

2024

教員採用試験

人物対策

面接

テキスト

Contents

面接対策 2024

はじめに	2
第1章 面接の基本事項	
第1節 面接の形態	6
第2節 面接の評価観点	8
第3節 面接の流れと基本事項	12
第2章 個別面接① 一般質問編	
第1節 志望動機・教職への使命感や熱意を示す質問	22
第2節 経歴や経験に関する質問	28
第3節 自己PR	38
第3章 個別面接② 教育質問編	
第1節 教育に関する質問への対応	44
第2節 質問例① ～教育に関する知識を問う質問～	47
第3節 質問例② ～教育論・教師論を問う質問～	54
第4章 個別面接③ 場面指導	
第1節 場面指導とは	60
第2節 場面指導質問例 指導編	63
第3節 場面指導質問例 現場対応編	69
第5章 集団面接（討論）	
第1節 集団面接とは	76
第2節 集団面接質問例 指導編	79
第3節 集団面接質問例 その他	84
番外編 集団面接（討論） ケーススタディ	90
第6章 模擬授業・指導計画 他	
第1節 模擬授業	96
第2節 単元指導計画・授業案	99

はじめに

教員採用試験に限らず、多くの採用試験では人物試験が特に重視されています。とりわけ教員採用試験では中央教育審議会の答申や文部科学省、各教育委員会から出される様々な資料からも人物重視の傾向が度々強調されています。もちろん教科の知識や指導技術の高さも重要ですが、これらの能力は以後の努力で確実に向上させることができるものです。そのため以後の研究・修養でカバーすることが難しいそれ以外の観点において秀でている教師を多く採用することが現場ではより重要とされているのです。

その一方で実際の教員採用試験対策では、人物試験対策は後回しになりやすく、多くの受験者が対策を十分に行えていない状況にあると言われていています。なぜ人物試験対策が後回しになりやすいのでしょうか。それは以下の要因があると考えられます。

- ① 一次試験の大部分が筆記試験で、その対策に膨大な時間がかかるため
- ② 人物試験対策といっても、何をどの順で進めればよいのかわからないため
- ③ 面接試験に対して認識が甘いため

このような理由から人物試験対策に手が回らない受験者が多いようです。順を追ってそれぞれについて考えてみましょう。

①の理由は単純に時間をかけないことへの言い訳か、筆記試験対策が効率よく行えていないことを表していると言えます。前者は論外として、後者は教員採用試験に対する情報が不足している受験者にみられます。教員採用試験が人物試験重視で、筆記部分はボーダーラインを超えることを目標とすればよいことを知らないため、とりあえず筆記対策に時間をかけすぎてしまうことになります。何回か受験しているが面接試験突破がかなわない受験者に多くみられます。

②は新卒の受験者に多くみられる事例で、面接対策が表面的なもので終わってしまい、その場しのぎの面接になることが多いようです。民間企業や他の公務員採用試験では、複数回（中には数十回）にわたり面接を行うことが多いため、その中で意識が変わり、経験を積むことが同時に学習となって、その結果、採用されたという事例もあります。しかし教員の場合は多くても2・3回しかチャンスはありません。多くの受験者は一県にしぼっていることから面接現場で練習ということは不可能です。「対策方法がわからないから対策しない」は、あまりにも危険と言えます。

③も近年よく聞かれる理由です。「面接は筆記と違って勉強が必要ないから楽だ。」「比較的面接受

けが良いので、多分大丈夫。」とタカをくくっている受験者もいると聞きます。本当にそんなに楽なのでしょうか。どの面接官経験者に聞いても、どの採用担当者に聞いても答えは「NO。」となるでしょう。笑顔だけでは、印象だけでは教師としての適性のすべてを満足したことにはなりません。いざとなれば退職させてしまうことも可能であるアルバイト（一部の難関アルバイトを除きますが）などの面接とは異なり、採用試験の面接官は重い責任を持って、真剣に臨みます。こちら側もそれ以上の気構えを持ち、準備をしておかなければなりません。準備を入念に行ってきた受験者とそうでない受験者は容易に判断されてしまいます。教員採用試験の場合、発言の一つ、挙動の一つをとっても受験者との差が生まれやすく、大多数の面接官は多くの子供達を何年も見続けたプロのためこうした差を敏感に感じ取ることができるからです。仮に③のような考えを持っている受験者がいれば、本講座を契機に意識を新たにし、取り組みを一層強化していきましょう。

以上長くなりましたが、人物試験対策とはそう簡単なものではありません。また長い時間と膨大な労力も必要となります。しかし適切な手順を踏み、やるべきことを、考えるべきことを理解し、練習を繰り返せば、必ず合格に近づきます。本講座を通して、人物試験対策にあたりどうすれば良いか、何を本番までにしていくべきかを理解し、練習を繰り返していきましょう。

