

試験対策資料【令和3年度改定版】 ～ 面接問答集

宮崎県教育研究連合会

面接に出そうな問答例を掲載します。返答例については、内容に誤りや、新しい通知等が出て内容が古くなっているもの等が多々含まれると思いますので、ぜひ、批判的に読んでください。

また、追加して欲しい項目や内容、面接試験終了後に問いの情報等を、宮教研連事務局まで頂けると、今後の改善につながると思いますので、ぜひ、よろしくお願いします。

I 全般 【令和3年度改訂版】

②:H27改訂

R1:R元改訂

③R3改訂版

面接の問答について、具体例を示します。問題のある回答もあります。自分ならどう答えるかを考えながら、検討してみてください。 ●：面接官 □：受験者 ▲：留意点等

1 面接冒頭の質問

● あなたの学校の教育課題を含めて、1分間で自己紹介をしてください。

□ 私は、受験番号〇番の・・・と申します。現在、〇〇市立◇◇小学校で教務主任として勤めさせていただいております。教職について22年目で、現在の小学校で4枚目です。教員になって以来、算数科の研究に携わってきました。今でも区内の算数科研究会に所属して、算数科の基礎・基本についての研究を行っています。本校では昨年度から教育委員会の委嘱を受けて、理数科の学校研究に取り組んでいます。子どもたちに基礎・基本の力をつけ、学校教育目標にある『かしこい子の育成』を目指して、理科教育も含めた理数教育の研究に取り組んでいます。私も研究主任等と協力しながら、理数科の研究推進にあたっています。よろしくお願いします。

● 理数科の研究と言いましたが、どのようなことに力を入れて研究していますか。

□ 算数、理科に興味をもち、主体的・対話的に学ぶための指導法の工夫改善について研究しています。

● 理数科の研究の中で、あなたはどのように研究推進にあたっていますか。

□ 研究推進委員会が、算数授業研究部・理科授業研究部・理数環境整備部の三つに分かれています。私は理数環境整備部の責任者で、教室や廊下、理科室、教材準備室の整備などに取り組んでいます。

● 算数科の学力はどうなっていますか。

□ 日頃行っているテストの平均点も向上して、基礎的・基本的な知識と技能の定着は効果が出てきています。

● 理科の学習についてはどうですか。

□ 実験や観察などを重視して授業を進めていて、理科に対して興味関心をもち、学習意欲の向上は図られていますが、学力の向上にはまだ至っていません。

● 任用希望者調書の中に、『対話的な授業の充実に努める』と書いてありましたが、どのように進めるのか具体的に述べてください。

□ 校長の学校経営方針の重点施策にも示されているので、それを受け、年度当初から、理論的な研究と実践的な研究が平行して行われるよう、研究主任と連携協力しながら取り組んで居ます。特に、算数・理科の学習過程モデルを作成し、授業に取り組んでいただいたり、対話的学習スキルの分析と指導方法の開発に取り組んだりしています。

● 教職員の中に理科の授業が苦手という人はいませんか。

□ 数名はいます。理科学習過程モデルを作成しているので、それに沿った実践をお願いしています。また、過去、理科主任をやっていた経験を生かし、教材研究や準備などに適切にアドバイスして、苦手意識の解消に努力しています。

● ○〇さんですね。あなたの学校の教育課題を含めて、1分間で自己紹介をしてください。R1

□ 私は、受験番号55番の・・・と申します。現在、△△市立▽▽小学校で、教務主任として勤めさせていただいています。教職に就いて20年目で、現在の小学校で5枚目です。以前には、生徒指導主事や体育主任の経験があります。前任校では、小体連の研究員として2年間研究し、公開授業をしたこともあります。本校では、昨年度から教育委員会の研究委嘱を受けて、情報教育の研究に取り組んでいます。特に、学校でICTの活用にもどのように取り組むべきかについて研究しています。子どもたちのICT能力を高め向上させることが課題です。私も教務主任として、自分自身や教職員のICT能力の向上を図っています。よろしくお願いします。

● ICTの活用の研究と言いましたが、どのようなことに力を入れて研究していますか。③

□ はい、二つあります。一つ目は、子どもたちにコンピューターリテラシーを身につけさせ、情報活用能力を育成することです。その一つとして、特設でのプログラミング教育の実践に取り組んでいます。二つ目は、タブレットを、調べ学習やコミュニケーションツールとして利用した授業の実践です。

● タブレットの活用は進んでいますか？

- 本校は、各学年1学級の小規模校ですが、私を中心となって、様々な利用の形を提案するなどして、活用の推進を図ったところ、各学級担任が皆さん、積極的に取り組んでいます。
- 教務主任としてICT能力の向上と言いましたが、どのようにするのですか。③
- はい。ICTを利用した校務の効率化です。校務支援システムを活用し、児童名簿の作成や成溝の処理などにICTを活用しています。また、今までは紙に印刷していた日報の情報もパソコンに入力し、全職員に校内LANで送付し、職朝の際には、職員室の大型ディスプレイで表示させ、ペーパーレスを図っています。
- 調書の中に、PDCAサイクルを生かした学校教育課題の解決と書いてありますが、具体的に述べてください。
- 学習指導、生徒指導部などで、それぞれの課題を明確にして毎月1回の検討会をしています。教務主任として、努力目標はできるだけ数値化し、評価・検討・改善を行っています。
- 効果は出ているのですか。
- はい。数値化することで教職員の誰もが達成状況を把握できるようになり、少しずつですが達成感と充実感を味わえるようになってきました。

2 学校の教育的課題

- あなたの学校の学校課題は何ですか。
- 私の学校は、学校の東側の新しい住宅地の開発が進み、転校してくる子どもたちが増えています。転校してきた子どもと、もともと住んでいる子どもたちとの融和が、学校課題です。保護者や地域からもそのような意見をいただいています
- その課題解決のため、学校ではどのように取り組んでいますか。
- 道徳を中心に心をはぐくむように努めたり、学級活動や学級会などの特別活動にも力を入れたりして、真の友情づくりを目指して学級経営の確立に力を入れています。
- 成果は上がっていますか
- 新しく転入してきた子どもも学級の雰囲気になじむようになっていますが、心の育成まではまだ十分にはできていません
- ▲ この回答では、面接官の評価は低くなってしまわずである。この受験者は、この学校に勤務しており転校生が多いという学校課題も把握しているのである。もしも心の育成が不十分ならば、「校内研修で国語教育にもっと力を注いだらどうでしょうか」「読書活動に力を入れれば心の育成ができると思います」というように、校長や教頭に心の育成を図る進言をするはずである。それができておらず、傍観者のような態度で学校課題を見つめているとすると、管理職として新しい学校に赴任しても学校課題解決のために動くことはできないかもしれないと面接官に思われてしまいかねない。面接での受け答えはこのように難しいものであり、答え方には十分に気をつけたい。
- あなたの学校の学校課題は何ですか⑦
- 私の学校大規模校ですが、講師も含め若手の教員が多く、教員の授業力の向上が課題です。また、生徒指導上の問題で的確な対応ができない若手教員も多く、若手教員の資質と能力の向上が学校の最大の課題です
- その課題解決のため、学校ではどのように取り組んでいますか
- 授業の効果的な展開を主題とする研究授業を中心にした授業研究を行っています。また、児童生徒への適切な対応や言葉掛けなどを目的にした校内研修を行っています
- 成果は上がっていますか
- 教務主任として、若手教員の相談にのっているのですが、日々の授業等の忙しさで、残念ながら、まだ、十分な効果が出ていません。今後は、できるだけ時間を見つけて、積極的に助言に当たりたいと思っています。
- ▲ この回答も、前述のものと同様に、面接官の評価は低い。最も重要な学校課題であるとの認識はあるが、助言指導だけに終始していて、教務主任としての（管理職を目指す者としての）積極的な姿勢が感じられない。
- あなたの学校の学校教育目標は何ですか。
- 『よく考える子、思いやりのある子、じょうぶな子』が学校教育目標です。
- 『思いやりのある子』というのは、具体的にどのように実践されていますか。
- 年度当初作成する評価シートの役割達成度評価に、学校教育目標に対する学級での取り組み方について記入すると指示されています。教職員全員が主体的に目標を立て、目標達成に向けて主体的に取り組んでいます。
- 学校教育目標に『じょうぶな子』というのがありますが、あなたの学校の体育面での課題は何ですか。
- スポーツテストによると、跳躍力が弱いことがわかっています。授業内容の充実を図り、児童が1時間精一杯動くような指導を共通実践しています。また、運動施設や設備の充実にも取り組んでいます。
- 次に、現任校における最重要課題についての質問を行います。学校の課題解決に、あなたは校長（副校長・教頭）として、どのように取り組むべきと考えますか。まず最初の質問です。現任校における最重要課題は何ですか。

- 本校は、20代から30代前半の教員が7割を占めており、団塊世代のベテラン教員が次々に退職していき中、若手教員の育成が喫緊の課題であると考えています
- 若手教員のどのようなところが問題なのですか。
- 若手教員の多くは、コンピュータなどのICT（情報通信技術）活用能力はすぐれていますが、子どもの掌握力、生徒指導の勘所、保護者との折衝力などには未熟さが目立ちます。
- それらの力は、経験を積みばある程度向上すると思いますが、あなたは教頭として、若手教員の育成という喫緊の課題にどのように取り組むべきと考えますか。
- 教頭をトップとして、分掌・学年の各主任によるプロジェクトチームを編成し、若手手教員の育成について、学校として組織的に取り組むべきと考えます
- プロジェクトチームではどのような検討を行うのですか。
- 教育委員会主催の研修と連動させて校内研修やOJT（On-the-Job-Trailing）に取り組むために、具体的な内容・方法・担当者などをプロジェクトチームで検討した上で、学校としての研修計画を策定し、実施していきます。
- 最近の教育行政の動きの中では何に関心がありますか。③
- （回答例）「GIGAスクール構想」です。インターネット環境が日常化する中で、ICT機器を活用して個別最適な学びの提供を模索するとともに、協働的な学びの重要性が増していくと考えます。どちらの学びに対しても注目し、学校が子どもたちにとって、より最適な学びの場になるよう取り組みたいと考えています。
- 10年後の学校はどうなっていると思いますか。期待を込めて述べてください。③
- 少子化による学校規模の縮小により、学校が学びの機会の1つとしてとらえられていると考えます。地域活動や社会体育、専門的な学びの場の充実とともに、今までにない職業を含めて多様な生き方が認められる世の中で、学校という集団生活でしか習得できない学びに期待が高まり、協働的な学習を重視した教科活動と特別活動が進められ、より地域と密着した学校経営を行っていると考えます。
- これからの教育に必要なことは何ですか。
- （回答例）多様性を受け入れる共生社会の基礎を作ることだと考えます。グローバルな情報化社会の中で生きていく子どもたちに、積極的に自分とは違う価値観と出会う意欲を育てることが必要と考えます。

3 信条・教育理念などに関する問題

- あなたは、どのような学校をつくりたいと思いますか。⑦
- 子どもたちが授業に熱心に取り組み、しつかり伸びる学校をつくりたいです。
- どうすればそのような学校がつくれますか。
- 教職員一人ひとりの指導力を向上させることが必要だと思います。そうすれば、子どもたちが授業がよくわかるようになると思います。
- ▲ 自分の理想とする学校像は、子どもを中心に考えた回答を用意しておくようにする。質問については、必ず枝問が続くはずであるので、枝問に対しての回答も準備しておくようにする。自分の理想とする学校像、教職員像、児童生徒像など教育に関する理想像については、自分らしい回答を準備しておく。これらについては、事前に準備することで、誠実に落ち着いた態度での受け答えが可能である。面接官は、回答の内容とともに、受け答えの仕方も観察しているので、評価もよくなる。
- 信頼される学校とはどのような学校ですか。③
- 児童生徒が明るく元気に通い、学習に励み、成長する学校です。また、校長がどんな学校を目指しているのかがわかるような学校、つまり 校長の顔が見える学校です。
- ▲ 校長の教育理念、願いを指す。それぞれに伝える具体的方法も考えておく。
- あなたは、どんな校長になりたいと思いますか。
- 学校の職員、生徒、保護者、地域の方々に信頼される校長になりたいと思います。
- では、そのために、校長として赴任したら、まず、何を行いますか。
- まずは、学校や地域の実態を把握することが必要だと思います。そのために、積極的に校内や校区内をまわったり、様々な人たちと話しをしたりして、情報を集めたいと思います。
- 赴任した学校をどんな学校にしたいですか。スローガンを掲げてください。③
- 一言でスローガンにすると「つながる学校」です。新しい学習指導要領が始まって「社会に開かれた教育課程」が重点の1つに掲げられています。変化の激しいグローバルな社会で生きていく子どもたちに「生きる力」

を育むためにも、学校という小さな社会のつながりだけでなく、地域や他の教育機関とつながりながら、教師と子どもたちに幅広い出会いと体験が提供できる学校にしたいと考えます。

- あなたは教頭として、どんな学校づくりをしていきますか。
- 子どもたちに夢を与え、保護者や地域から信頼される学校です。
- どうすればそういう学校になりますか。
- 日々の教育活動に熱心に取り組む教職員を育てることが重要だと思います。
- ▲ 信条等に関する質問では、法規問題などと違い、正解が一つだけではない。「どんな管理職になりたいですか」とか「どんな学校をつくりたいですか」というような問題は、受験者個人に関することなのでつつい油断しがちになり、話も長くなりやすい。想定問答を準備し、簡潔で的確な受け答えが必要である。

Q 教頭として大切な資質・能力は何だと考えますか。3つ程度で答えてください。③

A 教育に対する情熱を基盤とした使命感とマネジメント力、それにコミュニケーション力だと考えます。

▲ 「教育の質を高め、児童生徒を育成する」ことを念頭に置きたい。特に、適切な学校運営に必要な組織マネジメントに触れたい。教員育成指標は必ず踏まえておく。

- あなたが教頭になってこれだけはしたいということは、何ですか。
- 一日に4回は学校を回ります。朝登校したら全教室を回ります。授業が始まったら、再び回ります。清掃のときに回り、放課後再び施錠もかねて回ります。
- それぞれ見て回るときの視点について、述べてください。
- 朝見て回るのは、施設への夜間の侵入や破損等の状況の確認で、授業中は教員の授業の様子や児童の授業態度、清掃時は児童の取組の様子、放課後は教室が整理整頓や施錠等を視点としています。

● 子どもにとっての理想の学校はどのようなものですか。③

□ 集団生活が基本である学校では、心身ともに安心して過ごせる学校であることが重要です。学校活動を通して自己肯定感が生まれ、誰もが個性を認められる。学校は社会のモデルであるべきだと考えます。

● あなたの理想の学校はどのようなものですか。③

- 子どもたちの健全な成長のためには、教職員組織が健全である必要があります。教育活動への意欲とアイデアに満ちあふれながら、健全な働き方を維持できるよう、理解と協力がある職員集団であることが理想です。
- 理想の学校にするために、あなたは教頭として何をしますか。
- 学校長の経営方針をもとにして、目標達成のためのアイデアを教職員から募集し、協議しながら具体的な取組を作り上げていくことが必要と考えます。教頭としてアイデアが持ち寄れる環境を醸成し、教職員が意欲をもって学校経営方針の具現化に向かえるよう助言していきます。

● 妊娠した教員に、教頭としてどう対応し、どう配慮しますか。

- まずお祝いの言葉を言い、健康第一で無事出産できるように言います。それから休暇手続きの説明をして、体育等の代替措置などについても伝えます。
- 出産や育児に関する休暇にはどんなものがありますか。
- 産前産後休暇や通院休暇、通勤緩和休暇や、休暇ではありませんが育児短時間勤務などがあります。各都道府県の条例等で定められています。

● あなたが教頭になったら、どんな職員室にしますか。

□ 児童の学習指導や生徒指導上の内容を語り合う職員室にします。

● 年度当初の職員会議で、教頭としてどのような指導をしますか。

□ 職員会議の性格および機能の明確化についてしっかりと指導します。

● 教頭として必要な資質を三つ挙げてください。 R1

- 県の教員育成指標には、6つの資質・能力があげられていますが、私はその中でも特に、リーダーシップ、外部委折衝力、管理運営力が重要だと思っています。
- リーダシップをあげたのはどうしてですか。
- 校長が示した学校経営ビジョンの実現に向けて、各職員が担当する業務の意義を再度確認させ、意識付けさせることで、浸透を図ったり、職員とのコミュニケーションを十分に行い、風通しのよい組織を構築することが、教頭の役目として重要だと思うからです。

- どんな教頭になりたいですか。
 - 校長の補佐に徹するだけでなく、教職員と児童・生徒を伸ばし、教育課程がしっかり実践できる学校をつくれる、人間味あふれる教頭です。

