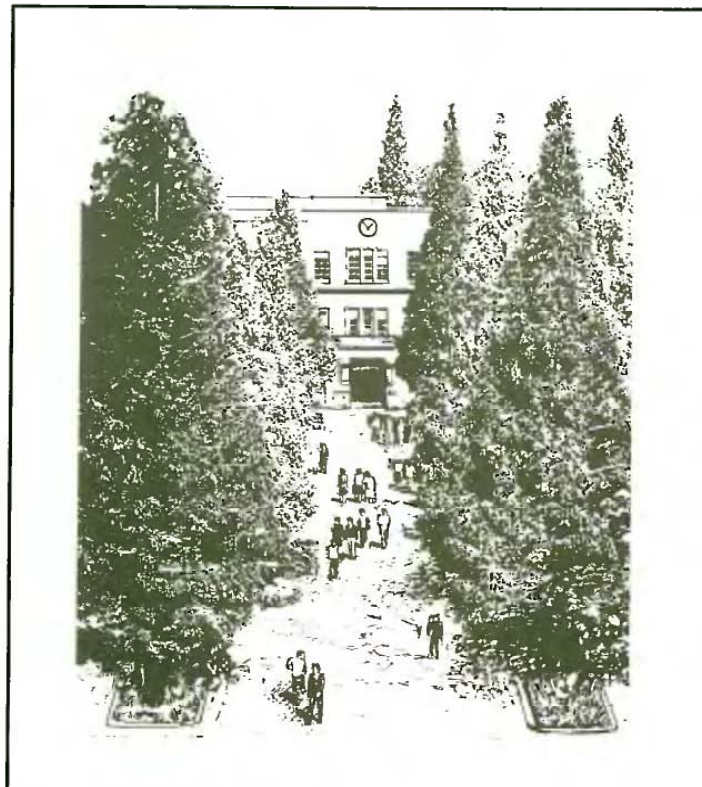


保存用

大学教育の改善に関する調査研究

—全国大学教員調査報告書—

有 本 章 編



広島大学 大学教育研究センター

大学教育の改善に関する調査研究

—全国大学教員調査報告書—

有 本 章 編

はしがき

高等教育の量的拡大は、学生の多様化・大衆化をもたらすにとどまらず、教師の多様化・大衆化ももたらすものである。イギリスの大学はこのことをいち早く認識し、対応した。高等教育の量的拡大政策を提言した1963年のロビンス報告は、教育内容・方法の改善についても提言した。これをうけて60年代にイギリスの各大学は、実際に高等教育研究所や大学教授法研究部門等を続々と設置した。1970年代にはイギリスの大学は、これらの各大学の研究機関の成果をふまえて、自主的に新任教員を対象とする教授法習得等を中心とする教育研修、つまりスタッフ・デベロップメント活動を制度化したのである。

アメリカの大学も、1970年代の青年人口減少による大学「淘汰」競争、教師の平均年齢上昇、また学生の消費者傾向、さらには学際的教育の必要性等の高まりを背景として、ファカルティ・デベロップメント（教員能力開発）活動を活発に展開している。現代においては欧米諸国のみならず、ソ連・東欧諸国やアジア、オセアニア諸国の大学も、スタッフ・デベロップメントあるいはファカルティ・デベロップメント活動に取り組んでいる。

わが国では、80年代半ばに至って一般教育学会をはじめ、一部の私立大学がこの種の活動に取り組みはじめた。しかし今日もなお日本の大学ではファカルティ・デベロップメント活動とは何か、それはいかなる意味をもつのか、どのようにすれば、それを大学において展開できるのか等について十分な理解が得られているとは考えにくい状況がある。

また、わが国の場合、1968-69年の大学紛争期に大学のあり方が問われ、高等教育の大衆化にともなう、多様化した学生に適合し、かつ社会の要請に対応しうる教育が模索されたが、各大学の教育改革は実現しえたとはいえない状況があるように思われる。例えば、今日においてもUndergraduate Educationの正式訳語が未確定であることに象徴されるように、一般教育と専門教育によって構成される教育を「学士号取得課程教育」として有機的に総合することの重要性がわが国では共通認識されているとはいいがたい状況が存在する。学生の自学自修を重視した単位制度も空洞化しており、わが国の大学教育は今もなお伝統的な知識記憶重視の教育から脱皮していないという批判も聞かれる。また学問の進歩・社会の変化、また人類・社会の当面する課題等に対応した学際的教育の必要性が年々つよまっているが、それに対応しうるカリキュラムや教授・学習方法等の実現にはまだほど遠い状況にあるといえよう。

以上論じた高等教育の改革課題への対応の重要性に鑑み、広島大学・大学教育研究センターでは、専任研究員を中心としてファカルティ・デベロップメントに関する共同研究プロジェクトを形成し、「高等教育における教職員開発に関する国際比較的研究」（文部省科学研究費補助金・一般研究A：昭和62年度～平成元年度）を実施してきた。本「大学教育活動の改善に関する調査研究」は、この共同研究の一環として実施したものである。本調査研究が推進できたのは、全国大学関係者のご協力の賜物であることはいうまでもない。また本調査研究の企画・実施・報告書の作成に関しては、本センターの有本章教授をはじめ、本センター助手 大膳 司、伊藤彰浩、相原総一郎の諸氏に全面的に担当していただいた。ここに記して謝意を表したい。

1990年 2月15日

教職員開発に関する国際比較研究プロジェクト
研究代表者 関 正 夫

目 次

はしがき

第1章 序論 — 調査の目的と方法	有本 章・大膳 司	1
第1節 調査の目的と意義		1
1. 大学の社会的機能の見直しの必要性		
2. FD / SDの制度化と大学教育の活性化		
3. 大学教育の改善活動の問題点と課題--FD/SDの可能性		
4. 若干の提言		
第2節 調査の方法		7
1. 調査対象		
2. 調査方法		
3. 調査項目		
4. 回収率		
5. 回答者の属性		
6. 各章の構成		
第2章 カリキュラム、組織・運営の改善	相原 総一郎	11
はじめに		11
第1節 分析枠組みの設定		12
1. 分析枠組みを構築する3つの観点		
2. 分析結果の表示様式		
第2節 カリキュラムの改善について		14
1. 質問項目の構造と概要		
2. 教育目標の明確化について		
3. 教育課程の検討について		
4. 教育課程の改善のための下位組織		
第3節 組織・運営の改善について		23
1. 質問項目の構造と概要		
2. 大学教育の自己評価について		
3. 報告書や研究紀要の刊行		
4. 大学教育の活性化		
おわりに		30
第3章 授業内容・方法の改善について	大膳 司	35
はじめに		35
第1節 大学教員はいかなる観点から評価されているか		35
1. すぐれた大学教員の条件		
2. 昇進に際しての理想的条件		
3. 昇進に際しての現実的条件		
第2節 <個々の教員のレベル>における教育改善活動		41
1. セミナーや研修会の開催の必要性		
2. セミナーや研修会等を受けた経験の有無		
3. 受けてみたいセミナーや研修会のテーマ		
第3節 <大学・学部(学科)のレベル>における教育改善活動		44
1. 教育改善のための行事や企画の有無		
2. 授業改善のための資料や情報を提供するサービス窓口の必要性		
3. 授業改善に関する委員会や研究室・センターの有無		

第4節 講義評価について	48
1. 誰が授業を評価するのが理想的だろうか	
2. 学生による講義評価は授業改善に有効な方法だろうか	
3. 学生による講義評価の実施経験の有無	
4. どのような形態で講義評価をしたか	
5. 学生による講義評価によってあなたの授業は改善されたか	
第5節 すぐれた授業にどう報いるか	51
1. すぐれた授業の条件としての大学教員の要因	
2. 授業活動の改善のためにどのような工夫をしているか	
3. 自分の授業が学生から高い評価を受けているか	
4. 優れた授業や教育改善の試みは報われるのがよいか	
おわりに	56
第4章 大学教育の改善・活性化のための方策 —自由記述意見の分析—	
	伊藤彰浩・関 正夫 59
はじめに	59
第1節 改善・活性化のための諸方策	59
1. 教授・学習	
2. 教育課程	
3. 教員・学生	
4. 組織・管理運営	
5. その他	
第2節 改善の障害・問題点	68
おわりに —FDとの関連で—	69
第5章 大学教育改善の問題点と課題—まとめと提言—	有本 章 72
はじめに	72
第1節 大学教育一般に関する意識と実態	72
1. 研究と教育	
2. 学生はよく勉強するか	
3. 学生が意欲をもって勉強する条件	
4. 教育活動の改善に対する熱意	
5. 調査のまとめ	
第2節 大学教育の改善に関する提言	80
1. 大学人の潜在的ニーズを顕在化させること。	
2. 各大学に大学教育の自己評価装置を設置すること。	
3. 各大学間における大学評価のネットワーク化を図ること。	
4. 教育重視の報賞システムを確立すること。	
5. 教員の教師としての資格を任用時に認定するシステムを整備すること。	
6. 教員の再教育システムを整備すること。	
7. 大学教員養成制度における教師養成の視点を強化すること。	
8. 大学教員のライフサイクルに応じた役割の配分を行なうこと。	
9. 大学教育の質によって大学を評価する風土を確立すること。	
10. 大学組織の活性化を追求すること。	
11. 高等教育政策の見直しと財政基盤の確立を図ること。	
付録1 アンケート調査票	
付録2 調査結果	

第1章 序論 --調査の目的と方法--

第1節 調査の目的と意義

本研究は、その母体になっている「大学教育の改善に関するアンケート」の趣旨において述べられているごとく、わが国の国公立大学・短期大学における大学教育の改善活動の現状を明らかにし、さらに、日本の大学の活性化に向けて今後の課題や方策を検討することを目的としている。

まず、この調査研究を実施することになった背景には、種々の理由から日本の大学教育の現状を調査し、その実情をできるだけ客観的につかむ作業が必要になった点が指摘できる。種々の理由とは、(1)社会変化が急速に進む中で、大学の社会的機能の見直しの必要性が生じていること、(2)FD/S Dの視点から国際的に大学教育の点検や評価が問題になっているとき、外国と日本の大学教育の実情を国際比較によって明らかにする必要があること、それと関連して、(3)日本の各大学の実態に関する調査を実施し大学教育改善の問題点と方策を明確にすること、などが主なものである。

1. 大学の社会的機能の見直しの必要性

第一に、大学の社会的機能の見直しの必要性については、種々の側面において社会的変化が激しく、大学を含めた高等教育のレゾン・デートルが問われ始めている現代では、大学ないし大学人自身がそれに背を向けるのではなく、むしろ率先して社会的機能の見直しに取り組み、社会的期待に応える努力をするべきだと考えられる。今日、大学を取り巻く社会的変化が無視できないという角度から、その若干の動きをみてみよう。

(1)伝統的學生人口の減少に伴う、大学淘汰の可能性が取り沙汰される状態は、従来の手をこまねいていても學生が押し寄せて来るといふ、大学にとって幸運な時代が終焉を遂げようとする前触れである。それは、大学が売り手市場から買い手市場に転換することを迫るものであり、少なくとも、如何にして學生にとって魅力のある、質の高いサービスを提供できるかを文字どおり問うことになると言わざるを得ない。

(2)アメリカで一足先に登場した學生消費者主義は、學生によって、授業料に見合うだけの授業や教育の質が保証されることが問われ、高等教育の名に恥じない学力と資質を身につけるよう質の高い教育が要求され、その観点から諸機関を容赦なく取捨選択する動きを示している。日本においてもそれは他人事ではすまされない事態を迎えようとしている。高騰する授業料や高等教育費に見合うだけの十分な教育を提供しているか、個々の大学や大学人はきびしく問われる。

(3)国際化は、留學生の未曾有の増加をもたらしつつあるばかりか、大学教育の中味、成果、資格などに具現する「品質」をいちいち母国の大学や外国の大学のそれと批判的に照合吟味する動きを高めずにはおかない。授業や教育は、従来の日本の伝統的學生のみを対象にした、日本国内だけに通用する閉鎖的形態や慣行からの脱皮を否応なしに余儀なくされ、彼らのメガネにかなわない独り善がりの授業は容赦なく批判され、信用の失墜すら招きかねない。こうして品質を認定して信用させることを吟味するアクレディテーションacc

reditationは制度的にも実態的にも必要性を増すから、大学評価が大学の内外で論議される時代を迎え、大学人自らが自己評価を議事日程に載せ、自己評価をなんらかの形で実践しなければならなくなる。留学生だけでなく、帰国子女においても、成人学生においても、それらの増加が次第に見込まれる時代には、これまでのような閉鎖的かつ排他的な教育体制では対応できない状況が日増しに増大するに相違ない。

(4)生涯学習体系の整備が必要な時代の到来は、大学もそれから超越していることはできないどころか、成人のリカレント教育、継続教育に積極的に門戸を開放しなければならず、そうなれば、成人学生を対象にしたカリキュラム、授業、教育技術などを改善せず、旧態依然とした状態にとどまれるはずはない。

(5)情報化や科学技術の高度化は、カリキュラムの再検討、一般教育と専門教育の関係の調整、といった問題はもとより、学術研究の検討を迫るのは必至であり、大学の基礎研究能力の充実と国際的競争力の強化を一段と要請するから、教育とともに車の両輪の一翼を担う研究機能の整備充実をますます不可欠の課題とするにちががなく、教育と研究の両機能を含めた大学の社会的機能のトータルな検討が緊急の課題となるといわなければならない。

いま取り上げた、伝統的學生人口の減少、消費者主義、国際化、生涯学習体系の整備、情報化・科学技術の高度化などの要因は、急速な社会変化のほんの一部にすぎないが、これらの要因を念頭におくだけでも、大学教育は社会変化との遅滞を刻々と惹き起こしつつあるとみてさしつかえあるまい。これを放置して置けば、巨大な教育遅滞が生じ、大学の存在理由自体が損ねられ、大学存亡の危機を招く恐れが十分あると危惧されるのであり、今やかかる事態の招来を大学人一人ひとりが自覚する必要があるだろう。

2. FD/S Dの制度化と大学教育の活性化

第二に、FD/S D（「大学教職員の資質改善」Faculty Development/Staff Development）との関連でみると、すでにわれわれの大学教育研究センターでは、大学教育の重要性に鑑み、各種調査研究によって、大学教育の実情を問題にしてきたけれども、FD/S Dの観点をとくに意識した立場からの調査研究は今回のものが最初であるといえる。欧米でのFD/S D運動や研究の台頭は、消費者主義の登場、財政削減、学生数の減少、教員ポストの減少、テニユア獲得の困難性、学生の質低と多様化、新しい教育方法の台頭、教育内容の学際化、大学教員の高齢化といった種々の要因に起因している。そして、それは大学教育の質の見直しと改善を大学人自身が真剣に考え、立て直すための試行錯誤の過程を顕著に物語っている。大学教育、とりわけ授業の活性化を期す体系的な取り組みは、具体的には、授業、大学専門職、大学組織、教員のキャリア、教員の資質、学生の学力の向上などの側面での改善と開発の取り組みである。このような動きに関しては、わが国でも翻訳活動を通して紹介され、関連出版物も徐々にではあるが増加する傾向にあり、大学人の間での認識も次第に高まりつつあると考えられる。

FD/S D研究の視点としては、①FD/S Dの目標・理念を明らかにすること、②FD/S D制度化の現状を明らかにすること、③FD/S D制度化の機関的実態を明らかにすること、が考えられる。①については、国家システム、中間システム（各種協議会、委員会、学界）、大学機関、大学人個人、の各レベルに区分できる。国家システムのレベルに

については、本プロジェクトの他の研究においても進められているので、刊行物によって、紹介することになる。本調査は制度化の枠組みに位置づければ、日本に焦点を合わせて、大学人個人を通じて機関レベルの類型的実態を解明しようとする試みであるといえる。それは、①の部分的解明であるとともに、主として②③の解明である。②のなかでは、大学機関、大学人の側面に焦点を合わせており、③の中では大学機関における制度化に焦点を合せている。

制度化段階の指標としては、次のようなモデルが考えられるであろう。

タイプ FD/SD全体 授業 カリキュラム 学生 大学人

- I 制度化未達成
 - II 制度化達成
 - III 理念型
-

制度化を測定する要因としては、FD/SD関係の予算、セミナー、研修会、広報活動、実験室、報賞制度、改善委員会、専門スタッフ、旅費、講師招聘、教員訓練・再訓練、評価システムなどが一応の目安になるだろう。これらの要因はFD/SD全体にかかわる要因であると同時に、授業、カリキュラム、学生、大学人の各側面とかかわる。全体レベルでの制度化をかりに有無の2段階に区分すると、上図のごとく、制度化達成と未達成になる。タイプIはいまだ制度化されていないもの、タイプIIは制度化されているもの、タイプIIIは理念型を意味する。国際比較によって、FD/SD全体について極めてラフな評価を下すならば、日本はタイプI、英、米などはタイプIIに類型化されるだろう。もちろん、同じタイプIでも内容的には区々であり、タイプIIもよりタイプIに近いものから、タイプIIIに近いものまで含まれるであろう。そして、授業、カリキュラム、学生、大学人などの項目ごとに細かく制度化の度合を査定することによって、制度化の度合が項目毎に異なるという実態が見えてくる。ここには、含めていないが、制度化には規範や文化の側面があり、その他にも制度化を支え醸成する風土も重要であり、さらには理論と実践の現実を現している文献も制度化を占うバロメーターになる。その意味で、ちなみに内外の文献からみた動向はこの研究プロジェクトにおいて姉妹編とも言える「文献目録」に収録されているので参考にしてみると、日本では本格的な文献はいまだ少ないといえる。

FD/SDの制度化の観点からみると、残念ながら、欧米の取り組みにくらべ、日本での取り組みは、かなり立ち遅れた状態にあるばかりでなく、実情をつかむための基礎的な調査も十分になされていない段階にとどまっているといわざるをえない。このような現状を打開するためには、とりあえず、実態を調査する作業が不可欠である。したがって、このような理由からFD/SD研究のプロジェクトの一環にこの調査研究を組み込むことにしたのである。

FD/SD運動や研究の取り組みが立ち遅れているばかりではなく、国際比較の中に日本の大学教育の実態を置いてみると、かなり改善すべき問題点があるのではないかというのが、われわれの仮説である。学術研究の質の比較は、各種調査によって発表される機会があるため、日本の学界や大学がどの程度の水準にあるかは、大学人の間でもかなりの

認識があるものと予想され、アメリカを中心とした学問センターとの格差が問題にされるが、こと教育、とりわけ授業の質や中味については、研究ほど数量化ができないという理由も手伝って、国際比較されて取り沙汰される機会が少ない。それを良いことに、独り善がりに陥っているのではないか。日本の大学人は大学の入口と出口を問題にするけれども、肝心の大学の内部の授業には無関心ではないか。学生が如何に資質を高め学力を向上させたかよりも、研究業績に気持ちを奪われているのではないか。

こうして、欧米諸国が概して質の高い大学教育を誇っているのに比べ、日本の大学教育は日本の教育全体のなかのアキレス腱であると揶揄されるほど、国際的にも云々される状態に陥っていることを、いやでも謙虚に反省してみる必要に追い込まれてきているのではなか。こうした現状認識は、すでに上述の社会的変化の日本の大学へのインパクトや諸外国での大学教員の資質改善運動の進行状態と比較してみると、決してピント外れではないと言えるのではなからうか。こうした現状認識に立脚すれば、現時点における大学教育の全国的実態を調査することは不可欠であり、大いに意味があるはずである。

3. 大学教育の改善活動の問題点と方策--FD/S Dの可能性--

第三に、このような理由から、われわれは日本の大学の实態を大学人の意識調査によって明らかにし、そこから、実情を踏まえて、今後の大学教育に関する改善施策に方向性を与える基礎データを得ようと試みたわけである。上述したごとく、日本の大学でのFD/S Dの制度化は不十分であると考えられ、そのため自ずから、大学教育改善の取り組みは立ち後れていると予想されるのであるが、本調査では、その事実確認を行なうとともに、今後この方面の前進が是非不可欠であるとの認識に立脚して、現時点での制度化が不十分であるとしても、大学人の意識レベルや潜在的な取り組みのレベルでは、前向きな姿勢がどの程度うかがえるのかを探ることにした。

そこで、国際比較の観点から日本の大学教育の実態をみると、上述したごとく、FD/S Dの制度化達成の度合が、顕在的にはタイプⅠレベルに留まっているとみなせるとしても、水面下の目に見えにくいところでは、必ずしもそうではないのではないかと仮説を立ててみた。欧米のように顕在的ではないとしても、日本的な控え目なやり方で、教育や授業の改善が進められているのではないか。つまり、表面的にはタイプⅠであるが、個人の意識のように見えにくいところにメスを入れ、潜在的側面をみれば、タイプⅡのレベルに達しているのではないかと、という期待をもって調査を実施してみることにしたのである。

FD/S Dの日本型

タイプ	制度的	個人的
I a	×	×
I b	×	○
Ⅱ a	○	×
Ⅱ b	○	○

タイプⅡは制度化が達成されている英米型であるが、そのなかでもⅡb(〇〇)は制度的にも個人的にもそれが実現しているが、Ⅱa(〇×)は制度的には実現指定るが個人レベルでは実現していない、というタイプである。その意味で、Ⅱaは「潜在的FD/S D型」であり、従来、アメリカの調査でもかなりこのタイプがみられる。これに対して、タイプⅠの日本型の中で、Ⅰa(××)は真性の未制度化タイプであるが、Ⅰb(×〇)は制度的にはFD/S Dが実現されていなくても、個人的にはそれが実現しているタイプであるから、「潜在的FD/S D型」と言ってよい。厳密に言えば、欧米型のFD/S Dとは異なるという条件付きながらも、このタイプは日本では既にかなり多いのではないかと予想してみたのである。本調査において、意識の観点からだけ、その点を実証的にみた限りでは、実際にそのような回答を寄せた大学人が多いことが分かったといえる。

日本の大学と一口に言っても、多種多様であり、設置者、所在地、学生規模、教員規模、種別、資源、財政状態、大学院の有無、専門分野、といった指標を設定してみれば、同じダイガクという用語で一括されながら、その範囲はかなりの幅をもつことが明かである。また、大学人の年齢、性別、職階、所属学部・学科、専攻分野、などの指標や属性からみると、大学といってもさまざまに異なった現実があることがほの見えて来る。本調査では、個々の大学をつぶさに調査するのではなく、これら指標のなかの一定の指標に限定してくられる大学類型のなかから抽出した大学人について、質問紙調査を行い、回答結果を統計的に分析することにした。したがって、個々の大学や個々の大学人がどのような意識や行動をもっているかを調査しながらも、個人レベルの意識や行動をベースに、個人、学科・学部、大学、各レベルの類型的な特徴をとらえることに主眼が置かれている。

質問内容は、大枠では、FD/S D活動の領域を包括的にカバーする領域であると思われる、(1)大学教育一般、(2)カリキュラムの改善、(3)授業内容・方法の改善、(4)組織・運営の改善、などを網羅している。それらの調査結果は以下に具体的に報告されるが、巨視的にみた場合の結果は、次のように概括されよう。

(1)回答者の意識レベルにおいてみると、極めて高い割合の大学人が、大学教員の資質の向上の必要性、生涯教育機関としての大学の役割の増大、社会の情報化に対応したカリキュラム編成の必要性、一般教育または教養教育の見直し、などの理由によって、大学教育の改善と活性化の必要性を痛感していることが分かる。

(2)回答者は、所属大学の学生が「きわめてよく勉強する」とはみなしておらず、「普通」を中心に「かなり勉強する」と「あまり勉強しない」にその評価を二分させており、どちらからといえば勉強しないと否定的である。こうした学生が勉強する条件としては、「学生本人の自覚」を最も重視しながらも、同時に「教員による講義内容の改善」「教育方法の工夫」「教員の資質の向上」など授業、教育の環境整備を重視している。また、すぐれた授業を教員が行う条件としては、「教育科目への造詣が深い」「授業の準備が周到である」「内容が実際に役立つ」「学生の質問や意見に関心をもつ」「ユーモアや豊富な人生観をもつ」など、学識、授業へのアプローチ、授業内容、学生への関心、授業者の人柄、といった要因を重視していることが分かる。このように回答者は教育改善に向けての積極的な姿勢を示している。

(3)回答者は、研究活動と教育活動とでは、両者をほぼ対等に重視し、研究のみならず教

育活動の実践に大きなウエイトを置いて活動をしているとしており、授業活動の改善においても、なんらかの工夫をこらし、しかも自分の授業は学生から極めてではないとしても相当の評価を得ている、というプロフィールが描ける。このようなプロフィールに加えて、所属大学において教育活動が今後ますます重要になると、期待をかけている点においても、大学教育の改善の一環として、「大学教育の自己評価」を実施することの必要性を指摘している点においても、積極的姿勢がみられる。

(4)回答者は、教育や授業に積極的な意識をもち、実践活動においても積極的だと回答し、しかも所属大学へ期待をかけているにもかかわらず、所属大学の実情は、大学教員の教育活動を活性化するための措置を十部に講じているとは言えず、カリキュラム、授業内容・方法、組織・運営の各側面の実施状態は不十分であり、これから充実される段階に留まっているとしている。

このように、回答者の大学人は、自己の教育への意識や行動に比較して、所属大学の学部・学科での状態は概して立ち遅れていると見なしているところに、本調査結果の一つの特徴がみられる。やや自信過剰気味の回答者像をこのような傾向に看取できると言えなくはない。層化抽出法によるサンプリングとマッピングを行ない、とくに教育改善活動に積極的な人々のみを対象に選んだのではないから、教育や授業に比較的熱心な方々が回答を寄せていただいている、と解しておきたい。仮に回答を寄せていただかなかった方々が、すべて積極的でないとしても、全国には積極的な人々がかなり存在するという、観測は成り立つことになる。以上の概括は、全体の傾向であって、回答者の属性を反映しながら、異なる傾向もみられることは言うまでもなく、その点については、以下の各章に譲ることにしたい。

4. 若干の提言

かくして、本調査結果からは、予想したように、日本の大学機関における大学教育改善と活性化への取り組みは、制度的には極めて立ち遅れた段階にあることを否めず、早急に制度化に向けての大学機関、機関相互、大学人自身の各レベルでの取り組みが要請されることを指摘せざるを得ない。それには相当の努力が不可欠である。ただ、意識調査にみる限り、全く箸にも棒にもかからないような不毛の状態にあるのではなく、少なくとも本調査に回答を寄せた大学人においては、かなりの比重をもって前向きに大学教育の改善を推進したいと考えられていること、このことは注目するに値すると言わなければならない。日本では、そのような日本型ともいえる意識レベルの潜在的な活力を実際に制度へと反映することができるか否かが、今後の施策の課題となるとみなすべきであり、今後の現実的かつ具体的な展開が期待されるのである。その意味で、調査結果を踏まえた大学教育の改善と活性化のために必要と思われる、次のような若干の提言を最後の章において述べている。

- (1)大学人の潜在的ニーズを顕在化させること。
- (2)各大学に大学教育の自己評価装置を設置すること。
- (3)各大学間における大学評価のネットワーク化を図ること。
- (4)教育重視の報賞システムを確立すること。
- (5)教員の教師としての資格を任用時に認定するシステムを整備すること。

- (6) 教員の再教育システムを整備すること。
- (7) 大学教員養成制度における教師養成の視点を強化すること。
- (8) 大学教員のライフサイクルに応じた役割の配分を行なうこと。
- (9) 大学教育の質によって大学を評価する風土を確立すること。
- (10) 大学組織の活性化を追求すること。
- (11) 高等教育政策の見直しと財政基盤の確立を図ること。

これらの提言を含め、本調査が読者の参考に供することができ、しかも日本の大学教育の改善になんらかの寄与をすることになれば、望外の幸せである。

(有本 章)

第2節 調査の方法

1. 調査対象

昭和63年5月1日現在、全国の国・公・私立の4年制大学および短期大学に在職中の理事長、学長、学部（学科）長（4年制大学は学部長、短期大学は学科長）、教授、助教授、講師を調査対象とした。

2. 調査方法

『昭和64年度 全国大学職員録 国公立大学編』『昭和64年度 全国大学職員録 私立大学編』『昭和64年度 全国短大・高専職員録』を用いて、上記の調査対象者から、理事長と学長に関しては1/5、学部（学科）長は1/10、そして、教授、助教授、講師は1/100を無作為抽出し、巻末付録1に掲載した調査票を平成元年5月に郵送し6月に締め切った。回収率を上げるために、未着分に関しては7月に督促状を送り、9月までに回収を終えた。なお、職階別のアンケート調査用紙配布数は、表1の通りである。

表1 調査票配布数

大学				
	国立	公立	私立	計
理事長	0	0	71	71
学長	19	8	71	98
学部長	37	9	79	125
教授	158	17	235	410
助教授	142	15	119	276
講師	51	8	96	155
計	407	57	671	1135

短期大学				
	国立	公立	私立	計
理事長	0	0	95	95
学長	8	11	95	114
学科長	12	16	117	145
教授	4	6	60	70
助教授	4	6	44	54
講師	1	3	40	44
計	29	42	451	522

3. 調査項目

質問紙調査では、本人の属性（性、年齢、所属大学の所在地・設置者・種類・学生総数、所属学部、専攻分野、所属学部（学科）の学生数・大学院の有無、職階、勤務年数、講義コマ数）、大学教育活動一般に関する意見、及び教育改善活動に関する質問を総計で50設けた。さらに、大学教育の改善や活性化のための方策に関して、自由に記述をお願いした。調査項目の詳細については、巻末付録1の調査票を参照いただきたい。

4. 回収率

設置者別、職階別の回収率は、表2、表3にそれぞれ示した通りである。

表2に示した設置者別の回収率をみると、国立で63.3%、公立で58.9%、私立で47.1%、全体平均では52.9%となっている。全国を調査対象とするこの種の郵送法による質問紙調査の回収率としては、高い回収率となった。全国的に、大学における教育活動に対して、関心の高いことが伺える。

表2 設置者別の回収率

設置者	回答者数 / 発送数	回収率
国立	276 / 436	63.3%
公立	58 / 99	58.6%
私立	528 / 1122	47.1%
不明	14	
全体	876 / 1657	52.9%

また、表3には職階別の回収率を示した。職階が上がるごとに回収率がさがっている。全体平均が52.9%であるのに対して、学長は32.1%、理事長は5.4%となっていた。学長に関しては、多忙な中での回答を考えれば、かなり高い回収率であるものと考えられる。しかし、理事長などは、学内の教育活動に直接にたずさわっていないとか、多忙であるとか、などの理由で回答できないとの連絡を多数いただいた。以下の分析では、回収率の大変低い理事長だけは外すことにした。

表3 職階別の回収率

職階	回答者数 / 発送数	回収率
理事長	9 / 166	5.4%
学長	68 / 212	32.1%
学部長	63 / 125	50.4%
学科長	84 / 145	57.9%
教授	325 / 480	67.7%
助教授	216 / 330	65.5%
講師	97 / 199	48.7%
不明	14	
全体	876 / 1657	52.9%

5. 回答者の属性

回答をよせた867名の属性は表4に示した通りである。

表4 回答者の属性

属性 項目	性別			年齢					
	男	女	NA	20代	30代	40代	50代	60代	70代
回答者数	758	97	12	9	100	256	263	196	35
比率	87.4%	11.2%	1.4%	1.0%	11.5%	29.5%	30.3%	22.6%	4.0%

80代以上	NA	設置者				所属大学の種別			学生総数
		国立	公立	私立	NA	大学	短期大学	NA	
1	7	276	58	528	5	625	236	6	94
0.1%	0.8%	31.8%	6.7%	60.9%	0.6%	72.1%	27.2%	0.7%	10.8%

所属学部(学					所属学部(学	
500~1000人未満	1000~5000人未満	5000~10000人未満	10000人以上	NA	人文科学系	社会科学系
133	322	151	148	19	129	95
15.3%	37.1%	17.4%	17.1%	2.2%	14.9%	11.0%

科)									
理学系	工学系	農学系	医歯薬学系	家政系	教員養成系	一般教育系	その他	NA	
36	119	53	98	56	86	53	61	81	
4.2%	13.7%	6.1%	11.3%	6.5%	9.9%	6.1%	7.0%	9.3%	

専攻分野								
人文科学系	社会科学系	理学系	工学系	農学系	医歯薬学系	家政系	その他	NA
205	138	102	124	61	107	38	80	12
23.6%	15.9%	11.8%	14.3%	7.0%	12.3%	4.4%	9.2%	1.4%

所属学部(学科)の学生数							修士課程まで
50人未満	50~100人未満	100~500人未満	500~1000人未満	1000人以上	NA	83	
26	49	424	215	70	83	123	
3.0%	5.7%	48.9%	24.8%	8.1%	9.6%	14.2%	

所属学部(学科)の大学院の有無			職名							
博士課程まで	なし	NA	学長	学部長	学科長	教授	助教授	講師	その他	
311	423	10	68	63	84	325	216	97	11	
35.9%	48.8%	1.2%	7.8%	7.3%	9.7%	37.5%	24.9%	11.2%	1.3%	

通算大学勤務年数							勤続年数			
NA	5年以下	6~10年	11~20年	21~30年	31年以上	NA	5年以下	6~10年	11~20年	21~30年
3	64	123	262	253	144	21	182	165	279	279
0.3%	7.4%	14.2%	30.2%	29.2%	16.6%	2.4%	21.0%	19.0%	32.2%	32.2%

21~30年						31年以上						NA		コマ数	
21~30年		31年以上		NA		担当している		担当していない		NA		0コマ		0~3コマ未満	
177		61		3		840		23		4		23		234	
20.4%		7.0%		0.3%		96.9%		2.7%		0.5%		2.7%		27.0%	

3~6コマ未満				6~9コマ未満		9コマ以上		NA	
437				120		37		16	
50.4%				13.8%		4.3%		1.8%	

性別では、男性87.4%、女性11.2%であった。本調査時点における実際の性別比率(母数)は、男性83.0%、女性17.0%で、男性の回収率が若干低いようである。

さらに、設置者別に見ると、国立31.8%、公立6.7%、私立60.9%であった。調査時点での母数は、国立35.4%、公立5.6%、私立59.0%で、国立の回収率が若干低いようである。

また、種別では、4年制大学72.1%、短期大学27.2%であった。調査時点での母数は、4年制大学83.0%、短期大学17.0%で、4年制大学の回収率が低くなっている。

おそらく、これら母数からの隔たりは、教育活動に対する関心の相違を反映しているものと考えられる。

職名別にみると、学長7.8%、学部長7.3%、学科長9.7%、教授37.5%、助教授24.9%、講師11.2%であった。調査時点での母数は、学長1.1%、教授47.0%、助教授32.3%、講師19.6%であった。学部長、学科長が教授であるとすれば、教授の比率は54.5%となり、母数を代表しているようである。

以上、属性によっては、母数と若干の隔たりがあるものも認められるが、ほぼ母数を代表していることが明らかとなった。

6. 各章の構成

この報告書は、5つの章から構成されている。第1章では、序論で、本報告書の調査の目的と方法について述べた。続いて、日本の大学における教育改善の実態を、第2章では、カリキュラムの改善及び組織・運営の改善の観点から、さらに、第3章では、授業内容・方法の改善の観点から検討した。また、第4章では、大学教育の改善・活性化のための方策に関する自由記述意見をまとめ、最後の第5章では、大学教育活動一般に関してと、以上の分析を踏まえて、今後の教育活動の改善に関する提言を行った。巻末の付録には、本調査に使用した調査票およびその結果を示した。

(大膳 司)

第2章 カリキュラム、組織・運営の改善

はじめに

本章では、わが国における教育改善の実態をカリキュラムと組織・運営について検討する。まず第1節で分析枠組みを設定し、ついで第2節でカリキュラムの改善、第3節で組織・運営の改善を検討する。今日、わが国は急激な社会変容の渦中にあるが、本調査は大学が組織としてこれらの変化にどのように対応しているのか、対応しようとしているのかを教育改善（広義のFD活動）について明らかにすることをねらいとする。

第1節の分析枠組みの設定では、つぎの3点から準拠枠組みを設定する。それは、①わが国の教育改善の全般的な現状の把握、②教育改善の意識水準と実際の行動との落差の有無、③大学の組織的特性と教育改善との関連である。

第2節のカリキュラムの改善では、「教育目標の明確化」と「教育課程の検討」の実態を検討する。カリキュラムの概念規定および日本の大学におけるカリキュラム研究の現状については、たとえば喜多村[1987]が考察しており、体系的な大学教育のカリキュラム論としてはたとえば井門[1985]が挙げられる⁽¹⁾。また研究ノート第62号『日本の大学教育の現状・課題・展望』では、大学教育に関する全国調査を実施している⁽²⁾。本章では、今日の社会情勢との関連から、わが国の大学の教授団はどのように教育目標や教育課程について認識しているかを検討する。

第3節の組織・運営の改善では、大学教育の自己評価と活性化を検討する。大学教育の組織・運営の改善に関する先駆的な研究としては大学研究ノート第26号『大学の組織・運営に関する総合的研究』、大学評価の総合的な研究としては慶伊富長編[1984]が挙げられる⁽³⁾。ここで喜多村は、「若干の例外はあろうが、全般的には日本の大学が自己の組織や機能を本格的に評価の対象として研究し、その結果を明確な形で発表したり、他大学と比較したり、現実の大学の意志決定や改善に適用するといった慣行は、公的な形ではほとんど行われていないのである」と日本の大学評価が不十分であることを指摘し、次の5点から大学評価の必要性を主張している。それは、①自治は自己の主體的評価を前提に承認される、②「消費者としての学生支配」による進路選択の多様化、③大学間の内外の交流や国際化の進展、④納税者のアカウンタビリティの高まり、⑤政府による大学予算額や私学助成費への抑制⁽⁴⁾などである。

それでは、実際のところ、現在の日本の大学の教授団は、大学の自己評価と活性化をどのように必要だと認識しており、どのように実施しているのであろうか。本章では、これを大学の組織的特性との関連から明らかにしてみよう。

第1節 分析枠組みの設定

1. 分析枠組みを構築する3つの観点

わが国におけるカリキュラムと組織・運営の改善の実態を検討するにあたり、分析の枠組みを次の3つの観点から設定した。それは、①わが国の大学における教育改善の全般的な現状の把握、②教育改善に対する意識の水準と実際の行動との落差の有無、③大学組織の特性に関連した教育志向の析出である。

(1) わが国の教育改善の全般的な現状把握

まず、わが国の教育改善の全般的な現状は、単純集計からの差引率と評点平均の算出によって明らかにする。この分析手法は、一般教育学会によって実施された「Faculty Developmentに関するアンケート調査」でも用いられた手法である⁽⁵⁾。したがって、この手法を本章に用いることによって、わが国の大学における教育改善の概要を把握するとともに、先行調査の知見と本調査の知見とを比較検討することも期待されている。たとえば第3節の組織・運営の改善で検討された質問の多くは一般教育学会によるアンケート調査と類似の質問項目である。

(2) 教育改善の意識水準と実際の行動との落差

つぎに教育改善に関する意識と行動の2つの水準の差異は、質問項目を2つの水準についてそれぞれ設定することによって分析する。これからわが国の大学組織の教育改善への意識と現実とのズレを明らかにすることが期待されている。たとえば大学の構成員によって必要性が高く認識され、実施の状況も良いならば、教育改善が進められているといえるであろう。一方、大学の構成員によって必要性が高く認識されていても実施状況が良くないならば、教育改善にはなんらかの問題があるといえるであろう⁽⁶⁾。このような場合には、たとえば財政援助などの措置が求められるであろう。また、調査の結果から、教育改善活動の必要性の認識も実施も低いことが明らかになれば、現状の改革には、適切な啓蒙の努力が求められるであろう。さらに、あまり必要とは認識されていないのに何等かの活動が実施されていたならば、この活動は大学組織の構成員である教授団にとって不本意あるいは余計な活動であるかも知れない。

(3) 大学組織の特性と教育志向

最後に、大学組織の特性による教育改善の差異については、2変数クロス表から有意性を検出することによって明らかにする。説明変数としては、年齢・職階・専攻・大学院の有無・大学の種別・大学の設置者・大学の学生数、以上の7変数を選択した。年齢と職階は、大学組織における個人的な属性を反映すると期待されている。また専攻は、大学組織における学問分野の知識の特性に由来する学科(discipline)の特殊性を反映すると期待されている。そして、大学の種別や設置者は、高等教育の制度に由来する大学組織の特殊性を反映し、学生数は大学の物理的規模による特殊性を反映すると期待されている。

これらの組織的特性を教育志向の有無から分析する。たとえば大学教員の場合、職務として研究・教育・管理運営・社会サービスの4つを挙げられるが、教育を志向するものが

教育改善に積極的であると推測される⁽⁷⁾。

日本の大学教員は、一般的に、教育よりも研究への志向が強いといわれる。しかし、組織のなかでは、個人的属性については、年齢や職階があがるほど教育への志向がみられるであろうと推察される。

学問分野の特殊性については、工学や医歯学などの応用分野が教育改善に積極的で、理学や人文科学が教育改善に消極的であろうと推察される。それは、応用的な学問分野では方法知(knowing how)を研究・教育するため学生や社会の変化に鋭敏に対応しなければならないからである⁽⁸⁾。

また大学組織の制度的な特性については、大学院の有無、大学の種別（短期大学と4年制大学）、大学の設置者（国立・公立・私立）、学生数（1000人未満・1000～5000人未満・5000～10000人未満・10000人以上）を尋ねた。そして、大学院の有無については学部教育段階のみの大学で教育改善に積極的であろうと推察される。しかし、アメリカ合衆国のようにリベラルアーツカレッジの伝統が十分に普及しているとはいいがたいわが国では、大学院の有無と教育改善には関連が認められないかも知れないとも推察される。大学の種別については、教育への志向だけを考慮するならば、短期大学が4年制大学に比べて教育改善に積極的であろうと推察される。しかし、たとえば国立大学への財政上の措置などを考慮するならば、国立大学の方が教育改善に熱心に取り組んでいるとも推測される。このような財政上の措置を考慮しなければ、設置者については私立大学、大学の種別については短期大学で教育改善に積極的で、学生の規模については小規模校で積極的であろうと推察される。

今回の調査では、行為主体の単位を「大学」で尋ねている。しかし、年齢や職階といった個人的属性についても統計的に有意な結果を得られたので、大学組織の構成員レベルでの特性をも反映していると考えられよう。また、わが国の高等教育システムにおける教育志向の構造を明らかにするには、これら独立変数の交互作用をも考慮する必要がある。しかし、今回の検討では記述的分析に焦点をあてる。

2. 分析結果の表示様式

分析の結果は、各質問項目について質問文の他に差引率や概評区分、2変数クロス表の有意性の検定結果を枠で囲んで示した。たとえば、問7は次のように示されている。

まず最初に質問文と選択肢がある。そして、枠内の中央の右側に「配点」がある。この「配点」は選択肢への重みづけを示す。たとえば問7の場合、「1. 必要である」は2点、「2. 必要であるが、明確化し再検討することは困難である」は1点、「3. 必要だと思わない」は-2点、「4. わからない」は0点と評価されている。これら評点のつけ方は先行研究に準じた。

つぎに、この評点にもとづいて差引率、ゼロ率、評点平均、概評区分を算出し、カッコ内に記入した⁽⁹⁾。概評区分については、次のように区分されている。

<概評区分>

概評区分	差引率	評点区分
A きわめて良好な状態	100～90	2.0～1.6
B かなり良好な状態	90～70	1.6～1.2
C 良好な状態	70～50	1.2～0.8
D どちらともいえない	50～0	0.8～0
E 良好ではない	0～-100	0～-2.0

(注) 差引率と評点区分が相違するときは、低位の方をあてる。

問7の場合、差引率が92.4%、評点区分が1.6である。これに該当する概評区分は「A」である。この意味するところは、問7は「きわめて良好な状態」である。

最後に、2変数クロス表から検出した有意性の水準を説明変数ごとに示している。問7の場合、「*」が大学の種別と学生数に示されているが、これは統計的にみて大学の種別と学生数に5%未満の危険率で有意な差が検出されたことを示している。1%未満の危険率で有意性が検出された場合は「**」で示している。なお、2変数クロス表自体は巻末にまとめて添付している。適時にご参照願いたい。

以下では、分析枠組みを構築する3つの観点に立脚して、①わが国における教育改善の現状把握、②教育改善への意識水準と実際の行動とのズレの有無、③教育志向を反映する大学組織の特性との関連を、第2節ではカリキュラムの改善、第3節で組織・運営の改善について検討する。

第2節 カリキュラムの改善について

1. 質問項目の構造と概要

本節では、カリキュラムの改善を教育目標と教育課程について検討する。検討にあたっては次に示す6問を用いた。下の表の質問項目は、それぞれ必要性を問う項目と実施を問

番号	質問項目	必要性	主体性	概評区分
問7	教育目標の明確化	○		A
問8	教育目標の明確化		○	D
問9	教育課程の検討	○		B
問10	教育課程の検討		○	B
問11	教育課程の検討のための組織	○		—
問12	教育課程の検討のための組織		○	—

う項目の2問で1組になっている。たとえば問7と問8では、教育目標の明確化について必要性の認識と実際の実施、すなわち主体性を尋ねている。そして、問9と問10では教育課程の検討について必要性と実施の有無を尋ね、問11と問12では、教育課程を検討するための各種の組織について必要性と実施の有無を尋ねている。

