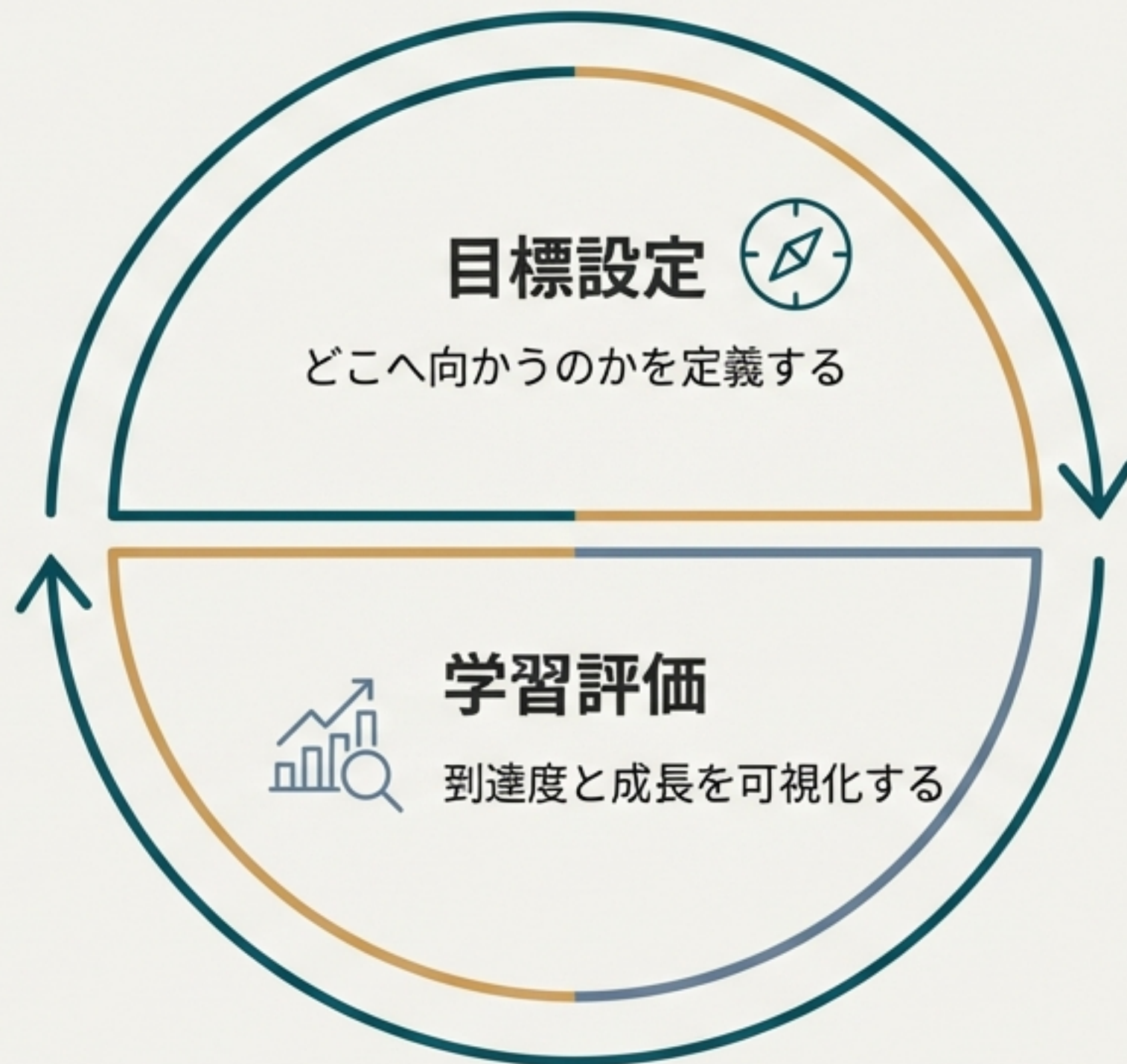


目標から成長へ

学習デザインと評価のマスタークラス

優れた学習は「設計」される

効果的な学習は、明確な目標設定と意義のある進捗測定という意図的なサイクルから生まれます。このプレゼンテーションでは、このサイクルを構成する2つのフェーズを深く掘り下げます。



明確な目標を設定する2つのフレームワーク

学習の目的地を定義するため、具体的で実行可能な目標を作成する「SMART基準」と、学習全体の戦略を設計する「メーガーの3つの質問」という、2つの強力なツールを探求します。



