

知財人財育成のための講師養成手法の開発と実践(2)

北村 士朗*1・藤本 徹*2・妹尾 堅一郎*3
Email: kitamura.shirou@nifty.com

*1: 熊本大学 大学院社会文化科学研究科教授システム学専攻

*2: 東京大学東京大学 大学総合教育研究センター

*3: 産学連携推進機構、一橋大学

◎Key Words ファカルティ・デベロップメント (FD), 教育方法, 知財マネジメント

1. はじめに

筆者らは 2003 年から知財人財育成のための講師養成に取り組み、2007 年からは日本弁理士会の委託を受け「知財ビジネスアカデミー (IPBA)」の一環として研修を実施してきた。開講回数は合計 10 回、受講者は合計 108 名、1 回あたりのクラス人数は 8~12 名である。

2012 年に追跡調査を行った結果、多くの受講者が大学・大学院での授業や企業等の研修において教員・講師として活躍していることが判明した。

本報告では、本研修シリーズ (以後、「授業法」と呼ぶ) における受講者に対する個別指導内容のうち、シラバスに関する代表的なものを紹介し、講師経験の無い実務家がシラバスを構成できるように養成するための指導のポイントについて議論する。

2. 「授業法」の概要

本論文の著者 3 名が講師となり 2011 年に実施した際のシラバス (要約版) は以下の通りである。

【実施日程】

土曜日、10:00~18:00、全 4 回 (24 時間)

【概要・狙い】

事業戦略に資する知財マネジメントの授業法について、大学における知財マネジメント授業の模擬実践を通じた体験学習を軸に、自らのシラバスを構成し、それに基づいた授業をより効率的・効果的・魅力的に「学ばせる力」を培う。

【到達目標】

- (1) 学習理論と授業法の基礎を理解した上で、知財マネジメント科目のシラバスを自ら構成できるようになる
- (2) 連続した模擬実践を通じて、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こと。特に、学生とのセッション等を通じて、「学び」を理解し、顧客等への研修に応用できるようになる
- (3) これらを通じて、事業競争力を強化するビジネスモデルや知財マネジメント自体についての認識と理解を深め、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

【履修条件】

大学や企業等で経営関係者への知財マネジメントの講師をされている方/される予定の方、あるいはしてみたい方。

【形態・方法】

実習 (シラバス作成)・演習 (模擬授業) を主にして、適宜講義が組み込まれます。また、実習・演習の準備として、毎回事前課題が課されます。

研修時間のほとんどは演習 (発表とコメント・評価・議論) に割かれている。受講者は各自が試作したシラバスを改善し続け、毎回提出し、議論の俎上に載せることとなる。

「授業法」の設計コンセプトは以下の 5 点である。

- (1) インストラクショナルデザインとプレゼンテーションの双方を学ぶ
「話し方」「教具の使い方」といったプレゼンテーションの表面的な面だけでなく、インストラクショナルデザインについても必要最低限を学ぶことを目指す。
- (2) 望ましさと実現可能性の双方を学ぶ
学生や大学にとって望ましく、かつ、予算面・運営面などで実現可能性の高い授業ができることを目指す。

(3) 実践的に学ぶ

シラバス作成～授業実施～評価・評点といった授業の準備・実施の一連のプロセスを仮想的に経験しながら、教員としてすべきことを実践的に学ぶことを目指し、以下のプロセスに沿った教員実務の模擬体験を通じたトレーニングを実施している。

事前課題: シラバス作成 (大学当局からシラバス提出と教授会でのプレゼンテーションを命ぜられる)

↓
第 1 回: 学部教授会でのプレゼンテーション (1)
(問題点を指摘され、再プレゼンを求められる)

↓
第 2 回: 学部教授会でのプレゼンテーション (2)
(開講を許可される)

↓
第 3 回: 模擬授業 (1)
良い学生が集まるように第 1 回授業の冒頭で担当科目の魅力などを伝える
(学生からの厳しい評価を受け、改善していく)

