

TEEP

進化型実務家教員
養成プログラム

VOL.27

NEWS LETTER

進化型実務家教員への扉

実務家教員に期待されている重要な役割の一つに、産業界や地域社会と大学・教育機関とのつながりを広く、深くしていくことがあります。名古屋産業大学現代ビジネス学部の松林康博先生は、実務家ならではの知見をいかした長期インターンシップ・プログラムで企業と学生たちをつなぎ、双方に大きな成果をもたらしてこられました。実務家教員だからこそできる、インターンシップを通じた大学と地域の人材育成についてお聞きしました。 (文・鶴飼宏成)

実務家教員インタビュー ⑩

インタビュー

名古屋市立大学大学院 経済学研究科 教授
TEEP実施委員長 鶴飼宏成

実務家教員ならではの教育で大学の新たな価値を拓く



名古屋産業大学
現代ビジネス学部
准教授
松林康博さん

インターンシップで 社会で活躍する人材を育成

—— 大学教員になる前は、どのようなお仕事をされていたのですか。

農学部の学生だった時に、農産物の卸売市場で卒業論文の一環で一年間、今でいうならインターンシップのような経験をしました。ネットショップを開設して生鮮食品の販売をしました。

大学院に進んだ後、この経験を買われて学会のホームページを作らせてもらったことがありました。これをきっかけにプログラミングに興味を持ち、卒業後は食品の通信販売をする企業にシステムエンジニアとして就職しました。

しかしエンジニアとしては芽が出ず、3年後に人事総務へ異動になりました。でも人事総務でも成果が出せない。「なぜこんな雑務ばかり」「もっと割の良い仕事なら成果が出せるはず」と思っていました。

そんな自分が大きく変わったのは、「仕事ができない自分」を認められるようになってからです。毎日一時間半くらいかけて日報を書いて振り返り、次の日の計画を立てる、ということを繰り返すようになりました。

上司からは5分、10分の単位で仕事の予定を立てよと言われていました。最初はこんなに細かい予定を組む時間があるなら、その間仕事をした方がいいと思っていました。しかし自分の仕事を見つめ直す中

で取り組みたいことは何でしょうか。

実践と理論の往還を通じた実践教育モデルを作っていきたいです。学部の4年間でどう作っていけるかが一番の課題です。これは特に文系の大学が、これからの時代に学生にどんな価値を提供していけるかという挑戦でもあると考えています。



グループワークの議論
結果を共有 (岐阜大学)

—— これから実務家教員を目指す方へのアドバイスをお願いします。

アカデミックを重視してきた大学があえて実務家教員を採用するという事は、変革への非常に大きな期待をかけられているということだと思います。採用はゴールではなく、スタートラインだと感じます。

実務家教員として「どんな人材を育てたいか」という人材像を持っていることが大切です。大学が育てたい人材、企業が求める人材、学生が目指したい人材、と大学は多様な価値観がぶつかり合う場でもあります。教員として採用されるにあたっては、少なくともその大学と自分が育てたい人材像がリンクしていなければならないと感じます。自分の最終的な理想とする人材像と、着任して1年ほどで出せるであろう成果のイメージの両方を持ち、かつそこに自分の経歴を合わせてどんな教育ができるかを説明できれば、実務家教員として活躍できる可能性が高まるのではないかと思います。

—— TEEPでは実務家教員を目指す受講生がキャリア開発シートを作成します。その出発点が、理想とする実務家教員像を描くことであり、受講生には先輩実務家教員にインタビューを繰り返そうと推奨しています。近い将来、必ず問い合わせが行くと思います。是非、アドバイスをお願いいたします。本日は有難うございました。

ます。ICEルーブリックは①基礎知識(Ideas)を得られたか、②身につけた知識どうしのつながり(Connections)をもとに説明ができるか、③知識を別の実践に応用(Extensions)できるか、という構成になっているので、初めから学生とICEの各項目で到達すべき目標を共有していれば、次に自分が何をすべきかを学生自身が判断して行動できるわけです。学生の成長を促すように活用するのが目的の評価ツールなんです。

日本では、評価という言葉は一種類しかありませんが、ルーブリックはアセスメントを行ういわば健康診断のようなもので、この結果を基に今後どうするかを考えていくことを主眼に置き、成績をつけるためには使用しません。学生は評価=成績と思いがちなこともあるので、この辺は丁寧に価値観を伝えていく必要があります。そのため、単位はまず姿勢が意欲的であれば出してあげることが多いです。それだけ私の授業は他の授業よりも恐らく課題が多い方だと思います。課題を多く出した上で、学生から高い満足度をつけてもらえるようにするのが自分にとって追求している課題の一つです。その上で、成長や内容で細かく成績をつけていきます。

