

大学の授業をデザインする (第7回)

九州大学未来人材育成機構
長沼祥太郎



7. 目標と評価方法（実践編）

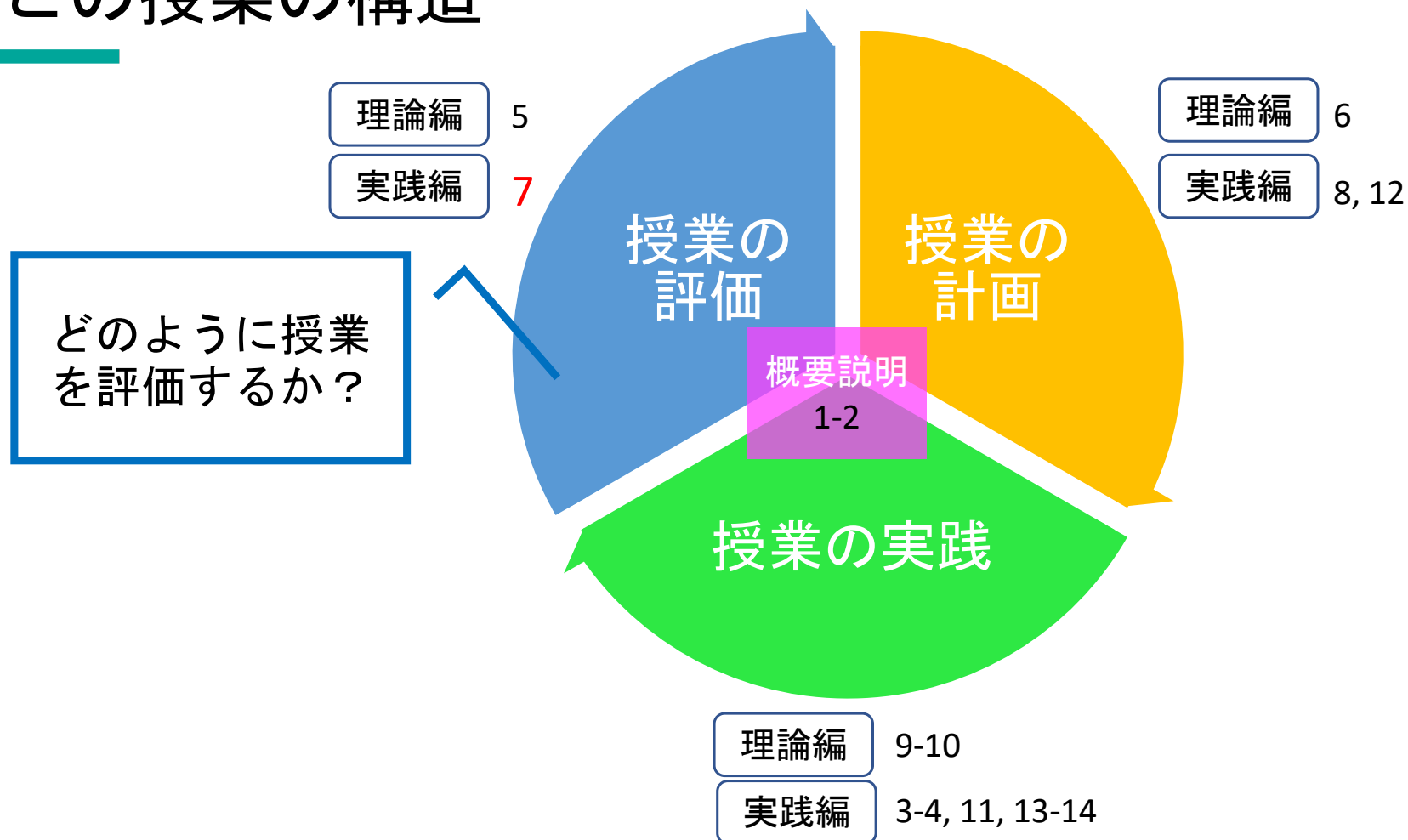
内容	時間	授業形態	備考
振り返り	10分	説明&演習	
作品の共有・改善	50-60分	演習・ディスカッション	
まとめ	10分	演習	

