

# 大学教育再生加速プログラム

テーマ I (アクティブ・ラーニング)・II (学修成果の可視化)複合型

## 最終報告書

### II 各年度の活動実績と成果

【平成 26 年度 事業活動状況】

補助事業の活動実績	具体的成果
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	平成 26 年 11 月より NPO 法人ディーブピープルと連携し、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。
インターンシップでのルーブリック評価の試行	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。
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	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。
学修成果の電子化システムの導入	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。
ジェネリックスキル測定テスト「PROG」の実施	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。
派遣職員の雇用【新規】	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。

【平成 26 年度 会議・行事】

1/23 に事業協力者会議（企業関係者＋本学教職員）を実施した  2/26 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）	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。
2/20 に全学 FD、学部 FD を実施した	3) 平成 27 年 2 月 20 日に株式会社リアセックの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。

【平成 27 年度 事業活動状況】

補助事業の活動実績	具体的成果
<p>前年度に明らかになった大学における学生の評価観・尺度と企業の評価視点のギャップについて、本年度はインターンシップの新しいプログラムを開発し、企業の現場での学生の活動に対して互いに評価を実施する試金石の 1 年となった。また、KUIS 学修ベンチマークをベースとしたインターンシップループリックによる評価を実施する体制を構築し、学生の学修行動のモニタリングによる学修成果の可視化に取り組んだ。</p>	<p>・平成 27 年度は企業の課題解決に取り組むインターンシップを AP 事業型のインターンシップとして定義し、産業界等と取り組むことで 9 団体と新しいインターンシッププログラムを開発した。</p> <p>・インターンシップに参加した学生への評価項目と方法について、拡大協力者会議の場で本学の KUIS 学修ベンチマークをベースとしたインターンシップループリックを利用することに決定した。評価の観点と尺度のすり合わせのため、インターンシップループリックを活用して教員と受入れ企業がそれぞれ学生を評価し、意見交換を行った。意見交換会、インターンシップ成果報告会、協力者会議等での評価・意見は、AP 事業推進会議の中で共有し、検証・総括を行ってきた。</p>
<p>専任職員の雇用を継続し、インターンシップ先の開拓を行った。また教員との情報共有の場を設けた。</p>	<p>・インターンシップ先企業の開拓、企業との連携、インターンシップに関する事前学習や実習等の実地指導を行うことができた。</p> <p>・教員が訪問できないインターンシップ先については当該職員が訪問し、学生の活動状況や成果報告会をビデオで撮影するなど、学生の評価にあたってインターンシップ先企業と情報を共有できた。</p>
<p>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。</p>	<p>・人間科学部（人間心理学科、経営学科）1 年次の初年次セミナーの 15 コマのうち 11 コマを使って PBL 型の教育プログラムを導入。</p> <p>・本学の専任教員 13 名が開発先との連携により実施。</p> <p>・実施後には各教員へ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、28 年度の実施につなげた。</p>
<p>・課題解決型のプログラム以外にも、NPO 法人との協働によるインターンシッププログラムの開発を行い、希望者面談によるマッチングを行った。</p> <p>・大学独自でも受入先を開拓し、教員及び専任職員によるエントリーシート、個別面談によるマッチングを実施した。</p>	<p>AP 型インターンシップとして以下の企業・団体へ学生が参加した。</p> <p>株式会社内田洋行（1 名）、株式会社アサヒ・ドリーム・クリエイト（3 名）、株式会社アイ建設（1 名）、株式会社 MASHU（3 名）、株式会社 Kurokawa（2 名）、NPO 法人未来守りネットワーク（11 名）、NPO 法人粟生線の未来を考える市民の会（9 名）、吉川町商工会（9 名）、NPO 法人いきいき前山（6 名）</p>
<p>・6～7 月に教職員がインターンシップ受入れ先を訪問し、本事業の取組を説明し理解を求めた。また、ループリックでの依頼した。</p> <p>・10～12 月にはインターンシップ終了後に受入れ先を訪問。評価のヒアリングを実施した。</p>	<p>訪問・説明について AP 事業担当の教員と職員が訪問し、概ね理解と賛同をいただけた。12 月の情報交換会に先立ち評価項目や方法についてのアンケートを実施。情報交換会ではアンケートをもとに受入れ先企業との情報交換にて建設的な意見交換を実施した。</p>

