

はじめに

産業界は、大学生に対して、専門知識だけでなく、主体性、実行力、コミュニケーション力、協調性や課題解決力といった汎用的な能力(ジェネリックスキル)を求めている。最終学府である大学でも、この要求に応える責任がある。そこで、本学マネジメント学部では、知識教育を軽視するのではなく、ジェネリックスキルの育成と共に、実践志向的な知識習得を大学教育でのクリティカルな命題であると捉え、その解決策をゼミ教育の改革に求めた。

この命題に対処するために、本学部では、平成 22 年度より、文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」の支援を受け、構成主義の学習理論の立場に立った共通プログラムと呼ぶ独自の学習プログラムをゼミ教育の中で実践し、一定の成果を上げてきた。

平成 24 年度では、これまでの 2 年間で進めてきた本学部独自の共通プログラム等の取組の拡大及び充実を図るために、大阪・兵庫・和歌山の 14 大学・短大と連携し、文部科学省平成 24 年度「産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の支援を受け、14 大学・短大と連携した取組と、それに連動した本学独自の取組を実施してきた。

本稿は、文部科学省平成 24 年度「産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の 1 年目となる平成 24 年度の本学独自の活動を中心に報告するものである。本報告にあたり、多くの組織の方々にご支援頂きました事をここに感謝申し上げたい。

大阪成蹊大学マネジメント学部
産業界ニーズ対応プロジェクト

目次

はじめに	1
1. 平成 24 年度 of 取組概要	4
1.1. 平成 24 年度以前の取組の実施概要	5
1.2. 平成 24 年度以降の取組における実施計画	10
1.3. 平成 24 年度の取組の実施概要	12
2. PBL を使った教育の実施	19
2.1. 情報マネジメント実践演習	20
2.2. 共通プログラムⅠa（大学案内の改善）	22
2.3. 共通プログラムⅡa（e-com システムの利用拡大提案）	24
2.4. 共通プログラムⅠb（産業界が求める人材像）	26
2.5. 共通プログラムⅡb（就職ミスマッチはなぜ起きるのか）	28
2.6. 産学連携ワークショップ（前期，後期）	30
3. e-com システム	33
3.1. システムの概要とその利用状況	34
3.2. e ポートフォリオの利用と機能の拡張	36
4. 調査及び評価	41
4.1. 学会等の調査及び発表活動（情報経営会，教育工学会）	42
4.2. ICT 活用等の先進事例調査	44
4.3. アンケート調査	48
4.4. 産業界ニーズに関する取組の検討評価委員会	52
5. 関連するその他の活動	55
5.1. 合同フォーラム（ICT 活用委員会）	56
5.2. 高大連携授業	58
5.3. 日本情報経営学会	60
補足資料	63
アンケート補足資料	64
企業アンケート項目	65
大阪成蹊コンピテンシーモデル	71

1. 平成 24 年度の取組の概要

1.1. 平成 24 年度以前の取組の実施概要

社団法人日本経済団体連合会（産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果、2011）等の多くのアンケート結果により、企業が大学生に対して、主体性やコミュニケーション力、課題解決力等のジェネリックスキルを強く求めていることが明らかになっているが、このようなジェネリックスキルの習得について学生は自信がなく、企業の求めるレベルとギャップがあることが調査等から判明している。

そこで、大阪成蹊大学マネジメント学部（本学部）では、平成 22 年度から 23 年度まで実施された文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」の一環として、企業に求められるジェネリックスキルと IT 実践力を育成する実学的専門教育の実現を目的とした取組を行ってきた。この取組の特徴は、ゼミ教育改革の一環として位置付けられたことである。

このための活動方針として、①職業観・勤労観の醸成と一般知識の習得のための学習支援、②2, 3 年生での対人関係力や課題解決力を育成する学習プログラムの実施、③企業での IT 活用の重要性を認識及び実感させる機会の提供、④学生の意識改革を促進する高大連携・大学間連携

等の企画の実現、
⑤学生の成長を促進するためのコンピテンシーディクショナリとルーブリック及び電子ポートフォリオの開発の 5 つの柱を掲げ、活動全体を通して学生の成長過程を適切にマネジメントすることを目指して行ってきた。取組の全体像は図 1.1.1 に示すとおりである。

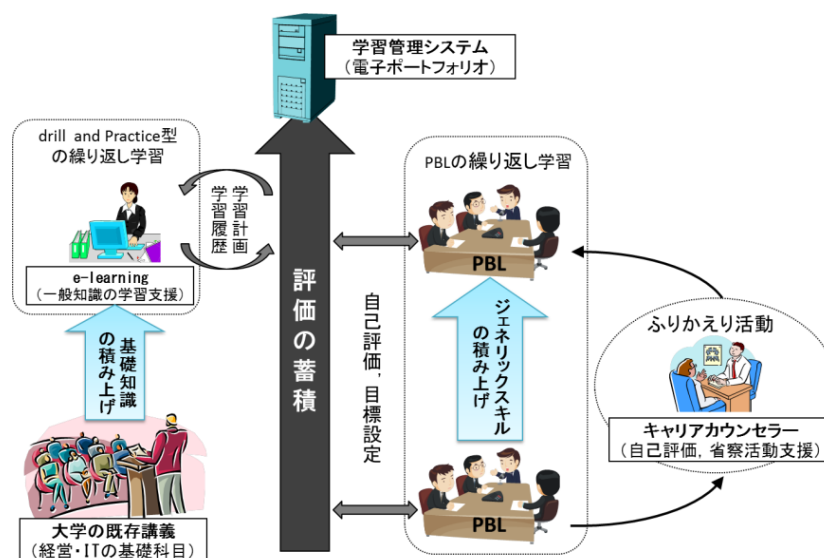


図 1.1.1 平成 24 年度以前の取組の全体像

① 職業観・勤労観の醸成と一般知識の習得のための学習支援

1 年次後期配当のゼミ科目「基礎演習 2（22 年度までは、基礎演習 I b）」において、身近な社会である大学近隣地域と働くことへの関心を高めることを目的として、地域商店街の活性化や架空店舗の出店企画を考えるプロジェクト学習を実施した。各回（6 コマ程度）において、グループワークを行い、コミュニケーション能力などの対人関係力の育成及び職業観・勤労観の醸成を図った。また、学生の基礎知識の定着に対しては学習支援システム

を構築し、一般常識、経営学、情報学の3分野について場所や時間に関係なく自分のペースで学習できるe-learning環境を整備し、1年生からの利用を開始した。スマートフォンやタブレットPCでもアクセス可能なため、学生の利用が促進され知識の定着が進んだ。

② 2、3年生での対人関係力や課題解決力を育成する学習プログラムの実施

2、3年次のゼミの授業(「専門演習Ⅰ」、「専門演習Ⅱ」)においては、前期及び後期にそれぞれ5～6コマの学習時間を使い、図1.1.2に示す共通プログラムと呼ぶ学習プログラムを4～5ゼミ合同で実施した(平成22年度及び平成23年度に1回ずつ宿泊研修という形で実施)。実施形態としては、ゼミ横断的に5人程度のチームを複数編成し、与えられたテーマについてグループワークによって課題解決を行い、最後にその



図 1.1.2 共通プログラムの風景

提案をプレゼンテーションするというPBL(プロジェクト型学習)形式を採用した。PBLの事前と事後には自己評価を行い、自身の基礎力(ジェネリックスキル)について自己分析させるとともに、他人評価やキャリアカウンセラーによるカウンセリングを通して自分の強みや弱みを再認識させ、それを次回PBLを含めた次の活動へ活かせるようにすることで基礎力の向上を促進させる試みを行ってきた。

平成22年度後期より開始し、平成23年でまでに5回実施している。

(22-1) 専門演習Ⅱ(2011.1.9～10, 20名, 合宿形式)

(23-1) 専門演習Ⅰa(2011.4.20～6.1, 28名, 授業形式)

(23-2) 専門演習Ⅱa(2011.6.11～12, 29名, 合宿形式)

(23-3) 専門演習Ⅱb(2011.11.12, 17名, 集中形式)

(23-4) 専門演習Ⅰb(2011.12.18, 26名, 集中形式)

各回に行った事前と事後のアンケートから、ジェネリックスキルの必要性をより強く意識するようになるという結果が得られた。共通プログラムに関する学生の満足度調査でも、4段階評価で平均3.53という結果が出ており、この取組の成果を表すものと考えている。しかし、共通プログラムの実施範囲は現時点においては、一部の学生(4つのゼミに所属する2、3年生)に留まっており、23年度の参加人数は2年生が28名、3年生が29名と、学部全体の取組へと展開する過程にある。

③ 企業でのIT活用の重要性を認識及び実感させる機会の提供

②に記載した宿泊研修(上記(22-1)と(23-2))では、実務家との対談・懇親が行われ、学生と実務家との積極的な意見交換の中で、学生はIT業界の特徴や求められている人物像について理解を深めた。

また、ITの重要性、ITに関わる仕事の意義を実感させることを目的として、平成22年度及び23年度にそれぞれ1回、IT関連の企業家を招聘して公開講演会を実施した。22年度の参加者50名(内、一般1名)に対して23年度は参加者92名(内、一般17名)と規模の拡大を図ることができた。このような講演会を通じて、本学部学生はITの世界で中心的に活躍する人の話を聞くことにより、ITと企業あるいはITと経営の関係について理解を深めることができた。加えて、課題レポートにより、職業に関する意識の高まりと、将来目標を持つことの重要性を学生が認識したことが確認できた。

④ 学生の意識改革を促進する高大連携・大学間連携等の企画

「専門演習Ⅰ」(2年生)の学生が大阪成蹊女子校の生徒(2年生)とグループワークを行う高大連携授業(高校生がHTMLを使ってホームページを作成する作業を大学生がサポートする形式)を21年度(1ゼミ)、22年度(1ゼミ)及び23年度(2ゼミ)に実施した(図1.1.3参照)。成果としては、実施前と実施後のアンケート調査より、コミュニケーション能力や対人関係力、リーダーシップといったジェネリックスキルの重要性を大



図 1.1.3 高大連携授業の様子

学生がより認識するようになったという結果が出ている。また、大学間連携については、尚美学園大学との間で「テーマパークの比較研究」をテーマとした研究交流が行われ、学生の学びに対する積極的な姿勢を導き出すことができた。

⑤ コンピテンシーとルーブリック及び電子ポートフォリオの開発・運用

②に記載の共通プログラムでの効果測定を行い、学生の成長度合いを評価するための仕組みとして、平成22年度からの実証実験の結果を踏まえ、本学独自のコンピテンシーディクショナリと各コンピテンシーの到達段階を示すルーブリックを開発した。

学生の行動・能力評価の指標となるコンピテンシーディクショナリについては、本学部学生の基礎力レベルに適合するように、ある程度抽象的で汎用性のあるものとした(図1.1.4参照)。ただし、

	コンピテンシーの要素	コンピテンシーの内容
行動基礎力	自己統率力	モチベーション(やる気)をコントロールする力
	主体性	何事にも自ら進んで関わりを持てる力
	実行力	あきらめず物事を成し遂げる力
	リーダーシップ	他者を引っ張り全体をまとめる力
対人基礎力	自己発信力	自分の考えを周りに理解させる力
	他者理解力	他者の意見を取り入れ、考えを発展させる力
	規律性	状況(時と場所、相手)に合わせて適切に行動する力
	ストレスコントロール	思うようにいかない状況に耐え、それを打破する力
課題解決基礎力	現状分析力	自分の抱える問題を正確に把握する力
	情報収集・活用力	問題を解決するために情報を適切に活用する力
	計画力	問題解決の筋道を論理的に組み立てる力
	独創性	他人の思いつかないような考えや方法を提案できる力

図 1.1.4 大阪成蹊大学コンピテンシーディクショ

コンピテンシーの各要素の適正性については実験により検証していくことが必要となる。一方、ルーブリックとは「成功の度合いを示す数値的な尺度(scale)と、それぞれの尺度にみられるパフォーマンスの特徴を示した記述語(descriptor)から成る評価基準表」(田中[2003])と定義され、学生にとっては自身の行動レベルの具体的な指針となるものである。本学では、独自に作成したコンピテンシーの各要素に対して、図 1.1.5 に示す様なルーブリックを用意している。

実行力	1	面倒なことはやりたくない
	2	
	3	実行してみるが壁に当たるとあきらめてしまう
	4	
	5	一度始めたことは、一定の成果が出るまでは続けることができる
	6	
	7	一度始めたことは、自分が納得する結果が出るまでは最後まで粘り強く努力できる
	8	
	9	何事に対しても、常に自分だけでなく他人も納得する結果を出そうと意識して実行している

図 1.1.5 ルーブリックの例（実行力）

更に、これら共通プログラムの前後に実施するアンケート、およびコンピテンシーによる自己評価・他者評価・指導者評価を一元的に取り扱い、学生の継続的な学習成果の蓄積と、その確認・分析及び情報共有を行うシステムとして、学習支援システムの e-com 上に、電子ポートフォリオ機能を有する e-portfolio の開発を行った。これにより、共通プログラムを通して学生がどのように変化しているか、その過程を追跡し、成長を促進するための評価システムが確立された。運用自体は、24 年度からの本格導入であるため、具体的な成果についてはこれから詳しく検証していく。

以上の実績と成果は、現在、本学部全体に広がりを見せている。1 つは、ゼミ教育のあり方が見直されていることであり、グループによる課題解決型の形式をすべてのゼミに導入するための学内での検討プロジェクトが進行中である。また、企業人の支援による PBL を取り入れた新規科目の導入が行われ、e-learning を効果的に使った授業設計も進んでいる。基礎力としてのジェネリックスキルの育成と産業界との連携による生きた学びの提供は、今後の学部教育の大きな柱となる。また、昨年度までの取組内容については、企業アンケートによって評価し、概ね好評価を得た。

しかし、一方で取組内容に対して産業界から直接意見を聞き、どのように改善していくべきかといった産業界のニーズを直接認識する仕組みがない、あるいは学生が産業界から直接刺激を受けることができる取組として、ビジネスの現場レベルで必要とされるスキルやセンスについて直に学ぶことができる仕組みがないなどの問題点を抱えていた。そこで、24 年度に向けては、これらの点を補う仕組みを検討する必要があるとの認識に至った。

1.2. 平成 24 年度以降の取組における実施計画

平成 24 年度、本学は、大阪府立大学を代表校とする和歌山、大阪、兵庫の 14 大学・短大で、「産官学地域協働による人材育成の環境整備と教育の改善・充実」という取り組みを、平成 24 年度文部科学省の「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」として実施することになった（以下、産業界ニーズの取組という）。この取組では、14 校が連携し、次の 4 つの取組テーマについて検討・実施していくための 4 つの委員会を構成し、活動することになった。特に、本学は、取組テーマⅣの ICT 活用委員会の委員長校として活動することになった。

- ・取組テーマⅠ：教育カリキュラム体系・内容の構築
- ・取組テーマⅡ：産官学地域協働
- ・取組テーマⅢ：教育手法・手段の開発
- ・取組テーマⅣ：ICT 活用

産業界ニーズでの本学部独自の取組としては、目的でもある「ICT や情報メディアを活用しつつ、経営問題を主体的、創造的に解決できる人材育成」を図るために、積極的に産業界ニーズを捉えた実践的な学習プログラムを取り入れ、社会に貢献できる人材育成を目指すことが目標となる。このために、これまでの取組の改善と学部全体への拡大、及び、産業界ニーズをより反映できるような仕組みの確立を図らなければならない。具体的には、次の 7 つの活動内容からなる実施計画を立てた。

① 産業界ニーズに関する取組の検討評価委員会の設置

取組内容に対して産業界から直接意見を聞き、改善等の方針を決定するための仕組みとして、委員会を開催する。また、取組の評価については、教員・学生および産業界に対するアンケート等を実施することにより、その効果の測定を行い、継続的な改善を図る。

② 産学連携ワークショップ

産業界からの刺激と最新の知識を、学生が企業人との実践的共同作業を通して吸収できる仕組み（正統的周辺参加論を実装する教育手段として企図した取組）として、産学連携ワークショップの実証実験を行ってきた。この取組を拡充し、計画的に実施する。今後は、この取組では、本学部の学生と企業人との交流だけではなく、学部や学年を超えた学生間の交流の促進も目指す。



図 1.2.1 産学連携ワークショップの様子

③ 共通プログラム(PBL)の拡大

共通プログラムは、「大学生の就業力育成支援事業」における本学部の取組の柱の1つとして実施してきた。これは、2、3年生のゼミ科目の中でジェネリックスキルの育成をフォーマル学習として実装するものであり、実証実験を経て、運用モデルとして確立するに至っている。しかし、過年度までの共通プログラムの参加学生数は、2年生については、平成23年度は約28%、24年度前期は約37%に留まっているため、26年度までに学部全体(100%)対象の取組に拡大する。また、新たに教育効果を高める取組として、学生の「ふりかえり」活動の強化を図るために、PBLでの活動を省察するためのビデオ撮影やそれを用いた自己分析といった手法の開発と導入を行っていく。

