

大学の教育力を高める新任教員研修

～教職協働で高める研修～

Bグループ構成員（※50音順）

大倉一記（桐蔭横浜大学） 近藤 始（北海道情報大学） 杉森亮介（甲南大学）
中村則江（東海大学） 前田 剛（国士舘大学） 増田一美（日本女子大学）
山田詩織（帝京平成大学）

1) 討議に至るまで

Bグループの討議は、まず始めに第2分科会のテーマである「教職協働で進める教育支援のマネジメント」について、各自が思う事柄を自由に挙げるところから始まった。年齢、経歴がまちまちなこと、所属の大学によって文化が様々であることなどから多岐にわたる意見が交わされた。教育支援と一言に表してもウェイトの置き方や視点により具体的に上げる事柄は異なり（例えば学力低下について、「初年次教育」か「リメディアル教育」かによりその意味が大きく異なるように）本テーマの幅の広さと奥深さに突き当たり、方向性を絞り、定めるまでに時間を費やすこととなった。しかし、この時点で多方面の意見が出たことは後にテーマを絞り内容を具体化させる段階になって必要不可欠な情報共有であったことが判る。特に「ICTの活用」については、その必要性の有無を含め対面との比較、ICTに頼りすぎる事への疑問と懸念、情報化により業務効率が本当にあがっているのか等様々な意見交換がなされた。

2) 討議テーマの決定

教員と職員とが協働で進めていくBグループとしての「テーマ」をしぼる段階で、当初は現代の学生気質として概ね受け身で能動的でない姿勢、学力の低下が挙げられた。それら学生に対する初年次教育としてどのようなことを何のためにやるのか、学生を自発的に働かせるしくみをどのように構築していくかなど、主に「学生に対してやれること」を模索していた。

話を進めるうちに、大学生活を円滑に走らせるためのWeeklyポートフォリオの導入や自校教育についての他、どのようなことを習得してもらいたいのか、どのようなスキルをつけて卒業して欲しいかという「大学として提供する教育」に移行し、最終的に教育の質向上を考えることが結果として学生のためになるという発想にいきついた。

そのために教職協働で取り組めるプログラムとして「学生に対して教育を行う側のスキルを充実させる」ことを目的と定め、学生の教育を今後長期にわたって担当していくことになる新任教員への赴任時研修を、通りいっぺんの形骸化したものではなく、より

有効／有益なものにするためにその具体案として「新任教員研修」を取り上げることとした。

3) 具体的内容に関する討議

3-1) 研修期間とその内容

対象を「新任教員(専任)」に絞り込んだことでイメージし易くなり、現状では不足しており且つ本来必要とされている事柄が多く挙げられ、各人が問題意識を持っていることが判った。

新任教員に必要な項目を挙げて時系列で考え、どういったタイミングで行うと無駄がなく効果的かを検討した結果、研修プログラムは半期で1サイクルを基本とし、就任前、就任時、就任後という3つに分けて内容を吟味し提供するよう企画した。

事前学習 ～就任校への理解を深めるため～

通常、教員の多くは就任してからその大学の成り立ち、仕組みや事務手続きについて知ることとなる。就任後は間を置かず講義期間が始まることが想定されるため、基本的情報をしっかりと理解する時間もないのが現状であろう事から、変更の生じない情報で差し障りのないものは就任前に提供することで周知徹底を計るとともに就任前の不安材料を取り除く効果も期待できる。事前提供資料の作成、送付、質問受付などに職員が積極的に関わる事が可能。

具体例

建学の理念／教育理念／自校教育 そのためのビデオオンデマンドコンテンツ
給与・人事制度等の福利厚生の説明(心地よく働いてもらうため) 教員の人事考課
教務の説明事前説明オンデマンド

効果測定として → 就任時学習にて小テストやレポート提出等も考えられる

就任時学習 ～より具体的な内容の例示～

就任時の事務的内容は予め事前学習していることから簡略化できる。その分具体的な学生気質、学生から求められる授業とはどのようなものか等、目前に迫った授業実施の上で参考となる内容を提示することができる。教員と協力してアンケートの実施、収集、集計、結果からレポート作成などの実作業を職員が行うことが可能。

