

「社会人基礎力を育成する授業30選」 実践事例集

平成26年3月



前に踏み出す力(アクション)



チームで働く力(チームワーク)



考え抜く力(シンキング)

～『社会人基礎力』の目指すもの～

私達の社会を取り巻く環境は、今、大きな変化の波を受けている。そのような中、働く人々にとって、以下3つの行動が重要となっている。

～「外(異)」への対応～

ボーダーレスに展開するマーケットにおいては、「異国・異地域」の人々と顧客・パートナーとしての協働が求められる。また、サービス化が進展する市場において、顧客価値を創造するためには自社・自組織の範囲を超えた価値・魅力の編集を求められ、「異業種・異分野」との連携もその重要性を増している。さらに、技術は進化と共に深化・細分化する傾向があり、これら成果物を社会に打ち出していくためには、自らの領域を超えて顧客価値を「俯瞰」する力が必要となる。「外」に目を向け、バックグラウンド(専門性、文化、価値観等)の異なる人々と協働する力、自分の専門分野と異なる「もの」「こと」に目を向け、それらを自らのコアと結びつける力を身につけることが望まれている。

『自己完結できない時代』。社会価値を創造するためには分野や組織等、既存の枠組みを超えた活動が求められているのである。

～「学び直し」への対応～

技術や製品のライフサイクルの短縮化が進んでいる。平成16年に中小企業研究所が実施した「製造業販売活動実態調査」によると、1970年代には5年越しのヒット商品の比率が59.4%存在したことにに対し、2000年代には5.6%と約1/10にその比率を下げている。技術・製品のライフサイクルが高速化することとは、働く人々の「学び直し」のサイクルも高速化することであり、このような変化を踏まえ、企業の採用や人材育成等においても「学んだ結果」以上に、その過程において身につけた学ぶ姿勢・行動特性・着想等を重視し、望ましい行動の再現性に注目する傾向がみられている。

～求められる「主体的行動」～

ICT化の進展等により職場環境が整備され、ツールもより便利なものに進化してきている。このこと自体は発展の証左として歓迎すべき利点であるが、働く人という視点で考えると、そればかりではない。当然のことながら単純な仕事は機械化され、またグループで取り組んだ業務は一人でも十分に対応できるサイズへと効率化が進んでいる。このような仕事の現場の変化の中で、若者に求められる業務の質も高度化する傾向があり、また一人で仕事を進める場面も多くなることで、ますます自らが主体者となって仕事をデザインし、周囲に働きかけ、巻き込んでいく行動が求められている。

▶1. 社会人基礎力の目指すもの

このような時代の要請を受けて、経済産業省では、これからの職場や社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基盤的能力を「社会人基礎力」として提唱し、その育成の普及をはかっているところである。社会人基礎力提唱の狙いは以下の2点である。

(1)能力開発の針路を示す社会人基礎力

社会人基礎力は、若者自身がその成長の目標とすべき「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力とこれらを構成する12の能力要素から成る。

①『前に踏み出す力』は、一歩前に踏み出し、失敗しても、粘り強く取り組む力として「主体性」「働きかけ力」「実行力」を要素に構成している。指示待ちにならず、一人称で物事を捉え、自ら行動できるようになることを目指している。

②『考え抜く力』は、疑問を持ち、考え抜く力として「課題発見力」「計画力」「創造力」で構成する。通常「考える」には論理性等の要素が取上げられがちであるが、社会人基礎力においては、決まった答えを導き出すこと以上に、自ら課題提起し、解決のためのシナリオを描く、自律的な思考力の獲得を目指している。

③『チームで働く力』は多様な人々と共に目標に向けて協力する力として「発信力」「傾聴力」「柔軟性」「状況把握力」「規律性」「ストレスコントロール力」で構成する。グループ内の協調性だけに留まらず、多様な人々との繋がりや協働を生み出す力を目指している。

「能力開発の針路を示す」、これが社会人基礎力の大きな目的のひとつである。

(2)人材育成ツールとしての社会人基礎力

もうひとつ重要なのは「成長の合言葉」として、教育の現場で学生と教員、関わる社会人の間で共有し、活用する視点である。人の成長においては、「現実を認識し、将来を見据える」中で、「目標を立て、実行し、内省する」、これを「さらに次の目標につなげ、成長のPDCAサイクルをまわしていく」ことが重要である。この際、目標を「言葉」にし、自ら意識することで「立ち戻って考える」ことができ、また、他者に共有することで「対話」が生まれ、「アドバイスやフィードバックを受ける」ことができる。このように「言葉」を通じて活動から得られる成長成果を最大化する。「学習の場を真に成長の場」とするために、「教える側」「関わる人々」「教わる若者」の間で活用される「合言葉」を通じた『対話』の促進、これが社会人基礎力育成事業を通じて実現したい教育の変革である。

▶2.「社会人基礎力」の育成に向けて

平成25年5月にまとめられた教育再生実行会議第三次提言(大学教育改革)において、課題発見・探求能力、実行力といった「社会人基礎力」などの社会人として必要な能力を有する人材育成が必要であり、この実現に向けて、大学は学内だけに閉じた教育活動ではなく、社会との接続を意識した教育の強化が必要であることが提言された。さらに、「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)においては、我が国の将来を担う若者全てがその能力を存分に伸ばし、世界に勝てる若者を育てることの重要性に鑑み、インターンシップに参加する学生数についての目標設定や、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制の強化等の内容が明記されたところである。

今後、大学等の教育現場は、学生達が将来活躍する社会、産業界等に目を向けられた場が変わっていくことが期待され、また、教育活動においては「教える」視点だけでなく、「学生自身にいかに関験させ、考えさせるのか」という課題にしっかりと取組んで行かなければならない。大学教職員においても企業等で働く人々との相互理解を深める等、「現実社会と接続した教育」を構築していくための努力が求められているのである。

このような状況を踏まえ、『社会人基礎力を育成する授業30選』は、これまで多くの教育の現場で実践されてきた社会人基礎力育成の努力や創意工夫を改めて点検・分析し、グットプラクティスおよびその推進のポイントを広く共有することを目的に実施した。

本事例集が多くの大学教職員の皆さまの手に取られ、新しい教育づくりに活用いただければ幸いである。

平成26年3月
経済産業省 産業人材政策室

「社会人基礎力育成の好事例の普及に関する検討委員会」 委員長からのメッセージ

「社会人基礎力」は、職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力として経済産業省が提唱している概念で、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力、およびこれらを構成する12の能力要素が示されています。職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上では、基礎学力や専門知識のみならず、それらを『発揮する』ための能力・行動力を身につけていくことが必要です。社会人基礎力とは、このような「行動を実行に移すのに必要な基本的な能力」であり、コンピューターで例えるとソフトウェアを動かすのに必要なOSに位置する力であると考えられます。

社会人基礎力に類似する考えとして、人間力、メタコンピタンス、状況対応力等様々な言葉が挙げられますが、社会人基礎力とこれら概念との違いを考えてみますと、まず一点目は、社会人基礎力が、企業等の現場で若者の成長と向き合ってきた方々の意見を踏まえながら実務的な視点をベースとして取り上げた点。もう一点は、益々変化する21世紀の社会環境、意識の多様化、個の自律意識、人間関係の希薄化などの今日的な社会状況をしっかりとらえ、そのような環境の中で自律的に仕事を進めるための基礎的な力をとりあげた点に特長があると考えています。



平成17年(2005年)に社会人基礎力の重要性が提起され、その力の育成に向け、多様な教育カリキュラムが高等教育機関で実施に移されはじめてほぼ10年が経ちました。

今回実施した『社会人基礎力を育成する授業30選』においても、全国の多様な大学から189件もの応募が集まり、その一つ一つに、各大学が学生を鍛えあげ、社会に送り出していくとする努力や工夫の凝らされた取組みが紹介されました。まずは、各大学・先生方の日々の努力に敬意を表させていただくと共に、このような取組みが大学教育の日常にしっかりと浸透・定着し、カリキュラム内にとどまることなく、社会に出ても学生が力を発揮していくことに大きな期待を感じています。

一方で、今回の審査会を通じて感じた懸念材料もありました。今後益々広がっていくべき社会人基礎力の育成が、効果的に若者育成の現場に根付くことを願って、本稿ではその懸念の内容についても言及をさせていただきます。



私が懸念しているのは、「社会人基礎力の一人歩き」です。

抽象的な言葉を使いましたが、社会人基礎力を育成する授業が広がりを見せる中で、提起された社会人基礎力の12の要素を所与のものとし、それをあらゆる環境に対応している能力ととらえ、「定型的」なプロセスを設定し、「標準的」な行動記述／能力要件を定義

し、「画一的」にその評価とフィードバックを行う。審査において、このような傾向が生じていると感じる場面もありました。このような教育活動の定型化・標準化・画一化が、私が懸念する「社会人基礎力の一人歩き」です。

今改めて申し上げますと、社会人基礎力育成の原点は、「自分の力で考え、選択し、行動する」ことにあります。自分が直面している状況を自分の力で認識し、その状況に対する自分の対応能力の棚卸しを行い、どのような能力を発揮することがより有効なのか、また欠けている力に関しては、どのようにその力を開発していくのかを、当事者意識をもって学生自身が取組まなければなりません。主体的に考え、行動することを通じてこそ、若者達は社会に出てから直面するリアリティショックを乗り越え、活躍していく力を身につけることができるのです。

社会人基礎力の育成は、学生個々人が向き合う環境と成長のダイナミックな関係性作りであり、そこでは一人一人によって異なる能動的対処が生まれてくるものです。キャリア教育においては丹念にこのような個々人の社会人基礎力の発揮に向き合うことが必要であると思います。

また、組織としてのユニークかつ多様な教育方法も必要であると考えます。大学における建学の精神、企業でいうところのミッションやビジョンは、組織毎にそれぞれ異なり、どのような人材を社会に送りだし、そのためにはどのようなカリキュラムの運用を計るかという点では、各大学の特性が出てきて当然であると考えます。

社会人基礎力の原点回帰に必要不可欠であると考え、全国に取組事例を発信・共有する『社会人基礎力を育成する授業30選』受賞校の選考においては、特に「学生の能動性」、そして「大学の特性を活かしたカリキュラムづくり」に注目して審査を行いました。



「社会人基礎力」は、今後のさらなる取組みの拡大に向けて、ここで一度原点に戻ってそのカリキュラムや運用、特に社会で活躍していく力を育成する上で有効に機能するかどうかという視点から見つめなおすべき段階にきているのではないのでしょうか。

社会人基礎力の育成においては、唯一のベストモデルというものには存在しえません。

これからの大学教育が、学生それぞれの特性に見合った「学生自身の主体的な気づき」をきめ細やかに促す機能を強化していくこと、また、それぞれの大学の原点となる特性と整合性を保ちながら真に教育効果の高い社会人基礎力の育成プログラムへと進化すること、さらに、こうした教育が大学教育の日常に深く定着していくことを心から期待しています。

社会人基礎力育成の好事例の普及に関する検討委員会 委員長
慶応義塾大学 総合政策学部教授 花田 光世

I. 社会人基礎力育成の効果的な取組のポイント	1
II. 「社会人基礎力を育成する授業30選」	7
社会人基礎力を育成する授業30選 受賞団体一覧.....	8
愛知学泉大学.....	10
跡見学園女子大学.....	12
岩手県立大学.....	14
大阪大学大学院.....	16
岡山理科大学.....	18
金沢大学／共通教育機構.....	20
金沢工業大学.....	22
北九州市立大学.....	24
九州産業大学.....	26
京都光華女子大学短期大学部.....	28
京都産業大学.....	30
京都産業大学.....	32
工学院大学.....	34
埼玉女子短期大学.....	36
産業能率大学.....	38
芝浦工業大学.....	40
城西大学.....	42
成城大学.....	44
創価大学.....	46
中央大学.....	48
電気通信大学.....	50
東京工業大学.....	52
同志社大学.....	54
東洋大学.....	56
名古屋工業大学.....	58
西日本工業大学.....	60
日本大学.....	62
浜松学院大学.....	64
広島経済大学.....	66
流通科学大学.....	68
III. 受講生のコメント	71
跡見学園女子大学.....	72
東洋大学.....	74
愛知学泉大学.....	76

I

社会人基礎力育成の 効果的な取組のポイント



社会人基礎力育成に向けた3つのポイント

- 社会人基礎力は、成長の針路を示すビジョンである。
自らを成長させるために、どのような場面に身をおくか、何を課題(成果目標)とするか。あるいはどのような自己の成長目標を立て、どのように意識して取組んでいくか。これらを自分自身で考え、行動する。このような学生の主体的な成長努力を促す上で、これからの社会の担い手に求められる成長の方向性を示すものである。
- 社会人基礎力は、教育現場において共通言語として機能する。
学生、教員、関わる学外関係者(企業・地域等)の間で共有され、学生自身が設定する取組みの成果目標、あるいは自身の成長目標を目指すプロセスにおいて、教育効果を促す対話やフィードバックの鍵(合言葉)として活用されることを意図している。
- 社会人基礎力提唱の原点に立ち戻り、改めて「社会人基礎力を育成する授業30選」に応募された各大学における創意工夫の事例、さらにこれまで蓄積したデータ・文献や取組事例の効果検証を踏まえ、有識者・実践者による議論した結果として、社会人基礎力の効果的育成に向けた取組ポイントを以下の通り整理した。

ポイント1 学生自身による目標設定・プロセスデザイン

- 1) 学生自身による目標の設定(活動の成果目標、自己の成長目標)
- 2) 学生による“ゼロ”から始めるプロセスデザインと試行錯誤
- 3) 学生の自律的な周囲との関係構築

ポイント2 教員の支援的関与による主体的学習の促進

- 1) 学生が主体的に活動できる環境の整備
- 2) 学生の活動に対する支援的関与
- 3) 教員の支援的役割に関する学びの促進

ポイント3 カリキュラム化による継続性の確保

- 1) 地域社会・産業界・他大学・他学部など多様な関係者との組織的協力関係の構築
- 2) 「実行」を意識したカリキュラムづくり
- 3) 変化に対応し「継続」するための仕組の構築

ポイント 1

学生自身による目標設定・プロセスデザイン

大学教育において、社会人基礎力を育成するにあたり、学生自身の課題意識や、社会の一員としての責任感・使命感に基づいた成果目標を設定させ、その後の活動において主体的な行動を発揮させる土壌作りをすることが重要である。

また、設定目標の達成に向けては、学生自身にプロセスをデザインさせ、直面する様々な課題に対して、学生自らがトライ&エラーを繰り返し、考え抜いて、苦勞を乗り越え、目標を達成する体験が社会人基礎力等の効果的な育成において重要である。

1 学生自身による目標の設定(活動の成果目標、自己の成長目標)

- 学生自身が、社会で活動するイメージを想起し、現状把握を踏まえて目標を立て、取り組むことが重要である。教員が与えるのではなく、学生自身に現状把握及び成果目標や成長目標を設定させることにより、学生の主体的な学び・行動を引き出すことがねらいである。さらに、学生に社会の問題に目を向けさせ、自ら課題発見・解決手段を考え出す訓練を行うことにより、授業終了後・卒業後のあらゆる活動において継続的な成長が期待される。これは、以前に増して変化の激しい社会において、新しい「コト」づくりが求められる中、社会で活躍していくために求められる能力でもある。

2 学生による“ゼロ”から始めるプロセスデザインと試行錯誤

- 設定した目標をどのように達成していくかという方針が重要である。目標を達成するためにどのような態度や立場で臨むか、どのような場面で自分の力を発揮していきたいと思うかが重要である。教員にお膳立てされた状態で取り組むのではなく、何も決まっていない“ゼロ”の状態から始めることに意義がある。
- プロセスデザインをしても、必ずしもその通りに進むとは限らない。周りに協力を求めながら、やり方を変えたり、見方を変えたり、様々な工夫で学生自らがトライ&エラーを繰り返し、考え抜いて、苦勞を乗り越え、目標を達成させる過程が重要である。
- また、その過程の一つ一つの行動について、「この行動が社会人基礎力を向上させた」ということを、対話や活動記録シートの活用などにより認識させることで、他の場面でも再現可能な能力育成を行うことが望ましい。

3 学生の自律的な周囲との関係構築

- チーム活動において、学生が自律的に分担・協働し、相互に刺激し合える機会は有効である。学生のチーム活動においては当初うまく調整できず、活動の進捗が遅れてしまうことも想定されるが、これらの多くは自分達で乗り越えるべき課題である。
- 成果目標の達成に向けて、自身、あるいは自チーム内の知識・経験だけでは解消できない課題も生じうるが、この際、自ら仲間内や専攻分野の壁を越えて必要な人材を探し、巻き込み、協力を獲得する機会は、成長する上で大きなチャンスである。

ポイント
2

教員の支援的関与による主体的学習の促進

学生の主体的な行動を促すため、教員による適切なサポートはとても重要である。留意点として以下が挙げられる。

1 学生が主体的に活動できる環境の整備

- 教員が何を教えたいかではなく、学生個人の特性を踏まえて、学生個人の成長にとって何がよいかという視点が大切である。それを踏まえた上で、学生が主体的かつ本気になって取組める（取組みを促す）場や状況設定などの環境整備が重要である。
- 各人の力を持ち寄り、活かし、相互に高めあう機会、学内外の立場や価値観の異なる様々な人と接点を持ち、成果を高める機会を整備することも重要である。

2 学生の活動に対する支援的関与

- 学生の行動を促すに当たっては、学生に「指示」を与えるのではなく、「どうすべきか」「なぜそうすべきか」を常に学生自身に考えさせる対話の工夫が必要である。学生が壁にぶつかった際、学生自身が上手くいかない理由を把握し、改善方針の検討や目標の再設定を行うための適切なフィードバックを対話等を通じて行うことが必要である。
- 活動後に限らず、活動中に自己評価や活動記録等を複数回実施することで、学生が評価・フィードバックを踏まえたアクションを起こす機会を与えることが重要である。
- 教員からの評価・フィードバックに限らず、仲間・連携先の企業・団体等様々な視点から評価・フィードバックを得る機会を創出することにより、立場により多様な価値観があり得ることを学ぶことができる。

3 教員の支援的役割に関する学びの促進

- 教員が支援的関与、学びの支援を実践するには、教員が指導するという役割から支援するという役割をより積極的に学ぶことが必要となる。活動を実践するのはあくまでも学生本人であり、学生の主体的な気づき・学び・実践を支援するという役割を理解することが必要である。
- 教員の支援に関しては、教員自身が自分のアプローチを構築し、それを深めることは重要であるが、同時に他の教員のアプローチを積極的に学ぶというオープンな姿勢も必要となる。また他の教員に限らず、プログラムに関与される多様な社会人、そして支援を行う対象となる学生と相互に学び、啓発する場の構築が重要である。
- 教員は、実施プログラムの中での学生の成長にのみフォーカスをあてるのではなく、学生が社会に出て活躍できることが重要な目的であることを認識する必要がある。つまり、学生の視野の拡大、実践に向けた準備などを通して、社会で生き抜く力を養うという視点をしっかりと持つことが重要である。

ポイント 3

カリキュラム化による継続性の確保

社会人基礎力の効果的な育成のためには、個別の授業・ゼミ等の単位で実施するにとどまらず、個々の大学の方針や教育理念を反映した、ゼミ・正課・インターンシップ・フィールドワーク等の体系的なカリキュラムを構築することが望ましい。

また、カリキュラム化に当たっては、カリキュラムが教育現場において無理なく実践され、社会との接続を重視した実質的な教育活動が行われるようなカリキュラムを設計することが重要である。

1 地域社会・産業界・他大学・他学部など多様な関係者との組織的協力関係の構築

- 社会で取り組む問題は必ずしも正解があるものではなく、複雑であり、大学の授業ではなかなか伝えることができない。一生懸命ジタバタしながら社会人基礎力の能力を駆使して取り組む体験を通じて、「働く」ことを体感することも必要である。
- また、異なる立場の関係者など多様な方から、自分の目標を照らし合わせて、フィードバックを受けることは効果的だと思われる。多様な人からのフィードバックは学内外問わず、広がれば広がるほど効果があるといえる。
- これらの点に加え、社会で力を発揮できる人材育成という点を踏まえると、自治体や企業等外部との連携構築が必要であり、その場合には企業側にも真剣に取り組んでもらえるような工夫・調整が不可欠である。

2 「実行」を意識したカリキュラムづくり

- 社会人基礎力育成に関するカリキュラムを策定する際、常に教育現場で「実行」が可能であることを意識しながらカリキュラムを設計することが重要である。育成目標・育成方法・評価方法について、カリキュラム導入当初から詳細な設計をした場合、教育現場での負担感等から、カリキュラムに実が伴わないことが懸念される。
- また、カリキュラムが効果的に「実行」されるためには、社会との接続を意識し、教員一人一人の「社会人基礎力」の必要性及び育成・評価方法に関する理解を促進する取組を行うことが必要である。

3 変化に対応し「継続」するための仕組の構築

- 育成目標に適した授業の評価や基準を設定し、学生の変化を見守りながら社会人基礎力の育成方法・評価方法を改善していく仕組みをつくる必要がある。
- 留意すべき点としては、カリキュラムを通して何を達成することがねらいであるか、常に意識しながら見直す仕組みを回すことである。場合によっては、時代の変化により、社会で活躍するための人材の定義が変わっていくこともあり得ることである。それを前提として、こうした変化を教育にどのように反映させていくか検討していくためには、地域社会・産業界の声をキャッチする仕組みを構築することが有効である。

II

社会人基礎力を育成する 授業30選



社会人基礎力を育成する授業30選 受賞団体一覧

大学名	学部・学科名等	取組の概要
愛知学泉大学	家政学部家政学科 管理栄養士専攻	初年次教育として1年前期は、社会人基礎力の理解と意識付けを「管理栄養士への道」で、2年次通年で社会人基礎力を原動力とした知識・スキルの蓄積法を「栄養教育論・栄養教育論実習」で実施し、3年生で実施される臨地実習へと繋ぐ授業展開をしている。
跡見学園女子大学	マネジメント学部 マネジメント学科	(1)マネジメントの基礎・専門理論と関連知識を学び事例研究を行う。(2)年間50のプロジェクト活動(学内活性化、地域貢献、産学公連携事業等)に「PJチーム編成」で取組み、自らが問題の発見と設定を行い問題解決策を考え提示し行動する。(3)ゼミ生全員(50名)参画型とし、リーダー&フォロアーの役割を全員が経験する。
岩手県立大学	ソフトウェア情報学部	学年混成チームによる問題発見・解決に取り組む演習。コンピュータを活用するプロジェクトの企画・提案書を作成し、最終回に全チームのポスター発表を行う。テーマは、チームごとに学生たちが自ら考え設定し解決方法をまとめる。また、企業連携により、知識およびマインドの伝達、評価による多様な価値観への気付きを与える。
大阪大学大学院	工学研究科 高度人材育成センター	1.博士前期課程を対象に、産業界研究者を外部講師として招へいし、各学生の研究発表に対し、その社会的意義、価値などについて、コメント指導し、高度人材育成センター担当教員がこれを支援する。これを研究内容の発表にフィードバック・繰り返すことによりテーマを深く考察させ、プレゼン力の向上を図り、研究開発者としての社会での実力を養う。2.学部4年生を対象とし、上記と同様の趣旨と内容で実施する。
岡山理科大学	工学部工学プロジェクト コース	学科横断的な工学関連科目の修得、岡山県認定マイスターによるものづくりに必要な加工技術・知識の修得、実務経験者によるチームビルディング方式のプロジェクト主導型ものづくり教育を実践。
金沢大学／ 共通教育機構	大学教育開発・ 支援センター	(1)働く上で求められる能力は何かを考え、現状とのギャップを認識し、自己の能力を自律的に伸ばすための方策を考える。(2)学外での課題提案・解決型の就業体験や、教室での課題発見・解決型の協調学習を通して、社会で求められる汎用的能力を実践的に身につける。(3)現代の社会人として活躍する上で必要な知識と教養を習得する。
金沢工業大学	産学連携推進部 キャリア支援室	本インターンシップは、①事前学習、②就業体験、③事後学習の3フェーズから構成しており、①の事前学習には自己評価による目標設定、企業分析シートによる企業と自身の専門分野の関係性の理解、社会人マナー研修等の受講から成っている。③の事後学習では目標設定に対する振り返り、企業担当者からの評価から今後の修学への具体的な目標を設定する。
北九州市立大学	地域創生学群	1年次から3年次までの学生が、コースに応じた様々な地域における様々なカウンターパート団体が持っている課題に対して、地域の方々と共にその解決に取り組む活動。学生チームは、課せられた実習内容に沿って、事前学習、実習計画の作成、実践活動、中間振り返り、実践活動、最終振り返り、報告というプロセスを繰り返すことで、実践力の養成に努めている。
九州産業大学	情報科学部 情報科学科	現役の情報技術者をインストラクタに迎えた、産学協同でのプロジェクト管理教育。システム開発プロジェクトを疑似体験させ、品質・納期・コストを意識したプロジェクト管理の実践およびコミュニケーションの重要性を理解させる。
京都光華女子大学 短期大学部	ライフデザイン学科	授業計画の1～8回1講時までを「Ⅰ」、8回2講時～15回を「Ⅱ」とする。「Ⅰ」では、プレゼンに慣れることに主眼を置く。「Ⅱ」では、最終授業で開催される「プレゼン大会」で発表する企画を作成することに主眼を置く。最優秀プレゼンに選ばれた企画は提案チームが中心となり企画実現に向けて、その後も活動を続け、企業との連携を通して社会人基礎力を育成し、就職率、就職質の向上につなげる。
京都産業大学	経営学部	企業の若手社員と学生のハイブリッドによる人材育成プログラム。若手社員1人と学生3人がチームを形成し、社員が直面している業務上の課題の解決に向けて、調査や分析、ディスカッションや上司への中間プレゼンテーションなど検討を重ね、課題解決の方策を提案。
京都産業大学	キャリア形成支援 教育科目 (コーオプ教育領域)	課題解決活動を通じて実社会で必要となる心構えや能力を身に付けるために設定された科目である。大学での学びと実社会での学びとを融合させながら、実践指向型の課題解決型学修にて、1年次から3年次まで体系的な能力伸長を図るものである。
工学院大学	グローバル エンジニアリング学部 機械創理工学科	本プログラムECPiは、産業界で活躍している経験者の力を活用し、その時々々の社会が必要とする人材、特に自分の頭で考え、その結果を行動に移すことができる実践力を備えたエンジニアを育成することを目的とした、プロジェクトベース産学連携型工学教育である。
埼玉女子短期大学	国際コミュニケーション 学科	専門に学んでいる「エアラインビジネス」を基盤として航空会社が地方自治体と協働で実施している活性化プロジェクトに参画し、学生の目線から地域産物の有効活用や都市部での地域PR策を講じ、廃棄品を活用した商品開発と販売、絵本製作、その絵本を企業のサービス品として採用してもらったまでの活動を通じ、企業・行政のしくみや連携、思考力、企画力、実行力を醸成している。
産業能率大学	経営学部 現代ビジネス学科	1年生を対象に、ゼミ形式で社会人基礎力修得を目的にグループワークを中心とした学習を進め、さらに大学行事への参加や企業との連携など、早い段階から組織行事参加の重要性と協調性を教授し、後期は大学祭での研究成果発表を行い、プレゼン能力育成を行う。また、社会人必須となる数的基礎力の強化をeラーニングで継続し行うほか、同大学総合研究所が社会人向けに開発した教育ソフトの導入など、独自の学習プログラムを導入している。

大学名	学部・学科名等	取組の概要
芝浦工業大学	システム理工学部 / 大学院理工学研究科 システム理工学専攻	5学科に跨ったプロジェクトベースラーニング(PBL)を、学部1年から大学院修士1年まで、7科目にわたり実施し、関連講義と連携させることで、分野を横断する問題解決能力、チームワーク、コミュニケーション能力を育成する。
城西大学	現代政策学部 社会経済システム学科	大学周辺の休耕地を活用するプロジェクトを企画・構築・運営するプログラム。学生は、地域課題の一つである「休耕地」を、地域の各主体(農家、行政、企業等)と連携しながら、活用するしくみを企画・構築し、運営する。
成城大学	共通教育研究センター	初年次キャリア科目「キャリア形成概論Ⅰ」は、「自分と他者と社会を知る」をテーマに大人数でペア・グループワークを行っている。この科目でキャリア形成の基礎を学び、大学4年間を通して体系的に就業力・社会人基礎力の各力を育成していく。
創価大学	経済学部経済学科 西浦昭雄ゼミ	「先進国のみならず開発途上国でも活躍できる創造力をもった人材の育成」を掲げ、10年前より学生自身が社会の課題から「問い」を見つけ、調査と検証を重ねた上で解決策を提示するという学生中心PBL型学習を実践している。また、外部評価の一環として学外のプレゼンテーション大会に継続的に挑戦することで学生の意欲を高めている。
中央大学	理工学部情報工学科	情報工学科学生に求められる7つのコンピテンシーを、画像・映像コンテンツを作成する半年にわたるチームプロジェクト(4名前後で構成するチーム単位で、与えられた課題に対して基礎実習、仕様作成、プログラム等構築、実行・評価、プレゼンテーション、レポート作成の過程を経るプロジェクト)によって獲得し、2年間4科目の連続履修で学生自身の宣言・実行・気付き・改善(PDCA)を促すことを目的とする。
電気通信大学	大学院情報理工学研究科 共通教育部	本プログラムは、卒業所要単位126単位のうち、10単位ある倫理キャリア科目の必修科目であるキャリア教育演習とキャリア教育演習リーダーを中心とした一貫したキャリア教育である。学年横断教育とは1年生と3年生が同じ教室で学ぶ教育で、合わせて1471名(平成25年度)が、必修科目として36教室に分かれて受講している。
東京工業大学	工学部機械宇宙学科	空き缶サイズの人工衛星モデルCANSATの設計・製作・実験を行う。米国の砂漠で開催されるロケット打上実験イベントでの実証実験を最終目標とし、要求される外部審査を突破し、ミッションを達成可能な、高性能・高信頼性な衛星モデルを製作する。
同志社大学	政策学部	「京都府」と連携して授業を行っており、京都府の政策の一つ「京都おもいやり駐車場利用証制度」を取り上げている。学生たちは、なぜそれが必要だったのか、どのように生まれたのか、いい政策なのになぜ普及していないのか、どうすればもっと府民に知ってもらえるか、などを、府の担当者とともに考え、解決策を検討し、実現可能性を探り、提言を行う中で、社会人として必要な視点と力を身につけていく。
東洋大学	グローバル・キャリア教育センター	埼玉県の施策協力依頼を受け、埼玉県内の各企業の事業内容や働く人々取材し、動画撮影を実施。撮影した動画をウェブページ「彩の国はたらく情報館」および「埼玉県内企業魅力紹介システム」に掲載し、広く埼玉県内の企業の魅力を伝えるもの。
名古屋工業大学	工学部	本学正課授業を受講させる中で彼らの社会人基礎力を向上させようとするプログラムである。彼らが進路選択を迷い始める(きっかけ)3年生の前期にリベラルアーツ系科目「キャリアデザイン」と夏季休暇のインターンシップ、更には後期専門科目である「環境高分子化学」を通してグループワークで課題設定型プログラムを執り行わせる。
西日本工業大学	工学部 デジタルエンジニアリング学科	学生が日産自動車九州株の実務の一部を卒業研究で担い、社会人基礎力として不可欠なスケジュール管理意識の元で課題解決に取組み、報告・連絡・相談、PDCAサイクルを回しながら、実践環境下で「人間力的な社会人基礎力」と「技能的な技術者基礎力」の両面から社会人基礎力を培おうとするものである。
日本大学	工学部土木工学科	福島県内の町村で管理する社会インフラの長寿命化を目指し、役場や地元企業の協力を得て、学生と住民との協働により、砂利道を簡易コンクリート舗装に変える道づくりや、橋の欄干を塗装する橋守事業を展開。また、住民にインフラに対する関心や愛着を持ってもらうため、地元の小学生に名前のない橋(名無し橋)に名前を付けてもらうプロジェクトを企画し、実践した。
浜松学院大学	現代コミュニケーション学部 子どもコミュニケーション学科	このプログラムを通じて、全ての学生に具体的な実践活動の機会を意図的に提供することにより、人・モノ・自分と真摯に向き合いながら対話する力、自ら進んで他者と協同する力、物事をやり遂げる責任感といった、専門性に裏付けされた実践力が身に付き、卒業時には現場の即戦力として活躍できる保育者・教育者を育てることができる。
広島経済大学	興動館	社会科学系の大学教育を抜本的に見直す新しい教育プログラムとして「人間力開発プログラム(興動館教育プログラム)」を全学年・全学科を対象とした横断的な正課の教育プログラムとして実施している。
流通科学大学	サービス産業学部 頭師暢秀ゼミナール	商業高校からの要請で商品開発の授業を提供し、大学生が高校生とともにロールケーキを商品化したプログラムである。大学生は、裏方として高校生を支える立場として活動することで、自身の社会人基礎力を学び直していく。

社会人基礎力を活用する授業展開ービジョンを達成するためにー

初年次教育として1年前期は、社会人基礎力の理解と意識付けを「管理栄養士への道」で、2年次通年で社会人基礎力を原動力とした知識・スキルの蓄積法を「栄養教育論・栄養教育論実習」で実施し、3年生で実施される臨地実習へと繋ぐ授業展開をしている。

プログラムタイプ	通常授業	単位の授与	あり	実施している期間	平成21年4月～現在実施中	
実施規模	参加教員：1名 受講学生：1年・2年約80～90/学年、延べ人数約255名					
授業時間数	67.5時間(1科目22.5時間×3科目)	学生のプレゼンの機会	あり(4回/各学年で2回)			
評価の回数	科目別の評価回数					
	学年	実施科目	振り返りシート	専攻オリジナル	授業振り返りシート	評価合計
	1年 前期	管理栄養士への道	2	0	0	2
	2年 前期	栄養教育論	2	3	15	20
2年 後期	栄養教育論実習	2	3	15	20	
当該プログラムの実施範囲	●学科・学部全体で実施(管理栄養士専攻1年 管理栄養士への道) ●単一の授業のみで実施(2年 栄養教育論・栄養教育論実習)					

■ 対象プログラムの具体的な内容

育成のための取組内容と育成のプロセス

1. 学則で社会人基礎力を発揮する大学であること示している
2. 社会人基礎力推進委員会が設置されている
3. シラバスに社会人基礎力の発揮法を取り入れている
開講科目全てに社会人基礎力の12の能力要素を如何に発揮するかと毎回(15回)の授業で、理解目標と発揮してほしい能力要素を記述し、学生と教員間で社会人基礎力の意識の共有をして授業展開している。
4. 管理栄養士専攻では、教員に担当科目のうち1科目に1能力要素を発揮させる授業を展開している
教員はシラバスの社会人基礎力を元に、特に発揮させることにより知識・スキルの蓄積に成果を出すことができると考える能力要素を1つ提示して授業展開している。

<管理栄養士への道>

1. 能力要素の発揮法

- ①主体性・働きかけ力・実行力：個人能力を主体的に発揮し、グループ活動では積極的に働きかけ行動をすることができる。
- ②課題発見力・計画力・創造力：授業内に課題を提示するので例題より課題を発見し創造力を発揮し、段取りよく計画し効率よく課題解決することができる。
- ③傾聴力・発信力・柔軟性・状況把握力・規律性・ストレスコントロール力：傾聴力を発揮して講義内容、メンバーの意見を理解し内容を整理する。自己の意見と異なっても、柔軟に受け入れ新しい価値を生み出す材料とする。規律性は、指定時間内に課題が解決するように、メンバー間の決定事項等を守り、問題が発生したときは、問題の発生源は何か把握し、状況を確認しながら話し合い解決へと導き、ストレスを溜めない行動をすることができる。

2. 目標設定および活動形態

目標：社会人基礎力の育成プロセスの第1段階は、12の能力要素の理解、第2段階は能力要素の意識した行動をとることからスタートする。

活動形態：第1段(個人→グループ活動)の能力要素の理解度の把握は、能力要素について記述試験を行い、コメントをつけて返却後、理解できていない能力について全員に

対して再度講義を行い、グループで確認する。この直後に「やる気(振り返り)事前シート」に自己ビジョン、12の能力要素を自己評価(評価基準を元に)し、能力要素別に自己の強み・弱みを明確にし、さらにレベルを上げる行動について記述し提出する。提出されたシートの中で低い能力要素についてレベルアップのコメントを入れて返却する。

2段階(個人→グループ→全体活動)では、各自が大学生活の中でどの様に12の能力要素を意識して実行するのか記入し、実施内容をグループ内で発表後、全体発表をする。発表では質疑応答することで、個人間の社会人基礎力育成への刺激を図る。最終授業(15回目)に「やる気(振り返り)事後シート」を記述する。事前同様にレベルアップのコメントを記入して返却する。

<栄養教育論>

1. 能力要素の発揮法

- 管理栄養士を目指す学生にとって、自らのビジョンを達成するための重要な授業であることを意識して臨み、特に課題発見と創造力および発信力の能力を発揮する展開をする。
- ①主体性・実行力：1年次に修得した関連科目は、指示がなくても復習し授業に備え、授業への取り組み姿勢は、毎回の小テストの得点を上げる行動をとることができる。
 - ②傾聴力：授業内容の理解と整理ができ、その内容をノートに記述することができる。
 - ③課題発見力・創造力：毎回実施する課題発見シートを活用して、課題解決を実施することができる。
 - ④発信力：PDCAサイクルを活用して、改善のための課題は何かについて質問するので、その解答・考え等を発言することができる。

2. 目標設定および活動形態

目標：1年の管理栄養士への道を基盤に、社会人基礎力の理解と意識をさらに習慣化する。

活動形態：(個人→ペア活動)

①「課題発見シート」(本日の授業の課題発見と解決はいつ、どこで、どれくらいの時間をかけて解決したのか記入するシート)と小テストを実施した。小テストは、前回の授業内容の重要ポイントを出題し、自分の知識蓄積の課題に気づくことができるようにした。

②授業内で5つ以上の質問をして、学生の発信力を高め

る環境を整えた。育成状況は、課題発見シート(毎回の授業)、授業到達シート(3回)より、個人を対象に記入内容より育成能力要素についてコメントを入れ返却。各シートは1年次のファイルに追加(ポートフォリオ)。

＜栄養教育論実習＞

1. 能力要素の発揮法

特に課題発見力、創造力および発信力を発揮する。

①主体性・働きかけ力・実行力:個人で習得している知識を主体的に発揮、グループ活動では課題解決に知識・スキル・人・物・金・情報等に積極的に働きかけることができる。

②課題発見力・計画力・創造力:学習者へ生活習慣病予防の行動変容を促す教育プログラムの作成、ポスター、リーフレット等の媒体作成は、課題を発見し、創造力を発揮し、計画的に課題解決することができる。

③傾聴力・発信力・柔軟性・状況把握力・規律性・ストレスコントロール力:メンバーの意見を理解し整理でき、作業の進捗状況等の状況判断、グループの決定事項等を守り、問題発生時は、メンバーで話し合い解決し、ストレスをためない行動をとることができる。

2. 目標設定および活動形態

目標:前期の栄養教育論で育成した能力要素を基盤に、疾病患者を症例に実践的な課題発見・課題解決(創造

力)・発信力を、前期評価レベル以上を目指し、創造力をコアとして活動する。

活動形態:(個人→ペア→グループ活動(成果発表含む))自己ビジョンを達成するためには、「授業記録シート」を活用し、本日の授業で何を理解・習得するか、どの位理解したのか、100%理解するために必要なことは何かなど記述した後、その原動力の能力要素「創造力」を如何に発揮したか記述後提出し、教員は育成コメントを入れて返却する。



■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だとと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

経済産業省主催の社会人基礎力プロジェクトを平成19年度より実施して見えてきた課題

(全教員を対象とした取組み)

1. 教員の社会人基礎力のアップ

教員の社会人基礎力が向上できれば、学生の社会人基礎力の育成はできる。学生の社会人基礎力育成は、授業に関わる教員が社会人基礎力を活用した授業展開の効果について同じ方向性で取り組むことが重要であると考え。

2. 本学は授業に社会人基礎力を取り組むシステムを運用するには、評価基準と育成基準の設定が必要

課題:社会人基礎力推進委員会を立ち上げ、授業展開へのシステムは構築できたが、全教員が授業展開できない現状にある。

工夫:①一人ひとりの教員が、社会貢献できる学生をこの4年間でどのように育成しようと考えることが、運用へ導くことになると考える。②評価基準は設定されているが、育成基準が個人の教員に任されているため、何をどうしたらよいかわからない教員のためにも、育成基準の作成を早急に実施することが必要である(現在作成中)。③授業展開している教員を各学科・専攻から抽出し、授業展開法、問題点、改善法等を共有する勉強会を実施する(現在実施中)。

3. 担当教員が能力要素の活用法を学生に伝える力が必要
課題:成果を生み出す「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」は、単独能力で発揮されるものではなく、能力要素の中の「主体性」を基盤に置き、成果目標に向けて何が必要な能力なのか、12の能力要素をネットワーク化して発揮することを伝える力が必要と考える。

工夫:教員は学生が、本時の授業テーマを習得するためにどのように能力要素をネットワーク化すればよいか準備して臨み、授業開始時にそれを学生に伝えることで、教員も学生も常にテーマと能力要素を意識・発揮することができ、本