以下に人物試験対策に取りかかろうとしているすべての受講生に対し、激励を込めて重要教育法規である教育基本法の中から前文と第9条を示します。ことあるごとに以下の条文を思い出し、あこがれの教師への道を進んでください。

教育基本法 前文	<p>我々日本国民は、たゆまぬ努力によって築いてきた民主的で文化的な国家を更に発展させるとともに、世界の平和と人類の福祉の向上に貢献することを願うものである。</p> <p>我々は、この理想を実現するため、個人の尊厳を重んじ、真理と正義を希求し、公共の精神を尊び、豊かな人間性と創造性を備えた人間の育成を期するとともに、伝統を継承し、新しい文化の創造を目指す教育を推進する。</p> <p>ここに、我々は、日本国憲法の精神にのっとり、我が国の未来を切り拓く教育の基本を確立し、その振興を図るため、この法律を制定する。</p>
----------	--

教育基本法 第9条 教員	<p>法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。</p>
-----------------	--

【重要】本書の利用法と講義を受けるにあたって

本書には多くの面接質問例が記載されています。より落ち着いて面接を受けるためには、その質問に対してどのような回答をするか準備しておくことが大切です。講義の中では講師から質問し、それに回答する疑似体験の機会を多く設けますので、その場で回答することがらを積極的に **Note** 欄に書きましょう。実際は書いたことの半分も話せないものだとすることを念頭に入れ、思いつく限りのことをあきらめずに書いてみるのが重要です。なお、より臨場感を出すために、できるだけ講義当日に考えることを薦めますので、事前の予習は必要ありません。毎回の講義が面接の現場であるような意識を持ち、臨んでください。

本書の随所に **Point** 欄を多く設けました。これは実際の面接現場で、また普段の面接練習で、ぜひチェックしておきたい事項をリストアップしたものです（できた項目・確認した項目の□にレをいれます。リストが空欄になっている所は自分で発見した課題を書き込んでリストに加えましょう）。面接評点を高められるよう積極的に活用してください。

MEMO

面接の基本事項

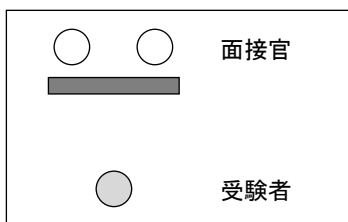
第1節 面接の形態

面接と一言でいっても、実に様々な形態があります。ここでは面接の形態を大きく三つに分けて比較してみたいと思います。

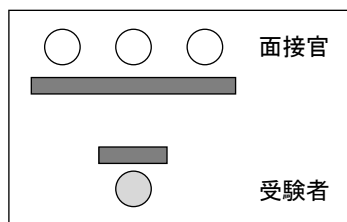
1. 個人面接

最も基本的な面接形態で、面接官に対して受験者が一人で行う面接です。面接官は自治体によって異なりますが、2・3人のことが多くなっています。一人に対して集中してチェックすることができるため、面接官は様々な観点から評価することができます。時間は15～30分程度が多く、過去の経歴や経験、志望動機や今後の抱負など、幅広く質問がなされます。自治体によっては学習指導案や単元指導計画を提出させ、その資料をもとに質問がされた例もあります。個人面接は受験者がたった一人となることから、緊張しやすい形式です。しかし、他の受験者がいないことから集中でき、自分をアピールしやすいという長所もあります。間違いの無い回答を目指すことも重要ですが、あまりマニュアルに頼るのではなく、それ以上に自分らしさや教師への熱意をアピールできるよう準備しておく必要があります。

