

教員志望理由書を課すことによる「スクリーニング効果」の検証

——国立教員養成単科大学における入学者の教員志望に着目して——

山田 美都雄（宮城教育大学）

本研究では、国立教員養成単科大学が令和3年度一般選抜後期日程試験において受験生に提出を課した教員志望理由書の「スクリーニング効果」を検証する。当大学では教員就職率の向上の方策として「教員志望理由書」を導入した。これにより、後期日程入学者の教員志望がどの程度変化したのか、また、教員志望周辺の意識面に関しても波及効果は生じているのか、さらに、教員志望の持続性やディプロマ・ポリシーの定着度に対する影響はどの程度か等について検証した。その結果、教員志望理由書の導入のスクリーニング効果が生じている可能性が窺われ、今後さらなる追跡型の検証が課題として挙げられた。キーワード：教員志望理由書、スクリーニング効果、教員志望、教員養成、入学者選抜方法

1 本研究の概要

1.1 本研究の背景・目的

大学入試において、大学が受験生に対し何らかの受験科目や提出資料等を課すことにより、結果的に入学者集団の特性が変化することは一般に期待されることであろう。たとえば、理系科目に強い受験生を入学させたいと考えれば受験科目に理系科目を設定し、また、他者とのコミュニケーションを円滑に図ることができる学生を得たいと考えれば受験科目に面接やグループディスカッションを課すといった具合に、受験科目として課す内容と受験生の資質や能力との連関性は意識されるものである。しかし、実際に大学が期待した通りの学生を迎え入れられているか、言い換えれば受験生が想定した通りの反応を示すか否かは、受験科目の有無とはまた異なる次元の問題であるともいえる。なぜなら、そこでは受験科目として課される内容がまずもって問題となるからだ。文系の受験生でも解答に労を要しない理系科目の出題であれば理系に強い学生が集まるとは限らないであろうし、グループディスカッションの方法によっては他者の意見を顧みず自身の意見を口うまく語る学生ばかりが集まってしまったりもできない。

また、一般に受験科目の負荷を重くすることは受験生を遠ざけるようにイメージされがちであるが、西郡(2015)が国立総合大学工学部の後期日程試験(二次試験)の事例によって示したように、個別学力検査を課したことにより志願者数が飛躍的に増加した事例も見られる。したがって、「新しい制度設計を検討する上

で、経験的な感覚や価値観に頼らず、客観的データに基づく議論を展開する」(西郡 2015)との指摘には着目すべきである。

そうであれば、受験科目や提出資料を課すことによって実際にどのような特性をもった受験生ないし入学者を集めることができているのかについては、データに基づく検証が基本的に必要になると思われる。そこで、本稿では、国立教員養成単科大学における入試を事例に、出願時に提出資料を課すことが入学者集団の特性をどれほど規定するのか、その効果を計量的データに基づいて検証することを目的として設定する。

1.2 教員養成大学における「教員志望」という問題

本稿では、国立教員養成大学における「教員志望」という問題領域を扱う。国立の教員養成大学は、学校教員を養成するという社会的使命を負うものであるが、そこでの社会的な評価指標として「教員就職率」に言及がなされることは多い。教員就職率は、卒業生に占める教員就職者の割合を示す指標であるが、昨今の国立教員養成大学においてはこの数値をいかにして上昇ないし維持させるかが焦眉の課題となっている(山田 2021)。この背景には、教員養成大学入学者であっても、教職に就かない学生が全体で一定数見られるという統計的事実があり、国(文部科学省)による評価に対応すべく、各大学においては教員就職者の規模を適正な水準で管理し、状況に応じて改善を図る必要に迫られている¹⁾。この文脈において、「教員就職率」は国立教員養成大学にとって具体的なアクションが求められる

ほどの評価指標として機能している。

本稿では、国立教員養成単科大学の一大学の事例を取り扱う。当大学においても例外なく「教員就職率」は大学運営上の重要指標と認識されており、いかにしてこの数値を上昇させるかが問われる状況にある。このような中、当大学では令和3年度一般選抜後期日程試験において、志願者全員に「教員志望理由書」を課すという方策をとることになった。そのねらいは、教員志望の受験生がより多く集まるようにすること、すなわち「スクリーニング効果」を期待してのことである。本稿では、この「スクリーニング効果」という観点から、当大学の後期日程試験において教員志望理由書を課したことによって、入学者にどのような変化が生じたのかについて、学生を対象に実施したアンケートのデータから検証する。

