

〔研究論文〕

## 教員採用選考試験の現状と課題

日 野 純 一

### 要 旨

団塊の世代の大量退職時代を迎え、多くの自治体で新採教員の大量採用が進行し教員の質的確保が大きな課題となっている。

各自治体では求められる教員像を明確にするとともに教員の多様な採用形態が進行し、教員採用時の多面的な評価が行われている。こうした現状の中で果たして今日の大学教育が時代の求める教員の養成にかなっているのだろうか。

社会のグローバル化の激しい変化の中で、時代の進展に伴う教育の高機能化を図るとともに、各自治体が求める教師像と教員採用試験の現状、そして大学での教員養成の内実が連動していかなければならない。

教員採用選考試験が筆記試験重視から人物評価にシフトする中、教員採用選考試験の現状と大学における教員養成の在り方を、文部科学省が公開している様々なデータを基に検証してみた。

その結果、大学の教員養成課程の教科・科目の履修だけでは不十分であり、正課外プログラムを含め入学時から組織的・系統的な対応を講じないと、これからの教員採用試験の合格者を出すのは困難になるのではないかと思われる。

### 1. はじめに —教育を取巻く背景—

現在世界は、大規模な自然災害、地球温暖化、エネルギー、食糧等の人類的課題に直面し、そのうえ日本においては震災、少子高齢化、原発問題などの厳しい環境にさらされている。

また日本の発展を支えてきたものづくりの双壁であった家電産業はかつて世界を席卷した面影はなく、産業構造や雇用形態の変容により、日本の繁栄を支えてきた社会システムそのものも崩壊しかかっているとさえ思われる。

一方日本の次代を担うべき若者も、OECD等の国際学力調査によると世界のトップレベルから陥落して久しく、青少年の理数離れ<sup>1)</sup>が進行するとともに、海外留学生の数も年々減少<sup>2)</sup>して内向き志向が顕著となり、国の大学審議会では日本の大学生の学修時間の短さ<sup>3)</sup>が問題になるなど、脆弱劣化してきている。多様な価値観や利益が国境を越えて交錯するグローバル社会にあって、次代の日本の知的基盤社会を担う活力あふれる人材が育っていないのである。

教育問題においては、長年指摘され続けてきたいじめや不登校問題、またはスポーツの分野を中心とした教師による体罰問題が再び社会問題として大きくクローズアップしており、社会

のグローバル化の激しい変化の中で、時代の進展に伴う教育の高機能化を図るとともに、これまで以上にいじめや体罰等心身に悪影響を及ぼす問題に対処することが求められる。

こうした激変する社会に対応した教育を行うためには、今までのような社会経済活動に有意な人材を送り出すことを重視した教育だけでなく、社会そのものが学校教育の健全化を図り、子どもの幸せを考える機能を充実させるといった根本的な教育パラダイムの転換が必要である。

現在公立学校教員の年齢構成は、50才以上の教員が全体の約4割<sup>4)</sup>を占めており、全国的に教員の大量退職時代に入り、新規採用教員の質的確保が大きな課題となっている。

また各自治体では教員の年齢構成に著しい偏り<sup>4)</sup>があり、採用年齢幅の拡大による年齢層の平準化とともに教員の多様な採用形態が進行し、教員採用時の多面的な評価が行われている。

こうした現状の中で果たして今日の大学教育が時代の求める教員の養成にかなっているのだろうか。各自治体が求める教師像と教員採用選考試験の内容、大学での教員養成が有機的に連動していなければ効果が上がらない。大学において、学生が最も真剣に勉強するのが教員採用選考試験対策ということも考えねばならない。

採用選考試験が筆記試験から人物評価にシフトする中、教員採用試験の内容を探ることが大学での教員養成の在り方に深く関わってきている。京都産業大学（以下「本学」という。）における教員養成課程も参考にしながら大学における教育養成の在り方を、国の公開しているデータや教員採用選考試験の観点から検証してみる。

