



平成27年度

年報・研究紀要

CENTER FOR EVALUATION, AKITA UNIVERSITY



秋田大学の目的・基本理念

○ 秋田大学学則（抜粋）

（目的）

第1条 秋田大学（以下「本学」という。）は、学術、文化の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学術を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させ、もって平和文化の進展に寄与する人材の育成を目的とする。

○ 秋田大学大学院学則（抜粋）

（目的）

第2条 秋田大学大学院（以下「大学院」という。）は、本学の目的使命に則り、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を究めて、文化の進展に寄与することを目的とする。

○ 基本理念

- ・ 国際的な水準の教育・研究を遂行します。
 - ・ 地域の振興と地球規模の課題の解決に寄与します。
 - ・ 国の内外で活躍する有為な人材を育成します。
-

目次

秋田大学の目的・基本理念

《年報》

巻頭言	副学長（評価担当） 評価センター長	西田 眞	1
特別寄稿	岩手大学 評価室 教授	大川 一毅	3
評価委員からの寄稿	副理事（総務担当）	大村 浩志	4

国立大学法人評価委員会による

平成26年度に係る業務の実績に関する評価結果	7
------------------------	---

評価センターの活動報告

・業務活動記録	11
・評価センター広報（No.40～41）	13
○評価センター平成26年度自己評価書	17
○評価センターの構成と関係規程等	
・評価センターの体制、組織	28
・評価センター運営委員会委員名簿	29
・評価センター評価委員会委員名簿	29
・総務企画課評価室名簿	30
・秋田大学評価センター規程	31
・秋田大学評価センター運営委員会実施細則	31
・秋田大学評価センター評価委員会実施細則	32

《研究紀要》

大学院生の評価・分析リテラシーを育成するアクティブラーニング

評価センター 副センター長 辻 高明	35
--------------------	----

評価センター所在地



年報

巻 頭 言

副学長（評価担当）
評価センター長 西 田 眞

平成27年度版の「年報・研究紀要」の発行に当たり、まずは評価センターの活動に、日頃多大なご支援並びにご理解を頂いておりますことに対して、感謝申し上げます。

なお、秋田大学全体のペーパーレス化を踏まえ、今年度より年報・研究紀要はPDF版として発行することといたしました。今までと違った雰囲気を感じて頂ければと存じます。

平成27年度評価センターは色々な課題解決に追われました。その中の一つが、第2期中期目標・中期計画の「平成26事業年度に係る業務の実績に関する報告書」の取り纏めと、国立大学法人評価委員会が実施するヒアリング、そしてその後への対応です。国立大学法人評価委員会による「平成26年度に係る業務の実績に関する評価結果」の詳細は本誌に別掲しておりますので、そちらの項目をご一読頂ければと思います。その中で、「寄附金の使途変更における手続きに重大な瑕疵」がある旨指摘され、「中期計画の達成のためには重大な改善事項がある」との評定を受けました。加えて、法令遵守や内部統制に関する大学の社会的信用を著しく傷つける事態を招いたことは、秋田大学の中期目標に掲げる「法令遵守に対する教職員の意識啓発や仕組みづくりを行う」という点に照らして極めて深刻な事態であると考え、との指摘も受けています。秋田大学としては、この評価結果を厳粛に受け止め、改めて中期目標・中期計画の達成に向けて確実に計画を実施していくとともに、指摘のあった学内規程の遵守の徹底や内部統制機能の強化等、再発防止に全学一体となって確実に取り組み、社会からの信頼回復に向けて、あらゆる面で努力することを表明しております。この取り組み結果や改善内容などについては、平成27年度の実績報告書においても触れることとなります。

さて、本年度末をもって第2期中期目標・中期計画期間が終了し、平成28年4月より第3期中期目標期間へと移行します。このため、平成26年度末から平成27年度にかけては第3期中期目標・中期計画策定に追われた年となりました。大学戦略室の中に第3期中期目標・中期計画検討プロジェクトチーム（石山教授、川東教授、尾野教授、鈴木教授、大山課長、木村課長、西田）を編成し、大学戦略室と評価室の協力を得て、平成26年11月末から平成27年3月まではほぼ毎週打合せを行い、適宜役員ミーティングや大学運営会議を通じて各理事・部局長と調整しつつ、学長に報告いたしました。わずか7人のプロジェクトチーム（7人の侍）で短期間に検討を進めることを可能としたのは、学長のリーダーシップに加え、プロジェクトチームのモチベーションの高さと大学戦略室・評価室の多大な支援によるものと感謝しております。紙面を借りて御礼申し上げます。

その後、文部科学省の国立大学法人支援課国立大学戦略室などの皆様に事前相談に応じて頂き、初回は適切なご指摘を数々賜り、2度目は内容をよりレベルアップのためのご指

摘を賜りました。さらにメールや電話等で複数回の相談・ご指摘を頂き、素案を完成、体裁を整え大学内の所定の手続きを経た後、第3期中期目標・中期計画（原案）として（平成28年1月15日付け）文部科学大臣宛届け出ることが出来ました。第2期と第3期中期目標・中期計画の大きな相違は、中期目標・中期計画の内容をより具体的に記述したことや、達成目標や達成時期を明示したことです。例えば、第2期中期目標・中期計画での数値目標等は3項目のみでしたが、第3期においては46項目（中期項目72項目中約64%）に上ります。秋田大学が第3期中期目標・中期計画期間中にどのような目標を掲げ、どのような計画の下、何をどのように達成するか、より具体的にわかりやすく表現されていると思いますので、一度ご覧いただければ幸いです。なお、現在第3期中期目標・中期計画期間の初年度（平成28年度）に実施すべき内容（年度計画）を各部局・担当者と相談しながら鋭意作成中です。

また、平成27年度から平成28年度にかけて、①平成27年度及び第2期中期目標期間の実績報告書作成（提出期限：平成28年6月30日）、②第2期中期目標期間の教育研究に係る実績報告書の作成（提出期限：平成28年5月31日（研究業績説明書）、6月30日（達成状況報告書及び現況調査表）の作成を進めています。平成28年3月末をもって、第2期中期目標・中期計画期間が終了するため、平成22年度からの6年間を通じた実績報告の提出が求められ、①については評価センター・評価室が中心となり取り纏めを進めています。②については学部・研究科を一つの単位として取り纏める必要があるため、担当部局毎に作成をお願いしているところです。また、達成状況報告書は、学長補佐（評価担当）の上田教授と評価室のメンバーが中心となり作成に当たっています。作成には各部局が保有する各種情報やデータが必要であり、資料の提供などをお願いすることがありますので、その際にはご協力をお願いいたします。

最後に、評価とインセンティブやペナルティーは常識的に考えて表裏一体となります。第2期中期目標期間（平成22～27年度）の評価結果を運営費交付金の配分に反映することが決まっております。また、第3期中期目標・中期計画期間中は各年度の評価結果が運営費交付金に影響することは避けられませんので、計画を着実に実行していくことが必須となります。教職員の皆様方には平成28年4月よりスタートする第3期中期目標・中期計画の着実な推進にご協力を賜りますよう、切にお願いする次第です。

特別寄稿

大学評価報告書 — 誰が、何を読む。ならばどう書く —

岩手大学 評価室
教授 大川 一 毅

大学の評価担当チームにとって、評価報告書（自己評価書）の作成は重要な仕事です。多大な時間と労力を費やしてまとめるこの一冊。誰が、何を読むのでしょうか。

評価報告書の読者として、まず想定するのが提出先の評価担当者です。このうち「同僚評価（ピアレビュー）」を担う方々は大学評価のスペシャリストではありません。ですから評価報告書を読む作業には相当の献身的努力と忍耐力が必要とか。なぜなら「報告書の内容がスッと頭に入らない」し、「読んでいて楽しくない」からだそうです。せっかく大学でいい取り組みをしているのに、それを相手に伝えられなければ報告書失格です。ならばどう書きましょうか。

評価報告書には書き方の基本があります。評価項目について「どのような目的で何を行い、いかなる成果をあげたのか。そして改善課題は何か」をデータや根拠資料を添え、指定された文字数で簡潔明快に示します。これがなかなか難儀です。他大学の報告書や自学の報告案を読んでいて、突如とんちんかんな内容や強引なロジックで押し切る文章に出くわしたことはありませんか。そうした箇所は「訳あり」です。取り組みがうまくいっていれば、報告文章も単純明快です。取り組みや成果がないと、ともかく何か事例を引っ張ってきて無理矢理つなげて話を作る。それが「難読箇所」になっていきます。そんなこと、評価担当者はお見通しかもしれません。

制限文字数に収めるため表枠掲載も多用します。その結果「何々は表○の通りである」の文章ばかりが氾濫する報告書を散見します。主語も接続語も省略し、結局、文意や文脈が不明瞭となった文章も少なくありません。「何のため、誰（どこ）が、何して、どうなった」、「目的に照らし、何が、こうだから、どうなんだ」。これに留意して作文するだけで報告内容がはっきりしてきます。章や観点ごとで筆致が頻繁に変わるのも読み手にはストレスです。素案が出来たら評価チーム員複数の視点で読み合わせ、文体を整える作業も大切です。評価報告書を読んで楽しくないのは、そこに学生・教職員の笑顔や努力する姿が見えてこないからかもしれません。報告書に大学の「息吹」を与えることも評価チームの大切な役目です。

評価報告書の「読者」には、他大学の評価チームもいます。特に熱心に読むのは報告書作成中の大学か、それとも競合(ライバル)大学の評価メンバーです。「ここはどう書くの?」と思えば、即座に他大学の報告書を参照します。ライバル大学の報告書には参考となる記載や資料が満載で、本当に頼りになります。もちろん、自学の皆さんも是非に報告書を活用していただきたい。外部資金申請書の作成にも、大学の年史編纂にも、現有課題の把握や大学戦略の策定にも、かなり使える「虎の巻」です。わかりやすく役に立ち、読んで楽しい評価報告書。全国大学・評価チームの皆様、ともに切磋琢磨いたしましょう!

評価委員からの寄稿

国立大学改革と評価による予算配分

副理事（総務担当） 大村 浩志

平成28年がスタートした。巷では夏のオリンピックの年であるが、国立大学法人にとっては、3月末で第2期中期目標期間（平成22～27年度）が終わり、4月には第3期（平成28～33年度）が始まる節目の年である。国立大学法人の評価担当者にとっては、第2期の法人評価と教育研究評価並びに第3期の原案作成などの作業が重なり、多忙を極める年である。本稿では、この節目の年に当たり、最近の国立大学改革の動きと評価による予算配分について概観してみたい。

【国立大学改革プラン】

平成25年11月文部科学省は、国立大学改革プランを発表した。国立大学法人化後、第1期中期目標期間（平成16～21年度）を「新たな法人制度の始動期」とし、第2期を「法人化の長所を活かした改革の本格化」、また、ミッションの再定義を踏まえて、平成25～27年度を改革加速期間とし、グローバル化、イノベーション機能強化、人事・給与システムの弾力化など、学長のリーダーシップなどのガバナンス改革を含めて第3期に向けた改革を急がせてきている。法人化以降、国立大学を取り巻く環境は、グローバル化、少子高齢化の進展、新興国の台頭による競争激化など急速に変化してきている。文部科学省は、第3期を「各大学の強み・特色を最大限に生かし、自ら改善・発展する仕組みを構築することにより、持続的な競争力を持ち、高い付加価値を生み出す国立大学」とし、更なる改革を求めている。

【機能強化促進係数の導入】

このため、国立大学の機能強化が喫緊の課題であるとして、平成28年度予算編成において、文部科学省はこれまでの大学改革促進係数を見直し、「機能強化促進係数」により一定の財源を確保した上で、改革に積極的に取り組む国立大学に対して国立大学運営費交付金を重点的に配分する仕組みを導入した。秋田大学の場合、平成27年度まで対前年度比マイナス1.3%であった係数は一旦廃止されたが、新たな係数により1.2%を改革のための財源として拠出することになった。機能強化の方向性として、文部科学省は第3期における重点支援の枠組みを次の3つに分けた；①地域活性化の中核的拠点、②全国的な教育研究拠点、③世界最高の教育研究の展開拠点。秋田大学は、このうち、重点支援①の地域活性化の中核的拠点を選択し、この枠での予算配分となっている。

【多様な高等教育の展開へ】

平成28年1月7日、日本学術会議主催の新春緊急学術フォーラムが「少子化・国際化の中での大学改革」をテーマに行われた。国立大学協会会長・副会長、文部科学大臣政務官からは、高等教育に対する国の財政措置、投資が絶対的に不足していること、日本私立大学団体連合会会長からは国立大学に比べて私立大学への予算措置が圧倒的に少ないことが強調された。また、大学改革の議論は行われてきたが、我が国の高等教育全体のグランドデザインに関する議論が近年行われていないという指摘もあった。さらには、企業が求めるニーズに合った人材育成だけでなく、人文社会系を含めた多様な高等教育を展開することの重要性が異口同音に述べられた。

【国立大学改革を巡る文部科学省と財務省】

極めて多額の財政赤字を抱える我が国の財政状況を考えれば、高等教育への大幅な予算増はなかなか期待できない。その中で、運営費交付金は「国立大学改革の推進」という予算項目に位置づけられ、財務省との予算折衝で文部科学省が「改革」を旗頭に説得する材料になっている。これは、運営費交付金は大学改革推進のための経費ということを示唆し、改革を積極的に進める大学には予算配分を手厚くするが、改革を推進しない大学に対してそもそも用意された経費ではないという意味にもなる。例えば法人化以降、理系の学部や大学院の組織再編や改組、新設は数多く進み、並べると長いリストになるが、それに比べ教員養成系や人文社会系の改革リストに並んだ数は理系に比べこれまで少なかった。個人の意見ではあるが、昨年大きな議論を呼んだ国立大学の人文社会科学系学部・大学院の廃止や改編を含む「国立大学法人等の業務及び組織全般に関する見直しについて」の文部科学大臣通知が意図するところは、これまで改革の動きの鈍かった特に教員養成系や人文社会系の改革を加速させ、これらの分野の改革リストを数多く財務省に示すことができるようにすることが重要な狙いの一つであったと私は見ている。そうした動きを文部科学省が財務省に示せなければ、運営費交付金確保のため、大学改革の実績を訴える言葉に力を入れることはできないからである。したがって、大学改革を如何にして継続的に進めていけるのかが、今後国立大学の評価においても重要な視点になってくる。