 - あなたはどんな教頭になりたいですか。⑦ R1
 - 校長の学校経営の補佐に徹して、「職員室の主任」として校務の遂行や整理を行いたいです。
 - 今、職員室の主任と言いましたが、具体的にはどうするのですか。
 - 各校務部や学年主任と連携し、学校経営ビジョンの実現に向けた調整、進行管理、業務の整理などを行うことはもちろん、その他、教職員の悩みを受け止めて励ましたり、助言を行ったりして、教職員が成長できるように支援したいと思います。

 - あなたが教頭になったら、どんな職員室にしたいですか⑦ R1
 - 教職員が子どもたちのよさや長所を語り合う場、研修に励み資質と能力の向上を図る場にしたいです
 - 今まで仕えた管理職で、尊敬できる人はいますか
 - はい、毎週必ず授業参観し、授業の感想や注意点を熱心に指導してくださった校長がいました。私もそうありたいと思っています。
 - あなたが教頭になって、最も力を入れたいことは何ですか
 - 教職員の授業力を向上させ、児童の学力向上を図り、保護者や地域から信頼される学校づくりです。また、危機管理を徹底し、緊急課題への臨機応変な対応ができるよう、日頃からしっかり備えたいと思います。
 - そのためには何が必要ですか
 - 教頭としての日常職務にしっかり取り組み、常に自己研鑽に励むことが必要だと思います。特に、地域・保護者や多方面からの情報を集め、整理することも大事だと考えます。

 - あなたの学校の教職員の平均年齢は何歳ですか。
 - 20代、30代の教員が増えてきていますが、平均年齢についてはわかりません。
 - ▲ この受け答えでは合格できない。最低でも教職員の平均年齢は知っておく必要がある。現任校の情報についてはできる限り調べておくようにする。児童生徒数をはじめ教職員数、母子家庭・父子家庭数、卒業生の進学先、新入生の幼稚園・保育園数、何を聞かれても答えられるようにする。学校要覧をもとにして、さまざまな会議の時に知りえた情報を記入し、勤務校での知識を増やしていく。

 - 子どもたちが生き生きと学ぶためには、教職員が生き生きと働く必要があります。そのために、あなたは教頭としてどう取り組みますか。③
 - 私は教頭として、教職員同士のつながりを大切にし、組織力を結集して「チーム力」で仕事に当たるようにします。具体的には、効率的な業務の遂行に努め、子どもと向き合う時間を確保し、お互いを尊重して支え合うことができる職場にします。また、健康管理に努め、生き生きと働くことのできる活力ある職場を構築します。

 - 職員室の雰囲気をよくするために、どのように取り組みますか。③
 - 教職員間の人間関係を良好にし、風通しのよい職場の雰囲気をつくることは教頭の重要な職務です。教頭の立場からは、教職員へ指示や命令、依頼などが多くなりますが、常にねぎらいや感謝の気持ちを持ち、公平・公正な対応に努めます。また、学年主任と連携し、学年の職員や子どもの様子で気になることがあれば、すぐに情報が伝わるシステムを構築します。
- 4 新型コロナウイルス感染症関連 ③
- 現任校で新型コロナウイルス感染による臨時休業が発生した場合、学校を再開するにあたってどのようなことに配慮しますか。
 - まず、感染症を拡大させない手立ての徹底を図ります。そして、教職員・児童生徒・家族等のプライバシーの保護、感染者・濃厚接触者等を差別しない態度や情報発信による他人や社会への影響、児童生徒の心のケア、学習保障等についても配慮します。
 - ▲ 「感染症を拡大させない手立て」とは、三密の回避、マスク着用、石鹸による手洗い、アルコール等による消毒の徹底である。人権教育や情報モラル教育の徹底も重要。

 - コロナ禍が続いている中であって、人権教育の必要性が改めて問われています。校長として、人権教育にどう取り組みますか。③
 - 道徳科の授業を通して、ルールを守ることや人を思いやることの大切さ、規範意識や人権意識の向上を図る

ことが重要です。校長として、道徳教育推進教師を中心に、モラルやマナーの向上に対応した道徳科の授業づくりに取り組ませます。具体的には、新型コロナに罹った者と罹らなかった者を演じる寸劇などの体験学習を道徳科の授業に取り入れます。子どもたちの想いや考えを引き出し、大いに議論して人権感覚を磨き、人を思いやることの大切さを学ばせ、モラルやマナーの向上に努め、人権教育に努めます。

- 新型コロナウイルス感染症に関して、誹謗中傷などを防ぐため、道徳的な視点も含め、どのように取り組みますか。③
- 全教職員の共通理解を図るため、文部科学省紹介啓発動画や振り返りシートを活用した指導の研修を行います。児童生徒には、それら資料を活用し、様々な嫌悪・偏見・差別が起きる事例の紹介を通じ、確かな情報を見極める力や偏見や差別をしない強い心の醸成を図ります。
- ▲ 具体的な内容を提示したい。文部科学省から紹介されている「新型コロナウイルス“差別・偏見をなくそう”プロジェクト」を参照したい。

- Withコロナ時代における学校教育には、どのような課題があると考えますか。③
- 感染症対策による教職員や児童生徒の負担増と疲弊、対面でのコミュニケーションが制限される中での児童生徒の教育に与える影響、在校時間の縮減や、臨時休業等による学習の保証問題、多様な体験活動の制限など、様々な問題があります。学校行事の中止や縮小だけをとっても、児童生徒への影響は計り知れませんが、一方で、教職員自身にも指導力などを向上させる機会を失っているということもあり、学校の全体の組織力や教育力低下につながりかねないと危機意識を持っています。
- では、そのような課題をどう解決していけばよいでしょうか。
- 学校行事等では、人数を制限した上での活動ができると思います。大人数での活動はまだ難しいと思いますが、学級や学年単位、あるいは、縦割りの活動など、人数を減らしてできるだけ多様な体験ができるよう、工夫したいと思います。また、ICT活用の活用によって様々なコミュニケーションや体験の機会を増やすこともできます。この機会を絶好のチャンスとして、例えば、他県の学校の児童生徒とつながるとか、いろいろな機関や団体の方取る流留など、オンラインで、ネットワークで繋がれる新しい教育活動を展開したいと思います。また、教職員も、オンデマンド研修を活用したり、ネットワークでつながって研修を行ったりするなどの活動を推進していきたいと思います。

1 教育制度 【令和3年度改訂版】

⑳:H27改訂

㉑:R元改訂

㉒:R3改訂版

面接の問答について、具体例を示します。内容に誤り等が含まれるものや問題のある回答もあります。自分ならどう答えるかを考えながら、検討してみてください。 ●：面接官 □：受験者 ▲：留意点等

- 学校管理規則とは何ですか。
- 学校の管理運営の基本事項を定めた教育委員会規則です。
- 根拠法令は何ですか。
- 『地方教育行政の組織及び運営に関する法律』です。特に第23条の『教育委員会の職務権限』と第33条の『学校等の管理』がかかっています。
- 学校管理規則について、あなたの学校の教職員は知っていますか。
- 毎年、教務主任が必要なところのみを印刷して配布し、年度当初の職員会議で教頭が説明をします。
- 『学校の管理下』とはどういうときですか。
- 教育課程に基づいて授業を行っているときや課外指導を行っているとき、休憩時間中や登校・下校中、学校生活のほぼ全部です。
- 『学校の管理下』で子どもがけがをした場合は、どうなりますか。
- 災害共済給付の対象になります。学校管理下で発生した児童生徒の負傷や疾病等に対して災害共済給付金が支給されます。
- 給付については、どのようなシステムになっているのですか。
- 独立行政法人日本スポーツ振興センター法に基づいて、学校の設置者が保護者の同意を得て同センターと契約を結んでいます。経費は設置者と保護者の掛金および国庫補助金で賄われるというシステムです。
- 学校の設置を定めている法律は何ですか⑳
- 学校教育法第38条で、市町村は、その区域内にある学齢児童を就学させるに必要な小学校を設置しなければならないと定められています。同法第49条には中学校の準用規定があります
- 学級の児童数を定めているのは、どの法令ですか㉑
- 小学校設置基準の第4条で1学級の児童数、第5条で学級の編制、第6条で教諭の数などが定められています。中学校設置基準もあります
- 通学区域とは何ですか。
- 公立の小・中学校に就学すべき児童生徒の通学範囲は、その住所が一定の区域に属することによって決められます。その区域を通学区域といいます。
- どんな法律で定められていますか。
- 学校教育法施行令です。
- でも通学区域外の学校に通っている子もいますね。
- 児童生徒の身体的理由、地理的状況・交通事情による安全性の確保、いじめにより、転校させたほうが本人のためになるなどの理由により、保護者が指定された学校の変更を希望した場合には、変更することもできます。区域外就学といいます。
- 学校の臨時休校を判断するのはどこの権限ですか。また、臨時休校になる事由をあげてください。㉒
- 学校の設置者、もしくは校長の判断によります。感染の予防上の臨時休業は学校の設置者の判断に、非常変災時の臨時休業は校長の判断によります。
- 出席停止を判断する権限はどこにありますか。また、出席停止になるのはどのような場合ですか。2つ述べなさい。㉓
- 市町村教育委員会もしくは校長の権限によります。 性行不良による出席停止は市町村教育委員会に、感染症予防の場合は校長に判断権限があります。
- 今年度改定された宮崎県教育振興基本計画について、簡潔に説明してください。 ㉑
- 「未来を切り拓く、心豊かでたくましい、宮崎の人づくり」をスローガンとして、県民が生涯を通じて学び、教育に参画する社会づくりの推進や社会を生き抜く基盤を培い、未来を担う人材を育む教育の推進などの4つの基本目標に沿って、15の施策と3つの重点取組の内容が示されたものです。
- 15の施策のうち、あなたが重要だと思うものを2・3上げてください。

宮崎県教育研究連合会

- 一つは重要取組にも関わりのある「人権を尊重し、豊かな心を育む教育の推進」です。その他に、「キャリア教育・職業教育の推進」や「地域と学校の連携・協働の推進」などが重要だと思っています。
- 「キャリア教育・職業教育の推進」を上げた理由は何でしょうか？
- 本校では、学力の向上と基本的生活・学習習慣の徹底が大きな課題となっています。これらの問題は、単に授業改善を行ったり、生徒指導を強化するだけでは、改善は困難だと思っています。これらの根底にある生徒の学びに向かう力を育成するの必要を感じており、これに繋がるキャリア教育を推進し、学ぶことと自己の将来とのつながりを強く意識させることが大事だと考えたからです。
- 重要取組の一つである「いのちを大切にす教育の推進」について、あなたは、校長になったら、どのように取り組みたいと考えていますか。
- 命を大切にす教育においては、生命・人権の尊重、思いやりの心や社会性などが大切だと思います。そのためには、人間関係構築力を育成し、自己有用感・自己肯定感を高めていくことが必要だと思います。そこで、体育大会・文化祭・修学旅行などの学校行事をできるだけ生徒主体で運営させたり、連帯意識を高める「ピア・サポート活動」を取り入れた道徳教育を実施したり、したいと考えています。
- ▲ 今年7月に「宮崎県教育振興基本計画」が新たに策定された。これは、平成27年度に改定された改定第二次計画とスローガンは同じくしながらも、急速な社会や学校教育へのニーズの変化を受け、改定されたものである。管理職試験の面接試験では、必ず確認しておきたい。

2 学校の管理・運営 【令和元年度改訂版】 ⑳:H27改訂 ㉑:R元改訂 ㉒:R3改訂

面接の問答について、具体例を示します。内容に誤り等が含まれるものや問題のある回答もあります。自分ならどう答えるかを考えながら、検討してみてください。 ●:面接官 □:受験者 ▲:留意点等

- コミュニティ・スクールについて説明してください。 ㉑
- 保護者や地域住民が一定の権限と責任をもって学校運営に参加できる学校運営協議会が設置された学校のことをいいます。
- 学校運営協議会は、どんな権限と責任をもっていますか。
- 校長が作成する学校運営の基本方針の承認、学校運営に関して校長又は教育委員会への意見具申、教職員の採用その他任用に関して任命権者への意見具申の3つです。
- 学校運営協議会の目的は何ですか。
- 保護者や地域住民等が一定の権限と責任をもって学校運営に参画することにより、そのニーズを迅速かつ的確に学校運営に反映させるとともに、学校・家庭・地域社会が一体となってより良い教育の実現に取り組むことです。また、地域の創意工夫を活かした特色ある学校づくりが進むことで、地域全体の活性化も期待されています。
- ▲ 地教法47条の6等の改正により、各市町村での導入が進むものと思われるので、確認しておくことが必要であろう。
- 地域との連携をどのように進めていきますか。 ㉒
- 地域には多様な専門性や経験をもつ住民が存在します。学校は地域の人的・物的資源を活用し、「地域とともにある学校」への積極的な転換を図る必要があります。そこで私は、総合的な学習の時間など学習活動に地域の人材を積極的に活用します。さらには、地域の清掃活動や祭りなど地域に貢献できる活動に児童生徒や教職員を積極的に参加させ、地域から必要とされる学校づくりに努めます。地域とのパートナーシップに基づく双方向性のある連携・協働へと発展させていきます。
- 地域の教育力を活かすために、教頭としてどのように取り組みますか。 ㉒
- 地域には多様な専門性や経験をもつ住民が存在します。学校は地域の人的・物的資源を活用し、「地域とともにある学校」への積極的な転換を図る必要があります。そこで、私は教頭として、教育活動や学校運営に資する地域住民を保護者や地域住民に働きかけ募集をし、小さな一歩を踏み出します。具体的には、家庭科の調理実習、ICT支援、図書や花壇の管理、部活動指導員等、学校のニーズに合わせて、実行可能な領域から実施をし、時間をかけながら多様な体制を構築して、「地域とともにある学校」への一歩を踏み出します。
- 職員会議は、校長にとっての補助機関であるとなっていますが、根拠法令は何ですか。
- 学校教育法施行規則第48条第1項に、校長の職務の円滑な執行に資するため、職員会議を置くことができる、第2項に、校長が主宰すると定められています。
- 教頭として職員会議の運営についてどのように気をつけていこうと思っていますか。

- 職員会議は、校長からの指示伝達、学校教育の方針などに関する教職員間の意思疎通・共通理解、教職員の意見交流などを行うので、議案を事前に配布するなど会議の円滑化に努めていきたいと思ひます。
- 学校経営方針の浸透をどのようにしていきますか。
- 年度当初に校長から示された学校経営方針については、教職員に共通理解をさせ、役割達成度評価の目標に関連づけて目標を掲げさせるなどして浸透させます。
- 目標を掲げるだけで、効果をあげることは可能ですか。
- 学校経営方針の重点目標などについては、毎月の職員会議や校内研修などでしっかりと確認して成果を出したいと思ひます。目標は掲げただけでは、忘れがちになりますので、折に触れて意識化させたいと思ひます。
- ▲ はじめの回答に対して、このように関連して「目標を掲げるだけで、効果をあげることは可能ですか」と聞いてくるのが、「枝問」である。「枝問」に対しては、一問一答でしっかりと答える。質問以外の内容については、答えなくてよい。面接官がさらに聞きたければまた「枝問」をしてくるはずで、つい余計なことを答えてしまいがちになるが、質問と関係のないことは言わないようにする。

