

2007 3

.....
.....
.....
.....

Using course feedback from students to improve teaching by Dr. Peter Seldin

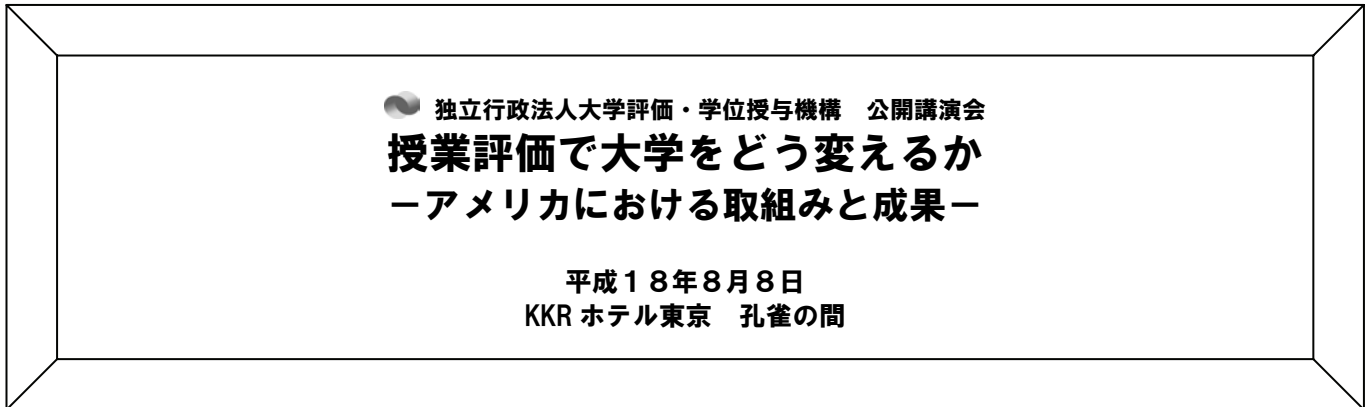
1
.....

Using Evaluation strategies to improve teaching by Dr. Elizabeth Miller

2
.....
.....

.....
.....
.....

1 プログラム



13:00 開会

開会挨拶

13:20～14:10 講演1

USING COURSE FEEDBACK FROM STUDENTS TO IMPROVE TEACHING

Dr. Peter Seldin

Distinguished Professor, Pace University

－ 14:10～14:20 休憩 －

14:20～15:10 講演2

USING EVALUATION STRATEGIES TO IMPROVE TEACHING

Dr. Elizabeth Miller

Associate Professor, Northern Illinois University

－ 15:10～15:25 休憩 －

15:25～16:20 質疑応答

16:20～16:30 閉会挨拶

16:30 閉会

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

—アメリカにおける取組みと成果—

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

1966

MBA

1974

1979

300

AACSB

The Teaching Portfolio, Third Edition (Anker, 2004)

The Administrative Portfolio (Anker, 2002)

Changing Practices in Evaluating Teaching (Anker, 1999)

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

1980

1984

1993

1998 "Excellence in Undergraduate Teaching"

3 開会挨拶

17

12

15

18

17

18

17

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時

ピーター・セルデン

Using

course-feedback from students to improve teaching ()

1974

1979

300

true

100

35

100

5.5

()

()

()

true

0.6

()

0.85

12

12

12

Q 4

Q 5

Q 6

10

1

1

0.5 0.6

3 4

4 5

1

10 15

1

1

1

1

1

B

2

2

A

B

5 講演1のスライド資料および配布資料

	<h1>Using Course Feedback from Students to Improve Teaching</h1>
	<p>Peter Seldin Pace University Pleasantville, NY, USA</p>

	<h2>Purposes</h2>
	<ul style="list-style-type: none">■ Improve instruction■ Provide additional data for personnel decisions

	<h2>Research on Student Ratings</h2>
	<ul style="list-style-type: none">■ Reliability■ Validity■ Correlates

	<h2>Common Objections</h2>
	<ul style="list-style-type: none">■ Only after students have graduated can they properly judge instructors■ Students are typically harsh in assessing instructors

	<h2>Common Objections</h2> <p>(continued)</p>
	<ul style="list-style-type: none">■ An unfavorable rating in a single class can be disastrous■ Students and faculty disagree on who is an effective teacher

