

EDRC 産業能率大学 教育開発研究所

2019 年度 教育開発研究所年報

12

Annual Report of Education Development Research Center Vol.12



実践的な教育の質的向上に向けた教育研究



産業能率大学

2019年度年次報告に寄せて

本学は「知識は実際に役立ってこそ意味がある」との方針を創立時より教育の根幹に据え、教員と学生、もしくは学生同士が議論を戦わせる能動的学修を推進することで、主体的学習者の育成を図ってきました。この流れの中、2014年度に文部科学省の「大学教育再生加速プログラム（AP）」に、「授業内スタッツデータ及び学生の学習行動データに基づく深い学びと学修成果を伴った教育の実現」のテーマで採択を受けたことを契機に、教授行動、学習行動、学修成果を3本の柱として、学習者中心の大学教育改革を進めてきました。

FD活動については、昨年度より教員の参画方法を大きく変更しました。昨年度は、教員の優れた教育改善事例を本研究所で選び、FD研修会での報告発表を通じて全教員が自身の改善に生かす、言わば刺激－反応行動をねらいとした活動を行っていました。それに対して本年度は、全教員が専門性や担当科目での共通軸でグループに分かれ、各グループが年初に設定した到達目標に向かって、教員同士が授業改善への知恵を出し合う「相互作用」を志向したスタイルに改めました。

本年度は、AP活動の成果として、学生の「計画立案力」および「リーダーシップ」が他のコンピテンシーの能力要素に比べて低いことが分かり、この2つを伸ばすことを全学で取り組むべき課題として教員間で共有し、FD活動の各小グループの共通指標・目標として取り組んできました。そして、活動目標もシラバスの改善という、教員が自身の裁量で改革が可能である実効性の高いものを設定しました。具体的には、初年次ゼミ／初年次教育、専門ゼミ、専門教育、キャリア教育、エンロールメントという5つの大きな範疇（大グループ）を設け、その下に、FD活動単位となる16の小グループ（小グループ）を設置し、年間10回のFD研修会において、小グループ単位での議論、半期に一度の大グループ単位でのミーティングを経て、最終のFD活動報告会を行い、学内に水平展開しました。

また、現場改善活動と並行して、「AP活動報告」をテーマとした公開FD研修会を開催し、AP活動の中で実施した大学教育改革内容を報告し、本学内外の多くの参加者と議論を行いました。

本年報では、上述の教育研究の成果を報告します。皆様より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甚に存じます。

教育開発研究所長 松尾 尚

2020年7月10日

〈 2019年度 FDグループ編成 〉

大グループ	小グループ (FD活動単位)	大グループ	小グループ (FD活動単位)
初年次ゼミ ／初年次教育	初年次ゼミ (現代マネジメント学科)	専門教育	専門教育 (現代マネジメント学科)
	初年次教育 (現代マネジメント学科)		専門教育 (経営学科)
	初年次ゼミ (経営学科)		専門教育 (マーケティング学科)
	初年次ゼミ (マーケティング学科)		専門教育 (大学院)
専門ゼミ	専門ゼミ (現代マネジメント学科)	キャリア教育	情報マネジメント学部
	専門ゼミ (経営学科)		経営学部
	専門ゼミ (マーケティング学科)		
グローバル教育	グローバル教育 (全学)	エンロールメント	高大接続 大社接続

〈 2019年度 教育開発研究所開催 公開FD研修会実施録 〉

	テーマ	登壇者 (所属)	参加数※
9月6日	大学教育再生加速プログラム(AP)成果報告 ～アクティブ・ラーニングの組織的推進と 学修成果の可視化～	・産業能率大学 AP ユニット (7ユニット (A～G) 報告)	113名

※うち、学外から20名のご参加を頂いた

Contents

2019年度年次報告に寄せて

	教育開発研究所長	松尾 尚	(見返し)
1. 初年次ゼミにおける探求型プロジェクト学習プログラムの作成	【初年次ゼミ/初年時教育】初年次ゼミ(現代マネジメント学科)	橋本 諭	・ ・ 1
2. 計画立案力につながるポートフォリオの活用	【初年次ゼミ/初年時教育】初年次教育(現代マネジメント学科)	三浦 智恵子	・ ・ 2
3. 初年次教育の軸としての基礎ゼミの取り組み	【初年次ゼミ/初年時教育】初年次ゼミ(経営学科)	皆川 雅樹	・ ・ 3
4. 計画立案力の強化に向けて	【初年次ゼミ/初年時教育】初年次ゼミ(マーケティング学科)	加藤 肇	・ ・ 4
5. 専門ゼミにおける教員と学生の現状認知の異同と課題	【専門ゼミ】現代マネジメント学科	椎野 睦	・ ・ 5
6. 計画立案力の育成プログラムの策定と実施	【専門ゼミ】経営学科	中村 知子	・ ・ 6
7. 早期化する就職活動に対応した進路支援の見直し	【専門ゼミ】マーケティング学科	木村 剛	・ ・ 7
8. 系統的履修計画を促す専門教育カリキュラム改編案の策定	【専門教育】現代マネジメント学科	川野邊 誠	・ ・ 8
9. 専門教育科目におけるリーダーシップ発揮のための取り組み	【専門教育】経営学科	田中 彰夫	・ ・ 9
10. 計画力を高めるための専門教育科目改善の取り組み	【専門教育】マーケティング学科	豊田 雄彦	・ ・ 10
11. 論理的思考力の向上	【専門教育】大学院	城戸 康彰	・ ・ 11
12. 2年次キャリア教育科目「キャリア設計と業界研究」の見直しと改善	【キャリア教育】情報マネジメント学部	荒木 淳子	・ ・ 12
13. キャリア教育における陥穽	【キャリア教育】経営学部	荒井 明	・ ・ 13
14. 海外研修科目で身に付く力とその可視化	【グローバル教育】	武内 千草	・ ・ 14
15. 入学前後における「計画立案力」を育むプログラム開発	【エンロールメント】高大接続	松岡 俊	・ ・ 15
16. 大学での4年次をどう過ごさせるか ～企業との協力による対応策の検討～	【エンロールメント】大社接続	岩井 善弘	・ ・ 16
17. 第5回公開FD研修会 ～大学教育再生加速プログラム(AP)成果報告～		杉田 一真	・ ・ 17
18. 2019年度「学生による授業評価」結果		古賀 暁彦	・ ・ 19

※タイトル下段は本年度のFD研修会グループ名 = 【大グループ名】小グループ名

1. 初年次ゼミにおける探求型プロジェクト学習プログラムの作成

【初年次ゼミ/初年次教育】初年次ゼミ（現代マネジメント学科）

情報マネジメント学部 准教授 橋本 諭

1. はじめに

（1）前提事項

本稿では、初年次ゼミ／初年時教育に関して行った改善活動について論じる。まず、課題の分析を行った上で、どのような検討を行ったのかプロセスを説明する。そして、作成した検討案について、狙いや目的と具体策について論じる。最後に今後の検討課題について述べていく。

（2）対象授業の概要

本稿で扱うのは、情報マネジメント学部1年次必修科目の「学び方修得ゼミⅠおよびⅡ（以下、学び方修得ゼミ）」である。情報マネジメント学部において、2019年度12クラス開講されており、同一シラバスで運営されている。大学におけるスタディスキルを養成することを主要な学習目標として掲げている。

（本稿は、2019年度FD研修会における当該チームの議論をまとめたものである）

2. 課題の分析

（1）課題の前提

検討するにあたり、まず課題の分析から行った。全学を挙げた共通テーマが「計画立案力」と「リーダーシップ」の強化であった。これは、大学全体で学生の定量的なモニタリングの結果から、向上すべき能力として挙げられたものである。

（2）現状の課題の整理

検討は、情報マネジメント学部における計画立案力とリーダーシップに関する現状を定量的な情報として確認すると共に、「学び方修得ゼミ」を担当する教員による授業時の様子を定性的に収集することとした。

その結果、計画立案力とリーダーシップのうち、特に「計画立案力」について力を入れるべきという結論に至った。それは、リーダーシップについては現状でも課題ではあるものの、育成の強化を進めている最中であり、経過観察が必要であるとの意見からであった。

（3）取り組むべき課題

そのため、学び方修得ゼミでは計画立案力を取り上げ、その強化のために授業プログラムを改定することにした。なお、具体的には共通シラバスの内容を変更する事によって、学部全体として統一的に変更を掛けることとした。

3. 解決策の検討

（1）検討の進め方

解決策の検討については、2つのステップに沿って行った。まずは、計画立案力に関する学生の状況について、主に授業中の様子を共有した。その後、授業のプログラムを具体的に検討することとした。

（2）定性情報の整理

授業中の様子については、現状力を入れているPBL（Project Based Learning）との関連が話し合われた。現状のプログラムでは、グループワークでは比較的長期間（1コマで完結するのではなく、複数コマおよび授業外を含めた長い期間）連続するプログラムを実施しているが、個人ワークについては1コマの中で完結するプログラ

ムが多くなっているのではないかという問題意識が共有された。また、これまでグループワークに力を入れる中で、相対的に個人ワークとのバランスが悪くなっているのではないかという意見も共有された。

（3）改善の方向性

そこで、プログラム内における個人ワークを改善することとした。具体的には、計画立案力を2つに分割して考えた。一つは、比較的長い期間にわたり、個人ワークに取り組み続ける計画をたてることである。続いて、その自らの計画を実行するというものである。

そのために、前後学期という1年間の授業の中で、時間を確保すると共に、実行、振り返りを行うためのスケジュールを計画した。また、どのようなフォロー体制を築くかを検討した。

4. 検討案

（1）検討案概要

具体的な検討案は「ひとり探究型プロジェクト」と題した。「個人ワーク」であること、「探求」を目的とすること、「プロジェクト」として、計画および実行を行うことを明示的に示すことにした。

（2）検討案の授業における実施方法

進め方としては、前学期の末に具体的な内容を示すことで、夏休み期間中に自ら主体的に進めることも可能とした。そして、後学期の期間中においては、基本的には個人が主体的に進めることを前提とし、授業の主要項目として扱うのではなく、進捗管理のみを行うこととした。

この点が検討案の特徴的な点である。学生からは「やらなければならぬことはわかっている」が、それに対して教員は「具体的な内容に触れてこない」という状況を作ることとしたのである。つまり、自分で進めるしかないという状況を作る事により、自ら取り組む必要性があることを授業期間を通じて伝えることとした。換言すれば、シラバスにおける学習内容としてではなく、ヒドゥンカリキュラムのような形で伝達することを狙っているのである。

（3）プログラムの狙い

改めて、この「ひとり探究型プロジェクト」の目的を整理すると、学習を通じて計画立案の必要性、精度を高めるための知識の必要性、実行の重要性について体験的に気づくことが目指されている。計画立案力が必要であることに気づくことがスタートであると考えたためである。

5. おわりに

本稿では、情報マネジメント学部における1年次必修授業「学び方修得ゼミ」の中で「計画立案力」を強化するために行った改善活動について論じてきた。この取組を通じて、現状の学生の状況に改めて目を向けることの重要性に気づくことになった。また、複数の担当教員による複数の視点を集約することの重要性を再認識する機会となった。

本稿の執筆時点ではこの改善案は未実行である。そのため、これから先に狙いと実際にどのように異なっているのか、どう修正するのかといったPDCAサイクルを実行することが重要である。これまで以上に教員間での情報共有を進めることと共に実行していきたい。

2. 計画立案力につながるポートフォリオの活用

【初年次ゼミ/初年次教育】初年次教育（現代マネジメント学科）

情報マネジメント学部 准教授 三浦 智恵子

1. はじめに

本学では、全学生が初年次より「ポートフォリオを用いた目標管理」を行うしくみを導入している。学生が学内システムの Ca-In (SANNOCampus Information) に各学年各期の個人目標やふりかえりの内容を入力し、その記述をふまえてアカデミック・アドバイザー（以下、AA と略。学生一人に対し教員一人が必ず担当）と面談を行う。「自ら目標を設定し、その目標達成のために何をすればよいのかを考える」道具の一つがポートフォリオであり、入学後毎学期記録をすることで「プロセスがみえる」という意義もある。さらに、AA と学生が、個々の目標と目標達成へのプロセスを共有することで、側面からのサポートも可能になる。しかし、現実には、「目標・ふりかえりの入力内容に学生間で大きな差がある」という問題点が存在していることが、当グループメンバーの共通認識としてあがった。

この問題意識をスタートとし、「本学学生が自らの目標を主体的に設定することができ、適切なふりかえりを行い、次の目標に反映させることができれば、「計画立案力の向上」につながるのではないかと考え、テーマを「計画立案力につながるポートフォリオの活用」と設定し、1年間議論を重ねた。

2. 現状分析

(1) 現状

学生による入力内容（質・量とも）の差はなぜ生じるのか。当グループではその検証から活動をスタートした。学生の入力状況についてメンバー間で情報収集・共有をした結果、「そもそも“自分で目標管理をすることは、学びの成果や自己成長の度合いをふりかえり、確認する有益な手法である”ことが理解されていないのではないか」という点があがった。そしてその原因は、「入学時（初年次）に、目標ポートフォリオの意義や目的を十分に伝えきれていないからではないか」という結論に至った。

(2) 課題および問題点

現行のスケジュールでは、「全体履修ガイダンス」「AA 履修指導ガイダンス」「情報リテラシー」「学び方修得ゼミ I」と、目標ポートフォリオに関する説明が分散している。特に情報提供量や配布物の多い入学初頭のガイダンスでは、学生の関心は履修登録や学生生活へ集中するため、ポートフォリオの理解にまで至らない可能性が高いと考えた。また、現状では、全体履修ガイダンスでの説明や同ガイダンスで配布される「ポートフォリオの手引」の内容について、AA との情報共有が徹底されているとはいえない。そのため、面談における個々の学生が設定した目標へのアドバイスの方向性も、AA によりまちまちになってしまうという問題点も存在している。

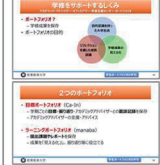
3. 活動成果

現行の1年生のポートフォリオ・学生カルテ関連のスケジュールを整理し改善提案をまとめた。提案のポイントは以下の2点である。

(1) 説明・指導スケジュールの見直し

初年次における目標ポートフォリオの意義・目的の説明、入力方法（操作）の説明、AA 面談までの一連の流れを見直し、現行の仕組みと改善後のスケジュールを比較・整理したものが図表1である。

分散していた説明を、目標ポートフォリオの意義や目的については「情報マネジメント学部の学び方」、Ca-In への入力操作については「情報リテラシー」（ともに情報マネジメント学部1年次必修科目）に集中させる。