◎ 学校評価

- あなたの学校での学校評価について課題がありますか。
- 学期末に教職員で評価をして、学校だよりや学校ホームページで評価結果公表をしていますが、保護者や地域からの反応が不十分です。
- どうすればその反応を高められると思ひますか。
- 学校評議員会や学校関係者評価等の内容を具体的にわかりやすく公表することだと思ひています。
- ▲ 学校運営の改善のために、自らの教育活動その他の学校運営について、目指すべき目標を設定して、その達成状況や達成に向けた取り組みの適切さなどについて学校評価を行うことが必要である。その学校自己評価の結果を公表し、保護者や地域住民による学校関係者評価を実施し、より億頼感のある学校運営を目指すことはさらに重要である。評価結果が抽象的な結果にならないような学校評価の実践が求められている。「学校評価ガイドライン」にもとづいた学校評価のあり方について、しっかりと把握し的確に説明できることが必要。
- あなたの学校の学校関係者評価制度は、機能していますか。
- 校長の求めに応じて、学校運営に関して意見を述べるようになっており、定期的に会を開催して、委員から適切なご意見をいただき、効果をあげていると思ひています。
- 学校関係者評価とは何ですか。
- 保護者やPTA役員、教育関係者による学校評価です。
- 学校評価の目的は何ですか⑦
- 学校が自らの教育活動や学校運営について、その達成状況や取り組み内容を評価することにより、学校として組織的・継続的な改善を行うことです
- それは、法令で定められているのですか
- 学校教育法第49条、学校教育法施行規則第66条、67条、68条で定められています
- 学校教育法施行規則の定めを簡単に説明してください
- 第66条は学校運営自己評価と結果公表義務、67条は保護者等による学校関係者評価、68条は学校評価結果報告義務についてです
- 学校評議員についての根拠法令を知っていますか。
- 学校教育法施行規則第49条に、設置者の定めるところにより学校評議員を置くことができると定められています。
- 施設・設備の安全な管理をするには、どうしたらよいですか。
- 日々の日常的な見回り、定期的な見回りをすることが最も大切だと思ひます。
- それだけで、安全を守ることはできますか。
- 毎月の安全点検を子どもの目線で行うこと、施設・設備の不備を発見したらすぐに修繕することです。
- ▲ 施設・設備については、日頃から校内を巡回して現状の把握に努めることが大切である。危険箇所の発見だけでなく、施設・設備が壊れていないか、修繕が必要となっていないかどうか、児童生徒の命に関わることもあるので万全を期しておきたい。
- ▲ 施設・設備について面接官が質問してくるのは、管理職が危機管理意識をもって日頃の教育活動を行っているかどうかなのである。屋上の天窓から子どもが落下して亡くなるという事故が以前発生したが、天窓があれば子どもは乗るに違いない、乗らないようにするにはどうするかという意識を管理職がもっているかどうかなのである。そういう危機管理能力をもっているのかどうかを確かめるのも面接試験の目的なのである。
- ▲ また、昔は、校内の防火シャッターや消火器の数、水道の蛇口の数などを質問されることもあった。校地面積や教室の数・校舎の面積など学校のハードの情報も確実に覚えておく。面接官から「学校のことなのに、知らないのですか」と言われるようでは、・・・。
- 学校施設・設備の安全管理をどのように取り組みますか。

宮崎県教育研究連合会

- 子どもの目線に立って、徹底的に安全点検に取り組みます。
- でも、安全点検は、毎月1回だけしか行わないでしょう。
- いえ、定期的点検以外に、日常的点検、臨時的点検、専門業者点検なども実施しています。

Q 学校の危機管理をどう進めますか。④

A 学校には、児童生徒、教職員、施設・設備、教育活動、自然災害等に関する様々な危機が潜在しています。最悪の事態を予測し、想定外は許されないとの強い決意で対応していきたいと思います。

Q 学校の施設・設備についてはどうですか。

A 安全点検や修繕を確実にするとともに、アクティブ・ラーニングや体験活動の充実に向けて子どもの学習環境として、限られた空間を活用します。

Q 学校を安心な場にするためには何が必要ですか。4月に赴任して、まずどこを見ますか。

A まず自分自身の目で、児童生徒や保護者・地域の実態や要望等を把握します。教職員、学校の様子、施設・設備などを把握し、心配になる点、危険箇所をチェックします。そして他者を思いやる児童生徒を育成することを重点に、学校教育目標を設定し、取組を具体的に明示したうえで、教職員には安全・安心な環境づくりへの強い意識をもたせます。

▲ 安全指導や「危機管理マニュアル」の実効性を高める手立てとして、防災訓練や教職員の研修、管理職による校内巡視等の具体策も答えられるようにしておきたい。また、施設・設備については、(a)施設の安全、(b)カリキュラム・マネジメントの視点から学習環境として活用する視点を押さえておくこと。

◎ 予算・経理の管理

● 学校予算の執行についてどのような点に気をつけますか⑳

教育委員会と連絡を密にし、物品購入計画書の作成、購入手続きの厳守、適正な契約、的確な検収事務の執行を行います

● 学校予算の執行はどんな法律に基づいているのですか

地方教育行政の組織及び運営に関する法律第22条第5項及び地方自治法第180条2で、校長に予算執行の権限委任が行われています

● 学校で集金したりする写真代などの管理をどうしていますか。

現金の扱いに関しては、学級担任と学年主任の連名で、事故のないようにしています。

● 管理職はどうしたらよいと思いますか。

通帳や現金と会計簿をしっかりとチェックし、保護者に出す会計報告なども、教務主任・事務主任と一緒に確実に点検します。

▲ 学校予算については、勤務校の備品費・消耗品費などの数字に一度は目を通しておきたい。面接官に配当予算などについて聞かれても、見たことがなくては全く答えられない。予算執行や経理事務などは今までに関わらなかった分野であるが、管理職になると、学校予算や経理など学校事務に関しても深く関わるようになる。学校配当予算などについてしっかりと確認し、学校にいくらお金がかかっているのかなど、聞かれてもしっかり回答できるようにしたい。また、教育扶助や就学援助などについても、まとめておく。

● 学校徴収金などの私費会計で注意していることは何ですか。㉑

保護者の負担軽減のため、必要最小限の金額になるように気をつけています。

● 会計事故防止について、管理職はどうしたらよいと思いますか。

会計処理担当の教職員は複数での体制をとり、定期的に管理職が監査を行い保護者に出す会計報告と金銭出納簿の確認をしっかりと行います。

▲ 勤務校の備品費し消耗品費などについては、1年間にどれくらいの予算配当があるのか調べておく必要がある。事務主事などがいる場合には、予算執行や経理事務などはあまり関わらない分野ではあるが、特色ある学校づくりなどを目指す場合には、どの分野に配当予算を多く使うかなど、管理職の職務にも大きく関わる。また、教育扶助や就学援助などについて質問されることもあるので、整理しておく必要がある。

◎ 諸文書の管理

● 管理職として、教科書関係事務等の文書管理をどうすればよいと思いますか。

数量と種類等に間違いがないよう、確認を確実に行います。また、教科書が適正な数が届いているかどうかしっかりと確認することが必要です。

▲ 諸文書の管理については、転出入事務、教科書関係事務、各種証明書発行繰り、月末統計事務など重要な文書も多く、管理職には文書管理能力が必要である。また教職員関係でも、履歴書、職員調査票、出勤簿、休暇承認簿等重要なものが多い。また、評価シートなど新しい書類も増えてきている。これらのうちいくつかは教育委員会への報告も必要であり、今まで以上に管理職には事務処理能力が必要である。

◎ 情報管理

● 児童生徒の情報が入ったUSBメモリの管理はどうしたらよいですか。

- USBメモリボックスを設置して、学校で一括して保管して、学校外への持ち出しを禁止します。
- ある教諭から、自宅で仕事をしたいので、成績の入ったUSBを自宅へ持ち帰りたいとの申し出がありました。どう、対応しますか。
- 自校の個人情報管理規則に則って対応します。原則として、自宅への持ち帰りはできませんが、やむを得ず持ち帰る場合は、校長の許可が必要な事、持ち帰りの際にはUSBにセキュリティロックをかけること、自宅でのパソコンにデータを残さないこと、自宅のパソコンのセキュリティー対策が十分な事などを確認した上、認めることになります。
- ▲ 情報危機管理、個人情報管理などについては、管理職、教務主任、情報管理主任が協力して、適切な管理に努めるようにする。パソコンのハードディスクの中には、子どもや教職員の個人情報満載であり、校内LANがつないでないと、インターネットに教室でもアクセスできる半面、常に情報流出の危機にさらされていることになる。学校情報のさまざまな報告も専用回線で行われるようになっており、報告文書管理、学校ホームページ管理、学校パソコンのハードディスク管理などに最善の注意を払わなければならない。また、不必要になった情報をいつ、どのように削除していくのかという情報管理も必要である。これからの管理職は、こうした学校情報管理の重要性を認識していなければならない。
- 児童生徒の情報について、どのような注意をしていますか。⑦ R1
- 教職員が使うパソコンには、勿論、セキュリティソフトを入れ、安全性を高めていますが、本校では、児童生徒の情報を保存させないようにしています。よりセキュリティの高い共有サーバーに保存させて、アクセスできる職員を制限し、学校外への持ち出しを原則禁止しています。
- あなたの学校では、情報セキュリティポリシーは整備されていないのですか。
- 町が定めた情報取扱要領はありますが、セキュリティポリシーとしては整備されていません。今年度、校務用のパソコンが再整備させるのに併せて、整備が必要と考えています。
- ▲ 学校には、児童生徒の情報や保護者に関する情報などが多くあり、これらの情報管理が重要な課題である。個人のパソコンにこれらの情報を入れて持ち歩いたり、個人的にインターネットなどにつないだりすると、常に情報流出の危険がある。
近年、教育委員会へのさまざまな報告もインターネットメール等で行われるようになってきており、報告文書管理、学校パソコンのハードディスク管理などを適切に行う必要がある。また、不要になった情報の削除も定期的に行い、情報流出のリスクを軽減し、未然防止に努める必要がある。
- あなたが教頭になったら、どのような情報漏洩防止策を行いますか。R1
- まず、勤務校に情報セキュリティポリシーや情報漏洩防止マニュアル等が整備されているかどうかを確認し、未整備なら市町村教育委員会等と協議しながら整備します。整備されている場合でも、見直しは必要だと考えます。また、研修などを通じて職員への周知を図り、危機管理意識を徹底させます。特に、外部持出については、申告制による持ち出しとなると思いますので、記録簿による徹底管理を行いたいと思います。
- 学校の情報管理に、教頭としてどう取り組みますか。③
- 私は教頭として、校長の指導のもと、以下のことに取り組みます。一度でも情報漏えいなどが発生すると、当事者のみならず管理職や教育委員会の原因究明、説明、再発防止のための対策等に大きな手間が必要となります。教職員や子どもの情報モラルを育むこと、情報リテラシーの仕組みをしっかりと構築することを通して、実際に活用していく中できちんとPDCA(計画・実行・評価・改善)のサイクルを回して、ICTを安心して使える状態に整備するよう努めます。

◎ 保護者・地域住民との連携

- 保護者・地域との連携をどのようにすればよいと思いますか。
- 保護者・地域住民対象の学校公開を積極的に行い、学校関係者評価で評価をしてもらいます。
- ▲ 保護者をはじめPTA、おやじの会、学校評議員、民生児童委員などとの連携・協力は、学校にとってきわめて重要になってきています。学校評価における学校関係者評価等もあり、関係はますます重要性を増しています。管理職としては、交通指導員やスクールガードリーダー、民生児童委員など学校を支えてくれるボランティアとの情報交流も活発化していきたいを思っております。

◎ 教職員の働き方改革 R1 ③

- 教職員の多忙化を解消し、子どもと向き合う時間をどう確保しますか。③
- 子どもの成長のために絶対に欠かせないものは何かを吟味し、慣例的行事、部活動や各種会議等のあり方を見直し、むだをなくすとともに事務の効率化などに取り組んでいきたいと思っております。
- ▲ ICT活用での業務の効率化、校内組織の見直し、地域人材の活用等、具体策も用意する。
- 教職員の働き方改革をどうとらえていますか。③
- 教職員一人ひとりが自分の働き方を見直すとともに、ワークライフバランスのとれた生活を実現し、健康で

宮崎県教育研究連合会

誇りややりがいをもって能力を発揮できる環境を整備することが重要です。それを通して、教育の質の向上と児童生徒の教育の充実が実現されていきます。

● さらに推進するための方策を述べてください。

□ 時間外在校等時間の縮減が必要です。具体的には、家庭・地域等との役割分担の明確化、業務の見直しと分担の平準化、学校の解錠時刻の明確化、勤務時間外対応削減の推進、鍵施錠の協力・分担、留守番電話稼働による時間外保護者対応の縮減、リフレッシュデーの徹底、部活動の活動時間の制限・休養日設定の遵守等を推進する必要があります。また、職員の働き方改革への意識・行動の変容のために、出退勤記録による勤務時間管理の徹底を行い、校務分掌における業務のあり方の見直しに努めます。

● 教職員の働き方改革について、あなたの考えを述べてください。

□ 日本の教職員の長時間労働は、大きな問題となっています。過大な負荷が、心身の健康や教育の質にも影響を及ぼしているとも言われています。教職員の数を増やしたり、「チーム学校」として学校外から専門スタッフ・支援スタッフを招聘したりするなどの対策が必要であると考えますし、何より、教職員の意識改革も必要だと思えます。そして、ワークライフバランスや働き方改革を考え、教職員が、子どもの教育にゆとりをもって専念することができる職場環境の構築を目指したいと考えます。

● 校長として、働き方改革をどう進めますか。③

□ 私は校長として、教頭を核に、次の2つに取り組みます。1つめは、業務内容を見直し、働き方改革につなげます。具体的には、PTAや地域代表者と協働体制を構築して、ア)学校以外が担う業務、イ)学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要がない業務、ウ)教員の業務だが負担軽減が図れる業務の3つに仕分けをし、地域と協働して取り組み、働き方改革につなげます。2つめは、部活動の負担軽減です。県の「ガイドライン」に従い、第1・3日曜日は部活動のない日とさせます。さらに、部活動顧問とも共通理解し、総体等が間近になれば、朝練も実施しない方向で徹底させます。

● あなたの学校では、どのような取組が行われていますか。

□ まず、出退勤時間の管理を行っています。これは、各職員がエクセルファイルに自分で入力する方式です。その中で、勤務時間が多すぎる職員には、校長・教頭が指導を行っています。また、月2日のリフレッシュデーの実施、部活動休養日の設定を行っているほか、業務が一部の職員に集中しないよう、各校務での校務分担の見直しを指示したり、学校行事の精選について検討したり、働き方改革に向けた取組を現在進行中です。

● あなたの学校で具体的な改善は見られますか。

□ 勤務時間管理を行うようになって、最近では、これまでよりは早く退庁する職員が増えたように感じています。昨年度は時間管理を行っていないので、正確な勤務時間の短縮の状況が把握できていませんが、感覚的にはそのような感じています。また、会議の時間の短縮や有効活用が図れるようになってきました。部活動に関しては、2ヶ月に土日8日を休養日にすることは、ほとんどの部活動で守られています。リフレッシュデーに関しては、部活動の体育館使用のローテーションの関係から、全て一斉に取るのが困難ですが、代替え日を設定するなどしています。

▲ 働き方改革については、必須の事項と言える。国や県が出しているガイドラインの内容を確認することはもとより、現任校の状況を把握し、自分としての改善策などをまとめておくことが必要である。

● 教職員の業務改善を進めるために、あなたは教頭として何をしますか。④

□ 子どもと向き合う時間を確保するために、今までの業務の当たり前を見直すことから始めます。献身的な意欲だけでは改善につながらない問題だけに、業務の整理や断捨離を提案できるリーダーを目指します。

面接の問答について、具体例を示します。問題のある回答もあります。自分ならどう答えるかを考えながら、検討してみてください。 ●：面接官 □：受験者 ▲：留意点等

(1) 職務一般

- 教頭の職務とは何ですか。
- 校長を助け校務を整理すること、必要に応じて児童の教育をつかさどること、校長に事故があるときは職務を代理し、欠けたときは職務を行うことです。
- 何かが抜けていませんか。
- 副校長を置く学校については、校長だけでなく、校長および副校長です。

- 校長の代理・代行を規定している法規を述べてください②7
- 学校教育法第37条第6項に、「副校長は、校長に事故があるときはその職務を代理し、校長が欠けたときはその職務を行う」と定められています
- 副校長だけが代理・代行ができるのですか
- いえ、同法第37条第8項には、教頭についての規定も同じように定められています
- 「校長に事故があるとき」とはどんな場合ですか
- 校長に事故があるときは、校長が長期の海外出張、海外旅行、休職又は長期にわたる病気等で職務を執行することができない場合です
- 「校長が欠けたとき」とはどんな場合ですか
- 校長が死亡、退職、免職又は失職し、まだ後任の校長が発令されていない場合です

- 教頭として、校長の学校経営を具現化するためにどのように対応しますか。③
- 学校教育は、学校長の教育方針に沿って、全教職員が一丸となってこそ効果が上がります。そのためは、校長が掲げる学校経営方針を十分理解し、教職員に伝達する必要があります。そこで、私は教頭として、学期始めの職員会議の中で全教職員に学校経営方針の浸透を図ります。具体的には、教職員が理解しやすいよう図式化・構造化して共通理解させます。さらに、学年主任を核に学年化を図らせ、縦系と横系を関連づけながら、学校全体で実践化に努め、学校経営方針の具現化を図ります。

- 主幹教諭が置かれるようになりましたが、主幹教諭の職務とは何ですか。
- 校長（副校長を置く学校にあっては、校長及び副校長）及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、並びに教育をつかさどると定められています。
- それは何で決められているのですか。
- 学校教育法第37条第9項で定められています。
- 主幹教諭は、他の教職員を指導できますか。
- 校長の監督を受け、担当する校務について連絡調整及び指導・助言にあたりとされていますので、他の教職員に指示することができます。

