

「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」

報告書

平成 29 年 3 月

国立大学法人富山大学

目次

1章	はじめに	3
1-1	課題認識	3
1-2	調査研究の目的	3
1-2-1	研修の対象者と研修方法について	4
1-3	調査研究の具体的な内容・取組方法	5
1-3-1	校内の指導体制	5
2章	調査概要	7
2-1	調査対象及び分析手順	7
2-2	実施組織について	8
3章	調査結果	9
3-1	産業教育企画推進研究委員会における研修	9
3-1-1	科目の概要と目標	9
3-1-2	単元設定の理由	15
3-1-3	パフォーマンス評価の実際	15
3-1-4	研修授業の検討会	18
3-1-5	ルーブリックの変更点	21
3-2	総合学習部会研修	21
3-2-1	研修会の講師となった背景	21
3-2-2	講演内容	21
3-2-3	ワークショップの実際	23
3-2-4	アンケート結果と分析	26
3-3	若手教員（初任～3年目）講義，およびアンケートの実施	31
3-3-1	若手教員の研修結果	33
3-4	他校での実施結果	36
3-4-1	実践例1 富山県立富山商業高等学校	36
3-4-2	実践例2 富山県立高岡商業高等学校	40
3-4-3	実践例3 富山県立石動高等学校	41

4章 パフォーマンス評価についての教師力向上に向けた研修の方向性	42
4-1 パフォーマンス評価の実施と活用方法	42
4-2 ルーブリックの修正	45
4-3 研修のあり方	45
4-3-1 各形式の研修の成果	45
4-3-2 研修のあり方とメンタリング	48
4-4 評価についての認識の修正	50
5章 まとめと課題	51
5-1 研究成果	51
5-2 課題と今後の展開	52
謝辞	52
参考文献	52
資料	53

1章 はじめに

1-1 課題認識

本調査研究は、初任者が持つと想定される不安や悩みのうち、生徒の評価をどうするかという点に焦点を当てる。初任者研修の目的は教員としての自覚や使命感を高め、問題解決力・対応力の向上を図ることにあるが、近年広がってきているアクティブ・ラーニングで行われるグループによる学習等の場面では、その評価をどのようにすべきかという課題があり、実際の授業ではパフォーマンス評価等を利用した取組もなされているが、現状では積極的に研修としては取り入れられていない。また、生徒の能力をどのように見極めるかを考えた場合、試験等で点数化できない資質・能力についての評価も重要視されつつあるものの、現実の授業の中でどのように取り入れ、どのように評価をすれば良いかについては、未だ教育現場において知識が共有されているとは言い難い。

その結果、多くの学校で行われている進路を視野に入れた指導が、試験の点数を基にした出口指導のままになっているのではないかという危惧がある。今後はより多様な評価をすることができる教員を増やしていくことが重要であり、多様な評価ができるよう、若手教員を指導すべきベテラン教員の意識を変化させていくとともに、彼らの持つ経験を生かしつつ、新たな評価方法を活用できるように支援していくことが重要である。そして、ベテランの教員やミドルリーダークラスの教員が、所謂メンターとして若手教員の指導や助言を行うことや、パフォーマンス評価が必要な授業研究を行いつつ、チーム内で学び合う中で初任者等の若手教員を育成する必要がある。本調査研究はこのような認識に基づいたものである。

教員、教育実習生を対象とした先行研究事業においては、実践経験の蓄積の違い、経験年数の違いにより、評価の「ずれ」が発生することが分かっている。したがって、初任者等の研修の時期から、評価基準表を用いたパフォーマンス評価の方法を知る事で、評価の考え方を具体的に理解する事が可能になる。

1-2 調査研究の目的

本調査研究では、アクティブ・ラーニングやグループ学習を含む総合的な学習や課題研究等における、点数化による評価が困難な資質・能力について、初任者が不安を感じると想定される部分を、初任者研修における自校研修の中で取り組む。自校研修として行うこ

とで、メンターにあたる指導教員やベテラン教員との評価方法の違い、共通点等を理解し、評価の在り方について、初任者自身が根拠を明確にしていくための研修を行う。

また、本調査研究においては、初任者のみならず、広く一般の教員に対しても対象を広げるように指摘を受けていることから、さらに二つの研修方法を用いる。

①県教育委員会と協力し、県内のミドルリーダー教員向けの研修の機会を活用する。パフォーマンス評価の実践について、具体的な疑問に答えながら、知識の共有を図る。

②複数校からなるベテラン教員を含む参加者による研修の機会を活用する。パフォーマンス評価の考え方や方法について講演＋ワークショップ形式の研修を行う。

この2つの方法、および前述した初任向けの自校研修を比較しつつ、評価についての考え方や評価方法をどのように研修として取り入れていくかについて分析を行う。また、その過程において、先行研究事業において開発したルーブリックを用いた評価基準表の修正、変更、運用方法について、クリエイティブ分野や商業科に限らず活用していく方法を考察する。

1-2-1 研修の対象者と研修方法について

本調査研究の実施可能な学校としては、商業科を持つ高等学校とした。富山県において、地域社会とのつながりを持ちながら、卒業生を多様な進路へと導く必要のある商業科は、模擬株式会社や企画販売等の授業を始めとした取組が多く行われている。このような取組においては、テストの点数だけでは困難な資質についても適切に把握し、進路指導を含めた総合的な視点を持つ担任等を中心にした教員チームによる支援が重要である。調査研究の内容は、主に専門的職業人育成のために開発されているクリエイティブ分野の評価基準表を基に、商業系の高校の実情に合わせた評価基準の開発を予定しているため、商業科を持ち、県内でも一定規模を有する高等学校を選定することとした。

本調査研究においては、年間の授業の中で点数化しにくい内容の授業における生徒の評価を、本調査研究において開発したパフォーマンス評価の評価基準表に置き換えて行うことが主であるため、研修の年間計画において、初任者等にほとんど追加の研修負担はかからない。ただし、メンターにあたる教員に対しては、事前の評価基準表開発への意見聴取等で負担がかかるため、評価方法を理解している教員とした。また、メンターは評価基準について初任者等との情報共有、レクチャーを行う役割を果たし、メンター自身も当該評価実践において同じ評価基準表を用いて評価を行い、初任者等の評価との共通点、相違点

を見つけるとともにディスカッションを行い、初任者の評価基準と評価方法の理解をサポートする。

ミドルリーダーに対する研修の機会については、県教育委員会と協力し産業教育企画推進研究委員会の商業部会のメンバーに参加してもらい研修を行うこととした。なお、メンター教員の一人はこの部会のメンバーであり、別のメンター教員はこの部会に呼ばれ昨年度ルーブリックを用いたパフォーマンス評価について講演している。

ベテラン教員を含む研修については、富山県高等学校商業教育研究会総合教育部会における研修会において、講師として講演およびワークショップを行う。

1-3 調査研究の具体的な内容・取組方法

本研究の実施組織のメンバーが関わった先行研究事業（文部科学省「高等学校等の新たな教育改革に向けた調査研究」における「多様な学習成果の評価手法に関する調査研究」事業、2013-2015年度、富山大学）において開発したクリエイティブ分野の評価基準をもとに、研究校ごとの状況を情報共有しながら、商業高校等におけるビジネス面での教育内容を反映させた評価基準表の運用について検討する。大学が積極的に教育委員会等との連携を図り、情報共有を活性化させる一方で、現場の負担が増大しないようにする。開発した評価基準表を用いて、課題研究や総合的な学習等、点数化による評価が困難な授業の評価を行い、その評価結果を分析する。研修については、ベテランの教員やミドルリーダークラスの教員が、所謂メンターとして若手教員等の指導や助言を行い、パフォーマンス評価が必要な授業研究等を行いつつ、メンターを中心とした研修チーム内で学び合う中で、初任者等の若手教員を育成する。初任者は生徒をパフォーマンス評価により評価し、初任者を評価するメンターや他の参加教員も同様に生徒のパフォーマンス評価を行い、初任者との評価のずれや評価内容の理解度を、ディスカッションによって把握する。評価以外の各種の意見については、原則として質問紙によるアンケートを行う。

1-3-1 校内の指導体制

研究校自体の自校研修に時間的な追加はほぼ必要ない。メンター教員の役割が機能するような研修チームが必要であるが、原則としてパフォーマンス評価に特化した評価実践のみを扱う独立した研修チームとなる。校長の指導の下、この研修チームの取組を従来の研修担当の主任教員等を含めて協議し、研修チームの活動を研修メニューに組み込む。パフ

パフォーマンス評価が必要な授業のうち、チームティーチングが前提となっている授業を活用する形となり、具体的なスケジュールは自校研修の中に組み込むため、体制の整備としては抜本的な変更を必要としない。ただし、初任者等が通常の勤務形態（研修以外）において、当該評価方法の活用を望む場合には、更に追加的な指導・相談等に対応できるよう、各校のメンター（指導教員やベテラン教員）がサポートする。この場合、大学が研究コーディネーターと情報共有を行いながら各校のメンター等（場合によっては研修対象初任者を含む）へのサポートを行う。