1：2タイプの例（机なし）



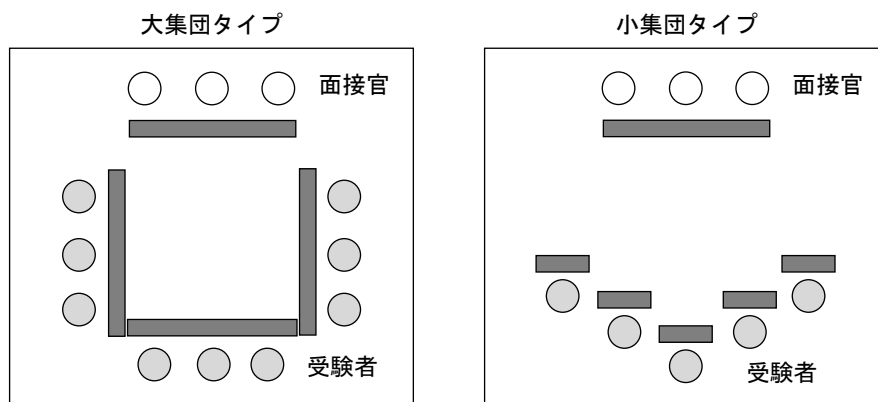
1：3タイプの例（机あり）



2. 集団面接

多くの自治体で実施されている形態で、面接官に対して受験者が複数人同席するタイプの面接です。面接官から質問を繰り返し、それに順を追って答える形式や、挙手によって返答する形式、受験者全員が参加し討論や話し合いを行う形式などがあります。複数の受験者が同席するため、面接官の評価

は分散しがちになり、ちょっとした挙動や発言が印象に残ってしまい評価を大きく変化させることがあります。また集団での討論や話し合いではコミュニケーション能力の差が明確に現れる点も、この面接形態の特徴と言えます。なお受験者の数は自治体で大きく異なります。一般的には5人前後で行いますが、たとえ5人であっても当日欠席する受験者もいることから流動的になっています。集団面接の大きな特徴は、受験者が複数いるため評価が相対評価となることが多い点です。個人面接と異なり周りに人が多くいるため集中力を欠きやすく、周りに影響を受けることが多い点も意識しておかなければなりません。常に周りを意識しすぎてしまい、自己主張が弱くなってしまう受験者は特に注意が必要です。



3. 模擬授業

教員以外の公務員試験や、他の採用試験ではみられない、教員採用試験独自の面接形態がこの模擬授業です。漢字が指し示すように実際の授業の様子を面接官の前で示すもので、実際の子供は会場におりませんので、仮想空間で授業を行うのが特徴です。実際に黒板の前に立ち、本番さながらに行うものもあれば、着席したままで口頭のみで行うものもあります。瞬時に教師らしく振る舞えるか、子供にあわせた語りができるかという対応力や実践力を評価されるだけでなく、教師として重要な要素の一つである「度胸」が試されているという点も忘れられません。なお生徒（児童）役の有無は自治体によって異なります。全く生徒役をたてないで行う形式もあれば、出席している他の受験者に生徒役を行わせる場合（このとき生徒役となっている受験者の様子も評価の対象となっている可能性があります）もあり、あるいは面接官が生徒役を担当する（困難なシチュエーションを作ってくる場合が多いです）こともあります。事前に予告して実施する自治体が大半ですが、一部の自治体では面接官の裁量で行うこともあり、募集要項に記載が無くても心構えはしておく必要があります。

第2節 面接の評価観点

1. 主な評価観点

以下は、中央教育審議会が示す「求める教師像」です。

<p>教職生活の全体を通じて教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）</p>	<ul style="list-style-type: none">○ これからの社会で求められる人材像を踏まえた教育の展開、学校現場の諸課題への対応を図るためには、社会からの尊敬・信頼を受ける教員、思考力・判断力・表現力等を育成する実践的指導力を有する教員、困難な課題に同僚と協働し、地域と連携して対応する教員が必要である。○ また、教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で、知識・技能の絶えざる刷新が必要であることから、教員が探究力を持ち、学び続ける存在であることが不可欠である（「学び続ける教員像」の確立）。○ 上記を踏まえると、これからの教員に求められる資質能力は以下のように整理される。これらは、それぞれ独立して存在するのではなく、省察する中で相互に関連し合いながら形成されることに留意する必要がある。<ul style="list-style-type: none">(i) 教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力（使命感や責任感、教育的愛情）(ii) 専門職としての高度な知識・技能<ul style="list-style-type: none">・教科や教職に関する高度な専門的知識（グローバル化、情報化、特別支援教育その他の新たな課題に対応できる知識・技能を含む）・新たな学びを展開できる実践的指導力（基礎的・基本的な知識・技能の習得に加えて思考力・判断力・表現力等を育成するため、知識・技能を活用する学習活動や課題探究型の学習、協働的学びなどをデザインできる指導力）・教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力(iii) 総合的な人間力（豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力） <p style="text-align: right;">平成24年8月28日 中央教育審議会</p>
--	--

共通して言える点は、①熱意・使命感、②専門性、③人間性の3つが重要であるということです。以上の3つの観点で評価を高めるポイントについてそれぞれ考えていきましょう。

