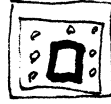


アメリカの教員評価と 学生参加

—— 留学体験を通して ——

加藤 昌 弘

(高崎保育専門学校)



はじめに

昨年(一九九一年)末、カウンセリング心理学のM・A・の取得を期に、筆者は二年六カ月のアメリカ生活に終止符を打ち帰国した。渡米前から「学生による大学教員の評価」のことは日本でささやかれていたようだが、この問題がわが国でこのように話題になっているとは帰国するまで知らず、ある種の驚きすら感じている。マスコミ等のこの問題の取り上げ方も、最近筆者を驚かせている一つである。「学生の教員逆評価」といった、かなりセンセーショナルなタイトルをつけて取り上げているものから、「授業の活

性化の新しい手段」といった建設的な見解を提示しているもの。また、「教員に与える影響」を憂慮しているもので、実に様々である。

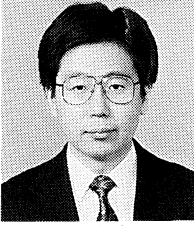
この「学生による大学教員の評価」の問題を、日本の大学が制度として導入するかどうかの単なる是非論として捉えることは、この問題が内包する広汎かつ重要な意義を矮小化してしまう恐れがあろう。また、現時点で導入の賛否を世論に問うにすれば、日本でのこの制度そのものに関する情報が余りに少ないように思える。

筆者は前述のように、「学生による教員評価」に関しては先進国であるアメリカに、私費留学生として自身を置く幸運を得た。また、二年間の大学院在籍中、学生として授業担当教員(instructor)および個別指導教員(academic adviser)の評価を、毎学期末に行うという貴重な体験をすることができた。そこで、アメリカでは実際どの様に学生が教員評価という制度に参加しているのかということ、筆者の在籍した大学の場合を例に引き、事実即して論述したい。

在籍した大学は
どのようなところか

筆者が在籍したウェスタンミシガン大学についての説明から始めたい。この大学は、州と州を結ぶ国有高速道路I-94上のシカゴ市とデトロイト市との中間地点にある、人口九万からなるカラマズー市に位置する。一九〇三年に教員養成のための単科大学として設立されたが、その後総合大学に移行し、一九六三年に施行された州法のもとで、ミシガンの州立大学の一つとして認可され現在に至った。一九八九年現在、学生数二万六千人。開設している講座数は百五十。そのうち、約二五%の学生が六十九の大学院修士及び博士課程のプログラムに在籍している。教職員と学生との割合は、一対十八である。

アメリカの学校制度の中で特に興味深い点は、「認定(accredit)」ということである。これは、大学の設備、開設している講座の数及び内容、さらに教員の数及び質が基



システムを考えていきたい。

かとう・まさひろ ●一九六〇年群馬県生まれ ●専攻はカウンセリング心理学 ●二年間高等学校の英語教諭として勤務した後、渡米。とくに学校カウンセリングを中心に研究。日本ではまだ学生カウンセリングに偏見を持っているように思われる。学生の利用しやすいカウンセリング

準を満たしているかの審査制度であり、基準に達していれば「有資格校 (Accredited School)」として認定されるのである。我々日本人にとってある意味で驚くべきことは、この認定が日本の文部省にあたる教育省 (Department of Education) よって行われるのではないという点である。

アメリカ全土を地理的に区分し、その各地域に一つずつ、この認定を行っている団体がある。ウェスタンミシガン大の場合その立地により、北中央部大学高等学校協会 (North Central Association of Colleges and Secondary Schools) の管轄下にあり、そこより「有資格校」として認定されていた。日本で言う意味での「大学」であるためには、まずこの種の団体による認定が必要なようである。この団体の他にも、様々な機関、協議会、団体によるウェスタンミシガン大そのものに対する「有資格校」の認定が行われているが、ここでは割愛する。

ただ、この「認定」ということがアメリカでは特に重要であるらしく、他の大学案内のパンフレットを見ても、そこに掲載された最初のページが、どの団体によつてどの様な認定がされているのかを紹介する文章に当てられているのは興味深い。

