

社会人大学院における実践知・学術知対話型の教育モデル開発

—高等教育・企業内教育連携による「学びと仕事の融合学習」—

大 森 不二雄

(熊本大学大学教育機能開発総合研究センター)

牧 貴 愛

(熊本大学大学院社会文化科学研究科)

江 川 良 裕

(熊本大学文学部)

北 村 士 朗

(熊本大学大学院社会文化科学研究科)

渡 邊 あ や

(熊本大学大学教育機能開発総合研究センター)

Postgraduate Education for Professionals in the Dialogue between Practical and Academic Knowledge: 'Blending Learning and Work' Project in Partnership between Higher Education and Corporate Training

Fujio Ohmori

(Research Centre for Higher Education, Kumamoto University)

Takayoshi Maki

(Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University)

Yoshihiro Ekawa

(Faculty of Letters, Kumamoto University)

Shirou Kitamura

(Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University)

Aya Watanabe

(Research Centre for Higher Education, Kumamoto University)

Summary

This article describes a project for developing a work-based learning module called 'University-Corporate Partnership Learning' in a Master's degree programme, and explores its general implications for postgraduate education for professionals in the dialogue between practical and academic knowledge. The project is part of the government-funded initiative by Kumamoto University's Graduate School of Instructional Systems, which has been selected and funded by Japan's Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology as one of the good practices in postgraduate education. This graduate school is the first in Japan to provide postgraduate degree programmes for training e-learning professionals in both the corporate and education sectors. The pilot practice of the module ran from November 2008 to March 2009, with the module's official launch as a formal part of the Master's degree programme to be from October 2009 to March 2010. Based on a description of the project and formative evaluations of the pilot practice, the article examines the possibilities and conditions for successful postgraduate education for professionals in the dialogue between practical and academic knowledge.

キーワード：実践知、学術知、社会人大学院、職場課題、企業内教育

Keywords: practical knowledge, academic knowledge, postgraduate education for professionals, workplace issues, corporate training

1. 本稿の目的及び構成

本稿の目的は、社会人大学院において実践知・学術知対話型の学習・指導を創出する可能性とそれに必要な学習環境や指導の諸条件について、熊本大学大学院社会文化科学研究科教授システム学専攻（以下、本専攻と略記。）の実践事例を通して考察することにある。

本専攻は、eラーニングによってeラーニング専門家を養成する日本初の大学院として平成18年度に設置された（北村他、2007；大森編、2008）。19年度より、文部科学省の大学院教育改革支援プログラム（大学院GP）に採択され、「IT時代の教育イノベーター育成プログラム」に取り組んでいる。同プログラムは、空間的・時間的制約がなく、大学・企業等の境界を越えるeラーニングの特色を活かし、国際連携・産学連携を組み合わせることにより、一層高度化した先端的教育システムの開発・導入を試みるものであり、グローバル化する知識社会に必要な教育イノベーションに貢献できる人材の育成を目指している。

同プログラムは、次の4つのプロジェクトから成る。

- ①国際産学共同開発による「ストーリー型カリキュラム」の導入
- ②国際連携による「eポートフォリオ」活用教育改善システムの開発
- ③グローバル化の先端を行く外国大学との戦略的連携による国際遠隔共同授業の開発
- ④高等教育・企業内教育連携による「学びと仕事の融合学習」の開発

本稿は、上記の取組のうち「④高等教育・企業内教育連携による『学びと仕事の融合学習』の開発」（以下、本PJと略記。）の実践から得られた知見について報告するものである。本PJでは、平成19年度から、実践知・学術知対話型の大学院教育モデルを具体化する方途として、修士課程1年次を対象とする新たな授業科目の開発に取り組んできている。

本稿は、6つの内容で構成される。すなわち、(1) 実践知・学術知対話型の大学院教育モデルを開発する本PJの着想の経緯、(2) 国内外の事例調査及び本専攻の教育実践から紡ぎ出した教育モデルの概要と特色、(3) 設計した授業科目の到達目標、教育内容・方法、学習活動の流れ、最終的な学習成果物等、(4) 平成20年度に試行したパイロット授業における学習及び指導の状況、(5) 担当教員、受講者をはじめとする参加者等のディスカッションやヒアリングから得られた知見に基づくパイロット授業の有効性と要改善点（形成的評価）、(6) 本事例に基づく、社会人大学院における実践知・学術知対話型教育の可能性と成立条件についての考察、である。

2. 実践知・学術知対話型大学院教育の着想の経緯

本PJで実践知と学術知の対話による大学院教育モデルの開発に取り組むことを着想した背景には、高等教育における普遍的な潮流と本専攻独自の素地という二つの文脈がある。

前者は、大学院教育の実質化、とりわけ経済・社会のニーズへのレリバンスへの要請を指す。我が国では、かねてより、経済界の求める実践的能力と学術理論中心の大学教育との間に不適合があり、その克服が必要であるという認識がある。こうした認識は、1986年の臨時教育審議会第二次答申以降、大学院が社会人のリカレント教育機関として重視されるようになって、なお解消されずにいる。その要因は、次のように整理されよう。

- ①社会人が、実務的・実践的な課題・問題を解決したいという強い意志や期待を持って大学院の門を叩いたとしても、そこでの教育は、既存の学問体系、しかもその中の狭い範囲、すなわち教員の研究分野の教授・伝達が主流であること。
- ②大学院で修得したことを応用し、実践での活用ひいては所属企業への貢献に結び付けられるか否かは、学習者に依存し、大学院側はほとんど関与してこなかったこと。
- ③その結果、社会人大学院生やその所属組織の期待に必ずしも応え切れていないこと。