↓
第 4 回: 模擬授業 (2)
授業の回数も進み、最も得意な部分の授業を行う
(学生からの厳しい評価を受け、改善していく)

(4) 現実的な評価から学ぶ

各回での受講者の提出物や発表に対して、現実的な(現実感のある)評価やフィードバックをすることで、教員としての実務能力の向上を目指している。

そのために受講者は、第1~2回では講師陣の「学部長」「教務主任」といった視座からの評価、第3~4回では講師陣に加え、本物の学生からの評価を受ける。

(5) 個別指導と観察・相互評価の双方から学ぶ

講師による個別指導に加え、受講者相互の観察や評価からも学ぶことを重視している。

3. シラバス作成演習の題材

各受講者は事前学習用のテキスト「シラバスの書き方」を読みながら、下記の科目概要と指定項目に沿ったシラバスを作成し研修前に提出する。

研修の第1~2回ではこれを受講者同士で相互評価した後、講師からの指導を受け、第3回では評価役の本物の学生に対し「第1回授業(ガイダンス)の冒頭」という設定でシラバスの要点を説明し質疑応答を行った後、学生からの評価を受け、講師からの指導を受ける。

<科目概要>

- 大学・学部：秋葉大学 経営学部
- 科目名：「事業経営と知的財産マネジメント概論」(12年度前期<春>開講)
- 対象と内容：経営学部3・4年生(初学者)向けに、事業経営と知財マネジメントに関する概論。(コンテンツビジネスと著作権関係は別科目として設定しておりますので、これには含みません。)
- 受講人数：約100名を想定しております。
- 科目種別：選択必修(2単位)
- 授業コマ数：15コマ
- 教科書：「事業戦略と知的財産マネジメント」(特許庁監修 工業所有権情報・研修館 企画・発行)はお使いいただくようお願いいたします。それ以外の教科書も併用いただいてもかまいません。

<指定項目>

1. 科目名：『事業経営と知財マネジメント概論』
2. 担当講師
3. 科目概要(狙い・目的)
4. 到達目標(この科目を修了した受講生は何ができるようになっているか)
5. 成績評価基準と方法(必ず基準と方法を記載する。到達目標と整合するように)
6. 履修条件(受講に必要な経験・知識、受講の前提とする科目など)
7. 授業の形態・方法(どのような形の授業をするか? グループワークの有無は? など)
8. 授業スケジュール(回次 学習活動(形態、タイトル、項目・キーワード) 備考(事前・事後の課題、特記事項など)
9. 教科書(授業に必須のもの。受講者が入手可能であれば市販の書籍以外でも可)

- 事業戦略と知的財産マネジメント(特許庁監修 工業所有権情報・研修館 企画・発行)
10. 参考資料・文献など(Webサイトなども可)
 11. その他(留意点など)

4. 代表的な個別指導内容

本報告では筆者らが行った個別指導の内容を整理し、新任の実務家教員がシラバスを作成する上のチェックポイントとして再構成したものと、それらに問題があった受講者に対する指導方法・内容を紹介する。

これらは直近2年間である2010年の受講者10名と2011年の受講者7名、合計17名に各受講者が事前課題として提出した(筆者らが指導する前の)シラバスとそのプレゼンテーションに対して筆者らが個別に指導した内容のうち頻出(9名以上に指導)したものである。なお、当該受講者は全て大学での授業は未経験であった。

4.1 科目概要(含.担当講師紹介)に関するもの

- (1) 自らの実務家としての立場や経歴・実績を分かりやすくアピールしている

実務家教員の強みは言うまでも無く、実務家としての経験・実績、それに伴う実践知を有しているところにある。それらは講師としての権威付けにもつながる。

しかし、ほぼすべての受講者(16名)は当初のシラバスでこの点を示せていなかった。14名は全く記述が無く、残る2名も資格名(弁理士・中小企業診断士)あるいは組織内での役職名のみを記述であった。

そのため、筆者らは「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」ことを指導した。

これに成功した受講者の多くは、「授業法」後半の学生による評価でも、科目への高い期待を持たれていた。これはARCS動機付けモデル(Keller, 2010)におけるA1「興味の獲得」に寄与しているためと考えられる。