	<h2>Choosing an Instrument for Student Ratings</h2>
	<ul style="list-style-type: none">■ Adapting an existing form■ Format of the questionnaire<ul style="list-style-type: none">– Length– Items

	<h2>Administering the Rating Form</h2>
	<ul style="list-style-type: none">■ Problems to Avoid■ Scheduling

	<h2>Talking with Faculty to Improve Their Teaching</h2>
	<p>Guidelines:</p> <ul style="list-style-type: none">■ 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)
	<ul style="list-style-type: none">■ Talk about what effective teachers do and don't do■ Give teachers remedies for classroom problems■ Be specific and focused

	<h1>学生による授業評価が授業 改善につながる時</h1>

Peter Seldin

Pace University
Pleasantville, NY, USA

	<h2>目的</h2>
	<ul style="list-style-type: none">■ 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

	<p>授業評価に関する研究</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 信頼性 ■ 妥当性 ■ 関連性

	<p>一般的な否定的意見</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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

	<p>一般的な否定的意見(続き)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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

	<p>学生による授業評価の設計</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 既存のフォームの適用 ■ アンケートのフォーマット <ul style="list-style-type: none"> ー 長さ ー 項目

	<p>授業評価の実施</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 避けるべき問題点 ■ スケジュールリング

	<p>授業改善のための教員との話し合い</p>
	<p>ガイドライン:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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.

T F 1.

T F 2.

T F 3.

T F 4.

T F 5. 100 35 100

T F 6.

T F 7.

T F 8.

T F 9.

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

evaluation strategies to improve teaching

Using

1984

1993

1

...

1

10

10

10

...

1

1

1

...

7 講演2のスライド資料および配布資料

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.

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.

X

X

X

8 質疑応答

50

15

700

10

5.0

4.7

10

12

15

10

10

10

10

1

22 3

www.anker.pub.com

200

200

1200

10%

%

i - pod

たいと思います。

9 閉会挨拶

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】

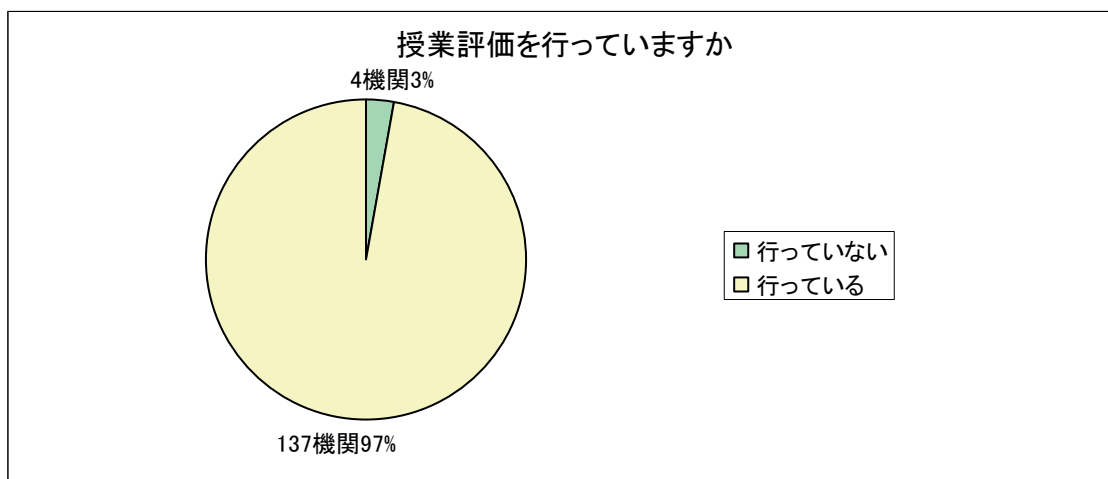
調査の対象としたのは講演会への出席者である。出席者286名から144の回答を得た(回収率50%)。本調査の妥当性の観点から、このうち全項目無回答、高等教育機関外からの参加者による回答を除いた140の調査票を今回の分析対象とした。調査票は任意の形式で記名式としたが、そこに書かれた情報から分類した大学における所属の内訳は、職員29名、教員56名、学長、理事などの執行部6名、FDを担当する教育センター等16名、不明32名であった。

