



Title	平成12年度新任教官研修会
Author(s)	丹保, 憲仁; 前出, 吉光; 早川, 明彦; 阿部, 和厚; 小笠原, 正明; 西森, 敏之; 細川, 敏幸
Citation	高等教育ジャーナル, 9, 97-125
Issue Date	2001
DOI	10.14943/J.HighEdu.9.97
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/29683
Type	bulletin (article)
File Information	9_P97-125.pdf



[Instructions for use](#)

平成 12 年度新任教官研修会

丹保 憲仁¹⁾, 前出 吉光²⁾, 早川 明彦³⁾, 阿部 和厚⁴⁾, 小笠原 正明⁵⁾,
西森 敏之⁵⁾, 細川 敏幸^{5)*}

¹⁾北海道大学総長, ²⁾北海道大学副学長, ³⁾北海道大学総務部長,
⁴⁾北海道大学大学院医学研究科, ⁵⁾北海道大学高等教育機能開発総合センター

Induction Course 2000 for the New Faculty Members

Norihito Tanbo,¹⁾ Yoshimitu Maede,²⁾ Akihiko Hayakawa,³⁾ Kazuhiro Abe,⁴⁾ Masaaki Ogasawara,⁵⁾
Toshiyuki Nishimori⁵⁾ and Toshiyuki Hosokawa^{5)**}

¹⁾President, Hokkaido University, ²⁾Vice President, Hokkaido University,
³⁾Director, Executive Section, Hokkaido University,
⁴⁾Graduate School of Medicine, Hokkaido University,
⁵⁾Center for Research and Development in Higher Education, Hokkaido University

Abstract We have held a couple of FD (faculty development) meetings to reinforce the educational activity as an institution. The main three meetings are 1) induction course for teaching assistants, 2) induction course for new faculty members and 3) university FD for education. The report about the University FD was already published in this journal (No.7). This paper shows the detail about the induction course for new faculty member, which was held on June 2000. The course had begun in 1995 just after the opening of the center for R&D in higher education. In this course faculty members study about the history and the organization of Hokkaido University and discuss the higher education in one day course. The contents have been changed year by year. In this year President Tanbo, Vice president Maede, director of executive section Hayakawa and Dr. Abe gave lecture about the university history, sexual harassment, the ethical code of Japanese public servant, and evaluation by students and evaluation of student's record, respectively. In the afternoon, faculty members joined group discussion about evaluation of student's record. Five groups were formed with participant and each group discussed a part of it. This article shows the lectures and the results of these discussions.

(Received on March 15, 2000)

*) 連絡先 : 060-0817 札幌市北区北 17 条西 8 丁目 北海道大学高等教育機能開発総合センター

**) Correspondence: Center for research and Development in Higher Education, Hokkaido University, Sapporo 060-0817, JAPAN

はじめに

北海道大学では、組織としての教育活動を強化して大学機能をより一層発展させるために、いくつかの全学的FD（ファカルティ・ディベロップメント）活動を実施している。その主たるものは、TA（ティーチング・アシスタント）研修会、新任教官研修会、北海道大学教育ワークショップ（全学FD）である。全学FDは、すでに本誌7号で詳細にわたり紹介した。本報告では新任教官研修会の詳細をお伝えする。本研修会は1995年11月に高等教育機能開発総合センターが発足して間もなく、『新任教官歓迎説明会』として開催され、以来毎年6月の開学記念日に開かれている。この会は新任教官を主な対象として、北海道大学の歴史と組織の概要を伝えるとともに、大学教育について考え討論する集まりである。従来、その内容は隔月に発行しているセンターニュースに記載されるだけであったが、その重要性に鑑み、本年度から本誌に掲載する運びとなった。

講演やグループ作業のテーマは毎年少しずつ変更

されているが、平成12年度のプログラムは表1の通りである。午前中は丹保総長による北大の歴史、前出副学長によるセクハラ問題、早川総務部長による公務員の倫理規定、阿部入学者選抜企画研究部長による学生評価と成績評価が講演された。その講演内容を編集したものと、その後の質疑応答をここに収録した。

午後は、出席者はグループに分かれ成績評価をめぐって以下の5テーマについてグループ作業を行った。

- 1) 複数の教官が担当する同じ科目で成績のばらつきがある。何が問題か？どうしたらよいか？（機関としての対応）
- 2) ある教官が45%不合格と評価し、現在の学生はできないという。何が問題か？どうしたらよいか？
- 3) 小論文の客観評価：評価基準と評点化。何を評価するためか？どのように評価するか？
- 4) 学生参加型授業（学生中心授業）での評価。何を評価したらよいか？どのように評価するか？

表1. 平成12年度新任教官研修会 プログラム

日時：2000年6月1日（木）		場所：情報教育館 3F スタジオ型多目的中講義室	
9:30	9:55	北海道大学とはどのような大学か？	総長 丹保 憲仁
10:00	10:25	倫理規定とセクシャル・ハラスメントについて	高等教育機能開発総合センター長 前出 吉光
10:30	10:55	国家公務員の服務及び倫理について	総務部長 早川 明彦
11:15	11:50	学生評価と成績評価	医学部教授 阿部 和厚
13:00	15:30	成績評価をめぐって 討論と発表	

5) 知識, 技能以外の付加価値, 資質の開発。どんな付加価値か? どのように評価するか?

本報告では, 当日の熱気をそのまま伝えるべく, 発表に供された各グループからのまとめとOHP用原稿を掲載した。

午前の部

北海道大学とはどのような大学か?

総長 丹保 憲仁

おはようございます。北海道大学へ来ていただきましてありがとうございます。これから, 一緒にいろんな仕事をさせていただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。今日参加の方は, ここ出身の方もおられますし, 元出身で, 他の大学へ行かれて, また還ってこられた方もいらっしゃいますし, いろいろございます。今日は, 時間が僅かでございます, ざっと, 北海道大学とは何ものであるか, ということをほんの短い時間でカタログ的ですがお話をさせていただきます。

札幌農学校から北大へ, よかれあしかれ, この大学は伝統を引きずっております。よい意味でも悪い意味でも引きずっております。札幌農学校の志向から逃られそうにありませんが, これを我々がどういうふうに生かしていくかということが大事だろうと思います。自己紹介させていただきますが, 私は昭和8年に生まれ, 30年に北大工学部を出まして, 専門は水環境工学, 都市水工学で, 学術会議などをやっておりますが, ほとんど水屋です。学生部長, 工学部長それから総長ということで, このところ暫くは専門を離れて管理運営の仕事をしていただいております。話をもとに戻しますと, 北海道大学ができましたそもそもの始まりは1869年に開拓使ができたことにあります。北海道開拓使ができて, 南北戦争を戦ったグラント大統領の農商務長官のケブロンを高額で招きまして, 北海道を拓いたわけです。日本という国は280年の鎖国の間は北海道以外の3つの島で

使用できる人口が2900万位という構造であったとご理解ください。明治維新で組織としての構造が決まってしまいました。その当時, 南からはイギリスが, それから西からはロシアが迫ってくる。たまたまクリミア戦争があったために, ロシアとイギリスは力を消耗してしまって, 北海道, 日本まで上がってくるができなかったのが, 日本にとって本当に幸いであったと思っています。

そんなことで, なんとか日本は植民地化されることを免れました。しかし, さんざん脅かされて国を開きました。開かなければ潰れたわけですが。開拓使ができ, 30人くらい留学生を送り出しました。山川健次郎, 津田梅子らがアメリカへ行っております。とにかく, 日本を拓こうとしたのは北海道開拓使でした。後に総理大臣になる黒田清隆が随分がんばりまして, 日本の総予算の30%くらい多いときは40%くらいを北海道にとり, 傾斜大生産をやりました。このようにフロンティア精神で北海道を拓こうとし, 明治5年に, 芝の増上寺に開拓使仮学校を設置しました。北海道開拓の仕事をしてきたことはすべて失敗で, 土台無理な話でした。そのあと札幌に農学校を開こうということになりました。札幌農学校では調所広丈が校長になるのですが, この人は開拓使官僚であり校長でありましたが, 実質はクラーク先生が大学の指揮を執ることになります。1876年の8月14日に札幌の農学校が開かれます。クラーク先生が, はるばるとマサチューセッツから札幌へやって来まして,

学校を開いた。一番早い大学として札幌農学校を開校されました。これは完全にアメリカ型の大学です。ランドグラント大学と申しまして、南北戦争が終わった後アメリカ政府は大量に土地を供与してアメリカにたくさんの大学をつくりました。州立大学です。その中の一つにマサチューセッツの農科カレッジがありました。クラークさんは、その校長をしておりまして、札幌農学校を、マサチューセッツ州立大の全くのコピーのシステムにしました。農場であるとか演習林、林道それから教科書、教官システムだとか、すべてです。つまり北大はそのスタートからマサチューセッツの農科大学のトウィン(双子)だったのです。そこからスタートしますから、日本で初めてアメリカ型の大学をつくりました。ですから、パチェラーを最初から出す予定でつくられた最初の大学で、東京大学よりも早い。しかし、これは単科大学で所属が開拓使であったために、文部省は東京大学を、日本の大学1号としております。けれども、パチェラーを出したという意味で、それからずっと継続しているという意味で、札幌農学校が日本の大学、カレッジとして1号であることは間違いない。しかも、3年の予科と4年の本科で構成されていました。東京大学は3年の予科と3年の本科ですから、それより1年長いのです。実は、イギリス・スコットランドのエジンバラ大学は当時3年制で、それよりは長い本当の意味での大学です。予科と本科という二つのシステムをとりまして、この大学がずっと進行していくわけです。クラークさんはアメリカで育ちまして、1855年にゲッチング大学で隕石に関する研究で学位をとり、南北戦争を戦って、その後植物学でも業績をあげています。

