

## 〈原著論文〉

# 「教職ナビ」活動及び教職課程授業による 教職志望意識の形成

丸 岡 俊 之\*

## Formation of Awareness of The Desire to Become a Teacher Through The Activities of "kyosyoku Navi" and Classes to Train Teachers

(MARUOKA Toshiyuki)

### 1. はじめに

公立学校の教員不足が深刻な状況にある。文部科学省が令和3年に全国67都道府県・政令都市等教育委員会に行った調査によると、始業日の時点で不足している教員数は、小学校で1,218人、中学校では868人である。これは学校数全体に対して、小学校では4.9%、中学校では7.0%に及ぶものである<sup>1)</sup>。

一方で、全国の公立小中学校の教員採用人数は、近年ほぼ横ばいで推移しているが、教員採用試験の最終倍率は、令和3年度選考の小学校では2.6倍と、平成23年度の4.5倍から10年間で大きく下がっている。同じく中学校でも4.4倍と10年前の7.8倍に比べて大きな隔たりがある<sup>2)</sup>。教員の採用数に対し、教員を志望する者の人数が下がってきていることが顕著に表れている。

実際、国立教員養成大学・学部卒業者の教員就職率は近年減少している<sup>3)</sup>。こうした学生が教員を志望しない状況は、新聞紙上でも取り上げられている。「月給4%で働かせ放題」「デジタル導入で効率化限界」「ブラック職場敬遠対策も後手」などの見出しが躍り<sup>4)</sup>、いかにも過酷な職場環境が想定されるのは無理のないことかもしれない。

一方、教員になった者の離職状況を見ると、文部科学省調べで公立学校教員の1年以内の退職者割合は1.2%程度であるが<sup>5)</sup>、ハローワークを経由する事業所における大学・短大卒業者の1年以内の離職率は11%程度となっている<sup>6)</sup>。教諭に採用された後は、一般企業等就職者に比べても、教職への定着は安定しているが、入口で志望するものが減少しているのである。教員志望者の減少は、国の教育力の低下に直結する深刻な問題である。

\* 近畿大学教職教育部教授

〔キーワード〕 教職ナビ活動、教職志望意識形成要因、教職志望阻害要因、教師効力感、子どもへのかかわり力

本稿では、本学学生への教職に関する意識調査をもとに、教員志望の意識形成の要因や、大学における教職課程の授業の学生の意識形成に与える影響について考察し、今後の学生への効果的履修指導に資するものとした。

なお、調査結果については、平成31年1月に本学教職課程履修者に行ったものと、令和4年3月に本学の教職志望者の自主的サークルである「教職ナビ」の学生に行ったものを採用している。

## 2. 教職課程履修学生への調査（平成31年1月）結果

これは、本学教職課程を履修する学生を対象に、「教職志望の意識形成要因」及び「教職志望の意識阻害要因」について、「教師効力感」「自己効力感」「教職興味」の観点から、5件法による調査、教職の魅力・課題点の自由記述の結果から考察したもので、本論叢第31巻第1号に記載したものである。

後述する令和4年3月の調査結果と比較検討する必要から、一部を再掲する。

### (1) 調査対象

本学教職課程履修者の内の165名を対象として、平成31年1月に調査を実施したもので、学年、進路希望状況等を表1に示す。

表1 対象者の内訳 人数

学年	男子	女子	計	進路希望状況				
				教職	企業	大学院	その他	未定
1年	62	17	79	40	17	0	1	21
2年	37	9	46	25	10	1	1	9
3年	12	6	18	7	5	1	1	4
4年	20	2	22	3	12	6	1	0
合計	131	34	165	75	44	8	4	34

### (2) 教職志望者の教師効力感、自己効力感、教職興味の相関関係

教職を志望する学生の75名は、「教職興味」を持つものとして、「教師効力感」、「自己効力感」との相関関係から教職への意識形成を検討した。

それぞれの質問項目の内部一貫性を示す $\alpha$ 係数は、次のとおりであったので、尺度として妥当性があると判断した。

教師効力感尺度（12項目）  $\alpha = 0.920$

自己効力感尺度（12項目）  $\alpha = 0.806$

教職興味尺度（10項目）  $\alpha = 0.806$

それぞれの相関関係を表2に示すが、結果から、教職志望の指標の「教職興味」は、「教師効力感」「自己効力感」と極めて強い相関関係にあることがわかる。したがって、「教師効力感」「自己効力感」を高めることが、教職志望への意識を強くすることがわかる。

