

評価結果を教育研究の質の改善・向上に結びつける活動に
関する調査研究報告書

2007 年 3 月

独立行政法人 大学評価・学位授与機構

評価結果を教育研究の質の改善・向上に結びつける活動に関する調査研究会

はじめに

独立行政法人大学評価・学位授与機構は評価事業と学位授与事業の二つの事業を行っています。このうち、評価事業においては、第三者評価機関として大学・短期大学・高等専門学校等の評価を実施しているところです。

当機構では評価事業の一環として調査研究を行っておりますが、そのうちの 하나가本プロジェクトである評価結果を教育研究の質の改善・向上に結びつける活動に関する調査研究です。当機構の実施する評価は、大学等の教育研究の質の改善・向上に資するとともに、社会に対する説明責任を果たすことを目的としております。本プロジェクトではこれら二つの目的を達成するための活動として、(1) 機構の行う認証評価結果を大学等の利害関係者である受験生やその保護者などを含む社会のニーズにどのように応えていくべきなのか、また、どのような情報発信をすべきなのか、(2) 各大学などで実施されている授業評価を含むファカルティ・ディベロップメント活動に関する結果を大学等の組織としてどのような活用ができるのかについて調査研究を進めています。

本報告書は、上記(2)の活動に関連して、授業評価の効果的な活用方法について米国より専門家を招聘し開催された講演会の記録と、その際に出席者の方々にご協力いただいたアンケート調査の結果からなっています。

今後とも調査研究を進めてゆくにあたりご協力をお願い申し上げます。末尾になりましたが、アンケートにご協力いただきました皆様に感謝申し上げます。

本報告書が高等教育機関関係者の方々のご参考になれば幸いです。

大学評価・学位授与機構

理事 川口昭彦

評価結果を教育研究の質の改善・向上に結び付ける活動に関する調査研究会名簿

メンバー一覧

(五十音順)

大塚 雄作	京都大学高等教育研究開発推進センター教授
於保 幸正	広島大学総合科学部教授
風早 寛	都立戸山高等学校教諭
小林 秀紹	福井工業高等専門学校一般科目教室自然科学系助教授
鈴木賢次郎	東京大学大学院総合文化研究科・教養学部教授
関口 正司	九州大学法学研究院政治学部門教授／大学評価情報室副室長
滝 紀子	学校法人河合塾教育研究開発本部教育研究部長
川口 昭彦	大学評価・学位授与機構理事
米澤 彰純	大学評価・学位授与機構評価研究部助教授
栗田佳代子	大学評価・学位授与機構評価研究部助手
渋井 進	大学評価・学位授与機構評価研究部助手
齊藤 聖子	大学評価・学位授与機構国際連携センター助手

* 第二部の授業評価の結果活用アンケートに関する調査結果は栗田佳代子が担当した。

目次

はじめに

第一部 講演会

1 プログラム	1
2 講演者プロフィール	2
3 開会挨拶 大学評価・学位授与機構 川口昭彦	3
4 講演 1	7
Using course feedback from students to improve teaching by Dr. Peter Seldin	
学生による授業評価が授業改善につながる時 ピーター・セルディン	
5 講演 1 のスライド資料および配付資料	2 1
6 講演 2	3 3
Using Evaluation strategies to improve teaching by Dr. Elizabeth Miller	
授業改善に結びつく評価方針とは	
7 講演 2 のスライド資料および配付資料	4 4
8 質疑応答	6 8
9 閉会挨拶 大学評価・学位授与機構 川口昭彦	8 5

第二部 アンケート調査

1 授業評価の結果活用アンケートに関する調査結果	8 9
2 アンケート調査票原本	1 1 1
3 講演会に関するアンケート調査結果	1 1 4

第一部 講演会

1 プログラム

 独立行政法人大学評価・学位授与機構 公開講演会

**授業評価で大学をどう変えるか
ーアメリカにおける取組みと成果ー**

平成18年8月8日
KKR ホテル東京 孔雀の間

進行 渋谷 進 独立行政法人大学評価・学位授与機構評価研究部助手

13:00 開会

開会挨拶

川口 昭彦 独立行政法人大学評価・学位授与機構理事

13:20～14:10 講演 1

USING COURSE FEEDBACK FROM STUDENTS TO IMPROVE TEACHING

(学生による授業評価が授業改善につながる時)

ピーター・セルディン (Dr. Peter Seldin) 氏 (Distinguished Professor, Pace University)

ー 14:10～14:20 休憩 ー

14:20～15:10 講演 2

USING EVALUATION STRATEGIES TO IMPROVE TEACHING

(授業改善に結びつく評価方針とは)

エリザベス・ミラー (Dr. Elizabeth Miller) 氏 (Associate Professor, Northern Illinois University)

ー 15:10～15:25 休憩 ー

15:25～16:20 質疑応答

司会 米澤 彰純 独立行政法人大学評価・学位授与機構評価研究部助教授

16:20～16:30 閉会挨拶

川口 昭彦 独立行政法人大学評価・学位授与機構理事

16:30 閉会

〔配布資料〕

- ・ 講演者プロフィール
- ・ ピーター・セルディン氏 講演資料
- ・ エリザベス・ミラー氏 講演資料
- ・ 授業評価に関するアンケート用紙
- ・ 公開講演会アンケート用紙
- ・ 日本一ノルディック公開シンポジウム（平成18年9月28日）開催案内及び参加申込様式

2 講演者プロフィール

独立行政法人大学評価・学位授与機構 公開講演会

授業評価で大学をどう変えるか

ーアメリカにおける取組みと成果ー

講演者プロフィール

ピーター・セルディン (Dr. Peter Seldin) 氏

[Distinguished Professor of Management Emeritus, Lubin School of Business, Pace University]

- ・ 1963 年 ホバート・カレッジにて学士号（心理学）取得。
- ・ 1966 年 ロング・アイランド大学にて修士号（MBA）取得。
- ・ 1974 年 フォードダム大学にて博士号（教育学）取得。
- ・ 1979 年よりペース大学ルービン・ビジネススクールの教員に就任。
- ・ 専門分野：リーダーシップ，業績評価，大学教育，教育評価，組織行動学等
- ・ 世界各国 300 以上の高等教育機関において，授業評価やティーチング・ポートフォリオ等に関するコンサルティング活動を行う。
- ・ 全米教育審議会，AACSB（米国のビジネススクールのア kreditation 団体）等で提供されているプログラムのファカルティ・リーダーを歴任。
- ・ 著書：『The Teaching Portfolio, Third Edition』（Anker, 2004）
『The Administrative Portfolio』（Anker, 2002）
『Changing Practices in Evaluating Teaching』（Anker, 1999）等多数。
- ・ これまでの教育学への貢献が認められ，キーストン・カレッジ（ペンシルバニア州）及びコロンビア・カレッジ（サウスカロライナ州）より名誉博士号を授与された。

エリザベス・ミラー (Dr. Elizabeth Miller) 氏

[Associate Professor of Family and Child Studies, School of Family, Consumer, and Nutrition Sciences, Northern Illinois University]

- ・ 1979 年 ファーマン大学にて学士号（心理学）取得。
- ・ 1980 年 ウィンスロップ・カレッジにて修士号（家庭・児童発達学）取得。
- ・ 1984 年 ジョージア大学にて博士号（家庭・児童発達学）取得。
- ・ アースキン・カレッジ（サウスカロライナ州）及びルイジアナ州立大学での教育研究活動を経て，1993 年より現職。
- ・ 専門分野：高等教育における仕事・家庭に関する諸問題・思春期の発達過程等
- ・ 専門分野における教育研究活動の一方で，学内の授業改善活動等にも精力的に参画。
- ・ 1998 年に "Excellence in Undergraduate Teaching" に選ばれた他，教育への貢献が評価され，教育に関する様々な勲章や賞が授与されている。

3 開会挨拶

●進行役

定刻となりましたので、これより独立行政法人大学評価・学位授与機構公開講演会「授業評価で大学をどう変えるか〜アメリカにおける取り組みと成果」を開催いたします。本日、司会進行を勤めさせていただきます大学評価・学位授与機構評価研究部の渋井でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の予定でございますが、配布資料にありますプログラムをご参照いただきたいと存じます。資料の粗相がございましたら、お手数ですが会場内のスタッフか、あるいは受付までお申し出願います。

開催にあたり、皆様へお願いとご案内をいたします。本日の講演会は同時通訳にてお聞きいただけます。お手元でございます同時通訳レシーバーのチャンネル1が日本語、チャンネル2が英語となっております。チャンネルを合わせてご利用ください。なお、途中休憩時及びお帰りの際は、同時通訳レシーバーは席にそのまま置いていただきますようお願いいたします。

また、配布資料の中にアンケート用紙が二種類ございます。一つはですね、授業評価の活用等にかんするものでございまして、もう一つは講演会の感想等にかんするものでございますので、ぜひ、ご記入のほどよろしくお願い申し上げます。

それでは主催者を代表いたしまして、大学評価・学位授与機構理事川口昭彦より、開会の挨拶並びに本講演会の趣旨等をお話させていただきます。よろしくお願いいたします。

●開会挨拶： 川口

大学評価・学位授与機構理事の川口でございます。本来であれば機構長がご挨拶申し上げるところでございますがちょっと所用がございましたので、代わりまして本日ご挨拶申し上げたいと思います。

本日はこの蒸し暑い中、またお忙しい中、このように多数の皆さんにお集まりいただきまして、たいへんありがとうございました。心から御礼申し上げます。

当初、私どもが予想しておりました以上のたいへん多くの方にご出席いただきまして、非常に狭い会場でございますけれどもご容赦いただきたいと思います。これだけ多くの方がお集まりいただいたという現実を目の当たりにいたしまして、私どもは改めてその大学評価、あるいは授業評価に対して皆さんの非常に高い関心を痛切に感じている次第でございます。

今回この講演会のために、講演者としてアメリカ合衆国からピーター・セル

ディン先生、エリザベス・ミラー先生のお二人をお招きいたしました。お二人を始めとするこの講演会の関係者の方々に対して、この場を借りまして、まず、厚く御礼申し上げたいと思います。

ご講演いただく前に、私どもの機構の評価研究部が企画いたしました、この公開講演会「授業評価で大学をどう変えるか〜アメリカにおける取り組みと成果」という趣旨について、簡単にご説明させていただきたいと思います。

私どもの機構は皆様ご存知の通り、平成 17 年度から認証評価実施以前の期間を段階的評価実施期間と位置づけまして、最初は国立大学、3 回目には公立大学の方に加わっていただきまして、いわゆる段階的試行とするのを実施いたしました。試行におきましては、対象分野やあるいは対象期間をしばって行ったわけでございます。また、平成 12 年度着手分から平成 15 年着手分までの試行評価につきましては、基本的な考え方、あるいは試行期間に蓄積いたしました評価のノウハウなどに関しましては検証を行いまして、すでに報告書として皆さんのお目にかけている次第でございます。

また、申請がありました大学に対しての認証評価に関しましては、平成 17 年度から実施いたしまして、平成 18 年度 3 月に当機構の初めての認証評価として取りまとめて公表いたしました。さらに平成 18 年度におきましては、平成 17 年度に申請のあった大学等につきまして、認証評価事業を現在進めているところでございます。ちょうど 6 月末に自己評価書を提出いただきまして、今、機構の評価担当の方がそれを分析しているという段階でございます。

私どもの機構が行いました評価結果をふまえて、この評価というのはですね、単になんか評価をするっていうことだけではなくて、むしろ重要なのはその評価結果によってそれを改善に資する、ということが非常に重要な目的でございます。それぞれの大学で行っていらっしゃる教育研究活動の改善に資するようになったかということ、あるいはその評価結果を活用してですね、やはりもう一つは社会にその大学の活動の説明責任を果たすという、この目的もでございます。こういうこの二つの目的がですね、やはり非常に私どもの機構のみならず、高等教育機関のたいへん大きな関心事であるということは、もう皆さんご承知の通りでございます。

この評価のシステムのみならず、この評価結果を改善に反映させるシステムというものが今非常に注目されていることは、もう皆さんご承知の通りでございます。このような流れを受けまして、当機構の研究部におきましてはですね、評価結果を教育研究の質の改善・向上に結びつける活動にかんする調査研究会というプロジェクトを発足させまして、今回の講演からこのプロジェクトの活動の一環として開催させていただいたわけでございます。

特に、授業評価を含む F D 活動、ファカルティー・ディベロプメントの活動

にかんする結果を、大学で行っていらっしゃる教育研究活動の改善に資すること、これが今非常に重要だろうということで、そこに焦点を当てて本日はこういう講演会を設定させていただきました。大学を始めとする高等教育機関の活動は、教育と研究の二つの大きな柱となっていることは、皆さんすでにご承知の通りだと思いますが、今までの大学の教員の関心は、主として自分たちの研究に向けられていたということはよく言われていることだと思います。で、これからはやはり教育に対して関心が非常に重要になってきたということは、もう皆さんご承知の通りでございます。今、教育面の重要性が盛んに言われるようになり、また社会に対して大学の存在意義というものを示しそういう評価を得るためには、教育を一層充実させるという必要に迫られている、と言えるのではないかと思います。

教育面での評価を行うとなりますと、教育の受け手である学生の視点からの評価っていうことが必要になるということは、もう言うまでもございません。これまで行われてきました教育について、その目的が適切であるのか、あるいはその目的は達成されているのか。それから問題点があるとすれば、いったいそれはなんであろうかと。あるいはどのようにしたら改善ができるのかという、こういういくつかの点をですね、学生の視点を通して明らかにするということは、大学での教育を充実させるにあたって必要不可欠であるというふうに考える次第でございます。

しかし、残念ながら現状では、この学生による授業評価結果、学生による授業評価を今実施していない大学はほとんどないと思いますが、その評価結果がですね、改善に充分生かされるまでには残念ながら至っていないということも、おそらく事実ではないかと思います。

こういう状況をかながみまして、私ども今回は、アメリカ合衆国におきます最新事例を織り交ぜながら、授業評価についてのお話を、毎日現場で苦勞されている先生方のみならず、すべての高等教育関係者にとって実り多いものになることを確信している次第でございます。

講演会の最後に質疑を予定しておりますので、会場にお集まりの皆さんからも、ぜひ積極的にご意見、あるいは今までのご経験をご披露いただければと考えておる次第でございます。

最後に、お手元の資料にですね、お二人の詳しい経歴が入っておりますので、簡単にだけご紹介させていただきます。最初にご講演をお願いいたしますピーター・セルディン先生は、現在アメリカのペース大学のディスティングウィッシュド・プロフェッサーをされていらっしゃる方でございます。お二人目のエリザベス・ミラー先生は、現在アメリカのノーザン・イリノイ大学のアソシエイト・プロフェッサーをされている方でございます。詳しいことは、お手元の

資料をご覧いただきたいと思います。

本日はこのように、ひじょうに今までの素晴らしいご業績を評価に関係してお持ちであり、またご経験も豊富なお二人の方から、大学等の授業評価についてのご講演をお聞きいただくことになっております。短い時間でございますけれど、夕方までのあいだ、本日の講演会にお集まりの皆さん方の大学評価、あるいは授業評価にかんする見識を深めていただくための一助となれば幸いです。どうぞよろしくお願いいたします。どうもありがとうございました。

4 講演 1 Using Course Feedback from Students to Improve Teaching

Dr. Peter Seldin

学生による授業評価が授業改善につながるとき

ピーター・セルディン

●進行役

それでは、これより講演へと進めさせていただきたいと存じます。

まず始めに、ペース大学ピーター・セルディン先生より、『Using course-feedback from students to improve teaching』（学生による授業評価が授業改善につながるとき）という題目でご講演いただきます。講演に先立ちまして、ピーター・セルディン先生のご経歴を簡単に紹介させていただきます。セルディン先生は 1974 年にフォーダム大学大学院博士課程を修了されたのち、1979 年にペース大学のルービン・スクール・オブ・ビジネスの教員としてご就任されました。専門分野は業績評価、大学教育、教育評価等でいらっしゃいます。世界各国 300 以上の高等教育機関において、授業評価やティーチング・ポートフォリオにかんするコンサルティング活動を行うほか、全米教育審議会や全米高等教育協会などでファカルティー・リーダーを歴任されるなど、教育評価、授業評価の専門家として、米国を中心に世界各地でご活躍されていらっしゃいます。

それではセルディン先生、よろしくお願いいたします。

●ピーター・セルディン氏

皆さん、こんにちは。少しこちらのほうに電気をいただけますでしょうか。はい、わたくしの手元、この辺が明るくなるとありがたいです。ありがとうございます。

皆さん、こんにちは。本日は皆様方とお会いできますことをたいへん名誉に存じます。ほんとにたくさんの方にお出でいただきました。皆さん方は本当に教えるということを大事に思っている方々だと思います。まず、今日皆さんとご一緒にどんなことをしたいと思っているのかということ、簡単にお話したいと思います。目的は二つございます。一つはもちろん教授内容が大切であるわけではありますが、これについては学生の授業評価を考えますが、その目的というのは授業内容を良くすることです。これまでの研究でわかってきたこと、それから実際の経験から学んだことを含めてお話をしたいと思います。もちろん教授内容というのが第一に重要ではありますが、同時にそのプロセスも重要だと考えております。で、このプロセスというものを考えたときにどういう意味があるかといいますと、いろんなレクチャーで使

われるものですね。それから、ちょっとエクササイズを先生方にもやっていただきたいと思います。ですから、今日は授業の中味とプロセスについて、両方をお話したいと思っています。

一つ付け加えたいんですけれども、皆さんご存知のように私はアメリカ人でございます。私は随分たくさんの国々、50 ぐらいの国に伺ったことがあります。大学の経営陣、あるいはまた先生方と活動してきたことがあるわけですが、アメリカにおいてもイギリスにおいてもオーストラリアにおいてもニュージーランドにおいても様々な活動をしてまいりました。そこで、そういうところの経験をもとに、皆さんにお話をするということを申し上げておきたいと思っています。おそらく、これから私がお話することは、日本にも当てはまることだと思うのですが、ただ私は日本の高等教育の専門家ではないということも、まず、最初にお断りしておきたいと思っています。ま、好むと好まざるとにかかわらず、生徒というのはクラスにおける先生のパフォーマンスを評価する唯一の存在であるわけです。したがって、非常に役に立つ情報源になりうる存在だということを認識しなければならないと思います。

指導方法を評価するということの目的は、その指導内容を良くしていくということが第一の目的です。大学の先生方というのは、最終的には優れた先生になるということが期待されて雇われているわけであります。体系的な先生方の学生による評価というのは、したがってこの期待に沿うものであるわけです。合理的な期待に沿うものです。こういうふうに考えていただきたいと思います。たとえば、先生方が自分たちの姿勢、生徒がですね、学習をする上で誤っている点を修正するためのフィードバックが必要であるとしたら、先生方もやはり、自分たちのやっていることでここを直したらいいのではないかというフィードバックが必要です。どんな優れた先生でも、さらに改善できる点があるはずであります。

ただ、一つ注意していただきたいのは、今日私は、学生による先生方の評価を使って、いかに教授内容を改善するかという方法についてお話をしてほしいということを頼まれたわけでありますけれども、まず第一に申し上げておきたいのは、教え方の効果を高めるためには、学生の評価はいろいろな使える評価の一つであるということ、これを認識しておくべきだということであります。学生の評価というのは役に立つものでありますけれども、ほかにも様々な評価というものがあるはずであります。たとえば、先生方によってお互いにクラスを観察する。あるいはまた、ビデオテープに自分のクラスを撮って、それを見て改善すべきところを見てみる。あるいはまた自分の使っている教材について評価をするというような、様々な形があるはずであります。

さて、ここからがパワーポイントのスライドを始める点でありますけれども、

学生の授業評価をするということには二つの目的があります。一つは指導そのものの改善、もう一つは大学が人事上の決定をする上での、追加的な情報として使うというものであります。たとえば、先生の昇格を決めるとか、あるいはテニユアを与えるかどうかを決めるといったようなときに使う情報であります。そこで、まず最初に、教授方法の改善を目的とした学生による授業評価というものを見ていきたいと思います。

まずここで考えるべきことは、生徒の評価というのは自動的に教授の教え方を改善するものかどうかということです。ま、いろいろな調査が行われておりますけれども、その調査結果というのはまちまちであります。調査結果の中にはぜんぜん改善にはつながらないというような結論を出しているものもありますし、いっぽうで学生の授業評価を受けたあと、特に三つのことがその後発生すれば、授業の改善につながるという結果を出しているものがあります。

まず、最初に、生徒の授業評価が教授に対して何か新しいこと、自分の教え方について新しい情報を提供する、つまり教授が気がつかなかったことを指摘した場合ということ。その場合には教え方が改善するというものです。それから、改善を見るためには、教授のほうに改善しようという意志がなければならぬということです。三つ目に言われているのが、教授がその学生の授業評価を受けて、どうしたら改善をすることができるかというその方法を知っているということが重要です。つまり、動機があってもその方法がわからなければ、改善することはできないということです。

したがって、学生の授業評価というのは、授業を担当している先生とたとえば学科長、あるいは学部長、それからまたいわゆるFDの専門家と呼ばれる人と共にですね、その結果についてのしっかりとした議論が行われなければならないということです。たとえばコンサルテーションを与えとか、あるいは必要であれば、教え方を改善するためのモデルを提供できるような人との話し合いが必要だということです。

第二点としては、人事上の処遇決定のための追加的なデータの提供としての学生の評価ということであります。昇給する、あるいは昇進をさせる、あるいはまた終身雇用のテニユアを提供するということを決定する上で、これは使われることがあるわけではありますが、アメリカにおいて、それからまたそのほかの国々においても、この目的で学生の評価が使われる場合に、ときに悪用、乱用されたことがあるということであります。これは驚くべきことではありませんけれども、こういうことになりますと当然のことながら先生方は学生の評価に強く反対いたします。私は学生の評価というのは必要であると思いますが、これを唯一の人事上の決定を行うための情報源として使ってはならないと思うわけであります。やはり、バランスのとれたしっかりとした判断をする

ためには、ほかのデータソースも必要であります。

ただ、学生たちは正しい質問を受ければ、すなわち適切な質問をすることによって、優れた情報提供をするものだと思います。たとえば、コースの目的がはっきりしていたかどうか。それから、自分たちがわかりやすいように先生が講義をしてくれたかどうか。あるいは先生が自分たちの好奇心を高める、この科目についての好奇心を高めるという点で貢献をしてくれたかどうか、というような質問をすることができるでしょう。

このように授業の評価を学生にさせるということは、教授方法の改善と人事上の意思決定のための追加的なデータとして使うという目的があるわけであり、もちろん学生の評価に関しては、先生方一人ひとり別々な意見を持っています。ときにはその先生の個人的な経験を元に、この学生の評価を評価しているということもあるでしょうし、あるいはそのほかの先生方の意見をベースにして、評価をしているということもあろうかと思います。かつては、自分自信の経験、あるいは同僚の経験、それを元に学生の評価を評価することが行われてきたわけでありますけれども、実はですね、この学生の評価について様々な研究が行われましたけれども、その研究結果とはずいぶん違っているということもわかってまいりました。

皆様方、ここにお出でになる方も、学生の評価についてはいろんな意見をお持ちになっていらっしゃると思います。もちろん、お互いに協力をするという協力の精神を持ってすれば、これから私が皆さんにやっていただこうということもうまくいくのではないかと思いますのですけれども。

ちょっとクイズを差し上げますので、手を挙げていただきたいと思います。1 ページのクイズで、皆様方のお手元に届けられていると思います。正しいか正しくないかというトゥルー・フォールスというTかFかのどちらかで答えていただきます。本当にそうだったらT、true ですね。フォールスは、そうは思わないと思ったらFのほうです。このペーパーをお持ちでない方はいらっしゃいますか？ 皆さんお持ちでいらっしゃいますか？

これが授業評価にかんするクイズです。九つの質問が表記されています。ちょっと時間がそんなにありませんので、その内のいくつかを選んでお答えいただきたいと思います。本当だと思うか、あるいはそうではないと思うかということを決める上で考えていただきたいのは、ここに書いてあることが自分の個人的な授業評価についての経験を元にして答えるというのではなく、全世界的なこの研究結果ではどういうふうな答えが出ているかというふうに考えて、TかFかを選んでいただきたいと思います。ほとんどの授業評価に対して研究というのは、アメリカやイギリスなどで行われているわけでありますけれども、ほかの国で行われたものもあります。

