

荒井篤子氏（時事通信出版局教育事業部）講演記録

（2010年5月28日・東京八重洲ホール）

岩田 では始めます。前回の基準ワーキングのときに、教員の採用をめぐる問題から、教員養成教育の質保証を考えてみてはどうかという話が出まして、今回は時事通信出版局教育事業部の荒井篤子さんに、お話を伺うことにしました。採用試験に関わっておられる立場から、近年の教員採用の動向を踏まえて質保証の問題をどう考えるのかという話題提供をいただいて、みんなでディスカッションをしながら、この問題を考えていきたいと思えます。ではよろしくお願ひします。

## 0. 自己紹介

荒井 時事通信出版局教育事業部の荒井と申します。きょうは先生方の研究に貢献できるように、試験情報等の提供に努めてまいりたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

最初に簡単ですが、自己紹介をさせていただきます。私は教育学部を卒業し、かつて中学校で国語の教員をしておりました。その後、教員をやめて、時事通信社に入りました。

今どんな仕事をしているかという、全国各地の大学に伺って、教員志望の大学生に教育界の動向や教員採用試験の勉強法などをお話しする傍ら、Web 学習を取り入れた教職講座の運営を担当しております。したがって、自信を持って先生方にお話しできるのは、時事通信社が取材した試験情報の中から、教育委員会がどういう取り組みをしているのかということと、私がいろいろな大学に伺って、実際に教員を目指す学生さんと相対して、さまざまな受験相談を受ける中で、現実に学生さんは教員採用試験をどういうふうにかけているのか、どういう悩みを抱えているのかという点について、教員養成教育とは少しレベルは違うのですけれども、そのあたりのお話ができるかなと考えております。

頂戴した本日のテーマは大きく三つございます。一つは近年の教員採用試験の動向と特徴、二つ目として教育委員会が求める教師像と採用試験との関係、そして三つ目は、採用試験と養成教育との関係、これについては教員志望の学生さんとそれを支える大学のキャリアサポート（就職対策）の担当者の方々との交流の中から得た、今の教員試験対策についての問題点をまとめたいと思ひます。

## 1. 近年の教員採用試験の動向と特徴

教員採用試験をめぐる一番大きな変化としては、近年、大都市圏で採用者数が大幅に増えているということです。全国的に見ても 2002 年ぐらいから、ぐっと採用者が増えてきていて、まず小学校での採用が増え、そのあと中学・高校の採用が増えてきているのが、ここ数年の実態です。

### 1) 東京都教育委員会の取り組み

一例として、東京都の小学校教員の選考試験で、どういう受験・採用状況になっているのか、およそ

10年間の状況を簡単な表にまとめてみました。2001年は小学校の採用者はわずか688人、受験者数を採用者数で割った競争倍率も4.7倍あったのですが、2003年からは採用者が1,000人を超えて、それ以降は競争倍率が二倍台もしくは三倍台になっています。一般に競争倍率が五倍を切ると、採用側の教育委員会では危機感を持つと伺っておりますが、東京都でははるかずっと前から危機感を持ち続けるような数字になっていたわけです。

それでは、東京都教育委員会がこういった状況の中で、これまで教員採用試験においてどういう取り組みをしてきたのか、試験内容や制度の枠組みをどのように改善してきたのかということ、調べてまとめてみました。すると、これから大量採用の時代が始まるという2001年度試験（2000年夏実施の試験）にまず東京都がやったのは、社会人の特別選考の導入でした。はじめは、「社会人枠」というのは30人からスタートしたのですが、それを2008年度には100人に拡大し、現在はもう枠組み自体を取り払って、社会人経験者を百数十人採用しています。これは、採用試験の受験者を確保するにあたって、ひとつには将来、学部卒業者だけでは足りなくなるだろうという予想のもとに受験者の人数を増やす目的で、もう一つは多様なバックグラウンドをもった人材を求めて、社会人やいわゆる臨時講師、現職教員といった経験者の特別（特例）選考の導入を始めたわけです。

2008年度試験からは、東京都では一般教養の筆記試験をやめました。これは受験者にとって大きな負担軽減になりますから、非常にインパクトがありました。事実、この一般教養の試験廃止によって、ぐっと受験者数が増えています。このあたりの受験者数の推移を見ると、2006年度が3,667人、2007年度は少し減って3,589人になっています。それが、一般教養の試験を廃止することによって、2008年度は受験者が4,077人に増えました。このように、採用試験の受験を促すために受験者の負担を軽減して、筆記試験の一部や実技試験を廃止する動きは、大都市圏を中心に全国的に広がってきています。

それから、東京都は2009年度からは東京都の教育のイメージアップをねらって、教員志望者を対象に都内の学校等を紹介する「バスツアー」を開催しました。そして、2010年度試験ではそれをさらに拡充しています。一方で、受験者を送り込む立場である大学においては、大学単位で学生をこの「バスツアー」に参加させて、東京都をはじめ採用予定者数が多い関東地方の受験を積極的に学生に勧める取り組みが行われています。

さらに東京都では2010年度試験から、小学校の採用試験において第二回目の採用試験、いわゆる「二次募集」（追加募集）を導入しました。これには非常に驚きました。東京都では20年以上前にも実施したことがあるそうですが、それ以後は他の自治体でも例がありません。東京都は導入にあたって「教員の大量退職に伴う教員の大量採用を行っていることから、特に小学校（全科）で受験倍率が低下しており、東京の教育の質向上のため優秀な教員の確保は喫緊の課題」であること、「全国的に見ると受験倍率が高く、採用枠の関係で優秀な教員志望者であっても正規教員の職に就きにくい地域があること」との理由を挙げて、地方の教員志望者に受験してもらうため、2009年11月15日に仙台市内と福岡市内の二会場で二回目の採用試験を実施しました。その結果、採用予定数が150人のところに、876人（このうち大学推薦は69人）が受験し、151人（同62人）が名簿登載されました。競争倍率は5.8倍です。7月に実施した第一回目の試験の倍率は3.5倍ですから、まさに東京都のねらい通りの試験結果となったわけです。

そして今年、2011年度の採用試験においては、都教委は秋田県、高知県、大分県の教育委員会と連携した「協調選考」というのを導入しています。例えば、秋田県を受験した人の中で、東京都を第二

志望として出願した人については、秋田県での一次選考のデータが都教委に送られ、東京都でも二次試験受験の可能性が出てくるという仕組みです。競争倍率の高い地方出身者のうち、たとえ地元の二次試験で不合格になっても優秀な人材であれば東京都で採用しようというわけです。受験者にとっては、地元と東京都の両方に合格した場合には地元での採用になるし、もし地元で不合格になっても東京都で採用されれば、現職教員として五年後に地元に戻ってくるができるというメリットがあります。

ただし、秋田県ほか各県の採用枠が五人程度と少ないこと、五年後に必ず地元に戻ってこられる保障がない（受け入れる自治体に余裕がないかもしれない）という点で、地方では必ずしも大歓迎とは言えない事情もあるようです。

それから、これと類似のしくみを神奈川県が「県外人材特別選考」として 2011 年度試験から導入しています。小学校受験者のうち、前年に青森、山形、愛媛、沖縄県の一次試験に合格者した人を対象に、一次試験と二次試験の論文を免除する制度です。大都市圏内の教育委員会同士は、優秀な人材確保という点でライバル関係にあるので、地方の教育委員会と大都市圏の教育委員会が手を結んでいるわけです。

## 2) 進む大学推薦、特別選考制度

優秀な人材を採用したいというのが、全国の教育委員会の共通の願いです。その前提として、一定の競争倍率を維持するために、できるだけ多くの受験者を獲得していく必要があります。とくに、小学校の教員免許を取得できる課程をもつ大学は全国でも 170 校程度と限られていますから、そこから確実に受験してもらうために導入されたのが、「大学推薦制度」です。

これは学内選考を突破し、大学から推薦された受験者については、一次試験を免除したり、論作文などによる一次試験を実施したりするもので、東京都をはじめ千葉県、神奈川県等で小学校受験者を対象に導入されています。また、埼玉県や京都府では小学校に加えて、中学校の理科、数学についても推薦対象にしています。

そのほか、大学に在籍している教員志望者を対象にした「教師養成塾」というものもありますね。東京都や京都府が導入しているタイプで、大学から推薦された者を対象に教育委員会が採用基準に基づいて選考します。学生は塾生になると大学に通いながら、年間を通じて、教育実習や講義に参加し、最終的には教員採用試験の一次試験が免除されたり、面接のみの選考になったりするシステムです。学生は大学の卒業もしくは大学院の修了を待たずに、当該自治体の教育委員会に囲い込まれるわけですから、これが導入された当初は、大学関係者やマスコミからは教育委員会が「青田買い」をはじめたと言われていました。

ただし、「大学推薦制度」の場合は、せっかく厳しい学内選考を経て大学が推薦した学生にもかかわらず、採用試験で落とされてしまうという、推薦した大学の思いと教育委員会の採用基準とのミスマッチが生じているケースもあります。大学としてはなぜ、あんなに優秀な学生を推薦したのに、不合格になるのかと。学業だけでなくボランティア活動やクラブ活動にもしっかり取り組んでいた学生なのに、と……。一方で、大学側から見たら、ちょっとちゃらんぼらんではないかと思うような学生が、「一般選考」で合格している。そうすると、教育委員会の採用基準というのは何なのだろうかという声を聞くことがあります。これは、後ほどふれる教育委員会が求める教師像・人材と選考試験との関係の問題にもなります。

また、大量採用の中で、教員の質を維持し高めていくために、より実践的指導力を発揮しそうな人材、例えばすでに正規教員と同様に教壇に立っている臨時的任用教員や非常勤講師、他の都道府県の現職教員、あるいは民間企業等でキャリアを積んだ多様なバックグラウンドをもつ人材を積極的に採用しようという自治体も増えています。社会人や講師経験者を対象とした「特別選考」（特例選考）制度を導入するもので、主に論作文と面接で選考する自治体が多いです。

それから、大学院の進学者も増えていますので、教職大学院、一般大学院も含めて、大学院進学者に対して一次試験免除などの配慮をする自治体も出てきました。要するに教員採用試験と大学院の試験に両方合格し、結果的に大学院に進んだ場合には、その人が修了するまで教育委員会が待っていてくれるというものです。当該学生が修了した段階で面接だけで採用するものや、あるいは教職大学院を出た人については、一次試験免除で、面接と論文の試験のみという特例選考を行うというケースも増えています。

そのほか、大都市圏の教育委員会が地方会場で採用試験を実施するというのも近年の特徴ですね。これはまさに大学入試と似ています。受験者を増やすために、受験者の便宜を図って、地方に試験会場を設けるといったパターンです。

## 2. 教育委員会が求める教師像と採用試験との関係

### 1) 人物重視の試験とは

それでは2つ目のテーマに移ります。お手元の資料は、小社の月刊誌『教員養成セミナー』5月号（2010年3月発行）に掲載したもので、北海道から沖縄県まで61都道府県および政令指定市の教育委員会から、「求める教師像」の原稿を頂戴しました。執筆してくださったのは、実際に教員採用試験の選考に携わっておられる担当課の責任者（多くは課長）の方です。これを読んだときに、ちょっと気になったことが幾つかあります。