表2 教職志望者の教師効力感、自己効力感、教職興味の相関関係

教職志望者	教師効力感	自己効力感	教職興味
教師効力感	—	0.545	0.781
自己効力感	**	—	0.791
教職興味	**	**	—

上三角 相関関係：r 値

下三角 n. s :  $p > 0.05$  \* :  $p < 0.05$  \*\* :  $p < 0.01$

### (3) 教師効力感の進路希望別による有意差

「教師効力感」は、「教育場面において、子どもの学習や発達に望ましい変化をもたらす教育的行為をとることができるという教師の信念」(Ashton, 1985)<sup>7)</sup>であるとされており、教師の仕事に自信を持っている状態と言える。

進路希望の教職志望者、企業志望者、未定者の三者について、t検定によりそれぞれの間の「教師効力感」の有意差を見てみると、以下の表3、表4のようになった。

結果から、教職志望者は他の進路希望者に比べ、「教師効力感」が有意に高いことがわかる。

表3 教師効力感に関する教職志望者と企業志望者の有意差

教師効力感	教職志望者平均 n=75 SD=0.67	企業志望者平均 n=44 SD=0.53	平均の差	t 値	p 値	判定
	3.66	3.43	0.23	2.019	0.046	*

n. s :  $p > 0.05$  \* :  $p < 0.05$  \*\* :  $p < 0.01$

表4 教師効力感に関する教職志望者と未定者の有意差

教師効力感	教職志望者平均 n=75 SD=0.67	企業志望者平均 n=44 SD=0.50	平均の差	t 値	p 値	判定
	3.66	3.39	0.27	2.150	0.034	*

n. s :  $p > 0.05$  \* :  $p < 0.05$  \*\* :  $p < 0.01$

(4) 教職志望の阻害要因について

教職を志望していない学生に対し、教職の課題点についての考えを自由記述で求めたところ、69人から回答を得た。回答者は企業就職、未定者、その他の進路を考える者たちである。自由記述文データを、KHCoderを用いて読み込み、テキストマイニングを行った。詳細は既述しているため省くが、得られた共起ネットワークによるサブグラフにラベリングを行ったものが図1である。