概評区分から、わが国の大学組織におけるカリキュラムの改善の概要は次のようにまとめられる。

まず教育目標の明確化については、これが必要であることはきわめて良好に認識されている。しかし、実際に教育目標を明確にしている状況は異なる。概評区分では良否をくだしがたい状況である。添付資料の集計表の表7からみるならば、教育目標の必要性は95.4%（811名）が認めているのであるが、実際に試みているものは66.4%（558名）である。

つぎに教育課程の検討については、その必要性の認識も実施の状況も良好である。つまり、表9及び表10に示されているように、教育課程の必要性を認めるものは90.7%（771名）であり、実際に教育課程を検討したものは81.6%（694名）である。しかしながら、どのような組織が教育課程の検討のために機能しているかをみなければならぬであろう。問11と問12から、当面のカリキュラム改善のための組織の設置は良好であるが、長期的な視野にたった委員会やカリキュラムの調査研究のためのプロジェクト、恒常的な調査室の設置などはあまり進展していないことが明らかになった。

2. 教育目標の明確化について

わが国の大学組織における教育目標の検討を①教育目標の明確化が必要であるとする認識と実際に検討を試みているかの2つの水準について、②大学組織の特性を射程に入れて調査した。その結果、教育目標の明確化については、必要性の認識と実際の実施にかなり隔たりのあることが明らかになった。つまり、わが国の大学組織は、教育目標の明確化はきわめて良好に必要であると認識しているが、実際に教育目標を明確にできた大学は半数に満たない（43.9%、369名）。

教育目標の明確化と大学組織の特性との関連は、大学の種別では短期大学、大学の規模はどちらかといえば小規模校、とりわけ実施については年輩の管理職の教員・運営者に従事する傾向のあることが明らかになった。これから、教育目標の明確化は、大学組織の特性の教育的な志向性を反映しているといえるであろう。

問7の概評区分に示されるように、教育目標の必要性の認識は、Aの「きわめて良好な状態」である。添付資料の表7に示されているように、教育目標の明確化を必要と思う大学教員・運営者は559名(65.8%)、困難であると思うが必要だとする大学教員・運営者が252名(29.6%)となっており、811名(95.4%)が大学組織の教育目標の明確化の必要性を認めている。

しかし、問8の概評区分に示したように、教育目標の明確化の実施は、Dの「どちらともいえない」である。たとえば添付資料の表8をみるならば、試みて、新たな教育目標を設定した大学は369名(43.9%)で、試みたが、新しい教育目標を設定できなかった大学は、189名(22.5%)である。したがって、何等かの試みをした大学の教員・運営者は、558名(66.4%)でしかない。

大学組織の特性との関連をみるならば、概評区分の下欄に示したカイ2乗値の検定の結果から、問7の教育課程の明確化の必要性に関しては大学での専攻分野と大学の種別、学生数について5%未満の危険率で有意性が認められ、問8の教育課程の明確化の実施について年齢、職階、専攻分野、大学の種別で1%未満の危険率、学生数で5%未満の危険率で有意性が認められた。

ちなみに、それぞれの2変数クロス表について、選択肢の「1. 必要である」あるいは「1. 試みて、新たな教育目標を設定した」と答えた教員・運営者に着目して、返答者の多い順に説明変数側の項目を並べると次のようになる。

(問7) 必要性の認識

専攻分野	医歯学>工学>社会>人文>理学
大学の種別	短期大学>4年制大学
学生数	1000人未満>5000~10000人未満>1000~5000人未満>10000人以上

(問8) 実際の実施

年齢	60歳以上>50歳代>40歳代>20~39歳代
職階	学長>学部(学科)長>教授>助教授・講師
専攻分野	医歯学>工学>人文>社会>理学
大学の種別	短期大学>4年制大学
学生数	1000人未満>1000~5000人未満>10000人以上>5000~10000人以上

まず大学組織の個人的属性についてみると、教育目標の明確化は年齢や職階に関連なく必要であると認識されている。しかし、教育目標の検討は年齢や職階と関連している⁽¹⁰⁾。大学人は、年齢や職階をあげるにしたがい、教育目標の明確化に積極的になっていく。

つぎに学問分野についてみると、意識についても実施についても、医歯学や工学で統計的に有意に積極的な傾向がある。これは学問分野の特性からみると純粋分野に対して応用分野で積極的であるといえよう。

また大学組織の制度的な特性については、種別では4年制大学より短期大学、学生数では10,000人以上の大規模校よりも1,000人未満の小規模校で教育目標の検討に積極的であった。

このように大学組織の特性からみると、教育目標の明確化の必要性は個人的属性に関係なくきわめて良好に認識されているが、①教育目標を実際に検討するのは年齢並びに/あるいは職階の高い、いわゆる管理職にある大学教員・運営者があたっており、②学問分野では医歯学や工学などの応用分野で教育目標の検討に積極的で、③大学の制度としては種別では短期大学、規模ではどちらかといえば小規模校で積極的ということが明らかとなった。しかし、大学院の有無や設置者については、教育目標の検討に統計的に有意な差異を認められなかった。

問7 あなたの大学では、教育目標を明確化し、定期的に再検討することが必要だと思いますか。

1. 必要である 2. 必要であるが、明確化し再検討することは困難である
3. 必要だと思わない 4. わからない

差引率	ゼロ率	評定平均	概評区分	配点	1. 2点	2. 1点	
92.4	1.5	1.6	A	3. -2点	4. 0点		
年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数	有意水準
		*		*		*	** 1%未満 * 5%未満

問8 あなたの大学では、ここ5～10年の間に、教育目標を明確化するという試みをされましたか。

1. 試みて、新たな教育目標を設定した。
2. 試みたが、新しい教育目標を設定できなかった
3. 試みていない 4. わからない

差引率	ゼロ率	評定平均	概評区分	配点	1. 2点	2. 1点	
41.1	8.4	0.6	D	3. -2点	4. 0点		
年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数	有意水準
**	**	**		**		*	** 1%未満 * 5%未満

3. 教育課程の検討について

わが国の大学組織における教育課程の検討を①教育課程の改善の必要性の認識と実際の検討の2つの水準について、②大学組織の特性を射程にいれ、③教育課程の検討のための各種の学内組織を含めて調査した。この結果、大学の教育課程の検討は改善の必要性の認識、実際の検討の実施、このいづれもかなり良好であることが明らかになった。したがって、わが国では教育課程の改善に関しては積極的であるといえる。しかし、さらにどのような組織によって、どの程度に検討されているのかを調査する必要がある。たとえば個々の組織的活動の実態をみるならば、長期的並びに／あるいは恒常的な活動については活発でないことも明らかになった。

大学組織の特性との関連は、教育課程の検討についても、教育目標の明確化と同様の結果が得られた。すなわち、教育課程の検討の必要性は工学や医歯学などの応用分野で純粋分野より高く認識されており、短期大学や小規模校で教育課程の検討が高く認められる傾向がある。そして、教育課程の検討は、個人の属性では年輩の高い職階の大学人があたる傾向がある。つまり、教育課程の検討には、大学組織の特性の教育志向と学科の応用分野の特殊性が反映されているといえる。

まず教育課程の検討の必要性の認識を詳細にみるならば、問9の概評区分に示されているように、かなり良好である。たとえば添付資料の表9をみるならば、大学の教育課程の検討は771名(90.7%)の教員・運営者が必要であると答えている⁽¹¹⁾。つぎに教育課程の検討の実施状況をみるならば、問10の概評区分もBである。ちなみに添付資料の表10をみると、694名(81.6%)の大学で教育課程を検討している。一方、教育課程を検討していない大学の教員・運営者は88名(10.4%)でしかない。

つぎに大学組織の特性と教育課程の改善の関連をみるならば、概評区分の下欄に示したカイ2乗値の検定結果から、統計的に有意であると認められたそれぞれの2変数クロス表について、選択肢の「1. 必要である」と「1. 検討した」と答えた教員・運営者に着目して、積極的な順に説明変数の分類項目を並べると次のようになる。

(問9)

専攻分野 工学>医歯学>社会>人文>理学
 大学の種別 短期大学>4年制大学
 学生数 1000人未満>5000~10000人未満>1000~5000人未満>10000人以上

(問10)

年齢 60歳以上>50歳代>40歳代>20~39歳
 職階 学長>学部(学科)長>教授>助教授・講師
 専攻分野 工学>医歯学>人文>社会>理学

大学組織の個人的属性についてみると、教育目標の明確化の場合と同じく、大学の教育課程の検討が必要であるとする大学人は年齢や職階と関連しないが、実際の教育課程の検討については年齢や職階と関連する。つまり、大学組織では、大学人は年齢や職階をあげるにしたがって教育課程の検討に積極的になっていく。

つぎに学問分野についてみると、これも教育目標の明確化の場合と同じく、医歯学や工学といった応用分野で純粋分野よりも教育課程の検討に積極的である。

また大学の制度的特性については、教育課程の検討の必要性の認識についてだけ有意性が認められた。そして、種別では短期大学、学生数では在籍者が1,000人未満の小規模校で積極的であった。

以上、大学組織の特性からみると、①大学人は年齢や職階を上げるにしたがって教育課程を検討するようになり、②学生数や大学の種別は、意識の水準についてだけ短期大学と在籍学生数が千人未満の小規模校で統計的に有意に積極的であり、③学問分野では、必要性和実際の実施のいづれについても、工学や医歯学などの応用分野で積極的であることが明らかとなった。これらから大学の教育課程の検討は、教育目的の明確化と同じく、大学組織の特性における教育志向を反映しているといえる。

問9 あなたの大学では、教育課程の検討(各授業科目の内容・程度の調整、科目の必修・選択の区別や履修年次、単位認定のあり方等)を、定期的に行うことが必要だと思われますか。 1. 必要である 2. 必要だと思わない 3. わからない						
差引率	ゼロ率	評定平均	概評区分	配点	1. 2点	2. -2点
85.6	4.2	1.7	B	3. 0点		
年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数
		**		**		*
有意水準 ** 1%未満 * 5%未満						

問10 あなたの大学では、ここ10年の間に教育課程について、なんらかの組織的な検討（例えば、委員会のような形で）をされましたか。

1. 検討した 2. 検討しなかった 3. わかからない

差引率	ゼロ率	評定平均	概評区分	配点	1. 2点	2. -2点
71.3	8.0	1.4	B	3.	0点	
年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数
**	**	**				

有意水準
** 1%未満
* 5%未満

4. 教育課程の改善のための下位組織

教育課程の改善等にあたってどのような組織が必要であると認識され、実際に設置されているのであろうか。このような教育改善のための下位組織の必要性と実際の設置を教育課程の検討について、

- ① 当面のカリキュラム検討のための委員会
 - ② 長期的なカリキュラム検討のための委員会
 - ③ カリキュラムの調査研究プロジェクト
 - ④ カリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室
- について尋ねた。

調査結果は、質問文と質問項目のなかに2変数クロス表から得られたカイ2乗値の検定結果と差引率と概評区分を示した。

(1) 教育改善の全般的な現状把握

① 当面のカリキュラム検討のための委員会

当面のカリキュラム検討のための委員会は、概評区分からみると、必要性がかなり良好に認識されており、設置の状況もかなり良好である。ちなみに表11と表12をみると、当面のカリキュラム検討のための委員会がきわめて重要であるとする大学人が298名(35.5%)、かなり重要であるとする大学人が431名(51.4%)である。そして、このような当面の委員会が設置され活動している大学の教員・運営者は533名(64.4%)となっている。したがって、当面のカリキュラム検討のための委員会に関する限り、教育改善は順調であるといえる。

② 長期的なカリキュラム検討のための委員会

長期のカリキュラム検討のための委員会は、必要性についてはかなり良好に認識されているが、設置状況は良好ではない。ちなみに表11と表12をみるならば、長期的なカリキュラム検討のための委員会をきわめて必要であるとする大学人が321名(38.2%)、かなり重要であるとする大学人が404名(48.0%)となっている。しかし、長期的なカリキュラム検討のための委員会が設置され活動しているとするものは270名(33.5%)でしかない。したがって、円滑な教育改善の遂行には、こうした長期の委員会を実際に設置するための援助が求められるであろう。

③ カリキュラムの調査研究プロジェクト

カリキュラムの調査研究プロジェクトについての質問は、一般教育学会が1987年10～11月に実施した調査に関連する質問がふくまれている⁽¹²⁾。この調査ではつぎのように尋ねられている。

大学教育に関する研究プロジェクトの設定状況

大学又は学部等が大学教育の改革をはかるため大学教育に関する研究プロジェクト（単なる研究会や委員会ではなく、研究課題を特定し研究成果のまとめ・発表を予定するもの及びこれに準ずるものを含む。）を設定する傾向が強まっています。貴学における最近5年間（昭和58～62年度）の大学教育に関する研究プロジェクトの設定状況についておうかがいします。・・・以下、省略⁽¹³⁾。

一般教育学会による調査の報告は次のようである。大学教育に関する研究プロジェクトの設定状況については、「国立大学の実施率がずば抜けて高い。これは国立大学に文部省予算として昭和51年度以降『教育方法改善経費』及び『特定研究経費』、昭和61年以降『教育研究等特別経費』が設定配分されていることの成果であるとともに国立大学における総合科目等の実施率の高さをもたらしていること背景であるとみてよいであろう。」⁽¹⁴⁾

さて本調査の結果を表11と表12からみると、カリキュラムの調査研究プロジェクトをきわめて重要であるとする大学人が119名(14.4%)、かなり重要であるとする大学人が385名(46.6%)と、過半数の大学教員・運営者が重要性を認めてはいる。しかし、実際の設置の状況を表12からみるならば、設置されていない大学の教員・運営者が550名(70.0%)となっている。この結果は、一般教育学会が実施した調査の結果とは大きく異なっている。このような結果の違いが生じた原因としては、一般教育学会の実施した質問項目には、大学教育の全般について、教育方法等改善経費による研究も含まれているのに対して、本調査ではこれらに言及することなくカリキュラムの調査研究に限定したためであろうと推察される。したがって、カリキュラムの調査研究プロジェクトの普及には、このようなプロジェクトの必要性の啓蒙活動と財政等の援助が求められるであろう。

④ カリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室

カリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室についても一般教育学会によって実施された調査に類似の質問がある。この調査では、つぎのように尋ねられている。

大学教育に関する研究機関の設置

大学教育に関する研究機関（研究施設、研究センター、研究室等名称や全学共同、学部附属、学内措置等設置形態にかかわらず常設の研究機関）の設置について、貴学における設置又は検討の状況をおたずねします。

ア 実施している イ 検討している ウ ア・イに該当しない⁽¹⁵⁾

一般教育学会による調査の報告は次のようである。大学教育に関する研究機関の設置に

については、「国公立の37/17大学で設置しているというのが集計結果である。そのなかには、大学研究センター、教育制度研究所、一般教育研究室等のほか、総合研究所、人文科学研究所、産業経済研究所、情報処理研究センター等も含まれており、その実態について、特に大学教育に関する研究機能又は研究部門を明確にしているかどうかについて、さらに調査を進める必要があると思われる。」⁽¹⁶⁾

この調査への回答大学数は345校であるから、全国平均では研究機関の設置は15.6%の実施率である。一方、本調査の結果を表11と表12についてみるならば、カリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室をきわめて重要であるとする大学人が89名(10.8%)、かなり重要であるとする大学人が230名(27.9%)となっている。しかし、設置の実態については、カリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室が設置され活動している大学の教員・運営者は27名(3.4%)でしかない。

一般教育学会による調査の実施率に比べて本調査による実施率が3.1%と大変に低い。このようになった理由としては、一般教育学会の質問紙では大学教育一般についてのセンターや調査室の設置であったのに対して本調査ではカリキュラムに限定したためであろうと推察される。たとえば一般教育学会による調査報告でも、「特に大学教育に関する研究機能又は研究部門を明確にしているかどうかについて、さらに調査を進める必要があると思われる」としている。

したがって、カリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室の普及にあたっては必要性の啓蒙と設置のための多様な援助がさらに求められるであろう。

(2) 大学の組織的特性と教育志向

大学組織の特性との関係から教育課程の組織的な検討を簡単にみてみよう。調査結果から全般的な傾向をみるならば、必要性の認識に関しては大学組織の特性はほとんど影響しないが、実際の設置には年齢や職階と学問の専攻分野、大学の種別などが関連することがわかる。

まず必要性の認識についてみると、職階についてはカリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室が「きわめて必要である」あるいは「かなり必要である」と思う大学人は、学長>助教授・講師>教授>学部(学科)長の順で必要性が高く認識される傾向がある。助教授・講師がカリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室に高く必要性を認めているのは、大学組織の研究志向の反映あるいは若手教員に特徴的な改革志向の反映であると思われる。

同様に専攻についてみるならば、長期的なカリキュラム検討のための委員会を必要であると認めるものは、社会>医歯学>人文>工学>理学の順になっており、カリキュラムの調査研究プロジェクトについては医歯学>人文>社会>理学>工学の順になっている。これから、医歯学系が一貫して多い傾向が認められるものの、工学が低く退いているために、応用分野対純粋分野の図式を各種のカリキュラム検討のための委員会に適用できなかった。

最後に設置者は長期的なカリキュラム検討およびカリキュラムの調査研究プロジェクトにおいて統計的に有意となっている。それぞれについて必要であると認められている大学の比率を比較すると公立・私立大学に対して国立大学は消極的傾向を示した。

問11 あなたの大学では、教育課程の改善等を検討するのに、次のような組織はどの程度必要だと思われますか。

1. きわめて必要である 2. かなり必要である 3. どちらとも言えない
4. あまり必要でない 5. まったく必要でない

配点 1. 2点 2. 1点 3. 0点 4. -1点 5. -2点

1. 当面のカリキュラム検討のための委員会

年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数	差引率	概評区分
							82.8	B

2. 長期的なカリキュラム検討のための委員会

年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数	差引率	概評区分
		*			*		82.5	B

3. カリキュラムの調査研究プロジェクト

年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数	差引率	概評区分
		**			**		51.3	D

4. カリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室

年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数	差引率	概評区分
	*						18.5	D

つぎに教育課程の検討のための組織の設置についてみると、問12より、大学組織の個人的属性としては年齢と職階がすべて有意になっている。しかし、教育目標や教育課程の検討にみられたような年齢や職階と関連した一貫した傾向は認められなかった。

同様に専攻についてみるならば、必要性の認識と同じく医歯学が一貫して高い傾向があるほかには顕著な特徴を認められなかった。また、大学院の有無と大学の種別に関しても統計的に有意であると認められたが、一貫した傾向は認められなかった。

以上から、わが国の大学の教育課程に関する組織的な取り組みには、この準拠枠組みからは、大学組織の特性の教育志向はあまりみられなかった。また、一般教育学会による調査では、研究プロジェクトに関して国立大学の実施率がずば抜けて多いことが報告された。本調査では大学の設置者について、問11のカイ2乗検定から「2. 長期的なカリキュラム検討のための委員会」、「3. カリキュラムの調査研究プロジェクト」の必要性の認識において統計的に有意な差が認められたが、一般教育学会の調査結果とは反対の結果になった。表には示していないが、カリキュラムのための調査研究プロジェクトがきわめて重要であると思う大学人は、国立大学で12.6%、公立大学で7.6%、私立大学で16.2%となり、私立大学の方が積極的になった。これは、本調査の質問文で国立大学の教育方法等改善経費などに言及しなかったためであろうと思われる。

問12 あなたの大学では、教育課程の改善等を検討するのに実際にどのような組織がありますか。

1. 設置され活動している 2. 設置されたが休業している
 3. 設置すべく検討中 4. 設置されていない 5. わからない

配点 1. 2点 2. 1点 3. -1点 4. -2点 5. 0点

1. 当面のカリキュラム検討のための委員会

年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数	差引率	概評区分
**	**	*					96.9	C

2. 長期的なカリキュラム検討のための委員会

年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数	差引率	概評区分
**	**	*		**			-7.2	E

3. カリキュラムの調査研究プロジェクト

年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数	差引率	概評区分
**	**	**	*	**			-61.5	E

4. カリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室

年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数	差引率	概評区分
**	**	**	*	**			-80.6	E

第3節 組織・運営の改善について

1. 質問項目の構造と概要

本節では、組織・運営の改善について検討する。検討にあたっては次に示す7問を用いた。下の表より、組織・運営の改善についての質問項目の構造は、大きく「大学教育の自

番号	質問項目	必要性	主体性	概評区分
問33	大学教育の自己評価	○		C
問34	大学教育の自己評価		○	E
問35	研究・教育活動の報告書の発行		○	D
問36	大学教育の研究紀要の発行		○	E
問37	大学教育の活性化	○		A
問38	大学教育の活性化の理由	○		-
問39	大学教育の活性化		○	E

己評価」と「大学教育の活性化」にわかれる。そして、大学教育の自己評価については、評価の必要性和実施を尋ね、その具体例として大学教育に関する研究・教育活動についての報告書や研究紀要の作成の有無を尋ねた。また、大学教育の活性化については、大学教

育の活性化の必要性と実施を尋ね、活性化を必要であるとする理由と実施例も尋ねた。第2節では、教育目標の明確化と教育課程の検討について検討してきたが、なぜこれらが求められるのかが、大学教育の活性化の理由から窺われよう。

わが国の大学組織の組織・運営の改善の概要を概評区分からまとめると次のようである。

まず大学教育の自己評価の必要性は良好に認識されている。しかし、実施に関しては良好でない。自己評価の一環として、大学による研究・教育活動の報告書の発行や研究紀要の発行についてみるならば、研究・教育活動の報告書は過半数の大学で発行されてはいるものの良否をくだしがたい状況であり、大学教育の研究紀要の発行は良好ではない。

また大学教育の活性化についてみるならば、活性化の必要性はきわめて良好に認識されている。しかし、実際上の措置については良好ではない。

2. 大学教育の自己評価について

大学教育の自己評価を①必要性の認識と実施の2つの水準について、②大学組織の特性を射程に入れて調査した。その結果、大学教育の自己評価には、必要性の認識と実施に隔たりのあることが明らかとなった。

(1) 一般教育学会の調査結果から

この大学教育の自己評価については、一般教育学会による2つの調査でも尋ねられている。まず1987年2～3月に実施された調査では、大学評価の意義と大学の自己評価に対する審議機関について尋ねられた⁽¹⁷⁾。そして、大学評価の意義については、「大学の自治・教授団の自律性の原則に基づき大学をめぐる歴史的社会的情勢変化への対応を図ることが教育改善の役割であり、そのような教育改善に不可欠なフィードバック機能になうのが大学評価であり、教授団の自己評価であるという考え」に対しては、概評区分でBからCの評定であった。これは、大学評価の意義は良好に認識されていることを示している。報告書でも「従来ほとんど『大学評価』と呼ばれる制度的慣行をもたず、大学には『評価』はなじまないとされてきたわが国でこれだけの高い差引賛成率がえられたことは、画期的なことといえるかもしれない」と記している。

しかし、大学評価の審議機関の設置に対しては、概評区分でCからDとなり、良否をいえなくなってしまう。報告書では、「見解1の実施事項であるが、見解1に比し差引賛成率が著しく低く、[0]率（ゼロ率のこと・筆者注）は高い。教授会等を評価する特別委員会という存在の矛盾や大学教員評価にも及ぶその委員会の特権化に対する不安であろうか」と記している。

さらに1987年10～11月に実施された調査では、大学の自己評価の実施の有無それ自体が尋ねられた⁽¹⁸⁾。そして次のようにコメントされている。大学の自己評価については、「大学／短期大学の実施率は7／6％であるが、その実施大学の自律的な態勢や経緯は、これからの大学の自己評価の論にとって貴重なものであろう。調査項目2〈大学年報等の発行〉は、46／32％と比較的高い実施状況を示しているが、各大学創設当初あるいは1950年代の新制大学創設期から実施している大学、70年代の改革期に始めた大学も少なくないものと思われる。それらの事情も大学の自己評価との関連を中心として90年代にわたる今後の改革論にとって有意義であらう。」

(2) 教育改善の全般的な現状

本調査による結果も、一般教育学会による調査結果とほぼ同様であった。問33の概評区分に示されているように、大学教育の改善の一環として大学組織が「大学教育の自己評価」を実施することは良好に必要であると大学人に思われている。添付資料の表33に示すように、大学教育の自己評価を必要であるとする教員・運営者が615名(72.7%)である。一方、必要だと思わない教員・運営者は60名(7.1%)でしかない。

それでは、大学教育の自己評価の実施状況はどのようであろうか。問34の概評区分から明らかのように、実施状況は良好ではない。添付資料の表34に示すように、実施している大学の教員・運営者は88名(10.4%)であるのに対して検討中である大学の教員・運営者が140名(16.6%)、実施していない大学の教員・運営者が617名(73.0%)となっている。したがって大学教育の自己評価は、必要性の認識とは異なり、わが国の大学組織ではほとんど実施されていない。

(3) 大学の組織的特性と教育志向

大学組織の特性と大学教育の自己評価との関連はどのようであろうか。カイ2乗検定から、まず大学教育の自己評価の必要性についてみるならば、職階と設置者について統計的に有意性が認められた。そして、自己評価の実施については職階に有意性が認められる。そこで、「1. 必要だと思う」と答えたものに注目して、説明変数の分類項目を積極的な順に並べると次のようになる。

(問33)

職階 学長>助教授・講師>学部(学科)長>教授
設置者 私立>国立>公立

(問34)

職階 学部(学科)長>教授>助教授・講師>学長

まず個人の属性について大学組織の特性をみるならば、大学教育の自己評価の必要性は、職階の最上位と最下位の認識が高い傾向がみられる。ちなみに、統計的に有意性が認められなかったが、年齢について大学教育の自己評価が必要であると思う大学教員・運営者をみるならば、20~39歳>60歳以上>50歳代>40歳代の順となる。つまり、大学教育の自己評価の必要性は職階の上層と下層で高くなっている。このような結果になったのは、問33の大学教育の自己評価の必要性に大学組織の研究志向が反映された、あるいは若手教員の改革志向が反映されたからだと思われる。すなわち、研究活動の延長上に「大学教育の自己評価」が必要とされた、あるいは助教授や講師などの若手の大学教員が現行の大学組織の改革を志向したためであろう。

しかし、大学教育の自己評価の実施についてみるならば、必要性の順位がまったく逆転する。これは、実際の大学組織の評価は、学部(学科)長や教授があつたてていることの反映であろう。

また設置者についてみるならば、大学教育の自己評価の必要性は私立大学で高く、国立

や公立大学で低く認識されている。この傾向は大学教育の自己評価の実施についても一貫しているが、実施については統計的に有意になっていない。

以上から、大学評価について大学組織の特性の教育志向が反映されているとよいであろう。しかし、職階についてみるならば大学組織の研究志向や若手教員の現状への改革志向が反映されているようであり、また大学の種別や専門分野による差異が認められないことに注意が払われよう。

<p>問33 大学教育の改善の一環として、「大学教育の自己評価」（大学教育の改善のためのカリキュラムや教育活動を評価すること）またはこれに類する活動を実施することが必要だと思われませんか。</p> <p>1. 必要だと思う 2. 必要だと思わない 3. わからない</p>								
差引率	ゼロ率	評価平均	概評区分	配点				
65.6	20.2	1.3	C	1. 2点	3. 0点	2. -2点		
年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数	有意水準	
	**				**		** 1/5%未満 * 5%未満	

<p>問34 あなたの大学では、「大学教育の自己評価」またはこれに類する活動を実施しておられますか。</p> <p>1. 実施している 2. 今までは実施していないが、検討中 3. 実施していない</p>								
差引率	ゼロ率	評価平均	概評区分	配点				
-62.6	16.6	-1.3	E	1. -2点	3. -2点	2. 0点		
年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数	有意水準	
	**						** 1/5%未満 * 5%未満	

3. 報告書や研究紀要の刊行

大学教育の自己評価の一環として大学での研究・教育活動の報告書の発行や研究紀要の刊行が考えられる。たとえば関東学院大学の人文科学研究所では『地域社会における明日の大学の役割－中間報告書－』という卒業生による在学経験の評価に関する調査の報告書を刊行している⁽¹⁹⁾。また東海大学の教育研究所では教育改善に関するニュースを刊行している⁽²⁰⁾。今後の大学評価の必要性の高まりに呼応して、このような刊行物の要請が大学組織に対して高まると思われるのだが、わが国の大学ではこうした自己評価活動はどのように実施されているであろうか。

(1) 教育改善の全般的な現状

一般教育学会が1987年10～11月に実施した調査でも報告書や研究紀要の刊行が尋ねられていた。そこで本調査では、この調査で用いられた質問文をほぼ踏襲して尋ねた。まず大学教員の研究・教育活動を記録した年次報告書の発行状況は、問35の概評区分にみられるように良否をくたせない状況である。添付資料の表35に示すように、年次報告書を発行する大学の教員・運営者が466名(54.2%)であるのに対して発行していない大学の教員・運営者が346名(40.2%)である。したがって、過半数の大学では年次報告書が発行されている。これは、一般教育学会の調査結果(4年制大学の54%、短期大学の4

0%)とほぼ同様である⁽²¹⁾。

つぎに大学教育に関する特別な研究紀要の発行状況は、問36の概評区分にみられるように良好ではない。添付資料の表36に示すように、大学教育に関する研究紀要の発行については、発行している大学の教員・運営者が381名(44.6%)であるのに対して発行していない大学の教員・運営者が453名(53.0%)となっている。したがって、大学教育に関する研究紀要については過半数の大学で発行されていない。しかし、一般教育学会の調査結果(4年制大学の25%、短期大学の35%)より高い値になっている⁽²²⁾。

(2) 大学の組織的特性と教育志向

大学組織の特性との関連では、年次報告書については年齢、職階、専攻分野、大学院、大学の種別に統計的な有意性が認められた。そして、研究紀要については年齢、職階、大学の種別、設置者に有意性が認められた。これらについて「1. 発行している」と答えたものに着目して積極的な順に説明変数の分類項目を並べるとつぎのようになる。

(問35)

年齢	20～39歳>40歳代>50歳代>60歳以上
職階	助教授・講師>教授>学部(学科)長>学長
専攻分野	工学>医歯学>理学>人文>社会
大学院	博士課程>修士課程>大学院なし
大学の種別	4年制大学>短期大学

(問36)

年齢	60歳以上>50歳代>40歳代>20～39歳
職階	学長>学部(学科)長>教授>助教授・講師
種別	短期大学>4年制大学
設置者	私立>国立>公立

この結果は、問35で尋ねられた研究・教育の報告書の発行と問36で尋ねられた大学教育に関する研究紀要の発行が、質的に異なって大学組織の特性と関連していることを示唆している。つまり、研究・教育の報告書は大学組織の研究志向を反映しているのに対して、大学教育の研究紀要は大学組織の教育志向を反映しているようである。

まず研究・教育の報告書についてみるならば、個人の属性では若い、職階の低位にある大学教員が積極的である。そして、大学の専攻分野では理科系が積極的であり、大学の制度としては大学院が博士課程まである4年制大学で積極的である。これらの傾向の特徴からみて、問35で尋ねられている大学での研究・教育活動の報告書は、大学組織の特性の研究志向を反映しているのであろう。

この推測は、問36に対する回答の状況と比べるとさらに明確になる。問36では、大学教育に関する特別な研究紀要として、「大学教育センター報」や「一般教育研究」などと特定した。この結果、大学組織の特性について個人の属性で高齢、職階の高い大学教員・運営者が積極的になり、大学の種別では短期大学、設置者は私立大学の方が積極的になった。これから問36の研究紀要は、大学組織の教育志向を反映していると思われる。し

たがって概評区分からみるかぎり、日本の大学では研究・教育活動の刊行物は研究に傾斜しており、今後は、研究活動に加えて教育活動も正当に評価されるような措置が求められるであろう。

問35 あなたの大学では、教員の研究・教育活動を記録した年次報告書（例えば、「研究・教育年報」「研究業績一覧」などの題名をつけられた出版物で、隔年に発行するものも含まれます。）を発行しておられますか。

1. 発行している 2. 今までは発行していないが、検討中 3. 発行していない

差引率	ゼロ率	評定平均	概評区分	配点	1. 2点	2. 0点
14.0	5.6	0.3	D	3. -2点		
年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数
*	**	**	**	*		

有意水準
** 1%未満
* 5%未満

問36 あなたの大学では大学教育に関する特別な研究紀要（「大学教育センター報」「一般教育研究」等を含みます。）を発行しておられますか。

1. 発行している 2. 今までは発行していないが、検討中 3. 発行していない

差引率	ゼロ率	評定平均	概評区分	配点	1. 2点	2. 0点
-8.4	2.5	-0.2	E	3. -2点		
年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数
**	*			*	**	

有意水準
** 1%未満
* 5%未満

4. 大学教育の活性化

わが国の大学教育の活性化について①必要性の認識と実施の2つの水準について、②大学組織の特性を射程に入れて調査した。調査にあたっては、大学教育の活性化が必要であると思われる理由を多重回答で答えてもらった。

調査の結果は、概評区分からわかるように、大学教育の活性化はきわめて良好に必要なであると認識されている（問37）が、大学教育を活性化させる具体的な措置の実施状況については良好ではない（問39）。

添付資料の表37に示すように、大学教育の改善と活性化は812名(94.6%)の大学教員・運営者が必要であると認めている。一方、表39に示すように、何らかの措置を講じている大学の教員・運営者は127名(15.2%)である。そして、講じていない大学の教員・運営者は500名(59.7%)で過半数をしめている。必要性の認識に対する実施の落差は、この大学教育の活性化がもっとも高くなっている。社会の変化を考慮するならば、大学教育の活性化は組織にとって緊急の課題であるといえよう。

大学組織の特性との関連では、大学教育の活性化の必要性の認識には有意性が認められなかった。すなわち、個人的属性や学問分野や大学の制度的な特殊性を通して、わが国の大学教育の活性化が必要であると認められている。しかし、活性化のための実際の措置については、年齢、職階、大学の種別、設置者、学生数に有意な差異が認められた。この差を、「1. 講じている」と答えたものに着目して積極的な順に説明変数の分類項目を示すと次のようになる。

(問39)

年齢	60歳以上 > 20～39歳 > 50歳代 > 40歳代
職階	学長 > 助教授・講師 > 教授 > 学部(学科)長
大学の種別	短期大学 > 4年制大学
設置者	私立 > 公立 > 国立
学生数	1000人未満 > 1000～5000人未満 > 5000～10000人未満 > 10000人以上

これから大学組織の教育志向が大学教育の活性化の必要性の認識にも反映されているといえるであろう。つまり、個人の属性では年齢、職階が高く、大学の制度的特性としては短期大学、私立大学で積極的である。また、学生数では小規模校ほど、なんらかの措置を講じている。しかし、20～39歳、助教授・講師の若手の大学教員も教育改善に積極的であることにも注意が払われよう。これは、大学組織の研究志向の反映、あるいは若手教員の改革志向の反映であろうと思われる。

それでは、これらの大学教員・運営者はどのような理由から大学教育の活性化が必要であると認識しているのだろうか。問38では、大学教育の活性化が必要であると答えた教員・運営者に、さらに活性化が必要であるとする理由も尋ねた。

理由として挙げられた項目から、4割以上の大学教員が支持した4つの理由を多い順からあげると「1位 大学教員の資質の向上の必要性」(66.4%)、「2位 生涯教育機関としての大学の役割の増大」(58.6%)、「3位 社会の情報化に対応したカリキュラム編成の必要性」(42.2%)、「4位 一般教育または教養教育の見直し」(41.5%)である。これから大学教育の活性化を必要とする理由を要約するとつぎのようになる。

「社会の生涯学習への移行と情報化に対応した大学教員の資質の向上を含めた一般教育または教養教育の見直し」

問37の表から明らかのように、日本の大学教員・運営者のほとんどは大学教育の活性化を必要であると認識している。しかし、実際になんらかの措置を講じている大学人は2割弱と少ない。これは、大学組織として大学教育の活性化に対する必要性を満たさなくても、たとえば研究活動や資質の高い学生への卒業資格の授与などで組織を維持できるからかも知れないし、財政上の困難や人材の不足などにより、活性化への方策を組織化できないからかもしれない。今後さらに研究の蓄積が望まれるところであるが、いずれにせよ生涯学習社会への進行や情報化の進展はさげがたいので、大学組織は社会の変化への対応を要請されるであろう。

問37 あなたは大学教育の改善と活性化は必要であると思われますか。						
1. 必要である 2. 必要でない 3. わからない						
差引率	ゼロ率	評定平均	概評区分	配点	1. 3点	2. -2点
93.6	4.3	1.9	A		2点 0点	
年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数
有意水準 ** 1%未満 * 5%未満						

問39 あなたも大学では、大学教員の教育活動を活性化するために役立つ何らかの措置を講じておられますか。						
1. 講じている 2. 今までは講じていないが、検討中 3. 講じていない						
差引率	ゼロ率	評定平均	概評区分	配点	1. 2点	2. 0点
-44.5	25.2	-0.9	E	3. -2点		
年齢	職階	専攻	大学院	種別	設置者	学生数
**	**			**	**	**
有意水準 ** 1%未満 * 5%未満						

おわりに

本章での知見をまとめると以下のようなになる。

まず第1節では分析枠組みを3つの観点から構築した。それは、

1. わが国の大学組織における教育改善の全般的な現状の把握
2. 教育改善への意識水準と実際の行動の落差
3. 教育改善と大学の組織的特性との関連

である。

わが国の教育改善の全般的な現状は、質問文に対する賛成と反対の比率から概評をもとめることから把握した。そして、意識水準と実際の行動のズレは、これら2つの水準で尋ねるように質問紙をした。最後に、大学組織の特性と教育改善との関連は、いくつかの主要な変数（年齢、職階、学問分野、大学院の有無、大学の種別、大学の設置者、大学の学生数）についてクロス表を作成し、カイ2乗値検定から有意性を検出した。

検討は、カリキュラムの改善と組織・運営の改善の2つの事項について実施した。これらから得られた知見は以下である。

<カリキュラムの改善>

第2節では、わが国の大学組織におけるカリキュラムの改善を、①教育目標の明確化、②教育課程の検討、③教育課程の検討のための組織について検討した。

①教育目標の明確化

教育目標の明確化はきわめて良好に必要であると大学組織では認識されており、組織的特性との関連では、とりわけ応用分野、短期大学、小規模校で積極的であることが明らかとなった。これは教育志向の反映であるといえよう。しかしながら、教育目標の明確化の実施は良否をくだしがたい状況である。大学組織の特性との関連では、やはり応用分野で短期大学、小規模校で積極的であるが、さらに年齢や職階といった個人的属性も有意に規定していることが明らかになった。

意識水準と実際の行動との落差についてみるならば、教育目標の明確化はかなり大きな落差を示している。したがって、教育目標の明確化は今日の大学教育にとって大きな問題の1つであるといえる。

②教育課程の検討

教育課程の検討については、必要性の認識および実際の実施のいづれについてもかなり良好に認識されている。大学組織の特性との関連をみるならば、必要性の認識に関しては応用分野で短期大学、小規模校が積極的であり、実際の実施については年齢および職階の高い、応用分野で積極的になっている。これから、教育課程の検討についても大学組織の教育志向を反映しているといえる。

意識水準と実際の行動とのズレをみるならば、教育目標の明確化とは異なり、教育課程の必要性の認識および実際の実施の間にはそれほど差異は認められなかった。

③教育課程の検討のための組織

しかし、教育課程の検討にあたっては、どのような下位組織で検討されているのかを知る必要がある。これを、1. 当面のカリキュラム検討のための委員会、2. 長期的なカリキュラム検討のための委員会、3. カリキュラムの調査研究プロジェクト、4. カリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室について尋ねた。

その結果、当面のカリキュラム検討のための委員会と長期的なカリキュラム検討のための委員会はかなり良好に必要性が認められているが、カリキュラムの調査研究プロジェクトとカリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室については良否をくたせなかった。また、実施については、当面のカリキュラム検討のための委員会は良好であるが、長期的なカリキュラム検討のための委員会、カリキュラムの調査研究プロジェクト、カリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室については良好ではなかった。

そして、意識水準と実際の行動との落差をみるならば、長期的なカリキュラム検討のための委員会がもっとも大きくなっている。したがって、今後は、いかに長期的なカリキュラム検討のための委員会を設置するか、またカリキュラムの調査研究プロジェクトやカリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室の必要性を啓蒙するかが課題となる。

<組織・運営の改善>

第3節では、大学組織の組織・運営の改善を、①大学教育の自己評価、②研究・教育活動の報告書の発行、③大学教育の研究紀要の発行、④大学教育の活性化について尋ねた。

①大学教育の自己評価

大学教育の自己評価の必要性は良好に認識されていたが、実際の活動は良好ではなかった。大学組織の特性との関連では、大学評価の必要性の認識は、運営者と若手教員、設置者では私立大学で積極的であった。若手教員が大学評価の必要性を高く認めるのは、組織の研究志向の反映、あるいは若手教員の改革志向の反映と思われる。しかし、実施についてみるならば、職階が有意に規定しており、学部（学科）長や教授が積極的であることから大学組織の教育志向が反映されているといえよう。

意識水準と実際の行動との落差に関しては、大学評価もかなり大きい。したがって、大学評価も、大学教育の今後の課題の1つであろう。この方策としては、たとえば研究・教育活動の報告書の刊行や大学教育の研究紀要の発行が考えられる。

②研究・教育活動の報告書の発行

研究・教育活動の報告書の発行は、概評区分から良否はくたせなかった。大学組織の特性との関連をみるならば、年齢では若手、職階では下位層、専攻分野では理系、大学院は博士課程まであり、大学の種別は4年制大学で積極的であることが明らかとなった。問3

5の研究・教育活動の報告書の発行は、大学組織の研究志向を反映しているのであろう。

③大学教育の研究紀要の発行

研究・教育活動の報告書の発行は良好ではない。大学組織の特性との関連をみるならば、問35とは異なり、大学特性の教育志向を反映していることがわかる。つまり、年齢および職階の高い、短期大学、私立大学で積極的である。今後は、こうした大学教育の研究活動がさらに活発になるよう各種の援助が求められるであろう。

④大学教育の活性化

最後に、大学教育の活性化については、必要性の認識はかなり良好に認識されているが、実施については良好でなかった。大学組織の特性との関連では、必要性の認識には統計的な有意性が認められなかったが、実施については教育志向が認められた。つまり年齢と職階の高い、短期大学、私立大学、小規模校で大学教育の活性化に積極的であった。

意識水準と実際の行動との落差をみるならば、大学教育の活性化の必要性の認識と実際の措置とのズレが、本章で検討された質問の中でもっとも大きくなっていった。したがって、大学教育の活性化が、もっとも緊急を要する検討課題であるといえるであろう。どのような理由から活性化が必要であるかを要約するならば以下のようなようである。

「社会の生涯学習への移行と情報化に対応した大学教員の資質の向上を含めた一般教育または教養教育の見直し」

今後の大学組織は、これらの社会的要請にいかに応えるか、あるいは応えないかによって変転していくであろうと思われる。

—注—

- (1) 喜多村和之 『増補版 大学教育の国際化』 玉川大学出版部 1987 pp.199-204 や 井門富二夫 『大学のカリキュラム』 玉川大学出版部 1985、なお、現時点でのわが国の大学教育研究の集成としては、喜多村和之編 『大学教育とは何か』 玉川大学出版部 1988.7 が挙げられる。
- (2) 広島大学・大学教育研究センター編 『日本の大学教育の現状・課題・展望』 第62号 1985.3
- (3) 広島大学・大学教育研究センター編 『大学の組織・運営に関する総合的研究』 第26号 1976.11、慶伊富長 『大学評価の研究』 東京大学出版会 1984
- (4) 喜多村和之 「大学評価の意義」 慶伊富長編 『大学評価の研究』 東京大学出版会 p.5、pp.8-10
- (5) 一般教育学会FDアンケート調査実施委員会 「Faculty Developmentに関するアンケート調査報告」 『一般教育学会誌』 第9巻 第2号 1987.11.
- (6) 教育改善に関する問題状況としてE.L.ボヤ-は次のように報告している。

「教授団の燃えつき症候群が、高等教育界で問題とされるようになってきている。学部課程の教育を行う大学では、教室の活気が非常に重要であり、常に熱意を持ち続ける教授がいなければならない。けれども、教員開発に予算の一部を割くといった、明らかに重要な措置がほとんど実施されていない。したがって、すべての大学が、全教授の専門職と

しての成長を重視し、彼らが知的に生き生きとした状態でいられる環境を整えることを、強く主張したい。」（『アメリカの大学・カレッジ』リクルート社 p.159）

(7) 大学教員の4つの職務に関連する先行研究としては、広島大学・大学教育研究センター編「大学の組織・運営に関する総合的研究」『大学研究ノート』第26号 1976の天野郁夫による「大学教員の役割構造と管理運営」pp.61-69、同じく「科学社会学の研究」『大学研究ノート』第49号 1981の友田泰正による「大学管理と研究活動」pp.39-44、友田泰正「大学管理と研究活」『学問の社会学』新堀通也編 東信堂 1984 pp.99-109などが挙げられる。

