

## 教員採用試験の模擬授業に関する研究

A study of trial lesson on recruitment examinations for teachers of  
publicly owned schools

奥田 秀紀<sup>1</sup>・清水 益治<sup>2</sup>

OKUDA Hidenori

SHIMIZU Masuharu

本研究では、3つのことを行った。①「模擬授業 採用試験」に関するこれまでの研究16本、及び「教員育成指標 採用(試験)」に関するこれまでの研究10本を振り返り、研究の動向を探った。②近隣及び遠方の教員育成指標を比べ、「授業力」に関して共通点と相違点を調べた。③これらを踏まえて今後の採用試験の模擬授業対策とその指導に役立てるために、2つの提案を行った。①養成担当者が制度を知ることが求められる。そのことが養成、採用、研修を一体化させることにつながる。②養成にかかる研究分野では、他の分野よりも、現行の制度を発展させる研究が推奨される。

キーワード：養成、採用、研修の一体化、教員採用試験、教員育成指標、模擬授業

### はじめに

本研究の目的は、①「模擬授業 採用試験」及び「教員育成指標 採用(試験)」に関するこれまでの研究を振り返り、研究の動向を探ること、②いくつかの教員育成指標を比べ、「授業力」に関して共通点と相違点を調べること、③これらを踏まえて今後の採用試験の模擬授業対策とその指導に役立つ資料を提供することである。

模擬授業が教員採用試験に取り入れられたのは、1996年以降である。同4月5日に教員採用等に関する調査研究協力者会議が「教員採用等の改善について(審議のまとめ)」を答申し、同4月25日に文部省教育助成局長が「教員採用等の改善について(通知)」を各都道府県・指定都市教育委員会教育長に発出した。もちろんそれまでも面接試験の一環として模擬授業は行われてきたが、これ以降、「模擬授業」という独立した枠として試験が実施されるようになった。

教員育成指標が都道府県や指定都市で策定されたのは、2016年以降である。2015年12月に中央教育審議会が「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」を答申した。この答申を受けて2016年11月に「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」が成立し、2017年3月に文部科学省は「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」を告示し、現行の制度となった。

本研究ではこれらの経緯を踏まえ、「模擬授業 採用試験」及び「教員育成指標 採用(試験)」に関するこれまでの研究を振り返った。

### 1. これまでの研究

CiNiiで「模擬授業」をキーワードに検索すると、1436本の論文等が検索された(2021年8月

1 帝塚山大学 教職支援センター センター長

2 帝塚山大学 教育学部 教授

13日現在)。この論文等の数を5年ごとにまとめたものが図1である。1991年以降、論文等の数は大きく上昇し、2016年から2020年までの5年間には464本の論文等が出版されていた。しかしながら、本研究のキーワードである「模擬授業 採用試験」で検索すると、16本に減少した。採用試験の模擬授業を取り上げた研究は明らかに少ないことがわかる。

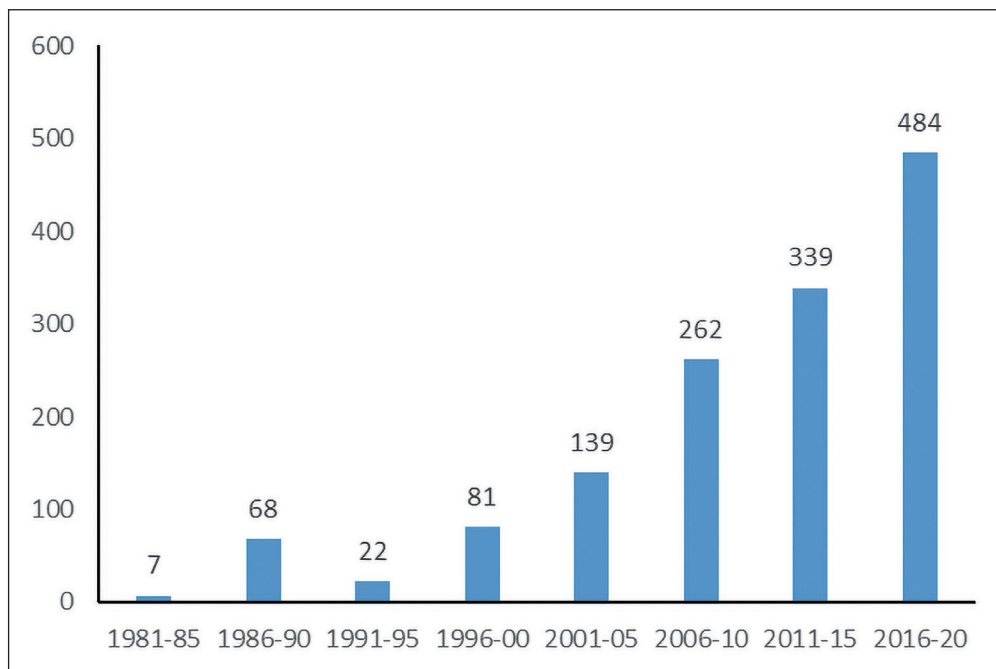


図1. 「模擬授業」で検索された論文数

同じくCiNiiで「教員育成指標」をキーワードに検索すると、74本の論文等が検索された(2021年9月6日現在)。都道府県や指定都市で教員育成指標の策定が2017年からだとすると、今年で5年目である。制度のスタートという点で、図1の1996-00の81本とほぼ同等の数値である。しかしながら、本研究のキーワードである「教員育成指標 採用試験」で検索すると、1本だけになった。少し範囲を広げて「教員育成指標 採用」とすると10本になった。

