

# 教員採用選考試験現役合格率「50%以上」をめざす 課外からの教職支援システムの構築

澤田 昭子 (教学部教職教育課)

伊藤 昇 (大学行政研究・研修  
センター専任研究員)

石坂 和幸 (教学部次長)

太田 啓子 (教学部教職教育課長)

## 要 旨

教員を目指す学生にとっては、教員採用選考試験の競争倍率低下など試験に合格しやすい状況になっているが、昨今の教育現場では様々な困難な状況もあり、高い専門性や実践力等、多様な資質能力を持った教員が求められている。

そのような状況下で、本学のような開放制の私立大学から、教員養成系大学にない、私立総合大学の良さを身につけた多様な教員を輩出することが、教職を希望する学生の進路保証になるとともに、教育界に貢献することにもなる。

本研究は、この視点から教職を希望している学生の教員採用選考試験の現役合格률을安定的に50%以上確保する課外からの教職支援システムを構築した。研究では卒業生アンケート調査や教職支援センター講師からの聞き取り調査や分析などを行った。そこから導き出された課題や方策を10の項目にまとめ、低回生用、高回生用など経年的あるいは系統的な教職支援システムとして組み立て、「立命館スピリット」を持った多様な教員を輩出できるようにした。

## キーワード

教員採用選考試験、開放制私立大学、現役合格、教職支援システム、教員採用選考試験対策講座アウトソーシング

## I. 研究の背景

### 1. 全国の状況

#### (1) 教員養成の状況—開放制私立大学が果たす役割

1970年代に採用された教員が定年を迎え退職者が増大した2004年度より、大量の教員採用時代を迎えた。とりわけ、大都市部の小学校教員の採用は増加してきた。山崎博敏広島大学大学院教授は「全国の公立小学校教員採用者数で国立教員養成学部卒業者のシェアは5割を割り込み、代わって一般学部出身の教員採用者が増加している。05年度以降、新たに小学校教員養成の課程認定を受けた私立大学の数は増加し、09年度には学部から

の大量の卒業生が輩出するため、学校教員の供給源はますます多様化する」<sup>注1)</sup>としている。これは、2005年文部科学省が教員養成機関の定員抑制策を撤廃したことにより、私立大学が小学校教員養成課程に新規参入したことによる。私立大学の小学校教員養成課程認定校の数は、2004年度には44大学であったが、07年度には96大学となった。

他方、特に高等学校については、最近の資料が見当たらず92年度と古くなるが、表1-1にあるように、私立大学が国立教員養成大学・学部の3倍以上の教員を輩出していた。最近でもこの趨勢は変わっていないものと思われる(表1-2参照)。

表 1-1 大学別等による新規卒業者の教員就職状況（1992 年度）

大 学	国 立	教員養成大学・学部	教員就職者数		小学校	中学校	高等学校	その他
			9,010 (55%)	5,286 (32%)	2,383 (15%)	593 (4%)	748 (5%)	
		一般	1,287 (8%)	73 (0%)	244 (1%)	922 (6%)	48 (0%)	
	公立		354 (2%)	89 (1%)	113 (1%)	123 (1%)	29 (0%)	
	私立		5,753 (35%)	1,546 (9%)	1,723 (11%)	1,848 (11%)	636 (4%)	
	計		16,404 (100%)	6,994 (43%)	4,463 (27%)	3,486 (21%)	1,461 (9%)	

出典：黒澤英典「私立大学の教師教育の課題と展望」p108、2006年

表 1-2 受験者数、採用者数の学歴別内訳

区分	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	養護教諭	栄養教諭	計	
受験者	教員養成大学・大学院	16,819	8,149	3,134	1,868	1,337	5	31,312
	比率	34.6%	15.3%	10.2%	26.4%	15.8%	0.7%	21.0%
	一般大学	25,131	38,014	22,364	4,250	3,732	519	94,010
	比率	51.7%	71.2%	72.7%	60.2%	44.1%	73.8%	63.1%
	短期大学等	3,779	1,813	127	225	3,201	160	9,305
	比率	7.8%	71.2%	72.7%	60.2%	44.1%	73.8%	6.2%
	大学院	2,914	5,451	5,126	727	190	19	14,427
	比率	6.0%	10.2%	16.7%	10.3%	2.2%	2.7%	9.7%
	計	48,643	53,427	30,761	7,079	8,460	703	149,063
	採用者	教員養成大学・大学院	4,733	1,649	417	615	271	0
比率	41.0%	25.8%	12.6%	30.7%	29.5%	0.0%	31.7%	
一般大学	5,712	3,811	2,092	1,088	388	67	13,158	
比率	49.5%	59.7%	63.3%	54.3%	42.2%	76.1%	54.3%	
短期大学等	399	108	22	58	235	17	839	
比率	3.5%	1.7%	0.7%	2.9%	25.6%	19.3%	3.5%	
大学院	707	818	714	244	25	4	2,572	
比率	6.1%	12.8%	23.4%	12.2%	2.7%	4.5%	10.6%	
計	11,661	6,386	3,305	2,005	919	88	24,264	
採用率(%)	教員養成大学・大学院	28.1%	20.2%	13.3%	32.9%	20.3%	0.0%	24.5%
	一般大学	22.7%	10.0%	9.4%	25.5%	10.4%	12.9%	14.0%
	短期大学等	10.6%	6.0%	17.3%	25.8%	7.3%	10.6%	9.0%
	大学院	24.3%	15.0%	15.1%	33.6%	13.2%	21.1%	17.8%
	計	23.7%	12.0%	10.7%	28.3%	10.9%	12.5%	16.3%

出典：文部科学省「平成 22 年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

2010 年（平成 22 年）12 月 8 日文部科学省発表の「平成 23 年度公立学校教員採用選考試験の実施方法及び平成 22 年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」（表 1-2）により教員養成大学と、一般大学すなわち国立の非教員養成大学を含めた開放制の大学とを比較すると、一般大学は受験者の 63%、採用者の 54% の多数を占めている（表 1-2 の A）。私立大学は課程認定校数や圧倒的な学生数から一般大学の大部分を占めている。

本学をはじめとした私立大学は、開放制の教員養成制度のもと多くの優秀な教員を輩出してきた。同時に各私立大学はその建学の精神や教育理念に基づいた教員を輩出することにより教員の多様性を確保し、教育界の質の向上に貢献している。こうした観点から、大学種別ごとの校種を合わせた全体の合格率（同 B）をみると、教員養成大学 25%、大学院 18%、一般大学 14% となり、開放制の意図をさらに徹底するには一般大学の一層の奮起が望まれる。

(2) 教員採用選考試験の状況について一教員採用選考試験競争倍率の低下傾向

時事通信社発行の「教員養成セミナー（2011 年 1 月号）」の調査によると、2011 年度（2010 年夏実施）の全校種合わせた教員採用選考試験（以下、教員採用試験）の受験者数は、17 万 7692 人で、その最終合格者数は 3 万 986 人となり、競争倍率は 5.7 倍であった。

2011 年度の教員採用試験の目立った特徴は、受験者数も合格者数も過去 10 年で最高となり、最終合格者は 3 万人を超えたことと、競争倍率の低下をあげることができる。

同誌によると、全校種合計の最終選考試験競争率を自治体別に見ると、依然として低倍率である大都市圏は、大阪市 3.7 倍、堺市 3.8 倍、大阪府 4.2 倍、千葉県・横浜市 4.3 倍などである。富山県 3.6 倍、岐阜県 3.9 倍、滋賀県 4.1 倍などの大都市圏以外でも競争率の低い自治体が増えている。

校種別の競争率でも、小学校 4.2 倍、中学校 6.6 倍、高等学校 8.5 倍、特別支援学校 4.3 倍と、小学校と特別支援学校では 4 倍程度の低い競争倍率が続いている。中学校・高等学校でも急速に倍率が低下している。文部科学省が平成 22 年（2010 年）12 月に、今後 5 年間の教員

