

2011 年度
産業能率大学
教育開発研究所
年報《Web 版》



産業能率大学

巻頭言

産業能率大学 教育開発研究所
所長 城戸 康彰

2008年の教育開発研究所の設立とともに「教育開発研究所年報」は発刊され、本号で第4号を数えるに至りました。本年報は、FD (Faculty Development) 活動などの教員の教育力向上や、教育の質を高めることを目的とした活動やその成果を学外に広く公表すること、および学内でも全学的に活用することを目的としています。

第1章では、今回で3回目になりますが、本学の特色ある教育を紹介するとともにその成果を検証しています。4年生を対象とした就職支援科目である「キャリア支援特講Ⅱ」(情報マネジメント学部)と、履修者に新事業や新商品の企画をしてもらう「新事業・商品企画の実践演習」(経営学部)の2科目が採りあげられます。科目の位置づけや狙い、教育内容の紹介に続き、授業の満足度や学習成果等を聞いた質問紙調査の結果が報告されます。

今回は、この章にFD委員会の活動報告として、「授業の達成目標を高める取組みと検証」が掲載されています。本学では、教育の質を高める方策の一つとして、ディプロマポリシー(学位授与方針)が定められています。このディプロマポリシーの達成のために授業科目ごとに達成目標が定められていますが、この達成目標を高めるための取組みが検証され、報告されています。

2011年度は学内で4回のFD研修会が実施されました。その報告および2002年から実施されている学生による授業評価の結果も、経年変化のデータとともに報告されています。

日本の大学では、今ディプロマポリシー等を定め組織的な取組みにより教育の質を高めることが求められています。また、経済や社会の変化や現状を反映して、未体験の問題や答えのない問題に取り組む力をつけることも大学教育で求められてきています。そのために、受け身の学び方ではなく、学生が主体的に考え学ぶことを学修の中に採り入れることが大きな課題となっています。

本研究所年報は、そういった本学の取組みの一端を紹介するとともに、定性的、定量的なデータにより学修の過程や学習成果を把握し報告するものです。ご一読いただき、忌憚のないご意見やご指摘・助言をお寄せいただければ幸いです。

□ 目 次 □

巻頭言

I. 本学の特色ある教育とその検証

1. 「キャリア支援特講Ⅱ」(情報マネジメント学部) 1
2. 「新事業・商品企画の実践演習」(経営学部) 13
3. 「授業の達成目標を高める取組みと検証」(FD委員会の活動報告) . . . 21

II. FD活動の報告

1. 学内FD研修会 27
2. 学外FD研修会 31

III. 授業評価・授業態度調査報告

1. 学生による授業評価の結果報告 32

おわりに

I. 本学の特色ある教育とその検証

1. キャリア支援特講Ⅱの取り組みと成果

報告者： 池田千恵美（情報マネジメント学部 准教授）
荒木 淳子（情報マネジメント学部 准教授）

1.1 科目概要

(1) キャリア支援特講Ⅱの趣旨

「キャリア支援特講Ⅱ」（以下、キャリア支援特講）は、情報マネジメント学部において2010年度より始まった科目で、4年次生未内定者に向け開設されている科目である。本科目はキャリア関連科目の中で最終段階に位置付けられており、夏以降も内定獲得に向け活動する学生を対象に、授業を通して就職支援を行うことを目的としている。

本学では、「情報マネジメント学部の学び方」「キャリアを考える」を基点に「キャリア設計と自己表現」に至る6科目をキャリア科目として配置し、就職活動における多様な支援を行っている。さらにこれと並行して、「3年次専門ゼミ」と「4年次専門ゼミ」ではアカデミックアドバイザーなどを交えた個別指導も行い、学生のキャリアを達成させる重層的な活動を実施している。しかし、夏期以降、企業による求人数は減少する可能性が高く、内定を確保していない学生にとっては厳しい就職状況が予想される。このため、学生独自での活動には限界があると考えられる。そこでこの科目では、卒業後の進路を決定するにあたり、就職活動に関する様々な情報を提供し、毎週の活動を振り返り、今後の活動にどう生かしていくかを細かく指導することで、それぞれの学生の自己のキャリア実現に向けた支援に取り組むものとした。

本稿では、2011年度のキャリア支援特講の取り組みとその成果について、4年生内定者78名に対する質問紙調査、キャリア支援特講の授業評価アンケートの結果をもとに報告する。そして、キャリア支援特講の取り組みと成果から示唆される、本学における今後の就職支援のあり方と課題について述べる。

(2) キャリア支援特講Ⅱの位置づけ

図表 I-1 本学におけるキャリア科目の体系



(3) 履修対象者

履修対象者は、卒業要件を満たすことが可能な年次で、かつ授業開講時（9月）にも就職活動を行っている学生である。2011年度の科目登録者は、40名であった。そのうち、早期内定者（9月末まで）3名、未出席8名、進学1名を除く28名が本科目の履修生である。履修生28名のうち、内定を獲得した者は17名であり、残り11名は現在（2月末）も就職活動中である。

9月の授業開講時まで内定を獲得できていなかった学生の背景は様々であった。あきらめてしまい一切の活動をやめてしまった学生、スタートはしたものの継続的な活動計画がたてられないために活動を休止してしまっただけの学生、或いはとりあえず活動はしているものの、適切な振り返りができないために同じステージから抜け出せない学生などである。状況はそれぞれ異なっているが、カウンセリングを通して見えてきた共通する原因としては皆、一律に「誰かに相談する」というステップが踏めず、その場に立ち止まっている、或いは立ち止まらざるをえない状況に追い込まれていたことである。

図表I-2は、科目登録者に授業開始前におこなったアンケートの結果である。履修者28名についてみると、一人平均67社にエントリー登録をしていたが、9月の開講時まで最終面接まで進めた人数は10名（16面接、内定はゼロ）のみであった。しかし14回の授業を通じて、自分の状況についてマンツーマンで相談し、振り返り、ひとつひとつ改善し、立ち止まらずに主体的に活動し、また相談をするサイクルをしっかりと繰り返した結果、22名（内2名は9月内に内定獲得）が本科目終了時まで内定を獲得した。

図表 I-2 履修者へのアンケート結果

No.	企業 エントリー	説明会 出席企業	ES提出	ES通過	筆記受験	筆記通過	面接受験	1次・2次 通過	最終 面接受験
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	80	30	25	15	15	15	15	15	4
3	60	40	15	5	2	0	5	1	0
4	50	35	35	15	4	1	15	5	0
5	100	37	7	4	10	4	9	4	1
6	200	20	15	8	8	1	2	8	0
7	50	25	20	10	0	0	10	8	1
8	70	30	20	15	10	4	5	3	0
9	130	35	30	25	25	18	14	1	0
10	50	30	30	10	10	5	20	15	1
11	50	35	20	0	20	0	0	0	0
12	70	30	5	2	5	4	8	2	0
13	40	30	25	15	2	1	10	6	1
14	70	30	0	0	15	1	2	0	0
15	100	35	20	4	10	1	10	1	0
16	90	40	30	20	3	0	0	0	0
17	50	15	1	0	1	0	0	0	0
18	3	0	0	0	0	0	0	0	0
19	15	3	2	0	2	0	0	0	0
20	120	30	20	10	7	3	5	5	0
21	50	2	1	1	0	0	0	0	0
22	19	17	14	12	12	9	7	4	1
23	30	5	2	1	3	0	1	0	0
24	50	7	3	0	1	0	0	0	0
25	32	25	20	15	10	8	10	5	1
26	130	35	30	20	15	5	20	15	3
27	118	44	30	27	20	15	17	13	2
28	50	30	20	10	20	10	20	3	1
平均	67.0	24.8	15.7	8.7	8.2	3.8	7.3	4.1	0.6

(4) その他特徴的な点

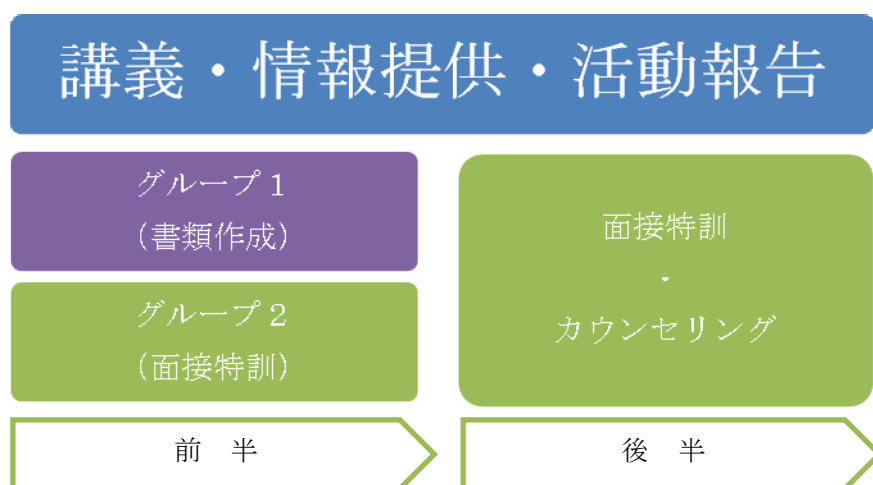
授業は全14回であるが、本科目の目的は内定の獲得であることから、内定を得た科目登録者には授業の出席回数にかかわらず単位を認定した。すなわち、途中で内定を得た履修者は最後まで授業に出席する必要がないという点が、本科目が他の科目とは異なる特徴的な点で、そのため履修後、短期間で内定を獲得した履修者にとっては、必ずしも授業の内容を理

解できるほどの十分な受講時間を確保できない可能性は否めない。次年度以降は、短期間で内定を獲得した学生には、就業力プログラムへ移行させる等、終了時まで、自己のキャリア実現に資する期間として有意に取り組みさせることが望ましい。

1.2 授業構成

全14回の授業は、前半の書類作成・面接特訓と、後半の面接特訓・カウンセリングによって構成される。その他、毎回、毎週の就活行動予定と振り返りを報告することと、情報提供（合同企業説明会の開催案内や求人情報）や就職活動に関する心構え、対策などミニ講義をルーティンワークとした（図表 I-3 参照）。

図表 I-3 キャリア支援特講Ⅱの授業構成



初回の授業では、学生全員に現状までの活動報告を細かく情報シートに記入させた（図表 I-2 参照）。次に教員がその内容を分析し、一人一人の個性と履修開始までの進捗状況に応じて、学生を2グループに分けた。

グループ1は、エントリーシートや履歴書等の面接に至るまでに提出が必要な書類の作成がまだ不十分である学生である。グループ1の学生には、エントリーシートや履歴書等の書類の作成において、必ず押さえておくべきポイントの指導を中心とした。グループ2は、自己の能力や経験を志望動機等と関係づけて、提出書類上の表記に反映させることができているか或はほぼできるレベルの学生である。グループ2の学生には、企業側のニーズや厳しいビジネス環境を認識した上で、実際の面接を想定して、各個人毎の具体的な対策を毎回、ほぼマンツーマン形式で実施した。

1.3 毎回の授業での取り組み

(1) 合同企業説明会の案内、公共機関の利用方法などの情報提供

受講に際し、学生からの要望が多かった求人情報の案内を毎回行うこととした。大手求人情報サイトではなく、あえて、業種別、職種別やなどの求人や公共機関が主催する地元中心の求人情報を紹介することとした。提供した情報の一部は以下である。

a. 毎週の合同企業説明会の案内

- ・業種別就職面接会（10月17日～3月8日開催）

各製造業、建設・不動産業、情報通信業、卸・小売業、サービス業業種ごとに開催される合同説明会の案内（紹介）を行うと同時に、各業種、職種に合うマッチング指導を行

い、各自にあった企業の選択を促した。

- ・中小企業魅力発見ツアー合同企業説明会（10月27日開催）
東京の中堅・中小企業が参加。産業交流会や業界研究セミナーなども同時開催される合同企業説明会の案内。業界の理解、中小企業での仕事理解を深めるために視野を広げるチャンスとして案内した。
- ・神奈川県若年者合同企業面接会（11月29日～30日開催 100社出展）
職種に特化した採用募集が多く、事務職、販売職、医療事務、SEなどの専門職もあり、神奈川県地元大手企業100社参加。地元企業の合同説明会としては最大の規模である。事前参加企業一覧を配布の上、企業を選定し参加指導した。
- ・その他、海老名、小田原、厚木など本学の学生が志望するエリアでの説明会を随時、情報提供し講義内でアドバイスをした。

b.公共機関の利用方法

（各地のハローワーク、かながわ若者就職支援センター、東京しごとセンターなどの紹介）

敷居が高いと敬遠されがちなハローワークであるが、新卒対象とした新卒応援窓口が開設されていることや、学生向けのハローワークインターネットサービスを利用し求人票の閲覧、また紹介状などを発行してもらい活動できること、セミナーやグループカウンセリング及び個人のカウンセリングなどが無料で利用できることなど、現在の公共機関の利用方法の理解を深め、選択肢として積極的に利用することも検討するよう指導した。

利用学生の成功事例としては、(例1)～(例3)のような事例が挙げられる。

- (例1) 地元のハローワークの新卒応援窓口に登録、ハローワーク主催の合同企業説明会に参加。後日、ハローワークの担当者より本人にマッチすると思われる企業のリストが届き、それをもとに当授業においてカウンセリングを行い、選択した企業に書類を提出し、内定に至ったケース。
- (例2) ハローワークで紹介された企業に書類を送付し採用に向けたやり取りを開始すると同時に、残された時期も考慮して、派遣会社にも登録し活動を開始した結果、派遣会社に紹介された企業の事務職に正社員として内定を得たケース。
- (例3) かながわ若者支援センターにて、自己分析のグループセミナーに参加したが進展がなく諦めかけていたが、セミナーのなかで、就職活動に関する悩みや状況を率直に話し合える仲間ができたことで、前向きに活動中のケース。

(2)講義

講義では毎回、就職活動の全体的な流れや、それぞれの時期に応じた取り組み方やスケジュール管理、求人情報の収集や選択の仕方、また面接における第一印象の重要性、基本的なマナーや言葉遣いなどについて、繰り返し指摘した。これらは、当たり前のように学生が誰にも聞けずに迷っていたり、誤って認識しがちなポイントである。また、企業選択に関しては、Webでは数多く登録をしながら、実際にエントリーシートを提出していなかったり、また、提出していても筆記試験や面接に進んでいる実績が相当に低いことから、特に学生の能力と、就職を目指す企業とのマッチングに重点をおいて、企業選択の方法について、学生一人一人の状況を出来る限り把握した上で、具体的な事例をあげて指導を行った。

①毎週の活動報告と振り返り

限られた時間の中で、効率的に活動できるように予定管理を励行させた。具体的には、今週～翌週の活動予定と先週の活動結果の振り返りを毎週一人ひとりに励行させて自分自身の行動を管理するよう指導した。結果として、自主的に活動に取り組む姿勢が醸成され、不明な点があれば、振り返りの際に自ら質問することで、自分のためにやるべきことを確認しようとする積極性が明らかに強くなった。指導のポイントは以下の通りである。

- ・限られた時間内に、効率的に対象企業を探し、必要な書類を提出するために、目の前の書類を完成させながら、他の企業も探していくこと。
- ・企業説明会予約や合同企業説明会の参加など、自主的に次の活動予定を立てて、実行していくサイクルを回していくこと。
- ・毎週の振り返りの結果を必ず次に活かせるように一人ひとりの活動を把握の上、それぞれの状況に適した細かなアドバイスを入れていくこと。
- ・なりゆきの対応ではなく、自分が相手の企業にとって、どのように役に立つことができるのか「売り込める強み」を確認させると共に、「なぜ、その会社なのか？」という自分としての主体的な志望動機とのマッチングを常に意識させながら対応させること。
(例えば、説明会に参加しただけで、就職活動をやっているなる学生もいるので、この主体的な自己意識の確認は大切である)
- ・面接が通過できなかった際にも、面接官とのやり取りを避けることなく細かに振り返ることで、次回につなげる前向きな意識の醸成と、具体的な面接対応スキルの改善のためのアドバイスをを行い、その効果を次の面接で実感させること。