併せて、グループワークの内容と「議論の進め方はどうだったか」「時間の使い方は」「自分が個人でできたことは」といった点から振り返りを行うと、経験が別の分野にも応用できるようになる、と働きかけています。自分の学びが言語化できるということは、別の分野への知識の転移を促しやすく、「学び方を学ぶ」ことで、ラーニングストラテジーといえますか学習方策の獲得につながると考えています。生涯不断に学習が必要となるこれからの時代に、自分に足りない力に自ら気づき、自ら学んでいく力をつけることを私は重視しています。

育てたい人材像を明確に

—— 4月から名古屋産業大学に現代ビジネス学部の教員として赴任されました。新しいフィールド

TEEP実施委員会では、6月に「専門コース」の説明・相談会を計画しています。具体的な開催日時と申込方法については、適宜以下のWebサイトにて公開してまいります。

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



で「5分、10分を正しく使えない人間が、1日や1年を正しく使えるだろうか」と思いました。それからは雑務もストップウォッチで測り、昨日より時間を短くする工夫を始めました。すると仕事も楽しくなり、上司からも少しずついい仕事を任せてもらえるようになりました。この「振り返り」を大切にしている経験、「仕事の報酬は仕事」が、今の私の教育における大きなバックボーンになっています。

その企業では、入社を希望する学生にインターンシップを経験してもらい、その結果によって採否を決定していました。インターンシップに来ていたある学生に、内定を出せないことを伝えたことがありました。涙を流す学生の姿と仕事ができなかった頃の自分が重なり、仕事のできない自分だからこそできることはないかと考えるようになりました。

同時に、その企業は業績が急伸しているベンチャーとして注目されて多くの応募もあるのに採用に至る人の数はわずかという現実がありました。学生たちがやりたい仕事で活躍できる人になれるよう応援することが私の大きな問題意識となり、勤務している企業を退職しました。

起業計画を立てている中で、出会ったのが岐阜県のNPO法人G-netです。中小企業で学生が半年間、新規事業に取り組む長期インターンシップの事業をされていました。半年の間に新規事業を行う、その間で培われるたくましさ、新しい価値を創造する力は、従来型の「知識を与える、教える」という教育のみで培われるものなのだろうか、と考えました。21世紀はグローバル化と技術革新が加速し、知識から新たな価値の創造が求められる「知識基盤社会」と言われています。知識基盤社会で活躍する人物を私は「誰かに何かを与えられる人」だと考えます。そのためには学生たちが「経験したことのないこと、誰かに何かの価値を与えられるように挑戦する」のが何より重要だと当時の私は感じました。その経験によってしか得られない知があると考えたためです。

そして、出身地である愛知県岡崎市で長期実践型インターンシップを行うNPO法人「コラボキャンパス三河」を設立しまし

受け入れ企業と学生の打ち合わせ



た。ちょうど岡崎市も市内の企業と若手人材を結び事業をと考えていたようで、市と協働して進めていくことができました。

そのインターンシップでは、私が企業の業務課題を聞き、共同でプロジェクトを考え、学生が参加する、という方法をとっていました。同時に、企業の中で人が育つシステムをどう作っていくかということも話し合います。当時の私の顧客は、基本的には中小・零細企業といわれる規模の会社です。家業から企業へと転換していく仕組みを、インターン生の受け入れを通して作っていきませんかと話していました。小さな企業でのインターンシップは学生にとっても学びが多いと考えています。従業員が3名の会社に入る学生は、その会社の戦力の4分の1になれるんです。自分の行動が会社の変革に直接つながることを実感できる。補聴器販売の会社ではほとんど業界で前例の無かったネットショップを学生が作り、0から半年で280万円を売り上げたこともありました。工具の機械商社では文系の女子大生が社員と協働して4カ月半で2,500万円売り上げたとか、自社の店舗の売上を半年間で4倍増やしたというような、私ではできないような成果も創出されていきました。

大学生のインターンと並行して、子どもたちがお店や銀行や警察など、やってみたい職業の役割を担って「まち」をつくる「マーブルタウン」というイベントも実施していました。小学生から大学生まで、一貫したキャリア教育のモデルを作りたいと考えたためです。私が考えるキャリア教育は、一つは「自分で生きていく道を決める」ための教育。もう一つは「決めた道を守る力をつける」ための教育です。企業に就職することが教育のゴールではありません。社会で活躍できる力を持っていなければ、かつての私のように辛い思いをすることになりかねません。

企業での経験を大学教育にいかす

—— NPO法人を立ち上げられて数年後に、大学の教員になりました。

岐阜大学が文部科学省の助成事業「[地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)]」に採択され、岐阜県内の企業と連携して地域で活躍する人材育成を本格的に推進していくというタイミングで声をかけていただき公募しました。私は岐阜大学の「地域

