

厳格な成績評価のために アセスメントポリシーに基づく評価

2019年7月11日（木） 18:00～19:30

亜細亜大学5号館教室

田中正弘（筑波大学）

目次

- 本発表の目的
- 授業形態と評価方法
- 成績評価ガイドライン
- アセスメント・ポリシー
- 厳格な成績評価
- まとめ

本発表の目的

- 日本では、成績評価は大学教員の裁量にほぼ全て委ねられているため、**評価基準が不統一かつ曖昧**であることが多い。
 - 特に、ペーパーテストで計れない能力（主体性などの態度）の評価は、教員によって評価基準がバラバラで、客観性に欠ける嫌いがある。
- そこで、授業形態に応じた評価の妥当性と信頼性の向上のため、「ガイドライン」に沿った、組織的な評価方法の構築を提案したい。

貴学の学位授与方針（DP）

- 幅広い教養と高度な専門知識・技能を身につけ、柔軟に活用できる。
- グローバルな視点から世界の諸文化を理解し、その多様性を尊重できる。
- **他者と協力して、より良い社会の形成に能動的に貢献できる。**
- 目標を定め、自らのキャリアを形成し、生涯にわたって学びの姿勢を持続できる。

出典：亜細亜大学「学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」
(<https://www.asia-u.ac.jp/about/policy/>)

この能力を従来型の講義だけで修得させるのは難しい。

授業形態と評価方法

様々な授業形態

- 講義・演習・実験・フィールドワーク・ゼミなど、「いずれの授業形態でも、教員と学生とのコミュニケーションは重要」（東洋大学 2018: 14）である。
 - 全ての授業形態にアクティブラーニングの要素を取り入れるべき。
 - ただし、授業形態の長短を無視したアクティブラーニングへの転換は危険！！！！

出典：東洋大学（2018）「様々な授業形態」
(<https://www.toyo.ac.jp/uploaded/attachment/1080.pdf>)

講義の長短

- 長所

- 大量の知識・技能を短い時間で伝達できること
 - 学生が知識・技能を効率的に修得できる。
- 大教室でのマスプロ教育が可能なこと

- 短所

- 修得した知識・技能を活用する機会が乏しいこと
 - 知っていることと、活用できることはイコールではない。
- 表現力や主体性などの育成が難しいこと

アクティブラーニング型授業の長短

- 長所

- 修得した知識・技能を活用する機会が豊富なこと
 - 知識・技能を前もって修得していることが前提となる。
- 表現力や主体性などを育成できること

- 短所

- 教員が伝達できる知識・技能の量が少ないこと
- 大教室でのマスプロ教育は難しいこと
 - 少人数が望ましい。

授業形態に応じた評価方法

- 講義の評価方法
 - 知識・技能の量と質を評価する。
 - 従来型の学期末テスト, 小テストなど
 - 問題解決力の質を評価する
 - 論述試験など
- アクティブラーニング型授業の評価方法
 - 問題解決力・表現力・主体性などの質を評価する
 - シミュレーション, 実地試験, 観察記録法（授業中の態度行動を観察）など
 - 論文・レポートなど

出典: 佐藤浩章(編)(2010)『大学教員のための授業方法とデザイン』玉川大学出版部, 42頁。

新しい評価方法

- 自らの科目の到達目標（学生の学習成果）は，従来のペーパーテストのみで測れているのかを再考してみる。



- 測れていない（測るのは難しい）目標があるのならば，授業中の学生のパフォーマンス（特に主体的な学修や態度）を評価することで測れないか，考えてみる。
 - どのパフォーマンスを対象とするか。
 - どのように評価するか。
 - そのために，学生にどのような活動を促すか。

