

令和元年5月22日現在

機関番号：37111

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2015～2018

課題番号：15K04329

研究課題名（和文）アメリカにおける教員養成と教員採用の相互関係の実相

研究課題名（英文）The Relationship between Teacher Preparation and Teacher Recruitment in USA

研究代表者

佐藤 仁（Sato, Hitoshi）

福岡大学・人文学部・准教授

研究者番号：30432701

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,200,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、アメリカにおける教員養成と教員採用の相互関係の実相を解明することであった。研究では、郊外部と都市部の事例を検討し、それぞれの特徴を明らかにした。郊外部の事例としてはベリンハム学区（WA）を取り上げ、教員採用の実態を解明し、教員養成に対するニーズがそれほど大きくない点を指摘した。都市部に関しては、ニューアーク学区（NJ）における教員採用の状況を確認した後に、都市部を中心に展開している教員レジデンシープログラムの内実を解明した。このプログラムは、教員養成の内容に採用側のニーズを盛り込む内容となっており、両制度の関係を結ぶ特徴を有するものであった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では、教員養成と教員採用の関係のあり方を探ったが、アメリカの場合は多様な関係モデルが存在することが明らかになった。その背景には、求められる教員が地域によって異なり、それぞれの地域に応じた教員を確保するためには、両制度の関係も多様である必要性が存在していた。特にアメリカの教員採用に関する研究が希薄であったことに鑑みれば、本研究の成果の学術的意義は高い。また、日本では、教員養成と教員採用は大きく乖離している状況にある中で、そのバランスをどう考えるかが議論されている。本研究の成果より、一律的な関係のあり方ではなく、多様な関係モデルの可能性を指摘することができ、政策的な意義も大きい。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study is to clarify the relationship between teacher preparation and teacher recruitment in USA. In the process of study, the cases both urban area and rural area were selected and the characters of the cases were investigated. In Bellingham school district as a case of rural area, teacher recruitment were little influenced by teacher preparation since the number of teachers were enough. In Newark school district as a case of urban area, the situation was different since the shortage of teachers was one of the biggest problems to keep the quality of education. So the needs of teacher recruitment have influenced teacher preparation and teacher residency program was one of the examples. Teacher residency programs in rural areas included both teacher preparation and teacher recruitment system so the contents of teacher preparation was really connected with school district needs.

研究分野：比較教育学

キーワード：教員養成 教員採用 アメリカ

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

(1) わが国の教師教育政策において、教員の養成・採用・研修の連続性は重要なテーマとして位置づけられてきた(例えば、1997年の教育職員養成審議会第三次答申「養成と採用・研修との連携の円滑化について」)。近年では、「学び続ける教員像」の下、大学と教育委員会の連携・協働による教員の資質能力の向上政策が求められている(2012年中教審答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」)。簡潔にまとめれば、養成・採用・研修のそれぞれの主体で行われる方策を有機的に結合させていくことが求められているわけである。しかしながら、特に養成と採用のバランスをどう保つのかは困難な課題となっている。例えば、「実践的指導力」という学校現場のニーズを強く意識した資質・能力論を前提に、教員養成教育の内容が矮小化されているという指摘(吉岡・八木 2007)があり、また教育委員会による「教師養成塾」が隆盛しており、採用主体が養成の一端を担うといった状況も看取できる。こうした中で問われているのは、それぞれが何をどこまで担うのか、そしてそれをどのように連携させるのかといった教員養成と教員採用の関係の再定位であり、その関係構築の具体的な方策を探ることである。

(2) 本研究の着想は、研究代表者が科学研究費補助金の交付を受けて行ってきたアメリカ教員養成評価制度研究の成果がある。代表者は、教員養成の内実に影響を与える制度として、外的評価制度(アクレディテーションや州認定制度)に着目し、その制度的特質ならびに実態の解明を行ってきた。その結果として、アメリカの教員養成評価制度は、教員養成機関の自律性を重視する一方、教員養成の成果を厳格に求めることで教員養成の内実に一定の影響力を有していることがわかった(佐藤 2012a, 2012b)。これらの研究成果を学会発表や招待講演で報告した際、わが国の場合は教員養成に影響を及ぼすものとして教員採用があり、比較教育的観点からは、アメリカにおける教員養成と教員採用の相互関係を分析することが重要性である点を指摘された。後述の通り、アメリカの教員採用に関する先行研究が少ないという学術的研究の余地があり、そしてわが国の教師教育政策の課題に対する示唆を得ることができると考え、本研究課題の着想に至った。