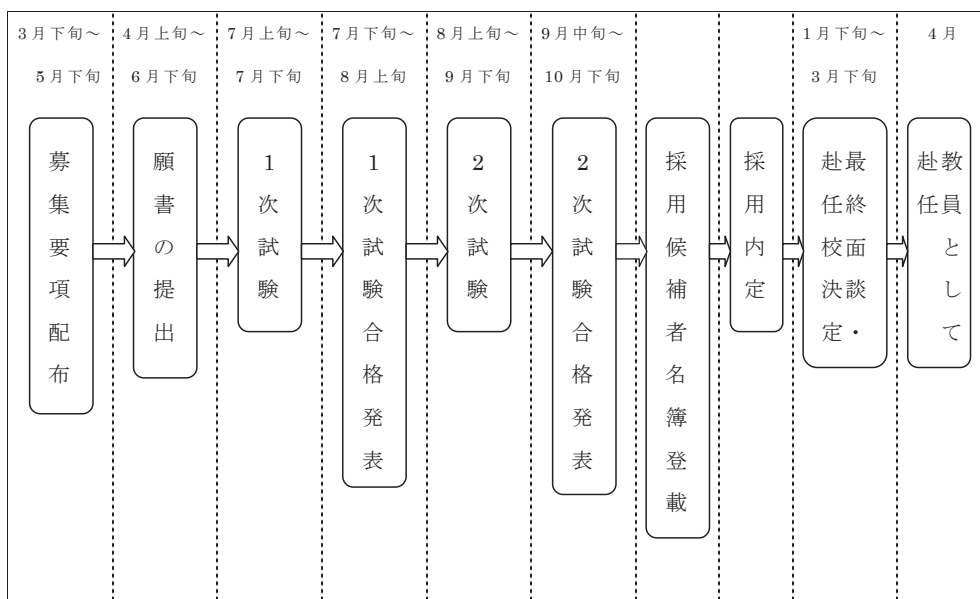
## 2. 教員採用試験の年間スケジュール

1年間を通した教員採用試験の流れは、概ね次頁の図のようになる。

国の平成25年度公立学校教員採用選考試験（以下、「採用選考」という）の実施状況調査<sup>5)</sup>をみると、試験実施区分・実施時期等は

- |        |                 |                     |                 |
|--------|-----------------|---------------------|-----------------|
| ① 1次試験 | 7/1～7/7：10 県市   | 7/8～7/14：16 県市      | 7/15～7/21：17 県市 |
|        | 7/22～7/28：24 県市 | ※ 近畿は14日又は22日からが多い。 |                 |
| ② 2次試験 | 8月：57 県市        | 9月：8 県市             |                 |
| ③ 3次試験 | 9月：2 県市         |                     |                 |
| ④ 合格発表 | 9月：21 県市        | 10月：46 県市           |                 |
| ⑤ 採用内定 | 9月：7 県市         | 10月：51 県市           | 12月：1 県市        |
|        | 2月：2 県市         | 3月：6 県市             |                 |

1次試験は、ほとんどの自治体で7月中に実施される。2次試験はほとんどが8月中に実施している。こうした経過から教育実習を大学3年次に前倒しする大学もある。実質的には毎年4月からはじまり9月の2次試験までが一つの流れである。その間特に、大学4年生については6から7月には教育実習が入り、教員採用試験期間と重なり大きな負担になっている。



### 3. 教員採用選考試験の状況

平成24年度各都道府県・指定都市教育委員会（以下「県市」という。）が実施した採用選考の実施状況について、文部科学省調査<sup>6)</sup>に基づく以下ようになる。

- ①平成24年度採用選考の受験者総数は180,238人で昨年度より1,858人（1.0%）増加している。平成5年度から17年度まで増加傾向が続き、17年度以降は増減を繰り返しながら推移している。
- ②採用者総数は、30,930人で、前年度比較すると1,297人（4.4%）増加で、平成13年度以降増加傾向にある。平成26年度採用見込みでも約31,000人になるものと考えられる。
- ③全体の競争率は5.8倍で前年度より0.2ポイント減少。平成13年度以降低下傾向が続いていたが、平成22年度以降は微増で推移している。  
小学校は、前年度0.1ポイント減の4.4倍、中学校は0.1ポイント減7.7倍、高等学校0.4ポイント減の7.3倍であった。今後も多くの県市で小学校では3～5倍前後の倍率まで低下、中学校では5～10倍前後、高校でも6～10倍の県市が広がるものと予想される。
- ④学歴別の採用率は教員養成大学・学部出身者で26.7%（3.7人の受験者に対し1人の割合で採用）、大学院で19.3%（同5.2人に1人）、本学を含む一般大学では14.7倍（同6.8人に1人）である。

また、平成25年度より京都産業大学既卒者の動向を調査するため、各都道府県（47）・指定

都市（20）教育委員会に本学卒業生の教員採用試験受験状況調査を依頼し、60（非公開9を含む）の県市から回答があった。個人情報保護条例の観点から出身大学生調査は実施していない県市もあり、卒業年度は不明であったが、概ね200名以上の卒業生が受験し、およそ40人以上の教員採用選考試験合格者がいることが分かった。

また受験地域は概ね近畿圏（京都・滋賀・大阪・兵庫・奈良県等）に集中していたが、出身県や東京都、神奈川県など大都市を有する自治体に受験生が多くいることも判明した。

さらに小学校教員合格者が全体の三分の一以上を占めることから、本学の「小学校教諭免許状取得支援プログラム」を履修した卒業生や通信等を活用して小学校教諭免許状を取得した受験生が個人として志を強く持って教職を目指した結果と思われる。

本学としてはこうした卒業生等と教育に関するネットワークを構築し、教育に関する様々な情報を提供していくことも今後大事と考える。

#### 4. 採用選考試験の傾向

教員採用試験は、一般に筆記（一般・教職・専門）と面接（個人・集団）、討論、作文・論文、模擬授業等の多様な方法を組み合わせて実施している。平成9年7月教員養成審議会答申「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について」（以下「平成9年答申」という。）を踏まえ、青少年の規範意識等の低下や現代的な課題への対応を反映してか、教育者としての使命感、豊かな人間性や社会性、指導力等を備えた優れた人材を確保することが求められており、人物評価を重視する傾向が見られる。