協学センター」の特任助教として、インターンシップの授業を持ちつつ学生と地域の企業をつなぐ役割も担うこととなりました。NPOでやってきたインターンシップなどの実践に講義という形で理論を伝授する機会を組み合わせられた挑戦ができる、それが大学で働く上で最も魅力に感じたところです。

私が担当する授業は3ステップの構成となっていました。第1ステップは「自己省察」という、キャリアを題材にファシリテーションや振り返りの仕方を学ぶ授業です。2つめが「地域産業と企業戦略」です。学生はこの二つの授業を受けた上でインターンシップに赴きます。この段階でのインターンシップは、私が事前に抽出した企業の課題の解決に学生が取り組むというものです。3日間のインターンシップで開発した商品が後に4,000万円ほどの売上になったと報告を受けたこともあります。その後、第3ステップとして今度は学生自身が課題の発見から解決まで行うPBL(Project Based Learning)を行います。この辺りになると、学生同士で話し合っている内容の中身を指摘したり、講義をどう進めていくのかを学生たちが考えて、決めてもらうようになります。

インターンシップで企業の本業に貢献する成果を学生が出せたのは、先にお話したG-netでインターンの現場を知り、学生や企業の声を多く聞かせてもらったこと、コーディネーターがどんな働きをしているのかをよく見せてもらった経験が大きいです。学生を漫然と送り出すのではなく、企業にも学生にも成果を得られそうなプランを考えたとインターンシップを企画するというのを教えてもらいました。

私の役割としては人が成長して、サービスが進化して、地域にお金落ちるといった循環を、大学で「人」の面から作っていくことを目指しています。

学生の特性に合わせて教育の方法を改善する

—— 起業してNPOでインターンシップをされていた時と、大学でインターンシップを行って、違いを感じるのどんなことでしょうか。

私の授業は学生に知識をあれこれと伝えるというよりは、基本的にはグループワークの結果を発表してもらい、それに対して私がフィードバックするという形で進めることを理想としています。私が教えなくとも、

学生たちはグループワークやインターンの経験から、初めて直面する事態にも自分で考えて、相談しにきて、そして自分たちで決断して行動できるようになっていくんです。このプロセスはNPOでも大学でもほぼ変わりません。

飲料の販売促進方法を検討する学生(岐阜大学)

ただ、岡崎ではインターンシップをやりたいと思った学生が1人ずつで参加することがほとんどでしたが、大学では受講生が100人単位ということもあります。これまでの人生で何校かで講義する機会をいただきましたが、大学によってグループワークに慣れている学生もいれば、大講義室での授業が中心で、話し合いに尻込みする学生たちもいてさまざまです。気をつけないといけないのは、例えばかつての自分が行った事例を紹介したとして、同じ話一つとっても「実際の体験に基づくいきなり事例だから面白い」と受け取ってくれる学生もいれば、「自慢なんか聞きたくない」と思われてしまうこともあり、学生の特性や興味・関心、意欲に合わせてスタイルを変えていく必要性を痛感します。つまり、実務家教員の皆様が企業人として大切にしてきた価値観や人材育成の方法に新たな工夫が求められる可能性もあるということだと思います。難しいことですが、私はこれも自己成長につながるチャレンジだと考えています。

ただ、岡崎ではインターンシップをやりたいと思った学生が1人ずつで参加することがほとんどでしたが、大学では受講生が100人単位ということもあります。これまでの人生で何校かで講義する機会をいただきましたが、大学によってグループワークに慣れている学生もいれば、大講義室での授業が中心で、話し合いに尻込みする学生たちもいてさまざまです。気をつけないといけないのは、例えばかつての自分が行った事例を紹介したとして、同じ話一つとっても「実際の体験に基づくいきなり事例だから面白い」と受け取ってくれる学生もいれば、「自慢なんか聞きたくない」と思われてしまうこともあり、学生の特性や興味・関心、意欲に合わせてスタイルを変えていく必要性を痛感します。つまり、実務家教員の皆様が企業人として大切にしてきた価値観や人材育成の方法に新たな工夫が求められる可能性もあるということだと思います。難しいことですが、私はこれも自己成長につながるチャレンジだと考えています。

—— 大学の授業でインターンシップを行う際の困難の一つに、学生たちの学びや成長をどう評価するかという点があります。成績をつける時や、日常的な学生へのフィードバックにどんな工夫をされていますか。

PBLではルーブリック(評価の観点・規準と、評価の尺度を数段階に分けて文章で示した学習目標の達成度を判断するためのツール)を使われることも多いと思います。私は中でも「ICEルーブリック」を活用しています。ICEモデルというカナダのクイーンズ大学で産み出された学習評価の仕組みで、この考え方を取り入れたルーブリックになります。

私はインターンシップやPBLで学生を評価する観点として言語化を大切にしており、つまり「自らの経験をコツやノウハウとして他者に説明できるようになってい