1.3 「スクリーニング効果」とは

本稿で扱う「スクリーニング (screening)」とは、「選抜の効率化と簡素化を主たる目的として行われる予備的選抜」(藤田 1986) のことを指している。「スクリーニング」は、主に労働市場の採用場面を想定して用いられる語であり、「雇主が希望者全員の職務遂行能力や職業適性を実際に調べたのちに採用決定するわけでは必ずしもなく、あらかじめ応募条件を提示したり、何らかの基準によって足切りをして選考の対象となる者の数を削減する (藤田 1986)」ために行われるものとされるが、これと同種のことは大学入試の文脈においてもあてはめることができるだろう。すなわち、当大学の場合でいえば、「教員志望を明確に有する者であるのか否か」という点で受験者をあらかじめ「効率的かつ「簡素」に選抜するという意味合いになる。そして、この手段の具現化として「教員志望理由書」を課すという行為が位置づけられることになる。

本稿では、教員志望理由書を出願書類として課したことで、実際にどの程度、教員志望学生を「予備的」に選抜できたのか、その「スクリーニング効果」を検証する。

2 対象大学の入試制度

ここでは分析に先立ち、当大学の入試制度について触れておきたい。

当大学の令和3年度以前の入試は、一般選抜 (一般入試) の前期日程試験と後期日程試験と学校推薦型選抜 (推薦入試) からなり、募集人員はそれぞれ、225 名、56 名、64 名である (ただし、平成 30 年度入試以降)。前期日程 (初等教育、中等教育、特別支援教育の全課

程で実施) は大学入学共通テスト (大学入試センター試験) と、個別学力検査 (二次試験) として国語と英語又は数学ないし実技を課し、後期日程試験 (初等教育と中等教育の 2 課程で実施) では共通テスト (センター試験) と二次試験として面接ないし実技を課している。配点は選考によってばらつきはあるが、共通テスト (センター試験) の総合点は二次試験の総合点よりも高く設定されている。また、推薦 (初等教育、中等教育、特別支援教育の全課程で実施。ただし中等教育は一部の専攻のみで実施) において共通テスト (センター試験) は課さず、面接や独自の課題を課している。

当大学では、令和3年度の後期日程試験から受験生に「教員志望理由書」の提出を求めるように制度を変更した。なお、教員志望理由書は面接で活用するとし、配点は与えていない。字数は 600 字 (自筆式) である。

島田 (2010) は「志望理由書」について、「文章表現としての価値」や志望意志や学習意欲の形成といった「学習材」としての価値を認めているが、当大学の教員志望理由書は、入学者選抜を実施する大学側にとっての「選抜材」としての価値をも有すると捉えられる。

3 分析の概要

3.1 本研究のリーディング・クエスチョン

本研究では、教員志望理由書の効果の検証を念頭に置き、以下のリーディング・クエスチョンを設定する。

- (1) 「教員志望理由書」は教員志望者を集めるスクリーニング効果を有しているか。
- (2) 「教員志望理由書」を課すことによって、教員志望以外にどのようなメリットが得られるか。
- (3) 「教員志望理由書」の効果の持続性は期待できるか。

3.2 分析の方針

本研究の分析方針として、まず、当大学入学者の直近のアンケートデータから選抜区分別に教員志望状況の変遷を確認する。その際、特に教員志望理由書を課した令和3年度入試後期日程試験の影響性を検証する。

次に、教員志望以外に、入学者の大学入学志望動機にどのような影響が見られたのかを概観する。これは「教員志望」に重点を置いた対応策の波及効果を検証するという観点である。

さらに、当大学の入学者を対象とする追跡調査データから教員志望の持続性について検証し、加えて、教員養成大学の学生としての資質・能力 (ディプロマ・ポリシー) が入学後どの程度身につけているのか、その変化を検証する。

なお、以上の各種分析に当たっては、教員志望理由書を導入した後期日程だけでなく、前期日程、推薦入試で入学した学生とのデータ比較を行う。

3.3 調査データの概要

本稿で用いる 2 つの調査データについて説明する。

① 新入生アンケートデータ

当大学では例年 4～5 月頃に新入生を対象とするアンケートを実施している（記名式、Web 回答式の調査、令和 3 年度は 6 月実施）。その中で、教員志望の意思や大学入学志望動機、アドミッション・ポリシーの理解度等の質問を設定している。教員志望以外の項目については、令和 2 年度以後の調査で設けている。回答率は、平成 30 年度 98.9%、平成 31 年度 96.9%、令和 2 年度 92.2%、令和 3 年度 90.5%。

