

# 本書の使い方 — 実習を行うにあたって —

実習は、グループワークで進行します。単元中に特別な指示がない限り、1 グループ5～6人の構成です。リーダーと記録者をあらかじめ決定しておきます。

メンバー全員が、実習の目的、到達目標をしっかりと認識し、実習に臨むことが大切です。実習をよりよいものにするためのルールを表に示します。

## 公衆栄養学実習のグランドルール

### お互いの発言を聞き合おう

- 話を聞くときは他のことをしない
- メンバーの発言を遮らない

### 思い切って発言しよう ～アイデアを自由に出そう～

- ここで話し合ったことは他言無用
- メンバーの発言を頭から否定しない
- 自分たちの思考の枠を破ろう
- 出た意見はどんどん書こう
- 「言い出した人がやって」は言わない
- 勇気をもって対立意見を表明する
- 発言は「質」より「量」を重視

### まともな論議をしよう

- 討論の目的を時折思い出そう
- 発言したら根拠も言おう

### 楽しく参加しよう

- やるからには楽しもう

## 事前学習と発展学習

### 事前学習

第1編「地域社会診断」は、公衆栄養活動を実施していく上で基礎となる技術です。事前学習として設定している単元ですので、内容を確認して実習に臨んでください。

### 発展学習

各単元末に「発展学習」が設けられています。実習で学んだ内容を検証し、さらに理解を深めて実践につなげるために欠かせない内容です。実習を振り返りながら取り組んでください。

## 理解してほしいキーワード

実習を進めていくにあたって理解してほしいキーワードに、「リーダーシップ (leadership)」「ファシリテーター (facilitator)」があります。

### リーダーシップ (leadership)

リーダーの視点からリーダーシップを捉えると、「学習目標を達成するためにメンバーの意志や考えをひとつにする働きかけ」と考えられます。そのためには、リーダーの視点だけではなく、メンバーの存在と視点も学習目標を達成する上では重要です。本実習では、学習目標達成のためにリーダーが影響力を発揮するプロセスと、メンバーが影響力を受け入れるプロセスと定義します。

### ファシリテーター (facilitator)

リーダーはファシリテーターとして中立的な立場でグループディスカッションなどのプロセスをコントロールし、意志決定や問題解決へと導きます。

## 学習目標

学習目標は「一般学習目標」と「個別学習目標 (SBOs)」で構成されています。

### 一般学習目標

1単元の実習が終了したとき、学生の皆さんが「総合的に何ができるようになればよいか」を示したものです。「知識や技能の習得がなぜ重要なのか」「それらをどのように公衆栄養活動で利用するのか」が、皆さんの中で明確になっていなければなりません。

### 個別学習目標 (SBOs)

一般学習目標に到達するためにはどのようなことができればよいかを、具体的な行動を表す言葉で示したものです。具体的な言葉で示されているので、これからの学習のガイドとなります。

## 学習目標の到達度の評価

公衆栄養学実習を振り返り、学習者の到達状況を示すための基準である「ルーブリック (rubric)」を用い、学習目標を評価し、自身の到達度を確認します。評価観点と評価尺度が記載されているので、実習を振り返り、到達状況を確認してください。その際、具体的に何がどう変わればよりよい結果が得られたかを必ず考えましょう。そして、それを次の単元につなげていきましょう。

### 総合評価

公衆栄養活動では、活動に携わるスタッフの到達度はもとより、「プレゼンテーション」「グループディスカッション」「グループワーク」など、さまざまな活動の評価に用いることができます。実習を振り返り、ルーブリックにより自身の到達度を測ります。

### 脚注

**ファシリテーション**：参加者のコンセンサスを得ながら、全員が協働し、意見を出す。プロセス管理しながら、出された意見を建設的に討論し、意志決定や問題解決を円滑に行うこと。

**ルーブリックの語源**：ラテン語の「赤いインク」を意味する“rubrika”に由来している。赤いインクは祈祷書などに重要な指示を書き込むときに使われ、転じて日々の努力の積み重ねを示すための目標を指すようになったといわれている。

## ルーブリックの要素

ルーブリックは、課題を構成する要素を分類し、要素ごとに学習者にできるようになってほしい「評価基準」を満たすレベルを明確にしたものです。学習者は「自分がどこまで到達したか」「何が達成できていないか」など自己評価をしていきます。

評価者にとって、ルーブリックは使い勝手のよい評価のツールです。評価される人にとっては、評価基準を認識することによって、何を期待され、その実現にはどのような行動が必要かを知ることができます。

ルーブリックは「課題」「評価尺度」「評価観点」「評価基準」の4つの基本的な要素から構成されています。

### ①課題

評価対象となる課題の内容を記載します。

### ②評価尺度（達成レベル・評価点）

与えられた課題がどれだけ達成されたかを表します。一般的に、3～5段階で評価されます。段階を増やすと段階間の違いが曖昧になり、評価理由を明確にすることが難しくなります。本書では、「優秀」「良」「発展途上」の3段階で評価します。

### ③評価観点（課題が求める具体的な知識やスキル）

課題がどのような要素に分類され、どの要素にどの程度の比重が置かれているのか、最も重要なものは何かを明確にします。評価観点到示されている知識やスキルを採点終了後に「弱み」「強み」として把握することが可能となります。

### ④評価基準

具体的なフィードバックの内容を書き出します。

## ルーブリック評価の様式

課題：

---

	評価尺度1	評価尺度2	評価尺度3
評価観点1			
評価観点2			
評価観点3			
評価観点4			

### 参考文献

日本医学教育学会監修：医学教育マニュアル1 医学教育の原理と進め方（1990）p.33～44，篠原出版新社  
Dannelle D.Stevens, Antonia J.Levi：Introduction to RUBRICS（2013）/佐藤浩章監訳：大学教員のためのルーブリック  
評価入門（2015）p.180，玉川大学出版部  
西岡加名恵，石井英真，田中耕治編：新しい教育評価入門 人を育てる評価のために（2015）p.274，有斐閣  
名倉広明：実務入門 ファシリテーションの教科書（2004）日本能率協会マネジメントセンター