重要性を認識しつつ、いまだみりある成果を得られないでいたのは、一つにはこのための分析手法をさがしあぐねていたことにあったといつてよい。われわれはこのために P-S法（Preference in Situation Method）なる手法を開発し適用することにした。手法そのものの解説およびその結果は追って詳述することになるが、P-S法の適用は現代の教師をタイプわけするためになされたものである。教員文化および教職における職業的社会化はまず現代の教師像あるいは教師にみられるいくつかの典型像を明確に析出するところから出発しなければならぬと考えるからである。したがって本稿は現代教師のいくつかの類型設定を中心にまとめることになるが、われわれの研究はそれ自体を目的とするのではなく、教員文化解明の出発点としてなされたものであることをあらかじめお断わりしておきたいと思う。

なお本稿で報告する分析結果は1976年11月から1977年2月にかけて、東京都内の小学校教員 801名（有効回答者数613名）を対象になされた調査の結果である。また、調査についての詳しい報告は、石戸谷哲夫・門脇厚司・永井聖二「日本の教員文化に関する実証研究」（『筑波大学教育学系研究紀

要・第2集』1978年3月)として公刊されている。併せて参照していただければ幸いである。

## 1. 類型析出のための手法

以上のような意図とねらいによってなされた調査であるが、得られた結果をもとにわが国の教員類型を析出し解説する前に、用いた手法について説明しておくことにしたい。

類型の析出に適用した手法がP-S法(別名AI-UEOモデル)であったことについてはすでに触れたが、このP-S法なる手法は1972年門脇らが開発し、その後いくつかの調査に用い改良を加えてきた、価値観にもとづく人間類型設定のための手法である。以下、P-S法についてその特質および具体的な内容をコメントしておこう。

P-S法とは、簡単にいえば、人々の行動を基本的に規定する価値観なるものの本来的な特性と数量化理論第Ⅲ類なる多変量解析法の有する特性とを互いに補強し合うかたちで組み合わせることを意図して考案した、調査設計法およびその解析法のことである。

人々の価値観を私は「客体に対して抱く主体の望ましきの観念」(拙稿「価値および価値意識の理論」、『東京教育大学教育学研究科研究集録・第7集』1968年3月参照)と定義づけているが、その基本的な機能は行動の選択に際し、一つの基準として作用するところにある。“行動選択の基準として機能するなにか”と考えるため、応々人々は価値観を個人の内面に存在するある明確な、ということは論理的かつ理性的な、そして人々がその中身をはっきり意識し自覚している体系だった基準則であるかのように思い込んでいるくらいがある。このため、これまで価値観をとらえるやり方の多くは、“価値あり”とされる、あるいは“望ましい”とされるいくつかの項目をあらかじめ想定し配列し、そのなかのどれかを選択させるか序列づけるという手順をとってきたといえる。しかし、価値観とは、行動の選択基準として

機能するなにかであるとしても、人々がその正体を明確に意識しているものではなく、ましてそれを一つの言葉によって表現しえるものでもない。それは、理性的で論理的な一貫性をもつ基準体系といったものであるより、むしろ非論理的で情動的要素のほうがまさっているなにかであり、それゆえ価値観というよりは“美意識”といったほうがふさわしい。価値観がこのような特質をもつものとすれば、それを実証的に把える方法にも相応の創意工夫をこらす必要がでてくる。そのために考案したのが状況設定タイプの質問形式である。これは、価値観があらかじめ明示された行動基準ではなく、具体的な状況のなかでなされる行動を *signifiant* (能記)として、そうした *signifiant* を集積し、それらの構造を事後に組み立てることによってその意味を、すなわち *signifié* (所記)を明らかにしうるなにかである、という考え方にもとづき案出した質問の形式である。すなわち、人間のちがいを知るのに有用と思われる具体的な場面ないし状況 (situation) を設定し、その中のいずれか一方を選考 (prefer)させ、それを *signifiant* として集積し活用することを目的とした形式である。