この結果から、教職志望の阻害要因として図2のように整理した。

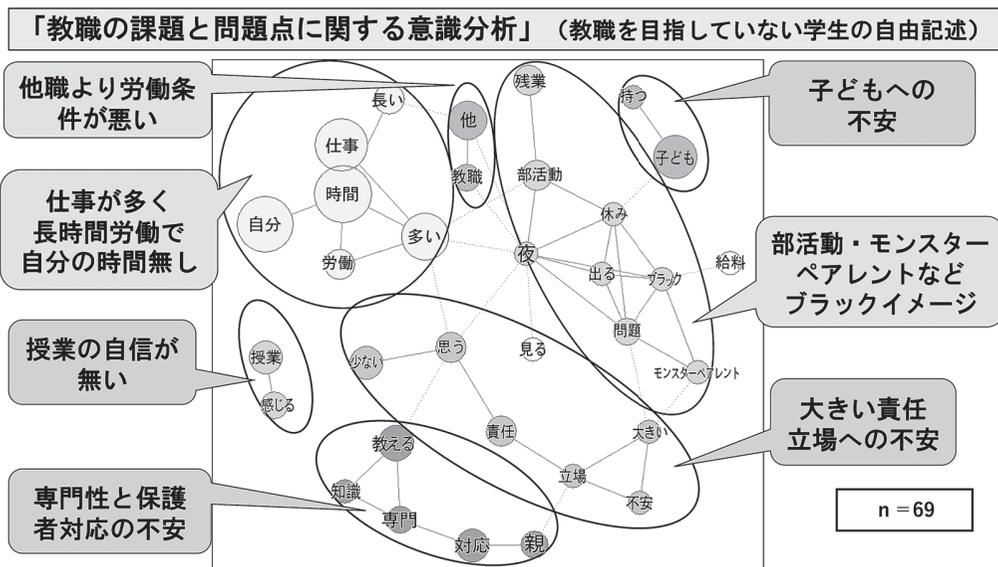


図1 教職の課題と問題点に関する意識分析

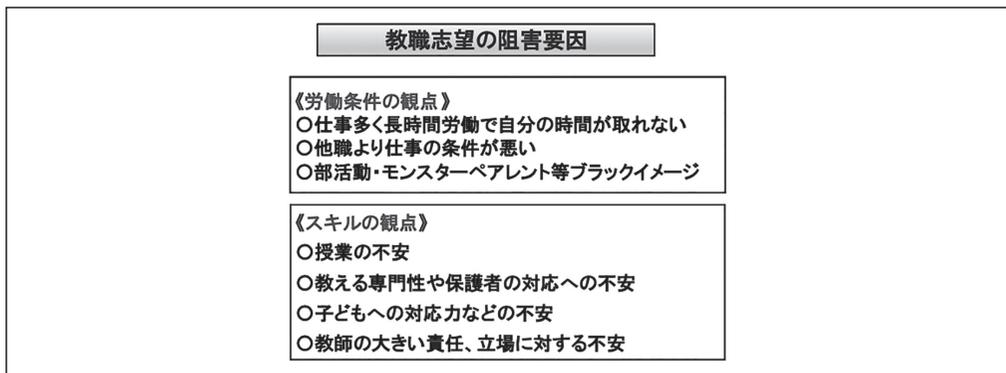


図2 教職志望の阻害要因を2つの観点で整理

阻害要因を「労働条件」と「スキル」の観点で見ると、「労働条件」から見た阻害要因は学生の努力や大学教員の指導で解決するものではないが、「スキル」の観点から見た阻害要因については、今後の指導により、意識変容に繋ぐことができると考える。

また、スキルの観点のいずれにも不安という意識が主な教育活動にかかっていることがわかる。これらは「教師効力感」をいかに高めるかという指導課題であると言える。

### (5) 教職の魅力に関する意識分析

教職を目指す学生に、「教職の魅力」につき考えを自由記述で求め、64人から回答を得た。同じくテキストマイニングを行い、得られた共起ネットワークによるサブグラフにラベリングをしたものが図3である。

教職の魅力について、最も多い意見が「自己を高め、子どもの成長に関わることができる」であり、「近くで支え見守る」「人との出会いが豊富」などが続く。子どもたちとの直接の関わりや出会いの中で成長していく様子に触れることへの期待がうかがえる。また、「社会を支える人材の育成」や「自分の経験を生かし人生に影響を与えることができる」など教師の仕事への使命感を感じている。さらに、「勉強を教えることができる」と、教えることが率直に好きであることを感じている。