<p>12月にAP事業担当教員による学生のルーブリックによる評価を実施。</p>	<p>受入れ企業によるルーブリック評価と教員による評価の組み合わせに取り組んだ。教員から、活動を撮影したビデオやモニタリングシステムを使用しての評価に目処がついた項目と、現場にいないと評価できない項目があることが顕在化した。次年度はこの点について教員と企業が事前に組み合わせる場を持って進めることとなった。</p>
<p>7月に開催したインターンシップ事前説明会(3回)及び経営学科正課授業において教職員から参加学生に周知した。</p>	<p>インターンシップにてiPadを利用し、日々の活動をリフレクションカレッジシステムにて共有することを義務付けた。また、大学の代表としてインターンシップに参加し、企業から評価を受ける立場であることも認識させた。</p>
<p>7/8に産業界及び有識者を招いての拡大協力者会議を開催した。</p>	<p>本学で従来より使用していた「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、KUIS学修ベンチマークをベースとしたインターンシップルーブリックを使用することが決定した。</p>
<p>インターンシップ実施期間前、期間中に教職員が受入れ先に訪問または同行し受入れ先担当者との個別面談を行った。</p>	<p>学生の実習中や改題解決提案のプレゼンテーションの場に訪問した際に、受入れ企業の担当者と個別に面談し、実習中の良い事例や改善すべき点などを相談した。期間内に修正できる点については修正し、次年度へ申し送る事項を明らかにした。</p>
<p>インターンシップ期間中に担当教員がリフレクションカレッジを利用して学生の日報報告を確認し、アドバイス等を行った。</p>	<p>従来の紙ベースの日報ではできなかった、日々の活動報告への即時対応ができるようになった。参加学生も毎日教員が見てくれているという安心感が生まれ、日報内容が充実したり、活動中の疑問について教員に相談したりするなどの効果が出た。</p>
<p>ジェネリックスキル測定テスト「PROG」は9月下旬のリフレクション・デイに実施した。</p>	<p>「PROG」の結果について、コンピテンシー能力の伸長度についてインターンシップ参加前と参加後及びインターンシップ参加学生と参加しなかった学生についての比較分析を実施。その結果、参加学生と参加しなかった学生では参加学生の伸びが大きく、またAP型インターンシップとして設定した課題解決型インターンシップに参加した学生の伸びが一番大きいなど、インターンシップの効果が評価できる分析結果となった。</p>
<p>インターンシップ先企業への継続依頼及び新規開拓を実施した。</p>	<p>次年度の夏学期のインターンシップに向けて、受入れ企業の開拓とAP型インターンシップの説明を行った。</p>
<p>モニタリングシステム「リフレクションカレッジ」について、利便性向上のための改修を実施した。</p>	<p>インターンシップ担当教員、受入れ企業からの意見を受け、より利便性を高めるためのシステム改修を実施した。具体的には学生が入力した際の通知機能の追加や、教員のアドバイスが受入れ企業の日報へのコメントと同じページに表示されるようにすることで学生の振り返りがしやすいようにする等の改修を行った。</p>

【平成 27 年度 会議・行事】

7月にインターンシップ・ループリック検討のための拡大協力者会議の開催。	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。
12/5 にインターンシップ成果報告会を実施。	受け入れ企業、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。成果報告会では、9社のインターンシップに参加した学生の発表と受け入れ先企業の担当者からの講評が行われ、外部評価委員より全体講評が行われた。
12/5 の成果報告会と同日、第 2 部として意見交換会を実施	評価の観点と尺度のすり合わせのため、インターンシップループリックを利用して教員と受け入れ企業がそれぞれ学生を評価し、意見交換会を開催した。インターンシップ受け入れ企業 6 社の代表者や評価担当者が出席し、評価項目や方法、リフレクションシステム等について意見交換を行った。
1/23 に協力者会議を開催し、本年度夏学期のインターンシップ総括を実施した。	産業界等の代表として協力者会議の委員を委嘱している NPO 法人デーブピープルの牧文彦氏と株式会社リアセックの松村直樹氏を招いて、夏期インターンシップを中心に 27 年度の AP 事業の総括を実施した。ループリック評価項目等についてベースは KUIS 学修ベンチマークを利用することは継続し、受け入れ企業の意見も反映させるようにループリックの改修等、次年度の課題を洗い出した。
2月の全学FD(現PD)の際に、AP事業について説明を行った。	既存の評価では、短期間のインターンシップにおいて限界があるため、ステークホルダーとループリックで教員がコンピテンシー評価をすることの重要性について教職員で共有することができた。
平成 28 年 3 月 23 日 外部評価会議の開催	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。

【平成 28 年度 事業活動状況】

補助事業の活動実績	具体的成果
前年度の取組を受け、インターンシップ実習時に学生評価の観点と尺度を確認するためのインターンシップ・ループリックを、受入企業及び協力者会議委員の協力を得て、完成をさせた。	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成 28 年度はインターンシップ・プログラムの開発、インターンシップ先の開拓、インターンシップ実習のモニタリングについて、多くの教員が関わる体制を整えることができた。新たなインターンシップ受入企業との学生の評価の観点と尺度をすり合わせたことにより、インターンシップループリックの完成させることができた。</li> <li>学生の自己評価能力を高めるため、インターンシップ事後学習での振り返りを強化し、e-ポートフォリオを活用し、活動の蓄積と今後の学修への目標設定を行う仕組みを確立できた。</li> </ul>
昨年度に引き続き、AP 事業の専任担当者を雇用した。	インターンシップ先企業の新規開拓、事前事後学習の運営、モニタリングシステムの登録管理、補助金申請関係の業務などを担当し、円滑に事業を進めることができた。



