

# グループ学習の評価

## 1. 基本的な考え方

下のようにグループの視点と個人の視点で目標設定と評価を行う。

### □ グループの視点（グループレベル）

各グループで、グループ学習における目指す学びの姿を目標として設定し、その目標にどれだけ近づいているかを話し合い評価する。

### □ 個人の視点（個人レベル）

個人の視点には2つの側面がある。一つはグループ学習における個人の目標とその自己評価、もう一つは所属グループへの貢献に関わる目標とその自己評価である。

## 2. 目標設定

目標は、「グループレベルの目標設定」と「個人レベルの目標設定」を行う。

### (1) グループレベルの目標設定

グループの編成時にグループの目標を設定する。目標は、第2章1節(4)で示したが、目指す授業像やグループ学習像を学級で共有したうえで、グループメンバーの特性を考慮して目標を設定する。目標の主語は「(グループの)みんな」「私たちのグループ」となることを意識させて目標を考えさせる。

下に教師が提示する目標の例と、実際に実施校で設定された事例を示す。

### □ グループの目標の提示例

- (グループの) みんなが話し合いに参加しよう
- (グループの) みんなで声を掛け合い、楽しく話し合おう
- (グループで) 納得するまで話し合おう
- (グループの) みんなが説明できるようになろう
- (グループの) みんなが問題を解けるように協力し合おう
- おいてきぼりのないグループになろう
- 自由に言い合えるグループになろう

### □ 実施校（5年生）で設定されたグループの目標の事例（2025年度）

- グループの全員手を挙げる
- 全員が分かるまで積極的に教える
- 最後にグループのみんなが説明できるようにする
- グループで話し合った後は、全員積極的に手を挙げるようにす。
- 全体交流の場で、グループで発表できるようにする
- グループでたくさん話し合う
- グループみんなでちゃんと話し合う
- 繋げる言葉を使うことにチャレンジする

積極的に褒めて、分からなかったら「分からない」と正直に班の子に言う  
みんなが納得いくまでしゃべる

## (2) 個人レベルの目標設定

個人レベルの目標には、グループ学習における「個人の目標」と、「グループへの貢献」の2つの目標を設ける。「個人の目標」と「グループへの貢献」の目標は、グループの目標をたてるのにあわせて設定する。また、たてた目標はグループ内で共有する（誰がどんな目標をたてたか）。目標は小さなことから始めればよい。

下に教師が提示する個人の目標の例と、実際に実施校の児童（5年生）がたてた目標の事例を示す。

### ① 個人の目標

グループ学習において、個人でがんばる目標を設定する。目標は1つか2つ決める。

#### □ 個人の目標の提示例

意見を積極的に言う

積極的に質問する

分からないときはそのままにせず「分からない」と相手に伝える

他のメンバーの説明をよく聴いて分かるようにする

すぐに人を頼らないで自分でしっかり考えてから意見を言うようにする

説明を聴いて分かったら解き直しをする

説明を聴いて分かったら自分の言葉で説明し直す

分かりやすい説明ができるようにする

説明ではヒントが言えるようにする

他の説明を聴いて、いろいろな考え方ができるようにする

#### □ 実施校（5年生）で設定された個人の目標の事例（2025年度）

難しくても少しはがんばる

分からなかったら黙っていないで「分からない」と言う

説明を聴いて分かったら手を1回は挙げる

自分から進んで手を挙げる

自分の意見をメンバーに伝える

自分の意見は必ず説明する

分かったふりをしない

周りの人の意見を聴く

みんなの話を良く聴いてから必ず話す

繋げる言葉をたくさん使う

グループの話し合いで少しでも分かったら手を挙げる

自分の意見を必ず一つ言う

間違えたら、何が間違えたのか確認する

自分が分からなかったら、どうしてそうなるのか聴く

### ② グループへの貢献

グループで設定した目標を達成するために一人一人が貢献することを一つか二つ決める。

下に教師が提示するグループへの貢献の目標の例と、実際に実施校の児童（5年生）がたてた目標の事例を示す。

## □ グループへの貢献の目標の提示例

下の提示例では、スキルに関する目標、課題遂行行動（話し合い）に関する目標、集団維持行動（グループ学習の運営）に関する目標をたてる場合の例を示す。ただし、それぞれについて目標を設定するのではない。

