

ルーブリック面談の実施について

企画研究開発部

1. 本校ルーブリックの経緯

本校が開校された4年前、「教育」を通じて、人の心を復興させることが本校の大きな役割でした。そのため、新たな学力概念を身に付けるために全国に先駆けて「探究活動」をカリキュラムに組み込み、生徒とともに実践してきました。こうした「探究活動」に代表される新たな学びだけではなく、教科学習、HR活動、部活動を相関して身に付けられる力を既存の評価に委ねることは適切とは言えません。そのため、新たな指標に基づく評価を目指したのが人材育成要件・ルーブリック（以下、ルーブリック）です。

2015年4月、全教員で「どのような生徒を育てたいのか？」を話し合い、3~4か月かけOECDが打ち立てた概念をもとに、「寛容さ」や「他者との協働力」「自分を変える力」など計10項目にわたる独自のルーブリック（評価基準）を策定しました。つまり、4年前の教員からの時を超えた“手紙”です。

これまでルーブリックを用いた評価は、学校全体としてどの項目に効果や課題があったかを総括することに使ってきましたが、本来は生徒一人一人が活用すべきものです。そこで昨年度より生徒へのフィードバックと個人面談を試験的に実施してきました。担当の先生方からは面談を実施することに対する好意的な意見が多く出され、今年度より本格的に実施することとしました。

ルーブリック面談、個人へのフィードバックの本格的運用とはいえ、改善点は多いと思います。先生方には面談を実施した際の課題等についても忌憚のないご意見をいただきたいと思います。

2. ルーブリック面談

実施期間 2年次 11月27日~

標準的な実施方法

- 教員と生徒1対1で、ルーブリックの各項目についてその評価理由をインタビューしながら、生徒自身がレベルの再確認を行う。
- 各項目について、レベルの位置、それを選んだ根拠、自己評価とピアレビューで違う場合は変わった理由などを聞く。本人のレベルとあまりにも離れている場合は修正する。
- 単なるインタビューではなく、フィードバックできるようにする。
- 残りの期間でどんなところを特に伸ばしたいか、目標設定をする。
- 面談を通じて、ルーブリック評価の活用方法について、先生方の意見を書いていただく。
- 面談後のルーブリック評価も回収する。（変わった所はわかるように強調しておいてください）

面談実施者

各ゼミ担当者

所要時間

生徒一人で30分程度

期待できる効果

- 生徒、教員ともに、ループリック評価の項目を再認識できる。
- 評価の客観性をより高めることができる。
- 担当者は生徒の思いに迫ることができ、生徒は自分自身をもう一度見直すことができる。
- 生徒自身では気が付くことができなかつたレベル設定を認識することができる。
- その先の目標設定に活用できる。

面談事例の映像 G:¥共有ドライブ¥ふたば未来高(企画研究開発部)¥機微情報レベル_2A¥ループリック
¥ループリック面談 参考資料

留意点

対話的に関わることを意識しましょう。

定期考査などの一つの流れが終わった際の総括的な評価ではなく、これからの成長を促すための形成的評価であるので、生徒との対話を深めることが必要です。次につながるものでなければいけません。

生徒自身に語らせることを意識しましょう。

単なる再記録や担当者による意図的な対話や働きかけにならないように、そのレベルに設定した経緯やその時の思いを語らせることで、自分の良さと可能性を認識できるようにしましょう。

レベルの判断は慎重にお願いします。

レベルを選んだ根拠について、生徒は1回のみ経験でその項目がクリアできていると判断してしまうことがあります。面談をしながらその判断が妥当かどうか検討してください。

生徒に判断を促しましょう。

レベルが高まるほうには変更しやすいですが、レベルが下がる方向は生徒の自己肯定感を下げることにも繋がりがねないので、慎重にお願いします。その際は、教員側から結論を出すよりも本人に判断させるような促し方が有効と思われます。具体的には、その能力でよいかどうか問いかけをしながら考えさせる、上下のレベルが達成できているかどうか確認する等をして確認するとよいと思います。

目標設定に活用しましょう。

ループリックを活用すれば自分の強み弱みをとらえることができます。それを確認したうえで、その先の目標設定に活用しましょう。

ループリック面談実施についての課題

一人当たりの負担

ゼミによっては一人の先生が10人以上の生徒をみる必要があり、負担が極端に大きくなります。そのような場合は、以下のような方法を検討してください。これらの方法については昨年は実施していないので、実施の様子等も後でぜひ教えてください。

