

教員採用試験の合否に影響を及ぼす諸要因に関する研究

— 1 次試験と 2 次試験の合否に影響を及ぼす規定因からの分析 —

An Exploratory Study on the Factors Influencing the Success of the School Teacher Recruitment Examination

— Analyses of the Positive Factors of the Primary and the Secondary Stages of
the Teacher Recruitment Examination —

溝部ちづ子・石井 眞冶・財津 伸子・齊藤 正信

酒井 研作・中村 考・道法亜梨沙

Chizuko MIZOBE, Shinji ISHII, Nobuko ZAITSU, Masanobu SAITO,

Kensaku SAKAI, Takashi NAKAMURA and Arisa DOHO

The aim of this research is to study the factors related to the success of the primary and the secondary stages of the school teacher recruitment examination. Data was gathered through an 18-item questionnaire from 67 subjects (32 males, 35 females).

1. Results of the multiple linear regression analyses show the following positive factors influencing the success of the primary stage of the examination: the number of studying places, books or materials possessed, and the human-networks used by students.

2. In the secondary stage of the examination, results indicate that the positive factors influencing the success of that stage are a) the number of books or materials possessed; b) the number of lessons; c) the number of places to study; and d) the number of studying partners.

In conclusion, as for the success of the primary stage, it seems most effective to do the following: accept the advice from teachers and seniors, make a good choice regarding the studying places and materials, and learn continuously with a well-considered study plan. As for the success of the secondary stage, teacher-students need to read more books to possess higher teaching principles and take good lessons to increase their communicative competence as teachers. It is also advised that they decide much earlier to take the teacher recruitment examination in order to raise their motivation to learning.

問 題

本研究の目的は、教員採用 1 次試験及び 2 次試験の合否に関連する諸要因を明らかにするところにある。

こうした問題の背景には、近年、我が国の「教員養成」をめぐる状況が大きく変化しており、「中教審答申『今後の教員養成・免許制度の在り方』」¹⁾ (文部科学省, 2006) に見られるように、教員

の資質能力を改めて問い直す動きがある。こうした教員の資質能力の問い直しの問題は、教員を養成する大学に対し、教職課程の役割の改善を要請するかたちで顕在化してきている。例えば、「教養審答申『新たな時代に向けた教員養成の改善方策について』」²⁾ (文部科学省, 1997) は教職課程の役割を「教科指導, 生徒指導などに関する「最小限必要な資質能力」(採用当初から学級や教科を担当しつつ, 教科指導, 生徒指導などの職務を著しい支障が生じることなく実践できる資質能力) を身につけさせる過程」と定義し、教員養成段階では「最小限必要な資質能力」を育成するとともに、積極的に得意分野づくりや個性の伸長を進めることを求めている。また、中教審答申「教職生活全体に通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」³⁾ (文部科学省, 2012) は、初任者が実践的指導力やコミュニケーション力, チームで対応する力など教員としての基礎的な力を十分に身につけていないことを指摘し、教員を養成する大学に対し、教員養成段階では「教科指導」, 「生徒指導」, 「学級経営」などの職務を的確に実践できる力を育成すること、また、いじめなどの対応は教職員全体でチームとして対応する力の育成を求めている。そして、同答申はこれからの教員の求められる資質能力として、①教職に対する責任感, 探求力, 教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力(使命感や責任感, 教育的愛情) ②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知識(グローバル化, 情報化, 特別支援教育その他の新たな課題に対応できる知識, 技能を含む) 新たな学びを展開できる実践的指導力(基礎的・基本的な知識・技能の習得に加えて思考力・判断力・表現力などを育成するため, 知識・技能を活用する学習活動や課題探求型の学習, 協働的学びなどをデザインできる指導力) 教科指導, 生徒指導, 学級経営などを的確に実践できる力 ③総合的な人間力(豊かな人間性や社会性, コミュニケーション力, 同僚とチームで対応する力, 地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力) であるとし、教員を養成する大学は「学校教育において求められる人材育成像の変化」への対応が可能な教員の養成を促している。

さらには、教育再生実行会議第七次提言「これからの時代に求められる資質・能力と、それを培う教育、教師の在り方について」⁴⁾ (内閣官房, 2015) は、アクティブラーニングの推進や効果的なICT活用、企業家精神の育成など大学の教員養成段階で、新たな教員としての資質養成という課題に明確に対応するよう求めている。

このような時代や社会からの教員の資質能力の問い直しの問題に対応して、各都道府県の公立学校教員採用試験の内容は年々大きな変化を続けている。地方公共団体では、それぞれ「求める教職員像」を「公立学校採用候補者選考試験受験案内」に明確に記し、各試験種目においてもどんな資質や能力を評価しているかを表記している。

広島県市においては、1次試験で、「教職教養」「専門教科」の筆記試験に加えて、「グループワーク」を実施しているが、主な評価項目には、「コミュニケーション能力・協調性・柔軟性」とある。2次試験においては、「指導案作成・模擬授業」「個人面接」「実技」を3日間にわたって行うが、主な評価項目として、「愛情・熱意・意欲」「積極性」「人間関係能力」「教科専門性」「指導力」「表現力」「対応力」「教育技術・技能」などを挙げている。さらに、一般選考において、TOEIC, TOEFL, 英検などの基準を満たす者に対し、1次試験の筆記試験の得点に加点する制度もある。グローバル人材育成のための「英語力」である。