国の平成25年度教員採用等の改善に係る取組事例<sup>7)</sup>を見てみると、県市においては、求める教師像を明確にした上で、教育者としての使命感・人間性・社会性・指導力などを備えた優れた人材を確保するため人物重視の選考に移行している。

各自治体とも受験者の資質能力、適性を多面的に評価するため、筆記試験以外に面接、実技、作文・論文、模擬授業等の多様な方法を組み合わせて実施している。

それぞれの実施状況を見ると

##### (1) 実技試験について

小学校の実技試験	59 県市 (59)	
・水泳	46 県市 (51)	
・水泳以外の体育	51 県市 (50)	
・音楽	45 県市 (45)	
・図画工作	8 県市 (7)	
・外国語活動	21 県市 (17)	※ 近畿では奈良県が実施

## 中学校の実技試験

- ・英語 65 県市 (63)
- ・音楽 65 県市 (63)
- ・美術 63 県市 (61)

## 高校の実技試験

- ・英語 53 県市 (50)
- ・音楽 38 県市 (40)
- ・美術 39 県市 (40)

\* ( ) 内は前年度数値

## (2) 面接試験について

面接試験は全 67 県市で実施され、個人面接は全 67 県市で、集団面接は 55 県市で実施している。面接担当者は教育委員会事務局職員や現職の校長、教頭等である。62 県市でこれに加えて民間企業の人事担当、臨床心理士、保護者等の民間人等を起用しており、コミュニケーション能力の高さや問題解決能力の高い人物を評価している。京都府・市では臨床心理士と PTA 役員が入っている。

面接における人物評価については、評価の観点(例：大阪)を明らかにしてきている都道府県が増えている。情報開示の流れとともに教員の適性を事前に知らせているものと考えられる。

面接内容は、個人面接では自己 PR、教員としての適格性を判断する質問等、集団面接では集団討論を行う県市が多い。特に最近では過去の定型的な質問ではなく、いじめの具体的な事例を示し、即応性や対応能力を見極めるケースが増えている。

## (3) 作文・小論文、模擬授業・場面指導・指導案作成、適性検査について

教員としての資質や能力、実践力を見るために、実務に即した内容を評価するようになってきている。

作文・小論文試験は 46 県市 (48)

適性検査は 49 県市 (48)

模擬授業や場面指導は実践的指導力を観察できる試験方法として、

模擬授業は 55 県市 (55)

場面指導は 37 県市 (35) で実施している。

指導案作成は 16 県市 (21)、近畿では兵庫県・奈良県が模擬授業と場面指導があり、京都市は 80 分に及ぶ授業指導案作成と模擬授業を求めており、真の教科指導力が必要である。

京都府・大阪府は一次合格者に対して、事前にテーマが知らされ模擬授業の準備を十分にすることができる。逆に言えば、大学に模擬授業のサポート体制があるかどうかが明暗を分けることにもなる。

## (4) 試験免除・特別選考(特定の資格や経歴等を持つ者を対象とした特別選考)

教職経験者や社会人(民間企業等での勤務経験を有する者)経験者など、特定の資格や経歴等を持つ者を対象とした特別選考が 61 県市、一部試験免除が 48 県市で、それぞれ実施されている。臨時に免許を出して対応し、任期を付さない講師として任用している場合もある。

民間等での経験や英語に関する資格、スポーツ等での優れた実績等を持つ者に対して

試験の一部免除 48 縣市 (48)

特別選考 61 縣市 (61)

近畿では京都府・京都市で理科・スポーツ等で高い専門性と実績を持つ者に対して教員免許状を持っていなくても特別選考を実施している。当然受験生には研究業績や実績等が求められる。教職を目指す学生が研究テーマ(卒論等)を持たず、スポーツの実績・研究業績等がないのは受験資格がないと言わざるをえない。

#### (5) 受験年齢

団塊の世代の大量退職等により、教員の年齢構成がいびつになっている。そのため各県市では、年齢構成の平準化策として受験年齢の制限緩和が実施されている。<sup>5)</sup>

受験可能年齢の上限	縣市数(前年度)
制限なし	18 縣市 (15)
51 歳～58 歳	1 縣市 (1)
41 歳～50 歳	17 縣市 (17)
36 歳～40 歳	31 縣市 (32)
30 歳～35 歳	0 縣市 (1)

年齢は平成 24 年度末時点

大量採用時代といっても採用選考のレベルは高く、中学、高校の教員を目指すにしたがって難度は高くなる。受験年齢の制限緩和を利用して、様々な社会体験や講師体験を経て採用選考試験を受験することができるチャンスと受け止めたい。

## 5. 教員大量採用時代の問題点

大量採用とともに顕著になっているのが、新採 1 年目での退職者増加である。文科省調査<sup>8)</sup>によると教師を志して、教員採用試験を突破しても、教育職の厳しさから採用後 1 年間の「条件附採用期間」を終えて正式採用になるまでに退職する教員が増加している。