2章 調査概要

2-1 調査対象及び分析手順

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。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，分析する。なお，（１）～（３）は時系列順である。

（１） 産業教育企画推進研究委員会における研修

産業教育企画推進研究委員会の商業部会は，富山県内５校の教員及び指導主事で構成されている。各校の教員が中心となり，ルーブリックを使用した評価実践を行い，その結果を分析することとした。指導講師として富山大学の上山輝教授が参加した。

また，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。（→３-１参照）

（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」の講義を行う。研修会の事前にDVDを視聴することによるパフォーマンス評価のレクチャーを行う。研修会当日は，商業における課題研究や総合実践のような点数化しにくい授業の評価について，パフォーマンス評価をもとにした評価手法の実際を学ぶ。（→３-２参照）

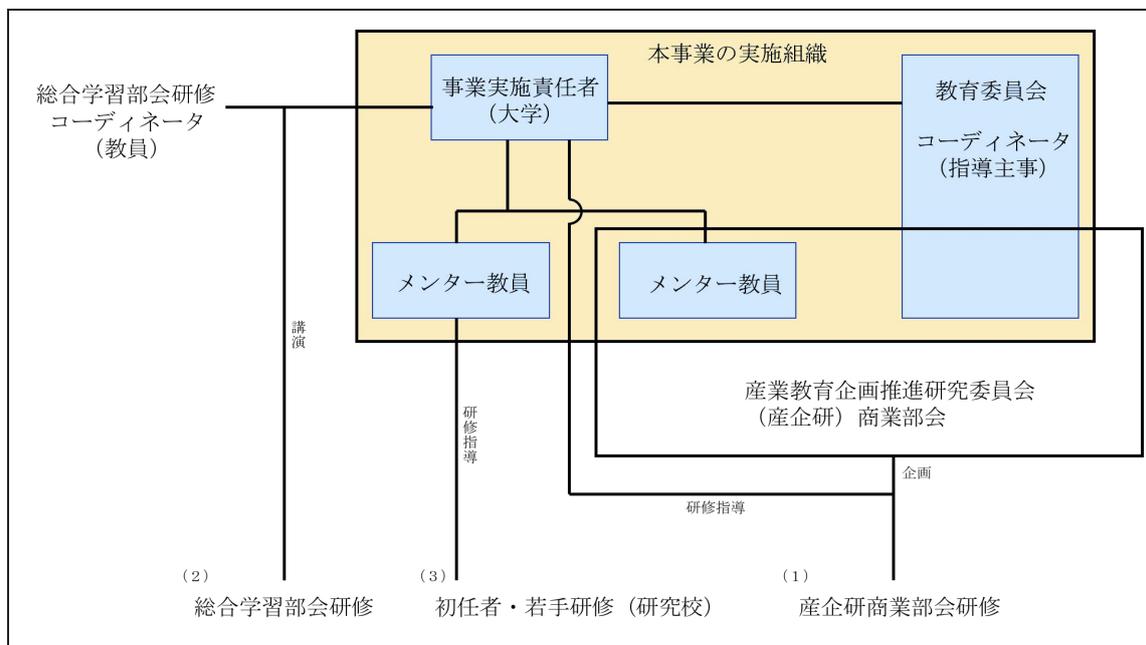
（３） 若手教員（初任～３年目）に向けての研修の実施

「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-」の講習を行う。（→３-３参照）

（４） 上記の他，産業教育企画推進研究委員会の商業部会のメンバーである富山県内５校の教員がそれぞれの高校で実践を行い，ルーブリックを利用した評価を行う。その後結果を分析する。本研究においてはその一部を掲載する。（→３-４参照）

2-2 実施組織について

実施組織等については図1に示す。



3章 調査結果

3-1 産業教育企画推進研究委員会における研修

メンター教員の授業を参観し、どの場面で、どのような評価を行っているのか確認し研修を行った。

- ・日時 平成 28 年 9 月 30 日（金）
- ・場所 富山県立富山北部高等学校 第一電算室
- ・研究授業 授業者 富山県立富山北部高等学校 教諭 山科博子
(城石和良, 廣川真紀子)
- ・科目名 「課題研究」
- ・単元名
「模擬株式会社富山北部デザイン工房の運営における地域企業と連携した商品開発」
- ・題材名
「静電気吸着ステッカー」の商品開発（課題研究・模擬株式会社）
- ・授業後の検討会 参加者 6名
回答者 富山県立富山北部高等学校 教諭 廣川真紀子／富山大学 教授 上山輝

3-1-1 科目の概要と目標

- ・模擬株式会社の活動を通して、実社会に結びついた実践を通して、ビジネスマナーの習得、コミュニケーション能力の向上、プレゼンテーション能力の向上、計画的に課題を解決に導くマネジメントの方法を学ぶ。
- ・会社経営の形式でクライアントとの打合せ等を通しながら、実践的な形式で作品制作を進める。
- ・Adobe Photoshop CS4 および、Illustrator CS4 を用いて、会社の CI の考案や薬の PR 広告の制作等を行う。デザインにおける色彩や構成の重要性を知り、その基礎基本を身につける。
- ・プレゼンテーションの方法について理解を深め、株主総会において内容を効果的に伝達する方法を学ぶ。
- ・コンペティション形式によるデザインの受注により、ニーズに合ったクオリティの高い作品の制作を目指す。

- ・ソフトウェアを活用したプレゼンテーションの技法を習得し、情報発信能力を高める。
- ・現代社会におけるデザインのあり方について考える



図2：授業の様子1講義(個人学習)



図3：授業の様子2:グループ学習(コンペティション)



図4：授業の様子3：グループ学習（中央は研修中の教員等）



図5：授業の様子4(プレゼンテーション)



図6：授業の様子5(全体の意見交換)

商業科学習指導案

指導者	教科	科目	単位数	時限
山科博子 廣川真紀子 城石和良	商業	課題研究	4単位	平成28年9月30日 第6限
学年・組(科)	生徒数		使用教室	
2年5組(情報デザイン科)	39名(男子4名、女子35名)		第1電算室	

1 全体の計画

単元名	模擬株式会社富山北部デザイン工場の運営における 地域企業と連携した商品開発					
使用教材	プリント					
単元設定の理由	課題研究の授業において、これまで学んできたビジネスやデザインの知識や技術を活用し、商品開発について実践的に学ぶ機会とする。 また、地域の企業と連携した活動を行うことにより、ビジネスの実際について体験的に学ぶ機会とする。					
単元の概要	とうざわ印刷工業株式会社と連携し、「静電吸着ステッカー」の商品開発を行う。					
生徒の実態	「課題研究」で取り組んでいる模擬株式会社の活動では、仕事の依頼を受けてデザインを制作・納品し、代金を受け取るという一連の流れを経験してきた。今回は企業より共同での商品開発の依頼があり、制作した商品が市場で販売されるという初めての活動に意欲的に取り組んでいる。					
単元の目標	どのような知識・技術を習得させるか	商品開発に関する一連の基本的な知識と技術を身に付ける。				
	知識や技術を活用して何ができるようにするか	知識や情報を活用し、顧客ニーズを解決するための商品開発に取り組むことができる。				
	どのような力を育てるか	商品開発をとおして企画力、創造力、表現力を育成する。				
単元の評価規準	【関心・意欲・態度】	商品開発について主体的に取り組む意欲と態度が見られる。				
	【思考・判断・表現】	市場調査の結果から顧客ニーズを読み取り、課題を解決しながら商品開発に取り組むことができる。				
	【技能】	商品開発に関する一連の手続きについて、知識や情報を活用して取り組むことができる。ビジネスマナーを身につけ、コミュニケーション能力を高めることができる。				
	【知識・理解】	商品開発に必要な知識や手続きについて、適切な活用方法を理解することができる。				
単元の指導計画	時	学習内容	評価の観点			
			関・意・態	思・判・表	技	知・理
	1・2	事業の概要説明、連携企業についての調査	◎	○	○	◎
	3・4	市場調査	○	◎	◎	○
	5～8	商品コンセプトの立案【本時】	○	◎	◎	○
	9～12	試作品の作成と開発テスト	○	◎	◎	○
13・14	事業計画の立案	◎	○	○	◎	

