

マーケティング実践をベースにした アクションリサーチと アクションラーニングの統合

— 芸術文化観光専門職大学の臨地実務実習のケーススタディ —

芸術文化観光専門職大学 芸術文化・観光学部 専任教員

辻村 謙一

関西学院大学大学院 経営戦略研究科 教授

佐藤 善信

要約

本研究は2021年4月に開設された芸術文化観光専門職大学の初めての臨地実務実習の授業の事前準備段階から、臨地での受け入れ企業と学生チーム、そして実習担当教員との相互行為、学生チームの受け入れ企業に対する最終発表（デリバラブル）と受け入れ企業によるその評価、学生チームの振り返り結果などをPALAR（パーティシパティブ・アクションラーニング・アクションリサーチ）のフレームワークを用いて多面的に考察するものである。結果的に、学生チームのデリバラブルは受け入れ企業から好評価を得た。本研究は、なぜデリバラブルが高品質であったのかも分析している。

なお、分析のデータは、臨地実務実習の担当教員に何度もデブスインタビューをさせて頂いた記録である。本研究はその記録をベースにして分析されている。本論文中の主観的な評価に関しては、すべて担当教員の感想に基づいている。

キーワード

専門職大学、臨地実務実習、アクションラーニング、アクションリサーチ、PALAR

1. アクションラーニングとアクションリサーチの統合

Scott (2017, p.7) は、実践的な学習の目的を次のように説明している。「プロブレム・ベースト・ラーニング (PBL) に関する先行文献のレビューは、次のような学習成果に集約される傾向がある。PBLでは、(a) 広範かつ柔軟な知識ベース、(b) 問題解決スキル、(c) 自律的学習 (SDL: self-directed learning) スキル、(d) 学習への内発的動機づけ、(e) コラボレーション・スキルといった学習成果が得られるのである。」

従来、最も実践的な学習はアクションラーニングであるとされてきた。チームで課題解決を通じて活動することによって、課題解決だけでなく、上記4つの学習成果を獲得するための方法論である。他方で、アクションリサーチは、研究者が現場の実務家と協力しながら、現場での課題解決に取り組むことにより研究上の気づきを発生させ、理論面に貢献することを目的としている。

アクションラーニング (AL) とアクションリサーチ (AR) はこれまでは別々に行われるものと想定されていた。しかし最近では、PALPA (Participative Action Learning and Action Research) として統合的に現場での課題解決に焦点を合わせながら、一方では学生の学習の成果を高め、他方では研究者の理論開発に貢献するという統合的教育・研究の方法論が登場してきている (Schiller, Jaffray, Ridley, & Plessis, 2012, Zuber-Skerritt, 2018, Zuber-Skerritt, Wood, & Kearney, 2020)。これはコロンブスの卵的な発想である。しかし、よく考えれば、現場での課題解決がALとARの媒介項になっているし、またALとARのプロセスも経験学習モデルを回転させるスタイルになっている。実際、Zuber-Skerritt (2018, p.526) には、2002年に彼女が開発したALを組み合わせたARの手法が説明されている。

Zuber-Skerritt, Wood, L., & Kearney (2020, p.34) は、PALRAの狙いについて次のように説明している。「コ

コミュニティ・ベースト・リサーチの問題点の1つは、ほとんどの実践者がリサーチに興味を示さないことである。リサーチは専門の学術研究者の領域と考えられているのである。むしろ、彼らは、計画、行動、観察、省察という古典的なスパイラルのサイクルの中で、試行錯誤、議論、行為中の、行為直後の、そして行為の後の省察による『ドーイング』と実験することに関心があるのである。したがって、アクションラーニングとアクションリサーチの概念と実践が（ALARとして）統合され、専門の研究者とコミュニティの実践者の両方を包含し、協力し、参加することに焦点を当て、「参加型アクションラーニングとアクションリサーチ」（PALAR）というかなり新しい概念を構築することができれば、コミュニティと大学のパートナーシップは非常に効果的になりうる。」

以下では、このPALARを参考にしながら、地域社会と専門職大学との接点である臨地実務実習の授業を紹介する。PALARは、地域社会の現場での地域社会の関係者、学生チーム、実習担当教員チームによる協働的な課題解決を通して、地域社会の関係者にとっては課題解決という成果を得、学生チームは実践的な現場学習を通じて理論の現場への応用とその他の能力を向上させ、実習担当教員は現場での教育実践と専門分野の理論を応用することからの気づきをベースにして、教育理論と専門領域での理論開発のいう成果を得ることができる。まさに、一石三鳥の実践的なカリキュラムなのである。