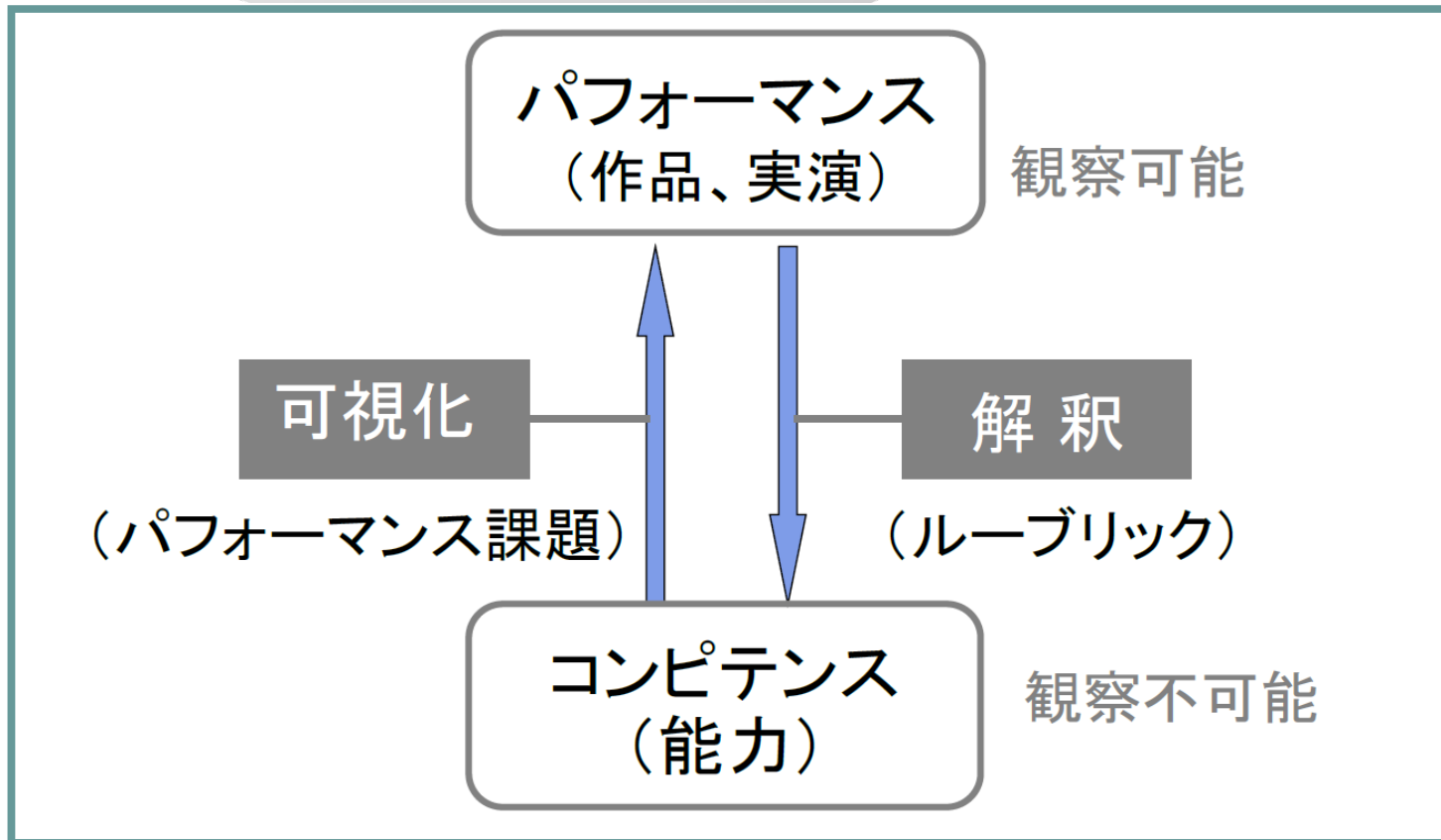
（注）必要であれば，到達目標の加筆修正も考えてみる。

パフォーマンス評価

- パフォーマンス評価とは、フィギュアスケートの採点方法に近いものである（松下 2013）。
 - 数分間、**実際に演技**させる。
 - 複数の専門家（**審査員**）が**評価基準**に従って採点する。

出典：松下佳代(2013)「学習成果の評価の方法ーパフォーマンス評価を中心に」平成25年度(第16回)弘前大学FDワークショップ, 13頁

パフォーマンス評価の概念図



- 出典：松下佳代（2013）「学習成果の評価の方法—パフォーマンス評価を中心に」平成25年度（第16回）弘前大学FDワークショップ，11頁。

ルーブリックの定義

- ルーブリックの定義（文部科学省）

- 米国で開発された学修評価の基準の作成方法であり、評価水準である「**尺度**」と、尺度を満たした場合の「**特徴の記述**」で構成される。記述により達成水準等が明確化されることにより、他の手段では困難な、パフォーマンス等の定性的な評価に向くとされ、**評価者・被評価者の認識の共有**、複数の評価者による**評価の標準化**等のメリットがある。

- 出典：中央教育審議会（2012）「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～」， 37頁。

VALUE Rubric (チームワーク)

