

RAINBOW ルーブリックの可能性

－研修コーディネーターの役割に焦点をあてて－

中原 恵子*・佐々木 司

Developing a New Tool Called "Rainbow Rubric"
－ The Teacher Training Coordinator's Role to Make a Better Relationship
with Teachers as Learners －

NAKAHARA Keiko*, SASAKI Tsukasa

(Received September 28, 2018)

はじめに

本論文は、「RAINBOWルーブリック」の概要を述べるものである。このルーブリックは「自ら学ぶ教員」を育成するためのメンターの関わり方を表したもので、筆者のひとり中原が山口大学教職大学院（教職実践高度化専攻）在学中に考案したものである。もうひとりの筆者である佐々木は、中原の指導教員として同ルーブリック作成に向け適宜アドバイスを与えるとともに、本論文執筆にあたっては全体の統括と部分的な修正指示等を行った。本論文の主たる執筆者は中原である。以下、筆者とは中原を指す。

「自ら学ぶ教員」それ自体は巷間定着した感のある用語ではあるが、本論文において筆者がその「自ら学ぶ教員」に着目する理由は3点ある。すなわち、第1に、ベテラン世代の大量退職に伴う新規採用教員の増加により人材育成の必要性がこれまで以上に高まっており、その際、自ら学ぶことが強く求められるようになってきていると実感されること。第2に、今後子供たちは予測困難な時代を生き抜くことになると言われており、教員が自ら学ぶ力を備えていなければ、子供たちに予測困難な時代を生き抜く力を育成することができないと考えられること。第3に、初任者や若手教員の資質能力向上におけるメンターの影響力は大であると思われるが、実はメンター自身、自ら学ぶ教員の育て方を十分概念化できていないのではないかと推察されること、である。

白井（2016）は、組織内での教員間の日常的なフォーマル、インフォーマルな指導助言関係の維持の困難さに加えて、教員経験年数の短い教員が組織内で一定数を占めることによる人材育成上の課題が顕在化してき

ているとしたうえで、従来は校内研修の不活性化の原因を、研修内容や方法に工夫がないこと、教員が多忙でやる気が低下していることなどに求められてきたが、昨今では、教員経験年数の短い教員の増加により、校内研修で議論が共有できない、切磋琢磨できないという状態が生じていると述べている。多忙な日常と経験年数の短い教員の増加から引き起こされる学びへの受動的な姿勢を、能動的なものへと転換させることは喫緊の課題である。

筆者は、「自ら学ぶ教員」となる転換点はどうに訪れるのか、また訪れるよう措置すべきなのかという視点をもって、学校現場の教員とかわり研究を進めてきた。その結果、負荷の感じ方を負担感から充実感へと転換できたとき、主体的に学ぶ姿勢が生まれることがわかった。その転換を促す人材育成に資する働きかけのパターンを、これまでになかった形のルーブリックで表現すると、汎用性のある使い方が広がっていることがわかった。このような参加型アクションリサーチに基づき、本論文では「RAINBOWルーブリック」の作成過程とその可能性について論じていくこととする。

1 研修コーディネーターとしての働きかけ

筆者は平成28、29年度の2年間、山口大学教職大学院に在学するとともに、柳井市の「研修コーディネーター」として、市教育委員会の研修を通じて、すべてのキャリアステージの教員と接してきた。若手教員にはフレッシュ合同研修会、ミドルリーダーには授業のスペシャリストの養成をめざした「克己堂」（研修名称）、ベテラン教員には未来の指導主事や管理職を養成する「時習館」（同）、管理職には校長会といったように、

* 柳井市教育委員会学校教育課

市教委が設定している研修会に参画する機会を得た。

当初は、新たな多忙感を生じさせることなく資質能力を向上させる研修の開発を通して、自ら学ぶ教員を育成することをねらいとしており、どちらかと言えば、多忙感を生じさせない研修によって資質能力を向上させることに力点を置いていた。そのため、研修企画者や受講者の負担を軽減することに意識を向けていた。しかし、市内の教員に継続的にかかわるうちに、負担の軽減だけでは自ら学ぶ教員へと成長を遂げることはならないのではないかと感じるようになった。

自ら学ぶ姿勢を見せるようになった教員や、研修で深くかかわった関係者にインタビューを行い、また研修中や勤務中の参与観察によって、負担軽減だけでなく、適度な負荷をかけていくことが必要であるとの結論に至った。同時に、筆者の働きかけ方と受講者の研修に対する姿勢とを区分し、虹の曲線上にその働きかけ方を位置付けた。この、自ら学ぶ教員へといざなう研修コーディネーターの一連の働きかけを、「RAINBOW ループリック」と名付けた。

2 ループリックとRAINBOWループリックの違い

2-1 ループリック

2008年12月に中央教育審議会が打ち出した答申には、高等教育における質保証をめぐる改革の方向として、「教員間の共通理解の下、各授業科目の到達目標や成績評価基準を明確化するとともに、GPA (Grade Point Average) をはじめとする客観的な評価システムを導入し、組織的に評価に当たっていくこと」が述べられている。その要請に応えるものの1つとして脚光を浴びたのがループリックである。