振り返り

何を覚えていますか？（キーワード、重要な情報など）

DAY	セッション	Title
3	第5回	目標・評価（理論）
	第6回	シラバス（理論）

この授業の構造



この時間の学習目標

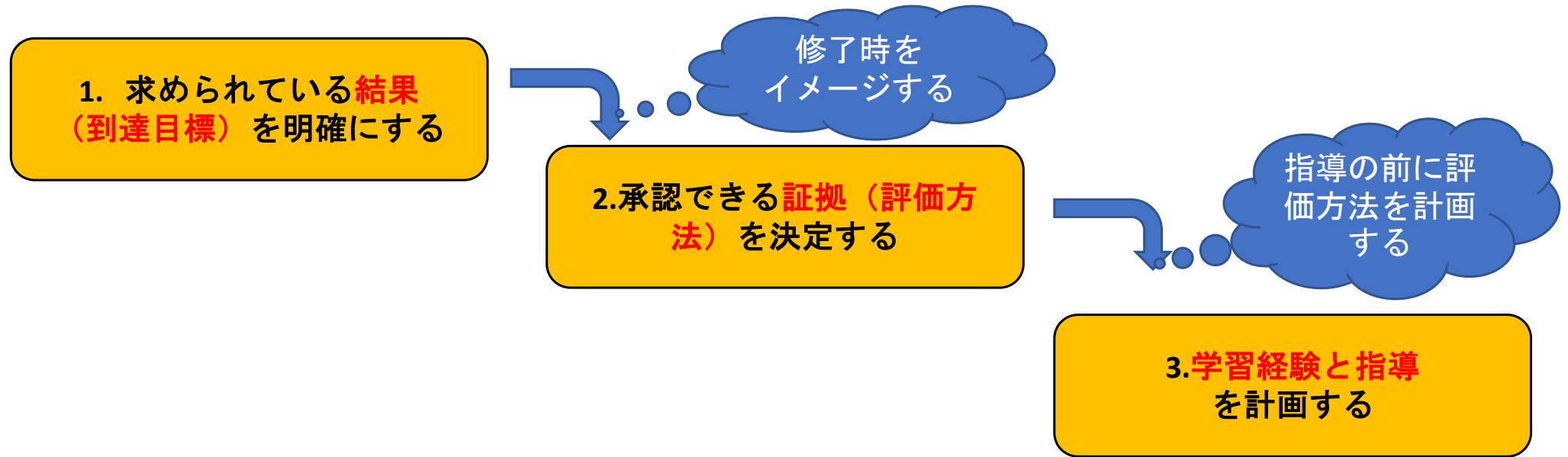
グループワークを通して、

1. 自分が何を理解できていないのかを把握し、それを言語化できる
2. 自分の学習目標・評価方法の改善の方向性を述べることができる

復習

逆向き設計論の考え方

- 逆向き設計論：評価方法を先に考える。




まずはグループ分けします

1. 3-4人のグループにわけます
2. 自己紹介（名前、所属、学年、研究テーマ、最近の気持ちを漢字一文字で説明など）をしてください

🕒 4分ほどで戻します。

グループA	グループB	グループC	グループD	グループE
徐	藤岡	メッシ	長野	秋山
杉山	八尋	尾崎	古賀	山口
山本	蓑田	井下	梶	田中
				吉田



この一週間で作成した逆向き設計のテンプレートを共有してください。

1. 説明する順番を決めてください
2. 1人目の人は、自分の作った**作品を画面共有**する（Moodleでdownloadできません）
3. 1人目の人は、**困ったところの相談**を含め、自分の作品の説明をする【5分】
4. その後、グループ内で、
 - **質問**（例：私はここで困ったんだけど、どう対応しましたか？）
 - **提案**（例：ここはこうしたらどうですか？）などの意見交換を行う【3人グループ：13分、4人グループ：9分】
5. グループ内で解決できない疑問は、**質問箱**に入れて置いてください（後で僕の方で回答を考えます）

