

大学教育再生加速プログラム（AP） 中間評価調書

1. 整理番号	33
2. 大学等名	関西国際大学
3. テーマ	テーマ I・II 複合型
4. 取組学部等名	人間科学部、教育学部
5. 事業期間	平成26年度 ～ 平成31年度 （5年間）

6. 事業責任者	職名・氏名	学長 濱名 篤
7. 事務担当者	職名・氏名	キャリア支援課 キャリアコーディネーター 乾 正憲
	電話番号	0794-84-3508
	FAX番号	0794-84-3810
	e-mail	shushoku@kuins.ac.jp

8. 事業の概要(※400字以内)	(384.5文字)
<p>大学が行う学生一人ひとりに対する評価は社会の信用が得られていない。これは、評価の観点と尺度とが共有されていないのではないかと考えられる。そこで、大学と産業界等との評価の観点と尺度の共有を具現化することを目的として本事業を立ち上げ、産業界等での構成員（社員）評価と大学の評価との関連性や評価方法について、いくつかの事業所と連携して実施する。</p> <p>本学ではすでに、学生の学外活動を全学的に教科科目として選択必修化をしている。その中で、eポートフォリオ（学修成果）とKUIS学修ベンチマーク（社会人基礎力や基礎的汎用的能力の達成目標）を結びつけながら学修成果の可視化を進め、外部評価の意見を取り入れて評価の観点と尺度を新しく作り上げる。これを用いて社会の納得を得るとともに、その結果を教育プログラムに反映させていくサイクルを繰り返すことで、学生個々人の自己評価能力の向上も目指す。</p>	

(1) 大学改革の加速 【1ページ以内】

進捗状況を具体的に説明してください。

事業の実施により、大学全体の改革が加速されたか。【大学改革の加速】

大学の評価は産業界等には信頼されておらず、評価の観点と尺度とが共有されていないという問題がある。本学は平成 26 年度に採択された本事業で、大学の教育評価が産業界等でも信頼されるものとなるように、人間科学部経営学科で実施してきたインターンシップを糸口とし、産業界等と大学の評価の観点と尺度をすり合わせることを目標として開始した。

本学では、これまで、i) 教育方法の充実、ii) 学修成果の可視化、そして、iii) 教学マネジメントの確立を柱にして、教育改革を推進してきた。教育方法については、教室内授業においてアクティブ・ラーニングの導入を推進するとともに、教室外体験プログラムであるインターンシップ、サービ斯拉ーニングなどを整備し、学修の質を向上させた。また、学修成果を可視化するための評価方法として、異なる科目でも共通して使用できる共通ルーブリックを開発し、全学での利用を推進するとともに、2 年次終了時点での専門基礎知識の定着を測るための「到達確認試験」を各学科で開発し、実施してきた。これらの取組を、学長を中心とする教学マネジメントとして確立し、本学の教育職員のほぼ全員が出席する全学 FD 研修会で周知徹底することで共有し、組織的教育の実現に取り組んできた。また、以前より制定していた 3 つの方針を平成 28 年 4 月に一体のものとして改訂した。

これらの教育改革の取組を加速させるため、本事業では 3 つの課題を設定した。

課題①本学学士課程教育における質保証のための取組や学修成果について産業界等との現状認識・課題を共有すること。

課題②大学と産業界等との間で評価の観点と尺度や方法を共有する仕組みを構築すること。

課題③学生個々人の自己評価能力を向上させること。

上記の課題に対して、本事業では 1) 人間科学部経営学科で先行していた従来型のインターンシップに PBL の要素を加えた課題解決型のインターンシップを整備・実施すること、2) 担当教員がこのインターンシップ参加者のモニタリングを行うこと、3) 本インターンシップの評価ツールとしてルーブリックを導入することを柱にプログラム開発を行い、実施した。上記の課題に対する具体的な対応は以下のとおりである。

まず、課題①については、経営学科の教員とインターンシップの受入先担当者や管理職、経営者との情報共有と意見交換を行いながらプログラムの開発を行った。また、学生のインターンシップ報告会に受け入れ企業の担当者および本事業の協力者会議メンバーが出席し、学生の学修成果やプログラム内容について意見交換を行い、次年度の事前学習や実習に反映させた。

課題②については、インターンシップの評価にルーブリックを導入した。当初は KUIS 学修ベンチマーク（平成 18 年に制定した卒業までに身につけるべき汎用的能力に関する全学ベースの学修目標）のルーブリックをそのまま利用していたが、評価可能な観点のみを残し、企業の担当者と教員がインターンシップ参加学生の状況について同時にモニタリングを行った。そして、受入企業側と大学側との評価をチューニングする場を設けた。その結果、産業界側として評価項目に追加すべき事項が明らかになり、ベンチマーク見直しの端緒になった。

課題③については、学生自身が PDCA を行う仕組みを設定した。インターンシップの事前学習でベンチマークに関する自己評価を行い、現地実習を通して鍛える能力について目標設定を行う。また、事後学習では、現地実習を通して当初の目標が達成できたかどうかを個々の学生がふりかえり記録を残し、次の学習の目標設定に役立てた。

この PDCA の仕組みは、インターンシップ以外の場面でも行っている。本学では、平成 23 年より、3 月末と 9 月末に、前学期の成績表、期末レポート、総括テスト等を学生に返却し、学生が学修や活動をふりかえるとともに、次学期の目標設定を行う機会であるリフレクション・デイを設定している。一連の作業は e ポートフォリオを使用して実現できるようにした。さらに、この仕組みを実質化するために、平成 28 年度のカリキュラムから全学必修科目「評価と実践 I」を導入した。評価の意義と重要性について学ぶとともに、自己評価活動を実践することによって自己評価能力を涵養することを目的とした。

これらの取組は、平成 28 年 4 月に見直し、再制定した各学科の 3 つの方針にも反映している。

(2) 事業の具体的な取組の進捗状況 【4ページ以内】

各進捗状況を具体的に説明してください。

① 概要項別紙2に示すテーマ別評価の観点に則して、取組は着実に進捗しているか。【取組の進捗状況】

テーマⅠ アクティブ・ラーニング

【効果的・効率的なアクティブ・ラーニング】

本学の取組の中で最も中核をなすプログラムがインターンシップである。

平成 26・27 年度は経営学科を軸に大学と産業界等との評価の観点と尺度の共有に向け、産業界と協働してインターンシップのプログラムの開発と実施に取り組んだ。本学のインターンシップは「事前学修」「インターンシップ実習」「事後学修」の3つのフェーズで構成される。インターンシップ受入先との協議を重ね、受入先が抱える課題を学生がこれまでの学びや体験を生かして解決策を提案する「課題解決型インターンシップ・プログラム」の開発を行った。

「ジェネリックスキル測定テスト (PROG)」による、インターンシップ参加前後の能力伸長度調査から、インターンシップに参加した学生は総じて参加していない学生よりもジェネリックスキルの伸びが確認され、中でも課題解決型インターンシップでは「計画立案力」「実践力」のコンピテンシー項目が非常に高いことが検証された。

これを受け、インターンシップ・プログラムの開発では、①ルーブリックでのインターンシップの評価を導入すること②企業の担当者と教員がインターンシップ参加学生の状況について同時にモニタリングを行うこと③受入企業側と大学との評価をチューニングする場を設置すること④企業のニーズを取り入れた「課題解決型」のプログラムをさらに増加させていくこと、を目標とした。

⇒アクティブ・ラーニングを導入した授業科目の割合 平成 28 年度 87.6% (目標値 87.0%)

⇒インターンシップ受入企業数 平成 28 年度 73 社 (目標値 73 社)

