

TEEP

進化型実務家教員
養成プログラム

VOL.28

NEWS LETTER

実務家教員の可能性を拓く 評価と育成プログラムとは

「実務領域診断カルテ」の開発と活用、「実務家教員ロールモデル調査」から

実務家教員の必要性が叫ばれる中、実務経験を高等教育の現場にいかす方法論や、実務家教員の知見やスキルの評価方法は定まっていません。2022年3月16日に開催されたTEEPのワークショップ「育成と採用の視点から実務家教員を考える」では、実務家教員の強みをいかす評価ツール「実務領域診断カルテ」と、カルテを使った「実務家教員ロールモデル調査」について報告されました。



名古屋市立大学学長補佐
大学院経済学研究科
教授
鵜飼 宏成

実務領域診断カルテの 活用方法

実務家教員のコンピテンシーは、図1「キャリア開発とリカレント領域 試論(理念型)」の左側、AとBの三角形が重なる部分です。仕事Aから仕事Bに移る際に、実務家は新たに求められる能力を身につける必要があります。TEEPが目指す進化型実務家教員ならば「学ばせる力」と「社会課題の解決力」ですが、具体的な能力となると、研究テーマや理想とする実務家教員像により違ってきます。

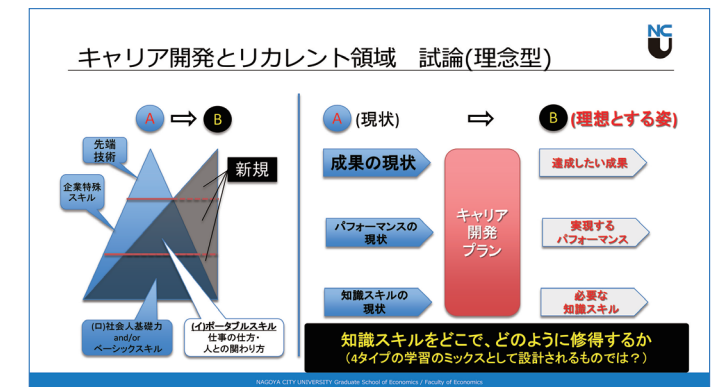


図1

そこで図1の右側のキャリア開発プランが必須になります。理想とする姿や達成したい成果は何か。達成するためにはどんなパフォーマンスが必要かを考え、理想に近づくためのプランを作成します。

もう一度図1の左側を使って検討すると、実務家から教員となる際に、実務経験が高等教育に活用できる状態になっていない可能性が考えられます。TEEPでは「実務領域診断カルテ」を用いてコンピテンシーを高め、かつ教育現場で必要となる能力を

TEEP基本コースの受講者では、1回目の調査で「有意義回答」が出たのは9名中1名のみでした。講座が進み、キャリア開発シートを書き面談を重ねた後の2回目の調査では全員の点数が上がりました。1回目の有意義回答率は1.5%であったのに対し、2回目は29%まで上がっています。TEEPを通じて経験を言語化する力がついたことは一目瞭然です。

同じ調査をすでに実務家教員となられている方に対して行った際の有意義回答率は69.3%でした。このスコアと比較すると乖離が大きいことが分かります。しかし、その後TEEPの専門コースを受講した方への調査では有意義回答が41.9%と高まっています。基本コースから専門コースへと進むにつれ、ロールモデルに近づいていると言えるでしょう。

調査結果からみる 実務家教員の強み

15の項目を調査したうち、中でも特に有意義回答が多かった質問項目を紹介します。

- ◆仕事の関係者とのコミュニケーションで心掛けていて、実際に行っていたことは何ですか。また、組織活動やプロジェクト活動の詰めをする上で大切にしていたことは何ですか。
- ◆組織活動やプロジェクト活動などの実務を通じて見だした教訓は何ですか。特に大切にしていたものは何ですか。
- ◆人材を育成する上で、対象となる相手が育つために大切にしていたことは何ですか。実際に部下が成長した体験や、相手に提供した機会などがありましたら教えてください。
- ◆自らの専門性を維持・向上するために習慣としていることはありますか。自らの能力向上やノウハウの蓄積をするためにに行っていることや、継続的に情報収集していることがありましたら教えてください。

- ◆人の交流、かしまった会議や研究会、あるいはフランクな会話や情報交換によって、価値ある情報や考え方を入手した経験がありましたら教えてください。
- ◆自らの経験や知見を高めていく方法として、積極的に取り組んでいることは何ですか。また、蓄積したノウハウや知見を活用するためにどのような形で残していましたか。

