

## 平成 26 年度奨励研究費（プロジェクト教員採用合格講座）

### 報告書

#### 目 次

1. はじめに	… 2 ページ
2. わが国の教員養成のあり方と方向性	… 3 ページ
3. 平成 26 年度教職課程委員会活動方針での位置づけ	… 4 ページ
4. 教員採用合格講座の概要	… 6 ページ
5. 模擬授業	… 9 ページ
6. 集団討論・面接	… 10 ページ
7. まとめ—成果と課題	… 11 ページ
収支報告書	

教 職 課 程 委 員 会  
委 員 長 武 井 昭 也

## 1. はじめに

### (1) 研究の背景

平成 25 年 5 月、経済財政諮問会議において当時の下村文部科学大臣は「今日、少子高齢化やグローバル化が進展し、かつ格差社会の再生産や固定化がみられる。これらを放置した場合、わが国は衰退の一途をたどり、社会全体の活力の減少や、国際的な存在感の低下、社会の安定性が失われる。」と発言した。

この発言に代表されるように、わが国の将来を担う人材育成における学校教育への期待がこれまで以上に大きくなっており、特に、教育現場ではいじめや不登校をはじめ、高度化・複雑化する諸課題に対応できる「教師としての実践的指導力」を備えた教員が求められるようになった。(中教審答申)

この求めに応じ、近年、都道府県教育委員会による教員採用は多様化の一途をたどり、これまでの筆記だけで採用を判断する選考試験に替わり、模擬授業や集団討論、場面指導などより学校現場を想定した選考試験を実施するところが大半を占めるようになった。そして、このことは札幌国際大学においても、今日の社会の変化に対応しうる実践的指導力を有する教員養成が不可欠であるとの課題認識で一致していた。

本報告書は、札幌国際大学教職課程委員会が平成 25 年度に引き続き実施してきた「教員採用試験合格講座」での教育実践について総括し、「自ら考え、自ら行動し、自省する」本学の建学の礎を反映した教員養成についてプロジェクト教育を考察し、今後、より質の高い教員養成についてどうあるべきかについて現段階の取組みの成果を報告するものである。

### (2) 目的・適用範囲

本学の教員養成は、短期大学部の幼児教育保育学科が伝統的に機能しており、本学の教育の礎を形成している。このような歴史的背景から、大学においても教職課程は教職関連科目以外において、学生指導や学生の資質向上は主に学科教員の指導によるところが大きい。しかし、後述するとおり我が国の教員養成の在り方について文科省は「教職課程認定をおく大学、短期大学全体の組織編成やカリキュラム編成が、必ずしも十分整備されていない。」と指摘しており、今後、全学的な教職課程の組織化が求められているともいえる。

そのため、本学教職課程委員会では、「教員採用試験合格講座」を特別教育プロジェクトとして本学教職課程委員会が行う大学全体の組織的教育活動として実施した。この研究報告の目的は次のとおりである。

A 今日、教師に求められる(本学の学部教育段階において養成すべき)資質・能力とは何かについて、今日の中教審答申や都道府県教育委員会の教員採用試験動向などから考察し、本学で実施した「教員採用試験合格講座」での指導方法や評価の在り方についてこれを総括する。

B 求められる教員像と学生の身につけるべき資質能力について、本学の教育の現状や学生指導の基準を示す。

1) レディネステスト(学校教師検定)の結果から、教職課程を学ぶ大学生が3年時までに身につけるべき資質能力について、その数値を明らかにするとともに、本学学生の傾向や課題を指摘する。言い換えれば、大学3年時にどの程度のレベルに達していなければ教員採用に至らないか(教員採用につながるか)についてこれまでの経緯を踏まえ、本学の学生指導の一般的判断基準を示す。

2) 大学4年時(採用試験直前)までに育成すべき資質能力は何かについて議論するとともに、大学4年生の半年間で実施した「教員採用試験合格講座」の指導の結果、どのような成果がみられたのか短期的ではあるが、その効果を検証する。

## 2 我が国の教員養成のあり方と方向性

まず初めに、わが国における教員養成のあり方と近年の都道府県教育委員会が実施する教員採用試験の動向について確認し、その上で本学での「教員採用試験合格講座」を説明する。

### (1) 「求められる教員像とその資質・能力」とは

高度化・複雑化する今日の社会、いじめや不登校をはじめ諸課題が山積する教育現場において、中央教育審議会（以下 中教審）ではこれからの公立学校教員に求められる資質能力について以下のように言及している。

(i) 教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力

(ii) 専門職としての高度な知識・技能

- ・教科や教職に関する高度な専門的知識
- ・新たな学びを展開できる実践的指導力
- ・教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力