<p>初年次セミナーにおける PBL 教育プログラムの実施(継続)について昨年度に引き続き、人間科学部に於て春学期の必修科目として実施した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昨年度担当の教員より改善点の申し送りがあり、PBL プログラムの内容や在学生の先輩を招いてのパネルディスカッション等を実施。</li> <li>・PBL 学修について一定の成果は確認できた。加えて、新入生の大学への適応に関する課題等を洗い出すことができた。次年度は PBL の実施時期を考慮するなど、初年次教育の再構築を進める契機とすることができた。</li> </ul>
<p>AP 事業担当の教員及び専任担当者を中心に受入先の開拓を行った。加えて協力団体への受入先開拓の業務委託も行った。</p>	<p>平成 28 年度実施の新規開拓企業は、経営学科インターンシッププログラムにおいて 8 団体、キャリアサポート室プログラム 14 団体となった。また平成 29 年度用に新規受入団体が 4 団体決定した。</p>
<p>経営学科の教員及びキャリア支援課の職員が中心となり、受入団体や業務委託先とプログラムの開発、ルーブリック評価の依頼、モニタリングシステムを利用したの実習の可視化等について調整した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営学科インターンシッププログラムについては基本的に評価・モニタリングについて本事業の目的に沿った形で実施された。また、その他のプログラムについては受入団体の体制や都合により一部実施できなかったプログラムもあるが、趣旨については概ね理解をいただけた。</li> </ul>
<p>人間科学部経営学科一部コースの尼崎移管のため、インターンシップの事前・事後学習充実に向けプロジェクトの設置を行った。</p>	<p>キャンパス工事の都合上、教室改修時期が夏休みから春休みになった。冬学期インターンシップの事後学習で使用。学生の実習報告にて活用され、使い勝手についても好評であった。</p>
<p>人間心理学科インターンシップ科目及び英語教育学科インターンシップ科目において、業界研究・ビジネスマナーを重点項目として取り入れた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事前学習にて参加するインターンシップ先の業界研究を行うことで、参加する意欲の向上と目標設定の材料とした。</li> <li>・また、ビジネスマナーを身につけ、インターンシップ実習での不安を払拭することを目標として実施した。事前学習実施後の学生ヒアリングにて、学生から実習に向けて前向きな回答が得られた。</li> </ul>
<p>インターンシップ担当教員に加え、参加学生のアドバイザーも日報をモニタリング可能となった。</p>	<p>本年度の体制強化の結果、100 名を超えるインターンシップ参加学生一人ひとりに、複数の教員が活動内容の把握と学生へのアドバイスができるようになった。</p>
<p>9 月のリフレクション・デイにおいてジェネリックスキル測定テスト「PROG」を実施した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定点観測資料として結果分析を教員にフィードバックするとともに、資料がアドバイザーによる学生面談の材料となった。</li> </ul>
<p>インターンシップ事後学習において、活動の振り返りの成果として、学生がそれぞれのインターンシップをテーマとした自己 PR を完成させ、e-ポートフォリオに蓄積することとした。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作成した自己 PR を e-ポートフォリオを活用し、キャリアサポート室によるチェック・添削を受けたうえで、教員が最終確認する流れに変更した。</li> <li>・昨年度より時間と手間はかかったが、学生が納得できる自己 PR の完成に至った。</li> </ul>
<p>今年度のインターンシップ担当教員を中心にモニタリングシステムの運用課題を洗い出し、改修を行った。</p>	<p>これまでインターンシップ担当教員がモニタリング時に利用できなかった、参加学生の一括チェックができるようになるなど、学修成果の可視化ツールとして利便性を向上させた。</p>

【平成 28 年度 会議・行事】

<p>10/15 にインターンシップ成果報告会・担当者情報交換会を開催した。</p>	<p>・本学より本事業の進捗状況の報告の後、7 団体のインターンシッププログラム参加学生から発表を行い、受入団体担当者の講評をいただいた。この中でいただいた意見をインターンシップループリックの改訂に反映させることができた。</p> <p>・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>11/16 に人間科学部 FD 講演会を実施した</p>	<p>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 法人ディーブピープルの牧文彦氏に登壇いただいた。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>1/16 に外部協力者会議を実施した。</p>	<p>外部協力者である株式会社リアセックの松村直樹氏と、NPO 法人ディーブピープルの牧文彦氏をお呼びし、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・ループリック）の修正について講評、意見を受けた。</p>
<p>2/14 に外部評価委員会を開催した。</p>	<p>今年度の取組について報告を行った。外部評価委員からは、インターンシップ受入先の選定やプログラム、ループ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った。また、次年度取組予定のキャリアチューターについては、期待の言葉をいただいた。</p>