【学生の主体性】

本学のインターンシップは「事前学修」「インターンシップ実習」「事後学修 (振り返り)」を一貫して行うことで教育効果を高めることを目標としている。また教室での学びと実習先での学びを有機的に結びつけるため、企業研究等の準備を行い、インターンシップに合わせて再構築した「リフレクションカレッジ・システム」により、本学の学修目標である「KUIS 学修ベンチマーク」をベースとしたセルフ・アセスメント・テストを利用して学生の現在の能力を測定し、その結果からインターンシップで伸ばしたい能力・克服したい能力について目標設定を行うことにした。インターンシップ実習では、受入先からの課題に取り組むとともに、自分の設定した目標を達成するため、毎日の報告時に目標に対する行動の振り返りを行うこととした。実習終了後にはもう一度セルフ・アセスメント・テストを実施し、インターンシップ実習の前後の比較を行うことで、学生自身が能力の変化に気づき、新たな目標設定と行動につなげる流れを構築している。さらに、本学では学生が半期間の学修や大学生活を振り返る場として「リフレクション・デイ」を設けている。振り返りをもとにアカデミック・アドバイザーによる面談を実施し、学生自らが次学期の目標を設定している。

⇒モニタリングシステムの利用件数 平成 28 年度 19 件/人 (目標値 12 件/人以上)

【教員参加の広がり】 【教員の動機づけ】

インターンシップ・プログラムの開発は、経営学科所属の教員が専門性を生かし、学修コースごとに開発を行っており、そのノウハウを蓄積・共有することで、ほぼ全員の教員がインターンシップに携わってきた。

さらにインターンシップ・コーディネートを専門に行うNPO法人との協業により、課題解決型プログラムの共同開発及び人間科学部教員対象のFDを実施した。その結果、これまでインターンシップを担当していなかった人間心理学科所属の教員にもプログラムの開発と運営が可能となった。人間心理学科では平成 27 年度はインターンシップの科目担当者が2名であったが、平成 28 年度は4名、平成 29 年度は6名となり、FD後のアンケートでも積極的にインターンシップを担当したいという教員が増加した。

また、これまで企業等での勤務経験がない教員が企業の現場で就業体験を行う「教員対象インターンシップ」にも取り組み、平成 29 年度には4名の教員が企業でのインターンシップ実習に参加し、インターンシップにおける指導のあり方について体験的に研究する。

【学生の授業外学修時間】

従来のインターンシップでは、簡単なレクチャーの後、実習現場へと派遣するプログラムであったが、プログラムを見直し、「事前学修」「インターンシップ実習」「事後学修」の3つのフェーズを実施することとした。そのうち、事前学修では実習先や関連する業界の調査を授業外学修として課し、実習前の準備としている。インターンシップ実習中は、リフレクションカレッジ・システムやSNSを活用し、担当教員や学生同士での実習当日の振り返りと次の実習日への改善策のディスカッションや目標設定を行っており、夜遅くまで熱心に取り組むグループもある。事後学修で学生はインターンシップの振り返りを行うが、インターンシップの成果を基に自己PRを作成することを課題とし、教員やキャリア支援課職員の添削指導を受けたうえでe-ポートフォリオへの蓄積を行っている。さらに、学生はインターンシップ成果報告会に向け、発表資料の準備やプレゼンテーションのリハーサルなどを授業外にラーニングコモンズ等を利用し取り組むようになった。

⇒アクティブ・ラーニングに関する授業外学修時間 平成28年度 7.03時間/週 (目標値 6時間)

【成果を踏まえた取組の改善】

本事業では、「大学と産業界等の評価の観点と尺度のすり合わせ」のため、インターンシップ後に企業担当者とのヒアリングやアンケートを実施し、その上で情報交換会を開催し、成果と課題の共有を行っている。平成27年12月5日にはインターンシップ成果報告会と受入企業との情報交換会を実施。成果報告会ではインターンシップ受入企業・団体9社の代表や担当者に加え、本事業の外部評価委員、協力者会議委員、地元行政機関職員等を招き、学生よりインターンシップの成果報告を実施した。受入企業との情報交換会では、インターンシップのルーブリック評価やモニタリング手法、評価項目等について意見の交換を行った。

その結果を「協力者会議」(委員を産業界等の有識者に委嘱)、「外部評価会議」(委員を有識者に委嘱)で検討・評価し、平成28年度のインターンシップ・プログラムを改善した。

同様に平成28年度も10月の情報交換会、1月の協力者会議、2月の外部評価会議を経て、インターンシップ・ルーブリックを完成させる等、産業界の協力を得て取組の改善を行っている。

3年間を通して定点観測を行う基礎となった、ジェネリックスキル測定テスト「PROG」の結果より、インターンシップに参加した学生のコンピテンシーの伸びが参加していない学生に比べ大きいことが検証された。特に人間心理学科では、インターンシップへのアクションが鈍いことが確認された。そのサポートのひとつとして、平成29年度にはピア・サポートを用いたインターンシップ学修支援の要素に加え、インターンシップ参加へのハードルが比較的高いと感じている人間心理学科の学生支援のため、「キャリアチューター」によるピア・サポート体制を始動させる。キャリアサポート室内に①インターンシップを経験した学生で、②早期に内定が決まった4年生をキャリアチューターに任命し、必要な研修を受講した上で、インターンシップ参加に二の足を踏んでいる学生の背中を押すサポートをさせるものである。これにより、AP型インターンシップをさらに活用し、産業界との接点を後押しすることで、学生個々人の自己評価能力の向上を目指していく。

テーマⅡ 学修成果の可視化**【成績評価の平準化と厳格化】**

本学では、学生の評価にルーブリックによる評価を導入している。コモンルーブリックとして全学共通のルーブリック(ライティング、プレゼンテーション、リサーチ、多様性理解、チームワーク、卒業論文等)を用いている。

本事業でも、インターンシップの評価にルーブリックを利用し、客観的な評価基準を共有することを目標にした。評価はインターンシップ担当教員に加え、受け入れ先企業の担当者も行うこととし、その評価の観点と尺度の差異を確認し、すり合わせることにした。ルーブリックの検討には複数の案が出され、会議等の時間が費やされたが、平成27年7月に開催した拡大協力者会議の場で、本学が「大卒者が社会から求められる能力」として定めて運用してきた、『KUIS学修ベンチマーク』をベースにすることがふさわしい、との外部委員の意見があり、KUIS学修ベンチマークを軸に作成したルーブリックにて学生の評価をすることが決定された。

平成27年度夏学期のルーブリック評価運用を受け、12月には受入企業との情報交換会を実施し、ルーブリック評価の成果と課題が検討された。前年に引き続き、平成28年10月15日に2回目の情報交換会を開催した。インターンシップ・ルーブリックの最終案に、情報交換会で出された受入先企業・団体の意見を反映させ、12月の協力者会議、翌年2月の外部評価会議にこの最終案を提出した。最終案ではインターンシップ実習の前に担当教員と受入先企業・団体の担当者が協議し、インターンシップ・プログラムに合わせた評価項目の選択を行う

こと、評価の際のエビデンスを記録することが盛り込まれ、すべてのインターンシップで評価の基準が統一されることとなった。

【学修成果の把握】

本学では、本事業より以前から、学修実態調査、授業評価、学修到達試験に積極的に取り組んできた。

本事業では「ジェネリックスキル測定テスト（PROG）」の実施し、客観的なアセスメント結果を用い、インターンシップ参加前後の比較により、コンピテンシー能力の伸長度の測定を行った。結果としてインターンシップに参加した学生は総じて参加していない学生よりもジェネリックスキルの伸びが確認され、中でも AP 型の課題解決型インターンシップでは「計画立案力」「実践力」の項目が非常に高いことが検証された。学生にはアカデミック・アドバイザーからリフレクション・デイでの個人面談で結果のフィードバックを行っている。

