

特集：教員養成・現職教員研修制度改革 ～私見・提言～

教員養成と教員採用試験問題

太田和敬

(文教大学人間科学部)

Teacher Training and Questions of Employment Test

OTA KAZUYUKI

(Faculty of Human Science, Bunkyo University)

要旨

教員採用試験は教員養成制度の一環ではないが、実質的に教員養成に大きな影響を与えている。学生は教師になるための勉強として、最も真剣に取り組むのが採用試験対策だからである。現在の教師は、社会や家庭の厳しい要求が突きつけられ、学習面だけではなく、広い能力・資質が求められている。そうした能力を養成過程で培うには、採用試験の内容をふさわしいもの向上させていかねばならないという観点から、採用試験の問題の検討を行った。

1 はじめに

本号の企画は、教員の養成と研修がテーマであるが、本稿では「教員採用試験の問題」の分析から、教員養成を考察する。実際に教師を目指している学生が、教師になるために勉強する上で、最も真剣に取り組むのが教員採用試験対策だからである。学生が教師になる前に勉強する柱は、免許のための大学の授業、教員採用試験の勉強、実際に教師になったときに求められる更に多様な学習から成り立つが、免許取得は大学の講義であり、それなりに勉強すれば単位はとれるものと思っている。3年生あたりで目処がたつと、教員採用試験のための勉強を始める。採用試験は外部の競争試験だから、真剣度はかなり異なる。そして、教師に遭遇したときに本当にぶつかる現実への対応能力などを鍛える学習は、実はほとんどなされないのが実情である。

では教員採用試験の勉強は、教員養成にとってどのような意味があるだろうか。それは、

大学受験用の問題集が、高校生たちの最も真剣に取り組む「教材」であり、大学受験が高校教育にとって極めて大きな影響を与えていることと同じである。大学入試問題が、高校生の学習内容を強く規定しているのと同じように、教員採用試験の内容が、教師を目指す学生の学習内容を規定しているとすれば、教員採用試験の内容は、実際「教員養成」のひとつの機能を担っていることになる。従って教員採用試験の問題分析が、教員養成の現実を示すひとつの手段として意味があるし、更に、教員養成のあり方を改善するためにも、教員採用試験の問題内容を改善する必要があることを意味するのである。

ところで、教員採用試験の問題は、長く公開されてこなかった。昔新聞のインタビューで、何故公開しないのか理由を問われた教育委員会の担当者が、「公開するようなりっぱな問題ではありません」という趣旨の回答をしたことをよく覚えている。確かに、「りっ

ばな問題」ではなかった。当時も、教員採用試験用の問題集はたくさん出版されていたが、それは受験生に問題の復元を依頼して、再構成したものであった。「りっぱな問題ではない」と説明した姿勢からすれば、学生たちがりっぱな勉強をする必要はないというメッセージを送っていたことになる。

教員採用試験については、こうした内容の貧弱さだけでなく、もっと大きな問題も以前から指摘されていた。それは「コネ採用」である。密室の選考だから、教員採用試験に合格するためには、家族ないし身内に教員がいるか、あるいは有力なコネがあることが必要だと、少なくない学生が信じていた。特に首都圏以外から文教大学に入学した学生の多くはそのように思っていた。近年でも、地方受験ではコネがないと採用されないと疑って、首都圏の受験に変更をする学生がいる。これが全く根も葉もないことと思えないことは、2008年の大分県の不祥事と、その際に言われた「大分県はお金がからんだ酷い事例だが、お金が絡まなければ、どこにでもある話だ」という「噂」がかなり流布したことで感じられる。確かに地方の採用試験に合格する学生の家族に、教員がいる場合が多いことは否定できない。しかし、だからといって、コネによって採用されたと断言することはできない。問題は、自分はコネがないから無理だという感情が、学生のなかに存在していることであり、それによって、難しい地方の教員採用試験に挑戦することを諦めてしまう学生が少なくないことである。そして、最も公正でなければならない教員の世界に、その入り口に不公正の慣行があると疑われていることである。その裏返しとして「りっぱでない内容」の試験が行われてきたともいえる。

