

## 教職大学院科目へのルーブリック評価導入の実践 FD 研修会を通じた情報共有の意義と課題

湯田 拓史

宮崎大学教職大学院 yuda.q5@cc.miyazaki-u.ac.jp

**要約**：本実践は、教職大学院の共通必修科目へのルーブリック評価導入について、FD 研修会での「情報共有」の意義とルーブリック評価の独自活用による組織全体の改善の方途を探った。具体的には、職業に直結した「専門教育」を目的とする教職大学院へのルーブリック評価導入は親和性が高いが、教職大学院によっては教職分野よりも教科教育分野の比率が高い場合があり、両分野の専門性の違いを明示して「情報共有」する機会をFD 研修会が提供する必要がある。その上で、教職大学院でのルーブリック評価活用の展開の方向性として、共通必修科目から専門科目への拡大経路、学部のコース専門科目でのルーブリック評価導入による教職大学院と学部との接続経路、行政研修との連携の経路を実践することが挙げられる。ルーブリック評価導入範囲の拡大がもたらす効果を示すことで、評価活動を通じた組織全体の改善を図ることを示した。

### キーワード

ルーブリック評価  
FD 研修会  
情報共有  
専門教育

### 1. はじめに

2013年の中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」で具体的な学習成果を重視することが提唱されて以降、学習成果を客観的にかつ厳格に把握するための評価手法として「パフォーマンス評価」や「ルーブリック評価」が、高等教育機関に導入されている<sup>1</sup>。「ルーブリック評価」とは、ルーブリック（評価指標（rubric））と呼ばれる評価基準表を用いて行われる評価のことであり、「ある課題について、できるようになってもらいたい特定の事柄を配置するための道具」である<sup>2</sup>。ルーブリックは、学習者の制作物や実践態度等をレベル別に分類して、各レベルでみられる特徴を読み取ることで作られる。評価時には、ルーブリックに基づいて客観的に検証することが可能となる。

高等教育機関でのルーブリック評価導入の先行研究として、大学教員向けにルーブリック評価の意義と手順だけでなく、ルーブリック評価を用いた授業改善モデルをも示すダネル・スティーブソン<sup>3</sup>や高等教育でのルーブリック評価導入を進めるために必要な「4つの手順」を提示する沖裕貴の先行研究がある<sup>4</sup>。先行研究は個別の授業での導入の手順について、「評価手段や評価比率を決める」ことや2段階のルーブリック作成する必要性等、導入の手順を詳細に説明している。もっとも、高等教育機関全体にルーブリック評価を導入するためには、組織的導入の手順も説明する必要があると、とくに大学組織の特性に応じた導入の手順を示すことが求められる。高等教育機関での組織的導入過程の先行研究として松下佳代は、「教養教育」から始まったルーブリック評価の導入が、職業に直結した「専門教育」にも拡大した過程を歯学教育の実践を事例に明らかにしている<sup>5</sup>。ルーブリック評価の活用例は、看護系の教育機関など、職業に直結した「専門教育」の分野において多く見られるだけでなく<sup>6</sup>、企業の人材育成にも用いられることから、達成目標に止まらず職能の明示化もしやすいというルーブリック評価の特徴が活かされていると考える<sup>7</sup>。ただし、松下の先行研究は、高等教育機関のうち教職大学院での導入にまで視野

をいれていない。教職大学院は、目的的な教育機関として職業に直結した「専門教育」を重視している。さらに、研究系大学院から教職大学院への移行過程によっては、宮崎大学教職大学院のように、教科教育<sup>8</sup>の科目と教員の比率が高い教職大学院が存在している。教職大学院へのルーブリック評価導入は、松下が指摘する職業に直結した「専門教育」での活用に該当するが、教職大学院の「専門教育」の内容は、分野を超えるほどの広がりがある。「専門教育」の内実である専門性の違いが広がれば広がるほど、教職大学院でのルーブリック評価導入の必要性についての共通理解が困難になる可能性がある。共通理解を得るためにも、教職大学院でのルーブリック評価導入の手順として、教職大学院において「専門教育」を担う教員が、互いの専門性の違いについて分野を超えて認識する必要がある。そのためには、教職大学院において、教員が互いの専門性についての「情報共有」を図る機会を保障する必要がある。

FD (Faculty Development の略。以降、「FD 研修会」と略記) は、2008 年の大学設置基準で「大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする」として法令義務化された。以降、FD 研修会の開催は、恒例化しただけでなく、大学が経営戦略や組織改善をする際に FD 研修会を中心的な存在に位置付けている<sup>9</sup>。これまで宮崎大学教職大学院の FD 研修会では、共通必修科目の授業に対する院生による自己評価を実践してきた<sup>10</sup>。理解度と満足度のクロス集計を導入したり、自由記述欄を設けたりして、授業の改善点を担当教員が FD 研修会で発表する形式をとっている。さらに、学習記録を綴じるポートフォリオ評価を教職大学院発足時から導入している。ここで、個々の教員の持つ専門性についての「情報共有」を図る機会としての FD 研修会が位置付けられると考える。なぜなら、FD 研修会の目的である教職大学院の組織改善を実施するためには、前提条件としてルーブリック評価を通じて、教員同士が専門性の違いを認識することが重要であるからである。特に宮崎大学教職大学院は、発足当時から教科教育領域の専任教員の比率が高く、教職実践高度化コースの専任教員が 7 名、教科領域指導力高度化コースの専任教員 10 名、特別支援教育コースの専任教員 1 名である。共通必修科目には、教科教育領域にあたるオムニバス形式の「教科学習の構成と展開・評価と課題」が開講されている。ルーブリック評価導入の拡大には、まず教科教育担当教員に教職専門科目の専門性についての「情報共有」を図ることが必要である。その上で、ルーブリック評価導入範囲の拡大がもたらす効果を示すことで、評価活動を通じた組織全体の改善を図る。

そこで本稿では、宮崎大学教職大学院での共通必修科目へのルーブリック評価導入過程の実践について、宮崎大学教職大学院 FD 研修会 (以降、「FD 研修会」と記す) を通じて、教員集団内でルーブリック評価に関する「情報共有」を実践する重要性和その具体的内容と課題を示し、さらに教職大学院独自のルーブリック評価の活用事例を示して、今後の教職大学院でのルーブリック評価活用の展開の方向性を明らかにすることを目的とする。

本稿の研究手法は、これまでに実施した教職大学院の共通必修科目のうち、教職専門科目としての専門性が高い「学級経営の実践と課題」でのルーブリック評価導入の手順を説明したうえで、2023 年前期の講義でルーブリック評価表を提示した後の院生の反応を調べたアンケート結果の検証をする。その上で、これまでの FD 研修会の記録を総括し、2023 年 6 月の FD 研修会実施後の大学教員対象のアンケート結果の検証を行う。FD 研修会を通じて大学組織全体でルーブリック評価導入を進めるために求められる情報共有の具体的な内容を明らかにする。さらに宮崎大学教職大学院のルーブリック評価活用の独自事例として、学部授業での実践と教員研修センターとの連携での取り組みを説明する。ただし、教職大学院の受講生が 21 名、学部生が 11 名、教職大学院専任教員が 18 名と少数で数量データに制限があるため、アンケート結果の自由記述を中心に検証する。

## 2. 教職大学院での実践過程

### (1) 共通必修科目への導入

宮崎大学教職大学院では、共通必修科目である「学級経営の実践と課題」と「学校経営の実践と課題」へのルーブリック評価導入を実践した。「学校経営の実践と課題」は 2020 年から導入を始めて、「学級経営の実践と課題」は 2022 年から始めた。本稿では、このうち「学級経営の実践と課題」での取り組みを説明する。

2023 年前期の「学級経営の実践と課題」の授業構成は、①「朝の会」「学級通信の講評と協議」「大学教員に

よる本日のテーマの講義」「ワークショップ」「帰りの会」「研究者教員の説明」のケースと②「朝の会」「学級通信の講評と協議」「現職院生の体験談」「本日のテーマの講義」「帰りの会」のケースの2種類である。いずれも3人の教員が1つの授業中に内容別に交替しながら講義を担当する。教員が単独で担当する学部の授業と比較すると、細分化された内容に沿って、タイムスケジュールが厳しい授業となっている。授業の始めと終わりに対面実施であった「朝の会」と「帰りの会」は、一般財団法人教員養成評価機構の評価委員会から、授業内容を詰め過ぎとの指摘を受け、2023年度からストレート院生のみ対面として、現職院生は別途撮影した「朝の会」と「帰りの会」の動画を学内教務システムである「webclass」にアップロードし、それを院生が事前事後学習として視聴して、動画の「スピーチに対するコメント」を提出することに変更した。

ルーブリック評価表の作成手順は、先行研究の手順と同様である。また、ルーブリック評価を導入するに際して、受講生の参画度合いは、院生不参画の「提示モデル」、提示後に院生からの意見で変更の余地がある「フィードバックモデル」、授業中にルーブリックの評価基準の一部を院生が作るのを促す「回収箱モデル」、院生に評価観点そのものを考案させる「ポスト・イットモデル」、ルーブリック作成のあらゆる局面で院生を関与させる「4×4モデル」の5種類があるが、本授業ではルーブリック評価表を公表するのみの「提示モデル」とした。理由は、学校経営と学級経営が教科教育と異なり、ストレート院生にとっては教育実習でも部分的にしか経験していないため、評価対象に未知の部分が多く、評価基準の確認から始める必要があると判断したからである。