今日は時間がありませんので、いろんな話を省略いたしますけれども、北海道大学の前身、札幌農学校がスタートします。年表をご覧くださいますと、どんな時代であったかということがよくわかると思います。札幌農学校ができました1879年、米国では1865年に南北戦争が終わっています。南北戦争で使った古い武器で日本は明治維新の合併戦争をやっています。これは完全に中古武器のマーケットだったわけです。クリミア戦争でロシアがデッドヒートしたものですから、日本はたまたま外国の侵略を免れた。非常に危ないところ、あわや、というところで免れたというのが、私の実感です。札幌農学校ができたときに三つの科、農学、工学、兵学を設けました。これは米

国にイギリスの本国軍が攻めてきたら、瞬間的に立ち上がって抵抗しようという算段と同じです。レキシントンにミニッツマンというロケットがありますが、1分間で立ち上がろうという呼称です。屯田兵には、これと同様に防衛を担う兵学とともに、当時の一番大きい産業としての農学と、それをサポートする工学が必要でした。すなわち農学、工学、兵学という三つの分科を持って農学校がスタートしています。これもまったくアメリカのマサチューセッツ農科大学のシステムと同じです。モデルバーンはクラークさんが去ったあと、すぐにつくったもので、120年くらい経っています。有名な時計台は兵学のトレーニングをやるための建物で、明治14年に建てられました。明治14年に日本の最初の学士号をだしています。4年制であったために東大が同じ年にバチェラーを出している可能性があります、詳細は不明です。東大の総長に調べてもらったのですが、いろいろ調べてもバチェラーを出したという記録がありません。ですから、学士を出したというのは、もしかすると北海道大学が一番早いかもしれない可能性があります。ところが日本は、やっぱり東京中心の社会ですから、札幌農学校は実業学校ではないかということを出しまして、東京から非常に遠いために評価が低かったようです。ましてや黒田清隆が死んでしまいますと、火が消えたようになります。小村寿太郎が率先して、札幌農学校を廃止しようという話をしているわけです。大変つらい日が続きました。それを必死になって食い止めてきた一人が、ずっと永い間北大を支えてきました佐藤昌介です。佐藤先生は札幌農学校の後半の頃からの校長であり、それから北大が10年くらい東北帝国大学農科大学だったときの農科大学長であり、そのあと北海道帝国大学になりますと初代の帝国大学総長になった人で、農学部の一期生です。ジョンズホプキンス大学で学位をもらっています。

ジョンズホプキンスは、くしくも北大とまったく同じく1876年に開校した大学院大学です。これは世界最初の大学院大学です。大学院だけで行こうと思ったのですが、大学院だけでは金をくれる人がいないということで、やむを得ず学部を併設したという歴史を持っています。しかしジョンズホプキンスは、アメリカだけではなくて、世界の大学院大学の第1号として記録される大学です。北海道大学は農学部から始まりましたからカレッジで、ちょっとラン

クが違いますが、そういう因縁があり、互に近い関係です。そのあと新渡戸であるとか、いろいろな人が行っております。佐藤昌介さんが明治27年に校長になり、文部省に移管されます。文部省に移管されると、北大はちんけなちっぽけな単科大学で、東京大学だけが帝国大学でしたから、あまり大事に扱っていただけで、先生の数も減らされました。30人くらいから10何人に減らされました。当時、昌介先生が校長で、新渡戸稲造先生が、呼び戻されてここの教授になりました。ゼミナールという方式を日本で最初に始めたのも札幌農学校でありまして、演習という言葉は新渡戸稲造がつくった言葉です。いまでは演習というのは常識になっておりますが当時は非常にめづらしい発想であったと書かれています。

1896年になりまして予科を廃止いたします。私どもが旧制中学の最後のちょっと前の入学であったのですが、小学校6年、中学校5年、高等学校、予科3年、大学3年というのが我々の時代でした。途中から新制に切り替えられました。尋常中学から直接入って予科がなくなる、これは、まさしくワンランク下の学校です。旧制帝国大学のほかに旧制専門学校がたくさんありました。北海道では室蘭工業大学の前身の土木専門部というのが札幌農学校に付属していました。それから、各地にある単科大学はほとんど全部専門学校でした。医学専門部とか農学専門部とかありまして、それは中学から直接入ってくるわけです。つまりワンランク下の学校で、そこを出てはじめて大学へ行く力がつくということです。このような状況になり兵学科と工学科がなくなり、札幌農学校はまさしく農学専科になってしまう。そうなっては大変だということで、佐藤昌介先生は大変頑張りまして予科2年を復活して、本科4年ということとしました。これで3年、3年の東京帝国大学、京都帝国大学と同じ年限にまで回復いたします。従って僅かの時間、札幌農学校は実業学校であった時代が中に挟まります。

その頃から北海道大学をつくろうという運動がはじまり、このキャンパスに移動してまいります。クラーク先生の像の前の白い建物古河講堂は日露戦争と日清戦争の間に着工されたもので、その頃続々と、次の時代の北大を支える大変な人達が出てきます。佐藤昌介、新渡戸稲造、南鷹次郎、宮部金吾、渡瀬庄三郎、広井勇らが輩出します。同時に大学にする話が出てきます。ところが、なかなか進みません。明治30

年、京都帝国大学がスタートいたします。日露戦争を戦おうとしているときに、日露戦争用に北海道の第7師団、多分熊本第8師団、それと京都帝国大学の三つができます。昔陸軍の1個師団と帝国大学とは、ほとんど同じ費用でできました。ですから日露戦争を戦おうとしている日本が京都帝国大学をつくったということは、称賛すべきことだと私は思っています。その直前に、九州、東北大学設置建議が起こり、九州大学と東北大学を帝国大学にしようという話が起こりました。北海道大学も、その時つくりようという話があったんですが、黒田清隆が亡くなりまして後盾を失ってしまいます。この頃北大農学部二期生、新渡戸稲造、内村鑑三、農学部の創設者の一人宮部金吾、らが続々と農学部から育っていきます。25年経ったときに、いま歌われている有島武郎が作った歌「永遠の幸」が創られました。有島武郎は札幌農学校予科の教授でした。その頃、実業専門学校から大学に戻りたいという議論になりました。その議論の一つが札幌農科大学、福岡工科大学、仙台理科大学という、単科大学を国立でつくろうという話ともリンクしております。これは、いずれも帝国大学になります。そのとき足尾銅山事件が起こりました。古河が、罪滅ぼしに各大学に随分大きな寄付をします。それが古河講堂といわれている、クラークさんの向かいにある木造の講堂です。古河虎之助が寄付した講堂で、これは足尾鉍毒事件の免罪符に相当するであろうとは、私どもは言っておりませんが、そういうことでしょう。

そうしているうちに、札幌農学校は東北帝国大学農科大学になってしまいます。当時、帝国大学というのは学部を二つ持っていなければ帝国大学として認めない、単科大学は大学にしないという文部省の方針があったとみえまして、東北帝国大学農科大学となりまして、北大は農科大学となり、一年遅れて仙台理科大学ができます。ですから一年間だけは東北大学は北海道にしかありませんでした。本部は仙台にありましたが、農科大学の本科が農学部ですが、農学科、畜産学科、農芸化学科、林学科でスタートします。そして予科3年ができまして、3年、3年の帝国大学構成になります。専門部として土木専門部、林学実科、農学実科、後に東大に移ります水産専門部が設置されました。それから約11年くらい東北帝国大学であった時代があるわけです。

そして悲願であった北海道帝国大学となります。

言い忘れましたが京都帝国大学理科大学というのができたのが、今の九州大学の前身です。理科大学が先にできてしまい、工科大学はできませんでした。理科大学ができて二つ学部がないとダメですから、京都大学に行かないといけなかったんです。それが後に独立して九州帝国大学になります。北大と同じような経過を辿っています。仙台にも理学部と医学部、北大も医学部ができて工学部も発足します。この三つの大学がその後新設されるわけです。医学部は1919年、理学部は1929年、工学部は1924年に設置されます。

北大がたいへんに輝いた時代が、2回あるという人もいますが、私は3回かなと思っています。1回目は新渡戸稲造、内村鑑三を輩出した農学校時代。それは有島武郎が出たところで、そのロールが終わったんだろうと私は思っています。2回目は戦争が始まる直前に理学部ができたときです。後に東大総長になる茅誠司、中谷宇吉郎、牧野佐二郎、農学部では後の遺伝研の木原均らが続々と出ました。そういう戦前の一時期、これは理学部の立ち上がった時期、さらに農学部が立ち上がった時期です。その後昭和20年代の初め、旧制大学が新制大学に切り替わる直前に、法文学部ができます。これは何もないところで、北海道にも文化の香りをとということでしたが、学生が鉛筆を売って本を買うという時代です。私も旧制中学の頃の記憶に残っているのですが、一丸となって学生も教官もがんばりました。つまり、手づくりで大学をつくり、みんなでやった時代に、大変にすばらしい人たちが輩出してあります。例えば、JR東日本の松田昌士さんとか、たくさんの一線級の会社の人たちがその文系から出ています。おそらく何にもなかったバラックの中で勉強した人が、いま社会のリーダーシップを握っている。これは非常におもしろい、大学のもっている基本的な性格であると思っております。エスタブリッシュされた学部からは、そういうようなパイオニアであるとか、非常に大きなリーダーになる人は出ておりません。官僚はたくさん出てあります。それから、そこそこの学者は出てあります。大物はなかなか出ない。というのは、やっぱり学問というのは、自分は何をするかというインセンティブなしには成長しないんだということを北大の歴史も見せているような気がします。

