

# 琉球大学学術リポジトリ

## 第2部自己点検・評価の結果

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学大学教育センター 公開日: 2018-08-01 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: - メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/20.500.12000/42150">http://hdl.handle.net/20.500.12000/42150</a>

## 第2章 授業（1）－教員に関すること－

本章では特に、教員に関する事柄について検討を行う。ここでの記述の中心となるのは、今年度7月に、大学教育センターが実施した「教官の共通教育等に対する意識調査」と称した質問紙調査によって得られたデータに基づくものである。調査に協力いただいた先生方にはこの場をかりてお礼申しあげたい。

必要に応じてその他のデータも用いるが、まずここで、記述の中心となる質問紙調査の概要についてふれたおきたい。

有効回答者数は343名、回収率は45.3%である。各質問項目の具体的な分布は後の付録に示すので、ここでは簡単に属性についてふれておきたい。まず学部ごとの分布であるが、法文学部70名（20.6%）、教育学部48名（14.2%）、理学部40名（11.8%）、医学部84名（24.8%）、工学部62名（18.3%）、農学部30名（8.8%）、各センター関係5名（1.5%）であった。また、職名では、教授145名（43.0%）、助教授106名（31.5%）、講師31名（9.2%）、助手55名（16.3%）であった。ちなみに、学部ごとの回収率は、法文学部45.6%、教育学部39.5%、理学部43.5%、医学部42.3%、工学部55.9%、農学部37.2%、各センター関係35.8%であった。なお、このうち実際に共通教育等の授業を担当している割合は、44.7%と約半数であった。

なお、それぞれの学部ごとの構成は以下のようにになっている。

表Ⅱ-2-1 学部ごとの構成

学部	職名	職名				合計
		助手	講師	助教授	教授	
法文	度数	1	12	20	37	70
	学部の%	1.4%	17.1%	28.6%	52.9%	100.0%
教育	度数	1	1	21	24	47
	学部の%	2.1%	2.1%	44.7%	51.1%	100.0%
理	度数	7	3	14	16	40
	学部の%	17.5%	7.5%	35.0%	40.0%	100.0%
医	度数	27	11	17	27	82
	学部の%	32.9%	13.4%	20.7%	32.9%	100.0%
工	度数	15	1	23	23	62
	学部の%	24.2%	1.6%	37.1%	37.1%	100.0%
農	度数	4	1	8	16	29
	学部の%	13.8%	3.4%	27.6%	55.2%	100.0%
センター	度数		1	2	2	5
	学部の%		20.0%	40.0%	40.0%	100.0%
合計	度数	55	30	105	145	335
	学部の%	16.4%	9.0%	31.3%	43.3%	100.0%

## 1. 共通教育等に対する意識に関すること

### 1) 共通教育等の理念の理解 (問1)

ここでは共通教育等の理念について尋ねている。次の中で共通教育等の目的としてうたわれているものはどれかというものである。具体的な質問項目とその選択率を高い順に示すと、「学問のすそ野を広げること(幅広い知識を身につけること)」(67.1%)、「様々な角度から物事を見ることができる能力を養うこと」(66.8%)、「豊かな人間性を養うこと」(62.4%)、「学問の基礎や土台をなす知識や技能を身につけること」(61.2%)、「課題に対して幅広い視野から柔軟かつ総合的な判断を下すことのできる力を育成すること」(45.8%)、「自主的に考え、的確に判断する能力を養うこと」(39.9%)、「自分の知識や人生を社会との関係で位置付けることのできる能力を育てること」(33.2%)、「主体的・総合的に変化に対応することのできる力を育成すること」(30.3%)、「自ら将来の課題を探求することのできる力を育成すること」(27.7%)である。

実のところ、これらはすべて、いわゆる正解である。すなわち、以上の9項目はいずれも大学審議会答申、大学設置基準、琉球大学学生便覧等で定められている文言である。法や学則等を参考に、簡単にまとめておこう。

例えば、学校教育法第五章第五二条は、大学の目的として、「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。」とうたっている。

大学設置基準第19条の2は、「大学は、学部等の専攻に係る専門の学芸を教授するとともに、幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養するように適切に配慮しなければならない」としている。

大学審議会の「21世紀の大学像と今後の改革方策について」(平成10年10月26日)においても、第2章で「①教養教育の重視、教養教育と専門教育の有機的連携の確保」という項目が設けられ、次のように述べられている。少々長くなるが、教養教育の重視に主に関係する部分を全文見ておこう。「社会の高度化・複雑化等が進む中で、「主体的に変化に対応し、自ら将来の課題を探求し、その課題に対して幅広い視野から柔軟かつ総合的な判断を下すことのできる力」(課題探求能力)の育成が重要であるという視点に立ち、「学問のすそ野を広げ、様々な角度から物事を見ることができる能力や、自主的・総合的に考え、的確に判断する能力、豊かな人間性を養い、自分の知識や人生を社会との関係で位置づける事のできる人材を育てる」という教養教育の理念・目標の実現のため、授業内容やカリキュラム等の一層の工夫・改善、全教員の意識改革と全学的な実施、運営体制を整備する必要がある」(p.39)

我が琉球大学の学則においてはどうかであろうか。平成12年度の学生便覧で見ると、琉球大学学則第1章第1節は、「(目的)」として第1条で、「本学は、広く教養的知識を授け、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させ、有為な社会の形成者を育成するとともに、世界文化の進展と人類の福祉に貢献することを目的とする」とうたっている。

また、学内に設けられた「教育改善特別委員会」は、琉球大学の教養教育の目標を、「幅

広く深い教養を培い、自主的で批判力に満ちた創造精神を基礎とする総合的判断力を育成し、もって豊かな人間性を涵養すること」(平成7年9月26日決議)と定めている。

以上のように、大学教育の目的は、いわゆる教養的知識を授けることと専門的知識の教授・研究であり、教養的知識と専門的知識の両方が大学教育において必要であるとされている。そのうち教養的知識について以上の法や答申等を参考に簡単にまとめると、「豊かな人間性、幅広い知識、総合的な判断力、課題探求能力、自分を社会との関係で適切に位置づける能力等」が教養的知識とその理念であるということになるだろう。これを中心に、さらに検討を加えて細かく整理したのが調査項目の問1の(1)から(9)の項目である。

にもかかわらず、教員の選択率にばらつきがある、すなわち重要性の認識に差があると言わざるをえない。共通教育等に対する共通認識を十分に持たないまま、授業を担当している(あるいは担当する可能性がある)ということである。この傾向は、後にふれる学生調査の結果からもうかがえる。学生に対しても教員に対しても、まずは共通認識を持つための場を大学として確保する必要があるだろう。少なくともそうした取り組みを続けていくことによって、なぜ共通教育等を担当するのかといったことや、そもそもなぜ共通教育等が存在するのか、それは学生にとってどのような意味を持つことなのか、といったことに対する関心を喚起するきっかけとなるのではないだろうか。