本論文の構成は以下のようになっている。第2節では、経営系専門職大学における実習科目の位置づけを紹介する。第3節においては、芸術文化観光専門職大学における臨地実務実習の実施を、事前準備段階から、臨地実務実習活動の内容、そして課題研究成果物（デリバラブル）の内容、そして学生の振り返りアンケート結果が紹介される。第4節では、PALARTの観点から今回の臨地実務実習の内容を評価する。第5節では、本研究の結論と今後の研究課題が記述される。本研究は、実習担当教員に何度もデプスインタビューをさせて頂いた結果をベースにしている。この場を借りて、実習担当教員感謝させていただくとともに、担当教員のご努力に敬意を表させていただく。

II. 経営系専門職大学における実習の位置づけと内容

2019年4月1日から、高度な実践力と豊かな創造力とを併せ持つ専門職業人材を育成する新たな高等教育機関として、専門職大学及び専門職短期大学の制度が施行された。以下、文部科学省高等教育局専門教育課（2019）に基づきながら経営系専門職大学における実習の位置づけと内容を紹介する。

専門職大学・専門職短期大学及び専門職学科（以下、専門職大学等という）では、実務家教員を積極的に任用すること（必要専任教員数の4割以上）、実習等を重視したカリキュラムとすること（卒業に必要な単位の約1/3以上）等が、その設置の要件として課されている。なかでも、専門職大学等の大きな教育上の特色は、長期の企業内実習として、4年制では20単位以上、3年制では15単位上、2年制では10単位以上を「臨地実務実習」（企業その他の事業者の事業所又はこれに類する場所において、当該事業者の実務に従事することにより行う実習による授業科目）によって修得させることである。

4年制の専門職大学の場合、臨地実務実習は卒業に必要な124単位中20単位を占める等、専門職大学等の教育課程の中でも核となる授業科目の1つである。臨地実務実習は、学生が多くの実習先事業者に1人～数人の少人数で分散して赴き、異なる実習指導者の下で異なる内容の業務に従事等すること、その一方で授業科目としては共通の到達目標が定められ、それに対する到達度等に基づく成績評価を専門職大学等として行うという特性から、学内で行われる一般的な授業科目とは異なる難しさがある。従って、専門職大学は、講義による理論の修得と、実習による現場での実践との反復を行うことにより、理論に裏付けられた実践力を育成する。その目的のためには、講義科目との関連性を考慮し、段階的に知識や技能を修得しつつ、将来の業務に役立つ処理能力を涵養する必要がある。大学在学期間である4年間を通して漸進的に体系化した臨地実務実習等の実践科目を配置・実行することにより、その目的が達成されると考えられる。

兵庫県北部の但馬地域に、初めて設置された4年制大学である芸術文化観光専門職大学では周辺地域からの期待も大きい。主な実習先としては周辺の自治体や、温泉街で有名な城崎温泉や湯村温泉を筆頭にキャンプ場やホテルを中心に様々な観光領域を対象とするものと、演劇をテーマとした国公立の大学として日本初を標榜している当大学では、演劇祭等への積極的な関与も行っている（以上の当大学に関する記述は兵庫県，2018）。

III. 芸術文化観光専門職大学における 臨地実務実習の実施

1. 臨地実務実習の事前準備

但馬地方は、海と山に囲まれ、自然の観光資源が充実している。当大学の開学初年度である2021年度に行う臨地実務実習は、山の観光資源として兵庫県豊岡市のキャンプ場であるアップ神鍋（以下アップ）・植村直己冒険館（以下冒険館）、兵庫県養父市の若杉高原おおやキャンプ場（以下おおや）、そして海の観光資源としてスノーケリング体験施設を利用する兵庫県豊岡市竹野スノーケルセンター（以下竹野）を選定し、8月に集中して臨地実務実習を実施することになった。昨年秋より、担当教員等が直接施設を訪問し、当該施設担当者との打ち合わせを幾度となく行ってきた。アップ・冒険館とおおやの管理会社は同一のため、別々に打ち合わせを行いつつ、情報の共有を図れたために効率的に打ち合わせが進んだ。

他方、竹野の管理者は環境省であり、打ち合わせに至るまでに具体的に決めておかなければいけないこと等、民間の管理者以上に必要な手続きが多くあった。また、学生に管理官として話しをして頂く際には、事前に許可の手続きが必要であるなど、その要求に丁寧に対応することにより、実習内容に関しては建設的かつ計画的に打ち合わせが進んだ。実習担当教員によれば、「ここでの打ち合わせスタイルは他の実習先との事前準備活動にも好影響を与えたように感じる」とのことであった。また、臨地実務実習では事前学