さらに、卒業後3年経った卒業生とその就職先企業へのアンケートを実施しており、卒業生・就職先双方に満足度調査を行っている。

【教育課程の体系化】

本学では本事業以前から、学生が卒業後の進路に向けて効率的効果的に学修できるよう、担当教員の指導の下、個別に4年間の学修（履修）計画を策定し、それに沿って学修に取り組むように指導してきている。これは、教室内学修だけではなく、海外での実習である「グローバルスタディ」、地域での活動である「サービスラーニング」そして、「インターンシップ」もその中に位置づけ、履修の時期やプログラムの選択も学修計画に適合するものとなるよう指導してきており、教室内と教室外の学修の往還による教育の質の向上を図っている。本事業もこの大学教育改革の一環の一つと位置付けて取り組んでいる。

【学生の授業外学修時間】

【成果を踏まえた取組の改善】

テーマ I アクティブ・ラーニングと共通

② 必須指標及び独自の事業目標に対する達成度かどうか。【目標に対する達成度】

	26年度	27年度	28年度		29年度	30年度	31年度
	実績	実績	目標	実績	目標	目標	目標
①アクティブ・ラーニングの定義と実施<テーマ I>							
i) アクティブ・ラーニングを導入した授業科目の割合	84.5%	86.2%	87.0%以上	87.6%	87.0%以上	87.0%以上	87.0%以上
ii) アクティブ・ラーニング科目のうち、必修科目の割合	20.5%	21.8%	24.0%	21.9%	25.0%	25.0%	25.0%
iii) アクティブ・ラーニングを受講する学生の割合	98.3%	98.9%	99.0%	100%	99.0%以上	99.0%以上	99.0%以上
iv) 学生1人当たりアクティブ・ラーニング受講科目数	15科目	17科目	18科目	13科目	18科目以上	18科目以上	18科目以上

(テーマ：I & II 複合型、大学等名：関西国際大学)

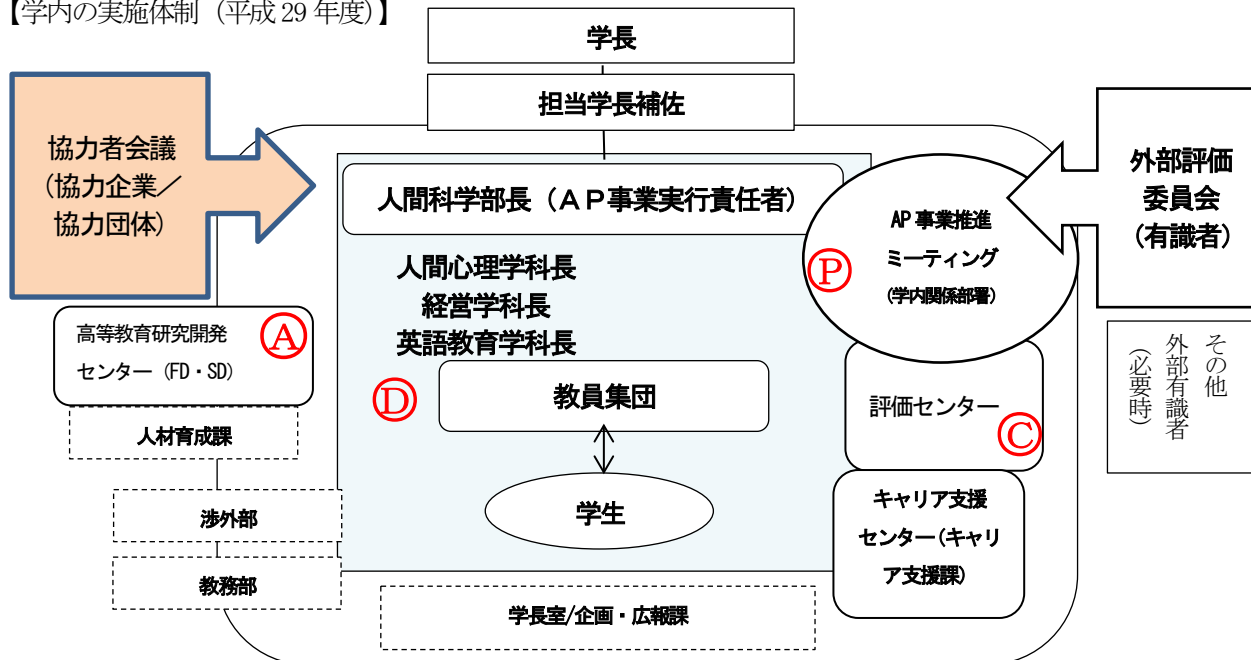
v) アクティブ・ラーニングを行う専任教員数	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
vi) アクティブ・ラーニングに関する授業外学修時間	7.09 時間/週	6.55 時間/週	6 時間/週	7.03 時間/週	6 時間以上/週	6 時間以上/週	6 時間以上/週
vii) 高次のアクティブ・ラーニング導入科目の割合	20.0%	20.0%	22.5 % 以上	20%	25.0%以上	25.0%以上	25.0%以上
<u>②学生の学修成果の可視化と授業改善<テーマII></u>							
i) 退学率	3.3%	8.8%	4.5 % 以下	2.6%	4.5%以下	4.5%以下	4.5%以下
ii) プレースメントの実施率	95.2%	99.0%	99.0%	99.0%	99.0%	99.0%	99.0%
iii) 授業満足度アンケートを実施している学生の数	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
iv) 上記アンケートにおける授業満足率	84.7%	88.0%	90.0% 以上	90.6%	90.0%以上	90.0%以上	90.0%以上
v) 学修行動調査の実施率	75.5%	80.0%	77.5 % 以上	75.1%	80.0%以上	80.0%以上	80.0%以上
vi) 学修到達度調査の実施率	20.8%	21.4%	20.0 % 以上	19.7%	20.0%以上	20.0%以上	20.0%以上
vii) 学生の授業外学修時間	8.39 時間/週	8.70 時間/週	12.5 時間/週	11.9 時間/週	15.0 時間/週	15.0 時間/週	15.0 時間/週
viii) 学生の就職先への調査		有	有	有	有	有	有
<u>③インターンシップ・プログラムの完成</u>							
i) インターンシップ受け入れ企業数	27 社	50 社	70 社	73 社	80 社	80 社	80 社
ii) モニタリングシステムの利用件数	実績なし	7 件/人	12 件以上/人	19 件/人	18 件以上/人	18 件以上/人	18 件以上/人
iii) インターンシップ参加学生数	学生数 98 人	学生数 144 人	学生数 160 人	学生数 156 人	学生数 170 人	学生数 180 人	学生数 200 人
<u>④大学と産業界の評価の観点・尺度の共有</u>							
i) インターンシップ・ルーブリックの作成と活用	平成 28 年度完成に向けて作成			完成	人間科学部での活用、他学部への展開		
ii) 本事業を推進するための協力者会議メンバー数	5 名	5 名	5 名以上	5 名	5 名以上	5 名以上	5 名以上
iii) 本事業に関する専任教員の FD 参加率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<u>⑤学生の自己評価能力の向上</u>							
i) e-ポートフォリオの記事投稿数	6 件/人	11 件/人	15 件/人	21 件/人	20 件/人	20 件/人	20 件/人
ii) リフレクション返却物電子化システムの利用件数	開発年度	54.5%	65.0%	100%	80.0%	80.0%	80.0%
iii) アカデミックアドバイジングのためのマニュアル作成とその活用		人間科学部活用開始	教育学部で活用開始	予定通り活用開始	全学部での活用開始	継続	継続
iv) KUIS 学修ベンチマークの達成度 (申請対象学部)	2.97 ポイント	3.00 ポイント	3.1 ポイント	3.0 ポイント	3.2 ポイント	3.3 ポイント	3.3 ポイント