一点目はこの「求める教師像」の中で、「人物重視の採用試験として集団面接や個人面接を重視している」あるいは「個人面接や模擬授業などを取り入れて、人物重視の選考を行っている」と明言している自治体が少なからずあるということです。中には、「他の自治体に比べて面接試験の比重を高くしています」とまで言い切るところもあります。そうすると、こうした自治体では実際にどのような試験が行われているのか、選考基準に「人物重視」が表れているのかが気になりました。そこで、調べてみると、「人物重視」を標榜しているいくつかの自治体（もっとも、受験者の人物を重視しない自治体などは現実にはないわけですが）に共通しているのが、一次試験の成績を二次試験では考慮しない、つまり一次試験の段階である一定の点数でスクリーニングし、一次試験で学力を見たら、もう二次で面接のみとか、あるいは論文と面接で評価するというように、二次以降で一次の成績を考慮しないというところが目に付きました。調べた全61自治体中の23自治体、およそ四割弱がそのシステムを採用しています。まさにこれは人物重視に当たるのかなって思いました。もちろん、もっと単純に教職教養や一般教養といった学科試験よりも面接・論文の比重を高く（教職教養等が100点配点なら、面接は200点とか）しているところもあります。

ただここで、ぜひ先生方に後で議論していただきたいのは、人物重視って何なのでしょうかとということです。人物を見るって言われても困ってしまうところがあります。私もよく学生さんに対して言います。「ここ数年、採用試験では人物重視の傾向が続いている」と。ただ、ここで使っているニュア

ンスは、「学科はそこそこでいいです。学科の試験は七割（専門教科によってはペーパーテストで八割以上正解していないといけません）、大体 70%を目指したらどうですか」と。あとはもう一次試験さえ通ってしまえば、「二次の面接が勝負ですよ」と。だから、「面接対策をしっかりしてください」というように申し上げてしまうことがあります。学生さんからも「筆記試験のボーダーラインはどのぐらいですか？」という質問を受けることもあります。

ただ、本当のところはどういう意味で、この「人物重視」という表現を採用側が使っているのかなというのが、疑問ですね。現実に人物重視って明言している、この教師像の掲載記事を見ると、どうも学科よりも学力よりも面接だというように受け取れるような、そういう気配がしているようにも思えます。

## 2) 求められるコミュニケーション能力

あと「求める教師像」でもう一つ気になったのが、コミュニケーション能力の重視です。先ほどの人物重視の話ともリンクしていることですが、全 61 自治体のうち三分の一は、教員志望者のコミュニケーション能力の重視をはっきりうたっています。「対人関係能力」とかに言い換えているところもあります。三分の一は、とにかくコミュニケーション能力を求めていると。そして、さらにその三分の一が、次には保護者への対応（配慮）ということを行っているんです。とにかく保護者とか地域社会との連携、それを考えてくださいと受験者に訴えている。それを考えられる先生が求められているわけです。ほんとうに、この「求められる教師像」の記事に、何か所もそういう言葉が出てくるんです。

そして、そのコミュニケーション能力と言ったときに、これはよく校長先生がおっしゃることですけれども、教師のコミュニケーションする相手は子どもだけじゃないですよ。当然ですけども、職場の上司も同僚もいるし、保護者もいると。だから子どもに限らず自分を取り巻く人間関係がうまくつくれるような人でないと、教師になれないと。協調性がないと採用試験での面接でも評価されないとよく言われています。

## 3) 面接で問われる保護者との対応

そして、その面接試験でよく問われるテーマの一つに、やはり保護者に関するものがあります。全自治体の面接のテーマを見ると、もう拾いきれないぐらいありますね。特に場面指導やロールプレイングと言われる試験の中によく出てきます。学校の中である場面を設定して、保護者に話すように話ささいと言われるんです。例えば、北海道の面接試験で昨年出題された例ですが、学級懇談会という設定で、「あなたは保護者から『子どもが家でなかなか勉強しない。宿題を出してもらえないだろうか』と言われました」と。「あなたはこの懇談会の場で、保護者全体にどのように話しますか。保護者に話すように話してください」と。場面指導による面接の試験の中で、こういうテーマが出される。

それから、大阪市の面接になると、もうちょっと圧迫的な要素が加わって、『うちの娘は習い事をたくさんしているので、宿題を減らしてください。宿題を出すときには、時間がある子にはたくさん出して、時間のない子には少なく出してください。こういう配慮をしていただけませんか』と、保護者から言われた。あなたは、学級担任としてどう対応するか」と。これはかなり難しいと思うんです。とくに講師経験のない現役の大学生が答えるには……。

それから、集団面接あるいは個人面接の中で、「保護者が教員に望んでいるのはどういうことだと思

いますか」と、保護者から見た「求められる教師像」を問うような、そういう質問もありました。また、保護者からのクレームにどうやって対処したらいいかというような例も出ています。ほんとうに、こういう保護者を意識したような、面接例が増えてきています。

#### 4) 採用試験における面接試験の比重

次に、教員採用試験における筆記試験と面接や論作文との配点の関係を見てみると、例えば、教職教養、一般教養、専門教養の配点を100点とすると、面接や論作文といった、いわゆる受験者の「人物像を見る」試験では、200点、300点といった配点を付けて、比重を高くしている自治体が多く見られます。例えば、東京都の場合は一次試験では教職教養、専門教養、論作文、この3つしかありませんが、それぞれの配点は100点満点で、特にどこかに重みづけをするなんていうことをしていません。自治体によっては、専門教養の配点を高くしているところもありますが、東京都ではそれありません。

ところが、二次の面接試験になると面接だけで600点満点で評価されます。(中学・高校の受験者が受ける実技試験は150点満点です。) ちなみに、面接試験では集団面接、個人面接と模擬授業を実施しています。東京都の場合は、一次試験に通れば二次試験で一次の成績は考慮されませんので、小学校受験者の場合は、二次で実技試験もないため、一挙に、この600点の比重を置いた面接試験だけで評価されるわけです。例えば数字で見ると、東京都の2010年度の(第1回目の)教員採用試験では、小学校の受験者が4,857人、そのうち一次試験の合格者が2,366人、二次合格者が1,498人です。一次試験で受験者の約半数を合格にし、二次試験でその六割を合格にしているという状況です。もちろん、一次試験で課される論作文の試験でも受験者の人物像が見られるわけですが、圧倒的に、二次の面接で、本当に教員としてふさわしいかどうかというのを、判定していることになります。

### 3. 教員採用試験と養成教育との関係

#### 1) 教員志望の学生が抱える悩み

ここで、本日の最後のテーマに近くなってくるんですけども、こういう教員採用試験の実態があるときに、教員志望の学生さんを抱えている大学で、具体的にどのようにサポートされているのか、また、実際に教員志望の学生さんが抱えている悩みにはどんなものがあるのか、私がいろいろな大学に講演等で伺ったときの体験をもとに、少しご紹介できればと思っております。

私ども時事通信出版局では、「教員採用試験ガイドンス」といって、全国の教員志望の学生さんを対象に、年間を通じて教員採用試験の動向や学習対策について、スタッフが大学に伺ってお話をさせていただいております。その折、受験相談に応じる中で、一番多いのが、実は試験勉強の仕方が分からないというものです。国立・私立を問わず、教員養成系・非養成系を問わず非常に多いです。大体、大学三年生の秋ぐらいにうかがうことが多いのですが、必ずどこの大学でもいらっしゃるの、何かから勉強したらいいか分からないという学生さんです。「一般教養をどう勉強したらいいか」「小学校全科の対策はどうしたらいいか」という具体的な質問もあれば、そもそも「まず、どこから手を付けていいか分からない」というレベルのものもあります。特に中学・高校の志望者の方よりも、やっぱり小学校ですね。小学校教員を目指す方から、よくご質問を受けるんです。勉強の仕方が分からないと。その場合、そういう学生さんに対する私のスタンスは二パターンあります。少し、厳しく言ってもよ

さそうな学生さん（あるいはその集団）というときには、「あなたたちは一体何になるんだっけね」って言うんです。「教員だよ」と。「教員になったら、子どもたちに勉強を教えなくてはいけないのに、私に勉強法を聞いてはいけないよ」と。勉強法っていうのは、自分でいろいろ参考書を読んだり、問題を解いたりしているうちに、自分に合ったものを探していくものなのだ。勉強法っていうのは、まず自分で見つけるものなんだよ。「人からこれをやりなさいとか、こうやりなさいとかって言われるものじゃないし、あなたが目指すのは教員だったよね。教員になったら、子どもたちに勉強を教える立場なんだから、採用試験の勉強法は自分で見つけなさい。私に勉強を聞いてはだめだ」というようなことを強く言います。そうすると、学生さんの反応も二種類あって、ニヤーと苦笑いする人と、そんなこと言っても分からないものは分からないよという顔をするタイプと……。

二つ目の私の対応策ですが、受験勉強の経験がほとんどない、大学にも推薦等で入学してきた学生さんが多くいるであろうという場合には、できるだけ懇切丁寧に勉強方法を伝授します。「今、どんなことから試験対策をはじめている？どんな参考書を使っている？」と学生さんの今の学習状況の把握からはじめます。教員採用試験も競争試験ですから、受験勉強の経験のない学生さんに対しては、ただ叱咤激励をしても本人がつかなくなるだけで、モチベーションも上がりません。たとえ、今は勉強法が分からない人でも、これからしっかり勉強すれば、将来、良い先生になる可能性は十分にあるわけですから、あきらめないで、最後まで取り組んでいただきたいと思います。

## 2) 大学のどんなサポートが必要か

一方、大学としては、一、二年生のうちから、学生さんに教員採用試験に関する情報提供を定期的に行っているところが増えてきました。例えば、先ほどの「教員採用試験ガイダンス」についても、一、二年生を対象に実施しています。ただし、その場合、私どもも「今から〇〇の問題集やりなさい」って言うんじゃないで、教員採用試験とは、こういう試験だから、それまでにこういう準備が必要ですよ」って、試験準備から合格までのマイルストーンを示すような内容になるよう努めています。大学での講義やさまざまな活動をそっちのけで、試験勉強をガリガリやるような大学生活では本末転倒です。

ただし、大学三年生になってからは、筆記試験の対策が間に合わないという大学側が判断した場合には、やはり一、二年生のうちから、課外でいろいろな教員採用試験対策講座をやっている大学も現実には多いです。特に、小学校教員志望者が多い大学では、一般教養や小学校の専門教養対策として、理数の試験対策講座を開講しているところが多いですね。

それは、先ほどの学生さんの悩みにも通じますが、理科や数学がとっても苦手だという学生さんが多いんです。とくに小学校教員を目指す私学文系の学生さんに…。結局、高校のときに受験勉強をあまりせずに、推薦で大学に入った場合、その方の理数系の素養というのは、中学校ぐらいで止まっているんです。高校のときに私学文系で進路を決めたら、ほとんど理数をやりませんから。高校で物理なんかは全くやってないのに、教員採用試験の一般教養で波動とか、力学や電気回路とかいろいろ出てきたら、もうそれだけでお手上げです。しかも、その現実に学生さん本人が気付いたのが三年生の秋や四年生の春になってからというのでは、試験対策として間に合わない場合もあります。

教員採用試験の一次試験で不合格となる場合、現役生（大学新卒者）の場合は、筆記試験ができないケースがほとんどですが、何でつまずくかっていうと、実は大学に来てから勉強する教職教養に関するものではなくて、一般教養とか、あと小学校全科の勉強でつまずいてしまうことが多いんです。