1926年、50周年記念のときにクラーク先生の像ができてまして、初代の像ですが、戦争中に鉄砲の弾に

持っていかれてまして、戦後にもう1回つくりなおしました。このときに、たいへんみなさん喜んでお祝いをしたのですが、内村鑑三は来ませんでした。かれは、『ここまで普通の大学に成り下がった北海道帝国大学の50周年記念には行く気にならない、札幌農学校はそんな学校ではなかった、ただの帝国大学に成り下がった北海道大学というのは、これからどうなるんだろうか。』と言って来なかったんです。後でまた来たんですが、内村鑑三という人は大変な人柄でありまして、大きな影響を残した人でした。おそらく日本の戦後の文化をつくった根源が内村鑑三だと思います。そのあと、昭和16年低温科学研究所ができる。当時は、学士恩賜賞をもらいますと研究所を一つくれたんです。これは中谷宇吉郎先生の研究に与えられたものです。それから、そのあと触媒研ができました。これも堀内寿郎先生の恩賜賞受賞に伴って与えられたものですが、こんなふうになんか少しずつ大学は整備されていきます。内村鑑三の門下からは数々の後進が育っています。神学校の牧師さんになる南原繁であるとか、矢内原忠雄であるとか、それから岩波茂雄、最高裁長官になる田中耕太郎。文部大臣も続出してあります。森戸辰男、阿部能成、前田多聞、天野貞祐、全部この門下から出ています。実は、矢内原さんが戦後、北大にいられて講演したときに、東京帝国大学は日本をつくった、北海道大学は日本の精神をつくった、と講演して帰られたことがあります。そういう意味で内村鑑三と新渡戸稲造は重要です。新渡戸稲造は最後は国際連盟のバイス・プレジデントで亡くなります。ロシアが侵入したカレリア地区を巡って、フィンランドと停戦協定を結んだのが、新渡戸稲造の大功績なんですけれども、そういうことは、ほとんど今知られておりません。

このように、北海道帝国大学はいろんなことを言われながら育ってまいりました。そして、昭和16年に戦争に突入し、兵役が2年半に短縮されます。太平洋戦争の始まりです。18年に学徒動員が開始されます。正確に記録されてはいませんが、私の部屋にある校旗は、専門部の人たちが神宮外苑での出征式に持って行った旗だったと聞いてあります。戦後は米軍が進駐して北大の事務局も占領されてまして、オクラホマ州兵が入りまして、暴行によって死傷者も出ています。大学の中を、夜歩くことが出来なかった大変な時代が、私の中学時代にありました。法文学部ができてまして文系が並んで北海道大学は、ようやく

総合大学になります。そして昭和21年、女子学生が2人法文学部に、予科に2,3人入ってくるという共学が始まります。それから後、北海道大学は旧制から新制に変わって、ご存知のように、今のようなかたちになり、大学院が昭和28年に設置されました。私が入ったのは、この学校の最初から二つめの大学院でございまして、大学院生はまったくいなかった時代です。それから、クラーク会館という日本最初の学生会館が35年にできます。そして、例に漏れず大学紛争があり、環境科学研究科が日本で初めてできます。スラブ研究センター、それから教養部が廃止されたというのはお定まりのコースでした。

私が総長になった次の年、創基120周年を迎えまして、新渡戸先生の像を、先輩がたのご寄付でつくって

もらいました。いま理学部本館を総合博物館にするため1億円を投入して大改修しており、来年完成します。それから、大学院重点化。大学院を核にしまして、教官を全部大学院に置いて、学部を下にする。もちろん学部教育は、大学院の根幹でございまして、そういう組織ではあっても学部教育を手抜きしてはいけません。しかし、学部で常識を超えるようなスペシャルな講義をする人は、学生にとっても迷惑です。学校にとっても迷惑でございまして、学生に対して教育はどうしたらいいかということ、学部では本気になって考えています。大学院大学というのは、高度な目的をもっています。こうして、北海道大学は西暦2001年の来年、125年を迎えるということになっております。

倫理規定とセクシャル・ハラスメントについて

副学長・高等教育機能開発総合センター長 前出 吉光

副学長をしております前出と申します。よろしくお願いたします。本学には教育担当と研究担当の副学長がおります。私は教育担当で、獣医学部の教授ですが、丹保先生のご指名により平成11年4月から副学長を務めております。高等教育機能開発総合センターは昔の教養部に相当しますが、教育担当副学長ということで、そのセンター長を兼ねているということです。高等教育センターは、四つの部でできており、研究部は三つあります。そのほかに全学教育部があり、1年生、2年生に対する全学教育を行っています。各学部から先生方においていただいて、講義を担当していただいているわけです。昔、旧教養部の頃には教養部教官という方々がおられました。その教養部が平成7年に廃止されました。それまでおられた教養部の先生方は、それぞれ本来おられました

学部に戻られました。それぞれの科目で非常に多くの先生を出しておられた学部が、いま全学教育の責任部局となっています。全学の教官は、今年の2月で2360名おります。しかし、責任部局の先生だけでは教えきれないので、特に一般教育演習については全学部をお願いしようということで始めているところです。ご承知のように、全学教育には入学者の学力のバラツキ、特に高校の教育課程を反映して知識に偏りがあるという問題があります。つまり、生物学を勉強していないとか、歴史を全く知らないとか、そういう学生がたくさん入ってきているわけです。こういう学生が学部の専門教育を受けると授業についていけないということになるわけです。北海道大学を第一志望で入ってくる学生のだいたい80%ぐらいは北大に入学して満足している。ところが、

せっかく入ったんだけど、半年ぐらい経ってからもう一度調査しますと、現状に満足している、北大に満足しているという学生の比率が、ともにガクンと下がります。半分ぐらいになってしまう。その原因をいろいろ調べてみますと、一つには一年生が、自分が期待していた大学での学習と現実のそれとのギャップが大きく、すっかり幻滅してしまっているという実情があります。先生方は、君達はもう大学生なんだから、大学の講義が難かしいのはあたりまえなんだから、わからなければ自分達で勉強しろ、というような姿勢で教えられる。私たちもそういう姿勢で教えられてきたんです。しかし、今の学生達にとっては、どうしていいかわからない、親を失った子供のような格好になってしまいます。これでもう見放された、と思込みドロップアウトする例が非常に増えてきました。ですから、大学とはどういうところで、何をやっているのか、を最初に1年生の一番早い段階で教えなければならない。それには少人数教育が一番効果的ですから、一般教育演習という名称で開講しています。この科目は25人を上限とする人数制限をしまして、それ以上は希望があっても受け付けられないとして開講します。好評ですが、それだけのコマ数を用意せねばなりません。このコマ数を各学部を担当していただく必要があり、各学部講師以上10人に付き1コマ出してくれ、というお願いをしています。なかなか協力してくれないところが多くて困っていましたが、最近ようやく増えてまいりました。是非、先生方も、これから来年もありますので、講義の提供をしていただければありがたいと思います。

先程、総長から、札幌農学校以来の本学の輝かしい伝統をお話いただいて、そこから急にセクハラという話になりますと、なかなか先生方はついていけないと思いますのでさっさとやります。セクハラは、世界的な問題で、特に、男女雇用均等法に基づいて、職場でそういうことをしてはいけないという社会常識と同じことを言っているわけです。それを徹底するための通知がありまして、各省庁等において、職員が守るべきものとして定められています。大学の場合、文部省から訓示があり、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する施策を実施するために、ということで各大学において、それに沿って対応してください、とのことです。これは去年の4月のことでした。去年の4月から、本学ではセクシュアル・ハラスメントに

対応いたしまして、セクハラ相談室を設置しております。ここには相談員を置き、いろいろ苦情があればここを通して対応していく、相談のしくみを作りました。そこでいろんなセクハラに関するキャンペーンを行っております。お手許にお配りしていますが、そういう手帳がございますので、見ておいていただければいいと思います。

言葉は使われてしまいますと、相手にどのように影響を与えたかを、言った方はなかなか解らないものです。そういうことで性的話については慎重にお願いします。これは常識的な範囲ですので、見ておいていただければよいかと思います。簡単にいえば、男のくせにとか女のくせにとか、というのは、これは禁句だそうです。非常に、いろいろと問題が出てくるかと思いますが、これに関しては、これ以上申しません。セクシュアル・ハラスメントについては充分ご注意ください。

もう一つ、セクハラに対しまして、アカハラという言葉がございます。アカデミック・ハラスメントということです。略してアカハラと言っているのですが、要するに、先生が自分の立場を利用して、学生にいろいろと不利益を与えることです。学生が不利益を蒙ったと感じますと、それは一種のハラスメントになる、ということです。最近、非常に増えてきております。本学には学生相談室がありますが、そこでの相談事項は、実は、むしろアカハラのほうが多いのです。

例えば、一つの事例です。ある研究科の学生が、修士課程に入学した際に、指導教官に対して博士課程に進むということを言っていたのですが、その途中で事情があって公務員試験を受けて就職したいと指導教官に伝えました。指導教官は、公務員になるなら修士課程を卒業する必要はないというわけで、卒業させない、ということまで言ったそうです。そして、仮に公務員試験に合格しなかった場合どうするのだ、と学生に尋ねました。その学生は、自分は放射線技師の資格を持っているので、その関係の仕事を探します、と言ったら、たかだか放射線技師程度の職に甘んじるのか、と答えたそうです。これは学生の側の具体的な申し出でしたが、多分指導教官は、君はせっかく才能を持っているのに、もったいないじゃないか、という意味を込めておっしゃったんだろうと思います。しかし、受け止める学生の方は、全人格を否定されたように感じてしまう。そこで、これを相談室の方に話

して教官を指導してくれるよう申し出ました。この件は、研究科長からその教官に注意をするということで一応落ち着きました。大学院生は指導教官と接する時間が長く、先生は強大な権力を持っています。学生はそういう意味で、全く無力ですので、そういう学生に対して、教官がこういう姿勢で臨むということは大変問題です。特に、研究に熱心な先生ほど、大学院生は自分の手足だという感覚でいます。私に一任すればよろしい、というようなやり方をするわけですが、これからは、それは通用しません。大学院の学生といえども、きちんと授業料を払って入ってきています。それを指導するのは、教官の当然の務めですから、そういうところを是非気をつけておいていただきたいと思います。