時期	現行	提案
4月2日 (2019)	全体履修ガイダンスでポートフォリオの手引き配付 教学管理職が学修サポートの手段としてポートフォリオがあることを簡単に説明 	詳しくは触れなくてよい 履修に重点を置いてしっかり履修計画を立てさせる
4月2日 (2019)	AA 履修ガイダンスで AA がポートフォリオへの入力を、速やかに行うように指示(AA 面談までに)	
4月 第2週～ 第3週	情報リテラシーで科目担当教員が Ca-In の利用のひとつとしてポートフォリオへの入力方法を説明	「情報マネジメント学部の学び方」でポートフォリオの手引き配付 ◆ ポートフォリオの意味について伝える ◆ 授業外学習で「前学期の目標」を作成させる 情報リテラシーで科目担当教員が Ca-In の利用のひとつとしてポートフォリオへの入力方法を説明
	学び方修得ゼミ I でゼミ担当教員がポートフォリオへの入力を行うように念のため指示（遅くとも AA 面談までに）	
5月下旬 7月下旬	期中 AA 面談で学生入力の「振り返り」「目標」を見ながら面談、助言 ポートフォリオの入力が学び方修得ゼミ I の評価の一部に入る	ポートフォリオの入力は情報マネジメント学部の学び方の評価に組み込む
9月上旬	成績不振者面談（該当者のみ）で学生入力の「振り返り」「目標」を見ながら面談、助言	

図表1 1年生のポートフォリオ・学生カルテ関連のスケジュールの見直し案

(2) シラバスへの反映

今回の改善案では、「情報マネジメント学部の学び方」第3週授業回のシラバスに変更点を反映させる（図表2）。第3週授業で冊子「ポートフォリオの手引」を配布の上、目標ポートフォリオの意義や目的を説明する。また、授業外学習として、自分の目標を作成するという課題を課し、次回授業で授業担当教員よりフィードバックを行う。

週	授業項目	概要	授業外学習
3	情報マネジメント学部の教育課程と特色、効果的な学びの方法	本学の設立から現在までの歩みと教育の特色を知り、本学部で学ぶ目的と内容を確認する。そのうえで、自身の主体的学びを習慣化し、学習成果を常に確認し振り返ることができるように「ポートフォリオ」の作成について学ぶ	Ca-Inの目標ポートフォリオ作成の前に、自己の大学1年生前期の目標を出席確認レポートで報告する。講義の内容をもとに本学に教育の特色を理解する

図表2 「情報マネジメント学部の学び方」シラバス改訂部分

4. 今後の課題

新型コロナウイルス感染拡大防止のため、対面でのガイダンスの中止、授業開始時期の延期、オンライン授業での授業スタート、といった影響を受け、前項で示した提案内容は予定通りには実施できなかった。学内の状況（Ca-In の更新など）および社会環境等をふまえた上で順次実施し、成果をはかりたい。

なお、本グループの活動の過程で、「Ca-In の入力項目・表示の並びなどの整理」「スマホ版の提供」についても、今後検討すべき事項としてあがった。学生目線で考えた入力のしやすさや、時系列での目標・ふりかえりの見やすさについても改善すべき事項という結論に至った。今後の実現に向けて、当グループから関係各所に問題提起したい。

3. 初年次教育の軸としての基礎ゼミの取り組み

【初年次ゼミ/初年次教育】初年次ゼミ（経営学科）
経営学部 准教授 皆川 雅樹

1. 2018 年度の取り組みの概要

経営学部経営学科の1年次の必修科目である「基礎ゼミⅠ」「基礎ゼミⅡ」（初年次ゼミ）について、「初年次教育の軸としての基礎ゼミの位置づけおよび授業のあり方の模索」をテーマに、2018年度から議論を重ねている。

当初の目的として、次の3つを掲げて、活動はスタートした。

- ①基礎ゼミを中心としたカリキュラム・マネジメントおよび効果的な授業のあり方の提案につなげる（コンテンツのスリム化や各プログラムとの効果的な連携・連結、他の必修授業や2年次以上の授業との関係の見える化など）。
- ②アカデミックアドバイザー（教員・AA）およびスチューデントアシスタント（2年次生1名・SA）の立ち位置の見える化と効率化を実現する（それぞれの doing・being など）。
- ③改めて何のための基礎ゼミなのか？これまでの取り組みをふまえて振り返り、ブラッシュアップにつなげる。

上記の目的に対して、2018年度の問題は次の通りであった。

- ①初年次（1年次～2年次前学期）の必修授業との関係性が担当教員ではないと見えてこないところが明らかとなり、チームメンバーの持っている情報では限界があった。
- ②AA・SAの役割分担や立ち位置の見える化はなお不十分である。
- ③授業の進行状況の情報収集がまだ不足している。

2. 2019 年度の取り組みの概要

上記①～③の問題の背景に、次の2点があるのではないかと仮説から活動をスタートさせた。

- (i) 授業内容（コンテンツ）が多岐にわたっていることによって授業の目的が焦点化されず、他の授業のつながりやAAとSAとの関係などを明確にしづらいこと。
- (ii) 授業担当教員間でのコミュニケーションが不足していること。

(i) について 2019年度は、授業内容（コンテンツ）の整理とジェネリックスキルの紐づけを中心に行ってきた。

(ii) については、「基礎ゼミⅠ・Ⅱ」の科目主務者（皆川）から各教員へのメールなどでの連絡で授業の状況を確認するとともに、これまでも実施してきたSAミーティングの強化に努めた。特に、SAミーティングは、各ゼミ内の雰囲気や取り組みの共有を重視することで、SAから各授業担当教員へ情報が伝わるようしくみ作りを行った。

3. ジェネリックスキル「計画立案力」の育成強化

先述の(i)との関係で、2020年度に向けて、ジェネリックスキルの紐づけの核として、コンピテンシーの中の1つである「計画立案力」の育成を全面に打ち出し、リテラシー学習（情報収集力・情報分析力・課題発見力・構想力・表現力）の強化も同時に進める授業内容を再構築した。

【基礎ゼミⅠ（前学期）】

＜授業の目的＞ ※シラバスより

この科目は後学期に予定されている「基礎ゼミⅡ」と並び、大学生活への導入的な位置づけの科目である。これから産業能率大学で4年間を過ごす上で必要な基本能力、知識、スキルを習得することを目的としている。中でも、社会で活躍する人材になるために必要な基礎力（社会人基礎力、ジェネリックスキル）を身につけることを重視する。特に、①計画立案力、②協働力・統率力（リーダーシップ）、③問題解決力（リテラシー）を、グループワークを中心とした実践的な学びを通じて向上させていく。

- ①計画立案力：問題解決までのプロセスを計画・構想し、その過程で想定されるリスクや対処方法を構想する
- ②協働力・統率力：自他の立場や意見を共有・尊重し、お互いに信頼・やる気を引き出せる人間関係を築く
- ③問題解決力：情報収集→情報分析→課題発見→構想のプロセスを実践して問題解決につなげる

＜授業の概要＞

中間に実施する PBL 活動（※石垣島だけではなく視点で情報収集・分析の徹底）を山場に、リテラシーの基本を学習しつつ、「計画立案力」と「協働力・統率力」（リーダーシップ）を育成する視点で振り返りなどを実施する形にする。

※石垣市との提携により実践演習を行っている。

【基礎ゼミⅡ（後学期）】

＜授業の目的＞ ※シラバスより

この科目は、前学期の「基礎ゼミⅠ」に続き、大学での学習への導入的な位置づけの科目である。「基礎ゼミⅠ」で学んだ学修成果をもとに、社会人になる4年後を意識できるような内容の学習に主眼を置いている。本科目では、ジェネリックスキルのうち、①計画立案力、②協働力・統率力（リーダーシップ）、③問題解決力（リテラシー）、④感情制御力、⑤行動持続力を、グループワークを中心とした実践的な学びを通じて向上させていく。

- ①計画立案力：問題解決までのプロセスを計画・構想し、その過程で想定されるリスクや対処方法を構想する
- ②協働力・統率力：自他の立場や意見を共有・尊重し、お互いに信頼・やる気を引き出せる人間関係を築く
- ③問題解決力：情報収集→情報分析→課題発見→構想のプロセスを実践して問題解決につなげる
- ④感情制御力：自分の気持ちや感情を把握し、状況を前向きにとらえて、困難に挑戦し先延ばしにしない
- ⑤行動持続力：自分なりのルールや決まりをつくりながら、責任を持って物事に取り組む（完遂と習慣化）

＜授業の概要＞

前半はPBL活動（石垣島に戻り課題解決）、後半は企業研究レポート（有価証券報告書の基礎的な読み込みを中心に、2年次ゼミⅠの「1/2卒論」につなげる）の作成を中心に実施する。前学期同様、両活動ではリテラシーの強化を進めつつ、「協働力・統率力」（リーダーシップ）を育成する視点で振り返りなどを実施する形にする。

以上のように、懸案のコンピテンシーとしての「計画立案力」を今まで以上に意識したシラバスの内容へと改訂した。さらに、一方でリテラシーの育成も意識的に強化することで、学生一人一人が経営学を学ぶ上でのリテラシーとコンピテンシーの両輪を回せるようになる基礎をつくる場として「基礎ゼミⅠ・Ⅱ」を機能させていきたい。

4. 計画立案力の強化に向けて

【初年次ゼミ/初年次教育】初年次ゼミ（マーケティング学科）

経営学部 教授 加藤 肇

1. 2018 年度の取り組みの概要

昨年度の授業では、学生の満足度の高い前学期・後学期 2 回の PBL (Project Based Learning) 及び企業研究レポートをカリキュラムの中心に据え、それらを実践する上で重要となるジェネリックスキスをしっかり関連付けながら習得した。こうした方針に則りカリキュラムを検討し変更を加えた。その結果、今年度はこれまで学習コンテンツに若干の過剰傾向があったが、それも解消され高い学習効果に繋げることができたと認識している。

2. 2019 年の F D 活動のテーマとゴール

ワーキンググループでの議論の上で以下のように決定した。

- (1) FD 活動テーマ : 2019 年の PROG テストにて本校の学生のスコアが平均を下回った計画立案力に注力しその向上を実現させる。
- (2) ゴール : 計画立案力の向上を実現させるカリキュラムを作成する。昨年に行ったカリキュラム変更を生かしつつ、計画立案力の向上に資するさらなる改善を進める。

3. 学生における「計画立案力」の実態

はじめに、初年度教育を担当する教員間にて本学学生の計画立案力の現状に関する意見交換を行った。

ガントチャートの作成を念頭において考察したところ、

- (1) もれなくタスクを見出すことができない。
- (2) タスク間の関連 (手戻りの回避) を考慮した計画立案が上手くできない。

このような計画レベルの問題点に加えて、

- (3) メンバー内の協力が得られず予定通りに計画を遂行することができない。
- (4) 天候などの不確実な要素を加味したリスクへの準備が上手くできない。

こうしたマネジメントレベルにも弱点があることが把握できた。

学生たちが経験したこれまでの学びは、指示に則り与えられた課題を着実に遂行することが命題であり、自ら計画を立案しそれを実行していくというアクティブな学びの経験不足が露呈しているのではないかという仮説が導かれた。

4. 計画立案力の含意

上記のような意見を背景として、マーケティング学科初年次ゼミにおけるワーキンググループでは、計画立案力=狭義の計画立案力 (計画レベル) +計画実行力 (協働力・統率力) と規定した上で、それらの能力向上に向けたカリキュラム作成を射程とした。

5. カリキュラム作成の留意点

また、カリキュラム作成における留意点は以下の 3 点。

- (1) ファースト/前・後学期 14 回の講義の中で、できるだけ早い段階から計画立案力の学習に取り組む。
- (2) リピート/前・後学期 14 回の講義の中で、繰り返し繰り返し計画立案力の向上を意識させる。
- (3) プラクティス/PBL (Project Based Learning) や研究レポートなどの実践の中で計画立案力の向上をしっかりと意識させる。

加えて、ジェネリックスキルのもう一つの側面であるリテラシーに関しても、情報分析力、課題発見力、構想力、表現力などの問題解決力の向上につき昨年度とほぼ同様の内容をカバーする。

6. 2019 年度のカリキュラム

下記の枠内に表記された計画立案力は、狭義の計画立案力 (計画レベル) を指す。

【基礎ゼミ I (前学期)】

<授業の構成> ※シラバスより

- 第 1 回/ガイダンス ジェネリックスキルの理解
- 第 2 回/ジェネリックスキルのトレーニング① 計画立案力の強化
- 第 3 回/ジェネリックスキルのトレーニング② 協働力・統率力強化
- 第 4 回/ジェネリックスキルのトレーニング③ 問題解決力の強化 1
- 第 5 回/ジェネリックスキルのトレーニング④ 問題解決力の強化 2
- 第 6 回/ジェネリックスキルのトレーニング⑤ 問題解決力の強化 3
- 第 7 回/Project Based Learning① 情報収集・情報分析
- 第 8 回/Project Based Learning② 課題発見
- 第 9 回/Project Based Learning③ 構想
- 第 10 回/Project Based Learning④ 表現
- 第 11 回/Project Based Learning⑤ 発表 (ゼミ内)
- 第 12 回/Project Based Learning 全体発表
- 第 13 回/Project Based Learning 振り返り
- 第 14 回/前学期振り返り 総括

<授業のポイント>

2 回目に計画立案力、3 回目に協働力・統率力を学び、さらに、山場となる PBL 活動 (お土産に関する情報収集・分析を実施する) の中でも、これらの能力の向上をしっかりと意識させる。

【基礎ゼミ II (後学期)】

<授業の構成> ※シラバスより

- 第 1 回/ガイダンス 計算力テスト
- 第 2 回/ジェネリックスキルのトレーニング① 計画立案力・協働力・統率力の強化
- 第 3 回/Project Based Learning① 情報収集・情報分析・課題発見
- 第 4 回/Project Based Learning② 構想
- 第 5 回/Project Based Learning③ 表現
- 第 6 回/Project Based Learning④ 発表
- 第 7 回/Project Based Learning⑤ 振り返り
- 第 8 回/ジェネリックスキルのトレーニング② 感情制御力の強化
- 第 9 回/ジェネリックスキルのトレーニング③ 問題解決力の強化
- 第 10 回/企業研究レポート① 情報収集・情報分析・課題発見
- 第 11 回/企業研究レポート② 構想・表現
- 第 12 回/企業研究レポート③ 発表
- 第 13 回/ジェネリックスキルのトレーニング④ 行動持続力の強化
- 第 14 回/後学期振り返り 総括

<授業のポイント>

前学期と同様に 2 回目から計画立案力や協働力・統率力を学び、PBL 活動 (石垣島の新しいお土産の開発とプロモーション活動の提案) や企業研究レポートの中でも、これらの能力の向上を繰り返し意識させる。

以上のカリキュラム改善を通じて、目標である計画立案力の向上を実現。リテラシー能力の向上も含め、初年度教育として学生の学びの基礎づくりを達成していく。

5. 専門ゼミにおける教員と学生の現状認知の異同と課題

【専門ゼミ】現代マネジメント学科
情報マネジメント学部 准教授 椎野 睦

1. はじめに

本学の情報マネジメント学部現代マネジメント学科における専門ゼミ「マネジメント実践ゼミ」は、2年生の後学期から4年生の前学期までの4学期に、それぞれⅠ～Ⅳが開設されている。そして、それぞれのゼミにおける活動内容は各ゼミ担当教員の専門性に委ねられている。また卒業を控えた4年生後学期は「就業力プログラム」という全ゼミ共通内容の科目が開設されている。専門ゼミである「マネジメント実践ゼミ」は、次年度（新2年生）より「実践ゼミ」としてリニューアルされ、「就業力プログラム」を「実践ゼミⅤ」とした一連の科目群になる。そこで専門ゼミを検討する本グループは、専門ゼミをリニューアルするにあたり、あらためて専門ゼミの現状をアセスメントし、より一層の充実を目指した検討と提案を行った。