東京都等では、さらに1次試験において「論作文」があり、「論理的思考力」と掲げていたり、「個人面接」や「集団面接」「集団討論」を複数回実施したりするところもある。

これらの傾向は多くの都道府県で共通の内容であり、どのような資質・能力が、今、全国の公立学校教員採用試験で求められているか、その選考基準が読み取れる。

このような「新たな資質能力を有する教員」を選考する「公立学校教員採用試験」に対応するためには、教員を養成する大学学科は自らの教職課程の改善が必要であり、そのための基礎資料を得る研

究が数多くなされている。これらの研究を概観すると、教員としての資質能力を選考する教員採用試験のあるべき姿を研究したもの⁵⁾(鈴木・石川・柿沼・加藤・木下・鯉淵・佐藤・芝・三瓶・鈴木・高原・徳永・松本・丸山・三山・山中, 2007), 教員採用試験合否と授業や講座との関連を研究したもの⁶⁾(布村・坂本, 2010)である。教育学系の授業が「教員採用試験」に特に役立つことを明らかにしている研究⁷⁾(三島・斉藤・森, 2009), 合格者は基礎体験領域取り組み時間数が多い傾向があることを見いだした研究⁸⁾(村上・長岡・山本・長澤・藤田・大谷, 2013), 合格者は教職相談室の利用実態が多いことを見いだした研究⁹⁾(松原・小川, 2010), 合格者数増の要因はきめ細やかな指導と継続的な支援策であることを見いだした研究¹⁰⁾(谷川・井田・橋本, 2013), 合格と「教師力パワーセミナー」などの講座とは高い相関関係にあることを見いだした研究¹¹⁾(川路・佐竹, 2011), 合格者は複数の友人と学習し情報の共有化を図っていることを明らかにした研究¹²⁾(竹田, 2011)等である。

教員採用試験への取り組み方の問題点や養成教育の果たすべき課題として、職業教育としての主体性形成の必要性を論じた研究¹³⁾(堀内・水本, 1986)や教員採用試験に対応するための正課外プログラムの必要性を論じた研究もある¹⁴⁾(日野, 2014)。

また、合否に関連する要因については、駿河・佐藤・松浦¹⁵⁾(2010)は、採用試験の合格と教育実習時間数や教育実習成績との間に正の相関がみられることを明らかにしている。そして、この結果は教育実習成績の評価項目が教員採用試験の評価項目と重なっていることに要因があると考察している。また、大久保・松井・有馬・山下隆・柳澤・山下真・山岸・大西・野崎¹⁶⁾(2012)は、1次試験及び2次試験合格者は、大学の授業成績が良いこと、教職自主サークルやボランティア活動などの大学支援に満足している度合いが高いことを明らかにしている。このように採用試験の合否を規定する要因に関する研究は精力的になされてはいるが、解決しなければならない要因は山積している。

教職志望学生が教員採用試験に合格し、子どもや保護者から信頼される教師となることを支援する目的で設立された比治山大学教職指導センターでは、設立以来、教職志望学生の支援策の改善の基礎資料を得るため、公立学校教員採用試験の合否に関連する諸要因を明らかにする研究を続けてきた。溝部・石井・財津・斉藤・古谷¹⁷⁾(2011)では、公立学校教員採用試験の合否と関連する要因は、教員免許状取得を決めた時期、採用試験対策を開始した時期、採用試験受験科目への達成度等であることを見いだしている。つまり、大学初期の段階で教育職につくことを決めるとともに、適切な時期から採用試験対策を考慮した学習をするか否かが採用試験の1次試験、2次試験の合否を規定していることを明らかにした。そこで教職指導センターは教員採用試験対策の学習を早めるように改善した。また、溝部・石井ら¹⁷⁾(2011)は予想とは反し、「友人たちとの学習会を有益だ」と認知している受験生ほど1次試験の不合格率が高いことを示した。この結果はソーシャル・サポート研究の枠組みとは矛盾する結果であった。そこで、溝部・石井・財津・斉藤・古谷¹⁸⁾(2013)は、長期の学習努力が求められる教員採用試験の合否に影響を及ぼす対人的ネットワークや対人的援助等の対人的環境の影響に焦点を当て研究を行った。この研究で溝部・石井ら¹⁸⁾(2013)は、教員採用試験合格群の対人的ネットワークは不合格群より大きいこと、また、ネットワークの間柄については不合格群よりは、年齢、職種などの対人的環境の幅の広いことを明らかにしている。こうした知見は社会的援助の領域で明らかになっていることであり、こうした研究結果に基づき、教職指導センターでは教職志望の学生はできるだけグループで学習するように指導している。教員採用試験の合否を規定する要因は、多くの人間行動を規定している個人要因と環境要因の相乗によってなされる生活空間の構造により規定されるのであろう。こうした観点から、教員採用1次試験の合否を規定する要因と教員採用2次試験を規定する要因は類似したものか、または、相違したものであるかに焦点を合わせ、研究を行う。

方 法

調査対象者

主たる分析対象者は、67名（男性32名、女性35名）であった。

分析対象者の所属大学は、本学の私立大学学生が67名であった。

手続

67名を調査対象者として、質問紙調査を実施した。質問紙調査の実施は、「教職カリキュラムの実情と有効性についての調査」という題で「本調査の目的は教員採用試験を受験した際に大学および大学外での学習活動等がどのように影響したかについて明らかにし、よりよい大学教職課程の改善のための基礎資料とするものです。」との教示文を付して、留置調査法で実施した。