そのための具体的取り組みの一つとして、2月に大学教育センター主催で、いわゆる「理念シンポジウム」を開催を予定している。これは3月に予定されている4名の外部評価者から意見を聞くための「外部評価シンポジウム」のプレ・シンポジウムの性格を持つものである。対象は琉球大学の全教官、講演会の形式で行う。演題は「共通教育等の理念はどう議論されてきたか」「教官は共通教育等をどう考えているか」「学生は共通教育等をどう考えているか」等である。

琉球大学においては、このように理念を論議する取り組みをこれまで行ったことがあまりなかった。

またFD活動を利用することも一つの方策であろう。現在、大学教育センターでは年間6回程度のFDプログラム(ワークショップ)を実施している。それぞれのプログラムは、その対象(初任者、講師、助教授、教授、非常勤講師)、実施形態(講演、公開研究授業、宿泊研修)などさまざまであるが、具体的には、大きく分けて①公開研究授業、②非常勤講師研修、③宿泊研修、④専門別研修(英語、スペイン語など)、⑤初任者研修、⑥教授研修である。特に初任者研修などで共通教育等の理念についての詳しい説明や論議があってもよいだろう。こうした理念について論じることが、即解決するような問題でもないだろうが、将来においてその効果は期待できるだろう。

もちろん、こうしたことが言える前提として、「共通認識を持っていないことは問題である」という共通認識もまた必要となるだろう。ただ、琉球大学では共通教育等のあり方については「全学出勤方式」をうたっている。後にふれるがこの定義もあいまいである。しかし額面どおり捉えるのであれば、(現在、共通教育等を担当していない教官も含めて)すべての教官が共通教育等を担当する可能性があるということである。そうであるならば、少なくともそうした認識を共有しておくことは必要なのではないだろうか。

## 2) 共通教育等の理念に対する期待 (問2)

ここでは先ほどふれた9項目を用いて、それぞれについて共通教育等に期待する程度を尋ねている。その回答結果は次の表Ⅱ-2-2のようになった。

表Ⅱ-2-2 共通教育等の理念に対する期待

		度数	有効パーセント	累積パーセント
豊かな人間性	全く期待しない	18	5.4	5.4
	あまり期待しない	78	23.6	29.0
	ある程度期待する	133	40.2	69.2
	とても期待する	102	30.8	100.0
	合計	331	100.0	
学問のすそ野を広げること (幅広い知識を身につけること)	全く期待しない	5	1.5	1.5
	あまり期待しない	37	11.3	12.8
	ある程度期待する	146	44.5	57.3
	とても期待する	140	42.7	100.0
	合計	328	100.0	
様々な角度から物事を見ることができる能力	全く期待しない	4	1.2	1.2
	あまり期待しない	47	14.3	15.5
	ある程度期待する	135	41.2	56.7
	とても期待する	142	43.3	100.0
	合計	328	100.0	
自主的・総合的に考え、的確に判断する能力	全く期待しない	11	3.4	3.4
	あまり期待しない	109	33.5	36.9
	ある程度期待する	135	41.5	78.5
	とても期待する	70	21.5	100.0
	合計	325	100.0	
自分の知識や人生を社会との関係で位置付けること のできる能力	全く期待しない	15	4.6	4.6
	あまり期待しない	127	39.0	43.6
	ある程度期待する	122	37.4	81.0
	とても期待する	62	19.0	100.0
	合計	326	100.0	
主体的に変化に対応することのできる力	全く期待しない	21	6.5	6.5
	あまり期待しない	141	43.9	50.5
	ある程度期待する	116	36.1	86.6
	とても期待する	43	13.4	100.0
	合計	321	100.0	
自ら将来の課題を探求することのできる力	全く期待しない	21	6.5	6.5
	あまり期待しない	138	42.7	49.2
	ある程度期待する	116	35.9	85.1
	とても期待する	48	14.9	100.0
	合計	323	100.0	
課題に対して幅広い視野から柔軟かつ総合的な判断 を下すことのできる力	全く期待しない	11	3.4	3.4
	あまり期待しない	84	25.9	29.3
	ある程度期待する	142	43.8	73.1
	とても期待する	87	26.9	100.0
	合計	324	100.0	
学問の基礎や土台をなす知識や技能	全く期待しない	6	1.8	1.8
	あまり期待しない	52	15.9	17.7
	ある程度期待する	124	37.8	55.5
	とても期待する	146	44.5	100.0
	合計	328	100.0	

これらの回答結果をみると、先ほどの問1と対応しているようにも思われる。すなわち、問1で選択率が高かった項目については期待する程度も強い傾向にあるのである。そこでその傾向を確認するため、問1と問2の間でクロス集計を行ってみた。紙幅の関係上、すべての結果を掲載することはできないが、その一例が、表Ⅱ-2-3である。

表Ⅱ-2-3 共通教育等の理念の理解と期待の関連（クロス集計）

			豊かな人間性				合計
			全く期待しない	あまり期待しない	ある程度期待する	とても期待する	
豊かな人間性を養うこと	選択なし	度数 豊かな人間性を養うこと の%	17 14.3%	55 46.2%	41 34.5%	6 5.0%	119 100.0%
	選択あり	度数 豊かな人間性を養うこと の%	1 .5%	23 10.8%	92 43.4%	96 45.3%	212 100.0%
合計	度数 豊かな人間性を養うこと の%	18 5.4%	78 23.6%	133 40.2%	102 30.8%	331 100.0%	

※結果は5%水準で有意

上の表は、問1の共通教育等の理念「豊かな人間性を養うこと」と問2の共通教育等への期待「豊かな人間性」との関連を示したものである。この結果から、問1で「豊かな人間性を養うこと」を選択した者は、問2で「豊かな人間性」に対して期待する程度が強い、すなわち、理念に対する理解を持っている方が、その理念に対応する部分において共通教育等に対する期待もより大きいということである。

問1と問2の項目は対応しているので、こうした対応のある項目同士のクロス集計は9通り考えられる。すべての表を掲載することはできないが、残りの8通りのクロス集計結果もすべて有意であった。すなわち、表Ⅱ-2-3と同様の傾向が見られたのである。

教員の共通教育等に対する期待が大きいことは、大学にとってはよいことのように思われる。なぜならば、その期待と教員それぞれの意欲とは深い繋がりがあるからである。これは次の問4のところで詳しく検討するが、共通教育等への期待が大きい方が、授業を担当することに対する積極性に繋がるなど、主体的な取り組みが期待できるということである。すなわち、まず共通教育等の理念に対する理解がある者ほど、その理解がある方が共通教育等に対してより期待し、その期待が大きいほど意欲を持って共通教育等に取り組むという、理解－期待－意欲のような関係が存在する可能性がある。その点については次で述べよう。

### 3) 共通教育等に対する意欲（問4）

ここでは、共通教育等に対する意欲についてみてみよう。特に注目したいのは、「共通教育等を積極的に教えたい」と「専門科目を積極的に教えたい」の項目である。これら二つの項目は見方によれば対立するものである。「共通教育等」対「専門教育」ととらえた場合、教員の意識としては専門志向であることは否定できないように思われる。

