教員育成指標において養成段階に求められる授業力
～教職課程コアカリキュラム「教科の指導法」との関連から～

女子栄養大学教授　仙波　圭子

１．はじめに

平成 27（2015）年 12 月 21 日中央教育審議会より文部科学大臣あて「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）（中教審第 184 号）」が行われ、教員の養成、採用、研修における今後の方向性が示された[1)]。背景には学校現場における教員の大量退職・大量採用等の影響による年齢構成や経験年数の不均衡等、教員をめぐる環境の大きな変化、新学習指導要領の趣旨を実現するための環境整備の必要があった。教員養成に関する課題として◆養成段階は「教員となる際に必要な最低限の基礎的・基盤的な学修」を行う段階であることを認識する必要がある、◆実践的指導力の基礎の育成に資するとともに，教職課程の学生に自らの教員としての適性を考えさせる機会として，学校現場や教職を体験させる機会を充実させることが必要であることなどが示された（p.16-17）。

上記の課題の解決を図るための方策として、答申では「教員育成協議会（仮称）の創設」「教員育成指標の整備」「教員研修計画の策定」が提言されたことを受け、平成 28 年 11 月 28 日に「教育公務員特例法の一部を改正する法律」が交付され、法的にそれらが義務付けられた。改正法は，中教審答申の提言に基づいて教員育成指標の策定スキームを次のように定め、指標の策定を通して教育委員会と大学等が目標を共有し，連携を図りながら，教員の養成，採用，研修を一体的に行うことが期待される状況となった。

(1) 文部科学大臣は，教員育成指標の策定に関する指針を定める（22 条の 2）。
(2) 公立学校教員の任命権者は，上記指針を参酌し，地域の実情に応じ，教員育成指標を定める（22 条の 3）。
(3) 任命権者は，教員育成指標の策定に関する協議等を行うための協議会を組織する。協議会は，任命権者と教員研修に協力する大学等をもって構成する（22 条の 5）。
(4) 任命権者は，教員育成指標を踏まえ，毎年度，教員研修計画を定める（22 条の 4）。

答申では協議会は概ね都道府県、政令指定都市の教育委員会単位で組織する、協議会の具体的な構成員や協議会の設置、規約の策定等には特段の制約はなく、地域の実情に応じて判断されるものとしている。教員育成指標の策定では、高度専門職業人として教職キャリア全体を俯瞰しつつ、教員がキャリアステージに応じて身に付けるべき資質や能力の明確化のため整備されるものであり、現場の教員が研修を受けることで自然と目安になるような指標とすること、各地域の実情に応じて作成することとされた（p.49-50）。

２．文部科学大臣により示された「指針」と「採用前段階の指標」の設定

平成 29（2017）年 3 月 31 日文部科学省告示第 55 号「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に関する指針」のポイントから、大学の教員養成と関連が深い内容として、①任命権者が指標を策定する趣旨は、任命権者と教員養成を担う大学等の共通認識の下、教員等が高度専門職としての職責、経験及び適性に応じて身に付ける

資質を明確化すること。②新規採用教員に対し任命権者が求める資質を第一の段階として設ける。の 2 点が上げられる。新規採用教員に対して任命権者が求める資質については、

大学が行う教員養成の目標に関連するとともに、教員等の任命権者が行う資質の向上の前提となるものであり、当該資質について、協議会で明確な共通理解を確立することが極めて重要とされている[2)]。

指針の策定に先立ち平成 28 年度文部科学省委託事業として教員育成指標モデルの開発のための調査研究が実施された。「総合的な教師力向上のための調査研究事業テーマ 3：教員育成指標等の策定のためのモデル事業　教員育成指標モデル開発のための調査研究成果報告書」によれば、先進的に指標を策定している都道府県等へのリサーチにより、指標策定に係る検討課題として、採用前段階（着任時・養成段階終了時）の設定について次のような課題を上げている[3)]。

