

# フィールドワークにおける質的評価方法の構築

川 又 孝 徳

## 1 研究課題

国際コミュニケーション学科では、国際事情を多面的に捉え、外国語のスキルアップだけではなく、多様な文化や価値観を理解し、主体的に行動し、協調して活動できる学生の育成を目指すために、フィールドワークという授業を開講している。このフィールドワークという科目では、国内で行われるフィールドワークと海外で行われるフィールドワークの2つがある。海外フィールドワークでは、メキシコやザンジバル、カンボジア、内モンゴルといった場所に2週間程度滞在し、現地でそれぞれの参加者がグループになって様々なタスクを行う。また、国内フィールドワークとしては、映像翻訳フィールドワークと明星サマースクールプロジェクトという2つの授業があり、海外フィールドワークとは異なり、明星大学内で行われるプロジェクト型体験授業である。海外・国内フィールドワークに共通する部分は、いわゆる講義スタイルの授業ではなく、特定のタスクやプロジェクトを遂行する事を目的としている。そのうちの一つに、明星サマースクールプロジェクト(以下、MSSP)というフィールドワーク科目がある。MSSPはCommunities of Practice (Lave & Wenger, 1991; Wenger, 1998) や activity theory (Englström, 1995) に基づいた授業デザインが施されている。Communities of Practice とは、学習者がある集団への具体的な参加を通して知識と技巧の修得が可能になる場のことであり、学習者の社会的実践が行われる場 (Wenger, 1998) である。Activity theory とは Vygotsky の Zone of Proximal Development を踏まえた学習理論であり、個人の学習に焦点を当てるのではなく、人との関係からの学習に焦点を当てる理論である。Vygotsky は教育とは学習者自身の経験を通して実現されると論じ、「人間の学習は特殊な社会的性質とその過程を前提にしており、それによって子供たちは自分たちの周りの人々との知的

生活の中で成長する。」(Vygotsky, 1978, p.81) と社会文化的な学習の重要性を論じた。

この2つの学習理論を元に、MSSP というフィールドワーク科目では、体系的な知識と実践的な知識を融合させ、社会的実践の中で協調して活動できる学生の育成を目的とし、社会的相互作用から言語学習だけではなく、異文化やグループ内のコミュニケーションなど多面的な学習を達成する事が目標になっている。

評価について考えた際、その方法についてもいくつか課題が考えられる。一つ目は、多面的な評価の必要性である。学習者が多面的な学習を達成するにもかかわらず、評価者が一人だけという単一のリソースだけで評価をするという事は可能なのだろうか。二つ目は、時間的な制約が挙げられる。MSSP を含めたフィールドワークでは、参加者は授業時間外で、多くの時間をチームごとに過ごし準備や活動を行う。そうした場合、授業内だけで参加者の学習を評価する事は可能だろうか。三つ目は、授業そのものの形態である。フィールドワークは実践的にプロジェクトやグループ活動を遂行する事が目的であるので、授業内ではほとんどの場合、作業内容や成果物の確認が主たる活動となる。その場合、学習のプロセスを観察する事は難しいのではないか。つまり、教員が個人の学習のプロセスや相互行為の全てを観察する事は困難であり、学習者である大学生それぞれの学習の全てを評価する事が難しいということが課題として考えられる。しかし、現状では、フィールドワークという科目の評価は、授業内での成果物と一人の担当教員による主観的な評価に留まりがちである。

そこで、フィールドワークという授業での評価方法についての新しい手段を模索し、実際に企業などで多面的な評価方法として活用されている 360 度評価を取り上げた。360 度評価とは、企業内での人材評価において使われる包括的な評価システム(遠藤・高橋、2002)で、ディズニーやデュボンなど様々な企業が人事評価として採用している。360 度評価は、自己評価と上司・同僚・部下・そして外部の顧客の評価をデータとして用いている。複数のリソースによって評価される事によって、評価そのものの信頼性と妥当性を高める事を目的としている。360 度評価で評価できる内容は大きく分けて2つある。一つは、リーダーシップや自己管理、仕事にまつわるスキルな