② 学生アンケートデータ

当大学では平成 31 年度（令和元年度）から全学生を対象に記名式の学生アンケートを実施している（記名式、Web 回答式の調査）。当アンケートでは、教員志望のほか、ディプロマ・ポリシーの達成状況等の教学面から学生生活面の広範囲にわたってたずねている。本稿では、質問紙の設計の関係で令和 2 年度と令和 3 年度の入学後の状態（1 1 月～1 2 月時点）を比較する。回答率は、令和 2 年度 83.8%、令和 3 年度 85.8%。

4 分析結果²⁾

4.1 教員志望の比較

図 1 に過去 4 年分の選抜区分別の教員志望状況を示

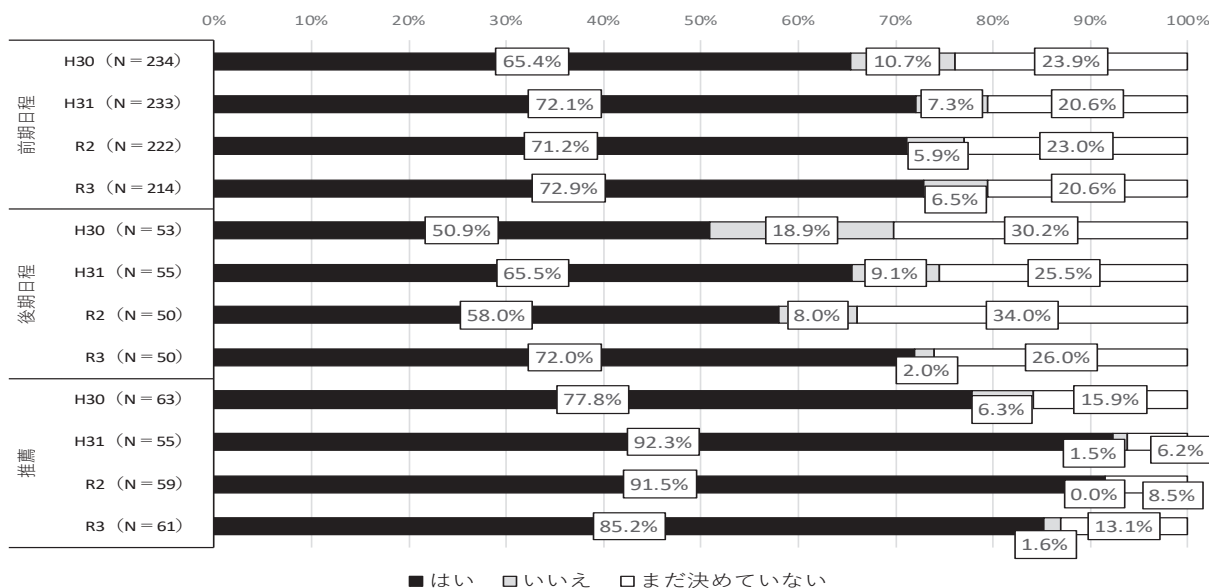


図 1 教員志望の比較

した。これを見ると、教員志望理由書を課した令和 3 年度後期日程入学者の教員志望が 58.0%から 72.0%となり、おおむね前期日程の水準まで上昇したことがうかがえる。また、「いいえ」の非志望の回答率は 2.0%となり、後期日程の他の年度と比較して最も低い数値であった。

4.2 大学入学志望動機の比較

続いて当大学への入学志望動機について、令和 2 年度と令和 3 年度の数値（該当する項目として選択した率。複数選択方式）を表 1 に示した。選抜区分によってややばらつきはあるが、ここでは特に後期日程において令和 2 年度と令和 3 年度で 10 ポイント以上の差が認められる箇所を網掛けで示した。これを見ると、まず、「教員になりたいから」や「教員免許・資格が取れるから」といった、教員養成大学において基本的な素養として求められる項目に関して、令和 3 年度において明瞭に高くなっていることが分かる。また、「就職に有利だから」や「(正規) 教員への就職状況を見て」といった就職面、そして、当大学の特徴ともいえる「東北唯一の教員養成単科大学であるから」や「学校防災に先進的に取り組んでいる大学だから」、「特別支援教育 5 領域の免許を取得できる大学であるから」といった項目についても、同じく令和 3 年度において選択率が顕著に高いことが読み取れる。なお、「地元の大学で家から通えるから（地元の大学だから）」という、教育内容に対して外在的な理由については 10 ポイントほど低くなっていた。