ところで、この認定制度は大学だけに限られたものでは



ウェスタンミシガン大学全景

ないらしい。筆者はカウンセリング実習のため、地元の公立小学校二校と中学校、高等学校を各一校ずつ訪ねる機会を得た。その折、各校の正面玄関に入ったすぐの所にある壁に、「有資格校」を示す立派な金属製の認定証がそれぞれ掲げられているのに気づいた。各校ともその認定証をなんとなく誇示しているように筆者には感じられたことを今でも記憶している。

大学の「認定」の他に、学部の「認定」ということもある。もう少し正確に言えば、その学部が提供しているプログラムと開設している各講座の内容に対する「認定」である。この「認定」は主に、各

専門職業団体 (Professional Associations) によって行われている。筆者の在籍したカウンセラー教育カウンセリング心理学科について言えば、ここはアメリカカウンセリング協会 (AACD; American Association of Counseling and Development) やその他のカウンセラーの諸団体、及び、日本の厚生省に当たる州の機関からそれぞれ認定されていた。

この「認定」を明確に理解して頂くには、日本の教職課程を考えてもらえればよいかもしれない。つまり日本の場合、文部省が大学側の設置したプログラムを審査し、そのプログラムが教職課程として認められれば、その課程を終了した学生は、教育委員会に対して教員免許状の申請が出来る訳である。ここでの「認定」はこれにきわめて近いものと言えよう。ただ異なるのは、「認定」が教育省ではなく民間の団体によって行われている点である。

他の学部もその提供しているプログラムが各々の団体から認定されていた。主なものをあげれば、教員養成学科が全米教員養成認定協議会から、心理学科がアメリカ心理学会から、さらに、ソーシャルワーク学科、作業療法学科、言語病理学・聴覚学科などその他多くの学科が、各々の団体からそのプログラムを「認定」されていた。

どのような教員が
どのように指導するのか

アメリカの大学の教授陣 (Faculty) は、基本的には次の四つに分けられ、順に昇格して行くようである。専任講師 (instructor)、「助教 (assistant professor)」、準教授 (associate (or, adjunct) professor) そして、正教授 (full) professor) の順である。このうち、準教授に昇格すると大学教員としての終身在職権 (tenure) を獲得できるのである。これら教授陣は、各大学を超えた全米で組織される組合 (faculty union) である。アメリカ大学教員協会 (American Association of University Professors) に加盟している。

昇格は偏に各教員の実績に依存しているようである。この業績は、博士号の取得、研究リサーチ状況、論文著書の執筆状況、学会報告及び活動状況、講義における教授能力、学生の研究・就職指導の状況、及び担当する講座の受講生の人数などによって測定される。各教員の業績に関するこの査定は、学科長 (Department Chair) によって、毎年実施される。業績の芳しくない教員の場合は、降格もありうる様である。学科長自身への査定に関しては、その学科

へどれだけ公私の資金援助をもたらしたかということも、業績として問われているようである。

前述した「認定」に関して言えば、そのプログラムをどの様な「業績」を持った教授陣によって運営しているかが、「認定」を決定する重要な要素となっている。従って、

「認定」されたプログラムを持つ学科は、その「認定」を維持するために、常に教授陣の質の向上が求められているのである。また、まだ「認定」されていない場合は、「認定」にむけて教授陣をどの様に刷新させるかが問題となるのである。

自分の専門分野での研究業績もさることながら、担当講座における学生への講義内容とその教授能力が、各教員の



キャンパス内

業績調査の重要な要素となるため、各教員は講義の展開にかなり工夫を凝らしているようである。そこで次に、講義の展開について述べてみたい。

講義はどのように展開されるか

ウェスタンシガン大は三学期制をとっていた。秋学期が九月から十二月にかけての十五週。続いて冬学期が一月から四月にかけての十五週である。普通この二つの学期を毎年取って行けば、学部生 (undergraduates) なら四年で学士号 (bachelor) が取得できる。しかし、早く卒業を希望する学生や、夏休みを利用してさらに勉強を望む社会人、働きながら修士号や博士号の取得に燃える人のために、ウェスタンシガン大では、通常、夏休みになる五月から八月までの四カ月間も毎年講義を提供していた。この四カ月は二つの学期 (春学期と夏学期) に分けられ、それぞれ七週ずつで集中講義の形で行われた。

