

教職支援センター活動報告②

—教職支援センターの役割を振り返り、改善を考える—

天野 聖子
(教職支援センター特定教授)

1 特定教授としての教職支援センターの役割・使命

教職支援センターの主な役割・使命は、教職を目指す学生を一人でも多く、教育現場に送り出すことである。この役割・使命を果たすために、特定教授3名、教職カウンセラー3名が協働し多くの仕事の幅を広げ、協力体制も徐々に進んできた。特定教授の立場で役割を果たす中で、特定教授と教職カウンセラーの専門分野から仕事内容について再認識しながら進めていく必要があるのではないかと感じるが多かった。今回の紀要では、教職支援センターにおける特定教授の役割について重点的に述べていきたい。来年度、大学の学部編成が行われるにあたって、教職支援センターでは、その仕事内容も変容していくことが予想される。それに伴って、特定教授と教職カウンセラーの教職支援の役割を再考する時期に来ていると考える。

① 特定教授と教職カウンセラーの仕事内容から

表1 仕事内容表

	特定教授	教職 カウンセラー
個人面接	◎	◎
集団面接・集団討論	○	◎
場面指導	◎	△
模擬授業	◎	△
進路相談	◎	△
文章添削(小論文)	△	◎
教職応援セミナー	○	◎
フォローアップ講座	○	◎
教員採用選考試験説明会	◎	△
大学推薦面接	◎	△

教職支援センター在籍の4年間で特定教授が関わる教職支援センターの仕事は、多岐にわたる傾向になってきた。「個人面接」「集団面接、集団討論」「模擬授業指導」「場面指導」「進路相談」「文章添削」などをはじめ、教職応援セミナー、セミナーのフォローアップ、各自治体が行う教員採用選考試験の説明会、大学推薦面接等である。この他に次のような授業を担当している。「教育実習論」(2回生・3回生・共通4回生)、「教職実践演習」(4回生3クラス)である。

そこで、特定教授と教職カウンセラーの仕事内容を整理してみた。(表1) 特定教授と教職カウンセラーはそれぞれの専門性に合わせて、仕事内容を共有したり分担したり

している。◎は、主に担当を行っている内容、○は、協働しながら担当している内容、△は、専門に合わせて、特定教授と教職カウンセラーのどちらかに重点が置かれている内容である。

場面指導や模擬授業、模擬保育の面接は、申し込みの学生の人数に比べて、特定教授の人数が足りず、せっかく申し込んでくる学生がいても断らざるを得ない場合が多くあった。個人面接でも同じことが言える。このように特定教授の仕事が、増えてきていることは事実である。このことから、学生のニーズに適切に応えるためにも教職カウンセラーと特定教授の専門の視点から仕事内容を見直す時期に来ていると考える。

② 特定教授と教職カウンセラーの専門性

特定教授と教職カウンセラーの経験による専門性の違いは、次のとおりである。

特定教授	幼稚園・保育所、小学校、中学校の教諭や管理職、教育委員会の主事などの教職経験者。現場での教育内容や現場の様子(生徒指導・保護者対応等)を熟知している。
教職カウンセラー	教職経験はないが、企業などでの人事採用業務の経験、または、CDA(キャリア・デベロップメント・アドバイザー)のキャリア支援に関する資格を有する方。文章添削や面接・討論の基礎的な方法を熟知している。

上述のことから、面接や集団面接、集団討論などを行う際には、受け答えや文章構成などの基本的な面では教職カウンセラーからのアドバイス、学生の面接回答を教育現場的な立場から内容を深める部分においては、特定教授のアドバイスが適切に行われることによって、内容が充実してくると考える。

③二つの専門性のバランスの良い活用（学生のセンター活用傾向から）

2022年度教職支援センター利用回数と合格率

表 2

図1

利用回数	利用人数	合格者数	合格率
1回	12	1	8.3%
5回	46	13	28.3%
10回	66	18	27.3%
15回以下	79	27	34.2%
15回以上	42	34	81.0%