このような課題認識が本PJ着想の背景にあり、これは、2005年の中央教育審議会答申「新時代の大学院教育」において提案された大学院教育の実質化策の一つである、産業界、地域社会等多様な社会部門と連携した人材養成機能の強化とも重なり合う。

大学院教育のみならず学士課程教育を含め、広く高等教育に対し、経済・社会へのレリバンスが要求される状況は、むしろ、日本に限ったことではなく、世界的な趨勢である。そうした趨勢に対する高等教育システムの応答の一環として、高等教育における「エンプロイアビリティ（employability）」育成の取組（Knight & Yorke, 2004；大森、2007、2009 参照）や、職場における学習・研究だけで学位等を取得できる「ワーク・ベースト・ラーニング（Work-based Learning）」（Boud & Solomon, 2001；Young & Garnett, 2007 参照）が、英語圏先進国を中心に見られるようになってきている。

しかし、経済・社会で求められる実践知と大学が涵養する学術知との間でどう折り合いを付けるのか、理論的に確立した教育モデルがあるわけではない。学問を基盤としたエンプロイアビリティ育成の可能性や、現場で創出される知識や省察等を重視するワーク・ベースト・ラーニングの知の様式に関する議論は、いずれも理論的には試行錯誤の域を出ない。実践知と学術知の間の緊張関係は、依然として未解決である（Scott, Brown, Lunt & Thorne, 2004, p. 154）。世界的には、いわば実践先行の状況にある。

ところが、日本では、実践先行どころか、それ以前の段階にある。社会人大学院については、日本でも近年増大したとはいえ、国際比較をすれば未だ規模は小さく、手探り状態に近い（大森、2008）。こうした状況の中、我が国の高等教育システムの文脈下で、とにかく試行錯誤の実践に取り組んでみることは、実践面・理論面いずれにとっても重要である。

本専攻独自の素地とは、「eラーニングの専門家をeラーニングによって養成する」大学院であること、並びに、年度ごとの変動はあるものの、常に在学生の過半を企業内教育関係者が占めることを指す。

本専攻は、eラーニングの専門家に必要とされる教授設計、情報技術、知的財産権、マネジメント等について体系的に学ぶカリキュラムを提供している。開講形態は、全国各地の時間的・空間的制約の大きい社会人が、各自の都合に応じて、いつでもどこでも学べるよう（例えば、夜や土日あるいは仕事の合間に、自宅や職場等で働きながら学習できるよう）、いわゆる非同期型のeラーニングを原則としている。学習活動は、WebCT（Blackboard）という学習管理システム（LMS）上で展開され、受講者は、LMS上の教材コンテンツ、リンク先の学習資源、指定図書・文献等で自学自習を行った上で、課題の提出やプレゼンテーションを行い、教員による指導を受けるとともに、学生間の相互コメント、ディスカッション、コラボレーション等を通じて協調学習を行う。

本専攻の学生の主要な供給源である民間企業のeラーニング導入状況（2007年度。301企業が回答）は、導入済みの企業が25.6%、導入を検討中の企業は22.3%であり、導入後の経過年数を見ると、8年以上が19.5%、4～5年が32.5%、2～3年が33.7%と年々増加している（特定非営利活動法人日本イーラーニングコンソシアム編、2008、p. 15）。

つまり、企業内教育・高等教育等におけるeラーニングを専門分野とする本専攻は、冒頭に論じたようにグローバル化する知識社会における教育イノベーションの方途としてのeラーニング、並びに、2005年の中教審答申で求められた産業界等との連携による大学院教育、という二つの文脈の交差する地平において、依然として未解決の緊張関係にある実践知と学術知を対話させる素地を有していると考えられる。

以上の背景を踏まえ、本PJでは、実践知・学術知対話型大学院教育を具現化する新たな授業科目の開発に取り組んできた。取組経緯を時系列的に整理すると表1の通りである。

3. 教育モデルの概要と特色

本PJ初年度の平成19年度には、まず、国内外の社会人教育の事例を検討すべく、4大学（日本の大学1校、米国大学日本校1校、英国の大学2校）及び1企業を対象として訪問調査を実施した¹⁾。調査結果から、大学側は実務に精通していなくとも課題の概念化や省察において有効な指導を行い得ること、企業側には大学の提供する理論等の体系的な知や多面的な見方のできる視野に期待があること等の知見が得られた。これらの知見と本専攻のこれまでの教育実践を勘案し、受講者・勤務先企業・大学の関係を主軸とする新授業科目のコンセプトをまとめ（図1）、教育目標や内容・方法等に関するアウトライン（開発指針）を作成した。

表1 実践知・理論知対話型大学院教育モデルの開発プロセス

年度	取組内容
平成19年度	(1) 国内外の参考事例の調査（4大学、1企業） (2) 教育モデルのコンセプトの作成
平成20年度	(1) 国内の参考事例の調査（3大学、4企業） (2) パイロット版授業の開発・試行 (3) 形成的評価により有効性と要改善点の抽出
平成21年度 （実施中）	(1) 有効性と要改善点を踏まえ、正規の授業科目としてのコンテンツを開発 (2) 授業の正式実施及び形成的評価の実施 (3) 教育モデルの公開