一般にループリックとは、パフォーマンス課題を評価する1つ以上の観点、その特徴を例示する記述である評価基準、評定段階を表す区分である尺度、パフォーマンス課題を定義する課題から構成されている。縦軸に複数の評価項目が置かれ、横軸にはその到達レベルが4段階ほどで設定されている。学習者の学びが各評価項目のどのレベルまで到達しているかを測ることで、客観的な評価が実現可能となる。ループリックの使用によって学習者は自身の到達度を自覚し、より高い次元を目指そうと意欲的に学ぶ。明示された指針を受けて何を期待されているのかを知るとともに、目標が具体的になり、自らの学びを振り返りながら意欲的改善を進めることができるとされている。

このような性質をもつループリックを、人材育成ツールとして用いるべく考案したのが「RAINBOW ループリック」である。

2-2 RAINBOWループリック

「RAINBOW ループリック」とは、研修コーディネーターの働きかけ方の頭文字をとってRAINBOWとし、どの時点でどの働きかけが有効かを「見える化」したものであり、筆者が佐々木の指導のもと独自に考案した(図1)。

図1 RAINBOWループリック



「RAINBOW ループリック」と一般的なループリックの違いは4点ある。

1点目は、直観的に自分の立ち位置が把握できるデザイン性の高さである。通常のループリックのように細かい字を読み込む必要がないので、誰でも感覚的に理解し、活用することができる。自分の状況、位置しているところを視覚的に捉えることができ、ゴールイメージもインプットされやすい。虹をモチーフにしているため、気持ちを前向きにする効果も期待できる。細かい文字がひしめく従来型のループリックは、何ができればどの評価が得られるのかが明確に区分されているが、文字に圧倒される人もいると思われる。ループリックへのとっつきやすさにはやや欠けている。その点、「RAINBOW ループリック」は、評価という堅苦しさを感じさせない見込みが強みとなり、すんなりと自分の立ち位置を自覚する段階へと進むことができる。評価に対する抵抗感を払拭し、本来のループリックがめざす使い方へと容易に到達させることができる。

第2は、その形状である。「RAINBOW ループリック」はマトリクスではなく、虹の形をしていることに大きな意味がある。弧の大きさは、研修コーディネーターとして働きかける力の大きさを表している。虹の中に置かれているRelax, Advice等の位置にも意味がある。Negotiateが一番高い位置にあるのは、研修企画者にとって負荷のかかる講師を探したり依頼したりする仕事を研修コーディネーターが代行するといったような、こちらからの働きかけを大きくすることで教員にかかる

負荷を小さくすることを意味している。

虹の左下を出発点と捉え、右へ進むにつれ学習者の自ら学ぶ力が高まっていることを表現している。研修に対する取組姿勢が受動的で負担感を抱えていた教員に対しては、負荷を軽くすることで能動的に取り組む気持ちが芽生えてくる。研修コーディネーターの働きかけとしては、最初に負荷を軽くする働きかけを行うことが重要となる。しかし負荷を軽くするだけでは自ら学ぶ教員は育たない。研修コーディネーターは相手の位置を見極めたうえで適切な負荷をかけ、その負荷を乗り越えることによって充実感が得られるように働きかけていく必要がある。虹の曲線は、研修コーディネーターが学習者の負荷を軽減させたり増やしたりすることによって自ら学ぶ教員へと誘う軌跡でもある。人は、困難や課題に寄り添ってくれる人がいると安心して教育活動に励むことができる。良好な人間関係の構築が、多忙感を生じさせずに資質能力を向上させる鍵になる。

第3は、アクロニム（頭字語）の手法を用いていることである。このルーブリックは、学習者の段階に対して働きかける個別の内容をRelaxやAdviceといった英単語で表現している。これら7つの英単語の頭文字をつなげるとRAINBOWになる。「RAINBOW ルーブリック」は、RAINBOWそれ自体としても意味をもっているが、R、A、I等もそれぞれ意味を有している。

RAINBOWという言葉から虹のイメージは容易に脳裏に浮かぶ。その虹の上に配置されたRelax、Advice等はなじみがある英単語であり、リラックスやアドバイスという言葉として日常的に使用されているほどである。そのため、Relaxの働きかけがどのような内容を意味しているのかは容易に想像できる。しかも、英単語から内容を自分で推測することができる。日本語で「くつろぐ」と書かれているより想像が広がりやすいため、相手にとってRelaxできる存在とはどのような働きをすればよいか、自分なりに考えた行動をとることが可能になる。

第4は、情報がきれいに1枚の中にまとまっており、何度も作成し直す必要がないという点である。一般的なルーブリックは、評価指標の作成にそれなりの力量を要する。授業や単元ごとに指標を設定しようとする、教員にかなり大きな労力がかかる。しかし、「RAINBOW ルーブリック」であれば毎回の作成を必要としない。授業や教科のように内容が変化するものを対象とせず、自ら学ぶ主体的な学習者となることにその用途を限定しているからである。この1枚ですべての場面に応用が効くため、ラミネートしておけば机上に貼ったり下敷きとして手軽に持ち歩いたりしやすく、日常的に確認することが可能になる。冊子を取り出して、どこに何が書いてあるかを探する必要もない。また、研修会ごとに新しいルー

