

TEEP

進化型実務家教員
養成プログラム

VOL.43

NEWS LETTER

専門職大学から見た実務家教員の理想像

進化型実務家教員養成プログラム (TEEP) では、多職種連携によるPBL (課題解決型学習) を重視しています。実務家教員が自身の経験から学んだことをわかりやすく伝え、より効果的な人材育成を担うためには、どのような能力・スキルを修得していくべきか。名だたる企業で活躍した経験を持つエキスパートが専任として指導を担当している名古屋国際工科専門職大学の松井信行学長にお話を伺いました。(聞き手・名古屋市立大学学長補佐 大学院経済学研究科教授 TEEP実施委員長 鵜飼宏成)



名古屋国際工科
専門職大学 学長
松井 信行さん

大学の生き残りのために 求められた人材

——松井先生は名古屋工業大学の学長経験もありですのでまず伺いたいのですが、大学によって実務家教員に期待することはだいぶ違うのでしょうか。

松井 私は2004年から2010年にかけて名工大の学長を務めました。当時、国立大学法人化の動きの中で、名工大も名大と合併するべきだという議論があ



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

ったのは事実です。その裏話は別として、名工大が単独で存在するためには、名大と違う特徴を打ち出さなければなりません。その特徴の一つは産学連携、もう一つは国際交流でした。そのときに教員でもない、事務職員でもない人材が必要だったのです。

従前の大学の国際交流とは、海外の大学と親しい先生を中心に、周りの先生を引き込んでルートを作るというやり方でした。しかし、これは大学のいわば中小企業的な活動。国の国際交流部門とはまったく関係なく行われます。

松井 技術の分野では、昔から日本技術士会などに優秀な技術者、専門家が数多く居られますし、経営面での経験をお持ちの方も多く居られます。私が所属している電気学会にもプロフェッショナル制度というのがあり、技術講習会などが活発に行われています。そういう技術者はいくらでも実務家教員になれるでしょう。もともとそうした人材が育つ「田んぼ」はあったのですが、そこから人材を引っ張り出すための「トラック」がなかった。技術者はだいたい無口ですから、内向きにやっていると外からは何をやっているのか見えない。彼らを外に引っ張り出すしくみを作ると、それが社会とつながりを作ることになるでしょう。

企業にいと、仕事上の上下関係があり、段階的に職位が存在しますから、こんな問題があると上の人が言えば、トップダウンでスーッと話が通じていきます。しかし大学の場合は間がなく、先生とつながるのは直に学生。何も分かっていない学生が先生の方を向いて信頼の目で見てくれるようになるためには、トップダウンで仕事をしてきたときのやり方や心構えをスパッと捨てなきゃいけません。

「君たちは学生なんだから…」なんて上から見下ろすような言い方をしたら、すぐにサーッと引かれてしまう。技能や学術の深さよりも、人間としての魅力がないと絶対ダメですね。胸襟を開き、同じ目線で一緒になって交われる心持ちと言葉遣いができることが重要だと思います。

「君たちは学生なんだから…」なんて上から見下ろすような言い方をしたら、すぐにサーッと引かれてしまう。技能や学術の深さよりも、人間としての魅力がないと絶対ダメですね。胸襟を開き、同じ目線で一緒になって交われる心持ちと言葉遣いができることが重要だと思います。

——TEEPにとって貴重なヒントをいただきました。ありがとうございました。



入学式で訓示をする松井学長

松井 これは意外に難しい。企業的な雰囲気の中で教育をするが、学士号を出す以上、学術的学力も担保する必要があります。カリキュラムを作成してみると、教育の比重がとて大きくなります。従来の大学では、学術的研究に打ち込める環境と資金が用意されていますが、我々のところはそこが手薄です。本学では、企業における学生の演習課題のステージが上がるにつれて、研究提案をできるようにする可能性があります。しかし、産学共同で企業と一緒に研究を進めるにしても、我々の側がスタッフをどう確保するかに困ってしまいます。

一方、日本の企業はある面での技術やスキルにとて深みがあるけれど、他の専門分野への繋がりの中で広がりを持たせるといって横展開という点で十分ではない面があり得ます。そこを大学がSDGsなどの観点から潜在的な課題に結び付けて解決していこうとなれば、企業側もスタッフを確保してくれる可能性が出てきます。専門職大学でも持続的に研究活動をしていくには、そういう方法が良いかもしれないと思っています。

——最後に、実務家教員を目指す実務家にアドバイスがありましたら。

TEEPコンソーシアムでは、2024年度以降も、「進化型実務家教員養成プログラム」を引き続き開講いたします。これまでの4つの専門コースに加えて、5つ目の「まちづくりコース」を新設することになりました。地域課題の解決に関心がある方、Webにてご確認ください。