④ e-com システム

平成22年度に完成した学習支援システム e-com 上に開発した e-learning システムについては、平成23年度は1年生107名を中心に利用を開始し、今後も問題数を増やすなど、継続的に改善を進める。また、共通プログラムにおける自己評価(self-reflection)と他者評価(peer review)といった「ふりかえり」活動を支援する電子ポートフォリオシステム(e-portfolio)が23年度に完成し、運用を開始している。しかし、PBLの実施に伴って産出される資料が、現時点では電子ポートフォリオに蓄積できないといった問題点が明確になっている。このため、新たに、発表資料や活動ビデオ、自己分析データ等の蓄積機能や操作性等の拡充を図り、全ゼミ教員が容易に利用でき、③での学生の「ふりかえり」活動の強化を支援できるシステムとして改善する。加えて、「ふりかえり」活動を行うためのコンピテンシーとルーブリックについては、学生の活動分析および産業界へのアンケートを通じて、随時、能力要素あるいは到達レベルの難易度の見直しを行っていく。

⑤ 公開講演会

これまでも産業界の有識者を招聘し、学生や大学教職員向けに、産業界が求める人材像に関連するテーマで毎年、公開で講演を実施してきた。これを継続していくとともに内容の充実を図り、連携校の参加も促進する。

⑥ 活動の公表及び普及

これまでも、公開講演会、Web、報告書、学会発表といった手段によって活動の公表を行ってきており、これを継続していく。また、産業界ニーズの取組の中で連携する14校との会議や、学会等の機会を通じて同種の取組を行っている他大学との情報交流を強化し、取組の改善活動につなげていく。

⑦ 1年生科目の情報マネジメント実践演習

共通プログラムの取組を拡大するために、1年生の一部を対象として「情報マネジメント実践演習」という正規科目を24年度後期より開講する。この科目では、企業人を招聘し、本学部の教員と共同でPBLを実施するという、産業界と連携した授業を展開する。

1.3. 24 年度の取組の実施概要

前節で述べた産業界ニーズでの本学部独自の取組として計画した 7 つの活動の内、平成 24 年度は、公開講演会を除く 6 つの取組を実施した。

(1) e-com システム

これまでの取組の中で継続的に開発した教育システム e-com は、図 1.3.1 に示すように、本学部の座学で学ぶ経営及び IT の基礎知識を定着させることを目的とする e ラーニングと、ジェネリックスキルを育成する目的のプロジェクト型学習 (PBL) を取り入れた共通プログラムと呼ぶ学習と、それを支援する e ポートフォリオから構成される。e ラーニングと e ポートフォリオは、

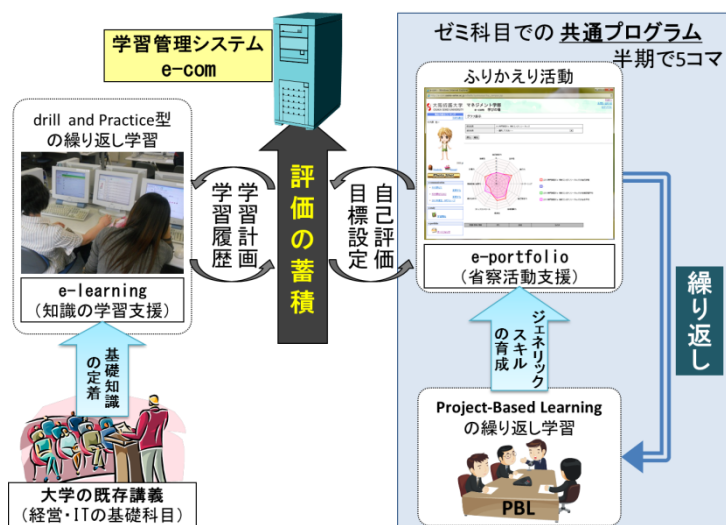


図 1.3.1 平成 24 年度の取組の全体像

e-com の学習管理システムによって一元的に運用され、当該システムに各学生の学習履歴、自己目標及び評価などが蓄積される。

しかし、これまでの e-com では、PBL の実施に伴って産出される資料が電子ポートフォリオに蓄積できないといった問題があった。本年度はこの点を改善し、発表資料や活動ビデオ、自己分析データ等の蓄積機能を追加し、学生の「ふりかえり」活動の支援を強化するための改善を図った。また、操作性や画面構成などの向上を図り、全ゼミ教員が容易に利用できるシステムとしての改善を図った。

(2) 共通プログラム

共通プログラムは、1 日で行う集中授業形式の PBL を中心に据えた学習プログラムである。平成 23 年度後期より開始した共通プログラムは、2 年次前後期科目の専門演習 I a, I b と 3 年次前後期科目の専門演習 II a, II b という 4 つのゼミ科目 (合計 4 単位) の中で、今年度も、次の 4 回を実施した。平成 23 年度後期からは、通算で 9 回を実施している。

(24-1) 専門演習 II a (2012.6.16, 24 名, 集中形式)

(24-2) 専門演習 I a (2012.7.14, 40 名, 集中形式)

(24-3) 専門演習 I b・II b (2012.10.21, 2 回生 9 名, 3 回生 16 名, 集中形式)

(24-4) 専門演習 I b・II b (2012.11.25, 2 回生 21 名, 3 回生 6 名, 集中形式)

現在の4回生は平成23年度前期・後期の2回、3回生は上記の平成23年度と平成24年度前期・後期の4回、2回生は平成24年度前期・後期の2回、それぞれ同じ学生が共通プログラムに参加し、繰り返し学習している。

1回の共通プログラムでは、図1.3.2に示すように、PBLの事前・事後において、ジェネリックスキルに対する事前評価、事後評価(ふりかえり)を行っている。事前・事後評価の入力と確認は、その結果を蓄積し、評価の経年変化を視覚的に一覧できるようにするために、e-comのeポートフォリオを使って行っている。



図 1.3.2 共通プログラムと育成サイクル

事前評価、PBL、事後評価の3つのフェイズでは、次の事柄を行っている。

① 事前評価

前・後期の期初に、ジェネリックスキルを構成する各コンピテンシー(行動特性)に対する現状分析を行うと共に、分析結果に基づき期初の目標設定と活動計画を策定する。PBLの事前・事後評価では、本学独自のコンピテンシーモデルに含まれる12のコンピテンシー毎に、学生に活動評価を行わせている。各コンピテンシーに対して、活動のレベルを9段階で評価できるように、活動レベルを示す指標(ルーブリック)を用意し、自己評価での評価の客観性を担保できるようにしている。

② PBL

集中授業形式で実施する場合、1日(9:00~17:40)をかけて、事前講義(動機付け、事前評価の際に入力した各自の目標確認、課題及び進め方等の説明)、課題分析(ブレーンストーミングを使った問題点の洗い出し)、提案の検討(KJ法を使った解決案の作成)、発表準備、発表会(各グループの解決案の発表、発表に対する質疑応答と評価)という順に行う。課題については、経営・ITなどに関連する身近で、誰でも参加できるもの(ドライビングクエスチョン)を与えるようにしている。

ところで、PBLを集中授業で行っている理由は、毎週行う通常の授業形式の場合、途中で欠席した学生がその後のグループ活動について行けなくなることと、教員毎のゼミ科目の授業時間帯が異なるため、ゼミ横断で行う本プログラムの場合、集中の方が運用しやすいためである。

③ 事後評価(ふりかえり)

PBL の終わった直近のゼミの時間を使って、学生には PBL での各自の活動について、コンピテンシーごとに振り返らせ、e ポートフォリオの画面から自己評価結果を入力させている。事後評価では、コンピテンシーに対するルーブリックを使った自己評価の他に、PBL での各自の活動を具体的にふりかえらせるための学習を行っている。『学生のジェネリックスキルは、学生自身が認識している自己の課題を継続的に改善していくことができる』というメタ認知の能力が必要であるという仮説の下に、図 1.3.3 に示す「ふりかえり」シートを使って、PBL での各学生の特徴的な活動を具体的に記載させる形式を用いている。具体的には、学生はどのような状況(Situation)で、何を担当(Task)し、どのような行動(Action)を行い、どんな結果(Result)を導き出したのかという STAR 手法に基づく記載を行う。また、ふりかえりをより客観的に行えるように、今年度からは実際の PBL を撮影したビデオを使った「ふりかえり」学習にも試みている。

1 ビデオを視聴して、自分の活動について分析してください。						
【記入方法】						
(1) 課題分析において自分が行った特徴的な行動(良かった、気になった、うまくいかなかったこと)について、気づいただけ、なるべく下の表に記述ください。						
(2) 特徴的な行動について、「どのような場面のときに、どのような状況において、自分がどんな行動をとったことによって、どんな結果となったか。」を下の表の項目に具体的に記述してください。						
(3) 記述した各行動について、該当すると思われるコンピテンシー(活動の特性)をプルダウンメニューの中から選んでください。複数のコンピテンシーと関連すると思われる場合は、特に関係すると思うものを3つまで選んでください。どのコンピテンシーとも関係しないと思われる場合は、「その他」を選んでください。						
	再生時間	どのような場面のとき	どのような状況で	どんな行動をとって	どんな結果になったか	
記述例	ビデオの再生時間(分:秒)	〇〇〇の課題の問題点について、グループで討議しているとき	誰もからも発言がなかったの、場を盛り上げようと思い	自分が△△△という問題点について発言した	発言内容がうまくメンバーに理解してもらえなくて、気まずい思いをした	関連するコンピテンシー
1						
2						

図 1.3.3 「ふりかえり」シートの一部

(3) その他の取組の実施概要

① 産学連携ワークショップ

平成 24 年度より夏休み、春休みを利用して、企業の一線で活躍する講師を招聘し、次に示す 4 つの産学連携ワークショップを開催した。

- ・入門カラフル・プログラミング:2012 年 9 月 18 日(10:00~18:00)、定員 20 名
- ・実践カラフル・プログラミング:2012 年 9 月 19 日(10:00~18:00)、定員 20 名
- ・スマートフォン向けアプリの企画・制作と開発・販売計画の立案:2013 年 2 月 6 日(10:00~18:00)、2013 年 2 月 7 日(10:00~18:00)、定員 15 名
- ・Flash で作るウェブ制作・アプリ制作:2013 年 2 月 6 日(10:00~18:00)、2013 年 2 月 7 日(10:00~18:00)、定員 15 名

産学連携ワークショップは、企業人との実践的共同作業を通して、学生が産業界からの刺激と最新の知識を直接的に吸収できる取組として企画したものであり、ワークショップ後のアンケートにより、概ね、本目的が達成できたことが分かった。

② 情報マネジメント実践演習

平成 24 年度より、本学部の 1 年生を対象とした新たな後期科目として、「情報マネジメント実践演習」を実施した。本科目は、ICT を活用するシステムの課題を PBL により解決することで、問題解決やプレゼンテーション能力を含むジェネリックスキルの育成を目的としたものである。授業の運用では、IT 企業での開発及び人材育成経験をもつ外部講師を招聘し、本学教員と協同で指導を行った。

③ ICT 活用等の先進事例調査及び普及

ICT 活用等の先進事例調査及び普及に関する取組の一環として、今年度は、次の 3 つの活動を行った。

- ・日本教育工学会「e ポートフォリオの活用と普及／一般」研究会への参加：2012 年 12 月 15 日(土)に東京学芸大学(東京都国分寺市)で開催された研究会に参加し、e ポートフォリオに関する他大学の取組を中心に情報収集と交流を図った。今後は、このような研究会を利用して、本学部の取組についても報告していく。
- ・独立行政法人情報処理推進機構主催「産学連携 IT 人材育成シンポジウム」への参加：2013 年 2 月 27 日(水)に秋葉原 UDX 4 階 GALLERY NEXT-1 で開催されたシンポジウムに参加し、IT 人材育成に向けた経済産業省が進める産学連携の政策の現状に関する情報収集を行った。今後、独立行政法人情報処理推進機構の取組との交流を図っていきたい。
- ・産業界ニーズの北海道・東北ブロックの取組との交流：2013 年 2 月 28 日(木)14:00～17:00 に小樽商科大学札幌サテライトで実施された産業界ニーズの北海道・東北ブロックの会合にオブザーバーとして参加し、情報収集と交流を図った。また、2013 年 3 月 1 日(金)に、北海道・東北ブロックの中で e-learning の先進的取組校である千歳科学技術大学を訪問し、e-learning の教材開発及び運用に関する聞き取り調査と意見交換を行った。

④ 産業界ニーズに関する取組の検討評価委員会

本学の取組内容に対して産業界の有識人から直接意見を聞き、改善等の方針を決定するための仕組みとして、本年度より「産業界ニーズに関する取組の検討評価委員会」を開催することになった。第 1 回の委員会を、産業界の有識人 3 名を招聘し、平成 25 年 3 月 5 日(火)に開催した。産業界が求める人材像と大学教育のギャップ、産学連携の仕組みを中心的な議題として議論した。

また、産業界のニーズを把握する目的で、産業界に対するアンケートを実施した。今年度は、本学部の育成目的及び指針となる本学が独自開発したコンピテンシーと、その評価

尺度であるルーブリックが、産業界のニーズと一致しているかを検証するために、大規模なアンケート調査を実施した。

これらの結果を踏まえ、次年度以降の本取組の改善につなげていく。

⑤ 関連するその他の活動

産業界ニーズとしての本学部独自の取組として実施したもの以外で、本取組に関連する活動として、次の 3 つの事柄を行った。

- ・和歌山、大阪、兵庫の 14 校による「合同フォーラム」への参加と発表：2013 年 3 月 4 日(月)10:30～20:00 に、大阪府立大学の学術交流会館で行われた「合同フォーラムーみんなでつくろう、明日の人材フォーラム」に、本学も連携校として参加した。その中の分科会で本学が委員長を務める取組テーマⅣ(ICT 活用)の活動状況と今後の方針について発表した。
- ・高大連携授業：本学部では、平成 21 年度から、高校生と大学生が共同で課題解決を行うという PBL を使った高大連携授業を実施しており、平成 24 年度も後期の専門演習Ⅰb の授業を使って実施した。今年度は、高校生約 110 名と大学生約 40 名が 20 のグループ作り、PBL を行った。
- ・公益社団法人私立大学情報教育協会「平成 24 年度 ICT 利用による教育改善研究発表会」への参加と発表：平成 24 年 8 月 10 日(金)に東京理科大学(九段校舎)において開催された ICT 活用による FD 活動の振興普及・促進を目的とした発表会に参加し、本学部の平成 23 年度までの取組を発表した。

参考文献

- ・社団法人日本経済団体連合会(2011)『産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果』pp.16-17,<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/005/honbun.pdf>(2011 年 9 月 18 日アクセス)。
- ・田中耕治(2003)『教育評価の未来を拓く』ミネルヴァ書房。
- ・浅井宗海(2009)「高大連携による情報教育に関する授業研究」『大阪成蹊大学現代経営情報学部研究紀要』Vol.7, No.1, pp.67-81。
- ・浅井宗海(2010)「高大連携授業を使った就業力育成の試み」『日本教育工学会研究報告集』JSET10-5, pp.1-6。
- ・浅井宗海・稲村昌南・中井秀樹・千代原亮一(2011)「PBLを活用したゼミ教育における就業力育成の試み」日本情報経営学会誌第 33 巻第 1 号,pp.66-74。
- ・浅井宗海・稲村昌南・中井秀樹・千代原亮一(2012)「就業力育成のための学習システムの構築に関する一考察」大阪成蹊大学マネジメント学部研究紀要第 9 巻第 1 号,pp.57-72。
- ・浅井宗海・稲村昌南・中井秀樹・千代原亮一(2013)「内省的教育実践によるジェネリックスキルの育成に関する一考察」大阪成蹊大学マネジメント学部研究紀要, Vol.10, No.1, pp.25-46

(文責：浅井)

2. PBL を使った教育の実施

2.1 情報マネジメント実践演習での取組

情報マネジメント実践演習は、マネジメント学部マネジメント学科の情報キャリアコースの1回生を対象とした授業として新たに配置された後期開講科目で、情報キャリアコース所属の学生に対して、初年次よりプレゼンテーションやグループワークといったアクティブラーニングのためのスキルと経験を身に付けることを目的として平成24年度から開講されたものである。この科目では特に、外部講師である綿田弘氏にもご協力いただき、前半の授業ではプレゼンテーションスキルの説明と実践を中心に行った。

履修者は、情報キャリアコースの学生を中心に15名の登録があったが、全授業を通じての実質的な受講者は11名であった。

講義前半(6回分)の活動テーマは、自分が紹介したいものを自由に設定し、Microsoft PowerPointを用いて発表資料を作成し、5分程度の発表を行うというものであった。発表準備には2コマ分を充てて主にWebを用いた調査活動や資料作成を行わせた。また、発表に向けた事前練習も各自で行うよう指導していたが、実際には予行演習まで行えた学生はごく一部であったようである。