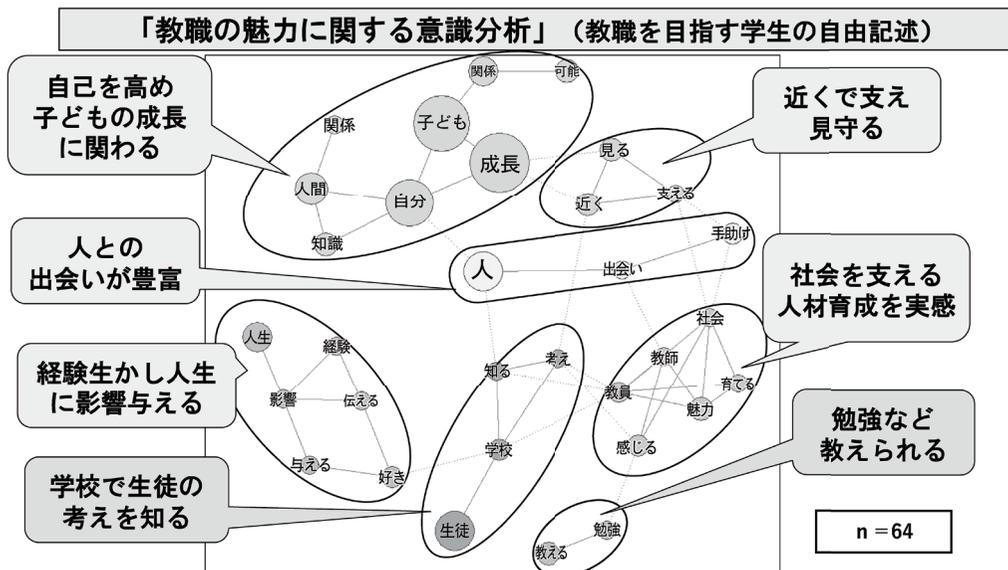


図3 教職の魅力に関する自由記述分析のサブグラフ検出

こうして得られた「教職の魅力として挙げられた事項」を5項目に整理し、これをもとに「想定される教職志望の意識形成要因」として5点に整理したものを図4に示した。

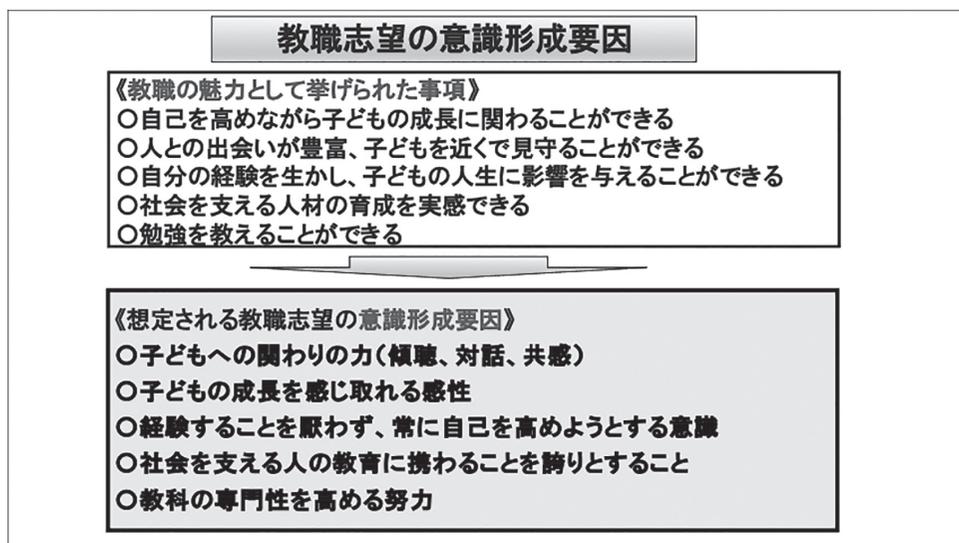


図4 教職志望の意識形成要因

以上の想定される5点の「教職志望の意識形成要因」は、図2に示した「教職志望の阻害要因」とともに、以下に述べる令和4年3月の調査結果と比較検討し、より明らかにしていきたい。

### 3. 教職ナビ学生への調査（令和4年3月）結果

本学には、「教職ナビ」という、教員志望の学生が自主運営するサークルがある。1年～4年を合わせて約300名が所属し、図5に示す通り教科ごとに活動することを基本としている。教員採用選考試験に向け、面接練習や模擬授業を行うほか、教育に関わる情報の交換・共有をするなど教職への意識を高める取り組みをしている。また、上級生自身が採用試験に挑戦した実体験を後輩に伝えることや宿泊学習会（現在はコロナ禍のため学内実施で代替）を実施するなど、効果的な学びの場が形成されている。最初は数人のグループで始まったが、着実に引き継がれてきており、2022年現在で18期生となっている。

教職教育部の教員は、面接練習や個人面談、模擬授業等の指導をはじめ、諸行事のサポート

を行うが、学生が自主的に運営することを基本としている。

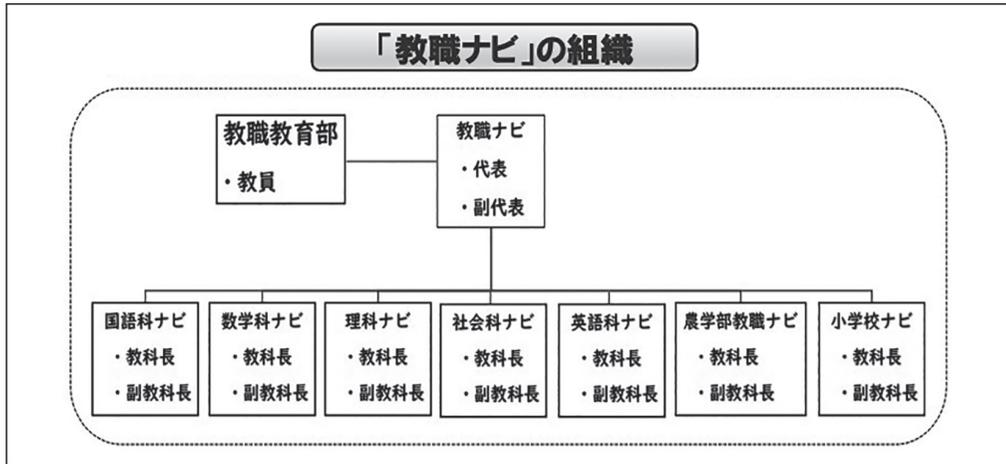


図5 「教職ナビ」の組織図

(1) 調査の内容

平成31年1月の調査結果と比較し分析することを踏まえ、以下の内容を調査した。

- ① 「教職ナビ」の活動による教職志望意識の変容（5件法）
- ② 「教員になる意欲が増してきた」という活動内容（自由記述）
- ③ 教職の魅力ややりがいについての認識（5件法）
- ④ 教職志望者の減少要因についての認識（5件法）
- ⑤ 教職課程の授業による教職志望意識の変容（自由記述）

(2) 調査の対象

令和4年3月に「教職ナビ」所属の74名に調査を行った。年度末であることから4年には調査はできなかった。内訳は表5のとおりである。

表5 教職ナビ生の調査対象

学年	人数	進路希望				計
		教員	民間企業	大学院	その他	
1年	17	15	2	0	0	17
2年	27	21	2	3	1	27
3年	30	19	7	3	1	30
計	74	55	11	6	2	74