図7：学習指導案 表

2 本時の計画

目 標	どのような知識・技術を習得させるか。	商品開発における商品コンセプトの立案についての知識と技術を身につける。		
	知識や技術を活用して何ができるようになるか	市場の課題を解決し、消費者ニーズに基づいた商品コンセプトの立案ができる。		
観点別 評価規準	どのような力を育てるか	商品コンセプトの立案をとおして論理的構成力、獨創性、表現力を育成する。また、グループ活動をとおして主体性・協調性を育成する。		
	【関心・意欲・態度】	商品コンセプトの立案について、主体的に取り組む意欲と態度が見られる。		
	【思考・判断・表現】	商品開発の原則をもとに、消費者ニーズを判断して、課題を解決しながら商品の企画を立案することができる。		
	【技能】	商品コンセプト立案までの経緯を論理的に説明することができる。		
	【知識・理解】	商品コンセプトの立案に必要な知識や手続きを理解することができる。		
学 習 活 動		学習方法および指導上の留意点	評価の規準とタイミング（評価方法）	
			学習内容についての観点別評価	育成する力の評価 ルーブリックを用いたパフォーマンス評価
導 入	・商品開発の5原則について学習する。 (7分)	◆講義による知識の習得（ケーススタディ） ◇5原則の観点から商品開発の視点を気づかせる。	【思考・判断】 5原則の観点に気づいたか。 (発問に対する応答)	
展 開	・各社のステッカーのアイデアについて、課題を発見する。 (5分)	(グループでの学習活動) ◆社内プレゼンテーション ◆課題の発見 意見を付箋に記入する。	【関心・意欲・態度】 課題の発見に意欲的に取り組んでいるか。 (授業態度)	
	・改善点を提案する。 ・各意見をまとめる。 プレゼンシート 自己評価表 付箋 ホワイトボード (10分)	◆意見交換 ◇自分の意見を相手が理解できるように論理的に説明させる。 ◇意見の関連性を考えながらまとめさせる。 ◇発表内容の構成、発表準備を計画的に行わせる。	【思考・判断・表現】 課題の解決に取り組み意見交換ができているか。 (机間巡視)	【主体性】 主体的に意見を言っているか。 【協調性】 協調することができるか、意見交換ができているか。 (個人のルーブリック)
	・5原則に基づいて、アイデアの強みを発見する ・発表計画の立案 (8分)			
開	・商品コンセプトのプレゼンテーション 1社2分 アドバイスシート (10分)	◆プレゼンテーション ◇聞き手に配慮した説明内容、表現方法を意識させる。	【技能・表現】 商品コンセプトやデザインについて論理的に説明することができるか。 (発表態度、内容)	【論理的構成力】 考えを構成し、説得力を持ってまとめることができる。 【獨創性】 自分でできる表現であるか。 【表現力】 全体がまとまった表現であるか。 (グループのルーブリック)
ま と め	・自己評価を記入する ・感想を記入する。 (5分)	◇次の学習をより充実させることを意識させる。	【知識・理解】 コンセプトの立案についての知識を理解できたか。(ワークシート)	(実態把握)

図8：学習指導案 裏

静電吸着ステッカー プレゼンテーションシート

デザインについて

会社名	
商品名	
コンセプト	
ターゲット	
事前調査を参考にした点	
デザインの概要	
デザインの工夫点	
使用場面・使用方法	

会社の意見

製品開発5原則の観点から見て特にアピールできるところ	①社会的有用性 ②創造性 ③費用対効果 理由
話し合われた改善点	

図9：静電気吸着ステッカー プレゼンテーションシート

3-1-2 単元設定の理由

課題研究の授業において、これまで学んできたビジネスやデザインの知識や技術を活用し、商品開発について実践的に学ぶ機会とする。また、地域の企業と連携した活動を行うことにより、ビジネスの実際について体験的に学ぶ機会とする。

3-1-3 パフォーマンス評価の実際

「静電気吸着ステッカー」の制作で、パフォーマンス評価の結果は以下の通りである。ルーブリックを使用したパフォーマンス評価の結果をグラフ化した。

・グループ評価

4社の子会社ごとのプレゼンテーションを評価した。

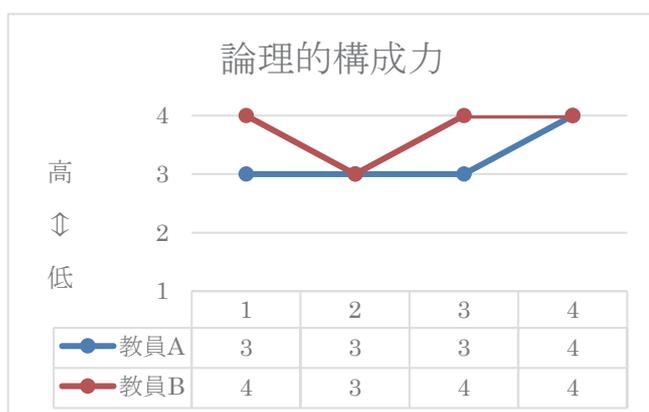


図 10：論理的構成力についての教員別評価グラフ



図 11：独創性についての教員別評価グラフ

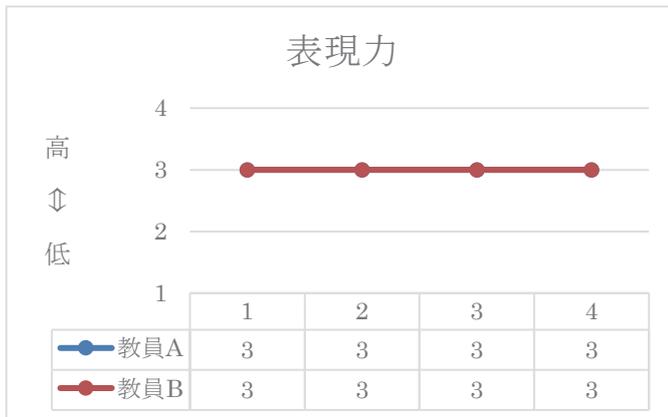


図 12：表現力についての教員別評価グラフ

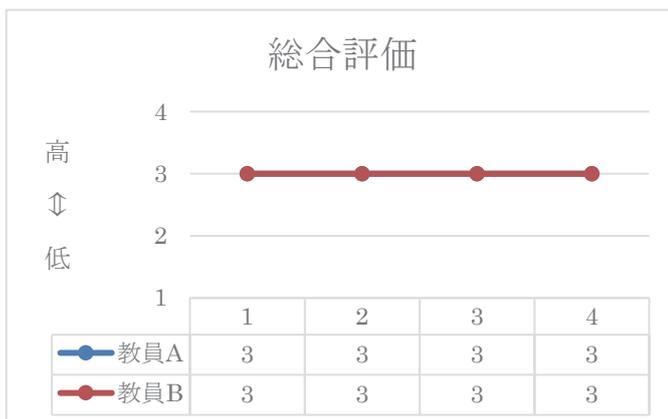


図 13：総合評価についての教員別評価グラフ

・個人評価

社内プレゼンテーションを評価した。

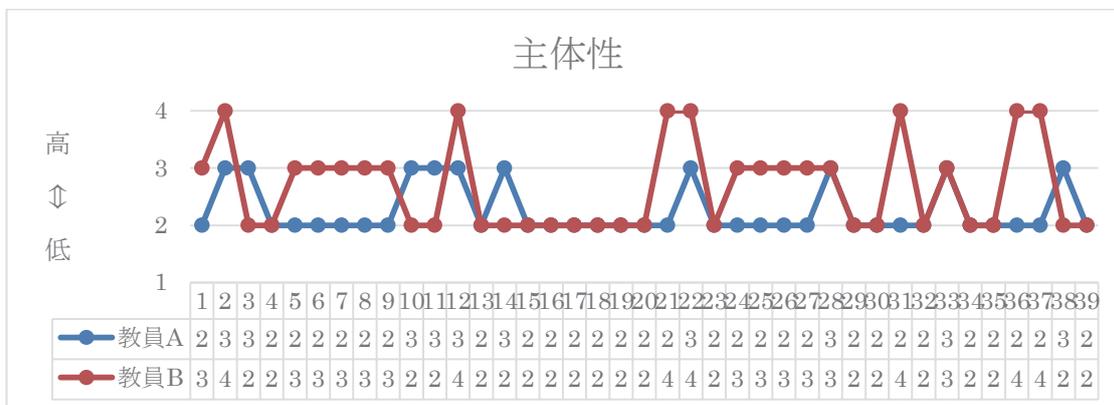


図 14：主体性についての教員別評価グラフ

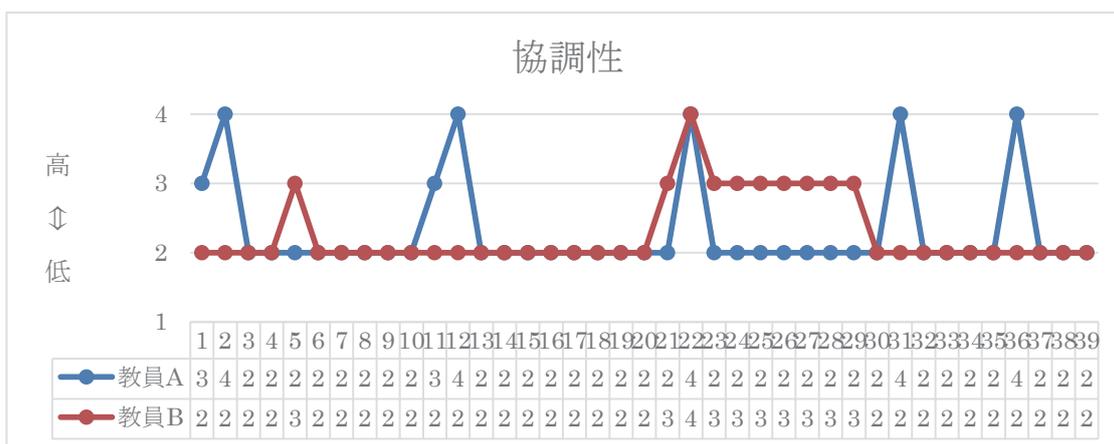


図 15：協調性についての教員別評価グラフ

パフォーマンス評価の結果データを分析すると、グラフから以下のことがわかる。

- ① グループ内の目のいきやすい生徒は評価が一致する。
- ② 全体的になかなか一致しない。

「①」に関しては指導者が着目した生徒は、ルーブリックによる評価でほぼ妥当に評価できると言える。

「②」に関しては、短時間で一斉に評価を行うことの困難さが伺える。対応策としては

- ・個別のワークシートを作成し、それを評価する。
- ・音声、映像の記録を行い、授業時間内のみでなく、それらを参考にして評価する。

複数教員によって指導が行われる場合は、こうした評価の不一致は重要な指導材料になる。評価がばらついた、時系列で見て急激に変化した、いつも全く目立たない、などの状況を見極めることが重要となる。

