

平成24年度

年報・研究紀要

CENTER FOR EVALUATION, AKITA UNIVERSITY



秋田大学評価センター

秋田大学の基本理念・基本的目標・教育目標

秋田大学は、下記の基本理念を定め、それを達成するための5つの基本的目標をもって、活動を推進します。また、特に養成する人材像を教育目標として定め、教育にあたります。

基本理念

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

基本的目標

1. 「学習者」中心の大学教育を行い、幅広い教養と深い専門性、豊かな人間性と高度の倫理性を備えた人材を養成します。
2. 基礎から応用までの研究、特に『「環境」と「共生」』を課題とした独創的な研究活動を行います。
3. 地域と共に発展し、地域と共に歩む「地域との共生」を目指します。
4. 国際的な教育・研究拠点の形成を目指し、地球規模の課題の解決に貢献します。
5. 学長のリーダーシップの下、柔軟で有機的な運営体制を構築します。

教育目標

(学 部)

1. 社会の変化に柔軟に適應できる幅広い教養と深い専門性、豊かな人間性と高度の倫理性を備え、社会の発展に貢献できる人材を養成します。
2. 地域の文化的・経済的発展に貢献できる人材を養成します。
3. 国際人として通用するコミュニケーション能力・異文化理解力を備えた人材を養成します。

(大学院)

1. 国際人として通用する、高度な専門性・独創性と倫理性を備えた人材を養成します。
 2. 専門性の高い研究能力を備え、指導者になりうる人材を養成します。
-

目次

秋田大学の基本理念・基本的目標・教育目標

《年報》

巻頭言	副学長（評価・社会貢献担当） 評価センター長	中田真一	1
特別寄稿	大阪大学 評価・情報分析室 准教授	齊藤貴浩	3
評価委員からの寄稿	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	吉田 徹	4
	医学系研究科 教授	大友和夫	5
	工学資源学研究科 教授	寺境光俊	6
	国際交流センター 副センター長 工学資源学研究科 教授	今井 亮	7

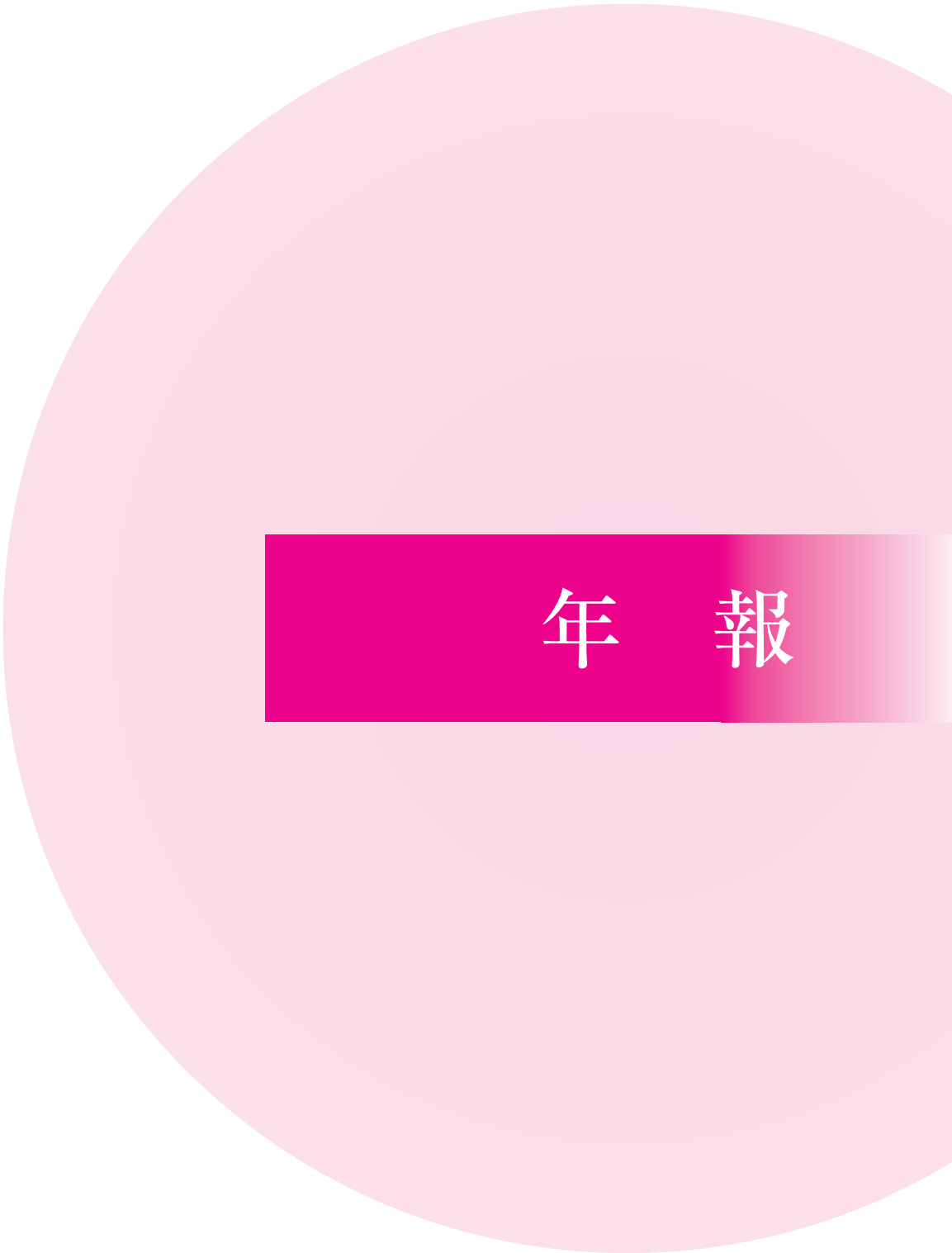
国立大学法人評価委員会による 平成23年度に係る業務実績に関する評価結果	8
---	---

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.32, 33）	13
・秋田大学評価センター FD/SD シンポジウムについて	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	20
・評価センター運営委員会委員名簿	21
・評価センター評価委員会委員名簿	21
・評価センター評価委員会専門部会委員名簿	22
・評価課名簿	22
・秋田大学評価センター規程	23
・秋田大学評価センター運営委員会実施細則	23
・秋田大学評価センター評価委員会実施細則	24
・秋田大学評価センター評価委員会専門部会要項	25

《研究紀要》

大学における評価文化の生成に向けたゲーミフィケーション	
評価センター 准教授 辻 高明	29



年 報

巻 頭 言

秋田大学副学長（評価・社会貢献担当）

評価センター長 中 田 真 一

秋田大学評価センターの活動に対する学内外の皆様の日頃のご指導とご支援に感謝申し上げます。大学における評価活動の意義は、大学の使命である 教育・研究・社会貢献の活動について自己点検・自己評価を行い、また種々の外部評価を受けることによって、“学習者に対して大学の教育研究活動の質を保証し、その質の向上に資する”ところにあります。したがって、評価そのものは目的ではなく、むしろ手段やプロセスとして位置付けられ、その意味で、評価活動や評価結果を教育・研究活動や日常業務に積極的に活用・反映させて、はじめて“生きた評価”となります。

平成25年度には、大学の教育研究活動等の総合的な状況に関する評価、すなわち「大学機関別認証評価」を受審いたします。前回の平成18年度受審から7年経過して、前回審査以降の改善点や新たな教育システムの構築などが評価の対象になると思われます。上述のように、この認証評価受審の機会に、ぜひ組織として教育・研究等に対するシステムの点検を行い、改善につなげていきたいものです。また教職員個人の立場から改善点について積極的な提言をいただき、またアピールできるグッド・プラクティスを挙げてさらなる教育・研究活動の質的向上の機会にもしたいと考えます。この「大学機関別認証評価」のほかに、平成25年度は、毎年行われる、国立大学法人評価委員会による「年度に係る業務の実績に関する評価」を受けます。今年度は第2期が3年経過しての折り返し点となりますので、この受審においても充実した内容で自己評価をとりまとめたいと思っております。

学内の各部局および教職員におかれましては、これらの評価活動に対して一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。また、学外の皆様におかれましては、秋田大学の日頃の教育・研究・社会貢献活動に対して、キャンパスの外から見た目で忌憚ないご意見をいただければ幸いです。

さて、この冬は当地秋田は大雪でしたが、3月の卒業式を終えてやっと春らしさを感じるようになりました。雪国にとって春を告げる使者ともいえるバツケも田んぼの畦道や道端に顔を出してきました。

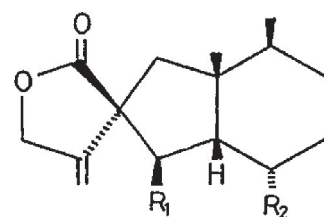
民謡、秋田音頭で「𪛗コラ秋田の国では雨が降っても唐傘などいらぬ。手頃な蔭の葉サラリとさしかけサッサと出て行くかえ…𪛗」と唄われる秋田蔭（アキタブキ：*Petasites japonicus* MAXIM. subsp. *giganteus* KITAM.）は、本邦産フキの亜種であり、茎の長さが2m余り、太さ5cm、葉柄1.5mにもなるキク科多年草です。北海道足寄町のラワンプキ、秋田の秋田蔭などは“アキタブキ”に属します。“アキタブキ”は、秋田県大館市の長木沢が原産地ともいわれ、本州北部や北海道、サハリン、南千島などに自生していたという

記録がありますが、今では秋田県鹿角市や秋田市の一部で栽培しているのみとなりました。また“アキタブキ”は、品種改良が行われ、食用と加工用原料として用いられたり、秋田県では露摺り拓本や草木染材料としても利用されています。

この秋田露にまつわる伝説があります。女の人近づいてはならぬという村の掟を破って、フキという村の娘が病床の父親のために、万病に効く水を汲みに「神の泉」に近づいたとき、あっという間に泉の水は白く濁って、娘は水底にすい込まれてしまいました。そのあとに、小さな花が咲き、村人たちはその花を「フキ」と呼び大事したということです。

春一番に凍土を破って出てくる花蕾、露の臺（フキノトウ）は北東北地方では“バッケ”と呼ばれ、その独特の芳香とほろ苦さは、早春の味覚として親しまれています。この“バッケ”という方言は、母親が子供を背負った姿に見立てたアイヌ語の「バツカイ」が訛ったものと言われています。この秋田県花にもなっているフキノトウは、古来より民間において風邪薬や健胃剤として珍重されてきました。