### <スキルに関する目標をたてる場合の例>

アイコンタクトをする  
うなずいたり、返事をしたりして反応を返して、話す人が話しやすい雰囲気をつくる  
「大丈夫?」「分かった?」とみんなに声をかける  
発言の少ないメンバーが発言できるように声をかける  
みんなが意見を言えるように発言を促す

### <課題遂行行動（話し合い）に関する目標をたてる場合の例>

みんなが理解できるように、メンバーに理解しているか確認する  
話し合いが活発になるようにたくさん意見を言う  
話し合いが深まるように質問や付け足し意見を言う  
分からない子を助ける  
分からない子や間違えた子がいたら積極的に説明する  
他の人の考えのよい点を指摘する  
他の人の考えが良くなるように意見を言う  
他の子の意見に付け足し（補足）をしてよりよい意見を言う  
みんなの考えをまとめる  
いろいろな考え方を比較してよい考え方になるように意見を言う

### <集団維持行動（グループ学習の運営）に関する目標をたてる場合の例>

みんなが話し合いに参加できるよう進め方を調整する  
がんばっている子を励ます  
みんなが参加できるよう楽しい雰囲気づくりをする

## □ 実施校（5年生）で設定されたグループへの貢献の目標の事例（2025年度）

自分から話しかける  
分からない人がいたらすぐに教える  
どんな子にでも優しく、しっかり教える  
優しく分かりやすい説明し、分からないときは正直に言う  
班长としてグループをまとめて、意見が活発になるようにする  
私が2人をひっぱってじっくり教えてあげる  
話し合いの最初にみんなが分かるか聴く、自分が分からないときは率先して分からないと言う  
みんなが時間何で分かるようにする  
つついたくさん言ってしまうけど、周りの人の意見も聴く  
みんなが公平に話せるようにみんなの意見を聴く  
分からない人が自信をもって発表できるように支える  
分からない人が手を挙げられるようにする  
ホワイトボードに書くときに、横から、ここはこうして書いた方がいいんじゃないかとアドバイスする

## ③ 目標のグループ内共有

グループ学習における個人目標とグループへの貢献事項について、グループ内で共有し、後述する評価表に整理しておく。

### (3) 参考 Tチャートの活用

目標を具体的に意識し、行動化できる方法として、Tチャート (Johnson・Johnson, 1996 石田訳 2016) による方法がある。Tチャートは、下のように「しぐさ・行動 (非言語的)」と、それに対応して「言葉・言い回し (言語的)」を記述する。Tチャートは目標設定に際して、教師が目標に対する具体的な行動や言い方を指導する際に活用するとよい。

#### □ 説明することに関するTチャートの例

Tチャート	
しぐさ・行動 (非言語的)	言葉・言い回し (言語的)
相手の目を見る	説明してくれる？
身を乗り出す	やって見せて？
興味深そうな表情をする	どうやってするか説明して
受容的な態度・姿勢をとる	どうやったらその答えになるの？
	例を見せて