立ち止まりがちな学生に対しては、以上の指導を出来る限り丁寧に繰り返して自主性の向上を促す。一方、自主的に進めていける学生に対しては、出来る限り本人の主体性に任せ、個別の質問や問い合わせ以外には活動報告の中にコメントして指摘するのにとどめた(図表I-4)。

図表 I-4 キャリア支援特講Ⅱ ワークシート

<p style="text-align: center;">① 就職活動報告シート</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <tr> <td style="width: 30%;">学号番号</td> <td style="width: 30%;">氏名</td> <td style="width: 40%;"></td> </tr> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">活動期間</th> <th style="width: 30%;">活動内容</th> <th style="width: 40%;">活動結果</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">10月20日 ↓ 10月21日</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10月21日 ↓ 10月22日</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10月23日 ↓ 10月24日</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">10月25日 ↓ 10月26日</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	学号番号	氏名		活動期間	活動内容	活動結果	10月20日 ↓ 10月21日			10月21日 ↓ 10月22日			10月23日 ↓ 10月24日			10月25日 ↓ 10月26日			<p style="text-align: center;">② 模擬面接チェックシート</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <tr> <td style="width: 60%;">面接対象企業</td> <td style="width: 40%;"></td> </tr> <tr> <td>評価者氏名</td> <td></td> </tr> </table> <p>記入方法：良かった点＝(◎・○) 特に気に入った点・改善点＝(△)</p> <p style="text-align: center;">アドバイス(印象について)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <tr> <td style="width: 50%;">姿勢・挨拶</td> <td style="width: 50%;">ハキハキと話している(発声)</td> </tr> <tr> <td>声の大きさ・トーン</td> <td>話尾がはっきりしている(読者力ある)</td> </tr> <tr> <td>服装・髪型・化粧(清潔感)</td> <td>顔のツヤ(汗)足の靴(方)が良い</td> </tr> <tr> <td>表情(曇りか・笑顔が伝わったか)</td> <td>アイコンタクト(目を見て話す)</td> </tr> <tr> <td>言葉遣い</td> <td>話のスピードがちょうどよい</td> </tr> <tr> <td>臨機応変に会話を進められている</td> <td>仕事への意気込みが感じられる</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">自己印象・学生時代頑張ったことについて</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <tr> <td style="width: 50%;">質問内容に対して、答えている</td> <td style="width: 50%;">自己PRのポイントが明確に理解できる</td> </tr> <tr> <td>PRポイントに強みがあったか (体験談・内容が具体的である)</td> <td>PRポイントが会社に入ってからどう活かすかを判断できたか?</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">会社() 職種() に対する志望動機</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <tr> <td style="width: 50%;">会社・職種の研究はなされているか?</td> <td style="width: 50%;">将来像(目標)を強く意識がみえる</td> </tr> <tr> <td>なぜ、この会社を選んだかが明確か?</td> <td>この会社で活躍できる可能性が明確か? (会社とのマッチングができているか)</td> </tr> </table> <p>◎ 良かった点・印象に残った言葉やフレーズ</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 10px;"></div> <p>△ 改善点(ワンポイントアドバイス)</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>	面接対象企業		評価者氏名		姿勢・挨拶	ハキハキと話している(発声)	声の大きさ・トーン	話尾がはっきりしている(読者力ある)	服装・髪型・化粧(清潔感)	顔のツヤ(汗)足の靴(方)が良い	表情(曇りか・笑顔が伝わったか)	アイコンタクト(目を見て話す)	言葉遣い	話のスピードがちょうどよい	臨機応変に会話を進められている	仕事への意気込みが感じられる	質問内容に対して、答えている	自己PRのポイントが明確に理解できる	PRポイントに強みがあったか (体験談・内容が具体的である)	PRポイントが会社に入ってからどう活かすかを判断できたか?	会社・職種の研究はなされているか?	将来像(目標)を強く意識がみえる	なぜ、この会社を選んだかが明確か?	この会社で活躍できる可能性が明確か? (会社とのマッチングができているか)
学号番号	氏名																																										
活動期間	活動内容	活動結果																																									
10月20日 ↓ 10月21日																																											
10月21日 ↓ 10月22日																																											
10月23日 ↓ 10月24日																																											
10月25日 ↓ 10月26日																																											
面接対象企業																																											
評価者氏名																																											
姿勢・挨拶	ハキハキと話している(発声)																																										
声の大きさ・トーン	話尾がはっきりしている(読者力ある)																																										
服装・髪型・化粧(清潔感)	顔のツヤ(汗)足の靴(方)が良い																																										
表情(曇りか・笑顔が伝わったか)	アイコンタクト(目を見て話す)																																										
言葉遣い	話のスピードがちょうどよい																																										
臨機応変に会話を進められている	仕事への意気込みが感じられる																																										
質問内容に対して、答えている	自己PRのポイントが明確に理解できる																																										
PRポイントに強みがあったか (体験談・内容が具体的である)	PRポイントが会社に入ってからどう活かすかを判断できたか?																																										
会社・職種の研究はなされているか?	将来像(目標)を強く意識がみえる																																										
なぜ、この会社を選んだかが明確か?	この会社で活躍できる可能性が明確か? (会社とのマッチングができているか)																																										

①グループワーク

a. 前半の取り組み

学生の進捗状況に合わせ、2つのグループに分かれて支援を実施した。

【グループ1】書類の完成（内容相談、添削）

対象は、就職活動に必要な書類が準備できていない学生や、筆記試験や面接を一度も通過していない学生である。但し、本人より希望がある場合は指導対象とした。本科目開講時まで、誰にも相談することなく自己流で書きあげていた学生や、必要な項目を埋めきれない学生など、履修者の3分の2がグループ1からのスタートとなった。

履歴書面の添削をベースとしつつ、個々の学生の進捗状況に合わせて内容を確認し、さらに授業外にも、意欲的な学生の希望に沿ってカウンセリングを実施し、就職を希望する個々の企業の状況に合わせた書類の作成を支援した。また、キャリアセンターの支援も同時に受けるように指導し、本人の自主性を出来るだけ発揮させることで、11月の秋休み明けにはほぼ全員が書類を完成することができた。

【グループ2】面接対策（プレゼンテーション実践）

書類が完成できている学生は、配布されたものから自分の考えをまとめてプレゼンテーションし、人前で話すことに慣れる練習に取り組んだ。あらかじめ指定した文章から、小論文を書き上げ、全員（グループ2）の前でプレゼンテーションを実施させた。限られた時間内に自分の考えをまとめ、その内容を発表することによって、小論文対策、グループディスカッション対策、面接対策を一度に兼ね、人前で話すことに少しずつであっても慣れていけるように、何度も繰り返し練習させた。

b. 後半の取り組み

秋休み明けからは、合同で4～5人ずつのグループに分け、模擬面接を通して面接対策を行う傍ら、履修者一人ひとりのカウンセリングを実施していった。

【グループでの取り組み】

面接練習（学生同士で面接練習）では、本人と面接官役の学生に分かれて、面接官の目線で面接を体験することで、設問の意図や面接官への印象などを客観的に受け止められるように、何度も繰り返し練習を行った。最初は面接経験がなかったり、或いは少なかった学生も振り返りを通して、課題を克服し、力をつけていった。また、希望者に対しては、本番に向けての想定問答を繰り返す模擬面接を授業以外の時間も活用して取り組ませた。キャリアセンターにも模擬面接の実施をお願いするように指導した。

上記の取り組みの結果として、人前で話すことや面接に対して、徐々にであっても、自分が力をつけていて、自信が生まれていることを自覚していった。（図表I-4②）

【カウンセリングの導入（受講者全員実施）】

学生一人ひとりの進捗状況を把握し、今後の課題に対しアドバイスを行い、次の行動への具体的なステップとした。

2. 取り組みの結果

2.1 質問紙調査による分析

次に、キャリア支援特講の取り組みの検証と今後のプログラム改善のため、就職活動に関する質問紙調査を実施した。

(1) 調査対象と方法

2012年1月から2月にかけて、進路・就職先の内定した4年生80名を対象に就職活動に関する質問紙調査を行った。80名のうち、キャリア支援特講を履修していた学生は10名である。内定先は、サービス業、小売・流通業、製造業、IT、不動産、医療・福祉など多岐にわたる。うち、進学する2名をのぞく78名を分析の対象とする。

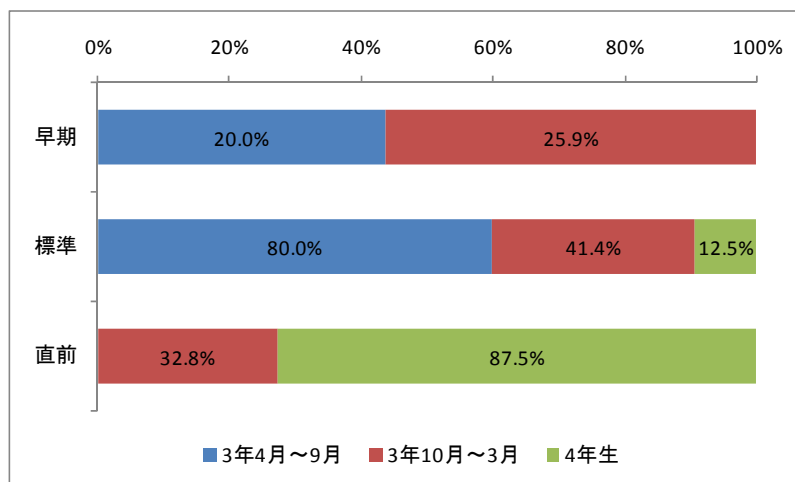
1月末から2月にかけて卒業研究発表会を行っていたゼミに協力をお願いし、協力の得られた13ゼミの担当教員が4年生への配布・回収を行った。キャリア支援特講を履修していた学生10名にはキャリア支援特講の講義中に配布し、回収した。回答の得られなかった6名をのぞく72名について内定を受けた時期をみると、3年生の10月～3月が2名、4年生の4月～5月が14名、4年生の6月～9月が30名、4年生の10月～12月が19名、4年生の1月～2月が7名であった。このうち、キャリア支援特講を受講した学生10名が内定を受けた時期は、4年生の10月～12月が6名、4年生の1月～2月が3名である（うち、1名は4年生の4月～5月）。

以下では、4年生の5月までに内定を受けた学生16名を「早期内定グループ」、4年生の6月～9月までに内定を受けた学生30名を「標準内定グループ」、4年生の10月～2月までに内定を受けた学生26名を「直前内定グループ」とし、それぞれの就職活動の状況について分析を行っていく。

(2) 就職活動を開始した時期

就職活動を開始した時期についてみると、3年生の4月～9月までに就職活動を開始した学生は5名、3年生の10月～3月までに就職活動を開始した学生は58名、4年生になってから就職活動を開始した学生は8名であった。キャリア支援特講を受けた学生10名についてみると、9名の学生が3年生の10月～3月までに就職活動を開始しており、その他の学生との差は見られない。就職活動を開始した時期と内定を得た時期との関わりを見ると、図表 I-5 のように、早く活動を開始した学生ほど内定も早く得ているといえる ($\chi^2(4) = 13.279, p < .01$)。

図表 I-5 内定時期と就職活動開始時期



(3) エントリーした企業

次に、エントリーした企業数をみると、Web などを通じてエントリーした企業総数の平均は約 76 社、エントリーシートを提出企業数の平均は約 20 社、説明会参加企業数は約 23 社であった。

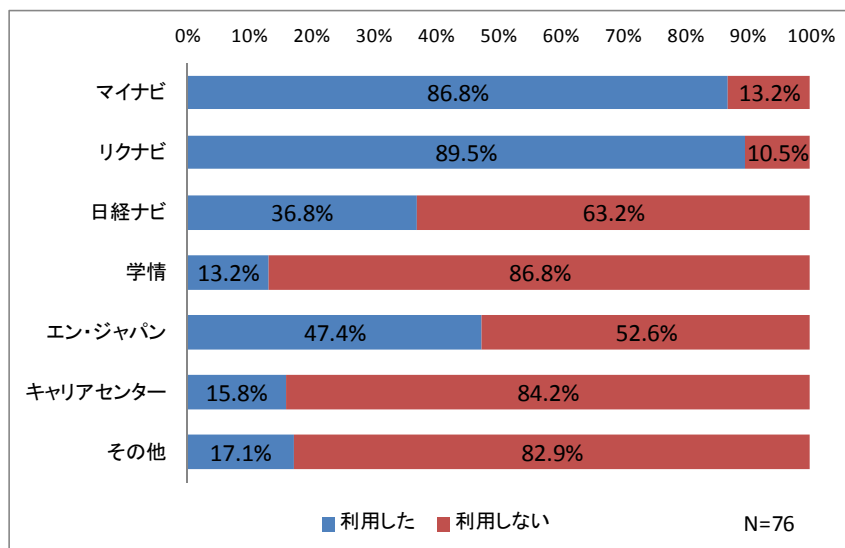
Web などを通じてエントリーした企業総数と、エントリーシートを提出した企業数、説明会参加企業数との間には有意な正の相関があり、多くエントリーした学生ほどより多くの企業について、エントリーシートの提出や説明会に参加しているといえる。

一方、キャリア支援特講を受講した学生とその他の学生との間にエントリー企業数の差は見られず、内定時期によるエントリー企業数の差も見られなかった。エントリー企業数と内定時期との間に有意な関連が見られないことは、内定の有無が単なるエントリー企業の数ではなく、どのような企業にエントリーしたかという内容に関わることを示している。

(4) 情報源

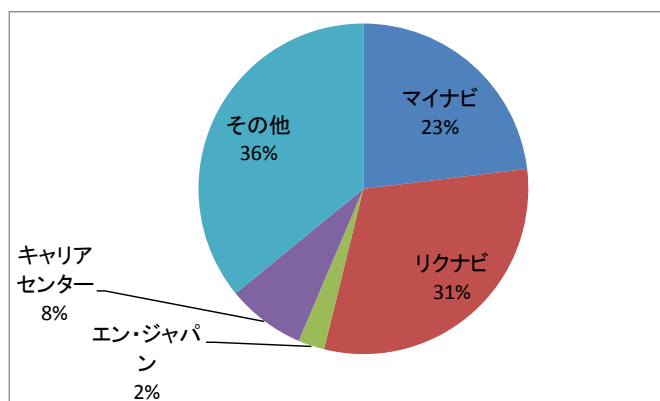
利用した求人情報源についてみると（図表 I - 6）、マイナビ、リクナビといった大手の就職情報サイトを中心に、情報を取得していることがわかる。

図表 I - 6 利用した就職情報源（複数回答）



一方、内定企業の求人情報を得た情報源についてみると（図表 I - 7）、その他が 36% と最も多い。残念ながら質問紙では「その他」が具体的に何であるかを聞いておらず、その他の情報源が何かを知ることはできない。しかし、キャリア支援特講では合同説明会や各種業界説明会、ハローワークや公共機関や各種団体などの情報を提供しており、その他の情報の中には、こうした合同説明会や業界説明会などから得た情報も含まれると考えられる。

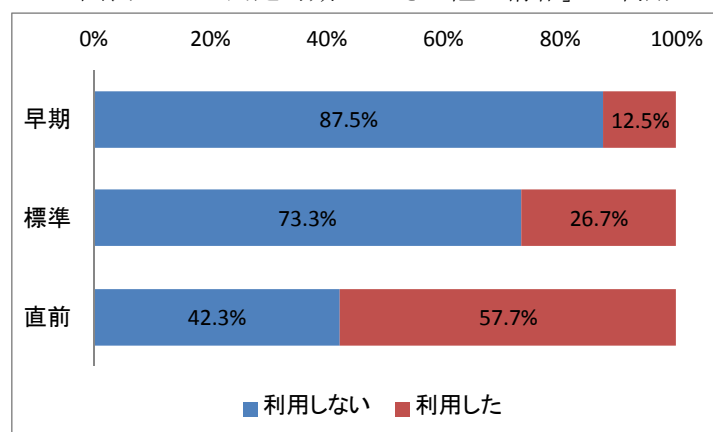
図表 I-7 内定企業の求人情報源（1つ回答）



質問紙調査の結果を見る限り、学生は主に大手の就職情報サイトから求人情報を得ているものの、実際に内定をもらった企業の情報源はその他の情報源であることが多い。今後は、その他の情報源が何かを明らかにするとともに、学生に、就職活動初期から大手就職情報サイト以外のその他の情報源からも、積極的に情報を取得するよう促すことが望ましいといえる。

