

すてきな教師をめざす・2010年教員採用学習交流講座・第1回

3月28日(日) 愛知県教育会館・7F会議室

主催：愛知・教員採用学習交流講座実行委員会

【開講講演】

教員採用選考試験の動向と学習方法

～ 教師の力量とは何か ～

山口 正

(愛知教育大学教員・講座助言者、臨時教職員制度の改善を求める全国連絡会会長)

tadasi@msh.biglobe.ne.jp

http://www7b.biglobe.ne.jp/~tadasi/

はじめに(講座の目的)

目的1：愛知県・名古屋市の教員採用選考試験に向けた学習をとおして、どんな教師(力量)が求められているのかを体験的に学び合える講座をめざします。

目的2：講座参加者の交流をとおして、ともに<すてきな教師をめざす仲間><将来の同僚>として、励まし合い・育ち合える講座をめざします。

\*\*\*

1. 動向その1：全国の教員採用人数と愛知県・名古屋市の採用制度改善予想について

(1) 全国の採用数 動向

【資料1】 文部科学省公表資料2009.12 平成21年度採用(20年度実施)試験の状況

受験者数の推移 採用者数及び競争率の推移 採用者数に占める新規学卒者比率の推移

各県市別受験者数、採用者数、競争率

公立学校教員の受験者及び採用者の推移

受験者、採用者の学歴別内訳

採用者における民間企業経験者等の数及び比率

【資料2】 山口調査2009.11 情報発信 平成22年度採用(21年度実施)試験の状況

愛知県の確定数 \* その後の補欠者扱い含まず

名古屋市の確定数 \* 同上

(2) 2010(平成22)年度実施試験の動向

【資料3】 愛知県教育委員会公表2010.3 採用試験日程のご案内

【資料4】 山口調査2009.11 愛知県選考会議資料より

< 県教育委員会の提案内容 >

(1) 受験年齢の緩和について(案)

受験可能年齢を制限なしとする。(採用時に60歳未満)

「昭和26年4月2日以降に生まれた人。」とする。

(2) 講師経験者としての勤務実績を対象学校の拡大について(案)

名古屋市立学校の常勤講師経験も勤務実績の対象に含める。

出願時に勤務する学校における所属長の推薦については、従来どおり「愛知県内の公立学校(名古屋市立学校を除く。)」とする。

(3) 健康検査書について(案)

第2次試験の選考対象としない。

第2次試験の結果通知とともに送付し、提出を求める。

(4)補欠者への対応について(案)

受験案内に新規採用教員の欠員状況に応じて採用すること、及び講師等職務に従事しながら補欠者として待機することが可能であることを明記する。

補欠者の合格者への繰り上げ状況を定期的にHPで知らせる。

(5)大学院進学による採用辞退者への措置の拡大について(案)

大学院修士課程が3年間の者も対象とする。

大学院進学もしくは在学を理由として合格を辞退した者

同一の受験区分、教科での出願

2次試験の個人面接のみの試験

要件(平成23年度試験合格者で24年度又は25年度又は26年度志願者)

平成22年度受験案内に以下を追加(略)

(6)その他

募集活動など(略)

<愛知県と名古屋市の制度改善比較

その開き> 山口作成

制度改善	愛知県(次年度)	名古屋市(今年度)
受験年齢資格 (上限)	年齢制限なし (採用時45歳 60歳未満)	年齢制限あり (採用時50歳未満)
講師経験の特別選考 経験対象	直近7年間のうち県内常勤3年以上 の経験(名古屋市常勤も含む)	直近5年間のうち市立学校講師 2年以上の経験
同上 申請必要書類	出願時に勤務する学校長(名古屋市 立学校を除く)の推薦書	経験職歴を願書に記入
同上 試験免除内容	第1次試験の全面免除	第1次試験の部分免除 小学校志願者:総合教養+専門 その他:総合教養のみ
健康診断書の扱いと 提出時期	第2次試験対象から除外 (2次受験時 2次結果後に提出)	第2次試験対象 (2次受験時に提出)
補欠者の 次年度受験扱い	同一受験区分の場合 第1次試験の全面免除	(特になし)
その他		なごや教師養成塾の卒塾生の特例 1次試験免除:総合教養+小論文 +口述試験