評価基準の設定は、宮崎大学教職大学院の「ディプロマポリシー」、宮崎県教員育成指標」の2つを参照しつつ、授業での制作物を考慮して作成した。まず、宮崎大学教職大学院のディプロマポリシーであるが、目標となる達成度項目は、宮崎大学教職大学院達成度評価委員会で設定する。今回の「学級経営の実践と課題」の評価観点は、【学部新卒既卒学生】が「学校や学級という組織の在り方について、地域や保護者・他機関等の対外的な関係も含めて総合的に理解できる」であり、【現職教員等学生・現職管理職学生】が「学校や学級の実情や特性を把握し、適切な学校や学級の経営プランを立て、その実施に当たって指導的な役割を果たすことができる」とし、さらに「学習目標」として次の5つの評価観点を学習達成度評価委員で設定している。

- 1 学級経営（学年経営）の基礎単位としての学級経営の実践について理解し、かつ実践することができる。また、他の教職員と適切に情報を共有して協働体制を構築することができる。
- 2 学習集団及び生活集団としての学級づくりの理論と方法を理解し、かつ実践に移し、さらに改善の工夫を行うことができる。
- 3 保護者との連携を図り、その意見や要望に適切に対応できる。
- 4【現職院生】学級経営の課題の分析と解決の方策に関して、他の教職員を指導するとともに、所属する学校を越えて地域の諸学校の教員に対しても指導・助言することができる。
- 5【ストレート院生】学校教育目標や保護者等の意見や要望を受けて、学級目標の具現化を図るマネジメントサイクルの方策や活用等について理解している。

次に、「宮崎県教員育成指標」<sup>11</sup>で設定された資質能力のうち「児童生徒理解・指導力」と「学校経営や組織への参画・貢献」の項目に考慮したが、とりわけ「児童生徒理解・指導力」の「学級経営力」に焦点を当て、ストレート院生は「能力育成期」の「保護者や校内組織と連携しながら、学級経営を行ったり個別指導を行ったりすることができる」を、現職院生<sup>12</sup>は「能力発揮期Ⅰ」の「様々な関係機関等と連携しながら、学校全体の指導を行ったり個別指導を行ったりすることができる」が反映できるように取り込んだ。

以上を鑑みて、5つの評価観点の下位項目にあたる「中項目」を次のように設定した。

観点1は、「①学年経営と学級経営を理解して、両者を関連付けた計画立案ができる。②学級経営計画のビジョンと目標を設定することができる。③必要な情報をわかりやすく明示した学級経営計画を制作することができる。④立案した学級経営計画の内容を適切に説明することができる」

観点2は、「①児童生徒が生きる学級組織づくりの必要性を理解している。②よりよい学級づくりのためのアセスメントの理論と手法を理解して、現状把握と実践に向けた姿勢がみられる。③よりよい学級づくりのために基本的な

人間関係作りの理論と手法を理解して改善に向けた姿勢がみられる。④よりよい学級づくりのための学級集団作りの理論と手法を理解して改善に向けた姿勢がみられる」である。

観点3は、「①「開かれた学級経営」について理解したうえで、そこに向けた適切な関係作りに向けた実践について考えることができる。②保護者との関係について、学級懇談会や行事など複数世帯をまじえた対応のあり方を理解している。③保護者との関係について、家庭訪問や教育相談など個別対応の在り方を理解している。④保護者からのクレーム対応について理解して、対応策を考えることができる」である。

観点4は「①「教員の働き方改革」等の教育改革により、学級経営が直面している課題を理解し、取り組む姿勢がみられる。②1年間のサイクルにおいて取り組むべき学級経営の段取りについて理解している。③設定した学級目標が達成できたかどうかの評価の手法を理解している。④PDCAサイクルを活用した学級経営の進め方を理解し、活用に向けての姿勢がみられる」である。この中項目を基に、評価尺度は4段階として作成したのが、次頁の「表1」「表2」のルーブリック表である。当初は5段階とする案もあったが、設定時に各階梯での設定が複雑化したため、4段階にした。評価尺度の項目名は、「1 要改善 (need improvement)」「2 合格 (marginal)」「3 優秀 (proficient)」「4 模範 (exemplary)」とした。

「学級経営の実践と課題」の授業構成とルーブリック評価対象の制作物は、①「朝の会」「帰りの会」のスピーチ、②他者の「朝の会」「帰りの会」のスピーチに対するコメント、③学級通信の作成、④現職院生による模擬授業／体験談、⑤GWでの討論、⑥グループで作成した学級経営計画、⑦作成した学級経営計画の発表、⑧授業テーマに即した小レポート、⑨最終レポートの9種類である。

今回の実践では、院生にルーブリック評価表を提示する際に、ルーブリック評価の説明をするビデオ動画を視聴させた。このビデオ動画は、「ルーブリック評価の説明」と題して著者が講義と撮影と編集の全てを行い、youtubeに受講生のみが視聴できる「限定公開」としてアップロードした15分間の動画である。ルーブリック評価を説明するビデオ動画の視聴は、事前事後学習の一環として位置付けた。ビデオ動画では、ルーブリック表のマトリックス（評価基準）について、評価観点の下位概念として中項目が位置付くことと、評価尺度の各階梯の違いを中心に説明した。また、ルーブリック評価表のマトリックス（評価基準）と制作物との対応は、「図1.ルーブリック表と制作物の対応」を見せながら、評価基準と制作物との対応を説明した。

さらに教員・学生・大学別のルーブリック評価導入のメリットにも言及した。とくに学生には「1.授業でしなければいけない課題について、どのような内容や程度なのかが一目瞭然になる」、「2.学生は、授業で教員が自分に何を期待しているのかがわかる」、「3.課題と成績評価と一緒に示されているので、授業における自分の位置が分かる」ことを示した。

そして、次頁の表1と表2のルーブリック評価表を用いて2022年と2023年での評価に用いた。これまでに担当教員から得られたルーブリック評価導入の意見としては、「オムニバス形式の授業として複数教員で担当することで、評価基準の共通理解が図られる」、「ルーブリックを作る過程で制作物やワークショップの観察をすることで、学習者の実態を捉えることができる」、「大幅に採点時間を削減できる」である。これらの意見の一部は、「教員にとってのメリット」として、「ルーブリック評価の説明」に加えた。