習を行う必要がある。そのため担当教員は、学生とともに実習先を訪問し、担当者との面会や現場の視察等を行った。実習課題については、その際に丁寧に打ち合わせを行って決めた。本論文の執筆時点では、アップ・冒険館の実習が終わり、おおやと竹野での臨地実務実習が直前の状態である。

冒険館の実習課題は、「豊岡市生まれの植村直己さんの偉業を後世に継ぐための施設であるにもかかわらず、訴求すべき対象に十分に訴求できている状態にはない。冒険館と付帯する施設をどのように活用すれば、次の世代に引き継ぐことが出来るのか提案して欲しい」ということであった。上記の課題を冒険館の総括責任者と当該施設の代表取締役の2名から頂いた。2日間の研修期間中、支配人や館長、学芸員から丁寧な解説をして頂き、質問等に関しては代表取締役が主に対応して下さった。展示物を丁寧に見るだけの場合よりも、直接話しを聞いたり、説明を聞きながら展示物を見ることによる理解度の深さの違いに気付き、課題発表の準備がかなり進んだようである。

アップは関西で最も古くからスキー場を開設したことで有名な場所であるが、近年のスキー客の減少に伴い、2017年11月より新たな受託社を得て、夏場の利用者を獲得するために様々なアクティビティを用意するようになった。また、冒険館は前述のとおり、アップと同じ会社が指定管理者として管理されている。アップの実習課題は、「神鍋高原では色々なアクティビティを展開しているが、本質的な価値を利用者に十分に訴求できている状態にはない。現在コロナ禍にありながらも、利用者は着実に増えているものの今後どのように神鍋高原の魅力を訴求すれば、さらなる活性化に寄与できるのか。それを提案して欲しい」ということであった。上記の課題を、主にアップの支配人から頂戴したが、こちらについても管理会社の取締役でもある冒険館代表取締役も、アテンドや質疑応答に対応して下さった。

2. 臨地実務実習の実施

臨地実務実習のスタートとして、まずは9人のメンバー（女子が6名、男子が3名）により、冒険館の課題に取り組んだ。

初めての臨地実務実習であったため、グループ分けを取えずに、入念な現地視察を繰り返したあと、5日間のプログラムの初日と2日目をグループ・ディスカッションに費やした。3日目以降は、アップの課題に取り組んだ。既に9名の学生は十分に関係構築ができていたので、アップのキャンプ場の改善提案を行うグループと、様々なアクティビティの改善提案を行うグループとに自発的に分かれた。アップは、地理的には、神鍋キャンプ場、うへの平ゲレンデ、グランピングサイト5sense、燻製工房煙神、道の駅神鍋高原、神鍋山火口、八反の滝等と研究の対象エリアが広く、2台の車で移動しながら視察を行った。最終日に課題への発表を行う必要があったが、学生たちは丁寧に打ち合わせや議論を重ね、約1時間をかけて冒険館と神鍋高原の2か所の実習課題に関する発表を行った。最終日に行った成果発表の際には、課題に取り組んだ学生から少しでも準備の時間を取りたいとリクエストがあったため、Q & Aセッションの時間を十分に確保することができなかった。しかし、実習先担当者から出されたいくつかの質問については、該当箇所を担当した学生が丁寧に質問に対応していた。補足説明が必要な質問には、リーダー的立場の学生だけが回答したわけではなかった。この理由について実習担当教員は、「このことは全員で同じ課題にオーナーシップ感をもって取り組んだため、各人が違う視点からの回答を思い浮かべたからではないかと思われる」と感想を語っていた。

発表会には、受け入れ先からは受託会社であるアドバンス株式会社の取締役兼冒険館代表取締役とアップの支配人に列席頂いた。学生の発表後、両者からは「日頃働いている環境において、目にはしているものの看過していた、細かいながらもとても大切な視点での指摘であった」と評価して頂けた。また、「詳細な視察と省察や顧客へのインタビューを繰り返したことにより、内容の濃い発表になった」と賛辞も頂戴できた。