ここでも筆者が在籍したカウンセラー教育カウンセリング心理学科 (ここは学部 (undergraduate) の授業はなく、大学院 (graduate) の修士及び博士課程のみである) の場合を例にする。もっとも、他の大学院 (graduate

colleges) の各学科 (departments) もほぼ同じような講義展開のようである。また学部生 (undergraduates) の授業も、量的及び質的な要求水準の違いがあるものの、基本的には同じように講義は進展していったようである。

大学院の場合、通常一科目三単位である。この場合、授業は週一回三時間である。第一回目の授業の時、教員は必ず授業概要説明書 (class syllabus) と授業進行表 (class schedule) を履修者全員に配布しなくてはならない。実はこの時点で学生は履修登録はしてあるものの、まだ履修科目の変更が時間的に可能である。従って、学生はこの二つの資料を見て、そのクラスの講義内容や教員の受講生への要求水準、課題 (assignments) の難易度を予測する。そして、最終的にこのクラスを履修するか、もう少し易しそうな他の教員の担当する同じ科目を履修するか、この科目は後回しにして今学期は別の科目にするかを決めるのである。換言するなら、この二つの資料は、このようなことを各学生が予測することが可能なほど、実に正確に細かく記載されているのである。

授業概要説明書には通常次のような記載がされている。その講座のタイトルとコース番号、単位数、教員の名前、教員の個人研究室番号と電話番号、教員に面会可能な曜日

と時間、必要なテキスト、講座の概要、講座の目的、講義で取り上げる項目、学生が達成すべき目標、予定される講義の形態、成績評価の方法、最終成績の判定基準、そして、参考文献一覧表である。これは、大体五ページ前後のものである。

授業進行表はいわゆるカレンダーであり、講義の各回毎に次のことが記載されている。まず、予習 (reading assignment) として読むべきテキストの部分 (章またはページが明確に記入されている)、その日講義される項目 (lecture topic)、前回の講義の確認のために実施される小テスト (quiz) の範囲、論文 (term paper) のテーマの決定日と提出日、中間試験 (mid-term exam) の範囲と日程、論文についての口頭発表 (oral presentation) の日程、期末試験 (final exam) の範囲と日程などである。通常二〜三ページほどのものである。

学生が真っ先に注目する項目は、成績評価の方法、最終成績の判定基準、及び試験の日程である。とりわけ、学生はこれから受講する講座をパスするためには、最低限何をしなくてはならないかということにかなりの神経を払っている。第一回目のクラスの前半の時間は、教員によるこの二つの配布資料についての説明と、それに関わる学生から

の質疑にほとんど費やされる。それが終了するとその日の講義開始となる。従って、学生は第一回目の授業の終了の段階で既に、教員の学生への要求水準と学生が達成すべき課題、及び学生個人の成績が最終的にどのようにつけられるのかということを明確に把握するのである。

毎回の講義は授業進行表に沿ってかなり忠実に展開される。途中、論文執筆の指示のための資料や、論文執筆以外のプロジェクトが要求される場合には、それに対する指示書が配布され、教員の意図が文書の形で学生に伝達される。また、中間試験のクラス平均点がかかなり低い場合には、教員と学生との間で、期末試験に向けてのクラスディスカッションが臨時に持たれる場合もある。

教員に提出された課題は、朱が入り、通常次の授業までに必ず学生に返却される。中間・期末試験の問題と解答用紙は場合によっては返却されないこともあるが、その場合でも授業中に一旦、学生の手へ渡り学生が採点状況を把握した後に回収されるのが普通である。従って、いずれの場合でも学生は、自分に対してどのような評価が教員からなされているのかを、きちんと把握することが出来るのである。

学生の教員評価は どのように実施されるか

このような展開を経て、最終回（通常十五週目）の授業日を迎える。この日は普通、期末試験の日である。そしてこの日はまた、学生による教員評価の日でもある。

授業開始のベルが鳴ると教員は大きな袋を持って教室に入ってくる。この袋の中には期末試験問題が入っているのではなく、「教員の評価のための調査票 (Instructional Evaluation)」が入っているのである。教員はまず試験に先立ち、教員の評価を実施するため、この調査の取りまとめをしてくれる学生二〜三名の選出を全学生に依頼する。興味深いのは、このような場合必ずと言ってよいくらい、ボランティアの学生がどのクラスにもいる点である。