表 1.共通必修科目「学級経営の実践と課題」のルーブリック表（観点4のみ現職院生向け）

評価観点	評価観点中項目	1 要改善 (need improvement)			
		2 合格(marginal)	3 優秀(proficient)	4 模範(exemplary)	
1 学級経営（学年経営）の基礎単位としての学級経営の実践について理解し、かつ実践することができる。また、他の教職員と適切に情報を共有して協働体制を構築することができる。	1 学年経営と学級経営を理解して、両者を関連付けた計画立案ができる。	評価基準 1-1-1 学年経営と学級経営も理解しておらず、相互の関連性も理解できていない。	評価基準 1-1-2 学年経営と学級経営を理解したうえで、両者の整合性の重要性を理解している。	評価基準 1-1-3 学年経営と学級経営とを理解し、学年経営の特徴を読み取り、学年経営計画と齟齬のない学級の実情に応じた学級経営計画を立案できる。	評価基準 1-1-4 学年経営と学級経営とを理解し、学年経営の特徴を読み取り、学年経営計画と齟齬のない学級の実情に応じた学級経営計画を立案できる。さらに、立案過程で同僚や後輩に助言できる。
	2 学級経営計画のビジョンと目標を設定することができる。	評価基準 1-2-1 学級経営計画のビジョンと目標を理解しておらず、設定することができない。	評価基準 1-2-2 学級経営計画のビジョンと目標を理解しており、必要最低限の項目内容を設定することができる。	評価基準 1-2-3 学級経営計画のビジョンと目標を理解しており、事例をもとにして、十分な内容設定ができる。	評価基準 1-2-4 学級経営計画のビジョンと目標を理解しており、事例をもとにして、十分な内容設定ができる。同僚にも適切な助言ができる。
	3 必要な情報をわかりやすく明示した学級経営計画を制作することができる。	評価基準 1-3-1 必要な情報をわかりやすく明示した学級経営計画を制作することができない。	評価基準 1-3-2 必要な情報をわかりやすく明示した学級経営計画を事例をもとにして制作することができる。	評価基準 1-3-3 必要な情報をわかりやすく明示した学級経営計画をデザインやフォント配置を工夫して制作することができる。	評価基準 1-3-4 必要な情報をわかりやすく明示した学級経営計画をデザインやフォント配置を同僚と連携して、工夫して制作することができる。
	4 立案した学級経営計画の内容を適切に説明することができる。	評価基準 1-4-1 立案した学級経営計画の内容を適切に説明することができない。	評価基準 1-4-2 立案した学級経営計画の内容について必要最低限の内容を適切に説明することができる。	評価基準 1-4-3 立案した学級経営計画の内容について独自に工夫した内容を適切に説明することができる。	評価基準 1-4-4 立案した学級経営計画の内容について独自に工夫した内容を適切にわかりやすく説明することができる。
2 学習集団及び生活集団としての学級づくりの理論と方法を理解し、かつ実践に移し、さらに改善の工夫を行うことができる。	1 児童生徒が生きる学級組織づくりの必要性を理解している。	評価基準 2-1-1 児童生徒が生きる学級組織づくりの必要性を理解していない。	評価基準 2-1-2 児童生徒が生きる学級組織づくりの必要性を最低限度理解している。	評価基準 2-1-3 児童生徒が生きる学級組織づくりの必要性を理解して、積極的に実践しようとする姿勢がみられる。	評価基準 2-1-4 児童生徒が生きる学級組織づくりの必要性を理解して、同僚と共に積極的に実践しようとする姿勢がみられる。
	2 よりよい学級づくりのためのアセスメントの理論と手法を理解して、現状把握と実践に向けた姿勢がみられる。	評価基準 2-2-1 よりよい学級づくりのためのアセスメントの理論と手法を理解して、現状把握と実践に向けた姿勢がみられない。	評価基準 2-2-2 よりよい学級づくりのためのアセスメントの理論と手法を理解して、現状を把握して、学級づくりの実践に向かおうとする姿勢がみられる。	評価基準 2-2-3 よりよい学級づくりのためのアセスメントの理論と手法を理解して、現状を把握して、学級づくりの実践に積極的に向かおうとする姿勢がみられる。	評価基準 2-2-4 よりよい学級づくりのためのアセスメントの理論と手法を理解して、現状を把握しながら、学級づくりの実践に積極的に向かおうとする姿勢がみられる。
	3 よりよい学級づくりのために基本的な人間関係作りの理論と手法を理解して改善に向けた姿勢がみられる。	評価基準 2-3-2 よりよい学級づくりのために基本的な人間関係作りの理論と手法を理解して改善に向けた姿勢がみられない。	評価基準 2-3-2 よりよい学級づくりのために基本的な人間関係作りの理論と手法を理解して、学級内の人間関係の改善に向けて実践しようとする積極的な姿勢がみられる。	評価基準 2-3-3 よりよい学級づくりのために基本的な人間関係作りの理論と手法を理解して、学級内の人間関係の改善に向けて具体的に実践しようとする積極的な姿勢がみられる。	評価基準 2-3-4 よりよい学級づくりのために基本的な人間関係作りの理論と手法を理解して、同僚と協働しながら、学級内の人間関係の改善に向けて具体的に実践しようとする積極的な姿勢がみられる。
	4 よりよい学級づくりのための学級集団作りの理論と手法を理解して改善に向けた姿勢がみられる。	評価基準 2-4-2 よりよい学級づくりのための学級集団作りの理論と手法を理解して改善に向けた姿勢がみられない。	評価基準 2-4-2 よりよい学級づくりのための学級集団作りの理論と手法を理解して実践しようとする姿勢がみられる。	評価基準 2-4-3 よりよい学級づくりのための学級集団作りの理論と手法を理解して、学級の改善のため積極的に実践しようとする姿勢がみられる。	評価基準 2-4-4 よりよい学級づくりのための学級集団作りの理論と手法を理解して、同僚と協働しながら、学級の改善のため積極的に実践しようとする姿勢がみられる。
3 保護者との連携を図り、その意見や要望に適切に対応できる。	1 「開かれた学級経営」について理解したうえで、そこに向けた適切な関係作りに向けた実践について考えることができる。	評価基準 3-1-2 「開かれた学級経営」について理解したうえで、そこに向けた適切な関係作りに向けた実践について考えることができない。	評価基準 3-1-2 「開かれた学級経営」について理解したうえで、保護者等の関係者との適切な関係作りに向けた実践について考えることができる。	評価基準 3-1-3 「開かれた学級経営」について理解したうえで、保護者等の関係者との適切な関係作りに向けた実践について事例を参考にして具体的に考えることができる。	評価基準 3-1-4 「開かれた学級経営」について理解したうえで、保護者等の関係者との適切な関係作りに向けた実践について事例を参考にして、具体的に考えることができる。さらに同僚に助言できる。
	2 保護者との関係について、学級懇談会や行事など複数世帯をまじえた対応ができる。	評価基準 3-2-2 保護者との関係について、学級懇談会や行事など複数世帯をまじえた対応ができない。	評価基準 3-2-2 保護者との関係について、学級懇談会や行事など複数世帯をまじえた対応についての意義を理解し、学級通信等のツールを活用できる。	評価基準 3-2-3 保護者との関係について、学級懇談会や行事など複数世帯をまじえた対応についての意義を理解し、直面している課題に応じて学級通信等のツールを活用できる。	評価基準 3-2-4 保護者との関係について、学級懇談会や行事など複数世帯をまじえた対応についての意義を理解し、直面している課題に応じて学級通信等のツールを工夫して活用できる。さらに同僚に助言できる。
	3 保護者との関係について、家庭訪問や教育相談など個別対応ができる。	評価基準 3-3-2 保護者との関係について、家庭訪問や教育相談など個別対応ができない。	評価基準 3-3-2 保護者との関係について、家庭訪問や教育相談など個別対応の在り方を理解している。	評価基準 3-3-3 保護者との関係について、家庭訪問や教育相談など個別対応の在り方を理解し、事例をもとにして具体的に考えることができる。	評価基準 3-3-4 保護者との関係について、家庭訪問や教育相談など個別対応の在り方を理解し、事例をもとに同僚と協働して、具体的に考えることができる。
	4 保護者からのクレーム対応について理解して、対応策を考えることができる。	評価基準 3-4-2 保護者からのクレーム対応について理解して、対応策を考えることができない。	評価基準 3-4-2 保護者からのクレーム対応について理解して、事例を基に対応策を考えることができる。	評価基準 3-4-3 保護者からのクレーム対応について理解して、事例を基に対応策を具体的に考えることができる。	評価基準 3-4-4 保護者からのクレーム対応について理解して、事例を基に対応策を具体的に考えることができる。さらに同様の問題の直面した同僚に対応について助言できる。
4【現職院生】学級経営の課題の分析と解決の方策に関して、他の教職員を指導するとともに、所属する学校を越えて地域の諸学校の教員に対しても指導・助言することができる。	1 「教員の働き方改革」等の教育改革により学級経営が直面している課題を理解して、解決に向けて同僚と協働した取り組みができる。	評価基準 4-1-1 「教員の働き方改革」等の教育改革により学級経営が直面している課題を理解して、解決に向けて同僚と協働した取り組みができない。	評価基準 4-1-2 「教員の働き方改革」等の教育改革により学級経営が直面している課題を理解して、解決に向けて同僚と協働した取り組みができる。	評価基準 4-1-3 「教員の働き方改革」等の教育改革により学級経営が直面している課題を理解して、解決に向けて同僚と協働した具体的な取り組みができる。	評価基準 4-1-4 「教員の働き方改革」等の教育改革により学級経営が直面している課題を理解して、解決に向けて同僚と協働した組織的取り組みができる。
	2 学級の現状と課題を把握し、同僚と協働して改善に向けた取り組みができる。	評価基準 4-2-1 学級の現状と課題を把握できず、同僚と協働して改善に向けた取り組みができない。	評価基準 4-2-2 学級の現状と課題を把握し、同僚と協働して改善に向けた取り組みができる。	評価基準 4-2-3 学級の現状と課題を把握し、同僚と協働して改善に向けた体制づくりに取り組みができる。	評価基準 4-2-4 学級の現状と課題を把握し、同僚と協働して改善に向けた体制づくりに積極的に取り組むことができる。
	3 学校事故やいじめ問題への対応を理解して、同僚と協働して取り組むことができる。	評価基準 4-3-1 学校事故やいじめ問題への対応を理解できず、同僚と協働して取り組むことができない。	評価基準 4-3-2 学校事故やいじめ問題への対応を理解して、同僚と協働して取り組むことができる。	評価基準 4-3-3 学校事故やいじめ問題への対応を理解して、同僚と協働して危機管理体制の構築と予防的措置に取り組むことができる。	評価基準 4-3-4 学校事故やいじめ問題への対応を理解して、同僚と協働して危機管理体制の構築と予防的措置に積極的に取り組むことができる。
	4 学校経営の一環として広い視野で学級をとらえて、同僚と協働しながら学級経営を進めることができる。	評価基準 4-4-1 学校経営の一環として広い視野で学級をとらえず、同僚と協働しながら学級経営を進めることができない。	評価基準 4-4-2 学校経営の一環として広い視野で学級をとらえて、同僚と協働しながら学級経営を進めることができる。	評価基準 4-4-3 学校経営の一環として広い視野で学級をとらえて、同僚と協働しながら学級経営の枠組みに沿って学級経営を進めることができる。	評価基準 4-4-4 学校経営の一環として広い視野で学級をとらえて、ミドルリーダーとして同僚と協働しながら学級経営の枠組みに沿って学級経営を進めることができる。