まず①の熱意や使命感は、表面上の言葉ではなかなか判断ができません。「あなたは教員になるということに対して熱意がありますか？」という質問はまずありませんし、万が一あったとしても「はい。もちろんあります。」という定型的な答えが、ほとんどの受験者から発せられると予想されるからです。しかし面接の現場では熱意・使命感に対する評価がなされているはずで、ではどうやってその評価を下しているのでしょうか。結論から言うと、受験者の熱意はその面接に望むまでの準備量で推し量ることができます。どうしてもこの採用試験で合格したいという熱意があれば、最後の1秒まで面接準備を突き詰めてくるはずで、想定していない質問はほとんどなく、教育的課題についても自分なりの回答を作ってきているはずで、一方の使命感は、言動の端々に現れます。教壇に立つということがいかに責任重大であるか、どれだけ職責が重いかを理解され、将来の日本を支える子供を育成するという崇高な職に就こうとする意識がちょっとした発言や行動にでてくるのです。

②の専門性は、提出する指導計画（授業案）や模擬授業、場面指導の回答で判断することができます。他にも個別面接で直接教科や学校教育に関する質問をぶつけ、回答できるかを試すこともできます。「教科書を教える」のではなく、「教科書で教える」という視点を常に持ち、「これでよし」とせずより良い授業を作り上げていくという向上心を持ちたいものです。

③の人間性は、表情や発言によく現れます。集団面接では他の受験者への気配りなども重要な観点となります。ただこうした点はゆとりがあって初めて発揮されるものです。極度の緊張状態ではなかなかアピールすることが難しいという点を意識しておかなければなりません。緊張せず臨めるよう、しっかりと準備をすすめ、本番で100%以上のパフォーマンスを発揮できるようにしましょう。

マメ知識

～ 面接官はどんな人？ ～

校長 教頭 副校長 主幹教諭 教育委員（教育長含む）
教育委員会事務局 退職教員（校長含む） 民間企業人事担当者
裁判所調停員 大学教授 保護者（PTAも含む） スクールカウンセラー
企業等経営者 一般行政職員 臨床心理士 医師 弁護士 僧侶

上に挙げたものは、実際の教員採用試験の面接官となった人たちの主な身分・職業です。教員採用試験なので面接を担当するのは校長や教頭だけであると思うのは間違いです。

現在ではより複眼的な評価をすることを目的に、自治体によっては積極的に外部の面接官を動員しています。学校関係者は、共に働くことができるか、どのような指導ができるかという観点を重視する傾向があります。一方保護者や地域の人たちは、この受験者が教師として信頼できるか、頼りになるかという点を重視する傾向があると言われます。つまり初々しさを前面に出していると、こうした面接官の中には不安を感じる人もでてくる可能性があるということです。民間企業の経験者や採用担当者は、その人の応用力や粘り強さを評価することに長けていることが多く、非常に重要な観点を提示しています。スクールカウンセラーや臨床心理士なども面接官として起用されている点も重要です。近年、精神面で課題を抱える教員が多くなっていると指摘されています。こうした背景を受けて、教育という責任重大な職場で長く共に働いていけるか、「こころ」の面をチェックする一つの試みであると言えます。面接官によってあえて回答や態度を変える必要はありません。ただ、面接の現場では様々な観点から評価を行っていることを常に意識して本番に臨みましょう。

2. 面接評価の注意事項

多くの自治体が教員採用試験にあたり配点を公表しており、全得点に対して面接の占める割合が大きいことがわかっています。たとえば面接の得点を100点とした場合、実際どのように受験者の点数がついていくのでしょうか。仮に面接官の立場に立った場合、受験者Aと受験者Bに対する評点をいきなり88点と91点のように細かく評定することが可能でしょうか。もちろんそのような評定をする面接官もいるかもしれませんが、多くの面接官（自治体）はこのようには採点していません。いくつかの観点を設けそれぞれを段階評価し、それを点数化して行っていることが多いと予想されます。

例	熱意・使命感	3/5	
	指導力	4/5	
	対応力	5/5	
	常識・人間性	4/5	計 16/20

実際に段階式で評定するときには大きく二つの方法があります。受験者を上位から下位に並べて、上位〇〇人を5段階中の5、以下〇〇人を4とする相対評価と、一定の基準を設けてそこに達したかどうかで振り分ける絶対評価があります。前者であると5人参加者がいた場合、そこに序列をつけて上位から5、4、3、2、1と点数化するタイプや、上位グループ、下位グループ、それ以外とし、点数に差を付けるタイプとがあります。後者の場合は、中位を3（ないしは4）に、何か決定的なポイントが