(3) わが国におけるアメリカの教員養成に関する研究は、八尾坂(1998)や佐藤(2012b)のように、制度研究を中心に一定の蓄積があるが、教員採用との相互関係は論じられてこなかった。特に教員採用に関する研究は、教員養成・研修研究に比べて質および量的にも停滞している。この傾向は、アメリカでも同様である。近年、シンクタンク等によって、教員政策分析の一環で、教員採用プロセスに関する調査研究が進められているが(例えば、NCTQ 2013)、学区ごとにシステムが異なるという背景もあり、その実態に迫る研究の余地は残されている。

2. 研究の目的

(1) 本研究では、アメリカにおいて教員養成と教員採用がどのような相互関係にあるのかを実証的に解明し、その特徴と課題を析出することを通して、わが国の教師教育政策に対する示唆を得ることを目的とした。アメリカでは、教員養成の基本的な主体は大学、採用の主体は学区(学校単位の場合もある)というように、わが国と同様に主体が異なっている。その中で近年、教員不足の状況にある都市部を中心に学区やNPOによる教員免許取得プログラムが増えつつある。また、学力テストを基盤に据えたアカウンタビリティ政策により、教員養成において学力テストの内容に過度に偏った教育内容が提供される状況もある(佐藤 2012a)。もちろん、わが国のような一括的な教員採用試験はなく、また教員の需給関係も大きく異なるが、養成と採用の主体の相違による両システムの相互関係をめぐる課題は共通しているものであり、その点において米国の現状から得られる示唆は大きいと考える。

(2) 本研究は、4年間の研究期間内で次の3点を明らかにしようとするものであった。一つめは、教員採用に関する全米動向である。全米の教員養成に関する動向は、これまでの応募者の研究によって整理してきた。しかしながら、教員採用については先行研究も少ないことから全米の動向は把握されていない。そこで教員採用の全米動向について、NCTQ(2013)の資料等を含め、先行研究や政策研究文書を分析して、その特徴を解明する。二つめは、教員養成と教員採用の相互関係の実態である。教員の需給関係に着目し、教員の不足傾向がある「都市部」とそうではない「郊外」の二つのケースを選択し、教員養成と教員採用がどのような相互関係にあるのか、その実態を解明する。三つめが、教員養成と教員採用の関係の再定位に向けた方策の検討である。教員の資質能力の向上という観点から、異なる主体で教員養成と教員採用が行われる場合の両者の関係の再定位に向けた方策を導き出すとともに、わが国の教師教育政策に対する示唆を明確にする。

3. 研究の方法

(1) 本研究は、教員採用に関する全米動向の分析を踏まえて、教員養成と教員採用がどのような相互関係にあるのかを実証的に解明するものである。研究方法としては、文献資料(研究論文、調査報告書、州や学区の公式文書等)の分析だけでは限界があるため、学区や教員養成機関の関係者に対するインタビュー調査を実施した。

(2) 教員採用に関する全米動向に関しては、全米の動向を探るために、まず関連する先行研究および資料のレビューを行った。その際、一般的な教員採用のプロセスや要件等を整理するとともに、特徴的な教員採用システムを有する学区等の事例を収集・分析する。全米動向を整理する際には、教員の需給関係を一つの軸とした。すなわち、教員が不足している学区とそうではない学区の二つのケースに分け、教員採用システムに表れる特質の相違を明らかにした。

(3) 教員養成と教員採用の相互関係の実態に関しては、教員不足の傾向のある「都市部」とそうではない「郊外」の二つのケースを選択した。実態の分析に際しては、教員養成における教員採用の影響は、教員採用方針がどの程度反映されているかという点から分析を行った。具体的には、教員採用側が求める能力・スキル等の育成がカリキュラムにどの程度反映されているのかといった点である。対して、教員採用における教員養成の影響は、教員養成による成果をどの程度活用しているのかという点から分析を行った。具体的には、教員採用の際に、教員養成の成果としてポートフォリオや教育実習の評価、大学の成績等をどの程度活用しているのかといった点である。分析に際しては、教員養成機関のカリキュラムや学区の教員採用方針にかかる文書の分析に加え、詳細な実態に迫るために、関係者へのインタビュー調査を行った。