図 2.1.1 綿田氏によるプレゼンテーションスキルの説明

発表に関しては、授業内で一人だけで行うことは今回が初めてという学生も多く、その点を考慮すれば比較的落ち着いて発表ができていたと思われるが、綿田氏によるプレゼンテーションスキルの説明内容に対する意識を十分に持って発表に臨んでいた学生はごくわずかであり、発表に対する綿田氏および担当教員のコメントにより各人が自己の課題に気付くことができたという意味では非常に効果があったと思われる。また、他者の発表に対してコメントを行うという評価する側の立場に立つことの経験から、より聴く側の立場に立った発表の手法が身に付くきっかけになったことが期待できる。しかしながら、実際に他者の発表に対して問題点の指摘などができた学生は少なく、多くの学生は良かった点を挙げて、当たり障りのないコメントを行った。他者に対して率直な、また批判的(建設的)なコメントをできる学生は非常に少なく、このような授業に慣れていない学生に対する指導の必要性も確認できた。また、今回の評価は発表内容自体ではなく、発表資料の作成や発表スキルに関して中心に行ったが、

発表内容についても事前準備が不十分で(特に、質問への対応ができないなどのテーマに関する理解不足が散見された)、こうした面でも責任を持って活動することを意識づけることが重要であると考える。

講義後半(8回分)の活動テーマは、グループ活動による実践的体験であり、最終的には発表テーマである「動画共有サイトで人気を集める画像を公開する」ために、どのような動画を作成するのかという企画と実際に動画を作成するところまで進める予定で活動を開始した。

グループ編成については、前半までの授業への取り組み状況などを考慮して指導者側で2グループ

を編成した。しかし、実際に継続的なグループ活動に対する各自の責任感の不足から、活動の進捗に齟齬が生じた。特に、グループ内での役割に応じた責任の分担に苦手意識を持つ学生には授業を欠席するような逃避行動が散見され、また主体的に活動を進めようとする側の学生にもこうした活動上の不均衡さや他の学生のやる気のなさを不満に思うという状況が生まれ、不協和音を奏でる状態に陥ってしまった。そこで、活動途中ではあったがスケジュールの大幅な修正を含め、グループを自分たちで組み直すという、学生にとっては自主性が要求される反面、活動の自由度が増すような配慮を行った。この際、自主性と自己責任に関して十分な説明を行った上で、活動を行わせるよう意識した。最終的には、出席していた学生11名が5名、3名、3名の3グループに分かれて活動を行うこととなった。この際、2グループはそれまでの活動内容を継承することとし、新たに誕生したグループは企画から再検討を行うこととなった。そこで、活動スケジュールについても、準備期間を1コマ増やすこととした。

最終的なグループ発表では、1グループはグループ再編成後もメンバーの集まりが悪く、これが原因かは定かではないが企画内容と発表内容がリンクしておらず、課題の多いものであった。残り2グループに関しては、クレイアニメやモザイクアートから想起したオリジナリティの高い企画を提案し、時間不足ではあったもののきちんと作品を発表に利用できた。しかし、前半の講義テーマであったプレゼンテーションスキル(聴衆の視線を意識した立ち位置や立ち居振る舞いなど)を活かしきれておらず、積み重ね学習に関する課題が判明した。

発表自体は、課題の多いものとなったが、学生の活動上の問題点の把握、今後の改善の機会を得たという意味では、価値のある内容であったと思われる。スケジュールの大幅な変更に伴い、学習のふりかえりを行う時間を取ることができなかったことが非常に残念である。

(文責: 中井)



図 2.1.2 学生の発表風景

2.2 共通プログラム I a

共通プログラム I aは、2回生前期に行う本共通プログラムでは最初に実施されるPBLとなっている。本学部の学生は、1年次の基礎演習2(後期開講の必修科目)でも、グループ活動を経験しているが、当該授業は週替わりで実施していることや教員が活動に積極的にアドバイスを与えるなど、共通プログラムとして実施するPBLとは、かなり異なっている。今回の共通プログラム I aのPBLのテーマは「大学案内を改善する」としており、特別な専門知識がなくとも議論ができると同時に、議論を通して就業意識の醸成も狙ったものとなっている。

(1) 実施の概要

今回の共通プログラムでは、4ゼミ(浅井、稲村、千代原、中井の各ゼミ)に所属する40名の2回生の学生を対象として実施予定であったが、実際には当日に病欠者があり、7グループ36名の参加者で平成24年7月14日(土)に実施した。また、今回の特徴としては、4回生の学生や卒業生がファシリテータとして、参加していたことがあげられる。ファシリテータは過去に自分たちが経験したPBLの活動を思い浮かべながら活動を見守り、時には簡単なアドバイスや質問への対応をしていたが、基本的には各グループの議論に参加することなく、環境の維持に努めていた。

活動は、①テーマ説明、②課題分析、③提案作成、④発表準備、⑤発表という順序で行い、課題分析以降の作業については、各グループで時間配分の調節を行いながら進めるものの、おおよその時間配分として①0.5時間、②2時間、③2時間、④1時間、⑤1.5時間としており、発表後には本学独自のコンピテンシーを用いた自己評価及びSTAR法によるふりかえりを実施した。



図 2.2.1 グループ討議の様子

(2) 活動内容の詳細

課題分析では、実際に学校案内を見ながら様々な意見が出されていた。また、Webで他の大学案内を検索し、比較をしながら検討を進めるグループも見受けられた。意見の抽出には、ブレインストーミングが用いられ、グループメンバーが複数の意見を出しあうという形で進められた。特にグループ内の役割分担を決めるような指示は出していなかったが、自然とリーダーシップを発揮する学生や、記録係をするものも現れていた。また、終了後のふりかえりを見てみ

ると、ムードメーカーになっているものも少なからずおり、グループ内の雰囲気は活動内容に影響するということを直感的に感じていたことも分かった。

ある程度意見を出し終えると、自発的に KJ 法を用いて分類を始めるグループも見受けられた。意見の集約を行う作業では、なかなか思うように進んでいないグループが散見され、いくつかのグループでは例示するなどのヒントを与え、作業の継続を促した。

自分たちが出した意見を集約し、分類を行うことにより要点をまとめたところで、それぞれの問題点についての自分たちなりの解決法の提案作成に移る。結論から述べると、全てのグループが問題点の抽出の際には、かなり鋭い視点で様々な独自の意見を出

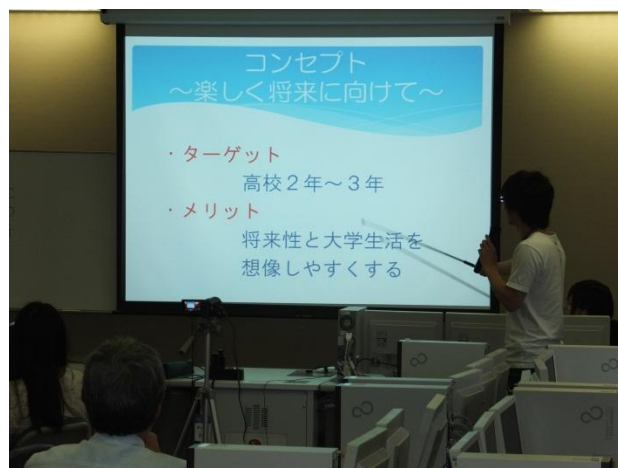


図 2.2.2 プレゼンテーションの様子

せていたが、これらを集約し、その解決策を提案する段階に入ってから、無難な意見にまとまる傾向が見られた。いくつかのグループでは、提案作成と並行して発表資料の作成を開始しており、発表する(批評される)ことを意識した時点から、無難な意見にまとめるような意識が働いていたものと思われる。これは、コミュニケーション能力の、ある側面の能力が備わっていることを示しているが、実際に求められていることに目を向けきれていない(課題を正しく認識していない、または課題解決よりも既成の価値観が強く作用してしまう)ことを示していると思われる。発表に対するコメントでも、こうした点(着眼点は優れているが、自分たちに何が求められているかが把握しきれていない)が指摘された。

発表資料の作成に関しては、最近の学生の傾向として、こうした作業を得意とするものが多いようで、見た目のインパクトの高い資料作りが実践できていた。

(3) 学習効果の概要説明

PBL によるジェネリックスキルの評価に関する分析を行ったところ、コンピテンシーチェックの値は、平均値が上昇していた。具体的には、3.84 から 4.38 に向上(自己統率力 3.95→4.03、主体性 3.84→4.44、実行力 3.57→4.41、リーダーシップ 3.89→4.31、自己発信力 3.76→3.78、他者理解力 5.05→5.00、規律性 4.76→5.25、ストレスコントロール 3.68→4.34、現状分析力 3.73→4.53、情報収集・活用力 3.38→4.44、計画力 2.86→3.69、独創性 3.62→4.28)しており、各コンピテンシーで見ても他者理解力の微減を除く 11 項目で上昇が確認できた。

(文責: 中井)

2.3.専門演習Ⅱa

(1) 専門演習Ⅱaにおける共通プログラムの概要

平成 24 年 6 月 16 日(日)、平成 24 年度の専門演習Ⅱa の授業において、合同ゼミの形で、PBL を実施した。これは、実社会における IT 技術の活用場面を想定し、企業人を交えた形での PBL であり、実際に社会で使われる情報システムを構築する課題にチームで取り組むことで、問題解決力やコミュニケーション力などを総合的に醸成することを企図したものである。

この PBL においては、元・住友金属システムソリューションズ株式会社教育事業統括部長、元・近畿大学経営学部経営学科教授で、現在は大阪府認定 NPO 法人近畿インターンシップ支援協会副理事長である綿田弘氏に、授業のモデレータとして参加していただいた。綿田氏はプロジェクト・マネージメント、ロジカルシンキング、SE 教育、創造的思考力指導についての専門家であることから、PBL に外部講師として招聘することとした。

当日は、浅井・稲村・中井・千代原の第 3 学年のゼミ生 23 人を 5 グループに編成し、各グループにファシリテータ(助手 1 名、卒業生 1 名、第 4 学年の学生 3 名)を配置した。PBL の実施テーマは、「e-com の利用拡大提案」である。

また、今回の PBL から新しい取組として「ふりかえりシートの記入」と「ビデオ撮影」を導入し(詳細については「1 取組概要」を参照)、課題分析と提案作成の後に、それぞれ 20 分の時間をとってふりかえりシートの記入を行わせ、何を「自分の目標」として設定するかということを重要視するよう指導を行った。

(2) 専門演習Ⅱaにおける共通プログラムの作業手順

①課題分析

当日の作業手順としては、まず課題のテーマ説明を行った上で、70 分をかけて課題分析を行った。課題分析においては、学生にブレインストーミングと KJ 法による討議を通じて、「e-com の問題点(改善点)の洗い出し」を行わせた。その際にまず、今回の PBL の最終目標は、「e-com の利用拡大提案」の作成であり、そのためには、現在のシステムの、どこに、どのような課題があるのかということを把握するように指導した。



図 2.3.1 専門演習Ⅱa の PBL の様子

②提案作成

次に提案作成においては、まず、eラーニングの一般的な長所と短所(問題点)を説明した上で、e-comの問題点(改善点)を基に、提案(改善策)を作成させた。

③成果発表

最後に、各グループによる成果発表のプレゼンテーションおよび質疑応答を行った。

まず各グループからe-comの問題点として、①運用面での問題点(e-comを活用する機会が少ないため認知度が低い、問題数が少ない)、②学習機能面での問題点(アバターの種類が少ない、学習ポイントの貯め方が1つしか無い)、③操作性に関する問題点(e-comのリンク先が大学のホームページの右端下にあり、わかりづらい、画面の最大化が出来ない)、④学生間の交



図 2.3.2 専門演習Ⅱaの成果発表の様子

流に関する問題点(掲示板が使いにくく機能が足りない、学生同士の交流が出来ない、新しいコミュニティを作るのに申請が必要、自己紹介欄が無い)、が提示された。

続いて、改善案として、①運用面での改善案(スポーツや食などのコースに関する内容の勉強ができるように対応をする、日本語能力試験やSPIなどの問題を作成する)、②学習機能面での改善案(週間ランキングを作る)、③操作性に関する改善案(画面を見やすくする)、④学生間の交流に関する改善案(共有ファイルを掲示板に貼り付けられるようにする、アバターを活用して他の人とコミュニケーションができる、誰でも自由にトピック立ち上げができるようにする、プロフィール欄やツイートなどのコメント機能を作る)、が提示された。

(3) 専門演習Ⅱaにおける共通プログラムの成果と課題

今回の共通プログラムに参加した23名の学生のデータを比較(本学独自の12コンピテンシーの評価値の個別合計値、種類別平均値を計算)したところ、全てのコンピテンシーについてのPBL実施後の評価値の平均値が、PBL実施前の平均値を上回った。

ただし、個別のコンピテンシーによっては、事後の評価値が事前より上がった学生数、下がった学生数、変化がなかった学生数に違いが見られた。これは、PBLの実施を通じて、学生にスキルを発揮できなかったことへの意識、またはスキルが不足していることへの気づきが生じた結果であり、「自己の目標達成のためには何が必要か」という問題認識の醸成にPBLの実施が効果的であると考えられる。しかしながら、学生が各コンピテンシーの違いを明確に意識し、その評価を行っていると言えるか、という点については、今後のPBL実施において更なる分析の必要があると思われる。

(文責:千代原)

2.4. 専門演習 I b

(1) 専門演習 I bにおける共通プログラムの概要

「産業界のニーズの取組」の一環として、平成 24 年 10 月 21 日(日)と 11 月 25 日(日)に、平成 25 年度の専門演習 I b (2 回生の後期のゼミ) の授業において、合同ゼミの形でプロジェクト型学習 (PBL) を実施した。PBL の実施テーマは、両日ともに「産業界が求める人材～それに近づくには何をすべきか～」である。

2 回生対象の共通プログラムは、本来は 11 月 25 日(日)が実施日であったが、11 月 25 日は、資格試験などの進路に向けた活動を行うため、共通プログラムに出席することが困難である学生が多いという事情を考慮し、10 月 21 日(日)との 2 回に分けて実施することとした。10 月 21 日は、浅井・稲村・中井・千代原の 2 回生のゼミ生 9 人を 2 グループに編成し、11 月 25 日は、浅井・稲村・中井・千代原の第 2 学年のゼミ生 26 人を 5 グループに編成した。

なお、11 月 25 日実施分の PBL では、株式会社 IBP テクノロジー代表取締役社長の大神貴司氏に、授業のモデレータとして参加していただいた。株式会社 IBP テクノロジーは、エネルギー・半導体・高圧/真空・製薬業界向けに、海外の優れた最新のハイテク部品を紹介している技術貿易商社であり、海外企業と関係が深く、グローバルな視点を有する同氏に、「産業界が求める人材」というテーマで実施する PBL の外部講師をお願いした。

(2) 専門演習 I bにおける共通プログラムの作業手順

①課題分析および提案作成

当日の作業手順として、まず課題のテーマ説明を行った上で、それぞれ 120 分をかけて課題分析と提案作成を行った。6 月 16 日(日)に実施した専門演習 II a の共通プログラムにおいては、課題分析と提案作成の後に、それぞれ 20 分の時間をとって、ふりかえり活動を行わせたが、今回の共通プログラムでは、グループ討議の時間を確保するため、ふりかえり活動は後日の専門演習 II a の授業時間中に実施した。



図 2.4.1 専門演習 I b の PBL の様子

課題分析においては、ブレインストーミングと KJ 法による討議を実施し、多くのアイデアが出された。しかし、一部のグループで役割分担と時間管理の不徹底で、提案作成のための意見集約に手間取ったグループも見受けられた。

②成果発表

最後に、各グループによる成果発表のプレゼンテーションと質疑応答を行った。

10月21日実施分と11月25日実施分とに共通して、複数のグループが、社会に必要とされる人材には、「人間性、コミュニケーション能力、主体性、思考力、計画性、問題解決力、ストレス耐性、自己発信力、規律性、チャレンジ精神」といったコンピテンシー的な能力要素が必要であるという、抽象的な内容の発表であった。その中で、あるグループが、「弱肉強食の世界で生き残るには、そのための土台を作る

必要がある」という前提のもとに、「大学、バイト先、海外といった様々な環境において経験を積むことにより、メンタル面とスキル面での成長を遂げなければならない。具体的には、①大学ではPBL活動を通じてリーダーシップを身につける、②バイト先ではミスをして、そこから学ぶ、③海外を経験して自分を見直す、という行動姿勢が必要である」という興味深い発表を行い、教員及び他グループの学生から高い評価を得た。



図 2.4.2 専門演習 I b の成果発表の様子

(3) 専門演習 I b における共通プログラムの成果と課題

今回の PBL では、「自分たちの具体的なアクションプランに落とし込んで考えるように」という点を強調し、具体的な発想法で検討するよう、指示を行った。これは、自分たちが「産業界が求める人材に近づくには何をすべきか」という、具体的なアクションプランを検討させることを、学習の狙いとしたからである。

しかしながら、複数のグループの発表が一般論に終始するものであり、成果発表時には、大伴氏からも「どの学生も真面目に PBL に取り組んでいたのは良かった。

ただし、グループや発表者の個性が出ていなかった。自分に置き換えた内容で、『今から自分ができること』を入れて欲しかった」というコメントがなされた。

これらのことから、更なる就業意識の醸成、自己調整学習力(学習意欲を持ち、計画を自分で立てて学習を進めていく力)の育成が必要であることを認識した。

(文責：千代原)