ブリックの作成が必要になるわけでもない。これ1枚で、いつでもどこでも一瞬で利用し始められるため、人材育成担当にとっても学ぶ側にとっても負担は小さく、メリットは大きい。RAINBOWルーブリックは詳しい説明がなくても使い始められる、操作性に優れたものである。

3 インタビューによる変容の分類

3-1 関係者インタビューの概要

「RAINBOW ルーブリック」は、筆者が研修コーディネーターとして全キャリアステージの研修にかかわってきたことにより、教員に見られた変容を分類することで誕生した。変容は、関係者へのインタビュー（簡易な質的調査法）により把握した。筆者がインタビューしているので厳しい意見は出にくかったかもしれないが、改善点や今後の発展性について貴重な意見を得ることができた。

(1) 調査目的

各キャリアステージの教員やかかわりの深かった関係者に対して、「新たな多忙感を生じさせることなく資質能力を向上させる研修を開発すること」、「自ら学ぶ教員を育成すること」を目的とした「虹の架け橋モデル7 C'S」（筆者と佐々木による共同開発の研修体系）による働きかけをとおして、どのような効果が得られたかを聞き取った。

(2) 調査対象：関係者23名（枠内は内訳）

非常勤講師2名、臨時的任用教員1名
経験5年目までの若手教員6名（内研修主任1名）
中堅教員3名、ベテラン教員4名（内研修主任3名）
管理職2名、柳井市教育委員会4名（教育長、学校教育課長、指導主事、教育委員）、企業経営者1名

(3) 調査方法：半構造化インタビュー

(4) 調査場所：対象者の勤務地・研修会会場

(5) 調査時期：平成29年10月26日～11月15日

(6) 調査項目

① 取組についての感想

（講師招聘、研修会、情報提供、キャンパス通信等）

② これまで経験してきた研修と筆者が提供する研修との相違点を比べて感じた違い

③ 今後、取組をさらに良くしていくためのアイデア

④ 研修コーディネーターの取組を継続していく方法

3-2 7つの働きかけ

インタビュー結果を分類することで、研修コーディネーターの働きかけとして大切な構成要素が見えてきた。Relax、Advice、Improve、Negotiation、Brave、Offer、Wantの7つである。以下、各構成要素を考えついた背

景とそこに内包される意味を紹介する。

3-2-1 Relax (悩みを分かち合い、リラックスしていつでも話せる存在)

リラックスして話せる存在として研修コーディネーターが認識されているか否かが、その後のかかわりを左右する重要な出発点であることが明らかになった。

研修機会や情報が限られる非常勤講師や臨時的任用教員にとって、授業や評定のつけ方で困っていても相談先が決まっていない場合が多い。そこに、学級担任や校務分掌をもたない教職大学院生の出番がある。学生という立場としての気軽さとこれまで同市で教員として共に活動してきた仲間としての親しみやすさが筆者の武器となり、困り感をもつ教員をサポートすることができた。

相談相手になり得たのは、交流機会の多さのおかげである。初任者研修や臨時的任用教員研修に頻繁に参加し、授業や研修会の後に話をするうちに、悩みを共有し、必要感の高い支援を行うことができた。相談したいときに気軽に相談できる相手がいる、業務をサポートしてくれる人がいるという安心感は、心理的・物理的負担を軽減し、自信をもって教育活動にあたる原動力になると確信した。

3-2-2 Advice (アドバイスをしてくれる存在)

アドバイスをしてくれる存在としての認識は、非常勤講師から中堅教員に多く見られた。経験不足を補いたい気持ちが強く、アドバイスを必要としている世代ならではのともいえる。

筆者からアドバイスを受けようという気持ちになった理由を尋ねると、「筆者が講師を務めた研修会に影響を受けたから」や「研修会で出会う回数多くて顔なじみになっていたから」という声が聞かれた。ほかに、校種、性別、教科等の属性も理由に挙げた。アドバイスをもらおうと思う前に、筆者が気軽に話せる人か、興味を惹く引き出しをもっているかが大きいようである。人間関係を築くための入り口として、市教委主催のキャリアステージに応じた研修会の講師をしたことが、関係性の構築に役だったといえる。

顔なじみになることは、研修コーディネーターとして大切な仕事である。そのうえで、アドバイスを受けたいと思われるような専門性が必要になる。教職大学院に在籍していればこの両方の要素をもつことが可能である。

3-2-3 Improve (視野を広げ、刺激を与える存在)

異校種、異教科、異業種、異年齢というような、異なる分野からの刺激を求める声が多かった。学校改善をするためにいわゆる外圧を活用するという手法があるが、

その効果を期待して筆者を校内研修に参加させてくださった学校もあった。また、校内研修や市教委主催の研修会に、教職大学院の現職教員やストレートマスターが参加したことを評価する声も多かった。同世代の人が大学院で学んでいるという存在自体が刺激となっている場合と、初対面の人と一緒に演習に取り組んだことが刺激になっている場合とがあった。原籍校のある市町に関係なく、全県で教職大学院生が研修に自由に乗り入れできるようになると、その効果はさらに高まるだろう。