[名古屋市]制度改善の動向予想

調査:名古屋市公立学校教員採用選考検討委員会の議論から 2010.1

受験年齢制限の緩和

## 2. 動向その2：公正な教員採用制度実現に向けて

- (1) この採用講座に寄せられた受験者の声 (2009.10.11講座でその一部を紹介)  
公正な選考とは何なのか

受験内容から具体的な事例が寄せられている 山口開設の相談窓口に

- (2) 公正な採用選考制度実現の課題

【資料5】 山口：臨時教員の願いと公正な採用制度実現の課題

雑誌『教育』2010年4月号所収

はじめに

- 一 開示請求に立ち上がった臨時教員たち
  - 二 公正な教員採用選考実現に欠かせない前提
  - 三 臨時教員の経験評価の選考事例
- 最後に 制度改善の内なる課題

何が問われているのか

- (3) 他県の事例紹介

参照：上記山口のHP 補佐人としてのコメント

- (4) 教師の専門性と免許状

戦後の教員養成の理念とは何なのか

相当免許主義と採用実態の矛盾

## 3. 愛知県・名古屋市が求める「教師像」と選考基準について

- (1) 基本的な採用選考の特徴(全国的)

特徴1：さらに重視される多面的な人物評価の選考(90年代～)

特徴2：得意分野をもつ個性豊かで多様な人材を幅広く確保するために

選考方法の多様化

選考評価(尺度)の多元化

(2) 愛知県・名古屋市の各教育委員会が求める「教師像」

[愛知県] 県教委・HP：愛知県が求める教員像

- 1 豊かな専門的知識と技能を備えた人物であること
- 2 児童・生徒に愛情を持ち、教育に情熱と使命感を持つ人物であること
- 3 広い教養を持ち、円満で調和のとれた人物であること
- 4 実行力に富み、活力・体力のある人物であること
- 5 明るく、心身ともに健康な人物であること
- 6 穏健、中正な良識のある人物であること

[名古屋市] 要項：趣旨

この選考試験は、平成22年度の名古屋市公立学校教員の採用に当たり、専門的な知識と幅広い教養を有し、教育に対する情熱と使命感を持ち、健康な体と豊かな人間性を備えた知・徳・体のバランスのとれた人材を選考する資料とするために実施するものです。

教育委員会が求める「教師像」をみる視点

なぜ、その「教師像」を求めるのかという視点

教師（教育専門職）が育つプロセス（養成 採用 実践・研修）理解にたった教師像の探求

教師が育つ場（教育実践とその協力・協働の場）がもつ教育力の理解

(3) 愛知県の選考基準

【資料6】 平成22年度採用・愛知県採用選考試験案内より抜粋（新設）

【資料7】 山口調査：行政内資料より抜粋

[愛知県・第1次基準] 教職教養＋教科専門 の評定 (5段階A～E)  
口述試験の評定 (5段階A～E)  
上記の評定と受験願書の記載事項等を総合して選考  
合格＝概ね採用予定者数の2倍程度、その他は不合格

[愛知県・第2次基準] 教科専門＋実技試験の成績の評定 (5段階A～E)  
小論文の評定 (5段階A～E)  
口述試験（個人面接＋集団討議）の評定 (5段階A～E)  
健康検査の判定の評定 (3段階A～C)  
クレペリン検査の総合評価 (5段階A～E)  
上記の評定と受験願書の記載事項等を総合して選考  
合格＝概ね採用予定者数 補欠＝採用辞退見込者数  
不合格＝その他