いまは学生が私どものところに相談に来ていますけれども、こういう関係がこじれてまいりますと、直接抗議行動に出ることがあります。最近あった事件ですが、院生の口座を使って、研究費を流用していたんじゃないか、と学生が投書して新聞に取り上げられています。こんなこともありますので、教官と学生との良い関係をつくっていただきたいと思います。今の学生は私どもとは感覚が違いますので、私たちが簡単に強く言ってしまうと、もう立ち上がれなくなるという例が非常に増えてきております。それと関係あるかどうかわかりませんが、昨年の本学の学生の自殺の件数が7名、それまでは大体毎年2名程度でしたが、急にそれだけ増加しました。しかも大学

院の学生が多い。もちろん、いろんな原因があるんだろうと思いますが、是非学生に対しては十分に配慮をしていただきたいと思います。

この会は当初、新任教官歓迎会という名称で行っておりました。高等教育開発研究部で、実際の学生に対して教育をどうするか、というお話を新任の先生にしていたわけですが、せっかく採用されたのですから大学の組織についても少しお話をしたほうがいいだろう、ということから、このようにセクハラについても説明することになりました。私たちは教育公務員ですが、特別に教育公務員ということで、いろいろな特例措置を受けています。それだけ責任も重いのです。そこをこれから総務部長からお話していただきます。総務部長といえますと大変偉い方です。大学は私たち教官組織と事務組織の二つがあって、この二つの相互協力によって運営されているわけですが、事務の本部は事務局といひまして、正門入って右側の日の丸が揚がっている建物ですから、すぐわかります。事務局は大きく分けますと総務部と学務部、総務部は人事などを担当しています。学務部は教育に関係するところ、それから経理部、施設部の四部があります。それぞれに部長、課長がいます。課長以上の方は2、3年で次のところへ移っていかれるのですが、この大学におられる間はいろいろと尽くしていただいております。ただいまの総務部長はなかなかの人物でございます。これからのお話、期待していただいてよろしいかと思ひます。

国家公務員の服務及び倫理について

総務部長 早川 明彦

早川です。去年までは、私の出番はありませんでしたが、今年のご命令があり、出てきました。資料には、先生方が一読されて、「しなければならない」という結び言葉が、ずらっと出てきて、面白くない話など、ご判断なされたかと思ひます。しかし、先生方

の兼業の問題など、かいつまんでお話をいたしますので、ちょっとの間、お付き合いを頂きたいと思ひます。

国家公務員の服務の根本基準は国家公務員法に書かれていますが、これは、民間会社で言えば就業規則

みたいなものです。民間会社でも、その会社のイメージダウンに繋がるような行いをすれば、当然許されないでしょうし、会社の機密事項を世間に対して漏らすというようなことも、当然許されないでしょう。また、勤務時間が、予め定められているわけですが、その勤務時間の一部分だけ勤務してもらえれば結構です、という場合もないでしょう。それから、二足のわらじ大歓迎です、というような企業もないと思います。これらについて、それぞれのことが、国公法の96条から106条までに書いてあります。それぞれ難しく書かれてはいますが内容は簡単です。例えば、98条には、法令および上司の命令に従う義務とあります。私は副学長の命令により、今日お話をさせていただいています。これに違反しますと私も処分をされかねません。副学長の命令に忠実に従って、今日は出てまいりました。

特に申し上げたいのは、この中で兼職、兼業が禁止されているという部分です。この趣旨は、職務専念義務にあります。世間に対して国家公務員はこのように職務に従事いたしますと、宣言しているようなものです。法は、職務に支障の生ずるおそれがある、ということで兼職、兼業を禁じています。

それから、職務と兼業先との間に利害関係が生じて、職務の公正を阻害するおそれがある場合。例えば、職務上で相手に対して指導監督をすとか、補助金を交付するとか、物品が納入されているとか、そういう利害関係がある場合は、その恐れは一層強いと思います。それから兼職兼業すること自体が、公務員の信用を傷つけるおそれがある場合。例えば、入試問題を作成されない方であっても、大学の先生が予備校の講師を兼ねるような場合は、公正な入試がなされているのだろうか、という疑いを抱かせることとなります。もちろん予備校の講師は、みなさんから申請が出てきても各部局長は、認めません。

以上申し上げた理由で、原則的に兼職、兼業が禁止されています。ただ、たまたま、依頼を受けて講演ですとか、著作をして謝礼を受け取る場合がありますが、これは、禁止行為には該当しないとされています。また、先生方の場合には、職務とその責任の特殊性に基きまして、教育公務員特例法で、これが解除されています。ただ、本務の遂行に支障がないと任命権者において認める場合には、という制約があります。本務の遂行に支障がないという条件ですので、従来は、7件週8時間以内という制約がありました。勤

務時間が1週間のうちの40時間ですので、1/5ぐらいはこういうことに時間を割いてもいいだろうということです。アメリカに範をとったようですが、規制緩和の一環としてこの解除がなされました。だからといって、勤務時間のほとんどを、その兼業に充てているというわけではなくて、任命権者において認める場合ですから所要の手続きが必要です。かつて、医者の世界で無届兼業がありました。相当、国会等でも問題になり、医者が豪遊できるのはどうしてか、というような質問がでたりして、当時は華々しく新聞等で報道されました。今はほとんど認識がいきなり、所要の手続きをとっていただいています。無届、無許可の兼業には、世間の目が厳しいことをご理解いただきたいと思います。逆に、先生方のほうで断りたいという時に、7件週8時間以内ということを利用して、どうしてもと頼まれたんだけど、事務が許してくれないんだという具合に、言い訳に使っていただいてもよろしいかと思います。

それから昨年、問題提起されたことですが、一橋大学の教授がソニーという会社の社外重役を務めたいと申し出たことがありました。これを契機にいろんな議論がございました。しかし、人事院の公平審査局長をお務めになった方が、新聞でこんなことを言っておられました。『兼業問題は大学教授の基本に関わっている。学生が1時間の講義を受けるのに、3時間の準備を必要とする前提からいえば、教授は学内で学生の指導にもっと時間を割く必要はないか。』国立大学に対して理解のあるような発言をする方もたくさんおられるのですが、このような見方をする方も、一方ではおられます。先生方も少しご留意いただきたい点だと思います。教授が問題提起されました件は、人事院が、既に今年度から新たな三つの規則を発出しています。技術移転事業者の役員等に就く場合には、人事院の承認があれば認められます。技術移転事業者というのは、例えば北海道TLO株式会社です。私共のもう一人の副学長が、6月の取締役会で副社長に就任が決まるようです。これも、すべて所要の手続きをとっています。許可するには、必要な知見を有しているという一定の制限があります。それから研究成果活用の役員につきましては、研究成果を自ら創出した方が、その企業の役員に就かれる場合という制限があります。それから株式会社ですが、これは株式会社、有限会社ということでご理解いただきたい。社外監査役に就く場合にも、一定の知見があれ

ば認めますが、人事院の承認が必要です。教授が投げられた一石が、このようなことに結びついて、少しずつ変わりつつあるということをご理解ください。ただ、一橋の教授でおられて、ソニーの社外重役を兼任できるかという、これはまだ認められておりません。

我々の、勤務を律する仕組みは、従前はこれだけでした。しかし、不祥事が続発したので各省で、反省の意味を込めて、訓令を制定いたしました。この文部省の訓令には教官のいわゆる倫理基準みたいなものは入らないので、各大学で作りました。北大も倫理基準、倫理規定をつくってききました。ところが中央官庁の高級官僚の方々に不祥事が続発しました。橋本内閣の時に、どうも幹部職員の方に偏って問題が起きる。また、再発防止策をとっているにも拘わらず、不祥事が続発する。これは、幹部職員に真剣な反省がないのではないか。そういう風潮が部内に蔓延してはいないか。また、本人がやめたいという、すぐに辞職を承認してしまうことも批判されました。やめたあとに不祥事が発覚したり、あるいは不祥事を理由にしてやめるわけですが、事後にまた別の不祥事がみつかったりしました。これではいけないと、昨年8月に各党が国家公務員倫理法を議員立法で作り、今年の4月から、施行されています。今までは倫理も含めた服務は国家公務員法で全て律していましたが、国家公務員倫理法ができあがり、今はこの二本立てで進んでいます。

先程申し上げましたように幹部職員にこういう事件が、ずいぶん多かった。従来ですと、小役人の金銭授受にからむ不祥事が多かったのですが、このところ数年の不祥事は、事件そのものが随分多様で入り組んできています。また、相手が公務員を陥れるようなことも、いくぶんかはみられるようです。過剰な内容であるということで一例ご紹介いたします。厚生省で県の特別養護老人ホームにからんで、国の補助金を出す立場を使い、県に出向させていた自分の子飼いの部下を、通常の人事のルールですと戻す時期であるのに戻さず、その利害関係者の要望を入れて業者の便宜を継続して図っていきました。また、その相手から高級自動車を提供されて、それを乗り回していた。それから、高級マンションを手に入れた。あるいは、執務室で現金を受けとった。そういう悪いことをしたことがありました。

残念ながら文部省にも、過去にありました。リク

ルートの会社が就職情報誌の発行部数を伸ばそうとしたんでしょう。国のそういう就職指導、進路指導について何か知り得る立場にいたいということで国の審議会の委員に任命された。見返りに未公開株、値上がり確実な未公開株を受けたそうです。

また、大蔵省の金融検査部が、検査の日程を事前に漏らしたりしている。彼らは情報の見返りに、破格の接待を受けていました。また、自分達だけで飲み食いした分の支払いを付回ししました。これが、まさに国家公務員倫理法制定の発端でした。一部の特権意識が生じていたのではないのでしょうか。

それから、防衛庁の調達実施本部で水増し請求事件がありました。国の金ですから、余計に払ってれば本来は返させるわけです。ところが自分達の金でもないのに、返させる際に圧縮したんだそうです。その見返りとして天下り枠の確保、賄賂を要求したとって裁かれた事件がございました。