平成 23 年度採用者のうち正式採用とならなかった 315 人の内訳を見ると、成績不良による不採用が 4 名、死亡が 4 名、分限免職 1 名、懲戒処分 6 名、欠格条項により 1 名、残る 299 人は依願退職である。しかも依願退職した 299 人のうち 118 人が「病気」を理由に退職しており、病気のうち精神疾患は 103 人となっている。

過去10年間の依願退職者の推移を見ると平成14年度採用が94人（うち病気15人）、15年度107人（同10人）、16年度172人（同61人）、17年度198人（同65人）、18年度281人（同84人）、19年度293人（同103人）、以降依願退職者は300人前後で推移しているが、うち病気退職者は緩やかな増加傾向にある。

平成21年度から調査を開始した病気のうちの精神疾患の割合は、21年度86人中83人、22年度101人中91人、23年度は118人中103人と病気のほとんどが精神疾患（特にうつ病）と見受けられる。

正式採用を待たずして退職していく教職員が増加の一途をたどっていることは、一面教職に向かない教員が早期に退職することは児童・生徒にとってはある意味よいことだとしても、大学時代あれほど教職を目指して情熱を注いでいた学生の姿を思い浮かべると単なる適性の問題とは思えない。授業だけでなく業務の多忙さや子どもや保護者との関係からくるさまざまなストレス、体罰やいじめ関連からくる社会的な教師パッシングなど想像以上の教員に対するプレッシャーがあるものと考えられる。

初年度に経験するこうしたプレッシャーを撥ね除けるだけの気力・知力・体力をせめて大学の教職課程でつける必要があるのではないだろうか。

こうしたことから、大学時代の教員養成課程においてうつ病等を発生させない胆力・精神力を育成するような取り組みが求められる。特に教員を希望する学生には日常的に学校現場を体験できるシステムを構築していることが大事である。

本学が京都府・京都市・神戸市教育委員会等と連携協力関係を締結し、確かな学校支援ボランティアに参加できることは意味あることと考える。

大学では学生たちに学校支援ボランティア等へ積極的に参加させ、教職への適性を早期に理解せしめると同時に学校を取り巻く様々な教育問題に対する対処方法やスキルを身に付けさせ、教職を目指す学生達の協働による作業等を通じて仲間意識の醸成や友情を育むなどの取組を促す必要がある。

教育現場では、近年各教科の研究会が多くの県市で予算削減の影響を受けて、従来の活力を失ってきている。官制研修会が多く実施されるが、主体的な研修会でないことや多忙さもあり、個人のスキルアップは図れるものの、教師が互いに切磋琢磨しての実践的教育力になっているどうかは疑問の残るところである。大学同窓のメンバーが集い、ニュースレター等を通じて校種を超えてネットワークを構築し、情報交換をしながらスキルアップを図ることは、意味があることと思う。

## 6. 国の教員養成制度について

現在の教員養成の指針は概ね昭和62年12月教員養成審議会答申「教員の資質能力の向上方策等について」（以下「昭和62年答申」という。）や平成9年答申で明確となり、教師に求められる資質や能力として、①教育者としての使命感、愛情、専門的知識、実践的指導力などの「いつの時代にも求められる資質能力」と②グローバル社会に対応して地球的視野に立って行動することなどが求められる「今後特に求められる資質能力」、③生涯にわたり資質能力の向上や個性の伸長を図るための「得意分野を持つ個性豊かな教員」等をあげている。

さらに平成17年10月教員養成審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」（以下「平成17年答申」という。）においては、優れた教員の条件が示されている。

そして平成24年8月の中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策」（以下「平成24年答申」という。）によって大きな変革を迎えることになる。教職に関する専門性を涵養し、実践的指導力を向上させることを目標に教員養成期間の延長（修士化）を打ち出していることである。

### (1) 求められる教師像について

文部科学省は平成17年答申において、教師に対する揺るぎない信頼を確立するため「あるべき教師像」を明示している。子どもや保護者、社会から尊敬され、信頼されることが大事であり、優れた教師の条件として以下の3要素をあげている。

- ①教職に対する強い情熱である。仕事に対する使命感や誇り、子どもに対する愛情や責任感、そして変化の著しい社会等に適切に対応するため、自ら学び続ける向上心を持つことである。
- ②教育の専門家としての確かな力量である。子ども理解力、児童・生徒指導力、集団指導の力、学級作りの力、学習指導・授業作りの力、教材解釈の力などである。
- ③総合的な人間力である。教師には子どもたちの人格形成に関わる一人の人間として、豊かな人間性や社会性、常識と教養、礼儀作法をはじめ対人関係能力、コミュニケーション能力などの人格的資質を備えていることが求められ、また他の教職員と協働していくことも大事としている。

こうした観点から、各自治体においても「求められる教師像」を明確にしている。

国の全国調査<sup>9)</sup>によると、①教科指導力、②情熱や愛情、③豊かな人間性の3要素を求めていることがわかる。

- ①教科等に関する優れた専門性と指導力、広く豊かな教養など（61自治体）
  - ②教育者としての使命感・責任感・情熱、子どもに対する深い愛情など（50自治体）
  - ③豊かな人間性や社会人としての良識、保護者・地域から信頼など（44自治体）
- その他として、



