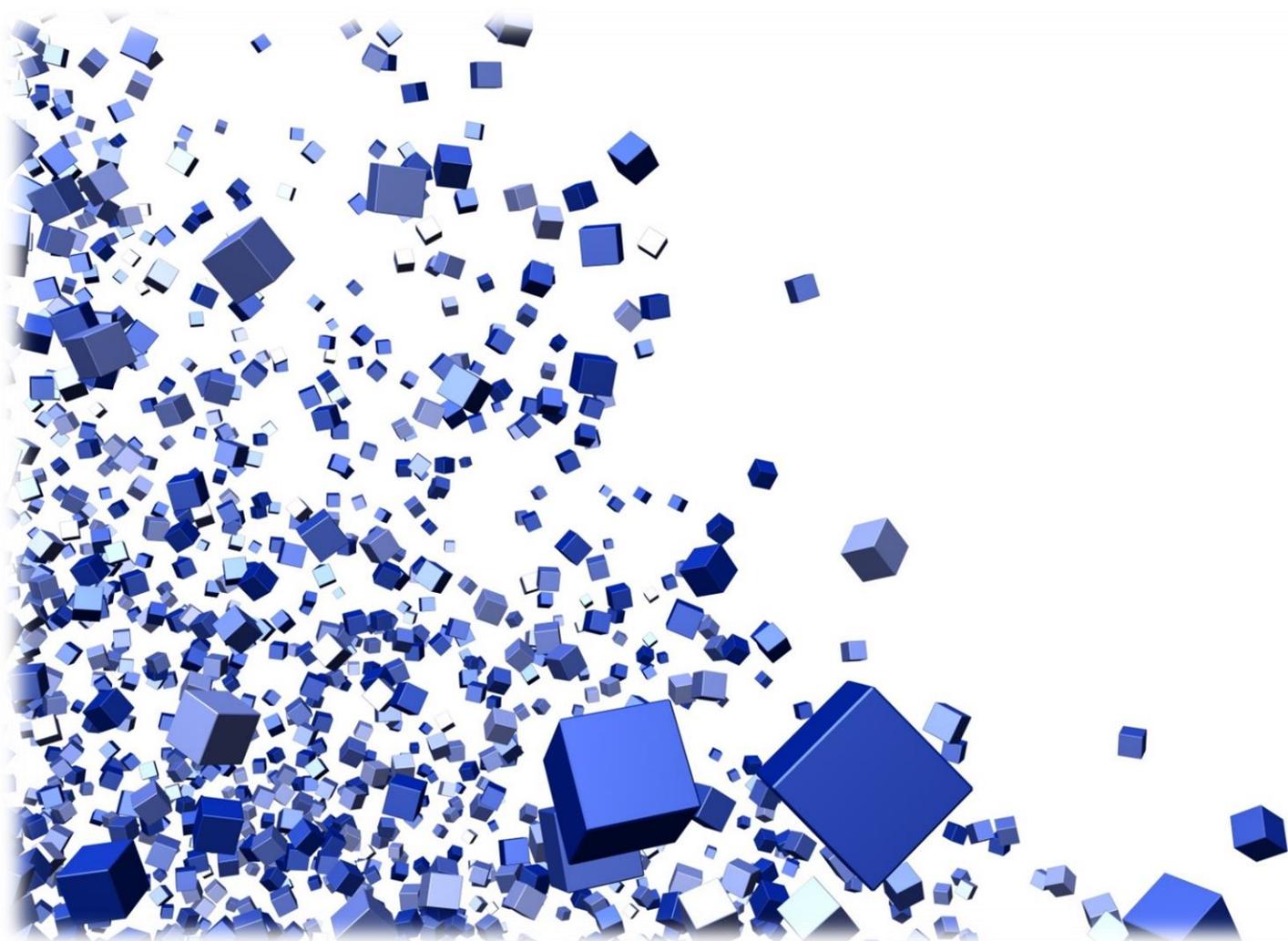


# 学習評価研修

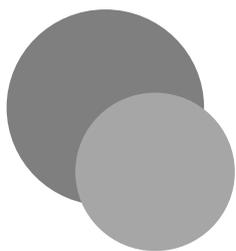
基礎編

Basic



一般社団法人 全国専門学校教育研究会





# 學習評估研修 基礎編

一般社団法人 全国専門学校教育研究会



---

**はじめに、本研修の概要.....1**

1. 本研修の目的
2. プログラムの構成（時間配分）

導入：評価を学ぶ必要性とは？

[ワーク1] アイスブレイク

本研修の目標

本研修の構成

---

**1. 評価って何？－専門学校教育と評価の関係性.....5**

1. 評価とはそもそも何か？－評価のイメージを広げよう

[ワーク2] 「評価」って何だろうか？

2. 評価の主体と対象－誰が誰に対して何のために？

3. 学習評価の種類（本研修で取り扱う評価）

（1）目標に対する達成度の測定を切り口とした評価の分類

（2）授業の流れを切り口とした評価の分類

4. 今「評価」について学ぶべき理由

[ワーク3] Eさんが抱える課題とは？（Before）

---

## 2. 学生の学びを評価する .....11

[ワーク4] 事例比較 (AさんとBさんのどちらがより「よい」?)

1. 学習評価の種類：学習評価の基本的な種類
2. 学習評価の方法：学習評価の具体的方法

[ワーク5] 実際に評価してみよう！

[ワーク6] 態度・習慣（コンピテンシー）の評価

---

## 3. 授業・指導改善のための評価.....19

1. 学習指導や個に応じた指導を充実させるための評価の強み・弱みの把握

[ワーク7] 評価活用に関わるワーク

2. 評価を指導改善にいかすことで、どのようなよいことがあるか
- 

[コラム1] 「相対評価」から「絶対評価」へ.....28

[コラム2] ミニツツペーパーとは? .....29

[コラム3] 代表値 (例：小テスト) .....30



# はじめに。本研修の概要

## 1 本研修の目的

本研修プログラムは、専門学校先生方が日々取り組まれている授業をよりよいものとするために「評価」というツールを理解し、使いこなすことができるようになることを目的としています。評価とは何なのか、なぜ評価を学ぶ必要があるのか、評価の種類や評価の方法として何があるのか、について焦点を当てていきます。

## 2 プログラムの構成（時間配分）

導入：評価を学ぶ必要性とは？	(20分)
1 . 評価って何？－専門学校教育と評価の関係性	(40分)
2 . 学生の学びを評価する	(60分)
3 . 授業・指導改善のための評価	(60分)