- (2) 当該科目で何が学べるかを受講対象者の興味・関心に沿って明示している

その科目で何が学べ、自分の将来に役立つかどうかは、学生が科目を履修する際の重要な判断基準であり、これも「授業法」後半の学生からのコメントにあらわれていた。

学生に履修や積極的な授業参加を促すには、何が学べるのか、将来どのように役立つかを明示する必要がある。これはARCS動機付けモデルのR1「目的指向性」の刺激につながる。

この点については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は以下の通りである。

- ・経営ではなく特許制度や法にフォーカス(弁理士目線での提示)
- ・概要が簡略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
- ・まわりくどく書きすぎて伝わらない

これらに対し筆者らは以下の点を中心に、端的に示す

よう指導した。

- ・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

この点を改善できた受講者は、評価役の学生から「経営学部生に役立ちそうだ」という評価を得られていた。

(3) 自らの経験や実績を授業にどう活かすか示している

例示は学習内容を理解する上で重要な役割を果たす上、学生の知的好奇心の喚起にも有益であり、実務家教員はそ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、この点についてもすべての受講者が何らの記載もしていなかった。

この点について、筆者らは各自の持つ実績（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した。

その結果、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が、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を受けてしまった。

4.2 到達目標に関するもの

(4) 到達目標は測定可能な形で示されている

学習成果をより確実に得るため、そして評価し、評点や科目改善を着実に行うためには、到達目標を測定可能な形で示す必要がある。

この点については、15名の受講者の設定した目標に問題があった。多くは「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を用いている、「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を用いており、これらの受講者に、最終的な評点でどのようなテスト・レ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。

これらについては、4回の研修を通じ、インストラクショナルデザインに沿った形での記述をさせるとともに、「何ができれば合格と認められるか？」を問い続け、適切なテストやレポートが設定できるまで検討させつづけた。

(5) 到達目標のレベルは当該科目で達成可能である

前項目は主に形式面を問うものだが、一方でレベルに関する問題も多く見られた（15名）。例えば「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」といった15回の授業では到達できないような高過ぎる目標や、「考えられるようになる」「検討できる」といった要求水準が明らかではない目標を提示していた（両方が混在している場合もあった）。

これらについても前項目と同様に、「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」を点検させ続け、適切なレベル

について考えさせたを考えさせた。

4.3 成績評価に関するもの

(6) 目標到達度が測定できる評価方法と基準である

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と考えられるものが散見された（9名）。

成績評価の方法が不明確なもの他、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もの、「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される、といったように目標と方法が不整合なものが見られた（レポートか記述式のテストが妥当）。

これらについては前述の到達目標の設定と表裏の関係にあるため、「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。

(7) 望ましい学習活動を助長し、かつ実施可能で明確な評価方法と基準である

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）

具体的には、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最も多く見られた。

例：授業の出席（20%）＋課題の提出（30%）＋期末テスト（50%）で評価し、全体で60%以上のポイントを獲得した学生に単位を認定する

↓

- ・全欠席あるいは課題提出無しでも単位取得可
- ・期末テストで最低10%でも単位取得可能

また、各評価のバランスが悪く、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もの、グループワークに対して個人評価がなされないために、いわゆる「フリーライダー」を助長してしまいかねないもの等も見受けられた。

一方、実施上の問題を含んでいるものも多く見られた。例えば、どのように測定するか考慮せずに「授業態度」「積極性」「グループへの貢献」といった平常点を評価に含めてしまうもの、「質問に対する加点」（加点狙いの質問者が続出するという事態を想定していない）といった項目を安易に示してしまうといったものが散見された。また、評価基準や配点が明示されていないものもあった。

これら問題のある評価方法・基準については第3日において評価役の学生に「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た上で、改善のためのアイデア（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）を講師から提示した。

なお、この第3日においては、学生から「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』」といったコメントが多く寄

