

明治学院大学

2016.3.22

# 自己点検・評価の在り方

立命館大学

教育開発推進機構教授

教育・学修支援センター

副センター長

安岡 高志

# 自己点検・評価の目的は何か

- 組織の変容を求めるものである。
- 広報活動の一環である。
- 将来に向かって努力して、目的を達成するものである(PDCAサイクル)。
- 認証評価機関から認証を得ることを目的とするものではない。
- 認証は高等教育機関として必要最小限度の環境整備である。
- 認証は経営の安定、受験生の殺到の保証ではない。

過去の中で最もPDCAサイクルの導入を明確に謳った答申

# 学士課程教育の構築に向けて

(答申中央教育審議会平成20年12月)

**大学教育の質と量を確保するために三つの方針を明確にせよ**

- 学位の授与、学修の評価(DP)
- 教育内容・方法等(CP)
- 高等学校との接続(AP)

**社会のニーズ**に応えるとともに**国際通用性**を備えた人材育成。目標達成のためにPDCAサイクルを活用せよ。

# 何故人材育成像と3ポリシーが必要か

人材育成像(教育目的):社会の活躍状況

DP:活躍に必要な獲得すべき能力(教育目標)

CP:獲得すべき能力を身に付けさせるためのカリキュラム構造と科目内容

AP:カリキュラムをこなすことのできる条件の提示

学位授与の方針(DP)として、**教育課程の編成・実施や学修評価の在り方を律するものとは十分になり得ていない\***。

\* [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/08103112/003/003.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/08103112/003/003.htm) (文部科学省 第2章 学士課程教育における方針の明確化)

# 三つのポリシーの設定(公表)状況

大学全体において	平成25、24年
ディプロマポリシーの設定	79(77)%、49(44)%
学部段階において	
ディプロマポリシーの設定	94(93)%、76(70)%
カリキュラムポリシーの設定	94(93)%、77(72)%
アドミッションポリシーの設定	97(97)%、84(83)%

**理念・目的**

**DP、CP・実施方針**

**教育課程・教育内容の実際**

**教育方法の実際**

**成果**

**大学基準協会の評価項目の流れ**

# 理念・目的

大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

 **適切とは何か**

大学の理念・目的及び学部・研究科等の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

 **知っていればよいか**

# 理念・目的

大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた計画等を設定しているか。➡ **PDCAサイクル**

将来を見据えた計画等の設定においては、その計画が、実現可能なものであること、検証可能な内容であること、ある程度の具体性を持った行動計画を伴うものであることが必要である。また、中・長期的に遂行可能な大学としての自律的な活動を担保できる内容であることが求められる。



# DP、CP・実施方針

授与する学位ごとに、学位授与方針を明示しているか。(DP)


授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を明示しているか。(CP)

# 教育課程・教育内容の実際

教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

 **カリキュラムマップ・ツリー**

# 教育方法の実際

学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。 シラバスに教育目標、授業形態などの記載が必要


成績評価、単位認定及び学位授与は適切に行われているか。

 単位制度の趣旨、シラバスに成績評価方法についての記載が必要

# 成 果

学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

# 改 善

育内容、教育方法の適切性について定期的に検証を行っているか。また、検証結果をもとに改善に向けた取り組みを行っているか。  **FD**

大学・学部・研究科等の理念・目的は、  
適切に設定されているか

➡ **適切とは何か**

現状にマッチしているか

イメージし易いか

記憶し易いか

実現できそうか（実現してみたいか）

何をすればよいかイメージできるか

大学・学部・研究科等の理念・目的が、大学構成員（教職員および学生）に周知され、社会に公表されているか

→ 知っていればよいか

学生と接する場合の指針にしている  
説明できるように把握している  
知っている

## 【大学に期待される取組】

- ◆ 大学全体や学部・学科等の教育研究上の**目的、学位授与の方針を定め**、それを学内外に対して積極的に公開する。

その際、それらが抽象的な記述にとどまらず、学生に身に付けることが期待される学習成果を重視する観点から、**具体的で明確**なものとなるように努める。

◆ 学位授与の方針の策定に当たって、  
PDCAサイクルが稼動するようにする。

学内の共通理解を確立すること、実践の段階に応じて目標を具体化すること、客観的に測定可能な指標によってあらかじめ目標設定しておくこと等に留意する。



**コミュニケーション能力やリーダーシップ**を身につける、を仮に目標とした場合、これは、具体的な教育目標か(DP)。

成果を測定する方法として評価指標が設定できるかに依存する。

その組織が**コミュニケーション能力やリーダーシップ**が身についたかを測定できれば**具体的な目標**となりうる。

実践の段階に応じて**目標を具体化**すること、客観的に**測定可能な指標**によってあらかじめ目標を設定しておく。

例えば、コミュニケーション能力を身につける、を具体的な教育目標として設定したい場合、面接評価で測定するとしても、まだ評価指標の設定には至っていない。面接評価における指針に従った5段階評価の4と5の合計の割合(%)をコミュニケーション能力を身につけた指標と見なすとしたとき、初めてこの割合(%)が評価指標となるとともに、評価指標が設定されたのでコミュニケーション能力を身につけるが具体的な教育目標となる。

評価基準とは、自組織の質保証とは何%の学生がコミュニケーション能力を身に付けたかを示すことである。また、点検・評価とは、目標値を評価5として示せば、**目標はここであり、現状はこのような状態であることが分かる**ようにすることである。

評価基準を低くすれば評価結果を高くすることは簡単であるが**目的は組織を変容させることと世間から評価を得ること**であるので、両者を考慮して評価基準を設定すべきである。

# Planにおいて決定すべきこと

- 第一に決定すべきことは:「何を実現したいのか」 **具体的目標の設定**
- 第二:目標達成に対して「行動目標を何にするか」 **具体的行動・共通認識の決定**
- 第三:「目標達成を何で測定するか」 **評価指標の決定**
- 第四:「評価基準」 **基準の状態を決定**

# 大学審議会

1998/10/26 答申等

21世紀の大学像と今後の改革方策について —競争的環境の中で個性が輝く大学— (答申) (平成10年10月26日 大学審議会)

何を実現したいのか

単位の充実による問題探求型の人材育成

## ④問題発見・解決型人材育成の評価基準

卒業時のアンケート「非常に能力が身についた、まあまあ能力が身についた、どちらとも言えない、あまり身につかなかった、全く身につかなかった」の選択肢において「非常に能力が身についた、まあまあ能力が身についた」の回答率の和が