評価そのものでなく、生徒の実態をどのように把握して活用するかということに時間をかけることが重要だと考える。その際のポイントは、生徒が考えることを制御するのではなく、生徒が行う作業を授業の中でどのようにデザインし、授業プランとしてどう固めていくかということである。授業を見学した産業教育企画推進研究委員会商業部会のメンバーの教員は「富山北部高校の生徒の段取り力や物事の進行の早さ、スピード感」に驚いており、「授業の中でそれらの能力が高まった」と分析していた。つまり「繰り返し行うことにより、始めは形式的に、次第に内容が伴って能力がついてきた」ということである。

点数化による評価が困難な授業の評価を、パフォーマンス評価で継続的に行うと見えてくるものがある。評価結果の時系列シートというものがあれば、生徒の実態を教員間で共有することができるであろう。例えばソフトバンクグループとベネッセホールディングスが設立した、学校向けITサービスであるClassi（クラッシー）がその例である。これは『「先生の授業・生徒指導」「生徒の学習」を支援するクラウドサービス』⁽¹⁾である。このシステム内に、個々の生徒情報が蓄積される『生徒カルテ』がある。「評価のための評価」ではなく、「生徒の実態に基づいた能力の引き上げ」を目指すために、継続性は特に重要である。

3-1-4 研修授業の検討会

研修授業後の検討会では、産業教育企画推進研究委員会の商業部会の先生方と質疑応答及び講評の時間がとられた。



図 16: 検討会の様子

(質問1) 目標の提示の仕方はどうしたらよいか。

(回答1) ポイントを噛み砕いて伝えて欲しい。生徒のどんな力をみるのか。応用力、活用力である。その辺を意識した問いかけをして欲しい。どういう力をつけたいかをどう絞って授業の中に組み込むか。「今回はこういう力を見たい。」と絞っていくことが必要。

例として模擬株式会社内の「コミュニケーションシート」がある。「アドバイスシート」等、他のコミュニケーション方法をとるとよい。

評価の中から評価のズレを見つけることが大切である。見つけたらそれを指導のポイントにする。「これは何か」ということを手掛かりとする。

(質問2) 40人分の評価を一度につけなければならないのか。

(回答2) 授業の中では、依頼された仕事の数だけプレゼンテーションを行う。その時にS, A, Cなどの目立つものをチェックしてつける。その際にはCの生徒をBにしてあげることを目指したい。しっかりと指導したいのなら、映像で撮ると確認できる。声を聞くと誰かわかるので判断できる。カリキュラムマネジメントの考え方の中で手を変え、時間をかけて行うことになるが、一度でやるならいろいろな情報を得ることができる映像が良い。ワークシートも効果的である。映像でみる時は指導のためのものと再確認したい。グループ学習の中でどのような力をみるのかという仕掛けを作るということである。

先生方のキャリアも大切。普段の生徒への接し方はどうであるか。そして生徒はどのような力を持っているのか。問題解決能力のような学力の到達点は、推薦書にかけるようなものになって欲しい。就職の際にも、企業側に「こういう評価が出ている」と説明できるし、マッチングしやすい。評価内容の設定の際に注意すべきなのは、従来の点数化とどうしても関連づけたい場合である。順序尺度であるルーブリックはそもそも等間隔性を担保できない。もしどうしても関連づけたい場合は最低限S, A, B, Cの間が等間隔性をイメージできるように文言を精査することである。

(質問3) 普段の授業の時にはどうすれば良いのか。自分にはパフォーマンス評価はグループでの評価のイメージしかないので困っている。

(回答3) パフォーマンス評価は、例えば関数の授業の時などにも使うことができる。

自分の中で整理させ、グループ内でディスカッションというパターンである。

同時にこの時に把握したいのは個人の内部に入り込んだスキルアップである。

例として、生徒自身が自分で書いてから集まることも有効なのではないか。関数の知識が高いグループが集まり、「このようにしたらわかりやすい」ということを発表しても良い。

また、個人のまとめと、グループのまとめを分けてあげることも大切。どこが良くてどこが悪いのか別のグループで言ってあげることも可能。

アクティブ・ラーニングの中の対話的学び、深い学び、主体的な学び、それらの評価についてルーブリックを使用してやるだけである。今日の授業のように、こうすれば個人のもの、グループのもの、発表と、段取りをするだけで評価まで行く。

先生方には学校単位で生徒たちにどんな力をつけさせたいかというところを話してルーブリックを決めて良い。どういう風に先生間で育てたいか考えること。

教科、知識の中での苦手なところなど、自分の苦手なところを発見すること、それが問題解決能力につながる。生徒間での苦手なところの共有、いいところやセオリーを見つけた人との共有をしていく。それらの応用、展開、活用を授業の中に取り入れていく。それはその授業として完結しない。次の授業にも繋がるような視点も必要。

重要点として

- ・ ルーブリックの文言の精査、今後もチェックし、更新していく。
- ・ 点数化と関連づけたい場合、ポイントは等間隔化、文言のイメージの精査に加え、複数の評価の組み合わせ、A、B、Cの数などで。ただし、パフォーマンス評価の専門家の方々からは点数化しなくて良いとされている。つまり、蓄積したものでしかやりようがないということ。
- ・ ルーブリックは授業を通して使いやすいように精査していく。現代の社会に合わせた要求基準にしていく。

3-1-5 ルーブリックの変更点

クリエイティブ分野におけるルーブリックよりプレゼンテーション自体に評価の主眼を置き、ルーブリックを修正した。具体的には表現力を課題の内容ではなく、プレゼンテーションの内容に置き換えられるように修正を加えた。(→4章)

3-2 総合学習部会研修

商業における課題研究や総合実践のような点数化しにくい授業の評価について、パフォーマンス評価をもとにした評価手法の研修会を行った。

- ・日時 平成 28 年 12 月 7 日 (水)
- ・場所 富山県市町村会館
- ・講師 富山大学 教授 上山輝
- ・内容 「ルーブリックによるパフォーマンス評価について」
- ・参加者 富山県商業科教員 参加校 12 校 (参加者 23 名)

※メンター教員 2 名も参加

3-2-1 研修会の講師となった背景

富山大学が文部科学省「高等学校等の新たな教育改革に向けた調査研究」における「多様な学習成果の評価手法に関する調査研究」事業を受託し、3年間の評価研究を行った。平成28年度は「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」を受託した。本来は初任者研修用であるが、富山大学は、すでに教師になっている先生方に研修の機会を作ることとなっていることから、研修の機会について検討していたところ、富山県商業教育研究会総合学習部会研修会での講演依頼があったことから、実施した。

3-2-2 講演内容

研修会の前半では、事前(9月末)に配布した研修会事前資料DVDの内容をさらにアップデートした話を行った(事前に配布したDVDの内容については、巻末の資料参照)。後半は評価についてのワークショップを行い、グループごとに発表(iPadで見せながら)をし、他のグループから意見をもらう(各グループ5分発表、質疑応答5分)。その後講師から講評をもらった。

- ・注意点として「ルーブリック評価」という言葉は間違いであり、「ルーブリックを用いたパフォーマンス評価」である。
- ・ルーブリックを用いたものがパフォーマンス評価。評価基準表を作成するということ。
- ・普段の取組や日常的なものを全て変える必要はない。知識を活用することを、別の視点で見えていくのがパフォーマンス評価である。
- ・15歳の国際調査（PISA）で「読解力」が順位を下げた。つまり、根拠をもとに論理的に話す力が下がったということ。（「ベースとなる読解力が危ない」NHK）
- ・関心・意欲・態度 ネットを調べさせないで書かせたら独創的なものが出てくる。しかし、ネットを使用すると同じようなものが出てくる。「答えが幾つかある」ということがわかるようなものまでも同様である。メディアリテラシーの問題でもある。
- ・これまで身につけてきた知識や技能を活用することが必要。つまり、習得から活用へ向かっていく。

