

歴史学教科集団の取り組み

文学部 伊藤正彦

はじめに

歴史学教科集団は、下記の通り2004年度後期の「授業改善のためのアンケート」に関するFD活動を行なった。私からは、2004年度後期の「授業改善のためのアンケート」、ならびに「厳格で一貫した成績評価基準」の確立に向けて、歴史学教科集団がどのように取り組んだか、またその経験から今後「授業改善のためのアンケート」をより良いものにするために留意すべきと思われる点について報告する。全体会終了後の各分科会での取り組みの何らかの参考となれば幸いである。

日 時：7月12日（火）16:10～17:50

場 所：大学教育センター棟C-313教室

出席者：9名

議 題：1) 2004年度後期の「授業改善のためのアンケート」結果の検討
2) 「厳格で一貫した成績評価基準」の確立にむけて

1. 2004年度後期「授業改善のためのアンケート」の実施状況

まず我われ歴史学教科集団の2004年度後期「授業改善のためのアンケート」の実施状況を確認しておく。歴史学教科集団では、主題科目の9つの授業がアンケートの実施対象であったが、そのうち6つの授業でアンケートを行なった。実施した授業は次の通り。

現代世界の形成と課題B	現代世界の形成と課題C	日本社会の歴史C
地域の世界史B	地域の世界史E	モノが語る歴史G

アンケートを実施しなかった授業については、担当教員に理由を確認したところ、その理由はアンケート実施の周知徹底の仕方（学部・教養教育ともにアンケートを実施することを認識しなかった場合、「教員個人活動評価」の授業評価とも重複していたために失念していた場合があった）、アンケート用紙の配布方法（大教センターの事務室で教員各自が受け取ることを認識していなかった場合があった）、アンケート実施時期の限定（試験前の授業に限定されていたために機会を逸した場合があった）にあった。これらの問題点は、教養教育実施会議の検討によって2005年度前期には改善されており、歴史学教科集団の場合、2005年度前期にはアンケート実施対象11の授業（非常勤講師の方の3つの授業も含む）すべてでアンケートを行なっている。

2. 2004年度後期「授業改善のためのアンケート」結果の検討

我われ歴史学教科集団では、幹事から歴史学教科集団のアンケート結果の全体的傾向と各授業のアンケート結果の数値を開示した上で、各授業担当教員が各自のアンケート結果をどのように受け止めたか、またどのような改善を考えているかを発言し、全体で討論するという形でアンケート結果を検討した。

歴史学教科集団では、アンケート全15項目のうち、質問7・8・9・13・15の項目を重視し、とりわけ質問15の数値が2.00以下であれば問題ないものと見なした。全体的傾向を確認すれば、歴史学教科集団でアンケートを実施した6つの授業の平均は主題科目全体・人文系列全体の平均と比較しても上回っており、1つの授業を除いては概ね問題がなかったと思われる。問題の1つの授業についても、討論

の結果、授業方法のテクニカルな点（分かりやすさ）を改善すればよいと考えている。歴史学教科集団が重視した質問7・8・9・13・15の項目の数値を確認すれば、次の通り。

質問7「教員は、授業をわかりやすくする工夫をしていましたか」

歴史学平均：1.76（主題科目全体：1.88 人文系列全体：1.83）

質問8「双方向的なやりとりが、どの程度、図られていましたか」

歴史学平均：2.03（主題科目全体：2.27 人文系列全体：2.16）

質問9「教員の熱意は、どの程度感じられましたか」

歴史学平均：1.48（主題科目全体：1.73 人文系列全体：1.66）

質問13「授業の内容やその関連分野に対する関心や問題意識を、以前と比べてどの程度もつようになりましたか」

歴史学平均：1.87（主題科目全体：1.94 人文系列全体：1.90）

質問15「この授業はどの程度有意義でしたか」

歴史学平均：1.68（主題科目全体：1.76 人文系列全体：1.72）

上記のように検討した結果、歴史学教科集団として「授業改善のためのアンケート」に関する幾つかの共通認識が得られている。

第1は、アンケートはあくまで改善が必要な授業の発見と改善の方向を探るためにのみ有効であり、それ以上のものではないことである。歴史学教科集団の場合、最も不真面目な姿勢で授業に臨んでいると自他ともに認める教員の授業が質問15の数値が最も良い（数値は1.41）という皮肉な結果が見られたからである。また、いうまでもなく本来、授業は教員と受講学生の相互が創造するものであり、歴史学教科集団の場合も、同じ教員がまったく同じ内容の授業を行なっても数値が大きく変動するという現象が見られたからである。こうした事実を踏まえれば、一定水準以上の授業を行なっている教員同士が細かな数値を競うという事態は（「授業改善のためのアンケート」の本来の目的から離れて、そのように機能することになったならば）、まったくの茶番であるといわざるを得ない。