【平成 29 年度 事業活動状況】

補助事業の活動実績	具体的成果
<p>今後の他学部への展開を睨み、AP 型インターンシッププログラムの定義を整理した。</p>	<p>AP型インターンシップを①ループリックによる評価、②リフレクションカレッジシステム活用による実習期間中のモニタリングの実施、③受入企業・団体との評価のカリブレーション実施するものと定義し、そこに④課題解決（PBL）要素を盛り込むこととし、遂行した。また、可視化したループリックの項目その他について広く意見を収集し、ベンチマーク改訂の参考とすることができた。</p>
<p>昨年度に引き続き、AP 事業の専任担当者を雇用した。</p>	<p>・文部科学省への提出書類等の作成を専任職員に集約し、円滑な事業の推進が可能となった。また、開発したインターンシッププログラムについて、受入先との事務手続を統括し、学生の受入について円滑な調整を行うことができた。</p>
<p>AP 事業担当の教員及び専任担当者を中心に受入先の開拓を行った。加えて協力団体への受入先開拓の業務委託も行った。</p>	<p>・インターンシップの受入先の拡大、新規開拓が実現できた。</p> <p>・NPO 法人ディーブピープルへの企業開拓の業務委託を行い、開拓した企業との課題解決型インターンシップを開発し、本学の学生の参加が可能となった。</p>

<p>インターンシップのみではなく、他の経験学習プログラムである「グローバルスタディ」「サービ斯拉ーニング」の担当者も参加して協議する『オフキャンパス連絡協議会』を開催した。</p>	<p>グローバルスタディ、サービ斯拉ーニング、インターンシップの担当者によるスケジュールや事前・事後学習の重複部分などの調整を行い、学生の作成する「ラーニングルートマップ」へのオフキャンパスプログラムの参加意思を反映されるサポート体制をつくることができた。</p>
<p>教員並びにキャリア支援課職員が受入企業に訪問し、プログラムの開発、ルーブリック評価、モニタリングシステムを利用した実習の可視化について調整した。</p>	<p>受入先と、本学のA P事業の理念と学生の自己評価力向上のためのプログラムであることを共有し、学生の成長を意識したインターンシップの運営を協働して進めることができた。</p>
<p>学修成果の可視化ツールの一つ「ラーニングルートマップ」システムを改修した。</p>	<p>学生が4年間の学修計画を立てやすいように、e-ポートフォリオの改修を行った。これにより、学生が学びの積み上げ計画を視覚的に確認できるようになった。</p>
<p>インターンシップの事前学習を整理。目標設定を中心にビジネスマナー講座も実施。加えて課題解決型プログラムでは、企業担当者を交えての事前学習を実施した。</p>	<p>昨年度の事前・事後学習を基に、今年度の内容を見直した。具体的には事前学習での目標設定、マナー講座、グループワーク、事後学習での振り返りに加え、冷却期間において実習3か月後に再度振り返りのレポートを作成させることで、学修成果の定着を図った。</p>
<p>キャリアチューターを公募。早期に就職内定を得た学生の中から、インターンシップに参加した経験がある2名を提出書類と面談による選考により採用した。</p>	<p>キャリアチューターには、後輩の模範となる学生として、3つの条件、1：就職活動に尽力し、早期に内定を取った学生、2：インターンシッププログラムに参加した経験を持つ学生、3：秋学期までに卒業要件を満たしている学生、を設定した。エントリーシートによる書類審査と学部長による面談により、2名の学生を採用することとなった。</p>
<p>冬学期インターンシップにおいて、インターンシップ担当教員とキャリア支援課職員が受入先への訪問。リフレクションカレッジを利用しモニタリングを実施した。</p>	<p>冬学期のインターンシップにおいても、ICTを活用し、モニタリングを実施した。学生の報告や疑問点に対し、受け入れ企業担当者より毎日リアルタイムのコメントがあり、教員、学生、企業担当者で情報共有しつつ実習を進めることができ、教育効果も高まった。</p>
<p>キャリアチューターブースの環境整備について学内の工事期間の調整と什器の調達の都合から、春休みの3月にブース設置を行った。</p>	<p>キャリアチューターブースを設置したことにより、インターンシップに参加した学生が気軽に相談できる体制を整えることができた。副次的な効果として、環境が整備されたキャリアサポート室へ訪問する学生が増加した。</p>
<p>キャリアチューター研修実施。カウンセリングマインドや傾聴手法について90分×4コマの研修を行った。</p>	<p>H29年度のA P事業推進リーダーであり人間科学部学部長の上村教授より、チューターの職務や基本姿勢、カウンセリングマインド、インターンシップを中心とした就職準備の知識や伝え方についての研修を実施した。これによりキャリアチューター自身が、これまで経験したことを改めて整理し言葉にして伝えることが可能となった。</p>
<p>担当教員が受入先へ訪問し、インターンシップ後のヒアリングと学生の実習評価の根拠について意見交換を行った。</p>	<p>インターンシップ担当教員が受入先に訪問し、評価の根拠の確認とカリブレーションを実施した。産業界等の学生の評価視点を学ぶとともに、学生へのフィードバックを行うことで、学生の学びの目標設定を行う際の指針の一つとして活用できることが確認された。</p>