さて、4番目のクイズです。講義クラスの男女構成は、授業評価の評価結果の高低に影響を及ぼす傾向がある。これは間違っている。男女の構成というのは関係がない、という結果が出ています。それから五つ目についても、もう答えを差し上げたいと思うんですけども、大規模なクラスの講義をする先生方、通常100人以上ですね、この先生方は35人から100人のサイズの講義を担当する教員と比べ、一般的に授業評価の結果は低い。これもFであります。六つ目、教授・助教授などの高い地位にある教員は、低い地位にある教員よりも授業評価の評価結果が高い傾向にある。これですが、これもFです。間違っているという研究結果が出ています。だいたい同じような結果が出てくるというのが、調査によってわかっています。最後に8番目ですが、学生による授業評価というものは典型的には評価が寛大で、そのスコアの分布は高いほうにゆがむ傾向にある。これは、実はTなんです。本当なんです。たとえば、アメリカにおきまして1から7までの評価、これは7が高いほうですけども、これを見ますと平均的な学生の評価は、どの分野においてもどの大学においても1から7のスケールで見ますと、平均的には5.5であります。それは驚くべきことではありません。たとえば1から5まで、1から7までの中で評価をとってもらうと、だいたいプラスにふれる傾向がございますので、その曲線を見ても変更曲線としては高めに出る傾向がある。それを考えますと、驚くべきことではありません。

さて、ほかの問題を見てみましょう。どちらが正しくどちらが誤っているか、それを考えるときにはご自身の経験ではなくて、ぜひ予想の力を働かせ、世界的な研究ではどのような結果が出ているかを想像してみたいと思います。ですので、これから2分ほど時間を使っていただきまして、どちらの文章に関してはマルでありバツであるか、マルだと思ったらTのほうに、バツだと思ったらFのほうに印をつけてみてください。

(クイズに回答中)

あと1分ほどでお願いしたいと思います。それが終わりましたら、もうちょっとむずかしい部分に入ってまいりたいと思います。

皆様の多くがお隣の方をちらりちらりと見ていらっしゃるような雰囲気が伝わってまいりますけれども、秘密裡にやっていたかなくても結構でございます。こそこそやるのではなく、これからも申し上げようと思っていますけれども、皆様方ご自身のお考えを周りの皆様とぜひ比べていただきたいと思います。おりますので、こっそりやらずに堂々となさっていただければと思います。それがきまりが悪いという方もいらっしゃるかもしれませんが、私はそんな

ことは考えておりません。ぜひ、やっていただきたいと思います。お近くの皆様の、二人ぐらいの方とちょっと小さなグループを作っていただいても結構です。椅子を動かしていただいても結構です。それから、机のあるお席にお座りの方もいらっしゃると思いますけれども、それぞれ皆様三人分ぐらいの方の回答を、ぜひ目を通してみていただきたいと思います。これから

5分ぐらい時間を差上げますので、そのグループでちょっと考えてみていただきたいと思います。それぞれの問題のマル、バツ。研究に基づいて分割した場合どうなるか。それぞれの小さなグループで考えていただきたいと思いますので、お近くでちょっと席を移動していただいても結構ですので、お近くの方と小グループを作っていただきたいと思います。少なくとも三人で一班作っていただけますでしょうか。ぜひ、やっていただければと思います。お近く同士、三人以上でちょっとしたグループを作ってみてください。

その紙を渡してしまわないでくださいね。その紙を元に、ご近所さん同士で意見を交換してみてください。そして、なぜそう思うのかというようなお話を、ぜひなさってみていただければと思います。

(グループ別討議中)

あと1分ほどでお願いいたします。1分ほどでまとめに入っていただければと思います。

(グループ別討議中)

それでは皆様、皆様方と一緒に、この国際的な研究の結果に基づいたマル、バツを見ていきたいと思います。

皆様はそれぞれグループごとに答えをまとめていただきまして、その答えをグループごとに伺えればと思います。その中で正解率の高かったグループを見ていきたいと思いますが、そのグループのグレーディングをするのはどの人にお願いするのか、その班ごとに決めていただけますか？これ、9問ございますよね。その中の四つをまず見ていきたいと思いますが、ほかの五つ、四つはもうすでに答えを差上げていますので、残りの五つを見ていきたいと思っています。

では、一番。ほとんどの教員は昇進やテニユア（長期在職権利）獲得のため、判断の一部が学生の教育能力の評価に基づくべきである、ということに賛成かどうか。このグループの採点をしている方が誰か、採点係の方がどなたかきちんと見ておいてくださいね。2番の答えはどうでしょうか。学生評価、この2

番のほうは true、T です。マルです。すでに全問正解中のグループ、手を挙げてください。では、ナンバーズリーの問題にいきたいと思います。指導にかんする学生の評価と学生の成績には非常に高い相関がある。これ、F です。バツです。相関は非常に低いものとなっています。4、5、6。これがすべてバツであることは申し上げました。7番。研究結果によれば、最も高い授業評価の結果を得る教員が、単なるエンターテイナーではなく中味のある先生である。こちらはマル、Tのほうです。このエンターテイナーという言葉の研究で使うときというのは、単に「冗談を言うような人」という意味でのエンターテイナーという意味ではありません。エネルギーに熱意を持って、それからその学科に対して愛を示しつつ教えることができる、様々なユーモアなども使いながら授業を熱心に進めていく。そういうのをエンターテイナーと言います。こちらに関してはTです。それから9番。学生と同僚、それぞれの同一教員の結果評価は※セイの中程度の相関。こちらはマルです。こちらに関しては通常6の数字が上がってきています。0.6の相関があります。

満点の方は、先ほどお教えした答えも含めて9点満点であろうと思います。こちらでグループの結果を見ていきたいと思いますが、今伺いますが、それぞれのグループの点数に当てはまるところで挙手をお願いしたいと思います。このグループの中で、満点だったグループ、つまり9点中9点を得点したグループの方、挙手をお願いいたします。

ええっと、じゃあクリタ先生は全問正解だったようですので、賞品を差し上げようと思います。では、8点だったグループ。高く手を挙げてください。三人組でいらっしゃいますか？

(講師の声中断)

非常に良い点のデータ結果であると思います。キャンディーが足りなくなっていました。皆さんとてもいい点数でしたね。では、続けさせていただきたいと思います。学生評価に関わるレクチャーを続けさせていただきますが、ここで少し、追加的な研究結果について見てみたいと思います。

信頼性に関してですが、研究によれば、どの研究においても学生評価は時間枠に関わらず安定性があり、そしてまた、0.85以上の安定性がある、ということは良く言われていることです。それから、右側に座っている学生、左側に座っている学生というふうに分けて評価を比較しても、左右かたよりなく似たような点数が上がってくる傾向があります。それ自体が学生評価の安定性、信頼性につながることを示していると思います。けれども、妥当性に関しては若干それとは違った状況が見られます。自分たちの学生たちに対し教え方が

うまいかどうか。これが良い答えが出てくるときには、学生の知識量が多いほうがその結果がプラスに出てくる傾向があります。

それから、非常に慎重に構成され、そしてまた、非常にうまく実施された学生評価は妥当性が高いものであり、教育の質を計るのにふさわしい尺度となり得る、ということがわかっています。カーネギー財団による高等教育の委員会、その他組織を見ても、そのような結果が出てきています。より幅広い信頼性、妥当性にかんする話ですけれども、世界様々な研究を見てみましても、それぞれの教授方法の違いが学生評価にどのような影響が出てくるかと調べたものがあります。たとえば、授業の規模を見てみますと、学生評価という点においては、授業のクラスの規模はあまり大きな影響がなく、その規模が12以下にならない限りにおいては、あまり授業環境というものが変わってこない、授業規模により大きな影響は出てこないということがわかっています。12よりも規模が小さくなってくるといふより、親密な授業運びができることにより、学生評価が高くなっていく、という相関が出てきます。けれども、この12という閾値を越えた規模の授業に関しましては、授業規模自体はそれほど大きな影響要素とはなっていません。

では、選択授業であった場合。選択科目に関しては、若干高めの数字が必修科目よりは出る傾向があるけれども、その差はわずかである、ということがわかっています。

それから、学生のレベルに関してですけれども、理論値で見れば、学生が学べば学ぶほど教員の評価が高くなりそうに思われますが、実際のところ、指導と学習はそれほど直線的な相関があるわけではありません。と言いますのは、教員の影響に及ばない、たとえば学生の意欲ですとか、もしくは恋愛状況ですとか健康状況様々な要因が絡み合って初めて、どれだけ学生が学べるか、ということが関わってきますので、より大きな相関関係というよりは、学習と学生評価というものに関しては、0.4から0.5、ま、ときとして0.6ぐらいの相関値が出ることもありますけれども、中程度の相関に留まっています。学生評価について考えていくとき、それに関わるよくある否定的意見というものがございます。その中のいくつかをお見せしたいと思います。そして、それを文献でも、あるいは調査結果でも見て行きたいと思います。

たとえば、こういう人がいます。学生は卒業してはじめて適切に教員を評価することができるんだ、と。つまり、歳をとって世の中のことが分かるようになってからでないと、教員を評価することはできないというわけです。しかしながら、ほとんどすべての調査結果によりますと、学生の評価というのは同僚の評価とかなり相関関係があるということがわかります。卒業して1年後、5年後、あるいは10年後にかかわらず、そういうことが結果として出てきている。

したがって、学生は卒業して初めて適切に教員を評価できるという考え方は、一種の神話であるわけであります。

第二の否定的な意見は、学生は概して教員に対してきびしい評価をするということです。クイズのときに申し上げましたとおり、典型的に言って、学生は実は好ましい評価をするという傾向があります。したがって、この反対意見も一つの神話的なものだと言えるでしょう。

三つ目は、単一の授業において好意的でない評価が出た場合には、教員にとって非常に不利になりやすいということがあります。私はこれは、絶対にという言葉は使いませんが、1つのグループの学生の評価をもっとも重要な、誰かを昇進させる、あるいはテニユアを提供するといった場面における決定的な要因として使ってはならないということです。しかし、コースについて何年間にわたって評価をする、その結果を使うほうがいいと思います。私達は、先生方皆さんそうだと思いますけれども、長年教えてきたその経験の中で、少なくとも1回ぐらいはすばらしい学生を教えるという経験をしてみたいものだ、つまりとてもまじめで本当に一所懸命に勉強をする、モチベーションも高いし、学校やクラスが好きだし、学生はお互いに仲が良く、教材も気に入って先生も気に入ると、そういう学生を教えたいものだと思うわけであります。そうするとおそらく、通常よりは高い学生評価が最終的には出るのではないかなと思うわけで、実際にそういうことはあります。しかしながら、それが典型的な経験であるかということ、そうではありません。長いこと教えてきて、優れた生徒に教えるという経験を持っていらっしゃる先生方は、おそらくかなり出来の悪い生徒に教えなければならないという経験もあるでしょう。あまり頭は良くないし、モチベーションも低いし、学生はお互いに仲良くないし、先生も好きではない。教える方としても非常にいやな経験をし、学ぶ方としてもいやな経験をする。そうするとその生徒の教員に対して評価というのは結果的には悪いものが出てくると思います。しかしながらそれはですね、非常に公正な正しい評価結果と言うことはできないわけであります。ですから、正確にある教員の学生から見た評価をするためには、そういう一番いいものと一番悪いものというのは排除してかかるのがいいということであります。

最後になりますけれども、どういう教員が優れた教員かという点で、学生と教員側で意見が異なるという意見があります。しかしこれは逆でありまして、相関関係は0.5~0.6という程度の中程度の相関関係があるという調査結果が出ています。したがって文献によってこの意見は支持されていないわけでありませ

す。さて、学生による授業評価を、どんなものを使って行うかということなんですけれども、まったく新しいアンケートを作るということはお薦めいたしませ

ん。すでにあるアンケートのフォーマットを使うのがいいと思います。それを使ってそれぞれの大学に一番ぴたりするようなかたちにそれを修正するというのがいいと思います。まったく新しいものを作るというよりはそのほうがいいでしょう。それから、柔軟さというものもアンケートを作る上で重要であります。これまで学生のアンケートですべての教授スタイル、あるいはすべての分野にあてはまるというのを見たことはありません。しかし、様々な教え方、あるいは分野を対象とした一般的なアンケートというのは、非常に役に立つということがわかってきています。イギリスやオーストラリアにおいては、そのために3つか4つの種類の学生の授業評価のアンケートを使っています。そして、教員はそこから自分に一番合うだろうと、自分の指導スタイル、また自分の教えている教科に合うだろうというものを選んで使います。すべてのアンケートには一定の同じ質問が入っているわけでありすけれども、それに加えてそれぞれの教科にふさわしい質問が入っています。

さて、人事の上で、たとえば契約を更新するとか、昇進のために授業評価を使う、あるいはテニユアを提供するために使うということであるならば、アンケートのフォーマットの長さとしては4つか5つぐらいの質問項目で十分だと思います。しかしその質問というのは、具体的なものというよりは総合的な評価をするような質問にすべきであります。いわゆるサマリーと言いますか、それを提供するようなものにすべきであります。先生方の教え方、あるいは教えている教科の内容に特定のものであってはならないと思うのです。たとえば次のような質問を入れることができると思います。先生の講義のわかりやすさ。その教師が自分が学生に対して提供する情報をいかにわかりやすく提供しているか、明確に提供しているかという点を調べる質問が必要です。

もう1つは、学生の興味、教えている科目に対して、あるいは分野に対して学生の関心が、教え方によって向上したかどうかを調べる質問。

三つ目としては、たとえばこのクラスを受けたけれども、ほかの友人にもこの先生の教えるこのクラスは取ったらいいですよと薦めるかどうかです。そういう質問がいいと思います。それが昇進とか、あるいは先生の人事上の立場を決定する上での、調査を目的とした授業評価のかたちであるべきです。しかしながら、そうではなくて授業評価を授業の改善に使う場合には、こういった質問はあまりにも曖昧でありますから、別の質問をしたほうがいいと思います。すなわち授業を診断するような質問がいいわけです。たとえば先生がきちんと準備をしてきたか。遅れずに授業にやって来たか。学生たちが宿題を出したらその宿題の評価をすぐにくれたかどうか。きちんと大きな声で話してくれたかどうか。それから、クラスを改善するためにはどういうところを直したらいいと思うか、というような質問をしたほうがいいでしょう。人事上の目的を

持って使うには大まかな質問、全体的な質問をする。そして授業を改善するための授業評価である場合には、具体的な質問をするということが重要です。いずれにしても 10 分とか 15 分で書けるようなアンケートにすることが重要であります。

授業評価を学生にさせる上でもう一つ大切なことは、いくつかの問題が発生することがありますので、それを避けるということです。一つは、たとえばすべてのクラスがある 1 楽器には評価が実施されるけれども、次の学期には一つも行われぬ。それから、定期的にはではなく時期を決めずばらばらに行うということは避けなければならないと思います。こういった評価をすると、きちんとした評価結果が出ません。

それから授業評価を行う場合のやり方ですね。たとえば先生がその教室にいるときにやるかどうかによって結果が変わってきます。先生が教室にいて評価が行われる場合には、生徒はその先生がいない場合よりも高い評価をするという傾向が調査結果に出ています。したがって、一人の先生と別の先生の比較をする場合には、すべての授業評価は先生が全員教室にいるか、あるいは全員いないかという同じ条件で行われるということが必要です。先生がいるかどうかによって評価の結果が違ってくるといいますから、同じ条件で行うということが重要です。それからタイミングですけれども、授業を改善するために行うアンケートであるならば、たとえば学期のまん中にやるというのも 1 つの方法です。最後になってやるのでは、改善の余地がないということになってしまいます。しかしながら人事上の意思決定のために行うのならば、学期のまん中でやるということは効果がありません。最終的に 1 学期が終わってからやるほうが効果があると言えるでしょう。

そういうことになりますと、先生方に先生方の授業についての学生の授業評価の結果をどのように伝えるかということが問題になります。おそらく、一番大事なこと、学科長、学部長、あるいは F D の専門家にとってもっとも記憶しておくべき重要なことというのは、まずその先生がうまくやっているところを評価することです。これがなぜ重要かと言いますと次のような理由があります。教えるということは非常に多大な個人的な投資が要求されるわけであり、先生方というのは批判を受けたくない、誰からも非難を受けたくないと思うものであります。したがって、何か直すべきところがあったとしても、それはうまく行っているところがあるということの評価した上で行うことが必要です。そして、先生方の自尊心を傷つけないかたちで行うということが必要です。その中で重要なことは、その先生に対して敬意を表明する、お話をするときに敬意を表すということが非常に重要なことになります。

先生方の教え方について生徒の評価を話す上で注意すべきことをもう少し具

体的に話したいと思います。これも研究結果から出てくることですが、まず大事なことは、先生方に対して学生の評価結果について、先生方の目標とする指導内容、それから教え方という文脈の中で話をするということです。たとえば1つこのやり方としては、アンケートに自分自身の教え方について、それから指導の目標にかかわる質問を含めさせるということです。

第二に大切なことは、先生方が学生の授業評価を信頼できるものである、知識に基づいたものである、そして善意に基づいたものであると考えるかどうか。それを特定することが必要です。そうでないと、つまり学生の評価というのは信頼できるし、知識に基づいているし、そして評価すべきものであると思わなければ、先生方というのは自己弁護的になると思います。それを受け入れないでしょう。

三つ目に大切なことは、先生方と教え方についてお話をすることです。その人の人格について話をするというのではなく、教え方についての話をするということです。優れた先生はどういうことをして、どういうことをしないのかについてお話をするのもいいでしょう。ここで大事なことは具体的であるということです。

大切なことの最後は、たとえば一つのグループの学生の評価結果をもって、その先生についてほかの生徒がすべて同じように考えるのだという考え方をしてはならないということです。そういうことがあるかも知れないし、ないかも知れない。したがって、先生方と話をするときに、学生の評価結果というのはその視点から扱うことが重要です。

五つ目の非常に重要なこと。教員と話をする際に、授業の問題を解決する方法を提示することが重要であろうと思います。教える上での問題点を指摘するだけでは不十分です。その問題点、つまり診断を伝えた後で、つまり学生の意見を伝えた後で、具体的にどのようなことをすれば授業がよくなるか。たとえば代替策を提示したりして彼らの先生の参画を得ながら、彼らの指導力を高めるように支援していく必要があると思います。ではここで、より具体的なお話に入って行きたいと思います。

うまく先生方にその情報を伝えるやり方、それからあまりうまくないやり方についてお話をしたいと思います。さっき作ったばかりですので、配布資料には入っていません。すみません。いずれにしても、このお話をすることで、皆様、よりはっきりおわかりいただけるのではないかと考えています。

たとえば、ある先生が宿題、課題がわかりやすいかどうかという評価があまり高くなかったとします。何をしなければならないかが、学生にうまく伝えられない先生の場合です。やり方の1つとしては、「学生が何をすべきかわかりづらい状況にあるようです」と伝える方法があります。しかし、それを伝えるだ

けではうまく行かないと思います。というのも、非常に個人的、つまり個人を攻撃するようなかたちになってしまっているからです。そうすると先生というのは、その返答として非常に自己防衛色の強い態度をとりがちです。また解決策も提示されていません。よりうまくやるためには、例示の B が入ってくると思います。まず先生に対して、しっかりディスカッションの時間を与えて、その中で課題を与えてますか、と質問する。「いやあ、十分な時間を与えているつもりでしたけれども、もしかしたら足りないのかも知れませんか」という対応が引き出せるでしょう。このように質問することによって、フォローアップの質問をすることができます。たとえば、「どうやったら課題にかかわる生徒の質問を、より受けやすい環境が作れるでしょうか」というふうに行けば、この問題に関わる先生の意識を高めることができます。

そして、どのような改善策があるのかという話に入っていくやすくなるわけです。次の例をお話しましょう。2つのコメントの方法があると思います。たとえば、学部長と話をする面談中に、同じことを言うにも2通り考えられると思います。「ここでもうちょっとフェアに生徒の成績付けをするシステムが必要だと思うよ」というのが A だとします。この裏にあるメッセージとしては、フェアなやり方で成績がつけられていないというものが伝わってきます。これを同じことを言うにしてもよりよい、うまい言い方としては、「学生達は期間をとおして自分達がどのようにできているか、できていないかを知りたいようだよ」と伝えたとしても、これは先生の個人的な人格を否定するものでもなく、結果として教員から自己防衛的な反応を引き出さずに済むと思います。

もう一つの例をお話したいと思います。たとえば、学科長、もしくは授業改善の専門家たちが教員の支援を行う際に、具体的なゴール設定、達成可能なゴール設定を支援する必要があると思います。「もっとがんばって教えなければいけないよ」と言うだけではいけません。単に目標を設定するだけではなく、どのようなことをすればよりうまく教えられるのかという具体策を提示する必要があります。ということを考えますと、選択肢 B のほうが優れているやり方だと思います。「より詳しい内容を著述したシラバスを配ったほうが良いと思う」と伝えたほうが、教員はより具体的に何を求められているかが伝えられると思います。

そして、最後のコメントですけれども、教え方に関わるフィードバックというのは様々な情報源から得ることができ、学生評価が唯一無二のものではありません。けれども、学生評価を得る際に、学生評価というのは教え方の評価を行う上で非常に重要な要素となると考えますし、教え方を見ていく際には、学生評価は無視してはいけない重要な部分だろうと思います。ありがとうございました。

●進行役

セルディン先生、ありがとうございました。

5 講演1のスライド資料および配布資料

	Using Course Feedback from Students to Improve Teaching
	Peter Seldin Pace University Pleasantville, NY, USA

	Purposes
	■ Improve instruction ■ Provide additional data for personnel decisions

	Research on Student Ratings
	■ Reliability ■ Validity ■ Correlates

	Common Objections
	■ Only after students have graduated can they properly judge instructors ■ Students are typically harsh in assessing instructors

	Common Objections (continued)
	■ An unfavorable rating in a single class can be disastrous ■ Students and faculty disagree on who is an effective teacher

	Choosing an Instrument for Student Ratings
	■ Adapting an existing form ■ Format of the questionnaire – Length – Items

	Administering the Rating Form
	■ Problems to Avoid ■ Scheduling

	Talking with Faculty to Improve Their Teaching
	Guidelines: ■ Demonstrate mutual trust and respect ■ Encourage instructors to comment in light of their teaching and goals ■ Focus discussion on teaching behaviors, not personality

	Guidelines (continued)
	■ Talk about what effective teachers do and don't do ■ Give teachers remedies for classroom problems ■ Be specific and focused

	学生による授業評価が授業 改善につながる時

Peter Seldin

Pace University
Pleasantville, NY, USA

	目的
	■ 教授方法の改善 ■ 人事上の処遇決定のための追加的なデータ提供

	授業評価に関する研究
	■ 信頼性 ■ 妥当性 ■ 関連性

	一般的な否定的意見
	■ 学生は卒業してはじめて適切に教員を評価できる ■ 学生は概して教員に対して厳しい評価をする

	一般的な否定的意見(続き)
	■ 単一の授業において好意的でない評価が出た場合に不利になりやすい ■ どういう教員が優れた教員かという点で学生と教員側で意見が異なる

	学生による授業評価の設計
	■ 既存のフォームの適用 ■ アンケートのフォーマット - ー 長さ - ー 項目

	授業評価の実施
	■ 避けるべき問題点 ■ スケジューリング

	授業改善のための教員との話し合い
	ガイドライン: ■ お互いに信頼と尊敬を示し合う ■ 教員の教え方やゴールに照らして意見を述べることを推奨する ■ 教員の性格でなく授業への取り組みを中心とした話し合いを行う

	ガイドライン (続き)
	■ 優秀な教員が何を行い、何を行っていないかを話す ■ 授業における問題点について教員に改善策を与える ■ 明確かつ具体的に

Student Ratings Quiz¹

- | | | |
|---|---|--|
| T | F | 1. Most faculty members agree that faculty promotions and tenure should be based in part on student evaluations of their teaching. |
| T | F | 2. Student ratings are statistically reliable (i.e., they have internal stability and are consistent over time). |
| T | F | 3. There is very high correlation between grades and student rating of instruction. |
| T | F | 4. The male/female composition of a college class is likely to affect the level of an instructor's student rating. |
| T | F | 5. Teachers of large classes (over 100) generally receive lower student ratings than colleagues teaching classes of 35-100 students. |
| T | F | 6. Faculty from higher ranks (professor, associate professor) tend to receive higher student ratings than faculty from lower ranks. |
| T | F | 7. Research has shown that the teachers obtaining the highest student ratings are "substance" teachers not merely entertainers. |
| T | F | 8. Student ratings are typically generous and are skewed to the high side. |
| T | F | 9. Research has shown a positive, mid-level correlations between student and colleague ratings of the same teacher. |

¹ Seldin, P. (August, 2006). *Using Course Feedback from Students to Improve Teaching*. A Presentation for the National Institution for Academic Degrees and University Evaluation, Japan.

授業評価に関するクイズ¹

- | | | |
|---|---|--|
| T | F | 1. ほとんどの教員は、昇進やテニユア（長期在職権）獲得の判断が一部、学生による教育能力の評価に基づくべきであるということに賛成である。 |
| T | F | 2. 授業評価は統計的に信頼できる（すなわち、内的な安定性があり、かつ時間を越えた一貫性がある）。 |
| T | F | 3. 指導に関する学生の評価と学生の成績には非常に高い相関がある。 |
| T | F | 4. 講義クラスの男女構成は、授業評価の評価結果の高低に影響を及ぼす傾向がある。 |
| T | F | 5. 大規模講義（100人以上）の教員は、35人から100人のサイズの講義を担当する教員と比べ、一般的に授業評価の結果は低い。 |
| T | F | 6. 教授、助教授などの高い地位にある教員は、低い地位にある教員よりも、授業評価の評価結果が高い傾向にある。 |
| T | F | 7. 研究報告によれば、最も高い授業評価の結果を得る教員は、単なるエンターテイナーではなく実質的に優れている。 |
| T | F | 8. 学生による授業評価というものは、典型的には評価が寛大で、そのスコアの分布は高い方に歪む傾向にある。 |
| T | F | 9. 研究報告によれば、学生と同僚それぞれによる同一教員の評価結果は正の中程度の相関がある。 |

¹ Seldin, P. (August, 2006). *Using Course Feedback from Students to Improve Teaching*. A Presentation for the National Institution for Academic Degrees and University Evaluation, Japan.

