

サービスラーニングでの利用を目指したループリック評価の実践と課題

Practice of and Problems with Rubric Evaluation Aiming at Use in Service Learning

鷲 尾 敦

Atsushi Washio

白 井 靖 敏

Yasutoshi Shirai

(要 約)

サービスラーニング評価を検討する上で、ボランティアとして学生が参加している「シニアパソコン教室」をサービスラーニングの場として捉え、その活動で発揮される汎用力（ジェネリックスキルズ）の試作ループリックを用いて、学生活動の評価を試みた。その結果、ループリック評価において教員、スタッフ、学生との間で評価に差が生じたが、それは各自が経験的に持つ評価基準の違いによってであり、学生はスタッフや教員からの評価を得ることで、スタッフは評価経験を積むことによって、評価基準が定まっていくことが示唆された。また、ループリックの評価基準の記述語の見直しや事前の基準合わせが重要であることが確認できた。一方、サービスラーニングの評価において、観察できない場合の対応が今後の課題である。

(キーワード)

サービスラーニング、コモンループリック、自己評価力、汎用力、評価のぶれ

1. はじめに

サービスラーニング（社会貢献学習）は、大学で学んだ知識や技能を社会的活動に活かすことによって、大学で学んだ専門知識や技能の実践力を養うとともに、活動スタッフやその活動の受益者など多様な人々と関わり活動を進めていくことによって、良好な人間関係を築く力やコミュニケーション力などの汎用力（ジェネリックスキルズ）を養うことができる。そして、大学に戻って学習上の課題を振り返ることで、その後の目標を再設定し、さらなる学習に向かうことができる。教室で得た専門的な知識技能を用いて社会的な実践をすることで、実社会で直接的に役立つ応用力や汎用力を身につけることができ、その後の学習にも良い影響を与え、教育効果は高いと考えられる。

しかし、このようなサービスラーニングであるが、どのような力を得ることができるかを明確にし、それをしっかりと評価できる手法や体制が確立されていないと活動するだけに終わり、学生の貴重な成長の場が活かしきれないことになる。そもそも、単位を与える授業として成立させるならば、授業の到達目標は何か、その活動でどのような専門能力が生かされるのか、どのような力が身につくのか、そしてそれをどのように評価するのかを明確にする必要がある。

我々は、サービスラーニングで獲得できる汎用力に着目し、これらを評価するループリックの開発研究を進めている。2015年度から研究を進め、2016年度にコモンループリックを試作した。2016年度後半には、試作ループリックを用いて高田短期大学の「シニアパソコン教室」と名古屋女子大学短期大学部の「地域貢献演習」で汎用力の評価を行った。本論文では、サービスラーニングで獲得する汎用力の

評価について検討するため、ボランティアとして学生が参加している「シニアパソコン教室」の中で、学生の活動に対する教員による評価、シニアパソコン教室運営のスタッフによる評価、そして学生自身による自己評価結果を考察する。

2. 方法

2. 1 シニアパソコン教室

津市中央公民館と高田短期大学キャリア研究センターが共催する「シニアパソコン教室（図1、表1）」は、高田短期大学において、60歳以上のシニアのパソコン入門者向けに毎回30名の受講者を迎えて年3回開催している。内容は、パソコンとインターネットの基礎講座である。

2016年度の1回目（7月3日開催）は、ボランティア参加が4回目となる短大2年生が講師役と受講者の援助役を担当し、初めての参加となる1年生は、地域ボランティアスタッフや2年生とともに受講者の援助役を担当した。2回目（12月18日）は、2回目の参加となる1年生13名全員が順番に講師役（教室全体の進行役）を務め、講師役でないときはボランティアとともに隣の席の受講者の援助を行った。3回目（2017年3月5日）は、「パソコン指導ボランティア養成講座」の受講者が、その講座の学習のまとめとして講師役を担当したため、3回目の参加となる1年生13名はシニアパソコン教室受講者の援助役に徹した。そして、2017年度の1回目（6月25日）は、2年生になった13名が4回目の参加となるが、講師役を2年生だけで担当し、講師役でないときは、援助役を新1年生、ボランティアとともに担った。

表1 シニアパソコン教室の概要

主催：津市中央公民館主催 高田短期大学キャリア研究センター共催
運営：ボランティア団体「情報ボランティアみえ」
テーマ：パソコンとインターネットの入門
日程 2016年度：1回 7/3 2回 12/18★ 3回 3/5★ 2017年度：1回 6/25★
9:00 集合／準備 10:00～14:30 教室 14:45～16:00 片付/反省会
★対象学生：2016年度入学生13名 評価スタッフ：12月7名、3月8名 受講者：30名（60歳以上のシニア）