*教員はルームに出たり入ったりします。

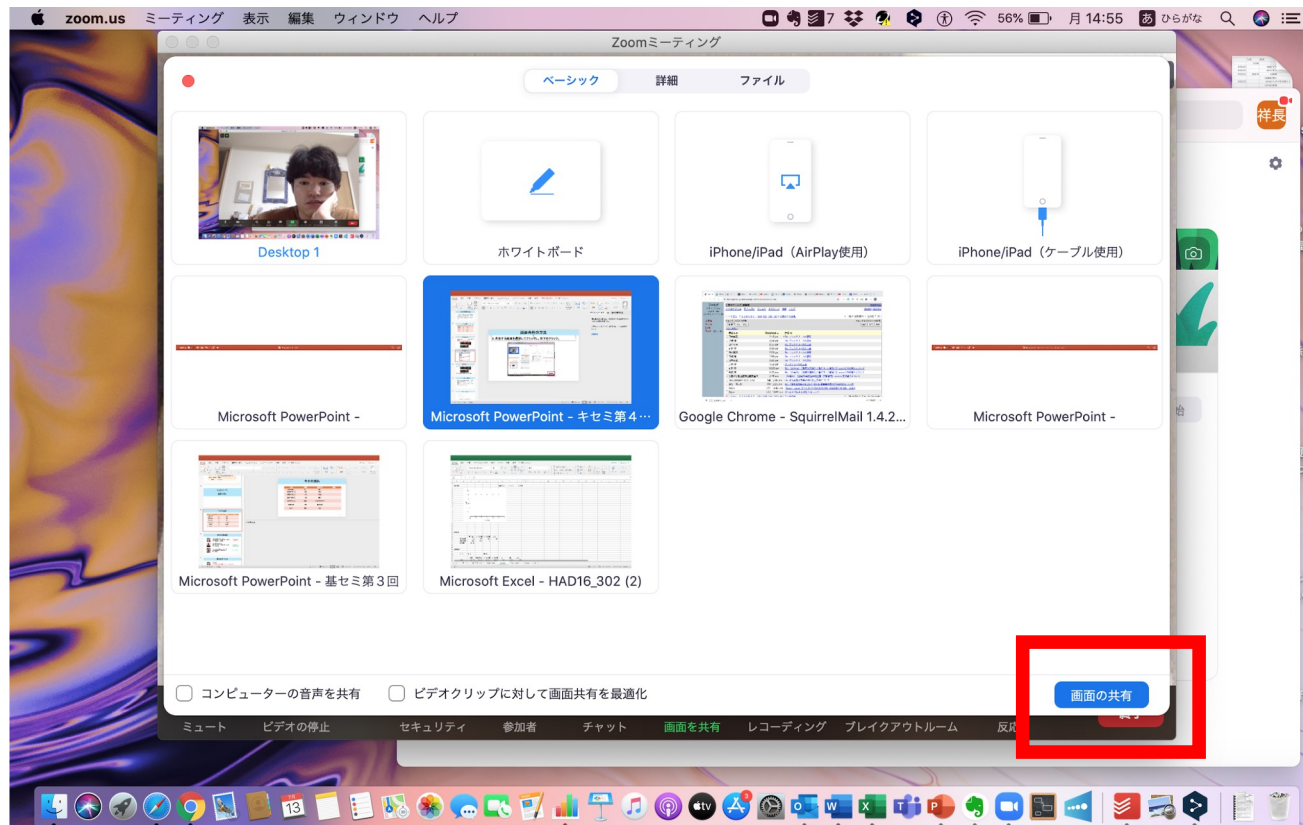
参考：画面共有の方法

1. **不要なウィンドウなどは、先に全て消しておくこと！**
2. 画面を共有しようとしている人のパソコンの画面共有のボタンをクリックする



参考：画面共有の方法

3. 共有する画面を選択して、“画面の共有”をクリック。



参考：画面共有の方法

4. 画面共有を終了するためには、「共有の停止」をクリック

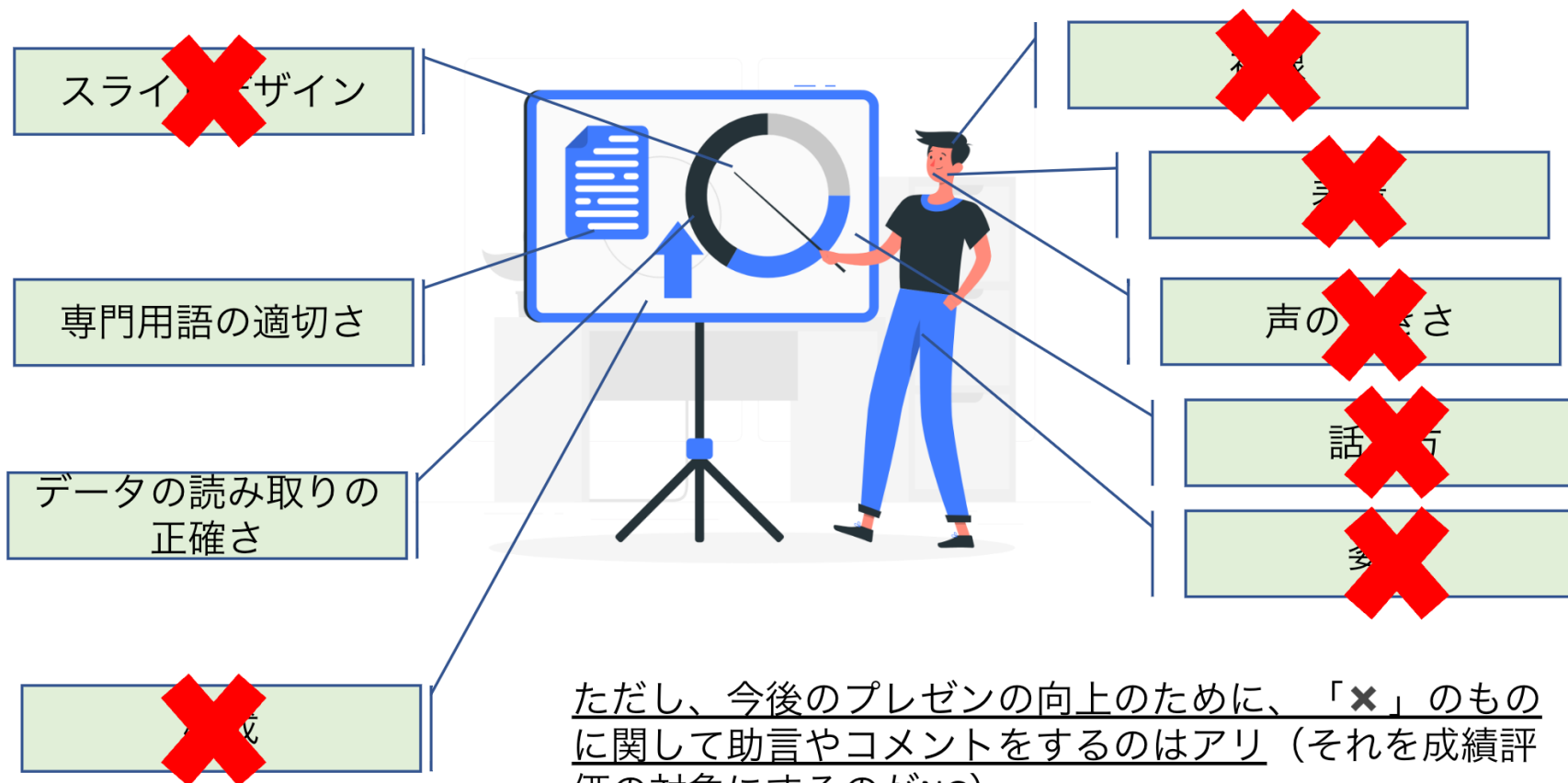
The screenshot shows a Microsoft Teams meeting interface. The top toolbar includes buttons for '共有の停止' (Stop Sharing), which is highlighted in red. The main content area displays a slide titled '今日の流れ' (Today's Agenda) with a table of activities. A video thumbnail of a participant named '祥太郎 長沼' is visible in the top right corner.

