

教員養成課程改革と養護教諭採用選考の現状と課題について

小野村 浩¹⁾・小野村 樹美²⁾³⁾

1) 帝京短期大学 生活科学科・専攻科 2) 東京都立神代高等学校 主幹養護教諭

3) 人間総合科学大学 人間科学部

【抄録】

【問題・目的】 公立学校教員採用選考の倍率は年々減少し、5年連続で過去最低を更新した。文部科学省ははじめ各自治体はなんとか優秀な人材を増やそうとしているが、我が国の教員不足は深刻な局面を迎えている。本稿では、大学等での教員養成課程の現状と課題を検証するとともに、養護教諭志望の学生等の志望動機を整理して考察する。

【方法】 戦後の大学等による教員養成課程と教員養成制度を振り返り、近年の教職課程や教育行政改革の流れと現状を分析する。加えて、各都道府県や自治体において実施されている教員採用選考の内容や制度および大学等で行われている選考試験対策を考察する。そして他教科・校種に比べて高倍率が続く養護教諭養成課程の志望理由を整理し、今後の展望を考察する。

【結果】 大学等における教員養成課程（教職課程）と教員養成制度は、社会の状況や学校教育の使命や期待の変化に応じて変遷を繰り返してきた。文部科学省は、常に質の高い教育の確保のため新たな制度改革を打ち出してきた。しかし、全国の教員採用選考の倍率は、養護教諭・栄養教諭以外は、低下傾向にある。

【考察】 公立学校教員採用選考の倍率は年々減少する中で、養護教諭・栄養教諭のみは、他校種に比べて高倍率で推移している。深刻な採用倍率の低下が続く中で、高倍率にもかかわらず養護教諭を目指す学生は、強い目的意識や高い就業意識を保っている。各大学で行われている採用選考試験対策についても再検討が必要である。

【キーワード】 教職課程，教員養成制度，養護教諭養成課程，教員採用選考

I. はじめに —教員採用選考の現状—

文部科学省が昨年12月に公表した公立学校教員採用選考試験の実施状況¹⁾によれば、令和5年（2023年）度の公立学校教員採用選考の倍率は昨年度の3.7倍から3.4倍に減少し、5年連続で過去最低を更新した。採用者総数は、35,981人で前年度より1,666人増加し、受験者総数は、121,132人で前年度から5,258人減少した。全体の競争率は15の自治体で増加し、45の自治体で減少している。しばらく前から言われているように我が国の教員不足は深刻な局面を迎えていると言える。

全国の校種別倍率は、小学校2.3倍（過去最低）、中学校4.3倍、高等学校4.9倍、特別支援学校2.2倍、養護教諭7.7倍、栄養教諭9.1倍となり、養護教諭・栄養教諭以外の校種・職種に

おいて前年の倍率を下回っている。長期的に見ても全国の教員採用選考の倍率は低下の一途を辿っている。この背景には、大量退職による採用人数の増加に一つの原因があり、また「教員の仕事はブラックである」という「教職ブラック論」の浸透があると考えられる。この「教職ブラック論」の認識は、2010年代に名古屋大学の教育社会学者・内田良²⁾が学校事故や部活動指導についての教育課題を提言した頃からマスコミなどにも盛んに取り上げられるようになった³⁾。原清治・芦原典子・浅田瞳らによる教師の仕事に関する学生の意識調査からは、「教師の仕事はブラックである」理由を概ね以下の10項目にまとめることができると考える⁴⁾⁵⁾。

- ① 勤務時間が長すぎる
- ② 仕事が多すぎる
- ③ 残業代が出ない

- ④ 休憩時間が取れない 昼休みに生徒が来て昼食も食べられない
- ⑤ モンスターペアレンツの対応が嫌だ
- ⑥ 休日も部活動の引率をさせられる
- ⑦ 保護者も子どもも教師を尊敬する姿勢がない
- ⑧ 管理職や教育委員会から無理難題を求められる
- ⑨ 一生懸命に働いても、みんな給料は同じだ
- ⑩ ダメな同僚や先輩教師が多過ぎる

