

高等教育機関におけるカリキュラム開発に関する一考察 ～特色ある教職課程を目指す教員採用試験対策の取り組み～

長濱博文

九州女子大学人間科学部人間発達学科人間基礎学専攻

北九州市八幡西区自由ヶ丘1-1 (〒807-8586)

(2010年5月31日受付、2010年7月15日受理)

要 旨

これまでの教職課程において、教員採用試験に向けた準備はカリキュラム上求められる要素ではなかったが、教育職員免許状がそのまま教員採用を意味しない現状を考えると、採用試験対策も各大学の教職課程の特色を生み出す要素となっている。本稿では、高等教育機関におけるカリキュラム開発の観点から、当学科における教員採用試験対策の取り組みを振り返る。そして、高等教育機関における課外講座の役割と今後期待される教職課程の在り方を展望する。まず、人間発達学科初年度からの教員採用試験に向けた取り組みを振り返り、各学期における講座の開設、3年生を対象とした朝テストの開始、4年生を対象とした直前対策及び二次対策の各項目に分けて検証する。それらの再検討を受けて、教員養成課程に期待される役割について考察を加え、新たな教員養成課程に求められるカリキュラム開発としての課外指導の可能性を探求する。

1. はじめに

現在、教職課程は変容期を迎えている。それは、教員を送り出す機関としての本来の役割に対して、様々な社会的要請からの再検討が求められていることを意味する。教育基本法にはじまる教育法令の改正に加えて、教員に求められるコミュニケーション能力、地域連携等における教員に期待される社会貢献など、全ての分野に対応できるより高い教育力が求められている。これら全てを視野に入れた教員養成を行うことは既存の大学組織の在り方や教職課程のカリキュラムでは対応が難しくなっている。

九州女子大学人間科学部人間発達学科では、児童発達コースにおける小学校教員養成課程の一環として小学校教員養成委員会を立ち上げ、その中で教職課程を統合的に把握し、教育実習、学習サポーター（学校ボランティア）、教員採用試験対策などの教員養成に関わる諸業務に対応してきた。

通常教育職員免許状交付の為の教職課程の観点に立てば、教員採用試験対策は課程外に位置づけられる。しかし、現実の課題である教員採用試験に対応することで、教職課程を補完し、かつ学科の教員養成に関わる教育力を向上させる活動として、教員採用試験対策は極

めて重要な取り組みとなっている。それは教員採用試験が近年さらに多様化と難易度の地域間格差を示す傾向にあるからであり、教員養成に関わる教員が明確な指針を示すことで、より効果的な対策が可能になるのではないかと教員間の共通認識に基づいている。

教員採用試験における傾向の第一として、全国の教員採用試験における教員への適性をみる試験内容の多様化が挙げられる。この点において、教育職員採用候補者選考試験が正式な名称である教員採用試験は、通常の競争試験とは異なる性格を明確にしてきている。第二に、教員志願者の増加に伴う試験倍率の多様化がある。他学部他学科からの免許取得が可能な中学・高校の教員採用倍率は極めて高く、少ない採用枠に多数の志願者が殺到している。また、大都市圏を中心とする定年退職者増に伴う採用増加の動向と、地方におけるこの動向の遅れによる難易度の高さが顕著である。加えて第三の傾向としては、より教員に適した資質を持つ候補者の採用を各都道府県が目指していることが挙げられる。その理由としては、教員に関わる不祥事を減らすことを目的としており、より高い適性能力を持っていると思われる人材を確保することにより、地域において信頼される学校の基盤を整えることが挙げられる。また、先述した教員採用における「人物重視」の傾向が明確に示されたことも理由として考えられる。人材確保が厳しい状況においても、大都市圏の都道府県が様々な方法を用いて資質ある教員を確保しようとしている現状はこの理由を裏付けるものである。

このように、一口に教員採用試験といっても一括りでは考えられない。この現状において、人間発達学科が高い教員採用試験の合格率を初年度より獲得できたことは、学科の全ての教員にとって大きな喜びであった。しかし、一方では、小学校教員養成委員会では、合格率を上げるためだけが教員採用試験対策の目的ではないとの意見は当初より出されていた。教員に求められる人物重視をないがしろにして成果に走ることは、学生の就職後の職場環境への適性の困難さ、引いては不適格教員を生み出すことを意味するからである。人間発達学科における教員採用試験への取り組み評価がされるとすれば、それは人物重視の試験の傾向性を把握しながら、教員採用試験を教員になるための人格向上の契機と捉え、教員、学生が一体となって協働する大学における学校文化（学科文化）を構築する努力を続けてきたことである。人間発達学科を訪問した多くの来学者からは、学科学生が清々しい挨拶をすることに高い評価を与えている。このような基本的な取り組みが、自ずと学生の教員としての資質を高め、対策講座を行う教員との協働作業を可能にしていると考えられる。この学校文化（学科文化）の伝統が継続される限り、大学における学科の教員養成課程としてのプレゼンスが年毎に高まることは必然である。