出典：著者作成。

表2 .ストレート院生向けの観点4

1	「教員の働き方改革」等の教育改革により、学級経営が直面している課題を理解し、取り組む姿勢がみられる。	評価基準IV-1-1 教育改革により、学級経営が直面している課題を理解し、取り組む姿勢がみられない。	評価基準IV-1-2 教育改革により学級経営が直面している課題を理解して、先進事例校での取組を学び、改革の重要性を理解している。一般的な企画案を示すことができる。	評価基準IV-1-3 「教員の働き方改革」等の教育改革により、学級経営が直面している課題を理解して、先進事例校での取組から、新しい企画案を示すことができる。	評価基準IV-1-4 「教員の働き方改革」等の教育改革による学級経営が直面する現状について理解し、先進事例校での取組を基にしつつ、新しい企画案を他の院生と協議して示すことができる。
2	1年間のサイクルにおいて取り組むべき学級経営の段取りについて理解している。	評価基準IV-2-1 1年間のサイクルにおいて取り組むべき学級経営の段取りについて理解していない。	評価基準IV-2-2 事例校の実情を把握して課題を把握し、一般的な学級経営の段取りを示すことができる。	評価基準IV-2-3 事例校特有の課題を把握し、特有の課題を考慮した学級経営の段取りを示すことができる。	評価基準IV-2-4 事例校特有の学級経営課題を把握し、他の院生とも協議して、解決に向けた段取りを示すことができる。
3	設定した学級目標が達成できたかどうかの評価の手法を理解している。	評価基準IV-3-1 設定した学級目標が達成できたかどうかの評価の手法を理解していない。	評価基準IV-3-2 設定した学級目標が達成できたかどうかの評価の手法について基礎的知識を理解している。	評価基準IV-3-3 設定した学級目標が達成できたかどうかの評価の手法について具体的に理解している。	評価基準IV-3-4 設定した学級目標が達成できたかどうかの評価の手法について具体的に理解しており、積極的に活用しようとする姿勢がみられる。
4	PDCAサイクルを活用した学級経営の進め方を理解し、活用に向けての姿勢がみられる。	評価基準IV-4-1 PDCAサイクルを活用した学級経営の進め方を理解しておらず、活用に向けての姿勢もみられない。	評価基準IV-4-2 PDCAサイクルを活用した学級経営の進め方を理解しており、活用に向けての姿勢もみられる。	評価基準IV-4-3 PDCAサイクルを活用した学級経営の進め方を具体的に理解しており、活用に向けての積極的な姿勢もみられる。	評価基準IV-4-4 PDCAサイクルを活用した学級経営の進め方を具体的に理解しており、活用に向けて同僚とも連携して進めようとする積極的な姿勢もみられる。

出典：著者作成。

## (2) 院生の反応

教職大学院必修科目においてルーブリック評価表を導入し、他の科目に拡大させるためにも、院生たちに「ルーブリック評価の説明」がどのように受け止められたのかを把握し、より院生の学びが深まるように改善が必要があると考え、院生にアンケートを実施した。調査時期は、2023年5月であり、調査対象院生数は21名(有効回答数21名:100%)である。調査では、各設問に「とても理解できた。やや理解できた。あまり理解できなかった。まったく理解できていない」と「とても満足できた。やや満足できた。あまり満足していない。まったく満足できていない」の4段階の評価尺度とした。アンケート結果は、次の通りである。

Q1 「動画の説明を視聴してルーブリック評価について理解できましたか？」(N=21)は、図1のように、「とても理解できた」(66.7%)、「やや理解できた」(33.3%)と高く、「あまり理解していない」と「まったく満足できていない」が0であり、ほぼ全員理解できたことが示された。

Q2 「動画の説明内容に満足できましたか？」(N=21)こちらも「とても満足できた」(66.7%)と「やや満足できた」(33.3%)で満足度が高く、「あまり満足していない」、「まったく満足できていない」が0であり、ほぼ全員満足したことが示された。

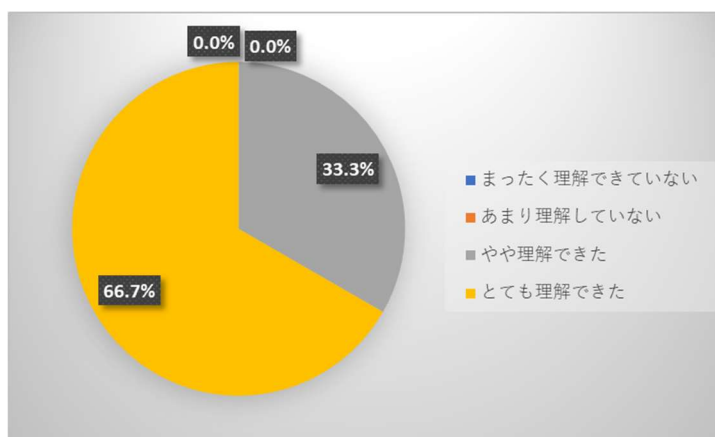


図1.ルーブリック評価について理解できましたか?

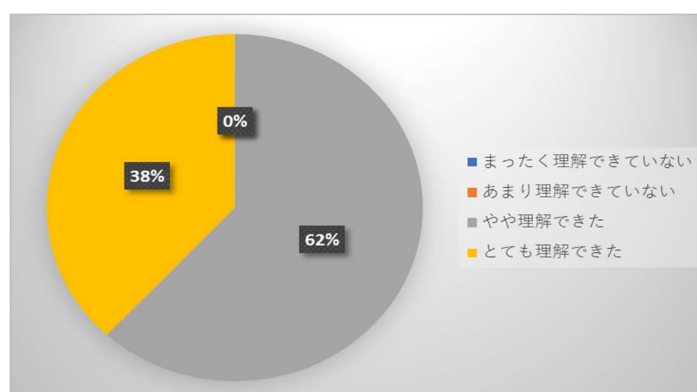


図2.ルーブリック評価表をみて、マトリクスに示された達成すべき項目を理解できましたか?



しかし、Q3「ルーブリック評価表をみて、マトリックスに示された達成すべき項目を理解できましたか？」(N=21)では、図2が示すように、「とても理解できた」(38.1%)であり、「やや理解できた」(61.9%)となった。「あまり理解していない」と「まったく理解できていない」はいなかったが、ルーブリック評価表のマトリックスの各項目内容は、院生の理解を高めるための改善の余地があることが示された。

Q4「評価の判断材料となる授業での制作物について理解できましたか？」(N=21)は「とても理解できた」(81%)、「やや理解できた」(14.3%)と高く、「あまり満足していない」(4.8%)、「まったく満足できていない」(0%)であった。制作物に対する理解が得られたことが指摘できる。ただし制作物と評価基準との関連付けは、この設問では読み取れないので、両者の関連性の理解を問う設問を加えることが課題となる。

Q5「本授業でルーブリック評価を導入したことの意義を理解されましたか？」(N=21)は、図3が示すように、「とても理解できた」(76.2%)、「やや理解できた」(19%)と高く、「あまり理解できていない」(4.8%)、「まったく理解できていない」(0%)であった。導入の意義は、「あまり理解できていない」との回答者にどのあたりが理解しづらかったのかを尋ねる質問を加えることが課題となる。

Q6「授業へのルーブリック評価に関して自由にご意見を記述してください」では、自由記述として、以下の回答を得た。まず【現職院生】の記述を見る。

○まずは、ルーブリック評価という言葉を初めて聞き、理解しなければと思った。評価の具体的内容が示されており、自己評価がしやすく、自分の目指す姿もイメージしやすく、モチベーションアップになると思う。現場での評価シートもこのようになるのだろうかと思った。評価基準がある程度明確になっていたら、自己評価もつけやすくなるかもしれないが、評価シートのルーブリック化が難しそう。また、現場では、教科での生徒を対象にした評価にも使うことが可能だと思う。

○大学院の講義の評価基準がシラバスに書かれているが、よくわからなかったので、今回の動画を通してどのような評価基準で制作物や朝の会の動画、学級通信が評価されているか、何を学ばないといけないか、何が期待されているかが分かり、授業を受ける視点や心構えを明確に理解できた。

○1つの講義に複数の先生方がいらして講義をされるので、どのように評価するのだろうと疑問に感じていたので、その疑問解決にもつながりました。講義で学んでいるすべての内容及び課題が評価対象であることも分かりました。課題と一緒に評価項目を示されたので、取り組みやすくなると感じました。

○達成の度合いとルーブリック表、それらを評価するための授業、成果物、GWとの関連性がよく理解できました。評価基準や判断材料が不明確であると評価に対して納得できない場合、疑問につながります。口頭でこうした説明や到達目標が可視化できていると、評価される側も自己評価の材料になり、反省すべき部分が明確になります。  
(下線部は著者注)

「ルーブリック評価という言葉

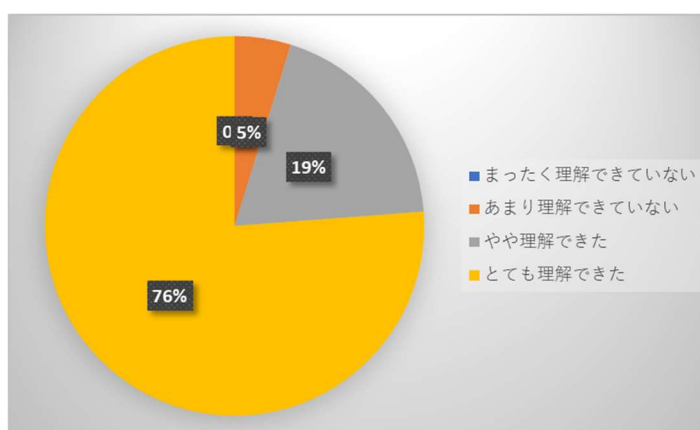


図3.ルーブリック評価導入の意義を理解できましたか？

出典：本文の記述を基に著者作成。

評価基準と制作物との関連性への理解であり、ルーブリック評価を説明する際に最重要箇所になり得ると考える。次に、ストレート院生の解答を見る。

○ルーブリック評価を行う意義について、学習者と授業者の双方にメリットがあることがわかった。学習者にとっては、評価項目が提示されていることによって、何を学ぶべきなのか、どのような姿が期待されているのかを理解することができる。授業者にとっては、学んでほしい姿を具体的にイメージし、言語化することができる。つまり、ルーブリック評価を通じて、学習者と授業者とがもつ授業内容の価値を共有し、目的意識を近づけさせることができると理解した。ただし授業者は、ルーブリックに示した項目と、示した学習課題が正しく繋げることが前提である。そのため、本時で行う授業と課題が、ルーブリックの評価項目に即した内容なのかを常に吟味する必要があると考えた。