中教審答申においては教員の養成・採用・研修の一体的改革が求められている点から養成・採用段階の指標が不可欠である。しかし都道府県等が独自に策定する指標において、採用前段階の指標を策定することは、大学教育等を拘束することにつながるおそれもある。先進的に指標を策定している都道府県等においても、採用前段階の指標を設定しているのは大阪府、横浜市、「採用前段階の指標」を策定していないのは宮城県、栃木県、島根県、仙台市とまとめている。

しかし、告示された指針にある「三　指標の内容に関する事項」の「2 職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定」に関して、「必ず、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質を第一の段階として設ける」の解釈については、新規採用者の採用時点における任命権者が求める資質を第一の段階として設けることが意図され、例えば初任から 4～6 年目未満の教員までの成長段階とは別に、採用時点における求める資質を段階として設ける必要が生じ[4)]、先進的な事例として「採用前段階の指標」を策定していなかった都道府県もあらたに採用時点の資質を設けることとなった。

また、指標の及ぶ範囲について「採用前段階の指標」は地方自治体内の教員養成大学が必ず従わなければいけないものではないが、一方で、教育公務員特例法第 22 条の 5 第 3 項において、協議会において協議が調った事項については、協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならないことが規定されているため、協議会に参加する大学には、大学として賛同した内容については尊重する必要があると述べられている。

教職員支援機構次世代型教育推進センターの調査結果より、公表されている協議会構成メンバー（大学）から関東圏の都道府県について抜粋したものが表 1 である[5)]。

本学の位置する埼玉県は埼玉大学と女子栄養大学である。埼玉県教育委員会は文部科学大臣が示す「指針」を参酌し、「埼玉県教員等の資質向上に関する協議会」の協議を踏まえ、平成 30 年 2 月に「教員等の資質向上に関する指標」を策定している。以上より本学の教員養成においては、埼玉県の教員育成指標における採用前指標を見据えて養成にあたる必要があると言える。

その一方で、本学の家庭科教員養成課程では免許取得者のほぼ半数が公立学校教員採用試験受験をしているが、都道府県別の状況は表 2 の通りであり、埼玉県と東京都がほぼ同数であり、また多くの都道府県にわたっていることを勘案しなければならない。

表1 関東地区 協議会の構成メンバー(大学名)

都道府県	協議会構成メンバー(大学名)
茨城県	茨城大学、筑波大学、茨城キリスト教大学、常磐大学、流通経済大学、筑波技術大学
栃木県	宇都宮大学、白鷗大学
群馬県	群馬大学、群馬県立女子大学、高崎経済大学、共愛学園前橋国際大学、東京福祉大学、高崎健康福祉大学
埼玉県	埼玉大学、女子栄養大学
千葉県	千葉大学、聖徳大学大学院、千葉茨城地域私立大学教職課程研究連絡協議会
東京都	東京学芸大学、教職大学院関係大学　代表校(1校)、東京教師養成塾関係大学　代表校(2校)

なお、東京都は平成 22 年に「小学校教諭教職課程カリキュラムについて」を関係大学等との連携により作成している。そこから 7 年が経過し、これをもとに平成 29 年には全校種に広げた「東京都教職課程カリキュラム」を策定し、各大学へ提示するとして、これまでの流れから構成メンバーにも特徴がある。

表2 都道府県別 公立学校教員採用試験受験者人数(二部は除く)

受験区分 / 受験地	校種	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	計
埼玉県	中学校		1		3	1	3	1		1	3	13
	高校	2	1	2	1		1	6	5	1	6	25
さいたま市	中学校			1								1
	中高共通	1										1
東京都	小中高共通	2	3	7	3	4	3	4	4	6	2	38
	特別支援						1					1
群馬県	高校	1	2		1					1		5
茨城県	中学校	1				1					1	3
	高校				1	1						2
千葉県	中高共通	1	1			2	1	1	3		1	10
栃木県	中学校										1	1
	高校	1										1
神奈川県	中学校									1		1
	高校					1						1
横浜市	中学校				1					1		2
川崎市	中学校										1	1
計		9	8	10	10	10	9	12	12	11	15	106

岩手県:高校3名、 新潟県:中学2名　高校1名、新潟市:中学1名、静岡:高校2名、
以下1名　福島県:高校、札幌市:中学、宮城県:中学、仙台市:中高、山形県:高校、富山県:中高、岐阜県:中学、愛知:中学、沖縄:中高