4. 研究成果

(1) まず、教員採用に関する全米の動向に関しては、特にそのプロセスに関して、文献や資料のレビューを行った。アメリカでは、教員の採用権限は学区または学校(校長)にある。全米で約13,000の学区があること、そして1980年代以降、都市部を中心に校長に採用権限を付与する学区が増えていること(Engel and Curran 2016)を踏まえると、採用方法やその仕組みを一般化して論じることは困難である。ただし、総じて教員採用のプロセスは、大きく募集(recruitment)、選抜(selection)、配置(placement)に分けられる。募集の段階では、就職フェア(job fair)の形で複数の学区が一堂に会する機会があったり、学区が大学へ出向いて説明会を行ったりする。選抜の段階では、募集してきた候補者たちに対して、学区の職員が中心となって書類審査や面接を行い、その適性を見極めていくことになる。配置の段階では、選抜された候補者の希望や適性を踏まえて、学区と校長が相談して、勤務する学校へ配置していく。なお、学校ごとに採用を行う場合は、学区が仲介となり候補者を募集し、校長が最終的に採用を決定することになる。採用権限が校長にあることは、校長が独断で採用を決定することを意味してはいない。Engel and Finch (2015)によるシカゴ学区への校長に対するインタビュー調査では、面接対象者の選定や実際の面接、最終的な決定といった場面で教職員が関わっているケースがほとんどであると指摘されている。また、教員採用制度の多様な仕組みを検討する上で踏まえておかなければならないのが、「教員採用=新卒採用」というわけではない点である。アメリカでは、教員の身分保障は学区と教員組合との団体交渉によって決められているものであり、学区が強制的に人事異動をすることはできないのが一般的である。それゆえに、教員が自ら異動する時には、新たに違う学区もしくは学校に採用されることになる。結果的に、教員採用には中途採用者も含まれることになる。

(2) 教員採用の事例として、本研究では郊外型としてワシントン州ベリンハム学区、都市部型としてニュージャージー州ニューアーク州を取り上げ、関連資料の検討及びインタビュー調査を行った。それぞれの実態は次のように整理できる。ベリンハム学区は、児童生徒数が11,000人程度と州内では大きい学区である。学力が高く、社会経済的に困難な児童生徒の数も州平均より少ない。また、教員給与も他の学区に比べれば高いこともあり、教員にとっては働きやすい環境が整っている。こうした環境ゆえに、教員が不足するという事態にはならず、校長ではなく学区による選抜度の高い教員採用を行っている。採用のプロセスは、募集からスタートするが、教員不足の状況にないことから、広く募集をかけることは行っていない。また、他の学区より早めに採用時期を設定することで、優秀な人材を確保しようとしている。募集後、応募者の書類に基づき選別(screening)し、対象者に面接を行うことになる。面接は、人事部職員に加え校長も担当することになるが、最終的な決定権は人事担当教育長補佐にある。その理由については、校長の個人的な嗜好で採用することがないように、最終的な決定権を校長には持たせないとのことであった。採用が決定した後の配置については、学区全体の事項であることから、全ての校長を集め、1日かけてマッチングの作業を行う。この時も最終的な決定権は人事担当教育長補佐となっている。

(3) ニューアーク学区は、児童生徒数約36,000人を抱える州内で最も大きい学区である。都市部の学区ということもあり、社会経済的に困難な状況にある児童生徒の数が州平均より多く、また学力も低い。教員の供給に関しては、特に中学校段階の数学や理科、特別支援といった領域で不足している状況になっていることから、採用の基準を下げざるを得ないという。ニューアーク学区の場合、最終的な採用権限は校長にあるため、学区は校長の採用に至るまでのプロセスの責任を担う。具体的には、募集の段階では、教員の供給という課題から全米各地に向けて教員募集の広告を提示したり、就職フェアに参加したりする。その後、応募を開始し、学区担当者による書類選考が行われる。学区側が書類選考で特に重視するのが、エッセイであり、

特に自分がなぜニューアーク学区で働きたいと考えているのか、という熱意を確認する。書類選考を通過した応募者は、候補者としてプールされ、応募書類等を校長が確認できるリストに掲載される。校長は、候補者に対して模擬授業を含めた面接を行い、採用を決定する（最終的には、学区に報告し、学区の採用となる）。この時、学区は校長に対して、学校にフィットするような候補者をアドバイスすることもあるという。校長に対して採用の決定権限を与える理由には、学校の多様性を挙げており、学区が各校長を信頼して、採用権限を校長に与えている。