図 2.4.3 大友貴司氏による
コメント発表の様子

2.5. 専門演習Ⅱb

(1) 専門演習Ⅱbにおける共通プログラムの概要

「産業界のニーズの取組」の一環として、平成24年10月21日(日)と11月25日(日)に、平成24年度の専門演習Ⅱb(3回生の後期のゼミ)の授業において、合同ゼミの形でプロジェクト型学習(PBL)を実施した。これは、企業人を交えた形でのPBLであり、実践的な課題にチームで取り組むことで、問題解決力やコミュニケーション力などを総合的に醸成することを企図したものである。PBLの実施テーマは、両日ともに「就職ミスマッチはなぜ起きる～そのために自分たちが何をすべきか～」である。

3回生対象の共通プログラムは、本来は10月21日(日)が実施日であったが、10月21日は、合同企業説明会等に参加するため、共通プログラムに出席することが困難である学生がいるという事情を考慮し、11月25日(日)との2回に分けて実施することとした。10月21日は、浅井・稲村・中井・千代原の第3学年のゼミ生16人を5グループに編成し、11月25日は、浅井・稲村・中井・千代原の第3学年のゼミ生5人で1グループを編成した。

なお、11月25日実施分のPBLにおいては、株式会社IBPテクノロジー代表取締役社長の大伴貴司氏に、授業のモデレータとして参加していただいた(大伴氏の略歴等については「2.4 専門演習Ⅰb」を参照)。

(2) 専門演習Ⅰbにおける共通プログラムの作業手順

①課題分析および提案作成

当日の作業手順として、まず課題のテーマ説明を行った上で、それぞれ120分をかけて課題分析と提案作成を行った。

テーマ説明においては、新卒者が就職するのに苦労している一方で、就職しても企業に定着しない状況があり、その原因として、「就職ミスマッチ」が考えられるという説明を行った。そこで、今回のPBLでは、厳しい就職の状況を乗り越え、就職の内定を得るだけでなく、学生が満足できる就職ができたと感じるためには、就職活動にどのような条件が必要か、また、企業は大学の進学率の上昇による学生の多様化・個人化に対応した採用活動に対して、より満足のいく新規学卒者の採用を行うためにはどのようなことが必要か、といった観点からグループ討議するようという指示をだした。



図 2.5.1 専門演習ⅡbのPBLの様子

課題分析においては、ブレインストーミングと KJ 法による討議を実施し、各グループとも役割分担を意識し、多くのアイデアを提示することができていた。当該学年にとっては、今回が 4 回目の PBL 活動であり、かなり要領を得てきたという印象を受けた(共通プログラムにおける「ふりかえり」活動については「2.4 専門演習 I b」を参照)。

②成果発表

各グループともに共通して、就職ミスマッチが起きる原因を、学生側の要因と企業側の要因とに分けて説明し、学生側の要因としては、「忍耐力が無い」「自己分析および企業分析の不足」「多くの学生が大企業・人気のある企業志向である」「とりあえず内定という考え方の学生が多い」「アルバイトの延長の気分で就職している」「楽な仕事を考えすぎ」「自分が思っていた仕事内容との違いのギャップに対応できない」といった点を挙げていた。企業側の要因としては、「採用方針をしっかりと伝えていない」「新人



図 2.5.2 専門演習 II b の成果発表の様子

をあまり採用したがない」「エントリーシートが多いので中身のチェックが行き届かない」「非正規雇用が多い」「人材育成のゆとりが無くなっている」「インターンシップでは、ほんの一部しか体験できない」「会社の悪い部分は隠している」といった点が挙がっていた。

そして、就職ミスマッチが起きないようにするための自分たちの対策として、①「最初に入る企業を踏み台にするつもりで就職する」「やりたくない仕事にもやりがいを見つける」「海外へ行って度胸をつける」といった意識改革に関する提案、②「大学生の間に生活習慣や人付き合いなどに慣れておく」「適性試験などを受けて自己分析を確実にし、自分の優れている能力を把握する」「ストレスに強い人間になるために拳法など武道を習う」といったスキルアップに関する提案、③「入社を検討する会社を事前によく調査する」「自分が本当にやりたい仕事、そして自分が人よりも適していると思う仕事に応募する」「幅広い職種がある企業を選ぶ」といった企業選択に関する提案がなされた。

(3) 専門演習 I b における共通プログラムの成果と課題

大伴氏からは、「全体的に就職活動に関しての認識が薄い」という厳しい指摘がなされた。また、各グループからの発表に関しては、「就職に際しては、相手(就職先)を知ることと自分を知ることが重要。今回の発表内容は、相手を知るという観点では、よくできていた。しかし、自分を知ることの具体性が欠けていたので、しっかり行って欲しい」というコメントがなされた。

これらのことから、就業意識の醸成が必要であることを学生が認識できたと考えられる。

(文責：千代原)

2.6. 産学連携ワークショップ

本学部では、2011 年度に企業人の指導の下に学生が課題を解決していくという、産学連携のワークショップの実証実験を行い、一定の効果が確認できた。2012 年度より夏休み、春休みを利用して、半期毎に、定期的な産学連携ワークショップを開催することになった。

(1) 前期のワークショップ

2012 年度前期は、夏休み期間中を利用し、次の日程で二つのコースを、各 1 日行った。

1. 入門カラフル・プログラミング

2012 年 9 月 18 日 10:00～18:00

講師：吉岡史樹氏(株式会社ペルペトゥウム
代表取締役)

2. 実践カラフル・プログラミング

2012 年 9 月 19 日 10:00～18:00

講師：石川修一氏(株式会社ニューロマジック
執行役員)、吉岡史樹氏(株式会社ペル
ペトゥウム代表取締役)

両コースとも、インターネットに接続されたコンピュータ、スマートフォンやTVゲームなどのデバイスをメディアとして活用するためのコンテンツ開発とメディア表現について、実践的に学ぶ内容である。1ではFlashのActionScriptを使い、それぞれの開発方法を学ぶと共に、グループでコンテンツ開発を行い、図 2.6.2 に示すように、発表を行った。

学習後の 4 段階評価のアンケート結果を 3 点満点で評価し、それを百分率で表すと、次のように二つのコースともに高い評価結果となった。

- ・今日の内容は、自分にとって役に立ちそうですか。1. 81%、2. 90%
- ・今日のような体験的に学ぶ学習は、学習方法として有効と思いますか。1. 82%、2. 95%
- ・今日のようなワークショップによる学習がまたあったとき、参加してみたいですか。1. 84%、2. 88%

また、自由記述では、自分で考えることができることや、考えたことが実際の形になっていくことの楽しさが、多く述べられ、達成感を感じていることが分かった。



図 2. 6. 1 Flash の学習風景



図 2. 6. 2 コンテンツ発表会風景

(2) 後期のワークショップ

2012 年度後期は、春休み期間中を利用し、次の日程で二つのコースを、それぞれ二日間の日程で行った。

1. スマートフォン向けアプリの企画・制作と開発・販売計画の立案

2013 年 2 月 6 日 10:00～18:00、2013 年
2 月 7 日 10:00～18:00

講師：杉山康彦氏（株式会社シーイー・フォックス代表取締役）



図 2.6.3 アプリ企画の学習風景

2. Flash で作るウェブ制作・アプリ制作

2013 年 2 月 6 日 10:00～18:00、2013 年
2 月 7 日 10:00～18:00

講師：吉岡史樹氏（株式会社ペルペトゥム代表取締役）



図 2.6.4 Flash アニメの学習風景

1は、参加者がスマートフォン向けのアプリケーションの企画案から開発、販売までの計画を立案し、サービス提供するまでの一連の過程を体験学習する内容で行われた。図 2.6.3 は、アプリの企画を検討している様子である。2は、Flash によりアニメーションの制作と、そのアニメーション作品をインタラクティブな操作が可能なコンテンツに仕上げるといった内容で行われた。両コースとも最後に発表を行った。図 2.6.4 は、グループでアニメーションの制作を行っている様子である。

学習後の 4 段階評価のアンケート結果を 3 点満点で評価し、それを百分率で表すと、次のように二つのコースともに高い評価結果となった。

- ・今日の内容は、自分にとって役に立ちそうですか。1. 93%、2. 83%
- ・今日のような体験的に学ぶ学習は、学習方法として有効と思いますか。1. 93%、2. 94%
- ・今日のようなワークショップによる学習がまたあったとき、参加してみたいですか。1. 67%、2. 89%

また、自由記述では、考えたことが実施の形になっていくことの楽しさの他に、他人の意見の重要性や、アイデアを企画や作品にしていくなかで大変さを実感したといった意見も、多く述べられ、実践的な学習の成果があったといえる結果となった。

（文責：浅井）

3. e-com システム

3.1 e-com システムの概要と利用状況

(1) 機能概要

平成 23 年度より運用を開始している本学の学習支援システム「e-com」は、「e-communication」(意見交流の場)、「e-study」(eラーニング)「e-portfolio」(電子ポートフォリオ)の機能を備えている。

現在、利用者登録は 697 名(指導者アカウント 41 件)となっている。今年度の取組における変更点は、アカウントの追加や機能改善である。

アカウントの追加に関しては今年度は、新入生 178 名、編入生 2 名のアカウントの追加を行った。

また、卒業生のアカウントに関しては、現在のところ交流を促進することを理由に削除を行わずに運用を進めている。

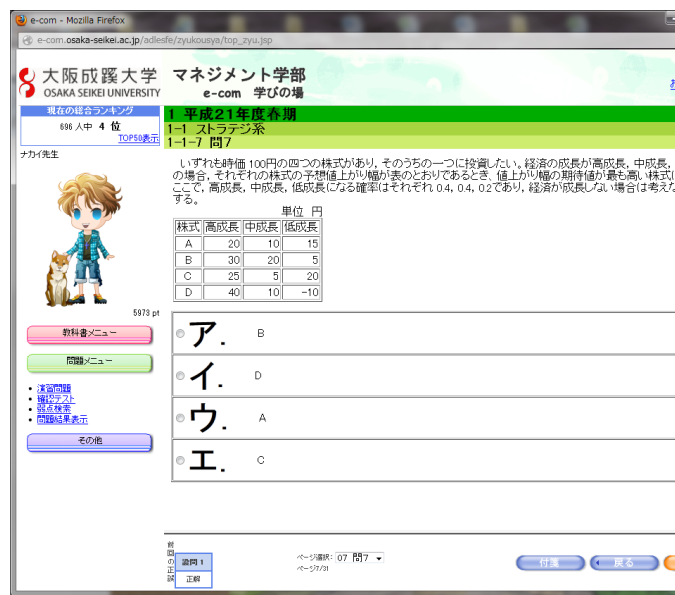


図 3.1.1 e-com の画面イメージ(e-study)

(2) 機能改善

今年度実施した主な機能改善は、以下の通りである。

①画面表示の改善

e-study の問題表示画面において、文字サイズなどの変更を行った。

また、ブラウザ機能(解説表示後に、「戻る」機能を用いた解答)を用いた不正利用などの規制を行った。

②e-portfolio 機能の改善と拡充

これまで、e-portfolio を利用して行う、ルーブリックに基づく評価結果をレーダーチャートで表示する際に、数値が「1」からではなく、「0」からになっていたことを改善した。

③ランキング機能の改善

システム利用ポイントのランキング表示について、これまでは通算表示であったものに、一定期間ごとの表示機能を追加した。これにより、ランキングにより利用者のモチベーション維持の効果が高まることが期待できる。

(3) 利用状況

e-com の利用方法に関しては、1 回生前期の必須科目の授業内でログインの仕方やパスワードの変更方法の説明、利用体験のための時間を 1 コマ分充てている。また、後期には、e-portfolio の利用に関する説明と実際の入力を行っており、正課科目の中で 2 回の利用機会がある。

e-com の通算利用者数は 321 名で、ログイン平均日数は 4.143 日である。このうち、ログイン日数が 5 日以内の利用者は、245 名(76.3%) (うちログイン日数が 1 日のみは 118 名(36.8%))であることから、大半が利用方法説明時の利用にとどまっていることがわかる。

利用者が少ないことについては、正課の授業との連携利用が 1 回生時のごく限られた回数にとどまっており、一般科目や演習科目での連動が利用できていない点に加えて、e-communication の機能などが十分に活かしきれていない点が挙げられる。今後は、講義コンテンツや復習用コンテンツの準備および、学習履歴の確認と連動した指導などを進めることで、利用頻度を高める効果が期待でき、学力の維持・向上にも効果が期待できると考えられる。

e-ラーニングの成功事例として有名な千歳科学技術大学への訪問調査(平成 25 年 3 月 1 日(金)実施)でも、授業との連動、細かな利用度確認と指導を組み合わせることで、利用頻度を高め、学習習慣を定着させることに成功しているとの報告が得られている。

今後の課題としては、コンテンツの追加体制の拡充及び、これらのコンテンツの利用機会の増加を目指した何らかの仕掛け作りであり、今回の訪問調査で得たヒントをもとに、来年度の修正を進めていきたい。

(文責: 中井)

3.2. e ポートフォリオの利用と機能の拡張

(1) 電子ポートフォリオシステム（e-portfolio）の利用について

大阪成蹊大学マネジメント学部においては、文部科学省の平成22年度「大学生の就業力育成支援事業」の取組として、電子ポートフォリオシステムの構築及び導入に努めてきた。平成22年度に完成した学習支援システムe-com上に、平成23年度に、共通プログラムのプロジェクト型学習(PBL)における自己評価(self-reflection)および他者評価(peer review)による「ふりかえり」活動を支援する電子ポートフォリオシステム(e-portfolio)を実装し、運用を開始した。

本学のeポートフォリオシステムであるe-portfolioは、その設計思想として省察的实践という意味での学習者の「ふりかえり」を重視するものであるが、開発および運用開始当初（平成22年度末）におけるe-portfolioの機能としては、プロジェクト型学習(PBL)の際にe-portfolioを用いて事前・事後のアンケートを行い、そのアンケート結果を記録し、学生および教員が学習の効果などを確認するというものにとどまっていた。これを平成23年度に改善し、期初に学生の目標設定を記録し、プロジェクト型学習(PBL)の事前・事後にコンピテンシーとルーブリックに基づいた評価を行い、その評価結果を記録し、学生および教員が学習の効果などを視覚的に確認できる機能を追加した。

平成24年4月からは、改善したe-portfolioの本格的な利用を開始し、e-portfolioとPBL活動とを連動させて、多層的なふりかえりを行うことによる「内省的学習(Reflective Learning)モデル」を実践している。具体的には、新学期開始時の最初の専門演習の授業時（4月上旬）において、学生はe-portfolioを使って、本学独自のコンピテンシーとルーブリックに基づいて自己分析を行う(図3.2.1および3.2.2を参照)。これにより学生は、「今の自分には何ができて、何ができないのか」を認識し、半期ごとの目標と具体的な行動計画(年度及びセメスターの行動計画)を策定する。

続いて、学生は半期に一度(6月または7月、10月または11月)、共通プログラムとして実施するPBLに参加し、グループによるプロジェクト課題に取り組む。このPBL実施後に、学生はグループ活動の経過や成果をe-portfolioに記録し、内省的な観察、つまり、

ふりかえりを通じて、「達成できたこと、達成できなかったこと」を認識する。そして、自己評価および他者評価により、ピア・アセスメント(相互評価)を行い、学生は学習の改善および向上に努め、経験で得られた気づきを次の行動に活かすという仕組みである(図3.2.3を参照)。



図 3.2.1 平成24年度に実施した「ふりかえり」活動の様子

加えて、ピア・アセスメントを行うことにより、教員による評価および他者評価を通して、セルフ・アセスメント(自己評価)だけでは得ることのできない学習者へのフィードバックが起こり、密な相互作用を通じて学生の内省が更に促進されることを狙いとしている。

ただし、このような e-portfolio におけるふりかえりは、プロジェクト型学習(PBL)の最後や学習後に学習成果を判断するだけの過程ではなく、在学期間を通じて不断に行われるものであり、蓄積された学習成果をエビデンスとして学生がふりかえりを行うことによって、自己の学習目標をより明確に意識すると同時に、学習の積み重ねの重要性を認識することを企図したものであることから、学生の自立的な学習を支援し、自己評価力を育成する機能を持つものである。

(2) 電子ポートフォリオシステム (e-portfolio) の機能拡張について

このように、e-portfolio の本格的な運用を開始したが、PBL 活動と e-portfolio を連動させて利用する過程で、①学生の「ふりかえり」活動の強化、②e-portfolio の操作性、という面において問題点が表出したため、平成 24 年度の産業界ニーズの取組において、e-portfolio の機能拡張を行った。

①ビデオデータの蓄積と再生機能の実装

まず、プロジェクト型学習(PBL)の実施に伴い、学習成果のエビデンスとして産出される様々な資料(発表資料や活動ビデオ、自己分析データなど)の幾つかが、e-portfolio に蓄積できないという問題点に対処するため、PBL 実施後のふりかえりにおいて、ビデオを使って、コメントを書き込むという機能を実装した。