- 学校教育法に定める指導教諭の職務内容を答えなさい。
- 指導教諭は、児童の教育をつかさどり、並びに教諭その他の職員に対して、教育指導の改善及び充実のために必要な指導及び助言を行うとなっています。
- ▲ 教育法規問題は、面接試験でも頻出する。教育基本法、学校教育法、同施行令、同施行規則、地教育行法、教特法、地公法などの教育法規は、逐条的に第1条からしっかりと確認しておきたい。また、都道府県市の学校管理規則や服務規程、勤務時間、休暇等に関する条例や規則なども教育関係法規集で確認するようにしたい。法規問題については、答えられるか、答えられないかのどちらかなのである。ぜひ、一度は逐条的にすべての条文を読んで、確認しておきたいものである。

- 法令で定められている教務主任の職務について説明してください。②7
- 学校教育法施行規則第44条の4項に、校長の監督を受け、教育計画の立案その他の教務に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たると定められています。
- 教務主任は、中間管理職ですか。
- いえ、中間管理職ではありません。それぞれの職務に係る事項について、教職員間の連絡調整及び関係に対する指導、助言に当たるという職務です。

- 栄養教諭が置かれるようになりになりましたが、栄養教諭の職務とは何ですか⑳
- 栄養教諭は、児童の栄養の指導及び管理をつかさどると定められています
- それは何かで決められているのですか
- 学校教育法第37条第13項で定められています
- 栄養教諭は具体的には、どのようなことをしますか
- 児童生徒への栄養に関する個別的な相談、学級担任などと連携して食に関する指導、食に関する全体計画の策定などを行います

- 共同学校事務室について説明してください。㉑
- 事務職員がつかさどる事務その他の事務のうち、共同処理することが効果的であるとして施行令で定められたものについて、複数の学校事務職員が共同処理するための組織です。
- その法令根拠は何ですか
- 地方教育行政の組織及び運営に関する法律の第47条の5です。
- これまでの共同実施とはどう違うのですか。
- 共同実施では、処理する事務の範囲が曖昧で、地域によっても統一されておらず、組織の権限や責任が明確になっていませんでした。共同学校事務室では、室長が配置され、県の規則によって、権限と責任が明確にされました。
- 学校事務職員の職務が、「事務に従事する」から「事務をつかさどる」に改められましたが、どう変わったのですか。
- 「つかさどる」とは、一定の範囲の仕事を自己の担当業務として処理するという意味であり、「従事する」の単に指示されたことのみを忠実に処理することよりも広範な意味を持っていると思います。したがって、学校事務を単なる事務仕事として処理するだけでなく、「教育」と「経営」を連動させ、学校教育目標の実現のために、より広い見地から、校務の一翼を担うということだと思っています。
- ▲ 平成29年4月の学校教育法、地教行法等の改正に伴い、学校事務職員の職務の改正や共同学校事務室が制度化された。直接、学校教育に関係が無いように思われがちであるが、管理職には重要な内容であり、しっかり把握しておくことが必要であろう。

(2) 研修

- 教員に関する研修について説明してください。
- 一般の公務員に対しては、その勤務能率の発揮と増進のために行われます。研修をすることで能力開発を行い、職務の能率的な運営を図ることは、住民の福祉の向上につながります。しかし、教員の研修は、一般公務員対象の地方公務員法で規定する研修とは異なり、教育活動の質的向上をめざしてその職責を行うのですから、**教育公務員法**で絶えず研修するようにと義務づけられています。なお、研修には、職務研修・職専免研修・自主研修があり、どれもが資質向上には欠かせない内容になっています。ですから、教頭として、計画的に進めるように努力して、資質向上に努めます。
- ▲ 「研修」の概ね正しい説明だが、約1分を費やしてしまい、面接官も疲れる。また、質問を超えた範囲まで述べており、内容を簡潔に整理する能力に欠けるとも判断されかねない。なお、「教育公務員法」は間違いであり、曖昧な理解の暴露となる。長い説明は欠点も多くなる。要点を的確に話すのも、管理職の大事な資質である。

- 教員の研修は、その勤務の特殊性からどのように規定されていますか。関係法令をもとに答えなさい。㉒
- 地方公務員として研修を受ける機会が与えられるだけでなく、教員には**教育基本法9条**および**教育公務員特例法21条**により、その職責の自覚と遂行のための努力義務が課されています。また、同法22条では、授業に支障がない限り校長の承認を受けて勤務場所を離れて研修を行うことができることや、職を離れることなく長期研修を受けることができるという特例も定められています。

- 教員に関する研修について説明してください。
- **教育公務員特例法第21条**に規定されている**研究と修養**のことです。
- 研修には、どのような種類がありますか。
- **職務研修（職務命令や出張を伴う研修）・職専免研修・自主研修**の三つです。
- 教頭として、校外での職務研修での留意点を一つ述べてください。
- 校外研修で出張する際には、安全運転に心掛け、交通事故防止に十分配慮するよう念を押します。
- ▲ 「教員に関する研修」について聞かれたのだから、「研修」を教員に焦点化して簡潔に説明すれば済む。要は、問われた内容を簡潔に述べることである。
- ▲ 必要最小限の内容を述べれば、関連する内容や不足した内容の質問となる。了解されれば、次の質問項目へと変更される。簡潔に整理されていれば、短い内容でも理解度と誠意は伝わる。なお、面接官に説明するのだから、話す速さや声の大きさ、明瞭さが大切なのは当然である。

宮崎県教育研究連合会

- Q 教員の研修の承認について、法令ではどのように規定されていますか。関係法令をもとに答えなさい。③
- A 教員は教育公務員特例法22条2項により、授業に支障のない限り、校長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができます。この場合は、地方公務員法35条における法律に「特別の定がある場合」にあたり、職務専念義務が免除されたものとみなされることとなります。また学校職員服務規則15条の2において、研修承認申請書および研修結果報告書を校長へ提出しなければならないと定められています。
- ▲ この問いでは、「承認」研修＝職専免による研修のことを問うている。職務命令による研修や出張を命じる研修とは異なるので、混同しないように。

- 職専免研修について、法令に基づき説明してください。
- 教育公務員特例法第22条第2項に規定されています。校長の承認により職務専念義務を免除され、勤務場所を離れて行う研修です。
- 校長には、職専免研修が認められていますか。法令に基づいて説明してください。
- 教育公務員特例法第22条第2項は、教員に対して認めています。校長は、教員に含まれないので認められません。
- 教頭は、職専免研修が認められるのですか。法令に基づいて説明してください。
- 教頭は、教育公務員特例法第2条により教員に含まれるので認められます。
- 職専免研修は申請すれば、誰でもいつでもどんな研修でも取ることができるのですか。
- いえ、職専免研修を承認するか否かは、所属長たる校長がその権限と責任において適切に判断して行います。
- どういう場合に承認されないのですか。
- 自宅での休養や自己の用務等研修の実態を伴わないもの、職務とまったく関係ないもの、職務への反映が認められないものなど不適当なものは承認が与えられません。
- 現任教員には、長期休業中に職専免研修を取得する教員がいますか。
- 申請時に、研修内容を厳しく精査しているので、ここ数年は、おりません。学校での勤務時間の中で主体的に研修するよう指導しています。
- ▲ 最初は法的な理解でも次第に運用となり、最終的には職務命令も意識した指導に追い込まれる。要は、法令等は正確に回答することである。明確に規定された法令等の理解が浅いと、管理職としての実務に影響を及ぼす。法令等の理解が曖昧な管理職に対して、信頼を寄せる職員はいない。正しい理解だけでなく、法令等に基づいた正確な運用が大切である。最終的には職員指導に行き着く

(3) 資質向上・指導力向上

- 若手教員の育成のポイントはどのようなことだと考えていますか。③
- 授業力を育てていくことだと考えます。そのために中堅教員を中心に若手教員をまとめて育てる体制を構築していきます。そして、先輩教員に子どもを育てることとともに、若手教員を育てることの大切さや楽しさに気づかせていきたいと思えます。さらに、校内コミュニケーションの量と質を高めるよう。管理職としての役割を果たしていければと考えます。
- 初任者をどのように育成していきますか。③
- 年間を通して系統的な研修が行われるよう配慮する必要があります。また指導を指導教員任せにせず、学校の実態に応じたメンターチームを構成し、初任者を意図的・計画的・組織的に育てる必要があります。初任者育成は「全職員で関わり、職員同士が互いに高め合う研修体制」により実施されることが大切です。
- あなたの学校に初任者はいますか。 R1
- はい、1名います。
- 初任者研修は、何の法律で決められているのですか。
- 改正された教育公務員特例法に基づき、本県では、初任者は2年間に亘って初任者研修を行うようになっています。
- ▲ 平成31年度から、弾力的運用が可能となったため、本県では1年目と2年目に分割して初任研を行ったり、メンター方式を取り入れたりするように改善された。新方式については、しっかり理解しておきたい。
- 教職員の指導力をどのように向上させていきますか。
- 授業研究を中心にした校内研修にしっかり取り組みます。また日常の授業観察なども行って授業力の向上に努めます。
- 教頭はとても多忙だといわれているのに、そんな中で授業観察などできますか。
- 1日の業務管理を行い、時間をしっかり確保して、わかる授業が行われているかどうか把握します。教職員評価などにも役立てます。
- 教頭は職員室の担任といわれますが、どんな職員室にしますか。
- 子どもの成長を語り合う場、職員が研修を進める場にしていきます。

- どうしたらそういう場が出来ますか。
- 教頭としての職務をしっかりと自覚して、自分の日々の職務を真摯に行うようにすれば、そういう場になると思います。
- 教職員の能力・資質向上にどのように取り組みますか。
- 全教職員の授業観察を着実にを行い、個々の教職員の授業実践での課題を把握し助言や指導を行います。
- 教職員に助言や指導をするだけで、能力・資質の向上を図ることができますか。
- 教職員全体の力量向上のためには、校内研修をしっかりと推進し、個々の教職員の授業力向上については、授業観察などを進め、全体と個の視点をもって進めていきます。
- ▲ 回答に対して、面接官から意地の悪い枝問がされる場合がある。そのときにも興奮したりしないで、平常心で受け答えすることが必要である。「嫌なことを聞く面接官だな」などという感情が顔の表情に出てしまう可能性もある。個人面接試験であるので、嫌なことを言われる場合もあることを承知して回答するようにする。管理職になって、保護者や地域住民からもっと厳しい言葉を投げかけられる場合もあるかもしれないのである。校長として「一校」を任せられる力量をもっているのか、副校長・教頭として「校長の補佐」に徹することができるのかどうか、確認したいので、こうした厳しい枝問をするのである。
- 校内研究での研究授業が行われます。教職員にどんな注意をしますか。
- ①指導案に基づいて授業展開を進める。②発問については精選して話すようにする。③指示については、よくわかるような的確で細かな指示を出す。と三つ注意をします。
- 職員の研修意識を高めるために、教頭としてどのような取組を行いますか。法的根拠をふまえて述べてください。③
- 単なる前年度の踏襲とならないよう、反省をもとに研究推進委員会や企画委員会等を通して常に問題点や改善点について意見交換を行い検討していきます。また、職員全員が研修に対する意欲をもてるよう、実際に役に立つ魅力的な研究主題設定に努めるよう指導するとともに、層別、分掌別などいくつかの研修を組み合わせることにより、有機的な研究の推進ができるようにしたいと考えます。法的根拠は地方公務員法35条「職務に専念する義務」や教育公務員特例法21条「絶えず研究と修養に努めなければならない」などが考えられます。
- 校内研修をどのように活性化しますか。③
- 日々の会話や人事評価の個別面談等を通して、個々の教職員の自己研修を奨励・助言し、意欲を高めます。また、校内研修会では、自校の問題点を出し合い、自校にとって必要な課題を取り上げます。
- ▲ 研修テーマ・目標は具体的でわかりやすくする。組織的な研修を進めるために、リーダー的な教員を中心とした推進メンバーの力を発揮させる。
- ベテラン教員のモチベーションを維持するにはどうしたらよいですか。③
- 「若手育成塾」と称し、意図的に校内OJT研修を実施させます。ベテラン教員が若手教員に授業技術や学級経営のノウハウを伝える「若手育成塾」は、月1回、放課後に講義形式で実施させます。2学期からは、若手がベテラン教員に学びたいテーマを設定し、各自が実践を述べグループ協議を行います。最後にベテラン教員からアドバイスをもらう形式の研修会を実施させ、ベテラン教員にやりがいをもたせてモチベーションを維持します。
- 再任用教員にモチベーションが上がらない様子が見えました。校長としてどのように対応しますか。③
- まずは面談を行って相手を理解し、その教員のよさ、足跡を認め、本人に寄せる期待感や自己の役割・責任を自覚させます。そのうえで、積極的に力量を発揮できる場を設定し、意欲の高揚を図ります。
- ▲ ベテラン教員のやる気を高めるのは、校長の腕の見せどころである。普段からの声かけが不可欠だが、職務上は別として、人として自分よりも目上であるというスタンスで、尊敬の念は欠かさぬように接したい。
- ミドルリーダーの育成にどのように取り組みますか。③
- 校長の方針を明確に示し、その達成に向けた個々のミドルリーダーの役割と責任を明確にし、学校運営への主体的な参画を促すようにします。任せるべきは任せてやらせてみます。教頭はそれを評価し、賞賛する姿勢でミドルリーダーを育てていきます。

面接の問答について、具体例を示します。問題のある回答もあります。自分ならどう答えるかを考えながら、検討してみてください。 ●：面接官 □：受験者 ▲：留意点等

(1) 不祥事

Q 教頭としてコンプライアンスをどのように推進していきますか。具体的に述べなさい。③

A 職員朝会における職員への事例紹介等の日常的な呼びかけを行い続けるとともに、コンプライアンスチェックシートによる自己評価を毎月実施し、職員の意識啓発に努めます。また、校内研修において、事例研究のワークショップを行い、職員が主体的に問題発生要因を理解するよう努めます。さらに、風通しのよい職場環境の構築のために職員に日常的な声かけを行い、業務上の相談や公私を問わず悩みを相談しやすい環境づくりに努めます。その他、県が提案する「全般的な取組事項」の計画的な実施と、重点遵守事項である「コンプライアンス九か条」の普及・定着に努めます。

● 教職員の不祥事がときどき起きますが、どうしたら防げると思いますか。

□ 公務員として守らなければならない事項については、定期的に研修をして遵守させたいと思います。また、不祥事を起こした場合には、行政責任・刑事責任・民事責任が科せられることなども、具体的な事例等を示しながら指導したいと思います。

● 若手教員や講師の不祥事が無くなる理由をどう考えていますか。③

□ 校務の多忙化により、ストレスを抱え込み、上手に発散させることができないことが理由として挙げられます。また、新型コロナウイルス感染症の拡大により、コミュニケーションが取りにくくなってきており、若手教員の気持ちをくみ取る機会が減少していることが理由として考えられます。

□ (別解)理由としては、「児童生徒との良好な人間関係が築けない」「保護者・地域の人との協力関係が築けない」「不祥事を自分の問題としてとらえられない」等が考えられます。

● あなたは教頭として、どのようにしたら不祥事は防止できると思いますか。

□ コミュニケーション能力の向上に授業で用いるロールプレイングの手法を取り入れる等、実践的な研修や教職員同士が学び合う機会をつくることで、不祥事を起こさない、お互いに高め合う職場づくりに取り組んでいきます。

● 不祥事を生まない学校づくりのための、具体的な取組を教えてください。③

□ 不祥事は、自分の家庭や生活を破壊すること、社会的に許されないことを機会あるごとに指導を行うとともに、身近な事例をもとに。研修を深め、不祥事回避のための意識化・行動化を図ります。また、教職員が、お互いに何でも気軽に相談できる職場にします。

● 教職員の不祥事防止のために、児童生徒に指導できることは何ですか。

□ 児童生徒からの被害の訴えを受ける相談体制を整備して、被害に遭ったことや、悩んだりしたことを相談するように指導します。また被害防止のために警察等に依頼して対処方法について指導してもらいます。

▲ 不祥事を起こすことのリスクを確認させて、自分事として受けとめさせることがポイント。児童生徒が、信頼して悩み等を相談できるように、日頃から人間関係を構築することが大切。

(2) 教職員評価

● 先ほど教職員評価の役割達成度評価について話していましたが、気をつけることは何ですか。

□ 年度当初に校長の示した重点事項を踏まえ、適切で具体的な目標設定を行うことが必要です。

● それは、どうしてですか。

□ 目標が抽象的だと、実際に効果が出ているのかどうか自己評価することも難しいからです。

● 役割達成度評価だけをしっかり行えばよいのですね。

□ いえ、教職員評価は役割達成度と職務行動の2本立てで実施されます。役割達成度は自己の達成状況の評価ですが、職務行動評価は教職員の職務遂行上の能力及び職務の実態を管理職が公正かつ確実に評価するものです。