ど社員の能力である。もう一つは、責任感やチームワーク、積極的な態度といった意欲・関心である（安達、2002）。

360度評価はすでにいくつかの大学でも導入されている。例を挙げると、立教大学経営学部の「ビジネス・リーダーシップ・プログラム」には360度フィードバックが導入されている。立教大学経営学部で行われている360度フィードバックについては、類似点も多く、ビジネス・リーダーシップ・プログラムが成功している理由のひとつではないかと考えている。しかし、MSSPというプロジェクトは、子供に英語/中国語を教えると同時に、国際的なボランティアプロジェクトを運営するというタスクを達成するという目的からも、授業の目的や学習が異なる点が多い。加えて、プロジェクトベースでの社会的な相互作用により、学生がプロジェクト内に埋め込まれている学習を行うことが前提とされているフィールドワークのような授業はあまりないため、他大学にはないユニークな科目になっている。

その一方で、石倉・神山・白井・遠山・羽澄・原田・幸（2013）の研究のように、360度評価に懐疑的な研究もおこなわれている。石倉 et.al.（2013）も指摘しているように、企業で用いられている360度評価法を単純にそのまま教育の場に当てはめてしまうのは、評価の手段だけを変えただけで、質的な評価を行うという目的とが合致していない。むしろ多様で質的な評価を行うことを目的とするために360度評価という手段を取り入れるべきではないかと考え、フィールドワークでの評価については、教育の場に適した項目と目標にしている。具体的な項目と評価については、後に述べる。

360度評価の特徴である能力と意欲感心の評価という二つを軸に、MSSPで360度評価を導入した。

## 2 研究場所

MSSPとは、8月上旬の1週間に、日野市近隣の市町村の小・中学生を対象に明星大学生が英語/中国を教えるというプロジェクトである。このプロジェクトは2002年に始まったが、元々英語の苦手な中学生のみを対象とした、教職免許取得予定の学生が教師となって英語を教える、いわば教育実習前に教壇に立つ機会を提供する目的で始まったボランティアプロジェクトで

あった。2006年度から、フィールドワークという授業の科目として、単位を取得できるようになった。また、参加児童も2004年度には小学校5・6年生、2006年度には小学校1年生～6年生と徐々に対象学年の幅を広げてきた。

さらに、2005年度からは国際ボランティアプロジェクトとなり、NGO団体を通して募集された世界中の教育に関心のあるボランティアが1、2名各チームに参加する事となった。このフィールドワークの授業は、1年生から4年生まで全学年が参加する事が可能で、国際コミュニケーション学科以外の人文学部の学生も履修する事ができる科目である。また、参加者の中には、ボランティアとして履修せずにサマースクールに参加する学生もいる。フィールドワークの授業は、4月からサマースクールのための準備を始める。毎週1回の授業では、講義形式の授業ではなく、むしろプロジェクトを遂行する為のスケジュールやタスクについて説明し、実際のチームでの活動は授業時間外に行われることが多い。タスクの一例を挙げると、5月下旬までに、全員一回教員や他の参加者の前で模擬授業を行う、といったものである。このプロジェクトは、チームティーチングで行われるため、個人が授業案や授業内の活動を行うのではなく、チームメンバーがアシスタントとして参加しながら授業を行う。授業は国際ボランティアがいるため、使用言語は打ち合わせや授業内を含め全て英語で行われる。しかし、授業が全て英語で行われる事に慣れていない児童生徒が多いため、授業内活動やゲームのルールをデモンストレーションしながら示す必要がある。英語で全て伝えるのではなく、実際にゲームをやって見せて授業で扱うフレーズや表現を教える。MSSPには統一の教科書が存在しないため、それぞれのチームが自分達で授業を考える。そのため、授業案や教材を作成するために、放課後や授業の空き時間にチームで集まってミーティングを行う。多くのチームが週に2、3回放課後に集まって準備を行っていた。MSSP開講1週間前から、各チームに1・2名の国際ボランティアが参加している。国際ボランティアとは、国籍も年齢も様々で、言語教育に興味をもった海外からのボランティア参加者である。国際ボランティアが加わってからの2週間は、明星大学の学生と国際ボランティアで1つのチームを構築していった。使用言語は英語が基本であり、日本人学生同士でも英語でミーティングや教材作成を行う。国際ボランティアと一緒に模擬授業や授業内活動を行い、1週間の授業を完成させる。