フキノトウの芳香成分は、故納谷恵三博士によって“フキノン”と命名されました（1966年）。一方、この2月に逝去された秋田大学名誉教授・故安倍信夫博士らは、フキノトウの苦味成分の単離・化学構造決定に成功して、“バッケノリド”と命名しました（1968年）。当時、安倍先生らは、薬効成分ともなるその新しい有用化学化合物に、秋田の方言の“バッケ”にちなんで“バッケノリド”と命名したわけです。この紙面をお借りして、安倍先生のご冥福をお祈りします。



フキノトウの苦味成分、バッケノリド (bakkenolides) の化学構造
[Abe, N., et. al., *Tetrahedron Letters*, 1993(1968)]

脚注)

小文の後半は、以下から一部引用した。

- ・“フキ属植物のセスキテルペン類”，野村正幸，佐藤寛次，中田真一，安倍信夫，*素材物性学雑誌*，**22**，(1/2)，pp.1-7（2009）
- ・中田真一，*ペトロテック*，**19**，(7)，p.620（1996）

「評価」と「主体的な学び」

大阪大学 評価・情報分析室
准教授 齊 藤 貴 浩

評価はフィードバックが重要だと教わってきた。PDCAのマネジメントサイクルのCがCheck（評価）で、AはAct（改善）、評価結果をいかにフィードバックするかが質の向上には重要だ。しかし、第一期の認証評価が導入された際にはすでに、大学の動きはそれだけではないことが分かっていた。大学は、評価を受けるまでに相応の改善をしている。これをシステム理論ではフィードフォワード（制御を乱す外的要因が発生した場合、それが出力に影響を及ぼす前に、前もってその影響を極力なくすように調節をはかること。）という¹。

テストで赤点を取った後で慌てて勉強するのがフィードバック。出題傾向はわかっているので試験前に勉強して合格点を取るのがフィードフォワード。結果が重大で確実に予測でき、かつ余裕があれば、私たちは迷わず後者を選ぶ。大学評価も同じである。認証評価への準備はフィードフォワード。私たちが認証評価の最終結果から何かフィードバックを得られるかという、おそらくはほとんど得られない。もしもそうなら、フィードフォワード成功である（期待を込めて）。

現在の認証評価は大学でフィードフォワードが起こることを期待して設計されている。大学評価基準では、教育／学習の成果、及び利害関係者のニーズを把握し、それをフィードバックしてマネジメントサイクルを回す、内部質保証システムの構築を求めている。このシステムが機能していれば、自己評価書を提出するまでに改善は終わっているはずである。しかし、この内部質保証システムは質向上のための単なるツールでしかない。60点を狙うか、120点を狙うかで、私たちが準備段階で得られる成果は違ってくる。結局は努力相応の成果しか得られない。

現在、社会経済環境は急激に変化し、大学の在り方すらも問われている。今こそまさに外的要因が変化している状況である。「変化の激しいこれからの社会を生きるためには、自ら考え、判断し、表現することにより、さまざまな問題に積極的に対応し、解決する力が必要である。」これは、今の学生が身につけているはずの「生きる力」の定義の一部だが、これを大学に置き換えるとどうだろうか。私たち大学は、学生、教職員、卒業生、地域の人たち、そしてこれから毎年入学してくるであろう学生をも含めたあらゆる利害関係者の継続的な営みの帰結として、これからの大学と社会のあり方に責任を有している。私たちの考える大学の価値を最大限に高め、次の世代に譲り渡すことができるかが問われている。予算削減の折、各大学ともさまざまな厳しい制約があることは想像に難くないが、外部からの影響を激しく受けている今こそ、試験があるから学ぶのではなく、自らが課題を見つけて自ら学ぶ主体的な学びが大学にも求められているのではないだろうか。

¹経営の用語ではポジティブなフィードバックをフィードフォワードと言うこともある。

評価委員からの寄稿

評価雑感

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 吉田 徹

今年度から秋田大学評価センター評価委員会委員（学外委員）を仰せつかりました。筆者の経験の中で「評価」に関する雑感を以下に紹介させて頂き寄稿と致します。

1. 民間企業時代はすべてが勉強

大学を卒業して直ぐに工業材料を製造する企業に就職しました。工場の技術課に着任し、製造技術の開発や関連する新しい材料の開発を担当しました。技術に関する本務に加えて、労務管理業務としてグループの部下を評価する仕事にも就きました。その結果は、評価対象となった社員（多くは年上）の昇進やボーナス額に反映されますので、ある意味で恐ろしいことを行っていたと思います。当然ですが、評価の内容は社員の実績です。また評価業務は課長クラスの先輩達が責任をもって完結させていました。若輩の私は管理者（の卵）としての評価する力を評価されていた訳です。40才まで民間企業で勤務しましたが、評価する側と評価される側を他よりも多く経験したと思っています。企業の目的が「利益を得て組織を継続することである」と考えると、企業においては、社員個人も課単位などの組織も評価しやすい対象でした。目的・目標と業務の実績が「利益という基準」で定量的に表現しやすいし、対策も自ずと立てやすい環境にあります。その意味で、企業活動とその評価の仕組みは実に合理的であるといえます。

2. 国際標準（ISO-14001など）の認証登録もある種の評価業務

40才を過ぎてから秋田県職員になる機会を得ました。産業振興という通常業務の他に私は2種類の国際標準の認証登録に関わりました。環境に関する国際標準と試験場の業務に関する国際標準です。中身が違っていても、やることは同じでした。基本的な考え方を定義し、目標と活動方法、その実績の評価方法、目標と乖離した場合の対策を予め決めて実行するという、いわゆるPDCAを回してスパイラルアップを目指すことです。ここで学んだことは机上の立案作業と日常の実働の関係者全員が十分に意見交換することによって誤解が解けたり、方向が定まることの大切さでした。また反省もあります。定期の現場査察（実地審査）は評価の仕組みを改良する良い機会なのですが、ついつい急場の「しのぎ対応」に頑張りすぎてしまい、その後の改良まで至らなかったことが反省の一例です。

以上が雑感です。評価という作業は悩ましい要素を含んでいますが、避けて通れないものだと考えます。評価を受けることは情報公開に即しているし、説明責任を果たすことでもあり、ひいては自分のPRの場でもあります。「属している組織の目的はなんだろう」、「自分の仕事の目的はなんだろう」、と時々原点に帰る良い機会を「評価活動」は与えてくれると感じています。

評価委員からの寄稿

評価への思い

医学系研究科 教授 大友和夫

平成25年度に受審する認証評価に向けての自己評価書の作成も大詰めを迎えています。認証評価は7年以内ごとの受審が義務付けられており、学校教育法に定められた評価を受ける機会を十分に保障するとともに、その教育研究水準の維持及び向上に資することを目的として実施されるものです。この目的のために、独立行政法人大学評価・学位授与機構は学校教育法109条第2項の規定に基づき10の大学評価基準を定め、大学全体を単位として、この基準を満たしているかどうかの判断を中心に評価するものです。

どのような評価でも信用性が求められます。評価の信用性とは、評価者に対する信用性と評価方法に対する信用性が上げられます。評価者に対する信用性は、評価者が評価を実施する際に、十分な技術を持っているかどうかということです。つまり、評価基準の知識を熟知している必要がありますが、基準が明確に定まっても、評価者が評価を確実に遂行できなければ適切な評価が行われることは困難になります。言うまでもありませんが評価の際に注意しなければならないのが、不用意な主観が入ることです。これを防ぐ方法はいくつか考えられますが、チェックシートを用いたり、複数の評価者で行う場合には、積極的な情報交換を行うことなどが上げられます。評価方法に対する信用性とは、評価する内容を適切で十分な方法で評価しているかということです。しかし、必ずしも、評価方法などが定まっているわけではない場合もありますので、信用性が必ずしも普遍的なものでないことも事実です。

中央教育審議会の「学士課程の構築に向けて」の中の授業への出席、時間外での学習活動、課外活動及びアルバイトの時間を比較した学期中の活動内容の国際比較によると授業への出席、課外活動、アルバイトは他の国とはあまり差がなく上位を占めているように思われますが、時間外での学習活動は比較された各国の中で日本は最下位でした。しかも、上位のノルウェー、イタリアが1週当たり23時間台なのに比べ日本は1/3以下の7.1時間という結果でした。本学の学生もこの数値に近い可能性が強いように思われ、危惧されます。認証評価の観点の中に単位の実質化という項目があります。その趣旨は学生の主体的な学習を促し、必要な学習時間を確保する取り組みがなされているかの分析です。この学修時間は1単位に求められている学修の標準時間を到底満たしていないと思います。単位の実質化について評価する前にこのような矛盾についての解決も必要だと思います。このように一つの項目を考えても、その背景や実態の調査等、様々な要素についての検討が必要となり、時間も労力も必要です。そして、評価にとってフィードバックが重要であるとともに、項目ごとの改善に結びつけることが、最も大切なことと思います。

第1サイクルの認証評価の検証のためのアンケートにおいて、評価基準の構成・内容、評価を受けたことによる効果・有用性等多くの調査項目では肯定的な結果になっているのに対し、評価に費やした作業量という項目だけは、多くの対象校で自己評価に係る作業量がとても大きいと感じているという結果でした。過去のこの年報にもそのようなコメントを書いておられる方を多く見かけました。第2サイクルの改善点の一つに評価の効率化(負担の軽減)が上げられていますが、さらに改善することで、より良い評価体系の構築を切に望みたいと思います。

評価委員からの寄稿

JABEE 認定は継続すべきか？

工学資源学研究科 教授 寺 境 光 俊

JABEEとは日本技術者教育認定機構の略称であり、大学、大学院、高等専門学校などの教育プログラムが社会の要求を満たしているか、国際的な同等性をもつかどうかを審査・認定する非政府団体である。すでに170以上の教育機関で様々な教育プログラムがJABEE認定を受けているという。JABEE認定では個々の教育プログラムが審査対象となるため、学科あるいはコース単位で認定審査を受けることになる。秋田大学では工学資源学部改組後の中期計画にJABEE認定を受けることが盛り込まれたこともあり、現在8学科中5学科の教育プログラムがJABEE認定を受けている。