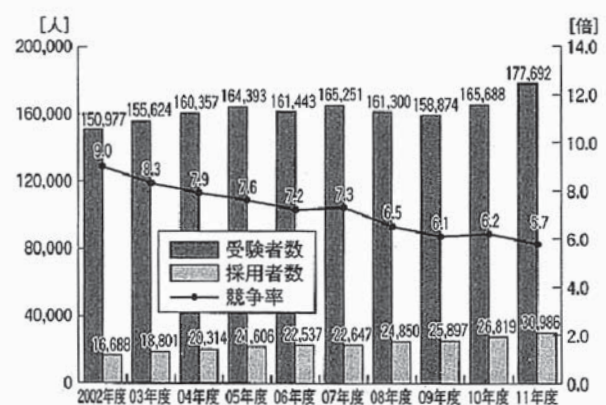


図 1 受験者数、採用者数、競争率の推移  
出典：「教員養成セミナー」時事通信社（2011 年 1 月号）

採用数見込み数を全国と都道府県のブロック毎に集約した平成23年度（2011年度）以降の「公立学校教員採用見込み数」を公表した。これによると全国で3万人台前半数の採用が見込まれ、平成27年度（2015年度）にそのピークを迎える。今後数年間は、教師を目指す学生にとっては教員採用試験合格のチャンスとなっている。

### （3）初等中等教育現場での状況について一学校現場での様子と今日の教員に求められる資質能力

この低競争率のチャンスを活かし、見事に教員採用試験を突破し教員になっても、周知の通り学校現場ではイジメや学力低下、保護者との関係等様々な問題がある。そのような状況の中で教員に対する期待は年々大きくなり、それに併せて教員を養成する大学への期待も高まってきている。

中央教育審議会は、平成18年（2006年）7月に答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」を発表した。ここでは教員に求められる資質能力として、大きく3つのことが挙げられている。それは、第一に教育者としての使命感や子ども理解、専門的知識や教養を基盤とした実践的指導力等の「いつの時代にも求められる資質能力」、第二に地球的視野に立って行動する資質能力や変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力等の「今後特に求められる資質能力」、そして、第三に「得意分野を持つ個性豊かな教員」である。各私立大学は、これらの「教員に求められる資質能力」をそれぞれの建学の精神と教学理念に基いて教職課程教育のなかに落とし込む必要がある。

## 2. 立命館大学の状況

### （1）本学の教職課程履修者の状況について一正課の状況

#### ① 2010年度カリキュラム改革

教員に対する様々な期待や資質能力が求められる中、本学がめざす教員像は、「高い専門性」と「子ども（人間）理解力」と「伝える力（=実践力）」を有する教員である（「教職課程教育の2010年度総括と2011年度の課題」（2011年3月28日教学対策会議））。これは中教審の第一の「いつの時代にも求められる資質能力」を示している。加えて本学の教職課程は、教師像の実現と進路保証を目指すだけのものではなく、教員採用試験合格後に使命感と熱意を持って教員としての仕事を遂行していく「本気度」を養成することをも目指している。「本

気度」の養成・強化は、教職課程での学習を強化するだけでなく、教員採用試験とりわけ面接試験における強調点の内容作りとしても重要である。このことは中教審の第二、第三の資質の養成に繋がっていくものである。

こうした教員像をめざして教科専門「学力」の養成と教職志望層の「本気度」を養成・強化すべく2010年度入学生より新しいカリキュラムを導入した。

専門「学力」の養成については、各回生での学習と到達目標を明確にした。教職志望層の「本気度」の強化については、教職課程履修者の質の確保と絞込みを意図して、2回生終了時に教職基礎科目（必修科目）全25単位のうち、20単位以上を修得しなければ、3回生以上配当の「教職に関する科目」と「教科又は教職に関する科目」の受講登録をできないようにした。3回生でこれらの科目が履修できないということは、4年間で教員免許状を取得できないことを意味している。

さらに「本気度」の養成・強化については、具体的には2回生以降において、その前年度の教職課程の学びを振り返る「教職自己分析シート」（2011年度秋より実施）によって、早期より教職に対する意識付けと適性を見極めさせるようにした。低回生からの教職に対する動機付けや教員志望学生の個々の実態把握のために「教職自己分析シート」のさらに有効な活用を検討しなければならない。

#### ② 履修状況

現在本学では、薬学部を除く全ての学部において教職課程を履修でき、教員免許状（以下免許状という）の取得が可能となっている。教職課程の学部生の履修者数を過去3年間（2009～2011年度）で見ると、3,700名から3,800名で推移している。

さらに詳細に2007年度入学生を回生進行で回生毎の

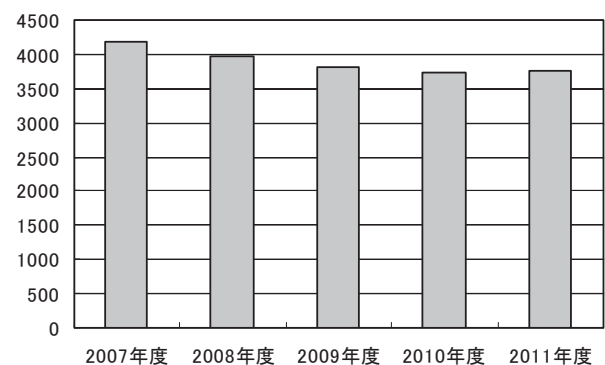


図2 教職課程学部生受講登録者数（全回生）の推移



履修者数を追ってみると、1回生時1,194名、2回生時1,006名（1回生→2回生84.3%）、3回生時798名（2回生→3回生79.3%）、4回生時695名（3回生→4回生87.1%）と、回生が進むにつれ前年の回生から2割程度程減少している。4回生695名のうち免許状取得者は599名（対1回生比50.2%、対4回生比86.2%）であった。減少をどう評価するかという問題はあがあるが、少なくとも4回生まで履修する学生が本気で教職に就こうと考えている学生であると考えられる。教職支援システムは、「本気」学生をどう作るか、「本気」学生にどう的確に援助・支援し教職に就かせるのかということに焦点を当てなければならない。

## （2）教員採用試験の状況について

### ①現役学生の合格状況

2010年度は、表2にあるように288名が現役で教員採用試験を受験し、36%にあたる105名が合格を果たしている。この状況はここ5年をみると2007年度を除きほぼ同数で推移している。5年間の現役学生の平均合格率は39%となる。2006年度の高い合格率は小学校教員合格数の増加による。この年度を除く4年間の平均合格率でも36%となる。2007年夏実施分を除き先の文部科学省の発表の採用率と比べると、教員養成大学のいずれの学校種別の採用率（表1-2のC）を上回り、際立つ高さを示している。

### ②教員採用試験の実態—京都府を例に

教員採用試験は実施する自治体によってそれぞれの違いがあるが、基本的には筆記試験と面接試験で実施されている。

2011年度に本学の学生が一番多く受験をした京都府教員採用試験をみてみると、第1次試験は、校種を問わず小論文・一般教養・教職教養・教科専門の筆記試験があり、面接試験として小学校・特別支援学校は個人面接、その他の校種は集団面接が行われる。一般教養試験の出

題レベルは、センター試験と同レベルで、教科専門の数学については大学学部専門レベルの問題も出題されている。第1次試験に合格すると第2次試験を受験することとなる。

第2次試験は、小学校では面接試験と実技試験、中学校・高等学校では面接試験と教科によっては実技試験、特別支援学校では面接試験がある。面接試験における「人物試験」は、「筆記試験には表れない人物的側面を総合的に評価するものであり、受験者が『教員としての資質・能力』をどのくらい持ち合わせているかを評価する」<sup>注2)</sup>ものである。ここではより「本気度」を試されることになる。ここでいう「教員としての資質・能力」は、文部科学省中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」（平成17年（2005年）10月26日）において「優れた教師の条件」として示された①教職に対する強い情熱、②教育の専門家としての確かな力量、③総合的な人間力であるとされている。

京都府教員採用試験には現役学生33名が受験し、第1次試験には21人、第2次試験には15人が合格を果たした。

合格者の特徴を分析すると、小学校を希望する学生には、教員としての専門知識・能力以上に人物を、中学校・高等学校等では教科の専門知識・能力が重視されている。この傾向は京都府だけではなく、他の自治体においても共通している。一般的には都道府県あるいは年度によって、合格の決め手が異なっているので、それに見合った対策をとることが教員採用試験合格に繋がると考えられる。そのためにも受験地の情報収集は重要である。