(iii) 総合的な人間力

中教審答申「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について」（平成 24 年 8 月 28 日）

このことを踏まえ、国の諮問機関である「教育再生会議」等において 21 世紀の我が国にふさわしい教育体制の構築と教育の再生が議論されているが、その進捗に合わせるように中教審では今日の大学教育における教員養成の在り方について、次のような問題点を指摘している。

- ① 教員養成に対する明確な理念（養成する教員像）の追及・確立がなされていない。
- ② 学生に身に付けさせるべき最小限必要な資質能力についての理解が必ずしも十分でない。
- ③ 教職課程の組織編成やカリキュラム編成が、必ずしも十分整備されていない。
- ④ 学校現場が抱える課題に対応しておらず、…（中略）…実践的指導力の育成が必ずしも十分でない。

中教審答申「今後の教員養成・免許制度のあり方について」（平成 18 年 7 月 11 日）

つまり、養成する人材像が明確でない上に、教育課程の面でも、個々の授業についても、専門分野に偏りがちで総合性や実践性に欠ける。また、大学組織として教職課程が十分に機能しているとは言いがたい。と指摘している。これらをまとめると、「今日の大学教育における教職課程には、実践的指導力の強化と社会の変化に応じた知識・技能の絶えざる刷新が求められる。」としたのである。

### (2) 教員採用試験の状況と本学の現状

#### A 全国の教員採用試験の状況

このような中教審答申を受け、各都道府県教育委員会が実施する教員採用試験に変化が生じている。それは、『近年の教員採用試験の最も大きな傾向は、面接試験などにより人物評価と実践力をより重視する流れにあることです。（時事通信社）』という発言からもわかるとおり、単に知識を問うペーパー試験での教員採用ではなく、実践力を備えた行動できる教員の採用を強く意識してきているといえる。平成 23 年度における 47 都道府県の教員採用試験では、従前から実施されている「筆記試験」（実施率 100%）や「個人面接」（実施率 96%）に加え、新たに「集団討論・面接」（実施率 62%）や「模擬授業」

(実施率 77%) などの試験が採用されている。なぜ、「集団討論・面接」や「模擬授業」などの新たな試験が導入されてきているのか、それは、中教審答申を受け、今日の教育課題を解決できる実践的指導力を備えた教員を採用するには、新たな採用基準・尺度が必要だったと考えられる。教員採用の指針は各都道府県教育委員会によって異なるものの、今日の「求める教員像」の資質・能力を明確にした結果、これを適確に選抜するためにこれまでの「知識試験」「論作文」などに加えて、「集団討論」や「模擬授業」が採用されているといえよう。

このことを受け、本学でも教師としての資質能力の育成や教員としての総合力・実践力の向上のために「集団討論」「模擬授業」の重要性を認識し、全学的な組織体制によって指導を行うことを教職課程委員会で確認した。

これにより、特別教育プロジェクトへの申請を行い、本研究を実践することができた。

## B 本学における教員採用試験の受験・合格状況

本学における都道府県教育委員会教員採用試験、私立学校教員採用試験、寄宿舎指導員の受験状況は、2012 年以前はスポーツ指導学科に卒業生がなく、中学社会、高校公民のみであった。このため、受験者数は少なく競争倍率も高く、合格者を輩出することができなかった。しかし、スポーツ指導学科の卒業生が輩出されると受験者は増加し、2012 年には保健体育（北海道・高等学校）現役 1 名、2013 年には保健体育（北海道・中学校）過年度 1 名と 2 年連続して都道府県教育委員会への二次合格者（採用）を輩出することができた。さらに、2013 年には私立学校への合格・採用者が 2 名となり（社会 1 名、保健体育 1 名）、特に中学社会の教員採用はこれまでほとんど前例がない快挙となった。

この成果は、北海島の教員採用試験の倍率をみると 2014 年では中学保健体育では約 12.5 倍（一次試験通過倍率 3.1 倍）、中学社会では 13.7 倍（一次試験通過倍率 4.1 倍）であったため、これを本学の受験学生数と比較すると本学のスポーツ指導学科保健体育は 14 名の受験者中一次合格者数 4 名（高校 2 名、中学 2 名）で 3.5 倍、二次試験は 14 名中 1 名と他大学となんら遜色のない合格者を輩出していることがわかる。これに加え、私立学校教員採用が 2 名加わることで、他大学と比較し、十分に成果を上げ、競争力が認められる。