## 導入：評価を学ぶ必要性とは？

－ 「学生の成長」につながる「良い授業」をするためのツールとしての「評価」 －

### ●よい授業をするとやりがいを感じる！

教員 A さん（鍼灸系）



授業の準備は大変です。でも、しっかりと準備した授業で、学生の反応も良いとやっぱりうれしいですね。苦勞が報われるし、この仕事をやっていて良かったなあとと思います。

### ●授業改善を効率的に！

教員 B さん（美容系）



日々忙しいと、面倒くさいことは正直やりたくないというのが本音です。でも、授業改善のやり方を理解して「評価」を使いこなすことで、今までよりもかなり効率的に授業を改善することができました。それによって、授業準備にかかるコストも減って、他の仕事に時間を割けるようになりました。

### ●学生の頑張り・成長が私のやりがい！

教員 C さん（保育系の進路・就職担当）



私の学校には、高校時代までで色々なハンデを背負ってきているタイプや、自分に自信が持てないタイプなど、様々な学生がいます。でも専門学校に入ってきて、彼女たちが自分なりに頑張って成長し、自信がもてるようになっていく姿をたくさん見てきました。そうした姿をみるのが、専門学校の職員としてのやりがいだと思っています。

### ●授業改善を効率的に！

教員 D さん（ホテル観光系）



私たちの学科では、近年、学生のモチベーションが全体的に下がってきていますが、その改善のために、学生への学期初期の個人面談・クラスアンケートや、学期途中の個人面談などを取り入れています。教員側は学生の状況を把握することができますし、学生も継続的に自分の目標や学修履歴を確認できるので、彼らのモチベーションの維持や向上には効果的だと感じています。

●自己紹介

●授業や学生の頑張り・成長についてのやりがいの明確化

0. 配布している A4 用紙を 4 つ折りして「三角柱」をつくる
  1. 1 面の中央にご自身の所属・名前（大きめに）を記入する
  2. 授業について
  3. 学生とのかかわりについて
- } 四隅に記入する（下記）
4. 記入した面をグループメンバーに見せて、各自 2 分程度でそれらをもとに自己紹介を行う（6-8 分）

2-1. 左上：

「よい授業」をしてやりがいを感じた経験

3-1. 右上：

学生の頑張り、成長をみてやりがいを感じた経験



2-2. 左下：

授業をつくるにあたって特に苦労したり、問題だと感じたりしている点

3-2. 右下：

学生の頑張り、成長を促すにあたってとくに苦労したり、問題だと感じたりしている点

---

---

## 本研修の目標

---

---

学生の学びの質を高め学生の成長を評価し、  
授業を良いものにしていく（授業改善をしていく）ための  
「ツール」としての学習評価について、その基本を学び、  
先生方が実践の場で使うための方法を身につける！

---

---

## 本研修の構成

---

---

### 1. 評価って何？－ 専門学校教育と評価の関係性

評価の主体と対象、学習評価の種類、評価を学ぶ理由

### 2. 学生の学びを評価する

学習評価の種類の確認と用いる意義・注意点

### 3. 授業・指導改善のための評価

授業・指導改善のための学習評価の具体的活用方法

# 1

## 評価って何？－専門学校教育と評価の関係性

### 本時目標

- 評価を学ぶ必要性、評価の主体と対象、評価の種類について理解する
- 専門学校教育と評価の関係性についても考察できるようになる

### 1 評価とはそもそも何か？－評価のイメージを広げよう

#### ワーク2 評価って何だろうか？

1. 事例 A-H のうち、みなさんの「評価」のイメージに当てはまるのはどれか。
2. それぞれ (1) 誰が誰に対して (2) どのような目的をもってなされている評価だろうか。  
評価の主体・対象・目的に応じて分類してみよう。

事 例		○	×
A	学期末に期末テストを行い、学生の学習成果をテストで測定している		
B	学期途中にこれまでの復習も兼ねてレポートを提出させる		
C	4月の授業が始まる前に個別面談などを行い、学生のこれまでの学習状況等を把握している		
D	授業の最終回に、学校が作成した統一の「授業アンケート」を実施している		
E	各資格試験の合格状況をもとに、授業や指導の仕方を変えている		
F	教員間でお互いの授業や指導について見学・交流などを行い、授業・指導の改善に活かしている		
G	クラス・学年の目標と達成度をもとにして、その年の職務達成について管理職と会議する		
H	卒業生や業界関係者へのアンケート調査を行い、人材像・教育像やカリキュラムについての検討を行っている		

## a. 教員が学生に対して行う

目的	・学生の学びの質をあげるため、意欲を向上させるため、努力を認めるため ・授業や指導の改善のため
例	学習評価、教育達成度評価

本研修で扱う範囲

## b. 学生が教員に対して行う評価

目的	教員の授業・指導の改善のため
例	授業評価

## c. 教員が教員に対して行う評価

目的	・教員の授業・指導の改善のため ・人事評価・業績評価の一環として
例	教員評価

## d. その他

- 学校による学校の評価（自己評価）
- 学校関係者による学校に対する評価（学校関係者評価）
- 外部機関による学校の評価（第三者評価）
- 研究機関等による学校に対する調査研究

など

本研修では、教員が学生に対して行う評価を「**学習評価**」として定義

3

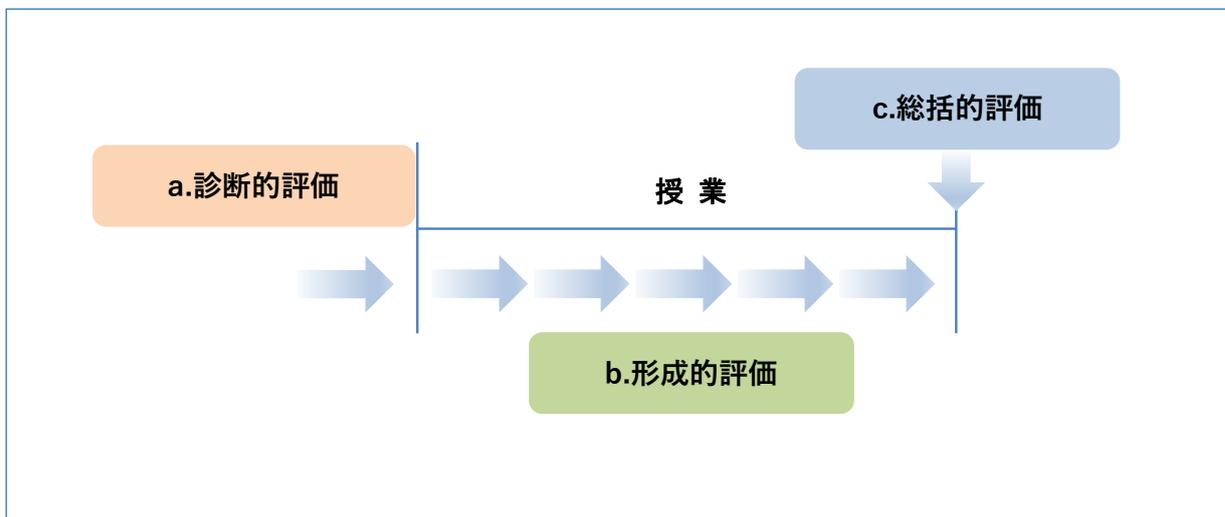
学習評価の種類（本研修で取り扱う評価）



1. 目標に対する達成度の測定を切り口とした評価の分類

評価の種類	概要
i. 相対評価	集団の中で他者と比較しながら行う評価
ii. 絶対評価	あらかじめ定められた基準に則って行う評価
iii. 個人内評価	個人内でどれだけ変化したかを重視して行う評価