講演2 Using Evaluation Strategies to Improve Teaching

Dr. Elizabeth Miller

授業改善に結びつく評価方針とは

エリザベス・ミラー

●進行役

これより、ノーザン・イリノイ大学、エリザベス・ミラー先生より、「Using evaluation strategies to improve teaching 授業改善に結びつく評価方針とは」という題目でご講演いただきます。講演に先立ちまして、エリザベス・ミラー先生のご経歴を、簡単に紹介させていただきます。ミラー先生は、1984 年にジョージア大学大学院博士課程を修了された後、大学やカレッジでの教育研究活動を経て、1993 年より現職でいらっしゃいます。家庭・児童発達学の専門家としてご活躍されている一方、授業改善や授業評価に関する活動にも精力的に参画されていると伺っています。それでは、ミラー先生、よろしくおねがいいたします。

●エリザベス・ミラー氏

ご紹介、ありがとうございます。お招き嬉しく思います。皆様方と一緒に、大学評価の戦略についてお話できることを非常に嬉しく思います。教員というのは、いろいろな戦略を使いながら、教え方を改善していくことができます。たとえば、学期末の評価、いわゆる学生評価を期末に行うというもの、これに関してはセルディン先生も先ほどおっしゃっていました。ほかには、学期途中の評価、中間評価を行うというもの、それから、自分で自分の教え方を省みるという方法も、この中に入ってくるでしょう。

なぜいろいろな方法を合わせて使うことが大切なのでしょう。なぜかと言うと、この教育について考えるとき、ほかの学究と同じようにアプローチをとるべきであると思うのです。たとえば、いろいろな研究分野においては、様々なデータ、情報源を研究をまとめていくわけですから、ものを教えるということについて研究するときにも、同じような方法がとられるべきであると思います。どのような情報源であったとしても、単一で使われるには不十分だと思います。それからもう 1 つ重要なことは、いくつもの情報源を使うことによって行き過ぎをおさえた、バランスのとれた方法、情報を得ることができるようになります。

それから、いろいろな視点からいろいろな情報を集めていくということ。こ

れは非常に重要なものだと思います。授業の評価を考えるときには非常に重要な側面です。たとえば、生徒ごとにいろいろな違った視点を持っていますし、教員の視点と学生の視点はまた違っています。それから自己評価のみならず、フィードバックを受けていくということも等しく重要です。いろいろな方法を使っていくことにより包括的な計画をたてていくことができるようになります。セルディン先生も言っていましたけれども、より幅広い状況把握の計画をたてて、より幅広い視点から授業というものを見直していくことが重要です。

三つ方法について本日はお話したいと思います。評価に関しての資料を入れておきましたので、後ほど使いながらお話したいと思います。

まず、学期末の学生による授業評価についてお話したいと思いますが、これはアメリカでもっとも一般的に行われている手法です。学生が教員の教え方に対してどのように思っているか、学期をとおしての意見を聞くわけです。セルディン先生もおっしゃっていましたけれども、このやり方というのは、たとえば、人事処遇を決めるために使うことが多くなっていますが、授業改善にももちろんこれは活用されています。

それから教授方式、また、教え方のうまさのみならず、たとえば授業の難易度の調整。さらには授業の構成、テストやディスカッション、その他、授業内容の見直し。さらには学生にとっての影響の度合い、たとえば学生がどれだけうまくその学習経験をつみ上げ、自分への理解を深められているか。さらには科目全体に関する理解度が深められているかを見る方法として使われます。教え方、もしくは授業の内容とはまた別に、学生がどれだけその学習を深められているかを調べる 1 つの尺度にもなるわけです。ここに授業の評価に対してほかの関連的な要素も考えられます。これらの様々な側面を包含するかたちで、学生評価というものが読み取られるべきであります。

これが非常に典型的、標準的な調査の一例です。三つのことについて調べようとしているものです。こちらの方は資料に入っていると思います。これは自由回答方式でないもの。自由形式ではないかたちで 1 から 5 まで、1 が「意見を同じにしない」、5 が「そう思う」というスケールで計るものです。説明がうまいか。授業がよく準備されていたか。重要ポイントがうまくまとめられていたか。これを 1 から 5 のスケールで学生に回答してもらいます。

こちらは自由回答の質問の例です。教員の中にはこの自由質問だけを使う教員もいますし、もしくは選択式の質問に合わせてこのタイプの自由回答の質問を組み合わせる教員もいます。この授業のもっともよかった点、悪かった点は何か。教員の配布資料やまとめのプリントは役に立ったか。今後もこの授業でこの手の資料は配布されるべきであるか。また、このコースのインパクト、つまり学生にとって…。概念的に問題をとらえる能力を高めることができたかど

うか。というようなのが入っています。また、教え方のスタイル、指導目標などについても聞いていくことができます。これは学期末調査と同様です。

学期途中での授業評価、つまり学期の中間地点で行われるわけですが、教員が主に授業の改善のために行います。人事処遇を決定するために学校側が行うということはほとんどありません。学期途中の授業評価というのは、現役の受講生にとってプラスに働くという意味で、非常に有益なものです。それからこの学期途中の評価というのはたいがい、教員によって行われます。それから、教員と学生が協力するかたちでのプロセスとなります。つまり生徒が教え方、もしくは授業の質ということに対し改善に参画をしていくということです。しばしば先生はこの評価の結果を生徒に伝えます。最終的にアンケートを終えた後で生徒に、こういう結果が出ましたよ、ということを伝えるわけです。

学生は授業の評価の中で、こういうところを直してほしいというようなことを言っていました。教師のほうとしては、こんなことができると思っています、というようなことを伝えます。この学期途中での授業評価によって、教師は学期の途中でも改善をすることができるわけです。このような学期途中の評価というのは、授業の半ばにおいて変革をすることができます。そして、それは非常に大きな効果をあげることが可能であるような、そういうタイミングで行われるものです。その変化を起こすにあたっては、教師と生徒、学生が協力をし、そして学生の方も教師の方も、クラスダイナミックを変えていく、協力的なかたちで授業を進めていくという点で、役に立つ情報を入手することができるわけです。学期の最後に行う評価においても、実は学生たちはクラスの運営の仕方について改善をして欲しいと思ってアンケートを書いてくれるわけですが、学期途中でこういうことをやることによって、自分たちはクラスを改善する上で貢献をしているという思いを学生が持ってくれることになります。

五つの種類のアンケートを、みなさんのお手元にお届けしてあります。自由回答式のもの。標準的な調査の例。学期途中で行い得るようなもの。この学期途中の授業評価というのは一般的に言って、できるだけたくさんのフィードバックを学生から得るということを目的に設計されます。なぜかと言うと、そのような情報を生徒から得るということが目的に行われるものだからです。たとえば、このコースを自分のためにもっとよくするためにはこうして欲しい、ここを変えて欲しいというような書き込むスペースを、アンケートの中で提供します。小テストはむずかしすぎるとか、数が多すぎるかどうかというようなことを書き込むスペースを学生に与えます。そうすることによって学生が自由に書き込むことができるというかたちで行います。

この学期途中の評価と学期末の評価の違いは何かと言うと、学期途中のものは授業そのものにフォーカスをおくということです。先生にというよりは、コ

ースそのものにフォーカスをおいて行われるということです。したがって、このクラス、この授業をよりよくするためにはいったい何ができますか、というような質問をするわけです。先生にどうして欲しいというよりは、学習のプロセスを改善するためのコメントを求めるというのが主な質問です。このクラスについて、先生自身というよりは、クラスについて何をどうすれば改善できるかという質問に集中するというのが、学期途中の評価の典型です。

もう 1 つ、自己評価というかたちの評価があります。自己評価においてはこういうことが行われるかと言いますと、これもまた教え方を改善するために行われるわけでありますけれども、先生方が自ら体系的な流れを作るために現状を省みる、そのための体系的な流れを作るというのが一つの目標です。自己評価と自分の教え方についてカジュアルに考えるということの違いは何でしょうか。それは体系的であるということです。たとえば日記を書く。自分自身についての教育哲学について、自分自身が書いたものについて、もう一度読み直して考え直してみるというようなことがあります。これを行うことによって、先生は自分の考え方と学生の見解とを比較することができる、という利点があります。

先ほど申し上げましたとおり、私たちの教え方についての考え方というのは学生の見解としばしば違うものです。私たちが授業において重要だと思っていることは、必ずしも学生が重要だと思っているものとは異なっている場合があります。この両方を知ることによって、両方を授業に導入することができるでしょう。

それからクラス全体のことを教員の方は考えているわけですが、評価をするにあたって、学生というのは特定のことに注目して評価をするということがありがちです。最終的に授業が終わった後、何が目的として達成されるべきかについての認識は学生の方にはない、という場合が少なくありません。そこで、学期が始まって 2～3 週間後に評価をした場合に、やはりそのような結果が出るとしますので、先生方は自己評価をするにあたっては、この点も考えながら自己評価をしていくことが重要でしょう。

もう一つ大切なことは、実際の現場においてほかの教員の理念や目標と自分のそれとを比べることです。たとえば、先生方ご自分のクラスの目標、講義の目標、理念というものについて書き出していらっしゃるかも知れませんね。そしてその理念に基づいて指導を始める。その指導の結果というのは思ったとおりの方向で進んでいるのか、あるいはそうでないのか、ということを考えることが必要です。私自身もそうですが、たとえば毎週のように授業において教育に対する生徒たちの期待が、私の期待とは違っているということを発見して驚くことがあるわけです。テストをやったり、あるいは宿題を出したりして

もずいぶんと違うということが分かります。先学期ですけども、私は学生にですね、ちゃんと教科書を読んでください、と言われてびっくりしちゃったんですけど、やっぱり先生も教科書をしっかりと読むということが重要ですね。

この学期の途中で教師として実際に自分自身がやっていることを反省してみる。実際に自分達が考えていたことと授業で行ったこととの間に差はないか、ということを考える必要があると思います。毎日毎日教えるということは、たいへん忙しいことであります。自分自身の理念があり目標があるわけですけども、その中でもやはり自己評価をすることによって、自分の理念と目標と現実とを比較することができるわけです。

そこで自己評価にあたってはどんなことを考えたらいいいのかということなんですけれども、第一に自らに問うべきこととしてあげられるのは、今日私が教えた授業の題材に本当に私は興味を持っていたんだろうか、ということです。それから、説明をする際、うまく時間配分ができていたんだろうか。学生に解答を求めたときに、ちゃんとポーズを与えたんだろうか。誰か質問はありますか、と聞いただろうか。聞いたけれどもほとんどの先生が 10 秒くらい待つだけで、答えを出す時間を生徒に与えないという場合が多いですね。学生の方はやはり質問するにあたって考える時間が必要なわけです。私たちは教員として学生に質問をたくさんしてほしい。そしてまた学生がお互いに質問をし合ったり議論をし合ったりして欲しいと思うわけです。しかし、それは考え方として理念としてあるわけですが、現実に行われているかどうかということとまた別の話であります。

三つ目に聞いていただきたいのが、学生が教員としての自分について今後 10 年後、10 年経ったら何を覚えていて欲しいかという質問です。そして、それはなぜかという質問です。自分の指導についての日記を書くということを先生方にお勧めするんですけど、そのときに毎日自分のクラスについて、授業についての短いコメントを書いてくださいと言っています。それをすることによって自分自身の授業を振り返ることができます。それからまた何か教えているときに発生した問題があれば、それについて認識を改めることができると思うんです。こういったようなメモを、たとえば 2～3 週間後にもう一度見たときに、この問題は解決できたかどうかと検証することができます。しばしば、たいがいの先生は何か問題があったとすれば 2～3 週間後にはそれに対する解答を見つけていらっしゃいます。しかし、同じ問題が度々発生しているということであれば、ほかの先生の教えも得る、アドバイスを得るということもできるかも知れません。こういうことが行われていないと、先生方というのはそれを指摘されたときにはネガティブなリアクションをしてしまうということになったり、あるいはその問題があったということを忘れてしまったりということにもなる

わけです。もちろんそうなると思われ、解決策を見つけ出すことができないことになり
ます。ですからこのようなメモをとることが重要です。

さて、今日、みなさんとともにやりたいと思っておりますことは、どのよう
にしてデータを収集するかということについての議論です。先生方にはいろい
ろなかたちでアンケートをとることができますよということで、例となるもの
をお渡ししてあるんですけれども、こういったようなアンケートを使ってデー
タを集めた後、それを使っていかに指導を改善していくか、そして、積極的に
プラスになるようなかたちでその結果を使って行ったらいいのかということが
問題になると思います。そこでセルディン先生と相談をして、効果的、あるい
は効果的でない戦略のたて方についてデモンストレーションをしようと思いま
す。この学生の評価を使って、改善の戦略を作る上でどういうことをしたら
いいのか、してはいけないのかについてデモンストレーションをして行きたいと
思います。私が学科長の役割を果たします。セルディン先生は指導教員の役を
果たします。学期末の学生評価をちょうど受け取った先生ということにしまし
ょう。

ドアをノックして入ってきます。どうぞ入ってきてください。

●セルディン

ミラー先生、こんにちは。メモをいただきましたのでやって来ました。学生
の評価についてお話をしたいということでしたからやって来ました。でも、来
たくなかったんです、実は。あんまりうれしくない評価が出ていますから。

●ミラー

セルディン先生、どうもありがとうございます。ようこそおいでくださいま
した。先生の学生評価を拝見して、実はですね、心配しているんですよ。学生
のフィードバックを見ると、先生はちょっと説明がはっきりしていないところ
があるみたいですね。学生にはよく分からないときがあるようです。やっぱり
学生の言っていることは大事だと思うんですよ。

●セルディン

でも学生は学生ですよ、先生。学生に何が分かるんですか。

●ミラー

いや、でも学生の言っていることはちゃんと聞かなくてはいけないと思うん
ですね。あなたの姿勢というのは。

●セルディン

え、姿勢というのはどういうことなのですか。

●ミラー

やっぱりきちんと考えていただきたいと思いますね。そして改善の努力をしていただきたいと思います。

●セルディン

そんなこと言うんですか、先生。そんなことを言われると、ちょっと気分悪いですね。

●ミラー

…これはもちろんやってはならないことですね。
もちろんやってはならないことです。でも、私としてはとても面白い役をやらせていただいたと思います。それでは次に、より効果的な戦略というものをデモンストレーションしてみたいと思います。
トントン。どうぞ。

●セルディン

ミラー先生、こんにちは。メモをいただきまして。学生の評価についてお話をしたいということだったのですが、どういうことですか。

●ミラー

ありがとうございます。本当に来てくださって、ありがとうございます。学生の授業評価で、先生の評価を見ていたんですけども、ちょっと何か問題があるんだなあと。ときどき学生達は先生のお話を聞く上でですね、よく分からないときがあるということがわかってきました。

●セルディン

そうですか。それは残念ですね。私はクラスのはじめにどういう話をするかというトピックについて提示し、そして四つか五つか六つぐらいの話をしますよということを話した上で講義をするんですけどね。

●ミラー

それはすごくいいやり方だと思います。やっぱり黒板に、今日、話をするのはこれとこれとこれであるということを示した上で講義をするというのはとて

もいいやり方だと思います。ただやはり大切なのは、学生たちがよく分からないということはあるのではないと思うんですね。もっと本当はよく理解したいんだけど分からないとなりますと困りますので、先生の講義がもうちょっと分かりやすくなるように、いくつか別の方法を考えてみたらいいんじゃないでしょうか。

●セルディン

ええ、何か改善する上で私にできることがあれば教えていただければ、とてもありがたいと思います。

●ミラー

五つ、六つというのは、1回の授業で教えるには多すぎると思いませんか。特に1年生なんかは五つも六つもというのは多すぎるかも知れません。三つのルールというのをご存知ですか。

●セルディン

何ですか、三つのルールというのは。

●ミラー

私が教えるときには、三つのトピックに限定します。1回の講義では三つのことについて話をするというふうにしているんです。学生たちというのは三つの大きなトピックぐらいを取り扱うのが、おそらく精一杯じゃないかと思うんですね。

●セルディン

ああ、そうですか。そうかも知れませんね。私が五つ、六つのトピックを黒板に書いたときには、とにかくこれを全部話さなくちゃならないというプレッシャーを自分自身も受けるんです。それで講義の時間は足りないと思って、ちょっとはしょったりするかも知れませんから。三つにしたほうがいいでしょうかね。

●ミラー

そうですね。三つにしたほうがいいかも知れませんね。実際に三つにしていた上で、また話をしてみましようか—以上のようなかたちです。…というわけで大切なことは、よいところも伝えていかなければならないということです。それから個々の問題に的をしばって問題点を伝えていかなければ

ならないということです。それぞれのフィードバックを伝えるときに、たとえばあまりうまく説明できていない先生に対し、どうすればよりよい授業にできるかの改善策を与えます。この場合ですと、学期末に行いましたけども、これが学期途中に受けたフィードバックであったとしたら、残り半分の授業の改善に活かせるわけです。

配布資料の中にケーススタディが入っています。X教授にかかわるケーススタディです。中間調査、生物学入門に関する中間調査のフィードバックをもらったばかりの先生です。ぜひこのケーススタディをご一読いただければと思います。

たとえば、X先生の授業に対し、次のようなコメントが生徒からあがってきました。テストがもう少し簡単だったらよかったのに、より分かりやすく講義してくれたらよかったのに、それから、レクチャーばかりでなくて、もう少しディスカッションがしたい、というような意見が生徒から出てきていたのです。X先生は自分自身も自己評価をしていました。そもそも先生自身の意図としては、ディスカッションに時間を割きたいと思っていて学期を始めたものの、実際やってみるとレクチャーが中心となってしまうていた。また、学生の到達度が思っていたより高くなかった。それからこの中間の時点で到達度がこの状態であれば、学期末に向けて行う予定であるよりむずかしい問題は、生徒たちには消化しきれないかも知れないというジレンマにも直面していました。同じ授業に対する学期末調査を昨年行ったとき、そのときにもレクチャーに時間が使われすぎている、説明が分かりにくいということがあがってきました。けれども、生徒たちの幸せ、および内容の把握という点に関しては、素晴らしいものがあるという意見もあがってきました。

ご自身がX先生のコメンター、指導教官であったとして、中間評価でこのような結果があがってきた場合、具体的にどのような改善策を提示しますか。2～3分で少し考えてみていただきたいと思います。そして、ご自身の考えがたまってきたところで、ぜひ近くの席の方と話し合ってもらいたいと思います。ごほうびの飴はきらしてしまっただけですけども、ぜひまわりの方と意見を交換なさってみてください。

1年生を教える立場にたっております。

(考える時間、まわりの人どうしでの意見交換の時間)

よろしいでしょうか。ここでX先生に対する提案として、どなたか意見を進んで言ってくださる方はいらっしゃいませんか。マイクをまわしますので、ぜひ手を挙げていただきたいと思います。お願いいたします。

●参加者（女性）

X先生はとても教えることに熱心で、いろんな知識を学生に与えようとしていることは、学生からの評価からもよく分かります。しかし入門編なので、まずやさしい知識を確認することが大事じゃないでしょうか。そうしないとせっかく先生が一生懸命教えようとしていても、学生さんたちが十分に吸収することができていないようなので、その辺を工夫されると、先生の一生懸命伝えようとしているところが伝わるのではないかと思います。そういう意味でテストも簡単にして、まず学生にしていることの確認をさせるということと、興味を持たせることが大事だと思います。それからそのテストの結果をふまえてディスカッションをみんなですて、視野を広げるということもいいかと思います。

●ミラー

ありがとうございました。一つ、入門の講座を担当する先生に重要なことは、情報、つまりコンテンツを教えていくということと、これは常に難しいことではあるのですが、先生方がその内容と情報のバランスをとっていくことが重要であると思います。たとえば小テストを行う際に、学生たちの熟達度、それから学生の習熟度に対する進捗がどのように進んでいるかを学生たちに、また先生側に伝えていくことは重要であろうと思います。それから先生が一生懸命に教えようとしていくことも、もちろん重要なことです。

ほかにご意見のある方はいらっしゃいますか。

●参加者（男性）

どうも先生が最初に学生に期待していたことと実際の学生のレベルが違っているんじゃないかということなんですね。しかもこれは学期途中の評価なので、それを後半の授業に活かすということからしますと、授業のシラバスに問題があるのかなという感想を持ちました。もう少しその辺りで学生とのコミュニケーションをとることが改善につながるかなと感じました。

●ミラー

ひじょうに具体的なお提案ですよ。ひじょうによいと思います。今後どのようにしたら後半がよくなるか、改善のためにシラバスに手を入れる。ひじょうによいご意見をありがとうございました。

それでは、学生評価の情報をいかに活用できるか、さらには、ときとして難しいことなんだけれども、どうすれば教員と協力するなかで、具体的な的を射た戦略づくりを支援できるかということを考えてみたいと思います。まとめ

てお話をしますと次のようになります。

包括的な評価プランを作って状況把握に努めるということが重要であろうと思います。さまざまなソースからフィードバックを得ることは重要なことです。たとえば学生がフィードバックを自分の学習に対して行うのがプラスに働くのと同様に、教員にとってもフィードバックは重要です。それからまた、授業を改善していくためには、複数の評価方法を用いるのが重要です。つまり、学期末の授業評価だけでなく、学期途中にも行ってみたり、もしくは自分の教え方を自分で省みたりすることが重要だろうと思います。それから、複数の情報源を集めて、いわゆるティーチング・ポートフォリオの基盤を作っていくことが大切だと思います。授業改善の最善策ともいえるやり方です。ティーチング・ポートフォリオは世界中で使われるようになってきました。効果的に授業改善をしていく一つの方法であり、ティーチング・ポートフォリオに関しましては、休み時間の後に詳しくお話をしたいと思います。

ご静聴、ありがとうございました。またご参加も、ありがとうございました。

●進行役

ミラー先生、ありがとうございました。次のプログラムに入ります前に 20 分の休憩にさせていただきます。

Using Evaluation Strategies to Improve Teaching

J. Elizabeth Miller

Northern Illinois University
DeKalb, IL, USA

Instructors can use multiple
evaluation strategies to
improve teaching

Why use Multiple Methods?

- No one data source is sufficient to stand alone
- Create a system of checks and balances when multiple sources are used
- Each data source presents a different perspective

End-of-Semester Student Ratings

- Most common form used in the United States
- Student evaluations focus on students' perceptions and opinions of the instructor's teaching across the entire semester

Example of Standardized Survey

SD SA My instructor:

- | | |
|-----------|---------------------------|
| 1 2 3 4 5 | ➤ Explains clearly |
| 1 2 3 4 5 | ➤ Is well prepared |
| 1 2 3 4 5 | ➤ Summarizes major points |

Example of Open-Ended Questions

- What have been the most positive/negative aspects of this course?
- Were the instructor's handouts and review sheets useful? Should they be used in this course in the future?
- Should the same grading format (exams, assignments, discussion) be used?

Mid-Semester Evaluations

- Gives feedback at a time when it benefits current students
- Empowers students to make a contribution into the way the class is taught
- Allows the instructor to make changes as appropriate

Mid-Term Examples

- Changes that would make this course better for me are _____.
- The quizzes are _____.
- What can we do differently to improve your learning?

Self-Evaluations

- Creates a systematic way to reflect
- Enables a comparison with student views
- Provides an opportunity to compare one's philosophy and goals with actual practice

Self-Evaluation Examples

- Was I really interested in the material I was teaching?
- Was my presentation well-paced? Did I pause when I asked students to respond?
- What would you most like your students to remember about you as a teacher ten years from now? Why?

Summary

- Develop a comprehensive evaluation plan for assessment
- Use multiple forms of assessments to create an effective strategy for teaching improvement
- Multiple sources of data form the foundation for the generation of a teaching portfolio, one of the best strategies for improving teaching.