(8) 新堀はフルトン・トロウの研究を紹介して、専門分野による研究志向・研究活動は「生物科学、医学、法学、社会科学、自然科学、工学、ビジネス、人文科学、教育、準専門、美術」の順に不活発であるとしている。（新堀通也『日本の学界』日本経済新聞社 1978 p.121）また、教育志向については山崎が「応用科学や専門職業に関する学会で、こうした活動は活発であると思われる」と述べている（山崎博敏「大学におけるティーチングの組織論」『大学教育とは何か』喜多村和之編 玉川大学出版会 1988 p.74）。しかし、最近の調査では、専攻領域が応用か純粋よりも自然科学か社会科学かで教育志向が異なるという結果も提示されている（須田康之「大学教員の研究・教育観」『大学授業の研究』片岡徳雄・喜多村和之編 玉川大学出版会 1989 p.59）。

(9) 一般教育学会FDアンケート調査実施委員会「Faculty Developmentに関するアンケート調査報告」『一般教育学会誌』第9巻 第2号 1987.11. p.71-72

(1) 差引率

$$\text{差引率} = \frac{(+2)\text{の回答者数} + (+1)\text{の回答者数} - (-1)\text{の回答者数} - (-2)\text{の回答者数}}{\text{全回答者数}} \times 100\%$$

(注：先行研究では、「差引賛成率」となっていたが、質問は賛否だけではないので差引率とした。)

(2) ゼロ率

$$\text{ゼロ率} = \frac{(0)\text{の回答者数}}{\text{全回答者数}} \times 100\%$$

(3) 評点平均

$$\text{評点平均} = \frac{2 \times (+2)\text{の回答者数} + (+1)\text{の回答者数} - (-1)\text{の回答者数} - 2 \times (-2)\text{の回答者数}}{\text{全回答者数}}$$

(10) クラマーのV係数でみるならば、問7と問8は次のようになる。

	問7	問8	これから問7に比べて問8で年齢や職階と教育目標の明確化が強く関連することがわかる。
年齢	0.070	0.161	
職階	0.066	0.131	

- (11) クラマーのV係数でみるならば、問9と問10は次のようになる。
- | | | | |
|----|-------|-------|----------------------|
| | 問9 | 問10 | これから問9に比べて問10で年齢や職階と |
| 年齢 | 0.053 | 0.164 | 教育課程の検討が強く関連することがわか |
| 職階 | 0.054 | 0.150 | る。 |
- (12) 一般教育学会FD実態調査実施委員会 「FD活動に関する実態調査報告Ⅰ - 調査実施の概要 -」 『一般教育学会』 第10巻 第2号 1988.11
- (13) 同上 p.54
- (14) 同上 p.47 ちなみに大学教育に関する研究プロジェクトの設定実施率をみるならば、国立、公立、私立の順で4年制大学では46%、13%、13%、短期大学では27%、0%、14%となっている。
- (15) 同上 p.54
- (16) 同上 p.47
- (17) 一般教育学会FDアンケート調査実施委員会 「Faculty Developmentに関するアンケート調査報告」 『一般教育学会』 第9巻 第2号 1987.11 pp.88-89
- (18) 一般教育学会FD実態調査実施委員会 前掲 1988.11 p.47
- (19) 関東学院大学人文科学研究所 『地域社会における明日の大学の役割 - 中間報告書 -』 1989年3月
- (20) 東海大学教育研究所教育学部門 『Tokai University 教育研究所教育学部門 ニュース』 第3号 1998.7.
- (21) 一般教育学会FD実態調査実施委員会 前掲 p.49
- (22) 同上

(相原総一郎)

第3章 授業内容・方法の改善について

はじめに

本章では、わが国の大学教員が教育改善活動に対していただいている理想及びその実態について、〈授業内容・方法の改善〉の観点から検討する。

本章は、5つの節から構成されており、各節の内容は以下の通りである。

第1節では、すぐれた大学教員の条件や昇進の審査に際して重視される条件について検討することを通して、日本の大学教員がいかなる観点から評価されているのか、その実態を明らかにした。

続いて、教育改善活動に対して大学教員が抱いている理想的状況およびその取り組みの実態について、第2節では〈個々の教員のレベル〉から、第3節では〈大学、学部（学科）のレベル〉から検討した。

最後に、教育改善活動の1つである「講義評価」の実態およびその効果について検討した。第4節では、講義評価の主体者は誰か、学生による評価は有効か、その経験の有無、等について検討した。また、第5節では、講義評価の結果すぐれた授業であると評価された場合にそれに対してわが国の大学教員はどう報われたいと思っているのかを検討した。

なお、以上の分析をすすめるに際しては、各設問ごとに、①わが国の大学における教育改善の全般的な現状の把握と、②大学組織の特性による教育改善活動に対する相違の把握、の2つの観点から検討した。実際には、①については、差引率、評定平均、評定区分を算出し、その結果を各質問内に示した⁽¹⁾。さらに、②については、大学組織の特性変数ごとに、危険率5%未満で有意なもの、危険率1%未満で有意なものを求めて、それぞれの結果を「*」と「**」で各設問中に示した⁽²⁾。

第1節 大学教員はいかなる観点から評価されているか

1. すぐれた大学教員の条件

日本の大学教員は、どのような大学教員をすぐれた大学教員であると認識しているのだろうか。

これは、教育改善活動を検討する上で欠かせない基本的な問題である。なぜならば、大学教員の活動様式は、大学教員自身の抱いている「理想的大学教員像」によってかなりのところ規定されており、大学教員を取り巻く客観的状況がどのように変化しようと、大学教員自身の抱いている「理想的大学教員像」が変化しないかぎりには大学教員の行動の変化は期待できないであろうからである。

そこで、大学教員は、「自分の所属学部（学科）におけるすぐれた教員の条件」をどのように認識しているのか尋ねた。

差引率、評定平均、概評区分、及び大学組織の特性による差異についての検討結果を以下の説明変数内に示した。なお、以下の各設問についても同様の形式で結果を示した。結

果の詳細は、巻末の表30に示した。

<p>問30 あなたの所属学部(学科)では、すぐれた教員の条件として、次の各項目はそれぞれの程度重視されていると思われますか。</p> <p>1. きわめて重視されている 2. かなり重視されている 3. どちらとも言えない 4. あまり重視されていない 5. まったく重視されていない</p> <p>配点 1. 2点 2. 1点 3. 0点 4. -1点 5. -2点</p> <p>1. 研究業績 有意水準 ** 1%未満 * 5%未満</p>								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
79.8	B	**	**	*	**	**	**	
2. 教育実践								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
36.3	D	**	**	**	**	**	**	**
3. 学内の管理・運営活動								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
15.2	D				*	**	**	
4. 社会サービス活動								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
-16.7	E	**	**	**		*	**	*

概表区分の結果からすれば、かなりの大学教員は、すぐれた教員の条件として、「1. 研究業績」がかなり重視されていると認識しているようである。「1. 研究業績」が、「きわめて重視されている」か「かなり重視されている」と認識している教員が、全体の82.6%(716人)を占めていることにもそのことは示されている。

差引率の結果からみると、すぐれた教員の条件として、「2. 教育実践」「3. 学内の管理・運営活動」「4. 社会サービス活動」の順に、重視されていることがわかる。最後の「4. 社会サービス活動」の場合などは、差引率、評定平均ともにマイナスの値で、重視されていないと思っている教員数のほうが、重視されていると思っている教員数を上回っている。

続いて、「1. 研究業績」と「2. 教育実践」について限定して、大学組織の特性変数との関連について検討した。その際、概表区分の右欄に示したカイ2乗値の検定結果で、統計的に有意であると認められた大学組織の特性変数に関して、「1. きわめて重視されている」か「2. かなり重視されている」と回答した比率に着目して、積極的な順に分類項目を並べると次のようになる。

(1. 研究業績)

年齢 60歳以上 > 50歳代 > 40歳代 > 20~39歳
 職階 学長 > 学部(学科)長 > 教授 > 助教授・講師
 学生数 10000人以上 > 5000~10000人未満 > 1000~5000人未満 > 1000人未満
 設置者 国立 > 公立 > 私立

種別 4年制大学>短期大学
大学院 博士課程>修士課程>大学院なし

(2. 教育実践)

年齢 60歳以上>50歳代>20~39歳>40歳代
職階 学長>学部(学科)長>教授>助教授・講師
学生数 1000人未満>1000~5000人未満>5000~10000人未満>10000人以上
設置者 私立>公立>国立
種別 短期大学>4年制大学
大学院 大学院なし>修士課程>博士課程
専攻分野 人文>医歯学>社会>工学>理学

「1. 研究業績」「2. 教育実践」については、年齢や職階があがるごとに重視されているようである。学生数、設置者、種別、大学院の有無に関しては、「1. 研究業績」と「2. 教育実践」でまったく逆の結果がでている。

例えば、「1. 研究業績」に関しては、学生数が大規模になるごとに、設置者では、私立、公立、国立の順に、種別では、短期大学よりも4年制大学で、そして、大学院の有無に関しては、大学院なし、修士課程、博士課程の順に重視されている。

また、「2. 教育実践」に関しては、学生数が少なくなるごとに、設置者では、国立、公立、私立の順に、種別では、4年制大学よりも短期大学で、そして、大学院の有無に関しては、博士課程、修士課程、大学院なしの順に重視されている。

以上の結果、すぐれた大学教員の条件のうち「1. 教育実践」を選択しているのは、より教育志向であると思われる教員で、すぐれた大学教員の条件のうち「1. 研究業績」を選択しているのは、より研究志向であると思われる教員である。このように、大学組織の特性によって、すぐれた大学教員の条件が異なっていることが明らかとなった。

さらに、すぐれた大学教員の条件として、上記の4つの活動以外を選択した回答者は60人おり、もっとも多くの回答者が掲げていたのは、「人間性(品位、人格、対人関係など)」の16人であった。続いて、「勤務年数、年齢」(5人)「教室外での学生との交流」(4人)「学生の指導能力」(3人)「授業態度(厳しく出席をとる、遅刻しないなど)」(1人)等となっていた。

2. 昇進に際しての理想的条件

続いて、大学教員の行動様式に多大なる影響を与えるであろう「昇進の条件」について、その理想と現実についてそれぞれ尋ねた。それらの結果を比較することによって、大学教員の諸活動における「2. 教育実践」の位置づけについて検討した。

まず、大学教員は、所属学部(学科)における昇進の審査において、いかなる活動が重視されるのがよいと思っているのか尋ねた。

問31 あなたの所属学部(学科)では、昇進の審査に際して、つぎの各項目は、それぞれの程度重視されるのがよいと思われますか。								
1. きわめて重視する			2. かなり重視する			3. どちらとも言えない		
4. あまり重視しない			5. まったく重視しない					
配点	1. 2点	2. 1点	3. 0点	4. -1点	5. -2点			
1. 研究業績								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻

94. 4	B				*	**		**
2. 教育実践								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
74. 5	C					*	**	*
3. 学内の管理・運営活動								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
19. 3	D			**				
4. 社会サービス活動								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
5. 0	D			*	**	**	*	
5. 勤務年数								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
23. 4	D	**	**	**	**	**	**	**

なお、結果の詳細は、巻末の表31に示した。

概表区分の結果をみれば、かなりの大学教員は、昇進に際して、「1. 研究業績」や「2. 教育実践」が重視されることを望んでいるようである。「1. 研究業績」と「2. 教育実践」で、「きわめて重視する」と「かなり重視する」の2つの選択肢を選んだ回答者は、それぞれ全体の95.5%（811人）と80.7%（681人）で、かなり高い比率となっていることからそのことがうかがえる。

さらに、差引率の結果からみて、昇進の条件として、「5. 勤務年数」「3. 学内の管理・運営活動」「4. 社会サービス活動」の順に、重視するのがよいと認識されていることがわかる。

続いて、「1. 研究業績」「2. 教育実践」「5. 勤務年数」について、大学組織の特性変数との関連性について検討した。その結果、概表区分の右欄に示したカイ2乗値の検定結果で、統計的に有意であると認められた大学組織の特性変数に関して、「1. きわめて重視する」か「2. かなり重視する」と回答した比率に着目して、積極的な順に分類項目を並べると次のようになる。

(1. 研究業績)

設置者 公立>国立>私立
種別 4年制大学>短期大学
専攻分野 人文>社会>理学>工学>医歯学

(2. 教育実践)

設置者 私立>公立>国立
種別 短期大学>4年制大学
大学院 大学院なし>修士課程>博士課程

(5. 勤務年数)

年齢 60歳以上>50歳代>20~39歳>40歳代

職階	学長>学部(学科)長>教授>助教授・講師
学生数	1000人未満>1000~5000人未満>5000~10000人未満>10000人以上
設置者	私立>公立>国立
種別	短期大学>4年制大学
大学院	大学院なし>修士課程>博士課程
専攻分野	人文>社会>医歯学>理学>工学

問30のすぐれた教員の条件と同様に、設置者や種別にかんして、「1. 研究業績」と「2. 教育実践」でまったく逆の結果がでている。しかし、どちらの条件についても、大学の特性変数で有意な差が生じているものは3つしかない。すなわち、大学組織の特性に関係なく、「1. 研究業績」や「2. 教育実践」は昇進の条件として重視するのがよいと認識されているようである。

さらに、「5. 勤続年数」については、すべての大学組織の特性変数について、危険率5%未満で有意な差が生じていた。すなわち、年齢や職階が上がることに、学生数が少なくなるごとに、設置者では、国立、公立、私立の順に、4年制大学よりも短期大学で、そして、大学院の有無に関しては、博士課程、修士課程、大学院なしの順に、「5. 勤続年数」が理想の昇進の条件として認識されているのである。教育志向であればあるほど、「5. 勤続年数」が理想の昇進の条件として認識されている。

さらに、上記の5つの活動以外を選択した回答者は43人おり、もっとも多くの方が掲げたのは、「人格、品位」の20人で、以下多い順に、「学生との交流の程度」(6人)「見識」(2人)「複数の大学の職歴(とてつんの廃止)」(1人)「勤務状況・態度」(1人)「学部(学科)の将来像への適合性」(1人)となっていた。

3. 昇進に際しての現実的条件

続いて、所属学部(学科)における昇進の審査において、現実にかなる活動が重視されているかと思っているかを尋ねた。なお、結果の詳細は、巻末の表32に示した。

<p>問32 あなたの所属学部(学科)では、昇進の審査に際して、現実以下に掲げた各項目はどの程度重視すると思われますか。</p> <p>1. きわめて重視されている 2. かなり重視されている 3. どちらとも言えない 4. あまり重視されていない 5. まったく重視されていない</p> <p>配点 1. 2点 2. 1点 3. 0点 4. -1点 5. -2点</p> <p>1. 研究業績</p>								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
82.6	B	**	**		**	*	*	
2. 教育実践								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
23.2	D	**	**	**	**	**	**	**
3. 学内の管理・運営活動								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
4.8	D		*	**	**	**	**	

4. 社会サービス活動								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
-22.9	E	**	**	**	**	**	**	
5. 勤務年数								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
48.2	D	**			**		**	**

概表区分の結果をみれば、かなりの大学教員は、昇進に際して、「1. 研究業績」や「5. 勤務年数」が重視されていると感じている。「1. 研究業績」と「5. 勤務年数」で、「きわめて重視する」と「かなり重視する」の2つの選択肢を選んだ回答者は、それぞれ全体の86.9%（732人）と60.9%（505人）で、かなりの高い比率となっていることからそのことがうかがえる。

問31の結果と比較した場合、「1. 研究業績」は、理想的にも現実にも昇進の条件として重視されている。また、「勤務年数」は、理想に比べて現実のほうがより重視されており、逆に、「2. 教育実践」は、理想的には昇進の条件として重視されたいと思われているが、現実にはあまり昇進の条件となっていないと認識されている。

続いて、「1. 研究業績」「2. 教育実践」「5. 勤務年数」について、大学組織の特性変数との関連について検討した。その結果、概表区分の右欄に示したカイ2乗値の検定結果で、統計的に有意であると認められた大学組織の特性変数に関して、「1. きわめて重視する」か「2. かなり重視する」と回答した比率に着目して、積極的な順に分類項目を並べると次のようになる。

(1. 研究業績)

年齢 50歳代>60歳以上>40歳代>20~39歳
 職階 学長>学部(学科)長>教授>助教授・講師
 設置者 国立>公立>私立
 種別 4年制大学>短期大学
 大学院 博士課程>修士課程>大学院なし

(2. 教育実践)

年齢 60歳以上>50歳代>40歳代>20~39歳
 職階 学長>学部(学科)長>教授>助教授・講師
 学生数 1000人未満>1000~5000人未満>10000人以上>5000~10000人未満
 設置者 私立>公立>国立
 種別 短期大学>4年制大学
 大学院 大学院なし>博士課程>修士課程
 専攻分野 医歯学>人文>社会>理学>工学

(5. 勤務年数)

年齢 20~39歳>60歳以上>40歳代>50歳代
 設置者 私立>公立>国立
 大学院 大学院なし>修士課程>博士課程
 専攻分野 人文>社会>医歯学>理学>工学

設置者や大学院の有無にかんして、「1. 研究業績」と「2. 教育実践」や「5. 勤務年数」とでは逆の結果がでていいる。すなわち、「1. 研究業績」については、私立より公立で、公立よりも国立で、さらに、大学院がないよりも修士課程まであるほうが、修士課

程までよりも博士課程まであるほうが昇進の条件として重視されていると考えられているのに対して、「2. 教育実践」や「5. 勤務年数」に関しては、その逆となっている。

教育志向であればあるほど、昇進の条件として「2. 教育実践」や「5. 勤務年数」が重視されていると思われるようである。

さらに、「6. その他」を選択した回答者は41人(4.7%)で、もっとも多かったのは「人柄、人格」の13人であった。以下、続いて「経験年数」(4人)「大学への貢献度、経営方針に沿う」(3人)「友人関係」(1人)「審査員の推薦状」(1人)「学位の有無」(1人)「クリスチャンかどうか」(1人)、等となっていた。

第2節 <個々の教員のレベル>における教育改善活動

上記の結果に示されるように、日本の大学教員の中で、「教育実践」は、すぐれた教員の条件であり、昇進に際しての理想的条件でもあることが認識されているにもかかわらず、現実には、昇進に際しての条件となっていないと認識されている。このように、「教育実践」は、理想と現実との間で葛藤状態に置かれているのである。本節では、その「教育活動」の改善活動の実態を検討する。

以下では、まず、大学教員が、「教育活動」をいかに改善をしようとしているのか、また、実際にどのような改善を行なっているのか、<個々の教員のレベル>と<大学・学部(学科)のレベル>の2つのレベルから検討した。

まず本節では、<個々の教員のレベル>における教育改善活動の取組みの必要性和実態について検討した。

1. セミナーや研修会の開催の必要性

では、大学教員は、新任教員や現職教員を対象とした講義法、評価法、指導法など、教育活動に関するセミナーや研修会の開催は必要だと思っているのであろうか。以下のように尋ねた。

問14 大学や学会等が自主的に企画した講義法、評価法、指導法など、教育活動に関する新任教員を対象としたセミナーや研修会の開催は必要だと思われませんか。						
1. 必要だと思う 2. 必要だと思わない 3. どちらとも言えない						
差引率	評定平均	概評区分	配点			
35.7	0.7	D	1. 2点	2. -2点	3. 0点	
年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
**	**	**	**	**		**

問15 現職教員に関して、問14であげたようなセミナーや研修会の開催が必要だと思われませんか。						
1. 必要だと思う 2. 必要だと思わない 3. どちらとも言えない						
差引率	評定平均	概評区分	配点			
30.7	0.6	D	1. 2点	2. -2点	3. 0点	

年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
**	**	**	**	**	**	**

結果の詳細は、巻末の表14、表15に示した。

新任教員を対象としたセミナーや研修会の開催を、「1. 必要だと思う」を選択したひとは468人(54.9%)、「2. 必要だと思わない」を選択したひとは164人(19.2%)、「3. どちらとも言えない」を選択したひとは220人(25.8%)となっていた。

さらに、現職教員を対象としたセミナーや研修会の開催を、「1. 必要だと思う」を選択したひとは426人(50.2%)、「2. 必要だと思わない」を選択したひとは166人(19.6%)、「3. どちらとも言えない」を選択したひとは256人(30.2%)となっていた。

約半数の大学教員は、新任教員や現職教員を対象とした教育活動に関するセミナーや研修会の開催の必要性を感じている。

この比率は、大学職員の属性によって異なっているようである。

以下では、大学組織の特性との関連について検討した。その際、概表区分の下欄に示したカイ2乗値の検定結果で、統計的に有意であると認められた大学組織の特性変数に関して、「1. 必要だと思う」と回答した比率に着目して、積極的な順に分類項目を並べると次のようになる。

(問14)

年齢 60歳以上>50歳代>20~39歳>40歳代
 職階 学長>学部(学科)長>助教授・講師>教授
 学生数 1000人未満>1000~5000人未満>5000~10000人未満>10000人以上
 設置者 私立>公立>国立
 種別 短期大学>4年制大学
 専攻分野 医歯学>人文>社会>工学>理学

(問15)

年齢 60歳以上>20~39歳>50歳代>40歳代
 職階 学長>学部(学科)長>助教授・講師>教授
 学生数 1000人未満>5000~10000人未満>1000~5000人未満>10000人以上
 設置者 私立>公立>国立
 種別 短期大学>4年制大学
 大学院 大学院なし>博士課程>修士課程
 専攻分野 医歯学>社会>人文>工学>理学

新任教員を対象としたセミナーや研修会の開催は、年齢や職階があがるごとに、また、学生数が小規模になるごとに、設置者では、国立よりも公立、公立よりも私立で、種別では、4年制大学よりも短期大学で、また、専門分野については、医歯学で「1. 必要だと思う」と比率が上がっている。すなわち、教育志向が上がればあがるほど、新任教員を対象としたセミナーや研修会の開催の必要性も高まっている。

この傾向は、現職教員を対象としたセミナーや研修会の開催についてもあてはまる。

2. セミナーや研修会等を受けた経験の有無

約半数の大学教員は、新任教員や現職教員を対象とした教育活動に関するセミナーや研修会の開催の必要性を感じていることが明らかとなった。では、実際にそのようなセミナ

ーや研修会を受けた経験があるのでしょうか。以下のように尋ねた。

問13 あなたは大学教員になった後、講義の内容・方法や学生の指導法に関するセミナーや研修会等を受けられた経験がありますか。

1. 学内のセミナー・研修会に参加したことがある
2. 学外のセミナー・研修会に参加したことがある
3. 学会等で討議したことがある
4. 研修ではないが上司から個人的に指導を受けたことがある
5. 同僚間で討議したことがある
6. その他 ()
7. まったくない

結果の詳細は、巻末の表13に示した。

講義の内容・方法や学生の指導法に関するセミナーや研修会等をまったく受けた経験のないのが209人(24.1%)おり、残りの658人(75.9%)が何らかの形でセミナーや研修会等を経験している。

経験者のうち、特に、「5. 同僚間で討議したことがある」を選択したものが最も多くて435人(50.2%)、続いて「2. 学外のセミナー・研修会に参加したことがある」の223人(25.7%)、「3. 学会等で討議したことがある」の187人(21.6%)、「1. 学内のセミナー・研修会に参加したことがある」の127人(14.6%)、「4. 研修ではないが上司から個人的に指導を受けたことがある」の90人(10.4%)となっている。

以上の結果から、大学の教員のほとんどが講義の内容・方法や学生の指導法に関するセミナーや研修会等を経験しているが、その受講形態としては、学内における研修会や上司からの指導というような組織内の活動としてではなく、学外や学会におけるの研修会というような組織外の活動に依存していることが明らかとなった。

また、「6. その他」を選択した回答者17人(2.0%)の記述内容をみると、「個人的に研究した」「指導教官を数人セミナーに派遣した」「部内で情報交換をしている(年報)」「組合活動の中で話し合った」「日本私立短期大学協会で検討した」等が上げられていた。

さらに、大学教員の属性別の結果からみて、セミナーや研修会等をまったく受けた経験のない職員の特徴は、年齢が若く、職階が低く、学生数の規模が大きく、国立で、4年制大学で、博士課程までである、理学系の職員ということが明らかとなった。すなわち、比較的、研究志向である教員が、セミナーや研修会等をまったく受けた経験のないと回答しているようである。

3. 受けてみたいセミナーや研修会のテーマ

大学教員たちは、実際にどのようなセミナーや研修会を受けてみたいと思っているのだろうか。次のように尋ねた。

問18 次の中から、受けてみたいセミナーや研修会のテーマがありましたら該当するものすべてに○をつけて下さい。

- | | |
|------------|--------------|
| 1. 講義方法 | 8. 研究活動のあり方 |
| 2. 評価の仕方 | 9. 管理・運営のあり方 |
| 3. 学生指導の方法 | 10. 社会サービス |

4. カリキュラムの組み方	1 1. 大学・高等教育論のあり方
5. テスト問題の作成	1 2. 卒業論文の指導
6. 討論の技法	1 3. その他 ()
7. 教員と学生との関係	

もっとも多く教員が受けてみたいと思っているのは、「1. 講義方法」の255人(29.4%)であった。続いて、「3. 学生指導の方法」の253人(26.2%)であった。以下、「7. 教員と学生との関係」の221人(25.5%)、「1 1. 大学・高等教育論のあり方」の214人(24.7%)、「8. 研究活動のあり方」の194人(22.4%)、「2. 評価の仕方」の191人(22.0%)、「4. カリキュラムの組み方」の176人(20.3%)、「6. 討論の技法」の137人(15.8%)、「9. 管理・運営のあり方」の137人(15.8%)、「1 2. 卒業論文の指導」の102人(11.8%)、「1 0. 社会サービス」の96人(11.1%)、「5. テスト問題の作成」の83人(9.6%)の順となっていた。

また、「1 3. その他」を選択した回答者は12人(1.4%)で、その内訳は、「短期大学のあり方」「教育機器の使用法」「地域社会との関わりについて」「研究費申請方法」「学生実験のあり方、方法論」「授業中の学生の私語・雑談をなくす方法について」「他大学の教育の現状」「論文の読み方、文献研究方法」等があげられていた。

受けてみたいセミナーや研修会のテーマは、教員の属性によって違いが見られる。

例えば、20・30歳代の若手教員が「8. 研究活動のあり方」を第2位にあげており、学部(学科)長が「9. 管理・運営のあり方」を第3位に、「4. カリキュラムの組み方」を第4位にあげ、国立の教員は「2. 評価の仕方」を、公立の教員は「8. 研究活動のあり方」を第3位にあげ、そして、医歯学系の教員が、「2. 評価の仕方」を第2位にあげている。教員のライフサイクルや役割期待の違いによって受けてみたい研修のテーマに違いがあらわれている。

第3節 <大学・学部(学科)のレベル>における教育改善活動

本節では、<大学・学部(学科)レベル>における教育改善活動の取り組みの実態について検討した。

1. 教育改善のための行事や企画の有無

まず最初に、所属学部(学科)で、新任教員や現職教員を対象とした教育改善に役立つ行事や企画を実施しているか、もし実施しているならばどのような行事がおこなわれているのかを尋ねた。

問17 あなたの所属学部(学科)では、新任教員や現職教員を対象とした教育改善に役立つ行事や企画を実施されていますか。

- | | |
|-------------|--------------------|
| 1. 実施されている | 2. 現在実施されていないが、検討中 |
| 3. 実施されていない | 4. わからない |

差引率	評定平均	概評区分	配点	1: 2点	2: 1点
				3: -2点	4: 0点

-63.8	-1.3	E				
年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
**	**	**	**	**		**

結果の詳細は、巻末の表17に示した。

新任教員や現職教員を対象とした教育改善に役立つ行事や企画の実施については、概評区分がEで、さらに、「3. 実施されていない」と回答したひとが79.3%（670人）となっていることから、実施されていない。

大学組織の特性との関連についてみれば、概評区分の下欄に示したカイ2乗値の検定結果から、統計的に有意であると認められた説明変数を、選択肢の「1. 実施されている」と応えた比率に着目して、積極的な順に説明変数の分類項目を並べると次のようになる。

(問17)

年齢 50歳代 > 60歳以上 > 40歳代 > 20～39歳
 職階 学長 > 学部(学科)長 > 教授 > 助教授・講師
 学生数 1000人未満 > 1000～5000人未満 > 5000～10000人未満 > 10000人以上
 設置者 私立 > 公立 > 国立
 種別 短期大学 > 4年制大学
 専攻分野 医歯学 > 人文 > 理学 > 社会 > 工学

学生数が小規模で、設置者別では国立よりも公立、公立よりも私立で、種別では、4年制大学よりも短期大学で、専攻分野では医歯学で、「1. 実施されている」と応えた比率が上がっている。

すなわち、教育志向の組織ほど、新任教員や現職教員を対象とした教育改善に役立つ行事や企画が実施されているようである。

それにしても、「1. 実施されている」を選択した比率のもっとも高い短期大学でさえ20.0%でしか教育改善に役立つ行事や企画を実施しているおらず、学部(学科)レベルにおいては、新任教員や現職教員を対象とした教育改善に役立つ行事や企画はほとんど行われていないというのが実態であろう。

以上、実施されている比率は低いという結果が出たが、もし実施されているとしたら、どのようなテーマや内容の行事が行われているのであろうか。以下のように尋ねてみた。

1または2を選択された方におたずねします。その行事は、どのようなテーマや内容ですか。以下の項目のうち該当するものすべてに○をつけて下さい。

- | | |
|---------------|------------------|
| 1. 講義方法 | 8. 研究活動のあり方 |
| 2. 評価の仕方 | 9. 管理・運営のあり方 |
| 3. 学生指導の方法 | 10. 社会サービス |
| 4. カリキュラムの組み方 | 11. 大学・高等教育論のあり方 |
| 5. テスト問題の作成 | 12. 卒業論文の指導 |
| 6. 討論の技法 | 13. その他 () |
| 7. 教員と学生との関係 | |

結果の詳細は、巻末の表17-2に示した。

もっとも多く、学部(大学)で行われている行事は、「3. 学生指導の方法」で83人(63.4%)が選択していた。続いて、「7. 教員と学生との関係」の63人(48.1%)で、

以下、「4. カリキュラムの組み方」の50人(38.2%)、「2. 評価の仕方」の44人(33.6%)、「1. 講義方法」の42人(32.1%)、「8. 研究活動のあり方」の40人(30.5%)、「5. テスト問題の作成」の25人(19.1%)、「12. 卒業論文の指導」の24人(18.3%)、「9. 管理・運営のあり方」の22人(16.8%)、「11. 大学・高等教育論のあり方」の21人(16.0%)、「10. 社会サービス」の12人(9.2%)、「6. 討論の技法」の9人(6.9%)の順だった。

また、「13. その他」を選択した回答者は14人(10.7%)で、その主要なものを掲げると、「毎月1回、学部談話会」「各先生が順番に研究発表をする」「医学教育研究会(毎年一回合宿方式)」「建学精神に関する研修会」等が上げられていた。

第2節の3で示された、受けてみたいセミナーや研修会のテーマにはほぼ沿って行われているようである。しかし、もっとも希望の多かった(255人が希望)「1. 講義方法」については、ここでは42人のみしか「1. 実施されている」と回答しておらず、ミスマッチも見られる。

2. 授業改善のための資料や情報を提供するサービス窓口の必要性

さらに、講義法についての相談や、授業改善のための資料や情報を提供するサービス窓口が大学・学部内にあれば良いと思うかどうかを尋ねた。

問16 講義法についての相談や、授業改善のための資料や情報の提供をおこなうサービス窓口が大学・学部内にあれば良いと思われますか。						
1. 必要だと思う		2. 必要だと思わない		3. どちらとも言えない		
差引率	評定平均	概評区分	配点 1. 2点 2. -2点			
25.9	0.5	D	3. 0点			
年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
	**	*	**	*		*

結果の詳細は、巻末の表16に示した。

講義法についての相談や、授業改善のための資料や情報の提供をおこなうサービス窓口が大学・学部内に必要であると思うかについて、「1. 必要だと思う」を選択した回答者は401人(47.2%)、「2. 必要だと思わない」を選択した人は181人(21.3%)、「3. どちらとも言えない」を選択した人は267人(31.4%)であった。概評区分をみるとDとなっており、必要か、必要でないかについては、どうとも言えないという結果となっている。

大学組織の特性との関連についてみれば、概表区分の下欄に示したカイ2乗値の検定結果から、統計的に有意であると認められた説明変数を、選択肢の「1. 必要だと思う」と応えた比率に着目して、積極的な順に説明変数の分類項目を並べると次のようになる。

(問16)	
職階	学長>助教授・講師>学部(学科)長>教授
学生数	1000人未満>5000~10000人未満>1000~5000人未満>10000人以上
設置者	私立>公立>国立
種別	短期大学>4年制大学

専攻分野 社会>医歯学>人文>工学>理学

職階があがるごとに、また、学生数が小規模で、設置者別では国立よりも公立、公立よりも私立で、種別では、4年制大学よりも短期大学で、専攻分野では社会科学や医歯学で、「1. 実施されている」と回答した比率が上がっている。

すなわち、教育志向であるほど、講義法についての相談や、授業改善のための資料や情報の提供をおこなうサービス窓口が大学・学部内に必要であると認識されている。

3. 授業改善に関する委員会や研究室・センターの有無

では実際に、所属学部（学科）に、授業改善に関する委員会や研究室・センター等があるのだろうか。以下のように尋ねた。

問19 あなたの所属学部（学科）では、授業改善に関する委員会がありますか。						
1. ある 2. 現在ないが、検討中 3. ない 4. わからない						
差引率	評定平均	概評区分	配点			
-44.1	-0.9	E	1.: 2点	2.: 1点	3.: -2点	4.: 0点
年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
**	**		*	**	**	**

問20 あなたの所属学部（学科）では、授業改善に関する研究室やセンターがありますか。						
1. ある 2. 現在ないが、検討中 3. ない 4. わからない						
差引率	評定平均	概評区分	配点			
-87.2	-1.8	E	1.: 2点	2.: 1点	3.: -2点	4.: 0点
年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
**	**					

結果の詳細は、巻末の表19、20に示した。

授業改善に関する委員会の有無に関しては、「1. ある」を選択したひとは167人（19.6%）、「2. 現在ないが、検討中」を選択したひとは50人（5.9%）、「3. ない」を選択したひとは592人（69.6%）、「4. わからない」を選択したひとは42人（4.9%）であった。

また、授業改善に関する研究室やセンターの有無に関しては、「1. ある」を選択したひとは26人（3.1%）、「2. 現在ないが、検討中」を選択したひとは12人（1.4%）、「3. ない」を選択したひとは780人（91.7%）、「4. わからない」を選択したひとは33人（3.9%）であった。

委員会の有無に関しては、約5分の1しか「1. ある」と回答しておらず、さらに、研究室やセンターとなると3.1%しか「1. ある」と回答していない。このように〈学部（学科）レベル〉での教育改善活動の状況は貧弱である。

第4節 講義評価について

本節では、大学教員個々の授業改善のための情報源として有用であると思われる講義評価の実態とその成果について尋ねてみた。

1. 誰が授業を評価するのが理想的だろうか

まず、授業を評価する場合、誰の評価をどの程度重視するのが理想的だと思うか以下のように尋ねた。

<p>問27 あなたは、授業を評価する場合、以下の人たちによる評価をどの程度重視するのが理想的だと思いますか。各項目ごとに該当するところに○印をつけてください。</p> <p>1. きわめて重視する 2. かなり重視する 3. どちらとも言えない 4. あまり重視しない 5. まったく重視しない</p> <p>配転 1. 2点 2. 1点 3. 0点 4. -1点 5. -2点</p> <p>1. 学生</p>								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
70.7	C	*						
2. 同僚教員								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
34.6	D						*	
3. 学部長や学科長								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
-34.2	E	**	**	**	**	**	**	**
4. 学長								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
-42.3	E	**	**	**	**	**	**	**

結果の詳細は、巻末の表27に示した。

授業を評価する場合、「1. 学生」の概評区分はCで、重視されていることがわかる。「きわめて重視する」と「かなり重視する」の2つの選択肢で、全体の74.9%（649人）を占めており、大学教員の4分の3は、「1. 学生」からの評価を重視していることにもそのことが示されている。続いて、「2. 同僚教員」で、概評区分はDとなっているが、「きわめて重視する」と「かなり重視する」の2つの選択肢で、全体の48.4%（420人）を占めており、「1. 学生」からの評価を重視する比率に比べると低くはなっているが、大学教員の2分の1は、「2. 同僚教員」からの評価を重視していることが明らかとなった。

「1. 学生」と「4. 学長」について、大学組織の特性との関連についてみれば、概表

区分の右欄に示したカイ2乗値の検定結果から、統計的に有意であると認められた説明変数を、選択肢の「1. きわめて重視する」か「2. かなり重視する」と応えた比率に着目して、積極的な順に説明変数の分類項目を並べると次のようになる。

(1. 学生)

年齢 20～39歳 > 40歳代 > 50歳代 > 60歳以上

(4. 学長)

年齢 60歳以上 > 50歳代 > 40歳代 > 20～39歳
 職階 学長 > 学部(学科)長 > 教授 > 助教授・講師
 学生数 1000人未満 > 1000～5000人未満 > 10000人以上 > 5000～10000人未満
 設置者 私立 > 公立 > 国立
 種別 短期大学 > 4年制大学
 大学院 大学院なし > 博士課程 > 修士課程
 専攻分野 医歯学 > 人文 > 社会 > 理学 > 工学

授業を評価する場合、年齢が下がるほど学生による評価が重視されている。

さらに、学長による評価を重視しているのは、年齢や職階があがるごとに、また、学生数が小規模になるごとに、設置者では、国立よりも公立、公立よりも私立で、種別では、4年制大学よりも短期大学で、大学院の有無では、大学院なしで、重視されている。

このように、学長による授業の評価は、教育志向であるほど重視される傾向にある。

さらに、「5. その他」を選択した回答者は77人(8.9%)おり、最も多かったのは、「自分自身」の14人であった。以下、多い順に、「同じ専門の他大学あるいは多学部の教員」(6人)「理事、理事長」(3人)「卒業生」(3人)「主任教授、所属教室の上司」(3人)「事務職員」(3人)「父兄」(1人)「評価委員会」(1人)等が評価者として理想とされていた。

2. 学生による講義評価は授業改善に有効な方法だろうか

以下では、上で示したように、授業を評価する場合、もっとも重視すると回答のあった「学生による授業評価」について尋ねた。

まず、授業改善のための情報源として、学生による講義評価は有効な方法であると思うかどうかを尋ねた。

問22 欧米の調査研究によれば授業改善のための情報源としては学生による講義評価が有効な方法であると言われております。あなたは、どう思われますか。(学生による講義評価とは授業の後、アンケートを用いて学生が講義方法や内容の理解のしやすさを評価するものです。)						
1. きわめて有効である 2. かなり有効である 3. どちらとも言えない 4. あまり有効ではない 5. まったく有効でない						
差引率	評定平均	概評区分	配点	1. 2点	2. 1点	
48.1	0.6	D		3. 0点	4. -1点	
				5. -2点		
年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻

結果の詳細は、巻末の表22に示した。

「1. きわめて有効である」と回答したひとは78人(9.2%)、「2. かなり有効であ

る」と回答したひとは406人(47.7%)、「3. どちらとも言えない」と回答したひとは292人(34.3%)、「4. あまり有効ではない」と回答したひとは57人(6.7%)、「5. まったく有効でない」と回答したひとは18人(2.1%)であった。概評区分はDで、有効であるといえるかどうかははっきりしない。

3. 学生による講義評価の実施経験の有無

では、実際に、自分の授業について学生による講義評価を実施した経験のある大学教員はどの程度いるのであろうか。次のように尋ねてみた。

問23 あなたは、ご自分の授業について学生による講義評価を実施された経験がありますか。						
1. ある 2. 今まではないが、検討中 3. ない						
差引率	評価平均	概評区分	配転			
-12.0	-0.3	E	1. $-\frac{2}{3}$ 点	2. 1点		
年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻

結果の詳細は、巻末の表23に示した。

自分の授業について学生による講義評価を実施した経験について、「1. ある」と回答したひとは291人(34.2%)、「2. 今まではないが、検討中」と回答したひとは83人(9.8%)、「3. ない」と回答したひとは476人(56.0%)であった。教員の約3分の1(291人)が実施したことがあると回答しているが、しかし、概評区分はEとなっており、全体的にみれば、経験がないようである。

4. どのような形態で講義評価をしたか

続いて、どのような形態で講義評価をしたのかを調べるために次のように尋ねた。

問24 問23で、「1. ある」を選択された方は、どのような形態で行われましたか。
1. 学部(学科)で作成した講義評価表を配布して学生に記入させた
2. 自分独自に作成した講義評価表を配布して学生に記入させた
3. 学生に直接面接して意見を聞いた
4. 授業の中で、講義方法や内容について学生と話し合う時間を設けた
5. その他()

結果の詳細は、巻末の表24に示した。

もっとも多くの人を選択した項目は、「2. 自分独自に作成した講義評価表を配布して学生に記入させた」の112人(38.5%)であった。続いて、「4. 授業の中で、講義方法や内容について学生と話し合う時間を設けた」の73人(25.1%)、「3. 学生に直接面接して意見を聞いた」の63人(21.6%)、「1. 学部(学科)で作成した講義評価表を配布して学生に記入させた」の16人(5.5%)であった。

「5. その他」を選択した回答者は100人(11.5%)おり、それらの内容を示すと、「用紙を配布して、講義に対する評価を自由に記述させた」「試験の答案用紙に意見・評価を併記させる」「学生自身が作成した評価表を用いた」「毎講義終了後、意見、講義批評、質問を書かせる」「時々、講義の後に2、3人の学生をつかまえてたずねた」などがあげられていた。

5. 学生による講義評価によってあなたの授業は改善されたか
さらに、学生による講義評価によって自分の授業は改善されたと思うかどうかを尋ねた。

また、それによって、あなたの授業は改善されたと思われますか。

- | | | |
|---------------|------------|----------------|
| 1. 大いに改善された | 2. 少し改善された | 3. あまり改善されなかった |
| 4. 全然改善されなかった | 5. その他 () | |

結果の詳細は、巻末の表24-2に示した。

「1. 大いに改善された」と回答したひとは35人(12.0%)、「2. 少し改善された」と回答したひとは200人(68.7%)、「3. あまり改善されなかった」と回答したひとは32人(11.0%)、「4. 全然改善されなかった」と回答したひとは4人(1.4%)、「5. その他」と回答したひとは18人(6.2%)であった。

8割の教員(235人)は、改善されたと回答しており、授業の改善に対する学生による授業評価の有効性が確かめられた。

また、「5. その他」の具体的な内容を示せば、「良い意見は少ない」「自分の教育方法に自信を持った」「参考になった」「学生の疑問点がわかった」等が示されていた。

第5節 すぐれた授業にどう報いるか

これまでは、大学教員の抱いている教育改善活動に対する必要性とその実践の状況についてみてきた。本節では、もし、すぐれた授業や教育改善活動をおこなった場合、何らかのかたちで報われることを望んでいるのかを検討した。

1. すぐれた授業の条件としての大学教員の要因

まずは、すぐれた授業の条件として、大学教員にかかわるいかなる要因が重要であると思うか尋ねてみた。

問21 あなたは、すぐれた授業の条件として、大学教員にかかわる次の要因のうちどれが重要だと思われますか。該当するものすべてに○をつけて下さい。

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 教育科目への造詣が深い | 7. ユーモアや豊富な人生観を持つ |
| 2. 授業の準備が周到である | 8. 暖かく、親切な人柄である |
| 3. 内容が実際に役立つ | 9. 視聴覚機器の活用が上手である |
| 4. 学生の質問や意見へ関心を持つ | 10. 小集団討議を導入している |
| 5. 授業科目に熱心に取り組む | 11. その他 () |
| 6. 学生の成長発達に関心を持つ | |

結果の詳細は、巻末の表 2 1 に示した。

もっとも多くの教員が選択した項目は、「1. 教育科目への造詣が深い」の 6 8 8 人 (79.4%) であった。続いて、「2. 授業の準備が周到である」の 6 3 3 人 (73.0%) で、以下、「4. 学生の質問や意見へ関心を持つ」の 5 2 3 人 (60.3%)、「5. 授業科目に熱心に取り組む」の 5 0 0 人 (57.7%)、「7. ユーモアや豊富な人生観を持つ」の 4 7 0 人 (54.2%)、「8. 暖かく、親切な人柄である」の 3 9 9 人 (46.0%)、「6. 学生の成長発達に関心を持つ」の 3 5 8 人 (41.3%)、「3. 内容が実際に役立つ」の 2 6 3 人 (30.3%)、「9. 視聴覚機器の活用が上手である」の 2 1 7 人 (25.0%)、「10. 小集団討議を導入している」の 1 6 1 人 (18.6%) となっている。

教育内容 (番号 3) や教育の方法論 (番号 9・10) よりも、教員の教育 (科目) や学生に対する姿勢 (番号 1・2・4・5・6) やその教員の人柄 (番号 7・8) などが、すぐれた授業の条件であると考えられているようである。

さらに、「11. その他」を選択した回答者は 3 5 人 (4.0%) おり、「利己的でないこと」「優れた研究を伴う」「学生のレベルに応じた指導をする」「他の開講科目の内容に通じていること」「授業以外の活動領域での人間関係を作り出す場を作る」「社会の実践経験」「学問研究への熱意」「話し方の修正 (声が小さい、話し下手)」「教員に暇がある」「教育科目の内容と研究内容が一致している」「学際的な視野」「わかり易い板書法」等が掲げられていた。