朝のミーティング



教室の様子



援助の様子



講師の様子



反省会



スタッフ記念撮影

図1 シニアパソコン教室の様子

学生はテキストの改訂、指導案の作成、リハーサルなどの準備を行い、当日は、教室 PC の準備、受付準備、教室への案内などのお手伝いをし、昼の食事の時間は、受講者に声をかけて会話しながら食事を共にし、講座が終わってからは、片づけをして、終了後のスタッフ反省会で意見を交わした。

2. 2 汎用力評価

汎用力評価の対象は、2016 年度入学生 13 名の学生である。2016 年度 3 回、2017 年度初回の計 4 回活動に参加したが、教員、スタッフ、学生の評価の対象は、2016 年度 2 回目以降の 3 回である。学生は、12 月の活動前に 14 評価項目のループリックで目標とする水準を設定し、活動後、同じ評価項目で自己評価を行った。学生を観察していた教員も同じ評価項目で評価を行った（本研究グループの研究員が 3 月のみ同じ項目で評価を行った）。スタッフは、14 評価項目のうち観察可能と思われる 11 項目を 4 つの分類に分け、それぞれの分類ごとに二人ずつ担当して、学生全員の評価を行った（実際に評価を実施したスタッフの人数は、2 月は 8 名、3 月は 7 名であった）。なお、2017 年度 6 月のスタッフによる評価は、評価方法を変更したため、今回の報告には含めていない。よって、主に 2016 年度の 2 回目と 3 回目の評価結果の比較を中心に報告をする。

2. 3 試用ループリックができるまで

本研究は、2015 年度に汎用力を OECD のキー・コンピテンシー、社会人基礎力（3 能力 12 要素）、学士力（4 分野 13 項目）を元に 6 カテゴリー 22 項目をまず選んだ¹。それをもとに、シニアパソコン教室のスタッフに「学生に期待する能力」「学生が身につける能力」を、受講者に「学生に期待する能力」を、学生に「評価をして欲しい能力」を、講座修了後アンケート調査をした。その結果から、この活動で重要と思われる汎用力に重みづけをしてループリックを試作した^{2,3}。それを本活動と名古屋女子大学短期大学部の科目「地域貢献演習」での活動における評価に利用し、その後両活動で共通して利用できるループリックとして 14 項目に減らしたコモンループリックを作成した^{4,5}。それが、表 2 のループリックであり、学生の事前自己評価、事後自己評価、スタッフによる評価、教員による評価に活用した。

3. 評価結果の分析

3. 1 各評価の差異の分析

実践時期や評価者による評価の差異がどのようにあるかを分析した。評価者がつけた評価を A は 3、B は 2、C は 1、評価なしは 0 として集計をした。表 3 は、①～⑧の観点で比較した評価得点平均の差である。絶対値が 0.5 以上のものを強調している。以下、それぞれの評価の差について分析をする。

表2 使用したコモループリック

評価の基準(判断するための標準となる行動)	
次の知識や技能を活用する場があつたか 分かりやすく説明する力	A「よくできている」さまを示しています 相手の理解を確認しながら平易な言葉で相手が納得するよう平易な言葉で相手に説明することができます
文化技術等 を相互作用 する能力 (会話力)	相手に応じた話ができる能力(話を聞くこと)と相手の年齢や性別、知識などを考えた話すと努力し、だいたいでき て語の内容に理解を示しながら(うなづきながら)話を聞き、性別、知識などを解できた
傾聴する能力(見 る姿勢) 相手の話を理解する能力	相手がどのよさで困っているかを考えて、相手の話を聞くことと相手の話を聴くこととができます。年齢や年齢、性別、知識などを解できた
情報収集、加工、整理し、 わざりやすく表現する力	資料などから得た情報をわかりやすく伝えるために、相手の相手を見て、自分なりに整理わかりやすく表現できた
他人といい関係を作る力	相手の気持ちを推し量り、場の空気を見つめ、笑いや感動も共有して良い関係作りができた
人間調整能力 形	共通の目的を把握しその目的に向かって、他者と協力し、問題解決など決済のため自分の役割や責任を果たした
活動全般の意義や内 容を理解し活動できる力	いま、行っている活動の意義や内容、自分がしなければならない役割が理解できました
自律的に行 動する能力	今までの準備、当日の準備、星休みの受講者対応、片付けなど、それぞれの場面に於いて、できる限り自分たちで活動したりして、自ら積極的に活動を進めることができた
前に踏み出 す力	事前準備、当日の準備、星休みの受講者対応、片付けなど、それぞれの場面に於いて、できる限り自分たちで活動したりして、自ら積極的に活動を進めることができた
課題や問題を解決していく力	活動のなかで課題や問題点があつた場合、その解決策を実行するためには、スタッフや友人などに尋ねたり、自ら活動したりして、問題を解決しようと努力した
考え方抜く力	活動の中で課題や問題点を自ら見出し、積極的にスタッフや教員に伝えることとができた
規律などを遵守する力 (約束ごとなどを守るなど)	活動のなかで課題や問題点に気がついたときには、問題點として認識し、周りの学生には伝えた
チームで働く力 チーク力	活動のなかで決められた約束ごとや規律、社会の常識を理解して自ら行動した
グループ活動を盛り上げる力	グループでの活動や学習場面で、自ら積極的に発言や行動をし、場の雰囲気を和らげたり盛り上げたりした
状況を把握して柔軟に対応する力	活動の中で、現在自分の置かれている立場や状況を理解して、活動の中での活動や立場や状況を把握しようとした