JABEEによる評価が導入される以前は、教育内容は教員個人の考え方に大きく依存しており、教育内容や教育プログラムの改善に対し、JABEEの与えた影響は極めて大きい。特に、PDCAサイクル（Plan, Do, Check, Act）を教育プログラムの継続的改善に導入した点、複数の解をもつ課題について独自の問題解決法を導くエンジニアリングデザイン教育を重要視した点などは既存の大学教育を大きく進歩させるものである。最近では文部科学省が推進する高等教育の質保証を先導する役割も果たしている。一方、JABEE認定を受けるため、また、これを継続するためには認定に必要な膨大な書類の作成、教育改善にかかるPDCAサイクルの実践などが求められる。産業界からのJABEE認定プログラムに対する評価（特に就職時）が一向に高くないこともあり、JABEE認定を費用対効果の面で疑問視する意見もある。

私の所属する環境応用化学科において、2年前にJABEE認定を継続すべきかどうかを議論した。肯定的意見として、教育プログラムの継続的改善に必要不可欠である、JABEEプログラム修了生が技術士一次試験免除となる、などがあった。否定的意見として、一度教育プログラムを整えたのだからJABEE認定なしに運用すればよい、社会的認知度が低い、費用対効果の点で割に合わない、などがあった。議論の結果、我々の学科では継続申請することとなり、6年間の再認定を受けることができたのである。個人的には教育プログラムの継続的改善に対し、JABEE等の強制力をもたせた方がうまく機能するのではないかと考えている。また、学生の視点に立つと、JABEE認定を受けることによるデメリットは全くなく、結局、教員が費用対効果の点でどのように折り合いをつけるかに行き着く。あくまで私見ではあるが、我々はJABEEに振り回されることなく、JABEEを利用した教育の継続的改善を行うことがあるべき姿ではないかと思う。ただし、JABEEでは条件を満たしているかどうかという質保証の観点が多く、伸びる学生をさらに伸ばすための教育プログラムの改善も合わせて必要であろう。

評価委員からの寄稿

秋田大学の資源学分野の国際展開

国際交流センター副センター長

工学資源学研究科 教授 今 井 亮

秋田県内ではかつて、黒鉱鉱床と呼ばれるタイプの鉱床を対象とした鉱山が多数稼働していましたが、1990年代にすべて閉山してしまいました。しかし近年、新興国などの産業の発展に伴う需給バランスの逼迫に伴い資源価格が高騰し、日本の先端産業に必要な稀少金属（レアメタル）をはじめとする金属資源については、単に資源国から輸入すればよいということではなく、我々（日本企業）が自身の手で確保しなければならなくなってきており、資源会社（金属鉱山会社、商社など）各社とも、海外の各国において鉱床探査、鉱山開発を進めるため、人材の供給が喫緊の課題となっています。

1910年に設立された官立秋田鉱山専門学校を前身とし、鉱床探査から鉱山開発、採掘された鉱石の処理、選鉱製錬にいたる資源学関連分野全体を学ぶことのできる教育プログラムを持つ本学からは、これまで、資源産業を支える多くの人材を輩出し、多くの卒業生が海外における資源探査、資源開発の第一線で活躍しています。このような歴史と実績のある秋田大学に対し、資源探査、資源開発に関わる分野の人材の輩出が、経済産業省、文部科学省、政府系機関や、各鉱山会社などからも求められています。国際資源学研究教育センターの設立、5年一貫博士課程「レアメタル等資源ニューフロンティアリーダー養成プログラム」リーディングプログラムの採択、国際資源学部の設置に対しても、大きな支援と期待が寄せられ、資源分野の人材育成の中核としての役割が求められています。

リーディングプログラム、国際資源学部ともに、学生の実習および研究フィールドの場を世界の資源国に広げるとともに、国内のみならず世界の最先端の研究者と連携して教育を行ないます。また、資源国を中心として海外からの留学生も積極的に受け入れ、卒業生のネットワークを世界の資源国に広げて、将来、彼らが母国の資源産業や資源政策の中核を担うことにより、未来の日本の資源外交に寄与できる人材のネットワークを構築することも期待されています。

平成24年度には、アジアの中核的な研究教育拠点であり、これまで共同研究等で連携の実績のあるインドネシアのバンドン工科大学、フィリピンのフィリピン大学、タイのチュラロンコン大学との大学間交流協定を締結することができました。海外フィールドワークや海外インターンシップを、これらの大学からの協力によって実施していくとともに、本学の大学院へ学生を受け入れ、学位取得などで協力し、帰国後も継続して共同研究等を通じて支援していきます。また、官立秋田鉱山専門学校のモデルとなったドイツのフライベルグ工科大学との大学間交流協定を締結したほか、スウェーデンのルレオ工科大学はじめ、カナダやオーストラリアの資源分野、地球科学分野の先導的な大学との協定締結へむけた協議を進めています。フライベルグ工科大学、ルレオ工科大学ともに、資源分野での中核的な研究教育拠点として、それぞれドイツおよびスウェーデン政府の支援をうけて先端的なプロジェクトに取り組んでおり、秋田大学も学ぶべきことが多いと考えられます。留学生の受け入れ、海外の大学などとの連携は、日本の産業、国民の生活にとっても重要な役割を持っています。関係各位の変わらぬご支援をよろしくお願い申し上げます。

国立大学法人評価委員会による 平成23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ことに努めるために、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などを目標としている。

この目標達成に向けて学長のリーダーシップの下、世界水準の資源学教育拠点の構築及び我が国の資源確保戦略に貢献する人材の育成を目指し、新たな学部設置に向けた準備を進めるなど、「法人の基本的な目標」に沿って計画的に取り組んでいることが認められる。

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23年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 女性研究者の出産・育児期、また、病気や介護等で代替要員を必要とする教員等への支援として、県内の6高等教育機関に所属する研究者や教員の情報を約500名分集約し、必要な情報を提供することを目的とする「代替要員制度人材情報データベース」を構築しているほか、出

産・育児等に関わる研究者の研究補助を行う「研究支援員」に関する「研究支援員取扱要項」を定め、3名の女性教員に対し、5名の研究支援員を配置している。このほか、男女共同参画推進に係る取組を行った結果、全教員に占める女性教員の割合は16.7%（対前年度比0.3ポイント増）と年々向上している。

【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5事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「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

平成23年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 科学研究費助成事業について、前年度不採択課題で一定基準に達している研究者に対する研究費支援を新たに実施しているほか、申請書類のチェック、研究計画調書の書き方の紹介、セミナー・説明会等を行うことにより、平成23年度は採択件数225件（対前年度比38件増）、採択率45.2%（同5.1ポイント増）、採択額4億7,101万円（同1億357万円増）と増加している。
- 複写機の調達方法について見直しを行い、複数年契約（5年）及び総合評価落札方式による全学の機種統一化等を図った結果、平成22年度実績を基準として、平成24年度に約1,800万円の削減効果が見込まれているほか、機械警備業務、病院洗濯業務、病院寝具及び病衣貸借等についても複数年契約を導入している。

- 総人件費改革を踏まえた人件費削減については、平成18年度からの6年間で6%以上の削減が図られている。

【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5事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「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。

(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

平成23年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 附属学校の新たな活用方策に係る具体的な進展と質的向上を図ることを目的として、附属学校園において、学外有識者3名に外部委員を委嘱し、自己点検・評価書に基づく評価のほか、施設・授業参観等を行う外部評価を大学主導で行い、評価結果を踏まえ、改善に向けた検討が行われている。

【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2事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「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。

(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23年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 事務系職員が利用する業務仮想基盤システム(A-VIS)を導入して、静脈認証による情報セキュリティ強化、課・グループ等ごとの仮想ワークスペース付与によるデータ共有環境の実現、サーバ群仮想化による保守・管理の簡易化を図っている。

【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5事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「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。

Ⅱ. 教育研究等の質の向上の状況

平成23年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

- 資源採掘、製品企画、設計、廃棄及びリサイクルまでの一連の研究を専攻する大学院として、工学資源学研究科における資源リサイクル分野、秋田県立大学大学院システム科学技術研究科における経営システム工学分野のそれぞれの強みを活かし、秋田県立大学との共同大学院「共同ライフサイクルデザイン専攻」を平成24年度に設置することを決定し、必要な準備を行っている。

- 国際交流センターへの日本語教育担当の専任教員採用による留学生への日本語クラスの充実、国際交流会館新棟建設、留学生宿舍老朽設備更新、日中大学フェアにおける大学のプロモーションの積極的实施等の取組により、平成23年度の外国人留学生受入数が161名(対前年度比10名増)となっている。

- 国際資源学教育研究センターにおいて、独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構と資源分野における連携・協力協定を締結し、タンザニア、マラウイ、モザンビークから11名の研修生を受け入れるほか、モンゴル科学技術大学等協定校から大学院生を受け入れ、資源学教育

と現場実習を行うなど、国際資源学の教育研究活動を展開している。

- 県内全域の企業・大学・金融・行政を繋ぐ「秋田産学官ネットワーク」を設立し、産学官の交流促進、シーズとニーズのマッチング促進、企業に役立つ技術シーズを提供するなどの活動を開始している。県内企業の人材育成や技術強化を図り、秋田発の持続的な技術開発・製品開発を支援し、県内産業の振興に資するよう取組を展開している。

附属病院関係

○ 教育研究面

東北地域では唯一であり、国内でも有数の大規模シミュレーションセンターとなる医学部附属病院シミュレーション教育センターを開設している。当施設は県内の医療従事者・学生も利用可能であり、研修内容の充実、指導医及びコメディカルのレベルアップ、秋田県出身の医学部志望者の増加、女性を含めた離職医師のスムーズな職場復帰支援などの効果を通じて、秋田県内の医師数増加が期待される。

○ 診療面

診療行為の標準化を目的に、附属病院医師と地域のかかりつけ医師とが共同で1人の患者を継続的に診療することで、住む場所に関わらず標準的ながん治療を目指す、5大がんにおける地域連携クリティカルパスの運用を開始し、平成23年度は8名に適用している。

Ⅲ. 東日本大震災への対応

- 原子力災害対策本部の要請により、福島県へ放射線技師等を9名派遣し、福島県の放射線スクリーニングを行っている。
- 秋田県民の健康や安全、安心の確保と農林水産業の発展に協力するため、秋田県の放射性物質の測定に係る受託調査を行っている。
- 「仮設住宅利用者の心身の健康をサポートする人材養成支援」事業を実施し、看護、理学、作業療法の教員が専門性を活かし、仮設住宅内