また、キャリア支援特講を履修した学生 10 名についてみると、内定した企業の就職情報を得た情報源は、リクナビが 2 名、キャリアセンターが 2 名、その他が 7 名と、その他の情報源からの求人情報がもっとも多い。同様に、内定時期と内定先企業の情報源との関わりをみると（図表 I-8）、内定時期の遅い学生ほど、その他の情報から求人情報を得ているといえる ($\chi^2(2) = 10.397, p < .01$)。一方、内定早期グループの学生 16 名では、マイナビから得た者が 7 名、リクナビから得たものが 8 名と、主に大手の就職情報サイトから内定先企業の情報を得ている。

図表 I-8 内定時期と「その他の情報」の利用



内定が早い学生ほど大手の就職情報サイトから情報を得た企業（比較的大手と考えられる）から内定を得ているが、なかなか内定を得られない学生には、内定を獲得する確率の高い、細やかな情報提供を行うことが求められる。キャリア支援特講は、そうした細やかな情報提供の場としても役立っていたと考えられる。

(5) 相談先

入社を決定した際の相談先について、キャリア支援特講の履修との関連をみると、キャリア支援特講を履修した学生 10 名のうち、8 名がキャリア支援センターを相談先に挙げていた。一方、キャリア支援特講を履修していない学生 66 名では、入社を決定した際、キャリア支援センターに相談した学生は 31 名であった。

また、キャリア支援特講を受講した学生 10 名はいずれも誰かに入社決定の相談をしているのに対し、キャリア支援特講を受講していない学生 66 名（4 年生の 9 月までに内定を得た学生）では、誰にも相談せずに入社を決定した学生が 15 名いる。

そのほか相談先として、ゼミの先生を挙げた学生は 28 名、親族を挙げた学生は 40 名であった。ゼミの先生、親族はいずれも、キャリア支援特講の履修生とその他の学生との間に有意な差は見られなかった。

(6) 入社予定の企業を決めたポイント

入社予定の企業を決めたポイントについて自由記述で聞いたところ、「仕事のやりがい」、「やりたい業種・職種であること」に加え、「社長や社員の人柄」、「成長できる職場であること」、「福利厚生」、「勤務地」など様々なポイントが挙げられていた。必ずしも企業の規模や知名度ではなく、学生一人一人が多様な考え方をもち企業を選択していることがうかがえる。今後は、学生のこうした多様な考え方や価値観に沿いながら、学生の進路選択を支援していく必要があると考えられる。

以上、質問紙調査の結果から本学学生の就職活動の実態について分析を行った。本調査は限られたゼミの学生のみを対象とする点で限定的なものであり、本調査の結果が、4 年生全体の実態を反映したものであるとは言えない。今後は 4 年生全体に調査を行い、就職活動から内定に至るまでの実態と、支援の必要性について分析をおこなう必要がある。

2.2 受講者授業評価アンケート報告による分析

授業に対する要望は採用情報がほしいと具体的なものから、何から始めてよいかわからないといったものまであり、同一の支援ではカバーができなかったことから、まず前半はそれぞれの進捗に差が生じていたため書類に自信がない学生と短期で内定獲得が狙える面接特訓を必要とする学生の 2 グループに分け指導を行い、後半は面接特訓と学生の進捗に応じて密に学生の状況に合わせた支援を取り入れた結果、個々の学生に必要とされた支援ができたと考えられる。

(1) 授業の感想

図表 I-9 授業の感想

	相談・アドバイス	履歴書・書類	面接対策	採用情報	授業	SPI・筆記
熱意をもって全力でサポートしてくれる	1					
参考になる話や授業が非常に多かった					1	
質問などの対応がとて丁寧だった	1					
自分の意識の低さが改善され、基本的なところから教えていただくことができたのでとてもためになった	1				1	
企業がどういう考えで採用者をえで採用者を選んでいるかを面接官をやることで少しだけ理解できた			1		1	
個別相談をして自分の新しい一面を知ることができた	1					
密に話を聞いてくれること	1					
どのように企業を探したらいいか教えてくれたり、個別相談をしてくれた点良かったです	1			1		
自分一人で調べるだけじゃわからなかった情報提供してもらえたり、面接の練習もでき、先生方にはほぼ毎週会うので気軽に相談できたところなどはすごく良かったです	1		1	1		
キャリアセンターにはない情報を得られたこと				1		
他の人と情報交換ができたこと					1	
先生と個々に話せる時間が多いこと	1					
親身になって相談ののっていただき対策などもしてくれた	1					
就職情報などとても便利だった				1		
求人情報など多くくれた点				1		
就活の意識を変えるきっかけになった						
キャリアセンターの方に見ていただいた履歴書を別の視点から池田先生や小柴先生にみていただくことにより、より中身のあるものになったと思います。その結果履歴書が通るようになりました		1				
企業の情報を提供していただいたこと				1		
個人的にSPIの対策をしていただいたこと						1
説明会に小柴先生と一緒に来ていただき、学生と企業だけでは出せないような雰囲気にしてくれて、企業の情報なども多くて提供してくれたこと				1		
履歴書をもてもらい、悪い文をなおしてもらったこと		1				
小論文の作成、3分間スピーチなど自分の考えを他者に伝える訓練に重点を置いていたのがよかった。また、大人数の前で話すことになれることで面接の場でも緊張することなく本 ああ来の自分を出すことができました			1			
選考を想定した訓練を受けることができ、会社や企業の情報支援などいろいろなサポートを一人一人しっかりと見てもらえたところ	1		1			
講師が親身になって就職活動についての相談を行ってくれたこと。	1					
履歴書の添削の説明がわかりやすかった		1				
キャリア支援をしているサイトや施設の紹介					1	
	11	3	4	7	5	1

授業の感想からは、個別の相談・アドバイスが有効であったとの回答が多く寄せられ、この時期まで内定が獲得できなかった原因・課題も見つかりスムーズに進めるようになっていったようである。

3. 本学におけるキャリア支援のあり方と今後の課題

キャリア支援特講Ⅱの取り組みとその成果から、本学のキャリア支援のあり方と今後の課題として、次の点が挙げられる。

(1) 個別のカウンセリングと振り返りの重要性

キャリア支援特講履修者は、卒業まで半年を切る中で、対応支援はひとくくりにはできないため、学生ひとりひとりに応じた支援が必要となる。課題に至るまでの詳細を真摯に傾聴し、学生とともに課題を探り対策を講じていくことが有効であると思われる。今後のキャリア支援のあり方として、学生に対する個別のカウンセリング、ヒアリング、指導をより密に行う場が必要であるといえる。

またキャリア支援特講では、週に1回授業に出席し、教員や他の履修生と顔を合わせることも、本人の課題解決にとってよい機会となったようである。さらに毎回授業の中で就活に関する行動の記録を管理することで、学生は自分自身で状況を把握し、振り返ることができた。こうした定期的な振り返りを通じ、学生は自らの課題や今後やるべきことについて気づ

きを得られたと考えられる。

こうした学生による毎回の活動記録は、学生へのカウンセリングの際にも大いに役立った。今後も、学生が定期的に就職活動を記録し、自らの行動を振り返るための場や機会を提供していくことが有効であるといえる。

それ以外にも、授業の中で取り組むグループワークは、客観的に自分を見つめる機会となり、面接対策としてよい効果であったと思われる。

(2) 学生に応じた細やかな情報提供の必要性

質問紙調査の結果から、本学の学生の多くが、大手の就職情報サイト以外の「その他の情報源」からも情報を得ることで、内定獲得までたどりついている状況が示唆されている。実際、採用情報に関しては、秋以降は大手の就職情報サイトよりも、公共機関や各種関連団体の主催する合同企業説明会にて得られる情報のほうが、より具体的で即効性が高いケースが多い。

従って、キャリア支援特講のように毎週のイベント、セミナーなどの情報提供をこまめに行うことは、学生の就職活動の幅を広げ、内定獲得のために有効な支援であると考えられる。重要なことは、むやみに様々な説明会への参加を促すのではなく、学生に対して、対象とする企業との相性やマッチングによる適合性を理解させたい。有効と思われる機会への参加を勧めることである。勿論、就職活動に臨む学生には、自らの志向と共に企業からの要望やその背景をしっかりと理解させたい。対象企業を絞り込ませるように指導することが前提である。

(3) 企業と学生自身とのマッチング分析を適切に行わせることの重要性

質問紙調査の結果から、企業エントリー数と内定の時期とは関係のないことが示唆された。また本科目の履修生をみても、内定が遅い学生の特徴として、企業エントリー数は決して少なくないということが挙げられる。一方で、本科目の履修生には、企業エントリー数と内定の企業を選択する際に、まず、職場の環境や賃金、休日数、勤務地といった雇用条件から対象とする企業を選んでいる場合が多く見受けられる。学生とのカウンセリングを通じて、内定が遅い学生の特徴として、そもそも「その企業の一員となって働く」という意識や、そのことの持つ重さへの理解が希薄である様子が浮き上がってきた。従って、「会社に貢献する対価として賃金を得る」こと、或いは、「企業や社会の役に立てる自分とは何か」といった社会人としての意識や責任の醸成について、学部として提供しているキャリア支援科目全体を通じて、しっかり考えさせることが重要である。

また、キャリア支援科目だけでなく、インターンシップやゼミの演習などを通じ、学生が、最終的に自分に適した企業や職業にめぐりあい、社会人としての一歩を踏み出せるように支援していく必要がある。今後は、アカデミックアドバイザーなどとも連携しながら、学生が「働くこと」の意味を体得する機会を増やし、学生が自ら、自分に合った企業や働き方のイメージを獲得するよう支援することが望ましい。

2. 新事業・商品企画の実践演習」(経営学部)

報告者：岩井 善弘(経営学部 教授)
田中 彰夫(経営学部准教授)

2.1 科目概要

(1) 本科目の位置づけ

「新事業・商品企画の実践演習」(本科目)は、経営学部における専門教育の基本プログラムの一つの柱であるユニット専門科目のうち、「新事業・商品企画ユニット」を構成する科目のひとつである。

「新事業・商品企画ユニット」は前期配当科目である「新事業・商品企画の基礎」および「ビジネスプラン作成演習」、後期配当科目である「新事業・商品企画の実践演習」および「新事業推進におけるマネジメント」からなる。

前期の「新事業・商品企画の基礎」で新事業や商品企画の基礎を学び、あわせて「ビジネスプラン作成演習」で並行して演習を行なっている。後期の本科目は前期に実際に学んで演習した新事業や商品企画を試す場として位置づけられている。なお「新事業推進におけるマネジメント」は、新規事業や商品開発のプロジェクト管理を学ぶ講義系の科目である。

(2) 本科目のねらいと特徴

本科目は、企業の実際の情報を基に、履修者に新事業・商品企画案を策定してもらう演習系の科目である。新事業・商品企画に関する応用力を身につけると共に、グループワークを通じて他人の意見を聴き自分の意見を述べるができるようになることを狙いとしている。

本科目の特徴は、企業の担当者をお招きして①企業概要の説明と共に新事業や商品開発の課題をいただき、②課題に対して履修者がグループワークで作業をし、③履修者による最終プレゼン時に企業の担当者を再度お招きしてプレゼンを評価いただく、ことにある。

2007年度に本科目を立ち上げて以来、ファストフードハンバーガーチェーン企業、TV局のグッズ製作会社、お菓子メーカーにお越いただき、本年度は旅行会社をお招きした。

(3) 本科目の本年度の運営状況

本科目は履修者80名に対し2名の教員が担当しているが、前述のとおり、企業のご担当者を(3回)お招きし、授業を運営していることが特徴である。

初回の授業では、授業の目的、到達目標、成績評価など一連の項目を示し、授業の全体像を学生につかんでもらい、その上で学生の自主性に任せグループワークのメンバーを決定した。その他、お越しいただく旅行会社の概要を担当教員が解説した。

第2週目の授業では、旅行会社の事業開発部長より同社の事業に関するコンセプトをお話しいただき、あわせて今回の授業に関する新事業並びに商品開発の課題を提示いただいた。履修者は旅を基軸に無限の可能性があることを理解し、翌週より実習に入った。

その後4週にわたり、前期の授業などで学んだ知識やスキルを活用しグループごとに新事業や新商品のコンセプトづくりに励み、各グループは第7週で教員並びに履修者に対して中間発表を実施した。

第8週に教員よりグループ毎にフィードバックを実施し、11週までに提案書を完成させた。第12、13週目に旅行会社の事業開発部長に対しプレゼンテーションを実施し、翌14週(最終週)に、事業開発部長より後日いただいた“良かった点”や“工夫を要する点”についてのコメントを教員より各グループに紹介した。

2.2 授業調査の概要

本報告書の執筆を念頭に、2011年度の履修者に対して、授業の最終週に質問紙による調査を実施、58名から回答を得た。調査は無記名とし回答者の匿名性を確保するよう努めた。

調査項目の概要と目的は以下の通りである。

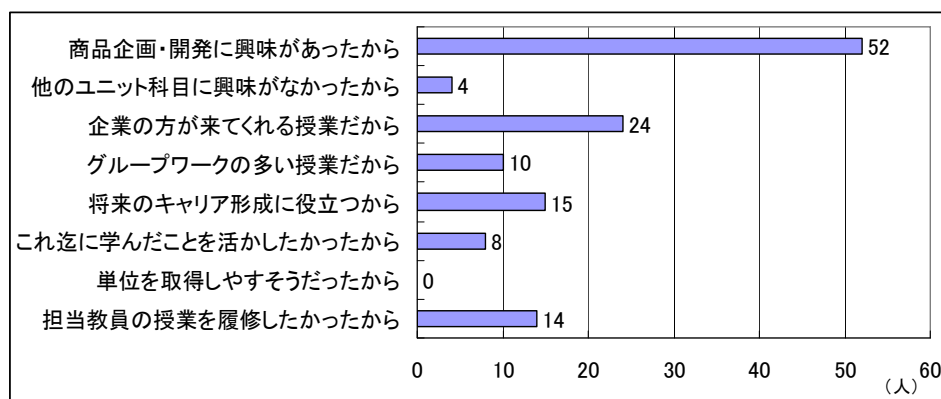
- Q 1 履修理由（複数選択可）
本ユニットに対する履修者のもともとの期待の確認を目的とした。選択肢には積極的な理由だけでなく、消極的な理由も用意した。
- Q 2 授業参画度（単一選択）
グループ活動を主体とした本科目の特性を考慮して、授業への参加に対する立場を把握し、これらが授業全体の満足度にどのような影響を与えるかを検証することを目的とした。
- Q 3 企業人の招聘とモチベーションの関係（時期ごとに4段階評価）
本科目の特徴の一つである企業人にお越しいただくことが、履修者の授業参加へのモチベーションにどの時点でどの程度貢献するかを調査することを目的とした。
- Q 4 企業人によるプレゼン評価と学習への影響（複数選択可）
履修者の学習結果にどのような面で影響したかを調査した。
- Q 5 プロジェクト遂行に対する支援の有効度（4段階評価）
履修者がプロジェクトを遂行するにあたってどのような支援が有効であったかを調査した。
- Q 6 授業により身についたこと（4段階評価）
本科目が履修者に期待する力を具体的に示し、履修者の自己評価によりそれがどの程度身についたかを確認した。
- Q 7 授業満足度（4段階評価）
本科目全体に対する学生の満足度の自己評価を把握した。
- Q 8 困難に感じた点、良かった点（自由記述）
履修者がプロジェクトの遂行にあたって、どのような困難に直面し克服したかを、履修者自身の言葉で表現をしてもらうことを期待した。

