

の分野の橋渡しをして、こうした風土を作る人であってほしいですね。

豊田 TEEPではすでに産学が連携した課題解決型の取り組みも始められていますが、ここに成功体験が加わると良いのでは。政策提言的なことを行ったり、議員と連携して法制化を目指すなど、取り組みを形にしていく動きも大切だと考えます。

鵜飼 TEEP修了生がプロデュースして始めた共同講座では、岐阜県の白川村の職員と企業の若手社員、そして学生が7つのチームを作り、それぞれがまちづくりにおいて「半年後に実現したいこと」「3年後に実現したいこと」を町長に提案する、という取り組みを行いました。社会人と学生がともに学びあう機会になりますし、関係人口を増やすことにもつながります。お話いただいた通り、今後は政治家も交えた勉強会をするのも良いと感じました。TEEPの修了生には、こうした人材育成の場にプロデューサーとして関わっていくことも期待しています。

多職種がつながり合う 教育の場の拡大を

鵜飼 産学共同人材育成システムの実現に向けて、TEEPは具体的にどう変化するべきでしょうか。

山本 TEEP修了後のステータスというか、メリットが欲しいですね。働きながら大学院で学ぶのはやはり楽ではないですし、「意識の高い、特別な人が行くところ」というイメージがあります。教員になること以外にも、TEEPでの学びが自分の将来のキャリアにつながるものだとすることをアピールして、多くの人に知っていただきたいですね。

豊田 リスキリングしたいという社会人は多いですからね。TEEPのパンフレットやWebサイトの文言が少し堅い印象を受けますので、少しやさらかい表現にして、間口を広げていくことは可能だ



多職種連携PBL演習「次世代エネルギーワークショップ」
グループワーク発表の様子

と思います。

馬淵 社会人の学び直しのレベルを上げて、リカレント教育が大学のメインメニューの一つになるべき時代になってくると考えています。実務家教員の活躍によって質の高い社会人教育の場面をどれだけ作れたかということが今後のTEEPの評価領域になっていくでしょう。このTEEPのニュースレターにも、そのための多くの知見やノウハウが集積されているように感じます。こうした情報をより多くの方と共有できる手立ても考えられるといいのではないのでしょうか。

豊田 こうして皆さんのお話を伺っていると、多職種連携の面白さをひしひしと感じますね。

馬淵 異なる分野の方との対話は本当に有意義ですね。

山本 私も本当にそう感じます。実務家教員が大学と様々な職種を結びつけながら講義も担当できたら素晴らしいですね。同時に、実務家教員ならではの視点から論文を発表される方も増えていくといいなとも思います。

鵜飼 今日は本当にありがとうございました。皆さまからの提言を産業界からTEEPへの応援と捉えて、ますます実践を深めていきたいと思います。

TEEPコンソーシアムでは、2024年1月に「2024年度基本コース」及び「2024年度専門コース(減災・医療)」の受講生を募集いたします。具体的な募集方法については、12月中旬よりWebサイトにのご案内いたします。1月6日(土)には、受講生募集説明会を開催予定です。

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



TEEP

進化型実務家教員 養成プログラム NEWS LETTER

VOL.42

持続的な産学共同人材育成システムの構築を目指して ～ TEEPの使命とこれからの課題～

進化型実務家教員養成プログラム (TEEP) では、今年、15 名が 3 期目となる基礎コースを修了しました。専門コースも今年度は全てのコースで受講生が学んでいます。今回は立ち上げ時から TEEP を支えてくださった外部評価委員の皆さまと、「持続的な産学共同人材育成システム」のあり方と、その実現に向けた TEEP の使命や課題について語り合いました。



豊田 雄二郎さん
中日新聞社
論説委員



馬淵 幸男さん
公益財団法人名古屋まちづくり公社
理事長(名古屋市住宅都市局付理事)
元名古屋総務局企画部企画部長



山本 和男さん
特定非営利活動法人
アスクネット 代表理事



鵜飼 宏成
名古屋市立大学 学長補佐
大学院 経済学研究科 教授
TEEP実施委員会委員長

時代のニーズに応える人材育成

鵜飼 これまでのTEEPの取り組みをどのようにご覧になっていますか。

豊田 経営実務コース、減災・医療コース、心理カウンセリングコース、スポーツ実務コースと、どのコースもこれからの時代に求められる内容で、私は大変高く評価しています。

ただ、やはりまだ「実務家教員」があまり知られていない、つまり十分にアピールできていないと感じます。スポーツ実務コースでは開始時点では受講生が0名でしたが、これも原因はプログラムの内容では

なく、少し垣根が高かったためではないかと考えます。修了後は必ず教員にならねばならないと受け止められていたのかもしれませんが、いずれにせよ、もう少し間口を広げられるといいのではないのでしょうか。

馬淵 TEEPの特長はなんといっても「進化型」であることです。TEEPの取り組みを見ていると、成熟社会において多様化した社会課題や地域課題に対応するためには、高度な専門性と現場で起きていることへの対応力の両方を兼ね備えた「進化型実務家教員」が必要であると実感します。