### (3) 調査の結果

#### ① 「教職ナビ」の活動による教職志望意識の変容

教職ナビの活動を通じて変容した意識について、図6に示す7項目について5件法で問い、その内「そう思う」「まあそう思う」という肯定的な意見の割合を示した。

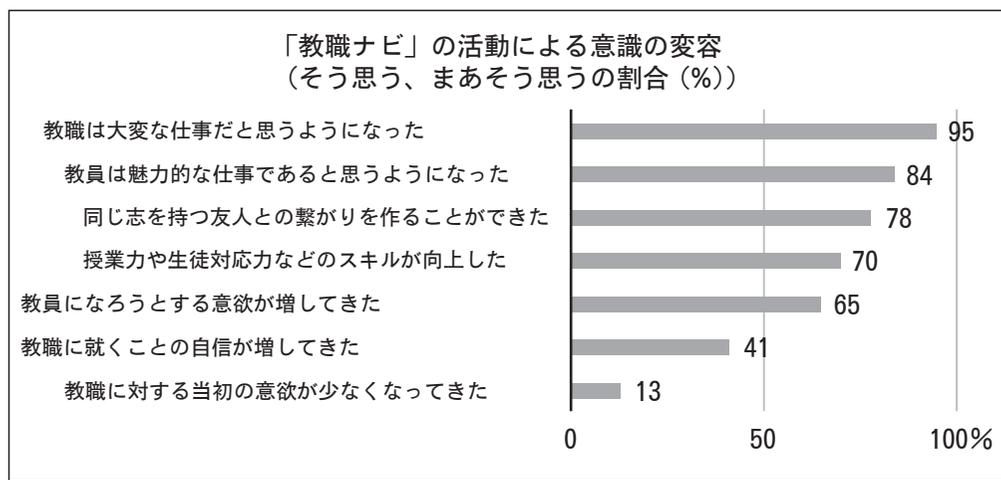


図6 教職ナビ活動による意識変容

この結果から、「教職は大変な仕事」(95%)だが、「魅力的な仕事であると思うようになった」(84%)と、教職は大変な仕事であるが、そのことが教職の魅力減退にはつながっていないこと、また、「教職に対する意欲が少なくなる」(13%)ということでもないことがわかる。但し、「教職に就くことの自信が増した」(41%)という者が、半数にも満たないことから、自信を持つまでに至るハードルは高いことがわかる。

#### ② 「教員になる意欲が増してきた」という活動・経験

次に、①で「教員になろうとする意欲が増してきた」(65%)と回答した者に、「教職ナビ」のどのような活動・経験によるものかを自由記述により問いかけた。

記述データをテキストマイニングし、共起ネットワークによりサブグラフ化しラベリングしたものが、図7である。結果は大きく5つのカテゴリにくることができる。

最も多かったものが、「模擬」「授業」という語句で、「先輩」「活動」「経験」「考える」と続く。これらから、教職への意欲が増した具体的活動・経験について次の3点にまとめた。

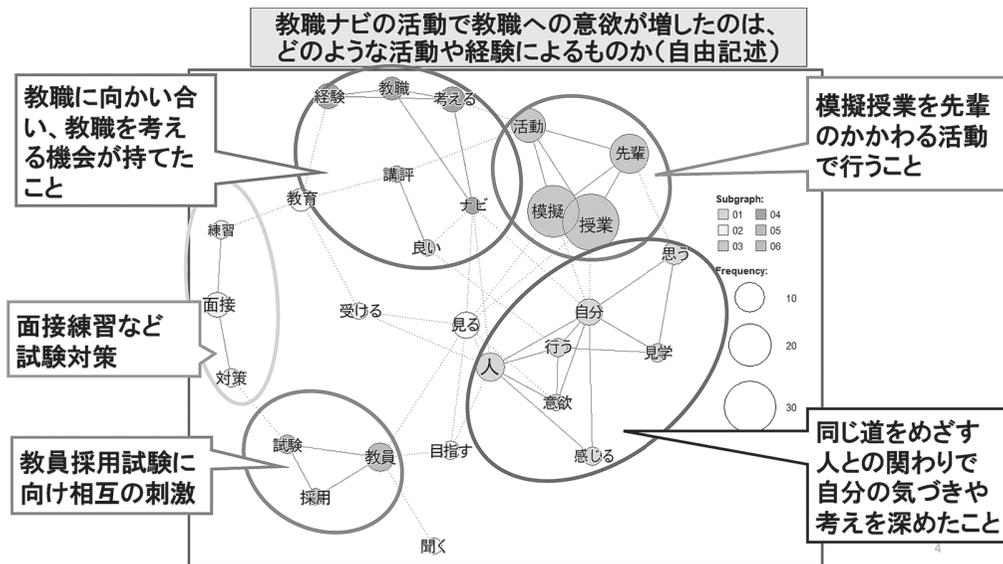


図7 教職ナビ活動による教職意欲向上の活動等

- 先輩が関わる模擬授業などで、実践的な教職のスキルアップができること
- 教職という仕事に向き合い、自己の考えや気づきを深めることができること
- 相互に刺激し合い、採用試験対策ができること