大学にも残念ながら大きな事件がありました、名古屋大学医学部の教授が新薬の研究開発にからんで賄賂をうけとった。2億5千万という多額の金額です。受託研究に製薬会社の研究員と受託研究費を同時に受け入れて、正規の手続きで実施している部分以外に受け取りました。裁判になり、ご本人は技術指導料ということで言い張っていたようですが、技術指導料としては2億5千万はあまりにも高額であるということで裁かれています。この裁判では、裁判長は、製薬会社に対する強い立場を利用して賄賂を要求するなど私利私欲に基づいた悪質な犯行と指弾しました。

また、残念ですが、事務職員も悪いことをしました。つい最近、12年の4月16日に京都大学で起こりました。先生方が奨学寄付金を民間会社から受け入れますが、それを1千万ほど着服したそうです。横領の罪で現在、裁かれています。ただ、医学部がその後よく調べてみたら、1千万どころかどうも3千万円くらい横領されたい。管理体制、あるいはチェック体制が杜撰だったようです。こういう事件があると、世間の方は、そういうふうな風潮があるのかとか、蔓延しているんじゃないかとか、邪推されます。

国家公務員倫理法の遵守すべき、倫理原則のA,B,Cを3点ほど掲げておきます。これは法律に書いてあることなんですが、常に公正な職務の執行にあたらなければならない。職務や地位を私利私欲の為に用いてはならない。権限の行使の対象となる者からの贈与等をうけてはならない。それから、すでに先程事

件をいくつか申しあげましたけれども、起こってしまった多様な不正利得の方法が、9つほど政令に書かれています。金銭の贈与を利害関係者から受けてはならない。金銭の貸し付けを受けてはならない。物品の無償貸付を受けてはならない。無償で役務の提供を受けてはならない。未公開株の譲渡を受けてはならない。供応接待を受けてはならない。供に利害関係者と飲食をしてはならない。供に遊戯、ゴルフをしてはならない。供に旅行をしてはならない。かなり厳しいものです。この例のようなことをしますと、4種類の懲戒処分が待っております。まずは免職、これは一回で公務部内から追放です。それから停職、減給、戒告。戒告は、将来を戒めるもので、定期昇給などにも影響がでます。ついこの間の新聞で、昨年度の国家公務員の懲戒処分が増えたと書かれていました。どう増えたかについて人事院のコメントがでておりましたが、郵政省等でかなり厳しく処分に臨んだそうです。不祥事が増えたわけではありません。もともと処分しなければならなかったことを厳しくしたようです。かなり時代が変わってきています。

それから、こちら側が、気をつけていても、相手がいぶん手の混んだやり方をしてくる場合があります。これは法律に書いてありますが、例えば勉強会に名を借りて、供応する場合。ちょっと難しいんですが、名を借りて勉強会をやりますから是非ご出席くださいと案内があります。その帰途にお車代が渡される。中を見ると、高額なお金が入っていることがある。このような場合は、何かその後に怖いことがあるのではないかと、気をつけてください。

例が少し古いのですが、沖縄返還交渉に絡んで、新聞記者が、外務省の審議官秘書を籠絡いたしまして、男女の関係を結んで、審議官のところに戻されてくる書類のコピーを要求しました。もともと恋愛感情などないのに、その人は関係を利用して相手が断れないような状態に落とし込んで、しかも出所がわかるように、ある国会議員にこういう文書があると渡しました。返還が成ってしまうと、全然省みない、二度とお付き合いしない点が裁判で着目されました。もちろん、外務省の審議官秘書は、さきほどの服務規定の守秘義務違反で懲役6ヶ月の実刑をうけました。記者は報道の自由、取材の自由ということで対抗したようです。彼は国家公務員ではありませんが、相手の心理状態につけ込んで、しかも断れないような状態にまで追い込んでおいて、自分の取材目的を達す

るとはという理由で、国公法に規定がある国家公務員をそのかした罪で、裁かれた事件があります。ご自分で気をつけておられても、こういうようなことがあります。

この間テレビみてたら、興味深い事件が報じられていました。東京では、千代田線とか東武東上線とかの混んだ電車で痴漢とかが随分あって、今は婦人警官をたくさん乗り込ませているようです。東京では、電車に乗るときは両手をあげていたほうがいいようです。ある方が、ヘッドホンの音がカシャカシャうるさくて、女性に注意したそうです。そうしたら、降り際に駅員に突き出されて、この人チカンですと訴えられました。ご本人は、まったくそのようなことをした覚えはないし、ただ思い当たるとしたらこの注意したことだけです。それが逆に利用された。先程、セクハラのことを、副学長が話されましたが、研究室の中で、女子学生が一人で入ってきたときには、研究室のドアを開けておきなさい、と言われていました。また、昔はよそからいただくカレンダーには女性の水着姿がありました。それをそのまま掲げておくと、相手がセクハラのリフェリーなんですから、該当する場合もあります。カレンダーは、数字だけ入っているのがいいと思います。そういうことで、我々公務員は、清く、正しく仕事していこうじゃありませんか。もし、これは許されるんだらうかと、先生方で疑問をおもちになったら、お近くの事務部に是非ご相談ください。国家公務員倫理教本を先生方一人ひとりに配ってあると思いますので、ご覧ください。どうもありがとうございました。

質疑応答

質問者：難しいのは会食の範囲です。会食はよくするわけですが、それが利害関係があるかないかは、その場ではわからなくて後でわかる。その辺、つまり一切しない、するなということになっているのか。それとも、非常に注意しろということなのか、説明していただきたいと思います。

講演者：逃げるようで申し訳ないのですが、総長は、部局長会議等で説明したときに、従来どうりでいいんですよ、と申されました。従来やってないんですから、触れるようなことは、当然必要な場合もあります。産学官の連携を、なお一層推進していこうというときに、必要なものも当然あります。それで、5千円を超えたときには、届け出ていただきたいというこ

とです。弁当で昼食をとられるような場合には、別に、ご報告いりませんし、細かく縛るということはどうでしょうか。

質問者：その際自分でお金を払いさえすれば、いいということではないんですね。

講演者：そうです。割り勘でもダメです。

質問者：一つ質問したいんですけども。利害関係という言葉が、ここで出てくるんですが、国家公務員もいろいろあり、許認可をもっている場合があります。

す。このときは、許認可と利害関係とが非常に密接につながっています。しかし、教官の場合、許認可は何もないと思うんですが、何かあるのか、その辺、教えていただきたい。教官の場合の利害関係とは、どういうものを想定されるのですか。

講演者：例えば、高額な研究機器を購入するときなどが想定されます。機器を購入したいという側と、機器を売りたいという側とが存在することになります。決定権があればなおさらです。

学生評価と成績評価

医学研究科教授 阿部 和厚

私は、北大の教育改革の仕事に10年以上関係しています。医学部の学部教育のカリキュラム、大学院重点化の基本構想は、私が中心となってデザインしました。点検評価委員会でも、はじめから今まで9年間、仕事をしています。今日の成績評価については、以前にこの点検評価で行いました仕事を紹介します。また、教授法も研究しています。教授法のところでたとえば、OHPの使い方は、基本的には、OHPを右に置き、手でシートをやりとりできるようにします。

はじめから脱線しますが、この教室を紹介いたします。私は、この部屋やこの建物の設計にも関わりました。ここをスタジオ型の多目的教室という主旨で設計しました。前が広がっていますのは、いろんな演技をすることを想定しています。例えば、医学部で私が開講している授業で「医学史」という講義がありますが、そこでは学生が劇を演じます。テーマが与えられて、いろんな形式の発表をしてもよい仕組みです。45分くらいの発表をしてもらいますが、その中でかなりのグループが、劇形式の発表を行うようになってきました。それをみていますと、従来の教室ではとてもできない。それで、こういう教室があればいい

いなあと感じていました。基本的には生徒と先生は同じレベルで、先生は演壇の上にはいないのが、これからの教育ではないかと思えます。ですから演壇はないほうがいい。その分、広くなります。ここは本当は階段教室にしたかったんです。ところが階段教室にはできませんでした。建物の用語に階高というのがあります。この6階建ての各階高を全部同じに揃えなければならないという建築上の常識があるらしい。頑張ったんですが、この階だけ別にすることはできませんでした。高さがもう1mあると階段ができて、ステージが要らなくなるんです。それができなかったのが非常に残念ですが、前に広いところがあって、ここで演技もできるし、音楽会もできます。そういう新しい教育をここから始めたいと考えています。テレビ撮影もできるようになっています。この後ろで編集、調整ができる部屋があります。まだ設備は入っていません。ここでは、新しい時代の教育のためと、学生活動や授業を通じてメディア教材ができていく用意があります。建物、部屋という入れ物ができたけれど、肝心の機材が入っていません。北大のフロンティア精神を発揮してほしいですね。新しいかたちの教育がここから生まれていくように撮影したもの

は、ここから外へも発信できるように設計され、建築されてきたものです。隣には調整室、向こうにはSCSとあって、通信衛星を使って全国の大学を結ぶ施設が入ります。

評価のはじめに、機関の理念・目標、科目の目標あり

さて、今日は、教育に関わる様々な内容を、成績評価に絞りながらお話しします。去年は、この新任教官研修会で、「北大とは何か」ということで、ディスカッションしていただきました。北大はちょっと違う大学とみられていて、九州からも学生が来ます。ちょっと独特なカラーがあるように見える、ということですね。ところが昨年この集まりで、巷にそういう噂があるけれども、じゃあ北大とは何でしょうかと議論しました。例えば、ボーイズ、ビー・アンビシャスはよく知られています。では、ボーイズ、ビー・アンビシャスということ、何か特徴あることをしていますか、と聞きますと、誰も説明できません。それが現状です。北大の理念、北大とは何か、ということ、これからはっきりさせる必要があります。そこで、まず北大とは何かを議論していただいた後、短い時間で北大らしい科目をつくってもらいました。これが昨年の流れです。今日は、成績評価にフォーカスを絞っていくこととなります。