	4	3	2	1
チーム・ミーティングへの貢献	代案や代案提案のメリットを明確にすることでチームが前進するのを助ける。	他人の考えを基に、代替案や行動指針を提供する。	グループの仕事を促進するための新しい提案をする。	考えを共有はするが、グループの仕事を促進はしない。
チーム成員の貢献促進	他人の貢献に基づいて建設的に事を進め、他人の貢献を統合するとともに、成員が参加していないことに気付いた場合、参加を促すことにより、ミーティングへの貢献を促進するような方法でチームの成員を参加させる。	他人の貢献に基づいて建設的に事を進める、あるいは他人の貢献を統合することにより、ミーティングへの貢献を促進するような方法でチームの成員を参加させる。	他のチーム成員の見解の言い換えや、明確にするため質問をすることにより、ミーティングへの貢献を促進するような方法でチームの成員を参加させる。	交代し、遮ることなく他人の意見を聞くことで、チームの成員を参加させる。
チーム・ミーティング外での個人貢献	締め切りまでに割り当てられた仕事を全て終える; 達成した仕事は包括的で徹底しておりプロジェクトを推進する。	他のチーム成員が割り当てられた仕事を同じように高い水準で仕上げられるように積極的に支援する。締め切りまでに割り当てられた仕事を全て終える; 達成した仕事は包括的で徹底しておりプロジェクトを推進する。	締め切りまでに割り当てられた仕事を全て終える; 達成した仕事がプロジェクトを推進する。	締め切りまでに割り当てられた仕事を全て終える。
建設的なチーム風土の育成	以下の全てを行うことで建設的なチーム風土を支援する。 <ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションにおいて礼儀正しく建設的であることでチーム成員に敬意を表する。 前向きな口調または書き言葉、表情やボディランゲージを用い、チームとその仕事について前向きな態度を伝える。 タスクの重要性について、およびそれを遂行するチームの能力について自信を表明することによりチーム成員を動機づける。 チーム成員に援助や激励を与える。 	以下のいずれか三つを行うことで建設的なチーム風土を支援する。 <ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションにおいて礼儀正しく建設的であることでチーム成員に敬意を表する。 前向きな口調または書き言葉、表情やボディランゲージを用い、チームとその仕事について前向きな態度を伝える。 タスクの重要性について、およびそれを遂行するチームの能力について自信を表明することによりチーム成員を動機づける。 チーム成員に援助や激励を与える。 	以下のいずれか二つを行うことで建設的なチーム風土を支援する。 <ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションにおいて礼儀正しく建設的であることでチーム成員に敬意を表する。 前向きな口調または書き言葉、表情やボディランゲージを用い、チームとその仕事について前向きな態度を伝える。 タスクの重要性について、およびそれを遂行するチームの能力について自信を表明することによりチーム成員を動機づける。 チーム成員に援助や激励を与える。 	以下のいずれか一つを行うことで建設的なチーム風土を支援する。 <ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションにおいて礼儀正しく建設的であることでチーム成員に敬意を表する。 前向きな口調または書き言葉、表情やボディランゲージを用い、チームとその仕事について前向きな態度を伝える。 タスクの重要性について、およびそれを遂行するチームの能力について自信を表明することによりチーム成員を動機づける。 チーム成員に援助や激励を与える。
対立への対応	破壊的な対立に直接、建設的に対処し、全体的なチームの結束力と将来の有効性を高めるような方法でそれに対処・解決するよう手助けする。	対立を発見、認識し、それに関わり続ける。	焦点を(対立から離れて)見解の一致点、検討中の課題へと切り替える。	代替の見解・考え・意見を受動的に受け入れる。

主観的評価を客観化する工夫

- ルーブリックを用いても、パフォーマンス評価は主観的になりやすい。
- そこで、できるだけ多くの人々が評価することで、客観性を高める必要がある。
 - フィギュアスケートでは、複数人で評価し、最も高い評価と最も低い評価を除いた評価結果の平均をとることで、評価の客観性を高めている。
 - 教員だけでなく、学生も評価者になってもらう。
- そのためには、評価方法に関する共通理解が重要となる。
 - 成績評価ガイドラインの設定が望まれる。

成績評価ガイドライン

お茶の水女子大学のガイドライン

レターグレードと評点区間、及び評価基準表

S (90点以上)	基本的な目標を十分に達成し、きわめて優秀な成果をおさめている。
A (90点未満から80点以上)	基本的な目標を十分に達成している。
B (80点未満から70点以上)	基本的な目標を達成している。
C (70点未満から60点以上)	基本的な目標を最低限度達成している。
D (60点未満不合格)	基本的な目標を達成していないので再履修が必要である。