山本 他の大学院など、さまざまな教育現場と比べ

でもTEEPは内容も受講生へのサポートも非常に手厚い内容になっていると感じます。

今、働きながら学び続けている人と、そうでない人の間には大きな差が生まれています。TEEPのような取り組みが日本に浸透していけば、企業の生産性が上がったり、新しいビジネスが創出される機会も増えていくでしょう。それだけにTEEPのこれからに注目しています。現在、TEEPは国から助成を受けていますが、助成期間が終了した後はどう運営していくかというプランはあるのでしょうか。

鵜飼 終了後も受講料を変えずに継続していく予定です。名古屋市立大学では社会人のリカレント、リスキリングの機会創出に注力するため、TEEPを中核事業の一つとして位置付けていく方針です。中京大学、岐阜薬科大学さんも専門コースを継続される予定です。

高知県立大学では急激な高齢化や過疎化といった社会課題に取り組むため、基礎コースおよび専門コースの多職種連携PBL演習の現場を持っていただくこと等を考えています。

豊田 なるほど。でも高齢化が進む地域は高知だけに限らず、東海地方にもたくさんありますよね。

鵜飼 おっしゃる通りです。ただ、高知県立大学は数年来にわたって地域と連携した課題解決型の授業を毎年10件ほど複数の教員が担当して進めています。つまり、授業の設計の仕方、地域に入る際の教員の立ち位置や目線、そして学生のフォローといった点についての知見が豊富なのです。TEEPはここに学びたいと考えています。

馬淵 今後も大学間の連携も継続されるのですね。では、今後TEEPのような取り組みに参入を考えている大学はあるのでしょうか。現在、大学において実務家教員はどれくらい求められているのかということでもあるのですが。

鵜飼 全国で毎年1600～1700名がいわゆる実務家教員となっています。新たに大学教員となる方の約15%です。過去10年ほど同じ割合ですので、すでに多くの実務家教員が活躍していることになります。現時点では、TEEPとしてはすでに実務家教員となっている方の中に「進化型」という社会課題解決などの視点を取り入れて新しい教育現場を作っていくところに潜在的なニーズが大きいだろうと考えています。

求められる「教えるスキル」

鵜飼 高等教育機関が担う人材育成領域とはどういったものかと考えられていますか。

馬淵 やはりこれからは社会人に対する領域の強化が重要ではないでしょうか。私は行政組織に所属しておりましたが「官から民へ」という時代の流れもあり、民間企業が施設管理や行政計画の策定など、公共分野の事業を手がけることが増えました。これは一方では行政マンが実務経験を通じて知識やノウハウを得る機会が減少しているとも言えます。時代に合わせて公務員が事業のマネジメントを学んだり、時には大学と共同して政策づくりを行うといった機会が必要と感じますが、そういった場面でも実務家教員の力が発揮できるのではないかと考えています。

豊田 私が所属しているマスコミの業界はこれまではいわば「職人の世界」。先輩記者の背中を見て取材の仕方や記事の書き方を覚え、一人前になって企業や社会に貢献できるようになるには20年かかる、とも言われていました。でもこの変化の速い時代においては、もっと速く成長したいと考える若い人が増えています。記者もそうですが、あらゆる業種で専門知識を持って働く人たちが、次の世代を育てるために「教えるスキル」を身に付けることが求められているのではないのでしょうか。

鵜飼 確かにTEEPでは経験をどのように人に伝えるかを重視しています。加えて「キャリア開発シート」などを使い、自身はキャリアやスキルをどう熟達させてきたかとか、自分が目指す姿と現状のギャップを認識させ、どう克服していくかを考える機会を作っています。

豊田 職場にいないだけではなかなか自分のキャリアを冷静に振り返る機会は持ちづらいですから、TEEPのような場はやはり重要ですね。

山本 高校を卒業してすぐに大学に進学する人たちにとっても、ビジネスや医療などの実務を身に付けたいというニーズは高いと考えています。同時に日本の大学にはこれまでに多くのノーベル賞受賞者を輩出してきたほどのアカデミズムの伝統もあります。この二つのコースをどう繋ぐのか、あるいは海外のように分け

ていくのかが曖昧になっているように感じます。私としては、学生が何をめざして、どのコースを選ぶとよいのかを考えて入学時から選択できる仕組みがあると良いと思っています。