それは採用試験の一般教養の問題のレベルが、だいたい中学・高校で勉強してきた範囲だからです。小学校全科の問題も一般教養の出題に似ています。

実際に、小社の教員試験対策の公開模擬試験の結果を見ても、いわゆる教育心理学とか教育法規で点がとれないというよりは、一般教養や小学校全科で点がとれないという方も多いです。そうすると、そのままでは、小学校の算数の問題が解けない、理科の問題が解けないということになってしまい、小学校教員の志望を断念せざるを得ないというような学生さんも出てきてしまっているんですね。そうすると、大学としては、もう1、2年生のうちから、いろんな対策講座、理数も含めてやっていると、ころが多くなるわけです。先ほどの「本末転倒」の話と矛盾してしまうようですが……。

また、大学によっては二次試験の面接対策に力を入れているところもあります。とくに現役の学生さんの場合には、集団討論のようなディスカッションに自信がないという傾向もあります。そうした場合、学内外の講師を招いた面接講座を大学で実施しています。

### 3) 大学のサポート体制の問題点

それから、大学の組織の中でどこが、どうやって、教員志望の学生さんをサポートしていらっしゃるのかというのが次の問題です。一つには「キャリアサポートセンター」という、昔の就職課に相当するところが、私学の場合でも国立の場合でもあります。それから、「教職センター」という名称の組織をもっているところもありますが、そこでは教育実習から介護等体験の手配まで、教職に関するすべての手続き等を担当しながら、実はそこで教員採用試験対策も実施しているということもあります。ただ、一部に「不幸な」大学があって、例えば、ある総合大学の場合ですが、教育学部とそれ以外の学部（文学部や理・工学部、農学部等）に所属する学生に対して、同じ教員志望者でありながら、大学が提供する支援の中身に違いがあるというケースがあるのです。

例を挙げると、教育学部生だけにいろいろ試験情報を提供をしたり、補助金をつけて学外の講師を招いて講座等を開催したりする。それには他学部の学生は参加できないわけです。実際に、ある大学から、教育学部生のための「ガイダンス」と、それ以外の学部生のための「ガイダンス」と、同じような時期に二度お招きいただいたことがあります。それではお互いに効率が悪いから、講演は一回にしましうって言っても、主催者が違って、講師料の出所も違うため、一度にまとめることはできないと言われたことがあります。

一般学部の学生さんからは、やっぱり採用試験に関する情報が少ないと嘆く声が聞かれます。同じ教員志望者であっても、教育学部じゃないと情報がないというようなことを聞くと、何でその大学の中で、教員志望者に対するサポートというのが一本化されないのかなあと思います（もちろん、きちんと一本化されている大学もあるのですが）。例えば、教育学部の学生さんにとっても、他学部の学生さんといっしょに教職関係の支援を受けることで、刺激になることも多いはずですが、それができないのは、教員志望の学生さん全員にとって不幸ですね。

それから、大学の組織としてのサポート体制だけでなく、教員採用試験対策として、どこまで、どのような内容について支援をする必要があるのかが問題であると思っております。

先ほどの理数が苦手な小学校教員志望者の例ではないですが、大学としては教員就職率をアップさせるために、現実問題として、学生の基礎学力の向上が最も必要だというケースがあります。大学で教員養成を掲げている以上、教員就職率（採用試験での合格率）をアップする必要があると。現役で何人、教員採用試験に合格しているのか（あるいはさせたいか）数値目標を掲げている大学もたく

さんあります。ある大学では、正門を入ると建物の正面に、その数値目標をバーンと垂れ幕にして掲げているのを目にしたことがあります。

私ども時事通信社では、もちろんそういった講座の運営についてお手伝いさせていただいているんですけども、その中で疑問に感じることも多いです。広く、教員養成をどうするかと考えたときに、やっぱりカリキュラムとして正科の授業でやるべきことと、実際に教員を目指すっていう学生さんに対してのサポートっていうのは、やっぱり当然ですけど、分けて考える必要はあると思うんです。ただそのときに、サポートの方はハウツーでいいのかと。「面接が弱い。じゃ、大きな声で、はい、何回も面接の練習をしてみよう」「自己PRを一分間やっごらん」っていうような、本当に対処療法的なもので、本当にサポートと言えるんだろうかということを、常々疑問に思っているところなんです。

#### 4) 教員志望者に必要なキャリア教育とは

もう一方で、これは自分のことを考えると非常に恥ずかしいんですけども、もうちょっと学部生のときに、自分の教師としての適性を考えればよかったなど。私は教員に向かないでドロップアウトしたのですが、やっぱり教育実習ぐらいで、学校の実態をよく知らないで、教職に就いたのが間違いだったのかと思うのです。確かに私が赴任した中学校は荒れていて、そういう実態をそれまで見たことがなかったというのもあるんですが、なぜ、もうちょっと現場を知る努力をしなかったのかなと思います。今のような公的な「スクールボランティア制度」はなかったにしても、何か方法はあったはずだと思うのです。

それから、逆に今の教員志望の学生さんを見て、昔の自分と同じように、人に頼ってばかりいる「甘さ」を感じる時もあります。例えば、あるとき「自分は声が小さいけど、どうしたらいいでしょうか」って聞いてくる学生さんがいたのですが、「だったら、ボイストレーニングをしようよ。教員になりたい。でも声が小さいんだったら、やるべきことはひとつだよ。大きな声が出るようになろうよ」って。

それから、「自分は英語の先生になりたいんですけども、英会話が苦手なんです」って、ポロツと言うんですよ。「苦手だって分かっているんだったら、英会話を習いに行けばいいんじゃない。町に英会話スクールもたくさんあるんだし、スクールに行く暇がなければ、今はインターネットを使った学習もできるし、いろんな手段があるんだから」と。

「問題解決能力」というか、自分は教員として、どうやったらふさわしくなれるんだろうかって考える力を、どこで身につけさせてあげればいいのか。それは、大学の授業でやるべきことではないとは思いますが、じゃ、本当にキャリアセンターとかそういうところで、講座としてやる必要があるのかどうか分からないんですけども、どうやってその問題解決をしたらいいかっていうことを、考えさせたいと思うんです。

そこで私としては、よく志望者の方に言うのが、「自分が教わりたい先生っていうのを、イメージしてみたらかどうか」って言うんです。なりたい教師像っていうよりも、自分が教わりたい先生を考えてみようよと。例えば英語の先生に自分が教わるとしたら、発音も大事だけれども、語彙なんかも豊富で、ジョークも英語で言うぐらいの、そのぐらいのボキャブラリー持っていて、楽しい授業する人がいいよねと。だったら、そういう、自分が教わりたい先生に、どうやって自分になれるかっていうのを、逆に考えてみたらどう？と。私は自分の専門教科は国語だったんですけど、本当に国語の教師でも情けないことに、古文、漢文が苦手だったんですね。でも、今、私が自分で教わりたかった

ら、やっぱり漢文だったら何もついてない白文をすらすら、もう論語なんかそらんじるぐらいの、そういう学のある先生に教わりたいな。特に高校だったら教わりたいなと思うんですよ。だったら自分に足りないのは、その力だっていうように、逆算して、自分が教わりたい教師像というのを考えて、じゃ、それに近づくにはどうしたらいいのかって、そういうのを考えてみたらどうですかっていうようなことを、申し上げたりしているんです。自分のことは棚に上げてですけども……。

最後に、たいへん僭越ですが、日々学生さんを相手にして、教員養成について感じていることを幾つかまとめてみたいと思います。まず採用側に対しては、四天王寺大学の確井先生が以前、おっしゃっていたことと全く同意見なんですけど、教員志望者に対して、全国の統一の採用試験っていうのを考えてもいいんじゃないかなと。統一試験をセンター試験のような形で、教員採用試験でできないかということです。一次試験をその統一試験にして、そのあとでそれをどのように活用するかは各自治体の判断に任せます。むしろ二次試験で、本当に自分たちが欲しい人材、理数に強い先生がほしいのだったら、理数だけを2次でやってもいいし、ある博士号を持っているような人を静岡県や秋田県のように採用してもいいし、その自治体単位で、本当に求める教師像に応じた試験っていうのは、二次でやるべきではないかなというようなことを思っております。

それから、大学での教員養成教育については、自分に関して言えば、やっぱり専門性が足りなかったなあと。自分の不勉強に尽きるのですけれども、もうちょっとその国語についての素養を深めるような、教材研究なり指導法などをやればよかったというふうに思っております。

また、今、法律を勉強しているということもあるんですけども、教職課程で憲法を必修とするだけでは足りないのではないかなと。よく教員試験対策講座でいろいろな大学に伺ってみると、学生さんは憲法以外は全く知らないんです。教育基本法も見ることがない。学校教育法も知らない。施行規則とか施行令って、それは何でしょうかっていうような感じなんです。教員になるのに教育関係法規を知らずに現場に出るといのは、よくよく考えると全く変なことで、やっぱりこれは大学で必修もしくは選択必修にして、きちんとカリキュラムの中に位置づけてやるべきではないかなと。そのときに、できればいわゆる教育関係法規だけではなくて、また採用試験で出題される頻度は少ないのですが、例えば、民法の不法行為とか、法令遵守に関係しそうな法律は、大学で勉強しておくべきではないかと考えています。教員の不祥事の発生はそれとは関係ないし、遵法精神以前の問題かもしれませんが、法律とは何か、法律を守るとはどういうことかということ、しっかり養成段階で身につけておくべきではないかとときどき思っております。

すみません。本当に雑多な報告になってしまいましたけれども、これからまたいろいろ、先生方のご意見を頂戴したいと思っております。どうもありがとうございました。

## ディスカッション

**岩田** ありがとうございます。たぶん、聞きながら委員の先生方からいろいろ、話したいことが出てきたかなと思います。ここから先は、どなたからでも自由に発言をお願いしたいと思います。

**荒井** すみません。あと一点だけ追加でいいですか。すみません。お配りして後で説明すると言って飛ばしてしまったのがありました。

**岩田** 香川県ですね、はい。

**荒井** 香川県ですね。ここで珍しいというか、一番目を引いたのが二次選考のところですね。二次選考試験の下のところで、選考方法に、個人面接で精神科医の意見に基づいて合格者を選考する。実は始まる前に、ちょっと田幡先生ともお話しをしております、途中で切れてしまったんです。

これは全国で初めてですね。けさ実は電話して確かめてみて、管轄が高等学校の方の教育委員会の方がお話をしてくださったのですが、本当にこれは精神科医を入れるんですと。400人ぐらい一次合格者がいるんですけども、その400人を対象にして、すべて個人面接で、三人いる面接官のうちの一人に、精神科医を入れて、合格者を判定するのだということです。何を見るのかというと、やっぱり主に精神的な情緒の安定性とか、精神疾患に結びつくような危険性とか、そのあたりを専門家の立場で見てもらおうというようなことをおっしゃっていましたね。

精神科医まではいきませんが、さきほどの人物重視の話にかかわって、隣のその一次選考のところで、一番下に「なお」というところがあります。「面接試験（集団面接）において、著しく低い評価がある場合は不合格となることがある」と。やっぱりこれは、一次面接の役割がここで出ているなと思います。これは香川だけではなくて、大阪で9,000人近い受験者を相手に一次試験やっているところでもやっていて、どうしてやっているんだって聞いたときに、一次の場合は「採ってはいけない人を見る」というふうにはっきり言っていました。採りたい人をじっくり見るのは二次の面接だけれども、一次の集団面接のときには、こう、何かおどおどしているとか、挙動不審ではないけれど落ち着きがないとか、「ああ、この人はやっぱり学校の教員としては耐えられないだろう」というふうに面接官が判断するんでしょう。その「採ってはいけない人を見る」ということを、はっきりおっしゃっていました。