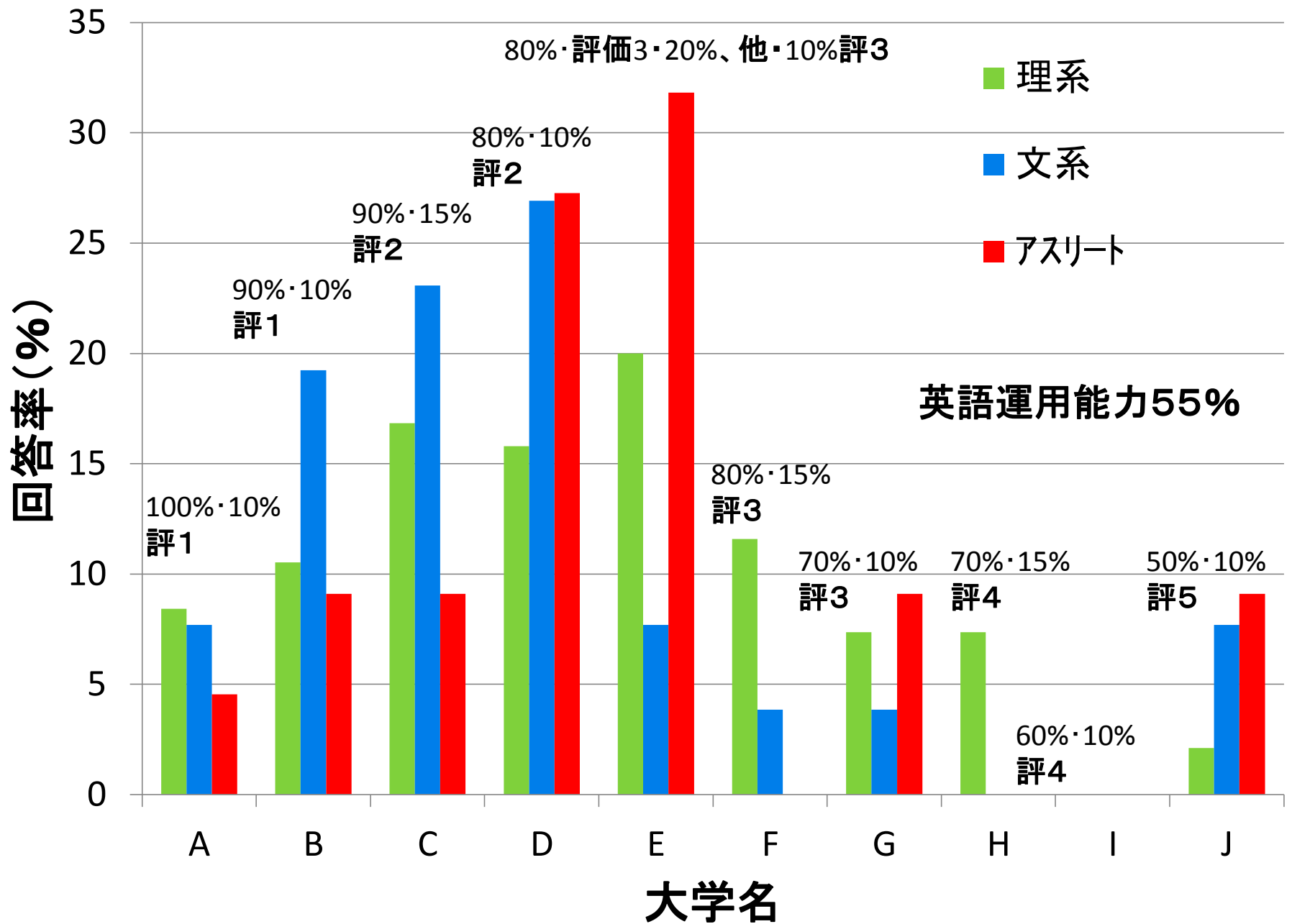
50%以上	5
40～49%	4
30～39%	3
20～29%	2
19%以下	1

## ⑤卒業時のアンケート結果と評価結果

- 非常に身についた(4名)=5.5%
- まあまあ身についた(44名)=60.3%
- どちらとも言えない(16名)=21.9%
- あまり身につかなかった(7名)=9.6%
- 全く身につかなかった(2名)=2.7%

評価基準にしたがえば、「非常に身についた」と「まあまあ身についた」の回答率の和は65.8%であるので、評価は5となる。

**Action: 目的を達成したがこれでよいのか。  
目標が低すぎたので再設定が必要。**



最も魅力ある大学への回答率 (立命館大学2015)



**今後のFD・SDの目的の一つは**

**達成目標に対する共通認識の  
醸造と工夫**

# 他大学よりも目的達成への 企業努力を見習おう

## 青梅慶友病院のPDCAサイクル

**目標**：人生最後の部分をきれいに終わらせる。  
裏表のない看護。

**行動目標**：徹底的な理念の浸透（自己評価）

**評価指標**：全員参加の相互評価（評価の視点

は自分達の仲間として一緒に働きたいか）

**評価基準**：「とても良い、良い、普通、やや悪い、悪い」の5段階評価+その他を点数化の後に、5段階にランク分け（ABCDE）

**改善**：DEランクの排除

- 1.患者様・ご家族様に対して
  - 2.挨拶
  - 3.勤務状況
  - 4.職務状況
  - 5.取り組み姿勢
- ## 4.職務状況

病院の業務は一つの目標を達成するために、同じ職場のあるいは他の職種や職場の**同僚との協力や励ましあい**によって初めて大きな成果をあげることができます。

一人一人が全力で自分に与えられた役割に取り組むと同時に周囲の**人々を助け元気づける**ことが求められています。

全20項目中次の3項目が職務状況に関する設問である。

### 14.仕事への取り組みについて

全力でする +5 +3 -2 -3 時に手を抜く

### 15.同僚との協力関係について

### 16.職場の雰囲気について

青梅・よみうりランド慶友病院実際の評価票Aから

# 「輝きを呼び戻せ

青梅・よみうりランド慶友病院早わかり 18頁」

## 「お客様はいつも正しい」

お客様の言われることはすべて正しい。

あらゆる要求に、まず「イエス」「はい」と答えましょう。

中には実現困難なこともあります。

でも、不可能を可能にすることこそ私たちの仕事です。

ただ一つだけ。それが**お客様の利益に反する場合**にのみ、部署の責任者に相談しましょう。

病院の都合、損得など、後で考えれば済むことです。

# 「あなたへの評価」

24頁

当院では年二回、あなたへの評価が行われます。それにより、あなたの待遇のすべてが変わります。

なぜ、評価をするのか…理由は簡単。評価をしないと、よい職員がいやになり、よくない職員がのさばり、はびこるからです。

誰が評価するか…あなたの同僚です。

多数の目が集まると、真実を見抜く力が生まれます。

基準は明快。同僚はあなたを仕事の仲間として、ふさわしいかどうか、で決めているのです。

**スターバックスのミッション・ステートメント  
(Mission Statement):「当社の原則を  
一貫して守りつつ事業を拡大し世界の最  
高級コーヒーの加工から小売りまで一貫  
して扱う一流コーヒー専門会社としてのス  
ターバックスを築いていく」**

# スターバックスの存在理由

本物の**サードプレイス**になることである。サードプレイスとは、家庭（ファーストプレイス）、職場や学校（セカンドプレイス）の次に3番目の場所（サードプレイス）という意味。ゆっくりと自分らしく過ごすことができるサードプレイスの体験が顧客のかけがえのない1日をより豊かなものとなってほしいとの願い。

# スターバックスの行動指針

- お互いに敬意と威厳をもって接し、働きやすい環境を作る。②パートナー
- 事業運営上での不可欠な要素として多様性を受け入れる。
- コーヒーの調達や焙煎、新鮮なコーヒーの販売において、常に最高級のレベルを目指す。
- 顧客が心から満足するサービスを常に提供する。①サードプレイス③Just Say Yes!
- 地域社会や環境保護に積極的に貢献する。
- 将来の繁栄には利益性が不可欠であることを認識する。



# リッツ・カールトンのクレド(信条)

クレドの中にも、ひととき大きな文字で書かれた一文がある。「**We are Ladies and Gentlemen Serving Ladies and Gentlemen**」つまり「紳士淑女をおもてなしする私たちもまた紳士淑女である」と。最高のサービスを提供するには、まずスタッフが紳士淑女としてふるまうべし。リッツ・カールトンは、**そのための教育や労働環境の整備を惜しまない。**