3. 学生による臨地実務実習活動

すでに説明したように、冒険館の実習課題には学生全体で取り組むことにした。その結果を踏まえて、アップの実習

課題には、全体を把握した段階で、発表に向けて効率的に話し合いを行うべく、2チームに分かれてディスカッションを行うことにした。Aチームは、ソーシャルスタイル診断の結果、アナリティカルが3名、エクスペッシブが1名の4人とした。Bチームは、ドライバーが1名、アナリティカルが1名、エミアブルが2名、エクスペッシブが1名と、ほぼ均等に4つの属性が集まった。

それぞれの属性に依拠する以前に、人間関係が濃く影響する場面もあった。Aチームは、感情表現を抑え、意見を聞くタイプであるアナリティカルが3名、感情表現を表し、意見を主張するタイプであるエクスペッシブが1名であった。しかし、Aチームのリーダーシップをエクスペッシブの1名が握るわけではなく、終始穏やかに和気藹々とした雰囲気の中で議論を進めていた。4つの属性を有するBチームは、関係性の構築に注力しながら徐々に課題に対して取り組んでいた印象が強い。また、しばし議論が中断しそれぞれの意見をどのように集約するのかに腐心している場面が何度か見られた。議論の後半は、Aチームが集中力を切らしていたのと対照的に、Bチームは多様な意見を楽しむように議論が白熱していたのも、特筆すべき傾向であると感じた。

今回のメンバーは、ソーシャルスタイル診断による属性がバランス良く参加していたためか、多様な意見が集まり、個々人が常に自然と自発的に行動できたため、結果として多くの気付きを得ていた。例えば、学生たちは利用者へのインタビューも全員が積極的に行っており、顧客視点の大切さに気づいたと語っている。

4. 学生の振り返りアンケートの結果

臨地実務実習に参加した学生全員に、事後の振り返りのアンケートを実施した。アンケートの作成に当たっては、PALARの創始者であるZuber-Skerritt (2018)を参考にした。9名の参加者のうち、8名から回答が得られた。彼らは大学に入学して間もない学生であるが、演劇的手法による表現方法を日常的に学んでおり、また1学年の定員が80名の小規模かつ初年度は全寮制のため、在学している学生は既に全員が顔見知りである。従って、チームメンバー

とのコミュニケーションを円滑に行える人間関係を構築できているはずである。しかし、それでも、チームとして共に課題に取り組むためには、自由な意見交換が不可欠であり、そのためには日常生活を通じたコミュニケーションでは不十分であり、より深いレベルでのコミュニケーションによるチームビルディングの必要を痛感したようである。

また、現場の声を集めることの大切さも、事前学習等で伝えていたが、自分たちよりずっと年上の施設利用者へのインタビューも臆さずに行っていたことに少し驚かされた。インタビューを通じて学生の全てが、現場の声を聞くことの大切さに気付き、より深く現場を知ることの大切さを感じていた。

今回の臨地実務実習は、受け入れ企業の献身的な協力があって、受け入れ先と学生相互の満足度は高かったように感じる。受け入れ企業の負荷は相当に高かったと思われるため、今後は同様のサポートは期待できないことを念頭に準備を行う必要を感じた。受け入れ先の代表から事前の打ち合わせ時に「ここ（神鍋）に住みたいと思ってもらうように頑張ります」と有難い言葉を預かり、実習を通じてこの地の素晴らしさを体験し、その気持ちは学生たちにも伝播していたように感じた。

IV. PALARの視点からの結果の分析

1. 成果物 (deliverable) の視点から

冒険館への提案の中から、特に受け入れ先に評価されたポイントは以下の3点であった。

1. 施設側ではなく利用者の視点に立って、客観的立場から導線の確保への具体的な提案を行なったこと。具体的には、足跡を床に配して、子供にも楽しく辿ってもらえるようにすること、俯瞰図を作って、今いる場所と次に行くべき場所を理解してもらうことで、全ての施設へのアクセスが容易になるように提案した点である。この提案の実施にはコストも手間もさほどかからず、簡単にしかも効率的な解決策として評価して頂けた。
2. プログラムとして実行することは可能であるが、しかしそ

の実施には手間がかかることから導入が進まなかったガイドさんの活用について、全ての学生からガイドの話しを聞くことで冒険館の展示物などの内容理解が進み、興味を持ってもらえると言われたため、導入を具体的に検討することになった。

3. 施設側が望む、植村直己さんの偉業よりも人となりを親子に理解してもらうためには、学生チームが理紙芝居の利用が有効と提案したことを評価していただけた。理由は、施設側はオールドメディアの活用は全く想定していなかったようであり、すぐにでも取り入れたいと反響が大きかった。