ただ、その「採ってはいけない」というそのレベルが、校長先生が見るレベルと、本当の精神科の先生が見るレベルでは当然違うと思います。さっきの田幡先生との話で途中になってしまっていたけど、これについてどういうふうに思われますか。

**田幡** この精神疾患であるということを判定するのは、難しいと思います。相当長い期間見るとかすればできるかもしれませんが、15分ぐらい面接して、精神科医としての専門的な判断なんてできるのかな、って思うんですけど。よっぽどのときは分かるかもしれませんが。武田さん、どうなんでしょう。

**武田** 見られる人は見られますけど、それは非常に限られた人だと思いますね。

**荒井** まあ、主観的なものも入りますね。

**武田** 入ると思われますね。

**荒井** 入ります。ただ、同じような話を、実は私、三楽病院で、10年ぐらい前にインタビューしたことがあります。そこの精神科の先生に「最近の採用試験って、いわゆるクレペリンとかYGとか、こ

ういう適性検査なんかもふえているんですよ」って話をしたとき、「あ、こんなの当てになんないよ。おれたちに見せて面接させれば 15 分でわかる」って、その三楽の先生は言い切っていたんですね。だから、もちろん見方や評価の仕方にもよると思うのですが、非常に極端な例を見抜くのかもしいないです。でも、これ本当に驚いたんですよ。本当かなと実に思うぐらいに。

面接官の中に民間企業の人事担当者を入れるとか、保護者を入れるとかっていうことは、これまでも一般的に行われていたんですが、さすがに精神科の先生を入れるっていうのは、やっぱり全国でもまれというか、初めてですね。というので、ちょっと驚いた例もありました。

面接重視のやり方としては少し方向性が違うとは思いますが、これも一例かなということで、きょう御報告をさせていただきました。

**武田** その面接に、精神科医が入ったときに、通常の面接の仕方との違いや、そこでの土地柄みたいなのはあるんですか。

**荒井** そうですね。その辺の面接の中身については、聞けなかったんですけども。特に何かロールプレーをさせているという感じではないです。これは公開された面接のテーマですけども、去年の面接の、香川県の個人面接ですが、「あなたが教師に向いていないと思うところはどこですか」とか「困難を克服した経験はありますか」とか、あと「最近教師の使命感という言葉がよく言われますが、あなたの考える教師の使命感とは何ですか」とか、どこの県でも比較的よく聞かれるようなテーマが多いです。特に何かそれを見抜くようなロールプレー的なものをさせているというのではないですね。

**岩田** はい、それでは大和さん。

**大和** はい、興味深いお話をありがとうございました。

私は福井大学の教育実践総合センターというところにおりまして、ことし二年目になりますけれども、この四月から教員採用試験大学講座を、実践センターでやろうということになりました。これまで就職委員会などでやってきたんですけども、先ほどのお話の中でもおっしゃっていたように、「福井県は受からないよ」と強く言うべきだと。なぜかというと、小中高一括の選考試験だからです。小中両方の免許を持っていて、中学校の教科専門でも受けなきゃいけない。中学校で重視されるのはやはり教科専門ですよ。小中高と区分されていたら、小学校の試験だけを受けられるけれど、一括の選考だと、とにかく中高メインで教科専門をやってきた人になかない。小学校メインで、「小学校の教員になりたい」という人でも、中高受ける人と一緒に試験問題を受けなきゃいけないので、必ず落ちてしまう。だから、「頑張れ頑張れ」って強く言われて、落ちてへこんだ人たちが、みんな実践センターの教員採用試験大学講座の方に流れてきたという実態があります。「頑張りたいけど頑張れないんです」とか「教育法規読んだことありませんけど、どうしたらいいですか」とか、先ほどのお話の中でもあったようなことを、とうとうと涙ながらに言われるんです。「教育基本法読みたくないんですけど」って私に堂々と言ってくるので、「教員になりたいんでしょ」って強く言いたいのをこらえて、「じゃ、一緒に読んでいこうか」みたいなことを自分を隠しつつ言うわけです。そんな状況ですから、きょうお話を聞きながら、感想めいたことを幾つか思ったんです。他県と違って、福井の場合はや

はり専門の教科で落ちる。二次に教科専門の試験があるので、一次の教職教養と一般教養と二次の面接対応は何とかできるんですが、教科で落ちる。体験活動や実習を頑張ったということを面接シートに書いても、その面接で聞かれてうまく答えられても、二次の専門教科で点数とれないと必ず落ちてしまう。ですから、採用試験対策をどこにフォーカスしてやるかというときに、とにかく教科専門や教科教育の先生にも応援を仰いで、学校全体でやっていかなきゃいけないんですけども、その専門の先生たちは、採用試験対策については「やっぱり自分たちの責任で学生にやってもらうしかないよ」といったところで、なかなか合意が図れないところがあるんです。そうすると、教育実践総合センターでやる対策はどうしても一次試験の教職教養と、面接のみの対策講座にならざるを得ず、でも実質的には教科で落ちてしまうというところがあります。ですから、今東京都のお話を聞いていて人物重視で教科を軽視する姿勢をかなり強く実感しました。また、教員採用試験をサポートする側も、やっぱり単体ではできないと実感しました。私自身教育法規はできるけれど、やっぱり理科教育の先生にも手伝ってもらわないと実際には対策にならない。でも合意は得にくい。もう本当にすぐには解決できない問題だなと思いました。福井の場合はかなり特殊な例だとは思いますが。

荒井 そうですね。

田中 いいですか。

岩田 はい。

田中 人物重視の採用ということとの関わりですけど、私は技術教育だとか高等教育が専門なんです。さっき配ったプロジェクトの報告書にもあるのですが、世界の教員採用試験の技術や工業の問題を集めて分析して、日本と比較したんです。で、日本での採用試験は抜群に水準低いんです。出される問題が狭いし水準も低いということです。

それとの関連で、全国統一試験のようなものを割ときちんとやっているのが韓国とフランスだと思うんです。韓国には、国立教育課程評価院というところがあって、そこが試験をマネジメントするところなんですけれども、実際に問題をつくるのは、大学の教員がすべてやります。1カ月間ぐらい缶詰になって、要するにセンター試験つくるような感じで作るんですけども、面接の内容までも規定しちゃうんです。一次二次三次とあるんですけども、一次は筆記で、二次が面接で、三次が面接プラスアルファです。そのプラスアルファの部分は各地方でやるんですけども、そのほかは全部国家で決める。実際には大学の教員が決めるってということなんです。

フランスも同じように、一次試験は地方でやるけれども、二次試験はパリに行って、合格率が10%ないぐらいのすごく難しい試験なんです。フランスでの教員採用試験っていったら、まずあそこの教員養成大学院（IUFM）の、一年生から二年生に上がるところの進級試験ですけども、それが国家試験なんですね。その国家試験で合格すると、国家公務員上級の資格をもらえて、二年目からは国家公務員として教職大学院に行っているというようなシステムです。そこの試験問題が公表されているんですけど、相当難しいです。うちの学生じゃ、絶対できない。で、ほとんどが口述試験なんですね。どういう問題かといったら、たとえば朝来させて、テーマを三つぐらい与えて、何でもいからその三つから一つやりなさいと言う。それから五時間自分で準備をするんです。で、五時間たったら、30

分プレゼンテーションで、30分質疑応答みたいなものをする。そういう試験が基本的なんです。

**荒井** それはでも、日本と相当違いますね。

**田中** はい。だから大学ができる部分というのは、もちろん人物もつくらなければいけないんですけども、やっぱりやるべきなのは基本的にはそういう基礎的な学力や教養をつけるというようなことですよ。そう考えると、日本で実際に都道府県教育委員会がやっている試験問題をだれがつくっているかという問題は、いろんなこと言われていますが、やっぱり何とかしなきゃいけないんじゃないかなというのが一つ感想です。

**荒井** そうですね。

**田中** それとの関連で、東京都が昨年度から、大学の教員養成課程検討委員会というのをつくっているんですよ。都の教育長が委員長で、横須賀さんや僕も入っているんですけど、そこでおもしろいのは、教育長クラスは「もう面接なんかいい。もっと学力重視で試験問題やれ」って言うんですけど、指導課みたいところが、「いや、それはちょっと」って言うんですね。そうすると杉並区の教育長も入っていて、「杉並は学力が低くて困るから、試験問題変えてくれ」って言う。だから教育委員会の方も必ずしも一枚岩ではない。ただ人物重視の関係で、人物重視それ自体はいいけれども、その反対に筆記試験のウエイトは明らかに低くなっていますよね。その問題はやっぱり相当大きくなっていうこと、採用側の試験問題の中身って言ったらいいんでしょうか、を考えていました。

**荒井** 確かに採用試験をつくること、その試験問題そのものもやっぱり問題だと思うんですね。結局試験問題が変わらなければ、養成側も変わり得ないってところもありますよね。で、先生のお話で思い出しましたが、実はうちにも、いろんな教育委員会から、試験問題をつくってくださいという御依頼が来るんです。でも私どもは、それはやっぱり、今はお断りをしている。それは我々に力がないということと、それから、片一方で受験対策をしながら、また試験問題をつくるっていうことの問題があります。まあ、河合塾さんなんかは別組織でそういう問題をつくっていますけれど、うちはまだそこまでは至らないというのがあって、お断りしているような状況があるんです。東京都はいい問題をつくっていると思うんですが、やっぱり指導主事の力が落ちてるという話をよく聞くんです。かつては指導主事が試験問題をつくっていたんだけど、今はそれをつくれないと。それで例えば大学の先生方に、むしろお願いして問題をつくってもらっているんだってというようなことも、聞いたことがありますね。

**田中** 僕たちの分野だと、本当に特定の大学の教師なんです。

**荒井** そうなんですか。

**田中** ええ。だからその先生の得意なところしか出ないんです。で、見えちゃう。

**田幡** 採用試験の配点の問題ですが、一次試験で見ると、やっぱり教職教養、一般教養、専門教養というところが担保されているのが、まずあると思います。東京都のように大変な状況になってしまったところは別として、一般的に言えば、人物重視とは言っているけれど、あれは言っているだけで、基本的には筆記試験で見られるようなところがあるんじゃないかという気がするんですよね。それである程度基本的なところが担保されて、6倍ぐらいの倍率を突破した学生さんが、二次試験に臨むと。で、学力についてはもうだれ採ってもいい。そうなってから人物を見ているというふうに、本当は私思っているんですが、それはちょっとおかしいというようなことがあったら、教えていただきたいなと思います。

