

# コンピテンシ基準を用いたルーブリック

滋賀県立瀬田工業高等学校  
山田 哲也

## 1. はじめに

「工業」の実習を伴う科目における評価方法は、旧来の評価方法をそのまま引継ぎ行っていることが多かった。教育内容や教育方法が変化を遂げる中で、評価を指導に活かし指導と評価を一体化した効果的な評価システムが求められる。そのためには学習者も評価という学習活動に参加できるような改善を行わなければならない。実習を伴う場面では評価基準や尺度は教師の主観によっていることも多いことから、評価基準を明確に示すためルーブリック(採点指標を示す評価基準表)を利用した評価の導入が形成的評価として有効であると考えた。また学習者全体の向上を目指すために、好成績者の能力や行動特性を基準化し、好成績のための行動特性という考え方を取り入れた基準作りを行い、新しい実習の評価方法として一部導入し始めている。目標とするコンピテンシ(能力)に向かうための評価システムとして報告する。

## 2. 評価改善のポイント

高等学校の評価は通常、観点別評価として用いられる4つの観点「関心・意欲・態度」「思考・判断」「技能・表現」「知識・理解」のうち、定期考査を行う関係からも「知識・理解」が中心になり総括的评价が行われがちである。工業実習では「知識・理解」以外の観点を評価する学習内容が多く含まれ、実

技・作品・レポートなどとともに情意面も考慮し、学習の過程を形成的評価として評価していく必要があると考えている。

実技が多く含まれる学習の場合、その実技の達成の度合いには幅があり、その質を示すために採点指針を設け、基準を明らかにする。これにはルーブリックが適している。また、これまで自己評価はレポートにおける自由記述に任せてきたが、客観的に自己評価するにはいたっていないことが多く、感想文に終始する傾向があった。いかに客観的に自己評価させるかを検討した結果、ルーブリックを利用した自己(相互)評価シートを利用することとした。

ルーブリックは、シラバスや優秀な成果物をもとに基準が作成されていくことが多く、これまで好成績のための行動特性を基準化しようとすることはなかった。ルーブリック作成に「好結果を生む行動特性」という考え方を導入することは全く新しい評価の方向である。

以上のことをふまえ、実習の評価の問題点による改善のポイントを次に示す。

1. 学習中に評価とフィードバックが行われ達成状態を確認し、次の学習に活かせるようにする。
2. 担当者間の評価基準があいまいであったため、評価規準だけではなく、観点

別に達成レベルを明確にしたルーブリックを作成する。

3. 自己評価・相互評価を取り入れ、学習者も評価という学習活動に参加できるようにする。

4. 好成績者の能力や行動特性を基準化する評価方法を導入する。

### 3. ルーブリックの作成

評価規準に基づき、生徒・教師がともに用いるルーブリック作成を行うが、観点の幅が広くなりすぎないように、単元の内容に沿って各観点の下層に詳細観点を置き、その詳細観点について評価基準を定めている。図1に示すように「関心・意欲・態度」の下層に問題の認識・態度、「思考・判断」の下層にアイデア創造・分析力などとすることによって、生徒が自己評価する際にもわかりやすくなっている。詳細観点をさらに5段階のレベルで示し、評価基準を設定している。評価基準は、担当する教師の会議の中での評価規準や、成果物などの場合は過去の優秀作品より設定される場合、コンピテンシ基準の考え方により設定するものがある。

### 4. 行動に着目する評価の考え方

行動特性を評価に取り入れようとする動きは、既に企業の人材マネジメントの分野では行われている。人材マネジメントの分野においても新しいもので1970年代にハーバード大学の心理学者D.マクレランドが研究を始めたが、近年急速に普及した。企業においてはシステムやハード的な企業改革を進めるだけではなく、社員個々の変革・向上が進まなければ、企業全体の向上にはつながらない。業績にもっとも近い行動を評価することで、個人だけではなく社員全体の向上をも目指していこうという動きでもある。一般的にはコンピテンシ評価として、MR (Medical Representative) やIT産業などの先進的企業から導入