2. 方法

5ゼミ134名の学生から、ゼミの現状をどのように認知しているか調査を行った。尚、対象となったゼミは、3年生以上のゼミ生がいる本グループメンバーの5名の教員のゼミクラスであった。調査は3、4年生を対象に行われた。

また専門ゼミ担当教員全員（19名）にも調査を行った。対象は質問紙調査およびインタビュー形式で現状のゼミ教育について調査を行った。質問内容は、「卒業論文必須化の賛否（現状は義務づけしていない）」「ゼミ移籍の賛否（現状不可）」「人数適正（現状1学年20名前後）」「全ゼミの必修化の賛否（現状は「マネジメント実践ゼミⅠ」のみが必修科目である）」といった4つを学生と教員に行い、その認知の差異を考察した。

3. 結果

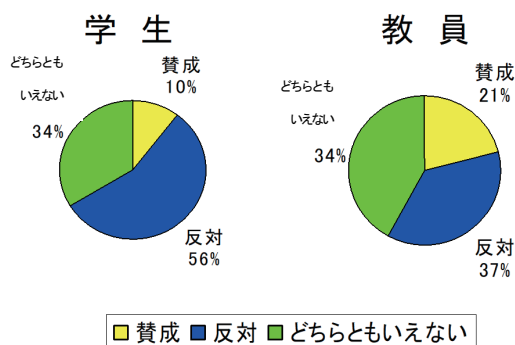


図1. 卒業論文必須化

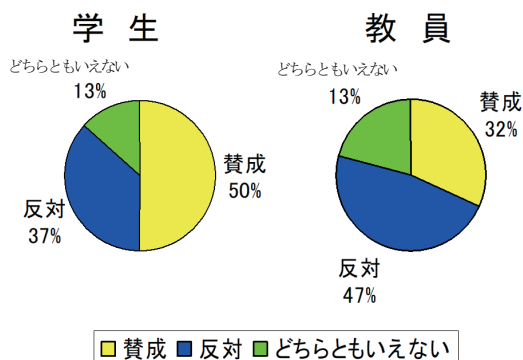


図2. ゼミ移籍

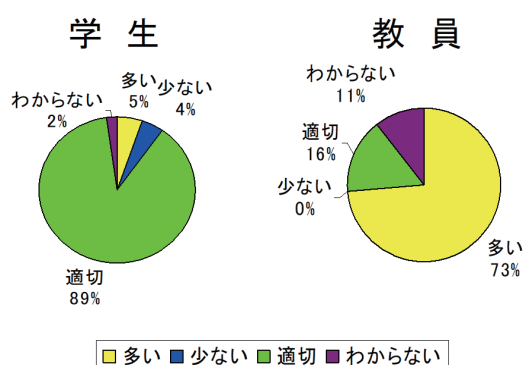


図3. 人数適正

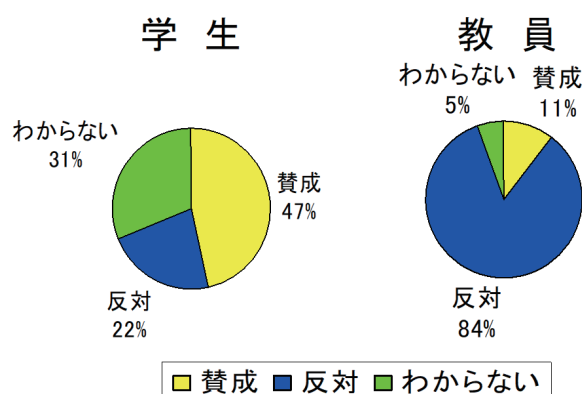


図4. 全ゼミ必修化

4. 考察

教員と学生の認知の異同について、まず1ゼミクラス当たりの人数について大きな差異が窺われた。インタビュー内容と併せて考察すると、教員側の意図としては主に学生1人1人に対してより質の高い指導をしたいという想いが反映されたと推察される。また全ゼミ必修化の認知の差異については、学生が現状のゼミに対する肯定的な想いが反映されていたものであると推察される。

また、併せて行った全教員へのインタビュー調査からは、「予定通りにプロジェクトが実行されない」「期限を守れない」といった学生の問題が共通して挙げられ、その問題背景の向こう側に「準備をしてこない（場当たり的）」「授業外で集まることが苦手」「時間感覚に課題がある」などが挙げられた。

以上から、構造は現状維持をしつつ、各ゼミ共通して学生の「計画立案力」を一層向上させることが重要であると考えられた。

5. おわりに

上述の通り、本グループでは「計画立案力」の向上が全ゼミにおいて共通して大切であると考えた。そして、全ゼミに「組織活動を円滑に行う“プロジェクトマネジメント”力を養う」ということを共通の目的として加えることが重要であると考えた。その具体策として、積み重ねて物事を進めていく力を養うために「議事録を作成する」ということや、問題意識・危機意識・責任感の強化を図るために「期限の厳守」を一層強化するといったことが有意義であると推察された。

6. 計画立案力の育成プログラムの策定と実施

【専門ゼミ】経営学科
経営学部 教授 中村 知子

1. はじめに

本学では、1年次から2年次前学期までの1年半の初年次ゼミと2年次後学期から4年次前学期までの専門ゼミが実施されている。

この専門ゼミでは、学生のキャリア形成に関する統一プログラムとゼミごとの研究テーマに対する研究活動が行われている。この研究テーマに対する活動においては、PBL (Project Based Learning) を活用することも多く、そこで学生のリーダーシップ力や計画立案力の弱さが課題となっていた。特に、活動を行う際に必要となる計画する力、段取り力の弱さが外部テストの結果やゼミの担当教員から指摘されていた。

そこで、本グループでは、学生が研究活動やキャリア形成に活かすことができるリーダーシップ力や計画立案力の現状を分析し、それらの力を経営学科の専門ゼミにおいて育成するための手法の検討とそれらを取入れたカリキュラムを提案し、その改定を行うことにした。

2. 現状調査と検証

(1) 現状把握と計画立案力の選択

本グループでは、リーダーシップ力と計画立案力とはそもそも何か、なぜ劣っているのかの真因の議論を行い、専門ゼミの担当教員からのヒアリングなども実施した。それらの結果から、リーダーシップ力よりも、計画立案力における学生の力の弱さや研究活動での必要性が高いことがわかった。また、同時に二つの力についての検討と実施を行うより、より必要とされるものから対応して行く方が効果的であると判断し、今回は、計画立案力の調査・検証と学生の能力育成および手法の検討を行うことにした。

(2) 授業内容の検証

この計画立案力の授業での学修状況と学生の状況の両面から現状調査を行い、状況の把握を行うことにした。計画立案力についての学修を行っている授業としてどのようなものがあるかは、シラバスの内容から検証することにした。シラバスにある「授業の目的」と「授業の概要」のキーワード検索を行うために、プログラムを作成し、経営学部の全科目のシラバスから計画立案力に関するキーワードの検索を行った。(図1参照)

図1 キーワード検索結果

検索を行った結果は、「計画立案力」1件、「計画」12件、「プロセス」18件、「スケジュール」4件と関連すると想定した用語においても予想よりかなり少ない件数であることがわかった。

(3) 学生の状況調査

学生の状況について、専門ゼミを担当する教員から学生の計画立案力についてのヒアリングを行った結果を次のようにまとめた。

■学生の定性的な問題

- ①人生の「目的」が定まっていない
- ②直近の「目標」が定まっていない
- ③課題・問題意識が低い(衣食住に困っていない平和な生活)

■学生の定量的な問題

- ①課題・問題が分からない
- ②課題・問題の分析や解決手法が分からない

これらの結果から、学生は、定性的な問題では目的と目標の違いを理解できていない、定量的な問題では課題や問題を明確にするための手法を理解していないことが推測された。この結果を踏まえて、学生の計画立案力の育成のために以下のような手法の検討とその検証・実施し、それを踏まえたカリキュラムの改定の検討を行った。

3. 手法の検討・検証・実施、カリキュラム改定

計画立案力の学習として、初年次ゼミなどでガントチャートの作成など実施されているが、それらが理解されていない可能性があることから、以下のような学習手法の検討と検証を行った。

(1) 自分の計画立案力の確認と自分の課題の認識

学生が自分の計画立案力を確認できる段取り力チェックシートを作成した。これは、2年次後学期のゼミでの実施を想定した。この段取り力チェックシートの作成にあたっては、本学の総合研究所の教育資料の内容も参考に検討を行った。

(2) 目的と目標の違いと目標に向かうためのプロセス設計

学生に目的と目標の違いを認識させ、目標設定のプロセスを演習を通して理解させていく授業プログラムを作成した。これは、3年次前学期のゼミでの実施を想定した。学生が自分で目標に向けたシナリオを描くことができるような、計画立案力の育成を図る内容となることを目的とし作成した。

(3) クリティカルパスの認識とスケジュールのイメージ作成

計画立案のためにクリティカルパスを認識させ、目標達成のためのタスク・ブレイクダウン、そして、スケジュール化のイメージを理解させる演習を作成した。この演習では、ガントチャートの作成を行い、学生がスケジュールを作成しやすいように配慮したマクロ利用したガントチャートを作成した。(図2参照)

図2 演習用ガントチャート

4. まとめ

今回、経営学科の専門ゼミにおいて、計画立案力についての検討を行い、計画立案力を育成するための授業プログラムを作成した。これを複数の専門ゼミで実施し、その検証結果を反映させたものを2020年度の専門ゼミの授業カリキュラムに反映させた。今後は、この実施結果を検証し、学生の計画立案力のさらなる醸成を図り、リーダーシップ力の育成についての検討も行いたいと考えている。

7. 早期化する就職活動に対応した進路支援の見直し

【専門ゼミ】マーケティング学科
経営学部 教授 木村 剛

1. 進路支援と研究活動の分離

(1) キャリア教育と専門研究のすみ分け

経営学部マーケティング学科では、2019年度より専門ゼミ（進路支援ゼミ）とは別に「マーケティング・プロジェクト」という研究に特化した科目を新設した。その狙いは、ゼミにおけるキャリア教育と各ゼミでの専門的な研究を明確に分けることにある。この小委員会のミッションは、新たな「進路支援ゼミ」の28週分の講義内容を検討することである。従来のゼミは、進路指導と研究活動の区分が明確でなく、感覚的にはゼミの半分くらいがキャリア教育に充てられキャリアセンターと連携して実施してきた。しかし、ややもするとゼミ独自の研究活動が分断されることになるため、PBL (Project Based Learning) などを実施する場合、ゼミとは別にサブゼミを実施するなどして補ってきたという側面があった。この措置により「キャリア教育」と「専門研究」双方に十分な時間を確保することが可能となり、それまで時間的な制約のために中途半端になっていた研究活動にも注力させることが可能となり、ゼミ活動の実質的な活動に対して、単位を付与することが可能となった。

(2) 分離させることのメリット・デメリット

カリキュラム編成上、キャリア教育と専門研究を分けることは望ましいものといえるが、実際にはどのようなメリット・デメリットがあるのかについて掘り下げて考えてみたい。まず主なメリットは、第一に研究の時間が確保されることで専門的な研究や学習についての時間を確保することができ、ゼミの個性を明確に出すことが出来る。第二に、2コマ連続で行うことでフレキシブルな運用が可能となる。社会見学、講演会、展示会などに参加しやすくなるほか、フィールドワークも可能となる。実際にゼミ生全員が平日の時間帯に空いているコマはほとんどなく、それがネックとなり、断念した企画も少なくなかったが、運用の仕方によってはより有意義なゼミ活動が可能となる。次にデメリットについて考えてみると、単純にゼミでの活動時間が2倍となり、教員も学生も肉体的な負担は大きい。実際に学生、教員とも2コマ連続でのゼミは疲労度が高いという意見が多く寄せられた。キャリア教育とマーケティング・プロジェクト合わせて200分あるため、どうしても学生がだれやすい。木曜日に他の講義を多く履修している学生も多く、朝から来ている学生は疲れてガス欠気味になっているのかもしれない。また、2つの講義の切り替えも当初考えていたよりも難しい。

2. FD研修会での議論

(1) 2019年度実施プログラムの振り返り

2019年度の3年次ゼミは昨年のFDでの提案に基づき、特に後学期のプログラムを大幅に変えることとした。

【2019年度 進路支援ゼミ実施プログラム】

前学期		後学期	
週	主なテーマ	週	主なテーマ
第1週	ガイダンス	第1週	ガイダンス
第2週		第2週	
第3週		第3週	
第4週	インターンシップの為の文書作成	第4週	
第5週		第5週	業界・企業研究①
第6週		第6週	業界・企業研究②
第7週	SPI試験	第7週	
第8週		第8週	
第9週	二者面談①	第9週	書類作成対策講座
第10週	二者面談②	第10週	
第11週	二者面談③	第11週	面接指導・練習①
第12週		第12週	面接指導・練習②
第13週	SPIフィードバック	第13週	
第14週	まとめ等	第14週	まとめ等

ゼミ横断で実施。3クラス毎に複数の企業が交代で入ってもらうかたちに

1人当たりの面談時間を増加

ゼミ横断で実施

キャリアセンターの全面的な協力を得て、これらのプログラムを実施した。昨年度の改変の基本的なポイントは、変化が激しい就活状況を踏まえつつ、スピード感をもって、思い切って1回やってみるというものであった。この方針に基づいて、ゼミ横断で行うプログラムを増やした。業界研究や面接指導についてもゼミ横断で実施することとした。教員、学生とも緊張感をもってできるのではないかと意図した施策であった。またキャリアセンターと学生との接点を増やし、早い段階から二者面談等を実施した。

(2) 2019年度プログラムの振り返り

元々、一度実施してみてそこからブラッシュアップしていこうというプロセスを志向していたことから、2019年度の実施内容を吟味しつつ、来季に向けて更なる改革案を検討した。そこで、出された意見を集約すると以下のような意見が多かった。

- ・現状の就職活動は、より早くなってきており、学生の就活に対する意識を高めるため、現行プログラムの時期を見直す。
- ・増加傾向にある公務員や会計士志望などといった新たな進路志望に対する対応策を検討する。

2020年度の変更点

前学期		後学期	
週	主なテーマ	週	主なテーマ
第1週	ガイダンス	第1週	ガイダンス
第2週		第2週	
第3週		第3週	4年・OBの話を聞く
第4週	インターンシップの為の文書作成	第4週	
第5週	業界・企業研究①	第5週	書類作成対策講座
第6週	業界・企業研究②	第6週	
第7週	SPI試験	第7週	
第8週		第8週	面接指導・練習①
第9週	二者面談①	第9週	面接指導・練習②
第10週	二者面談②	第10週	
第11週	二者面談③	第11週	
第12週		第12週	
第13週	SPIフィードバック	第13週	
第14週	まとめ等	第14週	まとめ等

上記の振り返りを踏まえ、2020年度のプログラムでは上図のような変更を提案した。まず後学期に置かれていたプログラムのうちいくつかを、可能な限り前学期に実施する。特に業界研究については前学期中に実施することとし、後学期には別な形で業界研究を行うこととした。またこの他、SPIフィードバック講義については、習熟度別にクラスを再編することは可能かどうか今後検討することとした。また学生と社会人のOB訪問マッチングアプリなどを使用した進路支援は考えられないかが、今季の検討課題となる。