あれば加点・減点し点数に差を付けていく方法が一般的です（下に評定の主な意味合いを示したので参考にしましょう）。

こうした評価手法は自治体で統一している場合もあれば、面接官にゆだねている場合もあり、はっきりとは言えませんが、どちらにおいても重要なことは平凡な面接であると中位の評定しかつかないという点です。一般的に教員採用試験の2次面接試験は3倍程度の倍率になっていますから、中位の点数では合格は期待できません。また多くの受験者が実習済みであったり、ボランティア等により現場経験があったりするため、明らかな失点をする受験者が少なく、中位の層が多くなっていることが予想されます。何か面接官に訴えるポイントや引きつける回答があれば確実に上位の点が期待でき、有利な状況を作り出すことができます。ボーダーライン狙いでただ漫然と面接にあたるのではなく、常に攻めて観点評価の得点を上げていくという食欲さが面接試験では必要になります。

参考 評定の意味合い（5段階評価の場合）

5. 積極的に採用すべき
 4. 採用すべき
 3. 採用可
 2. できれば採用すべきでない
 1. 採用不可
- 評定4以上で採用が期待される（3であれば状況で変化）

Point

▶ 面接までに準備しておくこと

- 熱意を示すために、自治体の情報や面接質問例をできる限りピックアップしておく
- 使命感を示すことができるよう、教師らしい言動ができているか確認する
- 専門性をアピールできるよう提出書類の準備を行う
-
-

第3節 面接の流れと基本事項

1. 面接の流れ

面接当日の流れを確認してみましょう。ただし自治体によって内容や順序が異なることがありますので、あくまで参考としておいてください。

① 会場入り

当日は遅刻をしないよう、時間にゆとりを持って会場に向かいましょう。公共交通機関の遅延などもあり得ますから、いざというときに対応できるくらいの余裕が欲しいです。会場に到着したら係の方の指示に従います。その際、係の方への挨拶を忘れずにしましょう（緊張していると忘れることが多いです）。控え室でも同様に他の受験者に挨拶をし、順番を待ちましょう。

② 入室

入室方法は自治体で大きく異なります。会場で説明がありますので、必ずその指示に従ってください。（偏った練習をしていると、つつい練習の癖がでてしまい、指示に無いことを行ってしまうことがあります。）注意点はノックの仕方と、入室時の挨拶です。ノックは所在の確認をするノック（トイレでのノックがいい例）ではないので、気持ちゆっくり行くと良いです。挨拶は、自分が言ったからそれで良いという訳ではありません。相手が聞き取れなければいけませんし、そもそも挨拶を指導する教師ですから、模範的な挨拶を心がけてください。入室から数分で面接の8割が決まるとも言われています。スタートダッシュを決める上でも肝心な所です。また挨拶の際に、発声しながら礼をする受験者がいますが、これは間違いです。まず視線を面接官にあわせ、その後に発声し、続いて礼となります。落ち着いて一動作一動作を丁寧に行います。面接官から着席が促されますので、指示があってから着席しましょう。自治体によってはこのときに指定された書類等を提出することがあります。もたつかず、かつ慌てずに渡しましょう。書類を散乱させてしまうと、手際が悪く見えるだけでなく自分自身に余計なプレッシャーをかけてしまい、面接のリズムを崩してしまいます。

③ 面接開始

i 受験者確認

面接のスタートは受験者の確認からです。受験番号・氏名・志望教科（校種）を伝えます。これも挨拶同様、自分だけがわかる発声ではいけません。相手にしっかり伝えるよう心がけ、速くなりすぎないようにゆっくりと大きな声で行います。

ii 自己PR・自己紹介

多くの自治体で、面接の冒頭に自己紹介を行います。面接前半戦の山場ともいえます。必ず準備をし、面接官を引きつけるような自己PRをしましょう。早口にならず面接官の反応を確認しながら進めていきます。自治体によってはシチュエーション（例：始めて赴任した学校の職員室を想定して）を設定されることもありますから、臨機応変に対応できるよういくつかのパターンを準備しておくといいです。

iii 簡単な質問

続いて緊張をほぐすために簡単な質問が課されることがあります。前日の夕食の内容や趣味、気になったニュースなど様々なタイプの質問があります。変に意識せず、緊張をほぐすための質問と割り切ってリラックスしていきましょう（リラックスのし過ぎはマイナスですが）。とはいっても教師として不適切な言動は失点の原因となります。

iv 個人に関する質問

面接票（自治体により名称が異なります）に関する質問があります。主に経歴に関する質問が中心で、中学校・高等学校時代から大学、社会人経験のある受験者には前職の経歴が入念に問われます。曖昧な回答をせず、わかりやすく説明するよう心がけてください。高校時代で一番楽しかったことを問われて、「特にありません」というような回答をしないよう、自分の過去について事前に振り返っておくことが大切です。職歴についての質問は特に集中しやすいので、社会人経験者は入念な準備が必要です。前職がうまくいかなかったため、なんとなく教員を志望したという誤解を与えないためにも繊細な配慮が必要となります。

