

多人数教育における行動科学的試行

嘉味田 朝 功 *

A Behavioral Science Approach to Large Class Instruction

Choko KAMITA

1. 問題意識の背景

昭和61年6月、全国経営学部長会議の席上、大阪経済大学浜本泰教授は「高年次生教育のあり方」と題する報告を行なった。その中で次のような発言があった。

「……一般講義室における講義形態の中に、今日の大学教育の中の空洞化現象が集中的に進行している。」

月刊誌「THE 21」86年2月号は「今、大学に何が起っているのか」と題する特集を組んだ。その中で谷沢永一氏は次の文を書いている。〔1〕

「……当節は講義という形式が全く無意味な儀式と化した。学生は退屈で教員は徒労、頹廃もその極致に達した観がある。……もはや講義は廃止すべきではなかろうか。……」

ところで、産業教育では、戦後、多様な教育技法が米国から導入された。初期のTWI (Training Within Industry) や MTP (Management Training Program) などに見られる討議法から、事例研究、インジテントプロセス、ロールプレイング、課題法など、教育目的に合わせて教育方法を多面的に組み合わせることによって、教

育効果を高めてきた。〔2〕とくに、行動科学の成果を結集して、1つのシステムとして完成したマネジリアル・グリット方式が昭和43年に導入されて以来、企業の文化転換や管理者の管理スタイルの変容にまで効果をあげてきた。〔3〕

筆者は、昭和60年4月、学生教育に復帰するに当って、経営コンサルタントとしての経験を活かし、小集団活動を中心としたクラス運営を試行した。ゼミと外書講読の少人数教育ではかなりの成果を得た。だが、講義方式による多人数教育では、授業管理は殆ど絶望的な状態であった。隔週、午後2コマの連続授業。その間、120余名の学生の注意をひきつけ続けることなど、私の話術と話題をもってしては、全く不可能なことであった。

そこで授業に変化をもたせるため、視聴覚教材、事例研究、討議法など、小集団学習方式も適宜導入した。これには大きな障害が伴った。教室の物理的制約、多人数のための管理の不行届、学生の自主的討議の不慣れなどが重なって、教育効果は思わしくなかった。まさにお手あげの状態で前期が終った。

後期、小集団課題学習を主要な柱に据えるこ

* * 文中の()内の〔1〕,〔2〕,〔3〕…は稿末に掲げた参考(引用)文献に付した番号を表わし、それに続いて引用箇所(p.は英書、頁は和書または訳書)を示している。

とによって、かろうじてカオス状態を免れることができた。「経済摩擦の行動科学的考察」というのがテーマであった。日米社会とも、今大きな構造変動の真只中にある。技術系と経済系、政治系と文化系が、国境を越えて作用し合っている。これほどの難問に対して、学生が何とか主体的・意欲的・協働的に取り組んでいける様にと、3つの仕掛けを準備した。

① 自分たちの集団行動の良し悪しが、自分たちで診断・改善できるように、「協働行動」の概念について講義した。注意をひきつけるために、講義に先立って、

(1)グループ毎の、集団活動の経過観察レポートと

(2)各人毎の、集団活動への参加体験レポートを学期末に提出し、これらを成績の一部とすることを公表した。

② 競争意識に訴えて、研究成果の期待水準を高めるよう鼓舞した。12月最終回の発表は、グループ間の相互評価の結果をそのままメンバーの個人成績の一部とすることを予告し、同時に評価基準も発表した。基準は以下5項目の総合とした。(1)資料の有効活用の度合い。(2)論理の展開の良し悪し。(3)結論の妥当性。(4)発表方法の効果性。(5)メンバー全員の協力ぶり。

③ 学生が短い時間で、分担して、幅広く資料に当ることができるように、貿易摩擦に関する、過去1年余の新聞・雑誌の主要な記事・論文と関連図書のリストを作成して渡した。

また、学生の問題意識を高めるために、NHK特集「日米経済摩擦」のビデオも見せた。

こうしたお膳立ての下に、小集団による自主的課題学習は、最終的には一応の成果をあげることができた。途中では、学生の間戸惑と一部にフラストレーションは見られた。

さて、61年度、2年次の「行動科学」は150余名、3年次の「労務管理論」は120余名の履修申告があった。再び教育方法の改善に迫られた。こゝに、思い切って講義方式の全面的廃止を実行し、これに代るものとして〈情報読取りシート方式〉と名付けた方法論を試行した。前