- ・アクティブ・ラーニングの学びについて

- アクティブ・ラーニング

- ・① 深い学び

- （原因と結果を考える 意見と理由を明確化 など）

- ・② 対話的な学び

- （情報を探して、他者の考えを聞き、自分の考えを伝える など）

- ・③ 主体的な学び

- （自分の答えや問題意識を持ち、答えを予測する など）

これらを仕掛けられる授業設計が必要。

- ・教員が授業設計をしていく。新しい学びに合わせた教材研究をしなければいけない。つまり、プロセスのデザインを行うということ。場面に合わせてどういう力を身につけさせたいか考えなければならない。
- ・アクティブ・ラーニング、パフォーマンス評価、PISA 学習到達度は、同じ教育観に基づいている。今まで PBL（Project-Based-Learning）課題解決型学習、OJT（On the Job Training）と言われていたことと繋がる部分もある。世の中の教育のトレンドがこうした考え方に向かっている。

- ・パフォーマンス評価の必要性
 - ① 点数化できない能力が，社会に出てからの「生きる力」とつながっている。
 - ② 進路指導，就職時のマッチングの問題
 - ③ 性格や行動面の傾向の一時的な表出を評価するという誤解
- ・評価の取り組み方の実際として，毎回ルーブリックを使用して評価をつけるのは大変である。全体を通した見方が重要で，どうやって見ていくかという視点が必要。
- ・評価の取り組みを行うワークショップ
 - ① 先行研究事業（文部科学省「高等学校等の新たな教育改革に向けた調査研究」における「多様な学習成果の評価手法に関する調査研究」事業，2013－2015年度，富山大学）において開発したクリエイティブ分野の評価基準を基にした「生徒の学びを高めるパフォーマンス評価ガイド」（2015年度版）の冊子内の表を使用して，実際の評価への取り組み方を学ぶ。
 - ② 「生徒の学びを高めるパフォーマンス評価ガイド」の表2の中から評価したい力について適宜抽出する。
 - ③ 「生徒の学びを高めるパフォーマンス評価ガイド」表4または表6の中から，授業のタイミングに合わせて抽出。

3-2-3 ワークショップの実践

本時の内容としてワークショップを行う。

- ①事前ワークシートなどを基にして，総合学習（課題研究や総合実践等の科目）のあり方について自分の考えをまとめる。
- ②グループディスカッション（iPadでビデオ録画により音声記録）によりグループごとにあり方をまとめる。（25分）まとめはケント紙にプレゼンテーションとして書き，iPadで写真撮影しておく。
- ③グループごとに発表（iPadで見せながら）をし，他グループから意見をもらう。（各グループ5分発表，質疑応答5分）

テーマは「総合学習の授業設計と評価」とし，個人，グループ，クラスごとに本時の目標を意識しながらというところを重点にしてプリントに記入する。つまり着地点を意識させながら受講者に道筋を見せるようにする。

総合学習部会研修会ワークシート（まとめ用）：議論したことをまとめましょう。

問1：総合学習（またはグループ学習）の担当経験 あり 人・なし 人

問2：これまで実施してきた総合学習（またはグループ学習）の評価方法について

問3：総合学習（またはグループ学習）で、どのような力を評価することが重要かについて

問4：問3で答えた内容を実現するために、どのような授業を計画すればよいか。（授業例）

図 17：総合学習部会研修会ワークシート（まとめ用）

まず個人の考えを先にまとめて記入し、それからグループディスカッションを行う。これは個人に負荷をかけるということである。今回のワークショップは、アクティブ・ラーニングと同様であり、困難に負けない力や、粘り強さ、自制力などの非認知能力は負荷を乗り越えていくことによって育まれるともいえる。挫折を乗り越えたり、他者に認められることによる誇りが非認知能力を伸長していく。

各グループごとの発表（6つのグループ）では、グループ代表の教員が行い、それが終わったら、講師から評価してもらうという流れで行った。

各グループからは、意見として

- ・現在は個人の評価、グループとしての評価がしっかりした基準がない
- ・グループ全体の評価は、公正な評価が難しいのではないのか。「グループとしての基礎点が入って、個人点数がプラスアルファする」という方法をとっている。

とのことであった。

- ・4人のメンバーがそれぞれの観点で発表を行ったグループは、1から4までのカテゴリーに分け、それぞれの説明を考えていくとのことであった。

講評

指導の際にはまずストーリーを考える。単元や授業の流れ等に配慮することが必要である。その際には客観的な評価、自己評価、他者評価等も大切である。先生方の経験則で評価できる部分はそれでよいと思われる。評価の際に、「これはどうだったかな」と思うところを、評価ガイド等の資料で確認しておきたい。生徒たちのグループごとにサブテーマを設けることも場合によっては必要である。これは、グループ員の構成、役割、グループの人員配置等にもかかわってくる。学びを獲得するためにどう生徒を配置するかは重要である。評価は何のためかということを考え、生徒が社会で活躍するために、前に進むために評価を行い、伸ばすべき力、不足している力を育みたい。

記録を残しておくということは、授業のその場その場で全て評価できない場合に重要であり、iPadなどで議論の内容を録音したり、手書きのプレゼンテーションを拡大して説明したりと、授業の中でも活用できる。

3-2-4 アンケート結果と分析

ワークショップ後にアンケートを実施した。内容は図 18 のとおりである。

研修内容についてのアンケート	参加者氏名			
(未記名でもかまいません)				
問 1 : 事前資料 (DVD) はご覧になりましたか?				
はい	いいえ			
問 2 : ルーブリックを用いたパフォーマンス評価について研修前後でどの程度理解できたと思いますか。もっとも近いところに丸をつけてください。				
<研修前>				
理解していた	少し理解していた	どちらとも言えない	あまり理解していなかった	理解していなかった
<研修後>				
理解できた	少し理解できた	どちらとも言えない	あまり理解できなかった	理解できなかった
問 3 : ルーブリックを用いたパフォーマンス評価を総合学習、課題研究などで活用したいと思いますか。もっとも近いところに丸をつけてください。				
活用したいと思う	ややそう思う	どちらとも言えない	あまりそう思わない	活用したくない
問 4 : ルーブリックを用いたパフォーマンス評価を実施する場合、どのような状況や環境が整備されれば良いでしょうか。当てはまるものにチェックをしてください (3つまで)。				
<input type="checkbox"/> 校内複数の教員での事前打ち合わせ		<input type="checkbox"/> 県内学校間での連携、統一規準		
<input type="checkbox"/> 自分達で独自ルーブリックを開発する		<input type="checkbox"/> 教材や活用例の配布		
<input type="checkbox"/> 実施するための授業時間の確保		<input type="checkbox"/> 進学・就職活動での評価の活用		
<input type="checkbox"/> 教員の研修機会の確保		<input type="checkbox"/> その他 ()		
問 5 : その他お気付きの点がございましたらご記入ください。				
ありがとうございました。				

図 18 : 研修内容についてのアンケート

(1) 集計結果

集計結果については、下記の通りである（回収数：19）。

問1：事前資料（DVD）を視聴したか

表1

	はい	いいえ	未回答
事前資料視聴	8	10	1

問2：研修前後の理解度

表2

		研修前					計
		理解していなかった	あまり理解していなかった	どちらとも言えない	少し理解していた	理解していた	
研修後	理解できなかった	0	0	0	0	0	0
	あまり理解できなかった	0	0	0	0	0	0
	どちらとも言えない	1	0	0	0	0	1
	少し理解できた	2	6	3	1	0	12
	理解できた	0	1	1	2	2	6
計		3	7	4	3	2	19

問3：パフォーマンス評価の活用希望

表3

	活用したいと思わない	あまりそう思わない	どちらとも言えない	ややそう思う	活用したいと思う
活用希望	0	0	3	6	10

問4：実施に必要な状況や環境の整備（複数回答）

表4

校内複数の教員での事前打ち合わせ	12(11)
県内学校間での連携，統一規準	7(6)
自分達で独自ルーブリックを開発する	9(8)
教材や活用例の配布	9(8)
実施するための授業時間の確保	5(5)
進学・就職活動での評価の活用	3(2)
教員の研修機会の確保	9(9)
その他	2(1)

※3項目選択を条件としたが、1名が6項目チェックをしている。（）内は6項目チェックの回答を除いた数字

集計結果を見ると、理解していなかった部分が理解できた、評価を実際に活用してみたという傾向が見られ、概ね前向きな回答が多くなっていると言える。ただし、事前に資料として配布したDVDについては、見ていないという回答も多かった。実際にやってみようと考えた場合に整備されてほしいと考える状況や環境については、教員同士の打ち合わせ、研修機会の確保、教材や活用例の配布、独自ルーブリックの開発などが多く指摘された。

