

第167回 実務家教員養成の取組

～教員になろうとする実務家がシラバスを書けるように～

- 知財人財育成人材の育成のための「授業法」研修(概要)
 - シラバス作成演習＋模擬授業(ガイダンス＋十八番)
- シラバス作成演習の個別指導内容を抽出
 - 指導記録(2年17名分)から
科目概要(含.担当講師紹介)
 - 自らをアピール?・何が学べる?・経験と実績がどう活かされる?
 - 目標:測定可能?・達成可能?
 - 成績評価:目標達成度を評価?・望ましい学習活動を助長?・評価可能?
 - 授業形態・方法・スケジュール:実施可能? 学習内容・活動が明確?
 - その他:留意した方が良さそうな点
- シラバスを書ける実務家教員を養成するには

研修の概要

- 知財分野の実務家教員を目指す4日間の研修
 - 土曜日(約二週間毎)、10:00~18:00 全4回(計24h)
 - 第1・2日:シラバス作成演習(クラスワーク)
 - 第3・4日:模擬授業(実際の学生を相手にガイダンス+十八番)
- 目標(抜粋)
 - (1) 知財Mgt科目のシラバスを自ら構成できるようになる
 - (2) 自らの授業の問題と課題を把握し、改善を検討できるようになる
 - (3) これらを通じて、今後の知財マネジメント関連業務を向上させるポイントが整理できるようになる
- 対象者:大学等で講師を務める予定の弁理士・知財部員
- 修了生の多くが、大学・企業・自治体等で講師として活躍
→昨年、追跡調査を実施([第134回](#)で報告)
- 受講者は通算99名

シラバス作成演習

- IDの基礎＋大学での注意点を学ぶ
- 秋葉大学 経営学部「事業経営と知的財産マネジメント概論」(いずれも架空)のシラバスを作成
- テキスト(KU:TO掲載のものと同程度)購読
→作成→プレゼンテーション
- 第1～2回は講師よりコメント、第3回は本物の学生からフィードバックを受ける
 - 第3回は授業の初回＝ガイダンスを想定



自らをアピール? (科目概要)

- 実務家教員の強み
＝実務家としての経験・実績、実践知
→講師としての権威付けにもつながる。
- ほぼすべての受講者(16名)は当初のシラバス(講師紹介)でこの点を示せていなかった。
 - 14名は全く記述が無し
 - 残る2名も資格名や組織内の役職名のみ
- 「学生に分かるよう、具体的な製品やビジネスの例を用いて経歴・実績を示す」ことを指導
→成功すると学生から科目への高い期待を獲得
(A1「:興味の獲得」に寄与)



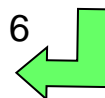
何が学べる？（科目概要）

- 学生の関心事：何が学べ、将来役立ちそうか
- 11名の受講者が十分に示せていなかった。
- よく見られたパターン
 - 経営ではなく特許制度や法にフォーカス
 - 概要が簡略すぎて／まわりくどすぎて科目の特色が伝わらない
 - 初学者には分からない用語の使用
- 相手に合わせ端的に示すよう指導
 - 現在のビジネス界における知財「マネジメント」の重要性（成功例／失敗例）・将来ビジネスに携わる上での必要性・有用性
 - 適切な表現
- 成功すると学生から「経営学部生に役立ちそうだ」という評価を獲得（R1「目的指向性」の刺激）



経験と実績がどう活かされる？

- 実務家教員は例示のためのリソースである経験や実績を有しているはずだが、すべての受講者が記載無し。
 - 例示は学習内容を理解する上で重要な役割を果たす
 - 学生の知的好奇心の喚起にも有益
- 各自の持つ実績(代表的かつ分かりやすい事例や経験談)を授業にどう活かすかを示すよう指導
- 多くの受講者は学生から「中身のある授業のようだ」という評価を得られた
 - 一般に知られていない、あるいは説明が難しい事例や、「自慢話」に終始してしまった受講者へは「話が難しすぎる・分からない」「中身が無さそう」というマイナス評価も……



目標は測定可能？

- ・ 15名の受講者の設定した目標に問題あり
 - 「理解できる」「マネジメントできる」等の測定困難な行為動詞
 - 「基本的な機能(を理解できている)」「マネジメント(できる)」といった定義困難な尺度
 - どのようなテスト・リポートを課すか問うたところ、全員が的確に回答できなかった。
- ・ 4回の研修を通じて指導
 - IDに沿った形での記述
 - 「何ができれば合格と認められるか？」を問い続け、適切なテストやリポートが設定できるまで検討させつづけた