参考までに一例として、先ほどの問2の共通教育等に対する期待「豊かな人間性」と「共

通教育等を積極的に教えたい」の項目とのクロス集計を見てみよう。

表から明らかなように、共通教育等に対する期待が大きい方が共通教育等に対して積極的に取り組もうとする傾向が強いことがわかる。このことを確認するためには、さらなる詳細な分析が必要であろうが、この結果と先ほどの結果を併せて考えると、先ほど述べた「理解－期待－意欲」という図式が見出せそうである。

表Ⅱ-2-4 共通教育等に対する意欲

		度数	有効パーセント	累積パーセント
共通教育を積極的に教えたい	全くそう思わない	32	9.7	9.7
	あまりそう思わない	123	37.2	46.8
	ある程度そう思う	111	33.5	80.4
	とてもそう思う	65	19.6	100.0
	合計	331	100.0	
学部の専門科目を積極的に教えたい	全くそう思わない	2	0.6	0.6
	あまりそう思わない	16	4.8	5.4
	ある程度そう思う	107	32.1	37.5
	とてもそう思う	208	62.5	100.0
	合計	333	100.0	
共通教育の科目のうち、総合科目や琉大特色科目については積極的に担当したい	全くそう思わない	64	19.6	19.6
	あまりそう思わない	160	48.9	68.5
	ある程度そう思う	83	25.4	93.9
	とてもそう思う	20	6.1	100.0
	合計	327	100.0	
共通教育の担当科目数の負担を減らしてほしい	全くそう思わない	63	22.8	22.8
	あまりそう思わない	114	41.3	64.1
	ある程度そう思う	64	23.2	87.3
	とてもそう思う	35	12.7	100.0
	合計	276	100.0	
学生にできるだけ早く専門教育に取り組ませたい	全くそう思わない	27	8.2	8.2
	あまりそう思わない	102	30.8	39.0
	ある程度そう思う	152	45.9	84.9
	とてもそう思う	50	15.1	100.0
	合計	331	100.0	

本調査の自由記述の中に、次のような意見があった。

「学生の「ヤル気」をどう引き出すかを考えねばならない。語学は全く役に立たないと思っている学生が特に理系に多い。単位をとるのが目的で、語学を通して文化に触れようなどは考えていないし、こちらが色々工夫しても無反応でおわる」

学生が共通教育等に対して意欲を持たない状態に取り組むことに対する悩みと言える。多くの担当教員が抱える悩みとも言えるのではないだろうか。こうした声に応えるための何らかの対策（例えば、先ほどから述べている理念を周知させる機会を設ける）が必要である。

表Ⅱ-2-5 共通教育等の理念に対する期待と共通教育等に対する意欲の関連

		度数	共通教育を積極的に教えたい				合計
			全くそう思わない	あまりそう思わない	ある程度そう思う	とてもそう思う	
豊かな人間性	全く期待しない	度数 豊かな人間性の%	4 22.2%	5 27.8%	5 27.8%	4 22.2%	18 100.0%
	あまり期待しない	度数 豊かな人間性の%	9 11.5%	34 43.6%	25 32.1%	10 12.8%	78 100.0%
	ある程度期待する	度数 豊かな人間性の%	8 6.2%	51 39.2%	51 39.2%	20 15.4%	130 100.0%
	とても期待する	度数 豊かな人間性の%	9 8.9%	32 31.7%	29 28.7%	31 30.7%	101 100.0%
合計	度数 豊かな人間性の%	30 9.2%	122 37.3%	110 33.6%	65 19.9%	327 100.0%	

※結果は5%水準で有意

4) 共通教育等の担当の仕方(問3、7)

現在、共通教育等を担当する前提は「全学出勤方式」である。但しこの「全学出勤」の定義は極めてあいまいであると言わざるを得ない。したがって、実際には、旧教養部に所属していた教員が共通教育等の授業を過剰に担当し、それと関係のない教員はまったく共通教育等に関与しないということも十分に考えられる。ここではそうした実態について検討してみたい。

表Ⅱ-2-6 共通教育等のあり方

	度数	有効パーセント	累積パーセント
共通教育は教育経験ゆたかな教員が行う	全くそう思わない	30	8.9
	あまりそう思わない	70	20.8
	ある程度そう思う	141	41.8
	とてもそう思う	96	28.5
	合計	337	100.0
共通教育は教員全員で行う	全くそう思わない	69	20.4
	あまりそう思わない	134	39.6
	ある程度そう思う	74	21.9
	とてもそう思う	61	18.0
	合計	338	100.0
共通教育はすべての教員がローテーションで行う	全くそう思わない	99	29.4
	あまりそう思わない	140	41.5
	ある程度そう思う	59	17.5
	とてもそう思う	39	11.6
	合計	337	100.0
共通教育はかつて教養部に所属していた教員が行う	全くそう思わない	152	45.4
	あまりそう思わない	97	29.0
	ある程度そう思う	68	20.3
	とてもそう思う	18	5.4
	合計	335	100.0
共通教育科目の提供は、教養部に所属していた教員が現在所属している組織(学部・学科・専攻等)の責任で行う	全くそう思わない	106	31.7
	あまりそう思わない	116	34.7
	ある程度そう思う	89	26.6
	とてもそう思う	23	6.9
	合計	334	100.0
共通教育は非常勤講師を中心に行う	全くそう思わない	167	49.6
	あまりそう思わない	132	39.2
	ある程度そう思う	36	10.7
	とてもそう思う	2	0.6
	合計	337	100.0
共通教育は若手の教員が中心に行う	全くそう思わない	168	50.0
	あまりそう思わない	141	42.0
	ある程度そう思う	25	7.4
	とてもそう思う	2	0.6
	合計	336	100.0



問7の共通教育等のあり方について問うた項目についての傾向をまとめたものが次の表Ⅱ-2-6である。特に「共通教育等は教員全員で行う」「共通教育等はすべての教員がローテーションで行う」については、「とてもそう思う」+「ある程度そう思う」でも過半数にも達していない。もし、このあたりが全学出動のイメージに近いとすれば、共通認識を有するには至っていないようである。

参考までに、問6で教養部所属経験について尋ねているので、その項目と問3で尋ねた「教養部廃止後に共通教育等の授業を担当した経験」との関連を見てみよう。その関連についてクロス集計において検討を行ったのが、次の表である。

表Ⅱ-2-7 旧教養部所属経験と共通教育等担当の関係（クロス集計）

			教養部廃止後に共通教育の授業を担当した経験		合計
			あり	なし	
旧教養部所属経験	あり	度数	36	3	39
		旧教養部所属経験の%	92.3%	7.7%	100.0%
	なし	度数	113	178	291
		旧教養部所属経験の%	38.8%	61.2%	100.0%
合計		度数	149	181	330
		旧教養部所属経験の%	45.2%	54.8%	100.0%