期の終了時点で新方式の中間評価を行うのが本稿のテーマである。

2. 問題の明確化

学生自身は、大教室における講義状況をどう認知しているのだろうか。分析に入る前に、認知の構造についてふれておこう。

認知は2層の構造をなしている。外界や体内状態の変化に伴って容易に変化する表層構造と、変化しにくい基底構造である。後者がその人の〈人となり〉といわれるもので、(1)経験則、(2)価値観、(3)自我像からなる。この部分は通常は本人に自覚されていない。

意識にのぼってくるのが表層構造で、これがその状況でのその人の行動を導く。(1)目的、(2)他者からの期待(義務感)、(3)他者への期待、(4)自己への期待、それに(5)他者への心情からなる。

ある習慣ができ上がっていると、その状況では、行動は無自覚的に進行していく。上のすべての要素が相互に矛盾しない様な形で構造化されているからである。だから、叱ったり、さとしたりしても、一時的に行動をストップさせているに過ぎない。構造的問題には、構造的方策が必要である。

さて、授業場面における平均的な学生の認知を分析してみよう。まず基底構造としては、

「自分は能力も意欲もそう高い方ではないが(自我像)、大学を卒業できれば就職は何とかなるものだ(経験則)。だから勉学はほどほどにして、学生生活をエンジョイすべきだ(価値観)。」

表層構造はこんな具合であろう。

「出席すれば、先生は単位をくれるだろうから(他者への期待)、卒業証書の交付を受けるため(目的)、とにかく教室には出よう(自己への期待)。試験の前には、誰かにノートをコピーさせてもらえるだろうから(他者への期待)、講義に耳を傾けることもノートをとることもやめよう(自己への期待)。長時間一方的な講義をきかされるのはかなわないから(経験則)、

友だちとおしゃべりでもして(他者への心情), 時間をつぶそう(自己への期待)。先生が叱った時は, しばらくは口をつぐんでおかねばなるまい(義務感)。(図-2.1)

この認知分析をマズローの欲求段階説に当てはめてみよう。(図-2.2) 授業場面で, 学生は低次の生理欲求・安全欲求は十分満たされ, 社会欲求が作動している段階といえる。卒業証書の交付を受けることを目的に受動的に出席しているだけの授業場面では, 高次の自我欲求や自己実現欲求の出番はない。これが問題の本質の第1である。

問題の本質の第2は, 言語コミュニケーションそのものに内在する制約に由来する。言語は, <概念>の操作によって, 体験したことのないことも表現できる。しかし, 表現されているコンテキスト全体が, 解釈者にとって全くの未経験の場であると, <想像力>が働かず, 言葉を聞いても, まとまりのある<イメージ>を描くことができない。つまり, 何のこともさっぱりわからないのである。講義の場合もそうである。

(図-2.3)(図-2.4) したがってついていけない。だから楽しくない。おしゃべりでもしないではいられない, ということになる。未経験のことについて, 教室で, 言語を使って学生にわからせるということは, 並大抵のことではない。学ぶ気がなければ, 全くお手あげである。

問題の本質の第3は, 学習の原則と多人数教育を両立させることの困難な所にある。言語コミュニケーションの制約にも拘らず, 従来通りの講義方式で学問の伝達が可能な場合もある。学生が, 知的能力が高く, 好学心が旺盛なエリートのみの場合である。(旧制大学はそうであった) また, 選抜試験を前提としている科目の場合も可能である。(予備校がそうである) だが, 一般学生を対象に, 一般的教科を教えようとする場合は, 小人数制にするか, それとも, 授業そのもののの中に, 学習の原則にかなう要素が組み込まれていなければ, 教育効果をあげるのは無理である。

学習の原則とは, (1)自発・創造の原則, (2)興

味の原則, (3)個性化の原則, (4)直接経験の原則, (5)活動の原則, (6)社会化の原則, (7)統合の原則, (8)愛情の原則, である。

講義方式ではこれらの原則を満たすことはほとんど不可能である。多人数教育を廃止することができない以上, たとえ困難ではあっても, これらの原則を組み込んだ教育方法を新たに開発するしかない。

3. 作業仮説と授業方針

問題解決の全般的な方向としては, マズローの欲求段階説が作業仮説を提供してくれる。すなわち, 「授業の中に自我欲求や自己実現欲求を刺激するような仕掛けを組み込め」ということである。このことができたと仮定した場合, 授業場面の学生の認知はどうなっているだろうか。基底構造はこんな具合であろう。