【大学評価と予算配分との結び付き】

国立大学法人化の検討が行われていた頃、文部科学省では大学評価を如何にして予算配分に結びつけていくのか検討が行われていた。法人化当初、多くの大学関係者は、評価と予算配分は別々のものと当時は考えていた。しかし、近年国立大学関係者の間では、大学評価が予算配分に大きな影響を与えていることが着実に浸透してきている。今回の機能強化促進係数の導入は、こうした動きを更に加速し、評価を予算配分に結びつけていくことが強化されている。機能強化促進係数の重み付けについて視点を変えると、運営費交付金が一方的に予算増にならないよう、大学評価によって文部科学省にある種の判断材料を提

供しているという見方もできる。とりわけ、平成28年度予算編成過程において、秋田大学はその影響を直に感じる事となった。たった一つの出来事による負の評価によって、それ以外の取り組みで着実に積み上げてきた数多くの成果が、一瞬にして水泡に帰してしまうようになることを秋田大学は生々しく経験した。

【これからの秋田大学に向けて】

今後秋田大学は、そのような経験を鏡として、学長のリーダーシップの下で着実に成果を積み上げ、教職員が一丸となって、第3期中期目標期間における事業計画・活動を着実に遂行し、真摯に積極的に、大学が掲げた目標を達成、あるいは目標を超えて達成していくことが重要になっている。平成28年、国立大学は新たな中期目標期間に入る。秋田大学がその特色と強みを生かし、地域活性化に貢献していく大学として、社会を支えるしたたかさや柔軟さを持った人材を輩出し、秋田と日本の明るい未来を創出することを使命とし、いぶし銀のように堅実な実力や魅力があるという評価を獲得し、地方の名門といわれる大学となることを願うと同時に、自分の果たすべき役割を誠実に務めてまいりたいと、雪に映えるイルミネーションが見えるオフィスで心に刻んだ。



国立大学法人評価委員会による 平成26年度に係る業務の実績に関する評価結果

1 全体評価

秋田大学は、豊かな地域資源を有する北東北の基幹的な大学として、地域と共に発展し地域と共に歩むという存立の理念を掲げており、地域の現実を踏まえた教育研究の場において、優れた人材の育成に努めるとともに、独創的な成果を世界に発信しつつ、国内外の意欲的な若者を受け入れるために、他の高等教育機関との連携による柔軟な組織づくりを推進することを目指している。第2期中期目標期間においては、教育の内容と質が国際的に通用する水準を維持するよう努め、時代の諸課題に取り組む人材を育成すること等を目標とし、例えば、医学部において卒前・卒後教育や大学院教育、生涯教育まで各分野をシームレスに一体化させた「秋田モデル」の充実等に取り組んでいる。

しかしながら、平成26事業年度決算において、総計約7億円となる多額の寄附金を、学内規程に基づく手続きを経ずに本来の用途と異なる目的で使用したことにより、法令遵守や内部統制に関する大学の社会的信用を著しく傷つける事態を招いた。このことは、秋田大学の中期目標に掲げる「法令遵守に対する教職員の意識啓発や仕組みづくりを行う」という点に照らして極めて深刻な事態であると考えられる。中期目標・中期計画の達成に向けて、学内規程の遵守の徹底や内部統制機能の強化等の実施等、再発防止に全学一体となって確実に取り組み、社会からの信頼回復に向けてあらゆる面で努力することが強く求められる。

(戦略的・意欲的な計画の状況)

第2期中期目標期間において、国際資源学の世界的教育拠点形成するとともに、次世代型学部運営を体現する「国際資源学部」の設置を目指した戦略的・意欲的な計画を定めて積極的に取り組んでおり、平成26年度においては、国際資源学部を開設し、1期生127名を受入れ教育を開始するとともに、平成27年度からインドネシアの協定校に共同研究室を設置し、通常は入手が難しい石油資源データを集め、石油鉱床を効率的に探すために不可欠な地層の形成過程の解明に取り組むこと

としたほか、先行して国際資源学部へ導入している学部運営スタイルである「教育研究カウンスル」、「学部運営カウンスル」を、平成27年度から全学部・研究科に導入することを決定している。
(機能強化に向けた取組状況)

学長が大学の目指す方向性を示した「澤田ビジョン2014」を大学ホームページで公表するとともに、学長直属の組織として、学長の特命事項等の企画・調整及び推進の支援や大学運営に関する方針策定・意思決定等についての助言等を行う「大学戦略室」を立ち上げたほか、学長を総括的に補佐し、各副学長及び各部局長の所掌する職務に関する横断的な調整業務を行う「総括副学長」を置いている。

2 項目別評価

I. 業務運営・財務内容等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標

(①組織運営の改善、②事務等の効率化・合理化)

平成26年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

○ 大学の将来像を示した学長宣言の策定

学長が大学の目指す方向性を示し、国際資源学部を核に世界との協力・連携を推進していくこと、理工学部と医学部はそれぞれの使命を果たしつつ、「医理工」のものづくりを通して地域の活性化や雇用を創出していくこと、教育文化学部は「人」という「資源」を育てていくこと等を定めた「澤田ビジョン2014」を策定し、社会に発信している。

○ 社会に開かれた新しい学部運営スタイルの全学展開

ステークホルダーの意見を取り入れつつ、透明性の高い大学運営を推進するため、国際資源学部へ先行導入している、民間企業等の役員や連携大学の教員等の学外有識者を構成員に加えた独自の新しい学部運営スタイルである「教育研究カウンスル」、「学部運営カウンスル」を、

平成27年度から全学部・研究科に導入することを決定している。

平成26年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。

○ 学生定員の未充足

平成25年度評価において評価委員会が課題として指摘した、大学院修士課程について、学生収容定員の充足率が平成25年度から平成26年度において、90%を満たさなかったが、広報活動の強化や経済的支援の充実等の取組により、平成27年度においては90%を満たしている。今後も引き続き、定員の充足に向けた取組に努めることが望まれる。

【評定】 中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載7事項すべてが「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

(2) 財務内容の改善に関する目標

(①外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加、②経費の抑制、③資産の運用管理の改善)

【評定】 中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載4事項すべてが「年度計画を十分に実施している」と認められることによる。

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標

(①評価の充実、②情報公開や情報発信等の推進)

【評定】 中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載2事項すべてが「年度計画を十分に実施している」と認められることによる。

(4) その他業務運営に関する重要目標

(①施設設備の整備・活用等、②安全管理、③法令遵守)

平成26年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。

○ 寄附金の使途変更における手続きの重大な瑕疵

平成26事業年度決算において、総計約7億円となる多額の寄附金について、その使途変更にあたっては寄附者からの同意を要するとする学内規程に基づく手続きを経ずに本来の使途と異なる目的で使用したことにより、法令遵守や内部統制に関する大学の社会的信用を著しく傷つける事態を招いた。

大学としては、調査委員会を設置して原因分析を行い、その結果を踏まえた再発防止策を実施することとしており、今後、学内規程の遵守の徹底や学内における内部統制機能の強化等、再発防止に全学一体となって確実に取り組み、社会からの信頼回復に向けてあらゆる面で努力することが強く求められる。

○ 個人情報の不適切な管理

ネットワーク接続型ハードディスクのセキュリティ設定の不備により、学生等の個人情報が含まれている当該ハードディスク内のファイルが閲覧可能となっていた事例、外部からの不正アクセスによりメール等が流出する事例があったことから、再発防止とともに、個人情報保護に関するリスクマネジメントに対する積極的な取組が望まれる。

○ 国立大学病院管理会計システムの利用における課題

会計検査院から指摘を受けた、国立大学病院管理会計システム(HOMAS)の継続的な利用に至らなかったなどの問題点について十分検討し、導入が予定されている次期システムを効果的かつ継続的に利用するために、次期システムの利用方針等を明確にするなどして、その利用に必要な体制の整備を図ることが望まれる。

【評定】中期計画の達成のためには重大な改善事項がある

(理由) 年度計画の記載5事項すべてが「年度計画を十分に実施している」と認められるとともに、平成25年度評価において評価委員会が指摘した課題について改善に向けた取組が行われているが、法人における法令遵守や内部統制に関して抜本的な改善が必要と判断されること等を総合的に勘案したことによる。

II. 教育研究等の質の向上の状況

平成26年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

○ 優れた医療人を養成するための教育研修システムの充実と成果

医学部医学科では、卒前・卒後教育や大学院教育、生涯教育まで各分野をシームレスに一体化させた「秋田モデル」をさらに充実させており、特に、1年次からの客観的臨床能力試験(OSCE=Objective Structured Clinical Examination)導入や卒前教育としてのシミュレーション教育等、医療人養成のための教育研修システム拡充に取り組んだ結果、日本医学教育学会主催のシムリンピック2014(シミュレーションを用いたOSCEの医学生全国大会)で医学科6年次の学生チームが全国優勝するという成果を上げている。

○ 学生が自主的に運営するプロジェクト活動に対する支援

ものづくり創造工学センターでは、学生のものづくり教育支援活動の一環として学生のプロジェクト活動に対する支援を積極的に推し進めており、平成26年度は17件の学生自主プロジェクト(うち新規11件)を採択し、実施場所や工具の提供、実施費用の補助等、各プロジェクトの活動を支援した結果、同プロジェクト活動を通じて学んだ知識や経験を基に、学生が魚類の養殖池の自動掃除機を製作する合同会社を設立しており、同会社は大学初の認定学生ベンチャーとして認定されている。

○ 障害のある学生への支援体制の強化に向けた取組

障害のある学生への全学的な支援体制を強化するため、「学生特別支援室(学生サポートルーム)」を平成26年7月に設置するとともに、新たに学生特別支援室コーディネーター(特任准教授)を配置しており、学生サポートルームと各学部学務担当者等で組織する「学生サポートルーム担当者会議」を開催して定期的に情報交換するなど、他の学生支援窓口、学部の学務担当、教員との相談内容の共有化を進めた結果、平成26年度は延べ123名の学生相談を実施している。

○ 強みを持つ資源学分野における国際貢献

大学の強み・特色を生かし、従前から実施しているセルビア・ボール鉱山の鉱山廃さい堆積場管理の事業が、国立研究開発法人科学技術振興機構と独立行政法人国際協力機構が共同で実施する「地球規模課題対応国際科学技術協力プログラム(SATREPS)「持続可能な資源開発実現のための空間環境解析と高度金属回収の融合システム研究プロジェクト」として採択されており、資源開発によって環境への深刻な影響が広範に及んでいるセルビア共和国において、鉱業廃棄物の拡散と環境汚染の評価及び高度な金属回収技術の適用による鉱業廃棄物や水の無害化と資源化のための実証を行っている。

○ 教育委員会と連携した理数教育の充実に向けた取組

附属学校では、これまで行ってきた公開研究協議会やオープン研修会に加え、秋田市教育委員会との連携により、秋田市内の小学生を対象に学部・附属学校教員が共同開発した授業を行う「秋田一受けたい理数の授業」を開催しており、80名の参加者を得ている。

附属病院関係

(教育・研究面)

○ 多職種・多機関と連携できる人材養成

鳥取大学、山形大学、大阪市立大学との連携により、重症児の在宅支援を担う医師等の養成を行っており、重症児診療に必要な高度な医学的知識と診療技能を修得するための教育プログラムや重症児の地域支援ネットワークを構築す

るなど、多職種・多機関と連携できる人材を養成している。

(診療面)

○ がん患者・家族への支援体制の整備

がん患者や家族がQOLを維持しながら生活していくため、がん看護専門看護師や緩和ケア認定看護師を配置した「がん看護外来」を新たに開設しており、配置した看護師が主導となり、医師や多職種と連携して、がん患者・家族の症状や心理社会的苦痛の緩和、セルフケア支援等を行う体制を構築している。

(運営面)

○ 男女共同参画の推進に向けた取組

医療界における男女共同参画の推進に貢献していることや、医学部の必修科目として男女共同参画の講義やグループワークを取り入れた参加型キャリア教育を実現させるなど、全国に先駆けた取組が高く評価され、秋田県が実施する「男女共同参画社会づくり表彰」のハーモニー賞（男女共同参画社会づくりに向け地道な活動を重ねてきた個人または団体に与えられる賞）を受賞している。

◆業務活動記録

平成27年

- | | |
|--------|---|
| 4月 8日 | 【第1回教育研究評議会】 <ul style="list-style-type: none">・国立大学法人の中期目標を達成するための計画（中期計画）の変更の認可について・平成27年度法人評価等に関するスケジュール等について |
| | 【第1回役員会】 <ul style="list-style-type: none">・国立大学法人の中期目標を達成するための計画（中期計画）の変更の認可について |
| 13日 | 【第1回秋田大学情報データベース運営委員会（書面審議）】 |
| 21日 | 【第1回評価センター運営委員会（書面審議）】 |
| 30日 | 【第1回評価センター評価委員会】 |
| 5月 13日 | 【第2回教育研究評議会】 <ul style="list-style-type: none">・平成26事業年度に係る業務の実績に関する報告書（案）について |
| 6月 2日 | 【第2回秋田大学情報データベース運営委員会（書面審議）】 |
| 10日 | 【第3回教育研究評議会】 <ul style="list-style-type: none">・平成26事業年度に係る業務の実績に関する報告書（案）について・第3期中期目標・中期計画（素案）について |
| 16日 | 【経営協議会（書面審議）】 <ul style="list-style-type: none">・平成26事業年度に係る業務の実績に関する報告書（案）について・第3期中期目標・中期計画（素案）について |
| 24日 | 【第2回評価センター運営委員会（書面審議）】
【臨時役員会】 <ul style="list-style-type: none">・平成26事業年度に係る業務の実績に関する報告書（案）について・第3期中期目標・中期計画（素案）について |
| 30日 | 【第1回経営協議会】 <ul style="list-style-type: none">・平成26事業年度に係る業務の実績に関する報告書について・第3期中期目標・中期計画（素案）について |
| 7月 8日 | 【第4回教育研究評議会】 <ul style="list-style-type: none">・平成26事業年度実績報告書の提出及び法人評価ヒアリング日程について・第3期中期目標・中期計画（素案）の提出について・秋田大学研究者総覧の入力モデルの提示について |
| 29日 | 評価センターFD・SDシンポジウム
『中期目標期間の教育研究評価に関する説明会』 |
| 8月 19日 | 国立大学法人評価委員会ヒアリング（文部科学省） |