質問紙の構成

1. 個人属性
2. 取得予定免許状
3. 教員免許状の取得決定時期
4. 免許状取得の理由 ①教職②資格
5. 受験地（県、公立・私学）
6. 「教員採用試験」を受験しようと思った時期：①入学前②大学1年（短大1年）前期③大学1年（短大1年）後期④大学2年（短大2年）前期⑤大学2年（短大2年）後期⑥大学3年前期⑦大学3年後期⑧大学4年前期⑨専攻科の9項目のうち、1つを選択。
7. 「教員採用試験」の受験科目（1. 教職教養 2. 専門教科 3. グループワーク 4. 論作文 5. 一般教養 6. 集団討論 7. 面接 8. 指導案と模擬授業 9. 実技）がどの程度できたか自己評価する。：①30%未満②30%以上～50%未満③50%以上～70%未満④70%以上～90%未満⑤90%以上の5項目のうち、1つを選択。
8. 「教員採用試験」の受験勉強を始めた時期：①入学前②大学1年（短大1年）前期③大学1年（短大1年）後期④大学2年（短大2年）前期⑤大学2年（短大2年）後期⑥大学3年前期⑦大学3年後期⑧大学4年前期⑨専攻科の9項目のうち、1つを選択。
9. 「教員採用試験」の勉強を行った場所：①自分の家②大学内教室③大学内図書館④ゼミ研究室⑤大学外公共施設⑥教職指導センター（学習室）⑦その他の7項目のうち、複数で回答。
10. 「教員採用試験」の勉強を誰と行ったか：①1人で②親しい友人③ゼミの仲間④教員採用試験受験仲間⑤その他の5項目のうち複数回答。
11. 「教員採用試験」を受けるにあたり、以下の大学の正規授業科目が役立ったかどうか：「1. まったく役立たなかった～5. 非常に役に立った」の5件法で評定させた。①教職の意義等に関する科目②教育の基礎理論に関する科目③教育課程及び指導法に関する科目④教科に関する科目／栄養に係る教育に関する科目⑤生徒指導、教育相談及び進路指導に関する科目⑥教職実践演習⑦教育実習⑧学校支援ボランティア
12. 「教員採用試験」を受けるにあたり、以下の講座が役立ったかどうか：「1. まったく役立たなかった～5. 非常に役に立った」の5件法で評定させた。「0. は受講していない」とした。①大学外の教員採用試験対応専門塾での講座②大学内での教員採用試験専門業者による講座③大学内での本大学教員による教員採用試験対策講座④友人同士の自主勉強会⑤専門業者による教員採用試験についての通信教育⑥その他
13. 「教員採用試験」を受けるにあたり、以下の書籍（教材）が役立ったかどうか：「1. まったく役立たなかった～5. 非常に役に立った」の5件法で評定させた。「0. 使っていない」とした。①

- 教員採用試験過去問題集（各県用）②教員採用試験参考書③教員採用試験問題集④法規集⑤教員採用試験対策講座で使用したテキスト⑥教員採用試験対策雑誌⑦一般新聞⑧教育新聞⑨行政機関発行の教員採用試験関連資料（県資料・学習指導要領・生徒指導提要等）⑩大学の授業で使用したテキスト⑪その他
14. 「教員採用試験」を受けるにあたり影響を受けた人物はだれか、8位まで選ぶ：選んだ8人の人物ごとに、A性別 B年齢 C間柄 D援助関係 Eどのような影響をうけたか（促進・普通・妨害）の5項目について、当てはまる番号を選択させた。
15. 「教員採用試験」を受けるにあたり、以下に示す事柄についてどの程度困ったか：「1. まったく困らなかった～5. 非常に困った」の5件法で評定させた。：①何から勉強を始めるかがわからなかった②何を勉強するかがわからなかった③どのくらい勉強するかがわからなかった④採用試験までの学習スケジュールがわからなかった⑤採用試験勉強期間に実習等が入り日程調整に困った⑥相談する先生がいなかった⑦相談する仲間がいなかった⑧採用試験の出題内容を知らなかった⑨採用試験問題のレベルが高すぎた⑩その他
16. 最終年度に受験した公立学校教員採用試験の結果について：①本務者試験の1次試験の結果はどうか②本務者試験の2次試験の結果はどうか③期限付き臨時採用の試験結果はどうかについて合格か不合格で回答させた。
17. 不合格者の進路について：①臨時的任用教員の希望の有無②一般就職先の有無③次年度教員採用試験の受験の有無
18. 大学での教員採用試験対策で要望したいことを自由記述。

結 果

1. 分析方法

本研究の目的は1次試験および2次試験の合否ともっとも関連のある変数を明らかにすることであった。この目的を達成するために、1次試験の合否および2次試験の合否独立に、1次試験の合否、2次試験の合否を従属変数とし、採用試験受験の決意時期および採用試験を受ける際の大学の正規授業科目・採用試験に対応するために開かれている種々の講座への有用度評価、ネットワーク数、学習条件を独立変数とした重回帰分析を行った。次に、1次試験・2次試験の合格群と不合格群間の各得点差の検討を行った。分析ソフトとしてSPSS（Version22）を用いた。

