

神戸大学 大学教育研究センター 大学教育研究
第 9 号 (2000年度) 2001年 3月発行：61-70

FD・授業改善システムの構築に向かって —本学・大学教育研究センターの取り組み—

山内乾史 (神戸大学大学教育研究センター助教授)

F D・授業改善システムの構築に向かって —本学・大学教育研究センターの取り組み—

山内乾史（神戸大学大学教育研究センター助教授）

1. 大学教育、F D・授業改善

現在、数多くの大学がF D・授業改善のシステム構築に向けて懸命の取り組みを続けている。近年盛んに行われている学生による授業評価もその一環である。もともと、授業評価は授業改善につながるからこそやっているわけであり、授業改善は個々の教員が個々の授業をよくしようとする意欲を持っていなければよくなるはずもない。しかし、個人で改善できることには必ずと限界があり、大学全体で取り組んで行くという姿勢も必要である。つまり、個々の教官が徒手空拳で多大な労力を費やすのではなく、大学がシステムとして環境整備を進め、個々の教官のF D・授業改善の試みをより積極的に支援していく必要があるのだ。もとより、われわれ大学教員は高度の自律性を持つ専門職にあるから、すべての構成員が高度の規範を内面化し、それを持って自分を律し、日常的に自己開発・向上に努める必要があることはいうまでもない。しかし、組織として社会的責任を果たすために、個別的な「運動」に留まるのではなく、組織としてシステムとして、絶えざる計画・実行・評価を繰り返し、教育の質を保証するメカニズムも必要ではないかと思われる。

今なぜ教育が重要ということになるのかといえば、従来の大学で行われてきた教育スタイルを変えねばならないからだと思われる。学問的に水準の高い講義がいい授業とされる時代ではなくなってきた。「いい研究者」が「いい教育者」とイコールではなくなってきた。学生が授業を理解できなかった場合、かつてなら「学生が不勉強だから」で終わっていただろうが、現在なら「先生の教え方が下手だから」となってしまうのである。

近年話題にしばしば上る塩野七生著『ローマ人の物語』の第IV巻、第V巻でユリウス・カエサルが扱われている。その中にオーケストラの指揮者と戦争の指揮官は似ているという一節がある。つまり、どちらも本番を迎えるまでの準備で七割が決まる。しかし、すべては決まらない。あとは本番になってから決まるのだということである。

大学の講義についても、同じである。いい教材を用意することはもちろん必要であるが、それだけでは十分ではない。講義室に向かい、学生と向き合ってやりとりする中でよし悪しが左右される面があり、しかも近年その比率が高まっているのではないだろうか。そこで必要なことは学生を「知る」ということではないだろうか。もっと学生について知り、学生を「育てる」という視点がいるのではないだろうか。そして「育てる」ということに関しては、「教える」ということとは別な、何らかの手だてがいるのではないだろうか。その学生を知るための手だての一つとして、学生による授業評価があるのだと思われる。ただし、学生を「知る」ことに留まらず、そこから学生を、そして教師としての自らを「育てる」ことへとつなげて行かねばならないと思われる。やって「ハイ終わり」ではほとんど無意味である。F Dを通じて、また学生による授業評価を通じて、このフィードバックのメカニズムを確立し、授業改善に結びつけていかねばならない。しかし、こういった実務に関わった経験を持つ人間ならすぐ理解できると思われるが、このフィードバックのメカニズムの構築は、並大抵の努力では出来ないのである。そこで、本稿ではF D・授業改善システムの構築に対する全国のいくつかの大学の試みを類型化し、神戸大学大学教育研究センターの試みをそこに位置づけ、現在の課題と今後の展望について述べていきたい。

2. FD・授業改善の三類型

さて、本学が大学教育研究センターを設置したのは1992年の10月である。その後、北海道大学、東北大学、九州大学にも、類似の機能を持つセンターが設置された。いずれも、全学共通教育の運営と、実践的な調査・研究を行っている。