9月	16日	【第2回経営協議会】 ・秋田大学基本データ（平成27年度版）について
10月	7日	【第2回評価センター評価委員会】
	14日	【第6回教育研究評議会】 ・平成26年度に係る業務の実績に関する評価結果（原案）について
11月	11日	【第7回教育研究評議会】 ・平成26年度に係る業務の実績に関する評価結果について
		【第9回役員会】 ・平成26年度に係る業務の実績に関する評価結果について
	26日	【第3回経営協議会】 ・平成26年度に係る業務の実績に関する評価結果について ・第3期中期目標・中期計画素案の一部修正について
12月	21日	【第3回秋田大学情報データベース運営委員会（書面審議）】
平成28年		
1月	13日	【第9回教育研究評議会】 ・第3期中期目標・中期計画（原案）について
		【経営協議会（書面審議）】 ・第3期中期目標・中期計画（原案）について
		【第3回評価センター運営委員会】
	26日	【第3回評価センター評価委員会】
2月	10日	【第10回教育研究評議会】 ・第3期中期目標・中期計画（原案）の実施担当（案）について ・第3期中期目標期間における中期計画及び年度計画の進捗管理方法等について
	23日	【経営協議会（書面審議）】 ・第3期中期目標・中期計画（案）について
	25日	【臨時役員会】 ・第3期中期目標・中期計画（案）について
3月	2日	【第4回評価センター評価委員会】
	9日	【第11回教育研究評議会】 ・平成28年度国立大学法人秋田大学年度計画（案）について
	24日	【第4回経営協議会】 ・平成28年度国立大学法人秋田大学年度計画（案）について ・第3期中期目標・中期計画について
	28日	【第14回役員会】 ・平成28年度国立大学法人秋田大学年度計画（案）について ・第3期中期目標・中期計画について

評価センター広報

国立大学法人秋田大学の中期目標・中期計画及び平成27年度年度計画について



中期目標・中期計画及び年度計画に関する下記の事項については、大学ホームページ (http://www.akita-u.ac.jp/honbu/info/in_target.html) に掲載しております。

- ・「国立大学法人の達成すべき業務運営に関する目標（中期目標）」
(平成26年3月25日 文部科学大臣提示)
- ・「国立大学法人秋田大学の中期目標を達成するための計画（中期計画）」
(平成27年3月31日 文部科学大臣変更認可)
- ・「中期目標・中期計画一覧表」(平成27年3月31日現在)
- ・「国立大学法人秋田大学 平成27年度の業務運営に関する計画（年度計画）」
(平成27年3月31日 届出)

平成27年度評価センターの活動について

1. 中期目標・中期計画に関する取組
 - 1) 評価センターが担当している平成27年度年度計画を実施する。
*中期計画【60】「各部署で収集・公表しているデータ・情報を整理、蓄積し、そのデータ分析を大学運営の改善に活用する。」
 - 2) 第3期中期目標・中期計画の策定支援に関する業務を行う。
 - 3) 平成26事業年度実績報告書の作成、平成27年度年度計画の進捗状況の確認、及び平成28年度年度計画作成のための学内の連絡調整を行う。
2. 内部質保証に関する取組
 - 1) 自己点検・評価に関する手法の調査、開発を行う。
 - 2) 内部質保証システムの構築のための方法と体制を整備する。
3. FD・SDシンポジウム等の開催
 - 1) 評価センター主催のFD・SDシンポジウム等を開催する。
4. 広報活動
 - 1) センター年報・研究紀要を発行する。(27年度末)
 - 2) センター広報を発行し、大学評価に関わる各種情報を提供する。(随時)
5. その他
上記以外に評価の新しい動向を踏まえた活動を行う。

スタッフ紹介

<評価センター>

センター長 西田 眞 副学長(評価担当)・工学資源学研究科教授
副センター長 辻 高明 専任教員 准教授

<評価・学術推進役>

推進役 熊谷 寛

<総務企画課評価室>

室長 小川 輝芳
主査 池田 昌子 渡部 雅樹
事務職員 山谷 眞貴子 永井 聖也 佐藤 玲子

広報へのご意見などは評価センターへ
TEL: 018-889-2206 (総務企画課評価室) / FAX: 018-889-2939/ E-mail: sokikaku@jim.u.akita-u.ac.jp



平成26年度に係る業務の実績に関する評価結果について

11月6日に国立大学法人評価委員会から「秋田大学の平成26年度に係る業務の実績に関する評価結果」が通知されました。

項目別評価

I. 業務運営・財務内容等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標

(①組織運営の改善, ②事務等の効率化・合理化)

平成26年度の実績のうち, 下記の事項が**注目**される。

- 大学の将来像を示した学長宣言（「澤田ビジョン2014」）の策定
- 社会に開かれた新しい学部運営スタイル（「教育研究カOUNシル」「学部運営カOUNシル」）の全学展開

平成26年度の実績のうち, 下記の事項に**課題**がある。

- 学生定員（大学院修士課程）の未充足

【評定】中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載7事項すべてが「年度計画を十分に実施している」と認められ, 上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

(2) 財務内容の改善に関する目標

(①外部研究資金, 寄附金その他の自己収入の増加, ②経費の抑制, ③資産の運用管理の改善)

【評定】中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載4事項すべてが「年度計画を十分に実施している」と認められることによる。

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標

(①評価の充実, ②情報公開や情報発信等の推進)

【評定】中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載2事項すべてが「年度計画を十分に実施している」と認められることによる。

(4) その他業務運営に関する重要目標

(①施設設備の整備・活用等, ②安全管理, ③法令遵守)

平成26年度の実績のうち, 下記の事項に**課題**がある。

- 寄附金の使途変更における手続きの重大な瑕疵
- 個人情報の不適切な管理(ネットワーク接続型ハードディスクのセキュリティ設定の不備により個人情報閲覧可能となっていた事例, 不正アクセスによりメール等が流出した事例)
- 国立大学病院管理会計システムの利用における課題

【評定】中期計画の達成のためには重大な改善事項がある

(理由) 年度計画の記載5事項すべてが「年度計画を十分に実施している」と認められるとともに, 平成25年度評価において評価委員会が指摘した課題について改善に向けた取組が行われているが, 法人における法令遵守や内部統制に関して抜本的な改善が必要と判断されること等を総合的に勘案したことによる。

広報へのご意見などは評価センターへ

TEL: 018-889-2206 (総務企画課評価室) / FAX: 018-889-2939/ E-mail: sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp

国立大学法人評価委員会は、上記の4項目について以下の5種類により進捗状況を示す。

- 「中期計画の達成に向けて特筆すべき進捗状況にある」
- 「中期計画の達成に向けて順調に進んでいる」
- 「中期計画の達成に向けておおむね順調に進んでいる」
- 「中期計画の達成のためにはやや遅れている」
- 「中期計画の達成のためには重大な改善事項がある」

*評価結果の全文は本学のホームページ

(http://www.akita-u.ac.jp/honbu/info/in_check.html) に掲載しております。

【参考】国立大学法人等の平成26年度評価結果について

(86国立大学法人・4大学共同利用機関法人)

全体評価

- ・中期目標に則して、計画的に取り組んでいると認められるもの(87法人/90法人)。
※3法人は、それぞれ業務運営(群馬大学)、財務内容(旭川医科大学)、法令遵守等(秋田大学)の項目で重大な改善事項が認められた。
- ・全体として、各法人において、それぞれの強み・特色を生かしながら、組織改革や学内資源再配分、地域貢献・社会貢献及びグローバル化、IR機能の強化等について、学長・機構長のリーダーシップの下で積極的に取り組んでいる状況が確認された。また、競争的資金の獲得、寄附金の受入れ等の財務基盤の強化に向けた取組、積極的な情報発信に資する取組、情報セキュリティ確保に向けた取組も見られた。
- ・他方で、研究費の不適切な経理、研究活動における不正行為、寄附金の個人経理、個人情報の不適切な管理等、改善が求められる事例も見られ、これらについては、課題として指摘している。

項目別評価

(*) …秋田大学の評価

評定項目	業務運営	財務内容	自己点検・情報公開等	法令遵守等	産業競争力強化法の規定による出資等
特筆すべき進捗状況	4	—	1	—	—
順調	(*) 8 1	(*) 8 9	(*) 8 9	6 7	3
おおむね順調	3	—	—	1 3	—
やや遅れ	1	—	—	9	1
重大な改善事項	1	1	—	(*) 1	—

注) 産業競争力強化法の規定による出資については、4大学のみが中期計画を設定している。

「中期目標期間の教育研究評価に関する説明会」を開催

7月29日(水)、独立行政法人大学評価・学位授与機構岡本和夫理事を講師にお招きし、「中期目標期間の教育研究評価に関する説明会」を開催しました。

説明会には澤田学長をはじめ各理事、教職員47名が参加し、岡本理事から大学評価・学位授与機構が実施する教育研究評価の仕組みのほか、「中期目標の達成状況報告書」及び「学部・研究科等の現況調査表」記載に当たってのポイント等について、具体例を用いながら説明が行われました。引き続き、活発な質疑応答も行われ、参加者は、教育研究評価のための作業に向け理解を深めることができました。

人事異動(平成27年7月～)

<総務企画課評価室>

平成27年7月1日

(転出) 主査 池田 昌子(秋田工業高等専門学校学生課学生支援係長へ)

広報へのご意見などは評価センターへ

TEL: 018-889-2206(総務企画課評価室) / FAX: 018-889-2939/ E-mail: sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp

評価センター
平成26年度
自己評価書

評価センター運営委員会

表1

自己評価表

基準	番号	評価項目	評点*
1. 理念・目的・目標	1-1	組織の使命または理念が定められているか	5
	1-2	組織の基本的、長期的方向性・方針である目的が定められているか	5
	1-3	組織の具体的成果目標が定められているか	5
	1-4	理念・目的・目標が構成員に周知されているか	5
2. 組織体制	2-1	目標を実現させるための組織体制が適切か	4
	2-2	目標を実現させるための教員配置が適切か	5
	2-3	目標を実現させるための事務職員配置が適切か	5
3. 施設・設備・予算	3-1	目標を実現するための施設は適切か	4
	3-2	目標を実現するための設備は適切か	5
	3-3	目的を実現するための予算・財源が確保され、適切に運用しているか	5
4. 活動・成果	4-1	目標の達成度を計るための基準が設けられているか	5
	4-2	目標に照らして活動成果が上がっているか、または進捗が確認できるか	4
	4-3	目標の達成に向けて予算・財源が適切に使用されているか	5
5. 評価・改善	5-1	目標に照らした活動が行われているかを継続的に点検し、その結果を踏まえ改善を行うための組織やシステムが存在するか	4
	5-2	目標に照らした活動が行われているかを点検する基準が設けられているか	4
	5-3	点検や改善のためのシステムや組織が効果的に機能しているか	3

*) 5段階評価（1～5：5が最高の評価）

基準1 理念・目的・目標

(1) 組織の使命または理念が定められているか

評価センターは、秋田大学学則第9条に準拠して設置されており、秋田大学評価大綱には評価センターの設置目的、趣旨、基本的な活動内容が定められている。これらを総合的に考慮し、評価センターの理念は、資料1-1のように定めている。

(2) 組織の基本的、長期的方向性・方針である目的が定められているか

秋田大学評価大綱を踏まえ、さらに秋田大学評価センター規程によって、評価センターの設置趣旨、活動目的が具体的に示されている。また、評価センターの目的を実現するための主な具体的活動内容は、法人評価、認証評価や外部評価への対応、部局等の自己点検・評価の活動推進、全学構成員に対する評価の方法論や枠組みの提供である。資料1-1に示した目的は、これを包括・整理したものである。

(3) 組織の具体的成果目標が定められているか

基本的方向性・方針である目的を実現するための具体的業務は、秋田大学評価センター規程に定められている。また具体的目標は、秋田大学中期計画に定めており、さらに組織の具体的成果目標としての活動目標は、中期計画の年度計画によって毎年度策定している。

(4) 理念・目的・目標が構成員に周知されているか

評価センターの目的は、秋田大学ホームページ、秋田大学評価センター年報・研究紀要、秋田大学評価センター広報に掲載し、これによって全学構成員並びに学内外の関係各所に周知している。

裏付資料

資料1-1 評価センターの理念・目的・目標

資料1-2 評価センターの活動目標（平成26年度）

基準2 組織体制

(1) 目標を実現させるための組織体制が適切か

評価センターの組織体制は、秋田大学評価センター規程、秋田大学評価センター運営委員会実施細則及び秋田大学評価センター評価委員会実施細則、事務組織規程を踏まえて構成されている（資料2）。

評価センターは、評価センター長（評価担当副学長）、副センター長（専任教員）及び事務を担当する総務企画課評価室から構成され、事業活動遂行にあたっては、運営委員会で事業活動の審議・承認、運営方針の決定、予算・決算の審議・承認を行い、また評価委員会で評価活動に関する企画・連絡調整、具体的事項の検討を行っている。

なお、評価業務の活性化と組織運営の円滑化のために、評価委員会及び運営委員会に学外からの委員をそれぞれ1名委嘱し、大学評価活動や組織運営について意見等をいただいている。

(2) 目標を実現させるための教員配置が適切か

教員配置については、評価センター規程に定められており、センター長（評価担当副学長）及び副センター長（専任教員）が配置されている。また、評価センター評価委員会は、点検・評価に係る各学部の代表者や理事が推薦する者等から構成され、大学全体の評価業務に関わる企画立案、連絡調整、部局内における評価業務の推進などの役割を果たしている。そして、評価センター運営委員会は学部長や学外委員から構成されている。

(3) 目標を実現させるための事務職員配置が適切か

事務組織体制と職員配置に関しても、評価センター規程及び事務組織規程において定められている。評価センターの事務は総務企画課評価室が

行っており、事務職員6名が配置されている。事務職員は、事務組織規程に定められた「評価センターに関すること」及び中期目標・中期計画並びに年度計画に関する学内調整、情報・資料の収集、報告書等の作成・提出、評価結果の公表等を行い、評価センターのイベントや委員会等に関わる事務処理を行っている。