**荒井** いや、それはおかしくないと思います。東京都にしても、一次をスクリーニングみたいに使って、一次をクリアすればあとは人物ということになる。確かに東京都は、小学校の場合は特に一次の合格者をすごく多く出していますけれども、ある一定程度はもちろん足切りというか、点数で切られているのは確かだと思いますね。ただそのときに、やっぱり試験の中身が問題だと思うんですね。試験問題そのもの。というのは、やっぱり東京都の問題はやさしいです。専門についても。マークシート形式だということもありますけれど、やっぱり宮城県などの記述論述式の問題は難しい、一般的に難しいです。広島県は教職でもすごくいい問題、論述の問題を出しています。教材を与えて、指導案をかつちり書かせるんですね。そういうのはやっぱり東京都ではできないっていうのはわかります。受験人数が全然違うので。ただ試験問題のレベルが、やっぱり相当各県で違う。だから中間報告書の確井先生のお話を見て思ったのは、田幡先生のお話でもそうですけども、ばらばらなでこぼこな問題をつくるぐらいだったら、やっぱりいい問題をしっかりつくって、それで一次試験で一定点数をとったら次、というのが、やっぱり本筋じゃないかと思うことがあるんです。

**田幡** 僕はそれをやったらめっちゃくちゃになっちゃうと、本当は思っています。あちこちで違うから、いろんな大学が出てくるんです。でも、センター試験のような形で統一試験があると、もう三年がかりでその対策をすればいいというような、ものすごくクリアな目標ができちゃうんです。学生にとっても大学にとっても。そしたらそこでみんなで一斉競争になるだろうと思っています。宮城県の問題を少し持ち上げていただいているような気がするけれども、僕は相当ひどいと本当は思っています。たぶんそれは、何か外国のものをそのまま出して、そのままスルーしちゃったようなものもあるんです。相当粗っぽくつくっているなって思うこともあるんですが、まあ、それでいいんじゃないかなって思っているんです。

**荒井** そうか。そういう統一試験的なものをつくっちゃうと、むしろ大学入試じゃないですけど、大学に入った途端にもう、その合格を目指していくことになっちゃうんですね。

**田幡** うん、だから全国一律、例えば宮城教育大学は、受験者の偏差値がいくつ、その統一試験の成績がいくつ、という序列ができることになりますよ、そうなるよ。

**荒井** 今でも、うちでもつくっていますもんね。当然つくりますよね。

田中 で、今度はもうはっきりしてくるわけです。

荒井 そうか。

田中 たぶんそれは試験問題の性格にもよるんじゃないか。別に一つの正解が出る問題ばかりじゃないですよ。

荒井 さっきの口述みたいに。

田中 ええ、外国の試験問題を見ていると、かなりいろんな多様な答えが出るようなものです。そうでしょう。実際に教育の場面での正解はいくつもあるわけで、そういう中で評価をしていけばいいっていう考え方です。いわゆるセンター試験みたくマルバツで答えるとか、そういう問題を統一試験でやったならば、相当の問題が出るというのはわかります。けれども、今の水準をどうもうちょっと上げること考えるときには、何らかの意味でもう少し組織的に大学の教員たちがかわれるようなシステムづくりを、考えていいんじゃないかと思うんです。

田幡 それで、うちのミッションとの関係で考えるなら、人物重視というところと、教科の専門性と、教職の専門性ですね。そのバランスが大切ですよ。教育委員会サイドが求める、現場が欲しい、こういうのがいいと思っているような人というのは、ちょっとバランスが違うんじゃないかとも思っているんです。ただ、もしかしたら、今の話にあったようなそういう試験ができないという技術的な問題には、やっぱり人数が多くなったらマークシートでやるしかないというところもあるんじゃないかと思います。その辺のところを、教育委員会の内情なんかも含めて、荒井さんからお話しいただければと思っております。

荒井 そうですね。さっき申し上げるのを忘れてしまった例があります。東京都の場合ですが、やはり中高一括採用なんです。国語とか社会とか英語って。その中高一括採用でどう受験者を見きわめているか。それはまさに、人物とかかわるところで、面接官に中学校の校長先生と、高校の校長先生と、両方必ずいるんです。で、去年の面接の話を、この間ある高校の校長先生に聞いたばかりです。中学校と高校の両方の面接官がいて、受験者が来たときに、まず中学校の先生が、「あ、あの人中学向きだねと。中学校で合格させたい」というふうに見る。だから、同じ点数で一次を通った学生さんについても、本人が中学校を志望しているか高校を志望しているかということもありますが、面接をする側で、とにかく明るくて、明るくて元気があって、なにか中学生を引っ張っていけそうだなっていう印象を持つと、「あ、あの人うちで欲しい。中学校では合格だね」というふうになると。中高一括採用と言っても、実際は中学校の枠の方が大きいんです。だからどんなに優秀な学生でも、本人が高校を目指していて、しかも比較的落ち着いた感じの人であると、中学校では採用されませんから、高校の中の少ないパイで、その人は生き残れるかという、場合によれば落ちてしまう。もしその人が同じ成績でも明るくて元気だったら、中学校として採用されていたのではないかという、そういう実態がわかって、この間びっくりしたんです。そういう意味で、意外と教育委員会の方も、そんなに人物重視っていうことを、突き詰めて考えてないんじゃないかと思うんです。中学校と高校の校長先生

が面接にいて、「あ、この人中学向きだから中学で合格させるね」「この人高校向きだね」ってやっている。とにかく一次を通してしまっていて、学力を見る心配はないわけですから。その目の前にいる受験者をどっちで欲しいかって考える。その試験で、人物というのは、もうそのレベルだけで見きわめられてしまっているような気がするんですね。もちろん面接ではいろんな質問をしていくわけですが、けれども。

**高旗** ちょっと感想を含めておうかがいしたいと思いますが。私は、先ほど田中先生がおっしゃっておられた、韓国とフランスですか。統一試験でとてもレベルの高いものを課すというんですね。あれはすごく正しいなと思いながら聞いていました。つまり教員を養成しているわけですから、メインはやっぱり授業ができるってということですね。その授業ができるためのさまざまな学問的な知識を持っているか、それを大学が育てているかという点なんです。だからこそ「大学における教員養成」なんです。で、課題を与えて、その問われた課題に対して総合的に人前でプレゼンテーションがきちんとできるか。授業、あるいは教科ということに関わって問われたテーマに関して、そうやって返せるかどうかということを見る試験の中で、いわばトータルな教員としての在り方が、対人関係能力だとかコミュニケーション能力だとかパフォーマンスだとかというものが、あわせて見えてくる。でも軸足はやっぱり教科であるし、その専門性なんだっていうのは、すごくあるべき採用の形だと思っています。そう考えてくると、今の日本で何が成り立っていないのかがわかる。教員養成段階で「しなきゃいけない」ことっていうのは枠がどんどんふえてきているんですけども、養成段階で何を「しなきゃいけない」のか。養成段階で「すべきではないこと」は何なのか。むしろ採用段階や、採用した後でやるべきことは何なのかという、その区分けが全然できてなくて、いろんなことがどんどんどんどん養成段階に覆いかぶさってきているっていう現実がある。

だから僕、面接の中で、「宿題の量について親がこう言ってきました。どう答えをしますか」みたいなことを聞いてくる、その対策を本気で大学教員の課題として引き受けてやらなければならないことなのかなと思うと、疑問ですね。それはむしろ採用されて以降の現職の先生方の、先輩後輩とか人間関係の中で学んでいくものではないのかと思うんですね。だからそれはむしろ養成段階では「しなきゃいけない」というのを、むしろ言っていた方がいいんじゃないか。ここに採用側の人がいらっしやらない中で、それを言うのも、ちょっと欠席裁判みたいになるんですけど。

で、そういうことを思うと、やっぱりこのプロジェクトで教員養成の質保証に関わって検討すべき課題がみえてくる。特に教職実践演習が入ったからそうなんですけれども、今の教員養成教育の質保証は、「何々の力が身につきましたか」「何々ができるようになりましたか」というような感じで完璧に、完全に修得主義になっているということですね。今はあまりにもその修得主義がどんどん肥大化してきてるわけです。昨今の抱える社会情勢に基づいて求められるものが、どんどん養成教育の段階に即物的に求められている。でも「それは大学がやることじゃないよ」っていうふうには、自信持てる程度言わなきゃいけないということが一つあります。

その、教員採用試験のありようをどう追いつけるかっていう議論を、一方ではしなければいけないと思うんですけど、もう一つ、僕はやっぱり、その実習に行かせる以前の、学生のクオリティーチェックっていうのはやっぱりどうかなと思っています。その過程に行政側が、採用する側が何らかのコミットをしてくるようなことが、どっかに入るような、そういう養成段階と採用段階との一体化、あるいは一貫性っていう問題を考えておいていいのではないかと思います。今はその辺については、

一応履修資格になっていて、この単位とっている人は実習行けますよ、という話にはなっていますけれど、でも本当にそれだけで子どもの前に立たせていいのかっていうところは、問われないまま来ているわけです。そうした問題を大学も採用側も問わないまま、今社会はこういう教員を求めているのだから、それに合わせた質保証はこういうふうに必要なんですっていう議論は、僕は個人的にはしたくないなっていう思いが、強いですね。

**岩田** 今の高旗さんの問題に関連して言うと、今度導入される教職実践演習という科目について、あれを四年次の後期に置くことを、文部科学省がかなり強く要請して、この要請はとて固くて融通きかない。なぜそうなのかということで、いろんなところから漏れてくる話だと、やっぱり大学がこの科目を採用試験対策にしてしまうことを、かなり警戒したのではないかということです。四年の前期に置いてしまうと、出口管理と称して、数値目標にとらわれた大学が、採用試験対策をもって、最終確認とするみたいな、そういう設計をされてしまう可能性がある。これは大学教育の本旨をゆがめるわけです。だから文部科学省は頑強に、採用試験を受ける人も受けない人も、受かった人も落ちた人も四年の後期に教職実践演習をやることを、制度設計上求めてきた、という話です。これはいろんなところから聞こえてくるので、たぶん本当だろうと思うんですね。

やっぱり採用試験の問題は、教員養成教育に携わる大学人としては、われわれ意識せざるを得ないし、実際に教員にする上ではすごく大事なポイントでもあるけれども、それと大学教育、学部教育四年間との出口とは、必ずしも一致しない。ではどういう関係がいいのか、ちょっとこの機会に伺っておきたいなと思います。

**荒井** そうですね。自分が受けた教育をふり返っても、やっぱり採用試験対策になったら絶対おかしいと思うんです。それはもうそのとおりで、教育原理の時間に、教授学習理論の有名な表ができて、それを穴埋めさせるような、そういうものがあつたら、もうそれ論外であつて、採用試験対策になったら絶対おかしいと。ただ教師の教養として必要なことは、やっぱり一通り勉強したいなと思います。で、教職教養でいえば、その結果が採用試験にも、一部は役に立つかなあというぐらいでしょうか。

一例を挙げると、私が受けた中で、ちょっとショッキングだったのは、西洋教育史の授業で、半年間ギリシャをやったんです。ギリシャ哲学を。アリストテレスとか。で、たまたまその先生は倫理学の先生で、そちらが御専門だったと思うんですけども、半年間やって、ギリシャしかわからないわけですよ。ギリシャをきっかけにして、何か西洋教育史的な考え方を学ぶとか、そういう意味であればよかったんだと思うんですけど、なにせ受け手の方がそこまで成熟していないので、単にプラトンとかアリストテレスっていうのを勉強しただけだったわけです。ただ、実際の採用試験を見て驚いたのは、やっぱりペスタロッチとかフレーベルとか、全く知らない人が、ぞくぞくと問題集を見ると出てくる。でも自分がやったのはギリシャだけ。だから私が受けている西洋教育史っていうのは、まさに問題集でしか勉強したことがないんですね。フレーベルもそうだし、ペスタロッチもデューイも。だからやっぱり西洋教育史を大学で教えていただくなら、通史とまではいかないけれども、少なくとも代表的な児童主義のメジャーな研究者の業績とか、あるいはデューイやキルバトリックなどアメリカの、採用試験でもよく出てくるし、現代の教育にも影響を与えているような、そういう人たちのグループの話とかをやっぱり教わりたかったなって思うんですね。そういうのを一度聞いていれば、問題集を見て初めて「ペスタロッチっていう人がいるんだ」みたいなことはなかっただろうし、教師の