もっとも、近年少なくとも首都圏では、コネ採用が存在しているとは考えられない。団塊の世代の大量退職に伴う大量採用のために、コネ採用の余地など考えられないからである。

また、近年大きく変わったことは、各県で採用試験の内容を公開し、更に結果についてのある程度の情報開示がなされるようになり、また、学校現場が厳しい環境に置かれるようになって、力量のある教師が必要という認識が強まった結果だろうか、教員採用試験の問題も教師に求められる能力・資質をより正確に測ることができる内容に変化してきている。しかし、まだまだ疑問もあり、よい問題が養成によりよい効果を及ぼす点では不十分であるといえる。具体的に見ていこう。

2 教員採用試験の分析

試験問題は、教員が現場で実践をする場合に求められる能力を形成することを、学生に求める内容でなければならない。そうした観点から、現在の教員採用試験の内容についての見解を述べることにする。

(1) ペーパー試験

一次試験では、通常ペーパーテストが課される。一般教養、教職教養、そして専門（小学校では全科）で、その組み合わせは都道府県によって異なるし、また、その試験範囲は極めて広いので、私の専門である教職教養の教育法規の問題を素材に見ていく。

教育法規は教職の問題の中心的な柱となっているが、以前は問題パターンの中心は明確な「暗記」、それも条文の暗記であった。たとえば次のような問題である。

次の文の（ ）の中に適語をいれよ。

(1) 学校教育法で、学校とは(1)、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、(2)、大学および高等専門学校とする。

(2) 学校は、国、(3)、および私立学校教育法第3条に規定する学校法人のみが、これを設置することができる。

(3) 学校を設置しようとする者は、学校の種類に応じて、文部科学大臣の定める設

備、編制その他に関する（４）に従い、これを設置しなければならない。

（４）学校の設置者は、その設置する学校を（５）し、法令に特別の定めのある場合をのぞいては、その学校の（６）を負担する。

（５）社会教育のために学校の施設を利用しようとする者は、当該学校の（７）の許可を得なければならない。

これは、条文そのものの暗記を求められているものであって、かつては教育法規の問題の多くがこのタイプであった。

法は現実の問題を公正の立場から解決するための社会的システムである。従って、近年強調される「生きる力」として提起される能力と密接に関わっている。課題把握・分析・表現は法の実践そのものである。従って、法規を暗記すべき知識として求めるのは、間違った試験である。法律の専門家となるための試験である司法試験では、六法が配布され、その六法を使って問題を解くことになっている。つまり、法律の最も専門性の高い法曹の試験では、法律を暗記しておく必要はないのである。

こうした問題がたくさん出されれば、当然学生たちは、法の条文をひたすら暗記する。それが何を意味するのか、実際にどのように使われるのか等実際的な法の運用にはほとんど興味を示さなくなる。従って、教育法規は学生に最も無味乾燥な科目と考えられていた。

こうした問題はある程度改善されてきて、実際の法の適用などを問う問題も増えているが、そうした方向を更に進めるべきであろう。

しかし、問題はそれだけではない。

教師が法律を知っていることは、何故必要なのか。教育法規として出される採用試験の問題は、すべて教育に関する法律の問題である。しかし、教師が教育活動の中で必要な法律知識は決して教育関係だけではない。神戸

で小学生を殺害した少年は、殺人を犯す前に、「小学生は人を殺しても罪にならないんだよ」と教師に質問したという。この教師が正確にどのように答えたかは報道されていないが、おそらくそれを肯定したと考えられる。それだけ冷静に教師に質問する以上、罪に問われることがないという認識をもって犯行に及んだと考えられるからである。しかし、それを教師が肯定したとしたら、法律についての、深刻な間違った認識を生徒に対して与えたことになる。少年自身が非常に大きな責任を負わされることになったし、家族は家売って、莫大な損害賠償を負担することになった。いわば家族の一生が台無しになったのである。

仮定の話ではあるが、もしこの質問された教師が、法の構造を正確に少年に説明し、子どもが人を殺した場合、本人も結局福祉的扱いであるにせよ、大きな責任をとらねばならないこと、家族が多大な民事責任を負うことなどを説明すれば、事態は変わったかも知れない。