事務職員の配置については、全体的な業務内容・業務量からみて適切である。

裏付資料

資料2 評価センターの体制

基準3 施設・設備・予算

(1) 目標を実現するための施設は適切か

評価センターは、平成21年度まで手形キャンパスの教育文化学部3号館、平成22年度は一般教育棟1号館にあり、平成23年度からは本部棟の2階に位置している。ここに評価センターと総務企画課評価室及び他部署の職員が入室し業務を行っている。執務環境は、他の部署と鍵を共有する場面もあるが、労働安全衛生法、及び同法に準拠する事務所衛生基準規則の、気積、換気、温度、空気調整、照度、燃焼器具、騒音及び振動の防止、騒音伝播の防止、給水、排水等の必須条件を満たしており、執務遂行上の特段の問題はない。施設設備の安全管理については秋田大学施設設備安全管理マニュアルに沿って点検を行わない問題の無いことが確認されている。

なお、専任教員の研究室については、大学設置基準第36条第2項「研究室は、専任の教員に対しては必ず備えるものとする。」を満たすために平成23年度から総務企画課評価室の奥のスペースに確保されている。

(2) 目標を実現するための設備は適切か

センター業務に係わる設備は整備され、適切に維持・管理・運営されている。運営経費の節減と環境への配慮の観点から、ISO14001（環境マネ

ジメントシステム）の環境方針カードを全職員が携行し、印刷用紙やファイルの再利用や光熱利用の配慮に留意している。

(3) 目的を実現するための予算・財源が確保され、適切に運用しているか

センターの財源は、大学からの運営費に拠っている。センターの予算は、事業計画にしたがって予算を計上し、審議・承認されたものが運営費として配分され、資料3に示すように適切に運用している。

裏付資料

資料3 平成26年度評価センター運営費執行状況

基準4 活動・成果

(1) 目標の達成度を計るための基準が設けられているか

中期計画・年度計画【59】で掲げられている評価センターの目標についての点検・評価は、中期目標・中期計画整理簿の当該年度計画及び中期スケジュールに基づき、中間と年度末にその達成度を点検・評価している。

(2) 目標に照らして活動成果が上がっているか、または進捗が確認できるか

表1の自己点検・評価表に見られるように、平成26年度においては、活動目標においておおむね高い成果を上げている。

各部署・担当と連携し、本年度は、平成25事業年度に係る業務の実績に関する報告書を取りまとめ、国立大学法人評価委員会のヒアリングへの対応を行った。平成25年度に係る業務の実績に関する評価結果は、多くの項目で「中期計画の達成に向けて順調に進んでいる」と評価された。これらは学内外へインターネット等により公表した。

このほか、平成26年度は、12月に「内部質保証力を高める－多角的な視点から問題と解決策を考

えるー」をテーマとしたFD・SDワークショップを開催した。本企画では、教職協働のグループを3つ構成し、現在の秋田大学の教育の問題点と改善策を、グループ間のネゴシエーションによる合意形成活動を通じて考えた。

動を点検・評価する組織体制を整備しているが、運営委員会の開催が年1回であること等から、それが十分効果的に機能しているとは言い難い面がある。

(3) 目標の達成に向けて予算・財源が適切に使用されているか

本年度の諸事業は、評価センター予算に基づいて適切に実施された。限られた予算の中で達成された本年度の活動成果を考えれば、効果的な利用が図られたと言える。

裏付資料

表1 自己評価表

基準5 評価・改善

(1) 目標に照らした活動が行われているかを継続的に点検し、その結果を踏まえ改善を行うための組織やシステムが存在するか

評価センター運営委員会において、事業活動の審議・承認、運営方針の決定、予算・決算の審議・承認を行い、評価センターの活動を点検・評価する組織体制を整備している。

(2) 目標に照らした活動が行われているかを点検する基準が設けられているか

評価センターの活動目標に対する点検・評価の基準は、本自己点検・評価にあたって実施する基準として設定し、組織としての水準評価基準として表1に示した基準を設定している。

(3) 点検や改善のためのシステムや組織が効果的に機能しているか

(1)で述べた通り、評価センター運営委員会において、事業活動の審議・承認、運営方針の決定、予算・決算の審議・承認を行い、各年度の活

評価センターの理念・目的・目標

(平成16年4月制定)

評価センターの理念

評価センターは、秋田大学における教育・研究の質の一層の向上を図るとともに適切な大学運営に資するために、秋田大学における自己点検・評価活動とその改善努力を支援し、また評価とそのシステムについての研究開発を進める。

評価センターの目的

1. 中期目標・中期計画を確実に遂行し実りある成果を得るために、評価の観点から、各部局の取り組みを支援すると共に全体の取りまとめをする。
2. 認証評価等の第三者評価及び外部評価を円滑に実施するために、全学及び各部局における自己点検・評価の技術的支援を行うと共に、全体の取りまとめをする。
3. 評価結果を周知し改善行動に結びつけるために、各種評価結果を公表すると共に分析・検討し提言を行う。
4. 学内に評価文化を醸成するために、評価技術を高めると共に評価に関する教職員の意識向上を図る。

評価センターの活動目標（平成26年度）

1. 認証評価等に関する事項

- 1) 認証評価を通して明らかになった点や評価結果等を踏まえ、評価から改善に繋げるための取組を行う。

2. 中期目標・中期計画関係

- 1) 評価センターが担当する平成26年度年度計画を実施する。
* 中期計画【59】「各部署で収集・公表しているデータ・情報を整理、蓄積し、そのデータ分析を大学運営の改善に活用する」
- 2) 平成25事業年度実績報告書の作成及び提出を行う。
- 3) 平成26年度年度計画の進捗状況の確認と実績報告書の取りまとめを行う。
- 4) 平成27年度年度計画作成のため、学内の連絡調整及び支援を行う。

3. 広報活動

- 1) センター年報・研究紀要を発行する。(平成26年度末)
- 2) センター広報を発行し、大学評価に関わる各種情報を提供する。(随時)

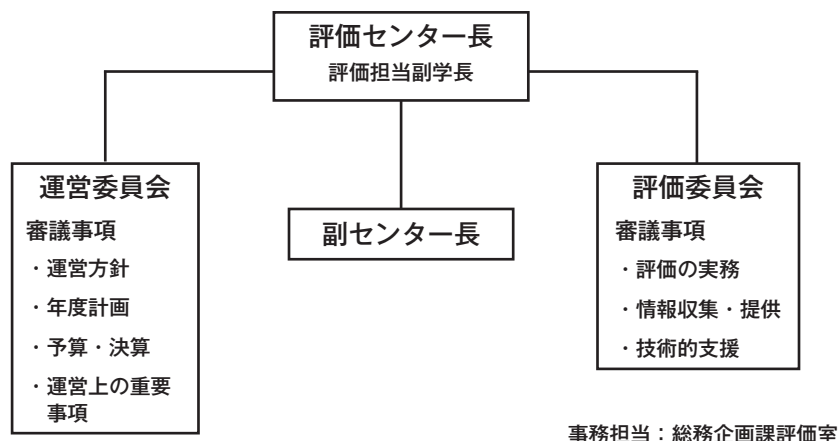
4. FDシンポジウムの開催

- 1) 評価センター主催のFDシンポジウムを開催する。

5. その他

- 1) 上記以外の評価センター関連業務を行う。

評価センターの体制



評価センターの組織

評価センター長（評価担当副学長）（兼務）	1名
副センター長（専任教員）	1名

運営委員会

委員長	評価センター長	1名
委員	副センター長	1名
委員	総務担当理事	1名
委員	各学部長等	4名
委員	学外有識者	1名

評価委員会

委員長	評価センター長	1名
委員	副センター長	1名
委員	各理事が推薦する者	4名
委員	学部等代表教員（各学部等1名）	4名
委員	総務企画課長	1名
委員	学外有識者	1名
委員	委員長が必要と認める者	3名

事務組織

総務企画課評価室長（総務企画課総括主査）	1名
総務企画課評価室 主査	2名
総務企画課評価室 事務職員	2名
総務企画課評価室 事務系補佐員	1名

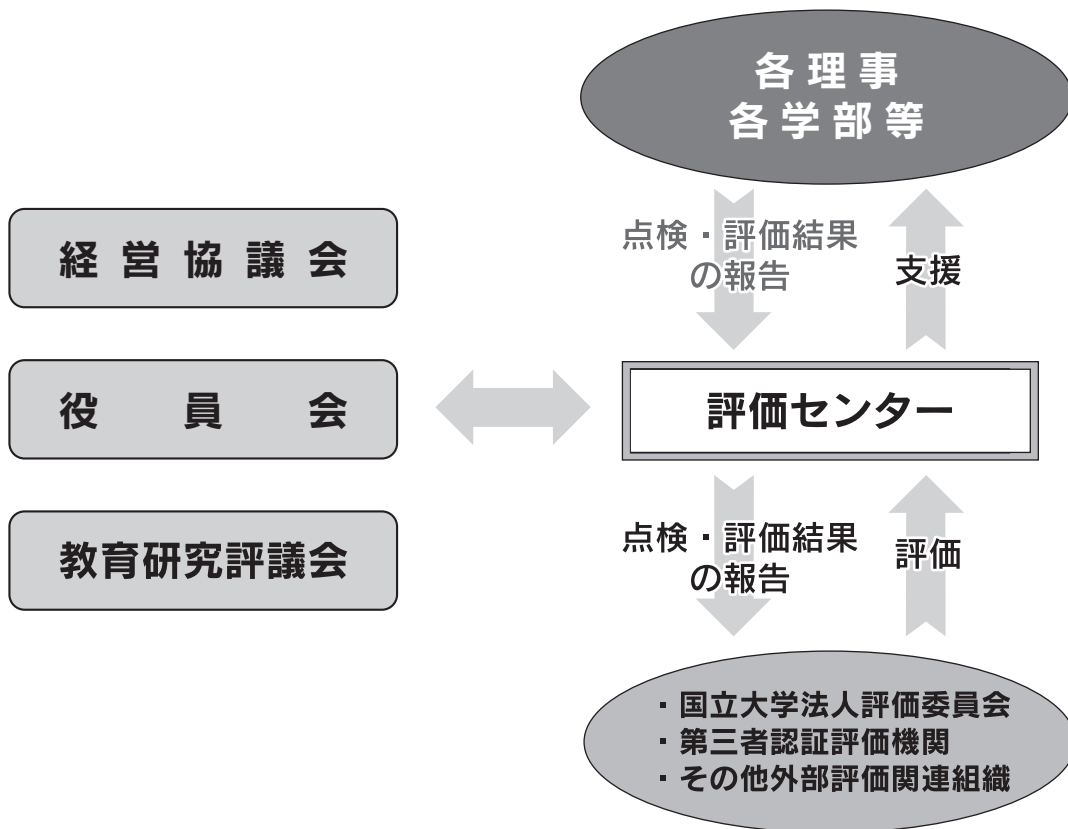
平成26年度 評価センター運営費執行状況

単位：円

事 項	平成26年度 予算配分額	平成26年度 決算額（予定）	備 考
1. 活動事業費			
①広報経費	327,000	326,000	年報印刷・製本、発送、謝金等
②FD活動費	75,000	45,000	FD旅費・謝金等
③諸調査経費	450,000	570,000	年度評価ヒアリング、評価関係説明会 参加等旅費
小 計	852,000	941,000	
2. 事務・管理費			
①維持管理費	1,006,000	1,000,000	複写機借料・保守料
	403,000	350,000	事務用品費（コピー用紙等消耗品を含む）
	180,000	180,000	情報DB対応経費
②運営事務費	83,000	58,000	通信費（電話料、郵送料、NHK受信料）
	50,000	45,000	タクシー借上料
	60,000	60,000	学外委員等謝金
小 計	1,782,000	1,693,000	
合 計	2,634,000	2,634,000	

評価センターの構成と関係規程等

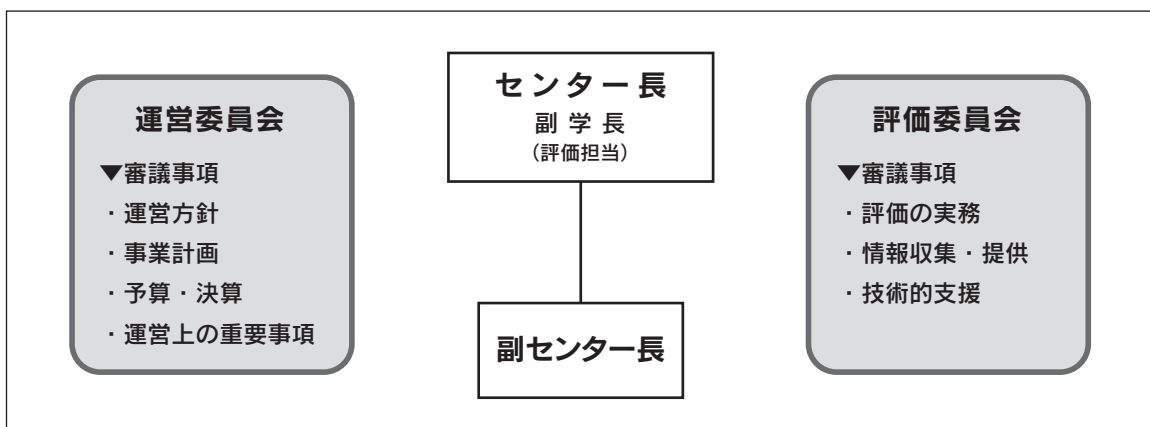
評価センターの体制



評価センターの組織

評価センター

- ▶ センター長 西田 眞
(副学長(評価担当)・工学資源学研究科 教授)
- ▶ 副センター長 辻 高明
(評価センター 准教授)



