

えられる。以下に産業教育の企画推進に関する各種研究委員会 商業教育部会のメンバーでもあるメンター教員が中心となって報告会用にまとめたスライドを抜粋する。

8 まとめ

2年間の研究から気づいたこと

1年目

- ・敷居が高い気がする
- ・評価項目を全部見ないと
いけないプレッシャーが
あった
- ・評価基準を考えるのが大
変

アクティブ・ラーニングと
パフォーマンス評価の課題

2年目

- ・変化の可視化
- ・グループ評価と個人評価
の根拠が明確になる
- ・見本を使いやすいように
アレンジすれば楽
- ・複数の教員の評価をまと
めやすい
- ・ベテランと若い先生の評
価のばらつきが小さくなる

これならできるかも！

図：27 研究から気づいた事柄

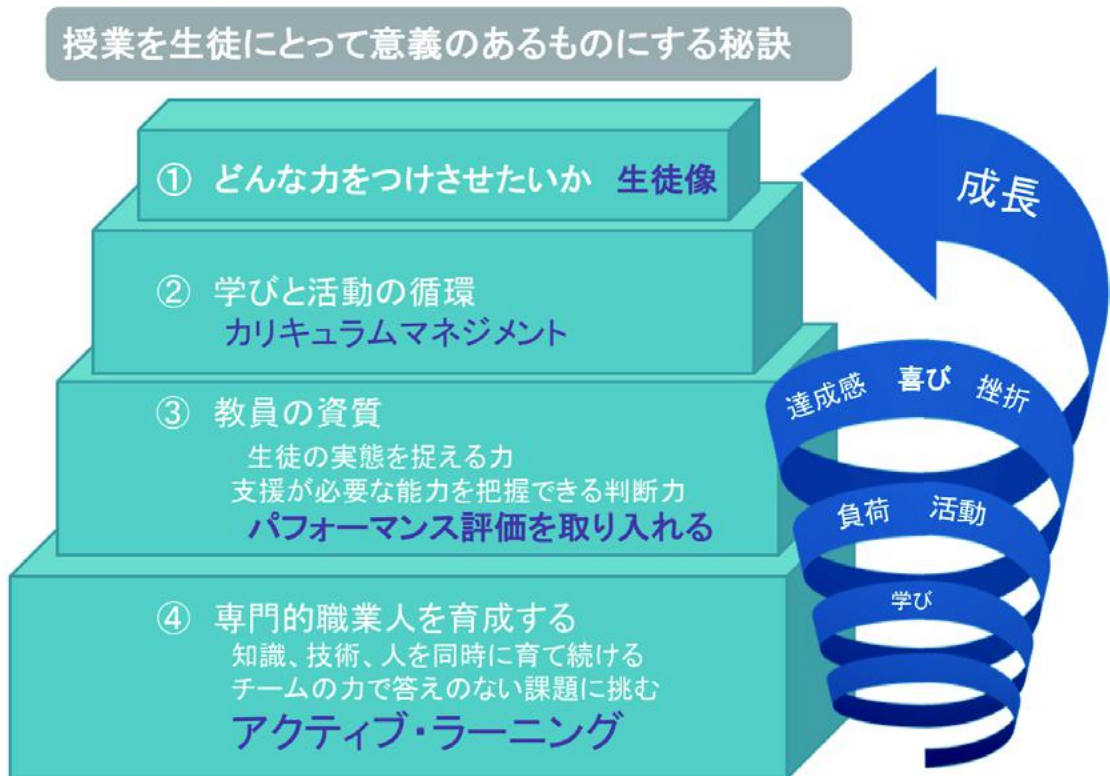
アクティブ・ラーニングとパフォーマンス評価を受けた生徒の変化

効果はすぐにはでない！ → そもそも可視化しにくい能力

◆実践を重ねた生徒の変化の例

- ◇臆せず話し合いを行う
- ◇小グループでの意見が活発
- ◇個人ができることを組み合わせている
- ◇50分の中で、授業の流れをこなしていくことができる
→充実した学びを数多く経験できる
- ◇意見の言い方が批判めいておらず、考えは伝えて
質の良いものをみんなで作り上げていく
- ◇どの生徒もリーダー的スキルを身につけている

図：28 生徒の変化



図：29 生徒にとって意義のある指導のための考え方

4-2 ルーブリックの修正

メンター教員による授業内容を元に、ルーブリックを活用する方法について見直しを行った。ルーブリックはクリエイティブ分野の一般評価基準表に、プレゼンテーションの表現力を追加し、総合学習でも採用できるようなものとして修正を加えた。さらに、前年度までの事業成果としての課題別評価基準をクリエイティブ分野における例として見直し、それ以外の分野での活用も想定できるように文言を精査した。現時点で研究校のような職業科を持つ高等学校において、現実的な規準としては、学習指導要領における評価の観点を一般的にいう「学力」を見極める指針として用い、パフォーマンス評価は一般的評価基準をベースに、現実的な評価のタイミングを授業計画の中で取り入れるという方向が考えられる。