2.3 調査結果

(1) 本科目の履修理由

Q 1において本ユニットの履修理由について、8項目の中から複数選択により回答を求めた。選択肢の中には、ユニット履修に対して積極的な理由として履修者の興味「商品企画・開発に興味があったから」、授業の特徴「企業の方が来てくれる授業だから」「グループワークの多い授業だから」、履修者の経験に関する「将来のキャリア形成に役立つから」「これ迄に学んだことを活かしたかったから」を用意したほか、消極的な理由として「他のユニット専門科目に興味がなかったから」「単位を取得しやすそうだったから」を用意した。

図表 I-10 本ユニットの履修理由（Q 1）



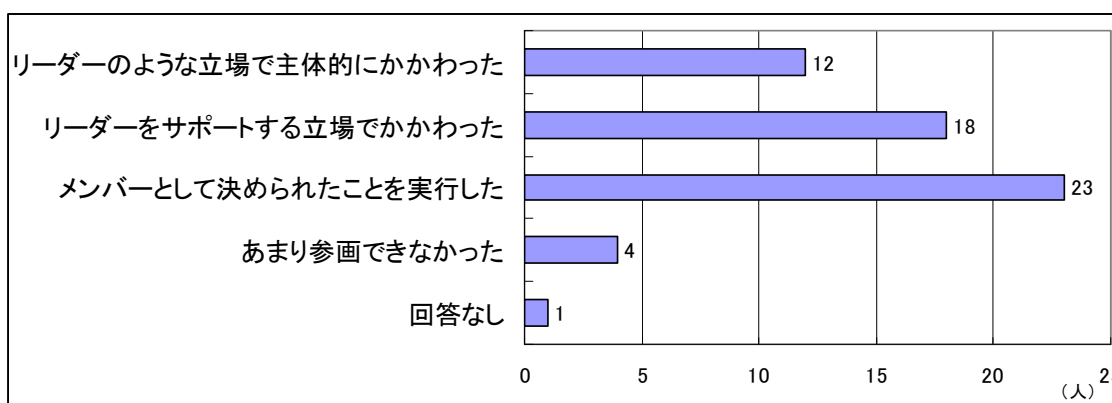
最も多かった回答は、「商品企画・開発に興味があったから」(52人/58名)でほぼ全員がこれを理由として選択した。次に多かったのが「企業の方が来てくれるから」(24人/58名)と半数弱が、「将来のキャリア形成に役立つから」(15人/58名)約3割がこれらの選択肢を選んだ。また、「他のユニット科目に興味がなかったから」(4人/58名)、「単位を取得しやすそうだったから」(0人/58名)と消極的な選択肢を選んだ人はほとんどいなかった。

これらのことから、この新事業・商品企画ユニットの選択理由として①学生時代に商品企画を体験してみたい、もしくは商品企画の仕事に将来携わる前に事前に商品企画とはどのようなのか体験したいをしたいという「商品企画」自体に学生の関心がみられたこと、②企業の担当者がお越しになられ自分達のプレゼンを評価してくれるという滅多に経験できないことへの肯定的な受け止めがみられたと考えられる。

(2) 授業への参画度

Q2において授業への参画度について、4つの選択肢から回答を求めた。その結果、「メンバーとして決められたことを実行した」(23人、約4割)、「リーダーをサポートする立場でかかわった」(18人、約3割)、「リーダーのような立場で主体的にかかわった」(12名、約2割)、「あまり参画できなかった」(4名、1割弱)と続いた。なお、今回の授業のグループ数は16であった。

図表 I-11 授業参画度 (Q2)



(3) 企業人の招聘とモチベーションの関係

Q3において企業人の招聘とモチベーションの関係について、履修者の授業参加へのモチベーションにどの時点でどの程度貢献するかを、3つの時点について4段階での評価を求めた。

授業開始前(ユニット決定時、履修登録時など)には、「モチベーションを高めなかった」(2名)、「それほど高まらなかった」(14名)、「少し高めた」(26名)、「高めた」(16名)であり、企業人の招聘がユニット決定時などで履修者の約7割(「少し高めた」26名+「高めた」16名)に対してモチベーションを高めさせていることがわかる。

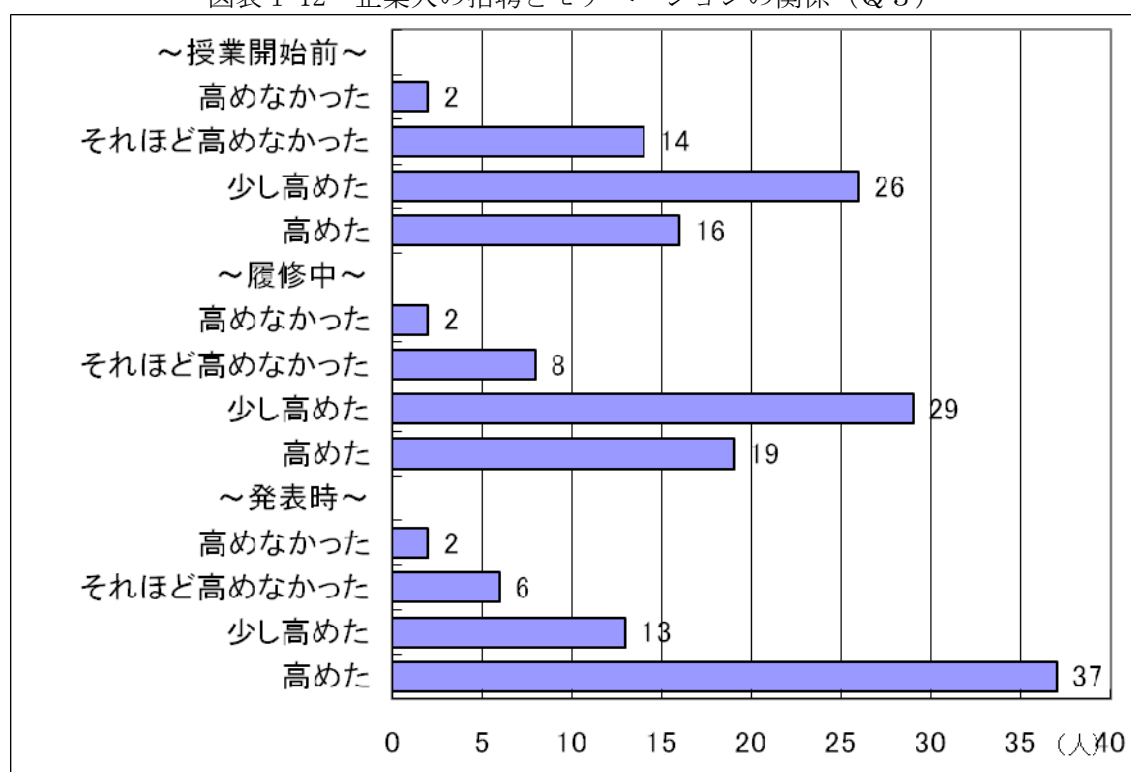
履修中になると、「モチベーションを高めなかった」(2名)、「それほど高まらなかった」(8名)、「少し高めた」(29名)、「高めた」(19名)であり、「それほど高まらなかった」が若干減り、「少し高めた」「高めた」に推移している様子がうかがわれる。その結果、企業人の招聘がモチベーションを高めさせる割合が、約8割(「少し高めた」29名+「高めた」19名)に上昇している。

そして最終プレゼン時には「モチベーションを高めなかった」(2名)、「それほど高まらなかった」(6名)、「少し高めた」(13名)、「高めた」(37名)であり、モチベーションを高めさせる割合が、さらに約9割(「少し高めた」13名+「高めた」37名)に上昇している。

あわせて、最も影響の高い「高めた」の人数が大幅に増加（37名、6割強）している。履修者にとって、企業の担当者前でプレゼンをすることは滅多にない経験であり、そうしたことが履修者のモチベーションの向上につながったと考えられる。

なお、授業開始前にモチベーションが高かったが、履修中および最終プレゼンでモチベーションが高まらなくなった履修者が2名いた。自由回答から「前年度はお菓子の会社の商品企画でありそれを期待してユニットを選択したが、旅行会社が題材だったため」ということがわかった。しかし、学生がユニットを選択する12月の時点では、企業側の理由により、翌年度の協力をいただけるかが確定できない状況にある。

図表 I-12 企業人の招聘とモチベーションの関係（Q3）

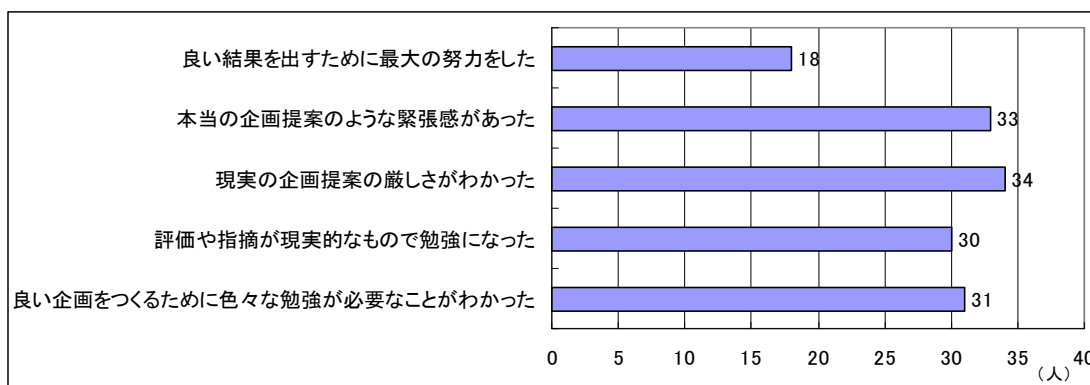


(4) 企業人によるプレゼン評価と学習への影響

Q4において企業人によるプレゼン評価と学習への影響について、「現実の企画提案の厳しさがわかった」34名、「本当の企画提案のような緊張感があった」33名、「良い企画をつくるためには色々な勉強が必要なのことがわかった」31名、「評価や指摘が現実的なもので勉強になった」30名と、いずれも企画は大変であることを理解した内容の選択肢の回答が多かった。

企業からの授業開始時にいただいたコメントや、大学で教員が普段のプレゼンに対してフィードバックするよりも厳しめの評価を最終発表でいただいたことから、社会に出てからの企画プレゼンの大変さを知ることができたことは、履修者にとって意味のある取り組みであったと言える。

図表 I-13 企業人によるプレゼン評価と学習への影響 (Q4)



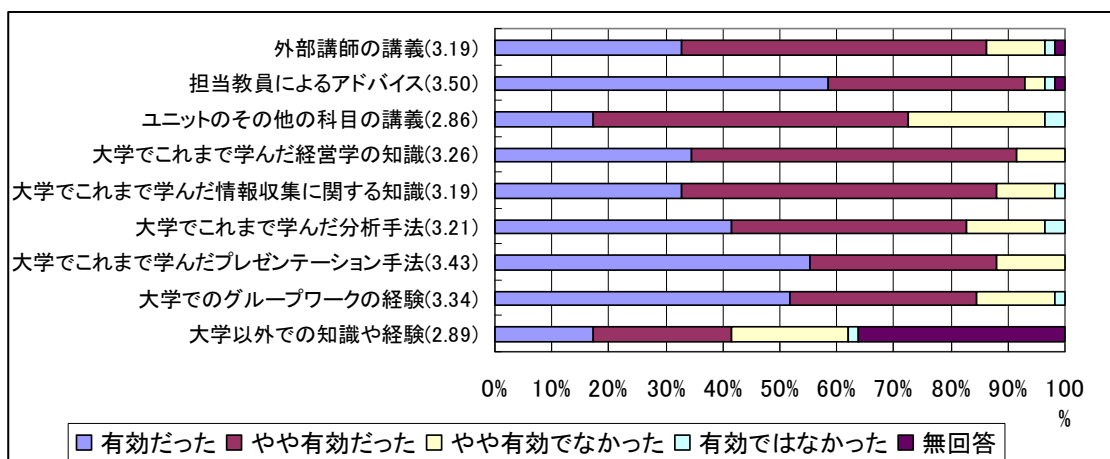
(5) プロジェクト遂行に対する支援の有効度

Q5においてプロジェクト遂行に対する支援の有効度合いについて回答を求めた。それぞれの項目について、「1有効ではなかった」から「4有効だった」までの4段階での評価を求めた。なお、便宜的に評定値の平均値も算出した。全体として「有効ではなかった」という回答は少なく、「有効だった」「やや有効だった」の回答が多くみられた。

項目の中では、「担当教員によるアドバイス」(平均値 3.50)、「大学でこれまで学んだプレゼンテーション手法」(同 3.43)、「大学でのグループワークの経験」(同 3.34)に対する有効度合いの認識が比較的高かった。「大学でこれまで学んだ経営学の知識」(同 3.26)「大学でこれまで学んだ分析手法」(同 3.21)がこれに続いた。

全体として、直接的なアドバイスやグループワーク・プレゼンテーション手法といった技法の有効度合いが高く、また全般的な知識やスキルも有効であるとの認識が強く示されていることがうかがわれる。一方で、教員側は商品企画をする上で幅広い視野が必要なため「大学以外での知識や経験」も期待したが、平均値 2.89 と他の項目ほどには有効とされない結果であった。

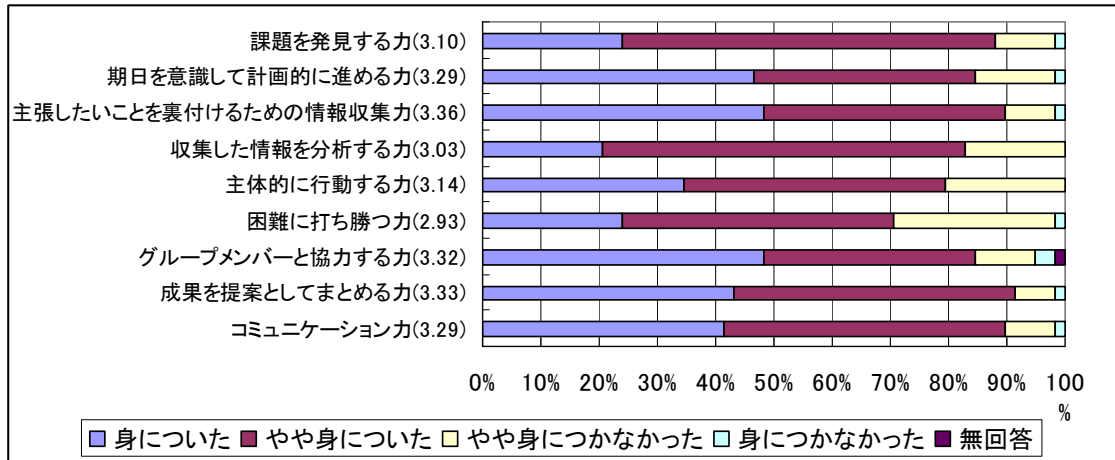
図表 I-14 プロジェクト遂行に対する支援の有効度 (Q5)



(6) 授業により身についたこと

Q6において本科目の履修者がこの授業を通じて身についたと考えるさまざまな力について回答を求めた。Q5同様に、便宜的に評定値の平均値を算出した。ここでもQ5と同じく全体として「身につかなかった」という回答は少なく、「身についた」「やや身についた」の回答が多くみられた。

図表 I-15 授業により身についたこと (Q 6)