筆者が発行していたキャンパス通信の効果については、「知った人からの情報提供なら読んでみようという気になる」という意見をいただいた。実際に読んでみると、視野が広がったという感想も聞かれた。山口大学教職大学院生の実習形態が地域密着型であり、筆者が顔の見える話題提供者となれたからこそである。

3-2-4 Negotiation (人と人の架け橋となる存在)

研修主任からは、筆者が講師招聘の窓口となることを歓迎する声が多く聞かれた。筆者が作成した人材データベースから講師を選んだり、講師候補を尋ねたりすることで、講師招聘に係る負担の大幅軽減につながったことを確認できた。

大学教員や企業経営者だけでなく、市内の教員同士の橋渡しも行った。ICTが得意な教員と不得手な教員を引き合わせる、学級経営で困っている教員と経験を積んだ教員とを引き合わせるといったように需要と供給のバランスをとり、学校を越えた教員同士のつながりを生むように働きかけた。

大学教員であろうと市内の教員であろうと、1度つながりが生まれれば、次からは筆者を介さなくても必要な知識や技術が流れていくようになる。筆者と誰かがつながるだけではなく、誰かと誰かをつなぐことで、教職大学院の在学期間で終わらない架け橋を生み出すことができる。だからこそ、最初のつながりが大切であると改めて実感した。

3-2-5 Brave (勇敢な気持ちを後押しする存在)

自分を成長させるためには、現状に甘んじることなく一歩を踏み出す勇気が必要である。教員は、「もっと学びたい」、「現状のままではこれからの時代を生き抜く力を子供たちに身に付けさせることはできない」という危機感をもっている。では、どうすればその思いが行動となって表れるのか。インタビュー結果から、一歩を踏み出す勇気や現状を変えていく力を後押しする研修コーディネーターの存在が重要であることを明らかにできた。後押しの仕方は、一緒に勉強する、一緒に行く、一緒に考えるとといったような、「一緒に」がキーワードであっ

た。研修コーディネーターが寄り添い、一緒に一步を踏み出すことが何より大事なのである。

立場や大変さを理解してくれる人がいるということも、負担感を軽減し充実感をもって仕事をする原動力になる。人は自分のことを理解してほしい、認めてほしいという欲求をもっている。研修コーディネーターが教員の抱えているものをきちんと見て理解し認めることで、安心して力を発揮するようになって感じた。

3-2-6 Offer (資料や情報の提供により新たな提案をする存在)

資料や情報を提供する際は、相手が求めているものを提供する場合と、相手にとって役に立つかもしれないと筆者が判断し、求められていなくてもこちらから提供する場合の2種類を使い分けた。また、提供するだけでなく、その次の取組に発展するような提案も行った。

情報等の提供は、教員に新たなアイデアをもたらす源となり得る。外から全く異なる発想や取組がもたらされると、内部に変化を起しやすくなる。資料の提供だけでなく、筆者の説明を加えることで資料の良さが伝わったり、取組のイメージがわきやすくなったりする効果がある。イメージできたものは、これならできそうだという前向きな気持ちとともに実現可能性が高まる。そこへ、このようにすることもできるという具体例を提案すると、実際に動き出すところまでつなげていくことができた。

こちらから情報を提供していくと、相手方からも情報をいただけるようになってくる。そうするとお互いの世界の行き来がスムーズになり、相手の世界を筆者のフィールドとして、そこから新しい動きを創り出すことが可能になった。例えば企業の研修会である。最初に紹介者の仲介で筆者と企業とのつながりをつくってもらえれば、後は筆者を介して企業と教員、教職大学院とのつながりを生み出す企画を提案し、関係性を広げていくことができた。

3-2-7 Want (相手の望むものに応える存在)

望んでいるもの、欲しているものであれば主体的にどんどん吸収できる。教員から個人的に申し出があれば、その要求に応じて求めるものを提供するオンデマンドな対応をとってきた。また、望んでいるであろうという予測のもとに、こちらからオンデマンドのアプローチを行うこともあった。

一斉研修の際は、個別にニーズを把握して行うわけではないので、日頃からのかわりて把握したニーズをベースに、各キャリアステージに必要な資質能力をこちらが想定して研修内容や研修方法を作成した。

求められているものを提供するスピードの早さ、タイミングの良さを評価する意見が聞かれた。これは、山口大学教職大学院のカリキュラムから生まれた機動力が功を奏した結果である。教職大学院では、4月、7月、10月、1月の4ヶ月を大学院で学ぶ期間としている。それ以外の月は、学校実習を主体としながら週に1回程度大学院に通うというスタイルを2年間継続して行う。そのため、学校現場で生じた疑問を即座に大学院で大学教員や院生らと検討し、フィードバックすることができる。また、指導教員が学校現場を訪問する回数が多く設定されており、大学院と学校現場の往来が非常に充実しているため、学校現場の教員が大学教員の話や直接聞くことも可能となっている。