冒険館では、利用者へのインタビュー等は行わなかったが、徹底的な顧客視点で施設をくまなく視察したことにより、多くの気付きがあった。それと同時に、全員で何度もディスカッションを重ねたことにより、多面的に課題に取り組めた成果が表れたと感じた。今後、当該施設から同様の課題を与えられた際にも、先行事例として紹介したいと考えるが、やはり利用者へのインタビューと、当該施設を知らない方や知っているが利用したことがない方へのインタビューを行う機会があれば、改善すべき個所が発見できると感じた。

次に、アップへの提案への提案の中から、特に受け入れ先に評価されたポイントは、以下の4点であった。

1. 実習の後半は週末でもありアップには多くの利用者があった。学生は利用者へのインタビューを積極的に行い、キャンプ場に設置してある水道とトイレとシャワーに関する不満の多さに気付いた点が評価された。
2. 同様に、自然豊かな環境を崩さずに、かつ利用者の安全性を確保するため、設置場所を配慮し、点灯時間を定めた灯りの有効活用を提案した。この件に関しては、施設はさほど重要事項だと思っていなかったため、早急に対応することとなった。施設側からは、「顧客への満足度を高める重要なポイントである」との評価であった。
3. 多くの利用者は、基本的にこの施設を、前日の昼にチェックインし、翌日の昼にチェックアウトをするので、利用者は翌日の朝は片付けに忙殺される。学生チームは、インタビューを繰り返す中でモーニング（朝食）需要があることに気付き、キッチンカーの利用を提案した。施設にとって設備投資が

かからず、利用者の利便性の向上も図ることができると、高い評価を受けた。

4. アップでは、マウンテンバイクの大会が開催されるなど、他にはない強みを持っている。この強みをさらに活かすため、広大なフィールドを周遊するコースの設置を提案した。さらに、近畿唯一の噴火口である神鍋山火口や遊休地でのイベント等の導入の提案も行った。

2. このような成果物を提供できたことの理由の分析

(1) 臨地実務実習先との事前の綿密な打合せと丁寧なアテンド体制

今回の臨地実務実習は、受け入れ側のこれ以上ないと思えるほどの丁寧なアテンドと、積極的で前向きな学生の実習活動により、想像以上の成果が上がったと感じた。参加した学生は口々に、「現場の声に丁寧に耳を傾けること、顧客の視点で現場を見ること、そして利用者へのアンケートが何よりも大切であることを痛感した」と訴えていた。学生たちが課題解決には、「現場を知ることが大切」ということに気づいたことは、大きな収穫であった。

(2) 臨地実務実習課題の適切性

実習課題で最も重要な課題は、文字通り協力企業から提供される実習課題の性格である。この点について、Perusso & Baaken (2020, p.3) では次のように説明している。「ビジネス・カリキュラムにおいて実践がどの程度導入されているかを探るためには、まず、実践を検証するための理論的レンズ、すなわち方法論 (method theory) を定義する必要がある。その方法論は、ビジネス・カリキュラムに実践を導入する際には、(1) 学生が不明確に定義された問題 (ill-defined problems) を通して、(2) 実生活の中で解決策を、(3) 実際の組織と密接に協力しながら実行し、(4) 反省のプロセスによってその学習が支えられるようにして実践が導入されるべきであるとしている。」

また、プロブレム・ベースト・ラーニングの4つの学習成果を挙げたScott (2017, p.8) はPBLの学習プロセスを次のように説明している。「PBLは、複雑で構造化されていない問題を学習のきっかけとし、参加者が自分たちの知識を新し

い状況で適用し、曖昧さはどう対処するか、不確実性を乗り越えるためのスキルを学ぶ機会を提供する。」

以上の判断基準に照らしても、今回の実習の課題の内容は適切であったと判断できる。

(3) 臨地実務実習先での活動

今回、学生チームはオーナーシップ感をもって課題解決活動に取り組んでいた。実際に、これまでの考察から、学生チームはScott (2017, p.8) が記述しているような取り組みを臨地で行っていたことは明らかである。考えられるその理由は、実習課題の適切さ、専門職大学として実践的な学習を希望して入学した学生、1年生は全員が寮で生活しており、しかも1学年の定員が80名なので、少人数の授業等での交流もあり、全員が全員をよく知っている、といったことが考えられる。