○自分が何をすべきか（課題や制作物の内容）と、評価の基準（どこまでできたらどのような評価になるか）というのが明確で、常に自己評価をしながら授業に取り組むことができると思いました。また自身に与えられる評価についても納得でき、改善につなげられるだろうと考えました。

○ルーブリック評価を行うことで様々なメリットが生まれるということを知りました。その中でも特に私に関心を持ったものとして、複数の教員で活用することで、評価基準についての共通理解が図れる。学習者の実態をとらえることができるということで、なかなか評価方法が難しい内容でも、平等に評価することができたり、生徒たちが評価法を通してどのくらい内容について理解しているのかを知れることができるということを知ることができました。私が現場に出た時には、ぜひルーブリック評価法を積極的に活用していきたいです。

（下線部は著者が引いた）

「学習者と授業者の双方にメリットがある」との回答は、ルーブリック評価の特性を把握していることがうかがえる。「様々なメリットが生まれる」も同様である。「自分が何をすべきか（課題や制作物の内容）と、評価の基準（どこまでできたらどのような評価になるか）」というのが明確は、前述の評価基準と制作物との関連性の指摘である。この関連性を理解できるか否かがルーブリック評価導入時のポイントになると考える。「私が現場に出た時には、ぜひルーブリック評価法を積極的に活用していきたいです」では、これから教職の現場に出る院生たちがルーブリック評価を活用することで、ルーブリック評価が初等教育機関や中等教育機関へ広がることにつながることを指摘できる。

以上から、本授業では院生を評価基準設定には参画させなかったが、ルーブリック評価表を提示する「提示型モデル」で十分にルーブリック評価への理解が得られることが指摘できる。

### 3. FD 研修会でのルーブリック評価導入の意義と独自活用事例

#### (1) FD 研修会

##### 1) 教職大学院の FD 研修会の特徴

宮崎大学教職大学院では、FD 研修会を年 3 回実施している。FD 研修会は、教職大学院 FD 委員会が企画運営しており、著者は 2023 年現在 FD 副委員長を担当している。FD 委員会は下記の図 4 が示すように、教職大学院の他の委員会との連携強化がなされており<sup>13</sup>、とくに共通必修科目の学習達成度項目の設定は、学習達成度評価専門委員会と連携しており、学習達成度専門委員会での協議で学習達成度項目内容が変更された場合は、速やかに FD 委員会に情報が伝わり、FD 研修会で周知することになっている。逆に FD 研修会での協議で課題とされた内容が学習達成度評価専門委員会へ伝えられることもある。

FD 研修会では、2021 年度まで院生も参加するワークショップを開催していた。現在は大学教員のみが参加している。10 月には前期授業科目のアンケート結果に基づいた授業改善の検討を行い、2 月には後期授業科目のアンケート結果に基づいた授業改善の検討を行っている。FD 研修会の開催時間は 90 分間である。教職大学院専任教員は、常に 9 割以上が参加する。もっとも、教育学部に FD 研修会は公開されているので、教職大学院の授業



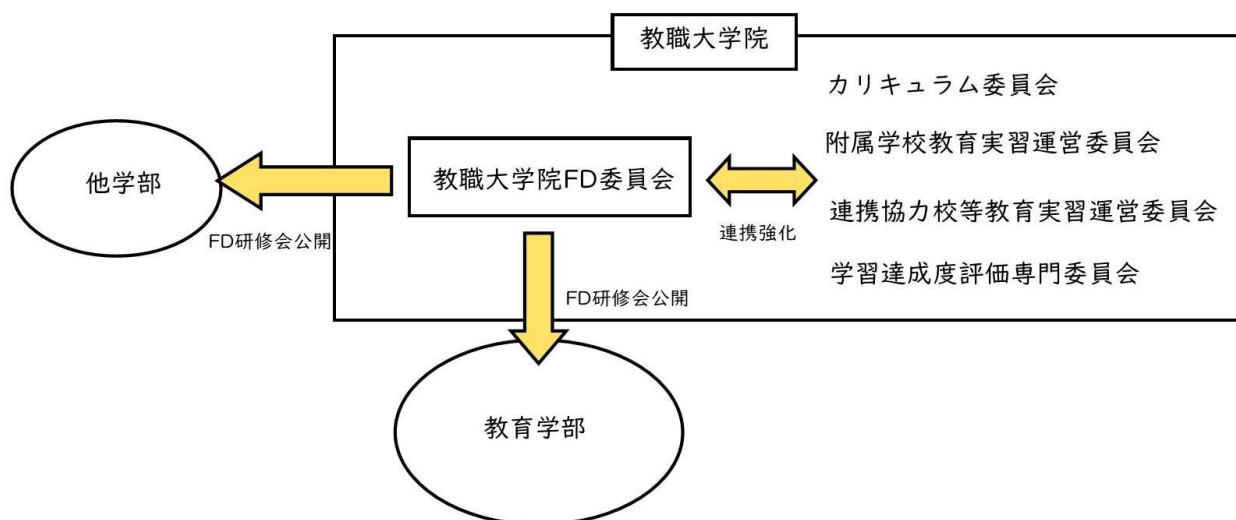


図 4.ルーブリック評価導入に向けての FD 研修会の位置

出典：本文の記述を基に著者が作成。

も兼担する学部専任教員も教職大学院の FD 研修会に参加できる。

表 3 が示すように、ルーブリック評価導入は 2019 年 5 月から始動しており、宮崎大学全体の課題でもあることから、宮崎大学の工学部、農学部、医学部、地域資源創成学部の教員も参加できるように FD 研修会を 2022 年 4 月に全学公開した。

表 3.FD の実施年月と内容一覧

年度	FDワークショップ		第 1 回研修会		第 2 回研修会	
	実施月	内容	実施月	内容	実施月	内容
2019	5月	ルーブリック評価導入の説明	10月	前期共通必修授業の振り返り ルーブリック評価の説明	2月	後期共通必修授業の振り返り
2020	4月	院生も参加するワークショップ	10月	前期共通必修授業の振り返り	2月	後期共通必修授業の振り返り
2021	4月	院生も参加するワークショップ	10月	前期共通必修授業の振り返り	2月	後期共通必修授業の振り返り ルーブリック評価の説明
2022	4月	ルーブリック評価の意義と作成手順	10月	前期共通必修授業の振り返り	2月	後期共通必修授業の振り返り
2023	6月	今後のルーブリック評価の展開説明	10月予定	前期共通必修授業の振り返り	2月予定	後期共通必修授業の振り返り

出典：FD 研修会の記録を基に著者作成。

この様に FD 研修会は、連携強化と FD 研修会の公開をもって「情報共有」ができる体制となっている。2020 年度はコロナ感染症防止対策下であったことから、コロナ感染症対策の「情報共有」を優先して、FD 研修会を通じたルーブリック評価導入の報告を延期した。2020 年 4 月から現在に至るまでリモート配信形式で開催している。

## 2) FD 研修会での工夫

FD 研修会で実践した「ルーブリック評価の意義と作成手順」の内容は次の通りである。

ルーブリック評価を導入した教職大学院の共通必修科目である「学級経営の実践と課題」の授業構成を説明したうえで図 5 から図 8 のように、評価基準と制作物との対応を、プレゼンテーションソフトを活用して説明した。内容は、ルーブリック評価導入のメリットを表記し、その際、教員・学生・大学全体と恩恵を受ける対象別に記した。教員のメリットは、「1.複数の教員で活用することで、評価基準についての共通理解が図られる。2.ルーブリックを



図 5.学級通信の作成の説明



図 6.学級経営計画の評価ポイントの説明

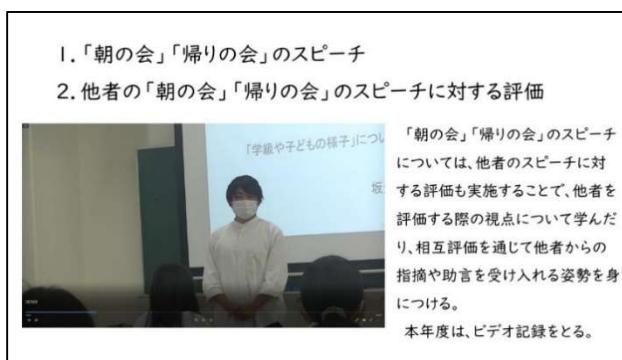


図 7.「朝の会」「帰りの会」のスピーチの説明

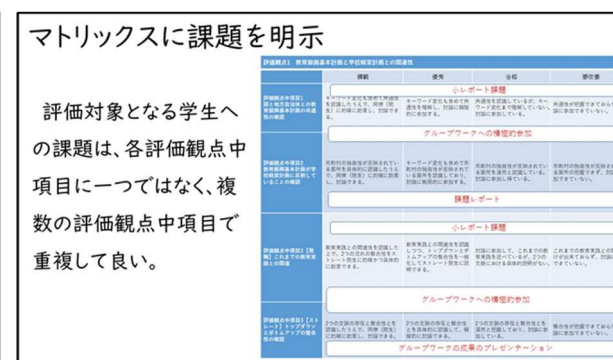


図 8.評価基準と制作物（課題）

出典：「ルーブリック評価の説明」から抜粋。

作る過程で学習者の実態を捉えることができる。3.教員がお互いの評価方法の妥当性の検討や指導の改善を図ることが出来る。4.学生（特にT A や留学生）とのコミュニケーションツールになる。5.採点時間を大幅に削減することができる」である。学生のメリットは、「1.授業でしなければいけない課題について、どのような内容や程度なのかが一目瞭然になる。2.学生は、授業で教員が自分に何を期待しているのかがわかる。3.課題と成績評価が一緒に示されているので、授業における自分の位置が分かる」である。