(3) 事業の実施体制 【3ページ以内】

各進捗状況を具体的に説明してください。

①学内の組織的な実施体制が整備されているか（学長を中心とした体制の整備、FD・SDの実施体制の整備、学内への周知徹底を含む）。【学内の実施体制】

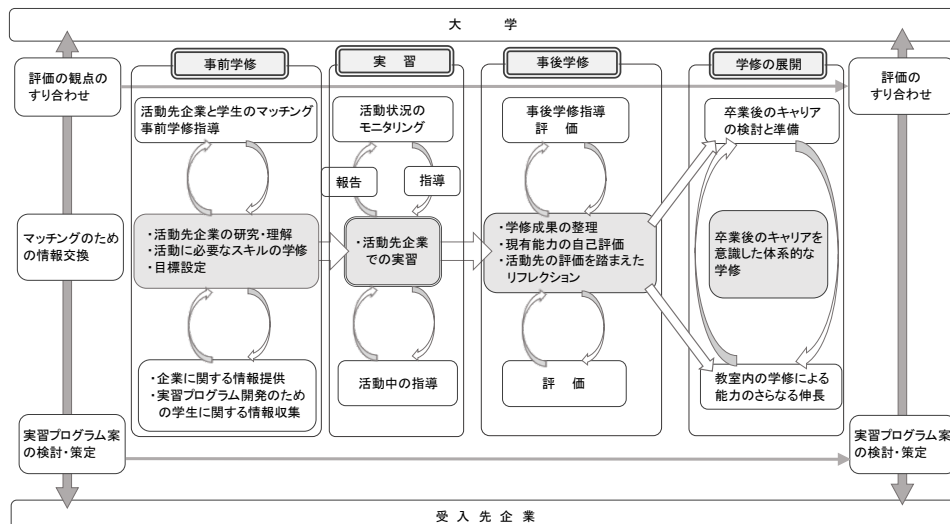
【学内の実施体制（平成29年度）】



実施体制は以下の通りである。学長より任命されたAP事業プロジェクトメンバー（人間科学部長（AP事業実行責任者）、担当学長補佐（評価センター長）、人間心理学科長、経営学科長、教育学部英語教育学科長、キャリア支援センター長、事務局次長、キャリア支援課課長代理、キャリア支援課キャリアコーディネーター（AP事業専任事務職員））で構成された「AP事業推進ミーティング」が企画の中心となり、本事業推進のための協力企業及び協力団体からなる協力者会議の協力のもと、学部教員が主体となって、事業を運営する。そこに加えて、教務部（教務事務、学生調査等）、学長室・企画広報課（広報）、高等教育研究開発センター（FD・SD）、渉外部（オフキャンパス連絡協議会）とも連携を取りながら進めている。特に、高等教育研究開発センターは本事業から得られた知見に基づいて、大学教育改革の改善に反映する役割を担っている。

さらに、外部評価を委嘱した外部評価委員（3名）、必要に応じて外部有識者をFD・SD等に招聘し、本取組に関する評価や改善の助言を得て、次年度の企画に反映している。

学内での協議・プロジェクトの推進会議としては、1）AP事業推進ミーティングに加え、2）学長ブリーフィング（学長とプロジェクトメンバーとの打ち合わせの場。平成26～28年度は毎月1回実施、平成29年度は3か月に1回程度実施）、3）人間科学部教授会、4）人間科学部合同学科会議がある。これらの場を活用し、大学内外への周知を行い、円滑に本事業に取り組むことが可能となっている。



アクティブ・ラーニング（インターンシップ）のPDCA サイクル・モデル

②取組の自己評価が適切に実施できる体制が整備されているか。【評価体制の整備】

本事業は、前頁の実施体制図にもあるように、学内の関係部署（評価センターを含む）の教職員で構成する「AP 推進プロジェクト」（学長プロジェクト）が推進しており、随時、AP 事業推進ミーティングを開催して、本事業の実施内容について自己評価ならびに改善を行っている。また、近視眼的な自己評価にならないように外部評価委員会（外部有識者で構成）を設置し、本事業の改善への助言をいただいている。

平成 28 年度に「インターンシップ・ルーブリック」を改訂するにあたっては、まずプロジェクト会議を開催して改訂内容の検討を行った。その際には、評価の観点の妥当性について、評価センターからの意見も組み入れた。次の段階として、その検討結果を企業側の観点から検討するべく、協力者会議を開催し、その改訂内容や実際の活用方法についても検討を行った。特に、改訂版ルーブリックでは、項目を 3 つ選択する、コメントを記入するなどの大学側が評価してほしいことが企業の評価者に負担がかからないのかという検討も同時に行った。

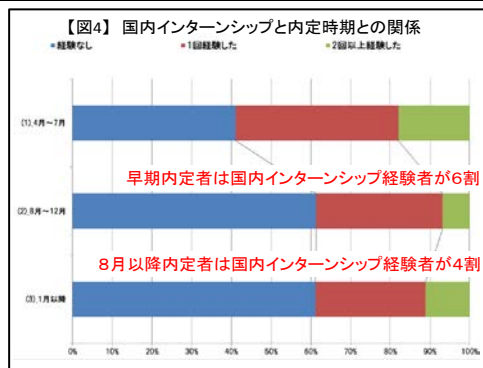
また、インターンシップ終了後の全体報告会には協力企業／団体も可能な限り参加していただき、学生の活動を評価、並びに、他の受入企業／団体との情報共有や連携を図ることも行っている。

以上のように、適切な自己評価が実施できる評価体制を整えて、本事業を推進している。

③客観的なエビデンスに基づいたPDCAサイクルが機能しているか。【PDCAサイクル】

本事業の最終的な目標は、学生が主体的・能動的な学びができるようになり、その姿勢が学生自身の能動的な就職活動へとつながることである。本来、これらの学ぶ姿勢は学生自身が創意工夫して自ら身につけていくべきものであるが、学生の多様化が進んだ現在では、学生本人の力だけに頼ることは難しい。そこで、本事業が学生の成長のサポートとなる“しかけ”を提供するのである。

本学においても、インターンシップを経験した学生のほうが、早期内定者となる可能性が高いという結果が出ている（右グラフ）。その結果を生かして、インターンシップへの参加が、その後の能動的な就職活動につながるような流れになるよう考えている。本事業においては、能動的な活動をサポートする者として、当初予定になかった“キャリアチューター”を新たに計画している。



また、本事業の実施体制については、AP 推進プロジェクトが中心となって実行している。さらに、事業の評価については、外部評価委員、協力者会議（協力企業・協力団体で構成）を設置している。平成 28 年度の実績では、報告会を 1 回（10 月 15 日実施）、協力者会議を 1 回（1 月 16 日実施）、外部評価会議を 1 回（2 月 14 日実施）している。学内への周知としては、FD 研修会（年間 5 日開催。そのうち 1～2 回、本事業の報告等を行っている）、学外へは大学 HP による発信、平成 29 年度には大学教育学会課題研究集会「大学教育は“役に立つ”のか」（12 月 2～3 日開催・会場：本学）におけるシンポジウムで本事業の実践報告を行い、広く周知する予定である。

学生の評価にあたっては、インターンシップ先の企業にルーブリックの使用を依頼している。この「インターンシップ・ルーブリック」は本学が既に実践している「KUIS 学修ベンチマーク」を基本に、一部をインターンシップに必要な能力に置き換えカスタマイズしている。さらに、ルーブリックを使っての評価では、実習先担当者和本学担当者がお互いの評価をすり合わせるカリブレーションも行っている。そもそも、重要となるのは学生本人が成長を実感できることである。そのため、学生のふりかえりが重層的に行えるように、終了直後だけではなく、終了から一定期間経過後（およそ半年後を予定）に、インターンシップでの学びについて再度、ふりかえりをする機会を設け、言語化してまとめることを予定している。これにより、学生はインターンシップでの学びを、単なる思い出にとどめることなく、客観的なふりかえりが可能となり、自身の就職活動へつなげることができるのである。