「自分にもやればできる能力があり, 向上意欲もある(自我像)。中身を充実させて大学を卒業すれば, 社会に出るのに有利だし, 勉強も主体的にやれば面白いものだ(経験則)。だから学生生活をエンjoyしながら, 勉学にも励むべきだ(価値観)。」

表層構造はこんな具合だろう。

「学生は学生らしく 勉学に励まねばならぬし(義務感), 先生もためになる授業をしてくれるだろう(他者への期待)。だから, 知識を身につけ, よい成績をとるために(目的), 友だちと切磋琢磨しながら(他者への心情), やるべきことは一生けんめいやろう(自己への期待)。(図-3.1)

こうして, 問題が真に解決するためには, 学生の認知に次の様な構造転換が起こらなければならない。すなわち, 自我像では, 「自分は能力も意欲もそう高い方ではない」から「自分にもやればできる能力があり, 向上意欲もある」へ。経験則については, 「大学を卒業できれば, 就職は何とかなる」から「中身を充実させて大学を卒業すれば, 社会に出るのに有利だ」へ。価値観は, 「勉強はほどほどにして, 学生生活

をエンジョイすべきだ」から「学生生活をエンジョイしながら、勉強にも励むべきだ」へ。

これらの転換は決して非現実的ではない。問題は、転換のための戦略的なテコとなる具体的な手だてをどこに求めるかだ。先導役を勤めてくれるのは、経験則である。「長時間一方的な講義をきかされるのはかなわない」という古い経験則に替えて、「勉強も主体的に取り組めば面白いものだ」という新しい経験則を獲得することだ。

つまり、おもしろ要素とまじめ要素の一体的な体験である。産業社会を支えた鍵になる価値は「まじめ」（理性）であった。情報社会を支える鍵になる価値は「おもしろ」（感性）である。「劇場教室」という舞台の上で、自己の出番を演出しながら、みんなで一緒になって、知的遊戯を楽しむ——そんなイメージの中から思いついたのが〈情報読取りシート方式〉である。

教員が、文字による設問を多数作成して、シートにして渡す。学生がテキストの中からその解答を次々と探し出して、書き込んでいく。（活動の原則）こうして、個人個人が、どうしても主体的にテキストを読まざるをえない。（自発・創造の原則）さらに、授業の後半では、解答の当り・はずれとその理由が直ちにフィードバックされる。（興味の原則）話し言葉と違って、文字による概念把握なので、個人の読解能力に応じて時間をかければよい。（個性化の原則）また、読解能力を越えている所は、とばして後で答をきいて理解すればよい。

さらに、「社会化の原則」や「直接経験の原則」を組み込むために、〈相互学習方式〉を導入する。個人作業の答作りと全体作業の答合わせとの間に、集団作業として、答の照合と教え合いの時間を設ける。こうして「活動の原則」がさらに強化される。

また、テレビ世代の持久力の不足を考慮に入れて、90分を2分割して〈2ラウンド方式〉にする。なお、構想の全体イメージを図-3.2に示した。

4. 授業運営

授業運営の全体の流れは図-4.1の通りである。

グループ編成は、主体性を尊重し、最初の週に次の指示をした。「来週、組分けをするので、一緒になりたい人3人が固まって席に着くこと。特に相手のいない人は、どこでもよいから窓側の列に着席すること。」こうして、3人を1組にし、2組を合併して、6人掛の机1つを1班にした。

さらに、資料の集配の効率化をはかるために、奇数班・偶数班を合せて12人分を1袋として、学生番号・氏名・電話番号のリストを表面に貼ってもらった。こうして、欠席者に対する連絡や配布資料の保管は、班の責任とした。

行動規範については、初回に明示した。個人個人が主体的な判断のもとに行動することを保証するために、全員が守るべき約束ごととして、以下のことを申し渡した。

個人作業の時、「他科目の宿題などをやってもよい」し、「眠ってもよい」が、「人に話しかけてはいけない。」違反者については、2度までは注意をし、3度目には退席してもらう。だが、集団作業や全体作業の時は「大声を出してもよい。」

「出席はしなくてもよい」が、「ワークシートは指定日に提出しなくてはいけない。」正当な理由なくして提出しなかった者は、履修の意思がないものとみなすので、試験を受けることはできない。

また、「遅刻や途中退席は避けるべきで」、「質問や相互援助は積極的に行なうべきである。」（図-4.2）は規範の一覧表である。

授業の骨格は3つのフェイズから成っている。(1)個人作業、(2)グループ作業、(3)全体作業である。当番の人が集配袋を取りに来て、班ごとにメンバーに資料を配布して、個人作業に入る。教員は、各作業の時間割当てを板書した後、質問にそなえて待機する。