内容	時間	授業形態	備考
概要の説明	5分	説明	
教員の学び①	15分	講演	
教員の学び②	15分	講演	
教員の学び③	15分	講演	
質問を考える	20分	グループワーク	
質疑応答	15分	質疑応答	
まとめ	5分	説明	

皆さんの議論から1：教えたことを評価しているか？



皆さんの議論から1：教えたことを評価しているか？



皆さんの議論から2：

- ・ ルーブリックのレベル分けについて、適切な段階数. 2つでもいいのか. (グループC)
 - 質的なグラデーションにメスを入れる作業なので3段階以上であることが多いですが、観点によっては2つでも良いです (ある特定の用語が入っているかどうか、など)。
- ・ ルーブリックと課題解析の主な違い. (グループC)
 - 課題分析は、「この課題を解けるようになるにはどのような認知的なプロセスが必要になるのか？」という時間軸に沿った分析。一方でルーブリックは、目の前のレポート課題などをどのような観点で分ければ良いのかとい右分析で、平面で議論している。
- ・ 授業への貢献度やグループワークはどのように評価すれば良いのか. (グループ内で評価し合う？発言頻度？)
 - 次のスライドで説明しますね

グループワークの評価についての質問

- 教員としては、各チームのグループワークの一部始終を見回ることができません
- そこで毎回、自分がどのような貢献をしたかの自己評価を書かせて提出してもらっていました。それを個人の評価に組み込もうと思っていたのですが。。。
 - 毎回出てくるものを読むと記述が適当であったり、
 - 実際に頑張っている学生は記述が薄かったり
 - 逆に頑張っていない学生がそれっぽく書いていたり
 - →自己評価結果を成績評価に使えるという実感は得られませんでした。