（４）次に教員養成と教員採用の相互関係の実態に関しては、まず教員採用の視点から分析を行った。前提として確認しておきたいのが、教員採用の選考において何が重視されているのかという点である。Harris et al. (2010) は、校長が候補者の最も重要な特性として求めるものは、熱意、コミュニケーション、他者と協働する力のような個人的特性であり、個人的特性を確認する手段として面接が選考の方法としてこれまで最も重視されてきたと指摘する。しかし彼らの研究成果から、近年の傾向として、個人的特性だけではなく、教科内容の知識や教授スキルも重視するようになってきていることが示されている。その理由として、2000年代に入ってから学力向上をめざすアカウンタビリティ政策の影響を指摘している。事実、経験者教員の採用に際して、児童生徒の学力テストの成績を活用した教員評価の結果を活用する事例が散見されている (Cannata, et al. 2017)。

教員養成との関係から検討すれば、教員養成の学習成果をどのように考慮しているのかという点である。例えば、近年の教員養成の現場では、ポートフォリオの作成が一般的に行われているが、それを教員採用において活用しているかどうかである。これについては、ポートフォリオが採用に果たす効果をめぐって議論されているが、明確な結論は出ていない (Whitworth, et al. 2016)。また、Whitworth, et al (2016) の調査では、採用直前の面接段階においてポートフォリオを実際に活用している学校はほとんどなく、採用プロセスにおいてそれほど重視されているものではないことを指摘している。

（５）教員採用において教員養成の学修成果等があまり重視されていないことは、インタビュー調査からも明らかになった。ベリンハム学区の場合、近隣のウェスタン・ワシントン大学と交流は行っているものの、教員が不足していないという状況もあり、教員養成に何かを求めるわけではない。そのため、教員採用においても、教員養成の学修成果を特に重視するという方針は採っていなかった。また一方で、ウェスタン・ワシントン大学においても、教員採用のニーズを教員養成に盛り込むといった取り組みは行われていない。ニューアーク学区の場合は、教員不足の状況にあることから、教員採用において実践力を重視する方針を採っていた。しかし、それを近隣の教員養成機関に求めるといよりはむしろ、学区自らが教員養成プログラムを立上げ、そこで養成するという方針を採っている。こうした動きは、既存の教員養成と教員採用という関係性ではなく、新たに両者を結びつける場を創出している事例と位置付けられる。そして、本研究を進めていく中で、そうした動きは全米の都市部を中心に広がっており、これまでの学区主導の代替的な教員養成プログラムとは異なる「教員レジデンシープログラム (TRP)」という新たな場が形成されつつあることがわかってきた。そこで、本研究ではTRPの実態を解明することで、教員養成と教員採用の新たな関係性に迫ることとした。

（６）TRP は、学区が大学と連携しながら教員を養成するプログラムであるが、従来と異なるのは、養成・採用・初任者研修を一貫して両者が協働しながら実施するものである。そのため、単に採用主体である学区が養成に乗り出すという枠組みではなく、両者（学区と大学）の協働によって行われる点に特徴がある。具体的な性質としては、最低1年以上にわたって、現場の教員の下で教室での活動を行うこと、並行的に現場の教職員もしくは大学教員による科目を履修し、教科教育の指導を受けること、免許取得後は3~4年間勤務することが求められること、初任期間中もプログラムを通して様々な支援が提供されることなどが挙げられる。プログラムによっては、同時に修士号を取得できるものも多く、養成期間の費用（大学院の授業料）を援助するものや、代替教員や教員補助という身分で給料が支払われるものもある。

全米規模でTRPのネットワークを構築している National Center for Teacher Residencies には、2018年現在で29のプログラムが参画している。参画していないプログラムも含めると、全米で50以上のプログラムが存在しているとされる (LiBetti and Trinidad 2018)。そのため、上述した性質以上に多様なものが存在することが想定できる。その中で、Guha, et al. (2017) は、TRP は、これまでの教員養成とは異なる特徴を有するとして、次の三点を挙げている。一つめは、学区の採用ニーズを満たすことを目的に学区と大学の協働によって開発された点である。二つめは、より長期間にわたる臨床経験である。TRP では、1年にわたるプログラムにおいて、週4~5日間（学期中）はフルタイムで学校現場での活動に従事することが一般的である (Silva, et al. 2014)。三つめが、臨床経験とより密接に結びついたカリキュラム編成である。現場での活動をしながら、学校の学期期間中（現場活動のない日や夕方）や学校の休み期間（大学の夏学期に相当）に科目を履修するのが一般的である。

TRP の効果として一般的に挙げられるのが、多様な人材を教員に惹きつけることができている点、そして採用後の離職率を下げている点である。前者については、教員免許を有していない他職種の経験者だけではなく、人種・民族の観点からも他の教員養成プログラムよりも、多