THE RITZ-CARLTON®

## サービス・バリューズ

私はリッツ・カールトンの一員であることを誇りに思います

1. 私は、強い人間関係を築き、生涯のリッツ・カールトン・ゲストを獲得します。
2. 私は、お客様の願望やニーズには、言葉にされるものも、されないものも、常におこたえします。
3. 私には、ユニークな、思い出に残る、パーソナルな経験をお客様にもたすため、エンパワーメントが与えられています。

4. 私は、「成功への要因」を達成し、コミュニティ・フットプリントを実践し、リッツ・カールトン・ミスティークを作るという自分の役割を理解します。
5. 私は、お客様のリッツ・カールトンでの経験にイノベーション(革新)をもたらし、よりよいものにする機会を、常に求めます。
6. 私は、お客様の問題を自分のものとして受け止め、直ちに解決します。
7. 私は、お客様や従業員同士のニーズを満たすよう、チームワークとラテラル・サービスを実践する職場環境を築きます。
8. 私には、絶えず学び、成長する機会があります。

すべてのスタッフに「**決裁権**」

リッツ・カールトンはクレームが発生した場合に備えて、全スタッフに**最高二千ドル**までの**決済権**を認めている。ゲストから何らかのクレームが発生した場合、それを受けたスタッフが**上司にわざわざ相談しなくても、即決で責任**を持って最後までケアできるようにするためである。

単位制度は**何によって授業の質を保証しているか**

大学設置基準  
(単位)

第二十一条

各授業科目の単位数は、大学において定めるものとする。

2 前項の単位数を定めるに当たっては、一単位の授業科目を**四十五時間の学修を必要**とする内容をもって構成することを標準とし、

# 大学審議会答申（平成10年10月26日）提案による大学における教育内容等の改革状況

## （単位制度を機能させる小道具）

○シラバス・・（平成25、24年）	99、98%
○セメスター制・・・・・・・・・・	96、88%
○キャップ制・・・・・・・・・・	84、82%
○GPA・・・・・・・・・・	72、67%
○学生による授業評価・・・・・	97、94%

# 単位制度におけるシラバスの意味

大学設置基準には講義・演習に関して教室外の学修時間は15～30時間となっているが、日本の大学の大多数は教室内の学習が15時間なので、残りの30時間の学修は教室外で行わせなければならない。したがって、**シラバスは教室外の30時間の学修をさせるための小道具**であり、この目的がなければシラバスを導入しても意味はほとんどない。

学生が教室外の学修をしなければなら  
ないシラバスはどのようにすれば書くこと  
ができるのであろうか。結論から言えば、  
どのような技術を用いても授業そのもの  
が変わらなければ、学生が授業外で学修  
するようなシラバスを書くことはできない。

従来の授業が教室外の学修を必要とし  
ないように組み立てられているのであれ  
ば、その授業にいくらシラバスを導入して  
も教室外の学修は必要ないことに変わり  
ないのである。

シラバスに他に記載しなければならないことは、成績評価の出し方である。

学生がどのような努力をすれば、よい成績が得られるかを示す必要がある。しかし、評価の仕方を示しさえすればよいというものではなく、単位制度のもとでの評価の仕方である。

単位制度はにおいては、学期中にたゆまず努力し続けなくてはならない評価システムが必要である。

主体的な学修を促す教育課程の編成を望むのであれば、主体的な取り組みを評価するシステムを導入する必要がある。

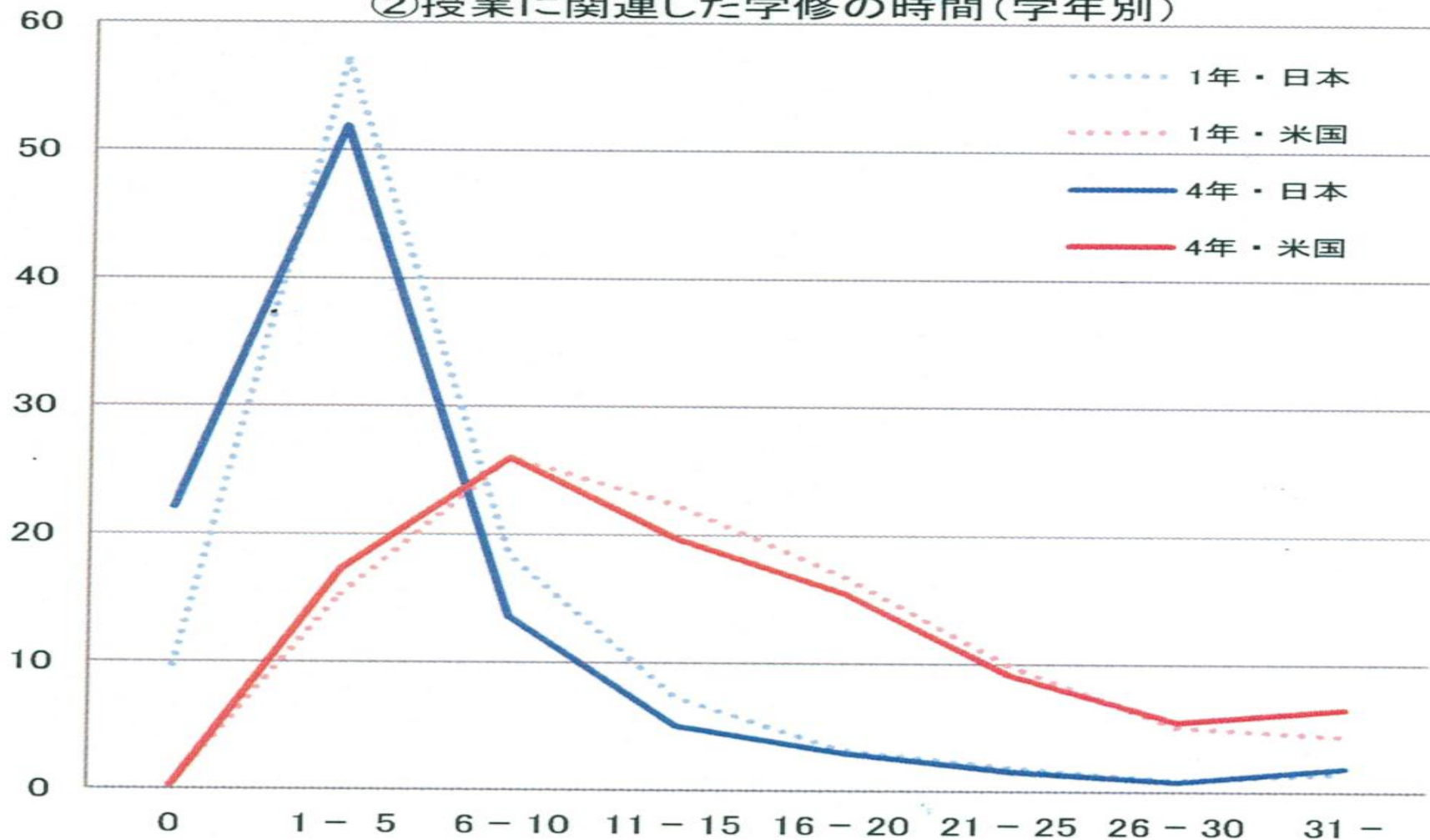


授業のさまざまな構成要素の比重を、それぞれの要素の重要性に応じて決める。

小テストは、3時間の試験よりも比重を軽くすべきですが、最終試験を最終成績の60%と見なすとした場合には、教員は学期中を通じて均等なペースで学習するよりも、学期末近くに詰め込み勉強をすることを学生に勧めたことになります。経験則から言って、**最終試験は最終的な成績の3分の1**を超える比重を占めるべきではありません。