#### (1) 「模擬授業 採用試験」に関する研究

「模擬授業 採用試験」をキーワードとして検索された16本の論文等は、①国や自治体の現状を伝えたもの(3本)、②模擬授業を採用試験に組み入れることへの批判(3本)、③大学における模擬授業の取り組み(10本)の3つに分類できた。以下ではそれぞれを紹介する。

##### ①国や自治体の現状を伝えたもの

伊豆倉(2004、2008)は、公立学校採用試験に模擬授業の導入が増えてきたことを報告した。伊豆倉(2004)は2005年度の試験に、面接での実施を含めると模擬授業を44の教育委員会が実施したことを報告した。伊豆倉(2008)は2008年度の試験に模擬授業を実施したのは52の教育委員会であったと報告した。

吉野(2019)は、小学校教員採用試験の試験科目を調査し、1997年に31の自治体が模擬授業を実施したのに対して、徐々に増え、2008年には50の自治体、翌年には47の自治体に減るものの再び増加し、2016年以降は50の自治体を実施していることを報告した。また各自治体の実施の時期(1次試験か、2次試験か)についても状況を示した。吉野(2019)が示した各自治体の採用試験(1次試験と2次試験の区別あり)の内容は、採用試験対策の指導に役立てることが可能である。

## ②模擬授業を採用試験に組み入れることへの批判

秋山（2010、2011、2014）は一連の研究で教員採用試験で模擬授業を行うことの妥当性、公平性、信頼性について検討した。秋山（2010）は、大学生やその卒業生（現職の教員を含む）に5分間の模擬授業（準備計画は直前に20分）を行わせたのち、アンケートに回答させた。「その結果、授業者は模擬授業がある程度「授業力」を評価していると考えているとわかった」と書かれていた。

秋山（2011）は、大学生と卒業生合わせて100名に秋山（2010）と同じ方法で模擬授業をさせ、それを録画したものを3名の評価者（教諭経験25年の者や指導主事）に評価させた。その結果、3名の評価者間の相関係数が0.35から0.79と散らばりがあり、最高点の授業者や最低点の授業者に全く一致がなく、公平性に欠けると判断された。

秋山（2014）は、大学生27人と現役教師13名に秋山（2010）と同じ方法で模擬授業をさせ、それを録画したものを3名の評価者（教諭経験25年の者や指導主事）に6つの評価項目（授業の構成力、指導力、表現力、教師の資質、教科の専門性、採用にかかる全体的な評価）に沿って5段階で評価させた。評価の際には、なぜその点数にしたのかを声に出してもらい、それを録音し、分析した。その結果、①同じ受験者に対しても評価者間で評定値に大きな違いがあること、②点数化の判断理由には、評価項目に独自の解釈をしたり、新たな評価項目を使って評価したりするなど、同じ評価項目を用いてもその評価の仕方は異なることが明らかになった。このことから秋山は評価者訓練の重要性を説いた。

秋山の一連の研究は、模擬授業の評価に対する妥当性や信頼性を検討する上で興味深いものである。この種の研究が積み重なることで評価基準も明確になり、それが採用試験対策やその指導に活かされる日が来ることを期待する。

## ③大学における模擬授業の取り組み

これに含まれる論文は、取り組み主体からさらに2つに分類できた。1つは授業または講座単位の取り組みであり、もう1つは授業や講座を越えて、組織単位で行った取り組みである。以下ではこの順に紹介する。

### a. 授業または講座単位の取り組み

住野・田中（1999）は、教育実習事前事後指導で「学級経営等に関する模擬授業」を展開した。この授業では、5つの課題を設定し、それぞれについて5分間、児童・生徒の前で話をすることを受講生に求めた。その課題とは例えば「小学5年のクラスの仲でいじめがあることがいじめられっ子の保護者からの申し出で突然わかった。クラスの児童全員にいじめをしないように帰りの会で話す」のような内容である（いじめに関しては問題意識を共有する方法として「ピカス法」を事前に学習）。授業後のアンケートから、住野・田中は、学生たちが文教施策やピカス法などのスキル等を学ぶ必要性に気付いたと報告した。

溝部・石井・財津・斉藤・酒井・道法（2017）と酒井・溝部・石井・財津・斉藤・道法（2017）は、採用試験受験生対象の講座で「模擬授業」を開講し、その効果を検証した。その結果、受講生は「効果的な授業の工夫」「基本的な指導技術」「児童への接し方」「授業の構え」の4因子すべてで「学んだ」と評定した。また、全員がそれが採用試験に役立ったと回答した。このことから溝部らは、教職学生が「模擬授業」を学びの方法として、実戦研究することは虚位牛としての基本的な資質能力を獲得するために有効であると主張した。