2. 授業の流れを切り口とした評価の分類（詳細：p.12 他）





### 「評価」について学ぶべき理由

- 授業改善や学生の学習・意欲の向上につながる！
- 現場の教育と専門学校教育のギャップ！
- 専門学校教育の難しさ、職業教育の難しさ
  - ・ 専門学校教育の自由度の高さ 規準の不明確さなど
  - ・ 職業教育の難しさ 実習など 職業人材の育成 教育像の設計など
- 教員の資質能力の向上という政策的動向
  - ・ 専門学校教育の質保証・向上が政策的にも重視されてきている
  - ・ 教員の資質向上の重要なポイントとして「評価」がある

### ワーク3 Eさんが抱える課題とは？（Befor）

- 東京のある有名ホテル（F）で10年近い経歴をもつ中堅ホテルマン
  - 実績を買われ、九州のホテル系のG専門学校に教員として着任
  - さっそく授業にとりかかるが、なかなか授業がうまくいかない
  - Eさんの口癖
    - ・「ホテルFでの企業内教育はこうでしたから、今の授業を変える必要はありません」
    - ・「俺の言うことを聞け！！」
  - 学生が授業に関心を示さなかったり、理解できなかつたりするのは「学生のやる気が足りないのが問題」と認識
- 授業がうまくいくことがなく、学生との関係もしっかりと構築できないまま、数年でG専門学校を辞職

問：Eさんの授業や指導にはどのような課題があったらうか



（グループワーク：5分）

Eさんが学習評価のツールを用いたら… ( After )

- 1年目の経験から、ホテルFにおける企業内教育の経験をそのままG専門学校での教育に移すことが難しいことに気づき、G専門学校の他の先生たちに相談
- 先生たちから口をそろえて「まずはG専門学校の学生たちの状況を把握して、それをもとに授業改善を行っていくことが大事です」と言われる  
→「評価の観点が役立つ」と言われ、研修等を利用して「評価」についての知識を得て、授業改善へ

評価の種類	行動・目的	成果・気づき・行動
<b>診断的評価</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1年生の担任に就任、学生に対して個人面談 →とくに、ホテルマンになるにあたっての意欲等確かめる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 学生の状況を把握 ホテルFに入って新人たちは目的意識が明確だったから、G(専門学校)の子たちもそうだと思っていたけど、<b>実際はホテルマンのイメージもできていない子も多いし、意欲もそれぞれだ</b>な</li> </ul> <p>考えてみれば、今まで高校生だったのだから当たり前</p> <div style="text-align: center;">  </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 意識するようになったこと                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホテルマンになることの<b>意欲を高める</b>授業づくり</li> <li>・<b>多様な学生に対応</b>するための授業づくり →2年目開始から学生は好反応</li> </ul> </li> </ul>
<b>形成的評価</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 前期の授業開始後も、週に1度ホームルームで、学校生活や授業に関する学生の意見をアンケートや議論を通じて丁寧に聞く</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ときに厳しい意見（「情報量が多いので、もっと一つ一つをクリアーにしてほしい」「ときに進度が早いのでついていけないときがある」）もあるが、それらを謙虚に受け止め、授業の内容や進度を変えていく</li> </ul>

- 学生の反応が格段によくなった！
- 学生との信頼関係が作られていった！



最近 E さんが「次に大事だと考えている」こと

### c. 総括的評価

学期の期末を控えたとき、学期当初に立てた目標に  
どこまで学生が達成できたかをどのように測るか  
(具体的な評価方法：相対評価、絶対評価など)

→ 周りの教員とも相談しながら適切に判断し、後期や来年度の授業改善につなげたい



Check!

#### E さんの After

- 専門学校教員として学生に向き合う姿勢の見直し
- 職業人と専門学校生との違いの認識
- 学生対応と授業改善の意識化
- 形成的評価と授業改善
- 学生との信頼関係の醸成
- 総括低評価の作成

※ここで紹介したのは、あくまで一つのモデルケース

- ・ 一度に複数のことを変えるのは難しい…
- ・ 個人ですべてを一度に取り入れるのは負担にも…
- ・ だが、ツールを用いると、少しずつ改善、向上ができる！



気になったもの、できそうなところから少しずつ取り入れてみては？

# 2

## 学生の学びを評価する

### 本時目標

2人の先生の学習評価の仕方の事例を通して、学習評価の特性や意義、評価にあたっての注意点について理解する

### ワーク4 事例比較（AさんとBさんのどちらがより「よい」？）

#### Aさんの事例

- 専門学校教員2年目、学内実習系科目を担当
- 主に2年生を担当する中、1科目だけ1年生（15名）を担当することに  
→どんな学生が在籍しているのかあまりわからないまま授業をはじめた
- 「今年の1年生は、2年生よりもやる気がないなあ…」などと思いながら学期末を迎え、科目の成績をつけることに
- 手もとには、最終回の授業時に書かせた「実習を振り返って」というテーマのレポートがある  
→このまとめレポートで評価を行うことにし、クラスの間頃くらいの成績の学生が60点になるよう、相対評価を行った

#### Bさんの事例

- 専門学校教員2年目、学内実習系科目を担当
- 今年1年生（15名）の担任  
昨年度のオープンキャンパスを含め何度も面談している  
→高校の成績、分野への興味・関心、進路意識などある程度把握できている
- 前期から早速実習が始まる
- 授業全体の到達目標とともにコマシラバスを作成し、各授業の達成目標に基づいて、内容を編成・実施
- 実習中：学生の取り組みや進捗を観察し、到達度を測るためにレポートを課す  
レポート：毎回授業終了後に採点  
→修正点や実習の取り組み姿勢に関するコメントを付記、学生に返却
- 学期末：・これまでのレポート採点結果  
・授業全体の到達目標に沿った実技試験+レポート課題  
→到達度による絶対評価を行うことにした

問：どちらが「よい」事例か。また、なぜ「よい」といえるのか。



Check!