「教職ブラック論」の改善のため、ようやく教育行政は改革の舵を切り始めた。50年間変わらなかった「教育職員の給与等に関する特別措置法」の改正も進められている。教師の働き方改革が推進されることを期待するばかりである。

さて、文部科学省は、「平成12年(2000年)以降の採用倍率の低下については、大量退職等に伴う採用者数の増加と既卒の受験者数の減少によるところが大きい」としている(調査結果を踏まえた文部科学省の分析と今後の対応)⁶⁾。

採用選考の倍率と採用される教員の質に単純な相関関係があるというエビデンスはないものの、一般的には倍率が下がれば下がるほど教員の質の低下が懸念される場所である。こうした現状に対して、文部科学省は「令和3年(2021年)1月19日に設置した『令和の日本型学校教育』を担う教師の人材確保・質向上に関する検討本部」において、教員養成・採用・研修の在り方について、基本的な在り方に遡って中長期的な実効性ある方策を文部科学省を挙げて検討していく」とした。また当面の対応として『令和の日本型学校教育』を担う教師の人材確保・質向上プラン」をスピード感をもって実施していく」としている。

今年の調査結果の分析においても、今後の対応として「意欲ある教師志願者を確保するため、令和6年(2024年)5月に文部科学省より各教育委員会に対し、教員採用選考試験の早期化・複数回実施等の改善の方向性について提示し、引き続き各教育委員会における教員採用選考試験の改善を促進する」「中央教育審議会「質の高い教師の確保特別部会」において、教師を取り巻く環境整備に関する総合的な方策について議論が行われているところ、中教審における議論も踏まえ、学校における働き方改革の更なる加速

化や処遇改善、学校の指導・運営体制の充実等も含めた教職の魅力向上、教職志願者の増加に向けた施策に取り組んでいく」としている。

しかし前述したように、養護教諭・栄養教諭のみは年々倍率は上がり、他校種に比べて非常に高倍率で推移している。本稿では、深刻な採用倍率の低下が続く中で、倍率を上げ高倍率が続く養護教諭養成課程と採用試験対策指導の現状と課題を整理し、考察したい。

II. 大学等における教員養成課程(教職課程)と教員養成制度の変遷

小・中・高等学校の教育課程は、約10年ごとに改訂される学習指導要領に沿って編成される。戦後8回目の新しい学習指導要領は、これまでに引き続き「生きる力」を育成する方向性に加え、新たに「主体的・対話的で深い学び」を示した。2020年から小学校、2021年中学校、2022年高等学校と年次ごとに動き出した。また一方で教員免許についての資格要件を定めた教育職員免許法と同施行規則は10年程度の間隔で改訂を繰り返されてきた。学習指導要領の改訂や新たな必要性が生じると、新しい教育を実践できる教員を育成するため大学の教職課程にも対応が求められ、大学はそれに合わせて教職課程の認定を受け直して来たのである。

2018年からは、大学の教職課程における再課程認定が実施された。再課程認定とは、教育養成のための教職課程をもつ大学に課せられた文部科学省の政策である。2021年から文部科学省は、「教員養成フラッグシップ大学構想」を打ち出し、全国の大学に向けて公募を実施した。

さて、ここで大学等の教員養成制度の変遷の概要を振り返ってみる。戦前の教育における教員養成の機能は、師範学校、高等師範学校及び帝国大学に置かれた臨時教員養成所によって行われていた。ある期間では私立大学の専門部に師範科や高等師範科を置くことが認められた時期もあったものの、長く初等・中等教育の学校の教員の大多数は、官立の師範学校および高等師範学校の出身者で占められていた所以である。そして1945年以降の戦後教育改革は、戦前型の閉鎖的な教育養成制度への反省に立ち、閉鎖的な制度を解体し、教育系の大学や教育学部でなくても、国・公・私立大学すべての学部で