※結果は1%水準で有意

この表からわかるように、授業の担当は旧教養部所属経験者に著しく偏っている。教養部所属経験のない教員のうち61.2%は現在も共通教育等を担当していないのである。

さらに問3の別の問で、実際にどのくらい共通教育等を担当しているかを尋ねているので、そちらのデータも併せて検討してみたい。次の表は、旧教養部所属経験教員とそれ以外の教員との共通教育等担当割合（担当授業全体のコマ数のうち共通教育等のコマ数の占める割合）を比較したものである。これによると、旧教養部所属経験者の場合、共通教育等の授業について30.05%なのに対し、所属経験のない者は16.42%である。やはり現実には、旧教養部所属経験者を中心に共通教育等が運営されているようである。

これではとても全学出動方式とは言い難いであろう。これらのデータが示すものは、いわゆる「二重構造」の存在である。以前から指摘されている問題ではあるが、依然として解決していないようである。

またここでは、「共通教育等は非常勤講師を中心に行う」の項目の肯定率は低いが、他の章でもふれるように、共通教育等全体の非常勤への依存率は50%を超えている。

以上のことから、「全学出動」という概念について、あらためて確認し、全学的な共通認識を持つことがまずは必要だと思われる。

表Ⅱ-2-8 旧教養部所属経験者の共通教育等担当割合（t検定）

	旧教養部所属経験	N	平均値	標準偏差	確率
共通教育等担当割合	あり	38	30.05	20.42	**
	なし	275	16.42	23.78	

\*は1%水準で有意であることを示す

## 2. 教育への取り組みに関すること

### 1) 重視する活動（問5）

下の表は、研究活動、教育活動、学内の管理・運営活動、社会サービス活動の4つの活動のそれぞれをどの程度重視しているかについて尋ねたものをまとめたものである。

研究活動については、かなりの割合で重視していることがわかる。また、教育活動もそれに匹敵するくらい重視している。研究活動を重視する傾向は、我が国の大学において特徴的な傾向だということはよく指摘されるが、琉球大学は教育活動もそれと同等に重視するスタッフを要していると言える。

この点に関しては特に問題はないように思われる。

表Ⅱ-2-9 重視する活動

		度数	有効パーセント	累積パーセント
研究活動	あまり重視していない	8	2.3	2.3
	ある程度重視している	79	23.2	25.5
	とても重視している	254	74.5	100.0
	合計	341	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
教育活動	あまり重視していない	6	1.8	1.8
	ある程度重視している	90	26.4	28.2
	とても重視している	245	71.8	100.0
	合計	341	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
学内の管理・運営活動	全く重視していない	18	5.3	5.3
	あまり重視していない	107	31.5	36.8
	ある程度重視している	183	53.8	90.6
	とても重視している	32	9.4	100.0
	合計	340	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
社会サービス活動	全く重視していない	20	5.9	5.9
	あまり重視していない	117	34.3	40.2
	ある程度重視している	162	47.5	87.7
	とても重視している	42	12.3	100.0
	合計	341	100.0	

### 2) セミナー参加経験（問9）

いわゆるFDについての質問である。FD（ファカルティ・ディベロップメント）とは、教員の資質を向上させるための組織的な取り組みの総称である。現在、我が国の大学においても、FDの重要性が認識され始め、全国の大学において、授業改善のための教員の研修等が積極的に行われている。琉球大学も近年、共通教育等では大学教育センターが、また専門教育では各学部が主体となって、初任者研修、公開研究授業などのFD活動に、本格的に取り組み始めたところであり、そうした活動がある程度の成果をあげていると思われる。

表Ⅱ-2-10 セミナー参加経験（複数回答可）

	度数	有効パーセント	累積パーセント
学内のセミナー・研修会に参加したことがある	選択なし	268	78.1
	選択あり	75	21.9
	合計	343	100.0
学外のセミナー・研修に参加したことがある	選択なし	268	78.1
	選択あり	75	21.9
	合計	343	100.0
学会等で討議したことがある	選択なし	254	74.1
	選択あり	89	25.9
	合計	343	100.0
研修ではないが上司から個人的に指導を受けたことがある	選択なし	295	86.0
	選択あり	48	14.0
	合計	343	100.0
同僚間で討議したことがある	選択なし	126	36.7
	選択あり	217	63.3
	合計	343	100.0
各種委員会に積極的に参加し発言する	選択なし	291	84.8
	選択あり	52	15.2
	合計	343	100.0
まったくない	選択なし	274	79.9
	選択あり	69	20.1
	合計	343	100.0

上の表は、そのFD活動への参加状況をまとめたものである。複数回答が可能であるにもかかわらず、選択率は少ないと言わざるを得ない。特に「まったくない」を選んだ教員も20.1%にも及んだ。

大学教育センターでも、年間6回程度のFD活動（大学教育ワークショップ）を行っているが、参加する教員は偏っているとも言える。さらなる参加の呼びかけが必要である。

ただし、「同僚間で討議したことがある」の選択率が63.3%にもものぼっていることは評価できるように思われる。むしろ、そうした個人レベルの取り組みをいかに組織レベルに引き上げるかが大学教育センターの役割と言えるであろう。例えば、今後はこうした草の根レベルの取り組みを大学教育ワークショップに取り込んでいく等の試みも必要であろう。

### 3) 教育業績評価の必要性（問12、13）

問12では、優れた授業や教育改善の試みに対して、何らかのかたちで報われた方がよいかどうかについて尋ねている。

これまで大学においては、どちらかと言えば研究業績は評価の対象となってきたが、教

育業績の方はあまり評価の対象となっていなかった経緯がある。ところが近年、教育業績を研究業績と同等に扱うような動きもある。

その意味で、この問は、琉球大学における教員のニーズを探るうえで重要な項目と言える。次の表はその回答である。この結果から、6割以上の教員が何らかのかたちで教育業績が報われる方がよいと考えていることがわかる。

表Ⅱ-2-11 教育業績評価の必要性

		度数	有効パーセント	累積パーセント
優れた授業や教育改善の試みに対して 何らかのかたちで報われる方がよい	そう思う	213	64.4	64.4
	そう思わない	54	16.3	80.7
	どちらとも言えない	64	19.3	100.0
	合計	331	100.0	

では次に、そうした教育業績を具体的にどのように評価するのがよいかについて尋ねた問13について見てみよう。

表Ⅱ-2-12 教育業績評価の方法（複数回答可）

		度数	有効パーセント	累積パーセント
教育賞のような賞を与える	選択なし	265	77.3	77.3
	選択あり	78	22.7	100.0
	合計	343	100.0	
昇任時に重視する	選択なし	219	63.8	63.8
	選択あり	124	36.2	100.0
	合計	343	100.0	
特別昇給の際、参考にする	選択なし	253	73.8	73.8
	選択あり	90	26.2	100.0
	合計	343	100.0	
教育の準備や研究のための特別休暇を与える	選択なし	267	77.8	77.8
	選択あり	76	22.2	100.0
	合計	343	100.0	
研究費や研究旅費を給付する	選択なし	234	68.2	68.2
	選択あり	109	31.8	100.0
	合計	343	100.0	
内地研修や在外研修の推薦順位決定の際、重視する	選択なし	276	80.5	80.5
	選択あり	67	19.5	100.0
	合計	343	100.0	

