

大学教員能力開発におけるOJT

70／20／10の法則

70／20／10の法則という言葉聞いたことがありますか。これは、人の成長を決める要素の比率です。優れたマネジャーを対象とした調査をもとに、学習の70％は自分の仕事の直接的な経験から、20％は他者の観察やアドバイスを、10％は研修を受けることから得られることが明らかにされています。

看護師の能力開発の形態

2007年から筆者は附属病院などにおける看護師の研修に関わってきました。その経験を通して学んだことは、OJTとOJTがバランスよく看護師の能力開発に組み込まれていることです。

OJTは、日常業務外で行われる教育を指し、研修があたりまえです。一方、OJTは、日常の仕事を通じて上司や先輩が部下や後輩に教育する活動です。

新人看護師には、一人前の看護師として成長できるように指導を行う先輩看護師が配置されます。その先輩看護師はプリセプターと呼ばれます。看護師は、職場の中で仕事しながら先輩から学ぶ仕組みができています。また、この制度では、入職後数年目の看護師がプリセプターを担当するため、指導側になることによる学習効果も期待できます。

大学設置基準で義務化され、

大学においてFDが実施されていますが、その多くの形態は研修です。名古屋大学においても、新任教員研修や全学教育科目担当教員FDなどの研修が実施されています。はたして大学教員の能力開発は研修を中心とすることが適切なのでしょうか。

大学教員の能力の獲得方法

大学教員は職務に必要な能力や技能をどのような方法で獲得

しているのでしょうか。研修についても一定の効果があるが、周りの教員による指導や助言といったOJTも有効であることが調査で明らかにされています（東北大学高等教育開発推進センター編、2013）。大学教員の能力開発を進めるには、OJTをどのように支援するかという視点も重要と言えるでしょう。

大学教員のOJTを制度化するには難しい側面もあります。大学教員には個人で行う業務が多いという特徴があります。たとえば教育の場面を考えると、単独で授業を担当する場合が多く、先輩教員から指導や助言を得る機会は限られています。また、多くの教員は個室が与えられていることで、同僚との日常的なコミュニケーションも少ないという特徴もあります。相互不干渉主義の傾向があることも指摘されます。

大学教員のOJTの方法

そのような職業上の特徴を持ちながらも、大学教員のOJTを支援する仕組みがないわけではありません。

一つの形態は、複数教員の担

当による授業です。複数教員が個別に担当内容を教えるのではなく、共に教室に参加する場合は、相互の助言などから能力開発の機会が得られるでしょう。

もう一つの形態は、メンタリングプログラムです。看護師のプリセプターのように、希望する教員にメンターを紹介するという制度です。名古屋大学では、2005年より新任教員を対象としたプログラムを運営しています。これまでの参加者のアンケートからは能力開発に役立っていることがわかります。

現在、FDにおいて研修が中心的な役割を担っていますが、それを補完するOJTの仕組みをどのように構築するかについての議論のきっかけになればと考えています。（中井俊樹）

『看護現場で使える教育学の理論と技法』を出版しました

(メディカ出版、2014年8月)

FD・SD 教育改善支援拠点事業の一環として、看護現場で役立つ教育の実践的な知識と技能をまとめました。本書を活用できると考える名古屋大学構成員の方には先着20名に限りお届けいたします。ご入用の方は本センター事務局（e-mail: info@cshe.nagoya-u.ac.jp、内線 5696）までご連絡ください。



「大学教員準備講座2014」

2014年8月4日（月）～8月6日（水）の3日間にわたり、「大学教員準備講座2014」を名古屋大学文系総合館7Fオープンホールにて開催しました。博士課程前期の大学院生を中心に学内の研究科から11名が参加しました。

大学教員になるために必要な知識と技能の獲得を目指し、グループワークを組み込みながら多面的に大学教員の職務を検討する内容でした。1日目（中井准教授担当）は大学教員の特徴と教授法について、2日目（夏目教授担当）はキャリア形成と大学教員のライフコースについて、3日目（中島准教授担当）は学生指導と教員に求められる資質について学習しました。