○ 授業に関連してなされる学修時間は、「0時間」の割合をみれば明らかのように、日本の学生の方が明らかに短い。

②授業に関連した学修の時間(学年別)



## 学修時間の日米比較

# なぜ勉強しない学生が生まれたか

戦前ドイツ式システム  
試験ができれば全てよし

## 戦後単位制度

手取り足取り学期を通じて学生に勉強させるシステム〔**最終試験は最終的な成績の1／3を超えるべきでない**〕しかし、単位制度の意味は理解されず、試験ができればよしとするシステムが残り、その試験がやさしいものであったため今日の学生が生まれた。

**FD (Faculty Development)**

**って何？**

**授業改善**

**って何？**

# 授業評価の歴史

大学側や教授団側の権限に対して、学生側の消費者としての権利認めるように一人の学生が開始。1960年代後半のアメリカで一般化。約30年前から積極的に教員評価の資料に活用。**近年ティーチング・ポートフォリオのエビデンス。**

## 日本

1974年国際基督教大学(ICU)

1984年東海大学

組織的導入

1988年国際基督教大学、

1990年の多摩大学と慶應義塾大学のSFC

1993年の東海大学

1998年10月16日 大学審議会において、FDが謳われて以来急激に増加。2014年97%の大学が全ての学部で実施

# 授業評価の性質

授業の道具箱P480

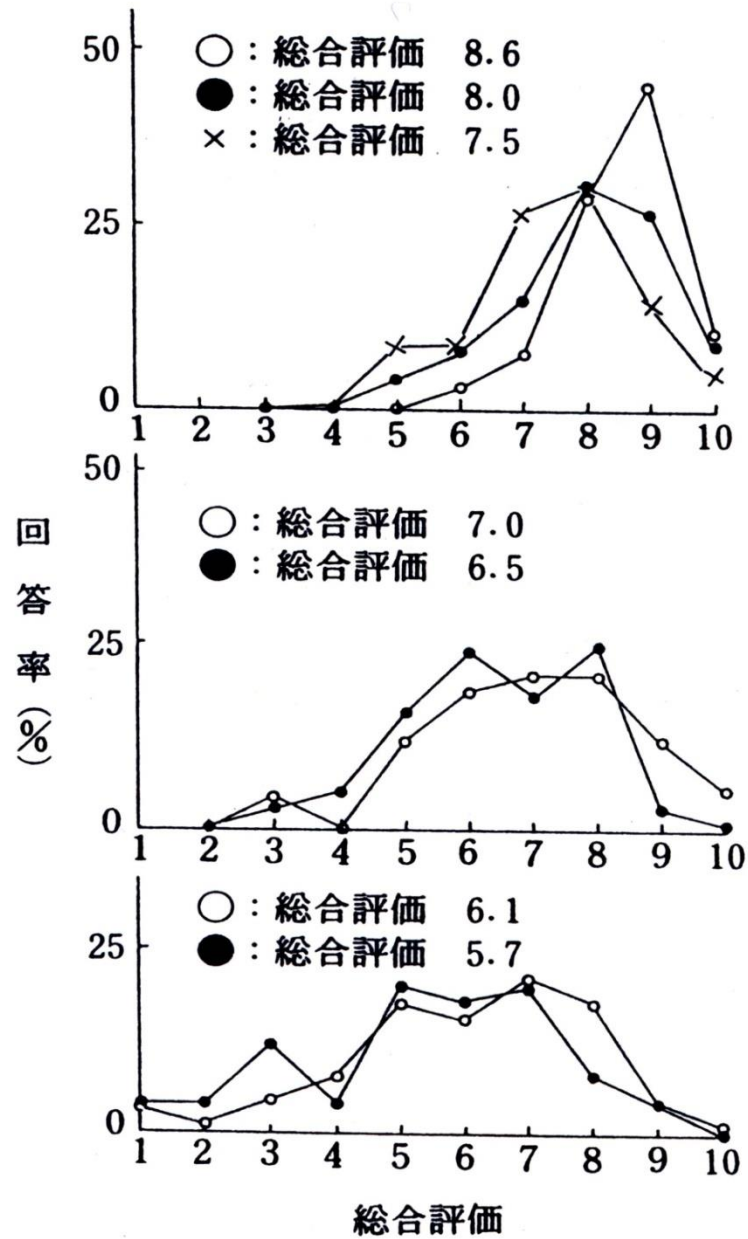
- 学生の成績、在学年数、学問的能力と授業評価の結果に無関係
- 受講者数が非常に少ないと評価が高くなる
- 担当科目・年度が変わっても安定
- 人文科学系の教師は物理科学の教師よりも高い評価を受けている
- 授業評価と学生の学習や到達度の間にはゆるい相関(日本では予備校で同じ傾向)
- 研究と教育は表裏一体、車の両輪は嘘、研究能力(論文数)と授業評価は無関係
- 評価は年齢とともに低下する

・ティーチングの一般的な効果に関する調査結果では、学生の学習や到達度の度合いとゆるやかな相関関係があります。評価の高い教員の担当した学生は、他の学生より最終試験の得点が高く、授業の教材をよりよく適用することができ、その後も授業の主題を引き続き研究する傾向がある。

# 学生と教員によるBest Teacherと Worst Teacher

		教員による選定(1967)	
		Best Teacher	Worst Teacher
学生による選定 (1967)	Best Teacher	37	8
	Worst Teacher	2	19