この結果から、特に「昇任時に重視する」「研究費や研究旅行費を給付する」といった項目の選択が多いことがわかる。

こうした結果からも、教育業績を評価することそれ自体の必要性は認識されているように思われる。問題はそれをどう実現するかの方であろう。こうしたニーズが実現されるよう大学教育センターとしても努力していかなければならないが、比較的实现可能性が高い

のが、教育賞の試みの一つであるプロフェッサー・オブ・ザ・イヤーの実施である。大学教育センターとしても来年度5月には実施の運びとなる予定である。もっとも、そのためには今年度中に、いわゆる「プロフェッサー・オブ・ザ・イヤー」検討委員会を立ち上げる必要はあろうが。そうした取り組みを一つ一つ実現していくことにより、そうしたニーズに答えていくことになるであろう。

最後に、自由記述からの関連する意見を紹介しておきたい。

「共通教育等を担当する教官に対してはしかるべき貢献としての評価が与えられるべきである。やはり単なるボランティアではやる気も出ない。言葉はよくないかもしれないがしかるべき見返りが必要である。ただし評価の基準をどのように置くかはそう単純ではないとは思っている。」

教育活動に対して正当な評価を求める一つの意見として取りあげた。こうしたいわば本音にも応えるためにも、評価のシステム作りが急務である<sup>(注1)</sup>。

#### 4) すぐれた授業の条件 (問8)

問8では、すぐれた授業の条件について尋ねている。それをまとめたものが次の表である。「とても重要である」の選択率が50%以上と、比較的選択率が高いものを列挙すると、「授業内容への造詣が深い」(60.1%)、「授業の準備が周到である」(55.1%)、「学生の質問や意見に関心を持つ」(54.2%)、「授業に熱心に取り組む」(68.8%)、「授業内容がわかりやすい」(62.8%)であった。

次に、これらの質問については、後に詳しく述べる学生調査においても同様の項目を用いているので、比較しながら考察してみたい。学生の回答と特に格差のあった項目をいくつか列挙すると、「とても重要である」の選択率で比較すると、「授業の内容が役に立つ」(教員22.6%、学生66.4%)、「ユーモアのセンスを持っている」(教員23.2%、学生54.6%)、「暖かく親切な人柄である」(教員23.2%、学生57.0%)、「学生の立場になって考える」(教員32.4%、学生57.7%)であった。学生は教員が考えている以上に、これらの項目を重視しているようである。

もっとも、これはあくまでも学生側のニーズという意味合いが強く、学生が求めているからといってすべてその要求を満たすように教員が努力し、かえって学問の水準が維持できなくなってしまうことになれば本末転倒である。

最近、学生による授業評価においてもよく指摘されることであるが、そもそも学生に授業を正当に評価できるのかといった問題がある。欠席の多い学生ほど、また後ろの方に座って内職をしている学生ほど、「言っている意味がわからない」「声が聞き取りにくい」など、授業評価が厳しくなる傾向があることは、各大学の自己評価報告書で指摘されていることである。学生の主張だけに迎合する必要はないということは確かに言える。

授業の内容が直接役立つものでなくても、あるいは難しいことであっても、最低限学生に伝えなければならないこともあるであろうし、授業で扱うものが冗談を言って笑いをとるような内容であるとは限らないし、そうした時間的余裕もあるとは限らない。

しかしだからと言って、そうしたニーズをまったく無視してよいのかというと、それも

違うように思われる。今後、教員側の態度として必要となってくるのは、これ以上は譲れないという学問上のある一線を定めたうえで、学生の声に耳を傾け、可能な限り改善の努力を行うことであるということを示唆するデータではないだろうか。

表Ⅱ-2-13 すぐれた授業の条件

		度数	有効パーセント	累積パーセント
授業内容への造詣(ぞうけい)が深い	全く重要でない	3	0.9	0.9
	あまり重要でない	13	3.9	4.8
	ある程度重要	117	35.1	39.9
	とても重要	200	60.1	100.0
	合計	333	100.0	
授業の準備が周到である	全く重要でない	1	0.3	0.3
	あまり重要でない	13	3.9	4.2
	ある程度重要	136	40.7	44.9
	とても重要	184	55.1	100.0
	合計	334	100.0	
授業の内容が役に立つ	全く重要でない	11	3.3	3.3
	あまり重要でない	98	29.5	32.8
	ある程度重要	148	44.6	77.4
	とても重要	75	22.6	100.0
	合計	332	100.0	
学生の質問や意見に関心を持つ	全く重要でない	2	0.6	0.6
	あまり重要でない	7	2.1	2.7
	ある程度重要	144	43.1	45.8
	とても重要	181	54.2	100.0
	合計	334	100.0	
授業に熱心に取り組む	あまり重要でない	3	0.9	0.9
	ある程度重要	102	30.4	31.3
	とても重要	231	68.8	100.0
	合計	336	100.0	
ユーモアのセンスを持っている	全く重要でない	15	4.5	4.5
	あまり重要でない	91	27.1	31.5
	ある程度重要	152	45.2	76.8
	とても重要	78	23.2	100.0
	合計	336	100.0	
暖かく親切な人柄である	全く重要でない	15	4.5	4.5
	あまり重要でない	98	29.5	34.0
	ある程度重要	142	42.8	76.8
	とても重要	77	23.2	100.0
	合計	332	100.0	

次頁に続く ==>

		度数	有効パーセント	累積パーセント
学生の立場になって考えること	全く重要でない	5	1.5	1.5
	あまり重要でない	51	15.3	16.8
	ある程度重要	169	50.8	67.6
	とても重要	108	32.4	100.0
	合計	333	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
授業以外の場における接触	全く重要でない	36	10.9	10.9
	あまり重要でない	156	47.3	58.2
	ある程度重要	111	33.6	91.8
	とても重要	27	8.2	100.0
	合計	330	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
視聴覚機器の活用に精通している	全く重要でない	28	8.4	8.4
	あまり重要でない	124	37.3	45.8
	ある程度重要	143	43.1	88.9
	とても重要	37	11.1	100.0
	合計	332	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
倫理観を身につけている	全く重要でない	8	2.4	2.4
	あまり重要でない	50	15.2	17.6
	ある程度重要	147	44.5	62.1
	とても重要	125	37.9	100.0
	合計	330	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
小集団討議を導入している	全く重要でない	15	4.6	4.6
	あまり重要でない	138	41.9	46.5
	ある程度重要	148	45.0	91.5
	とても重要	28	8.5	100.0
	合計	329	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
授業内容がわかりやすい	全く重要でない	1	0.3	0.3
	あまり重要でない	12	3.6	3.9
	ある程度重要	112	33.3	37.2
	とても重要	211	62.8	100.0
	合計	336	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
学生を指名して発言させる	全く重要でない	23	6.9	6.9
	あまり重要でない	112	33.5	40.4
	ある程度重要	155	46.4	86.8
	とても重要	44	13.2	100.0
	合計	334	100.0	