## （3）課外からの支援状況について—教職支援センターの取り組み

### ①教職支援センターの取り組み

本学の就職志望は他私大に対して伝統的に公務員と教員が多く、最近では教職採用試験現役合格者を100名以

表2 教員採用試験合格者数（各年度末の教職支援センター把握分）

	2006年度 夏実施分	2007年度 夏実施分	2008年度 夏実施分	2009年度 夏実施分	2010年度 夏実施分*	計
現役受験者数	220	236	281	322	288	1,347
現役合格者数	115	72	118	109	105	519
合格率	52%	31%	42%	34%	36%	39%
既卒・現役合格者数	281	328	294	276	252	1,431

\*:2011年3月31日現在の教職支援センター把握分

上出すようになっている。これは正課のカリキュラムの成果とともに正課外の支援の成果でもある。ちなみに関西4私大および今回訪問した大学の教員採用者数（小学校は公表をしていない大学があるため中学校高等学校のみ）を比較すると、中学校高等学校の採用数（既卒者を含む）は、同志社大学47名、関西大学76名、関西学院大学87名、法政大学56名、早稲田大学181名、明治大学34名、本学130名となっている。本学は開放制の私立総合大学として全国有数の位置にある。

近年、教員採用試験の競争倍率が低下してきているとはいえ、正課の教職課程を履修するだけでは面接試験を含む一次、二次とある教員採用試験を突破することは困難な状況にあるといえる。例えば先の中央教育審議会の資質能力で言えば、「いつの時代に求められる資質能力」は正課で習得できても、「地球的視野に立って行動する」や「変化の時代を生きる社会人」という「今後とくに求められる資質能力」や、「得意分野を持つ個性豊かな教員」といわれている「個性豊かな」などの資質能力は、教員採用試験でいえば面接試験においてその多くが評価されることになる。これらの資質能力は、正課によって身につけるとともに、正課外の取組みによって「教員採用試験用」のそれとして身につける必要がある。本学の教員像に示されている「伝える力（=実践力）」も同様である。

「本気度」を含め正課外の取組みをどう教員採用試験現役合格に結実させていくかが重要である。本学ではこうした正課だけでは身につけることのできない力を支援するために1994年に教職支援センターを立ち上げた。教職支援センターでは、正課での学習を前提とし、それに加えて正課外の側面から教職を目指す学生が「本学のめざす教師像」とともに教員採用試験に合格する力を身につけるための支援を行なっている。衣笠・BKCそれぞれのキャンパスに教育現場の経験豊かな嘱託講師9名を配置し、日々教員志望学生の支援を行っている。

教職支援センターの支援内容としては、基盤となる

「力」をつけられるようセンター講師が教職課程教員とともに正課の「総合演習Ⅰ」を担当し、また、各教科の研究會や各種学習會などへの参加を推奨し支援している。さらに、教員採用試験合格に向けて、①各回生対象の教員採用試験ガイダンス、②教員採用試験対策講座、③自主ゼミ指導・援助、④面接指導、集団討論指導、論作文指導、⑤近隣府県・市教育委員会担当者による学内説明會、⑥教員採用試験に対応した学内模擬試験、⑦教職や教員採用試験等の相談・対応に取り組んでいる。こうして、正課とともに学生の教員志望実現の一翼を担っている。

#### ②現役合格学生の教職支援センターの利用状況

2010年度卒業該当教職課程履修者アンケートによると、教員採用試験を受験した学生の教職支援センターの利用状況は表3の通りである。現役合格学生のうち正規採用された学生（65名）の71%（46名）が「よく利用した」と回答している。非正規採用の学生（31名）のその率は42%（13名）である。教員を目指す学生で教員採用試験に合格し正規採用されるには教職支援センターを日常的に活用することが大きな力になると言えるであろう。教職支援センターの利用は、現役合格者を増加させる一つの有効な手立てになると考えることができる。

### 3. 研究の背景のまとめ

教員を目指す学生にとっては、教員採用試験の競争倍率低下など試験に合格しやすい、大変有利な状況となっている。

本学の教職課程は、「教師になる」との進路の実現を目指すだけではなく、教員採用試験合格後に「本気」で仕事を遂行していく教師を養成することを目標としている。

それは本学の教員像で言えば、前述したように「高い専門性」と「子ども（人間）理解力」と「伝える力（=実践力）」であるが、「本気」の根底には立命館憲章がある。とくに立命館大学の教職課程を学んだ教員は「自由と清

表3 2010年度現役学生の教職支援センター利用状況（2010年度卒業該当教職課程履修者アンケートから）

	よく利用	数回	1～2回	利用なし	計1	計2**
正規採用	46 (71%)	15 (23%)	2 (3%)	2 (3%)	65 (100%)	65 (31%)
非正規採用*	13 (42%)	13 (42%)	2 (6%)	3 (10%)	31 (100%)	31 (15%)
(採用者)	59 (61%)	28 (29%)	4 (4%)	5 (5%)	96 (100%)	96 (46%)
未定	32 (28%)	59 (52%)	3 (3%)	19 (17%)	113 (100%)	113 (54%)
計	91 (44%)	87 (42%)	7 (3%)	24 (11%)	209 (100%)	209 (100%)

\*「非正規採用」とは常勤や非常勤教員をいう。\*\*計2は正規採用、非正規採用、未定のそれぞれの割合

新」の建学の精神と「平和と民主主義」の教学理念を身につけ、「未来を信じ、未来に生きる」の精神をもった教員であるはずであり、またあらねばならない。このような教員を「立命館スピリッツ」をもった教員であると表現すると、こうした「立命館スピリッツ」を持った教員を一人でも多く教壇に立たせ教育現場で活躍させることは日本全体の教員に多様性をもたらすことになる。教員の多様性は子ども達の多様な個性、感性に共鳴し、子どもの「学びと成長」をより促進させることになる。「立命館スピリッツ」を持った教員が活躍することで、児童・生徒に影響を与え、将来的に本学を志願し入学を希望する生徒が増えるという副次的効果も考えられる。

以上の意味や位置づけから、教職志望学生の教職支援センターの日常的活用を強化し、さらにそのニーズにそった支援体制を拡充し、正課と正課外を上手く取り入れた支援システムを構築し、多くの学生を現役で合格させることが必要である。

## II. 研究の目的

本研究の目的は、「研究の背景のまとめ」を受けて、教員採用試験の現役合格者を安定的に50%以上確保する教職支援システムを構築することである。

「50%以上」としたのは、一つには最近5年間の最高の現役合格率が52%（表2（p.4））であることからこの水準を安定的に確保することを目指そうとしている。もう一つは2000年度の「中期および短期の進路到達目標」（「中・短期進路・就職政策」1998年3月進路・就職政策委員会）で示された「現役『教員採用実績』100名」を安定的にクリアすることである。具体的に表2の過去5年間の平均現役受験数が約270名であり、合格率を50%とすると合格者135名となる。この数字は「現役『教員採用実績』100名」を安定的にクリアすることになる（教員採用試験の二次試験を合格すれば、合格した自治体の教員採用候補者名簿搭載者となり、ほぼ全員が教員として採用される）。

以上の二つの理由から目標数値を「50%以上」とした。

## III. 研究方法

研究の目的で述べた教員採用試験の現役合格者を安定的に50%以上確保する教職支援システムを明らかにす

るため、以下の研究方法をとる。

### 1. 実態調査及び分析

卒業生のアンケート調査と教職支援センター講師への聞き取り調査により、教員採用試験に現役で合格した学生と、不合格になった学生の4年間の教員採用試験受験までの学びの実態分析を行う。合格者と不合格者のパターンを突き合わせ正課や教職支援センターの取組みとの関わりや学習効果等を調査し、現在の取組みの見直しとともに、新しい取組みや制度設計などを検討する。

### 2. 参考例・先進事例の調査及び分析

教員採用実績のある本学と同規模の総合私立大学をピックアップし、その大学における教職支援の取組みや実態を調査し、それらの本学への導入の可否を検討する。

## IV. 調査・分析

### 1. 本学卒業生に対する調査

#### (1) 調査の概要

調査時期：2011年7月及び8月

調査対象：①2007～2010年度教員採用試験を受験した教職支援センターで把握している卒業生351名

②立命館学校教育研究会「若手教員懇談会」参加者19名（7月31日実施）

※立命館学校教育研究会「若手教員懇談会」とは、本学卒業生若手教員による学習・懇談会

調査方法：アンケート。①は郵送、②は手渡しによる。

目的：教員採用試験に現役で合格した学生と、不合格になった学生の4年間の教員採用試験受験までの学びの実態を明らかにする

#### (2) 調査結果

アンケートの回答のあった93名（回収率25%、文系78名、理系13名、不明2名）について、現役合格者と不合格者の1回生からの教職の学習パターンや学生生活パターンの違いについて調査した。その結果、以下のように両者の特徴的な違いが明らかとなり、違いに伴う課題も浮かび上がってきた。