溝部らの続報として酒井らは、授業力向上のためにどのような学習法が効果的かについて「模擬授業」の参加者に評定を求めた。因子分析の結果、以下の4つの因子が抽出された。①「授業

後に指導案を修正する」「指導案を書き直す回数を増やす」といった「リフレクション」因子、②「公開研究授業に行く」「現職教員の授業を見る」といった「モデル」因子、③「教科書教材の系統性を理解する」「教科書教材の内容を身につける」といった「教材解釈力の向上」因子、④「児童約を経験する」「友達の授業を見る」といった「児童等の疑似体験」の因子が抽出された。その上で因子間を比較し、①②③の因子が④の因子よりも効果的であると報告した。

有嶋（2020）は、小学校国語科の模擬授業指導の7つのポイント「課題の解釈」、「発問と質問の構成」、「板書」、「机間指導」、「態度や心構え」、「声量」、「その他」を特定した。そして10分間の模擬授業の流れの中で、これらをいかに示すかを提案した。

以上の研究は、その授業または講座を多人数が担当しているものもあるが、シラバスが1つで比較的小回りがきくという特徴がある。すなわち、授業や講座の実施に関してPDCAサイクルを繰り返して、よりよい実践を目指しやすいのである。この種の実践とそれを報告する研究が発展することで、より効果的な模擬授業の指導が可能になるであろう。

#### b. 組織単位で行った取り組み

松原と小川は、一連の研究（松原・小川，2010；小川・松原，2011，2012，2013）で教職相談室の利用実態を報告している。この中で、模擬授業の指導のポイントとして(1)敬語、教態の基本、(2)導入の雰囲気作り、(3)板書計画のたて方、(4)子どもへの語り方や子どもの発言の受け止め方を掲げている。田中・土井（2018）は学生主体の研究会を組織し、その中で模擬授業のできばえを学生間で議論する取り組みを行っている。山崎・藤江・小松・岩間・中島・廣田・室谷・佐藤・石井（2020）は、複数の学部にもたがる教職センターがコロナ禍で行った「教育実習」に変わる模擬授業の方法を公開した。それは模擬授業と反省会を繰り返し、最後にまとめをする展開であった。

これらの研究は、まだ実践報告の域を出ないが、この報告を他の組織がうまく活用できれば、多くの組織が発展し、教員志望の学生が資質を高め、教員として良いスタートを切れるようになるであろう。

#### (2)「教員育成指標 採用」に関する研究

前段の終わりに「教員として良いスタート」という表現を用いたが、何をもちいて良いスタートとするかは、自治体によって定められている。それが教員育成指標である。この指標に示された養成段階あるいは採用段階の姿こそが「良いスタート」なのである、そこで次に「教員育成指標

採用」に関する研究を分析した。CiNiiで検索された10本の論文は、①教員育成指標そのものの分析と②教員育成指標に基づく教員あるいは養成の姿の分析の2つに分けられる。以下ではそれぞれについて概観する。

##### ①教員育成指標そのものの分析

磯部（2018）は、先進的に教員育成指標を設定した自治体の指標を分析した。そして共通に求められている能力を「教職の素養に関する資質・能力」と「教職の実践に関する資質能力」に分けて指標を再整理した。さらに生涯を通じて「学び続ける」教員が目標を設定する際の指標となるキャリアステージとして、養成期、基礎期、深化期、充実期、発展期（発展期①、発展期②に分けてどちらかを選択する）を設定し、それぞれのステージにおける資質・能力を整理した。

神林（2018）は、藤原・高木（2017）が提唱した教職の発達段階仮説と教員育成指標を対応づけて、教職としてのキャリアを考える際には、「私生活の経験の影響」「養成段階までの広い期間」「当該教員にとってステージの位置づけ」を考慮すべきとした。

谷塚（2019）は、教員育成指標で示されている人材像を計量テキスト分析ツールにかけ、頻出語には、「指導」「教育」「授業」や「子ども」に関する語句が多いこと、また共起ネットワークの分析では、「指導」「児童」「生徒」「理解」という語句の群に「授業」「実践」「改善」「評価」「学習」の語句群がつながっていることを示した。

渡邊（2019）は、「教職課程コアカリキュラム」と教員育成指標を連動させることの必要性を説いた。津村（2020）は茨城県、栃木県、群馬県、千葉県、埼玉県、東京都、神奈川県の教員育成指標を分析し、標記レベルの共通点と相違点を示した。

これらの研究は、今後、各自治体が教員育成指標を改訂していく際に参考にできる。

## ②教員育成指標に基づく教員あるいは養成の姿の分析

市川・竹本・下鶴（2018）は、H市の教員育成指標の経験年数の区切りがおおむね10年であることから、5年経験者研修と10年経験者研修（中堅教諭等資質向上研修）の受講者に、①「あなた自身の成長のターニングポイントとなった経験を教えてください。どんな場面でどんな成長を感じましたか。500字程度でお答えください」と、②「①で、今振り返ると、ご自身の努力以外に、どんな環境や支援がありましたか。500字程度でお答えください」という2つの質問をし、その回答をテキスト分析ソフトKH-Coderで分析した。その結果をまとめて、採用5年間の教師の成長でターニングポイントになった場面の共起ネットワークには、「担任」「子供」「授業」「自分」「全体」が関係すること、10年後のそれには「自分」と「仕事」が関係すると述べた。