SMART基準

精密で実行可能な目標を作成するための基準。



メーガーの3つの質問

目標と学習戦略を整合させるための問い。

SMART：具体的で測定可能な目標を立てる



**S - Specific
(具体的)**

目標は具体的であること。「何を、どのように、いつ、どこで、誰が」に答えられる。

「数学の成績を向上させる」→「**数学の期末試験でA評価を取る**」



**M - Measurable
(測定可能)**

進捗と達成度を評価できること。具体的な数値や基準を設定する。

「**週に3時間勉強する**」



**A - Achievable
(達成可能)**

目標は現実的で達成可能であること。過度に難しい目標は意欲を低下させる。



**R - Relevant
(関連性がある)**

個人の価値観や長期的な目標と合致していること。



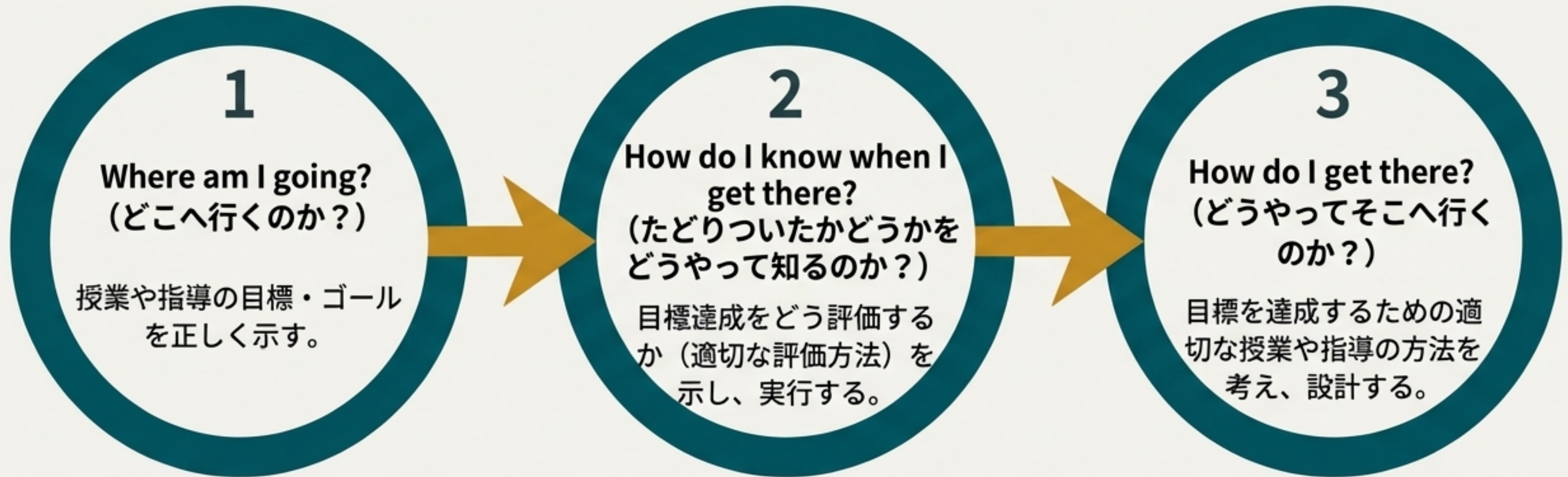