「評価」の種類、回数に注目



さんは さんよりも多様な評価を数多く行っている！

Aさん： 種類、 回 / Bさん： 種類、 回

## 1 学習評価の種類：学習評価の基本的な種類

### 1. 「目標に対する達成度の測定」を切り口にした評価（3種類）

a. **診断的評価**：「どんな学生に教えなければいけないのか？」

- 教育活動の前に、教授活動の参考のために行う。
- 学生の能力・資質、モチベーション、学習習慣の有無等、授業の展開に必要な情報を集める。

b. **形成的評価**：「どんな学生に教えなければいけないのか？」

- 授業の途中で教育活動の展開をコントロールし、教授活動へのフィードバックを行う。
- 授業を学生がどのくらい理解しているか？  
学習できている箇所とできていない箇所を把握し、授業の進捗や内容を考える際の参考にする。

c. **総括的評価**：「どんな学生に教えなければいけないのか？」

- 授業が終わった際に、その活動の成果の把握や評価、認定を行う。
- 授業で目指していた学習が達成できたかどうか、確認する。

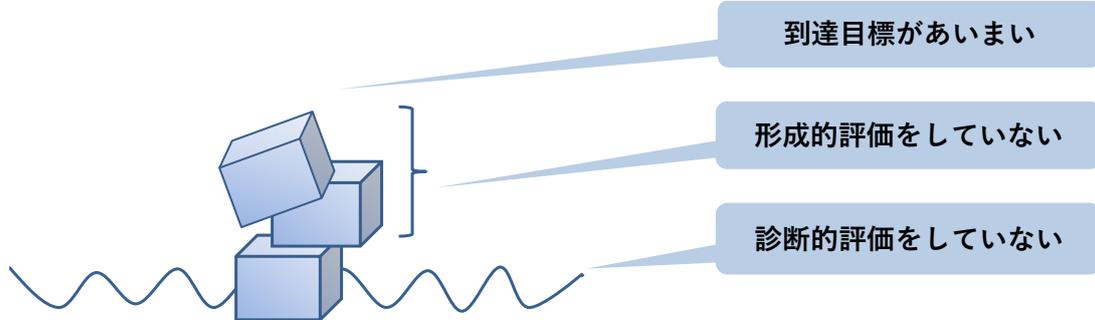


3つの評価を使い分けることにより、よりよい授業が可能となる

## 2. 授業の流れを切り口とした評価（3種類）を用いる意義

診断的評価・形成的評価・総括的評価を用いる意義について、ワーク4のA先生・B先生の事例をもとに考えましょう。

### 《Aさんの授業イメージ》



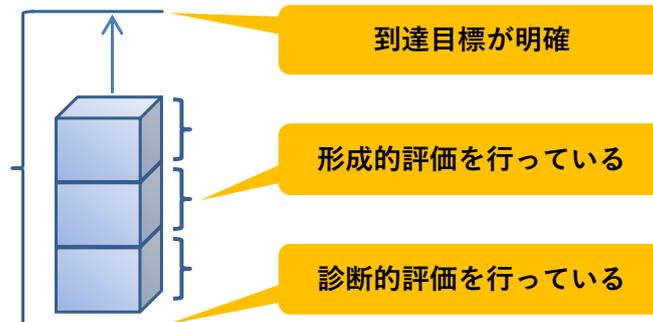
### 《Aさんの授業の特徴》

診断的評価を行っていないので、学生が「どれだけできるのか」がわからない



- 学生の状況がわからないまま授業を実施するため、うまく学習が進まない
- 授業内容が理解できたかどうかの確認をしないまま次の授業を行うため、理解できた学生と理解できていない学生に分かれてしまう
- 学生間の理解の差を放置したまま授業を行うので、学生の体系的な理解が得られず、到達目標もあいまいになってしまう