教員養成が行えるようにすることから始まった。これがいわゆる教員養成制度「開放制」の原則である。そして教員としての資質・能力の質を保証するために戦後の教員養成制度では、「教員免許資格」を設定して、小・中・高校の各学校種や各教科の教員となるに必要な資質・能力の必要条件を定めた。こうした中で大学は、法令に沿ってその内容を満たすことのできる教職課程のカリキュラムを編成し、文科省から課程認定を受け、課程認定を受けた大学で学ぶ学生は、教職課程の履修を完了していれば、卒業時に自動的に教員免許状を発行されることになった。教員免許資格によって最低限の基準設定を行うというという仕組みと言える。大学では、教育内容や方法を創意工夫し、法令の基準を満たす教職課程を編成してきた^{7)~9)}。

Ⅲ. 再課程認定とコアカリキュラム

さて、2015年12月の中央教育審議会答申を受け、2016年11月には教育職員免許法等の改正が行われた。そして再課程認定は、学習指導要領の改訂(2017年小・中学校告示、2018年高校告示)による教育改革と並行して、2017年度申請、2018年度審査、2019年度から新たな教職課程カリキュラムの教員養成教育として開始された。

通常、課程認定申請が必要な場合とは、新学部部の設置や既存学部部の改組等の場合であり、再課程認定申請が必要となるのは、学生の科目履修に関与する部分に至る大きな改正があった場合である。これまでの再課程認定の歴史は、1989年の「修得すべき単位数合計が59単位に引き上げられた時」と1998年の「教職に関する科目」と「教科に関する科目」の比重を変更し、かつ「教科又は教職に関する科目」を新たに設けた時の2回であり、今回が20年ぶりの大きな再課程認定である。

今回の課程認定では、以下のような変更が示された。従来「教科に関する科目」・「教職に関する科目」・「教科又は教職に関する科目」と3つに区分していた科目を「教科及び教職に関する科目」にまとめる。また新たに「特別の支援を必要とする生徒の理解」・「総合的な学習の時間の指導法」の2つを独立した科目として加える。「チーム学校への対応」「学校と地域との連携」「学校安全への対応」「カリキュラム・マネ

ジメント」「キャリア教育」の内容を追加する。各教科の指導法では、「アクティブ・ラーニングの視点」を必ず取り入れる。低年次から学校現場体験を行うことを目指そうとする「学校インターンシップ」を加えることができる。

この再課程認定において最も注目されることは、新たに策定された「教職課程コアカリキュラム」に基づいて課程認定の審査を行うことになった点であろう。この背景には2017年に設置された「教職課程コアカリキュラムの在り方に関する検討会」がある。教職課程におけるコアカリキュラムとは、免許法等で定められた教職科目のうち、「教職に関する科目」の各科目について、学生が修得すべき資質能力を共通的に示し、そこに至るために必要な学習内容や到達基準を構造的に示すものである。コアカリキュラム作成の目的は、全国すべての大学の教職課程で共通的に修得すべき資質能力を示すことである。大学は、教員養成に求められる共通の内容、水準を確保しつつ、さらに大学独自の創意工夫を加えて特色ある教員養成を進めることが必要となる。もちろん教員として必要な資質能力を養成するためのカリキュラム・マネジメントが求められる。各大学は申請において、(1)各科目についてのシラバス(授業概要と計画)と(2)担当教員の履歴・業績書を提出するが、シラバスの提出に際しては、「教職課程コアカリキュラム」への対応状況を併せて報告することが求められるようになったのである。

教職の専門科目のみに定められている教職の専門性に係る科目とは、科目名称を例示すると「教育原理」「教育心理学」「教育課程論」「生徒指導論」「進路指導論」「特別活動論」「教育相談」「各教科の指導法」などである。これらの科目は、教員免許状の学校種や教科の違いにかかわらず、原則として共通して履修しなければならない科目である。コアカリキュラムを作成したことによって、教員に最小限必要とされる資質能力を身に付けさせ、教職課程の質を維持、向上させることを目指したものである。各大学には、コアカリキュラムを踏まえた教職課程を編成し、そこでの学修と適切な評価を通じて、教員を目指す学生の質の維持、向上に努めることが求められる^{10)~15)}。