9月のリフレクション・デイにおいてジェネリックスキル測定テスト「PROG」を実施した。	インターンシップに参加した学生の参加前後の能力の伸びと、インターンシップ参加の有無での能力の伸びを確認した。総じてインターンシップに参加した学生の伸長度が高いことが確認された。
8/18の学内PD（FD+S D）にて、オフキャンパスプログラムの活動報告の中でAP事業インターンシップにつき、報告を実施した。	本学では年間に5日間のFDを実施していたが、今年度よりFDとSDを発展させ、教職協働の理念の下、PDとして研修を実施することとなった。8/18は「本学のオフキャンパスプログラムの全学的課題と今後の方向性について」の中で、AP事業のインターンシップの取組について学内への共有を行った。
採用したキャリアチューターによるピアサポートを開始した。	ピアサポーターによる後輩学生のサポートを実施。低学年からインターンシップに参加するメリットなどについての説明などを行い後輩の不安解消に繋がった。また、課題であった遠隔での支援についてもタブレットPCを活用し、オンライン相談を実施することができた。
1/27に冬学期インターンシップの参加者に事前学習を実施した。	「ラーニングルートマップ」活用が本格化し、冬学期にインターンシップ参加を計画していた学生の志望動機が明確になり、事前学習での目標設定をより具体的に、かつスムーズに行えるようになった。
人間心理学科教員とキャリア支援課職員が受入先への訪問、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した。	夏学期と同様に本学のインターンシッププログラムの根幹のひとつである、「実習期間中の教員・受入先担当者による学生モニタリング」について、ICTを活用し、モニタリングを実施した。学生の報告や疑問点に対し、受け入れ企業担当者より毎日リアルタイムのコメントがあり、教員、学生、企業担当で情報共有しつつ実習を進めることができ、教育効果も高まった。
キャリア支援課職員による受入先への訪問、お礼とインターンシップの評価についてのヒアリングを実施した。	インターンシップ受け入れ企業担当者にヒアリングを行い、評価の根拠の確認とカリブレーションを実施した。ループリックの問題点や、事前の項目設定の時期や方法、また実習中のICTを活用したモニタリングの改善点などについて意見を伺うことができた。

**【平成29年度 会議・行事】**

8/18の全学PDにおいて、AP事業インターンシップにつき、報告を実施した。	全学PDが「本学のオフキャンパスプログラムの全学的課題と今後の方向性について」というテーマで開催され、そのなかでAP事業のインターンシップの取組事例を紹介。それまでの課題点と、課題解決の要素を含むプログラムの効果について学内で共有できた。
11/11にインターンシップ成果報告会と外部評価委員、協力者会議委員、受入企業を対象とした情報交換・総括会を実施した。	成果報告会での学生の発表に対し、受け入れ企業からご意見を頂き、自己評価と企業の評価の違いを認識することで、学生の自己評価能力の向上に繋がった。また、受入企業との情報交換・総括会では、評価委員や協力者からのご意見を通じ、本学のインターンシップに関する問題点を確認することができた。
11/11のインターンシップ成果報告会に合わせて、外部評価委員、協力者会議委員、受入企業を対象とした総括会を協力者会議として開催した。	上記の総括会に続き、外部評価委員、協力者会議委員、本学教職員によるインターンシップの情報交換と、今年度の当該事業のこれまでの総括を行った。評価委員や協力者からのご意見を通じ、当該事業における今後取り組むべき課題や方向性、インターンシップループリックの活用方法等について整理することができ、またプロジェクトメンバーの意識改善に繋がった。