※事務担当：総務企画課評価室

評価センター運営委員会委員名簿

平成26年9月1日現在

氏名	職名	任期	備考
○西田 眞	評価センター長	在任期間	第1号委員
辻 高明	評価センター副センター長	〃	第2号委員
小川 信明	理事（総務担当）	〃	第3号委員
佐藤 時幸	国際資源学部長	〃	第4号委員
武田 篤	教育文化学部長	〃	〃
伊藤 宏	医学系研究科長	〃	〃
村岡 幹夫	工学資源学研究科長	〃	〃
小林 淳一	秋田県立大学理事兼副学長	26.9.1～28.8.31	第5号委員
庶務担当：総務企画課評価室			

○は委員長を表す

評価センター評価委員会委員名簿

平成27年12月1日現在

氏名	職名	任期	備考
○西田 眞	評価センター長	在任期間	第1号委員
辻 高明	評価センター副センター長	〃	第2号委員
大村 浩志	副理事（総務担当）	27.4.1～28.3.31	第3号委員
中井 正宏	学術研究課長	27.4.1～28.3.31	第4号委員
長谷川 仁志	教育推進主管	26.4.1～28.3.31	第5号委員
大宮 一弘	副理事（財務・施設・環境担当）	26.4.1～28.3.31	第6号委員
安達 毅	国際資源学部 教授	在任期間	第7号委員
志立 正知	教育文化学部 教授	〃	第7号委員
尾野 恭一	医学系研究科 教授	〃	第7号委員
長縄 明大	工学資源学研究科 教授	〃	第7号委員
柳橋 雪男	総務企画課長	〃	第8号委員
吉田 徹	元秋田県産業労働部参事 元秋田県工業技術センター所長	26.4.1～28.3.31	第9号委員
上田 晴彦	教育文化学部 教授	27.12.1～29.11.30	第10号委員
成田 雅樹	教育文化学部 教授	26.11.1～28.3.31	第10号委員
兒玉 英也	医学系研究科 教授	27.4.1～28.3.31	第10号委員
田島 克文	工学資源学研究科 教授	26.11.1～28.3.31	第10号委員
庶務担当：総務企画課評価室			

○は委員長を表す

総務企画課評価室名簿

平成27年12月1日現在

氏 名	職 名	備 考
小 川 輝 芳	総括主査（評価室長）	
大 瀨 いづみ	主査	
渡 部 雅 樹	主査	
山 谷 眞貴子	事務職員	
永 井 聖 也	事務職員	
佐 藤 玲 子	事務系補佐員	

秋田大学評価センター規程

(平成16年4月1日規則第14号)

(趣旨)

第1条 この規程は、秋田大学学則第9条第2項の定めるところにより、秋田大学評価センター（以下「センター」という。）の組織及び運営等に関し必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2条 センターは、秋田大学における教育、研究の質の一層の向上を図るとともに適切な大学運営に資することを目的とする。

(業務)

第3条 センターは、次の各号に掲げる業務を行う。

- (1) 全学的事項に係る点検・評価及び外部評価（以下「点検・評価」という。）の企画・立案・実施に関すること。
- (2) 点検・評価に係る情報の収集、分析及び提供に関すること。
- (3) 各事業年度に係る業績に関する点検・評価の実施に関すること。
- (4) 中期目標の達成度に関する点検・評価の実施に関すること。
- (5) 点検・評価に関する報告書の作成及び公表に関すること。
- (6) 点検・評価に関する手法、方法の調査・研究・開発に関すること。
- (7) 第三者評価機関による評価事業の実施に関すること。
- (8) 各部局等が実施する点検・評価への技術的支援に関すること。
- (9) 各部局等の点検・評価に係る組織との連絡調整に関すること。
- (10) 点検・評価に関する体系的かつ継続的な研修の実施に関すること。
- (11) その他センターの目的を達成するために必要な事項

(組織)

第4条 センターに、次の各号に掲げる職員を置く。

- (1) センター長
- (2) 専任教員
- (3) その他必要な職員

(センター長及び副センター長)

第5条 センター長は、評価担当副学長をもって充て、センターを統括する。

2 副センター長は、センターの専任教員をもって充て、センター長を補佐するとともに、センターの業務を処理する。

(専任教員の選考)

第6条 センターの専任教員の選考は、次条に定める秋田大学評価センター運営委員会から推薦された候補適任者のうちから、学長が行う。

(委員会)

第7条 センターに、秋田大学評価センター運営委員会及び秋田大学評価センター評価委員会を置く。

2 前項に掲げる委員会に関し必要な事項は、別に定める。

3 センターに必要に応じて、第1項に掲げる委員会の他に委員会を置くことができる。

4 前項に掲げる委員会に関し必要な事項は、別に定める。

(事務)

第8条 センターの事務は、総務企画課評価室において処理する。

(補則)

第9条 この規程に定めるもののほか、センターに関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年5月20日から施行し、平成20年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成22年5月21日から施行し、平成22年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

秋田大学評価センター運営委員会実施細則

(平成16年4月1日規則第38号)

(趣旨)

第1条 この細則は、秋田大学評価センター規程第7条第2項の規定に基づき、秋田大学評価センター運営委員会（以下「運営委員会」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

(審議事項)

第2条 運営委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- (1) 秋田大学評価センター（以下「センター」という。）の運営に関すること。
- (2) センターの事業計画に関すること。
- (3) センターの人事に関すること。
- (4) その他センターの運営に関し必要な事項

(組織)

第3条 運営委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織し、学長が委嘱する。

- (1) センター長
- (2) 副センター長
- (3) 総務担当理事

(4) 国際資源学部長、教育文化学部長、医学系研究科長及び工学資源学研究科長

(5) 学外有識者 1名

(6) その他委員長が必要と認める者

(学外委員)

第4条 前条第5号の委員の選考は、学外有識者を除いた委員をもって審議し、その結果を学長へ報告する。

(任期)

第5条 第3条第5号及び第6号の委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

2 前項の委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

第6条 運営委員会に委員長を置き、センター長をもって充てる。

2 委員長は、運営委員会を主宰する。

3 委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長が指名した委員が、その職務を代行する。

(議事)

第7条 運営委員会は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

2 運営委員会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第8条 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者を運営委員会に出席させ、意見を聴くことができる。

(庶務)

第9条 運営委員会の庶務は、総務企画課評価室において処理する。

(補則)

第10条 この細則に定めるもののほか、運営委員会の運営に関し必要な事項は、運営委員会が別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年5月20日から施行し、平成20年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成21年5月13日から施行し、平成21年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成22年5月21日から施行し、平成22年4月1日から適用する。

附 則

この細則は、平成24年1月11日から施行し、平成23年12月14日から適用する。

附 則

この細則は、平成26年4月1日から実施する。

附 則

この細則は、平成26年5月14日から実施する。

秋田大学評価センター評価委員会実施細則

(平成16年4月1日規則第39号)

(趣旨)

第1条 この細則は、秋田大学評価センター規程第7条第2項の規定に基づき、秋田大学評価センター評価委員会（以下「評価委員会」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

(審議事項)

第2条 評価委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

(1) 全学的事項に係る自己点検・評価及び外部評価（以下「点検・評価」という。）の企画・立案・実施に関すること。

(2) 点検・評価に係る情報の収集、分析及び提供に関すること。

(3) 各事業年度に係る業績に関する点検・評価の実施に関すること。

(4) 中期目標の達成度に関する点検・評価の実施に関すること。

(5) 点検・評価に関する報告書の作成及び公表に関すること。

(6) 点検・評価に関する手法、方法の調査・研究・開発に関すること。

(7) 第三者評価機関による評価事業の実施に関すること。

(8) 各部局等が実施する点検・評価への技術的支援に関すること。

(9) 各部局等の点検・評価に係る組織との連絡調整に関すること。

(10) 点検・評価に関する体系的かつ継続的な研修の実施に関すること。

(11) その他秋田大学評価センター（以下「センター」という。）が行う点検・評価に関し必要な事項

(組織)

第3条 評価委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

(1) センター長

(2) 副センター長

(3) 総務担当理事が推薦する者 1名

(4) 研究担当理事が推薦する者 1名

(5) 教育担当理事が推薦する者 1名

(6) 財務担当理事が推薦する者 1名

(7) 各学部等の点検・評価に係る組織の代表者

(8) 総務企画課長

(9) 学外有識者 若干名

(10) その他委員長が必要と認める者

(学外委員)

第4条 前条第9号の委員の選考は、学外有識者を除いた委員をもって審議し、その結果を学長へ報告する。

(任期)

第5条 第3条第3号から第6号の委員の任期は、2年とする。ただし、当該委員を推薦する理事の任期を超えないものとする。

2 第3条第9号及び第10号の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

3 前2項の委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

第6条 評価委員会に、委員長を置き、センター長をもって充てる。

2 委員長は、評価委員会を主宰する。

3 委員長に事故があるときは、副センター長が、その職務を代行する。

(議事)

第7条 評価委員会は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

2 評価委員会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第8条 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者を評価委員会に出席させ、意見を聴くことができる。

(専門部会)

第9条 評価委員会に必要なに応じ、専門部会を置くことができる。

2 前項の専門部会に関し必要な事項は、評価委員会が別に定める。

(庶務)

第10条 評価委員会の庶務は、総務企画課評価室において処理する。

(補則)

第11条 この細則に定めるもののほか、評価委員会の運営に関し必要な事項は、評価委員会が別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年5月20日から施行し、平成20年4月1日から適用する。

附 則

1 この規程は、平成21年6月10日から施行する。

2 この規程の施行後最初に委嘱される委員の任期は、平成21年7月1日から平成22年3月31日までとする。

附 則

この規程は、平成22年5月21日から施行し、平成22年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成24年1月11日から施行し、平成23年12月14日から適用する。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成25年4月1日から実施する。

附 則

この細則は、平成26年4月1日から実施する。

附 則

1 この細則は、平成26年10月8日から実施する。

2 この細則の実施後最初に委嘱される第3条第10号の委員の任期は、第5条第2項の規定にかかわらず、平成28年3月31日までとする。

研究紀要

大学院生の評価・分析リテラシーを育成するアクティブラーニング

秋田大学評価センター 辻 高明

本論文では、著者が京都大学で担当している大学院生向けの授業科目の中で行っている「大学・大学院教育の課題と改革案交渉」というアクティブラーニング形式の演習を取り挙げ、大学院生が高等教育機関の諸活動を評価・分析する態度や技能（評価・分析リテラシー）を高めるための手法をケーススタディにより提起した。本稿ではまず、大学院生の評価・分析リテラシーを「読む、書くこと通して、大学・大学院教育の課題を特定し、改革案を考え、さらに発表や交渉により他者の考えを取り入れ、当初の改革案を高めることができる態度や技能」と定義し、大学院生たちが、①「事前課題シートの作成」、②「提案書の作成」、③「合意交渉と合意提案書の作成」により、自大学の大学・大学院教育の改革案やその具体策の内容を高める事例を、実際の事前課題シートや提案書、合意提案書の提示や、アンケート調査の結果をもとに報告した。従来から大学教員準備のための取組として、大学院生の授業力向上のためのプレFDによる公開授業・検討会、若手研究者の科学コミュニケーション力向上のためのサイエンスカフェ等が行われてきた。昨今、大学に教育文化、研究文化に加えて評価文化が定着しつつある中で、今後、大学教員を目指す大学院生の評価・分析リテラシーを育成する実践を推進する重要性について言及した。

キーワード：評価・分析リテラシー、評価文化、大学教員準備、アクティブラーニング

1. はじめに

1.1 大学教員準備のための取組

「鉄は熱いうちに打て」という言葉がある。吸収力のある若いうちに技能や態度を鍛錬しておくことの大切さを説いた言葉である。そして、その精神は近年の高等教育機関における取組にも見出すことができる。

例えば、FD (Faculty Development) において近年、プレFDと呼ばれる取組が見られるようになっている。それは、これから大学教員になろうとする大学院生、OD (Over Doctor)、PD (Post Doctor) を対象にしたFDのことである。一般的にFDは大学に勤務している正規の教員が取り組むものであるが、大学教員を目指す大学院生等のためのFDがプレFDである。例を挙げれば、京都大学では年に一度、「大学院生のための教育実践講座」を開講したり、また、京都大学大学院文

学研究科プレFDプロジェクトを実施し、文学研究科の大学院生等が自ら授業を行い、それを公開し、さらに検討会や研修会等を開催する取組を行っている (田口他 2013)。また、東京大学でも東京大学フューチャーファカルティプログラムを開講し、将来大学教員になろうとする大学院生の授業力向上を図る取組を実施している (栗田他 2014)。

教育活動ではなく研究活動に目を向けると、大学院生が自身の研究活動の内容や成果を社会に分かりやすく伝える能力、すなわち、科学コミュニケーション力を高めるための取組が広がっている。例えば、北海道大学では数年前から大学院生の科学コミュニケーション力を高めるための教育実践を学内外で展開している (北海道大学科学技術コミュニケーション養成ユニット編著 2007)。また、高梨他 (2010) は、京都大学で大学院生を含む若手科学者が参加するサイエンスカフェを実施

し、若手科学者と市民による双方向的なコミュニケーション活動を分析している。もちろん、科学コミュニケーション力を高めることは、既に大学教員になっている研究者にとって必要な事柄であるが、大学院生等の若手研究者にとってもその重要性に変わりはない。

そのように、将来、大学教員になろうとする大学院生等を対象に、プレFDとして授業力を高める公開授業・検討会を実施したり、研究者になろうとする大学院生等を対象に、科学コミュニケーション力を高めるためのサイエンスカフェを開催することは実施されている。そして、評価の時代を迎え、大学に教育文化、研究文化に加えて、新たに評価文化（川口 2006）が生成されつつある今日では、大学院生や若手研究者が、高等教育機関の諸活動を評価・分析する態度や技能（以下、それを大学院生の「評価・分析リテラシー」と呼ぶ）を高めるための手法の検討が必要であると考えられる。

1.2 なぜ評価・分析リテラシーか

大学院生が、高等教育機関の諸活動を評価・分析する態度や技能を育成することが必要である理由として、大きく以下の3つが挙げられる。

まず1つ目は、大学院生は確かに学生であり教育サービスの受け手ではあるものの、一方で大学の構成員でもあり、本来、大学の質保証に参画するステークホルダーとして捉えられるためである。近年では大学機関別認証評価等においても、学生の意見や声を聴取し、その結果を大学活動の改善等に反映させることが求められている。一般的に学生が、大学の活動に対して評価者となる機会は、各々が受講している講義で授業評価アンケートに回答する時程度しかなく、極めて限定的である。今後、学生参加型の質保証のあり方を考えていく上で、大学は学生の建設的で示唆に富む意見や声を引き出すことが必要になる。その際特に、学部生よりも学業生活を長く送っている大学院生の意見や声の持つ意味は大きいだろう。