素養としてもよかったんじゃないかなと思います。だから学部で受ける、少なくとも教職に関する科目は、その先生の専門だけでなく、できるだけ広げてほしい。私はゾウリムシの鞭毛の研究をしているから、教材研究法ではゾウリムシの鞭毛を扱ってやりますっていう、それだけじゃなくて、鞭毛でもいいんだけど、そこから敷衍して何かをつかむという、そこまでいってくれればいいんです。その先生の狭い研究領域だけではなくて、もう少し広い物の見方とか考え方とか、それにまつわる知識とかを、やっぱり大学でやっていただきたい。そうすると、採用試験にも多少はリンクすることになると思うんですね。

**岩田** さっき教育法規の話をしていましたよね。あれが採用試験に出てくるときは、用語解説だったり、あるいは穴埋めだったり、条文の説明だったり、そういうようになってくる。だから受験する人はみんなそういう勉強しますよね。実はわれわれ教職科目持っている大学人も、そういうスタイルをわりとばかにするようなどころがあります。

ただど考えてみたら、その教育関係法規を、教師になる学生たちが、自分たちに関連ある生きたものとして学ぶ機会っていうのは、実はあんまりないというのは、本当にそのとおりです。やっぱりちゃんとリーガルな物の考え方っていうところが基本になって、教育に関する法規っていうのはこういうふうになっているというのをアカデミックにきちんと教える場があって、それが結果的には採用試験にも生きてくるっていうのが本来のあり方なのかなと思って、うかがっていたんですね。

**荒井** そう。まさにそうですね。

**田幡** そのとおりなんだけれど、日本にそういう授業ができる人って何人いるんだろうとも思うんですね。たとえば物理学はいかにしてつくられたかってしゃべれる人とか、日本に三人ぐらいかもしれない。だから荒井さんのおっしゃることはそのとおりなんだけれど、現実としては学生が我慢すべきところっていうのもやっぱりある。

ゾウリムシの鞭毛の話がさっき出ましたが、例えば理科教育の全体をゾウリムシから語れるほどの力量は、その人にはたぶんなかったんですよ。その人に理科教育のことがわかるかっていったら、やっぱりわかんないから、自分にわかるのはゾウリムシだっていうので、彼はたぶんつついづいゾウリムシの専門の話だけをしていったんだと思うんですけど。でも習う方はこれでは受けられないですよ。

**荒井** そうですね。

**田幡** だからその難しさというのは、いわゆる小学校の専門科目というところの難しさというところに、つながってくるのかなと思いますけどね。

**荒井** あと、さっき大和先生がおっしゃっていた、中高の試験問題や専門教養の対策を考えると、やっぱり日本の場合、田中先生の御報告みたいにすごく難しい問題ではなくて、大学入試レベルなんですね。大学レベル、学部レベルの問題を出すところは、数学とかで、一部の自治体ではあるようです。実はうちで数年前に、筑波大学と産学連携をして、そういう試験問題の分析の研究をしたことがあるんですけども、そこで試験問題を見ていただいたときも、やっぱりほとんどがセンター試験の間

題のレベルだということでした。だとすると、ちょっと田幡先生のさっきの鞭毛の話とはずれますけれども、少なくとも試験対策だけで考えてしまうと、中学高校のそれぞれの専門科目をしっかりとやるしかないと思うんですね。でもそれをやっておくことは、自分が中学生高校生を教えるときにも必要なわけですから、ある意味やるべきことははっきりしているという気がするんですね。

ただそれを今度、理科教育とか理科の教材研究って考えたときに、やっぱり理科の全分野とかをやる必要はなくて、何かやっぱり一つのテーマに関して、教材研究の仕方とか調べ方とか、レポートの仕方とかっていうのを、勉強できるのが、大学の授業じゃないかな。でも一方で試験対策の際に必要なのは、明らかに中学高校の、自分の専門に関する知識です。それはしっかりと勉強しておく必要がある。だから先生、入試問題やらせてみたらどうですか、学生さんに。大学入試の。

**田幡** 採用試験をだれがつくっているかって考えれば、何が出てくるかわかるんですよ。これ余計な話ですけども、たとえば小学校中学校のことで言うならば、小学校の指導主事が小学校の問題つくって、中学校の問題は中学校の教師がみんなつくる、国語なら国語の先生たちがつくったものが多いんじゃないかと思っているんですよ。そうすると間違えられないから、絶対に自分で自信があるところが出てくるっていうのが、まずあって、そういう話になる。だから反対に教職の問題も、一般的な問題のときは、法規の問題多いですよ。

**荒井** 多いですね。

**田幡** だからあれは教育委員会でいつも苦勞しているんでしょう。いつもあの人たちは、法律にひくくめられている中で仕事をしていますよね。だからそうするとあそこには自信があるんだと、僕は思っているんです。だからその辺のところ考えれば、本当言えば、採用試験ってそんなに、何勉強したからいいのかは、だれが出すか考えればすぐわかっちゃう。

それから面接についても、あれはだいたい校長さんのお悩み相談ですよ。私はこれで困っているっていう。だからその意味で言うと、さっき高旗さんから出たような、大学でどこまでやるべきかという問題、本来は養成教育の中でやるべきじゃなくて、学校の中でやっていくべきことだ、というのは確かにその通りなんです。だけどその能力も、学校の方でも失ってきているんだろうっていうふうに思っているんですね。

**荒井** そういう面もあるし、やっぱり高旗先生がおっしゃるとおり、大学でももちろんやるべきではないんです。でも、逆に採用側の事情を、私も聞いたことがあります。「どうしてああいう問題出すんですか。校長先生だって。答えられるわけじゃないじゃないですか」って。経験もない学部の学生さんに、校長先生だって悩んでいるようなことを、答えられるわけない。そうしたら「いや、正解を求めてないんです。ただそういう問題がぽっと出されたときに、臨機応変に問題解決ができること、どうやって言いくるめて、相手に対処するかという、そっちの方が重要だ」って言うんですね。だから厳密な意味での本当の対処法、保護者の意見をきちんと受けとめてどうするかっていうのは、やっぱり初任研など、現職の先生向けの研修でやるべきことであって、採用試験に本来は出すべきではないと思うんです。ああいうテーマは、出すべきではないんですけれども、採用側は、そんなにきちんと正解を求めているわけじゃなくて、ふだん自分で考えていること、ふだん自分が悩んでいることを、ちょっ

とこれ聞いてみようと。で、受験者がどんなふうに対応して、臨機応変に答えられるかっていう、そんな程度じゃないかと思うんですけどね。

**高旗** 前任校に昨年度までいたんですけど、AO入試というのが始まって最初の年でした。十七、八ぐらいの高校生がずらっと並んで、「どうしても自分は先生になりたいです」って言うわけです。それを大声で言う子しか、やっぱりAOでは採れないですよ。もしかしたら黙りがちでおとなしいけれども、その子が集団の中におることによって、みんなが活気づくとか、あるいはみんなが学ぶものを学び合っているとか、お互いふざけ合って学び合ったりする関係性のポイントになる子が、そのおとなしい子だったりするかもしれんけど、その子はやっぱり採れないですよ。AOでは。

教育ってやっぱり育てることなので、出発点はどうあれ、いろんな形でこちら側が働きかけていて育てるってことを大切にしていきたいですね。それがやっぱり、落とすための人間を選ぶんだっていうのも結構なんですけれど、そうなのかなっていう思いも出てくるわけですね。

**荒井** そうですね。いつも東京都の例で恐縮なんですけど、どうも東京都は羹に懲りて膾を吹くような感じが見えるところもあります。何で小学校で元気のいい体育会系みたいな人ばかり採るんだという、東京は初任研で落とすというか、初任研でやめさせる人数が、全国でトップなんです。そのことに東京都は非常に困っていて、いわゆる対人関係で悩んで、本人もやめてしまうような人が多いのは事実です。で、どういうわけか、中間報告で玉井先生のコメントの中にもあったと思うんですけども、やっぱり優秀というか生まじめな学生さんほどドロップアウトしがちです。生き残るのは、どっちかっていうと、大学の先生から見るとちゃらんぼらんで、あ、こいつ大丈夫かなって思うような、何か調子がいいけどどうかなってような人。そういう人ほど、現場でうまく立ち泳いで、何とか生き延びているという実態があるものだから、それで東京都は、じゃ、やっぱり学力だけじゃなくてむしろ人間重視なんだっていうふうになっているのでしょうか。

**高旗** そこなんですけど、何でそれだけ優秀な学生をドロップアウトさせてしまうような現場なんですかっていう疑問がありますね。せっかくそれだけ能力がある人たちを、ちゃんと先生に育てたらいけないですかと思うんですけど、それがあたかも当たり前のような伝説のようになって、ちゃらんぼらんの方が生き延びる、こっちの方がいいって話は、やっぱり僕、何度聞いても変だなと思うんですよ。

**荒井** そりゃそうですね。そうですね。

**坂井** 東京の学校って、小金井もそうですけれども、先生の平均年齢が20代という学校が幾つもあるんです。小規模学校は単学級ですから、そこに配置されちゃうと、そういう意味で即戦力が求められるし、それから同僚性だとか先輩からの伝授だとかっていうことが本当に難しい。これは地方の学校では考えられないことです。

授業づくりについて、学校回って僕らも調査しているんですけども、授業をつくるのに、本当に困っているんですよ。理科とか社会科なんかだと、三、四年持ちますと地域教材扱います。そうすると、そういう地域の知識を持った人だとか親だとかとの、コンタクトの仕方すらわかんない。そういうト

レーニング受けてきてないですから。僕も去年小学校だけ十数校訪問したんですけれども、教師の現状の力量って、全部が全部じゃないんですけれども、惨憺たる状態の人も、中にはいる。

この調査はもともとは学芸大の学生がどうかっていうのを見るのが目的だったんですけれども、学芸大の学生が決して優秀でないということがわかってきた。それはなぜかっていうと、例えば私立大学で、現場の優秀な先生を教員として採用して、その人が実践力のノウハウをやっぱり、かなり熱意を持って学生に伝えるようなところが増えている。そういう私立大学で小学校教員養成課程に力を入れてやっているところがありますので、うちなんかかなわないですよ。だからそういう意味で授業づくりの力の問題がある。

ただそれが、先ほど先生が問題を提起されたように、大学として何を育てるかっていうところの専門性って何かって、いつも僕も考えています。授業づくりですごければ、じゃ、全部現職経験の先生だけで教員養成やればいってという話になっちゃうんですけれども、そのやっぱり大学としてどう考えていくか、という悩みを持ちましたね。

**高旗** 僕はお医者さんや看護師さんの世界がどうなのかわからないんですけど、実習生にこれさせちゃいけないだろうって分野ってあるような気がするんですね。教育現場や教育実習の現場って、そういうのはどうなのかなって思ったときに、教育実習でこれは実習生にさせられんだろうってことは、はっきり言える人ってどれぐらいいるのかなって思うことがあります。