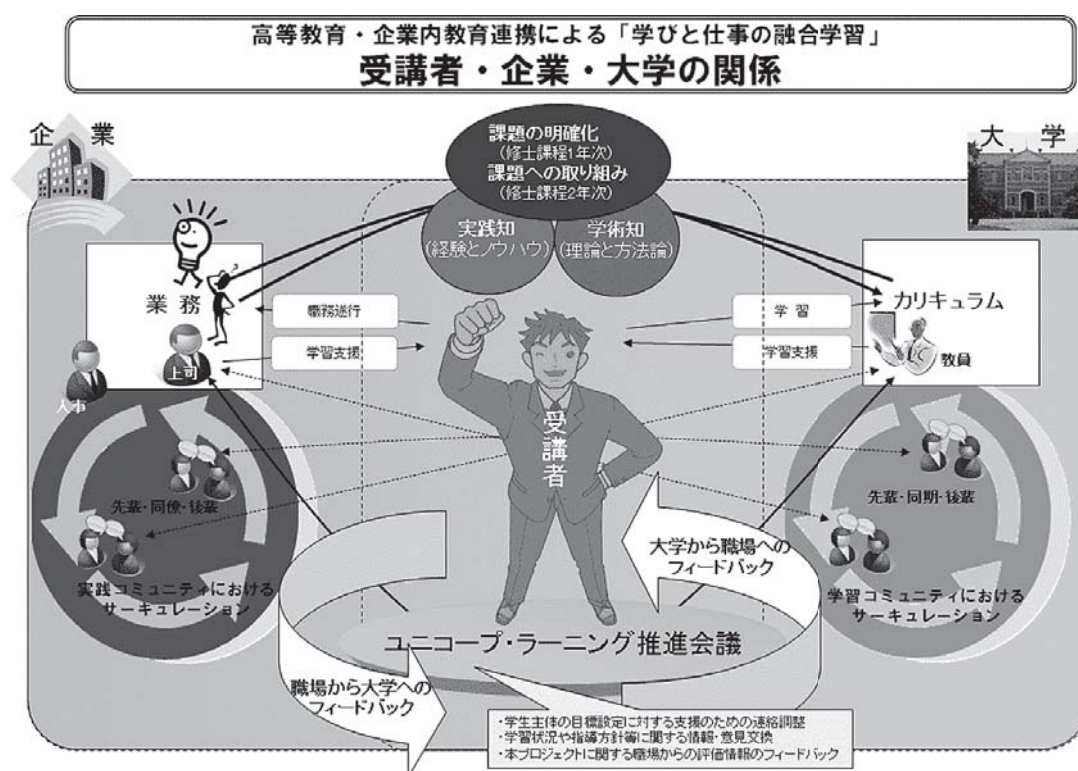


図1 実践知・理論知対話型大学院教育モデルのコンセプト

出典) 熊本大学大学院社会文化科学研究科教授システム学専攻 2008 (p.20)

平成20年度も、引き続き、3大学・4企業の事例調査を実施した²⁾。得られた知見としては、これらの大学では企業側のニーズを踏まえた学術知の提供が重視されていること、これらの企業の教育は実践知の伝達に強みを発揮していること、先進事例にあっても企業・大学間連携による実践知と学術知の対話の体系的な試みはあまり見られないこと等が挙げられる。これらの知見も参考にしながら、19年度に作成したアウトラインに基づき、教育モデルのプロトタイプを開発した。すなわち、以下の通り、新科目の目指すところ、学習指導、職場との連携、学習活動、運営体制、教育モデルの特色等を具体化していった。

3-1 新科目の目指すところ

当該科目の目指すところは、(1) 理論・方法論など普遍的な学術知（形式知）と組織特殊な実践知（暗黙知）とをブリッジし、両者の対話・循環による相乗効果でパフォーマンス向上を図る「理論・実践対話型」の教育を実現すること、(2) 企業の経営課題等について深く考察する習慣と果敢に試行錯誤する態度を形成するとともに、多面的な見方のできる視野を身に付けること、(3) 学生・職場・大学の三者が便益を受けるようにすること（ただし、大学院

教育であってコンサルティング業務ではない以上、学生（の能力開発）第一とし、職場（の課題解決）第一とはしない。大学にとっては、実務の第一線の動向情報や実践知を得る機会となり、研究・教育に裨益する。）、の三点に置く。

なお、パイロット授業の仮称は、大学と企業の連携による学びを意味する「ユニコープ・ラーニング演習」（University Corporate Partnership Learning）とすることとした。

3-2 学習指導の在り方

学習指導の在り方としては、学問的な問いに始まり学問的な知見の積み重ねに至るのではなく、職場の問いに始まり職場の課題解決・改善や業務スキルの向上に至るような方向性を目指す。すなわち、職場の課題と直結した研究課題を設定することにより、研究成果は必ずしも学術への貢献を第一目的とはしない。しかし、真理探究の場としての大学の意義に沿って、特定組織（職場）に限定されない通用性を持った普遍的な知への貢献を含むものとする。指導教員は、学術知（理論と方法論）を提供し、受講者が携わる実務における課題の概念化や省察を指導・支援する。併せて、勤務先へのフィードバックにも活用できるよう、ポートフォリオ等を用いた評価を実施する。