下線にした部分を鵜飼先生が示された「安定して発揮できる10の力」の図に当てはめました(図5)。コミュニケーション力と情報収集力が高く、継続学習ができる。かつ、経験の体系化と人材育成力、組織間協力を伴うプロジェクト活動に長けている。これが今回の調査から見出したロールモデルとなる方の強みであると考えます。

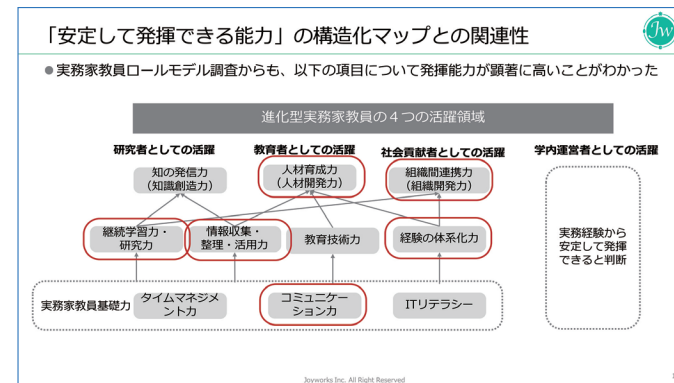


図5

TEEPの育成モデルでは、基本コースでは実務家時代の経験の何がキーポイントであったのか考え、言語化できる思考力やアウトプットの能力を高めることが重要と考えられます。一方で、教育技術力や知の発信力といった従来のビジネスの中で行っていた方法論とは違う能力については専門コースで高めていくことが大切ではないでしょうか。

自らのパーパスと向き合う環境を作ることにより、発揮能力のバランスの取れた実務家教員が育成されと考えます。

2022年6月4日(土)に「専門コース」の説明・相談会を開催します。申込方法など詳細についてはWebサイトにてご案内させていただきます。

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



獲得できるよう支援しています。

「実務領域診断カルテ」と「キャリア開発シート」

実務領域診断カルテは、実務家教員を目指して学ぶ人が自らの経験や能力・知識を振り返りつつコンピテンシーを高めることを支援するツールです。

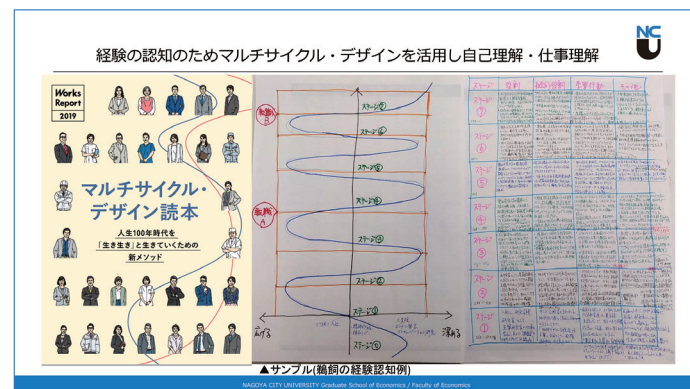
- ①実務家の実務領域の診断(知的熟練の幅と深さ)
- ②学術分野、専門分野マップ(専門領域・学際領域マップと強み・弱み)
- ③多職種連携領域と能力(リーダーシップ、チームング等)
- ④不足・領域の能力開発計画(能力開発領域・カリキュラムマップ)
- ⑤教育基礎知識の評価と講評(教育基礎力の評価)
- ⑥教育実習・PBL演習の評価と講評(経験学習指導力の評価)

この6つの項目を測ることが実務領域診断カルテのねらいです。

「①実務家の実務領域の診断」では「マルチサイクル・デザイン」という手法も活用しています(図2)。

年齢や経験別に自身の経験のステージを何段階かに分け、それぞれの段階で「仕事の業務内での役割」「社会的な役割」「学習行動」がどのようなものであったかを言語化していきます。これまでの経験の何がキャリア形成の上でポイントになっていたかが分かったと好評です。

「②学術分野、専門分野マップ」に関しては「キャリア開発シート」を作っています。執筆や学会発表、講師としての実績と併せ、主な業務履歴とその成果も書いていただきます。こちらも経験の可視化の一助



となると考えています(図3)。

実務領域診断カルテ：実務を通じて体得した専門力（一部例）			
職名	業務	主たる業務領域	経験から得た専門力
論文	「知識」に関しては「履歴」として記入		
書籍			
レポート			
個人としての学術力			
学術分野の専門力			
学際領域の専門力			
経験・経験学習の成果			
経験・経験学習の成果			