3. 今後の課題

様々な案が出てきているが、前倒しで実現するためにはキャリアセンターとの協力体制を強化し、実現可能な進路支援を構築することが必要である。初年度からの課題であるが、予定に柔軟性を持たせつつ、2コマ連続でゼミを実施することのフレキシビリティが失わないようにすることは保持しなくてはならない。さらに、ゼミの相互連携を図る策も必要であろう。数回、教員が入れ替わるなど、相互協力体制を確立するなど今年の実施結果を踏まえ、ゼミ合同の試みを調整していきたい。

前述の通り、いまは改革期として位置付けており様々なチャレンジを行い、状況変化を踏まえプログラムを修正、精緻化していく必要がある。各教員が今年も様々な試みを実施し、その意見を集約して、様々なツールを整備し各教員にフィードバックしていく。来季に向けてより高い完成度を目指して、数年をかけて精度を高めていくことが必要である。

8. 系統的履修計画を促す専門教育カリキュラム改編案の策定

【専門教育】現代マネジメント学科
情報マネジメント学部 教授 川野邊 誠

1. はじめに

本グループでは、2019年度のFD活動の全体的なテーマである「計画立案力」と「リーダーシップ」の向上について、情報マネジメント学部現代マネジメント学科の専門教育の分野において検討した。今年度は、「リーダーシップ」については個人の性格やこれまでの経験が大きく影響する一方で、「計画立案力」に関しては、カリキュラム上の工夫で早期の能力向上が見込まれると判断し、「計画立案力」を中心に検討を進めた。

検討対象は、以下の2点である。まず、専門教育科目であるコース専門、フィールド専門、コース横断プロジェクトのカリキュラム全体を精査した上で、履修におけるセルフマネジメントとしての計画立案力の強化を狙ったカリキュラム改善、履修モデルについて議論を重ねた。さらに、個々の科目における授業運営のなかで、学習者自らが自身の学びについてPDCAサイクルを回すことで計画立案力の強化につなげられるような仕組みを考え、それらを実践するための具体例として、専門科目の一つを参考にシラバスの改善案を作成した。本稿では、以下その結果について述べる。

2. 専門教育カリキュラム全体の検討

(1) 専門教育科目履修における計画性の問題点

専門教育科目のコース専門、フィールド専門については、それぞれの分野において、関連性のある科目を系統立てて履修することを前提として科目設計されている。しかしながら、科目間の関連性を意識して履修計画を立てている学習者は多くないというのが、現状の問題点として挙げられる。本学では、1年次のガイダンスで系統的学習をサポートするための「学びのNavigator」という冊子を全学生に配布し、アカデミックアドバイザーによる履修指導も実施しているものの、実際の履修登録時には、学習者の興味や、効率的な時間割配置の方が優先されているのが実情である。

一方で、現状の専門科目のカリキュラム全体を観察すると、必ずしも系統的に学びやすい状況とはいえない部分が存在するのも事実である。そこで、昨年度に引き続き、本グループでは、専門教育全体を精査し、学習者が系統的、かつ、計画的に専門学習に取り組みやすいカリキュラム改善案を検討した。

(2) 専門教育科目の現状と改善案

ここでは、各科目群のカリキュラム構成についての検討結果を示す。

【コース専門科目】

現状のコース専門科目は、各コースに7科目ずつ配置されているが、各コース内で系統的に学習することを前提に科目設計されている。学習者の履修パターンも、基本的にはコース科目設計に沿って科目を履修していることから、現時点でコース専門科目におけるカリキュラムの見直しは必要ないと考えた。

【フィールド専門科目】

現状のフィールド専門科目については、各フィールドに含まれる科目数は全体的に多く、特に「企業経営」や「マーケティング」フィールドでは8〜9科目が配置されている。これにより、各フィールド内での科目間の関連性が学習者には見えづらく、系統的、かつ、計画的な学習の妨げになると判断した。

この状況を改善すべく、本グループでは、各フィールド専門科目の内容を精査し、現行のカリキュラムに加え、2021年度に新設され

る「デジタルビジネスデザインコース」にも対応するために、科目の統廃合と新設、フィールドの細分化と科目の再配置案を作成し、フィールド専門科目群全体のスリム化を図った。具体的には、フィールド数は現行の8フィールドから9フィールドとした。これによって、各フィールドでの学習目的の明確化が期待される。また、各フィールドに配置する科目数は平均4科目とし、2年次以降の各開講期に原則1科目ずつ配置することで、一つのフィールド内で順を追って学習しやすいカリキュラムを作成した。

【コース横断プロジェクト】

コース横断プロジェクトについては、各コースで学んでいる学習者が、それぞれの学習成果を持ち寄り、そのモチベーションを発揮して各科目PBLに取り組んでいる。本科目群については、学習者が履修しやすいように科目配当期の調整など、すでに対応策がとられていることから、今回の検討での全体的な改善は必要ないと判断した。

3. 「イベントプロデュース」をモデルケースとした計画立案力強化プラン

ここでは、専門教育科目の中で学習者自身の計画立案力をより強化するための改善案について検討した結果を示す。ただし、すべての科目について改善案を検討することは困難であることから、専門教育科目の中で、計画立案力向上に対して寄与率の高い科目として、1年をかけて学習者が主体的に一つのイベントをプロデュースする科目：「イベントプロデュース」を例に改善案を策定した。

本科目では、これまでの学習プロセスにおいて、当然のことながら、スケジュールやタスクリストなどを作成し、計画を立てながらプロジェクトを遂行している。その中で、課題として浮き彫りになったことは、計画そのものの不備、計画に対する現状の評価と計画の修正がおざなりになり、結果的に場当たりに問題点を解決する傾向が見られるという点であった。

これらの課題に対して、本グループでは以下の改善案を考えた。まず、これまで計画の立て方を理解していることを前提に授業を行っていたが、学習者の様子をよく観察してみると、実は、計画立案の方法自体に難があることが分かったことから、科目内に計画立案手法に関するレクチャーを入れる。また、これまでは計画の進行状況の確認は学生に任せていたが、約2週間に一度、各作業グループの進捗状況の確認と全体計画に照らし合わせた計画の修正を授業内で行うこととした。

以上2点をシラバスの各週の授業項目に明記し、計画立案、および、プロジェクト進捗状況の確認と計画修正の必要性についてより深く学ぶ仕組みを科目内に設けることで、本科目受講生の計画立案力強化を図る。

4. おわりに

2019年度の本グループにおける活動成果は、2章、3章に記したとおりである。2章のフィールド専門科目のカリキュラム改編案により、学習者は専門教育を系統的、かつ、計画的に履修しやすくなると考えられることから、本案は、同時進行的に教学委員会でも議論された。実現に向け協働できたことは大きな収穫であった。

また、3章の「イベントプロデュース」における計画立案力向上案は、すでに2020年度のシラバスに反映し、試行することになった。今後、授業運営の中で、どの程度の効果が得られるのかを確認した上で、さらなる改善点を見出すとともに、効果が認められれば、他のPBL型専門科目への応用を考えて行く予定である。

9. 専門教育科目におけるリーダーシップ発揮のための取り組み

【専門教育】経営学科
経営学部 教授 田中 彰夫

1. はじめに

本学の経営学部経営学科の専門教育科目体系の特徴の一つとして、特定の分野についての講義と演習それぞれの授業を組み合わせた「ユニット専門科目」(科目群)が挙げられる。これは、3年次の前学期と後学期に、講義と演習のそれぞれ2科目ずつ合計4科目を配当するユニット(科目群)で、学生たちは5つのユニットから必ず1つを選択し受講する。

本グループでは、体験型授業科目としての性質をもつ「ユニット専門科目」の特徴をとらえた上で、リーダーシップについての議論を中心に進めてきた。

2. リーダーシップ実践における3つの段階

議論の中で、協働学習において学生がリーダーシップを発揮するフェーズとして、「①意識する」「②行動する」「③行動が成果(結果)に結びつく」の3段階があると考えた。しかし、たとえばグループワークといった活動だけでは成果を直接的に把握することは難しく、多くの科目では、「②行動する」がリーダーシップを発揮する最終的なゴールとならざるを得ない。他方、ユニット専門科目は、授業自体が企業から提示される課題への問題解決や、プロジェクト活動といった内容で、リーダーシップを発揮するゴールを「③行動が成果(結果)に結びつく」に設定できることに特徴がある。

そうした点で3段階のフェーズごとでリーダーシップに関する教員の異なる関与が考えられるが、2020年度からの学生たちへの試行的な提示を最優先事項として、本年度は「リーダーシップを効果的に発揮するために学生が“意識する”こと(第1フェーズ)」について重点を置き、成果物を作成した。

3. 簡易リーダーシップ診断の作成と活用

(1) 簡易リーダーシップ診断(チェックリスト)の概要

学生がリーダーシップを効果的に発揮するために、まずは意識づけの段階として、三隅二不二著『リーダーシップ行動の科学』をもとに「簡易リーダーシップ診断(チェックリスト)」の作成を行った。

今回はP機能(目標達成行動:グループの目標を達成させる行動)とM機能(集団維持行動:グループの人間関係を維持させる行動)をそれぞれ10項目ずつ測定項目として掲げた簡易なチェックリストにした。学生たちは自身のリーダーシップの行動を確認し、チェックのない項目の行動について意識的に行動を促すものである。

簡易リーダーシップ診断(チェックリスト)

リーダーシップを効果的に発揮するためには、「グループの目標を達成させる行動」と「グループの人間関係を維持させる行動」の2側面の行動が求められます。あなたのリーダーシップの行動を確認(チェック)しましょう。チェックのない行動について、意識的に行動を発揮しましょう。

グループの目標を達成させる行動	グループの人間関係を維持させる行動
☐ ... ☐ ... ☐ ... ☐ ... ☐ ... ☐ ... ☐ ... ☐ ... ☐ ... ☐ ...	☐ ... ☐ ... ☐ ... ☐ ... ☐ ... ☐ ... ☐ ... ☐ ... ☐ ... ☐ ...
10項目	10項目
() 点	() 点

(出所)三隅二不二『リーダーシップ行動の科学』有斐閣、1978年を基に作成

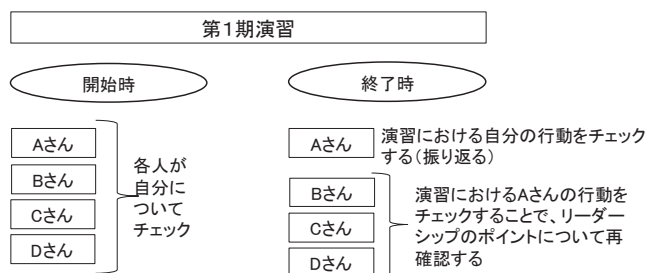
図表1 簡易リーダーシップ診断(チェックリスト)

P機能が強くM機能が弱いと、メンバー間の良好な関係が保てずにギスギスした雰囲気になり、グループ全体の継続的な成長につながらない。一方でM機能が強くP機能が弱いと、ぬるま湯的な雰囲気になり、グループとしての成果を上げることができない。最近では後者の学生が多く見受けられるが、いずれにしてもP機能M機能のどちらかに偏重するのではなく、両方を意識的に行動することで、イキイキとした雰囲気をもった活性化したグループをつくり上げることを狙っている。

(2) 簡易リーダーシップ診断(チェックリスト)の活用方法

今回は、「ユニット専門科目」(科目群)の中の「ショップビジネスユニット」を事例に、活用方法を検討した。たとえば「自分のショップを立ち上げる」を基本テーマに授業軸を展開する「ショップビジネス講座」では、学期中に複数回のグループワークを実施している。そして、授業テーマごとリーダー役を順番に選任している。

第1タームの演習では、演習開始時にグループ全員が(その回はリーダーでない人も)自分自身の行動を「簡易リーダーシップ診断(チェックリスト)」で確認する。演習が終わった段階では、リーダーは演習における自分の行動を再びチェックリストで確認して自分の行動を振り返る。グループメンバーは、演習におけるリーダーの行動をチェックすることで、リーダーシップのポイントについて再確認し、自身の次の行動に活かすようにする。



図表2 簡易リーダーシップ診断(チェックリスト)の活用方法

このほかにも「シラバス」に「リーダーシップ」や「簡易リーダーシップ診断(チェックリスト)」に関する文言を入れ、学生に対する意識づけを醸成する。こうした動きを2020年度に「ショップビジネスユニット」で実施し、その後に残りの4つのユニットへの水平展開を予定している。

4. おわりに

今回は、リーダーシップの発揮のために、まず「①意識する」段階における教員の関与として「簡易リーダーシップ診断(チェックリスト)」を作成したわけだが、今後は「②行動する」「③行動が成果(結果)に結びつく」の段階での教員の関与についての検討も必要となる。

また、議論の中で、本学の学生はリーダーシップ力が弱いのが、そうかといってメンバーとしてのフォロワーシップ力に特に優れた力を有しているかと言えばそういうわけでもないことが話題に上った。そこで、望ましい「フォロワーシップ」についても議論を重ね、フォロワーシップに関する「簡易診断(チェックリスト)」も作成し、「リーダー」と「フォロワー」双方にとって意義のある協働学習の展開を図れるようにしていきたい。

10. 計画力を高めるための専門教育科目改善の取り組み

【専門教育】マーケティング学科
経営学部 教授 豊田 雄彦

1. 動機と現状分析

(1) 本取り組みの目的と改善の方法

PROG テストの結果を受けて、計画立案力、リーダーシップを高めるための授業プログラム改善に着手することとなった。マーケティング学科では、計画立案力に焦点を絞り、改善活動を行うこととした。理由はマーケティング学科の専門科目は当然のことながらマーケティングに関する科目が中心であり、経営組織といったようなリーダーシップに直結する科目がないためである。

本取り組みでは、まず問題解決の方向性を探るためにフリーディスカッションを行い、次にマーケティング学科専門教育科目の実態を把握するために、マーケティング学科専門教育科目のテキストマイニングによるシラバス点検を行った。

(2) ディスカッションによる問題抽出

当初、計画立案力に限らず、さまざまな問題点を吸い上げるためにフリー・ディスカッションを行ったところ、「経営の基本的知識の修得がないがしろになっている」、「科目間の連携が弱い」、「基礎学力の不足からくる学修のむずかしさ」といったような問題点が提起された。具体的な問題点は「経営の基本的知識」を例にとると、1年次科目の「会社のしくみ」で学修しているはずの知識を2年生の科目で復習しなければならないといったことである。

(3) テキストマイニングによるシラバス点検

マーケティング学科でどのようなことを教えているのか全体像を把握するために、マーケティング学科専門教育科目のシラバスのテキストマイニングを行った。シラバスに頻出するキーワードを図解化したものを以下に示す。



図1 マーケティング学科 専門科目シラバスの自己組織化マップ

マーケティングに限らず、経営学で学修するものは「理論」、「フレームワーク」といったものである。これをシラバス上に明示すれば学修している内容は一目瞭然であるが、「何をするか」は記述されていても、「何を使って」するかは書かれていないものが見受けられた。