このようにして得られた反応群 (*signifiant* の集積)をもとに、一つ一つの反応の基底にあり、それらを選ばせたある基準を推測するための処理に適用したのが林知己夫氏開発になる多変量解析法の一つである数量化理論第Ⅲ類である。ある状況 (item) のなかで、ある行動 (category) を選択した場合に  $x_j$ 、個々の反応者 (この場合は教員) に  $y_i$  なる数値を与えるものとすれば、数量化理論第Ⅲ類によって得られる分析結果がわれわれの意図にそくしたものになっていることは直ちに了解されるはずである。

教員の類型設定にはさらに、数量化理論第Ⅲ類によって得た軸ごとのサンプル・スコアをもとにクラスター分析をほどこすという手順を踏んだ。クラスター分析のための距離測定にはW.P.G.法

表 1 数量化第Ⅲ類によるカテゴリーウエイト値

アイテム・カ テゴリー番号	第 1 軸	第 2 軸	第 3 軸
1-1	0.109	-0.694	0.577
1-2	-0.313	1.810	-1.476
2-1	1.399	0.772	-0.542
2-2	-0.797	-0.449	0.337
3-1	0.515	0.452	0.583
3-2	-0.745	-0.716	-0.867
4-1	-0.341	0.139	0.479
4-2	0.673	-0.243	-0.882
5-1	0.369	-2.751	0.854
5-2	-0.103	0.817	-0.227
6-1	-0.068	0.961	0.356
6-2	0.213	-2.889	-1.055
7-1	-2.044	0.124	0.398
7-2	0.340	-0.037	-0.097
8-1	0.332	0.889	-1.472
8-2	-0.327	-0.827	1.299
9-1	-0.518	-0.181	-0.052
9-2	0.708	0.261	0.082
10-1	-0.874	-0.867	-0.389
10-2	0.526	0.514	0.197
11-1	0.992	-2.239	-1.927
11-2	-0.136	0.340	0.273
12-1	-0.596	-0.022	0.426
12-2	0.761	0.028	-0.543
13-1	0.803	0.294	0.339
13-2	-1.227	-0.408	-0.522
14-1	2.555	0.262	1.328
14-2	-0.802	-0.111	-0.414
15-1	0.676	0.002	-0.250
15-2	-1.383	-0.011	0.469
16-1	0.241	-2.342	0.183
16-2	-0.032	0.243	-0.026
17-1	-1.097	0.202	-0.187
17-2	1.439	-0.263	0.273
18-1	-0.979	1.982	-0.367
18-2	0.571	-1.144	0.229
19-1	-0.274	-1.500	0.519
19-2	0.230	1.146	-0.400
20-1	-0.021	0.062	-1.874
20-2	0.035	-0.060	1.561
21-1	-1.281	-0.060	-0.737
21-2	1.287	0.076	-0.726
22-1	-1.691	-0.859	-0.137
22-2	0.720	0.374	0.061
23-1	0.422	-0.046	-0.600
23-2	-1.439	0.199	2.125
24-1	-0.538	0.950	0.485
24-2	0.327	-0.567	-0.320
25-1	0.853	-1.029	0.256
25-2	-0.737	0.932	-0.234
26-1	-0.772	-0.340	-0.418
26-2	1.679	0.743	0.906
27-1	0.682	0.097	-0.877
27-2	-0.681	-0.097	0.858
28-1	-0.192	0.491	0.994
28-2	0.285	-0.879	-1.682
29-1	0.622	-1.053	-1.428
29-2	-0.102	-0.195	0.274
30-1	0.384	-0.174	-2.257
30-2	-0.158	0.051	0.824
相 関 比	0.301	0.257	0.236