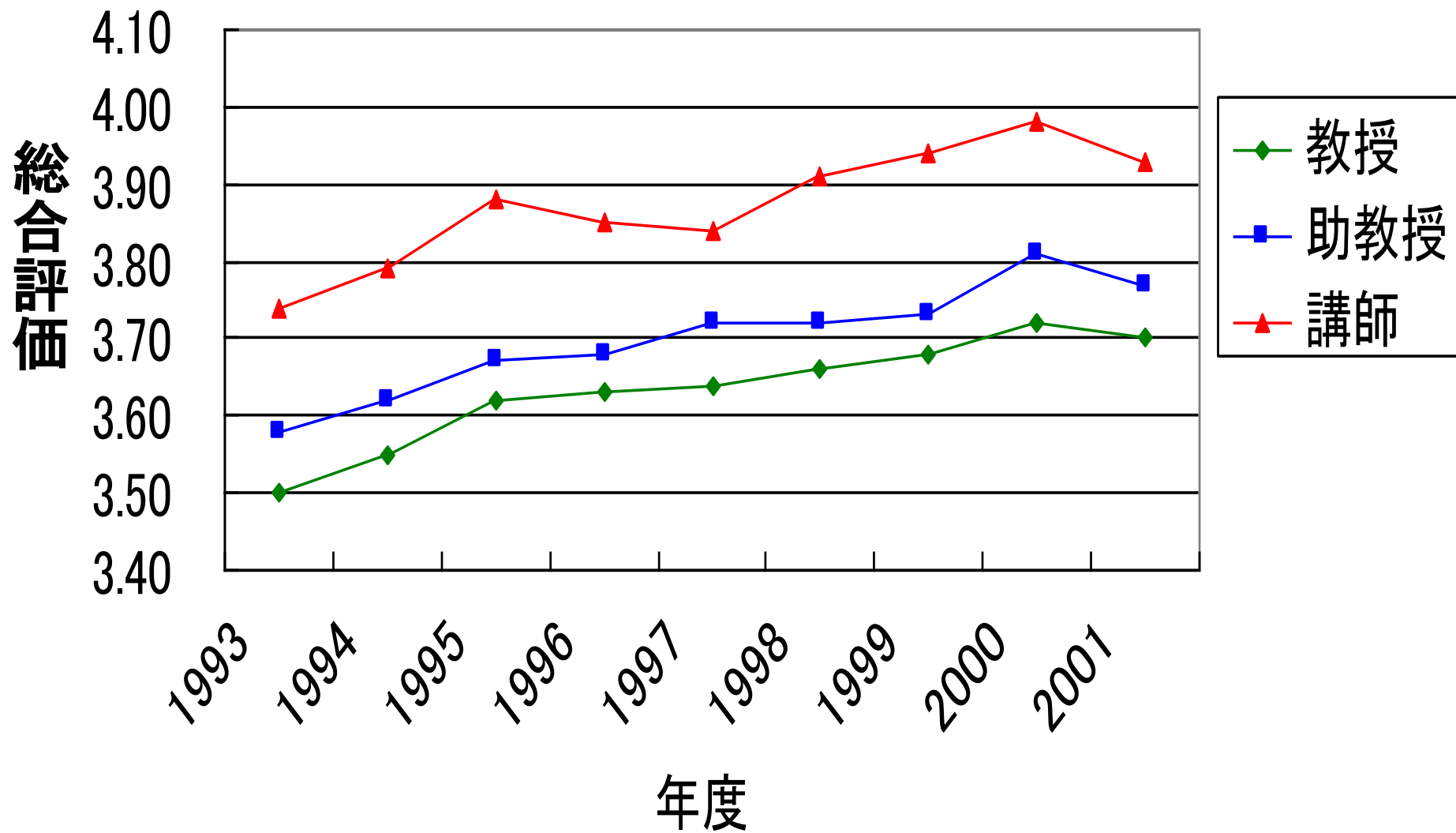
## 総合評価の分布

# 研究業績と授業評価の関係

	0文系:G					0理工系:G				
	0業績なし	業績:1	業績:3	業績:5	業績:10	0業績なし	業績:1	業績:3	業績:5	業績:10
93年春	3.67	3.283	3.667	4.5	4.5	3.594	3.529	3.653	4.057	4.55
93年春	11	7	4	2	2	78	42	20	8	3
93年秋	3.764	3.777	3.85	3.867	0	3.537	3.526	3.463	3.54	4.7
93年秋	84	52	12	3	0	102	66	24	10	2
94年春	3.624	3.655	3.692	3.85	0	3.537	3.525	3.624	3.633	3.75
94年春	21	22	12	6	0	238	151	70	27	4
94年秋	3.814	3.874	3.866	3.833	3.8	3.6	3.575	3.646	3.75	3.744
94年秋	189	160	35	12	2	301	199	87	34	9
95年春	3.792	3.933	3.771	3.82	3.9	3.619	3.679	3.66	3.638	3.541
95年春	50	24	7	5	3	424	351	159	95	34
95年秋	3.885	3.966	4.034	3.959	3.867	3.653	3.678	3.631	3.6	3.692
95年秋	265	278	50	17	3	474	434	192	112	36
96年春	3.734	3.908	3.917	3.767	0	3.712	3.692	3.748	3.757	3.647
96年春	65	52	12	3	0	561	703	306	161	30
96年秋	3.918	3.996	4.057	4.073	4.175	3.736	3.74	3.773	3.772	3.587
96年秋	227	320	84	56	4	421	533	261	144	23
97年春	3.929	4.035	4.063	4.071	0	3.719	3.708	3.711	3.704	3.611
97年春	185	170	32	17	0	402	409	221	115	35
98年春	4.009	4.049	4.044	4.063	0	3.756	3.761	3.793	3.776	3.78
98年春	205	105	32	8	0	426	399	224	142	46
<b>98年秋</b>	<b>4.085</b>	<b>4.123</b>	<b>4.126</b>	<b>4.233</b>	<b>0</b>	<b>3.796</b>	<b>3.791</b>	<b>3.795</b>	<b>3.754</b>	<b>3.772</b>
98年秋	231	98	23	6	0	398	369	199	116	36

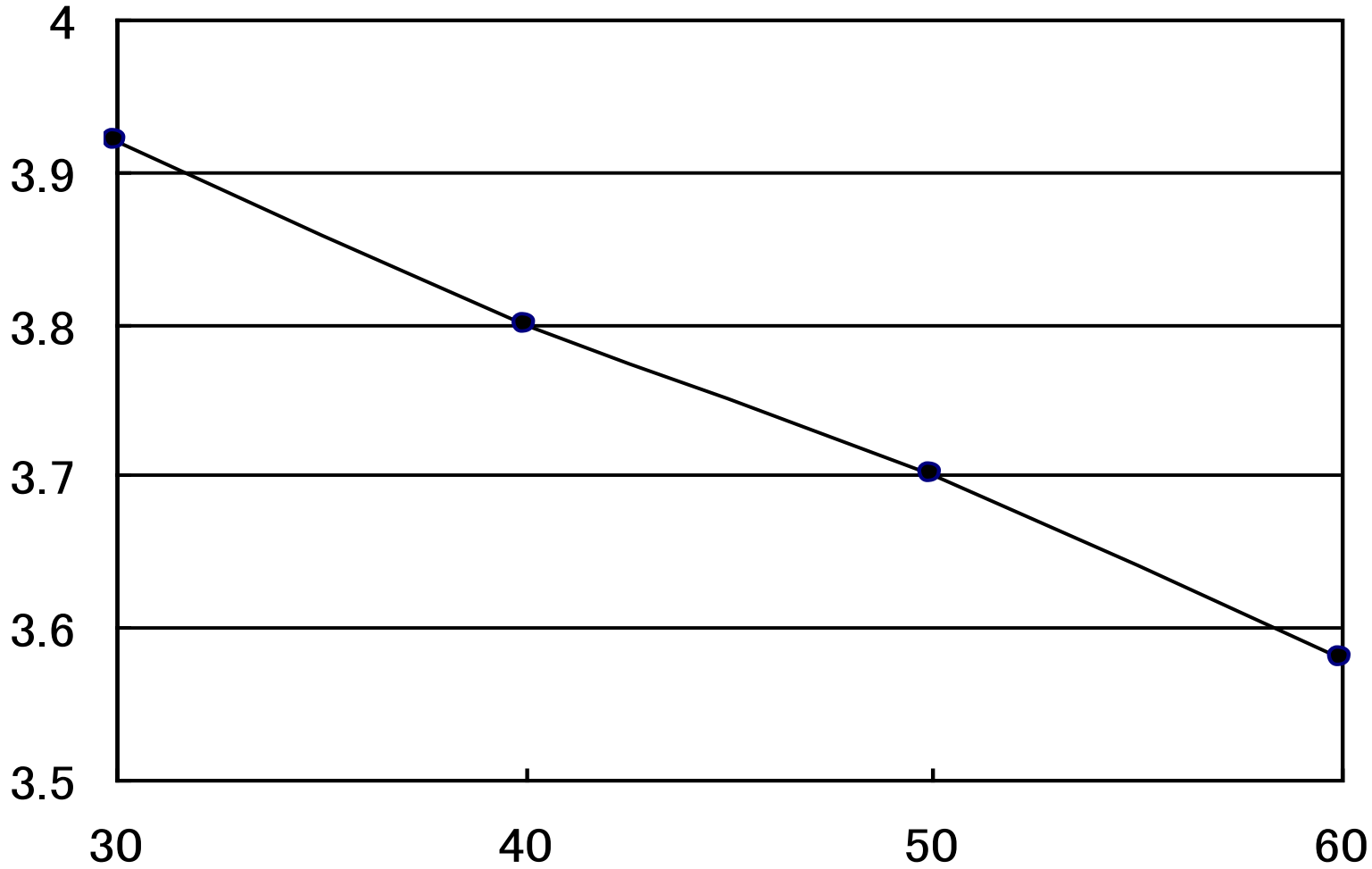
## 学会賞などの受賞者の授業評価

項目	回数・科目数	人数	平均値
受賞者を含めた全員	34730	2037	3.88
学会賞等受賞者	258	130	3.95
Teaching Award受賞者	21	18	4.36
Teaching Awardなし受賞者	237	114	3.90
文系教員の学会賞等受賞者	47	20	4.21
理工系教員の学会賞等受賞者	190	94	3.83
文系の全体の授業評価	20437	1196	4.16
理工系の全体の授業評価	14293	841	3.84
ポスター賞受賞者	21	10	3.96