本学のセンターが設置された当初は、事業部と研究部の二本立てで、事業部は授業実施・運営を受け持ち、研究部は大学改革に資する実践的な研究を行うという、やや漠然とした定義になっていた。今いくつかの大学に出来ているAO入試のセンターや、多くの大学にある留学生センターのように、委員会方式では十分に対応しきれないだろうとの認識があり、専任のスタッフを養成して対処させるという趣旨だったと思われる。進行中の大学改革に関する情報収集、調査・研究の実施、学内外の研究者とのネットワークづくりとこれまでわれわれなりに懸命に励んできたつもりである。しかし、今、FD・授業改善と関連してセンターの役割が変わろうとしており、ある意味で我々の役割の定義が非常にクリアになってきたと思われる。今からこの点について述べたい。

今、全国の各大学で熱心に取り組んでいるFD、授業改善の試みを三つに分けたのが、表1である。環境整備志向と管理統制志向の二つがあり、環境整備志向がさらに二つに分かれる。これはあくまでも理念型であり、現実には複合的な形態や中間的な形態があり得る。この点については後述したい。

表1 FD・授業改善システムに関する三つの理念型

	環境整備志向		管理統制志向 (トップダウン型)
	ボトムアップ型	トップダウン型	
システムの目的	FDの風土づくり	同 左	教員の管理
イニシアティブ	個々の教員	執行部	執行部
システムの体質	調和的	同 左	抑圧的
フィードバックのあり方	任意的	同 左	強制的
教官間の関係	協調的	?	競争的
システムの長所	熱意ある教官を中心に した意欲的な取り組みが 期待できる。	教官の幅広い参加を可能にし、かつ非抑圧的で心理的ストレスをあまり生じない。	教官全員が参加し、継続的な取り組みも保証されるし、個々の教官も真摯に取り組む。
往々にして発生する問題点	一部のゲリラ的な先駆者と大多数の傍観者を生み出す危険性がある。継続性にも問題がある。	空疎な多人数研修会と形式的な授業評価の繰り返しのみになる危険性がある。継続性にも問題がある。	抑圧的なシステムのため多大なストレスを生み、同僚との関係も問題になる。マイナスの評価を受けた教官へのケアが問題になる。

さて、環境整備志向は基本的には、FD・授業改善に教員が自発的に、積極的に取り組んでいくための環境づくりを一生懸命やるという類型である。いわばソフトなFD・授業改善と言える。これにはボトムアップ型とトップダウン型の二つがある。

ボトムアップ型とは、授業改善に深い関心を寄せる熱心な教官が集まって研究会や授業参観などを行うものである。こういったタイプのFD・授業改善は、メンバーのモチベーションは非常に高く、熱意のある内は継続性も保証され、おそらく大きな効果を上げると予想される。ただ、往々にしてゲリラ的にしか行われず、一部の突出したドン・キホーテ的教員が熱心にやって、大多数の教員はしらけてみているということになりがちである。我々のセンターでも、センターの専任教員有志の間で相互に授業観察をする相互研修を行った時期がある。まさに、このボトムアップ型の授業改善を試みていたわけであり、その輪を広げて全学的な授業改善の環境整備をはかろうとしたのである。しかし、性急にすぎたというか、十分に主旨が理解されず、まさしくわれわれ自身がドン・キホーテで終わってしまったのである。このタイプは例えていえば、体力づくりに熱心な一部の人がスポーツ・ジムに集まり、ボディビルディングやエアロビクスに熱心に取り組み体づくりをやるということになる。しかし大多数の人は忙しいからか、関心を示さず、少数の同志だけが多大な労力を割きながら取り組むということになると思われる。こういったタイプの授業改善は、グループの核になる教員が転出・退職してしまうと同時に、空中分解してしまい、ノウハウも蓄積されずに雲散霧消してしまう可能性が大きい。こういったタイプの授業改善を組織化・制度化した例として、京都大学の高等教育教授システム開発センターがある。こういった組織が出来ていれば、特定個人が退職しても後に続くスタッフが養成されており、ノウハウも蓄積されるのだが、この種の機関を持つ大学は少ない。