授業改善に結びつく評価 方針とは

J. Elizabeth Miller

Northern Illinois University
DeKalb, IL, USA

教員は授業改善のために
複数の評価手法を用いる
ことができる

なぜ複数の方法を用いるのか

- いかなる情報も単一では不十分である
- 複数の方法が用られてはじめて「チェックアンドバランス」のシステムを作ることができる
- それぞれの方法は異なった視点を示してくれる

学期末の授業評価

- 米国で最も一般的に用いられている
- 学生による評価の中心は学期全体を通しての教員の授業に対する学生の感想及び意見である

標準的な調査の例

SD SA

My instructor:

- | | |
|-----------|---------------------|
| 1 2 3 4 5 | ➤ 説明が明快であったか |
| 1 2 3 4 5 | ➤ 授業はよく準備されていたか |
| 1 2 3 4 5 | ➤ 重要なポイントがまとめられていたか |

自由質問の例

- この授業において最も良かった(悪かった)点は何ですか？
- 教員の配布資料は役に立ちましたか？将来的にも使えそうなものですか？
- 採点方式(試験、研究課題、ディスカッション等)は毎回同じでしたか？

学期途中での授業評価

- フィードバックのタイミングとして現時点で授業を受けている学生に利益がある
- 授業方法の改善に積極的に参加させる
- 教員は適切な方向へ軌道修正できる

学期途中での評価の例

- この授業をより良くするために私は
（ ）
を変えたら良いと思います
- 小テストは（ ）
- あなたの学習のために、教員にはさらに何が
できるでしょうか？

自己評価

- 現状を省みるための体系的な流れを作る
- 学生の見解と比較することができる
- 実際の現場において他の教員の理念や目標と比べることができる

自己評価の例

- 本当に授業の題材に興味を持ち授業を行ったか？
- 説明する際はうまく時間配分ができていたか？学生に回答を求める際は、一旦間を置いたか？
- 学生が教員としての自分について今後10年間覚えておいて欲しいものは何か？またそれはなぜか？

まとめ

- 評価を行うための包括的な評価プランを開発する
- 授業改善に向けた効果的な方略を生み出すために複数の評価方法を用いる
- 多様な情報源が授業のポートフォリオを作り出す基盤となる
これが授業改善のためには最も良い方法の一つ

Using Evaluation Strategies to Improve Teaching

J. Elizabeth Miller
Northern Illinois University

Examples of Teaching Evaluation Assessments

For use by the
National Institution for Academic
Degrees and University Evaluation
Japan
2006

END OF SEMESTER EVALUATION BY STUDENTS¹

Instructor: _____ **Course:** _____ **Date:** _____

1. What have been the most positive aspects of the course? Are there any particular aspects you found beneficial?

2. What have been the negative features of this course? Are there any particular aspects you have disliked?

3. Were the instructor's handouts and review sheets useful? Should they be used in this course in the future?

4. Would you recommend using the same textbooks?

5. Should the same grading format (exams, assignments, discussion) be used?

6. Does the instructor create an environment in which you feel comfortable participating? Is the classroom environment friendly? Is it respectful of diverse opinions? Is it intimidating?

7. Do you find the instructor approachable and open to questions, both during class and in office hours?

¹ Instrument adapted from Sokolon, M. (2003) in Seldin, P., & Associates (2006). *Evaluating faculty performance: A practical guide to assessing teaching, research and service*. Bolton, MA: Anker, pp.233-234.

8. Does the instructor come to class well prepared?
9. Is the material presented clearly and effectively?
10. Has your interest in the topics discussed increased due to the class materials and instruction? (If necessary, explain)
11. Would you consider taking another class with this instructor or would you recommend this course or this instructor to another student? (If necessary, explain)
12. What is your overall assessment of the instructor's teaching performance? (Be as specific as possible)

MID-SEMESTER EVALUATION OF INSTRUCTORS¹

Below are examples of evaluations that are useful for mid-semester feedback. Choose the one that best reflects your teaching goals and teaching styles.

Example 1²:

Please complete the following sentences:

1. The instructor is _____
2. The textbook is _____
3. The lectures are _____
4. The quizzes are _____
5. The assignments are _____

Example 2:

Please respond to the following items and add any additional comments.

- The reason(s) I took this course _____

- The reason(s) other people took the course _____

- The people who are doing well in the course are those _____

- The people who are not doing well in the course are those _____

- Changes that would make the course better for me are _____

- Other comments, complaints or ideas _____

¹ Seldin, P., & Associates (2006). *Evaluating faculty performance: A practical guide to assessing teaching, research and service*. Bolton, MA: Anker, pp.235-238.

² Adapted from Lucas S. G. (2001). Departmental teaching assistants' orientation. In Prieto, L. R. & Meyers, S. A., (Eds.). *The Teaching Assistant Training Handbook*. Stillwater, OK: New Forums Press.

Example 3:

Please complete the following questions.

- The thing I like *most* about this course is: _____
- The thing I like *least* about this course is: _____
- If I could change anything about this course, I would change _____
- If only there would be _____
- If only the textbook was _____
- The instructor should _____
- One thing I like about the instructor is _____
- Concerning my being prepared to take the midterm exam I felt _____
- I'd like to see more _____

Please add any additional comments or complaints.

Example 4:³

(The following questions are particularly useful for collaborative classrooms.)

1. What are *we* doing that is helping your learning?
2. What are *we* doing that is hindering your learning?
3. What can *we* do differently to improve your learning?

Example 5:⁴

³ Instrument developed by Seldin, P. (2002).

⁴ Adapted from Lampert, L., Tice, S., & Featherstone, P. (Eds.). (1996). *University Teaching: a Guide for Graduate Students*. Syracuse, NY: Syracuse University Press.

Please complete the following information:

Course Name _____

Course Prefix and Number _____

Section Number _____

TA/Instructor _____

Please respond to the following questions by circling the number that best represents your response.

(1) strongly disagree (2) disagree (3) neutral (4) agree (5) strongly agree (6) not applicable

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. prepares well for class | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. makes oral presentations clearly | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. presents material in an organized fashion | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. encourages questions | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. responses well to questions | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. provides helpful feedback on course assignments | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. shows concern that you are learning the material | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. makes him/herself available outside of class | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. demonstrates knowledge of the subject matter | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. presents new material in an understandable way | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. shows a willingness to help students who have difficulties | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. communicates concepts, content and issues clearly | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. is approachable about course related questions | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. shows enthusiasm for the subject and for teaching | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. "optional question for your particular section" | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Open Ended Questions

1. What strengths has the instructor demonstrated that helps you to learn the course material?
2. What specific ways could the instructor improve how he or she teaches this course?
3. What other comments would you like to make regarding the instructor or the course?

SELF-REFLECTION⁵

Questions that may be useful in self-reflection include:

1. Was I really interested in the material I was teaching?
2. Was I enthusiastic in how I was teaching?
3. Was I well-organized in my presentation of material?
4. Was my presentation well-paced? Did I pause when I asked students to respond?
5. Could I have varied my presentation to make it more interesting?
6. Did the lesson/class proceed as I expected? If not, how did it change from my expectations? Was this a positive or negative result?
7. What strategies were helpful when students became confused?
8. What were the best aspects of this class?
9. What problems need to be addressed?
10. If I were to teach this course again, what would I do differently?

⁵ Instrument developed by Miller, J. E. (2005) in Seldin, P., & Associates (2006). *Evaluating faculty performance: A practical guide to assessing teaching, research and service*. Bolton, MA: Anker, p. 253.

CLASSROOM OBSERVATION REPORT⁶

Instructor evaluated _____

Course _____

Number of students present _____

Date _____

Evaluator(s) _____

Purpose: The purpose of this classroom observation is (1) to provide a data base for more accurate and equitable decisions on tenure, promotion, and merit increase and (2) to improve faculty performance.

Instructions: Please consider each item carefully and assign the highest scores only for unusually effective performance.

Questions 12 and 13 have been deliberately left blank. You and the instructor being evaluated are encouraged to add your own items.

Each instructor should be observed on two occasions, and the observer(s) should remain in the classroom for the full class period.

It is suggested that the observer(s) arrange a previsit and postvisit meeting with the instructor.

Highest		Satisfactory		Lowest	Not applicable
5	4	3	2	1	n/a

	1. Defines objectives for the class presentation.
	2. Effectively organizes learning situations to meet the objectives of the class presentation.
	3. Uses instructional methods encouraging relevant student participation in the learning process.
	4. Uses class time effectively.
	5. Demonstrates enthusiasm for the subject matter.
	6. Communicates clearly and effectively to the level of the students.
	7. Explains important ideas simply and clearly.
	8. Demonstrates command of subject matter.
	9. Responds appropriately to student questions and comments.
	10. Encourages critical thinking and analysis.
	11. Consider the previous items, how would you rate this instructor in comparison to others?
	12.
	13.
	14. Overall rating on the basis of classroom observation.

⁶ Instrument developed by Seldin, P. (2004) in Seldin, P., & Associates (2006). *Evaluating faculty performance: A practical guide to assessing teaching, research and service*. Bolton, MA: Anker, pp.248-250.

STUDENT PERCEPTIONS OF LERRNING AND TEACHING

The items on this questionnaire ask you to comment on various aspects of your course. The questionnaire has eight brief parts. The first part is intended to assess your perception of your own learning; the second part is your perception of characteristics related to instructor effectiveness. Other parts are not evaluative but are intended to assess aspects of teacher style; for example, either a high or low degree of structure may be effective. Thank you for taking the time to fill this form out thoughtfully. Your answers and comments will help your teacher improve the course.

Date: _____

Your Class Standing (Circle):

Course: _____

Fr Soph Jr Sr Grad

Instructor

If not applicable, leave blank

1= almost never or almost nothing 4=often or much

2= seldom or little 5=very often

3=occasionally or moderate 6=almost always or a great deal

IMPACT ON STUDENTS

1. My intellectual curiosity has been stimulated by this course.

Comments:

2. I am learning how to think more clearly about the area of this course.

Comments:

3. I am learning how to read materials in this area more effectively.

Comments:

4. I am acquiring a good deal of knowledge about the subjects.

Comments:

5. The course is making a significant contribution to my self-understanding.

Comments:

6. The course is increasing my interest in learning more about this area.

Comments:

INSTRUCTOR EFECTIVENESS

7. The instructor is enthusiastic.

Comments:

8. The instructor gives good examples of the concepts.

Comments:

9. The instructor goes into too much detail.

Comments:

10. The instructor is helpful when students are confused.

Comments:

11. The instructor seems knowledgeable in many areas.

Comments:

RAPPORT

12. The instructor knows students' name.

Comments:

13. The instructor is friendly.

Comments:

GROUP INTERACTION

14. Students volunteer their own opinions.

Comments:

15. Students discuss one another's ideas.

Comments:

16. Students feel free to disagree with the instructor.

Comments:

DIFFICULTLY

17. The instructor makes difficult assignments.

Comments:

18. The instructor asks for great deal of work.

Comments:

STRUCTURE

19. The instructor plans class activities in detail.

Comments:

20. The instructor follows an outline closely

Comments:

FEEDBACK

21. The instructor keeps students informed of their progress.

Comments:

22. The instructor tells students when they have done a particularly good job.

Comments:

23. Tests and papers are graded and returned promptly.

Comments:

NOTICE!!! THIS SCALE IS DIFFERENT!!!

STUDENT RESPONSIBILITY

If not applicable, leave blank 3=in-between
1= definitely false 4=more true than false
2= more false than true 5=definitely true

24. I had a strong desire to take this course.

Comments:

25. I actively participate in class discussions.

Comments:

26. I consciously try to make a tie-in between what I am learning through the course and my own experience.

Comments:

27 I attend class regularly.

Comments:

28.I utilize all the learning opportunities provided in the course.

Comments:

29. I have created learning experiences for myself in connection with the course.

Comments:

30. I have helped classmates learn.

Comments:

OVERALL EVALUATION

Indicate your evaluation of characteristics below, using numbers based on the following scale:

1. Poor 2.Fair 3.Good 4.Very Good 5.Excellent

31.Rate the instructor's general teaching effectiveness for you.

Comments:

32. Rate the value of the course as a whole to you.

Comments:

Source: Developed by W.J.McKeachie,

University of Michigan.

Reproduced by permission

Case Study

Professor X has reviewed her mid-term evaluations for a course in introductory biology. Her students' comments include some of the following statements: "I wish the quizzes were easier". "I wish the professor would lecture more clearly." "This class would be improved if there was less lecture and more discussion."

In her own self-assessment of the class, Professor X reflects that, although it was her intent to encourage more discussions in her class, she realizes that she has primarily lectured for the first half of the semester. Upon reviewing her students' performance on their weekly, she also notes that they are not doing as well as she had expected. She is worried that they may not understand some of the foundational material needed for the rest of the semester.

Previous end of the semester evaluations of this introductory course for Professor X indicated that students perceived that she relied too heavily on lecture and that students did not feel that she explained things clearly. However, they did feel that she was interested in their well-being as students and that she had a good grasp on the material.

If you were mentoring Professor X, what suggestions might you make for improving her course at this time? Think of 2-3 concrete suggestions for improving her teaching.

ケーススタディ

教授 X は自身の「生物学入門」のコースの学期中間での評価をおこなった。彼女の学生のコメントには、以下のような発言が含まれていた：「私は、小テスト（クイズ）がもっと簡単であることを願っている。」「私は、教授が、より明瞭な講義をすることを願っている。」「講義の時間を少なくして、ディスカッションの時間がより多くあれば、このクラスは良くなるだろう」

クラスに関する彼女自身の自主評価のなかで、教授 X は、自分としてはクラスでより多くの議論を奨励しようとしたのだが、学期の前半部分では講義を主にしていたことに気がつく。教授 X はまた、週ごとのテストの学生の成績から考えて、自分の学生たちが、教授 X 自身が予想した通りには、成果をあげていないことにも注目する。彼女は、学生たちが学期の残りに必要となる基礎的な教材のいくつかを理解しないかもしれないのではないかと心配している。

教授 X に対するこの入門コースの先学期末の評価では、学生が、彼女が講義に依存しすぎていると認識していて、彼女が明瞭な説明を行っているとは感じていなかったことが示されていた。しかしながら、学生たちは、彼女が学生たちの満足に関心を払っていて、教材を良く把握していたと感じていた。

もし、あなたが教授 X を指導するとしたら、この時点で彼女のコースを改善させるために、どのような提案を行いますか？彼女の授業を改善するための具体的な提案を、二、三、考えてください。

8 質疑応答

●進行役

これからの 50 分は会場の皆様による質疑応答とさせていただきます。質疑応答の進行は大学評価・学位授与機構評価研究部の米澤彰純助教授にお願いすることといたします。よろしくお願いします。

●質疑応答司会：米澤彰純

大学評価・学位授与機構の米澤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは会場から質問をいただきたいと存じます。さきほどのセルディン先生、ミラー先生のご講演にたいしまして、ご質問のある方は、挙手をいただいて司会の方から指名をさせていただきます。担当者がマイクをお席までお持ちいたしますので、恐れ入りますがマイクが参りますまでお待ちいただければと存じます。またご質問の際には、記録をとっておりますので、初めにお名前とご所属をお願いいたします。それでは、ご質問がある方は挙手をいただければと存じます。いかがでしょうか。後ろの方、お願いいたします。

●質問者 A

長野大学のファカルティー・デベロプメント委員長の石原と申します。教員をしております。ミラー先生に質問です。デモンストレーション、たいへん勉強になりました。そこでですね、私の大学では、授業評価アンケートの結果を、教員とその指導教員との間で話し合うということをしておりません。ぜひやってみたいと思うんですけども、指導する側の先生のトレーニングが何もされていないなかで、どういうところからスタートしてゆけばよいか、もしアドバイスがあればいただきたいと思います。

●米澤

ありがとうございました。それではミラー先生。

●ミラー

アメリカのFDオフィスにおきましても、残念ながらほとんどその種のトレーニングは行われていないというのが実情であります。ですからそれが大事だということを常々申し上げているんですけども。私は大半の教員というのは本当に自分の指導方法についていろいろと考えている、うまく教えたいと思っていらっしゃるということを認識することが重要だと思います。それぞれの研

究についても、大切だと思って時間を割いているわけですが、教え方についても心をくだいてもらっしやると思います。われわれとしてはやはり、先生方も人間であるということを理解し、そういう努力をしてもらっしやるということを理解して、それを前提としてですね、たとえば上司からあるいは学生から批判をされたくないと思ってもらっしやる、それも理解しなければならないと思います。もし批判をされれば、難しい立場に立たされると、したがって、伝えたいと思うことを上手に伝えるということ、あまりそういうことは聞きたくないと思うかも知れないような人に対して、それを伝えることの難しさ、どういう点でバランスをとるかということですね、まず考えるということが、一番最初に重要なことだと思います。

それに加えて、他にできることがあると、それはスキルにかかわることなんですけれども、それはそこからついてくるものだと思うんですね。たとえば、適切なサポートを提供するということです。つまり何か先生方が疑問を持ってもらっしやるとしたらば、その疑問に答えるようなセミナーを行うとかあるいは、なんらかの形で情報を提供すると。あるいは同僚の先生方の中には同じような問題をかかえている先生がいて、あまりこう環境的にプレッシャーを受けるような環境のなかでそういう同じ経験を持っている先生方と話し合っただけでいい環境をつくる、提供するということができるのではないかと思います。セルディン先生の方からも何か言及があったと思いますけれども、まずその環境を変える、学校の中での環境を変えるということがある意味では重要だと思うんですね。すなわち、指導方法を改善するというのは、個別の先生の問題というだけではなくて、学内の問題だという認識をもつということが重要だと思います。

●セルディン

私の方からも一つ二つ申し上げてみたいと思うんですけど、一つはミラー先生が今おっしゃいましたように、大半の先生方、大学で教えてもらっしやる先生方というのは、やはりいい先生でありたいと思っているわけですね。本当にそういうふうにしてもらっしやると思いますし、たくさんの先生がすでにいい先生です。有能な先生です。アメリカを含めて特に大学のレベルではそれに報いるというシステムが、研究調査、学術的な面に注目をしていて、教育活動をあまり重視していないというところにあるわけです。先生方がより能力を向上させたい、教師として向上させたいと思っていても研究活動やあるいは出版活動に力を入れざるを得ないという状況がある。

さきほどいただいたご質問に戻りますけれども、FDオフィスで活動してもらっしやる方々、その方々自体がどういうふうに先生方とお話をしたらいいか

というようなことについてのトレーニングを受けるというようなことが大切だと思います。今回やらせていただきましたのは、そのミニ版といいますか、一つの例を示したものであるわけなんですけれども、短期的なトレーニングというのは可能です。ミラー先生がおっしゃったように、私の本なども含めまして、この問題につきましては、いろんな本が書かれています。どのようにして、学校の中で、大学の中で、指導ということが、ひじょうに重要視されて、そしてまたそれに対して具体的にですね、この指導の重要性を示すような体制ができあがっている、学長であるとかあるいはFDのスペシャリスト、専門家がどのように指導方法について特定の指導教員に具体的に話をしているか、そういうことが重要であるわけです。

私は学部長であった時も、また学科長であった時も、やってきたことなんですけれども、身近なリストを作りまして、手書きのメモを先生方に、ごく有能な先生方にお渡しするということをやりました。これはお金をかけずにできることです。大学の学部長として特定の先生が有能であった時に、その先生の先生としての貢献を評価する、そして学生のためになっていることを評価するという手書きのメモを、そういう先生方にお渡しすることにしました。これは個人的に手書きでメモを書くわけですから、ひじょうに効果があり、また5分くらいしか時間がかかりません。

●米澤

学部の、学部長の役割はたいへん大きく変化してきていると思います。特に今までは 基本的には教育のあり方というのは、教員が決めてきた。それに対して学部長、あるいは学科長は、管理職というか、代表のような役割を果たしてきたと思います。それがスーパーバイザーという形で役割を変化させてきているという、たいへんよい質問であったのではないかと思います。そのほかに質問はないでしょうか。どうぞ。

●質問者B

弘前大学 21 世紀教育センターの土持です。今日はピーター・セルディン先生がいらっしゃるということで、私は弘前から飛んできたわけなんですけれども、セルディン先生は、ティーチング・ポートフォリオの権威者でいらっしゃいまして、今回はそのお話ではないんですけれども、ぜひ伺いたいのはですね、その授業改善、授業評価にティーチング・ポートフォリオがどう関わってくるのか、この機会にぜひ伺いたい。

●米澤

ありがとうございます。いかがでしょうか。

●セルディン

それでは簡単にティーチング・ポートフォリオの話をさせていただきたいと思います。ご質問ありがとうございます。このティーチング・ポートフォリオというのは、私自身ひじょうに時間をかけて、皆様方にお話をする、それ自体私の好きなことであるのですが、ティーチング・ポートフォリオをさまざまな国において、世界中でご紹介してまいりました。かなり効果をあげておりますことを喜んでおります。マレーシア、ケニア、フィンランド、南アフリカ、インドネシア等々たくさんの国で紹介をさせていただいたんです。これは自分自身の自己評価と、アワード、エビデンス（証拠）とを併せたやり方であるからです。自分がうまくやっているという先生に対して、その証拠を示すエビデンスを示してもらうわけですね。これはOHPスライドを使わせていただきたいと思います。

このポートフォリオの中に含まれる内容についてお話をする前にちょっと背景的なお話をしたいと思います。ティーチング・ポートフォリオというのは、一つのプロセスでありまして、15 年位前に始まったものです。カナダで始まりました。今は世界中で使われるようになりました。私の視点から申し上げますと、ティーチング・ポートフォリオを行う最も重要な目的は、指導を改善することです。これ以上にいいやり方はないと私自身思っています。

この問題について話をするとき、常に聞かれる質問があります。それは何ページくらいの長さになるのか、このポートフォリオを作るのにどれくらいの時間がかかるかということなんです。ですから直接この答えを申し上げたいと思います。個人的には 700 以上の先生方と一人一人、実は世界中の大学、さまざまな大学でポートフォリオを作ってまいりましたので、それを基準にお話したいと思います。

ティーチング・ポートフォリオというのは典型的にいいますと、タイプした頁にして 7 ページから 10 ページくらいになります。それプラスして付録（アペンディクス）をつけます。このアペンディクス、付録には実際の証拠となるものを添付するということになります。ポートフォリオの中で述べられた内容についてはそれを証明する証拠が必要です。たとえば先生方が自分がやっているやり方としては、ディスカッションの方式を使っている、あるいは、事例をつかっていると、それがうまくいっていると主張した場合はそれを証拠立てるような文書が必要になります。それを付録にいれます。あるいはまた学生の評価がひじょうに高い、たとえば 5.0 のスケールで平均で 4.7 になると主張した場合、それを記述するだけではいけません。コンピュータでたとえばその学生の

授業評価の結果を出したものを証拠としてつけなければならないということになります。

それからまたいろいろな大学で、自分の持っている専門能力、自分の分野における専門研究などについて、いろいろな大学で招待を受け、講義をしているというようなことを言ったのならば、それについての証拠もやはり付録に入れなければならないということになっています。これはだいたい7ページから10ページになるわけですが、これを作るのに何日かかかるとは思います。全部で12時間から15時間くらい費やされます。私はいろいろな大学の先生方と数人でチームを組んで活動しているのですが、たとえば4日間のコースを行うということで招待されることが少なくありません。この4日間の間に、指導する一人ひとりのわれわれのチームメンバーが、その大学の先生のだいたい6人くらいの先生と一緒に活動いたします。そしてこれは任意に参加していただく先生方であって、強制的に参加というわけではありません。強制的に参加をさせるということになると先生方はひじょうに抵抗を示すからです。

これまでに訪問した大学では、実は私たちが定めた所定の人数以上の先生方が参加をしたいという希望をいただいております。ポートフォリオの第三ドラフトが三日目にはできあがります。これはひじょうに三日半くらいの間に、たくさんの方の作業を行わなければならないですから、普通の学期の間にはできません。先生方の休暇の時にこのようなセミナーを行うことにしています。

さて、この表に示されている中身なんですけれども、ティーチング・ポートフォリオの中には、まず授業改善の目的が述べられています。さきほども申し上げましたが、タイプにして7から10頁の合計ページ数、それに加えてエビデンスを含む付録の部分が付け加えられます。ポートフォリオの冒頭部分には、教育職務に関する声明が書かれています。具体的に教えることへの考え方を、だいたいワンパラグラフ、一段落ぐらいの長さにまとめて書きます。それから今までどのような授業を担当してきたか、講座名ならびにそれぞれの授業の担当回数などもまとめて書かれています。それに加えて、この責任範囲、職務範囲のところですが、具体的にはどのような規模の授業であったか、学生数が何人であったか、それぞれの授業について、それぞれの授業が必修であったか、選択であったか、院生向けであったか、学部生向けであったか等の、今まで担当してきた授業の網羅するものを書きます。

これはポートフォリオ全体にとって大きな意味をもつ大切な部分です。今までどのようなことを教員としてやってきたか、というのをワンパラグラフ、一段落にまとめているものであるからです。それから自分の今までの仕事を振り返る部分、だいたいティーチング・ポートフォリオで一番長くなるのがこの部分です。教員が今まで、どのような理念をもって教育にあたってきたかを書く