**T - Time-bound
(時間軸がある)**

具体的な期限を設定し、時間枠を明確にすること。

「**2か月以内に数学の試験に向けて準備をする**」

メーガーの3つの質問：学習の「戦略的思考」を問う

ロバート・メーガーが提唱したこのシンプルな問いは、授業設計における「戦略的思考」を端的に表しています。



なぜ目標が評価の出発点なのか

「目標が設定され、明確になるということは、つまりは、
評価の基準が明確になるということでもある。」

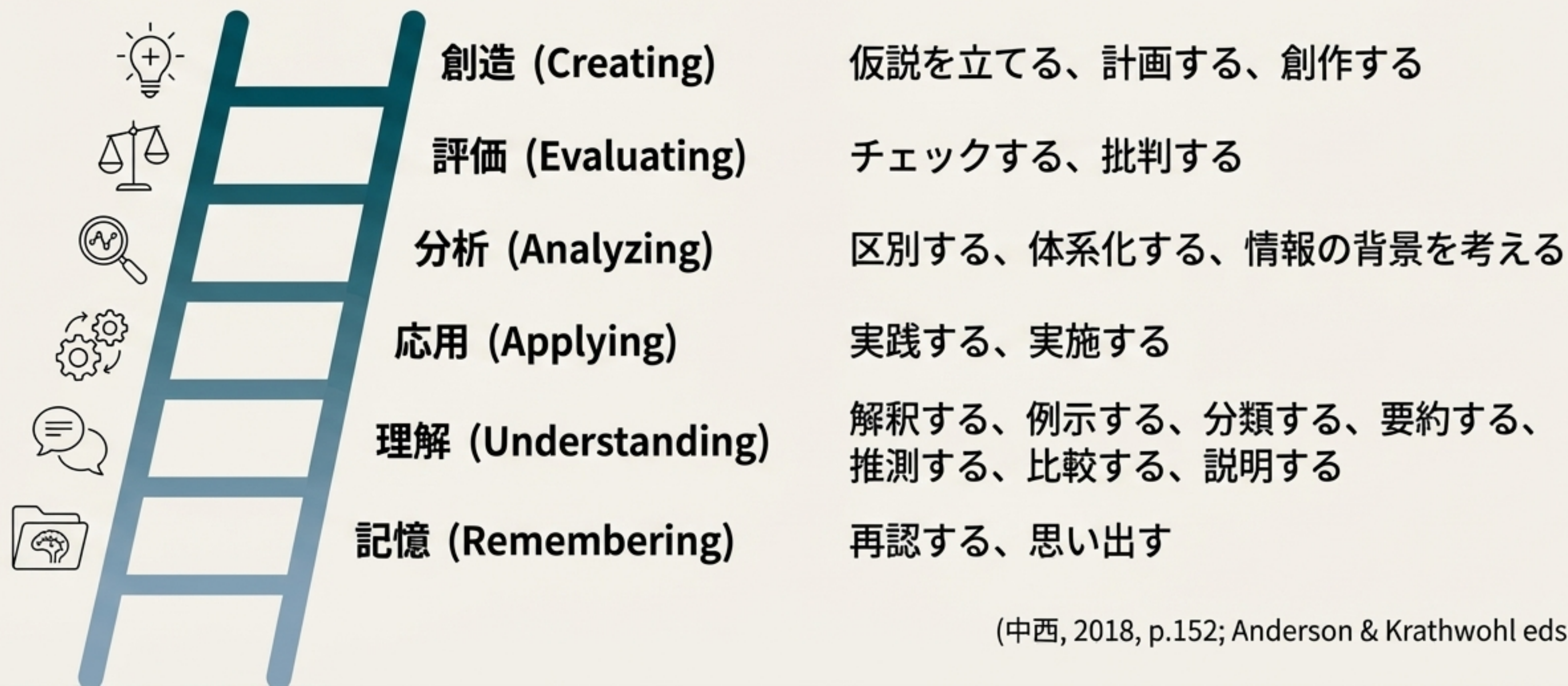
適切に定義された目標は、それ自体が評価の設計図となります。



目標がどのレベルの学習を対象としているかを分類するために、
ブルームのタキソノミー（教育目標の分類学）が不可欠なツールとなります。
これにより、目標の「深さ」を定義し、評価すべき対象を特定します。