(Weighted-pair Group Method)を用いている。

指定したクラスター数は2通り(3タイプと4タイプ)であったが、結果の検討により最終的には4タイプのほうをとった。以下、結果の報告に入ることにはしたい。

## 2. 教師のタイプと行動特性

今日まで教員のタイプわけの試みがまったくなされてこなかったわけではない。これまでになされた類型設定でわれわれが知りうる代表的なものにガーゼルマンのそれがある(『教師のタイプ』邦訳、早稲田大学出版、1958)。ガーゼルマンが提示するのは類型そのものというより、類型化のための基準といったほうがよく、学問志向—児童志向、権威型—同朋型、科学的素質—芸術的素質、静的気質—快活気質などをあげ説明する。

わが国にも永井道雄氏らを中心とした思想の科学研究会が行なった事例がある(永井道雄編『教師、この現実』三一書房、1957年)。さまざまな教師として、世代による分類、性格による分類、地域による分類、地位による分類という4通りの分類を試みているが、われわれの関心からすれば性格による出世型、良心型、反抗型、絶望型、地位によってなされた新任型、中堅型、教頭型、校長型という類型が参考になる。要するに、同じく教師であっても資質や気質や性格によって、また社会化していくプロセス(地位移動の過程)で、さまざまなタイプが想定でき、変身をとげていくというに他ならない。

ほかに、「教師の会」がまとめた分類もある。教育者として使命感にあふれた理想型、出世を目指している官僚型、教師に向いていないのではないかと悩み続けるハムレット型、キバを抜かれた挫折型、転職しようと思いがらズルズルの万年腰掛け型、貯蓄本位の実利型、サラリーマン的な消極型などなど。量としてはサラリーマン的消極型がもっとも多く、近年では意欲はあるのに熱中しようとしないうらけ型、依頼心や甘えが強く知

識はあるのに常識がない過保護型、何かにつけ管理や組織をいやがる干渉拒否型が若い先生を中心に増えてきている、ということであるが果たしてどうなのか。

こうした類型設定はともに経験にもとづく観察や直観の産物である点で共通している。また、こうした類型設定があるべき望ましい教師像を探る準備としてなされている点でも共通性をもつといえる。われわれの研究も類型設定を出発点とするが、われわれの意図と方法が先の事例といささか異なるものであることはすでに述べた。教師の類型設定は“教員文化”の解明の緒とするためのものであり、やり方も経験的な直観にもとづくもの

ではなく、分析者の主観をできるだけ排除し、客観性を保つよう努めている。このようにして析出された類型はどうだったか。以下結果の分析に入りたい。

類型析出のために用意した状況設定形式の質問は30項目、設定した状況の全文とそれぞれの状況のなかでの反応肢は表3に示してある。質問の仕方は「つぎにあげた質問は“そのとき、あなたならどうする?”というかたちの質問です。二つのうち、“私ならこうする”というほうをあげてください。質問によっては、現在のあなたに直接関係ない場面があるかもしれませんが、対処のしかたも、もっとよいやり方があるかもしれません。

表3 クラスタ特性判別表 (単位: %)