表3 分析した対象評価間の差

No	分類	評価項目	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
1		分かりやすく説明する力	0.62	-0.23	0.92	-0.27	0.00	0.58	1.08	0.31
2	文化技術等を相互作用的	相手に応じた話ができる能力（会話力）	0.69	-0.23	0.27	-0.38	0.45	0.31	0.75	-0.08
3	に活用する能力	傾聴する能力（話を聞こうとする姿勢）	0.38	0.08	0.50	-0.04	-0.10	0.46	0.40	0.42
4		情報を収集、加工、整理し、わかりやすく表現する力	0.64	0.18						0.25
5		他人といい関係を作る力	0.38	0.38	0.35	-0.23	-0.27	0.69	0.20	0.46
6	人間関係形成調整能力	他人と一緒に協力して活動ができる力	0.31	0.00	0.44	-0.67	0.19	0.83	0.75	0.17
7	自律的に行動する能力	活動全体の意義や自分の役割を理解し活動できる力	0.54	0.23	0.00	-0.42	0.58	0.65	0.55	0.23
8		今できる仕事を見つけ主体的に活動しようとする意欲	-0.23	-0.62	-0.63	0.00	1.00	0.44	0.43	0.38
9	前に踏み出す力	自ら進んで人に問い合わせたり、聞いたりする力	0.42	0.50	0.25	-0.38	0.09	0.50	0.14	0.09
10	考え抜く力	課題や問題を解決していく力	0.08	-0.08	2.00					-0.33
11		課題や問題点を発見する力	0.36	0.08						0.63
12		規律などを遵守する力（約束ごとなどを守るなど）	0.46	-0.15	-0.75		0.88		0.27	-0.08
13	チームで働く力	グループ活動を盛り上げるために雰囲気を作る力	0.54	0.08	-1.44		1.23		0.33	-0.10
14		状況を把握して柔軟に対応する力	0.82	0.08	-1.40	0.00	1.29	1.00	0.11	-0.13

※A評定を3、B評定を2、C評定を1とした、13人の学生の平均
※差が大きい(0.5以上)ところにマーク

※空白は評価できていない項目

- ①2017年3月と2016年12月の自己評価の差
- ②2016年12月自己評価の事後と事前の差
- ③2016年12月教員による評価とスタッフによる評価の差
- ④2017年3月教員による評価とスタッフによる評価の差
- ⑤2016年12月スタッフによる評価と自己評価の差
- ⑥2017年3月スタッフによる評価と自己評価の差
- ⑦2016年12月教員による評価と自己評価の差
- ⑧2017年3月教員による評価と自己評価の差

(1) 2017年3月と2016年12月の学生自己評価の差

表4は、学生が2度目の参加で講師役と援助役を務めた2016年12月の自己評価と学生が3度目の参加で援助役のみを務めた2017年3月での自己評価を集計し、その差（どれだけ評価が伸びたか）を計算したものである。これによると、「状況を把握して柔軟に対応する力」「わかりやすく説明する力」「相手に応じた話ができる能力（会話力）」「情報を収集、加工、整理し、わかりやすく表現する力」が大きく伸びている。

ほかに、「活動全体の意義や自分の役割を理解し活動できる力」が伸びている。これらの能力は、学内での通常授業より、むしろ、サービスラーニング等の学外で多くの人と関わりあうことで伸びる能力であろう。

(2) 2016年12月学生自己評価の事後と事前の差

表5は、12月の活動後の自己評価と、活動前に目標設定したデータとの差を求めた結果である。「今

表4 ①3月と12月の学生自己評価の差

No	①
1	分かりやすく説明する力
2	相手に応じた話ができる能力（会話力）
3	傾聴する能力（話を聞こうとする姿勢）
4	情報を収集、加工、整理し、わかりやすく表現する力
5	他人といい関係を作る力
6	他人と一緒に協力して活動ができる力
7	活動全体の意義や自分の役割を理解し活動できる力
8	今できる仕事を見つけ主体的に活動しようとする意欲
9	自ら進んで人に問い合わせたり、聞いたりする力
10	課題や問題を解決していく力
11	課題や問題点を発見する力
12	規律などを遵守する力（約束ごとなどを守るなど）
13	グループ活動を盛り上げるために雰囲気を作る力
14	状況を把握して柔軟に対応する力