学習の深さを定義する：ブルームのタキソノミー

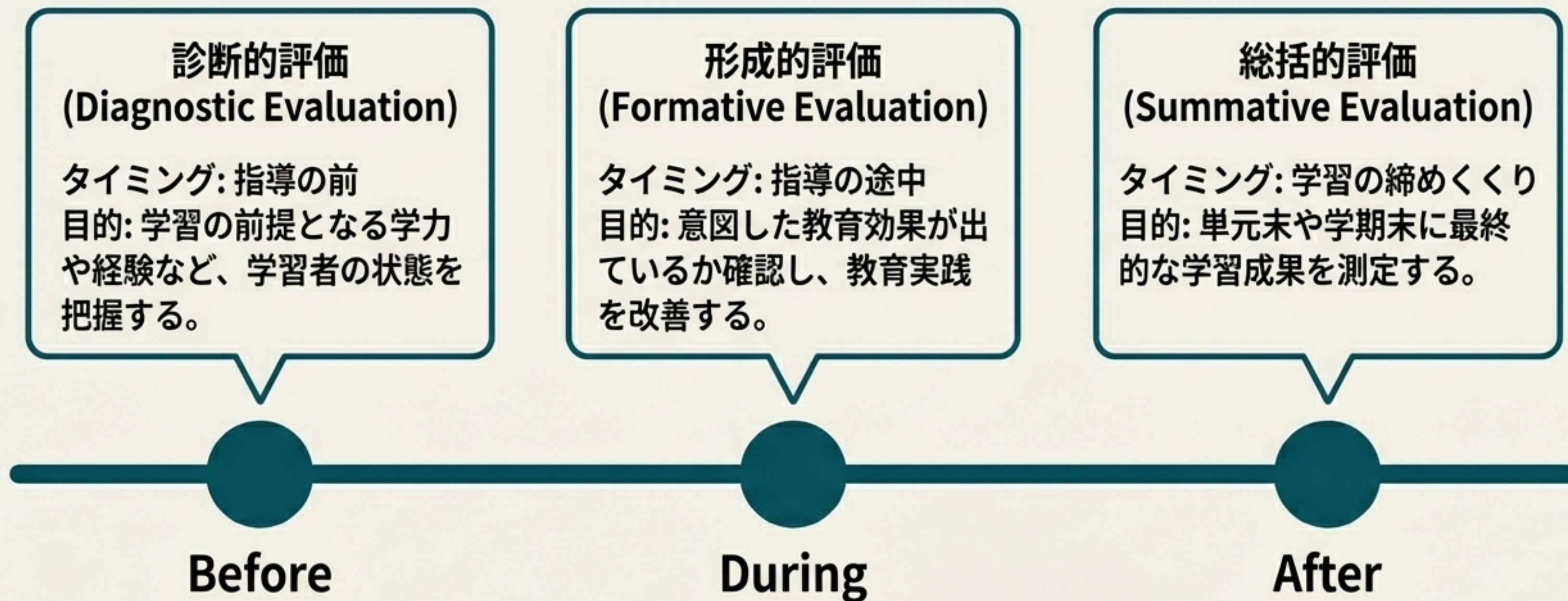
アンダーソンらが改訂したブルームのタキソノミーは、認知プロセスを6つの次元に分類し、学習者がどのようなレベルの思考を行っているかを定義します。



(中西, 2018, p.152; Anderson & Krathwohl eds., 2001)

評価の3つの機能：いつ、何のために評価するのか

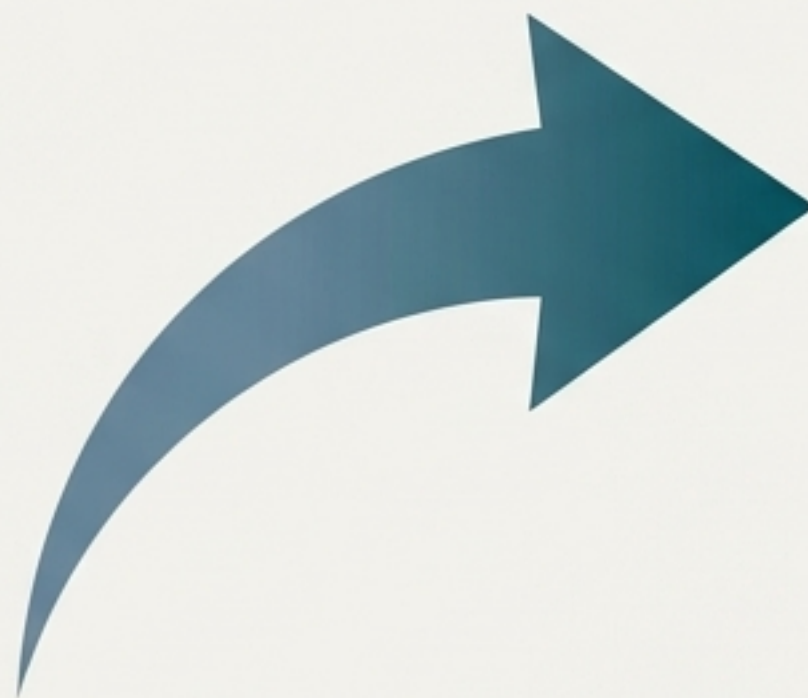
ブルームは、教育評価が学習サイクルの異なる時点で果たす3つの主要な機能を示しました。



現代の評価観：「学習のため」「学習として」の評価へ

近年、評価の役割は再定義されています。「指導と評価の一体化」が求められ、評価活動自体が学習の機会と見なされるようになっていきます。

学習の評価
(Assessment of Learning)



学習のための評価
(Assessment *for* Learning)

学習としての評価
(Assessment *as* Learning)

学習のための評価:

形成的評価の現代的な捉え方。
指導改善に繋げる。

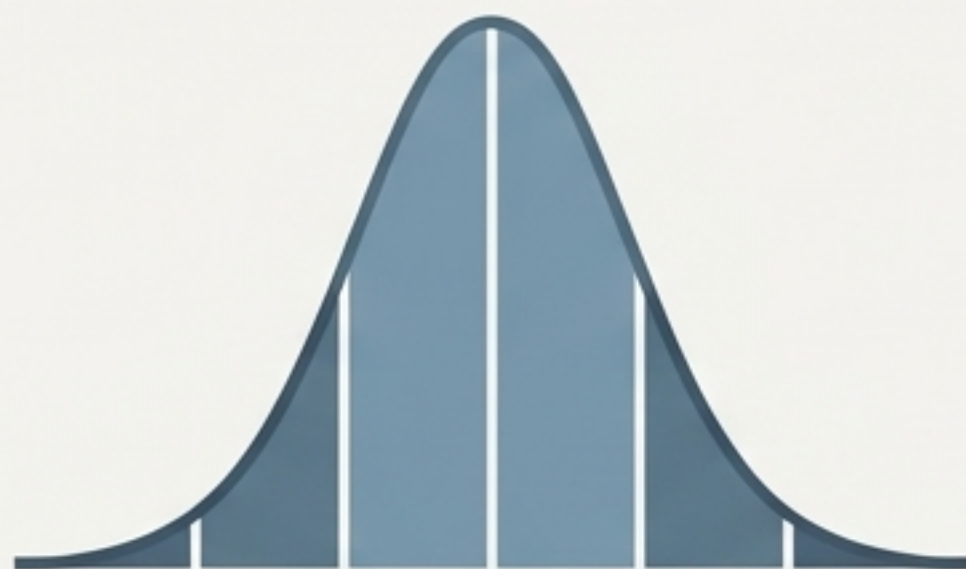
学習の評価:

総括的評価の現代的な捉え方。
成果を測定する。

学習としての評価:

学習者自身が評価活動に参加し、
自己の学びを深める機会とする考え方。

評価の基準：絶対評価、相対評価、そして個人内評価



相対評価 (Relative Evaluation)

基準: 集団の中での順位（集団に準拠した評価）。

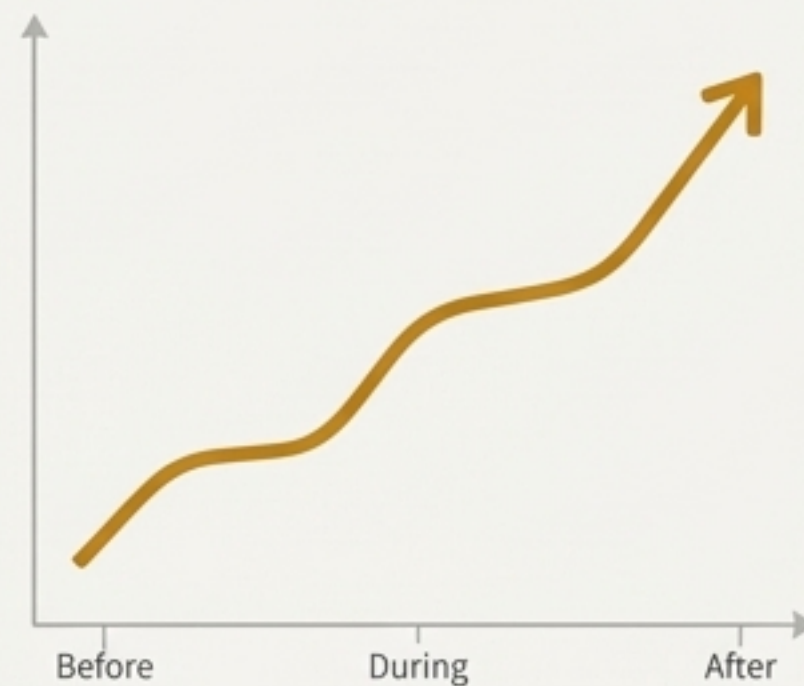
例: 「5」が上位10%、「4」が20%など。



絶対評価 (Absolute Evaluation)