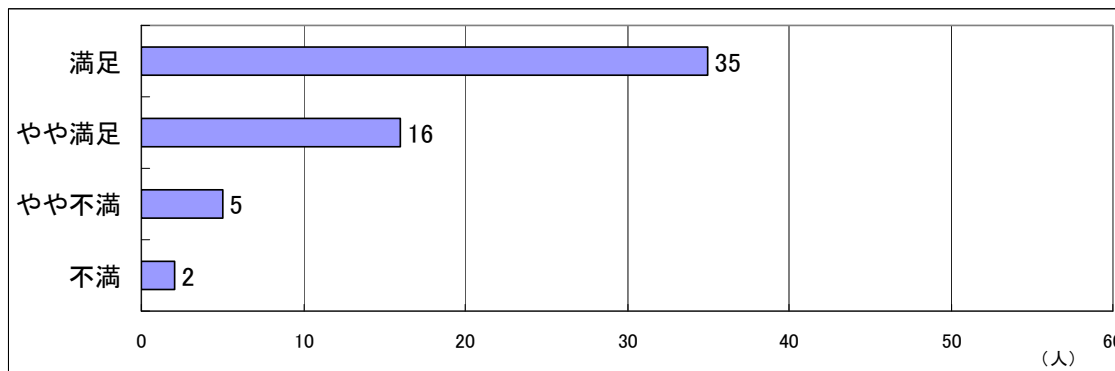
項目の中では、「主張したいことを裏付けるための情報収集力」(平均値 3.36)、「成果を提案としてまとめる力」(同 3.33)、「グループメンバーと協力する力」(同 3.32)が高かった。次に「期日を意識して計画的に進める力」(同 3.29)、「コミュニケーション力」(同 3.29)も多くみられた。

一方で、「困難に打ち勝つ力」(同 2.93)と選択肢の中では一番平均値の値が低かった。これは「やや身につかなかった」が 16 名と他の選択肢に比べて高かったことによる。全体を通じて、各グループとも中間発表までは期待できる内容であったが、その後の内容の詰めが甘く最終的には平凡な提案に終わったグループが見受けられた。このことは授業後半時期に始まった就職活動が履修者にもたらした負担が大きく、履修者がそうした困難に対して両方をきちんとこなすことができずに授業への取り組みを妥協させてしまったことも一因であると考えられる。困難に打ち勝てなかったという評価は、そうした状況を履修者自身が受け止めている面もあると思われる。

(7) 満足度合い

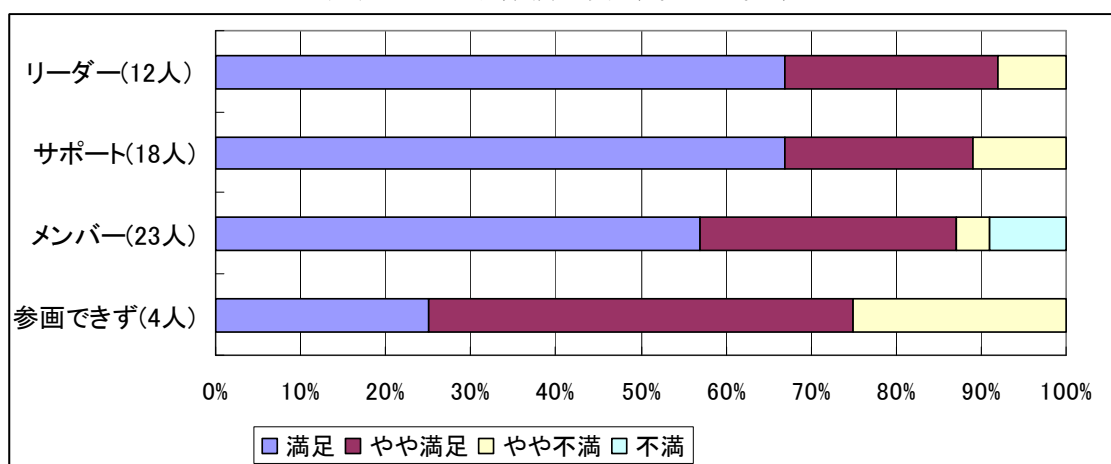
Q 7において、本科目の履修者における満足度に対して、「満足」「やや満足」「やや不満」「不満」の 4 段階で回答を求めた。回答の結果は「満足」35 名、「やや満足」16 名、「やや不満」5 名、「不満」2 名であり、約 6 割が「満足」と答え、「やや満足」もあわせると約 9 割が肯定的な回答であった。「不満」な人 (2 名) は、前年度のようにお菓子に関する商品開発がしたかったということ的自由回答で理由に挙げていた。

図表 I-16 授業満足度 (Q 7)



次に、満足度合い（Q 7）と授業への参画度（Q 2）との関係をクロス集計により確認した。結果としては、両者の関係は見出せなかった。履修者は自分の立場にかかわらず「満足」「やや満足」と回答している。このことは、リーダーをしたから満足・メンバーとして決められたことをしただけなので不満ということではなく、各人がそれぞれ自分の居心地の良い参画度（立場）でグループワークに臨んだ表れと考えられる。

図表 I-17 授業満足度（Q 2 × Q 7）



(8) 困難に感じた点、良かった点

Q 8において、困難に感じた点、良かった点について、自由記述で回答を求めた。

困難に感じた点として、①グループ内での意見がなかなかまとまらなかったという「グループワークに関するもの」、②授業外に集まることができず限られた時間内（授業内）で企画しなければならなかったという「時間に関するもの」、③主張したいことを裏付けるための情報収集や意見の主張の仕方などといった「内容に関するもの」の3点に大別できる。②については、授業外でグループワークを実施していたグループも多かったが、授業外には時間を作れなかったグループもあったようである。時期的に就職活動がはじまり、そちらに傾注する履修者がグループ内に多いと、授業外でなかなか時間を作れないようである。一方で①とも関連するが、授業時間内だけで完結させられるような時間の使い方を修得できるようになればこうした問題も解決できるのではないだろうか。たとえば、授業内にみんなで資料をパソコンで探しているグループも見られたが、こうした作業は授業外で個人が行ない、授業中には調べた内容や自分の意見をぶつける場、企画を推進していく場として上手く活用すれば、授業時間外にグループで集まらずに良い企画をつくることも可能である。

次に良かった点としては、企業の方にお越しいただき評価をしてもらえるという回答が圧倒的に多かったことが挙げられる。

2.4 まとめと考察

既に述べたように、履修者の本科目に対する満足度合いは、この調査では高い値を示している。Q 7において、約9割の履修者が「満足」「やや満足」という肯定的な意見であった。これは、グループワークという能動的な学習の科目であることに加え、企業の方をお招きすることへの評価が高いものと考えられる。

Q 3において企業の担当者に評価してもらえることに対してこの授業へのモチベーションは授業開始前から高かったことがうかがわれ、しかも授業が進行するに連れてモチベーションはより高まっていることがうかがわれた。Q 8における自由記述においても、企業の担当者に対してプレゼンを実施することへの肯定的な記述が多数寄せられていた。学生時代に企業へのプレゼンをする機会はなかなかないため、こうしたことは履修者にとつ

て貴重な経験になると評価できる。

一方で、「フィードバックの回数をもっとほしかった」、「厳しい助言をほしかった」という声も多く、履修者の積極的な姿勢を評価できた。前述のとおり本授業は履修者 80 名（16 グループ）に対して教員 2 名で運営している。授業では中間発表の翌週にグループごとに教員によるフィードバックを、最終発表時（12 回目、13 回目）の翌週に企業の担当者からのフィードバックを（教員が実施）した。そのほか、授業中にグループの進み具合をみながら適宜アドバイスを実施した。一方、厳しい助言に関しては、履修者の特性をみながらも検討の余地がある。より良い成果物を完成させたいという履修者の心意気に応えたい。

Q 5 ではプロジェクトを遂行するにあたって、それまでに学んだ知識や経験はどの程度有効であったかを尋ねた。この回答からは、それまでに大学で学んだ知識を実践の場に応用するという点では非常に有効であったことがうかがわれる。一方で、大学以外の知識や経験についてはあまり活用できていないことがわかった。学生には目先のことだけにとらわれるのではなく、幅広い視点で物事を捉え行動する重要さも同時に学んでほしいと願っている。

3. 「授業の達成目標を高める取組みと検証」（FD委員会の活動報告）

報告者：勝間 豊（情報マネジメント学部准教授）

3.1 ディプロマポリシーと到達目標

2010 年度より学習の充実と質的向上を目指し、卒業時の到達目標としてのディプロマポリシー（以下、「到達目標」と記述）が教学における目標として導入された。これにより、授業評価の項目も 2010 年度より大幅な変更が行われ、2011 年度は変更後 2 年目となった。情報マネジメント学部のディプロマポリシーとして、以下のものが設定されている。

■知識・理解

マネジメントの知識と技法を学び、ビジネスリテラシー、情報リテラシー、コミュニケーションリテラシーを備え、実践の場に応用することができる

■思考・判断

マネジメントの観点から、自ら問題を発見し、必要な情報を収集・分析・活用して、解決に向けた方策を立案し、実行することができる

■関心・意欲

自己のキャリア形成に対する意識を持ち、常に新しい知識や技能を学び続ける意欲を持っている

■技能・表現

自分の意見を述べることと人の意見を聴くことができ、協調・協働して活動することができる

■態度

21 世紀の社会を支える一員として、多様な価値観や文化を尊重し、社会の変化に柔軟に対応して、社会の発展に積極的に関わることができる

ディプロマポリシーとして掲げられた 5 つの到達目標は、卒業時までには必ず身に付けるべき能力として規定されている。それらを確実に身に付けるためには、個々の科目において、求められている到達目標を常に意識しながら、着実な学習を進めて行く必要がある。そのためには、教員側も到達目標の位置付けと、それを意識しながら学習する意味についての重要性を履修者に十分理解させる必要がある。

実際には、授業科目ごとにディプロマポリシーの 5 つの到達目標の中から、とくに重視する 1~3 項目が指定されており、それはシラバスに記載されている。ディプロマポリシーで定められた到達目標は、総合的に身に付けるべき能力であるため、個々の科目では、より具体化した目標を、2011 年度は「この科目の達成目標」（以下、「達成目標」と記述）として規定している。科目において規定された到達目標をクリアするためには、科目ごとに設定された「達成目標」を履修者自身が常に意識しながら、学習を進めて行く必要がある。この点を確認するための項目として、授業評価において「達成目標の意識」が設けられている。

しかし、「達成目標の意識」の評価結果については、科目・クラスごとに差が極めて大きくなっているのが現状である。2011 年度前期の場合、分布範囲は 30%~75%と広範囲に広がっている。また、分布の広がりや、科目間の差異のみではなく、同一科目の複数クラス開講科目においても、同様に大きな分布の広がりが見られる。

この結果を考慮すると、講義科目の違いが、履修者に対する「達成目標の意識」に影響を与える主な要因としては考えにくい。従って、授業内において、履修者に「達成目標」を意

識させ、「達成目標」に対する認識を高めながら、学習に取り組ませる指導が重要であると考えられる。

そこで、FD委員会が中心となり、シラバスにある「達成目標」を意識した学習を促進するために2つの調査を実施した。ここでは、この2つの調査について報告する。

3.2 達成目標を高める取組みの調査

第一の調査は、授業評価アンケートで「達成目標の意識」の評価が高かった科目を選び、その科目担当者へのヒアリング調査である。

2011年度前期の授業評価アンケートで「達成目標の意識」の高くヒアリング調査の対象となった科目は、図表I-18にあるものである。図表I-18にある科目群で「達成目標を意識した」比率は、70%前後であった。これらの科目について、科目担当者に個別ヒアリングを行い、どのような取組みや指導を行っているかを調査した。

図表I-18 2011年度前期「達成目標の意識」が高かった科目群

科目名	達成目標の意識
魅力ある話し方・表現法	75%
ビジネスマナー I	70%
英語 I A	68%
問題解決ゼミ	69%
レポート・論文の書き方	71%
フランス語 I	74%
基礎ゼミ	72%

ヒアリング調査は、個別訪問による対面方式により行った。以下に、質問項目(番号部分)と得られた主な意見についてまとめた。

(1) 達成目標に関連する用語を授業中に頻繁に使ったか

- ✓ 授業全体を通して、「達成目標」・「シラバス」・「評価基準」という言葉を繰り返し使用し、「達成目標」に対する学生への意識付けを行った。
- ✓ シラバスの「到達目標」を直接に明示することはないが、代わりに「達成目標」を明示し、具体的な目標や方向付けを行った。

(2) 達成目標を意識させるための初回授業での取組み

- ✓ 初回授業のガイダンスでは、シラバスを提示して、授業内容や「達成目標」をシラバスに沿って説明した。また、授業全般を通してシラバスに適宜触れることで、「達成目標」への意識を持つよう勧めた。
- ✓ シラバスに記載している「達成目標」ではなく、より具体化した『何を学習の目標とすべきか』を明確に説明し、それを身に付けるための方法について、繰り返し指導した。
- ✓ シラバスの内容を簡潔に説明している。その際に、授業で学習する個々の項目について、その意味、具体的な例を十分に説明し、この科目を通じて身に付けるべき目標を意識させた。

(3) 達成目標を意識させるための授業全般での取組み

- ✓ 授業の冒頭に前回の振り返りを行い、今回の授業の学習内容が、授業回全体のどこにあたるのか、全体のどの段階を学んでいるかについて意識付けを行った。また、全14回の授業回数の中で初回、中間回、最終回でシラバスを提示し、「達成目標」を繰り返し意識させた。
- ✓ 授業中にレポート・論文を何度も書かせた。繰り返し書かせることにより、履修者自身

- ✓ 授業で学習した内容について『課題自己評価表』を記入・提出させ、それに対して教員が短いコメントを記載して、翌週返却した。これらの一連の取り組みとフィードバックを通して、「何をすべきか」を意識させた。

(4) その他の特徴的な取り組み

- ✓ 授業中にワークの時間を多くとり、学生自身が『何を求められているのか』を自ら考え、意識させるように指導した。その結果、一度達成感を得ると次回への課題が明確になり、常に「達成目標」を意識して取り組むようになると考えられる。

以上の結果より、アンケートにおいて「達成目標の意識」項目が高い授業を行っている担当教員は、以下のような取り組みを行っていることが分かった。

- ①初回授業において、シラバスを明示して「到達目標」、または「この科目の達成目標」の内容について、十分な説明を行う。次に、「達成目標」または、それらを「より具体化した目標」を履修者に対し意識させる。
- ②講義全般において、ワークやレポート課題等を通じて「目標を達成するための取り組み」を繰り返し行う。それらの「取り組みの成果」について、個々の履修者に対しコメントと共にフィードバックする。個別の「フィードバック」を通じて、履修者は「達成目標」に向けた取り組みの軌道修正として、「今後は何をすべきか」を継続的に意識する。

上記①及び②より、評価の高い担当教員は、初回授業のガイダンスにおいて「達成目標」を十分に意識させると共に、授業回全体を通じて、繰り返し「達成目標」意識させる取り組みを行っている。また、授業回数は全14回（2012年度より全15回）と多いため、初回時に「達成目標」を意識させても、時間の経過に伴い、履修者の意識が希薄になって行くと予想できる。一般的に、「与えられた目標」は忘れやすいが、「自己が考えた目標」は記憶に残りやすい。

そのため、シラバスに記載した「到達目標」、または「この科目の達成目標」から一歩進め、それらを基に個々の履修者が個人のレベルに合わせた「より具体的な個人目標」（以下、「個人目標」と記述）を意識させる取り組みが必要になると考えられる。

さらに、「個人目標」を常に意識させ、達成させるためのフォローアップの取り組みを、講義全般を通して行っていく必要がある。そのような取り組みとして有効なのが、ワークやレポート課題を提出させ、その結果についてコメントと共にフィードバックする方法であると考えられる。これらの方法は、教員側の負荷は大きくなるが、履修者にとって個別の対応が得られているという満足度が高くなる。また、少人数の科目やクラスでは、授業に対して積極的に取り組む意識を醸成させると共に、きめ細かい指導を行うという点においても有効な方法であると考えられる。