平成 30 年度 事業活動状況】

補助事業の活動実績	具体的成果
<p>AP 型インターンシップ・プログラムの全学展開について、次年度に予定する学部改変と絡めて議論を開始した。</p> <p>また、課題解決型インターンシップをⅠ期と位置付けⅡ期に課題探究型インターンシップと連結した高次のインターンシップを導入した。</p>	<p>・「課題解決型プログラム」を深化させた「課題探究型インターンシップ・プログラム」を加え新たな学修の流れを完成した。またこれを担保する教員の指導環境を改善するため、モニタリングシステム「リフレクションカレッジ」を改修し、さらに評価ツールとして企業と教員間での評価情報を共有するループリックの改善を図った。</p> <p>・インターンシップの事後学習において、アセスメントテストを用いた評価の振り返りを行いを行い、自身の学びの成長を可視化することで高い教育効果を得ることとなった。さらに終了後 3 か月に振り返りレポートを提出させることにより学修成果の定着を図った。</p>
<p>4月～3月 AP 事業専任職員を雇用。(文部科学省他関係機関への文書作成等)</p>	<p>文部科学省への提出書類の作成を専任職員に集約し、円滑な事業の推進が可能になった。成果報告会、シンポジウム等実施について事前の準備調整、報告書発刊などの関係する業務処理を行った。</p>
<p>従来からの受入企業を中心に訪問し AP 型インターンシップの受入を要請。また、事前打ち合わせ訪問ではインターンシップ担当教員が目標設定などの事前の打ち合わせを行った。</p>	<p>事前打ち合わせを実施し、双方の評価のベースとなるインターンシップループリックを用いて評価項目の確認と目標設定を行った。参加学生の学修の方向性を共有した。また、企業への協力依頼の結果、課題探究型インターンシップ・プログラム実施受入先企業の開拓を実現し、学生の学びの深化を実現した。</p>
<p>キャリアチューターに関して、三木キャンパスにおいて公募を行い、エントリーシート並びに面接による選考を実施。結果 4 名のチューターを採用し、人間科学部教員による研修を 2 コマ実施し、カウンセラーとしての心構えなどを学修した。</p>	<p>学生にとって身近な先輩の体験談を聞くことにより等身大でのイメージを可能とし、より親しみやすい環境での情報提供を実現した。研修で学習するカウンセリングマインドを意識し、面談を行うことで、学生同士の世間話ではないコミュニケーションを可能とし、さらに副次的な成果として研修を行うチューター学生自身の成長も実現した。</p>
<p>キャリアチューター相談スペースの改修については、前年度の設置で環境改善が進んだこともあり、今年度の執行は見合わせた。</p>	<p>昨年度キャリアサポート室内に専用ブースを設置したことで、学生のピアサポートに関しては良好な面談環境を整備することができ、利用者の拡大に繋がった。</p>
<p>インターンシップモニタリングについては実施期間中に AP 担当教職員が受入先企業を訪問し学生の学修状況確認とインターンシップ学修に関する情報交換を行った。</p>	<p>リフレクションカレッジを活用した学生の日々の振り返りを担当教員と受入企業担当者がサポートすることで、学修の方向性確認とモチベーション維持を可能にした。</p>
<p>インターンシップ受入企業とのカリブレーションについて AP 事業担当教員が訪問し受入れ先担当者との評価の摺り合わせを行った。</p>	<p>企業と大学双方の評価ツールであるインターンシップループリックを用いて、学修成果の伸びについて評価の摺り合わせを行った。インターンシップ学習時に見せる学生の状況に対する企業側の評価が大学内での教員の日常の評価より高く評価されることがあるというところなどを確認し、彼らの学びを改めて知る機会となった。</p>

<p>8月に改訂された本学ベンチマークに対応したルーブリックに対応するべくモニタリングシステムの改修を行った。また1月の協力者会議及び2月の評価者会議での指摘を踏まえ、3月にアクティブブラーニングに関するeポートフォリオシステムの改修と学修成果の可視化に向けたサマリー出力に対応する変更を行った。</p>	<p>・リフレクションカレッジについては学生に向けての発信がストレスなく反映されるよう改修を行った。ベンチマーク改訂はインターンシップルーブリックにも連動しており、新しい基準によるインターンシップを可能にした。ただし、混乱を防ぐ意味で夏学期の実施に際しては従来版を利用した。</p> <p>・eポートフォリオの改修については、平成30年度のインターンシップ等事業の実施内容を経て外部関係者の意見を反映した改修がなされ、学びの統合ツールとしての機能を充実させるとともに、教育成果の集大成としての可視化を実現するシステム変更が実現された。</p>
<p>2月に卒業3年目の卒業生並びに企業へアンケートを送付した。</p>	<p>経年変化を見るために、例年と同様の内容で実施。情報の蓄積を図り、今後分析を行った。結果は平成31年度のシンポジウム等で共有することとした。</p>
<p>12月～3月までキャリアチューターの制度を稼働した。</p>	<p>毎週2回、3年生の登校が多い曜日に設定して実施。認知の拡がりと共に予約も増加するなど一定の効果があった。当初の三木キャンパスと尼崎キャンパスを遠隔で実施する計画を立てるも、尼崎学生の希望が出ず今年度の実現には至らなかった。</p>