2. 1次試験の合否

(1) 重回帰分析

1次試験の合否を従属変数、大学の正規授業科目の有用度、採用試験に対応するために開かれている種々の講座の受講数、受験に利用した書籍（教材）等の使用数、ネットワーク数、勉強場所数、勉強相手数の6つを独立変数とする重回帰分析を行った。その結果、1次試験の合否についての重決定係数は（ $R^2 = .281$, $p = .134$ ）であり統計的に有意な値を示さなかった。サンプル数の少なさも考慮に入れ、独立変数からの標準偏回帰係数を確認すると、勉強場所数が負の影響を示す傾向が認められた（ $\beta = -.566$, $p < .071$ ）。次いで、書籍（教材）等の使用数（ $\beta = -.316$, $p = .281$ ）、ネットワーク数（ $\beta = .255$, $p = .319$ ）が、有意ではないが高い値を示した。

(2) 1次試験合格群と不合格群の得点差の検討

1) 教職免許取得決意時期・教員採用試験受験決意時期・受験勉強開始時期・大学の正規授業科目へ

- の有用度・採用試験に対応するために開かれている種々の講座の受講数・受験に利用した書籍（教材）等の使用数・ネットワーク数・勉強場所数・勉強相手数の得点差：いずれの項目についても1次試験の合格群と不合格群の間には統計的に有意な差は見られなかった。
- 2) 受験科目（教職教養・専門教科・グループワーク・論作文・一般教養・集団討論・面接）についての自己評価：それぞれの受験科目独立に1次試験の可否について差の検討を行った。「教職教養」（合： $\bar{X}=3.28$ ；不： $\bar{X}=2.58$ ； $F(1,57)=7.97, p<.01$ ）、「専門教科」（合： $\bar{X}=3.03$ ；不： $\bar{X}=2.26$ ； $F(1,57)=13.90, p<.01$ ）、「面接」（合： $\bar{X}=3.18$ ；不： $\bar{X}=2.13$ ； $F(1,45)=6.83, p<.05$ ）の項目において、合格群は不合格群よりも高く自己評価していた。
- 3) 大学の正規授業科目（教職の意義等に関する科目・教育の基礎理論に関する科目・教育課程及び指導法に関する科目・教科に関する科目・生徒指導、教育相談及び進路指導に関する科目・教職実践演習・教育実習・学校支援ボランティア）の有用度：いずれの授業科目においても、1次試験の合格群と不合格群の間には統計的に有意な差は見られなかった。
- 4) 教員採用試験に対応する種々の講座（大学外の教員採用試験対応専門塾での講座・大学内での教員採用試験専門業者による講座・大学内での本大学教員による教員採用試験対策講座・友人同士の自主勉強会・専門業者による教員採用試験についての通信教育）の有用度：いずれの授業科目においても、1次試験の合格群と不合格群の間には統計的に有意な差は見られなかった。
- 5) 書籍（教材）等（教員採用試験過去問題集（各県用）・教員採用試験参考書・教員採用試験問題集・法規集・教員採用試験対策講座で使用したテキスト・教員採用試験対策雑誌・一般新聞・教育新聞・行政機関発行の教員採用試験関連資料・大学の授業で使用したテキスト）の有用度：行政機関発行の資料（ $\bar{X}=4.69$ ）、法規集（ $\bar{X}=4.64$ ）、問題集（ $\bar{X}=4.62$ ）、過去問題集（ $\bar{X}=4.59$ ）は有用度が高いと評価されていた。一方、教育新聞（ $\bar{X}=3.70$ ）や一般新聞（ $\bar{X}=3.72$ ）は有用度が低いと評価されていた。1次試験の合格群は不合格群より「法規集」の有用度を高く評価していた（ $F(1,45)=4.25, p<.05$ ）。
- 6) 困難認知（教員採用試験全般）：教員採用試験を受験する際に直面した困難度について9項目それぞれに5件法で評定させ困難度得点を算出した。各調査対象者の困難度得点を基に、9項目独立に1次試験合格群と不合格群についてその平均値と標準偏差を示したのが表1である。

表1 教員採用試験1次試験で直面した平均困難度得点と標準偏差

困難性	1次試験		F値
	合格群	不合格群	
何から勉強を始めるかがわからなかった	4.10 (1.01)	3.95 (1.13)	n.s.
何を勉強するかがわからなかった	4.05 (0.99)	3.74 (1.28)	n.s.
どのくらい勉強するかがわからなかった	3.18 (1.32)	3.79 (0.98)	n.s.
採用試験までの学習スケジュールがわからなかった	3.50 (1.04)	3.58 (1.12)	n.s.
採用試験勉強期間に実習等が入り日程調整に困った	2.38 (1.31)	3.53 (1.50)	9.00**
相談する先生がいなかった	1.55 (0.60)	2.47 (1.26)	14.69**
相談する仲間がいなかった	1.55 (0.99)	2.58 (1.50)	9.90**
採用試験の出題内容を知らなかった	2.08 (0.97)	2.63 (1.16)	n.s.
採用試験問題のレベルが高すぎた	2.63 (1.10)	3.21 (0.85)	4.16*