3．教員育成指標

文部科学省による「指標の策定に関する指針」では、指標の内容を定める際の観点として次の事項をあげ、各事項に係る資質を成長段階ごとにさらに向上させる観点をもちつつ、指標の内容を定めることされた[2)]。

(1) 教職を担うに当たり必要となる素養に関する事項（倫理観、使命感、責任感、教育的愛情、総合的人間力、コミュニケーション力、想像力、自ら学び続ける意欲及び研究能力を含む。）
(2) 教育課程の編成、教育又は保育の方法及び技術に関する事項（各学校の特色を生かしたカリキュラム・マネジメントの実施、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、情報器機及び教材の活用に関する事項を含む。）
(3) 学級経営、ガイダンス及びカウンセリングに関する事項
(4) 幼児、児童及び生徒に対する理解、生徒指導、教育相談、進路指導及びキャリア教育

等に関する事項（いじめ等児童生徒の問題行動への対応、不登校児童生徒への支援、情報モラルについての理解に関する事項を含む。）

(5) 特別な配慮を必要とする幼児、児童及び生徒への指導に関する事項（障害のある幼児、児童及び生徒等への指導に関する事項を含む。）

(6) 学校運営に関する事項（学校安全への対応、家庭や地域社会、関係機関との連携及び協働、学校間の連携に関する事項を含む。）

(7) 他の教職員との連携及び協働の在り方に関する事項（若手教員の育成に係る連携及び協働に関する事項を含む。）

これらの観点は相互に関連するものであり、教員養成においても一つひとつ独立するものではないが、教科の指導法（家庭科教育法）を担当する立場から、各徒党府県の教諭を対象とした指標のうち、主に「(2) 教育課程編成、教育・保育方法及び技術に関する事項」に関わる指標を求められる授業力ととらえ、着目することとした。

各都道府県の教員育成指標は地域の実態に即して独自の項目、独自のステージごとに作成され、横軸に教員のステージ、縦軸に領域区分を示しているものが多くみられる。当然のことではあるが教員として持ち続けて欲しい素養が示され、各県の求める教師像と関連づけられて指標が作成されているものが多い。

本学と関連が深い表２に上げた都道府県のうち、5 県について具体化された「採用前指標」をまとめ、養成段階において、授業力として見据えるべきことを明らかにしたいと考えた。参考までに埼玉県の教員育成指標（教諭）の全容は表 4 の通りであり、指導計画から学級経営までを取り出したものが表 5，6 にあたる。

４．養成段階に求められる資質と授業力

表５には「採用前段階」の名称と求められる資質についてまとめた。「採用前段階」の名称については様々である。「養成期」「養成段階」が多いが、群馬県は「採用前段階」を「教職課程修了時」としており、求める資質として「群馬県の教員として基礎的素養」をあげている。

表 6 には授業力に関する「採用前段階」の育成指標をまとめた。「授業力」というカテゴリーを設けているのは茨城県であり、群馬県は「学習指導・教科経営等」、千葉県と栃木県は「学習指導に関する実践的指導力」でまとめられている。関連する育成指標の中で「教職課程コアカリキュラム（以下コアカリ）」に言及しているのは埼玉県であり、「学校現場のニーズに対応した教育内容を学んでいる」とされている。

他の都道府県の教育委員会においても、各科目のコアカリの「到達目標」と教員育成指標（養成期）との対応を整理し、例えば「各教科の指導法のコアカリ（以下教科指導法コアカリ）」と教員育成指標を照らして策定している神奈川県の例もある[6)]。

「教科指導法コアカリ」では、全体目標として「当該教科における教育目標、育成を目指す資質・能力を理解し、学習指導要領に示された当該教科の内容について背景となる学問領域と関連させて理解を深めるとともに、様々な学習指導理論を踏まえて具体的な授業場面を想定した授業設計を行う方法を身に付ける」とあり、学習指導要領がキーワードである。