また、パフォーマンス評価においてルーブリックをそれぞれが作り出すところに至る過程で本調査研究で修正したルーブリックを活用することは困難ではない。実際に本事業の事業実施責任者である大学教員が、一般学生に対して専門外の教員がポスター評価をするためのルーブリックを作成したり（図 30）、非常勤先の高等専門学校において、作品を評価するために本事業におけるルーブリックの一部を抜粋して利用したりしている。本事業に協力いただいた産企研の先生方も、各自の考えを反映させたルーブリックをアレンジしながら利用している（図 25）。こうしたガイドブックのアレンジの集積と授業内容がセットで提供されれば、さらに現実的に利用可能なものとなるだろう。

4-3 研修のあり方

今回の調査研究において、3種類の方法を用いて行った研修について、以下にまとめる。

4-3-1 各形式の研修の成果

(1) 初任者へのメンター教員を通じた自校研修

この研修の成果としては、評価方法についての研修は今後も受けたいという希望が出されていることが挙げられる。教員個人の問題意識を「見える化」したという点においては、有効な手法である。評価手法についての研修を今後も受けたいという理由としては、評価方法は難しいと考えていること、自分で総合の時間等の授業を持つことになった時に不安であること、などがあげられている。一方で、誰が評価してもあまり差がない評価基準を作りたいという回答からは、パフォーマンス評価について誤解している様子がうかがえる。また、成績を出す際に、テスト、授業態度、提出物等、どれをどのくらいの比率で成績を

基礎ゼミナール ポスター評価ルーブリック（学生返却用）

学籍番号 _____ 氏名 _____

評価者 _____

身につける能力	評価の観点	a（優れている）	b（可）	c（要努力）
論理的構成力 ()	適切な表現を用いて、論理的に文章を書き、レイアウトできる	全体のストーリーが理解できるようになっている	見る人がキーワードを認識できるようにしている。	見る人にどのような内容を伝えたいかがわかりにくい。
表現力 ()	適切な分量の写真、イラスト、文字などを用いて、根拠ある（理由が説明可能な）表現ができる	適切な密度、根拠のある表現がされており、各要素の役割と全体のテーマに破綻がない。	最低限の表現の密度があり、文字／写真などの表示サイズ、表示数、色調、内容についてその根拠が理解できる。	表現の密度が不足しており、各要素が適切な表現になっていないと言えない。
独創性 ()	他の人とは異なる表現を自分なりに工夫し、斬新で説得力のある表現ができる	他者に伝えるために表現が工夫され、その結果が斬新さや説得力につながっている	自分が考えたことが、他者に適切に伝わるように工夫している	特に工夫したようなところが見られず、その意図も読み取れない。

評価者からのコメント

図 30：ポスターのパフォーマンス評価にかかるルーブリックの例

つけているのか気になるという回答からはパフォーマンス評価を点数化された評価と関連づけたいという意識が見られる。さらに、具体的な研修の内容については、実際の授業を参観したいという回答があることから、講義形式での研修だけでは十分とは言えないことがわかる。

この方法における研修については、初期段階での研修ということではなく、初任であっても、実際の授業を経験してきた段階で行われる方が、問題意識の明確化に役立つものと考えられる。

(2) 講演会+ワークショップの形式で行われた研修

この形式での研修は最も一般的であると考えられたことから、当初から多少の工夫を加えた。事前に15分程度のDVDを作り参加予定者に配布してもらうこと、事前にワークシートを記述してから参加してもらうこと、などである。ただし、実際には事前視聴は半数ほどにとどまり、理解度の差も見られなかった。一方で、ワークショップ形式で行った部分については、ワークシートの活用、タブレット端末を用いたグループ内議論の映像・音声記録や、手書きのプレゼンテーションを撮影し、拡大しながら発表するなど、アクティブ・ラーニングの視点を取り入れながら個人の評価も取り入れ可能なグループ学習を実施する方法についての反応は肯定的であった。

アンケート結果からは、概ね理解度についてはポジティブな反応であった。したがって、研修の方法としては、ほぼ妥当であると判断した。実際に活用して見たいという意識が醸成できたことが回答からうかがえる。しかし、一度きりの研修の機会によって、活用への展開を期待することは困難である。今後はどのような形で、研修後のフォローを行うかが重要であろう。