● 実際に教職員の資質向上につながりますか。

□ 校長・教頭が授業等を観察するほか、目標への取り組みとその実績について自己評価やミーティングに基づいて教職員へ公正な評価を行うことにより、資質能力やモラルの向上、学校組織の活性化が図られていきます。

- 先ほど評価シートについて述べていましたが、あなたが教頭になったら教職員評価で何を大切にしますか。
 - 主体的な目標設定を行わせ、その進捗段階でできるだけの支援に努めるとともに、教育活動の充実・改善につながるような多面的な評価にしたいと思います。
 - ほかにありませんか。
 - 校長と連携して、実態把握の適正化と面談の効率化を図り、学校活性化につなげたいと思います。
 - 年度末に適切な評価を行うためにはどうしますか。
 - 定期的に授業観察して児童生徒の理解の様子を把握したり、教職員の自己評価や児童生徒や保護者へのアンケート調査などによる学校教育目標への取組の実態を把握したりするなど、評価資料の収集をして評価します。
 - 教員評価をフィードバックする際、書面や言葉かけ以外にどのような方法があると思いますか。
 - 授業観察の際、授業風景をタブレット等に記録し、児童生徒の動きを客観的に示して、教員評価のフィードバックに活用します。また、若い教職員には、県で発刊している新採教員ハンドブックなどから課題克服のための具体的な資料を提示するなど、アドバイスを行います。一方、ベテランの方には、キャリアプランニングなどの意識付けも行っていきたいと思います。
 - あなたは、教職員評価についてどう感じていますか。⑦
 - 教職員評価、特に、役割達成度評価については、学校教育目標や学校経営方針を受け教職員が自己の目標を明確にして記述し、目標達成のために日々の教育活動を行うので、目標の連続性において効果が高いと思います。さらに、教職員が一丸となってよりよい学校づくりに励むので、教職員間の同僚性が生まれ、教職員全員で学校改善に取り組むという雰囲気生まれています
 - 教頭として工夫していることは何ですか
 - 校長の指導の下、評価シート作成のポイントを簡潔にまとめたリーフレットを教職員に配布し、作成段階から積極的に相談にのるよう努めています。
 - あなたが教頭になった際に、教職員評価で気をつけることは何ですか⑦
 - 授業観察、学級経営観察を丁寧に実施し、教職員のプラス面を校長に報告するとともに、加点主義に徹して人材育成を目指します
 - でも、なかなか目標達成ができない人もいます
 - 自己目標が達成できずに悩んでいる教職員には親身になって相談にのり、適切な助言をし、『職員室の担任』として一人ひとりへの気配りを忘れないようにします。
 - 教職員評価は何のために行っていますか。③
 - 教職員評価は、「教職員の資質能力の向上及び学校組織の活性化を図ること」と「教職員の配置、研修その他の人事管理の基礎とすること」を目的としています。
 - 教職員評価のときに教職員の目標がずれていると感じたらどうしますか。③
 - 教職員の思いや考えを傾聴・推察したうえで、教職員に期待する役割等も説明しながら、「前年度評価結果等をふまえた目標か」「学校経営方針に基づく目標か」「達成水準や方法・手段等に具体性がある目標か」などを観点とし、丁寧に合意形成を行います。
 - ▲ 手引きを確認しておくこと。

「教員評価での校長と教頭の関わりの違いは何ですか。」などのような質問にはどう答えますか？
- (3) 服務全般
- 公務員の身分上の義務の種類と、それを定める法令を答えなさい。④
 - 公務員の身分上の義務には、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、政治的行為の制限、争議行為等の禁止、営利企業等の従事制限があり、地方公務員法33条、34条、36条、37条、38条に規定されています。
 - 県費負担教職員の兼職・兼業は認められていますか。④
 - 教育公務員特例法17条により、市町村教育委員会の判断で教育に関するものに限り認められています。
 - 教育公務員の政治的行為について、どのように定められていますか。関係法令をもとに答えなさい。④
 - 教育公務員の職責の特殊性から、公立学校の教育公務員は国家公務員の例によると、教育公務員特例法18条で定められており、人事院規則14-7で具体的な制限が規定されています。ただし教育公務員特例法18条2項より国家公務員法110条1項の罰則の適用はありません。
 - 校内研修の研究授業を拒否する教員に対して、教頭としてどのように指導しますか。 R1

宮崎県教育研究連合会

- 許されることではありませんから、地教行法第43条第2項の規定により、職務命令として毅然とした対応をします。
- 「子どもの力を伸ばすには、教員も授業力を伸ばすことが大切です。先生もそれは同感でしょう。よりよい授業を創るために、みんなで一緒に考えていきましょう。」などと説得します。
- ▲ 前者の回答も間違いではないが、教員育成の視点が欠けており管理職としての力量は低い。教育者としての視点を入れた後者の説得力こそが管理職には必要不可欠なのである。法令よりは説得を優先する姿勢も必要となる。法令を盾にして押し切る方法は強圧的に感じられるので、後々に大きな禍根を残すことになる。

- 出勤簿の捺印をしない教員がいます。どのように指導しますか。
 - 教員は教育公務員であり、法令を遵守しなければならないこと、出勤簿の押印は、服務規程で決められていることを指導します。

- 出勤簿の捺印が遅れる校長に、教頭としてどのように対応しますか。
 - 本市の服務規程には、出勤時の押印が規定されています。職員を監督する立場として、ぜひ守ってくださいと適切に進言します。
 - 適切な教職員管理を実施するため、教頭・事務職員で定期的な出勤簿整理を行います。そこで毎日の出勤時に、職員の前日の押印状況を確認してもらえるように進言します。
 - ▲ 校長にも適切な服務を要請する前者の姿勢は正しい。しかし、上司に対する尊敬の念は薄い。後者は、相手の心を傷つけずに、結果としては問題とされる状況を解決している。後者の工夫と配慮は、管理職に必要な不可欠である。
 - ▲ 職員指導は、相手の立場を書重しながら対応することが大事である。特に、部下職員への問題対応では、強圧的な対応は避けることである。常に、相手の立場を尊重する心で接することである。上司である校長の問題処理にも、立場を尊重しながら毅然として対応する必要がある。

- 出張に行く教員に、どのような注意をしますか。
 - 四つ注意します。『きちんとした服装・身なりで、遅刻しないように時間を守る、交通安全に留意する、終わり次第校長に報告する』の四つです。

- 教職員のメンタルヘルス悪化の原因は何だと思えますか⑦
 - 子どもたちが変容して学級経営が難しいことと、保護者の学校や教職員への過度な期待やクレームの増大だと思えます
 - 他の原因は何かありませんか
 - 学校が扱う教育内容の増加で教職員の職務が増大し、多忙化等で、疲労感が生まれることです
 - どのように対応したらよいと思えますか
 - 職務の効率化を図り、教職員の職務軽減に努め、協働体制を構築して、協働性、同僚性の向上に努めることだと思えます
 - 保護者にはどのように対応したらよいと思えますか
 - 対応の難しい保護者へは、学級担任まかせにせず学年主任や教頭が同席して、組織的に対応して担任の負担軽減を図ることです

- 分限処分と懲戒処分の違いを説明してください。
 - 分限処分は、公務能率の維持向上を目的として、職員が職責を果たし得ない場合に、本人の意に反して不利益な身分上の変動をもたらす処分で、懲戒処分は、職員の服務義務違反に対して公務員関係の秩序維持のために行われる制裁です。

- 職務命令とは何ですか。
 - 地方公務員法第32条と地方教育行政の組織及び運営に関する法律第43条では、法令に従う義務とともに、上司の職務命令に従う義務が定められています。
 - どんな命令にも従うのですか。
 - いえ、職務命令の有効要件は三つあります。権限ある上司から発せられること、公務員の職務に関すること、それが実行可能なものという三つです。

5 教員の勤務条件・給与 【令和3年度改訂版】 ㉗:H27改訂 R1:R元改訂 ㊦R3改訂版

面接の問答について、具体例を示します。内容に誤り等が含まれるものや問題のある回答もあります。自分ならどう答えるかを考えながら、検討してみてください。 ●：面接官 □：受験者 ▲：留意点等

- 教職調整額とは何ですか。
- 義務教育諸学校等の教育職員に（校長、副校長、教頭を除く）支給される、給料月額4パーセント相当額のことです。
- なぜそれが支給されるのですか。
- 教員の職務と勤務態様の特殊性を考慮し、時間外勤務手当に代わって支給されています。
- 1日あたりの勤務時間は、どのくらいですか㉗
- 学校の教職員の勤務時間は、1週間に38時間45分と定められています。1週間のうち月曜日から金曜日までが勤務日で、その5日間で1日あたり7時間45分の勤務時間が割り振られています
- 法律で決められているのですか
- 県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第42条で、都道府県の条例で定めるとなっています。
- 教職員に時間外勤務を命じることはできますか
- 校長が教職員に時間外勤務を命じることができるのは、①校外実習その他生徒の実習に関する業務、②修学旅行その他学校の行事に関する業務、③職員会議に関する業務、④非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務の4つです

- 教員の年次休暇については、どのように定められていますか。関係法令をもとに答えなさい。㊦
- 年次休暇は、職員の希望する時季に与えることにより、職員の心身の疲労を回復させることを目的としており、労働基準法39条に基づき、勤務時間等条例12条および勤務時間等規則9~11条において具体的な事項が定められています。主な規定として、年次有給休暇は1暦年において20日を原則とし、その年の在職期間等を考慮して20日間を超えない範囲で繰り越すことができ、取得単位は1日または1時間と定められています。とくに、勤務時間等条例12条3項では、教員には研修が努力義務として規定されていることを明確に答えたい。

- 介護休暇はどんな場合に取れますか㉗ R1
- 負傷、疾病又は老齢等により日常生活を営むことに支障がある家族等の介護をするために取ることができます。ただし、勤務しない1時間に追記、1時間あたりの給与額が減額されます。
- 介護の対象となるのは、だれですか
- 配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに同居し扶養している祖父母、兄弟姉妹などです
- 介護休暇はどのくらい取れるのですか
- 連続する6か月の期間内で必要と認められる期間と決められています。1日または1単位時間で取得することができます。
- 短期介護休暇というのはなんですか
- 1暦年で5日取得できる短期の介護休暇です。最小30分単位で取得できます。

- 育児短時間勤務について説明してください。㊦
- 育児を行う教職員の職業生活と家庭生活の両立を容易にするため認められた勤務形態です。小学校就学に達するまでの子を養育するため、複数ある勤務形態から選択希望する日および時間帯の勤務を可能とする制度です。
- ▲ 地方公務員の育児休業等に関する法律10条に規定されている。

- 教員の休憩時間については、どのように定められていますか。関係法令をもとに答えなさい。㊦
- 休憩時間は、勤務が割り振られていない時間であり、労働基準法34条により途中付与、一斉付与、自由利用の3つの原則が定められています。これに基づき、教員の休憩時間は、公立学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例で定められています。勤務時間条例7条では、1日の勤務時間が6時間を超える場合は少なくとも45分間、8時間を超える場合は少なくとも60分間の休憩時間を、それぞれ勤務時間の途中に置かなければならないと定められています。また2項では、職務の特殊性または特殊の必要がある場合において、休憩時間を一斉に与えないことができると定められており、その場合は勤務時間等規則6条に基づき、一斉休憩除外申請書を任命権者へ提出し、承認を得ることになっています。

6 任用・免許 【令和3年度改訂版】

⑦:H27改訂

R1:R元改訂

③R3改訂版

面接の問答について、具体例を示します。内容に誤り等が含まれるものや問題のある回答もあります。自分ならどう答えるかを考えながら、検討してみてください。 ●:面接官 □:受験者 ▲:留意点等

● 一般の地方公務員と教員の採用方法の違いについて、関係法令をもとに答えなさい。③

□ 地方公務員の採用は、地方公務員法17条により人事委員会を置く地方公共団体に職員の欠員が生じた場合に行われ、採用方法は職務遂行能力を相対的に判断するため。競争試験によることが同法17条の2で定められています。これに対し、教員の採用は教育公務員特例法11条により、選考によるとされ、任命権者である教育委員会の教育長が行うと定められています。教員の採用は、適格性の有無により判断されます。

● 教員の条件附採用期間について説明してください。

□ 一般の公務員の条件附採用期間は6か月ですが、教員の場合は、1年間になっています。

● 何の法律に定められていますか。

□ 教育公務員特例法第12条第1項で定められています。その間良好な成績で職務を遂行した場合は、正式採用になります。

● 教員免許の種類を答えてください。③

□ 普通免許状、特別免許状、臨時免許状があります。

● その3種には、どのような違いがありますか。

□ 普通免許状には教諭、養護教諭、栄養教諭の免許状があり、大学等で所定の単位を取得又は教育職員検定を経て授与され、取得後10年間は全国の学校で有効です。

特別免許状は、社会的経験を有する者に教育職員検定を経て授与される教諭のみの免許状です。教科に関する専門的な知識経験または技能、社会的信望、教員の職務に必要な熱意と識見を有し、任命または雇用しようとする者の推薦を受け、教育職員検定を経て授与されます。取得後10年間は授与を受けた都道府県内の学校においてのみ有効です。

臨時免許状は普通免許状を有する者を採用できない場合に教育職員検定を経て授与され、助教諭、養護助教諭の免許状があります。取得後3年間は授与を受けた都道府県内の学校においてのみ有効です。

● 教員免許状の種類について説明してください。

□ 教員免許状の種類には、普通免許状、特別免許状、臨時免許状があります。普通免許状には、学校の種類ごとの教諭の免許状、養護教諭の免許状、栄養教諭の免許状があります。

● 免許状の区分を説明してください。

□ 専修免許状、一種免許状、二種免許状があり、専修免許状の基礎資格は修士、一種免許状は学士、二種免許状は短期大学士が基礎資格です。

● 免許更新制が導入されましたね。簡単に言うとどのような制度ですか。

□ 従来は終身有効でしたが、10年の有効期限が付され、免許状更新講習を受講・修了して更新されるようになりました。

● 教員免許更新制が導入された趣旨を述べてください。

□ 教員免許更新制は、その時々で教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に最新の知識技能を修得し、教員が自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ることを目指して導入されたものと認識しています。

● 教員免許状の更新に必要な講習は、誰が、誰の認定を受けて開設するのですか。

□ 大学等が文部科学大臣の認定を受けて開設します。

● その講習の時間はどのぐらいとされていますか。

□ 30時間以上です。

● 免許更新講習と同様の研修に「中堅教諭等資質向上研修」がありますが、これはどのようなものですか。R1

□ 学校運営上、中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等に対し、学校内のミドルリーダーとして職務を遂行する上で発揮することが求められる資質の向上を目的として実施されるものです。