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

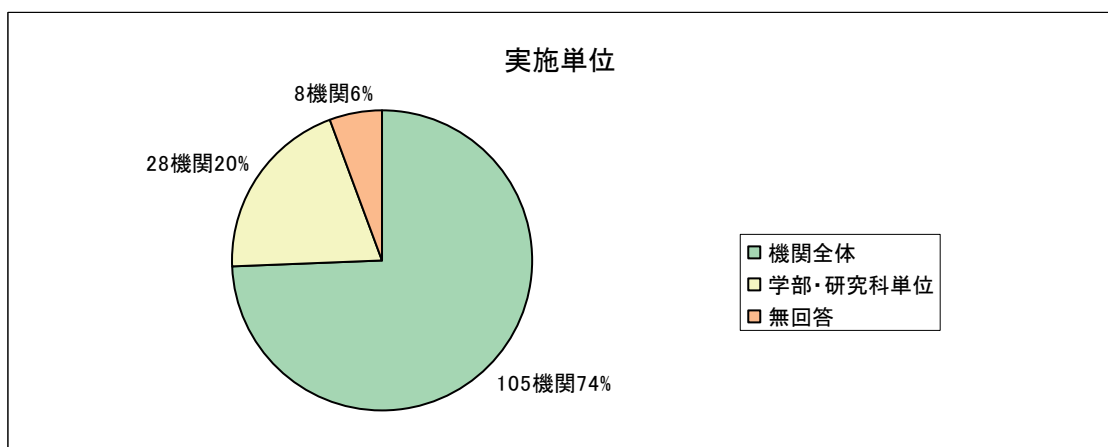
()行っている



【実施単位】 ()学校全体 ()学科/専攻科

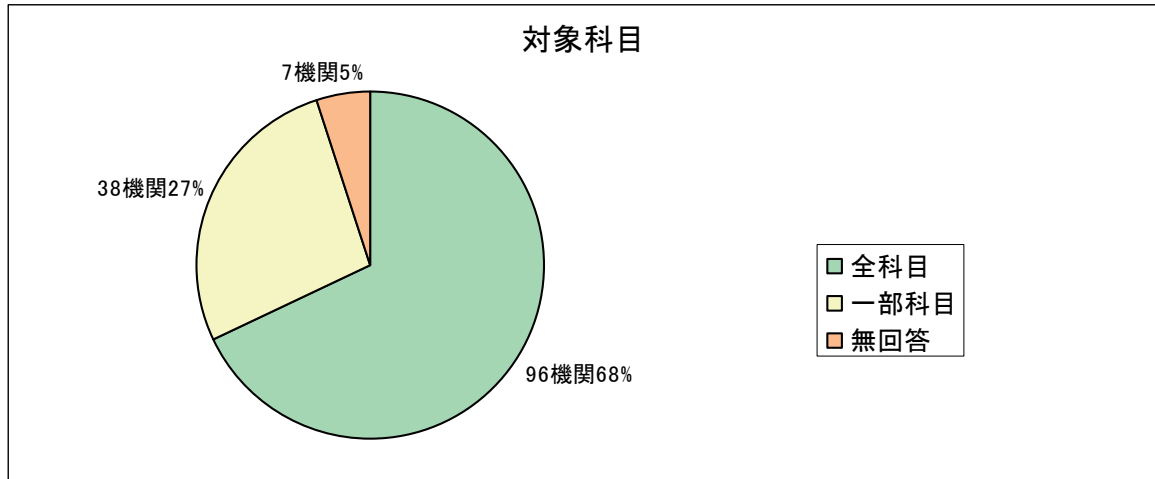
(学科/専攻科とご回答の場合, 以下については, ご自身の所属している学科/専攻科が実施している場合のみのご回答で結構です.)