しかし、現在の教員採用試験での法律の問題は、こうした教師が子どもに教えなければならない、市民としての法律の理解については、ほとんど出されることはない。このことは、法規の問題の形式性（暗記重視）と、内容の問題として改善される必要がある。

（２）小論文

筆記試験としては次に小論文が課される。

論文試験は、何を見るのだろうか。論文である以上、説明文や伝達文（手紙）等ではない。あることを「論じる」のが中心的な課題であろう。つまり、あることがらについて、何が問題であり、その背景や原因を考察し、その解決策を構成するという思考能力およびその表現能力を試験していると考えべきであろう。そのためには、論題はできるだけ簡潔であることが望ましい。しかし、こうした論文試験は、採点上の難点がある。論文は主

観的な論題が通常出され、書かれた内容も主観的であり、かつそれを採点する側も主観的に採点せざるをえない。受験者が多くなればなるほど、採点者も多くなり、採点の基準がばらばらになる。受験者から見れば、採点の公正さが担保されているのかと疑問が生じるわけである。大学の推薦入試では、複数の採点者が同じ問題を採点する形で、公平さを保とうとする。しかし、大学のように同じ空間で採点している場合には、調整もできるし、また、調整が困難なときには、更に別の人に見てもらうことも可能だが、教員採用試験のように、数千人が受験し、会場も多数である場合には、複数採点で公正さを担保しているとは、断言できない。そこで次に、問題の中に、客観的に判断できる条件を挿入する方法がとられることが多い。採点の際には、その条件を満たしているかどうかで、点数をつけていくわけである。

教員採用試験の小論文は、ますますこの「条件付与」的問題が多くなっている。しかし、この条件付与が、単に採点上の客観性のためではなく、「論じる内容」を規定しているという要素が入っている。つまり、思考力を試すには、思考の方向性を枠づけることを避ける必要がある。結論を予め示していたら、思考の幅が多いに狭められるし、その結論とは異なる考えをもっている人は排除されることになる。

次は東京都の小論文（一般）の2010年実施の問題である。

A 各学校では、児童・生徒が、基礎的・基本的な知識・技能を確実に習得するとともに、思考力・判断力・表現力等を身に付けることができるよう、指導の改善・充実に取り組んでいます。

1 このことについて、児童・生徒の実態や社会的背景に触れながら、あなたの考えを750字程度で述べなさい。ただし、

630字を超えること。

2 1で述べた考えに立って、あなたは教師としてどのように実践していくか、志望する校種・教科等に則して、750字程度で具体的に述べなさい。ただし、630字を超えること。

B 各学校では、児童・生徒が、よりよい人間関係を築く力や社会に参画する態度を身に付けることができるよう、指導の改善・充実に取り組んでいます。（以下同文）

現時点で今年実施された試験には、「評価の観点」が掲載されていないので昨年のを引用しておく。評価の観点として「課題把握」「教師としての実践的指導力」「論理的表現力」を見るとしている。しかし、このような漠然とした観点では、「主観的採点」に対する不安を拭うものではない。

上の問題を見てみよう。

まず、問題文には、いくつかのキーワードが散りばめられている。「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「児童・生徒の実態」「社会的背景」「よりよい人間関係」「社会に参画する態度」等である。

おそらく採点の際に、これらのキーワード「そのもの」が文章の中に書かれていることが必要とされているに違いない。つまり内容的にそのことを論じていても、キーワードが「単語として」書かれていないと減点される可能性があるということだ。

更に、単なるキーワードというだけでなく、「社会に参画する態度」という、教育学的には多様な見解があることについて、前提的に提示されている。教育学の専門研究者である私がこの課題で論文を書くとしたら、
「社会に参画する態度」という部分で、かなり詳細に場合分けをし、また学校で学ぶ生徒が、学校教育として社会に参画するとなると、またさまざまな場合を想定して、肯定できる