研修コーディネーターそのものを望む声もあった。派遣元の市町の学校の様子をよく知り、教員のことやわたり、学校経営について学んでいる人がコーディネーターになることはとても良いことだという意見をいただいた。必要とされる存在であるということも研修コーディネーターとして大切な視点であると思った。

研修に対する意識が変わればより多くのことを吸収できるようになり、これまでと同じ研修であっても受け取ることができるものの質と量が変わってくる。そうなれば、必然的に望むものの質と量も変化してくる。意識改革を促すのに絶大な効果を発揮するのは、研修の受講者として多くの研修を受けさせるのではなく、講師の立場を経験させることである。教員には早い段階から講師となる経験を積ませ、主体的に学ぶ動機付けを行っていくことが、自ら学ぶ教員を育成するうえで大変有効である。

4 自ら学ぶ教員へと変わる瞬間

4-1 「RAINBOWループリック」誕生の経緯

実践研究当初からループリックの作成をめざしていたわけではないことは先に述べた。「RAINBOWループリック」が誕生したのは、研修をとおして多くの教員と継続的にかかわるうちに、自ら学ぶ教員になるには負担を軽くする働きかけだけでは不十分だと感じ始めたことに起因している。「RAINBOWループリック」は、多くの観察事実から類似点をまとめあげることで生まれた成果物であるといえる。

「RAINBOWループリック」誕生のきっかけとなったのは、次に紹介する声を聞いたことによる。「講師招聘の代行は、便利な反面、自分から知らない人にコミュニケーションを取る機会を失う。だから、丸投げの委任ではなく、自分から講師を探したり調べたりすることも研修主任の資質能力の向上には必要である。」「講師招聘を依頼するにしても、誰でもいいから探してほしい

という要望ではなく、このような研修をしたいからこのような講師を必要としているなど、企画者側がしたいことを明確にしてから話を進めた方が良い。」

安易な講師招聘に潜む問題点を鋭く突いた指摘であった。この意見を述べた人は、自身が研修主任のときに自分で講師を探し出し交渉するなかで身に付いた力があると話されていた。負担軽減は多くの教員に歓迎される場所ではあるが、振り返ってみると苦労した経験が成長につながっていたという実感は多くの人が共有していることであろう。であれば、研修コーディネーターとしては、研修企画者に対してどこまで負荷をかけ、どの負荷を軽減すれば成長につながるのかという見極めが大切になってくる。そう考えた。

4-2 研修に潜む問題点

実践研究をとおして、企画・運営する側、講師、受講者として参加する側、傍聴する側等の様々な立場を経験し、研修にかかわる人たちの生の声や反応を肌で感じることができた。そこからわかったことは、研修に対する姿勢が受動的であるか能動的であるかによって、研修に対して感じる負担の度合いに差が生じるということであった。受動的な姿勢で研修に臨めば、やることなすことが負担に感じられ、そこから多忙感も生じる。しかし、同じ研修でも能動的に取り組めば、充実感を得ることができる。負担を感じた理由としては、意味が見出せない、事前課題が難しすぎる、時間を拘束されたわりに成果が得られた実感がない、マンネリ化している、他の仕事が気になって精神的に余裕がない、参加者の意識が低くやる気がわいてこない等がある。そこには、研修を企画・運営する側の問題と、参加する側の問題が混在していた。

そこで、筆者は研修企画者側の問題を解決すべく、筆者自身が研修の講師となる場合は、なぜ学校組織マネジメントが必要なのか、なぜコミュニケーションが重要なのかといった、研修を行う趣旨が伝わる導入と内容構成に努めた。一方、参加者側の問題を解決するために、次に開催される研修の良さを宣伝し、事前に興味・関心を喚起したり、事前課題の相談に乗ったり、研修以外の業務を支援したりすることでモチベーションの向上を図った。気持ちの面を支える働きかけに努めたことから、学びに主体性を生み出すための道筋を見出した。

研修に対して能動的であればあるほど資質能力を高めることができるようになる。能動的な状態であれば、負荷が少しかかっていてもそれを負担とは感じず、自分を成長させるものとして捉えることができる。そこに負荷を一緒に乗り越える仲間がいれば、なおさら能動性が増すことが見て取れた。

4-3 研修に対する姿勢が変わるとき

継続的な働きかけを行ってきたなかで、教員にどのような変化が見られたのかを振り返り、研修に対して受動的な姿勢から能動的な姿勢で学びに向かうようになる境目に注目した。そこから見えてきたポイントは次の3つである。

第1は、多くのサポートを得られる環境にある人は負荷を乗り越えやすいという点である。負荷がかかるような公開授業の発表者になったとしても、研修コーディネーターと指導案検討を行うだけでなく、校内の先生方や市教研部会のバックアップを受けているような教員は、学習全般において前向きであった。負荷のかかる研修を、自分を高める機会と捉えるには、共に取り組んでくれる仲間の存在が大きい。負荷がかかっているときに一人ではないと感じることが、山を乗り越える原動力になる。