第2は、アンケートの自由記述は教科集団であっても共有すべきではないことである。それは、一部の受講学生の辛辣な記述が教員の心を傷つけ、真面目な教員ほど深刻に受け止める傾向があるからである。また、そうした一部の辛辣な記述に関する情報が漏れ、教員間の信頼関係を損なう事態や、誹謗中傷の具となる事態が生じる恐れを拭えないからである（大学教員はそうしたことは犯さないという考えもあるかもしれないが、大学教員は決して賢者だけの集りではないはずである）。歴史学教科集団では、こうした点を考慮し、全学の方針に反して自由記述を教科集団全体に開示することはせず、各教員が自由記述も含めてアンケート結果をどのように受け止めたかを発言するにとどめ、数値上問題があった授業については担当教員と幹事の間で改善のための検討素材として活用することにしている。なお、アンケート結果に対するWeb-CT上でのコメントについても、自由記述に引き攀られてコメントしてしまう嫌いのあることが指摘されたが、一部の自由記述にとらわれることなく全体の数値に依っていきようにすることが共通認識となっている。

第3は、講義形式の授業における「双方向的なやりとり」のあり方についてである。歴史学教科集団の教員を最も悩ませたのは、「双方向的なやりとりが、どの程度、図られていましたか」という質問8であった。小人数のゼミ形式の授業であればともかく、大人数が受講する講義形式の授業での教員と学生の「双方向的なやりとり」とはどのようなものが可能であるか、各自の試行錯誤の経験や前年度のFD研究会報告をもとに検討した結果、毎回レスポンス・シートを使って学生の質問を促し、次回の授業で

の復習や導入に活用していくのが、歴史学の講義形式の授業での「双方向的なやりとり」のあり方であろうという共通認識に至っている。

「授業改善のためのアンケート」結果の検討に直接関わることではないが、2004年度後期の「授業改善のためのアンケート」の集計方法には問題があったことを付言しておく。これは、教養教育実施会議の場でも指摘され改善を求められた問題であるが、2004年度後期のアンケートは本学大学院生のアルバイトによって集計されていた。教養教育・学部教育の外にいる大学院生とはいえ、一部の学生がアンケート結果を知り得るという事態は、「授業改善のためのアンケート」の原則を逸脱したものであり、情報管理の上でも不適切である。歴史学教科集団としても、同じ過ちを繰り返すことがないように改めて求めたい。

3. 「厳格で一貫した成績評価基準」の確立に向けて

「厳格で一貫した成績評価基準」の確立の課題については、前年度の歴史学教科集団のFD活動での合意に基づき、各教員が2004年度後期の成績評価をどのような基準で行なったかを説明した上で討論した。成績評価の方法は、毎回の授業の出席点・中間レポート・定期試験をすべて活用して評価した教員から、定期試験のみで評価した教員まで多様であった。討論の結果、教員各自の成績評価方法にはそれぞれ妥当性があり、歴史学の主題科目のような担当教員それぞれでテーマを異にする授業の場合は、成績評価方法を画一化する必要はなく、むしろ多様性を保障した方が適切であろうとの認識に至っている。なお、成績評価の基準については、教養教育の特性を考慮し、批判能力などを問うことはなく、授業の理解度を評価基準としている点で全員共通している。

4. 将来に向けての提言

最後に、「授業改善のためのアンケート」の将来に関わって、「授業改善のためのアンケート」の結果を給与等の待遇に反映させることだけは、絶対に行なうべきではないということを提言しておきたい。こうした提言をする理由の一つは、私自身の体験にある。私は、大学院博士課程に在学中、いわゆる「三大予備校」の1つで講師のアルバイトをした経験があるが、その予備校では学生による授業アンケートの結果によって給与の査定が行なわれていた。具体的に言えば、学期ごとに行なわれる「満足」・「普通」・「不満足」の3段階評価のアンケートの「満足」度によってのみ（「普通」・「不満足」の数値は考慮されず、「満足」の数値が高ければ高く評価される）給与の額が決定されることになっており、その結果、講師はアンケート結果に一喜一憂し、講師相互には嫉妬心が渦巻いており、私には堪え難い職場環境であった。もちろん、講師は学生たちの顔色を窺い、けっして学生に本音を語ることのできない「教育」の世界でもあった。

こうした体験のほかに、いかに「授業改善」の目的を謳ったとしても、「授業改善のためのアンケート」がけっして責任を負うことのない大衆を動員した摘発運動という本質を払えない点からも、その結果を給与等の待遇面に反映すべきではない。

以上の提言に対しては、“「授業改善のためのアンケート」はあくまで「授業改善」を目的としたものであり、アンケート結果を給与等の待遇に反映させることなどあり得ない”と思われる向きがあるかもしれない。しかし、去る10月6日の大学評価会議⁽¹⁾・役員会で決定された「教員の個人活動評価の見直しの考え方」を見れば、私の提言はけっして杞憂ではない。