このビデオを e-portfolio 上で再生できる機能が実現したことにより、学生がふりかえり活動に際して、自己およびグループ内他者の特徴的な行動についてビデオ再生しながら書き込み、それを自動的にファイルに保存できるようになり、より直截的で、効果的な「ふりかえり」活動を行うことができる仕組みとなった。

なお、この機能の本格的運用に関しては、平成 25 年 4 月または 5 月の実験的運用を経て、平成 25 年度に実施する PBL 活動において開始する予定である。

②フォルダごとの情報共有

これまでの e-portfolio のシステムでは、PBL 実施時に、グループ内の個々メンバーが課題分析および提案作成の各作業で作成した資料や、成果発表のために作成したパワーポイントの資料をグループ内の他のメンバーと共有することができなかった。そこで、これらのデータをグループ内のメンバー間で共有できるフォルダ管理機能を e-portfolio に追加し、フォルダ内に蓄積したデータをいつでもメンバー間で閲覧することができるようにした。

③操作性の改善

「ふりかえり」活動を行う場合の e-portfolio の操作性に関して、①コンピテンシーチェックの際に、各年度で行うコンピテンシーチェックの実施対象項目が学年に関係なく全て出てくるため、ページが長くなり、画面が見づらい、②コンピテンシーチェックのためのルーブリックの数

値項目（最低値 1～最高値 9）と自己評価結果のグラフの数値表示（最低値 0～最高値 8）とがずれている、という問題が表出した。これに対処するため、①に関しては、絞り込み機能（対象項目を該当年次ごとで表示する。未回答の項目と解答済の項目の表示を分かりやすく明示する）の追加を行い、更に、表示させる期間を設定できるように改善を図った。②の問題に関しては、グラフのスケールはそのまま、ループリックの値を修正する、という形で改善を行った。

	☐ 6 ☐ 7 初めて経験する課題に対しても、実現可能性のある計画を立てることができる ☐ 8 ☐ 9 自分なりの課題解決法があり、どのような課題に対しても対処できる自信がある	
独創性	☐ 1 自分は基本的に人と同じでよいと思っている ☐ 2 ☐ 3 人と違う発言をしようとしても、なかなか思いつかないことが多い ☐ 4 ☒ 5 自分なりの考えや発想を表現しようと努力しており、それができるときもある ☐ 6 ☐ 7 他人から考え方がユニークだと言われることが多く、自分でもそう思う ☐ 8 ☐ 9 話し合いが行き詰った時に、それを打破するようなアイデアを提供し、議論を活性化できる	話し合いの時には、割と人が思いつかないことを提案できる

コメント(気づいた点)
 活動については、比較的積極的に行える。また、テーマの内容を自分の問題として、前向きにとらえることができる。

戻る 登録

図 3.2.2 コンピテンシーおよびループリックを用いた自己評価の画面

(3) 電子ポートフォリオシステム（e-portfolio）の今後の課題

一般論として、電子ポートフォリオにおいては、データの共有と再利用を優先してデータベースを構築すると、学習者の学習活動と評価が切り離されて管理されることになってしまい、学習者のふりかえりが誘発されにくくなる、という問題点がある。また一方で、学習活動と評価活動を一体化させて、エビデンスとしての様々な資料と対応づけて管理しようとすると、データベースが極めて複雑なものになってしまうという実情がある。

このようなトレードオフの関係性についても考慮しながら、今後は、学生の「ふりかえり(自己省察)のためのツール」としての e-portfolio の更なる発展的な活用に向けた検討を行う。

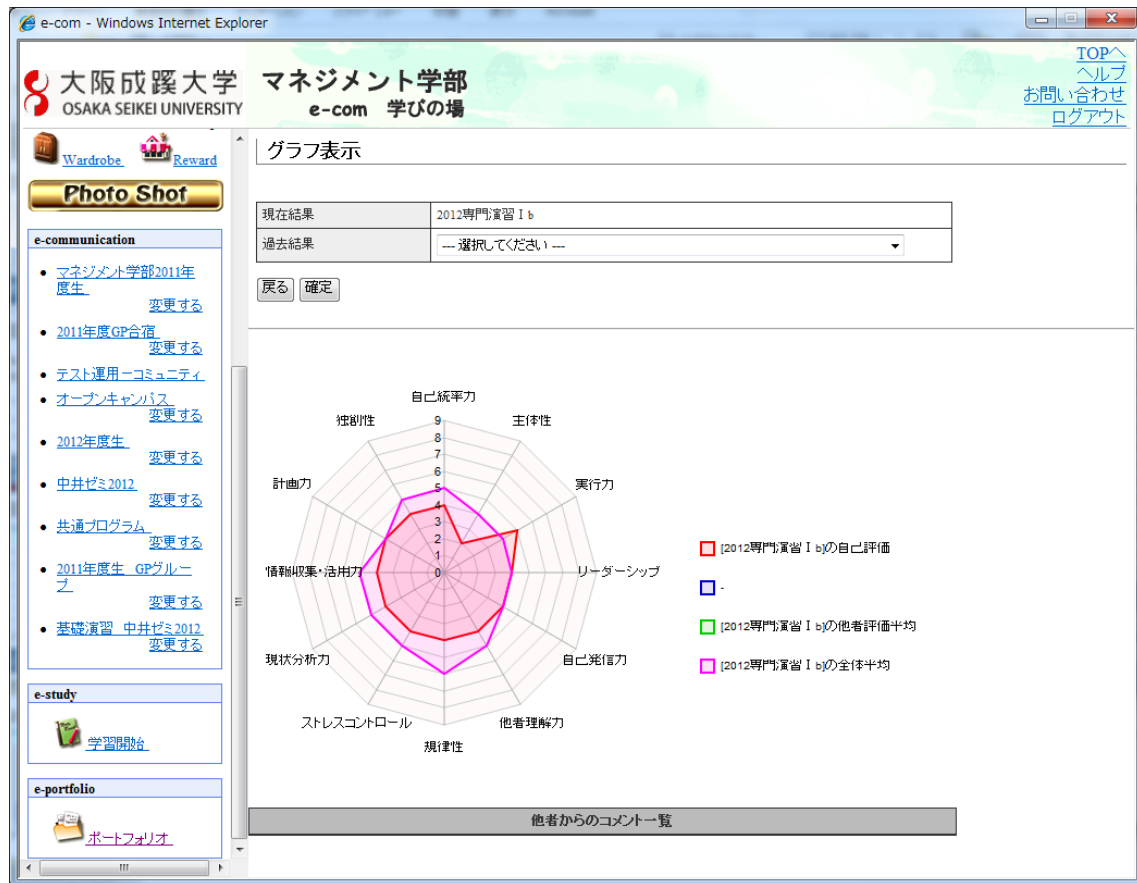


図 3.2.3 自己評価結果のグラフ表示の画面

(文責:千代原)

4. 調査及び評価

4.1.学会等の調査及び発表活動

(1) 日本教育工学会における研究調査の目的

平成24年12月15日に東京学芸大学（東京都小金井市貫井北町4-1-1）で開催された日本教育工学会12月研究会（研究会のテーマは「eポートフォリオの活用と普及」）に、同学会の会員である浅井・稲村・中井・千代原が参加した。その目的は、産業界ニーズにおける本学の取組および、同事業におけるICT活用委員会の委員長としての取組において特に重要な部分を占める「評価」に関する知見を得て、他大学の教員と情報交換を図るためである。

産業界ニーズの取組においては、①本学が参加している関西地区のブロック（「産官学地域協働による人材育成の環境整備と教育の改善・充実」）全体の取組における評価、②ICT活用委員会としての取組の評価、そして、③各大学の取組における評価を事業のアウトカムという形で、どのように提示するかということが重要課題となっている。その中で、ICT活用委員会の取組および本学独自の取組において、eポートフォリオを、学生の学習成果の評価として、学びの履歴を蓄積し、習得能力の形成過程を可視化のための重要なツールとして位置付けている。そのため、eポートフォリオをテーマとした当該研究会に参加した。

(2) 日本教育工学会12月研究会（「eポートフォリオの活用と普及」）の概要

同学会におけるeポートフォリオに関する課題研究は、第25回全国大会からスタートしており、特にここ最近の大会においては、eポートフォリオを導入する教育機関が飛躍的に増加したことを踏まえて、eポートフォリオを持続的に活用・普及するためには本質的な効果を明示することが重要であるとの認識が共有され、その教育的効果についての議論が活発になっている。

特に今回の研究会においては、それぞれの教育機関におけるeポートフォリオの実践とそれぞれの局面（導入面、運用面、開発面、効果測定面など）における成果と課題を踏まえた発表（発表件数は42件）と意見交換が行われた。なお、同学会のニューズレターによると、当日の参加者は153名（うち非会員44名）であるが、立ち見が出るほどの大盛況であり、eポートフォリオの運用や継続の在り方、各教育機関および各分野に適した活用方法、継続および普及における課題について終了時間まで活発な議論が行われた。

研究会当日は10時開始の第一報告から参加し、大学だけでなく初等教育におけるeポートフォリオに関する事例研究、本学の取組における学習評価に関する理論的な枠組みである「真正な学習」に関する研究報告など、有益な知見を得ることができた。

「（eポートフォリオを導入している）大学の数だけeポートフォリオが存在する」と言われるように、eポートフォリオの仕組みや特徴は千差万別である。関西大学では中・高等部において先進的なeポートフォリオ活用を行っていることは、近年、多くの文献において紹介されているが、今回の報告では、その取組の具体的内容について詳細な説明を受けることができた。また、公立はこだて未来大学のeポートフォリオは、同大学の学習支援



図 4.1.1 日本教育工学会研究会の様

センターである「メタ学習ラボ」に結びついたもので、特に学生チューターによるチューターリングによるリフレクション学習の取組は、後輩に対する指導を通じて先輩学生も成長するという効果や、専門領域および学年の異なる他者との会話を通じた学習効果を生むという、非常に興味深いものであった。午前の部の最終報告と午後の部第一報告においては、大規模クラスにおけるeポートフォリオ活用の試みに関する報告が（法政大学、小樽商科大学）がなされ、eポートフォリオ活用の更なる拡大を目指している本学にとっては参考となる報告であった。

(3) 日本教育工学会における研究調査の成果

今回の研究会における各報告において特に注目すべきであると考えたのは、eポートフォリオに関する理論的な研究ではなく、実践を伴った（実際にeポートフォリオの思想設計・開発を行い、運用している研究機関の）研究発表やeポートフォリオの将来展望についての研究発表が多かった。また、事例報告にとどまらず、課題となっている点や、失敗を受けての改善や工夫についての報告など、示唆に富んだ内容が多く盛り込まれており、eポートフォリオの本格的な活用について緒についたばかりの本学にとって、極めて有意義な知見やヒントを数多く得ることができた。

ただし、それぞれの報告に共通することとして、評価モデルの構築については、他大学も途上段階（かなり苦心している）であるというのが事実であり、また、eポートフォリオの運用を開始しても、それによって目に見える効果が得られるには、それなりの時間を要するため、eポートフォリオの持続的な活用および普及（規模の拡大）に向けて、各大学とも多くの課題を抱えているということを実感し、本学のコンピテンシーおよびルーブリックモデルの発展的見直し、eポートフォリオの更なる機能強化という喫緊の課題について早急に取り掛かる必要性を改めて認識した。

（文責：千代原）

4.2.ICT 活用等の先進事例調査

(1) 調査の目的

本学は「産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」で選定された「産官学地域協働による人材育成の環境整備と教育の改善・充実」(大阪・兵庫・和歌山の 14 大学・短大グループ)の取組(取組テーマⅣ:評価体制づくりのための効果的な ICT 活用)における ICT 活用委員会の委員長校を務めているが、この取組は、各大学の ICT 活用の取組内容を共有し、課題を抽出し検討する中で、学生の成長を促すために学習や活動や能力・資質を効果的に支援する ICT を活用した評価体制のモデル化を目指すものである。また、本事業における本学独自の取組は、企業に求められるジェネリックスキルと IT 実践力を育成する実学的専門教育の実現を目的とするものであり、その一環として一般常識、経営学、情報学の 3 分野について場所や時間に関係なく自分のペースで学習できる e-learning による学習支援システムを整備して、学生の基礎知識の定着を図ってきたが、この e-learning システムの更なる発展および利用拡大が課題となっていた。

そこで、評価体制づくりのための効果的な ICT モデル化およびモデルづくりの検討、および、積極的に産業界ニーズを捉えた実践的な学習プログラムの開発検討のため、平成 25 年 2 月 27 日から 3 月 1 日にかけて下記の調査を行った。

(2) 調査の概要

①産学連携 IT 人材育成シンポジウム

平成 25 年 2 月 27 日(水)の 13 時 00 分から 17 時 30 分まで、秋葉原 UDX 4 階の GALLERY NEXT-1(東京都千代田区外神田 4-14-1)で開催された、独立行政法人 情報処理推進機構 (IPA)主催の「産学連携 IT 人材育成シンポジウム」に参加した。

まず、本学の「産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の取組に関する検討評価委員でもある、独立行政法人情報処理推進機構 IT 人材育成本部産学連携推進センター長の大島信幸氏が、「産学連携実践的講座の自立的推進について～推進ハブとしての IPA の活動紹介～」というテーマのもと、平成 23 年度までの産学連携 IT 人材育成活動と、推進ハブとしての IPA の平成 24 年度の活動成果について説明した。



図 4.2.1 産学連携 IT 人材育成シンポジウムの様子

続いて、産学連携講座連絡会委員長で、(株)FUJITSUユニバーシティ産学官連携グループ長の上野新滋氏が、産学連携による実践的講座の開設・運営に関するノウハウをまとめた、「実践的講座構築ガイド」の作成の背景と目的、全体概要と構成、活用方法について説明した後、ガイドの個別テーマ各編(プロジェクト型演習、遠隔教育、キャリア教育、評価基準)の内容について、担当者から詳細な説明がなされた。

i) プロジェクト型演習については、「PBLのような体験から学ぶ学習スタイルの講座設計と留意点」というテーマで、大場みち子氏(公立はこだて未来大学教授)が、ii) ②遠隔教育については、「新しい教育手法としてのリアル遠隔教育の可能性と留意点」というテーマで、小林真也氏(愛媛大学教授)が、iii) キャリア教育については、「社会人基礎力としての「考え抜く力」にフォーカスした講座モデル」というテーマで、牧野光則氏(中央大学教授)が、iv) 評価基準活用モデルについては、「実践力の修得を産学共通のコンピテンシーで評価するモデル提案」というテーマで、(神沼靖子氏(情報処理学会フェロー)が解説を行った。

②文部科学省「産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」北海道地域グループ会議

平成25年2月28日(木)の14時30分から16時30分まで、小樽商科大学札幌サテライト(札幌市中央区北5条5丁目7番地 sapporo55ビル3階)において開催された、文部科学省「産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」平成24年度北海道地域グループ会議にオブザーバーとして参加した。

大津晶氏(小樽商科大学教育開発センターキャリア教育開発部門長)の司会進行のもと、「北海道におけるインターンシップの現状と課題について」を主要な議題として、議事が進められた。14時35分からは、産業界ニーズ事業採択大学におけるインターンシップの現状について北海道内の連携校(小樽商科大学、室蘭工業大学、札幌市立大学、旭川大学、千歳科学技術大学、北翔大学)から、インターンシップの現状等(これまでの経緯、今後の課題等)について、説明がなされた。



図 4.2.2 産業界ニーズ事業
北海道地域グループ会議の様子

続いて15時35分からは、各大学からの説明等を踏まえた協議・意見交換が行われ、最後に、「必ずしも全ての大学が横並びでインターンシップを行う必要は無いが、地域、産業界に人材ニーズを踏まえた上で、各大学がインターンシップを次のステップに踏み出さなければならず、更に地域および産業界との連携を深めるべきである」、「いかに学生に教育効果をもたせるか、ということが重要である」というまとめがなされた。

③千歳科学技術大学への訪問調査

平成 25 年 3 月 1 日(金)の 10 時 00 分から 12 時 10 分まで、千歳科学技術大学(北海道千歳市美々758 番地 65)に訪問した。

聞き取り調査に際しては、同大学情報・メディア課技師の山川広人氏に御説明をいただいた。また、同大学への訪問に際しては、本学の共通プログラムおよび産学連携ワークショップの講師を務めていただいたこともある、株式会社シーイー・フォックス代表取締役の杉山康彦氏に仲介の労をとっていただき、加えて、当日の聞き取り調査には杉山氏も同席していただいた。

同大学は平成10年に設立され、1学部(総合光科学部)3学科(バイオ・マテリアル学科、光システム学科、グローバスシステムデザイン学科)から成り、定員は240名である。また、同大学は、10数年のeラーニング教育の実績を有し、文部科学省の教育プログラムに多数採択されている(特色GPは1本、現代GPは3本、先導PIは1本、学生支援GPは1本)。今回の訪問調査の目的は、同大学が先進的に進めているeラーニングの取組に関するものである。