IV. 「教員養成フラッグシップ大学」構想

さらに文部科学省は2020年に「教員養成フラッグシップ大学構想」を打ち出した¹⁶⁾。「教員養成フラッグシップ大学」構想とは、文部科学大臣が指定する指定大学・教職大学院で設定する科目を修得することで、教員免許の取得を可能にする特例を創設するというものである。その目的は、「令和の日本型学校教育」を担う教師の育成を先導し、教員養成の在り方自体の変革を牽引するため、(1) 先導的・革新的な教員養成プログラム・教職科目の研究・開発、(2) 全国的な教員養成ネットワークの構築と成果の展開、(3) 取組の検証を踏まえた教職課程に関する制度の改善を目指したものである。指定大学の教職大学院では、共通5領域の必修単位数を弾力化するほか、その一部に代えて大学が設定する領域科目を修得することで教職修士の取得を可能とする。

フラッグシップ大学は、2021年7月から申請を受け付け、2022年2月に該当する大学が指定され、同年4月から取り組みを開始した。指定期間は5年間となっている。応募要件は、教員養成から学校現場での実践を通じての一体的な体制が整っていること、国内外の関係機関等と連携を取り、研究を進めていけることなどである。さらに「Society 5.0」に対応するためにAIやIoTなどの技術革新に伴って変化するこれからの社会で活躍できる人材の育成とSTEAM教育や児童生徒がICTを活用することを前提とした問題発見・解決的な学習活動等についての高い指導力を有する教員の育成が目標である。

補足すると、ICTとは「Information and Communication Technology」の略で「情報伝達技術」のことである。STEAM教育とは、以前はSTEM教育と言っていたものにA<Art(芸術)>を加えた教育手法で、Science(科学) Technology(技術) Engineering(工学) Art(芸術) Mathematics(数学)の各教科での学習を実社会での課題解決に生かしていくための教科横断的な教育」のことを指す。文系・理系を分断せず、社会課題や身近な課題の解決、新たな価値の創造を試行錯誤しつつできるようになるための横断的な教育を目指すものである。文部科学省教育課程部会資料「STEAM教育について」(令和元年(2019年)9月4日)には、「世

界を牽引する研究者の輩出とともに、幅広い分野で新しい価値を提供できる数多くの人材の輩出」が求められているゆえに、新時代に対応した高等学校教育の在り方としては、高等学校時代に「思考の基盤となるSTEAM教育を、すべての生徒に学ばせる必要がある」と記されている。「Society 5.0」とは、狩猟社会(Society 1.0)→農耕社会(Society 2.0)→工業社会(Society 3.0)→情報社会(Society 4.0)に続く、新たな社会を指すもので、第5期科学技術基本計画において我が国が目指すべき未来社会の姿として初めて提唱された。

V. 教員採用選考対策指導のあり方について

さて、現行の各都道府県において実施されている教員採用選考に話を戻したい。私学の教員採用については、それぞれの学校法人によって様々な選考方法と選考基準があるため、本稿では、公立学校の教員採用選考に十数年に渡って係わって来た経験をもとに、公立学校教員採用選考の現状と課題について論じたい。

現在、教員採用選考で実施されている筆記試験の内容は、大きく「教職教養試験」・「一般教養試験」・「専門教養試験」・「論作文」の4つに分けられる。さらに「面接試験」教科によっては「実技試験」が課されているのが通常である。もう少し詳しく各試験の出題分野をまとめると以下の通りである。

①「教職教養試験」の出題分野

「教育原理」「教育法規」「教育心理」「教育史」「教育時事」その他「学習指導要領」「文部科学省の通知文・報告書」「中央教育審議会の答申」をはじめ、道徳教育、人権教育の原理など様々な分野からの知識が問われる。