この授業での評価対象は、大学生参加者である。参加者の能力や意欲・関心・態度を教員・チームメイト・Teaching Assistantが多面的に評価を行う。ここでの多面的な評価とは、自己評価以外にチームメイトや Teaching Assistant という様々な評価者とそれぞれの評価項目を指している。

### 3 データ収集方法

本研究では2011年度のMSSPの参加者をデータ対象者とし、データを収集した。まず、フィールドワークの授業の中で、360度評価シートについての説明を行った。サマースクールプロジェクトでは、いくつかのゴールを予め設定している。

まず、プロジェクトとしてのゴールとしては、①子供たちに良い学習経験を与える、②国際ボランティアに国際プロジェクトからの学習をさせる、③協働的な能力を高めるという3つがプロジェクトとしてのゴールとして設定している。この3つの目標をチームとして達成するために、チーム目標というものをチームごとでディスカッションを行い、チーム目標を設定する。ねらいとしては、プロジェクトのゴールを達成するための指標として、チーム目標を設定させる。

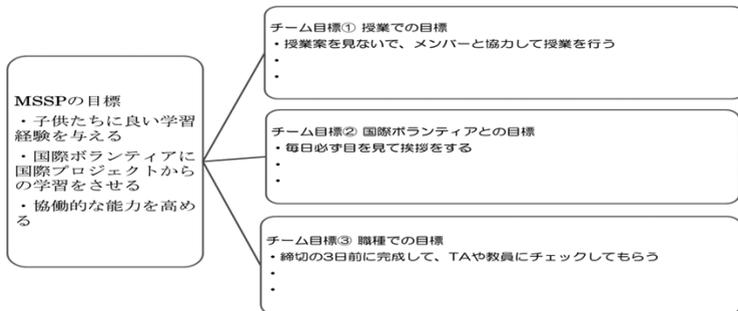


Figure.1 MSSP のチーム目標

360度評価では、学生自身が自分の到達目標を設定する事が重要である。この時、評価をする立場の個人的な感情や主観的な判断を避けるために、到

達目標は他人が見ても理解できるように、回数や時間など明確で具体的な項目を設定する。加えて、360度評価では、学生自身が現状の自分が今すぐには到達できない、あるいは到達が難しい目標を設定させる必要がある。この評価が達成そのものに焦点を当てるのではなく、達成に至るプロセスに重点を置くためである。また、大学1年生と大学4年生では到達できるレベルに差があるため、全員共通の到達目標は存在せず、個人の到達目標を達成する事で、チームのゴール、ひいては、サマースクールの共通目標を到達させるように個人の目標を設定する。記入した360度評価は、チーム内で自分たちの個人目標が妥当であるかを話し合い、相互に確認する。その後チームごとに提出させ、担当教員が妥当な目標設定であるかをチェックし、場合によっては書き直しをさせる。

そして、MSSP 終了当日、各チームで360度評価に自己評価・他者評価を記入させた。終了当日は、MSSP で使用した施設や教室の後片付けと清掃を行うため、全員集合しているために清掃作業と同時にチームごとに360度評価シートを配布し、チーム内それぞれの評価を行った（Appendix.1 参照）。記入後回収し、9月からはフォローアップインタビューを行った。インタビューは、学生と教員のための個人面談で行い、授業が行われている教室とは別の部屋で行った。フォローアップインタビューは、録音する事ができなかったため、インタビュー中にフィールドノートを取り、発言を記録した。なお、チーム名とインタビューで登場する名前は全て仮名である。

#### 4 データ分析

本研究では、質的データ分析方法を用いて、いくつかのコーディングを行った後、サマースクール担当教員などと peer debriefing (Davis, 1995) を行って、分析の妥当性を確認しながら、分析を行った。

360度評価シートの結果とフォローアップインタビューから、360度評価が有効な点として、次のような事が挙げられる。1. 評価項目の自覚、2. 評価対象としての意識、3. 自己評価と他者評価のギャップからの気づきがあった。以上の3つの点について、データを元に論じていきたい。