①「教師になろう」と決めた時期（図3）

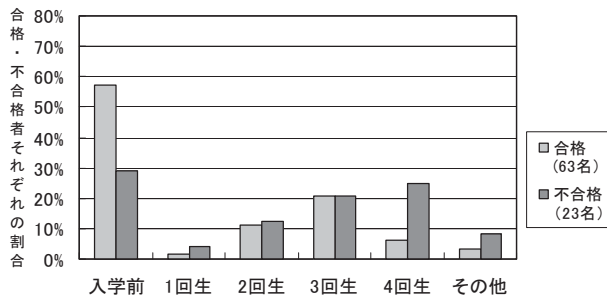


図3 「教師になろう」と決めた時期

アンケート回答者のほぼ半数は入学前から教職を目指している。教員採用試験の現役合格者（以下合格者という。不合格者は教員採用試験の現役不合格者をいう）では6割近くが入学前に決め、遅くとも2回生時には7割が教職志望を確定している。教職志望を固める時期と教員採用試験の合格・不合格とは関係がある（独立性の $\chi^2$ 検定で有意水準5%で統計的に有意であった）。

このことから教職支援センターにおける学生指導において、教職を志望するならできるだけ低回生の早い時期にその志望を確固としたものにさせることが必要である。そのためには現在行っている1・2回生ガイダンスをテーマ別に細分化するとともに、自主ゼミを組織化することによって教員志望者個々を把握し、そのモチベーションが続く仕組みを構築する必要がある。加えて、入試広報において教職合格・採用実績を強調し、強い教職志望を持った入学者を確保することも必要である。

②教員採用試験用の勉強を開始した時期（図4）

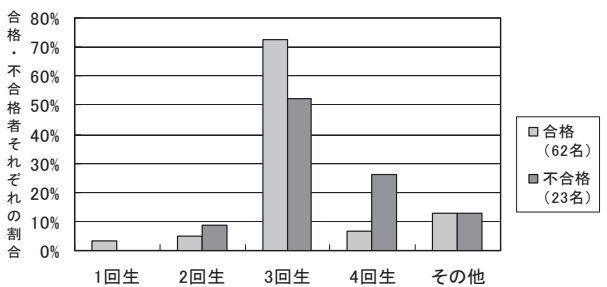


図4 教員採用試験用の勉強開始時期

アンケート回答者のほぼ7割弱は教員採用試験用の勉強を3回生から開始している。合格者のその比率は7割強であるが、不合格者では5割強となっている。採用試験用の勉強開始時期と教員採用試験の合格・不合格とは関係がある（独立性の $\chi^2$ 検定で有意水準5%で統計的に有意であった）。このことから教職支援センターに

おける学生指導において、低回生時において確固とした教職志望を持たせ（上記①）、遅くとも3回生時には教員採用試験用の勉強を開始させるようにする必要がある。そのためには、3回生時に教員採用試験用の勉強に集中できるよう、1・2回生から一般教養の基礎学力をつける取組みが重要である。

以上の教職志望と教員採用試験勉強開始時期の二つ調査結果は、「本気度」の重要性を裏付けるものである。

③教員採用試験対策の力点（図5・6）

教員採用試験対策は、合格者と不合格者では力点の置き方に差が見られる。合格者の1位と2位は面接と過去問題集に集中し、3位は採用や採用試験の情報収集と論文対策に分かれている。不合格者の1位と2位はともに過去問題集で、3位は論文対策と面接となっている。合格者は筆記試験の対策とともに面接の対策も抜かりなく行い、情報収集にも気を配っているようであるが、不合格者は筆記試験の対策に多くの労力を使っているようである。これは、不合格者が上記の「①・②」の調査結果から、志望を決めるのが遅く、勉強を始めるのが遅いことから筆記試験の対策に力点を置かざるを得ず、面接試験の対策まで手がまわらないものと推測できる。このことから教職支援センターにおける教員採用試験対策の学生指導において、早く筆記試験対策をさせるとともに、面接対策そして情報収集を抜かりなく行えるようにする必要がある。

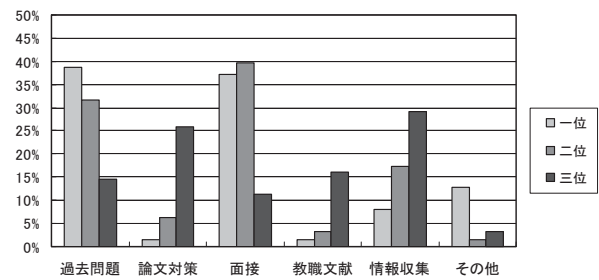


図5 教員採用試験対策（合格者）63名

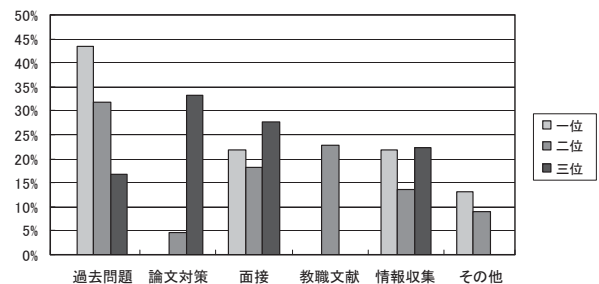


図6 教員採用試験対策（不合格者）23名

そのためには、研究の背景の「(3)-②」で述べたように、低回生から教職支援センターを利用する仕組みを作り、「本気度」を高め、先述の二つの「遅さ」を克服させるようにするとともに、筆記試験対策講座の充実が必要となる。また、両図から情報収集の重要性が窺われる。センターが的確な情報収集を行い、学生に適時に提供できる仕組みの開発と提供する情報の質を高める必要がある。

④教職支援センターの講師への相談・質問 (図7・8) と自主学習スペースの利用

講師への相談・質問と自主学習スペースの利用も、合格者・不合格者ともその回答比率に大きな違いはなく、回生があがるにつれ「よくした」が増加している。

講師への質問や教職支援センターの利用時間は18時までとなっている。これまでの経験から講師への相談・質問の主なものは、1・2回生は教職につくかどうかの適性について、3回生以上は教員採用試験問題や論文対策や願書の書き方、各都道府県の状況そして教員採用試験に関する不安等である。合格者の8割が4回生で「よく」講師へ相談・質問していることは、教員採用試験対策の力点の3位に情報収集が入っていることと無関係ではないと考えられる。

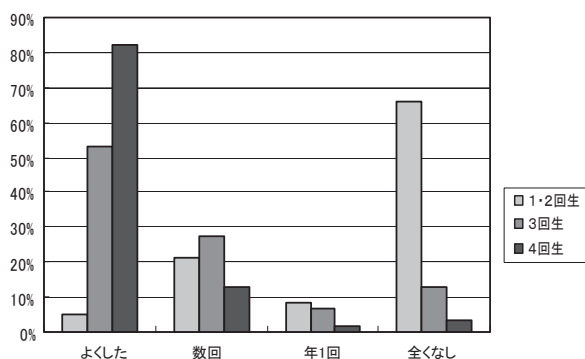


図7 教職支援センター講師への相談・質問 (合格者) 62名

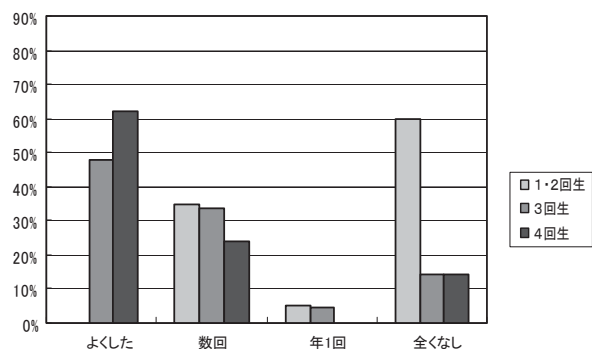


図8 教職支援センター講師への相談・質問 (不合格者) 21名

自主学習スペースでは、教職に関する書籍や採用試験情報、卒業生の受験記録を多数取り揃えており自由に閲覧することができる。自主学習スペースの利用は紙幅の関係で図を示していないが、合格者が3・4回生ではほぼ半数前後が、不合格者では3割から4割が「よくした」と回答している。