田仲・佐藤・鎌田・細川・秋元（2019）は、大学卒業後、新規採用となった初任者と、その初心者を指導する立場の指導担当者（管理職又は教諭）を教員育成指標に沿った自らの資質・能力の満足感で比較した。その結果、指導担当の方が初任者よりも満足感が高いこと、初任者は授業づくりに関して日々苦慮していることが明らかになった。

浅田・森（2020）は、2つの自治体の教員育成指標【養護教諭】における着任時の姿を分析した。その結果、「基礎的な」「知識」「理解」「身につける」が共通していた。この結果を受けて、新規採用養護教諭に、「大学でもっと教えて欲しかったこと、学びたかったこと」と「教育の現場だからこそ学べたこと」を、採用11か月後に尋ねた。その結果、前者では「学校現場で役立つ救急措置」に関する記述、後者では「他の職員とのコミュニケーションや連携の仕方」に関する記述が最も多かった。これらのことから浅田らは、養成段階では基礎的な知識や理解を深める必要性と、採用後は、これらの学びを前提として個別の子どもや教職員と関わりながら、学びを積み重ねていく必要があると述べた。

血原（2020）は、F県の教員育成指標を分析した上で、新規採用教員の授業力に着目した。そして当該教員が行う授業の記録を取ることで、授業に現れる教員の資質・能力を特定した。授業記録を取ることが参加者（記録者）、授業者、学校が教員育成指標に沿って資質を高めると主張した。

三浦・武田・鎌田・細川（2021）は、A県の教員育成指標のうち、養成段階の資質能力に着目した。そして自大学の実習指導がこれらの資質・能力を伸ばすのに適当かどうかを実習生を受け入れた学校にアンケートを取ることで調べた。その結果、育成指標の養成段階の指標の項目まで把握している実習先は半数であった。また教育実習の評価項目と養成段階の指標の間には少なくとも部分的な関連性があると実習先は認識していた。

これらの研究はいずれも興味深い、特に三浦ら（2021）が養成段階の資質能力に着目している点は、注目に値する。こうすることで教員育成指標に沿って、養成・採用・研修を一体的に捉えられるからである。というのは、採用と研修はどちらも教育委員会が管轄しているが、養成の管轄は各大学で、全く別組織である。そこで養成と採用をつなぐためには、育成指標の養成段階

の資質能力を各大学が深く知る必要がある。以下では、本学近隣の自治体と、遠方の自治体の教員育成指標を分析する。

## 2. 自治体の教員育成指標

### (1) 本学近隣の自治体の教員育成指標

表1は、本学近隣の教員育成指標のうち、本稿のテーマである模擬授業が直接関係すると思われる「授業力」の部分抜き出したものである。奈良県の教員育成指標は、養成段階とスタート時を分けているが、大阪府は「採用時（教員養成期における到達目標）」、京都府は「ステージ0（着任時・教職経験0年）」、大阪府は「大阪市が求める着任時の姿」、京都市は「採用時の姿」と独立したものではなかった（奈良県はさらに「教員志望の高校生段階」まで明示している）。

これらの違いは、教員育成指標作成時に大学がどれだけ関わったかが関係するであろう。例えば大阪府教員等育成指標を作成した大阪府教員育成協議会の委員は、教育庁教育監、同庁教育センター所長、教育大学副学長、同大学院教授、A大学教育推進部教育支援センター長、B大学教職教育部長、C大学教職教育推進センター長、D大学特別支援教育実践教育センター長、都市教育長協議会よりE市教育庁、町村教育町会よりF長教育庁、築教職員人事協議会事務局長、小学校町会渉外部長、公立中学校長会より給与専門委員会委員長、府立学校長協会会長（高等学校長）、学校長協会支援学校部会委員長であった。5つの大学の教員が関わっている。このように様々な大学が関わることで養成段階で何をどこまで育てるかの一致点は見出しにくい。これに対して奈良県は、「奈良県教員等の資質向上に関する指標等検討委員会設置要綱」で委員を教育大学教員、県立教育研究所副所長、県教育委員会事務局教育振興大綱推進課長、同局教職員課長、学校教育課長、生徒指導支援室長、人権・地域教育課長、保健体育課長で構成するとしている。委員長を大学教員とすると、他はすべて県の職員である。教育委員会としての大学への期待が、養成段階を独立させたと推測できる。なお、このような違いの背景には、大阪府、京都府、大阪市、京都市には多くの大学があり、その多くが教員養成をしているという事実もあるであろう。