S評価を評価対象者の15%以内(履修者数が10人未満の場合は2名以下)に留める。
履修放棄によって評定できない場合はD(不合格)となる。
レターグレードで評定する場合の評点は、S=95、A=85、B=75、C=65、D(不合格)=55となる。

絶対評価に相対
評価の要素を加
えている。

出典:お茶の水女子大学「シラバス(成績評価基準)」
(http://www.ocha.ac.jp/education/info/about_grade.html)

愛知学院大学のガイドライン

評語	評価	ポイント	100点満点での得点範囲	評価基準
AA	秀	4	90点以上	科目内容を修得し、極めて優秀な成績を修めた者
A	優	3	89点から80点	科目内容を修得し、優れた成績を修めた者
B	良	2	79点から70点	科目内容を修得し、良好な成績を修めた者
C	可	1	69点から60点	科目内容を修得したと認められる者
D	不可	0	59点から30点	科目内容を修得したとは認められない者
E	不可	0	29点以下	科目内容を修得したとは認められず、修得には再度の履修が必要である者

AA 評価の取得者数は、原則として、履修登録者数の合計の **20%以下** とする。
ただし、必修科目、能力別クラス編成科目、演習科目、履修登録者数の少ない科目 (20 名以下)、学部学科等が指定する授業科目でこれによりがたい場合は適用除外する。

出典: 愛知学院大学「単位認定及び成績評価に関するガイドライン」
(<http://www.agu.ac.jp/life/rules/seiseki-guideline.pdf>)

明海大学のガイドライン

- 成績評価は**相対評価を原則**とし、S評価、A評価及びD評価の標準的な分布は、おおむね次のとおりとする。

成績評価	標準的な成績評価の分布
S	10%程度
A	20%程度
D	20%以内

出典：明海大学「浦安キャンパスにおける単位認定及び成績評価に関するガイドライン」
(http://urayasu.meikai.ac.jp/tebiki/pdf_syllabus/manual_guideline.pdf)

大阪大谷大学のガイドライン

- 成績評価の検証

- 学長および学部長は、各授業科目の目的や授業方法および特性に応じて成績評価の妥当性を検証し、成績分布に著しい偏りがあると判断した場合、当該科目の担当教員に対して学習到達目標・評価基準および評価方法の適切性やその成績分布に至った理由について説明を求めることができる。担当教員からの説明の妥当性は協議会で判断するものとする。ただし、学外協力機関からの評価に基づいて成績評価が行われる実習科目、認定科目についてはその限りではない。

出典：大阪大谷大学「成績評価ガイドライン」(<https://www.osaka-ohitani.ac.jp/files/about/disclosure/grade-evaluation-guidelines.pdf>)

岩手医科大学のガイドライン

- 医学部の評価方針：抜粋

1. 講義・演習のみの科目では、知識とその応用を査定します。実習を伴う科目では、技能、態度、コミュニケーション能力も評価します。臨床現場での実習科目では更に倫理・遵法精神と利他精神を評価対象にします。
2. 知識とその応用に関しては筆記試験や口頭試問、技能は実技試験、その他の能力は実習現場評価（レポート、スケッチ、段階的スキル・行動表と業務現場評価法、および自己進捗度表等を取りまとめたポートフォリオ）で査定します。
3. 筆記試験、口頭試問、実技試験は数値化して達成度を査定します。実習現場評価では、可能な限り数値化できる評価法を用いて達成度を査定します。
4. 評価方法の選定と合否基準の設定にあたっては、**その妥当性、客観性ならびに実現可能性を考慮し、担当委員会にて定期的に見直し**を行い、次年度開始時に被評価者と評価者にシラバスで呈示します。

出典：岩手医科大学（2017）「評価方針（アセスメント・ポリシー）」
(<http://www.iwate-med.ac.jp/education/assessmentpolicy/>)

相対評価と絶対評価

- 単純な相対評価の適用は避けるべき。
 - 他の学生と比べて、どれだけ優れて（劣って）いるかよりも、各学生が到達目標をどの程度達成できたかによって個別に評価することを、大学は期待されているからである。
- 単純な絶対評価の採用も避けるべき。
 - 各教員がバラバラに定めた到達目標は、学生に不安を与える要因になったり、無用な混乱を引き起こしたりする危険がある。

ガイドラインの設定

- 絶対評価を基本理念としつつ、相対評価の理念を組み合わせたガイドラインの設定が必要である。



- 各学生が何をどの程度できるようになったかで、成績を判断（絶対評価）する。
- ただし、正規分布（相対評価）とかけ離れている場合は、同僚による事後点検を実施する。