部分、否定せざるをえない部分等を腑分けしながら論じることになるだろう。しかし、750字以内という制限の中で、この論題について書くとすれば、そうした多様な分析が必要な概念であったとしても、向上に取り組んでいるのだから、当然のこととして書かざるをえないわけである。つまり、出題者の考えていることに、自分の思考を当てはめる必要が出てくる。「社会参画」が一般的に必要であり、地域の教育力の弱体化、家庭の教育機能の喪失等の「社会的背景」や、人間関係を作ることがうまくできない「児童・生徒の実態」があるので、社会参画をすることによって、人間関係能力・生きる力を育成することが求められているのだ、というようなことを書くことが求められていると、ほとんどの受験生は考え、そのように書くのである。

そう考えれば、この問題を、「練習した受験生」が書けば、ほとんど同じ文章が書かれることは容易に推定される。採点はキーワードが書かれているかをチェックし、当然書かれるような社会的背景や児童の実態について書いてあり、そして、最後の実践部分についてのみ、個性が反映されるというような文章である。しかし、個性といっても、わずか数十字で十分なことが書かれるわけではなく、結局、「客観的に採点できる工夫」が示され、それに沿った文章を書く能力が試されていることになる。しかし、これは、「課題を的確に見だし、さまざまな状況を把握しながら、その原因等を考察し、適切な対応を考える」というような能力を試すことができるだろうか。残念ながら、その答えは否である。

(3) 模擬授業

筆記試験に加えて重視されるのが、実践的な能力を見る試験群である。

我が文教大学でも新任教員の採用に、面接だけではなく、模擬授業を導入するようになっている。アメリカの私立大学などでは多くが

ずいぶん前からやっているし、懇親会を開いて、人間性を見るようなこともするらしい。授業の能力は教師の最も重要な資質だから、模擬授業を取り入れることは、必要であろう。しかし、その取り入れ方は多様であり、何を実際に測ることができるのか、必ずしも明確ではない。

知られている方法として形態上3つある。

第一に、一人芝居方式である。そこに生徒がいるかのように前提して、授業を行う。生徒の反応は、教師役の受験生が反芻する形で示す。

第二に、受験生を交互に生徒役にする方式である。

第三に、面接官（試験官）が生徒役をする方式である。

しかし、ヨーロッパでは少なくない実際の生徒を相手に授業をする方式は、日本では通常の採用試験では行われていない。（独自選抜を行っている私立学校ではあるかも知れないが。）

そもそも授業をする能力とは何だろうか。授業を知識伝達的なものと考え、知識を豊富にもち、それを分かりやすく伝えることができる能力を求めると、一人芝居でもいいかも知れない。しかし、授業を生徒との交流を通じて、生徒の知識だけではなく、思考力なども高めるものだと考えれば、生徒に考えさせ、その答えを受け止めて更に発展させる対応能力を試す必要がある。

一人芝居で測る能力は、ある程度の教材の理解、効果的に話す、声の調子等だろう。しかし、質問への反応、問題ある学習態度の生徒に対する対応の能力などを測ることは難しい。最も手軽であり、予測できない要素が入り込むこともないので、基準を設定しやすい方法であるが、教師としての実践力を測るには欠陥が多い。

受験生が相互に生徒役を演じるのはどうだろうか。これは受験生自身に大きな不安がも

たれている。採用試験は定員のある競争だから、当然受験生は相互に対立する利害関係にある。従って、意図的に模擬授業をしている受験生に不利なことをするのはないかという不安である。問題ある生徒を、極端な形で演じて、とても対応しきれないようなことをする、とても答えられないような質問をする、等々。実際に、そのように振る舞う受験生もいるようだ。事前にある役割（問題行動をする等）を生徒役に与える場合もあるが、それも演じる度合いが異なるだろうから、受験生にとっては不安材料になるだろう。不合理な判定がされる可能性があるという意味で、公正感を欠くという側面は否定できない。

では面接官が生徒役というのはどうだろうか。この形は徐々に増加しているようだ。少なくとも競争相手を不利にするための作為などの可能性はないし、生徒役における偶発的なバラツキは少ないと考えられる。また、試験官が試したい要素を確実に盛り込むことができる。従って、現行の方式の中では、最も合理的であると考えられる。しかし、教師は大人を相手に授業をするのではないのだから、最も重要な子どもとの関係を作る資質を測ることはできない。