ボトムアップ型の授業改善は、相互の授業観察など、非常に手間のかかるものであるが、これを執行部によるトップダウンで行っている大学もいくつかある。例えば、山形大学は教員相互の授業観察を執行部主導で行っており、北海道大学や京都大学はプレゼンテーションの実習を含む合宿形式の研修をやはり執行部主導で行っている。これなどは、次に述べる環境整備志向のトップダウン型とボトムアップ型の中間に位置するものである。

次に、トップダウン型とは、趣旨はボトムアップ型と同じだが、執行部がイニシアティブをとってやるものである。したがって、一部の教員が突出するわけではなく、全員が取り組む点でメリットがある。しかし、一回限りの授業評価をやって終わり、一回限りの大規模研修をやって終わりとなる危険性もつきまとう。

筆者の学問分野の先輩で、巧みな例えをした方がいる。FDの研修会は小学校の反省会に似ていると言うのである。反省する必要のない人ばかりが集まってきて一生懸命反省している。反省する必要のない人はちっとも来ないと言うわけである。先のボトムアップ型との対比でいえば、こちらは会社や大学で定期的な健康診断と言える。全員が決められたフォーマットに従って、評価される。そして健康に問題ありとされた人は、望めば再検査や治療を受けることになる。しかし、「忙しいから」と放っておいたり、「医者より私の方が自分の体のことはよく知っている」とうそぶいて改善に努力しないものも出てくる。結果をどう利用するかは本人の意思が尊重されるから、意に反することを強いられてストレスを生むということにはならない。だが、都合の悪い結果を無視する教員が増えてくると、単なるセレモニーになってしまう危険性がある。昨夏にセンターでは、授業評価の実施・処理方法に関して、いくつかの大学を訪問調査したが、東京理科大学や慶應義塾大学湘南藤沢キャンパスなどは、全く賞罰を伴わない環境整備に徹したこのタイプのFD・授業改善を行っていた。このタイプの授業改善は、これをやったら十全というのではなく、むしろこれをやることによって何をやるべきかを検討する、いわばスタート地点を指し示す者と考えられる。定期的な健康診断で健康が十分保証されるはずはない。問題の所在を認識し、各自さらなる精密検査や健康管理へと進んでこそ意味があるのである。

このタイプのFD・授業改善の長所短所をさらにあげておこう。長所としては有志参加のボトムアップ型の場合は異なり、他者との比較、全体との比較が可能であるということである。すなわちその教員固有の問題と集

団全体、全学の問題とを峻別できる点にある。短所としては、大きな手間と経費がかかるということである。もちろん、大きな手間と経費をかけても授業が良くなるのであればいいのだが、単なるセレモニーと化すると壮大な無駄にしかならない。執行部のイニシャティブと教員個々への動機付けが重要となる所以である。

さて、次の管理統制志向というのは、トップダウン型しかあり得ない。執行部がイニシャティブをとってFD・授業改善を行うという点では環境整備志向のトップダウン型と同じだが、結果が管理統制に利用されるというわけである。つまり、賞罰を持って外的に動機づけられ、人事政策の一環としてFD・授業改善をやるというわけである。いわばハードなFD・授業改善と言える。筆者の知る限り英米の大学にはこのタイプの大学が多く、学生による授業評価が本として刊行されるとか、結果が賞罰、昇進の際の査定、給与の査定、研究費の配分に絡むとかシビアな、競争原理に立脚したものとなっている場合が多いようである。当然のことながら、教員は生活がかかっているのに継続的に熱心に取り組むが、かなりのストレスを生むことになるし、マイナスの評価を受けた教官へのケアも問題になってくると思われる。例えて言えば、これは「筋肉番付」という人気番組のようなもの、あるいはオリンピックのようなものであると言える。体を磨き上げることそれ自体が目的ではなく、その成果を競わねばならないのである。絶えず自分を磨き、現在の地位に甘んじないようにしていないとあつという間に転落してしまう。トップにたてば多くの報償を得るが、予選落ちすると国民、視聴者の罵声を浴びる。この体たらくが続くと、お声さえかからなくなる。しかも、絶えず新しい競争相手が登場してくる、というわけである。日本でこういった方向を目指そうとしている大学もいくつかあるようではある。