次に2つ目は、各大学で評価文化が一定程度の

定着を見せ、さらに評価結果が大学の運営費交付金等の予算に反映される仕組みの整備も本格化しつつある今日では、もはや大学評価は、点検・評価委員会の委員長や役職に就いている一部の教員だけの課題ではなく、大学教職員全体の問題として取り組むべき事柄になっているためである。従って、大学はこれから大学教員になろうとする大学院生が、スムーズに評価文化に入っていくことができるよう準備させる必要があるだろう。

最後に3つ目は、大学院生が仮に大学の教育者、研究者になることなく、民間企業や官公庁への就職など他の進路選択をした場合でも、彼らは学外の重要なステークホルダーとして、大学に対して大きな役割を果たしてくれることが期待できるからである。現在、評価を通じて大学は、活動の改善状況や成果を「社会」に説明する責任が課せられている。そのため、社会の人々（民間企業の社員、官公庁の職員、卒業生、地域住民など）からの意見や声などのフィードバックは、本来大学の質保証の促進を左右し得るほど大きな意味を持つ。従って、大学院生が、社会に出た後、高等教育機関の教育・研究・管理運営などの諸活動を俯瞰的な視点から評価し、多角的に分析できるようなステークホルダーに成長していけるよう、在学中から評価・分析リテラシーを醸成しておくことが重要となる。

以上のことから、これから大学教員になろうとする大学院生や若手研究者のための準備セミナーとして、授業力向上のためのプレFD、科学コミュニケーション力の強化のためのサイエンスカフェに加えて、高等教育機関の諸活動を評価・分析する態度や技能を育成するための取組を検討していくことが重要であるといえる。

2. 目的と対象実践

2.1 本論文の目的

本論文では、大学院生の評価・分析リテラシーを育成するための実践として、著者が京都大学で担当している大学院生向け科目「戦略的コミュニ

ケーションセミナー」で行っている「大学・大学院教育の課題と改革案交渉」の演習を取り挙げる。本演習は、大学院生が大学・大学院教育の課題を特定し、そしてその原因と改革策を考え、さらに他者との間で改革案について合意交渉するアクティブラーニング形式の実践である。

リテラシーとは一般に「読み書き能力」のことを指す。アクティブラーニングの形式である本演習では、さらに、話す、発表する、交渉するなどの活動を通じて、他者の考えを取り入れ自身の考えを変容させることができる能力も含めてリテラシーと捉える。

従って、本論文では大学院生の評価・分析リテラシーを「読む、書くこと通して、大学・大学院教育の課題を特定し、改革案を考え、さらに発表や交渉により他者の考えを取り入れ、当初の改革案を高めることができる態度や技能」と定義する。本論文は、実際の演習における評価・分析活動のケーススタディを示すことで、大学院生たちの評価・分析リテラシーを育成するための手法を提起することが目的である。

2.2 対象とする授業の概要

京都大学で開講している戦略的コミュニケーションセミナーは、大学院生のコミュニケーション能力を強化するためのアクティブラーニング形式の科目である。受講生は、京都大学の情報学研究科の大学院生が多いが、教育学研究科や工学研究科、経営管理大学院などいくつかの研究科の大学院生も出席する科目である。毎年度1回、集中講義として朝から夕方まで1日6時間で5日間連続して実施している。

著者は、前職にあった2007年度から本科目の担当教員となり、2013年度からは非常勤講師として現在に至るまで担当している。

ここ数年の内容例として、2013年度、2014年度の授業全体の内容を表1に、2015年度の授業全体の内容を表2に示す。

表1 授業全体の内容(2013年度、2014年度)

	項目	内容
1日目	話す	・自己紹介 ・分かりやすく話す:組み立てる, 整理する 【演習】:学生コースバトル 「私がお薦めする授業」 発表, 投票, 振り返り
2日目	プレゼンテーション	【演習】「私の研究」(5分間)の発表 ・プレゼンテーションの参考例の視聴 【演習】「私の研究」(5分間)の視聴・検討・再検討
3日目	スピーチ	【演習】3分間スピーチ:経験を生き生きと話す ・スピーチの参考例の視聴 ・質問する, 相手に寄り添う 【演習】「私の研究」を訊いて理解を深める
4日目	話し合う	(午前)リ・プレゼンテーション 【演習】「私の研究」を本人に代わってプレゼンする (午後)課題を解決のために話し合う 【演習】「大学・大学院教育の質を向上させるには」
5日目	ネゴシエーション	(午前)合意交渉する 【演習】「大学・大学院教育の問題解決を有利に運ぶ」 (午後)改善版プレゼンテーション 【演習】「私の研究」の視聴・検討

表2 授業全体の内容(2015年度)

	項目	内容
1日目	話す	・自己紹介 ・分かりやすく話す:組み立てる, 整理する 【演習】:学生コースバトル 「私がお薦めする授業」 発表, 投票, 振り返り
2日目	プレゼンテーション	【演習】「大学・大学院教育をこう変えたい」(5分間)の発表 ・プレゼンテーションの参考例の視聴 【演習】「大学・大学院教育をこう変えたい」(5分間)の視聴・検討・再検討
3日目	スピーチ	【演習】「私がめざす研究者」のスピーチ(3分間) ・スピーチの参考例の視聴 ・質問する, 相手に寄り添う 【演習】「私がめざす研究者」を訊いて理解を深める
4日目	話し合う	(午前)パネルディスカッション 【演習】「これからの研究者のあり方」をテーマに 公開討論を行う (午後)課題を解決のために話し合う 【演習】「大学・大学院教育の質を向上させるには」
5日目	ネゴシエーション	(午前)ディベート 【演習】「大学・大学院教育の問題解決を競う」 (午後)合意交渉する 【演習】「大学・大学院教育の問題解決を有利に運ぶ」

(1) 本授業の特徴

本授業は、各日毎に話す、プレゼンテーション、スピーチ、話し合う、ネゴシエーションという項目を設け、項目毎にさまざまな演習を取り入れて構成している。本授業の最大の特徴は、演習において「大学改革」、「大学での研究」、「大学の教育」といった大学の諸活動をテーマにしたコミュニケーション活動を設計し実践していることである。具体的な演習の概要を以下に示す。

(2) 授業全体での各演習の概要

1日目の「話す」では、演習で「学生コースバトル」(辻 2014)というゲームを行っている。この演習では、大学院生たちが自分の「お薦め授業」を紹介し合って、その中から全員の投票でチャンプ授業を選定することを求める。大学院生がプレゼン行為や投票行為だけでなく、質疑応答や投票理由の説明を通じて、お互いの人柄や授業観、教育観などを知る機会としている。

2日目の「プレゼンテーション」では、「私の研究」についてスライドを使って5分間でプレゼンする演習を行っている。ただし、研究室のゼミでの発表とは異なり、京都大学博物館の日曜市民講座で市民向けにプレゼンする場面を想定させ、大学院生に「私の研究」について専門用語をあまり使わず、分かりやすく伝えることを意識させている。また、年度によっては、「私の研究」を他の院生が本人に代わってプレゼンするリ・プレゼンテーションの演習を別日に導入する場合もある。

3日目の「スピーチ」では、例えば、「私がめざす研究者」について3分間でスピーチするなどの演習を行っている。こちらも京都大学博物館の日曜市民講座で市民相手に話すことを想定させている。また、そのスピーチの内容を深く理解するために、質問力を高める演習を行う場合もある。

上述した通り、プレゼンテーションやスピーチの演習では、「私の研究」や「私のめざす研究者」をテーマとし、また聴衆に日曜市民講座の市民を想定させることで、サイエンスカフェの形式ではないものの、大学院生の科学コミュニケーション力を高めることをねらいとしている。なお、大学院生のプレゼンテーションやスピーチの様子は毎回ビデオに録画し、全員で視聴してコメントし合い、改善点を発見する機会を設けている(辻 2010)。場合によっては、最終日の5日目にプレゼンテーションの再挑戦を行うこともある。

後半の4日目の「話し合う」では、「大学・大学院教育の質を向上させるには」というテーマで課題解決の話し合いを行っている。また、パネルディスカッションとして「これからの研究者のあ

り方」について大学院生による公開討論を行う場合もある。

最終日の5日目の「ネゴシエーション」では、「大学・大学院教育の問題解決案を有利に運ぶ」というテーマで合意交渉する演習を行っている。また、「大学・大学院教育の問題解決案を競う」というテーマでディベートを行う場合もある。

2.3 対象とする演習「大学・大学院教育の課題と改革案交渉」

本授業の中の4日目の「話し合う」での「大学・大学院教育の質を向上させるには」という課題解決の演習と、5日目の「ネゴシエーション」での「大学・大学院教育の問題解決案を有利に運ぶ」という合意交渉の演習をまとめて、演習「大学・大学院教育の課題と改革案交渉」と呼ぶ。本演習は大きく(1)～(3)のステップからなる。

(1) 事前課題シートの提出

大学院生たち全員には、事前に「添付の参考資料を参照して、現在の京都大学の大学・大学院教育で問題だと考える点、その原因、そして、解決案について、自身の考えをまとめて下さい。それぞれ300字以内で記述して下さい。」という課題を与え、事前課題シート(図1)の提出を求める。

事前課題シート	
添付の参考資料を参照して、現在の京都大学の大学・大学院教育で問題だと考える点、その原因、そして、解決案について、自身の考えをまとめて下さい。それぞれ300字以内で記述して下さい。	
問題点 (300字以内)	
原因 (300字以内)	
解決案 (300字以内)	

図1 事前課題シートの様式

また、参考資料として用いるものは、教育再生実行会議の提言、中央教育審議会の答申、文部科学省のプランなどである。2013年度から2015年度までに用いた参考資料を表3に示す。

表3 2013年度から2015年度までの参考資料

年度	参考資料
2013年度	教育再生実行会議の第3次提言「これからの大学教育等の在り方について」(平成25年5月28日)概要版
2014年度	中央教育審議会の答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」(平成24年8月28日)概要版
2015年度	文部科学省「大学改革実行プラン～社会の変革のエンジンとなる大学づくり～」(平成24年6月5日) pp.7～13

(2) 提案書の作成

次に、事前課題シートを基に提案書を作成する。本演習の合意交渉は、3つのグループ間で行うパターンと、3者の個人間で行うパターンがある。3つのグループ間で行う場合は、各グループ内でメンバーの事前課題シートを共有し、1つの提案書を作成する。3者の個人間で行う場合は、各人が事前課題シートを洗練させ、再度提案書としてまとめる。提案書には、改革案とその考え方、そして具体策を3つまで記入する(図2)。そして、全参加者分コピーして配付する。また、提案書を使わず、ホワイトボードや模造紙を使って全参加者に見えるよう提案する方式も可としている。

氏名 / グループ名	
改革案	
その考え方	
具体策	①. ②. ③.

図2 提案書の様式

著者は、秋田大学の教養基礎教育科目・教養ゼミナール「大学の明日をみんなで創る」でも、主に学部1、2年生を対象に大学教育を題材とした

話し合いや交渉の演習を行っているが(辻2015)、大学院生を対象とする本実践の場合は、提案書を用意し、改革案だけでなく、その考え方や複数の具体策まで深く掘り下げて考えることを要求している。

(3) 合意交渉と合意提案書の作成

最後に、3グループ間ないしは3者間で合意交渉を行う。そのタイムスケジュールは表4の通りである。なお、本演習は2日間にまたがるため、各作業の時間配分は実践の状況により増減させることがある。

まず、演習では、提案書の内容を他のグループないしは他者に対して説明する(基本提案)。

次に、グループ間ないしは個人間での交渉により互いの合意点を探っていく。交渉は、A:B、B:C、C:Aの3通りの組み合わせで、2つのグループ間ないしは2者間で行う。この時、残りの1グループないしは1人は教室を出て外で待機する。交渉は、第1回交渉(質疑応答タイム)と第2回交渉(合意追求タイム)の2度ある。第1回交渉(質疑応答タイム)では、相手の提案の疑問点や考えを引き出すことを心掛ける。第2回交渉(合意追求タイム)では、どちらの相手とどのように結びつけば、当初の提案書の内容を高められるかを、フリー討議により探る。

最終的に、各グループないしは各個人で、歩み寄れるどちらかの相手グループないしは個人を選んで、合意提案書(図3)を作成し、合意提案を行う。合意提案書には、合意したい相手、合意案とその考え方、そして具体策を記入する。

結果は、2つのグループないしは2人がお互いを選び出した場合は、残る1つのグループないしは1人は選ばれないことになる(例えば、AがBに、BがAに、CがBに合意提案した場合は、AとBの間において交渉成立で、Cは交渉不成立という結果になる)。また、3つのグループないしは3人がそれぞれ違う相手を選ぶこともある(AがBに、BがCに、CがAにそれぞれ合意提案した場合は、全てが交渉不成立という結果にな

る)。いずれにしても、重要なのは結果ではなくプロセスである。すなわち、合意交渉のプロセスを通して、大学院生が京都大学の大学・大学院教育の問題点やその改革案、具体策について他者の考えを取り入れ、自身の改革案や具体策を高めることが評価・分析リテラシーの向上に繋がる。

合意したい相手	
合意案	
その考え方	
具体策	①. ②. ③.