◆ 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

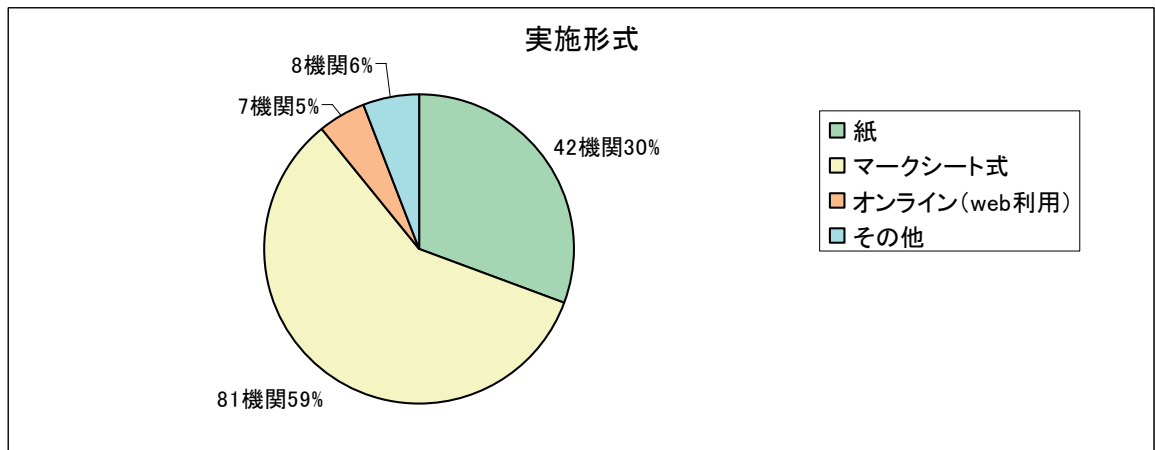


【形式】 ()普通紙 ()マークシート ()オンライン(web 利用) ()その他

◆

9

web



【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

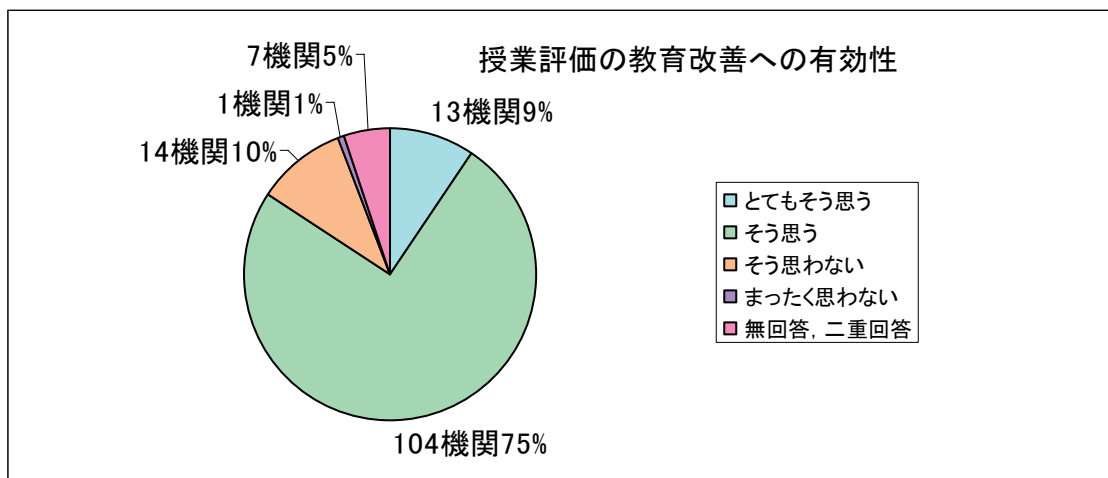
- ◆ 評定項目の数の平均は 13.6 項目, 最大は 28 項目, 最小は 2 項目であった.
- ◆ 自由記述の数の平均は 1.6 項目, 最大は 10 項目, 最小は 0 項目であった.

	平均	標準偏差	最大値	最小値
評定項目	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

8



(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、改善の前提がそろうと思う。
- 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い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すが、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ことのチェックは、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。