### 《Bさんの授業イメージ》



### 《Bさんの授業の特徴》

診断的評価を行っているため、学生の能力を適切に把握して授業ができる

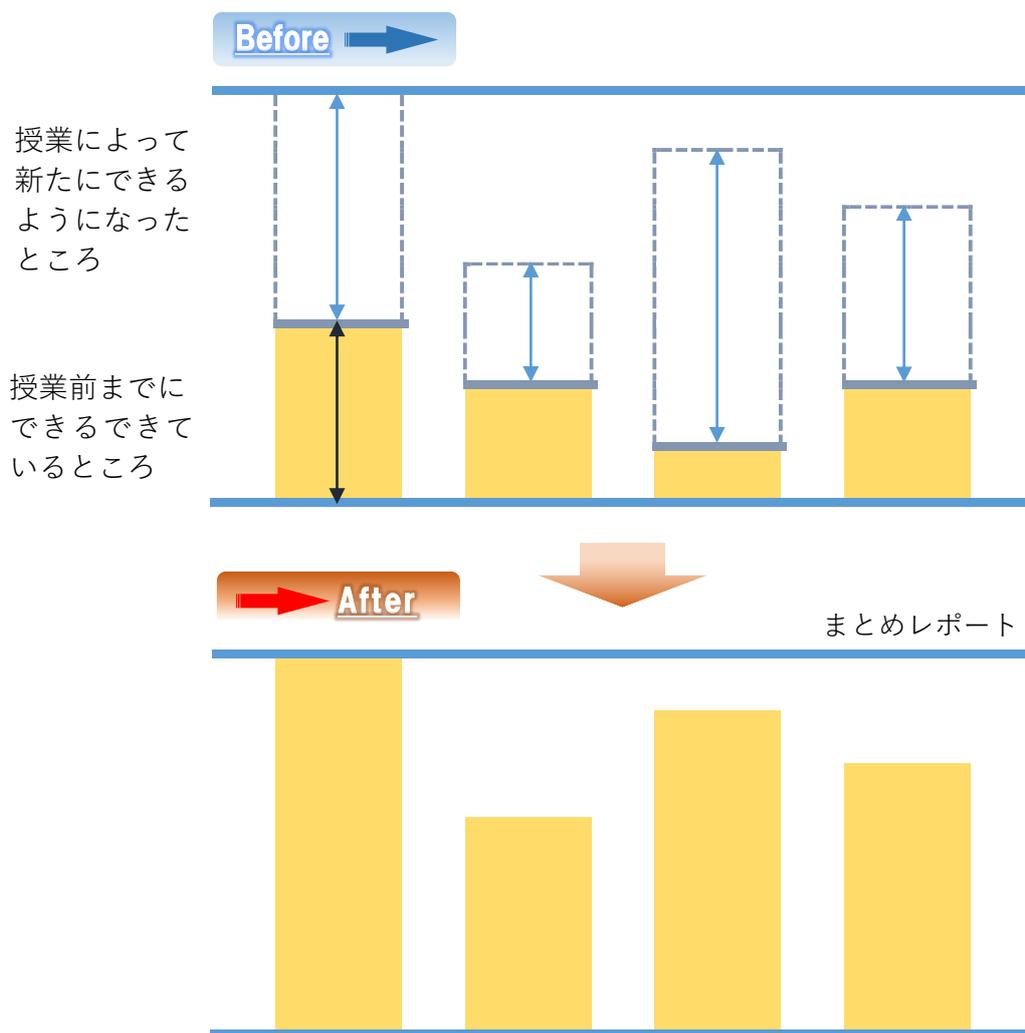


- 学生の状況を踏まえて授業を行うため、計画通りに学生の学習が進む
- 授業内容の理解を確認しながら次の授業を行うため確実な学習の積み上げが図られている
- 学生の体系的な理解が促進され、到達目標までの距離も明確となる

→3種類の評価を用いることで授業が整う！

## 授業の流れを切り口とした評価を用いる際の注意点

例) 評価の**種類の偏り**—総括的評価のみを行なった場合の問題点



### a. 学生が授業を通して学んだ・できるようになった部分が測れない

「もともとできていたのか、授業を通してできるようになったのか??」

→自分の授業がどのように生徒の成長を促したか、がわからない

診断的評価「どんな学生に教えるのか?」の必要性

### b. 総括的評価のみでは、学生の個別の学び・成長を把握できない

「この学生にくらべてあの学生はできない!!」

→成績を出すために試験を行うので、比較してしまいがち

形成的評価「どのくらい学習できているか?」の必要性

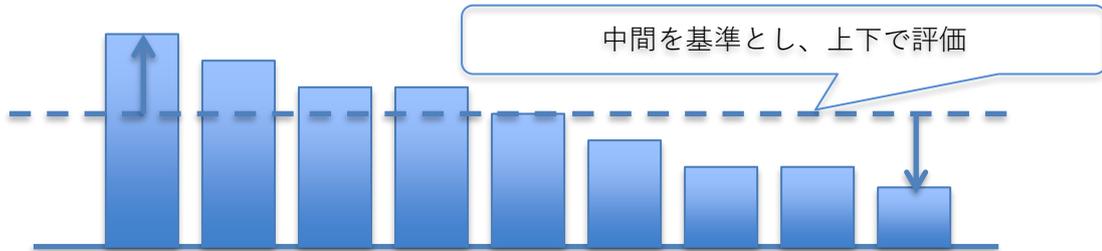
### c. 診断的評価・形成的評価を活用し、一人ひとりの伸びを評価する

= 個人内評価

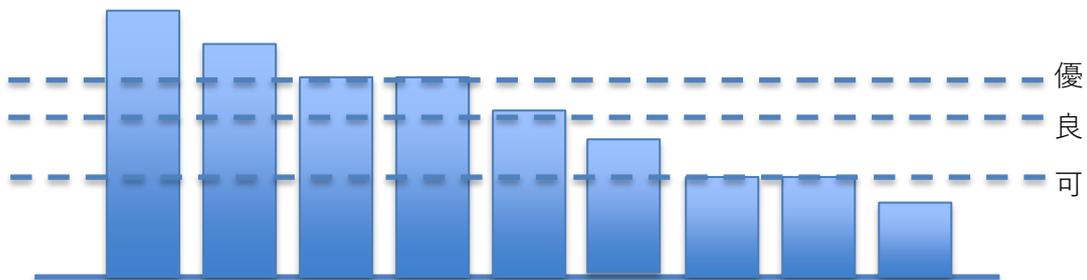
## 2 学習評価の方法：学習評価の具体的方法

### 1. 目標に対する達成度を切り口とした評価の種類

相対評価：「みんなの中でどれくらいの位置にいるのか？」（偏差値）



絶対評価：「明確な基準に基づく評価」



Check!

#### 相対評価が有効な場合

集団の中での位置付けを意識することによってモチベーションがあがったり、学校の成績上位者が推薦等で希望する進路が実現できたりするような場合  
(例：工業高校での評価、試験勉強の促進)

#### 絶対評価が有効な場合

特定のスキル獲得など、到達を目指す基準が明確であり、国家試験等を目指し、その基準に到達することが強く求められるような場合  
(例：実技試験のある国家試験)

## 2. 能力の多様性と評価の関係

### ワーク5 実際に評価してみよう！



#### Cさん

もともと勉強が好きで、文章能力もあり、教員の指示通りに実習をこなすことができ、技能も着実に身につけている。



#### Dさん

もともと学習習慣がついておらず、文章能力が低く、手先が不器用、実習には主体的に取り組んでおり、得意な作業については高度なレベルでもこなすことができる。できることが増えて楽しいと言っている。



#### Eさん

もともと学習習慣がなく、文章も書けなかったが、友人と協力して一生懸命実習に取り組む中で、技能の習得と同時に反省的な視点も身につけ、自主的に練習するようになってきた。



#### Fさん

高校までの基礎学力があり、専門学校での勉強は難易度が低いと考え、クラスメートとも距離をおいている。実習にも「テキトー」に取り組み、反省的な視点がなかなか身につかず、技能もなかなか向上しない。

問1：ペーパーテストや技能テストで測れる力に**下線**を引いてみよう。(個人ワーク)

問2：ペーパーテストや技能テストでは測れない力に**二重線**を引いてみよう。(個人ワーク)

問(応用)：二重線部分を評価するとどうなるか。(ペア / グループワーク)

	基礎学力	技能の水準	二重線部分の評価	最終成績
C	2	1	( )	
D	4	3	( )	
E	3	2	( )	
F	1	4	( )	

※数字は順位。( )に順位を入れて、最終成績を順位で示すとすれば??