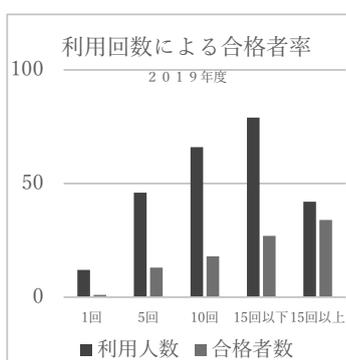


表2及び図1は、2022年度に教職支援センターを利用して個人面接などの練習に参加し、教員採用選考試験に合格した学生のセンター活用回数と合格率のデータである。

表・グラフから分かるように、15回以上利用した学生の合格率が、81%に達することから、利用回数が増えるごとに合格率がアップしていることが分かる。学生の平均の利用回数は、17回であった。このこと

ことから、繰り返しの面接練習や、模擬授業練習などによって、学生のスキルが上がり、教員採用選考試験の本番にも自信をもって臨んでいくことが分かる。

しかし、本来なら、成績もよく採用される可能性のある学生で大学推薦まで通っている学生が、2次試験において不合格になった例もある。この学生の教職支援センターの活用を活用回数・活用内容・活用担当から調べてみた。個人面接4回、集団討論8回、文章添削4回と計17回の参加になっており、先に述べた平均17回をクリアしている。しかし、17回中16回を教職カウンセラーを活用し、特定教授による指導は、1回程度の利用に終わっている。その内容も「個人面接」である。模擬授業や場面指導の指導は、受けていない状況があった。つまり、特定教授にしかできない場面指導や模擬授業指導を受けないままになっていた。この学生が、受験する自治体は、2次において、場面指導や模擬授業を行うことで、人柄や教師としての資質・能力を見極めることに重点を置いている。このことから、自治体の教員採用選考試験の内容をよく把握して、面接練習内容を選択したり面接担当を変えたりする必要がある。基本的な面接指導だけでは、教員採用選考試験で求められる現場での対応力である教師の資質・能力を身に付けるのは難しいと思われる。このような活用の偏りが、残念な結果を生んだと考えられる。特定教授と教職カウンセラーによるバランスの良い活用を進めていきたい。

④特定教授による「模擬授業指導」と「場面指導」

教員採用選考試験の「模擬授業」や「場面指導」は、大学の講義での模擬授業や教育実習先で実践する模擬授業とは、求めるものが違うという事を学生に伝えておくことが必要である。

「模擬授業」

自治体によって授業に充てられる時間も5分～15分と幅がある。導入部分、または導入から展開部分を時間内に行うことになる。また、前もってテーマ(学年・単元内容等)が与えられて指導案を作成したり、指導の構想を考えてきたりする場合、その場で指導対象学年や教科、単元内容などが提示され、30分～40分ほどの時間内に指導構想を行い、それを基に試験に臨む場合など様々である。

教員採用選考試験の模擬授業で求められる力は、教師としての資質・能力(実際に児童の前で授業を行う素質を備えているか)である。淡々と指導をこなすというよりも、常に笑顔で親しみやすく、子ども目線で寄り添いながら授業ができる教師、子どもの興味関心を高める教材活用能力を備えた教師、今の現場で求められるICT活用能力を備えた教師、教室の空間活用能力(側面掲示などの意識)のある教師などが求められている。つまり、現場の様子がどれだけイメージ出来ているか、それに対して適切な対応ができるかという事を評価されている。

これらの能力は、特定教授による繰り返しの指導やアドバイスによって、学生が現場の様子や指導の流れをイメージしていくことで身に付けていくものである。現場を熟知し多くの授業をこなしてきた「授業の見方・考え方」が分かる特定教授であるからこそ指導できるものであり大いに活用していただきたい。