の談話室等で腰痛体操等の健康教室を行うとともに不眠対策等の健康相談に応じ、被災地住民を対象としたボランティア養成講座を実施している。また、住民が、傾聴を基本としたメンタルサポーターとして身近な被災者を支援できるよう、サポーター養成プログラムを実施している。

- 学生や教職員等が被災地でがれき撤去等のボランティア活動を行っているほか、学生が避難所の子供との交流やレクリエーション、カルテ整理、血圧測定等の支援を行っている。なお、「秋田学生復興支援ネットワーク」主催被災地支援ボランティア活動への参加学生に対し、参加費用等を支援している。
- 被災した学生に対し、入学料、授業料、検定料等の免除及び返還、見舞金の給付を行っている。

◆業務活動記録

平成24年

- | | | |
|-----|-----|---|
| 4月 | 11日 | 【第1回教育研究評議会】
中期目標・中期計画実務担当者について
平成24年度法人評価等に関する業務スケジュールについて |
| | 25日 | 【第1回評価委員会】 |
| 5月 | 9日 | 【第2回教育研究評議会】
平成23事業年度に係る業務の実績に関する報告書について |
| | 14日 | 【第1回評価委員会専門部会】 |
| 6月 | 13日 | 【第3回教育研究評議会】
平成23事業年度に係る業務の実績に関する報告書について |
| | 20日 | 大学機関別認証評価等に関する説明会
((独) 大学評価・学位授与機構主催 5名出席) |
| | 27日 | 【第2回評価委員会専門部会】 |
| | 29日 | 【第1回経営協議会】
平成23事業年度に係る業務の実績に関する報告書について |
| | | 【第4回役員会】
平成23事業年度に係る業務の実績に関する報告書について |
| 7月 | 13日 | 【第4回教育研究評議会】
平成23事業年度に係る業務の実績に関する報告書について |
| | 27日 | 【第1回運営委員会】 |
| 9月 | 5日 | 国立大学法人評価委員会ヒアリング (文部科学省 3名出席) |
| | 12日 | 【第5回教育研究評議会】
平成23事業年度に係る業務の実績に関する国立大学法人評価委員会ヒアリングについて |
| | 26日 | 【第2回経営協議会】
平成23事業年度に係る業務の実績に関する国立大学法人評価委員会ヒアリングについて |
| 10月 | 4日 | 【第3回評価委員会専門部会】 |
| 11月 | 14日 | 【第7回教育研究評議会】
平成23事業年度に係る業務の実績に関する評価結果について |
| 12月 | 5日 | 【第3回経営協議会】
平成23事業年度に係る業務の実績に関する評価結果について |
| | 14日 | 【第2回評価委員会】 |
| | 26日 | 【第4回評価委員会専門部会】 |

平成25年

1月 9日

【第9回教育研究評議会】

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）の変更の認可申請について

23日

【第2回運営委員会】

2月 8日

【経営協議会（書面審議）】

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）の変更の認可申請について

【臨時役員会】

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）の変更の認可申請について

27日

【第5回評価委員会専門部会】

3月 5日

【第3回評価委員会】

13日

【第11回教育研究評議会】

平成25年度国立大学法人秋田大学年度計画（案）について

18日

評価センター FD/SD シンポジウム（テーマ：内部質保証力を高める－問題の中心的課題に迫る－）

27日

【第4回評価委員会】

【第4回経営協議会】

平成25年度国立大学法人秋田大学年度計画（案）について

【第15回役員会】

平成25年度国立大学法人秋田大学年度計画（案）について



学長補佐（評価担当）の就任について

教育文化学部 上田 晴彦 教授が学長補佐（評価担当）に就任しました。
（任期：平成24年4月1日～平成25年3月31日）

評価センター評価委員会 学外委員について

評価センター評価委員会学外委員として、吉田 徹 氏（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）を委嘱しました。
（任期：平成24年4月1日～平成26年3月31日）

評価センター・評価課スタッフ紹介

評価センター専任教員として、辻 高明 准教授が4月1日付けで着任しました。

<評価センター>

センター長 中田 真一 副学長（評価・社会貢献担当）・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

<評価課>

課長 戸島 隆造 総括主査 稲葉 倫子
主査 八巻 聡 池田 昌子 事務職員 桜庭加奈子 碓子 洋行

国立大学法人秋田大学の中期計画の変更及び平成24年度年度計画について

「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）」の変更について、平成24年3月30日付けで、文部科学大臣から認可されましたのでお知らせします。

なお、当該中期計画及び「国立大学法人秋田大学平成24年度の業務運営に関する計画（年度計画）」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。

平成24年度評価センターの活動について

1. 認証評価に関する事項

- 1) （独）大学評価・学位授与機構が実施する認証評価の、平成25年度受審に向けた諸業務を遂行する。

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24年度年度計画を実施する。
- 2) 平成23事業年度実績報告書の作成及び提出を行う。
- 3) 評価結果を基にした改善の推進支援を行う。
- 4) 平成24年度年度計画の進捗状況の確認を行う。また、実績報告書の取りまとめを行う。
- 5) 平成25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) センター年報を発行する。（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. 講演会・シンポジウムの開催による評価活動に関する啓発、能力開発支援

- 1) 評価センター主催の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。

広報へのご意見などは評価センターへ

TEL: 018-889-2937（評価課） / FAX: 018-889-2939 / E-mail: sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp

認証評価の受審について

大学は、その教育研究水準の向上に資するため、教育研究、組織運営及び施設設備の総合的な状況に関し、7年以内ごとに、文部科学大臣が認証する評価機関（認証評価機関）の実施する評価を受けることが義務づけられています。（学校教育法第109条第2項及び学校教育法施行令第40条）

これに関して本学では、独立行政法人大学評価・学位授与機構が実施する「大学機関別認証評価」及び「大学機関別選択評価事項B（地域貢献活動の状況）」並びに「同選択評価事項C（教育の国際化の状況）」を平成25年度に受審する旨、評価センター評価委員会、役員会等において了承されております。

これに向けて本年度は、同機構が示す当該評価基準・観点等に基づいた自己評価書の作成等を進めていくこととなります。評価センターでは、各部局等との密接な連携を図り、本学にとって重要な評価活動を推進していくつもりですので、これまで以上のご支援とご協力を心からお願いいたします。



平成 23 年度に係る業務の実績報告書の評価結果について

11月7日に国立大学法人評価委員会から「平成23年度に係る業務の実績に関する評価結果」が公表されました。概要は次のとおりです。

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標

【評定】中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

・年度計画の記載 5 事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、これらの状況等が総合的に勘案された。

(2) 財務内容の改善に関する目標

【評定】中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

・年度計画の記載 5 事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、これらの状況等が総合的に勘案された。

(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

【評定】中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

・年度計画の記載 2 事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、これらの状況等が総合的に勘案された。

(4) その他の業務運営に関する重要目標

【評定】中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

・年度計画の記載 5 事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、これらの状況等が総合的に勘案された。

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」

* 評価結果の全文は大学のホームページ

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

【参考】 全国国立大学法人（大学共同利用機関を含む）の
平成 23 年度に係る業務の実績に関する評価結果の状況

中期計画の達成に向けての 評価	評価項目別法人数（全90法人）（*）秋田大学の評価			
	(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標	(2) 財務内容の改善に関する目標	(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する目標	(4) その他業務運営に関する重要目標
特筆すべき進捗状況にある	1	1	0	0
順調に進んでいる	(*)81	(*)89	(*)90	(*)76
おおむね順調に進んでいる	7	0	0	2
やや遅れている	0	0	0	12
重大な改善事項がある	1	0	0	0

広報へのご意見などは評価センターへ

TEL: 018-889-2206（評価課） / FAX: 018-889-2939 / E-mail: sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp

◆評価センター広報

評価センター運営委員会 学外委員について

評価センター運営委員会学外委員として、佐藤 恒之 氏（秋田工業高等専門学校 教授）を委嘱しました。

（任期：平成 24 年 9 月 1 日～平成 26 年 8 月 31 日）

人事異動（平成 24 年 5 月～）

＜評価課＞

《採用》

平成 24 年 5 月 1 日 事務系補佐員 五十嵐けい子

《配置換》

平成 24 年 7 月 1 日

（転出）総括主査 稲葉 倫子（医学系研究科・医学部総務課総括主査へ）

（転入）事務職員 山谷眞貴子（医学系研究科・医学部総務課より）

《育児休業開始》

平成 24 年 8 月 16 日 事務職員 桜庭加奈子（平成 25 年 5 月 31 日まで）

認証評価について

独立行政法人大学評価・学位授与機構が実施する「大学機関別認証評価」及び「大学機関別選択評価事項B（地域貢献活動の状況）」を平成 25 年度に受審することについては、評価センター評価委員会、役員会等で了承されておりましたが、このたび、同機構より申請を受理した旨通知がありましたので、ご報告いたします。

受審に向けて、本センターでは、評価センター評価委員会専門部会を中心として、同機構が示す当該評価基準・観点等に基づいた自己評価書の作成を進めてまいりますので、ご支援とご協力をお願いいたします。

広報へのご意見などは評価センターへ

TEL: 018-889-2206（評価課）/ FAX: 018-889-2939/ E-mail: sokikaku@jimu.akita-u.ac.jp

◆秋田大学評価センター FD/SD シンポジウムについて

評価センター FD/SD シンポジウムを開催

2013年3月18日に「内部質保証力を高める－問題の中心的課題に迫る－」をテーマにした評価センター FD/SD シンポジウムを開催しました。今回の FD/SD シンポジウムは、従来の講演会等による意識啓発を目的とした形式のものから、PDCAサイクルを効果的に機能させるために、課題の発見とその解決方法を探ることを目的に企画した新たな試みでした。

具体的には、架空の大学における英語教育の問題を題材に、グループ単位で付箋や模造紙、ホワイトボードを活用しながら、課題の発見や分析を行い、グループごとに発表していくワークショップ形式で進められました。参加者は、各部局で評価を担当している教職員、評価に関心を持つ教職員の他、学生も加わり、活発なグループワークが展開されました。