#### 4-1 評価項目の自覚

具体的な評価項目を設定する事によって、学習に対する自覚が芽生えている事が分析の結果から見られた。MSSPを含むフィールドワークの授業では、学習の予測不可能性(Van Lier, 1996)を含んでいる。MSSPは英語教育の場、英語学習の場、協働学習の場という複数の機能を持っているプロジェクトである。こうしたプロジェクト型授業では、様々な場面において、言語能力や異文化理解、英語学習など複数の学習が同時進行で行われる。学習者である大学生は、こうした経験に無自覚になってしまう危険性もある。評価項目を自分達で設定する事によって、何を評価されるのかが明確になり、自分の達成度も明確になる。それにより、自分がどれくらい成長したかを実感する目安となる。また多面的な評価を行う事で、同時に複数の学習を行っていた事を整理し、理解する事ができる。

国際ボランティアと挨拶をすることを心がけた。毎日国際ボランティアと挨拶したので、他のチームの国際ボランティアとも仲良くなる事ができた。職種では、自分の役割を理解して取り組むことができた。模擬の後の反省会で国際ボランティアからフィードバックをもらう事ができた。もっと子供たちに英語で国際ボランティアと話をさせた方が良かった。子供たちにとっては良い機会だったかもしれないが、もったいないと思った。(インタビューフィールドノート、アサミ、2011/10/14)

「ミーティングの時間の5分前には集合する」という目標は達成できたが、「ミーティングの時、2回以上自分の意見を言う」というのは時々守れていなかった。ミリ(国際ボランティア)とのミーティングではタクヤさんが中心になっていた。言いたい事があるのに、何て言ったらいいか分からず、結果的にタクヤさんに頼り切りだった。(インタビューフィールドノート、マユミ、2011/10/14)

MSSPには1年生の参加者も多いため、スケジュールやプロジェクトそのものに対する理解が不十分なまま参加する学生も多い。アサミもマユミも、1年生でMSSPに初めて参加した。目標を設定する事によって、実際に国際ボランティアとの打ち合わせや模擬授業、プロジェクト運営活動においても何をやらなければいけないかについてのイメージがつきやすくなり、それに

よって自分が期待されている役割や体験からの学習した内容が足場となり、学習の達成度を理解しやすくなる事が分析できる。

#### 4-2 評価対象としての意識

MSSP の参加者は、初めての参加であれ、MSSP 経験者であれ、自分が他人を評価し、自分も評価される側である。そうした評価対象としての意識が芽生える事によって、他の参加者の言動を見て、自らの言動を振り返る、あるいは他の参加者の良いところを取り入れようとする様子が見られた。

サトシやマコトが国際ボランティアと流暢に話しているのを見て、私は全然できていないと思った。それからはマコトとリサ（国際ボランティア）が話している時は、マコト近くに行つて会話に入ろうと思った。ユキが皆に挨拶しているのを見て、私もやらなきゃって思った（インタビューフィールドノート、カホ、2011/09/30）

マコトやサトシの授業は授業案がしっかりできていたのでちゃんと理解してサポートできた（インタビューフィールドノート、カホ、2011/09/30）

カホは1年生で初めての参加者である。カホのチームには、サトシとマコトという3年生が2名参加しており、リサというハンガリーからの国際ボランティアがチームに入った。マコトはMSSPには初めての参加だが、2年後期に半期留学をしている。カホにとってサトシやマコトは彼女の学習の媒介であり、国際ボランティアとの相互行為に入るきっかけとなった。また、ユキは彼女と同じ1年生であるが、別のチームに所属していた。評価対象者として意識する事で、他の参加者の行動を見るという意識が生まれ、自分の言動を振り返るきっかけになった。その一方、自分の授業案だけではなく同じチームメイトの授業をサポートする事の重要性も同時に意識するようになった。