2. シラバスの改善

(1) どうして計画立案力が乏しいのか

計画立案力が乏しい理由には、いくつかの仮説が考えられるが、一つには、何か実施するうえで必要な構成要素を挙げられないことが考えられる。プロジェクトを実施するにあたり、思いっぴきだけでことを進めていこうとする学生を目にすることは多い。例えばマーケティングのターゲットを決めようとして見よう見まねでポートフォリオ図などを作ろうとするが、その軸設定をどうしたらよいかわからない。ここで「セグメンテーション」というキーワードを思いっぴき、先人の知恵を拝借することができる。コトラーの本に限らず、いくらでも参考例を引き出すことができる。そのままに使えないとしても、大いなるヒントになることであろう。

何をするべきか把握できていないことが、そのまま思いっぴきの進行となり、プロジェクト終盤になって、ようやくイメージが具体化してバタバタするという構図を生み出しているのではないだろうか。

(2) 学修する理論、フレームワークの明示

前述の状況を改善するためには、自分が何を学修しているか、明示的に把握することが重要である。そこでマーケティング学科専門教育科目のシラバスに、どのような理論、フレームワークを使用しているのか示してもらうこととした。以下の表がシラバス記載例である。

週	授業項目	概要	授業外学習
1	イントロダクション グローバル化とは何か?	・グローバル市場の概念、日本企業はなぜ海外に進出するのか ・日本企業のグローバル化の歴史 ・日清(カッパノードル)、タコ(ポッキー)の世界戦略 ・グローバル企業の形態と進化を解説。 【MECE・帰納法と演繹法の思考】	シラバスで達成目標を確認 学習計画を立てる
2	ケーススタディ グローバル企業の ブランドマネジメント① ソーシャルグッド企業	・P&G、ネスレのマクロ社会環境を捉えたブランドマネジメント手法、新しい戦略スペースである新興国、BOP 対象マーケティングの事例を紹介。 【PEST 分析、CAGE 分析の実践】	配布資料を精読し、 アンケートに答える。
3	ケーススタディ グローバル企業の ブランドマネジメント② 食文化適応企業	・コカ・コーラのブランドマネジメント組織と手法を解説 ・地域別の食文化に適応しローカライズするマルチナショナルなマーケティングとグローバルイノベーションの事例を紹介。 【3C 分析/MECE の実践】	配布資料を精読する

表1 シラバスへの理論・フレームワークの記載例

3. 今後の展開

(1) マーケティング学科専門科目教育内容の調整

シラバスをテキストマイニングするにあたり、シラバスのデータベース化を行ったが、それにより量的に学科全体の教育内容を把握することが可能となった。このリソースを利用して、専門科目の内容の調整を行い、学科全体の教育内容とディプロマポリシーの整合性を確保することが容易となる。こうした仕組みを利用して、カリキュラムポリシーのPDCA サイクルを回していきたい。

(2) 科目関連の強化

学生が何を教わっているか教員が把握することは、学生への知識獲得へのプレッシャーにもなる。個々の機会に「〇〇の授業で教わった××を利用して」というように指示することにより、学生に「ちゃんと勉強しておかないといけない」とメッセージを送ることにもなるし、学生も教わった内容を個別のものとして捉えるのではなく、関連性を意識して知識を活用する契機になると考えられる。

本学の教育理念は、「単なる知識の修得」ではなく「実践に活用する」ことを旨としている。実践に活用するためには、それを応用する機会が与えられていることはもちろん、そもそも応用するように仕向けることが肝要である。

11. 論理的思考力の向上

【専門教育】大学院
経営学部 教授 城戸 康彰

1. 活動テーマ

仕事をしながら大学院で学ぶ社会人院生にとって必要なコンピテンシー、スキルは何かということで、大学院分科会はテーマ設定からスタートした。テーマ設定にあたり、メンバーから授業や演習指導において普段感じられている問題点をあげてもらった。学生の能力のバラツキやグループワークでのいわゆる「ただ乗り」といった授業運営上の問題が指摘された。

その一方で、以下のような能力・スキルに関する問題点もあげられた。

- ・仮説や論点、争点を見出す力が弱い
- ・自ら結論を見出す力が乏しい
- ・自らの考えを論理的に表現する力が不足している
- ・一番重要な「考える力」が乏しい

これらは、大学院の授業の特色である「双方向型授業」や、授業で多数課されるレポート作成、更には修士論文の作成において必須といえるものである。これらを集約すると、「論理的思考力」と呼べるものであり、今年度のFD研修会のテーマを「論理的思考力の向上」と設定した。

2. 分析・取組みの過程

(1) 中核的能力は何か

まず、最初に大学院教育において「学習・論文の作成における中核的な能力は何か」をテーマに議論が開始された。

議論の結果明らかになってきたのは、冒頭であげたように「論理的思考力」の重要性であった。仮説・論点を見出す力や論理的に表現する力などは、「論理的思考力」によって決まってくるものである。

議論の過程で出てきた主要な意見・観点は以下の通りである。

- ・「論理的思考力」は、「論理力」と「思考力」に区分される。社会人院生は実務経験からも「思考力」はあるが、不足しているのは「論理力」ではないか。
- ・「論理力」は、具体的事象から一般化・抽象化する力が弱いといえるのではないか。
- ・「正しい日本語」での思考が大事であるが、これは「正しく（文献を）読む」ことで習得できる。「正しく書く」ことも、「正しく読む」ことでできる。
- ・中核的能力を高めるのは一つであろうが、アウトプットする力ともいえる「語彙力」や「基礎的な知識や知識吸収力」など基礎的な能力が不足している面もある。

(2) 能力・スキルの系統化

数回に渡る議論を整理すると、まず図1のように整理することができる。

学習は、文献や統計資料等を媒介として様々な知識や情報等をインプットすることから始まる。クラス討論やグループワークを通してインプットがなされる。異業種・異分野の組織に属する人と交流することは、今までとは異なる多様な見方や考え方に接することであり、これが大きな刺激になるということが学生から聞かれる。教員や学生との社会的な相互作用から得られる「気づき」も、社会人院生にとっては大きな収穫となる。このインプットを効果的に進めるのが「インプットする力」といえるものである。

次に、インプットされた知識や情報が、自分の中で整理・体系化がなされる。システム論でいう「変換」の過程である。独自の知的

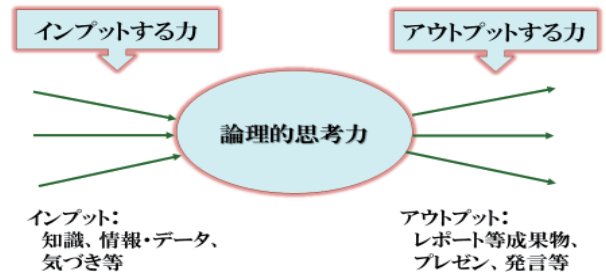


図1 能力・スキルの系統的観点

産物や価値を生み出す過程ともいえる。この変換の過程で重要な働きをするのが、「論理的思考力」である。この「論理的思考力」が備わっていれば、知識の整理・体系化がスムーズに進む。

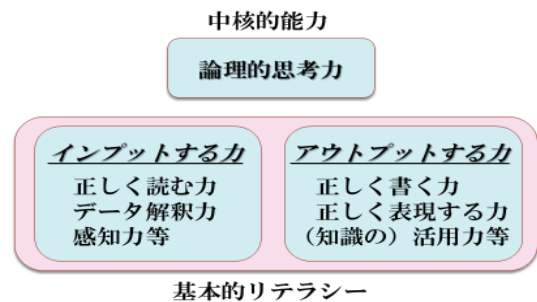


図2 中核的能力と基本的リテラシー

「論理的思考力」がしっかりしていると、知的なアウトプットも素材としては良い物となる。そこに「アウトプットする力」があれば、レポートなどの成果物や討論の中での発言なども優れたものになってくる。

この中で「論理的思考力」は、やはり学習において位置する能力である。また、「インプットする力」や「アウトプットする力」は、「基本的リテラシー」と位置づけられる（図2参照）。

3. 活動の成果

図1と2は、今回の9名のメンバーによる議論をまとめたものであるが、学習に必要な能力・スキルが網羅的に、体系的に整理されたものとはいえない。あくまでも試論的なものである。また、これらの能力・スキルを高めるには、カリキュラムや授業の中でのやりとり、指導、演習での論文指導を通して総合的、多面的におこなわなければならないものである。

その一つとして、今回の到達目標ともなっている「シラバス」に「論理的思考力」が培われるような記述をして学生にそれを促すことがある。活動の成果の一端として、改編されたシラバスの例を示す。

授業においては、「課題の指示」で、次のような文を追記する。「レポート課題では、単なる事例等の紹介だけではなく、そこから導かれることや自分の見解などを記述して下さい。」また、「評価のポイント」で、「自分なりの考察や意見を評価する」を追記する。

なお、今回のFD研修会の成果は、「シラバス作成要領」に加えられ2020年度のシラバスに反映されている。

12. 2 年次キャリア教育科目「キャリア設計と業界研究」の見直しと改善

【キャリア教育】情報マネジメント学部
情報マネジメント学部 教授 荒木 淳子

1. はじめに

(1) 2 年生でのキャリア教育における課題

本学で必修科目として行っている 2 年次のキャリア教育科目について昨年度に引き続き見直しと検討を行った。

昨年度の FD では前学期の授業「キャリア設計と自己開発」について、これまでの知識伝達型の授業ではなく、ゲスト講師と学生たちとの相互のコミュニケーションを中心とするアクティブラーニングに変えていくことを決定した。2019 年度前学期には FD 研修会での検討結果を反映し、新しいシラバスでの授業を行った。その結果学生たちの授業参画度が高まり、大教室で行う合同授業についても積極的に質問の手が挙がるようになった。

そこで今年度は後学期の「キャリア設計と業界研究」についても同様の見直しと検討を行った。「キャリア設計と業界研究」はもともと、各業界からゲスト講師を招聘し学生と質疑を行う形ではあったが、学生が自身の考えや研究内容を発表する機会はなく、受動的な受講態度が問題となっていた。そこで FD では、担当教員たちと、学生自身が能動的に学習を行うための学習プログラムについて検討した。

(2) 「キャリア設計と自己開発」の改善結果

2018 年度の FD 研修会での検討結果を反映し、2019 年度前学期より「キャリア設計と自己開発」では授業のプログラム改善を行った。改善した主な点は下記の通りである。

- ① 「デスクワーク vs 対人業務」等の対立軸を作り、あらかじめ学生たちに自分の考えをまとめてもらった。
- ② ゲスト講義を聞く前に、各クラス内でディベートを行い、互いの意見を聞き合うとともにそれぞれの立場におけるクラス代表意見を決めておいた。
- ③ 大教室での合同授業では、ゲスト講師の講義を聞くだけでなく、クラス代表者が自分たちの考えを発表し、ゲストからフィードバックコメントをもらうようにした。

以上の改善を行った結果、学生たちは自分の考えをまとめて述べるだけでなく、学生同士互いの意見の違いに気づき、意見の違いから改めて自分の考えを見直すことができるようになった。そこで後学期の「キャリア設計と業界研究」についても、同様の方針で改善を行うこととした。

2. 検討のポイント

(1) 業界研究に関する知識・手法の修得

これまでの授業で最も大きな課題は、授業を通じて学生たち自身が業界研究に関する知識やスキルを十分身に付けられていない点であった。いざ就職活動が目前となり業界研究を行おうとすると、どのように業界研究を進めて良いかわからない学生も見られ、2 年次に学んだことが十分役立てられていなかった。そこで授業改善の方向として、学生たち自身が業界研究を行う時間を授業内に設け、授業を通じてしっかりと業界研究に関する知識や手法を修得できるようにした。

(2) プレゼンテーションスキルの修得

1 年次の「学び方修得ゼミ」でプレゼンテーションについて学んだにもかかわらず、2 年次には大教室でプレゼンテーションを行う機会がほとんどなかった。そこで、必修科目である「キャリア設計と業界

研究」においても大教室でプレゼンテーションを行う機会を多く設け、学生たちのプレゼンテーションスキルの向上を図りたいと考えた。

3. 改善した点

(1) グループで業界研究に取り組む

14 週の授業を前半と後半に分け、前半は知識のインプット、後半は知識のアウトプットと位置付けた。このため前半はゲスト講師による業界に関する講義を中心にし、後半は各クラスでグループごとに発表資料を作成することとした。

後半の発表資料作成では、授業時間内にグループで話し合いながらパワーポイントで資料作成を行う時間を設けることで、全ての学生が業界研究に取り組めるようにする。授業の冒頭に業界研究に関するスキルや情報リソースを示すことで、学生たちが自分で業界研究を進めるための知識や手法を獲得することを目的とする。グループで活動に取り組むことは、他の学生たちの就職や業界に対する意識や考え方についても触れる機会となり、自身の考え方や志向を見つめる良い機会にもなると考える。

(2) プレゼンテーション機会を増やす

新しいシラバスでは、クラス内のプレゼンテーションと合同授業での大教室におけるプレゼンテーションなど、学生たちがプレゼンテーションを行う機会を増やした。クラス内のプレゼンテーションでは発表資料の内容やプレゼンテーションの出来栄が良かったチームをクラス代表チームとして選び、合同授業では大教室においてクラス代表がプレゼンテーションを行うことにする。クラス代表としてプレゼンテーションを行う機会を設けることで学生たちのモチベーションを高めるとともに、プレゼンテーションスキルの向上を図る。

(3) ゲスト講師への講義に対する能動的な姿勢を引き出す

また、後半にグループでの業界研究、発表を設けることで、前半のゲスト講師の講義に対する能動的な学習姿勢を引き出すことができると考えられる。課題でも述べたようにこれまでは、ゲスト講師の講義を受動的に聞く学生が多く、自ら質問する学生は多くはなかった。しかし後半にグループでの業界研究とプレゼンテーションを行うことで、学生たちのゲスト講師の講義に対する能動的な姿勢を引き出すことができると考えられる。

4. 今後の展望と課題

企業の採用活動や採用方法が目まぐるしく変わる中で、大学におけるキャリア教育も、学生に何を伝えるべきか、何を身に付けてもらうべきかを改めて見直す時期に来ている。就職活動にとどまらない、学生たちが社会に出た後も長く活躍するために必要な学習スキルをきちんと修得することが、キャリア教育の本来の目的である。

そこで今回の FD では、就職活動はもちろん、就職後も学生たちが能動的に学び成長するためのスキルを身に付けられるようにすることを目的とし、キャリア教育科目の見直しを行った。本授業を通じて他者と協働して活動に取り組み、自らも積極的に知識や情報を収集し、それらを発表資料としてまとめてプレゼンテーションできるようになることは、これからの不確実な時代を生きる学生たちにとって必須の経験であると考えられる。