③ 教職の魅力、やりがいについての認識

教師という仕事の魅力ややりがいについて、以下の図8に示す7項目について、5件法で問い、「そう思う」「まあそう思う」という肯定的な意見の割合を示した。

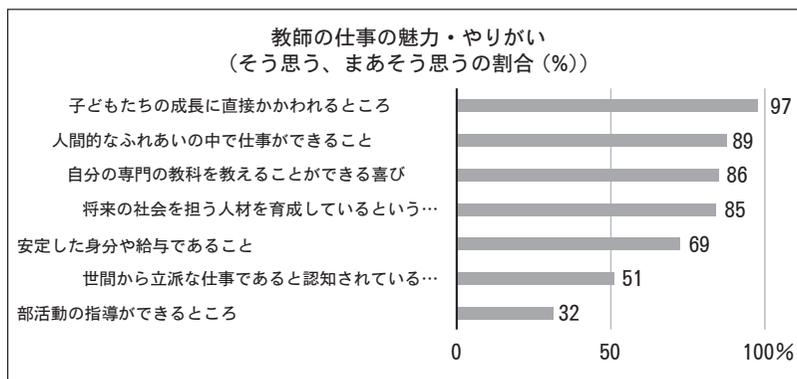


図8 教師の仕事の魅力・やりがい

この中で、肯定度の高い(85%以上)4項目を以下のように挙げた。

- 子どもたちの成長に関われること
- 人間的な触れ合いの中で仕事ができること
- 専門の教科を教えることができること
- 将来の社会を支える人材育成の使命感がもてること

これらの項目は、平成31年1月の調査結果の図4に示した「教職志望の意識形成要因」とほぼ対応していることがわかる。それらの項目を再掲すると、

《想定される教職志望の意識形成要因》

- 子どもへの関わりの力(傾聴、対話、共感)
- 子どもの成長を感じ取れる感性
- 経験することを厭わず、常に自己を高めようとする意識
- 社会を支える人の教育に携わることを誇りとすること

この結果から、教職志望の意識形成要因は教職の「やりがい」や「魅力」の内容と深く関係していると考えられる。

#### ④ 教員志望者の減少要因の認識を問う

昨今の教員志望者の減少傾向について、教職への志望意識が比較的高いと考えられる教職ナビの学生の認識を、5件法で質問した。

図9に示した12項目について、「そう思う」「まあそう思う」を合わせた肯定度の高い割合をグラフ化した。

要因として、「長時間労働や仕事がブラックなどとマスコミで報じられているため」「残業しても教職調整額(4%)支給のみで残業手当が出ないため」「問題のある保護者の対応が大変そうだから」「部活動などで土日仕事があると聞いているから」と言った項目が8割を超えている。マスコミの報道の影響は大きいと考えられ、「教職調整額」「保護者対応」と言った文言も、メディアから耳に入ってくる人が多いのではないだろうか。また、一般企業の内定時期と教採準備や教育実習と重なることも多く、学生にとっては負担となっているようである。

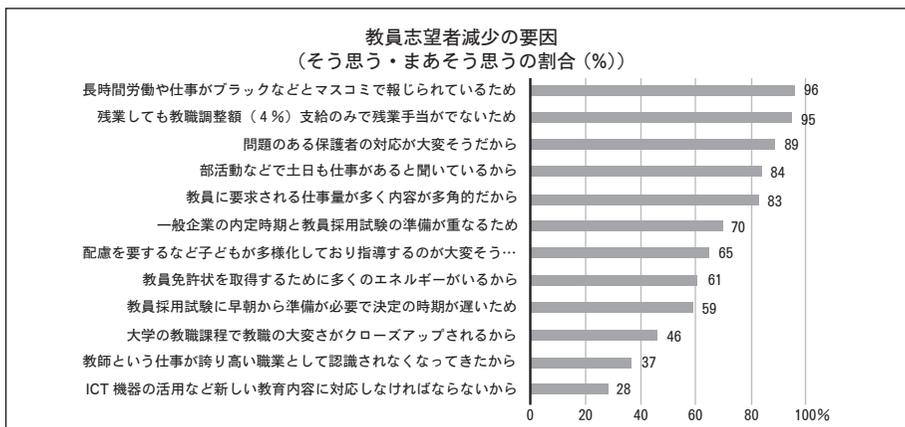


図9 教員志望者減少の要因

⑤ 教職課程の授業内容と教職志望意識の変容について問う

教員養成に向け大学で進めている教職課程の授業は、学生の教職志望の意識にどのような影響を与えているのだろうか。履修指導を行う側にとって、関心のあるところである。

今回の教職ナビ生への質問の中で、「教職課程の授業により教職志望の意欲が増した」と答えた者は62.2%であった。その学生に、「意欲が増した」という具体的な授業の内容を、自由記述により求めた。記述データをテキストマイニングし、共起ネットワークによりサブグラフ化しラベリングしたものが図10である。