(4) 事業の実施計画・継続性 【4ページ以内】

各進捗状況を具体的に説明してください。

① 年度の計画に基づき、着実に事業が実施されているか。また、今後の見通しはどうか。【計画の実施状況・見直し】

年度	取組実績・取組計画	成果・見直し
平成 26 年度 (取組初年度)	<p>1) インターンシップ・受入企業と学生のマッチングシステムの運用を開始【新規】</p> <p>2) インターンシップでのルーブリック評価の試行【新規】</p> <p>3) 全学FD、学部FDの実施【新規】</p> <p>4) モニタリングシステムの再構築とタブレット型端末の導入【新規】</p> <p>5) 学修成果の電子化システムの導入【新規】</p> <p>6) ジェネリックスキル測定テスト「PROG」の実施【新規】</p> <p>7) 事業協力者会議、拡大協力者会議の開催【新規】</p> <p>8) 派遣職員の雇用【新規】</p>	<p>1) 平成 26 年 11 月より NPO 法人ディープピープルと連携し、経営学科冬学期「業界研究実習」において、学生のニーズを把握し、ふさわしい企業をマッチングし、インターンシップを実施した。インターンシップは「課題解決型」で実施し、受け入れ先である浜田化学株式会社及び丹波市より、課題解決発表に対して高い評価を得た。</p> <p>2) 浜田化学株式会社に協力を依頼し、大学と企業が同じルーブリックを用いて学生を評価した。学生にとっては受入先企業からの評価を受けることは新鮮であり、自己評価能力の向上につながった。教員にとっては、大学における学生の評価観・尺度に対して見直しが必要だという問題認識が向上した。</p> <p>3) 平成 27 年 2 月 20 日に株式会社リアセック代表取締役松村直樹氏を招聘し、「問題解決力を育成するためのキャリア教育」として全学FDを実施。加えて、人間心理学科と経営学科でも学部FDを開催した。教員間で学生の評価に関する見方を学部の共有の尺度で考えることが必要であると認識できた。</p> <p>4) 学外学習で利用していたモニタリングシステムをインターンシップで大学と企業双方が同時にモニタリングできるように改修。学生にはタブレット型端末を利用し、情報をタイムリーに共有し、迅速にフィードバックが可能となった。教員・企業双方からフィードバックを受けられることで、学生の学習動機づけに役立った。</p> <p>5) 従来、学生は紙で配布される資料での学修成果の確認が必要であったが、蓄積が難しかった。このシステムを導入することで全てのデータが一括管理されることで可視化が図られ、学生の自己の成長確認が可能になった。</p> <p>6) 平成 27 年 3 月のリフレクション・デーでジェネリックスキルの客観的測定を行った。学生が今後の自分に求められる能力を意識することができた。また、継続して定点観測を行い、インターンシップ前後の能力の伸長度を測るための初期測定となった。</p> <p>7) 平成 27 年 1 月 23 日に事業協力者会議（企業関係者＋本学教職員）、平成 27 年 2 月 26 日に拡大協力者会議（企業関係者＋外部評価委員＋外部有識者＋本学教職員）を開催し、平成 27 年度より本格的に実施していく、インターンシップを糸口とした「大学と産業界の評価の観点と尺度」の共有について、意見交換を行った。</p> <p>8) 事務的業務だけでなく、インターンシップ先企業の開拓及び学生のマッチングシステムを中心とした本事業の全体推進の役割を担うコーディネーターとして派遣職員を雇用した。</p>
平成 27 年度 (取組 2 年目)	<p>1) PBL 型初年次教育の導入と効果測定【新規】</p>	<p>1) 人間科学部において、PBL 型の初年次セミナープログラムを導入し、必修科目として実施した。本学の教員 11 名がプログラム開発先と連携し、授業を実施。実施後には各教員へ</p>

	<p>2) インターンシップ受入先企業と学生のマッチング実施 【強化】</p> <p>3) インターンシップ先との評価項目・方法等についての個別検討【展開】</p> <p>4) インターンシップ・ループリック検討のための拡大協力者会議の開催【継続】</p> <p>5) リフレクションカレンダー（モニタリングシステム）を活用した学生支援 【展開】</p> <p>6) ジェネリックスキル測定テスト「PROG」の実施と結果検証 【継続】</p> <p>7) インターンシップ成果報告会の開催 【新規】</p> <p>8) 協力者会議、外部評価会議の開催 【継続】</p> <p>9) 専門職員の雇用 【継続】</p>	<p>のアンケートと総括会を実施し、PBL 手法の共有及び取組課題の見直しを行い、次年度につなげた。</p> <p>2) 産業界等と大学の評価と観点と尺度を摺りあわせるプログラムとして「課題解決型」のインターンシップ・プログラムを採用し、開発。平成 27 年度は 9 団体・企業に 45 名の学生が参加した。</p> <p>3) インターンシップの実施前に担当教員と職員が受け入れ先等を訪問。AP 事業の趣旨について説明し、賛同と協力を得た。インターンシップ終了後にも再度訪問し、評価項目や方法についてヒアリングを実施した。また、12 月には大学にて情報交換会を開催し、参加した受け入れ先の担当者の意見を平成 28 年度の取組に反映させた。</p> <p>4) 平成 27 年 7 月に、協力者会議メンバーに有識者を加えた拡大協力者会議を開催した。インターンシップの評価方法として、本学の学習目標である「KUIS 学修ベンチマーク」の内容が、インターンシップの評価項目として十分に要件を満たしているとの判断がなされ、これをベースとしたインターンシップ・ループリックを使用することが決定した。</p> <p>5) インターンシップ期間中、教員と企業担当者がモニタリングシステムを活用し、学生の日報のモニタリングとフィードバックを行った。これまで紙の日報ではできなかったリアルタイムでの対応ができるようになり、学生には教員が毎日見てくれているという安心感が生まれ、日報内容の充実と教員への相談が増えるなどの効果が出た。</p> <p>6) 9 月のリフレクション・デイにおいて、「PROG」を実施し、前年度の結果と合わせてインターンシップ前後の能力伸長を検証した。結果としてインターンシップに参加した学生は総じて参加していない学生よりもジェネリックスキルの伸びが確認され、中でも AP 型の課題解決型インターンシップでは「計画立案力」「実践力」の項目が非常に高いことが検証された。</p> <p>7) 平成 27 年 12 月 15 日に受け入れ企業、地域行政官、外部評価委員等を招いて、本学 AP 事業の進捗報告と参加学生によるインターンシップ実習の報告を行った。報告会の後は、企業担当者と学生・教員の懇談会を実施し、有益な情報交換を行うことができた。</p> <p>8) 平成 28 年 1 月 21 日に協力者会議を開催し、夏学期インターンシップの総括を実施した。ループリックは「KUIS 学修ベンチマーク」を継続して利用し、受け入れ企業の意見も反映させて改修する等、次年度の課題を洗い出した。平成 28 年 3 月 23 日には外部評価委員会を開催し、産業界が本学のループリックを利用して学生評価を行ったこと、また PROG 結果の分析結果で AP 型インターンシップのコンピテンシーの伸びが大きかったことに評価をいただいた。</p> <p>9) 前年度採用した職員の退職により、6 月より公認職員を採用し、引き続きインターンシップ先企業の開拓及び学生のマッチングシステムを中心とした本事業の全体推進の役割を担うコーディネーターとして雇用した。</p>
--	---	--