同大学の e ラーニングは、i)リメディアル重視の入学前教育、ii)初年次教育、iii)キャリア支援関係(SPI など)の 3 つの段階から成り、内容は、演習、教科書、テストの 3 つである。教材数は、平成 24 年度時点でドリル(テスト)と教科書を合わせて約 25,000 種類と、非常に充実したものとなっている。

e ラーニングの教材は学生が、フラッシュで WEB アニメーションを作成している。当初はゼミ単位の研究から始まり、現代 GP の取組によって全学に拡大したのち、現在では、「情報プロジェクト」と呼ばれる、システム開発の経験を積みたい学生による教育プロジェクトとして実施されている。

「情報プロジェクト」は、学生自らが、具体的な社会問題を把握し、それを解決するためのソフトウェア技術やコンテンツ開発技術を学んでいくプロジェクト教育であり、実践的な IT スペシャリストの育成を図るものである。プロジェクトの目的は、社会のニーズ

が高い IT 技術、プレゼンテーション能力、プロジェクト・マネジメント能力など、即戦力となる実践的スキルを持つ学生を育成することであり、学生はコンテンツの作製やシステムの開発・運用を通じて、Web 技術(HTML、Flash)やプログラミング技術(Java、C 言語)を学び、ユーザーを意識したモノづくりを経験し、チームで取り組むことで、仕事の進め方や姿勢、コミュニケーション方法について学ぶことができる。

具体的には、3 年生以上の「メディアコンサルタント」の学生が TA の役割を担いながら、2 年生以上の「プロジェクトメンバ」の学生にシステム開発のノウハウを学ばせており、①教材の内容を学ぶという知識、②プロジェクト教育、③先輩からのノウハウの継承という力が養成



図 4.2.3 千歳科学技術大学での
訪問調査の様子

されることを企図している。教員、メディアコンサルタント、プロジェクトメンバの三位一体で回っている。

スタッフの体制は、システム開発部局(専任事務員 1 名。技術専任スタッフは専任技術者 2 名、大学院生 4 名)、連携用の部局(専任スタッフ 2 名、非常勤 2 名)、機能開発(情報系の研究室の学生および院生 10 名)、メディアコンサルタント 10 名、プロジェクトメンバ 15 名、情報系教員 1 名から成る。

なお、同大学では現在、e ポートフォリオが構築中であり、学生が授業内外の学習や課外活動で蓄積した学習履歴を時系列順に表示し、入学から現在までの経過を確認できることを狙っている。また、コンピテンシーおよびルーブリックの導入を考えており、社会人基礎力をベースとして、現在策定中とのことである。

(3) 成果

独立行政法人 情報処理推進機構(IPA)主催の「産学連携 IT 人材育成シンポジウム」においては、産学連携による実践的講座の開設・運営に関するノウハウをまとめた、「実践的講座構築ガイド」について詳細な説明がなされたため、本学独自の取組である PBL(プロジェクト型演習)について、産学連携の体制をより深化させるための知見を得ることができた。また、本学独自の取組および本学が委員長校を務めている ICT 活用委員会における最大の課題である評価基準活用モデルの策定についても、産学共通のコンピテンシーの作成を中心に詳細な説明を聞くことができた。

文部科学省「産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」平成 24 年度北海道地域グループ会議は、オブザーバー参加ではあったが、同事業の他のブロックの取組および進捗状況、また各大学が有している問題認識について知ることができ、更には会議終了後に各大学の委員の方と意見交換も行うことができた。

千歳科学技術大学は、有数の e ラーニング先進校であり、その取組は、「千歳モデル」として高い評価を受けていることを、「産業界ニーズ」事業の開始以前から認識していたため、かねてから訪問調査を囑望していたが、今回、実現に至った。同大学の「情報プロジェクト」の取組においては、教員をクライアントとした e ラーニングシステムだけでなく、地域をクライアントとした商店街向け電子商取引システムや、企業をクライアントとしたグループウェアシステム等のソフトウェア開発事例や、これらに関わるコンテンツ開発事例など、産業界にとっても有益な実績も数多く生まれており、その取組の仕組みについて詳細な説明を受けることができ、本学の今後の取組の実施・継続にとって極めて有意義な訪問調査となった。

(文責:千代原)

4.3. アンケート調査

本学では、学生の主体的学びを支援するための仕組みとして「ふりかえり」(第1章、第3章参照)を実施しており、そこで行う学生自身の行動評価・能力評価の指標として本学独自のコンピテンシーディクショナリとルーブリックを作成している(第1章、補足資料参照)。学生の成長を促すベクトルは、この評価モデルがどのような要素で構成されているかによって決まってくる。そこで、本取組のテーマである「産業界のニーズ」とのマッチングを1つの方向性と捉え、コンピテンシーモデルに関するアンケート調査を行うことで、本学の評価のあり方の適正性を確認するとともに、このアンケートを通して産業界が求める人材像そのものにも迫ってみた。その結果を以下で報告する。

まず、アンケートは Web アンケートの形式で行った。概要は次のとおりである(詳細は補足資料参照)。

- ・回答数: 1000(内訳: 人事 500、人事以外 500)
 - ・人事以外の内訳: 営業 175、事務 264、サービス・販売係 16、クリエイティブ系 3、技術系 7、製造現場 2、建築従事者/職人 2、専門職 16、その他 15
- データは、すべて人事と人事以外に分けて採取している。

(1) コンピテンシーディクショナリと産業界ニーズとのマッチング

第1章で示した通り、本学では評価指標として12の要素を設定している。この妥当性を問うために採用時に重視する要素について質問した。その結果が以下のグラフである。(図4.3.1参照)。昨年度の調査では、12の要素うち10の要素について60%以上の企業(人)が重視すると答えたのに対し、今回の調査では60%付近は「主体性」と「実行力」しかない。おそらく、質問文が「12の要素の中で採用時に重視するものは何ですか(いくつでも)」となっていたために、回答者は優先順位で上位のものについて選択的に答えたのだと推測する。実際、平均で一人4.3個しか選んでいない。コンピテンシーディクショナリの要素群の妥当性を確認するのであれば、「重要(必要)」だと思うものをすべて選

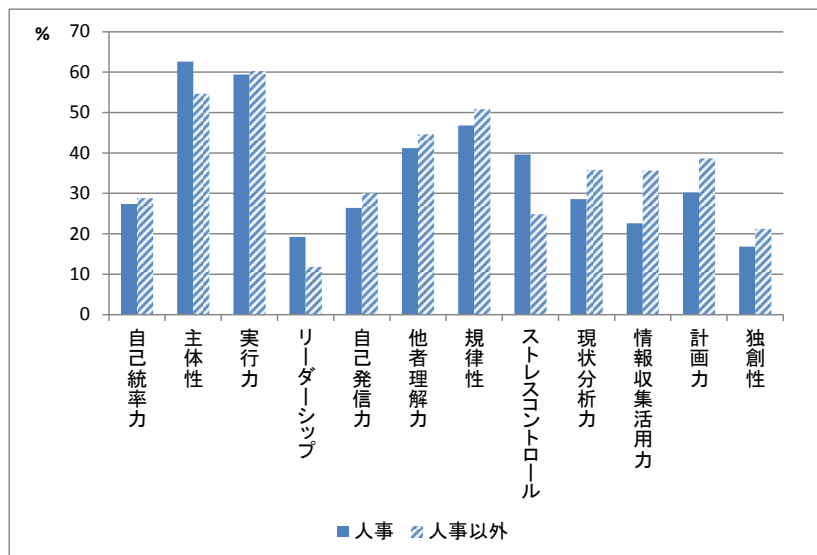


図 4.3.1 採用時に重視するコンピテンシー(複数回答)

んでください」という質問文にすべきであったと思われる。その代り、「12の要素の中で採用時に重視しないものはありますか」という質問に対しては 64.7%が「該当なし」と答えており、この回答から逆説的ではあるが本学のコンピテンシーディクショナリの妥当性を見出すことができる。

また、グラフからもわかるように人事以外で働いている現場の人が「分析力」、「情報活用力」、「計画力」、「独創性」といった課題解決力をやや重視する傾向にあるものの、人事と人事以外で数値に大きなばらつきはない。つまり、12の要素は職種による重要度の違いのないジェネリックなスキルであることも示されたといえる。

(2) 産業界が求める人材像

上のグラフからも読み取ることはできるが、それをより強調することになったのが次の質問に対する回答である。「12の要素の中で採用時に最も重視する要素を1つあげてください」と質問したところ、「主体性」と「実行力」が際立って重視されるという結果となった(図 4.3.2 参照)。「産業界ニーズの取組」で本学が所属する大阪・兵庫・和歌山ブロックが開催した合同フォーラムにおいて、日本経済新聞社の為定氏が主張していた「協調型から自主行動型へ」の人材像の変化がこの調査からも明らかとなる形となった。これは、よく言われるコミュニケーション力

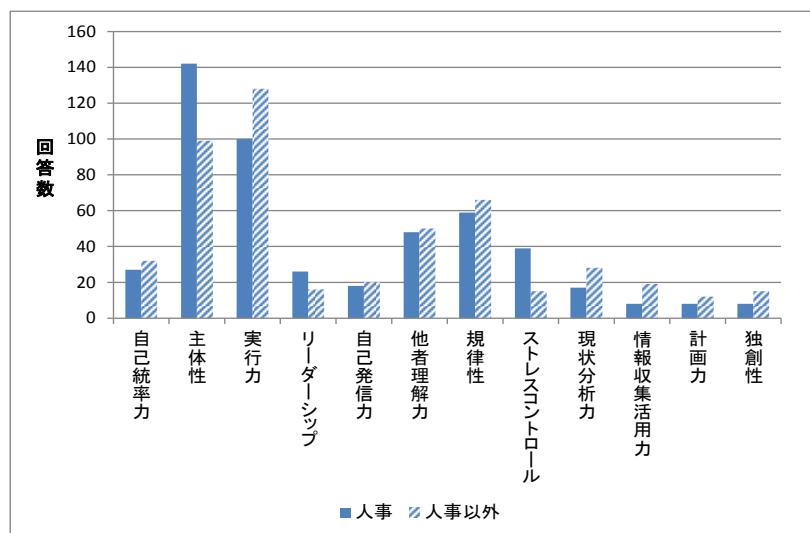


図 4.3.2 採用時に最も重視するコンピテンシー

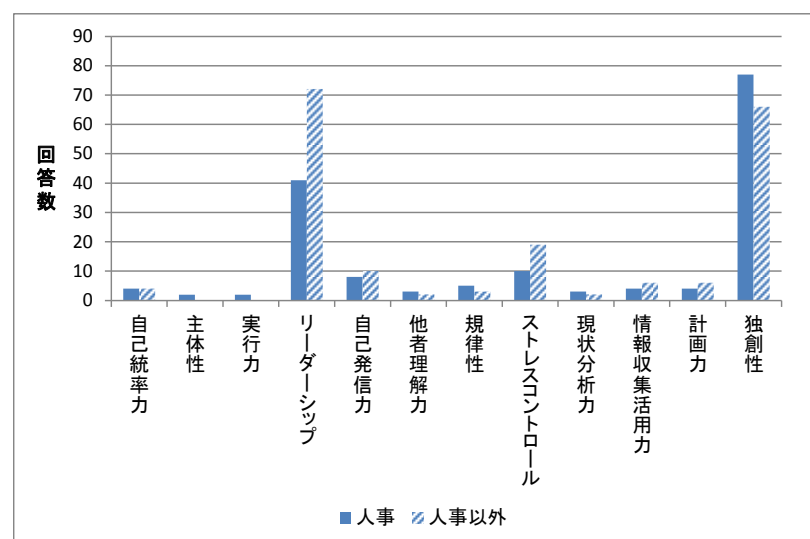


図 4.3.3 採用時に重視しないコンピテンシー

(どう定義するかは別として)といったものは持っていて当たり前であり、そのうえで指示待ちではない自分で考えて自分で行動できる能力が求められていることを意味しているといえる。

一方、採用時に求められる人材像を考えるうえで興味深かったのが、採用時に重視しない要素を1つだけ挙げてもらったアンケート結果である(図 4.3.3 参照)。グラフに示されるように、回答が「リーダーシップ」と「独創性」に集中している。「独創性」が採用時に求められないということは理解できなくもないが、「リーダーシップ」が重視されないというのは意外な結果であった。採用時点ではリーダー的な素養は要らないということなのか、他者に負の影響を与えかねないリーダーシップまがいの力は求めないということなのか、その真意は定かではないが意外な結果であったことは間違いのないため、今後の調査でそれを明らかにしたい。

いずれにしても、皆と協調的に仕事ができるというだけではなく、集団の中でも自律的に行動できる人材が求められていることは明確となった。

(3) ルーブリックと産業界ニーズとのマッチング

今回のアンケート調査の中で、特に多くの項目を割いたのがコンピテンシーの各要素の到達レベルを示すルーブリックに関する質問である。本学の設定した到達レベルが産業界の意図するレベルと一致するかどうかを確認することが主な目的である。そこで、12 の要素について、5 段階(本来は 9 段階であるがアンケート用に 5 段階とした)に設定しているレベルの中で「採用時に求めるレベル」と「会社で活躍できるレベル」がどこに相当するのかをそれぞれ聞き、該当しない場合は想定するレベルがルーブリックに比べて高いのか低いのかを記入できるようにした。結果として、該当レベルがないとする回答はすべての要素について人事、人事以外の両方を合わせてもほとんどなかった(表 4.3.4 参照)。このことから、本学のルーブリックの到達レベルが、産業界の求めるレベルと合致することが示された。

また、人事が認識する「採用時」に求める到達レベルと「会社で活躍できる」レベル、および人事以外が認識する「採用時」に求める到達レベルと「会社で活躍できる」レベルに関して、12 の要素それぞれについて平均を採ったものが次のレーダーチャートである(図 4.3.5 参照)。図を見てわかる通り人事、人事以外にも「採用時」はすべての要素においてレベル 3 程度を求めるのに対して、「会社で活躍できる」レベルは 4 前後であると認識している。グラフがほとんど同型であることから、設定された

能力要素	採用時	活躍できるレベル
自己統率力	0.1%	0.1%
主体性	0%	0.1%
実行力	0%	0.1%
リーダーシップ	0.1%	0.2%
自己発信力	0%	0%
他者理解力	0%	0%
規律性	0%	0%
ストレスコントロール	0%	0%
現状分析力	0%	0.1%
情報収集活用力	0%	0.3%
計画力	0%	0.3%
独創性	0%	0.1%

表 4.3.4 該当レベルなしと回答した割合

ルーブリックのレベルは職種に関係なく、適用可能であることが示唆されたといえる。これ以外で指摘すれば、やはり「主体性」、「実行力」、「リーダーシップ」、「自己発信力」といった行動的要素が採用時点からやや高いレベルを求められていることがわかる。また、個別の要素では「規律性」(時と場所、相手に応じて適切に行動できること)の要求レベルが他と比べて高いことも確認できる。

(1) その他の調査結果

上記以外の質問項目として、採用時に求める知識やスキルについて聞いている(複数回答)。専門知識、語学力、基礎学力、情報リテラシー(Officeソフト活用力)、その他、の中で人事、人事以外ともに基礎学力がトップであり、群を抜いている(回答数:人事 334、人事以外 308)。情報リテラシー(人事 120、人事以外 158)と語学力(人事 131、人事以外 113)がそれに続く。専門知識(人事 97、人事以外 95)は最下位であった。理科系はともかく文科系の学生に対しては、基礎学力と自

主行動力さえ持っていれば、企業はビジネス現場で新卒者を鍛えてくれるようである。その意味では、自主行動力を中心とするジェネリックスキルの育成を目指し、コンピテンシーディクショナリとルーブリックを活用した評価体制を構築している本学の取組は、産業界ニーズとの適合性を有していると判断できるといえる。

なお、本文中にも記載した通り、本調査から産業界が求める人材像の一端を知ることができた。この調査データを生かし、今後の教育改善につなげていきたい。

(文責:稲村)