## 3. 評価

評価には、個人自己評価 (「個人の目標」に対する自己評価, 「グループへの貢献」に対する自己評価), グループ自己評価, グループ内相互評価がある。

### (1) 個人自己評価

#### ① 個人の目標に対する自己評価

自分がたてた「個人の目標」に対して達成度を自己評価する。

評価に際しては、数値化、例えば、5段階 (1, 2, 3, 4, 5) で評価し、評価表 (後述) に記入する。その点数をつけた理由 (コメント) を記入する。

#### ② グループへの貢献に対する自己評価

自分がたてた「グループへの貢献」に対して達成度を自己評価する。

評価に際しては、数値化、例えば、5段階 (1, 2, 3, 4, 5) で評価し、評価表に記入する。その点数をつけた理由 (コメント) を記入する。

#### ③ 評価の時期

グループを活かした授業を行った授業に対して評価を行う。評価表に記入し、累積していく。評価対象とする教科 (例えば、算数・数学) を決めて行う。ただし、毎回行うのが難しいようであれば数日間の活動を振り返って評価する。

#### ④ 個人自己評価表

<個人自己評価表の様式>

班・メンバー	個人の目標		グループへ貢献すること	
班 氏名				
月 日	点		点	
月 日	点		点	
月 日	点		点	
	点		点	

<記入例>

班・メンバー	個人の目標		グループへ貢献すること	
4 班 氏名 鈴木正則	話し合いで、積極的に自分の意見を言う。		分からない子に積極的に説明する。	
7月3日	点 2	意見があったが言えなかった。	点 2	○さんに確認を取りながら説明したら ○さんが分かったと思う。
7月4日	点 3	今日は最初に自分の意見を言う ことができた。	点 4	○さんに、「分かった？」と聴いて○さん が「分からない」と言ったので説明す ることができた。
7月6日	点 4	今日は○さんの間違いに、どこを 直したらいいのか意見が言えた。	点 5	自分の説明で○さんが分かってくれて、 練習問題もできたのでうれしかった。
7月8日～10日 期間をまとめた場合	点 4	毎回、1回は意見をいうことがで き、自信がついた。	点 4	○さんや△さんが意見が言えるよう になったので、「がんばったね」と言って 励ました。

## (2) グループ自己評価

### ① 評価の方法

グループの目標に照らして、グループの達成状況を点数化（例えば 5 段階）し、よくできたこと、今後よくすることをメンバーで話し合い、評価表（後述）に記述する。

話し合いでは、(3)で示すようにメンバーに肯定的なフィードバックを与えるようにする。

### ② 評価の時期・期間

グループを活かした授業を行った授業に対して評価を行う。評価表に記入し、累積していく。評価対象とする教科（例えば、算数・数学）を決めて行う。ただし、毎回行うのが難しいようであれば数日間の活動を振り返って評価する。

### ③ グループ自己評価表

<グループ自己評価表の様式>

班・メンバー		グループの目標	
班			
メンバー		個人の目標	グループへ貢献すること
月	日	点	できていること
			よくすること
月	日	点	できていること
			よくすること
月	日	点	できていること
			よくすること

<記入例>

班・メンバー		グループの目標	
4 班		全員が説明できるようになる	
メンバー		個人の目標	グループへ貢献すること
鈴木 正則		積極的に意見を言う。	分からない子に積極的に説明する。
7月 3日	点	<b>できていること</b> Aさんと、Bさんがよく意見を言うのおかげで、みんなが分かることができた。	
	2	<b>よくすること</b> CさんやDさんに「わかった？」と声をかけるようにして、みんなが説明できるようにする。	
7月 4日	点	<b>できていること</b> 今日は、Cさんが自分から説明をしてくれた。	
	3	<b>よくすること</b> Dさんも説明できるようにみんなで励まそう。	
7月 6日	点	<b>できていること</b> 今日は、CさんとDさんが最初に意見をいってくれてよかった。	
	3	<b>よくすること</b> 少しでも意見が言えたなら「がんばったね」と励まそう。答えを言ってしまったのでヒントを言ってCさんが分かるようにした方がよかった。	
7月 8日 ～10日 期間をまとめた 場合	点	<b>できていること</b> Dさんが説明するときにAさんが励ましてくれた。おかげでDさんがよく話すようになった。	
	4	<b>よくすること</b> グループで説明できるようにして4人全員挙手をして、全体の場で発表しよう。 説明タイムでまずCさんから説明してもらおう。	