表1 大学入学志望動機の比較

志望動機項目	選抜区分	R2	R3
教員になりたいから	前期日程	76.6%	75.3%
	後期日程	68.0%	78.0%
	推薦	96.6%	88.5%
教員免許・資格が取れるから	前期日程	83.8%	78.6%
	後期日程	72.0%	88.0%
	推薦	86.4%	91.8%
自分のしたい勉強ができると思ったから	前期日程	57.7%	51.6%
	後期日程	56.0%	54.0%
	推薦	69.5%	68.9%
合格できそうだから	前期日程	36.5%	32.6%
	後期日程	28.0%	42.0%
	推薦	6.8%	6.6%
国立大学だから	前期日程	84.2%	89.8%
	後期日程	74.0%	82.0%
	推薦	71.2%	72.1%
学費が安いから	前期日程	34.7%	38.6%
	後期日程	34.0%	42.0%
	推薦	32.2%	39.3%
就職に有利だから	前期日程	8.6%	12.6%
	後期日程	6.0%	18.0%
	推薦	16.9%	14.8%
本学が研究や教育で実績があるから	前期日程	9.9%	10.2%
	後期日程	16.0%	16.0%
	推薦	27.1%	16.4%
キャンパスが魅力的だから	前期日程	10.4%	7.0%
	後期日程	10.0%	6.0%
	推薦	11.9%	13.1%
学生生活が楽しそうだから	前期日程	26.1%	28.8%
	後期日程	34.0%	28.0%
	推薦	44.1%	47.5%
多様な地域出身の学生と交流したいから	前期日程	9.5%	12.6%
	後期日程	8.0%	12.0%
	推薦	13.6%	24.6%
交通のアクセスがよいから	前期日程	9.5%	8.4%
	後期日程	14.0%	8.0%
	推薦	6.8%	8.2%
地元の大学で家から通えるから (R3: 地元の大学だから)	前期日程	46.8%	40.9%
	後期日程	60.0%	50.0%
	推薦	32.2%	36.1%
地元以外の場所で大学生生活を過ごしたいから	前期日程	18.0%	17.7%
	後期日程	10.0%	14.0%
	推薦	23.7%	18.0%
正規教員への就職状況を見て (R3: 教員への就職状況を見て)	前期日程	9.5%	14.9%
	後期日程	10.0%	26.0%
	推薦	6.8%	24.6%
宮城県、仙台市の気候・文化・生活等の環境がよさそうだから	前期日程	13.5%	20.0%
	後期日程	12.0%	18.0%
	推薦	11.9%	11.5%
東北唯一の教員養成単科大学であるから	前期日程	36.5%	32.6%
	後期日程	36.0%	46.0%
	推薦	66.1%	55.7%
学校防災に先進的に取り組んでいる大学だから	前期日程	12.6%	12.6%
	後期日程	20.0%	34.0%
	推薦	37.3%	27.9%
きめ細かな少人数教育が受けられるから	前期日程	27.9%	30.2%
	後期日程	34.0%	36.0%
	推薦	55.9%	47.5%
特別支援教育5領域の免許を取得できる大学だから	前期日程	14.0%	12.1%
	後期日程	2.0%	16.0%
	推薦	33.9%	24.6%

4.3 アドミッション・ポリシー理解度の比較

次にアドミッション・ポリシーの理解度について比較した結果を図2に示す。これをみると、後期日程においては、「読んだことがあり、内容も理解している」という最も望ましい選択をした率が12ポイント高くなっており、「読んだことはあるが、内容を理解していない」は8ポイント減、「読んだことがない」は0%となり、改善の傾向がうかがえる。