逆に言うと、大学で何をすべきかっていう問題は、大学で何しちゃいけないかっていうことと両立してなきゃいけないと思っているんですよ。そのところをちょっと、考えたいなあと思いますね。

**坂井** あと、統一試験のことで、韓国がお話に出ていたんですけど、韓国の教員の給料は国で保証します。それから私立学校の先生、半国家公務員ですから、だから試験も通用する。そういう国の財政の仕組みと教員のあり方と、分権性の問題ってすごく関わってきます。ちょっとフランスの場合はわからないんですけれども、その辺が。

**田中** おっしゃるとおりです。フランスもドイツも国家公務員ですよ、教師って。しかも上級国家公務員なんですよ。

**荒井** ステータスが高いんですか。

**田中** 高いんです。すごく高い。

**荒井** じゃ、いい人材も集まりますね。

**田中** ええ。本当に10%しか合格しないんですよ。だから日本だと問題になるような、そんな問題出しても構わないってことなんですよ。

**武田** 二つ感想を言わせていただきたいんです。私は自分の学生を見ているときに、自分の子どもの担任になってもいいかなって目で見ると。そうすると、この学生には学力が足りない。け

れど、いい学校に入って行って、そこの先生方に助けてもらっていったら伸びるだろうなっていうような学生っているわけですね。そうすると、その人単体で個人として見るというよりは、その学生がこういうタイプの学校に入っていったらうまくいこう。だけどこっちのタイプに入っていったらうまくいかないだろうっていう、そういう学校っていうのがありますよね。

それから先ほど小学校と中学校って言うていたけれど、この人はうちの子の、小学校のときだったら担任になれるけど、中学校になったときには無理だとか、例えば音楽、この音痴な先生が、小学校の低学年のときに、うちの子に歌を歌って聞かせてほしくないとかね。そういうのってありますよね。何かそういうレベルで、どこまでどういう力を持ったらいいのかなって考えてみてもいいのかなってちょっと思っているんです。

新聞なんかで募集をして、教員採用をしている国もあるわけです。そうすると保護者の代表や地域の代表や校長先生、同僚が面接して、その先生を自分たちの学校に引き受けて育てられる。あるいは保護者が協力できるっていうことで、その先生を選んだかわりに、その先生が最初未熟でも、そうやって育てていくしかないっていうことになりますよね。何かその辺の視点が、すっぱり抜けて、その個人がある程度完成されてなければいけないとか、今のその地域の学校に当てはまらなかったからドロップアウトしたんだとかって、その辺がちょっと変なのかなって思っています。今、ちゃらんぼらんでも生き延びられる人だけを入れていたら、ちゃらんぼらんになっちゃうわけですね。それってまずいわけじゃないですか。今の体制に当てはまる人を入れるっていう採用が、どこを目標にしているのかっていうのを、もうちょっとはっきりしていかないとだめだろうなって思っていたのが一点です。

それからもう一点は、ゾウリムシの鞭毛でしか理科を教えられない先生が、どうして理科教育を大学で教える先生として認められているのかっていうことですね。先ほど教育法規っていうのもありましたけれども、もし教育法規を教えるのであるならば、なぜ法があるのか、なぜ私たちは法を遵守しなければならぬのかっていうところを、きちっと教えられる先生でないと、法規だけを守るという形で、大学で授業をやらせてしまいますと、結局学校に入っていったときに、校則とかルールとかで子どもたちを縛ってしまう。法規学んできたけども、そういう先生になっちゃう。だとすると大学の教育の中で、まず法ってどういうもので、どうして法が必要なのっていうところを教えていただければ、あとはその人たちが自分で、それこそ問題集をきっかけに丸暗記をしたとしても、それはやっていけるわけですね。こういうふうを考えていくと、さっきの最初の「求める教師像」のアンケートの話にもなってくるんだけど、どういう先生方が、どういう形で教えていくのかっていう問題につながっていくのかなって思います。

**荒井** とてもおもしろいと思うんですね。先生がおっしゃったように、例えば法律でいっても、法教育っていうのがありますよね。で、今中学校の社会科でも法教育をやるという取り組みが出てきています。つまりルールを守らせることとか、そういうことを社会科の中でやっていこうっていう取り組みも、これから始まるわけです。やっぱり養成段階で、単に条文を覚えさせるとか、法体系をやるだけじゃなくて、法とは何かみたいな、法教育的な視点で授業をされるっていうのは、絶対必要だと思いますね。

**武田** 守れない法、みんなが守りたくない法があるとしたら、その法を守っていいのかっていう

か、その法をそのままにしておいていいのかというのがすごく大きい問題だと思うんです。そういったことの方がたぶん必要で、そういうのが、本当に専門的なことだと私は思うんです。

**荒井** そうですね。

**武田** そういう先生方に教えられる体制っていうのが、本来は必要だと、私は思っています。でも、そういうことを考えたり議論をしたりする場に、どうも教師教育というか教育学者たちが関わってこない。まだその段階には至っていないというふうに、思うことが時々あります。

**岩田** はい、じゃ、小林さん。

**小林** さきほどちゃらんぼらんな先生の方が現場で上手くできるというような話があったんですけども、僕は大学の側での教員養成教育の質保証も、さっきの高旗先生のお話にもあったように大事だと思うのですが、本当は教育行政の質保証というのか、そっちの方が大事なんじゃないかと思えます。というのはたとえば沖縄の場合、今、非常勤の先生でまかなっているところがものすごく多くって、常勤の先生の半分ぐらいの数は、もう一次も落ちているような先生が現場に立っているわけですよ。この、実際に児童生徒にかかわる直接的な教師集団の質、これが低いわけです。採用試験の競争率は15倍です。その時点での沖縄県の教員採用者の質は、たぶん高いと思うんですけど、いざ教師集団の質を見てみると、ま、低いわけですよ。だからその採用試験にそんなに意味がないですね。だから逆に言うと、だからこそ教員養成段階の質をしっかりと見ていくというのは重要だと思うんです。そうすると別に一次落ちた先生でもそこで質保証されていることになる。だからこの会議の意味があると思うんです。

で、僕が聞きたかったのは、例えばすごく特徴的で、これ教育予算ともかかわると思うんですけども、明らかに何かほかの県と比べて、そういう特徴ある何か自治体とか御存じだったら、教えていただきたいんです。そういうたくさん見ておられると思うので。たとえば秋田なんか、学力テストでずいぶん注目されているみたいですけど。

**荒井** どうなんでしょうね。全国的な学力調査では、やっぱり秋田がトップで、よく見学にいらっしゃる方も多いようですけど、やっぱりこと採用試験に関して、その辺は何か特徴的な自治体っていうのは、ちょっとどうですかね。

**小林** やっぱりこの教員採用に関して、採用試験を出したり、あるいは面接したりっていうような人々に対する評価、点数化、評価するシステムっていうのは、あってもいいのではないのでしょうかね。大分県の問題が出て、それからその県で、採用する側の方をまた監視するシステムとか、何かそういうものが。

**荒井** そうですね。それは特に、そういう機関があるわけではないですね。

ただ結果的に、きょうは触れませんでしたけれど、やっぱりあの大分の事件以降、かなり情報公開が進んでいます。試験問題と模範解答はもちろんのこと、選考基準もやっぱり公開するようになって

います。受験者が自己採点した結果を見て、これはおかしいと何か気づけば、クレームを言えるような、そういう仕組みはでき上がっているんですが、今先生おっしゃったような、その行政がつくった問題に対する評価とか、そういうものをやる評価機関というのは、特に聞いてはいないですね。

ただこれも、試験問題で言うと、これも東京都の例ですが、ちょうど五月六月に来年の試験問題をつくるんです。で、今年の試験問題がもうでき上がっていて、今年の試験問題を、来年の試験をつくる先生たちで、それを評価するということはあります。まだ試験をやる前に。そういう取り組みを、問題に関してはやっていますね。ただ採用制度全体に関して監視するということは、ちょっとまだ私の方では聞いたことがないです。

**田中** 教育予算をふんだんに使って、例えば再試験をやっているとか、そういうすごい力入れているとか、そういう自治体はありますか。大体横並びですか。

**荒井** そうですね。ちょっと予算に関しては調べたことがないので、申しわけありません。そういうデータはないんですけども、たださっき申し上げたような、市区町村単位、これから杉並や品川みたいに、予算もさることながら、自分たちで独自に採用していこうというような、そういう意欲のある自治体は、これからも出てくるんじゃないかと思うんですけどね。

あと一つだけ、すみません。先ほど武田先生のお話と高旗先生のお話で、いい先生、いい学生さんをドロップアウトさせるのは本当にもったいない。何とか現場で支えられないかっていう話で、やっぱり附属学校は、私はいいなと思ったことがあります。それは学芸大もそうですし、筑波もそうです。その一つには教科担任制があります。確か学芸大附属の場合は、教科担任ではないんだけど、そのグループが非常にしっかりしている。学芸大の小金井の附属小の場合、一人の先生が全教科を一人の先生が全科を教えるんだけど、自分は国語グループとか、あるいは算数グループっていうグループに属していて、教材研究は全部グループ単位でやる。筑波の場合は、全部教科担任制ですから、小学校であっても、国語しか教えない、算数しか教えない。それはもういい授業ができるのが、ある意味当たり前ですよ。でも本来、さっき武田先生がおっしゃった、あの音痴の人に音楽を教わりたくないと思うのはもっともで、やっぱり音楽だったら音楽専科の先生があるべきで、それは中高だから専科があって、小学校だったら一人で全部教えてもいいっていうのは、私は前々から疑問があります。もちろん予算の問題とかありますけれども、小学校から教科担任制をもっと敷いていって、教材研究やなんかを、少なくとも教科グループでしっかりとまとまってやるようにすれば、その現場が支えていくような力も出てくるんじゃないかなと思うんですね。

**岩田** はい。何か話は尽きないですが、これでまだいろいろ、先ほど提起されている全国統一試験をという問題は、また地方教育行政との関係でいろいろ問題出てきそうですし、話は尽きないんですが、ちょっと時間的にも限りがあるので、ここで一区切りとさせていただきたいと思います。荒井さん、きょうはどうもありがとうございました。

**荒井** ありがとうございました。

2010年5月28日

# 教員採用と「質保証」 ～近年の採用動向から～

(株)時事通信出版局 教育事業部  
荒井篤子

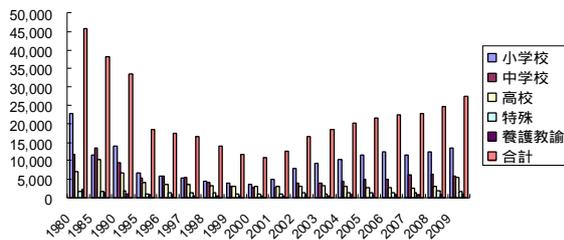


## 本日のテーマについて

- 近年の教員採用試験の動向 & 特徴  
→採用動向と教育委員会の取組み
- 教育委員会が求める教師像と試験との関係  
→選考基準からみる人物重視の試験とは
- 教員採用試験と大学での養成教育との関係  
→教員志望の学生が抱える悩み