<p>平成 28 年度 (取組 3 年目)</p>	<p>1) 初年次セミナーPBLプログラムの継続実施と再構築【継続】</p> <p>2) インターンシップ受入先の拡大とAP型インターンシップ・プログラムの改修【展開】</p> <p>3) 学部FDの開催【展開】</p> <p>4) リフレクションカレッジ(モニタリングシステム)を活用した学生支援【継続】</p> <p>5) インターンシップ成果報告会・担当者情報交換会の開催【継続】</p> <p>6) 協力者会議、外部評価会議の開催【継続】</p>	<p>1) 昨年度担当の教員による改善点の申し送りを反映させ、在学生の先輩を招いてのパネルディスカッションを実施する等、初年次の適応を意識したプログラムを追加した。この2年間のPBL型初年次セミナーの結果を検証し、平成29年度に向け、学内と初年次教育委員会とも協働し、初年次教育の再構築を図ることとなった。</p> <p>2) 平成28年度は経営学科が8団体と新規のプログラムを開発。さらにキャリアサポート室で14団体の新規のプログラムを開発し、人間心理学科への拡充と前倒しで教育学部英語教育学科への波及を行った。①モニタリングシステムの活用、②インターンシップ・ルーブリックによる学生評価、③受入先との評価の観点と尺度のカリブレーションの実施、の3点を満たしたものを「AP型インターンシップ」と定義し、さらに④課題解決型要素を取り入れたプログラムの開発を目標とすることとした。</p> <p>3) 11月に人間科学部教員全員が参加し、「アクティブ・ラーニングにおけるコーチング・ファシリテーション」としてNPO 法人ディープピープル牧文彦理事長に登壇いただいた。このFDを受け、平成29年度に人間心理学科において「インターンシップ担当教員」の育成を実施することとなった。</p> <p>4) 前年度に引き続き、インターンシップ実習において、リフレクションカレッジを利用したモニタリングを実施。インターンシップ担当教員だけではなく、学生のアカデミック・アドバイザーもモニタリングを実施し、学生のサポートを行った。また、受け入れ先でもリフレクションカレッジでのモニタリングに賛同いただける企業が増え、学生へのアドバイスが円滑になったとの評価を得た。</p> <p>5) 10月15日に受け入れ企業、協力者会議委員等を招いて、本学AP事業の進捗報告と参加学生によるインターンシップ実習の報告を行った。報告会の後は、学長を座長とし、企業担当者と本学教員の情報交換会を実施した。現場での学生の様子から、本学の評価項目やインターンシップ・プログラムへの意見、次年度への課題など、学生を育成するために「どのように積極的に失敗経験を積ませるのか」について論議が行われた。</p> <p>6) 1月に本年度の取組の総括会として協力者会議を開催した。主に、インターンシップ評価表(インターンシップ・ルーブリック)の修正について講評、意見を受けた。これを受け、2月に外部評価委員会を開催。今年度の取組について報告を行った。インターンシップ受入先の選定やプログラム、インターンシップ・ルーブリックを使った評価方法と企業との評価の観点と尺度のすり合わせについては高い評価があった。今後の課題として、e-ポートフォリオの活用推進について意見があり、また、次年度取組予定のキャリアチューター制(ピアサポート)について、期待の言葉をいただいた。</p>
<p>平成 29 年度 (取組 4 年目) 申請時完成年度</p>	<p>1) インターンシップ・プログラムの拡大・学内波及【展開】</p> <p>2) キャリアチューター制度の試行【新規】</p>	<p>1) 人間科学部(経営学科・人間心理学科)から、教育学部(主に英語教育学科)へ波及させていく取組に着手した。</p> <p>2) 新しくキャリアチューター制によるピア・サポートに取り組む。キャリアチューター制については、すでに学内の類似の他の制度(メンター制、学修支援チューター制)を運用</p>

	3) ステークホルダー向け「AP事業成果報告冊子」による本事業取組の周知【総括】	しており、これを用いて円滑に推進する。 3) 本事業での成果物をステークホルダー向けに発信するため、これまでの取組をまとめた「成果報告冊子」を作成する。
平成30年度 (取組5年目)	1) 教育学部の学生に適合したインターンシップ受入れ先企業と関係深化と新規開拓【展開・拡充】 2) キャリアチューター制度の本格稼働、ピア・サポート循環サイクル確立【継続】	1) 目的養成系の教育学部の学生に適合したインターンシップ・プログラムを開発するにあたり、課題解決テーマの設定と、教職及び教育関連の職業に就くために必要な資質を磨くことのできる受入先を選定し、協力を得る。 2) 前年度試行したキャリアチューター制の本格稼働を行い、三木・尼崎両キャンパスでのピア・サポート循環サイクルを確立する。
平成31年度 (取組6年目) 完成年度	1) インターンシップ・プログラムの最終検証【総括】 2) 目的養成型の学部と教育・医療現場の評価の観点と尺度のすり合わせに応用可能な部分を探る	1) AP型インターンシップの総括を行う。運営ノウハウを連携大学や本学学生の就職先企業に広げる。 2) 教育現場(教育学部)、医療現場(保健医療学部)における課題解決の手法の開発に着手する。その上で、教育現場及び医療現場と大学の評価の観点と尺度のすり合わせを行うために、協力先を開拓し連携を図る。

②学内体制、専門人材の配置や学外との連携体制、FD・SDの実施等の面から、補助期間終了後も継続的かつ発展的に事業が実施されることが十分見込めるものとなっているか。【体制的な継続性】

補助期間内に外部の専門人材を活用し、学内にインターンシップの担当者を育成したことで、学内に専門性の高い教員を増加させること、他学科へ広げていくことが可能な体制となっている。

また、産業界等との連携について、インターンシップを糸口に良好な関係を構築できており、今後も引き続き本事業の取組の命題となる「大学と産業界等との評価の観点と尺度のカリブレーション」は継続して行える体制にあると言える。

さらに、産業界等の若手社員の人材育成にインターンシップ及びルーブリック評価の手法が活用できるとの見込みもあり、これまで以上に産業界との連携強化を図ることができると考える。

③資金計画の面から、補助期間中、事業規模を縮小せず計画を遂行することが見込める内容・進捗となっているか。また、補助期間終了後も継続的かつ発展的に事業が実施されることが十分見込めるものとなっているか。【資金的な継続性】

補助期間中において、設備備品の導入と、システム関連の導入・改修はほぼ計画通りに遂行されている。これにおいて、インターンシップを中心としたアクティブ・ラーニングの推進と、e-ポートフォリオ及びリフレクションカレッジを中心とした、学修成果の蓄積と活用について、十分に目処が立っている。

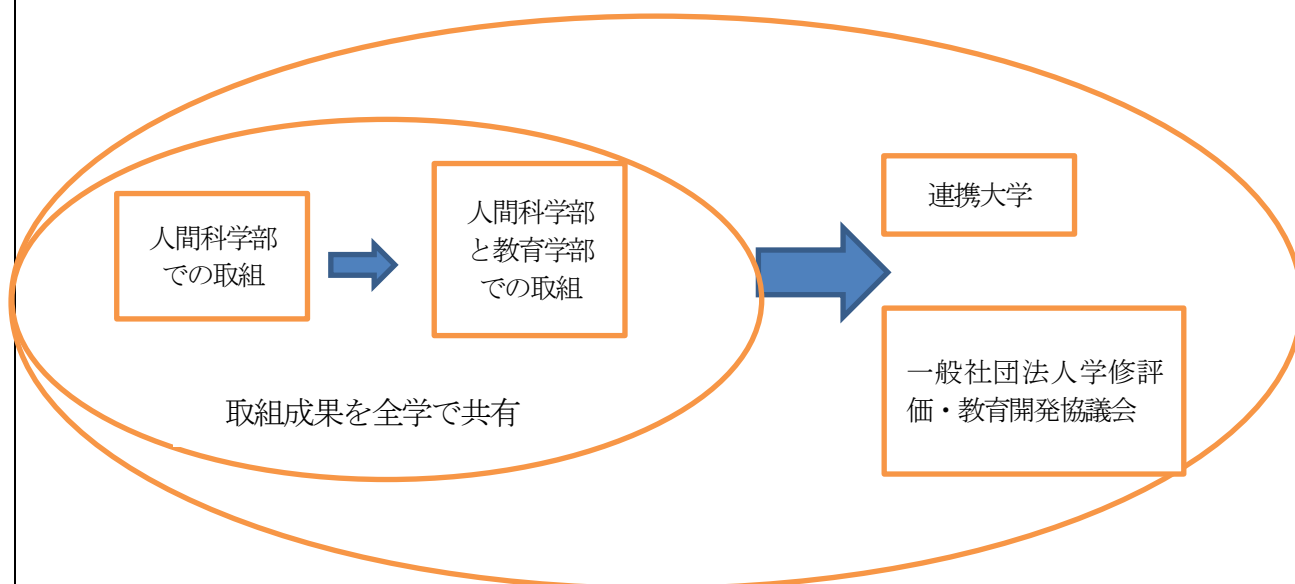
補助期間終了後はシステム関連の保守費用及びAP事業専任職員雇用の人件費は学園予算での執行が十分に行える範囲内であり、補助期間後も継続して事業を実施することが可能であるとともに、ノウハウの蓄積により、さらに発展的なプログラムの開発が見込めると考える。