成績評価とは学生が授業を受けた後に、あなたは優ですとか不可ですとか、何点ですとして評価をつけることです。成績評価は教育の総体をあらわしています。ですから、教育とは何かということ、きちんとして踏まえて成績評価をすべきです。成績評価は、学生を評価するだけでなく、先生も評価されることです。同程度の能力のクラスの授業で、あるクラスでは、10人が不合格となったとしましょう。ところが、あるクラスでは30人落ちたとします。同じ実力のクラスであるので、30人も落ちたのは教え方が悪いこととなります。つまり、先生の評価にも結びつくわけです。

成績評価について、私たちがどういう責任を負うことになるかといいますと、学生が卒業するときに、どういうふうな付加価値をつけられているかにあります。これが社会的に評価されます。いふならば、私たちが評価されると考えたほうが、私たちの責任ははっきりします。とにかく、大学に入ってしまうといふような感覚で、かなりの大学生が入学して

きていて、勉強しなくなるのが結構います。大学に入ってきちんと勉強して、いい形で付加価値をもって外へ出て行く。そうした付加価値をつけさせるのが私たちの仕事です。そんな中でも、きちんと勉強する学生も入学させよう、ということでAO入試(Admission Office入試：一般のペーパーテストをしないで、書類、志望書、課題論文、面接などで入学者を選抜)もこれから実施することになっています。

このような流れの中で、理念、目標をまずはっきりさせる必要があるということで、みなさんにお配りした「北海道大学」という小冊子を作成しました。これは、北大の理念、目標、それから各学部の理念、目標、特徴ある教育、どういう学生にきてほしいか(求める学生像)をまとめています。とにかく大学にはいって勉強して、いい付加価値をつけて卒業してもらいたい。北大の特徴としてはっきりさせながら、アピールしていこうということで、去年のこの会で理念、目標をディスカッションしました。「北海道大学」はその流れの中でつくったものです。各学部に出してくださいと依頼するのでは、議論が百出してしまうまいかないでしょうから、私たちがすでに印刷されているものから引用して整理した後、各学部を確認してもらって、このようなものになりました。大きな国立大学で、このようにすべての学部を同じ形でまとめているのは他にないと思います。これは公になりました。そこでまた、北大の特徴を明確にし、さらに磨きをかけて特徴ある学生、北大として誇れる学生を外に出したいということです。

では、理念、目標とはなんのでしょうか。まず、学校は社会の必要性、ニーズがあってつくられます。いつも私が説明するのに、自動車学校の例をあげています。自動車の運転をしたい人のいる社会がある。そこで、運転できる人を育てることを目標とする学校ができる。運転したいのは生徒です。生徒が運転できるようにすることが学校の目的です。それに対して、運転できるようにする様々な授業科目があって、運転できるようになったかどうか評価されていきます。合格であれば合格。場合によっては、教え方がわるければ、直さなければなりません。例えば、交通事故があんまり多いから、もうちょっと厳しくしようというのであれば、そこを直さなければなりません。とにかく、こうしたことが学校の基本的な本体になる。あとは、いろんな方略や仕組みの中でつくられていく。教育全体のすすめ方はカリキュラム

に表されます。そこで、目標というものははっきりさせ、方略をねり、最後にはそれが評価されます。評価は全体に関わります。

教育組織

ここで、北大の仕組みを説明いたします。まず教務委員会があります。総長が委員長です。大学は教育のためにあるという姿勢がここで明確になります。様々な教育が行われています。大学院重点化大学の大学院教育、これも、これから非常に大事になります。それを支える学部教育、全学教育があります。全学教育は、一般教育あるいは教養教育とも呼ばれ、全学部に共通の教育をサポートする仕組みです。また、これから社会との連携ということも大事になります。大学は社会のためにあります。これからは社会人も大学を利用するという世の中になります。ユニバーサル教育というふうにいわれ、誰でも利用できる大学になっていきます。ですから社会との連携が非常に重要になってきます。生涯教育も、ここに含まれます。留学生の教育も含まれるでしょう。それから、入試も教育の一環です。このように北大の教育体制があり、さまざまな委員会、組織がこの下にあります。

まず、入学してきたばかりの学生が、主に勉強するところは、この高等教育機能開発総合センター、昔でいえば、教養部に相当するところです。ここに四つの部があります。全学教育部、これは全学部に共通する授業その他を、全学部の協力で学生に提供します。ここで、北大に特徴的なのは、昔、教養部というものが出てきたときに、他の大学では教養部担当の先生は教養部に所属しておりました。ところが、北大は教養部担当の先生の籍を、はじめからすべて専門の部局に置きました。50年前からです。生物の先生は理学部に籍を置く、そのような形です。これは、他の大学と非常に違うところです。他のほとんどの大学では、教養部がなくなって教養教育と専門教育を一貫せよという流れになってきたときに、教員の再配置で非常に苦労したのですが、北大にはこの苦労がありませんでした。そこが北大の特徴的なところです。

それから、センターには教育を様々な方面からサポートする研究組織があります。今年の春からできました入学者選抜企画研究部はAO入試等にも関係します。今日、私はその部長になる辞令をもらいましたが、今まで4年間、高等教育開発研究部の部長をしておりました。さらに、生涯学習計画研究部が、社会

との連携で教育を進めていくところです。社会との連携で問題なのは、生涯学習といいますと社会人だけが対象のような考えがあり、今まで日本の歴史はその考えで動いてるんですが、実際は大学生もいわば生涯学習の一環として勉強しているのです。そこで、卒業しても大学を利用する、そういうふうには理解したほうがいいということになっております。したがって、生涯学習と言っても社会人だけでなく、大学全体に関わることになります。

続いて、専門分野に固有の学部教育があり、次に固有の大学院教育があり、これがこれから非常に重要になってきます。ですが大学院教育は学部教育に支えられ、センターの教育、全学教育にも支えられています。

教育改革戦略のなかでの学業成績評価

次に、教育改革戦略の経過を解説します。平成4年に点検評価委員会ができて教育の点検評価でも様々なことが行われました。例えば、学生による授業評価も、平成5年、6年と全学規模で実施されました。これは、大きい大学では最初の方です。この流れの中で、学生の教育に関わることは評価される必要がありますから、教育業績評価が重要視され始めます。また、教育に関する基礎的な考え方を持つ必要があるという考えから、今で言いますところのFD (Faculty Development: 教員研修)も企画されました。最近北大は全学規模で始めました。このFDは医学部で、平成4年に私が中心となり実施しており、非常に有効に機能しています。全学的FDは最近始めましたが、全国的に目立っています。また、様々な業績評価が行われてきています。

平成9年に、成績評価についてのアンケート調査があります。これは、私が点検評価委員会の中で発想し、提案、実施しました。実際に、教員の教育業績評価やFDは、点検評価委員会で初めから主張してまいりました。平成8年には教育業績評価の方法を提案しましたが、なかなか乗ってこないものですから、現状の流れの中で、これを試みました。現状を見てみようというきっかけは、平成8年の全学教育レビューです。平成7年から教養部がなくなり、新しい教育体制になりました。その教育がどうなっているかを学生に評価してもらいましたら、成績評価がバラバラだというクレームがついてきました。つまり先生方が非常にバラバラなことをやっている。共通の理解

をもっていない、という学生の不満をつぎのバネにしようと、成績評価のことを調べることにしました。

どういうふうバラバラであったかご紹介いたします。例えば、教養1年生、2年生の一般教育にこういう状況がありました。物理学1を25人の先生が担当しています。もちろん、クラスによって多少力は違うと思いますが、優の比率の範囲は3から63%、半分以上優をつけている先生もいる。それから、不可の範囲は0から45%です。化学でも範囲は広がっています。必修科目ですと不可は留年となりますので、学生にとっての重要な問題は、不可です。約3割というクラスもありました。私が関係した医学部は50人づつの二つのクラスに分かれています。化学で一つのクラスは不合格はだれもいませんでしたが、もう一つのクラスは16人、32%が留年になりました。おなじ医学部の学生ですから、ランダムに分けられているはずで、実力としては同じくらいです。それが、そんなに差があるわけです。ですから、これは非常に問題なわけです。それで成績評価を考えていただくということになりました。結局、調査をしまして、報告書にまとめました。全学で先生1500人位、学生2500人位を対象にしましたので、データは大量になり、いろんな意見が出てきました。とにかく、成績評価がバラバラである。じゃあ、どうしなければいけないのかと議論されました。

その結果、まず課題としてはシラバスの充実が挙げられました。シラバスとは科目の設計そのものです。事前に設計されていなければならない。設計にしたがって授業を展開することになります。学生も先生も、その点をはっきり意識していない人が結構多いわけです。まず、シラバスをしっかりとしましょう。それから、授業方法です。実力が同じで、もし片方で落ちる人が多いのであれば、教え方がわるいということになります。それから、成績評価の基準が違えば、当然また違ってきます。成績評価には様々な方法があります。これを調べる段階で、いまの学生が非常にあまえている、子供だと、そういう点もかなり浮き彫りになりました。このように、問題点をまずはっきりさせて、FDをやりたいということになりました。例えば、成績評価とはどういうものかについて、まず共通の理解を持とう。シラバスのつくり方をきちんと知ろう。基準をはっきりさせよう。こうしたことを勉強するようにしましょう。このように様々な方策が考えられ、実際にFDも具体化されていきま

した。

教育業績評価と授業評価

平成10年から大学全体のFDを行うようにしました。例えば、今は大学院大学になり、研究することが中心で、研究だけしていたい。先生方のほとんどは研究だけしていただきたいのですが、実際は、給料は教育でもらっています。そこで、教育をきちんと評価する目的で、総合業績評価がはじまりました。これは教育業績評価のウエートがかなり大きい。そのほか、社会貢献、管理運営。管理運営なしに大学は動いていきませんので、管理運営に参加することも加えて、総合的な評価を目的に、去年から始めました。これは自己申請型で、先生方が申請したものを評価します。

逆に、教育をしている人が、受け手から評価をうける、学生による授業評価も、昨年からは毎年行うことになりました。ここではいろんな問題が出てきました。学生からのコメントをまとめますと、教授法に関する教科書ができて、それを後ろにまとめています。そんなふうに進んできました。

