



大阪公立大学
Osaka Metropolitan University

授業デザイン研修Ⅱ

© Osaka Metropolitan University All Rights Reserved.

スタッフ紹介

- **講師兼ファシリテーター**
- 星野聡孝 高等教育研究開発副センター長
- 畑野 快 高等教育開発センター 准教授

- **センター職員**
- 古谷智美 木下祐吏 谷口亜紀

授業デザイン研修Ⅱ

目 的

授業科目（半期15回）を設計する際の基礎を身につけること

達成目標

1. 学生の視点に立った達成目標を定めることができるようになる。
2. 授業内外での学生の学びを考慮して、授業各回の計画を立てられるようになる。
3. 達成度を測るのに適した手法を選び、成績評価に取り入れることができるようになる。

1. シラバスとは何か？

「授業科目名、担当教員名、講義目的、講義概要、毎回の授業内容、成績評価方法、教科書や参考文献、履修する上での必要な要件等を詳細に示した授業計画。」

(文部科学省用語集)

1. シラバスとは何か？

- わが国のシラバス作成状況

(文部科学省, 2011)

- 全ての授業科目でシラバスを作成している学部を持つ大学：696大学（約96%）
- 記載内容は各大学や部局に委ねられている
 - 部局によって自由度は異なる



1. シラバスとは何か

- シラバスの役割 (佐藤, 2010)

- ①授業選択ガイドとして

- ②契約書として

- ③学習効果を高める文書として

- ④教員と学生の人間関係づくりのツールとして

- ⑤授業の雰囲気伝える文書として

- ⑥授業全体をデザインする文書として

- ⑦カリキュラム全体に一貫性をもたせる資料として

- ⑧教員の教育業績のエビデンスとして



学習支援ツール
としての役割

今日のポイント

シラバスは“業務”ではなく、
授業デザインを考える機会！



大阪公立大学
Osaka Metropolitan University

三二講義 1

授業の目的と達成目標

目標を考える際のポイント

階層的に目標を立てる！

学類のディプロマポリシー

ポリシー
1

ポリシー
2

ポリシー
3

目的

15回の授業を通し
ての達成目標

達成目標
1

達成目標
2

1回の授業を通し
ての達成目標

達成目
標1-1

達成目
標1-2

達成目
標2-1

達成目
標2-2

達成目
標3-1

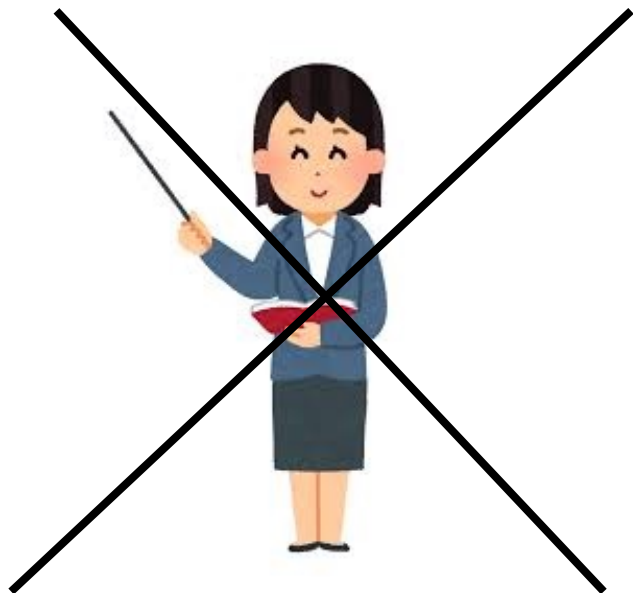
達成目
標3-2

授業の目的

- **授業の目的**
 - ：授業全体（科目）の**目的**
 - 授業を通して学生に身につけさせたいこと
 - 総括的な内容になる
 - 注意点：「**目的**」の主語は学生にする



授業の目的or達成目標



教員がうまく話す



学生が＊ ＊できる

授業の目的、達成目標は主語が学生

公大のシラバス (一部)