表1. 近隣の自治体における教員育成指標で授業力に関して養成段階に求められる資質・能力

奈良県	大阪府	京都府	大阪市	京都市
<教員養成段階> ・学習指導の基本的事項（教科等の知識や技能等）を身につけている。 ・授業を行う上での基本的な指導技能（発問、板書、ノート指導等）を身につけている。 <スタート時> ・学習指導要領に基づいて授業を計画・実施するとともに、自己評価を改善につなげることができる。 ・学習指導の基本的事項、授業を行う上での基本的な指導技術をもち、それらを活用して授業ができる。 ・学習指導においてICTを活用した授業ができる。	<学習指導要領を理解している> ・学習指導要領解説を熟読し、学習指導や自立活動のあり方を理解して、授業のイメージを持つことができる。 ・自立活動の考え方や指導内容などを学んでいる。 ・授業におけるICTを活用した学習場面を理解している。 <授業に必要な基本的なスキルを身につけている> ・授業を活性化するためのコミュニケーションスキル【聴く・話す・伝える等】を身につけている。 ・支援が必要な子どもの対応にあたり、様々な教育に関する基礎的知識を身につけている。 <授業評価とは何かを知る> ・授業改善のために、目標に準拠した評価、指導と評価の一体化の意義を理解している。 ・評価方法について理解している。	・学習指導要領等や指導案作成に関する基礎的な知識を有し、指導案を作成できる。 ・各教科等の指導内容や指導方法についての基礎的な知識や指導技術を有している。 ・学習評価に関する基礎的な知識を有している。 ・ICT活用の基礎的な知識や技能を有し、授業改善のための方法・技術を学ぼうとする姿勢がある。	<授業デザイン> 授業計画：学習指導要領の教科等の目標や内容を理解している。 教材研究：教材研究の基本的な方法を理解している。 授業研究・授業改善：授業研究・授業改善に関する基本的な知識等を理解している。 個に応じた指導：個に応じた指導・支援に関する基本的な知識等を理解している。 授業評価：目標に準拠した評価や指導と評価の一体化とは何か理解している。 <授業実践> 考え表現する学び：子どもの考えを引き出すことの重要性やそれを実現するための方法を理解している。 話し合う学び：子どもが共同的に学習することの意義やそのための適切なスキルについて理解している。 めあてを振り返る学び：子どもがめあてを持ち、学びを振り返る意義とそれを実行するための基本的な方法について理解している。	・学習指導要領（幼稚園教育要領）を理解し、それを踏まえて指導計画、学習指導案を作成し、指導、評価ができる指導技術を身につけている。 ・校種間連携や強化間連携の重要性を認識するとともに、ICT機器の活用、学校図書館の利活用等により、主体的・対話的で深い学びの実現に向けて授業（保育）を改善する意欲をもっている。

中央教育審議会は「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～(答申)」で、教員の養成・採用・研修を通じた課題として次のように述べている。すなわち、「教員のキャリアステージに応じた学びや成長を支えていくため、養成・研修を計画・実施する際の基軸となる教員の育成指標を教育委員会と大学等が協働して作成するなど、連携強化を図る具体的な制度を構築することが必要である。」と述べている。教員育成指標の作成に大学が関わることは、教育委員会と当該大学の連携が強化されている証拠ととらえることもできよう。

さて、表1の共通点を抜き出すと、次のようになる。まずは学習指導要領の理解である。いずれの自治体にも「学習指導要領」が含まれている。教科等の知識や技能等も学習指導要領と結びつく。次に指導技術・技能があげられる。奈良県には「発問、板書、ノート指導」と具体例が書かれている。大阪府は「コミュニケーションスキル[聴く・話す・伝える等]」が示されている。3番目には計画や評価がくる。評価を授業改善として一連の流れで捉えている自治体もある。比較的新しいところとして、ICTも多くの自治体が入り込んでいる。

教員採用試験という視点で見ると、これらの知識や技能を持っていることや理解の程度が適当であることがわかるような模擬授業をすることが求められるということであろう。限られた時間の中で様々な資質能力があることをPRするためには、綿密な準備とリハーサルが欠かせない。また、必要な資質能力が模擬授業から読み取れるかどうかを判断する第三者、すなわち採用試験対策の指導者の力も要求される。

## (2) 遠方の自治体の教員育成指標

養成段階で求められる資質・能力が地域によって異なるかどうかを確認するために、遠方の自治体の教員育成指標でも、「授業力」に当たる部分を抜き出してみた。その結果が表2である。遠方の自治体としては、九州地方を取り上げた。この地方を取り上げたのは、本学で採用試験の受験者がほとんどおらず、小学校教員採用試験の倍率がいずれの県も2.0倍以下とそれほど高くないので、今後、受験者の増加が期待されるからである。