では子どもを相手に授業を行うことはどうだろうか。ヨーロッパではこれは実際に少なからず行われている試験方法である。ヨーロッパでは、教師の採用は学校単位で行うために、学校関係者と管理当局の担当者が試験を行い、実際にその学校の生徒を相手に授業をさせ、評価をする。子どもの状態が異なるという問題もあるが、子どもとの対応力という、教師としての実践的資質を測るには、最も適切な方法であろう。しかし、日本で実行することは難しい。採用が全県一括方式で、大量の受験生を相手に行うために、実際の子ども相手の模擬授業をする条件がないだろう。ただし、報道によると、埼玉県行田市の市雇用の教師の採用試験で、子ども相手の授業を課したこ

とがある。これは、採用人数がごく少数であったために可能であったとも考えられるが、インターネット上では批判的な意見が多かった。

しかし、将来、学校の独自方針をより許容し、人事も学校単位で行う余地ができるとしたら、生徒に直接授業をさせる試験を導入することは、教師としての資質を測る上で非常に合理的であると考えられる。

（４）実技試験

実技試験は各県で異なるが、体育と音楽・美術の試験が課されることが多い。体育ではマット、鉄棒、あるいは水泳（最近は少ないようだ）、音楽ではピアノを弾きながら歌う、あるいはバイエル等を弾く、美術ではデッサンなどが主な課題だろう。こうした試験はその内容の検討よりは、むしろ、小学校教師に求める仕事の範囲という点での検討が必要な時代になっていると考えられる。何故ならば、25メートル泳げたからといって、水泳の指導力があるという証明にはならないからである。

小学校教師は全教科を担当するのが建前であるが、教師の仕事が授業以外の部分にも拡大し、教師の忙しさが極限にまできている現状では、全科担当は無理がある。実際に教科担当の教師も増えているが、まだまだ学級担任の授業負担を合理的に減らすには至っていないし、また、教科担当者も特に専門的にその教科を学んだというより、小学校免許取得者の中から選ばれている部分が多い。ヨーロッパでは、学級担任をする教師は、主要4教科（英語が必修になっている場合には英語も担当する。）を担当し、芸術系や体育は専門家が教えるのが通常である。それが合理的であることは疑いない。ピアノを弾けないために、伴奏テープの教具を使用して音楽の授業をしたり、水泳ができない教師が水泳の授業を行うことは、教育効果を著しく低下させるだろう。後者は危険ですらある。また、水泳・鉄棒・マット運動の課題をこなせれば、体育の

授業を満足な形でできるとはおそらく誰も考えていないであろう。

鉄棒ができないために、家庭教師を雇って、課題となっている鉄棒の課題だけこなせるようにして、採用試験に臨む受験生も少なくないのである。また、実技こそ、指導能力が試されるはずなのに、指導力を試す試験は課されない。つまり、これらの実技試験は教師の指導力を試すことにはなっておらず、どこまで小学校の教師の担当領域とするのかという議論こそが求められていると考える。

(5) 面接

面接は非常に重視されているし、また教師としての適性を見る上で重要であろう。採用試験においても様々な工夫がなされているし、その方向での改善が期待される。個別面接はじっくりと面接官が受験生のさまざまな資質を見るために、いろいろな形式で聞くであろうから、ここでは集団面接を考えたい。これまで主体であった、個別面接を集団的に行う、つまり同じ問いを順番に質問していくような面接は、集団面接の効用を活かしているとはいえない。その点で、東京で近年行われている手法は、教員としての資質をみる上で、興味深いものである。

課題が簡単に書かれているメモを渡され、初めに原則的な質問があり、順番に答える。その後面接官は単に観察者となって、その後の進行を受験生だけで行う。そこには、予め示された「作業課題」が書かれており、その課題を果たすための話し合いをするわけである。面接官が介在しないので、人の話を聞く力、それに対して自分の意見を説得的に表現する力、課題の認識とそれの解決を考える力、集団的なまとまりをつける力等、さまざまな能力を見ることができる。教師は他の教師と協力していかねばならない場面がたくさんあるから、こうした方法で集団の中で仕事ができるかを見る方法は、今後もっと拡張されて