図3

実務領域診断カルテは評価と育成のためのツール

実務家教員のコンピテンシーをさらに明確にするため、2019年の調査を元に「実務家教員が安定して発揮できる10の力」を抽出しました(図4)。

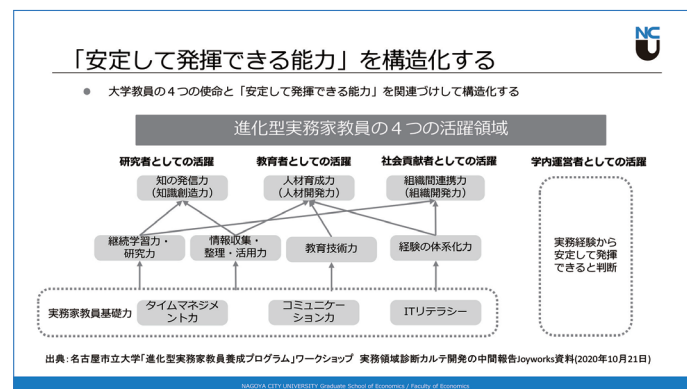


図4

- ①知の発信力(知識創造力)
- ②人材育成力(人材開発力)
- ③組織間連携力(組織開発力)
- ④継続学習力・研究力
- ⑤情報収集・整理・活用能力
- ⑥教育技術力
- ⑦経験の体系化力
- ⑧タイムマネジメント力
- ⑨コミュニケーション力
- ⑩ITリテラシー

これらの力を測るため「実務領域診断カルテ」には30の質問項目があります。例えば「組織活動やプロジェクト活動で対立状態になった時、どのような対応を行いましたか」という質問があります。これに答える

には「自身の経験(インプット)を想起し、どんな意味があったかを考え(構造化・理論化)、言語化する(アウトプット)」しなければなりません。私たちは実務家教員の強みを「実務を通じて蓄積した知見に意味づけして学生に伝えられる力」と考えています。30項目の質問に答えることは、自身の実務家教員としての力を測り、不足している力に気づき、高めていくことにもなります。

TEEPでは経験の言語化と、それに対する支援者からのフィードバックを繰り返します。実務領域診断カルテは、専門コースを受講すると3回(基本コース開講前、基本コース修了時、専門コース修了時)30項目の質問に答え、その都度3名の支援者による分析を踏まえたフィードバックセッションを行います。並行してマルチサイクル・デザインの課題が課され、キャリア開発シートも開講中に2回提出します。実務領域診断カルテもキャリア開発シートもバージョンアップの履歴(学習歴)を残し、自身の変化と次に起こすアクションの「見える化」をはかっています。

.....



株式会社
ジョイワークス
代表取締役
田口光彦

実務家教員 ロールモデル調査の結果報告

実務家教員ロールモデル調査は、進化型実務家教員の養成課程において受講生が理想とする実務家教員像を具体的に描き、キャリア形成を行うための情報収集を目的として行っています。

2019年に行った調査では、多くの実務家教員は実務家時代にすでに大学教員とのネットワークを持っていたことが分かりました。ここから、具体的なキャリアモデルを持つことが実務家教員となる際に重要であるという仮説を立てました。

もう一つの仮説は、魅力ある実務家教員には「実務

家時代に価値ある経験をしており、かつその経験を意味づけする能力が高い」という特徴がある、というものです。

そのため、今回の調査では実務家教員として活躍されている方にも実務領域診断カルテと同じ内容の質問項目に答えていただきました。ただし、今回はお忙しい実務家教員の皆さんの負担軽減のため、カルテでは30項目の質問を15項目に集約して調査を行いました。

カルテの分析方法について説明するため、質問と受講生の回答の例を紹介します。

【質問】.....
仕事の関係者とのコミュニケーションで心掛けて実際にに行っていることは何ですか。

【回答】.....
営業担当の役割の1つは新たなニーズの掘り起こしと新商品の提案である。そのために社内の各部署(調達、設計、製造、品質管理等)との調整や合意形成をはかり、(根回しや雑談なども含む) 場合によっては社長の合意を取り付けるための準備や調整も必要である。これが新製品開発の過程において大切にしていたことである。

この回答に対して「体験を理論化し、言語化できているか」を判定する基準をチェックリストにしています。

【判定基準】

- ①仕事の関係者を尊重する具体的な行動が記述されている。
- ②仕事の関係者への時間への配慮が記載されている。
- ③信頼関係やウィンウィンの状態を実現するための具体的な行動が記載されている。
- ④こちらから積極的に働きかける行動が記述されている。

①～④のそれぞれについて十分に記載されていれば1点、不足があれば0.5点、記載がなければ0点とします。つまり4点満点です。これはフィギュアスケートの技術点を付けるような評価方法です。3名の判定者が個別に判定した後、判断結果をすり合わせて点を決めます。4点満点中、3点以上が取れているものを「有意義回答」と名づけました。