表2. 遠方の自治体における教員育成指標で授業力に関して養成段階に求められる資質・能力

福岡県	長崎県	佐賀県	大分県	熊本県	鹿児島県
<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員として、教育に対する志を高め、求められる資質・能力の基盤を形成するステージ</li> <li>&lt;学習指導と評価の力&gt;</li> <li>授業構想：学習指導要領の理念と内容を理解するとともに、授業のイメージをもつことができる。</li> <li>授業展開：授業展開の基盤となる教育技術を理解できる</li> <li>授業評価と改善：学習評価の意義と方法について理解できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規採用教員として、学習指導や生徒指導等の基礎的な事項を理解しているステージ</li> <li>教科等に関する知識・教養：担当する教科等に関する基礎的な知識を身に付けている。</li> <li>授業構想力：学習指導要領の内容やカリキュラム・マネジメントの考え方を理解するとともに、授業場面に応じた授業設計の方法を身に付けている。</li> <li>授業展開力：授業展開に必要な基礎的なスキルを理解するとともに、情報機器や適切な教材を活用する基礎的な能力を身に付けている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学習指導</li> <li>・学習指導要領を理解するとともに、授業を構想する力をもっている。</li> <li>・授業展開に必要な基礎的な技能を獲得し、子どもの反応を想定した学習指導案を作成している。</li> <li>・学習評価の意義と方法について理解している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育に対する知見を深め、求められる資質・能力の基盤を形成するステージ</li> <li>授業構想力：学習指導要領を理解するとともに、育成をめざす資質・能力を明確にした授業のイメージをもつことができる。</li> <li>授業展開力：授業展開に必要な基礎的なスキルを獲得している。</li> <li>授業評価と改善：学習評価の意義と方法について理解することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;実践的指導力等&gt;</li> <li>養成段階で身に付けるべき教科の専門性を基盤にした学習指導・生徒指導等の基礎的な能力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学習指導の構想・実施：学習指導要領における目標や内容等を理解している。</li> <li>学習指導の展開：学習指導に必要な基礎的な技術を身に付けている。</li> <li>学習指導の評価・改善：評価の考え方や基礎的な学習理論を理解している。</li> </ul>

学習指導要領、授業の技術、評価など、内容的にはほぼ類似していた。長崎県は「評価」とせず「カリキュラム・マネジメント」、「ICT」とせず「情報機器や適切な教材」という表現を用いているが、大きな違いとは言えない。

### 3. 今後の採用試験の模擬授業対策とその指導に向けて

養成、採用、研修を一体的に行うためには、養成を変えていく必要がある。法令等を遵守した養成を意識していくとよいだろう。直近では、教育職員免許法施行規則等の一部を改正する省令の施行等について（通知）が令和3年8月4日に発出されている（3文科教第438号）。この中では「情報通信技術を活用した教育の理論及び方法」に関する事項の新設等が言及されている。今後、養成される教員は、この資質・能力を身につけて教員になる。もちろん経過措置規程があり、この通知の発出現在、課程認定大学等に在学している者は、これまでの科目でも免許を手にすることが可能だが、その免許を使う段階で「情報通信技術を活用した教育」が求められることは言うまでもない。そしてその力の有無を採用試験では評価される。

このように制度を踏まえた養成のためには、養成、採用、研修を行う担当者がいずれも制度に敏感であることが必須である。制度を意識した養成、制度に基づく採用試験と研修である。そして制度が変わると、養成も、採用も、研修も変わっていく。たとえその変化が小さなものであっても、それぞれの担当者が制度に敏感であるならば、変化を反映させた養成、採用、研修が可能になるであろう。上記の例で述べるなら、養成段階で模擬授業対策として「情報通信技術の活用」を指導しても、採用段階でそれが求められないと、採用試験を受ける者にとっては負担になるだけかも知れない。研修段階でも「情報通信技術の活用」に関する研修を増やす必要があるかも知れない。採用試験や研修を実施する教育委員会と、養成を担当する大学の連携強化が求められる。

#### おわりに

一般に養成に携わる研究者は、制度に鈍感であることが多い。研究には普遍性が求められると称して、すぐに変わる制度を研究の対象にしない者もいる。しかし養成と制度の関係は、切っても切れない密接な関係である。なぜなら研究成果を活かす先が制度に収束されるからである。逆に述べるなら、養成に携わる研究者は、他の分野の研究者よりも、制度を知り、発展させる研究が推奨されると言えるであろう。

なお、ここで言う制度を発展させる研究には、次の3つが考えられる。1つは制度を変える研究である。例えば、学習指導要領はおおむね10年に一度変わる。それまでに研究が積み重なり、実践の気運も高まり、タイミングが合えば、研究が制度を変えるのに役立つ。ちなみにこの度の要領の改訂には「学習科学」という研究領域が大きな影響を与えた。2つめは制度を支える研究である。実態調査や、良い実践や実践上の工夫を広める研究がこれに当たる。本稿で紹介した「模擬授業 採用試験」に関する研究等はこれに属する。最後は制度を俯瞰し、方向性を示唆する研究である。制度の俯瞰に関して、本稿の表1や表2のような自治体間の比較は俯瞰につながる1つの手段である。また近年は教育DXとして、学校以外の分野や機能毎に様々なレイヤーを構成し、様々リソースを活用することが提唱されている（例えば、総合科学技術・イノベーション会議 教育・人材育成ワーキング・グループ 資料）。研究者が教育行政を知る機会、あるいは教育行政を知っている者が研究者になる機会が増えれば、この3つめの研究が、より充実すると期待できる。