辻副センター長によるグループワークの説明



グループワークの様子①



グループワークの様子②

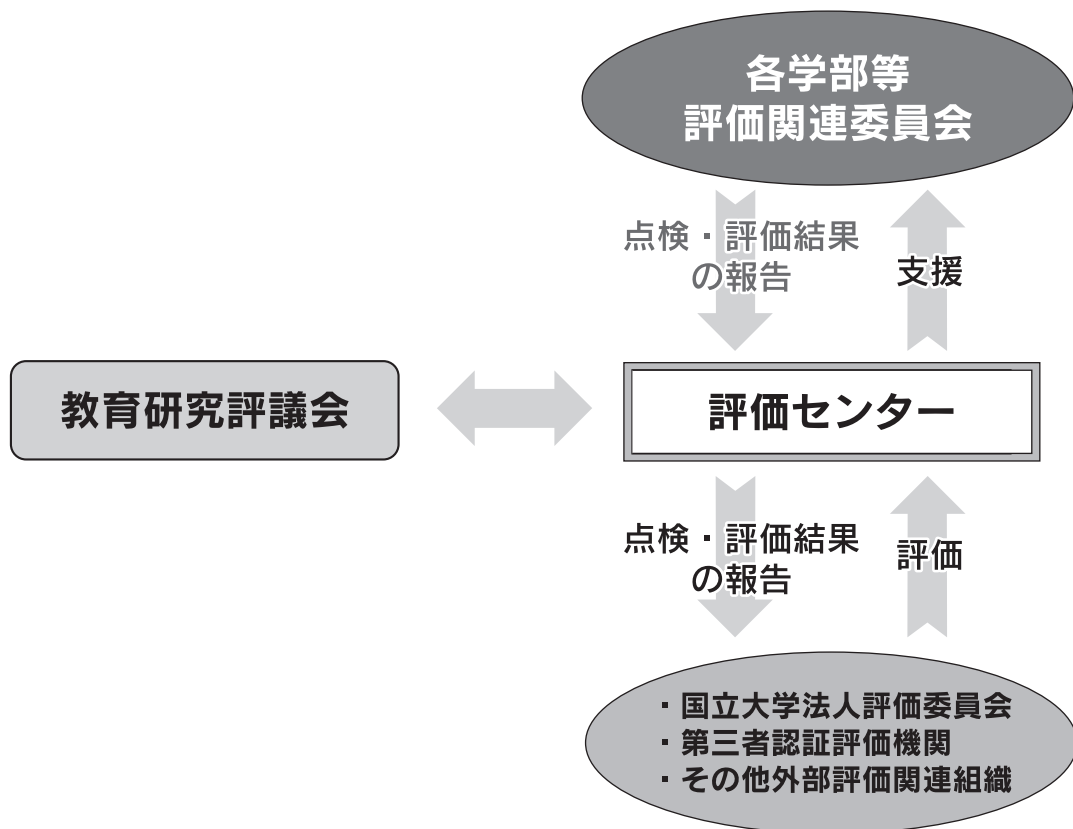


グループごとの発表

参加した教職員に対する終了後のアンケートからは、4段階評定の平均値が「今回の企画は興味深かった」が3.83、「今回の企画は役に立つ内容があった」が3.50という結果が得られ、また、自由記述には「課題分析の手法、手順を学ぶ機会になった」、「日常業務の中で様々な問題解決に利用していきたい」などのコメントが見られました。さらに、続編を望む声も聞かれるなど、本シンポジウムは盛況のうちに終了しました。

評価センターの構成と関係規程等

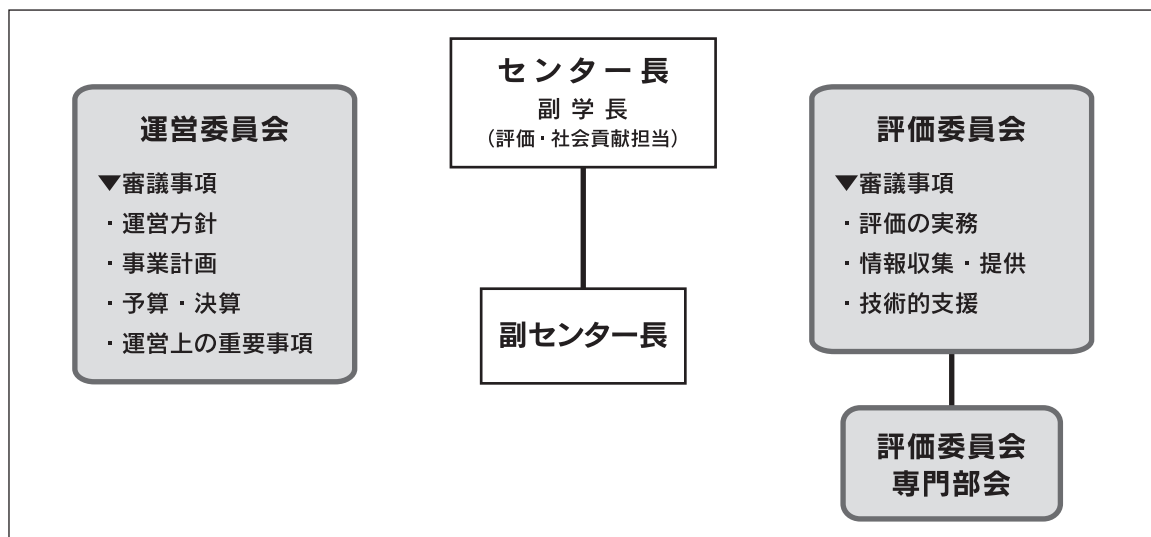
評価センターの体制



評価センターの組織

評価センター

- ▶ センター長 中 田 真 一
(副学長(評価・社会貢献担当)・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：評価課

評価センター運営委員会委員名簿

平成24年9月1日現在

氏 名	職 名	任 期	備 考
○中 田 真 一	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
四反田 素 幸	教育文化学部長	〃	第3号委員
澤 田 賢 一	医学系研究科長	〃	〃
小 川 信 明	工学資源学研究科長	〃	〃
佐 藤 恒 之	秋田工業高等専門学校 教授	24.9.1～26.8.31	第4号委員
庶務担当：評価課			

○は委員長を表す

評価センター評価委員会委員名簿

平成24年11月1日現在

氏 名	職 名	任 期	備 考
○中 田 真 一	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
相 原 重 昭	副理事（総務担当）	23.4.1～25.3.31	第3号委員
熊 谷 覚	副理事（研究・産学連携・情報担当）	23.4.1～25.3.31	第4号委員
川 東 雅 樹	教育推進主管	23.4.1～25.3.31	第5号委員
篠 山 公 郎	副理事（財務・施設・環境担当）	23.4.1～25.3.31	第6号委員
佐 藤 修 司	教育文化学部 教授	在任期間	第7号委員
妹 尾 春 樹	医学系研究科 教授	〃	第7号委員
寺 境 光 俊	工学資源学研究科 教授	〃	第7号委員
戸 島 隆 造	評価課長	〃	第8号委員
吉 田 徹	元秋田県産業労働部参事	24.4.1～26.3.31	第9号委員
	元秋田県工業技術センター所長		
林 良 雄	教育文化学部 教授	24.11.1～26.10.31	第10号委員
大 友 和 夫	医学系研究科 教授	24.4.1～26.3.31	第10号委員
久保田 広 志	工学資源学研究科 教授	24.11.1～26.10.31	第10号委員
今 井 亮	国際交流センター副センター長	24.4.1～26.3.31	第10号委員
庶務担当：評価課			

○は委員長を表す

評価センター評価委員会専門部会委員名簿

平成24年11月1日現在

氏 名	職 名	任 期	備 考
○上 田 晴 彦	学長補佐（評価担当）	在任中	第1号委員
銭 谷 秋 生	教育推進総合センター 教授	24.4.1～25.3.31	第2号委員
妹 尾 春 樹	医学系研究科 教授	24.4.1～25.3.31	第2号委員
浅 沼 義 博	医学系研究科 教授	24.4.1～25.3.31	第2号委員
寺 境 光 俊	工学資源学研究科 教授	24.4.1～25.3.31	第2号委員
佐 藤 修 司	教育文化学部 教授	24.11.1～25.10.31	第2号委員
辻 高 明	評価センター副センター長	在任中	第3号委員
戸 島 隆 造	評価課長	在任中	第4号委員
松 岡 昌 則	地域創生センター 教授	24.9.1～25.3.31	第5号委員
庶務担当：評価課			

○印は座長を表す

評 価 課 名 簿

平成24年7月1日現在

氏 名	職 名	備 考
戸 島 隆 造	評価課長	
八 巻 聡	主査	
池 田 昌 子	主査	
山 谷 眞貴子	事務職員	
碓 子 洋 行	事務職員	
五十嵐 けい子	事務職員	

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。

- 一 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。
- 二 点検・評価に係る情報の収集、分析及び提供に関すること。
- 三 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。
- 四 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。
- 五 点検・評価に関する報告書の作成及び公表に関すること。
- 六 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。
- 七 第三者評価機関による評価事業の実施に関すること。
- 八 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。
- 九 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。
- 十 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。
- 十一 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。

- 一 センター長
- 二 専任教員
- 三 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、副学長（評価・社会貢献担当）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の意見を聴いて、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、評価課において処理する。

(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。

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。

- 一 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。
- 二 センターの事業計画に関すること。
- 三 センターの人事に関すること。
- 四 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。

- 一 センター長
- 二 副センター長
- 三 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
- 四 学外有識者 1名
- 五 その他委員長が必要と認める者

(学外委員)

第4条 前条第4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4号及び第5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、評価課において処理する。

(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。

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。

一 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。

二 点検・評価に係る情報の収集、分析及び提供に関すること。

三 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。

四 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。

五 点検・評価に関する報告書の作成及び公表に関すること。

六 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。

七 第三者評価機関による評価事業の実施に関すること。

八 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。

九 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。

十 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。

十一 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。

一 センター長

二 副センター長

三 理事（総務担当）が推薦する者 1名

四 理事（研究・産学連携・図書館・情報推進担当）が推薦する者 1名

五 理事（教育・学生・入試担当）が推薦する者 1名

六 理事（財務・施設・環境担当）が推薦する者 1名

七 各学部等の点検・評価に係る組織の代表者

八 評価課長

九 学外有識者 若干名

十 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、評価課において処理する。(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