(3) メンター教員の授業を参観し、その後の意見交換を行った研修

実際に研修を行った内容から、最も研修の成果が上がったものと考えられるのがこの形式での研修である。少人数で2年間、複数回に渡って研修を行うことで、知識や手法の定着が図られるという成果が見られた。また実際に研修で学んだことを生かして自分でも授業を行って見たという点においても、もっともインタラクティブな内容となった。ただし、当初から妥当な結果をもたらしたわけではない。一年目の段階においては、やはり他の形式と同様、具体的にどう進めていけば良いかがわかりにくいとの感想を持っていた教員も

多く、試行錯誤が続いたが、メンター教員の授業を参観し、その後疑問点を解消するために議論した結果が、実践的な知識の共有にまで至る大きな理由ではないかと考えられる。また、授業を参観した際に、生徒の高い能力を目の当たりにし、授業実践の後に至るであろう最終的なビジョンを思い描くことができたことも影響していると考えられる。

その結果、前掲した図 27～29 のように、教員同士が議論した結果として、概念の構築に至る成果をもたらしたことの意味は大きい。ただし、今回のテーマにおいてこのような形式の研修を実施する上ではいくつかの条件が整う必要がある。

- ① 教育委員会との連携により、突発的な研修ではなく複数回にわたる計画的なスケジュールを組むことができていたこと。成果発表の機会が用意されていたこと。
- ② 研修のテーマにおいて十分な知識を有するメンター教員がメンバーの中におり、授業参観ができる状況にあったこと。
- ③ 研修テーマについての蓄積があり、資料が整っていたことから、評価手法については全くの最初から考えなくてもアレンジにより導入可能であったこと。

(4) 評価のタイミングについての理解

今回の研修実施にあたって、内容として不足している部分があるとすれば、評価のタイミングについてである。講演やメンターの授業においては、評価のタイミングを説明したり、実際にやっているところを見せたりしているが、本当の意味で身につくのは、各教員が評価を実施してからである。そのためには現在の授業のプロセスを見直しながら、授業計画を立てていかなければならない。そのような条件のもとで研修として評価のタイミングを理解するためには、研究会レベルでの取り組みが今後とも重視されなければならない。

4-3-2 研修のあり方とメンタリング

このように、研修方法により成果に違いが見られることがほぼ明らかになったが、これは、手法の違いによるものであるとともに、受講者のテーマに対する理解度の違いにもよるものと考えられる。したがって、自校研修とセンター等での研修、研究会レベルでの研修の3点をテーマに応じて組み合わせる必要がある。

- ① 研修テーマについての情報提供（概念説明とワークショップ：センター等での研修）
- ② 研究授業見学と授業計画策定（情報の共有とチェック：研究会レベルでの研修）

③授業実施と複数人による評価のチェック（実践とチェック：自校研修）

このうち、②、③については、年間複数回の実施を前提とし、年間を通して実施するプランを構築することが望ましい。②、③を繰り返すことで教師力が向上し、生徒の資質・能力も向上する。②は所謂メンター教員が集まって情報共有を行う方法と、指導を受ける所謂メンティが参加する方法の2通りが考えられる。③はメンター教員が自校において、指導を行いながら、各校との情報共有を行う機会があれば、理想的であると考えられる。

これらの方式については、単独校においても知識、実践のレベルでメンター教員がいれば、研修は可能である。これまで、他校には見学させていなかった研究校でのメンターの授業がすでに完成されていたことから明らかである。それ以前の数年にわたり、評価を意識した授業を積み重ねてきたことが、生徒の資質にまで影響を与えているという点が重要である。したがって、今後は各学校に教師による授業の参観（研修）に耐えうるメンター教員が置かれること、及び彼らの資質向上がまずは重要となる。

こうした研修の一連の流れは、メンタリングという視点から見ても妥当性のある結果となっている。

メンタリングとは、「知識や経験の豊富な人々（メンター）が、未熟な人々（メンティ）のキャリア形成と心理・社会的側面に対して、一定期間継続して支援すること」（久村，1999）

「教員として実際に真に貢献できていくのは8年目以降であり、教員を育てるためには、一律の研修プログラムを一斉に行うより、以下の4点が重要」（Hargreaves&Fullan, 2012）

- 1 各教師のキャリアステージでの課題や文脈に応じた研修
- 2 教員文化や地域に根差した学校ベースでの取組
- 3 学校を越えた専門的な学習組織の尊重
- 4 上記の3点を促進するための支援体制の確立

したがって、継続性、自校研修と研究会レベル（学校を超えた専門的な学習組織）など、本調査研究の結果を活用した方法としてメンタリングを位置付けることも可能である。初任者に対してどのように対応するかという面からは、本研究で行った、自校研修ののちに研究会レベルに至る方法が妥当性の高いものと考えられる。