できる仕事を見つけ主体的に活動しようとする意欲」が特に事後の方が低く、「わかりやすく説明する力」「相手に応じた話ができる能力（会話力）」についても事後が低い。活動前は楽観的であり、実際に取り組んだ結果、思っていた以上にできなかつたと学生は感じたのではないかと考えられる。一方で「自ら進んで人に問いかけたり、聞いたりする力」「他人といい関係を作る力」は事後で伸びていた。シニアの受講生から

学生に話しかけてくれるなど話しやすい雰囲気を作りだしているところを毎回見かけるが、今回もシニアの方からの声掛けがあつて、援助役の時に学生は思っていた以上に会話をすることができたと感じたのではないかと思われる。

（3）教員による評価とスタッフによる評価の差

表6の③は、12月の教員による評価とスタッフによる評価の差である。④は、3月の教員による評価とスタッフによる評価の差である。12月は、「わかりやすく説明する力」が0.92 ポイント教員が高いのに對し、「規律など遵守する力」は-0.75と教員の方が低く評価しているなど、教員とスタッフの間で評価項目ごとに評価

のばらつきが大きい。④の3月にはばらつきが少くなり、総じて教員の方が厳しく、スタッフが緩く見ていることがわかる。12月の差は、スタッフが評価に慣れておらずループリックの評価の基準が定まっていないこと、項目ごとに評価者が異なるため人によっては経験的な評価基準の違いにより評価間のばらつきが大きくなったということが考えられる。3月は評価に多少慣れてきたことが原因と思うが、3月の学生の活動が援助役のみで講師役という目立つ役割がなかったことから、学生の観察ができず、学生を評価する機会がなかった（評価に値する行為を確認できなかった）こともあったのではないかと考えられる。

（4）スタッフによる評価と学生自己評価の差

表5 ②12月学生自己評価の事後と事前の差

No		(2)
1	分かりやすく説明する力	-0.23
2 文化技術等を相互作用的に活用する能力	相手に応じた話ができる能力（会話力）	-0.23
3	傾聴する能力（話を聞こうとする姿勢）	0.08
4	情報収集、加工、整理し、わかりやすく表現する力	0.18
5	他人といい関係を作る力	0.38
6	他人と一緒に協力して活動ができる力	0.00
7 自律的に行動する能力	活動全体の意義や自分の役割を理解し活動できる力	0.23
8 前に踏み出す力	今できる仕事を見つけ主体的に活動しようとする意欲	-0.62
9	自ら進んで人に問いかけたり、聞いたりする力	0.50
10 考え抜く力	課題や問題点を解決していく力	-0.08
11	課題や問題点を発見する力	0.08
12	規律などを遵守する力（約束ごとなどを守るなど）	-0.15
13 チームで働く力	グループ活動を盛り上げるために雰囲気を作る力	0.08
14	状況を把握して柔軟に対応する力	0.08

表6 ③④教員による評価とスタッフによる評価の差

No		(3)	(4)
1	分かりやすく説明する力	0.92	-0.27
2 文化技術等を相互作用的に活用する能力	相手に応じた話ができる能力（会話力）	0.27	-0.38
3	傾聴する能力（話を聞こうとする姿勢）	0.50	-0.04
4	情報収集、加工、整理し、わかりやすく表現する力		
5 人間関係形成調整能力	他人といい関係を作る力	0.35	-0.23
6	他人と一緒に協力して活動ができる力	0.44	-0.67
7 自律的に行動する能力	活動全体の意義や自分の役割を理解し活動できる力	0.00	-0.42
8 前に踏み出す力	今できる仕事を見つけ主体的に活動しようとする意欲	-0.63	0.00
9	自ら進んで人に問いかけたり、聞いたりする力	0.25	-0.38
10 考え抜く力	課題や問題点を解決していく力	2.00	
11	課題や問題点を発見する力		
12	規律などを遵守する力（約束ごとなどを守るなど）	-0.75	
13 チームで働く力	グループ活動を盛り上げるために雰囲気を作る力	-1.44	
14	状況を把握して柔軟に対応する力	-1.40	0.00

表7は、スタッフによる評価と学生の自己評価との差である。⑤は12月、⑥は3月の差である。両方とも、スタッフの方が緩めで特に3月はスタッフの評価が高い。3月は、学生が講師として前に立っていないため、スタッフは観察が十分にできていない点を考慮する必要があるが、総じてスタッフ評価の方が高い。反省会では、スタッフが学生の成長ぶりについて発言しており、学生の成長をスタッフがしっかりと評価している様子が伺える。