しかし、こういった大学が冷たいばかりではなく、自己の開発・向上に積極的な人、目的達成をめざして努力する教員には、支援センターなどサポート・システムが用意されており、利用することが出来る。努力する教員には惜しみない援助がある場合が多い。ただ単に冷たいシステムとみてはいけないと思われる。

なお、札幌大学や日本大学などの一部の学部では、執行部に強制されるのではなく、学部単位で自主的に（つまり、ボトムアップで）授業評価の結果を公表しているところがある⁽⁴⁾。これなどはこの類型に収まりきらない例である。

なお、参考までにアメリカ合衆国とイギリスの実態について簡略に述べておきたい。この両国が、学生による授業評価をもっとも積極的に活用している国として知られているからである。

アメリカ合衆国の場合には⁽⁵⁾、1994年1月1日をもって定年制が撤廃された。これは警察官・消防士等の一部の職業を除くすべての職業において、エイジズムを違憲とすることを意味する。これにより、有名大学の教員は「燃え尽きた」後も居残り続ける傾向がみられるようになったといわれている。こういった面からも、教員の待遇を決定していく上で、教育・研究業績の継続的・定期的な評価は欠かせないものになっているのである。

面白いのは、アメリカ合衆国の場合、多くの大学で、学生による海賊版と大学によるオフィシャル・ブックと二種類出ていることである。多くの場合、海賊版が先に出て、それが内容的に偏っているということで、オフィシャル・ブックが後から出ているのである。学生による海賊版は、高額の授業料に対する見返りを求める意識、タックス・ペイヤーとしての意識、あるいは学園紛争時代に盛んだったエスタブリッシュメントへの反抗など様々な要因から、自分たちが受けている教育サービスを評価するというものであるが、それらには往々にして、古い情報に基づいていたり、事実誤認があったり、恣意的で偏っていたり、幾分ふざけたものであったりという問題がある。そこで大学側は、情報公開という意味で、偏らない公平公正な評価をするという意味で、授業評価のオフィシャル・ブックを出すということになるのである。いわば消費者の気ままな偏った評価に対抗する自衛の手段という側面もあるのである。アクレディテーションの維持や学生の確保という問題を考えると、偏った評価が蔓延すると困るわけであり、その意味でボロを出さない「守りの評価」だけではなくて、積極的に売り込む「攻めの評価」の意味合いもあるのである。

また、個々の教員は、自分の授業風景をビデオで撮影したり、授業評価の成果をとりまとめた「ティーチング

・ポートフォリオ」を用意し、それを自らの教育業績として提出するのである。中には、自分はこれだけいい授業をしているのだということをアピールし、よりよいオファー、よりよい待遇を得ようとする教員もいるわけである。少なくとも、テニユア獲得までは、教育にも相当力を割かないといい授業評価は得られないわけである。

また、イギリスの場合⁽⁹⁾には、日本でもできた第三者評価機関がしばらく前から研究業績と教育業績を別々に定期的に評価し、リーグ・テーブルといわれるランキング表を公表している。このランキングでの位置が予算配分にも関わるので、個々の教員も大学も懸命に教育能力の開発に自主的に取り組まざるを得ない。実際、ほとんどの大学に研修機関が設置されており、模擬授業や相互研修に励んでいる。ことに、1975年以降は正規採用までに三年間の試補期間が設けられている。それまでは「仮採用」というわけである。この期間はやはり教育にも相当力を割かねばいい授業評価は得られないということになる。