大学全体のメリットとして「1.客観的な評価基準をもって教育活動をしていることを証明する。全学実施で組織的対応をしていると外部から評価される」と「2.シラバス以上に情報が文字化されている。オンライン学習での効果も期待できる。アフター・コロナを見据えた対応の一環となる」を示すことで、大学組織全体で取り組むべき課題であることを強調した。

(2) 教職大学院でのルーブリック評価の活用

1) 「情報共有」の内容と拡大経路

FD 研修会での「情報共有」すべき内容とし、最初に挙げられるのは、ルーブリック評価導入で得られる効果の周知である。ルーブリック評価の説明では、前述のように「教員にとってのメリット」、「院生にとってのメリット」、「大学全体にとってのメリット」の3種類のメリットを示すことで、教職大学院の専任教員以外にも大学全体に周知することでルーブリック評価導入への理解を高めることができる。

次に「情報共有」の主たる目的である専門性の違いへの認識は、図9「FDで説明した教職大学院でのルーブリック評価活用の展開図」が示すように、「共通必修科目でのルーブリック評価導入」をFD研修会でのテーマとして設定し、共通必修科目のうち、教職分野の科目のルーブリック評価表を示すことで、教職分野の専門性と教科

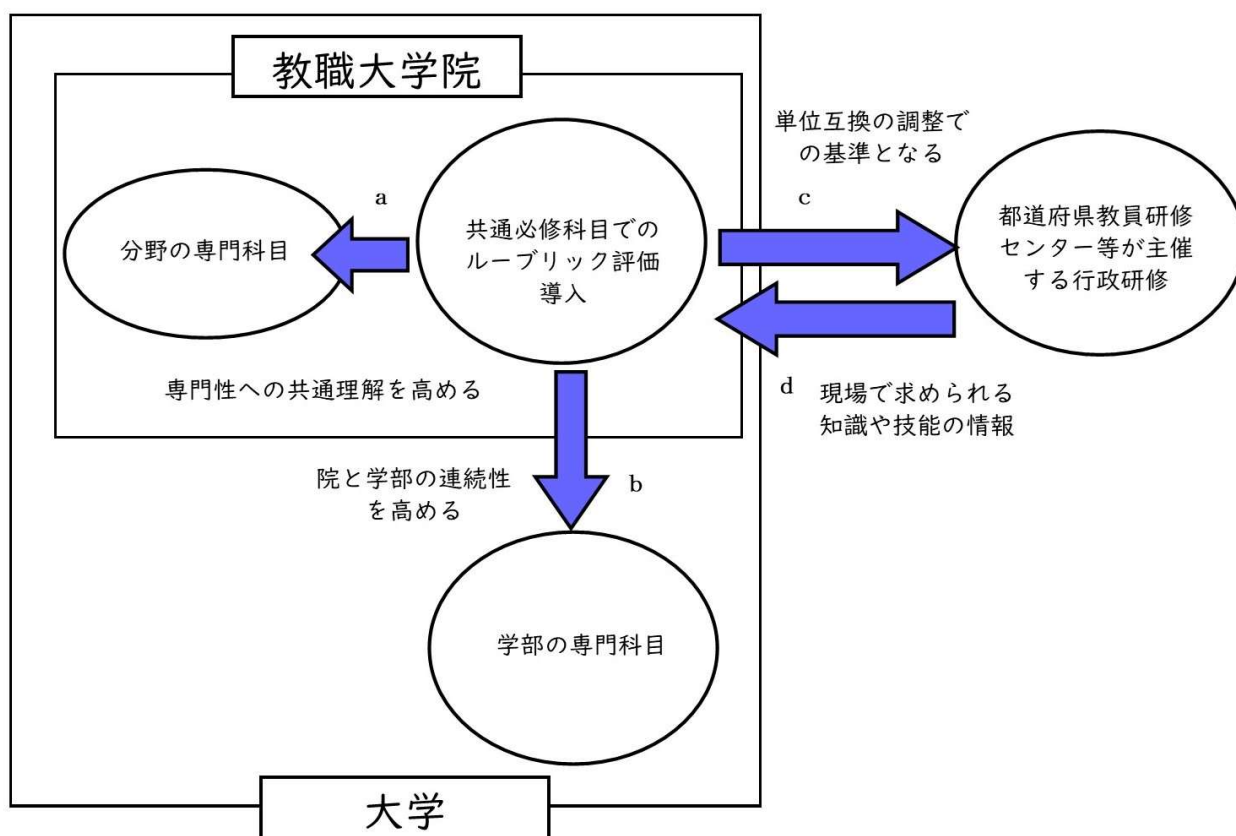


図9. FDで説明した教職大学院でのルーブリック評価活用の展開図

出典：本文の記述を基に著者作成。

教育分野の専門性の違いを明示した。

さらにルーブリック評価の独自活用として、同評価の導入範囲の拡大過程を示す a, b, c の三つの経路のうち経路 a と経路 b を実践し、経路 c については実践の可能性を探った。

一つ目は、図9の経路 a のように、教職大学院の共通必修科目から専門科目へのルーブリック評価の拡大である。専門科目は、学習内容が明確であるうえに実技を導入している 2023 年前期の「学校の危機管理の理論と実例演習」<sup>14</sup> から優先的に取り入れた。専門科目へのルーブリック評価導入は、教科領域の場合、各教科でさらに専門性が細分化される。しかし、導入を契機として、他の教員の専門性の情報を共有し、他教科の専門性を認識することでルーブリック評価導入を促進させることが期待できる。

二つ目に、図9の経路 b のように、2023 年前期に宮崎大学教育学部教職実践基礎コースの専門科目である「学校・学級経営論」に表4のルーブリック評価表を作成して授業に導入した。この実践により、教職大学院の共通必修科目の「学級経営の実践と課題」と「学校経営の実践と課題」の基本枠組みと基礎知識を先取りで学ぶことができる。学部生からアンケートでは、設問「本授業でルーブリック評価を導入したことの意義を理解されましたか？」

(有効回答数：受講生 11 名中 9 名, 81.8%) の回答は、「とても理解できた」8 (88.9%), 「やや理解できた」1 (11.1%) と理解したが高く、また自由記述欄で「ルーブリック評価を導入することで、受講する側も最終到達点に分かり、見通しをもって学習に取り組むことができると思った。また、学部と大学院の接続を見据え、関連した授業内容を繋ぎ合わせるというルーブリック評価導入の意図も理解できた」と好評であった。教職実践基礎コースは、教職大学院進学を含む 6 年間の教育を掲げているので、学部と教職大学院との円滑な接続が期待できる。

三つ目として図9の経路 c のように、外部機関との連携の可能性を探った。具体的には、教育委員会事務局や教員研修センターの講座と教職大学院の講義との単位互換<sup>15</sup>において、教職大学院側の講義内容と評価基準が

明確化されることで、単位互換の交渉において、教職大学院が教育委員会事務局や教員研修センターと調整しやすくなるのが期待できる。このことは、2023年6月のFDワークショップにおいて、教職大学院の授業と教育委員会や都道府県教員研修センターの行政研修講座との単位互換の際に、ルーブリック評価の評価基準を示すことで、両者の単位互換の調整に役立つことができることを説明した。特に経路cからは、教育委員会事務局や教員研修センターとの単位互換制度での基準設定の際に、図9のdの矢印が示すように、現場で求められている知識と技能の情報がルーブリック評価項目の一部として教職大学院に取り込まれる。教育委員会事務局や教員研修センターとの連携で得た経路dからの情報はFD研修会を中心にして、経路aと経路bを通じて教職大学院全体だけでなく学部にも拡大していくことを可能とする。拡大経路を通じて、大学及び教職大学院全体の「専門教育」の水準を向上させることが期待できる。