2. 授業活動の改善のためにどのような工夫をしているか

では、実際に自分の授業活動の改善のために、以下に示した各項目に対してどの程度工夫をしたのか尋ねた。

問 2 6 あなたは、ご自分の授業活動の改善のために以下の各項目にたいしてどの程度工夫されましたか。 1. きわめて工夫した 2. かなり工夫した 3. どちらともいえない 4. あまり工夫しなかった 5. まったく工夫しなかった 配転 1. 2点 2. 1点 3. 0点 4. -1点 5. -2点 ア. 授業内容の検討								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
90. 7	C							
イ. 効果的な講義方法								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
66. 9	C							
ウ. 教案 (シラバス) の作成								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
23. 3	D					*		

エ. テストの内容や方法								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
46.6	D					*		
オ. 教育機器の活用								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
-7.7	E					*		*
カ. 個々の学生の成長発達の考慮								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
-3.5	E			**		**	**	**
キ. 小グループ学習								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
-17.4	E					*		**
ク. 学生による講義評価								
差引率	概評区分	年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
-38.9	E							

結果の詳細は、巻末の表26に示した。

アからクの項目中、「きわめて工夫した」か「かなり工夫した」と回答した教員の比率が75%を越えているものは、「ア. 授業内容の検討」だけであった。さらに、70%を越えているものは、「イ. 効果的な講義方法」だけであった。概評区分はCとなっており、かなり工夫しているようである。

前段の結果から、すぐれた授業の条件として、大学教員に関わる要件の中で重要だと思われる要因は、教育内容や教育の方法論よりも、教員の教育（科目）や学生に対する姿勢とか教員の人柄などであることが明らかとされていた。しかし、実際に教員が授業活動の改善する場合に工夫していることは、教育（科目）や学生に対して考慮するというよりも、教育内容や教育の方法論のほうに力が入れているのであり、まさにミスマッチである。

さらに、「その他」を選択した回答者は30人（3.5%）で、その内容は、「毎時間受講学生の雰囲気注意到」「毎回小テストを行う」「文献、参考書を紹介する」「能力別にクラス分けする」「大教室の授業では時々小テストを行い、学生の間に入って個別に質問に答える」「卒業生から事情を聞いて、講義に反映させている」「授業中、学生の反応により常に自分の講義をチェックしている」「授業後に、コミュニケーションカード（西洋紙1/4）に思ったこと、考えたことを自由に書いてもらい、授業に反映させる」「授業の一環としてフィールドワークを取り入れている」「講義の様子を毎回ビデオテープにとって検討する」「研究活動の成果を授業に活用する」「その日の講義に関連した設問を

与え、文書で回答させる」「学生の理解力に応じた話し方をする」「授業以外での学生との交流を行う」「学生に質問して講義に理解を深める」「成績の評価を客観的にする（もしそうでないと、学生の評判を気にしすぎるようになるから）」、等であった。

3. 自分の授業が学生から高い評価を受けているか

前段で示されたように、自分の授業活動の改善のために、かなりの教員がなんらかの工夫をしていることが明らかとなった。では、その授業がどの程度、学生から高い評価を受けているのだろうか。

問 2 5 あなたは、ご自分の授業が一般に学生から高い評価を受けていると思われ ますか。						
1. きわめて高い評価を受けている		2. かなり高い評価を受けている		3. 普通		
4. あまり評価を受けていない		5. まったく評価を受けていない				
差引率	評定平均	概評区分	配点			
34. 6	0. 4	D	1. 2点	2. -1点		
			3. 0点	4. -1点		
			5. -2点			
年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
**	**					

結果の詳細は、巻末の表 2 5 に示した。

「1. きわめて高い評価を受けている」と回答したひとは 2 1 人 (2.5%)、「2. かなり高い評価を受けている」と回答したひとは 3 0 3 人 (36.4%)、「3. 普通」と回答したひとは 4 7 2 人 (56.7%)、「4. あまり評価を受けていない」と回答したひとは 3 5 人 (4.2%)、「5. まったく評価を受けていない」と回答したひとは 1 人 (0.1%) であった。概評区分は D となっており、自分の授業が一般に学生から高い評価を受けているかどうかははっきりしないという結果が出ている。

大学組織の特性との関連について検討した。その際、概表区分の下欄に示したカイ 2 乗値の検定結果で、統計的に有意であると認められた大学の特性変数に関して、「1. 必要だと思う」と回答した比率に着目して、積極的な順に分類項目を並べると次のようになる。

年齢 60 歳以上 > 50 歳代 > 20 ~ 39 歳 > 40 歳代
職階 学長 > 学部 (学科) 長 > 助教授・講師 > 教授

年齢や職階があがるごとに、自分の授業が一般に学生から高い評価を受けていると考えている。すなわち、教育志向の教員ほど、自分の授業が一般に学生から高い評価を受けていると認識しているようである。

4. 優れた授業や教育改善の試みは報われるのがよいか

様々な工夫をして、学生から高い評価を受けていると認識している教員は、何らかのかたちで報われるのがよいと考えているのだろうか。

問 2 8 優れた授業や教育改善の試みに対して、何らかのかたちで報われるのがよい

という考えがありますが、あなたはどのようにお考えでしょうか。

1. そう思う 2. そう思わない 3. どちらとも言えない

差引率	評定平均	概評区分	配点			
8.1	0.2	D	1. 2点	3. 0点	2. -2点	
年齢	職階	学生数	設置者	種別	大学院	専攻
	**				*	

結果の詳細は、巻末の表28に示した。

「1. そう思う」を選択したひとは340人(40.0%)、「2. そう思わない」を選択したひとは271人(31.9%)、「3. どちらとも言えない」を選択したひとは239人(28.1%)であった。概評区分はDとなっており、優れた授業や教育改善の試みに対して、何らかのかたちで報われるのがよいと思っているかどうかはきりしてしていない。

5. どのような方法で報われるのがよいか

40%の教員は報われるのがよいと思っているが、そうであれば、どのような方法で報われるのがよいと思っているのであろうか。次のように尋ねてみた。

問29 問28で、「1. そう思う」を選択された方は、どのような方法で報われるのがよいと思われますか。該当するものすべてに○をつけて下さい。

1. 教育賞のような賞を与える 2. 昇進時に重視する
 3. 給料やボーナスを上げる 4. 教育の準備や研究のための特別休暇を与える
 5. 研究費や研究旅費を給付する 6. その他 ()

結果の詳細は、巻末の表29に示した。

もっとも多くの希望のあった項目は、「5. 研究費や研究旅費を給付する」の170人(50.0%)であった。続いて多くの希望があった項目は、「2. 昇進時に重視する」の139人(40.9%)で、以下、「4. 教育の準備や研究のための特別休暇を与える」の123人(36.2%)、「1. 教育賞のような賞を与える」の45人(13.2%)、「3. 給料やボーナスを上げる」の54人(15.9%)となっていた。

さらに、「6. その他」を認識した23人の回答として、「良い学生が研究室に来るようにする」「役職を免除する」「教育研究費を充実する」等が示されていた。

優れた授業や教育改善の試みに対する報いとして、「5. 研究費や研究旅費を給付する」がもっとも多くの教員から選択されている。教育が優先か、研究が優先か、と問われたならば、大学教員は、研究も、教育も重視されることを望んでいることが、第1節でも明らかとなった。その結果が、教育改善に努力し、それに報いてもらえるならば研究の条件を改善して欲しいとの回答に出ているようである。

おわりに

以上の分析から得られた知見を以下にまとめよう。

〈大学職員はいかなる観点から評価されているか〉

第1節では、①すぐれた大学教員の条件、②昇進に際しての理想的条件、③昇進に際しての現実的条件、について検討した。

①所属学部（学科）ではすぐれた教員の条件として「研究業績」「教育実践」「学内の管理・運営活動」「社会サービス活動」の順に重視されていると、大学教員は認識しており、この傾向は、年齢、職階、学生総数の規模、設置者、4年制と短大の種別、大学院課程の有無、等で異なっている。

②所属学部（学科）において、昇進の審査に際して、理想として「研究業績」「教育実践」「勤務年数」の順に重視されることを大学教員は望んでいるのであるが、現実には「研究活動」「勤務年数」「教育活動」の順に重視されていると感じている。

以上の①、②をさらに詳細にみると、すぐれた教員とは、「研究業績のある教員である」と80%以上の大学教員は認識しており、昇進の規定条件として、理想的にも、現実的にも90%近くの大学教員が「研究業績」が重視されていると感じている。その反面、すぐれた教員の条件として、「教育実践」を掲げた大学教員は約50%で、昇進の規定条件として、理想としては、80%近くのもの教員が「教育実践」を重視してほしいと思っているにもかかわらず、現実には、45%の大学教員しか重視されていないと感じている。

このように、大学における「教育実践」は、理想と現実の狭間で葛藤状態に置かれているのである。

〈〈個々の教員のレベル〉における教育改善活動〉

第2節では、①教育活動に関するセミナーや研修会の開催の必要性について、②セミナーや研修会等を受けた経験の有無、③受けてみたいセミナーや研修会のテーマ、について検討した。

①約半数の大学教員は、新任教員や現職教員を対象とした教育活動に関するセミナーや研修会の開催の必要性を感じている。

この比率は、教員の属性によって異なっており、教育志向があがれば、セミナーや研修会開催の必要性が高まっていた。

②大学教員のほとんどが講義の内容・方法や学生の指導法に関するセミナーや研修会等を経験しているが、その受講形態としては、学外や学会における研修会という組織外の活動に依存しており、学内における研修会や上司からの指導というような組織内部での活動を受講した経験は少ないことが明らかとなった。

③受けてみたいセミナーや研修会のテーマの上位3位まで示せば、「講義方法」、「学生指導の方法」、そして、「教員と学生との関係」である。

〈〈大学・学部（学科）のレベル〉における教育改善活動〉

第3節では、①教育改善のための行事や企画の有無、②授業改善のための資料や情報を

提供するサービス窓口の必要性、③授業改善に関する委員会や研究室・センターの有無、について検討した。

①ほとんどの大学・学部（学科）において、新任教員や現職教員を対象とした教育改善に役立つ行事や企画は実施されておらず、今後も行われる予定がないことが明らかとなった。しかし、この比率には教員の属性による相違が見られる。すなわち、教育志向が上があれば、教育改善に役立つ行事や企画が実施される比率が高くなっていた。

②もっとも多くの大学・学部（学科）で行われている行事の上位3位までを示せば、「学生指導の方法」、「教員と学生との関係」、そして「カリキュラムの組み方」となっていた。

③講義法についての相談や授業改善のための資料や情報の提供をおこなうサービス窓口が大学・学部内に「1. 必要だと思う」を選択した教員は約半数いたけれども、実際には、授業改善に関する委員会や授業改善に関する研究室やセンターは、ほとんど設置されていないのが現状であった。

〈講義評価について〉

第4節では、①授業を評価する場合、誰の評価をどの程度重視するのが理想的だろうか、②授業改善のための情報源として、学生による講義評価は有効な方法であると思うか、③学生による講義評価の実施経験の有無、④どのような形態で講義評価をしたか、⑤学生による講義評価によってあなたの授業は改善されたか、について検討した。

①授業を評価する場合は、「学生」、「同僚教員」による評価を順に重視するのが理想であると考えられている。

②しかし、授業の改善にとって学生による講義評価から得られる情報は「有効である」と考えている教員の比率は、授業を評価する場合、学生を重視すると回答した大学教員の比率よりも20%近く低くなっている。

③さらに、自分の授業について学生による講義評価を実施した経験のある教員は、授業の改善にとって学生による講義評価から得られる情報は「有効である」と考えている教員の比率よりも20%近く低くなっている。

④しかし、学生による講義評価を実施した経験のある教員についてのみ考えた場合、そのうちの80.8%の教員は、学生による講義評価によって授業は改善された回答しており、授業の改善にとって学生による授業評価は有効であることが確かめられた。

〈すぐれた授業にどう報いるか〉

第5節では、①すぐれた授業の条件としての大学教員側の要因、②自分の授業活動の改善のためにどのような工夫をしているか、③自分の授業が一般に学生から高い評価を受けていると思っているか、④優れた授業や試みは何らかのかたちで報われるのがよいと思うか、⑤どのような方法で報われるのがよいと思っているか、について検討した。

①すぐれた授業の条件として、大学教員にかかわる要因のうちでは、教育内容や教育の方法論よりも、教育（科目）や学生に対する姿勢および教員の人柄などが重要視されていた。

②自分の授業活動の改善のために工夫した項目をたずねたところ、比較的多くの教員が

工夫したと回答したものとして「授業内容の検討」、「効果的な講義方法」「テストの内容や方法」「教案（シラバス）の作成」など教育内容や教育の方法論に力を入れて工夫がなされていた。

③自分の授業が一般に学生から高い評価を受けていると思われるかと尋ねたところ、ほとんどの教員（普通と回答したものも含めて、91.8%）が、自分の授業が学生から高い評価を受けていると思っていた。

④そのような優れた授業や教育改善の試みに対して、何らかのかたちで報われるのがよいと思っているかどうか尋ねたところ、何らかのかたちで報われるのがよいと考えて教員の比率と、何らかのかたちで報われるのがよいとは思わないと考えている教員の比率には8%程度の差しか現れておらず、優れた授業や教育改善の試みが何らかのかたちで報われることを全員の教員が望んでいるとはいえないようであった。

⑤それでも、報われるとしたら、どのような方法で報われるのがよいと思うかたずねたところ、もっとも多く教員が「研究費や研究旅費を給付する」を選択していた。

すなわち、日本の教員は、教育改善に努力し、それに報いてもらえるならば研究の条件を改善して欲しいと思っているのである。

－注－

- (1) 差引率、評定平均、評定区分の定義及び算出法については、第2章の第1節を参照のこと。
- (2) 大学組織の特性変数の選択に関しては、第2章の第1節を参照のこと。

(大膳 司)

第4章 大学教育の改善・活性化のための方策

－自由記述意見の分析－

はじめに

われわれのアンケート調査では、質問紙の最後に自由記述欄をもうけ、大学教育の改善や活性化のためにいかなる方策が考えられうるかを、回答者にたずねている。本章では、そこで指摘された改善方策を整理・分析し、今日の大学関係者たちの、教育改善に対する諸意見の一端を明らかにしたい。

自由記述欄によせられた意見の内容は実に多岐にわたっている。これまでに教育改善の方法や原理に関して述べられてきた意見のほとんどを、そこに見いだすことができるといっても過言ではない。改善策の提案ばかりでなく、回答者の所属機関における実践例を紹介したものも多いし、具体的な方策ではなく、より原理的な教育改善の哲学や、さらにはより広く高等教育の今日的使命を論じたものもある。加えて、教育改善の困難さやその障害について指摘したものも少なくない。

本章ではまず、提案されている大学教育改善の諸方策を5つのカテゴリーに分けて整理・紹介する(第2節)。そのカテゴリーとは、第一に教授・学習、第二に教育課程、第三に教職員と学生、第四に組織機構と管理運営、そして最後にその他の事柄に関するものである。続いて、大学教育改善にかかわる様々な障害・問題点に関する諸意見を整理する(第3節)。そして、最後にファカルティ・デベロップメント(FD)活動との関係で、以上に指摘された諸意見をまとめ、考察する(第4節)。

残念ながら、よせられた意見の全てをここで紹介するだけの紙数の余裕をわれわれは持たない。以下では、報告書全体のテーマであるFDに関連し、かつ比較的多くの回答者に共有されている意見を中心として取り上げている。したがって、本章であげたもの以外にも興味深い提案・意見が多々あったことはお断りしておきたい。

なお、質問紙では、教育改善の方法について、「学部・学科レベル」と「大学レベル」の両者について回答を求めた。自由記述欄に意見を記入した者は、回答者全体の1066人のうち330人(30.9%)であった。さらに、大まかな回答内容の傾向を、さきの5つのカテゴリーに照らして述べておけば、教授・学習に関するものが全体の約2割、教育課程が約2割、教員・学生が約3割、組織および管理運営が約1割、そしてその他が約2割をそれぞれ占めている⁽¹⁾。

第1節 改善・活性化のための諸方策

1. 教授・学習

わが国の高等教育機関における教育機能の軽視については、これまでも多くの論者によって指摘されてきた。われわれの調査によせられた回答の中にも、この点を強調するもの

が少なくない。「教員は大学の学部が教育・研究機関であることの再認識をすべきである。大学の教員は研究が本務で、学生は自分の崇高な講義についてくるべきであるとして、教育に工夫をしないのは大きな誤りであることを浸透させなければならない」(私立・大、院博、学部長、医学部、60代)⁽²⁾。「研究活動には大いに励むが、教育活動(管理・運営活動などを含む)には出来る限り手抜きをしようとする傾向がややもすると存在する」(私短・小、院なし、学科長、人文、60代)。こうした主張は、「大衆化」の程度がすすんだ高等教育機関、特に短大の回答者からのものが多い。「本学のような研究大学というより大衆化された普通大学の場合は、教育機関として、teachingに専念できるようなカリキュラムの検討、あるいは、教材、教具、設備もそれに合致するよう工夫することが望まれる」(私短・中、院なし、教授、人文、60代)。

しかし、教育機能の重視が、研究機能の軽視につながることを警戒する意見も無視できない。「教官の研究意欲、研究レベルが高ければ、自然に教育効果は高まると思う。研究に対する評価が低まりつつある傾向は真の教育効果を上げることにはつながらないと思う」(国立・大、院博、助教授、理学、30代)、「独創的研究が教育にとって最も重要であると考え。教育は研究の中にあり、その活性化は研究レベルの向上[によるの]が第一と思われる」(国立・大、院博、教授、理学、50代)。こうした、質の高い研究が質の高い教育の必要条件であるとする見解は、特に専門教育課程に関して、大学院をもったいわゆる研究大学の理科系の回答者から述べられることが多い。全般的には、より一層の教育機能の重視を求める意見が主流をなしているとはいえ、研究と教育とのいずれにウェイトをおくかについては、回答者の所属する機関の特性によって、若干の意見の差がみられるようである。

具体的な教育方法の改善策に関しても数多くの提案がなされている。そのなかでもっとも多く回答者から提案されていたのは、大教室のマスプロ授業をやめ、少人数集団によるゼミ形式の教育をおこなうべきだというものであった。特に一般教育課程におけるクラス当りの受講人数が多すぎ、教師からの一方通行的な授業のなかで、学生たちが学習への意欲を失っている、との指摘は多くみられる。「大学教育の活性化は教師と学生間の真のcommunicationの復活の中に求められねばならないのではないか。多様な学習方法を取り入れ小集団で学んでいくのが本来の姿であることを確認し、マスプロ教育をやっている大学は恥ずかしいと反省すべきだし、そのことを大学評価基準に入れるべきであろう」(私短・小、院なし、教授、社会科学、60代)。したがって、低学年時からゼミ形式の少人数教育をおこなうなどの改革案がだされている。

視聴覚機器・コンピューターの利用や、実習・体験学習による効果の大きさを指摘する意見も多い。これらの意見は特に理系の回答者からのものが目立つが、文系の場合でも、「講義、演習、実験などの従来の枠組みをとり外し、たとえば『講義』の中にも、できるだけ体験的に理解する機会をもち込むべきである」(私立・中、院なし、学科長、人文、50代)といった回答があった。さらには、「各個人が開発した教育用コンピューターソフトを使用するPC9800等が常備され、それがscreenに打ち出されるように設定された教室等をいくつか常設し、それらを利用しながら教育の理論化を深めることを目指す」(国立・一、院修、講師、理学、40代)といった具体的な構想についての回答もあった。

学生による授業評価によって、教育の質を向上させていくべきであるという意見も多い。

「授業や講義についての学生の評価をフィードバックさせる。学生自身の自己評価をも同時に提出させ、積極的にアドバイスする」(私立・小、院博、助教授、人文、40代)。また、「学習のまとめ、学生の考え方、教員の授業に対する評価を学生が行う。教員はこれを十分に受けとめ、3月の成績会議で反省会をもつ。今日までいろいろと成果をあげております」(公立・中、院修、教授、運動生理、50代)といった実践経験も述べられている。しかし、他方で学生による評価に信頼をおかない意見もあった。「学生のレベルの問題があり難しい。学生は単位を取得しやすい科目の担当者を理解しやすい講義の上手な人と評価しやすいのではないか。小生の経験から、卒業後の学生の評価〔の中〕に耳を傾けたい意見もある」(公短・小、院なし、助教授、農学、40代)。授業評価の実施や先述の少人数教育の実現を求める意見からうかがえるように、教員と学生との間の、一方的ではない、密度の濃い相互的接触・交流を重要視する回答者は多い。

教員と学生との関係のあり方については、より一層の厳しさを求める声もみられる。「修業年限を短くする。そして、どんどん落第させる。・・・すなわち、大学が学問の場、緊張の場であることを認識させる」(国立・中、院博、講師、理学、40代)。「授業に出ないでも単位は取れるという風土をなくすため、厳しく落とすこと」(私立・大、院博、助教授、社会科学、40代)。こうした「厳しさ」の欠如に教員側の責任が少なくないことを指摘する回答もあった。「・・・我々教員は、エリを正して学生を厳しく指導してゆかねばならない。学生の質の低下には我々にも大きな責任がある。例えば、試験をして、答案を返さないのは、教える側の甘えである。私は、中間試験は、ていねいに答案をつけて、返しているが、こうすると、けっこう学生も自分の努力のなさを恥じて勉強するようになる」(国立・大、院博、講師、工学、30代)。こうした意見は、大学院をもった大学の回答者に比較的多いようである。

教育改善の達成のためには、単に個々の教員の努力だけではなく、教員間の連携やある程度の組織的対応も必要になってくる。「教員相互のコミュニケーションを活発にし、全体が一つの教育目標に向かって努力することが重要である」(私短・中、院なし、学科長、人文、50代)といった教育改善のための教員間の協力・情報交換の必要性は、非常に多くの回答者が指摘している点である。また、「総合教育研究室」(私立・大、院博、教授、人文、50代)や、「教育開発研究センター」(私立・中、院なし、一、人文、50代)といった名称の研究組織を設け、教育改善にあたっている大学の例も多数紹介されている。さらに、「教育方法等改善のためのプロジェクト編成・・・[および教員による]談話会の設定」を求めたり(国立・大、院なし、教授、人文、40代)、「大学教育のための教育改善ハンドブック(百科事典、マニュアル)を作成し、全教員に配布する」(国立・大、院博、助教授、農学、40代)ことの必要性を主張する意見もある。概して、「大学教師は自分の信ずる講義法の枠をひろげ、検討することに不熱心」であり、「この点で大学の講義(演習・実験)のあり方を改善する各種の試みをP. R. し、刺激する必要がある」(私立・中、院なし、学科長、人文、50代)という意見は、多くの回答者に共有されている。

さらに、教育改善には環境整備も欠かせない。これに関しても、例えば、「学部の学生数を減らすか、専任教師の数を増やすべきだ」(私立・大、院博、講師、人文、30代)という意見をはじめ、「1.視聴覚機器を、全ての講義室に備えていく体制をつくっていくこと、・・・2.演習(ゼミ)室を多数くつくること、・・・3.専攻あるいは学科毎に資料室を有

し、関係雑誌（和・洋）や関係資料は、常時学生の目に触れるようにすること。・・・4. 助手以外の専任職員を、上記の資料室におくこと」（私立・大、院なし、教授、人文、40代）といった具体的な提案もみられた。環境整備の要求は私立大学に属する回答者からのものが目立つ。また、「もう少し国から私大への補助を多くし、学生数を減少させることが活性化につながる」（私短・小、院なし、教授、人文、60代）といった、私学助成による教育環境改善を求める意見もみられた。

2. 教育課程

教育課程の改善に関しても数多くの意見が述べられている。その中でも、一般教育の改善に関する意見は最も多かった。一般教育が、「新生の大学－専門へのあこがれのイメージを相殺し、情熱を失わさせる例をみる」（国立・大、院博、教授、工学、50代）といった指摘は多い。したがって、一般教育の廃止やその年限の短縮を提案するものも少なくない。また、教養教育と専門教育とを併行させる制度や入学から卒業までの一貫制カリキュラムを編成することの必要性を主張するものも多い。概して、一般教育を「もっと専門にひきつけ」ることを求めている回答者が目立つ。

一般教育に限らず、教育課程の改善に関しては、「学生及び社会のニーズに対応できるカリキュラムの編成」（私短・一、院なし、教授、理学、40代）が重要視され、そのためのカリキュラムの多様化が求められている。具体的なカリキュラム内容の改善の方向としては、国際化、情報化、生涯教育化・地域社会化、実学化といった事柄を多くの回答者があげている。国際化については、国際化関連科目の導入、海外の大学との単位互換制度の創設、あるいは「学部生を海外へ一年以上留学させる」（公立・大、院博、助教授、社会科学、40代）制度の実施といった提案があった。情報化では、「情報処理関係の科目と機器を導入すること」（私短・小、院なし、教授、人文、50代）、「新テクノロジーの基礎的研究、教育の場としての学部作り」（私立・大、院修、理事長、工学、70代）などがあげられている。生涯教育化・地域社会化への対応策としては、社会人学生の受け入れ、公開講座、老人大学などを設け、大学が生涯学習機関としての役割を積極的に果たすべきだとする意見が多い。「地方中小都市に位置する立地条件を生かし、地域社会とのつながりをより積極的に進め、公開講座の開設、生涯教育の場の提供等、より地域社会に開かれた大学づくりを行う」（私短・中、院なし、学科長、人文、60代）といった意見にみられるように、特に地方大学・短大にこの傾向は顕著にみられるようである。実学化については、前項でふれたような実習・実験・体験学習を増やす方向でカリキュラムの改善をはかるべきだとの声が多くみられた。

以上のようなカリキュラムの改革を実施していくためには、大学、学部あるいは学科の枠をこえた協力・連携が必要であるという点では多くの回答者の意見は一致している。特に他大学との単位交換制度の創設を望む声は多い。また、学部や学科の壁をこえた教育交流の必要性を主張する回答者も非常に多く、さらには同じ学部・学科内の教員同士の間にも、より一層の意思疎通の必要があることを述べる回答も多くみられた。そのために、「カリキュラム検討委員会」といった教育課程の検討機構や、懇談会的な教育課程改善のためインフォーマルな議論の場の必要性が主張されている。また同時に、「カリキュラムの定期的改善（4年サイクル）」（私立・中、院なし、教授、社会科学、50代）、「時代の二

一ズにそってたえずカリキュラムを見直すことのできるシステムの樹立」(私立・大、院修、学部長、人文系、40代)といった教育課程の定期的検討を制度的になすべきだとの意見も多い。すでにカリキュラム検討のための委員会等が設置されている場合も多いが、それが必ずしも継続的で実効性のある活動をおこなっていない場合も少なくないようである。

さらに、より根本的な問題として、カリキュラムの改善、さらには前項でみたような教授・学習の改善のためには、大学の方針・理念・目標が明確化される必要があるとの指摘もあった。「大学はどうあるべきか、つまりは理念が定まることが全ての根幹だと思われる。教育の改善、活性化だけを切り離してあつかうのは困難だし、ひょっとしたら危険でもある」(国立・大、院博、学科長、農学、40代)。それでは、いったい大学教育が目指すべきものは何だろうか。これについては様々な意見が述べられている。「単なる知識の詰め込みではなく対象を深く、広い視野から捉える姿勢の涵養」(私立・小、院博、教授、医学、50代)、「学生自ら問題を解いていく能力を身につけさせる」(国立・大、院博、助教授、工学、30代)、「個々の学生の独自性、しっかりした思考を意見として述べ、ディスカッションをする能力を養う」(私立・大、院博、講師、医学、40代)。しかし、こうした一般的能力の育成が主張される一方で、先に指摘したような国際化・情報化をめざした強い実学志向や生涯学習機関化をめざす志向も存在している。また、「私学には国立とは違って、独自の建学の精神がある。これを規範として教育の改善や活性化を進めている」(私立・中、院博、学部長、農学、60代)といった、私学の場合には建学の精神の継承という教育目標もある。大学教育の目指すべき目標については、このようなきわめてレベルや志向の異なるさまざまな諸目標があげられていた。各機関・各部局、あるいは各教員それぞれのレベルで、教育目標をめぐる模索が続けられているという印象を受ける。

3. 教員・学生

(1) 教員

教育改善に取り組む主体となる教員の資質についても多くの意見があった。教員が教育活動に意欲的に取り組むべきことの必要性についての意見はすでに前項でも紹介したが、そのための教員の資質の向上、教育に対する意欲を求める意見は実に多い。「教員の教育力の向上」、「まず大学人自身が学び自己をみがく姿をみせてこそ、学生もついてくる」(国立・大、院修、助教授、家政、30代)、「教員の業績点数主義を排除して、心おきなく教育にあたらせるようにする。・・・専門馬鹿では多様化のすすむ社会で活躍できる学生を育てることが出来ない」(私立・中、院修、助教授、人文、50代)。さらに、「教員各々が教育理念をもつことが重要と考えている。単なるサラリーマンになってしまう危険があるからである」(私短・中、院なし、教授、人文、50代)といった声もある。

教員の資質の向上のためには、ひとつには、任用の際の手続きや教員評価基準を考え直すことが必要だとされる。「教員採用の風通しのよさ(公募制)、ならびに自校出身者がある一定の割合で抑制すること」(私短・小、院なし、講師、人文、20代)、「教員の人事(採用・昇任等)の民主化(助教授以下の人達の参加)」(私立・大、院博、教授、農学、70代)。さらには、研究業績のみを尺度とする採用基準の見直しや多元化を求める意見も多い。「現在の業績一本の教員採用には問題がある。学会・研究会で活躍し、業績を残した者が、講師、助教授、教授となっていくのに問題がある。研究分野で優れているとって

も人格的に優れているとは限らない」(国立・一、院博、講師、医学、30代)。採用時のみならず、昇進時にも「教育業績のウェイトを大きくする」(私立・小、院博、助教授、人文、40代)という意見も目立つ。

また、教員の年齢層も偏りのないものにすべきだとの主張も、特に私学の回答者に少なくない。「私立大学においては老人(国立大定年者など)の隠居所的なところもある。若い教員が中心になり活躍できるようにすべきである」(私立・大、院博、講師、工学、50代)。さらに、社会人教員や外国人教員を積極的に採用して、教員集団に刺激を与えるべきだという主張もみられる。

加えて、教員の終身雇用を改め任期制を導入すること、あるいは教員に対する何らかの定期的な評価をおこなうことの必要を唱える意見は数多くみられる。任期制については、教員全体に対して設けるべきだとの意見もあるが、「助手や大学教官で若干の講師のポジションは3～5年くらいを限度とし研究や教育に向かない人材の停滞を防ぐ」(国立・中、院博、助教授、医学、30代)といった若手の教員に対して任期制による人材の選別をおこなうべきだとの意見もいくつみられた。その他、毎年研究概要報告を提出させたり、数年間毎に教員の業績のチェックをおこなうべきだとの声もあった。「大学教官については5年間隔で何らかの点検をしてはどうだろうか。5年間に1編の論文もないようでは困る。本学部では1年単位で業績集を作っているが、これでも指導者である教授は心のプレッシャーをうけている」(国立・大、院博、学部長、歯学、60代)。さらには、「大学での永年表彰を廃止し、勤務評定(授業への取り組み、休講数、受講学生数とその評価などによるもの)のもとで特別昇給や学内表彰の方法を考える」(国立・小、院修、学長、理学、70代)といったメリット・システム、勤務評定の導入を求める意見もあった。このように何らかの方式での教員に対する評価が必要だとする意見は数多かったが、それを主張する回答者の多くは、そうした教員評価制度の導入が必ずしも容易でないとも予想している。

教育改善のために、教員に何らかの研修・教育を受けさせるべきだとの意見も多い。「教官に採用された後、教育活動に関するセミナーを受講させるか大学院にこれらに関するカリキュラムを設ける」(国立・大、院博、助教授、農学、40代)、「地域ブロック等で講義方法、テスト問題作成や評価の仕方、学生指導方法などの研究会やセミナーへの参加(何年か毎に)義務づける」(国立・中、院なし、学部長、家政、50代)、「在外研究、内地留学などの機会を多く」する(国立・小、院修、教授、人文、40代)などの提案があった。

しかし、他方で以上のような「管理的」方式への警戒感もみられた。「大学教員には色々なタイプ、能力の人がいて良いと思う」(国立・大、院修、助教授、人文、30代)、「学長による教育の形式的な統制の方法をとらずに個々の教員の自主性を最大に尊重し、それを積み上げて、・・・改革の方法を打ち出す」(国立・大、院博、助教授、農学、40代)というのである。

さらに、教育の改善のためには、教員間の日常的な交流や協力態勢が欠かせないとの指摘は多い。「教員間の交流が少ないことが指導上にも悪影響を及ぼしている」(私短・中、院なし、助教授、家政、50代)、「大学教育では教官の研究・教育の自主性が守られるべきであるが、教官相互の研究・教育の方法についての『大学教授法』的な情報交換がなされてよいと思う」(国立・中、院なし、助教授、芸術、40代)。そうした情報交換により、教育目標に対する教員間の「コンセンサス」が成立するとともに、教育方法等に関する新し

いアイデアを得ることもできるというのである。すでに、「同じ系列科目教員同士の意見交換」、専門課程教員と「一般教養教員との意見交換」(私立・大、院博、講師、工学、40代)などを実施している大学も多い。大学の枠を越えた教員の交流を主張する者も少なくなく、それにより人事の停滞が打破され、教員の資質の向上がはかれると期待されている。以上のような、教員交流の活発化を求める意見の多さは、後にみるような大学内外の保守性・セクショナリズムの弊害が、現実にかなり大きいことをうかがわせる。

教員の研究・教育環境の改善を求める意見も非常に多い。そこでは、給与・研究費の増額、授業負担や会議・委員会等の仕事の軽減、教員間での平等な職務の配分、サバティカル休暇の実施といった内容に関するものが多い。給与については、「有能な人材を得るためには、給与をもう少しあげるべきである」(国立・中、院博、助教授、医学、30代)といった意見や、非常勤等を行わず、教育・研究に専念するための給与額の保証を望む意見もある。研究費に関してはその増額を求める意見が非常に多い。また、研究費配分に関して、「悪平等の廃止。活性の高い部門への傾斜配分の実施」(私立・小、院博、学科長、農学、40代)という意見もあった。授業のコマ数の多さ、委員会・会議の負担にも不満が多い。「委員会の方法を改善して、その数と開催・頻度を減らすべきである。・・・密度の高い討議によって実績も上がり、時間的負担も軽減され、研究、教育への余力も出るであろう。授業コマ数も多すぎるようである。これも教育の質の低下をもたらしている」(私立・大、院博、助教授、理学、50代)。また、仕事の量の平等な配分を求める声も少なくない。「一部教員はものすごく多忙。管理の複雑さ。しかし、多数の教員は“自由”。このアンバランスは現在の大学組織のあり方の大きな問題点。できるだけ、平等な“責務”“雑用”の配分が必要。とにかく忙しすぎる」(私立・中、院なし、学科長、人文、50代)、あるいは「動くほどに責任ばかり負わされ動かない人はのんびりしている」(私短・中、院なし、講師、家政、50代)といった声もあった。また、サバティカル制度を導入し、教員の資質向上をはかるべきであるとする意見もいくつかあった。

(2) 学生

なお、学生についてもいくつかの意見があった。今日の学生が、以前に比較して学力や学習意欲において劣っているという指摘は多い。「彼らは大学生として昔のエリート意識もなく、自ら勉強する意欲も薄れ、与えられた問題の解答にだけ終始する」(私立・中、院なし、学長、農学、70代)。こうした勉学意欲の欠如、授業出席率の低さ、授業中の私語雑談などに、「現代の若者の考え方をとらえかねている現状である」(私立・大、院博、学部長、理学、60代)と困惑を感じている教員は多い。なかには、「[授業中の女子学生の私語雑談]は学部(学科)を越え、一大学を越え、全国的の傾向であるように聞いておりますが、全日本的なレベルでこの弊害の除去のために、例えば、教育心理学の専門家の方々が新しい専門的テーマとして取り組んでくださったら有難いと考えております」(私短・中、院なし、学部長、理学、60代)といった意見もみられる。

こうした学生の意欲の欠如を克服することこそ、教育改善のための第一にとりくむべき課題であるとする者もいる。「日本の大学生はあまりにも自分で勉強しなすぎ。・・・日本の大学の見直しは、何故これほどまでに日本の学生が自分自身では主体的に学べなくなったのかを明らかにし、早急にその改善方法を検討することが最重要課題とされてこそ、断行できるものと考えている」(国立・大、院修、助教授、家政、30代)。また、そ

れが「中・高の教育の弊害に起因するためと想像される」(私立・中、院なし、学長、農学、70代)と初等・中等教育の問題を指摘し、その改善を求める者もあった。さらに、学生の質の低さは、大学入試制度の欠陥によるのであり、その改善が急務であるとの指摘も数多くみられた。「学生の入学について、高校の偏差値、新テスト等の画一的な学生の配分を避けて、大学の独自の入試制度に戻すこと、学生側の受験の自由と、大学側の選択の自主性を持たせることが入学生の学生時代の学問への興味に大きく反映して来ると思う」(私立・中、院なし、教授、歯学、50代)。その他に、学習意欲をもった学生を入学させるために、「一芸に秀でたユニークな学生は成績がよほど悪くない限りは入学を許可している」(私立・大、院博、教授、社会科学、50代)といった入試政策を取っている大学もある。

学生の能力開発については、既に教授・学習あるいは教育課程の項で紹介したような方策が取られるべきことが述べられているが、加えて、「学生のもろもろのなやみに応えられるカウンセラーの設置」(私立・小、院博、助教授、歯学、30代)を求める意見や、「新入生時実力テスト→4年卒研配属時まの実力(成績)の追跡調査による学生の動向チェック」(私立・大、院博、講師、工学、40代)を実施中であるという大学もある。いずれにしても、これまでになく大衆化し、多様化した学生へのきめの細かい対応の必要性が指摘されているといえよう。

4. 組織・管理機構

教育改善のため、あるいは変化する時代のニーズに応えるため、学部や学科の形態の改革を主張する意見も、特に管理者層から多くみられた。「18才人口の激減期を迎えるに当たって本学はその対応策として『英語科』を新設し、活性化を図った」(私短・小、一、学長、一、60代)、「『built and scrap』により新しい領域の学部/学科を開設すること」(私立・中、院なし、講師、理学、40代)。しかし、他方で、「現在農学系を中心に進行している国立地方大学の学部改組は極めて問題点が多く、安易に文部省の方針に合わせるべきではない。中期、長期的展望のもとに方針を決めるべきである」(国立・中、院博、助教授、農学、40代)との意見にみられるような現在進行中の組織改革に警戒感を示すものもある。

また、学部・学科等の各部局におけるセクショナリズムを打破すべきだとの意見も相当多くみられた。特に学科などのたて割りシステムの再検討を求める声は多い。「各学科間の壁を取り払い、相互に自由に批判し、助言できるような体制をつくる必要がある」(私短・中、院なし、教授、人文、50代)、「学科の垣根をはずして流動化する実社会の要望に応えるようなシステムにしたい。境界領域の充実が望まれている。企業でさえも異種交流が叫ばれる時代になっている」(私立・中、院なし、教授、工学、50代)。

管理運営の改革や経営者・管理者のリーダーシップのあり方についても意見は多かった。特に私学関係者からは、管理者の資質を問う声がめだつ。「私学の場合は経営者側の考え方が無視できない。経営者、学長に人を得て、大学教育の改善や活性化のための方策を検討し、推進しようという姿勢が示され、学内全体の教員の意識を高めることが第一段階である」(私短・中、院なし、学科長、家政、60代)。このように、大学の管理者には強力なリーダーシップを求められているが、同時に「各学科レベルの改善を積極的に支援していく方針が大切」(私短・小、院なし、助教授、家政、医学、40代)であるとも考えられてい

る。また、管理運営の民主化を求める声も多い。「学長選挙などを民主的にし、教学全体の方針については下からの意見が十分に反映されるシステムを確立させることがまず必要です。・・・私立大学の場合はまず、経営権よりも教学権の優位の体制を確立させることが重要です」(私立・大、院博、助教授、社会科学、40代)。その他にも、私学における経営と教育との分離を主張する意見もあった。

5. その他

以上の事柄以外にも次のような意見もよせられている。

まず、大学評価の問題に関してである。既にみたように、個々の教員の教育活動・研究活動に対する評価については、多くの回答者からその必要性を指摘されていた。しかし、それにとどまらぬ大学機関レベルでの評価の重要性を強調する意見もあり、たとえば、大学が外部から評価される必要性を述べている回答もあった。ただし、そうした意見を直接的に表わした回答の数は少ない。おそらくそれは、われわれのアンケート調査が「教育改善」を主たるテーマとしたためであろう。ただし、よせられた回答内容の傾向から推測すれば、アメリカのアクレディテーション的な大学評価の導入を求める意見の持ち主の数は少なくないようにも思えた。

つぎに、教育改善の試みに対して慎重さを求める諸意見についてもふれておく必要がある。そのひとつは、教育改善活動が大学自治や学問の自由を冒すものになる可能性を危惧する意見である。「いわゆる改善の諸方法については、自由かつ高度の研究教育を基本とする学部にたいして、十分に慎重たらねばならないと思う」(国立・大、院博、学部長、人文、50代)、「社会の風潮に流されぬ、独自の大学自治の為のポリシーを確立すること」(国立・中、院修、講師、芸術、30代)。また、画一的・管理的方法がかえってマイナスであることを指摘する回答者もいる。「学生たちに統一されていない(ように見えるバラバラの)料理を調理し、学生たちは個人の好みにあったものを勉強し(自分に合った勉強のやり方を自分自身で開発し)ていくのが、学生のためにも社会のためにもよいように見えます。色々の先生が思い思いのやり方で学生たちに接しているのがよい、管理されていないように管理している。管理しすぎると逆効果」(私立・大、院博、教授、工学、60代)。さらに、教育改善活動が教育技術主義へ矮小化されることへの危惧もみられた。「教育というのは教師と学生との人格のふれあいからしか、その効果が期待できないものなので、技術的な方策を考えても限界があると思う」(国立・中、院博、助教授、人文、40代)。

また、教育改善活動がもつジレンマについての次のような指摘もある。「大学が自ら学ぶやり方を学ぶところであることを忘れないことが大切で、たとえばAVの積極的利用は、感覚的にも学習意欲をそそる点評価されるが、そういう提示をされないと反応できないという学生を育てるのは疑問というような矛盾を含んでいる。その意味では、一学科の中でも、画一的な、余りに打ち合せの完備した授業群の設定が改善にならないこともある。教育効果には直接的に物知り、理解の早い、いわば普通のテストで測られやすい部分と、将来的には深層部に影響を及ぼすものがあり、後者こそ大学の本来の重要な使命[である]」(国立・大、院博、教授、工学、50代)。このように、教育改善活動の必要性自体を否定しているわけではないが、実施の次第によっては必ずしもそれがプラスに作用しないことを指摘する意見も少なくなかった。

また、回答のなかには、さまざまな興味深い大学教育論もみられた。紙数の関係で、そのうちのひとつだけをここで紹介しておく。「『ほんとうの大学教育』というものは、文学上の『古典』のようなものではないであろうか？。それは『時流』に乗る筈がないし、普通一般の学生のplauditsを博することから遠いものである筈だ。が、同時に学生のheartsの琴線を揺さぶる程のものであらねばならぬことは云うまでもない。いわゆる学を卒えたのち、30年後、40年後に於て初めて真価が磨きだされ、固い宝石のような焔を上げて燃え続けるべき筈のものだ」(私立・中、院なし、学部長、人文、60代)。

第2節 改善の障害・問題点

多くの回答者は、大学教育改善の方策を述べると同時に、その障害要因となっている様々の問題点も指摘している。いうまでもなく、そうした障害について知ることは改善を進めていくにあたって欠かせないことである。したがって、以下にそれら改善の障害・問題点について指摘されている諸点を整理しておきたい。

まず、目立つのは大学組織の保守性についての指摘である。これまでもしばしば指摘したように、大学間・学部間・学科間・研究室間・講座間、あるいは個々の教員間における交流の欠如、すなわちセクショナリズムの横行がもたらす弊害については多くの回答者が問題視している。「カリキュラムの作成はほとんど学科、特に講座に任されているのが現状で同じ学科内でも他の講座の人が口出しすることがほとんど出来ないのが現状である」(国立・大、院博、教授、理学、50代)。カリキュラムやティーチングの問題のみならず、人事面においてもセクショナリズムが強く働き、人事の停滞が視野の狭い教員を生み出し、ひいては教育の質の低下をもたらすといった例はしばしば指摘されている。

さらに個々の教員の改善に対する無関心・保守性も大きな障害である。「[教育改善が]自分には関係ないと思っている教師が相当多いことは事実であり、そう思っている教員は何を騒いでいるかと傍観している。ほんとうはこういう教員こそ考えてもらわねばいけない人達なのだけだ。極めてむづかしい問題である。・・・とにかく、自分(自分たち)が一番えらい、優れているとの認識があまりに強い(相対的に判断してそうはみられなくとも)、手をつけられないのが学者先生といえよう」(私短・中、院なし、教授、人文、50代)。加えて、先述のように、研究業績主義や、評価や「管理」をきらう教員集団の体質も改善をはばむ場合が多いとされている。