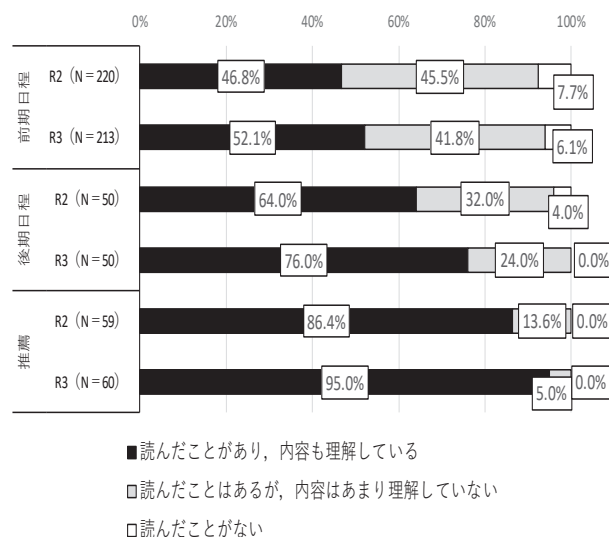


図2 アドミッション・ポリシーの理解度の変化

4.4 教員志望の持続状況の比較

ここからは、入学時点での教員志望がどの程度持続性を保っているのかを検証するために、新入生アンケートとその後実施した学生アンケートのデータをつないだ連結データから分析結果を確認する。なお、ここでは両調査に回答した者にデータを限定するため、やや回答者数が減少する。回答率（新入生アンケートと学生アンケートの両方に回答した者の割合）は令和2年度が79.1%、令和3年度が78.2%となり、連結前のデータから約4～5ポイントほど下がる。

図3に教員志望の持続状況を試験区分別に示したが、全体として入学時から入学後にかけては令和2年度、令和3年度ともに、教員志望がやや減少する方向で変動が生じている。なお、この傾向は教員志望理由書を課した後期日程においても見られるほか、教員志望の意志が相対的に固いと想像される推薦においても、入学後には教員志望の率が下がる傾向にある。

具体的にどのような変動が生じているのかをクロス表（全体を100%とした場合の各セルの内訳の割合）で示した結果が表2、表3である。これを見ると、入学時に教員志望であった学生は、令和2年度と令和3

年度の両年度において、入学時から入学後にかけて、4.7%~15.1%の範囲で未定(「まだ決めていない」)へと変化していることが分かる。この点については、教員志望理由書を課したからといって、入学後の教員志望が持続される効果は一部の層においてみられなかったと考えられ、根強い傾向とうかがえる。

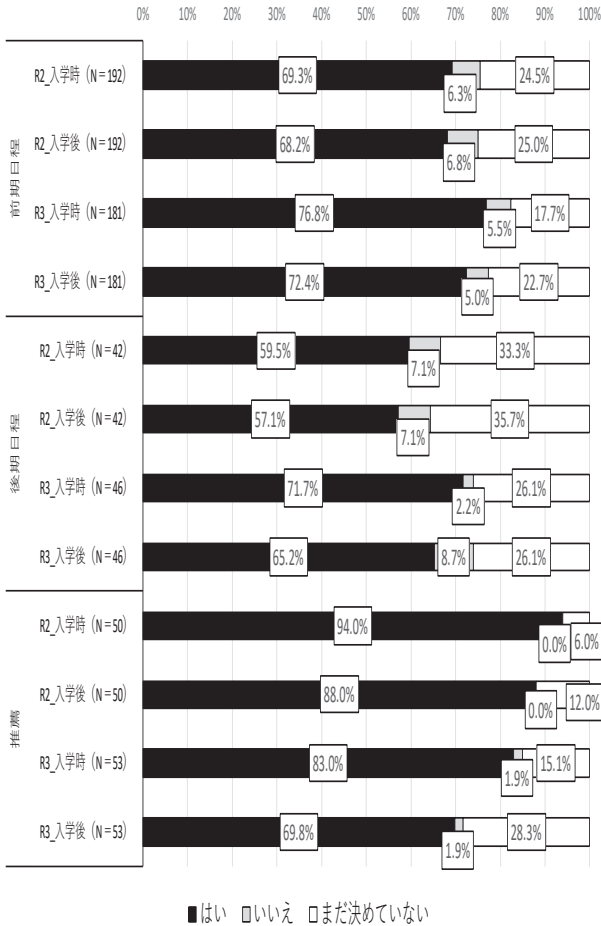


図 3 教員志望の持続

表 2 教員志望の変動 (令和 2 年度)

入学時		入学後			
		はい	いいえ	まだ決めていない	合計
前期日程	はい	63.5%	1.0%	4.7%	69.3%
	いいえ	0.0%	4.2%	2.1%	6.3%
	まだ決めていない	4.7%	1.6%	18.2%	24.5%
	合計	68.2%	6.8%	25.0%	100.0%
後期日程	はい	52.4%	0.0%	7.1%	59.5%
	いいえ	0.0%	4.8%	2.4%	7.1%
	まだ決めていない	4.8%	2.4%	26.2%	33.3%
	合計	57.1%	7.1%	35.7%	100.0%
推薦	はい	88.0%	0.0%	6.0%	94.0%
	いいえ	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	まだ決めていない	0.0%	0.0%	6.0%	6.0%
	合計	88.0%	0.0%	12.0%	100.0%