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



一方、文科省には国際交流部門があり、外務省とも連携して膨大な情報を蓄積しています。それが大学には質、量とも十分には届いてこない。そこで私は文科省の国際化担当の職員を名工大に招こうと思いましたが、どういう職位で迎えればいいのか問題になりました。各方面と大変な調整をした上で准教授として迎え入れたところ、やはり情報量が格段に増えました。そうした人材の受け入れ方は、今もどの大学にとっても大きな課題でしょう。

——その後、2021年に設立された名古屋国際工科大学の学長に就かれました。

松井 専門職大学というのは、日本の大学が弱かった職務教育に焦点を当てています。あくまで学術をベースにした教育で学士号も与える仕組みですが、教員構成は4割以上が実務家教員です。また、カリキュラムには4年間で600時間の学外実習があるのですが、インターンのように単に学生を企業に社会勉強に送り出すのではなく、企業と大学と学生の3者で共通課題を設定し、その課題を解決するための実習を行います。学生は、工程表を作成して進捗を管理し、日報を書き、社員と同じ環境で働きます。その日報を企業も大学もチェックします。きちんとカリキュラムの中に位置付けた実習でなければいけないので、学術教員と実務家教員がコンビでプランニングをし

ます。両者は連携が難しい場合もありますが、幸いなことにうちの大学は「せーの、ドン」で一緒にスタートしたので、抵抗は一切ありませんでした。

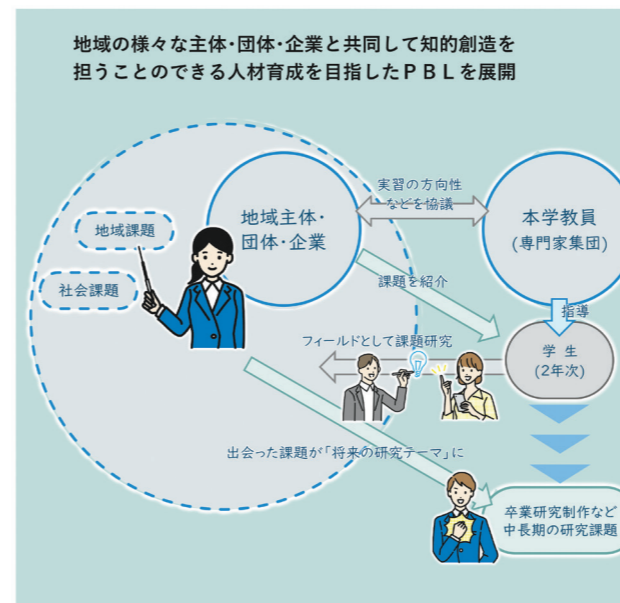
他にも、科目間の内容調整というのは、従来の大学では各教員に任されていることも多いのですが、「せーの、ドン」でスタートしたうちの大学では、それがスムーズにできます。「この数学はここにつなげるための数学で、これとこれを叩き込むことになっているんだ」などと実務家教員が納得できて初めて学術教員と連携できる。そうした地ならししつつ、トライ&エラーを進めているのがうちの大学の実態です。

大学と企業・地域との間に未開拓の活躍の場

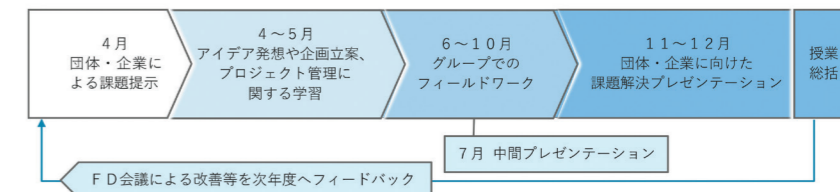
——今までTEEPでもそこまで踏み込んだ話はしていませんでした。それは実務家教員を受け入れる大学によってさまざまな差があるのが実情だからです。

松井 大学としては産学連携や地域連携、国際交流や留学生支援などに力を入れたいのに、一般的な学術教員はあまり関わってくれません。それに対して実務家教員はそういうところにこそ力を発揮してくれます。