講師への相談・質問は学生の相談や質問の解決だけではなく、センターが学生実態や学生の要求・関心の把握につながる。自主学習スペースの利用は学生が勉強する場の提供というだけでなく、センターからの情報提供の場ともなり、学生同士の情報交換や「学びあい」の場ともなる。このような講師への相談・質問、自主学習スペースの利用の「よくした」の実態からも、さらに現行の講師への相談・質問体制を強化し、自主学習スペースの整備を図るとともに、学生による学生のための相談コーナー (他大学調査の事例。後述) を設置し、学生が教職支援センターへ気軽に入室できるような仕組みをつくる必要がある。この仕組みは低回生から教職支援センターを利用する仕組みとしても有力な方策となると考える。

⑤教職課程自主ゼミへの参加 (図9)

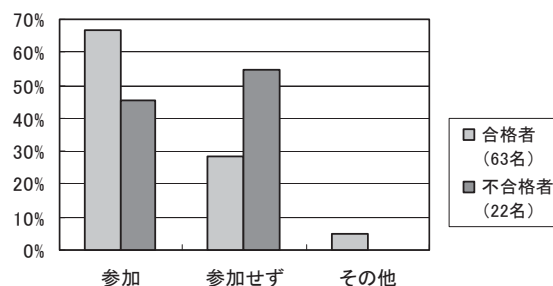


図9 教職課程自主ゼミへの参加状況

教職課程自主ゼミとは、教員を目指す2回生以上で3名以上の学生が、教員になるための学習を自由に行い、それに対して大学が支援を行っているものである。2010年度の自主ゼミは、前期は衣笠8グループ、BKC7グループ、後期は衣笠15グループ、BKC9グループで、延べ127名 (実数51名) となっていた。前期は教員採用試験間近な4回生・5回生・院生が登録者の89%を占め、後期はその数が22%となり、3回生が主な登録者となっている。自主ゼミの様子から、教員採用試験準備・対策、情報交換とともに、仲間と共に切磋琢磨し励まし合いながら、不安でつらい状況であっても未来を信じながら同じ目標を持って頑張ってきたことが伺える。自主ゼミの



参加は合格者の7割弱、不合格者の5割弱、全体では6割が参加している。

これらのことから自主ゼミの拡大を図る必要がある。自主ゼミでの学生の交流や学習が採用試験準備・対策とともに教職志望の「本気度」をより確固としたものにするので、低回生からの組織化も重要な課題となる。

#### ⑥教職支援センターの「教員採用試験対策講座」（図10・11）

「教員採用試験対策講座」は、教職教養、一般教養、教職専門、面接対策、論作文講座、合宿講座で構成している。教職教養は、教育原理、教育心理、教育史等で構成し、8月から10月に34コマ開講している。一般教養は人文、社会、自然科学等で構成し、2月に13コマ開講している。教職専門は受験する教科によるため個別に開講している。面接対策は4月に基礎2コマと実技6コマを開講している。論作文講座は10月に教育観や教師観を基礎3コマ開講し、2月に演習2コマを開講している。合宿講座は対策講座受講生を対象に、2月中旬に2泊3日の日程で面接や討議、論文対策等を合宿形式で行っている。合格者で8割、不合格者の6割、全体では4分の3が受講していると回答している。

それぞれの講座の「かなり役立った」の全体の回答は、面接対策が8割近くで圧倒的に高いものとなっている。続いて合宿講座と論作文が5割前後の回答となっている。教職教養、教職専門が4分の1程度の回答となり、一般教養は2割弱の回答となっている。

合格者の「かなり役立った」の回答は、面接対策が8割強で圧倒的に高いものとなっている。ここで注意を要するのは、論作文が教育論や実践的指導方法がテーマとなることである。これらの分野は基礎学力の基礎となるものであり、教員養成大学・学部に比して開放制の大学の弱いところであり、特別の手立てが必要となる。続いて合宿講座と論作文が5割弱の回答となっている。教職教養、教職専門は3割弱、一般教養は1割弱の回答となっている。合格者は面接対策、合宿講座、論作文を「かなり役立った」と評価している。不合格者のそれは面接対策と合宿講座が6割強で、論作文が4割強の回答となっている。以上の回答状況は採用試験対策の力点の上位のものとほぼ対応している。

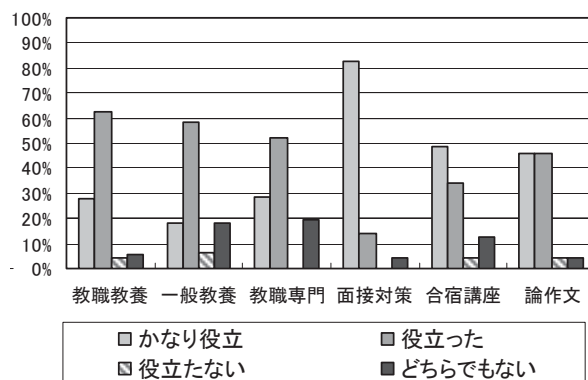


図10 教員採用試験対策講座の役立ち度（合格者）52名

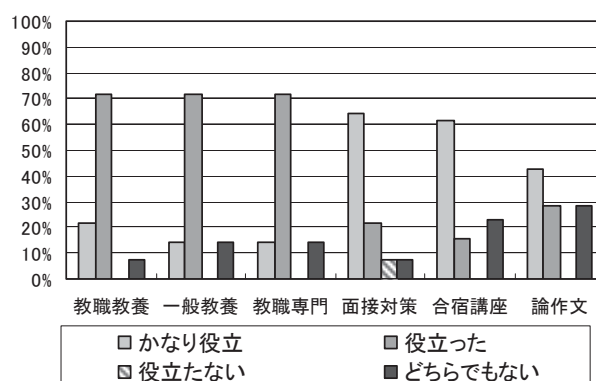


図11 教員採用試験対策講座の役立ち度（不合格者）14名

対策講座は面接対策、合宿講座、論作文の一層の充実を図り、採用試験への対策を強化する必要がある。そのためには教職支援センター講師がこれらの講座に集中できるように対策講座全体の合理化すなわち体制問題を考える必要がある。その際には、「かなり役立った」とはならなかった教職教養、教職専門、一般教養は自学自習が可能な分野で、対策講座への学生の依存度は低いと考えられるが、「役立った」とする回答は高いということを考慮する必要がある。そこでこれらの講座は受験対策として専門的な機関にアウトソーシングし、上記の3講座に教員が集中できるようにして、より丁寧な指導が必要な面接対策や論作文の強化も可能となる。

#### ⑦大学生活で教員採用試験合格に役立ったことと教員採用試験受験に役立った大学の支援（図12・13）

大学生活で教員採用試験合格に役立ったこと（図12）は、全体では教職課程での講義が2割5分、学校ボランティアなどの現場体験が2割弱、自主ゼミと対策講座とサークル等が1割5分から1割の間と回答している。ここでは突出した回答がなく、また合格者と不合格者でも

差がない。このことは、教職志望者の個々の事情や状況により教員採用試験合格に役立つことは異なるということであり、教職志望者の個々の事情や状況に見合った的確な指導や援助のできる体制を構築することである。

なお、不合格者で目立つのは教職課程の講義に2割弱が回答していることである。これは教員採用試験対策の力点が筆記試験にあったことと符合している。

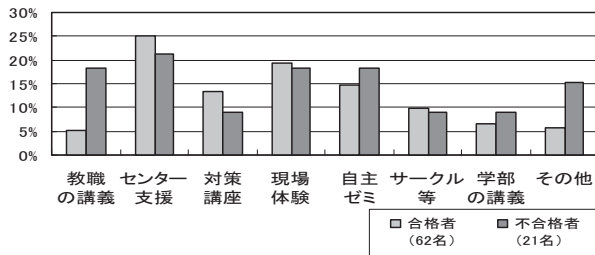


図12 大学生の採用試験での役立ち

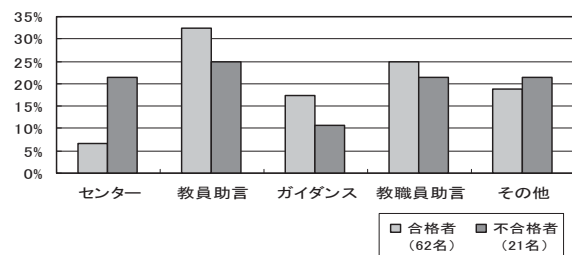


図13 教職採用試験受験に役立った大学からの支援

受験に役立った教職に関する大学の支援（図13）は、教職担当教員のアドバイスが3割強（先のアンケート回答④で「教職支援センターの講師への相談・質問」が3・4年生で5割から8割の回答となっていたことの理由の一つはここにある）、教職員のアドバイスが1割5分、各種ガイダンスが1割6分と回答している。その他が2割弱あり、文書回答をみると「同じ目標を持つ友人との励まし合い」や「文学部教職イノベーション・プログラム」<sup>注3)</sup>の受講などである。

