

## うまく教えるとは、自分も成長できること

Peer teaching では、先発組が、後発組の同僚を教えます。

屋根瓦方式では、先輩が、後輩を教えます。

いずれも、個人レベルでも集団レベルでも、絶大な教育効果を発揮します。

「他人に教える」ことが「自分も学ぶ」ことに繋がるからです。

「完成された一人の教授が、多人数の学生を相手に教育する」よりも効果的と、おだてられても、ド素人のあなたには、教えることに自信がなく不安で、実際やってみても、本当にこれでよかったのか・・・

これは、自己診断用のチェックリストです。

「教育がうまい人は、どのような点に気をつけているか」が網羅されています。該当の（ ）に✓をつけつつ、先人の知恵を学べば、あなたの成長に役立ちます。

コースのディレクターに提出し、意見を書いてもらい、自分のポートフォリオとして、手元に残せば、さらに効果的です。

### インストラクターとしての能力を自己診断

### チェックリスト

コース名（ ） インストラクター名（ ）

#### (1) 出会い

( ) 互いに自己紹介 and/or 挨拶をした。

#### (2) 全体像を明らかにする

あなたは、すでに全体像を知っているので、具体的・部分的な作業であっても、その意義・意味を理解し、目標に向かって、頑張れる。

しかし、全体像を知らない初心者は、あたかも霧の中でとまどうか、巨大な岩に立ち向かうかのように感じて、ひるみ、本来の力を出せない。

#### (a) 学習目的を示す

( ) このシミュレーターは、何を学ぶ目的で作られたのか、目的を具体的に示した。ディレクターが採用したインストラクション・マニュアルを参照。

## (b) 到達目標を示す

- ( ) 何と何ができたなら上記の学習目的が達成できるのか、到達目標を具体的に示した。  
ディレクターが採用したインストラクション・マニュアルを参照。

## (c) 作業の流れを示す

- ( ) 30秒以内に説明できた。

長すぎる説明は、結局、自分が理解できていない証左です。

- ( ) 体を動かして説明し、何をすべきかを可視的に示した

視覚的な説は、初心者には、簡明です。

## (3) 内容の指導

ディレクターが採用したインストラクション・マニュアルに沿って、教える。  
これは、指導すべき内容そのもので、チェックリストには、含まれません。

## (4) 指導の後で

- ( ) 私の言葉は、語尾も明瞭で、意味が確実に伝わった。
- ( ) 私の言葉は、学習者にとっても早口でなく、意味が確実に伝わった。
- ( ) 説明は、ひとつひとつ区切ったので、学習者は内容を整理しつつ理解できた。
- ( ) 説明は、学習者が考え、理解する時間を与えてから、次の説明に移った。
- ( ) 説明するのに五感（聞く、見る、触る）の情報が入るようにして、学習者の注意をひきつけた。
- ( ) 大事なメッセージを先に話し、次に例外的・補足的なことを話したので、学習者に変な誤解や、思考の混乱を与えなかった。
- ( ) どんな膨大な内容も、まず、学習者も知っているキーワード3つを挙げ、学習者が概要をイメージできてから、詳細を説明するように努めた。
- ( ) 質問に答えられなかったとき、「私にはわからない」と正直に言えた。
- ( ) 私の問いかけに対する学習者の反応は、メリハリが効いていた。そのため、教えやすかった。  
私が学ぶ側に立った時には、参考にしたい。
- ( ) キーポイント時のたびにアイコンタクトを取り、コミュニケーションを強めた。
- ( ) 終了後、「ごくろうさまでした」と挨拶ができた。
- ( ) 想定された時間内に、説明が終わった。
- ( ) 他人に教えるためには、自分が思っていることを言語化する必要があり、これが自分の理解を整理することに役立った。
- ( ) 他人に教えてみて、今後、自分が何を勉強すべきか、気がついた。
- ( ) 今度同じ事をするチャンスには、もっとうまくできるコツがわかった。
- ( ) 他人に教える事に、喜びを感じた。楽しい事なんだ。

## 教える人を育てる 学習者が先生です

インストラクターは、あなたの仲間です。仲間がみんな「教えるのがうまい」状態になれば、チームの技能が上がり、近い将来、あなたの仕事はスイスイ進みます。つまり仲間に力を与える、仲間を育てる・・・は、自分の援護射撃になるのです。そのためには、インストラクターに対するあなたのフィードバックが役立ちます。