くのマイノリティを受け入れている (LiBetti and Trinidad 2018)。また後者についても、特に都市部では新任教員離職率が高い傾向を示すが、TRP 出身者の離職率はそれに比して、低い傾向にある。連邦政府のデータを活用して全米の状況を分析した Raue and Gray (2015) によれば、採用後の 5 年間で最初に赴任した学区の学校から離れた教員 (教職を離れた者も含む) の割合は約 39% となっている。対して、National Center for Teacher Residencies の調査では、TRP 出身者が 5 年間で学区を離れた割合は約 30% となっており、低い数値となっている。また、全米の調査は都市部に限定していないため、都市部の離職率が高い傾向にあることを踏まえれば、TRP 出身者の離職率は十分低い。

TRP は、採用のニーズに沿った教員を養成することができる点からすれば、両制度が直接的に結びつけられている事例である。ただしそれは、学区が大学の教員養成に介入するという枠組みでは決してない。これまで大学と学区 (学校) の連携や協働といった時、それは教育実習や他の現場経験という教員養成の一部として行われていた。しかし、TRP の場合、養成・採用・初任者研修を一貫するものと見なすことで、大学と学区が一部の活動に留まらない協働を可能にする仕組みとなっていることがわかる。

(7) 以上のアメリカの状況から得られる示唆は、次の二点に整理することができる。一点目は、教員養成と教員採用のそれぞれの制度的論理を踏まえた関係性構築の困難さである。教員採用において、教員養成の学修成果を重視するには、教員養成機関が示す学修成果が教員の力量を表しているのか、そしてそれが質の高い教員を示す指標としてどの程度妥当なのかという点をクリアしなければならぬ。アメリカでは、教員養成機関の質を示す指標として修了生の現場での評価が利用される。これらの取り組みが蓄積され、教員養成の学修成果と現場での力量が関係づけられれば、教員養成の学修成果が教員採用で利用されるようになる。また、教員採用のニーズを教員養成に求めることは、アメリカの場合、多様な学区が様々なニーズを抱えている時点で、教員養成機関が応えることが難しくなるのは言うまでもない。それぞれの制度的論理を踏まえると、両者の関係構築は困難な課題となる。

(8) もう一点目は、TRP の事例にあるように、教員採用及び教員養成そのものが多様性を有しているのであれば、両者の関係も多様な形があるとする点である。TRP が、養成と採用という制度的な役割分担を超えた協働の「場」として、大きな意味を持つことは上述の通りである。しかし、その規模は限定的であるし、インタビューでは運営にかかるコストが指摘されていた。となれば、TRP を含めた、教員養成と教員採用の多様な関係性が構築されていくと考える方が現実的であるし、そうした関係の多様性がそれぞれの制度の多様性を保証するものになると考えられる。

<引用文献>

- ・ 佐藤仁 (2012a) 「教員養成プログラムに対するアカウンタビリティの制度的構造」北野秋男他編著『アメリカ教育改革の最前線』学術出版会、161-176 頁。
- ・ 佐藤仁 (2012b) 『現代米国における教員養成評価制度の研究』多賀出版。
- ・ 八尾坂修 (1998) 『アメリカ合衆国教員免許制度の研究』風間書房。
- ・ 吉岡真佐樹、八木英二「教員免許・資格の原理的検討 「実践的指導力」と専門性基準をめぐって」『日本教師教育学会年報』第 16 号、2007 年、17-24 頁。
- ・ Cannata, M., Rubin, M., Goldring, E., Grissom, J. A., Neumerski, C. M., Drake, T. A., and Schuermann, P. (2017) "Using Teacher Effectiveness Data for Information-Rich Hiring", *Educational Administration Quarterly*, 53(2), pp.180-222.
- ・ Engel, M., and Curran, F. C., (2016) "Toward understanding principals' hiring practices", *Journal of Educational Administration*, 54(2), pp.173-190.
- ・ Engel, M. and Finch, M. A., (2015), "Staffing the Classroom: How Urban Principals Find Teachers and Make Hiring Decisions", *Leadership and Policy in Schools*, 14, pp.12-41.
- ・ Harris, D. N., Rutledge, S. A., Ingle, W. K., and Thompson, C. C., (2010) "Mix and Match: What Principals Really Look for When Hiring Teachers" *Education Finance and Policy*, 5(2), pp.228-246.
- ・ LiBetti, A. and Trinidad, J. (2018) *Trading Coursework for Classroom: Realizing the Potential of Teacher Residencies*, Bellwether Education Partners.
- ・ National Council on Teacher Quality (2013) *Teacher Quality Roadmap: Improving Policies and Practices in the school District of Philadelphia*, NCTQ.
- ・ Raue, K., and Gray, L. (2015) *Career Paths of Beginning Public School Teachers: Results from the First through Fifth Waves of the 2007-08 Beginning Teacher Longitudinal Study*, National Center for Education Statistics.
- ・ Whitworth, J., Deering, T., Jones, S., and Hardy, S. (2016), "Hiring Quality Teachers: The Devil Is in the Details", *The Professional Educator*, 40(1).