● 「中堅教諭等資質向上研修」の校内研修では何をしますか。

□ 6日以上研修を行うことになっており、テーマを決めて取り組む課題研究や研究授業などを実施し、自らの個性や得意分野の伸長を図るようにします。

● では、校外研修は何をしますか。

□ 9日間実施することになっており、研修センター等でのマネジメント研修の他、民間企業での研修や異校種体験研修などを行います。

▲ 平成29年4月の教育公務員特例法一部改正で、10年経過研修が見直された。内容を把握しておくこと。

面接の問答について、具体例を示します。問題のある回答もあります。自分ならどう答えるかを考えながら、検討してみてください。 ●：面接官 □：受験者 ▲：留意点等

(1) 苦情・クレーム

- 2年生児童の保護者から、「うちの子が体育の授業で怪我をしたのに、医者にも連れて行ってくれなかったのはどうしてですか。」との電話が学校にかかってきた。取り次がれた教頭としてのあなたは、どう対応しますか。
- もし、その状況が担任や養護教諭からまだ報告されていなければ、「それは知りませんでした。早く学級担任に確認したいので、子どもの名前を教えてください。」などと申し上げて、真摯で親身な姿勢で、事実関係を確認します。
- さらに、「医者へ行ったら、捻挫だということです。ひどい話です。担任をしっかりと指導してください。」と言われたらどうしますか。
- 「わかりました。子どもさんはずいぶん痛かったでしょうね。」などと保護者の気持ちをしっかりと受け止めます。次に、事実関係を明らかにした上で、校長とも相談して、必要があれば、担任等への指導をしっかり行うことをお伝えします。
- ▲ 事故などについての苦情を電話で言ってきた場合には、保護者は興奮しているため、一方的に言われればなしで、ずっと聞き役になってしまうことになる。こうした事案が増えていることから、面接問題でも問われるケースが増えてきている。確かに、教頭になると、保護者からの電話を直接受けることが多い。教頭は職員室の主任とも言われ、学校にかかってくる電話のほとんどの第一通話者となる。このような苦情の電話では、一方的に自分の主張を繰り返す事が多い。少子化の影響もあり、「わが子」のことしか目に人らない保護者が増えてきているのも事実である。事故対応の場合は、回答するポイントは、丁寧に聞き役に徹するということである。間違っても「ほんとうにそうですか」などと言ってはいけない。事故原因が学校側の過ちである場合は、素直にお詫びする必要がある。また、二度と起こさないという対応策を示す必要がある。
- 「家の子が体育の跳び箱の授業で怪我をしたのは、跳び箱の周りにマットを敷いてなかったのが原因ではないか」という電話が職員室にかかってきました。教頭であるあなたはどう答えますか。⑦
- そのような事実を知らない場合には、「それは知りませんでした。早く学級担任に確認したいので、子どもの名前を教えてくださいませんか」と答えます。
- 「教員の指導技術が未熟だから、怪我をしたんだ」と言われたらどうしますか。
- 「わかりました。子どもさんはずいぶん痛かったでしょうね。しっかりと担任を指導したいと思います」と答えます。また、けがの程度や病院受診の有無などを親身になってお尋ねします。
- ▲ 学校で起こるさまざまな事例に対して、管理職は、即座に適切な対応を取る必要がある。特に教頭は学校にかかってくる電話のほとんどの第一通話者となる。事故対応の場合、回答のポイントは、丁寧に聞き役に徹するということである。また、対応については素早さが必要である。
- 2年生の保護者から、「担任の先生が、えこひいきをすると子どもが言っている」という電話がありました。教頭のアナタはどう対応しますか。
- そのような事実を知らない場合には、「そういう事実については把握していませんでした。さっそく学級担任を呼んでよく聞いてみます」と回答します。
- さらに、「子どもが言っているのだから事実ですよ。どうしますかと聞いているんですよ」と対策について聞かれたらどうしますか。
- 「一般論として、一部の子どもをかわいがるといようなことはあってはならないので、しっかりと事実関係を調べた上で、対応します。調べた結果はご報告します。」と真摯な姿勢で答えます。
- ▲ 苦情対応に関する問題も、面接官からはかなり厳しく質問が続く。このやり取りだけで終わるはずはなく、『それで直らなかつたら、教頭としてどう責任を取るんだ』と責任について言われたら?』とか、『子どもが学校に行きたくないと言ったらどうしてくれるんだ』と保護者が言ったらどう答えますか』といった枝問が続くはずである。教頭に着任して、現実には職員室で見知らぬ保護者からの電話に対応するのは、さらに厳しいはずである。面接官との対応は、落ち着いて、興奮しないで、穏やかに沈着冷静に対応して回答したい。
- 下校時に玄関のチャイムが児童にいたずらされる(いわゆる「ピンポンダッシュ」)という苦情電話がありました。校長が不在の場合、教頭としてどのように対応しますか。
- 校長が不在のため教頭が対応することを伝えてから、事情を聴きます。
- 事情を聴くだけで終わりですか。
- 「校長が不在なので対応の結論は出せませんが、状況をしっかりと確認するためお宅に伺いますので、お名前とご住所・電話番号を教えてください」と話します。
- 教えてくれない場合は、どうするのですか。

- 「お宅の場所がわかれば子どももある程度は特定されます。そうすれば適切な指導が可能になりますので、ぜひとも教えてください」とお願いします。
- ▲ 学校生活で遭遇する場面を想定した事例である。最終的には管理職が対応するのが当然であるが、回答内容の創意工夫が評価を決する。苦情も事実であれば真摯に対応しなければならないが、誤認もあり得るため、事実確認が先決となる。確認なしに、次の対応は不可能である。なお、誤認の場合でも、伝えてくれた親切心に対しての謝意など、誠意ある対応が必要である

(2) 体罰問題

- あなたの学校で、体罰を起しそうな教職員はいますか。
- いえ、管理職が年度当初に体罰については厳しく注意していますのでいません。
- もしもいたら、教頭として、どうしますか。
- 体罰は指導ではなく、子どもに対しての暴力であることをしっかりと訴えて教職員を指導します。
- でも子どもの中には、教職員を馬鹿にするような態度をする子どももいるでしょう。
- さまざまな環境で生活している子どももいるのですが、子どもへの指導は受容と共感と愛情が基本になります。体罰は絶対にいけません。

Q 体罰がなかなか根絶できない原因はどこにあると考えますか。また、教頭として体罰の根絶に向けてどのように取り組みますか。㉓

A 児童生徒の問題行動に対し、自制がきかず懲戒の範囲を逸脱し体罰になることがあります。私は体罰の根絶に向けた研修を行い、問題行動への対応を個から学校全体での指導へと見直し、積極的に管理職や他教職員に報告・相談できる職場環境の整備に努めます。

▲ 懲戒と体罰との違いを明確にし、体罰はいかなる場合であっても許されないことを徹底することが大事。法的根拠は学校教育法11条、学校教育法施行規則26条。

(3) 不登校

- あなたの学校に不登校の子どもはいますか。
- 5年生で、全く学校に来ない子どもが1人います。
- 不登校はどうしたら防げると思いますか。
- 不登校もはじまりがあります。5月の連休明けなどに、休みがちになっている子はいないかなど、子どもの出席状況に気をつけることが防ぐためには必要です。
- それだけで、不登校を防ぐことができますか。
- 学級だよりなどで家庭との連携も大切です。また、家での子どもの様子なども連絡帳などを使ってしっかり把握することが大切です。
- 学校に来なくなってしまった不登校の子どもには、どのように対応すべきだと思いますか。
- 1週間に一度くらい、学級担任が家を訪ねるようにして、学校とのつながりをなくさないようにすべきだと思います。
- 学校全体として、どう対応しますか。
- 不登校の子どもについての情報を共有して、校長を中心にして全教職員で共通指導、共通行動に心掛けることです。

- あなたの学校に不登校の子はいますか。
- 不登校傾向の子はいますが、まったく学校に来ない子はいません。
- 不登校を生まないためには、どうしたらよいと思いますか。
- 学級担任が、きめ細やかな配慮をした学級経営をするのが大切です。カウンセリングマインド手法などを身につけて、子どもに寄り添って問題の解決を図るという受容と共感の姿勢も必要です。
- あなたの学校にADHDの子どもはいますか。
- ADHD傾向の子どもがいて、気に入らないことがあると興奮して、手がつけられなくなります。
- あなたは教務主任として、そのときにどのようにしますか。
- その子の面倒は担任と養護教諭に任せ、残りの子どもが騒いだりはやし立てたりしないように、残りの子どもの対応にあたります。

- 不登校とはどういうことですか。㉔ R1
- 文部科学省の調査「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」によると、何らかの心理的、情緒的要因、身体的あるいは社会的要因・背景により、登校しないあるいはしたくともできない状況にあるため年間30日以上欠席した者のうち、病気や経済的な理由による者を除いたものと定義されています。
- あなたの学校には不登校の児童はいますか

宮崎県教育研究連合会

- 本校は小規模校で、不登校児童はいませんが、不登校傾向の児童が3名います
- それらの児童に対して、どのような働きかけが必要だと考えますか。
- それぞれの児童には、個々の理由や原因があります。個々の状況にもよりますが、学級担任が中心となって、複数の教員でチームを編成し、家庭訪問、本人や保護者との面談等を行うほか、関係機関とも連絡を取り合い、協力を仰ぎながら、粘り強く指導・支援を行う必要があると思います。

- 生徒の健全育成を進める上で、校長として、生徒指導上の問題をどのように解決していきますか。以下、何点か質問を行います。まず、あなたの学校の生活指導上の問題点は、何ですか。
- 非行など憂慮すべき反社会的な問題行動はほとんどありませんが、日常生活における規範意識の低い生徒や基本的な生活習慣がしっかり身に付いていない生徒が見受けられます。また、不登校生徒が数名おります。
- 規範意識や基本的な生活習慣の低下について、その原因や背景を、あなたはどのように考えますか。(返答略)
- このような課題を解決し、または改善するために、学校として、どのようなことに取り組みたいと考えますか。
- 生徒に目的意識を持たせたいと思います。何のために勉強するのか、どのようにして生きていくのか、それを家庭や学校での話題にしたいと思います。[J標に向かって努力する。それを家族も友人も先生も一緒になって応援する。一人ひとりが希望を持ち、生きがいを感じられる学校にしたいと考えます。]
- 生徒指導の充実には、生徒指導体制の確立が大切だと言われます。この点については、どうですか。
- 生徒指導の充実には、学校の組織的対応が重要です。そこで、生活指導部と各教職員、管理職のパイプを太くし、情報の共有化と指導の一体化を図ります。また、保護者や地域の方々にも共通理解を得るために、校長として努力していきたいと考えます。いずれにしても、指導面ではすべての教職員が歩調をあわせるということを強調していきます。

(4) 生徒指導・問題行動

- あなたの学級には問題行動をとる子はいませんか。⑦
- 5年生の私の学級に一人、気に入らないと友だちにすぐに殴りかかったり、けとばしたりする子がいます。
- どのような対策をとっていますか。
- 穏やかで温かい学級経営を目指して、言葉づかいなどにも気をつけて取り組んでいます。
- それは理想論ではないですか。そのようななま優しいことだけしていたのでは、その児童の行動は改善しないのではないですか。
- いいえ、そんなことはありません。学級経営は、厳しさよりも優しさが大切だと思います。
- ▲ このようにむきになって回答してはいけません。面接官は挑発的に圧迫質問をして、受験者が嫌な気持ちになったときにどのような反応を示すのか調べているのである。落ち着いて、冷静な対応がとれる管理職でなければならないのでこのような質問をするのである。

- あなたの学校の子もたちの規範意識はどうですか⑦
- チャイムがなっても席に着かなかったり、教科書を持ってこなかったりする子が少しいます
- 規範意識の低下の原因は何だと思えますか
- 少子化や都市化などで家庭や地域の教育力が低下して規範意識が十分育っていないと思います。また大人のモラルの低下などもその原因かと思えます
- あなたの学校では、規範意識の育成をどうしていますか。
- 道徳教育や生徒指導を中心に、学校生活のすべての教育活動で一定のルールを定め規範意識の育成を図るようにしています

- 「生徒に寄り添う指導」とよく言われますが、若い教職員にどう指導しますか。③
- 具体的な場面での対応をもとに、若い教職員がどう感じ、どう対応しようとしたのか話を聴くことから始め、「生徒に寄り添う感性」を指導したいと思えます。
- ▲ 一人ひとりの児童生徒との関係を大切に、個々を生かす授業実践に取り組むベテランやリーダー的教員から学ぶ場を多く設定したい。具体策をもちたい。

- 「児童虐待」とは、どのような行為ですか。関係法令をもとに答えなさい。③
- 保護者による監護する児童への虐待であり、児童虐待防止法2条により、暴行による身体的虐待、わいせつな行為に係る性的虐待、監護を著しく怠るネグレクト、暴言や拒絶などの心理的虐待が定められています。
- ▲ 「通報の義務」や「発見後の対応」なども問われることがあるので、確認しておくこと。

(5) いじめ問題

Q いじめへの対応について規定している法令は何ですか。その法令で学校に作成が義務づけられているものは何ですか。㉓

A いじめへの対応は、「いじめ防止対策推進法」に規定されています。また、同法13条に「当該学校におけるいじめの防止等のための対策に関する基本的な方針を定めるものとする」と規定されています。

Q いじめが解消しているといえる2つの条件を述べてください。㉔

A 少なくとも「いじめに係る行為が止んでいること」と「被害児童生徒が心身の苦痛を感じていないこと」の2つの条件が満たされているとき、いじめが解消しているといえます。前者は、いじめに係る行為が止んでいる状態が少なくとも3カ月の期間継続していることが必要であり、場合によっては、より長期の期間を設定することもあります。後者は、判断時点において、被害児童生徒本人およびその保護者との面談等により確認し、判断する必要があります。

● いじめが起きた場合、どのように対応しますか。R1

□ いじめが予見または認知された場合は、原則として、学校のいじめ防止基本方針にある手順に沿って、迅速かつ組織的に初期対応をとり、早期解決を図ります。そのために、本校では、関係教職員による対応チームを立ち上げ、組織をあげて事実確認を行ったり、その後、指導の方向性や役割分担を決めたりして、全教職員で共通理解・共通指導を行っています。

▲ 初期対応、組織的対応、直接対応など学校の危機管理として管理職の対応がポイントになる。

● 被害児童生徒について、どのように対応しますか。

□ 被害児童生徒に対しては、あくまでも守り抜くことを第一に考え、担任、学年所属職員、養護教諭等や、必要に応じて、スクールカウンセラーに協力を依頼して、面談等のケアをします。

▲ 他にも、時間の経過によっては、加害児童生徒対応、学級・学年指導（特に傍観的な児童生徒への対応等）、保護者対応等が考えられる。

● SNSなどによるいわゆるネットいじめの場合は、どのように対応しますか。

□ 児童生徒の携帯電話やスマートフォンが急速に普及し、SNSの利用が広がっています。メールによる悪質ないじめが見つかった場合、生徒指導部会を緊急に開き、養護教諭や生徒指導主事等による被害生徒へのケアと事実確認をし、全学級でメールによるいじめをしないという学級指導を行います。当然、パソコン、携帯電話やスマートフォンの取り扱いについての指導は、情報モラル教育として、発達段階に即した指導をしていきたいと考えています。保護者への啓発と協力をお願いします。

▲ ネットによるいじめについては、グループや仲間の携帯電話等を直接調査することは慎重を要する。当該児童生徒や保護者への被害生徒のケアを最優先とし、また、今後メールによるいじめを絶やさない指導に重点化したい（小中学校へのスマホの持ち込みの解禁が、文部科学省で検討されている）。

● あなたの学校にはいじめはありませんか ㉗ R1

□ 今年度は5件のいじめ事案が認知され、現在も、継続しているいじめ事案は1件です。

● その件数は少なすぎませんか？ あなた（教師）が知らないだけではないですか

□ いじめられたり、いじめをみたりしたら、学級担任などにすぐに相談するように、子どもにも保護者にも話しています。

● 児童にそう話ししているだけで、学級担任などには話にくいのではないですか

□ 担任に話せない場合には、学校カウンセラーや養護教諭に相談するようにと指導しています。また、毎月1回、アンケート調査を記名・無記名で行い、情報を集めています。さらに、いじめ相談BOXを設置して、いじめを見た・気づいた・されている情報も集めています。

● BOXを設置して、効果はありましたか。

□ いじめを見たという情報があり、関係者を特定し、聞き取りを行いました。幸い、被害児童はあまり意識をしていないような状況ではありましたが、被害・加害児童へ指導するとともに、保護者へも連絡を行いました。

● インターネットサービスのラインで、ネット上のいじめがあることが、保護者からの通報で判明した。まず、最初にどのような対応が必要ですか。㉘ R1

□ まずは、事実関係を確認します。当該生徒と保護者の同意を得た上で、ラインを開けるようにして、書き込み内容を調査し、加害者名・被害者名、内容、日時等、必要事項を確認します。

● 状況確認だけですか。

□ サイトの書き込みをそのままにしておくのは、被害が拡大する恐れがありますので、適切な方法で削除の手続きを取ります。ただし、後々の証拠となる場合もありますので、関係機関と連絡を取りながら、証拠保全も行います。

● 被害生徒への対応はどうしますか。

宮崎県教育研究連合会

- 学級担任や生徒指導主事を中心に、生徒の気持ちに寄り添った細かなケアを行います。必要に応じて、スクールカウンセラーや関係機関の協力も仰ぎます。
- 加害生徒が特定できる場合には、どのように対応します。
- いじめに至る背景や事情を十分に調査した上で、消して許されるものではないこと、被害者に相当の心の傷を残していることなどを丁寧に指導します。
- 学校として、再発防止にどのように取り組みますか。
- 学校ではネットいじめ防止のための集会や学習会等を行ってきましたが、結果的に、それが不十分だったとの反省が必要です。その上で、より生徒の心に響く指導の方法を検討し、速やかに実施しに行きます。また、道徳などにおいても、一人一人の人間性を尊重する指導を徹底するよう研修と行ったり、指導計画を見直したりします。また、いじめ防止基本方針に問題が無かったかも検証します。
- 2年生の保護者から、「家の子が学校でいじめられている」という電話がありました。この件を把握していない場合、教頭としてどう対応しますか。⑦
- 「いじめについては把握していませんでした。さっそく2年生の学級担任を呼んでよく聞いてみますので、内容を詳しく教えてください」と回答します。
- 「こんな重要なことを教頭が知らないとはどういうことだ。学校はどうなっているのだ？」と詰め寄られたらどう答えますか。
- 「日頃から、職員には細かに連絡や報告するように指導していますが、この件については、報告を受けていませんでした。誠に申し訳ありません」と謝ります。また、報告することについては、職員にしっかり指導したいと付け加えます。
- 「いじめが原因で、不登校になったらどうするんだ、誰が責任をとるのだ」と、激しく言ってきたらどうしますか。
- 「いじめのない落ち着いた学級経営を行うようにしていますが、詳しく調べて、校長と相談の上、しっかりと対応します」と答えます。
- ▲ いじめ対応に関する問題も、面接官からはかなり厳しい枝問が続くはずである。面接官との対応は、落ち着いて、興奮しないで穏やかに沈着冷静に対応して回答するように努めることである。管理職として、どんなに厳しい場合にも誠実で思いやりのある対応が必要である。これは、教職員にも、子どもたちにも、そして保護者に対しても同じである。