「場面指導」

自治体によってロールプレイ型や説明型などの方法がとられている。課題内容は、いじめ問題、不登校問題、保護者対応、地域対応など多岐にわたる。複雑な事情を想像した上で、誰を重点に解決していくのか、一担任としての立場や学校全体の動き等、様々な視点から解決に向かう意識が問われる。その場での対応方法や対応の順番などを想像しながら回答していく。その回答に対しての根拠や理由を問う口頭試問などもある。こ

ここでは、学校現場でのボランティア経験や、教育実習での指導教諭からの学びや情報を活用し、学校問題対応のポイントを踏まえた対応を求められる。模擬授業と同じく、様々な問題を繰り返し練習し、学校現場の実情や児童・生徒、保護者等の状況に応じた対応を学びながら、落ち着いて回答できるように、自信をつけていく必要がある。学校現場で実際に課題対応を何度も経験してきた特定教授による指導やアドバイスをしっかり受けて様々な問題に対応できる力をつけておく必要がある。

2 相談利用状況について

2023年2月から10月までの相談利用総数は延べ256人、実習176人であった。勤務日週3日(月火木)の延べ数である。以下に相談利用の詳細を示す。

表3. 月別相談利用数

	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	合計
実数 (人)	10	18	24	27	38	23	26	8	2	176
のべ数 (人)	12	34	30	34	48	38	45	10	5	256

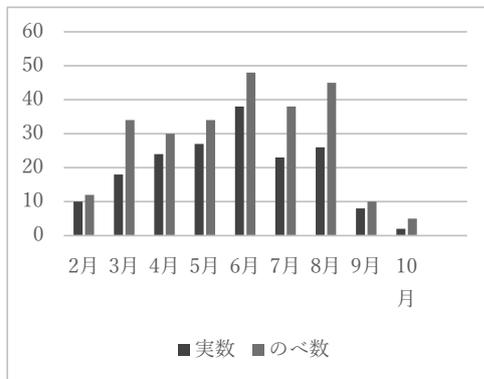


図2 月別相談利用数

表3と図2は、月別の教職支援センターの活用状況である。昨年度は、同じ自治体を受ける学生や自治体は違っても仲間を誘って集団面接の形で申し込んでくるケースが多く見られた。今年度は、二人で誘い合って面接を受けに来る学生はいたが、主には、個人面接で個々に対応するケースが多かった。今年度の学生は、コロナ禍に入学してきたため、仲間同士がつながる機会が少なかったと思われる。教職支援センターに面接を受けに来ることで、自分の置かれている状況の意識化、教員採用選考試験の情報収集、自分の受験対策の今後について相談したり課題を確認したりして、帰っていく姿が多く見られた。

面接の傾向として、今年度は、2月くらいから、養護教諭を目指す学生が個人面接指導を多く受けに来ている。生活福祉のゼミの教授による学生への熱心な声掛けが影響している。繰り返し面接や模擬授業、保健指導、場面指導などを行い、難関といわれている養護教諭に多くの学生が採用される結果を残している。特に京都市は、3名が新採用になるという成果を上げている。教職支援センターの意義を理解して、教職を目指す学生に、日頃からセンターの利用を進めてくださる教授陣との協力体制も大切な支援と考える。

図2に表れているように相談利用実数が多かったのは、教員採用選考試験が行われる前後の6・7・8月で延べ169名の個人面接をこなしてきた。教職を目指す多くの学生との出会いの中で、その学生の「人となり」に触れることができた。世間では、ブラックといわれる教職の仕事に魅力を見出し、「教職」という仕事を天職にしたいという意識をもって教員採用選考試験に臨んでいる。面接では、一人一人の学生が、教育実習は、もちろんのこと、学習支援、放課後学び、学童保育、学習塾など、子ども支援に関わる様々な施設でのボランティアやアルバイトを積極的に経験し、感じ取ったことを自分の言葉で熱く語っている。学生たちは、「教育」の難しさや楽しさを実感しながら、自分なりに「教職」の意味を知るための努力をしていた。