#### 4-3 自己評価と他者評価のギャップからの気づき

自己評価と他者評価にギャップがある場合には、認識のギャップをフォローアップインタビューで話し合い、達成できたことやチームへの貢献につ

いて振り返りながら、MSSPでの学習について考える。そして、MSSPでの学習が更なる学習にどのような形で貢献できるかについてもフォローアップインタビューで触れている。今回は、カホのチームを例に挙げて分析する。カホのチーム（Team J）は3年生のサトシ、マコト、2年生のハルトと1年生のカホの4人チームであった。MSSP終了後に行った自己評価と他者評価において、カホ自身は自己評価が一番低い点数を自分自身につけた。以下がTeam Jの結果である。

評価者	評価対象				
		K	S	H	M
K		<b>37</b>	40	34	67
S		64	<b>50</b>	34	64
M		69	54	<b>62</b>	74
H		63	40	51	<b>60</b>

Figure 2 チーム J の得点一覧

K、S、H、M、はチームメンバーの名前の頭文字であるカホ、サトシ、ハルト、マコトとなっている。太字で表記されているのは、自己評価である。縦と横でそれぞれのメンバーへの得点を示している。カホの場合、自己評価は37点と他と比べてとても低い。しかし、メンバーに与えた点数は総じて高い。この結果は、360度評価の良い点と悪い点の両方を含んでいる。良い点とは、同じチームで2週間ずっと一緒にいたチームメイトからの評価であるため、学習のプロセスの大半を観察した上での評価をすることができる。また、複数の人間が評価をするため、評価の妥当性を高める事ができる。その一方で、採点は匿名で行われるがチームメイトに厳しい点数をつけることができない「心優しい」配点になる傾向にある。また、「50点」の意味はそれぞれの学生によってとらえ方が異なるため、それぞれ厳しい採点や甘い採点になるといった、採点の基準があいまいになりがちである。こうした「心優しい」配点を取り除くため、より採点基準の信頼性を高めるために、偏差値を算出した。以下がチーム J の偏差値である。

T-score (Team J)			
K	S	H	M
43.2	47.8	55.5	64.9
58.7	46.1	50.6	58.7
57.2	47.6	50.2	62.2
62.9	40.2	51.0	56.0
222.0	181.7	207.3	241.8

Figure 3 チーム J の t-score

偏差値を算出したところ、マコトが一番高い得点をチームから得ており、二番目に高い得点を得たのが K である。Figure 1 と 2 の得点を元に、学生個人とフォローアップインタビューを行った。カホは 1 年生で、自身ではチームへの貢献度が低いと感じている。4-2 のフィールドノートにもあるように、チームメンバーへの評価は高いが、自分自身へはとても厳しい評価を下している。しかし、教員から見たカホの達成度はとても高いものであった。Figure 2 に見られるように、彼女の貢献はチームメイトも評価している。フォローアップインタビューでは、具体的な出来事や活動の内容について話してもらい、その後 Figure 2 と 3 の得点を実際に見せて、なぜ得点にギャップがあるのかについて 10 分程度話した。

カホは次の年度に留学する事を考えており、留学から戻ってきた時にまたサマースクールに参加したいという意思を見せていた（インタビューフィールドノート、カホ、2011/09/30）。カホの話では、元々英語は好きだったが、マコトやサトシがあまりにも流暢に国際ボランティアと話している様子を見て、自信を無くしてしまったと話していた。しかし、他者評価を見せた上で、他のメンバーが自分の貢献を認めてくれている事を知ると、驚いていた様子だった。またその際に、自分の評価がそのまま成績に直結するものではないという事も説明した。カホ自身も高校の学習のように、評価がそのまま成績に反映されると思っていたようだった。360 度評価を元に自分の経験を整理する事で自分を見つめ直し、他人を適切に評価することを理解するのが目的であるという事を説明した。カホは、マコトから次年度の留学の相談をしたり、留学先についてのアドバイスを受けており、自分もマコトのような人になりたいという気持ちを持っている事を話してくれた（インタビューフィー

ルドノート、カホ、2011/09/30)。次年度、カホはマコトと同じ留学先に通年留学し、3年生の時にまたMSSPに参加し、リーダーとして1年生を引っ張る存在になっていた。