②「一般教養試験」の出題分野

「教科問題」「時事問題・一般常識」。

「時事問題・一般常識」では過去3年ほどの主要なニュースからの出題や地域特有の問題など、広い見識が必要となる。

③「専門教養試験」

志望する校種、教科に対する専門的な知識を中心に、その指導要領や指導法も出題される。

④「論作文」

自治体によって異なるが、「教師に求められる

資質」といった教育論や「学習・生活指導の在り方」といった実践的な指導方法のテーマについて論じ、教師としての考え方や資質、人物像を総合的に評価し、適性を見るものである。自治体によって、600字から1,500字程度の小論文が多い。

⑤面接試験

「個人面接」「集団面接」「集団討論」「集団活動」「模擬授業」「場面指導」など様々な形態で行われる。近年は面接試験の比重が大きくなっているため、面接試験を複数回実施する自治体も増えている。

公立学校の教員になるには、教員免許を取得するとともに、こうした各自治体が発行する教員採用選考に合格しなくてはならない。前述したように優秀な教員を一人でも多く確保したい自治体では、新卒大学生はもちろん、経験者や社会人を採用するために様々な特例試験制度や優遇方策を設けている。

これまでも各大学では教員志望の学生を選考試験に合格させるための採用試験対策を通常3年次くらいから始めていた。選考試験に合格するためには、かなり具体的で絞った準備をしなければならないのが実情だからである。どんな試験対策でもある程度同じで暗記や努力は避けて通れない。しかし、前述したように教員採用選考試験の早期化・複数回実施等の改善の方向が示され、現実に複数の自治体で「前倒し受験」が実施され始めてからは、ダブルスクールで採用選考のための予備校に通う教員志望の学生も多くなったようである。「教職教養試験」「一般教養試験」「専門教養試験」は、過去の出題に合わせてテキスト、参考書や問題演習で身につくものである。十分に大学のカリキュラムを消化できていない早期受験生にとっては、自分で学習を進めなければならず、カリキュラムの再検討を進めている大学も多いと聞く。短期大学では、入学後半年も経たないうちに早期受験を迎えるため、教員採用選考試験の対策と指導は大きな課題となっている。

さらに対策が必要となるのは「論作文」「面接試験」である。「論作文」や「面接試験」には、繰り返しの練習が重要なポイントになる。逆に言うと、適性や能力以上に練習が重要となってくる。

「論作文」では、次の4点が評価のポイントになると考える。

- (1) 主題に正対していること
- (2) 論文の「型」が訓練されていること
- (3) 提案する実践方法が具体的であること
- (4) 教師としての教育に対する力強い決意や熱意を述べられていること。

特に自分が取り組む実践について、具体的に述べられていることが大切で、決して教育評論になってはならない。自分が教員としてやってみたい実践は、中学・高校時代の経験や実践したこと、成果を挙げたこと、また教師の仕事に対する夢や理想を具体的に伝えることが必要である。「面接試験」も同様であるが、近年集団討論や集団面接を加える自治体が増えている。集団討論は5人～7人程度のグループで、設定された教育課題について協議する形式であり、集団面接は複数の受験生に同一の質問を順番に答えさせる形式である。

各大学では、様々な講座や練習会を設けて、専門の指導者やOBなどを活用して訓練を行っている。その内容は一般企業の入社試験や面接対策と大きく変わるところではなく「論作文」でも「面接試験」でも、ある程度のコツを習得することが合格への近道なのである。多くの自治体で行われるようになった「集団討論」では、「思いやりに関すること」「生活習慣の形成に関すること」「勤労の意義に関すること」「言語能力に関すること」「人間関係の形成に関すること」「情報活用能力に関すること」などのテーマから、具体的な場面が与えられ、同じ学年の担任団として協議させたり、同期の初任者研修で出会った教員同士として話し合わせたりさせる。しかし、その日初めて出会ったメンバーで、たった20分から30分で一つの教育課題を討論し、具体的な方策をまとめるということは非常に難しいことである。採点の観点は「傾聴力」「協調性」「コミュニケーション能力」「リーダー性」などであるが、なかなか客観的に点数化することは難しい。評価する面接官も、主観的な印象点になってしまう不安を常に感じながら採点しているのが現実である。この評価で受験生の合否が左右されると思うと尚更である。発言の内容というより、どうしても受け答えの自然さや説得力、特に集団討論の場合は他の意見に対する対応力や協調性を重視する採点にならざるを得ない。