時の知識・スキルの蓄積量は増えると考え(個人的に実施している)。

4. 教員の意識改革への働きかけを強くする

課題:教員全員の取組みが必要である。例えば規律性の発揮では、レポート提出が遅れても受け取る教員、受け取らない教員がいると、学生は教員によって行動、態度を変える。いつでもどこでも能力要素を発揮することができない環境を作る。

工夫:大学全体の方向性を明確にし、教員の意識改革作業をする。どんな学生を育成するか、教員一人ひとりが宣言する環境をつくる。

5. 学生への支援コメントの方向性を明確にする

課題:平成25年度より管理栄養専攻全教員(15名)に1能力要素の授業展開を実施しており、学生は各教員が指定した能力要素の発揮状況を自己評価して提出している。その後教員は育成コメントを記入し返却する(事前・中間・事後の3回実施)。結果は教員の社会人基礎力への意識の持ち方により、「がんばれ、この調子」など抽象的なコメントや学習へのコメントとなり、能力要素の育成との関連性がみられない。

工夫:2で記述したように、育成法を各教員が提案し、学生の特性に合わせた育成基準の作成が必要である。

6. 社会人基礎力の発揮法は、授業中、常に習得知識と発揮する能力要素を意識させることがポイント

授業開始時に本日の授業のテーマを板書し、このテーマを達成するためには能力要素の何を発揮するのか、明確に学生に伝えた後、授業に入る。授業終了後5分を使いテーマの到達度と社会人基礎力をどのように発揮したか記述する。これにより、学生は本日の授業内容を理解し、何を習得すればいいのか明確になったことで、授業中、テーマを意識しながら授業に取り組むことができた。また能力要素についても記述しなければならないので、意識して取り組んだと伝えられている。

担当:教授 安藤 明美

展開ゼミナール：「企業マネジメント～女性活躍の条件～」

(1)マネジメントの基礎・専門理論と関連知識を学び事例研究を行う。(2)年間50のプロジェクト活動(学内活性化、地域貢献、産学公連携事業等)に「PJチーム編成」で取組み、自らが問題の発見と設定を行い問題解決策を考え提示し行動する。(3)ゼミ生全員(50名)参画型とし、リーダー&フォロアーの役割を全員が経験する。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)、通常授業、その他(*授業(理論)と実践の並行運営)		
単位の授与	あり	実施している期間	平成20年4月～通年授業として継続中
実施規模	受講学生:50名(*2・3・4年を含む)、連携企業数:3社		
授業時間数	正規授業:45時間(通年30回×1.5h)・サブゼミ(2h×30回)&年間PJ活動		
学生のプレゼンの機会	あり(多数)<学内外にて随時実施>		
評価の回数	自己評価の回数:定期3回&随時実施、他者評価の回数:随時PJ終了時実施		
当該プログラムの実施範囲	●単一の授業のみで実施 ●研究室やゼミで実施 ●学科・学部全体で実施		

■ 対象プログラムの具体的な内容

育成のための取組内容と育成のプロセス

(1)取組内容と育成のプロセス

- ①ゼミ授業ではマネジメントの教材講読と事例研究を行い、実践で求められる理論を習得する。
- ②年間50のプロジェクトを「実践の場」として取組み、全員参加のPJチーム編成で「マネジメントの実践」と「プロジェクトマネジメントの習得」を実行する。
- ③PJチームでは、個人の役割分担を随時実行し「リーダーシップ」と「フォロアーシップ」を経験し、幅広いマネジメント力を体得する。
- ④PJでは、地域振興、地域活性化、町づくりと「産学公連携事業」に取組み、地域社会の大人の人達との付き合いを通して、社会の仕組みと人脈ネットワークを構築する。

(2)学生の目標設定と意識づくり、活動形態

- ①プロジェクト活動は、ゼミメンバー内での話し合い、個人の希望、教員の判断等で決定する。各PJは5～8名のチーム編成で取組み、全員が役職と役割分担を担う。
- ②マネジメントサイクル(PLAN-DO-CHECK-ACTION)にて行動を開始し、チームメンバーの役割とタスク(業務)の明確化、工程管理(タイムスケジュール)を共有する。
- ③学生の意識づけとチーム運営の要諦は「コンセプトの共有化」と「当事者意識」である。
- ④産学公連携事業では、定例的な「連携プロジェクト会議」と「ミーリングリスト」がフル稼働される。
- ⑤目標設定では、「定性的目標」と「定量的目標」の両面での設定がなされる。
- ⑥学生には主体的な行動力を求め、状況把握と発信力から周囲を巻き込み結果を出すことを期待する(世の中で通用し、結果を出せる人材を求める)。

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

(1)社会で活躍するために必要な能力育成の課題と工夫

- ①「マネジメントの定義」を明確にして、全員で共有化し、マネジメントを学ぶ意義を理解する。<マネジメントとは、社会や身近にある問題や課題について、解決策と方向性を提示し、具体的に行動すること>
- ②企業・社会のニーズと求められている人材像から「社会

育成の評価

(1)育成の評価

- ①履修科目としてのゼミ授業(通年)は、秋学期終了時に、担当教員が評点評価実施する。
<A・B・C<合格>/D・E(不合格)>
- ②個人及びチームの評価は・・・(ア)1つは結果・成果に対する関係者(地域・外部企業・連携パートナー等)の評価がある。(イ)2つ目の評価は、チーム自体の評価でメンバー全員による「報告会と、振り返りを通した反省会」での課題が評価となる。(ウ)3つ目の評価はメンバー個々の評価である。ここでは、「PJ開始時の自己評価グレード」と「PJ終了時の自己評価グレード」の対比による成長度評価である。
- ③特に、個人評価は「社会人基礎力の3つ能力と12の能力要素」を評価要素と捉え、評価基準を<1:定義の理解、行動とも出来ていない><2:定義の理解は出来ているが、行動が出来ていない><3:定義の理解、行動とも普通><4:定義理解・行動共に十分である><5:定義の深い理解と、積極的な行動が出来る>設定している。

(2)「12の能力要素の定義」づけ評価

- ①毎年、夏合宿において、学年毎(2、3、4年)に言葉の理解と独自の定義を考えた上で、全学年での意見交換を通じて、「社会人基礎力」の理解を更に深め、今後の課題を明確にする。
- ②PJ活動の経験件数の少ない2年生と3年生、4年生との理解・認識の深さの違いから、周囲を巻き込んでいく力を始め「社会人基礎力」全般のレベルアップと成長を評価できる。

人基礎力」の必要性を理解し、自己の課題と目標を明確に設定する。

- ③企業・社会では結果が求められる。結果を出すには、教室で学ぶ「理論」(保有能力)を仕事、業務、プロジェクト活動等の「実践の場」を通して「発揮能力」に昇華させることが不可欠で、アクション・シンキング・チームワークの育成を徹底する。
- ④実践の場として「年間50のプロジェクト活動」に取組み、全員参画型、役割分担型にて年間通して、繰り返し繰り返し



し「社会人基礎力」をスパイラル的に磨く機会とする。
 ⑤自己成長と共に、地域振興・地域活性化、産学公連携事業への取組みは「地元貢献、社会貢献」に通じ、外部（人、報道、表彰、レポート等）からの率直な評価がやりがいとモチベーションになっている。

(2) 具体的な工夫

- ①「コンセプトの共有化」を徹底的に図り、あとは学生チームの『主体的な自主運営に任せる。ここでの指示は「納期厳守」（可視化された成果を出すこと）だけである。
- ②産学公連携事業での、地元商店街・企業人・社会人等との積極的な協働ワークを促進し、社会の仕組みと人間関係、コミュニケーション力を学ぶ。ここでは会議、メーリス、ブログ、ツイッター、フェースブック等を活用・駆使する。
- ③プロジェクトを3分類（A群：学外大型PJ/B群：学内外中型PJ/C群：学部内・ゼミ内PJ）の場と仕組みを作り、個々の学生の能力・経験・意欲に応じて、A/B/Cの担当分けを行い、成功体験を積み重ねながらステップアップしていく。

(3) 「目標」の定性と定量

- ①「定性的目標」は、地域活動の活気、イベント祭りの盛り上がり、雰囲気づくり等があり、「定量的目標」は、数字が伴う、売上高、来場者数、大会入賞等があるが、いずれも、準備段階を含めて「社会人基礎力」が必要である。
- ②「効果」の定性と定量について、PJの成果と学生の成長は、基本的には関わった関係者（ステークホルダー）に評価して頂くことである。PJが終わって「また一緒にやろう。次もよろしく」と言う言葉が最高の評価である。学生自身の効果は、PJの経験数に応じて、リーダーシップと総合的なマネジメント力が身に付いてきていると評価する。

その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

(1) 能力項目育成の内容・課題・工夫

①社会人基礎力育成の原点は、企業内での『あんじょう やっというや（ちゃんとやっておいてね）と、そこんとこなとかならへんのか』という周囲の期待に応えることである。要は

言い訳をしないで結果を出すことが求められている。従って「結果を出すためには、社会人基礎力の能力要素を磨くこと」と「意識向上と環境整備」が重要である。
 ②「なめるな。にげるな。あきらめるな」の精神は学生の思考・行動様式の基本である。

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

(1) 教育効果の適切な評価と検証

①プロジェクト活動の中で、(ア)自分の立場と役割 (イ)担当したタスクと業務内容 (ウ)発揮した能力とスキル・経験等 (エ)体得した新しい能力・スキルと人脈 (オ)再確認した自己の強みと長所／弱みと短所 (カ)自己適性の役割と分野を『PJ振り返りシート』で分析、自己評価して、『自己分析・自己理解シート』に落とし込む。これは就職活動での履歴書、エントリーシートの基礎データとなる。

(2) 評価の時期と評価手順

- ①教員の評価：(ア)ゼミ授業評価は年1回、秋学期終了時に評点評価する、(A/B/C(合格)：以下不合格D/E) (イ)ゼミ担当アドバイザー教員として、年3回公式個人面談実施 (ウ)随時個人面談実施(5～6回)
- ②学生自身の評価：(ア)PJ開始時の自己評価と終了時の自己評価：<評価グレード1～5> (イ)PJ終了後のチーム反省会実施にてメンバーからの評価 (ウ)夏合宿での「社会人基礎力の定義」検討会議と自己評価の実施。
- ③連携先・企業関係者の評価：PJの中間、終了時の報告会・反省会での評価実施。

(3) フィードバック

基本的には、全体に対して、個人に対して、書面、口頭にてオープンに逐次伝える。

担当：教授 芝原 脩次

プロジェクト演習

学年混成チームによる問題発見・解決に取り組む演習。コンピュータを活用するプロジェクトの企画・提案書を作成し、最終回に全チームのポスター発表を行う。テーマは、チームごとに学生たちが自ら考え設定し解決方法をまとめる。また、企業連携により、知識およびマインドの伝達、評価による多様な価値観への気づきを与える。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	実施している期間	平成19年10月～平成26年3月
実施規模	参加教員:23名 職員:1名 TA:35名 受講学生:480名(1学年160名) 連携企業数:5社		
授業時間数	15コマ	学生のプレゼンの機会	あり(4回)
評価の回数	自己評価の回数:2回 他者評価の回数:4回	当該プログラムの実施範囲	●学科・学部全体で実施

■ 対象プログラムの具体的な内容

本プログラムでは、年齢や能力の異なるメンバーの集まりにおいて、(1)根拠に基づいた問題発見・解決の推進、(2)自分の適性・能力に気づき、チームへの貢献のための主体的な行動、(3)価値観の多様性への理解、ができる人材を育成する。授業においては、企業講師によるマインドやスキルの伝達を行う機会を交えながら、学生自身が試行錯誤を繰り返しながら方向性や提案内容を決める。半期の授業を通してチームプロジェクトを体験し、様々な気づきを得ることを目指している。

本取り組みは、3年間立場を変えながら継続する。これにより、さまざまな立場による考え方を体得する機会としている。

以上の方針により、社会人基礎力における、アクション、シンキング、チームワークを総合的に学習する。

コンピュータのスキルを得る演習は1年次からあるものの、問題発見・解決に関する訓練は4年次の卒業研究になって行うものであった。そのため、問題発見・解決を主体的に行う訓練が不十分であることが課題であった。また、本学部では、1年次から研究室に配属され、1～3年次の部屋、4年次・大学院生の部屋があり、個人の机やPCなども用意されている環境がある。このような恵まれた環境にありながら、同じ部屋の他人に関心を持たない学生たちが増加し、縦のつながりはおろか、横のつながりでさえ仲間意識が薄れていく傾向がみとれた。

このような背景から、主体的に課題に取り組む考え抜く姿勢、および、縦横のつながりを醸成することが喫緊の課題とされた。

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

当事者意識をもたせるため、クラス担当教員には、以下のような対応を依頼している。(1)テーマ設定は学生が行う、(2)チームの進行は3年次生に責任をもたせ、中間発表・最終成果発表会の日程に間に合うようなスケジュールングを行わせる。3学年混合で行うことにより、学年が上がるごとに責任感が増し、また、下級生の意見を尊重してあげたい、という意識が自然と芽生えている。また、下級生にとっては、下の立場を経験しながら、自分は次年度こうなる、という姿を見ながら演習をしている。これらは、必修科目なので避け

育成のための取組内容と育成のプロセス

本プログラムは、1～3年次の必修科目(1学年160名)であり、20クラスで授業を行っている。各クラスには1～3年次生が居り、その混成チーム(1学年1～2名)により演習を行う。各チームにおいて、1年次は「発表者」、2年次は「記録者」、3年次は「リーダー」といった役割に対する主目標があり、チームの中で各自が役割を果たしながら、問題解決のための企画の提案を行う。

半期の間に(1)課題設定、(2)問題分析、(3)企画立案、のステップを踏み、中間発表を経て企画・提案書を作成し、全チームの参加する最終成果発表会(ポスター)に臨む。授業各回の進行は、チームごとに学生が自主的に行い、(1)宿題の報告、(2)ディスカッション、(3)宿題の決定、というプロセスを繰り返す。

また、企業講師を招き、プロジェクトを進めるためのマインドやスキルに関するワークを行い、その知見を自分たちのチームの運営に活用させる。

学生は、自己評価を事前、事後で行い、また、他チームについての評価を中間発表・最終成果発表会にて行う。最終成果発表会后に、全体の振り返りを行う。最終発表会には、企業による評価・表彰があり、社会人と接する機会を設けている。

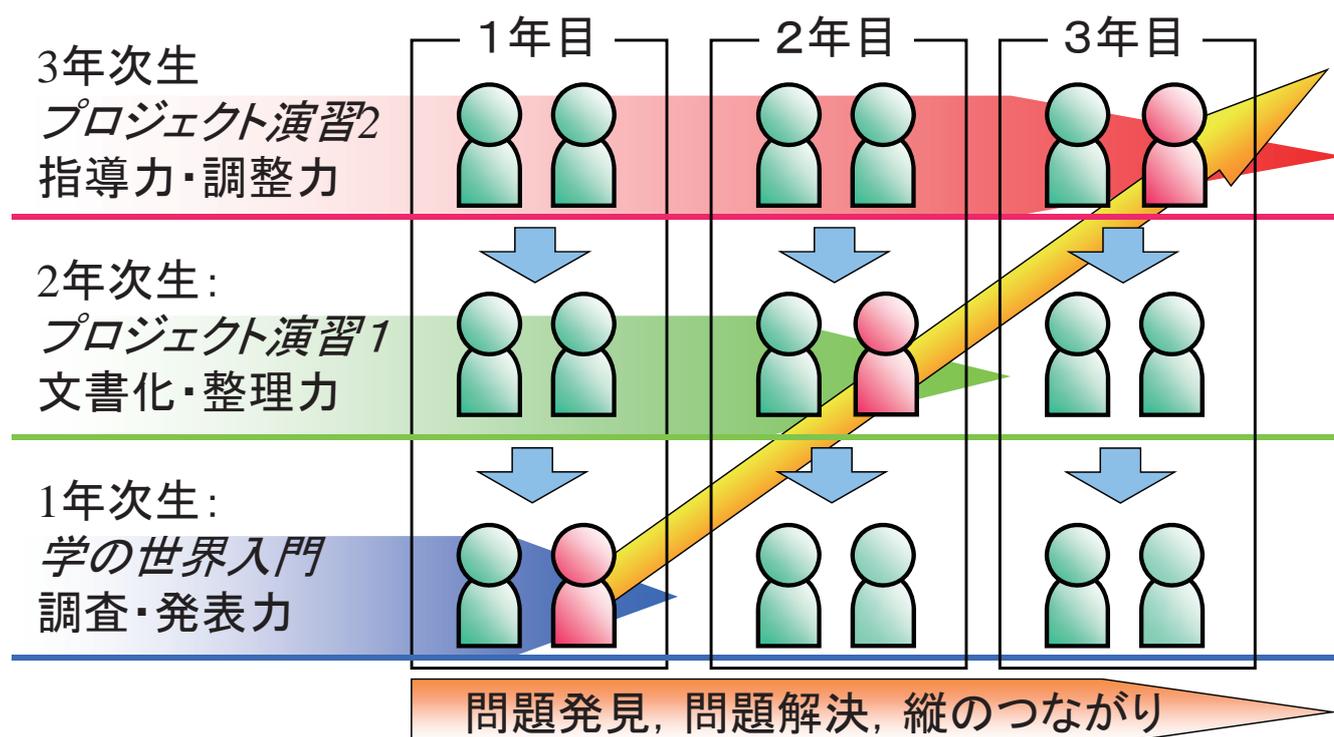
育成の評価

授業における評価はクラス担当教員が行う。毎回の授業の様子、週報、議事録の内容から貢献度を総合的に判断する。学生の提出物は、全てチームごとのポートフォリオに綴じており、授業全体を俯瞰しながら評価ができるようにしている。

られないという意識、また、研究室の先輩・後輩という環境も後押ししているものと考えている。

中間発表会、最終成果発表会は、他チームの状況や考えを見たりする機会として設定している。このとき、単に好き嫌い、ということで評価するのではなく、論理的、説得的であるかどうか、といった、物事の見方を教えるための評価項目を設定している。評価項目は発表会の事前に配布し、評価項目を意識させながら発表資料作りを行うとともに、他者の発表についても、学生はその視点で評価を行う。このように評価指標を意識させることで、客観的な物事のみかたが自然に身に付くことを狙っている。

学年混成システム構成



その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果
 専門力: ICTに関連する幅広い知識の裏付けを背景に、技術の特性に見合った社会応用を検討できるかどうか。
 また、選択したICTが妥当であるかどうかは、論理性や説得性などを考慮して示すよう指導することで、必然的に多くの調査や検討を必要とさせる。

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

自己評価は、社会人基礎力の項目を参考に授業に必要な項目を設定し、スキルレベルを独自に定義している。受講生は、表を参照しながら初回と最終回に自己評価を行う。このとき、評価項目とスキルレベルが一覧できるため、自分が何を目指していけばよいかを受講生が意識すること

を可能としている。最終回においては、個人としてのチームへの貢献の振り返りを行うだけでなく、発表会において受けた質疑や他チームの内容を見てチームとしての振り返りも行う。これらの議論により、多様な価値観への気づきを促す。企業連携においては、最終成果発表会における質疑や評価(表彰)によって価値観を学生に伝える機会とするだけでなく、クラス担当者の裁量で授業への参加を依頼しており、企業の視点を直接伝える機会とし、参加企業からは、感想や改善に関するフィードバックを受けている。

担当: 講師 松田 浩一

キャリアデザインタスクフォース 松田 浩一、羽倉 淳、
 市川 尚、後藤 裕介(ソフトウェア情報学部)、
 高瀬 和実(学生支援本部)

インターンシップ・オン・キャンパス

1.博士前期課程を対象に、産業界研究者を外部講師として招へいし、各学生の研究発表に対し、その社会的意義、価値などについて、コメント指導し、高度人材育成センター担当教員がこれを支援する。これを研究内容の発表にフィードバック・繰り返すことによりテーマを深く考察させ、プレゼン力の向上を図り、研究開発者としての社会での実力を養う。2.学部4年生を対象とし、上記と同様の趣旨と内容で実施する。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり	実施している期間	平成19年4月～平成26年3月
実施規模	参加教員:5名(参加研究室教員13名) 職員:2名 受講学生:70名 連携企業数:4社7名				
授業時間数	1.5×15時間(1限=1.5時間)	学生のプレゼンの機会	あり(4回)		
評価の回数	自己評価の回数:2回 他者評価の回数:2回				
当該プログラムの実施範囲	●研究室やゼミで実施 ●3学科・学部全体で実施				

■ 対象プログラムの具体的な内容

本活動は、自分の研究テーマをベースとする講義を実施するものであり、産業界講師などからの指導コメントに基づき、自己の研究について深い考察を体験させ、指導コメントの結果を研究テーマ発表にフィードバックさせて修正改善させることにより、考え抜く力、および、発信力、傾聴力を養成する。また、次回講義まで発表資料の修正改善を科すことにより、各学生の研究活動に対する主体性／働きかけ力／実行力／課題発見力／計画力／創造力などの研究者としての能力向上を目指している。

講義においては、高度人材育成センター教員から社会人基礎力を含めた講義のガイダンス、産業界講師の自己紹介や各学生の自己紹介を実施している。また、各研究テーマ発表に対して、学生同士にもコメント、質問をさせることにより、前に踏み出す力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力の育成を目指している。

さらには、各講義において、プレゼンテーション講義、および産業カウンセラーによるコミュニケーション講義を必ず各1講義実施し、コミュニケーション力、リーダーシップ能力の涵養を目指している。

育成のための取組内容と育成のプロセス

「インターンシップ・オン・キャンパス」講義では、産官学で活躍する研究員や技術開発マネージャを外部講師に招き、学生が各自の卒業テーマや修士論文のテーマに関して、ロードマップ、ベンチマーク、研究計画書、テーマ戦略などを作成し、講師ならびに本授業担当者の前で発表させ、それを基に、主体性／働きかけ力／実行力／課題発見力／計画力／創造力を習得させることを目的に、多角的な視点より指導を行うものである。具体的には、4回のプログラム実践(実践講義)と、それだけでは習得できない

インターンシップ・オン・キャンパス

- ★ 外部講師指導により社会人力を学内で習得
- ★ 工学研究科を中心に、研究室の研究活動を通じてプログラムを実施

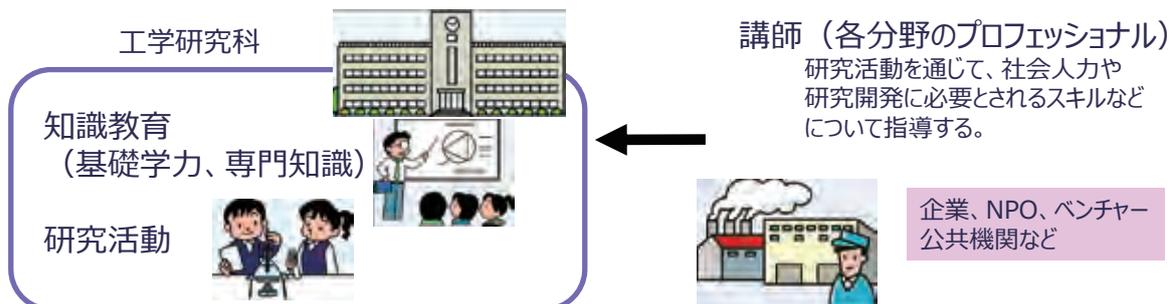
事業内容

各研究室において、先端技術のさらなる発展をめざし、企業と大学が連携して、社会人力を育成する。

社会という実践の場で、個々の能力を発揮できる実践的能力を有する 研究開発者を創出する。

プログラム内容

- ◆ プロジェクト実践
- ◆ 技術マネジメント(研修)
- ◆ コミュニケーションスキル(研修)
- ◆ プレゼンテーションスキル(研修)

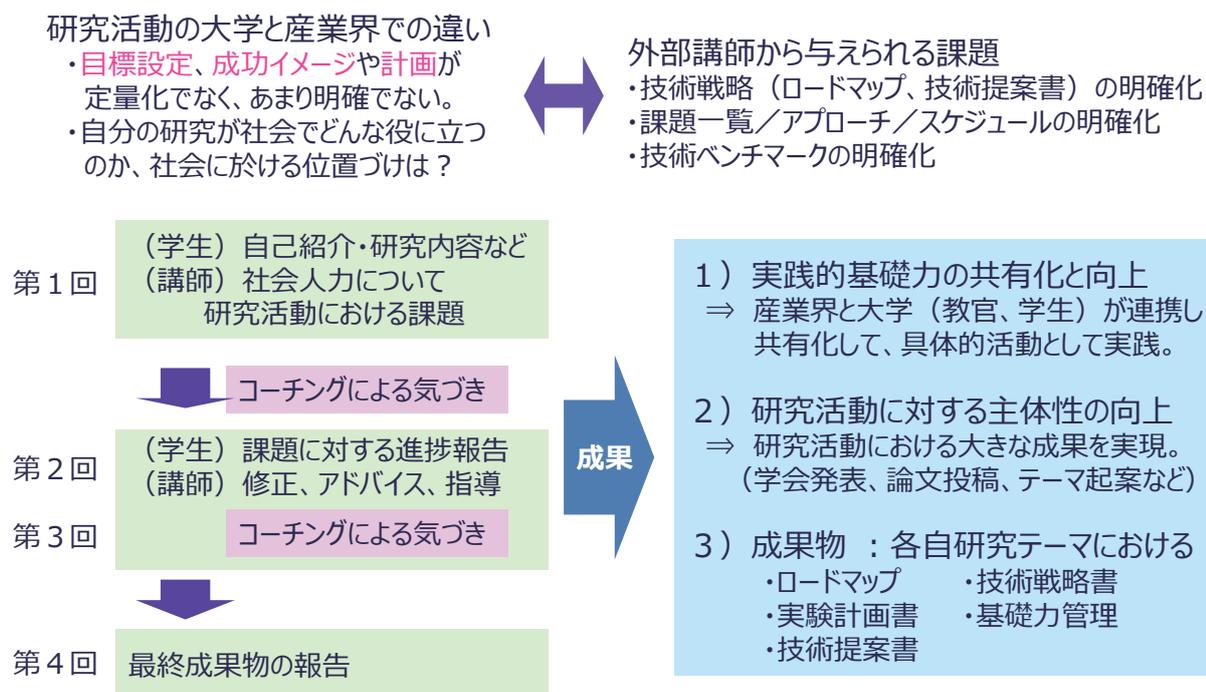


レゼンテーションスキル、コミュニケーションスキル向上に対する講義と共に、学生が研究活動を進める上で必要な力や社会で必要とされる力とは何かを知り、現在不足している力や本講義から習得した力について、具体的な行動事実から気づきがえられるよう、講義開始時と終了時に「社会人基礎力評価シート」を記入させ、外部講師、および本講義担当教官によるコメントをつけて返却している。

育成の評価

12の社会人基礎力それぞれについて、開始時と終了時に自己採点させ、その採点の具体的な事例や根拠を文章として記入させる。さらに、全講義終了時に【講義を通して学んだこと】を記入させ、これに対し、4回講義を通じた外部講師の全体的なコメントと、担当教官のコメントをフィードバックしている。

実践講義プログラム



効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

本プログラムでは、自己の研究内容について、日常研究室の指導担当教官が実施する教育指導とは異なった観点での指導を効果的に実施するため、外部講師に担当をお願いしているが、外部講師の要件として、指導を担当いただく学生の所属する研究室の研究分野を専門としておられ、学生に対する教育マインドをお持ちいただいている事が重要となる。また、研究内容そのものの指導ではないものの、研究内容の知財的観点から、研究室指導教官の承諾が必須であると言う課題がある。それゆえ、プログラムを実施できる研究室が限定されてしまうことになるが、現時点では、外部講師として、共同研究や受託研究で参加していただいている機関や、研究室指導教官の推薦、学会などでのネットワークを通じて、なるべく産官から講師をお願いするよう工夫している。

その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

講義の最終成果物として、研究発表の資料を作成させ、それをういたプレゼンを実施するが、この資料作成に対する考え方を指導するため、研究内容の整理のための各種

担当：特任教授帳票を利用している。講師によって様々な帳票が使われるが、“ニーズ”“競争力”“実現可能性”などと言った、産業界で要求される基本的な項目なども盛り込んだものの使用をお願いしている。

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

プログラムの開始時に、社会人基礎力についてのガイダンスを行い、各項目に対する概要を理解させた後、インターンシップ・オン・キャンパス評価シート1にて、各項目の自己採点を、その採点理由とともに記入させ、同シートに終了時の自己採点を記入させ、開始時と比較させることにより、自己の成長を自己確認させている。また自己採点をより深く理解させるよう、同シートに外部講師、および講義担当教官の事後コメントを記入している。

「インターンシップ・オン・キャンパス」の一環として通常形式の講義も実施しており、社会人基礎力評価シート2を記入させているが、この場合は講師との個別指導がないことを考慮し、「インターンシップ・オン・キャンパス」で外部講師からいただいたコメントを各基礎力に66項目として分類し、て具体的に自己評価できるシートとしている。

担当：特任教授 瀬恒 謙太郎

建学の理念に基づく工学部学科横断的プロジェクト主導型教育システムの実践

学科横断的な工学関連科目の修得、岡山県認定マイスターによるものづくりに必要な加工技術・知識の修得、実務経験者によるチームビルディング方式のプロジェクト主導型ものづくり教育を実践。

プログラムタイプ	実務経験者および岡山県認定マイスターの指導による通常授業		単位の授与	あり
実施している期間	平成21年4月～継続中	実施規模	参加教員:14名 受講学生:36名	連携企業数:1社
授業時間数	32時間(1年あたり)	学生のプレゼンの機会	あり(半期に2回)	
評価の回数	自己評価の回数:15回(半期あたり) 他者評価の回数:2回(半期あたり)			
当該プログラムの実施範囲	●工学部において学科横断型教育課程として実施			

■ 対象プログラムの具体的な内容

育成のための取組内容と育成のプロセス

本学工学部で工学就業力として独自に定めた9つの能力の育成に鑑み、必要と思われる5つの課題を解決するために、本プログラムにおいては具体的に以下のような取り組みを実践している。(『』内は、本プログラム独自に設置された講義・実習の科目名を表す)

1. 入学直後からの実践的な教育の実施

『チュートリアル』を設け、入学直後より、チューターの指導のもと学生生活や講義への心構えをはじめとした様々な議論あるいはものづくりに関わる実習などを通して、自分の目指す技術者像をイメージさせている。イメージ作りの見直し・維持を効果的に行うために、『チュートリアル』は2年次と3年次においても実施し、年次進行とともに技術者像のイメージを具体化させるためのサポートを行い、技術者となるためのモチベーション維持を図っている。

さらに、『プロジェクトデザイン』を設け、加工技術の専門家(岡山県認定マイスター)による指導のもと、ものづくりに必要な加工技術、材料特性などを学ばせている。加えて、『工学プロジェクトセミナー』を設け、ロボットの製作を通して、材料・力学・製図(CADを利用)・制御などの要素を融合させたものづくりを修得させている。

ここで学生に期待する行動は、自分が目指す技術者像を明らかにし、ものづくりのための知識・技術の基礎を身につけることで、少なくとも「社会人として必要なマナー」および「IT基礎力」を修得することにある。

2. 専門知識の効果的な修得に向けた取り組み

学生が、自分が目指す技術者像に近づくために必要な知

識の修得を効率よく行うために、工学部の全面的な協力的体制のもと、各学科から選ばれた教員が個々の学生と話し合い、時間割作成に協力するなど効果的な学修を可能にさせている。

ここで学生に期待する行動は、自分が目指す技術者となるために必要な知識・技術を、教員との議論を通して組み立てていくことを通して、「キャリアデザイン力」を修得することにある。

3. プロジェクト主導型教育の実践

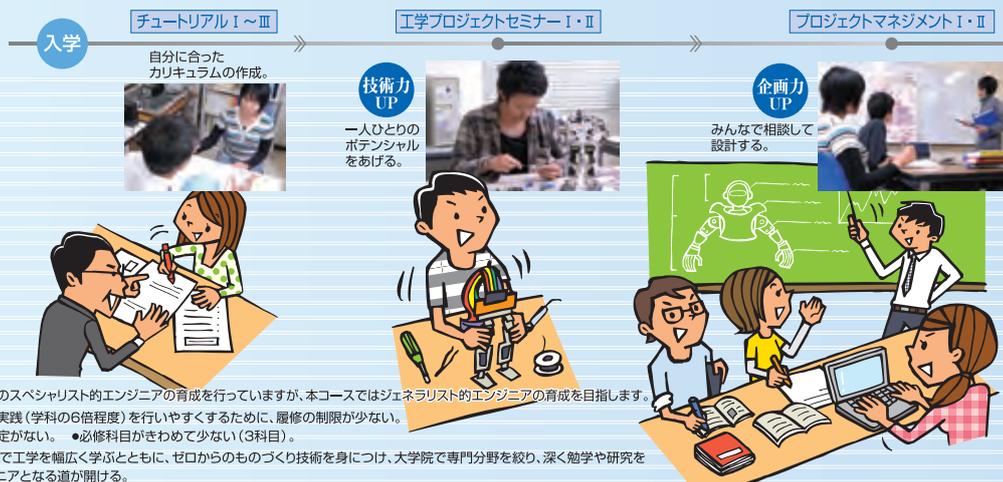
2年次と3年次のそれぞれの前期と後期に『プロジェクト』を設け、企業の最前線でものづくりを指揮した経験を有する専門家の指導のもと、ものづくりを完遂させるために必要な具体的なプロセスを体得させる。

『プロジェクトマネジメント』を設け、プロジェクトの具体的な進め方、評価の仕方などについて学ばせる。

ここで学生に期待する行動は、ものづくりを完遂することができるようになることを通して、「計画立案力」と「工学応用力」を修得することにある。

本プログラムを象徴する『プロジェクト』においては、毎時間、講義終了時に講義において実施した内容および今後のスケジュールなどについてシートを独自に作成して記入させ、講義担当者がこれをチェックするとともに、アドバイスなどを記入し、次の講義時にフィードバックさせている。また、講義中間期においては、プロジェクトの進捗状況についての中間発表を行っている。さらに講義最終回には、最終発表を実施しており、「論理的記述力」の修得も図っている。

プロジェクトリーダーへのプロセス 入学から卒業までの流れ



本コースと学科の違い

- ① 工学部の各学科は、各専門分野のスペシャリスト的エンジニアの育成を行っています。本コースではジェネラリスト的エンジニアの育成を目指します。
- ② ものづくり演習やプロジェクト実践(学科の6倍程度)を行いやすくするために、履修の制限が少ない。
●2年次から3年次への進級判定がない。 ●必修科目がきわめて少ない(3科目)。
- ③ 本コースの学生は、大学4年間で工学を幅広く学ぶとともに、ゼロからのものづくり技術を身につけ、大学院で専門分野を絞り、深く勉学や研究を行うことにより、理想のエンジニアとなる道が開ける。

4. チームビルディング型教育の実践

『プロジェクト』実施にあたっては、数人で1グループとし、グループ内でのディスカッションを重ね、具体的な工程表を作成し、メンバーの役割分担を明確にすることで、プロジェクト完遂をより具体的なものにする。この作業を通して、チーム単位のものづくりの意義に気づかせる。

さらに、『プロジェクト』を2年次前・後期と3年次前・後期の計4回設けることで、【チームワーク】の修得、プロジェクトの完成度の向上、複数のチーム所属経験を図っている。

ここで学生に期待する行動は、プロジェクト遂行とともに、自己理解を深化させ、他者を理解し、さらに他者に自分を理解してもらうことにある。そして、プロジェクト遂行のためには知識・技術・チームワークが必要不可欠であることを体得さ

せることを通して「コミュニケーション力」を修得させる。

5. プロジェクトリーダー養成

以上のプロセスにより、学生は無理なくものづくりに必要な技術力・企画力・実践力を身につけることが可能なように工夫されている。

学生に期待する行動は、『プロジェクト』などを通して成長した自分が、目標とした技術者たり得るかを確認するとともに、自分の目指す専門分野での卒業研究を実施し、卒業後は企業においてプロジェクトリーダーとして活躍することにある。ここに至り、これまでに修得してきた知識や技術を融合させ、より高い位置から俯瞰的に、「社会倫理力」および「生涯学習力」を修得させる。

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

1. 「前に踏み出す力(アクション)」育成について

プロジェクト主導型の科目『プロジェクト』では、プロジェクトのテーマおよびグループを決定するにあたり、まずは学生個人の希望をリストアップし、これをもとに議論を重ねテーマを絞り込み、同時にグループも編成できるように工夫している。この過程を経て学生は、自ずから能動的にグループ編成に関わることができるようになる。さらに、とくにテーマ集約の過程を通して、自己の希望するテーマならびに他者の提案するテーマを総合的に判断し調整することで、協調性・協働性が向上する。

加えて『プロジェクト』の評価を行うにあたり、プロジェクトの達成度のみには重きを置くのではなく、計画・立案・実施方法などのプロセスを重視し、【アクション】の育成を図っている。

この育成において重要となるのは、学生の個性にあわせた指導を的確に行って、まずは各人の【アクション】を引き出させることにある。そして、さらにはグループのメンバーとの議論などを経て、【アクション】から生まれる主体性に関する相乗効果を引き出すことである。

2. 「考え抜く力(シンキング)」育成について

『プロジェクト』においては、実務経験者の指導のもと、プロジェクト完遂のために、具体的なプロセス設計を行って工程表を作成させるとともに、メンバーの役割を明確にして個人に責任感が芽生えるように工夫している。さらに、コストを意

識させようとして、具体的な設計・製図・製作を行わせ、必要となる部品などをすべて自分たちで探すよう指導している。そして、グループにおける自分の役割を十分に理解させるために、毎週、個人とグループの2種類についての報告書を作成させ提出させている。

この過程において重要となるのは、学生がプロジェクトを俯瞰的に眺めることができるようになること、そして自分の役割を認識することができるようになることである。その上で、自分が行うべき行動を能動的に考えることができるようになることである。

3. 「チームで働く力(チームワーク)」育成について

2・3年次において開講している『プロジェクト』においては、数人からなるグループ単位で課題解決(プロジェクト遂行)のために、力を合わせて取り組めるような仕組みを整備している。さらに、このプロジェクト遂行にあたっては、企業の最前線でものづくりを指揮しておられた実務経験豊富な方を講師に迎え、2・3年次のそれぞれ前・後期の計4回経験させチームワークに加えプロジェクトを遂行するためのプロセスも含めた実践力の涵養に努めている。

したがって、本プログラムを卒業後、社会人となつてすぐに、プロジェクトのリーダーとして活躍できるように工夫されている。

この過程において重要となるのは、学生に自己理解とともに他者理解に努める姿勢を引き出させ、協調性・協働性を向上させることである。

担当・教授 平野 博之



共通教育特設プログラム「キャリアディベロップメント」

生涯にわたって担う社会的役割(キャリア)について、学生が深く考えることを目指し、以下のような目的を立てている。
 (1)働く上で求められる能力は何かを考え、現状とのギャップを認識し、自己の能力を自律的に伸ばすための方策を考える。
 (2)学外での課題提案・解決型の就業体験や、教室での課題発見・解決型の協調学習を通して、社会で求められる汎用的能力を実践的に身につける。
 (3)現代の社会人として活躍する上で必要な知識と教養を習得する。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)、実践型学習(企業連携なし)、通常授業		
単位の授与	あり	実施している期間	平成24年4月～
実施規模	参加教員:7名 受講学生:111名(必修のみ延べ人数)291名(必修+選択) 連携企業数:4社		
授業時間数	360時間(プログラム全体を構成する全科目の時間数)	学生のプレゼンの機会	あり(2回以上)
評価の回数	自己評価の回数:1回、他者評価の回数:2回	当該プログラムの実施範囲	●全学的に実施

■ 対象プログラムの具体的な内容

共通教育特設プログラムは、多数開講される共通教育科目を目的意識を持って履修できるよう、平成23年度に開設されたもので、現在9プログラムがあり、いずれも複数の共通教育科目から構成されている。

また、必修科目2科目4単位+選択科目群から6単位以上で、計10単位を履修することで共通教育特設プログラム修了認定証を授与する。

【必修科目】

キャリアディベロップメント入門、キャリアディベロップメント実践

【選択科目】

実践力入門、情報発信リテラシーⅡ、動画配信サービスを用いた情報発信演習、プレゼンテーション演習、論理的思考と科学技術社会問題論理的思考と情報リテラシー、文系のための情報処理、理工系のための情報処理、医・薬・保険系のための情報処理、一歩進んだPC活用講座

※いずれも単位数は2

■ 育成のための取組内容と育成のプロセス

(必修科目)

①まず、社会で働くうえで必要な力とは何か(社会人基礎力)について講義し、実際に各界で活躍している方から同様のテーマで講演を行っていただき、その必要性についての認識を深めさせる。次にそうした力を自律的に養う上で

必要なセルフマネジメントスキル(「P-D-C-Aサイクル」の運用や、「目標による管理」手法の基礎)についての講義を行う。(キャリアディベロップメント入門)

②つぎに、企業との連携で実施する「課題解決型インターンシップ」を通して、社会人基礎力を発揮する場を設定する。(キャリアディベロップメント実践)

③さらに、②を取り組む際に、「P-D-C-Aサイクル」に基づいて学生が記入するシート(プログレスシート)を用い、セルフマネジメントの実践的な運用スキルを養う。(キャリアディベロップメント実践)