注1) カッコ内の数字は標準偏差値

注2) **は統計的有意水準 $P<.01$, *は統計的優位水準 $P<.05$ を示す

表1に基づき、各項目独立に差の検定を行った。1次試験不合格群は「採用試験勉強期間に実習等が入り日程調整に困った」（ $F(1,57)=9.00, p<.01$ ）、「相談する先生がいなかった」（ $F(1,57)=$

14.69, $p < .01$), 「相談する仲間がいなかった」($F(1, 57) = 9.90, p < .01$), 「採用試験問題のレベルが高すぎた」($F(1, 57) = 4.16, p < .05$) の4項目において、合格群よりも高い困難度を示していた。

3. 2次試験の合否

(1) 重回帰分析

2次試験の合否を従属変数、大学の正規授業科目の有用度、採用試験に対応するために開かれている種々の講座の受講数、受験に利用した書籍(教材)等の使用数、ネットワーク数、勉強場所数、勉強相手数の6つを独立変数とする重回帰分析を行った。その結果、2次試験の合否についての重決定係数は($R^2 = .156, p = .333$)であり統計的に有意な値は示されなかった。サンプル数の少なさを考慮に入れ、独立変数からの標準偏回帰係数を確認すると、書籍(教材)等の使用数が正の影響を示す傾向が認められた($\beta = .78, p < .07$)。次いで、講座の受講数($\beta = -.712, p = .131$)、勉強場所数($\beta = .631, p = .154$)、勉強相手数($\beta = -.388, p = .293$)が、有意ではないが高い値を示した。

(2) 2次試験合格群と不合格群の得点差の検討

- 1) 教職免許取得決意時期・教員採用試験受験決意時期・受験勉強開始時期・大学の正規授業科目への有用度・採用試験に対応するために開かれている種々の講座の受講数・受験に利用した書籍(教材)等の使用数・ネットワーク数・勉強場所数・勉強相手数の得点差：合格群は不合格群より、教員採用試験の受験決意時期が早いことが判明した($t = -3.14, p < .01$)。
- 2) 受験科目(教職教養・専門教科・グループワーク・論作文・一般教養・集団討論・面接・指導案と模擬授業・実技)についての自己評価：9受験科目独立に2次試験の合格群・不合格群について平均自己評価得点と標準偏差値を表2に示した。表2に基づき合格群・不合格群について一元配置の分散分析を行った。「専門教科」($F(1, 38) = 7.24, p < .05$)、「グループワーク」($F(1, 37) = 4.74, p < .05$)、「集団討論」($F(1, 25) = 6.14, p < .05$)、「面接」($F(1, 37) = 11.33, p < .01$)、「指導案と模擬授業」($F(1, 33) = 8.55, p < .01$)、「実技」($F(1, 31) = 7.72, p < .01$)の6受験科目で、合格群は不合格群より高く自己評価していた。

表2 教員採用試験2次試験における受験科目に対する平均自己評価得点と標準偏差

受験科目	2次試験		F値
	合格群	不合格群	
教職教養	3.40 (0.77)	2.90 (0.88)	n.s.
専門教科	3.20 (0.76)	2.50 (0.53)	7.24*
グループワーク	3.55 (0.91)	2.80 (1.03)	4.74*
論作文	2.84 (0.90)	2.43 (0.79)	n.s.
一般教養	2.50 (0.67)	2.50 (0.53)	n.s.
集団討論	3.40 (1.05)	2.29 (0.95)	6.14*
面接	3.43 (0.90)	2.33 (0.71)	11.33**
指導案と模擬授業	3.33 (0.78)	2.38 (0.92)	8.55**
実技	4.00 (0.83)	2.83 (1.33)	7.72**

注1) カッコ内の数字は標準偏差値

注2) **は統計的有意水準 $P < .01$, *は統計的有意水準 $P < .05$ を示す

- 3) 大学の正規授業科目(教職の意義等に関する科目・教育の基礎理論に関する科目・教育課程及び指導法に関する科目・教科に関する科目・生徒指導, 教育相談及び進路指導に関する科目・教職実践演習・教育実習・学校支援ボランティア)の有用度：調査参加者の大学での教職課程の8授業科

目への有用度得点を算出した。この有用度得点を8授業科目と合格群・不合格群について図示したものが図1である。次に図1に基づき科目独立に合格群と不合格群の自己評価得点の差の検定を行った。「教職の意義等に関する科目」において、合格群 ($\bar{X}=4.0$) は不合格群 ($\bar{X}=3.20$) よりも自己評価得点が高かった ($F(1, 38) = 5.12, p < .05$)。また、「生徒指導、教育相談および進路指導に関する科目」においても、合格群 ($\bar{X}=4.27$) の方が不合格群 ($\bar{X}=3.75$) より、自己評価得点が統計的に高かった ($F(1, 36) = 4.01, p < .05$)。