3-3 職場との連携

職場との連携は、受講者の業務負担等への公式・非公式の配慮などにとどまらず、学んだことを活かすことのできる業務の担当や権限・裁量の付与などにも及ぶ。受講者の学習成果を職場の上司・同僚・後輩に報告する機会を設けるなど、アクション・ラーニングを基本とする学習活動において、職場と大学が連携して学生の指導・支援に当たる。

3-4 新科目での活動

1 年次後学期に同科目で次の4つの活動を実施し、実務課題及びその解決策を明確化することにより、2 年次に執筆する修士論文（又は特定課題研究³⁾）の質的向上に結び付ける。

- ①「職場から大学院へのフィードバック」——受講者が、職場の上司や同僚とのコミュニケーションを通して、職場の課題やニーズを知り、大学教員の指導を受ける。
- ②「大学院から職場へのフィードバック」——受講者が、本専攻の教育課程で学んだことを活かした活動を職場において展開する。
- ③「実践コミュニティにおけるサーキュレーション」——受講者が、職場の先輩・同僚・後輩等に学習状況を報告し、知見・経験の普及・共有を図る。
- ④「学習コミュニティにおけるサーキュレーション」——本専攻の学生や先輩に本演習での経験・知見を報告し、共有と学び合いを図る。

3-5 科目の運営体制

本授業科目の運営及び学習支援の主体として、受講者の直属の上司（必要に応じて人事・研修担当者も含む）と大学の指導教員から構成される「ユニコープ・ラーニング推進会議」を設置する。受講者が主体的に設定する目標及びその達成方策に対する支援のための連絡調整、学習状況や指導方針等に関する情報・意見交換などを行うとともに、本科目に関する評価情報等、改善のためのフィードバックを得る機能を有する。

3-6 教育モデルとしての特色

訪問調査した国内外の大学・企業は、関連教育実践の先進事例として、その知見を本PJの参考にするとともに、本PJの提示する教育モデルのユニークさをどこに求めるかの検討にも役立てた。すなわち、高等教育及び企業内教育の一般的な現状にとどまらず、先行事例をも踏まえた上で、本PJ独自の教育モデルとしての特色を明らかにしようとしたのである。その結果、本PJで開発している教育モデルには、(1) 知の様式、(2) 指導の様式、(3) 学習コミュニケーションの範囲、の三点において、以下の特色を持たせることとした。

第一に、知の様式に関し、企業で提供されている教育内容は、学術知の伝達というよりは、実践的な知見の伝達に重きが置かれており、大学では、概ね学術知の伝達が重視されている。これらに対し、本PJの教育モデルでは、実

実践知と学術知の対話を目指す。上記2.で述べた通り、実践知と学術知の間の緊張関係は依然として未解決であるので、真正面から取り組む意義は大きいと判断した。

第二に、指導の様式については、大学院では、教員対学生という個別指導が主流である。職場の課題を研究テーマとする場合でも、大学側から職場そのものへの関与は少なく、大学院の教育指導の中に職場での学習活動を組み込んだり、両者を連携させたりする取組はあまり見られない。つまり、学習・研究そのものは、アカデミア側でほとんど完結している。これに対し、本PJの教育モデルでは、職場の学習活動や職場・大学間の双方向のフィードバックなど、実践知と学術知の対話を図る多様な学習活動を展開する。

第三に、学習コミュニケーションの範囲については、企業の取組で現実の職場の問題を取り扱う場合、通常、社内に限定される。これに対し、本PJでは、職場でのサーキュレーションに加え、機密保持に差し支えない形での学生同士のサーキュレーション、大学・企業間の双方向のフィードバックにより、学習コミュニケーションの範囲を拡大する。

以上の特色により、本PJの目指す、勤務先における実践コミュニティ及び大学院における学習コミュニティという二つの場でのサーキュレーション、並びに、両者間のフィードバックを通じた、実践知と学術知の対話による教育モデルは、社会人大学院教育の新たな地平を切り拓く可能性を持ち得ると考えた。

4. 授業設計：到達目標、教育内容・方法等

以上の教育モデルの基本的考え方にに基づき、到達目標、成績評価の方法、教育内容・方法等を具体化し、パイロット授業の設計を行った。

本専攻は、eラーニング専門家に求められる知識・能力要素（コンピテンシー）を分析し、人材養成目的として統合したコンピテンシーリストに基づき、教育課程を体系的に編成している。「ユニコープ・ラーニング演習」（仮称）も、他科目と同様、コンピテンシーを設定し、その到達度を把握する教育評価の観点の検討を経て、教育内容を考案した。

本科目の履修により獲得できるコンピテンシーは、上述したコンセプトに基づき、「業務上の問題に立脚した課題を設定し達成するため、自ら組織したコミュニティにおいて、実践知と学術知の対話を通したプロジェクト型学習活動を企画・推進できる。」と設定した。

その上で、到達目標と教育評価の観点を設定するために、上記のコンピテンシーから鍵となる5つの要素を抽出した。すなわち、(1) 現実の業務課題・問題、(2) 職場における実践知、(3) 大学における学術知、(4) 職場におけるコミュニティ活動、(5) 大学におけるコミュニティ活動、である。上記の5観点は、受講者が職場の課題だということをそのまま研究課題として設定するのではなく、より本質的な問題やその原因を捉え、修士論文（又は特定課題研究）の質の向上に寄与するという本科目の目標を支えるものである。