また、イギリスではほとんどの大学に研修機関があり、かなりハードなトレーニングを課している。そればかりでなく、文部省編『諸外国の教育の動き 1999』⁽¹⁰⁾によれば、1999年6月にILTという公益団体の資格を持つ保証有限会社が発足した。ILTとは、Institute for Learning and Teaching in Higher Education、つまり高等教育教授・学習開発機関である。この機関の最も重要な事業は、全英の各大学にある教員研修プログラムの認定である。機関の申請に基づいてそうしたプログラムを一定の基準に沿って認定するわけである。この機関はまだ、発足して間もないので評価が難しいが、この機関に認定された研修プログラムを受けた教員が個人会員となり、年会費を払う。それに加えて、政府からの補助金と委託事業の収入が財源となる。この会員であるかどうかを一つの高等教育教員としての基礎資格としてみるのかどうかは、まだイギリス国内でもまともでないが、全国学生組合はILTが教員の専門性に関する明確な基準を示すことを要求しているとのことである。

さて、以上の三類型の内、われわれのセンターは、当初はスタッフ有志が環境整備志向のボトムアップ型を当初目指していたのだが、現在は環境整備志向のトップダウン型に移ってきており、先日も大規模な授業評価を行ったところである。その結果について若干述べることにする。

3. 筆者の授業評価

先述の通り、われわれのセンターは全学共通授業科目を実施運営しているが、その全科目を対象に授業評価を行った。科目数は昼間主 579 科目、夜間主 34 科目で、科目別にみれば 94 %の回収率であった。履修者延べ数は昼間主 45596 名、夜間主 2053 名である。そのうち、60 %の学生から回収された。また併せて教員の自己評価も行い、これも 94 %の回収率であった。提出しなかった教員は海外出張とか病気とかいう理由がほとんどで、おおむね全員参加であると言える。一回目の調査としては上出来ではないだろうか。

この授業評価の目的は、まず第一にシステムとしての健康診断にある。システムのどこに問題があるのかを抽出し、改革につなげていくわけです。第二に教科集団ごとの授業のチェックです。教科集団とは、人文科学とか、社会科学とか、全学共通授業科目の科目種別に構成された集団である。これは各教科集団の代表が自己点検・評価をとりまとめ、センターに要望するものはし、自分たちで改善できるものはしていくということになる。第三に、個々の教員の授業改善です。ボトムアップ型のように授業のたびに毎回やるわけではないが、しかし、他の教員（の平均）と比較できるメリットがある。全体と比較することによって、自分の問題とシステムの問題を分けて考えることが出来る。

より具体的に話を進めよう。表3は学生による授業評価のフォーマットである。実験・実習や外国語は別バージョンが用意されている。そして集計結果は教科集団には、集団単位で集計したものが渡される。個々の教員には、自分の評価と集団の評価、そして全体の評価の三つを棒グラフにしたものが渡される。表4は筆者が前期に行った授業についてのものである。他の教員のものを勝手に出すわけには行かないので、恥を忍んで一部分提示

する。

質問紙の最初には性別、学部・学科等について尋ねるフェースシートが配される。ついで、「この授業にどれくらい出席しましたか」とか「授業時間以外に、この授業に関して毎週どのくらい勉強しましたか」など学生の授業に対する取り組みについての質問が続く。ついで「授業への熱意が感じられた」などの授業担当教官についての質問が続く。最後に教育効果についての質問がある。例えば、ここで大規模授業云々というのは、システム、あるいは教科集団の問題である。そして教官の熱意云々というのは個々の教員の問題である。この評価結果をどう次の授業に生かしていくのかは、個々の教科集団、個々の教官にゆだねられる。センターとしては問題を指摘された箇所のうち、システムに関わる部分を中心に環境整備に尽くすということになる。こうして、個人の問題、教科集団の問題、システムの問題が明らかになってくるわけである。

筆者の場合は、全体平均と比べて授業への熱意はややプラス、週当たり勉強時間はきわめて低いなどの結果が出ている。こういった結果を見てそれを具体的にどう授業改善につなげていくかは、個々の教官、集団に委ねられるものとシステム全体の問題としてセンターが、あるいは大学が取り組むものがある。繰り返しになるが、このタイプの授業評価は単なる健康診断であり、ここから真の授業改善がスタートするのである。