例えば産学連携で大学が企業に研究成果を発表す



■地域共創デザイン実習 実施プロセス



■地域共創デザイン実習 テーマ一覧

企業・団体名	テーマ
名古屋鉄道株式会社	愛知県の交通機関におけるMaaSサービスモデルの考察
株式会社大林組	新たな「栄・名古屋城エリア」都市構想の検討と立案
中部土木株式会社	将来の夢のある公園構想に関する考察
株式会社S.M.C	万松寺を軸とした大須活性化につながるデジタルソリューションの提案
九代玉屋庄平衡後援会	Z世代への「からくり人形の魅力発信」
三の丸ネサンス期成会	伝統産業復興のための広報映像の制作企画
公益財団法人名古屋みなと振興財団	WITH/AFTERコロナにおける水族館利用の活性化考察
名古屋市東山総合公園	植物学者伊藤圭介の文献資料のITによる活用検討
	より良い環境教育プログラムに関する考察
	植物園における新しく楽しいコンテンツの考察

るポスターセッションなどの場を設けても、その資料は細かい文字でびっしり研究成果を書いた非常に読みにくい体裁になっています。しかし、実務経験のある教員であれば、もう少し行間を開けたり、図を配置したりして、とても見やすいポスターにガラッと変わります。

自分のやっている研究がどこまで進んでいるのか、実現したら世の中がどう変わるのかといったことを企業の人たちに理解してもらうためには、学会で発表するような資料の作り方じゃダメなんです。そういうところが実務家教員の活躍の場になると思います。

——地域連携や産学連携コーディネーターなどの役割も大きくなっており、そうしたポジションも視野に人材を育てなければなりません。

松井 地域との関係でいうと、いわゆる「Z世代」の学生たちは私たち世代のように24時間働くよりも「何のために働くのか」などを考え、自主的にNPO活動などもします。その旗振り役は少し上の世代の社会経験を持った人たちで、大学とは別のところで集まり企画の場を作ったりしています。そういうところに未開拓の畑があるのではないのでしょうか。

社会貢献というほどでもなく、ベンチャー企業にするほどでもなく、ただサークルのように自主的に集まるだけですが、その中にデジタルに強い人がいたり、

多様な人が集うようなところに、TEEP修了生のような人たちの活躍の場があるかもしれませんね。

アメリカの高齢化したある地域での話ですが、オンラインで医療情報を届けるために地元の大学生が高齢者の家に行ってスマホの使い方を教え始めたそうです。すると高齢者もすぐ使い方をのみ込めた。しかも大学生は孫みたいでかわいくてしょうがないから、これから毎週来てねなんてことになり、交流が継続することになる。

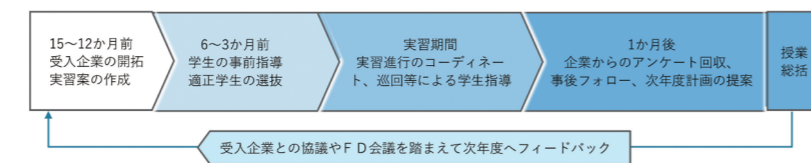
企業経営者目線なら、日本でもすぐにできることがいっぱいあると気付きます。会議室で議論していても何も出てきません。現場を知っていて、こういうことに気付く旗振り役の人たちの活動に大学がちゃんと関わると、彼らも自分の後ろには大学が付いているということで、活動しやすくなります。そういう意味では大学は権威のあるところですから。

社会と直接つながり、学生と同じ目線に立てるか

——今回、私たちは文科省の「持続的な産学共同人材育成システム構築事業」の中で実務家教員に焦点を当てた事業を展開しています。仮に専門職大学で同事業があったとしたら、どういった仕組みになるでしょうか。

➡➡➡ 裏面へ続く

■臨地実務実習 実施プロセス



■一般的なインターンシップとの違い

	一般的なインターンシップ	本学の企業内実習 (臨地実務実習)
時間	30~50時間	150~225時間
人数	1~4名程度	3~10名程度
教員参加と知識提供の方向	教員は参加しない。実習先企業・団体の知識を学生が体験により獲得。	課題設定からソリューション提案に至るまで教員が参加。AI、IoT、ロボット、CG、ゲームといった先進のデジタル技術と知識を大学が提供。
単位と学生資質	単位ではない。学生はアルバイト感覚。	必修単位として設定。学生の目的意識は高い。
費用負担	アルバイトとなるため保険負担がかかる。	費用はかからない。学生の損害保険は大学が加入。

■実習先の業種・分野

金属加工、金属製品製造、システム開発等、デジタルコンテンツ制作、自動車販売、自動車部品製造、機械製品製造、精密機械製造、電子機器製造、電化製品製造、食品製造、電子部品製造、容器等製造、遊技機企画・開発、建設・建築、不動産管理、鉄道、航空、教育、福祉、観光、官公庁

実習先企業でのプレゼンテーションの様子▶

4週間の実務を通して業務改善ツールなどの企画・開発を行った企業でのプレゼンテーション。企業役員からは「目からウロコの提案」との声も。