参加者からは「高等教育の現場で役立つ技術を知ることができた」「受講生の個性から様々な学びがあった」「なぜ大学教員を目指しているのか改めて考えるきっかけになった」などの肯定的な意見が寄せられました。今後も、将来大学教員を目指す大学院生を対象にした授業やワークショップを開催していく予定です。

かわらばんへの皆さまの「意見・感想をお寄せください」
Eメールアドレス info@cshe.nagoya-u.ac.jp

関連イベントのご案内

大学教務実践研究会第2回大会

－単位認定の現代的課題－

日時 2014年10月4日（土）10:00～16:00
場所 名古屋大学 東山キャンパス 野依記念学術交流館
主催 大学教務実践研究会、名古屋大学高等教育研究センター

プログラム

9:30	受付	
10:00	大会企画説明	村瀬 隆彦 氏（愛知みずほ大学）
10:10	講演	池田 輝政 氏（名城大学）
	「単位制度と柔軟なアカデミック・カレンダー問題」	
11:30	ポスター発表&昼食	
13:00	事例討論	
	コーディネーター	宮林 常崇 氏（首都大学東京）
	論点整理	小野 勝土 氏（龍谷大学）
		松田 和才 氏（名古屋大学）
		川島 香織 氏（愛知県立大学）
	グループ討議	
	全体討議	
16:00	閉会	

第129回招聘セミナー

講演題目 高等教育マネジメントのための組織論
講演者 ジェイ・ディー氏（マサチューセッツ大学ボストン校・准教授）
日時 2014年10月8日（水）16:00～18:00
場所 名古屋大学 東山キャンパス 文系総合館7F オープンホール
※このセミナーは英語で行います。日本語通訳はありません。

第130回招聘セミナー

講演題目 学生が学習面で抱えている問題をどう克服させるか
－ボーダーフリー大学の現実をふまえて－
講演者 葛城 浩一氏（香川大学大学教育開発センター・准教授）
日時 2014年10月24日（金）16:00～18:00
場所 名古屋大学 東山キャンパス 文系総合館7F オープンホール

Higher Education Glossary

高等教育にまつわる用語集

グループ試験 Group Exams

グループ試験は、授業の最終試験を行う際、個人で解答する試験の直後に全く同じ問題を学生同士で相談しながら解答する機会を設け、解答を2回提出させる方法です。試験直後は学生が正解を知りたいという欲求が最も高まっている時であり、学生間での教え合いを通して深く学んでもらうための教授法です。「Cooperative Exams」「Two-Stage Exams」とも呼ばれます。

グループ試験は1990年前後の米国で医学・農学・工学分野の教員によって試みられ、学生の理解度を高めると同時に学生が積極的に取り組む教授法として効果的であるとする研究報告が出されています。正誤問題、多肢選択問題、組み合わせ問題、穴埋め問題、計算問題、短文解答など、学生間の解答の差異が明確な試験の方が、お互いの解答を得るプロセスに焦点化した議論が起こりやすくなります。また、受講者数が200名を超える授業においても実施できます。

評価の方法は、個人試験80%、グループ試験20%など、成績評価におけるウェイトを事前に決めておく方が、成績上位者と下位者の双方に対してグループ試験に参加する動機づけを高められます。あるいは、単に個人試験の得点よりもグループ試験の得点が高かった場合のみ、特別加点をする方法もあります。

グループの編成は、学生の自由に委ねる場合と教員が指定する場合の2つに分かれます。学生の自由に委ねる場合は、個人試験終了後に教室外で解答し、答案をオンラインで提出させる方法があります。教員がグループ編成を指定する場合は、試験後の教室でグループ試験の時間を新たに設けることになります。グループを指定する場合は4人前後がよく機能するようです。前者は時間の制約がないという長所がある一方、グループを編成できない学生が出る可能性があります。後者はグループの人数や属性を教員が決められるという長所がありますが、個人試験直後に教室や時間を確保できるかが問題になります。

人は「教える時に最も学ぶ」と言われます。教員は学生間の議論を誘発する試験問題となるよう、学生の学習をよく観察し、学生を理解し、つまずきそうな部分に焦点化して問題を作成します。(中島英博)

