

TEEP

進化型実務家教員
養成プログラム

VOL.5

NEWS LETTER

調査の背景 TEEPコンソーシアムでは、実務家教員を「①学生が主体的に探求できる学びを創出する」、「②新領域での課題解決を担う」、「③産学官民連携の共有環境を創出する」役割を担い、社会のチェンジ・エージェントとして活躍できる人材と規定し、意識的に『進化型実務家教員』と呼んでいます。進化型になる養成科目が「多職種連携PBL演習」です。多職種連携PBLには多様な類型が存在しますが、演習化するためには、事前の参加者分析、学びのプロセスデザイン、学びの成果のリフレクションが共通基盤として必須と考えています。私たちの使命は、他の大学や他の分野にトランスファーできる演習を構築することです。その第一歩として、アクティブラーニングの経験豊富な教育集団「ひらけごま」の若杉氏と服部氏に類型の1つを参与観察いただきました。以下は中間報告の一部(概要)です。今後も他類型の参与観察を通じ演習の充実を図ります。

(文・鵜飼宏成)

2020年3月9日・中間報告会から ③

「多職種連携PBL演習」開発
に向けた参与観察と評価

報告者

TEEPパートナー
一般社団法人
ひらけごま
(現・ひらけ
エデュケーション)

若杉逸平



服部剛典

教員と学生の多層化構造が特長

我々はもともと高校教師で、今は学びの場のデザインやファシリテーター、モデレーターなどをしていました。教師時代もアクティブラーニング型の授業をしていましたし、今でも教壇に立つことがありますので、そうした視点で報告いたします。

まず、TEEPで想定されている「多職種連携PBL演習」とは、未解決でやっかいな問題に対し、専門性や所属の異なる者が共同して解決するプロジェクト推進型の学習方法です。今回、参与観察した多職

種連携PBL演習はその一類型(アントレプレナーシップ・エデュケーター養成型)で、アイデアを事業プランに昇華させる目的のプログラムです。さまざまな学部の学生が数名でチームをつくり、共同で事業プランを提案するまでのプロセスを徹底的に行い、最後は、プラン実現に向けたプレゼンテーションを産業界に行うことを目指しました。

具体的には、12月21日、1月11日、2月2日の各日、昼休憩を挟んで10:00から18:00までの演習授業を展開しました。演習日以外にも現地調査をしたり、実際のビジネスプランは価値があるかを調査したりするプログラムでした。学生は自分のアイデアを持ち込む「テーマ持ち込み型」、事業は持ち込まないけれど誰かを助ける「事業化サポーター型」として参加していました。

一番の魅力は、実務家教員が1層、教員を目指す実務家が2層、学生が3層という多層化構造(図1)であったことです。2層は1層と相談しながら3層に働きかけ、学生を指導する教育力を身につけていくだけでなく、3層も、1層と2層が外部の人材と連携してアイデアを生み出す環境で学びます。TEEPの多職種連携PBL演の特長は、この構造にあります。➡➡➡ 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(登場順)

- 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
- 一般社団法人ひらけごま
(現・ひらけエデュケーション) 若杉逸平・服部剛典
- 名古屋市立大学大学院
経済学研究科 教授 鵜飼宏成

3層の興味関心を
察知することからスタート

田口 私が2層の中に入ったら、学生が何を知っていて、何を知らないのかを探し始めるでしょう。今は便利だから、高校生も小学生も、何かに興味を持ったらすぐに調べられる。問題はその興味関心、アテンションを与えられるかどうか。実務家教員は、そこでの可能性が大きい。専門以外の引き出しが多いし、学生がおしゃべりしていたら「おしゃべりやめろ」と言える。「共育」関係を持続する叱り方、これがアカデミック教員の人はなかなか言えないらしいです。

若杉 演習でも学生を叱っていたら、後で「なぜあの時叱りつけたんですか」と聞き合ったり、逆に「なぜ放置したんですか」と確かめ合ったりしていくと、実務家教員の養成になりそうです。