担当教員に説明を求める。

ガイドライン策定を明示した大学

- 福井大学の平成28年度「年度計画」に、下記の文言が含まれている。
 - 多面的かつ厳格な成績評価のガイドライン（アセスメント・ポリシー）を整備し、国際通用性のある厳格な成績評価を行う。
- 同様の文言は、福島大学の「年度計画」（平成28年度）にも見られる。
 - 厳格な成績評価に基づいた卒業認定を行うため、学位授与の方針に定める諸能力を基準としたアセスメント・ポリシーの共有と各授業における成績評価基準の継続的な点検・改善を、FD（ファカルティ・ディベロップメント）を通して促進する。

出典：福井大学（2015）「平成28年度国立大学法人福井大学年度計画」，1頁。

出典：福島大学（2015）「平成28年度国立大学法人福島大学年度計画」，2頁。

アセスメント・ポリシー

文部科学省の定義

- 文科省の「用語集」（2012: 39）によると、アセスメント・ポリシーは以下のように定義される。
 - 学生の学修成果の評価（アセスメント）について、その目的、達成すべき質的水準及び具体的実施方法などについて定めた学内の方針。

二つの異なる解釈

- 文科省の定義（学修成果の評価）には、二つの異なる解釈が見られる。
 - ① 科目の学修成果（成績）の評価と解釈する。
 - アセスメント・ポリシーは、成績評価のポリシーを意味し、成績評価ガイドラインを策定することになる。
 - 主に国立大学に見られる動き。
 - ② 学位プログラム全体における学修成果（学士力）の評価と解釈する。
 - アセスメント・ポリシーは、学士力の質保証ポリシーを意味し、教学IRなどを整備することになる。
 - 主に私立大学に見られる動き。
- ただし、①と②の両方の実施が望ましい。

桐蔭横浜大学のポリシー

	入学生	在学生	卒業生
機関レベル (大学全体)	各種入学試験	退学率除籍率 休学率 各種学生アンケート	学位授与率 就職率 就職分野別分布分析 卒業時アンケート調査 卒業後アンケート調査
教育課程レベル (学部・学科)	各種入学試験 入試区別成績調査	GPA分布 成績分布 修得単位状況 学修行動調査 進級率(留年率) 各種外部試験 海外留学者数 インターンシップ参加者数	公務員試験合格数 進学率 教職免許取得数 教員採用試験合格者 臨床検査技師合格率 臨床工学技士合格率
科目レベル	基礎学力試験(プレースメントテスト) アンケート	出席状況 成績評価(単位取得率) 成績分布 授業アンケート	

出典: 桐蔭横浜大学(2018)「アセスメントポリシー」
(<http://toin.ac.jp/univ/overview/assessment/>)

いわき明星大学のポリシー

	入学生	在學生	卒業生
機関レベル	<ul style="list-style-type: none"> 各種入学試験 満足度調査 	<ul style="list-style-type: none"> 学内スクール受講者数 課外活動状況 満足度調査 退学率 休学率 	<ul style="list-style-type: none"> 学位授与数 就職率 専門領域への就業率 進学率 満足度調査（卒業時） 卒業生へのアンケート調査 雇用者へのアンケート調査
教育課程レベル	<ul style="list-style-type: none"> 各種入学試験 	<ul style="list-style-type: none"> GPA 成績分布状況 修得単位数 外部テスト 学修行動調査 ジェネリックスキル調査 進級率 転部転科率 	<ul style="list-style-type: none"> 薬剤師国家試験合格率・合格者数 教員採用試験合格率・合格者数 公務員採用試験合格率・合格者数 日経225構成企業採用数 資格取得率・取得者数
科目レベル	<ul style="list-style-type: none"> アセスメントテスト 	<ul style="list-style-type: none"> 成績評価（テスト・ルーブリック） 学修履歴（ポートフォリオ） アセスメントテスト 学外実習評価 成績分布状況 授業評価アンケート 	

出典:いわき明星大学(2018)「アセスメントポリシー」
 (http://www.iwakimu.ac.jp/information/assessment_policy.html)

京都女子大学のポリシー

	評価対象	評価指標
機関（大学）レベル	大学における活動全体を通じた学修成果	<ul style="list-style-type: none">• ジェネリックスキル測定テスト• 就職率• 学生生活実態調査• 卒業時アンケート• 学修ポートフォリオ
学位プログラム（学科・専攻）レベル	学位プログラムとしての学修成果	<ul style="list-style-type: none">• ジェネリックスキル測定テスト• 卒業論文・卒業研究の成果• GPA• 学修ポートフォリオ• 免許・資格取得状況
科目レベル	科目ごとの学修成果	<ul style="list-style-type: none">• 各科目の成績評価• 授業アンケート