本稿では、これまでの学科における教員採用試験対策の取り組みを振り返りながら、高等教育機関における課外講座の役割と今後期待される課外講座運営の在り方について、カリキュラム開発の観点から考察する。

2. 各学期の対策講座の実施

4年前の学科の初年度の学生が3年生となった前期より、各学期における対策講座は実施されている。各教科の教員が担当教科について、教職と教育心理学担当の教員がそれぞれ教職教養（教育原理・教育法規）、教育心理学について科目を担当した。次年度からは3年生と4年生〔直前対策、後述〕、その次の年度からは2・3年生と4年生に分かれて行われた。各教員の負担も多くなり、諸業務と重なり大変な時期も多かったが、各教員の協働意識の高さに助けられて現在まで継続実施することができている。

各学期の対策講座は3年生を中心とし、4年生時での採用試験に備える目的がある。しかし、3年生からで十分な苦手科目克服は可能なのか検討に値する。また、講座に参加させてほしいとの2年生からの要望を受けて、2・3年生の講座を次年度より同時開催している。これは、4年生に対する春季特別講座、直前講座とは別メニューである。現在の対策講座は、概ね以下のようなスケジュールで実施されている。

教員採用試験対策講座 日程表(例)

場所：H101教室

〇〇〇〇年度 後期 / 第2・第3学年
月曜日6時間目

10月第3週	19日	ガイダンス & 集団討論 (〇〇)
第4週	26日	音楽 (〇〇)
11月第2週	9日	算数 (〇〇)
第3週	16日	国語 (〇〇)
第4週	23日	教職教養 教育原理 (〇〇)
第5週	30日	教職教養 集団討論 (〇〇)
12月第2週	7日	図工 (〇〇)
第3週	14日	理科 (〇〇)
第4週	21日	生活・家庭 (〇〇)
1月第2週	11日	教職教養 教育心理 (〇〇)
第3週	18日	教職教養 教育時事 (〇〇)

11月最終週 or 12月 3年生模擬テスト (予定)

※ガイダンスでは、4年生にも参加してもらう予定です (体験談など)。

※講師の先生方に関しては予定です。講座の日程については、変更される場合があります。

※早めの対策が不可欠です。一日一日を大切に頑張りましょう！

各学期の対策講座についても、実施するのであれば2年生と3年生を分けて行うべきとの意見もある。しかし、分けるのであれば各学年では何を教えるべきかについて、学科においてより緻密に検討する必要がある。現在は長期的な対策講座の展開と教員の準備、負担の観点から同時開催としている。

この対策講座の立ち上げについては、当初より様々な意見が出された。試験の準備は自分

で行うものであり、教員はあまり関与すべきものではないとの率直な意見も出された。それぞれ自らの専門の教科を教える立場から、また、現場での経験に即した意見であり、どの発言にも一理あったが、まず学生の学習習慣の確立と重要事項の確認、そして通常の講義ではあまり触れないが、採用試験では頻出される問題については講義すべきではないかとの共通理解から、各学期の対策講座と4年生に対する朝テストの実施が企画された。

平成19年10月の担当者による会議では、以下のような観点から議論された。

【特別養成講座（3年生後期からの講座）について】

- ・月～金曜の週五日間、教員採用試験講座を運営している業者の問題を利用するのはどうか。その問題の解答率の低かった問題、受講生から要望のあった問題について、各学期の講座の前半において、解説・補足をしてもらう。
- ・週のうち一日は、集団討論、英会話(英語)などを行うのがより効果的ではないか。

【各学期の対策講座について】

- ・出席を毎回とり、講座への意識を高める。
- ・これまでの講座での教授内容を分析、まだ教えていない分野を明らかにする。
- ・特に、一般教養、教職教養の対策ができていないと考えられる。
→ 一般教養（特に一般時事）、教職教養（教育心理、教育法規、教育原理、教育時事）の時間を増やす（2月、3月）、必要に応じて非常勤講師をお願いする。