教学に対する経営の優先、経営者・管理者の大学教育への無理解といった障害については、私学関係者から多く指摘されている。「ワンマン学長の私学であるため世の中の大学に対する期待等にうとく、どちらかというところと営利目的と思われることが多々みうけられる。対外的に、見かけの良さにつながる策はいろいろすすめられているようであるが、教育機関としてあるべき道を大学全体として考え直す必要がおおいにあるように思われる。しかしなかなか私たち若いものの意見はトップまでとどかないのが現状で、いろいろ不満をもっている・・・」(私短・中、院なし、講師、家政、30代)。しかし、こうした教員の不満も、管理者側からはつぎのように反論される。「教育の改善・活性化は教員の熱意や努力だけで解決されるものではない。教育条件の整備がそれに伴わなければならない。そのた

めには、学園の財政的基盤が安定していなければならない。つまり本学のような私学では、財政が窮迫すれば、本来教育・研究にあてるべき経費を削らざるをえない。したがって、採算ライン以上の学生を確保することが、教育条件整備の前提になる。教育の活性化のためには、まず学生募集活動の活発化を。これが小規模私立短大の現状です」(私短・小、院なし、学生部長、理学、50代)。特に私立短大の回答者からは、18才人口減少期という「短大苦難の時代」に対する危機感を述べたものが多い。この危機感は一方では教育改善を促進する要因として作用する面をもつが、他方で経営優先の方針をもたらす側面もある。経営という観点が不可欠な私学にとっては、それだけに抱えている問題が複雑である。

さまざまな行政的・制度的・予算的制約も教育改善の大きな障害とされている。たとえば、「昇格及び教員の資格の基準として、文部省があまりに研究業績中心の評価を行なうので、我国の大学教育の改善が進まない」(私立・大、院なし、講師、工学、40代)などの文部省の設置基準に問題があるとする指摘があり、さらには、「教員養成学部では今回の免許法改訂から教官一人当りの持ちコマが増加している。しかしこれは課程認定といういわば『外圧』的な要素からやむを得ない増加である。・・・『外圧』は教官の自主的な研究・創造活動を阻害するのではという危機感が教官の間にある」(国立・中、院なし、助教授、芸術、40代)といった資格取得課程が持つ制度的制約の問題もあげられている。さらに、予算については、その額の不足を問題視する意見が多いが、同時に「国立大学では予算は総額としては充分にあるとしても、教育活動の末端のところでは少額たりとも自由に使えない。こういった管理主義が改善の動きをはばんでいる」(国立・大、院なし、助教授、人文、40代)といった財政制度の融通性のなさについての指摘も、特に国立大学関係者からなされている。

さらに、大学間の研究・教育条件における格差が教育改善の障害になっているという指摘もある。「短大に勤める者はなんとかして研究業績をあげてもっと条件のいいところにかわろうとする。こんなことがあるので、学校がよくなる」(私短・小、院なし、助教授、体育、30代)、「東大、京大～という形のランクがいつまでも残っているようでは教育改善など有り得ない」(国立・中、院博、助教授、医学、30代)。

そして、前項においてすでに指摘したように、学生の質や学習意欲の低下も教育改善にとっての大きな問題点である。

おわりに - F D との関連で -

以上のように、自由記述欄には大学教育の改善にかかわる様々な意見をみいだすことができた。そこには、意見の対立もあり、また回答者の所属する機関特性の違いによる意見のニュアンスの差もみられた。しかし、大部分の回答者の間には、ある一定の方向性をもった認識が共有されているようにも思えた。それは、次のように要約できるのではないだろうか。すなわち、もはや大学も個々の教員も「ひとりよがり」はゆるされず、学生なり社会なりのニーズに応え、かつそれらからの何らかの形での「評価」にさらされるべきであること、さらに国際化・情報化・生涯学習化といったキーワードのもとでの、カリキュラム・教育方法の改善がすすめられ、以前に増してより効果的なティーチングが学生に与

えられるべきであること、そして、そうした改善のためには、行財政・入試等にかかわる条件整備が必要であり、同時に、大学内外の各レベルにおける閉鎖性が克服され、究極的には各大学構成員の意識改革がなされ、組織が活性化されていく必要があること、である。要するに、少なくとも自由記述欄を見る限りにおいては、現在の大学教育のあり方への強い不満を持ち、かつその改善の必要性を認識していることにおいては、管理者であろうと一般の教員であろうと、私立大学であろうと国公立大学であろうと、研究大学であろうとそうでない大学であろうと、ほぼ共通しているように思える。

こうした状況のなかで、われわれはFDをどのように考えていけばよいのだろうか。しばしば指摘されているように、FD活動は狭義と広義の二様に理解されることが多い。すなわち、狭義のFD活動とは「ファカルティの教師および研究者としての能力を開発する活動」と解され、広義のそれは、上記に加えてカリキュラム開発・教授法開発・組織開発などを含む、大学教育改善にかかわるすべての活動ととらえられる。したがって、本章でみてきたような教育改善の必要性の認識は、広義のFD概念に照らしていえば、そのままFD活動の推進の主張と読みかえることができる。

狭義のFD概念との関連でいえばどうだろうか。おそらくFD活動には、外見的にみると、制度化されたフォーマルな活動と、そうでないインフォーマルな活動との両者がありえよう。また、機能面でみても、もともとFDを主目的とする活動と、そうではないが機能的にFDに相当するものがあるだろう。回答のなかにみられたような、教員に研修・セミナーを受講させるといった提案は、フォーマルでかつFDそれ自体を主目的とする活動にあたる。また、たとえばカリキュラムに関する委員会の設置やそれへの参加は、たとえ外面的にはそうでなくとも、機能的にはFD活動であるといえる場合も多い。また、教育改善に関連した教員相互の意見・情報の交換の場を設定することも、インフォーマルな形式のFD活動といえる。このように考えてくると、本章でとりあげてきた様々な諸意見のなかには、狭義の意味でのFD活動にかかわるものも数多く含まれていたといえよう。

しかし、重要なのはそうしたFD活動の実施にかかわる問題であろう。回答者のなかには、研修、評価などのフォーマルな形式のFD活動を「管理的」とみなし、警戒感をもつ者が少なくなかった。また、多くの回答者が教育改善の必要を認め、その意欲を持っているにもかかわらず、前項でみたような様々な障害により、改善は実行に移されずにいる場合が多い。FD活動実施のためプランを描き出すことは、個々の機関や個人の状況を考慮しつつ考えていくべきものであり、本章に与えられた課題の範囲を越えている。ただし、おそらく、現状を打破していくためのひとつの足がかりとして、教育改善に関する情報の供給態勢を作り上げていくことが必要となるのではなかろうか。というのも、少なからぬ回答者が情報の不足に悩んでおり、「よいアイデアがあったら教えてほしい」といった要請もしばしばみられたからである。したがって、そうした情報提供の態勢ができ、さらにそれが刺激となって大多数の教員たちの意識に若干でも変化が生じた時に、本格的なFD活動が可能となる基盤ができたということになるのであろう。

(1) ひとつの改善方策を一件とカウントし、各カテゴリーに含まれるものの割合を算出した。一人の回答のなかに複数の提案がなされている場合が多かったので、全体の数は回答者数を上回っている。ただし、回答内容の中には、カテゴリー分類がかなり困難なものもあったので、ここであげた割合はあくまで大まかな目安であると考えていただきたい。

なお、本章で紹介される諸意見を、そのまま平均的な大学関係者の意見と考えるのは危険である。なぜなら、自由記述欄に意見を記入した回答者の集団は、教育改善問題に比較的関心が高い人々が多く含まれた、いわば統計的に偏った集団ともいえるべきものであるからである。

(2) 括弧内は回答者の属性を示す。最初から、回答者の所属する機関種別（国立＝国立4年制大学、公立＝公立4年制大学、公短＝公立短期大学、私立＝私立4年制大学、私短＝私立短期大学）・機関規模（小＝学生数・千人未満、中＝学生数・千人～五千人未満、大＝学生数・五千人以上）、回答者の所属する学部・学科での大学院の有無と種類（院博＝博士課程までもつ、院修＝修士課程までもつ、院なし＝大学院なし）（但し、理事長・学長の場合は所属大学の大学院の有無・種類）、回答者の職階、回答者の専攻、回答者の年齢の順序である。属性項目が不明な場合には“-”をいれた。

(伊藤彰浩・関 正夫)

第5章 大学教育改善の問題点と課題 ーまとめと提言ー

はじめに

大学教育の改善活動について、日本の大学人の意識と行動を実際に分析してきたが、そこからどのようなことが言えるのであろうか。また、現状を踏まえて、どのような提言ができるのであろうか。本章では、これら2点を中心に述べてみよう。

第1節 大学教育一般に関する意識と実態

大学教育活動に対して、改善を求める声は大きくなってきている。そのことは、これまでの考察においても、十分認められるところである。しかし、タテマエと現実の実践レベルでの不振とのギャップもまた、随所に見られた。そのことを、大学教育活動一般に関して質問した部分の回答結果からもみておきたい。

1. 研究と教育

①「以下に示した大学教員の活動に関して、あなたと同じ立場にいる教員は、各々の程度重きをおくのが理想だとお考えですか。」(問1)

②「以下に示した大学教員の活動に対して、あなたは実際に各々の程度の重きをおいて活動されていますか。」(問2)

この二つの質問は①が理想、②が現実を示している。

全体に「きわめて重視する」と「かなり重視する」を加算した数字(%表示。以下の数字において%表示の時の%は省略している)で比較してみると、理想レベルでは研究(93.9)、教育(93.1)となり、他方、現実レベルでは研究(88.5)、教育(92.0)となる。この結果を基にして、理想から現実の数値を差し引いた差異分が理想通りに行かない現実のギャップということになる。そして研究は-5.4、教育は-1.1、という数値を示し、研究における格差が幾分大きいことが分かる。この数値をみると、研究面において理想と現実のギャップがややあるものの研究と教育のいずれもきわめて高い割合を示しながら、理想に近い現実を示しており、理想と現実のギャップは少なくなっている。

このように、今回の回答者は研究と教育を理想でも現実でも重視して活動していることが分かる。もう少し、属性別に細かく見るとそれほどすっきりしているのではなく、多少のギャップが生じているものの、全体的にはかなり積極的な意識がみられるといえる。

世代的にみると、研究を理想レベルで重視しているのは、50代(96.1)、20・30代(95.4)、40代(94.5)、60代(89.9)の順であり、現実レベルでは、40代(92.4)、20・30代(90.7)、50代(88.2)、60代(82.9)の順となる。また、教育をみると、理想では、50代(96.2)、40代(92.9)、60代(91.2)、20・30代(90.7)であり、現実では、50代(94.7)、60代(93.9)、20・30代(89.9)、40代(88.2)となる。したがって、理想と現実のギャップは、研究では、50代(-7.9)、60代(-7.0)20・30代(-4.7)、40代(-2.1)、となり、教育では、40代(-4.7)、50代(-1.5)、20・30代(-0.8)、

60代(+2.7)となる。研究では、40代が他の世代にくらべて、理想と現実の差が少なく、より理想に近い形で研究活動ができていることを示し、他方、50代、60代以上は、理想と現実のズレがやや大きく、現実には研究活動に支障を来していることを意味している。教育では、60代のみプラスになっているから、現実には理想以上に教育活動を重視して活動しているという、いささか不思議な結果を示している。40代は他の世代にくらべ、理想ほど現実が伴っていないとしている。60歳代が他の世代にくらべ、理想(89.9)でも現実(82.9)でも研究を重視する割合において、やや少なくなっているから、この世代は、研究に対してやや消極的であるように思われる。

区分	項目	20・30代	40代	50代	60代以上
研究	理想	95.4	94.5	96.1	89.9
	現実	90.7	92.4	88.2	82.9
	差	-4.7	-2.1	-7.9	-7.0
教育	理想	90.7	92.9	96.2	91.2
	現実	89.2	88.2	94.7	93.9
	差	-1.5	-4.7	-1.5	+2.7

職階でみると、研究面では学長は理想(87.9)も現実(69.7)も他よりかなり低率を示す。学部・学科長も理想(92.5)にくらべて、現実(83.6)の比率が低下している。研究面において理想と現実のギャップをみると、学長(-18.2)、学部・学科長(-10.9)、教授(-2.7)、助教授・講師(-3.2)となり、同じく教育面においてみると、学長(+2.9)、学部・学科長(+0.6)、教授(-2.2)、助教授・講師(-2.6)となる。こうして、学長、学部・学科長らの役職者は、理想と考えるほどには、研究活動を重視して活動していないとしており、教授、助教授・講師層は理想にかなり近い形で研究活動を展開しているとしている。また、教育活動の面でみるならば、学長、学部長・学科長では、逆転現象がみられ、理想以上に現実では教育を重視して活動しているとしており、非役職者は比較的理想に近いかたちで教育を重視して活動しているとしている。

学生規模でみると、大規模校において研究志向の傾向を示している。つまり、理想では、10000人以上(98.7)、5000-10000人(95.4)、現実にも10000人以上(95.2)、5000-10000人(94.1)の比率が大きくなっている。それでは、小規模校において教育志向が強いかといえば、必ずしもそうではなく、これらの大規模校での比率も小規模校とそれほど遜色ないものになっている。大学と短大では、理想レベルにおいて大学は研究(95.8)、教育(92.8)、短大は研究(89.2)、教育(94.4)となり、大学は研究志向、短大は教育志向となっており、現実にも同様の傾向を示していることがうかがえる。また、私立大学では、研究において理想(92.3)と現実(84.7)に少しズレが見られ、現実においては理想ほど研究活動が重視されていない実情が示されている、と言えるだろう。

大学院をもたない大学と持っている大学においても、格差が多少みられる。つまり、大学院のない大学はその他の大学に比べ、研究志向が理想(91.2)においても現実(83.5)においてもやや少なくなる傾向を示している。

専門分野では、研究志向は理想レベルで、人文(98.1)が高率を示し、工学(88.6)が低率を示している。現実では、分野間にほとんど差異が認められない。教育志向では、理想で人文(95.5)と医歯(95.4)がやや高く、現実ではやはり人文(95.0)と医歯(93.0)が高くなり、理学(86.1)がやや低くなっている。専門分野全体においては、理想と現実のギャップは、研究(-5.22)、教育(-1.96)となるから、研究と教育では、研究の方における数字が大きいといえる。理想レベルににおいては、研究と教育の比率はほぼ同じであるのに、理想通りに行かない度合は、教育よりも研究のほうであるということになる。しかし、専門分野間には若干の差異が認められる点に注目しておきたい。理想と現実のギャップがやや大きいのは、研究においては文科系の人文と社会(共に-7.4)であり、教育においては、理科系の理学(-4.0)、工学(-3.1)などである。つまり、これは、文科系では、研究が理想通りには行なわれていないこと、理科系では教育が理想通りに行なわれていないことを、それぞれ僅かながらではあるが示しているわけである。

区分	項目	人文	社会	理学	工学	医歯	平均
研究	理想	98.1	94.8	94.1	88.6	92.5	
	現実	90.7	87.4	89.1	87.0	87.8	
	差	-7.4	-7.4	-5.0	-1.6	-4.7	-5.22
教育	理想	95.5	90.5	90.1	92.6	95.4	
	現実	95.0	90.2	86.1	89.5	93.5	
	差	-0.5	-0.3	-4.0	-3.1	-1.9	-1.96

以上の結果ら、研究と教育について、各回答者は理想の水準をかなり高く掲げており、しかもその理想にかなり近いかたちで自ら研究活動ならびに教育活動を展開している、と回答している。このことから、研究ばかりを重視し、教育は等閑に付しているという事態は現われていないと解せざるを得ない。つまり、日本の大学のキャンパスにおいて、大学人は(少なくとも本調査の回答者は)研究と教育の活動を理想に近い形で行なっているのであり、その意味では、なんら改善を要する事はないようにも思われるのである。しかしながら、それは全体の傾向を示しているけれども、実際につぶさに見てきたように、各属性について、具体的に見てみるならば、世代、職階、学生規模、設置者、種別、大学院の有無、専門分野など属性間に差異が生じていることが理解できるのであり、研究においても、教育においても、これら差異に即して改善を要することが多々あると考えられよう。

2. 学生はよく勉強するか

教育活動の中心は学生が十分な教育を受け、学力が向上し、教養が身につく、その他の付加価値が付与されることである。そのためには、現在の学生の学力を認知し、それを一定の水準に到達させるための教育活動が展開される必要があり、現実の認識がまず欠かせない。そのような観点から、現在の学生が大学人からどのようなイメージをもって見られているかをみてみた。

「あなたの所属学部（学科）の学生はよく勉強すると思われませんか。」（問3）この質問に対して、「きわめて勉強する」（1.3）の比率はきわめて少ない。「かなり勉強する」（20.2）もそれほど多くなく、「普通である」（49.9）が最も多く、「あまり勉強しない」（26.5）はかなり多く、さらに「まったく勉強しない」（2.0）も若干みられる。これは、「普通」を中心に勉強を「する」と「しない」に回答が二分し、「しない」という否定的な方へやや振れていることを物語っている。

そこで否定度を各属性でみてみよう。年齢別では、若い世代ほど否定度が大きい。「まったく勉強しない」は20・30代（4.6）と60代（0.4）が対照的である。これに「あまり勉強しない」を加えると、20・30代（38.9）、40代（37.4）、50代（25.1）、60代以上（16.7）となる。若い世代ほど学生に対する見方は厳しくなっている。

職階別では、助教授・講師が最も否定的で、教授、学部・学科長、学長・理事と続き、これは世代の傾向と符合する。

規模別では、1000-5000人と5000-10000人規模のところは最も否定的である。設置者では、私立（33.4）、国立（21.5）、公立（17.2）となり、私立が否定的である。種別では、大学（28.2）と短大（28.7）には、差異がみられない。大学院の有無では、大学院なし（32.1）、博士課程まで（25.4）、修士課程まで（22.9）、となり、大学院なしでの比率が大きい。

専門分野では、工学（42.2）、社会（34.1）、理学（27.8）、人文（20.8）、医歯（18.9）、となる。工学、社会がかなり否定的であり、人文や医歯はかなり肯定的である。文科系では人文が肯定的で、社会が否定的、理科系では医歯が肯定的で、工学が否定的という傾向になる。理科系の学生は実験や実習、過密カリキュラム、単位の積み上げ方式などが存在するため、学生は概してよく勉強するのではないかと予想されるが、この結果はその予想を裏切っている。もっとも、これは教師の期待が高いため、その目から見たとき、勉強しないという反応も含まれているかもしれない。ちなみに「まったく勉強しない」のみを拾うと、社会（5.2）、理学（4.0）、工学（2.4）、人文（0.5）、医歯（0.0）、となり、期待度が高いはずの医歯ではまったく勉強しない学生は皆無となっている。

3. 学生が意欲をもって勉強する条件

学生は、「あまり勉強しない」という評価がなされているとすれば、それでは、学生はなぜ勉強しないのか、あるいは学生が意欲をもって勉強するように仕向けるには、如何なる条件が必要であるのか、という問題が考えられなければならない。この中、前者の勉強しない理由は、大学人が如何に考えているかは質問されていないので定かでない。恐らく、学生自身と環境のいずれかに原因があるとみなされるだろう。ここでは後者の勉強する条件についての質問である、「あなたは、学生が意欲をもって勉強するには、以下のそれぞれの項目は、どの程度重要だと思われませんか。該当するものに○を付けて下さい。」（問4）に関して回答結果をみてみよう。用意した項目に対する選択の中で、「きわめて重要

である」と「かなり重要である」を加算した割合（％）の高い順に配列してみた。

① 学生本人の自覚	(97.7)
② 教員による講義の内容の改善	(93.2)
③ 教員による教育方法の工夫	(91.9)
④ 大学教員の資質の向上	(89.2)
⑤ 施設、設備の充実	(70.6)
⑥ 教員の研究業績の向上	(62.8)
⑦ 教育課程の改善	(55.8)
⑧ 学生の学業成績評価の工夫	(40.2)
⑨ 単位制度の改善	(37.7)

この結果から、「学生本人の自覚」が一番大切である、と考えられていることが分かる。確かに、学生がやる気を起こすことが肝要である。しかし、学生自身の責任のみに帰することはできないかもしれない。学生は勉強するために、大学に来るのだ、という前提に立てば、勉強するのが当然であって、やる気のないものは去ればよい、という突き放しの論理も成立するが、現在の大衆化した大学で、一般学生、留学生、帰国子女、成人学生がますます増加し、不本意就学もみられる状況では、戦前以来根強く大学の空気を支配してきたと思われる、エリート型の学生観や教育観では事態の解決につながらないことは、自明である。したがって、最近の学生は勉強しないというだけで済みますのではなく、むしろ、勉強しない、あるいはできない学生が一般化しているのだというリアルな認識に立脚して、本人が自覚するように促すには、如何なる条件が必要であるかを、大学人自身が真剣に考えざるを得ない段階にさしかかっていると見えるのではあるまいか。それは、大学教育の環境整備の問題にほかならない。

大学教育の環境整備は、具体的には2位以下に選択された項目である、教師自身にかかわる資質、講義内容、教育方法、さらに教育課程、学業成績評価、単位制度などが該当する。そして、実際これらの項目に対して、かなりのウエイト付けがなされていることは、大学人の中での認識がかなり高まっているとみるべきであろう。「教員による講義の内容の改善」「教員による教育方法の工夫」は、授業に直接かかわる項目であり、授業を通じて学生の学習への意欲を駆り立てる直接の条件として重視されることは、当然すぎる結果でもあるが、多くの大学人がそのような考えを持っていることが確認される。さらに、「大学教員の資質の向上」は、教育の観点から見直される必要がある項目として、高くランクされてしかるべきであり、その意味では、当然の結果が出ているように思われる。「施設・設備の充実」は、環境条件の整備のなかでは、モノの側面であり、ハードな側面であるが、豊富なモノに溢れた環境に育ち、雰囲気、ムード、フィーリングを重視する傾向のある現代学生の学習意欲をかきたてるには、相当の工夫が必要であるものと考えられるし、欧米の主要大学と比較してみたとき、大学の名に値しないような、貧弱な施設・設備は速やかに改善されなければならない段階にさしかかっているとみるべきであろう。「教員の研究業績の向上」は、上位にランクされていないため、直接的な条件とは考えられていないものの、最下位に置かれまったく無視されているのでもなく、ほどほどに重要だと考え

られているようである。実際、研究を無視しては、大学の存在理由は喪失するにちがいないから、これは妥当な反応であると解される。

属性別に特徴的な点を拾ってみよう。「学生本人の自覚」は、学長ならびに医歯では、いずれも100%重要であると回答されている。また、「まったく重要でない」とした回答は、すべての属性にわたって皆無である。20・30代で「きわめて重要である」(84.4)が他の世代に比しやや多く、これは上で、この世代での「学生が勉強しない」とする割合が最高であったことと符合している結果といえよう。その他の属性間では、それほど差異が認められず、何れもきわめて高率で重視されているといえる。

教員による講義内容の改善は、専門分野別で多少の特徴がみられる。つまり、「きわめて重要」「かなり重要」を加算した場合、社会(96.3)、医歯(95.3)、人文(93.6)、工学(91.1)、理学(85.3)、となる。その他の属性では、それほど差異がみとめられない。教員による教育方法の工夫は、職階別でみたとき、学長(98.5)、学部・学科長(93.9)の比率がやや高い。また、専門分野別では、理学(77.5)が他にくらべてかなり低い値を示している。

大学教員の資質の向上は、世代別でみると、50代(93.1)、60代以上(92.5)での比重が高く、20・30代(87.9)でもかなり高いが、40代(82.1)がやや低くなっている。職階別では、学長(95.5)、学部・学科長(93.9)と役職者での比重が高く、教授(89.4)ではやや減少し、助教授・講師層(84.8)ではかなり低くなっている。専門分野では、医歯(92.5)、人文(91.6)、社会(86.7)、理学(84.3)、工学(83.0)、となる。

施設・設備の充実は、世代別では差異がほとんどみられず、その他の属性間では変化が認められる。職階別では、学長(82.1)が他より10%程度高い比率を示し、学生規模では、1000人未満(75.8)において、設置者では、公立(75.9)において、それぞれやや高率である。種別では、大学院なし(72.7)、修士課程まで(71.1)、博士課程まで(67.5)、となり、大学院をもたない大学での施設・設備の充実を重視する度合いが少し高くなっている、という差異が認められる。専門分野では、理学(72.3)、人文(70.0)、医歯(66.0)、工学(61.8)、社会(61.3)、の順となり、人文を除き、理科系での比率が高い傾向を示している。これらの傾向を整理すると、大学院のない小規模校、理科系などの施設・設備の比較的不十分な大学の役職者において、施設・設備の充実が学生の勉学意欲の向上に必要と考えられる度合いが大きい、というイメージが描かれる。

教員の研究業績の向上は、世代別では、20・30代(57.4)、40代(56.9)、50代(64.7)、60代(69.6)、となり、年輩者で重視されていることがうかがえる。職階別では、学長(74.2)、学部・学科長(61.9)、教授(68.2)、助教授・講師(54.1)となり、役職者並びに教授層に比べ、助教授・講師層ではやや低くなっていることが分かる。設置者では国立(69.6)の割合が他より少し高い。専門分野では、人文(68.3)、社会(65.4)、理学(60.4)、医歯(58.0)、工学(52.9)の順となる。文科系が理科系よりも教員の研究業績の向上を追求することによって、学生の勉強意欲が高まるとする割合が高くなっている。

4. 教育の改善に対する熱意

学生の勉学意欲を高め、目標とする教育水準を達成するためには、種々の条件を整備するとともに、それに取り組む大学教員の意欲や努力を必要とする。そこで、「あなたの所属学部(学科)の教員は一般に教育の改善に対して熱心だと思われますか。」(問5)と

という質問を設けてみた。

この質問への回答(%)は全体に「普通である」(42.2)を中心に、「熱心である」(46.4)（「きわめて熱心である」6.4+「かなり熱心である」40.0）、「熱心でない」(11.5)（「あまり熱心でない」10.7+「まったく熱心でない」0.8）に振れていて、全体には熱心な傾向を示している。

全体には、やや熱心な方向に傾斜しているとしても、属性ごとにみるとまちまちである。まず世代別では、60代以上(57.6)、50代(51.2)、40代(36.3)、20・30代(36.1)となり、年輩者ほど熱心であると評価している。若い世代は、学生が勉強しないという認識でも高率を示し、いままた同じ大学の教員が教育改善に熱心でないという認識でも高率を示していて、いずれも、きびしい見方になっているところに特徴がある。

そのことから予想されるように、職階別でも、学長(56.7)、学部・学科長(61.2)、教授(49.2)、助教授・講師(34.0)の順となって、年輩者が多いと思われる役職者において肯定的に評価する割合が高く、これに対して教授、特に助教授・講師層での評価が低くなっている。

学生規模では、1000人未満の小規模校(54.0)において他の大規模校よりも熱心だとする割合が高くなる傾向を示している。種別では、大学(44.6)よりも短大(51.1)のほうが熱心だとする評価度が高い。大学院なし(45.7)、修士課程まで(39.0)、博士課程まで(49.7)をみると、博士課程までである大学での評価が一番高く、それに大学院なしが続き、修士課程が一番低い。

専門分野では、医歯(57.9)、人文(51.4)、社会(43.1)、理学(41.1)、工学(32.2)の順となる。医歯が他に抜きんでて、教員が教育改善に熱心であると評価しており、工学は逆にかなり低い数字を示していることが分かる。医歯と工学は同じ理科系でありながら、対照的な傾向を示していることが現われており、興味深い。

このようにみると、回答者の所属学部(学科)の教員が教育改善に熱心だと評価する割合の高いとする場合の回答者の属性は、年輩者、役職者、小規模校、短大、博士課程、医歯であり、逆に熱心ではないとする割合の高いのは、若手教員の助教授・講師層、大規模校、大学、修士課程、工学などである。

(5)今後の教育活動の方向性

研究と教育の比較においては、すでにいずれも重視されていることを確認した。そして、研究に比して、回答者自身では教育が現実にはそれほど看過されているのではないこと、同じキャンパスの同僚達もどちらかといえば教育改善に熱心なほうだとしていることも見てきた。それでは、これら大学人は、自分の所属大学の学部・学科レベルにおいて、今後どのような方向にすすむと見ているのであろうか、この問題をたずねてみた。

「最近、高等教育機関において、研究活動に比べて教育活動の重要性が指摘されていますが、あなたの所属学部(学科)における教育活動は、今後どの方向に向かうと思われますか。」(問6)

この質問に対して、全体の反応は、「現状のままであまり変わらない」(49.4)が最も多く、つぎに「ますます重要になると思う」(46.0)となっており、「重要性がうすらいでゆく」(2.0)はきわめて少ないといえる。これは、あくまで意識的側面での反応であり、実際の行動を伴っているのではないが、少なくとも意識の上では、ほぼ半数が現状に停滞するとし

ながらも、別の半分がますます重要になるという見込みを示している。これらの意識のなかに積極性をみるか、それとも消極性を見るかは、意見の分かれるところであろう。潜在的には重要になるとする層が半数存在することは、各学部においてしだいに教育の問題がクローズアップされてくるということを予測する数字として意味があるだろう。現実はその意識通りに事が展開するか否かは今後の展開を待たなければならないとしても、胎動への兆しはこれらの数字から十分汲み取れるのではあるまいか。

そこで、項目によってどの程度ばらつきがあるのかを知るために、「ますます重要になる」と積極的な回答をした割合をもう少し具体的にみてみよう。

まず世代的には、60代以上(50.4)、50代(47.9)、40代(42.9)、20・30代(40.7)、となり、年輩者において、積極的な見方が増大している半面、若い世代がやや悲観的な見方をしている。

職階では、役職者において、積極的であって、学長(70.1)、学部・学科長(53.1)、教授(43.7)、助教授・講師(39.6)と、かなりの落差がみられる。学長には楽観的な見方をする人々がかなり高い割合であるのに反して、助教授・講師クラスでは悲観的な見方をする人々が高い割合になっていて、対照的な形状を呈している。

学生規模では、小規模校で積極的な回答が多くなっている。つまり、1000人未満(55.2)、1000-5000人(46.7)、5000-10000人(44.4)、10000人以上(36.7)となる。

設置者では、私立(52.7)、公立(44.8)、国立(33.6)の順になる。種別では、短大(55.2)、大学(42.7)となり、短大の比率が高い。大学院の有無では、大学院なし(51.2)の割合が高く、博士課程まで(41.2)、修士課程まで(39.8)の順となる。

専門分野別では、医歯(56.1)、社会(52.6)、人文(49.8)、工学(33.3)、理学(30.7)、となる。理科系では、医歯を別格として、「ますます重要になる」という見通しがかなり弱く、「現状のままであまり変わらない」という判断を下していることが印象的な結果になっている。

このように属性別にみると、所属学部(学科)の教育活動の今後の見通しとして、積極的な観測をしているのは、年輩者、役職者、小規模校、私立、短大、大学院なし、医歯、などの属性群であり、逆に消極的な観測をしているのは、若手教員の助教授・講師層、大規模校、国立、大学、大学院有り、工学・理学などの属性群であることが分かる。この結果は、上の(4)において、教員が教育改善に熱心だとする割合が高いとした属性群と、この(5)において、教育活動がますます重要になるとした属性群とがきわめて類似していることを示していることになる。このことは、すでに教育改善活動に熱心な教員を多数擁しているような活発な大学(学部・学科)では、これから教育活動はますます重要性を増してくるだろうとの認識が高いことにほかならない。それとは反対に、現在、教育改善にあまり取り組んでいない大学(学部・学科)では、これからも現状のまま停滞するという見通しになっているといえるのである。

5. 調査結果のまとめ

上述したように、大学教育一般に関する回答者の意識や行動はかなり良好であり、教育の改善と活性化に前向きな姿勢を示していることが理解できる。カリキュラム、組織・運営の各観点に関する回答者自身の意識や行動、あるいは所属学部・学科などおける状態

については、すでに前章で詳論されたきた通りである。これら各章と本章のこれまでの考察を総合すると、本調査の結果から次の事実が読み取れると思われる。

(1)回答者の意識レベルにおいてみると、極めて高い割合の大学人が、大学教員の資質の向上の必要性、生涯教育機関としての大学の役割の増大、社会の情報化に対応したカリキュラム編成の必要性、一般教育または教養教育の見直し、などの理由によって、大学教育の改善と活性化の必要性を痛感していることが分かる。

(2)回答者は、所属大学の学生が、「普通」を中心に「かなり勉強する」と「あまり勉強しない」とその評価を二分させているが、学生が「きわめてよく勉強する」とは決してみなしていない。そして学生が勉強する条件は、「学生本人の自覚」が最も重要であるとするとともに、「教員による講義内容の改善」「教育方法の工夫」「教員の資質の向上」などを重視している。また、すぐれた授業を教員が行う条件としては、「教育科目への造詣が深い」「授業の準備が周到である」「内容が実際に役立つ」「学生の質問や意見に関心をもつ」「ユーモアや豊富な人生観をもつ」などを重視しており、これらの点を指摘するばかりでなく、自らもかなり積極的に授業に取り組んでいることが分かる。

(2)回答者は、研究活動と同等に教育活動を重視し、自分でも教育活動に大きなウエイトを置いて活動をしており、授業活動の改善においても、なんらかの工夫をこらしている。自分の授業についても、学生から極めてではないとしても相当の評価を得ているという、自己像を描いている。

(3)回答者は、所属大学において教育活動が今後ますます重要になると、期待をかけているとともに、大学教育の改善の一環として、「大学教育の自己評価」を実施することの必要性を指摘している。

(4)回答者は、教育や授業に積極的な意識と実践活動を行っているとは回答しているにもかかわらず、同時に所属大学に期待をかけているにもかかわらず、所属大学の実情は、概して大学教員の教育活動を活性化するための措置を十部に講じているとは言えず、カリキュラム、授業内容・方法、組織・運営の各側面の実施状態は不十分であり、これから充実すべき段階に留まっているとしている。

このように、回答者の大学人は、自己の教育への意識や行動に半ば自信をもちながらも、それに比較して、所属大学の学部・学科での状態は概して立ち遅れていると見なし、これからかなりの努力が必要であるとの見方をしている、という特徴が汲み取れるのである。本調査のこうした結果を踏まえるとき、これらの回答者を中心にみられる潜在的な活力を実際に制度の水準にまで顕在化させ、組織的活力を高揚されることができると言えるか、それとも旧態依然の状態にとどめるかは、ひとえに今後の取り組みに委ねられると言わなければならない。

第2節 大学教育活動の改善に関する提言

最後に、以上のような調査結果の示唆するところを踏まえて、若干の提言をすることにしたと思う。

1. 大学人の潜在的ニーズを顕在化させること。

本調査では、随所で指摘したように、大学人の教育改善に関する意識はかなり高く、実際の改善へのニーズにおいても、かなりの確に問題の所在を把握しているといえる。しかしながら、現実に教育改善の取り組みが十分なされているかといえ、積極性のすこぶる高いと思われる回答者群においても、意識ほどには鮮明ではなく、これに回答者以外の大学人まで包括して大学人全体の状態をみると、現実の行動はかなり立ち遅れた状態にあるとみてさしつかえあるまい。意識が先行しながら、それと現実の行動のギャップがみられ、行動が伴わないという状態は、大学人個人ばかりではなく、大学組織においてはより顕著に見受けられる。このようなギャップの克服は、個人においては自覚の涵養、組織においては、やはり個人々の意識改革と行動を媒介とせざるを得ないから、いずれにしても、大学人の自覚に待つよりほかはない。したがって、社会・環境変化、時代的要請、大学の社会的機能の見直しなどに照らしてみても、大学教育改善はきわめて重要な今日的な課題であることが改めて問われることを、大学人一人ひとりが自覚し、行動によって取り組まなければならないことが、まず以て広く認識される必要がある。

2. 各大学に大学教育の自己評価装置を設置すること。

いくら、大学人自身の自覚が必要であると言っても、現実には、それを促すためのなんらかの装置が必要であると思われる。大学の諸活動の点検と評価は、税金、授業料、寄付金などによって経営・運営されている大学では、その期待に応じているか否かが、いわゆるアカウントビリティ（会計責任）の観点からチェックされなければならないだろうし、また、大学の社会的使命からしても研究や教育の質の点検や評価は是非欠かせない。その点、日本の大学は教育の目標、質、学生への付加価値の付与などの観点から、真摯な点検や評価をして来なかったのではあるまいか。研究機能や活動に関しては、学会でのピア・レビューをはじめ、教員の任用、昇任、科学研究費の審査において点検、評価がなされてきた。このような研究評価は、基本的には学界を中心に個人の研究活動を基礎として行なわれており、大学の機関・組織レベルでも任用、昇任のプロセスにおいて報賞システムとして制度化されている。ところが、教育活動については、研究活動ほど客観的に評価の対象にすることが容易でないこともあって、教育評価については十分考えられないまま、制度化を実現するに至らないまま、放置されているという観は否めない。すぐれた研究者は学界での活躍や研究業績を基にある程度認識されうるが、卓越した教師、教育者は一体誰なのか、その基準が曖昧であるばかりか、その論議自体が等閑に付されている。

このような状態を改めるためには、各大学が教育・研究の運営ユニットにおいて自己評価装置を設置するとともに、大学全体としても自己評価を組織的、計画的、継続的に行なう装置を設置することが必要ではあるまいか。本調査においても、カリキュラム改善のための検討委員会、授業改善委員会、調査研究プロジェクト、センターや調査室などは重要であるとされながら、長期的な観点からのものは殆ど設置されていない状態にある、と回答されている。各大学は長期的な展望に立ったこの種の機能をその機構に組み込むことによって、単年ごと、少なくとも5年に一回は、自己点検の成果を公表し、社会的に教育活動の質的向上を明らかにすることが必要であろう。

3. 各大学間における大学評価のネットワーク化を図ること。

大学は設置者、種別、規模、伝統などの観点からみると、一様ではなく、種々である。細かく見ると、研究にウエイトを置いている研究大学、教育にウエイトを置いている短期大学、あるいはむしろ、地域への社会的サービスに重点を置いている大学など、区々である。全部の大学が同類同質ではなく、またそのようになる必要もなく、むしろ個性追求が、個々の大学の課題であり持ち味であるべきである。しかしながら、とかく日本の大学は、画一的であり、「顔のない」大学になってしまっているという批判が聞かれる。そのような批判を克服するには、個々の大学が自己を知る必要があり、そのためには他大学についてよく知ることが必要であるけれども、前章で指摘されているごとく、他大学の様子、実態、取り組みなどの情報を入手できず、情報不足に悩んでいる実情が見られる。大学が個性や持ち味を追求するためにも、各大学間の情報交換体制の整備が急がれるべきである。

個性の自覚は、各大学が固有の目標とその達成度を不断に明確にする営みをともなつてこそ、発揮され得るはずであり、研究大学は研究に精力を注ぎ、教育志向大学は教育に精力を注ぐことに専念することによって、持ち味を発揮すればよい。しかし、その場合でも、個々の大学が独り善がりに陥る危険性に歯止めをかけ、大学としての、あるいは高等教育機関としての水準を教育・研究において達成するという、最低のノルマを果たすとともに、さらに、できるだけ質の向上を不断に追求するのでなければ、大学としての存在理由を喪失せざるを得ないのではあるまいか。その意味で、個々の大学が個性や持ち味を生かせる方途を模索しながら、個々の大学を相互に繋ぎ、情報交換にとどまらず、大学人自らがピア・レビュー方式によって相互に質的点検をしあう自己評価のネットワーク機能を組み込む努力が必要である。教育の質の維持を自己評価方式によって、追求しているアメリカの場合、この種の機能はアクレディテーション機能となっているが、日本の場合には本来ならば機能するべきはずの大学基準協会は形骸化してしまっているため、この種の機能の見直しは一考に値する。

4. 教育重視の報賞システムを確立すること。

報賞システムの観点から言えば、研究においては、学界での承認、威信の付与、エポニミー・エポニム、研究者としての大学その他の機関への任用、承認、科学研究費の付与、学会レフェリーや各種審議会への任命、各種学術賞授与、といった有形無形の報賞が機能している。大学が科学を制度化し、学術研究機能を重要な使命として成立している以上、研究をいくら重視したからといって、それは褒められこそ咎める理由はないかもしれない。ほとんどの回答者も研究を極めて重視しており、とくに大学院をもつ大学では、研究志向の実態が見受けられる。研究大学でとくに研究を重視する傾向があるのは、大学の機能分化からみて当然の傾向であり、不思議なことではない。だが、研究活動は大学の使命のあくまで一つであって、他の使命である教育との関係で言えば、研究のみが専ら重要とは言えない。研究偏重は教育軽視につながりかねない。少なくとも、研究と教育のバランスを損ねてしまう恐れがある。しかも、研究は学生自身のためよりも教員自身のためになされる行為であるという側面がある。確かに研究に裏打ちされない教育は不毛であるという側面は否定できないが、教育への配慮を欠いた研究主義は学生のためには効果が少ないにちがいない。大学院生の場合にもそのことはある程度首肯できるはずであり、学部段階では、

もっと首肯でき、とりわけ一般教育段階では、首肯できるはずである。教育は知識を伝達するだけではなく、学生の学習意欲を喚起し、適切な指導によって学生を知識の一定水準にまで誘い、学力をつける営みであるから、卓越した研究者イコール卓越した教師となるとは限らないのは自明である。今日のように、大学の大衆化がすすみ、一般学生、留学生、帰国子女、成人学生が増加するとともに、回答者が指摘している「勉強しない」学生、大学での「不本意就学」層さえ増えている時代には、卓越した教師が求められている。

したがって、教育に力を注ぐことがなんらかの形をとって報われるような、研究に比肩する報賞体系の整備が問われる。具体的には、教育面での学界での承認、威信の付与、教育賞の設定、大学での任用、昇任時での教育の見直しなどが求められる。

5. 教員の教師としての資格を任用時に認定するシステムを整備すること。

上と連関するが、教師としての資質や技術を認定する制度は現在では、きわめて不十分であるから、これを導入する必要がある。本調査では、各大学で新任研修や講習会の方式によって、新任教員を対象にした教育改善に役立つ行事や企画を行なっているかをたずねているが、それらは、ほとんど実施されていない、という結果が得られている。大方の実情としては新任者は、先輩や恩師の授業を見たり、それを想起しながら、いわゆる見様見真似方式によって、教育技術や資質の研鑽につとめているとみてさしつかえあるまい。しかし、それでは極めて不十分である。卓越した教師の域に熟達している場合でも、技術として十分体系化されるまでには至っているのではなく、勘やコツが頼りにされている段階に留まっている場合が少なくない。教生として、訓練を受け、OJT形態で再訓練を受ける小・中学校の教師にくらべても、大半の大学教師は格段に見劣りがするのが普通であり、しかも、大学までに耳目が肥えている学生のメガネには到底かなわないのが落ちではあるまいか。教育機器の使用も概して少ない。これだけの理由ではないが、授業中の「私語」が最近増加しつつある原因の一端はこの授業方法の稚拙さにあることは否めないのではあるまいか。したがって、大学教員の任用時に、研究者としての資質や技術を基準に採用している任用基準を再検討するとともに、教育の観点から、教師の資格を十分認定するシステムを各大学は任用時に導入する必要がある。上記のアクレディテーション機能の一環として、超大学機関的に取り組むのも、一案である。

6. 教員の再教育システムを整備すること。

任用時ばかりではなく、昇任時にも教育の観点を取り入れることは、これからは欠かせない課題となる。それは、上で述べた報賞システムの一環として考えられると同時に、教師としての再教育の一環としても考えられるべき課題である。従来、いったん大学教員に任用されると、研究者としては、不断に研鑽を積むが、教師としては自己の授業の範囲をこえてまで研鑽を積むことなど考えたこともないという、教員が多かったのではなからうか。他の教員の授業を観察するのは一種のタブーとされ、自己の授業を他の教員が参観するのも、「学問の自由」のもとに拒否する傾向がみられたのではあるまいか。研究については、常にピア・レビューを伴うため、専門分野の専門家の批判にさらされるにもかかわらず、こと授業に関しては、学生以外の耳目に触れない仕組みが成立して久しい。これでは、学生の評価を取り入れない限り、独善に陥ってしまっても不思議ではない。回答者は、

学生による講義評価の実施をかなり有効であると考えているものの、それでも実際に実施している割合は少なく、実施しているばあいでも、自分自身で授業の中で行なっているものであり、システム化しているのではない。実際の授業の改善を意図するならば、この閉鎖性にメスを入れなければならない。大学教員人口の推計では、今後は、高齢化が一層進行すると予測されるから、閉鎖性打破に向かって年輩教員の意識変革がとくに求められることになる。

実際の授業評価に際しては、少なくとも、同僚教員をモニターにして、あるいは、授業が専門分野にかかわる教授・学習過程を考慮すると、授業する教員の専門分野における卓越した研究者とそれとは別の卓越した教師の両者をモニターとして、研究と教育の双方から統合的に評価するシステムを確立する方途を探る必要があるであろう。この種の方式の導入がすぐには困難であるとすれば、各大学では少なくとも研修会、講習会などの仕方で定期的に教師としての再教育が義務づけられるべきであろう。