自主的に名乗り出たこれらの学生に、教員は、調査実施方法について書かれた指示書と一緒に調査票の入った袋を渡し、終了後それらを回収し、回答用紙は指定の糊付き封筒に入れ封印し、学科事務室に直接提出して欲しい旨依頼した後、その教室を去り自分の研究室に帰って行く。ボランティアの学生は袋から調査に必要な書類（質問用紙と回答用紙）を取り出し、クラスの全学生に配布する。また、

筆記用具として教員がやはり持参した鉛筆を配り、調査への回答を全学生に促し、自分自身も回答する。全員の学生の回答が終了した段階で、回答用紙と質問用紙がすべて回収される。この時間はおよそ十分程。取りまとめを依頼された学生は、教員から渡された指定の封筒に回答用紙を入れ封印し、教員から渡された他の全ての書類と共にこれを学科事務室に提出する。この後、この学生が教員に調査が終わったことを告げ、今度は期末試験問題を持った教員が再び教室に現れ、いよいよ期末試験が始まるのである。

注目すべき点は、教員が自らこの調査を実施するのではないという点である。つまり、教員は調査票を直接学生に配布せず、学生の回答中その場所に留まらず、さらに回収もしないことである。また、教員はクラスの全学生に対し、調査への回答を依頼するのではなく、このようなことをクラスの全学生に連絡することを、先ほど述べたボランティアの学生に任せている点も興味深い。いずれにせよ、普段の授業ではとても人間味溢れ個性的な教員が、このときはきわめて事務的に振舞うのである。

「教員評価」に使われる「調査票」は
どのようなものか

筆者の在籍したカウンセラー教育カウンセリング心理学科では、次の二つの「教員評価」が毎学期末に学生によってなされた。それは、教科指導教員 (instructor) に対する評価と、個別指導教員 (academic adviser) に対する評価であった。学科事務室の許可を得て、筆者は、これらの評価に使われる質問紙のコピーを持ち帰ることが出来た。また、参考のために、その翻訳を試みてみた。そこで以下では、実際の「評価票」をもとに、その内容について検討してみたい。(評価票は各学科毎に工夫されており、同じものを各学科が使うのではない。しかし、評価票は各学科毎に違っているものの、その質問事項は基本的に同じようである。)

教科指導教員の評価は、前述したように履修した科目の最終授業で行われた。従って、学生は、その学期に履修した教科の全ての教員に対しての評価を行うことになる。通常学生は毎学期三科目ずつ履修するため、毎学期、延べ三人の教員を評価することになる。(教科指導に対する評価のため、同じ教員が講義する別の講座を履修していた場合、その学生は各々の講座でその教員を評価することが求められる。)

教科指導教員の評価のために使われる「評価票」が〈資

料①〉の「講義内容・教授方法に関する調査票 (Instructional Evaluation)」である。項目は大きく三つの領域からなる。最初の十問は担当教員に関する質問である。次の十問は履修した講座についてのものである。そして、最後の十問は、実験、実習、特別講義に関してのもので、もし履修した講座がそのような実験等のクラスであれば回答すればよい。回答は任意としてある。

回答方法は、ライカート尺度 (Likert scale) を用いて行われる。すなわち、「質問票」の各項目に述べられている内容に、「大いに同意」すれば1を、「同意」すれば2を、「同意できない」なら3を、「全く同意できない」なら4を、また答えたくないか当てはまらないと思えば5を選ぶのである。そして、「質問票」と一緒に配られる「マークシート用紙」に選んだ数字を鉛筆でマークするのである。

マークシート用紙には、教員名と、講座名、及びそのコース番号のみ記入し、回答した学生を特定する如何なるものも、書いてはならないことになっている。従って学生は、マークシート用紙の下端の教員名等の記入欄を埋めた後、単に、各項目の該当する1〜5のボックスをそれぞれ鉛筆で塗りつぶせばよいだけである。

INSTRUCTIONAL EVALUATION

(REV. 3/79)

The Professional Development Committee, in cooperation with all department purposes, is concerned with the improvement of instruction. This instrument is designed to help instructors identify specific strengths and problems related to instructional delivery. You will note that some items address basic management strategies and others assess personal characteristics of the professor.