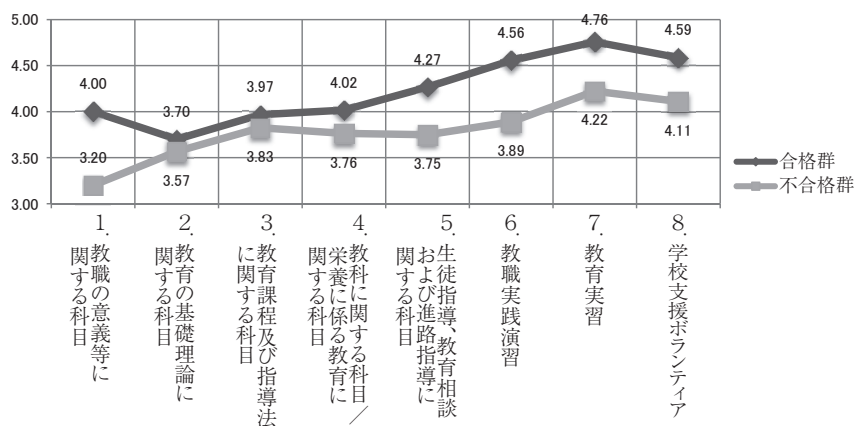


図1 8授業科目の教員採用試験2次試験合格別有用度得点

4) 教員採用試験に対応する種々の講座(大学外の教員採用試験対応専門塾での講座・大学内での教員採用試験専門業者による講座・大学内での本大学教員による教員採用試験対策講座・友人同士の自主勉強会・専門業者による教員採用試験についての通信教育)の有用度:いずれの授業科目においても、2次試験の合格群と不合格群の間には統計的に有意な差は見られなかった。

5) 書籍(教材)等(教員採用試験過去問題集(各県用)・教員採用試験参考書・教員採用試験問題集・法規集・教員採用試験対策講座で使用したテキスト・教員採用試験対策雑誌・一般新聞・教育新聞・行政機関発行の教員採用試験関連資料・大学の授業で使用したテキスト)の有用度:2次試験合格群 ($\bar{X}=4.76$) は不合格群に比べ、「教員採用試験過去問題集(各県用)」の有用度が高いと評価していた ($F(1, 37) = 9.77, p < .01$)、また、「教員採用試験参考書」の有用度が高いと評価していた。 ($F(1, 35) = 9.45, p < .01$)。

6) 困難認知(教員採用試験全般):教員採用試験を受験する際に直面した困難度について9項目それぞれに5件法で評定させ困難度得点を算出した。9困難度項目独立に2次試験の合格群について一元配置の分散分析を行った。

不合格群は合格群より、「採用試験勉強期間に実習が入り日程調整に困った」($F(1, 38) = 12.70, p < .01$)、「相談する先生がいなかった」($F(1, 38) = 5.06, p < .05$)、「相談する仲間がいなかった」($F(1, 38) = 17.68, p < .01$)の項目で高い困難度を認知していた。

考 察

本研究の目的は、教員採用1次試験及び2次試験の合格を規定している要因を明らかにすることであった。分析の結果は次の通りであった。

教員採用1次試験の合格を規定する要因は2点ある。一つ目は受験科目である教職教養科目や教科

教養科目への自己評価の差異、二つ目は特定の書籍（教材）への有用度の評価の差異であることが判明した。

1次試験については、合否を問わず多くの困難な問題に直面しているが、表1から合否を規定している困難性は「採用試験勉強期間に実習等が入り日程調整に困った」といった時間、「相談する先生がいなかった」、「相談する仲間がいなかった」といった社会的環境条件、「採用試験問題のレベルが高すぎた」といった課題条件に対する評価の差異であることが判明した。

また重回帰分析から「勉強場所を定めて取り組んでいる」や「書籍（教材）を厳選して使用している」、「影響を受けたネットワーク数」の変数も教員採用1次試験の合否に関連していたことが判明した。

教員採用2次試験の合否を規定する要因は表2から受験科目である「面接」、「指導案と模擬授業」、「実技」の自己評価の差異であることが判明した。また、図1から大学の授業科目である「教職の意義に関する科目」、書籍（教材）である「教員採用試験過去問題集（各県用）」や「教員採用試験参考書」への有用度の認知の差異も2次試験の合否に関連をもっていた。

また、教員採用2次試験の受験者は、多くの困難な問題に直面しているが、6）困難認知から、合否を規定している困難性は「採用試験勉強期間に実習等が入り日程調整に困った」といった時間、「相談する先生がいなかった」、「相談する仲間がいなかった」といった社会的環境条件に対する評価の差異であることが判明した。教員採用2次試験の合否は重回帰分析から「書籍（教材）を多く使用して勉強している」、「特定の講座を決めて受講している」、「勉強場所が複数箇所ある」といった学習環境や「勉強相手が固定している」といった人間環境であった。さらに「教員採用試験受験決意時期」において、合格群は不合格群より早い時期に決意していることが分かった。

まず、教員採用1次試験の合否の規定因について考察する。1次試験は、質問紙による知識を問う問題が中心であり、1次試験に合格するには、教職や教科にかかわる基礎知識を十分習得し、どのような出題にも答えられるという確信を持つまでの完全習得学習¹⁹⁾（梶田・渋谷・藤田，1973）が必要である。本研究では1次試験の合格・不合格は教職科目や教科教養科目への自己評価の差異と関連があることが判明したが、これは、合否結果発表を踏まえての自己評価であったためかもしれない。

学生が採用試験対策に使用した書籍（教材）では、合格群・不合格群間で「法規集」の有用度に差が出ていた。これは1次試験合格群が、試験勉強の際、法規集の使用頻度が高かったためであろう。