さらに、寄宿舎指導員（倍率 6.6 倍）の合格者もここ数年連続しており、本学の教職課程の学びの充実と卒業後の教職（教職関連職業）への強い志望が結果を高めてきているといえる。しかし、依然として採用試験は厳しい競争倍率である。このようなことから、今後とも教員養成における質の高い指導の在り方を早急に探り、的確な指導に努めることが急務である。

## 3. 平成 26 年度教職課程委員会活動方針での位置づけ

平成 26 年度の教職課程委員会は、教員養成の質的向上など国の教員養成施策の目指す方向を踏まえ、本学における教職課程の運営および教員採用をめざす学生への支援等を一層充実させる。教員採用では、昨年度に引き続き体育・正式採用者など一定の成果が上がってきている。本年度はこれらを踏まえ、当該学科の活動への支援体制を強化し、キャリア支援センターとの連携協力により学生卒業生の支援にあたる。さらに、教育の質向上を目的に、教務部と連携して授業改善のモデルや情報提供、研修を企画推進する。と活動方針を定め、以下の項目をその活動とした。

### (1) 教員として採用される資質を育てる教職課程の運営

- ① 実習担当教員を中心に学科及び本委員会全体で取り組む体制を充実させる
- ② 「教職実践演習」と「教職カルテ」等の点検整備を行う
- ③ 学内での採用試験準備講習を実施する

### (2) 北海道教育委員会、札幌市教育委員会との協定に基づく学生ボランティアへの参加を促進し、意

欲・熱意を持ってチャレンジする学生を育成する。

(3) 教員採用試験をめざす学生への支援

- ④ 1年時から教員への意欲を高め、自学・自習及び共同学習の活性化、適切な支援、特別演習、試験対策講座、模擬授業、模擬面接等を実施する
- ⑤ キャリア支援センターと連携を密にし、計画的な支援体制を実施する
- ⑥ 教職課程委員会の活動規程の策定を検討する
- ⑦ 臨時採用者の本採用に向けた支援を行う

(4) 本学の将来計画の議論と関わりながら、教職課程の在り方等について検討し、提案する

(5) 北海道及び札幌市の教育委員会等との連携を密にする。

(6) 教員採用試験をめざす学生への支援環境整備を行う。教職課程対策室を拡充整備し、学習及び面接指導、教職図書コーナーを充実する。

(7) 私立大学教職課程研究協議会等との連携を密にし、教員養成の動向に適切な対応ができるようにする。

(8) 教育の質向上を目的に、教務部と連携して授業改善のモデルや情報提供、研修を企画推進する。

2. 教育に関わる就職先一覧 (2014. 3. 31 現在) \*教員免許取得者数

平成 24 年度 \*教員免許取得者 22 名 (心理学科 2、スポーツ指導学科 20)

正採用 6 名	臨採 5 名
心理学科－公益法人さっぽろ青少年女性活動協会指導員／スポーツ指導学科－道立高等学校教員・道立特別支援学校寄宿舎指導員・国立青少年自然の家指導員・私立学園指導員・NPO 法人介護職員	心理学科－札幌市児童会館指導員／スポーツ指導学科－道立特別支援学校教員・道立高等学校特別支援員 (26 年 4 月から町の正式職員)・札幌市立特別支援学校教員・札幌市児童館指導員

平成 25 年度 \*教員免許取得者 30 名 (現代文化学科 3、心理学科 5、スポーツ指導学科 22)

正採用 6 名	臨採 7 名
現代文化学科－私立中学校事務職員／心理学科－公益法人さっぽろ青少年女性活動協会指導員／観光学科－道立高等学校事務職員 (23 年度卒)／スポーツ指導学科－公立中学校教員 (24 年度卒業生)・私立高等学校教員・道立特別支援学校寄宿舎指導員	心理学科－児童サービス指導員／スポーツ指導学科－道立高等学校教員・私立学校中等部高等部教員・道立特別支援学校教員 2 名・道立特別支援学校寄宿舎指導員・国立青少年交流の家指導員

平成 26 年度 \*教員免許取得者 22 名 (現代文化学科 3、心理学科 5、スポーツ指導学科 14)

正採用 6 名	臨採 3 名
現代文化学科－練成会グループ指導員／心理学科－公益法人さっぽろ女性活動協会指導員／スポーツ指導学科－高等学校教員・公益法人さっぽろ女性活動協会指導員・練成会グループ指導員	スポーツ指導学科－道立高等学校教員 3 名