## 引用文献

- 秋山 朝康 (2010). 教員採用試験で模擬授業を使うことは妥当なのか?--理論的・実践的問題に焦点を当てて 英語英文学, 37, 3-18.
- 秋山 朝康 (2011). 教員採用試験における模擬授業テストの公平性: ラッシュモデルによる評価者バイアス (bias)の分析 英語英文学, 38, 3-20.
- 秋山 朝康 (2014). 採用試験の評価者は模擬授業をどのように評価しているか: think-aloud法を用いての質的調査 (田辺教授退任記念) 英語英文学, 41, 9-22.
- 有嶋 誠 (2020). 小学校国語科における模擬授業指導に関する一考察 - 教員採用選考試験における指導を通して - 宮崎国際大学教育学部紀要 教育科学論集, 7, 114-125.
- 浅田 知恵・森 佳世子 (2020). 新任養護教諭が必要とする資質能力についての検討 愛知教育大学研究報告. 教育科学編, 69, 115-120.
- 血原 正純 (2020). 県教員育成指標に基づいた若手教員の育成を通じた教師教育の考察: 「新採用1年目、授業力をつける」ための授業記録の有層吐を探る 教師教育研究, 13, 207-218.
- 藤原 忠雄・高木 亮 (2017). 「広義のメンタルヘルス」としての教職キャリア (特集「広義のメンタルヘルス」としての教職キャリア (第1回) 教職キャリア発達段階説の提案) 学校メンタルヘルス, 20 (1), 14-17.
- 市川 紀史・竹本 石樹・下鶴 志美 (2018). 「教員育成指標」を活用した成長機会の分析: 教員採用10年間の成長機会と管理職が行うべき支援に関する一考察 浜松学院大学教職センター紀要, 7, 89-100.
- 磯部 年晃 (2018). 学び続ける教員の育成を目指した教員育成指標モデルの開発に関する研究 福岡教育大学紀要. 第4分冊, 教職科編, 67, 257-268.
- 伊豆倉 哲 (2004). 模擬授業の導入など増える--2005年度公立学校教員採用試験の実施方法 内外教育 (5529), 5.
- 伊豆倉 哲 (2008). 模擬授業は52の教委で実施--2008年度公立学校教員採用試験の実施方法 内外教育 (5792), 8.
- 神林 寿幸 (2018). 養成・採用・研修の一体的改革時代における教職の発達段階仮説の可能性と課題 (特集「広義のメンタルヘルス」としての教職キャリア(第2回)教職キャリア発達段階仮説の議論) 学校メンタルヘルス, 21 (1), 30-33.
- 松原 泰通・小川 潔 (2010). 教職志望学生の指導のあり方(2)教職相談室の利用の実態から 岡山大学教育実践総合センター紀要 岡山大学教育学部附属教育実践総合センター 編, 10, 95-104.
- 三浦 亨・武田 篤・鎌田 信・細川 和仁 (2021). 求められる教員養成の新たな視点: 教員養成段階における「秋田県教員育成指標」の活用 秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要, 43, 143--152.
- 溝部 ちづ子・石井 眞治・財津 伸子・斉藤 正信・酒井 研作・道法 亜梨沙 (2017). 教員採用試験の合否に影響を及ぼす諸要因に関する研究(1)「模擬授業」実践の学習効果 比治山大学・比治山大学短期大学部教職課程研究, 3, 136-147.
- 内閣府 科学技術・イノベーション推進事務局 (2021) 総合科学技術・イノベーション会議 教育・人材育成ワーキング・グループ (第2回) 資料1これまでの議論を踏まえた論点整理「人材」編 <https://www8.cao.go.jp/cstp/tyousakai/kyouikujinzai/2kai/siryo1-3.pdf>
- 小川 潔・松原 泰通 (2011). 教員志望学生の指導のあり方 (3): 教職相談室の利用の実態から 岡山大学教師教育開発センター紀要, 1, 77-84.
- 小川 潔・松原 泰通 (2012). 教員志望学生の指導のあり方 (4) - 教職相談室の利用の実態から - 岡山大学教師教育開発センター紀要, 2, 154-161.
- 小川 潔・松原 泰通 (2013). 教員志望学生の指導のあり方 (5) - 教職相談室の利用の実態から - 岡山大学教師教育開発センター紀要, 3, 162-170.
- 酒井 研作・溝部 ちづ子・石井 眞治・財津 伸子・斉藤 正信・道法 亜梨沙 (2017). 教員採用試験の合否に影響を及ぼす諸要因に関する研究(2)「模擬授業」実践の学習効果 比治山大学・比治山大学短期大学部教職課程研究, 3, 148-159.
- 住野 好久・田中 吉資 (1999). 教育実習と教員採用試験「模擬授業」対策との結合: 教育実習事後指導における「学級経営等に関する模擬授業」の試み 香川大学教育実践研究, 31, 33-45.
- 田仲 誠祐・佐藤 学・鎌田 信・細川 和仁・秋元 卓也 (2019). 教員育成指標に基づくアンケート調査による小学校初任者教員に関する一考察 秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要, 41, 69-74.
- 田中 洋平・土井 進 (2018). 「師道塾」における実践的指導力の基礎の錬磨: 中学校社会科・高等学校地理歴史科の模擬授業を通して 研究論集, 3, 75-84.
- 谷塚 光典 (2019). 教員育成指標で示されている人材像の特徴と教員養成学部及び教職大学院との比較 (高