この規程は、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。

組織する。

一 学長補佐（評価担当）

二 評価センター長が推薦する教員 若干名

三 評価センター専任教員

四 評価課長

五 その他座長が必要と認める者

2 第2号委員及び5号委員の任期は1年とし、再任を妨げない。

3 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。

(座長)

第4条 専門部会に座長を置き、学長補佐（評価担当）をもって充てる。

(会議)

第5条 専門部会は月1回程度開催するものとし、座長が必要と認めたときは適宜開催するものとする。

(委員以外の者の出席)

第6条 座長が必要と認めたときは、委員以外の者を専門部会に出席させ、意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 専門部会の庶務は、評価課が担当する。

(補足)

第8条 この要項に定めるもののほか、専門部会の運営に関し必要な事項は、専門部会が別に定める。

附 則

1 この要項は、平成22年6月15日から施行する。

2 この要項の施行後最初に委嘱される第3条第1項第2号及び第5号委員の任期は、同条第2項の規定に関わらず平成22年6月15日から平成23年3月31日までとする。

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。

秋田大学評価センター評価委員会専門部会要項

平成22年6月15日

学長裁定 第166号

(設置)

第1条 秋田大学評価センター評価委員会実施細則第9条の規定に基づき、秋田大学評価センター評価委員会専門部会（以下「専門部会」という。）を設置する。

(業務内容)

第2条 専門部会は、中期計画、年度計画における実績報告書の作成や各部局の実施状況についてのチェック及び検討を行うとともに、評価センター評価委員会と連携し、業務改善等について提言を行う。

(組織)

第3条 専門部会は、次の各号に掲げる委員をもって組

研究紀要

大学における評価文化の生成に向けたゲーミフィケーション

評価センター 准教授 辻 高明

評価文化とは「評価情報を自らの責任で価値づけ、次の活動を選択していくこと」である。本稿では、外圧によってスタートし、問題点への着目を前提とした評価に対するイメージを変化させ、大学における評価文化の生成を促進するために、ゲームデザインの手法による長所に着目した新しい評価方法論を提起した。具体的には、まず、授業評価を取り挙げ、ビブリオバトルという書評ゲームのコミュニケーション方式を教員、学生の対話の「場のデザイン論」として応用した授業評価の方法である「FDのためのコースバトル」について紹介した。そして、FDのためのコースバトルにおけるプレゼン行為や投票行為を通して得られた多様な知識や異なる価値観といった評価情報を、自らの責任で価値づけることにより、教員は授業での次の行動を選択していけることを述べた。次に、そうしたゲームデザイン手法の大学組織における自己点検・評価への適用可能性について考察した。最後に、評価文化の生成のためには、評価を「改善」というよりも「次の活動の選択」に繋げるものとして理解し、さらに、活動の問題点だけでなく長所に着目した評価プロセスの場を設計することが重要であることを強調した。

キーワード：評価文化、授業評価、評価疲れ、ゲーミフィケーション

1. はじめに

評価の時代といわれている。大学は伝統的に研究文化、教育文化を醸成してきたが、これからはそれに加えて評価文化の生成と定着が求められている。評価文化とは「評価情報を自らの責任で価値づけ、次の活動を選択していくこと」と定義される（川口 2006）。しかし、そもそも評価は、大学教員（以下、教員）の内発的動機によって始まったものとは言い難い。むしろ、それは文部科学省の答申や法的規制などの外圧によってスタートしたというのが実状である。実際、評価の時代に入ってから、大学は法人評価、認証評価など絶え間ない評価への対応に疲弊し、すでに教員の間では「評価疲れ」などの言葉も生まれている。

大学評価の始まりに軌を一にし、大学の授業に学生による授業評価が取り入れられていった。多くの教員にとって最も身近な評価といえば、今なお、学生による授業評価であろう。それは授業アンケートという形ですでに全国の大学で広く定着している。上記の評価文化の定義に従えば、授業

評価文化とは「授業アンケートから得られた評価情報を教員が自らの責任で価値づけ、授業での次の行動を選択していくこと」と捉えられる。しかし、実際は必ずしもそうはいかず、授業アンケートの結果を教員が自身の授業で活用できているという証左が得られているとは言い難い。大学で行われている授業アンケートの集計結果やそれらをまとめたFD活動報告書は、例えば、認証評価の自己評価書における根拠資料として頻出するデータである。すなわち、大学評価の波やFD（Faculty Development）の義務化に押される形で学生による授業評価が導入され、その方法として授業アンケートが定着していったといえよう。

一方、授業評価を含め、評価の議論においてしばしば登場するものにPDCAサイクルという教育の内部質保証システムがある。特に、C（Check：評価）からA（Action：改善）に至るためには「問題点」の発見と解決策の検討が必要とされる。授業評価であれば、授業アンケートから見えてくる自身の授業の問題点を把握・分析し、その改善に

取り組むことが求められる。しかし、そうした「問題点」の発見や改善への要求が、教員たちの評価に対する反発や評価疲れを助長していると思われる。

本稿では、そのように外圧によって始まり、問題点への着目が前提とされている「評価」に対するイメージを変化させ、教員間に評価文化を生成させるために、ゲームデザインの枠組みを取り入れた評価の方法を提起する。この方法の特徴は、評価の「プロセス」の設計手法を提起している点、さらに、問題点ではなく「長所」に着目している点である。本稿では特に、教員がこれまで最も日常的に経験してきた授業評価を取り上げ、授業の長所に着目した授業評価プロセスの設計手法である「FDのためのコースバトル」(辻 2012) について紹介する。特定の問題解決や利用者の動機付けのためにゲームで使われているメカニズムや技術をゲーム以外の領域に適用することを「ゲーミフィケーション」という。ビジネス現場における顧客満足度の向上や課題解決のための方法として2010年前後から大きく取り上げられ(井上 2012, 岡村 2012)、最近では教育現場における人材育成や社会問題の解決法としても注目が集まっている。「FDのためのコースバトル」は、授業紹介をゲームとした大学教育における新しいゲーミフィケーションである。

以上、本稿は評価として特に授業評価に着目し、外圧からスタートし、問題点への着目が前提とされる評価活動にゲームデザインの枠組みを導入することで、教員が「評価情報を自らの責任で価値づけ、授業での次の行動を選択していく」ことを促進するための方法論を提起する。

2. 教員間の相互評価の方法と課題

2.1 公開授業・検討会における定性的相互評価

授業評価といえば、学生からの授業評価、すなわち、授業アンケートを真っ先に想起するが、大学に評価文化を生成するためには、教員同士が授業を評価し合う相互評価も重要である。そのよう

な教員間の相互評価における既存の方法として公開授業・検討会がある。公開授業・検討会とは、公開されている他の教員の授業の参観と、その直後に授業者、参観者が意見交換する授業検討会から構成される。通常は90分の授業参観とその後の60分程度の授業検討会という形式で行われる。後半の授業検討会で交換される意見は、アンケートの質問項目の回答結果のような「数量的情報」ではなく、コメントや感想などの「定性的情報」である。学生からの授業評価、すなわち授業アンケートでも、質問項目に対する回答結果よりも、自由記述欄にある感想やコメントなど、個別の文脈に即した定性的情報の方が、授業での次の行動を選択する上で役立つことも多い。その意味で、大塚(2012)が指摘するように、他の教員から定性的情報が得られやすい授業検討会を教員同士の評価活動の場として積極的に位置づけていく考え方を筆者も支持している。

2.2 公開授業・検討会の課題

授業検討会のような教員間の意見交換の場は、上述した通り、定性的な評価情報を交し合う機会として重要である。評価文化とは教員個々で創り出せるものではなく、教員同士である種のコミュニティを形成しなければ生成し得ない。そのため、教員間の相互性や対話は評価文化を生成する上で必要不可欠である。しかしながら、授業検討会は、往々にして授業に関する単純な意見交換や情報共有に終始しがちである。長所であれ、問題点であれ、漠然とした意見交換の場ではなかなか他の教員の授業に口を出しにくいという課題もある。教員同士の定性的評価活動を促進するためには、成り行き任せの意見、情報交換ではなく、相互に学び合うための「場の設計論」や「仕掛け作り」が必要である。また、そうした場に学生も巻き込むことができれば、より豊かな定性的評価活動の場が実現できると考えられる。

それを踏まえ、ゲームデザインの枠組みを教員間、教員と学生間の対話を促進するための「場の設計論」として応用し、さらに授業の「長所」に

着目した定性的評価活動の実現のために考案したのが「FDのためのコースバトル」である。

3. ゲームデザインの手法による授業の相互評価：「FDのためのコースバトル」

3.1 「FDのためのコースバトル」の設計

本節では、授業の相互評価の手法として、筆者が考案した「FDのためのコースバトル」（以下、FDコースバトル）を紹介したい。FDコースバトルとは、知的書評合戦「ビブリオバトル」という書評ゲームのコミュニケーション方式を「場のデザイン論」として応用した教員、学生参加型加のFDワークショップである。

まず、ビブリオバトル（谷口ら 2010）であるが、これは、登壇者が良書を紹介し、その中から参加者全員の投票でチャンプ本を決定する書評合戦である。その流れは、1）登壇者が読んで面白いと思った本を持って集まる（4、5名が登壇する）、2）順番に一人5分間で本を紹介する（それぞれの発表の後に3分間、参加者全員による質疑応答を行う）、3）「どの本が一番読みたくなったか？」を基準に登壇者とオーディエンス全員で投票を行い「チャンプ本」を決定するという3ステップに分類される。紹介された本の魅力进行评估し合うゲームとして、全国のさまざまな大学で開催され、また多くの書店、図書館にも拡がりを見せている。

そして、FDコースバトルは、上述のビブリオバトルのコミュニケーション方式を「場のデザイン論」として応用し、さらに、「本」を「授業」に、

表1 FDのためのコースバトルの手順

- 1) 「自分が魅力を感じる教員の授業（以下、紹介授業）」を一つ探してきて集まる。
- 2) 順番に一人10分で、独自の表現方法により、その授業の魅力をプレゼンする（各プレゼン後に5分の質疑応答を設ける）。
- 3) 「どの授業が最も魅力に感じたか？」で投票を行い、登壇者とオーディエンス全員で「チャンプ授業」を決定する（終了後、全員が投票理由を説明する）。