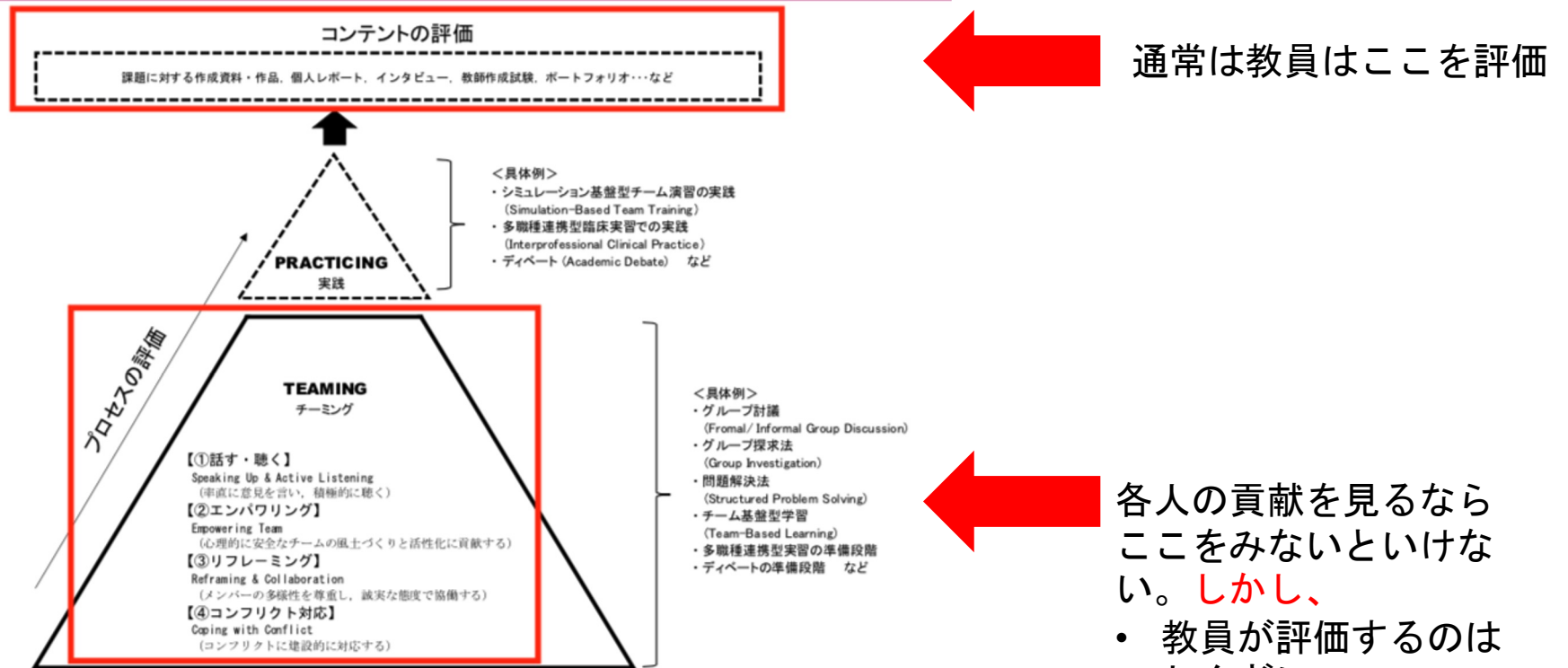
グループワークのプロセスの評価

- 問題点の整理：

1. グループワークで手抜きをする人がいるとき、全員に一律の点数を与えると不公平。一方で、最終的な成果物だけでは、各人の貢献が判断できない。＝プロセスを評価したい。
2. プロセスの評価として、それぞれの貢献について学生に自己評価させようにも、良いエビデンスが上がってこない。一方、教員が評価すると評価負担が大きすぎる。

何か良い評価方法はないか？

グループワークのプロセスの評価



ルーブリックTEAM-P2016v (Grading Rubric of Teaming-Process Performance 2016 version)

本図中の<具体例>は、医療系大学で実施されている協同学習 (cooperative learning) の教育・評価方法を研究者の経験や論文などから抽出して示した。実線の台形内のチーミング/TEAMING部分が、本研究のルーブリックTEAM-P2016vでカバーする内容を示す。

図1. 本研究における概念枠組みとルーブリック TEAM-P2016v 試作版がカバーする内容(実線部分)

會田・松井・加藤 (2018)

グループワークのプロセスの評価

表1. 考案したルーブリック TEAM-P2016v 試作版

會田・松井・加藤（2018）

チーミング理論で多用されている用語45個を抽出

- 優れたコミュニケーション
- 率直に意見を発言する
- 他者の意見を取り込む
- 質問する
- 意見を求める
- 助けを求める
- 提案する
- 他者を受け入れる
- 省察
- チームの雰囲気 等

	評定段階			
	キャップストーン 3	マイルストーン 2	ベンチマーク 1	ベンチマーク未満 0
【①話す・聴く】 Speaking Up & Active Listening (率直に意見を言い、積極的に聴く)	以下のすべてを行うことで、チームメンバーと基本的なディスカッションができる。	以下のうち2つ行うことで、チームメンバーと基本的なディスカッションができる。	以下のうち1つ行うことで、チームメンバーと基本的なディスカッションができる。	ベンチマーク・レベルのパフォーマンスを満たさない。
	1) 自分の意見・情報を提示・提案するとともに、メンバーに質問・意見を求める。 2) メンバーの反応に意識を向け、発言や質問を聴く。 3) ディスカッションにふさわしい話し方（声の大きさ、強さ、速さなど）である。 4) 会話での言葉・発言内容と非言語的行動が一致している。			