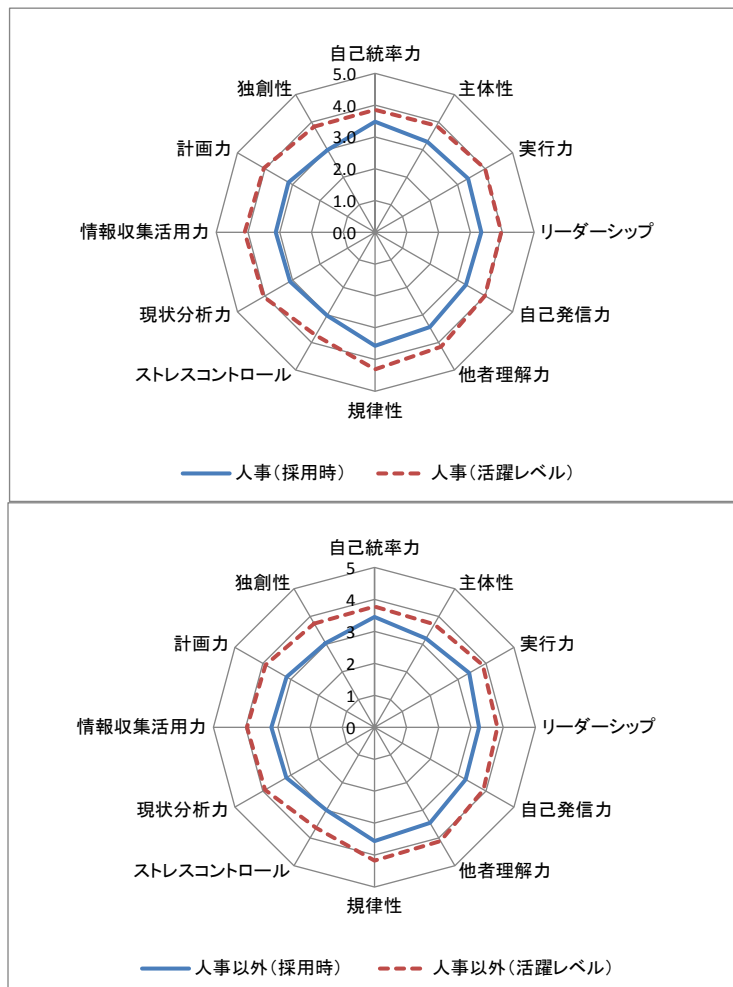


図 4.3.5 求められる到達レベル

4.4.産業界ニーズに関する取組の検討評価委員会

(1) 検討評価委員会の概要

平成 25 年 3 月 5 日に産業界ニーズに関する取組の検討評価委員会を大阪成蹊大学第 4 会議室にて実施した。この委員会は、本学の産業界ニーズの取組内容について、産業界から直接意見を聞き、改善等の方針を決定するための仕組みとして、半期に 1 回の予定で開催するものである。平成 24 年度の本学の取組に関する検討評価委員は、深野二郎氏（一般財団法人関西情報センター理事）、大島信幸氏（独立行政法人 情報処理推進機構 IT 人材育成本部 産学連携推進センター長）、鴨井功氏（情報サービス産業協会理事・関西地区代表幹事）という、産業界における人材育成について深い見識を有する 3 名である。

なお、当日の委員会の参加者は、検討評価委員の 3 名（深野氏、大島氏、鴨井氏）と本学部のメンバ（鹿島啓学部長、國方太司学科長、浅井宗海取組代表、稲村昌南、千代原亮一、中井秀樹）と事務局（池田千恵子教育研究支援部長、竹柴縁）の 11 名であった。

(2) 検討評価委員会における質疑

初めに浅井が、これまでの本学部の取組及び産業界ニーズの取組概要に関して説明を行い、その後、参加者間の意見交換が行われた。

初めに大島委員より、産業界におけるコンピテンシーによる評価の取組に関しての意見が述べられ、こうした学力以外の面での評価基準に沿った評価が提供されれば、入社試験の面接時などのような短時間では測りがたい部分に関して非常に参考になることから、独自の評価基準として公開できればとの意見が出された。しかしながら、コンピテンシーによる評価はあくまでも、学生の自律的成長を促すためのガイドラインであり、絶対的な評価とすることは難しいのではないか、などの意見が交わされた。

プロジェクト型学習（PBL）におけるテーマ設定に関する意見として、学生の活動目標に適したものとしては、どのようなものがあるかという議論も行われたが、本学の現状



図 4.4.1 鴨井委員



図 4.4.2 大島委員



図 4.4.3 深野委員

においては学生の知識レベルの差が大きく、そうした影響を受けにくい、即ち学生ができるだけ積極的に意見を出することができるテーマ設定に傾きやすい、という問題認識が説明された。今後の検討課題として、2～3 年次に計 4 回実施する PBL サイクルの中で、段階的にレベルアップをしていくような意見も出された。

また、鴨井委員からは PBL のような取組を行うことに対して企業の立場から評価する意見が出されたが、実際にはそうした活動による成果が明示的に担保されることが重要であるとの課題が示され、具体的には、実際の職場環境同様に立場上の責任や達成に対する緊張感などを学生が感じられるようなプログラムが理想的であることが挙げられた。

また、深野委員からは実際に学生を採用する側の立場として、従来の知識習得以外の部分(ジェネリックスキル)の教育まで正課内で取り組んでいることに対して、高く評価することができるとの意見が述べられた上で、本学独自のコンピテンシーには、相対的に見れば能力の上位・下位の位相が存在するのではないかと指摘が出された。本学のコンピテンシーおよびルーブリックの策定を担当した稲村が、取組のワーキンググループにおいても、そのような問題認識を有しており、現在、再検討を進めているという状況について説明した上で、実際にこのような課題をコンピテンシーの運用に反映するために、更なる検証を進める必要があるとの認識を示した。

最後に、各委員から今後の課題として、「産業界と大学とのギャップのありかを明確にすべきである」、「ケースステディ的な PBL の実施についても検討すべきである」という提案などが出され、ルーブリックの開発では協力体制がとれる可能性についても示された。

今回の検討評価委員会では、取組全体に関する意見交換を通じて、産業界のニーズについての理解を深めると同時に、参加者間の問題意識の共有化を図ることができた。また、大学側の参加者にとっては、産業界に関わる方々の意見を直接伺える貴重な場となった。ただし、来年度以降の委員会においては、議論のポイントをある程度絞り込んでから議論を行うことで、運用における問題点に関する解決策をより明確に提示する必要があると思われる。

なお、今年度は運用期間が短かったため年 1 回の開催となったが、来年度以降は年に 2 回の開催として、より意見交換の機会を増やしていきたい。

(文責 中井)

5. 関連するその他の活動

5.1. 合同フォーラム

平成 24 年度採択された「産業界ニーズ」は、大阪・兵庫・和歌山ブロックの 14 大学の連携を基本とする取組であり、本学が所属するブロックでは4つのテーマについて委員会を組織し、それぞれのテーマに対する課題の解決を試みるかたちで「産業界ニーズ」にアプローチする形式となっている。この4つのテーマの取組の成果を公表し、産業界とのマッチングを図る機会の1つとなるのが合同フォーラムである。本学は4つのテーマの中でもテーマⅣを検討する「ICT 活用委員会」に所属し、委員長校を務めてきた。そこで、ここでは合同フォーラムにおけるテーマⅣに関連する実施プログラムについて抜粋的に報告する。合同フォーラムの開催日時、場所等の概要は以下のとおりである。

- ・開催日時：平成 25 年 3 月 4 日（月）10:30～18:20
- ・開催場所：大阪府立大学 学術交流会館
- ・テーマ：「みんなでつくろう明日の人材ー今、社会で求められている人材とは？ー」
- ・参加人数：266 人

(1) テーマⅣ：公開委員会（10:30～12:00）

このプログラムは、第 5 回 ICT 活用委員会を合同フォーラムの日時に合わせて公開形式で実施したものである。委員会は、委員長校である本学より 4 名、帝塚山学院大学より 1 名、大阪府立大学より 1 名、芦屋大学より 1 名の出席により行われた（関西外国語大学は欠席）。主な議題は、学生の主体的学びを促すための評価指標の検討であったが、それに向けた共通認識の形成を目的に「学生の学びの支援」を視点として各大学における取組実践の報告を行った。詳細は省略するが、各大学はそれぞれの目的に応じて独自の取組を行っており、そこから共通の評価指標を抽出することは非常に困難であった。時間的な制約もあり、評価指標としてのコンピテンシーの具体的な議論については次年度以降の課題となった。

(2) 分科会1（13:00～15:00）

分科会1の目的は、今年度の産業界ニーズの取組の中間報告であり、4つの委員会が活動の状況を報告するという形式で行われた。テーマⅣについては、本学の浅井宗海（本学プロジェクトリーダー）がパネラーとして登壇し、24年度の活動実績と25年度以降の実施計画について報告を行った。具体的には、テーマⅣの到達目標である「学生の主体的学びを支援するような ICT を効果的に活用した評価体制づくり」に向けて、学生の何を（評価指標の必要性）、どのように（学習



図 5.1.1 分科会1の様子

的に活用した評価体制づくり」に向けて、学生の何を（評価指標の必要性）、どのように（学習

サイクルを回すための仕組みづくり、e ポートフォリオ活用の可能性)評価し、成長を促すようなサポート(教員と学生のコミュニケーション体制)をすればよいかといった課題が示された。

(3) 分科会3(15:10~16:40)

分科会3では、ICT 活用委員会が企画・運営を担当した。テーマは「社員教育で大切にしていること」であり、テーマⅣの委員である星野聡孝氏(大阪府立大学)をファシリテータとして、為定明雄氏(日本経済新聞社)、池田朋広氏(パナソニック株式会社)、谷井 等氏(シナジーマーケティング株式会社)の3名のパネラーを迎えて議論を展開した。為定氏は、人材に関するデータからマクロ的な分析を提供する役割を果たしていた。最初に、為定氏より近年集計された様々な統計データから産業界に求められる人材像として、「主体的」、「能動的(チャレンジ精神)」というキーワードが出され、以前に比べ協調型から自主行動型へシフトしつつあるとの指摘がなされた。続いて、個別企業の採用の現場での話しに議論が移された。パナソニックの池田氏は、何か1つでも強みを持っていることを重視すると主張していた。行動特性としてのキーワードを挙げれば、「主体的」、「成果指向」、「チャレンジ精神」、「他者影響力」、「ポジティブ思考」などであるという。さきほどの自主行動型と合致した人物像といえる。一方、谷井氏においてはポジティブであることや他者を巻き込む力を強調している点は池田氏と一致しているが、それに加えて人や社会に対する貢献意欲を重視している点が特徴的であった。行動力といってもホスピタリティという価値観に裏付けられた行動力でなければならないと考えているのであろう。谷井氏からは、その後も価値観という言葉がよく聞かれた。

次のテーマとして各社の社員教育の話題となった。パナソニックでは、社員教育に対してはある程度メニューが体系化されているという印象を受けた。それらを列挙すると、教えることから自らも学ぶ機会としての「チューター演習」、チームで問題解決することで協調作業の大切さを学ぶ「チームビルディング演習」、厳しいビジネスの世界で生きていくためのストレス耐性を養う「メンタルトレーニング」、そして世界規模で展開される今日のビジネスにおいて不可欠な「グローバルマインドの育成」などである。これに関しては、TOEIC 対策として e-learning を有効活用しているとのことである。パナソニックに対し、シナジーマーケティングでは組織階層ごとに研修制度を設けていることを強調していた。具体的には、新卒者、長期在籍者、管理者といった分類で、それぞれに対して価値観－能力－職務スキルという3つの観点から教育を行っているという。これに加え、社員の提案によって実施された仕事に対しては、ふりかえりを行わせ、内発的動機付けの促進につなげているという話が興味深かった。企業での教育について、ファシリテータの星野氏から効果測定がどうなっているのか問いかけがあったが、各社とも実施していないということであった。テストのように点数化できない能力の評価方法は、企業においても確立されていないことが認識された。

最後に、大学に求めることとして「就職専門学校になるべきではない」、「学生をお客さん扱いしてはいけない」、「学生を厳しい環境に置いてほしい」といった意見が出され締めくくられた。全体として率直な意見交換がなされ、会場も満席であり非常に有意義な分科会となった。

(文責: 稲村)

5.2. 高大連携授業

本学部では、高校生と大学生が共同で課題解決を行うという PBL を使った高大連携授業を、平成 21 年度から開始し、今年度で 4 年目となった。これまでの 3 年間での高大連携授業の期間及び授業回数と学習者数は次に示す通りである。

- ・平成 21 年度：期間:2009 年 9 月 30 日～2010 年 1 月 27 日の内の 12 回
学習者数:高校生 24 名、大学生 11 名(1 ゼミの学生)
- ・平成 22 年度：期間:2010 年 9 月 29 日～2011 年 1 月 26 日の内の 11 回
学習者数:高校生 33 名、大学生 9 名(1 ゼミの学生)
- ・平成 23 年度：期間:2010 年 9 月 28 日～2011 年 1 月 25 日の内の 10 回
学習者数:高校生 40 名、大学生 18 名(2 ゼミの学生)

(1) 高大連携授業の概要

本学部の高大連携授業では、図 5.2.1 に示すように、同じ学園の大阪成蹊女子高等学校キャリア進学コース総合進学レーンの 2 年生と大阪成蹊大学マネジメント学部の 2 年生(情報キャリアコースのゼミに所属する学生)が、後期の半年間を共同で学習するというものである。このため、授業は、時間帯が重なる高校の水曜日 1 限及び 2 限と大学の水曜日 1 限の授業時間を使って、行っている。



図 5.2.1 本学部の高大連携授業の概要

当該授業については、高校側では、高校生たちが企画した内容に対して、情報発信をするといった情報表現力の育成と、大学の授業を体験するという意図を持って行われている。大学側では、大学生が高校生の要望をヒアリングし、要望を満たす Web ページの作成を高校生に対して指導しながら開発するという活動を通して、IT を使った問題解決力、コミュニケーション能力、リーダーシップ力の育成を目的としている。

(2) 高大連携授業の実施状況

高大連携授業を開始した平成 21 年度は、実証実験的に導入したが、それ以降、高校からの要望により毎年実施規模が拡大し、今年度は、高校生約 110 名(3 クラスの生徒)と大学生約 40 名(4 つのゼミに属する学生)が、高大連携授業に参加した。この約 110 名の高校生と約 40 名の大学生を 20 のチーム(1 チームを高校生 5 又は 6 名と大学 2 名ほどで構成)に班分けし、大学教員 4 名、助手 2 名、高校教員 3 名で指導した。

	日程	内容
1	9 月 26 日	高校生から大学生に企画を説明
2	10 月 10 日	PowerPoint で企画案の発表
3	10 月 24 日	HTML の検討と指導
4	10 月 31 日	HTML の検討と指導
5	11 月 7 日	Web ページの開発
6	11 月 14 日	Web ページの開発
7	11 月 21 日	Web ページの開発
8	1 月 9 日	発表準備
9	1 月 16 日	発表会

図 5.2.2 高大連携授業のスケジュール

当該授業は、高校生が企画したアイデアを、大学生がチームリーダー及び指導者となって、そのアイデアを紹介する Web ページを開発するというものであり、大学生と高校生が主体的に作業を行い、教員はファシリテータとして活動した。今年度は、本学園の所在地である大阪市東淀川区相川の商店街を活性化するというテーマで、高校生の各チームが作ったアイデアについて、その内容を具体化し、Web ページとして紹介する作品を作成した。今年度は、図 5.2.2 に示す年間スケジュールに従って、大学と高校の合同授業を 9 回行った。

スケジュールで示すように、1, 2 回目で、大学生が高校生の企画をヒアリングして、具体化する作業を行った。3~7 回目で、大学生が高校生に HTML を指導しながら Web ページの開発を協力して行った(図 5.2.3 参照)。8, 9 回目で、開発した Web ページの作品を発表した(図 5.2.4 参照)。この活動を通して、大学生は、高校生とのコミュニケーションに苦労しながらも、最終的な作品発表までを自主的に推進するという体験をすることができた。



図 5.2.3 高大連携授業の様子



図 5.2.4 作品の発表会の様子

(文責: 浅井)

5.3.日本情報経営学会

本学での取組の公開及び改善案などの意見の収集のために外部での報告を行う一環として、日本情報経営学会第65年全国大会(於:青森公立大学(青森県青森市)／開催日は平成24年10月27・28日)で取組に関する報告を行った。

(1) 発表概要

浅井・稲村・千代原・中井による4件の発表タイトルと発表概要は以下の通りである。

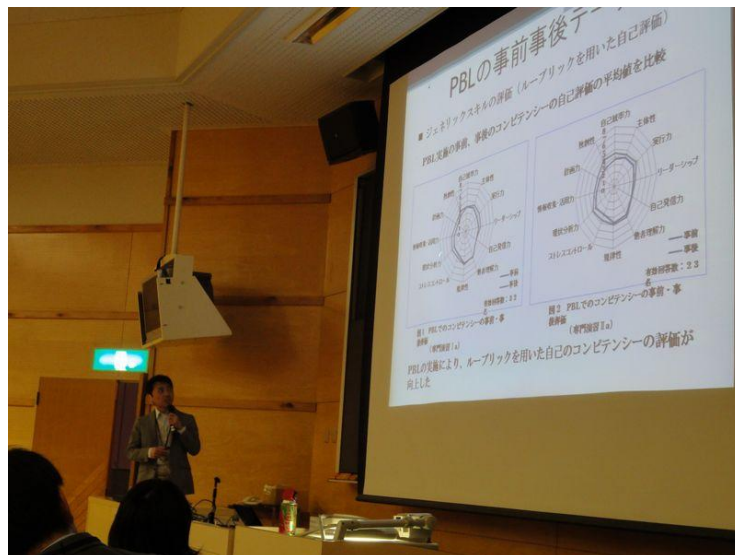


図 5.3.1 会場における報告の様子

① 「ふりかえり」を促進する仕組みを用いたジェネリックスキル育成モデル(浅井宗海)

浅井は、これまでの本学におけるジェネリックスキル育成に関する取組を通じて、ふりかえりを用いた学習サイクルの提案とその目的、短期間ながら実際に行ったふりかえり活動の概要についての報告を行った。本学では、2回生から3回生の前・後期に各1回の共通プログラムによるプロジェクト型学習(PBL)を実施し、学生は各実施回での経験や反省を踏まえて、次のPBL実施時に改めて目標設定を行い、その目標が達成できたかどうかを自己評価するという学習サイクルを実施しており、この一連の仕組みを用いたジェネリックスキルの育成モデルの有効性に関する質疑が行われた。