個人作業の過程は次の様に進行する。各人は、
① シートから設問の意味を読み取り、何が問

われているかを理解する。

- ② 問を意識しながらテキストを読み進み、答が述べられている箇所を探す。
- ③ 探し当てた文の字数を数えながら読み直す。(設問のあとに下線を引き、1字分ずつ区切りをつけ、末尾に指定字数が書いてある)
- ④ 字数が指定数字と合致すれば、シートに書き込み、次の設問へ進む。合致しなければ、探しなおす。

第1ラウンドの個人作業の標準時間が30分。速い人で13、14題、遅い人で6、7題である。標準は10題前後。

集団作業の過程は、隣同士の3人が次の様に進める。

- ⑤ 1人が自分の書き込みを読み上げて、他の人が自分の答と照合する。
- ⑥ 誰かが違っていたら、みんなでテキストを読み返して、話し合い、納得の上で書き換える。この間10分間で、シート(B4)の半分が目標。全体作業の過程も約10分間で、次の様に進行する。
- ⑦ 教員がコード付マイクで設問を読み上げ、ワイヤレス・マイクを順に回して、班の代表者が答を読み上げる。各自は自分の答と照合する。
- ⑧ 教員が正否を判定した後、OHPに正解文を写し出す。違った者は書き換え、他の者は次の設問へ移る。

設問の前半の答合せがすんだら、第2ラウンドに入る。個人作業の残りをすませ次第、個別に退席する。翌週、集団作業からスタートする。

こうして、個人作業、集団作業、全体作業を通じ、読み取り、書き込み、照合と、繰り返す同じ文章が目につれることにより、情報定着の可能性は高くなる。

また、文字による問答という手作業を繰り返すうちに、或種の知的連帯感のようなものが生れる。テキストの中の重要箇所ごとに、ある〈現実事態〉に対する著者の〈判断〉内容やその根拠をめぐって、著者、教員、自分、友だち全員が〈共通認識〉を持ったことを、再三にわたって体験するからである。

全体作業の答合せの過程は、いわば収穫祭のような気分である。進行を手際よくやるために、予め班の代表者を決めてもらう。そして次々と教員が読み上げる設問に対して、タイミングよく学生の答が読み上げられ、「当り」か「はずれ」か、即座に判定が宣言される。期待や達成感でエキサイティングな雰囲気となる。とくに、グループ内で見解が分れ、散々もめた答が「当り」の時、思わず「ヤッタ」の大声が出る。一方、不承不承書き換えさせられた答が「はずれ」の時、「ソレ見ろ」とやり返す場面もみられる。しんと静まり返った個人作業と、喧騒に満ちた全体作業、そして再び静寂。教室の中にリズムが生れ、個人は、緊張のあとに解放を味う。

ワンパタンの単調感を避けるために、ビデオも使う。映像文化世代の学生には、ことのほか歓迎される。だが、ビデオについてはただ「見放し」では教育効果につながりにくい。彼らは、フィーリング中心に見るので、全体的な流れや印象的な特徴はよくつかむが、分析的・論理的な把握になると十分でない。そこで、正確な知識の定着をはかるために、ビデオの前と後に、文章による概念思考的判断の作業を入れた。手順は次の通り。

- ① 文章にした内容解説資料を渡して、情報読取りシートの個人作業をさせる。
- ② 問題意識をシャープにしたところでビデオを見る。
- ③ ビデオも参考にして情報読取りシートの集団作業を行なう。
- ④ 全体作業で答合せをする。さらに翌週、
- ⑤ O×式問題シートを渡して、個人決定をしてもらう。答は第1欄に記入する。
- ⑥ 班全員(6人)で、各自の選択を青紙片(O)か赤紙片(X)を使っていっせいにし出し合い、班の統一見解を決定して、第2欄に記入する。
- ⑦ 全体作業では、当番班の答の発表に対して、他班の人たちに賛成・反対を表明させた後、教員が判定を下し、正解を第3欄に記入する。

こうして、活動・興味・直接経験などの学習の原則を組み込んで、受動的でなく、積極的に

内容に関わらせる状況を作った。

〈情報読取りシート方式〉を進めるに当って、現代学生の行動パターンの中で、もう一つ気になることがある。感性重視の彼らは、フィーリングを大切に、現在に重きをおいて行動する。論理的・計画的に（理性の働き）先のことを考えに入れて行動することが不得意である。ものごとは目前に迫らないとやらないし、やったら、やりっ放しで、先のことは考えない。したがって整理整頓もにがて。