4-4 評価についての認識の修正

本調査研究においては、知識としてパフォーマンス評価とルーブリックを参加者の多くが理解したと考えられるが、実際にパフォーマンス評価が行えるかどうかという意味においては、一部を除き確認することができていない。実際には、成績をつけることを重視するあまりにどこでも使える固定化された評価を期待したり、パフォーマンス評価を理解できない教員は、点数による評価とルーブリックによる評価は直接関連性があり、評価として正しいのかどうかを納得したいと思っている。どう評価したら良いのかわからなくなった際には、点数を相関させたいとも思っている。これは危険な考え方であり、生徒自身をどう成長させたいのかという発想がそこにはない。教職は現状把握と理解、また、先を見通した対応を期待される専門職である。これらの事柄に教師はどう対応していけばよいのかについて、生徒のことを考えた専門性を高めていく必要がある。

高校の職業科、例えば商業科や工業科等では、高校での取り組みが、進学や就職した後の活躍に繋がっていく。将来、社会人として生きていくための学力以外の資質・能力は、見えにくく評価しにくい。しかし、生徒の実態を見極め、資質や能力を把握し課題を設定することにより、これらを育むことができるのではないかと考える。

5章 まとめと課題

5-1 研究成果

本調査研究では初任者，ミドルリーダー，ベテラン教員に対して異なる実施方法を用いて研修を行い，点数化しにくい能力を評価するための評価手法を理解するために必要な研修のありかたについて分析を行った。全ての研修の成果を吟味し，評価手法の定着に有効な研修の方法について，分析した。

(1) 産業教育企画推進研究委員会における研修

メンターの教員が研究授業を行い，授業担当教員3名が実際にルーブリックを使用してグループの評価を行うこととした。その後の検討会において質疑応答を行うことで知識の共有を図った。より円滑に授業へ導入するための方法が明らかとなった。

(2) 総合学習部会研修

富山県商業教育研究会総合学習部会研修会において「ルーブリックによるパフォーマンス評価について」の講義を行った。アンケート結果の分析から，教員の意識と理解度，期待する研修のあり方に違いがあることがわかった。

(3) 若手教員（初任～3年目）に向けての研修，およびパフォーマンス評価の実施
「ルーブリックを使用した評価-アクティブ・ラーニングと評価について-」の講習を行った。

これらの研修結果を踏まえ，ルーブリックを用いたパフォーマンス評価について今後必要な研修としては，

- ①研修テーマについての情報提供
- ②研究授業見学と実際の授業計画策定
- ③授業実施と複数人による評価のチェック

の3点であり，これらを継続的に実施するために，研究会レベルでのメンター教員の参加と育成，学校単位，あるいは教育委員会との連携による継続的なスケジュール，蓄積された資料の提供が必要となることが明らかとなった。

5-2 課題と今後の展開

今回の研究成果からは、メンター制が実際の授業への反映の面からは最も有効であることがわかったが、その前段階としての研修や、教育委員会との連携の位置付けと重要性が明確になり、この部分を踏まえた取り組みを今後展開させていく必要が明確になったと捉えている。

「これまでの学力観では通用しない時代を、今日、迎えているのです。」⁽²⁾ これからの高校生に求められる資質・能力の育成が必要であり、当然ながらそれを指導する教員の育成が喫緊の課題である。

謝辞

本調査研究事業にあたっては、富山県教育委員会ならびに、研究校の先生方、研修に参加して下さった先生方のご協力により実施することができました。この場をお借りして御礼申し上げます。

参考文献

(1) C l a s s i (クラッシー) 学校教育の ICT 活用を支援するクラウドサービス
(<https://classi.jp/>)

(2) 『未来を拓く「資質・能力」～アクティブ・ラーナーを育てるために～』高木展郎，株式会社ベネッセコーポレーション，2017

資料: 総合学習部会での研修会において事前に配布したプレゼンテーションDVDの内容（ナレーション原稿）

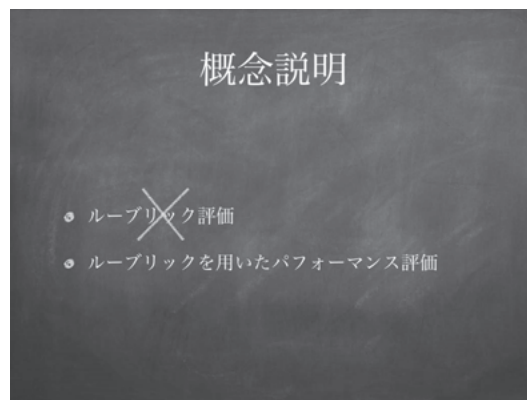


富山大学の上山です。

今回は研修を進めるにあたって、当日ただ説明する形ではなく、事前に講習の代わりに、このビデオを見ていただけたらと思います、作成しました。先生方におかれましては既にご存知の内容も多いと思いますが、15分ほどお時間を頂きたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

