

研究種目：基盤研究（C）  
 研究期間：2007～2008年度  
 課題番号：19530699  
 研究課題名（和文） 自学を促す教職能力ルーブリックの開発  
 研究課題名（英文） Developing Rubrics of Teaching at School for Self-Directed Learning  
 研究代表者  
 安藤 輝次(奈良教育大学 大学院教育学研究科 教授)  
 研究者番号：70143930

## 研究成果の概要：

「学部卒」「初任研終了時」「優秀教員」など教職の節目における到達度を明確にするために、アンケートや面接調査を実施して、個々の段階における教職能力を特定し、その評価指標や具体例を抽出しようとした。しかし、わが国の場合、教職能力が情緒的な表現に流れるきらいがあり、主観的要素が入りやすいので、アメリカのダニエルソンの指導フレームワークが最も有用でそこから学ぶべき点が多いことが分かった。

## 交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
平成19年度	1,000,000	300,000	1,300,000
平成20年度	900,000	270,000	1,170,000
総計	1,900,000	570,000	2,470,000

研究分野：人文・社会科学

科研費の分科・細目：教育学・教育社会学

キーワード：初任者教員、ルーブリック、資質・能力、教師のライフサイクル、

## 1. 研究開始当初の背景

平成18年度、我が国では、「教職実践演習」の必修化が決まり、教職大学院や教員免許更新制が始まろうとしていたが、大学における教員養成カリキュラムから教員の採用とその後の研修のカリキュラムにおいて何をどこまで達成するのかというルーブリックの開発が行われていなかった。

例えば、教師として子どもや保護者とのコミュニケーションをする力が不可欠であるが、その力が優れているか否かということ、パフォーマンス評価によらなければならない。したがって、ペーパーテストで分かるものではないし、「何を」という点に焦点化したチェックリストでイエスかノーで判定できるものでもない。

では、どうするかというと、アメリカの教

師前及び現職教員の教育で行われているように、子どもに説明したり、子どもの考えに適切に反応するという様子をビデオ等で撮影し、それをルーブリックによって他者が評価したり、自分自身で評価しながら、自らのコミュニケーションの力の長短所が明らかになるのである。そうすれば、新たな課題を見出して自学に結びつけることができるようになる。しかも、教育実習生なら初任者研修の最終レベル、新任教員なら優秀教員のレベルのルーブリックまで見据えておくほうが自発的で持続的な学びが展開しやすい。

## 2. 研究の目的

本研究における教職ルーブリックは、次の3点において従前のものとは異なっている。  
 (1) ペーパーテストやチェックリストではチ

ェックできない教師のパフォーマンスに係わった“統合的”な能力である。

- (2) 教育実習終了後から学部卒業時、初任者終了時、さらには優秀教員まで見据えて、教師としての力量が“発展的”である。
- (3) 小学校や中学校など異なる校種で、どの教科の授業でも、そして、教科外活動においても使うことができるという意味で“転移可能”である。

そして、本研究で明らかにしようとする教職能力とは、学習指導や学級経営のような領域にとらわれず共通に求められる能力である。このルーブリックは、学部卒業時、初任研終了時、優秀教員のような節目ごとに基本的な教職能力を明らかにし、それを構成する評価指標を明らかにしたものであり、そして、評価指標に関連した具体的事例を例示として添えるものである。

### 3. 研究の方法

- (1) 「学部卒」「中堅教員」「優秀教員」にレベル分けした教職能力ルーブリックを使っているアメリカのアルバーノ大学に出張して、教職能力ルーブリックの開発と導入の方法についてのノウハウを獲得する。また、初任研終了時の教職能力を明示しているコネチカット州の BEST プログラムの現地調査を行う。
- (2) 本研究に関連した教員養成 GP (例えば、チェックリストや実習生ルーブリックなど) を実施している国内の大学に出張して、それぞれにおける成果と課題を把握する。とりわけ、チェックリストが必要な場合とルーブリックが必要な場合を峻別する。
- (3) 本学における教育実習終了時と学部卒業時にまで獲得した教職能力を明らかにする。
- (4) 初任研終了時まで獲得した教職能力を調査する。なお、当初は、奈良県のみのものであったが、教員の資質能力の導入を進めている宮崎県でも調査を実施することとした。
- (5) 全国の優秀教員の選出基準を調べ、そこから優秀教員の教職能力を明らかにする。
- (6) 奈良県と宮崎県の優秀教員に集まってもらい、その教職能力の評価指標に係るエピソードを収集する。
- (7) 教育実習終了時、学部卒業時、初任研終了時、優秀教員の調査結果からそれぞれに共通する教職能力を導き出し、各教職能力を構成する評価指標を抽出する。
- (8) 教職能力ごとに教育実習終了時、学部卒業時、初任研終了時、優秀教員の評価指標を設定して、ルーブリックを作る。