3 特定教授担当の講義内容を教員採用選考試験に活かすために

「教育実習論」や「教職実践演習」の講義を通して2回生から出会っている学生の中の三分の一程度の学生が、教職を目指そうと教職支援センターを利用している。講義内容においても、教員採用選考試験も視野に入れた言葉がけや指導内容の工夫を行ってきた。教師の仕事がブラックといわれる時代に、教職を目指そうと頑張る学生の手助けとなるような役割を担っていく使命をもって、一人でも多く教職の道に送り出したいと願って実践してきた。

①教育実習論の講義内容の工夫

「教育実習論」の授業を3つ担当した。教育実習論Ⅰは、2回生で京都女子大学附属小学校に教育実習に行く学生(102名)、教育実習論Ⅱは、3回生で、母校実習に行く学生(39名)、教育実習論(共通・音楽)は、音楽専攻の4回生で中学校、高等学校の音楽科の教員免許取得を目指し、母校実習に行く学生(31名)が

対象となっている。同じ「教育実習論」であっても、2回生から4回生と幅がある。その経験や知識が違う実態を踏まえて講義内容に工夫を加えていった。

まず、「教育実習論Ⅰ」では、教育実習の基本的な3段階「観察を中心とする「基本的実習段階」→教育活動への積極的な参加を促す「発展的実習段階」→保育・授業実践を中心とする「総合的実習段階」」の在り方を学ばせた。「観察」とは何か、「積極的な参加」とは何か、保育実践や授業実践で大切なことは何かをイメージさせた。また、教育実習での授業に備えて、附属小学校の指導案の基本形を活用しての基本的な書き方、教材研究の仕方等を丁寧に指導した。このような講義を受けることで、教師の立場で児童や授業の様子を観察するには、児童のどのような姿や発言に着目するのか、教室のどこを見たら学級経営の在り方が見えてくるのか、指導案やそのための校内研究はどのように行われるのか、指導案を実際に作成して実習に臨む等、教育現場を実際に体験するときの心得を指導していった。「教育実習論Ⅱ」では8講義のうちの3講義を担当した。この3講義の内容は、母校実習に行くにあたって国語科の指導細案に挑戦させ、実習後に改善指導案に挑戦するという内容である。学生たちは、教育実習での指導教諭からの学びや児童との触れ合いや授業でのやり取りの中での学びを指導案に載せていく活動を通して児童・生徒主体の授業づくりについて深く考える内容を展開した。「教育実習論（共通・音楽）」は、教育実習の基本的な内容を共通理解させた後、実習前に、音楽科の指導案作成を行い、代表者による模擬授業を経験させ、相互評価の場をもった。母校実習後には、実際に出会った生徒の実態や、指導教諭やあらゆる教育現場での学びを指導案に取り入れながら改善作業を行い、交流する授業を行った。最終講義では、グループで、「私たちの教育実習物語」と題して、教育実習で個々が学んできた内容をグループで一つのストーリーにして発表し、相互評価を行った。

これらの「教育実習論」の講義内容から 児童・生徒に対する観察力や授業の見方や考え方を学び、実際の教育実習の教育現場での活動に活かすことで、教員採用選考試験のための情報や資料として捉えることができる。また、決して教員免許を取得するためのものではないことを繰り返し授業の中では、示してきた。

②教職実践演習の工夫

教職実践演習では、卒業に向けて4回生の学生（4クラス86名）が、「教育現場での教育実践や取組」について様々な観点から学ぶ15講義（15講義中の13講義を担当）である。「教職実践演習」では、学生が将来教師になるうえで、必要不可欠な知識・技能を習得できるように、教育現場で起こっている様々な課題や、教師として捉えておくべき教育課題を基に演習の形で進めた。

学生が、主体的に課題に取り組み、仲間との対話を通して、自分自身の考えを変容させていく過程を大切にする授業形態で行った。講義内で指導構想を行うときも、「主体的・対話的で深い学び」の3要素を入れながらアクティブな学習活動を目指すように指示していった。表3は、後期の前半と後半の講義内容である。