教員育成指標を見ると茨城県では学習指導要領の理解は「目標」についてであり、栃

木県では学習指導要領の文言が見られない。大学では「学習指導要領」について学ぶことが求められていることについて、共通理解が必要であると思われる。千葉県の育成指標では、教科等の専門性に学習指導要領の目標・ねらい・内容があげられており、大学において背景となる学問領域と関連させて理解を深めていることにつながっている。

表 4　埼玉県教員の資質向上に関する指標（教諭）

教員等の資質向上に関する指標【教諭】　　埼玉県教育委員会

ステージ	採用前 養成期	第１ステージ 基盤形成・協力期	第２ステージ 充実・推進期	第３ステージ 深化・中核期	第４ステージ 発展・後進育成期
	教員としての基本的な知識を学ぶとともに、自ら課題を発見して解決する姿勢を身に付ける。	教員として必要な事項について幅広く学び、基盤を固め、協力して取り組む。	経験を基に、資質を充実させ、幅広い視野を持ち、チームとしての取組を推進する。	自身の専門性を深め、学校の中核的存在として力を発揮する。	これまでの教育実践を振り返り、自らの知識や技能を発展させ後進を育成し、学校運営を推進する。
埼玉県の教員として持ち続けてほしい素養	・常に自己研鑽に努め、自律的・主体的に学ぶ ・教育公務員としての使命を自覚し、高い倫理観と生徒等への教育的愛情を持つ ・豊かな人間性やコミュニケーション力・幅広い教養・視野を持ち、家庭や地域など誰とでも協働する				
指導計画	「教職課程コアカリキュラム」を踏まえ、学校現場のニーズに対応した教育内容を学んでいる。 教育要領・学習指導要領の内容を理解している。	教育要領・学習指導要領を理解し、教科等及びキャリア教育や進路指導等の目標を達成するため、地域、生徒等の実態を踏まえ教材研究、授業方法、評価方法、指導計画等を検討・作成する。	教育要領・学習指導要領、教材研究、指導方法、評価等について理解を深め、学校の実践や生徒等の発達段階等を踏まえて指導計画等を作成する。	生徒等の発達段階等を踏まえ、カリキュラムマネジメントの視点から、指導計画を中心となって作成する。	自己の経験や実践及び時代に応じた専門的な知識を基に、学校・地域の実態を踏まえた指導計画を各学校等の中心となって作成する。
授業・指導の実践	授業等の目標と指導の展開を踏まえ、学習指導案等を書くことができる。 指導の展開に応じた、教材・教具、指導方法を理解している。	授業等の目標を達成するため、生徒等の実態を踏まえ、教材・教具、指導方法等から、場面に応じた効果的な方法を選択し、「主体的・対話的で深い学び」の視点から実践する。	教科等の指導に関する専門性をより高めるとともに、「主体的・対話的で深い学び」をバランスよく取り入れて実践する。	生徒等一人一人や集団に応じた指導方法を工夫し、学校の中核的存在として、若手教員等への指導・助言を行う。	生徒等一人一人や集団に応じた指導を充実させるとともに、自己の経験や実践及びこれまでの研修等を生かして、後進を育成する。
授業改善	各発達段階における集団の特性及び学級経営に関する基本的な知識を持っている。	授業等に対する他の教職員の指導・助言を基に、課題を見付け授業改善を行う。	授業研究会等に参加するなど、自ら教育実践を振り返り評価・分析をして、授業改善を行う。	教科、領域等の専門性を高めるとともに、学校の中核的存在として、若手教員等への指導・助言を行い、授業改善を推進する。	自己の経験や実践及びこれまでの研修等を生かして、学校の実態を踏まえた組織的な授業改善を推進する。
学級経営	生徒等一人一人の実態把握の必要性を理解している。	学級経営の意義と基本的事項を理解し、生徒等一人一人の人格を重んじながら計画的に学級経営を行う。	学級内で望ましい人間関係を育むことで、問題行動の未然防止を含めた広い観点から学級経営を行う。	学校の中核的存在として、学級経営等について指導・助言を行うとともに、学年経営に寄与する。	時代や生徒等の変化に柔軟に対応しながら学年・学級経営を行うとともに、後進を育成する。
特別な配慮を必要とする生徒等への対応	障害の特性や配慮事項等の基本的な知識を持っている。	個別の教育支援計画・個別の指導計画に基づいて指導・支援を行うとともに、集団への指導・支援を行う。	生徒等と関わる範囲を積極的に広げるとともに、障害の特性に応じた対応を行う。	学校の中核的存在として、学部・学年・分掌等と円滑に連携し特別支援教育を推進する。	家庭・地域等と連携しながら、計画的・組織的に特別支援教育を推進するとともに、後進を育成する。
カウンセリング・教育相談	教育相談等の重要性や基本的な知識について理解している。	教育相談等の基本的な技法を習得し、生徒等の理解に努め、問題行動の未然防止を図る。	教育相談等の基本的な技法を活用するとともに、組織的観点からも問題行動の未然防止を図る。	学校組織の中核的存在として、関係機関等と連携しながら、問題行動の未然防止策を計画・推進する。	質の高い教育相談等の推進を図るため学校や地域における中核を担うとともに、後進を育成する。
生徒等の問題行動への対応	一人一人の生徒等を大切にする態度を持ち、組織としての対応の重要性について理解している。	生徒等理解のための基本的な知識を基に、校内組織等の助言を得ながら情報収集を行い、適切な指導・支援を行う。	問題行動の背景を十分に理解し、組織的、時系列的観点から対応や指導について検討し、指導・支援を行う。	組織的観点を持ち、時系列を意識した対応を計画し、学校組織の中核的存在として、関係機関、家庭・地域等と連携した指導を推進する。	生徒等の自己指導能力の育成を図るための積極的な生徒指導について、様々な関係機関等と連携するとともに、後進を指導する。
外部連携	学校・家庭・地域等との連携の重要性を理解している。	学校組織の一員として、自らの役割を認識し、家庭・地域等との連携を行う。	家庭・地域等との連携を組織的観点から検討し、積極的に取り組む。	家庭・地域等との連携について計画を立て、学校の中核的存在として積極的に計画の実行に取り組む。	家庭・地域等の実態を踏まえ、組織的に連携を進めるとともに、後進を育成する。
運営参画	学年、校務分掌、委員会等の学校運営に必要な組織の役割について理解している。	学年、校務分掌、委員会等について、担当業務の責任を自覚し、報告・連絡・相談を行いながら、自己の役割を適切に果たす。	学年、校務分掌、委員会等について、学校全体の運営を意識しながら、正確かつ迅速な対応をする。	学年、校務分掌、委員会等の組織を運営し、各組織が有機的に機能を果たすよう努める。	学校経営の課題を踏まえながら、学年、校務分掌、委員会等で主体的に課題を解決しようとする若手教員や後進を育成する。
学校安全	学校安全の諸課題や重要性について理解している。	学校安全に関し、マニュアルを踏まえて危険を予測し、事故発生時には適切に行動する。	学校安全の事故防止等の効果的な事前指導や環境整備に努め、事故発生時には適切に行動する。	学校の中核的存在として安全確保の視点から教育活動全般について見直すとともに、事故発生時におけるマニュアル等の策定に積極的に関わる。	安全確保のため、全体の意識を高める取組を組織的に推進し、後進を育成する。