### 3. 技能と態度の習得と評価

#### とある実習クラスにて…

学生のGさんとHさんはモチベーションも高く実習にも一生懸命取り組むため、目標とする技能の獲得は早いのですが、実習に使う道具の扱いや整理については、「オマケ」と考えているようで、実習の準備や片付けなど「やらされている」と思っているようです。進度の遅いクラスメートには、見下すような態度をとることもあり、自分たちはあの人たちとは違う、と思っているようです。

来月からはインターンシップが始まり、二人とも業界では有名な企業にチャレンジする予定で、「それではうまくいかないのではないかな…」と不安が募りますが、本人たちはいたってノリ気です。

問：技能が獲得できればそれでよい！？

#### ● 個人の技能（スキル）

- ・ 一人で手を動かして行わなければならないもの
- ・ 獲得のため…練習、繰り返し、振り返りと改善、コツ・カン

#### ● 集団の中での態度（コンピテンシー）

- ・ その職業・業界で求められる習慣・行動
- ・ 獲得のため…意識、経験、動機付け、認知

 二つを獲得することによって、よりスムーズに入職していくことができる。

	技能（スキル）	態度（コンピテンシー）
到達目標	明 確	不 明 確
獲得手段	確 立	未 確 立（複 雑）
教授方法	明 確	不 明 確
評価方法	明 確	不 明 確

しかし、学校の中で、態度（コンピテンシー）を獲得させるのは難しい…  
評価をツールとして、**コンピテンシーの教育も意識化**することができる。

## ワーク6 態度・習慣（コンピテンシー）の評価

評価を通して学生に習得させるべき態度・習慣を明確化させてみよう。

※3つ程度、書き出してみよう。

そのような態度に 名前をつけるなら？	なぜ、その部分を 評価するのか？ (○○だから)	具体的に学生のどのような行動 を評価したいか？

※右から左に考えてみる



業界で働くときに求められる資質につながっているか？

- 態度（コンピテンシー）はスキルに比べると不明確であるが、実際に働く場面では重要となる。
- 評価を手がかりにしながら、求められる態度を明らかにすることで、より一層授業が整理され、評価も総合的となる。

# 3

## 授業・指導改善のための評価

### 本時目標

- 評価は学生の学びのためだけでなく、授業・指導改善のためにも必要であることを知る
- 評価には、様々な種類があり、それぞれに強み・弱みがあることを知る
- 評価を適切に使用することで、授業や指導の質を高めることができることを知る

<p.12 や p.15 で学んだ内容の再確認>

A. 学習目標にどれだけ到達できたかを測定するための評価とその種類

i. 相対評価

ii. 絶対評価

iii. 個人内評価

⇒p.20 と併せて確認

B. 授業の流れを切り口とした評価とその種類

a. 診断的評価

b. 形成的評価

c. 総括的評価



評価の種類	強み	弱み
i. 相対的評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 評価者によって偏りが生じづらい。</li> <li>・ 絶対評価と比べ、<b>集団内での競争がより活発になりやすく、よりよい評価を目指し、お互い切磋琢磨するような環境づくりに役立つ。</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ある個人が目標を達成しても、他者がそれを超える結果を出せば、評価は下がる。</li> <li>・ 逆に、個人的に結果が悪くても、他者が悪ければ相対的に評価は上がる。</li> <li>・ <b>評価される側が能力開発につなげにくい。</b></li> </ul>
ii. 絶対的評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他者の評価に自分の評価が左右されない。</li> <li>・ 事前に決められた基準で評価されるため、評価される側の納得を得やすい。</li> <li>・ <b>評価基準が明確で、改善点がわかりやすいものであると、どう改善していくか個人的な目標も立てやすい。</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>評価者によって評価が左右されやすい。</b></li> <li>・ <b>評価の基準作りが難しく、評価基準が客観性を欠いていたり曖昧だった場合、評価者の主観や価値観によって評価にバイアスが生じる可能性がある。</b></li> </ul>
iii. 個人内評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 前より「どう変わったか」、自分で設定した目標に対してどこまでできたかを評価。</li> <li>・ 他者に関わらず<b>個人内の進歩を認めるので、自己効力感や自尊感情、学習意欲を高めやすく、メタ認知能力を伸ばすことにも役立つ。</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自己評価のため<b>何をもって「よい」とするかの判断基準が曖昧になったり、形式的になりがち。</b> (例：面倒なので同じ文言の振り返りをただ記入するだけ)</li> <li>・ 自己評価の目的や必然性を理解させる必要がある。</li> </ul>

## ワーク7 評価活用に関わるワーク

p.19、p.20 で取り上げた「A」や「B」の切り口でご自身の授業における評価を振り返ったとき…

問1. 普段、どのような評価を用いることが多いですか。

ご自身の授業を振り返り、自分が特に重視していると思う評価を i - iii、a.-c.から一つ取り上げ、自分なりにその評価を重視している目的や理由を記述してみましょう。

(個人ワーク：5分)

問2. i - iii、a.-c.の切り口で評価を捉えた時、自分の授業に新たに取り入れるとしたら、どのような評価を取り入れたいですか（あるいはどのような評価が不足していると感じますか）。

ご自身の授業の課題を踏まえながら、考えたことを記述してみましょう。

(個人ワーク：5分)

問3. 問1、問2に記述した内容を、近くの方と共有し、記述内容の類似点や相違点を確認してみましょう。

(グループワーク：10分)

## 2 評価を指導改善にいかすことで、どのようなよいことがあるか

### 1. 授業目標が明確になり、実習の質を高めることができる

#### Before

「お客さま目線」で考えた時、どのような料理をつくるべきか、お客さまのニーズを意識することや「生産性」を考え、あまり時間をかけすぎないように作業順序や動線を心がけてつくるように指導

#### 【課題】

「お客さま目線」について指導はしているが…

- 学生によって
  - ・衛生管理の程度に差（例：マスクを付けている・つけていない）
  - ・食材の保存の仕方がバラバラ
- お客さま目線、ニーズと言ってもターゲット層（老若男女など）の想定が曖昧

➡ 「職業教育」ではなく「お料理教室」になっている。



#### After

「お客さま目線」や「生産性」という言葉の具体化を意識させる。

お店のターゲット層やニーズをどのように想定し、料理をつくったのか（調理時間や方法、盛りつけなど）や、「生産性」（現場でのスピード感や衛生管理の重要性、無駄なコストが店の経営に与える影響）などを意識させることで、**趣味の調理と仕事でつくる調理の違いを意識させることを授業目標に追加**

例) 評価の具体化

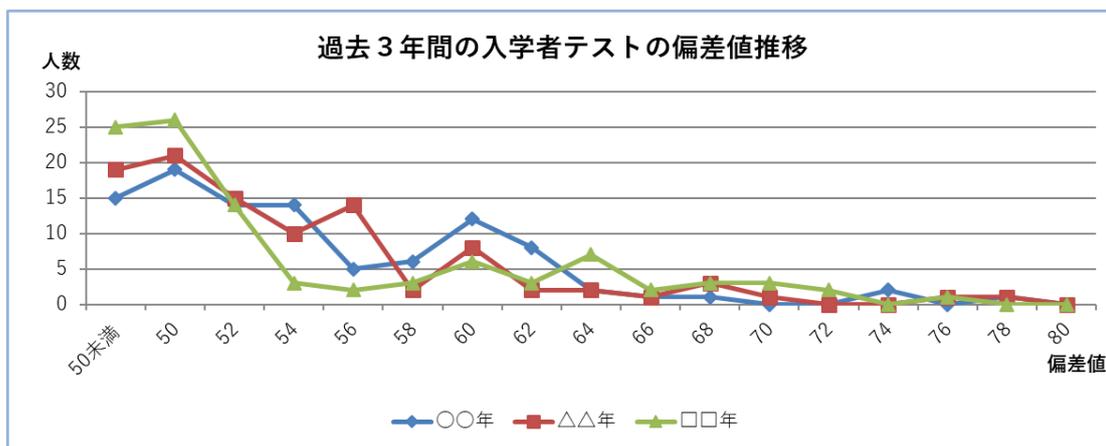
- 無駄な動きを防ぎ、スピーディーに作業するための調理器具の配置ができているか
- 衛生管理が怠ると現場で何が起こるかを想定した身だしなみになっているか
- コストを考え、残りの食材や保存の仕方を工夫しているか など