On the answer sheet provided, respond to each item using the following key :

- 1 = If you strongly agree with the statement
- 2 = If you agree with the statement
- 3 = If you disagree with the statement
- 4 = If you strongly disagree with the statement
- 5 = Does not apply

Instructor Evaluation

1. The instructor possesses knowledge and mastery of the subject matter.
2. The instructor is effective in communicating with students.
3. The instructor is appropriately receptive and tolerant of student viewpoints.
4. The instructor is skillful in facilitating discussion when appropriate to course structure.
5. The instructor is fair and impartial in working with students.
6. The instructor communicated times available for personal consultation.
7. The instructor appropriately uses a variety of teaching techniques.
8. The instructor is enthusiastic about teaching this class.
9. The instructor provided opportunity for feedback on progress or problems.
10. The instructor stimulated individual thinking.

* NOTE : PLEASE BE SURE TO NOTE THE INSTRUCTOR NAME, COURSE NUMBER AND SECTION ON THE BOTTOM OF THE CODE SHEET. USE NUMBER TWO PENCIL.

講義内容・教授方法に関する調査票

(1979年3月改定)

各学部に掲げるすべての目標の達成に協力するために、本学教授法開発委員会は本学教員の講義内容及び教授方法の向上に関心を抱いている。この調査票は、教員が実施した授業範囲に関しての長所及び問題点を教員自身が明確に認識するための一助となるよう意図されたものである。項目を追うに従い、ある項目は、基本的な講義の展開の仕方に焦点を当てたものであり、またある項目は、担当教員の人格・個性に対して問うているものであることを、諸君は気付くであろう。

以下の数字を使って、与えられた回答用紙の各項目に答えなさい。

- 1: その記述に大いに同意する場合。
- 2: その記述に同意する場合。
- 3: その記述と意見が合わない場合。
- 4: その記述と大いに意見が合わない場合。
- 5: どれにも当てはまらない場合。

担当教員に対するの評価

1. 教員は講義すべき事柄についての知識及び技能を有している。
 2. 教員は学生との意志の疎通を効果的に行っている。
 3. 教員は学生の見解を適切に受け入れ、またそのことに寛容である。
 4. 教員は講義の進展の上で適切なき、討論の場を設ける技術に長けている。
 5. 教員は学生と共に研究する際、公平であり偏見がない。
 6. 教員は学生からの個々の相談に対し、時間の許す限り何度でも学生と会話した。
 7. 教員は様々な指導技術を適切に使う。
 8. 教員は本講座を指導することに熱心である。
 9. 教員は学習上の進歩や問題点をフィードバックする機会を提供した。
 10. 教員は個々の学生が考えることを奨励した。
- (注) 教員名、コース番号とセクションをマークシート用紙の一番下に明記して下さい。
また# 2の鉛筆を使用して下さい。

Course Evaluation

11. The course objectives were clearly stated.
12. Evaluation criteria were made known to students.
13. The course was well planned and organized.
14. Assignments were appropriate and clearly stated.
15. The course was relevant to my program.
16. Textbook(s) and references were well chosen.
17. Evaluations were appropriately designed to measure attainment of goals.
18. The course was appropriate for graduate level study.
19. The class size was compatible with learning objectives.
20. The amount of required work was appropriate to credit hours.

21–30 (Optional)

For Laboratory, Practicum and Designated Courses

21. The instructor demonstrated a genuine interest in the growth and progress of students.
22. The instructor provided structured learning experiences when appropriate.
23. The instructor effectively merged affective with cognitive.
24. The instructor clearly communicated his/her approach to counseling.
25. The instructor modeled his/her approach to counseling.
26. The instructor helped me critique my own counseling.
27. The instructor helped me to integrate theory and practice.
28. The instructor helped me to explore alternative ways of counseling.
29. The instructor made periodic assessments of my counseling progress.
30. The instructor provided periodic supervision.

*NOTE: PLEASE BE SURE TO NOTE THE INSTRUCTOR NAME, COURSE NUMBER AND SECTION ON THE BOTTOM OF THE CODE SHEET. USE NUMBER TWO PENCIL.