表3「教職実践演習シラバス」(天野担当分)

	後期前半		後期後半
1	教師の職務と学級経営について	7	★事例研究～こんな時、どうする？～「生徒指導」
2	「指導計画の作成と授業の工夫」	8	★事例研究～こんな時、どうする？～「保護者対応」
3	★「チーム学校の一員としての教師の在り方」 ～校務分掌・難しい対応と学校組織から～	9	「地域との連携を図った教育の推進」
4	「校内研究・授業研究の進め方」 ※京都市教育委員会学校指導課 首席指導主事 栗本浩行先生	10	「就学前教育と小学校教育との連携」
5	★「日常的な授業・指導の工夫」演習	11	「社会人としての資質をどう身に付けるか」
6	「教師の職務の最前線に触れる」 ※東京都公立小学校 校長 野田不二夫先生 (元日本女子大学教授)	12	★「学校での教育実践に向けて」
		13	求められる保育者の専門性」 ※学校法人 成城学園 認定こども園 日吉幼稚園の水谷豊三理事長・園長先生

前半の講義例の具体は次の通りである。

★「チーム学校の一員としての教師の在り方」

学校現場での校務分掌表を通して、学校業務の中の様々な役割とネットワークの在り方を説明した。チーム

で学校経営を行うことの大切さをイメージするとともに、小学校の教育目標（仮）「すべての子どもに学力を」を達成するために「学力向上部」を目的別に3つの部（学力向上部・教育環境部・情報活用部）を設定した。学生は、それぞれの部を選択して分かれ、自分の所属する部で、どのような取組ができるかを仲間と討論し、具体的な取組を交流する演習を行った。学生たちは、それぞれ3つの部で活動内容を話し合い、交流する中で「学力向上部」の目的「すべての子どもに学力を」に向かって3方向から取り組むことで効果的に目的を達成していくことができることを理解し、「チーム学校の一員」の意味を意識していった。

★「日常的な授業・指導の工夫」演習

毎年文部科学省が、小学校6年生と中学校3年生を対象に4月に行っている「全国学力・学習状況テスト」の2023年度の分析結果を詳しく解説していった。それを受けて、国語科と算数科のグループに分かれ、今年の学力状況課題を克服するための日常の学びの工夫などを考え、交流し合った。教師が児童の実態を把握して日常から指導と評価の一体化を目指すことの重要性に気づかせる演習になった。このような日常の積み重ねの取組をイメージしていることも教員採用選考試験などに活かされると考える。

後半の講義例の具体は次の通りである。

★「事例研究～こんな時、どうする？～生徒指導・保護者対応～」

2週にわたって「生徒指導」「保護者対応」について学ぶ機会を設定した。実際に学校で起こったトラブルを基に、自分たちならどのように解決をしていくのかを話し合った。「子供の未来を見据えること」「多くの情報から解決の道を探ること」「チームで協働すること」「再発防止の視点をもつこと」などの考察のポイントを押さえながら、グループごとに討議した。また、実際の学校の解決内容を提示することで、各現場での解決に向けての地道な対応を知り、解決に向かう学校現場の努力とチームの協働の在り方を実感していった。

★「学校での教育実践に向けて」

学校は、様々な「〇〇教育」（インクルーシブ教育・ICT教育・プログラミング教育など）に取り組んでいる。その中でも重要視されている「人権教育」について、京都市の冊子「人権教育を進めるにあたって」の「個別の人権課題」の中から自分が気になっている人権問題の解決に向けた授業構想を行った。対象を6年生におき、「人権感覚」を身に付けさせる授業をどう組むのかを考察する演習である。自分たちが準備してきた情報や資料を実際の授業に合わせて選んだり、授業目標を具体的に考えたりしながら、構想を練る演習を行った。この演習を通して、児童の「人権感覚」を育てるためには、「授業目標を明確に立てること」や「情報や資料を精選すること」「児童が主体的に学ぼうとするための指導の流れの工夫」などの必要性に気づくことができた。それぞれの指導構想を互いに交流する時間を取ることで、様々な切り口から児童に「人権感覚」を育てることができることや時代の変化によって人権問題の捉え方が変化しているからこそ、教師自身がそのことに敏感にしなければならないことなどを実感していた。