一方、履修人数の多い科目やクラスでは、レポート課題を提出させ、フォローアップを行ったとしても、授業時間内での結果の返却そのものが難しい。そのため、「達成目標」を意識させるには、授業の中で複数回（初回、中間回、最終回）シラバスを提示し、現在の進捗状況の確認や講義内容の理解度確認、それらを踏まえた学習目的の意識づけを繰り返す方法が有効であると考えられる。

3.3 目標設定による検証

前述のヒアリング調査の結果を受け第二の調査、つまり「達成目標」を意識させる方策の一つとして、初回授業において個々の履修者に「個人目標」を設定させ、13回目の講義時に「個人目標」の振り返りと自己評価を行う取り組みを行った。取り組みは、2011年度後期授業において、図表I-19の3科目を対象として行った。さらに、取り組みの結果が、

授業評価における「達成目標の意識」にどのように影響するかについても検証した。授業評価アンケートの結果についても図表 I-19 に示す。

図表 I-19 2011 年度後期 目標設定による「達成目標の意識」への影響の検証

科目名	履修者数	達成目標の意識
学び方修得ゼミⅡ	30	23%
学び方修得ゼミⅡ	31	46%
情報セキュリティとシステム管理	24	64%

検証方法は、初回授業において、「達成目標シート」を履修者に配布し、その場で各自の志向性やレベルに合わせた、達成したい目標を「個人目標」として記載させ、担当教員が回収した。この際、13 回目に自己評価を行うこと、また全回の授業を通して各自で考えた目標を達成できるように学習に取り組むよう指導した。「達成目標シート」の項目は、以下である。「個人目標」及び「自己評価」は全て記述式とした。

(1) この科目の達成目標

<p><学び方修得ゼミⅡ></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 言語の理解力・表現力を強化し、前学期より一段高度なスタディ・スキルを有し、質の高い課題レポートの作成、効果的な発表を行うことができる。 ▶ 主体的に情報を収集し活用することができる。具体的には、図書館や学内外の情報環境を十分に活用することができ、さらに、多面的、批判的に情報を整理し、客観的な視点から、主張を展開することができる。 ▶ フィールドワークの初歩的な手法を身につけ、調査研究ができる。 ▶ グループワークによって、協調性、責任感、計画性を養い、協働してプロジェクトに取り組むことができる。
<p><情報セキュリティとシステム管理></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 大規模なシステム設計に関わる基礎的かつ標準的な技術について理解する ▶ システムエンジニア(SE)の行う業務の考え方や判断方法について学習することを目標とする ▶ 上流工程の SE の業務内容や考え方を知り、SE として就職する際の指針とすることを目標とする

(2) この科目を通じて、達成したい目標（学びたい知識やスキル）について、具体的に書いてください。

- ▶ 第 1 回授業において、履修者が(1)を参考に独自の「個人目標」を考え記載する。

(3) 授業のはじめに自分で立てた達成目標について、どの程度達成できたと思いますか。達成できたと思う点や、達成できなかったと思う点、およびその理由について具体的に書いてください。

- ▶ 第 13 回授業において、履修者が(2)に対して取り組んだ結果を記載する。

(1)については、シラバスに記載された「この科目の達成目標」を記載している。記述の仕方を説明する際に、「ディプロマポリシー」と「この科目の達成目標」の関係を説明し、学習の目標を理解させた上で、(2)において個々の学生のレベルや志向性に合わせた、より具体的な「個人目標」を設定させた。(2)を記載後、用紙を回収して教員が保管した。

第 13 回授業において、回収した用紙を個別に再度配布し、13 回目までの学習を通して、自己の立てた達成目標をどの程度達成できたか、(3)について具体的な回答を求めた。回答

内容は、「情報セキュリティとシステム管理」を例にとると、以下のようなコメントが寄せられた。

- ✓ 以前と比較して、技術的な知識が増えた。
- ✓ 内容的に難しく、課題は提出したものの十分な理解ができていないと言えない。
- ✓ SEに求められる思考方法が少し分かった。
- ✓ 講義内容を「キャリア的な意味合いでのSEの仕事紹介」と勘違いしていた。

どの回答についても、肯定的・否定的な内容を含め丁寧な記載をしているのが目立った。特に、理解できなかった点については、自己の取り組みの不十分さについて反省を述べている回答も多くあり、「個人目標」とその達成について、各自が考えて授業に取り組んでいた様子が分かった。これらの結果より、「個人目標」を完全に達成できなくても、学習における問題点を自身で見出し、それに対する考えや反省を述べている点は、自己管理という面からも非常に意味があると考えられる。

一方で、目標を立てた際に考えていた講義内容と、実際の講義内容が異なっていたという意見については、科目に関する説明が十分に伝わっていなかったことが原因であると考えられる。この点については、目標作成にも大きく影響するため、初回授業においてシラバスの各項目の十分な説明が必要であることを示している。

以上の結果から分かるように、「情報セキュリティとシステム管理」の場合は、最終講義のアンケートにおいても、「達成目標の意識」は比較的高い結果となった。

今回の検証については、図表 I-19 の 3 科目について、同じフォーマットの「達成目標シート」を使用し、同じ手順で実施した。しかしながら、「学び方修得ゼミⅡ」の 2 クラスを含め、全体としては「達成目標の意識」に大きな差異が生じている。その理由としては、以下が考えられる。

- ① 「学び方修得ゼミⅡ」は 1 年次科目として、基礎的な能力の涵養を目的としているのに対し、「情報セキュリティとシステム管理」は 3・4 年次科目であり、「SE になるための基礎知識・技術を学ぶ」という科目の方向性が明確である。そのため、目標についても具体化しやすい。
- ② 「達成目標シート」は記載後に回収し、再配布は 13 回目の授業時であった。そのため、時間の経過に伴い、履修者の多くが記載内容について曖昧になり、また履修者によっては「達成目標シート」そのものの存在を忘れてしまっていた。その結果、13 回目の振り返りでも十分な評価ができず、「達成目標の意識」についても評価を下げた。

検証結果を通じて、「自己目標を立て、それを達成する」という点において、上記の理由①②のようにフォローアップの仕方に不十分な点があったと考えられる。しかし、「自己の立てた目標を常に意識させる」という方向付けは、学習効果という点において極めて重要であると考えられ、その結果として、「達成目標の意識」も向上すると考えられる。これらの点を踏まえて、以下のような方策が考えられる。

- ① 初回の講義では、「ディプロマポリシー」の説明と「この科目の達成目標」の関係を明確に説明する。また、シラバスの明示と授業回の内容の確認を行い、授業ではどのような事柄を学習するのかについて理解させる。
- ② 個々の履修者の志向性やレベルに合わせ、「この科目の達成目標」を基にした「個人目標」を立てさせる。この時、できるだけ具体性を持たせた内容とする。
- ③ 目標の記載後、担当教員が回収して保管する。可能であれば、個別に簡単なコメントを加える。
- ④ 記載内容の記憶が曖昧になり始める 6~7 回目の授業において再配布し、自己の立てた「個人目標」の再確認と目標に対する進捗状況を 3 段階程度で評価させる。さらに、残りの授業回で、目標達成のために不十分な部分について何をすべきか考えさせる。

- ⑤再度回収して、担当教員が回収して保管する。可能であれば、自己評価に対して個別に簡単なコメントを加える。
- ⑥14回目に再配布して、授業の全回を通しての結果と反省を記載させる。

上記のように、自己の立てた「個人目標」の確認と自己評価、それに対する教員からのフィードバックという流れを通じて、学習の「達成目標」を強く意識させる方策が考えられる。しかし、授業中に再配布や回収という作業量を考慮すると、上記の方策は少人数のクラスでは実施可能ではあるものの、履修人数の多い科目やクラスでは実現は難しいと考えられる。そのため、履修者人数の多い場合は、ヒアリング調査から得られたように、初回の授業において、「この科目の達成目標」による具体的な目標や方向付けを行うと共に、中間回、最終回において再度、「この科目の達成目標」に触れながら学生への意識付けを繰り返す方法が、現実的であり、最も適切な方法であると考えられる。

3.4 まとめ

ディプロマポリシーで規定された能力を身に付けるためには、授業において、履修者が「達成目標」を意識しながら学習を進める必要がある。しかしながら、授業評価における「達成目標の意識」は科目やクラス間での差異が大きくなっているのが現状である。その理由を調査するため、評価の高い担当教員に対しヒアリング調査を行った。

その結果、個々の履修者に具体的な達成目標を持たせる指導、それらの目標に対し授業を通じて繰り返し意識させる指導、レポート等に対するコメントを通じたフィードバックを行っていることが分かった。

そこで、調査結果を基に、「学び方習得ゼミⅡ」(2クラス)、「情報セキュリティとシステム管理」の2科目3クラスについて、達成目標シートを用いて初回授業時に、「到達目標」と「達成目標」を踏まえた、「個人目標」を設定させ、13回目に授業において自己評価を行わせた。これにより、授業評価に個別の目標設定がどのように影響をあたえるか検証した。

しかし、授業評価の「達成目標の意識」については、3クラス間で大きな差異が生じてしまった。その理由として、科目の学習目的の明確さの違いや、目標設定から自己評価までの時間が空き過ぎた点が考えられた。これらの問題点を基に、目標設定から自己評価までの間に「個人目標」を再確認させる機会を設け、「個人目標」の達成を継続的に意識づける方法について提案した。

Ⅱ. FD活動の報告

1. 学内FD研修会

2011年度は、教授会終了後に湘南キャンパスで行われた「両学部ミーティング」の場において、本学専任教員および関係職員を対象として、4回のFD研修会を開催した。それぞれの研修会において、外部とのコラボレーション授業の実践、アクティブラーニングの実践、昨今の就活事情等についての知見を得ることができた。

以下に第1回から第4回の発表要旨を掲載する。

1.1 第1回FD研修会（2011年5月25日開催）

採用活動の実態（採用コンサルタント 渡邊剛先生）

昨年に引き続き現在、様々な企業の採用活動のコンサルタントを行っている渡邊剛先生を招聘し、我々大学関係者の視点である「就職活動」を、企業人事担当者側の「採用活動」の観点から見た場合どのようにとらえられるかを理解するため、講演会を実施した。

2011年5月現在約25%の学生が内定を取得しており、昨年と比べてマイナス10%となっている。3年間新卒採用を抑制してきたため2012年度の新卒採用枠は広がり、内定率も向上することが予想されたが、東日本大震災の影響が採用活動に影響した結果こうなった。

そのような状況の中、就活中の大学生向けにアンケートを実施したところ、彼らの本音が見えてきたようだ。アンケートの回答結果として、就職活動中の学生の悩みは「やらなければいけない事は分かっているが、どこから手をつけていいか分からない」「他の学生がどういった就活をしているか分からず不安」「相談相手がいない」等があるようだ。また学生は、平均して30社の企業から不採用の通知をもらっており、学生は「何がいけないのか」分からなくなってしまう傾向があるようだ。



第1回 FD研修会（発表者：渡邊先生）

そうした学生に対しては「不採用になった企業の採用担当者に、なぜ落ちたのか理由を聞いてみる」よう指導するそうである。実際には曖昧な不採用理由が返ってくる場合が多いそうだが、不採用の理由を聞くという行為によって気持ちの切り換えができるそうである。また「学生時代ががんばった経験のない学生」に対しては、今からでも経験を作ることは可能であることを伝え、資格取得等にチャレンジするようアドバイスすることを勧められた。

次に内定を取れる学生と取れない学生の傾向を教えていただいた。ポイントは「主体性」「粘りがある」「好感度」の3点だそうである。こうした点を強化する上で、失敗を恐れないうでチャレンジすることが大事だが、学校教育の中では唯一の正解を追求しがちで、そうしたチャレンジが生まれにくくなるというご指摘をいただいた。学生のチャレンジする意識を

醸成するよう、これらの指摘を学部教育に生かしていきたい。

(参加者：60名)

1.2 第2回FD研修会(2011年10月19日開催)

エンターテインメントビジネス講座

(情報マネジメント学部 柴田匡啓 北川博美 川野邊誠)

2010年度の教育開発研究所年報に採録¹された授業実践の教員間での共有化を図るため、情報マネジメント学部のコンテンツビジネスコース科目である「エンターテインメントビジネス講座」の授業実践についてご講演いただいた。内容は、今まで延べ40人以上ご登壇いただいているゲスト講師との調整の苦労話、資料を配布せず授業中に真剣にメモを取らせる授業の実践、授業後の学生の評価等多岐に渡った。履修者の授業評価が高いコースであるが、その背景には、外部講師の選定と年次毎のフォローを担当教員がきめ細かく実施し、授業の質を高めていることがある点を理解することができた。



第2回FD研修会(発表者：柴田准教授)

講演後の質疑応答の際「学生の記述したレポートの中で登壇した外部講師の企業を批判するような内容があっても、すべて渡しているのか」という質問があったが、「包み隠さずすべて渡している」という回答であった。これも授業時間外での綿密な打合せにより、外部講師と本学との信頼関係が確立しているためと考えられよう。

(参加者：64名)

1.3 第3回FD研修会(2011年12月14日開催)

キャリア科目におけるユーレットの活用(情報マネジメント学部 小野田哲弥)

情報マネジメント学部の小野田先生より、ユーレットという企業情報サイトを3年次の「キャリア設計と企業研究」や先生のゼミで活用している授業実践についてご講演いただいた。ユーレット活用のねらいは、就職活動における大学生の超「大企業志向」によるミスマッチ状況を是正することにある。ユーレットは全上場企業の財務データを無料で分かりやすく掲載しており、その中には知名度が低い優良企業が多数存在する。小野田先生のゼミ生はユーレットを活用することで、知名度の低い企業を発見し、就職活動を有利に進めているそうである。さらに、ユーレットに掲載されている財務情報を自分なりに加工・分析し、それを採用面接で志望理由を聞かれた際に活用することで、内定を得た学生もいたそうであ

¹ 『2010年度教育開発研究所年報』(2011年8月、産業能率大学) 1-16頁参照

る。



第3回 FD研修会 (発表者: 小野田准教授)

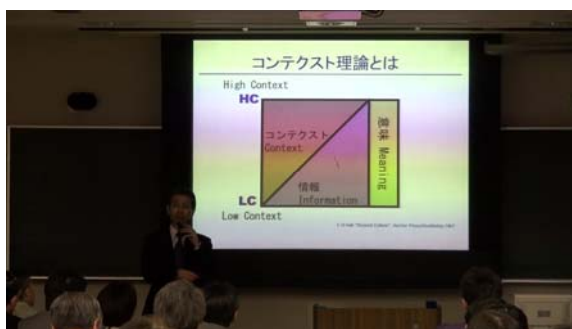
また、小野田先生自身が取り組んでいる研究の一環で、全上場企業の認知率と売上高との相関をまとめた集計表をご紹介いただいた。このデータによると認知率が9%以下なのに、売上高1,000億円を超える企業は261社を超えており、B2Bの企業を中心として「知られざる大企業」も多数存在することを学生に認知してもらう上で強力なツールとなることを実感した。

(参加者: 31名)

1.4 第4回FD研修会 (2012年2月23日開催)

「経験学習とはなにか」(経営学部 荒巻基文)

経営学部の荒巻先生より、現在実践しているアクティブラーニングの授業内容を、ワークショップ形式で紹介いただいた。



第4回 FD研修会 (発表者: 荒巻教授)

コミュニケーションのギャップの根底にある「コンテキスト」の相違を取り上げ、お互いの背景を知り合っている人(ハイコンテキストな関係)は言葉が少なくても相手のことを理解できるが、互いの背景をあまり知らない(ローコンテキストな関係)では沢山説明しないと意識のズレが生じやすいという点について、研修参加者間の対話の中で理解することができた。

また、学生へのフィードバックの与え方として「2つ褒めてからアドバイス」という具体的な方法論を教授いただいた。問題点を最初に指摘すると「努力も認めてほしい、結局自分はダメということか」と認識してしまい、「できる範囲でそこそこやっておこう」という態度になってしまうそうである。