表 3 教員志望の変動 (令和 3 年度)

入学時		入学後			
		はい	いいえ	まだ決めていない	合計
前期日程	はい	66.9%	0.0%	9.9%	76.8%
	いいえ	1.7%	2.8%	1.1%	5.5%
	まだ決めていない	3.9%	2.2%	11.6%	17.7%
	合計	72.4%	5.0%	22.7%	100.0%
後期日程	はい	58.7%	2.2%	10.9%	71.7%
	いいえ	0.0%	2.2%	0.0%	2.2%
	まだ決めていない	6.5%	4.3%	15.2%	26.1%
	合計	65.2%	8.7%	26.1%	100.0%
推薦	はい	66.0%	1.9%	15.1%	83.0%
	いいえ	0.0%	0.0%	1.9%	1.9%
	まだ決めていない	3.8%	0.0%	11.3%	15.1%
	合計	69.8%	1.9%	28.3%	100.0%

なお、逆に入学時に未定であっても、入学後に教員志望に変化する学生は、令和 2 年度の推薦を除き、3.8%~6.5%の範囲で確認され、入学時点での意志の不確かさが垣間見える。

4.5 ディプロマ・ポリシーの定着度の比較

最後に、4.4 と同様に入学時と入学後の両アンケートの回答者を対象に、入学後のディプロマ・ポリシー(教員としての資質・能力)の定着度について、選抜区分ごとに確認する。なお、当大学では、各種教員としての資質・能力を全 8 項目で書き分ける形をとっている(令和 3 年度時点)。表 4 は各資質・能力の定着度を「おおむね身につけている」から「まったく身につけていない」までの 4 件法による回答の割合を示したものである。ここでは、特に後期日程における数値の変動に着目したい。表 4 の右端の列に示した肯定率(「おおむね身につけている」と「やや身につけている」の和)を見ると、A, C, D の 3 項目についてはあまり差が見られないが、B, E, F, G, H の 5 項目については、それぞれ、16.2 ポイント、15.9 ポイント、14.4 ポイント、9.2 ポイント、11.1 ポイントと比較的大きな幅の上昇が観測された。なお、B, E, F, G の項目はいずれも教員の職務に直接的にかかわる項目であることは注目されよう。これに対し、前期日程における変動は概して小さくなく、一般選抜の括りで見ると、令和 3 年度の後期日程入学者のディプロマ・ポリシーに関して特に望ましい傾向が生じたとみられる。