13. キャリア教育における陥穽

【キャリア教育】経営学部
経営学部 准教授 荒井 明

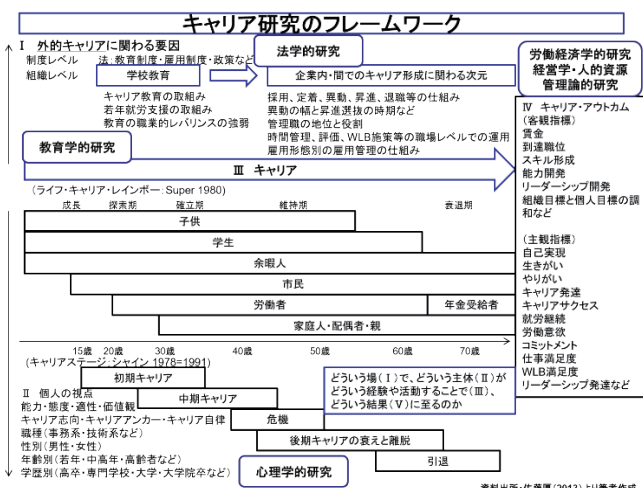
1. はじめに

(1) The Career Is Dead

1996年にアメリカのキャリア研究者である Douglas T. Hall が、「The Career Is Dead -Long Live the Career」という一冊の本を出版した。日本ではバブルが崩壊し一方アメリカではジョブレス・ソサイエティ（雇用機会なき社会）が話題になっていた頃である。戦後アメリカに追いつけ追い越せを目標に成長を続けてきた日本の源泉となった新卒一括採用から定年までを保証する「終身雇用」、「年功序列制度」が現在崩壊の危機を迎えている。

(2) 問題意識

バブル崩壊後喫緊の課題となったフリーター・ニート問題、さらには若年者に対しての救済策として 1999 年の中央教育審議会の答申「今後の初等中等教育と高等教育の接続の改善について」の中で初めてキャリア (Career) という概念が日本に導入された。日本にキャリアという概念が導入されては 20 年経過したが、いまだに「キャリア教育」=「就職支援」と誤用している方が多く見受けられるが、そもそもキャリア研究は心理学・教育学・経営学・労働経済学・医学・産業界・行政を含む多種多様なディシプリンの専門家がキャリアについて研究し、学際的な研究と実践の統合を目指しているものである。



現在キャリアを取り巻く環境は激変している。特に外的キャリア（労働関連法の整備、雇用環境、AI 等技術革新、労働力人口の減少等）の変化に対応したキャリア教育の再考が喫緊の課題と考える。1999 年をキャリア元年とするならば、2019 年は終端期となり Hall の提言した伝統的なキャリア観の崩壊の波が日本にも押し寄せていると言える。

2. 取り組みの方向性と改訂の内容

(1) 活動の趣旨と内容

図の佐藤報告 (2013) の上位概念である制度レベルの改革（働き方改革、高齢者雇用安定法の改定、新卒一括採用の見直し等）が進む中、school-to-work 期の若年者雇用を取り巻く環境の変化が著しい。その中、本グループにおいては①外的キャリアの変化に対応したキャリア教育の再考、②キャリアセンター（就職支援）との連携による功利的施策の立案を活動の趣旨として掲げ、最終ゴールとしては、「キャリア教育における陥穽の咀嚼」を今期の到達目標とした。

先に述べたように「キャリア」は、多種多様な研究による学際的な分野であり、単にキャリアデザイン科目のみで補填できるものではない。グローバル化、少子高齢化、ワークルールの変更、AI 等による技術革新等様々な要因が関与する中、①キャリアを取り巻く環境の洗い出しを皮切りに、②本学における現キャリア関連科目のコンテンツの洗い出し、③他大学における調査をもとにキャリアセンター主催の「就職ガイダンス」の内容の吟味と仕組み作りに着手した。

(2) キャリア教育における陥穽と改訂

キャリア教育の再構築を目標とし、コンテンツの洗い出し、受講生へのアンケート調査、他大学の取り組み調査などを進める中、本学のキャリア教育における「陥穽」が浮き彫りとなった。まず第1に学部間の陥穽（経営学部においては2年次のキャリア科目はゼミのみで補填）、第2に学科間の陥穽（マーケティング学科2コマ、経営学科1コマ）、第3に労働の多様性に関する陥穽（就社支援からの脱却とジョブ型支援への移行）である。上記の陥穽に関しては、本グループにおける改変の限界も鑑み、関係グループへの働きかけを実施するとともに、次年度においては、広義のキャリア支援であるグローバル化に対応した留学情報の提供、ワークルールの中にブラックバイトに関するコンテンツの追加、キャリアダイアログ、PROG 結果をもとにした自己分析等、就活ルールの自由化に伴うコンテンツの実施時期の前倒し、追加、就職ガイダンスの動員策の検討と事前予約制による動員の向上と通年採用対応として低学年のガイダンスへの参加の仕組み作り等に着手した。

3. 今後の課題と展望

(1) ジョブ型雇用への対応

1995 年日本経営者団体連盟（日経連）が提示した「新時代の日本の経営」の「雇用ポートフォリオ」により総人件費削減（非正規雇用の拡大）や早期退職による雇用不安がバブル崩壊後の日本の経営に大きな影響を与えた。しかし、現在その際に提示された「高度専門能力活用型グループ」が改めて今後の働き方の指標となってきている。メンバーシップ型の雇用からジョブ型雇用へのシフトに合わせたキャリア教育の再考が求められつつある。

(2) キャリアの新たなステージ

Arthur & Rousseau(1996)が提唱した伝統的な組織内キャリア (organizational career) をアンチテーゼとした水平的流動性を高めていくバウンダーレス・キャリア (boundaryless career) や Hall のプロティアン・キャリア (Protean Career) という新しいキャリア形成が主流となる状況になりつつある。日本の資本主義の特徴であった、新卒一括採用、OJT による人材育成を基本とする終身雇用が揺るがされつつある。「新卒一括採用の見直し、通年採用の拡大」に併せて、Society5.0 時代の大学・大学院教育と産業界のあり方の検討（第 35 回未来投資会議）で示された機械や AI では代替できない人間の能力「創造性・感性・デザイン性・企画力」を醸成し、点から線のキャリア教育構築が今後の高等教育機関の大きな課題となると考えている。また、大学を「専門知に基づいた知的創造力を育む空間」と位置付けるのであれば本来のキャリア教育に原点回帰することが急務と考える。

14. 海外研修科目で身に付く力とその可視化

【グローバル教育】

経営学部 教授 武内 千草

1. はじめに

(1) 2019 年度 F D 研修会 グローバル教育グループの活動

2019 年度の本学 F D 研修会は、前年度よりテーマを絞り、本学学生の「計画立案力」及び「リーダーシップ」の向上を目指し、18 グループに分かれて実施された。ここでは、語学科目、海外研修科目担当教員及び国際交流課職員で構成された「グローバル教育」グループによる活動の報告を行う。

(2) 本学の海外研修科目

本学の海外研修科目には、海外英語研修 A (アメリカ Summer)、海外英語研修 B (カナダ Summer)、海外英語研修 C (カナダ Spring)、異文化体験研修 (ベトナム Spring)、海外フィールドワーク (台湾 Spring)、グローバル・インターンシップ (Summer、Spring) がある。グローバル・インターンシップのみ履修年次が 2 年生以上であり、フィリピンとマレーシアの 2 カ国で実施している。他の海外研修科目は全て 1 年生から履修可能である。

英語学習や北米文化体験に特化して海外研修をしたい学生は、カナダに行くのかアメリカに行くのかという選択肢がある。語学というよりは幅広く国際交流を楽しみたい、アジア文化に興味がある学生はベトナム・ホーチミンでの研修を選択し、中国語や台湾文化に興味がある学生は台湾・台北での研修を選ぶことが出来る。グローバル・インターンシップのみ履修年次が 2 年生以上なのは、出来れば他の海外研修を 1 年次で経験し異文化に接し、語学力を身に付けた上で海外で働くという経験をして欲しいからである。実際に、海外の企業でインターンシップを行うということは、語学の壁はもちろんのこと、海外に住みながら、海外の人達と一緒に働くということであり、1 か月間の研修とはいえハードルが高いことは明らかである。

本学におけるこれらの海外研修科目には、出来るだけ早い時期に学生達に海外に行く機会を与え、グローバルな視点を持って物事を考えることができ、異文化受容も柔軟に出来る人材になって欲しいという意図がある。実際に、研修から帰国した学生達の成長は目覚ましい。1 年生の時にカナダに語学研修に行き、自分の英語力の不足を実感した学生が、帰国後 TOEIC の学習に力を注ぐようになったり、アメリカでの研修の全てが新しい体験であり、今まではそれ程グローバルな事に関心が無かった学生が海外で働いてみたいと考えるようになるといったように、学生の成長は個々で異なるとはいえ、海外への関心、異文化への興味喚起され刺激を受ける学生がほとんどである。研修を機に留学を目指したり、渡航国で知り合い友情を育んだ海外の友人に会いに今度は個人旅行で渡航して再開を果たす学生を見ていると、本学の海外研修科目の到達目標はある程度果たせていると感じている。

2. 活動報告

(1) 活動概要

前述した通り、2019 年度の本学 F D 研修会は、本学学生の「計画立案力」及び「リーダーシップ」の向上を目指したものであり、各グループはどちらかを選び、向上のための施策を考え、シラバスに落とし込むという目標設定があった。そこで、「グローバル教育」グループメンバーによる海外研修科目の課題を洗い出した上で、以下の 3 つの活動を実施した。

1. 海外研修科目では、研修中のスケジュールは事前にて全て決定して

いるという科目の特性のため、「計画立案力」の養成は難しいと判断し、グローバル環境下での「リーダーシップ」に焦点を当て、研修中のどの活動において特に「リーダーシップ」が涵養されるかを検討し、シラバスに明記する。また、研修中は社会人基礎力のうちの「チームワーク」が非常に重要となり、全履修生に求められる力であるため、「チームワーク」が特に涵養される活動についても検討し、シラバスに明記する。

	Activity	Action	Thinking	Teamwork	Leadership
1	学生交流活動 (1) (2) (3)	◎			○
2	Fieldwork 計画立案 (1) (2)	◎	◎	◎	◎
3	中国語入門 (1) ~ (6)	◎	○		
4	台湾探訪	◎		○	○
5	Fieldwork 現地調査 (3) ~ (6)	◎		◎	◎
6	学校長表敬訪問	◎			
7	Fieldwork 調査準備 (7) (8) (9)	◎	◎		◎
8	Fieldwork 調査発表 (10)	◎		◎	◎
9	中国語コンテスト	◎	○		
10	謝恩会 終了パーティー	◎			○
11	事前授業	◎	◎	○	
12	振り返り授業	◎	◎	◎	◎

図表 1 海外フィールドワーク (台湾 Spring) における 4 つの力

2. 本学海外研修科目の内容が充実し、多様化したことにより、その内容が複雑化しわかりにくくなったため、グローバル科目の共通目的を設定し、シラバスに明記する。

3. 海外研修科目の科目名、シラバスの形式がバラバラであるため (研修期間が 14 回の授業回数で収まらないため)、研修内容を比較することが難しい。そこで、科目名の統一、シラバス形式の統一を実施する。

(2) 活動成果

1. グループメンバーがそれぞれ担当している研修科目において全アクティビティを洗い出し、どのアクティビティで社会人基礎力である Action, Thinking, Teamwork と Leadership が涵養されるかを考え、メンバー間で議論をし、決定し、シラバスに明記した。

2. 共通目的について議論をし、決定し、シラバスに明記した。共通目的は、以下の通りに決定した。

★社会人基礎力を身に付ける: 本学の海外研修科目では、Action (前に踏み出す力)、Thinking (考え抜く力)、Teamwork (チームで働く力)、そして新たな価値創造のための Leadership を身に付けることを意識して、事前・事後活動、研修に臨むことを共通目的としています。以下の授業概要の欄には Teamwork と Leadership の強化活動に各々「T」と「L」とありますので、しっかり目的意識をもって取り組んでください。

3. 科目名の統一に関しては、大学の決定として科目名変更がなされた。シラバス形式の統一に関しては、メンバー間で話し合い、全ての海外研修科目のシラバスで「本科目に関する事項、及び海外研修科目の共通目的について (★)」という欄を設けた。

3. まとめ

(1) 今後の課題

海外研修科目の共通目的を設定し、シラバスを改編することにより、学生達にとって、どの研修のどの活動を通じてどのような力を付けることが出来るのか、明確に示すことが出来たのは今回の F D 研修会「グローバル教育」グループの成果である。シラバスをよく読んで、より多くの学生に海外研修に参加し、異文化体験や語学研修を経験して欲しい。しかし、シラバスや科目担当者による説明会だけではなく、他のツールや方法での告知も検討し、今後もこの科目群の魅力を伝えていくことが、本学のグローバル教育のさらなる進化及び深化に必要であると考えている。

15. 入学前後における「計画立案力」を育むプログラム開発

【エンrollment】 高大接続
情報マネジメント学部 教授 松岡 俊

1. はじめに

(1) 部会のメンバー

2019年度のFD研修会において設置されたエンrollmentマネジメント部会の会合は大橋、齊藤(弘)、斎山、松岡の4人で進めた。

(2) 部会の活動方針

初回の会合ではまず、エンrollmentマネジメント部会の達成すべき目標とその対象となるターゲットについて話し合いを行った。

その結果、AP事業等で顕在化した本学学生に弱いとされる「計画立案力」を育むプログラム開発が最も妥当であるという結論に達し、FD研修会の会合では「プログラム案」の提案を目標に話し合いを行った。本報告ではその概要と今後の課題について触れておきたい。

2. 「計画立案力」の育成時期とその内容

(1) 「計画立案力」を育成する時期について

本学はPBLなど様々な授業において、またゼミ活動において、またさらには企業、地域とのコラボレーション等プロジェクトベースの活動が極めて盛である。しかしながら、そうしたプロジェクトにおいてしばしば指摘されていたのが、問題設定の甘さ、実現可能性の低さなどプロジェクトを実施する前の段階での計画性に関する検討が十分になされていないという点であった。

それを承け、本部会ではこれらの課題を背景にプログラム開発を進めるに当たり、その育成時期をまず検討対象とした。

授業、ゼミ活動、企業地域コラボでの個々の対応以前の段階で「計画立案力」の意義とそのイメージを学生に伝えるには、入学前ないしは入学直後が最も適当ではないかという結論に達し、それを前提にプログラム開発を行うこととした。

(2) 「計画立案力」を育成するプログラムの3つの軸

育成時期に次いで検討したのがプログラムの内容である。

PBLなど様々な授業やコラボレーションが盛んとはいえ、「計画立案」に関しては教員のサポートも多く、そのスキルは漠然としているといえる。そのため、入学段階で実施されるプロジェクトでは個々の学生のリーダーシップや個性に依存、あるいは、その場の雰囲気等に左右されながら進められることが多かったのではないかと思われる。

そうした課題を踏まえ、本部会では以下の3点を軸にしながらプログラム開発を行うこととした。

- ・計画性を育むには、プロジェクトにおいてある程度の「規模」を重視する
- ・計画性を育むには、メンバーが「自分ごと」として受けとめながら参加できるプロジェクト内容とする
- ・計画性を育むには、「メンバー同士」の環境や志向などを十分に配慮しながら進めることができる内容とする

以上、「規模」「自分ごと」「メンバーに配慮」の3点を軸にすることでプログラム開発を進めた。

とりわけ、「規模」を重視したのは、プロジェクト自体がシンプルであったとしても「規模」が大きくなることで複雑さが増し、検討事項が増え、計画立案力が鍛えられると考えたからである。

(3) プログラムの概略

<<プロジェクトのテーマ>>

計画立案力を育むプロジェクトの今回のテーマを次のように設定。
「30人以上のメンバーとのバーベキューを計画する」
規模を重視するため30人以上とし、自分ごととしてとらえるために分かりやすくおそらく誰もが体験したことのあるバーベキューとし、メンバーへの配慮として食材の志向を検討する要素を加味したものとした。