5) 授業の工夫 (問10、11) ~創造力・論理的思考力を養う教育的取り組みはなされているか?~

問10は、学生に身につけさせる能力について共通教育等に対する期待の程度を尋ねた質問である。表Ⅱ-2-13から明らかなように、特に「論理的思考力」(37.7%)、「人間に対する関心」(40.9%)、「社会に対する関心」(40.8%)、「自然に対する関心」(39.1%)の項目の選択率が高いことがわかる(数値はいずれも「とても期待する」の選択率)。実はこれらは外部評価者の方々にも特に重要な項目として指摘いただいたものである。

問11では、そうした能力を学生に身につけさせるための具体的取り組みについて自由記述により回答を求めている。ここではそうした授業における教育的取り組みの工夫につい

てふれたい。それによって、琉球大学の教員の具体的取り組みを事例的に明らかにできるのではないだろうか。

以下では上で挙げた項目と、特に外部評価者から指摘のあった「創造力」の項目を加え、それぞれについての事例を紹介していきたい。

もっとも、こうした項目は抽象的なものであり、個々人によってとらえ方が異なる可能性のある概念と言える。また、自由記述にしても、記述スペースの関係上、これだけでは何についての記述なのか判断しかねることも確かである。そのあたりの限界があることをまず断っておきたい。

教育において「創造力」をもっとも重視していると回答のあった教員は16名、「論理的思考力」が74名、「人間に対する関心」が27名、「自然に対する関心」が31名、「社会に対する関心」が20名であった。

#### a. 創造力

- ・「自分にふとひらめいたアイデアは大切に育てること」
- ・「どの様に創造が行われたか、科学史をまじえて教えている。本質をみぬくやり方を指導している」
- ・「実技（実習）を組み入れている」
- ・「具体的に学生に言語化させる」
- ・「ある事例がどのように発想され、どのように具体化されたかを重点に教える」
- ・「一方的講義を行わず、学生との対話の内から結論を導き出す」
- ・「実験例を出し、実験結果と方法について考えさせる」
- ・「時々雑談し、考えさせるようなテーマを用意しておく」
- ・「講義レジメを事前配布し参考図書もあらかじめ指示のうえ、1)できるだけ発問して、学生の発想と思考力を導き出すようにしている、2)独自のアイデアによる演習の展開法を多用」

#### b. 論理的思考力

- ・「数式の導出を行わせ、論理的におかしい部分を指適している」
- ・「①あるテーマについて学生が学習したことを発表させ、他の学生との質疑応答を入れている。②倫理的な問題についてディベートをとり入れている」



表Ⅱ-2-14 共通教育等への期待（学生の能力）

	度数	有効パーセント	累積パーセント
批判力	全く期待しない	8	2.4
	あまり期待しない	75	22.8
	ある程度期待する	191	58.1
	とても期待する	55	16.7
	合計	329	100.0
	度数	有効パーセント	累積パーセント
語学力	全く期待しない	7	2.1
	あまり期待しない	40	12.1
	ある程度期待する	169	51.2
	とても期待する	114	34.5
	合計	330	100.0
	度数	有効パーセント	累積パーセント
国際感覚	全く期待しない	13	3.9
	あまり期待しない	78	23.6
	ある程度期待する	176	53.2
	とても期待する	64	19.3
	合計	331	100.0
	度数	有効パーセント	累積パーセント
情報処理能力	全く期待しない	6	1.8
	あまり期待しない	51	15.5
	ある程度期待する	177	53.8
	とても期待する	95	28.9
	合計	329	100.0
	度数	有効パーセント	累積パーセント
創造力	全く期待しない	10	3.0
	あまり期待しない	106	32.1
	ある程度期待する	131	39.7
	とても期待する	83	25.2
	合計	330	100.0
	度数	有効パーセント	累積パーセント
忍耐力	全く期待しない	29	8.8
	あまり期待しない	121	36.8
	ある程度期待する	134	40.7
	とても期待する	45	13.7
	合計	329	100.0
	度数	有効パーセント	累積パーセント
統率力(指導力)	全く期待しない	36	11.0
	あまり期待しない	160	48.8
	ある程度期待する	113	34.5
	とても期待する	19	5.8
	合計	328	100.0
	度数	有効パーセント	累積パーセント
協調性	全く期待しない	18	5.5
	あまり期待しない	130	39.6
	ある程度期待する	145	44.2
	とても期待する	35	10.7
	合計	328	100.0

次頁に続く ==>

		度数	有効パーセント	累積パーセント
チャレンジ精神	全く期待しない	24	7.3	7.3
	あまり期待しない	84	25.5	32.8
	ある程度期待する	141	42.9	75.7
	とても期待する	80	24.3	100.0
	合計	329	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
幅広い対応力	全く期待しない	9	2.8	2.8
	あまり期待しない	84	25.8	28.5
	ある程度期待する	161	49.4	77.9
	とても期待する	72	22.1	100.0
	合計	326	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
問題解決能力	全く期待しない	8	2.4	2.4
	あまり期待しない	78	23.8	26.2
	ある程度期待する	160	48.8	75.0
	とても期待する	82	25.0	100.0
	合計	328	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
論理的思考力	全く期待しない	8	2.4	2.4
	あまり期待しない	50	15.1	17.5
	ある程度期待する	150	45.3	62.8
	とても期待する	123	37.2	100.0
	合計	331	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
人間に対する関心	全く期待しない	6	1.8	1.8
	あまり期待しない	49	14.8	16.7
	ある程度期待する	140	42.4	59.1
	とても期待する	135	40.9	100.0
	合計	330	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
社会に対する関心	全く期待しない	6	1.8	1.8
	あまり期待しない	40	12.1	13.9
	ある程度期待する	150	45.3	59.2
	とても期待する	135	40.8	100.0
	合計	331	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
自然に対する関心	全く期待しない	6	1.8	1.8
	あまり期待しない	35	10.7	12.5
	ある程度期待する	158	48.3	60.9
	とても期待する	128	39.1	100.0
	合計	327	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
メディアリテラシー	全く期待しない	11	3.6	3.6
	あまり期待しない	84	27.6	31.3
	ある程度期待する	160	52.6	83.9
	とても期待する	49	16.1	100.0
	合計	304	100.0	

「自分の言葉で話させる。きれいなそして論理的に書かれた論文を読ませその内容を日本語でまとめ皆の前で発表させる。音に出して言葉を話させる（ワープロで打てば良いというものでは全くない）」

- ・「講義の時には感覚的ではなく論理をきちっと積み上げて決論を出すような講義を行っている」
- ・「授業の中で学生がなるほどと思う様な論理性を示して興味を持たせ、その積み重ねによって論理性の重要性に気付かせる。またその有用性にも気付かせる。この様なことを行って論理的思考力の基盤を身に付けさせる努力をしている」
- ・「先ず、論理的思考法を提示して、現実には起きている事例を上げ、解決方法と対応する具体事例の中で、幅広い自分なりの見解を要請していく。etc」
- ・「問題を提起し、質問を個々にくり返す、あるいは掘り下げた質問をする」
- ・「現在のテーマをはっきり認識させるために何度も講義中に繰り返えし学生に充分認識させた後にテーマに存在する機序・原理について納得させる。このために図示することを（またはプリントの形で配布）行ない、視覚化する」
- ・「①講義内容のうち1事項（指定or任意）を取り上げ、①説明させ②agree or disagreeを表明しその根拠をもとに論を展開させる。1学期中約5～6回。②小集団討議」
- ・「実習（実験）後に、フリーディスカッションを行なわせる。なぜ、そのような結果が出たのか、道筋を追って理解させる」
- ・「①授業内容の論理的展開を明示したレジュメの配布。②論理を支える具体的資料の配布とその活用。③試験問題の事前の公表と、ノート・資料を持ち込んでの論述試験の実施。講義を体系的に行う」
- ・「学説の対立を、その考え方と結論がはっきり分かるように紹介する（枝葉をとり払って、なるべく基本となる部分が見えるように）」
- ・「定理原理の説明に十分な時間、プリントを利用する」