マハティール首相が2020年までの先進国入りを国家目標として表明して以降、知識基盤社会に対応した経済発展モデルへの転換を目指し、国際競争力のある人材の育成をマレーシアの主要な課題の1つとしています。政府はこのような人材を育成する役割を高等教育機関に期待し、1990年代から高等教育機関の量的な拡充と同時に、質保証制度の整備に重点を置いてきました。

量的拡充と質保証制度の整備という課題が一定程度達成された今、政府が関心を向けているのが教授・学習の質的向上です。2007年に高等教育省(現教育省)は、国際競争力のある人材の育成に向けた高等教育政策の長期的な指針「国家高等教育

「Leadership Academy」と各大学の大学教育センターです。HELAは2008年に設立された教育省管轄下の機関です。そのなかの教授・学習リーダーシップセンターが、管理職、研修講師などを対象に研修やセミナーを実施しています。一方、各大学の大学教育センターも、新任教員研修、教授・学習に関する基礎研修、研究能力ワークショップ、ICT活用ワークショップ等を実施しています。

表1「国家高等教育行動計画2007－2010年」

教員の教育能力改善に向けた行動計画
すべての大学教員に対して教授法に関する現職教育を義務化する
高等教育機関の教員に対して教員資格認定プログラムの受講を認める
教授法の開発、カリキュラム開発、評価に資する多目的センターを設立する
HELAをととして、教員研修の方法、研修、研究の開発を促進する

表2「国家高等教育行動計画2011－2015年」

教員の教育能力改善に向けた行動計画
授業改善のための研修を実施する
高等教育機関の教授・学習における優れた実践を共有する

マレーシアでも求められる大学教員の教育能力の向上

られています。

(小林忠資)

読んでおきたい この1冊

Great Books on University

『持続可能な社会をつくる防災教育』

編著 藤岡達也
協同出版 2011年12月

国連ESD(持続可能な開発のための教育)の10年の最終年である本年11月に名古屋で「ESDユネスコ世界会議」が、開催され、名古屋大学でも5研究科連携ESDプログラムが実施されている。本書は、ESDの基本的な考え方に基づいた教育内容と関連して防災教育を行うことの重要性を謳っており、ESDについて考えるための材料を提供している。

教材開発に関して、考慮すべき点として(1)各地域特有の自然を知ること、(2)生命のすばらしさを実感させるとともに自然のダイナミクスに対する畏敬の念を育てること、(3)自然事象だけでなく、科学、技術、社会の相互関係を捉えることができるようになること、(4)自分(達)が自分や家族、地域を守ることを自覚すること、などと述べている。

同時に、学習のデザインの重要なポイントも示している。実際に著者らが取り組んだ事例を紹介し、その中で大学がどのような役割を果たすべきかにも踏み込んでいる。たとえば、岐阜県の小学校において濃尾地震を対象に実践した事例、静岡県の高校において東海地震第3次被害想定を対象に授業内容を整理した事例などである。防災に関しては、幅広い専門領域が協働して取り組む必要があるが、それぞれの専門分野からでも防災に関する教育を実施する上で有意義な知見を提供している。

防災・減災は大学等の教育機関にとって重要な課題であり、この問題に直接かわかる教員はもちろん、一般教員、さらに初中等教育の教職を目指す学生にも一読をお勧めしたい。(水谷法美)

高等教育研究センタースタッフ(2014年10月現在)

センター長 水谷 法美 専門領域：海岸・海洋工学
教授 夏目 達也 専門領域：高等教育学、技術・職業教育論
准教授 中井 俊樹 専門領域：大学教育論、高等教育マネジメント
准教授 中島 英博 専門領域：高等教育マネジメント
助教 齋藤 芳子 専門領域：科学技術社会論
研究員 小林 忠資 専門領域：比較教育学・教育人類学・高等教育論

客員 マリア・テレシア・ネラッド (米国・ワシントン大学)
高 益民 (中国・北京師範大学)
野末 俊比古 (青山学院大学教育人間科学部)
中原 淳 (東京大学大学総合教育研究センター)
青野 透 (金沢大学大学教育開発・支援センター)

名古屋大学高等教育研究センター
〒464-8601 名古屋市中千種区不老町
Tel 052-789-5696
Fax 052-789-5695
E-mail info@cshe.nagoya-u.ac.jp
URL http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/