アイテム番号	アイテム (状況)	カゴ番号 リ テ ル 号	カテゴリー (反応肢)	全体	1°ク ラス ター	2°ク ラス ター	3°ク ラス ター	4°ク ラス ター
1	停留所まであと50mのところまでバスがきました。それに乗りそこねると、あと10分は待たねばなりません。そのとき、あなたなら……	1	遅れてはならぬと駆けだす	72.6	55.5	80.1	68.8	89.0
		2	あわてないで、次のバスにする	27.2	44.5	19.9	30.6	11.0
2	仕事が終わって帰ろうとしたら、同僚が残業している様子です。そのとき、あなたなら……	1	遠慮せず帰る	36.2	31.2	11.9	64.6	39.3
		2	気になるが、そのまま帰る	63.8	68.8	88.1	35.4	60.7
3	教え子の一人が結婚することになり、相談にきました。当座の費用として50万円までは親が出してくれるというのだが……。そのとき、あなたなら……	1	ひろう宴などやめて、あとの生活に使う方がいいと勧める	57.9	58.4	43.7	78.5	51.7
		2	一生一度のことだから、ひろう宴をきちんとやるのが先と勧める	40.6	39.3	55.6	18.8	48.3
4	前から行ってみたいと思っていた所があった。季節もいい、時間や金の都合もなんとなかなりそう。そのときあなたなら……	1	さっそくプランづくりにとりかかる	65.7	78.0	68.9	56.3	57.2
		2	とにかく行ってみようとして仕事にかかる	33.8	22.0	29.8	43.8	42.1
5	知りあいの若い女性(男性)と街を一緒に歩いていたら、教え子に「先生」と声をかけられました。そのとき、あなたなら……	1	あやしい関係ではないが、それでもちょっとときまぎます	22.5	4.6	29.8	9.8	49.7
		2	別に気にならない	77.0	95.4	68.9	91.0	49.7
6	職員会議で、次の運動会では表彰をやめようという意見ができました。賛成、反対にわかれて討論されています。そのとき、あなたなら……	1	自分の意見をはっきりいう	74.9	94.8	64.2	91.0	46.2
		2	とくに発言はしない(なりゆきにかます)	24.8	5.2	35.1	8.3	53.8
7	同僚から、次の日曜日に研究会を開こうと誘われた。その日は都合が悪かったのだが……。そのとき、あなたなら……	1	無理をしても出かける	14.7	19.1	26.5	5.6	6.2
		2	他の日に変えられないかきいてみて、だめならことわる	84.0	79.8	72.8	91.7	73.1
8	公園のベンチで一人休んでいると、若い男女がとなりに座りました。肩をだきあって何やらむつこと。そのとき、あなたなら……	1	べつに気にもならない	47.3	55.5	29.1	66.0	37.9
		2	人ごとながら気恥しい	51.5	43.9	69.5	31.9	61.4
9	担任しているクラスのクラス会で、日曜日にハイキングに行くことが決まり、一緒に行ってくれるよう生徒から頼まれました。そのとき、あなたなら……	1	校長の許可を得てから返事する	56.8	65.9	66.9	37.5	54.5
		2	その場で答える	42.3	34.1	31.8	61.1	44.1
10	式服の方が都合のよい式があり、でかけることになりました。しかし、式服は持っていません。そのとき、あなたなら……	1	借りてでも式服で行く	36.9	33.5	54.3	18.8	40.7
		2	式服でなくとも仕方がないと、そのまま行く	62.0	65.3	44.4	79.9	58.6

ですが、そういう場合でも、あなたがその場面に立たされ、どちらかを選択しなければならなかったと仮定して、必ずどちらか一方を選んでください」というものであった。

こうして得られた反応をもとに数量化理論第三類による分析を行ない、類型設定に有効な尺度(軸)を抽出した結果が表1である。表中、アイテム・カテゴリ番号とは、表3に掲げたアイテム(状況)番号とカテゴリ(反応肢)番号との組み合わせに対応する。表1のアイテム・カテゴリ番号3-1とは、3なる状況の1の反応肢であることを意味している。18-2, 30-1などすべてこうした意味である。

得られた軸のカテゴリ・ウェイト値を第2軸まで整理したのが表2である。これによってわれわれが有効であると判断した第1軸および第2軸の性格を判読した結果はほぼつぎのようになった。

まず第1軸であるが、プラス領域は同調の拒否、マイナス領域が同調志向の色合いが強いところから、この軸は他に対する同調、または他者との協調の度合いを目安とするスケールと判断し、これを「協調スケール」とよぶことにした。