【科目情報】		
授業コード	1BAA180001	科目ナンバリング
授業科目名	青年心理学特論	
担当教員氏名	畑野 快	
開講年度・学期	2022年度後期	曜日・コマ
授業形態	混合	
科目分類	認知行動科学分野専門科目	
配当年次		
【シラバス情報】		
授業概要	【授業目標(達成目標)】 授業の目的と達成目標からなる。 達成目標に関しては、その授業で“学生が何をできるようになるか”ということを必ず含める。	
到達目標	以下の能力を身につけることを達成目標とする。 1.青年期の身体変化および認知発達の特徴についての説明できること。 2.青年期の自己意識、自尊感情の変化およびアイデンティティ発達について説明できること。 3.青年期の友人関係・異性関係および社会性の発達について説明できること。 4.青年期特有の心理的問題とその支援の方策について説明できること。	

授業の目的

目的に使用する動詞の例（総括的な動詞）

修得する 身につける 理解する 創造する
位置づける 価値を認める 知る 認識する
など

（日本医学教育学会, 2006）

達成目標

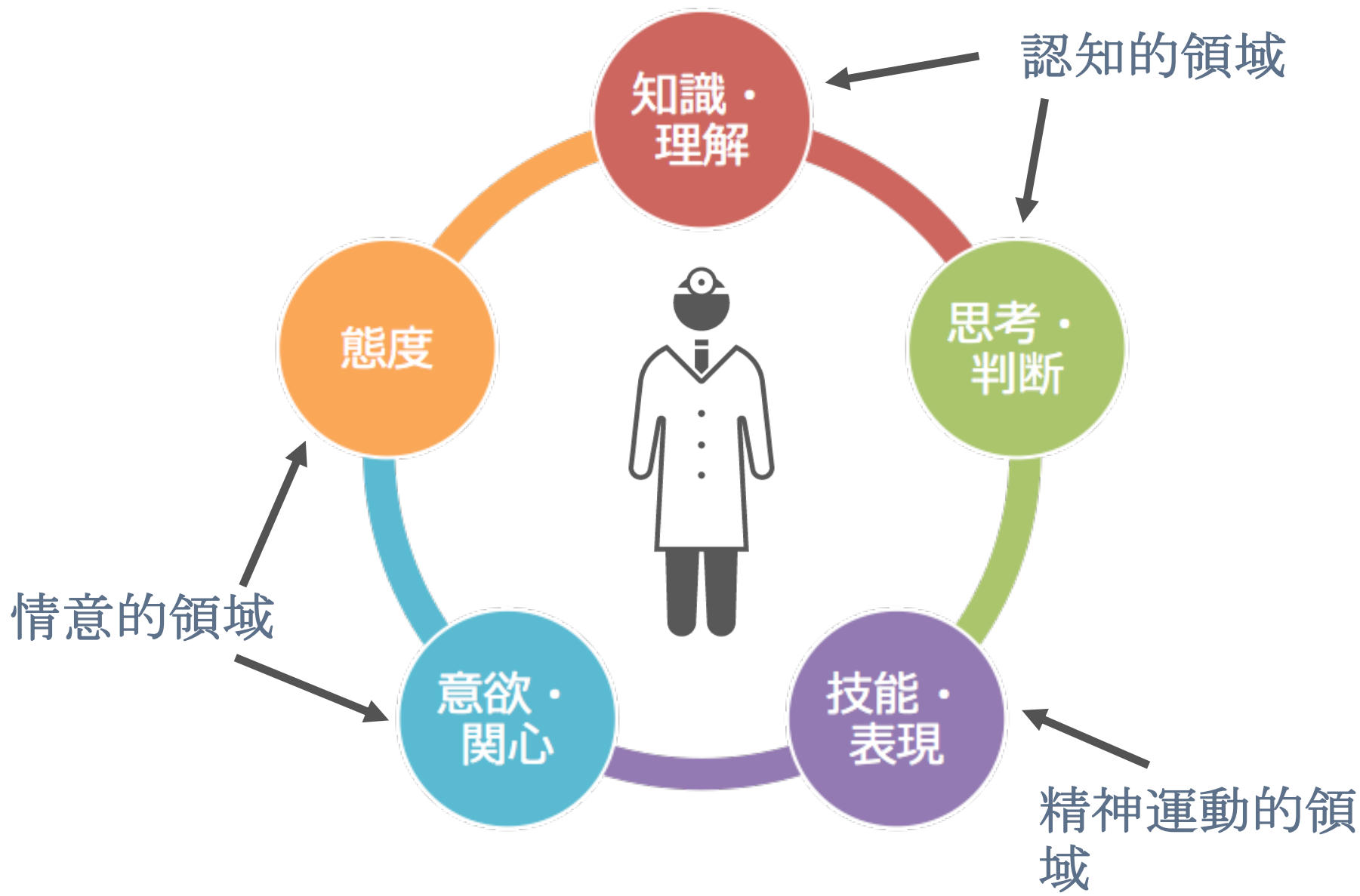
- 授業終了段階で、学生にできるようになってほしい事柄（**Learning Outcomes**）を記載する
 - 主語は学生
 - 授業目的をより具体化したもの（数個）
 - 使用する動詞は、分野によって異なる