【②エンパワリング】 Empowering Team (心理的に安全なチームの風土づくりと活性化に貢献する)	以下のすべてを行うことで、開かれた支持的・建設的な雰囲気を支え、ワークの活性化に貢献する。	以下のうち2つ行うことで、開かれた支持的・建設的な雰囲気を支え、ワークの活性化に貢献する。	以下のうち1つ行うことで、開かれた支持的・建設的な雰囲気を支え、ワークの活性化に貢献する。	ベンチマーク・レベルのパフォーマンスを満たさない。
	1) メンバーの意見・見識を尊重し、誠実な態度である。 2) 支持的・建設的な言語的・非言語的メッセージでチームの雰囲気を支える。 3) チーム機能の不全状態に対して、真摯な姿勢で客観的・中立的に働きかける。			
【③リフレーミング】 Reframing & Collaboration (メンバーの多様性を尊重し誠実な態度で協働する)	以下のすべてを行うことで、お互いの立場・意見を尊重しながら、幅広い多角的視点で一緒にワークをすることができる。	以下のうち2つ行うことで、お互いの立場・意見を尊重しながら、幅広い多角的視点で一緒にワークをすることができる。	以下のうち1つ行うことで、お互いの立場・意見を尊重しながら、幅広い多角的視点で一緒にワークをすることができる。	ベンチマーク・レベルのパフォーマンスを満たさない。
	1) 自分と異なる立場（属性・職種・価値観など）のメンバーに対して、否定的・攻撃的な言語的・非言語的メッセージを発することがない。 2) メンバーに対して、開かれた態度で、作業調整・支援、フィードバックを行いながらワークを進める。 3) 学習課題を自分とメンバーが同じレベルで遂行・達成できるように率先して協力する。			
【④コンフリクト対応】 Coping with Conflict (コンフリクトに建設的に対応する)	以下のすべてを行うことで、破壊的な対立を回避し、チームビジョンに向かって建設的な取り組みに貢献できる。	以下のうち2つ行うことで、破壊的な対立を回避し、チームビジョンに向かって建設的な取り組みに貢献できる。	以下のうち1つ行うことで、破壊的な対立を回避し、チームビジョンに向かって建設的な取り組みに貢献できる。	ベンチマーク・レベルのパフォーマンスを満たさない。
	1) 自分と異なる意見・価値観のメンバーに対して、感情的にならずに対応する。 2) 自身への批判的発言に対して、前向きに根拠強く対処する。 3) 自身やメンバーのミスを受け入れ、失敗と有意義に向き合う言動を発する。			