この二つの回答から教職担当教員や教職員がアドバイスできる時間と場所と体制の確保が必要となる。

⑥・⑦のアンケート回答から共通して浮上する大きい課題は、時間、場所、体制の確保である。そのためには現状の体制を前提にすれば、⑥で指摘したように対策講座全体の合理化すなわちアウトソーシングを喫緊の課題として検討する必要がある。

⑧教員採用試験現役合格者にみられる教職への取り組みパターン——アンケート調査のまとめにかえてアンケートの分析の結果、教員採用試験現役合格者は、

①入学前から教員を希望しており、②3年生時には試験対策のための学習を始め、③試験対策は面接に重点を置きながらも過去問題集と情報収集のバランスをとり、④教職支援センター講師から指導や適切なアドバイスを得るために積極的に教職支援センターをよく活用し（よく訪れ）、⑤教員採用試験対策講座と自主ゼミへ参加し仲間とともに切磋琢磨しているという、現役合格に向けてのパターンが浮かび上がってくる。教職志望者の多くがこのようなプロセスを経るよう教職支援センターの支援システムを開発し拡充することが、教員採用試験現役合格者を増加させることになる。

## 2. 教職支援センター（衣笠）嘱託講師への調査

### (1) 調査の概要

調査時期：2011年10月

調査対象：教職支援センター（衣笠）嘱託講師5名

調査方法：インタビュー形式

目的：学生の直接の指導者として、合格者と不合格者の実態を明らかにすることによって、現在の取組みの見直しとともに、新しい取組みや制度設計などを検討する

### (2) 調査結果

合格者の実態は、多忙のスケジュールの中でもポイントとなる時期には教職支援センターを訪れ指導を仰いだり、情報を得たりしている。また教職に対するモチベーションや意識が高いだけでなく、計画的に学習をすすめているので教職の基礎学力も受験学力も高い。

他方で、不合格者の実態としては、中高の教員になるには教科専門力に自信がない層が、まだ採用枠がある小学校を受験しているが、結局は小学校9科目の教科専門の筆記試験に対する学力がなく失敗している例がある。また、学部のカリキュラムやクラブ活動が過密で、十分に教員採用試験に向けての学習ができておらず、学部で学ぶ教科専門についても十分に履修できていないということもある。本学の強みであるはずの「総合大学」としての良さが、逆に選択肢が拡がりすぎて中途半端になっているということもある。さらに民間企業の就職活動と両立を目指しているために教員採用試験への対策が間に合っていないということもある。

インタビューの合格者の実態は先のアンケート調査の分析とほぼ合致している。また不合格者の実態から早期

からの個々の学生の把握とそれに見合った基礎学力、教員採用試験受験学力を一定以上まで押し上げる指導が必要である。

### 3. 大規模私立大学の訪問調査

#### (1) 調査の概要

調査時期：2011年6月

調査対象：明治大学、法政大学、早稲田大学

調査方法：インタビュー形式

目的：教員採用実績のある本学と同規模の総合私立大学をピックアップし、その大学における教職支援の取り組みや実態を明らかにする

#### (2) 調査結果

各大学のインタビューから、他大学はそれぞれ教員採用試験の合格を目指して創意工夫を凝らして取り組んでいることがわかる。その主な内容は以下の通りである。

明治大学：教育実習の充実を目的とし、「教育実習指導室」が設置されている。そこには中高の教科書の他、教員採用試験に関する資料や過去問題や教員採用試験を受験した学生からの報告書があり、学生が自由に閲覧することができる。ビデオ等の視聴覚教材も充実している。卒業生の作成した研究授業の学習指導案が電子化され、設置されているPCから閲覧が可能となっている。オフィスアワーを設け、教職課程の専任教員が学生からの相談に応じている。また、学部時代に教育実習を終え教員免許状を取得した院生TAが交代で常駐して、学生からの相談や質問に対応している。

法政大学：教員採用試験対策として、学外で教員採用試験講座を運営している機関と連携し、教職教養や教職専門講座を学内で開講している。今年度は、スポーツ健康学部生を対象とした講座を試験的に実施している。

早稲田大学：「教員就職指導室」に、早稲田大学の卒業生で校長退職者が、教員就職アドバイザーとして常駐し、教員採用試験に向けて支援を行っている。面接対策には、早稲田大学出身の教員組織である「稲門教育会」のメンバーで、現役の校長先生が指導にあたっている。

他大学もそれぞれ工夫を凝らして取り組んでいるが、他大学の事例から教職支援システムとして本学で検討の対象となる事項は、1) 教員採用試験対策講座の外部

委託、2) 「院生TA」の立命館版、すなわち教員採用試験を合格している4回生学生の後輩へ助言する「学生サポーター」制度、3) 現任教員のネットワーク化とそれによる組織的な学生への援助・指導である。教員採用試験対策講座の外部委託は、それら講座にかかっていた教職支援センター講師の時間を学生支援に振り向けることができるようになる。また、学生サポーターの配置は、後輩学生がその悩みや問題について気軽に、具体的に相談でき、先輩の学習や試験への取り組みの経験や教訓を聞くこともできるようになる。同時にサポーターである4回生自身が自らの「学びと成長」を再確認することにもなる。

#### 4. 調査・分析のまとめ

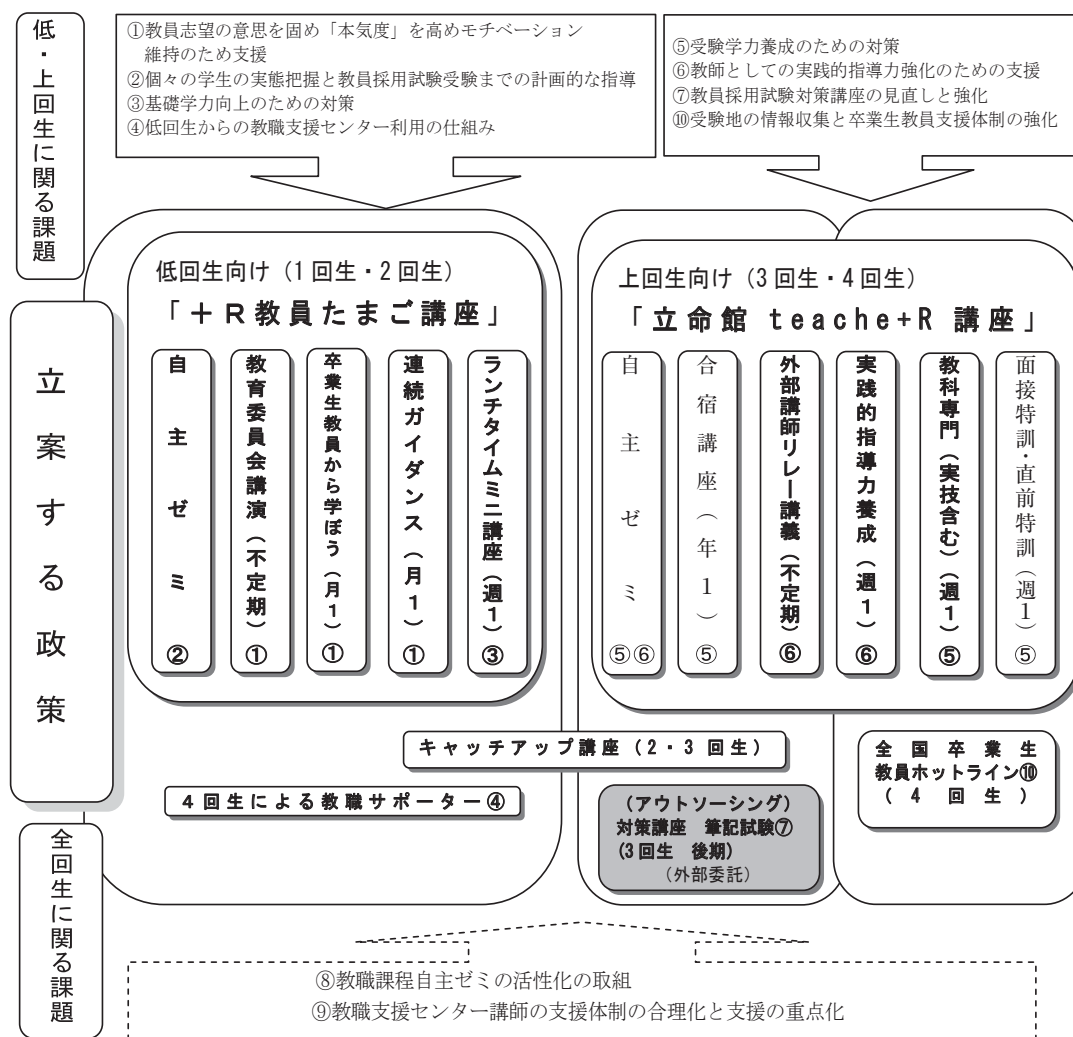
研究の背景と今回の調査・分析によって、明らかとなった本学における教職支援システムに求められる方策や課題を項目としてまとめると、次のようになる。