v 教育に関する質問

教師として必要な知識の確認や、どれだけ採用試験に対して準備を行ってきたかを試す出題から、現場での実践的指導力をみるための場面指導まで多種多様な質問が課されます。同時に、質問に対して臨機応変にあたることができるかという対応力もあわせて評価されます。面接もここまできると終盤に入っていることが多いようです。最後まであきらめずに回答していきましょう。

vi 条件についての質問

最後に条件面での確認があります。勤務地の希望はあるか、部活動指導ではどのような分野が可能か、ほかに対応できる分野があるかなど質問されます。この質問は配属に大きな影響を与えます。一生のことでですから必要なことはしっかり伝えましょう。しかしあまり自分本位の回答も良いとは言えません。常識の範囲で、お互いの条件をすりあわせていきましょう。

（自治体によっては模擬授業や提出書類に関する質問などが加わります）

④ 退室から解散

面接が終了すると、面接官から「これで終わります。」「以上です。退室しても構いません。」などと声かけられます。お辞儀をし、着席していた椅子の横に立ちます。その後、面接官をしっかりみて挨拶し退出します。忘れものに注意し、配布資料などがあれば散乱しないように配慮しましょう。机がある会場の場合、椅子をしまい忘れることがありますので気をつけましょう。

マメ知識

～ 会場内・会場外も面接現場である ～

面接は、面接会場である学校の敷地内に入った段階から始まっています。一部の自治体では関係者が学校周辺に配置され、道案内やさまざまな管理を行っていることがあります。こうした場合、当然行き帰りの間もみられているということを意識しなければなりません。歩き食べやスマートフォンなどの「ながら歩き」は避けた方が良いでしょう。自治体によっては会場に車で乗り入れることを禁止していることがあります。当然、その指示に従わなくてはならないことは言うまでもありませんが、学校前ではないからといって近くまで車で移動することも避けましょう。教師であるという自覚を、家を出るときから持ち、会場へ向かいましょう。もちろん会場内での言動にも注意が必要です。控室での携帯電話・スマートフォンの使用、知人がいた場合の談笑も控えた方が良いでしょう。イベント会場ではなく、将来を決定する採用試験の場であることを強く意識して臨みたいものです。

2. 面接で気をつけるべき事項

① 容姿・服装

面接では第一印象が特に重要です。「面接は内面・人格をみるものだから、表面では判断されず、発言などにより評価される」と考えるのは少々問題があります。服装などの表面にも人格が表れますし、何よりもそういったことに配慮できないという性格上の要素を示している訳ですから、特に意識しておきたいです。

i 服装

男性・女性問わず、相手に誠実な印象を与えるような服装を心がけましょう。紺・グレー系のスーツを着用し、できるだけ白に近いワイシャツ（無地）を選ぶと良いでしょう。ネクタイもあまり派手なものは一部の面接官から厳しい評価を受けることがありますので注意が必要です。新調する

場合は、リクルートスーツを扱う店で、店の担当者の方のアドバイスを受けると良いでしょう（今後の仕事にも使えるよう慎重に選びたいところです）。

ii 頭髪

明るさ、さわやかさ、清潔感をアピールできるような頭髪を意識しましょう。多くの学校では校則を設け、子供に対して頭髪に関する指示をしています。もちろん子供と同じような頭髪をする訳ではありませんが、かといって子供には染髪を強く指導する立場の者が派手な染髪をしているのは説得力に欠けます。こうした観点から自らの頭髪をもう一度チェックしましょう。一般的に前髪は目にかからないようにし、男性であれば耳にかからない程度の長さが理想です。女性で長髪の場合は乱れないようにまとめておく良いでしょう。カラーリングは近年だいぶ理解が進みましたが、抵抗感を持つ面接官もいることを意識しておきましょう。

iii 化粧・身だしなみ

健康的で明るいメイクを心がけましょう。あまり派手なメイクになると健康、清潔感をアピールしにくくなります。マニキュアやジェルネイルをつけている場合は、目立たないものを選択しましょう。男性の化粧や眉毛などの加工に対して、理解を示す面接官もいますが、一方で強い不快感を持つ面接官もいます。どのような面接官が担当するかわかりませんので、注意が必要です（面接官に限らず保護者も同様で、いろいろな価値観を持つ方がいますので、教師として常に意識しておきたいです）。