「現場で求められること」を具体化した授業目標がまず必要。  
それがあって、何を評価すべきか、どう評価すべきかが見えてくる

## 2. 診断的評価（入学者テスト）を活用し、より効果的な面談を実施することができる

### Before

毎年、新入生に対して「入学者テスト」を実施しているが、入学生の「基礎学力」の大まかな傾向把握（目安程度）にしか活用できていない。



### After

「入学者テスト」の結果を受けて、入学後、特に支援が必要そうな（中退学リスクの高い）学生を観点別に整理。入学後、GW明けに実施する面談の参考資料に使用することで、**個々の学生に応じた支援の精度を向上させる。**

#### 1. 基礎学力・学習習慣面のレディネス

- A. 基礎学力：〇点以下 \_\_\_\_\_ 人
- B. 学習習慣：授業以外の勉強時間〇分以下 \_\_\_\_\_ 人

#### 2. 意欲面のレディネス

- C. 学習意欲：学習意欲系のスコア〇以下の学生 \_\_\_\_\_ 人
- D. 進学意欲（適性への不安がある）：進学意欲系スコア〇以下の学生 \_\_\_\_\_ 人
- E. 職業への迷い：将来の職業についてまだ迷いのある学生 \_\_\_\_\_ 人





## 《実習日誌》

### Before

1年次からインターンシップ実習を重視。学校が長年使用している実習日誌への記入を毎日の課題として課している。実習日誌はインターンシップ終了時に提出させ、その内容を評価する。

### After

実習日誌に記入させる内容を改善することで、授業改善の手ごたえを感じている。改善ポイントとしては、実習内容に加えて、必ず「自分が工夫したことや意識的に取り組んだこと」「工夫したことや取り組んだことの結果」「今後の改善点や得られたこと」を記入させるようにしたことだ。これにより、実習の事前学習・事後学習や、実習の改善ポイントを探し出すことができるようになり、また学生も自身の成長を振り返ることができるようになった。

氏名		印	年 月 日 ( )		<本日の反省・まとめ> _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
配属部署			出社	時分	
			退社	時分	<実習指導担当者より> _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
本日の目標					
就業内容・記録					
				印	

4. 形成的評価（小テスト、技能テスト、レポート等）の結果を、目的にあわせて正しく理解することで教育改善に活用できる

《例：小テスト》

**Before** →

小テストを実施！平均点50点だったので、少し難しいテストだったけれど、ある程度いいテストがくれたかな…。

→ **After**

テストの目的に立ち返ってみよう。今回は「教えた内容がどれくらい定着しているか」を確認することが目的だったので、ちょっと平均点が低すぎるな。平均点だけでなく、標準偏差や平均値以外の代表値（中央値や最頻値）も確認し、次の補習や、期末テストの作問づくりに活用しよう。

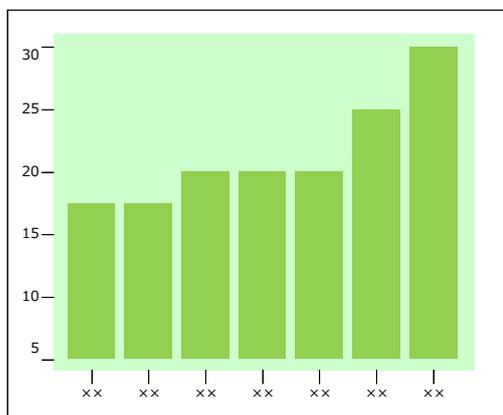
**最重要ポイント**

評価の目的にあわせてテスト結果を正しく読み解く

→ 適切な教育改善に活用する



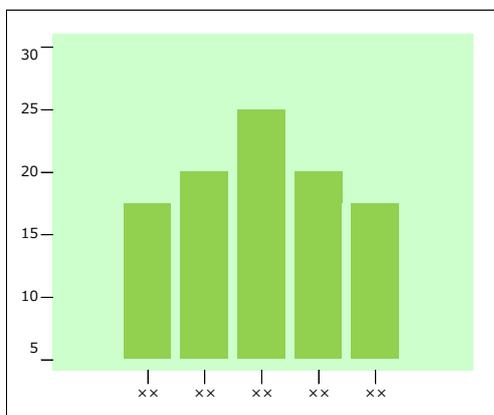
絶対評価



A先生のテスト

明確な基準に基づく評価の場合に生じやすい結果の傾向

相対評価



B先生のテスト

中間を基準に、上下で評価する場合に生じやすい結果の傾向

(コラム3参照)

## 5. 総括的評価を意図的に活用し、学生の競争意識を引き出す

### Before

国家資格取得に向けた模擬試験を希望者のみで実施。結果は各自にフィードバック。

### After

国家資格取得に向けた模擬試験を全学年で実施。結果は、校内に貼り出し、低学年にはさらに上の目標をみせ、高学年には低学年の頑張りや突き上げを意識させることで切磋琢磨する学習環境をつくる。