そこで、試験間際になって大慌てしないですむ様に、中間段階でワークシートを提出させ、点検・保管し、最終講義日に返却した。この日は総整理・復習に当て、残りのシートも持参させ、チェックさせた。さらに、試験準備として、これだけは確実に憶えておく様にと、最重要設問を選別して印をつけさせた。

5. 評価と今後の課題

新方式に対して、学生から3回にわたってフィードバック情報を得た。1回目は、新方式による初回の授業が終った時点で、「授業が終って感じたことは……」という見出しでラベルに感想メモを書いてもらった。（記名）その結果大半は好意的な反応であった。「おもしろ・まじめの知的遊戯」という作業仮説は、一応成功したとみてよい。感想の例をあげると（労務管理論）

- ・奇想天外な授業が楽しい。
- ・自主的に学習できる授業の構成になっており、楽しく学習できる。
- ・少し大変そうだが、やりがいがあるって力がわいてくる。
- ・真剣に問題に取り組むことができた。
- ・文章からの読み取りのポイントをつかむことができた。

2回目は、第9週目に、無記名による質問票調査を行なった。結果は図-5.1の通り。私の予想ならびに期待よりは得点が低かったが、昨年の授業に比べると、成功といえる。

3回目は、学期末の最終回の授業が終った時点で、「終講に当って今の気持は……」という見出しで感想メモを書いてもらった。（記名）新方式に対しては、予想以上に、圧倒的多数が好意的反応であった。授業の雰囲気伝えるために、多めに例をあげると、（労務管理論）

- ・今までとは違った雰囲気の授業で、なかなかおもしろかった。
- ・少し変った講義形式で取り組みやすかった。受身ではなく、自分自身からある程度内容に突込んでいけたので、面白く受講することができた。
- ・新しい方針の講義で楽しく学べた。また多くの友だちとも知りあうことができた。
- ・今までの講義で、自主的行動と集団行動の重要性を感じた。とにかく毎時間大変だったが、とても充実していた。
- ・あっという間に終ってしまったという感じが。グループ分けをして講義をすすめていったのは良いと思った。
- ・自分で作業をして教科書をまとめたということでも充実している。
- ・毎時間、自分で集中的に問題に取り組むことができたので、勉強したという実感がある。テストではぜひ優をとりたいです。
- ・この講義の形式だと、イヤでも教科書を読むので、結局は頭に入って勉強になった。
- ・先生が話し中心の講義をされて、ノートするという方式より、明らかにためになり、それでいて負担の少ない授業だったと思う。読解力の少ない私には、すべてをこなすことはできなかったが、でもこの授業はとっていて良かった。
- ・活字を読む時間を余り持っていなかったのが、情報読取りシートは疲れたが、ためになった。
- ・情報シートを通して一冊の本から多くの知識を得たことはたいへん良かった。テストが終ったら、今度はこの本を細部までじっくり読んでみたい。

新方式の、最も高く評価できる点は、学生の意識の活性化を実現できた点である。私の感

と学生の感想メモから判断して、学生の“意識活動”は、毎時間、授業中ずつと活性化され続けていた、といえる。〈情報読取りシート方式〉と〈相互学習方式〉の仕掛けによって、以下の行動が誘発されたと考えられる。

「質問を注意して読む。」さもないと何がきかれているのかわからない。

「質問の意味を注意して記憶する。」さもないと答の在りかを探せない。

「テキストを注意して読む。」さもないと答かどうかかわからない。

答を書き込んだり、書き改めたりするために、「手を忙しく動かす。」

「友人の意見を注意して聴く。」さもないと答を照合できない。

「自分の意見を注意して言う。」さもないと答がまとまらない。

（「ワイヤレスマイクを注意して使う。」さもないと全員に聞えない。

プロセスで意識が活性化していると、情報・知識の取入れ・蓄積も多くなる。そして、試験のためでなく、身についた知識になっていく。授業の内容面について、（労務管理の現実を知って）ためになったと書いてあるラベルが多数あった。それらの背後に、成長の喜びや知的充足感を嗅ぎとることができた。