② 能力評価におけるコンピテンシーディクショナリの有効性と課題(稲村昌南)

稲村は、ふりかえり活動を通じたジェネリックスキルの評価方法として、本学独自のコンピテンシーディクショナリを作成した背景とそれぞれの評価尺度であるルーブリックの制定の趣旨、実際にこれらを使用した学生による自己評価の考察結果に関しての報告を行った。学習評価については、現状では自己評価を中心としたものにならざるを得ないが、こうした点についての課題などが指摘され、活発な議論を行うことができた。

③ 内省的教育実践としてのeポートフォリオシステム(千代原亮一)

千代原は、eポートフォリオを用いた学習のふりかえり活動に関して、その取組の目的と実際の状況、実践結果の考察に関する報告を行った。eポートフォリオに関しては、その活用の目的なども教育機関によって様々である。質疑では、「eポートフォリオを用いた学生による自己評価は、どうしても主観的なものにならざるを得ないと思われるが、客観性をどのように担

保するのか」という質問がなされ、e ポートフォリオを用いたふりかえり活動による自己評価の精度の向上という課題を改めて認識することとなった。

④ PBL における教育評価に関する一考察(中井秀樹)

中井は、ジェネリックスキル育成の実践的取組の教育評価に関して、学生自身の STAR 法を用いたふりかえり活動の結果の分析を行い、教育効果の予測や問題点に関する考察の報告を行った。被験者数が少なく、結果の信頼性については、今後の課題となるが、平成 25 年度からは対象学生を拡大して実施することから、今後の発展が期待できる。

(2) 成果

これらの 4 人による報告を通じて、専門的な知識や特殊なスキルの育成ではなく、ジェネリックスキルのような汎用的な能力の育成についての測定や評価に関する難しさに関する意見交換を活発に行うことができた。発表時間が、大会日程の 2 日目(10 月 28 日)の朝であったことから、参加者が少なかったことは残念であるが、その分、この分野に関して関心を有している

他大学の研究者からは、それぞれの報告について、複数項目にわたる質問やコメントを受けることができ、極めて貴重な機会となった。

質疑応答を通じて具体的に得られた意見からは、他大学との連携活用などの可能性も生まれており、今後の活動の検討材料としていきたい。特に、今後は学習サイクルとして繰り返し実施している共通プログラムについて、総合的な効果の測定も併せて行っていきたい。

(文責: 中井)



図 5.3.2 会場における討論の様子

補足資料

アンケート調査 補足資料											
アンケート対象者属性											
職種											
		営業	事務（人事）	事務（その他）	サービス・販売系	クリエイティブ系	技術系	製造現場	建築従事者／職人	専門職	その他
正社員（人事）	500(人)	0	500	0	0	0	0	0	0	0	0
	100(%)	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0
正社員（人事以外）	500(人)	175	0	264	16	3	7	2	2	16	15
	100(%)	35	0	52.8	3.2	0.6	1.4	0.4	0.4	3.2	3
性別											
		男性	女性								
全体	1000(人)	707	293								
	100(%)	70.7	29.3								
正社員（人事）	500(人)	369	131								
	100(%)	73.8	26.2								
正社員（人事以外）	500(人)	338	162								
	100(%)	67.6	32.4								
年齢											
		平均値	最小値	最大値							
全体	1000	44.54	23	70							
正社員（人事）	500	44.04	23	70							
正社員（人事以外）	500	45.04	23	68							

企業アンケート項目

次のコンピテンシー（行動特性）の **12** の要素についてお聞きします。

＜コンピテンシーの **12** の要素とその説明＞

1. 自己統率力：モチベーション（やる気）をコントロールする力
2. 主体性：何事にも自ら進んで関わりを持てる力
3. 実行力：あきらめず物事を成し遂げる力
4. リーダーシップ：他者を引っ張り全体をまとめる力
5. 自己発信力：自分の考えを周りに理解させる力
6. 他者理解力：他者の意見を取り入れ、考えを発展させる力
7. 規律性：状況（時と場所、相手）に合わせて適切に行動する力
8. ストレスコントロール：思うようにいかない状況に耐え、それを打破する力
9. 現状分析力：自分の抱える問題を正確に把握する力
10. 情報収集・活用力：問題を解決するために情報を適切に活用する力
11. 計画力：問題解決の筋道を論理的に組み立てる力
12. 独創性：他人の思いつかないような考えや方法を提案できる力

問 1 コンピテンシーの **12** の要素の中で採用時に重視するものは何ですか？（複数回答可）

- | | | | |
|----------|--------------|---------|---------------|
| 1. 自己統率力 | 2. 主体性 | 3. 実行力 | 4. リーダーシップ |
| 5. 自己発信力 | 6. 他者理解力 | 7. 規律性 | 8. ストレスコントロール |
| 9. 現状分析力 | 10. 情報収集・活用力 | 11. 計画力 | 12. 独創性 |

問 2 問 1 であげた要素の中で最も重視するものを 1 つあげてください。

- | | | | |
|----------|--------------|---------|---------------|
| 1. 自己統率力 | 2. 主体性 | 3. 実行力 | 4. リーダーシップ |
| 5. 自己発信力 | 6. 他者理解力 | 7. 規律性 | 8. ストレスコントロール |
| 9. 現状分析力 | 10. 情報収集・活用力 | 11. 計画力 | 12. 独創性 |

問 3 問 2 であげた要素を重視する理由は何ですか。

（自由記述）

問 4 **12** の要素の中で採用時に重視しないものはありますか？（複数回答可）

- | | | | |
|----------|--------------|---------|---------------|
| 1. 自己統率力 | 2. 主体性 | 3. 実行力 | 4. リーダーシップ |
| 5. 自己発信力 | 6. 他者理解力 | 7. 規律性 | 8. ストレスコントロール |
| 9. 現状分析力 | 10. 情報収集・活用力 | 11. 計画力 | 12. 独創性 |

13. 該当なし

問 5 問 4 で「**13. 該当なし**」と答えた方以外にお伺いします。問 4 であげた要素の中で最も重視しないものを 1 つあげてください。

1. 自己統率力 2. 主体性 3. 実行力 4. リーダーシップ
5. 自己発信力 6. 他者理解力 7. 規律性 8. ストレスコントロール
9. 現状分析力 10. 情報収集・活用力 11. 計画力 12. 独創性

問 6 問 5 であげた要素を重視しない理由は何ですか。
(自由記述)

問 7 コンピテンシー「自己統率力」について採用時に必要とされる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルの記述から選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 8 問 7 と同じく、コンピテンシー「自己統率力」について、貴社で活躍できる人材として求められる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルから選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 9 コンピテンシー「主体性」について採用時に必要とされる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルの記述から選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 10 問 9 と同じく、コンピテンシー「主体性」について、貴社で活躍できる人材として求められる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルから選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 11 コンピテンシー「実行力」について採用時に必要とされる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルの記述から選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 12 問 11と同じく、コンピテンシー「実行力」について、貴社で活躍できる人材として求められる到達レベルはどれくらいですか。該当する 1～5 の到達レベルから選んでください。それ以外である場合は、6. にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 13 コンピテンシー「リーダーシップ」について採用時に必要とされる到達レベルはどれくらいですか。該当する 1～5 の到達レベルの記述から選んでください。それ以外である場合は、6. にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 14 問 13と同じく、コンピテンシー「リーダーシップ」について、貴社で活躍できる人材として求められる到達レベルはどれくらいですか。該当する 1～5 の到達レベルから選んでください。それ以外である場合は、6. にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 15 コンピテンシー「自己発信力」について採用時に必要とされる到達レベルはどれくらいですか。該当する 1～5 の到達レベルの記述から選んでください。それ以外である場合は、6. にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 16 問 15と同じく、コンピテンシー「自己発信力」について、貴社で活躍できる人材として求められる到達レベルはどれくらいですか。該当する 1～5 の到達レベルから選んでください。それ以外である場合は、6. にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 17 コンピテンシー「他者理解力」について採用時に必要とされる到達レベルはどれくらいですか。該当する 1～5 の到達レベルの記述から選んでください。それ以外である場合は、6. にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 18 問 17と同じく、コンピテンシー「他者理解力」について、貴社で活躍できる人材として求められる到達レベルはどれくらいですか。該当する 1～5 の到達レベルから選んでください。それ以外である場合は、6. にその理由（例えば、レベルが

低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 19 コンピテンシー「規律性」について採用時に必要とされる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルの記述から選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 20 問 19 と同じく、コンピテンシー「規律性」について、貴社で活躍できる人材として求められる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルから選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 21 コンピテンシー「ストレスコントロール」について採用時に必要とされる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルの記述から選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 22 問 21 と同じく、コンピテンシー「ストレスコントロール」について、貴社で活躍できる人材として求められる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルから選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 23 コンピテンシー「現状分析力」について採用時に必要とされる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルの記述から選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 24 問 23 と同じく、コンピテンシー「現状分析力」について、貴社で活躍できる人材として求められる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルから選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 25 コンピテンシー「情報収集・活用力」について採用時に必要とされる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルの記述から選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 26 問 25 と同じく、コンピテンシー「情報収集・活用力」について、貴社で活躍できる人材として求められる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルから選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 27 コンピテンシー「計画力」について採用時に必要とされる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルの記述から選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 28 問 27 と同じく、コンピテンシー「計画力」について、貴社で活躍できる人材として求められる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルから選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 29 コンピテンシー「独創性」について採用時に必要とされる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルの記述から選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 30 問 29 と同じく、コンピテンシー「独創性」について、貴社で活躍できる人材として求められる到達レベルはどれくらいですか。該当する **1～5** の到達レベルから選んでください。それ以外である場合は、**6.** にその理由（例えば、レベルが低すぎる、記述が不適合など）と、求めるレベルを表す行動・態度をご記入ください。

問 31 ここにあげた **12** のコンピテンシー以外で採用時に必要と思われる要素（行動特性）があればお答えください。

チャレンジ精神 判断力 向上心 誠実さ 気配り 礼儀・マナー
その他（自由記述）

問 **32** コンピテンシー以外で採用時に必要と思われる知識・技能があればお答えください。

専門分野（経営学）の知識 語学力 基礎学力 情報リテラシー（Office ソフトの活用） その他（自由記述）

問 **33** 採用時に取得しておくことが望ましい検定資格があればお答えください。

IT パスポート 基本情報技術者 MOS (マイクロソフトオフィススペシャリスト)
日商簿記 3 級 日商簿記 2 級 販売士 3 級 販売士 2 級 その他（自由記述）

大阪成蹊コンピテンシーモデル									
1.行動基礎力									
行動基礎力	自己統率力		1	やるべきことがあっても見ないふりをしてしまう					
			2						
			3	なかなか行動に移せないが、やらないといけないことはわかっている					
			4						
			5	嫌なことでも、やらないといけないことは行動に移すことができる					
			6						
			7	先のことを見据え、今すべきことは何かを常に考えて行動している					
			8						
			9	自分をコントロールし、何事にもモチベーションを高く保ち続けることができる					
	主体性		1	何でも他人任せにしてしまう					
			2						
			3	指示されれば、そのとおり行動する					
			4						
			5	任されたことは、だいたい自分の責任で判断しながら進めることができる					
			6						
			7	いろいろなことに積極的に関わるよう自主的に行動している					
			8						
			9	自分を成長させるために、未知のことにも主体的に取り組んでいる					
	実行力		1	面倒なことはやりたくない					
			2						
			3	実行してみると壁に当たるとあきらめてしまう					
			4						
			5	一度始めたことは、一定の成果が出るまでは続けることができる					
			6						
			7	一度始めたことは、自分が納得する結果が出るまでは最後まで粘り強く努力できる					
			8						
			9	何事に対しても、常に自分だけでなく他人も納得する結果を出そうと意識して実行している					
	リーダーシップ		1	誰かが指示してくれるのを待っている					
			2						
			3	皆の意見を集約することはどちらかというと苦手だ					
			4						
			5	時々自分がまとめ役になることがある					
			6						
			7	皆の意見を調整しながら、話し合いを行ったり、計画を立てたりすることができる					
			8						
			9	自分は責任を持って何かをすることが好きであり、周りからも信頼される結果を残してきた					

2.対人基礎力									
対人基礎力	自己発信力	☐	1	できれば他人とかかわりたくない					
		☐	2						
		☐	3	他人に自分を理解してもらいたいと思うが、そのための労力は使いたくない					
		☐	4						
		☐	5	多少の労力を使っても、自分の存在や主張を周りに理解させる努力をしている					
		☐	6						
		☐	7	常に周囲を納得させる発言をするよう心がけ、自分の考えをわかりやすく伝えることができる					
		☐	8						
		☐	9	さまざまなデータや資料を集め、客観的な裏付けに基づいて発言することができる					
	他者理解力	☐	1	自分と異なる考えを持つ人とは付き合いたくない					
		☐	2						
		☐	3	自分と異なる意見や価値観があることはわかっているが、なかなか理解できない					
		☐	4						
		☐	5	誰かと話すときは相槌などを打ち、理解を示すようにしている					
		☐	6						
		☐	7	相手の真意をしっかりと理解し、それを受け止めながら話し合いを発展させることができる					
		☐	8						
		☐	9	さまざまな価値観を柔軟に受け入れ、自分の考え方の幅を広げることができる					
	規律性	☐	1	自分の都合で行動することが多い					
		☐	2						
		☐	3	決まり事やルールを守らないといけないことはわかっているが、実行できないこともある					
		☐	4						
		☐	5	場を乱さないよう、一定のルールのもと行動することができる					
		☐	6						
		☐	7	社会で生きていくうえで必要なマナーやルールは身につけており、特に注意されることもない					
		☐	8						
		☐	9	状況に合わせ、その場にふさわしい振る舞いをすることが身についている					
	ストレスコントロール	☐	1	ちょっとした問題をストレスに感じて気分が落ち込むことがある					
		☐	2						
		☐	3	ストレスを感じることはあるが、あまり長く引きずらない					
		☐	4						
		☐	5	気分転換をすることで、ある程度ストレスを除去することができる					
		☐	6						
		☐	7	ストレスの原因となっている物事に対して正面から向き合い、それを除去するための努力ができる					
		☐	8						
		☐	9	常にプラス思考で、不安なことも努力することでそれを克服することができる					

3.問題解決基礎力									
課題解決基礎力	現状分析力		1	自分が置かれている状況について考えることがない					
			2						
			3	自分にとって問題となっていることについて、ある程度はわかっている					
			4						
			5	自分が抱える問題について、その原因を取り除きたいと思う					
			6						
			7	自分が抱える問題を解決するためには何をしなければいけないか、その道筋を常に考えている					
			8						
			9	自分の置かれている現状を冷静に分析し、今後の目標とそのための道筋が明らかになっている					
	情報収集・活用力		1	何か問題を解決しなければいけない時に、どのような情報を集めたらよいかわからないことが多い					
			2						
			3	問題解決のためにインターネットでキーワード検索するが、そこから取り出したデータや情報をどう使えばよいかわからない					
			4						
			5	問題解決のための情報ある程度絞り込み、インターネットだけでなく新聞、雑誌、書籍なども活用し、幅広く情報収集している					
			6						
			7	収集したさまざまなデータや情報は、WordやExcelを使って整理・加工し、使いやすくしている					
			8						
			9	収集したデータや情報を活用することで、問題の原因となっているものを探り当て、問題解決に結びつけることができる					
	計画力		1	課題に取り組むとき、先のことを計画せず、場当たり的に行動することが多い					
			2						
			3	課題解決に向けて、一応計画を立てるが、見積もりの甘さや優先順位付けの失敗により、その通りいかないことが多い					
			4						
			5	これまでに経験したことのある課題については、実現可能性のある計画を立てることができる					
			6						
			7	初めて経験する課題に対しても、実現可能性のある計画を立てることができる					
			8						
			9	自分なりの課題解決法があり、どのような課題に対しても対処できる自信がある					
	独創性		1	自分は基本的に人と同じでよいと思っている					
			2						
			3	人と違う発言をしようとしても、なかなか思いつかないことが多い					
			4						
			5	自分なりの考えや発想を表現しようと努力しており、それができるときもある					
			6						
			7	他人から考え方がユニークだと言われることが多く、自分でもそう思う					
			8						
			9	話し合いが行き詰った時に、それを打破するようなアイデアを提供し、議論を活性化できる					

■大阪成蹊大学 マネジメント学部

産業界ニーズ対応プロジェクトメンバー

責任者：浅井 宗海

稲村 昌南

千代原亮一

中井 秀樹

「文部科学省 平成 24 年度 産業界ニーズに対応した教育改善・
充実体制整備事業 平成 24 年度報告書」

発行 ：大阪成蹊大学マネジメント学部

〒533-0007 大阪市東淀川区相川 3 丁目 10 番 62 号

電話 06-6829-2600（代表）

発行日：2013 年 3 月 22 日