鵜飼 海外では高等教育機関における実務的、実践的な学びはどのように行われているのでしょうか。

山本 ドイツでは高卒で就職して、何年か後に働きながら専門職大学で学ぶということがほとんどです。専門職大学では現場の人、いわゆる実務家が教えているようです。

イギリスではアプレンティスシップといって、自分の望む業界に丁稚奉公のような形で学びながら働くという仕組みがあります。この仕組みを使って医師になることもできます。

産学官がともに学び合う

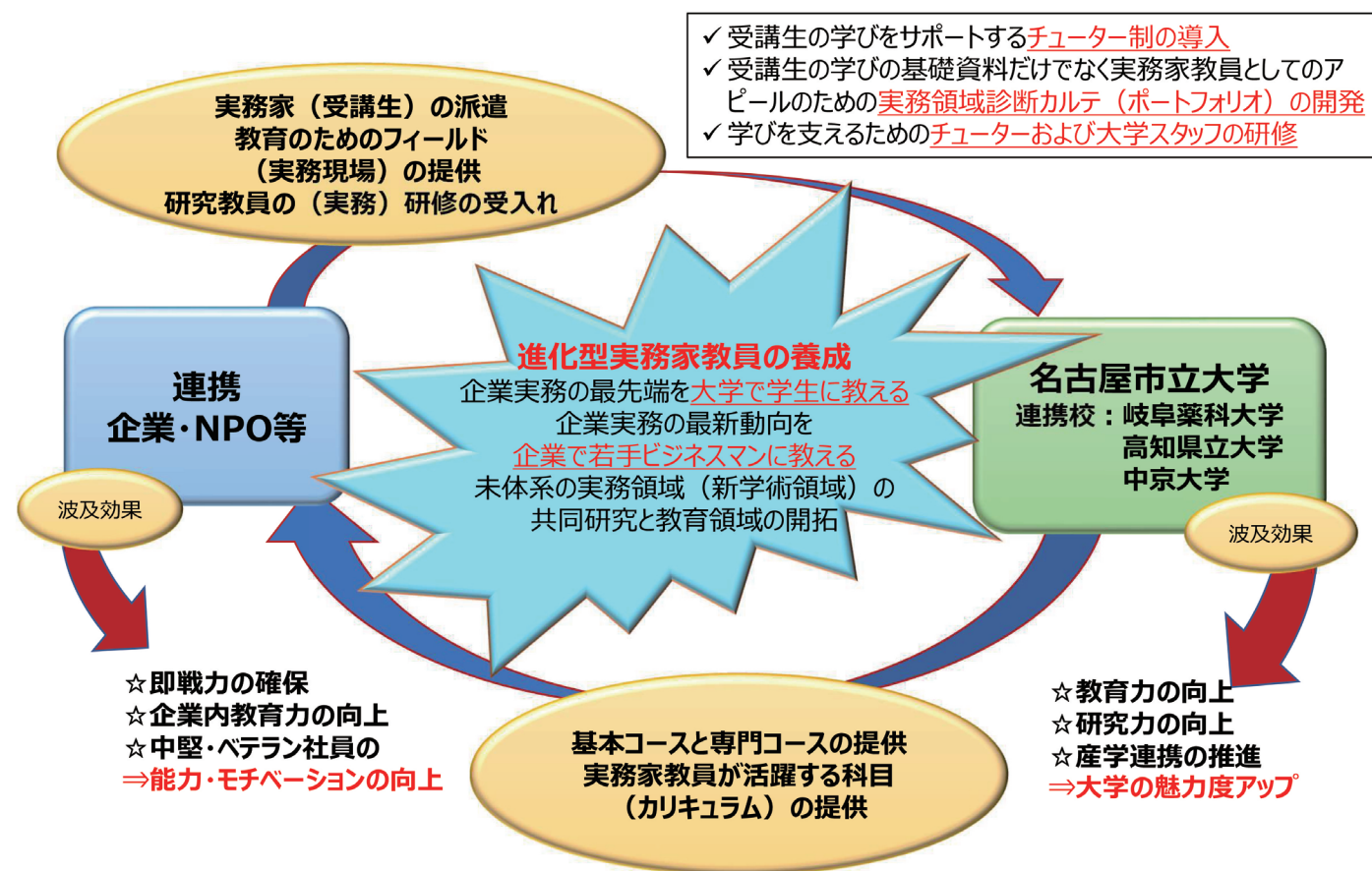
鵜飼 山本さんにお話しいただいた外国の例からも、産学共同の人材育成システムをどう考えるかということのヒントがあるように感じました。それぞれどんな産学共同人材育成システムが望ましいと考えておられますか。

馬淵 ①大学が育てたい人材 ②企業や行政が求める人材 ③学生が目指したい姿 この3つを把握したうえで、教育の基本理念を構築することが大前提だと思います。

また、日本の企業の99%以上は中小企業ですが、中小企業にとって大学との連携は非常に敷居が高いものです。産学共同を目指す大学は、より中小企業に目を向けると裾野が広がるのではないのでしょうか。

山本 イギリスでアプレンティスシップが機能している背景には、人材不足の中、熱意のある若者を育てなければならないという産業界に共通する思いがあります。現地の日本企業もインターンシップなど学校教育との連携には積極的です。ですが、同じ企業でも日本の本社では学校と連携しましょうと提案しても、断られてしまうことが多い。(笑)

つまり、社会的に大学・産業界・地域が手を結んで教育を進めましょうという社会的な合意がないと産学共同の人材育成は難しい。実務家教員はそれぞれ



進化型実務家教員養成プログラム(TEEP)フレームワーク