#### 4. 教員採用合格講座の概要

1. 目的 教員採用試験への合格（採用）を目標として、採用試験で実施される「模擬授業」「集団討論」「個別面接」「場面指導」「論文指導」を学生に丁寧に指導することにより、即応的な受験対策をとり、合格者輩出という成果（数字）を目指す。
2. 対象 札幌国際大学教職課程履修学生主に4年生を中心として  
\*集団面接などの講座の性質上6名程度の人数が必要なため在学生・卒業生の参加も認めるが、教員志望の確かな心構えをもつ学生に限る。
3. 日程 平成26年2月5日～8月2日 13:00～16:00 全11講座
4. 指導者 藤岡道雄（ふじおかみちお）元北海道札幌篠路高等学校長（保健体育）  
齋藤 隆（さいとうたかし）元北海道札幌白石高等学校長（理科）  
西田 豊（にしだゆたか）元北海道札幌南高等学校長（数学）  
濱本武司（社会）、松井則之（保健体育）、横田久貴（社会）

#### 5. 学生公募・選定

- (1) 学科ごとのオリエンテーション及び教職課程各授業で告知し、参加者を掌握してください。
- (2) 参加を強く求める学生は次の者です。  
\*模擬試験を受講し、成績が良好で、合格の可能性の高いとみられる学生

#### 6. 留意事項

##### (1) 学生の欠席、参加・不参加について

- ◎模擬授業・集団討論など複数の学生を要する場面があり、学生の動向には十分注視する。参加学生には、連絡先名簿の作成を求め、事前に欠席連絡を徹底することにより円滑な運営に努める。
- ◎学生が欠席する際は必ず武井 ([a-takei@ts.siu.ac.jp](mailto:a-takei@ts.siu.ac.jp))、濱本 ([t-h.mamoto@ts.siu.ac.jp](mailto:t-h.mamoto@ts.siu.ac.jp))、松井 ([n-matsui@ts.siu.ac.jp](mailto:n-matsui@ts.siu.ac.jp)) のいずれかに連絡するよう徹底をお願いします。
- ◎学生の参加が4名未満の場合、集団討論は延期とする。  
学生が10名以上の参加の場合、内容を検討し場合によっては4年生、過年度生を優先する。

##### (2) 講座の開催について

- ◎講師の急用により急遽講座が開催されない場合は、受講学生への連絡対応をします。
- ◎各講座に必要な用紙は所定のファイルに必要な用紙を準備しているので活用してください。

#### 7 指導方法

##### (1) 個人面接指導

- ・学生から面接ファイルを受け取り、個人面接指導の用紙を1枚取り出して活用ください。
- ・面接時間はおよそ10分程度、圧迫面接も必要に応じて実施してください。
- ・面接後、面接に関する事後指導をお願いします。カルテに必要事項を記入して返却してください。

##### (2) 集団討論指導

- ・事前に配布している集団討論の用紙をご用意ください。
- ・面接官は2人ですので、討論前までにテーマを選定してください。
- ・学生には事前に「集団討論用記入用紙」を配布しています。必要に応じてご利用ください。
- ・討論時間はおよそ20分です。
- ・討論後、事後指導を30分程度お願いいたします。その際、学生には「集団討論用記入用紙」に指導を受けた内容を記入するようご指示ください。

##### (3) 模擬授業指導

- ・事前に配布している模擬授業の用紙をご用意ください。

- ・面接官は2人ですので、模擬授業までにテーマを選定してください。
- ・学生には事前に「模擬授業用記入用紙」を配布しています。指導案など必要に応じて活用するよう指示してください。
- ・模擬授業時間は学生一人に対しておよそ10分です。
- ・授業後、事後指導を30分程度お願いいたします。その際、学生には「模擬授業用記入用紙」に指導を受けた内容を記入するようご指示ください。

(4) 「自己推薦書」「論文指導」

- ・テーマを与え、書かせてください。
- ・論文テーマなどは先生にお任せいたします。
- ・原稿用紙は学生が所持しています。学生が書いた論文について適宜、ご指導ください。