次に、特筆すべきこととして、体験学習的な要素を組み込んだ多人数教育の場合、とくに物的環境の整備が必須であることを痛感する。わずかでも流れが滞ると、有害なフラストレーションを招きやすい。集配袋、高性能のワイヤレスマイク、OHPなど、適切な気配りが、学生の無意識のレベルで好影響を及ぼしたと思われる。

今後の課題として最も大きいのは、テキストと設問の作り方に関するものである。講義方式に比べると、情報読取り方式では、テキストのもつ重要性が決定的に大きい。大学を“青年期教育”の場と位置づけた場合、教育内容としては、〈時代感覚〉と〈永遠感覚〉の両方に訴える必要がある。テキストは現在、「行動科学入

門」〔4〕と「人事労務の新路線」を使用している。その他、新聞・雑誌の記事・論文、事例やビデオなども使う。

「行動科学入門」は1968年の著で、工業社会におけるいわば西洋流の科学観がベースである。きたるべき地球社会の情報時代を展望した新しい科学観には、パラダイム転換が必要である。だが、まだ学問体系として確立されていない。「人事労務の新路線」は、時代感覚の点ではいいのだが、実務家向に書かれているので、実例が多く、理論的側面が十分でない。また、諸外国との比較文化・管理論的な視点も、必要であろう。

一方「設問の作り方」は、テキストの重要部分を主体的に読み取っていくためのツールとして、きわめて重要である。テキストの文章を丸写しするのではなく、判断力を育成するのに有効な設問形式とはどんなものか、今後の研究課題である。さらに、教科範囲との関連で、1回当りの設問の量をどうするかも問題である。感想メモで、“忙し過ぎる”という類のものがかなりある。

さいごに、困った問題として、「個人作業の時以外は話してよい」という行動規範になっているので、必要に応じて講義をしようとする時、騒がしくて統制がとれない。

〔参 考 文 献〕

- 〔1〕 谷沢永一稿、「昔、象牙の塔 今、無能の塔」、『THE 21』、1986年2月。p. 12
- 〔2〕 青木武一著、『企業内教育訓練の方法』、ダイヤモンド社、1968年。
- 〔3〕 R. ブレーク、S. ムートン著、『新・期待される管理者像』、産業能率大学出版部、1979年。
- 〔4〕 嘉味田朝功著、『行動科学入門』、産業能率大学出版部、1968年。
- 〔5〕 森五郎編著、『人事労務の新路線』、泉文堂、1983年。