7. 大学教員養成制度における教師養成の視点を強化すること。

すでに論じたように、大学教員は主として研究者の観点を重視して大学院（ないし大学学部）において養成されるから、教師としては概して未熟なまま教壇に立つことになる。そこで、任用時や昇任時、あるいは定期的に教師としての資質や技術を吟味するシステムを大学内部、あるいは大学連合体組織において設けることが必要である。それとともに、大学教員養成過程において、研究ばかりではなく教育の観点を導入しなければならないことを提言したい。そのためには、個別大学の内部においてカリキュラム、組織、人的・物的資源などの条件を適切に考慮した、指導体制を整備しなければならず、カリキュラム、授業、組織等の改善委員会を設置するのをはじめ、長期的観点から大学教育センター、大学教育研究センターといった機関を常設して、この種の問題を専門的、体系的、組織的に研究し、実施する方途を実現するのは、その第一歩として欠かせない。研究、教育・授業、組織、カリキュラム、教員・職員の社会化、学生の成長発達、等々の問題を含めた、FD/S Dの総合的視座から大学教師養成に取り組めるように、個々の大学が整備を進める必要がある。もちろん、それは、個別大学のみならず、日本全体に必要不可欠と考えられるから、上記したように他大学との連携によって、ネットワーク化されなければならない。それと関連して、高等教育学会、あるいは大学教育学会の設立と整備も必要である。

各種の大学教育改善委員会、大学教育センター、学会などの制度化が遅れている現状とともに、カリキュラムの点で言えば、日本の大学では、大学自身のことを考え、論じる授業、講義が、一部の大学を除きほとんどないのは、不思議な現象である。今や、大学が自らの大学教育の改善に取り組まなければならない時代に、しかも、本調査のほとんどの回答者が、大学教育の改善の必要性を求めている時代に、その当の大学が大学自体の研究については、なんらカリキュラムに盛り込んでいないのは、不思議な現象と言わざるを得ない。大学論、高等教育論、大学の歴史、といった授業科目や講座は学問的にも制度化されなければ、いくら大学教育の改善を論じても、学問の府である大学において肝心の学問を欠如していることにも通じるばかりか、将来大学教員をめざす学生の意識や行動に大学教育の重要性の認識が十分連動してくることになるまい。少なくとも、現在の大学教員のほとんど全員はそのような大学論や高等教育論を意図的に取り入れた授業や教育を受けない

ままで大学教員になっているのであるから、大学教育に対する認識の欠如を弁解する理由をもっていると言えなくはないとしても、これからの大学教員はそのような弁解が許さないような体制を各大学が確立整備する段階に来ているとみなして差し支えあるまい。

8. 大学教員のライフサイクルに応じた役割の配分を行なうこと。

本調査の回答結果にも見られるように、大学教員は研究と教育を主たる使命として、さらには、前二者に比して本質的な内容では後退しても実態的には比重の高い学内運営、社会的サービスなどの仕事に携わっている。これらの使命や役割期待を如何に調和させるかは、大学教員が所属する機関の目標、形態、種別、規模などによって、区々であり、また、大学人個人によって区々である。一般に研究大学では研究の役割が大きく、短期大学では教育や社会サービスの役割が大きいと予想される。本調査にもその種の機能分化傾向が現われている。

研究大学が研究志向だと言っても、同じ研究大学においても、研究者の世代、専攻分野によって研究志向のパターンはけっして一様には発現しないことが知られている。アメリカの研究では、一般に、学問的生産性は、学位取得から数年以内と定年退職数年以内という、サドル型の二つのピークを示すと言われているが、その際、理科系の学問では文科系の学問に比して、最初のピークが少し早まる傾向があるのは固有の学問的性格を反映していると解される。また、同じ専門分野でも若い人々はアカデミック・ライフ全体のキャリア形成期には、教育よりも研究志向の傾向が強い。本調査では、若い世代が研究志向だという傾向は必ずしも見られなかったものの、それでも年齢、職階、専門分野によって、教育や研究への志向の実態が多少異なる事実が認められた。したがって、これら専門分野や世代の特性を考慮して、役割交代を組み込みつつ適材適所に人材を配置することが、翻って研究にも教育にも質的効果を上げる結果を帰結するのではないかと考えられる。ライフサイクルの視点から、大学人の役割を考える場合、ライフステージを接続する節目の部分で、適当な有給休暇を導入し、大学人の「金属疲労」を診断、処置、回復する方途が切望される。いわゆるサバティカル・リーブと呼ばれる研究休暇は、日本の大学では、一部の私立大学に定着していることを認められるものの、その大幅に立ち遅れている国立大学を含め一般的には制度化されるまでに至っていない。この制度を再考するとともに、さらに研究のみに留まらず教育を含めた、5年に一回程度の1年間の有給休暇を導入し、大学教育の刷新に向けて学習機会を開かなければ、日新月异の時代には間に合わない。こうした制度の実現に際しては、個々の機関、専門分野、大学教員の実情を見極めた政策が要求されるので、個々の大学レベルで、上述のような研究調査機関を設置することによって体系的な研究をする必要がある。

9. 大学教育の質によって大学を評価する風土を確立すること。

日本の大学は、入学試験には比重をかける割には、いったん入学した学生の資質の錬成、学力の向上、競争力の形成など品質管理にはあまり注意を払わない風土が醸成されてきたように思われる。現在の大学教育の見直し、授業改善の必要性、FD/SDの模索といった動きは、こうした風土の転換を迫る動きである。大学淘汰、国際化、学生消費者主義、大学評価の要請、等の要因にからまる外的圧力は、すでにのっぴきならない時点にさしかか

っており、さらに拍車をかけることは必至であるから、大学の外部環境では次第に大学教育の質を問う方向へと向かう。この動きよりも早く、大学自体が内的に教育の質を重視し、授業を見直し、教員の資質の向上を具体的に探る取り組みを開始し、実績を示さなければならぬだろう。

本調査の回答者は、学生があまり勉強しない点を認め、学生本人の自覚ばかりでなく、授業を中心に環境整備の必要性を認めている。この現実と認識を実際に学生の資質と学力の向上に帰結することが、これから具体的に求められる課題にほかならない。その意味で、従来の入試偏重の入口型、あるいは企業や官庁への就職率のみを重視する出口型の大学教育ではなく、等閑に付され形骸化されている大学教育の中味自体を重視するスループット型の大学教育への転換が大学自体の内部で大学人自身によって醸成されるべき時に来ている。

10. 大学組織の活性化を追求すること。

指摘した以上の諸点は、いずれか一つが重要であるというより、それぞれ密接に関連し、相互作用による相乗効果が発揮されれば、大学教育の改善は飛躍的に促進される可能性を秘めていると考えられる。主要にはFD/S Dの根幹でもある授業そのものの見直しが重要であるが、さらには、教育、研究を主体とした大学の機能、使命、目標、大学教員の資質や技術の向上、学生の学力の向上や彼らに対する付加価値の付与、アカデミック・スタッフ以外のスタッフや事務系職員における大学教育改善へ向けての研修や取り組み、といった側面の見直しが不可欠である。これらトータルな見直し作業によって、大学組織の活性化が達成される必要があり、またそのような取り組みがなされない限り、その可能性は先送りになってしまうはずである。大学外部からの種々の要請に謙虚に耳を傾け、アカウントビリティを遂行するとともに、国際化、産業構造再編成、高度情報化、生涯学習体系化などの変化によって適切な対応を迫られる今日、社会的機能の見直しと組織の活性化を不断に追求して行かなければ、各大学は社会的存在理由を失って、ピンチに陥るにちがいない。しかし同時に、そのような時代的要請を正面から受けとめ、諸機能の活性化を図るために柔軟な組織と活力を内部的に形成するならば、各大学は存在価値を与えられ、社会の信託に応えうるだろう。直面しているピンチは再生のチャンスの到来でもある。好機を生かすには、従来とかく閉鎖的であった大学の外部環境への対応力を高めるための人材、情報、資源を整備し、内部環境に対しても諸機能、使命、目標を見極め、達成するための組織的活力を形成する以外には、特効薬はないように思われる。

11. 高等教育政策の見直しと財政基盤の確立を図ること。

高等教育の改善に向けて大学組織の活性化を図るには、大学人の積極的な姿勢が肝心であり、本調査の回答者像から推して、全国的に熱心な大学人が少なくないことも十分予測できる。日本型FD/S D活動が本格的に発展する可能性をそこに見いだせる訳である。そこで、最後に、こうした可能性を現実のものに転化するには、大学の財政が厳しい状態にあり、大学人の研究、教育活動に支障を来し始めている現実があることを指摘し、それを早急に改善する必要性のあることを、提言したい。

言うまでもなく、大学は、最高学府として科学技術の発展を担う重要な基礎研究機関で

あり、しかも関連人材の輩出を担っているのであるから、研究活動を保証し、研究者、科学者、学者の養成を不安定な状態に陥れないだけの十分な財政基盤が確立されるべきであろう。しかも、科学技術立国を志向する日本においては、学術研究の国際競争力を物質的に応援するに足る基盤を整備することは、欠かせない課題である。現在は、企業の研究者や研究費は大学の研究者や研究費を凌ぐ状態になっている。応用科学、企業利潤の追求に比重がかかると、基礎研究の不振につながる恐れが多分にあり、その点での政策の見直しは欠かせないだろう。

こうした観点から見ると、教員の研究費、給料、旅費などはすでに研究活動においても、あるいは、改善を迫られている教育活動においても、決して潤沢な状態にあるのではなく、むしろ貧困な状態に放置されているのであり、見直されなければならない。上述のサバティカル・リープの実現一つを考えても、経済的裏付けがなければ、所詮、空論の域を出ない。科学の最先端では、機器、道具、施設・設備、等に巨大な投資を必要としているし、ビッグ・サイエンスに限らず、スモール・サイエンスであっても、紙と鉛筆だけではもはや研究できなくなっており、相応の投資を必要としている。また、情報交換、インビジブル・カレッジ、学際的領域での学会活動が重要性を増している今日の学界では、学会出席を含めた研究旅費のウエイトはますます増大している。地方から東京へ一回出張すればなくなる程度の研究旅費は、そのような現実との乖離が大きすぎる。学者の給料も、企業人の給料に比較すると、少ない。学問的に将来性のある若い人材が、理工系を中心にアカデミック・キャリアを見限り、大学から企業へと流出し、学問の後継者養成に支障を来す状態が出現しているのは、物質的な魅力が乏しいことにも大きな原因があると言って決して過言ではあるまい。学者の社会化は長期間の訓練を要するため、学生自身に忍耐と持久力が欠かせないのはもとよりとしても、最近の若い世代には根性論のみでは通用しない、現実の壁が存在する。

すでに、日本の高等教育は初・中等教育にくらべて、アキレス腱であると批判されて久しい。その背景には、この種の経済的条件が作用している部分も少なくなく、この事態の放置は、20-30年をサイクルとするアカデミック・キャリアのサイクル論のみを踏まえても、高等教育の一層の疲弊を招来することにつながりかねない。基礎研究を担うべき大学の研究条件を疎かにするならば、このダメージは必ず将来において禍根をもたらす結果を帰結することを、指摘しておかなければならないのではあるまいか。

大学組織の活性化には、ヒト要因が大きく、大学人の意識、自覚が基本であるが、意欲とモラルを高めるためには、研究費・教育費を中心とした物的条件の拡充が欠かせない。単なる増額ではなく、上述したアカウントビリティが問われ、大学の自己評価を伴う必然性は改めて注意を喚起する必要があるとしても、そのような拡充の欠かせないことを指摘できるだろう。個別大学において、豊かな財政基盤を形成する方途を模索するのは言うまでもないとしても、国家、政府における高等教育政策において、学術研究、教育、施設・設備、人件費、等を含めた高等教育予算の拡充が大幅になされなければならないことを、敢えて提言しておきたい。

(有本 章)

付録 1 アンケート調査票

教育活動の改善に関するアンケート調査

広島大学・大学教育研究センター
大学教育改善プロジェクト

－ ご協力 の お 願 い －

本調査は、わが国の国公立大学・短期大学における大学教育の改善活動の現状を明らかにし、さらに、日本の大学の活性化に向けて今後の課題や方策を検討することを目的としたものです。ご多忙とは存じますが、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

調査の結果につきましては、本センターの研究刊行物を通して公表し、日本の大学教育の改善活動に資したいと考えていますが、結果の公表によって皆様にご迷惑をおかけすることのないよう、細心の注意を払う所存です。どうか率直なご意見をお寄せ下さいますよう、よろしくようお願い申し上げます。

ご 記 入 上 の 注 意

1. 無記名でお願いします。
2. 以下の質問に関しては、あなたがご所属の学部または学科段階の教育を想定してご回答下さい。役職等におつきの方は、そのお立場からご回答ください。
3. 回答の「その他」には、用意した選択肢に該当するものがない場合に、あなたのご意見や必要事項を、（ ）または _____ の部分にご記入下さい。
4. 質問が多岐にわたっておりますが、最後までよろしくお願い申し上げます。
5. お済みになりましたら、同封の返信用封筒に入れて6月17日までにご投函ください。

宛 先 〔〒730〕広島市中区東千田町1丁目1番89号
お問合せ先 広島大学 大学教育研究センター
 「大学教育改善プロジェクト」
電 話 082-241-1221（代表） 内線 3709（大膳、伊藤、相原）

(1) 最初にあなたご自身のことについてお伺いします。次の各項目について、該当する番号を○で囲んでください。また、()内にご記入下さい。なお、4年制大学に所属される方は、所属学部に関して、短期大学の方は、ご所属の学科に関してご回答下さい。

- I あなたの性別 1. 男 2. 女
- II あなたの年齢 1. 20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代 5. 60代
6. 70代 7. 80代以上
- III あなたの所属大学
- A. 所在地
() 都・道・府・県
- B. 設置者
1. 国立 2. 公立 3. 私立
- C. 所属大学の種別
1. 大学 2. 短期大学
- D. 学生総数
1. 500人未満 2. 500～1000人未満 3. 1000～5000人未満
4. 5000～10000人未満 5. 10000人以上
- IV あなたの所属学部(学科) 1. 人文科学系 2. 社会科学系 3. 理学系 4. 工学系
5. 農学系 6. 医歯薬学系 7. 家政系 8. 教員養成系
9. 一般教育員系 10. その他()
- ・あなたの所属学科等の名称()
- V あなたの専攻分野 1. 人文科学系 2. 社会科学系 3. 理学系 4. 工学系
5. 農学系 6. 医歯薬学系 7. 家政系
8. その他()
- VI あなたの所属学部(学科)の学生数
1. 50人未満 2. 50～100人未満 3. 100～500人未満
4. 500～1000人未満 3. 1000人以上
- VII あなたの所属学部(学科)の大学院の有無
1. 修士課程まで 2. 博士課程まで 3. なし

VII あなたの職名 1. 理事長 2. 学長 3. 学部長 4. 学科長 5. 教授
 (該当するものすべてに 6. 助教授 7. 講師 8. その他 ()
 ○をつけてください)

IX 通算大学勤務年数 1. 5年以下 2. 6~10年 3. 11~20年 4. 21~30年
 5. 31年以上

X 現在所属している 1. 5年以下 2. 6~10年 3. 11~20年 4. 21~30年
 大学での勤続年数 5. 31年以上

XI 現在所属している学部(学科)で、講義、実習、実験、演習等を担当しておられますか。

1. 担当している 2. 担当していない

↓

「担当している」を選択された方にお尋ねします。あなたの所属学部(学科)での現在の週当たりの担当コマ数をお答えください。(講義、実習、実験、演習等を含みます。1コマを90~100分としてお考え下さい。)

() コマ

そのコマ数の、一般教育科目と専門教育科目での内訳をお答え下さい。

1. 一般教育科目 () コマ 2. 専門教育科目 () コマ
 3. その他 () コマ

(2) 次の問1~39の各質問項目において、日頃あなたが担当なさっておられる大学教育(大学院の教育は含めない)についてお伺いします。該当する番号を○で囲んで下さい。また、()内にご記入ください。なお、4年制大学に所属される方は、所属学部に関して、短期大学の方は、ご所属の学科に関してご回答下さい。

<大学教育活動一般に関して>

問1 以下に示した大学教員の活動に関して、あなたと同じ立場にいる教員は、各々どの程度重きをおくのが理想だとお考えですか。

	きわめて重視する	かなり重視する	どちらとも言えない	あまり重視しない	まったく重視しない
	↓	↓	↓	↓	↓
1. 研究活動	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
2. 教育活動	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
3. 学内の管理・運営活動	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
4. 社会サービス活動	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____

問2 以下に示した大学教員の活動に対して、あなたは実際に各々の程度の重きをおいて活動されていますか。

	きわめて重視する	かなり重視する	どちらとも言えない	あまり重視しない	まったく重視しない
	↓	↓	↓	↓	↓
1. 研究活動	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
2. 教育活動	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
3. 学内の管理・運営活動	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
4. 社会サービス活動	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____

問3 あなたの所属学部(学科)の学生はよく勉強すると思われませんか。

1. きわめてよく勉強する 2. かなり勉強する 3. 普通である
4. あまり勉強しない 5. まったく勉強しない

問4 あなたは、学生が意欲をもって勉強するには、以下のそれぞれの項目は、どの程度重要だと思われませんか。該当するものに○を付けて下さい。

	きわめて重要である	かなり重要である	どちらとも言えない	あまり重要でない	まったく重要ではない
	↓	↓	↓	↓	↓
ア. 学生本人の自覚	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
イ. 教員による教育方法の工夫	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
ウ. 教員の研究業績の向上	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
エ. 教員による講義の内容の改善	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
オ. 施設、設備の充実	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
カ. 単位制度の改善	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
キ. 教育課程の改善	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
ク. 学生の学業成績評価の工夫	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
ケ. 大学教員の資質の向上	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____

問5 あなたの所属学部(学科)の教員は一般に教育の改善に対して熱心だと思われませんか。

1. きわめて熱心である 2. かなり熱心である 3. 普通である
4. あまり熱心ではない 5. まったく熱心ではない

問6 最近、高等教育機関において、研究活動に比べて教育活動の重要性が指摘されていますが、あなたの所属学部(学科)における教育活動は、今後どの方向に向かうと思われませんか。

1. ますます重要になると思う 2. 現状のままであまり変らない
3. 重要性がうすらいでゆく 4. わからない

〈カリキュラムの改善に関して〉

問7 あなたの所属学部（学科）では、教育目標を明確化し、定期的に再検討することが必要だと思われますか。

1. 必要である 2. 必要であるが、明確化し再検討することは困難である
3. 必要だと思わない 4. わからない

問8 あなたの所属学部（学科）では、ここ5～10年の間に、教育目標を明確化するという試みをされましたか。

1. 試みて、新たな教育目標を設定した
2. 試みたが、新しい教育目標を設定できなかった
3. 試みていない 4. わからない

問9 あなたの所属学部（学科）では、教育課程の検討（各授業科目の内容・程度の調整、科目の必修・選択の区別や履修年次、単位認定のあり方等）を、定期的に行うことが必要だと思われますか。

1. 必要である 2. 必要だと思わない 3. わからない

問10 あなたの所属学部（学科）では、ここ10年の間に教育課程について、なんらかの組織的な検討（例えば、委員会のような形で）をされましたか。

1. 検討した 2. 検討しなかった 3. わからない

問11 あなたの所属学部（学科）では、教育課程の改善等を検討するのに、次のような組織ほどの程度必要だと思われますか。

	きわめて必要である	かなり必要である	どちらとも言えない	あまり必要でない	まったく必要でない
	↓	↓	↓	↓	↓
1. 当面のカリキュラム検討 のための委員会	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
2. 長期的なカリキュラム検討 のための委員会	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
3. カリキュラムの調査研究 プロジェクト	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
4. カリキュラムの調査研究の ためのセンターや調査室	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____

問12 あなたの所属学部(学科)では、教育課程の改善等を検討するのに実際にどのような組織がありますか。

	設置され活動している	設置されたが休業している	設置すべく検討中	設置されていない	わからない
	↓	↓	↓	↓	↓
1. 当面のカリキュラム検討のための委員会	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
2. 長期的なカリキュラム検討のための委員会	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
3. カリキュラムの調査研究プロジェクト	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
4. カリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
5. その他 ()	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____

〈授業内容・方法の改善について〉

問13 あなたは大学教員になった後、講義の内容・方法や学生の指導法に関するセミナーや研修会等を受けられた経験がありますか。

1. 学内のセミナー・研修会に参加したことがある
2. 学外のセミナー・研修会に参加したことがある
3. 学会等で討議したことがある
4. 研修ではないが上司から個人的に指導を受けたことがある
5. 同僚間で討議したことがある
6. その他 ()
7. まったくない

問14 大学や学会等が自主的に企画した講義法、評価法、指導法など、教育活動に関する新任教員を対象としたセミナーや研修会の開催は必要だと思われますか。

1. 必要だと思う
2. 必要だと思わない
3. どちらとも言えない

問15 現職教員に関して、問14であげたようなセミナーや研修会の開催が必要だと思われますか。

1. 必要だと思う
2. 必要だと思わない
3. どちらとも言えない

問16 講義法についての相談や、授業改善のための資料や情報の提供をおこなうサービス窓口が大学・学部にあれば良いと思われますか。

1. 必要だと思う
2. 必要だと思わない
3. どちらとも言えない

問17 あなたの所属学部（学科）では、新任教員や現職教員を対象とした教育改善に役立つ行事や企画を実施されていますか。

- | | | |
|------------|--------------------|-------------|
| 1. 実施されている | 2. 現在実施されていないが、検討中 | 3. 実施されていない |
| | | 4. わからない |
- └──────────────────┘
↓

1または2を選択された方におたずねします。その行事は、どのようなテーマや内容ですか。以下の項目のうち該当するものすべてに○をつけて下さい。

- | | |
|---------------|--|
| 1. 講義方法 | 8. 研究活動のあり方 |
| 2. 評価の仕方 | 9. 管理・運営のあり方 |
| 3. 学生指導の方法 | 10. 社会サービス |
| 4. カリキュラムの組み方 | 11. 大学・高等教育論のあり方 |
| 5. テスト問題の作成 | 12. 卒業論文の指導 |
| 6. 討論の技法 | 13. その他（ ） |
| 7. 教員と学生との関係 | |

問18 次の中から、受けてみたいセミナーや研修会のテーマがありましたら該当するものすべてに○をつけて下さい。

- | | |
|---------------|--|
| 1. 講義方法 | 8. 研究活動のあり方 |
| 2. 評価の仕方 | 9. 管理・運営のあり方 |
| 3. 学生指導の方法 | 10. 社会サービス |
| 4. カリキュラムの組み方 | 11. 大学・高等教育論のあり方 |
| 5. テスト問題の作成 | 12. 卒業論文の指導 |
| 6. 討論の技法 | 13. その他（ ） |
| 7. 教員と学生との関係 | |

問19 あなたの所属学部（学科）では、授業改善に関する委員会がありますか。

1. ある 2. 現在ないが、検討中 3. ない 4. わからない

問20 あなたの所属学部（学科）では、授業改善に関する研究室やセンターがありますか。

1. ある 2. 現在ないが、検討中 3. ない 4. わからない

問21 あなたは、すぐれた授業の条件として、大学教員にかかわる次の要因のうちどれが重要だと思われますか。該当するものすべてに○をつけて下さい。

- | | |
|-------------------|--|
| 1. 教育科目への造詣が深い | 7. ユーモアや豊富な人生観を持つ |
| 2. 授業の準備が周到である | 8. 暖かく、親切な人柄である |
| 3. 内容が実際に役立つ | 9. 視聴覚機器の活用が上手である |
| 4. 学生の質問や意見へ関心を持つ | 10. 小集団討議を導入している |
| 5. 授業科目に熱心に取り組む | 11. その他（ ） |
| 6. 学生の成長発達に関心を持つ | |

問22 欧米の調査研究によれば授業改善のための情報源としては学生による講義評価が有効な方法であると言われております。あなたは、どう思われますか。(学生による講義評価とは授業の後、アンケートを用いて学生が講義方法や内容の理解のしやすさを評価するものです。)

1. きわめて有効である 2. かなり有効である 3. どちらとも言えない
4. あまり有効ではない 5. まったく有効でない

問23 あなたは、ご自分の授業について学生による講義評価を実施された経験がありますか。

1. ある 2. 今まではないが、検討中 3. ない

↓

問24 問23で、「1. ある」を選択された方は、どのような形態で行われましたか。

1. 学部(学科)で作成した講義評価表を配布して学生に記入させた
2. 自分独自に作成した講義評価表を配布して学生に記入させた
3. 学生に直接面接して意見を聞いた
4. 授業の中で、講義方法や内容について学生と話し合う時間を設けた
5. その他 ()

・また、それによって、あなたの授業は改善されたと思われますか。

1. 大いに改善された 2. 少し改善された 3. あまり改善されなかった
4. 全然改善されなかった 5. その他 ()

問25 あなたは、ご自分の授業が一般に学生から高い評価を受けていると思われますか。

1. きわめて高い評価を受けている 2. かなり高い評価を受けている 3. 普通
4. あまり評価を受けていない 5. まったく評価を受けていない

問26 あなたは、ご自分の授業活動の改善のために以下の各項目にたいしてどの程度工夫されましたか。

	きわめて工夫した	かなり工夫した	どちらともいえない	あまり工夫しなかった	まったく工夫しなかった
	↓	↓	↓	↓	↓
ア. 授業内容の検討	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
イ. 効果的な講義方法	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
ウ. 教案(シラバス)の作成	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
エ. テストの内容や方法	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
オ. 教育機器の活用	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
カ. 個々の学生の成長発達の考慮	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
キ. 小グループ学習	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
ク. 学生による講義評価	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
ケ. その他(具体的にご記入下さい)	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____

問27 あなたは、授業を評価する場合、以下の人たちによる評価をどの程度重視するのが理想的だと思いますか。各項目ごとに該当するところに○印をつけてください。

	きわめて重視する	かなり重視する	どちらとも言えない	あまり重視しない	まったく重視しない
	↓	↓	↓	↓	↓
1. 学生	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
2. 同僚教員	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
3. 学部長や学科長	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
4. 学長	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
5. その他 ()	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____

問28 優れた授業や教育改善の試みに対して、何らかのかたちで報われるのがよい、という考えがありますが、あなたはどのようにお考えでしょうか。

1. そう思う 2. そう思わない 3. どちらとも言えない

↓

問29 問28で、「1. そう思う」を選択された方は、どのような方法で報われるのがよいと思われますか。該当するものすべてに○をつけて下さい。

1. 教育賞のような賞を与える 2. 昇進時に重視する 3. 給料やボーナスを上げる
 4. 教育の準備や研究のための特別休暇を与える 5. 研究費や研究旅費を給付する
 6. その他 ()

問30 あなたの所属学部(学科)では、すぐれた教員の条件として、次の各項目は、それぞれどの程度重視されていると思われますか。

	きわめて重視されている	かなり重視されている	どちらとも言えない	あまり重視されていない	まったく重視されていない
	↓	↓	↓	↓	↓
1. 研究業績	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
2. 教育実践	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
3. 学内の管理・運営活動	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
4. 社会サービス活動	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
5. その他	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____

(具体例をご記入ください)

問31 あなたの所属学部(学科)では、昇進の審査に際して、つぎの各項目は、それぞれどの程度重視されるのがよいと思われますか。

	きわめて重視する	かなり重視する	どちらとも言えない	あまり重視しない	まったく重視しない
	↓	↓	↓	↓	↓
1. 研究業績	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
2. 教育実践	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
3. 学内の管理・運営活動	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
4. 社会サービス活動	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
5. 勤務年数	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
6. その他	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____

(具体例をご記入ください。)

問32 あなたの所属学部(学科)では、昇進の審査に際して、現実に以下に掲げた各項目はどの程度重視されていると思われますか。

	きわめて重視されている	かなり重視されている	どちらとも言えない	あまり重視されていない	まったく重視されていない
	↓	↓	↓	↓	↓
1. 研究業績	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
2. 教育実践	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
3. 学内の管理・運営活動	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
4. 社会サービス活動	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
5. 勤務年数	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
6. その他	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____

(具体例をご記入ください。)

<組織・運営の改善について>

問33 大学教育の改善の一環として、「大学教育の自己評価」(大学教育の改善のためカリキュラムや教育活動を評価すること)またはこれに類する活動を実施することが必要だと思われますか。

1. 必要だと思う 2. 必要だと思わない 3. わからない

問34 あなたの所属学部(学科)では、「大学教育の自己評価」またはこれに類する活動を実施しておられますか。

1. 実施している 2. 今までは実施していないが、検討中 3. 実施していない

問 3 5 あなたの所属学部（学科）では、教員の研究・教育活動を記録した年次報告書（例えば、「研究・教育年報」「研究業績一覧」などの題名のつけられた出版物で、隔年に発行するものも含みます。）を発行しておられますか。

1. 発行している 2. 今まででは発行していないが、検討中 3. 発行していない

問 3 6 あなたの所属学部（学科）では大学教育に関する特別な研究紀要（「大学教育センター報」「一般教育研究」等を含みます。）を発行しておられますか。

1. 発行している 2. 今まででは発行していないが、検討中 3. 発行していない

問 3 7 あなたは大学教育の改善と活性化は必要であると思われませんか。

1. 必要である 2. 必要でない 3. わからない

↓

問 3 8 問 3 7で「1. 必要である」を選択された方に質問します。大学教育の改善と活性化が必要であるとお考えになる理由は何でしょうか。該当するものすべてに○をつけて下さい。

1. 学生（18歳）人口の減少に伴う大学生残りのため 2. 外国人留学生の増加
 3. 生涯教育機関としての大学の役割の増大（社会人学生の増加など）
 4. 大学教員の資質の向上の必要性 5. 外国大学との研究・教育交流の必要性
 6. 社会や国民からの大学教育批判 7. 「大学の自己評価」の必要性
 8. 社会の情報化に対応したカリキュラム編成の必要性
 9. 一般教育または教養教育の見直し 10. 高校教育との接続の問題
 11. 大学入試改善との関係
 12. その他（具体的にご記入下さい）

()

問 3 9 あなたの所属学部（学科）では、大学教員の教育活動を活性化するために役立つ何らかの措置を講じておられますか。

1. 講じている 2. 今まででは講じてはいないが、検討中 3. 講じていない

↓

「1. 実施している」を選択された方にお尋ねします。その事例を具体的にご記入下さい。

(自由意見欄) 大学教育の改善や活性化のための方策についてのご意見をご記入ください。

・学部(学科)レベルの方策

・大学全体の方策

アンケートにご協力ありがとうございました。

付録 2 調 査 結 果

注) 各設問と大学組織の特性変数との2変数クロス表から有意性を検出した結果を各表の特性変数の横に*で示した。「*」は、危険率5%未満で有意な差が検出されたことを示している。同様に、「**」は、危険率1%未満で、「***」は、危険率0.1%未満で有意な差が検出されたことを示している。

表1 (問1) どの程度重きを置いて活動するのが理想か？

1 研究活動

	全体 教員数
1 すべて重視する	434
2 かなり重視する	371
3 多少重視する	36
4 あまり重視しない	15
5 ほとんど重視しない	1
6 まったく重視しない	857

2 教育活動

	全体 教員数
1 すべて重視する	406
2 かなり重視する	392
3 多少重視する	53
4 あまり重視しない	6
5 ほとんど重視しない	0
6 まったく重視しない	857

3 学内の管理・運営活動

	全体 教員数
1 すべて重視する	70
2 かなり重視する	351
3 多少重視する	288
4 あまり重視しない	134
5 ほとんど重視しない	12
6 まったく重視しない	855

4 社会サービス活動

	全体 教員数
1 すべて重視する	37
2 かなり重視する	319
3 多少重視する	340
4 あまり重視しない	140
5 ほとんど重視しない	19
6 まったく重視しない	855

表2 (問2) 実際に、どの程度重きを置いて活動しているか？

1 研究活動

	全体 教員数
1 すべて重視する	390
2 かなり重視する	369
3 多少重視する	83
4 あまり重視しない	14
5 ほとんど重視しない	2
6 まったく重視しない	858

2 教育活動

	全体 教員数
1 すべて重視する	343
2 かなり重視する	446
3 多少重視する	58
4 あまり重視しない	10
5 ほとんど重視しない	1
6 まったく重視しない	858

3 学内の管理・運営活動

	全体 教員数
1 すべて重視する	115
2 かなり重視する	333
3 多少重視する	252
4 あまり重視しない	132
5 ほとんど重視しない	27
6 まったく重視しない	859

4 社会サービス活動

	全体 教員数
1 すべて重視する	52
2 かなり重視する	276
3 多少重視する	301
4 あまり重視しない	184
5 ほとんど重視しない	44
6 まったく重視しない	857

表3 (問3) 学生はよく勉強しますか？

	全体		年齢***		50歳代		60歳以上		職附*** 学部長		学部(学科)長		教授		助教授・講師		教員数	
	教員数	割合	20歳代	30歳代	割合	割合	割合	割合	教員数	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
1 1	11	1.3%	1.9%	1.3%	0.4%	1.3%	1.3%	11	1.5%	0.7%	0.7%	1.3%	1.3%	1.6%	1.6%	11	1.6%	11
2 2	173	20.2%	13.0%	14.2%	23.0%	27.3%	14.1%	173	34.8%	32.1%	32.1%	14.2%	14.1%	14.1%	14.1%	158	14.1%	158
3 3	427	49.9%	46.3%	46.5%	51.0%	54.6%	51.0%	424	53.0%	49.6%	49.6%	53.3%	46.0%	46.0%	420	46.0%	420	46.0%
4 4	227	26.5%	34.3%	34.6%	23.6%	16.3%	16.3%	223	10.6%	16.6%	16.6%	27.2%	27.2%	27.2%	225	27.2%	225	27.2%
5 5	17	2.0%	4.6%	2.8%	1.5%	0.4%	0.4%	17	0.0%	1.4%	1.4%	1.9%	2.9%	2.9%	17	2.9%	17	2.9%
	855		12.7%	30.0%	30.5%	26.8%	26.8%	848	7.9%	17.4%	17.4%	37.2%	37.4%	37.4%	831	37.4%	831	37.4%

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	学生総数		設置者***		10000人以上		私立		種別	
	1000人未満	5000人未満	10000人未満	10000人以上	教員数	割合	教員数	割合	大学	短期大学
1 1	1.8%	0.3%	0.7%	2.8%	10	3.4%	0.4%	0.4%	1.8%	0.0%
2 2	23.7%	17.7%	16.6%	25.5%	171	25.1%	16.6%	16.6%	20.9%	18.9%
3 3	48.2%	51.9%	53.0%	45.5%	418	50.9%	49.5%	49.5%	49.0%	52.4%
4 4	24.6%	27.8%	28.5%	23.4%	220	20.0%	30.9%	30.9%	26.1%	27.0%
5 5	1.8%	2.2%	1.3%	2.8%	17	1.5%	2.5%	2.5%	2.1%	1.7%
	26.8%	37.8%	18.1%	17.3%	836	32.4%	60.8%	60.8%	72.6%	27.4%

	大学院の有無		専攻分野***		教員数		教員数	
	なし	あり	博士課程まで	博士課程まで	教員数	割合	教員数	割合
1 1	11	1.0%	0.8%	1.9%	11	1.0%	1.5%	1.5%
2 2	173	18.3%	17.2%	24.7%	173	25.2%	19.3%	19.3%
3 3	424	48.7%	50.0%	48.1%	422	54.0%	45.2%	45.2%
4 4	224	29.9%	22.1%	23.1%	222	19.3%	28.9%	28.9%
5 5	17	2.2%	0.8%	2.3%	17	0.5%	5.2%	5.2%
	849	49.1%	14.4%	36.4%	845	30.3%	20.2%	20.2%

表4 (問4) 学生が意欲をもって勉強するための条件

ア. 学生本人の自覚

	全体 教員数
1. きわめて重要である	639 74.6%
2. 重要である	198 23.1%
3. 重要でない	17 2.0%
4. 重要と重要でない	2 0.2%
5. 重要でない	0 0.0%
合計	856

イ. 教員による教育方法の工夫

	全体 教員数
1. きわめて重要である	235 27.4%
2. 重要である	554 64.5%
3. 重要でない	54 6.3%
4. 重要と重要でない	14 1.6%
5. 重要でない	2 0.2%
合計	859

ウ. 教員の研究業績の向上

	全体 教員数
1. きわめて重要である	153 17.9%
2. 重要である	384 44.9%
3. 重要でない	260 30.4%
4. 重要と重要でない	50 5.8%
5. 重要でない	8 0.9%
合計	855

エ. 教員による講義の改善

	全体 教員数
1. きわめて重要である	311 36.2%
2. 重要である	490 57.0%
3. 重要でない	51 5.9%
4. 重要と重要でない	5 0.6%
5. 重要でない	2 0.2%
合計	859

オ. 施設、設備の充実

	全体 教員数
1. きわめて重要である	143 16.7%
2. 重要である	461 53.9%
3. 重要でない	197 23.0%
4. 重要と重要でない	49 5.7%
5. 重要でない	5 0.6%
合計	855

カ. 単位制度の改善

	全体 教員数
1. きわめて重要である	48 5.6%
2. 重要である	275 32.1%
3. 重要でない	424 49.5%
4. 重要と重要でない	91 10.6%
5. 重要でない	18 2.1%
合計	856

キ. 教育課程の改善

	全体 教員数
1. きわめて重要である	96 11.2%
2. 重要である	381 44.6%
3. 重要でない	314 36.8%
4. 重要と重要でない	57 6.7%
5. 重要でない	6 0.7%
合計	854

ク. 学生の学業成績評価の工夫

	全体 教員数
1. きわめて重要である	38 4.4%
2. 重要である	306 35.8%
3. 重要でない	367 43.0%
4. 重要と重要でない	121 14.2%
5. 重要でない	22 2.6%
合計	854

ケ. 大学教員の資質の向上

	全体 教員数
1. きわめて重要である	357 41.8%
2. 重要である	405 47.4%
3. 重要でない	84 9.8%
4. 重要と重要でない	7 0.8%
5. 重要でない	2 0.2%
合計	855

表5 (問5) 教育の改善に対する熱心さ

	全体		年齢***		職階***		学部(学科)長		助教授・講師		教員数	
	教員数	割合	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	教員数	割合	教員数	割合	教員数
1.きわめて熱心である	55	6.4%	5.6%	2.4%	7.3%	10.4%	11.9%	55	10.9%	5.5%	4.2%	55
2.かなり熱心である	344	40.0%	30.6%	33.9%	43.9%	47.2%	44.8%	343	50.3%	43.7%	25.8%	339
3.普通である	363	42.2%	49.1%	46.1%	39.7%	36.4%	40.3%	358	34.0%	41.8%	46.8%	359
4.あまり熱心ではない	92	10.7%	13.9%	16.9%	8.0%	5.6%	3.0%	92	4.1%	8.3%	17.9%	91
5.まったく熱心ではない	7	0.8%	0.9%	0.8%	1.1%	0.4%	0.0%	7	0.7%	0.6%	1.3%	7
6.まったく熱心ではない	861	100.0%	12.6%	29.7%	30.6%	27.0%	7.9%	855	17.3%	38.2%	36.7%	851

* <0.05 ** <0.01 *** <0.001

	学生総数*		設置者**		種別		
	1000人未満	5000人未満	1000人未満	10000人以上	私立	公立	
1.きわめて熱心である	11.6%	4.1%	7.3%	2.7%	54	10.3%	54
2.かなり熱心である	42.4%	38.2%	38.4%	42.6%	338	36.2%	342
3.普通である	37.9%	42.6%	44.4%	43.2%	352	44.8%	361
4.あまり熱心ではない	7.6%	13.8%	9.3%	10.8%	91	8.6%	92
5.まったく熱心ではない	0.4%	1.3%	0.7%	0.7%	7	0.0%	7
6.まったく熱心ではない	26.6%	37.9%	17.9%	17.6%	842	6.8%	856

	大学院の有無**		専攻分野**		種別		
	なし	修士課程まで	修士課程まで	博士課程まで	理工学	医歯学	
1.きわめて熱心である	55	8.1%	4.5%	5.7%	2.9%	4.0%	41
2.かなり熱心である	342	37.6%	33.3%	45.2%	35.8%	28.2%	266
3.普通である	359	41.3%	42.3%	40.0%	45.3%	50.0%	292
4.あまり熱心ではない	92	8.6%	18.7%	10.0%	8.8%	15.3%	70
5.まったく熱心ではない	7	1.4%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	3
6.まったく熱心ではない	855	100.0%	14.5%	36.4%	20.4%	18.5%	672

表6 (問6) 今後の教育活動の方向性

	全体		年齢		50歳代		40歳代		60歳以上		職附**		学部(学科)長		教員数
	教員数	割合	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	教員数	割合	教授	助教授・講師	教員数	割合		
1. ますます重要になると思ふ	395	46.0%	46.7%	42.9%	47.9%	50.4%	394	53.1%	43.7%	39.6%	390	45.8%			
2. 現状のままです	424	49.4%	53.7%	51.2%	49.0%	44.8%	419	49.5%	51.4%	55.0%	420	50.2%			
3. 重要さが下がると思ふ	17	2.0%	1.9%	2.4%	1.1%	2.6%	17	1.5%	2.5%	1.9%	17	2.0%			
4. わかからない	23	2.7%	3.7%	3.5%	1.9%	2.2%	23	2.8%	2.8%	3.5%	23	2.8%			
全体	859		12.7%	29.8%	30.6%	27.0%	853	17.3%	38.0%	36.8%	850				

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	学生総数		設置者***		教員数		種別
	1000人未満	5000人未満	国立	公立	私立	教員数	
1. ますます重要になると思ふ	55.2%	46.7%	393	33.6%	52.7%	393	42.7%
2. 現状のままです	41.7%	48.3%	408	50.1%	43.9%	421	52.9%
3. 重要さが下がると思ふ	0.9%	2.2%	17	2.9%	1.7%	17	2.1%
4. わかからない	2.2%	2.8%	22	4.4%	1.7%	23	2.9%
全体	26.5%	38.0%	840	32.1%	61.1%	854	72.8%

	短期大学		大学院の有無		専攻分野***		教員数		種別		
	1000人未満	5000人未満	なし	修士課程まで	博士課程まで	人文	社会	理学		工学	医学
1. ますます重要になると思ふ	55.2%	46.7%	51.2%	39.8%	41.2%	49.8%	52.6%	30.7%	33.3%	56.1%	305
2. 現状のままです	46.9%	48.3%	44.3%	56.1%	53.9%	47.3%	38.7%	61.4%	61.0%	41.1%	390
3. 重要さが下がると思ふ	1.7%	2.2%	1.4%	1.6%	2.6%	1.5%	4.4%	2.0%	4.9%	0.0%	17
4. わかからない	2.2%	2.8%	3.1%	2.4%	2.3%	1.5%	4.4%	5.9%	0.8%	2.8%	19
全体	27.2%	38.0%	49.2%	14.5%	36.3%	30.3%	20.4%	15.1%	18.3%	15.9%	671

表7 (問7) 教育目標の明確化(学部、学科)(必要性)

	全体 教員数	年齢				職階				学部(学科)長	教授	
		20歳代		30歳代		50歳代		60歳以上				学長
		教員数	%	教員数	%	教員数	%	教員数	%			
1.必要であるが、明確化し再検討することは困難である	559	65.8%	63.9%	69.5%	65.0%	63.7%	77.0%	66.2%	83.6%			
2.必要であるが、明確化し再検討することは困難である	252	29.6%	27.8%	26.3%	32.0%	31.4%	20.9%	31.0%	32.3%			
3.必要だが、思いやらない	26	3.1%	4.0%	2.8%	1.9%	4.0%	1.5%	2.1%	3.2%			
4.わかからぬ	13	1.5%	3.7%	2.4%	0.4%	0.9%	0.0%	0.7%	0.9%			
全体	850		12.8%	29.7%	30.7%	26.8%	8.0%	17.3%	37.8%			

<0.05 *<0.01 ***<0.001

	助教授・講師 教員数	学生総数				教員数
		1000人未満		1000人以上		
		5000人未満	10000人未満	5000人未満	10000人以上	
1.必要であるが、明確化し再検討することは困難である	550	65.3%	75.0%	61.6%	67.3%	58.6%
2.必要であるが、明確化し再検討することは困難である	248	28.2%	21.4%	33.7%	28.0%	35.2%
3.必要だが、思いやらない	26	3.9%	2.7%	2.9%	4.8%	4.8%
4.わかからぬ	12	2.6%	0.9%	1.9%	2.0%	1.4%
全体	836	36.8%	26.9%	37.8%	18.0%	17.4%

	設置者 国立	種別*				教員数	なし	大学院の有無 修士課程まで 博士課程まで
		公立		短期大学				
		公立	私立	短期大学	なし			
1.必要であるが、明確化し再検討することは困難である	62.1%	69.0%	67.2%	62.8%	74.1%	65.8%	59.7%	
2.必要であるが、明確化し再検討することは困難である	30.5%	29.3%	29.3%	32.0%	22.8%	30.1%	33.6%	
3.必要だが、思いやらない	5.1%	1.7%	2.1%	3.4%	2.2%	2.7%	5.0%	
4.わかからぬ	2.2%	0.0%	1.4%	1.8%	0.9%	1.4%	1.7%	
全体	32.2%	6.9%	61.0%	72.5%	27.5%	49.3%	14.1%	