- ・組織の一員としての責任感や協調性があることや、円満な人間関係が築けること
- ・社会の変化による課題や、子どもの変化を把握し、解決できること
- ・心身ともに健康であること
- ・高い倫理観
- ・積極性やチャレンジ精神
- ・郷土愛など

また、平成24年答申ではとかく教員養成の修士化・高度化が注目されているが、要は教員を高度専門職業人として位置づけ、社会から尊敬・信頼を受ける教員、思考力・判断力・表現力等を育成する実践的指導力のある教員、困難な課題に同僚と協働し、地域と連携して対応する教員の養成である。また、教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で、知識・技能の絶えざる刷新が必要であることから、教員が探究力を持ち、学び続けることが不可欠であるとしていることである。

こうした教員の資質向上を考えると、今日の大学教育の教員養成課程は、教養教育（人格教育）とともに専門教科等をかなり体系的に学習し、学び続けることのできる素養を身に付けさせるべきである。教職課程認定におけるカリキュラムを見るに、各専門教科が従来の専門分野に特化して、専門化・細分化している学問領域を学ぶことが多く、学習する主体者として学生自身が細分化した学問を俯瞰し、融合し、体系化を図る努力を通して人格の完成や知識の体系化を図らざるをえない。そうでなければ知識は単なる断片的知識で終わってしまい、人格形成や次代を生きる知恵にはならないのではないかと危惧する。

教師にとって様々な知識は見識まで高められ、高められた見識が実践力を伴い胆識までに至らなければ実践的指導力とはならない。特に開放制の観点から総合大学に教職課程が設置されていることを考えると、総合大学における教員養成は諸学問を俯瞰し融合する力であり、総合的な人間力育成であることをもっと特色として生かすべきである。本学はキャッチフレーズであるキーブイノベーションの中に人格の陶冶を位置付けている。

京都府では毎年約一万人の学生に教員免許状を付与している。本学の教員免許状取得者は、教育実習を無事終了し約120名が取得する。そのうち教員採用試験を実際受験する学生は、約60名前後であり、教員免許取得が必ずしも教師への道につながってはいない。

## 7. 各自治体の教育委員会が行う教員養成について

上記のような状況の中で、教員の大量採用時代を受けて、各自治体では即戦力となる上質な新採教員の確保は喫緊の課題である。

平成9年答申・平成17年答申等で求められる教師が、大学の教員養成で必ずしも育成されていない現状から、採用権限を有する各県市教育委員会が独自に教員養成の取組を始めている。

それは教育委員会主催の教師力養成講座（塾）等である。概ね3回生、大学院1回生を対象としている。

ある県市では教員養成塾終了者には、第1次試験免除を与えている場合がある。大阪府は1次免除であり、京都府では、大学推薦と合わせて筆記試験が免除となり、面接のみの選考試験となる。

こうしたことを考えると、戦後の教員養成課程の中で常に対峙した教育のアカデミズムとプロフェッショナルイズムの対立を想起させる。戦前の師範大学教育の反省から大学教育においては学識と一般教養が重視され、教師に求められる専門的な技量を軽視する傾向があった。

しかし複雑多様化する現代社会にあって、教育委員会が大学教育で重きをなしていないプロフェッショナルな技量を教師に求め、学生たちを直接指導しだしたのである。教育のアカデミズムが現在の教育現場ではあまり期待されていないともいえる。

新規採用教員は年齢・経験に関係なく子どもたちから「先生」として呼称され、一人前の教師として扱われる。新採教員とはいえ即戦力が求められ、必要に迫られて教育委員会自ら訓練を始めたものといえなくもない。逆に言えば大学での教員養成がいかにか脆弱で即戦力として使えないものにならないかの証左でもある。

現在のように変化の激しい社会にあって、平成24年答申でも学部卒では困難として、大学院での高度な学修を求めている。OECDを構成する先進諸国において教員が修士卒に移行していることもある。残念ながら日本の学校現場では、まだまだそのような教員の専修免許化の必要性の感覚はない。大学院で学んだことが今の学校現場で役に立ち、また学問を体系的に教えることができるとは思えないし、大学院出身の教員が高度なコミュニケーション能力を有しているとは限らないからである。

大学院での教員養成を理論と実践の往還によるものとするなら、教育現場に軸足を置いた教職大学院で学ばないかぎり、実践的指導力は身につかないのではないかと考える。国が教職大学院に実務家教員4割以上配置する意味もここにある。

大きな観点は、教員の修士化は社会の高度化に伴って求められるものであり、学校現場の教育の困難さに即応して求められなければならないということである。科学技術創造立国を目指す日本にとって学問の高度化は喫緊の課題なのである。