〔雑誌論文〕(計 10 件)

佐藤仁「アメリカにおける教員養成と採用の関係性－教員採用の実態と教員レジデンシープログラム観点から」『福岡大学人文論叢』第 50 巻、第 4 号、2019 年、961-978 頁。

佐藤仁「教員養成の質保証政策の意味－諸外国の動向を踏まえて－」日本教育制度学会『教育制度学研究』第 25 号、2018 年、37-53 頁。招待・査読有。

佐藤仁「ESSA からみる米国教師教育制度の方向性－タイトル の内容分析を通して－」日本教育制度学会『教育制度学研究』第 25 号、2018 年、209-211 頁。

佐藤仁「教育借用から考える「場」としての規範的比較教育政策論の可能性」日本比較教育学会『比較教育学研究』第 57 号、2018 年、13-30 頁。招待有。

佐藤仁「アメリカ」国立教育政策研究所『諸外国の教員養成における教員の資質・能力スタンダード』2018 年、41-49 頁。

佐藤仁「アメリカにおける教員養成教育の成果をめぐる諸相 付加価値評価と教員パフォーマンス評価に着目して」『福岡大学人文論叢』第 48 巻、第 4 号、2017 年、1069-1087 頁。

佐藤仁「アメリカ合衆国」国立教育政策研究所『諸外国における教員の資質・能力スタンダード』2017 年、47-59 頁。

佐藤仁「アメリカ合衆国」国立教育政策研究所『学校組織全体の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書』2017 年、179-190 頁。

高妻紳二郎、佐藤仁「諸外国における教育行政改革動向」日本教育行政学会編『学会創立 50 周年記念 教育行政学研究と教育行政改革の軌跡と展望』2016 年、193-199 頁。

佐藤仁「アメリカの教員数配分・決定制度の概況」日本教育制度学会『教育制度学研究』第 22 号、2015 年、198-201 頁。

〔学会発表〕(計 6 件)

佐藤仁「教員養成機関に対する評価システムをどう構築できるか：米国アクレディテーションの経験から」名古屋大学高等教育研究センター第 93 回客員教授セミナー、2018 年 12 月。招待有。

佐藤仁「アメリカにおける教員養成と採用の関係性 制度的構造の特質」日本教師教育学会第 28 回大会自由研究発表、2018 年 9 月。

佐藤仁「集团的自己規制としてのアメリカの教員養成評価システム 社会的公正に向けた教員養成を支える機能」日本教師教育学会第 28 回大会課題研究、2018 年 9 月。

佐藤仁「ESSA からみる米国教師教育制度の方向性－タイトル の内容分析を通して－」日本教育制度学会第 25 回大会課題別セッション、2017 年 11 月。

佐藤仁「米国教員養成における付加価値評価の浸透とその対抗軸の限界」日本教育学会第 75 回大会ラウンドテーブル、2016 年 8 月。

佐藤仁「世界の教育改革の潮流 - 日本はそれをどう受け入れているのか? -」糟屋地区小中学校事務職員研究会夏季研修会、2015 年 8 月。招待有。

〔図書〕(計 3 件)

佐藤仁「アメリカ合衆国の学校の役割と教職員」藤原文雄編著『世界の学校と教職員の働き方』学事出版、2018 年、20-28 頁。

佐藤仁「アメリカにおける学校インターンシップの展開：教員養成における「現場経験」の意義を探る」田島充土、中村直人、溝上慎一、森下覚編著『学校インターンシップの科学 大学の学びと現場の実践をつなぐ教育』ナカニシヤ出版、2016 年、47-64 頁。

佐藤仁「専門職としての教師の育成 国際的潮流から考える日本の教員養成」金龍哲編著『現代社会の人間形成』三恵社、2016 年、157-168 頁。

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

取得状況(計 0 件)

〔その他〕

なし

6. 研究組織

(1) 研究分担者

なし

(2) 研究協力者

なし

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。