表4 ディプロマ・ポリシーの定着度の変化

DP項目	入試年度・選抜区分	おおむね身につけている	やや身につけている	あまり身につけていない	まったく身につけていない	(肯定率)
A. 広い視野と豊かな教養に裏付けられた深い人間観と、世界を正しく見つめ、異文化を受容できる確かな社会観	R2_前期日程	9.4%	53.9%	35.6%	1.0%	63.4%
	R3_前期日程	9.4%	57.2%	32.8%	0.6%	66.7%
	R2_後期日程	4.9%	65.9%	29.3%	0.0%	70.7%
	R3_後期日程	6.5%	60.9%	30.4%	2.2%	67.4%
	R2_推薦	18.0%	44.0%	38.0%	0.0%	62.0%
	R3_推薦	7.5%	67.9%	24.5%	0.0%	75.5%
B. 専門とする教科や得意とする分野・領域について、確かな学力と高度な専門性、実践的な指導力	R2_前期日程	6.3%	39.8%	48.2%	5.8%	46.1%
	R3_前期日程	7.8%	41.1%	46.1%	5.0%	48.9%
	R2_後期日程	0.0%	38.1%	54.8%	7.1%	38.1%
	R3_後期日程	4.3%	50.0%	41.3%	4.3%	54.3%
	R2_推薦	4.0%	40.0%	56.0%	0.0%	44.0%
	R3_推薦	9.4%	45.3%	43.4%	1.9%	54.7%
C. 子どもの発達や心身の状況に応じて、それぞれが抱える問題を理解し、適切に指導できる知識と能力	R2_前期日程	7.9%	43.2%	46.3%	2.6%	51.1%
	R3_前期日程	9.4%	48.9%	38.3%	3.3%	58.3%
	R2_後期日程	4.8%	52.4%	40.5%	2.4%	57.1%
	R3_後期日程	6.5%	50.0%	32.6%	10.9%	56.5%
	R2_推薦	10.0%	56.0%	34.0%	0.0%	66.0%
	R3_推薦	9.4%	54.7%	34.0%	1.9%	64.2%
D. 常に学び続け、自己研鑽に励み、創意工夫して、よりよい教育を目指す確かな基礎力とひたむきな向上心	R2_前期日程	12.1%	51.1%	33.7%	3.2%	63.2%
	R3_前期日程	13.9%	57.8%	27.2%	1.1%	71.7%
	R2_後期日程	16.7%	50.0%	28.6%	4.8%	66.7%
	R3_後期日程	8.7%	58.7%	28.3%	4.3%	67.4%
	R2_推薦	24.0%	48.0%	28.0%	0.0%	72.0%
	R3_推薦	13.2%	69.8%	17.0%	0.0%	83.0%
E. 教育に対する強い使命感と責任感を持ち、愛情をもって子どもに接することのできる健康な心身と豊かな人間力	R2_前期日程	14.7%	59.2%	24.6%	1.6%	73.8%
	R3_前期日程	16.2%	58.1%	24.0%	1.7%	74.3%
	R2_後期日程	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	66.7%
	R3_後期日程	10.9%	71.7%	10.9%	6.5%	82.6%
	R2_推薦	26.0%	60.0%	14.0%	0.0%	86.0%
	R3_推薦	15.7%	70.6%	13.7%	0.0%	86.3%
F. 組織の一員として、高い倫理観と規範意識、自己制御力を持って、教師としての職責を果たそうとする真摯な姿勢	R2_前期日程	15.8%	57.9%	23.7%	2.6%	73.7%
	R3_前期日程	14.0%	60.3%	23.5%	2.2%	74.3%
	R2_後期日程	19.0%	40.5%	38.1%	2.4%	59.5%
	R3_後期日程	6.5%	67.4%	23.9%	2.2%	73.9%
	R2_推薦	16.0%	58.0%	26.0%	0.0%	74.0%
	R3_推薦	11.5%	67.3%	21.2%	0.0%	78.8%
G. 子どもとの間ほもとより、他の教職員、保護者や地域の関係者とも良好な信頼関係を築きつつ、着実に教育に取り組む姿勢	R2_前期日程	12.1%	52.1%	34.2%	1.6%	64.2%
	R3_前期日程	11.7%	60.0%	25.6%	2.8%	71.7%
	R2_後期日程	7.1%	54.8%	35.7%	2.4%	61.9%
	R3_後期日程	8.7%	63.0%	26.1%	2.2%	71.7%
	R2_推薦	18.0%	50.0%	32.0%	0.0%	68.0%
	R3_推薦	15.4%	59.6%	23.1%	1.9%	75.0%
H. 時代の状況や社会の変化のなかで、自ら培ってきた知識や体験を活かしつつ、新たな課題に立ち向かう柔軟さや粘り強さ	R2_前期日程	11.5%	48.7%	35.6%	4.2%	60.2%
	R3_前期日程	11.7%	52.8%	33.3%	2.2%	64.4%
	R2_後期日程	11.9%	54.8%	33.3%	0.0%	66.7%
	R3_後期日程	13.3%	64.4%	17.8%	4.4%	77.8%
	R2_推薦	14.3%	57.1%	28.6%	0.0%	71.4%
	R3_推薦	20.8%	60.4%	18.9%	0.0%	81.1%

5 考察

5.1 知見のまとめ

ここでは、前節で得た5つの結果について考察を加える。

①教員志望の程度について

当大学入学者の教員志望については、特に教員志望理由書を導入した令和3年度後期日程入学者において、教員志望の度合いが増している(たとえば、平成30年度から20ポイント以上増加している)。このことから、あくまで単年度分のデータからではあるが、教員志望理由書の導入による「スクリーニング効果」が生じている可能性が窺われる。つまり、当大学の当初のねらい通り、教員志望学生の獲得に影響があったと示唆される。その理由としては、従来は後期日程入試を通じて入学に至っていたと考えられる教員志望の程度の弱い学生の一部が、「教員志望理由書」が課されたことによって当大学を志望校から外した結果なのではないかと推測される。すなわち、たとえ配点がなくとも、資料提出を課されたことで、大学の意図を考慮し、教員志望の相対的に弱い学生の受験意欲を弱めたと推測される。