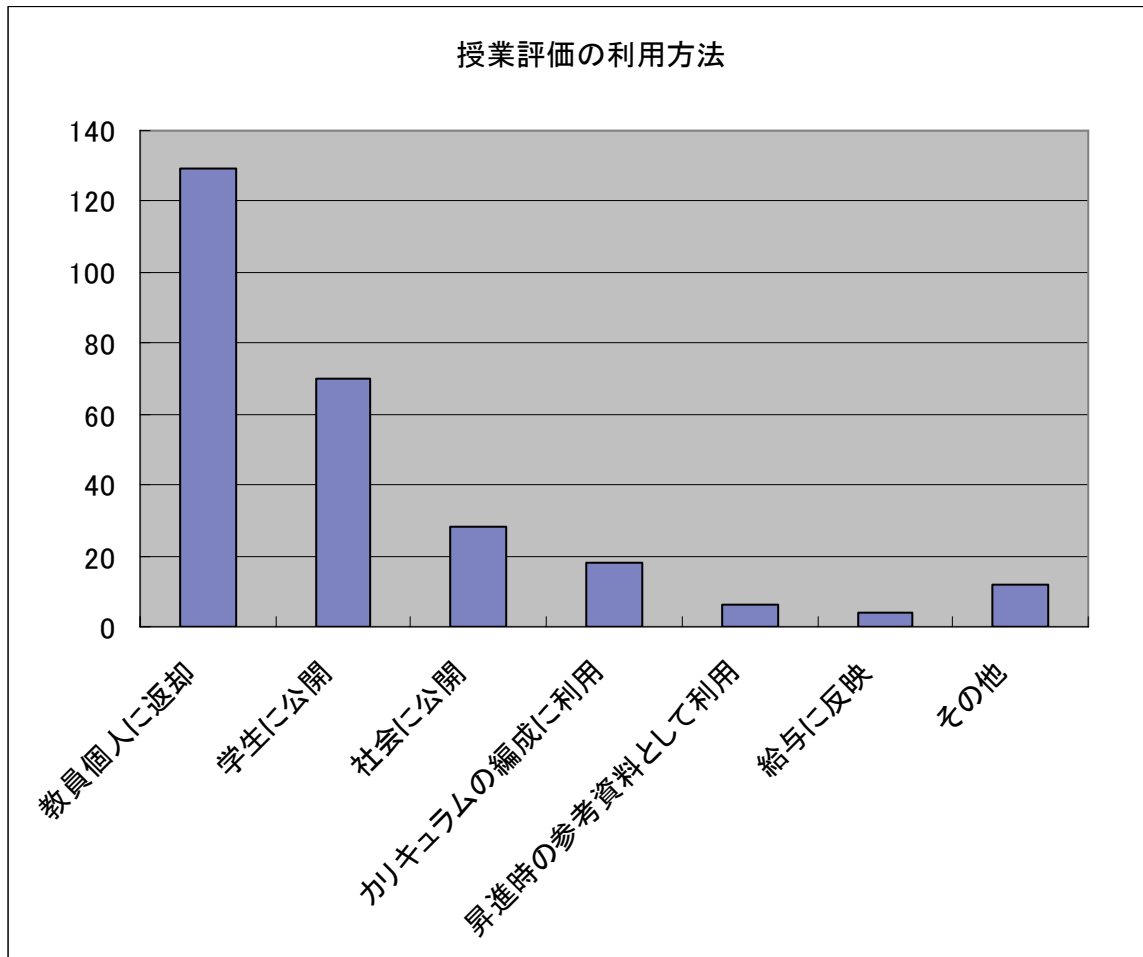
上記以外の無回答、二重回答の場合のコメント

- 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いたような知識、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

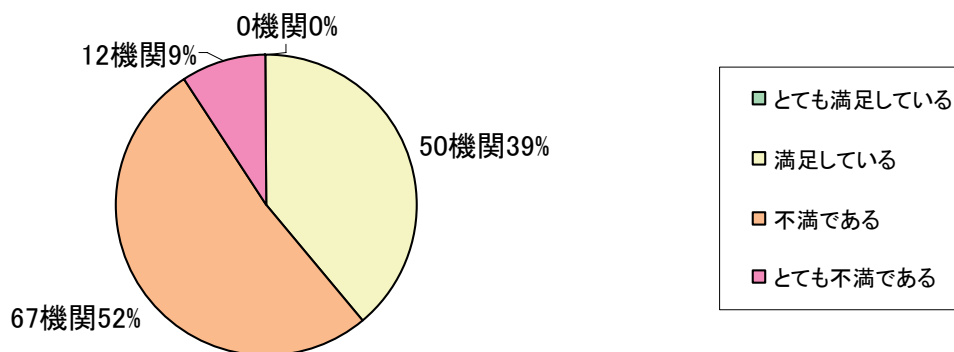
- FD セミナーなどで利用、HP で公開。
- 学科内で共有
- 教員全体に公開
- 学校として、参考資料としている。教員に対する精神的活性化を期待している段階です。
- 学内イントラネットで公開。教員も学生も閲覧可能。
- 報告書にまとめているが、取り扱いは実施主体の学部委に委ねられているのが現状。
- 学科単位、一般教科は科目単位でまとめて公開。
- 統計資料としてまとめ、学内で報告書として出版する機会を設けています。
- 集計結果をもとに、教員に自己点検・評価報告書の提出を求めている。また、その報告書を取りまとめ冊子として刊行している。
- 学長、FD 委員会へ報告
- 概要をレポート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

4

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せている。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危惧もある。
- 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なってはいる)
- 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、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する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。
- ・結果を教員のみに戻却しており、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るべきである。
- 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とっている(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—反省に役立っている。
- 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

2 アンケート調査票原本

A.