- ①低回生からの教員志望を固め、「本気度」を高め、モチベーション維持のための支援
- ②個々の学生の実態把握と教員採用試験受験までの計画的な指導
- ③基礎学力向上のための対策
- ④低回生からの教職支援センター利用の仕組み
- ⑤受験学力養成のための政策
- ⑥教員としての実践的指導力強化のための支援
- ⑦教員採用試験対策講座の見直しと強化
- ⑧教職課程自主ゼミの活性化の取り組み
- ⑨教職支援センター講師の支援体制の合理化と支援の重点化
- ⑩受験地の情報収集と卒業生教員支援体制の強化

## V. 政策について

### 1. 教職支援システムの政策の全体像

「調査・分析のまとめ」を踏まえ、調査・分析の個々の項目で浮かび上がった課題や他大学事例を取り込んで、教員採用試験現役合格に向けた教職支援システムを提起する。システムは「調査・分析のまとめ」の課題を低回生、上回生、全体に分けて設計した。図14で教職支援システムの全体像を示した。なお、政策の太字は新規に開発するものである。



・「立案する政策」内の太字部分は新規政策、細字部分は従来ある取組みを組みなおした部分となる。  
 ・各政策の丸で囲んだ数字は、調査・分析のまとめに付けた番号に対応している。

図14 教職支援システムの全体像

## 2. 個々の政策の狙いと内容

### (1) 低回生向け「+R 教員たまご講座」

低回生からの教職に対する意識付けと「本気度」の強化とモチベーションの維持、教職に対する不安解消のため、多角的に「学生一人ひとりの顔が見える」支援を行う。第一段階として、低回生向けのゆるやかな講座を新設する。

#### ①基礎学力向上のための対策

3回生から教職教養や教科専門あるいは受験する自治体の固有問題に集中して取り組めるよう、「一般教養」については3回生までにセンター入試試験レベルの知識を持っておく必要がある。そこで、学生の負担にならず継続的に学習ができるよう、週1回を目安として「ラン

チタイムミニ講座」を開催する。講師は教職支援センター講師とする。このミニ講座では、「国語力」や「文章力」をつけるために「読書会」を開催する。これは「教職自主ゼミ」との合同企画として実施をする。最初は緩やかな導入として、感想や意見交換とするが、最終的には論文を提出させる。論文の添削については教職支援センター講師とする。

#### ②教員志望の意思を固め「本気度」を高めモチベーション維持の支援

教職志望者の意識付けとモチベーションの維持し、将来教員として必要な資質能力や経験を担保できるよう、学生生活の過ごし方や社会的活動、クラブ活動等について、多様多彩な学生生活を送れるよう月1回のペースで



連続的なガイダンスを行う。

ガイダンスでは、例えば4月に「学校ボランティアガイダンス」を開催し、1) ボランティアの意義、2) 学ぶべき点や意識すべき点、3) 教員採用試験との関連、4) 教員になった時に役立つ点のガイダンスを行なう。学生が学校ボランティアを始めてからは、数か月に1回程度で活動について報告会や確認を行う。早い段階で学校現場を経験させることは、モチベーションの維持と適性を学生に見分けさせることも期待できる。ボランティア活動が終わる2月～3月は、各自の到達点について確認をできる学習会を開催することによって、採用試験合格につなげていく。また、これらの多種多様な学生生活を「教職自己分析シート」に蓄積することによって、正課と正課外あるいは課外の両面から振り返りが可能とできるようにする。もう一つガイダンスの例をあげると、年齢の近い若手の卒業生教員がガイダンスを行う（「卒業生教員から学ぼう」）ことも考えられる。卒業生教員ガイダンスは、学生に適切なアドバイスや情報を与え、学生が教員採用試験に向け幅広く計画性を持って取り組むための有効な手段となる。なお、アンケート調査の結果、若手卒業生教員の40%が後輩のために「面接指導支援」・「ガイダンスでの講演」・「個別相談」に応じると回答があり、多くの卒業生から協力を得られるものと考えている。

教育委員会講演については、現状でも上回生向けのガイダンスは行っているが、低回生のうちから各委員会が望む教師像を直接聞くことによって、早期より学生個々の教師像をイメージできるようにする。

### ③教員志望学生の個々の把握と計画的指導

1・2回生対象教職支援センター主導の「自主ゼミ」では、コミュニケーション力を強化するとともに、学生同士の縦横の繋がりと教職に対するモチベーションの維持を図る。また、教職支援センター講師を教科別・地域別の担当制として詳細な情報提供やアドバイスを行う。センター講師が「教職自己分析シート」を活用して適切な支援をすることによって、学生個々の把握と教職支援センターの来室の機会を増やす。

### (2) 上回生向け「立命館 teache+R 講座」

低回生で身に付けた「基礎力」を強化するために、第二段階として上回生向け講座を新設する。上回生では、教員採用試験で特に重視される「人物評価」や「教科専門」に関わる部分を強化し、合格に直結する支援を行う。

### ①受験学力養成のための対策

筆記試験の中で、特に重要となる教科専門については、3回生より継続的に学習を行える体制を確立する。教職支援センター講師を講師及びコーディネーターとし、校種・教科毎に週1回の「教科専門（実技を含む）講座」を行う。その講座の中には、小中高それぞれのレベルに応じた理科実験や体育の実技も含む。

また、現在対策講座内で3回生の2月に実施されている面接試験対策を、3回生当初から緩やかに導入し、グループ討論や模擬授業、場面指導、個人面接等の様々なパターンに対応できるようにする。面接練習を多くできるよう、従来通り自主ゼミの中で取り組ませる。4回生からは本学卒業生教員による実践的な面接や指導を取り入れる（「面接特訓・直前特訓」）ことによって面接力をより強化していく。

### ②教師としての実践的指導力強化のための支援（論作文対策を兼ねて）

教師としての実践的指導力を養成するために、3回生から「論作文対策」や「指導方法」等について強化できる取り組みを行う（「実践的指導力養成」）。「論作文」の出題傾向として、教育論や実践的な指導方法についてテーマに課せられることが多いので、学外講師によるリレー講義（「外部講師リレー講義」）を実施することによって、様々な教育論や指導方法について学ぶ機会を設ける。そして学んだことについて、テーマを設定し、論文を作成したり指導案を作成したりする。そのテーマ設定や添削については、教職支援センター講師が担当する。

また、対策講座の一環として2泊3日で実施している「合宿講座」については、引き続き教師としての実践的指導力強化の場として実施する。

### (3) 「キャッチアップ講座」

3回生より教員を第一志望にする「遅れて」教職の「本気度」を強めた学生の中で、「遅れ」を取り戻そうとする希望者に対し、フォローアップとして個別指導的なキャッチアップ講座を行う。そこでは「教員たまご講座」内の「ランチタイムミニ講座」で使用するような一般教養対策問題や論文対策のための資料を使いながらフォローを行う。また、個別面談や個別指導を行いながら学生個人の把握に努める。