具体例

学生の気質傾向アンケート結果／ニーズ調査／データ化／

よい授業悪い授業／授業のOJT／良い授業悪い授業例のシナリオ&ビデオ作成／

継続学習 ～授業評価・教員同士、職員との交流を図る～

殆どの大学では就任後の教員はどのように大学の仕組みを理解し、馴染んでいくの

かの過程を探り、不安や疑問を解消する方法などを系統立ってまとめる仕組みが確立されていない。また、授業について、教員同士での情報交換を行う場を自ら持つことは難しいと思われるため、研修の中で意見交換や質問の場を設けることにより当人同士のスキルアップを計るとともに、個々に生ずる疑問点などの情報を蓄積し分析することで次の研修に役立てる。この際に ICT を活用した電子掲示板での意見交換など、学部によりお互いの距離が遠い教員同士でもコミュニケーションできる手段の提供や、対面ミーティングの設定などに職員として関わる事が可能。

具体例

学生対応の研修／指導方法の研究（カウンセリング、学生カルテ、ポータル、ポートフォリオ）／教職員ディスカッション／レクリエーション／キャリアパス掲示板ディスカッション／教育の質保証／教職員のポートフォリオ
実施した授業の評価アンケート／学生満足度調査

3-2) 評価方法

個人レベルの評価

継続的ピアレビュー、満足度調査、授業に関する学生アンケートを実施し、本人へフィードバックするとともに、評価の高かった授業については「良い授業」として広報の対象とする／学生からの評価と実際の学習到達度との比較を行う

研修自体の評価

研修結果の中長期での効果測定、教員の行動変容、組織変容、意識の変化を見る／研修を受けた教員へのアンケート→研修プログラムの具体的考察、今後への反映

第三者機関の評価

研修プログラムそのものの評価、研修プログラム実施後に得られた効果・妥当性の分析／客観的評価を加えることにより説得力を高める

3-3) 期待される効果

この研修で期待される効果は未知数ではあるが、様々な波及効果をもたらす可能性を秘めている。ただし、この研修における効果は即効性を期待する物ではなく、長期的な視野に立って積み上げた結果が染みこむような形で現れる。派手さはなく地味ではあるが簡単に元に戻ってしまうことのない成果を生むと思われる。

教員個人への効果

不安解消・スキルアップ、教職協働の体験／教員のキャリアパスモデル確立

教員の所属する組織への波及効果

教員組織への教職協働という文化の涵養

教育内容

授業改善、教育の質向上

学生

満足度上昇、学士力向上、社会人基礎力育成

研修プログラム

フィードバックによる新任教員研修そのものの質向上、中堅教員、非常勤教員、大学職員を対象とした研修プログラムへの広がり

教職協働に向けて職員の参画

授業内容に関する研修内容は主に教員側が考える範疇ではあるが、実施に際して必要な準備、連絡、学内調整など職員の担える役割を果たすことで協力体制の確立を図る

3-4) 所轄部署・実施体制

教員研修という位置づけのため、FD委員会のような組織において教員主導、事務作業を職員が担う形で始めるのが妥当と思われる。場合によっては「新任教員研修検討WG」などを立ち上げて学部横断的に中堅教員を集め、FD事務担当が運営サポートする等が考えられる。

4) まとめ ～発表とその後～

当グループの発表後、研修時においては以下の意見をいただいた。

- ・研修実施の母体となる組織には何が考えられるか → FD委員会など
- ・教員経験のある年配新任教員にも一律行うのか → 行う(自校教育のために)
- ・対象は専任のみか、非常勤教員への研修を広げる考えはないか → 次のステップ
- ・教員の持つ疑問、質問などの情報蓄積は新しい試みとして興味深い
- ・事前研修自校教育の成果を見ることは考えないか → 小テスト実施もあり得る

各人が本務校へ戻った後、様々なシーンで今回の「新任教員研修」について発表し意見徴収する機会を持った結果、それぞれの職場においてこの取り組みに対する興味関心の度合いが高いこと、具体的な内容に踏み込んで意見交換がなされたことが報告された。

実現に向けて取り組みを始めるなど今回のテーマが「今求められている(場合によって若干禁断の)取り組み」であり対象範囲に発展性があることを改めて実感した。

また、このテーマに限ったことではなく、「大学やその教育をいかにして良いものにしていくか」を真剣に考え、日々の業務に励んでいる志の高い職員の存在が刺激となった。

冒頭に述べたように、今回の研修では参加者がみな臆することなく、迎合することもなく活発な意見交換がなされたことが結果として内容を高め、より良い企画へと成長させる大きな要因となったと考える。今回の研修を企画・運営いただいた委員の皆様とグループのメンバーに感謝して本報告を終了する。