#### c. 人間に対する関心

- ・「いかなる抽象的な視点であっても必ず現実の社会的文脈の中で学えさせている」
- ・「授業にゲストティーチャーを呼んだり、取材面会や研修会等への参加を呼びかけている」
- ・「人間（性）の歴史と現状を研究し示すこと。できるだけ実証的に具体的に」
- ・「症例を講義に積極的にとり入れる 視聴覚メディアを用いて、講義を行い黒板に文字はできる限り書かない。学生を1人ずつみて話しかけるように講義を行う」
- ・「授業の中でロールプレイングをとりいれている」

#### d. 社会に対する関心

- ・「社会の歴史的側面の多様性を示す」
- ・「自分の専門分野の中でも、学生の社会生活場面に身近かなテーマを選ぶようにする」
- ・「講義内容、学習内容が社会の人の生活の中で、いかなる関りようをしているかを常に投げ掛ける」
- ・「新聞報道等具体的なテーマをとり上げて導入する」

- ・「生活の題材をテーマにアカデミックな分析を行ないミクロとマクロの接点を意識させる。レポートも書かせる」
- ・「最近のTopicを取り入れる」
- ・「新聞等で出てくる話題を提供し、授業に結びつける」
- ・「最近の事件などをテーマとして問題を作成し考えさせ解答させる」

#### e. 自然に対する関心

- ・「自然現象を正しく伝え、特に生物を通して生命観を養い、人間性はどこから来たか、その違いは何かを考えるなかで生きる力を養う」
- ・「時に森、川、海、空の歌や詩を紹介（披露）」
- ・「琉球列島の自然特色を生かし、実習等において具体的に亜熱帯の生物を使う課題を設定するなどの工夫をしている」
- ・「身近な生き物を取りあげる」
- ・「沖縄の自然の美しさをスライド等で視覚的に紹介する」
- ・「野外体験を通して、自然の観察、測定法、解析、思考法などについて指導、討論を実施している」

以上が琉球大学の教員が行っている具体的取り組みの事例である。記述だけでは詳細が不明な点も多いが、また組織的な取り組みとはなっていないものの個人においては、こうしたことに力を入れている教員も多いようである。

ただし、先ほども述べたが、これだけのデータでは不明な点も多い。今後、こうした実践的取り組みを拾い上げるため、再調査が必要と思われる。また再調査を行った後、そうした個々の取り組みを全体で共有する機会も設ける必要がある。大学教育ワークショップなどを利用して、そうした取り組みをしている教員をFDの一環として講師として招き、講習会を開催するなど、大学教育センターとしても企画・運営する必要があると思われる。

#### 6) 授業におけるメディアの利用（問18）

ここでは授業においてメディアがどのように利用されているかについて尋ねている。この項目も外部評価者からの指摘を受けて設けられたものである。そうした利用状況の結果を示したものが次の表である。

授業の性質や目的にもよるが、また様々なメディアを利用することが即よいこととは限らないが、パソコン、インターネットやE-mailの利用率が低いことが気になるところである。大学教育もIT化の時代を迎えている。バーチャル・ユニバーシティー（VU）構想も徐々に広がりを見せ始め、それを推進すべく今回、大学設置基準も改正され、かなり弾力的な取り組みができるようになってきている。IT化、VU化に向けて、そうした構想に参

表Ⅱ-2-15 メディアの利用状況（複数回答可）

		度数	有効パーセント	累積パーセント
新聞	選択なし	106	71.1	71.1
	選択あり	43	28.9	100.0
	合計	149	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
パソコン	選択なし	128	85.9	85.9
	選択あり	21	14.1	100.0
	合計	149	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
OHP	選択なし	118	79.2	79.2
	選択あり	31	20.8	100.0
	合計	149	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
ビデオ	選択なし	91	61.1	61.1
	選択あり	58	38.9	100.0
	合計	149	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
インターネット	選択なし	130	87.2	87.2
	選択あり	19	12.8	100.0
	合計	149	100.0	
		度数	有効パーセント	累積パーセント
E-mail	選択なし	131	87.9	87.9
	選択あり	18	12.1	100.0
	合計	149	100.0	

入ってくる大学や企業が今後ますます増えてくるものと予想される。すでに我が国においても私立大学（例えば青山学院大学、日本大学）を中心に取り組みに向けて準備が行われている。一部の国立大学（例えば九州大学、北海道大学）もVU導入に向けて動き出している。そうした趨勢の中で、琉球大学にもそうした取り組みが必要となる時期が遠からず来るであろう。今後はパソコンをもちいたバーチャル授業なども増えていくと考えられるので、こうした機器に少しでも慣れておくことが必要ではないだろうか。

そのための具体的対策として「バーチャル・ユニバーシティ・ワークショップ」の開催を提案しておきたい。この実施は来年度になるであろうが、大学教育ワークショップ（FD活動）の一環として、学内・外でパソコンを用いたバーチャル授業に取り組んでいる教員の実践を紹介する機会を設けるという構想である。すでに学内でもE-mailを用いた卒論指導を実践している例がかなりあり、また、ホーム・ページを利用した授業を行っている例もあると聞いているので、比較的实现可能性は高いであろう。

#### 7) 成績評価の基準（問16）及び実際の成績の分布

厳格な成績評価が必要と言われて久しいが、特に最近はそのことが求められているように思われる。ここでは、成績評価をどのように行っているかについて、まず問16で意識レベルで①その分布、②評価の方法について尋ねているものについて考察する。それを

補ううえで、先のものはいわば自己申告であるが、実際の成績データを事務サイドから提供を受けることができたので、それを分析したものを提示する。その際、実際の成績分布もさることながら、特に常勤－非常勤間で評価の仕方が異なるかどうかについても注目する。

表Ⅱ-2-16 成績の分布（自己評価）

		度数	有効パーセント	累積パーセント
優	20%未満	18	16.4	16.4
	20%以上～40%未満	50	45.5	61.8
	40%以上～60%未満	23	20.9	82.7
	60%以上～80%未満	13	11.8	94.5
	80%以上	6	5.5	100.0
	合計	110	100.0	
良	20%未満	17	15.7	15.7
	20%以上～40%未満	56	51.9	67.6
	40%以上～60%未満	28	25.9	93.5
	60%以上～80%未満	6	5.6	99.1
	80%以上	1	0.9	100.0
	合計	108	100.0	
可	20%未満	44	40.7	40.7
	20%以上～40%未満	57	52.8	93.5
	40%以上～60%未満	5	4.6	98.1
	60%以上～80%未満	2	1.9	100.0
	合計	108	100.0	
	不可	20%未満	75	70.8
20%以上～40%未満		28	26.4	97.2
40%以上～60%未満		3	2.8	100.0
合計		106	100.0	