講座に対する調査

11. 達成すべき学習目標についての説明が明確になされた。
12. 学生の成績を決定するための評価基準が学生に知らされた。
13. 講義内容はうまく計画されかつ構成されていた。
14. 課題は適切なものであり、明確に説明された。
15. 講義内容は自分の専攻に関連していた。
16. 教科書及び参考文献は厳選されていた。
17. 評価基準は、個々の目標への達成度を測定するうえで、適切に考案されたものであった。
18. 講義内容は大学院レベルの学習として適切なものであった。
19. クラスの大きさは、学習目標達成の妨げになるようなものではなかった。
20. 要求された課題の量は、単位数に対して適切なものであった。

(以下の項目への回答は任意)

実験、実習、特別講座に対する評価

21. 教員は学生の成長と進歩に対して心からの関心を示した。
22. 教員は適切なとき、組織だった学習経験を行える場面を提供した。
23. 教員は、情緒的なことがらと認知的なことがらとを効果的に融合させた。
24. 教員は、教員自身がカウンセリングをその研究対象にすることに至った経緯をはっきりと語った。
25. 教員は、カウンセリングを研究するうえでの範を示した。
26. 教員は、学生が自分のカウンセリングを自己評価するうえでの援助をした。
27. 教員は、学生がカウンセリングの理論と実践を統合するうえでの援助をした。
28. 教員は、学生がカウンセリングの選択的手段を探求するうえでの援助をした。
29. 教員は、学生のカウンセリング習得の進展状況を定期的に査定した。
30. 教員は定期的な指導監督（スーパーヴィジョン）をした。

(注) 教員名、コース番号とセクションをマークシート用紙の一番下に明記して下さい。また、# 2 の鉛筆を使用して下さい。

ACADEMIC ADVISEMENT SCALE

(Revised 5/84)

Evaluate your advisor one(1) time only.

Please fill in your advisor's name at the bottom of the answer sheet provided, respond to each item using the following key :

- 1 =If you strongly agree with the statement.
 - 2 =If you agree with the statement.
 - 3 =If you disagree with the statement.
 - 4 =If you strongly disagree with statement.
 - 5 =Does not apply.
-

- 1. My advisor is reasonably free with his/her time.
- 2. My advisor is interested in me as a person.
- 3. My advisor is familiar with C/P programs and options.
- 4. My advisor is familiar with university courses in and out of the Department.
- 5. My advisor is sincere.
- 6. My advisor is supportive.
- 7. My advisor is encouraging.
- 8. My advisor is friendly.
- 9. My advisor can be depended upon to keep appointments.
- 10. My advisor is accessible for appointments.
- 11. My advisor is concerned about my professional placement.
- 12. My advisor is skillful in communicating with me.
- 13. My advisor is professionally active.
- 14. My advisor constructively evaluates me.
- 15. My advisor is sensitive.

NOTE : PLEASE BE SURE TO WRITE THE ADVISOR'S NAME ON THE BOTTOM OF THE CODE SHEAT.

USE NUMBER 2 PENCIL.

個別指導教員に対する調査票

(1984年5月改定)

あなたの個別指導教員を各学期中一度だけ評価しなさい。

与えられたマークシート回答用紙の下段にあなたの個別指導教員名を書き、以下の数字を用いて、各項目に答えなさい。

- 1：その記述に大いに同意する場合。
- 2：その記述に同意する場合。
- 3：その記述と意見が合わない場合。
- 4：その記述と大いに意見が合わない場合。
- 5：どれにも当てはまらない場合。

-
1. 個別指導教員は自分の時間を惜しむことがまずない。
 2. 教員は人間としての私に関心がある。
 3. 教員は本学部のプログラム及び選択科目について熟知している。
 4. 教員は本学部内外の大学のプログラムについて熟知している。
 5. 教員は誠実である。
 6. 教員は協力的である。
 7. 教員はいつも激励してくれる。
 8. 教員は親しみやすい。
 9. 教員は面接のアポイントメント（約束時間）を守ることが出来る。
 10. 教員はアポイントメント（面接の予約）しやすい。
 11. 教員は学生の就職に関して心配してくれている。
 12. 教員は学生との意志の疎通を図るのに長けている。
 13. 教員は専門家として活動的である。
 14. 教員は学生を建設的に評価している。
 15. 教員は他人の気持ちの分かる人である。

(注) 個別指導教員名、コース番号とセクションをマークシート用紙の一番下に明記して下さい。また、# 2 の鉛筆を使用して下さい。

「教科担当教員」の評価においては、もう一つ、記述回答式の質問用紙への記入も学生に求められる。それは、先ほどの「質問票」と同じ大きさの別の紙に、次の三つの質問がなされていて、回答を記述式で求めるものである。質問項目は、「受講した講座の長所を述べよ」、「受講した講座の短所を述べよ」、及び「受講した講座に対する感想・所見等を述べよ」であったと記憶している。ここでも、学生は匿名での回答が求められる。