表4.学部コース専門科目「学校・学級経営論」のルーブリック評価表

評価観点	評価観点中項目	1 要改善(need improvement)	2 合格(marginal)	3 優秀(proficient)	4 模範(exemplary)
1 学校経営の在り方について理解して、実践に向けての姿勢が認められる。	教育行政・学校経営・学級経営の位置づけを理解して、実践に向けての姿勢が認められる。	評価基準Ⅰ-1-1 教育行政・学校経営・学級経営の位置づけを理解していない。実践の意義も理解していない。	評価基準Ⅰ-1-2 教育行政・学校経営・学級経営の位置づけを理解している。	評価基準Ⅰ-1-3 教育行政・学校経営・学級経営の位置づけを理解したうえで、それぞれの実践に向けての姿勢が認められる。	評価基準Ⅰ-1-4 教育行政・学校経営・学級経営の位置づけを理解したうえで、教員志望者として求められる具体的な実践に向けての姿勢が認められる。
	学校経営のPDCAサイクルの内容を理解して、実践に向けての姿勢が認められる。	評価基準Ⅰ-2-1 学校経営のPDCAサイクルの各階梯を理解していない。運用の意義も理解していない。	評価基準Ⅰ-2-2 学校経営のPDCAサイクルの各階梯と運用の意義を理解できている。	評価基準Ⅰ-2-3 学校経営のPDCAサイクルの各階梯と運用の意義を理解したうえで、PDCAサイクルを運用しようとする姿勢が認められる。	評価基準Ⅰ-2-4 学校経営のPDCAサイクルの各階梯と運用の意義を理解したうえで、PDCAサイクルを運用して課題を改善しようとする姿勢が認められる。
2 学校組織の在り方について理解して、実践に向けての姿勢が認められる。	学校の組織編成と校務分掌を理解して、実践に向けての姿勢が認められる。	評価基準Ⅱ-1-1 学校の組織編成と校務分掌を理解できず、自分の役割も理解していない。	評価基準Ⅱ-1-2 学校の組織編成と校務分掌を理解して、実践に向けての姿勢が認められる。	評価基準Ⅱ-1-3 学校の組織編成と校務分掌が学校の実情に応じて異なることを理解して、自分の役割を実践しようとする姿勢が認められる。	評価基準Ⅱ-1-4 学校の組織編成と校務分掌が学校の実情に応じて異なることを理解して、自分の役割を固定化することなく柔軟に対応している姿勢が認められる。
	特別支援教育の体制を理解して、実践に向けての姿勢が認められる。	評価基準Ⅱ-2-1 特別支援教育の体制を理解していない。	評価基準Ⅱ-2-2 特別支援教育の体制を理解している。	評価基準Ⅱ-2-1 特別支援教育の体制を理解して、実践に向けて取り組もうとする姿勢が認められる。	評価基準Ⅱ-2-1 特別支援教育の体制を理解して、チームや関係機関との連携を視野に入れた実践しようとする姿勢が認められる。
3 地域社会と連携した学校経営の在り方について理解して、実践に向けての姿勢が認められる。	保護者・地域との連携の重要性を理解して、適切な関係づくりに向けた実践をしようとする姿勢が認められる。	評価基準Ⅲ-1-1 保護者・地域との連携の重要性を理解していない。	評価基準Ⅲ-1-2 保護者・地域との連携の重要性を理解している。	評価基準Ⅲ-1-3 保護者・地域との連携の重要性を理解して、適切な関係づくりに向けた実践をしようとする姿勢が認められる。	評価基準Ⅲ-1-4 保護者・地域との連携の重要性を理解して、学区ごとの違いを理解したうえで、柔軟に関係づくりに向けた実践をしようとする姿勢が認められる。
	コミュニティスクール(学校運営協議会)の機能を理解して、その運営に関わろうとする姿勢が認められる。	評価基準Ⅲ-2-1 コミュニティスクール(学校運営協議会)の機能を理解していない。	評価基準Ⅲ-2-1 コミュニティスクール(学校運営協議会)の機能を理解している。	評価基準Ⅲ-2-1 コミュニティスクール(学校運営協議会)の機能を理解して、その運営に関わろうとする姿勢が認められる。	評価基準Ⅲ-2-1 コミュニティスクール(学校運営協議会)について、市町村単位ごとの違いを理解したうえで、柔軟に対応しようとする姿勢が認められる。

出典：著者作成。

## 2) 課題と今後の展開

FD研修会の質疑応答では、次の3点の指摘があった。①教科領域の授業では、教科毎に評価基準が異なるので、1つの授業に複数のルーブリック表を用意しなければならない。②評価基準作成の手間がかかるのではないかと。③単独で授業を担当している場合、ほかの教員との共通理解を図る必要がないのでメリットが少ない、との指摘があった。①の指摘は、教科教育担当の教員が多い宮崎大学教職大学院特有の課題であり、教科教育担当の教員で占められる共通必修科目「教科学習の構成と展開・評価と課題」は、各教科の専門性を考慮して担当者がルーブリック評価表を作成することになった。②の手間がかかる点については、ルーブリック評価表を作成するまでには手間がかかるが、いったん作成するとその後の評価の手間が大幅に削減されることを強調する回答を行った。③については、同一授業担当者同士のメリットよりも、今後の展開でも示した対外的に評価基準を公開することのメリットを強調する回答を行った。この指摘については、後述する授業の質を継続するための引継ぎ時のツールとしても役立つことを追記する。

2023年6月のFD研修会「今後のルーブリック評価の展開説明」実施後のアンケートは、次のとおりである。



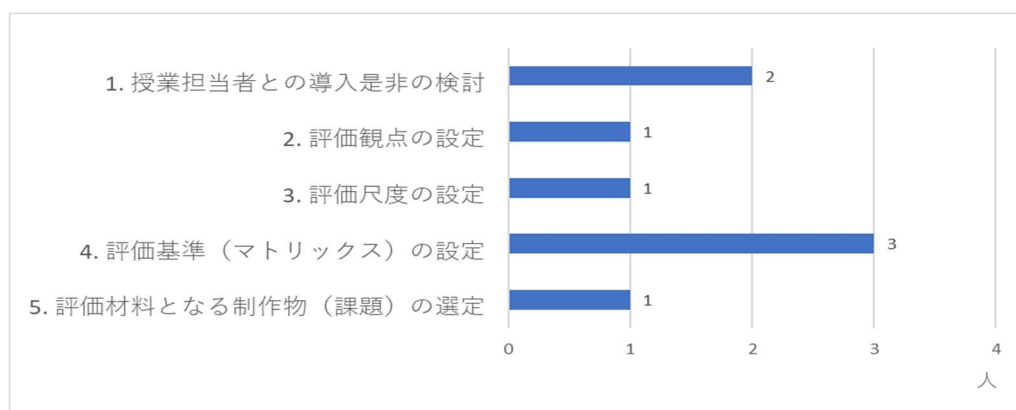


図 10.最も手間がかかりそうな項目は？

調査対象者は、教職大学院専任教員 18 名（有効回答数 8 名：44.4%）である。質問項目は、院生の 5 段階の参画度合いを尋ねる設問と導入時の課題について 5 つの選択肢、自由記述で構成される。

設問1 「ご自身の担当授業において、ルーブリック評価導入に際して、院生の参画をどの程度に考えていますか？」(N=8) は、「1 .提示モデル（院生不参画）」が 5 人で 62.5%。「2 .フィードバックモデル（提示後に院生からの意見で変更の余地あり）」が 3 人で 33.3%。「3.回収箱モデル（授業中にルーブリックの評価基準の一部を院生が作るのを促す）」が 0%。「4.ポスト・イットモデル（院生に評価観点そのものを考案させる）」が 0%。「5.4 ×4 モデル（ルーブリック作成のあらゆる局面で院生を関与させる）」が 0%であった。

後述の自由記述でも指摘されているが、教職大学院の教員としては、あくまで教員が評価主体であることを第一としている。学生を評価に参画させるのは、ルーブリック評価が大学と教職大学院とで普及してから次の議題として位置づけられるのではないかと考える。

設問2 「ルーブリック評価についてお尋ねします。本日の研修を受けて、担当する授業にルーブリックを導入するにあたって、最も手間がかかりそうな項目を次の中から1 つだけ選択してください。」(N=8) は、図 10 が示すように、「授業担当者との導入是非の検討」2 人（25%）、「評価観点の設定」1 人（12.5%）、「評価尺度の設定」1 人（12.5%）、「評価基準（マトリックス）の設定」3 人（37.5%）、「評価材料となる制作物（課題）の選定」1 人（12.5%）であった。回答者数が少ないが、第一位が「評価基準（マトリックス）の設定」、第二位が「授業担当者との導入是非の検討」であった。評価基準の設定は、教科教育担当者にとっては、担当する教科の専門性にかかわる問題だけに、教職分野とは異なりマトリックスの数の増加やルーブリック評価表自体の増加が予想される大きな課題である。「授業担当者との導入是非の検討」も、教科教育では専門性が異なる担当教員が多だけに導入是非の合意自体がとりにくいことが考えられる。もっとも、これらの問題は、教科教育分野も前述したd からの経路で得た情報を基に共有することで合意に至る可能性がある。教職分野と異なり、教員育成指標の教科教育版はないが、宮崎大学には大学主催の行政研修の実践蓄積があり<sup>16</sup>、そこで得られた現場で求められる知識や技能の情報をルーブリック評価に反映することができると思う。

FD 研修会に参加した教員によるアンケートの自由記述の解答は次の通り。

○ルーブリック評価導入の意義を理解することができました。（中略）どうしても、レポートを基準にルーブリックをつくらうとすると、ロジックに関するルーブリックになる。

○院生の質が変わっていく変化の方が激しく、つくりづらいつというのが本音である。指導の改善のための評価という意味で言えば、指導・評価の主体は指導者側にあるので、院生の参画は認めない意見となります。学びの主体が評価に参与するという考えは、学習者が指導・評価方針にまで言及すべきかという問題をはらむと考える。