ルーブリックTEAM-P2016v (Grading Rubric of Teaming-Process Performance 2016 version)

グループワークのプロセスの評価

	評価段階			
	キャップストーン 3	マイルストーン 2	ベンチマーク 1	ベンチマーク未満 0
【①話す・聴く】 Speaking Up & Active Listening (率直に意見を言い、積極的に聴く)	以下のすべてを行うことで、チームメンバーと基本的なディスカッションができる。	以下のうち3つ行うことで、チームメンバーと基本的なディスカッションができる。	以下のうち1~2つ行うことで、チームメンバーと基本的なディスカッションができる。	ベンチマーク・レベルのパフォーマンスを満たさない。
	1) 自分の意見・情報を提示・提案するとともに、メンバーに質問・意見を求める。 2) メンバーの反応に意識を向け、発言や質問を聴く。 3) ディスカッションにふさわしい話し方(声の大きさ、強さ、速さなど)である。 4) 会話での言葉・発言内容と非言語的行動が一致している。			
【②エンパワリング】 Empowering Team (心理的に安全なチームの風土づくりと活性化に貢献する)	3	2	1	0
	以下のすべてを行うことで、開かれた支持的・建設的な雰囲気を支え、ワークの活性化に貢献する。	以下のうち2つ行うことで、開かれた支持的・建設的な雰囲気を支え、ワークの活性化に貢献する。	以下のうち1つ行うことで、開かれた支持的・建設的な雰囲気を支え、ワークの活性化に貢献する。	ベンチマーク・レベルのパフォーマンスを満たさない。
1) メンバーの意見・見識を尊重し、誠実な態度である。 2) 支持的・建設的な言語的・非言語的メッセージでチームの雰囲気を支える。 3) チーム機能の不全状態に対して、真摯な姿勢で客観的・中立的に働きかける。				

グループワークのプロセスの評価

	3	2	1	0
<p>【③リフレーミング】</p> <p>Reframing & Collaboration</p> <p>(メンバーの多様性を尊重し 誠実な態度で協働する)</p>	以下のすべてを行うことで、お互いの立場・意見を尊重しながら、幅広い多角的視点で一緒にワークすることができる。	以下のうち2つ行うことで、お互いの立場・意見を尊重しながら、幅広い多角的視点で一緒にワークすることができる。	以下のうち1つ行うことで、お互いの立場・意見を尊重しながら、幅広い多角的視点で一緒にワークすることができる。	ベンチマーク・レベルのパフォーマンスを満たさない。
	<p>1) 自分と異なる立場（属性・職種・価値観など）のメンバーに対して、否定的・攻撃的な言語的・非言語的メッセージを発することがない。</p> <p>2) メンバーに対して、開かれた態度で、作業調整・支援、フィードバックを行いながらワークを進める。</p> <p>3) 学習課題を自分とメンバーが同じレベルで遂行・達成できるように率先して協力する。</p>			
<p>【④コンフリクト対応】</p> <p>Coping with Conflict</p> <p>(コンフリクトに建設的に対応する)</p>	以下のすべてを行うことで、破壊的な対立を回避し、チームビジョンに向かって建設的な取り組みに貢献できる。	以下のうち2つ行うことで、破壊的な対立を回避し、チームビジョンに向かって建設的な取り組みに貢献できる。	以下のうち1つ行うことで、破壊的な対立を回避し、チームビジョンに向かって建設的な取り組みに貢献できる。	ベンチマーク・レベルのパフォーマンスを満たさない。
	<p>1) 自分と異なる意見・価値観のメンバーに対して、感情的にならずに対応する。</p> <p>2) 自身への批判的発言に対して、前向きに根気強く対処する。</p> <p>3) 自身やメンバーのミスを受け入れ、失敗と有意義に向き合う言動を発する。</p>			