【教員採用試験の全体的対策について】

- ・九州女子大学人間発達学科の特色を受験生のアピール・ポイントに転換することが必要。
 - (一) 心理学に強い
 - (二) 保育・幼稚園免許を持つ（小学校低学年との接続ができる、低学年を担当できる）
 - (三) 英会話ができる（日常会話程度、履歴書でアピールできる）これらのポイントをアピールすることで、中学・高校免許をもつ他大学（教員養成系）との差別化、特色化を図る。

【ゼミでの教員採用試験を目指す学生への指導のポイントについて】

- ・九州・山口だけでなく、他県（関東・関西地区）の受験も検討するように説明する。
 - (一) 他県受験も強い教員志望をアピールする上で評価される傾向にある。
 - (二) 他県に行っても、再受験によって九州・山口に戻ることは可能。他県での教職の経験は、採用試験においても当然考慮・評価される。
- ・教員採用対策模擬テストは、実際に教員採用試験の受験を考えている学生のみ対象であることを明示してもらう。
- ・教員採用対策模擬テストの実施日の終了後、受験を希望する県についてアンケートをとる。

- ・教員採用対策模擬テストの結果を受けて、それぞれのゼミ教員による面談（進路指導）を行う。
- ・教員採用対策模擬テストの結果後も教員志望の学生に対し、学生の志望する県と併願可能な他県を選定、推薦する。
- ・志望する県の傾向性に合わせて、対策を個々に検討していく。
- ・学生の教員採用対策模擬テストの結果を受けて、対策講座の内容を再検討する。

以上のように、対策講座の始まりには多くの教員の努力があったことは特筆されよう。そして、この努力が学科の教員養成学科としての特質を明確化していくことになる。

3. 朝テストの開始

平成19年度後期より新設の人間発達学科3年生が次年度の教員採用試験を控え、学生の継続的な学習時間の確保と朝型の生活習慣の確立を目的に、朝テストと朝の学習時間の設定が試みられる。以下に示したものが、当初計画された朝テスト開始の目的とスケジュール、及び教員採用試験特別講座（朝テスト）案である。

朝テスト開始の目的とスケジュール（案）

- 1 目的
小学校教員採択に向けた特別養成
- 2 期間
2007年11月中旬～2008年7月中旬
- 3 対象
教員対策講座の受講生のうち、特別講座への参加を強く希望する学生
(第一回教員採用対策テストの受験、ならびに毎週一回確認テストを受けることが条件)
→希望者は対策講座と特別講座の両方に参加
選抜方法
11月7日午後に、教員採用対策模擬テスト（福岡県の過去問より抜粋）を行う
- 4 日程
2007年
10月初旬 学生に告知
10月11日（木） 教職ガイダンスを行う
11月7日（水） 教員採用対策模擬テスト
11月12日（月） 特別養成開始（実施予定内容については公開する）
- 5 指導方法
教科毎に、一週間分のテキストを週初めに配布し、翌週確認テストを行う。確認テスト（教科担当者が作成指示）を採点后（採点はTAが担当）各自に返却し、教科担当者が昼休みなどの空き時間を使って解説を行う
月～金 8:00～9:00 H407 or H406 を自習室として使用
(通学距離など学生個人の事情に配慮し強制とはしない)
1月の定期試験期間終了後、面接・討論・小論文・模擬授業対策を行う
→これらの評価基準に関する情報を収集し、対策案を練る
- 6 目標
選抜者の半数を合格させる、したがって、進路指導の相談にもものる

教員採用試験特別講座（朝テスト）案

朝テスト開始時 予定スケジュール

- 1 1月 3週 国語 (〇〇)
- 4週 算数 (〇〇)
- 5週 理科 (〇〇)
- 1 2月 2週 社会 (〇〇)
- 3週 生活 (〇〇)
- 4週 図工 (〇〇)
- 1 月 2週 家庭 (〇〇)
- 3週 音楽 (〇〇)
- 4週 体育 (〇〇)
- 2 月 1週 教育心理 (〇〇)
- 2週 教育法規 (〇〇)
- 3週 教育原理 (〇〇)
- 4週 国語 (〇〇)
- 3 月 1週 算数 (〇〇)
- 2週 理科 (〇〇)
- 3週 社会 (〇〇)
- 4週 生活 (〇〇)
- 4 月 1週 図工 (〇〇)
- 4 月 2週 家庭 (〇〇)
- 3週 音楽 (〇〇)
- 4週 体育 (〇〇)
- 5 月 1週 教育心理 (〇〇)
- 2週 教育法規 (〇〇)
- 3週 教育原理 (〇〇)