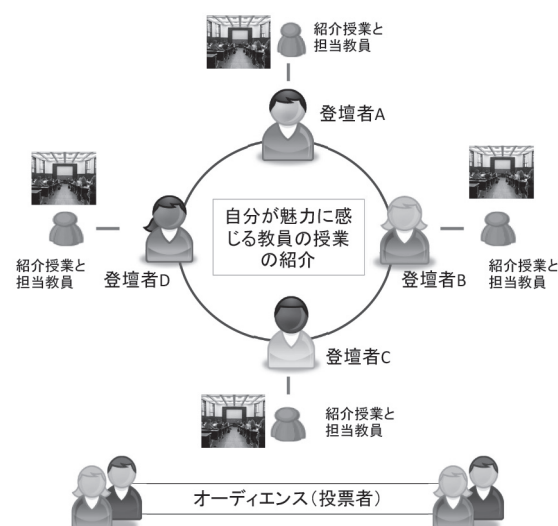


図1 FDのためのコースバトルの設計

「書評」を「授業紹介」に置き換えて設計したゲームである（図1）。つまり、それは、教員や学生が「自分が魅力を感じる教員の授業」をプレゼンし合い、その中から「チャンプ授業」を決定することにより実施されるゲーム性を取り入れた授業の相互評価の場である。その手順は、表1の1)～3)の通りである。

3.2 「FDのためのコースバトル」における評価の諸相

FDコースバトルにおいて、登壇者である教員や学生は「自分が魅力を感じる授業」をひとつ探してきてプレゼンをすることになる。教員であれば、仲の良い同僚教員の授業、リレー講義を共に担当している教員の授業、同じ研究室に所属する教員の授業など、身近に存在する授業の中から紹介授業を選ぶだろう。また、最近ではOCW (Open Course Ware) により授業をインターネットで公開している大学も増加しており、他の教員の授業に触れる機会が拡大しているため、そうした情報環境の中から紹介授業を選ぶこともできる。一方、普段授業を受講している側の学生は、これまで受講した数多くの授業の中から「魅力ある授業」を比較的容易に選ぶことができるだろう。

そのように、登壇者の紹介授業の選択行為は、身近に存在する授業の中から「良い」ものを選ぶ

ことであり、授業に関する一種の評価活動を行っているといえる。紹介授業に選ばれた授業は、登壇者によって「良い授業」と評価されたことになる。

一方、オーディエンスの投票行為もまた評価活動と見做し得る。投票という形で、登壇者たちから紹介された授業を評価することになるからだ。最多票を集めた授業、すなわち、チャンプ授業は、参加者たちから最も評価された授業ということになる。

以上、登壇者による紹介授業の選択行為、及びオーディエンスによる紹介授業への投票行為は、どちらも授業に関する評価活動と呼ぶことができる。

3.3 「FDのためのコースバトル」の実践

ここでは、2011年にK大学で実施した実践事例を報告する。この実践では、4名の教員（教員A：教授、教員B：准教授、教員C：准教授、教員D：助教）が登壇し、10名（教員、学生）がオーディエンスとして参加した。また、筆者がFDコースバトルのファシリテータを務めた（図2）。

教員Aは、東京工業大学の教員たちによるU-Martの授業を紹介授業に選択し、その魅力について説明した。教員Bは、所属研究室の教授の講義形式の授業を紹介授業に選択し、その魅力について説明した。教員Cは、自身の前任教員のマスプロ授業を選択し、その教授法の魅力について説明した。教員Dは、学生時代に筑波大学で受講したロボット開発のグループワーク型授業を選択し、その魅力について説明した。プレゼン形式は、教員Bは紙芝居を使った発表をし、他の教員A、C、Dはパワーポイントスライドを使った発表であった。そして、参加者全員（登壇者、オーディエンス、ファシリテータの合計15名）で投票した結果、教員Bの紹介授業が6票を獲得し、チャンプ授業に選出された。他は、教員Aの紹介授業が2票、教員Cの紹介授業が3票、教員Dの紹介授業が4票であった（表2）。



図2 FDのためのコースバトルの流れ

表2 紹介授業の内容と順位

登壇者	紹介授業の内容	魅力	順位
教員B	同じ研究室の教授の講義を紹介	Scale Freeな授業である点が魅力	6票 (1位)
教員D	学生時代に筑波大で経験した複数人の学生でロボットを開発する授業を紹介	体験型の授業である点が魅力	4票 (2位)
教員C	自身の前任者のマスプロ授業の方式を紹介	大人数授業で、教員－学生、学生－学生のインタラクションを促進させる点が魅力	3票 (3位)
教員A	東工大の教員のU-Martの授業を紹介	教員がチームで周到に準備している授業である点が魅力	2票 (4位)

3.4 「FDのためのコースバトル」での学びの分析

FDコースバトルは投票方式によりチャンプ授業を決定するゲームであるが、評価結果、すなわちチャンプ授業に選ばれるかどうかは重視ではなく、評価のプロセスで生成される学びこそが重要

である。筆者はファシリテータとして常にそのことを事前に説明している。ここでは、FDコースバトルでどのような学びがあったかを、終了後に実施した登壇者に対するインタビュー調査、及びオーディエンスに対するアンケート調査をもとに説明する。

まず、データ①（表3）のように、登壇者がプレゼンした紹介授業について「学生間のコミュニケーションを促進させる方法が斬新であった」というコメントが見られたり、データ②（表3）のように、「授業で用いる課題を身近な素材から構成していることに共感」したりする感想が見られた。そのように、教員が登壇者（教員、学生）のプレゼンを通して、他の教員の斬新な教授法を知ったり、効果的な教育内容に共感を示していることから、FDコースバトルにより、授業に関する「知識」の獲得がなされることが分かった。

表3 参加者の感想・コメント例（1）

データ①：マスプロ授業では、個々の生徒は、他の学生が何を考えているのかに非常に興味を持っていることを指摘した上で、その点に着目し、 <u>学生間のコミュニケーションを創発するように促し、先生・生徒、生徒・生徒の距離を近づける工夫をしている所が斬新であった</u> 。他の先生の紹介例が、優秀な学生を更に伸ばす事例であり、実践自体の重要性は理解できたし、魅力も感じたが、その先生にしかできない特殊事例であった。FDという観点では、紹介頂いた実践を自身の今後に展開できることが望ましいと考え、より広い範囲に適用できそうな事例をご紹介頂いたH先生に投票した。（オーディエンス教員・終了後アンケートより）
データ②：学生への働きかけが積極的で、学生からの反応をソフトに受け止めていくI先生の構えが魅力的です。 <u>授業の中で取り組む課題が、身近な素材で、I先生が日々の暮らしの中からご自身で探してきて課題に仕立てていることが想像でき、その熱意は学生に伝わると思います</u> （オーディエンス教員・終了後アンケートより）

次に、教員はプレゼンを聴くことで、登壇者の授業に関する価値観（授業観）を垣間見ていることが分かった。登壇者はプレゼンにおいて紹介授

業の概要だけでなく、その授業を選んだ理由も説明することになるため、自身の価値観（授業観）を外在化させることになる。多くの票を得る、すなわち、オーディエンスから共感を得るには紹介授業の概要だけでなく、それを選んだ理由の説明が必要不可欠になる。データ③（表4）は、教員が登壇者（教員）のプレゼンを聴きながら、その登壇教員の授業観を垣間見ていることが分かる陳述である。

さらに、オーディエンスも投票行為や投票理由の説明により、自身の授業に関する価値観（授業観）を外在化させることになる。データ④（表4）は、教員が投票結果やその理由の説明により、オーディエンスの内在的な授業観に触れていることが分かる陳述である。特に、データ⑤（表4）は、自身の予想とは異なる授業に多くの票が入り、自身とは異なる授業観の存在を知ったことが窺われる感想である。

以上、FDコースバトルでは、プレゼン行為や投票行為により、登壇者やオーディエンスの価値観（授業観）が外在化されることになるため、他の教員や学生の「価値観（授業観）」の相互理解が促進されることが分かった。

表4 参加者の感想・コメント例（2）

データ③：演習系を（紹介授業に）選ばれたということは <u>お二人とも演習が大事だと思っているのだなあと</u> 思いましたし、マスプロでインタラクティブの授業を（紹介授業に）選ばれたのも、 <u>ご自身でそれがすごいと思われているわけで、そういうのを目指されている先生なんだなと分かりましたね</u> 。（登壇教員・終了後インタビューより）
データ④：学生が教員自身の人柄に強く関心があると <u>感じた</u> 。それに応えるための話術や、学生を飽きさせない工夫の重要性に関心を持てた（オーディエンス教員・終了後アンケートより）
データ⑤：わかりやすい事がやはり好まれるのですね。 <u>分かりやすく楽しい、講師側の都合で成立する内容、真にインタラクティブなのでしょうか</u> （登壇教員・終了後アンケートより）

3.5 「FDのためのコースバトル」における勝敗の扱い

既述の通り、FDコースバトルでは、教員間、教員と学生間における授業に関する「知識」（効果的な教授法や教育内容）の獲得、及び、授業に関する「価値観（授業観）」の相互理解が促進されることが分かっている。そのようにFDコースバトルの意義は、結果（得票数）ではなくプロセスにある。すなわち、評価結果ではなく、評価し合うプロセスで、教員が自身の授業で応用できる多様なヒントや授業に関する異なる価値観（授業観）が得られることを重視している。1の冒頭で、評価文化とは「評価情報を自らの責任で価値づけ、次の活動を選択していくこと」であると述べた。その定義に従えば、FDコースバトルにおけるプレゼン行為や投票行為により獲得された様々な知識や異なる価値観（授業観）といった評価情報は、教員の授業での次の行動の選択に十分示唆を与え得ると考えられる。とりわけ、異なる授業観の存在を知ることは、評価情報の価値づけにおいて重要であり、授業での次の行動の選択において大きな役割を果たし得ると考えられる。

ちなみに、FDコースバトルにおいて、「自分の授業」ではなく「他の教員の授業」を紹介するというルールにしたのには以下の二つの理由がある。一つ目は、登壇者の登壇前の準備作業、すなわち、他の教員の授業の魅力をスライド等でまとめる作業を通して、他の教員の授業と向き合う機会を作ったためである。そうした準備自体、他の教員の授業を深く分析する作業であり、一種のFD活動であると考えている。学生は授業を受講している立場であるため、紹介授業を探しやすいが、教員は必ずしも他の教員の授業をたくさん知っているわけではない。しかし、「持ちネタ」をひとつ準備すればそれを使い回すことができる。筆者も「持ちネタ」はひとつしかない。だが、同じ授業を紹介していても、登壇する度に新たな気付きやスライドの修正点が見出せる。それは紹介授業と繰り返し向き合うことによって得られる学びなのである。そして、二つ目の理由は、本ゲー