第2は、研修に対して肯定的な感情をもった経験があるという点である。研修は自分の資質能力を伸ばすものであるという経験と実感がある教員は、研修に前向きに取り組むことができる。これは、受講者の自助努力だけでどうにかなるものではなく、研修提供者側の責任が大きい。受講してよかったと思わせる、質が高くわかりやすい研修を提供することが必要不可欠である。そのためには、受講者のニーズを把握することや招聘する講師の選定も重要である。

第3は、研修の講師や公開授業者になるなど、研修に主体的に参画する状態をつくり出すことである。2017年の冬に市内の全小中学校教員に行った研修に関するアンケートの結果、講師になる機会があればそれを引き受けてもよいと答えた教員は、研修全般に対して前向きに取り組む姿勢が見られた。

市教委と連携して企画した初任者研修において、失敗談を話す講師となる機会を提供されたミドルリーダーは、研修コーディネーターがかかわった準備段階、初任者から好意的な反応を得た研修段階を経ることによって、「研修の講師を引き受けてよかった」という満足感、充実感を味わった。そして、また機会があればやりたいという成長のスパイラルを生み出すことにつながった。

2018年の秋に行った研修アンケート調査では、ベテラン教員よりも若手教員の方が講師となることへの抵抗感が少ないことが読み取れた。初任者育成段階からスモールステップで様々な研修の講師となる機会を提供していき、研修は受けるものという意識ではなく、自ら創り出すものであるという捉え方が定着するよう意図的に仕組んでいくことが若手教員のキャリアステージには望まれる。研修の講師を経験すると、参加者の反応から自分の取組を振り返ることができ、次に向かうべきところが見えやすくなる。また、講師を経験したことがあると、

自分が受講者として参加している研修においても、講師の苦勞や研修の意図を汲み取りやすくなり、効果も高まる。研修参加者、研修受講者といった双方の立場を経験することで研修の見え方が変わってくるということは、筆者自身が研修コーディネーターとして活動した2年間で実感したことでもある。講師を経験したミドルリーダーや、教諭から指導主事に異動になった方々へのインタビューからも同様の声が聞かれた。

研修に対する姿勢が受動から能動へと変化する鍵は、継続的に支えてくれる協働者の存在、質が高くわかりやすい研修、講師や授業提供者となるような負荷のかかるかたちでの主体的参画の3点にある。

5 RAINBOWループリックの有用性

研修に対する受動的な姿勢を能動的なものへと高め、自ら学ぶ教員を育成するための研修コーディネーターのかかわり方を虹の形で表したものが「RAINBOWループリック」である。これは、学習者にとって様々な使い方が考えられるため、汎用性の高いものにできる可能性を秘めている。

本研究を進めるなかで、キャリアステージによって身に付けるべき資質能力が教員一人ひとりにあまり意識されておらず、動機付けも不十分であることが課題として見えてきた。例えば、研修主任であれば外部の講師を活用し連絡調整していく力が必要になるが、それがあまり意識されていないというようなことがそれに当たる。どのキャリアステージでどのような資質能力を身に付けておく必要があるかということについて、日常的に意識する機会はありません。現在、県は教員育成指標を策定中であるが、それが紙面上にとどまった情報ではなく、日常的に確認していくべきものとして意識されるよう、活用方法を工夫する必要がある。

そこで、学びの次元を高めることに効果を発揮すると期待されるのが「RAINBOWループリック」である。考えられる活用方法を提案してみたい。

5-1 人材育成担当者、研修担当による活用

現在、山口県内に研修コーディネーターという名称で活動している教員はいるが、その活動内容は初任者育成を主な目的としたメンター制度の構築であり、筆者ほど広域で全キャリアステージに働きかけるような立場にはない。だが、まもなく若手教員が学校組織の半数を占める時代がやってくる。そのような状況において、資質能力の向上を図る研修をコーディネートし、自ら学ぶ教員の育成を促進する立場の人が必要になる。それは研修主任かもしれないし、教育委員会の指導主事かもしれないし、県から派遣されてくるコーディネーター

かもしれない。そのような立場に置かれた教員にとって、「RAINBOWループリック」は人材育成指標として役に立つものになるだろう。

人材育成担当や研修担当は、研修の負担軽減のみをアピールするのではなく、成長を後押しする働きかけをしていかなければならない。例えば、「RAINBOWループリック」とセットで教員育成指標を用いて、キャリアステージにおいて自分は今どの段階なのかという自分の立ち位置とめざす目標地点の確認を繰り返すことを習慣付けるチェックリストを開発することが考えられる。人材育成担当者は、チェックリストを使いながら若手教員と一緒に次の一手を考えるという研修を仕組みれば、若手教員は次のステップが明確にイメージできるようになるだけでなく、立てた目標に対する到達度も具体的に自覚できるようになるだろう。もともとのループリックが意図していた学習プロセスとリフレクションは、「RAINBOWループリック」を用いることで、より可視化されたものとして認識されると思われる。