<<プロジェクトの進め方>>

a 進め方としては、まず最初小グループでのグループワークを行って実施計画を各グループで作成する

b その後、計画的なプロジェクトに必要な最低限検討すべきリストを提示することで、各グループの最初の計画案との差を認識させる

c リストを参考に実施計画を再度各グループで検討し実施計画案を作成しなおす

d 実施計画を元に実施する

e 実施計画と実際の行動との問題点を振り返りで抽出する

f 問題点の改善点をまとめてメンバーで共有する

プロジェクトに必要な最低限検討すべきリストには、公共交通機関の利用により、通常利用の地域住民への負荷を分散する移動、メンバーのアレルギー対応を十分にリサーチした食材、メニュー開発、当日の救急対応のための施設の事前リサーチと連絡網の準備等計画立案に当たって検討すべき項目をリスト化している。

これにより、学生の計画性のレベルアップへと繋げられるようにデザインした。

3. 今後の課題

今回、エンrollmentマネジメント部会で検討をおこなったプログラムは、内容、実施時期を含めあくまでも部会からのひとつの提案であり、実施が予定されているわけではない。

また、実施時期も本部会では入学前後が最適であるとしたが、学部の違いや状況によってはさらに検討の余地があることを付言しておきたい。

それらを含め、現行の入学前プログラムとの調整を行いつつ、また2020年2月以降の新型コロナウイルスのような感染症の急速な拡大による緊急事態宣言、それによる移動制限下でも実施可能なプログラム開発を含め、次年度以降の検討課題としたい。

16. 大学での4年次をどう過ごさせるか ～企業との協力による対応策の検討～

【エンロールメント】大社接続
経営学部 教授 岩井 善弘

1. 問題意識

グローバルに活躍できる人材育成のために設定した「就活協定」が実質的にうまく機能せず、4年生の早期の段階に内定を獲得した学生が学習に勤しまず、残された学生生活を謳歌しているのが実状である。

一旦社会人になるとなかなか自由な時間はとれず、学生生活を謳歌したいという学生の気持ちも分からないではないが、教育機関としての「大学」、企業等に入って活躍を求める「採用側」からみて、学生が4年生の残された時間を有効に使わないことは望ましくないのではないか、学生には学習を継続してもらいたいという認識を強く持ち、本チームは活動を開始した。

このため本稿では、大学と社会を接続し、学生時代を有効に活かすことを前提に置き、学生には社会にスムーズに出て行かせるような方策を検討してきた。特に社会との太いパイプを有する「産業能率大学」という他に例のない本学の特徴も踏まえたうえでも検討できれば幸いである。

2. 企業側のニーズ

(1) 企業が学生に求めるニーズ

いくつかの企業にヒアリングしたところ、「基礎学力」「基礎力」というものを求める傾向にあった。

まずTOEIC、コミュニケーション能力、時事的話題である。次に、文章を正確に書く能力、読む能力、パソコンスキルである。第3に学生のうちに海外を見聞しておくなど学生ならではの諸経験である。

また理系の企業に見られた事例としては、研修会社と教材を共同開発し、プログラミングなどを学ばせるというものもあった。

(2) ある企業の事例

あるIT系の企業様から入社1、2年目の従業員の方の課題を伺った。その結果、Excelの習熟（とくに高度な使いこなし）、ガントチャート、task管理能力、時間管理能力、メンタル面の強靱さなどを挙げていただいた。

ExcelについてはIT系企業様であるということもあってうなずけるが、task管理能力、時間管理能力、メンタル面での強靱さはどの業種の企業に通じるテーマであり、盲点だと思った。

特にガントチャートの作成、task管理、時間管理に関しては、マネジメントの実践を教授する本学としては、十分授業に取り入れていける題材だと考える。

3. 4年次授業での工夫

現状の4年次のゼミ科目としては、前学期には「進路支援ゼミⅢ」、後学期には「就業力プログラム」が担当されている。

内定先から4年生にはテーマを頂戴し、卒業研究、卒業レポートとして内蔵したらどうかというのがひとつの提案である。

例えば経営学部においては、「進路支援ゼミⅢ」では、志望業界、内定先業界・企業の業界研究、企業研究、該当業界や企業が行っているビジネスの研究をレポートにまとめるように指導している。

後学期の「就業力プログラム」という科目では、選択だが1万字程度のレポートを作成させている。

こうした4年生の科目の中に、内定先からテーマを頂戴し、卒業研究に組み込めないかと考える。

学生にとっては、3年間で培った知識、スキルを総動員させて、内定先に対して一定以上の質の高い成果を提示せねばならないため、中途半端なことではできなくなる。

4. 本学の強みを活かすには

さらに「大社接続チーム」では、企業（または団体）の人事部が内定者向けに実施している「内定者向け研修」をカスタマイズ受注できないかということも案として挙げられた。

本学では、教職連携が実施されており、企業（または団体）のニーズの把握はしやすい。今回の「大社接続チーム」の議論にも、キャリアセンターの方にも入っていただき、有益な情報を頂戴した。

企業や団体が、内定者や大学に対して、どのようなニーズを有しているか、継続的に把握に努めていただければありがたい。

また本学には、「通信教育」と「社会人教育」というかけがえのない資源を有している。通信教育部門や社会人教育部門と学生教育部門との強固な連携を今後どのように図っていくか、重要な課題であろうが、通信教育部門や社会人教育部門が有している様々なコンテンツを、内定者向けの教材のとして活用するという案も考えられる。しかもこの試案は本学の学生に限らず、企業や団体が行う内定者一般に活用することができる。

もし企業から本学が内定者向けのテーマを受託できれば、それをパッケージ化・商品化し、ビジネスモデル特許の取得も狙える。

5. 今後の課題

FD研修会に、「大社接続チーム」が設定されて、1年間議論を重ねてきた。このチームの特色として、キャリアセンターや外部の企業様にも議論に入っていただいた。初年度の2019年度は、考えられる案をメンバーからどんどん出していただくにとどまった。

本テーマの検討は、2020年度は2年目に入っていくが、地域創生・産学連携研究所、または教育事業推進委員会の「大社接続ユニット」で検討がなされると思われる。

2年目はこの「大社接続チーム」での検討案が「画餅」に終わることのないよう、実績作りを目指して活動を続けていきたい。

17. 第5回公開FD研修会 ～大学教育再生加速プログラム(AP)成果報告～

経営学部 准教授 杉田 一真

1. 開催概要

(1) 趣旨

2019年9月6日(金) 自由が丘キャンパスにて、第5回公開FD研修会「大学教育再生加速プログラム(AP)成果報告～アクティブ・ラーニングの組織的推進と学修成果の可視化～」を開催した。

産業能率大学は、文部科学省の平成26年度「大学教育再生加速プログラム(AP)」のテーマⅠ(アクティブ・ラーニング)・Ⅱ(学修成果の可視化)複合型に、「授業内スタッツデータ及び学生の学習行動データに基づく深い学びと学修成果を伴った教育の実現」が採択され、全学的に事業を展開してきた。今年度はプログラム実施期間の満了にあたり、今回「大学教育再生加速プログラム(AP)成果報告」と題して、6年間の事業の集大成としてこれまでの取組みと成果について報告を行った。

(2) プログラム

第5回公開FD研修会は、本学の教職員や学外との教育関係者113名が参加し、以下のようなプログラムで実施された。

開催日時：2019年9月6日(金) 14:00-16:30

開催場所：自由が丘キャンパス 2号館 2201教室

14:00-14:05	主催者挨拶 産業能率大学 学長 浦野 哲夫
14:05-14:20	大学教育再生加速プログラム(AP)の取組み AP事業推進責任者 杉田 一真
14:20-15:20	AP事業成果報告① 「アクティブ・ラーニングの組織的推進」 コンサルティングユニットリーダー 鬼木 和子 ALサポートユニットリーダー 宮内 ミナミ 教学ユニットリーダー 岩井 善弘 学習促進ユニットリーダー 小柴 達美 学習支援ユニットリーダー 田中 彰夫
15:20-15:30	休憩
15:30-16:00	AP事業成果報告② 「学修成果の可視化」 学修成果ユニットリーダー 松尾 尚 高大接続ユニットリーダー 松岡 俊
16:00-16:30	質疑応答・意見交換
16:30	閉会の挨拶 産業能率大学 教育開発研究所長 松尾 尚

【総合司会】産業能率大学 教育開発研究所所員 橋本 諭

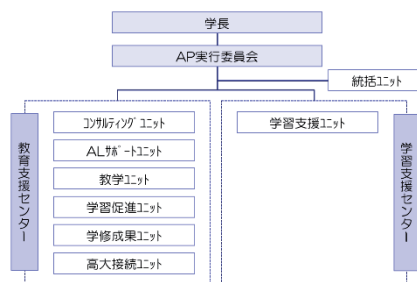
図表1 第5回公開FD研修会プログラム

はじめにAPの取組み概要および事業推進体制などについて説明が行われた後、「アクティブ・ラーニングの組織的推進」と題したセッションで、各APユニットのリーダーが、授業内スタッツデータの測定・分析によるコンサルテーション、次世代AL型教室およびサポートツールの試行、高次PBL(Project Based Learning)の教学的支援、学習行動データ等に基づく総合的な学習支援、授業外学習支援等の体制構築などについて、取組みの詳細とその成果を報告した。つぎに、「学修成果の可視化」と題したセッションで、PROGテストを利用した学修成果の可視化、高校生向けの主体的・協働的学習者育成プログラムの開発・普及の状況などについて報告した。

2. 取組み概要

産業能率大学は、授業改善を中心にこれまで推進してきたアクティブ・ラーニング(AL)をさらに深化する目的でAP事業を推進し、具体的に(1)教育方法の改善(2)教育プログラムの改善(3)学習支援の強化(4)学修成果の多面的把握(5)高大接続の強化に取り組んできた。そして、事業の着実な推進を担保するため、ユニット制を採用し、学長を委員長とするAP実行委員会のもと、教職員からなる8つのユニットを組織した。

このように全学的な事業推進体制を確立したことに加え、事業成果の把握のためにKPI(Key Performance Indicator)を設定し、AP実行委員会による進捗管理を徹底したことにより、事業は期待以上の成果をもたらした。その結果、AL導入科目数の割合やALを行う専任教員数の割合が増加し、学生1人あたりのAL科目に対する授業外学習時間、授業満足率が伸長した。



図表2 ユニット制

を確立したことに加え、事業成果の把握のためにKPI(Key Performance Indicator)を設定し、AP実行委員会による進捗管理を徹底したことにより、事業は期待以上の成果をもたらした。その結果、AL導入科目数の割合やALを行う専任教員数の割合が増加し、学生1人あたりのAL科目に対する授業外学習時間、授業満足率が伸長した。

3. アクティブ・ラーニングの組織的推進

(1) コンサルティングユニット報告

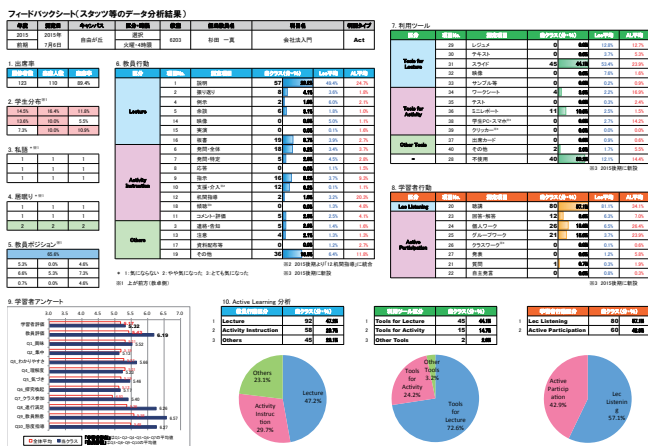
本ユニットは、授業内スタッツデータの測定・分析・活用による授業改善に取り組んだ。ここでいうスタッツデータとは、統計を意味するstatisticsに由来する言葉(stats)であり、スポーツにおける各選手のプレーやチームの成績に関する統計数値のことをいう。そして、授業内スタッツデータとは、授業における教員と学生のパフォーマンス(学生の質問数、教員と学生の対話数、事前課題に対するフィードバック時間等)を数値化したデータのことをいう。

まず授業内スタッツデータの測定ツールや測定方法について詳細な解説があった。

ツール名	主な機能
(1) 受講生数カウントシート	受講生数と遅刻者数を記録。教室内を9つのエリアに分け、どのエリアに何人が着席しているかも記録する。
(2) ムービングデータ測定シート	教員が教室内のどのエリアにいたのか1分単位で記録し、「教員ポジション」を把握する。
(3) パフォーマンスデータ測定シート	どのような授業が行われていたのかを、「教員」「学生」「ツール」ごとに、1分単位で記録する。集計によって、当該授業の「教員行動」「学習者行動」「利用ツール」の特性が把握できる。
(4) 受講態度観察シート	授業全体を通して「私語」と「居眠り」を中心に学生の受講態度を観察し、記録する。
(5) 学習者アンケート	授業後に受講生にアンケートを配付し、回答を得る。集計によって当該授業の「学習者評価」「教員評価」が数値として把握できる。

図表3 授業内スタッツデータ測定ツール

つぎに、測定したデータをどのように分析して、分析結果としてフィードバックシートに記載するかについて紹介があった。



図表4 フィードバックシート例

授業内スタッフデータの分析結果は、担当教員による授業改善、学管理職によるコンサルテーション、FD 研修における授業研究に用いていることが報告された。

本事業成果は『授業内スタッフデータの測定・分析・活用のための手引書 ～アクティブ・ラーニングの組織的推進のために』と題した冊子にまとめ、全国の大学 758 校ほかに配布し、事業成果の普及が図られた。



図表5 授業内スタッフデータ手引書

(2) AL サポートユニット報告

本ユニットは、AL 型教室設置に向けた実験教室の整備・検証、大教室での AL サポートツールの試行・検証を担当した。数年にわたって試行を繰り返し、実験教室やサポートツールを利用した教員に対するアンケート調査などを通じて教育効果の検証を行った。その結果、オンラインアプリの利便性と有効性が検証され、Microsoft Office 365 Forms の全学的な利用に向けた取組みを加速することになった。

(3) 教学ユニット報告

本ユニットでは、PBL 支援体制を確立することを目的に活動し、PBL 実施科目数の調査に加えて、教員向けおよび学生向けに PBL 実践ガイドブックを編纂した。また、学生向けガイドブックにおいては、内容の理解度を測る確認テストも合わせて開発した。この結果、PBL 実施における教員の負担を軽減し、PBL に臨む学生の目的意識を高め、また PBL 実施に際しての注意事項を周知徹底することができた。

図表6 教員向けガイド(一部抜粋)

(4) 学習促進ユニット報告

本ユニットは、AL をより効果的に実施するため、授業時間外の学生の学習量(学習時間、リーディング量、ライティング量)を定量的に測定し、教員が意図している事前・事後学習計画が正確に学生へ伝わり着実に取り組まれているかを検証した。具体的には、まず各授業における学生の学習をアンケートを用いて量的に把握した。