□ 評価表の工夫例

実践校では、下のように、個人の目標とグループの評価を見開きにし、児童の記入欄を簡略化した。また、個人の目標記述欄の下に「努力のポイントカード」と称して、評価点1点につき、1つずつポイントシールが教師から与えられるように工夫がなされた。児童はそれを励みに取り組んだ。

なお、実践校は、算数の授業で毎時間グループ学習に取り組んでおり、毎時間、授業の終末の振り返りの場で個人自己評価とグループ自己評価を行い、毎時間評価シートに書き込んだ。

班					個人の目標		グループの評価	
	さん							
	さん							
	さん							
	さん							
					POINT CARD 努力のポイントカード			
	1	2	3	4	5			
	6	7	8	9	10			
	11	12	13	14	15			
	16	17	18	19	20			
	21	22	23	24	25			
	26	27	28	29	30			
					グループの目標			
	月	日			点/5点			
	月	日			点/5点			
	月	日			点/5点			
	月	日			点/5点			
	月	日			点/5点			
	月	日			点/5点			
	月	日			点/5点			
	月	日			点/5点			
	月	日			点/5点			
	月	日			点/5点			



### (3) グループ内相互評価

グループ内相互評価は肯定的なフィードバックを受けることができるよう配慮する。

#### ① 評価の時期

グループ自己評価表を記入する際に、メンバー間で相互評価をする。

#### ② 方法

相互評価は声を掛け合う活動として、その際に、相手に下のような肯定的なフィードバック (Johnson・Johnson, 1996 石田訳 2016) を与える (メンバー間で肯定的なフィードバックの言葉を交わす) ようにする。

##### □ ポイント

- ・小さなことでも頑張っていることを認めて伝え合う。
- ・感謝していることを伝え合う。
- ・本人が気付いていないが、がんばっていることやグループに貢献していることがあればそのことを伝え合う。

##### □ 肯定的なフィードバックで用いる言い方

- ・〇さん (名前を言う) は～をがんばっていてすごいね。
- ・〇さんは～をしてくれるので感謝しています／～してくれてありがとう。
- ・〇さんが～してくれることがグループのためになりました。
- ・〇さんは～できなかったけれど、～してくれたのでおかげで私は～できました。

##### □ 肯定的なフィードバックの言葉の例

「〇さん、今日は分からないとたくさん言えてすごいね」

「△さん、今日は△さんの意見が分かりやすかったよ。おかげでよく分かったよ」

「〇さん、今日は分からないとあまり言えなかったね。私が「わかった？」と聞けばよかったね」

「△さん、説明があまりできなかったみたいだけど、よいことを考えていたから今度説明してね」

「〇さんが良く意見を言ってくれるおかげで、グループのポイントが上がったよ」

「〇さんがグループの雰囲気をよくしてくれて感謝しています」

「私が分からないときに、〇さんが「分かる?」「大丈夫?」と声をかけてくれるので、安心して分からないと言えます」

「〇さんは、意見が少ないけどその分、みんなの意見をしっかり聴いているね。私も話しやすいよ」

## 個人の評価

No. \_\_\_\_\_

班・メンバー	個人の目標		グループへ貢献すること	
班 氏名				
月 日	点		点	
月 日	点		点	
月 日	点		点	
月 日	点		点	
月 日	点		点	
月 日	点		点	
月 日	点		点	

## グループの評価

No. \_\_\_\_\_

班・メンバー		グループの目標	
班			
メンバー		個人の目標	グループへ貢献すること
月 日	点	できていること	
		よくすること	
月 日	点	できていること	
		よくすること	
月 日	点	できていること	
		よくすること	
月 日	点	できていること	

		よくすること
月 日	点	できていること
		よくすること
月 日	点	できていること
		よくすること
月 日	点	できていること
		よくすること
月 日	点	できていること
		よくすること
月 日	点	できていること
		よくすること