「RAINBOWループリック」は、資質能力を向上させる過程でWantの状態に到達した人が、ずっとその状態を維持できるわけではないように、一旦高次に達したらもう二度と必要がなくなるというものではない。研修内容やキャリアステージ、心身の状態等によっては、毎回Adviceが必要であったり、能動的であった人が受動的になっていたりすることが当然のように起こってくる。だからこそ、「RAINBOWループリック」は若手教員にとって有効であるだけでなく、すべてのキャリアステージの教員にとって有効であるといえる。ループリックを教員育成指標と連動させ、常に現在の位置から高次をめざす後押しをすることを意識して、人材育成担当者が働きかけていくことが求められる。

5-2 校内研修における活用

5-2-1 研修参加者による自己活用

校内研修において、今のキャリアステージでどのような資質能力を身に付けなければならないかを自分の校務分掌と照らし合わせながら書き出し、一覧表にして机の見えるところに貼るといったことも考えられる。「RAINBOWループリック」を使うことで、現時点でどこまで資質能力を高める必要があるのかを日々自分自身で意識することができるようになる。そして、めざす資質能力と現在のギャップを埋めようとする意識が自ら学ぶ教員の原動力となる。このメタ認知できるシステムを構築することが自ら学ぶ教員になるうえで有効に機能すると考えられる。

ループリックの最大の効果は、学修者が自らの立ち位置を自覚し、より高い次元を目指そうと意欲的に学ぶこ

とができるようになることである。「RAINBOWループブリック」を研修中に手元に置いておけば、現時点での立ち位置を確認することもできる。確認作業の習慣付けを意識して研修会の度に用いるようにすれば、自己をセルフコントロールしながら資質能力を向上させる人材を育成することにつながるであろう。また、研修期間中にどの段階まで高まればよいのかの目安として使うこともできる。つまり、1回の研修における短期ゴールを設定することもできるし、キャリアステージという期間で考えた長期ゴールを設定することもできる。使用者にとって都合のよい時間軸の中でゴールを設定することができるのである。

5-2-2 ループブリックそのものを作成する研修

「RAINBOWループブリック」はそれ自体が完全無欠のものではない。むしろ、一つ一つの段階に自分なりの細かい指標を設定してカスタマイズしていくことで、さらに高次元の人材育成ツールとなる。

Negotiationを例にとって考えてみる。研修主任であれば、「企画した研修会にふさわしい講師を探しだし、連絡・日程調整を行って招聘に結び付けることができる」と設定するかもしれない。ミドルリーダーであれば、「若手教員とベテラン教員の人間関係や情報の橋渡しをするパイプ役をすることができる」と設定するのがふさわしいかもしれない。

一口にNegotiationといっても、キャリアステージや校務分掌によって内容は異なってくるので、自分がめざしたい姿を自分で設定することが、自ら学ぶ教員としての資質を高めることに大いに役立つだろう。

もっと言えば、「RAINBOWループブリック」の形にこだわる必要もない。これをひとつのモデルとしつつ、自分なりに形やアクロニムにこだわって、意味付けられたループブリックを作成する行為そのものが研修になる。

筆者にとっては、「RAINBOWループブリック」自体が指導教員との協議を重ねるなかで生み出された成果そのものである。これまでの取組を振り返り、多くの情報を整理して精選していくとどういうことになるのかを突き詰めていく作業は、とてもクリエイティブで能動的なものであった。「研究を始めた段階では思いもよらなかったところへ到達できた」という経験を「RAINBOWループブリック」の作成とおして得ることができた。それはまさに、自ら学ぶ教員となるために有効な研修であると実感した。取組を図に表すとどうなるか、区分することで何が見えてくるか、RAINBOWの1文字1文字に意味のある英単語を当てはめてみるとどうなるか、試行錯誤を繰り返すことでオリジナリティが生まれてきた。だからこそ、オリジナルのループブリックを作成するというク

リエイティブな研修を多くの人に体験していただきたいと願う。

5-3 児童生徒への活用

教員だけでなく児童生徒に対しても、「今、先生はこの働きかけをあなたにしていますよ」というような、教員のかかわり方を児童生徒に視覚的に伝えるメッセージツールとして活用できる。

児童生徒への対応を個別具体的に行った際に、子供によっては対応の違いを不公平なものと感じる場合がある。それは、誰の目にも見えない方針によって行われているからであり、子供からすると、なぜそのような働きかけを先生が行ったのかが理解できていない。しかし、「RAINBOWループブリック」を使って説明すれば、先生の働きかけの理由が客観的に可視化される。そのために、対応された本人だけでなく、周囲の子供たちも納得しやすいものとなる。先生から提示された段階が納得できるものであれば、先生が自分をこう評価してくれている、現時点から次の段階へ引き上げようとしてくれていると好意的に捉えることができるであろう。もし納得できないものであれば、子供は「RAINBOWループブリック」を見ながら納得できない理由を先生に説明しやすくなり、対話をとおして双方の認識のずれの修正を図っていくことができるツールになる。教員にとっては、「RAINBOWループブリック」を介して子供理解を深めることにつながる。