※「生徒等」とは幼児、児童、生徒のことを指す。　※幼稚園教諭等については「授業」を「保育」、「学校」を「園」とそれぞれ読み替える。　※第３ステージ以降は主幹教諭を含む。

表5　採用前のステージの表現と求めている内容

埼玉県	群馬県	茨城県	千葉県	栃木県
養成期	教職課程修了時	採用時の姿	養成段階	採用時の姿
教員としての基本的な知識を学ぶとともに、自ら課題 を発見して解決する姿勢を 身に付ける.	群馬の教員として基礎的素養（教育的愛情・情熱、使命感・責任感、規範意識・人権感覚、コミュニケーション能力、学び続ける姿勢）	教職を担うに当たり必要な素養 ・社会人として ・教員として （詳細略）	千葉県・千葉市が求める教員像 （〇人間性豊かで、教育愛と使命感に満ちた教員〇高い倫理観をもち、心身ともに健康で、明朗、快活な教員〇幅広い教養と学習指導の専門性を身に付けた教員〇幼児児童生徒の成長と発達を理解し、悩みや思いを受け止め、支援できる教員〇組織の一員としての責任感と協調性をもち、互いに高め合う教員）	教員としての基礎・基本を理解するとともに、教職生活全体を通して自律的に学び続けようとする強い意志をもっている。