小論文・討論・面接対策週間

午前中 小論文 (〇〇)

午後 討論 (〇〇) or 面接 (〇〇・〇〇)

模擬授業対策

対策科目 (科目担当者)

※ TA への謝金について、2回 (週) で一コマ分の非常勤手当と交通費を出す

この朝テスト立ち上げ当初は、教員に問題集等から問題を抜粋してもらい、それらを朝テストとして週一回朝8時からのテストとして活用するとともに、毎週月曜から金曜を通して、必ず教員一名が朝8時には待機し、学生の自習と教科等の質問に答える形態を考えた。

この時期の教員採用試験対策はまだどのような対策が効果的かを模索している段階であり、教員採用試験という課題にどのように取り組むか、教科担当教員と教職科目担当教員間での話し合いが始まり、教員間のコンセンサスを形成する萌芽期にあったと位置付けることができる。

表1 一般教養対策講座(例)

一般教養(30回例)		公務員・教員採用試験 一般教養問題分野	
1回	講座ガイダンス 講座の重要性と受講心得 各種試験の傾向と対策	人 文 科 学	漢字・熟語・語句 国語読解 文学史・古文 歴史・地理 芸術・文化 英文法・語法 英語読解・内容把握 英会話表現・慣用表現など
2回	漢字・熟語・語句		
3回	国語読解		
4回	文学史・古文		
5回	歴史・地理		
6回	芸術・文化		
7回	英文法・語法		
8回	英語読解・内容把握		
9回	英会話表現・慣用表現など		
10回	英語問題演習1(頻出問題)		
11回	英語問題演習2(頻出問題)		
12回	スポーツ・健康問題		
13回	国内政治関係		
14回	国際関係・国際問題		社 会 科 学
15回	経済・社会学・社会制度		
16回	思想・哲学		
17回	環境問題		
18回	数学1		
19回	数学2		
20回	数学問題演習1(頻出問題)		
21回	数学問題演習2(頻出問題)		
22回	物理		
23回	化学		
24回	物理・化学問題演習(頻出問題)	自 然 科 学	数学 物理 化学 生物 地学 コンピュータ・通信
25回	生物		
26回	地学		
27回	コンピュータ・通信1		
28回	コンピュータ・通信2		
29回	時事問題1		
30回	時事問題2		

当初計画された段階に比較して、現在の朝テストは大きく変わっている。それは、この各教科、教職科目担当教員にテスト問題を抜粋して行う朝テストは、この時期の相次ぐ教育法令と学習指導要領の改正が、教員の朝テスト作成の負担増になるとの判断から、教員採用試験関連の問題を作成している業者に朝テスト用に問題を作成してもらうことを依頼した。これは、法令改正に伴う試験問題の傾向と対策に対して、各教員が試験問題の変更点を全て熟知していないと対応しきれないのではないかとの判断が朝テストを担当したメンバーから出されたからである。

このような意見から、業者との話し合いの中で採用試験問題として出される主な項目をリストアップし、さらに重点的に問題を作成する項目を洗い出す作業を行った。それが表1一般教養対策講座(例)である。さらに、これを基に実際に実施された朝テストが以下の表2になる。

表2 現行の教員採用試験対策演習講座(朝テスト)のカリキュラム案

教員採用試験対策演習講座(朝テスト)のカリキュラム案と試験監督分担当表(例)					
				○○○○年○月 担当：○○、○○	
3年生を対象とした「教員採用試験対策演習講座(朝テスト)」を下記の日程と内容で、本年度中は、毎週水曜日(8:00-9:00)、H406教室で実施予定です。					
回	月 日	教職教養	一般教養	小学校全科	担当者
1	12/3 水	教育史/西洋教育史	国語読解・漢字・熟語・語句	国語(文章・漢字・総合)	○○ (ガダノス)
2	12/10 水	教育史/日本教育史	文学史・古文	国語(文法・文学史・指導法)	○○
3	12/17 水	教育心理/発達	歴史・地理	社会(公民・指導法)	○○
4	1/14 水	教育心理/学習	芸術・文化・スポーツ・健康問題	社会(公民・指導法)	○○
5	3/25 水	教育心理/人格・適応・カウンセリング	英語	算数(数と式・関数・図形)	○○
6	4/1 水	教育心理/教育評価	政治・経済	算数(確立・数列・指導法)	○○
7	4/8 水	教育原理/人権教育・障害児教育・他	国際関係・社会学	理科(物理・科学・生物)	○○
8	4/15 水	教育原理/学習指導要領	数学	理科(地学・指導法)	○○
9	4/22 水	教育原理/道徳・特別活動・生徒指導	物理・化学	音楽	○○
10	5/13 水	教育法規/憲法と教育基本法	生物・地学	図画工作	○○
11	5/20 水	教育法規/児童・生徒・学校の規定	コンピュータ・通信	家庭	○○
12	5/27 水	教育法規/教職員の規定他	環境問題	体育	○○
13	6/3 水	教育時事	時事問題	生活・総合学習	○○