なお、研究代表者である安藤は、平成 20 年度に設置された本学教職大学院の所属となり、そこでは①授業者・計画者としての教

師、②教科の専門性に強い教師、③カウンセラーとしての教師、④コーディネーターとしての教師、の 4 つの教師像ごとに資質能力とそれぞれの資質能力を構成する評価指標も示したルーブリック（「カリキュラム・フレームワーク」と称す）が作成された。この資質能力は、本研究でいう“教職能力”に相当するものであるので、(4)については、教師像ごとの教職能力のルーブリックを使って調査を行うこととした。

### 4. 研究成果

研究方法の(1)から(8)を使って得た研究成果をそれぞれの番号に対応させて列挙すると、次のようになる。

#### (1) 米国の教職能力ルーブリック

アルバーノ大学の教職能力ルーブリックは、次の 5 つである。④概念化、⑤診断、⑥調整、⑦コミュニケーション、⑧統合的な相互作用。それぞれのルーブリックは、「初心者の教師」「専門職途上の教師」「経験豊かな教師」のレベルに分けて示されており、学部卒は「初心者の教師」にまで到達するように学習結果を保証している。

これらの教職能力ルーブリックは、教育学科のディーツ教授が中心になって 1979 年末から①大学での自分たちの教育経験、②その分野の専門家のインタビューと文献レビュー、③大学併設の研究調査部の研究成果、の 3 つを研究資料にして、教育学だけでなく看護学や心理学など学際的な研究グループを作って検討し、5 つの教職能力を抽出して、暫定的なルーブリックを作成し、1981-82 年度は毎学期 3 回から 4 回の学内討論を行って、合意形成を行い、1983-84 年度には FD 研修会でそれぞれ学問を代表する 10 名の教員が大学での教育実践を学内放送局でテレビ討論し、そのテープを吟味して教職能力の洗練化に繋ぎ、1 年次から始まる教育実習に係わっては日誌の構成に工夫を凝らしたと言う。

また、1989 年度から初任者研修として行われてきたコネチカット州の BEST プログラムは、例えば、中学社会の新任教員は、1 年目は、メンター教員から指導を受けて、学習指導ポートフォリオづくりの下準備を行い、2 年目始めに『ポートフォリオ・ハンドブック』も集録された CD が送られてくる。それを手がかりに、地区教育協議会のセミナーに出席したり、オンラインで校種や教科のルーブリックを確認・登録した後、抽出生徒となる数人の子どもたち（成績の上中下に分けて）を選び出し、メンター教員や同僚と話し合っ、中学社会科で取り組みたい内容と生徒たちのプロフィールを掴んでから、特定の単元プランにそって授業を行い、日誌を書き、省察を行う。そして、まとめとして、単元全体の概要を記すとともに、抽出生徒の学習物等を

含めた授業記録と鍵となる場面を写した15分程度のビデオ1本を作成し、学習指導ポートフォリオにして提出する。

なお、BESTプログラムでは、教科ごとにルーブリックを設定しており、重複する部分もあるものの、微妙に異なっており、一般的な教職ルーブリックにまで集約はしていない。むしろポートフォリオによる評価方法で学ぶべき点が多いように思われる。