これらの観点を取り入れて実際にパイロット授業として実施するため、シラバスに展開したものが、表2である。なお、パイロット版は、授業を全体的に縮小し、全6回とした。

シラバスに盛り込まれた内容のうち、コンテンツ設計・開発において最も注力したのは、業務多忙になりがちな有職社会人である受講者の学習活動が滞ることなく円滑に進むようにし、着実な成果に繋げる点であった。

そのためにとった方法は、受講者が主体的に計画、実施し、振り返る、という一連の学習活動について、定期的な報告を求めること、そして、その報告の蓄積そのものが最終的な成果物に繋がるよう、タスクや課題を設定することである。具体的には、週報の提出を毎週のタスクとして設定するとともに、週報の集積が最終的な成果物として提出するレポート等の内容のベースになるようにした。

つまり、週報の提出を継続的に行っていくことにより、受講者の時間や労力等の負荷が一定に保たれながら、「学習活動リフレクションペーパー」及び「最終レポート」に盛り込む内容が蓄積されていくのである。

「学習活動リフレクションペーパー」とは、学習活動を振り返り、所期の成果を得ることができたか否か、計画した以外に得られた成果等についてまとめるものである。また、「最終レポート」とは、本科目における学習活動を通して到達した研究課題（次年度に取り組む修士論文等の研究課題）について説明するものである。

以上のような学習活動の進行に伴う学習成果の蓄積について、イメージできるよう図示すると、図2のようになる。

表2 「ユニコープ・ラーニング演習」（パイロット版）シラバス

科目名	「ユニコープ・ラーニング演習（パイロット版）」
担当教員	大森 不二雄、江川 良裕、北村 士朗、渡邊 あや
開講年次	修士課程1年後期
前提科目	なし
到達目標	現実の業務課題・問題に立脚し、職場における実践知・実務知及び大学における体系的な理論知や方法論を踏まえて、実践コミュニティ（職場）と学習コミュニティ（大学）において吟味した上で、研究課題（リサーチクエスト）を設定し、自分なりに説明できること。
評価の方法	以下の課題の累計点数で評価する。ただし、毎週のタスクと各回のタスクを全て提出し、各課題において合格条件（満点の60%）を満たしていることを単位取得条件とする。 なお、「ユニコープ・ラーニング推進会議」の評価も参考とする。 【課題1】「学習活動計画」の作成（30点満点） 担当教員は、学習活動計画の目的適合性及び実行可能性の観点から評価を行う。 【課題2】「学習活動リフレクションペーパー」の作成（35点満点） 担当教員は、受講者が、実践コミュニティ、学習コミュニティ、大学教員、職場の上司等と有機的な関係を構築し、効果的な学習活動を展開したかという観点から評価を行う。 【課題3】「最終レポート」の作成（35点満点） 担当教員は、研究課題（リサーチクエスト）の設定・説明について、次の5つの観点から評価を行う。 (1) 現実の業務課題・問題に立脚しているか。 (2) 職場における実践知を踏まえているか。 (3) 大学における学術知を踏まえているか。 (4) 職場におけるコミュニティ活動を通して吟味したものであるか。 (5) 大学におけるコミュニティ活動を通して吟味したものであるか。 【毎週のタスク】 週報（各週の活動報告：毎週月曜午前9時） 2008年：11月10・17・24日、12月1・8・15・22・29日 2009年：1月5・12・19・26日、2月2・9・16・23日、3月2日 【各回のタスク】 それぞれの回に定められたタスクに取り組む。なお、第3回は課題1の提出、第6回は課題2と課題3の提出をタスクとする。
内容	第1回：学習活動計画の作成（1） 第2回：実践コミュニティ、学習コミュニティの構築 第3回：学習活動計画の作成（2） 第4回：実践コミュニティにおけるサーキュレーション 第5回：学習コミュニティにおけるサーキュレーション 第6回：「学習活動リフレクションペーパー」及び「最終レポート」の作成

出典）熊本大学大学院社会文化科学研究科教授システム学専攻、2009（p.111）

以上の学習プロセスにより、職場の課題との関連性が高く、受講者に強い動機付けをもたらし得る研究課題が設定され、2年次に取り組む修士論文（又は特定課題研究）の強固な基礎が形成されることが期待される。

5. 学習活動と指導の実際

パイロット版は、平成20年11月から21年3月までの間、ある民間企業に在職しながら本専攻に在学する受講者2名、実践コミュニティの同僚2名、上司4名、学習コミュニティへの参加者3名（受講者以外の在学生）を対象として試行された。教授システム学専攻の他科目と同様、eラーニングの形態で提供された。熊本大学がLMSとして採用しているWebCT（Blackboard）上に設置したパイロット版科目の掲示板において、受講者が学習活動の報告や課題提出を行い、担当教員がそれに対して指導・助言等を行った。

受講者の報告と教員の指導の実例を示す。表3は、第1回目に受講者から提出された週報とそれに対する担当教員の返信の抜粋である。

表3において、受講者は、修士論文（又は特定課題研究）として取り組みたいテーマの案を3つ提示している。これに対して、担当教員は、まず、それぞれのテーマがどのような問題状況に対応しようとするものなのか、具体的な