(2) 分析

・研修前後の理解度

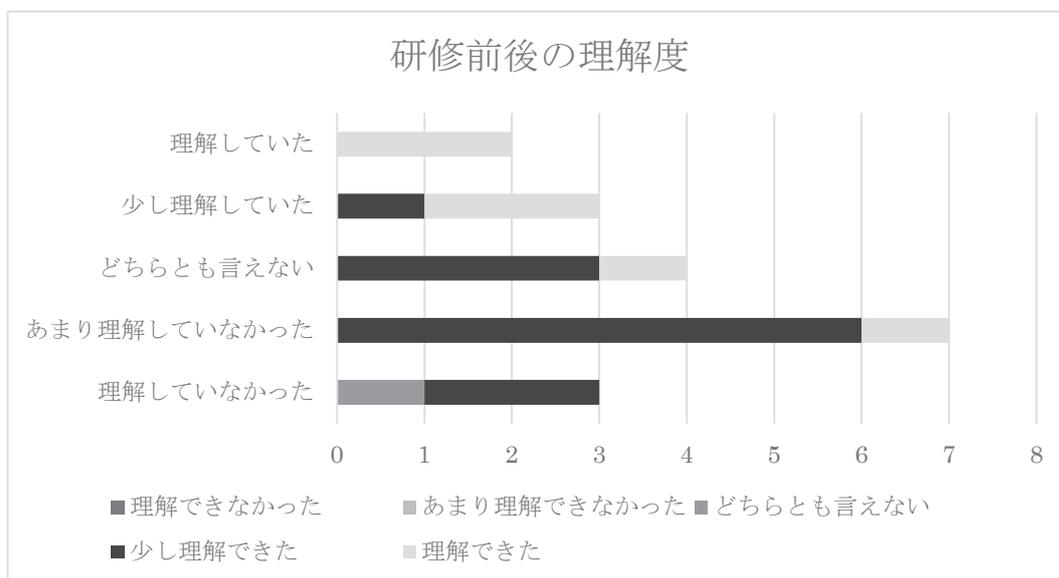


図 19

事前にはあまり理解していなかったという回答が最も多かったが、その多くが、本研修によって少し理解できた、あるいは理解できたという状況に転じたということから言えば、一定の研修の成果があったものと考えられる。事前に理解していなかったという回答のうち、事後に最もネガティブな回答となったのが、「どちらとも言えない（1名）」ということからも、概ね妥当な結果といえることができる。

・DVD 視聴の有無による理解度の違い

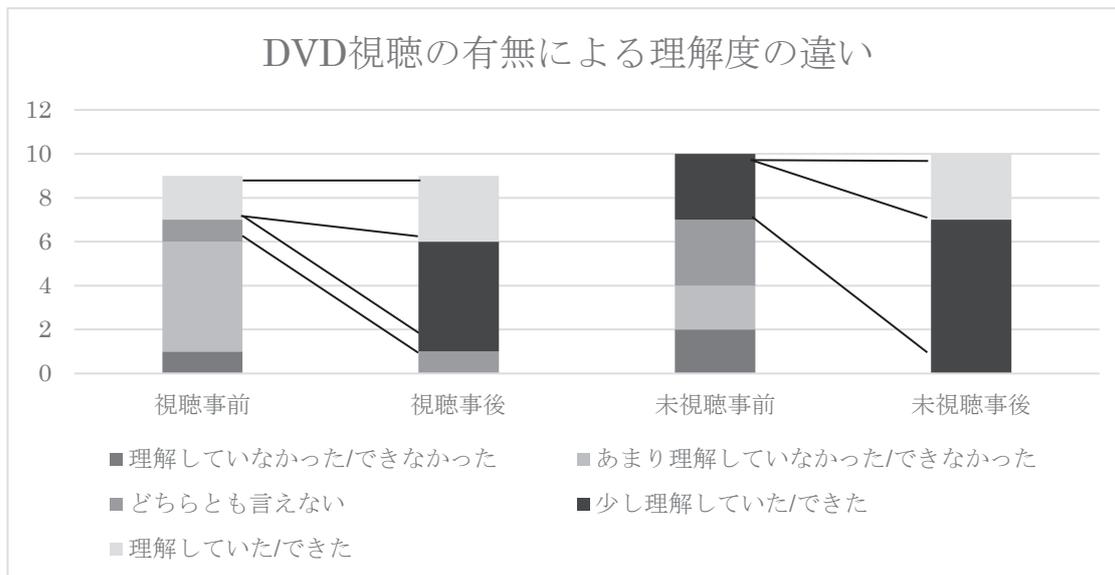


図 20

事前資料 DVD を視聴した参加者が約半数となったため、DVD 視聴の有無が理解度に影響を与えたかどうかを見てみると、DVD を視聴しなかった方がわずかながら理解度が向上した結果となったが、ほぼ差は見られなかった。

・事前理解度と活用希望の関係

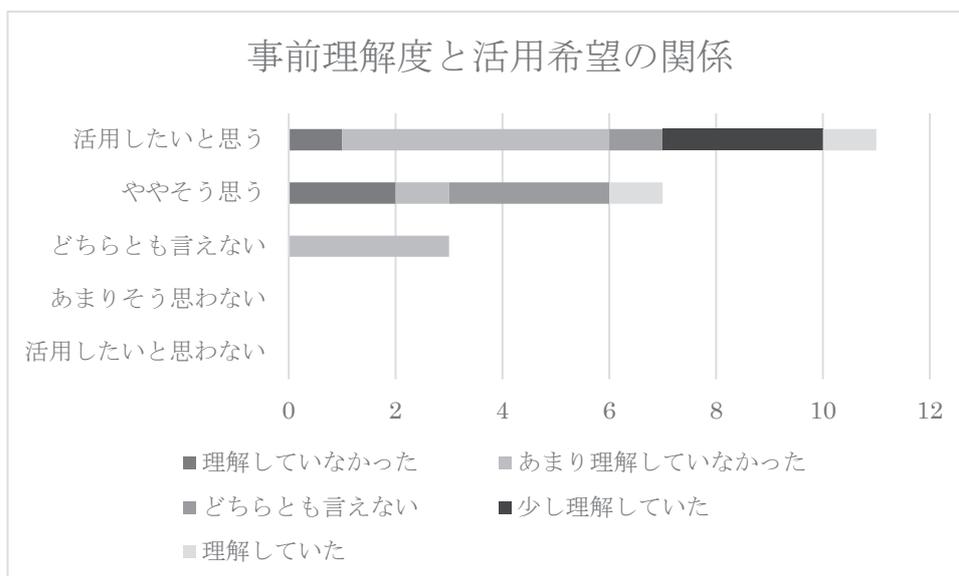


図 21

事前理解度の高さと今後パフォーマンス評価を活用したいかどうかについての回答の関係を見てみると、事前理解度への回答において「あまり理解していなかった」と回答し

た参加者が、今後活用したいかどうかという回答において、2つの群に分かれた。「活用したいと思う」という回答群がもっとも多いものの、「どちらとも言えない」と回答した人も3人おり、事前に「理解していなかった」という人が活用においては「活用したい」と考えていることから見ると、なにか個別の原因がある可能性がある。自由記述などのコメントを見ると、勤務校の形態が特殊で、そのまま活用できないと考えている回答も見られた。

・活用と実施のための状況・環境の整備について

そこで、活用についての回答傾向の違いによって、実施のためにどのような状況・環境の整備が必要かについてまとめたものが表5である。

表5

活用について (回答数)	状況・環境の整備のうち回答数が多いもの (回答数)
活用したいと思う (10)	自分達で独自ルーブリックを開発する (8), 校内複数の教員での事前打ち合わせ (6), 教材や活用例の配布 (5)
ややそう思う (6)	校内複数の教員での事前打ち合わせ (6), 教材や活用例の配布 (4)
どちらとも言えない (3)	実施するための授業時間の確保 (2), 進学・就職活動での評価の活用 (2), 教員の研修機会の確保 (2)

「活用したいと思う」と回答した群 (10名) は、自分たちで独自ルーブリックを開発する状況を望んでいることが特徴的である。また「ややそう思う」と回答した群 (6名) と合わせて、学校内での協力体制や教材・活用例の配布など、具体的な活動面での改善を望んでいることがわかる。その一方で、活用について、「どちらとも言えない」と回答した群のうち、前述の「そのまま活用できない」と考えている参加者以外の2名は、「実施するための授業時間の確保」、「進学・就職活動での評価の活用」、「教員の研修機会の確保」など、学校を取り巻く外的環境が改善しない限り実施は難しいと考えていることがわかる。

(3) アンケート結果まとめ

サンプル数が少ないため、結果をそのまま一般化することは慎重にすべきであるが、今回の結果からは、いくつかの知見を見いだすことができる。

まず、ベテラン教員も含まれる研修の場合においても、講演＋ワークショップという形式での研修が一定の成果を上げることが可能であること。そして、事前に資料等を配布して内容を把握してもらうことを希望しても必ずしも対応できるとは限らないこと、また研修の内容次第ではあるが、事前資料の内容理解が研修当日の理解度に影響するわけではないことなど、いくつかの知見が得られた。

さらには、活用したいと考えるかどうかの違いにより、次に行うべき研修内容の違いが見られる可能性があること、具体的には、より実践的な内容、具体的な行動についての研修が必要な群と、自分たちでは変更が難しい外的要因（研修機会、授業時間、就職への評価の活用）などが改善しない限り、新しい評価方法を実施することが困難である判断している教員が存在することがわかった。後者に対しては研修機会を増やしていくなどの方法も考えられるが、教員自体の意識改革も必要となるかもしれない。