Yes の時は、( ) に✓をつけて下さい。

No の時は、空白のままです。

判断に迷う時も、空白のままにしてください。

無理に✓をつけて、間違ったメッセージを送ると逆効果です。

記入できたら、コースのディレクターに提出しましょう。

### 学習者がインストラクターを診断 チェックリスト

コース名 ( ) 受講者(記入者)名 ( )  
インストラクター名 ( )

#### (A) アイコンタクト

- ( ) インストラクターのアイコンタクトは過剰。このためか、説明が押しつけがましく感じた。
- ( ) インストラクターのアイコンタクトは皆無。このためか、説明が他人事のようなだった。
- ( ) インストラクターのアイコンタクトは、心地よかった。

インストラクターは、アイコンタクトを取るタイミングを心得ていたのだろう。

#### (B) 私の質問に対するインストラクターの反応

- ( ) まず「良い質問ですね」と誉めてくれた。教育的配慮で誉めてくれているのだと内心わかっていたが、嬉しい感じがして、次にまた質問しやすくなった。
- ( ) 答えるとき Yes. No. It depends.などの言葉が最初に来るので、説明が理解しやすかった。
- ( ) インストラクターも知らなかったようだが、インストラクションを見ながら、説明してくれた。
- ( ) インストラクターの回答は見事だった。私も、早くあのようにになりたい。
- ( ) インストラクターは、「私には、わからない」と正直に告白した。

ごまかしが無いので好印象を受けた。さらに、「一緒に調べましょう」と提案してくれた。

#### (C) 私の答に対するインストラクターの評価

- ( ) 私の答には正解と不正解が混在していたが、インストラクターは、まず正解の方を評価してくれた。
- ( ) 私の答で不正解の部分には、「ほかの考えは、無いでしょうか？」と婉曲に示唆してくれた。

## (D) Readiness について

**Readiness とは？** 人間が思考するためには、その時の意識に関連の記憶を読み込む必要があります。これは、コンピューターのプログラムが作動するにあたり、CPUのメモリにデータを読み込む作業に似ています。

人に説明するとき、説明する人は **ready** になっていますが、説明を受ける側は、必ずしもそうではありません。相手が **ready** になっていないのに、話を始めても、話がトンチンカン。

**ready** になるのに必要な時間は、個人差があり、**ready** になっているか否かを推察する能力は、あなたの教育能力の秘訣です。

- ( ) インストラクターは、説明を始める前に、今からどのような内容のことを説明するのか、概略をキーワード3つくらいで表現してくれたので、私の思考のモードが **ready** になり、受け入れがスムーズだった。
- ( ) インストラクターは、私が内容を咀嚼、理解し、次の内容へ **ready** になったのを確認しつつ、一歩ずつ説明を進めてくれた。
- ( ) インストラクターは、切れ目なく次々に話を進めたので、私の理解は混乱した。
- ( ) 「わかったか？（間断を置かず）はい、次に進みます」が無かった。嬉しかった。

**「わかったか？」の落とし穴。** 人間、この種の問いかけに対して、理解していなくても、

「はい」と返事をしがちである。学習者が理解したか否か、即断できない。

理解した内容を学習者が口に出す、これが「わかった」を判定するのに最適。

または、「わかったか？（たっぷり時間を置き、アイコンタクトを取り）はい、次に進みます」とする。

## (E) インストラクターのキャラクター

- ( ) インストラクターの熱意が、ひしひしと伝わってきた。熱意に応える気になった。
- ( ) このインストラクターは、自分の熱意を態度に出さない性格のようだ。これで、かなり損をしている。私も同じような性格だが、教える時には表情を豊かにしたいと、感じた。
- ( ) インストラクターは、開始と終了時に、大きな声で、挨拶をした。少し照れくさかったが、ケジメがついて良かった。にこやかな挨拶が自然にできるキャラは、得だと思った。

### Professor, Role Model, Facilitator, Instructor, Coach

大学では、研究の現場を学生と共有することが、教育です。Professor は専門分野の碩学であって必ずしも教育学の専門家ではないのですが、次の世代の Role Model であることが求められます。

大学生は一人前の学徒として能動的に学習する、これが大学で学ぶ根底条件です。しかし学生はいまだ発展途上人の側面が大きいので、能動的学習を促進してくれる Facilitator が必要です。さらに効果的なのは、教育学だけでなく教える内容にもある程度通じた Instructor による指導です。

Coach は人間が内在的に持っている自発性を引き出して、当人の成願を助けます。coaching の技術は、大学生のような成人を教える教育学の基本原理です。