留意点

観察可能で、**評価できるもの**を書く
目標はそのまま**成績評価項目**になる
適切な目標は学生の**自学自習**を促す

達成目標の領域



授業の目標に使用する動詞 (認知的領域)

列記 (挙) する 述べる 推論する 記
述する 説明する 分類する 比較する
対比する 類別する 弁 (識) 別する 関
係づける 予測する 具体的に述べる 結
論する 同 (特) 定する 公式化する 一
般化する 指摘する 選択する 使用する
応用する 適用する など

授業の目標に使用する動詞 (精神運動的領域)

測定する 実施する 模倣する 熟練する
工夫する 触れる 行う 調べる
操作する 挿入する 準備する 手術する
視診する 聴診する 触診する 打診する など

授業の目標に使用する動詞 (情意的領域)

協調する 配慮する 参加する コミュニケートする 討議する 尋ねる 示す
見せる 助ける 感じる 行う 相談する
寄与する 反応する 応える など

達成目標を立てる時の注意点

- 一つの文章に一つの目標
複数の目標があると達成度の測定が困難
- 評価される条件や基準を明示する
例：「電卓を使って」「辞書を見ながら」
「具体例を3つ以上説明できる」
「1分以内で完成させることができる」
- 目標の領域とレベルを考慮する
現実的かつ、チャレンジングなレベルに設定
する（ジャンプすれば届く距離）



達成目標を立てる時の注意点

- 観察可能な目標を掲げる

×「印象派絵画について感受性を高め、作品の価値を深く理解しながら、じっくりと味わう」

○「印象派絵画の芸術的価値について、1990年までの通説と、それ以降の通説の違いを踏まえて、説明することができる」



大阪公立大学
Osaka Metropolitan University

三二講義3 成績評価

大学は、学修の成果に係る評価及び卒業の認定に当たっては、客観性及び厳格性を確保するため、学生に対してその基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準にしたがって適切に行うものとする。(

大学設置基準第25条の2)