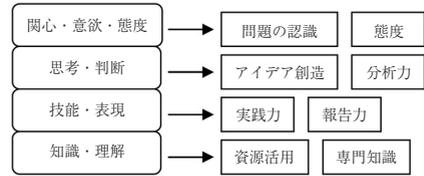


図1 単元の内容に沿った詳細観点名例が進んでいる。

コンピテンシの概念では、好成績を生み出す顕在的な能力は潜在的な能力に裏付けられた行動特性としてのファクターがあり、それは観察や確認ができると考える。実習において、「成績の良い生徒は、いつも同じように成績がよい」という現象はこの行動特性としてのファクターが関与していると考えられることができる。これを基準化するためには、行動特性を抽出することが必要で、そのモデル化にはインタビューを行うことによって、モデルを形成していく方法がある。このとき抽出されたモデルをコンピテンシモデルと呼ぶ。

### 5. コンピテンシインタビュー

好成績に関する行動特性を抽出するために、その実際の行動についてのインタビューを行う。既に終わった実習において、好成績をおさめた生徒数名を選び、その生徒の行動について分析をする。成果物がある課題の場合はその成果物の特徴も勘案し、生徒の授業中あるいは授業以外の行動やその他の特徴について、担当した教師や生徒自身にインタビューする形を取る。これをコンピテンシ・インタビューとする。これにより抽出され模倣可能な行動特性は好成績につながるファクターとして位置付けられる。

インタビューを行っても必ずしも明確に好成績のための行動特性が抽出できるとは限らない。特に生徒自身はそれぞれの行動を特に意識せずに行っていることも多く、自分にとってあたりまえであることである場合も多い。そのために、教師を中心に「それはどう

ということか。」という質問を繰り返し、具体的な行動記述が行えるまで行うことが必要である。

## 6. インタビューの実際

パソコンを使った「ラーメン店のメニュー作成」, 「動物園の案内チラシ作成」の実習を行った例を示す。その実習において、総合的に好成績であった2名の生徒について、担当教師にコンピテンシインタビューを行った。図2にインタビュー内容と抽出されたコンピテンシモデルを示す。

最初、担当教師に好成績の生徒についてインタビューしても、具体的な答えはあまり返ってこない。返ってきた答えに関して「それは具体的にはどういうことですか。」と2~3回繰り返し聞くことによって、行動が具体的に記述できるようになってきた。好成績の

生徒は互いに同じ行動特性を示すこともあった。

また、他の数件について好成績を示す生徒のインタビューを行った中では、具体的な話が出やすい場合とそうではない場合があった。努力して好成績を示すタイプの生徒は、具体的な行動を把握しやすい傾向にあった。

## 7. 評価システム

生徒が使用する自己評価シートを図3に示す。このルーブリックには、いくつかのコンピテンシ基準が含まれている。コンピテンシ基準は、「~できる。」という能力の記述ではなく、「~した。」という具体的な行動として記述されている。そのため、自己評価のつけ方について個人差が少なくなるという利点もある。自己評価は、明確に授業前に生徒に示され、評価基準であることも伝えられている。