② 挨拶・返答

子供の模範となる挨拶・返答を意識しましょう。特に多いのが挨拶の末尾が不明瞭になる受験者です。また早口ではっきりと聞こえない挨拶も印象がよくありません。よく見かけるのが「ごさいます」をくずして言うってしまう例です。面接の始まり、終わりの挨拶では意識してはっきりと話すことができるよう、事前に練習しておく必要があります（実際の現場でも役立つはずです）。また発声と同時に礼をせずに、発声の後で礼をするようにしましょう。

③ 言葉遣い

「言葉は人なり」といいます。人柄は、話し方によく表れます。普段から言葉を意識して使用しているか、発言に責任を持っているかなど言葉に対する姿勢が発言に表れるのです。教員を志すのであれば、早くから自身の発する言葉に意識を向けましょう。まずわかりやすい表現を心がけます。回りくどい表現や、冗長な表現を避けます。続いて正しい日本語にできるだけ近づけます。特に話し言葉で完璧な日本語を求めることは至難の技です。しかし教師にとって言葉は最大の武器です。向上心をもって常に学習していきたいです。もちろん若者言葉は褒められたものではありません。さすがに

「チョー○○」「ワンチャン○○」「めっちゃ」「ヤバイ」などの表現を面接で使用する受験者はあまりいませんが、「バイトでは」「学指にあります」というような略語を使用したり、「うん」「やっぱ（やはり）」「えっと」という言葉の出だしで油断した表現がでてしまうことがありますので、そのようなクセのある場合は注意が必要です。

マメ知識

～ 面接官が気になる言葉遣い ～

面接内の言葉遣いと日常の友人との会話での言葉遣いは違うということを頭で理解できても普段からのクセはなかなか抜けないものです。さすがに世間一般でいう「若者言葉」を教員採用試験面接で使う受験者は少ないですが、面接の場にふさわしくない表現であることを気づかずに使っている若者特有の表現があり、それを特に気にする面接官もいます。以下に示したのはその代表例になります。面接練習の際に録音をし、後でチェックしてみると良いでしょう。

- 「△△的には」
例：「私的には」「学校的には」
- 「△△の方は」
例：「生徒指導の方は」「部活の方は」
- 「大丈夫です」の多用
- 「やはり」の多用
- 「△△じゃないですか」の多用

④ 挙動

面接中はあまりおどおどせず、堂々と臨みましょう。視線が定まらず、うつむいては安定感や向上心がアピールできません。しっかりと面接官を見て（襟元を見ると良いです）、落ち着いた行動を心がけましょう。ジェスチャーは適宜使用して構いませんが、あまり多いと自己顕示欲が強く、落ち着かない印象を与えるので注意が必要です。

マメ知識

～ 回答中の涙は要注意 ～

教師は子供たちと時に笑い、時に悲しみ、日々の生活を共に送ります。そんな教師の姿を見て子供たちも感性・感情豊かに育っていくものです。笑うときは心の底から笑い、悲しむときは子供とともにその悲しみに向き合う感情豊かな教師は理想の教師の一側面です。とはいっても常日頃から感情に大きく左右されることとは違います。教師のもう一つの重要な要素に感情を制御する力というものがあることも忘れてはいけません。面接時に過去の経験について問われることがあります。回答中にその時の感情がよみがえり、興奮したり、感極まって涙したりする受験者がいます。たしかにそのときの経験がいかに大変であったかが伝わりますが、感情をコントロールすることができない人と受け取られる可能性があります。必要以上の感情の露出は面接官によってはマイナスの要素となりうることを注意しておきたいです。特に過去のいじめなどつらい経験、近い人との死別など感情が変化しやすいテーマを話す時は、事前にコントロールできるか確認した方が良いでしょう。

⑤ 姿勢

姿勢は印象に残る重要な要素で、かつ体力を示す上でも効果があります。わずか30分程度の面接でも姿勢がキープできないと、体力面で不安を与えてしまいます。練習するとわかりますが、一定時間姿勢を保ち続けることは容易ではありません。面接官も試験時間中ずっと姿勢をチェックしている訳ではありませんが、たまたま見つめたときに姿勢の崩れたタイミングであると面接官の印象に残ってしまいます。最後の一秒まで意識し正しい姿勢を続けるよう努力しましょう。椅子に気持ち深く腰掛け、背もたれから握りこぶし一つ分背中を離します。猫背になると自信がないように見え、のけぞるとだらしない印象を与えるので注意しましょう。男性は膝の間を握りこぶし一つ分開き（開きすぎる受験者が多いので注意しましょう）手は膝の上で軽く握ると良いでしょう。女性は両膝をつけ手は軽く組んで膝またはももの上におくと良いです。このときモデルのように斜めに座ったり、足を横に流したりする方もいるようですがあまりお勧めできません。

