

資料

行動特性に着目する評価

滋賀県立瀬田工業高等学校教諭 山田 哲也

1. はじめに

普通教科「情報」および専門教科「情報」においては実習が多く、その評価方法が課題となっている。本誌でもこれまでにさまざまな実践例が報告されているが、指導と評価の一体化を考えながら自己評価、相互評価を導入することや、評価の観点を提示することなどは重要である。これらの評価方法はチェックシートを用いるなど、工夫しながらそれぞれの学校で進められてきているかもしれない。しかし、教科「情報」の実習に限らず、教科の評価基準は教師側が独自に策定している場合が多く、この尺度はシラバスや優秀な成果物をもとに教師の主観によっていることも多い。そこでハイ・パフォーマー(好成績の生徒)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実習の新しい評価方法(コンピテンシ評価)を試行している。生徒にも信頼される評価システムとなり、生徒が目標とするスキルやコンピテンシ(能力)に向かいやすくなる評価としてその考え方を紹介する。

2. コンピテンシ

理想となる優れた行動特性を取り入れることは、各自のコンピテンシを向上させることにつながると考えられ、IT関連など先進的なシステムを取り入れる企業の人材マネジメントで注目されている。ハーバード大学の心理学者D. マクレランドが1970年代から研究を始めているが、日本で注目されるようになったのは1990年代後半である。人材マネジメントに詳しい相原孝夫先生は、コン

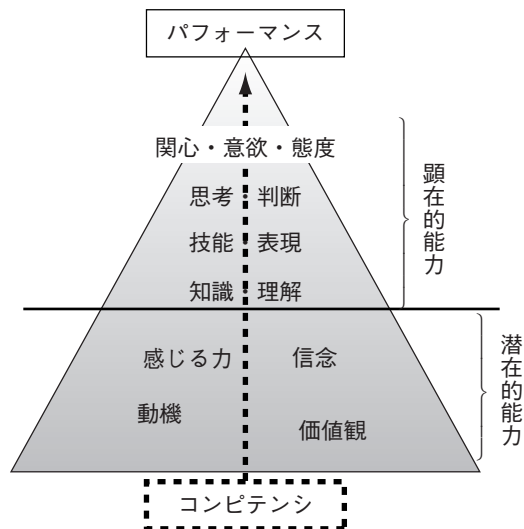


図1 パフォーマンス課題のコンピテンシ概念

ピテンシとはパフォーマンスの向上に結びつくプロセスと定義でき、そのプロセスは測定可能であり、模倣可能である「人の行動」としている^{注1}。

あるパフォーマンスの行動特性を分析する場合、そのパフォーマンスの達成にはさまざまな背景がある。図1は、コンピテンシ概念の説明にしばしば用いられる氷山のモデルをもとに、パフォーマンス課題(実習)の場合をあてはめてみたものである。成果物をもとに基準化するならば、この図のうち顕在的能力のみを対象とすることになる。すなわち顕在的能力はある単元にのみ着目される形になるが、コンピテンシの概念で考えると継続的なハイ・パフォーマンスには潜在的な能力が大きくかわり、成果を出していると考えことになる。

注1：相原孝夫（2002）、コンピテンシー活用の実際、日経文庫

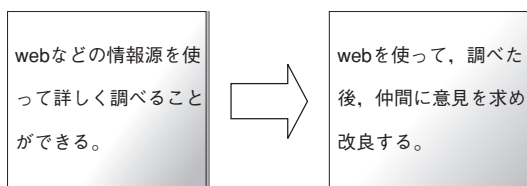


図2 コンピテンシ基準の考え方

行動特性を捉えた評価基準をコンピテンシ基準と呼び基準化する。コンピテンシ基準では、図2のように「～できる。」という能力から、成果をあげた行動の記述へと基準の捉え方の転換をする。

これらの内容は、ハイ・パフォーマーのインタビューや行動の観察などにより抽出された行動特性をループリック（採点指針を示す評価基準表）の中にいくつか埋め込むことで、コンピテンシ基準に活用していく。このループリックは生徒に示され、生徒も教師も同じものを使う。

