

教職教養Training動画

教育心理

講義6

教育評価

講師：古川聡



月刊『教員養成セミナー』2019年1月号収録

評価目的から見た3つの評価

学期の最初：診断的評価・レディネスの確認と対応
教え方を決める



学期の途中：形成的評価・理解状況を多様な方法で把握
教え方の修正を図る（適性処遇交互作用）



学期の最期：総括的評価・成績をつけるための情報収集
指導計画全体の反省



相対評価

相対評価（集団に準拠した評価）

- ⇒ 他者と比較できるが、評価の優劣が理解度を表していない
- ⇒ 人数が決まった段階評定、偏差値などで表せる

偏差値とは

- ⇒ 平均が50点、標準偏差が10点になるように変換した値
- ⇒ 40～60点に全体の3分の2、30～70点にほぼ全員が含まれる



絶対評価

絶対評価（目標に準拠した評価）

⇒ 理解度を直接反映させられるが、他者との比較ができない

到達度評価 ⇒ 観点ごとに絶対評価をする方法
学習の状況がわかるので次の学習に活かしやすい

個人内評価 ⇒ 基準が個人の中にあるので努力を反映させられる
理解度も集団内の位置も表しておらず主観的



その他の評価

ポートフォリオ評価

⇒ 総合学習で活用されている評価法、過程を重視している

ルーブリック評価

⇒ パフォーマンスの質をあらかじめ定めた段階評定に照らし合わせて成功の度合いを評価する



評価に影響を及ぼしうる要因

ピグマリオン効果・・・伸びるに違いないと思っていたら伸びた！

⇒ 教員の期待した方向に成績が向上する現象

ゴーレム効果・・・・・・・・限界かしらと思ったら成績が下がった！

⇒ 教員が期待しないと成績が低下する現象

ハロー効果・・・・・・・・文字が丁寧に書かれているから内容も良い！

⇒ 優れた面があると他も優れていると思い込む誤り

中心化傾向・・・・・・・・「やや内向的」にしておこう！

⇒ 極端な評価は避けて中庸な評価になる現象



情報処理で起こる誤り

テレビCMや電車の中吊り広告から、私たちは説得されている！

- ⇒ 他者の考えや行動を変化させることを目的とした説得的コミュニケーションのひとつ
- ⇒ ブーメラン効果・・・説得が逆効果になる！
- ⇒ スリーパー効果・・・説得の効果が後になって現れる！