④また、課題解決型インターンシップへの取組に対して、自己・他者評価を行う。加えて12の力がどのように発揮されその経験を通してどのようにそれらの力が養われたかを実感させる。(キャリアディベロップメント実践)

(選択科目)

教室での課題発見・解決型の協調学習を通して、コミュニケーション能力、論理的思考力、課題発見力・解決力、自律的な行動力など社会で求められる汎用的能力(社会人基礎力)を実践的に身につける。

■ 育成の評価

- ①レポート提出 プレゼン発表の内容
- ②就業基礎力12の力の変化などから測定
- ③プログレスシートによる自己評価、他者評価

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

正課以外にも様々なキャリアラーニングイベントが開催されておりその参加を通して実践的な能力を育成する機会を提供している。

その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

本学で「就業基礎力」と定義づけている内容は社会人基礎力とほぼ同一であり、それに基づいた運用を行っている。

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

①キャリアディベロップメント入門の授業の中で自律的な

「P-D-C-Aサイクル」の運用方法について講義している。プログレスシートは「P-D-C-Aサイクル」に添って記入する流れになっており、これによって自律的な「P-D-C-Aサイクル」運用能力を高める工夫を行っている。

②プログレスシートを記入する際には「就業基礎力12の力」を受診し、それについて自己評価を行わせるようにしているが、あわせて受け入れ先もしくは学内のコーディネータがアセスメント評価を行い、その結果を記録することになっている。これらの自己評価と他者評価の比較から新たな気づきを導き出す工夫を行っている。

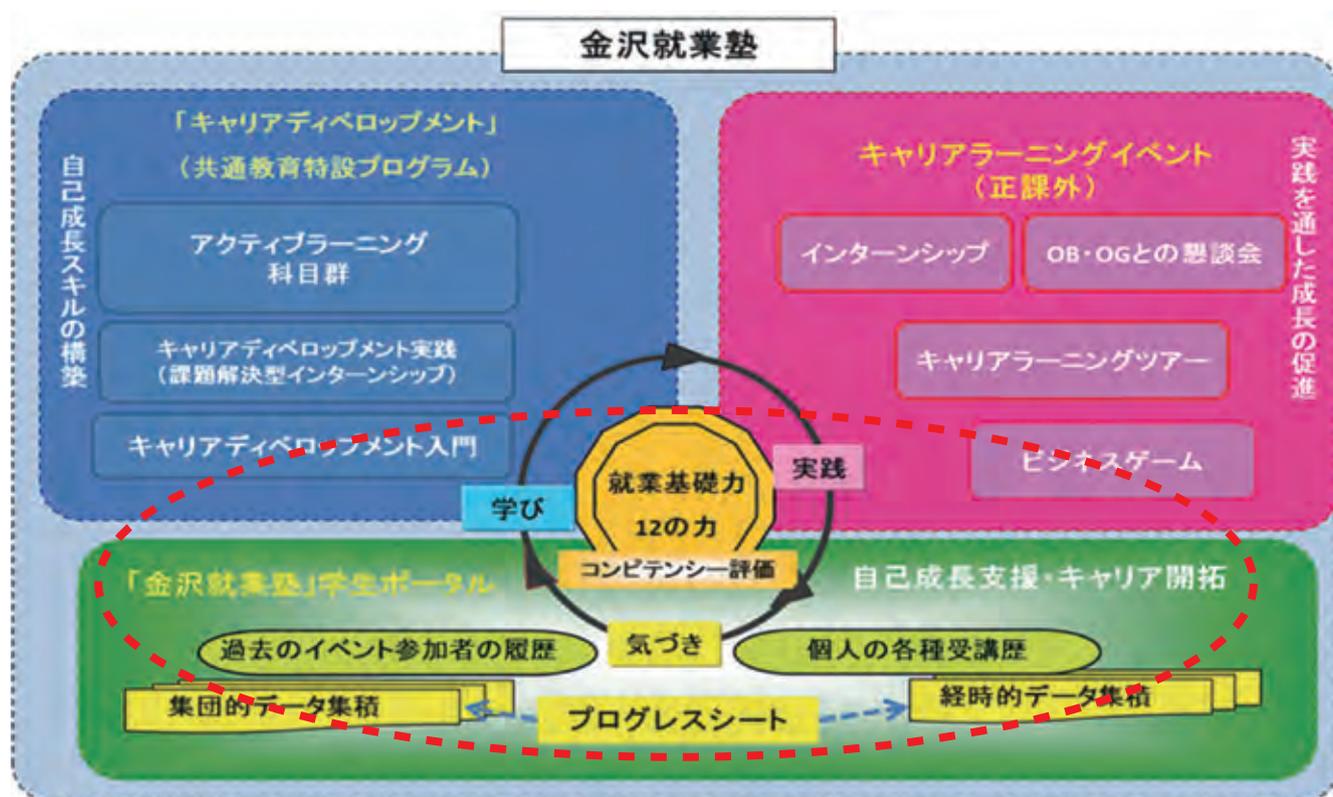
③学生は就業基礎力12の力をいつでも測定することができ、また、様々な授業や機会を通して自己の能力の伸長や変化を確認することができる。

④「金沢就業塾学生ポータル」では自分が過去に取り組んだプログレスシートや、過去のイベント参加者のプログレス

シートを閲覧することができる(2014年1月現在で約100件の記入実績あり)。

⑤こうした12の力の変化についてキャリアカウンセラーの相

談を受けることができる。キャリアカウンセラーは個々の学生のイベント参加履歴を金沢就業塾管理画面で確認しながら面談を行うことができる。



その他教育づくりの工夫

(プログラム実践の工夫)

必修科目である「キャリアディベロップメント実践」は課題解決型インターンシップを地元の企業の協力を得て以下の内容で実施している。

- ①その企業の経営課題の一つをテーマに挙げて学生に取り組ませる。
- ②インターンシップ最終日には企業内で成果発表のプレゼンを実施しているが、そのプレゼンには大学の関係者も同席しフィードバックを行う。
- ③最後に、全体報告会を実施しインターンシップ受け入れ先の企業も参加する。学生には取り組み内容についてまと

めさせ、自己検証を実施し、具体的な改善等があればそれを報告させる。

さらにプログラムの内容をある程度標準化し、マニュアルを受け入れ企業に配布することで業務の煩雑化を防ぐよう工夫している。

また他者アセスメントについては受け入れ企業の意見を反映しつつ、学内のコーディネータが実施することで評価の負担を軽減している。コーディネータはインターンシップの最終日に実施される成果プレゼンにすべて立会い、評価を実施している。

担当：准教授 渡辺 達雄

KITインターンシップ(成長支援型インターンシップ)

本インターンシップは、①事前学習、②就業体験、③事後学習の3フェーズから構成しており、①の事前学習には自己評価による目標設定、企業分析シートによる企業と自身の専門分野の関係性の理解、社会人マナー研修等の受講から成っている。③の事後学習では目標設定に対する振り返り、企業担当者からの評価から今後の修学への具体的な目標を設定する。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	なし	実施している期間	平成23年4月～現在継続中
実施規模	職員:22名 受講学生:567名 連携企業数:164社(平成25年度実績)				
授業時間数	57時間～177時間	学生のプレゼンの機会	あり(2回以上)		
評価の回数	自己評価の回数:2回以上 他者評価の回数:1回～2回以上				
当該プログラムの実施範囲	●全学的に実施				

■ 対象プログラムの具体的な内容

「学力×人間力＝総合力」という考えのもと、「カリキュラムの充実」と「課外活動の活性化」を図っている。その中で、カリキュラムだけでは著しい向上を図る事が難しい、また測定しにくい「人間力」に焦点を当てたインターンシップを平成23年度より実施している。

このインターンシップは、カリキュラムと実社会を結ぶという役割があり、これにより学生は、「社会人としての基礎力」「社会と自身が取組んでいる専門分野との関係性」を理解し、インターンシップ後の授業への取組み意欲を向上させる事を目的としている。

具体的には、企業で就業体験を行う「学外インターンシップ」と、キャンパス内で就業体験を行う「学内インターンシップ」の2種類を運用している。これらは共に、就業体験の前・後に社会人基礎力を測定することを目的とした、ルーブリックを用いて自己評価を行い、学生は就業体験前の自身の社会人基礎力を把握し、この結果を基に獲得すべき基礎力を明確にすると共に目標を立て、就業体験に取組む。そして就業体験後には、目標に対する成長を振り返る機会を設け、今後の修学の充実へと結びつけていく。

KITインターンシップのプロセスは、①事前学習、②就業体験、③事後学習の3つのフェーズから成っている。それぞれのフェーズの内容は以下の通りである。

①事前学習フェーズ

(1)インターンシップガイダンス(1.5h)

本プログラムの概要、参加する意義等を学生に理解してもらうためのガイダンスを実施する。

(2)事前研修(1.5h)

就業するために必要なマナーに関する講習。基礎力セルフチェック票による自己評価と今後の目標設定。

(3)キャリアカウンセリング(0.5h～1h)

自己評価結果を基に、キャリアカウンセリングの実施。

(4)企業研究(1.5h)

参加先企業についての企業研究。(学外インターンシップのみ実施)

②就業体験フェーズ(40h～160h)

設定した目標を意識しながら就業を行う。

③事後学習フェーズ

(1)事後研修(1.5h)

就業前と同様に基礎力チェック票により自己評価を行う。

事前評価と事後評価の値を比較し、自身の成長具合を認

育成のための取組内容と育成のプロセス

KITインターンシップ概要



識する。

(2)キャリアカウンセリング(0.5h~1h)

事後評価の結果について、キャリアカウンセリングを受け、今後の目標設定及びアクションプランを策定する。

(3)「ステークホルダー交流会」(10h)

企業の人事担当者、技術者また自治体担当者に対して、自身の成長について発表・公表を行う。

セルフチェック

基本力 セルフチェック票	1. 親しみ易さ (Q1~Q4)	2. 気配り (Q5~Q8)	3. 対人興味・共感・受容 (Q9~Q12)
Q1	親しみ易さ: 話しかけ易い雰囲気をつくる	Q5	相手の話をよく聴く
Q2	無愛想な方だ	Q6	相手の話をよく聴く
Q3	自分から話しかけることは少ないが、相手から話しかけられれば自然に会話することができる	Q7	相手の話をよく聴く
Q4	誰とでも笑顔で接することができる	Q8	相手の話をよく聴く
Q5	誰とでも気軽に笑顔で会話することができる	Q9	相手の話をよく聴く
Q6	初対面の人達と容易になごやかな関係をつくることができる	Q10	相手の話をよく聴く
Q7		Q11	相手の話をよく聴く
Q8		Q12	相手の話をよく聴く
Q9		Q13	相手の話をよく聴く
Q10		Q14	相手の話をよく聴く
Q11		Q15	相手の話をよく聴く
Q12		Q16	相手の話をよく聴く
Q13		Q17	相手の話をよく聴く
Q14		Q18	相手の話をよく聴く
Q15		Q19	相手の話をよく聴く
Q16		Q20	相手の話をよく聴く
Q17		Q21	相手の話をよく聴く
Q18		Q22	相手の話をよく聴く
Q19		Q23	相手の話をよく聴く
Q20		Q24	相手の話をよく聴く
Q21			
Q22			
Q23			
Q24			

育成の評価

育成のための評価は、学生自身が評価する自己評価に加え、学内インターンシップでは大学の教職員、学外インターンシップでは受入企業担当者が学生の評価を行う。評価基準は、基礎力セルフチェック票の24項目をそれぞれ9段階のレベルで表わしたルーブリックを評価基準とする。他者評価の結果については、その根拠を学生に示している。

セルフチェック票にて、それぞれの項目で自分に近いものにチェックをいれます。

●人に対して(Q1~Q4)

Q1 親しみ易さ: 話しかけ易い雰囲気をつくる

1 無愛想な方だ

2 自分から話しかけることは少ないが、相手から話しかけられれば自然に会話することができる

3

4

5 誰とでも笑顔で接することができる

6

7 誰とでも気軽に笑顔で会話することができる

8

9 初対面の人達と容易になごやかな関係をつくることができる

例:基礎力セルフチェック票「親しみ易さ」

- 1.「親しみ易さ」 2.「気配り」 3.「対人興味・共感・受容」 4.「多様性理解」 5.「役割理解/連携行動」 6.「情報共有」
 7.「相互支援」 8.「話し合う」 9.「意見を主張する」 10.「建設的・創造的な討議」 11.「セルフアウェアネス」
 12.「ストレスコーピング」 13.「独自性理解」 14.「自己効力感/楽観的思考」 15.「主体的行動」 16.「完遂」 17.「情報収集」
 18.「本質理解」19.「目標設定」 20.「シナリオ構築」 21.「行動を起こす」 22.「修正・調整」 23.「遵法性・社会性」 24.「創造力」

効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

社会で活躍するために必要な3つの能力「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」を育成するためには、学生自身がこの3つの能力についてどのような行動(振る舞い)ができれば良いのか、例えば「前に踏み出す力」とは、具体的にどのような行動(振る舞い)なのか学生には伝えにくい。本プログラムでは、社会人基礎力を基に24項目に細分化し、更にそれぞれの項目のレベルを9段階の行動レベルで表現することにより、学生やその他の評価者が、評価しやすいように工夫した。これにより、誰もが定性的な評価項目を定量的に評価することができ、事前、事後の比較ができるようになった。

その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

社会人基礎力の3つの能力、12の要素は前述した様に学生にとって現在、自分がどのレベルなのか。また、どのレベルに達したいのかが明確にできないことから、具体的な行動に移す事ができない。

そのために、12の要素を24項目に細分化し、学生が理解し易い場面と行動(振る舞い)を9つの行動レベルで表現する事で学生が具体的に評価できる様にしている。

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

本プログラムで成長を実感した学生は、就業体験後に策定したアクションプランに従って、その後の修学の中で更なる成長のための努力を行う。自身の取り組み内容と、その成長の結果を「ステークホルダー交流会」にて公表する。この交流会には、就業体験を受入れた企業の人事担当者、技術者、地域の自治体担当者を招き、学生の成長の様子を確認してもらう。交流会に参加した方々からは、学生に対しての具体的な評価と今後についてのアドバイスをいただく。これにより、学生は次回の交流会までに取り組む内容を宣言し、更なる成長を促していく。この様に、本プログラムでは、学生の自己評価と第三者の評価の機会を繰り返すことで、学生の成長を促す工夫をしている。

担当:室長 高田 理尋
 主幹 元 克幸、運営係長 梅野 清一郎

地域創生実習

1年次から3年次までの学生が、コースに応じた様々な地域における様々なカウンターパート団体が持っている課題に対して、地域の方々と共にその解決に取組む活動。学生チームは、課せられた実習内容に沿って、事前学習、実習計画の作成、実践活動、中間振り返り、実践活動、最終振り返り、報告というプロセスを繰り返すことで、実践力の養成に努めている。

プログラムタイプ	実践型学習(企業、病院介護施設、NPO、地域団体等々との複合的連携)		
単位の授与	あり	実施している期間	平成21年4月～
実施規模	参加教員:13名 職員:4名 受講学生:年間約300名 連携企業数:年間約50団体		
授業時間数	年間を通じて常に各チームが動いているので授業時間は不明	学生のプレゼンの機会	あり(都度)
評価の回数	自己評価の回数:随時 他者評価の回数:1回	当該プログラムの実施範囲	●学科・学部全体で実施

対象プログラムの具体的な内容

主とした実習内容は、商店街や農村地域の活性化、地域の6次産業化、NPO等地域団体の活動支援、学内広報活動、市内の小中学校でのスクールボランティア活動、療育センター・福祉関連施設等におけるボランティア活動、自閉症児を対象とした療育キャンプの企画・実施、地域の健康づくり活動など多岐にわたる。

地域創生実習の特徴は以下の3点。

①PBL(Project Based Learning)とSL(Service Learning)が同時並行する。単なるイベントの企画と実施だけではなく、年間を通じた地道な協働活動を展開することが重要である。週末や長期休暇も学生たちは地域の方々と共に活動し、本当の意味での地域のプレイヤーとしての目線を獲得しつつ、大学生としての発想、知識を活かしたアウトプットを地域の中で発揮することである。

②1年次から3年次までの縦チームを構成する。実習各チームは基本的に1年生から3年生までが混合するチームである。3年生はチームリーダーとして組織マネジメントや地域との関係性構築の役割を担う。2年生は現場の第一線にてルーティン的、創造的な活動を展開する。1年生は地域との関係構築や仕事の進め方を覚えるために、指示された活動を多方面にわたって展開する。このように学年混成チームを組むことで役割意識の醸成と学生の主体性を育む。

③教員はファシリテート役である。あくまで学生の主体性を担保するために、教員は学生に寄り添いながら、活動内容に対してはアドバイスにとどめる。ただし、学生の目標設定に対する到達や、その他活動の質を保つための指導は厳しく行っている。従って、日常の学生指導は地域の方にその任をお願いしている。

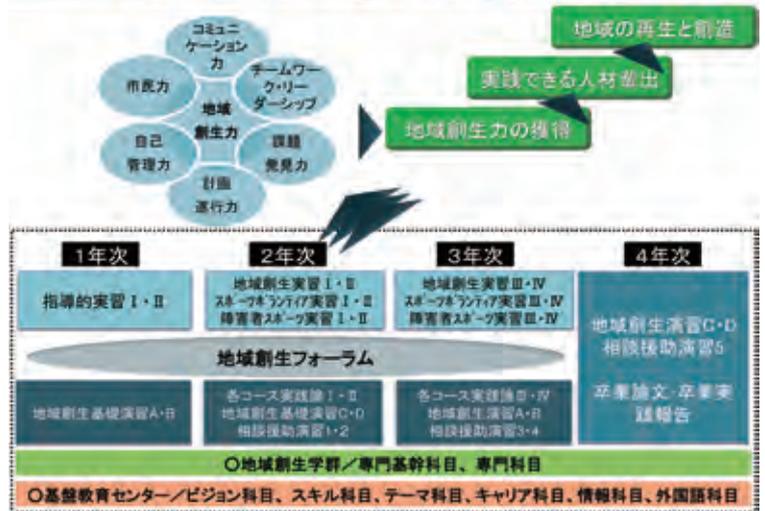
このように、学生たちは、自分たちが地域の主体者として活動する為、課題解決に向けた一連の必要な活動に対して妥協することなく、成果に対して責任を持っている。従って、成果に対しては自主的な調査、学習、活動などが、土曜日日曜日や長期休暇中でも日常的に行われている。

育成のための取組内容と育成のプロセス

地域における課題解決活動を主とする「実習」と専門知識を習得する「講義・演習」を1年次から同時並行させることで、学びの往還を行う。そうすることで、知識獲得の必要性を認識することができるだけでなく、学んだ知識を実践する能力を養うことができる。

また、「実習」に関しては、コースに応じて様々なカウンターパートとの協働チームが構築されている。年々一部変化していくが、現在は以下のとおり。(平成26年1月現在)

地域創生学群の目的と実習と演習を中心としたカリキュラム



《地域マネジメントコース》

1. 猪倉農業関連プロジェクト
2. 合馬まちづくりプロジェクト
3. 学校事務・教育支援プロジェクト
4. 地域創生学群広報実習
5. 小倉商店街プロジェクト
6. コラボラキャンパスネットワーク実習
7. まちなか・イベント連携実習
8. 門司商店街活性化プロジェクト
9. 地域共生教育センター・421ラボ実習

《地域福祉コース》

1. 学外地域組織連携活動
2. 独居高齢者友愛訪問
3. 認知症職場体験実習
4. 自閉症児療育キャンプ
5. 北九州市立療育センター

《地域ボランティア養成コース》

1. シニア体力アップ実習
2. 寺子屋実習、スポーツ探検隊
3. 車いすソフト・野球

《その他》

1. FMKITAQラジオ番組制作実習

図表 地域創生学群の演習と実習の積み上げ

2. 東日本大震災関連プロジェクト
3. スクールボランティア

育成の評価

1. ポートフォリオでの評価

KSP(Kitakyu Sousei Portfolio)を導入し、学生には年度初めの目標設定と年度終わりに振り返りを行う機会を設けることで、自己の課題や成長を確認している。また、KSPをもとにした教員との面談も随時行っている。

2. アセスメントでの評価

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

本学群における育成のための取組内容と成長のプロセスについての特徴は主に以下の6点である。

1. 随時目標設定を行う。

全体としては1年に1回の年間目標の設定を行っている。これまでの1年を振り返りつつ、次年度はどのような活動について、どのように活動し、どのような力を伸ばすのかを、地域創生力アセスメントの結果を参照しながらポートフォリオ上で目標設定を行う。また、1年間のうちに行われる数度のプロジェクトに取り組む際には、その都度目標設定と終了後の振り返り検証を行っている。一方で、プロジェクト自体には、プロジェクトの目的に対する成果指標として数値目標を設定させている。その数値目標をチームで追うことで成長を加速させる。

2. 初年時教育

1年次の基礎演習において、地域活動における心構えやマナーを徹底している。心構えについては、FMラジオ番組制作にあたって、企画、取材、シナリオ構築、放送までの一連のプロセスを全員体験することになっている。その中で「ものごとの評価基準は自分以外にある」「顧客側からプロデュース側への視点転換」「地域で学ばせていただいているという意識」といったことを理解させている。例えば、授業やミーティングに遅刻した際は、自分のミスである遅刻がチームメイトや地域の方、教員など様々なステークホルダーに影響を与えることを徹底して指導している。

3. 縦横のチームでの活動

福祉コースで一部展開されている対人支援技術獲得に関する実習以外は基本的にチームで活動することになっている。3年生は地域マネジメント、2年生は組織マネジメント、1年生は現場で第一線での活動、といったような学年やチームに応じた組織構築を学生と教員とで話し合いながら構築していく。役割をしっかりと理解した上での活動により学生のパフォーマンスを担保している。

4. 主体性を発揮させる

地域課題の解決にあたっては、基本的には学生同士のミーティング、地域の方とのミーティングなど日常的な活動については、学生たち自身で計画して行うようにしている。教員の関与としては、日常的な「報告・連絡・相談」への対応と、月1回程度の振り返り機会時の指導が中心である。日常的な学生指導は、地域団体や企業等の地域のカウンターパートの方々に指導していただく体制を構築している。また、主体性を担保するために「地域創生学群資料室」を学生に開放。ミーティングや資料作成などを学生たち自らが行える、自由に集える「場」をつくっている。

地域創生力を測定するオリジナルなアセスメントを作成し、年度終わりに受検させることでセルフチェックを行っている。また、今年度から汎用性のある基礎力測定テストを受検させ、客観的な評価を行っている。

3. 日常的な関与の中での評価

教員、地域のカウンターパート、学生と、学生の成長や課題について協議する機会は日常的な活動の中に埋め込まれていると言える。学生の課題や目標がどんなことであり、それをどのような活動で成長していきたいと考えているか、といったことは常にその3者で共有している。

5. 演習と実習の往還

1年次から演習と実習を必修科目として開講し、実習での学びを演習に活かしたり、演習で学んだことを実習で活かしたりといった、知と実践の往還を日常的に展開できるようなカリキュラムとなっている。また、地域マネジメントコースに関しては、実習担当教員と演習担当教員が別々になることもあり、より幅広い専門分野の地域での活かし方を学び、実践することができる。

6. アウトプットの機会

地域創生学群全体としては、年に1回開催している「地域創生フォーラム」が学生の活動発表の場となっている。しかし、各チームとも地域の方々への成果報告の場は随時設けられており、活動やその成果を発表する場は年に数度持っている学生がほとんどである。

その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

地域創生学群の取組の最大の特徴は、PBLとSLが同時並行することであり、そのことによる重層的なタスクフォースが組まれることである。

大学の専門性ベースではなく、地域課題ベースの活動であるので、基本的に春休みや夏休みといった長期休暇関係なく、通年での活動となっている。その中でも地域の日常に組み込まれたルーティンワークをしっかりと展開することを重視しており、日常的な活動から学びをSLとして重視している。猪倉実習では、サテライトキャンパスに学生が寝泊まりしながら農作業と地域の方々との接点を持っている。門司港実習では、「昭和レトロ館」を年間通じて毎週土日に開店している。療育センター実習やスクールボランティアについても年間を通じた活動となっている。

しかしそれだけではなく、ルーティンを展開すると同時に年に数度のプロジェクトをPBLとして展開し、ルーティンと同時並行させることで役割行動を意識させている。

加えて、地域課題に応じて同時多発的に複数のプロジェクトや組織をスクラップアンドビルドし続けながら動かしていくことで、特に上級生では組織マネジメント実践できる仕組みとなっている。

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

地域創生力にレベル設定を行い、ルーブリック的な観点で評価を行う。このルーブリックは教員、学生、地域の方に公開されており、評価の一貫性を担保している。

担当:教授 眞鍋 和博

産学連携実践教育「プロジェクトベース設計演習」

現役の情報技術者をインストラクタに迎えた、産学協同でのプロジェクト管理教育。システム開発プロジェクトを疑似体験させ、品質・納期・コストを意識したプロジェクト管理の実際およびコミュニケーションの重要性を理解させる。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり	実施している期間	平成24年9月～平成25年1月
実施規模	参加教員:9名 TA:15名	受講学生:69名	連携企業数:1社	授業時間数	45時間
学生のプレゼンの機会	あり(1回)	評価の回数	自己評価の回数:3回	他者評価の回数:2回	
当該プログラムの実施範囲	●学部全体で実施				

■ 対象プログラムの具体的な内容

情報技術者を育成するにあたり、教員による学内での講義や演習・実験だけでは、システム開発現場におけるプロジェクト管理の実際を理解させ、かつそのために必要な能力(いわゆる“社会人基礎力”)を身に付けさせることは容易ではなかった。そこで、現役の情報技術者をインストラクタとして演習に迎え、産学協同でのプロジェクト管理教育を実践(“逆”インターンシップ)し、受講生に社会人基礎力を身に付けさせることを含め、平成16(2004)年度から開始、現在まで継続実施している。

育成のための取組内容と育成のプロセス

主な取組み内容

- 複数班構成の体制でのプロジェクト管理・運用を疑似体験させ、システム開発プロジェクト管理の実際をより深く理解させる
- チーム内／対顧客会議および企業関係者の立会いの下で成果報告会に参加することで、コミュニケーション・プレゼンテーションの能力、システム開発におけるデザイン(設計)能力を向上させる
- 複数回の“振り返り”により、教育目標を周知および教育効果を浸透させる

●コンピテンシー評価を実施することで、受講生および学生スタッフがどのような自己成長をしたのかを確認させる

育成プロセス

受講前アンケート(自己評価)→**対顧客会議およびチーム活動における指導(見守り、助言)→中間講評(他者評価、**の途中で実施)→最終講評(他者評価)および総括(自己評価)→受講後アンケート(自己評価)

育成の評価

評価者

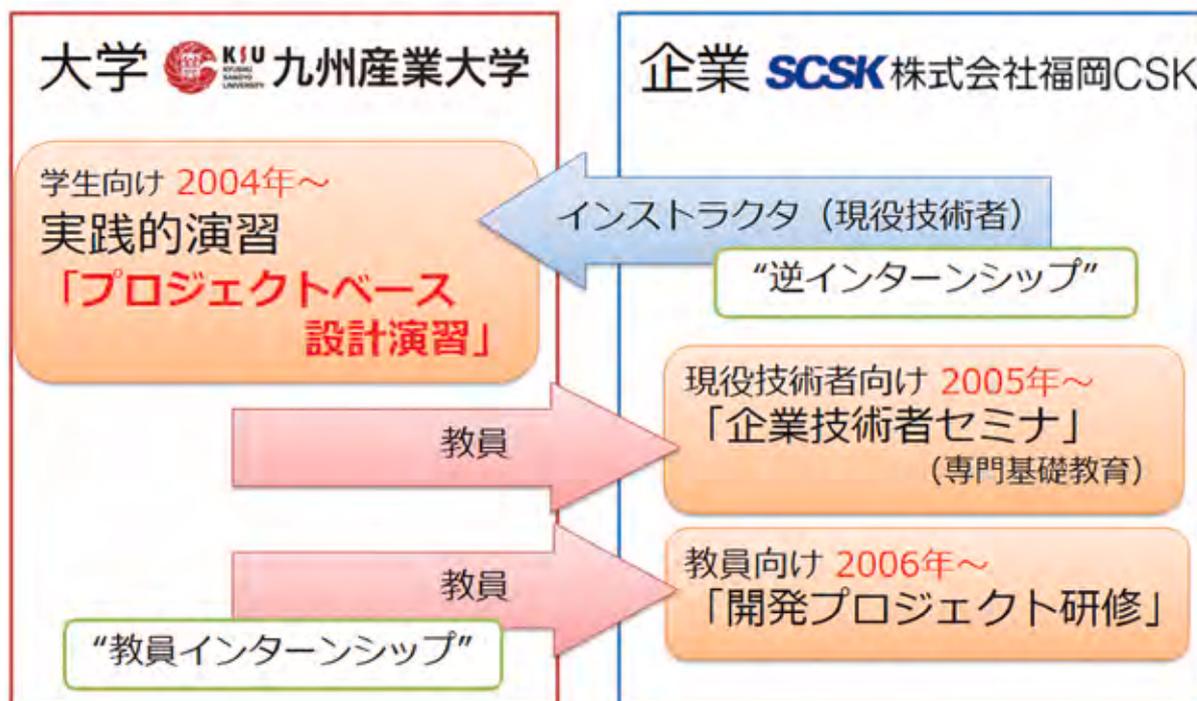
受講生自身(自己評価)、教員・企業参加者による他者評価

評価基準

自己評価では演習の育成目標能力項目を詳細化・具体化した上で、どの程度到達しているかを受講前後で比較し相対的に評価。他者評価では、同様の項目をもとにチーム単位で受講終了時に評価する。

活用ツール

(独)情報処理推進機構IPA提言のIT人材育成向けコンピテンシー評価基準を用いたオフラインアンケートおよび本学部独自設定のオンラインアンケートを使用



効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

当該能力育成の際の課題

受講生自らが当該能力の重要性を認識し、能動的にその能力を身に付けようとする意識を植え付け、行動させなければならない。

当該能力育成の際の工夫点および成果

演習初回のガイダンスや各種講義、受講前アンケートにおいて、当該能力についての基礎知識を理解／認識させる。演習中は、受講生の周辺に“先輩”役の上級生、“上司”役の企業技術者および教員等を配置し(下図参照)、受講生の行動を見守りつつ、状況に応じて受講生に対し助言を行う。助言内容は単なる行動指示ではなく、受講生に対し次の適切な行動をさせるための“気づき”を与えることに重点を置いている。さらに、毎回の授業終了後、業務報告書(日報)を受講生に作成させ、“先輩”や“上司”からその内容にコメントを与え、次回の授業で受講生にそのコメントを確認させている。

演習時間外には、いわゆる“飲みニケーション”を実践する場を設け、“先輩”役の上級生および“上司”役の企業技術者および教員等とのコミュニケーションが円滑に行えるような環境づくりを行っている。

その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

システム開発プロジェクト管理が実践できる能力を身に付けさせるため、企業技術者から現場のノウハウを随時受講生に紹介している。“上司”役としての受講生とのコミュニケーションや、業務報告書、演習内の講義担当、“飲みニケーション”といった様々な場面で実施している。

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

受講生が当該能力をどの程度身に付けたのかについて、受講前後の相対的な変化を測定するための受講前・受講後アンケートを実施し、演習前後でどのような自己成長をしたのかを受講生自身に確認させる。アンケートでの評価基準については、独自で設定した基準とともに、外部専門団体提言のIT人材育成向けコンピテンシー評価基準を採用し、より他視点かつ客観的な評価基準を採用している。また、中間講評および最終講評として、大学・企業(スタッフ)側の視点での受講生の成長を公表している。

その他教育づくりの工夫

学内外の関係者と連携・協働した取組を高めるための工夫

大学院レベルの講座を企業で開講し、技術者の専門スキル向上へ協力する。若手技術者に演習内講義部分を担当させ、プレゼンスキル向上へ協力する。成果報告会に地元産業界や関連自治体等から出席いただき、第三者視点からの演習全体についての講評をいただく。

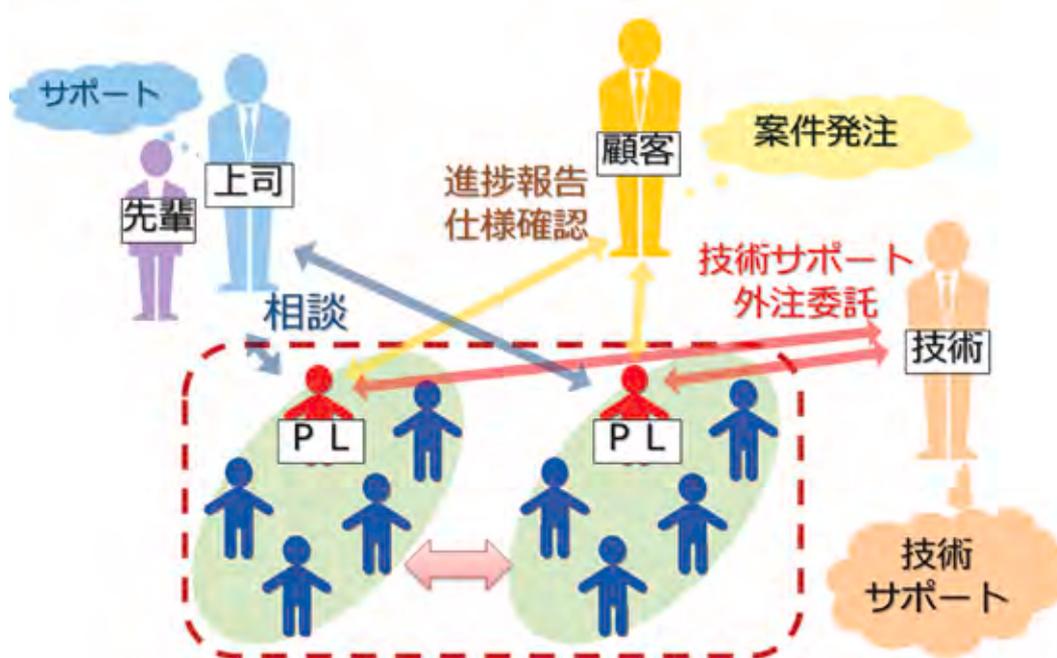
継続的で汎用可能にする工夫

企業側への上記2種類のスキル向上の取組みを継続的に提供する。当該演習をJABEE(日本技術者教育認定機構)認定コースの必修科目とし、学部として継続的に取り組むことができる体制を確立する。IT系学会(情報処理学会)内研究会主催の情報システム教育コンテストへ継続参加し、汎用可能とするアドバイスを専門家から受ける機会を作る。

より多くの学生に関心を持たせ、参加させる工夫

現役技術者とより多くコミュニケーションする機会(授業中、授業外での懇親会)を提供し、演習への関心や参加意欲、加えてIT業界への関心を持たせる。演習関連科目を具体的に示し、演習前の受講を推奨する。合わせて、それら科目において演習との関連性を適宜示す。

担当: 准教授 稲永 健太郎



就職率と就職質アップのための実践的プレゼンテーション演習

授業計画の1～8回1講時までを「Ⅰ」、8回2講時～15回を「Ⅱ」とする。「Ⅰ」では、プレゼンに慣れることに主眼を置く。「Ⅱ」では、最終授業で開催される「プレゼン大会」で発表する企画を作成することに主眼を置く。最優秀プレゼンに選ばれた企画は提案チームが中心となり企画実現に向けて、その後も活動を続け、企業との連携を通して社会人基礎力を育成し、就職率、就職質の向上につなげる。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり	実施している期間	平成22年4月～
実施規模	参加教員:5名 職員:2名 SA:6名 受講学生:110名 連携企業数:3社				
授業時間数	30時間	学生のプレゼンの機会	あり(2回)		
評価の回数	自己評価の回数:2回	他者評価の回数:2回	当該プログラムの実施範囲	●学科・学部全体で実施	

対象プログラムの具体的な内容

学生の就職率と就職質を向上させるために、就職状況について学科として調査・研究を行った結果、プレゼンテーション系授業を受講している学生は、就職率、就職質とも他の学生と比べ高い数値を示していることに注目した。この理由を推察した結果、プレゼンテーション系授業ではアクションをはじめ、シンキング、チームワークがバランスよく育成されるという結論に達した。この結果を基に、プレゼンテーション演習Ⅰ・Ⅱの授業を選択科目から必修科目とし、プレゼンテーション演習Ⅰの基礎的な演習で「アクション」「シンキング」の基本を身につけ、プレゼンテーション演習Ⅱではプレゼン大会を開催することで、最終的に「アクション」「シンキング」「チームワーク」を含めた社会人基礎力を総合的に習得することが可能になり、就職率、就職質のアップに直結するという判断に至った。

育成のための取組内容と育成のプロセス

「プレゼンテーション演習Ⅰ」の前半では、様々な課題でのグループワークを行う。ワーク後は必ずグループ内で討論する時間を設け、「何故うまくいったか、何故うまくいかなかったか」を話し合わせ原因追究を行う。その後、もう1度、同じグループワークを行い、自分たちの結論が正しかったか正しくなかったかを実証させる。「プレゼンテーション演習Ⅰ」の後半ではグループ内で1分間スピーチを行う。その際、発表者以外のメンバーは良かった点と悪かった点を発表者に必ず伝える。全員のスピーチ終了後は投票を行いグループの代表1名を決め、同様の方法でクラス代表2名を決め、最終的には、小講堂に3クラスの代表の受講者全員が集まり1分間スピーチ大会を開催する。発表者に選ばれなかった学生は発表後、発表者に質問をする機会を設ける。また、最優秀スピーチは発表者以外の全員による投票で決定し、自分の意見と他者の意見の違いを比較し修正できる機会を与える。「プレゼンテーションⅡ」では最終授業での「プレゼン大会」のチーム発表にむけて進行していく。前半ではアランダム

に選んだメンバーによるチーム分けを行い、企業や団体の担当者による課題発表後、チーム内での役割について話し合う。

後半は現地取材や発表用のスライド作成をチームごとに行い、課題解決のための企画を立案する。プレゼン大会の前々回にクラスごとの発表会を行い、相互の投票によりクラス代表の2チームを決定する。その際、選ばれた2チームに対しては修正ポイントの指摘を全員で行う。プレゼン大会の前の回は、選ばれた2チームが前回の修正ポイントの指摘を受け修正した内容でのプレゼンを行う。プレゼン後は選ばれなかった全員による質問タイムとし、出場チームはこれに答える。

最終授業は小講堂に3クラスの代表6チームが集まりプレゼン大会を開催する。チームとして参加しない者は観衆となり、それぞれのチームの発表後に質問を行う。担当教員を含まない審査員3～4名により参加チームの中から最優秀プレゼン1チームを選出、選ばれたチームの企画は企業や団体サポートのもと、企画実現に向けてさらに活動を続けていく。

育成の評価

(評価者)

評価者は「プレゼンテーション演習Ⅰ」においては、教員と学生自身、「プレゼンテーション演習Ⅱ」では、教員、学生自身、外部協力者(企業・団体)において行う。

(評価基準)

「プレゼンテーション演習Ⅰ」では、毎回学生が提出する授業の感想に記されている「自己の短所や長所の把握」と学生がそれに対して自己申告する「達成度」をもって判断する。

「プレゼンテーション演習Ⅱ」では、グループワーク内で、自己の能力を生かしどれだけグループワークに貢献しているかを担当教員が評価する。プレゼン大会時の各グループへの評価は学生同士の順位付けをベースに判断し、外部協力者の評価もこれに加える。

効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

本プログラムにおける社会人基礎力の効果的な育成のための主な工夫は以下の5点である。

(1)プレゼンと企画立案の統合

プレゼンだけでは自分の意見を押し通すだけの、それ自体が目的化されたプレゼン力になりかねない。具体的な企画の実現という目的と融合することにより、「チームで働く力」の要素としてのプレゼン力の育成につなげていくことができる。

(2)徹底した課題のリアルさの追求

社会人基礎力、とりわけ「考え抜く力」を育成するにあたっての大きな課題は、「問題は教科書の中にあり、答えも教科書の中にある」という学生の意識改革である。これを「問題は現場にあり、答えは自分たちで作出すしかない」という立場に変えるために必要なことは、学生たちに提示する課題の徹底したリアルさである。この点を強く、連携する企業・団体とも話し合い、理解していただいた上で、例えば、地域特産味噌の若者への知名度アップのための課題、過疎化に悩む地域への若者の移住・観光客の増加のための課題等、実現可能な課題を提供していただくようにしている。

(3)本格的なプレゼン大会

例えば「社会人基礎力育成グランプリ」がそうであるように、本格的なプレゼン大会への参加は社会人基礎力、とりわけ「前に踏み出す力」を一気に成長させる重要な機会となる。そこで、本格的な会場で多くの参加者と観衆を集め、審査員もアナウンサー、ディレクター、大手広告代理店の企画担当者等のエキスパートに依頼し、本格的なプレゼン大会を実施している。

(4)授業後も継続する課題

実際の企画実現に向けた取り組みでは、プレゼンはその途中経過にすぎない。そこで、優秀な企画を作成したチームは、授業後も連携企業・団体と協力しながら企画を継続し、実際に商品開発等に結実させていく。この達成感こそが社会人基礎力を総合的にアップさせる重要な契機となる。