## 5 まとめ

360度評価を導入したことにより、プロジェクトで評価される項目を自覚する事によって自分の役割は何かと考えるようになり、自分もチームメイトも評価対象としての意識する事によってチームメイトの良いところや自身の言動について振り返る事により、自己評価と他者評価のギャップからの学習の気づきがあった事がデータから明らかになった。また、プロジェクトに参加している学生個人の情報やグループ内での貢献についての情報を集める事も可能になった。それによって、教員にとってもそれぞれの学生の次の学習目標やさらに良くなるための指導が可能になったと言える。カホのように、次年度留学を考える学生もいれば、他のフィールドワークへの参加を考える学生もいた。それ以外にも、英語の授業への取り組み方や姿勢に変化が現れた学生もいた。

その一方で、いくつかの改善点も今回の研究で明らかになった。例えば、学生が具体的な目標を定められなければ、評価そのものが適切に行われななどといった事も挙げられる。さらに、評価そのものを、学生の能力の向上に焦点を置くべきか、グループ活動における貢献度に焦点を置くべきかという点には、さらに議論が必要である。

こうした事から、360度評価は単なる評価の測定方法というだけでなく、教育的な介入を行う上での重要な道具になる事も本研究から見えてきた。学生自身にとっては、360度評価によって、行動や考え方に影響を及ぼし、今までの学習を振り返り、今後の学習の方向性を考えるなど、さらに学習を促進する事ができるのではないかと考えられる。

この360度評価は、批判的な思考を養うための一つの指標として機能する可能性があるのではないかと考えている。フィールドワークという多面的な学習を行う場で、多面的な評価を導入する事で、社会的な現象を単一的に捉えるのではなく、多面的に捉える事が可能になるのではないかと考える。

相互作用が前提となるこうしたフィールドワークの中で、内省的な視点と同時に批判的な思考を養う事ができるような訓練になるのではないだろうか。今後360度評価をMSSP以外のフィールドワークで導入した場合に、どのような結果が現れるかについてさらに研究を進めていきたい。

## 参考文献

- 安達貴之 (2002). 『360度評価の実際—企業価値からコンピテンシーによる人材育成へ』 東京：生産性労働情報センター
- 遠藤仁, 高橋香織 (2002). 『360度人事評価の正しい取り入れ方』 東京：中経出版
- 石倉瑞恵・神山久美・白井靖敏・遠山佳治・羽澄直子・原田妙子・幸順子 (2013). 「大学における効果的な授業法の研究5—多様な学習成果の評価方法の開発—」『総合科学研究』7, pp.1-38. 名古屋：名古屋女子大学総合科学研究所
- Davis, K. A. (1995). Qualitative theory and methods in applied linguistics research. *TESOL Quarterly*, 29, (3), 427-453.
- Engstrom, Y. (1995). Developmental studies of work as a test bench of activity theory : The case of primary care medical practice. In Lava, J. & Chaiclin, S (ed). *Understanding Practice. Perspectives on Activity and Context*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- van Lier, L. (1996). *Interaction in the language curriculum : Awareness, autonomy and authenticity*. Boston: Longman.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Appendix. 1 360 度評価シート

教育目標(授業)について					
項目	自己	チーム メイト ①	チーム メイト ②	TA	教員
子供でもわかりやすい英語で授業する	8	9	10	10	
昼食の時に英語でコミュニケーションをとる。	7	7	8	0	
毎回の授業で覚えてもらう単語を決めて、 最後に覚えてもらったか確認をする。	7	6	9	8	
教案を期限を決めて作成する。	6	6	8	2	
国際ボランティアとの目標					
国際ボランティアの前では英語を使う。日本語ノ	6	6	8	1	
国ボラとのメール(連絡)は期限を守る。	9	4	10	10	
国ボラが日本に来るまでに、趣味や好きな事を把握 <small>する</small> 。	9	7	10	10	
国ボラの意見もちゃんと聞いて取り入れる。	10	10	10	10	
空き時間は自分から話しかける。	8	8	9	7	
職種(運営)についての目標 (職種: 国際ボランティア)					
国ボラとの連絡の対応を、4の人に任せて、 <small>情報の共有</small>	10	10	10	10	
期限を守る。	9	9	10	7	
国ボラと話し合い国ボラの意見を聞き入れる。	10	10	10	10	
帰国までに日本の文化を学ぶべし。	8	8	9	NA	