つづいて第2軸であるが、これはプラス領域が教師としてのやる気や自覚が強く、マイナス領域はほぼその逆の性格が強いところからみて、教職

アムイ番 テ号	アイテム (状況)	カゴ番 リ テ1号	カテゴリ (反応肢)	全体	1°クラ スター	2°クラ スター	3°クラ スター	4°クラ スター
11	よその町で学習塾を経営している友人から、塾の指導を一コマ持ってくれないか、と頼まれました。便はいいところです。そのとき、あなたなら……	1	引き受けてもいいと思う	12.0	4.0	11.3	8.3	28.3
		2	ことわる	86.6	96.0	87.4	90.3	71.0
12	夜、本を読んでいたら、おもしろくて続きが読みたい。時計をみたら一時。そのとき、あなたなら……	1	明日のことがあるからと寝ておく	55.8	65.9	64.9	39.6	50.3
		2	そのまま読みます	43.9	34.1	34.4	59.7	49.7
13	他の学年の修学旅行について行ってくれないか、と教頭(副校長)からのたのまれた。気がすまないのだが……。そのとき、あなたなら……	1	どうしても行かねばならないか、ときいてみる	60.0	56.6	35.8	81.9	67.6
		2	とにかく引きうける	39.5	43.4	63.6	17.4	31.7
14	卒業した学校から寄付を募る依頼状がとどいた。額は一口1,000円以上ならいくらでもいいという。そのとき、あなたなら……	1	もう関係ないからと寄付はしない	23.2	8.7	4.0	50.0	33.8
		2	母校のためならと寄付に応じる	75.5	91.3	95.4	45.8	65.5
15	同じ学区の小学校の先生が、何とかの賞をとって新聞に出たと聞いた。そのとき、あなたなら……	1	べつに関係ないことだと思う	66.6	53.8	51.0	84.0	80.7
		2	他人ごとながら誇らしく思う	32.6	46.2	47.7	13.9	19.3
16	警察から連絡があって、自分の学校の生徒が補導されたという。そのとき、あなたなら……	1	だれのクラスの生徒かの方が気になる	9.3	2.3	13.2	5.6	17.2
		2	いったい何をされたのかの方が気になる	90.2	97.7	86.1	93.1	82.8
17	街を歩いていると、赤い羽根の募金のはじまっております、募金をたのまれた。そのとき、あなたなら……	1	募金に応じる	56.4	75.7	77.5	29.9	37.9
		2	通りすぎる	43.1	24.3	21.9	69.4	61.4
18	教育実習の学生を、学年の教師のだれか一人が引き受けることになりました。そのとき、あなたなら……	1	職業的に引き受ける	36.7	74.6	25.2	32.6	7.6
		2	なるべくならば引き受けない	62.5	25.4	74.2	66.0	91.0
19	パチンコをしていたら、父兄がいることに気づいた。向うは気がつかない様子。そのとき、あなたなら……	1	ちがった列の台に行く	42.7	24.3	62.3	20.8	66.2
		2	そのまま続ける	55.5	75.1	35.8	76.4	31.7
20	同僚教師が、父兄からステレオをもらったと自慢しているのを聞いた。そのとき、あなたなら……	1	あいつもあいつだと割りきる	44.7	41.0	48.3	45.8	44.1
		2	やはり反感を感じる	54.0	58.4	50.3	52.1	54.5

につく者としての自覚や自負の程度を測定している尺度と解釈するのが妥当と考え、これを「自負スケール」と名づけることにした。数量化理論の結果はこの他に第3軸、第4軸、第5軸の存在を示唆していたが、相関比と基準となる特性の明確さを目安に、類型化に有効な軸はすでにみた2本の軸と判定、クラスター分析にもち込むウェイトづけのスケールは「協調スケール」(第1軸)と「自負スケール」(第2軸)の2本とした。

以上のような手順を経て、類型設定の最後の段階であるクラスター分析を行ない、タイプわけの作業に入った。先に述べた通り、クラスター数の指定は3クラスターの場合と4クラスターの場合

の2通りにしたが、結果の吟味の末、4クラスターのほうが妥当性があると判断、それぞれの特性を吟味することにした。判読のために整理した表が表3である。この表をもとに、各クラスターの特性すなわち現代における教師の類型とその特性を述べれば以下のようになるうか。