【平成30年度 会議・行事】

<p>11/17にインターンシップ総括会議を実施した。</p>	<p>就業体験型、課題解決型と様々な取り組みの紹介・発表の後、受入企業の来場者によるフィードバックや、ビデオレター方式のコメントもあり、学生にとっては教育効果の高い情報であった。</p>
<p>1/18にインターンシップ成果報告会を実施した。</p>	<p>受入企業からインターンシップに関する様々なご意見を頂戴する中で、インターンシップ学習に臨む学生の評価について、大学の中で教員が持っている評価と、実習時の企業からの評価を比較してみると、一致しないケースが多く、ここにある差異の存在を企業、大学双方が共通認識として持った上で、インターンシップのあり方など、今後の学生指導、評価を見直すきっかけとなった。</p>
<p>1/18に協力者会議を実施した。</p>	<p>2月のシンポジウムでポスター発表予定のAP課題探究型インターンシップ参加学生の発表もご覧いただき、高次のインターンシップの学修成果の伸びと可視化についても評価、ご意見を頂いた。</p>
<p>2/16に宮崎国際大学とのAP合同シンポジウムを開催した。来賓挨拶、基調講演、パネルディスカッションと続き、シンポジウム終了後は情報交換会を開催した。</p>	<p>「社会が求める力をどのように育成し可視化するか」のテーマのもと、全国各地より100名を超える参加者があった。これまで両大学が推進してきたAP事業の成果を発表すると共に、大学、行政、経済界の参加者が、「学修成果の可視化」「大学と企業の不連続性の解消」といった観点で議論を深めた。</p>
<p>2/16に外部評価委員会会議を開催した。</p>	<p>2月16日の合同シンポジウムの開催に合わせ実施。今年度の事業について総括評価とアドバイスを頂き指導の改善点を認識することとなった。最終年度に向けても方向性に対するアドバイスを頂戴すると共に引き続きの協力を確認した。</p>

【平成 31 年度(令和元年度) 事業活動状況】

補助事業の活動予定及び実績	具体的成果
<p>ルーブリック評価やチューニングの仕組みを、教育学部や保健医療学部など専門職養成課程における教育現場や医療現場で実習等の機会を通じ展開した。</p>	<p>モニタリングや課題設定の実施は難しいという意見であったが、事前に目標や評価項目を共有することで、より教育効果が高まるとの評価は得た。人間科学部で開始した本事業の一部の取り組みは、今後目的養成系の学部の実習時でも導入できるきっかけとなった。また教員と受け入れ先の担当者の評価の違いが明確になり、お互いの差異を認める機会ともなった。また目的養成系の実習においても、共通ルーブリック評価の学生へのフィードバックにより、学生個々人の自己評価能力の向上につながった。</p>
<p>前年度より導入した「課題探究型プログラム」については、実務家教員及び専任コーディネーターを中心に、受入れ及び評価の摺合せに協力いただけるコパートナー企業・学校・園・病院等の拡充を図った。</p>	<p>インターンシップについては事業前半の「課題解決型」から「課題探究型」に移行を進めることを目指し、昨年度より受入れ先も1社増加し3社8名で実施した。「課題探究型」では学生が問題意識を持ちながら設定した課題に対する学生の学習を受入企業、教員が側面からサポートし、学生が自律的に学習する枠組みを完成した。</p>
<p>前年度にシステム改修を行い導入した「学修成果サマリー(関西国際大学版ディプロマサプリメント)」について、アンケート及び聞き取り調査を実施した。</p>	<p>学修成果サマリーは、他大学との共通化という意見も多かったが、大学の特色と学生の学修成果を確認できるツールとして、活用に前向きな企業が多かった。また、アンケートの結果、不足している情報などの指摘もあったため、その意見を反映し、10月に記載内容の変更を行った。</p>
<p>4月～3月にAP専任職員がAP関連申請書類作成、インターンシップ先訪問、他AP事業に係る案件全般を行った</p>	<p>文部科学省への提出書類の作成を専任職員に集約し、円滑な事業の推進が可能になった。成果報告会、シンポジウム等実施について事前の準備調整、報告書発刊などの関係する業務処理を行った。事業報告書の取りまとめ作業を行った。</p>
<p>4月～6月にインターンシップ受入企業を訪問し協力依頼、事前打ち合わせを行い、さらに学生個々について詳細情報提供と事前カリブレーションを行った。</p>	<p>企業との事前の評価項目設定および意見交換会などの際に学生情報を提供することで、学生に即した実習プログラムの作成や評価の観点での方向性のポイントが絞れた。大学と企業とで評価のベースをより共有できた。</p>