そして、この結果を各科目の担当教員に共有し、担当教員は計画と実績の差異の原因を分析し、次年度の授業計画に反映した。

授業外期間	回答数 (人)	回答率 (%)	調査 週	学習時間 T (分)	リーディング量 R (字)	ライティング量 W (字)	一番学習に費やした項目							
							1	2	3	4	5	6	7	8
第1~2週目間	66	80%	2	52.7	91.3	363	39	10	23	1	1	1		5
第2~3週目間	63	76%	3	50.0	856	333	43	10	19	1	1			3
第3~4週目間	72	87%	4	50.0	1616	590	43	16	27	1	1	1	1	7
第4~5週目間	64	77%	5	49.2	838	444	44	8	21					4
第5~6週目間	66	80%	6	41.4	618	406	43	9	13	1		2	1	6
第6~7週目間	67	81%	7	45.7	641	521	51	12	16			3		5
第7~8週目間	69	83%	8	58.7	1967	981	43	10	23	1	1	18	2	3
第8~9週目間	65	78%	9	55.8	399	528	49	12	22	1		4		2
第9~10週目間	66	80%	10	47.7	325	338	47	15	19					1
第10~11週目間	69	83%	11	42.2	710	315	47	15	9			1		6
第11~12週目間	61	73%	12	48.2	966	589	45	11	9	2			1	5
第12~13週目間	60	72%	13	44.5	754	363	41	13	9	1	1	2		6
第13~14週目間	69	83%	14	45.2	799	901	44	13	16	4	1			3
第14~15週目間	33	40%	15	101.8	1664	1095	23	7	8				1	1
計	63.6	77%		55.2	1011.9	498.4	54%	15%	21%	1%	1%	3%	0%	5%

図表7 学習時間・リーディング量・ライティング量調査の結果例

(5) 学習支援ユニット報告

本ユニットは、学習環境の整備充実と授業外学習の支援強化を担当した。具体的には、自由が丘・湘南の両キャンパスのラーニングコモンズを拡充し、自由が丘キャンパスに探究型学習スペースを整備した。また、ラーニングコモンズの認知度向上・利用促進を図った。加えて、学生が相互に教えあい学びあうことを通じて成長することを目指した学生組織 Shares (Sanno Hearty experts in Active learning RESources) を設立し、学生が主体となり、新入生のサポートや学習支援、学生生活支援など幅広い活動を行った。



図表8 Shares 認定式の様子

4. 学修成果の可視化

(1) 学修成果ユニット報告

本ユニットは、学生行動および学修成果を可視化して把握することを担当した。具体的に、学習行動の把握では学生行動調査や授業満足度評価の結果などを分析し、学修成果の可視化では 1,2,3 年生を対象とした PROG テスト、卒業生および主な就職先調査を実施してその結果を分析し、本学学生の課題を明らかにして FD 研修会でその改善に向けた検討を行うなど、エビデンスに基づく教学マネジメントを推進した。

(2) 高大接続ユニット報告

本ユニットでは、高校生の探究学習を支援するため主体的・協働的学習者育成プログラムを開発し、その普及に努めた。本プログラムは予想を超える大きな反響を得て、14 都道府県 19 校のべ 2,000 名を超える高校生が受講した。この結果を受けて、プログラムの実施ノウハウをまとめ、2020 年秋に「探究学習加速プログラム『主体的学習者育成プログラム』『協働的学習者育成プログラム』実施ガイド」を刊行することが発表された。

5. 質疑応答

成果報告の後の質疑応答では、学外の参加者から学習支援体制や AP 事業の推進による学生の態度変容、各データ分析やプログラム開発の手法などについて多くの質問が寄せられ、活発な意見交換が行われた。



図表9 質疑応答の様子

18. 2019年度「学生による授業評価」結果

情報マネジメント学部 教授 古賀 暁彦

1. はじめに

『学生による授業評価』は今回で35回を迎え、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報告の一部として、2019年度『学生による授業評価』の実施結果の一部を紹介する。

2. 実施結果

(1) 実施結果概要

本学の『学生による授業評価』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、例外として他の質問項目での実施を認めている。これには「インターンシップⅠ」等が該当し、独自の質問項目で実施している。

実施結果は両学期ともに算出しているが、両者に大きな相違が認められないため、紙面の関係上、後学期の結果のみを示している。

(2) 対象科目数

2019年度の授業評価の対象科目数は表1の通りである。実施対象科目の約8割が同一の質問項目で集計しており、共通の尺度で全学的な取り組みとして授業評価を実施し、定量的な結果を教員へ提供している。

表1 2019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	556	449	107	80.8%
後学期	549	438	111	79.8%

(3) 回収率と総合評価

2002年度から2019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1である。ここで、有効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』や『学生番号が特定できない回答』は有効回答とは認めず、除外し、算出している。本年度も前学期、後学期ともに80%程度の高い回答率となっている。総合評価の平均値は前学期、後学期とも4.1ポイント(5段階評価)程度の非常に高い評価となり、授業の質的な向上がなされているといえる。

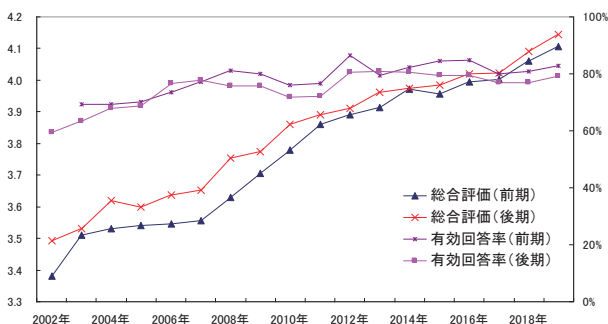


図1 総合評価と回答率の推移

(4) 学部別の総合評価

学部ごとの総合評価の推移を示したものが図2、図3である。総合評価をポイント化した数値にはほぼ変化はないが、『非常に良い』の回答結果がやや上がっている。『良い』との回答を含めると授業に対する肯定的評価は80%以上に達するが、授業の質的向上を志向するのであれば、『非常に良い』の回答比率をさらに増加させることが望まれる。なお、前学期も同様の傾向となっている。

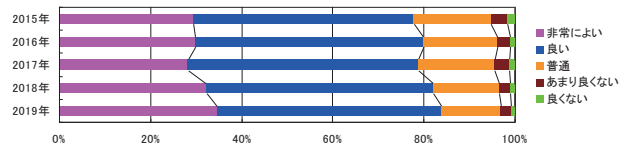


図2 経営学部での総合評価の推移(後学期)

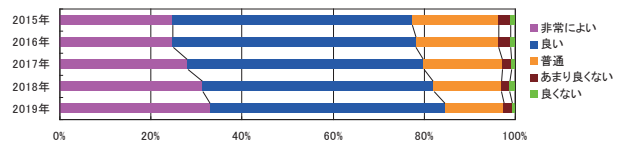


図3 情報マネジメント学部での総合評価の推移(後学期)

(5) 授業内容

図4に示すレーダーチャートは授業内容に関する集計値であり、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年度から集計値は年々外側へふくらんでいたが、本年度は前年度をほぼすべてで上回る結果となり、授業内容評価に関しては上限に達していると考えられる。

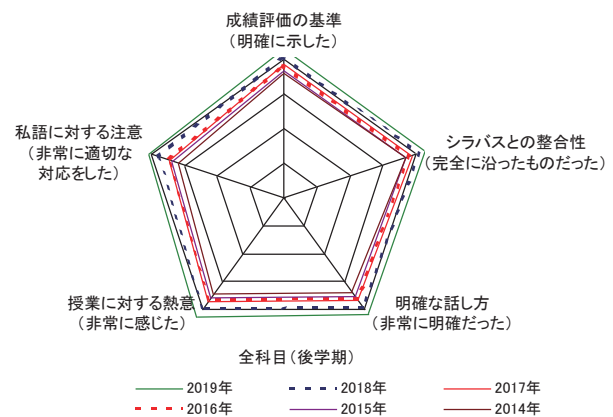


図4 授業内容の評価結果

(6) 学生の出席状況

授業への出席状況は『欠席が0回』の回答が40%前後で推移している。『3回以下の欠席』はほぼ変わらないが、『7回未満の欠席』については微増となっている。

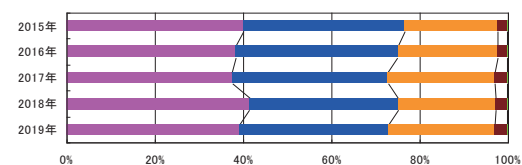


図5 授業の出席状況(欠席回数)

(7) 学生の勉強時間

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を見ると(図6)、『30分未満』の勉強時間が60%程度の比率を示している。『全くしなかった』の比率は前年度と同じく10%未満であり、学生の勉強時間は全体として横ばいである。

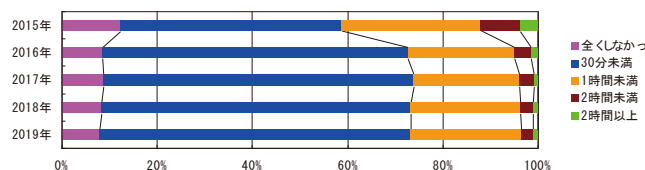


図6 勉強時間

(8) 課題の効果

授業の理解を促すために課せられた課題の効果を図7で示している。その効果として、80%以上が『十分に役立った』『役立った』と回答しており、その率も年々上昇している。授業全般で『課題の提出』による適切な運営がなされていると考えられる。

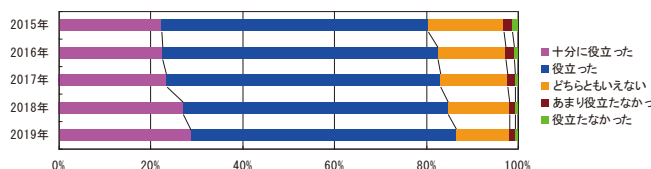


図7 課題の効果

(9) 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、本年度も80%を越えている。『学生の勉強時間』『課題の効果』の回答結果を踏まえると、学生の授業への理解度は着実に深まっていると言える。

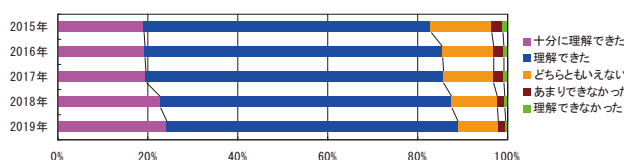


図8 学生の理解度

(10) 科目特性ごとの比較

図9、図10、図11では科目特性ごとの『成績評価率(=成績評価者/履修者)』、『成績回答率(=有効回答/成績評価者)』、『総合評価』の集計値を示している。

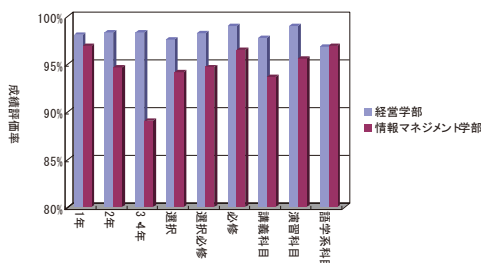


図9 科目特性ごとの成績評価率

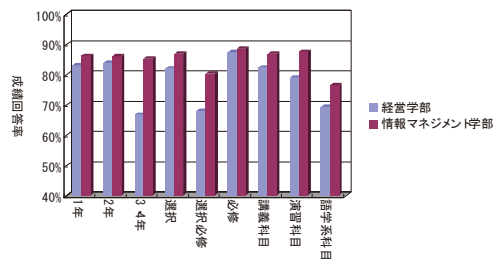


図10 科目特性ごとの成績回答率

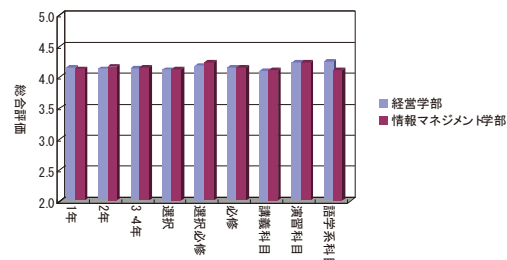


図11 科目特性ごとの総合評価

(11) 到達目標

『卒業時の到達目標(ディプロマポリシー)を意識して受講したか』の回答では、情報マネジメント学部では前年度よりも意識した比率は増加しているが、経営学部では微減しており授業を通じた学生への意識付けや単位認定の意味を正確に理解させる必要がある。履修した科目ごとの到達目標の累積が学位授与方針へと結びつくことから、到達目標の意識付けは重要な課題である。

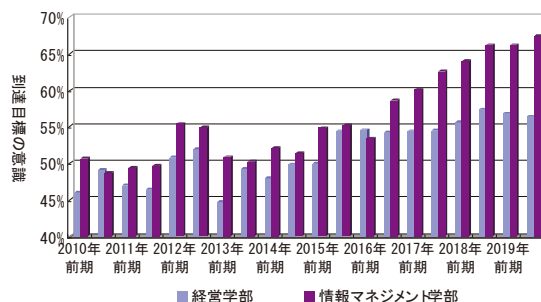


図12 到達目標の意識の推移

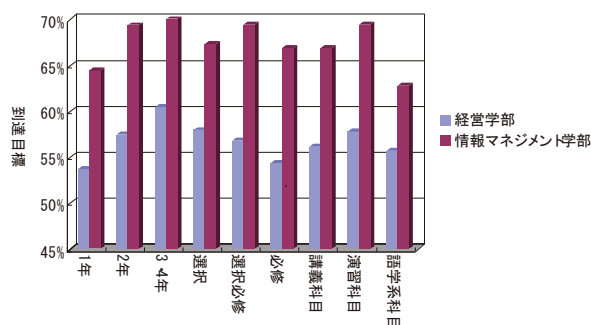


図13 科目特性ごとの到達目標の意識

■教育開発研究所長

経営学部 教 授 松尾 尚

■教育開発研究所員

経営学部 教 授 中村 知子
 経営学部 准教授 荒井 明
 経営学部 准教授 杉田 一真
 経営学部 准教授 都留 信行
 経営学部 准教授 皆川 雅樹
 情報マネジメント学部 教 授 荒木 淳子
 情報マネジメント学部 教 授 古賀 暁彦
 情報マネジメント学部 准教授 橋本 諭
 セルフラーニングシステム開発部 杉浦 斉
 セルフラーニングシステム開発部 須藤 洋平

■執筆担当

経営学部 教 授 岩井 善弘
 経営学部 教 授 加藤 肇
 経営学部 教 授 城戸 康彰
 経営学部 教 授 木村 剛
 経営学部 教 授 武内 千草
 経営学部 教 授 田中 彰夫
 経営学部 教 授 豊田 雄彦
 情報マネジメント学部 教 授 川野邊 誠
 情報マネジメント学部 教 授 松岡 俊
 情報マネジメント学部 准教授 椎野 睦
 情報マネジメント学部 准教授 三浦 智恵子

■事務局

大学事務部 教務課 日比野 崇
 湘南事務部 湘南教務課 藤掛 久美子

2019 年度 教育開発研究所年報（12 巻）

Annual Report of Education Development Research Center Vol.12

2020 年 7 月 10 日発行

編集／発行 産業能率大学 教育開発研究所

住所：〒158-8630 東京都世田谷区等々力 6-39-15

TEL：03-3704-9955

<https://www.sanno.ac.jp/>

©産業能率大学