図3 合意提案書の様式

表4 「大学・大学院教育の課題と改革案交渉」のタイムスケジュール

作業	相手	提案と質疑応答	分	備考
個人/グループ内検討			10	
基本提案		A, B, C	9	各人/各グループが3分で説明
個人/グループ内検討			10	
第1回交渉: 質疑応答タイム	A:B	AがBへ BがAへ	6	Cは外待機
		BがAへ AがBへ	6	
	B:C	BがCへ CがBへ	6	Aは外待機
		CがBへ BがCへ	6	
	C:A	CがAへ AがCへ	6	Bは外待機
		AがCへ CがAへ	6	
個人/グループ内検討			10	
第2回交渉: 合意追求タイム	A:B	フリー討議	10	Cは外待機
	B:C	フリー討議	10	Aは外待機
	C:A	フリー討議	10	Bは外待機
個人/グループ内検討			15	
合意提案を発表		A, B, C	9	各人/各グループが3分で説明

3. 大学院生の評価・分析活動の結果と考察

3.1 事前課題シートの例

大学院生にとって、自大学の大学・大学院教育の問題点を考え、その原因や解決案を書いてまとめることは、ほとんどの場合初めての経験である。特に、自身の体験だけに基づくのではなく、教育再生実行会議の提言、中央教育審議会の答申、文部科学省のプランなどの資料を参照しながら、現況を分析することは容易いことではない。しかし、そうした「読む」、「書く」、「考える」という行為

が、大学院生の評価・分析リテラシーを育成する上で第一に重要であると考えている。

以下に、事前課題シートの例として、2013年度のもの、2014年度、2015年度のものをそれぞれ1人分ずつ掲載する。

事前課題シート例①(2013年度・修士課程1年)

【問題点】
学生の多様性の欠如が問題である。刻一刻と大きく変化する現在において、多様な人材が協力し合うことが不可欠だ。しかし大学に入学する年齢はほぼ皆同じであり、入学生はみな同じような学歴をもっている。ほとんどの学生が就職活動を途中で一斉に始め、余計な時間が入り込む隙間はない。また、入学当初から就職試験の面接をいかにうまくこなすかを考えるような、就職活動ありきの大学・大学院生活を送る風潮は、教育・研究施設としての大学や大学院の本来の役割とは言いえない。画一的な人材しか生まれないような高等教育そのものの在り方が問題である。

【原因】
原因は、画一的な教育システムに学生自身が疑問をもつことができないような社会システムである。仮に疑問をもったとしても、大多数の学生が送る画一的な時間の流れの中でそのような疑問をもつこと自体が無駄であるというように考えを引っ込めてしまうことも考えられる。本来、時代の流れを一番敏感に感じ取り、革新的なアイデアを考えていけるはずの若い学生が、古い社会システムやそのなかで育まれて来た古い価値観のプレッシャーを受け続けるという状況によって、多様性が失われているのではないだろうか。

【解決案】
高校卒業後に一年のギャップイヤー制度を設け、高校卒業後、必ず1年以上間を空ければ大学に入学することができないというルールを設定する。この期間は何をしてもよいことにし、高校に在学するあいだからその一年間何をするかという計画書を提出するようにする。これにより学生は自主性や自ら企画する力を身につけ、それぞれの学生が全く違う1年を過ごすことになる。また、社会人の大学での学び直しに対する補助を充実させることで、大学入学者数のうち一定の割合を社会人経験者にすることも、大学における多様性を育むための一助となるだろう。

事前課題シート例②(2013年度・修士課程1年)

【問題点】
学生の実態やニーズを無視した、教育・研究環境づくりやガバナンス改革、財政基盤の確立が行われている点に問題を感じている。教育再生実行会議記された文言を見ても、教育・研究環境に関しては具体性がなく、ガバナンス改革や財政基盤の確立に関しては学校の経営という観点からのみで、学生の学習活動や生活からの視点が見られない。このようなあいまいで、学生の実態やニーズを無視した方針で大学の改革が進められれば、日本の高等教育の質は著しく低下し、優れた人材に育て社会に送り出す教育機としての役割も、世界をリードする研究機関としての役割も破綻してしまう恐れがある。

【原因】
大きな原因として国立大学の法人化が考えられる。法人化によって、研究費の調達を各大学が行うことが求められ、国からの運営交付金も年々減少している。そのため、大学側には合理的な経営が求められるようになり、資金獲得を主目的とした学生の実態を鑑みない理想論的な教育・研究環境づくりの提案や、学生の立場からの視点が欠落したガバナンス改革や財政基盤の確立を余儀なくされている。さらに、法人化により天下り先としてのポストが生まれ、権力者にはお金が流れる仕組みも出来上がってしまっている。法人化によってこのような、学生には還元されないお金の流れが生まれたことが、上記の問題の一因になっていると考える。

【解決案】
国の方針として決まった、法人化やそれに伴うお金の流れに対して直接的な対策を講じるのは困難である。まずは大学の権限で可能な範囲の対策が必要である。目先の利益にとらわれず、学生の実態やニーズを鑑みた運営を行うべきである。学生にとって有益な教育や研究環境とは何かを見直し、実現することで、真に優れた人材や研究を生み出せる。高等教育機関である大学としてこのような成果をあげられるようになれば、国の利益にもつながり、国の方針を動かすこともできるだろう。当然学生側の意識改革も必要であり、学生と大学側が高等教育機関・研究機関という大学本来のあり方を問い直すことが解決の第一歩と考える。

事前課題シート例③(2014年度・修士課程1年)

【問題点】

学生の立場から見て、提示されている専門分野における既定のカリキュラム(時間割など)が最適ではないと思われる。例えば工学部では、数学や力学に関する単元に重きが置かれているが、1年次の全学共通科目から学部3回生の専門科目まで、複数回同じ内容を扱うということがしばしばあった。確かに繰り返し学ぶことは知識の定着に有効であると考えられるが、3、4回も繰り返すと、講義で取り扱うのではなく、各人の必要と自主性に任せるべきであろう。これが引いては、教室外学修のような多様な活動を実施するための時間的資源を浪費している可能性もあり、両者の必要性を比較するに、現状の改善の必要が認められる。

【原因】

一つには、例えば履修すべき科目の提示という点について、それを設定している大学側も、そのすべてを履修することを意図していないと思われる。しかし、その意図が学生に伝わらず、あるいは十分な情報提供がなされずに学生自身がその意図を汲み取ることができず、不本意ながら履修しているという可能性がある。または別の可能性として、新しい分野を学ぶ意欲に乏しい学生たちが、できる限り既得の知識で容易に単位修得ができる科目として、その支持を集めていることが考えられる。より実際的なところでは、各科目を担当する部局が異なっている場合、その間での連携が必ずしも重視されないことも要因と考えられる。

【解決案】

情報共有を密にすることである。大学と学生間においては、シラバスの媒体で、カリキュラムのより実質的な情報を共有することが考えられる。それは部局間や教員間でも同様であり、実施者個々の解釈によって基本的な情報が変質するといった事態が生じないようにせねばならない。こういったネットワークの構築は、一つには学生間の手法(サークルやWebツールを介した情報共有)にも見習う点があるだろう。現状として、大学自体は様々なツールを用意しているが、十分に活用しきれていない。そのシステムがなぜ利用されないのか、その要因を探り、容易かつ持続可能な情報共有システムをデザインすることが求められる。

事前課題シート例④(2015年度・博士後期課程3年)

【問題点】

大学が提供する教育と、学生の希望する教育の乖離が大きい点が問題点だと感じている。特に工学や情報学の分野では、直接有用な技術を活用することが非常に重要となっているので、この問題の影響が大きくなる。例えば、学生は現在の技術的な最先端を学びたいと考えている一方で、大学教育では、少し前の時代の主流を教えていることがある。この問題点により、企業インターンシップやボランティアなどの、学生の大学以外における活動の増加や大学のゼミや研究室における活動の減少が発生していると考えられる。

【原因】

大学側、そして学生側の両方に原因があると考えられる。大学側の問題としては、カリキュラムの作成時と現在の社会的な状況が大きく変わってしまっているということが挙げられる。特に専門科目でこの問題は顕著であり、例えばカリキュラム制定時に一般的な手法が、時を経てすたれてしまっているような場合がある。また、学生側の問題には、近視眼的な合理性の問題がある。例えば、学生が就職を希望する企業がある場合、講義に時間を割くよりもその企業が求める技術を学ぶ方が就職の可能性を高めるという判断から、大学教育に価値を感じなくなってしまう。これらの要因が重なり、学生の求める教育が大学で実施されないと考えている。

【解決案】

専門科目において最も重要な点は、現在の授業が先端技術につながることを学生に理解させることである。現在はカリキュラム作成時の先端技術までしか基本的に扱わないので、その技術がどういった形で現在の技術に適用されているかを毎年更新していくべきである。また、予算的な都合が許せば、一般的な授業内容を将来的な変化に対応可能なように基盤的な内容のみで構成し、先端技術の教育に関しては各講義1~2程度の招待講演を行ったり、あるいは各教員の判断で自由に教育を行ったりするなどが考えられる。また、課外活動の増加に対しては、大学で公式に教育活動として認可し、大学教育に有用な範囲で活用していくのが良いと考えられる。

例①の学生は、画一的な教育システムであるために学生の多様性が失われていることを問題視し、高校卒業後に一年のギャップイヤー制度を設け、様々な体験をした後で大学に入学するようなシステムに変えるべきであると、かなり具体的な提起をしている。例②の学生は、国立大学の法人化により、学生の実態やニーズを無視してガバナンス改革や財政基盤の確立が進められていることを問題視し、学生にとって有益な教育・研究環境を実現することが重要であると提起している。例③の学生は、既定のカリキュラムが学生の立場か

ら見て最適でないことを問題視し、大学と学生間の情報共有や、部局間、教員間の連絡調整を実現するために、大学の情報システムを再設計する必要があると提起している。例④の学生は、大学が提供する教育と学生の希望する教育との乖離が大きい点が問題であるとし、その解決案を提起している。

その他にも毎年度の事前課題シートでは、学生視点で様々な問題と解決案が提起され、中には、総長のビジョンに疑問を呈しているシートもあり、それはそれで興味深い。確かに個人的な経験の範囲での検討にとどまっているシートもあるが、多くは、資料を参照しながら、「読む」、「書く」、「考える」ことを通じて、京都大学の大学・大学院教育を俯瞰的な視点から評価し、深く分析しているという印象を持っている。

3.2 改革案交渉のケーススタディ

ここでは、改革案交渉について、1つの実践事例を取り上げ、ケーススタディを行う。

(1) 研究対象とする事例

2015年度の実践のグループPにおける3名の学生間の改革案交渉の事例を対象とする。以下では、3名の学生を、学習者H、学習者I、学習者Jと表記する。

(2) 学習者たちの提案書の内容

学習者H、I、Jの3名は事前課題シートを洗練させ、ホワイトボードあるいは模造紙を使って提案書(図4)を作成した。

学習者Hは、『知力のある学生の育成』という改革案を提案し、その考え方として「教員による一方通行の授業が多いこと、授業や研究の内容が実社会と乖離していること、語学力を育む科目が少ないこと」を記した。そして、具体策として「①研究者と学生の討論形式の授業を増やすこと、②実務系の専門科目を導入すること、③語学授業で日本語を禁止すること」の3つを挙げた。

学習者Iは、『京大の教育に多様性を』という

改革案を提案し、その考え方として「画一的な基礎授業が多く、研究志向の院生にとっては最先端の学問に繋がらない、一方、実務志向の院生には大学外活動が十分にできない」ことを記した。そして、具体策として「①外部講師を招聘して、先端学問に触れる機会を増やすこと、②大学外活動をレポート提出により単位認定すること」の2つを挙げた。

学習者Jは、『文系部局と他分野の大学院との交流を増やす』という改革案を提案し、その考え方として「京都大学は部局の自治が強く、部局間に距離がある」ことを記した。そして、具体策として「①他部局の研究室に所属する院生間で討論会を開く、②他部局の院生の研究内容が分かるインターフェイスを京都大学のサイトに設置する、③部局の異なる院生で飲み会を開く」の3つを挙げた。

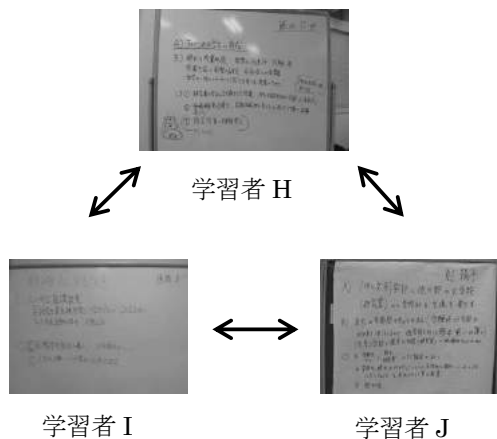


図4 学習者H、I、Jの提案書

(3) 学習者たちの合意交渉と合意提案書

改革案交渉は、2.3の表4に示したタイムスケジュールに従って進めた。まず、学習者H、I、Jは提案書の内容（基本提案）を各自が3分間で他の2名に向けて発表した。その後、第1回交渉での質疑応答と第2回交渉での合意追求により、各学習者はどちらの相手の提案と結び付くと、自身の改革案や具体策を高められるかを模索した。最終的に、各自が合意提案書（図5）を作成し、その内容を発表した。

その結果、合意したい相手として、学習者Hは学習者Iを、学習者Iは学習者Hを、学習者Jは学習者Hを選択した。よって、学習者Hと学習者Iとの間で交渉が成立し、学習者Jは交渉不成立に終わった。

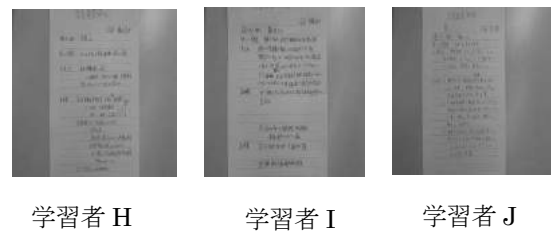


図5 学習者H、I、Jの合意提案書

2.3で述べた通り、本演習は結果よりも、学習者らが発表や交渉により他者の考えを取り入れ、当初の改革案や具体策を高められることが重要である。よって、以下で、学習者らの合意提案書における「合意案」、「その考え方」、「具体策」を見ていくことにする。

学習者Hは、合意案として「知力ある学生が多様な選択肢を得られる教育」という改革案を提案し、学習者Iの「教育の多様性」という視点を取り入れたことが窺われた。そして、具体策としても、当初挙げていた「研究者と学生の討論形式の授業」の前に、学習者Iが挙げていた「先端学問に触れる授業を導入する」ことを盛り込み、新たに「先広奥狭の授業形式を増やす」という具体策を提案した。