## (2) わが国の教員養成GPの実践

教員養成GPを受けた大学を調査した結果、結論から先に言えば、まだ試行段階であり、具体的な成果を得るまでには至っていなかった。例えば、アメリカの教育実習のルーブリックを借用してデジタルポートフォリオに記録しているものの、テクノロジー故の限界もあって、省察や選択までには至っておらず、なおもソフト開発途上であったり、膨大な項目のチェックリストを現職教員の協力を得て作成しているものの、教育実習に適用したばかりで、現実的には到達基準というよりむしろ目当てに留まっており、しかも、完全実施以前であるために、その効果を確認するまでには至っていなかった。

## (3) 学部実習直後と卒業直前の教職能力

前節の最後に述べたように、本学教職大学院で使用しているカリキュラム・フレームワークを使って、アンケートを実施した。その結果、学部実習直後でも卒業直前の教員になるうとする学生でも①授業者・計画者としての教師と②教科の専門性に強い教師に関しては、一番下又は二番目のレベルまでは到達したと自己評価する者があったが、③カウンセラーとしての教師と④コーディネーターとしての教師については、該当しないという者が大多数であった。学部卒では、授業実習に力点が置かれていたためである。

## (4) 初任研終了時まで獲得した教職能力

奈良県では1月初旬、宮崎県では2月中旬に初任者の全体研修の最終回が行われるので、その折にアンケート調査を実施した。その結果、次のことが明らかになった。

第一に、小中学校の初任者から見て1年間の研修の間に「ついた力」としては、①授業をする力が73%、②子どもとの人間関係が58%、③学級をまとめる力や意欲・使命感がそれぞれ39%であった。このような力について具体的な状況を尋ねたところ、①については「子どもが『えっ、どういうこと?』と言わなくなった」とか『分かった』『なるほど』ということが多くなった」など具体的な場面を挙げることが多い。なお、小学校では、保護者との人間関係が66%、中学校では「学級をまとめる力」が52%という点に校種の差異が見られた。

第二に、初任者終了時でも「これからつきたい力」としては、①授業をつける力が94%、

②学級をまとめる力が56%となっており、なお授業力が求められていることが判明した。例えば、初任研の前半では板書など具体的な技術の授業力をつけたいが、後半になると発問の仕方や生徒指導を絡めた授業法など教育方法に目が向くようになるということである。

第三に、「これまでまたは現在悩んでいること」を問うたところ、①子どもの誉め方・叱り方が63%、②授業がうまくいかないが52%であった。なお、小学校では評価の仕方が41%、中学校では部活等の負担増が42%と多いのが校種の違いである。

以上から分かることは、初任者終了時においても、カウンセリングやコーディネーターとしての力を伸ばすより眼前の授業をうまくやっていくための力をつけることが最大の関心事となっているということである。

## (5) いわゆる優秀教員の選出規準

スーパーティーチャー、授業の鉄人、エキスパートティーチャーなど様々な名前を付して優秀教員を選出している県の教育委員会を訪問して、そこでの選出規準を聞き出し、いわゆる優秀教員の教職能力を抽出しようとした。

その結果、もっとも多い優秀教員制度は、生徒指導も含めた授業力の優れた教員を選出して、彼らを他校に派遣したり、自校で示範授業をしたりして、他の教員の授業力アップに役立てるという方式であった。次に多いのは、必ずしも授業をすることのみに限定しないで、生徒指導や学校マネジメントまで幅を広げて捉えようとするものであった。そして、選出規準については、前者の場合、例えば、(ア)楽しく分かる授業の展開、(イ)卓越した指導力、(ウ)子ども理解、を設定していたり、後者の場合には、(a)豊かな人間性、(b)教職に対する情熱・使命感、(c)教科指導・生徒指導の指導力、(d)組織の一員としての社会性、などを挙げていた。

ただし、(ア)の「楽しく」や(イ)の「卓越した」、(a)の「豊かな」など評価規準を教師の指導として具体的に示すのではなく情緒的な修飾語で表現することが多く、その内実を説明していないことも多いことが分かった。

