

TEEP

進化型実務家
養成プログラム

VOL.3

NEWS LETTER

調査の背景 実務家教員の重要性は広く認識され、各分野各所で既に多くの実務家教員が教育、研究、社会貢献などを担っています。TEEPコンソーシアムでは、改めて「実務家教員のコンピテンシー(高業績者の行動特性)とは何か?」を問い直すところから始めています。今回は、実務家時代に多くの困難を乗り越えて、さまざまな経験をし、現在ではフルタイムの実務家教員として大学にて教育、研究、学内運営、社会貢献を担っている「社会科学系実務家教員(主に経営学・経済学・社会学)」に焦点を当てて基礎調査を行いました。実務家教員は異なる役割が求められるため、アカデミック・キャリアの教員に似たような人である必要は無いと考えています。果たして、実務家教員のコンピテンシーを考える前提として何が見えてきたのか、以下は、TEEPパートナーとして調査で中心的な役割を果たした田口氏による中間報告の一部(概要)を紹介します。(文・鶴飼宏成)

2020年3月9日・中間報告会から

「実務領域診断カルテ」開発に向けた基礎調査

報告者 TEEPパートナー

株式会社ジョイワークス
共同代表CEO
人財育成コンサルタント
田口光彦



インタビューから見出した9の仮説

私は「実務領域診断カルテ」の開発に向けた基礎調査として、実際に大学の准教授、教授という形で正式採用されている実務家教員十数人にインタビューしました。社会科学系統の実務家教員の知的熟達の判定と、実務家教員に求められるコンピテンシー(高業績者の行動特性)モデルの構築方法を明らかにするのが目的です。

インタビュー項目は大きく分けて3つ。「実務家としてキャリア形成と知的熟達をどのように行ってきたか」

「実務家教員として活躍するためにはどのような条件があるか」「進化型実務家教員として貢献するには、どのようなことが求められるか」です。

そこで分かったことから、9つの仮説を立てました(表)。

まず分かったのは、スタンフォード大学のジョン・D・クランボルツ教授が提唱した「計画された偶発性理論」に当てはまったことです。つまり、インタビューした実務家教員たちは、まるで大学教授になる準備をして、結果的になったようにみえる。こうした計画された偶発的なキャリアを形成する人には「好奇心」「持続性」「柔軟性」「楽観性」「冒険心」があるとされており、これが実務家教員の特性の重要な要素ではないかというのが1番目の仮説です。

2番目の仮説は、オープンマインドで社会との積極的な関わりを持つという特性が挙げられるのかなと思っています。社内だけではなく、社会で通用する知識・スキル・思考を、中間的な組織と関わることによって鍛えていたのではないかとこのところで見えてきました。3番目の仮説は、組織を動かしたり、変革をしたりするときに生じるあつれきを乗り越えた体験を持っている

➡➡➡ 中面へ続く

「実務家教員」テーマに ディスカッション!

参加者(登壇順)

一般社団法人ひらけごま 若杉逸平
株式会社ジョイワークス 共同代表CEO
人財育成コンサルタント 田口光彦
名古屋市立大学
事務局教務企画室 教務企画係 熊谷 浩
株式会社パソナグループ
ベンチャー戦略本部 HRTechチーム 三輪真資
名古屋市立大学大学院
経済学研究科 教授 鶴飼宏成

実務家教員は 社会の資本と考える時代へ

若杉 我々はちょうど40代前半なのですが、これからの働き方は、今まさに社会的に大きく変わってきていて、働き盛りで脂ののってきた時に違うことをやり始める人もいます。それを受け入れるほうの問題はどうでしょうか。



田口 一番変わらなければいけないのは企業側。実務家教員というキャリアが選択できることを企業側はもっとオープンに、囲い込まないで社会の資本だと考える。学会や中間的な団体との関わりをもっと深めていく。そうしたことを企業がどんどん推奨してくれれば、いい社会になるのでは。

熊谷 企業は慈善事業をしているわけではないので、優秀な人材を残しておきたいと考えるのは当然。本人にとっても40代、50代は、将来、会社の役員になれるかどうかの一番大事な時期。本当に力のある人ほど残りたいと思うし、いずれ独立するんだという気持ちのある人なら、もっと早めに決断するでしょうし。

田口 それが30代ぐらいなんですよ。ある日突然、40代を超えて、もう先が無いみたいなことが分かるというのは、企業が囲い込みすぎているといった価値観の転換が求められる時代になっているのかもしれません。

複数の実務領域での専門性の高さが鍵

田口 専門領域が1つしかない、実務家教員として絶対採用されませんでしたという声も聞きました。例えば広報しか知らなかったら、きっと採用されなかったと。広報もでき、経営もでき、何々もできる...。単に経済学ではなく、経営という視点で本質が分かっているなどの面も共通していました。大規模組織を動かすとか、組織はこういう論理で、その時にどういう立ち位置をとらなければいけないとか。

三輪 民間企業でも一緒かもしれません。今は「複数の専門領域を組み合わせる力の必要性」が唱えられています。すなわち、複数人でシナジーを發揮する「H型」人材と、個人で複数領域をカバーする「パイ型」人材です。そういう意味では2つ3つの専門がないと、民間でも生き残れない。社会人だけではなく、通常の学生も身につけていくべきスキルかもしれないですね。

鶴飼 今回のようなインタビューの繰り返しでモデル化ができ、今後の物差しにしていければいい。現状の知的熟達の範囲をどう記述し、どうチェックしたらいいのか。これは、最終報告書とそれを踏まえた次年度の追究すべき課題です。これにて第1報告を終了いたします。ありがとうございました。

2020年度のTEEPプログラムは、モニター受講生のみを対象に試験的に開講します。一般受講生の募集は2021年度以降を計画しており、今秋頃に詳細な募集要項が固まる予定です。TEEPプログラムの詳細情報に関してはWebサイトで公開しています。ご関心のある方は以下で検索をお願いします。

<https://teep-consortium.jp/>



TEEP コンソーシアム

名古屋市立大学 岐阜薬科大学 高知県立大学 中京大学



TEEP コンソーシアム

名古屋市立大学 岐阜薬科大学 高知県立大学 中京大学

TEEP

進化型実務家
養成プログラム

NEWS LETTER

VOL.3

発行所

TEEPコンソーシアム実施委員会
事務局 名古屋市立大学教務企画室内
〒467-8501 名古屋市瑞穂区瑞穂町字山の畑1

発行日 2020年5月14日

連絡先 E-mail: teep_o_ce@sec.nagoya-cu.ac.jp