部分です。教員として信条はどのようなものであるか、また学生はどのようなことを期待されるべきであるか、さらにはどのような目的をもって教育をしているか、どのような授業方法を使っているか、そしてまたなぜそのような授業内容を特定のコンテンツの時には使うのかを書きます。これは、ティーチング・ポートフォリオの中でも最も長い部分で、ページ数で2から2.5ページくらいの長さになることが多いです。全体が9から10ページしかないと考えますと5ページというのは全体の分の四分の一ほどにあたります。けれども教員にとって、書くのがもっともたいへんな部分が、この部分でもあります。たとえば教える理念はあったとしても、それを書いたことがない先生が多いからです。また手法をもって教えてきたとしても、言葉で表したことがないからです。そしてまた指導目標についても、文字で表したことがないから難しいのです。

このポートフォリオに関して、1ページ以上だいたい7から10ページのうちの1枚以上が学生評価に充てられます。チャートであったりテーブルなどを用いて学生評価をまとめたものを入れるのがこの部分です。学生による評価そのものに関しては、この付録部分、アペンディクスに入れます。アペンディクスに関してはセクションごとにタブがついています。つまり、そのひとつはアペンディクスの中でも学生評価に関して、またシラバス用にもう一つまた別のセクションに分かれて存在しているというものです。

その次が授業参観。そしてこの授業参観に関しましてもまたアペンディクスの内容というのは、一つのコメント、内容だけではなく、7から10ページの全体にかかわるレファレンスとしてのエビデンスとして入れられています。たとえば、この項目に関しては、アペンディクスの項目Aを参照のこと、たとえば学生評価について書いてあったとすると、その次にアペンディクス、Bのシラバスはここを参照として、また次のカリキュラム改訂に関してはCを参照のことと、カリキュラム校訂に関しては、どのようにカリキュラムを変えてきたか、カリキュラムの変遷の経過を述べたものです。

シラバスでもよく使っている様式のようなものはどういうものかというものは次の項目に入ります。いわゆるプリントでテストは何日、それから教科書はこれこれという1枚のプリントのことを言っているのではありません。もっと詳細なシラバスです。より詳細な情報がぎっしり詰まった、たんに教科書の名前と試験日が書かれているものではない、詳しいもの、これがシラバスの様式のところに入ります。たとえばどのような根拠を持って、この知識体系の習得が学生にとって重要なのか、これをワンパラぐらいにまとめて、この講義の根拠、目的のところに書かれます。

それからシラバスの部分には、その講座の根拠、目標に加えて、より幅広い学術分野における、その講座の位置づけが含まれることがあります。たとえば

微生物学は生物学全体の中でどのような位置づけにあるのか、という講座と学術領域全体の関係、またマクロ経済がより幅広い経済の中でどのような位置づけにあるのか、という学術分野におけるマッピングが含まれることがあります。学生というのはともすればそのセクションのことについてはどうにか修得するけれども、今その学んだことが、その学術分野全体にどのような要素を構成しているのかというのが見えない場合が多々あります。

それからもう一つのセクションが学生の習熟について、つまり自分の授業に参加することでどういうことを学生が学んでくれたのか、ということを書きます。たとえば教員の中には、テストの前後の状況を含める人もいますし、それぞれのドラフトがどのような段階を経て第一稿、第二稿と改善されていったかという経過を見ている先生方もいます。それからこの中に入ってくるものとしては、単に学生の評価を自分が読んだというだけではなく、なぜこの学生評価を読んだ後に、いかに自分の授業が改善されたかということを含めなければいけません。これは教え方ということに関して、よりうまい先生、いい先生になるために知識をいかに活用できたかというのを発揮するのがこのセクション部分です。

それから今後5年間に設定している教師としての目標を次に書きます。パワーポイントをよりうまく使うようになるとか、その技能が達成できたとするとまたそれを消して、このゴールの部分に新しいゴールを設定します。そして獲得した技能に関しては、自分の新たな指導レパトリのツールの一つとして入ってきます。このように時間の経過を辿りながら、古きものは新しく獲得されたものに次の場を譲る、そしてだいたい教員は平均的に年に一度、ポートフォリオの更新を行います。その叩き台さえできてしまえば、その改訂に関しては一日もあればできてしまう作業かと思います。この付録部分ですけど、エビデンス、証拠をまとめておく部分で、ひじょうに重要な部分です。先生方によく言うんですけども、自分の主張点を裏づけするようなエビデンスがない場合はその主張を行ってはいけない、ということをよく先生に言っています。

よく書かれたポートフォリオに目を通すことがありますけれども、なぜそのポートフォリオがいいかというと、22、3のひじょうによいポートフォリオのモデルを元に書かれているものを叩き台として作っているからです。その本をじゃっかんご説明したいと思います。さきほどの休憩時間にティーチング・ポートフォリオの本について質問してくださった方がいらっしゃいましたので、こんなものを準備してみました。現在第3版が出ているところでございます。『ティーチング・ポートフォリオ』という本です。この本自体は、ティーチング・ポートフォリオの準備の仕方が書かれているガイドブックです。ステップごとにティーチング・ポートフォリオの作り方が書いてあります。その中で、ポー

トフォリオを自力で作るにはどうしたらいいかというセクションが割かれています。自分の力だけでやらなければいけない場合のセクションも割かれておりますのでぜひご覧ください。出版社の名前はアンカー、ウェブサイトのアドレスはこちらに出ています。www.anker.pub.com となっております。

もう一つお見せしたいと思いますが、休憩時間中、私がお話させていただいたことの学生評価にかかわる参考文献について質問を受けました。学生評価に関するアーティクルがひとつ出ております。いろいろな参考文献がありますけれども、学生評価に関しては。たとえば授業参観に関するものですか、研究学術も併せて学生評価を元に改善していく方法、それに加えてサービスとしての教育の改善、学校に対するもしくはコミュニティーに対するサービスの改善の方法、こちらに関するエビデンスがまとめてあります。それからアペンディクスにはコピーを含めてもいいのでしょうか。はい、いいです。この新しい本の中にもアペンディクスのことが書かれています。ありがとうございました。

●米澤

半分冗談ですけど、昨日内部で打合せの会をもっていた時に、このお話がでまして、これはもう一度セルディン先生をお呼びして、このティーチング・ポートフォリオでお話を伺わなければならないんじゃないか、というお話がでておりました。ただし何も決まっておきませんので、本日 200 人の方がいらっしゃって、あさってには京都で同じく 200 人近くの先生がいらっしゃると思いますので、早い者勝ちですので、ぜひ進めてください。

はい、それではこれまでのティーチング・ポートフォリオを含めてさらに議論を進めたいと思いますがいかがでしょうか。どうぞ。

●質問者C

大学評価機構の本間といいます。二点お伺いしたいのですが。一点は、多分コメントになると思います。今日のピーターさんのお話ですね、ユニバーシティ・ティーチャーとか、あるいはファカルティー・メンバーという代わりにインストラクターという言葉を使っておられた。ひじょうに意図的に使われたんではないかと思うんですね。日本語ではインストラクターというのは、多分英語でも一緒だと思いますが、スキューバ・ダイビングのインストラクターとか、コンピュータのインストラクターということで、決まったことを、あるいは一定の教え方で、体系的に教える、それがインストラクターであって、多分大学の先生が聞いたら怒り出すような使い方だと思うんですね。それをその、多分意図的に使われたんじゃないかと思う。「あなた方は教師だ」それを強調されるために言ったんじゃないかというふうに思ったんですが、そのあたりをご説

明いただきたいということと、二つ目としてはですね、今日は学生の授業評価をいかに改善に結びつけるかというお話だったと思いますけど、日本の現状からすると、大学、短大合わせてですね、1200校、進学率が五割、大学進学のも機としてですね、自由な時間が欲しいから大学に行くんだとかですね、クラブ活動というか課外活動をやりたい、あるいは友達をつくりたい、学問に関心があるという人はおそらく二割か、あるいは一割くらいかという統計を見たことがあります。そういう状況にあってなおかつ、今日お話になったことがですね、成立するのかどうかですね、ちょっと嫌味な質問なんですけれど、アメリカでも大学の進学率は日本とほぼ同じというように聞いておりますので、多分通用するとは思いますが、もしそういうお答えだとすれば、なぜそうなのか、というあたりをお答えいただきたいと思います。

●米澤

はい、ありがとうございます。二つありまして、一つはインストラクターの話、もう一つはどうやって学生をインボルブするかという話だったと思います。いかがでしょうか。

●セルディン

おっしゃったことを全部覚えているかどうか分からないんですけど、覚えていることを元にお答えしたいと思います。10%の学生が日本では本当に勉強したいと思って大学に行くんだと、アメリカでも同じくらいかな、とおっしゃったんでしょうか、アメリカではしかしながらですね、もうちょっと少ないかも知れませんが、8%くらいかも知れないと思うんです。つまりいいことではないですよ。ただこれはなぜかということになるんですけど、私には一つのセオリーがあります。ただそれをサポートするデータはありません。ですからこれを申し上げるのはとても危険なことではあるんですけど、少なくともアメリカでは今日、たくさんの学生がいわゆる特権といいますか、権利として、権利があると思って育っている、ということが言えると思います。コンピューターもあるし、PDAもあるし、携帯電話も持っている、こういうものを使って生活の時間を費やすと、本なんか読まないということが多いわけです。それはアメリカの状況です。たとえば二人の学生が一つの部屋を、学生の寮なんかですと、シェアしているんですけど、二人の同じ部屋を使っている学生が携帯電話で話をしている、あるいはEメールで話をしているわけですね、同じ部屋に居ながら話をしない。これはいい状況ではないと思います。これは多分アメリカだけの問題ではないと思います。想像するに先生方も成績をつけるのに甘いんじゃないかと思います。生徒に対して、学生に対してもっとしっかり勉強を

しろ、というとあまり人気が出ない、それからもう一つ、教育そのものが製品になっている。生徒側では教育というサービスを買っている、というそういう状況があるということも問題だと思います。

それからもう一つ、インストラクターという言葉についてなんですけれど、これは文化的な意味がちょっと違うのかな、と思います。日本においては、私が理解するところでは、お話をいただきましたとおり、インストラクターというのは別の意味があると、ただ、アメリカではインストラクターというのは別に日本のような意味はないんです。インストラクターは大学でもあり得るし、ファカルティーメンバーでもあるわけです。ただアメリカでも、ちょっと違う使い方をする時もあります。たとえば学術的なランクに関係なく、プロフェッサーというふうに呼びかけられることがあります。本当にプロフェッサーでないかも知れないけれど、プロフェッサーと呼ばれることがあるわけです。そこで私がなぜインストラクターという言葉を使ったのかということなんですけれど、これは英語では、同じ言葉を繰り返し使うということを避けるという傾向があるというのが一つの理由です。日本ではインストラクターがどういう意味があるのか分からなかったということもその理由の一つです。

●ミラー

私たちのところでは、ティーチング・アシスタント、TAというのがあります。彼らはプロフェッサーではありません。インストラクターだというふうに考えられています。ですから私はかつてTAのディレクターをしておりましてから、教えるという責任を持っていたので、TAをインストラクターと呼んでいた、だからそれを一つの習慣みたいにしてインストラクターという言葉を使いました。インストラクターという意味が日本ではどういう意味かということを知らずに使ったわけであります。

もう一つは、この教育ということに関する消費主義というのでしょうか、i-podを買ったりいろいろな製品を買ったりするのと同じように、教育というのは一つの製品である、というふうに考えられているという傾向が最近あります。大学の先生のサラリーも、私の場合は公立大学で働いていますので、私たちは公僕ということになっているわけです。ですから生徒にサービスを提供するのが私たちの役割ということになって、生徒の方は、教育をお金を払って買ってるんだから、彼らが求めるものを提供するのが当たり前だというふうな考え方があります。それがあって、私の方としてもですね、教育を、教えやすいというようなこともあります。

しかしある意味での対立というようなものは常に存在するわけです。教室でたとえば私が重要である、あるいは適切であるというふうに考える量の情報を

生徒に提供したいと考える、つまりそれは一定の基準があつて、そこまでの情報はまず私としては伝えなければならない、と考えるそれが製品であつて、学生が求める製品もそうである、もちろんその製品として最終的に学生が入手すべきものは学位でありますけれど、私が提供する製品というのは知識ベースにあるわけです。したがってこれは哲学的なものになるわけですが、学生が求める製品と、私が提供しなければならないと思う製品の間にギャップがあるということです。

●米澤

(アメリカの) 学生さんというのは日本人の学生さんと比べて勉強熱心だというイメージがありまして、伺っていてたいへんコンシューマーリズムのことも含めて日本とよく似ていて安心いたしました。ありがとうございます。それではそのほか、いかがでございましょうか。

●質問者D

横浜市立大学の国際総合科学研究科、重田（シゲタ）と申します。今、評価制度を作っているところなので、ひじょうに有意義なご意見をいただいたんですけど、二つ伺いたいことがあつて、まず一点目は、ポートフォリオのところで、教育職務の範囲等に関しては、今ひじょうに学部とか学科である方向性を出したものがあります。そういう中ではまず最初にインストラクターからなのか、最初にディスカッションをしてそこを作り上げる、というシステムみたいなのをまずやって、あれを書き上げるのか、というのが一点。

もう一つはちょっと違うことなんですが、評価と人事職務の問題に関して、評価者の問題なんですが、こういうFDに関しては、少し辛めにつけたい、次にもっていきたいけれども、それが処遇につながるとやはり少し甘くつけたい、同じ教員であるから、そのへんのところが、さきほど最初のお話で中身の質を変えて、FDに関しては細かい話で、人事処遇に関してはひじょうに大雑把なところで、という質のところがあったんですが、全体の評価のところでは何か切り分けのうまい考え方があるのかどうか、伺いたい。

●セルディン

最初の質問に私は答えさせていただきたいと思います。2番目の質問はよく分からないというところがあったんですけども。

●ミラー

私は分かったんですけど、あなたの方にお答えいただきたいと思います。

れど。

●セルディン

ティーチング・ポートフォリオについてのご質問なんですけれど、反省とエビデンス、これは個別の先生によって行うこともできますし、学部全体で行うということもできます。あるいは学科で行うこともできます。学科としてあるいは学部としてそこで行うべき教育活動についてのポートフォリオを作るということもできるわけです。私は学部レベルでのポートフォリオを作るというお手伝いをしたこともあります。それと関係する概念がもう一つ別にあります。それはマネージャー・ポートフォリオといわれるもので、学部長あるいは副学長レベルで作られるというものです。

●ミラー

次の、2番目の質問ですけれど、私がお質問の内容を正しく理解できていればということなんですけれども、学生の評価をFDのためにはちょっと厳しく見て、そして人事のためにはやわらかくというか、もう少し甘い評価をするというようなものが欲しいというようなお話でしたけれど、なぜ、両方で区別する必要があるんですか。われわれはよくするんですけれども、誰か質問したときにその質問をまた返すということをよくやりますが、どうしてそれを二つに分けたいんですか。

●質問者D

これは評価者の問題です。評価者を同じ教員がやるというところの問題で、その評価者がどうしても処遇にかかわる評価をする時には甘くなってしまう、ないしは悪い点をつけたくないという、そういう心理が働きます。そういうところをうまく処遇とからめる、ないしはどういうふうに分けるか、というところに何かいいアイデアがあれば教えていただきたい。

●セルディン

大学関係者というのはえてして、学生評価を二つの目的のために使っていると思うんです。授業の改善、それから人事考課のために使われていると思うんですけれども、それをどのように区別して使用しているんでしょうか。つまり同じ評価者がどのように線引きしているかということです。学生評価はいろいろな使い方がされます。それが人事考課のためなのか、授業改善のためなのか、違う目的に使われることもあるわけです。さきほどおっしゃっていたように、先生同士で評価をすることになりますと、ひじょうに点が甘くなる傾向がある

ということはよく分かります。けれども、同僚と話をしながらその本人がいないところで話をする場合、意外と厳しい評点がでることもあるんじゃないでしょうか。アメリカではそうです。本人がいないところで、同僚同士の寸評をする時には、そうなることもあります。それから教える人々が評価する点数の方が、学生評価よりも甘いという考察もでています。けれども学生評価も同業者評価もいずれも甘く出やすいというのも特徴です。

これをいかにまとめていくかですけど、ポートフォリオ式にまとめていくのがよいのではないかと思います。さまざまな情報ソースからの情報を収集するということです。このように考えてみてください。モザイクのようなものを想像してみてください。いろいろ小さなコマが使われていますよね。その中で一部の石のひとこまが学生評価なわけですが、けれどもその一つの石だけを見ていたのでは、モザイク全体が見えてきません。それから授業参観レポートに関しても同じことです。その石だけを見ていたのでは、全体像が入ってこない。多くの石をさまざまな観点から見てはじめて全体像が正確につかめるのではないかと思います。学究に関しても、サービスとしての彼の業績にしても、教え方にしても、より正確に使うためには、そのように見ていく必要があると思います。それから明確にステートメントをしていく必要があると思います。評価する場合もされる場合もどのようなシステムで、どのような目的のために評価が行われるのかということを冒頭で、はっきりさせておく必要があると思います。これはティーチング・ポートフォリオでも同じです。まず、目的は何なのか、どんな目的をもってティーチング・ポートフォリオを作ろうとしているのかということをまず最初にじっくり引き出します。それがその作業の成否を分けるからです。

●米澤

ぜひ、この機会に、いかがですか。後ろの方どうぞ。

●質問者E

福岡歯科大学の上西（カミニシ）と申します。学生の授業評価をですね、目的をはっきりさせておくべき、授業改善のためにこれをするんだということを念頭に置いてですね、さきほどのお話に人事考課とか処遇ということについて、これも応用あるいは利用されることもあるという程度に考えておいた方がいいんじゃないか、でないと、セルディン先生のお話の中にちょっとありましたが、授業改善についてはひじょうに細かくきちっと評価をしていく、だけど人事についてはアバウト、かなり大まかだというふうにやってしまいますとですね、一つの質問用紙の中に、アバウトなものもあれば、厳密なものもあれば、とい

うようなことになってくると、学生も答えるのがひじょうに難しくなってくるし、私は人事に関しては基本的には、この授業評価は人事の判定というものには一部だけは利用してもいいけれども、それは全部じゃない、一人歩きしてはいけない、と私は個人的には思っております。

●米澤

もし差し支えなければ、質問を全部先に受け付けてしまって、ほとんどラストの言葉として話してもらうということでもよろしいでしょうか。それでは前から順番によろしくお願いします。

●質問者F

河合塾のタキです。今の質問というかコメントに関連しているんですけども、実は日本では学生による授業評価は人事評価には使わない、使っているのは多分、二大学しかないのではないかと考えているんですけど、日本ではどちらかというと先生方が使うことに対して、今の先生のコメントのように、使うべきではないというのが風潮になっています。それでアメリカではもう授業評価を使うというのが、人事評価で当たり前になっているのか、ということと、逆に使わないということに対して、どう思われるか、ということについてお聞きしたいと思います。

●米澤

はい、ありがとうございます。それでは順番に、さきほど手を挙げていただいた方、もう一度手を挙げていただけますか。

●質問者G

帝京平成大学の五十嵐と申します。…やっておりますが、たとえばすべての授業科目を評価いたしますと、一人あたり 124 単位で、それも最後とその中間というような形で評価いたしますと、きわめて膨大な数を一人の学生が答えなければならないという状況が発生しておりますので、私どもの学校では、先生一人あたりに一科目、あるいは科目によっては、演習的な科目、講義的な課目とに分けて回数を減らしております。すべての授業に評価をするという学生の負担については、どうお考えになるか。

それからここで例にいただきました、ミラー先生の質問項目ですが、これが書ければ、私どもの大学では、すばらしい学生であると思えるほど、数パーセントの学生しか、これほどの評価を記入することができないというような感じをもちました。つまり学生のレベルと評価ということで、たとえば6段階評価

ということも、私どもの大学ではおそらく不可能であろうと、一番上と下がほとんどなくなるでしょう。そういうふうに考えますと、かなりこの評価の例についてさまざまなバリエーションが必要であるのではないかと、いうふうに考えました。

それから、特に学生の負担ということについてはどういうふうにお考えになるか、それから合議とかディスカッションということが推奨されているようですが、伝統的にディスカッションの伝統のない日本の授業形態で、あるべき姿はかならずしもアメリカ的な形ではないように思うので、そのへんの問題とか等々、授業改善、学生はどの程度信頼できるのかという問題も、ひじょうに疑問だと思っています。つまり総体的には賛成なのですが、各論的には、個々の例をとるとかなり厳しいな、というのが私の個人的な感想でございます。

●米澤

はい、ありがとうございます。あとは手短にお願いできればと思います。先ほど手を挙げた方、お二人ですね。
前から順番にお願いします。

●質問者H

首都大学東京の星と申します。教員です。自己点検（？）にも4年間ほどかわっておりますが、今日のテーマは、授業評価の改善が中心となっていたようですが、大学をどう変えるかというところが大きなテーマだったので、先ほどの質問とよく似ているのですが、私はアメリカの大学の研究レベルとか教育レベルの高さを誇った背景にこの授業評価があって、教員ごと、それから各科目ごとの授業評価はインターネットを通じて、教員の個人名もオープンになって、オープンになったことによって競合が起こって、教員のハンティングが給与レベルで起こって、それがその結果的に、大学の差別化とか区別化でも結構ですが、起こって開きができてきた、とそういう理解をしていたのですが、そのへんについてのコメントが今日はなかったので、そういう理解が正しいのかどうかということをぜひコメントいただければありがたいと思います。

●米澤

はい、ありがとうございます。それでは最後の方、お願いします。

●質問者I

中央大学の法学部事務室に勤務しておりますオオツキと申します。さきほど

もいくつか、すでに同じような質問が出ているんですけども、学生の傾向として単位の取りやすい科目に流れる傾向があると思うんですが、そういった傾向がある中で、実際授業評価をしたときに、単位の取りやすい科目の授業の評価が高くなったりとか、そういった問題があるのではないかなというイメージがあるんですけども、そこらへんについてお考えをお聞かせください。よろしくお願いします。

●米澤

ありがとうございます。ちょっといろいろな質問が出てしまいましたけれども、お二方に質問にお答えをいただきたいと思います。

●セルディン

最後のお言葉をと言ったんですけど、私の最後の言葉としては、今言っていたことすべてにお答えしなくてもよいということが幸いだということなんですけれど、ただ申し上げておきたいことがあります。それは確かに学生に評価をやらせ過ぎるというのは危険があると思います。すべての教授について、あるいは教員について評価を求められると、もう面倒くさくなってしまって、いい加減に答えるという、そういう危険性もあると思います。それから確かに学生評価には問題があると、しばしば大学においてこれが誤った使い方をされるということもあるということです。だから私としては、学生の評価だけに頼ってはいけないということを常々申し上げているわけでありまして。先生としての教員の能力を測るという点で、これだけに頼ってはならないということです。加えてアメリカにおいて行われていることがですね、他のどこの国でも同じように使えるかという、そうではないということです。逆に日本でやっていることがアメリカでそのまま適用できるかという、そうではないということと同じことです。

私どもが今回参りました目的としては、アメリカでまずまずうまく行っている、また他の国でもまずまずうまく行っているということを、皆様ににお話するということであって、今日お話をしたことを皆さんがやらなければいけないということではありません。日本の先生方もそうですし、他の国の先生方もそうですけれど、それぞれご自分のところでうまく行くだろうと、一番いいと思うやり方をしていただければいいわけです。

●ミラー

お二人ぐらいの方がインターネットでこの学生評価を公表する、あるいはされているというお話がありましたけれど、「ユア・プロフェッサー・ドット・コ

ム」というウェブサイトがあります。全国的なウェブサイトで、どのような評価がアメリカにおいてですね、それぞれの先生に対してなされているかということ情報を公表しているようなサイトがあるんですけど、この先生はやさしいとか、あるいは難しいとか、厳しいとか、そういったようなコメントまで載っています。私どもの大学においてもこれに公表すべきかどうかという議論があります。教員としてはオンラインでインターネットで、しかもモニターされていないようなウェブサイトで自分たちの評価が載るということについては、やはり抵抗があると思います。それは大学がきちんと統治をして評価をするというやり方とは違うわけです。このようなウェブサイトで、あんまりきちんとした管理をしないで、学生が勝手に自分の意見を述べるようなそういう形で評価がなされてしまうと、教員の方はですね、やはり学生の評価に対する抵抗が高まってしまうと思います。学生は自分の敵だというような見方が生まれてこないとも限りません。

私はもちろん学部学生とも、院生とも対応してきましたし、先生方ともいろいろ共同で活動させていただいてきたわけですけど、やはり学生はいい授業を受けたいと思っている、また先生もいい授業をしたいと思っている、そこを理解するということがまず第一に肝心なことだと思います。それを一つの戦略として活用するということによって、その他大切なことは後からついてくる、ということだと思います。したがって評価のプロセスを作る上においてですね、ひじょうに重要なことは、そういう反感をつのるようなことをしないためには、そのことを実際にきちんと理解しておくということがまず第一に重要だと思います。

●セルディン

最後に一言申し上げますけれども、実は何ヶ月も前から、皆様方に私どものお話をお伝えする、また先生方からいろいろな事を教えていただくということで、日本におじゃまするということをたいへん楽しみにしておりました。先生方、私どもがやっておりますことに関心をもってください、そして遠くからお出でくださって、たくさんの先生方がお出でくださって、感謝を表明したいと思います。本当にありがとうございました。