1次試験合格群と不合格群の間で採用試験を受験する際に直面した困難性は、上述の通り「日程調整に困った」など4点があった。授業・講座・実習・ボランティア等多忙な学生が、正規授業そのものではない受験対策勉強に充てる時間調整は難しく、スケジュール管理ができてこそ、試験合格が可能ともいえる。「相談する先生がいらない」、「相談する仲間がいらない」といった社会的環境において、合格群と不合格群の間でその困難度認知に差異が見られた。採用試験勉強は、一人で達成できるものでなく、周りの教師や受験仲間と勉強の方法や悩みを共有しながら行うことが合格への道であることを示唆しているといえよう。

大学の正規授業科目への重要度、種々の講座の受講数、受験に利用した書籍の使用数、ネットワーク数、勉強場所を説明変数とした重回帰分析の結果、ネットワーク数が1次試験の合否に影響を与えていることが示唆された。日頃の受験生の観察と本研究の結果を合わせて考えると、1次試験合格群は「ゼミ研究室」を中心に仲間と共に取り組んでいる一方、不合格群は「自分の家」を中心に「一人で」学習する様子が浮かんでくる。

教員採用1次試験を合格するためには、先輩・仲間・教師・保護者などからアドバイスを受け、勉強する場所や使用する教材を選択し、学習計画を立てて継続的に学ぶことが必要であるといえよう。

次に、教員採用2次試験の合否の規定因について考察する。各都道府県教育委員会受験案内によれ

ば2次試験はどの都道府県においても「面接」、「指導案と模擬授業」、「実技」等であり、これは「教科専門性」、「指導力」、「表現力」、「対応力」を問うものである。従って、本研究で明らかとなったように、2次試験の合否には、1次試験の合否には見られなかった「グループワーク」、「集団討論」、「指導案と模擬授業」、「実技」への自己評価の差異が合格群と不合格群間でみられたのであろう。1次試験では主として知識を問われることが多いため、いわゆる受験勉強として、参考書や問題集を繰り返し暗記し、正しい解答を得るための勉強が中心であったが¹³⁾ (堀内・水本1986)、2次試験は、教職や教科に関する知識を十分習得した上で、人間力や教師力はその合否を規定する要因となる。教員採用2次試験の「指導案と模擬授業」「面接」等においては、さまざまな角度から志願者の人柄や見識をさぐり、受け答えから、子どもや保護者への「対応力」が備わっているか否かを評価している。教壇に立つためには必要不可欠なこうした資質や能力は教員採用1次試験の合否を決めた短期間の集中学習では獲得することができない資質である。これからの教員養成系大学・学部の教職課程は、教員志望の学生に対しては、大学入学の早い時期から、学校支援ボランティア等、学校現場や子どもとの交流を意識的に経験させるプログラムを開発しなくてはならないと思われる。

本研究の結果、教員採用2次試験の合否には、「教職の意義に関する科目」、「生徒指導、教育相談及び進路指導に関する科目」に対する受験生の有用度の評価の差が反映していた。こうした結果は1次試験の合否には見られなかった結果である。「教職の意義に関する科目」である「教職入門」や「生徒指導など」で学ぶ内容は、いじめ、不登校、学級経営等、現代の教育課題そのものである。いじめや不登校、学級経営が「面接」や「集団討論」の設問となることも多い。そのため、現代的な教育課題に対しての理解を深めた結果としての自己評価が教員採用2次試験の合否を規定したのであろう。²⁰⁾ 杉浦 (2012) が「教員採用試験の問題とその対策を通して教育心理学を学ぶ意味は、多くの理論についての知識をもつことにより、社会現象を多くの視点から見ることができるようになる」と指摘するように、本研究の結果は教員採用試験の対策のための学習であってもその学び方しだいで真の「学び」となり得ることを示したのかもしれない。

2次試験合格群と不合格群の間で採用試験を受験する際に直面した困難性は、前述の通り「日程調整に困った」等、3点であった。この結果は1次試験合格群と不合格群の間で判明した結果と類似したものであった。

また「何から始めるかがわからなかった」、「何を勉強するかがわからなかった」の項目では1次試験2次試験の合格群不合格群ともに高い困難度を示していることから、特に2次試験対策の学習は1次試験対策以上に、何を準備するか具体性に欠けるものであったようである。

教員採用2次試験の合否の規定因は1次試験合否の規定因であった知識の量だけでなく、幅広い見識、教師力、人間力である。「行政機関発行の教員採用関連資料」や「新聞」「教員採用対策講座で使用したテキスト」など幅広い学びの教材を使用すること、コミュニケーション力を伸ばす講座を選ぶこと、自主学習する一定の仲間と黒板教室等用途に応じた場所で学ぶことが必要といえよう。「教員採用試験受験決定時期」において、2次試験合格群は1年前期に決めているのに対し、不合格群は2年後期に決めている。¹⁰⁾ 谷川・井田・橋本 (2013) によると早期の採用試験への取り組み、きめ細やかな指導と継続的なサポートを必要条件としている。本研究の結果は¹⁰⁾ 谷川・井田・橋本 (2013) の結果を支持するものとなった。

本研究は教員採用1次試験の合否・2次試験の合否の規定因の一端を明らかにすることができた。しかし、本研究の問題で指摘したように、教員の資質・能力が問題になるにつれ、教員採用試験の形態や内容の変革を生じている。¹⁴⁾ 日野 (2014) は従来の学修だけでは教員免許状は取れても採用試験に合格しないということも起こりうると示唆している。