(5)多様な学生に対応するための複数担当制

プレゼンテーションを必修の授業で行う場合の課題は学生の潜在的な能力に大きな差異があることである。また、3つの能力バランスもクラスごと、年ごとによって大きく変化する。これらにどれだけ迅速に対応し、学生それぞれの弱点を補充する授業をできるかが課題である。この問題を解決するためには、従来の、1つの授業は1人の教員が責任を持つという発想では難しい。そこで、これらの課題への対処として、各クラスの担当教員は2名、さらに2名ずつの学生スタッフを配し、受講学生それぞれの弱点に対応できるようにしている。学生スタッフ2名は、前年度のプレゼンテーション系授業の既習者から担当教員が選ぶが、その判断基準とするのは成績ではなく、後輩から慕われ、かつ就職活動で希望通りの企業からの内定を獲得(または内定獲得予定)の「社会人基礎力を育成できている」上級生とする。このように1クラス約40名の学生に対し、4名(教員2名、学生スタッフ2名)で臨むことで、落後者をなくすことは

もちろん、プレゼンテーションに対する苦手意識を払しょくし、社会人基礎力を身に付けた上で、就職活動にスムーズに進むことができるようになる。

その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

企業への取材で判明した、短期大学の学生に欠如している「質問力」の向上を独自に設定している。発表者の内容を理解し質問する力、質問に対し即座に、しかも的確に答える力、ともに重要であると考え、プレゼンテーションに関する授業内のイベントでは必ず各個人、各チームに対し質問する内容を考え発表するように義務付け、質問を受けた場合には、速やかに回答するよう求めている。また、最終プレゼン大会では、外部協力者の企業・団体の担当者に対し、学生が答えに窮するような難しい質問を敢えてしてもらいをお願いしている。この課題の設定により学生は質問力の重要性を徐々にではあるが認識し、学内の講演会、就職活動の説明会等で効果が現れつつある。2013年12月に行われた「2014社会人基礎力育成グランプリ近畿地区予選会」で優秀賞を受賞できたのも、審査員の質問に対し、的確な応答が出来たことが大きかったと思われる。

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

以下の点で工夫している。

- ・毎回、授業終了時に学生に「授業の感想」の提出を求めている。この感想から学生の授業への満足度、社会人基礎力育成の効果を推し量り、次回授業内容の修正等を行う。
- ・全学的に実施される授業アンケートによる学生の授業満足度、シラバスとカリキュラムマップに掲載された授業の到達目標に対する学生の達成度自己評価を参照に次年度の授業内容の改良を行う。
- ・プレゼン大会に協力していただく企業・団体に対し、学生のプレゼン内容はもちろん、取材時の態度、プレゼン大会での質疑応答時の態度等を必ず評価してもらい改善点の提示を行う。
- ・学生に対しては、企業からの評価を報告し、自己反省を促す部分は促し、評価いただいた点は教員としても評価し、成長するための基点とさせ、同時に就職活動における企業対応の訓練的役割とする。

担当:准教授 鹿島 我、教授 森際 孝司
講師 小山 理子、大澤 香奈子、准教授 吉田 咲子

企業人と学生のハイブリッド

企業の若手社員と学生のハイブリッドによる人材育成プログラム。若手社員1人と学生3人がチームを形成し、社員が直面している業務上の課題の解決に向けて、調査や分析、ディスカッションや上司への中間プレゼンテーションなど検討を重ね、課題解決の方策を提案。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり	実施している期間	平成23年4月～現在に至る
実施規模	参加教員:1名 職員:4名 受講学生:33名 連携企業数:10社(H25実績)				
授業時間数	28時間(1.5h×16回+最終成果発表会4h)		学生のプレゼンの機会	あり(2回)	
評価の回数	自己評価の回数:2回 他者評価の回数:2回		当該プログラムの実施範囲	●全学的に実施	

■ 対象プログラムの具体的な内容

育成のための取組内容と育成のプロセス

本プログラムは、学生、若手社員ともに本プログラムの意義、内容、役割、期待することの共有からスタートする。学生への共有の最初の場は受講説明会である。本プログラムを受講できる学生は30名程度であるが、説明会には200名以上が参加する。説明会では、意義、内容等を詳しく説明し、担当教員の想いも伝える。実際に受講を申し込んでくる学生は約60名であり、担当教員が全員面接をし、受講者を決定する。

社員に対しては、訪問等で上司、人事責任者とともに本プログラムの意義等を直接説明し、共有を図っている。

このようなプロセスを経た若手社員10名(平成25年度は11名)、学生30名(平成25年度は33名)が、若手社員1名と学生3名でチームとなり、社員が直面している業務課題について解決策を検討し、最終的には上司に成果を発表する。

【課題の設定と共有】



【若手社員1名+学生3名のチーム】

若手社員には、チームとして4ヶ月間取り組んでいく業務課題の設定のため準備として、「企業課題シート」に「経営理念/ビジョン」「事業戦略/マーケティング」「人材開発/組織体制」といった項目を記入してもらい、自社を俯瞰的に捉え直してもらおう。若手社員はこのような全社的な視点から自社を捉えた経験は少ないため、新たな問題意識を獲得できる可能性がある。その上で、自分の業務上の課題を設定してもらおう。そして、全社的な捉え方、自らの課題が適切であるのかを上司と摺り合わせをし、「企業課題シート」を完成させ、提出してもらおう。

この「企業課題シート」にもとづき初回授業で学生に説明する。その際、若手社員への事前の課題として「学生に分かりやすく、興味が持てるように、自企業・業界、自らの業務内容を説明してください。そして、全社的な課題も含めて、本プログラムで取り組む、自らが業務上で直面している課

題を、学生に分かりやすく、やる気ができるように説明できる準備をしてきてください」とお願いしている。

しかし、上手く説明できている若手社員はほとんどいない。前半の大きな壁は、この課題の共有化である。企業の業務内容が十分に理解できず、会社見学をするチームも多い。チームとして、どれだけ深く課題を共有できるかが重要なポイントとなってくる。

【社会人基礎力に関する講義・トレーニング】

課題が共有化された次のステップは、その解決策の検討である。

本プログラムは、9月末～1月中旬までに全9回の授業、各社での中間発表1回、全体での最終成果発表会で構成される。授業は隔週で90分の連続2コマ、全9回のうち社員が参加するのは4回で、残りの5回は学生のみで行っている。社員が参加する4回の授業では、社会人基礎力としてコミュニケーション、課題解決、創造・発想についてグループワークを中心とした講義・トレーニングを行っている。学生と社会人が同じフレームワークを身に付け課題に取り組む土台作りである。イメージとしては社員研修に近い内容と形態であろう。

また、若手社員が後輩、部下を持った際に、教えた内容をどのように定着させるのか、その効果的な教育手法についても、担当教員の通常の授業技法に基づいたノウハウを伝授している。それはアウトプットを前提とした「学習者の能動性を喚起」する手法である。この手法を用いて、本プログラムの講義・トレーニングを行っている。

【チームでの作業】

本プログラムの大半に費やされるのが、チームでの作業である。学生と社員が授業で一緒になるのは4回だけであるが、むしろ授業外で費やされている時間の方が圧倒的に多い。かなりの頻度でメール、スカイプ、LINE等でのやり取り、企業やカフェ等でのミーティングを行っている。

また、社内でのアンケート調査、顧客へのヒアリング、工場見学等、様々な工夫をし解決策を検討している。

【中間発表】

開始2か月半後の12月中旬に、チームで社員の企業に伺い、上司、その他社員に中間報告をする。

中間報告は社内会議のようで、上司からはかなり厳しい指摘を受けることが多い。学生へも自社員に対してなされるような厳しい指摘もあるが、発表後に丁寧に説明、アドバイスもいただける。学生は、大学でのこれまでのプレゼンとは違い、会社で社員がプレゼンすることの意味と厳しさを痛感する時である。

【最終成果発表会】

中間発表から1か月後の1月中旬に最終成果発表会を行う。全10社の上司、社員、学生、学外参観者、本教職員、元受講生を前に最終成果を発表する。

中間発表で上司から全くのダメ出しをされ、一から再スタートするチームもあり、この1か月はどのチームにとっても厳しく辛い1か月だと思われる。

発表については、投票数に応じて最優秀賞、優秀賞を決定する。毎回、ゲスト審査員にご参加いただき審査員特別賞を授与する。

最終発表会では、学生、若手社員ともに感極まる場面が

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

【前に踏み出す力】

本プログラムは、受講説明会からスタートする。そこでは学生に期待すること、学生だけではなく若手社員の育成も主眼にしていることを伝える。つまり社員はボランティアやゲストで参加しているのではなく、会社の業務として、参加していることを理解させ、いい加減な姿勢で参加することは許されないこと、学生への要求レベルがかなり高いことを厳しく伝え、本プログラムに参加する「覚悟」を持たせている。説明会へ参加し、想像していた以上にハードなプログラムであることを理解した学生は多く、参加した約200人のうち、実際に受講を申し込む学生は約60名となる。

選考は、応募してきた学生全員に対し、担当教員が面接し、その「覚悟」を学生、教員双方で確認する場としている。選ばれた受講生30人には、説明会、書類提出、面接を経て選ばれたこと自体にすでに価値があることで自信を持たせ、選ばれなかった学生のみまで全力で取り組まなくてはいけないことを「自覚」させる。初回の授業では、その学生の「自覚」と「覚悟」を全員の前で発表させ、本プログラムは開始される。

このプログラムに参加することは「仕事」に取り組むことと同じであることを、説明会から終了時まで徹底して伝えている。参加する企業は多業種にわたる。学生にとって興味ある業種・企業もあれば、全くそうでない業種・企業もある。学生には、「新入社員」になった気持ちで取り組むよう求めている。従って、学生は希望する企業があるようだが、「学生の意見は一切聞かない」と言っている。新入社員の配属先は会社が決めることであり、新入社員、若手社員に求められることは、その与えられた仕事できちんと成果を出すことである。成果が出て初めて自分の希望が聞き入れられる。よってこのプログラムに参加する若手社員、新入社員である学生は、その成果を出す力をきちんと身に付けることがゴールであることを明確に掲げている。

過去3年間、本プログラムの全受講学生93名、全若手社員31名、途中で辞めた学生、若手社員は一人もいない。それは、覚悟と自覚をきちんと持たせて取り組みを始めた結果であると思われる。

【考え抜く力】

また、社会人基礎力を育成するための講義内容について、その次の回では必ず前回の復習とともに、その間、講義内容をどれだけ活用したかを確認している。「脳内占有率を上げる」がキーワードである。講義で身に付けたスキルを使

多々あり、上司、参観者も目頭が熱くなる。学生、若手社員はそれだけの達成感を得た現れであろう。

【プログラム終了後】

プログラム終了後に、若手社員、上司、学生にそれぞれ以下の評価シート等を完成させ、提出してもらう。

■学生：「相互振り返りシート(学生用)」、「業務報告書(レポート)」、「学修実態調査」、「アンケート(学生用)」

■若手社員：「プロセス管理&能力開発シート」、「相互振り返りシート(社員用)」、「アンケート(社員用)」

■上司：「プロセス管理&能力開発シート」への記入、「アンケート(メンター用)」

わなければ、翌週には無になってしまう。身に付けたスキルをある時期、集中して使わなければ自分のものにならない。論理的思考、コミュニケーションスキルも、講義でなるほどと思ったとしても、その後意識して活用しなければ役に立たない。そのために、講義で身に付けたスキルの「脳内占有率」を上げて、集中して使うように言っている。それを毎回確認することによって、受講者にプレッシャーを与え、「考え抜く力」の定着を図っている。

【チームで働く力】

本プログラムの最終ゴールは、チームで高い成果を出すことである。そのために、自分の役割、何をすればいいのかを常に考える癖を持たせ、メンバーと共有、リーダーへの報告という仕事での基本を学ばせている。

学生にはさらに、上司(リーダー)である若手社員を伸ばすためには、その部下(メンバー)である学生が伸びる必要があり、自分たちの成長が他者の成長にも繋がることを感じさせている。メンバー同士、横のつながりだけの切磋琢磨ではなく、リーダーとの縦の関係においても切磋琢磨が必要であることの重要性を理解させる。そうすることで、リーダー、メンバーといった他人のために頑張ることができ、他人からみて「一緒に行動したい」と思われる思考と行動が出来る人間とチームが出来上がる。

その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

本プログラムでは、社会人基礎力の育成の他、キャリア意識の醸成も目指している。

【学生に対して】

学生、特に3年生に対しては、直後に控える就職活動において、仕事とはどういうことなのか、自らの言葉で語れる力を身に付け、単に内定が獲得できればいいという表面的な就職活動ではなく、その後の職業キャリアをどのように形成していきたいのかという視点を多少なりとも持ちながら就職活動に臨めることを目指している。

【若手社員に対して】

本プログラムでは、開始後1か月半を経過した時期(11月中旬)に、若手社員のための「中間振り返り会」を実施している。この振り返り会は授業終了後に2時間程度行う。これまでの取り組みでの課題や悩み、例えば学生の自主性に任ず部分と指示を出す部分のバランスのとり方、学生との距離感の持ち方、学生のモチベーションの保ち方等の共通した悩みについて自由に話し共有する場である。

担当:准教授 松高 政

O/OCF-PBL(On/Off Campus Fusion - Project Based Learning)

課題解決活動を通じて実社会で必要となる心構えや能力を身に付けるために設定された科目である。大学での学びと実社会での学びとを融合させながら、実践指向型の課題解決型学修にて、1年次から3年次まで体系的な能力伸長を図るものである。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり	実施している期間	平成18年4月～現在
実施規模	参加教員:9名 職員:4名 受講学生:O/OCF-PBL1:257名・O/OCF-PBL2:95名・O/OCF-PBL3:12名 連携企業数:8(7企業1団体)				
授業時間数	O/OCF-PBL1:30時間 O/OCF-PBL2・3:37.5時間				
学生のプレゼンの機会	あり(外部者向けには1:0回, 2:2回, 3:2回)				
評価の回数	自己評価の回数:2回/1学年	他者評価の回数:2回/1学年	当該プログラムの実施範囲		●全学的に実施

■ 対象プログラムの具体的な内容

育成のための取組内容と育成のプロセス

O/OCF-PBLは定型的社会から非定型的社会に向けた段階的なプログラムとして設計されており、学生が無理なく課題解決行動に取り組めるように、そして必要な能力を不足なく身に付けることができるように、様々な工夫がなされている。

「O/OCF-PBL1」は1年次対象の授業で、1クラス25名程度で編成(2013年度は10クラス)されている。2年次以降に、実践的な課題に取り組むための準備段階として、【社会人基礎力】の発揮に、必要な様々な行動スタイル(アクティブリスニングやアサーティブなコミュニケーション等)を学内において繰り返し学び、行動の習慣化を図っている。そのことは、【自他肯定感】や【自在に人と関わる力】をも涵養することになる。また、同時に、チームでの課題解決の練習を行うことを通じて、課題解決の基本的プロセスを体験させている。学生がこのような目標に向かって意識的に取り組めるように、担当教員はコーチングおよびファシリテーションのマインドを学生に接し、また毎時間、「イキイキ自分づくり振り返りシート」を課している。提出されたシートは担当教員が目を通し、必要に応じてコメントを付して次週に返却している。学期終了後には、シートの記録と教育効果の測定結果との関係を分析し、教育システムの改善に役立てている。

2年次春学期開講の「O/OCF-PBL2」および3年次春学期開講の「O/OCF-PBL3」では、12名程度のチームを1つのクラスとし(2013年度はそれぞれ7クラスと1クラスを開講)、企業等から提供いただく課題を解決することを通じて、各種の能力を身に付けることを目標としており、次のような工夫をしている。

(1)「O/OCF-PBL2」では企業等からの課題が具体的であるが、「O/OCF-PBL3」における課題は抽象度が高く、そもそも何が具体的に解決すべき課題であるかを発見するところから取り組みがはじまる。

(2)学生と企業等には、課題オリエンテーション、中間報告、最終報告、成果報告書作成の4つのタイミングで必ず

顔を合わせる他、必要に応じて訪問や問い合わせなどを行うことが求められており、課題提供者と頻繁かつ違和感なく接触することで社会における自らの居場所を学生が主体的に作り出せるようにしている。

(3)教員は教えることを極力避け、学生の意欲を高め、能力を引き出し、自分の持てる能力に気付かせるために、コーチングおよびファシリテーションのマインドをもって接することに徹している。

(4)学内外の関係者に向けた成果報告会を実施することで、課題解決のプロセスや成果のみならず、自らが身につけた能力について言語化してプレゼンテーションできるようにしている。

(5)中間面談および最終面談を通じ、自らの【社会人基礎力】の伸長を自己評価するとともに、教員および課題提供企業による他者評価も実施している。さらに、自己評価と他者評価とのギャップについては、学生が納得するまで面談時にすり合わせを行い、学生の成長につなげている。

育成の評価

【社会人基礎力】については、学生自身による自己評価を中間・最終の2回行い、この自己評価とクラス担当教員や他クラス担当教員、さらに課題提供企業の担当者からの評価による他者評価を組み合わせている。教員による他者評価では、評価を学生の成長に資すべく、その場で学生にフィードバックしながら面談をしている。評価基準と評価シートは、本学で作成したものを使用している。

【自他肯定感】や【自在に人と関わる力】については、心理学における交流分析分野の知見を活かして開発されたPCエゴグラム(適性科学研究センター)およびOK分析質問票という測定ツールを用いて、学生の能力伸長を測っている。測定結果は、学生の成長に結びつけるべくフィードバックしている。

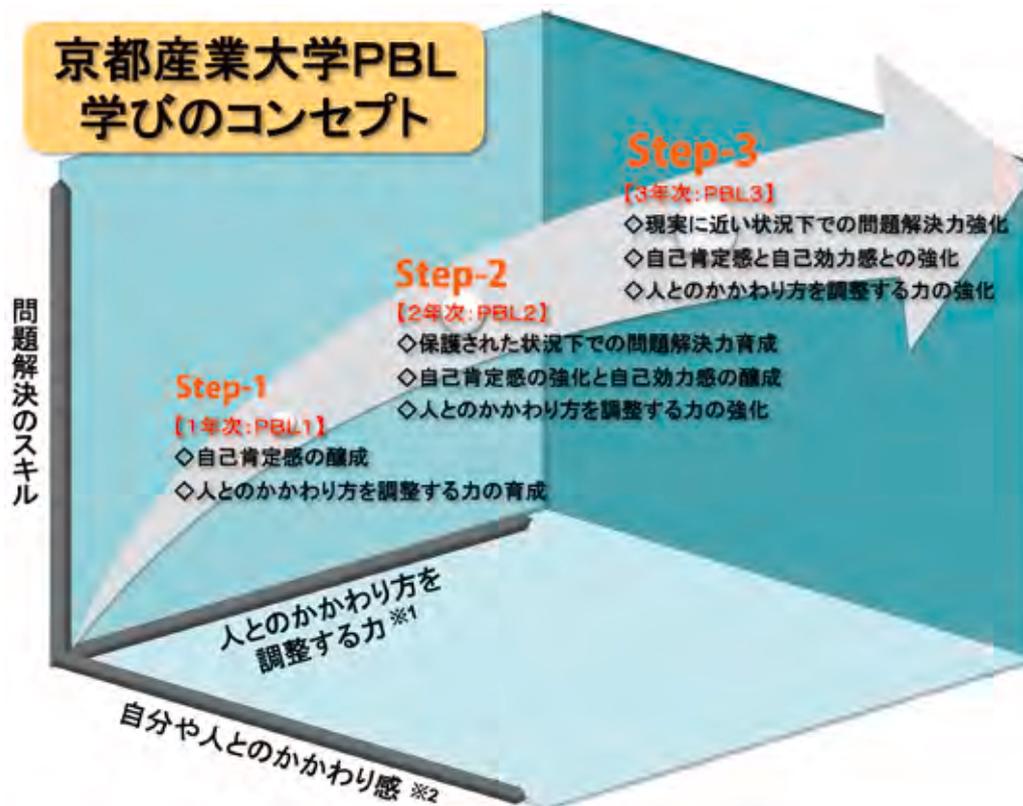
「O/OCF-PBL1」では学期終了後に、これらの測定結果と「イキイキ自分づくり振り返りシート」の記録との関係を分析し、教育システムの改善に役立てている。

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

当初、学生は単に無気力なだけであると受け止めていた。

しかし、やがて、そうではなく、定型的社会での暗記・再生型の学びが習慣化してしまっていることに気づくに至った。非定型的社会において、暗記・再生型の学びはもちろん必要だが、経験を内省的に意味づけする意味構成型の学び



こそがより重要である。つまり、大学に入るまでに習慣化してしまっている学びの型を変えるのが根本的な課題であることに気が付いたのである。

そこで、学生の発達段階に応じて、定型的な世界から非定型的な世界へ漸進的に進めるように、1～3年次までのプログラムを次のように設計した。

①1年次「個からグループ、グループからチームへ」を目指しながら、定型の世界から非定型の世界へと誘い込む。そのために、外発的、内発的にモチベーションを高める工夫をしている。外発的にモチベーションを高めるため、教員は教えることを極力避け、コーチングおよびファシリテーションのマインドをもって学生に接することになっている。留学や特殊な事情がある場合は除いて、途中で脱落する学生が極めて少ないのがその成果として挙げられ、アンケートによれば、授業内容に満足および非常に満足にマークした学生が94.0%（2013年度実績）であったことから高い成果を挙げていることが推察できる。

例えば、内発的モチベーションにかかわる【自他肯定感】や【自在に人と関わる力】については、既に述べたような仕組みで醸成を図っている。【自他肯定感】については、学期初めには24%の学生のみが【自他肯定感】を持っていたが、学期終わりには40%に増加していた。逆に、自他否定感を持っている学生は11%から7%に減少している。なお、【自在に人と関わる力】は事前事後で統計的に有意に増加していた。

また、自他肯定感の測定は本年度から開始したため、経年変化を追うことはできない。しかし、自在に人と関わる力については2・3年次になった時の伸びに問題があり、今後の課題になっている。

②2・3年次「O/OCF-PBL2」と「O/OCF-PBL3」はともに企業等からいただく課題の解決に取り組む、「よくある」PBL型授業ではあるが、課題の具体性（抽象性）、課題解決から始めるのか課題発見から始めるのか、教員がどこまで活動

に介入するのか、この辺りを変化させることを通じて、学生が自立的に学習できるように仕向けている。学生のモチベーションを外生的に上げるために、コーチングおよびファシリテーションのマインドをもって学生に接することになっているのは「O/OCF-PBL1」と同様である。

また、いずれの授業においても、「活動あって学びなし」とならないように、毎週課される振り返りシートや複数回の評価面談等を通じて、自分はどのような目的で当該の行動をとったのか、それを通じてどのようなことを学び、どのような能力が身に付いたのか、その能力は授業外でも発揮することができるのか、これらの点について絶えず考えさせる機会を作っている。成果として、受講生の満足度が非常に高い（「O/OCF-PBL2」：86.2%、「O/OCF-PBL3」：81.8%）だけでなく、各能力について数値上の伸長が見られる。しかし、社会人基礎力の伸長について、「チームで働く力」に対する自己評価と他者評価にはそれほど差はみられないが、考え抜く力と前に踏み出す力には差はみられ、原因の解明はこれからの課題である。また、卒業生調査の結果から、受講経験者の就業感是非経験者のそれとは明らかに異なっており、自己実現に根ざした考えとなっていることが明らかになっている。

その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

【社会人基礎力】と【自他肯定感】や【自在に人と関わる力】の育成は不可分な関係にあるため、本項についての記述も、含まれていると考えている。すでに述べたように、2・3年次で具体的に課題に取り組む前に、1年次でその準備をしているのは、学生のモチベーション向上に貢献しており、他に類を見ない本学独自の取組であるということができる。

担当：准教授 伊吹 勇亮

Engineering Clinic Program (ECP)

本プログラムECPは、産業界で活躍している経験者の力を活用し、その時々の方が必要とする人材、特に自分の頭で考え、その結果を行動に移すことができる実践力を備えたエンジニアを育成することを目的とした、プロジェクトベース産学連携型工学教育である。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり	実施している期間	平成9年4月～現在
実施規模	参加教員:15名 職員:2名 TA:2名 受講学生:70名 連携企業数:約10社		授業時間数	週6時間	
学生のプレゼンの機会	あり(2回)	評価の回数	自己評価の回数:2回 他者評価の回数:2回		
当該プログラムの実施範囲	●学科・学部全体で実施				

■ 対象プログラムの具体的な内容

ECPの教育目標は、「国際的に活躍できる技術者(グローバルエンジニア)の育成」である。基礎工学知識(数学、物理、化学、生命科学等)を基本に専門工学知識(機械、電気、情報等)を広く修得し、かつグローバル化の社会的要請に応えるものである。すなわち本プログラムの教育目標の特徴的な部分は、企業との共同研究開発による広い知識と創造力の修得、英語を主体とするコミュニケーション能力、国際社会で活躍するための国際感覚の修得を重視した構成をなしている。ECPは、産業界で活躍している経験者の力を活用し、その時々の方が必要とする人材、特に自分の頭で考え、その結果を行動に移すことができる実践力を備えたエンジニアを育成することを目的としている。1980年代までは、日本の産業界には機械工学、電気工学、電子・情報工学のように分野に対応する産業構造が存在していた。1990年代のバブル経済の崩壊を境に、製造業は量産品の海外生産への大幅シフトを余儀なくされた。1990年代から2000年代にかけ、これらの変革は技術のボーダーレス化を招き、技術者に対しても地球規模での活躍と広い知識・創造力を要求するようになった。すなわち、海外生産に向けた技術移転、海外との共同開発、知的所有権を意識した広い知識と創造力、インターネットを活用した場所・言語を超えた製品開発などに対応できること等である。これらの社会の要請に応える技術系の教育プログラムは日本には存在していなかった。

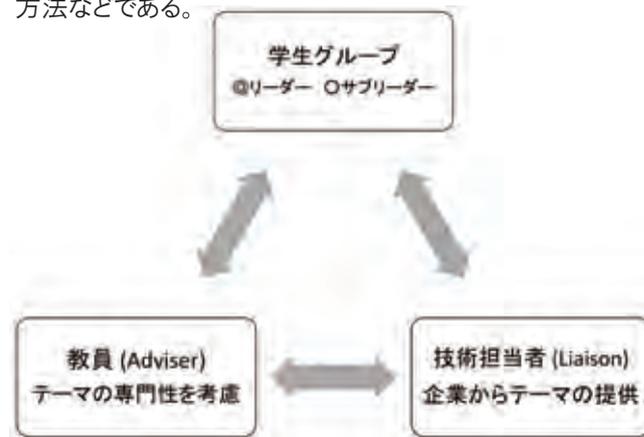
育成のための取組内容と育成のプロセス

3年前期のはじめには各企業からのテーマ説明がなされ、6月初旬に学生への希望調査を行い、配属テーマを決める。その後、企業を訪問し、工場見学を含め具体的な課題の把握を進める。企業側には、担当技術者(Liaison)を決めていただき学生の相談や質問などの窓口となっていた。大学側教員も各チームにアドバイザーとして担当者を正副2名決め、学生、Liaison、教員の三位一体となったまともりで課題解決に向けた取り組みを進める。Liaisonは2～3

週に1回ほど来校し、学生に対して技術指導を行う。一方、大学の教員は大学での学習指導を行う。いずれも学生に対して問題解決方法を教えない。各プロジェクトテーマに対して5人程度のチームを組む。学生はチームワークをもってテーマに挑戦する。各チームのリーダーを選び、リーダーはLiaisonや教員との連絡、メンバー相互間の連携をとる。3年次の学生は月間レポートに、今月の予定、活動内容(Liaisonとのミーティング内容を含む)、来月の予定を書き込み、教員の確認サインをもらう。

育成の評価

前期・後期の2回、Liaison、教員、学生の前でプレゼンテーションを行う。チームを組んでECPのテーマに挑戦するが、成績は個人単位となる。評価対象は「月間レポート」、「グループミーティング」、「プレゼンテーション」におけるLiaison、教員、学生の三者による評価、「学期ごとのレポート(各自分担して執筆)」、「学生同士の評価」などである。この中で最もウエイトが高いのが期末のプレゼンテーションで、特に学外からのLiaisonの評価および学生同士の評価は厳しい。評価項目は、問題点の理解と解析、目標設定、解決方法、技術レベル、創造性、マネージメント力、発表方法などである。



■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

企業からのテーマでは、直面する課題は企業の技術者と同じものであり、その理解と対応が必要である。グループ内でのアイデアの検討会などでは、Liaisonの指導の下に、企業で行われている手法と同じ解決法が採られ、複数のアイ

デアを客観的に分析・議論し、実現可能な解決策をまとめる訓練を行う。最終的な開発製品を企業へ納め、評価してもらうためには、課題を解決し、具体的に組み立てる能力が必要である。また、課題の分析から計画に沿ってデザインする道筋には、工学的な実験・考察・試行錯誤が避けられない。このような訓練を通して科学、技術および要求を考慮したデザイン能力を養うことができる。さらに、企業から

の制約条件を考慮し、全体計画を作成し、それを実行するには、適切かつ要領よく進め報告書やレポートとしてまとめる能力を必要とする。企業から与えられたテーマの遂行には、自ら課題を明確にし、次に研究、開発に関するスケジュールを作成する。この過程では与えられた制約条件の考慮が必要であり、結果に至るには継続的な努力と結果をまとめる能力が要求される。また、その過程では実験を計画・遂行し、さらにデータの解析、Liaisonに説明する能力も必要である。

その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

学生も実社会との接点が開かれると、研究開発すべき課題と社会における位置付けに関して考える必要性が生じる。そこで、技術者が遭遇する倫理的問題について説明でき、技術者として責任を持った判断が行える能力の習得も行っている。経済・経営を専門とする専任教員や企業経験のある教員が事例研究ベースの授業を行う。「知的財産権」、「工業製品のデザインにおいて設計者が考慮すべき社会通念・制約条件」、「チーム活動、リーダーシップ」などである。技術者倫理では自ら考えることが最も重要な点であり、授業では毎週課題を出し、レポート提出を義務づけている。



■ その他教育づくりの工夫

地域社会や企業の協力を得ている場合、教育目標や育成・評価の取組内容など協力・支援をより有効なものとするための依頼・調整上の工夫

教育目標や育成・評価の取組内容などの改善については、Liaisonと教員との意見交換会であるアドバイザー・コミティ、およびECPの発表会等でのLiaisonへのアンケート調査結果等を介して学内外の関係者の意見を広く聞き、さらに海外の協定校の教育システム等を参考にしている。毎年度末に行っているアドバイザー・コミティでは、授業の進め方、内容、修正点など、次年度に向けた改善案に向けた提案を議論している。

その他、学内外の関係者と連携・協働し教育力を高めるための工夫、継続的で、汎用可能にする工夫、より多くの

■ 教育プログラムの評価

教育プログラムを評価改善していく仕組み

本学部の教育プログラムは2001年度から現在までJABEE認定を受けており、PDCAサイクルによる教育プログラムの改善を行うシステムはできている。改善は主に教室会議と各科目担当者の会議で行われ、学園ポータルシステム「KuPort」の「共有フォルダ」には、過去の教室会議議事録や各種委員会議事録が保管されており、関連する全教員が閲覧できるようになっている。これらのPlan、Doの結果はCheckを経て、Actionへとつなげて行くよう努力している。

これまでの取組の評価

2006年には、教育カリキュラムの特徴と独自性をさらに発揮させるために学部として独立した。これを期に、ECPを必修科目とし、学生全員が参加する海外短期留学の必修

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

本プログラムは15年以上の実績があり、ECPを経験した卒業生がテーマ提供を申し出てくれる企業が現れはじめた。卒業生が企業からのLiaisonとして参画する場合もあり、ECPの経験を基に学生に対するアドバイスや、教員への要望などを寄せてもらい、改善を進めることができている。大学教員側が考えるカリキュラム修正では気づかなかった事項、あるいは優先順位が低いと判断していた改革事項などにも厳しい意見をいただくことができ、早急に修正することもあった。企業側としても、経験の浅い若手社員の教育の一環として位置づけている場合もあることがわかり、ECPの新たな利点も見出し、ECPプログラムへの自信を深めるに至っている。

学生に関心を持たせ、参加させる工夫など

3年生の終わりには3週間程度の海外研修であるECP Abroadを行っている。ECP Abroadでは、本学部のECPと類似のPBLを導入している米国のHarvey Mudd College(HMC)、Seattle Universityなどが本学の学生を受け入れている。HMCは12～13人、Seattle Universityは4～6人、そのほか、フランス、ポルトガルにも研修に行っている。留学先では、プロジェクトあるいはそれに類似する研究開発に参画し、受け入れ先の学生と極めて密度の高い3週間を過ごすことができる。成績評価は引率教員の評価に先方のアドバイザーから各学生の活動状況を聞くなどした評価、さらに帰国後英文で書き提出された技術報告レポートの結果を総合的に判断し評価する。

化、1・2年生科目のECP準備科目としての位置づけの明確化などである。医療系の専門教員も加わり、これまで以上に多様なECPテーマへのバックアップ体制を整えている。

教育プログラムの導入により得られた効果

現在の就職率はほぼ90%以上を毎年達成している。就職先は製造業からサービス分野まで多岐にわたっている。ECPへの協力企業への入社も毎年見られ、卒業生がECPへの協力を申し出てくれることも多くなった。2012年6月の日本経済新聞に取り上げられたように、本プログラムで身につけた能力は、就職後も役立っていることがわかる。

担当:教授 雑賀 高

産学連携に基づく地域活性化プロジェクト参画型アクティブラーニングプログラム

専門に学んでいる「エアラインビジネス」を基盤として航空会社が地方自治体と協働で実施している活性化プロジェクトに参画し、学生が目線から地域産物の有効活用や都市部での地域PR策を講じ、廃棄品を活用した商品開発と販売、絵本製作、その絵本を企業のサービス品として採用してもらうまでの活動を通じ、企業・行政のしくみや連携、思考力、企画力、実行力を醸成している。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり	実施している期間	平成21年4月～平成26年3月
実施規模	参加教員:1名 受講学生:10名 連携企業数:企業1社 地方行政機関:1機関				
授業時間数	40時間	学生のプレゼンの機会	あり(6回)		
評価の回数	自己評価の回数:4回 他者評価の回数:2回	当該プログラムの実施範囲	●単一の授業のみで実施		

対象プログラムの具体的な内容

育成のための取組内容と育成のプロセス

学生の目標設定プロセス

(1)履修者同士が全員の良い所を徹底的に言い合う。褒める。

→他人が見た個性や能力を認知させる。プロジェクトが進んでいく中で良い所よりも不足している所が目につきがちであることを予め意識させ、そのような時に、最初に皆で認め合い褒め合った時間を思い出す様に示唆、指導。これが最初の他己評価と位置づけられる。

(2)ブレインストーミング

この授業には予め教員が与えた具体的テーマは設定していない。エアライン・ホスピタリティコースの中で学んだことを形にするというアウトラインのみであるため、学生達によって自由討議を実施。出た意見を否定しないスタイルで、実現不可能かとも思えるアイデアも制限を一切設けず発言させた。学生に期待する行動→最初から「出来そうなこと」を出す、という小さな観点からの発想を持たせず、一見「夢」であっても、自分達が学んだものを社会の為に何か役立てたいという思いにベクトルが一致するまで時間をかけて話合わせ、その中で最初のチームワークと当事者意識を持たせた。

企画立案プロセス

(1)ブレインストーミングで出た意見をグルーピングしながら、学生達が取捨選択をしていく中で、どのようなことをすべきかの青写真を作る。

この時点で教員は産学連携先と、現在協働可能なコンテンツを模索。

学生に期待する行動→制限の無いブレインストーミングで各自が出した意見を基に、メンバーがどのような方向でこの取り組みを捉えており、何を実現したいと考えているのかを学生本人が感じる時期になる。そこで、いくつか企画が集約されていく。自分の意見と同時にチーム内の意見や様々な価値観の中で、最もふさわしいものは何かを考え、それを形にしていくプロセスと体験させる。

(2)組織設立

一程度のベクトルと企画がまとまった時点で、当初に言い合ったメンバーの能力を活かすため、企業の組織図に則り、全員を何らかの部員とした組織を編成。実際には財務、教育・人事、広報、企画の5部門である。

学生に期待する行動→バーチャルであっても、自分達が企業の一員であるという意識を持つことにより、能動的に且つその役割に応じた思考が出来るようになる。

(3)企業とのミーティング

①学生の企画を連携企業へ出向きプレゼンテーションを実施する。

ここでは、有る程度はテーマは絞られているものの、企業と協働でこの企画を実現したいという思いを伝えることがメインとなっている。

②プレゼンテーションを受けてミーティング

企業はここで初めて学生達がどこにベクトルを持って取り組みたいと思っているかを知り、企業側のビジネスモデルと一致するフィールドを探っていくこととなる。

③課題抽出

ミーティングを受けて、企画実現の為に企業側から出された課題を認識し持ちかえり検討、企画の修正等を確認する。学生に期待する行動→議事の抽出、アポイントの取り方、会議での資料作りなど、自主的に企業担当者にコンタクトをとり準備を行う。

(4)研究プロセス

①Study

企業から提案された地域活性化に取り組んでいる地域への研究開始。

資料、実地訪問(愛媛県宇和島市)・研修、首都圏で行われた当該地域の勉強会にも参加。

学生に期待する行動→Web上で地域研究は出来ないことを体感したいという学生からの要望により現地視察旅行を実施。実際市役所を訪問し、行政の取り組みや地域産業に携わる方々の職場に訪問し、そこでの課題や活動を理解しつつ、何より現地の方々との信頼関係構築。

(5)プロジェクトの本格始動 3グループ制

①地域活性化に繋がる具体的3活動を決定。

②各チーム活動(地域産物活用プラン実行 PR商業フィルム製作絵本製作)

③アウトプット

a大学祭での研究発表(プレゼンテーション)

b大学祭での製作物の実演・販売(特産物の販売・廃棄品活用商品販売)

c製作した絵本の近隣小学校での読み聞かせと特産物に纏わる授業実施

d研究発表実施

(5)評価プロセス

①他己評価 ②授業評価 ③自己評価 ④企業評価 ⑤学内評価

アンケート形式の評価シート記入

学生に期待する行動→自分達の仕事を個人でもチームで

も評価し合い、PDCAサイクルを回す担い手である自覚を持たせる。

育成の評価

評価者

総合：担当教員 企業担当者 プレゼンテーション：学長 教

職員 企業担当者

自己評価：学生本人 チーム評価：チーム内他己

評価基準

教員作成の評価基準シート

※経済産業省定義の社会人基礎力・能力を参考に独自で作成した評価基準活用



効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

課題

1. PBLが広まっているとは言え、短期大学においては組織としての支援は十分ではなく、その実施自体への理解が本質的に遅れている。これは、短期大学の在り方にも関わることである。

社会人基礎力の醸成には、指導する教員、組織が成熟していることが必須であり、限られた範囲であっても大学がその必要性を深く理解することが、最大の課題である。

2. 高校教育の中で、PBLを見据えたカリキュラムが実施されていることを見聞きするが、それが大学教育へのブリッジとなっていない。その連携が密に取られることで、短期大学であってもより有効な育成が出来るのではないかと考える。

工夫点・成果

上記課題2に見られる高校教育からのブリッジとして2年前に試みたPBLでは、農業高校、商業高校で実際に行った作物づくりやその販売・会計実技を活用して、当プログラムで農産物を育成し、それを調理販売しながら、近隣農業協同組合の方々と農家の方々とを協働で地元の地域活性化に取り組めた成果が挙げられる。

その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

教育力＝記憶に残る「学び」が齎すもの。

本プログラムの中では全体テーマがどのような形になろうと、それに基づいた独自の「絵本」製作を継続して行っている。これは、学生達が考えた授業全体のテーマを、シンボリックに、また女子短大生らしい形に残すことと、それを本学が継続して行っている学習支援活動の中で活用し、単なる読み聞かせだけでなく、小学生にもわかりやすく自分達が学んだことを教えるという体験をさせている。学生は学んだことを、教える事で、初めて自分の本当の力になっていることを実感出来ている。

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

評価① 4月 他己評価 フリートーク形式 評価者 学生自身

評価② 6月 授業評価 評価シート(本学共通基準) 評価者 学生自身

評価③ 7月 自己評価 評価シート活用 評価者 学生自身

評価④ 7月 教員評価 面接・発表 評価者 担当教員

※企業担当者からの評価は参考値

評価⑤ 10月 自己評価 評価シート活用 評価者 学生自身

評価⑥ 11月 授業評価 評価シート(本学共通基準) 評価者 学生自身

評価⑦ 12月 自己評価 評価シート活用 評価者 学生自身

評価⑧ 01月 授業評価 評価シート(本学共通基準) 評価者 学生自身

担当：教授 森川 佳世

基礎ゼミⅠ、基礎ゼミⅡ

1年生を対象に、ゼミ形式で社会人基礎力修得を目的にグループワークを中心の学習を進め、さらに大学行事への参加や企業との連携など、早い段階から組織行事参加の重要性と協調性を教授し、後期は大学祭での研究成果発表を行い、プレゼン能力育成を行う。また、社会人必須となる数的基礎力の強化をeラーニングで継続し行うほか、同大学総合研究所が社会人向けに開発した教育ソフトの導入など、独自の学習プログラムを導入している。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり	実施している期間	平成25年4月～平成26年3月
実施規模	参加教員:20名 TA:20名	受講学生:500名	連携企業数:2社	授業時間数	30時間
学生のプレゼンの機会	あり(10回)	評価の回数	自己評価の回数:10回	他者評価の回数:10回	
当該プログラムの実施範囲	●学科・学部全体で実施				