この表1と表2を比較して理解すれば、実際の朝テストは、業者との交渉段階に比較して、だいぶまとめられたものであることが分かる。しかし、まとめられたからといって、内容を大きく削除したのではない。それは、各回の試験をより効果的に行えるように工夫したからである。特に、①適切な分量のテストを実際の試験の感覚で受験し、集中して問題を説く習慣をつける。②朝テストを確認テストと位置づけ、演習問題を前の週に配布して予習させることにより、不得手な問題を客観的に把握できるように役立てる。③直前対策としての位置づけを明確にする、などである。この朝テストの実施により、結果として一定の成果をあげることができたと考える。なぜなら、この朝テスト中心の準備で教員採用試験に合格できたとの学生からの合格後の感想を複数得たからである。

しかし、教育法令の改正が一巡し、変更点が明確になった現在では、当初のテスト問題の抜粋による朝テストも有効な対策の時期に入っていると考えられる。さらに、大学は新たな機構改革に着手し、主に教養科目を担当する共通教育機構を立ち上げたが、そこで担当され

るキャリア・デザイン等の科目においても、教員採用試験の一般教養の問題を、表1の公務員等の一般教養分野と連動して講義する等、多様な形態で教授することも今後検討されるべきであろう。

この対策講座や朝テストの実施は、学生への講座の開催という直接の効果以外にもメリットがあったと考えられる。学期間全ての週で実施できるわけではないが、対策講座が行われているということで、就職を真剣に意識して目指さなければならない時期にきていることが、教職希望以外の学生だけでなく他の学年に対しても就職の動機づけとなったのではないかと、少なくとも卒業後を意識する契機となったことは確かである。ゼミ生間で情報交換する中でも、教員を目指して講座で勉学に励む友人の姿は、良い刺激を与えていると学生との話し合いの中で実感できる。

4. 春季講座・直前対策講座

春季講座は、初年度の学生が4年生を迎える春休み期間、2月下旬から3月上旬、および3月末にかけて実施され、以後継続的に同期に実施されている。春季対策講座を開始するきっかけとなった理由の一つも当時の教育法令の改正にある。平成18年に教育基本法が60年ぶりに改正されたことを受けて、平成19年には教育三法（学校教育法、教育職員免許法、地方教育行政の組織及び運営に関する法律〔地方教育行政法〕）に関わる教育改革関連法案が可決成立し、それがどのように次年度の採用試験に反映するかについて、教員採用試験を熟知する専門家の立場からの適切な対策が必要不可欠ではないかと判断されたからである。

以下に示したものが、現行の春季講座に近い日程である。春季講座の第一の特徴は、この時期より二次試験を視野に入れた小論文、面接、集団討論の練習を講座に取り入れていることである。それは、二次試験におけるこれら実践力と人物評価に関わる試験科目によって、最終的な選考がなされるからである。

教員採用試験対策春季講座日程（例）

- ①小論文指導：2月26日（火）、29日（金）、3月3日（月）講師：〇〇
2限目（10:50）より〔集合完了〕
場所：H101教室
- ②面接：3月4日（火）、5日（水）講師：〇〇
2限目（10:50）より〔集合完了〕
場所：H101教室
- ③講座（補講）：2月25日（月）、27日（水）、28日（木）講師：〇〇
2限目（10:50）より〔集合完了〕
場所：H101教室
・内容（予定）：一般教養〔情報、英語（文法、語法、口語表現）、教育時事〕
- ④特別講座：3月24日（月）～28日（金）講師：〇〇
2限目（10:50）、3限目（13:10）、4限目（14:50）
場所：H101教室
・内容（予定）：教職教養〔一般教養を含め、現在の教員採用試験の動向、また昨年の業者模試の結果を踏まえて講義〕