目標の種類と成績評価

評価について簡単にご紹介します。成績評価は、ある理論に基づいて説明できます。例えば、先生が学生を評価します。それから、教え方の問題もあります。それを評価する場合もあります。それから、何を評価するか、ここが問題です。きちんと理解する必要ががあります。評価をするためには事前に、まず何を勉強して欲しいかということ、はっきりさせておく必要があります。最初に、理念、目標、科目の存在意義というものを明確にしておき、最後にその目標が達成されたかどうかを評価することになります。様々な分解の方法がありますが、評価の中身を分解すると、昔からよく使われている方法として、知識に関係するところ、態度・習慣に関係するところ、技能に関係するところとなります。

今までの大学の教育は、知識一辺倒だった気がします。しかも、覚えればよいという、非常に浅いレベルで成績を評価していた傾向があります。いうなれば、先生が自分の専門を唱え、最後にそれを覚えていたかどうかを試験する。それで評価する傾向があったと思います。もちろん、もう少し深く、それを使っているいろいろなことを解釈することも当然あったでしょう。例えば、初めて出会う知識に関連する問題を

出し、解決してもらったでしょう。しかし、一番多いのは、記憶のレベルだけの試験だったと思います。今の知識は、どんどん変わっていきますので、新たな知識を、どうやって自分で覚えていくかが非常に重要です。普通の勉強のし方とか、様々な態度・習慣がとて大切になってきます。最近の大学で試みられている課題探求型学習の目標は、ほとんどここに集中すると思われれます。この点を明確に意識して、授業を設計していく必要があるでしょう。一方、技能は割合簡単で、自動車学校であれば、強く意識しなくても自動車が運転できるようになるということです。これはわかり易いと思います。いま大学教育では、特にこの中の、態度・習慣が非常に問題になっています。ここがとて重要視されます。これを意識しますと、誰を評価するか、という部分も容易に理解できます。

それから、評価の時期を最後の出口評価に絞れば、まず始める前と終わったときを較べることが本当の評価になります。始めの能力はわかっていることにして、普通は一番最後だけで、評価したりします。また、様々な評価方法があることも知っておく必要があります。例えば、形成評価と呼ばれる評価は、途中で何回も評価し、学生の理解の度合いをチェックしながら、先生の教え方もそこにあわせていく方法もあります。フィードバックを目的とする評価で、科目の進行中に何回も実施する重要な手法です。科目が終わって、最後には総括評価で目標に到達しているかどうかを判定し、合否を決めていきます。これには、先生の社会責任がかかっています。

評価の方法には、ペーパーテスト、論述、口頭試験があります。それから、客観テストとはよくいわれる、いまの学生が非常に得意な、 \times 方式、マークシート方式、これも客観テストです。これは使い方によっては、結構うまくいくこともあります。それから様々なシミュレーション。シミュレーションは、ある現実と近い状況をつくって、そこでいろいろな試験をしていくことです。最近ではコンピュータも使われだしました。これは分野によると思いますが、例えば、飛行機操縦のコンピュータ・シミュレーションがあります。ほとんど操縦席とおなじものを、コンピュータを組みこんでこの教室のようなところにつくって、テレビをみながら飛行機の操縦をテストすることができます。

それから実地試験、観察。これも重要視されます。

いままでのところは、みなさんよく経験してますから分かります。それから、レポート、これらで先程の態度・習慣そのあたりの評価をどうやって実行するかが問題です。様々なやり方で評価していきになりますが、資料に項目だけあげてあります。チェックリストとか尺度評価という方法があります。例えば、いろんなアンケートがきますね。1点、2点、3点、4点、5点からどれかを選んでください。私の話し方はいいですか、と尋ねたときの回答が、全然だめですよ1点とか、まあまあ普通ですよ3点とか、非常にいいですよ5点とかです。こうした尺度評価をたくさん集めると、かなり公平な態度・習慣、いわゆるパフォーマンスの評価にうまく使えます。

それから、書いたもので評価していく場合でも、多様な手法がみられます。ポートフォリオ(学習の過程ででてくるノートや記論、レポートのファイル)は最近よく言われるようになりましたが、大学では、まだ、あまり使われていません。私が教官の業績評価の報告に使うように主張していますが、なかなか理解されなくて困っています。教育の業績評価というときに、教育に関わるあるデータを、その個人の様々なデータをまとめて出して評価をしてもらう。これまでの実績をファイルにしたようなもの、それもポートフォリオになります。最近、私は学生の評価にも採用しています。なかなか学生が理解せず困っていますが、このところ少しずつよくなりました。

とにかく、様々な評価の方法がありますが、評価をするときには、客観性のもてる評価が大切です。主観だけでなく、客観性をもてる評価をして、社会にこういう評価をやっています、こういう力がついていきますということを、はっきりとデータで示せるように、これからしていかなければなりません。出口評価というのは証拠に基づいた評価で、ある証拠を社会に明示することです。こういうふうになりました、ということを証拠に基づいて明言できる。そういうふうになっていかなければなりません。評価とは、教官による学生の評価だけではなくて、先生自身が社会責任を問われていて、その評価でもあるということを、私は考えています。

質疑応答

質問者：評価に対するクレームやクレームの仕方とか、それに対する最近の動きを、ちょっと教えていただければと思いますが。

講演者：評価に対するクレームというのは？

質問者：学生サイドから、これに対する客観性、そういうものに対して訴えられる、そのあたりのフレーム、どういうことが起こっているのか、それに対してどういう対応を、仕組みとしてされているのか、ということです。

講演者：それについて、全部レポートにまとめてあるんですが、様々なクレーム、例えば、先程のようなクレームがあります。先生によって点数のつけ方が、評価の尺度が全然違うというクレームですね。例えば、25人の先生がいる、10人位は誰も落とさない。しかし、5%から45%の比率で落とす先生もいるわけです。それが非常に問題だと、学生はクレームをいいます。

それで、やったことは、はっきりさせるための調査です。そこで、事情が明らかになりました。例えば、物理や化学でどうなっているかを、はっきりさせました。物理の先生方は、それを身をもって自分達の責任と感ずります。そうすると、それについて物理の先生が集まって、どうしたらいいのかということ相談をしています。それを、私たちは協議といっているんですが、ある基準について、共通の認識をもつということを始められているわけです。そうしたことを仕掛けました。

もう一つの仕組みとしては、全学教育のなかで、科目責任者会議をつくりました。今までは、先生個人個人が責任をもって教えていければいい、という体制で

した。しかし、評価に基準がないというような問題が起きます。そこで、ある科目群に責任者を置きました。その責任者は二つの責任があります。企画責任は、全体をみわたして、こういうふうにしましょうという責任者です。それから、それを担当する責任者、つまり、その部局から所定の人数の科目担当者を出す責任者もあります。その二つの責任者で、科目責任者会議が構成されています。たくさんおりますので、協議をして、基準を考えていく、という体制にしています。これは、まだ、始まったばかりです。

学生に対しては、一番最初にこういう現実がありますよ、評価がバラバラですよ、というレポートを書きました。学生が騒いでくれればいいな、と思ったんですけど、あまり騒ぎませんでした。それを示して、そして学生にも問題がありますよ、と伝えました。例えば、シラバスをちゃんと使っていません。シラバスには、本当は、全ての授業内容が書いてあり、評価なども書いてあるべきのものである。それを、有効に使いましょう、というような説明です。レポートだけ出して進学させてくれ、というような意見が結構多いんです。これは、もう学生の甘えに決まっていますから。成績評価とは、そういうものではありません。だから、目標に達しなければ、不合格になりますよ、というようなことははっきり伝えました。ですけど、全学ではそんなに急には変わりません。だから、改革への普段の努力が必要だな、と思っています。

午後の部

成績評価をめぐって：討論と発表

午後の部では、出席者は5グループに分かれ、表2のように、成績評価をめぐってそれぞれ異なる5テーマについてグループ作業を行った。以下には、各

グループが行った発表の際に作成したOHP原稿と、グループ討論のときに記録係が作成したメモを掲載する。

表2. グループ討論のテーマ

1) 複数の教官が担当する同じ科目で成績のばらつきがある。何が問題か? どうしたらよいか?(機 関としての対応).....	A グループ
2) ある教官が45%不合格と評価し、現在の学生はできないという。何が問題か? どうしたらよ いか?	B グループ
3) 小論文の客観評価: 評価基準と評点化。何を評価するためか? どのように評価するか?	C グループ
4) 学生参加型授業(学生中心授業)での評価。何を評価したらよいか? どのように評価するか?	D グループ
5) 知識, 技能以外の付加価値, 資質の開発。どんな付加価値か? どのように評価するか?	E グループ

A グループ OHP

テーマ1) 複数の教官が担当する同じ科目で成績のバラツキがある。
何が問題か? どうしたらよいか? (機関としての対応)

A1

テーマ: 複数の教官が担当する同じ科目で
成績のバラツキがある。
何が問題か?
どうしたらよいか?

A2

ケースA 前提: (基礎的学科)多くの学生。

	T ₁	T ₂	T ₃	
異なる学生				
	異なる授業	異なる授業	異なる授業	
授業の目標 目的レベル	同じテキスト			
	コミュニケーション			
学生の 達成レベル 例) 国家試験, TOFEL	同じテスト			
	コミュニケーション			

A3

ケースB 前提: 少人数, 体験型

	T ₁	T ₂	T ₃	T ₃	
学生					
					異なる授業
					異なる体験
					異なる技術知識

A グループ メモ

共通のレベルまで達成させるのか否か
同じものを教えるという設定があるか (公的試験を通る)

成績をつけることに対する問題
落とすことによるマイナス面があるか
成績をつける必要があるか
どの時点で講義を評価するか

解決: テストを同じにする

教師間のコンセンサスは必要
個性を伸ばした方が良いという考え方

基礎知識 ・ 知識になってしまう: minimum requirement
・
・

別のケース

- ・ 知識
- ・ 技術

公平感を与える
同じテスト
教官の反省
落とした
評価基準

B グループ OHP

テーマ2) ある教官が45%不合格と評価し、現在の学生はできないという。
何が問題か? どうしたらよいか?