・ 概念説明

それでは、まず多少の概念的な説明から始めさせていただきます。今回はループリックを用いたパフォーマンス評価というテーマについて話を進めさせていただきます。



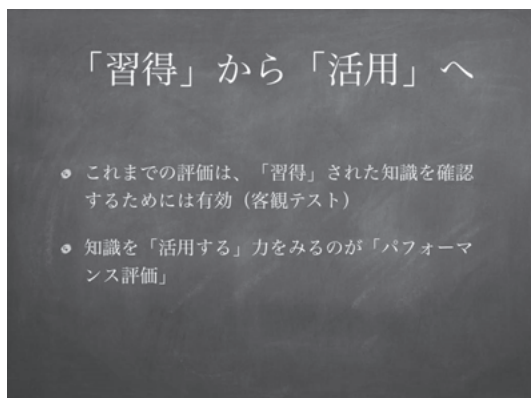
先に述べておきますが、ループリック評価ではなく、ループリックを用いた「パフォーマンス評価」であることに注意してください。

「パフォーマンス」とは、自分の考え方や感じ方といった内面の状況を身振りや動作や絵画や言語などの媒体を通じて外面に表出すること、または、そのように表出されたもの※1（田中）とされます。その結果として表出されたレポートやプレゼンテーションなどの『パフォーマンス課題』について、『ループリック』と呼ばれる評価基準表を用いた評価をすることがパフォーマンス評価※2（西岡）ということになります。

※1 新しい「評価のあり方」を拓くー「目標に準拠した評価」のこれまでとこれから
田中耕治

※2 アクティブ・ラーニングをどう評価すべきか～西岡加名恵氏に聞く
(<http://eduview.jp/?p=1636>)

・知識の「習得」から「活用」へ



これまでの評価の方法は、主に「習得」のレベルに対応する方法と考えられます。例えばどの程度知識を習得しているかを確認する方法として、基本的には誰がいつ採点しても同じ採点結果が出る客観テストがあります。信頼性の高い評価法です。それに対して「活用」する力をみるのがパフォーマンス評価ということになります。したがって、活用する場面が発生するようになししっかり計画された課題に取り組む必要があります。なので、簡単に今までの授業に組み込むというわけにはいかない部分もあります。

商業関係の先生方ということで適切かどうかはわかりませんが、例を挙げさせていただきます。例えば、検定に向けた試験対策の授業でグループ学習とパフォーマンス評価を取り入れようとした場合、この場合の評価は本来、試験の成績に現れない力を見るために必要なものであって、試験の成績が結果的に上がったことが評価実

践の成果ではないことに注意をする必要があります。生徒のどのような力を見るのかを考えることが重要です。

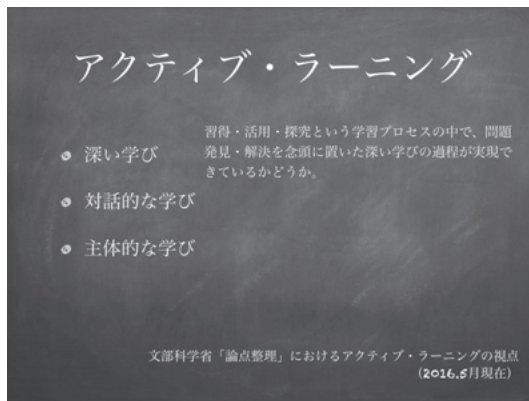
とはいうものの、点数化できない評価ということでよく挙げられるものの代表格は学習指導要領における評価の観点かもしれません。

これまでの評価の観点の一つである「関心・意欲・態度」が挙手の回数やノートの取り方など、性格や行動面の傾向が一時的に表出された場面を捉える評価であるような誤解が払拭し切れていないという指摘もあります。この辺りは、次の学習指導要領で修正が加えられる方向で議論が進んでいます。ちなみに議論の方向としては3観点になるかもしれません。

・アクティブ・ラーニング

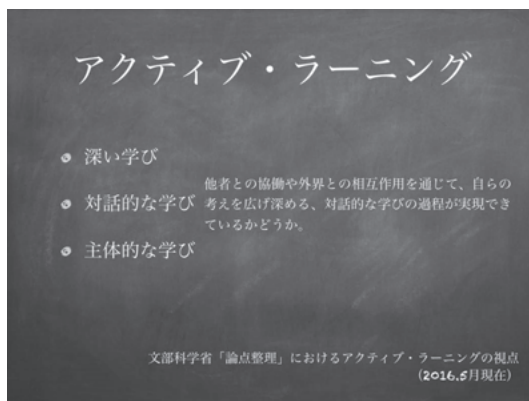
また、近年流行りのキーワードとして「アクティブ・ラーニング」があげられますが、これについては、2016年5月現在、次のように位置付けられています。