なお、訪問した県教育委員会の幾つかは、いわゆる優秀教員の明確な選出規準を持っていなかったり、持っていたとしても公表を控えたいとのことであった。

## (6) 優秀教員の教職能力に関するエピソード

奈良県と宮崎県のいわゆる優秀教員から教職能力に関わって具体的な事例をエピソード風に提出してもらい、小・中学校に絞って集約すると、次のような結果になった。

第一に、もっとも多いエピソードが⑩自己を高める力であるという点に注目したい。これは初任研終了時にはなかった点である。

第二にエピソードが多いのが①授業力であり、関連して②の子ども理解が続き、③の子ども指導力はその次になっている。

	全体	小学校	中学校
① 授業力	23	12	11
② 子ども理解力	18	14	4
③ 子ども指導力	9	5	4
④ 学級経営力	8	8	0
⑤ 説明力	2	2	0
⑥ 情報収集・活用力	8	3	5
⑦ 同僚との人間関係力	9	6	3
⑧ 保護者との連携力	7	7	0
⑨ 地域把握力	9	2	7
⑩ 問題解決力	9	6	3
⑪ 自己を高める力	23	14	9
⑫ リーダー性	0	0	0

そして、第三に、⑫のリーダー性については、小中学校のいずれの優秀教員も誰一人エピソードを挙げていない。わが国特有の教員文化を反映しているようで興味深い。

ただし、(1)のアルバーノ大学の教職能力のカテゴリーは、わが国だけでなくアメリカにおいても特殊で導入が困難であり、また(5)に示すように、わが国における優秀教員の選出規準も情緒的な表現も多く、そこから目標とする教職能力を外的に見て分かるようにして示すことも難しい。したがって、教職能力を特定してそのカテゴリーに収めるように依頼したのではなかった。そのために、優秀教員から出されたエピソードは、複数のカテゴリーにわたっていたり、分別困難な場合もあった。

#### (9) 教職能力ごとの評価指標の抽出

前節に述べたように、教育実習終了後から学部卒業時、初任研終了時、さらには優秀教員まで見据えた教職能力を特定できなかったため、評価指標を選び出すこともできなかった。

#### (10) 教職能力のルーブリックづくり

そこで、改めてアメリカの教職能力一般の文献研究を行い、アルバーノ大学やコネチカット州教育局ともメール等による問い合わせを行った。

その結果、州教育委員会は、教員免許を発行する関係から大学の教員養成カリキュラムに影響力を発揮しているが、多くの州教育委員会でダニエルソン(C. Danielson)の指導フレームワークを採用し、全米教育協会(NEA)や監督及びカリキュラム開発協会(ASCD)もバックアップしているために多くの大学でもそれを部分的に修正しながらも導入しているということが分かった。

ダニエルソンのフレームワークは、①計

画と準備、②教室環境、③指導、④専門職の責任、という4領域から成り立っており、その下位に構成要素が、構成要素内に要素を組み込んで、ルーブリックを明示している。

これらの領域は、本研究でいう教職能力に該当するが、優秀教員の選出規準のように情緒的な表現ではなく、見て分かるようになっている。しかもアメリカの各種の教員養成や採用・研修規準を総合的に盛り込んでおり、一般性がある。そして、本学教職大学院で採用している4つの教師像にも重なる部分も多い。ただし、わが国の教育委員会が教員を採用する際にしばしば重要な点として挙げる「専門職の責任」の中に意欲や使命感や熱意などの傾性(disposition)を具体的に示している点が有益である

とりわけ、ダニエルソンのフレームワークのハンドブックでは、どのように教職能力を評価し、育てるのかということについても具体的に示している。ここからわが国における教職能力のルーブリックづくりの手がかりがあるように思う。

#### 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 2件)

- (1) 安藤輝次「初任研教員と優秀教員の資質・能力に関する研究」奈良教育大学紀要第58巻、2009年10月出版予定、全11頁。
- (2) 安藤輝次「一般的ルーブリックの必要性」奈良教育大学教育実践総合センター紀要第17号、2008年3月、1-10頁。

〔学会発表〕(計 1件)

アメリカ教育学会第19回大会(於：北海道教育大学岩見沢校)

「一般的ルーブリックの必要性」

〔図書〕(計 0件)

〔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) 研究代表者

安藤 輝次(奈良教育大学大学院 教育学研究科 教授) 研究者番号：70143930

##### (2) 研究分担者

なし

##### (3) 連携研究者

なし