客観的で厳格な評価とは？

多くの教員が用いる評価方法

小テスト、期末テスト、
レポート

本当に目標を達成できているかどうか確認する上でベストな方法？



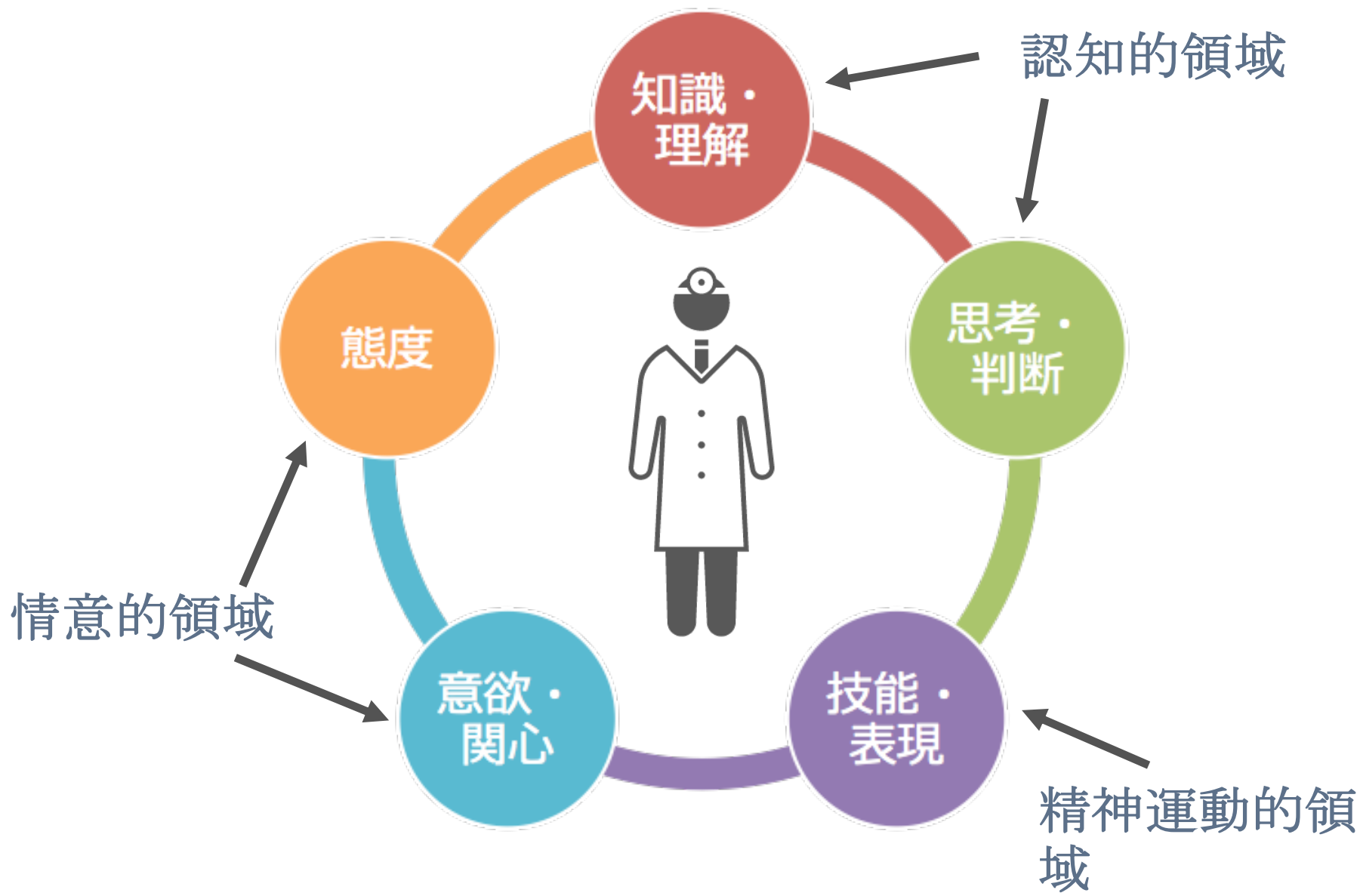
評価のポイント

目標と課題の

対応関係を明確にする！

評価の信頼性を考える！

達成目標の領域



	評価方法	評価対象	特徴	使用ツール
知識 [認知的領域]	客観テスト	・多肢選択 ・一問一答方式 ・完成法 (穴埋め)	・公平性の担保 ・限られた時間で多くの問題が出せる ・フィードバックしやすい ・正誤の把握がしやすい ・得点に引きずられる ・妥当性	・マークシート ・既存の参考書や問題集
態度 [情意的領域]	パフォーマンス評価	・レポート ・エッセイ ・ポートフォリオ ・コンセプトマップ ・作問 ・ディスカッション	・学生の理解を幅広く捉えられる(authentic) ・既有知識や生活知識との結びつき ・正誤の把握がしにくい ・妥当性	・ルーブリック ・LMS ・eポートフォリオ
技能 [精神運動的領域]	パフォーマンス評価	・実技 ・面接		