<p>4月～6月に教育現場、医療現場の協力受入先を訪問し協力依頼、事前打ち合わせを行い、さらに学生個々について詳細情報提供と事前カリブレーションを行った。</p>	<p>いずれも既存の学外実習がある学部であり課題探究型プログラムを追加し乗せしてインターンシップを実施するのは、現状困難であり、評価の部分で、ループリックを活用した評価の仕組みを試行してみた。受け入れ側の業務負担を考えての試行であったが、それでも学生のレベルの問題など課題が見えてきた。</p>
<p>7月～9月にキャリアチューターの公募を行い、採用者にはカウンセリング等の研修を実施した。</p>	<p>先輩を身近に感じ、キャリア支援課スタッフには遠慮しているような質問も投げかけているシーンがあり、等身大でのコミュニケーションが取れて、非常に有効であった。 チューターによっては自身のゼミや知り合いの後輩に自ら声かけ（勧誘）を行うなど自律的な活動も行った。また1年及び2年のゼミ担当教員より、授業に出向いて話をする依頼も受けることが増えるなど、その役割についての学内の認知は深まった。</p>
<p>8月～9月インターンシップ実習中の学生の日々の活動を担当教員がリフレクションカレッジを活用してモニタリングを行い適宜指導を行った。機能改善により企業、教員、学生が同時にコメントを見れるようになり、共有が図れた。</p>	<p>学生は実習中に困ったこと悩んだことをこのシステムを利用して担当教員に伝え、リアルタイムでレスポンスを得ることで、ストレスフリーとなれる。企業、教員にとってもそれぞれのコメントを確認することができるため、その後の指導プランが組みやすくなった。さらに企業に対しては、大学が非常に丁寧に指導しているとの評価を受けた。</p>
<p>8月～10月インターンシップ受入先企業等への訪問を行い、担当教員が評価の摺合わせカリブレーションを行った。</p>	<p>4段階評価の区分について、より細かな指標区分を求められる企業もあり、企業側の評価の観点を知ることができた。またこれまでもある話であるが、業種によってモニタリング項目に必ずしもフィットしない項目があることを改めて確認できた。</p>
<p>2月に卒業後3年目の卒業生に現況調査を郵送し、卒業生に経年的な動向を探った。</p>	<p>卒業生の動向を知る良い機会であり、企業との接点としては一定の役割を果たすものである。</p>
<p>10月～3月キャリアチューターを三木キャンパス4人体制、尼崎キャンパス1人体制で実施した。今年度は教員の養成により講義内で発表する出前発表を実施した。</p>	<p>後半2月、3月になってくると3年生の就活が実践ステージに入り、具体的な場面での相談も増え、チューターそれぞれの経験を生かしたアドバイスができ、また不安に対するアドバイスも効果的であった。</p>
<p>10月～3月担当教員並びに事務職員が冬インターンシップ受入企業開拓を行うと共に令和2年度に向けて受入開拓を行った</p>	<p>冬インターンシップは4社と多くはなかったが、受講状況の関係で夏に参加できなかった学生にとっては、貴重な機会となった。</p>
<p>3月に合同APシンポジウム報告書発刊し平成31年度本学のAP事業取り組みの成果を周知した。</p>	<p>これまでのAP事業を振り返り求めることで、本事業の成果を内外に発信することができた。今後の様々な機会を活用していく。</p>



<p>3月にAP事業報告書発刊し本学の6年間の事業の集大成を発信し、得られた成果の汎化を図った。</p>	<p>これまでの6年間のAP事業としての取り組みを振り返り、その成果を内外に発信することができた。学内汎化、学外への情報発信と今後の様々な機会を活用していく。</p>
--	---

【平成31年度(令和元年度) 会議・行事】

<p>11/16 インターンシップ成果報告会を実施。学生発表と受入企業からのコメントを頂き、全体としての振り返りをした。</p>	<p>今回はポスターセッション形式での初めての開催となり好評を博した。多くの学生にとっては双方向でのプレゼンは初めての経験であったが、コミュニケーション力、プレゼン力の形成には非常にいい機会であった。ポスター作成過程での学習と併せて成長を見た。また、報告会後の意見交換会ではインターンシップの在り方やルーブリック評価さらには導入を予定している学修成果サマリーについてもご意見を頂戴し、参考とさせていただいた。</p>
<p>12/7 APシンポジウムを開催し本学の事業全体の成果を総括した。</p>	<p>全国より大学関係者、企業関係者他訳90名の方に参加頂いた。本学のAP事業について2件の報告を行い、これまでの活動を発信することができた。さらにパネルディスカッションでは、行政や企業も加わり広範囲な広がり話題が提供できた。(詳細別途記載)</p>
<p>2/13・14 全学PD研修会にてAP事業の報告を話題提供を行った。</p>	<p>キャリア支援課の藤井課長よりAP事業に関する成果を報告し、ゼミ改革に繋がる課題探求型プログラムに関する情報提供を行った。また学生発表及び学生へのインタビューでは、教員の関わり方に関するイメージが共有された。</p>
<p>3月に、外部評価委員にAP事業全体6年間の総括評価をいただいた。</p>	<p>小杉礼子氏、深澤晶久氏の両先生には、長きにわたり本学AP事業を支援していただき感謝に堪えない。今回は事業の完結を迎え全体にわたって総括の評価をしていただいた。今後進むべき道標を示していただいた。</p>