もう一つは、今回のような形式では、知識については共有可能であったが、その後の実践には結びつかない。活用したいという回答がありながらも、その後の受講者からのコンタクトは当日のスライドの資料提供を希望する内容のみであった。

3-3 若手教員（初任～3年目）講義、およびアンケートの実施

研究委員の方から依頼を受け、ルーブリックを使用した評価について講義を行った。

- ・ 日時 平成 29 年 2 月 8 日（水） 11:50～13:00
- ・ 場所 富山県立富山北部高等学校 第 2 電算室
- ・ 講師 富山県立富山北部高等学校 教諭 廣川真紀子
- ・ テーマ 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-
- ・ 講義目標
アクティブ・ラーニングとパフォーマンス評価の理解を通して、今後の教育活動のより良いあり方を探る
 - 1 アクティブ・ラーニングとパフォーマンス評価について説明ができるようになること
 - 2 ルーブリックを使用した評価を理解し、適切に使用できるようになること

・講義内容

- 1 アクティブ・ラーニングについて
- 2 パフォーマンス評価について
- 3 実際の授業実践と評価
- 4 評価に必要な視点

講義後に受けた質問は、以下の通りである。

教員A

(質問) 評価のタイミングについて

現在は「総合的学習の時間」等の時間を担当していないが、来年度以降担当するであろうと思われる。その際には、プレゼンテーションの評価を行わなければならないと思うが、グループの評価をどのタイミングでしていけばよいのかわからない。どうしていけば良いのか。

(回答)

評価のタイミングについては、先行研究事業（文部科学省「高等学校等の新たな教育改革に向けた調査研究」における「多様な学習成果の評価手法に関する調査研究」事業，2013－2015年度，富山大学）で作成した「生徒の学びを高めるパフォーマンス評価ガイド」を基にして教員による課題についての説明から生徒のプレゼンテーションまでをプロセス毎に分け，それぞれの評価におけるタイミングと基準の説明を行った。資料を参考にしながら，確認していくことで概要は理解できたとのことである。しかしながら，「生徒の能力の底上げ，もしくはさらに高める」ということを理解し，継続的な指導をするためには，本人や家庭等を含めた進路希望を理解し，目標を持って日々の学校生活を送る必要がある。進路のコーチングとも言うべき進路指導における知識や技術が教員にとっては不可欠であり，それらについて学ぶ研修会の必要性がある。

初任者教員2名に，ルーブリックを使用した評価について講義を行った後，アンケートを行った。

「平成 28 年度総合的な教員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」
アンケート調査へのご協力（お願い）

標記の件について初任者が持つと想定される不安や悩みのうち、生徒の評価手法についての開発を文部科学省から事業委託されています。つきましては下記の質問にご回答をお願いいたします。

質問 1：初任者研修として、これまでどのような研修を受けてきましたか。
①<教育センター等が主催する研修>

②<勤務校が主催する研修>

質問 2：上記の①<教育センター等が主催する研修>についてどのように思いましたか。最も近いところに○をつけてください。

理解できた	少し理解できた	どちらともいえない	あまり理解できなかった	理解できなかった
役に立った	少し役に立った	どちらともいえない	あまり役に立たなかった	役に立たなかった

質問 3：上記の②<勤務校が主催する研修>についてどのように思いましたか。最も近いところに○をつけてください。

理解できた	少し理解できた	どちらともいえない	あまり理解できなかった	理解できなかった
役に立った	少し役に立った	どちらともいえない	あまり役に立たなかった	役に立たなかった

図 22： アンケート 表

質問 4：総合的学習の時間や教科におけるグループ学習、プレゼンテーション等で使用できる評価に関する研修は受けましたか。あてはまる方に○をつけてください。

はい いいえ

「はい」と答えた方にお聞きします。どのような評価手法について学びましたか。

質問 5：点数化しにくい課題に対しての評価手法について学ぶ研修があれば受けたいと思いますか。あてはまる方に○をつけてください。

はい いいえ

質問 6：質問 5で「はい」「いいえ」を選んだ理由について教えてください。

質問 7：評価についての研修会が行われるとしたら、参加したいと思いますが、最も近いところに○をつけてください。

参加したい 少し参加したい どちらともいえない あまり参加したくない 参加しない

質問 8：質問 7の回答の理由を教えてください。

質問 9：その他困っていること不都合を感じていること等、受けてみたい研修があればご記入ください。

ありがとうございました。

裏

3-3-1 若手教員の研修結果

若手教員 A, B のアンケート結果は以下の通りである。

質問 1：初任者研修として、これまでどのような研修を受けてきましたか。

表 6

	①教育センター等が主催する研修等	②勤務校が主催する研修
教員 A	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員としての自覚と使命 ・ 学習指導（授業や評価に関する研修） ・ 危機管理（学校自己の予防と対策） ・ 特別支援学校参観 ・ ICT 活用（情報教育） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究授業 ・ 評価の仕方 ・ 成績の付け方 等
教員 B	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報モラル教育について ・ 電話対応について ・ 生徒指導について ・ 情報化の利点について ・ 先輩教員の授業参観 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生徒指導の注意点 ・ 授業における AL の効果的な運用

	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害について ・学校事故の予防等について ・特別支援学校の参観 ・宿泊を伴う行事の企画・運営について ・教育相談について ・教科ごとの評価について ・授業での ICT 活用の方法について ・学級担任や運営について ・授業の効果的な運用について 	
--	--	--

質問2：＜教育センター等が主催する研修＞についてどのように思いましたか。最も近いところに○をつけてください。

教員 A

- ・「理解できた」に○
- ・「役立った」に○

教員 B

- ・「理解できた」に○
- ・「役立った」に○

質問3：＜勤務校が主催する研修＞についてどのように思いましたか。最も近いところに○をつけてください。

教員 A

- ・「理解できた」に○
- ・「役立った」に○

教員 B

- ・「ほぼ理解できた」に○
- ・「役立った」に○

質問4：総合的学習の時間や教科におけるグループ学習、プレゼンテーション等で使用できる評価に関する研修は受けましたか。あてはまるほうに○をつけてください。

教員 A

- ・「はい」に○

教員 B

- ・「いいえ」に○

「はい」と答えた方にお聞きします。どのような評価手法について学びましたか。

教員 A

- ・ポートフォリオ評価，ルーブリックを使用した評価

質問5：点数化しにくい課題に対しての評価手法について学ぶ研修があれば受けたいと思いますか。あてはまる方に○をつけてください。

教員 A

- ・「はい」に○

教員 B

- ・「はい」に○

質問6：質問5で「はい」「いいえ」を選んだ理由について教えてください。

教員 A（「はい」を選択）

- ・評価方法はとても難しいと思うから。
- ・誰が評価してもあまり差がない評価基準を作りたいから。

教員 B（「はい」を選択）

- ・現在は自分の教科の評価しかしていないので，点数で評価できていますが，今後総合の時間等を持つことになった時の評価が上手くできるか心配です。

質問7：評価の研修会が行われるとしたら，参加したいと思いますか。最も近いところに○をつけてください。

教員 A

- ・「参加したい」に○

教員 B

- ・「少し参加したい」に○

質問 8：質問 7 の回答の理由を教えてください。

教員 A

- ・質問 6 の回答と同様

教員 B

- ・学校での研修で、なんとなくイメージはついたのですが、まだ不安があるので少し参加したいと思いました。

質問 9：その他困っていること不都合を感じていること等、受けてみたい研修があればご記入ください。

教員 A

- ・実際の授業を参観し、どのような評価を行っているかを自分の目で確かめたい。

教員 B

- ・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つけているのか気になります。

3-4 他校での実施結果

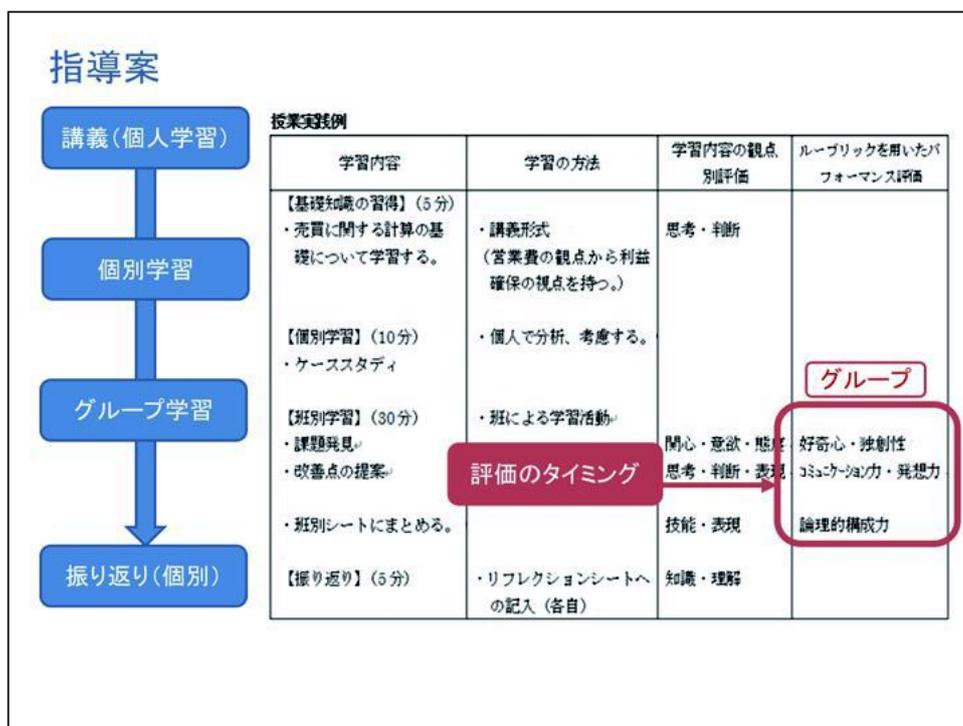
産業教育企画推進研究委員会の商業部会のメンバーである富山県内 5 校の教員がそれぞれの高校で実践を行い、ルーブリックを利用した評価を行った後結果を分析した。以下に一部を掲載する。