表6　授業力に関連する採用前の育成指標

埼玉県		
指導計画	「教職課程コアカリキュラム」を踏まえ、学校現場のニーズに対応した教育内容を学んでいる。	
	教育要領・学習指導要領の内容 を理解している。	
授業・指導の実践	授業等の目標と指導の展開を 踏まえ、学習指導案等を書くこと ができる。	
	指導の展開に応じた、教材・教具、指導方法を理解している。	
授業改善	各発達段階における集団の特性及び学級経営に関する基本的 な知識を持っている。	

群馬県		
学習指導・教科経営等	指導計画の立案	学習指導要領における各教科等の目標及び内容等について理解している。
	学習活動の展開	発問、板書、教材・教具の活用等、基本的な指導技術を身に付けている。
		指導計画に沿って授業を展開できる。
		特別な支援を必要とする児童生徒に留意して指導を行う。（キャリア段階Ⅰまで）
	授業改善・評価	児童生徒の学びの実態を踏まえ、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を推進する。（キャリア段階Ⅲまで）
		評価計画に基づいて観点別に評価できる。
		学習評価の方法について理解している。

茨城県		
授業力	学習指導要領の主な目標を理解し，指導に生かすことができる。	
	授業を成立させるための要件（学習課題，板書，発問等）を理解し，基礎的な技能をもって指導することができる。	
	教科等に関する専門的知識を有し，教材の内容を分析・解釈し，適切な授業準備をすることができる。	
	学習課題の設定や探究的なプロセスの重要性を理解し，指導に生かすことができる。	
	主体的・対話的で深い学びの重要性を理解し，授業を実践することができる。	
	ICTの活用方法を理解し，教育活動に生かすことができる。	
	道徳教育の目標や，道徳教育は，「特別の教科　道徳」・「道徳」を要として学校の教育活動全体を通じて行うものであることを理解することができる。	

千葉県		
学習指導に関する実践的指導力	教科等についての専門性	学習指導要領、幼稚園教育要領に示された教科領域の目標・ねらい・内容
	授業実践指導技術	基礎的な学習指導理論 発達・学びの過程 指導技術 具体的な授業設計・保育を構想する方法
	特別な支援を必要とする幼児児童生徒への学習上の支援	特別な支援を必要とする幼児児童生徒に対する学習上の困難の把握と支援の方法

栃木県			
学習指導に関する実践的指導力	学習指導全般		学習指導の基礎・基本を理解するとともに、指導力の向上を目指して学び続けようとする強い意志をもっている。
	指導計画等の立案・実施		教育目標の実現に向けて、指導計画に基づいて学習指導を行うことの大切さを理解している。
	指導方法・教材研究の工夫	授業の基本技術	授業展開の仕方や教材研究の進め方を理解している。
		教材研究	
	評価の工夫		指導と評価の一体化を進める大切さを理解している。

「教科指導法コアカリ」の１つ目の一般目標「当該教科の学習評価の考え方を理解する」と照らして「評価」について詳しく取り上げているのは群馬県である。群馬県は「授業改善・評価」の項目で「主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善（キャリア段階Ⅲまで継続）」、「評価計画に基づいて観点別に評価できる」、「学習評価の方法について理解している」とあり、教職課程終了時の具体的な姿が示されている。栃木県は「評価の工夫」として「指導と評価の一体化を進める大切さを理解している」が採用時の姿とされている。他の 3 県については評価について述べられていない。

「教科指導法コアカリ」では「学問領域との関係を理解し教材研究に活用すること」、「（中学校及び高等学校では）発展的な学習内容について探求し、学習指導への位置付けを考察することができること」が到達目標である。教科の専門性について教員育成指標では茨城県の授業力で、「教科等の専門的知識を有し、教材の内容を分析・解釈し、適切な授業を準備することができること」が示されている。