	専攻分野*	専攻分野*				教員数
		人文		医学		
		人文	社会	工学	医学	
1.必要であるが、明確化し再検討することは困難である	552	61.7%	67.4%	67.5%	74.5%	431
2.必要であるが、明確化し再検討することは困難である	250	32.3%	30.1%	29.3%	23.6%	203
3.必要だが、思いやらない	26	4.0%	0.7%	2.4%	0.9%	22
4.わかからぬ	13	2.0%	1.5%	0.8%	0.9%	8
全体	841	30.3%	20.3%	14.9%	16.0%	664

表8(問8) 教育目標の明確化(学部、学科)(実態)

	全体		年齢***		職階***		学部(学科)長		教授	
	教員数	割合	20歳代	30歳代	50歳代	60歳以上	学長	教員数		
1.試みてきたが新しい教育目標を設定できなかった	369	43.9%	29.9%	50.2%	50.2%	50.2%	60.6%	349	53.9%	44.3%
2.試みてきたが新しい教育目標を設定できなかった	189	22.5%	12.1%	21.3%	21.3%	21.3%	13.6%	174	26.2%	23.6%
3.試みてきたが新しい教育目標を設定できなかった	212	25.2%	32.7%	39.2%	22.2%	22.2%	24.2%	206	17.7%	24.2%
4.わかからない	71	8.4%	25.2%	6.3%	6.3%	6.3%	1.5%	70	2.1%	8.0%
全体	841		13.4%	31.3%	27.7%	27.7%	7.9%	799	16.9%	37.6%

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	学生総数*		5000人未満		10000人未満		10000人以上		設置率
	助教授・講師	教員数	5000人未満	10000人未満	10000人未満	10000人以上	教員数		
1.試みてきたが新しい教育目標を設定できなかった	44.3%	394	55.2%	40.1%	38.8%	39.9%	362	40.7%	
2.試みてきたが新しい教育目標を設定できなかった	23.6%	194	10.6%	25.6%	25.2%	23.1%	187	19.6%	
3.試みてきたが新しい教育目標を設定できなかった	24.2%	193	22.4%	25.0%	29.3%	25.2%	207	28.5%	
4.わかからない	8.0%	54	5.8%	9.3%	6.8%	11.9%	69	11.1%	
全体	37.6%	835	27.0%	37.8%	17.8%	17.3%	825	32.3%	

	種別*		短期大学		なし		大学院の有無		教員数
	公立	私立	教員数	割合	教員数	割合	修士課程まで	博士課程まで	
1.試みてきたが新しい教育目標を設定できなかった	43.1%	45.6%	367	41.0%	368	44.3%	38.7%	45.1%	364
2.試みてきたが新しい教育目標を設定できなかった	29.3%	23.0%	187	23.1%	186	22.2%	20.2%	23.7%	187
3.試みてきたが新しい教育目標を設定できなかった	24.1%	23.8%	212	26.0%	211	26.7%	31.1%	21.1%	210
4.わかからない	3.4%	7.7%	71	9.9%	71	6.8%	10.1%	10.2%	71
全体	6.9%	60.8%	837	72.6%	836	49.2%	14.3%	36.5%	832

	専攻分野		理学		工学		医学		教員数
	人文	社会	教員数	割合	教員数	割合	教員数	割合	
1.試みてきたが新しい教育目標を設定できなかった	42.0%	38.5%	39.8%	44.7%	55.7%	287			
2.試みてきたが新しい教育目標を設定できなかった	24.5%	22.3%	17.3%	26.0%	18.9%	147			
3.試みてきたが新しい教育目標を設定できなかった	26.5%	30.0%	30.8%	21.1%	18.9%	168			
4.わかからない	7.0%	9.2%	12.2%	8.1%	6.0%	55			
全体	30.4%	19.8%	14.9%	18.7%	16.1%	657			

表9 (問9) 教育課程の検討(学部、学科)(必要性)

	年齢		50歳代		60歳以上		学部(学科)長		助教授・講師		教員数
	20・30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	学部(学科)長	助教授・講師	教員数				
全体	771	90.7%	92.5%	91.5%	91.2%	765	97.0%	89.0%	90.8%	89.9%	758
1.必要である	43	5.1%	3.7%	3.9%	6.2%	43	0.0%	6.2%	5.4%	5.5%	43
2.必要だが少ない	36	4.2%	3.7%	5.6%	2.7%	36	0.0%	4.8%	3.8%	4.5%	35
3.わからない	850	12.7%	12.7%	29.9%	26.8%	844	8.0%	17.3%	37.8%	36.8%	836

* < 0.05 ** < 0.01 *** < 0.001

	学生総数*		10000人以上		私立		短期大学	
	10000人未満	50000人未満	10000人以上	50000人未満	私立	短期大学	教員数	
全体	94.6%	88.9%	87.5%	755	94.8%	767	89.1%	94.8%
1.必要である	1.8%	7.0%	4.9%	43	1.7%	43	5.4%	4.3%
2.必要だが少ない	3.6%	4.1%	7.6%	36	3.4%	36	5.5%	0.9%
3.わからない	26.9%	37.9%	17.3%	834	6.9%	846	72.5%	27.5%

表10 (問10) 教育課程の検討(学部、学科)(実際)

	大学院の有無		専攻分野**		理工学		医学		教員数
	なし	修士課程まで	博士課程まで	専攻分野**	理工学	医学	教員数		
全体	766	92.3%	89.1%	764	90.2%	81.0%	98.4%	94.3%	601
1.検討した	43	4.6%	5.9%	42	6.0%	9.0%	0.8%	2.8%	35
2.検討しなかった	36	3.1%	0.5%	35	3.8%	10.0%	0.8%	2.8%	28
3.わからない	845	49.3%	14.1%	841	20.0%	15.1%	18.7%	16.0%	664

表10 (問10) 教育課程の検討(学部、学科)(実際)

	年齢***		50歳代		60歳以上		学部(学科)長		助教授・講師		教員数
	20・30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	学部(学科)長	助教授・講師	教員数				
全体	694	81.6%	67.6%	83.3%	84.5%	689	92.4%	84.7%	83.0%	76.1%	681
1.検討した	88	10.4%	8.3%	9.1%	12.0%	87	6.1%	13.9%	11.4%	9.1%	88
2.検討しなかった	68	8.0%	24.1%	7.5%	4.9%	68	1.5%	1.4%	5.7%	14.9%	67
3.わからない	850	12.8%	12.8%	29.9%	26.8%	844	7.9%	17.2%	37.9%	37.0%	836

* < 0.05 ** < 0.01 *** < 0.001

	学生総数		10000人以上		私立		短期大学	
	10000人未満	50000人未満	10000人以上	50000人未満	私立	短期大学	教員数	
全体	82.1%	80.1%	86.1%	684	86.2%	690	80.9%	83.6%
1.検討した	10.8%	10.4%	8.3%	86	8.6%	88	10.0%	11.2%
2.検討しなかった	7.2%	9.5%	5.6%	63	5.2%	68	9.1%	5.2%
3.わからない	26.8%	37.9%	17.3%	833	6.9%	846	72.5%	27.5%

	大学院の有無		専攻分野		理工学		医学		教員数
	なし	修士課程まで	博士課程まで	専攻分野	理工学	医学	教員数		
全体	690	81.4%	75.8%	686	81.2%	78.2%	82.3%	82.1%	542
1.検討した	87	12.1%	14.2%	88	12.8%	11.9%	11.3%	5.7%	66
2.検討しなかった	68	6.5%	10.0%	67	6.0%	9.9%	6.5%	12.3%	56
3.わからない	845	49.2%	14.3%	841	20.0%	15.2%	18.7%	16.0%	664

表 1.1.1 (問 1.1.1) 教育課程改善のために必要な組織(必要)

1. 当面のカリキュラム検討のための委員会

	全体 教員数	
1. きわめて重要である	298	35.3%
2. かなり重要である	431	51.4%
3. どちらかというと重要である	76	9.1%
4. どちらかというと重要でない	27	3.2%
5. まったく重要でない	7	0.8%
	839	

2. 長期的なカリキュラム検討のための委員会

	全体 教員数	
1. きわめて重要である	321	38.2%
2. かなり重要である	404	48.0%
3. どちらかというと重要である	85	10.1%
4. どちらかというと重要でない	22	2.6%
5. まったく重要でない	9	1.1%
	841	

3. カリキュラムの調査研究プロジェクト

	全体 教員数	
1. きわめて重要である	119	14.4%
2. かなり重要である	385	46.6%
3. どちらかというと重要である	242	29.5%
4. どちらかというと重要でない	69	8.4%
5. まったく重要でない	11	1.3%
	826	

4. カリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室

	全体 教員数	
1. きわめて重要である	89	10.8%
2. かなり重要である	230	27.9%
3. どちらかというと重要である	340	41.2%
4. どちらかというと重要でない	136	16.5%
5. まったく重要でない	30	3.6%
	825	

表 1.2 (問 1.2) 教育課程改善のために必要な組織(実際)

1 当面のカリキュラム検討のための委員会

	全体 教員数	
1. 設置されている	533	64.4%
2. 設置されているが活動していない	73	8.8%
3. 設置されているが体中	98	11.9%
4. 設置されていない	157	19.0%
5. わかからない	26	3.1%
	827	

2 長期的なカリキュラム検討のための委員会

	全体 教員数	
1. 設置されている	270	33.5%
2. 設置されているが活動していない	79	9.8%
3. 設置されているが体中	76	9.4%
4. 設置されていない	331	41.1%
5. わかからない	49	6.1%
	805	

3 カリキュラムの調査研究プロジェクト

	全体 教員数	
1. 設置されている	86	10.9%
2. 設置されているが活動していない	30	3.8%
3. 設置されているが体中	49	6.2%
4. 設置されていない	550	70.0%
5. わかからない	71	9.0%
	786	

4 カリキュラムの調査研究のためのセンターや調査室

	全体 教員数	
1. 設置されている	27	3.4%
2. 設置されているが活動していない	17	2.2%
3. 設置されているが体中	32	4.1%
4. 設置されていない	643	82.1%
5. わかからない	64	8.2%
	783	

表 1.3 (問 1.3) 講義の内容・方法や学生の指導法に関するセミナーや研修会の受講経験

	全体		年齢					50歳代	60歳以上	教員数	職階 学長	学部(学科)長	教授
	教員数	人数	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代							
1. 学内外研修の他たぐい	127	14.6%	11.3%	7.1%	10.7%	11.0%	126	10.7%	11.0%	9.0%	9.2%		
2. 学内外研修の他たぐい	223	25.7%	7.7%	11.6%	18.5%	28.4%	223	25.3%	28.4%	20.8%	16.6%		
3. 学内外研修の他たぐい	187	21.6%	7.7%	13.1%	14.8%	17.4%	187	18.4%	17.4%	15.9%	16.8%		
4. 学内外研修の他たぐい	90	10.4%	13.4%	6.2%	7.1%	4.7%	88	4.7%	0.9%	7.3%	5.3%		
5. 学内外研修の他たぐい	435	50.2%	33.8%	35.9%	36.0%	29.1%	433	29.1%	34.9%	32.7%	33.7%		
6. その他	17	2.0%	0.0%	1.6%	1.4%	1.7	17	1.4%	0.9%	2.4%	1.5%		
7. その他	209	24.1%	26.1%	24.3%	11.6%	10.4%	208	10.4%	6.4%	11.8%	15.8%		
全体	867		11.1%	26.3%	34.2%	28.4%	1282	28.4%	8.6%	19.4%	37.2%		

* < 0.05 ** < 0.01 *** < 0.001

	学生総数		5000人未満			10000人未満			10000人以上			教員数
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合		
1. 学内外研修の他たぐい	10.5%	12.6%	11.5%	11.5%	6.0%	5.4%	126	5.4%	126	5.4%		
2. 学内外研修の他たぐい	13.0%	24.2%	17.8%	17.8%	12.9%	12.9%	222	12.9%	222	9.4%		
3. 学内外研修の他たぐい	10.5%	18.3%	15.0%	15.0%	15.2%	16.8%	186	16.8%	186	16.8%		
4. 学内外研修の他たぐい	9.3%	7.4%	5.1%	5.1%	10.1%	7.4%	89	7.4%	89	7.4%		
5. 学内外研修の他たぐい	35.3%	30.8%	34.0%	34.0%	36.9%	36.9%	432	36.9%	432	36.9%		
6. その他	0.7%	1.7	0.8%	1.2%	1.4%	2.5%	17	2.5%	17	2.5%		
7. その他	20.7%	206	11.5%	15.4%	17.5%	21.8%	159	21.8%	159	21.8%		
全体	34.8%	1262	28.6%	38.4%	17.1%	15.9%	1271	15.9%	1271	15.9%		

	設置者		種別		大学院の有無		博士課程まで
	国立	私立	短期大学	大学	なし	あり	
1. 学内外研修の他たぐい	7.1%	8.7%	127	9.8%	10.3%	7.0%	10.5%
2. 学内外研修の他たぐい	8.6%	20.7%	222	13.2%	23.6%	11.7%	9.5%
3. 学内外研修の他たぐい	15.2%	17.4%	186	14.9%	13.7%	17.5%	14.7%
4. 学内外研修の他たぐい	8.1%	6.5%	89	7.4%	5.9%	5.8%	9.3%
5. 学内外研修の他たぐい	38.0%	30.4%	434	34.2%	32.7%	39.2%	32.8%
6. その他	1.0%	0.0%	17	1.3%	1.2%	1.2%	1.6%
7. その他	22.0%	16.3%	208	19.1%	12.3%	17.5%	21.6%
全体	29.8%	7.2%	1283	69.5%	52.8%	13.4%	33.8%

	専攻分野		専攻分野		教員数
	人文	理工	医学	工学	
1. 学内外研修の他たぐい	126	9.5%	5.2%	7.5%	91
2. 学内外研修の他たぐい	220	22.0%	13.4%	13.4%	154
3. 学内外研修の他たぐい	185	14.8%	10.5%	16.0%	131
4. 学内外研修の他たぐい	89	4.3%	4.7%	6.7%	69
5. 学内外研修の他たぐい	431	33.1%	39.0%	40.6%	329
6. その他	17	1.6%	3.5%	0.5%	14
7. その他	206	14.8%	23.8%	10.7%	168
全体	1274	32.0%	18.0%	19.6%	953

表 1 4 (問 1 4) 対象とした講義法、評価法、指導法など、教育活動に関するセミナーや研修会の必要性

	全体 教員数		年齢***		60歳以上教員数		専任 学長		学部(学科)長		助教		助教授・講師		教員数	
	1000人未満	1000人以上	20歳代	30歳代	50歳代	60歳代	専任	学長	専任	学長	専任	学長	専任	学長	専任	学長
1.必要だと 思う	468	54.9%	53.3%	49.2%	56.2%	60.4%	464	76.5%	60.0%	49.5%	53.1%	460	53.1%	460	53.1%	460
2.必要だと 思うが 足りない	164	19.2%	29.9%	23.4%	13.8%	16.3%	164	7.4%	13.8%	20.2%	23.9%	163	23.9%	163	23.9%	163
3.どちら とも 言えない	220	25.8%	16.6%	27.4%	30.0%	23.3%	218	16.2%	25.2%	30.3%	23.0%	216	23.0%	216	23.0%	216
全体	852	12.6%	12.6%	29.8%	30.7%	26.8%	846	8.1%	17.3%	37.8%	36.8%	839	36.8%	839	36.8%	839

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	学生総数***		10000人以上		教員数		設置者***		種別***		
	1000人未満	1000人以上	5000人未満	10000人以上	専任	学長	専任	学長	専任	学長	
1.必要だと 思う	67.9%	51.3%	50.0%	46.2%	456	44.0%	51.7%	60.9%	465	50.6%	66.8%
2.必要だと 思うが 足りない	12.9%	19.9%	24.7%	23.4%	163	28.2%	15.5%	15.1%	164	22.1%	12.1%
3.どちら とも 言えない	19.2%	28.8%	25.3%	30.3%	216	27.8%	32.8%	24.0%	219	27.3%	21.1%
全体	26.8%	37.8%	18.0%	17.4%	835	32.2%	6.8%	61.0%	848	72.6%	27.1%

	大学の有無		専攻分野***		教員数		理學		工学		医学		種別***	
	なし	あり	人文	理工	専任	学長	専任	学長	専任	学長	専任	学長	専任	学長
1.必要だと 思う	466	57.9%	45.8%	54.4%	463	31.0%	53.3%	31.0%	50.0%	73.5%	352	50.0%	73.5%	352
2.必要だと 思うが 足りない	164	16.8%	21.7%	21.8%	163	31.0%	23.7%	19.4%	11.3%	137	11.3%	137	11.3%	137
3.どちら とも 言えない	217	25.2%	32.5%	23.8%	217	38.0%	23.0%	38.0%	30.6%	15.1%	178	30.6%	15.1%	178
全体	847	49.3%	14.2%	36.4%	843	15.0%	20.2%	15.0%	18.6%	15.9%	667	15.0%	18.6%	667

表 1 5 (問 1 5) 現職教員を対象とした講義法、評価法、指導法など、教育活動に関するセミナーや研修会の必要性

	全体 教員数		年齢***		50歳以上教員数		専任 学長		学部(学科)長		助教		助教授・講師		教員数	
	1000人未満	1000人以上	20歳代	30歳代	50歳代	60歳代	専任	学長	専任	学長	専任	学長	専任	学長	専任	学長
1.必要だと 思う	426	53.8%	53.8%	45.2%	48.3%	56.0%	422	74.6%	52.1%	42.7%	51.3%	418	51.3%	418	51.3%	418
2.必要だと 思うが 足りない	166	19.6%	28.3%	24.2%	13.9%	17.3%	166	4.5%	15.3%	22.8%	22.4%	166	22.4%	166	22.4%	166
3.どちら とも 言えない	256	30.2%	17.9%	30.6%	37.8%	26.7%	251	20.9%	32.6%	34.5%	26.3%	251	26.3%	251	26.3%	251
全体	848	12.6%	12.6%	29.9%	30.8%	26.7%	842	8.0%	17.2%	37.8%	36.9%	835	36.9%	835	36.9%	835

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	学生総数***		10000人以上		教員数		設置者***		種別***		
	1000人未満	1000人以上	5000人未満	10000人以上	専任	学長	専任	学長	専任	学長	
1.必要だと 思う	63.8%	46.0%	46.7%	40.0%	415	39.0%	47.4%	56.3%	423	46.4%	60.6%
2.必要だと 思うが 足りない	12.9%	18.8%	24.7%	27.6%	165	29.0%	17.5%	15.0%	166	22.9%	11.3%
3.どちら とも 言えない	23.2%	35.1%	32.4%	32.4%	252	32.0%	35.1%	28.7%	255	30.7%	28.1%
全体	26.9%	37.6%	17.4%	17.4%	832	32.2%	6.8%	61.0%	844	72.6%	27.4%

	大学の有無		専攻分野***		教員数		理學		工学		医学		種別***	
	なし	あり	人文	理工	専任	学長	専任	学長	専任	学長	専任	学長	専任	学長
1.必要だと 思う	424	54.9%	39.2%	48.2%	421	31.0%	45.2%	65.1%	320	45.2%	65.1%	320	45.2%	320
2.必要だと 思うが 足りない	166	15.3%	26.7%	22.5%	164	28.0%	15.4%	19.4%	138	15.4%	19.4%	138	15.4%	138
3.どちら とも 言えない	253	29.9%	34.2%	29.3%	254	41.0%	35.5%	19.8%	205	35.5%	19.8%	205	35.5%	205
全体	843	49.1%	14.3%	36.6%	839	15.1%	18.7%	16.0%	663	18.7%	16.0%	663	18.7%	663

表16 (問16) 講義法についての相談や、授業改善のための資料や情報の提供をおこなうサービスイ窓口の必要性

	全体		年齢		職階		***		***		***	
	教員数	割合	20歳代	30歳代	50歳代	60歳以上	教員数	割合	学部(学科)長	教授	助教授・講師	教員数
1.必要だとおもわな	401	47.2%	46.2%	43.7%	45.6%	53.5%	398	69.1%	46.9%	41.3%	48.1%	393
2.必要だとおもわな	181	21.3%	29.2%	23.4%	19.7%	17.7%	181	5.9%	24.8%	21.3%	23.7%	180
3.どちらとも言えない	267	31.4%	24.5%	32.9%	34.7%	28.8%	264	25.0%	28.3%	37.5%	28.2%	263
全体	849		12.6%	29.9%	30.7%	26.8%	843	8.1%	17.3%	37.7%	36.8%	836

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	学生総数*		設置者***		***		***		***		***	
	1000人未満	5000人未満	1000人未満	5000人未満	1000人以上	10000人以上	教員数	割合	私立	公立	教員数	割合
1.必要だとおもわな	56.5%	43.8%	48.0%	38.6%	392	38.6%	392	41.5%	49.1%	399	44.5%	55.0%
2.必要だとおもわな	17.0%	22.2%	23.3%	24.8%	179	24.8%	179	29.8%	21.1%	180	22.7%	17.7%
3.どちらとも言えない	26.5%	34.0%	28.7%	36.6%	262	36.6%	262	28.7%	29.8%	266	32.8%	27.3%
全体	26.8%	37.8%	18.0%	17.4%	833	17.4%	833	32.2%	6.7%	845	72.6%	27.4%

	大学院の有無		専攻分野*		***		***		***		***	
	なし	あり	博士課程まで	修士課程まで	教員数	割合	理學	工学	医学	歯学	教員数	割合
1.必要だとおもわな	400	51.6%	40.0%	44.6%	398	47.8%	33.0%	41.1%	50.9%	306	30.6%	30.6%
2.必要だとおもわな	180	18.4%	25.8%	24.1%	181	18.4%	32.0%	17.7%	21.7%	140	14.0%	14.0%
3.どちらとも言えない	264	30.0%	34.2%	31.3%	261	33.8%	35.0%	41.1%	27.4%	219	21.9%	21.9%
全体	844	49.2%	14.3%	36.5%	840	30.2%	15.0%	18.6%	15.9%	665	66.5%	66.5%

表 1 7 (問 1 7) 新任教員や現職教員を対象とした教育改善に役立つ行事や企画の実施

	年齢		職階		***		***		***	
	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	教員数	学長	学部(学科)長	教授	助教授・講師
1 実施されている	11.8%	7.5%	10.6%	14.8%	12.2%	100	16.2%	14.2%	10.6%	10.6%
2 現在実施されているが、検討中	3.7%	0.9%	1.0%	4.3%	6.6%	31	19.1%	5.7%	2.5%	0.7%
3 実施されていない	79.3%	78.3%	82.1%	76.7%	79.0%	663	64.7%	78.7%	82.2%	80.2%
4 わかからない	5.2%	13.2%	5.7%	4.3%	2.2%	44	0.0%	1.4%	4.7%	8.6%
	845	12.6%	29.4%	36.7%	27.3%	838	8.2%	16.9%	38.5%	36.4%

* < 0.05 ** < 0.01 *** < 0.001

	学生総数		設置者		***		***		***	
	1000人未満	5000人未満	10000人未満	10000人以上	教員数	国立	公立	私立	教員数	教員数
1 実施されている	19.8%	10.7%	10.7%	4.9%	100	4.4%	5.4%	16.6%	100	100
2 現在実施されているが、検討中	5.5%	3.8%	1.3%	2.8%	30	0.7%	0.0%	5.5%	30	30
3 実施されていない	70.0%	81.1%	85.2%	82.5%	654	88.6%	92.9%	72.9%	667	667
4 わかからない	4.6%	4.4%	2.7%	9.8%	42	6.2%	1.8%	5.1%	44	44
	832	26.3%	38.4%	17.3%	826	32.5%	6.7%	60.9%	841	841

種別	***		***		***		***		***		***	
	大学	短期大学	教員数	なし	大学院の有無	博士課程まで	博士課程まで	教員数	人文	社会	理学	工学
1 実施されている	8.9%	20.0%	100	14.3%	なし	5.7%	10.7%	98	13.3%	8.5%	9.0%	6.5%
2 現在実施されているが、検討中	3.0%	5.2%	30	4.6%	修士課程まで	2.5%	3.0%	31	5.9%	3.8%	1.0%	2.4%
3 実施されていない	82.3%	71.3%	665	76.0%	なし	88.5%	80.0%	662	78.3%	83.1%	85.0%	83.7%
4 わかからない	5.9%	3.5%	44	5.1%	修士課程まで	3.3%	6.3%	44	2.5%	4.6%	5.0%	7.3%
	72.6%	27.4%	839	49.5%	なし	14.6%	35.9%	835	30.9%	19.8%	15.2%	18.7%

	教員数
1 実施されている	78
2 現在実施されているが、検討中	26
3 実施されていない	520
4 わかからない	34
	658

表 1 7 - 2 問 1 7 で 2 を 選 択 さ れ た 方 に お た ず ね し ま す 。 そ の 行 事 は 、 ど の よ う な テ ー マ や 内 容 で す か 。

	全体		年齢						階層		学生総数		
	教員数	教員数	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	教員数	学部(学)長	学部(学)長	教員数	1000人未満	
1 講義	42	32.1%	16.1%	10.7%	9.6%	8.9%	11.0%	42	9.3%	7.1%	12.9%	40	8.7%
2 評議	44	33.6%	19.7%	10.7%	8.9%	11.0%	11.0%	44	9.3%	10.5%	10.9%	41	11.4%
3 方	83	63.4%	19.4%	15.5%	21.0%	19.0%	19.0%	83	17.8%	23.5%	16.8%	80	17.9%
4 方	50	38.2%	16.1%	14.7%	12.7%	9.8%	9.8%	50	9.3%	11.8%	11.9%	49	13.0%
5 方	25	19.1%	3.2%	8.3%	5.1%	5.5%	2.5%	25	5.6%	2.4%	5.9%	24	4.9%
6 方	9	6.9%	0.0%	0.0%	3.2%	2.5%	0.0%	9	3.7%	0.0%	1.0%	8	1.1%
7 方	63	48.1%	12.9%	15.5%	14.0%	14.7%	14.7%	63	13.1%	15.3%	15.8%	63	16.3%
8 方	40	30.5%	6.5%	8.3%	7.6%	7.6%	11.7%	40	11.2%	11.8%	5.9%	40	10.9%
9 方	22	16.8%	3.2%	6.0%	4.5%	5.5%	3.1%	22	5.6%	4.7%	6.9%	22	5.4%
10 方	12	9.2%	3.2%	1.2%	3.2%	3.1%	3.1%	12	4.7%	1.2%	6.2%	21	2.7%
11 方	21	16.0%	9.7%	7.1%	4.5%	6.1%	6.1%	21	4.7%	1.2%	6.9%	23	4.3%
12 方	21	18.3%	0.0%	6.0%	5.7%	0.0%	0.0%	0	4.7%	0.0%	4.0%	0	0.0%
13 その他	?	0.0%	7.1%	19.3%	36.1%	37.5%	0.0%	435	25.3%	20.1%	30.7%	423	42.5%

* < 0.05** < 0.0*** < 0.001

	1000人未満		10000人未満		10000人以上		設置者		種別		教員数	
	5000人未満	10000人未満	10000人未満	10000人未満	10000人以上	10000人以上	国立	私立	公立	私立	短期大学	教員数
1 講義	10.8%	9.7%	10.3%	13.2%	6.9%	10.3%	13.2%	9.5%	0.0%	42	10.8%	42
2 評議	8.9%	9.7%	6.9%	11.3%	17.2%	17.2%	11.3%	9.5%	9.1%	43	9.2%	43
3 方	22.2%	16.1%	17.2%	11.3%	3.4%	17.2%	11.3%	20.6%	9.1%	83	16.9%	83
4 方	8.9%	6.5%	3.4%	7.5%	3.4%	3.4%	7.5%	10.3%	18.2%	50	12.0%	50
5 方	2.5%	3.2%	3.4%	1.9%	1.9%	1.9%	1.9%	5.4%	0.0%	24	6.8%	24
6 方	13.9%	11.3%	13.8%	3.8%	3.4%	3.4%	3.8%	2.2%	27.3%	9	2.4%	9
7 方	7.6%	11.3%	3.4%	9.4%	3.4%	3.4%	9.4%	15.7%	18.2%	63	12.4%	63
8 方	3.8%	4.8%	16.3%	7.5%	3.4%	3.4%	7.5%	8.9%	18.2%	40	9.6%	40
9 方	2.5%	3.2%	3.4%	5.7%	6.9%	6.9%	5.7%	4.6%	9.1%	22	5.2%	22
10 方	7.0%	6.5%	3.4%	3.8%	3.4%	3.4%	3.8%	2.4%	0.0%	12	2.8%	12
11 方	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.0%	9.1%	21	4.8%	21
12 方	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	24	6.8%	24
13 その他	36.5%	14.3%	6.7%	12.2%	6.7%	6.7%	12.2%	85.2%	2.5%	433	57.5%	433

	大学院の有無		専攻分野		教員数		教員数	
	なし	修士課程まで	博士課程まで	専攻分野	社会	理工学	医学	教員数
1 講義	8.3%	11.6%	11.1%	11.4%	10.3%	16.7%	9.9%	39
2 評議	9.5%	9.3%	11.9%	12.1%	3.4%	6.7%	11.9%	35
3 方	20.2%	18.6%	17.8%	18.2%	17.2%	23.3%	18.8%	64
4 方	11.1%	11.6%	11.9%	10.6%	13.8%	13.3%	9.9%	39
5 方	4.4%	7.0%	8.1%	5.3%	3.4%	3.3%	1.9%	23
6 方	1.6%	0.0%	3.7%	2.3%	1.7%	0.0%	3.0%	8
7 方	16.3%	9.3%	11.9%	12.1%	13.8%	16.7%	10.9%	45
8 方	9.5%	9.3%	8.9%	10.6%	12.1%	0.0%	7.9%	30
9 方	5.6%	4.7%	3.7%	3.6%	8.6%	6.7%	4.0%	16
10 方	2.8%	4.7%	2.2%	3.6%	1.7%	3.3%	3.0%	9
11 方	5.2%	7.0%	3.7%	3.8%	5.2%	3.3%	3.0%	14
12 方	0.0%	0.0%	5.2%	7.0%	8.6%	0.0%	2.0%	18
13 その他	58.6%	10.0%	31.4%	37.9%	16.7%	8.6%	29.0%	348

表18 (問18) 受けてみてたいセミナーや研修会のテーマ

	全体		年齢		職階		専部(学科)長		教授		助教授・講師		教員数	
	教員数	割合	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	教員数	割合	教員数	割合	教員数	割合	教員数
1. 講師の仕事	255	29.4%	12.8%	11.2%	13.9%	11.2%	11.9%	252	12.0%	10.3%	12.3%	14.0%	254	14.0%
2. 学生生活の指導	191	22.0%	9.1%	9.5%	8.9%	9.1%	9.2%	188	10.0%	6.7%	9.8%	9.5%	187	9.5%
3. カリキュラムの作成	253	29.2%	9.9%	13.5%	11.8%	13.5%	11.9%	248	11.6%	11.5%	13.6%	11.3%	246	11.3%
4. 学生生活の指導	176	20.3%	8.8%	7.0%	9.6%	9.6%	8.5%	174	8.0%	10.3%	7.6%	8.6%	170	8.6%
5. 学生生活の指導	83	9.6%	5.5%	4.0%	4.1%	3.2%	3.2%	82	3.0%	6.7%	4.1%	5.0%	81	5.0%
6. 学生生活の指導	137	15.8%	9.1%	8.9%	8.9%	4.8%	4.8%	137	5.3%	6.7%	5.8%	8.0%	135	8.0%
7. 学生生活の指導	221	25.5%	8.4%	10.0%	11.8%	10.9%	10.9%	217	9.3%	12.8%	11.0%	9.9%	215	9.9%
8. 学生生活の指導	194	22.4%	12.0%	7.9%	7.9%	9.6%	8.4%	191	10.3%	7.7%	9.3%	9.8%	190	9.8%
9. 学生生活の指導	137	15.8%	5.1%	3.7%	5.0%	3.7%	3.7%	133	8.3%	11.2%	5.9%	3.9%	129	3.9%
10. 学生生活の指導	96	11.1%	5.1%	4.5%	3.7%	5.5%	5.5%	95	7.3%	3.5%	4.9%	3.9%	95	3.9%
11. 学生生活の指導	214	24.7%	8.8%	12.9%	10.0%	9.6%	9.6%	214	8.3%	11.2%	10.8%	10.3%	209	10.3%
12. 学生生活の指導	102	11.8%	5.1%	3.7%	5.7%	3.7%	3.7%	101	6.6%	4.2%	4.4%	5.2%	101	5.2%
13. その他	12	1.4%	1.1%	0.3%	0.2%	1.0%	1.0%	12	0.0%	1.6%	0.4%	0.5%	12	0.5%
全体	867	13.4%	13.4%	31.5%	26.5%	28.7%	20.4%	20.4%	14.9%	15.4%	33.3%	36.4%	2024	36.4%

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	学生総数		設置者		種別	
	1000人以上	5000人以上	国立	私立	公立	私立
1. 講師の仕事	10.5%	14.1%	14.4%	11.8%	9.3%	11.8%
2. 学生生活の指導	8.7%	9.6%	11.8%	8.4%	7.9%	8.4%
3. カリキュラムの作成	13.1%	12.1%	12.1%	12.1%	13.2%	12.1%
4. 学生生活の指導	9.5%	7.8%	6.7%	9.2%	8.0%	9.2%
5. 学生生活の指導	5.6%	3.8%	4.5%	4.3%	3.9%	4.5%
6. 学生生活の指導	10.5%	6.4%	8.0%	6.4%	4.6%	6.4%
7. 学生生活の指導	10.7%	11.0%	9.5%	11.1%	10.0%	11.1%
8. 学生生活の指導	9.9%	10.4%	9.0%	9.4%	10.6%	9.4%
9. 学生生活の指導	8.2%	7.7%	5.0%	6.8%	9.9%	6.8%
10. 学生生活の指導	6.3%	5.9%	2.8%	5.1%	6.6%	5.1%
11. 学生生活の指導	9.9%	9.9%	10.4%	10.3%	11.3%	10.3%
12. 学生生活の指導	4.1%	3.4%	4.7%	5.1%	4.0%	5.1%
13. その他	0.6%	0.4%	1.1%	0.4%	0.0%	1.2%
全体	32.5%	36.1%	26.1%	66.5%	7.4%	2051

	短期大学		大学院の有無		専攻分野		教員数	
	教員数	割合	なし	あり	専攻分野	教員数	割合	教員数
1. 講師の仕事	10.5%	11.5%	11.5%	13.0%	人文	10.9%	12.2%	15.2%
2. 学生生活の指導	8.7%	9.0%	9.0%	8.9%	理工学	9.3%	7.4%	9.3%
3. カリキュラムの作成	13.3%	12.6%	12.6%	10.4%	医学	12.4%	11.6%	11.3%
4. 学生生活の指導	9.8%	8.7%	8.7%	9.9%	工学	8.4%	7.7%	6.0%
5. 学生生活の指導	3.0%	3.8%	3.8%	2.2%	理学	4.5%	3.3%	2.6%
6. 学生生活の指導	5.1%	5.3%	5.3%	7.4%	社会科学	7.8%	9.5%	4.0%
7. 学生生活の指導	11.0%	11.1%	11.1%	9.3%	その他	10.9%	9.8%	13.2%
8. 学生生活の指導	10.2%	10.7%	10.7%	10.7%	専攻不明	8.3%	9.5%	8.6%
9. 学生生活の指導	6.9%	6.5%	6.5%	8.5%	専攻不明	4.9%	9.8%	5.3%
10. 学生生活の指導	5.5%	5.1%	5.1%	4.1%	専攻不明	6.0%	3.9%	6.0%
11. 学生生活の指導	10.7%	10.7%	10.7%	11.5%	専攻不明	7.8%	10.4%	12.6%
12. 学生生活の指導	4.6%	5.1%	5.1%	3.8%	専攻不明	4.1%	4.7%	4.6%
13. その他	0.7%	0.7%	0.7%	0.0%	専攻不明	0.6%	0.3%	1.3%
全体	33.9%	54.7%	54.7%	32.1%	専攻不明	31.9%	21.7%	9.7%

表19 (問19) 授業改善に関する委員会の有無(学部、学科)

	全体		年齢***		職階***		学部(学科)長		助教授・講師		教員数	
	教員数	比率	20歳代	30歳代	学長	専任	専任	専任	専任	専任	専任	専任
1.ある	167	19.6%	16.9%	16.1%	19.7%	16.7%	21.4%	18.7%	163	18.7%	163	18.7%
2.現在ないが、検討中	50	5.9%	4.4%	4.4%	15.2%	9.7%	5.6%	2.6%	50	5.6%	50	5.6%
3.ない	592	69.6%	65.4%	73.5%	65.2%	72.9%	70.6%	67.9%	583	70.6%	583	67.9%
4.わからない	42	4.9%	15.9%	6.0%	0.0%	0.7%	2.5%	10.8%	42	2.5%	42	10.8%
全体	851		29.5%	30.7%	7.9%	17.2%	38.5%	36.4%	838	38.5%	838	36.4%

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	学生総数		教員数		専攻分野***		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野	
	1000人未満	5000人未満	10000人未満	50000人未満	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上
1.ある	21.3%	17.7%	20.1%	16.4%	21.4%	16.4%	19.3%	18.0%	165	18.0%	165	18.0%	165	18.0%	165	18.0%	165	18.0%
2.現在ないが、検討中	9.5%	6.0%	4.0%	2.8%	5.0%	2.8%	1.8%	8.1%	50	8.1%	50	8.1%	50	8.1%	50	8.1%	50	8.1%
3.ない	65.2%	71.6%	70.5%	71.6%	70.3%	71.6%	69.2%	69.4%	589	69.4%	589	69.4%	589	69.4%	589	69.4%	589	69.4%
4.わからない	4.1%	4.7%	5.4%	5.5%	4.0%	5.5%	5.3%	4.5%	42	4.5%	42	4.5%	42	4.5%	42	4.5%	42	4.5%
全体	26.6%	38.1%	17.9%	17.4%	17.4%	17.4%	32.3%	6.7%	846	61.0%	846	61.0%	846	61.0%	846	61.0%	846	61.0%

	大学院の有無***		専攻分野***		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野	
	なし	修士課程まで	博士課程まで	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野
1.ある	14.7%	22.3%	24.9%	16.4%	17.2%	13.1%	19.8%	22.6%	139	37.5%	139	37.5%	139	37.5%	139	37.5%	139	37.5%
2.現在ないが、検討中	7.2%	5.0%	4.6%	5.0%	7.4%	6.2%	4.0%	5.6%	38	3.8%	38	3.8%	38	3.8%	38	3.8%	38	3.8%
3.ない	75.4%	68.6%	62.0%	58.5%	71.9%	76.9%	71.3%	64.5%	446	46.2%	446	46.2%	446	46.2%	446	46.2%	446	46.2%
4.わからない	2.7%	4.1%	8.5%	4.2%	3.4%	3.8%	5.0%	7.3%	39	12.5%	39	12.5%	39	12.5%	39	12.5%	39	12.5%
全体	49.3%	14.4%	36.3%	8.1%	30.7%	19.6%	15.3%	18.7%	662	15.7%	662	15.7%	662	15.7%	662	15.7%	662	15.7%

表20 (問20) 授業改善に関する研究室やセンターの有無(学部、学科)

	全体		年齢***		職階***		学部(学科)長		助教授・講師		教員数	
	教員数	比率	20歳代	30歳代	学長	専任	専任	専任	専任	専任	専任	専任
1.ある	26	3.1%	4.7%	0.0%	3.0%	2.1%	3.7%	2.6%	25	3.7%	25	3.7%
2.現在ないが、検討中	12	1.4%	0.8%	1.2%	10.6%	0.7%	0.6%	0.7%	12	0.6%	12	0.7%
3.ない	780	91.7%	88.9%	91.2%	86.4%	97.2%	92.5%	89.3%	768	92.5%	768	89.3%
4.わからない	33	3.9%	11.1%	5.6%	0.0%	0.0%	3.1%	7.5%	33	3.1%	33	7.5%
全体	851		29.6%	30.6%	7.9%	17.2%	38.3%	36.6%	838	38.3%	838	36.6%

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	学生総数		教員数		専攻分野***		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野	
	1000人未満	5000人未満	10000人未満	50000人未満	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上	10000人以上
1.ある	1.4%	3.5%	4.0%	3.4%	3.4%	2.6%	3.3%	0.0%	25	3.1%	25	3.1%	25	3.1%	25	3.1%	25	3.1%
2.現在ないが、検討中	2.7%	1.3%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	1.7%	12	1.7%	12	1.7%	12	1.7%	12	1.7%	12	1.7%
3.ない	93.7%	91.8%	89.9%	91.7%	91.7%	91.7%	90.5%	91.9%	776	91.9%	776	91.9%	776	91.9%	776	91.9%	776	91.9%
4.わからない	2.3%	3.5%	4.7%	4.8%	3.0%	4.8%	5.5%	3.3%	33	4.7%	33	4.7%	33	4.7%	33	4.7%	33	4.7%
全体	26.6%	38.1%	17.9%	17.4%	17.4%	17.4%	32.3%	6.7%	846	61.0%	846	61.0%	846	61.0%	846	61.0%	846	61.0%

	大学院の有無***		専攻分野***		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野	
	なし	修士課程まで	博士課程まで	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野
1.ある	2.9%	5.0%	2.6%	3.0%	3.8%	3.0%	2.0%	0.8%	17	2.9%	17	2.9%	17	2.9%	17	2.9%	17	2.9%
2.現在ないが、検討中	1.5%	2.5%	1.0%	3.0%	0.8%	3.0%	1.0%	0.0%	10	1.9%	10	1.9%	10	1.9%	10	1.9%	10	1.9%
3.ない	94.2%	88.3%	90.5%	91.1%	91.7%	91.1%	93.0%	95.1%	606	86.5%	606	86.5%	606	86.5%	606	86.5%	606	86.5%
4.わからない	2.2%	4.2%	5.9%	3.0%	3.8%	3.0%	4.0%	4.1%	29	8.7%	29	8.7%	29	8.7%	29	8.7%	29	8.7%
全体	49.5%	14.3%	36.3%	8.1%	30.7%	19.9%	15.1%	18.6%	662	15.7%	662	15.7%	662	15.7%	662	15.7%	662	15.7%

表2.1 (問2.1) すぐれた授業の条件(大人数)にかかわる要因)

	全体		年齢				職階		学部(学科)長		助教授・講師		教員数
	教員数	学生数	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	教員数	専任	非常勤	専任	非常勤	
1. 授業の準備期間に長や親諮詢を	688	79.4%	16.9%	16.9%	15.4%	15.4%	16.0%	681	13.6%	16.8%	16.6%	16.0%	677
2. 授業の準備期間に長や親諮詢を	633	73.0%	13.1%	13.1%	15.2%	15.2%	14.1%	629	12.9%	15.0%	15.5%	14.8%	624
3. 授業の準備期間に長や親諮詢を	263	30.3%	5.9%	5.9%	6.4%	6.4%	6.7%	260	7.3%	5.6%	5.8%	6.5%	258
4. 授業の準備期間に長や親諮詢を	523	60.3%	14.6%	14.6%	11.5%	11.5%	11.8%	520	12.9%	11.7%	11.7%	13.4%	520
5. 授業の準備期間に長や親諮詢を	500	57.7%	11.7%	11.7%	12.7%	12.7%	11.3%	497	11.4%	10.8%	12.3%	11.7%	491
6. 授業の準備期間に長や親諮詢を	358	41.3%	8.5%	8.5%	9.2%	9.2%	8.1%	355	7.8%	8.4%	8.5%	8.5%	353
7. 授業の準備期間に長や親諮詢を	470	54.2%	11.7%	11.7%	10.5%	10.5%	11.7%	466	11.4%	10.6%	11.7%	10.6%	463
8. 授業の準備期間に長や親諮詢を	399	46.0%	8.1%	8.1%	10.1%	10.1%	11.1%	396	10.6%	9.7%	9.7%	8.2%	395
9. 授業の準備期間に長や親諮詢を	217	25.0%	4.0%	4.0%	5.0%	5.0%	5.3%	217	6.8%	5.9%	4.4%	5.0%	214
10. 授業の準備期間に長や親諮詢を	161	18.6%	4.2%	4.2%	3.3%	3.3%	3.4%	161	5.3%	4.2%	3.0%	4.1%	161
11. その他	35	4.0%	1.3%	1.3%	0.6%	0.6%	0.4%	35	0.0%	0.5%	1.0%	1.1%	35
全体	867	12.5%	27.4%	27.4%	32.4%	32.4%	27.7%	4217	9.4%	18.2%	37.2%	35.2%	4101