教員養成系大学・学部は時代の要請に応える教員養成プログラムの持続的改善を進めていかねばな

らない。そのためには、教員採用試験の合否を規定する要因の研究が今後とも必要である。

引用文献

- 1) 文部科学省. (2006). 今後の教員養成・免許制度の在り方について (答申). 参照日: 2015年10月26日, 参照先: 文部科学省HP: http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1212707.htm
- 2) 文部科学省. (1997). 新たな時代に向けた教員養成の改善方策について. 参照日: 2015年10月26日, 参照先: 文部科学省HP: http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_shokuin_index/toushin/1315369.htm
- 3) 文部科学省. (2012). 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 (答申). 参照日: 2015年10月26日, 参照先: 文部科学省HP: http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325092.htm
- 4) 内閣官房. (2015). これからの時代に求められる資質・能力と、それを培う教育、教師の在り方について (第七次提言). 参照日: 2015年10月26日, 参照先: 首相官邸HP: https://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/pdf/dai7_1.pdf
- 5) 鈴木そよ子・石川里奈・柿沼重幸・加藤麻由子・木下理沙・鯉淵一輝, ほか. (2007). 教員採用試験問題研究—2000~2006年の一般教養・教職教養・専門教養問題—. 神奈川大学心理・教育研究論集, 26, 99-145.
- 6) 布村育子・坂本健一郎. (2010). 教員「採用」研究における分析視角の変化. 埼玉学園大学紀要. 人間学部篇, 10, 153-163.
- 7) 三島知剛・齋藤未来・森敏昭. (2009). 教育実習生の実習前後における教科・教職専門科目に対する大学講義イメージの変容. 日本教育工学会論文誌, 33 (1), 93-101.
- 8) 村上幸人・長岡美沙・山本幸市・長澤郁夫・藤田耕一・大谷修司. (2013). 基礎体験領域取組時間数と教員採用試験等就職実績の関連傾向について. 島根大学教育臨床総合研究, 12, 17-28.
- 9) 松原泰通・小川潔. (2010). 教職志望学生の指導のあり方 (2) —教職相談室の利用の実態から—. 岡山大学教育実践総合センター紀要 岡山大学教育学部附属教育実践総合センター編, 10, 95-104.
- 10) 谷川尚己・井田仁美・橋本源之助. (2013). 実践的指導力のある教員をより多く輩出するために—一元的・体系的な教員採用試験支援策の実践について—. びわこ成蹊スポーツ大学研究紀要, 10, 137-144.
- 11) 川路澄人・佐竹易子. (2011). 学生の教員採用試験受験動向とその支援について—就職支援室におけるサポート事業を中心に—. 島根大学教育学部紀要. 教育科学・人文・社会科学・自然科学, 45, 1-8.
- 12) 竹田和恵. (2011). 小学校教員採用試験対策に関する情報の共有化方法の考察. 教育諸学研究, 25, 85-92.
- 13) 堀内孜・水本徳明. (1986). 教員採用に関する受験学生の意識と取り組み実態—本学学生に対する質問紙調査の結果分析を通して—. 京都教育大学紀要. A, 人文・社会, 69, 11-35.
- 14) 日野純一. (2014). 教員採用選考試験の現状と課題. 京都産業大学教職研究紀要, 9, 1-16.
- 15) 駿河克宏・佐藤史人・松浦善満. (2010). 和歌山大学教職・キャリア支援室の活動状況と教員採用試験の合否状況について. 和歌山大学教育学部教育実践総合センター紀要, 20, 23-29.
- 16) 大久保智生・有馬道久・柳澤良明・山岸知幸・野崎武司・松井剛太, ほか. (2012). 教員養成学

部4年生へのアンケート調査による教員養成カリキュラムの検討—2010年の教員採用試験の可否と教員志望の有無に関する分析から—。日本教育大学協会研究年報, 30, 133-147.

- 17) 溝部ちづ子・石井眞治・財津伸子・斉藤正信・古谷嘉一郎. (2011). 教員採用試験の可否に影響を及ぼす諸要因に関する研究. 比治山大学現代文化学部紀要 (18), 91-100.
- 18) 溝部ちづ子・石井眞治・財津伸子・斉藤正信・古谷嘉一郎. (2013). 教員採用試験の可否に影響を及ぼす諸要因に関する研究—比治山大学教職指導センターのサポート業務と受験生の対人的環境について—. 比治山大学現代文化学部紀要 (20), 33-48.
- 19) 梶田叡一・渋谷憲一・藤田恵璽. (1973). 教育評価ハンドブック—教科学習の形成的評価と総括的評価. 第一法規出版. (Bloom, B. S., Hastings, J. T., & Madas, G. F 1971. Handbook on formative and summative evaluation of student learning. New York:McGraw Hill.)
- 20) 杉浦健. (2012). 教職課程で教育心理学を学ぶ意味—教員採用試験問題とその対策から考える—. 近畿大学教育論叢, 23 (2), 43-57.

〈キーワード〉

教員採用試験可否, 学習 (生活) 環境, 1次試験規定因, 2次試験規定因, 効果的な学び

溝部ちづ子 (現代文化学部言語文化学科日本語文化コース)

石井 眞治 (現代文化学部子ども発達教育学科)

財津 伸子 (教職指導センター)

斉藤 正信 (教職指導センター)

酒井 研作 (現代文化学部子ども発達教育学科)

中村 考 (AL推進室)

道法亜梨沙 (教職指導センター)

(2015.10.30 受理)