VI. 養護教諭養成課程の学生の志望理由

このような現状の中で、教員採用試験を受けて教員を目指そうとする若者の意識は、どのようなものなのだろうか。大学と学生本人に許諾を得て、筆者らが勤務する人間総合科学大学の養護教諭教職課程を履修した学生と、筆者が勤務する高等学校で教育実習を行った学生の併せて50名ほどに聞き取り調査を行った。高倍率にもかかわらず養護教諭を目指す学生たちの志望動機を整理すると、以下のような回答が多い。

- ① 他者に寄り添い、支援できる仕事に就きたいと思ったから。
- ② 学校が好きで、生徒・児童とかかわる仕事に魅力を感じ、特に保健室の先生に憧れがあったから。
- ③ 自分や友人が保健室の養護教諭に助けられ、励まされて成長し、自分も困っている生徒・児童を助けたいと思ったから。
- ④ 報道などで不登校やいじめが無くならない現状を知り、養護教諭としてこのような課題解決に立ち向かおうと思ったから。
- ⑤ 発達障害や学習障害のことを学び、養護教諭として自分にできることがあるのではないかと思ったから。
- ⑥ 幼いころから教師になりたいと思っていたが、評価をしたり厳しい生活指導をしたりする教師より、養護教諭の方が自分の適性に合っているから。
- ⑦ 人と話すことが好きで、コミュニケーション能力を生かせる仕事だと思うから。
- ⑧ 小中高校の養護教諭の先生に勧められたから。

養護教諭の選考倍率が他の教科・校種に比較して高倍率で推移している原因は、複数配置が進められているとは言え、原則としては各学校に一人の少数職種で、大量退職世代の影響が少なく、かつ人気のある職種で高い就業意識をもつ志望者が多いためであろう。養護教諭を目指す学生の多くは、「教職ブラック論」や倍率にはあまり左右されず、困難よりも「やりがい」に意識を高く持っている点に、ひとまず安堵するところである。

VII. おわりに —これからの教員養成に期待すること—

少子高齢化が進み、そして学校を取り巻くさまざまな問題が複雑化・深刻化する現代において、教員の質とモチベーションの向上が何より重要である。文部科学省や各自治体、そして高等教育機関は、熱意ある優秀な学生を教育現場に送り出すために日々奮闘している。

これまで述べてきたような制度改革が真の教育改革のための第一歩となることを期待する。教員養成の制度改革を進め、教員採用選考の改善を行い、優秀な人材を確保することが急務である。そしてもうひとつ重要なのは、採用後の育成である。免許更新制度も教員の負担と内容が実践的でない等の指摘を受け、事実上廃止された。

学校問題がますます深刻になる中で「学び続ける教師」という言葉が空しくなるほど、教師の多忙化や教師による不祥事が増え続けている。夢を持って教員になった若者が、経験を積むことで経験に見合った力を身に付けられるように、現場の学校に更なる教員育成の機能の充実を期待したい。

【謝辞】本研究にあたり、ご協力くださった学生の皆さんとご意見をいただいた養護教諭の先生方に心より感謝申し上げます。

【付記】研究に関して、利益相反事項はありません。

【文献】

- 1) 文部科学省 (2024) 令和5年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について (令和5年10月31日公表) (2024.10.31 閲覧)
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1243159.htm
- 2) 内田良 (2017) 『ブラック部活動』, 東洋館出版社
- 3) 大内裕和, 「教員の過剰労働の現状と今後の課題」, 日本労働研究雑誌 No730, 2021年 p4-13.
- 4) 原清治・浅田瞳・芦原典子 (2023), 「なぜ教職はブラックなのか? —大学生への質問紙調査からみる教職意識の実態—」, 佛教大