学習者Iは、合意提案として「多様な目的に合わせた知力をもつ学生の育成」という改革案を提案し、具体策でも、当初から挙げていた「先端学問に触れる」ことだけでなく、「討論形式の授業」を行うことを盛り込むなど、学習者Hが提案していた「知力を育成するための方法」を新たに取り入れていたことが分かった。

学習者Jは、交渉は成立しなかったが、学習者Hの提案を受け、「他分野を広く知るだけでなく、専門分野を深く学ぶ教育」も重要であるとの気づ

きを得たことが「その考え方」の記述から分かった。さらに、専門科目のコマ数を減らして深く学べるようにするなど、そのために必要な具体策も新たに提案した。

以上、学習者H、I、Jは、各自の発表や合意交渉により、他者の考えや視点を取り入れ、当初の改革案や具体策を高めていたことが分かった。

3.3 アンケート調査の結果

本実践では、5日間毎日終了後、大学院生にアンケートへの回答を求めている。アンケートには、いくつかの質問項目を設定し、「4：あてはまる、3：ややあてはまる、2：あまりあてはまらない、1：あてはまらない」の4件法であてはまりの程度を尋ねている。また自由記述欄も設けている。

まず、2013年度、2014年度、2015年度に受講した全大学院生が、4日目、5日目の演習に対する興味や姿勢、満足度について回答した集計結果を表5、表6に示す。

表5 授業4日目の質問項目の結果(4件法)

質問項目	平均値
今日の演習に興味を持つことができた	3.71
今日の演習に熱心に取り組んだ	3.71
今日の授業に満足した	3.71

表6 授業5日目の質問項目の結果(4件法)

質問項目	平均値
今日の演習に興味を持つことができた	3.71
今日の演習に熱心に取り組んだ	3.64
今日の授業に満足した	3.71

4、5日目は、「大学・大学院教育の課題と改革案交渉」の演習だけでなく、パネルディスカッションや改善版プレゼンテーションなど、毎年度他の演習も行っているため、本演習の結果だけを示しているとはいえないが、興味の度合い、取り組む姿勢、満足度のどれをとっても肯定的な反応が得られている。

また、本演習で、単なる話し合いや議論ではなく、3者間ないしは3グループ間での「交渉（ネゴシエーション）」を導入している理由は、コミュニケーション活動にゲーム性を持たせ、交渉成立、不成立という結果が出るようにすることで、相手の改革案について深く掘り下げたり、相手の提案と自分の提案を深く比較吟味することを促進するためである。

そこで、本演習において「交渉する」という経験をしたことへの感想を自由記述欄への記述から見てみる（表7）。すると、記述例③にあるように「ネゴシエーションを目的とすると、相手の提案を十分に理解する必要があるため、自然とコミュニケーションが活性化し、議論の内容が深まる」や、記述例④のように「提案の背後にある提案者の内面や根底にある概念まで、ふみ込んで理解する必要がある」などの陳述が確認され、交渉（ネゴシエーション）を導入することが、他者の考えや視点の取り入れの促進に繋がっていることが見て取れた。

表7 交渉することについての感想例

記述例①: 高等教育という幅広いテーマの下、様々な考え方を整理して議論するためには、しっかりとポイントを掴んでコミュニケーションを行う必要があると感じ、思考の整理の重要性を再確認しました。
記述例②: デベートで相手に質問や攻撃をすると、相手の案の詳細の部分や、例外を指摘するといった議論のレベルがどんどん下へ深くなっていく、一方で、合意しようとする、互いの共通点や価値観、ビジョンなど、議論のレベルがどんどん上位になっていく。その違いを確認しながら、レイヤーを上げ下げしながら、話し合いをしていくことに大きな意義があると思った。
記述例③: ネゴシエーションを目的とした場合に、相手の提案を十分に理解する必要があるため、自然とコミュニケーションが活性化し、議論の内容も深まっていくことが分かった。また、コミュニケーションにおける些細な態度などが、交渉に影響することもわかった。
記述例④: 提案されたものの背後にある提案者の内面、提案の根底にある概念や枠組みにまで、ふみ込んで理解することを学んだ。
記述例⑤: 全く異なる意見を持った相手と妥協点を見つけようとしたことがほとんど無かったが、「どの意見がお互い矛盾しないか」という観点から話しあうことができて、良い経験ができた。また意見を出す時に、問題点をしっかり考えていたのは議論をする時に役に立った。
記述例⑥: 単に自分の意見を主張するのではなく、相手の意見にも寄り添うことを心がけることで、お互いの意見が深まっていくことを実感した。

4. まとめと今後の課題

本論文では、著者が京都大学で担当している大学院生向け科目「戦略的コミュニケーションセミナー」で行っている「大学・大学院教育の課題と改革案交渉」というアクティブラーニング形式の演習を取り上げ、大学院生の評価・分析リテラシーを育成する手法をケーススタディにより提起した。

まず、評価・分析リテラシーを「読む、書くこと通して、大学・大学院教育の課題を特定し、改革案を考え、さらに発表や交渉により他者の考えを取り入れ、当初の改革案を高めることができる態度や技能」と定義した。そして、国の提言や答申などの参考資料を「読み」、京都大学の大学・大学院教育の問題とその原因、解決策を考え、事前課題シートに「書く」という第1ステップについて説明し、いくつかの事前課題シートを例示した。さらに、全体として大学院生たちは、シートにおいて大学・大学院教育を俯瞰的な視点から評価し、深く分析しているという担当教員としての所感を述べた。次に、事前課題シートを洗練させ、改革案、その考え方、具体策から構成される「提案書」を作成するという第2ステップについて説明し、対象とした1グループにおける学習者3名それぞれの提案書を提示した。さらに、同じ実践事例を用いながら、3名による「合意交渉」と、その後作成した「合意提案書」を提示し、学習者たちが発表や交渉により、当初の改革案や具体策を高めていく第3ステップについて説明した。最後に、アンケート調査の結果を提示し、大学院生たちが本演習に肯定的な反応を示していることが示唆されること、そして、交渉（ネゴシエーション）というコミュニケーション方式が、他者の考えを取り込みやすくし、相手の改革案について深く掘り下げたり、改革案を比較吟味することを促進していることが窺えることに言及した。

今後の課題として、まず、本演習について、担当教員として抱えている当面の検討事項は、事前に配付する参考資料をどのように充実させるかである。これまで用いてきた答申や提言よりも、大

学院生が所属する大学が公開している大学機関別認証評価の自己評価書、法人評価の実績報告書、あるいは第3期中期目標・中期計画表など、より大学の実績や現況、計画が分かる資料の方が適しているようにも思っている。今後検討していきたい。

さらに、大学院生に身に付けさせる評価・分析リテラシーで対象とする大学の諸活動の「範囲」も検討課題である。大学の活動は、教育、研究、管理運営、国際交流、地域貢献など多岐に渡り、またそれらは部分的に重複している。大学院生にとって教育は対象としやすい活動だが、それ以外の活動のどの範囲までを、どのように対象にするか検討していきたい。

従来から、大学教員準備のための大学院生向けの取組として、授業力向上のためのプレFDや、科学コミュニケーション力向上のためのサイエンスカフェ等は実践されている。大学に教育文化、研究文化だけでなく、評価文化が生成されつつある中で、大学院生の評価・分析リテラシーを育成する実践が、大学教員準備のための取組に確かに加わり、また広まるよう、更なる実践と研究を続けていきたいと思っている。

参考文献

- 川口昭彦 (2006) 「大学評価文化の展開－わかりやすい大学評価の技法－」, 大学評価・学位授与機構シリーズ, ぎょうせい.
- 栗田佳代子, 中原淳, 吉見俊哉 (2014) 「東京大学フューチャーファカルティプログラムの意義と展望」, IDE 大学現在の高等教育, 559, pp:46-50.
- 田口真奈, 出口康夫, 京都大学高等教育研究開発推進センター編著 (2013) 「未来の大学教員を育てる：京大文学部・プレFDの挑戦」, 勁草書房.
- 高梨克也, 加納圭, 水町衣里, 元木環 (2012) 「双方向コミュニケーションでは誰が誰に話すのか? : サイエンスカフェにおける科学者のコ

コミュニケーションスキルのビデオ分析」, 科学技術コミュニケーション, 11, pp:3-17.

辻 高明 (2010) 「情報系大学院におけるコミュニケーションスキルの強化を目指した教育実践 - 京都大学大学院情報学研究科のプロジェクト科目を事例として -」, 協同と教育, 6, pp:116-118

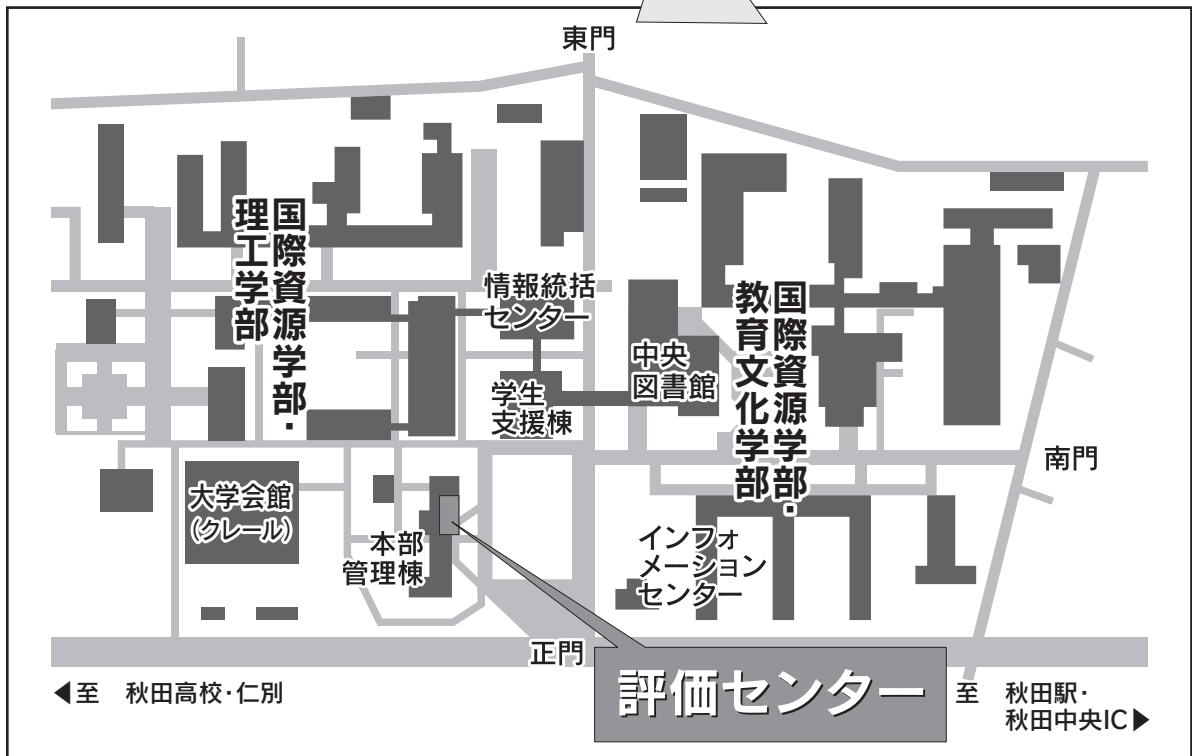
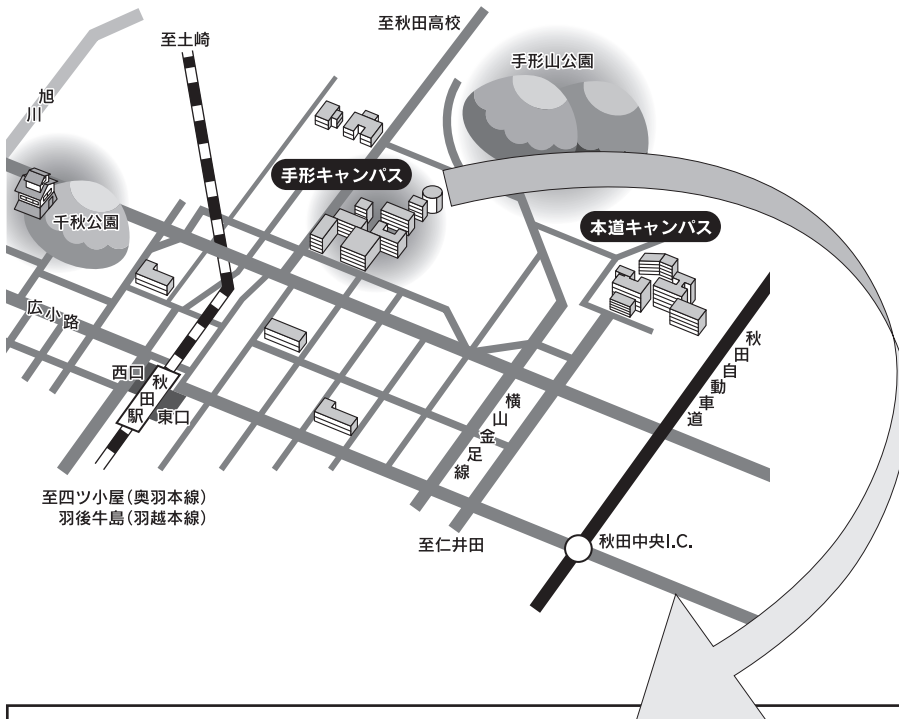
辻 高明 (2014) 「学生の授業評価能力を高めるためのゲーミフィケーション」, 日本教育工学会研究報告集, 14(1), pp:87-90.

辻 高明 (2015) 「話し合いとネゴシエーションを通じたアクティブラーニング - 大学教育を題材として -」, 秋田大学教養基礎教育研究年報, 17, pp:85-98.

北海道大学科学技術コミュニケーション養成ユニット編著 (2007) 「はじめよう! 科学技術コミュニケーション」, ナカニシヤ出版.

本研究の一部は, 科学研究費補助金・基盤研究(C) (研究課題番号: 15K01054, 研究代表者: 辻高明) の支援を受けている.

評価センター所在地



平成28年 3 月発行

国立大学法人秋田大学評価センター

〒010-8502 秋田県秋田市手形学園町 1 番 1 号

TEL:018-889-2937 FAX:018-889-2939

E-mail:sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp



秋田大学評価センター