②入学志望動機、アドミッション・ポリシーの理解度について

教員志望に加え、当大学への入学志望動機やアドミッション・ポリシーの理解度といった側面からも、令和3年度後期日程入学者の教員志向性が高まっていることが見て取れることから、「スクリーニング効果」はより広範囲で生じていることが窺われる。これは、教員志望理由書を用いて教員志望を直接問うことによって、教員志望を抱く過程にかかる諸々の意識が喚起されたことに起因するのではないだろうか。

③教員志望の持続性について

入学時と入学後のアンケートデータを連結させた追跡調査データを用いて教員志望の持続性を検証したところ、教員志望に減少傾向が確認された。このことから、現時点において、教員志望理由書は教員志望の維持に関してまでは効果を有さない可能性が示唆された。しかし、これは当大学において広く見られる現象であることに加え、2年次以降に教員志望に回帰する可能性もあることから、本当に教員志望が持続しないかについては引き続き検証が必要と思われる。

④ディプロマ・ポリシーの定着度について

教員志望の持続に関しては明瞭な違いが見られなかったが、ディプロマ・ポリシーの定着度については、当大学が設定する8項目中5項目で望ましい改善が見られた。令和3年度後期日程入学者において、比較的明瞭に差が出ていると思われる。このことから、教員志望の持続が本当に収縮したのかについて、改めて

検証する必要があるだろう。

5.2 まとめ～教員志望理由書の導入効果～

総じて、教員志望理由書の導入効果としては、教員志望という点において以前にも増して上昇が見られることから、導入の効果が生じた可能性が窺われる。

問題はその持続性である。この効果が今後どの程度続くのかということについては引き続き追跡調査を通じて検証する必要がある。それは「志望理由書」の耐性がどの程度持続するものか、という点を検証することでもある。つまり、途中で効果が消失するようなものなのか、それとも粘り強く入学生の心性を保証する有効なものであるのか、という見極めである。現在のところ、やや教員志望の弱まりはあるものの、それは後期日程だけの話ではなく、当大学の教員志望者において一定程度見られる現象である。それを割り引いてもなお、令和3年度後期日程入学者はそれなりの気概を備えた学生が選抜されたと想定される。今後、2年次以降の学生調査や最終的な就職状況の成果等も加味する形で今回の志望理由書導入の持続効果を総合的に評価することは重要な課題となるだろう。

6 今後の課題

本研究が抱える課題としてはとりわけ、下記のこと

第一に、本稿では1年次時点での追跡調査の比較を行ったが、2年次、3年次、4年次にかけてどのような変化がさらに生じるのかは現時点で不明であり、今後キャッチアップしていくことが必要である。特に当大学では3年次と4年次において2度の教育実習を経験するカリキュラムが組まれており、この体験の効果がどのように出てくるのか、つまり、教員志望理由書を課したことによってスクリーニングされた学生の実習効果の違いが生じるのかといったことも検証することで、教員養成大学における入学者選抜及び教育の効果がより明瞭になると思われる。

第二に、教員志望理由書を活用した「面接」が選抜に与えた影響性を考慮することである。入試の秘匿性の問題から、具体的な面接の実施状況を公表することは困難であるが、スクリーニング効果の有無を吟味するには、面接自体の効果を除去したうえでの検討が必須となる。

これらの課題を克服することで、スクリーニング効果の検証をより客観的なものとすることができよう。

注

- 1) たとえば、文部科学省が公表している資料「国立の教員養成大学・学部及び国私立の教職大学院の令和3年3月卒業者及び修了者就職状況等のポイント」においては、国立の教員養成大学・学部の令和3年3月卒業者の教員就職率は、65.2%（卒業者から大学院等への進学者と保育士への就職者を除いた数を母数とする場合）であったと報告されている。
- 2) 分析結果の各表または各図におけるH、Rの表記はそれぞれ平成、令和の元号を意味し、それに続く数字は入試年度を示す。

文献

- 藤田英典 (1986), 「スクリーニング」日本教育社会学会編『新教育社会学辞典』, 525-527.
- 西郡大 (2015), 「入試制度設計がもたらす志願者動向への影響—後期日程の制度設計を事例に—」『大学入試研究ジャーナル』 **25**, 37-42.
- 島田康行 (2010), 「『志望理由書』を課すことの意義」『大学入試研究ジャーナル』 **20**, 51-157.
- 山田美都雄 (2021), 「教員養成大学入学後の教員志望及び志望変更に関する計量的分析—宮城教育大学学部生対象アンケートから—」『宮城教育大学紀要』 **56**, 349-362.