○院生の感想等にあったように、達成度の基準が具体的かつ明確に言語化されるので学習者にとっては自己評価のしやすさやモチベーションの醸成につながるものであると思う。作成に当たって、達成度の段階をいか

に具体的に差別化して表現するか。

○今後、積極的な作成によって他の共通科目への実施を図り、検証しつつ、改善を図っていくことが重要と考  
える。

○来たばかりで、これまでの経緯も含めよく知らなかったので、大変勉強になりました。今後も理解を深める  
必要があると感じました。  
(下線は著者注)

上記の「小レポート課題はロジック評価になるのではないか」との指摘は、制作物単位の評価表となる第二のルーブリック評価表の作成の必要性に通じる。「指導の改善のための評価という意味で言えば、指導・評価の主体は指導者側にあるので、院生の参画は認めない意見となります」は、アンケート結果と同様である。基本的には、ルーブリック評価自体を全否定せずに、導入に前向きな意見が多いことが指摘できる。

「来たばかりで、これまでの経緯も含めよく知らなかった」との意見は、宮崎大学の教員構成の問題である。宮崎大学教職大学院の実務家教員は、教育委員会事務局から出向してきた、みなし教員（准教授）で任期3年が3名おり、宮崎県教育委員会事務局を退職して特任教授として着任した3名の計6名いる。しかもみなし教員である実務家教員は1年毎に入れ替わる。したがって引継ぎがうまくいかなかった場合、長期的計画はおろか、3-5年のタイムスパンとなる中期的計画すらも計画が断絶される危険性がある。継続性を考慮するためにもFD研修会で中長期的な計画、今回の件でいえばルーブリック評価導入経緯を定期的に説明する必要がある。

なお、2024年2月21日のFD研修会(22名)直後のアンケート(N=5:22.7%)では、有効回答数が少ないながらも、これまでのFD研修会でのルーブリック評価導入の説明に対して「とても理解できた」1人、「やや理解できた」3人、「あまり理解できていない」1人との回答を得た。

最後に、アンケートとは別に、授業実施後に授業担当である実務家教員から、「学級経営の実践と課題」の「朝の会」と「帰りの会」の動画視聴は、対面でしか得られない臨場感を損なうという指摘がなされた<sup>17</sup>。前述の通り、スピーチは事前撮影した動画を視聴することに切り替える方針であったが、経験の乏しい院生のスピーチを対面として授業に残し、経験豊富な現職院生によるスピーチを動画視聴するという折衷案で落ち着いた経緯がある。この指摘は、ベンヤミンとアドルノの論争に通じる「一回性」の確保の是非を問う内容であり、コロナ感染症対策後の授業形態としての動画視聴の位置付けに関わる論点である。

#### 4. おわりに

ルーブリック評価の導入は、教職大学院にとって外圧に当たるが、ルーブリック評価は職業に直結した「専門教育」に結びつきやすいことから、「専門教育」を実践する教職大学院での導入が望ましい。しかし、教職大学院において教科領域の教員と科目の比率が高い場合、教職分野と教科教育分野の専門性の違いを「情報共有」することが課題となる。今後の教職大学院でのルーブリック評価活用の展開の方向性として、FD研修会を通じることで「情報共有」の機会をもたらせた上で、共通必修科目から専門科目への拡大経路、学部との接続経路、行政研修との連携の経路を実践することが挙げられる。とくに学部の行政研修との連携の経路からは、職業に直結した「専門教育」の内容を充実させることも期待できる。今後も継続して教職大学院科目へのルーブリック評価導入を拡大させて、評価活動を通じて教職大学院の組織改善を進めていきたい。

#### 註

- 1) 文部科学省中央教育審議会答申(2013)「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～」文部科学省。
- 2) ダネル・スティーブンス/アントニア・レビ、佐藤浩章監訳、井上敏憲/俣野秀典(2014)『大学教員のためのルーブリック評価入門』玉川大学出版部、2。
- 3) 前掲書2)、133。
- 4) 沖裕貴(2014)「大学におけるルーブ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、80-81。「4つの手順」とは、「【手順1】評価手段、評価比率を決める」、「【手順2】第一段階の



ルーブリックを作る」,「【手順3】第二段階のルーブリックを作る」,「【手順4】最終的な成績評価」である。

- 5) 松下佳代 (2014) 「学習成果としての能力とその評価—ルーブリックを用いた評価の可能性と課題—」『名古屋高等教育研究』第14号, 235-255.
- 6) 看護教育では糸賀暢子/元田貴子/西岡加名恵 (2017) 『看護教育のためのパフォーマンス評価 ルーブリック作成からカリキュラム設計へ』医学書院.
- 7) 企業での活用については, 米田佐紀子/日高貴志夫 (2017) 「日系企業におけるグローバル化教育実践の試み—事例に基づいたPBL学習における学生の変容—」『玉川大学文学部紀要』第58号, 105-129.
- 8) 宮崎大学教職大学院では, 教育職員免許法及び同法施行規則で規定している「各教科の指導法」を担当する教員で構成された「教科教育領域コース」が該当する.
- 9) A・L・ビーチ/M・D・ソルチネリ/A・E・オースティン/J・K・リヴァード著, 林透/深野政之/山崎慎一/大関智史訳 (2020) 『エビデンスの時代のFD』東信堂, 18.
- 10) 湯田拓史/竹内元/新地辰朗/三輪佳見/吉村功太郎/安影亜紀 (2019) 「宮崎大学教職大学院 FD 研修の試み—評価システム改善と各種委員会との関連付けの意義—」『宮崎大学教育学部附属教育協働開発センター研究紀要』27, 173-185.
- 11) 九州地区の教員育成指標は「オール九州」として内容項目が類似している.その経緯については, 湯田拓史/坂元巖 (2020) 「教員育成指標を通じた教育委員会と教職大学院との関係の変容—九州地区の事例—」『宮崎大学教育学部附属教育協働開発センター研究紀要』28, 宮崎大学教育学部附属教育協働開発センター, 1-7.を参照.
- 12) 「現職院生」とは, 「現職教員等学生・現職管理職学生」のうちの「現職教員等学生」のことである.宮崎大学教職大学院では「現職管理職学生」以外, ミドルリーダー養成(充て職の教務主任や研究主任, 生徒指導主事含む)を目的として教科教育や生徒指導の科目比重が高い履修内容であるので, 育成指標の「能力発揮記I」を反映している.
- 13) 連携強化等, 教職大学院内部の組織とFD研修会との関係は, 湯田拓史/竹内元/新地辰朗/三輪佳見/吉村功太郎/安影亜紀 (2019) 「宮崎大学教職大学院 FD 研修の試み—評価システム改善と各種委員会との関連付けの意義—」(『宮崎大学教育学部附属教育協働開発センター研究紀要』27, 宮崎大学教育学部附属教育協働開発センター, 184-185.)を参照.
- 14) 湯田拓史/坂元巖 (2022) 「教職大学院での実技を取り入れた授業の展開—専門科目「危機管理の理論と事例演習」の事例—」『宮崎大学教職大学院年報』2, 宮崎大学教職大学院, 27-35.
- 15) 湯田拓史 (2020) 『令和元年度 文部科学省委託調査 教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業 研修のポイント換算等による単位化を活用した管理職教員の資質向上支援システムの開発報告書』宮崎大学教職大学院.
- 16) 宮崎大学主催の行政研修は, 教科教育を中心に令和5年度に15講座を開講した(「令和5年度 宮崎大学等が行う教科等研修 宮崎大学」).著者の実践は, 湯田拓史 (2022) 「大学主催の行政研修の意義—研修講座「無償化政策に対応した進路指導」の実践報告—」『宮崎大学教育学部附属教育協働開発センター研究紀要』(30, 宮崎大学教育学部附属教育協働開発センター, 133-147) でまとめている.
- 17) ヴァルター・ベンヤミン/テオドーア・W・アドルノ/ヘンリー・ローニツ編(野村修訳) (1996) 『ベンヤミン/アドルノ往復書簡 1928-1940』晶文社.

## 参考文献

- A・L・ビーチ/M・D・ソルチネリ/A・E・オースティン/J・K・リヴァード著, 林透/深野政之/山崎慎一/大関智史訳 (2020) 『エビデンスの時代のFD』東信堂.
- 糸賀暢子/元田貴子/西岡加名恵 (2017) 『看護教育のためのパフォーマンス評価 ルーブリック作成からカリキュラム設計へ』医学書院
- ヴァルター・ベンヤミン/テオドーア・W・アドルノ/ヘンリー・ローニツ編(野村修訳) (1996) 『ベンヤミン/アドルノ往復書簡 1928-1940』晶文社.
- ダネル・スティーブンス/アントニア・レビ著, 佐藤浩章監訳 (2014) .『大学教員のためのルーブリック評価入門』玉川大学出版.
- 文部科学省中央教育審議会答申 (2012) 「新たな未来を築くための大学教育の質的転換にむけて～生涯学び続け, 主体的に考える力を育成する大学へ～」文部科学省.
- 湯田拓史 (2020) 『令和元年度 文部科学省委託調査 教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業 研修のポイント換算等による単位化を活用した管理職教員の資質向上支援システムの開発報告書』宮崎大学教職大学院.