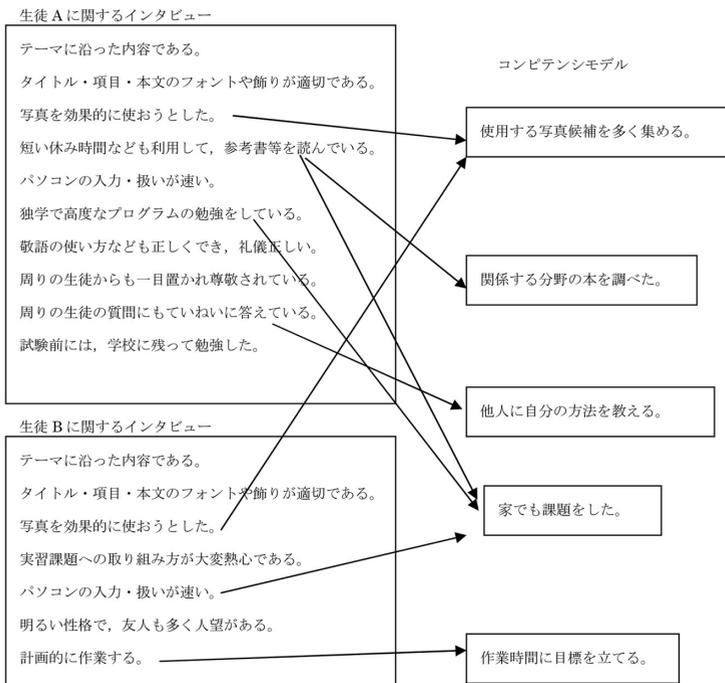


図2 インタビューとコンピテンシモデル

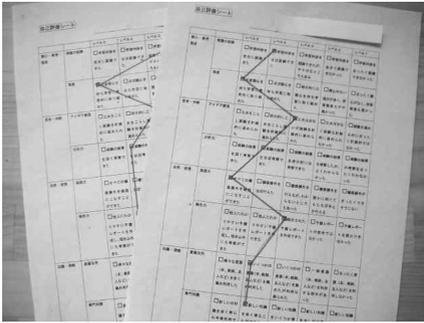


図3 自己評価ルーブリック

授業ごとに行われるため、自己の学習の様子がモニタしやすいよう、チェック欄を赤線で結んでいる。チェックシートの中に評価基準が明確に示されているため、短時間でこの自己評価を行うことができる。

観点別に示された自己評価シートは随時留意される相互評価シートと統合され単元の終わりに集計された自己評価シートとなる。教師用にも同じシートを用い1つの単元で統合される。教師が学期末などに行う学習成績としての総括的評価では、図4に示すような総括表によって生徒の自己評価シートを含みながら教師用シート・レポートをもとにした評価を行う。レポートの内容においては、実習行動や考察した内容に対する記述がなされているか、段階的に評価基準が定められている。ペーパーテストが実施される場合はそれにより評価が補充され、それぞれの観点に評価が加味される。

## 8. まとめ

形成的評価を効果的に進めていくには自己評価の導入を考えるべきである。自己評価についての議論ではよく誤解されることであるが、自己評価と学期末や学年末に評定をつける総括的評価とは区別して考え、学習者の向上や指導の向上のための評価としての意味合いを重く考えるべきである。

題 目		実施日			担当				
		月	日	( )					
		提出日							
		月	日	( )					
NO	氏名	出席状況	レポート提出	思考判断	技術表現	知識理解	レポート評価	合計	備考
			5	5	5	5	10	30	
1									
2									
3									

図4 総括的評価の点数化

今日の学習の動きは、知識の詰め込みを進めようとする動きだけではない。知識だけではなく理解をも進めようという動きは今日の学習観の転換にある。古くは行動主義の立場であり学習者にどこまで知識などが入力されどこまで出力されるかという学習観にあり、それを段階に分けて評価する動きがあった。今日は理解や思考、さらには問題解決についての能力やそれぞれの能力の統合力を考えることが多くなった。学習活動を捉えるときには、知識をもとに説明することができるようになることがひとつの目標でもある。すなわち学習を自分の持っている概念を組替えたり発展させたりする活動であるとする立場で説明できる。学習によって自分が考えてきたことが変わるという組換えが学習であるとする限り、自己評価ルーブリックが効果的に働くことは明らかである。

学習者全体が高い成果をあげるためのプログラムとして、好成績のための行動特性という基準の考え方を取り入れ、毎回自己評価と教師による評価を行う新しい実習の評価方法の試行について報告した。コンピテンシ活用は評価しにくい能力を具体的に見える形で示す客観性の高い評価方法でもある。教育現場にあったかたちで実践研究を進めていきたいと考えている。

\* 本実践の一部は「上月情報教育研究助成」の助成を受けている。