一つ強調しておきたいことは授業評価の結果を絶対視しないことであり、授業改善のための一資料として、しかし重要な資料として位置づけることである。先に述べた管理統制志向のFD・授業改善などはこういった学生による授業評価を絶対視するところから、これを人事政策に連動させるわけであるが、筆者の考えるところでは、もう少し大学教員の自主的な改善能力を信用して、大学は環境整備に専念する方がよいように思われる。この健康診断とは別に、各教員がボトムアップ型の相互参観による授業改善に取り組むのもいいし、共同で教授法や教材の開発に当たるのもいいだろう。要は、授業改善に取り組む必然性を訴え、それに実際に取り組むやすいような環境を整備することが重要なのであり、個々の教員がバラバラに相互の連関もなく四苦八苦しながら授業改善に取り組むというエネルギーの浪費を防ぐべく組織としてノウハウを蓄積する拠点を持つこと、それと併せて教員を自主的な授業改善へと向けていく一つの重要な手だてとして（しかし唯一絶対のものとしてではなく）授業評価を利用していく組織風土を醸成することであろう。

4. 結論 — 大学教育研究センターの役割 —

ここで最後に、大学教育研究センターの役割について論じておきたい。先述のように、設立当初は、事業部が授業の実施運営をやり、研究部が大学改革に資する研究をするということであった。このうち授業の実施運営ということは委員会方式でもかなりの程度可能であり、専任教員のいる研究部がどういう研究をしていくかという位置づけが問題になるわけである。近年、その目的が三つほどに具体化、収斂してきているように思われる。一つは、システムの恒常的改革につながる調査研究、自己点検・評価を継続的にするということである。改革を断行した世代の教員が定年で大学を去り、あるいは転出した。しかし10年前の改革をひとときの運動で終わらせてはいけない。その精神を引き継いでいかねばならない。そのためにも専任のスタッフを育成し、情報を蓄積する必要がある。学生・教官による授業評価は、絶えざる自己点検・評価の一環となるわけである。次に、教員に対する教育支援です。これは学生・教官による授業評価の実施もその一環であるが、その有効なフィードバックをはかる手だてを考えていくために、大規模研修会を年一、二回、小規模研修会を年数回開催して、総花的なFDを行うとともに、個別の学問領域ごとのFD実施を希望する教科集団には、講師を招聘する予算をつけて、もっと少人数で領域の特性にあったきめ細かいFDを進め留ということも企画した。もちろん、授業改善に必要として教官から出される要望は、センターで改善可能なものはすぐにも手をつけ、手に負えないものは執行部に改善を要求していくわけである。第三に、学生に対する学習支援である。これはまだどういうサービスを展開して

いくつかは未定であるが、授業評価を通じて数多くの問題点が浮かび上がっている。図書館の学習環境の整備、教室設備の改善など既に着手しているものもある。

われわれのセンターは、現実には日々多くの授業が行われているフィールドを持ったセンターであり、したがってまず、システムとしてFD・授業改善を推進していくことになる。しかし、授業改善に意欲のある教員が意欲を失わないように、ボトムアップ型の授業改善に意欲を見せる方に支援をしていく。我々自身もそういった授業改善に取り組み輪を広げていく。またその意欲が実際の授業改善につながるように教育支援というサービスを提供していく。学生にもその要望を授業評価から、学生生活実態調査からくみ取りながら、改善につなげ、学習を支援するサービスを提供していく。

こうやって恒常的に一定の質のサービスを提供していくためには、AO入試や留学生への対応と同様、専任スタッフの養成が必要になってくるのではないかと。こういった教育支援サービス、学習支援サービス、システムの自己点検、こういったサービスの絶えざる質の向上を図る道具として授業評価があると思われる。ここに大学教育研究センターのレゾン・デートルもあるのではないかとと思われるのである。