残念ながら我が国の公財政教育支出に関する様々な財務指数<sup>10)</sup>を見るに、高等教育での公財政支出は諸外国に比べて低く、博士・修士も非常に少ない。また学校現場には未だに電子黒板や無線LANによるインターネット環境がそろっていない。国の答申と財政的な裏付けが合っていないのである。そうでなければ実際のいじめ・不登校対策等の生徒指導上の現代的課題に対しては、大学院より各県市の教師塾を通して社会や学校現場で実際に訓練を受ける方がはるかに実践力が身につくというものである。

## 8. 教員採用選考試験の新しい流れ

採用試験の流れは、総合評価から人物評価にシフトしている。

採用選考での大学等推薦特別選考（以下「大学推薦」という。）の現状は以下の通りである。

大量退職時代を反映して、各自治体とも受験者数確保のため大学推薦制度を設けているところが増加している。特に理数系教員の確保が急務であり近畿圏の大学推薦を見ると、主に理科、数学に集中しており、理数系の教員が不足している実態がよく分る。

教育委員会	募集教科	免除内容
京都府	小学校、中学（理科・数学）、高校（理科・数学）	第1次選考筆記試験免除
大阪府	中学（理科・数学・技術）、高校（国語・数学・理科）	第1次選考試験免除
京都市	小学校、中学（数学・理科・技術）、総合支援	第1次選考試験免除
大阪市	中学（理科・数学）	第1次選考試験免除
神戸市	中学（数学・理科・技術）	第1次選考試験免除
堺市	中学（国語・技術・理科・数学）	一般・教職教養免除
横浜市	小学校、中学（数学・理科）、高校（数学・理科）	第1次選考一部免除

ただし、大学推薦はあくまで選考試験の一部が免除であって、必ずしも合格の条件になってはいない。

## 9. 教職大学院での教員養成における実践的指導力

ごく単純な疑問として、現在の大学院で実践的教育力は本当に身につくのだろうか？ということである。学校現場からは大学院出身者が教師として実践的指導力があり、優秀であるといった声はあまり聞こえては来ない。おそらく明快な回答は得られないのではなかろうか。

大学院出の教員が教師として優秀であるかどうかは、学校現場で行われている教職員評価を長期的に調べざるをえない。実際そのような調査は教育委員会で行えばできないし不可能である。

また推測するに今までのような大学院での定型の教科指導や生徒指導では、個別分野の学問的知識・能力は深化するかもしれないが、学校現場での実践力・応用力になっていないのではないだろうか。学んだスキルの有用性はあるのかもしれないが、現在のような複雑多様化する生徒指導等ではなかなか厳しいものがある。ICT等を活用した最先端の教科指導等では大学院で学んだことが活かされるかもしれない。また2年間の教員採用試験の準備期間とすれば、その成果は大いにあるものと考えられることができる。

平成20年以降設置された教職大学院では、学校における実習を通じて学校現場の課題を解決する試みを教育課程に取り入れることで、理論と実践を往還させた省察力による新たな学びのデザインや複雑な学校課題に対応する探究的な実践的指導力の育成が可能とされている。

しかし現在本学も参画し、京都教育大学で立ち上げられている連合教職大学院はどうか。従来の大学院教育の延長上にあるならば、たいした期待ができないし、教職論主体の教育課程であるならば、中学・高校の教師を目指す学生にとって教科の深化は望めない。

大学院で学んだことが学校現場との往還関係によって内実を高めていくのであれば、大学院に実務家教員を多く配置する以外に、また学校現場での教育課題を高次に解決する方途を提供しなければならない。連合教職大学院出身の教師に対する学校現場の評価が待たれるところである。

教師の実践的指導力養成として最も評価が高いのは、先に述べた各県市が実際に行っている教師塾である。様々な学校現場での取組を体験し、実践を通してノウハウを習得させている。

ただ、平成24年答申の今後の採用試験の動向を見据えると、高度専門職業人として教職大学院修了者に対する特別な評価がある。教員採用試験における選考内容の一部免除、採用枠の新設等の取組を進め、教職大学院で学んだことを適切に評価するとしていることである。

本学は京都教育大学連合教職大学院を構成するとともに鳴門教育大学院と協定を結び教職大学院で学びやすい環境を整備している。

近年教員採用選考試験合格者に対して、任期延長制度を設けて、教職大学院に学び専修免許を取らせる県市が増えている。不足する新採教員を確保するとともに、大学院でより高度な実践的指導力を養うことを目的としており、国の方針とも軌を一にしている。

## 10. まとめ～今後望むべき大学での教員養成～

人物評価にシフトする教員採用試験対策を考えると、従来のアカデミックな教職課程では不十分である。各県市主催の教師塾や学校支援ボランティア、本年から実施の教職実践演習の導入等を考えると、学校現場と教育委員会と大学を結んだ能動的な学修によるプロフェッショナルな教育課程を導入する必要がある。

最近各大学において実務家教員によるプロフェッショナルを育てる正課外講義を開講しているケースが増加している。なかには各教科ごとの実務家教員を配置し、正課外教育として、1年次からの全員面談、教職への進路相談、学習指導案作成や模擬授業指導、生徒指導提要にもとづく生徒指導、論作文指導、個人面談や集団討論等を繰り返すとともに学生サークル活動の活性化など協働作業による教育に関する意識向上を図っている。こうした大学で近年急速に教員採用試験合格者を出していることは注目に値する。