よいだろう。そうすれば、大学で学ぶときにも、もっと集団的な協力を学生たちは積極的に行うようになるに違いない。

(6) 教員養成セミナー

近年、学生に大きな影響を与えているのは、埼玉教員セミナーや東京教師塾である。東京には杉並区独自のセミナーもあり、首都圏以外でも同様のことをしているところがある。メディアなどはこの取り組みを、無批判にとりあげ、NHKが特集で優れた教師を養成しているという報道をしたこともある。

確かに、そこで行われていることは教師の養成として優れたものがある。しかし、これを採用試験のレベルで考えたとき、問題があることを指摘せざるをえない。これに応募する学生は、志望動機として、優れた講習等を受けることができ、また実習等で実践的に学ぶことができるというようなことを書いて提出するが、実際の最大の志望動機は、採用試験が事実上免除される点にある。もちろん、採用試験は独自なものとして行われるが、それは形式的なものであり、実際に一人当たり数十万円の費用をかけた実習生を、きちんと勤めあげた場合、落第させることはないだろう。

では何が問題なのか。

教員採用試験は公務員試験の一種である。地方公務員法には、

(受験資格)

第十九条 競争試験は、人事委員会の定める受験の資格を有するすべての国民に対して平等の条件で公開されなければならない。試験機関に属する者その他職員は、受験を阻害し、又は受験に不当な影響を与える目的をもって特別若しくは秘密の情報を提供してはならない。

2 人事委員会は、受験者に必要な資格として職務の遂行上必要な最少且つ適当の

限度の客観的且つ画一的要件を定めるものとする。

と規定されている。地方公務員は「競争試験」によるとされ、その試験についての原則である。しかし、教育公務員特例法で教員の採用は「選考」によるとされており、19条は「選考」には適用されないという解釈も成り立たないわけではない。しかし、合理的かつ常識的に考えれば、19条の解釈は、公務員試験に関する原則であり、公務員試験については、「すべての国民に対して平等の条件で公開されなければならない」と規定しており、その方法について、教育公務員に関しては、競争試験ではなく、選考とするという構造となっていると解釈される。選考試験については、国民に平等に公開する必要がないというような解釈は、およそ民主主義に反すると言わざるをえないからである。

そのように解釈すれば、埼玉教員セミナーや東京教師塾は、特定の大学のみ「定員割り当て」を行い、そこで割り当てを受けた学生は、ほぼ自動的に教師として採用されるのだから、「平等」ではないと言わざるをえないのである。また多くの県で、教員採用試験一次試験の免除という特典を、やはり特定の大学に、人数割り当てをするシステムが行われている。これも同様の問題があるだろう。

このような「平等原則」に反する公務員の採用は、それが「選考」であっても法的に許されないと考えるべきである。特に「公正」

が重要である教育現場において、こうした特権的地位をある部分に与えることは、教育そのものの精神を侵すものであるといわざるをえない。もし、セミナーなどが本当に実力を培うものであるなら、当然教員採用試験も上位で合格するはずであり、そうであってこそ、能力育成と公正さを両立できる。実際には、東京教師塾で一年実習をし、教師になったなかから、一年で指導力不足教師のような位置づけをされ、退職を余儀なくされた者もいると言われている。

しかし、こうしたセミナーは、これまでの教育実習のあり方に対して、大きな反省を迫るものとなっている。1カ月まとめて実習をするよりは、週1あるいは2の年間、あるいは半年という実習の方がはるかに効果的であり、また学校としても実習生の指導および活用がしやすくなるだろう。

3 まとめ

教員採用試験は実質的に教員養成に大きな影響を与えている。これはどのような採用試験が行われても変わらないだろう。従って、よりよき教員養成を実現するためにも、教員採用試験の内容が、教師が現場で本当に求められている能力・資質を測るものになっていく必要があるのである。そうすれば、学生も本当に必要な勉強をするようになる。改善されつつあるとはいえ、まだまだ改良の余地があると考えられる。