第二の特徴は、先述した教育法規、教育時事の最新の動向について、専門の外部講師を非常勤講師として招いて講義を実施していることである。現役の学生にとっても、現場にいる先生方にとっても、教職教養の傾向を押さえておくことは、筆記試験によって左右される一次試験を通過するために、どうしても攻略しておかねばならない試験の山である。同時に、それらについて十分な知識を持っていることは、二次試験においても応用できることを意味する。結果として、この非常勤講師による専門性の高い講義によって、学生の意識も大きく変わり、試験に臨む姿勢がより確かなものとなっている。また、各教員は自分の専門分野についても、それが試験ではどのように問われるかを再考する機会となっている。

そして、次に示すものが4年生の直前対策講座の日程表(例)である。

第4学年教員採用試験直前対策講座日程表(例)			
場所: H406教室			
4月第3週(13日)	公開模擬テスト(小論文含む) 木曜日5時間目・金曜日5時間目		
5月第1週	1日	願書の書き方(〇〇)	2日 教育原理(非常勤)
第2週	7・8日	算数(〇〇)	9日 同和人権(非常勤)
第3週	15日	社会(〇〇)	16日 教育心理(〇〇)
第4週	22日	生活(〇〇・〇〇)	23日 教育法規(非常勤)
第5週	29日	音楽(〇〇)	30日 特別支援教育(〇〇)
6月第1週	5日	体育(〇〇)	6日 道徳(〇〇)
6月第2週(8日)	公開模擬テスト(小論文含む)[予定]		
第3週	19日	家庭(〇〇)	20日 面接(〇〇・非常勤)
第4週	26日	国語(〇〇)	27日 面接(〇〇・非常勤)
7月第1週	3日	理科(〇〇)	4日 討論(〇〇・〇〇・非常勤)
第2週	10日	討論(〇〇・〇〇・非常勤)	
※ 面接に関しては、5時間目、6時間目継続[予定]			
※ 二次対策 模擬授業、面接、英会話(個別対応)試験後、早めに相談して下さい。			

このように、直前対策講座に関しては、筆記試験対策と人物評価試験対策によりほぼ二分されている。4月から5月中旬には志望校を選定し、どの都道府県を受験するかを決定しなければならない重要な時期に入る。その意味においても、4年生前期の講座は直前対策講座として極めて重要な講座である。この時期には、一般教養、教職教養、専門教科の準備が一段落していることが求められるが、そうでなくても、過去問を中心に効率的に準備を行うことにより、飛躍的に力をつけることも可能である。これまで多数の現役合格者が輩出できたのも、各教員がこの時期の過ごし方を熟知し、適切な指導がなされたことが一因であると考えられる。

5. 二次対策講座と模擬試験

二次対策は、実質的な教員を選考するために不可欠な試験内容で構成されている。個人面接、模擬授業(あるいは場面指導)、実技、論作文が主な課題であり、これらに集団討論が

加わる場合もある。

二次対策は夏季休暇期間中にも行ったが、小学校教員養成委員会のメンバーを中心に、個人面接、実技などについて、関東地区の二次試験が始まる直前の8月上旬に実施している。

この他にも外部の業者模試（時事通信社模試、NSK教採ネット模試）を12月、翌年4月、6月と開催している。これらは、各ゼミの教員が客観的にゼミ生を指導する際に役立っている。

しかし、教員採用試験模試は、受験者数が限られていることもあり、必ずしもその判定が信頼できるものであるか難しい面があると考えられる。昨年度に受験した学生の中には、4月の模試では第一志望A判定であったが、次の6月の模試ではD判定となった学生もいる。ところが、結果として合格することができている。このことは本人が自分の受ける県を綿密に分析し、その時の模試ではなぜ判定が悪くなかったかを正確に理解できるまで研究できていたからではないかと本人との話し合いの中で強く感じた。また、模擬試験では全く振るわなかったにも関わらず、希望する県に合格した学生もいる。この学生の場合、学習サポーター（学校ボランティア）として積極的に活動していたことが、評価された面もあると考えられる。本年度は人間発達学科の学生以外にも数名の他学部・他学科の学生も教員採用模試を受験した。人間発達学科の取り組みを中心に、教員採用試験対策への関心は、確実に学科を超えつつあると感じられる。