3-4-1 実践例 1 富山県立富山商業高等学校

評価したものは 1 年 40 名の「ビジネス基礎」である。販売価格について考えるために、まず基礎知識を学ぶ。その後、実際に販売価格を設定し、グループ内で発表を行った。ワークシートによる販売価格設定の考察内容、およびグループ内での取り組みの様子を評価した。評価者はビジネスを指導している教員である。実践内容は以下の通りである。研修で学んだことを活かし、再度実践した。

富山商業高校で行われている「TOMI SHOP」をケースとして「売買に関する計算」を行う授業である。

指導案として、「学習目標」に相当する「評価のタイミング」を明確にした。



図：23 指導の流れ

(1) 題材名

ビジネス基礎 「販売価格を設定しよう」

(2) 科目の概要と目標

- ①販売活動において必要な費用を理解する。
例：広告宣伝費，賃借料（レンタル物品代）など
- ②企業全体を運営し，管理するために必要な費用（一般管理費）を理解する。
例：給料，消耗品，水道光熱費など
- ③TOMI SHOP のための資料の収集・調査・分析を通して，適切な販売価格を設定するために，情報を取捨選択して処理する力を身につける。
- ④課題解決の過程を通して，課題を把握し論理的に解決に導く方法を学ぶ。
- ⑤プレゼンテーションの方法について理解を深め，内容を効果的に伝達する方法を学ぶ。
- ⑥グループ活動を通してマネジメントやコミュニケーションの重要性を学ぶ。
- ⑦プレゼンテーションを通して，他の発表の仕方や研究の成果から学ぶ。

(3) 課題内容

①販売価格についての理解

- 仕入原価，見込利益額，予定売価（販売価格），営業費
- 費用が少なければ，利益が多く確保できることを知る。

②販売価格について検討

- テーマに沿って資料の収集・整理を行う。
- 個別のアイデアを検討する
- グループ内で個別のアイデアと，その設定理由についてプレゼンテーションを行う。
- 他の班員と自分の考えの違いや特徴を理解する。

授業の様子



基礎知識の習得



個別学習



班別学習



振り返り

図：24 授業の様子

ルーブリックによるパフォーマンス評価

生徒の振り返りシート

<自己評価>

評価内容 / 基準	A	B
具体的なアイデアを出し、内容もある程度現実的で達成可能なものである。	()	()
問題を捉え、それに対する意見を述べる。	()	()
自分たちの考えをまとめることができる。	()	()

本時のリフレクション (振り返りや気づき)

1 達成目標 (質問する、説明する、チームで考える、など) に沿って活動できましたか? また、それによって気づいたことは何ですか?

教師の評価軸

チェック項目による評価軸

A	B	C
アイデアを出すことができ、内容もある程度現実的で達成可能なものである。	何とかアイデアを出しができる。(そのアイデアが達成可能かどうかは問わない。)	アイデアを出すことができない。
課題を見つけ、班員と協力して解決に向けて話し合うことができる。(質問・発問し、それに対して丁寧に答えることができる。)	課題を見つけ、それに対する意見を出しことができるが、意見の深まりが見られない。	自分たちの力で課題を見つけることができず、適切に他の班員に伝えることができない。
自分たちの考えを構成してまとめることができる。他者はキーワードを理解できるが、全体像を理解することは困難である。	自分たちの考えを構成してまとめることが難しく、他者はキーワードを理解できるが、全体像を理解することは困難である。	自分たちで考えたことをうまくまとめられず、考えていることを他者に伝える事が困難である。

図：25 使用した評価

パフォーマンス評価する際の評価軸は図 25 の通りである。左側は授業の導入時、生徒に配布した振り返りシート。自己評価欄は教師の評価軸の A・B と対応している。実際には授業の最後に記入させるが、事前に生徒が評価内容を知ることができるように、最初に配布した。論理的構成力を評価する対象としては、授業後に提出された班別シートも参考にした。

班別シート(提出物)

資料	内容
ケーキ	1 ホール、半セルコーヒー 解凍後は、冷蔵の方法は解凍が完了し冷蔵および配送料 ¥5.
チョコシロップ	1本 ¥470 セルコーヒー
冷蔵庫	1台 (2日間) 1台で仕入数
冷凍庫	1台 (2日間) 1台で1日の
ショーケース	1台 (2日間) 冷蔵機能あり 1台で1日の 上層 ¥10,000
クラス経費	店舗の装飾や いくら使用するかは自由
想定する客数	1,000人 (2日間)
営業時間	8時間

あなたの考える、1個あたりの販売価格および利益

販売価格 275円 利益 90円

90 = 185 - 95

上記の販売価格を設定した理由 (計算を含む)

ケーキ 130個 → ¥13,400
+ 配送料 ¥5,000
チョコシロップ 13個 → ¥6,110
冷蔵庫 ¥8,800
冷凍庫 ¥1,150
7/25 総費 ¥5,000

¥185,460
1000人が来るとして...
原価 185円
利益 90円

図：26 班別シート

3-4-2 実践例2 富山県立高岡商業高等学校

評価したものは「広告と販売促進」である。高岡駅地下商店街への出店（駅地下 TAKASHO SHOP りゅうりゅう）の店舗設計の考察することにした。高岡商業高等学校では、平成12年から地域貢献を通じて学習することを行ってきた。その過程の中で模擬株式会社の設立経緯、そして高岡駅地下に常設店舗の出店を行った。その際に店舗設計としてのコンセプトやレイアウト等を試行錯誤の結果、平成26年3月にオープンした。授業ではワークシートによる店舗設計の資料の収集・調査・分析を通して、店舗設計の考察内容、およびグループ内での取り組みの様子を評価した。評価者はビジネスを指導している教員である。実践内容は以下の通りである。

(1) 題材名

広告と販売促進 「店舗の立地と設計」

(2) 科目の概要と目標

- ・身近な小売業者の店舗設計に関心を持つ。
- ・売り場は利便性の追求のみでなく、買い物の楽しさを演出する場であることを学ぶ。
- ・店舗設計の手順に関する段階において、意思決定を行う思考力、判断力を身につける。
- ・店舗設計の手順についての知識を身につける。

(3) 実際の指導

①事例の概要を理解

○事例紹介

- ・ケース23 「高岡駅地下商店街への出店～駅地下 TAKASHO SHOP りゅうりゅう～」

②事例理解

○店舗のターゲット

○店舗のレイアウト

○フロアマネジメント

- ・どうすればより購入してもらえるか

③事例発表

○事例の理解

○グループによる新店舗の設計

- ・テーマに沿って資料の収集・整理を行う。
- ・個別のアイデアを検討する
- ・グループ内で個別のアイデアと、その設定理由についてプレゼンテーションを行う。

3-4-3 実践例3 富山県立石動高等学校

評価したものは1年の「ビジネス基礎」である。ビジネス基礎における電卓検定対策学習にグループワークを取り入れ、生徒の理解力向上とコミュニケーションスキルの向上を図った。評価者はビジネスを指導している教員である。実践内容は以下の通りである。

(1) 題材名

ビジネス基礎 「電卓検定対策学習」

(2) 科目の概要と目標

- ・期末考査の成績を基準とし、学力のバランスを考慮した学習グループをつくる。(6人程度)
- ・グループ学習の時間を取った後、テストを行いグループ全体の得点の上昇率や平均点を評価対象とする。
- ・学習に取り組む姿勢についてパフォーマンス評価を行う。グループ内のメンバーに質問したり、質問を受けて指導・助言したりする姿勢等を評価する。
- ・グループ平均点 80 点以上を合格の目安とし、不合格のグループには再度テストを行う(朝及び放課後) こととした。

(3) 学習成果

- ・グループ内では活発に質問・指導が行われ大変良い雰囲気での学習が進んだ。
- ・グループ学習後の試験では、期末考査と比較して総点は 469 点上昇し、平均点は 12.4 点上昇した。
- ・1 グループを除き、全てのグループで目標の平均点をクリアすることができた。
- ・すべての生徒に得点の上昇がみられた。