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	学生総数		年齢				職階		学部(学科)長		助教授・講師		教員数	種別
	1000人未満	5000人未満	10000人未満	10000人未満	5000人未満	10000人以上	教員数	専任	非常勤	専任	非常勤			
1. 授業の準備期間に長や親諮詢を	15.2%	15.8%	17.7%	17.7%	16.3%	16.9%	672	18.1%	16.3%	15.3%	16.7%	684	16.7%	大学
2. 授業の準備期間に長や親諮詢を	14.0%	15.2%	16.3%	16.3%	14.7%	14.7%	623	16.0%	13.5%	14.6%	15.4%	630	15.4%	大学
3. 授業の準備期間に長や親諮詢を	7.7%	6.3%	4.7%	4.7%	4.3%	4.3%	257	3.8%	9.2%	6.9%	5.3%	260	5.3%	大学
4. 授業の準備期間に長や親諮詢を	11.0%	12.6%	12.5%	12.5%	13.5%	13.5%	512	13.3%	10.4%	12.1%	12.9%	520	12.9%	大学
5. 授業の準備期間に長や親諮詢を	9.3%	11.1%	8.3%	8.3%	8.8%	8.8%	488	12.7%	11.8%	11.3%	11.3%	496	11.3%	大学
6. 授業の準備期間に長や親諮詢を	11.4%	11.3%	11.9%	11.9%	8.9%	8.9%	351	8.6%	7.3%	8.5%	8.1%	355	8.1%	大学
7. 授業の準備期間に長や親諮詢を	9.5%	9.9%	7.8%	7.8%	9.7%	9.7%	391	10.6%	11.4%	10.1%	11.0%	468	11.0%	大学
8. 授業の準備期間に長や親諮詢を	6.0%	5.3%	3.9%	3.9%	4.8%	4.8%	214	7.7%	9.3%	5.9%	9.0%	395	9.0%	大学
9. 授業の準備期間に長や親諮詢を	4.4%	3.9%	3.0%	3.0%	3.4%	3.4%	159	4.5%	4.2%	5.3%	4.9%	216	4.9%	大学
10. その他	0.5%	0.7%	1.2%	1.2%	1.2%	1.2%	34	1.7%	0.7%	0.4%	1.0%	35	1.0%	大学
全体	29.0%	37.5%	17.4%	17.4%	16.2%	16.2%	4161	29.6%	6.8%	63.5%	4220	69.6%	69.6%	大学

	短期大学		大学院の有無		専攻分野		教員数				
	教員数	学生数	なし	あり	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野			
1. 授業の準備期間に長や親諮詢を	684	15.0%	15.4%	17.2%	16.9%	16.5%	679	19.0%	17.6%	14.4%	537
2. 授業の準備期間に長や親諮詢を	631	13.9%	14.5%	15.5%	15.3%	15.3%	627	18.0%	14.4%	13.7%	497
3. 授業の準備期間に長や親諮詢を	261	8.1%	6.8%	4.9%	5.8%	4.6%	259	4.4%	5.6%	8.8%	183
4. 授業の準備期間に長や親諮詢を	521	11.0%	11.8%	13.4%	12.7%	12.7%	518	11.5%	14.3%	11.2%	408
5. 授業の準備期間に長や親諮詢を	496	11.0%	11.4%	12.2%	12.3%	12.0%	496	12.9%	12.2%	11.0%	387
6. 授業の準備期間に長や親諮詢を	355	9.0%	8.8%	9.8%	9.3%	8.7%	355	8.8%	8.0%	7.5%	270
7. 授業の準備期間に長や親諮詢を	469	11.3%	11.6%	10.1%	10.7%	11.2%	466	11.3%	9.8%	12.2%	355
8. 授業の準備期間に長や親諮詢を	395	10.3%	9.8%	8.0%	9.3%	9.2%	394	9.4%	9.1%	9.7%	294
9. 授業の準備期間に長や親諮詢を	216	5.7%	5.4%	4.5%	4.8%	5.0%	214	5.3%	5.2%	6.0%	261
10. その他	161	4.2%	3.9%	3.1%	3.9%	4.1%	159	4.2%	3.1%	5.1%	121
11. その他	35	0.5%	0.7%	1.2%	0.9%	0.7%	35	1.1%	0.7%	0.4%	23
全体	4224	30.4%	52.4%	13.7%	33.9%	33.2%	4202	20.4%	16.7%	16.5%	3235

表 2.2 (問 2.2) 授業改善のための情報源としての学生による講義評価の有効性

	設置者											
	全体		20歳代		30歳代		40歳代		50歳代		60歳以上	
1. きわめて有効である	78	9.2%	6.5%	8.5%	7.7%	12.7%	7.7%	14.9%	6.9%	10.2%	7.5%	76
2. かなり有効である	406	47.7%	56.1%	48.8%	47.7%	42.8%	40.3%	50.7%	47.9%	42.4%	52.5%	400
3. どちらもあり有効ではない	292	34.3%	30.8%	33.1%	35.0%	36.2%	28.9%	28.4%	34.7%	36.8%	32.8%	288
4. あまり有効ではない	57	6.7%	5.6%	5.0%	8.1%	7.0%	5.7%	3.0%	9.0%	8.4%	4.9%	57
5. 全く有効ではない	18	2.1%	0.9%	4.0%	1.5%	1.3%	1.8%	1.4%	1.4%	2.2%	2.3%	18
全体	851		12.7%	29.4%	30.8%	27.1%	844	8.0%	17.2%	38.5%	36.4%	839

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	設置者										
	1000人未満		10000人未満		50000人未満		100000人以上		専攻分野		種別
1. 全体	9.5%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	
2. 1000人未満	50.0%	41.8%	53.0%	53.0%	51.0%	51.0%	51.0%	48.9%	43.9%	47.8%	405
3. 10000人未満	34.1%	39.9%	24.2%	24.2%	32.4%	34.6%	28.1%	34.6%	28.1%	34.8%	296
4. 50000人未満	5.0%	7.5%	9.1%	9.1%	5.5%	8.8%	7.4%	7.4%	8.8%	7.4%	57
5. 100000人以上	1.4%	1.6%	4.0%	4.0%	2.1%	3.7%	1.0%	3.7%	3.5%	1.0%	17
全体	26.4%	38.2%	17.9%	17.9%	17.4%	832	6.7%	32.2%	61.1%	72.7%	846

	専攻分野										
	なし		大学院の有無		博士課程まで		博士課程まで		専攻分野		種別
1. 全体	78	9.4%	7.1%	9.9%	7.4%	7.4%	7.4%	7.6%	9.7%	10.6%	
2. 大学院の有無	404	45.0%	45.1%	53.1%	46.1%	46.1%	46.1%	47.7%	50.0%	54.8%	317
3. 博士課程まで	289	37.0%	39.3%	27.7%	28.6%	36.3%	36.3%	35.6%	40.0%	28.8%	227
4. 博士課程まで	57	6.7%	6.6%	6.6%	7.4%	6.9%	7.4%	7.0%	8.0%	2.9%	46
5. 専攻分野	17	1.9%	1.6%	2.6%	1.8%	2.0%	2.0%	1.5%	2.4%	2.9%	16
全体	845	49.5%	14.5%	36.0%	841	30.7%	30.7%	19.9%	18.7%	15.7%	664

表 2.3 (問 2.3) 学生による講義評価の実施の有無

	設置者										
	全体		20歳代		30歳代		40歳代		50歳代		60歳以上
1. 実施している	291	34.2%	40.2%	37.6%	30.5%	33.0%	291	36.4%	31.9%	33.0%	291
2. 実施していないが、検討中	83	9.8%	6.5%	8.8%	13.9%	7.9%	83	6.1%	11.8%	10.9%	81
3. 実施していない	476	56.0%	53.3%	53.6%	55.6%	59.0%	469	57.0%	56.3%	56.1%	465
全体	850		12.7%	29.7%	30.7%	26.9%	843	7.9%	17.2%	38.4%	837

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	設置者										
	1000人未満		10000人未満		50000人未満		100000人以上		種別		
1. 全体	34.2%	32.9%	34.7%	38.4%	38.4%	38.4%	38.4%	32.2%	42.1%	34.7%	291
2. 1000人未満	9.6%	8.9%	8.7%	13.0%	13.0%	13.0%	81	10.6%	10.5%	9.3%	83
3. 10000人未満	56.2%	56.2%	56.7%	48.6%	48.6%	48.6%	463	57.1%	47.4%	56.0%	472
4. 50000人未満	26.4%	38.0%	18.1%	17.6%	17.6%	17.6%	831	32.3%	6.7%	61.0%	846

	専攻分野										
	なし		大学院の有無		博士課程まで		博士課程まで		専攻分野		種別
1. 全体	291	34.8%	33.1%	34.0%	288	34.7%	35.1%	37.9%	40.6%	37.9%	
2. 大学院の有無	83	9.2%	13.2%	11.9%	8.9%	11.9%	11.9%	6.9%	10.9%	11.3%	70
3. 博士課程まで	470	56.0%	53.7%	56.5%	470	53.5%	53.5%	48.5%	50.8%	64.4%	363
4. 博士課程まで	844	49.2%	14.4%	36.4%	841	30.5%	30.5%	19.8%	15.3%	15.7%	662

表2.4 (問2.4) 問2.3で1.あるを選取された方は、どのような形態で行いましたか？

1 学部(学科)で作成した講義評価表を配布して学生に記入させた	全体					院際				
	教員数	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	教員数	学長	学部(学科)長	
2 自分自身で作成した講義評価表を配布して学生に記入させた	112	34.5%	34.6%	2.7%	28.7%	5.3%	16	0.0%	0.0%	9.4%
3 自分自身で作成した講義評価表を配布して学生と話し合う時間を設けた	63	21.6%	14.5%	13.4%	15.8%	26.2%	112	30.3%	34.0%	34.0%
4 授業の他()	73	25.1%	14.5%	20.5%	18.1%	24.3%	63	27.3%	15.1%	15.1%
5 その他()	100	34.4%	32.7%	28.6%	34.0%	17.5%	73	24.2%	22.6%	22.6%
6 その他()	291	15.1%	15.1%	30.8%	25.8%	28.3%	100	18.2%	18.9%	18.9%
							364	91.1%	14.6%	14.6%

<0.05 **<0.01 *<0.001

1 学部(学科)で作成した講義評価表を配布して学生に記入させた	学生総数				
	教授	助教授・講師	教員数	1000人未満	1000人未満
2 自分自身で作成した講義評価表を配布して学生と話し合う時間を設けた	3.7%	4.2%	16	3.6%	7.4%
3 自分自身で作成した講義評価表を配布して学生に記入させた	29.1%	31.3%	112	37.3%	24.4%
4 授業の他()	17.2%	16.0%	63	13.3%	20.0%
5 その他()	20.1%	18.1%	73	20.5%	19.7%
6 その他()	29.9%	30.6%	100	25.3%	28.1%
	36.8%	39.6%	364	23.3%	37.9%

1 学部(学科)で作成した講義評価表を配布して学生に記入させた	設置者					種別				
	1000人以上	教員数	国立	公立	私立	教員数	大学	短期大学	教員数	
2 自分自身で作成した講義評価表を配布して学生と話し合う時間を設けた	4.2%	16	3.6%	3.4%	4.9%	16	4.5%	4.2%	4.2%	16
3 自分自身で作成した講義評価表を配布して学生に記入させた	30.6%	109	30.4%	27.6%	31.4%	112	30.1%	32.6%	32.6%	112
4 授業の他()	15.3%	62	15.2%	13.8%	18.6%	63	16.4%	20.0%	20.0%	63
5 その他()	16.7%	69	17.0%	24.1%	21.1%	73	20.1%	20.0%	20.0%	73
6 その他()	33.3%	100	33.9%	31.0%	23.8%	100	29.0%	23.2%	23.2%	100
	20.2%	356	30.8%	8.0%	61.3%	364	73.9%	26.1%	26.1%	364

1 学部(学科)で作成した講義評価表を配布して学生に記入させた	大学院の有無		教員数	
	なし	修士課程まで	修士課程まで	博士課程まで
2 自分自身で作成した講義評価表を配布して学生と話し合う時間を設けた	4.5%	3.8%	4.7%	10
3 自分自身で作成した講義評価表を配布して学生に記入させた	32.4%	28.8%	28.7%	110
4 授業の他()	17.9%	21.2%	15.5%	63
5 その他()	22.9%	15.4%	17.8%	72
6 その他()	22.3%	30.8%	33.3%	99
	49.7%	14.4%	35.8%	360

表24-2 (問24-2) それによってあなたの授業は改善されましたか

	全体 教員数		年齢 ***		職階 ***		学部(学科)長		教員数	
	20 30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	専任	准専任	専任	准専任		
1 大いに改善された	35	12.0%	14.0%	10.8%	8.9%	16.2%	35	12.5%	13.3%	35
2 少し改善された	200	68.7%	67.4%	76.3%	68.4%	62.2%	200	70.8%	70.8%	200
3 あまり改善されなかった	32	11.0%	9.3%	8.6%	10.1%	16.2%	32	16.7%	11.3%	32
4 全く改善されなかった	4	1.4%	4.7%	0.0%	0.0%	0.0%	4	0.0%	1.9%	4
5 その他	18	6.2%	4.7%	4.3%	10.1%	5.4%	18	0.0%	5.7%	18
	291		14.9%	32.2%	27.3%	25.6%	289	8.3%	36.7%	289

<0.05 **<0.01 *<0.001

	学生総数 ***		教員数		設置者 ***		種別 ***	
	1000人未満	5000人未満	10000人未満	10000人以上	国立	公立	私立	大学
1 大いに改善された	6.7%	17.6%	7.7%	12.5%	17.0%	8.7%	10.1%	12.5%
2 少し改善された	76.0%	62.7%	75.0%	67.9%	63.6%	73.9%	71.3%	68.8%
3 あまり改善されなかった	9.3%	11.8%	9.6%	12.5%	13.6%	8.7%	10.1%	11.5%
4 全く改善されなかった	0.0%	2.0%	0.0%	3.6%	0.0%	4.3%	1.7%	1.9%
5 その他	8.0%	5.9%	7.7%	3.6%	5.7%	4.3%	6.7%	5.3%
	26.3%	35.8%	18.2%	19.6%	30.4%	8.0%	61.6%	72.0%

	大学院の有無		教員数	
	なし	修士課程まで	博士課程まで	教員数
1 大いに改善された	35	12.5%	11.8%	35
2 少し改善された	200	71.5%	67.6%	197
3 あまり改善されなかった	32	9.7%	8.8%	32
4 全く改善されなかった	4	0.7%	2.9%	4
5 その他	18	5.6%	8.8%	18
	289	50.3%	35.7%	286

表 2.5 (問 2.5) 自分の授業は学生から高い評価を受けていると思いますか

	全体 教員数		年齢**		40歳代		50歳代		60歳以上		職階*** 学長		学部(学科)長		助教		助教授・講師	
	20・30歳代	30歳代	1.0%	1.0%	1.2%	1.2%	2.4%	2.4%	4.9%	4.9%	7.8%	7.8%	1.4%	1.4%	2.5%	2.5%	2.0%	2.0%
1. きわめて高い評価を受けている	21	2.5%	1.0%	1.0%	1.2%	1.2%	2.4%	2.4%	4.9%	4.9%	7.8%	7.8%	1.4%	1.4%	2.5%	2.5%	2.0%	2.0%
2. かなり高い評価を受けている	303	36.4%	28.6%	28.6%	32.2%	32.2%	38.8%	38.8%	42.6%	42.6%	50.0%	50.0%	44.7%	44.7%	36.2%	36.2%	28.2%	28.2%
3. 普通	472	56.7%	63.8%	63.8%	61.6%	61.6%	55.3%	55.3%	49.8%	49.8%	42.2%	42.2%	51.1%	51.1%	54.9%	54.9%	64.4%	64.4%
4. あまり高く評価を受けていない	35	4.2%	5.7%	5.7%	5.0%	5.0%	3.5%	3.5%	2.7%	2.7%	0.0%	0.0%	2.8%	2.8%	4.4%	4.4%	5.0%	5.0%
5. まったく評価を受けていない	1	0.1%	1.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%
全体	832		12.7%	12.7%	29.3%	29.3%	30.9%	30.9%	27.0%	27.0%	7.8%	7.8%	17.2%	17.2%	38.7%	38.7%	36.3%	36.3%

* < 0.05 ** < 0.01 *** < 0.001

	学生総数 1000人		5000人未満		10000人未満		5000人未満		10000人以上		設置者 国立		公立		私立		教員数	
	1000人	5000人未満	10000人未満	10000人未満	5000人未満	5000人未満	10000人以上	10000人以上	国立	国立	公立	公立	私立	私立	教員数	教員数	教員数	教員数
1. きわめて高い評価を受けている	21	3.7%	2.6%	2.6%	2.0%	2.0%	1.4%	1.4%	1.4%	1.4%	1.9%	1.9%	5.5%	5.5%	2.6%	2.6%	21	21
2. かなり高い評価を受けている	300	36.6%	35.7%	35.7%	29.3%	29.3%	47.6%	47.6%	47.6%	47.6%	35.8%	35.8%	43.6%	43.6%	36.1%	36.1%	300	302
3. 普通	465	55.6%	56.2%	56.2%	66.7%	66.7%	45.9%	45.9%	45.9%	45.9%	59.6%	59.6%	47.3%	47.3%	56.2%	56.2%	458	469
4. あまり高く評価を受けていない	33	3.7%	5.5%	5.5%	2.0%	2.0%	4.2%	4.2%	4.2%	4.2%	2.6%	2.6%	3.6%	3.6%	4.9%	4.9%	34	34
5. まったく評価を受けていない	1	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	1	1
全体	820		37.8%	37.8%	18.1%	18.1%	17.6%	17.6%	17.6%	17.6%	32.0%	32.0%	6.7%	6.7%	61.3%	61.3%	814	827

	種別 大学		短期大学		大学院の有無 修士課程まで		博士課程まで		専攻分野		理学		工学		医学	
	大学	短期大学	なし	なし	修士課程まで	修士課程まで	博士課程まで	博士課程まで	人文	人文	理学	理学	工学	工学	医学	医学
1. きわめて高い評価を受けている	2.2%	3.5%	21	21	3.2%	3.2%	0.0%	0.0%	2.0%	2.0%	2.9%	2.9%	2.5%	2.5%	6.1%	6.1%
2. かなり高い評価を受けている	38.7%	31.3%	303	303	32.8%	32.8%	40.2%	40.2%	43.2%	43.2%	33.8%	33.8%	36.7%	36.7%	40.8%	40.8%
3. 普通	55.4%	59.5%	467	467	59.4%	59.4%	55.6%	55.6%	53.8%	53.8%	58.5%	58.5%	57.5%	57.5%	50.0%	50.0%
4. あまり高く評価を受けていない	3.7%	5.3%	34	34	4.4%	4.4%	3.4%	3.4%	2.5%	2.5%	4.6%	4.6%	3.3%	3.3%	3.1%	3.1%
5. まったく評価を受けていない	0.0%	0.4%	1	1	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
全体	72.5%	27.5%	826	826	49.4%	49.4%	14.2%	14.2%	36.4%	36.4%	20.1%	20.1%	18.6%	18.6%	15.2%	15.2%

	教員数
1. きわめて高い評価を受けている	17
2. かなり高い評価を受けている	244
3. 普通	356
4. あまり高く評価を受けていない	28
5. まったく評価を受けていない	1
全体	646

表 2.6 (問 2.6) 自分の授業活動の工夫

ア. 授業内容の検討

	全体 教員数
1 きわめて重視する	204
2 かなり重視する	566
3 多少重視する	48
4 あまり重視しない	13
5 あまり重視しない	2
全体	833

イ. 効果的な講義方法

	全体 教員数
1 きわめて重視する	114
2 かなり重視する	185
3 多少重視する	173
4 あまり重視しない	36
5 あまり重視しない	6
全体	814

ウ. 教案(シラバス)の作成

	全体 教員数
1 きわめて重視する	54
2 かなり重視する	300
3 多少重視する	249
4 あまり重視しない	107
5 あまり重視しない	53
全体	763

エ. テストの内容や方法

	全体 教員数
1 きわめて重視する	68
2 かなり重視する	408
3 多少重視する	213
4 あまり重視しない	66
5 あまり重視しない	22
全体	777

オ. 教育機器の活用

	全体 教員数
1 きわめて重視する	51
2 かなり重視する	193
3 多少重視する	212
4 あまり重視しない	192
5 あまり重視しない	116
全体	764

カ. 個々の学生の成長発達の考慮

	全体 教員数
1 きわめて重視する	40
2 かなり重視する	211
3 多少重視する	230
4 あまり重視しない	186
5 あまり重視しない	94
全体	770

キ. 小グループ学習

	全体 教員数
1 きわめて重視する	43
2 かなり重視する	176
3 多少重視する	175
4 あまり重視しない	156
5 あまり重視しない	208
全体	758

ク. 学生による講義評価

	全体 教員数
1 きわめて重視する	20
2 かなり重視する	100
3 多少重視する	189
4 あまり重視しない	183
5 あまり重視しない	261
全体	753

表 2.7 (問 2.7) 誰が授業を評価すべきか

1 学生

	全体 教員数
1 きわめて重視する	167
2 かなり重視する	482
3 多少重視する	146
4 あまり重視しない	41
5 あまり重視しない	10
全体	846

2 同僚教員

	全体 教員数
1 きわめて重視する	49
2 かなり重視する	371
3 多少重視する	283
4 あまり重視しない	89
5 あまり重視しない	38
全体	830

3 学部長や学科長

	全体 教員数
1 きわめて重視する	14
2 かなり重視する	91
3 多少重視する	310
4 あまり重視しない	215
5 あまり重視しない	179
全体	809

4 学長

	全体 教員数
1 きわめて重視する	12
2 かなり重視する	65
3 多少重視する	294
4 あまり重視しない	180
5 あまり重視しない	255
全体	806

表 2.8 (問 2.8) 優れた授業や教育改善の試みは報われるのがよいと思うか？

	全体		年齢				職階**		学生総数		
	教員数	割合	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	教員数	割合	教員数	割合
1. そう思う	340	40.0%	45.8%	39.9%	37.9%	39.6%	33.6	38.9%	32.8%	43.7%	38.6%
2. そう思うがとらえない	271	31.9%	31.8%	36.0%	28.7%	31.6%	270	29.2%	35.0%	31.7%	29.1%
3. とらえない	239	28.1%	22.4%	24.1%	33.7%	28.9%	237	31.9%	31.0%	24.6%	32.3%
全体	850		12.7%	30.0%	30.0%	26.7%	843	17.2%	38.2%	36.9%	26.4%

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	設置者		種別		教員数	割合
	国立	私立	国立	私立		
1. そう思う	41.0%	36.2%	41.5%	36.1%	338	35.7%
2. そう思うがとらえない	31.9%	29.3%	32.4%	30.9%	270	32.5%
3. とらえない	27.1%	34.5%	26.1%	33.0%	236	31.8%
全体	32.3%	6.9%	72.7%	27.3%	844	49.3%

	専攻分野		理學		工学		医歯学	
	人文	社会	理學	工学	医歯学	割合	割合	
1. そう思う	30.6%	43.4%	40.4%	46.7%	48.1%	269	31.6%	
2. そう思うがとらえない	38.3%	33.1%	29.3%	27.9%	30.2%	217	25.6%	
3. とらえない	30.8%	23.5%	30.3%	25.4%	21.7%	178	20.8%	
全体	30.3%	20.5%	14.9%	18.4%	16.0%	664	27.8%	

表29 (問29) 問28で1. そう思うを選 択した方へ。どのような方法で報 告されるのがよいと思 いますか？

	全体			年齢			職階			専攻分野		
	教員数	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	教員数	学長	学部(学科)長	教員数	専攻分野	専攻分野
1. 教育実践の向上に資する	45	13.2%	11.9%	6.4%	8.5%	8.1%	45	9.0%	8.1%	45	専攻分野	専攻分野
2. 昇進時の準備や研究費の支給	139	40.9%	20.2%	27.2%	24.6%	25.0%	136	31.3%	25.6%	136	専攻分野	専攻分野
3. 給料やボーナスの支給	54	15.0%	8.3%	12.7%	6.3%	10.8%	54	9.0%	9.3%	54	専攻分野	専攻分野
4. 教育実践の向上に資する	123	36.2%	21.4%	25.4%	26.8%	14.2%	121	11.9%	19.8%	121	専攻分野	専攻分野
5. その他	170	50.6%	32.1%	26.6%	28.2%	37.2%	168	35.8%	34.9%	168	専攻分野	専攻分野
6. その他	23	6.8%	6.0%	1.7%	5.6%	4.7%	23	3.0%	2.3%	23	専攻分野	専攻分野
7. その他	554		15.4%	31.6%	26.0%	27.1%	547	12.4%	15.9%	547	専攻分野	専攻分野

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	学生総数			10000人以上			5000~10000人未満			10000人以上		
	助教授・講師	教員数	10000人	5000人未満	10000人未満	10000人以上	教員数	10000人以上	教員数	10000人以上	教員数	10000人以上
1. 教育実践の向上に資する	7.7%	43	8.1%	6.8%	12.1%	8.1%	45	8.1%	45	10.1%	10.1%	
2. 昇進時の準備や研究費の支給	25.8%	136	25.0%	27.3%	24.2%	22.2%	136	22.2%	136	20.1%	20.1%	
3. 給料やボーナスの支給	10.3%	53	10.3%	11.7%	7.1%	9.1%	54	9.1%	54	10.6%	10.6%	
4. 教育実践の向上に資する	24.0%	120	19.9%	17.6%	25.3%	30.3%	118	30.3%	118	21.2%	21.2%	
5. その他	28.9%	166	33.1%	32.7%	25.3%	26.3%	163	26.3%	163	33.5%	33.5%	
6. その他	3.4%	23	3.7%	3.9%	6.1%	6.1%	23	6.1%	23	4.5%	4.5%	
7. その他	43.1%	541	25.2%	38.0%	18.4%	18.4%	539	18.4%	539	32.5%	32.5%	

	種別			大学院の専攻			専攻分野		
	公立	私立	教員数	大学	短期大学	なし	修士課程	博士課程	専攻分野
1. 教育実践の向上に資する	3.3%	7.6%	45	9.2%	4.8%	4.7%	10.3%	11.0%	45
2. 昇進時の準備や研究費の支給	36.7%	26.4%	137	25.8%	21.6%	26.5%	19.1%	24.9%	136
3. 給料やボーナスの支給	3.9%	10.0%	54	9.6%	10.4%	9.0%	8.8%	10.2%	54
4. 教育実践の向上に資する	20.9%	22.9%	122	22.3%	21.6%	20.1%	17.6%	24.9%	120
5. その他	30.0%	29.3%	169	28.9%	37.6%	34.6%	38.2%	25.3%	169
6. その他	6.7%	3.8%	23	4.2%	4.0%	4.3%	5.9%	3.7%	23
7. その他	5.5%	62.0%	550	77.3%	22.7%	42.8%	12.4%	44.8%	547

	社会			理学			工学			医歯学			教員数		
	公立	私立	教員数	工学	医歯学	教員数	工学	医歯学	教員数	工学	医歯学	教員数	工学	医歯学	教員数
1. 教育実践の向上に資する	6.6%	6.8%	41	14.4%	13.5%	41	13.5%	13.5%	41	13.5%	13.5%	41	13.5%	13.5%	41
2. 昇進時の準備や研究費の支給	25.5%	22.0%	111	28.9%	22.5%	111	22.5%	22.5%	111	22.5%	22.5%	111	22.5%	22.5%	111
3. 給料やボーナスの支給	10.4%	8.5%	47	11.1%	12.4%	47	12.4%	12.4%	47	12.4%	12.4%	47	12.4%	12.4%	47
4. 教育実践の向上に資する	27.4%	23.7%	99	14.4%	19.1%	99	19.1%	19.1%	99	19.1%	19.1%	99	19.1%	19.1%	99
5. その他	27.4%	33.9%	128	23.3%	30.3%	128	30.3%	30.3%	128	30.3%	30.3%	128	30.3%	30.3%	128
6. その他	2.8%	5.1%	18	7.8%	2.2%	18	2.2%	2.2%	18	2.2%	2.2%	18	2.2%	2.2%	18
7. その他	23.9%	13.3%	441	20.3%	20.0%	441	20.0%	20.0%	441	20.0%	20.0%	441	20.0%	20.0%	441

表 3.0 (問 3.0) すぐれた教員の条件(学部、学科) 表 3.1 (問 3.1) 昇進の審査に際しての重要項目(理想) 表 3.2 (問 3.2) 昇進の審査に際しての重要項目(現実)

1 研究活動

		全体 教員数
1	きわめて重視されている	383
2	きわめて重視されている	333
3	重視されている	92
4	重視されている	34
5	重視されていない	7
		849

2 教育活動

		全体 教員数
1	きわめて重視されている	111
2	きわめて重視されている	344
3	重視されている	238
4	重視されている	112
5	重視されていない	36
		841

3 学内の管理・運営活動

		全体 教員数
1	きわめて重視されている	33
2	きわめて重視されている	275
3	重視されている	348
4	重視されている	133
5	重視されていない	46
		835

4 社会サービス活動

		全体 教員数
1	きわめて重視されている	12
2	きわめて重視されている	145
3	重視されている	372
4	重視されている	215
5	重視されていない	83
		827

1 研究活動

		全体 教員数
1	きわめて重視されている	491
2	きわめて重視されている	320
3	重視されている	26
4	重視されている	8
5	重視されていない	4
		849

2 教育活動

		全体 教員数
1	きわめて重視されている	203
2	きわめて重視されている	478
3	重視されている	112
4	重視されている	32
5	重視されていない	19
		844

3 学内の管理・運営活動

		全体 教員数
1	きわめて重視されている	29
2	きわめて重視されている	304
3	重視されている	330
4	重視されている	120
5	重視されていない	50
		833

4 社会サービス活動

		全体 教員数
1	きわめて重視されている	17
2	きわめて重視されている	234
3	重視されている	367
4	重視されている	138
5	重視されていない	71
		827

5 勤務年数

		全体 教員数
1	きわめて重視されている	42
2	きわめて重視されている	327
3	重視されている	293
4	重視されている	133
5	重視されていない	38
		833

1 研究活動

		全体 教員数
1	きわめて重視されている	446
2	きわめて重視されている	286
3	重視されている	77
4	重視されている	21
5	重視されていない	12
		842

2 教育活動

		全体 教員数
1	きわめて重視されている	77
2	きわめて重視されている	313
3	重視されている	249
4	重視されている	134
5	重視されていない	60
		833

3 学内の管理・運営活動

		全体 教員数
1	きわめて重視されている	33
2	きわめて重視されている	236
3	重視されている	328
4	重視されている	144
5	重視されていない	84
		825

4 社会サービス活動

		全体 教員数
1	きわめて重視されている	5
2	きわめて重視されている	126
3	重視されている	365
4	重視されている	193
5	重視されていない	132
		821

5 勤務年数

		全体 教員数
1	きわめて重視されている	121
2	きわめて重視されている	384
3	重視されている	227
4	重視されている	66
5	重視されていない	31
		829

表 3.3 (問 3.3) 大学教育の自己評価 (必要性)

	全体		年齢		職階		学部(学科)長		教授・講師		教員数	
	教員数	割合	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	教員数	割合	教員数	割合	教員数
1. 必要だと思わない	615	72.7%	79.2%	72.9%	73.0%	72.9%	610	84.8%	72.3%	69.5%	73.4%	606
2. 必要だと思わない	60	7.1%	7.5%	8.4%	6.2%	6.2%	60	6.1%	4.9%	7.2%	8.5%	60
3. わからない	171	20.2%	13.2%	22.1%	20.9%	20.4%	169	9.1%	22.5%	23.4%	18.0%	168
全体	846		12.6%	29.7%	30.8%	26.9%	839	7.9%	17.0%	38.5%	36.6%	834

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	学生総数		設置者**		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野	
	1000人未満	5000人未満	10000人未満	10000人以上	私立	国立	私立	国立	私立	国立	私立	国立
1. 必要だと思わない	74.8%	68.7%	74.7%	76.2%	67.8%	602	602	602	602	602	602	602
2. 必要だと思わない	6.8%	8.6%	6.0%	5.6%	10.6%	59	59	59	59	59	59	59
3. わからない	18.5%	22.7%	19.3%	18.2%	21.6%	167	167	167	167	167	167	167
全体	26.8%	37.8%	18.1%	17.3%	32.5%	828	828	828	828	828	828	828

	なし		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野		専攻分野	
	教員数	割合	博士課程まで	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野	専攻分野
1. 必要だと思わない	611	71.7%	68.9%	75.7%	60800.0%	70.9%	77.4%	66.7%	68.5%	78.0%	476	476
2. 必要だと思わない	60	7.3%	9.8%	6.0%	6000.0%	5.5%	9.0%	12.1%	4.8%	5.8%	47	47
3. わからない	169	21.1%	21.3%	18.3%	16800.0%	23.6%	13.5%	21.2%	26.6%	15.5%	135	135
全体	840	49.4%	14.6%	36.0%	83600.0%	30.2%	20.2%	15.0%	18.8%	15.7%	658	658

表 3 4 (問 3 4) 大学教育の自己評価 (実施)

	全体		年齢				職階		学部(学科)長		教授		助教授・講師	
	教員数	割合	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	教員数	割合	学長	割合	教授	割合	助教授・講師
1. 実施している	88	10.4%	9.5%	11.7%	9.2%	11.7%	10.6%	87	7.6%	14.0%	10.3%	10.3%	9.5%	
2. 今までは実施していないが、検討中	140	16.6%	10.5%	16.3%	14.8%	22.1%	22.1%	140	45.5%	18.9%	14.4%	14.4%	11.5%	
3. 実施していない	617	73.0%	80.0%	72.0%	76.0%	67.3%	67.3%	611	47.0%	67.1%	75.2%	75.2%	79.0%	
全体	845		12.5%	29.8%	30.7%	27.0%	27.0%	838	7.9%	17.2%	38.3%	38.3%	36.6%	

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	学生総数		10000人未満		10000人未満		50000人未満		10000人以上		教員数		設置者		私立
	教員数	割合	5000人未満	10000人未満	10000人未満	50000人未満	10000人以上	10000人以上	教員数	割合	国立	割合	公立	割合	
1. 実施している	87	11.3%	11.3%	10.2%	10.2%	8.7%	8.7%	87	11.9%	9.6%	10.7%	10.7%	10.9%		
2. 今までは実施していないが、検討中	138	22.2%	22.2%	14.4%	16.7%	16.7%	16.7%	137	12.6%	16.5%	5.4%	5.4%	17.6%		
3. 実施していない	608	66.5%	66.5%	75.4%	74.7%	74.7%	74.7%	603	73.5%	73.9%	83.9%	83.9%	71.5%		
全体	833		26.7%	37.8%	37.8%	18.1%	18.1%	827	17.3%	32.4%	6.7%	6.7%	61.0%		

	種別		大学院の有無		専攻分野		教員数		博士課程まで		専攻分野		理学
	大学	短期大学	なし	修士課程まで	なし	修士課程まで	教員数	割合	博士課程まで	割合	人文	割合	
1. 実施している	88	10.9%	8.7%	9.0%	8.7%	9.0%	88	13.3%	13.3%	10.6%	9.6%	6.1%	
2. 今までは実施していないが、検討中	138	15.3%	19.7%	13.9%	19.4%	14.3%	139	14.3%	14.3%	22.1%	12.6%	12.2%	
3. 実施していない	611	73.8%	70.8%	77.0%	71.8%	77.0%	612	72.4%	72.4%	67.3%	77.8%	81.6%	
全体	840		27.8%	49.3%	49.3%	14.6%	839	36.0%	36.0%	30.2%	20.5%	14.9%	

	工学	医歯学	教員数
1. 実施している	7.3%	13.5%	63
2. 今までは実施していないが、検討中	12.2%	19.2%	108
3. 実施していない	80.5%	67.3%	488
全体	18.7%	15.8%	659

表 3.5 (問 3.5) 教員の研究教育活動を記録した年次報告書の発行

	全体 教員数		年齢*			教員数		随 学長		学部(学科)長		教授		助教授・講師	
	20 30 歳代	30 40 歳代	40 50 歳代	50 60 歳以上	教員数	随 学長	学部(学科)長	教授	助教授・講師						
1.発行している	460	54.2%	54.5%	52.8%	462	45.6%	52.4%	53.3%	58.3%						
2.今までは発行していないが、検討中	48	5.6%	2.7%	10.0%	47	25.0%	6.1%	3.7%	2.9%						
3.発行していない	346	40.2%	42.7%	37.2%	344	29.4%	41.5%	43.0%	38.8%						
全体	860	12.3%	29.9%	27.1%	853	8.0%	17.4%	38.1%	36.5%						

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	学生総数		10000人以上		教員数		設置者	
	10000人未満	50000人未満	10000人以上	50000人以上	教員数	国立	公立	私立
1.発行している	460	48.0%	56.6%	55.8%	456	55.7%	58.6%	52.7%
2.今までは発行していないが、検討中	47	8.0%	4.4%	4.6%	47	5.9%	1.7%	5.9%
3.発行していない	340	44.0%	39.1%	39.7%	339	38.5%	39.7%	41.4%
全体	847	26.7%	38.0%	17.9%	842	31.9%	6.8%	61.3%

	種別*		大学院の有無***		専攻分野***		
	短期大学	大学	なし	博士課程まで	人文	社会	理学
1.発行している	462	57.2%	45.7%	52.0%	45800.0%	43.6%	43.1%
2.今までは発行していないが、検討中	48	5.3%	6.5%	5.7%	4800.0%	7.4%	2.9%
3.発行していない	345	37.5%	47.8%	42.3%	34400.0%	49.0%	54.0%
全体	855	72.8%	27.2%	14.5%	85000.0%	30.4%	20.4%

	工学	医歯学	教員数
1.発行している	73.4%	72.0%	372
2.今までは発行していないが、検討中	3.2%	4.7%	38
3.発行していない	23.4%	23.4%	262
全体	18.5%	15.9%	672

表 3.6 (問 3.6) 大学教育に関する特別な研究紀要の発行

	年齢***		階層*		専攻分野	
	20歳代	30歳代	学長	学部(学科)長	教授	助教授・講師
1. 発行している	39.8%	44.6%	52.9%	48.3%	44.0%	40.2%
2. 今までは発行していないが、検討中	0.0%	2.5%	5.9%	3.3%	2.5%	0.7%
3. 発行していない	60.2%	53.0%	41.2%	48.3%	53.6%	59.2%
全体	12.1%	30.0%	8.1%	17.2%	38.4%	36.3%

<0.05 *<0.01 ****<0.001

	学生総数		設置者***		教員数	専攻分野
	1000人未満	1000人以上	国立	私立		
1. 発行している	48.9%	46.7%	41.8%	35.8%	375	50.3%
2. 今までは発行していないが、検討中	4.0%	1.3%	3.4%	1.8%	21	2.7%
3. 発行していない	47.1%	52.1%	54.8%	62.4%	441	47.0%
全体	26.6%	37.9%	17.4%	31.9%	837	61.3%

	種別*		大学院の有無		専攻分野	
	大学	短期大学	なし	修士課程まで	人文	社会
1. 発行している	41.8%	52.2%	47.8%	45.1%	43.6%	36.0%
2. 今までは発行していないが、検討中	2.3%	3.0%	3.4%	0.8%	2.0%	2.0%
3. 発行していない	55.9%	44.8%	48.8%	54.1%	52.0%	62.0%
全体	72.9%	27.1%	49.2%	36.3%	30.5%	15.0%

	工学	医歯学	教員数
1. 発行している	50.0%	37.1%	279
2. 今までは発行していないが、検討中	0.0%	4.8%	18
3. 発行していない	50.0%	58.1%	371
全体	18.6%	15.7%	668

表 3 7 (問 3 7) 大学教育の改善と活性化の必要性

	全体		年齢		専任		専任		専任		専任	
	教員数	割合	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	教員数	専任(学科)長	専任	専任	専任
1.必要である	812	94.6%	96.2%	93.7%	93.7%	95.4%	93.9%	805	97.0%	98.6%	92.3%	94.8%
2.必要でない	9	1.0%	0.0%	1.2%	1.9%	1.9%	0.4%	9	1.5%	0.0%	1.2%	1.0%
3.わからぬ	37	4.3%	3.8%	5.1%	2.7%	2.7%	5.7%	37	1.5%	1.4%	6.5%	4.2%
全体	858		12.3%	29.8%	29.8%	30.8%	27.0%	851	7.9%	17.4%	38.2%	36.4%

*<0.05 **<0.01 ***<0.001

	学生総数		設置者		専攻分野		種別	
	1000人未満	5000人未満	10000人未満	10000人以上	私立	公立	私立	短期大学
1.必要である	96.4%	94.3%	92.7%	94.6%	92.0%	91.4%	96.4%	93.7%
2.必要でない	1.3%	0.9%	1.3%	0.7%	1.5%	1.7%	0.8%	1.0%
3.わからぬ	2.2%	4.7%	6.0%	4.8%	6.5%	6.9%	2.9%	5.3%
全体	26.7%	37.9%	18.0%	17.5%	32.2%	6.8%	61.0%	73.0%

	大学院の有無		専攻分野		種別			
	なし	修士課程まで	博士課程まで	専攻分野	私立	公立	私立	短期大学
1.必要である	806	95.2%	95.9%	93.2%	86.1%	96.7%	93.4%	629
2.必要でない	9	1.2%	0.0%	1.3%	3.0%	0.0%	1.9%	9
3.わからぬ	37	3.6%	4.1%	5.5%	10.9%	3.3%	4.7%	33
全体	852	49.2%	14.4%	36.4%	15.1%	18.3%	15.8%	671

表 3 8 (問 3 8) 問 3 7 で 1. 必要であるを選択された方。何故ですか。

	全体 (%)
1. 学生の減少に伴う大学生生き残りのため	291 35.8%
2. 人口の増加に伴う大学の増大	143 17.6%
3. 大学の役割の増大	476 58.6%
4. 大学の必要流弊	539 66.4%
5. 大学の必要流弊	323 39.8%
6. 大学の必要流弊	158 19.5%
7. 大学の必要流弊	262 32.3%
8. 大学の必要流弊	343 42.2%
9. 大学の必要流弊	337 41.5%
10. 大学の必要流弊	169 19.7%
11. 大学の必要流弊	228 28.1%
12. その他	81 10.0%
全体	857

表 3.9 (問 3.9) 大学教員の教育活動を活性化するための措置

	全体		年齢***				職階***		教員数	専攻分野	
	教員数	割合	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	字長		字部(学科)長	教授
1. 講じている	127	15.2%	15.0%	11.7%	14.8%	19.8%	12.8%	28.4%	12.8%	14.1%	14.4%
2. 今までは講じていないが、検討中	211	25.2%	10.0%	19.0%	28.0%	35.7%	41.1%	56.7%	41.1%	21.0%	15.4%
3. 講じていない	500	59.7%	75.0%	69.2%	57.2%	44.5%	46.1%	14.9%	46.1%	64.9%	70.1%
全体	838		12.0%	29.7%	30.9%	27.3%	17.1%	8.1%	17.1%	38.7%	36.1%

<0.05 **<0.01 *<0.001

	学生総数***		10000人以上		10000人以上		設置者***	
	教員数	割合	5000人未満	10000人未満	50000~100000人未満	100000人以上	国立	公立
1. 講じている	125	21.7%	14.5%	14.3%	7.7%	9.1%	10.5%	18.9%
2. 今までは講じていないが、検討中	209	29.9%	26.5%	16.3%	26.6%	18.6%	19.3%	29.0%
3. 講じていない	491	48.4%	59.0%	69.4%	65.7%	72.2%	70.2%	52.0%
全体	825	26.9%	37.8%	17.9%	17.4%	31.6%	6.8%	61.6%

	種別**		大学院の有無***		専攻分野				
	大学	短期大学	なし	修士課程まで	博士課程まで	教員数	割合	専攻分野	
1. 講じている	12700.0%	14.2%	18.1%	127	16.1%	13.0%	12600.0%	17.2%	10.3%
2. 今までは講じていないが、検討中	20900.0%	23.0%	31.3%	210	20.3%	24.9%	20900.0%	28.8%	22.7%
3. 講じていない	49700.0%	62.8%	50.7%	495	63.6%	62.1%	49400.0%	54.0%	67.0%
全体	83300.0%	72.7%	27.3%	832	14.2%	36.3%	82900.0%	30.3%	14.8%

	工学	医歯学	教員数
1. 講じている	12.3%	20.8%	101
2. 今までは講じていないが、検討中	17.2%	22.6%	152
3. 講じていない	70.5%	56.6%	401
全体	18.7%	16.2%	654

執筆者紹介

- 関 正 夫 広島大学 大学教育研究センター教授
(比較大学教育論 / 科学技術教育)
- 有 本 章 広島大学 大学教育研究センター教授
(大学・高等教育論 / 教育社会学)
- 大 膳 司 広島大学 大学教育研究センター助手
(高等教育論 / 教育社会学)
- 伊 藤 彰 浩 広島大学 大学教育研究センター助手
(高等教育史 / 教育社会学)
- 相 原 総一郎 広島大学 大学教育研究センター助手
(高等教育論 / 教育社会学)

RE 『大学教育の改善に関する調査研究』 (高等教育研究叢書5)

1990 (平成2)年3月20日 発行

編 者 有 本 章

発行所 広島大学 大学教育研究センター
〒730 広島市中区東千田町1-1-89
TEL (082) 241-1221 内線(3706)

印刷所 (有) 高 橋 膳 写 堂
〒730 広島市中区千田町3-2-29
TEL (082) 244-1110 (代)

RHE