授業評価における教員身分別評価

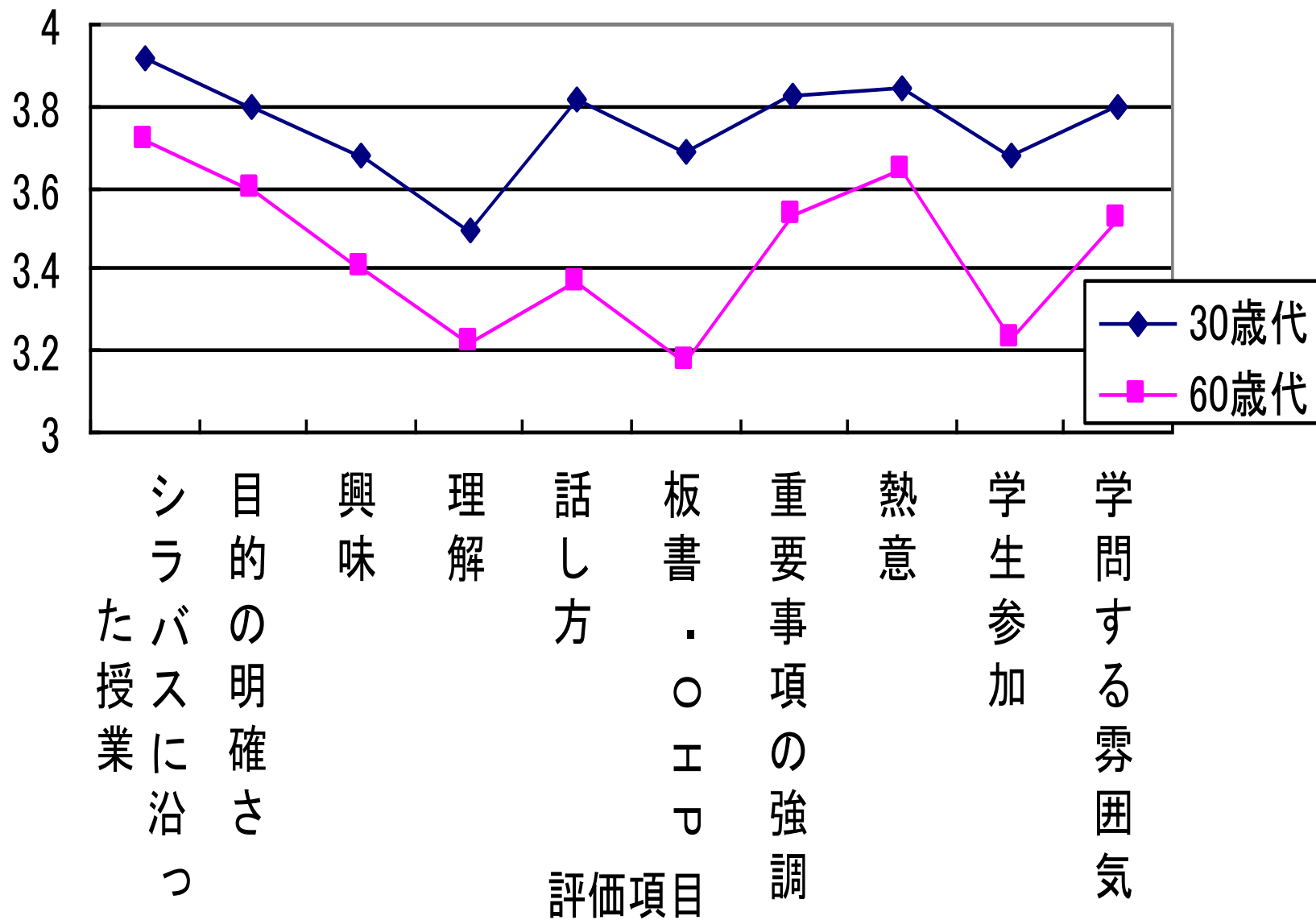
総合評価



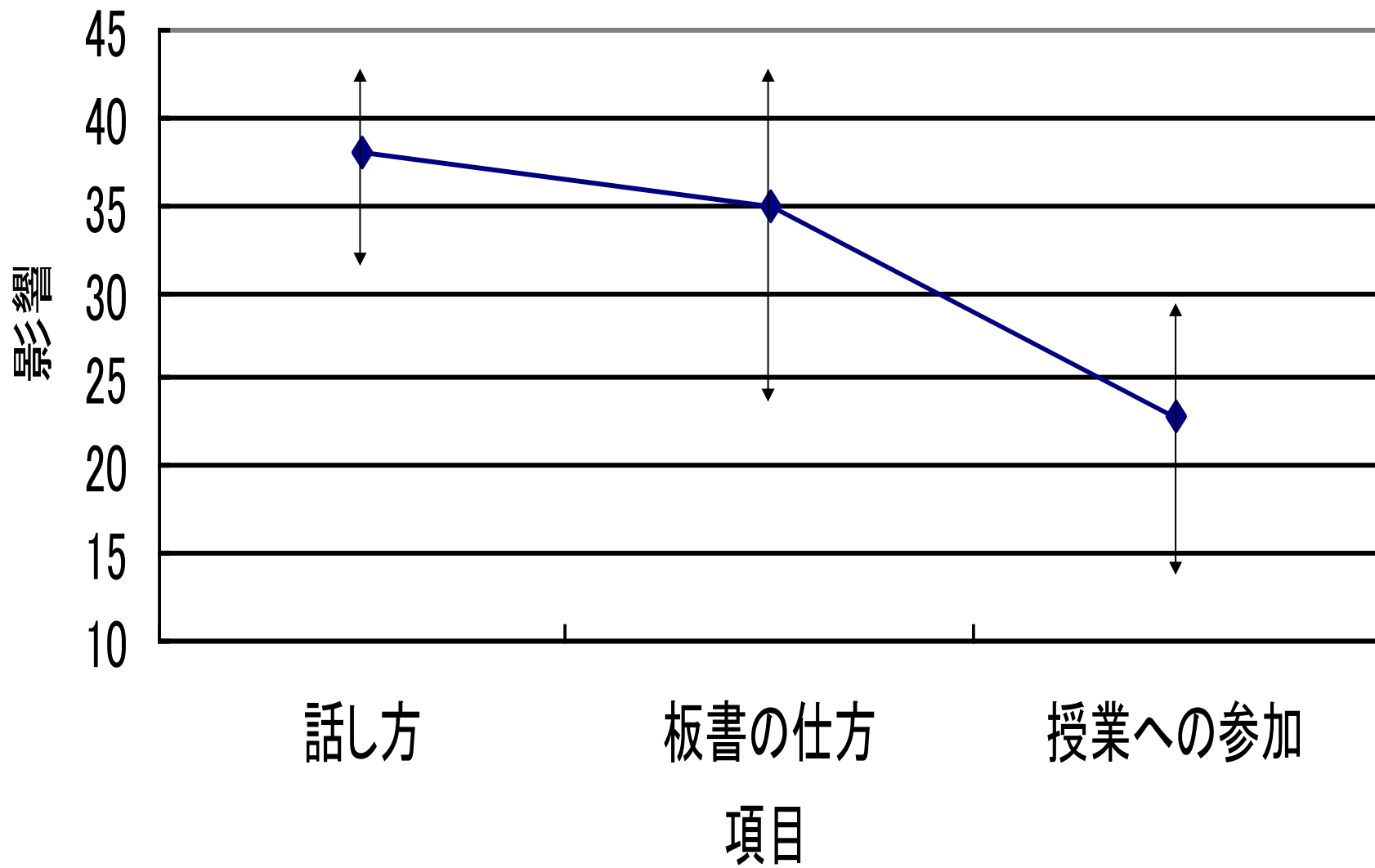
年齢

年齢別評価

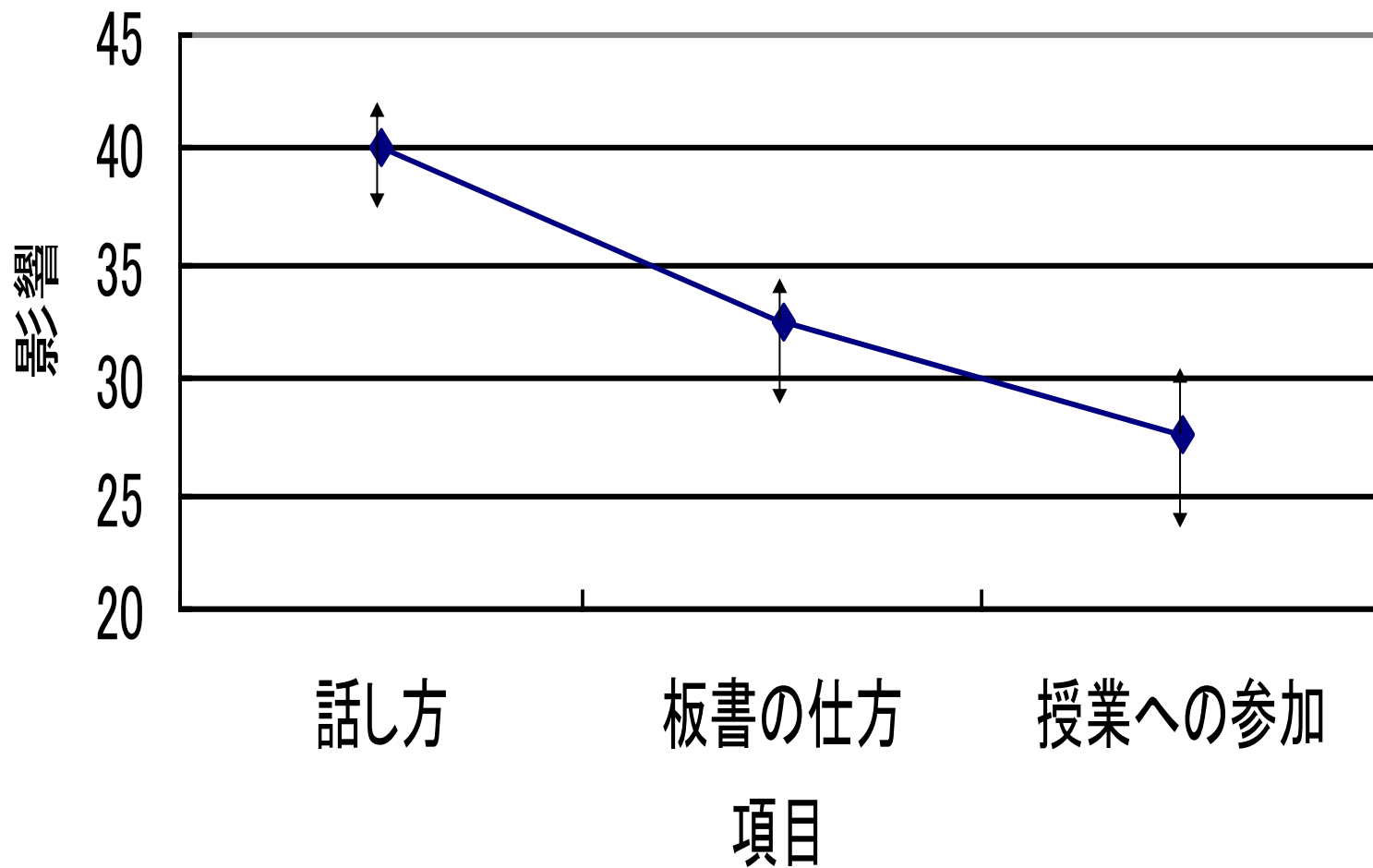
# 総合評価



## 30歳代と60歳代の評価項目毎の比較



# 授業評価の総合評価に及ぼす項目の影響



年齢差の大きい項目の順位



## ○聖書の朗読と組み合わせる ……ある教員の例

私は話し方のレッスンを教会における聖書の朗読と組み合わせ、好結果を得ています、別の教官は夏休み期間中にキャンパスで演技のクラスを受講し、教室での話しぶりが改良されたのみならず、自分自身その演技のクラスを十分楽しんだようです。

## ○家族で戯曲を読む ……何人かの教員の例

われわれは詩の朋読グループに加入することを勧めています。詩の意味を明確にするためには声の抑揚を大きく変えることが必要なので、声を出して詩を朗読することは、特に有用だろうと思います。友人や家族と声を出して戯曲を読むことも、話し方を多様性に富んだものにするための楽しい訓練の方法の1つです。

## 年齢が高くなるにしたがって、見られる傾向

- 理解できない言葉を多く使用する傾向がある・・・27%
- 話し方が単調になる傾向がある・・・・・・・・・・23%