教職を目指す個々の学生が正課外に研鑽すべきことを各学年ごとに考えてみると

### (1) 1年生

大学入学時の学生の教職への関心度は非常に高い。しかし年次進行とともに希望者が半減していくのは、教職に対する適切な情報が与えられず、多くの学生が教員採用選考試験の対策を怠り、また大学生活の中で教職に対する興味関心を喪失していくことが原因と思われる。

1年次から適切な教職課程履修者への支援が必要であり、4年間を見通したトータルな対策を入学当初から個人面談を通して実施していくことである。

教育は人格の完成を目指すものであるから、1年次から幅広い人間としての教養を身に付けさせ、特に教員採用試験の一般教養のレベルが大学入試センターレベルであることを考えると、高校教育で学ぶ事柄の基礎をしっかり学修させるとともに世界の名著に親しみ、深い人生観を形成するよう指導することが大事である。

### (2) 2年生

2年生から3年生前期にかけて特に学校支援ボランティア活動に積極的に参加して、教職への適性を見出すことが大切である。学生が学校支援ボランティアに参加できる自治体の教育環境整備も進んでおり、大学と連携協定を締結したり、多くの県市ではボランティア活動に伴う保険や交通費等の負担を担っている。

またインターンシップとして計画的に学生を育てる仕組みを設けている京都府や京都市などの自治体もある。さらに学校支援ボランティアが教員採用選考時での評価の観点にもなっている。

こうしたことを考えると、ボランティア体験やインターンシップと大学との還流する仕組みづくりが求められ、ボランティア活動・インターンシップの単位化を図ることが適切である。

大阪教育大学等では本学も協定を提携している神戸市教育委員会主催の神戸学生スクールサポーターを単位認定している。学校支援ボランティア・インターンシップが教師としての適性を見極め、教育の実践的指導力を高めるのに非常に有効であり、教職認定単位として認めていくのが最も効果的と思える。そうでなければ、過度のボランティア活動により本業を忘れてしまったり、教職への熱意を失ったりするケースが発生していることも考えなければならない。

特に大学が学校現場に学生指導を丸投げしてしまったり、学校現場が安易な労働力として利用することは絶対に避けなければならない。

介護体験についても、早期に教職への適性を考える上で、可能ならば2年次に実施できれば意味あることと考える。

### (3) 3年生

3年生では、各専門教科を通じた教科指導力を高めるとともに教職に関する全般的な素養や国の生徒指導提要等を活用して生徒指導上のスキルを学ぶ必要がある。特に各県市の教育委員会が主催している教師塾養成講座には、積極的に参加させたい。

今年度導入された教職実践演習の趣旨を考えると、教師塾そのものが教職実践演習そのものである。ただし、人数枠や京都府のように入塾のための選考試験があるなど、限られたメンバ

一しか教師塾に通えない。

教員採用試験と時期が重なる4年次の教育実習については、3年生の後期にできると負担感が少なくかつ、教育職への適性を判断して4年生での進路選択を考えることができる。

ただし京都市では、教育実習は教育委員会との調整のもとに4年次に実施することになっており、また介護体験等は京都府社会福祉協議会に依頼し、3年次前半に実施することに決まっております。学生の希望通りにはならない現実がある。

#### (4) 4年生

4年次は教育実習を見据えながら教員採用選考試験対策をする必要がある。

従来のように本人任せではなく、各自治体の教育振興計画を読み解き、志願書の書き方から集団・個人面接、集団討論、模擬授業の指導等個々の学生に対応したきめの細かい対策が必要となる。特に模擬授業は指導案の作成が伴い、事前に模擬授業テーマを通知する県市もあり、受験生にとっては大学の教職支援センターが頼みの綱となってくる。

教職実践演習は、4年生の実施となっている。教員採用試験も終了し、来年度から教職に就く学生にとっては、教員養成の最終総仕上げといってもよい。ただし、単に教員免許状取得のみを目的とする大多数の学生にとって負担増になることはいなめないし、現場実習を伴うものであれば学校現場の負担たるや想像に難くない。

教員採用試験のみを考えると1年次は基礎教養時代、2年次～3年次は一般教養・教職教養・専門教科を深めるとともにボランティア活動による将来の適性を考えさせ、2年次に介護体験、3年次には各府県の教師塾と教育実習、4年次は教員採用試験対策一本に絞り込むことが最も効果的である。