●米澤

これで質疑応答のセッションを終わりたいと思います。

9 閉会挨拶

●進行役

セルディン先生、ミラー先生、会場の皆様、米澤先生、どうもありがとうございました。最後に閉会のご挨拶といたしまして、独立行政法人大学評価・学術授位機構理事であります川口昭彦よりご挨拶申し上げます。

●川口

それでは閉会にあたりまして、一言ご挨拶を申し上げたいと存じます。本日は皆様お忙しい中、多数の方にお集まりいただきまして、心から御礼申し上げます。また、遠路はるばるアメリカ合衆国からお出でいただきました、ピーター・セルディン先生、およびエリザベス・ミラー先生にも感謝の言葉を申し上げたいと思います。

昨日、私どもの機構にお二人お出でいただきまして、昨日の午後それから本日、二日にわたりましていろいろお話を伺いまして、私はひじょうに印象的であり、また感動いたしました。と、申しますのはですね、今お二人の、皆さんご覧のようにたいへん気さくなお人柄で、ひじょうにフランクにお話しいただいた。これでやはりアメリカでもひじょうにいろいろ悩みがあるんだな、ということがひじょうによく分かった、でまあ、これからの私どもの評価室にひじょうにプラスになったと感じておりますし、お二人のひじょうに人間的な魅力に富んでいらっしゃるところがひじょうに垣間見えて、私はよかったかな、と思います。おそらく、今日のお話を伺ってましてお二人が大学で講義されている講義はたいへん分かりやすく、また学生にひじょうに高い評価をされているんじゃないかと確信している次第であります。

振り返ってみますとですね、実は私どもの機構と二人が、昔からお知り合いだったわけではけしてございません。ちょうど昨年の秋でしようか、私どもの教員の一人のクリタが、こういう授業評価などの研究会にアメリカに行って出席してみたいと申しましたので、ぜひ行ってほしいと、その時にどなたか日本でお話をいただける方があったらぜひ連れてきて欲しいということを頼みましたら、実はこのようにお二人、その時は多分、初対面ですね、初対面なのにこのようにすばらしいお二人が来ていただいたというのは私はひじょうによかったんではないかと思います。

さて、本日の講演会を終えまして、たとえばFD活動、あるいは授業評価について皆さんのご理解はたぶん深まったものと私は確信しております。開会のご挨拶でも申し上げましたように、現在、大学の評価の世界はですね、評価のための評価であってはならない、むしろ評価結果を改善に反映させるシステム

がひじょうに重要であるということが、そういう段階に入っていると私どもでは認識しております。評価が評価で終わってしまったのでは、これは徒労であると。やはり評価の第一の目的は、やはりそれぞれの改善に結びつかなくてはいけないというふうに斯く斯くと思っていますので、その一環として授業評価を改善に結びつけるためにひじょうに示唆に富んだお話を本日いただきましたことは、ひじょうに喜びでございます。

ご紹介いただきました事例は、先進的でかつ即効的なものが多く、利用価値のあるものばかりであったかと思いますが、質疑応答におきましても、皆さんからひじょうに活発なご意見をいただきました。この問題に対する関心の高さを、私どもはひしひしと感じた次第でございます。この講演会がFD活動あるいは授業評価についての皆さんのご理解を深めたのであれば、私ども開催した者としたしましてたいへん喜んでいて次第でございます。大学評価・学術学位機構は今回の講演会の内容をふまえて、引き続き評価結果を教育研究の質の改善、向上に結びつけることに関する調査研究を行っていく予定でございますのでぜひ、皆さんのご理解とご協力をいただきたいと思います。お手元にお配りした中にいくつかありまして、一つ、「調査ご協力をお願い」というアンケートが、数枚のものがございます。お手数ですがこれはぜひ、このプロジェクト研究に利用させていただきたい、けてこれはお出しいただいたから評価を甘くするとかですね、出さなかったから評価を辛くするとかいうことは絶対申し上げません。ぜひご協力をお願いしたい、ということをお願いしたいと思います。

特にですね、実はこの三枚目をみていただきますと、たいへん申し訳ございません、できたらご連絡先をお願いしたいと。これはいくつか目的がございます、一つはお答えいただいた中でですね、ひじょうにグッド・プラクティスであるとか、そういうものであれば、ぜひ一度私どもの方から担当者の方にインタビューをさせていただいて、改善に結びつける事例としてぜひ紹介させていただきたいというのが第一点でございます。それからご住所をいただきましたら、私ども今後、このプロジェクトの成果、たとえば本日の講演内容も、日本語訳いたしましたものを報告書として作る予定でございます。お二人からもそのパーミッションはいただきましたので、そういう成果物はですね、ぜひお送りしたいと思いますので、お差支えない限りご連絡先をご記入いただきければたいへんありがたいと思います。

それからもう一つこういうカラーのビラが入っていると思います。これは私どもが9月に日本ノルディックシンポジウムというのを計画しております。これはご存知の方も多いと思いますが、実はノルディック・カントリー、北欧諸国はですね、ひじょうに教育に対して深い関心をもっております。私どもやは

り何かと西欧諸国の方に目が向きますけれども、教育という分野を考えますと、ノルディック諸国はひじょうに高いレベルをもっていることはご存じのとおりですし、評価にかんしましてはたいへん長い歴史をもっております。私どもが少しそのへんに注目しまして、ノルディック・カントリー、五カ国ございますけれども、五カ国で一つのいわゆる評価機関会議というのをもっていて、その議論に先日参加させていただいた上で、私どもも日本でこういうものをやってみようと計画しました。

ですからひじょうに高い教育水準、あるいは教育に対する高い関心をもっている国の方々から評価や、評価を改善に結びつける事例をご紹介いただき、いろいろ議論したいということで、こういう計画をいたしました。ぜひ、ご参加いただければと思います。この会場はこれよりももっと広いところを用意しておりますので、ぜひお誘い合わせの上、多数の方、お出でいただければと存じます。本日は会場の関係で最後の頃お申し込みいただいた方には残念ながらお断りしましたが、おそらく、このノルディック・カントリーの方にはそういう心配はないかと思しますので、ぜひ、多数お誘い合せの上に、お出でいただければと思います。

最後に今日だいぶ宣伝させてもらいましたけれど、ご講演いただいたセルディン先生、それからミラー先生に改めて感謝申し上げますとともに、本日の講演にご参加いただきました皆様に心からお礼を申し上げて、私の閉会の言葉とさせていただきます。どうもありがとうございました。

●進行役

ありがとうございました。以上をもちまして本日の講演会終了になりますが、最後にご講演いただいた先生方に拍手の方お願いいたします。これにて本日の講演会を終了いたします。なお、お使いになられました同時通訳のレシーバーはですね、お席に置いたままご退出ください。またお帰りの際にアンケートにご記入のうえ、受付あるいは係のものまでお渡してください。本日はお忙しいなか、ご参加くださりまして誠にありがとうございました。お忘れ物がございませんよう、どうぞお気をつけてお帰りください。

第二部 アンケート調査

授業評価の結果活用アンケートに関する調査結果

本機構では、研究プロジェクトの一つとして、評価結果をいかに活用するかについて調査・研究を行っています。今回、2006年8月に行われた授業評価に関する講演会の開催時にフロアの皆様方に授業評価の実態調査についてアンケートにご回答いただきました。本報告書は、これらのアンケートの調査結果を概要としてまとめたものです。本報告書が各高等教育機関の今後の教育改善の一助になれば幸いに存じます。

【調査時期および調査方法】

平成 18 年 8 月 8 日（東京会場）と 10 日（京都会場）に行われた講演会において質問紙票を配布し、シンポジウム終了時において回収、または、後日の郵送による提出をお願いした。

【調査対象】

調査の対象としたのは講演会への出席者である。出席者 286 名から 144 の回答を得た（回収率 50%）。本調査の妥当性の観点から、このうち全項目無回答、高等教育機関外からの参加者による回答を除いた 140 の調査票を今回の分析対象とした。調査票は任意の形式で記名式としたが、そこに書かれた情報から分類した大学における所属の内訳は、職員 29 名、教員 56 名、学長、理事などの執行部 6 名、FD を担当する教育センター等 16 名、不明 32 名であった。

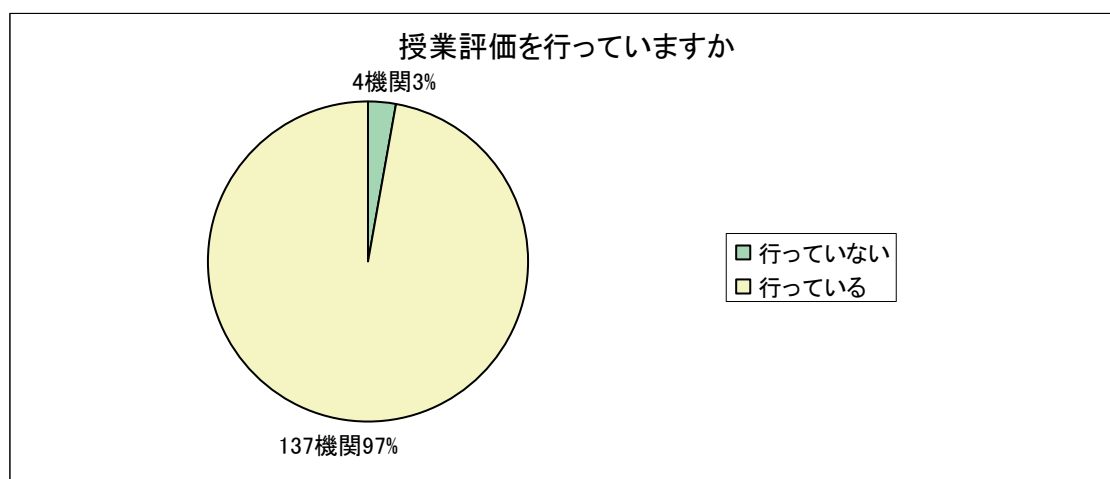
設問と結果

1. 現在貴校では学生による授業評価を行っていますか. 行っている場合には実施形式についても教えてください. あてはまる答えに○, もしくは数字を記入してください.

()行っていない

()行っている

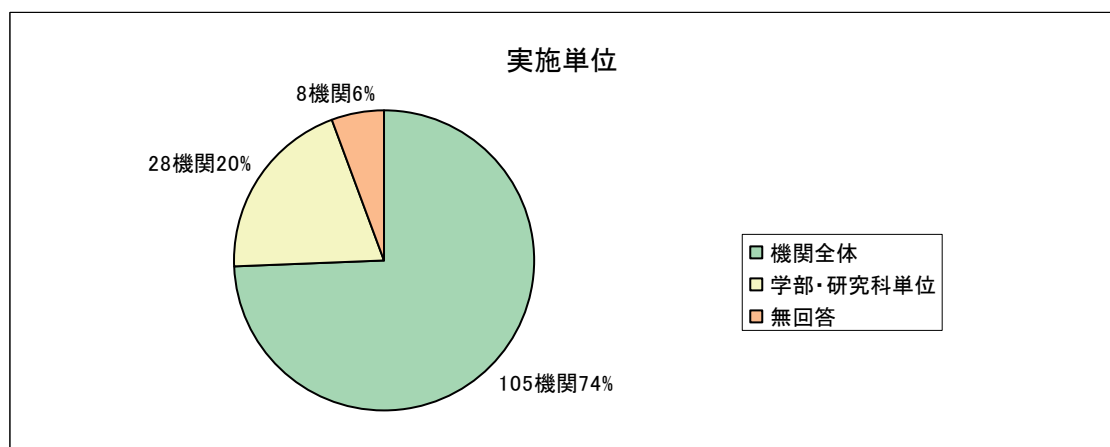
◆ ほとんどの機関で授業評価が行われている.



【実施単位】()学校全体 ()学科／専攻科

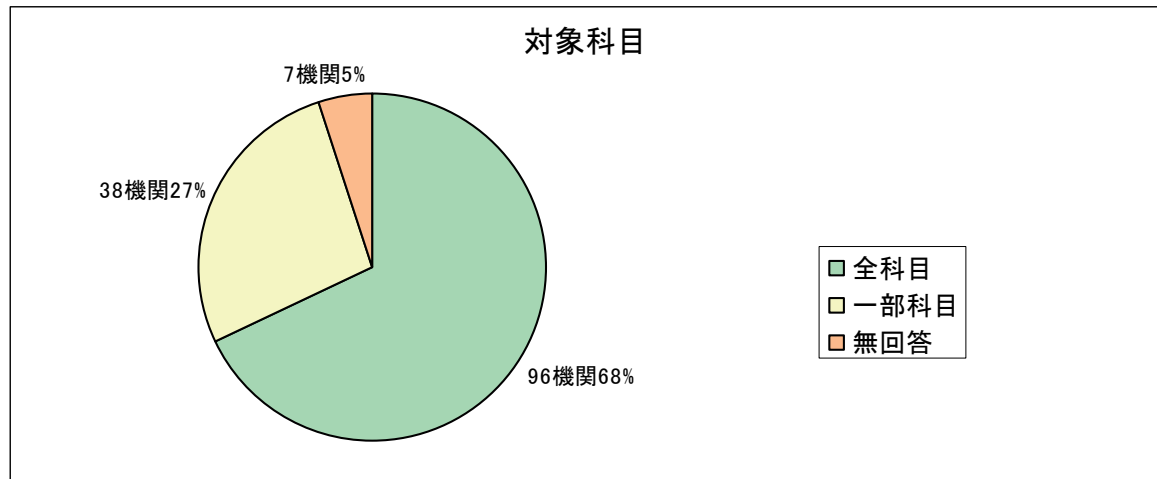
(学科／専攻科とご回答の場合, 以下については, ご自身の所属している学科／専攻科が実施している場合のみのご回答で結構です.)

◆ 実施単位は7割以上が機関全体となっている.



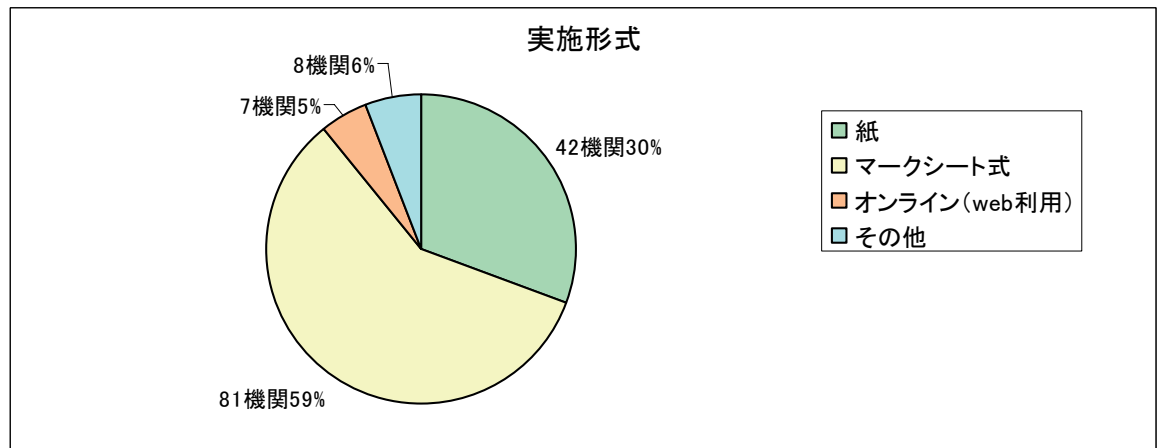
【対象】()全科目 ()一部科目

◆ 7割近くの機関が全科目において授業評価を実施している.



【形式】()普通紙 ()マークシート ()オンライン(web 利用) ()その他

◆ 実施形式は紙媒体の集計(紙+マークシート式)で9割近くを占める. その他と回答した機関の多くはweb型と紙の併用である.



【内容】 評価項目()項目 自由記述()項目 (おおよそで結構です)

【所要時間の目安】()分

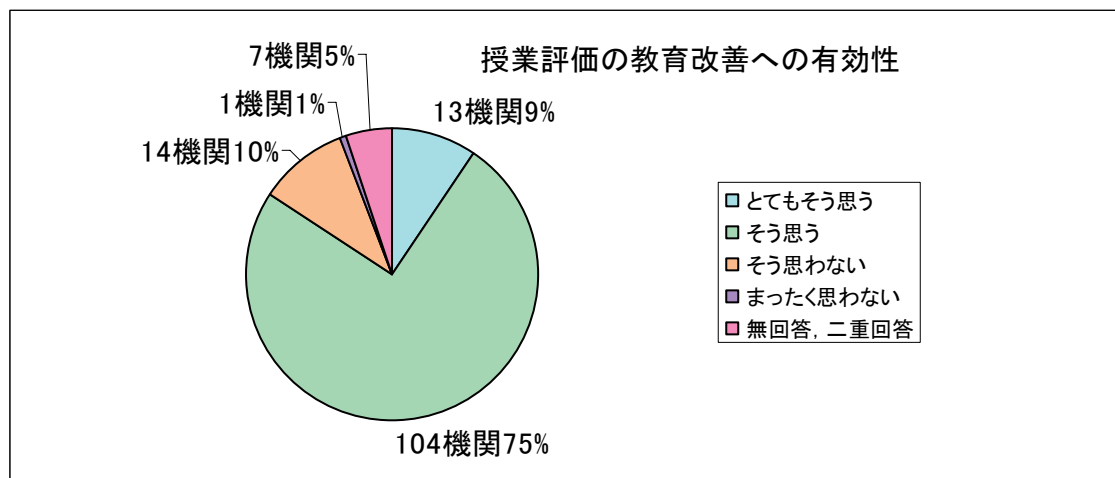
- ◆ 評価項目の数の平均は 13.6 項目, 最大は 28 項目, 最小は 2 項目であった.
- ◆ 自由記述の数の平均は 1.6 項目, 最大は 10 項目, 最小は 0 項目であった.

	平均	標準偏差	最大値	最小値
評価項目	13.6	5.6	28	2
自由記述	1.6	1.6	10	0
所要時間(分)	13.4	8.7	90	3

2. 学生による授業評価は教育の改善に役立っている(役立つ)と思いますか. あてはまる答えに○を付してください. ご判断の理由もお聞かせください.

()とてもそう思う ()そう思う ()そう思わない ()全く思わない

- ◆ 「とてもそう思う」と「そう思う」をあわせると 8 割を越え, 授業評価が教育の改善に役立っているまたは役立つという実感(期待)が高い.



(理由)

「とてもそう思う」を選択した場合のコメント

- データで示されるため, 改善すべき点がクリアである.
- 少なくとも, カリキュラム改善のヒントとなる. 少なくとも, 学生が抱える問題が明らかになる.
- 学部(学級)レベルでの全面的な導入に際し, 教員全員で十分な議論をつくしたため, 教員の FD に対する意識が向上した. 結果やコメントを公開するため, 緊張感と透明性をもって, 授業改善の参考にできる. 学生も匿名で回答するため, 自由な率直な意見が述べられている.
- 授業を構成するメンバーで, 教育の受け手としての学生からの貴重な情報源として重要.

- 教員として、学生の生の声は重く受けとめるべきと思うから。
- 学生には授業を判断する力が十分にあり、学生の改善要求には納得できる部分が多い。
- 自分自身が気が付かなかった or 軽視していた点を案外学生は気にしていることがわかったので。
- 予想外に素直な意見を書いてくれる。ほとんどの学生が真面目に回答してくれる。
- 学生の意見を反映させて、教員は学習支援計画書を毎年改善させている。また、教育成果報告書と次年度の教育抱負を作成している。その結果、年々学生の授業に対する満足度が向上している。
- 学生のサイドからの意見が直接聞けるため。

「そう思う」を選択した場合のコメント

- 結果を教員個人だけでなく一般に公開することで、改善の前提がそう思う。
- 個々に活用しているから。教育基盤整備に活用している。FD 活動の資料としている。
- 講義の技術の改善には役立っていると思うが、内容の改善については今のところ何ともいえない。
- 教員個別の授業改善には効果的な部分がある。
- 授業の欠点、学生の要求等が把握できる。
- 評価の特に低い授業科目において、回数を■れると、評価点が上昇している。
- 教員への FB や学内の FD セミナーなどで活用、公表している。
- 授業の欠点がみえてくる。教員への刺激となる。
- 自由記述等で重大と思われる授業があった場合には、担当教員とのヒアリングを実施し、改善計画の作成を求めている。
- 改善しようという意識のある先生は、改善している。
- 学生の視点をすることは大切で、自分の授業の今後に生かせるから。
- 但し、学生の声が 100%正しいとは考えていない。
- 教育の一番の目的が＜学生の育成＞であると考えするため、当事者の意見を得ることは、一つの客観的指数データであるから。(但し、全面的に学生の評価に傾倒する必要はない)
- 具体的記述が特に役立つ。
- 教職員が内容を参考としている。
- 少なくともフィードバックを真摯に受け止める姿勢を持つ教員であれば、よい評価にせよ厳しい評価にせよ、次の授業改善に結びつけられるはず。検討は毎回行っている。
- 全学科的に行っている授業アンケートはあまり役に立っていないが、個人的に行っているものは役に立っている。
- 教員の教育に対する意識を高める。授業の問題点が認識できる。
- 学生の理解度と興味をもつ範囲がわかる。
- 自己点検として重要

- 教員は自分でアンケート回答を集計しているので、結果を詳しく見る機会を得ています。また、学生の自由記述を読むことにより、具体的な意見にふれています。
- 教員に評価結果を返し自己評価を求めている。ただし、評価結果を活用しようという意欲のある教員とそうでない教員との差は大きいと感じている。
- アンケート結果について学部により利用の仕方が異なるが、スタッフで評価する学部については非常に改善に役立っているし、但、返却(学部長は情報入手)の学部であっても教授はしっかり受け止めているものが多い。
- 学生の自由記述意見に対する教員からのフィードバックコメントを述べるようにしており、これが改善に役立っている。
- 学生からの評価によって気づかされることが多くあるから。
- 役立つ教員と、そうでない教員が混在している。
- 自分の所属大学では事務局所属のため詳細はわからないが、非常勤講師として授業科目を担当している別の大学では、学生の授業評価結果を踏まえて、授業方法等の改善に努めている。
- 教育改善に役立つと思うが、実際には授業評価後のフィードバック方法が確立されていない。今後の重要な検討課題である。
- 授業の問題点がある程度分かる。
- 教員個人への返却、学生への説明、教員集団への公開。最後はコメント付き無制限公開により、いつでも説明できる体制にすることにより、授業の密室性をなくすことができる。学生の回答は記述式が望ましいと思う。
- 教員側の一方的な思い込みで授業が実施されていることが多いと思っていたので、学生側から見える授業像を教員が知ることが改善の第一歩になると考えている。
- 自分の教授法の是非、学生達の習熟度の確認のため、次の授業へのステップアップのため。
- 教育改善を教員が心掛けた時に教員改善として意見が出てくる。
- 真面目に回答してあるものとそうでないものがあるが、真面目に回答してあって筆記形式のところに要望などが記入してあるものは特に参考になると思う。
- いつも授業評価のことが頭の片すみにあるから。
- きちんと受け止めれば改善の役に立つが、それを利用する教員の意識によると思う。
- 授業評価を実施することで教員にも緊張があって良い。また学生の意見を教師が直に聞くことができ良い。
- 全ての教員でないが学生のアンケート結果や自由記述を基に改善点等を検討されていることがアンケートに対する教員コメントに記述されている。
- 教員が緊張し、その結果が悪いと改善しようと試みる。
- 改善されているかどうかを調査していないため。
- まだ組織的に実施していないので正確ではないが、種々の委員等で改善方法が非公式に話

題になっている。

- 教員の規律向上には一定程度役に立っている。(あまりにも学生からクレームの多い授業は減っている)。しかし、実施がマンネリ化している傾向も否めない。単に義務として、仕方なく実施している教員が多く、それを元に改善しようとする意欲を持つ教員は一部である。
- 今までの授業が自己満足であったことが知らされたから。
- 学生からの意見を聞ける機会として、参考になると思われる。
- 授業改善へ反映させるのは勿論であるが、特に専門科目の理解度等を把握する上でも大いに役立つ。
- 程度の差こそあれ、教員の授業改善の意識付けの一要因になっていることは確かである。
- 役立っていると思うが、すべての教員が役立たせている、とは言い難いため。
- 授業の方法の改善ができる。学生の授業内容の把握の仕方を知る。
- どの様に反映していくかが課題。
- 授業という商品(?)を使うのは学生だから。
- 分析する組織体を介した取り組みとなれば、さらに有益な”役立つ”ものとなると思います。
- 個人的側面で大いに参考になっている。
- 教員個人にした結果が返されないの、組織的な改善が見えない。
- 実際に自分の評価結果を見て、改善の参考資料としているから。
- 努力する教員にとっては改善に役立っている。
- 学生のニーズが把握できるから。
- 生かしきれていない。
- 教員各々が授業評価結果を非常に意識している。
- 授業教育の反省材料としている。
- 役立つ部分(即、改善できることがある)とそうでない部分(学生自身に問題がある。ハード面はどうしようもない。など)がある。
- 学生の意見を真摯に受け止め、考えることによって、授業への取り組み方が変わると思う。また学生の意見にも、おかしいものもあると思われるので、その点を指摘することも重要だと思う。
- 学期半ばでの実施により、その期のうちに何らかの形で学生にフィードバックできること。
- 個人的にはとてもそう思う。但し、単純集計のみでなく活用の仕方やアドバイスがフィードバックされないと自発的に活用できないケースは役立てることが難しい。