- 5) 原清治・芦原典子 (2006), 「実践的教員養成のあり方に関する研究Ⅱ」, 佛教大学教育学部論集 第17号, p.89
- 6) 文部科学省 (2023) 調査結果を踏まえた文部科学省の分析と今後の対応 (2024.8.30 閲覧)
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1243159.htm
- 7) 大岡紀理子 (2014), 「新制大学成立後の教員養成についての一考察 — 養成機関の実態と教員養成における諸課題を中心に —」, 日本教育史論集, 1巻, p27-34.
- 8) 藤谷哲・峯村恒平 (2020), 「教員養成課程における「再課程認定」と「開放制」の変動」, 人と教育, 14巻, p58-64.
- 9) 田中真秀 (2019), 「コアカリキュラムを網羅した教職課程の実態 — 教育職員免許法改正に伴う現状と課題 —」, 川崎医療福祉学会誌, Vol. 28, No.2
- 10) 松宮慎治 (2015), 「教職課程認定申請の動向について：指摘事項を中心に」, 教師教育研究, 28巻, p73-83.
- 11) 松宮慎治 (2018), 「再課程認定申請直前のポイントと今後の対応」, 神戸学院大学 東海・北陸地区私立大学教職課程研究連絡懇談会資料,
- 12) 長谷浩之 (2019), 「教育職員免許法の改正と教職課程コアカリキュラムについて」文部科学省 初等中等教育局教職員課 教員免許企画室長発表資料
- 13) 勝野正章 (2019), 「課程認定行政の問題点と改革の方向性」, 日本教師教育学会年報, 28巻, p42-50.
- 14) 岩田康之 (2014), 「日本の教員養成教育における「質保証」の現状と課題」, 教員養成カリキュラム開発研究センター研究年報, 13巻, p45-54.
- 15) 田子健 (2014), 「教員育成をめざす教職課程の構想」, 教職課程年報, 創刊号, p1-10.
- 16) 文部科学省 (2021) 教員養成フラッグシップ大学構想について (2024.8.30 閲覧)
https://www.mext.go.jp/content/20210810-mxt_kyoikujinzai02-000017343_2.pdf

Reform of the Teacher Training Course and the Current Status and Issues of the Recruitment and Selection of "*Yogo* teacher"

Hiroshi ONOMURA¹⁾ • Jumi ONOMURA^{2) 3)}

1) Department of Living Science, Teikyo Junior College

2) School Nurse, Tokyo Metropolitan Jindai High School

3) Faculty of Human Sciences, University of Comprehensive Human Sciences

【abstract】

【Problem / Purpose】

The ratio of public school teacher recruitment selection has been decreasing year by year, and has reached a record low for five consecutive years. The Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT) and other local governments are trying to increase the number of talented human resources, but the shortage of teachers in Japan is entering a serious phase. In this paper, we examine the current status and issues of teacher training courses at universities and other institutions, and organize and consider the motivations of students who want to become *Yogo* teacher.

【Method】

This course examines the post-war teacher training courses and teacher training systems at universities and other institutions, and analyzes the current situation of the current state of teacher training courses and educational administration reforms in recent years. In addition, we will consider the contents and systems of teacher recruitment selection conducted in each prefecture and local government, as well as the preparation for selection examinations conducted at universities and other institutions. Then, we will organize the reasons for applying for the *Yogo* teacher training course, which continues to have a high ratio compared to other subjects and school types, and consider the future prospects.

【Results】

Teacher training courses and teacher training systems at universities and other institutions have undergone repeated changes in response to changes in social conditions and the mission and expectations of school education. The Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT) has always proposed new institutional reforms to ensure high-quality education. However, the ratio of teacher recruitment selection nationwide is on a downward trend, except for *Yogo* teacher and nutrition teachers.

【Discussion】

While the ratio of public school teacher recruitment selection is decreasing year by year, only the ratio of *Yogo* teacher and nutrition teachers is higher than that of other school types. While the recruitment ratio continues to decline severely, students who aim to become *Yogo* teacher maintain a strong sense of purpose and a high sense of employment. It is also necessary to reconsider the preparation for the recruitment selection examination conducted at each university.

【Key words】

Teacher Training Course, Teacher Training System, *Yogo* Teacher Training Course, Teacher Recruitment Selection