他学年を交えた国家試験対策の共通模試があり、上位者の結果は貼り出される。「上には上がいる」と思えて、やる気がでる。



### 3. 授業・指導改善のための評価 【再掲：この時間のゴール】

- 評価は学生の学びのためだけでなく、授業・指導改善のためにも必要であることを知る

「評価」は、自分の指導を振り返る、捉え直す機会になる

- 評価には、様々な種類があり、それぞれに強み・弱みがあることを知る
- 評価を適切に使用することで、授業や指導の質を高めることができることを知る

まず自分の評価の「クセ」や特徴を知ろう

## コラム1



### 「相対評価」から「絶対評価」へ （「到達度評価」・「目標に準拠した評価」へ）

#### ○「相対評価」が問題視されている背景（代表的な4つの批判）

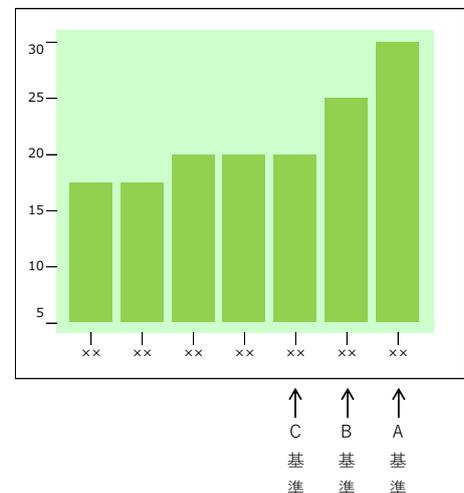
- (1) 「教育的ではない」  
ある集団の中で「できない学生」がかならず存在することを前提とした評価方法
- (2) 排他的な競争をあおるのではないか（切磋琢磨する環境ができればよいが…）
- (3) あくまで相対的な位置づけを示しているにすぎない  
学力やスキル等の実態を示すものではない
- (4) 原因が本人の「努力不足」にかえられてしまいがち  
相対的な「低い」と評価された学生への対応策が不明確

#### ○「絶対評価」に必要なこと

- (1) 「到達度」や「目標」の「キジュン」を考える
  - i) 指導内容の大まかなねらい・観点 = 「規準」（通称、のりじゅん）
  - ii) 実際に評価する際の手続き（どれだけ達成できているかの判断の目安）  
= 「基準」（通称、もとじゅん）  
例) 「パソコンで文字を入力できるようになる」  
「1分間に●●文字入力できる」

→「基準」はおおもとの目標（＝規準）に対し、習得度を判断する目安としてさらに具体化したもの

- (2) 基準を観点別に行動レベルで質的・段階的に記述する  
〈 Point 〉
  - ・評価者間で順序性や段階の目線があっている  
（信頼性が高い）  
例) 平常点とは？コミュニケーション能力とは？
  - ・次の指導を検討する上での指針となる情報であること



## コラム2

### ミニッツペーパーとは？

- 授業中、学生に記述させるコンパクトな質問用紙
- 短時間で行うものだが、得られる教育効果は多岐にわたる

- ・ 授業業の振り返り
- ・ 学習内容の定着、理解度の確認
- ・ ディベートやディスカッションの題材や補助
- ・ レポートや期末テストの下準備
- ・ 自分の考えや意見を文章で書く機会の提供 など

- 記述式は多くの場合、出席管理や成績評価に用いられる
- 個別、あるいは公開でのコメントにより、学生とのコミュニケーションや教室空間の雰囲気づくりに役立てることもできる
- 授業改善のための意見を広く求めることを目的として、あえて匿名式で行われることもある

参考文献：東望歩（名古屋大学高等教育研究センター、2011）

「ミニッツペーパーを活用する」（<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/guide/>  
（最終閲覧日：2019/01/29））

### コラム3

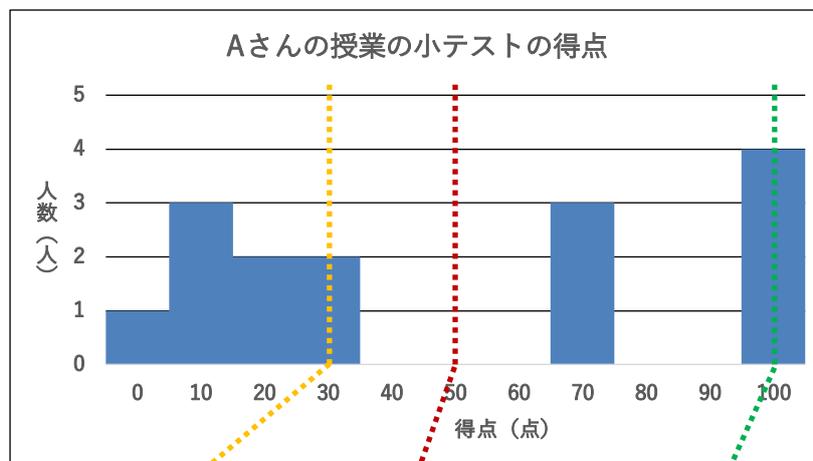
#### 代表値（例：小テスト）

- 「平均値」がすべてではない！
- 複数存在する「代表値」それぞれの特徴を知り、評価の目的に合わせたテスト結果を正しく読み解くことで、適切に教育改善・向上できるようになろう！！

生徒ID	A先生のテスト(点)	生徒ID	A先生のテスト(点)
11	100	19	30
12	100	20	20
13	100	21	20
14	100	22	15
15	70	23	15
16	70	24	10
17	70	25	0
18	30		



得点(点)	人数(人)
0-9	1
10-19	3
20-29	2
30-39	2
40-49	0
50-59	0
60-69	0
70-79	3
80-89	0
90-99	0
100	4



中央値：30

平均値：50

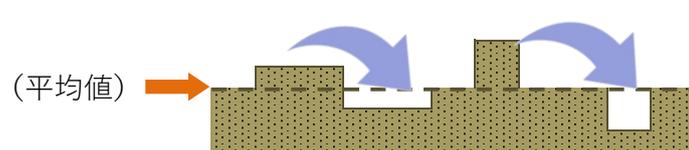
最頻値：100

平均値	データの合計値をデータ数で割った値
中央値	データを並べたときにちょうど中央に位置する値
最頻値	データの中で最も頻繁に出現する値

### 《平均値》

$$(100+100+100+100+70+70+70+30+30+20+20+15+15+10+0) \div 15 = 50$$

- 砂場で砂を平らにならすイメージ



- 他の値から大きく離れた値（「外れ値」）が含まれていると、その影響を大きく受けるという弱点がある。

### 《中央値》

100, 100, 100, 100, 70, 70, 70, 30, 30, 20, 20, 15, 15, 10, 0

- 平均値と違い「外れ値」の影響をほとんど受けないため、「普通のデータ」の値を知りたいときには、平均値よりも中央値の方が適している。

### 《最頻値》

- 「最も頻繁に出現する値」のみを反映するため、「外れ値」の影響を受けないという強みがある。
- ただし、ケース数が少ないと 2-3 回しか出現しない値が選ばれたり、複数の値が選ばれたりする可能性があり代表値の点で怪しい。
- データのケース数が多い時には、その特徴を把握するうえで参考になる値。

## 学習評価研修 ～ 基礎編 ～

---

2019年2月発行

一般社団法人 全国専門学校教育研究会

〒107-0062 東京都港区南青山 2-2-15 ウィン青山 1403

URL : <http://www.zsenken.or.jp>

---

●本書の内容を無断で転記、掲載することは禁じます。