「そう思わない」を選択した場合のコメント

- 一部の教員には役立っていると思うが、組織的な改善には役立っていないため。
- 教員の認識不足。学生の学力不足。
- 教員に任されているから
- あまり差がでない。自由記述は参考になる。

- 未だ評価が手段ではなく目的にとどまっている。
- そもそも授業改善のためにつくられたものでしたが、何年も続いてマンネリ化してきており、やり方に工夫が必要になっていると感じます。
- 学生におもねて、教員の自主性が保てない。教員と学生は対等ではない。教員の教員たる理由、学生の学生たる理由をそれぞれが自覚する所から始まるのが学問と考えるからだ。相互に批判しながら真理(実)に至ることが行われていることこそ学問の在るべき姿と考える。
- フィードバックが遅く、学生への評価への説明が不十分。
- 個人に返却しているだけで、それをどのように役立てているかというもののチェックは、行えない状況にある。
- 授業評価を実施した教員については評価結果を授業改善につなげている状況があるが、実施しない教員もあるため。
- アンケートからだけでは、教育すべき点や方法が明確にわからない。
- ほとんどの教員は義務感から授業評価アンケート調査を行っており、調査結果を積極的に授業改善に活かそうとしていない。

「全く思わない」を選択した場合のコメント

コメントがありませんでした。

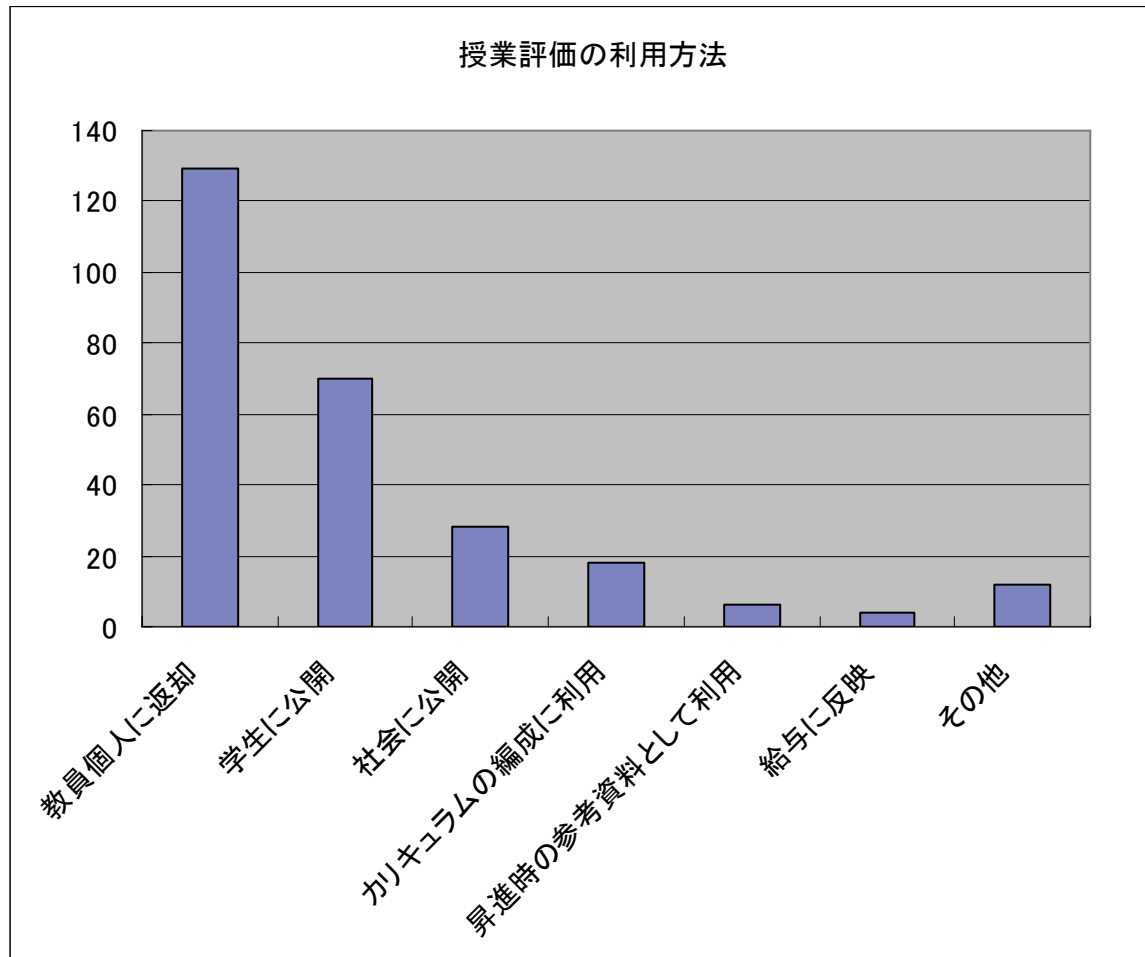
上記以外の無回答、二重回答の場合のコメント

- 今年度初実施のため、効果についてはコメントできないが、とにかく有効活用するよう FD 委員会に働きかけている。
- 役立つか役立たないかは、活用方法によるのでは。
- わかりません。測定方法とその信頼性が明らかになっておりませんので。ただ個々の教員が評価結果を知ること何らかのかたちで向上につながるのではないかと思います。
- 本学の場合は、活用しきれていない。・実施するだけにとどまっている。・踏み込んだ実施が■■■。・教員の動機付けとしても有意義。・批判が多い。・教育■■、理解度を達成度(例：国家試験がない)。・個人的には、理解度向上や達成度向上と FD、授業評価は合致すると思っています。・今回のセミナーで聞けたような知識、ノウハウがない。

3. 貴校では授業評価はどのように活用されていますか。(複数回答可)

- () 教員個人に返却
- () 学生に公開
- () 社会に公開
- () カリキュラムの編成に利用
- () 昇進時の参考資料として利用
- () 給与に反映
- () その他()

- ◆ 圧倒的に「教員個人に返却」が高く、「学生に公開」「社会に公開」が続く。
- ◆ 複数回答可としたが、回答総数は 267 であった。最大で 5 つの利用方法を挙げたのが 1 機関、4 つ挙げたのが 7 機関あった。



「その他」の利用方法の内容

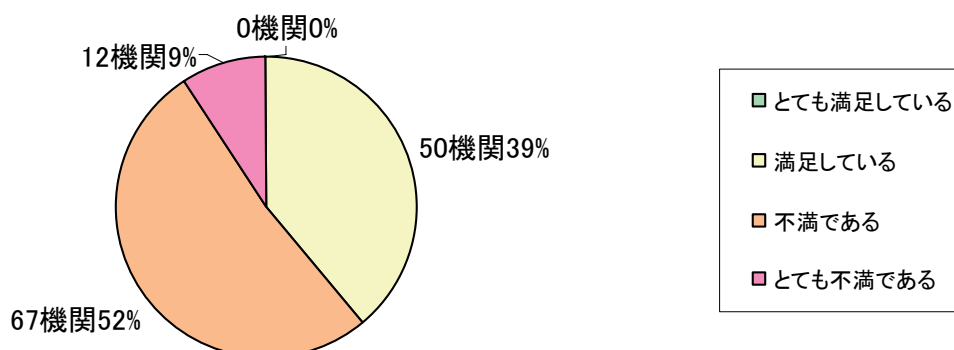
- FD セミナーなどで利用、HP で公開。
- 学科内で共有
- 教員全体に公開
- 学校として、参考資料としている。教員に対する精神的活性化を期待している段階です。
- 学内イントラネットで公開。教員も学生も閲覧可能。
- 報告書にまとめているが、取り扱いは実施主体の学部委に委ねられているのが現状。
- 学科単位、一般教科は科目単位でまとめて公開。
- 統計資料としてまとめ、学内で報告書として出版する機会を設けています。
- 集計結果をもとに、教員に自己点検・評価報告書の提出を求めている。また、その報告書を取りまとめ冊子として刊行している。
- 学長、FD 委員会へ報告
- 概要をレポート化し、学生・Web に公開。→評価すべては公開としていないのでその他とした。
- FD 委員会への資料として収集段階にある。
- 活用されていない

4. 現行の活用方法について満足されていますか。あてはまるものに○をおつけください。また、よいと思う点と改善を要する点についてお考えをお聞かせください。

()とても満足している ()満足している ()不満である ()とても不満である

- ◆ 現状に対して「とても満足している」は皆無、「満足している」が約 4 割であった。改善の必要性を考えている割合のほうが高い。

授業評価活用について現状に満足しているか



(よいと思う点)

「とても満足している」選択者のコメント

該当がありませんでした。

「満足している」選択者のコメント

- 自由無記名だから。
- 授業内容・方法へ関心を高める
- 教育の改善、教育の評価、大学の教育目標の達成状況の把握、教育の成果の把握等に活用されている。
- 学部での組織的な取組が行われている点。
- 公開性、教員の意識の向上。・学生が意見を公正に第三者の目の届く手段で述べる機会の提供(目安箱のようなもの)
- 回答内容を参考にしている傾向が高い。
- 教員への提示と公開
- 教員の教育に対する意識を高める。授業の問題点が認識できる。
- 教員は直接的に関わっています。
- 多くの教師が全科目につき参加している。
- 教員のフィードバックコメントを求めている点。ホームページ上での公開。
- 授業の改善、シラバス等の教材の改善につながる。
- 年度末に学生評かを見ながら来年度の授業をどうするか考える機会が設けてある(A4で1枚程度にまとめた作文を提出する)
- 授業を改善している。
- 自分の授業を反省する機会になってはいる。
- 学期の中間で行い、教員にフィードバックし、授業改善を行っている。・自由記述とアンケートと両方使用しているが自由記述に関しては必ず記入をしてもらっている。
- 教員の個性が豊か。
- 学生の授業の理解度等がわかる。
- 授業改善のために実施している。この結果を所属の上長との面談において公開している。人事評価には利用していない点。
- 自ずから教員の授業改善が図られる。
- 各自で作成するので、各教科の性質に合ったものを実施できる。
- 教員全てが一応、納得している。
- 課題を抽出し、改善を目指している。
- 学生にフィードバックしている点
- 学生の声が聞けるので、独り善がりの講義にならずにすむ。

- 2の項で述べたとおり、学生からの情報を当該科目にフィードバックできること。
- 授業改善に多少役立っている。
- 学生個々の意見を聞ける。学生の意見を教員個人に戻している。結果を公表できている。
- 継続してアンケートを実施していると、傾向が見えてくる。
- 学生の声を直接聴取できる。

「不満である」選択者のコメント

- 思った以上に、授業評価の結果(教員へのフィードバック)を真剣に受け止めている教員が多い。
- 学生にも結果をフィードバックし、結果について教員からのコメントや改善計画をもらっている。
- 全科目行っていること。
- 施設等の不備については、改善がはかりやすい。
- HPでの公開。FD セミナー利用。
- 教員に刺激を与えてる点
- 全教科対象
- (教員に依頼して)feed backに使われている。
- 学生の側の受け取り方を知るには、重要な手段。
- 評価されると思えば手をぬかない。
- 実施することがあたり前となっている。
- Webにした関係、学生全員の回答が難しくなっている。評価結果をどのように授業改善に結びつけていくか、組織としての指導のあり方が定まっていない。
- 大学で結果をまとめて、示してくれる点は良い。
- 自由記述内容には、ポイントになることが少々書かれていることがあります。書くための時間をとると、熱心な学生は長々とコメントをくれます。
- 私は個人的に、定期的な授業批判の作文を課している。しかし、していない教員には当人の授業がどう評価されているか知るチャンスを与える。
- 改善に使おうという意欲を持つ教員には効果的。合意なく公開(ウェブ掲載など)すれば、不信感を呼び起こす。
- 学生が評価することによって、教員の教え方について興味を持つようになった。
- アンケートの結果を個々の教員に返却しているが、活用方法については個人に任されている。
- 授業評価の結果をもとに教員に自己点検・評価報告書の提出を求めている点。その報告書をまとめた冊子を刊行して学生が閲覧できるようにしている点。
- 教員の自己責任の向上に役立てることができる。
- 学生の意見が聞けること。

- 教員にも学生にも公開しているので、教員は授業改善のために使い、学生は履修の参考にできる(はず)。
- 大部分の教員の協力が得られている。・学生の回答もほぼ正確である。
- 個々の教員に評価の集計や自由記述を返却している点。自由記述に対して、教員や組織の回答を学生に返している点。
- 教員へのフィードバックになる点
- 全学全授業に対して実施しており、非常に回答率が高い。
- 一応、ほとんどの科目で授業評価を行っており、気にしている教員は改善につなげている。
- 自己の授業改善に活用することが個人的に可能。過去のデータも返却されるので、個人内変化など各自で分析が可能。

「とても不満である」選択者のコメント

- 24 時間、どこでも評価できる。
- 素直に答えてくれる学生の意見は参考になる。
- feedback されない。対外的な実績づくりのみ。
- 教員評価につながらない。アンケートという枠内にとどめられている点。

無回答のケースのコメント

- 今年度初実施のため、コメントできない。
- 教育改善の刺激になっている。
- 教員個人が授業改善のために参考にできる。
- 認定評価に備えている部分と平行して個々の教員に然るべき必要業務として浸透しつつあります。
- 可能な限り迅速にフィードバックするようになってきた。見えていない部分が相当クリアになってきた。

(改善を要する点)

「とても満足している」選択者のコメント

該当がありませんでした。

「満足している」選択者のコメント

- 個人攻撃を防ぎ得ない点。
- 技術面についての学生の評価は、そのまま活用できるが、内容についての評価は、全てをうのみにできない。教えたい内容と学生が教えてほしい内容の不一致について、きちんと検討するシステムがない。

- 学生自身の真剣な記入（誹謗中傷が混じる）。評価結果を改善に結びつける仕組みの構築。
- 教員の評価に質するための対象授業の設定法
- アンケート授業が多く、学生が真剣に書いていないのではないかと、の危機もある。
- 無回答および欠席者をどうあつかうか。
- 回答率を上げるため、簡単容易に回答できるような内容にしているがあまり詳細な設問ができない事。
- 学科間でやや利用方法が異なる。
- 回答率の向上（無理に上げる必要はないが、関心が低すぎる）
- かならずしも、改善につながらない面も多い。立場によってそれぞれの言い分があり、相互のコミュニケーションが十分でない。
- 教員の主体的な改善に結びつけるために、教員からの授業実施レポート提出を義務づけようと現在検討中。
- 学生への公開
- 教員の判断で授業改善が行われているが、そのチェック体制がない。
- 公表の方法を工夫する必要があります。
- 質問事項：聞き方について改善の素地あり。結果の利用方法。
- ウェブによるアンケートを考える時期にきている。
- 自由記述のとりあつかいに関して、もう少し検討を要する。
- 評価項目の見直しが必要と思われる。
- 講義、演習、実験・実習等の形態別のきめ細かなアンケートになっていない。（一部の演習では別個にはいる）
- 学生への公表について：現在はまだ公表していない。・他の教員への公表：現在は個人名をふせて公表している。
- 強制力がない。
- フィードバックの体制が弱い。マンネリ化。
- ある程度、対外（本人以外）にも公表することが望ましい。
- アンケート、特に自由記述式のアンケートを改善に結びつける具体的な方法。
- 学生かたどう活用されているかわからないので、不備との意見がある。
- 調査票の設計～報告まですべてが個人に任されているので集計、報告の作業がとんでもなく大変である。
- ・評価結果の情報の共有化（大学全体として）。・学生へのフィードバック（反映）。
- アンケート項目の見直し。
- 教員全体が改革、改善を目指す意識に乏しい。
- 質問項目と集計分析方法
- 一般に理系科目は文系科目について評価が低く、また下の学年ほど評価が低いなど、科目の違いが反映せず、一律の評価になっている。

- 教員からの結果についての改善努力などの報告のしかた。
- さらに査定にまで反映されることが必要。でないと、授業改善しない教員も少なからず存在する。
- 別な視点からのアンケート項目を検討すべきである。
- 学生間の評価後に対するフィードバックの資料が理解できていない。興味を結果にも持たせることが大切。
- 新設大学であるため試行中、改善点多数。

「不満である」選択者のコメント

- 授業評価とFD 活動の連携が不十分
- 上のようなことを行わない学部がある。そういうことを許している大学がある。
- 大学全体の授業改善に必ずしもつながっていない。
- もっと活用すべきである。
- 組織的な利用
- 「評価文化」の定着
- 問題のある授業の改善の方策。全員の協力を得ることが出来ないこと。
- 今の状況では(今はまだただ返却するだけ)改善をしなければならない授業担当者がどのように改善しなければいけないかを理解できないシステムであると考えている。
- 評価をどう改善に結びつけるかの戦略がない
- まだ、学生の評価を大切に思う、という教員が少ない。
- 教員の反論の場合、機会が必要。評価の集計結果に時間がかかり、活用に使えない、使いにくい。
- 学部・学科レベルの教育(Faculty)改善に活用する方法の検討。
- 質問項目が多すぎる。
- しばし、無責任な意見が多いので、活用の仕方が定まっていない(わからない):教員に依存している。意見が分かれる。
- フィードバックが遅く、次の学期の授業の改善に間に合わないことが多くある。
- アンケート項目
- 全科目なので学生がうんざりして、いいかげんに答えている。甘い(すべてに)教員が高い評価を得ているケースがあることは否定できない。
- 授業改善に向けた方法がシステム化できていない。
- 管理職が人事考課に利用しようということが裏目に出て(実際には、未実施)教員の自発的・内発的な「良い授業をしたい」という意欲を疎外している。大学として、この評価をどう活用するかが明確でなく、ただ結果を個人に返しているだけになってしまっていること。
- 学生へのフィードバックが不十分。
- せっかくの評価がフィードバックされるシステムがない。形式的に行っているだけになってい

る。

- 教員個々の評価に対する対応が見えない。
- 話し合いが少ないのでやりっぱなしになってしまう。
- もっと教員評価(表彰制度を含む)に活用すべきと考える。
- 全学的に同一の基準と目的をもって授業評価を行うことが求められている。授業評価も実施するだけではなく、そのあとの授業改善に結びつける具体的な活用まで視野に入れることが必要である。
- 具体的にどこを改善していけばよいのかが十分に明らかでない。
- 学生への公開がされていない。授業へのフィードバックのイメージが不明確。
- 教員の教育改善への意識を高める必要がある。
- ・それを利用した改善の有無は教員の自由に任されている。・100人以上の授業のみが対象。
- 結果の公表方法(担当教員が分かりづらい方法であるため)。
- ①結果の活用方法が具体的に示されていない。②組織的な取り組みがなされていない。
- 「自分の」授業目標をチェックして自己評価できる、カスタマイズ可能な評価システム(例:自分の目標に合わせて項目を選べる、実施時期も選べる、等)があればと思います。
- ①質問の内容が納得できないものがある。②学生の一方向的な評価に対し、教員の弁明の余地が無い。その結果、入学して来る生徒に、公表されたものによる先入観が入ってしまい、ニュートラルな所からのスタートが難しくなる。
- 評価の低い教員は改善努力をしないし、しようもしない人が多い。
- 実施することのみが義務として解釈されている点。改善は各教員の自由意思に任せるというのは聞こえはいいが、結果としては何もしないことを許すことになっている。
- 活用が不十分である。
- 質問内容が大まかであることから、学生による回答が具体的なフィードバックにはつながらない。特に改善を要するであろう大講義では欠席者(=非回答者)が増え、よって回答者バイアスが生じる。成績評価が甘い教員・科目に対しての授業評価が良い傾向があり、正確な授業内容を反映しているとは考えられない場合がある。教育機関に充分なリソースがない場合、結果の集計と報告に多大な時間と手間が必要になり、結果が効果的な方法で掲示されないことがある。
- 学生に公開する。
- 教員任せになっている。
- PDCA 制度の確立。FD 活動への発展。
- 教員による評価報告書の提出、教員・学生の開示に留まっている点。真に授業改善に結びつけていない。学外への開示が、概要に限定されている点。
- 結果をどう活かすか、改善に結びつけるか。
- 準備・処理にかかるFD委員への負担が大きい。(月、月、8月、9月の最も自由に動ける時期

と重なる)

- 第三者評価対策になっていないかが心配である。
- 内容に若干の工夫。
- 教員への具体的改善アドバイスがないので、改善されているか不明なところがある。
- 学生に返していない。
- ・授業内容に問題がある教員が調査の実施を拒否する。・学生の自由回答に教員への誹謗中傷など不誠実な記述がある。
- アンケートの質問内容について検討することも重要であるが、それよりアンケート実施を定期的行事に組み込み、継続して行うことが大事と考える。
- 学生の意見を細かい点で把握しきれていない。
- 全体としてカリキュラム改革や、FD 活動に活用しているとは言えない。
- 現状担当教員が授業時間中に実施し自ら回収、集計している。第者がすべき。
- カリキュラム全体に反映させるには、かなり専門的に関わる人(教員)が必要。
- ・結果を教員のみに返却しており、学生には大学全体の平均結果しか返していないこと。・授業評価委員の教職員のみの負担が増加。
- 個別科目の集計結果を原則公開にするとともに、調査結果に関するコメントを各教員が公表すべきである。
- 教育組織としての改善システムがないため、その気のない教員は何もしない(ようだ)。
- 結果を授業改善に結びつけていない。むしろ、結びつけ方がわからずに、アンケートしたことで完結している者が多い。
- センターがない為、アドバイス等は得られない。単純集計(平均・度数分布)しかフィードバックされない。

「とても不満である」選択者のコメント

- 教員の具体的な改善に生かされていない。
- 回収率(回答率)が 20～30%と低い。
- 活用するには、全員のコンセンサスが必要であるが、未だそれができない。
- ・授業満足度として、授業改善のための問題点の整理が不十分。・授業評価を実施するための前段階でとどまっていると感じる。
- 評価結果の調査・報告を義務付けて学生に公表すること。
- 学生と教員にアンケートの目的と目標を明確に知らせていないので、改善を要する。自由記述は無記名は禁止とすべきである。
- 改善に生かすこと。個人の取り組みを組織としてサポートすること。
- 学生部の職員が忙しすぎて、対応できていないらしい。
- クロス集計や因子分析により、統計的に問題点が見出されるようにすべきである。

無回答のケースのコメント

- 今年度初実施のため、コメントできない。
- 評価から実質的教育力の向上へと結びつく方法をより明確にしていかななくてはなりません。
- 教員側が狙いどころとする質問が妥当なものであるのか、問題点、改善点を相談する仕組み作りが必要かもしれない。

5. 授業評価の活用に関してご自由にご意見等お聞かせください。

- 授業改善を目的とした授業評価の結果をどのようにうまく活用していくかが難しい。
- 人事制度改革に取り組中。授業評価をどのように考えるか。
- 評価されることに慣れていない(?)特に人文系の学部の意識を向上させたいが、「学部の自治」とかで、大学全体の動きにブレーキをかけることを何とかしたい。
- ひな形があれば欲しい。
- 特になし
- 現在のところ、認定評価に必要なからという理由で「とりあえず」実施している大学が多いのではないかという感じがする。大学の教員の質の向上のためにも、「何のために実施するのか」「どういう効果を求めているのか」といった授業評価自体のあり方(理念、ミッション)を明確にしてから質問項目を考えること。また、これらのデータを活用する学内の専門的機関設置、教職員の養成についても大いに議論する場を設けていただきたい。
- ・同じ科目間の担当者間の差がある場合、SE 結果をどう利用できるか、難しい。・SE 結果が良い場合の教師へのインセンティブをどうしていくか。SE 結果が悪い場合の改善への授業を誰がどう展開していくことができるか、難しい問題である。・全国的に授業評価における SE の活用がすぐに重要な問題となってくる可能性があると思われます。
- 現在、授業評価は学生によるものだけである。課題は多面的評価をどうするかである。一方で、人員経費削減のなかで、評価する側の体制をどう作るか、とても難しい。
- 教員の多面的評価システム(Appraisal System for Teacher's Activities,ASTA)を構築、実施中。
- 授業評価が多すぎるとの学生からの意見がある。
- 厳しい授業をする教員には点が悪く、甘い教員には良い評価が出る傾向がある。困った事である。一番の問題は、「我々教員は教育に関しては素人である」事を認識して、そこから各自どのように工夫するか・・・が充分できていない。
- ・目的の明確化が必要ー安心した運用。・生物学類の場合は、①教員の FD②学生の授業参加意識の向上に限っており、人事評価に反映させる場合は、新たに一から議論することになっている。
- 現在、授業評価の活用のプロジェクトチームで検討中であるが、アンケート項目に固定のもの