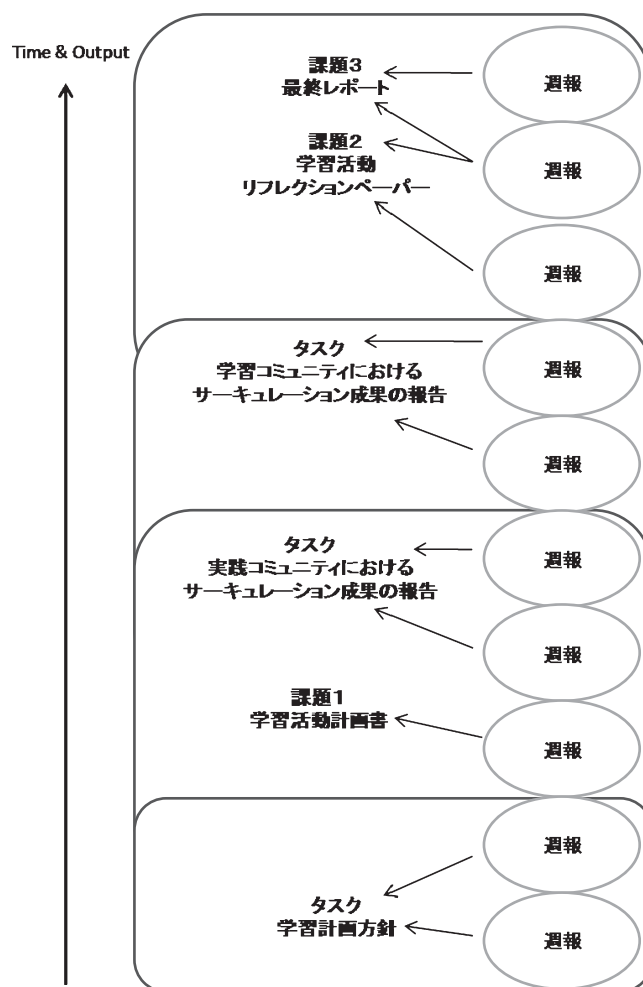


図2 学習成果の蓄積のイメージ

報告を求めることにより、受講者の有している問題に関する情報・認識・文脈の共有を図るとともに、研究課題として過大又は過小ではないか、実践するだけの権限や組織的な支援が得られるか等の実現可能性の見立てを行うといった指導を行っている。

また、本科目の担当教員は、実務家教員と研究者教員から成るチームであり、企業内研修や企業における課題解決、学術的な研究等の知見や経験を有しているものの、受講者の職場の問題に関しては、当然のことながら、受講者の方が多くの情報や知識を有している。したがって、担当教員は、問題そのものの解決策を示すのではなく、当該問題の概念化、調査・分析の方法、省察等の方法論の側面から指導を行ってきた。

なお、本パイロット授業における指導は、各教員の有する知を表出しつつ、指導方法を模索し、協議する集団指導体制を採用した。そのため、試行期間中に全14回、週報等に対する指導のためのミーティングを行った。1回の指導にかかる時間は、およそ1時間半から2時間程度であった。

6. パイロット授業の形成的評価：有効性と要改善点

パイロット授業の試行結果を踏まえ、本科目の有効性と要改善点について形成的評価を行った。そのプロセスにおいては、受講者及び職場の関係者（実践コミュニティのメンバーとして参加した同僚及び上司）に対し、インタビュー調査を実施した。

本科目の有効性としては、まず、学習の成果物として、職場課題と密接に関連した研究計画書が作成されたことが挙げられる。また、大学から職場へのフィードバックが特筆される。これは、受講者の「これまで学習は自宅で行っていたが、この科目では、実践コミュニティを作って職場で学習せよ、ということなので、（職場に）フィー

表3 受講者の週報とそれに対する担当教員の指導（例）

件名：【週報】第1週 ・テーマの検討状況 会社への貢献を考慮し、以下の3点をテーマにできないかと模索中です。 【検討中テーマ】 1. 営業活動支援のためのeラーニング技術の適用 ～手軽に、効果的な、営業支援コンテンツを作るためのフレームワークの提案～ 2. eラーニングによる外部認定講師の講義品質向上のための取り組み ～トレイン・ザ・トレーナーのeラーニングによる実現～ 3. eラーニングによる外部ベンダの教材開発品質向上のとりくみ ～教材開発の手戻りを少なくするために～	2008年11月10日
件名：Re:【週報】第1週 まずは、テーマ1～3について、ごくごくラフで構いませんので、「どのような現状か」を書き出してみましょう。そして、それを起点に、ステップ2～4について考えてみてください。 ●ステップ2 テーマ1について考えてみましょう。 フレームワークは無い（あるいは有るけど使えない）状況だと思われますが、フレームワークが無いがゆえの現状（問題的な状況）はどのようなものでしょうか？ 不都合や不便は？（複数あってもおかしくありません） そして、フレームワークが出来ることによってどのような理想的な状況にシフトできるでしょうか？不都合や不便などは解決できるでしょうか？ これらの「問題」を明らかにし、原因が「フレームワークが無いこと」だということを示すのがこのステップ2です。 ●ステップ3 このステップでは、テーマを一つに絞り込みます。 その際には ・問題の原因を解決できるか ・理想の実現手段を実行できるかについて、受講者自身の手で取り組めるかどうか に注意しましょう。 ついつい、夢は大きく、自分の手に余ることは書きがちになりますが、自分の手で（あるいは自分が中心となって）実際にできるかどうかを良く考えましょう。その際、上司とも相談されるとよいと思われます。 なお、テーマ名を見ただけですが、ちょっと心配なのは、フレームワークやeラーニングだけで解決できるような問題か？という点です。そういった点を考慮してください。	2008年11月11日