■ 対象プログラムの具体的な内容

アクションラーニングとしてグループワークを通して、「前に踏み出す力」として主体性、組織への働きかけ力、実行力、また「考え抜く力」として課題発見力、計画力、創造力、「チームで働く力」として発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力の修得を目標としている。また、ゼミ形式にしていることにより、「チームで働く力」として規律性、ストレスコントロール力を体得してもらいたいと考えている。

さらに、グローバルに活躍するための能力として、「自分自身の軸を持つこと」、「共感をいつも意識すること」そして、「精神を鍛えること」を特に重視しており、基礎ゼミの各テーマを通じて、これらの能力が自ずから身に付くように授業設計をしている。そしてスキル面では、「共感を生み出すコミュニケーション能力をつける」ことを重点的に、日本人としての規律性や誠実さを活かしながら、グローバルにコミュニケーションできる人材を育成できるように取り組んでいる。

■ 育成のための取組内容と育成のプロセス

ゼミ形式(30名)でクラスを組成し、期初に各自学習に関する目標を立てた上で、ゼミ指導教員が期中、目標との中間チェックを個別面談しながら、年間30回の授業を進めている。授業ではグループワーク中心に、学内行事への組織内での役割分担を決めての主体的な参加や企業経営を題材としたケース(現代ビジネス学科)や企業(株コーサー)とタイアップした販売促進戦略策定など(マーケティング学科)を企画調査、両学科とも最後にプレゼンを行い、現代ビ

ジネス学科では教員、TA、学生が相互に、マーケティング学科では提携企業が評価を行い、その結果を振り返り、知識の定着化を図っている。なお、現代ビジネス学科ではタイアップした本学総合研究所の社会人向け能力開発教材(コミュニケーション力、コラボレーション力など)も授業で取り入れ、早い段階での社会人に向けての能力開発を行っている。

なお、育成のプロセスについては以下のとおりである。
 学生の目標設定(期初)→指導教員による面談(目標の進捗チェックと指導)→キャリアプランシートの作成→ゼミでの学習成果の振り返り(毎回)→15回目に振り返り(レポートでの提出)→指導教員がチェックおよびコメントした上で返却(→必要に応じ、および学生から希望があった場合には、随時面談を実施)。

■ 育成の評価

- ・評価者は、基礎ゼミを担当する各指導教員(両学科で20名)が行う。
- ・評価基準については、教材を統一化した上で、毎回(15回×前期・後期)毎に指導マニュアルを作成し、事前に担当指導教員全員参加のミーティングを行うなどし、指導内容の統一化を図った上で、明確な評価基準を共有し評価している。
- ・活用ツールは、基礎ゼミ主務者が作成した指導マニュアルと共通教材である。

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

現代ビジネス学科では前期には本学全体の行事である「Sannoスペシャルデー」への全員参加をとおして、役割を一人一役決めて組織で主体的に行動することの大切さや組織への貢献(「前に踏み出す力」)、グループを作り役割をこなすことによる組織への貢献を自ずと経験させている。マーケティング学科では、企業とのタイアップによる販売促進策提案を、役割も決めて、組織で一体化して進めることで主体的な取り組み、考え抜くことの大切さ(「考え抜く力」)、チームで働くことの大切さ(「チームで働く力」)やその中で一人ひとりの個の重要性を学んでいる。

具体的には、実際に社会で活躍するために、より実践に近い形を疑似体験させることをゼミ形式の授業の中に取り入

れている。

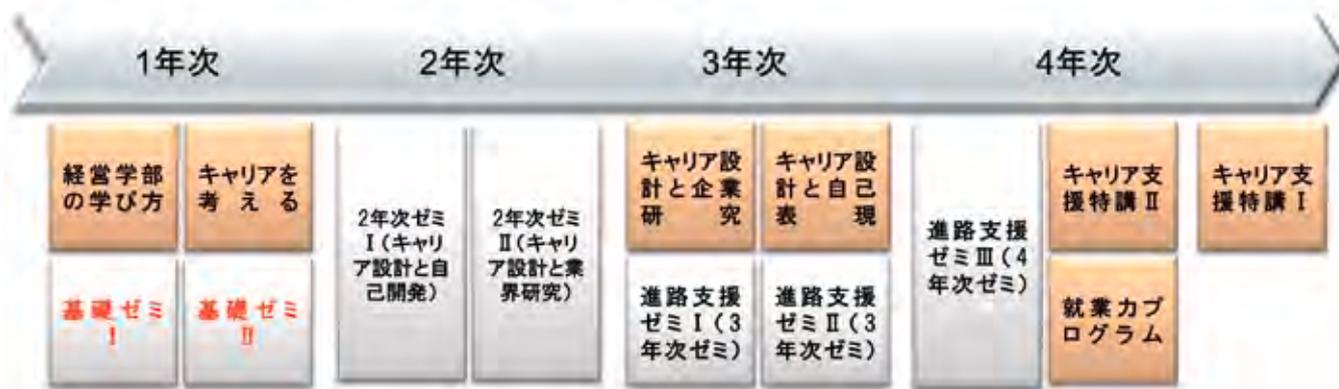
・キャンパスのある自由が丘で学ぶ大学として、地域へのマナーを考える

「キャンパスマナー気づきノート」を毎週各自提出させている(両学科)。

・前期には、本学全体の行事である「Sannoスペシャルデー」(5月、本学がスポンサードするJリーグ「湘南ベルマーレ」公式戦への応援を行う行事)の参加を通して、ゼミ生全員が一人一役を決めて、組織で行動し、一体感を醸成することの大切さや参加にあたり様々な準備を経験することで主体性や協調性など、社会人基礎力を養成することを目的としている(両学科)。

・後期には、現代ビジネス学科では学生が主体的に経営学に絡めたテーマを自由に研究(例「学食をつかった地域への貢献」)、またマーケティング学科では(株コーサーとタイ

産業能率大学経営学部キャリア設計の構成



アップし販売促進戦略策定の成果を、11月の学園祭をアウトプットの場として全ゼミ生、来場者に向けてコンテスト形式でプレゼンテーションさせている。

その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

・現代ビジネス学科ではタイアップした本学総合研究所の社会人向け能力開発教材(「イメージ交換ゲーム」「コミュニケーションゲーム」→コミュニケーション力、「コラボレーションゲーム」→傾聴力、協調性などの社会人基礎力の育成も授業で取り入れ、早い段階からの社会人に向けての能力開発を行うなど、グループに総合研究所を持つ本学独自の産学連携の教育を取り入れている。

・TAに前期のゼミには2年生、後期のゼミには就活の終了した4年生を配置している。前期の2年生にはゼミ内での授業サポート(グループワークや馴染めない学生のフォローなど)に加え、1年前の自分の経験から学業面や生活面でピアサポートに近い形で面倒を見てもらうほか、後期には4年生を充てて、もう少し広い視野に立ったアドバイス(2、3年次の学生生活の様子や就活に関してなど)をさせている。

・1年生は将来の就活に対して漠然とした不安を抱えており、これを解消するために4年次後期の「就業力プログラム」(就業に向けた準備のための講座)と連携し、複数の4年生に基礎ゼミに来てもらい、グループディスカッション形式で就活について語ってもらい、就活に向けて必要とされ

る能力やスキルについて指導を行っている(4年生も基礎ゼミをサポートすることにより、上記科目の単位取得のポイントが取得できるメリットがあるほか、就活の総括をすることで就活を通して自分を振り返ることができ、社会人に向けての準備ができる)。

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

基礎ゼミでは、各テーマを設けて主に2～4週にわたり、グループワーク→プレゼン発表→評価→振り返り(課題レポート)というプロセスを進めており、前後期それぞれ5回程度の振り返り(「振り返りシート」の作成提出、採点対象)とそれに関するレポート課題(字数指定、採点対象)、それらを指導教員が評価者としてすべてに目を通し、コメントを付し、採点をした上で次回の基礎ゼミにおいて返却(フィードバック)し、そのレポートの講評や気づいた点と、評価基準(各テーマに対して、レポートとしての定められた形式を踏まえているか、自分の言葉で説明できているかなど)、を明確に伝え指導している。

また、それらフィードバック情報を伝えた上で、評価の高かったレポートに関して紹介し、評価基準との整合性の確認を行っている。

担当:准教授 倉田 洋

システム工学教育

5学科に跨ったプロジェクトベースラーニング(PBL)を、学部1年から大学院修士1年まで、7科目にわたり実施し、関連講義と連携させることで、分野を横断する問題解決能力、チームワーク、コミュニケーション能力を育成する。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり
実施している期間	平成3年4月～平成25年3月(現在継続)		
実施規模	参加教員:延べ67名 職員:4名 TA:延べ12名 受講学生:延べ1710名 連携企業数:2社		
授業時間数	245時間	学生のプレゼンの機会	あり(19回)
評価の回数	自己評価の回数:8回 他者評価の回数:24回		
当該プログラムの実施範囲	●学科・学部全体で実施		

■ 対象プログラムの具体的な内容

従来の工学教育は、一つの専門分野に対し知識、理論を受動的に学ぶ教育が行われていた。しかし、これからの社会では、各分野の専門能力を持つと同時に、分野を越えた世界・社会の問題を総合的、系統的に把握し、解決策を創りだし、組織的に解決することができる人材が求められている。この課題を意識し、本プログラムは開始された。本プログラムは、1991年に創設されたシステム工学部(現、システム理工学部)の全学科の共通教育として開始され、20年以上に渡り毎年改善が行われている。

2011年には、大学院にシステム理工学専攻を新設し、学部、大学院を通して6年間の分野横断教育を開始した。大学院教育では、学部教育の目標に対し、グローバル環境でリーダーシップを持って、イノベーションを推進できる人材育成を強化している。

世界や地域、分野を横断した課題を解決でき、深い専門能力とシステム思考のプロジェクト遂行能力を備えた人材を目標として、以下の育成目標を設定している。

1. 問題の発見、問題分析、解決策の創出、評価を行うことができる(システム思考)
2. 社会的かつ分野横断の問題をモデル化し、システム工学の技術・ツールを適用し、制約条件下で問題を解決できる(システム手法)
3. プロジェクト計画を立案し、人に働きかけ、知識と技術を活用し、プロジェクトを遂行できる(システムマネジメント)
4. 学際的なチームで活動でき、多分野の人とコミュニケーションができる
5. 論理的な文書の記述ができ、口頭発表、討議等のコミュニケーションができる
6. ニーズに合致し、制約を満たすシステム、サービス、プロセスを設計できる

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

【前に踏み出す力】分野・学科混成で課題解決を行うためのPBLを7回、講義5回交互に行い、学んだことは必ずPBLで実践する教育を行っている。学びは、前に踏み出すこと、実践することが前提であり、学生が必ず行動を起こさなければならない状況にする。PBLでは課題ごと、フェーズごと

育成のための取組内容と育成のプロセス

システム工学の教育プログラムは、学部のProject Based Learning(PBL)4科目、講義3科目、大学院のPBL3科目、講義2科目から構成されている。PBL科目は全てグループで分野横断の問題解決を実施し、学部1年生から大学院修士1年までPBLで経験と実行力を付け、「前に踏み出す力」と「チームで働く力をつける」。PBLと連携した講義で理論を学び「考え抜く力」を高める。経験と理論を交互に学び高めている。

学部1年次には、PBL科目「創る」で創造の実践と苦労を味わう。学部2年次にはシステム工学A、システム工学Bの講義とシステム工学演習A、システム工学演習BのPBLで発想、問題発見、問題分析、構想設計、評価、工程計画、定量的意思決定を学び、分野横断の問題解決に5学科混成で取り組む。3年次にはシステム工学Cでプロジェクトマネジメントを学び、システム工学演習Cで自主的に課題設定したテーマで解決を行う。大学院に進むと、システム工学特別演習で学部生とのチームのリーダーとなりPBLを推進し、システムマネジメント特論でリーダーシップを高め、産学連携PBLでイノベーション創出に参画し、国際PBLでグローバルな問題解決と異文化理解力を高める。

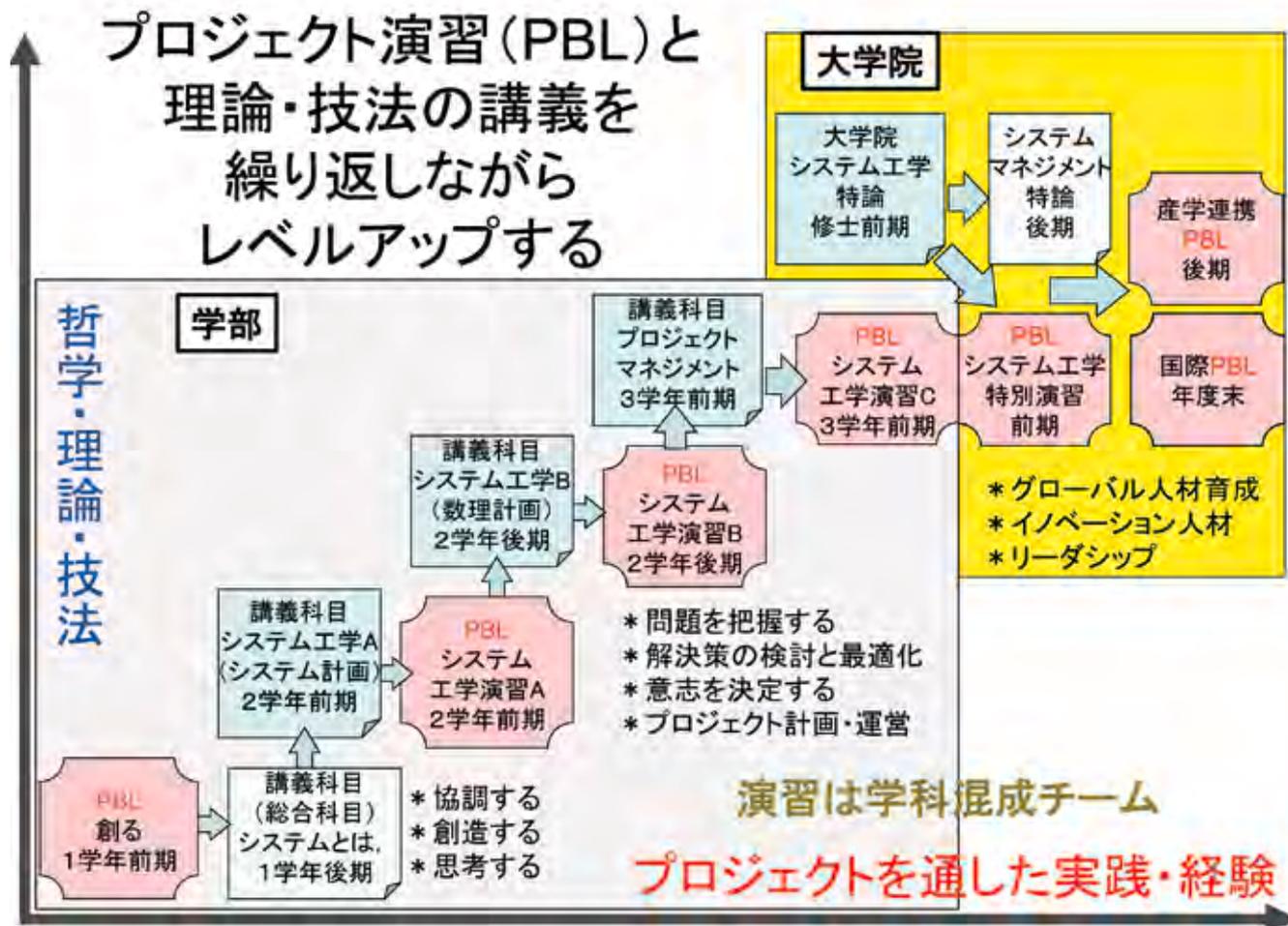
育成の評価

全ての講義とPBLに対し、明確な学習・教育目標を設定し、PBLに対しては、目標とする行動特性の水準を示すルーブリックを設定し、授業開始時に学生に示している。これに基づき、学生よる事前事後の自己・相互評価と教員による事後評価を行う。学生は、電子学修ポートフォリオにより成果を記録し、振り返りを行う。また社会人基礎力試験PROG(Progress Report on Generic Skills)を1年入学時、3年後期、修士1年に実施し、社会人基礎力の向上を定量的に評価し、学生にフィードバックしている。

にリーダーを交替し、多くの学生がリーダーを経験するように仕組みを作っている。

国際PBLでは、異文化のなかで、英語が得意であろうとかならうと、国籍、文化が異なる学生とチームを組み、英語でコミュニケーションとらねばならぬ状況に学生を入れる。このようなことで前に踏み出す力をつける。

【考え抜く力】1年次は、システム思考の体系を講義で学ぶ前にPBLで問題解決の体験をする。学生は最終的にはな



んとか成果物を作り上げるが、チームワーク、工程計画などの点では失敗し挫折を味わう。ここで、初めて講義を行い、システム思考、発想法、階層的問題分析設計法、プロジェクト計画法などの理論を学ぶと、学生は理論を基盤に計画し考え抜くことの重要性を知る。PBLのデザインレビューでは教員から学生の計画や設計を厳しく指導する。学生は、試行錯誤するが、あきらめずに考え抜く力を身につける。

【チームで働く力】システム工学教育の全てのPBLは、分野の異なる5学科の学生の混成チームでの問題解決を行う。また、大学院1年生と学部3年生の混成でのPBLや国際チームでのPBLも実施している。学生は各専門分野を活かし、力を持ち寄り、相互に高め合う。学生相互に皆が分かるように教え合いを学生に要求している。また、産学連携PBLでは、学外の地域、企業の方から社会の価値観に基づいて、意見をもらいディスカッションを行う。

その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

本プログラムでは、グローバル人材力と新しい価値創造に向けたイノベーション人材力を独自目標として設定している。グローバル環境での問題解決と異文化理解力を高めるため東南アジアの大学と協働で、国際PBLを実施し成果がある。イノベーション人材の育成のため、企業や地方自治体と連携し、産学連携PBLを実施している。経験者の修士2年生がTA役で活躍している。

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

教育の効果を適切に評価・検証するため、学習・教育目標の達成度を示すルーブリックに基づき、PBLの文書報告、口頭発表の学生自己評価・相互評価、教員評価を行う。自己評価は電子学修ポートフォリオに記録され学生が振り返りを行う。科目毎の期末試験と別に、社会人基礎力試験PROGを実施する。

担当:教授 井上 雅裕

休耕地活用プロジェクト

大学周辺の休耕地を活用するプロジェクトを企画・構築・運営するプログラム。学生は、地域課題の一つである「休耕地」を、地域の各主体（農家、行政、企業等）と連携しながら、活用するしくみを企画・構築し、運営する。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり	実施している期間	平成20年11月～平成26年1月
実施規模	参加教員:1名 受講学生:38名 連携企業数:6社			授業時間数	3時間(2コマ連続)
学生のプレゼンの機会	あり(3回)	評価の回数	自己評価の回数:28回 他者評価の回数:2回		
当該プログラムの実施範囲	●研究室やゼミで実施				

■ 対象プログラムの具体的な内容

育成のための取組内容と育成のプロセス

【取組の概要】

このプログラムでは、3・4年生のゼミである「政策ゼミナールⅠ・Ⅱ」を合同授業にして、ゼミ内に複数のプロジェクトチームを編成し、チームごとに大学周辺の休耕地を活用する取組みを企画・構築し、それを運営するというプロセスを実施している。具体的には、休耕地を活用して、酒米・野菜・

花・ハーブ等を栽培し、地域企業と連携しての商品化や、学内他学部との教育利用、地域環境・景観維持に取り組んでいる。

【活動形態】

2013年度に実施しているプロジェクトは以下の通りである。プロジェクトチームごとに、連携するクライアントが異なる点の特徴である。

チーム名	連携主体	プロジェクト内容
Bチーム	地元農家、城西大学薬学部薬科学科、城西健康市民大学、地域NPO等	薬学部薬科学科「フレッシュマンセミナー」での合同授業の企画・実施(ハーブ栽培、実験、模擬商品化、地域NPOとの連携イベントの実施など)
Cチーム	地元農家、坂戸市健康スポーツ推進課、JAいるま野、日本薬膳(株)、弓削多醤油、和風れすとらん「そうま」、埼玉県物産観光協会等	葉酸多含有作物(小松菜・ほうれん草)の栽培、大学・地域ブランド商品「愛情熱カレー」の企画・製造・販売、PR活動
Dチーム	地元農家、坂戸市健康スポーツ推進課等	高麗川ふるさと遊歩道周辺のお花畑化 坂戸市主催の「高麗川ふるさと健康ウォーキング」イベントへの支援活動
Eチーム	地元農家、坂戸市農業振興課、JAいるま野、麻原酒造、ほりこし商店、地元飲食店、埼玉県物産観光協会等	酒米「さけ武蔵」栽培、オール埼玉ブランド日本酒「醸彩 滝不動」企画・製造・販売、PR活動
ゼミ全体	地元農家、鶴ヶ島市、JAいるま野、女子栄養大学、地元福祉団体等	地域ブランド作物「つるがしまサフラン」の試験栽培、収穫、商品企画

【学生に期待する行動】

学生ごとに具体的に期待する行動は異なるが、今年度ゼミ生全体に伝えた「期待する行動」は下記の通りである。

○「自分ごと」として考え、行動する…「誰かがやってくれるだろう」はダメ。

○予見して行動する…「知らなかった」「考えてなかった」はダメ。

このプログラムでは、チーム内で役職を割り当てることをしていない。チームを構成するすべての学生が、つねに「自分ごと」としてプロジェクトに取り組んでほしいと考えているからである。

「休耕地」を活用するプロジェクトなので、「自然」相手の活動が含まれる。天候等、予想外のできごとがいくらでも生じるので、つねに先を「予見」して行動することを期待している。

【学生の目標設定】

《年間の目標設定》

学生は、年度始めに「チームとしての目標」と「個人としての目標」を設定する。ここでの目標は、教員からヒントを提示することはあるが、基本的に学生たち自身が設定する。3年生はどうしても目標のイメージが湧きづらいため、前年度の

活動を経験している4年生がリードする光景が多く見受けられる。

ここで設定した「チームとしての目標」と「個人としての目標」は、年度終わりに各学生が作成・提出する「年次報告書」での必須項目となっており、それらの目標に基づいて年間の取り組みを振り返ることが求められている。

《各週の目標設定》

学生は、毎週のゼミ終了後、自己評価を入力することを義務づけられている。自己評価の項目は全13項目で、社会人基礎力として掲げられている12の要素から当該週の自らの取り組みを点数(4段階)で評価するとともに、自由記述欄に気がついた点などを入力するようになっている。また、ゼミではFacebookのグループ機能を活用しており、ゼミ全体のFacebookグループに対して、毎週の活動報告を投稿することが義務づけられている。どちらも、「目標設定」を明示した項目ではないが、当該週の活動内容を振り返ることで、次週に向けての目標設定につながっている。さらに、ゼミ前日には、翌日のゼミでの活動予定を自主的に投稿することも増えており、実質的に学生たち自身の各週の目標設定となっている。

【意識づけ】

このプログラム全体をとおして、学生に繰り返し伝えていることは、2点ある。

1点目は、「みなさんが取り組んでいるプロジェクトは、単なる『授業』ではない。地域の様々な人びとを巻き込んだ『社会的なプロジェクト』だ」というものである。学生たちには、たんに単位を取得するための授業として参加するのではなく、実際に存在する地域課題を解決する取り組みに参加しているのだ、という意識づけである。

このプログラムでは、学生たちは、休耕地での作物栽培という「自然」相手と、学生以外の人びとという「社会」相手という二重の「他者」と向き合わなければならないため、時間割上の授業時間内だけでプロジェクトを遂行することはできない。どうしても必要となる授業時間外での活動への意識づけを高めるため、世の中に役立つ「社会的なプロジェクト」に

参加しているという自負を感じてもらうように努めている。いまでは、「(このゼミは、ゼミであって)、ゼミじゃないんだ！」という私が発した言葉を、学生同士で会話するとき用いるくらい浸透している。

2点目は、以前のプロジェクトと同じことをただ繰り返すことはしない、ということ意識づけしている。プログラムが6年目になり、商品化されるものができるなど、ある程度の成果が出てくると、どうしても学生たちは同じものを続けていけばいい、という発想になりがちである。そこで、学生たちには、なぜそれをやるのかを、つねに問いかけるように心掛けていく。本来の目的である「休耕地活用のしくみづくり」に立ち戻って考えてもらうことで、たとえ同じことに取り組むにしても、「自分たちがやる意義」を意識して取り組めるように配慮している。

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

このプログラムの実施をつうじて、課題解決のためのプロジェクト型教育は、社会人基礎力として掲げられている3つの能力を育成するために非常に有効だと考えている。実施にあたって課題となるのは、

- 物理的制約(時間、場所など)
- 心理的制約(学生の意識づけなど)
- 人的制約(ノウハウ、教員側の負担、連携相手側の負担など)

の3点が挙げられる。

《物理的制約》

プロジェクト型とはいえ、あくまでも教育プログラムの一環として実施するため、時間や場所などの物理的制約は避けられない。このプログラムの場合、大学周辺の地域にある課題と資源という視点から「休耕地」という「課題・資源」に着目しているところに強みがある。どんなに良いテーマや連携相手であっても、物理的制約が多いと無理が生じる。また、心理的制約とも関連するが、なぜその課題に取り組むのか、という必然性も、プログラムを遂行する上で大切である。各大学・学部のポリシー、ミッションと、大学周辺の課題、資源を適切に組み合わせる工夫が大切だと考える。

《心理的制約》

どんなプロジェクトであっても、物理的制約をすべて解決することはできない。学生たちが、授業と教室という時間的・場所的制約を超えて、プロジェクトに取り組むためには、意識づけは欠かせない。このプロジェクトの場合は、先述のとおり「社会的なプロジェクト」への参加意識(コミットメント)をうまく活用している。最初は小さなことでも、連携相手から「学生にやってもらえてありがたい」と言ってもらえると、学生の参加意識は高まる。日本酒やカレーなど目に見える成果物ができれば、さらに達成感が高まる。先輩たちの成果をみて参加してきた後輩たちは、さらなる成果を目指して自ら

高い目標を設定する。このような心理的な好循環を生むために、教員としては、先述した「学生へのレスポンスの厚み」をつねに意識している。

《人的制約》

プロジェクトを継続的に運営していくための人的制約は多いかと思う。このプログラムでは、具体的に2つの工夫を取り入れている。

1点目は、3・4年生合同授業として実施することである。合同ゼミ自体は目新しいものではないが、このプログラムの中では非常に重要な機能を果たしている。それは、休耕地活用プロジェクトが「継続的」な性質をもつからである。1年ごとに独立したプロジェクトであれば、毎年メンバーが異なっても成立するかもしれないが、農作業を含む自然相手のプロジェクトの場合、大学の年度や学期の都合に合わせるわけにはいかない。また、プロジェクトの目的が、休耕地活用のための「しくみづくり」であるため、1年実施して終わりというわけにもいかない。2学年を合わせた授業にすることで、継続的な取り組みが可能になるとともに、前年度に活動経験がある4年生が3年生に教える、という好循環が生まれる。学生たちは、自分たちが先輩たちから教えてもらった経験をとて意識するようで、良い面と悪い面をふまえて、後輩たちに向き合うという姿勢が顕著に見受けられる。

2点目は、ゼミ内プロジェクトチーム制の採用である。ゼミ全体で1つのプロジェクトに取り組むのではなく、「休耕地活用のしくみづくり」という共通のテーマに対して、学生たちが複数の企画を考え、チームを構成し、実施するという手法である。人数が多すぎるプロジェクトは、他力本願になりやすく、積極的に取り組む学生と、そうでない学生に分かれやすいが、ゼミ内に複数のプロジェクトチームを運営することで、現状では1チーム10名前後となっている。この規模であれば、チーム内の相互評価にも適しており、先述の相互評価機能がうまく働くことにつながる。

担当:准教授 石井雅章

大学初年次のキャリア教育における行動意欲の醸成

初年次キャリア科目「キャリア形成概論Ⅰ」は、「自分と他者と社会を知る」をテーマに大人数でペア・グループワークを行っている。この科目でキャリア形成の基礎を学び、大学4年間を通して体系的に就業力・社会人基礎力の各力を育成していく。

プログラムタイプ	その他(理論学習とワークを組み合わせ、240名の学生が授業をつくる)	単位の授与	あり(半期2単位)
実施している期間	平成23年4月～(平成23年度に新規開講) 毎年度前期(4月～7月)に開講		
実施規模	参加教員:1名 受講学生:243名(平成25年度) 連携企業数:2社		
授業時間数	計21時間(1回につき90分間の授業を計14回実施)		
学生のプレゼンの機会	あり(14回)(毎回の授業で学生が発表等でマイクを持つ)		
評価の回数	学生の自己評価の回数:計2回 他者評価の回数:計2回(履修者同士・教員)		
当該プログラムの実施範囲	●全学的に実施(全学共通教育科目として全学年全学部の学生を対象 選択科目)		

■ 対象プログラムの具体的な内容

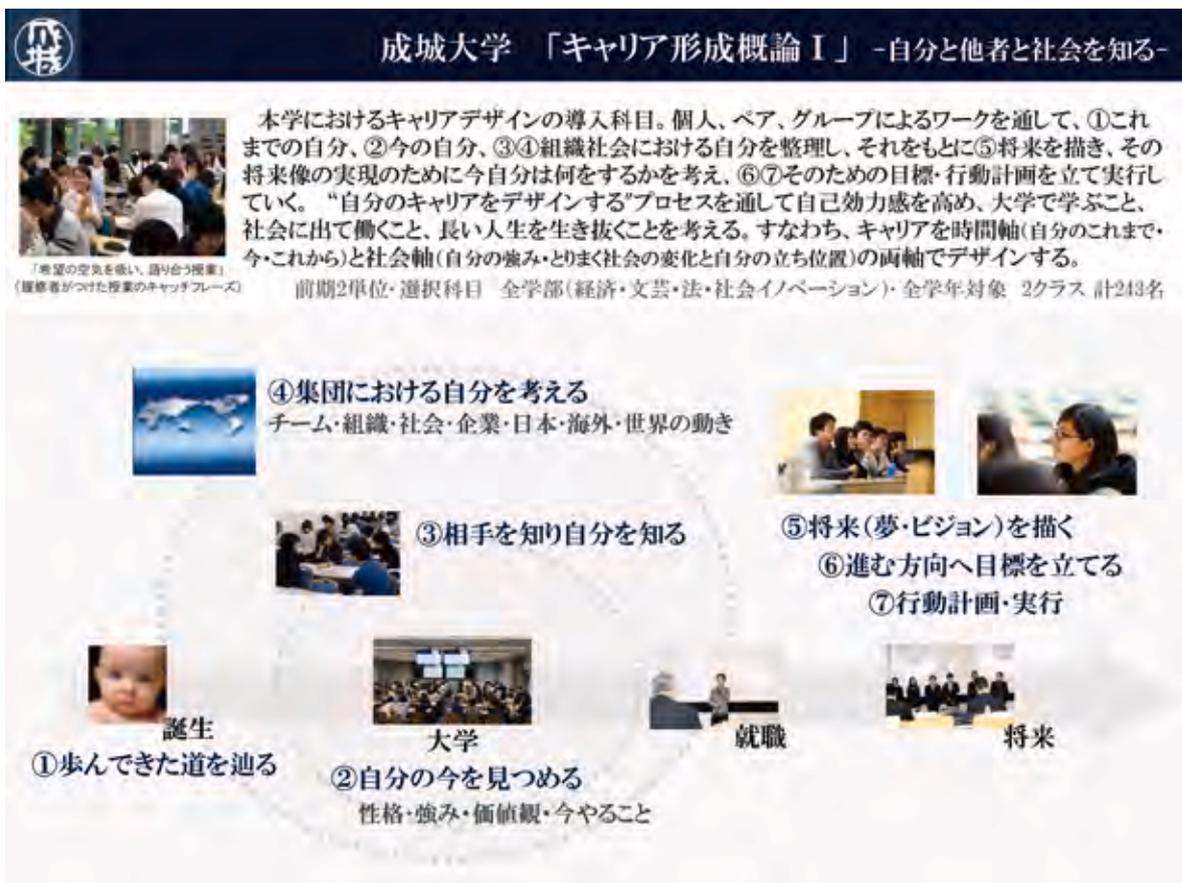
育成のための取組内容と育成のプロセス

■ 授業内容

個人、ペア、グループによるワークを通して、①これまでの自分、②今の自分、③組織社会における自分を整理し、それをもとに④将来を描き、その将来像実現のために今自分は何をするかを考え、⑤そのための行動計画を立てて、“自分のキャリアをデザインする”ことを行っている。このプロセスを通して、大学で学ぶこと、社会に出て働くこと、長い人生を生き抜くことを考える機会を設けている。すなわち、キャリアを時間軸(自分のこれまで・今・これから)と社会軸(自分の強み・とりまく社会の変化と自分の立ち位置)の両軸でデザインする。

■ 授業プロセス 全14回(①～⑭)のコンテンツ(実施したワークと導入した「理論」)

- ①オリエンテーション・ラポール形成ワーク
- ②エニアグラムの実施「ジョハリの窓」
- ③ライフラインチャートの作成「ライフキャリアレインボー」
- ④モチベーションの源を探る
- ⑤価値観・人生観・仕事観を整理「キャリアアンカー」
- ⑥したいこと・できること・すべきことを洗い出す「職業選択理論」
- ⑦即興劇鑑賞:劇団TILT「キャリア」の視点でインプロ(ドラマ)を意味づける。
- ⑧ボイストレーニング体験:楠瀬誠志郎氏(アーティスト)“社会を生き抜く力”を考える
- ⑨働くとは?・とりまく社会の現状・社会に求められる人材とは?について考える。
- ⑩ポジティブスタンス「ポジティブ心理学」
- ⑪キャリアデッサン 未来年表
- ⑫キャリアビジョン 目標設定「計画的偶発性理論」
- ⑬行動計画 後期科目オリエンテーション
- ⑭コミットメント クラス全員とエールの贈りあい 総まとめ



■**授業の特徴** 授業中の様々な試み(履修生による進行や履修生の提案を含む)

グランドルールの徹底 授業の資料を早く教室に来たメンバーが手渡し&挨拶習慣 席のくじ引き 毎回新しいメンバーでチームを組む 開始時のハイタッチ! 名刺交換ワーク 毎回の授業のながれ(前回のおさらい レクチャー ペアワーク グループワーク 全体発表 キャリアファイルへのメッセージの贈りあい 授業終了時の分かち合い) WebClassの活用 レスポンスシートの活用(授業改善提案等) オリジナルキャリアシートの活用 授業途中の全員席替え ファシリテーターによる進行 社会人の参加 履修生によるアイスブレイク企画進行 コラムの朗読 ゲストセッションの履修生による司会・前座 履修生による成果物表紙デザイン 将来の自分への手紙にメンバーからの手紙を入れて将来送付 成果物の作成(自分はどんな人生を歩みたいか) 元気が出る言葉集:2クラス合同成果物 4年生スピーチ 履修生による修了挨拶 やむを得ない場合の補講の他クラス振り替え(相互参加・2クラス両方に参加

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

■ 育成の内容(一部・例)

1. 毎回の授業において、冒頭のレクチャーの後には、個人ワークによる個の考えの整理と意味づけを行い、ペア・グループワークに繋げる。
2. 誰もが意見を自由に交わせるよう「グランドルール」を設けた。
3. 前に踏み出すためのマインドセットや、ビジョンから目標設定・行動計画のプロセスを経て、コミットメント(明日から実行することの宣言)にはクラスメイトとエールの贈りあいをした。
4. 座る席は毎回くじ引きで決める。大教室大人数の中で、初対面4〜5人ごとチームになり、ファシリテーターを決めて協働ワークを行なう。

■ 育成する際の課題

1. 学生が日常(授業以外の時間や修了後も)どれほど「キャリア」を意識できるか。行動レベルにつなげる気づきを学生は得ているか。
 1. この授業のプロセスにおいて、履修者がキャリアデザインの在りかたを考える上で、窮屈な前進ルールの上を走らせていないか。
 2. グランドルールで多様な発想を縛っていないか気になる。批判的に物事を捉えたり、異なる価値観からのフィードバックも重要。(同調でなく議論する・本音を出す)
 3. 計画を実行しているか、その進捗管理と軌道修正のフォローがしきれていない。
 4. グループワークは“単発な出来事の披露”で終わっている印象がある。いかに深みがあるダイアログができるか、学生がそのテーマにいかに深く向き合えるか。(時間が足りない場合だけでなく、時間が十分でも問いの立てかたが不十分で話をあげづらい)

■ 育成の工夫点や成果

1. 本科目だけで完結をしないよう、併行して展開する「キャリア形成概論Ⅱ」を担当する講師や、後続演習科目等との連関を図っている。
2. ポジティブさを無理強いしないよう、プロアクティブとの違い

(含む) 授業外での交流を深める企画 等

■ 育成の評価

■ 本人による自己評価: 本科目における個々の目標を初回にシートに記し、最終回に振り返る。「成城の就業力。」(32項目)を授業初回と終了時にWEB上で検査し、その向上度を検証する。行動計画の進捗管理と軌道修正も授業中に行なう。

■ 教員による成績評価基準: 生き方、考え方の定量評価はしない。主体性、他者貢献、チームワーク、課題等に取り組む姿勢を評価する。以下の基準をシラバスに記載し授業初回に明示した。

1. 授業への参加度(56%)、2. プレゼンテーション・提出物等(19%)、3. 定期試験*(25%)、の合計点で評価する。授業への参加度については、個人・ペア・グループワークにおける能動的態度と協調性、キャリアに対する主体的な姿勢を尊重し評価する。 *定期試験は記述式(持込み可)。

を示し、多様な意見や感情について尊重するよう努めた。
3. 緻密に計画を立て達成し成功し続けることだけが素晴らしいのではなく(成功者、成功部分のみにフォーカスするのではなく)、予期せぬ変化に柔軟に対応し山を乗り越えたその背景を分析するなど、自分のキャリアと重ねて意味づけられるように工夫した。
4. 議論を深める際の質問やキーワードをヒントとして記したワークシートを別途配付した。またいくつかのチームには発表をしてもらい、他チームのプロセスを共有し気づきを促した。

■ その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

■ 独自に設定している能力項目

自己効力感向上・コミュニティ・オブ・プラクティス(自分ができる!という自信、多様性を重視しながら相互成長を図る集団づくり)

■ 育成の内容

授業の準備や進行を履修生(できるだけ多くの)が担うことで、小さな成果による自信と、応援する気持ちと、一体感を形成していく。

■ 育成する際の課題

1. 普段は人の前にでない履修生に役を担ってもらい、小さな成功を体感してほしい。
2. 大人数の履修生一人ひとりとのくらしい正面から向き合えるか。個々のレベルに配慮したテーマの設定
3. 本科目は選択科目ゆえ、「キャリア」に関心がない学生へのサポートはどうすべきか。
4. 展開が早かったり、コンテンツを詰め込みすぎで消化不良感あるのでは。

■ 育成の工夫点や成果

・できるだけ早く全員の顔と名前を覚え、名前を声でかけ、役割を担う機会を積極的に提供する。各役割の準備・本番・振り返りまでを見守りつつ、頃合いを計らいサポートする。
・授業の改善案を都度全員に訊き、クラス・授業づくりに当事者意識を持ってもらう。

担当: 特別任用准教授 勝又 あずさ

学生中心PBL型学習によるグローバル人材輩出の試み

「先進国のみならず開発途上国でも活躍できる創造力をもった人材の育成」を掲げ、10年前より学生自身が社会の課題から「問い」を見つけ、調査と検証を重ねた上で解決策を提示するという学生中心PBL型学習を実践している。また、外部評価の一環として学外のプレゼンテーション大会に継続的に挑戦することで学生の意欲を高めている。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり	実施している期間	平成16年4月～平成26年1月
実施規模	参加教員:1名 受講学生:15名(2013年度3年次のみ) 連携企業数:23社(2013年度)				
授業時間数	45時間(これ以外に100時間を超える課外学習あり)				
学生のプレゼンの機会	あり(5回)	評価の回数	自己評価の回数:28回 他者評価の回数:2回		
当該プログラムの実施範囲	●研究室やゼミで実施				

対象プログラムの具体的な内容

本ゼミでは「先進国のみならず開発途上国でも活躍できる創造力をもった人材の育成」という目標を掲げ、ゼミ募集の際にも学生に明示している。そこで、2年次後期から始まる本ゼミでは3つの取組みを柱にしている。第1に「開発経済学」を学ぶこと、第2は語学学習と留学の奨励、第3に今回の取組みの中心となるサブゼミ(授業外)のプロジェクト型社会貢献活動による理論と現実の往還作業である。このサブゼミの活動と卒業生・先輩による「メンター制」を組み合わせることで、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」を徹底して養うとともに、ゼミ生の8割以上が長期留学を経験し、就職活動等の進路獲得活動と就労後の活躍につなげている。