- 同じことの繰り返しが多くなる**傾向がある・・・・19%
- 書く量が少なすぎる傾向がある・・・・・・・・・・35%
- まとまりのない書きかたをする**傾向がある・・・・18%
- 早く消す傾向がある・・・・・・・・・・・・・・・・16%

## 「今の学生は聞いてまとめることができない」

- 授業は知識の伝達手段である傾向がある・・・・24%
- 学生に興味を示さなくなる傾向がある・・・・・・・・17%
- 質問しにくい雰囲気**が強くなる・・・・・・・・・・17%

# 授業で若い教員と年齢の高い教員が異なる点

- ・生徒がどこを教えて欲しいか若い教員の方が理解している。
- ・若い教員の方が、比較的明るい雰囲気です。
- ・若い教員の方が学生の気持ちを理解しながら話してくれる。
- ・若い先生は何回も丁寧に教えてくれるが、年齢の高い先生は、一回ちょっと言ったきりもう言わなかったりすることが多い。
- ・年齢の高い教員の話は意味がわからないことが多い。
- ・年齢の高い先生は、ボソボソと話したり、黒板に単語しか書かなかったりすることが多い。
- ・年齢の高い教員の授業は単調になることが多く、リズムが悪い。
- ・話題の共通性があり、若い先生の方が心が通じやすい。
- ・授業の始まる時間が、年齢が高くなるにつれて遅くなる。
- ・授業への引きつけ方が若い人の方が上手である。