服部 1層同士が教育とは何かを考えること、そ

して、振り返ることが大きなポイントになると思います。つまり、1層の実務家教員自らも成長できるTEEPの教育支援体制が望ましいです。

鵜飼 多職種連携PBL演習を本格的に実務家教員が担っている大学は、まだ少ないようです。これからは実務家教員がさらに教育力をつけながら学生を伸ばすことになるでしょう。そのフィールドは企業であったり、自治体であったり、NPOであったりします。個々のフィールドが抱える課題の解決と今回のようなプログラムがセットになれば実務家教員の経験に裏打ちされた教育力を活かす場が広がると思っています。

1層と2層の事前研修での
関係性構築が鍵

田口 この構造だったら、最終責任を負うのは1層の人ですね。すると3層の人の成果を保証するのは1層の人で、2層の人も学び手であるといった立ち位置を最初に確認する必要があります。

若杉 1層の人は全体を見ながら、3層に介入することもあれば、2層に介入することもある。

田口 そうした場合、2層の人が「プライドを傷つけられた」とか「一生懸命やったのに認めてくれなかった」などと言い出すと困ったことになります。

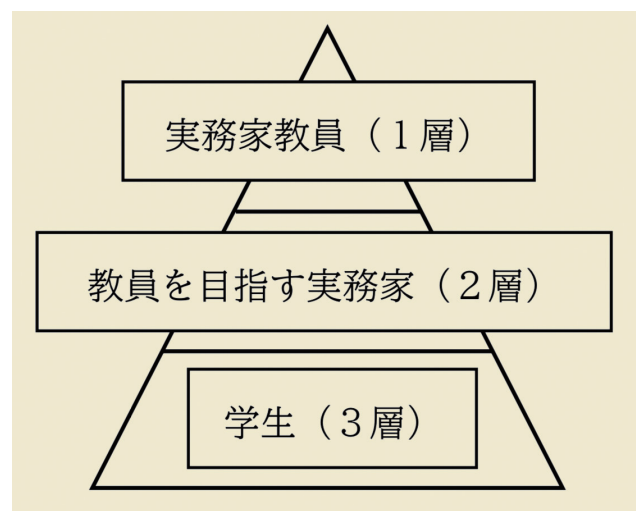
服部 1層が30代で、2層が50代ということもあり得ますからね。その時に1層が2層にしっかりと伝えられる関係性が構築できるかどうか也很重要です。

若杉 とにかく事前にやってみて、事後も振り返りの中で互いの関係性をつくりながらチームビルディングしていかないと、信頼関係を損なったり、次から来なくなる人が出たりということも起こりそうです。

鵜飼 興味深い議論になりました。この報告を受けながら、事前研修で行う参加者分析、学びのプロセスデザイン、事後研修で行う学びの成果のリフレクション学習に向けたポイントを整理して、次に展開していきたいと思っています。ありがとうございました。

進化型実務家教員養成プログラム Web サイト <https://teep-consortium.jp/>

図1 教員と学生の多層化構造



(出典)名古屋市立大学委託調査「多職種連携PBL演習の診断と改善点の調査に関する報告書」(一般社団法人ひらけごま著)、2020年3月16日

固定観念を超え

多面的な視点が紡ぎあう「場」

また、ビジネスプランの作成では目の前にある問題を解決するのではなく、40年から50年後の未来をビジョン化し、実現のために必要なものは何なのかを考える「未来デザイン」を取り入れていました(注:「未来デザイン」の解説がTEEPホームページより映像でご覧いただけます)。

薬学部や経済学部など、いろいろな専門の学生たちが助け合いながら進める多面的なプランづくりも、自分の専門や業界だけでは「そうだね」と終わってしまうところを、別の視点から検討できることも、この演習の特長であると言えます。