何をもって、あるいはどのような分布になれば厳格な成績評価が行われていると判断できるのかは難しいが、優の割合が若干高いようにも思われるものの、不可20～40%で26.4%もいるところを見ると、かなり厳しい評価が行われているとも言える。

次に評価の方法について見てみよう。

表Ⅱ-2-17 成績評価の方法

		度数	有効パーセント	累積パーセント
成績評価の基準	相対評価	4	3.4	3.4
	絶対評価	79	68.1	71.6
	相対評価と絶対評価の組み合わせ	29	25.0	96.6
	特に決めていない	2	1.7	98.3
	その他	2	1.7	100.0
	合計	116	100.0	

この結果から、ほとんどの教員が絶対評価により成績をつけていることがわかる。

それでは、以上はあくまでもいわば自己申告であったが、実際はどうであろうか。次にその点について検討したい。ただし、分析上の制約があるので、まずはその点について述べておきたい。

本来であれば、実際の成績がどうなっているかについて、すべての科目について検討を行うべきである。しかしながらそれを行うと、データが膨大になりすぎてしまうという問題がある。なぜならば、実際にデータ処理を行う場合はのべ人数になるからである。共通教育等科目は、現在、約4000名の学生が履修している。その一人ひとりが年間50単位程度の授業を受講する。そうすると扱うデータの単位は単純に計算してものべ人数で20万を超えてしまう。残念ながらそうした大量のデータを扱う物理的能力は筆者にはない。したがって、ある特定の授業をピックアップすることにしたい。

ここでは外国語科目を取りあげたい。なぜ外国語科目を取りあげるかということ、非常勤依存率をもっとも高いからである（日本語・日本事情科目の方がさらに高いが、専任教員担当クラスが2クラスしかいないため、対象から除外した。データに関しては第4章参照）。なぜ非常勤依存率が問題になるかということ、外部評価者のコメントの中である大学の例が紹介され、（解雇されることを恐れて）非常勤の成績評価が常勤に比べて極端に甘いということが指摘されたからである。そこで、琉球大学においてもそうした実態がないかを調べる必要性が生じたのである。

そのような事情から外国語科目の中の、学生ほぼ全員が受講するある科目について検討を行いたい（それでも扱うデータは2000を超えるのであるが）。まず全体の傾向について集計したのが次の表である。

表Ⅱ-2-18 実際の成績の分布

		度数	有効パーセント	累積パーセント
成績	優	918	41.0	41.0
	良	664	29.7	70.7
	可	416	18.6	89.3
	不可	239	10.7	100.0
	合計	2237	100.0	

データの質がまったく違うので、先ほどの結果と単純に比較はできないが、ここからうかがえることもやはり、厳しい評価が行われているということである。優の割合が4割を超えているところは確かに甘いということも言えるかもしれないが、1割の学生が不可をつけられているということから判断すると、厳しいと言ってもいいように思われる。

次に、常勤と非常勤の間にそうした分布の差があるのかについて見てみたい。その結果が次の表である。

表Ⅱ-2-19 常勤－非常勤間の成績評価の比較（クロス集計）

			成績				合計
			優	良	可	不可	
常勤／ 非常勤	常勤	度数 常勤／非常勤の%	175 41.2%	142 33.4%	79 18.6%	29 6.8%	425 100.0%
	非常勤	度数 常勤／非常勤の%	743 41.0%	522 28.8%	337 18.6%	210 11.6%	1812 100.0%
合計		度数 常勤／非常勤の%	918 41.0%	664 29.7%	416 18.6%	239 10.7%	2237 100.0%

表から明らかなように、常勤／非常勤では特に差は認められない。有意な結果ではないが、むしろ傾向としては非常勤の方が評価が厳しいとも言える。

以上の結果から、特に著しい成績の偏りも認められず、常勤－非常勤間での成績評価の違いは見受けられなかったため、成績評価は適正に行われていると言ってもよいであろう。

注1) このシステム作りの一つの方策として、いわゆる「ポイント制」の導入を提案しておきたい。

先日、学長が科研の説明会で次のような主旨の発言を行った。「科研に申請しないような教官の研究費は削減する」と。研究費の分配方式が変わり、かなり学長裁量の余地が出てきたことを受けての発言であると思われる。ただ逆の見方をすれば、努力をした教官はそれだけ報われる機会が保証されるということにもなる。このように、今後は各々の努力が何らかの成果に結びつくことを大学としても考えていく必要があるように思われる。

例えば、実施が予定されているプロフェッサー・オブ・ザ・イヤーであるが、危惧されるのは単なる名誉賞に終わる可能性もあるということである。調査でも教官の希望として明らかになったことを受けて、そうした取り組みが実際に何らかの方法で報われる機会も確保していく必要（昇任の際に考慮、研究費の増額など）があるように思われる。

そこで提案したいのが「ポイント制」の導入である。それは、教官各々のそうした取り組みに対して、ポイントを与えていくというものである。

例えば授業評価についてであるが、現在のままでは全教官が結果を公表し、データを共有し、授業改善へと結びついていくまでにはまだまだ時間が必要なように思われる。それよりはまず、段階的に希望者からデータを公表していくという方法も考えられる。公表を希望する教官のデータに関しては、それらをまとめて冊子にしたものを図書館に置いておくとか、授業計画表に掲載するなどの措置が考えられる。公表したくない教官は無理に公表する必要はない。ポイントが与えられないだけである。このシステムの発想としては、減点法ではなく加点法であるから、参加しないのも自由である。そのようなことを繰り返していくうちに、徐々に公表の方向に向かうように思われる。

大学として重点を置く分野によって、得点の配分を変えていく必要もあるかもしれない。例えば、琉球大学が教育に力を入れていくということであれば、教育に関連す



る分野（プロフェッサー・オブ・ザ・イヤー、授業評価結果の公開）に特に高得点を与えていく、ということも方針としてはよいであろう。

ただこれには前提がある。学長がそうした権限を実際に行使し、そうした後ろ盾があるうえで実施するということである。そうしないと形骸化してしまい、なんの魅力もなくなってしまう可能性がある。

また、ポイントはどこが主体となって与えるかという問題もある。学長なのか、大学教育センターなのか、各学部なのか、あるいは大学評価センターなのか、あるいは場合によって違うのか等々である。ただし、そうしたポイントの元となる情報収集（シラバスを作成しているか、授業評価を公開しているか等）は大学教育センターで行ってもよいのではないだろうか。その資料を参考にして、あとは各学部の判断で教育業績を評価していく方法が現実的なように思われる。場合によってはわざわざポイントを付与しない学部もあってもよいだろう。