「論点整理」におけるアクティブ・ラーニングの視点（2016.5月現在）



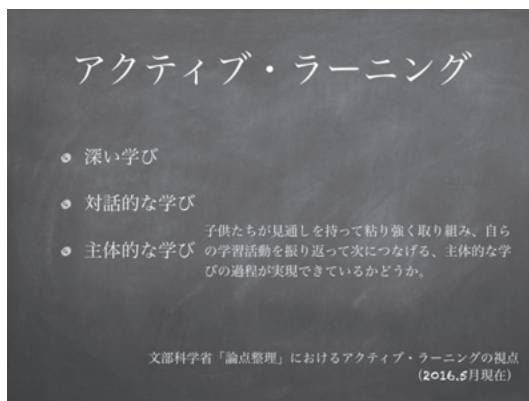
【深い学び】

習得・活用・探究という学習プロセスの中で、問題発見・解決を念頭に置いた深い学びの過程が実現できているかどうか。



【対話的な学び】

他者との協働や外界との相互作用を通じて、自らの考えを広げ深める、対話的な学びの過程が実現できているかどうか。



【主体的な学び】

子供たちが見通しを持って粘り強く取り組み、自らの学習活動を振り返って次につなげる、主体的な学びの過程が実現できているかどうか。

ここで、習得以外の「活用」「探究」「他者との協働」と言った多くのキーワードはパフォーマンス評価においても共有できるものです。

・ルーブリックについて

一方、「パフォーマンス評価」を行おうとしても、それをどのような基準で評価するのが定まらなくては、信頼性の乏しいものになります。この基準づくりとして注目されているのが「ルーブリック」です。よく、このルーブリックで誤解されるのが、明快で簡単に使えるものかと思って事例を見て見ると、実際そうではありません。各現場の状況によって簡単にはいかないという印象から、「使えない」と切り捨ててしまいたくなります。

これは大きな誤解があります。ルーブリックは、校種の違い、専門の違い、評価したい力の違いなど、必要な状況を把握して、評価したい力や課題の性質の近いものについて、数多くの人に参加し、修正、共有していくことで妥当性が高まります。ですから、文献などではルーブリックの例では

なく、以下のようにルーブリックづくりの方法（例）が挙げられています。

・ルーブリックづくりの方法（例）

1. あるパフォーマンスや作品（広義）を例えば4段階の尺度で採点を行うことを確認する。
 2. 一つのパフォーマンスや作品に対して、少なくとも3人以上の教師が採点を行う。
 3. 全員が同じ点数をつけたパフォーマンスや作品に基づいて、指標づくりを行う。
- 参考文献：西岡編「「逆向き設計」で確かな学力を保証する」明治図書，2008年

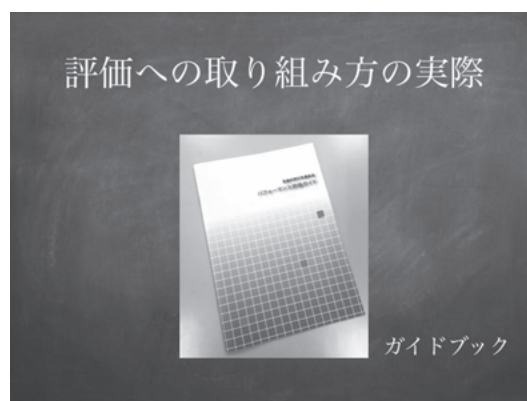
ではなぜ、ややこしい事をしてまでパフォーマンス評価をしなければならないのかというと、これまでのように点数化できない能力が社会に出てからの「生きる力」として必要とされているということが挙げられます。実際に今回お配りしている「生徒の学びを高めるパフォーマンス評価ガイド」（以下ガイドブック）を見たデザイナーの先生からは「学校の成績にこうした内容が含まれていくと採用がやりやすくなる」というようなお話もいただいています。

お配りしたガイドブックにも書いてありますし、文部科学省の次期学習指導要領改訂の議論の取りまとめにもありますが、

評価の観点について毎回の授業で全てを見取るのではなく、カリキュラム・マネジメントの考え方のもと、単元や題材を通じたまとまりの中で、学習・指導内容と評価の場面を適切にデザインしていくことが重要です。