(6) 特別支援教育

- 障害のある児童と障害のない子どもたちが共に活動するにあたり、保護者の理解を得るためにどのような働きかけをしますか。③
- 障害のある児童と障害のない児童が共に学ぶ仕組みづくりが重要です。そこで私は、特別支援学級の児童と普通学級の児童が交流できる体制づくりを構築します。
- 具体的にどう取り組みますか。③
- 教科の学習や学校行事を通して交流及び共同学習を実施します。教職員が協働して一人ひとりの児童の教育的ニーズにあった支援に努め、障害のある児童への交流を積極的に推進します。そして、障害のない児童が偏見や差別をなくし障害者と分け隔てなく交わっている様子をタブレット等に記録します。その動画を保護者会などで鑑賞してもらい、保護者への理解を得ます。
- 特別支援学級の教育課程の編成にどう取り組みますか。
- 特別支援学級の教育課程に関する。法令上の規程は、小学校または中学校の教育課程に関するものが適用されます。しかし、通常の学級と同じ教育課程を適用することができない状況にあります。そこで、児童生徒の社会的自立や社会参加に向けて、個々の教育的ニーズ、合理的配慮に考慮した教育課程を編成したいと思います。特別支援学校の教育課程を参考にしたり、他の教職員を含めた校内の指導体制を整えたりすることにも力を注ぎたいと思います。
- ▲ 学校教育法施行規則138条(特別支援学級に係る教育課程編成の特例)を参照のこと。なお、通級指導教室においても、児童生徒の実態に応じた特別な教育課程を編成することとしている。学校教育法施行規則140条参照のこと。
- 合理的配慮について説明してください。教頭として合理的配慮をどのように進めていきますか。③
- 障害の有無に関わらず、誰もが学校生活の中で平等に参加できるように、可能な限りの教育サービスを提供することです。私はまず、研修やケース会議を行い校内の共通理解を図ります。担任には保護者と支援の目的と内容について合意形成を図らせ、個別の教育支援計画に基づいた支援を行うよう指導していきます。
- ▲ 文部科学省では、障害のある子供が他の子供と平等に「教育を受ける権利」を享有・行使することを確保するための必要かつ適当な変更・調整、ととらえている。

面接の問答について、具体例を示します。内容に誤り等が含まれるものや問題のある回答もあります。自分ならどう答えるかを考えながら、検討してみてください。 ●：面接官 □：受験者 ▲：留意点等

(1) 教育課程全般

- 一人ひとりに個別に最適化され子どもたちの力を最大限に引き出す学びを実現するために、校長としてどのように取り組みますか。㉒
- 〈内容例〉学びの個別最適化には、指導の個別化や学習の個性化を図って個に応じた指導をいっそう推進する必要があります。同時に教員の指導力の向上が不可欠です。私は校長としてのビジョンを示し、校内研究会等の校内体制の構築、ICT活用による児童生徒の情報収集や支援を要する子への指導の重点化、個々の児童生徒の学習状況に応じた柔軟な指導、興味・関心を引き出す学びの機会の提供を図るなど、児童生徒の学びに向き合う力を育てる取組を進めます。
- 平成29年告示の学習指導要領において、教育課程実施上の配慮事項として、7点が上げられています。その中で、あなたの学校で力を入れているものは何ですか。2・3点をあげてください。㉑
- 一つは、1単位時間の中で、見通しを立てたり振り返ったりする活動の位置づけです。また、情報活用能力の育成と体験的な学習や家庭・地域社会との連携も重視して、教育課程を編成しています。
- ほかにも配慮事項はありますか。どんなことがあげられていますか。
- はい、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、言語活動の充実、自主的・自発的な学習、読書活動の充実などがあります。
- あなたが教頭になったら、これら配慮事項についてどのように進めますか。
- もちろん全ての配慮事項に対応したいとは思いますが、いっぺんに行うことは難しいと考えますので、年度によって軽重をつけて対応することも必要かと思えます。
- どのように軽重をつけていきますか。
- 校長の学校経営方針を踏まえ、児童の実態を十分に把握しながら、優先順位を考慮して、軽重をつけたいと思えます。
- ▲ 受験者が現在の勤務校でこの教育課程の編成についてどのような態度で臨んでいるのか、どのように対応しているのか知りたいために、必ず質問してくる不易の問題である。
- 教育課程とは何ですか。㉑
- 学校の教育目標、重点目標、教育課程編成の基本方針、年間授業日数、年間授業時数、学校行事の年間計画、学校教育活動全体を通じて行う道徳教育の計画、体育・健康に関する指導計画、総合的な学習の時間の計画などです。
- では、「社会に開かれた教育課程」とは何ですか。
- 社会に開かれた教育課程は、学校と社会が教育を通じてよりよい社会を作るという目標の共有し、連携・協働しながら、未来の作り手である子ども達に必要な資質・能力を育むために総合的に組織された学校の教育計画です。
- (別解) 社会や世界の状況を幅広く視野に入れ、よりよい学校教育を通じてよりよい社会を創るという目標を持ち、教育課程を介してその目標を社会と共有していくことです。特に、子供たちが、社会や世界に向き合い関わり合い資質・能力を育んだり、学校教育を学校内に閉じずにその目指すところを社会と共有・連携したりすることを重視します。
- これが求められる背景をどう捉えていますか。
- 情報化やグローバル化、Society5.0の到来など、加速度的な社会情勢の変化により、将来の社会や生活が予測困難になる中、社会からの学校教育への期待と学校教育がこれまで目指してきたものが一致し、これからの時代を生き抜いていくための必要な力を学校と社会とが共有し、育てていく好機にあるからだと考えます。
- ▲ 管理職として、教育課程の管理は、重要な職務である。特に、社会に開かれた教育課程やカリキュラム・マネジメントは新学習指導要領の重要なキーワードであるとともに、今回の学習指導要領の根底をなす考え方である。その現れが学習指導要領に今回設けられた「前文」である。そこを熟読し、自分の考えをまとめておきたい項目である。
- 各学校において編成する教育課程について、何点かお尋ねします。はじめに教育課程の意義について述べて

ください。

□ 教育課程とは、学校教育の目的や目標を達成するために、各教科、道徳、特別活動、総合的な学習の時間について、それらの目標やねらいを実現するよう、教育の内容を児童の心身の発達に応じ、授業時数との関連において総合的に組織した各学校の教育計画です。

● 教育課程の編成の基本的な要素は何ですか。

□ 教育目標の設定、教育内容、そして授業時数の配当です。

● 教育課程の編成に関係する法令には何がありますか。知っているだけ述べてください。

□ 教育基本法、学校教育法、同施行規則、学習指導要領、地方教育行政の組織及び道営に関する法律、教育委員会の規則等です。

● 教育課程の編成責任者は誰ですか。また、それはどのような根拠によるものですか。

□ 校長です。教育課程の編成については、学習指導要領の総則において、各学校においては……適切な教育課程を編成するとしています。学校において編成するとは、学校の長である校長が責任者となって編成するということです。

● 各学校において教育課程を編成する場合の大原則は何ですか。

□ 大きく分けて二点あります。第一点は、教育基本法、学校教育法、同施行規則、学習指導要領の法令等に従うことです。第二点は、児童の人間としての調和のとれた育成を目指し、地域や学校の実態、児童の心身の発達段階と特性を十分に考慮することです。

● 「カリキュラム・マネジメント」について、どのように考えていますか。R1

□ 今回の学習指導要領改訂のポイントの一つであり、教科等横断的視点のもとに教育課程実施のPDCAサイクルを確立し、教育資源を効果的に組み合わせることです。これにより、子どもに求められる資質・能力の育成が一層確かなものになると考えます。

▲ 質問が予想される実践上の課題には、次のようなものがあると考えられる。①教育課程についてマネジメントするという発想を教職員に浸透させ、PDCAを定着させること。②「主体的・対話的で深い学び」への指導形態や内容の見直し。③「社会に聞かれた教育課程」の実現。それぞれについても、検討しておくこと。

● 具体的に、どのように推進していきますか。

□ 今まで以上に「教育の質の向上」を目的とした「カリキュラム・マネジメント」が求められていると考えています。そこで、各教科を横断的に結びつけ、地域住民と連携して授業をつくったり、カリキュラムを掲示したりして、見える化を図ったりしたいと思っています。また、外国語科で授業時間が増えるなか、朝の時間を有効活用するかなど、柔軟な発想で改善を図っていくことも、検討したいと思います。

▲ 新学習指導要領の新たな改善点については、ポイントを押さえておきたい。

● 教科書を使用しないで授業を行うことができますか。関係法令をもとに答えなさい。㉔

□ 教科書の使用については、学校教育法34条1項で。文部科学大臣の検定を経たまたは文部科学省が著作した教科用図書を使用しなければならないと定められており、教育委員会が採択した教科書を使用せずに授業を行うことはできません。ただし、学校教育法34条4項により、教科書以外の有益適切な教材の補助教材としての使用が定められています。

(2) 学力の向上

● 学力向上が課題になっている学校に赴任したとしたら、どのような取組や対策を行いますか。㉕

□ 過去の全国学力・学習状況調査や、みやざき学習状況調査等の経年分析をもとに、本校の改善の視点や手立てを検討します。その結果について、学力向上担当者や研究主任にアドバイスをを行い、授業改善の4+4のチェックポイントによる授業改善を核とした研修の充実を推進します。また、授業を巡回し、職員に個別の具体的な指導を行います。なお、1人1台端末の活用による学習の個別最適化につながる学びの推進に努めます。

● 学力とは、どんな力ですか。㉖

□ 「知識・技能」「思考力・判断力・表現力等」「主体的に学習に取り組む態度」がバランスよく育まれた「確かな学力」だととらえています。新富山県教育振興基本計画にあるように、グローバル化や技術革新が急速に進展する社会で、多様な価値観をもつ人々と連携・協働しながら、自らの可能性を発揮し、未来を切り拓いていく大切な力であると認識しています。

▲ 学力のとらえ方には幅があり、判断に迷う。県や市町村の学力向上施策および勤務校の実態を把握しておく必要がある。

● 学力向上の課題とその対策を述べてください。③

□ 諸調査の結果や学校での現状から、(例)〇〇県では「活用する力」の伸長を図ることが課題となっています。そのため、観察・実験や論述など、各教科で、知識・技能を活用する学習活動を充実する必要があると考えます。また、家庭学習の時間が全国平均より短く、正しい生活習慣や、学習習慣のいっそうの定着も重要です。

▲ 実際の教育活動の実践例は、校種ごとに整理しておくといよい。数値を知っておくと回答に自信がもてる。

● どうしたら児童生徒に「知識・技能」をしっかりと身につけさせることができますか。大事なことは何ですか。③

□ 「実態の把握、教材の工夫、指導の充実」等を通して、「わかる授業」を日々実践することが土台となります。そして、子どもたちが身につけた知識・技能を生活場面で活用する経験も、次への意欲につながります。また、指導法は実践を通して絶えず工夫されており、成果を上げている学校の取組を参考にしながら、授業改善に取り組んでいく姿勢も大切になります。

● あなたの学校の学力の概要について教えてください。

□ 学力テストの結果などから、国語は県平均と同じくらいで、算数は県平均よりも高いです。

● 学力向上のためにどのような取り組みをしていますか。

□ 繰り返し学習やグループ学習を取り入れて、学習の定着を図っています。

▲ 面接官から「それだけで学力が向上するわけではないでしょう」などと言われても、「そんなことはありません。学校のことはよく知っているのですから」などと興奮して回答してはいけません。面接官は挑発的に聞いて、受験者が嫌な気持ちになったときに、どのような反応を示すのか調べているのである。教職員の中にも管理職に対して反抗的な態度をとるものが時としている。職員会議などで職員から質問され、管理職が興奮してしまったのでは、正常な学校運営を行うことはできない。落ち着いて、論理的で合理的な回答に努めることである。

● 読書活動の推進をどのように図っていますか⑦

□ 朝読書の時間10分間を校時程に位置づけて、週に3日間全校読書をしています

● 子どもたちに読書の効果が出ていますか

□ 週に3日間は一日の教育活動の始まりを静かな全校読書活動で始めていますので、児童生徒に落ち着きと穏やかさが出てきています

● 読書は子どもたちにどんな影響を与えますか

□ 読書をすることによって、感性を磨き、創造力を育み、表現力を高めるなどよい影響が出てきます

(3) 各教科・道徳等

● 外国語活動・外国語科についてお尋ねします。(小学校) 中学年の外国語活動は、これまでの外国語活動と比べて、どう変わりましたか。R1

□ 従来の目標や内容は踏襲しつつ、3・4年生の発達段階に合わせた指導を行うことによって、コミュニケーションを図る素地となる資質・能力の育成に主眼が置かれています。

● では、外国語科については、どうですか。

□ これまでの外国語活動で行われていた「聞くこと」「話すこと」に加え、「読むこと」「書くこと」の言語活動を通して、コミュニケーションを図る基礎となる資質・能力を育成することが目標となっています。

● あなたの学校では、どんな点に注意して取り組んでいますか。

□ 計画の段階では、外国語主任と各学級担任、それに必要に応じてALT(外国語指導助手)が授業方法や授業内容、教材等について細かに計画を立てるようにしています。また、指導にあたっては、英語を使ってコミュニケーションする楽しさをできろだけ多く体験できるよう、身近で基本的な表現を用いるようにしています。

● 道徳が「特別の教科道徳」となりました。あなたは、管理職としてどのように取り組みますか。R1

□ いじめ問題や児童生徒の規範意識の低下が問題とされ、いじめの未然防止や早期対応が喫緊の課題となっています。このため、道徳教育の充実が問われています。とりわけ道徳教育の要である「道徳の時間」が教科になったことで、今まで以上に教員の指導力の向上に力を入れます。このため、道徳教育推進教師や教務主任を中心に教科書の活用と資料の刷新を回り、年間指導計画を充実するとともに、各教科等の年間指導計画に位置づけます。

- ▲ 教科道徳を軸に道徳教育計画の作成と確実な実施の重要性を述べ、道徳教育推進教師と教務主任を中心に組織をあげて推進していくことは重要である。また、これまで以上に保護者や地域の人と一体となった道徳教育推進の具体策が必要である。
- 道徳性の評価について、どのように考えていますか。
- 道徳科における評価は、児童生徒の学習状況や道徳性に係る成長の様子を、個人内評価として丁寧に見取ることが必要で有り、記録をもとに的確に実施するだと考えています。そこで、他との比較ではなく、如何に成長したかを積極的に受け止め励ましたり、多面的多角的な見方への発展を促したり、道徳的勝ちを自分自身との関わりの中で深めていく方向で文章記述したいのですが、まだ、道徳性の把握や評価の方法の検討が十分でないと考えます。道徳性の評価は、「特別の教科 道徳」の指導の充実に寄与するものと考えています。
- ▲ 学習指導要領解説編の熟読や文科省の「道徳教育アーカイブ」等を活用することが大切である。
- 平成26年10月に、中央教育審議会が道徳教育の教育課程の改善等に関する答申を行いました。これについて何点か伺います。まず最初の質問ですが、答申で最も重要なポイントは何ですか。⑦
- 現在毎週行っている「道徳の時間」を教育課程上の特別の教科として位置づけること、いわゆる道徳の教科化です。
- 重要な点は教科化のみですか。
- 答申では、人格の基盤となる道徳性を育てる事が道徳教育の使命であると述べられています。そのための改善点として、道徳的価値を理解し、内省し、多面的に考え、判断する能力が強調されている点です。
- 道徳を教科化するに当たって、どのような改善を行うべきと答申に述べられていますか。
- 特別の教科として位置づける道徳の目標や内容、指導方法、指導計画、指導体制の見直しや、学校と課程や地域との連携強化等が必要であると述べられています。
- 道徳教育の改善を必要とする背景として、答申では道徳教育の現状にどのような問題があると指摘していますか。
- 道徳の時間の授業が児童生徒の発達段階が上がるにつれ、授業に対する受け止めがよくないことや、学校や教員によって指導の格差が大きいことなどがあると思います。
- そのことについて、あなたの現任校ではどのような状況にありますか。
- 教員によって、指導に差があります。特に、若手の教員の指導力が課題であると感じています。また、道徳教育を推進する上で家庭の協力が欠かせませんが、現状は今一步というところです。
- それでは、どのような対策を講じる必要があると考えますか。
- まず、道徳教育の充実を学校の重点目標に位置づけます。そして、道徳教育推進教師等を中心として、道徳の授業について、全員参加の校内研修を定期的開催することが必要と考えます。この研修では、教材や資料の取扱い方法、発問や板書の仕方など具体的で実践的な内容で実施します。また、道徳の授業について学級通信に取り上げたり、授業公開に組み込んだりすることで、家庭との共通認識を深め、連携していくことが必要と考えます。

