

今週の言葉

大学教員の採用のお話



本年より、着任した私に執筆の機会が与えられたので、今回は、大学教員の採用について書きたいと思います。浅学非才なため参考程度で読んでください。

学生の皆さんは知らないかと思いますが、大学教員の就職活動に関して **キャリアサポート委員会 大城隼人** も、基本的には公募になります。教員職員の方全員、学生の皆さんと同じように履歴書を書いて応募します。大学教員の場合には、百戦錬磨な教員が審査員となります。履歴書は皆さんと同じですが、「教育業績書」「研究業績書」「教育方針」「研究計画書」等の提出が求められます。これらは、文科省から求められている要件であり、どの大学公募でも求められます。

教育業績書では、(1)教育方法の実践例、(2)作成した教科書・教材、(3)その他、(4)職務上の実績に関する事項、(5)資格・免許、(6)特許、(7)その他の項目があります。若手の立場では、履歴書も含め、実績が乏しく未熟だなと今も思い染め、今もなお模索しています。

研究業績書、教育方針、研究計画書も、徹底的に本学をリサーチした後に、自分PRを示した上で、自分に貢献できることを書きます。

厳選された書類選考のもと、二次試験は、皆さんのよく知る本学先生方への質疑応答含む模擬講義を行います（私の場合はほぼ全員いました）。なにより、生徒が先生方なのです。そこでは与えられたテーマで講義を行います。専門的すぎたなら「わからない」という一言で落ちます。しかし、簡単すぎる授業なら自分自身が納得しません。三次試験は、面接になります。どこの大学でも同じ流れです。当然、全ての項目について試されます。

就職活動のテクニクは十分熟知していますが、私は、小手先の技術はプロ相手には通用しないと考えます。真剣に熟考し、向き合い、考えて工夫する。まず、私の分野の学問の面白さを伝えること、面接官の目を輝かせること、魅力を持たせた上で、自分にできる最大貢献とはなにかを伝えることを心がけました。厳しい質問も当然あります。しかし、言い合うのではなく、いずれ同僚になると思い、質問者の意図、質問に対し質問者が本当に悩んでいることと捉え、自分の立場に置き換え誠実にどのように対処していくべきなのかを返答した記憶があります。

読んでいて気付いたかもしれませんが、我々教職員は、すでに厳しい環境を経験しています。本学の教職員の皆さん全員が様々な業種を経験してきています。人に歴史ありです。

私自身も企業の採用人事や採用面接に携わった経験もあります。「企業は新卒者のどこを重視して見ているのか」等と表面化されていますが、見える部分と見えない部分両方が重要と考えます。見ていないようでみんな見ているものです。

学生へのメッセージとして、「勝負事の本質は全て準備にある」。準備には技術的な側面や精神的な側面等とあるためしっかりと準備すること。「準備を怠る者は失敗の準備をしている」と言い切ります。そして、「相談すること」。皆さんには、身近に経験豊富な教職員がいるじゃないですか。まずは、専門家にご相談をお勧めします。経験値の多い教職員から多くのことを知り、学び、そして一緒に考えて悩んでいきましょう。

内定と内々定と内々々定

就職活動を頑張ってきた学生諸君から、「**内定をもらいました**」という嬉しい報告が、続々届き始めました。でも、今年から各社の試験開始は、8月1日以降だったのではないかと疑問に思っている人もあろうかと思えます。そのとおりなのです。各社から新卒である皆さんに届く、正式の内定というのは、10月1日以降と決められています。ですから、いまもらっている内定というのは、口約束程度の「**内々々定**」であって、それほど拘束されるものではないのですが、あまりホッとして気を弛め、取り消されたという事態のないように！