平成 26 年 教員採用試験合格講座 日程表

札幌国際大学  
教職課程委員会

回数	時間	内容	教室	講師(予定)	備考
第 1 回 4/26(土)	13:00~ 16:00	「教員採用試験とは」 「教員採用試験の概要」 「講座の趣旨説明」	【252】 【253】	藤岡・齋藤・松井・ 横田	○講演 90 分 ○説明 60 分 ○説明 30 分
第 2 回 5/10(土)	13:00~ 16:00	「集団面接指導」 「模擬授業」	【252】 【253】	藤岡・齋藤・濱本	○面接・評価 90 分 ○授業・評価 90 分
第 3 回 5/17(土)	13:00~ 16:00	「集団面接指導」 「模擬授業」	【252】 【253】	藤岡・松井・横田	○面接・評価 90 分 ○授業・評価 90 分
第 4 回 5/31(土)	13:00~ 16:00	「個人面接指導」 「模擬授業」	【252】 【253】	藤岡・齋藤・松井・ 濱本	○面接・評価 90 分 ○授業・評価 90 分
第 5 回 6/7(土)	13:00~ 16:00	「個人面接指導」 「模擬授業」	【252】 【253】	齋藤・松井・横田	○面接・評価 90 分 ○授業・評価 90 分
第 6 回 6/14(土)	13:00~ 16:00	「集団面接指導」 「模擬授業」	【621】 【624】	濱本・横田	○面接・評価 90 分 ○授業・評価 90 分
第 7 回 6/28(土)	13:00~ 16:00	「集団面接指導」 「模擬授業」	【252】 【253】	藤岡・齋藤・松井・ 横田	○面接・評価 90 分 ○授業・評価 90 分

教員採用試験 (一次)

第 8 回 7/12(土)	13:00~ 16:00	「直前総対策講座」	【252】 【253】	藤岡・齋藤・濱本・ 横田	
第 9 回 7/19(土)	13:00~ 16:00	「直前総対策講座」	【252】 【253】	藤岡・齋藤・濱 本・横田	
第 10 回 7/26(土)	13:00~ 16:00	「直前総対策講座」	【252】 【253】	藤岡・齋藤・濱 本・横田	
第 11 回 8/2(土)	13:00~ 16:00	「直前総対策講座」	【252】 【253】	藤岡・齋藤・濱 本・横田	

教員採用試験 (二次)

\*第 5 回 5/31(土)から第 7 回 6/14(土)までは、教育実習などの関係から講座を休止することも考えられます。詳細は、事前に教員から指示します。



## 5. 模擬授業

### (1) 概要

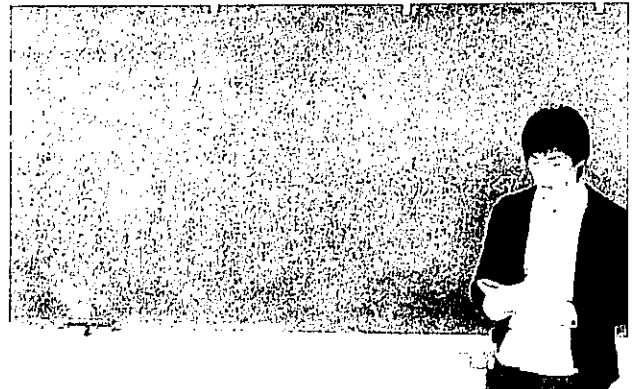
模擬授業は、教科に関する高度な専門的知識及び教科に関する実践的指導力を図る目的をもって実施した。

模擬授業は、はじめの20分間で授業を構想し、その後10分間で授業の導入から展開にかけて、授業実践するものである。各回課題（表7）については、最近の学校教育の動向を鑑み、各教科担当の大学教員が課題を想定して問題を作成した。10分間の模擬授業終了後、2分でその後の授業の概略を説明し、場合によっては面接官からの質問を受けなければならない。学生の発表は輪番制となっており、発表しないときは生徒役となって参加した。

#### 学生への指示

##### [学生への指示事項]

- 1 合図があるまで、問題を見てはいけない。
  - 2 授業は、教科・科目別授業。
  - 3 はじめの20分間で、授業の50分間を構想
  - 4 20分後、10分間の授業を実施。
    - ・学習課題の提示から導入にかけての授業
    - ・チョークは白、赤、圭の3色を使用可
    - ・まず学習課題を提示し、ねらいを明確にする
  - 5 「授業略案シート」を持って授業をしてもよい
- 5 模擬授業は10分間で打ち切り、残りの2分間でその後の授業の概略を説明  
場合によっては面接官からの質問がある。



### (2) 評価の観点

学生の資質・能力を適正に把握し、その育成に資する評価の在り方についてはどうあるべきかについて検討した結果、次のとおりの評価観点・評価基準で評価を行った。

#### 【評価観点】

- ① 内容の取り上げ方と円滑な構成 30点
- ② 基本的な指導技術 20点
- ③ 板書の基本を身につけ、内容、配置もよい。10点
- ④ 授業パフォーマンス 40点