育成のための取組内容と育成のプロセス

<2年次学生>

- ・ゼミ決定(6月)
- ・メンターとのマッチングとキャリア形成プランの作成(6月～7月)
- ※先輩学生がマンツーマンでつく(実際には2年生1名に対し2名以上の先輩)メンターを任命し、新ゼミ生はそのメンターと相談しながら「キャリア形成プラン」を各自で作成し、指導教員に提出する。指導教員は7月中にキャリア形成プランをもとに個別懇談し、学生自身が夏休みとその後の学生生活をどう過ごすかについて確認する。
- ・2～4年生/卒業生参加の合同合宿の開催(8月)
- ※7月中には現役学生全員にゼミ卒業生の希望者(2013年度は90名)による「卒業生サポーター」がメンターになり、夏合宿から面談やメールでのやり取りをスタートした。
- ・着想シートの作成、ボランティア活動への参加(8月～9月)
- ・専門演習Ⅰ開始(9月)、留学試験への挑戦(9月～11月)
- ※2013年度にゼミに入った16人中11名が本学交換留学試験や外部奨学金による留学を獲得(それ以外の3名が私費留学への準備を開始)。
- ・書評課題の作成(12月～1月)
- ※開発経済に関連する指定図書から1冊を選び2500～3000字の書評を作成し、指導教員によるフィードバックとゼミ生間によるピアレビューを実施した。
- ・サブゼミ(授業外ゼミ活動)の開始(1月)
- ※1月下旬に2年生のみの合宿を行い、着想力強化のためのワークショップを実施した。
- <3年次>(長期留学を行う学生については帰国後)
- ・専門演習Ⅱ開始、第2回キャリア形成プランの作成(4月)

※開発経済学の中級テキストを順に担当を決めて学んだ。また、「第2回キャリア形成プラン」を作成し、ゼミの時間を使って共有した。

- ・プロジェクトテーマの検討およびプロジェクトの形成(4月～5月)
- ※2回の全体会、および10回以上のグループ別検討会を通して「考え抜く力」を育成。プロジェクトテーマおよび2チームへの編成を行った。さらにチームごとに「プロジェクト計画書」「工程表」を作成した。
- ・リサーチ(文献、インタビュー)、仮説づくり(6月～7月)
- ※インタビューのアポイント取りはすべて学生で行うことで「前に踏み出す力」を育成した。
- ・仮説発表、検証作業(8月～9月)
- ※夏合宿では先輩・後輩ゼミ生に加え、卒業生の前でプレゼンテーションを行い、徹底したフィードバックを受けた。実際に仮説を検証することで「考え抜く力」を磨いた。指導教員からは30回にわたるフィードバックを行い、徹底した検証作業を求めた。
- ・メンバーの入れ替え、チームビルディング(5月～9月)
- ※長期留学に出発するメンバーと帰国してきたメンバーの入れ替えが発生するため毎月のようにメンバーが入れ替わることになり、引継ぎ等の工夫が必要になることから、それらを通し「チームで働く力」を磨いている。
- ・学外プレゼンテーション大会への準備と発表(9月～12月)
- 2013年度は26大学178チーム中、第1位を獲得
- ・ゼミ進路勝利大会の開催(12月)
- ※3年生が最適な進路を見つけることができるよう4年生ゼミ生が主催し、卒業生約20名が参加してのゼミ進路勝利大会を開催し、エントリーシートの自己分析、自己アピールの添削、グループディスカッション、面接練習等を終日かけて実施した後で、卒業生と現役学生との交流会をもった。
- <4年次>
- ・就職活動と隔週ゼミの実施(4月～7月)
- ※本学経済学部では4年次前期のゼミは単位化されていないが、本ゼミでは隔週で実施して精神面での進路サポートを実施した。
- 7月中に全員の進路が確定
- ・卒業論文の作成(8月～1月)
- ※夏合宿で卒業研究計画を発表し、フィードバックを行い、9月～12月の演習Ⅳでは全員が2度の中間報告と1度の最終報告、終日をかけての最終フィードバックを実施した。
- ・後輩学生へのサポート(6月～1月)

※4年次学生は全員が2年生ゼミ生へのメンターとなり、個別サポートをするとともに、3年次ゼミ生の進路サポート、プロジェクトサポートを行った。

・障がい者雇用プロジェクトの継続(8月～1月)

※2012年度に提案した中小企業の障がい者雇用を推進するプロジェクトを継続し、多摩地域の中小企業20社の事例集の作成を行った。また10月の本学大学祭では八王子福祉作業所と協力して出店し、障がい者と一緒に作業を行った。それに先立ち、3月には東京都中小企業家同友会と協力して加盟200社へのアンケートを実施した。

育成の評価

1)キャリア形成プラン

2004年よりゼミ独自でキャリア形成プランのフォーマットをつくり、それに基づき2年次の6～7月、3年次4月の2回にわたりキャリア形成プランを作成し、冊子化している。

2)着想シートの作成

ゼミ独自の着想シート・フォーマットを作成し、雑誌や新聞などをもとに着想したテーマ案を、社会的重要性、オリジナリティ、学生ができるアプローチという3点から考察し、冊子化している。

3)サブゼミ・プロジェクト計画書・工程表の作成

3年次の5月と7月に2度にわたりゼミ独自のプロジェクトの計画書と工程表を作成し、冊子化している。

4)プロジェクト評価シートの活用

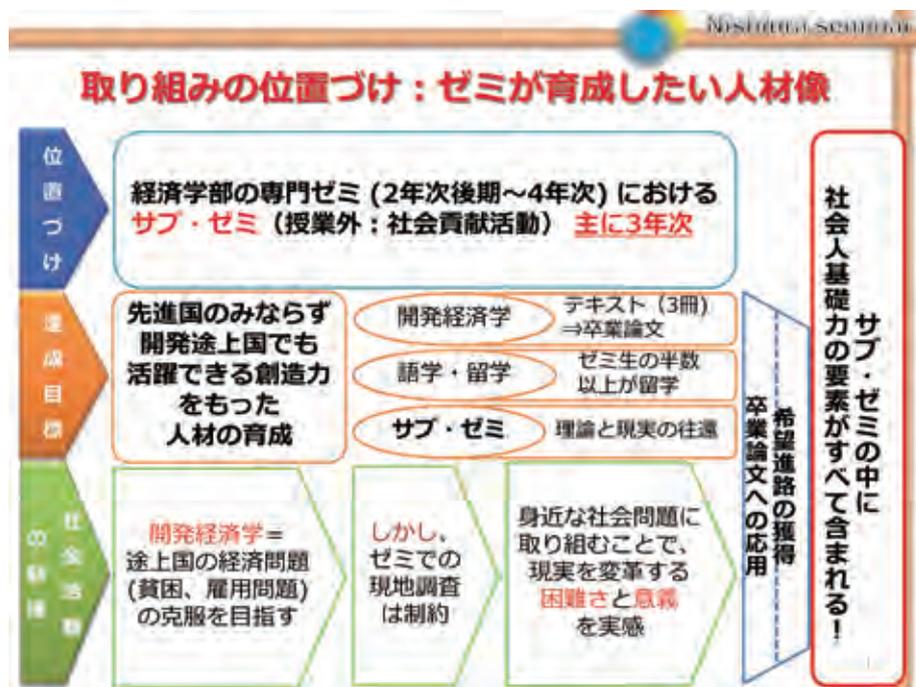
サブゼミのプレゼンテーションをする際には、評価シートを使用し、教員、卒業生、先輩ゼミ生、後輩ゼミ生等からフィードバックを受けるようにしている。たとえば、2013年夏合宿で使用した評価シートの基準には、次の項目があった。

・情報収集力:情報の正確さ・情報の信憑性・アンケート収集の努力、どれだけ自分たちの足を使って調べたか

- ・論理性:一貫性はあるか・論理的矛盾の有無・計画性・アプローチ過程における目標設定・提案の実現可能性
- ・着眼点:独自性・斬新性・既存のものと差別化されているか
- ・明解なプレゼンテーションが行われているか(自分の言葉で説明できているなど)
- ・パワーポイントが有効に使われているか(スライドのデザインが見やすい・わかりやすいなど)
- ・質問への回答が適切であったか(質問の趣旨を的確に捉えて答えているなど)
- ・計画の実効性(夏休みの調査の妥当性)
- ・プレゼンテーション大会で優勝できそうか

5)外部評価の導入

- ・ゼミとしてプレゼンテーション大会に定期的に出場することで、客観的な審査を受けることが可能になる。またゼミ内で行いフィードバックも外部評価に沿った基準にすることでゼミ内と学外の評価の一貫性をもたせるようにしている
- ・学生が開拓した企業や団体等に指導教員が事後ヒアリングを実施することで、改善点を検討するようになっている



効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

1)「考える力」の育成:学生には「内外の社会問題を学生が取り組める課題まで絞り込み、プロジェクトを創り検証した上で、提案を社会に発信する」という課題を出すことで、学生自身が社会の課題から「問い」を見つけることが可能となるよう促している。また約30回にわたりフィードバックすることで「考える力」を磨けるようにしている。さらに2年次には、長期休みを利用して着想シートの作成を課している。

※効果:2013年度に出場した3大会全てで第1位を獲得し、各審査員からも着眼点に対して高い評価を得た。

2)「前に踏み出す力」の育成:指導教員は学生に対してインタビューマナーについて教えるが、インタビュー等のアポイントはずべて学生が行うようにしている。

※効果:たとえば2013年度の2つのプロジェクトの内の1つ「中小企業の海外進出と学生インターンシップ」を組み合わせるプロジェクトでは、50社にアプローチをし、30社とのメールのやり取りをし、23社とのインタビューが実現した。さらに、学生プランへの2社の参画が決定した。また、学生のプランに賛同したJETRO海外アドバイザーや商工会議所課長、地方銀行による協力体制を構築することができた。

3)「チームで働く力」の育成:先述したようにゼミ生の8割が長期留学するためにメンバーの入れ替わりが激しく情報共有が大きな課題であったが、学生自身でGoogle DriveやLINEを有効活用し、メンバー全員が情報を共有するとともに連絡をとりあうよう努力した。

※効果:2013年10月時点で日本にいた3年次生15名全員がプロジェクトにコミットすることができた。

担当:教授 西浦 昭雄

画像・映像コンテンツ演習(段階別コンピテンシー育成教育プログラム情報工学科主対応科目群)

情報工学科学生に求められる7つのコンピテンシーを、画像・映像コンテンツを作成する半年にわたるチームプロジェクト(4名前後で構成するチーム単位で、与えられた課題に対して基礎実習、仕様作成、プログラム等構築、実行・評価、プレゼンテーション、レポート作成の過程を経るプロジェクト)によって獲得し、2年間4科目の連続履修で学生自身の宣言・実行・気づき・改善(PDCA)を促すことを目的とする。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携なし)	単位の授与	あり	実施している期間	平成21年4月～
実施規模	参加教員:7名 TA:12名 受講学生:年間延べ70名				
授業時間数	各科目90分×15週/時間(4科目)	学生のプレゼンの機会	あり(各科目2回)		
評価の回数	自己評価の回数:2回 他者評価の回数:1回				
当該プログラムの実施範囲	●その他(大学・学部・学科が推進している『段階別コンピテンシー育成』に関し、Leading Departmentの情報工学科が育成主対応科目としている、2年生後期～4年生前期にわたる4科目)				

■ 対象プログラムの具体的な内容

育成のための取組内容と育成のプロセス

1科目15週にわたるプロジェクト型演習の授業計画に対して、各回の内容から「学生に期待する行動」を定義し、その行動から観察可能なコンピテンシーを全7種類33項目から定義した。

次に、科目別(学年・期別)に設定されているコンピテンシーの目標水準と照しなが、各回の「学生に期待する行動」の中でコンピテンシーの発現と認められる行動例(教員・TAが観察・点検可能なもの)を定義した。授業計画とコンピテンシーの対応表の一部を下部①に示す。

これを、授業内容、期待される行動例、発現・向上が期待されるコンピテンシー項目、TAに求められる行動例、TAにふさわしくない行動例を各回1ページにまとめた「TAガイド」を作成し、TAに配布している。TAはこれをもとに各回の学生の行動を観察し、標準的な水準ではない(高い、または、

低い)行動例があった場合には担当教員に報告する。教員は学生本人からの活動報告も勘案の上、指導等必要な手立てを講じる。第1回分のTAガイドを次ページ②に示す。以上により策定した授業計画・TAガイドに基づき実施する。各科目は、概ね課題説明、基礎知識・技能習得、課題解決手段の考案、解決手段の構築(仕様策定、役割分担の決定、プログラミング)・検証、成果発表・総括の順で進む。流れを次ページ③に示す。

最終回である第15回には、成果デモ & ポスタープレゼンテーションを実施し、自己評価・他者評価を行う。作成したポスターは学科エリアに掲出する他、画像・映像コンテンツ演習4の成果コンテンツについては、オープンキャンパスで公開し、高校生を中心とする見学者の体験に供する(説明役も学生が務める)。

① 授業計画とコンピテンシーの対応表

画像・映像コンテンツ演習(各回)計画表						コミュニケーション力			問題解決力(デザイン)						
授業	工程	内容	行動のポイント	次回迄の宿題 (教員等が次回迄に提出内容を確認できる時間の猶予が必要)	提出物	傾聴力	読解力	記述力	提案力	議論力	課題発見	課題分析	論理的思考	計画実行	検証
2	基礎実習(1)	必要知識やシステム利用方法の習得(複数名でのプログラム開発における留意事項を含む?)	・基礎知識習得		実習成果	◎	◎								
3	基礎実習(2)		・テーマ解決方法の検討	テーマ解決方法の選択・考案	実習成果	○	○		◎	◎	◎	○	○		
4	仕様作成(1)	モデル・アルゴリズムの選択、関数単位での仕様書作成、TA・教員からの助言	・仕様を作成する(関数単位) ・助言を得る	上級生から助言を得た上での、必要な修正・追加	仕様書(案)	○	○	○	○	○			◎	◎	◎
5	仕様作成(2)、役割分担	仕様書の完成(TA・教員への説明を含む)と役割分担の決定、次回以降の作業の確認(特に動作確認方法について)	・仕様書を完成する ・役割分担をする ・動作確認方法を検討する	動作確認方法案	仕様書、役割分担書	○	○	◎	○	○				○	

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

学科専門科目で学んでいる知識・技術を生かした課題を

設定することにより、実践の場として適切な水準を設定している。特に、「画像・映像」という成果の良し悪しが一目でわかる分野にしたことにより、学生の興味を喚起している。

各科目では教員・TAの手取り足取り的な指導は行わず、

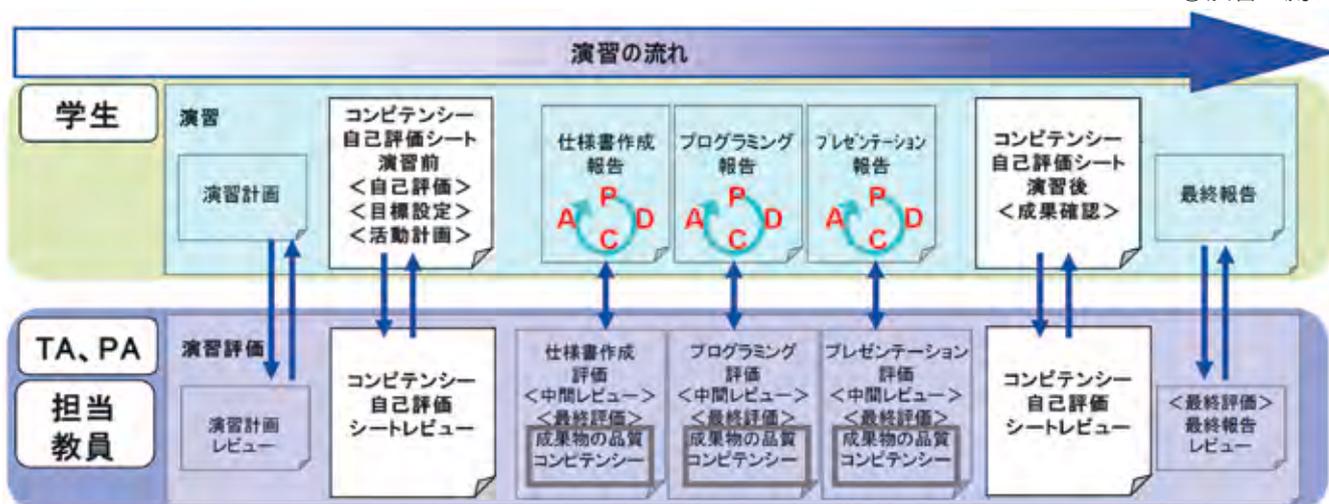
個人・チームで考えることを重要視している。例として、TAにはTAガイドを通じて「問われたら正解を教えるのではなく、考えさせる指導をすること。解を教える場合には必ず複数にし、学生自身に選ばせること」としている。また、4科目のうち最後の「画像・映像コンテンツ演習4」では、「裸眼立体視ディスプレイを用いたリアルタイムコンピュータグラフィックスを用いた対話型コンテンツを作成すること。高校生がオープンキャンパスで体験する場を想定」との課題が各チームに与えられており、この課題を満たす何をどこまでどうやって制作するのかは、各チームが考案しなければならない(このため、概要説明、基礎技術の習得も含め、制作コンテンツの方針が決まるまで5~6週間かかる)。履修学生は、授業時間以外にも個人・チーム単位で授業の振り返りと次回への準備に時間を割く必要が生じる。これにより、専門知識・技能のみならず、組織的行動やコミュニケーションを含むコンピテンシー各項目の向上の必要性を感じ、完成に向けてチーム・個人での行動を加速させる。構想がまとまった段階で中間プレゼンテーションを行い、担当教員・TAおよび他チームより疑問点・不足点・意見を突かれる。また、最終回の第15週では成果デモ&プレゼンテーションを行い、成果を披露し発表・説明・質疑に対応する他、画像・映像コンテンツ演習4の成果は直ちにオープンキャンパスで公開される(説明役は原則として制作した学生が務める)。また、全科目のポスターは学科エリアの廊下に掲出され、学科学生・教職員はもちろん、他学科学生・見学者等の目に触れる。このように、科目の内外で、コンピテンシーに関する気付きと改善を促す工夫が盛り込まれている点が特徴の一つである。また、この体験を最大4回2年間行うことにより、前科目での体験から生じる反省を直ちに次科目でのチームプロジェクト推進に活かすことができる。この学生自身によるPDCAサイクルが何回も廻るように全体が設計されている点も特徴の一つである。

担当:教授 牧野 光則

「画像・映像コンテンツ演習」			
日時	月 日 曜 (第1回)		
工程	概要紹介、 班分け、 テーマ発表	内容	進め方の説明、 演習ノートシステム利用方法説明、 チームの(仮)決定、 プロジェクトテーマの発表、 コンピテンシー点検シートの記入
提出物	コンピテンシー点検シート	次回までの 課題	その他特記 無し
履修生の行動ポイント		チェックポイント	
<ul style="list-style-type: none"> ・テーマを理解する ・チームを作る ・求められているコンピテンシーが何かを理解する 		<ul style="list-style-type: none"> 【傾聴力】説明を聞いて理解し、適宜質問できているか。チームメンバーの意見を聞き、尊重できているか 【読解力】資料を読み、理解し内容に従って適切に行動できているか 【目標設定】今回の演習で自分が身に着けたい目標を設定しエントリーシートに記入できているか 	
強化されるコンピテンシー			
おもに傾聴力、読解力、目標設定、さらに役割認識、主体性、協働			
TAに必要な知識項目			
講義要項			
TAに求められる行動			
<ul style="list-style-type: none"> ・事前に前年度のTAから引き継ぐ(あるいは教員から必要な資料を受領する) ・コンピテンシー点検シートの確認をする ・事前にグループウェアの構造を理解する ・開始時間に体制が整っている ・テーマに関する多種多様な意見を出させるように促す ・プロジェクトの進行方法、役割に関して考えさせる ・授業中、履修生からの質問のポイントをつかみ、適切に助言する ・自らの経験に基づき、わかりやすく助言する ・チーム構成の話し合いがうまくいかないときは、履修生に代わってまとめる ・活動記録を、感想と共に残す ・定期的にTA宛のメッセージがないかどうかを確認するように習慣化する 			
TAにふさわしくない行動			
<ul style="list-style-type: none"> ・無断で休む、遅刻する ・高飛車な態度(上からの目線)をとる ・テーマ解決方法、手段に対して唯一のものを提示する ・チームリーダーになる、チーム内の役割を指定する 			
グループウェアの活用			
◎のルームは必須確認、○のルームは要確認			
作業内容	担当	ルーム名	TAが行う作業
		成果物管理	
		進捗管理	
		活動報告	
		資料配布	
		ディスカッション	
TAによる活動の記録	TA	TA専用!活動記録	活動記録を記録する
・TAは自分のアカウントでグループウェアにログインし、利用方法をひととおり教える			

②第1回分のTAガイド

③演習の流れ



電気通信大学 キャリア教育

本プログラムは、卒業所要単位126単位のうち、10単位ある倫理キャリア科目の必修科目であるキャリア教育演習とキャリア教育演習リーダーを中心とした一貫したキャリア教育である。学年横断教育とは1年生と3年生が同じ教室で学ぶ教育で、合わせて1471名(平成25年度)が、必修科目として36教室に分かれて受講している。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり	実施している期間	平成23年4月～
実施規模	参加教員:142名(特任教授1名、特任准教授5名、特任講師64名、専任教員72名) 職員:6名 TA:32名 受講学生:1923名(平成25年度1年:752名/2年:452名/3年:719名) 連携企業数:46社・団体				
授業時間数	120時間(80コマ)	学生のプレゼンの機会	あり(2回)		
評価の回数	自己評価の回数:16回	他者評価の回数:81回	当該プログラムの実施範囲	●全学的に実施	

■ 対象プログラムの具体的な内容

本取組みの特徴は、

- (1)産業界出身の特任講師を中心としたきめ細かな支援体制
- (2)学習ポートフォリオシステムの活用
- (3)学生同士のピアサポート

にある。

学年横断教育は、多数の特任講師のきめ細かな支援のもと、学生同士がプロジェクトチームを結成して進めるもので、3年生のリーダーシップの下で学生自ら課題を設定し、1年生と3年生が協力して課題解決に取り組む。学生は、プロジェクトを進める中で、「チームで働く力(チームワーク)」を体験的に学び育成するとともに、問題解決へ向けて「考え抜く力(シンキング)」を磨く。また、3年生には特に「前に踏み出す力(アクション)」が求められ、1年次のフォローアップから3年次のリーダーシップまで学年進行で学ぶ。プロジェクト活動を通して、学生の社会人基礎力を養成すると共に、自己理解、社会人意識、キャリア設計、ITリテラシーの向上を目指す。

必修化により、例えばコミュニケーションが苦手な学生にも履修する機会が与えられ、全体的な底上げを図ることができる。学習ポートフォリオシステムを活用して、キャリア教育の特任教員や特任講師から綿密な声掛けを行い、学生に対してきめ細かな支援体制を構築している。同時に、学生相互のコミュニケーションも、この学習ポートフォリオシステムの掲示板機能で行う。

多様なバックグラウンドをもつ産業界出身の特任講師の協力を得て授業を進め、学内のキャリア教育以外の専門教育の教員も担任として授業に参画(年2回)する。学生が多様なバックグラウンドを持つ人との接点を持てる仕組みを設けている。

核家族化や地域コミュニティの希薄化が進行している現在、若者の人間関係は多様性を失っている。さらに地方から上京して入学し一人暮らしをしている学生はそういう状況に陥りやすい。本プログラムにおいては3年間のキャリア教育を通じて、本来、家庭や地域社会で経験すべき機会を提供し、代替することで多様性のある対象とのきめ細かな“つながり”を経験させる。学生は積極的に多種多様な“つながり”の機会を得て、異分野と融合するチームワークを育成するための素地を築く。また学年の異なる先輩後輩、外部の産業界出身の特任講師、研究者でもある専任教員など多様性のある人とともに課題解決の取組みを行い、新し

い価値創出に向けた「課題発見力」や課題解決に向けた「実行力」を養い、グローバル社会で仕事を進める上で必須となる多様性への理解や、多様性のある集団の中で仕事を進める経験を積む。

育成のための取組内容と育成のプロセス

本プログラムのキャリア教育演習およびリーダーでは、基本的な構成として特任講師から活動内容を提示し、チーム活動を実施、最後に振り返りを行う。振り返りはチーム単位による話し合いを行い、個人は振り返りのレポートを提出する。この流れで、学生自身が自己評価により改善点を言語化することで、次の機会での具体的な行動に結び付けられる構成にしている。

授業は月曜日1限に設定している。週最初の月曜日1限に出席させることにより、その週の他の授業への出席状況により影響を与える意図で設定している。

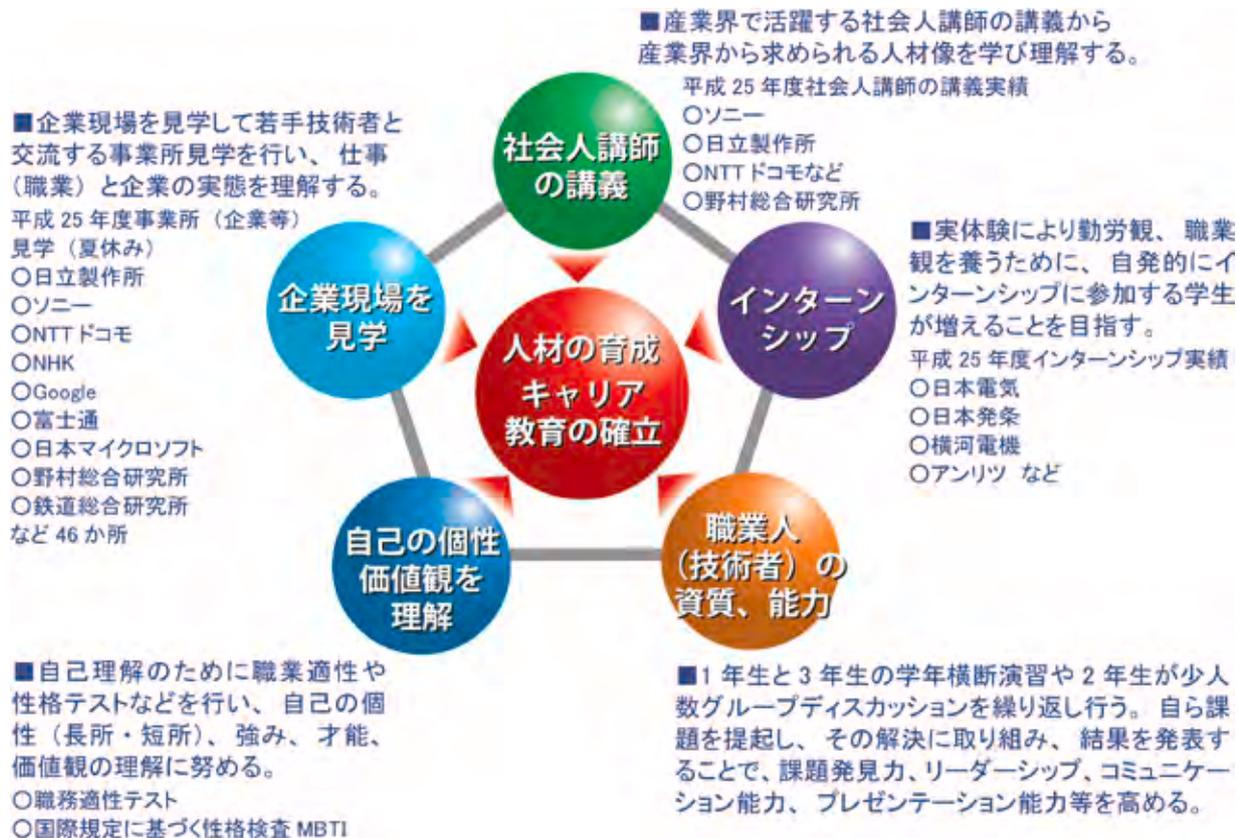
また通年の授業を以下の3期に分けて考えている。

- | |
|------------------------------|
| 第1期(3回) 関係構築(ピアサポート実施) |
| 第2期(4回) オープンラボ見学(研究室見学) |
| (ピアサポート継続→大学で身に付けるべき専門性を考える) |
| 第3期(9回) プロジェクト活動 |

第1期の関係構築期では、初めて会う1年生と3年生および担任となる専門教育の教員、および特任講師の関係構築と1年生と3年生同士のピアサポートを目的としている。自己紹介を中心とした内容としており、1年生は、自ら自己紹介を行う際の「発信力」を強調し、3年生には他の学生が行う自己紹介を聴く際の「傾聴力」と、質問の仕方への意識を高める。

第2期では、ピアサポートの継続した実践を行う。この期間では、大学院オープンラボでの研究室見学を行うが、1年生と3年生が見学先を検討して、最終的な見学先を決める過程で調査の仕方、質問の仕方、議論における合意形成の考え方への意識づけを行う。研究室の選択は、学生の興味を広げる役割を期待しており、見学前には、学生の興味が低い研究室も、見学後には興味を持つことも多い。振り返りとしては、チーム活動を行う上で、求められる言動を意識させ、向上させるための方針を明確化させる。

第3期では、夏休みをはさんで実施されるプロジェクト活動



が中心となる。企画内容となるテーマ決めから開始し、教室単位での発表を見据えた進捗の管理、外部への折衝などを特任講師、キャリア教育の特任教員の支援を受けながら進めていく。進めていく過程では、進捗の報告を毎週義務付け、特任講師からフォローを行う。

◎1年次

1年生は入学直後、大学という未知の世界に入り、希望を持つと同時に不安を抱え、能動的に行動を起こせなくなっ

てしまうことも少なくない。学年横断教育となるキャリア教育演習では、3年生からピアサポートを得られる。

◎2年次

2年次には履修者数が在籍学生数の70%~80%となるキャリアデザイン1およびキャリアデザイン2にて、社会人基礎力のさらなる底上げと3年次のキャリア教育演習リーダーの準備につながる取り組みを行っている。

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

■ 能力レベルに応じた社会人基礎力を高める環境整備
 特任講師は、学生およびプロジェクト活動を行うチームに対し、より高いレベルを目指すアドバイスを与える。プロジェクト活動を進めている過程で、課題や提案内容に対し問い、学生にさらに深く考えさせている。

■ 本人が自立的に育成できる仕組み
 学習ポートフォリオシステムにおいては、履修学生全体への配信機能があり、学生が自ら手を挙げて取り組める情報を配信している。これまでボランティアの情報や電気通信大学OBの講演会などが配信された。

また、プロジェクト活動は、授業終了後も継続できることを伝えており、社会連携センターや図書館などの学内組織、学生ボランティア部などの学生団体との連携の仕組みを整えている。

本プログラムの3つの特徴は社会人基礎力を育成するための活動を支える柱である。

(1)産業界出身の特任講師を中心としたきめ細かな支援体制

- きめ細かな支援を実現する教育体制
- 社会で活躍された産業界出身者を特任講師として採用
- キャリア教育の特任教員による教材の作成
- 毎回の授業後にFDを実施
- 特任講師と学生との密なコミュニケーション
- 専任教員の関わり

(2)学習ポートフォリオシステムの活用

- 学習ポートフォリオシステム
- ITを用いたコミュニケーション手段を用いた“つながり”の実現

(3)学生同士のピアサポート

- チーム活動を中心とした授業内容
- 振り返りを行い、体験を能力として定着化

担当:特任教授 竹内 利明、特任准教授 皆川 昭俊

機械宇宙プロジェクトA

空き缶サイズの人工衛星モデルCANSATの設計・製作・実験を行う。米国の砂漠で開催されるロケット打上実験イベントでの実証実験を最終目標とし、要求される外部審査を突破し、ミッションを達成可能な、高性能・高信頼性な衛星モデルを製作する。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり
実施している期間	毎年4月～9月(別途、10月～11月に学外成果発表等あり)		
実施規模	参加教員:3名 TA:1名 受講学生:11名 連携企業数:1社		
授業時間数	15回×90分+フライト実験(気球やモデルロケットを使用)	学生のプレゼンの機会	あり(15回)
評価の回数	自己評価の回数:15回 他者評価の回数:9回		
当該プログラムの実施範囲	●単一の授業のみで実施		

対象プログラムの具体的な内容

本プログラムでは、半年という短期間の間に、様々な専門知識を総動員し、理学的・工学的意義のあるミッション策定から、設計、試験、実験運用、報告まで完遂することにより宇宙システムプロジェクト開発の方法論を実践的に体得する。

また、宇宙開発等の開発現場で必要とされる、非常に限られたリソース・時間の中で厳しいミッションを成功に導ける以下の能力を備えた人材の育成を目標としている。

-科学・技術・社会に広く目を向け、これらに資するミッションを創出できること。(課題発見力、創造力)

-限られたリソース・時間の中でミッションを確実に達成するための機体設計とスケジュールの策定ができること。(実行力、計画力)

-設計→製作→試験→評価→再設計の繰り返しを忍耐強く実施し、極限環境においても確実にミッションを達成できること。(主体性、実行力、ストレスコントロール)

-複雑な開発プロセスを適切に役割分担し、各自がプロジェクトマネジメントを意識しながら、協力して目標を達成できること。(チームで働く力)

-審査会、交渉等において、ミッション内容・成果・課題等を、相手の背景や文化の違いを意識した上で、確実に伝えられること。(発信力、働きかけ力、グローバルコミュニケーション能力)

育成のための取組内容と育成のプロセス

10人程度のグループを作り、厳しい制約条件、激烈な打上環境に耐える衛星システムの設計・試験とミッション設定のトレードオフを繰り返して、開発を進める。チーム内で効率的な共同・分担が必須であり、作業を通じチームワークを身に付けさせる。毎週の講義では、進捗報告、ディスカッション、環境試験、審査会等を実施し、担当教員の他、受講経験のある上級生等から指導・審査を受ける。また、ロケット打上をとりまとめるNPO法人大学宇宙工学コンソーシアム(UNISEC)が開催する外部審査・報告会および、衛星開発企業AXELSPACE社が主催するミッションコンペ等に参加し、最後にアメリカでの打上イベントにおいて最終的な評価を受ける。各審査においては、ドキュメントの作成およびプレゼンテーションが要求され、ミッション内容・過程・結果を適切にまとめ、伝える力を養う。ロケット打上は米国での国際コンペであり、ロケット打上グループや他の参加者との調整・交渉、現地報告会等を通じて、多様な文化背景を持つ人々に対して、自分の考えを伝える能力、相手を理解する能力、共同で物事を実施する能力を養う。

育成の評価

評価は、講義内で設定している審査会で行うとともに、アメリカでの実験に必要な外部審査(UNISECにより実施)により評価を受ける。また、衛星開発企業が独自に実施しているARLISSを利用した設計コンペ(AXELSPACE CUP)へもエントリーし、専門家の評価を受けている。2013年度は本学学生グループが最優秀賞を受賞した。

効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

実践的な社会人基礎力を養うためには、チームによるプロジェクトの創出、マネジメント、実行・達成の一連の流れを実体験することが非常に有効である。本プロジェクトは、宇宙システムの開発をテーマとし、国際的な環境でプロジェクトをミッション創出から打ち上げ・運用まで経験させる。一発勝負で後戻りのきかないロケット打ち上げ時に、機体が過酷な環境にさらされ、打ち上げ後は一切手出しが出来ず、しかも成功失敗が明快に分かる中で、確実にミッションを成功させるには、社会人基礎力の全てが高いレベルで要求さ

れる。限られたリソース・時間の中でのミッション策定(前に踏み出す力)、開発、試験(考え抜く力)はお互いが密接に関連することや、効率よくチームで作業をすることの重要性および難しさを受講者は作業を通じて実体験し、その上で講義において指導を行うことにより、効果的に能力を習得できる。また、ロケット実験に必要な外部審査等を受けるにあたり、ミッション内容や設計詳細に関するドキュメントおよびプレゼンテーションが要求されており、発信力を養う実践訓練となっている。

本プログラムの受講後、学生の作業マネジメント力や説明力は著しい向上が見られ、学生アンケートにおいても向上を実感したとの回答が多く得られている。



その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

本プログラムではグローバルコミュニケーション能力の育成も大きな目的の一つと設定している。米国打ち上げ実験 (ARLISS) においては、ロケット担当者 (米国人) への説明・交渉や、現地での技術交流会等、様々な国の人々と交流する機会も多くあり、コミュニケーションスキルを磨く良い機会となっている。

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

本プログラムでは、講義の一環として設計審査会を数回実施する他に、ミッション定義や模擬衛星の完成度について、NPO法人大学宇宙工学コンソーシアム (UNISEC) による外部審査・指導を受けている (米国ロケット実験参加の必須条件)。また、衛星開発企業主催の模擬衛星設計コンペにもエントリーし、幅広い有識者の評価および指導も受けている。教員のみならず、衛星開発の第一線で活躍されている方々からの評価・助言は、学生達のモチベーションを大いに向上させており、非常に有意義であったとの感想を得ている。

教育プログラムの評価

これまでの取り組みが評価され、平成25年度の本学グローバル理工人育成コース「科学技術を用いた国際協力実践プログラム」に採択されている。

今年度はロケット打ち上げ実験コンペおよび、AXELSPACE CUPの両者において本プロジェクト受講生が最優秀の評価を得た。

また、米国ロケット打ち上げ実験終了後に参加学生へのアンケートの結果、

-課題発見・解決力がついたと思うか:「非常に思う」7人、「思う」1人

-異文化理解が深まったか:「非常に思う」4人、「思う」4人

-チームワーク力がついたと思うか:「非常に思う」6人、「思う」2人 (有効回答8名、「非常に思う」「思う」「どちらとも言えない」「思わない」で回答)

という評価を得ている。

担当: 連携教授 松永 三郎、
助教 中西 洋喜、助教 坂本 啓

アカデミック・スキル～ユニバーサルデザイン社会の政策と実践～

「京都府」と連携して授業を行っており、京都府の政策の一つ「京都おもいやり駐車場利用証制度」を取り上げている。学生たちは、なぜそれが必要だったのか、どのように生まれたのか、いい政策なのになぜ普及していないのか、どうすればもっと府民に知ってもらえるか、などを、府の担当者とともに考え、解決策を検討し、実現可能性を探り、提言を行う中で、社会人として必要な視点と力を身につけていく。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり
実施している期間	平成24年4月～平成26年3月(今後も継続予定)		
実施規模	参加教員:1名 TA:1名 受講学生:14～20名(期による) 連携企業数:1社(京都府庁)		
授業時間数	22.5時間(90分授業で15回分)	学生のプレゼンの機会	あり(6～7回)
評価の回数	自己評価の回数:6～7回 他者評価の回数:6～7回		
当該プログラムの実施範囲	●単一の授業のみで実施		

■ 対象プログラムの具体的な内容

アカデミック・スキルそのものは、一回生、二回生を対象に政策学部全体で行われているプログラムで、読解・分析・構想・伝達の4つの領域があり、内容は各教員にまかされている。筆者の講義においては「京都府」と連携して授業を行っており、京都府の政策の一つ「京都思いやり駐車場利用証制度」(一般的にはパーキングパーミット制度と呼ばれる)を取り上げている。海外では障害者用の駐車場にニーズのない人が駐車することは人道上的罪として高額な罰金が科されるが、日本では法律が存在しないため、必要な人が駐車できないという状態である。そのため、自治体が独自に制度を設け、障害者を始め、けが人や高齢者、妊産婦なども許可証を持っていればその駐車場を優先的に利用できるというものである。学生たちは、なぜそれが必要だったのか、どのように生まれたのか、いい政策なのになぜ普及していないのか、どうすればもっと府民に知ってもらえるか、などを、府の担当者とともに考え、解決策を検討し、実現可能性を探り、提言を行う中で、社会人として必要な視点と力を身につけていく。府民や事業者への突撃インタビューで問題意識を持ち、グループでその課題がなぜ起きるか徹底討論し、解決策を探し出すために自らあちこち足を運んで実情を調べ、最後に京都府庁で担当課の課長を始めとする関係者に提案プレゼンを行う。学生にとって、授業終了後の達成感が非常に大きいことが特徴である。

育成のための取組内容と育成のプロセス

これまで4回、このアカデミック・スキルの講義を行ってきた。アウトプットが小冊子作成になったり、テーマが制度の広報になったりと、さまざまなバリエーションがあるが、2013年度秋学期の場合は、以下のような流れであった。

- ①～③ユニバーサルデザインやパーキングパーミット制度の概要と背景についての講義を受けて基礎的な知識を学ぶ。
- ④突撃インタビューで、まちに出て、実際に運用している駐車場の管理人などに、制度の利用状況などをインタビューし、運用側の課題を探る。
- ⑤戻って各人で状況報告をプレゼンする。
- ⑥京都府庁を訪問し、課長等に制度の背景や実施状況などについて話を聞く。
- ⑦運用上の課題について全員で議論を深める。
- ⑧近い課題と思われるメンバーで3～4名でチームを作り、更に深掘り。

⑨二度目の突撃インタビューでは、チームで地域に住む高齢者、ベビーカーユーザー、障害のある人などに話を聞く。制度を知っているか、移動上の困難は何かなど、ユーザー側の状況と課題を把握する。