また、自ら学ぶという姿勢は、教員だけに必要なものではない。むしろ、子供の段階から自らを高める具体的な手法を身に付けておくことが望まれる。子供自身が自らの段階をメタ認知することによって、学びの主体者としての自己を形成していくことができるようになる。つまり、「RAINBOWループブリック」は研修コーディネーターという立場の教員だけに有効なツールではなく、大人から子供に至るまで幅広く活用できるツールとなる可能性を大いに秘めている。

6 考察

以下、「RAINBOWループブリック」において注目される3点について考察を加え、人材育成に示唆される点を述べる。

第1は、人材育成を行ううえでの双方向性の高さである。1枚の図に、育成する側と育成される側の学びの指標が凝縮されている。育成する側からの働きかけの大きさは弧の大きさで表され、働きかけ方のキーワードが虹の上に表示されている。一方、学習者本人にとっては、自分の立ち位置を視覚的につかむことができる指標となっている。双方向の関係を1枚の図で表現していると

ころに、人材育成指標としての汎用性がある。このループリックの使い方が認知されれば、育成者であった人がある場面では学習者となり、学習者であった人が別の場面では育成者となるのが容易になる。双方の立場を経験できることは、資質能力を向上させるうえで大変有効であると考えられる。

第2は、「RAINBOWループリック」が網羅する対象者の広さである。大人から子供まで用途に応じて多様な意味合いをもたせて使用することが可能である。しかも使い方はいたって簡単で、直観的に使い始めることができるため、使用範囲は学校に限定されない。学校・家庭・地域が一体となって教育活動にあたるうえで、誰もが共有できる評価指標が存在しているということは強みとなる。

第3は、セルフコントロールする力を養うためのプロセスになるという点である。「RAINBOWループリック」は変幻自在に変えられるループリックの最初の1モデルと捉えることができる。その認識をもつことにより、使用者ごとにカスタマイズしたオリジナルのループリックを創り出すことが可能になる。無から有を創り出すことは難しいが、1つのモデルが示されると、オリジナルに含まれていた考え方、作り方を踏まえて、アクロニムや図形に意味をもたせたこの世に1つのループリックを各自で創り出すことができるようになる。5-2-2に記したように、ループリックそのものを創り出すことは、主体的でクリエイティブな活動であり、自分自身の成長を自分でコントロールしていくうえで非常に有効な手段となる。自らの成長をセルフコントロールする力は、これからの時代に必要不可欠な資質能力となるであろう。

ただし、いかなる効果があるとしても、ループリックをはじめとする評価は一体何のために、誰のために行うのかという点を見落としていては本末転倒である。学習者が自ら学ぶ人材へと成長するための支援ツールとして「RAINBOWループリック」を位置付けていることを忘れずに活動に取り組んでいかねばならない。

おわりに

本論文では、個別の実践を少しでも普遍的・汎用性を高めたものへと昇華することに努めてきたつもりである。そのため、「RAINBOWループリック」が誕生するプロセスや活用の仕方を中心に記した。

筆者自身、教職大学院在学中の2年間はいたる所に虹を出現させることを意識して過ごしてきた。大学院と学校現場の虹の架け橋になることで、教員の資質能力を向上させようと活動をスタートさせたことがそもそもの出発点である。学びを広めるための通信名にはキャンパス通信「虹」と名付けて市内の全小中学校に配信していた。

本論文では詳しく触れていないが、独自に設定した「虹の架け橋モデル7C'S」は、虹の7つのColorに彩られた研修プログラムである。「虹の架け橋モデル7C'S」に基づいて活動した成果が「RAINBOWループリック」という形に結実した。思い返せば、筆者の実践研究は最初から最後まで虹で貫かれていたのである。

ただし、虹は条件が整えばどこにでも出現するが、1度現れてもずっとそこに留まっているわけではない。いつ出るのか、どこに出るのか、いつまで見えるのかなど、巡り会うタイミングが大事である。筆者も虹のように、いつ、どこで、どこまでかかわることが相手にとっての学びになるのかというそのタイミングを見計らい、かかわった人に成長の喜びを生み出せる存在でありたい。

主要参考文献

- 1) 沖裕貴 (2014) 「大学におけるループリック評価導入の実際－公平で客観的かつ厳格な成績評価を目指して－」『立命館高等教育研究』14号、71－90頁
- 2) 白井智美 (2016) 「学校組織の現状と人材育成の課題」『日本教育経営学会紀要第58号』
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217067.htm (2018年3月6日確認)
- 3) 濱名篤 (2012) 「ループリックを活用したアセスメント」中央教育審議会高等学校教育部会配付資料
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/015/attach/1314260.htm (2018年3月6日確認)
- 4) 中央教育審議会 (2008) 「学士過程教育の構築に向けて (答申)」
- 5) 森脇健夫 (2018) 「初任期教師の授業実践指導力の課題と課題克服のための支援ツール (ループリック) の開発」『三重大学教育学部研究紀要』第69巻、教育実践531－539頁
- 6) 吉田武大 (2011) 「アメリカにおけるバリューループリックの動向」『関西国際大学教育総合研究叢書』