基準: 定められた目標の基準（目標に準拠した評価）。

例: 目標への達成度100%でB評価など。



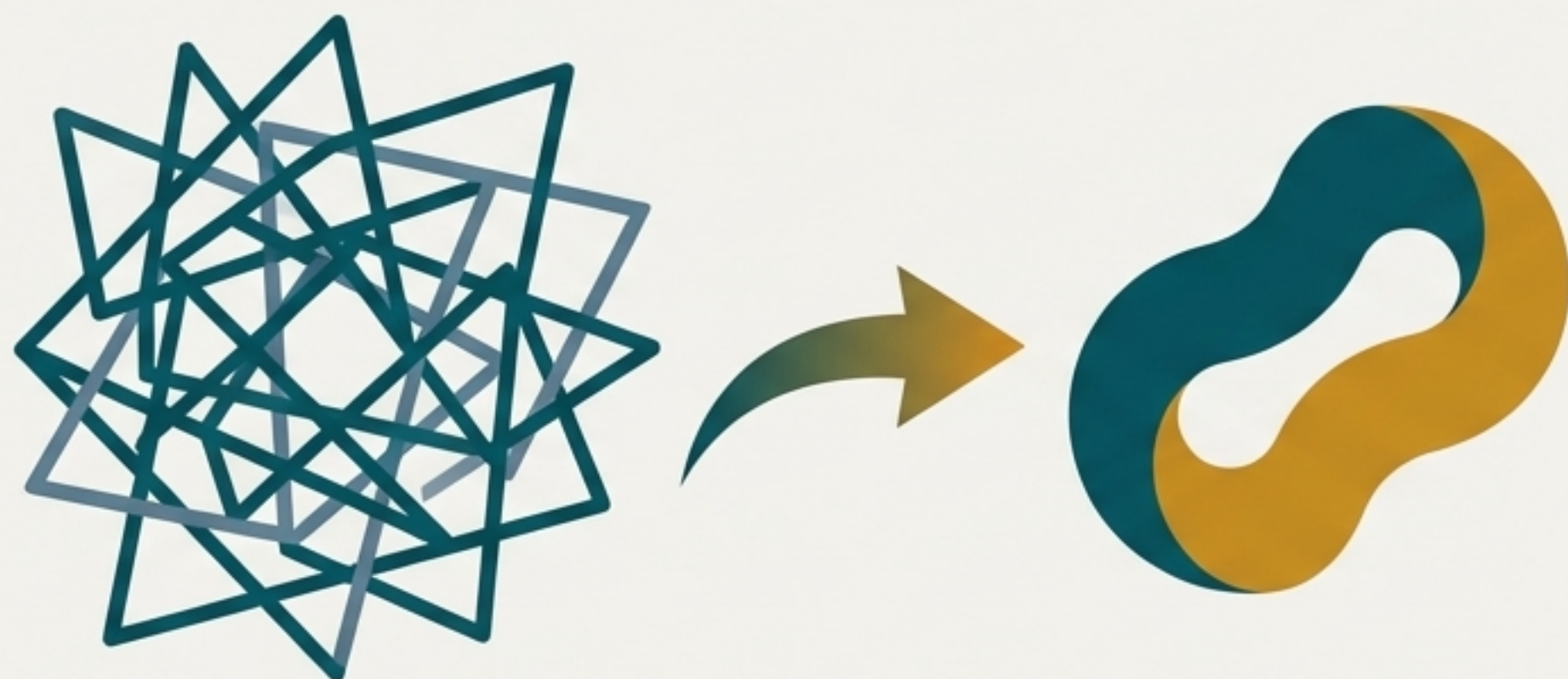
個人内評価 (Intra-personal Evaluation)

基準: 以前の状況と比較した進歩の度合い。

特徴: 個人の良い点、可能性、進歩の状況を評価する。

変容的評価：「見方・考え方」の変化を捉える

これからの評価は、知識の習得だけでなく、学習を通じて学習者の「見方・考え方」や「在り方・生き方」そのものがどう変化（変容）したかに焦点を当てます。



「変容」の具体例:

- **視点の転換:** ある事象に対する見方が、一方的から多角的へ、固定的から柔軟なものへと変わる。
- **価値観の変化:** 自分の価値観や信念を再検討し、より建設的な方向へと変化させる。
- **行動の変化:** 自らの行動や態度が、より積極的、協働的なものへと変化する。

「真正の学力」を測るための評価ツールキット

客観テストなどの定量的評価に加え、学習のプロセスや深い理解を評価する定性的評価が求められています。ここでは、そのための具体的な手法を紹介します。



パフォーマンス評価 (Performance Assessment)

知識やスキルを実際に使いこなすことを求める課題（レポート、プレゼンなど）で評価する。



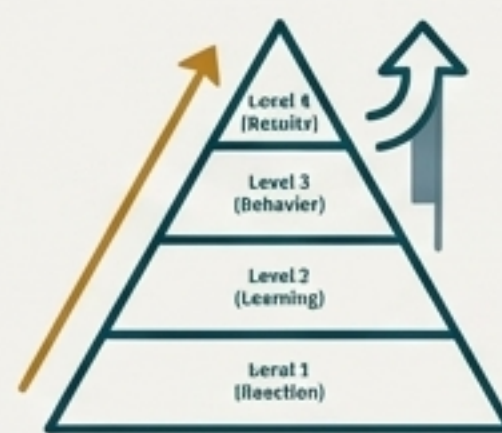
ポートフォリオ評価 (Portfolio Assessment)