(5) 教員による評価と学生自己評価の差

表8は教員による評価と学生の自己評価の差で、⑦は12月、⑧は3月の結果である。1月は総じて学生が辛めとなっている。講師役に初めて挑戦し思うようにいかなかつたと感じていたのではないかと思われる。12月実施後、教員による評価、スタッフによる評価結果を見ているので、学生自身の基準が多少定まってきていたのか、3月は教員による評価との差が少なくなってきた。

表7 ⑤⑥スタッフによる評価と学生自己評価の差

No		⑤	⑥
1	分かりやすく説明する力	0.00	0.58
2	文化技術等を相互作用的に活用する能力	0.45	0.31
3	相手に応じた話ができる能力（会話力）	-0.10	0.46
4	傾聴する能力（話を聞こうとする姿勢）	0.58	0.65
5	情報収集、加工、整理し、わかりやすく表現する力	-0.27	0.69
6	他人といい関係を作る力	0.19	0.83
7	人間関係形成調整能力	活動全体の意義や自分の役割を理解し活動できる力	1.00
8	自律的に行動する能力	今できる仕事を見つけ主体的に活動しようとする意欲	0.44
9	前に踏み出す力	自ら進んで人に問いかけたり、聞いたりする力	0.09
10	考え方	課題や問題点を解決していく力	
11		課題や問題点を発見する力	
12	チームで働く力	規律などを遵守する力（約束ごとなどを守るなど）	1.23
13		グループ活動を盛り上げるために雰囲気を作る力	1.29
14		状況を把握して柔軟に対応する力	1.00

表8 ⑦⑧教員による評価と学生自己評価の差

No		⑦	⑧
1	分かりやすく説明する力	1.08	0.31
2	文化技術等を相互作用的に活用する能力	0.75	-0.08
3	相手に応じた話ができる能力（会話力）	0.40	0.42
4	傾聴する能力（話を聞こうとする姿勢）	0.25	
5	情報収集、加工、整理し、わかりやすく表現する力	0.20	0.46
6	他人といい関係を作る力	0.75	0.17
7	人間関係形成調整能力	活動全体の意義や自分の役割を理解し活動できる力	0.55
8	自律的に行動する能力	今できる仕事を見つけ主体的に活動しようとする意欲	0.43
9	前に踏み出す力	自ら進んで人に問いかけたり、聞いたりする力	0.14
10	考え方	課題や問題点を解決していく力	-0.33
11		課題や問題点を発見する力	0.63
12	チームで働く力	規律などを遵守する力（約束ごとなどを守るなど）	0.27
13		グループ活動を盛り上げるために雰囲気を作る力	-0.08
14		状況を把握して柔軟に対応する力	0.33

4. 評価のずれに対する分析

4. 1 評価項目ごとに集計した評価結果の相関

表9は、評価項目ごとに集計した自己評価や教員による評価などの各評価の集計値間の相関係数を求めたものである。表中の（※1）に示している12月と3月の自己評価と教員による評価の相関係数を比べると、12月は相関があるとは言えないが、3月は相関があると見てよいと考えられる。学生の自己評価力が教員による評価の傾向と似たということであり、学生の評価力が高まったと考えることはできないだろうか。

図2は、学生の自己評価と教員による評価の各評価項目の集計値をプロットした相関図である。学生の自己評価の14評価項目ごとの平均点と、教員評価の平均点を散布図に示し、回帰直線を描いている。●印と点線の回帰直線が12月を示し、×印と直線の回帰直線が3月を示している。これを見ると多くの評価項目において学生の自己評価点が3月の方が高くなっている（右へ移動）。また、3月の方が回帰直線に各点が近づいている様子も見られ、教員による評価と一定の相関があることがわかる。

表9の（※2）は、教員による評価とスタッフによる評価の相関係数が、12月では逆相関であったが、3月は正相間に逆転していることを示している。表6では、スタッフによる評価が評価項目によってばらつきがあったと述べたが、ここでも同様のことが見て取れる。評価項目によって評価するスタッフが異なり初体験の評価であったため、12月は大きなばらつきがあったが、3月は、評価の基準が改善され、スタッフの評価力が高まったとあらためて考えることができる。なお、表9の（※3）は、3月だけではあるが、教員による評価と共同研究者が評価した研究者による評価と相関があり、教員の評価観の妥当性を示していると考える。

4. 2 学生ごとに集計した評価結果の相関

表10は、各評価を学生ごとに集計した結果に対して各評価者間の相関をとったものである。表10の（※4）に着目すると、教員による評価と学生の自己評価は12月が-0.80という強い逆相関であったのに対し、3月は弱いながらも正の相関がある結果となった。12月の自己評価では、評価項目ごとに評価基準をどこにおくか学生にはばらつきがあったが、12月実施後にスタッフや教員による評価結果をポートフォリオで知ることにより、評価基準を多少理解し、3月はそれなりに評価基準が明確になったのではないかと考えられる。