教員によっては、この他に、講義内容・教授方法に関する質問用紙を独自に作成し、学生に回答を求める場合もある。これは、その教員が初めてその講座を担当した場合や、独自の教授方法を用いた場合、新しい教材を使った場合などに、教員自身が学生のそれらに対する反応を知るために行っているようである。この調査は教員が独自に行っているもののため、この調査用紙だけは、調査終了後、直接教員に提出され、学科事務室は関与していない。

筆者の在籍したカウンセラー教育カウンセリング心理学科では、学生が大学院に入学すると同時に全員、同学科の教授陣の誰か一人をその個別指導教員 (Academic adviser) として指定された。学生は原則として、指定されたこの個別指導教員と、どのクラスを今後履修して行く

か、研究をどのように進めて行くか、実習をどこの機関でやるかなどを相談することが求められた。また、この個別指導教員は、研究学習上の問題や、教科指導教員とのトラブル、個人的な悩みごとなどの相談にまで応じた。

「教科指導教員」の評価を求められるのと同時に、学生はこの「個別指導教員」の評価をすることも求められた。

この評価は、毎学期一回行うことが出来た。そのために使われる「評価票」が、〈資料②〉の「個別指導教員に対する調査票」(Academic Advisement Scale)である。こちらにも参考までに、訳文をつけておいた。この評価も「教科指導教員」の評価を行うときの方法と全く同じであった。「教科指導教員」に対する評価票を配るとき、こちらの評価票も一緒に配布され、終了後回収され、「教科指導教員の評価票」とは別の封筒に封印され、事務室に提出された。

「評価票」は
どのように処理されるか

筆者は学科事務室の秘書の助手をする機会があり、このとき「評価票」の処理の仕事の手伝いをした。この折秘書からの情報を元に、その処理の仕方を述べたい。

その学期の終わりに事務室では、学生によって記入され

た「マークシート用紙」を取りまとめ、教科指導教員別、及び個別指導教員別に分類整理し、大学の「評価事務所 (Evaluation Center)」にこれを発送する。この「評価事務所」では、大学全体から集められたすべての学生による「教員評価票」をコンピュータ処理し、およそ一〜二ヵ月後、集計結果を各学科事務室に返送する。(学科事務室としてはもっと早く結果を入手したいようだったが、「評価事務所」では、他の処理にも追われていて、これ以上早くできないと言うことであった。)

集計結果は、各項目の各々の選択肢(1〜5)毎に、度数とパーセント数で表示されている。集計結果リストは教員毎に二部作成されており、一部は学科長 (Department Chair) に提出され、もう一部は教科指導教員あるいは、個別指導教員本人に手渡される。非常勤の教科指導教員の場合、そのリストは自宅に直接発送される。学科長はこの集計結果を参考しにて、各教員の評価を行っていたようである。ただ残念ながら、学生にはこの集計結果そのものの公表はなされなかった。

学生及び教員は どのように「学生による教員評価」を とらえているか

「学生による教員評価」の結果が直接学生に公表されないものの、学生は毎学期末の教員評価をかなり真剣に行っていた印象を筆者は持っている。また、学期の途中、履修した講座の講義内容や教員の学生に対する態度に不満を持った学生の中には、学期末の「教員評価」でそのことをはっきり大学側に指摘しようとクラスメートに呼びかけている者もいた。これらは、「学生による教員評価」によって、現状が改善されると学生が信じていることを示すものではないかと思われる。

新任の教員や、終身在職権 (tenure) のない助教 (assistant professor) が、特にこの「学生による教員評価」の結果を気にしていたのも事実である。例えば次のようなことがあった。新任のある教員は、最初の学期、担当した講座の指導がかなり権威主義的であったため、学生の評判がきわめて悪かった。しかし、次の学期、やはり同じ講座を担当した際のこの教員の学生に対する態度が変わり、前の学期に履修した学生が羨むほどであった。学生の

