

## 5R-08 グループワーク学習における学習者相互による成績評価について<sup>1</sup>

三宅 修平\*, 安齊 公士\*, 吉澤 康介\*, 長崎 等\*\*

関東学園大学経済学部\*, 早稲田大学理工学総合研究センター\*\*

### 1. はじめに

グループワーク学習において、教員は個々のグループの評価のみならず、個人の成績をも評価する必要があり、それを如何なる方法により行うかは、苦慮するところである。

そこで本稿では、

- グループ内の個々の学習者の貢献度の評価を当該グループメンバーに委ねる
- 各々のグループに対する評価をそれ以外のグループに委ねる

というように二つの局面で学生自身に学習成果を評価させ、その合計を個人成績とするという評価方法を提案し、その妥当性について議論する。

### 2. グループワーク学習とその評価

グループワーク学習は実体験を通してグループ・プロセス(グループで活動するとき起こる様々な現象)を理解したり、プロセスに働きかける能力を養うためには有効な学習形態である。

情報リテラシ教育にグループワーク学習を取り入れる場合、対象とするクラスの学生を複数のグループに分割し、各々の学生グループ内で、何らかのテーマについて、Web 検索、図書館での文献調べ等を行い、互いに議論しながらそれらをまとめるというように、学生同士でコラボレート(Collaborate)しながら、調べ学習を進めていくことになる。

その過程で、チームワークを創り出す要素とは何か、より成熟したチームに育てていくにはどのようなリーダーシップが必要であるかを実体験として学ぶことになる。さらに適宜、教員からもヒントや示唆を受けながら、プレゼンテーション資料のまとめ方等について学習する。

最終的には各々のグループごとにプレゼンテーション資料を完成させ、研究発表会を行い、担当教員はそれを基に成績評価を行うというアプローチが一般的であろう。

成績評価にあたっては

1. 事実と意見を明確に区別しているか。
2. 構成が論理的か。
3. 図・表・イラスト等を効果的に利用しているか。
4. 資料と話す量のバランスはよいか。
5. 発話の音声の大きさやテンポは適切で聞きやすかったか。

などのプレゼンテーションの評価基準に加えて、各学生の出席状況を加味して評価を与える、という手法が多用されているものと思われる。

しかし、実際の実習においては、リーダーシップを発揮したり、Web を検索したり、図書館で調べたり、知恵を絞りながら真剣に資料作成に取り組んでいる学生がいる一方で、グループワークにはほとんど関与せずに、傍観している学生がいる場合もある。また、日頃あまり熱心にグループワークに取り組んでいないにもかかわらず、最終的なプレゼンテーションではある程度評価に値する発表をする学生もいる。したがって、教員は個々の学生の貢献度の評価を下す際に、苦慮するケースが多いと思われる。

本来ならば、常時すべてのグループの学習過程に教員が立会い、個々の学習者がその対象とする課題に対して問題発見、解析等にもどのように関与して、レポートなりプレゼンテーション資料ができあがってきたか、誰がチームワークを創り出し、リーダーシップを発揮してきたかを逐一把握した上で、個々の学生に対する評価を与えるべきであろう。

<sup>1</sup> A Mutual Estimation Method for Group Work Study.

Shuhei Miyake\*, Koushi Anzai\*, Kousuke Yoshizawa\*, Hitoshi Nagasaki\*\*

Faculty of Economics, Kanto Gakuen University\*. Advanced Research Institute of Science and Engineering, Waseda University\*\*.

しかしこの種の学習は授業時間のみでの成果は期待できず、授業時間外にも学生間でメールをやり取りしたり、調べた成果を持ち寄り、話し合いや議論を重ねながら完成させる場合が多く、教員が常に全グループの学習過程に立ち会うことは事実上不可能に近い。

そこで、プレゼンテーション資料などのコンテンツ評価と学習過程の評価を受講学生全員で議論することにより決定させれば、評価過程をオープン化しながら、ある程度客観性を保ちつつ、学生全員が納得する評価を与えることができるのではないかと考えた。この場合、学生は評価されるだけの立場から、学生同士で議論しながら、コンテンツや他人のワークを評価する立場に変わる。評価されることに慣れきっていた学生は、他人を評価するという、新たな視点を持ってグループワークに取り組むことになり、新鮮な経験をするチャンスにもなると考えられる。

### 3. 個人の貢献度の評価とグループの評価

「1. はじめに」で述べたように、評価は

- グループ内での個人の貢献度
- グループ間の優劣

という二つのレベルで行う必要がある。以下、それぞれの評価方法について述べる。

#### a) グループ内での個人の貢献度点の評価

全受講生を  $n$  個のグループ ( $G_1 \sim G_n$ ) に分ける。ここで全受講生が同じ貢献度をしたと仮定したときの個人貢献度点を  $\alpha$  と定義する。ただし、 $|G_i| = m_i$  ( $G_i$  の構成メンバー数) とする。このとき、 $G_i$  の総個人貢献度点を  $m_i \alpha$  と定義する。ここで、 $G_i$  の総個人貢献度点を  $m_i$  人でのような割合でシェアすべきかについて  $G_i$  内で議論し、全員の合意により、課題作成過程における  $G_i$  内の各人の個人貢献度点を決定させる。このようにして、 $G_i$  内のメンバー中の  $j$  番目の学生の個人貢献度点  $\alpha_{ij}$  を求める。

#### b) グループ評価

各々のグループ ( $G_1 \sim G_n$ ) に対してグループ基礎点を  $\beta$  と定義する。このとき、各々のグループが持つ他グループを評価するためのグループ採点用持ち点を  $\beta(n-1)$  と定義する。ここで、このグループ採点用持ち点を自分達以外のどのグループに、どのような割合で

シェアすべきかを、各々のグループのプレゼンテーション内容、態度等を考慮に入れながら、グループごとに議論し、自分達以外のグループの評価点を決定させる。したがって  $G_i$  のグループ点は  $G_i$  以外のグループから与えられた評価点の平均  $\beta_i$  により定義される。

このようにして a) から得られるグループ内での個人貢献度点  $\alpha_{ij}$  と b) から得られるグループの評価点  $\beta_i$  を合計したものを個人の評価点とする。

### 4. 評価結果

個人の貢献度点とグループの評価点の割合をどの程度に設定すべきかについては様々な考え方が存在すると思われるが、今回の計算では個人の貢献度点の平均  $\alpha$  とグループの評価点  $\beta$  が等しくなるように  $\alpha$  と  $\beta$  を定めた。

その結果、協調的に実習を行っていたと見られるグループは個人点が平均化する一方で、学習態度に差があったグループでは個人点がばらついた。傍観者であった学生は低めに、授業をサボタージュする学生は極端に低い個人点となっていた。従って、学生間の議論が冷静に行われたものと考えられる。

また、グループに与えられる点数も序列的には教員が評価したものと同一評価を出すグループが大半を占めた。

従って、この評価法は学生からも納得が得られ、また大方妥当な評価結果を導く手法であると考えられる。

### 5. おわりに

本稿では、グループワーク学習における個人の成績評価をする際に、個人貢献度点とグループ評価を学生同士の話し合いに委ねることにより、個人の成績を評価する方法を提案した。今回は、評価に際して学生に特に評価基準となるものを提示しなかったが、何らかの評価基準を教員が提示し、学生同士で評価を行った際の議論の経緯と評価の根拠を報告させる必要があると考えられる。

### 参考文献

- [1] 三宅修平, 安斉公士, 吉澤康介: 情報リテラシ教育における Collaboration, 情報教育シンポジウム論文集, IPSJ Symposium Series Vol.2000, No.9, 21-24, 2000年7月