そうしたコンテキストの共有、効果的なフィードバックを組み入れ、荒巻先生は参加型学

習の授業を実践している。こうした授業の「よかったこと」を学生にアンケートをとったところ、「参加型の授業でやる気が出た（大人数クラス 69.6%、少人数クラス 73.5%）」「内容が実践的で社会に出てから役立ちそう（大人数クラス 84.8%、少人数クラス 91.2%）」等の結果がでた。一方、授業で「よくなかったこと」を学生にアンケートをとったところ、「教わるのが少なく、知的刺激が少ない（大人数クラス 6.5 %、少人数クラス 8.8%）」「グループワークはつまらない（大人数クラス 4.3%、少人数クラス—）」等の結果となり、参加型授業に対する学生の満足度が高いことが明らかになった。

（参加者：66名）

2. 学外FD研修会

教育開発研究所の所員を中心に、FDに関連する様々なシンポジウムや学会に参加し、情報収集に努めた。以下は研究所所員を中心に参加したセミナー・学会等の一覧である。

日 時	セミナー・学会名	場所/主催	内 容
(2011年) 5/28	日本高等教育学会全国大会	名城大学	「日本における高等教育開発論に関する文献レビュー」(佐藤浩章)、「現代の大学教員観 高校教員および有識者調査分析を手掛かりに」(木本尚美)等を聴講
6/4～5	大学教育学会全国大会	桜美林大学	「立教セカンドステージ大学の試み」(足立寛)、『大学生の2つのライフ構造の分析』(溝上慎一)等を聴講。
4月～7月	CLO アカデミー	人財ラボ	全6回参加、企業の人材開発責任者 Chief Learnig Officer の方々との対話から大学キャリア教育に対する産業界のニーズを確認する。
8/6～8	PCカンファレンス2012 (コンピュータ利用教育学会)	熊本大学	シンポジウム「マイケル・サンデル教授『白熱教室』のスタイルを検討する」、ラウンドテーブル「名刺づくりワークショップ」等に参加。
9/1～1	初年次教育学会全国大会	久留米大学	「協同学習ワークショップ」(岩田好司)、「初年次からの体系的キャリア教育の実践と成果」(酒井佳世)等に参加。
9/17～18	日本教育工学会第27回全国大会	首都大学東京	「キャリア教育の評価研究の枠組みと動向」(桑原千幸)、「KARUTA workshopの学習環境デザインとその評価」(手塚千尋)等を聴講
10/8	法政大学FDシンポジウム参加	法政大学	「大学教員の能力形成プロセスとFDの課題」(羽田貴史)パネルディスカッションに参加
11/4	「ジェネリックスキルセミナー」	河合塾、リアセック	大学におけるジェネリック・スキルの育成と評価(川嶋太津夫)等を聴講。
(2012年) 1/4～6	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ	大学評価学位授与機構	メンターとしてワークショップに参加。TP作成支援のノウハウを高める。
3/2～3/4	第17回FDフォーラム 「大学におけるキャリア教育を考える」	大学コンソーシアム京都	シンポジウム:「大学におけるキャリア教育を考える～企業が求める人材って、大学で育成しないとだめ?～」等を聴講。

図表IV-1 学外FD研修会一覧

Ⅲ. 授業評価・授業態度調査報告

1. 学生による授業評価の結果報告

「学生による授業評価」は今回で20回目を迎え、この制度を通じて多くの授業に有益な情報を提供している。さらに、授業評価結果が教員の自主的なFD活動へと展開され、着実な効果が得られている。そこで、教育開発研究所の年報の一部として、2011年度の「学生による授業評価」の実施結果の一部を概略的にまとめる。

1.1 2011年度実施結果

本学の授業評価項目は多岐にわたる内容で構成されているが、全項目の掲載は紙面の関係上困難であるため、前年度同様に2011年度の実施結果の特徴的な結果を以下に説明する。なお、授業改善活動の推移を示すため、単年度の結果表示ではなく、今までの集計結果を表示している。さらに前学期と後学期では、その回答結果に異なった特性を有することもあるため、学期ごとの独立の表記で示している。

(1)実施概要

本学の『学生による授業評価』では、原則として全科目を対象に共通の質問項目で実施している。また、体育実技の様に教室内で授業が行われない科目やチェーンレクチャー方式を採用した授業運営で教員が特定できない科目では、自由記述のみの実施となっている。なお、授業運営の特徴を共通の質問項目では表記できない場合には、例外として他の方法での実施を認めている。これには、インターンシップや日本語科目が該当し、独自の質問項目で実施され、次回以降の授業運営の参考としている。2011年度の授業評価の対象科目数は図表Ⅲ-1の通りである。対象科目の85%以上が共通の質問項目による授業評価を実施しており、共通の尺度で全学的な取り組みとして実現している。

図表Ⅲ-1 2011年度の実施結果

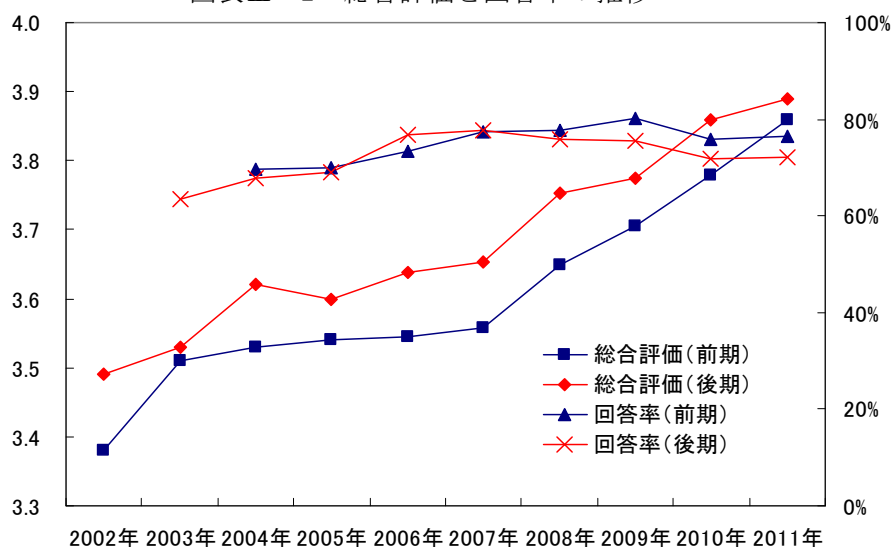
	実施対象	集計対象	自由記述のみ	実施率
前学期	380	342	38	90%
後学期	395	335	60	85%

(2) 回収率と総合評価

2002年度から2011年度までの総合評価のポイントとその回答率の推移を示したものが、図表Ⅲ-2である。まず、総合評価に関しては、その評価ポイントは着実に上昇しており、授業の質的向上が図られていると理解することができる。総合評価では、最高値を5ポイントとして数値化していることから、全科目の平均値から判断とすると、学生の評価からは良い授業を実現したと言えよう。

回答率に関しては、頭打ちの傾向ではあるが、70%以上の有効回答率が得られている。なお、回答率は該当科目の成績評価者に対する回答者の比率を示しており、履修者以外の回答、学生番号が特定できないものは除外し、算出している。

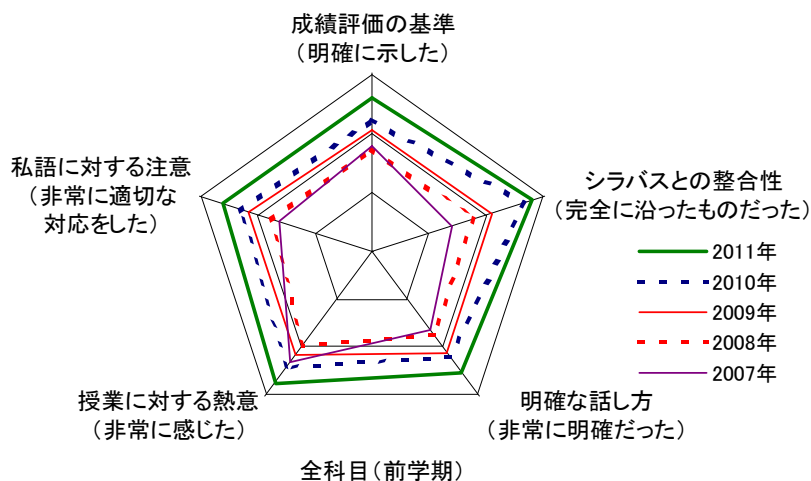
図表Ⅲ-2 総合評価と回答率の推移

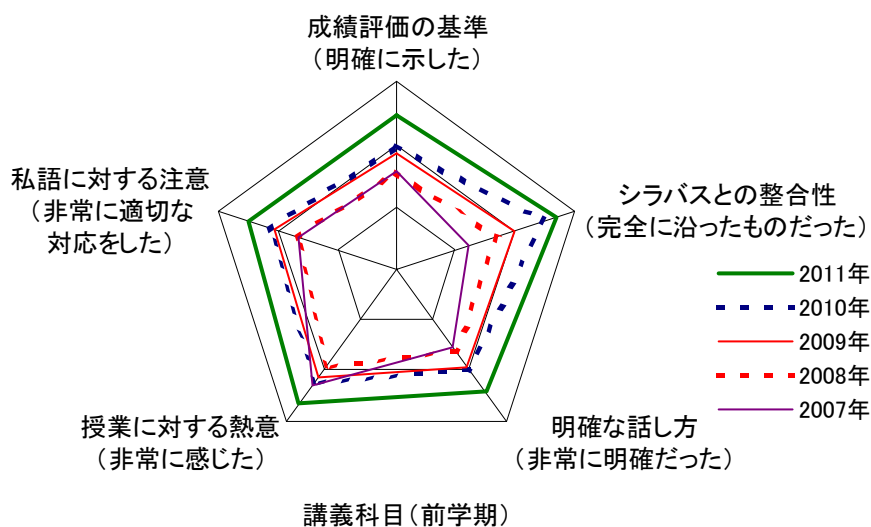


(3) 授業内容

図表Ⅲ-3に示すレーダチャートは授業内容を示す集計値であり、各学期ごとに全科目の平均値をまとめ、経年の推移を示している。ここでの特徴は、この質問が開始された2007年度よりも評価値は年々外側へふくらみ、本年度は前学期、後学期ともに非常に高い評価結果を得ている。

図表Ⅲ-3 授業内容の評価結果

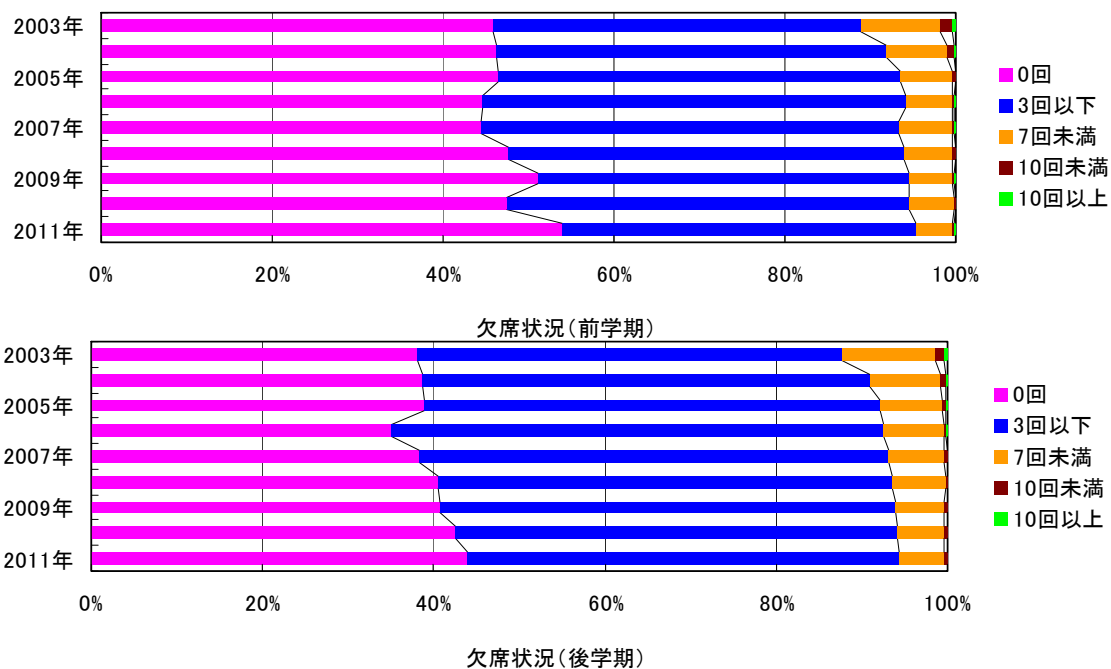




(4) 学生の出席状況

授業への出席状況に関しては、年々増加傾向にあり、2011年度後学期には約95%の学生が「欠席が3回以下」との回答結果を得ている。

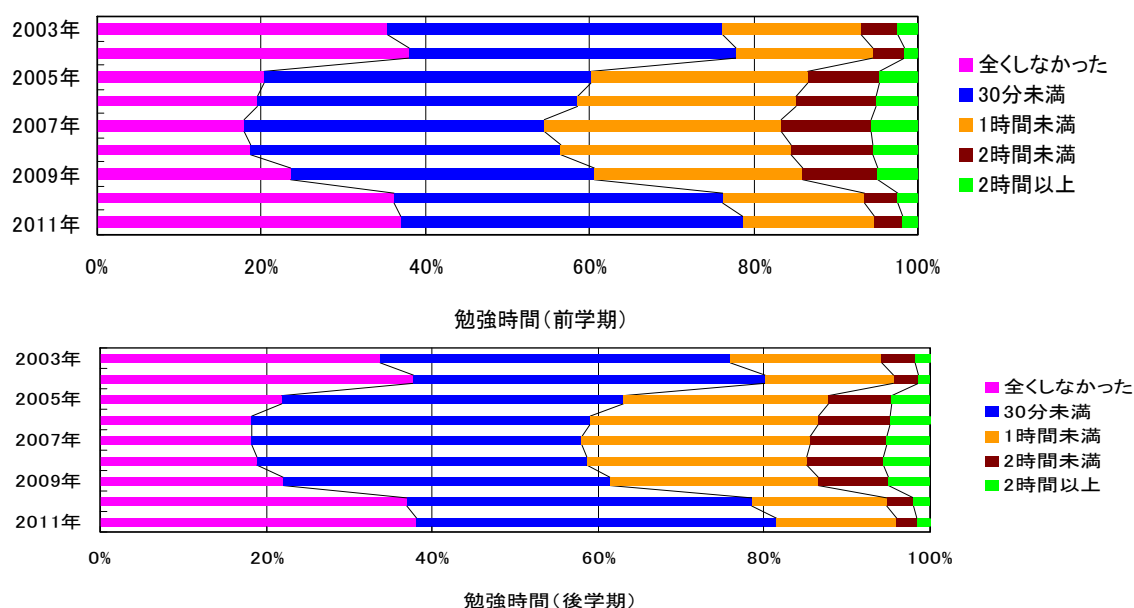
図表Ⅲ-4 授業の出席状況(欠席回数)



(5) 学生の勉強時間

図表Ⅲ-5は該当科目の単位取得のための1週間当たりの勉強時間の推移である。ここでの結果に関しては依然として80%近い学生が30分未満の低い水準である。この回答結果には、演習系科目の授業も含まれるため、大半の学生が自主的な予習、復習がなされていないことが推測できる。