表9 評価項目に対する相関

平成28年12月18日		相関係数
自己評価と教員による評価		0.16 ※1
自己評価とスタッフによる評価		-0.11
教員による評価とスタッフによる評価		-0.56 ※2
平成29年3月5日		相関係数
自己評価と教員による評価		0.53 ※1
自己評価とスタッフによる評価		0.83
教員による評価とスタッフによる評価		0.57 ※2
自己評価と研究者による評価		-0.11
教員による評価と研究者による評価		0.53 ※3
スタッフによる評価と研究者による評価		0.03
平成28年12月と平成29年3月の比較		相関係数
自己評価	12月と3月	0.40
教員による評価	12月と3月	0.52
スタッフによる評価	12月と3月	-0.52

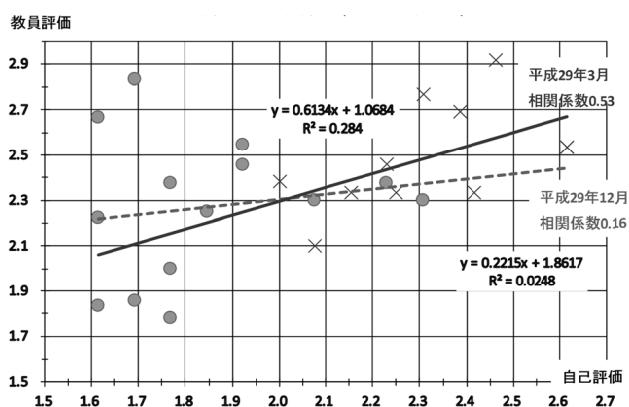


図2 自己評価と教員による評価（項目に対して）

表10 学生に対する相関

平成28年12月18日		相関係数
自己評価と教員による評価		-0.80 ※4
スタッフによる評価と教員による評価		0.36 ※5
平成29年3月5日		相関係数
自己評価と教員による評価		0.30 ※4
自己評価と研究者による評価		0.23
教員による評価と研究者による評価		0.53 ※5
スタッフによる評価と研究者による評価		0.35

図3は、学生の自己評価と教員による評価の学生ごとの集計をプロットした相関図である。●印と点線の回帰直線は、12月の結果を示し、×印と直線の回帰直線は、3月の結果を示している。12月は逆相関であるため回帰直線が下方向に向いている。さらに自己評価が低い学生の教員による評価は高いが、自己評価の高い学生に対する教員による自己評価は高い者もあれば低い者もありばらついている様子が見て取れる。

3月の活動は、学生の自己評価が高めの学生に対する教員による評価も高めにあり、学生の自己評価力が高まり、やや適切な基準で評価できたのではないかと考えられる。

スタッフによる評価と教員による評価では、12月、3月ともに弱いが正の相関があった(※5)。スタッフによる評価は、評価項目ごとにばらつきがあり評価者の基準にもばらつきがあったが(表9)、学生に対する評価の良し悪しは、スタッフも教員と同じような評価観をもっていたと考えることができる。つまり、評価の基準が一定でなくとも、できている学生とできていない学生というのは、ある程度わかるということである。

4. 3 学生の自己評価と成績

表11は、学生の自己評価と学生のGPA(1年終了時点)との相関を12月、3月、翌年の6月について示したものである。12月と3月は明確な逆相関があったが、2年次6月では、逆相関が弱くなった。成績が良い学生が自己評価を辛く、成績下位の学生が評価を甘くしている傾向にあり、評価活動を繰り返す中でその差が小さくなっている。

表12は、成績上位者(GPAが3以上)7名と、下位者(GPAが3未満)6名に分け、それぞれ項目ごとに教員による評価と学生自己評価の平均をとったものの相関である。12月、3月ともに、成績上位者の自己評価と教員による評価との間の相関係数が0.40であり、2年次6月においても0.33で弱いながらも相関がある程度見られる。一方、下位者との間には相関がなかった。

図4は、学生の自己評価と教員による評価を、それぞれ学生全体、成績上位学生、成績下位学生ごとに合計して、学生一人あたりの得点を出したものを各回ごとにプロットしたものである。いずれの回も

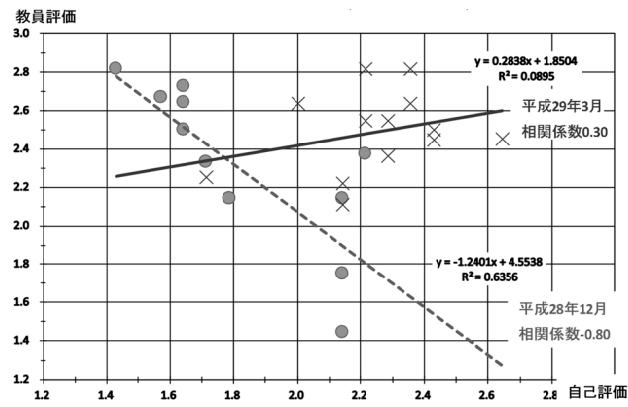


図3 自己評価と教員による評価(学生に対して)

