

進化型実務家教員 養成プログラム

VOL.16

NEWS LETTER

TEEP

進化型実務家教員
養成プログラム

NEWS LETTER

VOL.16

発行者 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 2021年6月1日 連絡先 E-mail: teep_office@sec.nagoya-cu.ac.jp

進化型実務家教員への扉

進化型実務家教員養成プログラム (TEEP) 科目の一つ「多職種連携PBL演習」の狙いは、大学教育を担う意欲をもった実務家に、実業界と大学との間に存在する2種類の段差を埋める人材育成の教育メソッドを経験学習してもらうことです。その基本テーマに「Wicked Problem (やっかいな問題)の克服」を置き、指導教員 (第1層)、TEEP受講生である実務家 (第2層)、PBL参加学生 (第3層)の3層構造の学習環境を整え、3層が主体的に探究し、対策を見出すプロセスに導く環境を1層と2層が協力して設計し、提供します。今回の座談会は2019年度、2020年度と続けて多職種連携PBLの教育メソッドのブラッシュアップに協力いただいた3名に、その特徴は何か、改善すべき点は何かなどを明らかにしてもらいます。

(文・鵜飼宏成)

座談会・多職種連携PBLのフィールド

参加者



藤井 勉
愛知学院大学
社会連携センター
助教



服部 剛典
一般社団法人
ひらけエデュケーション代表理事
(複数代表制)



若杉 逸平

ファシリテーター

名古屋市立大学大学院
経済学研究科 教授 鵜飼 宏成

「教える」のではなく
「学び、導く」をいかに行うか [藤井]

チームになる仕掛け準備できるか [若杉]

—— はじめに、2019年度、3層の参加者による
ブラッシュアップセミナーを対象とした参与観察に関

わっていただきました。多職種連携PBLの特徴と課題をどのように認識されたかをお聞かせください。

若杉 多職種「連携」の言葉通り、各層や同じ層の中で連携して、他者同士が限られた期間の中で一つのチームになって取り組んでいけるかどうか大きな特徴でした。

藤井 私は2層の立場で、3層の学生たちのグループに入って活動しました。このプログラムは教員が「教える」のではなく「学び、導く」をどう行っていくかを1層も2層も考えていくのが最大の特徴だと思います。実務家教員にとっては実務の経験以上に、どうやって他者の力を借りて問題を解決していかれるかが問われるのではないのでしょうか。

—— 課題はどんなことが挙げられますか？

若杉 3層構造において、1層と2層が3層への関わ

藤井 このプログラムは「教える」ことでなく「導く」ことが2層にとってのポイントです。その「導き」に3層の学生が応じて、主体的な探求ができていたかどうかを見れば、2層の振る舞い方が良かったか悪かったかが見えてくるのではないのでしょうか。

実務家という実務の経験をどう生かすかに思いが至ってしまいますが、実務があるからじゃまをしてしまうこともある。自分の経験を生かすこと以上に、3層の学生たちがどう導かれているかに教育目標を置くこともできます。

鵜飼 学生が「主体的になった」というのはどうやって測るのでしょうか、そもそも測ることなのでしょうか。誰のための評価なのでしょう。教授デザインにおける双子の過ちに陥らないようにしなければと考えます。

服部 評価って誰かに見せることが前提の評価もある一方で、自分の学びなど自己の中で解決できる評価もあります。後者なら、それぞれバラバラの基準でもいいかもしれません。ただ、そうした「自己内評価」を設定するのは本人しかいないので、その時間をしっかり取らないといけないのでしょう。

若杉 それに付随して、「振り返り」も大事ですね。「振り返り」をすることで自己内評価も他者評価もして、言語化したり、考えを整理できたりします。過去の経験で近いものがあれば自分で評価軸を作っていく、あるいはそれを2層が対話をしながらサポートできるかもしれません。

「教員とは」考える事後研修も [鵜飼]

服部 こうした議論そのものが2層には大切ではないのでしょうか。教育に対してどういう視点を持ったらいいのかと考える時間。これは多職種連携PBLの中だけではできないことで、少し切り分けて話し合う。そこで教育とは、教師とは…と探求する流れができると思います。

鵜飼 少なくとも事後研修ではそうした時間を取ることが不可欠ですね。実務家教員として教える、導くということにとどまらず、より広い視点から大学教育に身を置く教員になるとはどういうことかなど。

藤井 自分自身で目標を立て、それが見えるよう配慮していくのは2層も3層も必要な能力だと思います。そうしたTEEPの中での自己評価を、他のプログラムでも使えるようになればいいのでは。

プロセスデザインは
人としての育みを含む概念 [若杉]

多様な能力を持つ人々を
どう接続していくかの体験学習 [藤井]