(4) ICT活用

- 社会の変化に対応し、さらなる教育の充実のためにICTの活用が強く求められています。自校での推進に、教頭として、どう取り組みますか。③
- ICTは、活用自体が目的ではありません。ICTを活用して、個々の児童生徒の学びを深める授業改善に生かすことが目的です。ねらいに即してICTをどの場で活用するのか等を考慮し、授業をデザインし、実践を重ねていきたいと考えます。それには、教員自身の活用能力の向上が喫緊の課題です。ICTの活用の得意な教員を中心とした実践的な研修を行い、全教員の力量向上を目指します。様々な外部の研修会にも積極的に参加させたいと考えます。
- ▲ ICTの活用と少人数教育によるきめ細かな指導体制により、児童生徒の「個別最適な学び」と「協働的な学び」を実現し、「主体的・対話的で深い学び」に向けた授業改善に結びつけていきたい。
- GIGAスクール構想についてどう思いますか。③
- 「令和の日本型学校教育」が目指す「個別最適な学び」と「協働的な学び」を実現するためには、GIGAスクール構想の着実な推進が欠かせません。ICTの環境整備と活用を急ぐ必要がある一方で、手段と目的とを見誤らずに1人1台のタブレット端末などの活用を図る必要があります。GIGAスクール構想の実現を通じて、新学習指導要領にある「学習の基盤となる資質・能力」、とりわけ情報活用能力の育成が重要です。校長として、GIGAスクール構想の理念について教職員、児童生徒や保護者とともに理解を深め、ICTの活用を通じて学びの質を

高めていきたいと思えます。

- 勤務校では、ICT活用は進んでいますか。③
- タブレット端末の配備などICT環境は整ったのですが、現在のところ、ICTを授業で積極的に活用している教職員が少ないのが現状です。
- その進まない原因をどのように考えていますか。
- 教職員の課題としては、ICT活用の趣旨やその有効性についての理解不足があります。また、ICT機器の操作に苦手意識をもっている職員が多いことです。学校全体の課題としては、ICT活用に関する校内体制がまだ整っていないことがあげられます。
- 教職員についてはどのような対応策が必要ですか。
- 何よりも、教職員のマインドセットを変える必要があると思っています。旧態の指導方法を根本から変革することが必要で、ICTにできることと教師がやるべきことがあるという意識を持たせたいです。その上で、ICT活用の利便性や有効性について理解させ、ICT活用に対する意識改革を図っていきます。そのため、授業で活用する以前に、ICTを日常の校務で使わせ、慣れさせるようにします。たとえば、朝の健康観察や打ち合わせ事項の確認、行事の反省や会議での意見の集約や共有化などにICTを活用します。
- 教員のICT活用指導力をどう高めますか。
- 校内研修に「ICT活用による個別最適な学び」を掲げて授業研究会を実施し、職員のICT活用指導力を高め、その成果を日常の授業に広めていきます。
- 働き方改革のなか、授業研究の時間を取れますか。
- 年間計画に研究授業を組み入れ、研究体制を整えて計画的に実施します。また、指導案作成や授業後の検討会にICTを活用して、意見や改善策の共有化を図るなどして時間の短縮化を図ります。
- ICTを用いた授業の日常化をどう図りますか。
- まず、授業研究の成果や日常の実践の成果を集約し、「ICT活用事例集」を作成します。次に、ICT活用を明確に位置づけた年間指導計画を作成し、全職員がそれをもとに実践できるようにします。
- 「ICT活用事例集」や年間指導計画を作成しただけで、ICTを活用した授業の日常化は図れますか。
- ICTを用いた授業をする際には「週案」に記入させます。また、実践後には活用状況や反省点を「週案」に記録させ、それをもとに効果的な活用の仕方について指導します。さらに、学期ごとの評価を行い、指導計画をより実効性のあるものに改善します。（▲この案は、本当に実現可能でしょうか？）
- ICT活用を推進するうえで今後の課題は何ですか。
- 引き続き情報モラル教育や児童生徒の目の負担などの健康の課題があります。また、保護者に対して理解や協力を得ることも必要です。
- 保護者の理解をどう得ますか。
- 保護者に対し、本校ではICTを活用してどのような学びをめざしているのかを説明します。また、子どもたちが実際にICTを活用している授業を参観できる機会を多く設定し、理解を得るようにします。

▲ ICT活用を考える上での課題

課題1: ICT活用に対する教職員の意欲の温度差やICT活用指導力の格差をどうするか？

児童生徒に1人1台の端末が整備されたものの、ICTを用いた授業を積極的に行っている職員は少ないのが現状です。そのことを打破するためには、ICT活用の有効性について教職員に理解させ、意識改革を図る必要があります。そのため、次のことに取り組みます。①国や県の通知や資料を使って、ICT活用の趣旨や活用の仕方について全職員に周知する。②日常の校務にICTを活用することによって、利便性を体感させる。外部講師を招いての研修会や先進校視察を実施する。

課題2: ICTを活用した個別最適な学びの実現を図る授業改善を、どのように推進するか？

ICT活用の目的は、授業で活用することにより児童生徒の学びの質を高め、学習内容の定着を図ることです。そのため、次のことに取り組みます。①校内研修に「ICTを活用した個別最適な学び」を掲げ、授業研究会を実施する。②研究主任には企画、中堅には推進、若手には実践の課題を課して、全校体制を整えて授業研究に取り組む。③授業研究を実施する際には、ICT活用が目的化しないようにするとともに、ICTを使った情報の共有や協働的な学びを積極的に取り入れるようにする。

課題3: ICTを活用した授業に日常的・継続的に取り組ませるためにどうするか？

ICTの活用について学年格差や学級格差があってはなりません。格差を生じさせないためには、年間指導計画にICT活用を明確に位置づけ、実践化を図ることが大切です。そのため、次のことに取り組みます。①授業研究の成果や、日常の実践で得られた成果を集約し、「ICT活用事例集」を作成する。②ICT活用を各教科の年間指導計画に位置づける。「学期ごとに実践についての評価を行い、実効性のある指導計画に改善する。

課題4: 定期的なICT活用の評価と改善をどう行うか？

教職員や児童生徒の状況は変化し、ICTに関わる条件や環境も刻々と進歩しています。ICT活用の効果を高めるために、マネジメントサイクルに基づいて定期的に評価・改善を図っていくことが重要です。そこで、ICT活用推進委員会が中心となり、ICTの活用状況を調査してその効果を分析し、必要に応じて改善策を立案させ、状況によって外部人材の活用など、多様な試みに挑戦させていきます。

9 保健・安全 【令和元年度改訂版】

⑳:H27改訂

㉑:R元改訂

面接の問答について、具体例を示します。内容に誤り等が含まれるものや問題のある回答もあります。自分ならどう答えるかを考えながら、検討してみてください。 ●：面接官 □：受験者 ▲：留意点等

- 従来の「学校保健法」を大幅に改正する形で、平成21年4月1日に「学校保健安全法」が施行されました。これについて伺います。まず最初に、法改正の内容を述べてください。
- 「学校保健安全法」では、児童生徒と教職員の保健管理を強化することに加え、児童生徒が被害者となる事件・事故・災害が多発していることを受け、学校安全についての事項が新たに定められました。
- 「学校保健安全法」で児童生徒の安全を確保するため、学校に作成が義務づけられたものは何ですか。
- 危険発生時に教職員がとるべき措置の具体的内容及び手順を定めた対処要領、いわゆる学校の危機管理マニュアルです。
- その危機管理マニュアルを、どのように活用するのですか。
- 危険発生時に教職員が適切に対処できるようにするため、説明会や訓練を定期的実施するなどして、危機管理マニュアルの内容を周知徹底します。また、必要があれば適宜、見直しを行い、危機管理マニュアルの実効性を確保すべきと考えます。

- 風邪やインフルエンザがはやってきました。どうしますか。
- 養護教諭と一緒に、各学級の風邪やインフルエンザ流行についての確認をします。
- それからどうしますか。
- 保健主事や養護教諭と、流行に歯止めをかけるにはどうしたらよいのか、家庭との連携も含めて対策を立てます。必要に応じて、マスク着用やうがいの励行、手の消毒などの対応を行います。
- ▲ 学校での感染症やインフルエンザについては、できる限りの対策を立ててその流行や蔓延を防がなくてはならない。また、児童生徒の怪我や事故についても、緊急かつ適切な対応が取れることが管理職には必要である。的確な管理職の状況判断、迅速な対応、適切な措置が重要なのである。未熟な対応をしていたのでは、児童生徒の命を危険にさらすことになり、保護者からの信頼を失ってしまうからである。学校保健安全法など法規についても再確認しておき、万全の対策をしておきたい。面接官から、学校保健に関連して出席停止、学級閉鎖、学年閉鎖などの措置について聞かれる場合もあり、正確な知識をまとめておく必要がある。

- 感染症の流行を防ぐために、どのようにしますか。⑳
- 麻しんや風しんなどについては、養護教諭とともに、早期発見、早期対応に努めていきます。
- それからどうしますか。
- 子どもたちは感染しやすい年齢ですから、手洗いやうがいの励行、消毒など衛生管理の徹底に努めます。
- ▲ インフルエンザなどの感染症の流行防止については、養護教諭と保健主事との連携が必要である。管理職として、これらの蔓延を防ぐためにどのような対策ができるのか、学校保健安全法など法規についても十分に確認しておく必要がある。
また、怪我をしたり事故にあったりした場合に、迅速で適切な措置を管理職がとれないと、保護者からの信頼が失墜してしまうことになる。学校保健については、出席停止や学級閉鎖など管理職が的確な判断を必要とする場面も多くあるので、面接試験で聞かれるのである。

- 教頭になったら、どのように防災教育を進めますか。
- 地震や津波・火災等を想定した計画的な避難訓練を実施したいと思います。自治体などからのハザードマップの情報などをと、真剣で実際的な訓練をしたいと思います。

- あなたが教頭になったら、子どもたちの安全をどのように守っていきますか㉑
- 学校保健安全全体計画をしっかり策定して、生活安全と交通安全、災害安全に取り組みます
- あなたの学校では、危機管理マニュアルの見直しは行われていますか
- 教職員の転入などもありますので、年度当初の職員会議で『危機管理マニュアル』の説明が教頭から行われ、そのときに前年度から見直した点の説明などがあります
- 危機管理マニュアルは、法律の定めがあるのですか
- 学校保健安全法第29条で、危険等発生時において当該学校の職員がとるべき措置の具体的内容及び手順を定めた危険等発生時対処要領を作成することになっていて、これが危機管理マニュアルです

面接試験対策資料 【令和3年度改訂版】

宮崎県教育研究連合会

面接試験に臨む際の留意事項

面接試験は、問題に対する正しい答えを求める面と答え方を見ている二つの面がある。したがって、一つや二つの問題が答えられなかったといって、がっかりする必要はない。正しい答えが答えられなかった時の態度こそ重要なのである。わからない場合もよく考え、ほんとにわからない時は「わかりません、これからしっかり勉強します」という誠実な態度を示すことで、逆に面接官に謙虚さを認めてもらうことも可能なのである。

面接試験では、語尾までしっかり発言できるかなど受験者の言葉の使い方も採点の対象となる。また面接官への好感度を高めるには、服装や身だしなみも大事な要素である。職員室の担任といわれる教頭に必要なのは清潔感であり、そこも見られるのである。

① 基本となる法規や最近の通達などを確かめる

面接では、法規についての単なる知識を聞くのではない。日頃行われている教育活動を支え、基本となっている法令や規則、さらには通達や指示などについての関心をはじめ、理解や認識の有無を尋ねるのである。直近に出された通知や通達などは必ず目を通しておきたい。

なお、コロナ禍に係る様々な通知等が文科省や都道府県・市町村教委から出されている。最新のものを確認しておきたい。

② 最近の教育課題をまとめる

新聞やテレビ、書籍や雑誌などを通して、社会の変化や教育の動向や課題などを把握するとともに、これに対する自分の考えをまとめておきたい。また、自校における経営管理、教育活動等についての課題を見極め、これに対する改善の工夫、解決の方策について、自分の意見を確立しておきたい。

③ 自分の研究や実践をまとめる

面接に際しては、受験者からの面接票や研究等の実績報告書が提出されることが多い。面接はこの面接票を基に質問されることが多い。自分の研究や実践について、目的や内容、成果や反省などをしっかりまとめておきたい。

④ おそれず、あせらず、ごまかさず

面接は、管理職としての人柄や識見を直接知るために行われる。面接委員は、受験者にとっての良き理解者、応援者である。そう考えれば、気持ちが安らいでくる。質問の意味や内容を正しく聞きとり、理解することが大切である。もし、質問の趣旨が不明瞭な場合には、面接委員にもう一度言っていただくようお願いしたり、確認をしたりしてもかまわない。質問とかけ離れた回答をすることは絶対に避けなければならない。答えはよく考え、的を外さず、気張らず、飾らず、うまいことをいうよりも、悩みや苦勞の事実、それを打開するための努力などを話したい。ありのままの自分を理解してもらうことである。また、難しい質問に対して、知ったかぶりをして無理に回答するよりは、「そのことについては、よく分かりません。今後、勉強します。」と率直に述べた方が好感もてる。

⑤ 答は短く、具体的に

面接は、一問一答方式で進められることが多い。短い時間の中で答えるためには、焦点をしばり、簡潔明瞭にまとめることが大切である。そのためには、結論を先に述べ、理由は後から述べるとよい。内容や表現は抽象的ではなく、具体的に、自分の言葉で率直に話すことが望まれる。

⑥ 言葉は明るく、さわやかに

言葉は魂の響きであるという。その人の心がおのずから言葉に表れ、それが聞いている人の心を動かす。身なりは品よく背筋を伸ばし、身体全体を心もち質問する面接委員に向け、正視しながら、多少大きめの声で、語尾をはっきりさせて、明るくさわやかに答えたい。

⑦ その他（順不同・思いつくまま・・・）

- ・ 個人面接試験本番では、待機場所で名前が呼ばれるまで静かに待つ。受け付け、控え室から面接が始まっていると考え、慎重に行動する。
- ・ 携帯電話の電源は切っておく。当たり前のことであるが、メールをしたり、ゲームをしたり、音楽を聴いていたりするのは厳禁。
- ・ 受験者の発言によっては、もっと突っ込んだことを質問してくる場合（「枝問」）もあるため、安易な発言は要注意である。
- ・ 質問に対する回答が正しければそれでよいと考えてはいけな。回答以上に重要なのはその答える態度である。個人面接の受け答えの中から、教育への情熱、明朗さ、快活さなどが見られている。豊かな識見があり、礼儀正しく、節度や品位があり、落ち着いた応答ができるのかも見られているはずだ。何事に対しても誠実に対応する雰囲気をもっていることが重要なのである。
- ・ 面接試験の本質とは関係ないと思われがちだが、服装や身だしなみなどの清潔感も、実は重要な意味をもっている。面接官は、清潔感のある管理職を選びたいと思っているはずだ。清潔感のある服装や身だしなみは面接官の好感度を高めるはずである。（実は、受付の時に、足下（靴とか靴下とか・・・）とかもしっかり見られています。）

面接試験までに準備しておきたいこと

1 職務内容を理解する

- ① 法令をしっかりと理解する
- ② 中途半端な理解は、理解でない
- ③ 解説書（を読むこと）は不可欠である
- ④ 県の教育施策・基本計画は必ず目を通す
- ⑤ 前年度・その年度に出た通知・冊子も必読である

2 実務を通して理解する

- ① 日常での観察と確認が大切である
- ② 自分なりの対処方法を考える
- ③ 信頼できる指導者を得る

3 日常の職務にさらに精励する

- ① 周囲に一目置かれる存在になる
- ② 実務は評価（参考試験シート等）・校長所見にも影響する
- ③ 日頃の実務状況は教育委員会が把握している
- ④ 管理職の実務から学ぶ

4 法令や教育用語への理解を深める

- ① 書くことで記憶に残す
- ② 必要事項を系統づける
- ③ 最低、200項目ぐらひは理解すべき事項がある