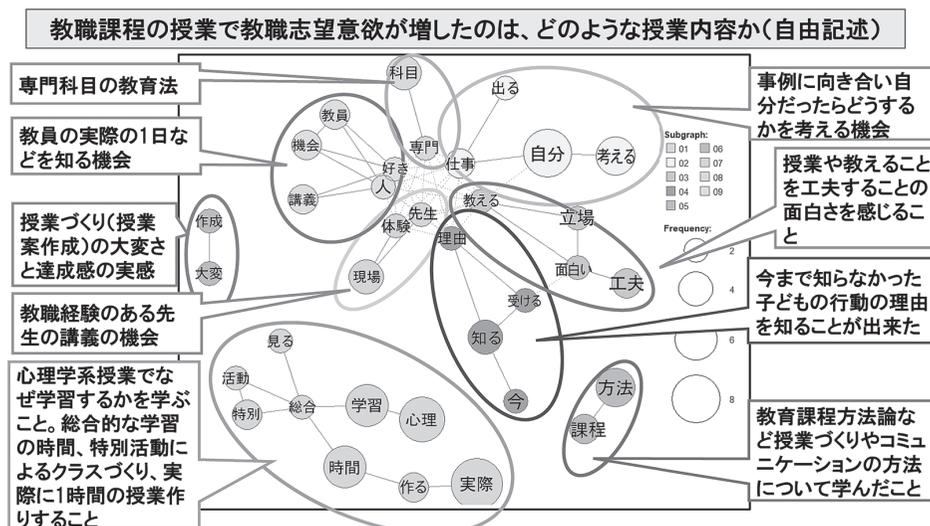


図10 教職志望意欲が増した教職課程の授業内容

意見は多岐に渡り、多くの授業科目が学生に好影響を与えていることがわかる。以下の通り出された意見を整理した。

- 総合的な学習の時間、特別活動等で、クラスづくりを学んだこと
- 心理学系授業で、子ども達がなぜ学習するかなどその行動理由を知ったこと
- 教育課程方法論などで授業づくり、コミュニケーションの方法について学んだこと
- 教科教育法等で、実際の1時間の授業づくりをしたこと
- 教職経験のある教員から、教育現場の実際を知る機会があったこと
- 実践事例に対して、自分であればどうするかを考える機会を持ったこと
- 教えることや授業を工夫する面白さを知ったこと

これらの意見から、教職意欲が増したキーワードとなるものが見えてくる。

このキーワードと、図2で示した平成31年1月調査の「スキルの観点」から見た教職志望の阻害要因と対比してみたものが、図11である。

#### 教職志望意欲の増加要因と阻害要因の対比

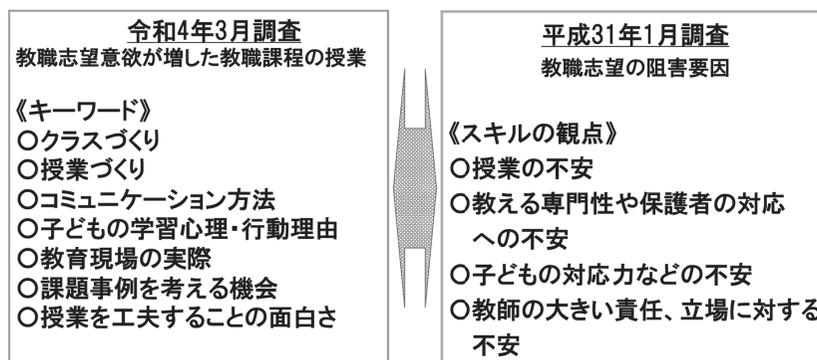


図11 教職の志望意欲増加要因と阻害要因の対比

教職意欲の増加の要因として挙げた項目を見ると、教育活動の実務に関わる内容が多いことがわかる。「クラスづくり」「授業づくり」「コミュニケーション方法」「子どもの学習心理・行動理由」「教育現場の実際」などは、教壇に立てば直面する課題である。また、「課題事例を考える機会」は、自分であればどう対処するかを考えることで、正解はないが自分で最適解を出す試みである。こうした鍛えが、教職への意欲向上につながるのである。また、授業は教育活