⑥ 発言内容

発言内容で重要な点は二つあります。一つは教師らしいポジティブな発言を心がけることです。「〇〇できない」「〇〇ない」と否定的な発言は、問題意識の高さや謙虚さを表すこともありますが、教師の発言としてよいものとは言いにくいです。常に子供の可能性を見つめ、長所を伸ばす教師らしく「〇〇する」「〇〇できる」とポジティブな発言を意識しましょう。二つ目は不明確なことは発言

しないということです。知らないことやあやふやなことは、知らない、不確かであるとはっきり伝えます。予測や推測を事実のように発言することは教師として非常に問題です。どのような質問に対しても回答しよう、という責任感が強い受験者に多いので注意しましょう。

マメ知識

～ 教師は言葉のスペシャリスト ～

教師の日々の言動は子供にとって正しい日本語の手本でなくてはなりません。その中で特に注意したいのが敬語表現です。学校にいる子供たちは他のどの大人より教師の発言に触れることが多いので、正しい敬語表現を教師が使うことは子供たちの敬語の習得の大きな力となります。もちろん保護者や地域の方とのコミュニケーションでも役立つ知識ですから、もう一度確認しておきましょう。なお、「お会いになられる（正：お会いになる）」などという多重敬語にも注意しましょう。敬語だけではなく、「ら抜き言葉」や「略語」、さらにカタカナ語の多用も一部の面接官は気にしますので、注意が必要です。

	尊敬語	丁寧語	謙譲語
行く	いらっしゃる	行きます	伺う・参る
思う	お思いになる	思います	存じます
する	なさる・される	します	いたします させていただきます
いる	いらっしゃる	います	おる・おります
言う	おっしゃる	言います	申し上げます
見る	ご覧になる	見ます	拝見する
聞く	聞かれる お聞きになる	聞きます	伺う・承る
待つ	お待ちになる	待ちます	待たさせていただきます

参考 ら抜き言葉の見抜き方

勧誘する形の表現にしてみましょう。

例	食べる	→	食べよう
	見る	→	見よう
	来る	→	来よう
	語る	→	語ろう
	喋る	→	喋ろう

すると、後ろの部分が「よう」と「ろう」に分かれます。この時「よう」の言葉は可能表現の時に「ら」が必要となります（つまり「ら」抜き注意語）。一方「ろう」の言葉は可能表現の時に「ら」は必要ありません（安心して「ら」を抜きましょう）。

- | | | | |
|-------|-----|------|-----|
| 食べられる | (○) | 食べれる | (×) |
| 見られる | (○) | 見れる | (×) |
| 来られる | (○) | 来れる | (×) |

Point

- 印象の良い服装となっているか
- 身だしなみは整っているか
- 挨拶はしっかりできているか
- 教師らしい挙動がとれているか
- 若者言葉や面接にふさわしくない発言をしていないか
- 姿勢は維持できているか
- ポジティブな発言を意識しているか
- 曖昧なことを断定していないか
- 正しい敬語を使えているか
-
-

Note

次のモデル面接を読み、受験者Aの修正すべき点を挙げてみましょう。

面接官：「受験番号、志望教科、お名前を教えてください。」

受験者A：「はい。受験番号1111、中学校を希望しています〇〇〇〇です。」①

面接官：「緊張していますか。リラックスしてくださいね。志望教科をもう一度お願いします。」

受験者A：「あ、すみません。物理です。」②

面接官：「はい、ありがとうございます。今朝は朝食を食べてきましたか。」

受験者A：「いえ、緊張して食べられませんでした。普段は、トーストなどをしっかり食べています。」③

面接官：「教師にとって最も必要な力とは何だと思いますか。」

受験者A：「やはり、コミュニケーションだと思います。」④

面接官：「あなたの長所を教えてください。」

受験者A：「私は、高校時代から大学まで野球をずっとやってきました。大学では〇〇大会で優勝することができました。これもチームメイトみんなの力のおかげだと思っています。」⑤

面接官：「なぜ教師を志したのか、きっかけを教えてください。」

受験者A：「高校時代の恩師です。恩師はとてもわかりやすい授業をされていて、そのような授業のできる教師になりたいと思っています。」⑥

面接官：「今の子供たちとあなたの子供時代の子供たちとを比べると、どんな違いがありますか。」

受験者A：「今の子供たちの方が社会性に欠けている子供が多いと思います。ルールやマナーを守らない子供もよく見かけます。あと、コミュニケーション能力も低いと思います。」⑦

面接官：「学習指導要領に記載されている中学校理科の教科目標を教えてください。」

受験者A：「…。子供たちに実験や観察などを通して理科の興味関心を高めることを目的としています。」⑧