このように教職実践演習の内容は、教員採用選考試験での小論文や個人面接、集団討論、場面指導、模擬授業などで問われるの内容に密接に関連したものである。自分たちの経験である教育実習やボランティア、アルバイトなどの活動とリンクさせながら情報として認識させ、教員採用選考試験に臨ませたい。

4 課題と改善のための取組

先に述べた内容に即して、特定教授と教職カウンセラーの仕事内容に着目して課題を捉えていきたい。教職支援センターに勤務させていただいて4年間の中で、少しずつ体制が整い、教職を目指す学生への支援が、手厚くできるようになってきた。そのことについては、大きな進歩である。その反面、不具合も出てきている。次の3課題については、改善をしていく必要があると考える。

- (1) 特定教授と教職カウンセラーの専門性を見据えた教職支援センターの活用状況確認
- (2) それに伴う学生の申し込み希望に沿うための人材確保と教室確保
- (3) 来年度の学部編成に伴う教職支援センターの在り方の共通理解

上述のような課題をあげた理由は、「一人でも多くの学生を教職の道へ送る出す」という教職支援センターの本来の役割・使命を果たすためには、今までの仕事内容や、仕事量の見直しが必要と感じているからである。

まず(1)について

3日という限られた勤務時間の間に、午前の2講義(8:50～12:05)を終えた後にすぐに、教職支援セミナー(12:10～12:40)がある日、各自治体の教員採用選考試験の説明会(12:10～12:40)の後にフォローアップ

セミナー（3講時）が続いている日、また大学推薦面接などがある日など、昼休みも15分ほどしか取れない日がある。特に3日勤務では、講義後の学生のレポートに対するコメントなど時間のかかる作業は、ほぼできない。なぜなら、教職支援センターの本来の仕事内容である教員採用選考試験に向けての個人面接や模擬授業等の学生の申し込み（1日に一人45分間の面接指導を5～6回行っている。）が控えているため、時間的な余裕がないからである。必然的に、勤務ではない日にレポート点検やコメント記入などを行うこととなり残業が増えていく傾向にある。この負担を解消していくためには、現在、教職カウンセラーが内容を考え実施してくださっている「教職応援セミナー」と「フォローアップセミナー」の補助的な役割などの内容や時間的な問題を精査していく必要がある。

次に(2)について

教員採用選考試験の日程が近づいてくる4月から自治体の最終の試験日程が終わる9月頃までの面接数の多さである。教職カウンセラーの方もこの時期は毎日3名体制で、小論文の添削や個人面接などフル回転となる。また、特定教授は、小学校や中学校、高等学校などの専門性もあるので、多くの学生たちが、ニーズに合わせて申し込んでくる。繰り返し申し込んでくる学生も多く、申し込みチェックは勤務日以外の日も確認しておかないと間に合わない。また、1日にできる人数は限られている（5～6名）ためお断りしなければならないケースも多々ある。特定教授や教職カウンセラーの専門性もあり、試験日程や自治体の試験内容によって、学生のニーズは様々なのでその希望に添えるような、人材確保と教室確保の必要性を感じる。

次に(3)について

令和6年度以降の発達教育学部及び心理共生学部の運営体制が変わり、学部編成が行われることになっている。この場合どのような勤務状況になるのか、今までの支援体制を維持できるのか等の説明をしっかりお聞きした上で、教職支援センターにおける役割を再考する必要があるのではないかと考えている。

このような課題を踏まえて、「一人でも多くの学生を教職の現場に送り出す」という使命を果たすことを念頭に置いた改善を行っていききたい。