ドバックをする態度形成に繋がった」（括弧内は筆者加筆。以下、同じ。）という発言や、上司の「受講者は、基本的に自宅で学習を進めているが、この科目は職場学習なので、（本専攻における学習活動を）職場に持ち込むようになった」という発言からも明らかである。さらに、実践コミュニティのメンバーからは、「情報を転送してもらったり、こういうのが（研修の講師としての）トークに使える（と気付いたり）、という業務での用途提示が増えた。それまでは、単なる情報の提示にとどまっていた」というサーキュレーションの効果を認める発言が聞かれたり、「大学と職場の垣根を超えたよう」という本科目が目指す実践知と学術知の対話の兆候を確認できるような見解が示されたりしたことは、本PJの成果と言える。

このような有効性が確認できた一方で、いくつかの課題も浮き彫りになった。受講者及びコミュニティ・メンバーから寄せられた声には、「2～3のコミュニティの作り方・活動の仕方のパターンや例を示してもらえると、最初か

ら考えられる」（受講者）といった要望や、「参加したことで学びと気付きもあった。ただ、自分以外の人だったら、参加者のモチベーションなどは集める人（受講者）に依存すると思う。そこが大変」（コミュニティ・メンバー）といった意見があり、いずれもコミュニティでのサーキュレーションに関するものであった。また、受講者の上司からは、「職場との連携という点で、受入側の姿勢がある。受講者がどのように、どのレベルでやっているかを職場メンバーが知っている、もっと受け入れられて協力できると思う」といった大学・職場間の連携強化の必要性についての意見もあった。

以上のフィードバックを基に今後の課題を整理すると、授業の内容に関しては、コミュニティ・メンバーのモチベーションをいかに引き出すかという点も視野に入れながら、「コミュニティにおけるサーキュレーション」に関するインストラクションを充実させることである。授業の運用に関しては、現実の職場課題を取り扱うという点に関連して、受講者の職場の十分な理解と協力を得ることである。これにより、大学・職場間での文脈の共有や、コミュニティにおけるサーキュレーションの充実も、容易になると考えられる。

パイロット授業への参加経験を踏まえ、受講者、同僚及び上司の一致した見解としては、大学院での学習成果を職場でアウトプットするきっかけになること、並びに、職場の本物の課題に正面から取り組むのは大変な注力を要することであった。本PJが取り組んでいる「実践知・理論知対話型」教育モデルの有効性と継続的改善の必要性を端的に示すものといえよう。

以上のようなパイロット版の有効性と要改善点を踏まえ、平成21年度後学期の正規科目としての授業開発を進めているところである。正式な科目名称は「職場課題実践研究」と決定した。試行段階での仮称「ユニコープ・ラーニング演習」から変更した理由は、科目名称を見ただけで授業内容が推測できるものにしようという考えによるものである。

職場課題実践研究の到達目標は、「(1) 職場における実践知・実務知と大学における体系的な理論知や方法論を結び付けることができる。」「(2) 職場、大学院双方においてコミュニティを構築し、その活動を組織することができる。」「(3) 上記の学習活動・研究活動を踏まえ、現実の業務課題・問題に立脚した研究課題を設定し、それを説明することができる。」の3つを設定することとした。他分野の社会人大学院でも活用できる普遍的モデルの開発を目指すという、本PJの目的に沿った到達目標としている。また、実践知・学術知対話による学習プロセスそのもの及びコミュニティにおける学習のオーガナイズ能力を職場課題に基づく研究課題の設定能力と同様に重視している。

7. 考察：実践・理論対話型の大学院教育の可能性と条件

最後に、実践・理論対話型の大学院教育の創出可能性と成立条件について、本PJから得られた知見を整理するとともに、今後の研究課題を含め、考察しておきたい。

社会人大学院において実践知・学術知対話型の学習及び教育指導を創出する可能性については、本PJにおける授業開発及びそのパイロット版の試行を通じ、上述した通り、こうした教育モデルの有効性に関する肯定的な結果が得られたと考えられる。ただし、未だ暫定的な結論であり、今後、正規科目としての授業実施とその評価を通じ、教育モデルを精緻化するとともに、その理論的考察を深めることが必要である。

実践知・学術知対話型の大学院教育に必要な学習環境や教育指導の諸条件に関し、本PJから得られた知見として、(1) 当該科目の意義に対する職場の理解とそれに基づく協力・支援、(2) 職場課題が生起している文脈についての担当教員の理解・共有、(3) 担当教員による手厚い指導（ただし、受講者が主体的に学習を進めていくこととのバランスが必要。）、(4) 課題の概念化、調査・分析の方法、省察など、汎用的な知の技法の側面からの指導能力、(5) 学習・指導及び大学・職場間連携のためのコミュニケーション手段としてのICTの有効活用、の5条件が挙げられる。もとより、これらの条件についても、正規科目としての授業実施とその評価による検証を待たなければならない。

また、本PJの開発・実践から得られた知見を更に深め、普遍性のある教育モデルとして確立していくには、今後、関連の深い教育実践や学術研究の動向と照らし合わせ、幅広い文脈の中に位置付けていく必要がある。具体的には、上記2.で触れたワーク・ベースト・ラーニングに関する実践及び研究並びに高等教育におけるエンプロイアビリティ育成の取組及び関連研究を含め、国際比較を含む多様な視点から、更なる分析・考察が必要である。