45%不合格, 現在の学生はできない

B1

(Bグループ 久保, 梶井, 小笠原, 藤野, 林)

問題点

1. 教官の設定レベルが高すぎる。

レベル 現在 過去 違い?

2. レベルが明確であれば、45%は妥当か。

レベルを低くしても良いのか?

学生レベルの低下をまねく。

教官自身の教え方 or 学生の能力、考え方

一方通行 甘え

3. 教官と学生のコミュニケーションのなさ

特に学部学生。

解決

B2

1. 教官側の熱意

- ・ 評価基準を下げるべきではない!!
- ・ 学生のレベルを向上させる熱意を!!

2. 目標値の設定

3. 教官側, 学生側ともに甘えをもたない。

救済・・・レポート, 再試をしない?

公約,

学生に対して, 救うという概念を持たせない。

B グループ メモ

問題点の洗い出し (10分弱)

1. 教官側 2. 学生側 3. その他

1. 教官の考えているレベルが高すぎる (高すぎるレベルの設定)。

2. 学生には解決の基礎となる能力がまだついていない。

「現在の」学生ができない 昔はできたということか？

できる - できないの判断が難しい。

何と比べて「できない」のか？ 昔とか？ 教官の基準とか？

シラバスの提示 判断基準の作成

基準の明確化

明確にしていれば、45%を不合格にしていいいのか？

基準の肯定の是非を問う必要がある。

< 45%不合格の事態をどう考えるか >

45%を下げるために基準を下げることは

学生の資質の低下につながるのでは？

評価基準は下げるべきではない。

原因を教官自身の教え方のまずさに求めるのか、学生の能力の低さに求めるのか。

一方通行の大学授業が多い。目標の設定にどう関わるか。

・教官と学生のコミュニケーションがない。

何が分からないか catch up していく環境あれば、

試験で落ちることも減るのではないか。

・45%の不合格者の中にも様々。(学生自身落ちていいと思っているかどうか)

試験前に能力を引き上げるような努力。

・救済措置を期待する甘さもあるのでは？

試験前に勉強しない学生が増加。

学生側の甘え

教官側の甘え

(「通してくれるだろう」) (「教え方を批判されたくないで、通しておこう」)

< どうしたらよいか？ >

教官側が熱意を学生に伝える。

評価基準を下げるのではなく、

学生を評価基準の上に持ってくるようなやり方を。

目標値を提示 上に行くように努力させる。

教官側も指導を努力する。

学生のクールさ (学部によってちがう)

「資格取得学部という認識」

C グループ OHP

テーマ3) 小論文の客観評価：評価基準と評点化

何を評価するためか？ どのように評価するか？

小論文の客観的評価基準：評価基準と評点化

(C1)

Cグループ：山本、大野、芳村、高橋、松宮、井川、奥山

報告の前提

- ・学部学生(1~4年)を前提 段階によって異なるため

1. 何を評価したらよいか？ 小論文の構成から考えて

(C2)

- ・知識
- ・理解 基礎事項、背景把握のレベル。
- ・問題発見 与えられた課題に対する問題設定力。
- ・表現力
- ・論理性 全体の構成能力、自らの言葉で表現する力。
- ・客観性 多面的な認識能力。
- ・創造力 自分なりのアプローチがあるかどうか。
- ・問題解決 今後進むべき方向を提示しているかどうか。

対象、目的に応じてウェイトづけを変える。

2. どのように評価するか

(C3)

- ・評価のプライオリティは分野によって異なる。
- ・自分の言葉で表現・再構成できるか。
- ・自己評価、相互評価。
- ・各項目について、abcの評価とウェイトづけにより総合評価。

C グループ メモ

山本 企業研究所だったため、理解能力に長けている(客観視できる)人と、創造的でそれを具現化できる人は別ではないか。社会組織の小論文は後者ではないか。

芳村 課題のしぼりこみ、探索の能力、分析力、オリジナリティ。

奥山 考え方、論点の整合性、筋が通っている。

松宮 主観的な内容ものが多い。できるだけ客観視できる評価(査読の基準をみたく)

ex) 一次データの収集能力。(知識量)論理性。

井川 テーマを決めた時に焦点化の能力,問題点の把握,知識(既存,一般)創造力,論理性,それぞれにウェイトを決める。

大野 課題の理解力,論理力,説明力,創造力。

高橋 小論の目的,テーマの理解力と結論への展開,過去の理論からの脱皮。

課題の目的によって,評価のウェイトがちがう。

客観的。

学年によって,「小論という方法」で評価のウェイトちがう。

何を期待するのか?

理解<新しいこと(新しいやり方) ブレイクスルーすること。チャレンジ精神。

問題意識の高さ(一定の知識経験の裏打ち)

具現化する力。

評価の意味づけ。

<テーマの与え方>

・なるべくクリアにした方がよいのでは。

ex) 地方行政のあり方 #1になるものを述べる。#1を発見する能力。(課題発見能力)
行政報告とは すでに, ±のことは評価せず,その内容を問うもの。

・自分なりのデータ,情報をどのように得られるか,分析力。

何が新しいのか(何と比較して) 評価者の基準

・評価を意識したレポートを作成する。

・KEY WORD!!

自分なりの論理構成を作る(編集)再構成。

知識,理解,問題発見,表現(論理性),客観性,創造力,問題解決。

何らかのスケール,基準,学会,雑誌,分野(専門)によってウェイトがかわる。

・評価のプライオリティは分野により異なる。

自分の言葉で記述できるか?

・評価のフィードバックを行うことも大切。

知識

理解 基礎事項,背景把握のレベル。

問題発見 与えられた課題に対する問題設定力。

表現力

論理性 全体の構成能力,自らの言葉で表現する力。

客観性 多面的な認識能力。

創造力 自分なりのアプローチがあるかどうか。

問題解決 今後進むべき方向性と提示。

D グループ OHP

テーマ4) 学生参加型授業(学生中心授業)での評価
何を評価したらよいか? どのように評価するか?

D1

学生参加型授業 (学生中心授業) での評価

大澤・鈴木
北見・村井
坂本・増地

D2

学生参加型授業での評価

1. 背景
 - ・社会的ニーズの高まり。
2. 方法
 - ・グル - プ分け
 - ・各自が担当。
 - ・学生同士のコミュニケーション。

D3

3. 評価のポイント

- 1) 課題の理解
 - 手順、準備、発想。
- 2) コミュニケーション
 - 生徒間、先生 生徒
- 3) 発表内容
 - 理解の深さ
 - 質疑応答

D4

4. 評価の方法

- ・自己評価
 - ・仲間の評価(投票)
 - ・教師の評価
(面接法、テスト、
質疑応答への参加)
5. 今後の課題
 - ・目標の設定と課題の関連。
 - ・長期的視点での評価の重要性。

D グループ メモ

学生参加型授業（学生中心授業）での評価

グループD：大澤、鈴木、北見、村井、坂本、増地

1. 背景：参加型授業の意味

一方的な講義型の授業では、追いつかなくなっているのでは。
社会的ニーズの高まり

2. 方法

- ・グループ分け（少人数）
- ・各自テーマ担当対全員

3. 評価のポイント

- 1) 課題の理解： 手続き、準備の仕方を十分に理解し、実際にやってみる。
発想のおもしろさを見る。
- 2) コミュニケーション： 準備段階で、学生間のコミュニケーションが
とれているか（グループの場合）
教官とのコミュニケーションがとれているか
- 3) 発表内容： 「アウトプット」の評価、どの程度達成できたか。
質問に対する応答ができているか。
プレゼンテーション。

4. 評価の方法

- ・自己評価： 自分自身での評価
- ・仲間の評価： 他の学生による評価（プレゼン後に投票するなど）
- ・教師の評価： 面接により進行状況の把握質疑応答への程度参加しているか。

5. 今後の課題

- ・目標の設定と課題の関連： 何を目標としてやるか、それに対応した評価方法を
明確にしていくことが重要。
 - ・長期的視点での評価の重要性： 参加型授業の意義は、その場限りのものでなく、
「自分で学んでいける」「伸びていける」という連続的な
効果にある。その点を考慮に入れた評価が重要ではないか。
-

E グループ OHP

テーマ5) 知識, 技能以外の付加価値, 資質の開発
どんな付加価値か? どのように評価するか?

知識・技能以外の付加価値

- ・創造性
 - ・適応性
 - ・協調性
 - ・先見性
-) 本来あるべきもの
- 知識・技能が必要

評価方法

- ・学外活動の参加
- ・グループ作業
- ・コンテスト

E グループ メモ

付加価値にあたるもの

- ・ 創造性
- ・ 適応能力
- ・ 協調性

本来は備わっているもの？ 様々な活動を通してこれらの能力を伸ばしてやる。これらの活動には学会や社会的活動も含まれる。

- ・ 先見性

(これは、大学生生活を通して得られる知識を基にしている。知識なしでは獲得できるものではない)

評価

- ・ 社会奉仕，学会などに参加する。
- ・ 参加すること，ならびに，その反響が評価となる。
- ・ グループ学習をさせた時，評価は教官のみではなく，学生同士でも，評価させる。
- ・ コンテスト

- ・ 学外の人からの意見

- ・ 適応性 - 未知の仕事をこなせる
- ・ 協調性 - 人と協力してしごとするとき 医者チーム
- ・ 創造性 - むずかしい仕事を工夫するとき
- ・ 先見性 - 技能・知識，
広い視野

- ・ 学外活動 - 社会的評価（インターン制度）

- ・ 参加自体が評価
- ・ アンケートをとる
- ・ 協調性，適応性

- ・ グループ作業

- ・ グループに分けて協調作業
- ・ プログラム作成，付加機能 創造性
- ・ 投票（学生による）

- ・ コンテスト

- ・ 新しい製品開発（企画）
- ・ 次に必要とされる機能 先見性，創造性
- ・ 投票