ルーブリックとは
頭の中の評価基準を
可視化した表

ルーブリックの定義

- 学習目標との関係において求められる達成事項の質的な内容を文章に表現したもの
- 学習の達成状況レベルを評価するときに使用される評価基準
- 学習の実現状況の度合いを示す数段階の尺度と、それぞれの尺度にみられる学習の質的な特徴を示した記述語や学習作品から構成

課題ループリック例：レポート「組織内研修の提案」（10ポイント満点）

あなたが所属している組織（バイト先，サークル，ゼミ等）において，①どのような問題点があり，②その問題点を解決するために，どのような研修（Off-JT）を行ったらよいか（目標，手法，評価方法）について提案しなさい。（1,600字程度，メールで提出すること。締切り：6月19日23時59分）

	素晴らしい！（2ポイント）	もう少し！（1ポイント）	残念（0ポイント）
①証拠のある記述	組織の現状分析は，よく観察された客観的なデータ・記述に基づいている。	組織の現状分析は，主観的で感情的なエピソードに基づいている。	組織の現状分析は証拠に基づいていない。
②目標の明示	問題解決をするための組織内研修について，具体的で，測定可能な目標が設定されている。	問題解決をするための組織内研修について，目標が設定されているが，曖昧である。	問題解決をするための組織内研修について，目標が設定されていない。
③手法の選択	問題解決をするための組織内研修について，具体的で，適切な手法が記載されている。	問題解決をするための組織内研修について，手法が記載されているが，具体的でないか，適切でない。	問題解決をするための組織内研修について，手法が記載されていない。
④評価法の選択	目標が達成されたかどうかを測定するための適切な評価方法が記載されている。	目標が達成されたかどうかを測定するための評価方法は記載されているものの，適切な評価方法ではない。	目標が達成されたかどうかを測定するための評価方法が記載されていない。
⑤文章構成（×1/2）	文章は論理的な順序で記述され，読者は内容を容易に理解することができる。	文章は論理的な順序で記述されていないところがあり，内容を理解するのは不可能ではないにせよ，読みにくい。	論理的な順序で組み立てられた文章ではないので，読者はその内容を理解できない。
⑥日本語（×1/2）	漢字や文法上（改行の仕方など）の誤りがない。	漢字や文法上（改行の仕方など）の誤りは5個以内である。	漢字や文法上（改行の仕方など）の誤りは5個以上ある。

ループリックの作成手順

① 課題

	優良	可	不可
文章構成(25p.)	③評価尺度		
調査技術(25p.)			
調査内容 (25p.)	②評価観点		④評価基準
論理的思考 (10p.)			
日本語表現 (5p.)			