## 近年の教員採用者数の変化



## 東京都・小学校選考における受験・採用状況

年度	受験者	1次合格	1次通過率 (%)	2次合格	2次通過率 (%)	採用者	競争倍率
2001	3,200	1,389	43.4	455	32.8	688	4.7
2002	3,010	1,499	49.8	566	37.8	970	3.1
2003	3,035	2,100	69.2	689	32.8	1,052	2.9
2004	3,277	2,085	63.6	902	43.3	1,387	2.4
2005	3,491	2,506	71.8	1,223	48.8	1,251	2.8
2006	3,667	2,546	69.4	1,213	47.6	1,381	2.7
2007	3,589	2,435	67.8	1,285	52.8	1,129	3.2
2008	4,077	2,891	70.9	1,444	49.9	1,304	3.1
2009	4,045	3,173	78.4	1,615	50.9	1,421	2.8
2010	4,857	2,366	48.7	1,498	63.3	1,366	3.6



## 東京都採用試験における主な取組み

- 2001年度: 小学校に**社会人特別選考**(30人別枠)を導入  
→08年度には**100人**に枠を拡充
- 04年度: **現職教諭・講師経験者**の特例選考を導入
- 08年度: 1次試験の**一般教養を廃止**  
2次の小学校**実技(水泳及び鍵盤楽器)**を廃止  
社会人特別選考を中高でも導入
- 09年度: 小学校の社会人特別選考を**社会人特別選考**扱いにして、別枠を撤廃(採用者: 09年度137人、10年度: 146人)  
都内の小学校を見学させる**バスツアー**を開催(10年度は拡充)
- 10年度: 小学校で150人を**追加(2次)募集(仙台、福岡会場)**
- 11年度: 小学校で他県(秋田、高知、大分)との**協調選考**を導入



## 今夏の教員採用をめぐる主な動き

- 埼玉県: **合格発表を1週間早めて**9月末に
- 茨城県: 小学校・算数/理科で特別枠  
→中高数学・理科の免許保持者が対象
- 東京都: 秋田県、高知県、大分県と**協調選考**を実施
- 神奈川県: **県外人材特別選考**を実施  
→2009年夏実施の試験で、青森県、山形県、愛媛県、沖縄県の小学校受験者のうち、1次試験の合格者を対象。1次試験と2次の論文を免除
- 石川県: 小学校の教科専門に外国語活動を導入
- 富山県: 小学校の2次で英語を出題

時事通信出版局 教員採用試験対策サイト  
<http://book.jiji.com/kyouin/>



教員採用試験をめぐる状況

**採用側(教育委員会)**

大都市圏における教員の大量採用の必要性

↓

受験者の確保、競争倍率低下を防止

- 試験内容の軽減(実技試験の廃止など)
- 現職・講師経験・社会人を対象とした特別選考の導入
- 大学推薦制の導入
- 大学院進学者への配慮
- 教師養成塾による囲い込み
- 地方会場での実施
- 教委同士の連携→東京、神奈川

 JIJI PRESS  
時事通信社

教員採用試験をめぐる状況

**教員養成側(大学)**

教員就職率アップの必要性

まべての大学ではないです!

↓

教員免許の取得率ではなく、**現役の試験合格率が入学増につながる!**

↓

教員志望者の基礎学力の向上

- リメディア教育(中高の復習)の実施  
→特に理数
- 教員採用試験対策の特別講座の実施  
→筆記試験、論文・面接試験対策

 JIJI PRESS  
時事通信社

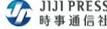
教員をめぐるそのほかの動き

- 公立小中学校の教員の人事権を市区町村へ委譲  
→都道府県が権限委譲を盛り込んだ条例をつくるのが前提  
→市区町村が独自の方針で教員採用が可能  
→教員の給与は現行制度のまま(国が3分の1、残りを都道府県が負担)  
→大阪府北部の豊中、池田、箕面の3市と豊能、能勢の2町で、5市町が広域連携

 JIJI PRESS  
時事通信社

教育委員会が求める教師像と試験との関係

- 人物重視を明言している自治体は?  
→北海道、埼玉県、神奈川県、奈良県、徳島県、大分県
- 面接の比重が高い自治体は?
- 1次試験の成績を2次以降に考慮しない自治体は?  
→北海道、茨城県、埼玉県ほか  
全60自治体中23自治体(38%)

 JIJI PRESS  
時事通信社

保護者を意識した面接テーマ例



**場面指導**

- ・「学級懇談会において、「子どもが家でなかなか勉強しない、宿題を出してもらえないだろうか」と言われました。あなたはこの懇談会の場で、保護者全体にどのように話しますか。保護者に話すように答えてください。(2009年北海道2次)
- ・「うちの娘は習い事をたくさんしているので、宿題を減らしてください。宿題は時間がある子にはたくさん出し、時間のない子には少なく出す配慮をしていただけませんか」という保護者に対し、担任として対応してください。」(大阪府2次)

**集団面接**

- ・保護者は子どもに何を望んでいるとおもいますか。(埼玉県1次)
- ・保護者からのクレームにどのように対処すべきですか。(さいたま市1次)

**個人面接**

- ・保護者との「ほうれんそう(報告・連絡・相談)」を実践するために、あなたが注意したいことは何ですか。(大阪府2次)

 JIJI PRESS  
時事通信社

教員採用試験と大学での養成教育との関係

～ 教員志望の学生が抱える悩み～

- 教員試験対策の勉強の仕方が分からない  
→何から手をつければいいのか?
- 理科、数学が苦手  
→一般教養、小学校の試験対策が困難
- 面接に自信がない  
→特に集団討論で気後れしてしまう

 JIJI PRESS  
時事通信社

### 一般教養「理数」の主な出題領域

数学	数の計算、式の計算、方程式・不等式、関数、図形、確率、集合	
理科	物理	力、運動、エネルギー、波動、電流と磁界
	化学	物質の構造、物質の状態（三態、状態方程式など）、物質の変化（化学反応式、酸化・還元など）
	生物	生物体の構成、生殖と発生、代謝、遺伝、恒常性と調節、食物連鎖、生態系、動植物の形態と分類
	地学	地震と火山、大気と海洋（気象、天気図、海流など）、地球と宇宙（地層、地形、月、太陽、星など）
環境	環境破壊、環境保全、環境に関する条約・法律	時事問題
情報	IT、コンピュータ用語、科学技術用語	

### 今後の教員の「質保証」に関する私見

- 採用側へ：全国統一採用試験の導入  
→教員に必要な基礎的・専門的な学力をみる1次試験に  
→自治体単位で、「求める教師像」に応じた2次試験を実施
- 養成側へ：教育関係法規（法令遵守の教育）を必修に。専門性を高める教材研究、指導法の授業を。

ご清聴ありがとうございました。

時事通信出版局 教育事業部  
TEL 03 - 3591 - 1640  
E-mail : arai@book.jiji.com

東京学芸大学「教員養成教育の適格判定に関するプロジェクト」

2010年度活動記録（基準 WG・組織 WG）<sup>1</sup>

[2010年]

- 4月22日 基準 WG 会合（東京八重洲ホール）
- 5月28日 基準 WG・組織 WG、合同 WG 会合（東京八重洲ホール）  
荒井篤子氏講演
- 6月10日 基準 WG 作業班会合（東京八重洲ホール）
- 6月28日 基準 WG 作業班会合（アウィーナ大阪）  
訪問調査（大阪府羽曳野市・四天王寺大学）
- 7月12日 基準 WG 会合（東京八重洲ホール）
- 7月23日 訪問調査（岩手県滝沢村・盛岡大学）
- 7月30日 「教員養成教育のカリキュラム・マネジメント」調査票発送（9/10 締切）
- 9月13日 基準 WG 会合（東京八重洲ホール）
- 9月21日 組織 WG 会合（東京八重洲ホール）
- 10月25日 基準 WG 会合（東京八重洲ホール）
- 11月11日 訪問調査（東京都町田市・玉川大学）
- 11月20日 実践交流ワークショップ「教員養成教育のカリキュラム・マネジメントを  
考える」（東京八重洲ホール）<sup>2</sup>
- 11月23日 組織 WG 会合（東京八重洲ホール）
- 11月26日 基準 WG 会合（東京八重洲ホール）
- 12月20日 基準 WG 会合（東京八重洲ホール）

[2011年]

- 1月19日 訪問調査（北海道江別市・北翔大学）
- 1月28日 訪問調査（長崎県長崎市・活水女子大学）
- 1月29日 訪問調査（山形県山形市・山形大学）
- 2月 3日 基準 WG 会合（東京八重洲ホール）
- 2月18日 基準 WG 作業班会合（東京八重洲ホール）
- 3月21日 フォーラム「教員養成教育のカリキュラム・マネジメントと『質保証』体  
制を考える」（学士会館）

---

<sup>1</sup> 2009年度の活動については、中間報告書「教員養成教育におけるアクレディテーションの可能性を求めて」（2010年3月）参照。

[https://www.u-gakugei.ac.jp/~currict/about/accredit/accredit\\_pj.html](https://www.u-gakugei.ac.jp/~currict/about/accredit/accredit_pj.html)

<sup>2</sup> 実践交流ワークショップについては、報告書「教員養成教育のカリキュラム・マネジメントを考える」（2011年2月）参照。

## 2010 年度委員名簿

### 【教員養成教育の適格判定に関する研究プロジェクト】 (東京学芸大学)

- ◎ 坂井俊樹 東京学芸大学教育学部教授  
教員養成カリキュラム開発研究センター長  
田中喜美 東京学芸大学理事・副学長〔教育等担当〕  
岩田康之 東京学芸大学教員養成カリキュラム開発研究センター准教授  
◎ = 委員長

### 【教員養成基準のアクレディテーション基準に関するワーキンググループ(基準WG)】

- 岩田康之 東京学芸大学教員養成カリキュラム開発研究センター准教授  
小林 稔 京都教育大学教育学部附属教育支援センター准教授  
佐藤 仁 福岡大学人文学部講師  
嶋中道則 東京学芸大学教育学部教授  
高旗浩志 岡山大学教師教育開発センター准教授  
武田信子 武蔵大学人文学部教授  
田幡憲一 宮城教育大学教職大学院教授  
玉井康之 北海道教育大学釧路校教授  
森山賢一 玉川大学教育学部教授  
大和真希子 福井大学教育地域科学部附属教育実践総合センター准教授

### 【教員養成基準のアクレディテーション組織に関するワーキンググループ(組織WG)】

- 井手弘人 長崎大学教育学部准教授  
○ 田中喜美 東京学芸大学理事・副学長〔教育等担当〕  
中田正弘 帝京大学教職大学院准教授  
前田早苗 千葉大学普遍教育センター教授  
山崎準二 東洋大学文学部教授  
○ = 主査

## 教員養成教育のカリキュラムモデルと「質保証」体制の構築 (報告)

先導的大学改革推進委託事業 (2009-2010 年度)

「課程認定大学における評価団体と連携した教員養成に関するモデルカリキュラムの作成に関する調査研究」  
(最終年度報告書)

2011年3月21日 発行

編集担当：岩田康之 (東京学芸大学教員養成カリキュラム開発研究センター准教授)

〒184-8501 東京都小金井市貫井北町4-1-1

東京学芸大学教員養成カリキュラム開発研究センター

Tel・Fax : 042-329-7779 E-mail : iwatay@u-gakugei.ac.jp

印刷 : (有) サンプロセス

〒207-0012 東京都東大和市新堀1-1435-29

Tel : 042-561-8810