重要なのは3つの層の認識共有

参与観察では、3つの層で認識が共有されているかを確認するために、次の5つの観点を取り入れました(表1)。それは、「①1層・2層・3層が演習の目的をしっかりと把握できているか」「②2層・3層が演習を通して内省することで、学びを深められているか」「③プログラムの構造と内容が、2層・3層の学び自体を促進できているか」「④演習全体の心的安全性が確保できているか」「⑤1層・2層・3層が協同して学び合っているか」です。

その上でいくつか提案をいたします。

1つ目は「『教育力』についての認識共有」です。例えば「社会人基礎力」を高めましょうといっても、その力を私はこう捉えている、でも隣の方はちょっと違う、その隣の人も違う…では、みんなを違う方向に連れていくことになってしまいます。1層は1層同士、2層は2層同士、あるいは1層と2層でしっかりと、どういった力を育みたいのかという認識を共有して持つことが大事ではないでしょうか。

2つ目は「『教育力』の可視化」です。主体的な学びは小中高、大学でも大事にされていますが、まずは「自分が何を学んでいるのか」が認識できていなければなりません。その可視化のために「ルーブリック評価表」の活用を提案します。

「演習の振り返り」では「体験学習の循環過程」(図2)を参照しました。人が探求的に学ぶ場合は「体験」から「内省・観察」をして、なぜそれが起こったのか「分析」し、次にどうするかと「仮説化」する、これが振り返りの部分です。このようなプロセスを経ることで、学んでいる内容を生かしたり、何が足りていないかを考えることになり「メタ認知力」も高まります。

心的安全の確保で学ぶ意欲

3つ目は「『心的安全性』の確保」です。今回は「いろいろな人が住むマンション」についてのワークがありました。これは情報を互いに伝え合う大切さや、どのように人と関わるかを考えるものでした。その教訓を演習全体に生かすには、チームをつくる時のアイスブレイクの順序を変えたり、2日目のプログラムを連続した2日間に分けたりした方が、3層の学生にも2層の教員を目指す実務家の人たちにも学びやすくなったでしょう。(注:今回はチーム分け前に参加者全体でのアイスブレイクが計画されていました。)

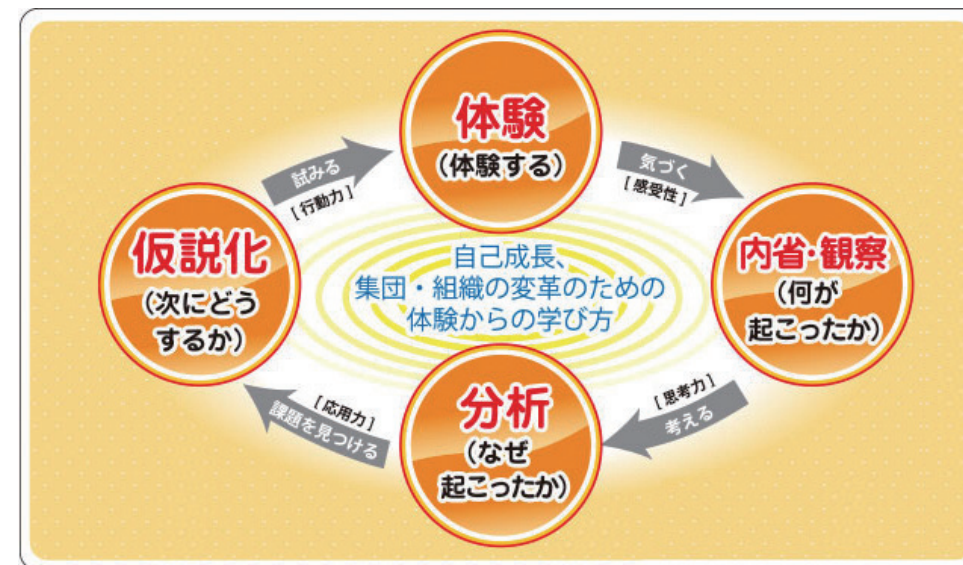
また、演習が長時間に及ぶと、参加者がだんだん

表1 「3層で認識が共通されているか?」5つの観点

①	1層・2層・3層が演習の目的をしっかりと把握できているか
②	2層・3層が演習を通して内省することで、学びを深められているか
③	プログラムの構造と内容が、2層・3層の学び自体を促進できているか
④	演習全体の心的安全性が確保できているか
⑤	1層・2層・3層が協同して学び合っているか