V. 本研究の結論と今後の研究課題

以上の理由から、当大学の初年度の臨地実務実習の授業は、当初の学習目的を達成できたと考えられる。以下では、PALARの視点から考えてみる。

第1に、学生の学習面であるが、PBLの学習成果が十分に達成できていると考えられる。第2に、実習の課題を提供していただき、臨地で学生チームを受け入れてくれた企業側のメリット、すなわちデリバラブル (成果物) であるが、この点についても受け入れ企業側は高評価をして下さった。第3は、実習担当教員の現場での教育面での気づきと学習理論面への貢献である。この点については、まだ臨地実務実習が始まったばかりであるので、今後の課題としておく。

以下は、担当教員の全体的な感想である。「当該臨地実務実習は本来、宿泊を伴う実習を予定していたが、昨今の新型コロナ禍の状況等を勘案して通所実習に変更を余儀なくされた。とは言え、学生にとっては将来のために必要な実務経験を学ぶと同時に、学生として大切な経験も合わせて体験して欲しいと思い、一日だけであったが、宿泊を含めた。当初は仕上げの段階で宿泊研修を行うことにより、議論の更なる深耕を図ってもらう意図で計画していたが、受け入

れ先の都合により、初日に設定すべく変更を余儀なくされた。しかし、この変更があとになって振り返ると、参加した9名の学生がワンチームとしてまとまるために、重要な役割を果たした。我々教員も、夜遅くまで学生と共に語り、楽しい時間を共有できたことにより、信頼関係も構築できたように感じる。新設大学の新規プログラムの初回につきものの、予定の度重なる変更等のイレギュラーな出来事に対しても、信頼関係が不成立であると、乗り越えていくことは難しいと感じた。更に、当該実習を通じて学生諸子には自主性の醸成を求めていたため、過度の指導は控え、学生に寄り添う姿勢を貫いた。しかし中には、もっと関与や指導をして欲しいという声があったのも事実である。教員は事前指導である程度、趣旨や考えや姿勢を示していたが、不十分であったことが明らかになった。今後は更に計画的に事前指導に注力し、より効果的かつ効率的な臨地実務実習にしていきたい。」

もう1点、今後の課題はソーシャルスタイル理論の応用である。今回のチームのグループ分けは、教員が行うことなくメンバー自身で決定したが、事前にソーシャルスタイル診断 (Bolton & Bolton, 1984) によって、各人の属性を調査していた。これはこの理論の、4タイプの間がチームにはバランスよく配置されていることが重要であるとの示唆に基づいてのことである。実際に、Drucker (1973, p.616) も次のように述べている。「トップ・マネジメントのタスクには、少なくとも4タイプの異なった人間を必要とする。4タイプの人間とは、『思考する人間』、『行動する人間』、『関係性人間』、『社交的人間』がそうである。しかし、これ4つの気性を1人で兼ね備えている人間はほとんど存在しない。」

4つの属性に分類されるソーシャルスタイルのそれぞれがバランス良くメンバーになっていたグループと、2つの属性のみがメンバーのグループとに分かれた。今回の場合は、ソーシャルスタイル理論の応用でチーム編成しなかったため、この点は次回以降の課題になる。

引用文献

- Bolton, R. and Bolton, D. G. (1984), *Social Style / Management Style*. New York: American Management Association.
- Drucker, P. F. (1973). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. London: Harper Business.
- 兵庫県 (2018) 『兵庫県但馬地域における専門職大学基本構想 (案)』 <http://www.hyogo-c.ed.jp/~board-bo/kisya30/3008/300823daigaku.pdf> (2021年8月10日に参照)
- 文部科学省高等教育局専門教育課 (2019). 『専門職大学等の臨地実務実習の手引き』 https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/senmon/_icsFiles/afieldfile/2019/01/11/1412538_001.pdf (2021年8月10日に参照)
- Perusso, A. & Baaken, T. (2020). Assessing the authenticity of cases, internships and problem-based learning as managerial learning experiences: Concepts, methods and lessons for practice. *The International Journal of Management Education*, 18, 1-12.
- Schiller, U., Jaffray, P., Ridley, T., & Plessis, D. U. (2012). Facilitating a participatory action learning action research process in a higher educational context. *Action Research*, 19 (2), 301-317.
- Scott, K. S. (2017). An integrative framework for problem-based learning and action learning: Promoting evidence-based design and evaluation in leadership development. *Human Resource Development Review*, 16(1), 3-34.
- Zuber-Skerritt, O. (2018). An educational framework for participatory action learning and action research (PALAR). *Educational Action Research*, 26 (4), 513-532.
- Zuber-Skerritt, O., Wood, L., & Kearney, J. (2020). The transformative potential of action learning in community-based research for social action. *Action Learning: Research and Practice*, 17 (1), 34-47.