の以外に、毎回の隠しテーマ(クロス集計にて)を設定し、自由設定項目に追加していく方針である。

- 実施した評価をどのようにフィードバックさせるかが明確になっていない。悪い授業評価の教員に対し、どの様にケアするか、明確でない。
- 昨年度、国立大学 30 校について、授業評価とその活用について実施調査を行い、報告書を作成した。これをふまえ、教員による授業実践レポート、中間授業評価 etc を取り入れた教育改善サイクルの構築に向けて試行を開始したというのが現状である。
- ・学生との相互理解の上にたっている(依存している)。授業の改善につながってはいるが、科目に大きく依存した評価結果が出ている(ex.数学 etc は評価が低くなる傾向が強い)。
・人事評価に使う(える)のは、極端な例のみだと思うが？
- 評価者の心理的な問題をテーマに講演をしていただきたい。FD のためには厳しく評価したいが、それが人事に関係するとなると厳しく評価できない。といった問題です。
- アメリカの事例を機会を見て紹介して、見識を広めさせたい。
- 長野大学で、すべての教員ポストに任期制を導入する方針を決めたものの、授業評価をどのように使うか明確でなく困っています。
- 授業評価について反対していた教師も積極的(?)に参加するようになった。これは指導改善に必要なこととの認識が深まったことと思われる。今後はより有効な利用方法を大方の賛同を後方から講ずることである。
- 今回のお話から、学期の途中で評価を実施し、それを活かすことがよいと思った。
- 日本においては、「評価」は歴史が浅く、まだまだ時間が必要である。
- 授業評価を学期の途中で行う場合、その結果を教員にフィードバックすれば当該授業の改善に直結し得るが、学期末に行う場合、その結果は次回の授業改善にしか活用されない。
(Dr.Seldin によれば改善のための授業評価は学期の中間に行い、人事考課のための授業評価は学期末とのことで参考になった。)学期途中に行う場合には、実施方法等に工夫が必要と思われる。
- 高専では学生の年齢が低いいため、学生の評価をそのまま使えるかどうかよくわからない。時としては学生の気分に対応するだけではない厳しい指導が必要となることもある。このような時は学生の評価はかなり不安定になることが予想される。
- ・具体的な授業改善への取り組みが行えない。
・第 3 者(学科長、または同僚)との議論を行うことがなく、学生の指摘を客観的にとらえることが不十分に思う。
・授業改善を行いたいと考えても予算的な処置もなく、相談する相手もない状況では、授業評価は単なる形式になってしまう。
- 授業評価アンケートをまじめに回答してくれる者とそうでない者がいるので、アンケートの集計方法に工夫がいると思います。
- 活用されているとは思いますが、すべての大学が横並び的に行わなければならないものだとは思わない。そもそも学生はいろいろと個性がある教育の姿を見て成長していくものだと思ってい

る。

- 同僚間で合意を得るのが難しい。
- ・授業改善の為に授業評価を行っているが、その公表に関してどのような方法が最も良いか悩んでいます。授業評価のみで大学が変わるわけではないがその変化の1つになるとは思われる。
- ・組織全体としての改善意義や取組みの体制が弱い。・授業評価を教員人事評価にどの程度まで入れるのが難しい。
- ・授業評価は教員が学生の視点にそって評価できるものであり学生からの情報源となる。・自己■■■、スマートな授業は決して良いものではない。・活用方法としてはおもしろい授業のための種作り。・双方向性の授業展開とするための種作り(教員自身の■■質の維持向上)。自分自身のアピール。・再任審査への適用(一部)。
- 他に手間をかけたくないの、アンケート調査結果を使ってしまう等、安易に、教員の教育業績評価には用いてほしくないと思います。数値・内容の示すものが、その授業の目標と合っているか、目標がどこまで達成できたかを自己反省できるものであるとの見方について共有意識がないと、単なるランキングになってしまいます。
- ◎教員によっては学生の受けをよくしようと、その為の”努力”をする者があられている。又、評価があまりにひどすぎて、ノイローゼになる者もいる。害がほとんどと思っている。◎学生から教員へがあるのなら、教員から学生への評価もあって良からう。◎評価してどうするのか？◎「評価」と訳しては誤るといった考えもあるが？
- 改善に結びつける具体的なコメント等、非常に難しいなと感じました。
- 最終的には教員の評価につなげるべきであると思う。
- 本学では授業評価を人事考課には一切使用しない。あくまで教員個人の改善のための資料として用いているが、色々と問題はあってもこれが一番だと信じている。
- 教員個人レベルでの活用は、本人に意欲があればいくらでもできる。しかし、組織的に改善に活用しようとする場合、なかなか難しい。データの分析、公表などは技術的に可能だが、反発が強い(だろう)。授業の自己評価シートを提出させている大学もあるが、教員にそこまでの負担を要求するのは(少なくとも本学では)無理。
- ・個々の教員自身の自己評価へと結びつける。・授業を構成する他の要因との関連性を明らかにし、改善すべき点を明確にしていく。・統計情報として管理、分析し、(学内全体の)カリキュラム設計、プログラム設計等の分野で総合的に活用していく。
- 授業アンケートを利用して、授業の改善を教員に求める時に同じ教員でもある学科長等では困難なことが多い。専門家の育成が必要と考える。
- 授業終了時のみでなく学期半ばで行ない、学期後半の授業進行の参考とする。授業評価の際、学生自身に出席回数や予想される成績とその理由を報告させる。
- 自分以外の教員の授業評価結果を見て、高評価を得た教員の授業を見学するようにし向け、他の教員の授業を参考にして、授業改善に結びつけられないかと考えている。本学で

も、教員による授業の相互参観の制度はあるが、活発ではないのが現状である。

- 本日の話に出てきたような FD コンサルタントの様な仕組みが導入されれば良いと思う。
- 今回の講演と本校で行っている授業評価アンケートの行い方に違いがある。本校が理系中心のアンケートである内容であるためだろうと思うが、シラバスどおりにやっていることが重視されている。学生の様子をみて、途中で変更することはよくないような質問がある。
- 所属機関のシステムが、非常に遅れていることに気がつきました。今回参加してとても勉強になりました。特にサポートシステムの必要性を痛感しました。
- 授業報告書との結合が必要。シラバスへの反映も必要(簡単ではないが)。
- ・定期的なアンケート実施を行う必要性。・「大学評価報告書」にまとめて公表することも検討しているが、本来の目的である教学上の改善に活用する。
- 基本的には、教員がどう取り組むかが問題。アンケート(授業評価)結果をいかにいかすかという点。今年から学生へのフィードバックとしてコメントを書いて教室に張り出したり、閲覧を許可している。
- 今日のアフォーラムにあったように、学期末の評価だけでなく、中間期の評価が必要である。
- 我々の大学では、授業評価の結果を給与に反映させようという動きがあるが、上記のような改善を要する事もあり、現段階の未成熟な授業評価では時期的に早すぎると思う。
- ①大学の教育環境の改善に利用している。②教員の教育方法ー反省に役立てている。
- 学生自身が自主的に学習できていない中で評価をしても、単にいい悪いレベルで変わる場合が多い。教育全体(日本の)の構造が変わらない中で末端の評価だけをしてもあまり意味がないと思えることがある。
- ・評価結果に対して、教員の意見を学生に伝えることが必要ではないかと思う。このことによってお互いの理解を深められるし、改善につながれると思うので。
- 個人でアンケートをとっている。
- 学生からの評価結果はほとんどの場合、信頼できるものであるが、あくまで「学生」という立場、視点からの意見であることに留意すべき。授業設計をする側からの意見と両方を考慮する必要がある。この点を前面に出すことで、授業評価に対するアレルギーが薄くできると思う。
- 活用を考えずに、教員の授業のアンケートにとどめておくべきである。
- 授業評価は、あくまでも、授業改善に使用するものとし、教員の教育評価に使用する場合は、授業評価アンケートの結果を受けて、各教員がどのような改善努力を行ったかを見るべきである。
- ・学習支援計画書(シラバス)の改善に役立てる。・教員の自己点検・自己評価ができる。・次年度の教育の抱負に役立てる。
- 当然のことながら授業の改善、向上に利用する。
- 上記のことから、より改善に結びつけるための研究成果やノウハウを共有していきたい。
- ・個人的には、心理学の立場から教授技術の向上や、学生満足度を高めるだけでなく、もう

少し学生の学びの成長(例えば、習得感はその1つ)につながるパスモデルとして授業評価を活用する方向を■ ■している。・教員各自にあまり負担をかけない程度で、コース中間期の形成的評価(質的分析)→学期末の量的評価→ふり返しレポートのサイクル(通常5段階程度のアンケート)を活用することができれば、自己点検評価としてもいいのではと思う。

※ 自由記述の設問については回答結果をそのまま掲載しております。今後、必要に応じて分析を検討いたします。

本調査結果についてのお問合せ先

大学評価・学位授与機構 評価研究部

栗田佳代子

E-mail kurita@niad.ac.jp

Tel 042-353-1821

Fax 042-353-1863

2 アンケート調査票原本

調査ご協力をお願い

本日は本シンポジウムにご参加いただきありがとうございました。本シンポジウムに共催させていただきました大学評価・学位授与機構では、現在「評価結果を教育研究の質の改善・向上に結びつける活動に関する調査研究会」というプロジェクトを進めております。つきましては、今後の研究の参考とさせて頂きたく、下記設問にご回答下さいますようお願い申し上げます。なお、本調査の結果は、プロジェクト以外の目的には使用せず、大学等の評価結果自体とは関係ないものとして取り扱うことを申し添えます。

大学評価・学位授与機構 理事 川口昭彦

A. 貴校の授業評価について以下の質問にご回答ください。

1. 現在貴校では学生による授業評価を行っていますか。行っている場合には実施形式についても教えてください。あてはまる答えに○、もしくは数字を記入してください。

()行っていない

()行っている →下記設問にもお答えください。

【実施単位】 ()機関全体 ()学部／研究科

(学部／研究科とご回答の場合、以下については、ご自身の所属している

学部／研究科が実施している場合のみのご回答で結構です。)

【対象】 ()全科目 ()一部科目

【形式】 ()紙 ()マークシート式 ()オンライン(web 利用) ()その他

【内容】 評定項目()項目 自由記述()項目 (おおよそで結構です)

【所要時間の目安】()分

2. 学生による授業評価は教育の改善に役立っている(役立つ)と思いますか。あてはまる答えに○を付してください。ご判断の理由もお聞かせください。

()とてもそう思う ()そう思う ()そう思わない ()全く思わない

(理由)

以下の設問 3.,4.は、授業評価を「行っている」と回答された方にのみお伺いします。

3. 貴校では授業評価はどのように活用されていますか。(複数回答可)

()教員個人に返却

()学生に公開

()社会に公開

()カリキュラムの編成に利用

()昇進時の参考資料として利用

()給与に反映

()その他 ()

4. 現行の活用方法について満足されていますか. あてはまるものに○をおつけください. また, よいと思う点と改善を要する点についてお考えをお聞かせください.

()とても満足している ()満足している ()不満である ()とても不満である
(よいと思う点)

(改善を要する点)

5. 授業評価の活用に関してご自由にご意見等お聞かせください.

B.貴校と社会との接点について以下の質問にご回答ください. 不明な箇所は空欄のままご回答を進めてください.

大学・高等専門学校（以下 高専とする）と社会との接点を考えると, その接点の代表的なものとして (1) 大学・高専の入り口（入学）との接点である高校（高専の場合は中学） (2) 大学・高専の出口（卒業）との接点である企業 が考えられます. このとき, 以下の質問にご回答ください.

1－1. 貴校において高校関係者（例：高校生, 高校生の保護者, 高校教員）[高専の場合は中学関係者]への対応を行っていますか? あてはまる回答の○を付してください.

() 行っている →設問1－2.にもお答えください.

() 行っていない

1－2. 対応を行っている場合、どのような部署がどのような対応を行っているか、差し支えない範囲で自由にご回答ください。

2－1. 貴校において企業関係者（例：人事担当者、リクルーター 等）への対応は行っていますか？あてはまる回答の○を付してください。

（ ） 行っている→下記設問にもお答えください。

（ ） 行っていない

2－2. 対応を行っている場合、どのような部署がどのような対応を行っているか、差し支えない範囲で自由にご回答ください。

今後本研究の研究成果を報告書等として逐次まとめる予定です。差し支えなければ送付させていただきますので、以下にご連絡先をお知らせください。

【住所】〒

【機関名】

【所属部署名】

【ご氏名】

【メールアドレスなどご連絡先】

ご協力ありがとうございました。お帰りの際にご提出ください。

本調査についてのお問い合わせは大学評価・学位授与機構 栗田佳代子(kurita@niad.ac.jp) までお願いいたします。

後日ご郵送いただける場合には、お手数ですが下記住所にお願いいたします。

187-8587 小平市学園西町 1-29-1 大学評価・学位授与機構 評価研究部 栗田佳代子 宛

3 講演会に関するアンケート調査結果

**独立行政法人大学評価・学位授与機構 公開講演会
授業評価で大学をどう変えるか ―アメリカにおける取組みと成果―
アンケート集計結果**

平成18年8月15日

評価調査・国際課国際事業係

1. 調査概要

調査目的 当機構における今後の講演会、シンポジウム等に向けての参考といたく、当講演会の参加者を対象として、講演会への参加の経緯、感想、要望等に関するアンケートを実施した。

実施期日 平成18年8月8日（火）

調査対象 当講演会参加者161人（招へい者及び事務職員を除く）

調査方法 参加者配布資料の中にアンケート用紙を同封し、講演会閉会後に会場出入口で回収した。

回収状況 105人（回収率65.2％）

2. 調査結果概要

講演会開催を知った経緯

- ・「知人・先生・上司などから聞いて」と回答した人がもっとも多く、全体の39%を占めた。
- ・「当講演会のポスターを見て」と回答した人は18%であった。
- ・「その他」と回答した人のうち、当機構が送付した案内の学内通知・回覧によると記述した人が多数を占めた。
- ・「その他ウェブページ」と回答した人のうち、「広島大学高等教育研究開発センターのウェブサイト及びメーリングリスト」と記述した人が5人、「大学職員.net」が1人であった。

講演会に参加した動機

- ・「今回の講演会のテーマに興味があった」と回答した人がもっとも多く、全体の58%を占めた。
- ・「当機構の研究プロジェクト及びその研究成果に関心があった」と回答した人のうち、約半数の7人が選択肢①「今回の講演会のテーマに興味があった」と複数回答した。

講演会で参考になった点

- ・複数の記述があった点を以下に示す。
「評価結果を教員へフィードバックするための方法」、「複数の評価方法を用いることの重要性」、「学生の授業評価を授業改善と人事資料の両方に活用する点」、「学期途中での授業評価実施の有効性」、「評価結果の活用方法」、「授業評価の項目・時期設定」、「ティーチング・ポートフォリオ」

講演会の内容に関する意見

- ・授業評価や授業アンケートの目的等の理解・再確認に役立ったという記述が複数みられた。
- ・「講演そのものが模擬授業になっていた」、「双方向的で面白かった」、また具体的、実践的と

いった、講演の進め方に関する肯定的な意見があった。

- ・日米間の評価制度・文化等の相違により講演者の提言が日本ではなかなか生かされないのではという指摘があった。また、日米間での教員の意識の違いを実感する意見もあった。
- ・授業評価導入の初期段階または準備段階にある人が「具体的な授業改善の取り組み方・進め方」が参考になったと記述する一方、講演に対し「入門的」「特に目新しいとを感じるものはなかった」という記述もみられた。
- ・講演のタイトルと講演内容のズレ、つまり「授業評価が大学をどう変えるか」という議論への結びつきが不十分であるという記述がみられた。

講演会の運営に関する意見

- ・同時通訳のパフォーマンスを評価する意見が複数みられた。
- ・席がやや窮屈、飲み水の確保に困った（会場に自動販売機がない）という記述がみられた。

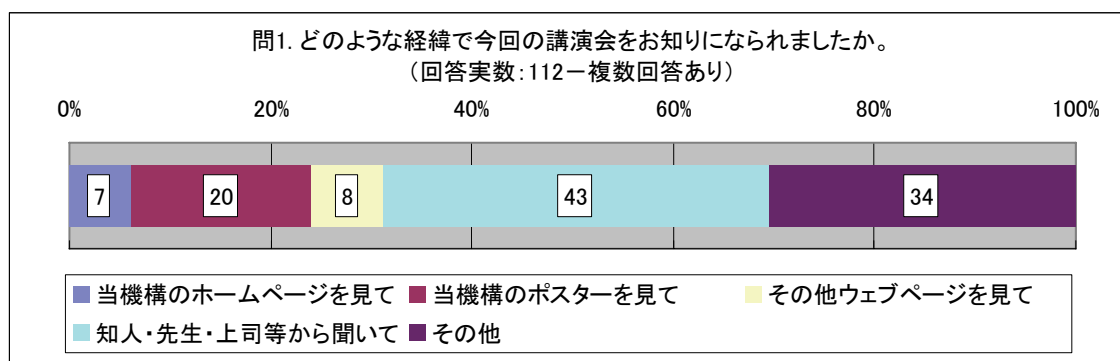
要望

- ・評価結果後の授業改善の方法に関する事例、授業アンケートの事例、授業評価導入後の変化について、mentor systemの説明等の具体的な情報を求める要望があった。
- ・教員に授業改善を求める学部長、学科長が多忙な現状を踏まえ、機構で専門家（アドバイザー、カウンセラー）を育成し、各大学に派遣してほしいという要望もあった。

3. 集計結果

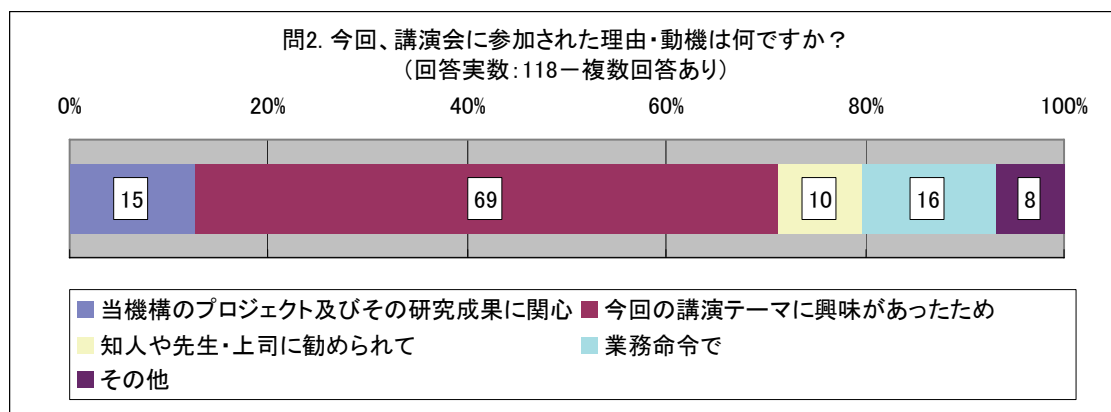
1. どのような経緯で今回の講演会をお知りになりましたか？（該当する番号に○を付けてください）

- ① 当機構のホームページを見て ② 当講演会のポスターを見て
③ その他ウェブページを見て（ウェブ名） ④ 知人・先生・上司などから聞いて
⑤ その他



2. 今回、講演会に参加された理由・動機は何ですか？（該当する番号に○を付けてください）

- ① 当機構の研究プロジェクト、およびその研究成果に関心があったため
② 今回の講演テーマに興味があったため ③ 知人や先生・上司に勧められて
④ 業務命令で ⑤ その他



3. 本日の公開講演会のご感想をお聞かせ下さい。

また、本日の公開講演会の内容があなたの所属する機関の業務等のために参考になる点や活用できそうな点がありましたらお教え下さい。

4. その他、当機構に対するご意見、ご要望等がございましたらご記入ください。

※問3. 及び4. の記述を下表にまとめた。

※表中に「数字」があるものは、そのコメントの回答数を示す。

Positive comments	Negative comments
<u>参考になった点</u> ・評価結果の教員へのフィードバックの方法・考え方 8 ・具体的な授業改善への取組み方・進め方 5 ・複数の評価方法を用いることの重要性 5 ・学生の授業評価を授業改善及び人事資料として活用する点 4 ・学期途中での授業評価実施の有効性 4 ・評価結果・授業アンケートの活用方法 4 ・授業評価の実施項目、時期の設定 3 ・ティーチング・ポートフォリオ 2 ・ロールプレイの手法 ・クイズにより国際的な観点から授業評価を見ることができた点 ・授業評価に関する調査結果 ・授業評価を授業改善にうまくつなげるシステム（メンタリング）の必要性	<u>講演会の内容に関するもの</u> ・米国で授業評価結果が組織的にどう活かされているかという点についてもっと説明があるとよかった。 ・特に目新しいと感じるものはなく、わざわざ外国から招へいして講演してもらう価値があったかどうか疑問。 ・講演会のタイトルと講演内容にズレがあったように思う。どちらの講演も mentor system が前提となっていたが、日本の大学ではあまり一般的ではないシステムなので、システム自体の説明をいただけるとよかった。 ・内容があまりにも入門的。 ・ポートフォリオの話が専門ではないので、よく理解できなかった。 ・二人の講師は日本の状況を必ずしも理解さ

・教員を指導する機関（学科長等）の必要性 ・アンケートの設計 ・FD 担当者が担うべき役割 ・米国の教育界における評価文化	
<u>活用できそうな点</u> ・基本的な方針の企画及び具体的な設計を行う上で大いに活用できる。	
<u>講演会の内容に関するもの</u> ・授業評価の目的・重要性の理解・再確認 ⑤ ・明確、具体的、実践的 ③ ・学生による授業評価アンケートの目的の明確化及び目的に沿った運用という基本の再確認 ・クイズ形式のデータは目新しかった。 ・米国での授業評価への考え方を認識できた。 ・知らない間に評価に関する偏見があったことを気づかせてもらった。	れていないのではないかと思います。もう少し事前にレクチャーしても良かったのでは。 ・授業評価の分野は具体的であったが、大学をどう変えるかという議論への結びつきが不十分であると感じた。 ・クイズについて一部疑問を感じた。Results があまりにも規範的。 ・この様な形式だと全体として内容が薄まっている感じが否めない。 ・ミラー先生の提言を日本の大学に生かす場合、評価文化や学科長・教員・経営者との関係性の違いが大きすぎるように思う。
<u>講演の進め方に関するもの</u> ・プレゼンそのものが模擬授業になっていた点 ② ・双方向的で面白かった。 ・FD 研修の際は柔らかな雰囲気作りと適切な課題設定が重要であり、その意味で参考になった。 ・講演会というよりワークショップ 的な性格を有するユニークな会合であった。	
<u>講演会の運営に関するもの</u> ・同時通訳が素晴らしかった。 ②	<u>講演会の運営に関するもの</u> ・席がやや窮屈。 ② ・通訳の声がもれてうるさかった。 ・自販機が会場になく、飲み水に困った。
<u>要望</u> ・評価結果後の授業改善の方法に関する具体例を今後もっと聞かせてほしい。 ・授業アンケートの具体例（好例・悪例）をもっと見たい。 ・授業評価を導入した後の変化にもう少し焦点をあてていただきたかった。 ・大きな大学の場合、学部長が各教員と話し合うのは大変であると思うが、どうされているのか。	

・学生がやや寛大な評価になっているとあったが、その理由も知りたかった。 ・学科長による指導助言の方法の詳細情報が欲しい。 ・ワークショップ方式も考えていただければ幸い。 ・教員に授業改善を求める役割である学部長、学科長は多忙な上、心理学・教育学等の専門知識を要すると思われるため、貴機構で専門家（アドバイザー、カウンセラー）を育成して各大学に派遣していただき、教員の授業改善に力を貸していただきたい。	
<u>意見・感想・意志表明等</u> ・講演会にもあった通り、様々な角度から授業のみならず大学運営全体の改善に取り組みたい。 ・有料でもいいと思う。 ・日本の事情もよく知る専門家の助けが必要であると感じた。 ・学期途中の授業評価について興味深い取組みであると感じたが、自分の大学で実施できるかどうかというよりむしろ学期末の授業評価をもっと有効に活用すべきであるとする。 ・授業評価の先進国である米国から講師を呼んでいただいたことが良かった。 ・米国では評価に関する研究も進んでおり、使い方も「mentor」が教員にアドバイスするなど、教員の意識が随分違うなと思った。 ・評価を初タイプではなくポジティブに利用するという点が印象的。 ・ポートフォリオの詳細が日本にも紹介されるべき。 ・大学評価という非常に難しいが重要な活動・研究をされており、今後も様々な形で成果を拝見したい。	<u>意見・感想・意志表明等</u> ・米国型の教育がベストであるという考え方に基づいていると感じる。他の欧州・アジア等の文化（教授法等）にも学ぶものがあると思う。

以上

本報告書についてのお問合せ先

大学評価・学位授与機構 評価研究部
栗田佳代子

E-mail kurita@niad.ac.jp

Tel 042-353-1821

Fax 042-353-1863