6. おわりにー教職課程におけるカリキュラム上の課題と展望ー

この教員採用試験の対策を学科でどの程度まで行い、どのように運営していくかについてのコンセンサスをとる作業は現在も続いていると考えてよい。その真摯な主体者間の認識の差異を埋める作業を続けられない限り、より高いニーズに応えられる講座を維持していくことは出来ない。つまり、採用試験があるから対策講座を行うという安易な講座設定では、講座の内容をある程度改善していったとしてもそれほどの成果を残すことは期待できない。それは、大学受験が個人の学力に基づく特定の考査による選抜である点と、教員採用試験がその人物の教員としての力量に対する学力、および人物評価による選考である点にも明らかに対比される。つまり、より高い効率性を求めるのであれば対策講座を業者に委託するほうが、投資は必要であってもより効果的な講座運営が期待される。それでも、学科内で教員がそれぞれ講座科目を負担しながら、実施していくのは、先に示した受験としての対策講座ではなく、一人の未来の力量ある教員の育成という教える側と教えられる側において共有される、「先生」としての理想を求める姿勢に見出される。この理念がなくなった講座運営においては講座日程（routine）の消化としての役割がより強調され、「よりよい先生に成長しよう」との当初の精神性は消失され、最終的な形骸化が待っている。講座を運営する側にも、受講する側にも共通する‘理想の教師像’を目指す目的意識が不可欠である。

今後の課題として、この講座運営においては、出欠確認は毎回行われたが受講生の確定を行うことができなかった。これには、講座途中から複数の受講希望者が出たり、教員の移動等により継続的な確認ができなかったことなどが理由としてあげられる。今後の改善、あるいは教師間の共通理解を図るポイントの一つである。

この教員採用試験の対策は各教員の取り組みにより多様に変化する。それは教職課程において、各大学によって多様なプログラムが生み出されてきていることに類似している。九州女子大学においても、教養科目を主に担当する共通教育機構が組織化され、人間科学部においても、人間発達学科と人間文化学科が統合され、人間発達学科における人間基礎学専攻、人間発達学専攻の2専攻に再編されたが、そこでもこれまでの対策講座を継続・発展させる試みがなされていくことが期待される。

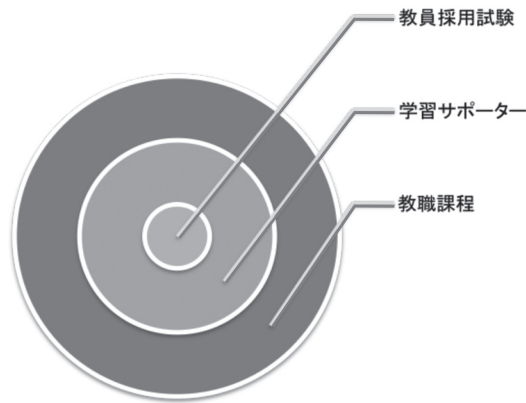


図1. 教職課程における教員採用試験の位置づけ

図1は、現在の教職課程における教員採用試験の位置づけを一つの事例として示したものである。この位置づけは教員個人によって異なることが想定される。しかし、教職課程の外堀を埋めていかなければ採用試験に到達できないことは事実である。そして、現在は、臨時採用教員にとっての現場経験と同じく現役学生にも学習サポーター（学校ボランティア）の経験が求められている。その意味でも、教員として正式採用されるためには、教員としての資質を高めることが期待されている。