【評価基準】各観点別にA～Cの段階別に採点した。

- A 到達度が高く、ぜひ採用したい。
- B 適切な授業が実施されている。
- C 到達度が低く、教師としての資質を満たしていない。

この評価の観点・基準は、各都道府県教育委員会において採用されている尺度を勘案し、作成したものである。なお、評価基準は通常5段階（A～E）で採点されていることが一般的だが、本学では、指導のための明確さを重視し、3段階（A～C）とした。なお、各学生への指導上の留意点をコメントで記載し、模擬授業の最後には合評会を実施し、各学生の授業改善と資質能力の向上を目指した。

### (3) 学生への評価と指導の成果（資質向上）

模擬授業の指導を受けた学生は、どのような評価を受け、どのように成長したのか。指導の結果から、次のように考察することができる。

① 評価がAAなど高い者は「採用」を手にはしていることは期待通りだが、評価がBBなど発展途上にある学生は、一次試験突破が限界であることがわかった。

②指導が後半になっても評価が上昇しない学生の、上昇しない理由が不明である。つまり教育効果を適切に把握できていないという課題が残る。今後は「合格に値する模擬授業の基準」について、到達点または目標値を確立し、指導に活かすことが求められる。

なお、この点については採用試験本番が近づくにつれ評価者は「採用（合格）を手にするため、あえて評価を厳しく」することを共通理解し、指導に臨んだことも原因であると考えられる。講師からは「各学生の模擬授業の技能は大幅に向上している。」との講評を得ている。

## 6. 集団討論・面接

### (1) 概要

集団討論・面接は、グループごとにその場で課題を与え、自由に集団討議をさせることを通して、受検者一人ひとりの課題に対する考え方や、指導性、協調性、判断力等について把握することを目的に実施した。なお、本学の学生の大半は北海道教育委員会の採用試験を受験するため、ここでは集団討論と集団面接をあえて区別せず、北海道教育委員会方式を採用し指導に努めた。

### (2) 評価の観点、基準

集団討論・面接は、他の受験者との討論の過程を評価するため、他の受験者との比較・評価に陥りやすい。つまり、討論グループ内での受験者の優劣は明確になるが、複数のグループで構成される受験者全体の合否基準を判断することは極めて難しい。そこで、評価観点、評価基準を北海道教育委員会の評価方法を一部活用し、客観性と公平性を保つこととした。なお、模擬授業同様指導のための明確さを重視し3段階とした。

模擬授業同様、集団討論、面接の指導を受け、学生はどのような評価を受け、どのように変化したのかについては、次のように考察した。

① 集団討論・面接は模擬授業と異なり、講座の指導が経過するにつれ学生の質的向上が認められたとは言いがたい。今後、ポートフォリオの活用など継続的資質能力の成果を確認できる評価基準の在り方そのものを検討することが求められる。これはある意味、本番の採用試験が近づくにつれ、徐々に討論課題や要求事項が高くなり、評価が厳しくなったことが原因と考えられる。（元校長指導者発言）しかし、一方で学生が指導を重ねるにつれ、どれだけ成長しているのか、前回と比較しどの程度質的向上がみられたのかを確認できないことは課題であり、学生にとっても自分の成長度合いを客観視できないこととなる。4年生の前期は大学生活の集大成であり、就職活動の時期でもある。学生の中には教員採用を第一志望にし、民間企業や他の公務員試験を受験している者もいる。このような学生に対し、指導の結果として合格の可能性を実感させる（合格の不可能なことを自覚させる）しくみを確立することで、自らの進路決定を確かなものとするのが求められている。

③ 学生にとって集団討論は経験が浅く、何度も指導を受けた者ほど一次合格・採用に結びついている。

これまで、本学では模擬授業、集団面接は学科の範囲を超えての指導はほとんどなされていなかった。つまり、学科教員の自助努力と教職課程の講義の中で触れる程度であったともいえる。特に、集団討論の訓練はほとんど経験がなく、学生は白紙の状態であった。このことから、学生の資質・能力は指導の結果評価によって向上したのか不明であり、自らがすでにもつ資質能力の高さで評価がなされていた面は否定できない。また、学生間の資質・能力に大きな差が認められる場合、討論自体にならないことも

あり、指導に苦慮した。

本プロジェクトの到達目標の一つに「数字による成果＝合格者の輩出」がある。その点で、「合格者（採用）を勝ち取る指導」に重点が置かれていた。このようなことから、指導の重点が成績優秀者を中心に組み立てられていたといえる。しかし、評価が指導前と指導後でどれだけ変化したか、学生の資質向上は確認できたか、については数字的な結論を明確に見出すことができなかった。逆にいうと、はじめから評価が高い学生は、指導の過程の中でさらに能力を向上させているが、最初から評価が低いまま最後まで能力を向上することができなかった学生の多くは一次試験すら通過できないことがわかった。このようなことから、この講座を始める前から、教職課程の授業において教員採用に関する評価の観点や基準を事前に示し、学生自らが自身を磨き上げるしくみが必要だろう。