学習過程や成果物（作品、記録）を蓄積し、プロセスや思考の変化を評価する。

	Beginner	Intermediate	Proficient	Advanced
≡	✓	✓		✓
≡	✓		✓	
≡		✓		✓
≡	✓		✓	
✓ — ✗ ~				

ルーブリック評価 (Rubric Assessment)

複数の評価項目と達成度レベルを明示した基準表を用い、質的・客観的に評価する。

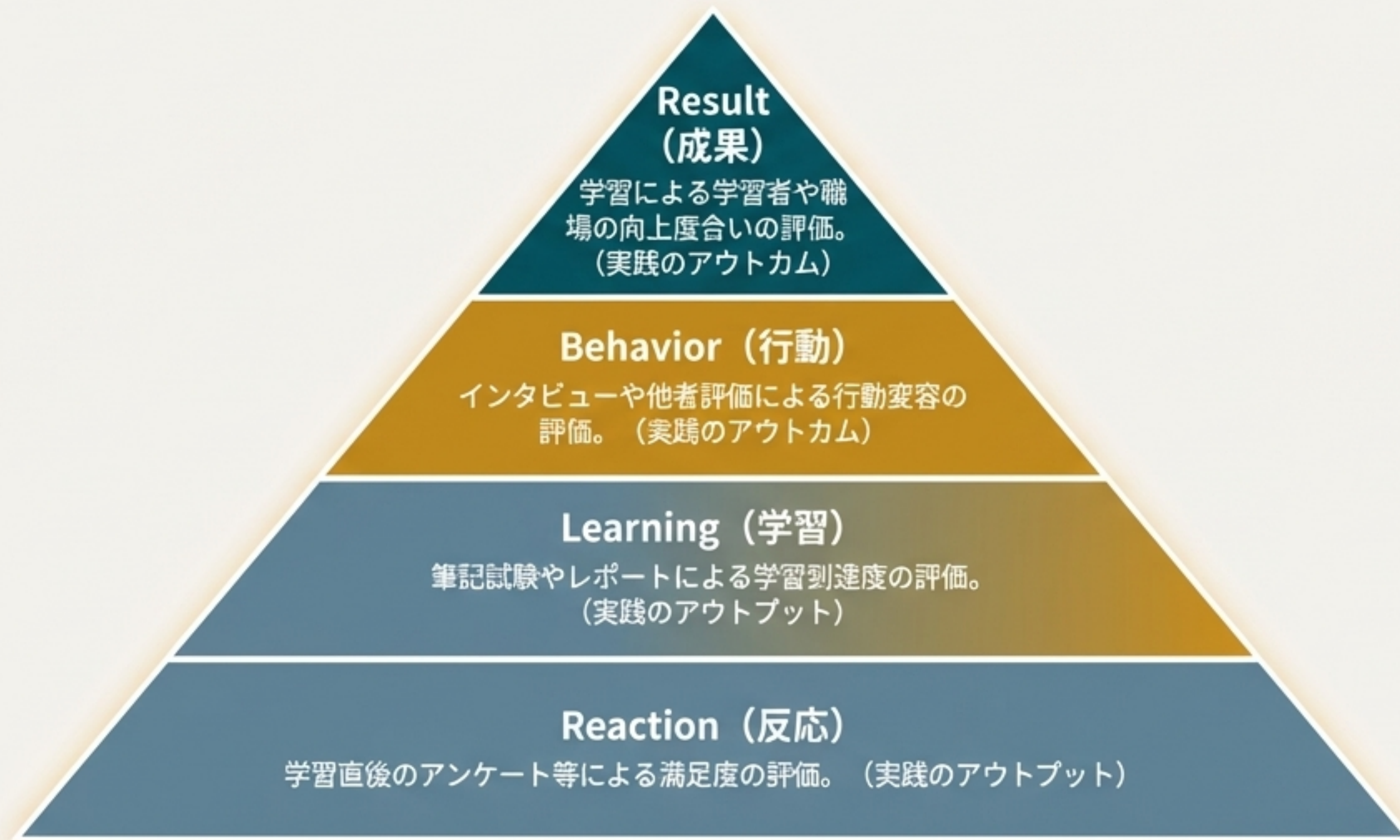


カークパトリックモデル (Kirkpatrick Model)