「教科指導法コアカリ」の 2 つ目の一般目標「基礎的な学習指導理論を理解し、具体的な授業場面を想定した授業設計を行う方法を身に付ける」に関しては、「授業・指導の実践」、「学習活動の展開」、「授業実践・指導技術」、「授業の基本技術、教材研究」等の項目でいずれの県も述べられ、とくに指導技術については「発問、板書、教材・教具の活用等、基本的な指導技術を身に付けている」（群馬県）、「授業を成立させるための要件（学習課題、板書、発問等）を理解し、基礎的な技術をもって指導することができる」（茨城県）など詳細にわたって示している県がある。その一方で「授業等の目標と指導の展開を踏まえ、学習指導案を書くことができる」、「指導の展開に応じた、教材・教具、指導方法を理解している。」（埼玉県）のように技術という文言を用いていない県もある。

「教科指導法コアカリ」では到達目標に、「学習指導案の構成を理解し、具体的な授業を想定した授業設計と学習指導案を作成することができる、模擬授業の実施とその振り返りを通して、授業改善の視点を身に付けている、（中学校高等学校では）当該教科における実践研究の動向を知り、授業設計の向上に取り組むことが出来る」とされ、結果として技術が身に付くとしても育成指標との関係から、指導技術いわゆる学習指導のスキルを大学で学ぶ必要に迫られていると言える。いわゆる「指導技術」については教育実習においても他の項目に比べて評価が低いこともあり、教育現場の実態から即戦力が求められていると感じざるを得ない。

「教科指導コアカリ」では「情報機器及び教材の活用を含む」としているが、教材の活用は群馬県、ICT の活用は茨城県に記載がある。特別な支援を必要とする生徒への学習指導上の支援について、表 6 では群馬県と千葉県に記載されているが、他の県も授業力以外のところで示されている。

東京都については教員育成指標には養成期の育成目標は示されておらず、東京都教員育成協議会の会議要旨より、「大学は基礎的な段階の教育を行うことから、教員の基礎形成期に身に付けさせたい資質・能力を身に付けると捉え、教育実習の充実の向けた大学と学校との連携のあり方として、実習生は表 5 に抜粋した教諭 1～3 年目（基礎形成期）の「指標」となる力を身に付けることを目指している」と述べられている[7)]。記載されている内容はこの指標が 4 年目以降も続くこともあり、概要が示されている。教員採用候

補者名簿登載者を対象として、教員として円滑にスタートできるよう、採用前の段階で教科指導や学級経営、保護者対応等に関する研修が実施されている。東京都教育委員会は、教育公務員特例法等の一部を改正する法律の施行や、文部科学省から「教職課程コアカリキュラム」が示されたことに伴い、「東京都教職課程カリキュラム」を平成 27 年策定し[8)]、小学校教員に限定していたカリキュラムの対象を全校種の教員へ拡大している。本学からは東京都の家庭科教員採用試験を受験する学生が多いことから「東京都教職課程カリキュラム」の教諭 1～3 年目（基礎形成期）の「指標」を視野に入れて教員養成にあたる必要に迫られているといえる。

表7　東京都の授業力に関連する教員育成指標　基礎形成期(1～3年目)

求められる能力や役割		教員としての基礎的な力を身に付ける。
		教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。
教師が身に付けるべき力	学習指導力	学習指導要領の趣旨を踏まえ、ねらいに迫るための指導計画の作成及び学習指導を行うことができる。
		児童・生徒の興味・関心を引き出し、個に応じた指導ができる。
		主体的な学習を促すことができる。
		学習状況を適切に評価し、授業を進めることができる。
		授業を振り返り、改善できる。