表11 自己評価と成績の相関

自己評価と GPA	相関係数
平成28年12月18日	-0.60
平成29年3月5日	-0.63
平成29年6月25日	-0.21

表12 成績群による評価項目に対する評価の相関

平成28年12月18日	相関係数
上位学生自己評価と教員による評価	0.40
下位学生自己評価と教員による評価	0.10
平成29年3月5日	相関係数
上位学生自己評価と教員による評価	0.40
下位学生自己評価と教員による評価	-0.04
平成29年6月25日	相関係数
上位学生自己評価と教員による評価	0.33
下位学生自己評価と教員による評価	0.09

学生の自己評価は、成績下位学生が高く、成績上位学生は低い傾向にあった。自己評価は回を重ねるごとに上位も下位も得点が上昇し3回目にはその差はほとんどなくなり、学生の自己評価も高くなり、達成感が高じていることがわかる。

一方、教員による評価は成績上位学生の評価が下位学生より若干高い傾向にある。特に初回の12月は大きな差があったが、その後評価が一定となっている。教員による評価を見ると、下位学生の評価得点がどんどん上昇している様子が見られ、汎用力が成績に関係なく活動を通じて向上した事例と見ることができる。

活動時の学生の様子を教員はすべて観察できている訳ではなく、評価得点は観察できたものだけに限られる。一方、学生は全ての項目について評価できるため、その分学生の自己評価の評価得点の方が高くなる傾向にある。この点を考慮して解釈すると、成績上位学生は、自己評価を辛く見る傾向にあり、回を重ねるごとに評価基準を理解して妥当な評価に近づいているのではないかと考える。一方、下位学生は自己評価が甘い傾向にあるが、活動によって評価対象の汎用力が高まるとともに、妥当な評価ができるようになってきていると考えられる。

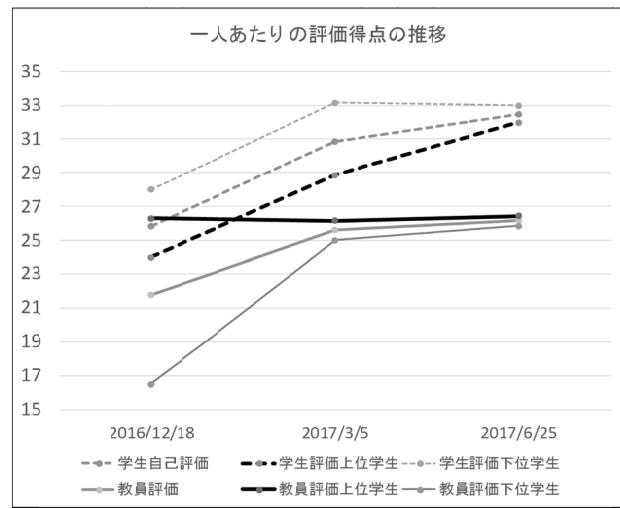


図4 成績別の評価得点推移

4. 4 活動の直接観察評価の課題

学生の自己評価に比べ、教員による活動の直接観察評価では、他の学生の観察で対象学生の観察ができなかった場合や観察している間はその評価項目の特徴が発現しなかった場合など、評価できないケースがある。学生の良い行動を評価し学生の今後の学習に活かしていく形成的評価であれば問題はない。しかし、結果を分析する場合は、観察できなかったということはデータとしては何もなく、学生の自己評価と教員による評価の相関を見る場合には、データがない状態となり、観察した結果その点は評価に値しないという0点という結果とは異なる。今回のケースでは、データがない状態で分析を進めた。しかし、一方、ある程度観察している中で、対象となる行為がなされなかつた場合は、その評価の観点を0得点とみなすということは、より積極的な活動が求められる活動評価であると考えられなくもない。観察できなかつたことを評価点0にし、各学生の自己評価と教員による評価の相関の結果を表13に示す。この表は、計3回実施した「シニアパソコン教室」ごとの結果で、成績上位群と下位群とに分け、3回の相関の平均の高いものから順に左から並べており、絶対値の大きいものは色が濃くなっている。評価なしはデータなしのままとして計算した結果を参考のため表の下におく。その場合、データが少ないとためか分析できないケースが多くある。結果を見れば、常に教員による評価との相関が高い者、3回

目の相関が高い者、2回目が高い者がある。成績群ごとの平均では、上位群0.29、下位群0.15とやや上位群が高いものの、個々の学生を見れば、成績上位も下位も関係ない結果となっている。