出典：京都女子大学(2018)「アセスメントポリシー」
(http://www.iwakimu.ac.jp/information/assessment_policy.html)

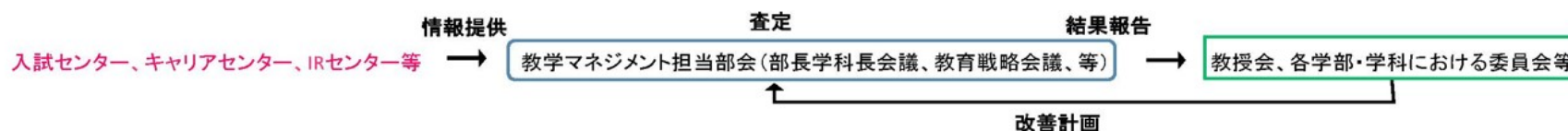
東北福祉大学のポリシー

アセスメント・ポリシー(HPより抜粋)に基づく各レベルでの査定とフィードバックの流れ

東北福祉大学では、ディプロマ、カリキュラム、アドミッションの3つのポリシーに基づき、機関レベル(大学)・教育課程レベル(学部・学科)・科目レベル(授業・科目)の3段階で学修成果を査定する方法を定めています。

1. 機関レベル

学生の志望進路(就職率、資格・免許を活かした専門領域へ就業率及び進学率、等)から学修成果の達成状況を査定します。



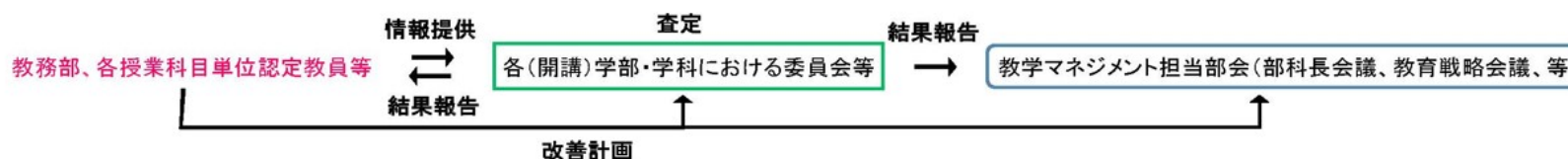
2. 教育課程レベル

学部・学科の所定の教育課程における資格・免許の取得状況、卒業要件達成状況(単位取得状況・GPA)から教育課程全体を通じた学修成果の達成状況を査定します。また、学年ごとの単位取得率・成績分布の状況から、学士力における汎用的技能と態度・志向性について、1年次における基礎、2年次における活用と実行、3年次における応用と定着、そして4年次での統合的学習、創造的思考の獲得状況を学修成果として査定します。



3. 科目レベル

シラバスで提示された授業等科目の学修目標に対する評価、及び学生アンケート等の結果から、科目ごとの学修成果の達成状況を査定します。



出典: 東北福祉大学(2018)「アセスメントの仕組みの概要」, 2頁。

(<https://www.tfu.ac.jp/aboutus/policy/arprn890000001gf8-att/s9n3gg000000fuxv.pdf>)

努力目標

- 文科省はDP・CP・APの作成をそれぞれ義務化した
が、四つ目のポリシーであるアセスメントは、努力
目標とした（濱名 2016: 35）。
- しかし、やがて義務化されるであろうことは容易に
想像できる。
 - アセスメントポリシーの整備が、私学助成金の配分項目に追加
された（平成30年度）。
- では、成績評価ガイドラインおよびアセスメント・
ポリシーに基づいて、どのように成績評価を厳格化
すべきかについて考えてみたい。