—— 最後に、多職種連携PBLにおける「プロセスデザイン」に対する考えをお聞かせください。

若杉 「プロセスデザイン」をたどっていくと、人との関わりを通して自分のあり方や他者との関係、あるいは「民主主義とは」というところまで思考が行き着く気がしました。「プロセスデザイン」と聞くと、何か成果物を作るようなイメージを持ちますが、それだけでなく、人としての成長や育みを含んでいると思います。

服部 他者を尊重するという意味で多職種連携PBLにおける「プロセスデザイン」が社会のいろんな場所でたくさん作られていけば、より良い社会になると感じています。

藤井 プロセスデザインで多様な能力を持った方々をどう接続していくかを体験的に学んでいくことが大事なのでしょう。そして振り返ってどうだったのか、原点に立ち返って見直すことが次につながっていくと思います。

鵜飼 さまざまな教訓が得られました。本日はどうもありがとうございました。



10月には「第2回TEEPシンポジウム」を計画しています。具体的な開催日時と方法については、Webサイトにのご案内させていただきます。 <https://teep-consortium.jp/>



TEEP コンソーシアム

中核校：名古屋市立大学
連携校：岐阜薬科大学 高知県立大学 中京大学



TEEP コンソーシアム

中核校：名古屋市立大学
連携校：岐阜薬科大学 高知県立大学 中京大学

りの度合いや、「教えるのか導くのか」ということを、どのようなバランスとスタンスで行うかが課題だと感じました。また、チームになる仕掛けとして何を準備できるかにも課題を感じました。

服部 私もチームビルディングが課題だと感じました。多職種のメンバーである以上、つながりや関係性の構築がパフォーマンスやビジネスモデルの結果にも影響します。

藤井 私が入ったチームは、大学院の学士から上がった1年生と、企業で部長クラスの経験がある50代の方がいました。1年の学生が「インターネットの中で世界各国の商品をすぐ買える仕組みを作ろう」というアイデアを持ち込んだのですが、一番話し合ったのは「理念設定がなぜ必要なのか」でした。そもそも「このビジネスは儲かる」という意思で始まり、「社会課題を解決する」という意識はこの時点で学生になかったからです。

一方で、私からすると「第2層はどの立場で発言すればいいのか」にすごく迷いました。私は前職がシステムエンジニアだったので、仕組みのところで経験したことを伝えるべきなのか、チームの一員としてか、大学教員としてか…と迷うのが課題感でした。

鵜飼 2019年度は、多職種連携PBL演習に2層として関わる実務家の事前研修の重要性がはっきりしてきました。そのポイントは、支援者としてのマインドセットとスキルセットといえるかもしれません。

第1のマインドセットは、皆さんにご指摘いただいた、2層の立場に対する理解とともに意識されるも

のです。すなわち、2層の立場が1層か、3層なのかがあいまいでした。これはプログラムを設計した私自身が、日頃から両方の立場を使い分けているからであろうと思われます。鍵は3層の学生が主体的に探究することであり、そのための支援を2つの立場を行き来しながら思考のプロセスをファシリテーションするという意識です。すなわち、2層は内容ではなくプロセスに介入することが主になりますが、情報の不足についてはインストラクションが必要になります。この目測ができるようになることも2層に求められます。

第2のスキルセットは、3層の学生と2層の実務家の到達目標とそこに至るまでに何をどのような方法で行うかの理解に関わります。藤井さんが昨年度入ったチームを例に考えてみれば、順序にこだわりすぎていると思考が深まらず議論が進みません。2層が学生の思考プロセスの特徴を把握し、作業ステップを組み替える柔軟性を発揮できるように事前研修が組まれる必要があることを物語っています。

学生の参加目的、事前共有を **【服部・藤井】** オンラインPBLは対面型とは異なるもの **【若杉】**

—— 2020年度に参加いただいた2種類の多職種連携PBLについて、率直な感想をお聞かせください。

鵜飼 2020年度は、2層の事前研修を行ったうえで、脱炭素社会に向け30年後のエネルギー選択を考える集中講義「次世代エネルギーワークショップ」と社会課題を克服する事業を構想する課外活動「ビジネスアイデア・ブラッシュアップセミナー」の2種類の多職種連携PBL演習を実施しました。テーマは違いますが、コラム①の構造は共通です。新型コロナウイルス感染症拡大の影響で結果的に初回以外はオンライン型のワークショップになり試行錯誤での実施となりました。

服部 最初に次世代エネルギーワークショップですが、学生の参加目的が学びに大きな影響があると感じました。「エネルギー」にどこまで興味関心があるのか。関心のある学生もいれば、ただ単位が欲しいだけの学生もいるギャップをどうしていくか。その意味で初日の見学会は、エネルギー問題への興味関心