学習効果を4つのレベルで測定し、組織へのインパクトまでを評価する。

カークパトリックモデル：学習効果を4段階で測定する

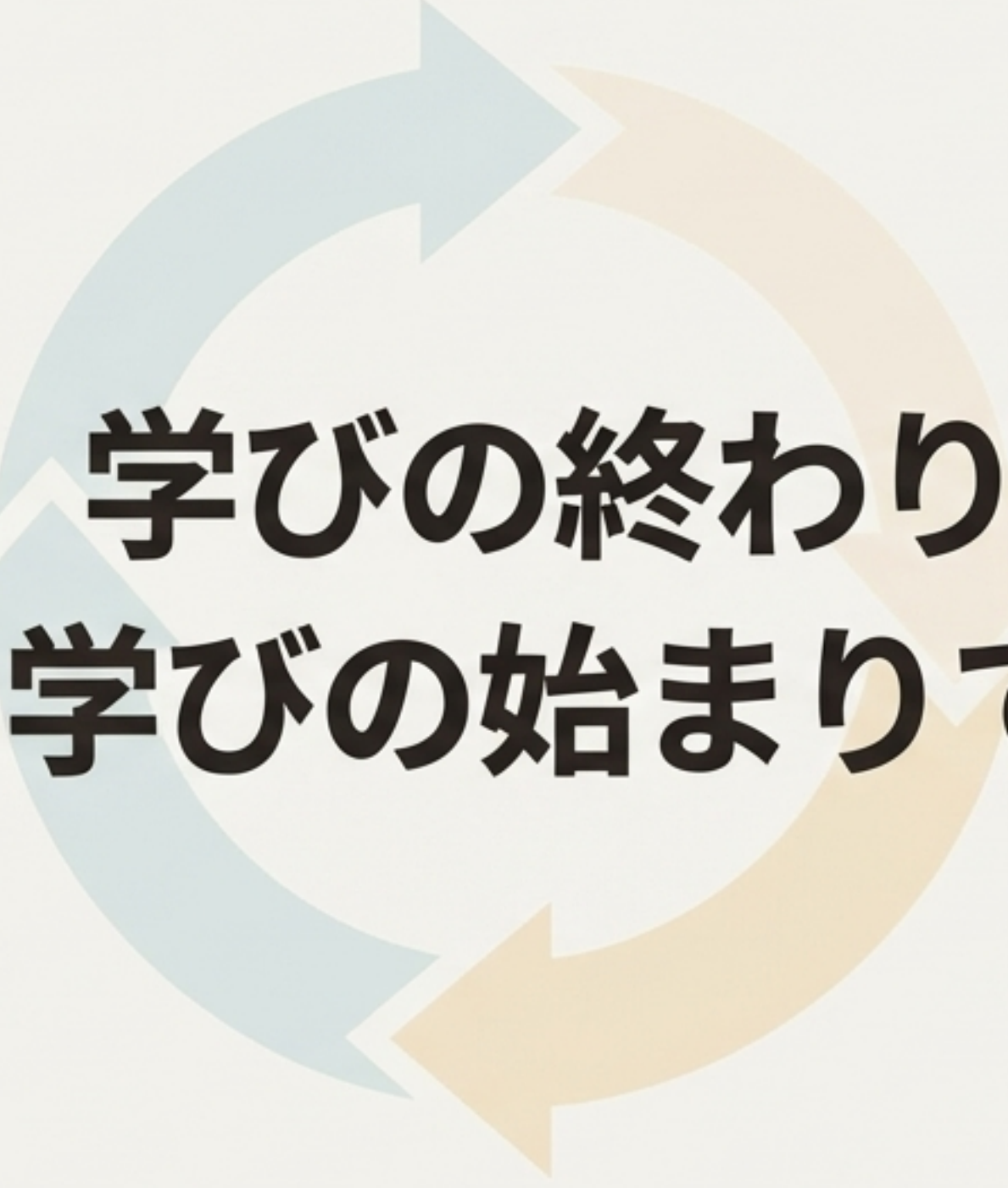
このモデルは、学習効果を「反応」から組織への「成果」まで4段階で捉え、学習がもたらす真のインパクトを可視化します。



まとめ：ゴールから成長へのデザインサイクル

効果的な学習設計は、明確な目標設定から始まり、多角的な評価を通じて次の成長へと繋がる、一貫したサイクルです。





**評価とは、学びの終わりではなく、
次なる学びの始まりである。**

引用・参考文献：梶田叡一（2019）、中西千春（2018）、他