動の屋台骨である。授業を工夫することの喜びを実感していくことは、授業力の向上につながるものである。

一方のスキルの観点から見た阻害要因と対比してみると、それぞれの不安とする項目に、教職志望増加要因が対応していることがわかる。

教職志望の阻害要因は、教育活動の実践面の不安に起因しているところが多い。教員養成課程における履修指導においては、こうした要因を踏まえた授業実践が求められるところである。

#### 4 考察

平成31年1月の調査で、教職志望者がもつ「教職興味」は「教師効力感」「自己効力感」と強い相関関係にあり、「教師効力感」を育むことが教職志望を高めることを確認した。

一方で、令和4年3月の教職ナビ生への調査で、教職ナビ生の教職意欲が増した活動や経験として整理した3点は、その「教師効力感」を育む内容に該当するものと判断できる。経験豊かな先輩が後輩とともに、模擬授業などのスキルアップに向けた活動をすることは、ナビ生にとって教職活動の実践を実践的に経験でき、教職に対する自信と意欲を増すことにつながるのである。また、こうした活動によって、教職に正対して向き合い、自己の考えや気づきを深めることにもつながっている。

令和4年3月調査の「教師の仕事の魅力・やりがい」について整理した4点が、平成31年1月の調査から得た「教職志望の意識形成要因」の4点と対応していることを示した。教師の仕事の魅力・やりがいとして、「子どもたちの成長に直接かかわれること」「人間的な触れ合いの中で仕事ができること」は教師の醍醐味である。日々困難な課題はあるが、子どもたちの成長を見届けられたときの感動は何物にも代えがたいものである。また、相手が人であるだけに複雑な事案が起こることもあるが、「人間的触れ合い」の中で教師も共に人間的成長をしていくのである。教職志望意識の形成要因との関連が強い教師の魅力ややりがいについて、学生に浸透させていく取り組みが重要となってくる。

教員養成課程を担当する教員にとって、授業の内容と学生の教職志望意欲との関係は関心の高いところである。

令和4年3月の調査から、教員志望する学生にとって、「授業」「クラス」という空間にいる子ども集団をマネジメントできるかどうかに関心を持っていることがわかる。同時に教師

としての対応力に対する不安があり、経験の少ない自分が対処できるにはどうするのかという問いかけの答えを、教職課程の授業の中に見いだそうとしている。

また授業の中で、教育現場で直面する具体事例にどう向き合うかについて考えを深めていくことが、教職志望への力になっているのである。

## 5 おわりに

教員志望者の減少傾向に歯止めがかからない現状に対し、大学で教職課程の履修指導を行う立場から対処できることはないかという課題認識から今回の調査・報告を行った。結果として、特に教職ナビの活動や、教職課程の授業内容に、教職志望意識の向上への学生指導に資するものが多くあることがわかった。

教職ナビの活動については、今後さらに有効な活動が展開され、より多くの教員志望者を巻き込んでいくことに期待したい。今回は、限られた母集団による調査となったが、今後母集団を拡大しつつ、経年の変化も見ながら調査結果の精度を上げていくことも必要となる。18期まで続いている本学の自主サークルの継続発展を強く願うものである。

学校現場に有能かつ意欲的な教員を送り出すことは、国の基盤を支えることである。養成課程を預かる大学側として有効な学生指導に努めていくこと、そして、労働条件の観点からの阻害要因の克服について、行政サイドの一層の尽力がなされるよう切に願い本稿を閉じる。

## 参考文献

- 1) 令和4年1月文部科学省「教師不足に関する実態調査」  
[https://www.mext.go.jp/content/20220128-mxt\\_kyoikujinzai01-000020293-1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20220128-mxt_kyoikujinzai01-000020293-1.pdf)
- 2) 令和3年度文部科学省「令和3年度公立学校教員採用選考試験の実施状況」  
[https://www.mext.go.jp/content/20220128-mxt\\_kyoikujinzai01-000020139-2.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20220128-mxt_kyoikujinzai01-000020139-2.pdf)
- 3) 令和3年度文部科学省「国立の教員養成大学・学部（教員養成課程）卒業者の教員就職状況」  
[https://www.mext.go.jp/content/20220126-mxt\\_kyoikujinzai01-000020177\\_6.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20220126-mxt_kyoikujinzai01-000020177_6.pdf)
- 4) 令和元年10月7日付朝日新聞（朝刊）記者解説「教員のなり手が減少」
- 5) 平成28年度文部科学省「学校教員統計調査」  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kyouin/1268573.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kyouin/1268573.htm)
- 6) 令和2年度厚生労働省「学歴別就職後3年以内離職率の推移」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11652000/000845624.pdf>

- 7) Ashton, P. T. (1985) Motivation and The Teacher's Sense of Efficacy. Research on Motivation in Education, Carole Ames & Russel Ames, 2, Academic Press, pp.141-174