・評価への取り組み方

具体的には、パフォーマンス課題の設定が適切であること、ルーブリックがどのような力を見極めるのかを明確にする事です。



このあたりは、実際にガイドブックを参考に、先生方がプランニングをしてくださることが必要です。

課題の設定については、通常総合学習や課題研究などであれば、ガイドブックを参照していただいて構わないと思います。その具体的な方法ですが、基本的には、以下ガイドブックの表2の中から評価したい力について適宜（3～4項目）抽出、表4または表6の中から、表2の抽出項目と

の関連性を見ながら1つ選択、だいたいこれら4～5項目ぐらいを用いれば、一通りの評価ができます。必要に応じて適宜増減させてください。評価のタイミングとしてはプレゼンテーションが一番現実的と思われれます。

また、これまでの授業の中にパフォーマンス評価を入れて見たいという場合には少し工夫が必要です。

例えば、表計算の関数を理解させるために似たような関数の比較を行う場合を考えます。最初から2つの例を挙げて比較するだけではなく、1つ目だけを例示して、2つ目、3つ目を探し出してその関係性を個人ごとにまとめさせ、それらをグループごとに持ち寄って、グループ提案としてまとめ、その成果を各グループで共有できるようにプレゼンするのが、アクティブ・ラーニングとなり、その評価はパフォーマンス評価で行うといった感じになります。

ここで、グループ学習の話が出てきましたので、グループ学習の中で個人の評価をどうするかということについてもお伝えしておきます。

一番現実的なのは、先ほどの例のようにグループ内での個々の活動の様子を捉えるプロセスを入れることです。(グループ内でのアイデアの競い合い、わかったこと

の発表など)

まず自分で考えさせて、個人用のワークシートにまとめてから、話し合いをさせる。このプロセスを明確に分けておき、ワークシートも明確に分けておくことで、グループの評価と個人の評価の両方を視野に入れることが可能になります。

プロセスが進んだら、今度は「日報」のようなものを毎回書いてもらい、その変化を見ながら評価を行うということも考えて良いと思います。もちろん、ループリックによる自己評価や他者評価を取り入れても構いませんが、その場合、我々は、ガイドブックに書かれているように事前にA、Bのみを目標として提示するという方法を提案しています。

・評価の信頼性とは

点数化しにくい課題の評価方法として、よく生徒に自己評価をさせることも取り上げられることもありますが、自分の評価と、友達の評価、先生の評価が一致しないということは普通に起こることです。これを一致しないので評価の信頼性が低いなどと考えることはナンセンスです。この違いの中に生徒の隠れた資質が見いだせることが多く、その後の指導に生かすことも可能です。

ですが、まずは先生方は生徒の自己評価よりも、自分で自信を持って評価を行うことの方がより重要だと思います。自信を持って評価をすることはどういうことかという、理由を常に明示できるようにしておくということです。具体的にここがこうだったからこういう評価になっているということを知られたらいつでも示すことができるように準備しておくことが重要です。パフォーマンス評価をそのために利用できるようにしておいてください。

これを複数の教員で繰り返し行うことが重要です。パフォーマンス評価は、評価者の共通理解が信頼性を上げるために有効であることがわかってきています。ぜひ複数の先生方で実践を行ってみて頂きたいと思います。

あくまでも、評価は「評価したら終わり」ではなく、指導に結び付けるために行わなければなりません。能力が向上するように「指導」すればいいのです。指導を継続するための資料として評価を活用しましょう。個人ごと、時系列ごとに評価が蓄積されれば、生徒一人一人の状況を把握してより精度の高い指導に繋げることもできるようになるでしょう。

では、先生方のご都合が許す限り、12月の研修会までの間に何らかの形でパフォーマンス評価を実施してみていただけたら幸いです。また、お渡ししたワークシートへの記入もお願いいたします。授業に取り入れようという場合の事前のご相談等があれば、ご連絡ください。それではよろしくお願いいたします。