出典：濱名篤（2016）「三つのポリシー（AP・CP・DP）をどう実質化するかーガイドライン策定を受けて」『カレッジマネジメント』198, 34-38頁。

厳格な成績評価

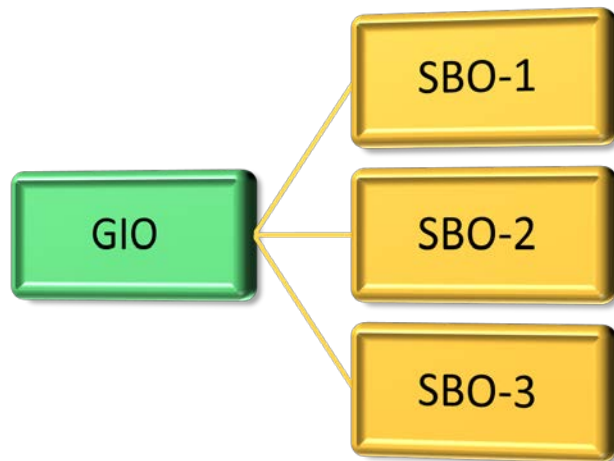
厳格な成績評価

- 「成績評価は到達度評価を基本とし、『**妥当性**』、『**客観性**』、『**透明性**』、『**公正性**』を徹底する」（北陸大学 2017）。
 - 到達目標の設定の「妥当性」の担保は容易ではない。
 - そもそも、到達目標の設定が教員間で不統一であることが多い。
 - そこで、**到達目標**（Specific Behavioral Objectives: SBOs）、および授業の**目的**（General Instructive Objectives: GIO）の設定の仕方を考えてみたい。

出典：北陸大学(2017)「2018年度版北陸大学授業のガイドライン」

GIO&SBOs

- 授業の目的（GIO）とは，期待する学修成果のことである。
- 到達目標（SBOs）とは，学生が修得すべき知識・能力・態度などを領域ごとに記述したものである。
 - SBOsを全て達成すると，GIOを達成できたことになる。



SBOsの設定

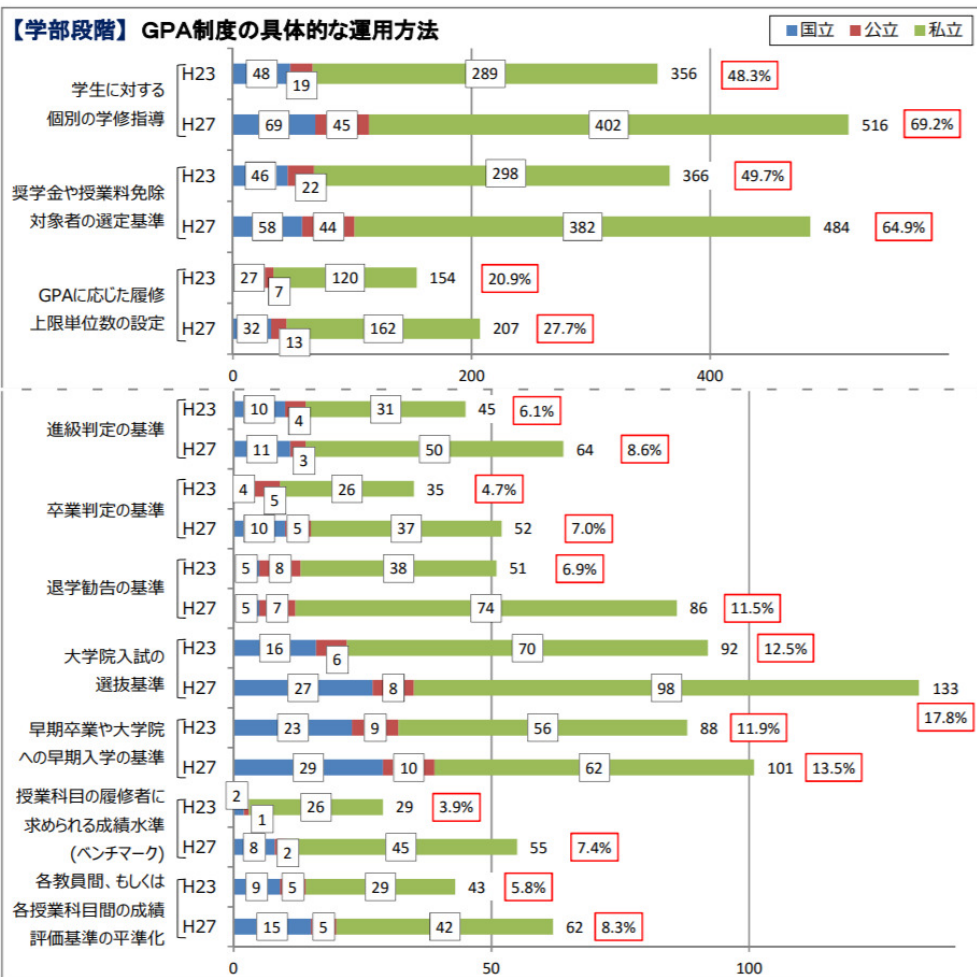
- 到達目標（SBOs）の設定を統一する。
例：SBOsは「授業を履修した学生が**最低限身につける内容**を示す目標」（横浜国立大学 2015）とする。
- SBOsの難易度の設定を統一する。
例：受講者の**8割以上が到達できる**であろう目標とする。
 - ただし，科目の難易度によって到達できる割合は変化させる。
 - 科目の難易度は，**科目ナンバリング**で示す。