５．まとめ

都道府県ごとに教員育成指標が策定され、教員育成協議会メンバーの一員である大学は、協議に加わった都道府県の教員育成指標を尊重しながら、その一方で学生の採用試験受験地の指標を見据えて教員養成にあたることになった。本学の家庭科教員採用試験状況から埼玉県、東京都、群馬県、茨城県、千葉県の求める採用時の授業力を中心に、「各教科の指導法の教職課程コアカリキュラム」の目標と照らしたところ、教職課程において学習指導要領に重きを置いて指導していることが指標からは読み取れない県があること、大学では学問としての裏付けを学び教材研究に生かすことを目標としているが、教員養成指標では具体の指導技術が求められていることなどが明らかとなった。今後育成指標の他の領域区分もみながら家庭科教育法の指導のあり方を検討したい。

＜引用・参考文献＞

1）中央教育審議会．（2015.12.21）．「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）」，
2）文部科学省告示第55号．（2017.3.31）．「公立の小学校等の校長及び教員としての資質向上に関する指標の策定に関する指針」
3）国立大学法人　福岡教育大学.（2017.3．31）．教員育成指標モデル開発のための調査研究成果報告書　平成28年度文部科学省委託事業　総合的な教師力向上のための調査研究事業　テーマ３：教員育成指標等の策定のためのモデル事業
4）独立行政法人教職員支援機構．（2018）．「育成協議会の設置と育成指標・研修計画の作成に関する調査研究プロジェクト（プロジェクトA）　協議会・指標・教員研修計画等に関するＱ＆Ａ（全体版）」
5）教職員支援機構次世代型教育推進センター.（2017.7.3）　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策定に関するアンケート調査結果
6）仙波圭子．(2017)．教科教育コアカリキュラムと食物系学部における科目「家庭科の指導法」．女子栄養大学　教職課程センター年報.Vol 2．p.18-
7）平成30年度第1回　東京都教員育成会議　会議要旨（2018）
8）東京都教育委員会．東京都教職課程カリキュラム（2017.10.26）
http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2017/10/26/16.html

＜参考文献＞

1）一般財団法人　国立大学協会（2018.3.23）.教員の養成及び研修に果たす国立大学の使命とその将来設計の方向性（WG報告書）
2）白石崇人.（2018）.現代日本の教育政策における教員養成の課題－平成27年中教審教員育成答申以降の諸施策に注目して－.広島文教女子大学　教職センター年報　2018年第6号
4）全国私立大学教職課程研究連絡協議会.（2011.11）　教員養成制度改革資料集
5）一般財団法人全国私立大学教職課程協会会報　第73号（法人第4号）.(2018.4).p.19～34　教職課程コアカリキュラム・再課程認定と私立大学教職課程の課題
6）埼玉県　教員等の資質向上に関する指標（2018.2策定）
http://www.pref.saitama.lg.jp/f2208/shihyou/shihyou.html
7）群馬県　ライフステージごとの教員育成指標（2017.12策定）
http://www.pref.gunma.jp/03/x18g_00023.html
8）茨城県　茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標(2018.2.20策定)

https://www.edu.pref.ibaraki.jp/board/welcome/keikaku/oshirase/index.html
9）千葉県　千葉県・千葉市教員等育成指標（2018.3.7策定）
10）栃木県　栃木県教員育成指標（2018.3策定）
http://www.pref.tochigi.lg.jp/m01/kyouinikuseishihyo.html
11）東京都　東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標（2017.7策定）
www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2017/07/27/07.html
12）神奈川県　神奈川県のめざすべき教職員像の実現に向けて～校長及び教員の資質向上に関する指標～（2017.8策定）
www.pref.kanagawa.jp/docs/pi7/cnt/f491033/kenshukeikaku.html
13）横浜市　教職員のキャリアステージにおける人材育成指標（2017.7策定）
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/050/siryo/__icsFiles/afieldfile/2014/07/24/1349969_07.pdf
14）福島県　福島県版　校長及び教員としての資質の向上に関する指標（2017.12策定）
https://www.pref.fukushima.lg.jp/site/edu/ikusei.html
15）宮城県　みやぎの教員に求められる資質能力（2018.3策定）
https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/ky-teacher/shihyo.html
16）岩手県　校長及び教員としての資質の向上に関する指標（2018.3策定）
httpps://www.pref.iwate.jp/kyouiku/kyoushokuin/18341/062829.html

***注　6)～16）の指標は（　）で示した年月のものを参考にした。**

（本学　家庭科教育学研究室）