教員1対生徒複数での面談 生徒が自分自身の評価を説明し、生徒がその評価について妥当性をコメント(ピアレビュー)。そこに担当の先生も入って問いかけやコメントをする。

項目を絞った面談 生徒本人が特にがんばったところ、改善したいところを中心に説明してもらい、それについて教員からコメント等を行う。

生徒を抽出しての面談 生徒の不公平感が出ないか心配ではある。

面談時の資料（後日まとめてマネジメントリーダーの先生に紙で配布&メール添付で配布します）

生徒用

- ・ 4月当初に書いたルーブリック（返却）
- ・ ルーブリック（変更がある場合に変更後の評価を生徒に書いてもらう）
- ・ 目標設定シート
- ・ 生徒個人のルーブリック推移グラフ

先生用

- ・ ルーブリック面談 結果まとめシート

ピアレビュー実施方法（生徒向け）

企画研究開発部

1. ピアレビューとは？

先日実施したループリック評価を別の人が詳細に評価・検証するものです。立場に近い同じゼミの生徒同士で行います。因みに、ピア（peer）とは“同僚”のことを意味します。

2. どうしてピアレビューを行うのですか？

漠然と捉えていたかもしれない学習成果を友人の目線から再確認することで、本来のそれとの一致が期待できる。そして、相互に成長を確認できるので、ゼミの活性化にもつながります。加えて、相互評価なので、評価する側としての責任感も育成できます。



3. 実施方法

- (1) 1対1で行います。
- (2) (1)【A.社会的課題に関する知識・理解】～(20)【J.自分を変える力】について、**レベルの位置**、それを選んだ**根拠**、**選んだ理由**・**エピソード**を聞きます。場合によっては**修正することも可能です**。
- (3) 単なるインタビューではなく、今後の探究活動や学習活動に**フィードバック**できるようにしましょう。
- (4) ピアレビュー後のループリック評価は回収します。（変わった所はわかるように強調しておいてください）

4. ピアレビューの実施者

同じゼミに所属する友人とペアを組んで行いましょう。相互に“面談する側”と、“される側”役割を変えて行いましょう。

5. 時間の目安

1人当たり 10～20分×2回（面談される側、面談する側） **計 20～40分程度**

6. 面談する側のポイント



- **相手に語らせる**ことを意識しましょう。
- レベルの判断は**慎重**に行いましょう。
- レベルの判断は**相手の判断にお任せ**しましょう。
- 今後の**目標設定に活用**しましょう。

7. 実施例

(10) 【E.他者との協働力】

- ① レベル1：集団や他者の中で、決められたことや指示されたことに一人で取り組むことができる。
- ② レベル2：集団や他者の中で、自分の役割を見つけ、個性を活かしながら行動でき、身近なメンバーの支援もできる。
- ③ レベル3：集団や他者の中で、他者の良さに共感し、新たなものを取り入れながら、共通の目標に向かって活動を進めることができる。
- ④ レベル4：集団や他者の中で、互いに良い部分を引き出しながら、win-winの関係を作ることができる。ICT活用して協働を促進することができる。
- ⑤ レベル5：文化や国境を越えて、社会を変革する行動にうつし、互いに高めあう関係性をつくれる。
- ⑥ 該当する力はまだ身につけていない。

(11) そのレベルだと感じた具体的なエピソードを記入してください。

友達と協力しながらプロジェクトを進めているから。

もう少し詳しくレベル3を選んだ理由をおしえてください。

どうしてレベル1やレベル2は達成できていると思いましたか？

そもそも“win-win”って、どういうことなんだろう？具体的にはどんな場面があると思う？

逆に、レベル4になるためにはどうすればよいかしら？

ルーブリック面談 結果まとめシート

ゼミ名	ゼミ
面接した生徒の氏名 (面接した先生の氏名)	()
面談方法 (1 対 1、 1 対多数など)	
生徒、教員ともに、ルーブリック評価の各項目を再認識することができたか	
評価の客観性はより高まったか	
ルーブリック後の面談を行ったほうがよいかどうか (メリット デメリット)	
ルーブリック評価の実施方法、活用方法についての意見	
ルーブリック面談を実施して特にやってよかったと思う生徒がいれば、その様子やどのように効果があったか。	