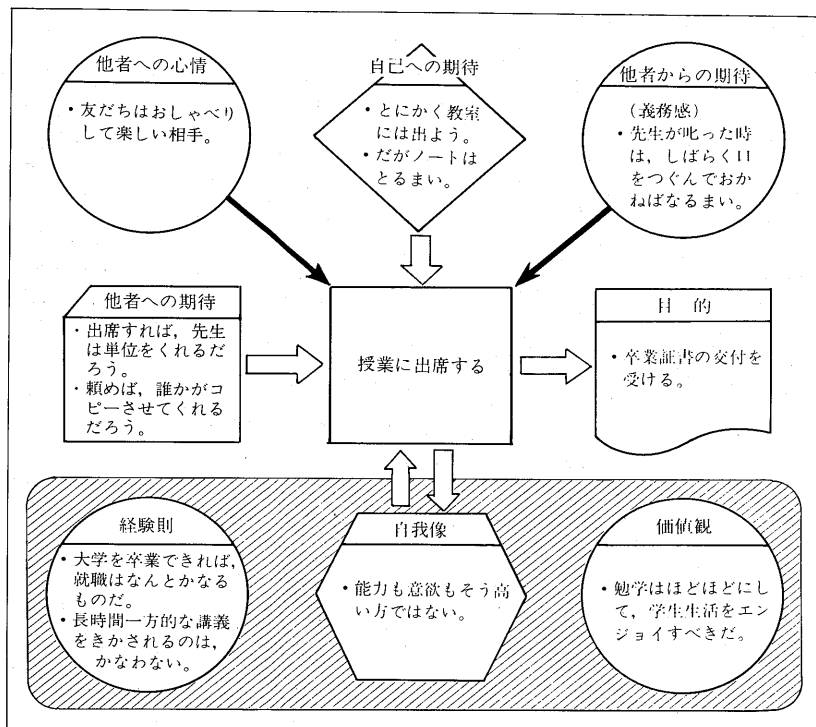


図-2.1 授業場面における学生の認知構造分析

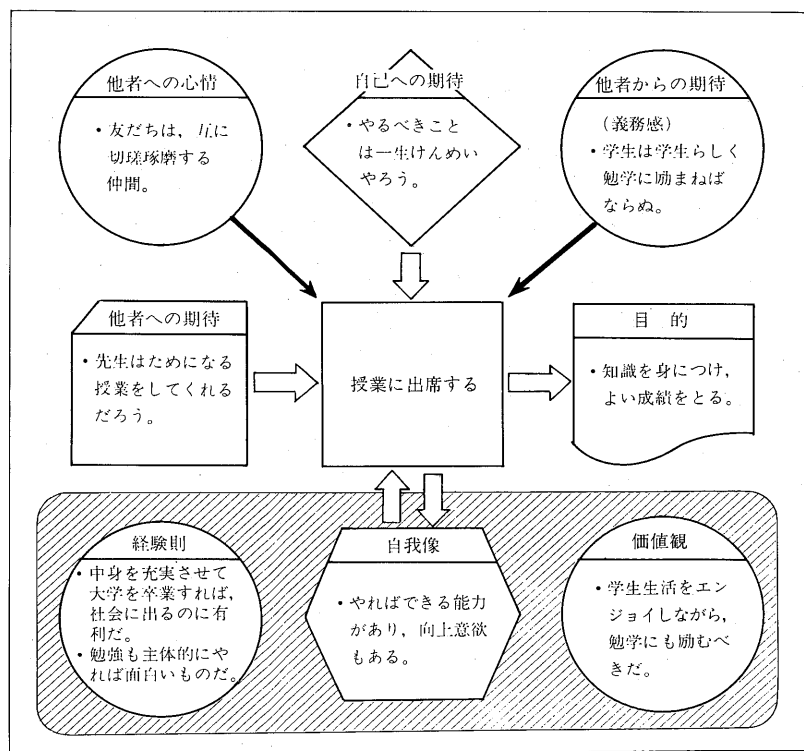


図-3.1 望ましい認知構造

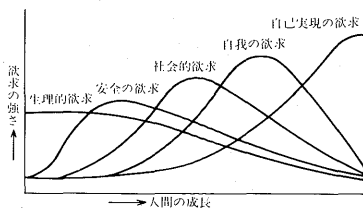


図-2.2 マスローの欲求段階説

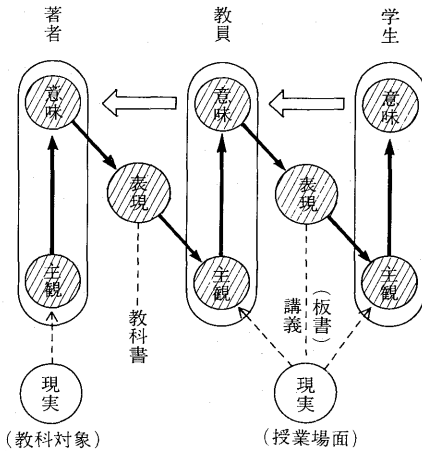


図-2.3 授業が「わかる」ということ

(藤田健治著『哲学的人間学』を参照した)

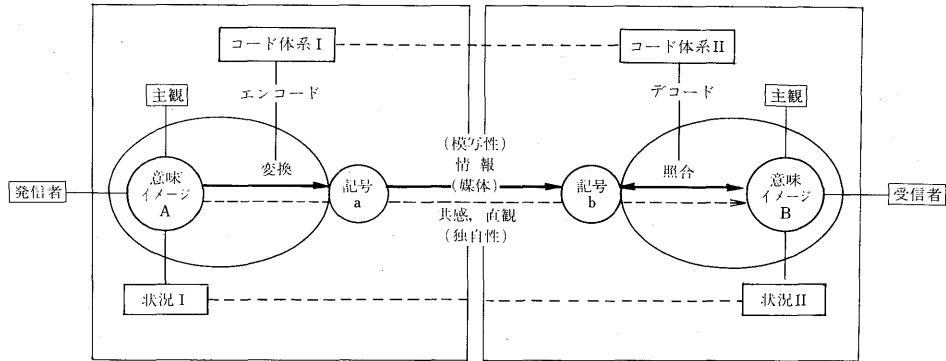


図-2.4 コミュニケーション・モデル

(藤岡喜愛著『イメージ』, 中野収著『コミュニケーションの記号論』を参考にした)