1.

()

()

()

()

() ()

() () () (web) ()

() () ()

()

2.

()

()

()

()

()

3.,4.

3.

()

()

()

()

()

()

()

()

4.

()

()

()

()

5.

B.

]

[

[\(kurita@niad.ac.jp\)](mailto:kurita@niad.ac.jp)

187-8587

1-29-1

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**

1. 調査概要

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

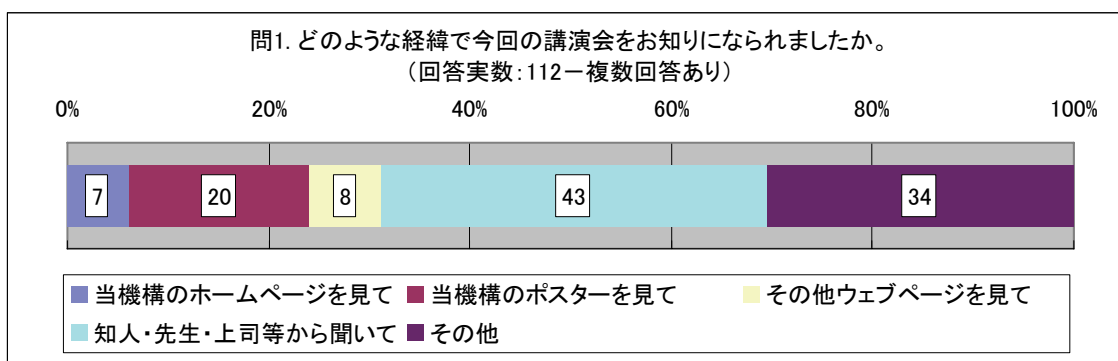
- ・同時通訳のパフォーマンスを評価する意見が複数みられた。
- ・席がやや窮屈、飲み水の確保に困った（会場に自動販売機がない）という記述がみられた。

要望

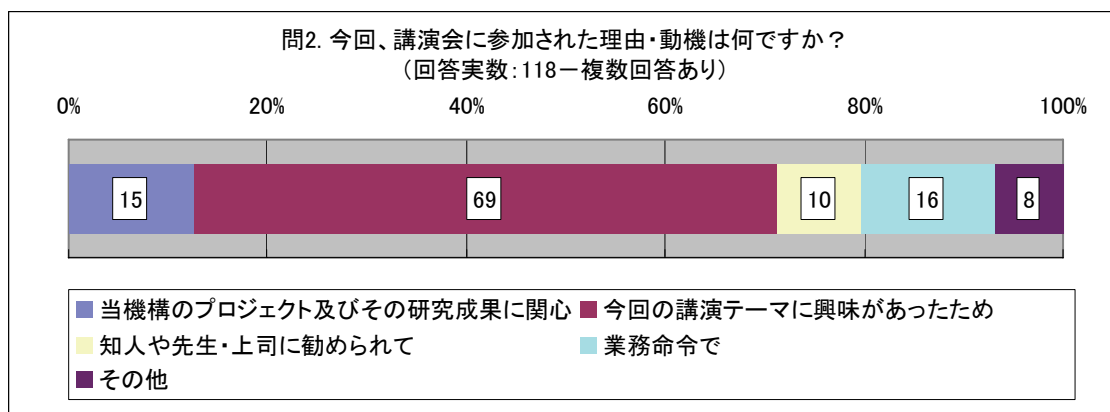
- ・評価結果後の授業改善の方法に関する事例、授業アンケートの事例、授業評価導入後の変化について、mentor systemの説明等の具体的な情報を求める要望があった。
- ・教員に授業改善を求める学部長、学科長が多忙な現状を踏まえ、機構で専門家（アドバイザー、カウンセラー）を育成し、各大学に派遣してほしいという要望もあった。

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）
- 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
<p>8</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p>	<p>mentor system</p>

FD	Results

_____ <div style="text-align: center;">3</div> <div style="text-align: right;">5</div>	
_____ <div style="text-align: right;">2</div> FD	
_____ <div style="text-align: center;">2</div>	_____ <div style="text-align: center;">2</div>