#### （4）教職サポーター制度の導入

学生同士の繋がりや低回生への教職支援、また上回生の「学びと成長」の確認、そして教職支援センター利用促進のために、教職支援センター内に教職サポーターコーナーを新設する。教職サポーターを交代で常駐させながら低回生の教職に関わる相談や助言にあたる。また、低回生用教職自主ゼミが活動を行う際はその援助を行う。サポーターは4回生を中心とはするが、3回生及び院生も可とする。この制度を導入することによって、学内雇用としてサポーターを行う学生の経済的支援にもなる。

#### （5）全国卒業生教員ホットラインの設置

今回実施したアンケート調査の結果、前述のように若手卒業生教員の40%が後輩のために「面接指導支援」・「ガイダンスでの講演」・「個別相談」に応じると回答があった。また、全国で活躍している多くの卒業生教員から、同じように後輩のために支援をすとの声が大学に寄せられている。教職希望者にとって全国にいる卒業生教員の指導や援助を受けることは、そのエリアの情報や現場でのリアルな情報を得ることができる。学生は複数回の面接指導を受けることで、採用試験本番に向けて周到な準備ができるとともに、現在の学校現場の話も聞け、教員志望を「本気度」を高めることにもなる。

このために、学生が受験をする試験地にある教員同窓会と、関西地区を中心とした学校教育研究会に呼びかけ、学生支援者として卒業生教員の登録名簿を作成し、学生への指導・援助を依頼する。卒業生教員の具体的な指導方法や体制はそれぞれ同窓会や研究会と相談し、卒業生教員へ過度な負担とならないものを検討するが、電話による相談やメールによる相談、対面による相談を想定している。

#### （6）教員採用試験対策講座（教職教養、一般教養、専門教養）のアウトソーシング

教職志望者の個々の事情や状況に見合って教職支援センターの講師が的確な指導や援助のできるよう支援を重点化できる体制が必要である。そのためには現状の教職支援センター体制を合理化しなければならない。そこで教員採用試験対策講座の筆記試験対策部分を専門的な外部機関にアウトソーシングすることによって講座の合理化を図る。例えば2011年度の対策講座60コマのうち

33コマはアウトソーシングが可能である。総合的な指導は模擬試験の結果や成績に基づいて教職支援センターが行う。アウトソーシングに出したコマ数の範囲で「ランチタイムミニ講座」、「教科専門（実技指導）」や「実践的指導力養成」を設計することによって、センター講師の負担を増やさないようにする。

現状の教職支援センター主催の「教員採用試験対策講座」の受講料が3万円であるため、外部に委託する際も学生からの受講料は3万円までとする。

## VI. 研究のまとめ

教員を目指す学生に低回生より経年的かつ系統的に支援を行うことが教員採用試験合格への確かな道へ繋がる。教員養成系大学にない開放制の総合私立大学の良さを身につけた、本学でいうなら「立命館スピリッツ」を持った教員を多く輩出することが本学のみならず教育界にとっても教員の多様性を確保する上でも重要である。

今回の提起している教職支援センターの政策も学生が利用しないことには教員採用試験合格の成果はでないことになる。6頁の表3で示した教員採用の不合格者のうち、教職支援センター利用が「数回から利用なし」の層81名が今回の政策によって「よく利用」に変えることができれば、「よく利用」する学生のうち正規採用者は約50%となっていることから、81名の50%にあたる41名を合格者にかえることが可能であると計算できる。これはあくまでも表3の実績を前提とする試算であるが、現役合格者は100名を越えることになる。本政策は個々の政策による教員採用試験の合格とともに、教職支援センターを多様に利活用する学生集団が集団として合格できる力を持つことも狙っている。

なお、ガイダンスや外部講師関連講座、卒業生教員ホットライン、サポーター制度は事務局の調整や取組みだけにより実現させることができる。

## VII. 残された課題

本研究で残された課題は大きくは以下の3つである。

①教職課程教育（正課）における進路支援と正課外との連携

本学の教職課程は、「教師になる」との進路保証を目指すだけのものではなく、教員採用試験合格後の教員と

しての仕事を遂行していく「本気度」を養成することをも目指している。教員採用試験で問われることになる「本気度」や「教師としての実践的指導力」等は、その理論的部分は正課で身につけることのできるものであるが、実践的部分は正課だけでは身につけることができない。そのためにも本提起の新しい教職支援システムのもとでの正課と正課外の新しい連携の開発（学生一人ひとりが指導案を作成するなど）が、教員採用試験合格者を増やす上での課題となる。

#### ②教員採用試験受験者数と4回生履修者数の確保

教員採用選考試験現役合格率50%、現役採用者数100名以上を目指すためには、受験者母数と受験者を一定数以上確保することが重要である。その最終受験者数は合格率50%とすると200名以上の受験者を確保することが必要となる。これまでの実績から4回生の教職課程履修者は500名以上確保することが必要となる。

#### ③教職支援センターの施設課題

今回提起した政策を実施するには、現在の教職支援センターでは狭く、広めの自由に使用できる教室（場所）が必要となる。

#### 【注】

- 1) 山崎博敏「国立教員養成学部主流の時代から一般学部との並立の時代へ - 学校教員の供給構造の変化 -」『BERD』No.14、Benesse 教育研究開発センター、2008年
- 2) 東京アカデミー「2010年度教員採用試験パーフェクトガイド」p4、2009年、4頁
- 3) 人文科学の分野でも社会的にニーズの強い分野について専門的に学ぶイノベーション・プログラムは2005年度～2011年度まで開講された。「学校教育臨床研修プログラムによる教員養成」は、文部科学省平成17年度「大学・大学院における教員養成推進プログラム」に採択された、イノベーション・プログラムの一つである「学校教育臨床研修プログラム」を中心とした本学文学部のプロジェクト。

#### 【参考文献】

- 1) 黒澤英典『私立大学の教師教育の課題と展望 -21世紀の教師教育の創造的発展をめざして-』学文社、2006年
- 2) 阪神地区私立大学教職課程研究連絡協議会編『教師を育てる - 大学教職課程の授業研究 -』ナカニシヤ出版、2010年
- 3) 尾木直樹『教師格差 - ダメ教師はなぜ増えるのか -』角川書店、2007年
- 4) 吉益敏文他『学級崩壊 - 荒れる子どもは何を求めているのか -』高文研、2011年

- 5) 佐藤晴雄『教職概論』学陽書房、2007年
- 6) 小野田正利『悲鳴をあげる学校-親の“イチャモン”から“結びあい”へ』旬報社、2006年
- 7) 小島弘道『教師の条件-授業と学校をつくる力-』学文社、2002年

#### 【参考 URL】

- 1) 文部科学省 公立学校教員採用選考  
([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/senkou/1243155.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1243155.htm)  
2011年12月5日)

## Development of an extracurricular teaching support system with the aim of a first-time pass rate for teachers' recruitment selection tests of at least 50%

SAWADA, Akiko (Administrative Staff, Office of Teacher Education)

ITO, Noboru (Senior Researcher, Research Center for Higher Education Administration)

ISHISAKA, Kazuyuki (Deputy Director, Division of Academic Affairs)

OHTA, Keiko (Administrative Manager, Office of Teacher Education)

### Keywords

Teachers' recruitment selection tests, open-system private university, first-time pass, teaching support system, outsourcing of lectures on how to pass teacher's recruitment selection tests

### Summary

Although reduced competition is making it easier for students intending to become teachers to pass teachers' recruitment selection tests, a variety of difficulties in educational settings have emerged in recent years, and teachers with a wide range of qualifications and abilities, including a high level of professionalism and practical abilities, are required.

Under these circumstances, if open-system private universities such as Ritsumeikan University can turn out a wide range of teachers who have absorbed the advantages offered by a private general university that is not a dedicated teacher training institution, this will not only be a guarantee of employment for students who hope to become teachers, but will also benefit the educational sector.

In this study, I developed an extracurricular teaching support system from this perspective to ensure a stable first-time pass rate of at least 50% for teachers' recruitment selection tests taken by students who hope to become teachers. The study involved a questionnaire survey of graduates, interviews with teachers at the Teacher-Training Support Center, and analysis. Issues and policies identified from this research were summarized as ten items and combined into a systematic teaching support system tailored over time for freshmen and sophomores and for juniors and seniors, in order to turn out a wide variety of teachers who possess the "Ritsumeikan spirit."