註

- 1) 平成 19 年度の訪問調査対象は、以下の通りである（日付は訪問日を示す）。
 - ・（株）富士通ラーニングメディア（東京都大田区西蒲田 7-37-10 ラウンドクロス蒲田）2008 年 3 月 5 日
 - ・金沢工業大学大学院東京虎ノ門キャンパス（東京都港区愛宕 1-3-4 愛宕東洋ビル 12F）2008 年 3 月 6 日
 - ・テンブル大学ジャパンキャンパス（東京都港区南麻布 2-8-12）2008 年 3 月 7 日
 - ・英国 Middlesex University（The Burroughs, Hendon, London NW4 4BT, U.K.）2008 年 1 月 23 日
 - ・英国 Institute of Education, University of London（20 Bedford Way, London WC1H 0AL, U.K.）2008 年 1 月 23 日
- 2) 平成 20 年度の訪問調査対象は、以下の通りである（日付は訪問日を示す）。
 - ・高崎経済大学（群馬県高崎市上並榎町 1300）2008 年 6 月 26 日
 - ・（株）リクルートマネジメントソリューションズ（東京都港区港南 2-15-2 品川インターシティ B 棟 8F）2008 年 6 月 26 日
 - ・同志社大学大学院ビジネス研究科（京都府京都市上京区今出川通烏丸東入）2008 年 7 月 16 日
 - ・（株）富士通ラーニングメディア関西事業所（大阪府大阪市中央区城見 2-1-61）2008 年 7 月 16 日
 - ・NTT ラーニングシステムズ（株）西日本事業部（大阪府大阪市都島区東野田町 4-15-82 NTT 西日本研修センター 1 号館 6F）2008 年 7 月 17 日
 - ・学校法人グロービス経営大学院東京校（東京都千代田区二番町 5-1 住友不動産麹町ビル）2008 年 7 月 24 日
 - ・（株）早稲田総研インターナショナル（東京都新宿区馬場下町 5 番地 早稲田駅前ビル 4 階）2008 年 7 月 24 日
- 3) 大学院設置基準第 16 条は、修士課程の修了要件の一部として、「当該修士課程の目的に応じ、当該大学院の行う修士論文又は特定の課題についての研究の成果の審査及び試験に合格すること」を求めている。すなわち、特定課題研究は、修士論文に代わるものであり、専門職業人養成等を目的とする修士課程において修士論文ほどの学術性を求めないリサーチペーパーや報告書を課すことが多い。

引用・参考文献

- Boud, David & Solomon, Nicky (Eds.) 2001 *Work-based Learning: A New Higher Education?* Buckingham, U.K.: Open University Press.
- 北村士朗・鈴木克明・中野裕司・宇佐川毅・大森不二雄・入口紀男・喜多敏博・江川良裕・高橋幸・根本淳子・松葉龍一・右田雅裕 2007 「e ラーニング専門家養成のための e ラーニング大学院における質保証への取組：熊本大学大学院教授システム学専攻の事例」メディア教育開発センター『メディア教育研究』第 3 巻第 2 号、25-35 頁.
- Knight, Peter & Yorke, Mantz 2004 *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. London: RoutledgeFalmer.
- 熊本大学大学院社会文化科学研究科教授システム学専攻 2008 『IT 時代の教育イノベーター育成プログラム——グローバル人材育成を主導できる、e ラーニング専門家の養成——』（文部科学省平成 19 年度採択大学院教育改革支援プログラム）平成 19 年度年次報告書.
- 熊本大学大学院社会文化科学研究科教授システム学専攻 2009 『IT 時代の教育イノベーター育成プログラム——グローバル人材育成を主導できる、e ラーニング専門家の養成——』（文部科学省平成 19 年度採択大学院教育改革支援プログラム）平成 20 年度年次報告書.
- 大森不二雄 2007 「知識社会に対応した大学・大学院教育プログラムの開発——学術知・実践知融合によるエンプロイアビリティ育成の可能性——」熊本大学大学教育機能開発総合研究センター『大学教育年報』第 10 号、5-43 頁.
- 大森不二雄 2008 「学歴社会の再構築と人材の流動化——再チャレンジ可能な知識社会への見取り図——」国際教育学会『クオリティ・エデュケーション』第 1 巻、1-17 頁.
- 大森不二雄 2009 「英国におけるエンプロイアビリティと大学教育」吉本圭一編『企業・卒業生による大学教育の点検・評価に関する日欧比較研究』（平成 17 年度～平成 20 年度科学研究費補助金（基盤研究 A）・研究成果報告

書)、211-225 頁.

大森不二雄編 2008 『IT 時代の教育プロ養成戦略——日本初の e ラーニング専門家養成ネット大学院の挑戦——』
東信堂.

Scott, David, Brown, Andrew, Lunt, Ingrid & Thorne, Lucy 2004 *Professional Doctorates: Integrating Professional and Academic Knowledge*. Berkshire: Open University Press.

特定非営利活動法人日本イーラーニングコンソシアム編 2008 『e ラーニング白書 2008/2009 年版』 東京電機大学
出版局.

Young, David & Garnett, Jonathan (Eds.) 2007 *Work-based Learning Futures*. Bolton, U.K.: University Vocational Awards
Council.