## 7. まとめ－成果と課題

### (1) 講師・学生の受講評価・感想

本講座にあたり、指導いただいた2名の講師及び受講学生から次のようなコメントをいただいている。

#### A 「教員採用合格講座について」

##### I 教員採用講座の感想について

今回の講座開催によって、模擬授業、集団面接（集団討論）、個別面接ともに学生の知識・技能は、確実に向上されたと感じている。講座開始当初は、随所で不安そうな態度や、模擬授業での初歩的なミス、集団面接・個別面接での質問に対する的確性を欠く対応なども多く見られた。しかし、指導を重ねる度に、模擬授業、面接態度は成長し、講座の後半には落ち着きのある態度とともに、ポイントを押さえた授業、面接での質問に対する的確で、よく考えた答え方ができるようになった。そして、学生たちの教員になりたい、採用試験に合格したいという意欲の向上が見られたことは、試験のよい結果に繋がるものと思っている。

##### II 今後の合格講座の在り方について（提言）

今日の教員採用検査は、殆どの都道府県が二段階選抜（一次、二次）を行っている。その検査種目は多くなり、受検者の負担も大きい状況にある。また、受検層では、現役の受検者（大学生）以外にも浪人組や一般社会人からの転職による受検者も増加傾向にあり、教科等によっては高倍率となっている。

こうした状況で、現役の学生を教員採用検査に合格（登録）させるためには、今回のような講座をより充実させて、今後も継続的な取り組みが必要不可欠であると考え。その方策としては、以下のような取り組みによって合格率の向上へと更に大きな成果に繋げることができるのではないだろうか。

①教員を希望している学生には、講座への参加を早期から取りまわせることで、その合格率を向上させる。（教員採用検査用の講座開講など）現在の4年生中心の参加から2年生、3年生にも対象を広げて、指導期間を長くかつ指導する機会を増やすことで、学生の意欲、合格率を向上させる。

②集団討論において、的確で望ましい発言をできるようにするためには、そのテーマ（問題）に対しての考え方、物の見方などを十分に学習し、意見を述べるための発言内容の構成や発言のタイミング等を徹底的に習得させる必要がある。そのためには、討論学習の指導を今以上に増やす。

③模擬授業において、「授業を行う上での基本」を学生に周知徹底する取り組みが必要と考える。例えば、板書の基本、授業のねらいや目的の明確化、説明が明確となる授業の話し方・授業者の視線等の徹底、これらも模擬授業の指導回数を増やすことで解決できる。模擬授業は、練習回数を増加させることで場慣れし、確実に技術向上させることができる。

④集団面接で発言する際には、テーマや他の受検者の意見に対して、理路整然とした考え方の違いを述べること、個別面接での質問に対する的確で明確な回答ができるようにするための指導も重要である。他の受検者の発言より考え方に深みがあり、一歩秀でた考え方の内容を発言することや、きめ細やかな

振る舞いを身に付けさせる指導を充実する。

## B 「教員採用合格講座について」

### ①模擬授業について

最初は、先生になりきっての模擬授業というより、自信のなさがみられましたが、回を重ねるうちに、よくなってきました。自信をもって模擬授業にのぞんでください。

#### 大切にしたいこと

生徒たちに、よい発問をさせるように心がけてほしいとおもいます。「なぜ・どうして」の発問ができるように授業を展開し、「学びモード」に導入することが大切です。授業の中で、「なぜ、どうして、なんだろう？」をちりばめて、学びのモチベーションを高めてください。テンションはすぐさめますが、モチベーションは持続します。

### ②個人面接、集団面接について

個人面接は、教職に対する熱意や意欲とともに、基本的な適性の可否が見極められます。自分の言葉で、教職に対する熱い思いを語ってください。集団面接では、出題された課題に対して、多面的な視点で、内容を体系的にきちんと自分の考えを自分の言葉で述べてください。きっと、よい結果がでます！自信をもって2次試験にのぞんでください。

## C 「受講の評価・感想」現代文化学科学生

私はこの講座を受講して模擬授業、集団面接、個人面接の能力、技術が格段に進歩し上達しました。

模擬授業では、生徒を授業へ引き付けるためにはどうすれば良いのか、この一時間の授業で生徒たちに何を教えたいのかなど、先生方に評価を頂くことで、授業を展開する上での根幹となる技術を学習し、講座を重ねていく度に上達することができたと思います。また、二次試験さながらの即興で授業を行い、瞬時に授業を構成していく力や本番で緊張して本領が発揮できないことがないように授業慣れができたと思います。