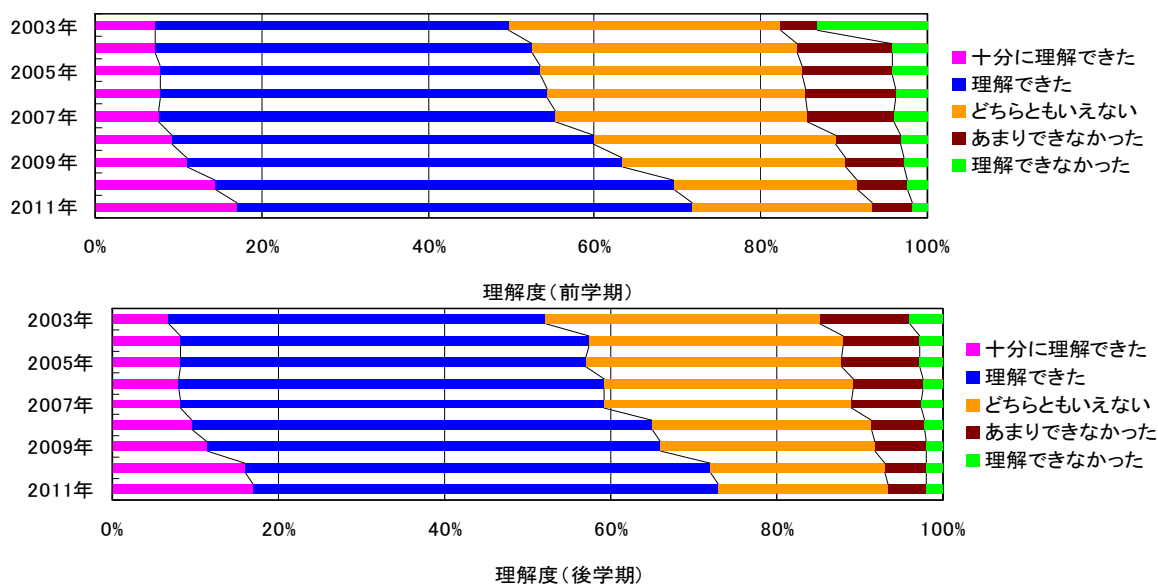
図表Ⅲ-5 勉強時間



(6) 授業の理解度

授業に対する学生の理解度は、「十分に理解できた」「理解できた」を合わせた比率が年々増加し、本年度は70%を越える結果となっている。学生の勉強時間が伸びていないことから、学生の自主的努力による理解度向上は当てはまらないであろう。さらに、欠席回数が減少していることから、予習、復習なしで授業に出席し、その場で授業内容を理解したと誤認識している可能性も両結果を交えた点から推測される。

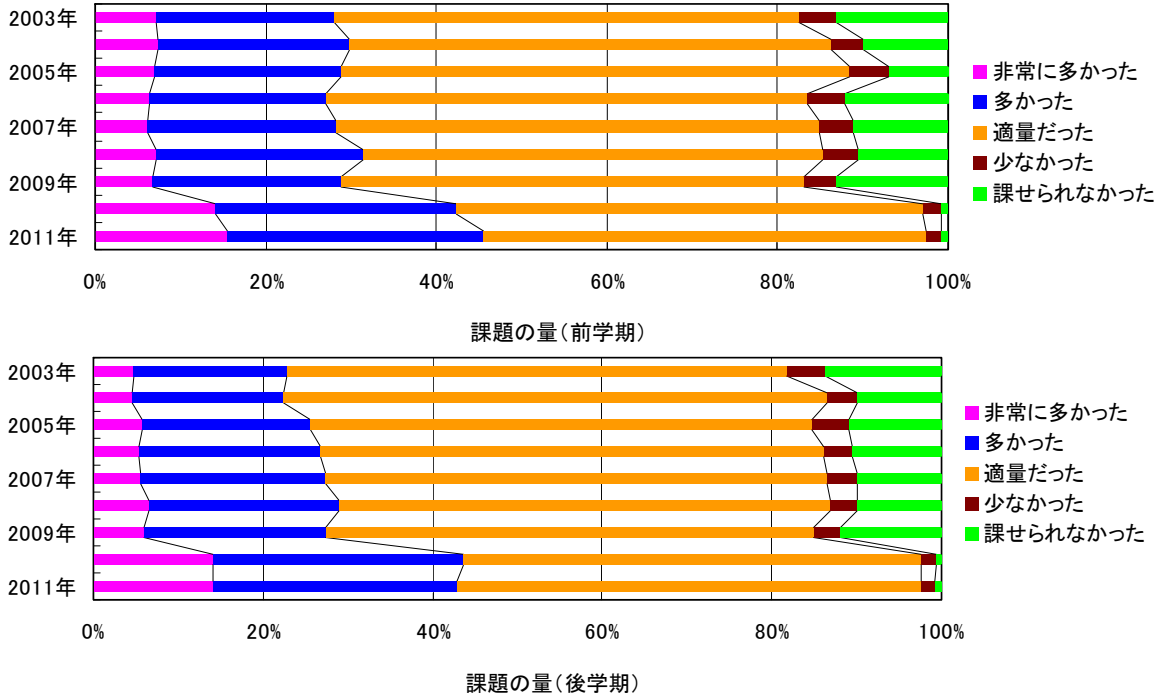
図表Ⅲ-6 学生の理解度



(7) 課題の量とその効果

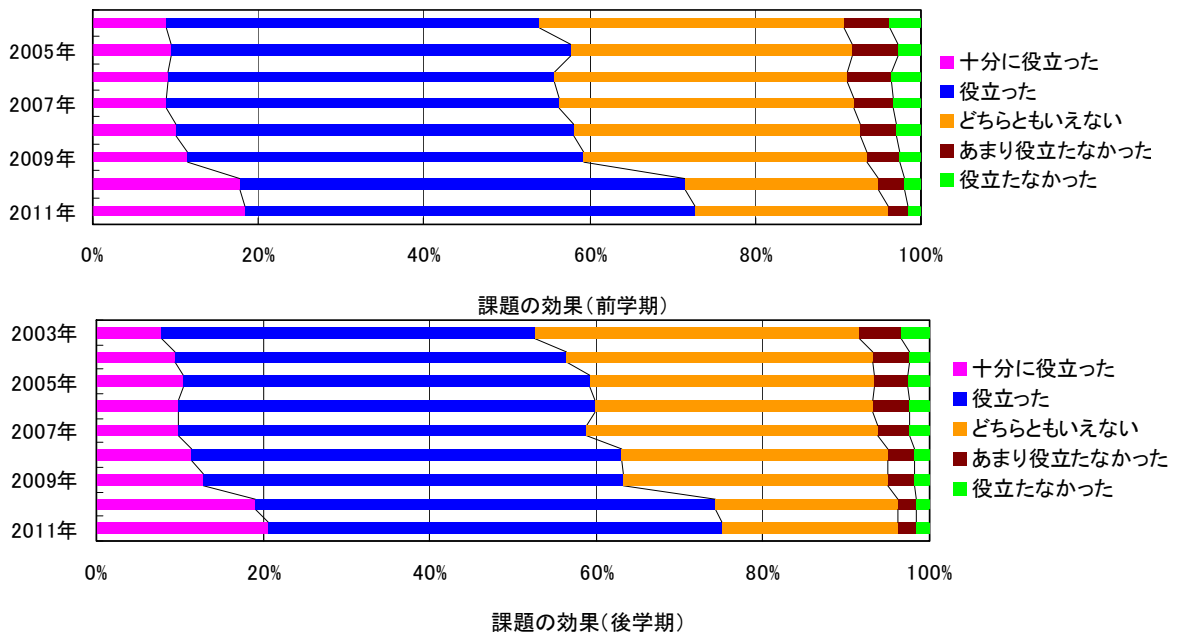
課題の量に関しては「非常に多かった」「多かった」との回答が両学期を通じて40%以上も占め、前年度と同様の傾向を示している。

図表Ⅲ－7 課題の量



「課題の効果」の結果も向上しており、全体の70%以上が「役だった」と回答しており、2009年度に比べ、大きく増加している。

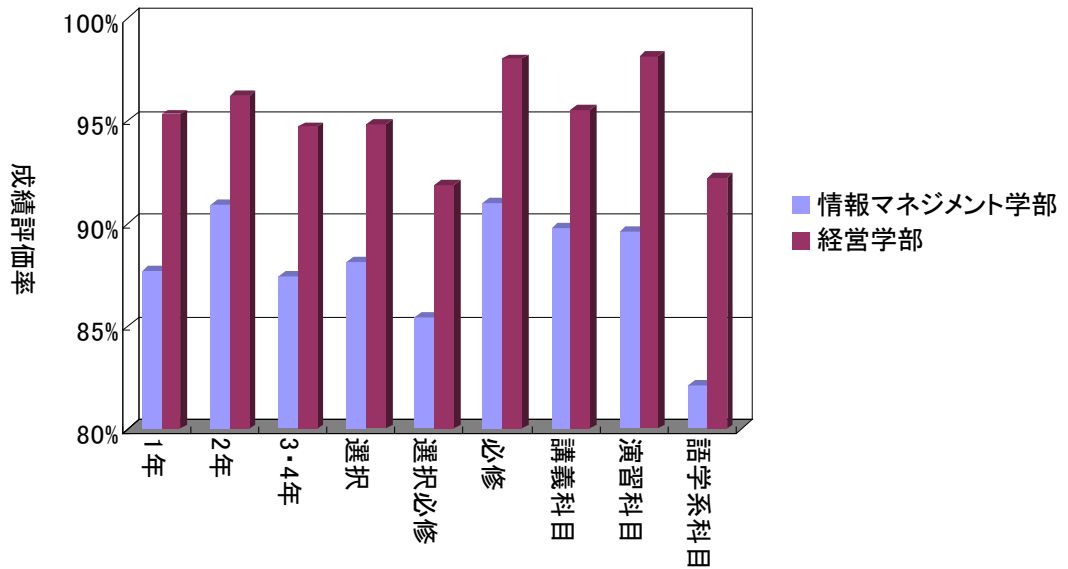
図表Ⅲ－8 課題の効果



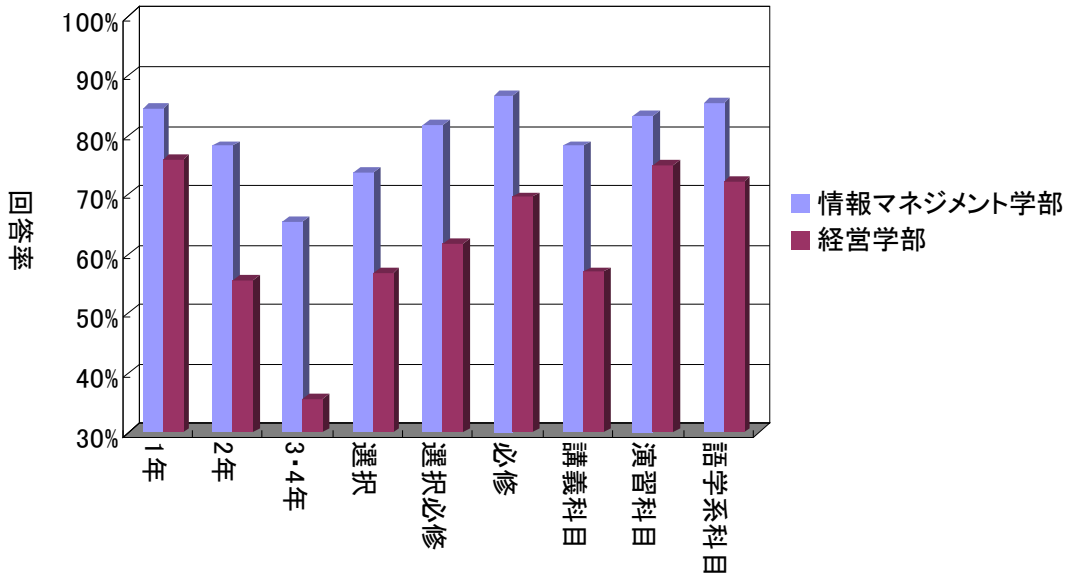
(8) 学部間の相違点

図表Ⅲ－9、図表Ⅲ－10 では学部ごとの科目特性別の成績評価率(=成績評価者/履修者)と回答率(=有効回答/成績評価者)を示している。大きな特徴として、経営学部では成績評価率が高く、逆に情報マネジメント学部では回答率が高いことが判る。

図表Ⅲ－9 後学期科目特性ごとの成績評価率



図表Ⅲ－10 後学期の科目特性ごとの回答率



図表Ⅲ－11には、科目特性ごとの総合評価の平均値を示している。ここでの特徴として、両学部での大きな差は少ないが、前学期の「語学系科目」での評価が低いことが認められる。

図表Ⅲ－11 学部別の総合評価

	前期		後期	
	情マネ	経営	情マネ	経営
平均	3.84	3.88	3.87	3.93
1年	3.80	3.84	3.88	3.86
2年	3.87	3.95	3.83	4.01
3・4年	3.85	3.82	3.94	4.01
選択	3.78	3.85	3.86	3.92
選択必修	3.86	3.96	3.85	3.97
必修	3.99	3.90	3.89	3.92
講義科目	3.82	3.84	3.86	3.92
演習科目	4.08	4.04	3.94	3.92
語学系科目	3.64	3.91	3.73	3.98

図表Ⅲ－12には、科目特性ごとの「達成目標を意識して受講したか」の結果を示している。全般的に50%前後を推移しており、学生への意識付けが必要と考えられる。

図表Ⅲ－12 達成目標を意識して受講したか

	前期		後期	
	情マネ	経営	情マネ	経営
平均	47.0%	49.4%	46.4%	49.7%
1年	44.0%	49.5%	46.1%	49.2%
2年	48.1%	49.8%	45.6%	49.7%
3・4年	49.9%	48.3%	49.5%	52.2%
選択	46.1%	50.0%	46.3%	50.6%
選択必修	48.6%	50.5%	48.2%	48.2%
必修	47.7%	47.9%	45.5%	49.2%
講義科目	46.8%	49.8%	46.6%	49.5%
演習科目	50.4%	48.3%	45.4%	50.2%
語学系科目	42.3%	47.1%	46.3%	49.7%

おわりに

今回の第Ⅰ章、「本学の特色ある教育とその評価」では、3つの取組みが報告されました。「キャリア支援特講Ⅱ」では、未内定者に対する就職支援の内容が詳細に報告されました。また、質問紙調査や授業評価の分析からから学生の就職行動の実態や、授業の効果や感想が明らかになりました。その結果、個々の学生に応じたキャリア支援や情報提供の重要性など、今後のキャリア支援にとって有益な指摘がなされています。

「新事業・商品企画の実践演習」は、学生が自ら考え新事業や新商品の提案をして、実務家からフィードバックをもらうという主体的、能動的な学修がなされるものといえます。アンケートから、実際の企画提案のような緊張感をもって臨むとともに、現実の厳しさを知ることができたこと、また主張を裏づける情報収集力やメンバーで協力して提案をつくりあげる力がついたという成果があがっていることがわかります。

また、FD委員会による「授業の達成目標を高める取組みと検証」では、シラバスに記載された授業の達成目標を意識して授業を受けてもらうための方法が、インタビュー調査から明らかにされました。さらに、達成目標を意識してもらうための取組みを実験的に行いその成果を検証するという意欲的な取組みも報告されています。

以上の3つの取組み、データに基づき学生の学修の実態や意識・成果等が検証・報告され、また問題点や改善点も指摘されています。参考としていただくとともにご意見等いただけたらと思います。

本年報の作成には、教育開発研究所の所員の人たちにも多くの協力を得ています。以下の人たちが第Ⅱ章と第Ⅲ章の執筆にあたっています。

- | | |
|-------------------|------------------|
| Ⅱ. FD活動の報告 | 古賀暁彦（情報マネジメント学部） |
| Ⅲ. 授業評価・受講態度調査報告 | |
| 1. 学生による授業評価の結果報告 | 小柴達美（情報マネジメント学部） |
| おわりに | 城戸康彰（経営学部） |

また、編集作業は、塚本聡さん（大学事務部教務課）にお願いしました。原稿執筆や編集作業に携わっていただいた方たちにお礼申し上げます。

最後になりますが、アンケートに回答していただいた方々、FD研修会で報告いただいた先生方にも心よりお礼申し上げます。

※本年報Web版には、冊子版掲載の「Ⅲ-2 学生の受講態度に関する調査報告」は、含まれておりません。