この「教員の個人活動評価の見直しの考え方」は、前年度に試行された「教員個人活動評価」の評価

方法を「教育、研究、社会貢献及び管理運営の領域ごとに設定したポイントの積み上げによる評価を見直し、……各教員が設定した目標の達成を評価する方法に改める」ことを打ち出している。「教員個人活動評価」の試行に際して、評価方法に批判や疑問の声が多かったことからすれば、評価方法を見直すことは意味あるものであろう。しかし、問題は評価結果を「給与に反映（昇給、勤勉手当等）」させることを盛り込んだ点にある。「教員個人活動評価」の試行にあたっては、「教員個人の活動状況を点検・評価し、その活動の一層の活性化を促すことにより、本学における教育、研究等の向上を図るものである」という目的が強調され、“評価結果を給与に反映させることはしない”と重ねて明言されていたが、それを抜本的に変更するものであるからである。

この意志決定は、重大な問題点を孕んだものと言わざるを得ない。第1に、「教員個人活動評価」の原則を抜本的に変更するものでありながらも、部局等での審議・意見聴取がまったくなされないまま決定に至ったことである。今後は、この決定に基づき教員個人活動評価ワーキンググループ⁽²⁾で具体策が検討されるという。しかし、「教員個人活動評価」は教育研究に密接に関わる事項であること、また前年度の試行段階でも部局等での審議・意見聴取が行なわれたことからすれば、見直しに際しても部局等の審議・意見聴取は必要不可欠なはずである。新たに打ち出された評価方法の有効性も何ら検証されていない段階なのであるから、なおさらである。

第2に、評価結果を「給与に反映（昇給、勤勉手当等）」させることを盛り込んだ理由を今年8月15日の人事院勧告に対応するためとしていることである。確かに、学長は9月22日の教育研究評議会で人事院勧告に準拠して職員給与を「改正」したい旨を表明したと聞くが、本来、人事院勧告に準拠するかどうかは労使関係の中で決定される問題であり、本学では未だ何も決まっていない。むしろ、9月26日の団体交渉では、法律上の面からも、民間よりも低い本学職員の給与水準という面からも、人事院勧告に準拠する根拠はないことが教職員組合によって明らかにされている⁽³⁾。また仮に人事院勧告に準拠するならば、その合理的根拠を職員に明示する必要がある⁽⁴⁾。こうしたことがまったくなされていない段階で、人事院勧告への対応を理由に評価結果を「給与に反映（昇給、勤勉手当等）」させることを決定するというのは、常軌を逸した事態である。

以上のように、「教員の個人活動評価の見直しの考え方」は、少なくとも二重の意味で重大な問題がある意志決定がなされたと言わざるを得ない。こうした杜撰かつ恣意的な意志決定が罷り通るならば、いつ何時、「授業改善のためのアンケート」の結果が給与等の待遇に反映させるようになってもし不思議ではない。「教員の個人活動評価の見直しの考え方」のような意志決定こそは、構成員が白けてしまい、構成員の活力を奪う元凶である。「教員の個人活動評価の見直しの考え方」の意志決定を目の当たりにした私の耳には、本研究会の冒頭で足立啓二副学長が格調高く謳った「授業改善のためのアンケート」の理念も、空々しくしか聞こえない。

無関心と無責任が蔓延して使用者・管理者はその宙に浮かぶといった職場に本学が化してしまわないために、大学評価会議の方々が「教員の個人活動評価の見直しの考え方」の決定を早急に見直すこと、また教員個人活動評価ワーキンググループの方々が大学人としての良識を発揮することを心から願うものである。

註

(1) 国立大学法人熊本大学評価会議のメンバーは次の通り。

崎元達郎（学長）、足立啓二（理事）、安仁屋勝（特別補佐）、井之上純孝（総務部長）、小野友道（理事）、

河野寛彦（理学部長）、佐藤 隆（事務局長）、志賀 潔（医学教育部長）、平山忠一（理事）、森 正人（文学部長）。

(2) 国立大学法人熊本大学評価企画・実施会議教員個人活動評価ワーキンググループのメンバーは次の通り。

安仁屋勝（特例補佐）、岡部 勉（文）、佐谷秀行（医薬）、○西山忠男（理）、平山忠一（理事）、松本泰道（自然）、◎森 光昭（法）、両角光男（工）、山本悦夫（法曹）、吉川 登（教）。

◎は座長、○は副座長を示す。

(3) 熊本大学教職員組合「人勸準拠の根拠なし 法人化がなければ今年の勧告は+1.50%」（『赤煉瓦』No.12、2005年10月7日）。

(4) 国立大学法人からの問い合わせに対して文部科学省が配布した文書である「国立大学法人等における平成17年度人事院勧告（給与構造の基本的見直し）に伴う役職員の給与等の取扱いに関する基本的考え方」にも次のように明記されている。

何れにしても、まずは、各法人における人件費等に関する情報等を職員に対し明白にした上で、今回の給与水準の公表における数値の詳細な分析を基に、各法人における人件費に関する今後の計画等を職員に説明し理解を得ることが必須。