### 1°クラスター (自信型：ユウユウ教師)

教師である自覚がつよく、全体の協調を重んずる傾向もつよい。声が大きく、話し方も自信にあふれている。教職者であることに誇りをもち、先輩や先達のやってきたことを重んじ、守っていきこうとする姿勢も強い。よりよい教育のために勉強するが、他へもそうすることを求める。何ごととも

アムイ番号	アイテム (状況)	カゴ番号	カテゴリー (反応肢)	全体	1°クラスター	2°クラスター	3°クラスター	4°クラスター
21	卒業式で、卒業あいさつを全廃しようという意見がでた。そのとき、あなたなら……	1	これまでどおりでもよいと思う	48.9	62.4	74.2	20.1	35.2
		2	廃止する方がのぞましいと思う	50.2	36.4	24.5	79.9	64.4
22	同僚数人とレストランに入った。他の人はみんな同じものを注文したが、それはあまり自分の好きなものではない。そのとき、あなたなら……	1	みんなと同じものにする	29.7	29.5	60.3	2.8	24.8
		2	自分の好きなものを注文する	70.0	70.5	39.1	96.5	75.2
23	校長から雑談のとき、父兄からある女の先生のマニキュアに苦情がきたときかされた。そのとき、あなたなら……	1	特に問題にすることもないと思う	77.3	68.2	66.9	91.0	85.5
		2	おしゃればかまわないが、マニキュアはどうも……と思う	22.0	31.8	31.8	8.3	13.8
24	家庭の都合で、奈良県に移った方が都合のいいことがあり、奈良県教育委員会に採用を出願したところ、辺地校ふ任を希望するかどうかをたづねられました。そのとき、あなたなら……	1	希望すると答える	37.7	56.1	33.1	36.8	21.4
		2	希望しないと答える	61.0	43.9	65.6	66.4	77.2
25	同期に大学を卒業し、民間会社に就職した友人と話をしたら、ボーナスが二倍だという。そのとき、あなたなら……	1	うらやましいと思う	47.2	23.1	41.1	56.3	72.4
		2	それでも教師がいいと思う	52.2	76.1	57.0	43.1	27.6
26	出身の大学(短大・師範)の同窓会から、加入しないかと誘われました。いろいろと便利なことがあるというのだが、そのとき、あなたなら……	1	誘ってくれたんだからと加入する	68.2	76.9	92.7	35.4	64.8
		2	ことわる	30.3	22.5	6.6	63.2	33.8
27	同僚と雑談していたら、新学期そうそうに新婚旅行に行きたいという女教師の話になった。そのとき、あなたなら……	1	非難するにはあたらないと思う	50.1	43.4	34.4	65.3	59.3
		2	やはり休み中に行くべきだと思う	49.1	54.9	64.2	34.7	40.7
28	ある朝学校に行く途中、ポルノ映画の看板が立っているのに気がつききました。そのとき、あなたなら……	1	何ということをするのかと腹を立てる	62.6	76.3	61.6	61.1	49.0
		2	うつむきつつ通りすぎる	34.9	22.5	37.1	34.0	48.3
29	本だなを整理していたら、あと1/2ほどは余白のあるノートがでてきました。そのとき、あなたなら……	1	要らないからと捨てる	15.5	10.4	13.2	16.0	23.4
		2	とっておいて、あとで使う	84.2	89.0	86.1	84.0	76.6
30	子どもたちが、「塾の方が勉強がよくわかるよ」と話し合っているのが耳に入りました。そのとき、あなたなら……	1	それはそうかもしれない、と思う	26.4	23.7	18.5	28.5	35.9
		2	いやな気分になる	71.9	75.1	80.8	68.1	62.8

表 2 カテゴリーウエイト値序列 (第 1, 第 2 軸)