集団面接では、課題において地域の環境や学校の状況、生徒の状況など様々なケースを想定し、様々な角度から物事を考える力や、自分の意見を述べるだけでなく「討論をしていく」技術を学習することができました。この集団面接を通して、他の受講者の考え方や、先生方の評価を頂くことで、今まで私が思いもつかなかった考え方を改めて知ることができ、毎週刺激を受ける講座でした。

個人面接では回数こそ模擬授業や、集団面接より少なかったものの、面接では何が聞かれるのか、教師になるためには何を求められているのか、なぜ私は教師になりたいのかを再確認することができ、私の言葉で話す力を学習することができました。

来年も講座を行う際は、今年よりも早い時期から講座を開始して、二次試験の講座に加えて一次試験の対策も行っていたらと一層良い講座になると思います。

私はこの講座を毎回受講して先生方から貴重なご指導を頂き、模擬授業、集団面接、個人面接すべてにおいて受講していない人と比べて格段にレベルに差をつけることができました。また、改めて生徒に授業を教える難しさ、面接で必要とされる能力などを学習することができました。一次試験を突破した際には私の持てる力を充分発揮することができるようにこれからも努力し続けたいと思います。

### (2) 成果と課題

教育現場において、学校のリーダーである校長は、初めて教師として採用された初任者教員についてその能力を「力は不足している」と厳しい評価を下している。教師の仕事に対する使命感や責任感は感じられるものの、授業づくり、教材解釈の力、集団指導の力、生徒指導力において「とても不足している」と評価しており、このことからみても、大学教育に求められる（養成すべき）資質能力とは何かを

示してくれている。本プロジェクトである「教員採用試験合格講座」の実施を通じて次のような成果と課題がみえてきた。

まず、各種教員採用模擬試験の結果の推移から、大学3年生までに偏差値50程度の基本的資質能力を身につけていなければならないことが判明した。だが、模擬授業や集団面接・討論は本学学生の一般的傾向は見えたものの、指導による学生の資質向上の確認や、成果の「見える化」。および、最低限身につけるべき資質能力の目標値の設定について課題があることがわかった。しかし、学生への継続的な指導は、講師や学生の意見からも資質向上が自覚され、確かに成果が上がっている。各講師の言葉をかき取るなら「潜在的にも学生の能力が向上している」ことがわかった。そして、それ以上に学生自身が継続的指導によって、教職への志望や意義を多に感じてきたこと、学生たちの教員になりたい、採用試験に合格したいという意欲の向上が高まってきた結果、採用試験の受験者増、寄宿舍指導員の合格者など教員採用試験だけでなく、その周辺領域の充実をももたらしたといえる。もちろん、学生の育成はあくまで学科の献身的な指導によるところが大きい。しかし、本プロジェクトもあいまって、平成26年度の教員採用試験の合格者（採用者）の輩出（昨年1名、今年度3名）、一次合格者の増加、寄宿舍指導員への採用試験合格など数字の面で確実な成果をあげることができた。しかし、次年度以降もこれらの施策の改善策を導き出し、解決と成果に向けて継続的な取り組みを実施することが重要であり、学生の継続的な指導こそが彼らの意欲を高め、結果、これらが数字となって導き出されるといえるのではないだろうか。

今後も本学における教員養成の在り方を追求し、質の高い学生の育成に努めることが重要である。最後に、「平成26年度特別教育プロジェクト」として助成をお認め頂いたことに深謝したい。

## 平成 26 年度特別教育プロジェクト

### 教員養成合格講座 収支報告書

申請・担当者 教職課程委員会 委員長 武井昭也  
 実施期間 平成 26 年 4 月中旬～7 月末まで  
 対象学生 保健体育科、社会科・地歴公民科の教員採用試験を受験（予定）する本学学生

#### 教育研究経費収支内訳

小科目	平成 26 年度 予算要求額	平成 26 年度 決算額	主な用途	主な内容
消耗品費・光熱水費	0	0		
通信運搬費	0	0		
印刷製本費	0	0		
旅費交通費	0	0		
賃借料	0	0		
支払報酬	233,870	233,870	講師謝礼 13 回分 交通費込み、税込	各回一律 16, 705 円/人×13 回 講師 1 7 回 116, 935 円 講 師 2 7 回 116,935 円
委託管理費	0	0		
雑費（アルバイト料を含む）	0	0		
教育研究用機器備品	0	0		
図書	0	0		
合計	予算額 233,870	支出額 233,870	残額 0	