を高めるための大切な要素だったのでは。

若杉 私はオンラインの難しさを感じました。特にブレイクアウトルームでは対面の場にある対話のグループ内だけにとどまらない全体にある空気感や、アイコンタクトなどの間接的なゆるやかなコミュニケーションが不足します。3層の参加者同士も「隣のグループはそろそろ終わりそうだな」とか「結構、進んでいるね」といった進捗状況などを肌で感じられず、戸惑っているようでした。

鵜飼 今までの対面型ワークショップでは、参加者自らがその場の声、音、雰囲気を感じ取り、阿吽の呼吸で微調整できることを前提としてきました。オンライン型ワークショップでは、共同作業手段の確保、個別グループでのファシリテーションやインストラクションのあり方など阿吽の呼吸が働かない前提で、新しく授業のプロセス・デザインを再設計しなければなりません。これは同じワークショップという言葉を使っても、内容もコミュニティのイメージも全く異なるものとして取り扱う必要があり、1層と2層は新しいスキルセットの修得が欠かせません。

—— 続いて「ビジネスアイデア・ブラッシュアップセミナー」についてはいかがでしょうか。2019年度から「リーダーシップ」と「フォロアーシップ」の考え方を強く意識づける工夫をしましたが。

服部 やはり、リーダーやサポーターの役割が大きく違うと感じました。今年度はリーダーが引っ張るといふ雰囲気が出ていて、ビジネスモデルは深化したと思います。一方、昨年よりサポーターがリーダーの動きを待つという受け身のスタンスが感じられました。

藤井 私は昨年度と同じ立場で2層としてチームに入りましたので、プログラムの理解や関わり方などは昨年度の経験が事前学習となっていました。

本年度は「アートで若い女性が心理的に元気になるようなビジネスを」という学生のアイデアを基に進めていったのですが、私は昨年度よりもチームの一員として関わるのが明確になりました。というのも、実務家としてアートの経験があったわけでもないし、女性でもないからです。そこで、よりチーム内の雰囲気作りや協力関係の構築に気を配りました。

コラム②

教授デザインにおける 双子の過ちに陥らないための問

「教員が教えさえすれば… 学生が活動しさえすれば… 何らかの学習を行なっているだろう。」ではダメ。

- ① 学生が何を学び得たのか、教員が何を身につけさせようとしているのか（教育目標）がはっきりしているか？
- ② 学習を教員がデザインするために、また学生に「教育目標」を提示するために、学習パフォーマンスの開発とその評価（方法）が設計されているか？

（名古屋市立大学高等教育院・山田勉先生講義（2021.3.15）「アクティブ・ラーニングの基礎」を参考）

一方、課題としては、やはり個々の学生がなぜ、どんな目的で参加したのかが明確になった方が良かったと思いました。オンラインでの振り返りのとき、あらためて「なぜみんな参加したの?」という話になり、「将来起業したい」「子育てに関する起業を考えている」などの思いを初めて聞けました。それらが事前にグループ内で共有できていたら、より協力できたと思いました。服部さんの指摘されていたリーダーとサポーターがパートナーとなって活動できるチームビルディングとともに、これらは多種類連携PBL演習プロセス・デザインの検討課題です。

「自己内評価」の時間しっかりと **【服部】**

—— 2層、3層の教育効果の視点でお気づきのことをお教えてください。

服部 運営の振り返りにおける話が2層・3層へどのような教育効果があったのかではなく、ビジネスモデルの質への話題ばかりだったのが気になりました。2層に対する教育目標と3層に対する教育目標は違うので、3層の話ばかりになってしまわないよう、どうバランスを取るかが課題に感じました。

若杉 「教員とは」という問いがあると思います。教育目標や評価にもつながると思いますが、「教員」としてどのようなあり方で関わっていくのかがポイントなのではないでしょうか。

服部 「評価」という言葉が難しいと思います。いろんな評価モデルが新しく開発され、それに感化されてしまいます。

コラム①

多職種連携PBL演習の構造

- ① 多職種連携PBLの基本テーマに「Wicked Problem（やっかいな問題）の克服」を置き、
- ② 指導教員（第1層）、TEEP受講生である実務家（第2層）、PBL参加学生（第3層）の3層構造の学習環境を整え、
- ③ PBL参加学生（第3層）が主体的に探究し対策を見出すプロセスを応援する環境を指導教員（第1層）と実務家（第2層）が協力して設計し、提供する。
- ④ そして③は、多様なステークホルダーが参加する機会が組み込まれている。
- ⑤ 実務家（第2層）とPBL参加学生（第3層）がともに、場合によっては、ステークホルダーが、成長できたと自己評価できる環境が提供されている。