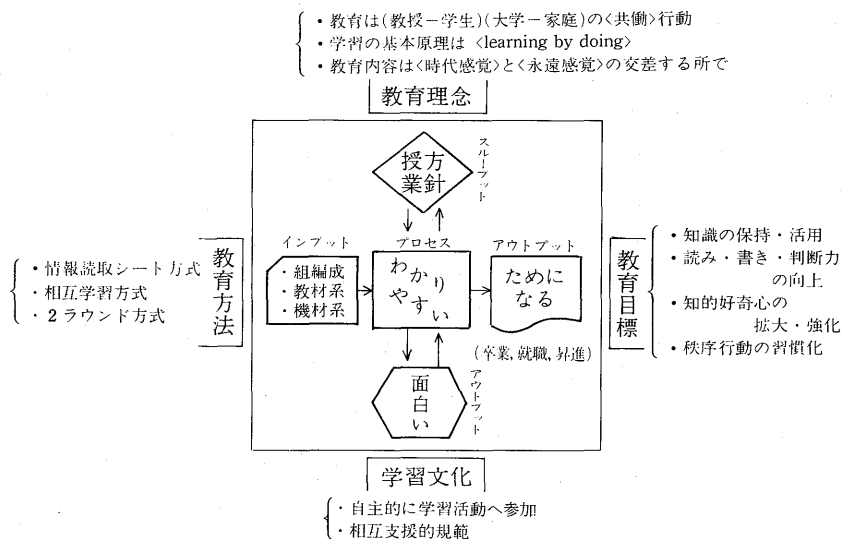


図-3.2 授業構想の全体イメージ

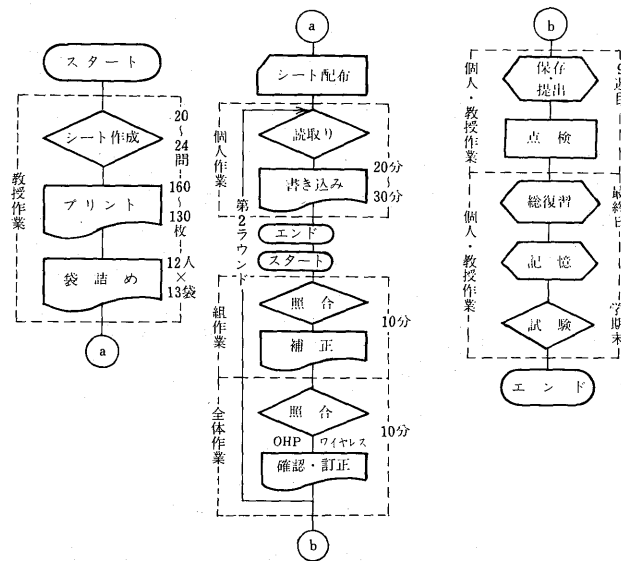


図-4.1 授業運営のフローチャート

㊦ シテハ イケナイ (禁止) ・個人作業時の話しかけ	㊧ シテ ヨイ (許可) ・眠る ・他科目の宿題 ・全体作業時の大声	㊨ スベキデ アル (当然) ・相互援助 ・質問
㊩ シナクテハ イケナイ (義務) ・組作業時の相談 ・ワークシートを指定日に提出 ・期末試験に合格	㊪ シナクテ ヨイ (免除) ・予習 ・出席	㊫ スベキデ ナイ (回避) ・途中退席 ・遅刻

図-4.2 授業の行動規範

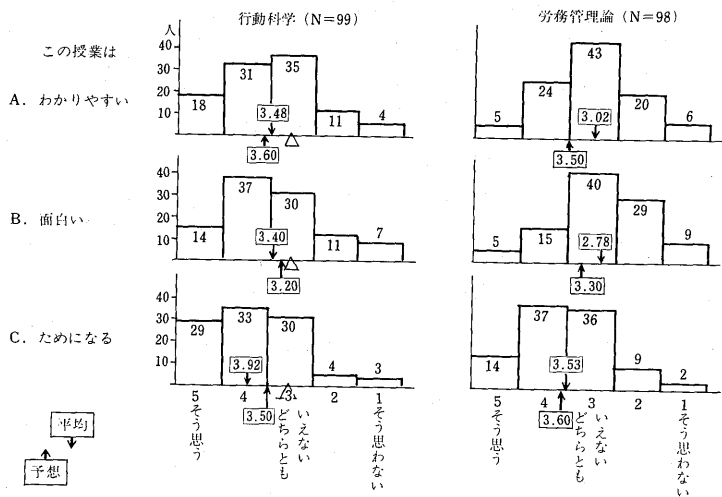


図-5.1 学生による授業の評価