せられ、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受講者が多かった。

4.4 授業形態・方法・スケジュールに関するもの

(8) 授業方法は実施可能で時間的にも問題無い

選択した授業方法が実施困難または不可能なものも少なからず見受けられた(9名)。

その多くは時間的な問題で、例えば100人のクラスを5人ずつの20グループに分けグループワークを実施する際にグループ編成→グループワーク→全グループの発表+質疑応答+講師コメントを90分で収めようとする、といったように90分間の使い方を考慮せずに授業方法を設定してしまうケースが多く見られた。

また、グループワークや演習に関して、過度に困難な課題を課している、ワークに向けた十分な情報提供や知識付与がなされていない、といった、学生が困惑するであろうものも見受けられた。

これらについては、所要時間を試算(積算)させる、具体的な手順を述べさせる、といったことを通じ、より具体的なプランニングの必要性と方法を指導した。

(9) 各回の学習内容や活動が明確で、科目全体の達成目標と整合している

シラバスで授業スケジュールとして示される各回授業の内容はいわば授業のルートマップであり、学生にとっても注目するポイントである。また、本来各回の授業は科目全体の達成目標のブレークダウンであり、その積み重ねによって履修する学生は目標へと到達していくはずである。

しかしながら、各回の授業内容や活動が明示されていない(タイトルのみ、使用する教科書の章のみ掲載)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も多く見受けられた(10名)。

これらについては、授業の方法(形態)・内容・概要や目標の明示を求めるとともに、シラバス改訂(研修中、毎回改訂したシラバスの提出が課せられている)の都度、到達目標との整合性、すなわち不足しているもの、不要なものがないかを講師が点検し、問題点を指摘した。

4.5 その他の項目

指導内容のうち、上記よりも頻度が低かったものの、新任の実務家教員として留意したほうが良いであろう点を以下に列挙する。

- 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)。

5. おわりに

本報告では、「授業法」における受講者、すなわちこれから教員・講師を目指す実務家がシラバスを構成する際に注意すべき代表的な点とその指導法について紹介した。これらはその性格から2つに分類できる。

a.実務家教員に特有

紹介した9つのポイントのうち、「(1)自らの実務家としての立場や経歴・実績を分かりやすくアピールしている」「(3)自らの経験や実績を授業にどう活かすか示している」の2つは(知財専門家に限らず)実務家であることを活かすためのものであり、実務家教員特有のものである。これらを満たしたシラバスにするために、自らの経験や実績、授業のためのリソース(事例等)を棚卸しすることは、授業そのものを魅力的にする上でも極めて重要だと考える。

b.実務家教員に限らず、新任の教員・講師に共通

一方、上記(1)(3)以外のもは大学での授業準備・実施に不慣れであるがゆえのものであり、実務家教員に限らず、新任の教員・講師が注意すべき点と言えよう。これらの点の多くは、「授業法」において事前に配布するテキストに述べられていることから、その指導においては、今回抽出したチェックポイントや関係するノウハウをマニュアル等で提示するだけでは不十分であり、シラバスを試作させ、点検を通じて問題点を認識させた上でシラバスを改善していくといった「授業法」で行っているような演習を中心とした学習プロセスが有効であると考えられる。

実務家教員養成においてシラバス構成の指導をする際には、効果的・効率的で円滑な授業を設計・実施するためにb.について試作と改善を繰り返す演習を通じて指導しながら、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a.を通じて考えさせ、シラバスに表現させていく必要があるだろう。

参考文献

- (1) 妹尾堅一郎：“実務家教員の必要性とその養成について”，広島大学高等教育研究開発センター大学論集，第39集，pp.109-128 (2008)。
- (2) 北村士朗・藤本徹・妹尾堅一郎：“知財人材育成のための講師養成手法の開発と実践”，2012PCConference 論文集，pp.341-344 (2011)。
- (3) John M. Keller：“学習意欲をデザインする”，pp97-140、北大路書房(2010)
- (4) Robert M. Gagné他：“インストラクショナルデザインの原理”，pp52-66 他、北大路書房(2007)