第 1 軸			第 2 軸		
順序	アイテム・カテゴリー	カテゴリー	順序	アイテム・カテゴリー	カテゴリー
1	(14-1) 母校への寄付しない	2.56	1	(18-1) 実習生引き受ける	1.98
2	(26-2) 同窓会加入せず	1.68	2	(1-2) あわてないで次のバス	1.81
3	(17-2) 赤い羽根通りすぎる	1.44	3	(19-2) バチンコ屋で父兄・そのまま	1.15
4	(2-1) 同僚残業・遠慮せず	1.40	4	(6-1) 職員会議・意見ははっきり	0.96
5	(21-2) 来ひんあいさつ廃止	1.29	5	(24-1) 辺地校ふ任希望	0.95
6	(11-1) 塾一コマ持つ	0.99	6	(25-2) ボーナス二倍・それでも教師	0.93
7	(25-1) ボーナス二倍うらやむ	0.85	7	(8-1) 隣のむつごと気にならぬ	0.89
8	(13-1) 教頭へ「どうしてもか」	0.80	8	(5-2) 異性と歩くと「先生」気にならない	0.82
9	(12-2) 本の続き、読み進む	0.76	9	(2-1) 同僚残業、遠慮せず	0.77
10	(22-2) レストラン・自分だけ別	0.72	10	(26-2) 同窓会加入せず	0.74
	略			略	
21	(14-2) 母校へ寄付する	-0.80	21	(10-1) 借りてでも私服	-0.77
22	(10-1) 借りてでも私服	-0.87	22	(28-2) ボルノ看板・うつむきつつ	-0.78
23	(18-1) 実習生引き受ける	-0.98	23	(25-1) ボーナス二倍・うらやましい	-1.03
24	(17-1) 赤い羽根応じる	-1.10	24	(29-1) 使えるノート余白捨てる	-1.05
25	(13-2) 教頭依頼・ひきうける	-1.23	25	(18-2) 実習生引き受けぬ	-1.14
26	(21-1) 来ひんあいさつ従来通り	-1.28	26	(19-1) バチンコ屋で父兄・別の台へ	-1.50
27	(15-2) 学区の先生受賞・誇らしい	-1.38	27	(11-1) 塾一コマ持つ	-2.24
28	(23-2) マニキュアはどうも	-1.44	28	(16-1) だれのクラスかが気になる	-2.34
29	(22-1) レストラン・同じもの注文	-1.69	29	(5-1) 異性と歩くと「先生」気になる	-2.75
30	(7-1) 研究会・無理してでも	-2.04	30	(6-2) 職員会議・成りに任す	-2.89

規律がなければいけないと考え、規律を保つためには多少の窮屈もしかたないと考えている。いまの学校のあり方を基本的には支持。自信の多くはそうした考え方に由来する。

### 2°クラスター (保身型：ハイハイ教師)

自分に自信がなく、それだけに他人の評判を気にする。教育者たる自覚や自負は弱い、教師である体面にはこだわらぬ。自分なりの意見もないわけではないが、結局はみんなの意見に従う。とりわけ上司のいうことには絶対服従で、そうすることがわが身の保身にもっともいいことを知っている。教育活動は無難にやればよしとし、教材研究も消極的。何ごとであれ指示された通りやるだけで、それ以上のことはしない。反面、上司や同僚とのつきあいは何をさておいても優先、仲間はずれをもっとも恐れる事なかれ派。子どもとの接触は表面的で最小限にとどめる。

### 3°クラスター (奔放型：ノビノビ教師)

教育という仕事が好きでやる気も十分。それだけ自覚も強いが、自分のやることへの自信もある。やや自己主張が強くその結果協調性に欠けるきらいは否めない。よりよい教育のため自主的に勉強し、新しい方法や教材の導入にも積極的。伝統や形式や体面にはこだわらぬ合理派。学校もそのなかの子どもも生き生き明るくなければならぬと考えている。組合活動にも比較的熱心なほう。現在の教育や学校のあり方をよくするにはまだまだいろいろのことをしなければならぬと考え、そう努力もしている。

### 4°クラスター (割切型：シコシコ教師)

教師である自覚はさほどなく、自負も乏しい。教職は安定した楽な無難な職業と考えており、それゆえ学校は“教育の場”というより職場という考え方が強い。同僚との協調性は薄く、組合にも無関心。教育や学校をよりよくする意思はほとんどなく、そのために自分の意見をいうことはな