全体として、若い教員の方が優しく、丁寧に、学生の反応を見ながら教えるようである。

# 授業以外で若い教員と年齢の高い教員が異なる点

- ・若い教員の方が接しやすい。
- ・若い先生は優しい。
- ・年齢の高い方が**疲れている**。
- ・年齢の高い教員は、なんだか自分の意見だけを主張して学生の意見を聞いてくれない。
- ・若い先生は授業以外で何か聞いてもしゃべってくれるが、年のいった先生は**なんだかだるそうにする**。
- ・年齢が高くなればなるほど、学生との年齢、世代が異なるため考え方が異なる。
- ・年齢の高い教員は、生徒を授業の中だけであしらい、道であっても話しかけてくれない。
- ・**動作が鈍くなり、体力的なところが異なってくる**。
- ・年齢の高い教員の方が、話す面白い。

全体としては年齢の高い教員は授業のみで学生と接しており、疲れているようである。

# 年齢の高い教員への学生からの提言

- ①学生の参加できる授業環境をつくれ。
- ②学生を見下すな。
- ③愚痴をこぼすな。
- ④学生の変化に対応しろ。
- ⑤略字を使うな。
- ⑥テンポが悪いぞ。
- ⑦脱線の話が面白くないぞ。
- ⑧自分だけ納得する授業をするな。

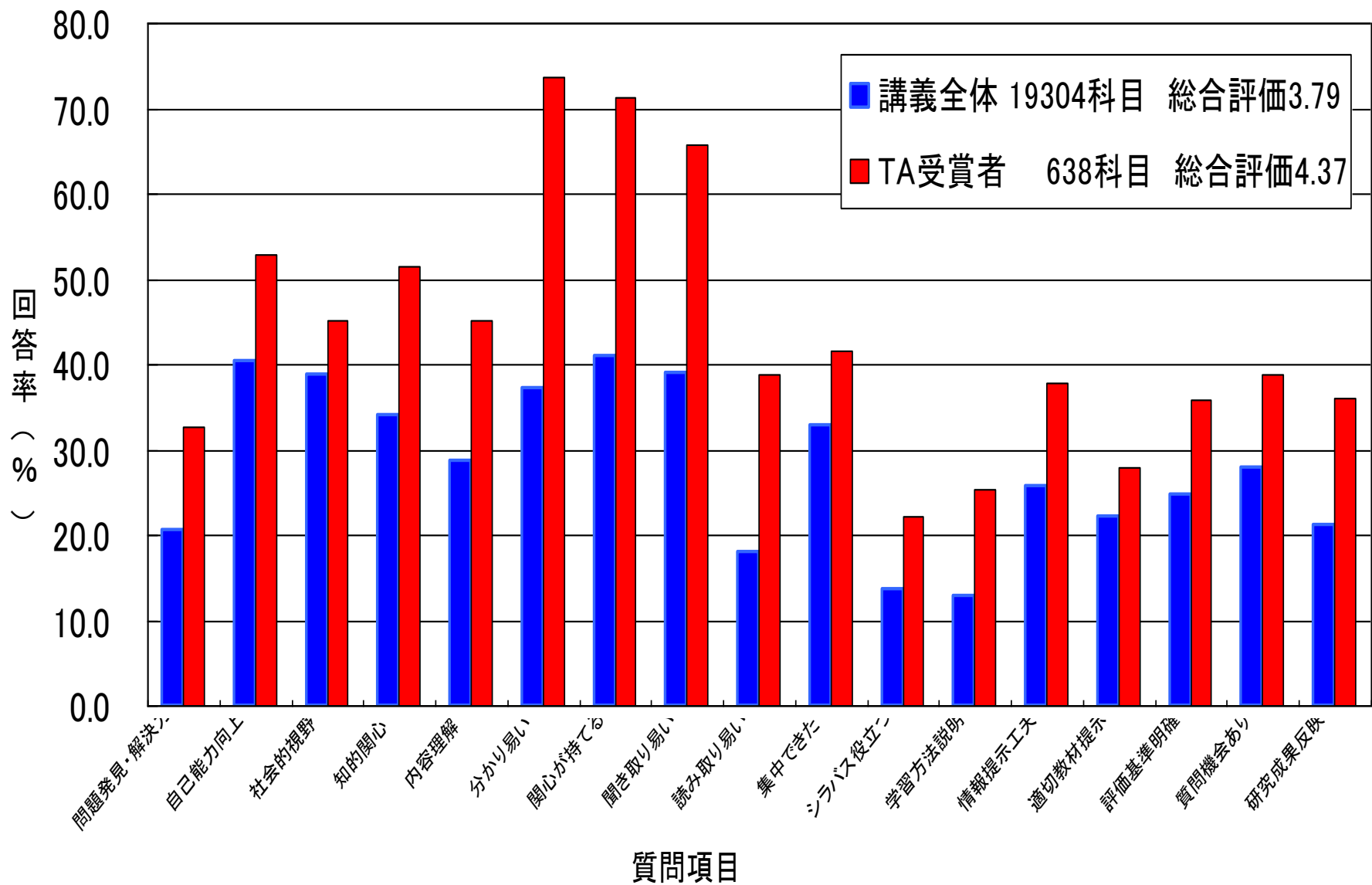


図1 Teaching Award受賞者と講義科目全体との比較(2002～2006年度)

# 評判のよい授業展開の10ヶ条

解かるということは、理屈とフィーリングの2つが解かること

- |      |                                   |
|------|-----------------------------------|
| 第1条  | 私語は、授業の初回で厳しく禁止し、約束させる。           |
| 第2条  | 意見や反応を知り、迅速にフィードバックする。            |
| 第3条  | 話す声は、聞こえるように大きくゆっくりとしメリハリをつける。    |
| 第4条  | 板書やパワーポイントは、構成を考えノートを後で見解かるようにする。 |
| 第5条  | 説明にはイメージしやすい身近な具体例を、複数用いて行う。      |
| 第6条  | 可能なものは実物を見せ、映像等を使い、視覚的に教える。       |
| 第7条  | 今学んでいる事が、実生活や社会でどう役立つか明確にする。      |
| 第8条  | 教科書の内容以外に、教員の考えや経験等、付加価値を付ける。     |
| 第9条  | 社会的なや礼儀、身だしなみ等、学生の人生についても教える。     |
| 第10条 | 試験の範囲は教えたレベルで明確に指示する。             |

# ピア・サポート論

ーピア・サポートで活用できる教育の方法と技術ー

## 学生レポートからの抜粋

今回の講義レジュメに記載してある評判のよい授業を展開する10ヶ条を見て感じたことは、**これらの項目すべてもしくはほとんどを達成できている教授は少ない**と感じた。

私が理解し易かった講義を振り返ってみると、これらの項目を達成できているものが多かったように思える。



# 授業評価について知っておくべきこと

- 授業評価は信頼できるかではなく、**信頼するかどうか**である。
- 授業評価は**改善方法を教えてくれない**。
- 授業評価は課題を持って取り組んだ結果を見るものである。
- 授業の改善よりも良いところを伸ばす方が有効。

# 自己点検・評価やFD活動を活性化する条件

- **学長、副学長レベル**が真に導入を望んでいること
- 運営部署に一定の**権限**が与えられていること
- 署員がPDCAサイクルに**精通**していること
- PDCAサイクルが成果を出すのに**時間**がかかることを理解していること
- 受け身から、**攻めの姿勢**に発想を転換すること

おわり

後日のご質問や問い合わせは  
[yasuoka@fc.ritsumei.ac.jp](mailto:yasuoka@fc.ritsumei.ac.jp)  
までどうぞ。