目標は達成可能？

- レベルに関する問題も多く見られた(15名)。
 - 15回の授業では到達できないような高過ぎる目標
 - 「ビジネスモデル立案ができるようになる。」
 - 「企業の知財戦略を立案できるようになる」
 - 要求水準が明らかではない目標
 - 「考えられるようになる」「検討できる」
 - 両方が混在している場合も……
- 記述方法同様に点検させ続け、適切なレベルについて考えさせた。
 - 「どのようなテストやレポートを課すか」
 - 「それらは授業を受けることで合格しうるレベルのものか」

目標達成度を評価？

- 設定された成績評価の方法・基準で目標への到達度が測定できない(不整合)(9名)。
 - 成績評価の方法が不明確
 - グループワークへの評価がグループにとどまり個人の評価がなされていない
 - 「事例を挙げながら説明できる」という到達目標に対し「○×方式、多肢選択、空欄記入からなる複合問題」というペーパーテストが設定
- 「目標達成を確認できる評価(測定)方法」「評価(測定)可能な目標」を常にセットで考えさせた。

望ましい学習活動を助長？

- 講師として学生に望む学習活動と相反する評価方法・基準が多く見受けられた(14名)
 - 複数の評価方法・基準の一部だけを満たせば単位を取得できてしまうものが多数
 - 出席さえしていれば、課題やテストの点数が相当悪くても単位取得できてしまう
 - グループワークに対して個人評価がなされないために「フリーライダー」を助長してしまいかねない



その評価は可能？

- 実際の評価が困難な項目を設定
 - 「授業態度」「積極性」「グループへの貢献」
 - 「質問に対する加点」(加点狙いの質問者続出??)
- 評価役の学生に「この評価基準を学生はどのように解釈するか」をコメントさせ→問題点を認識させ→改善のためのアイデアを検討
 - 例:複数の評価項目を設定する場合、それぞれすべての項目の合格を単位付与条件とする等
- 評価方法と基準に対する自身と学生の見方のギャップに驚く
 - 「楽に単位や成績が取れそうだから履修したい」
 - 「単位付与の条件が不明確で危ないので履修しない」
 - 「演習結果が評価項目に含まれていないので『やり損』」



その授業、実施可能？

- 実施困難または不可能なものも散見(9名)
- 時間的な問題が多い
 - 100人のクラスを20グループに分けて
グループ編成→GW→発表・質疑応答→講評
を90分で……
- 難しすぎるGWや演習
 - 事前の情報提供や知識付与、練習無し
 - 課題が困難すぎる
- より具体的なプランニングの必要性と方法を指導
 - 所要時間を試算(積算)させる
 - 具体的な手順を述べさせる



学習内容・活動が明確？

- 各回の授業内容や活動が明示されていないもの、科目全体の到達目標との関係や整合性が不明確なもの(10名)
 - タイトルのみ、使用する教科書の章のみ
- 各回の授業の方法(形態)・内容・概要や目標の明示を求める
- シラバス改訂の都度、到達目標との整合性、不足しているものは何か、不要なものが無いかを点検し、改善策を検討



その他：留意させた方が良さそうな点

- ① 初回授業がガイダンスと位置づけられている場合、実質的な授業開始は第2回と考える
- ② 最終回の授業では、全体を振り返り、学習内容や成果を確認する（「やりっ放し」にしない）
- ③ 特別な設備や教具を利用したい場合（パソコン実習室、タブレット端末、クリッカー等）は事前に大学側に確認しておく
- ④ 履修条件は安易に示さない（要求水準が高すぎたり、選択科目を条件にしたりすると履修対象者の範囲が狭まるので注意が必要）
- ⑤ 出席回数を単位取得の条件とする場合、欠席時のキャッチアップの可否や手段を示す（特に就職活動を控えている学生にとっては履修判断の大きな要素であるため）



シラバスを書ける実務家教員を養成するには

- a.実務家教員に特有な項目
+
b. 新任の教員・講師に共通な項目
(実務家教員に限らず)
- 両者を併行して学ぶ
 - b.: 試作と改善を繰り返す演習を通じて指導
 - a.: 実務家ならではの魅力的な授業にするために実務家であることをどう活かすかを考えさせ
 - それらをシラバスに表現させていく