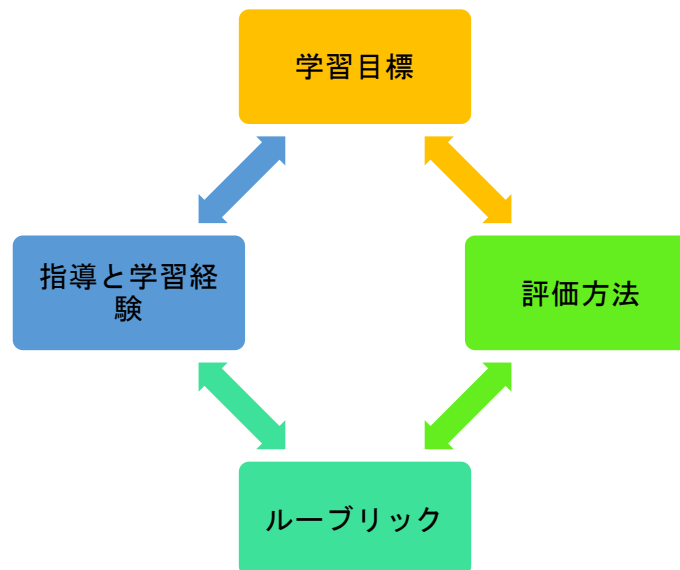
ルーブリックTEAM-P2016v(Grading Rubric of Teaming-Process Performance 2016 version)

グループワークのプロセスの評価

信頼性と妥当性についても、論文内で丁寧に議論された尺度（詳細は論文をご参照ください）。

- 個人的には、これほどしっかり作成された尺度であれば、**會田・松井・加藤（2018）のルーブリックを参考にして相互評価（自己評価はバイアスが入りやすいので）**させ、その相互評価の結果を一部最終的な成績評価に用いるのはアリだと思います。
- ただ、学生からしたらやはり教員からの評価の方をより適切と考えますし、また、「プロセス」が最終評価の割合において大きな割合を占めることはちょっと想定しにくいので、例えば**全体の5-10%程度**この結果を活用するというのはいかがでしょうか？

まとめ



- ルーブリックを作る過程で、学習目標や課題自体を修正してok！！
 - 授業期間中に、こうした修正を行うことは難しい
- このような修正を授業が始まる前にできるのが逆向き設計の大きな魅力の1つ

評価方法の評価(30%)

観点	レベル3 模範的	レベル2 発展段階	レベル1 標準的	レベル0 要改善
評価方法の 適切性	評価したい能力を評価するのに非常に適したものとなっている。	評価したい能力を評価できるものとなっているが、改善の余地がある。	より妥当な評価を行うために、表現方法に大きな改善の余地がある。	レベル1を満たさないもの。
明瞭性	何が求められているのかが非常に明確で、学生も取り組みやすい課題となっている。	何が求められているのかが非常に明確であるが、学生の取り組みやすさの点で改善の余地がある課題である。	課題は、何が求められているのかに関して、改善の余地がある。	
評価方法とルーブリックの 対応	評価方法とルーブリックが適切に対応している。	評価方法とルーブリックの対応がある程度見られるが、改善の余地がある。	評価方法とルーブリックの対応関係がほとんど読み取れない。	
ルーブリックの読みやすさ	非常にわかりやすく記載されている。	ある程度わかりやすく記載されているが、改善の余地がある。	記載がわかりにくい。	

最終課題の提出に向けて

- 今日もらったフィードバックを元にして、**別の授業を想定**して、学習目標と評価方法を再度作成しましょう
- ChatGPT等の**生成AI**を利用して良いです
(最終日に説明します)。

次の時間は・・

つぎは16:40-

→シラバスの検討を行います！

- 休憩に入りましょう（一旦Zoomから退出してもok）
- 質問等ある人はどうぞ