〔注〕

- (1)大学コンソーシアム京都の第6回FDフォーラムにおいて、筆者が報告を行った際、フロアの方々から有益な示唆を受けた。軽く立ち話をしただけの方も多く、お名前を伺わなかった方も多くいらっしゃるの、いちいちお名前は記さないが、この部分の記述はそのときの示唆に負っている。
- (2)山内乾史(2000)「FD/S Dの比較的考察(下)ーアメリカ合衆国ー」『近代』第86号、神戸大学近代発行会、55頁～72頁を参照。
- (3)山内乾史(2000)「FD/S Dの比較的考察(上)ーイギリスー」『近代』第85号、神戸大学近代発行会、73頁～92頁を参照。
- (4)文部省編(2000)『諸外国の教育の動き 1999』を参照。

表2 大学教育研究センター教科集団の構成

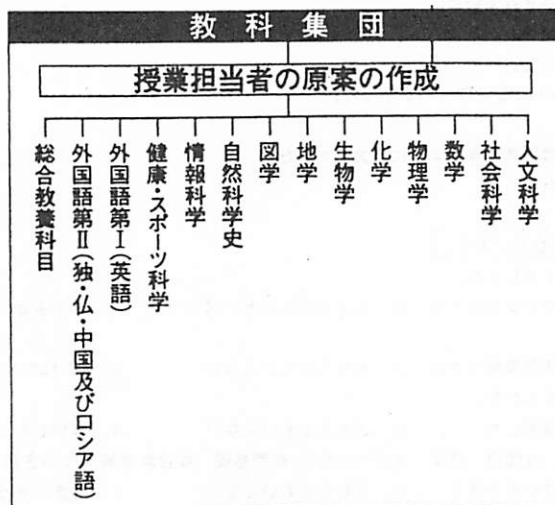


表3 学生による授業評価のフォーマット

全学共通授業科目についてのアンケート

授業形式 [1] 講義
大学教育研究センター

このアンケートは全学共通授業科目について、その現状を把握し、今後の改善に役立てることを目的としています。以下の質問について、もっともあてはまると思われる選択肢の番号を1つ選び、マークシートに記入してください。成績評価とは全く関係ありませんので、率直に答えてください。

(注) ・アンケート回答用紙への記入には、必ず「黒鉛筆(F,HBかずH)」、「プラスチック製の消しゴム」を使用してください。
・「授業形式」及び「科目番号」欄は、担当教官の指示どおり、必ずマークしてください。

あなた自身についてお答えください。

- (1)性別 1. 男 2. 女
(2)学部・学科
1. L (文学部) 2. C (国際文化学部) 3. D (発達科学部) 4. J 昼 (法学部昼間主) 5. E 昼 (経済学部昼間主)
6. B 昼 (経営学部昼間主) 7. S (理学部) 8. M 医 (医学部医学科) 9. M 保 (医学部保健学科) 10. T (工学部)
11. A (農学部) 12. J 夜 (法学部夜間主) 13. E 夜 (経済学部夜間主) 14. B 夜 (経営学部夜間主)
(3)学年 (入学してからの年数)
1. 1年 2. 2年 3. 3年 4. 4年 5. 5年 6. 6年 7. 7年以上

あなたのこの授業に対する取り組みについてうかがいます。

- (4)この授業にどれくらい出席しましたか。
1. 90%以上 2. 90%-70% 3. 70%-50% 4. 50%-30% 5. 30%以下
(5)授業時間以外に、この授業に関して毎週どのくらい勉強しましたか (週平均)。
1. 60分以上 2. 60分-30分 3. 30分-15分 4. 15分以内 5. 全くしなかった
(6)授業中の受講態度はどうでしたか。
1. 非常に積極的 2. ある程度積極的 3. どちらともいえない 4. あまり積極的でない 5. 全く積極的でない

この授業及び担当教官について、次の(7)～(15)の事項はどの程度あてはまりますか。5段階で評定してください。

- (7)～(15)の5段階評定
1. 全くそう思う (非常に良い) 2. ややそう思う (良い)
3. どちらともいえない (普通) 4. あまりそう思わない (あまり良くない)
5. 全くそう思わない (良くない)