表13 各学生の自己評価と教員による評価の相関一覧

教員評価無→0	成績上位							成績下位						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	
2016/12/18	0.68	0.37	0.21	0.49	-0.03	0.05	-0.44	-0.10	0.04	-0.38	-0.15	-0.01	-0.44	
2017/3/5	0.56	0.15	0.20	0.23	0.36	0.68	0.02	0.34	0.40	0.35	0.39	0.22	0.34	
2017/6/25	0.63	0.57	0.51	0.13	0.46	0.03	0.16	0.83	0.23	0.54	0.22	0.24	-0.32	

教員評価無→NULL	10	9	5	4	11	1	2	13	7	6	8	12	3	
	10	9	5	4	11	1	2	13	7	6	8	12	3	
2016/12/18	0.80	-0.29	0.43	-0.35	-0.04	0.05	-0.44	0.00	0.40	-	-0.07	-1.00	-0.44	
2017/3/5	0.69	0.22	-0.24	-0.18	-0.04	0.10	-0.61	0.40	0.28	0.25	0.60	-0.26	-0.07	
2017/6/25	-	0.00	0.32	0.00	-	-	-0.69	-	-0.18	0.19	-0.33	0.39	-0.32	

5.まとめ

学生の自己評価とスタッフによる評価は、2016年12月実施した1回目は教員による評価とは大きな差があったが、2017年3月実施した2回目は相関が見られた。学生の自己評価やスタッフによる評価では、経験からくる評価者が持つ評価基準の違いが1回目に大きく見られた。ループリックは、質的な評価を数的な評価に落とし、できるだけ客観的な評価にするためのものであるが難しく、評価者が複数ある場合は、事前に基準合わせをする必要があると言われている。また、何度か実施する中でループリックの記述語の改訂をすることも大事である。今回は、記述語の変更をせず、また事前の基準合わせをしていない。しかし、学生に対してはスタッフや教員による評価を2回目の実践の前までにフィードバックしており、それが基準合わせの役割を果たしたと考えられる。スタッフについては、特にフィードバックをしていないが、2回目は事前にループリックを見せている。評価の経験を一度したことで評価基準について考えて評価の場に臨むことができたのではないかと考える。今後、評価の精度を高めていくためには、評価基準（スケール）の記述語の見直しと、事前の基準合わせが必要であろう。スタッフに対しては、評価のための打ち合わせをする当日の時間ではなく、対面できなくとも事前にループリックとその説明をスタッフにしっかりと示しておくことが肝要であろう。

我々が検討してきたループリックでは、どの項目も該当する能力が発揮できたらプラスの評価をしている。これは、活動の様子を直接観察して能力が発揮できたらそれを評価するということであり、評価される学生にとっては成功体験のフィードバックであり、そのことが今後の学習において、意欲的にも積極的にもなると考えている。それこそが目標に向かっていくための形成的な評価とも言える。

しかしながら、サービスラーニングのような活動そのものを観察してのループリック評価を行う場合、観察できなかつたことが、能力が発揮されていないとは必ずしも言えない問題がある。評価できたものは観察できたものであり、その評価項目を今回ループリックの基準にあてはめた。しかし、学生にとっては、活動の中で能力を発揮したのに、たまたま評価者が他の学生を見ていた、評価者であるスタッフがスタッフとしての仕事をしていた、などにより観察できないことが多い。観察できないのと、そのことができないのとでは意味が異なる。我々のループリックでは、観察できなかつたものに"/"をつ

け、できていないものは何もつけないという方法で区別をしていたが、これがなかなか難しい。行動観察の中で、それが基準より低い場合は低い点をつけることができるが、プラス評価のループリックでは「できていない」という評価ができない。「できていない」のか観察できなかつたのか明確にできないからである。

このように、活動を直接観察して評価するサービスラーニングにおいては、観察できない場合、それが観察できないのか、能力が発揮できなかつただけなのか、どう対応するか今後の課題である。

本研究は、科学研究費補助金（基盤研究（C））（課題番号 15K04259）の一部である。

引用文献

- 1) 鷲尾敦、白井靖敏、サービスラーニングによる学修評価指標の検討、日本教育工学会第31回全国大会論文集、pp. 809-810、2015
- 2) 白井靖敏、鷲尾敦、原田妙子、サービスラーニングにおける学修成果の可視化に向けた取組、名古屋女子大学紀要、第62号、pp. 141-151、2016
- 3) 白井靖敏、鷲尾敦、サービスラーニングにおける汎用力の評価の実践的検討、日本教育工学会第32回全国大会論文集、pp. 821-822、2016
- 4) 白井靖敏、鷲尾敦、原田妙子、サービスラーニングにおけるCOMMON RUBRIC の検討、名古屋女子大学紀要、第63号、pp. 75-87、2017
- 5) 鷲尾敦、白井靖敏、サービスラーニングにおけるループリック評価手法と学修ポートフォリオの改善、高田短期大学キャリア研究センター紀要・年報、第3号、pp. 73-83、2017