科目ナンバリング

- ナンバリングは、科目の「分野＋難易度」で示す。
 - 分野：教育学（EDU）など
 - 難易度：100番台（学士入門），200番台（学士初級），300番台（学士中級），400番台（学士上級）など
 - 例：EDU201：教育学の学士課程初級レベルの科目
 - 200番台である，この科目のSBOsは，2年生の8割以上が到達できるであろう目標とする。
 - 仮に1年生が履修するとすれば，7割程度しか到達できない目標とする。3年生ならば，約9割とする。
 - 科目ナンバリングは**学生にSBOsの難易度を知らせるツール**となる。
 - 担当教員は科目の難易度を勝手に変えられない。

GPA制度の活用事例

GPAを成績評価基準の平準化に用いる例は少ない。



(※) 大学院のみを設置する大学は母数に含めない。

出典: 文部科学省(2017)「平成 27 年度の大学における教育内容等の改革状況について(概要)」

点検のための評価

- 点検のための評価は、下記の三段階で行う。
 - ① 科目レベル
 - ② プログラムレベル
 - ③ 機関レベル
- 点検のための評価は、下記の2種類がある。
 - 科目・プログラムレベルで毎年行う「**モニタリング**」
(Regular Monitoring)
 - 機関レベルで5～7年ごとに実施する「**プログラムレビュー**」
(Periodic Reviews)

出典：大学改革支援・学位授与機構(2017)「教育の内部質保証に関するガイドライン」

科目レベルの点検

- 科目担当教員が下記の項目の点検を毎年実施し、点検レポート（A4で1枚）を作成する。
 - 受講学生数（過去5年間との比較）
 - 学生の学習到達度（特に成績分布の時系列変化）
 - 学生や第三者などの意見に対する対応
 - 優れた取組の検証
 - 具体的な改善点のリスト
- 点検レポートの評価は、学科長（あるいはプログラム長）が毎年行う。

プログラムレベルの点検

- プログラム点検担当委員（仮称）が下記の項目の点検を毎年行い、点検レポートを作成する。
 - 学生数（学年ごとに過去5年間との比較）
 - 学生の学習到達度（学年ごとに点検する）
 - 転学・退学者数（過去5年間との比較）
 - 優れた取組の検証
 - 具体的な改善点のリスト

【注】学習到達度を可視化するシステムがあると点検が容易になる。

- 点検レポートの評価は、学部長が毎年行う。

機関レベルの点検

- 評価委員会（全学組織）が、下記の項目の点検を5～7年ごとに行い、点検レポートを作成する。
 - プログラムレベルのモニタリングが正しく機能しているか
 - 認証評価の評価基準を各プログラムが満たしているか
- 【注】点検のサイクルは認証評価のサイクルに合わせる。
- 点検レポートの評価は、執行部が行う。

まとめ

中央教育審議会答申の指摘

- 中教審答申「学士課程教育の構築に向けて」（平成20年12月24日）は、成績評価の現状と課題について、下記の指摘をした。
 - 我が国の大学は、成績評価について、個々の**教員の裁量に依存**しており、**組織的な取組が弱い**。従来そのままでは、「大学全入」時代の学生の変容に際し、学生確保という経営上の要請も相まって、なし崩し的に安易な成績評価が広がってしまう恐れがある（26頁）。

具体的な改善方策

- 答申が提示する具体的な改善方策とは、
 - 教員間の共通理解を土台に、**成績評価基準を策定し**、その明示について徹底する。
 - 成績評価の結果について、基準に準拠した適正な評価がなされているかの**組織的な事後チェック**を実施する。
 - 成績評価の通用性を高める策として、学内の教員以外の**第三者の参画**を求める仕組みを検討する（27頁）。

改善のスリーステップ

改善のスリー・ステップへの挑戦を！

1. 成績評価基準の策定と明示
 - 成績評価基準を評価の「ガイドライン」として策定し、全教員で共有することが必要。
2. 組織的な事後チェック
 - 同僚評価を核とする点検（モニタリングとレビュー）
制度の整備，およびその実施方針（アセスメント・ポリシー）の策定が必要。
3. 第三者の参画
 - 他大学の教員（学外試験委員）による互助が必要。

ご清聴ありがとうございました。