⑩戻ってチームごとにプレゼンし、課題の本質は何か深掘りする(Whyを五回！)。

⑪深掘した課題と、自分たちで考えられる解決策をプレゼンする。

⑫解決策として考えられる提案ごとに、チームを作り直し、それが本当に実現可能なのか、最終提案に向けてプロポーザルの作成に取り掛かる。

⑬解決策のプレゼンとブラッシュアップ。

⑭プレゼンリハーサル。

⑮京都府庁 旧庁舎における最終プレゼンテーション。

授業時間以外でも、学生たちは毎週のように自分たちだけで集まり、情報収集や提案作成作業を行っている。

育成の評価

授業の最初から、この講義は座学ではなく、自ら問題意識を持って課題解決に取り組む姿勢を評価することを宣言してある。

学生全員、TA(Teaching Assistant)、京都府庁の担当者で、メーリングリストを作り、その中で常に状況を把握しながら進めている。学生はLINEなどでも常に情報共有を行っていた。

課題を深く掘り下げる能力や、解決策を提示するために自ら関連企業や基礎自治体の担当者に会いに行く積極性(私の関知しないところでの動きであった)、解決策の独創性や実現可能性の調査能力など、社会で必要とされる能力をどこまで身につけたかを評価している。

プレゼンテーション能力に関しても、毎回、気づいた点を修正した。相手の目を見て話すこと、原稿はできるだけ読まずに自分の言葉で伝えること、一枚のチャートでのメッセージを明確にすること、ストーリーや流れを大事にし相手が理解しやすくすること、フォントのサイズやカラーユニバーサルデザインに配慮することなど、社会に出て役に立つ内容も伝えたが、学生たちは事前知識もあったため、すぐに理解してそれを実践してくれた。

最終レポートは、最終プレゼンについての振り返りと授業全体

に対する感想を依頼した。ここでは、チームで何かを作り上げることの面白さや、自分たちの提案が相手に喜んでもらえ

たことの充実感、そして、今回の15回を通じて、自分が成長したと実感していることについて記述した学生が多かった。



■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

京都府庁の実際の担当者が、毎回のように授業に参加し、メーリングリストでも常に情報共有できたのは、とても重要であると思われる。リアルな社会人にあまり出会うことのない学生にとって、実際に現場で働いている社会人の抱えている課題を知り、それを共に解決しようとして動き出すことは、モチベーションを保つ上でとても重要なことである。いわば15週間のインターンシップに行くようなもので、はるかに深く、現場の課題や解決方法、仕事の仕方を学ぶことが可能となった。府庁の担当者側も、週に一回1コマだけの参加なので、時間的な制約は少ない。政策学部の新町キャンパスと京都府庁が歩いて15分という恵まれた環境にあったせいもあるが、リアルな社会人と共に悩み、考え、チームで実際に使える何かを作り出すという経験は、社会人基礎力をつける上で、大変役に立つと考えている。

ただ、送り出す企業（今回の場合は府庁）の側の上司や組織の理解は、必須であると思われる。もし異動で担当者や上司が変わった場合、最初からプログラムの説明を行う必要があり、年度途中であればなおさら微妙な状況になるはずである。大学側と連携組織との緊密な情報共有などが、今後の課題になってくるだろう。

その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

当然ながら、学生によっては、人前で話すことの苦手なもの、チームでの作業が苦手なものもある。また、対外的な交渉力があったり、人をまとめることに長けた学生もいる。

前半のインタビュー結果のプレゼンや、課題の深掘りなどのプロセスを通じて、各学生の特質を見極め、グループ内での分担を決める際に、さりげなく、それぞれが得意な分野での役割を持つように配慮している。話すことが苦手な学生には、文献調査部分を担当することで口頭発表を少なくしたり、統率力のある学生を各チームに一名ずつ分散配置するなどを、心がけている。いわば、企業内のチームマネジメントと同様のことを、授業内で行っているのだが、これも結果として、すべての学生の能力開発と満足度を高めることにつながっている。

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

14～20名という少人数クラスであることから、毎回、全員が議論に参加し、何らかの発表を行い、府の担当者、TA、講師から、レビューが行われる。これは、かなり厳しい評価環境ではあるが、自分たちが問題とと思っていることを、自分たちで考えて提案してきた内容であり、それを更に良くするためのレビューであると理解しているため、受け止め方は非常に前向きである。ただ、一週間の中に、ほとんど進展していない場合は、かなり厳しいコメントとなるため、少しへこんでしまう学生もいないことはない。このような場合は、TAが背後から支援し、助け船を出すようにしている。ML上で講師や府の担当者には直接聞けないようなことも、状況を把握しているTAがいることで、スムーズに翌週の改善が行われることも多かった。

担当：教授 関根 千佳

キャリア・ディベロップメントプロジェクト 埼玉県産業人材育成情報発信事業 埼玉県内企業魅力発信動画プロジェクト

埼玉県の施策協力依頼を受け、埼玉県内の各企業の事業内容や働く人々を取材し、動画撮影を実施。撮影した動画をウェブページ「彩の国はたらく情報館」および「埼玉県内企業魅力紹介システム」に掲載し、広く埼玉県内の企業の魅力を伝えるもの。

プログラムタイプ	その他(問題発見解決型学習(企業連携))	単位の授与	なし
実施している期間	平成25年6月～平成25年12月		
実施規模	参加教員:3名 職員:1名 受講学生:14名 連携企業数:1社、動画撮影先企業:4社		
授業時間数	取材・編集のための事前学習 6時間、取材先企業との交渉 6時間、撮影計画・シナリオ立案 10時間、ビデオ撮影 6時間、映像・音声編集 36時間。計64時間		
学生のプレゼンの機会	あり(1回)	評価の回数	自己評価の回数:0回 他者評価の回数:0回
当該プログラムの実施範囲	●研究室やゼミで実施 ●専門組織(キャリアセンター等)により学部横断的に実施		

■ 対象プログラムの具体的な内容

埼玉県の依頼を契機として、東洋大学内で別個に行われていた「キャリアゼミ」と「白山インターネットTVステーション」(HiTS)プロジェクトが協同・連携して開始した。学部を跨いで協働することで、新たな学習意欲を向上させることが出来る、中小企業の実態を客観的な視点で映像という形で表現することで学生自身が理解を深められると考えられた。4企業の取材・撮影・編集を担当し、1分版と10分版のプロモーション動画を制作した。

育成のための取組内容と育成のプロセス

- (1)映像制作のプロセスと撮影・編集技術に関する授業を受け、これから行う活動の具体的なイメージ、知識を形成する。(⇒想像力、課題発見力の育成)
- (2)それぞれ学部学年が異なったグループを作り、授業外に打合せを実施する。以後、企画、取材、撮影、編集を一貫して学生のみでのグループで行う。(⇒主体性、チームで働く力の育成)
- (3)取材対象企業について調査し、収集した情報を分析する。(⇒課題発見力の育成)
- (4)作品の構成を考え、企画書を作成し、教員の助言を受けて数回作り直す。(⇒計画力の育成)
- (5)企業との交渉を行い、事前の打合せおよび撮影を伴う取材を学生のみで行う。(⇒働きかけ力、状況把握力、傾聴力、柔軟性、規律性の育成)
- (6)ナレーションの録音、見出し・テロップの追加、映像の

装飾・加工など、教員の助言を受けつつパソコンによるノンリニア編集を完成までやり抜いて作品を完成させる。(⇒実行力、ストレスコントロール力、発信力の育成)

(7)PBL(Project Based Learning)を土台にし、どのような課題を達成するのか、その課題遂行にはどのような問題が起きるのか、その問題にはどのような対処が必要なのか、という3点をチームで補完しながら、また、協議調整を図って納期までに仕上げた。

育成の評価

- (1)作業の進捗状況、および企画、取材、編集の各段階において、教員が評価した。
- (2)企画に関しては、教員が企画書を評価し、修正すべき点を学生にフィードバックし、一定水準に達するまで数回の改訂作業を繰り返した。
- (3)取材に関しては、企業との交渉を逐次報告させ、教員が助言を行った。
- (4)編集に関しては、作品が部分的にまとまったタイミングに教員が評価し、改善すべき点を学生にフィードバックし、一定水準に達するまで修正作業を繰り返した。
- (5)報告会を実施し、それぞれのチームの作品を発表するとともに、このプロジェクトにおいて、個々人が成長したプロセスを言語化し「伝える力」の原動力となったことを共有した。この報告会には取材先企業・埼玉県庁ならびに本学指導教員、グローバル・キャリア教育センター長ほかプロジェクト事務局担当職員が出席した。

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

- (1)「前に踏み出す力」(アクション)に関しては、学生自らが企画、取材、編集を通して行うという経験と、作品を完成させたという成功体験によって、主体性、働きかけ力、実行力を育成することができた。
- (2)「考え抜く力」(シンキング)に関しては、とりわけ企画立案の段階で、企業活動を映像でPR・宣伝するという課題に取り組むなか、計画力、課題発見力、想像力を育成することができた。

- (3)「チームで働く力」に関しては、企業取材による映像制作というグループ作業でなければ実現できない課題に取り組む過程で、参加学生一人一人が終始チームプレイを学ぶことができた。とりわけ取材、編集の段階では数多くのトラブルに遭遇しており、計画の柔軟な変更、即時の判断力の行使などの対処が必要となり、トラブルを乗り越えることで、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力を育成することができた。
- (4)とりわけグループの代表者となった学生たちは、リーダーシップの意義を認識し、その能力を培うことができた。



その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

当該プログラムは、メディア・映像・編集という専門的な知識・技能が必要であったため、専門教員の指導・協力があって実現したものである。また、専門教員と共に実践的なキャリア形成において当該プログラムをPBL (Project Based Learning) として実行するために、キャリア教育教員と共に、大学職員がプログラム実行において大きな役割を担った。具体的には、学生と企業の連絡に際しての社会人基礎的な指導と支援(メールのエチケット・アポイントメントに際しての注意等)また、委託先とも言える埼玉県庁との様々な調整は、大学職員の協働で実現したものである。また、当該事業実施により、単位認定外講座であっても、学生は自らの学びの実践を求めていること、当該事業で教員と職員が協働で教育プログラムを構築できることが再認識された。また、事務的な要素が多いと思われがちな職員についても、新たな教育支援職員としての重要性が認識され、SD (Staff Development) としての育成事業となることが分かった。

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

映像制作終了後に発表会を開催し、学生が自らの活動を分析・反省するとともに、指導教員、取材先企業関係者から評価を受け、自分たちの活動をより客観的に理解できるようにした。

今後行うPBL教育において、経験者である学生を学生メンターおよびファシリテーターとして参加させ、更なる成長の促進教育を構築する計画である。

経験を教えることで深化させ、新たな気づきを発見するためにも、「終了」することから「開始」をする継続的プログラムとしたい。

そこで、初めて自己点検がなされるものである。

その他教育づくりの工夫

(1)このプロジェクト自体が、東洋大学の学生と教員による学部横断的な取り組みである。知識や技能の異なる社会学部、法学部、経済学部、経営学部、国際地域学部の学生がグループ作業をしたことで、教育的な効果が高まった。

(2)東洋大学が埼玉県の行政と企業と連携することによって、大学教育が地域社会へ貢献をする機会となり、広く公開される映像作品を制作するという課題が学生の動機づけとなった。

PBL教育として、更に様々な分野の企業との協働を行い、学生の社会人基礎力となるものを具体的な経験として積み重ね、その経験を具体的に記録する方法を検討している。ポートフォリオのような機能を持ち合わせた新たなシステムの導入を想定している。いつでも、どんな時でも自分の経験を積み重ねて記録することが重要と思われる。学生の成長は、成果・結果だけではなく、活動の経緯(プロセス)にある。本事業でも、学生の日々の活動報告からその成長を読み取ることが教員・職員側にはあった。であるからこそ、学生自身が成長の記録を持つことで自身の行動への自信や肯定感が生まれると思われる。

担当:グローバル・キャリア教育センター副センター長
小島 貴子(理工学部准教授)

工学系正課カリキュラムを通じた社会人基礎力育成プログラムの実践

本学正課授業を受講させる中で彼らの社会人基礎力を向上させようとするプログラムである。彼らが進路選択を迷い始める(きっかけ)3年生の前期にリベラルアーツ系科目「キャリアデザイン」と夏季休暇のインターンシップ、更には後期専門科目である「環境高分子化学」を通してグループワークで課題設定型プログラムを執り行わせる。

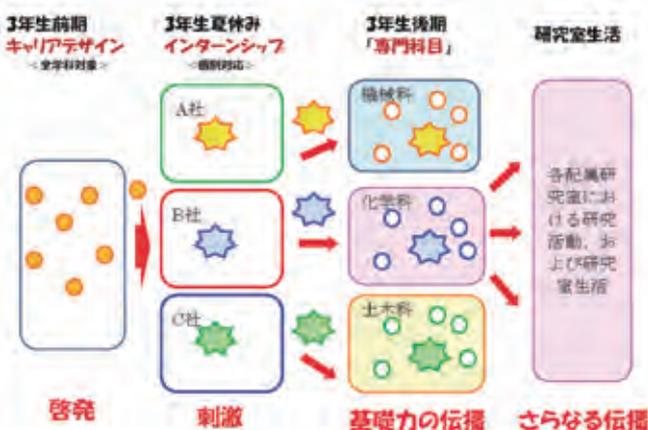
プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり	実施している期間	平成23年4月～平成26年3月
実施規模	参加教員:1名 職員:1名 TA:10名 受講学生:50名 連携企業数:10社				
授業時間数	90時間	学生のプレゼンの機会	あり(5回)		
評価の回数	自己評価の回数:3回 他者評価の回数:1回				
当該プログラムの実施範囲	●専門組織(キャリアセンター等)により学部横断的に実施				

対象プログラムの具体的な内容

育成のための取組内容と育成のプロセス

このプログラムは学生が自身の進路について真剣に考え始める、3年生から始まる。本来はもっと早い初年次からのプログラムが望ましいところではあるが、本学では7割が大学院へ進学するという状況と、また幾らプログラムを準備したとしても、本人が本気にならないと意味が無いといった点からも、この時期からのスタートとなっている。プログラムとしては、下図にあるように、3年生前期にあるリベラルアーツ科目群の「キャリアデザイン」、そして夏休みに実施されている「ジェネラルインターンシップ」、さらには3年生後期に開講される各学科の専門科目や学生実験を通じたものであり、その後の研究室配属によって、その教育は研究室指導教員へと継続されていくのである。

工大生の基礎力増殖プログラム



【3年前期「キャリアデザイン」(選択 人間社会科目)】

この授業は本学キャリアサポートオフィス長が主催し、全学の3年生の中で自身のキャリアパス形成に強い意欲を示す学生が受講してくる。カリキュラム内容としては前期の「自己発見」、中期のグループワークによる「企業研究」、そして、後期での「自身と企業とのマッチング」から構成されている。開講当初より受講生50名を9～10のグループに分け、それぞれに昨年までの当科目修了生をTAとして配置している。授業はすべからくをグループワークとして進めていく。本授業の一番最初に彼達の基礎力を評価するためにStudent EQ「SEQ」を受診させ、今後の成長の起点とする。授業内前期の自己発見では社会人基礎力自己評価シートや、職業レディネステスト等の自己分析サーベイを活用し、単なる自己分析だけではなく、グループ内での他己

評価を加えることにより、自身を客観的に見つめ直させるものである。中期の企業研究においては、グループ討議の後、グループごとに訪問企業を決定させ、学生たち自身で企業へのアポイントメント、事前研究、更には企業訪問をしてのインタビューと、アクション能力とコミュニケーション能力を磨かせながら、企業研究を進めさせるものである。それらの知識をまとめた上で、自身がその企業に入るとした時の、will-can-mustを考えさせ、バーチャルな就職活動準備をさせるものである。彼達はこの授業を通して、単に自己のキャリアパス形成を進めるだけでなく、自己理解を深め、自身の長所を認識し、短所を克服する事を意識し始めるのである。これら企業研究と自身とのマッチング結果は、最終報告会におけるポスターセッションで、受講生のみならず、全学学生へも広報され、また、対象企業の担当者も招待され、議論に加わっている。

【夏休みのジェネラルインターンシップ(課外授業)】

前期の授業で啓発を受けた彼達は、夏休みに本学で実施されているジェネラルインターンシップ(H19年度GP)で、各々希望の企業で2～4週間の疑似就業体験をこなす事になる。もちろん、この派遣先企業は本学卒業生が数多く働いている地元企業であり、即ち彼達はここで、単なる就業体験をするだけではなく、本学OBに映し出される未来の自分達の働き方を俯瞰することになるのである。しかしながら多くのキャリアデザイン受講生たちは、授業で得られた人間力に対しての自信を打ち崩されている様である。そしてこれから社会に出るまでの課題を各々発見し活性化されて帰ってくるのである。キャリアデザインで身に付けた、社会人基礎力を意識することが、この進歩を促しているものと考えられる。

【3年生後期専門科目(選択 専門科目)】

ここまで啓発され、刺激を受け活性化された彼達をさらに向上させるべく、後期に開講される専門科目を彼らの基礎力育成プログラムにおける、自己開発のフィールドとして提供する。今回用意したフィールドは化学系の専門科目の「環境高分子化学」である。この科目は選択科目であり、全学学生も受講可能なシステムとなっているうえに、内容的にも環境とプラスチックという極一般的なテーマを深掘りする内容であるので、化学系でなくとも理系の学生であれば、いろんな角度から参加が可能であり、実際H24の授業でも、本来の化学系の学生が半分と、キャリアデザイン既受講生で、機械、電気、建築、経営系という全学の学生が受講した。また本授業では、キャリアデザイン未受講生も半分

受講しており、同期ながら既受講生組との質と活性の大きな違いに泡を食っている様子であった。

授業内容としては、これも同じく受講生25名を5班にグループ分けし、TAとして化学系大学院生にも参加してもらい、技術的なフォローを担わせた。テーマとしては、環境と高分子に絡めることだけを命題とし、グループでテーマ設定を行わせ、その後、実験・フィールドワーク、結果のプレゼンテーションと討議という流れで授業を進め、最終的には外部へのアウトプットを求めるというスタイルである。一例として名古屋市内を流れる堀川の汚染に着目したグループでは、その汚染の要因が家庭排水である事を調査し、「堀川千人調査隊」なるNPO団体との接触を通し研究を進めていった。院生による技術的サポートを得て、家庭排水の汚染物の主因である廃油が家庭で使い捨てられているマスクによって簡単に吸着できることを実験的に突き止め、その結果に関してNPOを通して、地元テレビの取材を受けるに至った。この授業の中で、キャリアデザイン経験者が主導的立場をとったが、彼らもまたキャリアデザインで学んだことの復習と、自分に足りない点と認識できたことの実践と、自らの社会人基礎力育成に対してPDCAを回す事ができていた。また、この授業から初めて参加した学生たちは既受講生の意識の高さとコミュニケーション能力に触発されて、教員からではなく、学生同士の間でその基礎力の伝播を受けていた。このように専門科目の中で、この力を学生間で伝播させることにより、最初撒いた少数の種から多くの基礎力保持者を育成することが可能となるシステムである。

【研究室へ】

この様に、最初はたった50名の学生がキャリアデザインの中で多くの社会人から触発を受け、更にはインターンシップで現場を経験してさらなる活性化を受け、後期の授業で他の学生を刺激し、これら基礎力に対して意識の高い学生が増殖されるカリキュラムになっている。さらにこれらの活性化された学生達が研究室の中に入り、工学部本来の研

究・教育に浸る時に、常にこの基礎力を意識することにより、更には一般の工学部教員による研究指導が、彼達の基礎力向上に大きな役割を担うようになってくるのである。もちろん、そういった学生が研究室内に居る事で、さらに他の研究室内学生にもその力を大きく伝播することこそ、この教育プログラムの真の狙いとなるのである。数少ないキャリア系授業を通して、多くの教員に余計な負荷をかけることなく、学生たちの人間力を向上させるシステムである。

育成の評価

本プログラム開始時には彼らの行動量・基礎力の評価として、大学生協が展開しているSEQ(Student Emotional Intelligence Quotient) を利用している。彼らの行動量と基礎力を数値化しておいて、本プログラム終了後にどれだけ変化しているのかを定量的に見させ、PDCAを回させる材料としている。また、個別には前期のキャリアデザインでは社会人基礎力評価シートや、レディネステストなどを用いての定性的な評価も行っている。最終プレゼンではインタビュー先の企業関係者にも出席してもらい、個々のグループごとに評価コメントを載している。また、授業前半における自己分析に対するグループ内での他己評価も彼らの気づきには大きな役割を果たしていると考えられる。プログラム中盤のジェネラルインターンシップでは彼らの報告書とともに、受け入れ先企業担当者からのコメントと評価点数を載いており、彼らの意識改革に役立っている。インターンシップ参加者の中から選抜された数名は担当企業人事をお招きして開催する最終報告会でプレゼンテーションを行い、個々の担当者からのコメントも直接載けている。後期の専門科目では、各グループの研究・調査結果を最終報告会でプレゼンするとともに、その内容に関しては必ず対象機関などに対してアウトプット(提言)をさせることにしている。それに呼応した個々の対象機関の担当者様よりコメントを貰い、最終プレゼンに盛り込んでいる。

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

「前に踏み出す力」の進化は

前期「キャリアデザイン」では全学から集った受講生たちが業界研究の為に担当企業へのインタビューに於いて、アポ取りから事前研修、そしてインタビューまで自主的に学習させることでその力を付けさせてきた。後期ではそのキャリアデザイン受講生が中心となり、「環境」というキーワードの基に後期からの専門科目受講生を巻き込み、またTAである大学院生を技術アドバイザーとして活用しながら、フィールドワークおよび企業訪問という行動を起こす事によって**前に踏み出す力**の育成を行っている。

「考え抜く力」の進化は

前期「キャリアデザイン」では、会社訪問に向いた企業をバーチャルな就職先として捉えさせ、自己分析で明らかとなった自身のどんな力をそこで活かす事ができるのかを考えさせ、また、その結果を参画してもらった該当企業採用

担当者に評価してもらった。また後期では他学科専門科目の内容に足を踏み込ませ、素人ながらそのテーマの本質を捉えるために担当学科の学生と協働し、また、その知識をTAであるところの院生より吸収することで、「環境と高分子」というテーマについてグループでしっかりと**考え抜かせ**ている。

「チームで働く力」の進化は

まさにこのプログラムはこれまで全く関係のなかった前期人文系・後期専門系の正課授業を通して、それぞれのテーマをグループで考え、実行させるというスタイルを採っており、**チームで考え行動**することが、このプログラムそのものなのである。前期では全く見も知らない他学科学生と自身のバーチャルな就業について考えあうものであり、後期ではさらに、他学科専門科目を他学科学生とだけではなく、大学院生という次元の違う受講生と協働してテーマ設定から問題解決に至るまで力を合わせて学ばせるものである。

担当:キャリアサポートオフィス長 教授 山下 啓司

日産自動車九州(株)との連携による実践課題解決を通じた学生の社会人基礎力の育成

学生が日産自動車九州(株)の実務の一部を卒業研究で担い、社会人基礎力として不可欠なスケジュール管理意識の元で課題解決に取り組み、報告・連絡・相談、PDCAサイクルを回しながら、実践環境下で「人間力的な社会人基礎力」と「技能的な技術者基礎力」の両面から社会人基礎力を培おうとするものである。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり	実施している期間	平成24年4月～現在
実施規模	参加教員:10名 職員:3名 受講学生:20名 連携企業数:1社				
授業時間数	卒業研究時間 ほぼ毎日	学生のプレゼンの機会	あり(2~3回/年)		
評価の回数	自己評価の回数:適宜 他者評価の回数:2~3回/年				
当該プログラムの実施範囲	●専門組織(キャリアセンター等)により学部横断的に実施				

対象プログラムの具体的な内容

育成のための取組内容と育成のプロセス

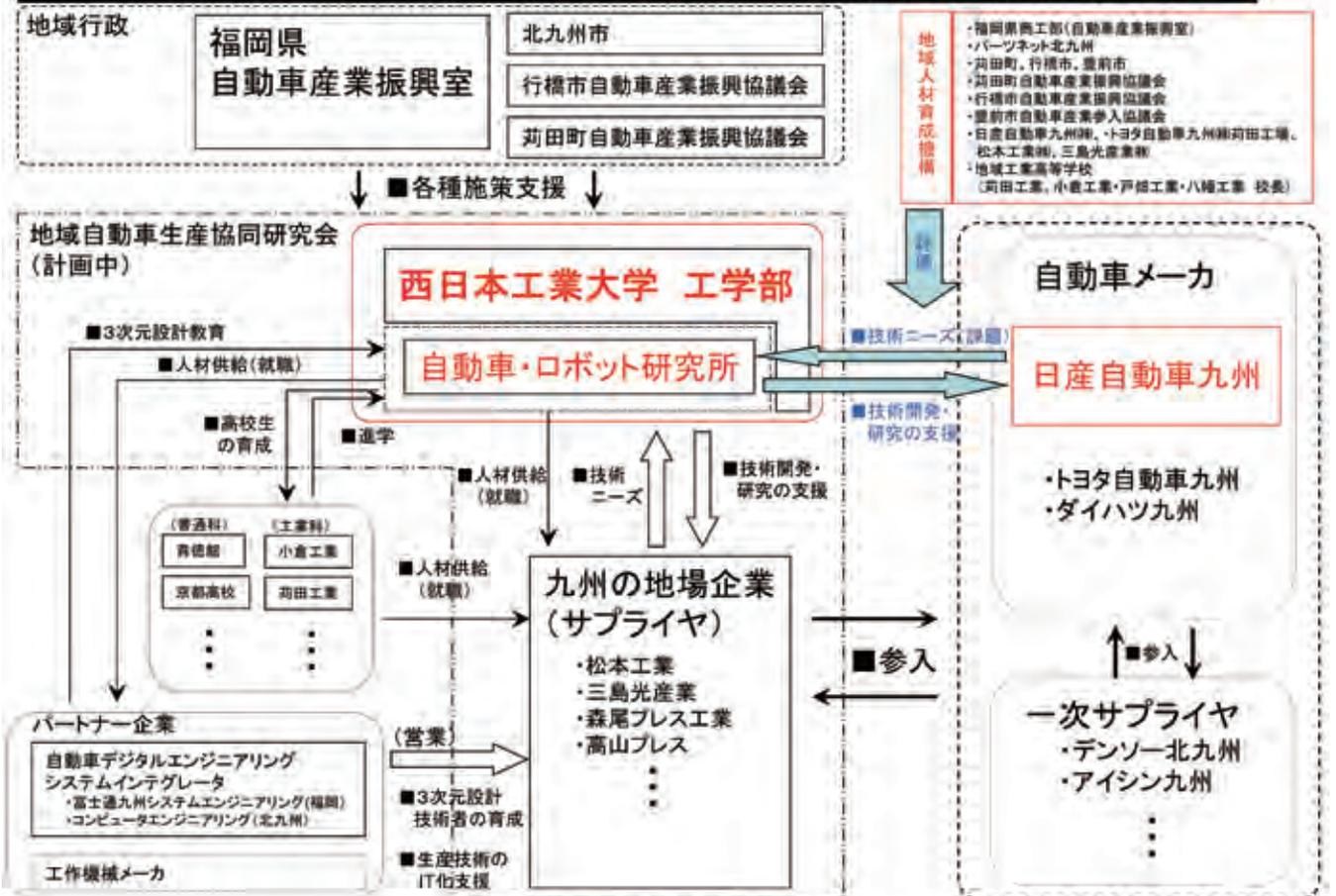
自動車関連をはじめとするものづくり企業が集積する地域のだ真ん中に位置する本学工学部において、社会人基礎力の育成を如何にすべきかについて検討した結果、ものづくりに関する産業界ベースでの実践プロジェクトを柱として「人間力的な社会人基礎力」と「技能的な技術者基礎力」の培いをリンクして取組むべきとした。この取組みにあたっては、大学教職員の力だけでは無理である。産業界の力が不可欠である。

そこで、平成24年4月に本学工学部が位置する福岡県苅田町に生産工場を置く日産自動車九州(株)と産学連携協定を締結し、日産自動車九州(株)の社員が大学生と一緒に現場での実践課題解決を通して技能を高め、合

せて本学学生の問題解決能力とともに社会人基礎力を養うことを目的とする取組みを始めた。その取組みの方法は、学生と担当教員が日産自動車九州(株)の作業現場で困っていることを卒業研究テーマとして取り込み、学生がその課題解決プロセスを通じて社会人基礎力を培いながら、同時に技術者基礎力を高めてゆくものである。分野として「設備信頼性向上」、「品質保証度向上」、「構内物流・工場内物流の効率化」に関する課題である。大学教員が企業人と連携を進める上で、上記の通り、大学教員間で意識と行動に温度差が出てくるため、継続的取組みを弱めてしまうことが問題である。そこで、産業界からの課題の安定した学内受け皿を作り、継続的に回る仕組みを整備するために、学生育成の重要性を真に理解し趣旨に賛同する教員

日産自動車九州(株)との連携による実践課題解決を通じた学生の社会人基礎力の育成

自動車産業界が集積する京築地区の教育研究機関として、北部九州自動車生産拠点化のために下記通り人材育成を推進します



を集め、平成25年9月に工学部内に「自動車・ロボット研究所」を新設した。

「自動車・ロボット研究所」は企業現場での課題(現場で困っていること)を受ける。現在、「自動車・ロボット研究所」は工学部教員10名で構成し、3つのグループを編成している。企業からの課題要件を把握し、研究シーズに近いグループが課題を受ける。その後、受けた課題をグループ内教員が受け持つ学生の卒業研究あるいはゼミナールのテーマとして設定し、企業実務家と教員と学生の3者による体制下で具体的に課題解決に取り組んで行く。3者による企業ドリブン型プロジェクトとして取り組む。

ここで、学生に期待することは、実践プロジェクトに組み込まれた学生が企業実務家との交流を通じて、まずは日々の活動の中で挨拶、報告・連絡・相談の基本行動の癖を付けることである。そして、学生自らスケジュール管理の元で作業項目に対するPDCAを回すことを実感し、組織内でその重要性を認識し肌で感じながら人間的な社会人基礎力を培うことである。また、技能的な技術基礎力の培いの観点からは、学生がものづくり現場で実際に企業が抱えている課題解決にあたり、大学で学んだ活かせる知識は限られてくるが、現代ものづくりの“読み・書き・算盤”ともいえる“読図(製図)・ポンチ絵(スケッチ)・3DCAD(形状の創造)”に関する技能を遺憾なく発揮することを期待する。

「自動車・ロボット研究所」は、決して基礎研究を主たる目的とするものではなく、企業の課題解決と人材育成の推進エンジンとして位置づけ、現在、学生が課題解決型の卒業研究を通じて、企業現場で困っていることを解決することと

学生の社会人基礎力を育むことを目的として稼動しており、日産自動車九州(株)、松本工業(株)からの課題解決に取り組んでいる。

育成の基本プロセスとしては、プロジェクト毎の作業項目の洗い出し、スケジュール起案、進捗チェック、そして、中間報告会と最終報告会を通じて、学生の社会人基礎力を育むためのPDCAを回す。現時点では、スケジュール記述フォーマットや進捗チェック頻度や報告会に関する定型化は出来ては無く各プロジェクト任せになっているが、手順やフォーマット等の標準化はこれからの課題として認識している。

育成の評価

プロジェクト毎に関しては、下記の通りである。

評価者は、担当教員と企業実務家。

評価基準としては、以下の3点である。

- 1.) 企業現場で課題解決に至って正常に稼動しているか?(企業ニーズの観点から)
- 2.) 実用化出来たか?(企業ニーズの観点から)
- 3.) プロジェクトに参加した学生は就職できたか?(大学ニーズの観点から)

活用ツールは、現時点では特になし。

本プログラムをはじめとした工学部の学生育成の評価にあたっては、前頁に示した地域行政、地域工業高等学校、地域企業の17外部機関から構成される「地域人材育成機構」から年に1~2回の学生育成に対する評価とアドバイスを受け、PDCAを回している。

効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

たいていの学生は就職して産業界がコミュニケーション力を必要としていることは言葉では分っているようであるが、具体的に何が求められているのかということには分からない(知らない)のが実際である。そのような現実の中で、この日の産自動車九州(株)との産学連携を通じた学生の社会人基礎力育成プログラムを機能させるためには、実践ベースで企業方式のプロジェクトマネジメント環境の中に学生を置くことが一番の早道と考えた。

まずは、学生の動機付けをしっかりとする。如何に、学生に分らせたうえでプロジェクトに参画させるかである。そのために、まずは学生にはこの産学連携プロジェクトへの参画意義として、社会背景と学生の社会人基礎力の育成の狙いが主たる目的であることを言い含め動機付けをしたうえで、参加学生が十分に納得して着手する必要がある。そして、取り組みの対象が企業の実践課題であることを十分に認識させたうえで、工学部を代表して取り組むことのプライドを持たせることである。

次に、プロジェクト推進において、企業実務家と教員と学生の3者によるプロジェクトチーム編成の中で、体制(役割)と

作業項目(アウトプット)と期日を、いわゆる“誰が何をいつまで”の枠組みを明快に定めて取り組むことである。プロジェクト遂行においては、打合せやレビューの場で、学生が担当する作業項目に関する問題点を報告させ、その解決策(案)を提案させることである。その過程においては、企業実務家と学生のキャッチボールを繰り返させることは極めて効果的である。その手段として、基本は対面での会話、携帯電話による交信、メールでのやりとりである。3者が一堂に集まる場では、学生の発言に対する指導はその場でできるが、メールのやりとりにおいては、学生が企業実務家へ発信する時は、指導教員が返信内容と体裁を事前にチェックしたうえでメール発信させる指導が要る。スケジュール進捗管理においては、進捗管理という概念を学生に教え込み、ガントチャートなどを利用した作業項目の洗い出しとスケジュール設定と進捗管理の作法を指導することである。それを通じてPDCAを回してゆくことを実感させること。プロジェクトチームの一員として、しっかりと責任を持たせ取組ませることである。その過程で、学生の社会人基礎力が涵養されてゆく。

担当:教授 坂田 豊

学生と地域住民との協働による道づくり&橋守(はしもり)プログラム

福島県内の町村で管理する社会インフラの長寿命化を目指し、役場や地元企業の協力を得て、学生と住民との協働により、砂利道を簡易コンクリート舗装に変える道づくりや、橋の欄干を塗装する橋守事業を展開。また、住民にインフラに対する関心や愛着を持ってもらうため、地元の小学生に名前のない橋(名無し橋)に名前を付けてもらうプロジェクトを企画し、実践した。

プログラムタイプ	その他(実践型学習(企業・役場・住民連携))	単位の授与	なし
実施している期間	平成24年6月～平成25年10月		
実施規模	参加教員:2名 受講学生:当時1年生(現2年生)3名(および卒業研究生:延べ約30名) 連携企業数:約60社(ふくしまインフラ長寿命化研究会入会社数) 連携役場数:2町村(平田村、南会津町)、連携住民数:延べ約200名(平田村、南会津町)		
授業時間数	約30時間	学生のプレゼンの機会	あり(5回)
評価の回数	自己評価の回数:0回 他者評価の回数(社会人基礎力育成GP予選&決勝含):5回		
当該プログラムの実施範囲	●研究室やゼミで実施(1年生は課外講座として実施)		

■ 対象プログラムの具体的な内容

日本大学工学部では、「ロハスの工学」を教育研究方針に掲げ、工学により健康で持続可能な社会の実現を目指す技術者の育成を目指している。本プログラムは、この趣旨を理解し、自発的に課外講座「次世代ロハス工学講座」の履修を希望した1年生3人を対象に、卒業研究生と共に、地域の道路や橋といった社会インフラの実状を体感し、理解することで、①課題解決策を見出す能力(考え抜く力)、②その解決策を相手に伝え、実行していく能力(前に踏み出す力)、③地域の住民とコミュニケーションを図りながら協働する能力(チームで働く力)を養うことを目標としている。なお、本プログラムはグローバルとは対極にあるローカル(地域)な課題を取り上げ、その将来像を深く考え、社

会貢献を果たすことができる実践的技術者の育成を目指している。

育成のための取組内容と育成のプロセス

昨今の大学教育は、理解力の低い学生の底上げに偏重する傾向にあり、そのカリキュラムは基礎の積み上げ→応用(実験・実習等)→卒業研究というパターン化しており、やる気に満ちた1年生にとっては、モチベーションを落とす一因となっている。そこで、入学したばかりの1年生のトップアップ教育を目指し、基礎の座学より先に卒業研究生(4年生)と共に現場を見せ、地域住民との協働によりインフラ整備を体験させ、そこから得た知見やアイデアをその後の学習

学生と地域住民との協働による道づくりスキーム



に活かすプログラムを構築、実践した。

本プログラムは、地域住民と学生との協働により砂利道をコンクリート舗装に変える道づくりや、橋の欄干を塗装する橋守事業に参加し、住民とのコミュニケーションを通して、インフラの実状や地域の抱える問題を理解し、その課題解決策を考え、様々な場で発表し、評価を受けるという取り組みを実践するものである。

課外講座に登録した1年生3人は、平成24年6月と9月に福島県平田村において、住民との協働による道づくり事業に参加し、夏休みに道普請に関する文献調査を行い、その内容を学内で発表した(評価1)。11月には社会人基礎力育成GP予選大会で発表し(評価2:優秀賞受賞)、冬休みに“橋の名付け親プロジェクト”企画書の作成を行い、これを平田村村長に説明し(評価3)、受理された。以上の内容を3月の社会人基礎力育成GP決勝大会で発表した(評価4:準大賞受賞)。参考資料1はその際の発表資料である。さらに、平成25年6月には上記の成果を住民に報告し(評価5)、橋の命名式、道づくり事業に加え、地域の住民と共に橋の欄干を塗装する橋守(はしもり)事業にも参加

し、平成25年10月には福島県南会津町での橋守事業へと展開されている。

このように、本プログラムは1年生が現場でインフラの実態を体感し、住民とのコミュニケーションを通して、土木工学(Civil Engineering:市民のための工学)の本質や意義を学び、自らの発案(地域の小学生に名前をついていない橋の名付け親になってもらう)を村長に説明し、実践するという特徴を有している。

育成の評価

上述の通り、学生自らが検討した内容は、その都度プレゼンテーションという形で発表され、それを学内の教員、社会人基礎力育成GP予選大会、決勝大会、平田村村長、平田村の住民という立場の異なる方々に評価していただく形をとっている。指導教員(申請者)は、上記の評価者からの指摘事項を受けて、次の課題(ハードル)を課すのみで、常に学生に主体的に物事を考えさせ、行動させることに心掛け、プレゼンテーションの内容に関するアドバイスも最小限にとどめるよう意識している。

効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

「前に踏み出す力」については、住民との関わりを積極的に図るため、自ら率先して住民に話しかけ、地域の実状を理解し、発表に反映させることを促した。また、社会人基礎力育成GPの予選大会、決勝大会への出場を通し、大勢の聴衆の前でも臆することなく発表するための準備を重ね、本番では想像以上の力を発揮することができた。

「考え抜く力」については、プレゼンテーションの内容を吟味させ、相手に伝わりやすい資料の作成を心がかせた。さらに、村長に説明するための「橋の名付け親プロジェクト」企画書の作成にあたっては、初めての企画書の作成ではあったが、将来の地域を担う小学生に橋に名前を付けてもらうという斬新なアイデアを思い付き、村長より絶賛され、実際の施策に反映された。

「チームで働く力」については、まず1年生3人の中で力を合わせ、プレゼンテーションの準備や企画書の作成にあたらせた。また、卒業研究生や住民と積極的にコミュニケーションを図り、力を合せ、地域の道づくりや橋守を行う活動を実践した。その結果、地域住民との距離が縮まり、交流が深まるのを実感できた。

その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

「チームで働く力」の能力要素である発信力、傾聴力とも関連するが、最も重視した点は、社会から見て、現在の学生に最も足りないと思われる「コミュニケーション能力」である。学生間、学生と指導教員、学生と村長、学生と地域の住民、学生と聴衆といった様々な方との積極的なコミュニケーションを通して、自らの考えを常に進化させ、次のアクションへとつながるようスパイラルアップを繰り返すことにより、当初の予想をはるかに超える成果や成長を実感することができた。

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

教育の効果を評価するのは指導教員ではなく、プレゼンテーションを聞いていただいた、学内教員、審査員、村長、地域住民である。こうした方々からの質問や指摘を受け、その都度次の課題を課し、チャレンジすることで、自分たちの取り組みを改善し、さらに、地域に受け入れられる成果を生み出すことができた。なお、現在の3人の学生の状況であるが、マンネリ化に陥らないよう、この取り組みとの関係を平成25年10月までで一旦終了させ、それぞれに新たな目標を設定させ、独自の目標達成に向けて努力するよう、見守っているところである。

その他教育づくりの工夫

本取り組みは、地域の産官学民の協働が基本であり、地域社会や企業の多大な協力を得て実現した。道づくり事業については、コンクリート舗装のエキスパートより技術支援をいただき、長持ちするコンクリート舗装を実現するため、種々の工夫を行った。また、平田村の職員や区長とは何度も打ち合わせを重ね、双方の望む時期、場所等を選定し、段取り等の協力をいただいた。さらに、橋守プロジェクトでは、橋の専門家の技術支援を受けると共に平田村および南会津町の職員、区長、地元の建設業者(※ふくしまインフラ長寿命化研究会)の助力を得て、学生と地域住民との協働による橋の欄干塗装を実践した。

※福島県内の道路や橋といったインフラの長寿命化を目指し、地域に根差した活動をしている任意の研究会で、県内約60社の建設業者、測量設計業者が入会している。会長は指導教員本人が務めている。