間では、「学生による教員評価」が影響したのかとささやかれていた。

もつとも、学生の教員に対する不満を大学側に伝達する手段は、この「学生による教員評価」しかないわけではない。学生は、学科長 (Department Chair) あるいは、学部長 (Dean of College) に対して、苦情処理委員会 (Grievance Committee) の開催を要求することが出来た。また、大学には常設の機関として、苦情処理事務所 (Ombudsman Office) が設置させられていた。

これらの機関を設置したことの大学側の本来の意図は、連邦や州の法律 (例えば、Title IX of the 1972 Education Amendments, Executive Order 11246 as amended, Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973 など) を遵守するに際し、大学がキャンパスから、学生や教職員に対する様々な差別 (例えば、人種、性別、年齢、国籍、婚姻状況、性に対する考え、宗教などから派生するものなど) をなくすために、真剣に取り組んでいるという姿勢を社会に示す狙いがたぶんにあったものと思われる。また逆に言うなら、学生が、教員や大学側から差別的に扱われることをいかに嫌っているかと言うことを示すものでもあろう。このようなアメリカの社会的な素地のため、大学側は、学

生が何か不満を抱いた場合、それにきちんと耳を傾け、処理するための具体的な制度を設ける必要があったと言えるのである。

学生の声に大学側が直接耳を傾けると言うことに関してさらに付け加えるなら、大学側がこのような姿勢を示すことになった大きな原因を、「消費者保護」を重視する近年のアメリカの社会思潮に求めることが出来よう。消費者意識の高揚は教育界でも大きくなりつつある。それは、学校は教育という「サービス」を提供する所であり、学生はこのサービスを購入する「消費者」として、学費を支払っていると言う考え方である。学生を「消費者」として捉えるなら、学生の大学及び教員に対する「ニーズ」が何であるかを、大学側が把握しなければならぬことは当然である。また、学生という「消費者」が購入した、教育という「サービス」に、この「消費者」がどれほど満足しているかということに、「サービス」の提供者である大学及び教員が何故これ程までに高い関心を示しているかということも、このような考えに立つならば容易に理解できるのである。このような最近のアメリカ教育界における「消費者重視」の思想は、大学だけではなく小学校においても、私立だけではなく公立校においても浸透しているということを、筆

者の見たアメリカの教育界は筆者に気づかせたのであった。

■ おわりに

このような「学生による教員評価」を日本の大学教育の現場に、直ちに移植することは容易ではないことはもちろんである。また、ここで述べたことは、筆者が教員としてではなく学生という立場で集めた情報に基づいているため、様々な誤りや偏見を含んでいる恐れのあることも十分に承知している。それでもなお、筆者は、日本での「学生による教員評価」の実施の意義を重視したいのである。

ただ、現在教える側に立つ筆者としては、「学生による教員評価」という制度そのものの重要性よりも、むしろ、アメリカの教育界でこの制度を支える様々なことからの持つ重要性に自ずと関心が向くのである。換言するならば、日本で「学生による教員評価」を実施した場合、アメリカでの効用と同じくらい意義あるものにするためには、日本の大学のおかれている環境がまだまだ整っていないと思えるのである。

例えば、日本では、教員は学生を「消費者」として、幾分たりとも捉えたことがあるであろうか。大学側は、提供する教育という「サービス」に対する、学生の「ニーズ」

を調べる手段を持っているのであろうか。大学及び教員は、大学が提供した教育という「サービス」に対し、学生がどのくらい満足しているのに関心があるであろうか。日本の学生は履修の段階で、アメリカの学生が認識しているのと同じほど明確に、これから行われる講義内容とその展開を理解しているだろうか。教員は、それを理解させるに十分な資料を、第一回目の授業までに学生に提供しているであろうか。アメリカの場合、学生を消費者として保護すると同時に、教員の側の権利が様々な制度によって守られているが、はたして、日本の場合はどうであろうか。（大学と教員、教員と学生が対立した場合、前述のアメリカ大学教員協会が教員の側に立ち、対立解消のために援助するようである）。

前述した通り、筆者は、「学生による教員評価」の持つ意義を高く評価するものである。そのためにも、このような評価が日本の教育界で建設的な意味を持つような、教員側、大学側の環境整備を、まず実施すべきだと考えるのである。本稿が、そのための一助になれば幸いである。

〈付記〉提示した二つの資料の翻訳に際し、関根静江氏の協力を得た。記して感謝致したい。