以上の観点から、4年間を見通した正課外研鑽の流れをまとめてみた。

学年	講義内容	目的
1	1 個人面談 2 教科の基礎（英数国理社）＋ 一般教養 3 良書を読む ⇒（自己研鑽） 4 新聞のコラム欄を読む ⇒（自己研鑽） 5 模擬試験（一般教養）実施	○教職への道を学ぶ ○一般教養対策 ○思考力・判断力・表現能力の育成
2	1 学校支援ボランティア・インターンシップ等に参加（単位認定） 2 子どもと関わるボランティアに参加する ・神戸スクールサポーター（SS） ・地元の小学校・特別支援学校の学習支援 ・地域の少年スポーツクラブ（野球・サッカー等）の技術指導 3 介護体験（可能なら） 4 各府県の教師塾を調べる 5 教師志望サークルをつくる 6 模擬試験（一般教養・教職教養）実施	○教職への適性を考える （子どもが大好きでないなら進路変更する） ○教職教養を通じて教育を考える。 ○教師塾を通じて教師を身近にとらえ、受験自治体を明確にする。 ○教職に関する協働作業を学ぶ。

3	1 各府県の教師塾に行く 2 中教審・教育振興計画を読み解く 3 各府県の教育振興計画を読み解く 4 教育法規の基礎を学ぶ（法規演習） 5 学習指導案作成練習 6 生徒指導概要を学ぶ 7 志願書・プレゼンテーションシートの作成 8 教育実習に行く（可能なら） 9 模擬試験（一般教養・教職教養・教職専門） 論作文実施	○教師塾は、教師への最短路 ○中教審・教育振興計画は、理想的な教師像、教育観・教育施策の宝庫 ○各府県が求める教育・教師像を知る ○教員の責任と義務及び在り方を学ぶ ○教育実習の予行 ○生徒指導の手法を学ぶ ○教職志望を固める。
4	1 教育実習に行く（採用試験直前で負担感大） 2 志願書・プレゼンテーションシート指導 3 集団面接指導 4 個人面接指導 5 集団討論指導 6 場面指導 7 模擬授業（指導案作成）	○最終教師への道を固める ○教職への志を表現する ○コミュニケーション能力を磨く ○個人のパフォーマンスを見せる ○教員としての資質・能力を示す ○専門教科の深化 ○指導案作成及び模擬授業の錬度向上

教職を目指す大学生が、期待される教育者になるためには、本人の努力による人間力の涵養が大事だが、同時に大学が教員養成の理念や具体的な養成する教師像を明確にするとともに様々な価値を学生に与える必要がある。その一つが建学の精神に基づく人間の育成である。

本学では、産業は「むすびわざ」として生み出すこと、多様な学問の融合によるイノベーションを建学の精神としてきた。このむすびわざは、異分野の融合により新しい価値を生み出すことであるが、大学と学校現場と教育委員会と地域との連携協力による新たな教育力の創造ともとれる。教職を目指す学生たちが教職サークルを形成し、学校現場で協働作業により貢献することも課題解決型の実践的教育力を身に付けることになる。

各大学では、昨今の変容する教員採用選考試験を見据えると同時に学校現場と結んだ能動的な学修を通じてプロフェッショナルな教員養成を行うためのプログラムを提供することが大事である。そうでなければ大学で教員免許状は取得できても誰も教員採用選考試験に合格しないということが起こるのではないかと危惧する。

## 注

- 1) 平成 13 年版科学技術白書、平成 15 年度文部科学白書等で指摘され、中央教育審議会答申「幼稚園・小学校・中学校・高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善について」（平成 20 年 1 月 17 日）において理科教育の改善が打ち出されている。
- 2) 「日本人の海外留学者数」（平成 24 年 1 月文部科学省集計）によると、OECD 等の 2010 年統計では日本人の海外留学生は平成 4 年 82,945 人をピークに減少し続け、平成 10 年は 58,060 人である。
- 3) 東京大学 大学経営政策研究センター（CRUMP）2007 年「全国大学生調査」によると、日本の学生の

学修時間（授業・授業関連の学修・卒論）は一日 4.6 時間であり、米国に比べても非常に低い。1 週間当たり 11 時間以上学修する 1 年生の比率は、米国 58.4%、日本は 14.8%であり、逆に 0 時間は米国 0.3%、日本は 9.7%となっている。

- 4) 「学校教員統計調査」文部科学省によると 40 代後半から 50 代にかけてピークがある偏った放物線を描いており、年齢構成の平準化が求められる。
- 5) 平成 25 年度公立学校教員採用選考試験の実施方法について（文部科学省調査）
- 6) 平成 24 年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について（文部科学省調査）
- 7) 平成 25 年度教員採用等の改善に係る取組事例（平成 24 年 12 月文部各省初等中等教育局）
- 8) 平成 23 年度公立学校教職員の人事行政状況調査について（文部科学省）
- 9) 平成 22 年度文部科学省調べ「都道府県・指定都市教育委員会が求める教師像」
- 10) 教育投資の現状に関する考え方（平成 24 年 11 月 16 日文部科学省）によると、GDP に占める公財政教育支出（高等教育段階）は日本 0.8%、米国 1.3%、英仏独平均 1.2%、OECD 平均 1.4%であり、在学者一人当たり年間公財政教育支出（高等教育段階）は日本 8,416 ドル、米国 12,034 ドル、英仏独平均 13,248 ドル、OECD 平均 11,735 ドルと先進国の中では非常に低い。