(5) 事業成果の普及 【1ページ以内】

進捗状況を具体的に説明してください。

先駆的なモデルとなり、取組を波及させる手法及び計画を進めているか。【波及効果】

本事業の取組成果を、先駆的なモデルとして波及させるために、以下のようなイメージで広げていく。



取組成果の共有としては、執行部会議、全学協議会、各学部教授会、合同学科会議等の各種会議の場で、本事業の取組を共有してきた。さらに平成28年2月には全学FD研修会では「AP事業の成果報告」を実施した。また、平成27年12月・平成28年10月開催の「大学教育改革加速プログラム インターンシップ成果報告会」には、本事業の対象となる人間科学部教員のみではなく、教育学部の教員も参加するなど、学内への本事業の周知を行ってきた。

また、インターンシップ・プログラムの開発手法や改訂したインターンシップ・ルーブリックについても、経営学科から人間心理学科、人間科学部から教育学部へと波及させ、活用している。

本事業は産業界等と大学の評価の観点と尺度を摺り合わせることを目標としているため、その対象となるインターンシップ受入先企業・団体とは本事業の主旨を理解いただいたうえで協力を得ている。

平成28年3月には『大学教育と情報 2015年度 No.4 (通巻153号)』(公益社団法人私立大学情報教育協会)にも「社会で認められる大学での評価を求めて～関西国際大学における「産業界と協働した インターンシップのプログラム開発と評価」の実践～」として本事業の取組を寄稿した。

また、この事業で開発に取り組んだ「AP型インターンシップ」について、本学経営学科長 (AP事業プロジェクトメンバー) が、日本インターンシップ学会第17回大会 (2016年9月4日) にて、「インターンシップの学習効果について」、本学のインターンシップの取り組みとAP型インターンシップの学生のプログにおけるコンピテンシーの伸びを考察結果の発表を行った。

さらに平成29年12月に開催される大学教育学会2017課題研究集会でも、本事業について人間科学部長 (AP事業推進リーダー) より報告を行うことで、大学教育関係者にも本事業の取組を知らせることができる。

さらに本年度の取組を受け、これまでの成果を報告冊子にまとめ、AP事業に取り組む各大学へも周知する予定である。

(7) 選定時に付された留意事項及びフォローアップ報告書への対応【①：2ページ以内、②：4ページ以内】	
各進捗状況を具体的に説明してください。	
①選定時の「事業の改善のための意見等」において付された留意事項（平成26年度選定校については選定結果通知の別紙）への対応を適切に行っているか。【選定時に付された留意事項への対応】	
<p>【選定時に付された留意事項】</p> <p>①継続的に学生その他のステークホルダーを対象としたアンケートや聞き取り調査を実施し、継続的な計画の改善を進めること。</p> <p>②来年度以降、状況に応じ、交付する補助金が減額になる場合があるが、申請書に記載された事業を縮小または中止する場合は、すみやかに相談すること。なお、支援開始から3年目に実施される中間評価の結果は、補助金の配分に勘案するとともに、事業目的、目標の達成が困難又は不可能と判断された場合は、補助金の減額又は打ち切りを行うことがある。</p> <p>③シンポジウムの実施及び広報物等作成においては、別に示すロゴマークを使用するなど、大学教育再生加速プログラムより補助されたものであることを明示すること。また、文部科学省及び文部科学省が指定した大学等が本事業に関して事例集やパンフレットの作成、フォーラムの開催や調査を実施する場合には協力すること。</p> <p>④学修成果の可視化の取組について、インターンシップや面接の時点で特化されている学修成果を視るポイントの、卒後の職業生活までの視野の拡大など、再度十分な検討を行い、その結果を報告すること。</p> <p>⑤不正等を未然に防止するため、補助金の管理・監査</p>	<p>【対応状況】</p> <p>⇒平成27年度に開発したインターンシップ・プログラムについて、随時、受入れ先企業へのヒアリング訪問を行った。また受入れ先企業の担当者へのアンケート結果を題材に情報交換会を12月に開催し、聞き取りと意見効果を実施した。プログラムに参加した学生にはモニタリングシステムに記入された意見や事後学修やリフレクション・デイでの学生面談でアカデミック・アドバイザーより聞き取りを行った。平成28年度には、学長を座長とした受入先企業との情報交換会を実施した。インターンシップ実習事前・事後の教員によるヒアリング調査をAP型インターンシップ・プログラムの必要なステップとして位置付けている。</p> <p>⇒上記の条件を重々理解した上で、本事業を推進していく。平成27年度は事業推進に必要な有益な設備の購入やシステムの改修を行うことができたため、平成28年度以降はその資産を活用することでスムーズに事業の展開を図れている。</p> <p>⇒本学のホームページにてロゴマークを使用して取組の報告を行っている。また取組全体への協力についても、事業担当の専任事務職員を置き積極的に取り組む体制ができている。</p> <p>⇒平成27年度のインターンシップにおいて、本学のKUIS学修ベンチマークをインターンシップの評価用ルーブリックとして活用し、受入れ企業が若手社員を人事評価する際の項目として利用可能かどうかを確認した。評価の観点等には差があるものの、概ね若手社員に求める能力と共通点があるとする企業もあった。平成28年度は前年度の活動を受け、受入れ企業との情報共有や協力者会議委員からのアドバイスも受け、KUIS学修ベンチマークを核としたインターンシップ・ルーブリックを完成させた。ルーブリックによる客観的な評価と、セルフチェックの結果の摺合せにより、より学生自身が自分の能力の進捗を意識できることになった。</p>

<p>については遺漏のないよう実施すること。特に補助金の執行にかかる事務を適切に遂行するため、大学の事務局が計画的に経費の管理を行うこと。</p>	<p>⇒補助金の執行においては調書の計画に従い、執行する際には学内稟議を起案し、経理課や総務課等の管理部局並びに法人本部の決裁を受ける体制となっている。また、四半期ごとに補助金の執行状況を確認し、事業推進メンバーに運営会議の中で共有している。</p>
<p>②フォローアップ報告書への対応を適切に行っているか(平成26及び27年度選定校対象)。【フォローアップ報告書への対応】</p>	
<p>【フォローアップ報告書における課題(今後対応状況の確認を必要とする点)】 ①すべての申請要件の項目において平成28年度以降の記述がない。</p>	<p>【対応状況】 ①申請要件の項目について、平成27年度にすべて対応済みであったため、平成28年度以降の取組の記載を行わなかった。この点は当方の勘違いのため、深くお詫びを申し上げあげる。 以下、平成28年度以降の取組を記載するのでご確認いただきたい。</p> <p>i) 学位授与方針等の状況 平成22年度に教育理念と教育方針に基づく大学及び各学科のアドミッションポリシーを審議、決定し、Webサイトや入試要項等に明記している。大学の教育目標をふまえた教育目的及びカリキュラムポリシー、ディプロマポリシーを明確化し、Webサイトで公表した。さらに平成28年度には、3つのポリシーを見直し、大学共通の3ポリシーの下、3学部5学科における3ポリシーを作成し、公開した。</p> <p>ii) 授業計画(シラバス)の策定 シラバスはすべての授業において従来通り、Web上のシステム(UniversalPassport)を使って作成・公開されており、専任教員・非常勤教員共に科目の学科の学修目標及びKUIS学修ベンチマークに基づく到達目標の設定、授業形態、事前・事後学修の内容及び教室外学習時間の明記、成績評価の方法について示している。特に成績評価については、全学共通のコモンルーブリック(ライティング、プレゼンテーション、リサーチ、多様性理解、チームワーク、卒業論文等)を用いている。</p> <p>iii) 単位の過剰登録の防止 CAP制を継続して運用している。</p> <p>iv) FDの実施 高等教育研究開発センターが全学FDを年間5日間(8月に2日間、9月に1日、2月に2日間)開催しており、主に8月・9月は秋学期に向けての、2月は春学期に向けての認識共有を行っている。(平成28年度8月テーマ:「3つのポリシー+アセスメントポリシーの全学的</p>