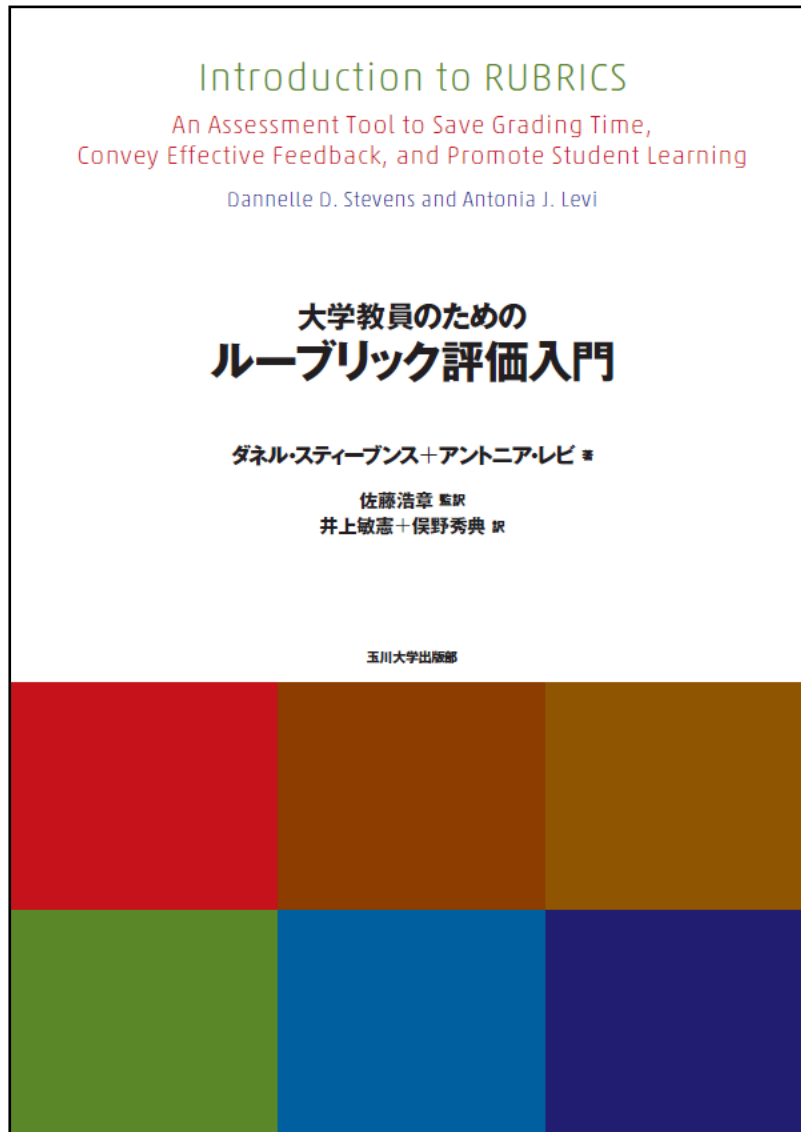
- ① 課題 (task description) : 課題の内容を記載
- ② 評価観点 (dimensions) : 当該課題に必要なスキル
- ③ 評価尺度 (scale) : 各スキルのレベルを示す標語
- ④ 評価基準 (descriptions of dimensions) : 観点と尺度によって規定されるスキルの具体的な記述

ルーブリックの意義

学生に自己調整的な学習や自己評価能力の育成を促す

学修成果の評価の透明性を高める
(説明責任を果たす意味も含む)

教員間、教員と教育支援者(TAなど)との
間で、評価基準の共有を可能にする



4500部印刷！

(佐藤浩章監訳『大学教員のためのルーブリック評価入門』玉川大学出版部,
2014年3月)

シラバスの 評価の項目を書く際に 気をつける点

注意点

- **出席は評価点にしない**
 - 評価は学習に対してなされる。学習しているかどうか不明なものは評価しない
- 目的・目標と対応させる
 - 原則全て網羅, 間引きしない
- 成績評価基準は測定可能なものにする
 - 「授業への参加」などは、具体的にどう反映させるか記述する
- 基準、配分割合を明記する
例：テスト60%、レポート20%、毎回のコメントシート20%
- 授業での学習と全く関係のないものを評価対象としない

到達目標

- ①職場における自己啓発の意義とその手順を説明できる。
- ②職場におけるOJTの意義とコツを説明できる。
- ③職場における新人研修プログラムを作成できる。
- ④職場で使えるマニュアルを作成できる。

評価手法

対応する到達目標

第1部+第2部テスト	30p.	①
第3部テスト	20p.	②
新人研修プログラム一式	15p.	③
マニュアル	15p.	④
参加状況（ディスカッションへの参加）	20p.	③

教科書・参考書・URL

- テキストを使う場合、**書籍情報を記載**する
–【書名・著者・出版社・出版年・価格】
絶版になっていませんか？
- 参考文献(書籍・URL・論文)を複数挙げることで、**学生の発展的な学びを促す**ことができます



履修条件

- 学生のニーズと授業内容とのミスマッチを防ぐために事前に履修が必要な科目や、同時に受講が望ましい科目を記載する

例:「高校で学習する日本史の知識を必要とする」
「英語Ⅰを履修している事が望ましい」
「同時に、国際関係論を受講するのが望ましい」
「生物学Ⅰを履修していることが履修条件」

その他・備考

連絡先やオフィスアワーを記す

- 具体的な時間の指定をしておく

- × 「いつでも構わない」

- 「水曜日 12～14時」

- 休み時間を含めた時間の設定が望ましい

- メールアドレスや場所を記載する



学生にとって研究訪問は、とても勇気がいることです。
オフィスアワーを明確に記すことで、垣根が低くなります。