- (7)授業への熱意が感じられた。
(8)学生に対する接し方は親切であり、質問に対して熱心に答えてくれた。
(9)成績評価の方法・基準が明確に示されていた。
(10)授業の準備がしっかりなされていた。
(11)話し方は明確で聞き取りやすかった。
(12)板書・OHPなどは見やすく、ノートに書き取りやすかった。
(13)教科書・資料は適切だった。
(14)私語へ注意するなど、学習する雰囲気を保つように努力していた。
(15)シラバスに沿って授業が行われた。

この授業を受けた成果等についてうかがいます。

- (16)クラスサイズ (受講者数) はどうでしたか。
1. 少なすぎた 2. やや少なかった 3. ちょうどよいサイズだった 4. やや多かった 5. 多すぎた
(17)授業はよく理解できましたか。
1. 大変よく理解できた 2. ほぼ理解できた 3. どちらともいえない 4. 難しかった 5. 全く理解できなかった
(18)この授業に対する興味は増加しましたか。
1. 非常に増加した 2. 増加した 3. どちらともいえない 4. 減少した 5. 非常に減少した
(19)授業内容は科目区分 (教養原論、外国語、健康・スポーツ科学、専門基礎、総合教養等) にふさわしいものでしたか。
1. 全くそう思う 2. ややそう思う 3. どちらともいえない 4. あまりそう思わない 5. 全くそう思わない
(20)授業の満足度はどうでしたか。
1. たいへん満足 2. 満足 3. どちらともいえない 4. 不満 5. 非常に不満

自由記述欄 この授業についての感想や意見があれば、自由に記入してください。

(ありがとうございました)

表4 筆者の担当している授業の学生による授業評価

星間主 科目名: 発達と教育
科目番号: U357

担当教官: 山内
授業形式: 1 講義

曜日・時限: 水曜日 2 時限

質問番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	98 59.8%	66 40.2%	0 0.0%												
2	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	1 0.6%	37 22.6%	27 16.5%	44 26.8%	0 0.0%	54 32.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
3	57 34.8%	67 40.9%	33 20.1%	7 4.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%							

質問文	集計レベル	点数	グラフ
4 この授業にどれくらい出席しましたか。	あなたの授業	4.64	
	教養原論分野(人文・社会・自然)別	4.25	
	教養原論全体	4.26	
	星間主全体	4.53	
5 授業時間以外に、この授業に関して毎週のくらい勉強しましたか(週平均)。	あなたの授業	1.31	
	教養原論分野(人文・社会・自然)別	1.39	
	教養原論全体	1.41	
	星間主全体	2.18	
6 授業中の受講態度はどうでしたか。	あなたの授業	3.54	
	教養原論分野(人文・社会・自然)別	3.14	
	教養原論全体	3.19	
	星間主全体	3.39	
7 授業への熱意が感じられましたか。	あなたの授業	4.10	
	教養原論分野(人文・社会・自然)別	3.99	
	教養原論全体	3.96	
	星間主全体	3.90	
8 学生に対する一方は親切	あなたの授業	3.74	
	教養原論分野(人文・社会・自然)別	3.74	
	教養原論全体	3.74	
	星間主全体	3.74	

Toward the Construction for the Faculty Development System

YAMANOUCI, Kenshi (Associate Professor, R.I.H.E., Kobe University)

The purpose of this paper is to examine how we can construct the faculty development system. Now most faculty recognize the importance of faculty development or improvement of their own teaching. But they often don't know what to do. This paper intends to suggest how we can construct effective system.

At first, I point out three ideal types of faculty development system. According to this typology, I develop my theory which is concern about which is more better way to construct ideal faculty development system.

Secondly, I show a part of our institute's survey result. The important point here is the role of organization like ours which contributes to accumulate the knowledge and technique about improvement of university teaching.

In the last section, I suggest the importance of system which support each faculty who are eager to improve their own teaching.