- 等教育におけるFD・SD・IR・学修支援/一般) 日本教育工学会研究報告集, 19 (3), 101-106.
- 津村 敏雄 (2020). 教員育成指標の研究: 関東地方一都六県に焦点を当てて 東洋学園大学教職課程年報, 2, 39-51.
- 山崎 保寿・藤江 玲子・小松 茂美・岩間 英明・中島 節子・廣田 直子…石井 良治 (2020). 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響に対する総合経営学部・人間健康学部教職センターの対応: 「教育実習」および教員採用指導を中心として 教育総合研究, 4 (special), 293-310.
- 吉野 剛弘 (2019). 教員採用試験の試験科目の変遷(2)小学校の面接・模擬授業・場面指導の実施状況 埼玉学園大学紀要. 人間学部篇, 19, 141-153.
- 渡邊 直美 (2019). 「教職課程コアカリキュラム」作成の意義と教員育成の今日的課題 日本教科教育学会誌, 41 (4), 69-73.

## 教員育成指標の引用

- 福岡県教育委員会 (2018) 市町村 (学校組合) 立学校教員育成指標 [http://www.educ.pref.fukuoka.jp/static/%E4%BC%81%E7%94%BB%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E7%8F%AD/up\\_YHDPLBYH01%E6%95%99%E5%93%A1%E8%82%B2%E6%88%90%E6%8C%87%E6%A8%99%E3%80%90%E5%B8%82%E7%94%BA%E6%9D%91%E7%AB%8B%E6%95%99%E5%93%A1%E3%80%91.pdf](http://www.educ.pref.fukuoka.jp/static/%E4%BC%81%E7%94%BB%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E7%8F%AD/up_YHDPLBYH01%E6%95%99%E5%93%A1%E8%82%B2%E6%88%90%E6%8C%87%E6%A8%99%E3%80%90%E5%B8%82%E7%94%BA%E6%9D%91%E7%AB%8B%E6%95%99%E5%93%A1%E3%80%91.pdf) (2021年8月28日アクセス)
- 鹿児島県教育委員会 (2017) かがしま教員育成指標 <http://www.edu.pref.kagoshima.jp/traning/H30ikuseisihyou.pdf> (2021年8月28日アクセス)
- 熊本県教育委員会 (2021) 熊本県教員等の資質向上に関する指標 <https://www.pref.kumamoto.jp/uploaded/attachment/131446.pdf> (2021年8月28日アクセス)
- 京都府教育委員会 (2018) 京都府教員等の資質能力の向上に関する指標 <http://www.kyoto-be.ne.jp/ed-center/kensyukoza/pdf/H30sihyou.pdf> (2021年8月20日アクセス)
- 京都市教育等の資質の向上に関する指標・協議会 (2020) 京都市教員等の資質の向上に関する指標 [https://www.city.kyoto.lg.jp/kyoiku/cmsfiles/contents/0000237/237129/020226shihyo\(tuiki\).pdf](https://www.city.kyoto.lg.jp/kyoiku/cmsfiles/contents/0000237/237129/020226shihyo(tuiki).pdf) (2021年8月20日アクセス)
- 長崎県教育委員会 (2017) 教諭等資質向上指標 [https://www.edu-c.news.ed.jp/web\\_contents/sihyou/01.pdf](https://www.edu-c.news.ed.jp/web_contents/sihyou/01.pdf) (2021年8月28日アクセス)
- 奈良県立教育研究所 (2021) 奈良県の教員の資質向上に関する指標 <http://www.e-net.nara.jp/kenkyo/index.cfm/17,1229,c,html/1229/r3kyouinmodel.pdf> (2021年8月20日アクセス)
- 大分県教育委員会 (2017) 大分県公立学校教員育成指標 <https://www.pref.oita.jp/uploaded/attachment/2011228.pdf> (2021年8月28日アクセス)
- 大阪府 (2021) 大阪府教員等育成指標 (OSAKA教職スタンダード) (共通の指標) [https://www.pref.osaka.lg.jp/attach/6350/00356353/05\\_kyoutsunoshihyou.pdf](https://www.pref.osaka.lg.jp/attach/6350/00356353/05_kyoutsunoshihyou.pdf) (2021年8月20日アクセス)
- 大阪市教育センター (2019) 資質の向上に関する指標【教員】 <http://www.ocec.jp/center/index.cfm/43,19102,c,html/19102/20190325-091545.pdf> (2021年8月20日アクセス)
- 佐賀県教育委員会 (2018) 佐賀県公立学校の校長及び教員としての資質の向上に関する指標 (教諭、講師) [https://www.pref.saga.lg.jp/kiji00359787/3\\_59787\\_83537\\_up\\_g5iruc24.pdf](https://www.pref.saga.lg.jp/kiji00359787/3_59787_83537_up_g5iruc24.pdf) (2021年8月28日アクセス)