(出典)名古屋市立大学委託調査「多職種連携PBL演習の診断と改善点の調査に関する報告書」(一般社団法人ひらけごま著)、2020年3月16日

図2 体験学習の循環過程



(原典)一般社団法人日本体験学習研究所「体験学習の基礎を学ぶ」<<https://jtel.jp/seminar/semi01/>> 2020/2/9アクセス
(出典)名古屋市立大学委託調査「多職種連携PBL演習の診断と改善点の調査に関する報告書」(一般社団法人ひらけごま著)、2020年3月16日

疲労を感じているようにみえました。人間は心の安全性がないと学ぼうと思うことができないことが脳の研究でも分かってきています。例えば、疲労感が出てきたら一回休憩を挟むとか、空気の入替えをすとか、音楽を流してリラックスするなどして、心的安全の確保をさらに工夫していく進行計画づくりが求められます。

3層にどのような力をつけてもらいたいのかを伝える

提案の4つ目として、3層にどのような力をつけてもらいたいのかを伝えることへの検討です。そのために、参加者(注:3層)のアンケート内容も検討しました。今回の演習で使われたアンケートは内容が細かくて漠然とした表記が多く、内容説明に時間がかかり、内容を十分理解してもらうことが難しいと感じました。

そこで、3層が行うアンケートは、「自分の考えを相手に伝える」「相手の立場になって資料を作成する」などと具体的な形にすると、より伝わりやすくなるでしょう。

重要度を増すプロセスデザインとリフレクション研修

5つ目は、「プロセスデザインの柔軟的運用」です。こうした演習は1層、2層、3層が複雑に絡み合い、2層、

3層それぞれにとって大きな学びの場です。しかし、そのコミュニケーションや、チームビルディングがきちんとできていないと、3層の中で孤立してしまう学生が出てきてしまう懸念もあります。

今回の演習は、約2カ月に及ぶ進行計画の段取りを組み替える柔軟性が欠かせません。また、3層の適切なチームビルディングを考えていくべきではないかと思いました。

例えば、学外の専門家や経営者などによる「指南」はプレゼンテーションの後に今回行わ

れていましたが、演習中によりよいビジネスモデルをつくるには、指南を前に持ってきた方が望ましいと考えられました。そして、プレゼンテーション後に同じ指南役がヒアリング調査をすると審査の精度が増し、発表と総評までの流れもスムーズになります。いかなるプロセスをデザインするか、どう評価するかを学ぶ事前指導とリフレクション型の学びの事後指導を工夫することで、2層の教育力のさらなる向上につながるのではないのでしょうか。

各層の複雑な関わり、俯瞰できる人材を

参与観察を終え、改めて演習プログラム自体はTEEPにおいて重要だと考えられました。

特に、2層の3層への関わりとして、単発の授業で「やりました、おしまい」ではなく、2カ月というロングスパンの中で教育力を身につけられる機会が豊富に用意されていました。

一方、多層構造であるがゆえに、各層の関わり方は複雑です。それに加えて、多職種の参加者や外部人材をコーディネートし、ファシリテートするタスクもあります。だから、プログラム全体を把握しながら演習を進める難易度は高く、1層の実務家教員にも日常的な講義以上に「教育力」が求められます。

それぞれの層が複雑に関わっているため、全体を俯瞰的に見られる立場の方がいると、さらに効果的な演習プログラムの実現が期待できると感じました。