<p>②学生の授業外学修時間及び退学率については、現状のままでは達成が困難であるため、大学としての適切な対応が必要である。</p>	<p>な実体化（実質化）に向けて」、9月テーマ：「つながり」「つながる」教育の実現に向けて、2月テーマ：「学びの深化のために為すべき全学的課題とは何か」。さらに学部単位でも必要に応じてFDを開催し、教員の教育力を高めることに注力している。</p> <p>v) 客観的な成績評価基準の運用 平成10年の開学以来、GPA制度を導入している。さらに、シラバスとルーブリックを活用した成績評価基準の可視化を行っており、その評価結果に基づき学修奨励金の付与や退学勧告等の学生指導に利用している。また2年次末に「到達確認試験」を実施し、学修内容に関する到達度の確認を行っている。</p> <p>vi) 入試日程等の遵守 試験日程や募集人員は「大学入学者選抜実施要項」を遵守している。学科単位でアドミッションポリシーが設定され、それらの情報は「大学案内」及びWeb上で公表している。</p> <p>授業外学修時間についてはアクティブ・ラーニング導入による自宅学習やフィールドワークにより増加する傾向にある。さらに「KUISドリル」などのeラーニングの活用が各教員により強化されており、教員が進捗を確認してゼミ等で声をかけるよう、支援体制を強化している。そのため授業外学修に取り組む時間が増えることを見込んでいる。</p> <p>また、退学率については、平成27年度に本事業による初年次セミナーを導入したことで、大学生活への適応と主体的な人材育成のためのPBLの学びのバランスが崩れ、教員との対話時間が減ることの課題が確認できた。そのため、平成28年度より初年次セミナープログラムの見直しを図り、適応とPBLのバランスの調整を行った。今後は教員によるアカデミックアドバイザーの機会を確保するとともに、学生が自信をもって学外プログラムに参加できる体制づくりを重視していく。</p>
---	---

(8) 選定されたテーマの取組を中核にした総合的な大学教育改革の取組【加点要素】 【1ページ以内】

進捗状況を具体的に説明してください。

選定されたテーマの取組を中核に、これまでのAP選定大学等における取組実績も参考にしながら、入口（入学）から出口（卒業）まで質保証の伴った大学教育を実現する視点からの総合的な取組を着実にやっているか。【選定されたテーマの取組を中核にした総合的な大学教育改革の取組】

本事業の目的は、大学における質保証のための取組や学修成果について産業界等との間の現状認識や課題を共有し、評価の観点や尺度を共有する仕組みを構築すること、および、学修成果の可視化を進めることで学生個人の自己評価能力を向上させることにある。

本事業の取組は、出口（卒業）からのアプローチから始まったというのが特徴的である。人間科学部から取組をスタートさせたのは、人間科学部が目的養成型の学部でなかったからである。本事業の実施学部は、本学の設置学部の中で、産業界等へ進む学生が多い学部である人間科学部（人間心理学科、経営学科）したのは、特定の専門領域に特化した事業としないことで、後にさまざまな分野への展開が可能となることからであり、本学の他学部（教育学部及び保健医療学部）への適応、さらには、本事業の成果が日本国内の多くの大学のモデルとなるよう異なる分野での汎化を進めていく意図からであった。

本学の人間学部の就職率を学科別にみると、経営学科が100%（平成26,27年度）であるのに対して、人間心理学科の場合、就職活動へのとりかかりが遅かったり、途中で活動をやめてしまうケースもあった。この状況への対応として、評価センターと協力し、学生パネルデータを活用し、人間心理学科の学生の特徴を読み解く作業を行っていた。本学では既に、IRデータを学生支援に活用することに取り組んでいたため、蓄積データから、学生の動向をある程度予測することも可能となっている。

しかし、インターンシップでの現場経験のない学生が、時期が来たからと就職活動の本番にのぞんだとしても、いわゆる「折れる」状態になってしまっていたのが現状であった。この課題に対しては「(1)大学改革の加速」に示したように、インターンシップの受入先との情報共有と意見交換を行いながらのプログラム開発、インターンシップ報告会に受入企業担当者および本事業の協力者会議メンバーが出席しての学生の学修成果やプログラム内容についての意見交換、次年度の事前学習や実習への反映を行った。さらに、インターンシップの評価にルーブリックを導入するとともに、それに対して受入企業側と大学側との評価をチューニングする場を設けた。

その結果、産業界側として評価項目に追加すべき事項が明らかになり、ベンチマーク見直しの端緒になった。さらに、学生自身がPDCAを行う仕組みを設定し、インターンシップの事前学習でKUIS学修ベンチマークに関する自己評価を行い、現地実習を通して鍛える能力について目標設定を行うこととした。

このPDCAの仕組みは、インターンシップ以外の場面でも行っている。本学では、平成23年より、3月末と9月末に、学生が学修や活動をふりかえるとともに、次学期の目標設定を行う機会であるリフレクション・デイを設定している。一連の作業はeポートフォリオを使用して実現できるようにした。さらに、この仕組みを実質化するために、平成28年度のカリキュラムから全学必修科目「評価と実践Ⅰ」を導入した。評価の意義と重要性について学ぶとともに、自己評価活動を実践することによって自己評価能力を涵養することを目的とした。これらの取組は、平成28年4月に見直し、再制定した各学科の3つの方針にも反映している。

インターンシップを学部の教育の一つとしてとらえるために、本学ではいち早く、3ポリシーも整えた。現在は、それをさらにブラッシュアップし、改訂を行っている。これらを学生と教職員が意識することで、実質的な学びへ、可視化へと深まっていくのである。

また、目的養成型の学部ではない場合、初年次教育の場面において、どの時点から、どのようにキャリアを意識させるのかということは難しい。まず、大学生活へ適応させることを最重要課題とするものの、どこからキャリアを考えることをスタートさせるのかは現在も、キャリア委員会と初年次部門が連携しながら、検討している。

さらに、入口（入学）では、高大接続も意識しての変革も必要であった。A0入試を従来の「相談型」だけでなく、「授業型」や「基礎力型」を新たに設け、本学で実践するアクティブ・ラーニングへの準備や高校での総合的な学力が身についているのかを確認している。また、「相談型」にグループワークの手法を取り入れ、主体的に他者と協働して学習することが可能な学生の選抜も勧めている。

以上のように、APの当初の狙いが大学から産業界への円滑な移行であり、インターンシップの教育方法の改善（学生、大学）、産業界との評価基準評価方法の改善（大学、企業）の改善という2つのアプローチを意図して始めた事業が、本学内のFD/SD（本年度からPD=professional Developmentとして統合して実施）による改善、さらには企業とのチューニングを通じてのKUIS学修ベンチマーク自体の見直し、さらには、入口における選抜方法の改善に繋がり、高大接続～学内での認識共有～産学連携といった大学教育改革の一貫した流れに繋がったということができる。