い。余分な仕事はできるだけ避け、定刻になれば真先に帰宅する。校長になろうという野心はまったくなく、それだけ上意からは解放されている。勉強もまったくしないわけではないが、多くは自分のため。自分が期待されざる教師であることも十分承知している。

以上が分析の結果析出された現代教師の4つの類型である。では、それぞれの教師タイプはどのような分布となっており、どのような属性特性を有するのか。また彼らの教育観や児童観はどうなのか。紙幅の都合で全容の紹介はできないので、残された紙幅で職業的・社会的という点でもっとも興味深い性・年齢別の類型移行の様子を紹介するにとどめたい。

### 3. 教師の職業的・社会的過程

図1は、先に見た「協調スケール」(第1軸)を横軸に、「自負スケール」(第2軸)を縦軸に性・年齢別のサンプル・スコアの平均点をドットした図である。これによると、教師がどのような経緯を経て社会化されていくかを推測することができる。

全体としていえることは、教師は経験年数を重ねることによって全体との協調性と教師である自負を高めていくということである。男性でも、女性でも全体の推移傾向は協調スケールでは弱(+)から強(-)へ、自負スケールでは弱(-)から強(+ )へという移行がはっきりしているからである。

これを性別にみると、男性教師の若手34歳未満まではやる気満々の奔放型が平均的であるが、35歳を過ぎる段階で自信型へ移行し、長ずるにつれその度合いを強めていく傾向がみられる。してみると、男子の場合、35歳が一応の転換期とみられ、主任など学校内での管理的立場への移行と軸を一にするとみてよい。男子においては将来の自分の地位系列を見通せるようになったとき、奔放型が自信型へ変身していくというのが平均的な社

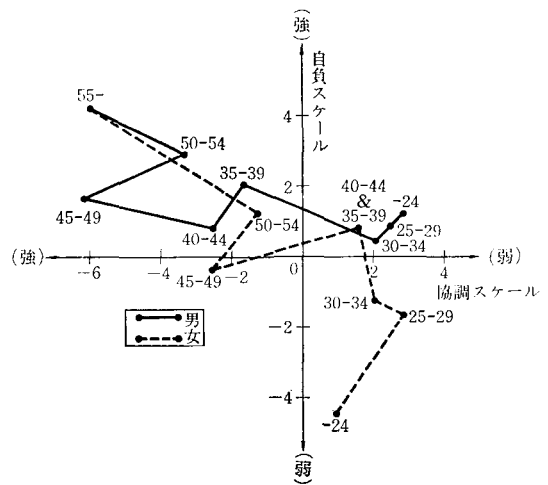


図1 性・年齢別サンプル・スコア平均点 (×100)

会化の過程とみてよい。

一方女子の場合、新卒の若い女教師の平均像は割切型、学校へ教育しにくるのではなく、職場につとめてくる人たちである。ボーナスを試算し、夏休みの海外旅行のコース選定により強い関心を示す人たちでもある。そうした女教師も35歳を過ぎるころから自覚が高まり、さらに10年を経た45歳以降になると協調性も強めていくという傾向がみられる。そして最終的には自信型となり55歳以降では性差がなくなるという結果である。

こうした結果は教職における職業的・社会的化を考えるとときわめて示唆に富むものだが、こうした傾向は年齢差とあわせて時代差も大きく作用している結果でもあり、今後の追跡研究はこの点の仕わけを慎重にせねばならないのはいうまでもない。とはいえ、多変量解析の特性を十分に活用した設問を考え分析を導入することによって、これまで解明をあきらめていた感さえある“教員文化”の本質をさぐるうえで大きな手掛りを得ることができたことは一つの収穫であったと考えている。

かどわき・あつし 1940年生  
東京教育大学大学院教育学研究科終了  
日本経済新聞社を経て、  
現在 筑波大学助教授