資料：一般評価基準表

※赤字で示されている部分は、主に下位の基準と異なることを示しています。

表2：一般評価基準表（クリエイティブ分野または総合的学習）

制作の評価基準

	目標とする規準	S	A	B	C
好奇心	新しい事や知らなかった事を知り、興味を持って考える。	今まで知らなかった事について明確に興味を持ち、深く理解しようと努める事ができ、既存の知識との関連性を考えながら説明している。	今まで知らなかった事について明確に興味を持ち、その理解内容を自分の言葉で概略的あるいは部分的に説明している。	テーマについて、説明されたことをレポートや発言に使うことができる。	知らなかった事にあまり興味は持たず、テーマとは離れたことについて意識が向いている。
	主体的に状況を理解して行動する。	行動目標や状況を多面的に理解し、主体的な行動を行う事で状況が前進している。	行動目標や状況の理解ができている、主体的に行動している。	行動目標や状況の理解ができているが、主体的に行動は起こさず、他者の意見に従っている。	特に状況等を確認する事なく、他人に言われるまま行動している。
自律・計画性	自分自身の作業や行動を自ら計画し、自分で立てた規範に従って行動する。	疑問点を解決し、スケジュール通りに制作を進めており、自分の能力の向上を作品などに反映させている。	スケジュール通りに制作を進めており、経験的に可能な範囲で課題に取り組み、疑問点を解決している。	スケジュール通りに進める事ができ、経験的に可能な範囲で課題に取り組んでいる。	スケジュール通りに進める事が困難で、締切日に間に合わないが、課題等は取り組んでいる。
	課題を発見し、課題を理解の言語化する。	テーマを理解し、課題を発見した事を他者が理解できるように口頭や文章で明確に説明できる。	テーマを理解し、課題を発見していることがほぼ言語化できている。	テーマを理解していることを部分的に言語化できている。	テーマを理解しているとは言えない。
論理的構成力	自分の考えを他者が理解可能なものとして構成する。	自分の考えを適切に構成し、他者が理解し、納得してもらえるように構成を工夫している。	自分の考えを構成してキーワードと全体の流れをまとめる事ができる。	自分の考えを構成してまとめることが難しいものの、他者が必要なキーワードを認識できるようになっている。	自分で考えた事をうまくまとめられず、考えている事を他者に伝える事が困難である。
	他者の真似ではない自分なりの考え方を保持して表現する。	他者から見ても斬新さがあり、説得力がある表現によって、自分の考えを適切に伝えている。	自分で考えた事を自分で工夫した表現によって伝えている。	自分が考えた事を表現している。	自分が考える事が難しかったため、他者が考えたものをほぼそのまま採用している。
表現力 (作品等)	テーマとの関連において、表現が適切であり、説得力がある表現となっている。	(Aに加えて) さらに作品の質を高める工夫があり、説得力がある表現となっている。	(Bに加えて) 各要素の役割と全体をまとめるコンセプトに綻びがない。	テーマとの関連において、最低限の表現の密度があり、文字/写真、インタフェース等の表示サイズ、表示数、色調、内容について適切な説明が可能である。	テーマとの関連において、表現の密度が不足している。
	表現力 (発表等)	(Aに加えて) さらにテーマの内容について理解を促す工夫があり、説得力がある表現となっている。	(Bに加えて) 聞き手の立場への配慮が感じられ、全体をまとめるコンセプトに綻びがない。	テーマとの関連において、内容について適切な説明が可能である。また、態度、表情、話し方、身だしなみ、時間配分等が適切である。	

活動の評価基準

	目標とする規準	S	A	B	C
規範意識	自分が置かれている状況を理解し、利用する道具、環境、時間についてのルールを守る。	特に指摘されない場合でも、共有の道具や教室を適切に利用し、時間を守って活動し、活動後の後片付けや掃除も適切である。	教員等が指摘する事により、時間や教室利用のルールを意識し、適切な行動をとる事ができる。	時間や教室利用のルールは意識できるが、個人的な事情を優先する場合がある。	道具や教室利用、時間についてルールを意識する事ができていない。
	自分の周りにいる人、外部の人との関係を適切に構築する。	自分と一緒に進めている内部の人と広く意見交換をし、協調する事ができ、外部の人とも積極的に意思疎通を含めたコミュニケーションをとっている。	自分と一緒に進めている内部の人と広く意見交換をし、協調する事ができ、外部の人とも簡単な意見交換をしている。	自分と一緒に進めている内部の人と広く意見交換をしている。	教員や一部の友人など、ごく少数の人と意見交換をしている。
自己理解	自分を理解するための手がかりを見つけ、現状を認識する。	自分の長所や短所、現在の能力を把握し、目標に向かって具体的なイメージを描いている。	自分が好きな事を説明でき、他者が理解できる程度まで将来の目標を描いている。	他者からの具体的な問いかけなどによって、自分が現在したい事、好きな事などを簡単に説明している。	他者が問いかけても、自分が現在したい事、好きな事などがはっきりしない。

「平成 28 年度総合的な教師力向上のための調査研究事業」における
「メンター制等による研修実施の調査研究」

最終報告書

平成 29 年 3 月 21 日発行

編集：富山大学人間発達科学部

<編集・執筆> 上山輝, 廣川真紀子, 山科博子

<協力・コーディネート> 富山県教育委員会 県立学校課 安田潔司

<編集スタッフ> 廣川友紀子, 山田斗志希

連絡先：富山大学人間発達科学部

〒930-8555 富山市五福 3190

e-mail : kamiyama@edu.u-toyama.ac.jp

tel/fax:076-445-6312

印刷：能登印刷株式会社