担当:教授 岩城 一郎

DiCoRes(ディコレス)プログラム

このプログラムを通じて、全ての学生に具体的な実践活動の機会を意図的に提供することにより、人・モノ・自分と真摯に向き合いながら対話する力、自ら進んで他者と協働する力、物事をやり遂げる責任感といった、専門性に裏付けされた実践力が身に付き、卒業時には現場の即戦力として活躍できる保育者・教育者を育てることができる。

プログラムタイプ	その他(実践型学習(関連施設連携))	単位の授与	あり
実施している期間	平成24年4月～平成26年3月(継続中)		
実施規模	参加教員:13名 職員:12名 受講学生:240(全学科生)名 連携企業数:6(校・園)社		
授業時間数	通年30時間(×4年間継続)+60時間+その他の授業も運動		
学生のプレゼンの機会	あり(4回)	評価の回数	自己評価の回数:4回 他者評価の回数:4回
当該プログラムの実施範囲	●学科・学部全体で実施		

■ 対象プログラムの具体的な内容

DiCoRes(ディコレス)プログラムとは、社会人基礎力の養成を基盤にしつつ、教育者・保育者を目指す学生の実践力を継続的かつ体系的に養うべく、学科カリキュラムの中心に据えて展開する本学科オリジナルの実践力育成プログラムである。

育成のための取組内容と育成のプロセス

＜1年 教育者・保育者の実際を知る＞科目名:コミュニケーション演習Ⅰ(必修)、子どもコミュニケーション(必修)
 本学付属の幼稚園・こども園や近隣の小学校(教員養成協力校)に直接出かけ、実際に保育場面や授業風景を観察したり、子どもと関わったりする「観察体験」(計4回)を行う。そこで「実践の奥にある教育者・保育者の努力」を知り、保育者・教育者の心構えを身につけるとともに、自分自身がどの職種に就職したいのかというキャリア意識を形成する。また、後期は学園祭にて全員が模擬店(DiCoResショップ)を出店することで、他者と協働する力を身につけるとともに、ディベート大会に取り組み、課題発見力・論理的思考力・発信力を身に付ける。

＜2年 子どもの興味・関心を引き出す＞科目名:コミュニケーション演習Ⅱ(必修)

乳児、幼児、小学生を対象とするイベント「DiCoResミュー

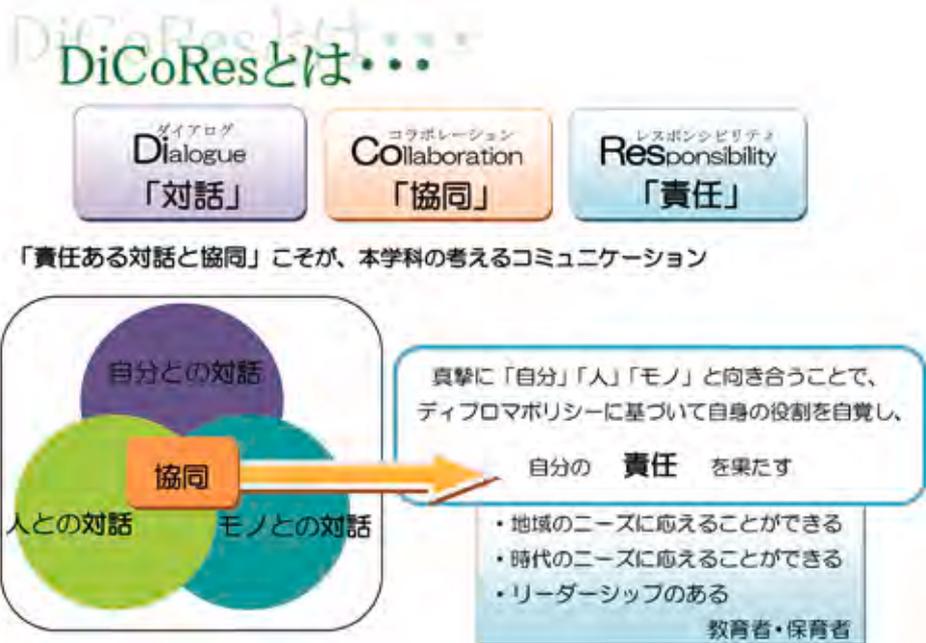
ジウム」を学生自身が企画・実践することを通して、教育者・保育者に求められる企画運営力や他者との協調性を身につける。また、子どもの発達に応じた教材・遊具とは何か、子どもへの関わり方はどうしたらよいかなど、子どもたちの興味・関心を引き出す方法を具体的に学ぶ。

＜3年 子どもの学びを深める＞科目名:子ども実践ゼミ(必修)

2年次の経験を発展させ、地域の子どもの対象とした継続的な教育・保育実践「DiCoResプロジェクト」に取り組み、子どもの興味・関心を引き出すだけでなく、学びをより深めさせるための教育・保育実践の方法を学ぶ。また、地域の保護者や教育者・保育者を対象とする研修会の運営に携わり、研修の企画運営力や外部機関との調整力を身につけるとともに、現場の「生の声」を聞くことで「時代のニーズ・地域のニーズ」の内容と現状をより具体的に把握する。

＜4年 教育者・保育者として一人前になる＞科目名:卒業研究(必修)

3年次からの活動を継続し、「時代のニーズ・地域のニーズ」を意識しながら、学生それぞれが取り組んできた教育・保育実践を論文等にまとめ、理論化する力を身につける。また、地域公開の成果発表会を実施し、プレゼンテーション能力を磨くとともに、地域に自分自身の学びの成果を還



元する。なお、卒業前にはOSCE(客観的臨床能力試験)を実施し、学科教員全員が試験官となり、実践力の最終試験を行う。

<その他>

・現場の様子を把握するとともに、社会人基礎力の基盤を培うために、ボランティア活動を単位化している。「ボランティア入門」(1年後期:必修)と「ボランティア実習」(2年通年:選択)という科目において、1年次から積極的に様々な

現場へ出向き、課題意識をもって実践に何度も携わる機会を設けている。また、科目外でも積極的にボランティア活動に携われるよう、特別の掲示板やメールを用いて情報提供を行っている。

・優れた学生のリーダーシップを育成するため、オナーズプログラムを学科カリキュラムに位置づけ、集中的なトレーニングを行っている。

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

DiCoResプログラムでは、学生の積極的な実践活動により、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」を育成する。そのため、まずはプログラム対象者である学生自身の意識づけが重要となる。そこで、入学直後に行われる1泊2日の「フレッシュマンキャンプ」をはじめ、1年次の必修科目「子どもコミュニケーション」(前期)と「コミュニケーション演習Ⅰ」(通年)において、「DiCoResプログラム」の目的や内容、期待される効果について丁寧な説明を行うことで4年間の見通しをもって積極的に取り組めるよう働きかけている。また、キャリア意識が乏しい学生も多くいるため、キャリア意識を向上させるためのワークやアクティビティ、ディスカッション、観察体験などの機会を積極的に取り入れながら、常に学生たちに「問い」を投げかけることで、キャリアについて考えさせ、授業内外を通じて、適切な学習の場や機会を提供するようにしている。

一方で、論理的に物事を深く考え、自分あるいは自分たちの意見を人前ではっきりと発信するという点に課題を抱える学生が多い現状を受け、1年次後期にディベート大会を学科行事として開催している。あえて大会として競争意識を持たせることで学生の動機づけを図っている。勝ち負けが大事なわけではないと繰り返し指導しているが、やはり勝負事になるとやる気がでる学生も多く、調べ学習の結果を発表していた従来の様子とは異なり、ディベート大会の様子は活況に満ちている。毎年、教員からすると意外な学生が思わぬ才能を発揮する瞬間を見ることができると、学生の新たな一面を発見できる場としても活用している。

その他、次年度以降の展望が見えるように、先輩と交流する機会を設けたり、上級学年の発表会に下級学年の学生を参加させたりしている。こうした取り組みにより、指示待ちの受身体質な学生が大半を占めていた従来の状況が改善され、プログラムの趣旨に則り、かつ、キャリア意識に基づいて自らのアクションを選択できる学生が増加し、授業内外の場において様々な事柄に挑戦しようとする学生が多くなった。

次いで、2年次のDiCoResミュージアムは、学科全体を挙げての大規模なイベントとして位置づけ、全員が力を合わせて一から企画・運営せざるを得ない状況をつくっている。各自のキャリア意識に基づいてクラスを選択できる制度を整えることで、学生が主体的に取り組めるよう配慮している。必ず個々の学生に役割を与えるようにしているが、学生の中には他者に依存し、自らの責任を果たさない者がいるため、時には学生が涙を流すほど厳しく対応している。例えば、自分の行いがどれだけ他者に迷惑をかけているのか、信頼を勝ち取ることがどれだけ重要なことなのか、苦勞の先にある達成感を得るために自分には何ができるのか、と

いった問いかけをしながら学生本人の自覚を促している。また、すぐに妥協して安易な方に流れてしまう学生が多いため、常に教員は「それで子どもたちは本当に喜んでくれるのだろうか?」「もっとやれることはないのか?」という具合に要求水準を高める問いを学生たちに発し続け、学生たちがやれるかどうかのギリギリのラインを見極めながら指導にあたるよう共通理解を図っている。その他にも企画に対する責任感を醸成するために、例えば、学生自身が関係諸機関に後援をもらったり、近隣市町村の園・学校すべてにチラシを郵送して積極的な広報活動を行ったりするという、活動を組み入れている。

実際に、学生たちは長期休業期間中を含め授業外の時間を相当使いながらも教員の期待に応えられるよう頑張ってくれており、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」を育成する主たる場になっている。毎年数百名以上の幼児・児童が参加する大きなイベントとなっており、参加者がかけてくれるポジティブな言葉が学生たちの動機を高めてくれている。

ただし、2年次における単発的なイベント型実践のみでは「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」を確実に身に付けることはできない。DiCoResプログラムは4年間の継続的なプログラムとして学科カリキュラムに位置づけており、2年次に取り組んだDiCoResミュージアムでの経験を踏まえ、3、4年次に自らの学びを深められるようにしてある。具体的には、専門分野に分かれたゼミを学生の意思をもって選択する。そして各々の専門性を高めるため、2年間を通じた子ども対象の継続的な実践活動「DiCoResプロジェクト」に取り組む。4年次の最後には、自らの実践を理論化もしくは作品化し、本プログラムを通しての4年間の学びの集大成を図る。

3・4年次における指導方針は2年次と同様であり、常に自身の役割や責任を自覚させながら実践の質を高めるという観点から、学生に問いかけをし、対話でもって各自の具体的な目標を定め、実行に移すという方法を採用している。また、3・4年次の実践ではフィールドが必要になるため、担当教員は独自のルートを使いながらフィールドを開拓し、関係機関と綿密な連絡・調整を行うことで信頼関係の構築を心がけている。実際、地域の方から高く評価される機会が増え、むしろ、地域の方から本学に声をかけてくれるようになってきた。成果の一端は新聞等でも取り上げられている。なお、2~4年次の全ての学年において成果発表会の機会を必ず用意している。これは学生が自らの実践をカタチにして発信し続け、聴衆から明確なフィードバックをもらうことで、自らの課題意識を深め、次なる成長に向けたアクションを起こせるようにするためである。

担当:准教授 名倉 一美

興動館教育プログラム

社会科学系の大学教育を抜本的に見直す新しい教育プログラムとして「人間力開発プログラム(興動館教育プログラム)」を全学年・全学科を対象とした横断的な正課の教育プログラムとして実施している。

プログラムタイプ	その他(興動館科目と興動館プロジェクト2つの相互作用により学習・実践する)		
単位の授与	あり(興動館科目) なし(興動館プロジェクト)	実施している期間	平成18年4月～現在に至る
実施規模	参加教員:39名 職員:14名 受講学生:科目1,000名 プロジェクト450名 連携企業・団体数:10社・団体		
授業時間数	約22時間(興動館科目) ※興動館プロジェクトにおいては定めていない		
学生のプレゼンの機会	あり(科目・プロジェクトともに年2～5回程度)		
評価の回数	自己評価の回数:2回 他者評価の回数:1回		
当該プログラムの実施範囲	●専門組織により学部横断的に実施		

■ 対象プログラムの具体的な内容

本学の人材育成像である『「ゼロから立ち上げる」興動人』とは、既成概念にとらわれることなく、ゼロから物事を考え、失敗を恐れず、他者と協同して「何か」を成し遂げることのできる人材と定義している。また、その『「ゼロから立ち上げる」興動人』に必要な「人間力」を養うためには、学生が様々なことを経験・実践するプロセスを通して、学問・理論の有用性に気付き、実践に応用するというサイクルが効果的であるとした。

この「興動館教育プログラム」は、対話やプレゼンテーション、実体験を重視し、学生の自主性、可能性を引き出す教育手法を取り入れた「興動館科目」と、国際交流・社会貢献・地域活性・経済活動等の分野において、学生が主体的に企画、交渉、予算管理、準備・実行、報告・発表等

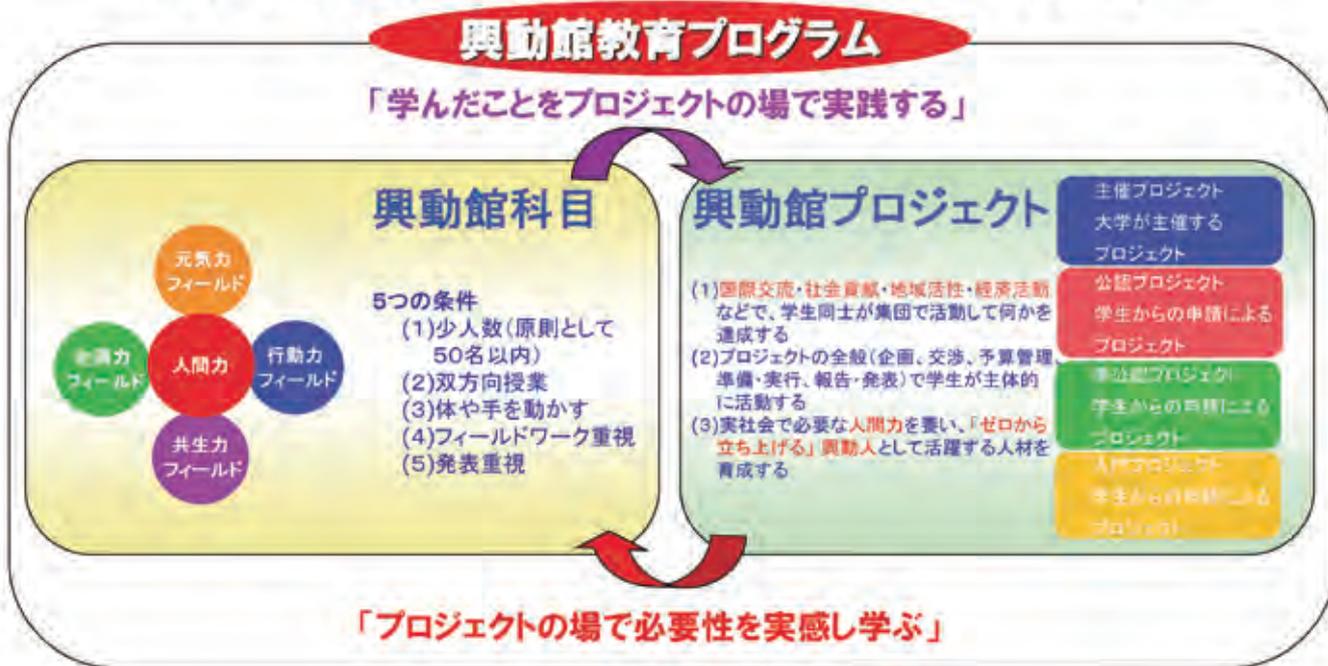
の全般について取り組み、多種多様な人間と共に何事かを成し遂げることを重視した「興動館プロジェクト」の2つの柱から成り立っている。

育成のための取組内容と育成のプロセス

「興動館科目」は自由選択科目として位置づけ、学科や学年の垣根を越えてさまざまな学生の授業履修が可能となっている。授業運営においては、①少人数、②双方向授業、③体や手を動かす、④グループワークやフィールドワーク重視、⑤発表重視の5つの条件を掲げている。

「興動館プロジェクト」は、通常のゼミの単位や学年・学科の枠を超えて学生が集い、一人ひとりが主体となって新しい企画や目標を掲げて「ゼロから立ち上げる」体験を仲間と共に

興動館教育プログラムの全体像



■「ゼロから立ち上げる」興動人に必要な人間力の育成

有するところにある。そして、直面する課題や失敗体験を少しずつクリアしながら、到達目標を目指して実践活動に取り組む中で、「人間力」を培っていくことをねらいとしている。活動内容は、国際交流・社会貢献・地域活性・経済活動等で、プロジェクト活動の準備・実行はもちろん、企画、交渉、予算管理、準備・実行、報告・発表等の全般について、学生が主体となって活動している。

■ 効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

「興動館科目」では、学生が能動的・主体的に「体験・参加」する「創成型学習」を目指す授業となっており、「教える授業」から「学びを生む授業」、インプット以上にアウトプットを重視する授業、結果以上にプロセスを重視する授業である。初年度の平成18年度における「興動館科目」の数は20科目、履修学生数は500名を数えた。平成25年度には31科目38クラスにまで増加し、履修学生数は1,000名にのぼった。

「興動館プロジェクト」では、学生が地域社会・国際社会の人々と連携しながら、社会で役立つ多くの実践的な知識やスキルを習得することができるとともに、多様な集団と共生し、それをまとめる能力も養成していく。初年度の平成18年4月開始時には4プロジェクト・50名であったが、平成25年度には19プロジェクト・450名まで増加している。

この2つの柱からなる「興動館教育プログラム」は、その連携に特色があり、「興動館科目」の履修学生が4つのフィールドで学んだ諸力をプロジェクト活動の立ち上げや遂行に生かしたり、「興動館プロジェクト」で活動を行うことで生まれた「気づき」から「興動館科目」で学び直したりする教育方法を想定している。

その他、当該プログラム独自に設定している能力項目を育成する際、その内容、課題、育成の工夫点や成果

「興動館科目」では、「人間力」を構成する要素として「元気力」「企画力」「行動力」「共生力」の4つの力を設定し、その力を身につけさせるための領域として「フィールド」を設定して科目を配置している。さらに各フィールドに「達成目標」を明示して授業を実施することとなっており、「フィールド」に配置された授業の担当教員は、その「フィールド」の目標に近づけるための方法を工夫して授業を展開している。

教育の効果を適切に評価・検証し、さらなる成長を促すための工夫

「興動館教育プログラム」に参加した学生が、実施期間の事前と事後の2回に亘り「人間力マップ」を参照してレベル数値と判断理由を「プログレスシート」に記入し、その自己

育成の評価

「興動館教育プログラム」では「人間力」を「元気力」「企画力」「行動力」「共生力」の4つの力の総和と定義し、「社会人基礎力」の「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの力と12の能力要素と同じものを指していることから、「社会人基礎力」の定義を取り入れた「プログレスシート」を導入し、科目担当者およびプロジェクトコーディネーターが学生の伸長度を定量的に評価し、学生の成長を促すための「興動館教育プログラム評価システム」を実施している。

評価をレーダーチャート化して学生の成長が一目でわかるようにしている。加えて、「興動館科目」では科目担当教員、「興動館プロジェクト」ではコーディネーターが、学生一人ひとりに対してコメントを記入し、学生にフィードバックをしている。さらに「興動館プロジェクト」では、事後の振り返りの際に、コーディネーターを囲んで、メンバー3～4名によるグループ面談を導入し、学生と教職員および学生同士による相互評価を行うことで、1年間の活動の振り返りをメンバーで共有し、お互いの気づきから今後の活動が活性化されるような方策をとっている。

その他教育づくりの工夫

ほとんどの「興動館プロジェクト」では、地域社会や企業等とともに実践活動に取り組むが、シラバスは特に作成せず単位認定もしていない。その主たる理由は、「学生自身が主体的に行う」というコンセプトを重視しており、活動形態・頻度・レベルなどについては、学生主体の会議や合意により行われるためである。ただし、大学教育の一環であるため、活動の認定にあたっては、学内の厳格な審査を経たもののみが認定される。また、1年間の活動を終わると「プロジェクト活動報告会」が行われ、この場では活動にご協力いただいた企業や地域の方々および教職員や学生に対して活動報告を行うことを義務付けており、これによってプロジェクトは一定の外部評価を受けることとなっている。

「興動館プロジェクト」の実施に不可欠なのが、本学教職員からなる「コーディネーター」の存在である。「コーディネーター」は、あらゆる局面で学生のプロジェクト活動を指導・サポートすることとなっている。その際、極力活動の内容には口を出さず、学生のトライを見守り、失敗が起きてもそこから学ばせるスタンスである。これにより多くの失敗が予想されるが、その失敗により気づくことが重要であると考え、教職員は学生が犯した失敗に対しての指導を怠らないように心がけている。また、学生が行き詰ったり悩んだりした場合には、プロジェクト活動以外の問題も含めて、教職員がメンターとして気軽に相談に乗ったり励ましたりする環境を整えている。

担当：課長 友松 修

高大連携地域資源ブランド商品開発～教えることで真の学びを～

商業高校からの要請で商品開発の授業を提供し、大学生が高校生とともにロールケーキを商品化したプログラムである。大学生は、裏方として高校生を支える立場として活動することで、自身の社会人基礎力を学び直していく。

プログラムタイプ	実践型学習(企業連携)	単位の授与	あり
実施している期間	平成25年5月～平成26年5月		
実施規模	参加教員:1名 職員:1名 受講学生:6名 連携企業数:1社	授業時間数	約50時間
学生のプレゼンの機会	あり(10回)	評価の回数	自己評価の回数:随時 他者評価の回数:随時
当該プログラムの実施範囲	●専門組織(キャリアセンター等)により学部横断的に実施		

■ 対象プログラムの具体的な内容

本プログラムでは、大学教員が授業を行いつつ、前年に地域資源ブランド商品としてプリンを商品化した大学4年生も高校の教壇に立った。観光やサービスを学ぶ学生が所属する頭師ゼミは、マーケティングを研究領域とし、毎年のように商品開発に取り組んできた。商品開発の経験者である大学生は、高校生を相手に自分たちの経験を語り、グループワークを順調に主導する。ところが、開発過程のなかで前年に得た自信に翳りを覚え、向上したはずの社会人基礎力を学びなおすことになる。

スイーツを作りたいという高校生の希望が大学生の経験と合致したため、老舗和洋菓子店と協働することになった。順風満帆とはいえない過程を経て、広域地域資源ブランド商品としての性格をもつ新商品を提案することができた。テストマーケティングを経て商品化されたロールケーキは、高校生による販売実習の形で初売りを迎えた。IT化の進展を意識し、IT技術が活用できる場面では積極的に利用することを要求した。パッケージデザインは、前年のプリン制作時に手書き資料をプロにリライト委託したのに対し、今回は、パワーポイントやペイント機能を使用し、デジタルデータを作成できるようになった。市場調査にはウェブによる調査(みんなのプロジェクト)を活用した。

育成のための取組内容と育成のプロセス

兵庫県立姫路商業高校3年生12人(女子2人、男子10人)の課外研修授業(週2回、1学期と2学期)に流通科学大学の担当教員と大学生が赴き、授業とグループワークを行った。

大学4年生には、就職活動の一環として、社会人基礎力の能力チェック表を随時加筆させた。あくまでも自律的な自己評価を前提とし、担当教員からの指導は、インフォーマルな会話のなかで行った。したがって、提出締切日などで区切るような構造化されたチェックプロセスとは言えない。なお、ゼミに途中参加した大学2年生には、気づきを促すために社会人基礎力の概念説明を行わず、加入1か月後に、大学4年生から活動振り返りを兼ねて説明された。

社会人基礎力育成のプロセスは、新商品開発の典型的な手順に沿って、随時並行して行った。新商品開発は、市場環境の分析から有望な商品のコンセプトを導き出し、商品化の可能性を探るところから始まる。ある段階からは、市場調査を行いつつ、試作品の製作、ネーミング、パッケージデザインの検討を行う。そして、試験販売を経て実売という経過を辿る。

授業開始から約1か月間は、商品開発の手順説明と大学

生による商品開発経験談の披露に充てられた。商品開発に初めて触れる高校側は座学を前提とし、高校生も一方的に授業を聞くという行為に慣れ切っていた。大学生には商品開発の楽しさを伝えることが期待され、高校生の能動的な態度を引き出すことが主目的の期間となった。大学生の呼びかけで行われたグループワークとしてのブレインストーミングの結果、高校生が作ってみたいものとしてスイーツが挙がった。プログラム初期段階に大学生が方向性を導きさせたのは、前年に3つの力のある程度身につけていたことが功を奏したものと想像する。大学教員と大学生の働きかけにより、座学から実践科目へと変化した。

文房具やスポーツ用品を主張する者もいたが、高校3年生と大学4年生が在学期間中に商品化を実現できる可能性が低いため、スイーツを優先することにした。そこで、地元の食品企業との連携を目論んだところ、最初に連携可能性が高まった企業の持つ設備や取扱商品群と高校生の期待との間にミスマッチが明らかになった。この期間は、理想と現実との壁を感じる最初の経験となる。商品開発の滑り出しが好調だっただけに、高校生も大学生も不安の色を隠せなかった。

最終年次の大学生と高校生に残された時間はあまりなかったため、担当教員が地元の老舗和洋菓子店である株式会社杵屋に依頼し、企業連携が再スタートした。地元の高校生が大学生の力を借りながら、地域資源ブランド商品を開発するという明確なテーマも設定した。観光を学ぶ大学生の意見を採り入れ、高校生が姫路市内に居住することも考慮した上で、「銀の馬車道」という姫路市を含む広域観光資源をモチーフにすることにした。これは、一部地域だけを盛り上げようとする傾向のある地域ブランド商品開発に一石を投ずる概念である。観光の研究領域で指摘されていることだが、複数の地域全体で点ではなく線や面で観光振興を行うべきだという考え方を反映している。

育成の評価

担当教員には、各能力項目の向上それ自体をゴールとせず、あくまでも社会人基礎力を包括的に向上させたいという想いがある。主体性をもって自律的に生きてゆける人材を育成するために、システムチックに構造化した提出のタイミングなどは敢えて設けていない。異論は想像するものの、この手法は、大学生の指示待ち族化を緩和し、主体性を意識させるために意義があると考えている

プリンの開発(大学生+協働企業)

【平成24年春～夏】

「指示待ち族」の「さとり世代」の大学生が、兵庫県明石市からの依頼で商品開発。

社会人基礎力と専攻分野であるマーケティングの知識・技能を向上させた。

水平的人間関係での学び。



ロールケーキの開発(大学生+高校生+協働企業)

【平成25年春～冬】

商品開発経験者の大学生が、兵庫県立姫路商業高校からの依頼で、再び商品開発。

高校生に教える行為を通して、前年に得た自信に驕りを覚え、向上したはずの社会人基礎力を学びなおす。

垂直的人間関係での学び。



専攻の知識・技能+感謝の念

【プロジェクトを終えて】

教えることで、専攻分野の知識・技能を消化しなおす。

高校生や協働企業の抱える事情を想像し、感謝する習慣を身につける。

自ら考え、自ら決め、自らの考えを世に問う人材となる。

効果的な育成・評価のための工夫

「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」等、社会で活躍するために必要だと思われる能力を育成する際の課題、育成の工夫点や成果

現代の若者は、欲しいものもなく満たされた生活を送っている。前に踏み出さずとも、上げ膳据え膳で育ってきている。考え抜く力やチームで働く力以前に、前に踏み出そうとするマインドを掻き立てる必要がある。そこで、「困っている状態」を見せるという工夫をしている。たとえば、福祉器具商品化プロジェクトでは、福祉施設や公共施設で高齢者が困っている様子を目の当たりにした。防災ラジオ・プロジェクトでは、阪神・淡路大震災発生時の新聞記事を準備し、後には防災展示施設を見学した。

今回のロールケーキ商品化プロジェクトは、兵庫県姫路市を中心とする地域ブランドをテーマにした。学生が本気になるきっかけとして、以下が有効に機能していると考えられる。

- 平成の大修理で観光資源である姫路城への集客に苦戦しながら、姫路ゆかりの大河ドラマ「軍師官兵衛」の放映に期待する様子など、困っている状態を見せる
- 公的機関に迷惑をかけてはならないと意識づける
- できるだけ身近な題材を取り上げる

これらの工夫は、困っている人を助けようという意識づけにつながり、大学生である自分たちでも世の中に貢献できることがあるのではないかというマインドの変化を引き起こしていると考えられる。

考え抜く力も、教員による誘導が肝心である。メモを取る習慣もなく情報を整理する習慣も欠けている傾向がある。学生が経験したことを時系列で周期的に並べさせ、場面に応じて過去の経験を思い出させるような質問を繰り返す。いわゆる復習の機会を強いることが、やりっ放しの習慣を改善し、計画力をもって考える癖をつける一助となる。また、ゼミ内部でのコンテスト形式の導入も有効である。外部者参加のビッグ・イベント化で「可視化」することによって、開

催日までには、専門家に見せられるレベルに到達しなければならないという意識が植えつけられる。今回のプロジェクトにおいても、パッケージデザインの考案作業では、個人競争と小さい規模ながら、「担任ではなく、社長に見られ、選ばれる」場面を設定している。

チームで働く力に関しては、指示待ち族の割合が高まり、自ら前に踏み出そうというメンバーがいないなか、皆でやりましょと集団意識に訴えることから始めている。しかし、その後は、国語力の高い者には文章を書かせ、画才のある者には絵を描かせるなど、各個人の得意分野に特化した分業体制をつくって自立させる工夫も有効である。自己分析と他己分析で、各自が役割を見いだせれば望ましい。担当教員は、心理学でいうジョハリの窓を紹介することもある。これにより、チームのなかに自分の居場所を見つけることができるようになる。

なお、チームを構成する場面においては、その集団の大きさに留意した方がよい。あまりに多すぎると、リンゲルマン効果(いわゆる社会的な手抜き)が発生しがちである。今回紹介した高大連携プログラムは、少人数で行ったが、前年とは異なり、各自の熱意は明らかに高かった。

全般として、困っている人を助け、そのために何ができるのかというゴールの明確化が有効と思われる。このパターンは、これまで主導したすべてのプロジェクトで有効に機能し、必ず成果物として具体化している。過去のプロジェクトで、実際に商品化されたり、受賞したり、メディアに取り上げられてきた歴史も好循環を生み出している。自分たちもそのルールに乗っている、努力すれば結果につながると感じているようだ。

担当: 准教授 頭師 暢秀

Ⅲ

受講生のコメント



.....

「社会人基礎力を育成する授業30選」受賞団体から、
3団体における授業の受講生からコメントを頂いた。

.....

跡見学園女子大学

展開ゼミナール：「企業マネジメント～女性活躍の条件～」

(1)マネジメントの基礎・専門理論と関連知識を学び事例研究を行う。(2)年間50のプロジェクト活動(学内活性化、地域貢献、産学公連携事業等)に「PJチーム編成」で取組み、自らが問題の発見と設定を行い問題解決策を考え提示し行動する。(3)ゼミ生全員(50名)参画型とし、リーダー＆フォロアーの役割を全員が経験する。

効果的な社会人基礎力育成のポイント

■社会・企業への貢献

- 社会・企業への貢献を目的に、理論と実践という教育理念の基、ゼミ活動におけるプロジェクトを実施している。社会で通用する人材、結果の出せる人材の育成が目的である。

■学生の主体的行動を促す「場」と「機会」の設定

- 芝原教授のゼミには、「自分を変えたい」と思う学生など、2年生から4年生まで総勢50名程度の学生が参加している。「卒業偏差値を高めよう」と学生の意識を変えるとともに、学生が主体的に行動できるような「場」と「機会」を数多く設定している。バッテリーボックスに立つこと。

■外部連携を有効活用

- 上記「場」と「機会」の設定には、学生が本気になって取組めるように地域や企業との連携プロジェクト等を複数活用している。教室で学ぶ理論(保有能力)を実践の場で「発揮能力」に昇華させ「結果・成果」を出す力の育成を培っている。

■組織として育成環境を整備

- プロジェクトを進めるにあたり、「コンセプトの共有化」と「当事者意識を持つ」を常に学生に意識させる一方、学生の取組み状況や意識の変化など常に把握でき、サポートできる体制を整えている。12の能力項目のレビュー・プレビューと個人面談を通して成長度を測る。

受講生のコメント

- このゼミに入った理由が、自分の過去に納得していないので自分を変えたいと思っていた。受験に失敗して入学したので最初は来たくなかった。友達を見返してやりたいとか、大学生活を充実させたいとか。先生に言われたのは「熱く語れる大学生活を送ろう」。入学時の偏差値よりも卒業時の偏差値を上げろと言われたのを覚えている。そういったことが根底にあってゼミに入ったので、嫌だと思っても原点に振り返ってやっぱりやろうという気になった。
- 入学の偏差値よりも卒業の偏差値を上げろと言われたのがずっと残っている。文京区B-ぐるバス活性化(ビーグル)プロジェクトで自分たちで制作したDVDを披露したときに、区民の方が立ち寄ってくれて、このDVDを見たことがある、知っていると言っているのを聞いて、やっていることに意味があると実感し、うれしかった。
- 行き詰った時に先生から、全部お前の勉強なのだとされた時に、まだ勉強しないといけないと思った。普段褒めない先生が褒めてくれると、私はまだまだ頑張らないといけないのに褒められてしまったのもっと頑張ろうと思った。3年生になるときに、同級生や先輩に迷っているという話をしたときに、私たちも頑張るからあなたも頑張ると言われたのが印象に残っている。
- メンバーと切磋琢磨していくことが理想だが、一番大変だったのがメンバー間の意識の違いであった。そこで先生の「なめるな(投げるな)、逃げるな、あきらめるな」という言葉を思い出したり書いたりするだけで意識が高まって助けられた。

(芝原ゼミ受講生)

東洋大学

キャリア・ディベロップメントプロジェクト

埼玉県産業人材育成情報発信事業“埼玉県内企業魅力発信動画プロジェクト”埼玉県の施策協力依頼を受け、埼玉県内の各企業の事業内容や働く人々取材し、動画撮影を実施。撮影した動画をウェブページ「彩の国はたらく情報館」および「埼玉県内企業魅力紹介システム」に掲載し、広く埼玉県内の企業の魅力を伝えるもの。

効果的な社会人基礎力育成のポイント

■学生の学びを深化させ、社会へ巣立つサポート

- グローバル・キャリア教育センター(GCC)は、学生たちが主体的な意思決定によって、自らの未来を切り拓くことができるよう、さまざまな取り組みを行っている。大学の4年間に「自律」から「自立」へ、学生ひとりひとりが学びを深化させ、成長し、社会へ巣立つことをサポートしている。

■学生の主体的行動を促す「場」と「機会」の設定

- 埼玉県の依頼を契機として、東洋大学内で別個に行われていた「キャリアゼミ」と「白山インターネットTV ステーション」(HiTS)プロジェクトが協同・連携して開始した。
- 学部学年が異なったグループを作り、授業外に打合せを実施する。以後、企画、取材、撮影、編集を一貫して学生のみで行う。また企業との交渉を行い、事前の打合せおよび撮影を伴う取材を学生のみで行うなど、学生主体で内外打ち合わせや意思決定を行う場が設定されている。

■外部連携を有効活用による効果的な育成プロセス

- 埼玉県との連携事業であるが、学生が完成させた映像作品は、埼玉県の担当者と企業の評価を受け、その評価を学生にフィードバックし、満足できる水準に達するまで修正作業を繰り返した。県担当者も自身の責任のもと、作品に対する要求・こだわりも強かったと思われることから、学生もトライ&エラーを繰り返しながら、完成までの間、責任を持って本気で取り組んだといえる。

受講生のコメント

- 目標は小さなことから地道に取り組むことで達成し得るものだと、頭と身体で分かるようになった。プロジェクトが始動したころ、撮影・編集はずぶの素人で、ビデオカメラの電源を付けるところから教えて頂くほどであった。実際に動画を作るのがこんなにも大変だとは思っていなかった。特に撮影した動画の編集作業は、取り組みど進まず集まれど終わらず、ゴールが全く見えなかった。どうにか動画を完成させ、上映&報告会を開催出来たことそれ自体に胸をなでおろした。更に、企業の方々から「就活生にうちの会社を説明するとき、この動画を活用させていただく。」とおっしゃって頂いたときは心から嬉しかった。
- 「中小企業の魅力発信動画を作成する」というたったひとつの目標に対して、いくつもの困難にぶつかった。この貴重な経験を通して、自身の物事への取り組み方が変わったと思う。やりたいことに本気で向き合えるようになった。言い換えれば、目先の苦しさに対する我慢強さが身に付いた。何かに本気で取り組むと様々な壁にぶつかり、「何故自分がやりたいことをやっているのにこんなに苦しいのか」と、ある種矛盾した状態に陥る。しかし、そこから逃げないで耐え忍んだ先に待っている喜びや達成感はひとしおである。ゴールに至るまでの道筋をある程度予測し、そこに塞がってくる障害に一つ一つ対処できるようになってきたのだと感じる。

(法学部3年)

愛知学泉大学

社会人基礎力を活用する授業展開－ビジョンを達成するために－

初年次教育として1年前期は、社会人基礎力の理解と意識付けを「管理栄養士への道」で、2年次通年で社会人基礎力を原動力とした知識・スキルの蓄積法を「栄養教育論・栄養教育論実習」で実施し、3年生で実施される臨地実習へと繋ぐ授業展開をしている。

効果的な社会人基礎力育成のポイント

■ビジョンの明確化を通じた学生自身の主体的行動の促進

- 卒業後の将来像を絵に描き、ビジョン化する(不明確な学生は絵が描けないか、抽象的な絵になる)。同じ職域の学生同士をグループ化し、①自己ビジョンの目的と社会的貢献、②ビジョン達成に必要な知識・スキルは何か、③どんな人材を必要としているか等を「ビジョン達成への道」等のシートを用い個人で考えその後、グループでディスカッションし、自己ビジョンをさらに明確にし、④グループ内での発表後、全体発表をする。
- 自己ビジョンをより強く明確化することにより、学生自身が迷わずに主体的に行動できる。

■面談、振り返りシート等、多様な手法を用いた学生との対話を重視

- 主体性を高めることは、社会人基礎力育成における源だと考えている。
- 自分のビジョンが明確でない学生は絵が描けないのでこれを観察することで学生の考えや意識を捉え、面談している。社会人基礎力の能力要素を用いた活動記録シート等、評価や振り返りのためのシートを積極的に使用している。授業記録シートは毎回、授業到達シートは事前、中間、事後の3回記入・提出してもらっている。書いてきた内容から、どのように能力要素を伸ばそうとしているのか、分析している。

■組織として育成環境を整備

- 複数の教員が、社会人基礎力担当科目を持っている。自分の専門で自信を持っている科目を選び、能力要素は自分が授業をする中で該当すると思われるものを選んでいく。全部の能力が網羅されているというのではなく、それぞれ1つの能力要素とすることで、教員の負担軽減を図り、組織的な育成環境を整備している。

受講生のコメント

- 私は管理栄養士の資格だけとればいいかなと思っていた。勉強も大学の受験に受かるためにしていた。今思うと自分のためにという勉強ではなかった。管理栄養士への道を受講した時に明確なビジョンを持つようにと言われ、絵に描き、自分の言葉で明確なビジョンをもつことを教えてもらった。自分のためにすることで、勉強も全てのことが未来につながっていると考え方が変わったと思う。自分は明確なビジョンをまだ持っていないが、実習にこれから行ってもう少し明確な目標を持って努力したいかなと思っている。資格があれば就職できるかなと思って入った。努力する意味とかなぜ今これをしているのか、全てが自分の将来につながっているということを実感することで勉強にもやる気が出てくる。
- 毎回授業前に各授業で創造力について目標を何項目か挙げてくれて、それを最初にシートに記入するが、記入することで自分での再確認ができ、終わった後に項目に対して振り返りができる。授業前に項目を挙げないで受ける授業と、挙げる授業では意識や姿勢が変わる。

(栄養教育論受講生)

委員長

花田 光世 慶応義塾大学 総合政策学部 教授

委員(五十音順)

稲垣 久美子 明治大学 政治経済学部 特任准教授

川上 真史 タワーズワトソン ディレクター

川嶋 太津夫 大阪大学 未来戦略機構 教授

豊田 建 富士通株式会社 サービスビジネス部門 人事部長

豊田 義博 リクルートワークス研究所 主幹研究員

中原 淳 東京大学 大学総合教育研究センター 准教授

深澤 晶久 株式会社資生堂 人事部 人材開発室長

(以上、敬称省略。役職は平成26年3月末時点)

オブザーバー

文部科学省初等中等教育局児童生徒課

文部科学省高等教育局専門教育課

経済産業省産業技術環境局産業技術政策課

事務局

経済産業省 経済産業政策局参事官(産業人材政策室担当) 奈須野 太

経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室

学校法人 河合塾

株式会社リベルタス・コンサルティング

(以上、敬称省略。役職は平成26年3月末時点)

編集・発行： 経済産業省

製 作： 「社会人基礎力育成の好事例の普及に関する検討委員会」
株式会社リベルタス・コンサルティング

協 力： 「社会人基礎力を育成する授業30選」受賞団体