[愛知県・第1次口述の基準] 集団面接 面接委員3人 20分間

評価の観点

面接は、受験者の態度、人柄、活力等を主な観点として、教員としての適格性を評価する。

評価方法 面接委員の個別評価

- 10・9点（特に適性が高い） 8・7点（比較的適性が高い） 6・5点（普通）  
4・3点（やや適性が低い） 2・1点（不適格）

総合評定 面接委員全員の合計評価

A (特に適性が高い) 27点以上 B (比較的適性が高い) 21 ~ 26点

C (普通) 15 ~ 20点 D (やや適性が低い) 9 ~ 14点 E (不適格) 8点以下

AとEは所見欄にその理由を具体的に記入

(4) 名古屋市の選考基準

[名古屋市・第1次基準] 専門試験の評定 (5段階A~E)  
総合教養試験の評定 (5段階A~E)  
口述試験の評定 (5段階A~E)  
小論文の評定 (5段階A~E)  
履歴書 (職歴、賞罰等)  
申込書 (志望理由、部活動、ボランティア活動歴等)  
適性検査 (適性)  
上記の評定を・内容をもとに総合的に選考  
第2次対象者 = 採用見込者数の約1.5倍の人数

[名古屋市・第2次基準] 口述試験(個人面接+集団面接)の評定 (5段階A~E)  
専門試験 (5段階A~E)  
実技試験 (5段階A~E)  
健康検査書 (3段階 )  
特技・資格等 (2段階 )  
上記 ~ を評定・内容をもとに総合的に選考  
最終選考は1次と2次のランクを総合して合格・補欠・不合格を決定

[名古屋市・第1次口述試験の基準] 集団面接 面接委員2人 25分間  
ねらい：教育に対する情熱、使命感、豊かな人間性の三つの視点から受験者を総合的に見て教育公務員として人を引きつける魅力がある人物かを観察し、選考の資料とする。

観察の視点

教育公務員としての教育に対する情熱

明るさ・積極性・熱意

教育公務員としての教育に対する使命感

責任感・まじめさ

教育公務員としての豊かな人間性

包容力・安定感・柔軟さ

評価

a : いきいきと話し合いに参加し、魅力に満ちた人物である。

b : ねらいに応じた発言ができ、魅力ある人物である。

c : 考えは述べるが、やや魅力に欠ける人物である。

d : 魅力を感じない人物である。

dについては理由を記入

## 4 . 準備したい私たちの「教師像」 学習方法

### ( 1 ) 学習方法に採用試験にみる四つの「教師像」の問いかけ

問い1 : 自分が描く理想の、「教師像」(「教育観」や「学校像」) ..... 常に問われる傾向  
あなたのそれは何ですか

問い2 : 具体的な教育事例に対処できる「教師像」 ..... さらなる強調傾向  
こんなとき、あなたはどのように対処しますか(多様な教育方法は)

問い3 : 「教育改革」動向に対処できる「教師像」 ..... さらなる強調傾向  
行政が求めていること(内容・意図)は何ですか  
いま何が必要だと考えますか

問い4 : 人間関係・コミュニケーション能力、対応能力のある「教師像」 ..... 重視される傾向  
教育労働(発達と学習を保障するコミュニケーション労働)にとって欠かせない教育力量  
教職員間の教育合意づくりに欠かせない力量

### ( 2 ) この講座のなかでの学び紹介

【別紙】 講座案内チラシ

第2回～10回までの講座内容(予定)とそのねらい

#### 講座をとおして

その1 : 試験結果に振り回されない、自分らしい<教師としての歩み>を

その2 : 臨時教員や学生(未来の教師)としての悩みや思いを交流し合う<仲間づくり>を

その3 : この講座はそうした受験者を支える学習と交流の場です

\* \* \*

【お知らせ】 教員採用に関する相談窓口の開設

<http://www7b.biglobe.ne.jp/~tadasi/> に設置(講座コーナーへリンク)

そこに開示請求書の雛形もアップ