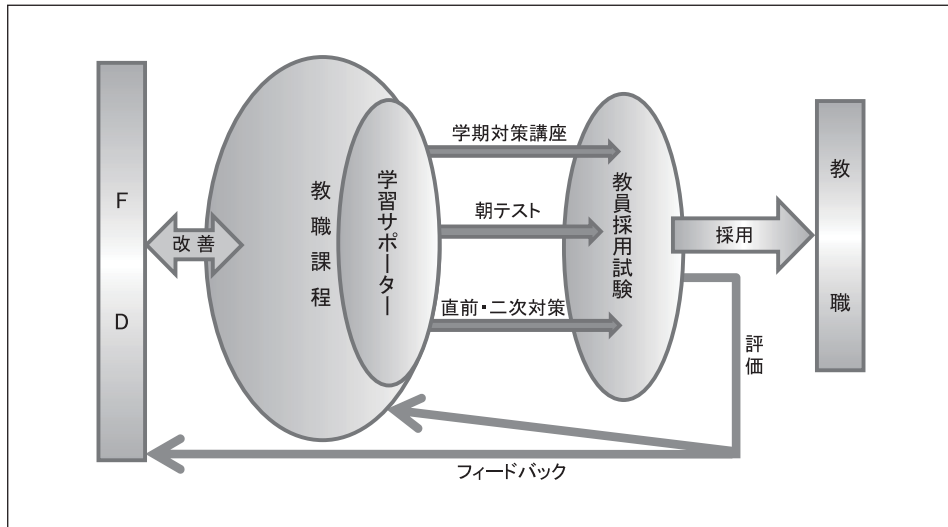


図2. 教職課程と教職をつなぐ課外指導の役割

図2は、図1を教職課程から教職に至るプロセスの観点から図示したものである。教員採用試験は各都道府県が実施するものであり、各大学の教職課程とは異なる。しかし、進路保証の観点に立った場合、それを教職課程の最終段階としてプログラムすることは可能であろう。現在までは教育実習が教職課程をまとめる役割を担ってきたが、教育実習プログラムも多様化し、更に総合演習も導入されている現在、教職課程カリキュラムを教員採用試験と連動したものとして捉え直すことは一つの示唆を与えるものと考えられる。

そこからは、教職課程を中心とした新たな高等教育機関のカリキュラム開発（ディベロップメント）を促し、ファカルティ・ディベロップメント（FD）に繋がる授業内容、授業形態、授業評価の観点からの連動した改革も指摘できる。また、教職のもつ人物重視の資質向上を求める授業内容は、教職以外の分野での就職を考える学生に対しても、求められる社会人基礎力を形成するものと期待できる。

特に、人間発達学科は教員養成学科として、教員採用試験対策の主体としての役割を期待され続けるであろうが、九州女子大学の他学部の学生の中にも真剣に教職を志し、実際に現役で合格する学生が毎年複数名出ている。彼女達の中には、人間発達学科の対策講座に自主的に参加し、自ら教職の道を切り開いているメンバーもいる。これからも教員養成を主眼とした大学の発展を目指すのであれば、全学的な取り組みとしての教員採用試験対策が求められよう。先述したキャリア・デザイン等を活用しながら、効果的な講座運営、FDが益々期待される。多くの大学において、キャリア・デザインをどのように捉えるかは甚だ困難な問題であるが、学生のキャリアへの意識付けを全面に捉えたキャリア・デザインでなければ、目的観を共有できず、カリキュラム上遊離した科目となってしまう危険性も高い。高等教育

機関におけるカリキュラム開発を成功させるには、各学科の教員だけでなく、就職課を含む全ての教職員が学生の進路選択に明確な方向性を共有し、協働文化を形成していかなければならない。この協働文化を形成することができれば、全学における教職課程のマネジメント力は更に向上するものと期待される。人間発達学科による教職課程の中心学科としての取り組み、そして、中心学科を支える他学科の諸先生方の連携と協力がある限り、今後も人材を輩出していくことであろう。

〈参考文献〉

『現代に求められる実践的対人専門職を育てる基礎教育の構築』平成21年度九州女子大学教育・学習改善支援（「特別研究費」教育・研究）、九州女子大学、平成22年3月31日。

『教職課程』（2008年12月号～2010年5月号）協同出版。

『教員養成セミナー』（2007年9月～2010年5月号）時事通信社。

「新教育の森：教員養成へ独自色私立大が本格参入」『毎日新聞』（3月22日）。

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/miryoku/03072301/001.pdf [2010/05/01]

『魅力ある教員を求めて』文部科学省初等中等教育局教職員課（パンフレット）。

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/miryoku/1283833.htm [2010/05/01]

『教員をめざそう！』文部科学省初等中等教育局教職員課（パンフレット）。

**“Re-Structuring of the Teacher-Training Courses as
Curriculum Development in Higher Education:
In terms of Preparing for the Teacher Examination for Services”**

Hirofumi NAGAHAMA

Department of Education and Psychology, Faculty of Humanities,

Kyushu Women's University

1-1 Jiyugaoka, Yahatanisi-ku, Kitakyushu City, 807-8586, Fukuoka, Japan

Abstract

In Japan, the teacher-training courses have been the only requirement for getting the teacher's licensees, but given the current situation, teacher's licensees do not guarantee the official employments as teachers. The teacher-training courses are changing as a total curriculum in terms of passing the hardest goal, the teacher's recruitment exams. In this paper, reviewing the preparations for the teacher employment exams in the Department of Human Development of Kyushu Women's University, the role of extra-curricular courses in higher institutions should be questioned. Careful considerations should be given to each course of the extra-curricular courses of each semester, the morning serial tests for the junior students, and the spring and summer sessions for seniors. In terms of verification and measurement of each extra-course, the role and evaluation standards must be expected. In conclusion, the exploration of the possibility of extra-curricular courses for curriculum development as a new category for teacher training program is discussed.

Keywords: Curriculum Development, Teacher-training courses, Teacher Examination for Services