3. コンピテンシ基準による行動特性の転移

コンピテンシ基準を組み込んだ自己評価シートを用いた例をあげる。共同で作業を行っているグループのうち、授業者が見て操作能力に優れている生徒Aのグループに着目した。生徒Aの自己評価シートと生徒Aと共に作業した生徒Bの自己評価シートを図3に示す。チェック式で左側がレベルが高い。生徒Aは、全般的に多くの観点において自己評価が高いが、特に点A1の操作を積極的にこなし、実践力にはレベル5をつけている。第2次においてもこれは持続されている。この観点について生徒Bは、生徒Aに引きずられる形で点B1から点B3の上昇を見せている。この他にも同様に、点A2に対して点B2の上昇が見られる。一方で、生徒Bは点B4の資源活用に低い評価が見られ、第1次に比べ下降しているが、生徒Aの第1次の評価も高くはなかった。

このように、高いレベルの観点に引きずられる形で、他の生徒の観点が上昇する傾向が見られた。ところが、高いレベルの観点を持つ生徒の評価の中で低いレベルがついている別の観点は、その影響を他人に与えないことがわかった。

生徒に合った特定の観点のコンピテンシのモデ

		レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5
関心・意欲・態度	問題の認識	☐ 問題を認識できた	☐ 問題を認識できた	☐ 問題を認識できた	☐ 問題を認識できた	☐ 問題を認識できた
	態度	☐ 関心をもてた	☐ 関心をもてた	☐ 関心をもてた	☐ 関心をもてた	☐ 関心をもてた
思考・判断	アイデア創造	☐ アイデアを生み出した	☐ アイデアを生み出した	☐ アイデアを生み出した	☐ アイデアを生み出した	☐ アイデアを生み出した
	分析力	☐ 分析力がある	☐ 分析力がある	☐ 分析力がある	☐ 分析力がある	☐ 分析力がある
技術・実践力	実践力	☐ 実践力がある	☐ 実践力がある	☐ 実践力がある	☐ 実践力がある	☐ 実践力がある
	報告力	☐ 報告力がある	☐ 報告力がある	☐ 報告力がある	☐ 報告力がある	☐ 報告力がある
知識・理解	資源活用	☐ 資源活用がある	☐ 資源活用がある	☐ 資源活用がある	☐ 資源活用がある	☐ 資源活用がある
	専門知識	☐ 専門知識がある	☐ 専門知識がある	☐ 専門知識がある	☐ 専門知識がある	☐ 専門知識がある

		レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5
関心・意欲・態度	問題の認識	☐ 問題を認識できた	☐ 問題を認識できた	☐ 問題を認識できた	☐ 問題を認識できた	☐ 問題を認識できた
	態度	☐ 関心をもてた	☐ 関心をもてた	☐ 関心をもてた	☐ 関心をもてた	☐ 関心をもてた
思考・判断	アイデア創造	☐ アイデアを生み出した	☐ アイデアを生み出した	☐ アイデアを生み出した	☐ アイデアを生み出した	☐ アイデアを生み出した
	分析力	☐ 分析力がある	☐ 分析力がある	☐ 分析力がある	☐ 分析力がある	☐ 分析力がある
技術・実践力	実践力	☐ 実践力がある	☐ 実践力がある	☐ 実践力がある	☐ 実践力がある	☐ 実践力がある
	報告力	☐ 報告力がある	☐ 報告力がある	☐ 報告力がある	☐ 報告力がある	☐ 報告力がある
知識・理解	資源活用	☐ 資源活用がある	☐ 資源活用がある	☐ 資源活用がある	☐ 資源活用がある	☐ 資源活用がある
	専門知識	☐ 専門知識がある	☐ 専門知識がある	☐ 専門知識がある	☐ 専門知識がある	☐ 専門知識がある

図3 生徒A（上）、生徒B（下）の自己評価シート（左側：第1次、右側：第2次）

ルにより目標設定が行われると、補うべきコンピテンシが補完できるようになる。教師は評価をよく見極め、それぞれのコンピテンシのモデルとなる存在がうまく作用するように、グループ編成などにおいても配慮することも有効と考えられる。

4. おわりに

学習者全体の向上に向けて好成績のための行動特性という考え方を取り入れた新しい実習の評価方法の一例を示した。企業においてコンピテンシ活用は21世紀の評価として始まりつつあるが、学習環境は社会と学校では大きく異なる。教育現場に合ったかたちでの実践を重ねる必要があると考えている。

＊本研究の一部は「上月情報教育研究助成」の助成を受けている。