ムへの参加に対する心理的敷居を下げるためである。もし仮に「自分の授業」を紹介して得票数が少なかった場合、受ける心理的ショックは小さくない。しかし、「他の教員の授業」であれば、たとえ負けたとしても、「選んだ紹介授業が悪かった」、「投票者であるオーディエンスとの相性が良くなかった」と思えば気が楽である。既述の通り、FDコースバトルでは、得票数（評価結果）が重要なのではなく、評価し合うプロセスの中で「授業での次の行動の選択」に示唆を与えることが重要であるため、「他の教員の授業」を取り挙げるというルールがひとつの心理的なクッションとなってくれる。そのように、FDコースバトルにおける得票数（評価結果）は、紹介授業の良し悪しだけでなく、登壇者のプレゼンの良し悪し、オーディエンスの属性、趣向にも影響を受ける。必ずしも本当に良い授業がチャンプ授業に選ばれるとは限らない。しかし、繰り返しになるが、それด้วยよい。教員が「評価情報を自らの責任で価値づけ、授業での次の行動を選択していく」ことの促進が目的であるからだ。

4. まとめ

本稿では、外圧によってスタートし、問題点への着目を前提とした評価に対するイメージを変化させ、大学において評価文化を生成するために、ゲームデザインの手法を取り入れた長所への着目による新しい評価方法論を提起した。具体的には、教員がこれまで最も日常的に経験してきた授業評価を取り上げ、ビブリオバトルという書評ゲームのコミュニケーション方式を教員、学生の対話の「場のデザイン論」として応用した授業評価の方法である「FDのためのコースバトル」について紹介した。そして、FDのためのコースバトルでは、教員間、教員と学生間における授業に関する「知識」（効果的な教授法や教育内容）の獲得、及び、授業に関する「価値観（授業観）」の相互理解が促進されることを説明した。評価文化とは「評価情報を自らの責任で価値づけ、次の活動を選択し

ていくこと」であるが、FDのためのコースバトルにおけるプレゼン行為や投票行為により得られた様々な知識や異なる価値観といった評価情報を、自らの責任で価値づけることにより、教員は授業での次の行動を選択していけることを述べた。

さらに、「FDのためのコースバトル」のコミュニケーション方式を応用し、「授業」を「教育研究活動」と置き換えることで、教員個人の授業評価だけでなく、教員組織の自己点検・評価の方法への適用も期待できる。例えば、認証評価の自己評価書では各基準で「優れた点」を記載する欄があり、また、法人評価の実績報告書でも「特記事項」を記載する欄がある。そうした欄に学内のどの教員組織（部局）の取り組みを記載するかを、部局毎のプレゼンと全員による投票の方式で決定するなどの方法が考えられる。もちろん、その結果だけで決定するのではなく、記載する候補を選ぶ方法として利用することが望ましいだろう。また、プレゼンは各部局から選ばれた者が行う、投票は自分が所属する部局以外の部局に入れるなどのルール設計も必要であろう。いずれにせよ、そうした評価のプロセスにおいて、他の部局の活動について知ったり、自分が所属する部局の活動を省察して、各組織が自ら次の活動を選択していくことが重要である。

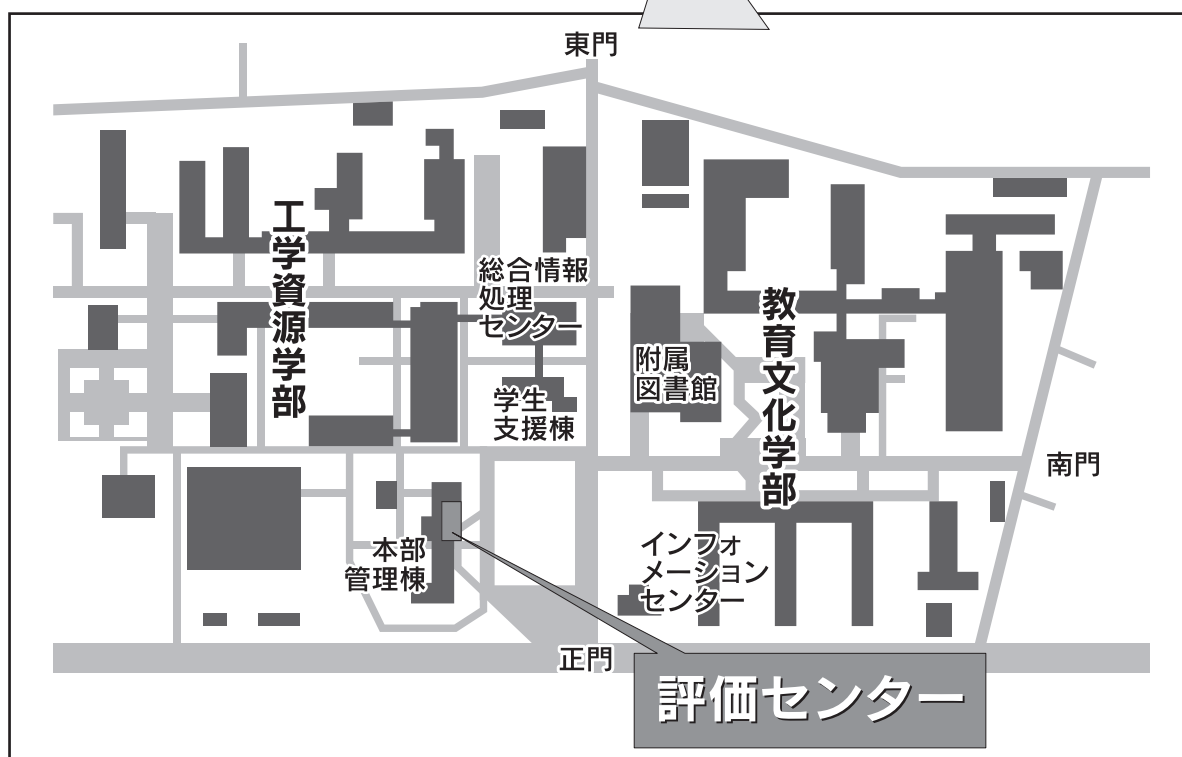
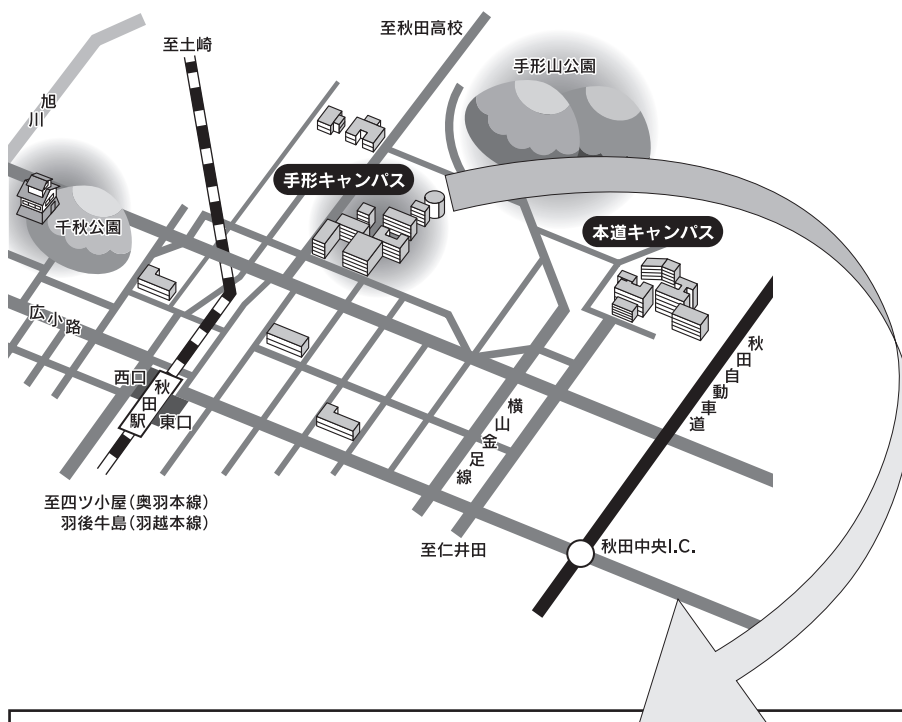
大学評価においてしばしばPDCAサイクルの重要性が指摘されるが、A（Action：改善）のためには活動の問題点を明らかにするだけでなく、長所を発見することも必要である。問題点に関する評価情報であれ、長所に関する評価情報であれ、それらを自ら価値づけて、次の活動を選択してい

くことこそが重要なのである。問題点の改善を強要することは、教員たちの評価疲れや評価への反発の助長にも繋がる。従って、評価文化の生成のためには、評価を「改善」というよりも「次の活動の選択」に繋げるものとして理解していくことが肝要である。本稿で示したように、ゲームデザインの手法を取り入れた長所への着目による評価プロセスの場を設計することで、大学の評価活動をより充実したものにできると考えられる。ゲーミフィケーションは大学評価文化の生成のための有効なツールとなり得るだろう。

参考文献

- 井上明人（2012）ゲーミフィケーションー＜ゲーム＞がビジネスを変える、NHK出版。
- 川口昭彦（2006）大学評価文化の展開ーわかりやすい大学評価の技法ー，大学評価・学位授与機構シリーズ，ぎょうせい。
- 岡村健右（2012）ゲームの力が会社を変えるーゲーミフィケーションを仕事に活かすー，日本実業出版社。
- 大塚雄作（2012）大学教育評価，「生成する大学教育学」，京都大学高等教育研究開発推進センター編，pp:165-201，ナカニシヤ出版
- 谷口忠大・川上浩司・片井 修（2010）「ビブリオバトル：書評により媒介される社会的相互作用場の設計」ヒューマンインタフェース学会論文誌 12(4)，427-437。
- 辻 高明（2012）「FDのためのコースバトルの設計と実践」日本教育工学会第28回全国大会講演論文集，pp:171-174。

評価センター所在地・連絡先



平成25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