

# 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

### VI 今後の取り組み

## 1. 事業の成果継承に向けた組織運営体制

当初は、人間科学部に「体験型学修推進委員会」を設置して本事業を運営してきたが、全学的に事業を推進するため、メンバーにキャリア支援センター長や評価センター長を加えた「AP 事業推進プロジェクト」という学長プロジェクト方式に転換した。

平成 29 年度からは本プロジェクトメンバーに教育学部英語教育学科長を加え、対象学科の範囲を広げる準備を行った。また平成 30 年度には、本取組をさらに全学に広げていくために、キャリア担当副学長の統括の下、キャリア支援センター長が中心となって本プロジェクトを推進する体制とした。

事業を通じて培ってきた課題探究型プログラムのゼミ運営への応用や、ステークホルダーとの評価観の共有、チューニング結果を踏まえた教育改善への取り組み等の全学化を今後図っていくうえで、現行のメンバーに保健医療学部の教員や、神戸山手大学・現代社会学部の教員（令和 2 年度 4 月に神戸山手大学との合併を予定している）の協力は不可欠であり、これらの学部からのメンバーを加えた体制により、AP 事業継承のための教学運営組織を再構築する。

### <運営体制>

本事業は三木と尼崎の両キャンパスの学生を対象に推進してきたため、AP 事業推進プロジェクトの会議はメンバーの日程を調整しながら遠隔会議システムにより実施してきた。令和 2 年度以降、神戸山手大学との合併により 3 キャンパス体制となれば、これまで以上に会議の日程設定が難しいことも考えられる。そこで、今後はインターンシップ等を所管とするキャリア支援センターを運営の中心母体とし、センターの運営を検討するために、定期的な会議の開催を行う「キャリア委員会」にて、AP 事業の成果の継続、全学的展開を検討していく。

### <教育体制>

現状では、先行している人間科学部の中にあっても取り組む教員の意欲や指導力に差異があることは否めない。しかし、これまでコアとなって事業に取り組んできた教員がコーディネーター的な役割を担い、学外経験学習の機会における課題の設定や評価チューニングの手法を共有することで、学内にグッドサンプルを積み上げ、全学的に、プロジェクト型のゼミ運営が可能となる体制の確立を目指していく。

## 2. 評価チューニングからの教育改善

### 2-1. 評価チューニングのスキーム全体化

大学と産業界との評価の不連続性の解消を目指すため、本事業では「インターンシップ」のプログラムを通じて評価ルーブリックの共有化、及び実習後の評価チューニングを行ってきた。このスキームは、本学の他の学外経験学習時にも活用していかなければならない。

平成 30 年度から目的養成系の実習を行う学校教育現場や看護実習現場などで同様のスキームを試行した際は、それぞれの業務特性や専門性、またはスキルのレベルが問題となり、本格的な導入には至らなかった。しかし、これは社会人として身に着けるべき「汎用的能力」のみを基準として実施したものであり、特に専門職としての高いスキルが求められるフィールドにおいては、それぞれの職業に沿った基準及び項目の設定など評価ルーブリックのアレンジを行うことで、対応が可能となると思われる。

例えば本学では、教員養成課程としての「教育実習」の機会だけでなく、1年次から「教育・保育インターンシップ」という科目を設け、入念な事前学習を行ったうえで実際の教育現場で学び、経験する機会を設けている。1年次や2年次にインターンシップ、3年次には教育実習という流れの中で、大学内での学びと教育現場での経験という往還を通じ、教育者としてのあるべき姿を見据え職業観を涵養していくというわけである。この学外経験の機会を通じ、教育者として必要とされるべき能力やレベルの設定、評価に関わるルーブリックを、小学校などで教育指導を担う教員と実習に至る前段階で綿密に摺り合わせて設定できれば、大学教員、小学校教諭、学生の三者が同じ目的を共有しつつ、1年次から4年次の養成課程終了時まで一貫した指導が可能となる。加えて、この重層的な実習機会を通じた評価チューニングとフィードバックの積み重ねにより、学生の自己評価能力向上にも繋がっていくと考えるのである。このように目的養成系の学びに関する実習であっても、フィールドを限定し、ステークホルダーと共に、カリキュラムの流れを重視した仕組み作りを行うことで、汎用化・全体化の糸口を見つけていきたい。

さらに、全体化は、グローバルスタディやサービ斯拉ーニングといった他のアクティブ・ラーニングの機会でも推進していくものである。この2つの経験学習の機会は、本学の教員がプログラムの組み立てから全てにおいて関わっていることもあり、既にステークホルダーと共通のルーブリックを活用した評価は実現させている。そのため、今後は、実習後の評価に関わるチューニングや、その結果を学生へのフィードバックをより重視していくことで、実習を教育活動に昇華させ、学生の成長に繋げていきたいと考えている。

## 2-2. すり合わせを通じた更なる教育改善に向けて

全学の到達基準として導入している「KUIS学修ベンチマーク」は、本事業を通じ産業界の意見を取り入れたことで改訂に繋げることができた。これは、産業界の声をそのまま鵜呑みにするのではなく、それぞれの違いを十分に理解したうえで、その声を参考に検討を重ね、学内のコンセンサスを経て改訂に繋がったものである。本学が提供している教育の独自性を担保しつつ、大学と産業界との評価のズレを確認するための核心の一つであった。

本学は、いわゆる一般企業への就職のみならず、教員、看護師、公務員など多様な進路選択を行う学生が集う学びの場である。この多様な進路を睨みディプロマサプリメントなど学修成果を可視化するツールを改善していくことは、学生が大学での学びを深めるうえでの羅針盤となるべき到達基準の有意性を高めることにつながり、前出の通り評価チューニング全体化の流れの上で、今後も推進していくものである。

## 3. 可視化ツールを改善・推進し学びを体系化

学生一人ひとりの大学での学びを可視化するツールとして「学修成果サマリー（ディプロマサプリメント）」を導入したことにより、学生にとっての学びのゴールが明確となり、結果としてeポートフォリオの記事投稿が活発化し、活用推進に繋がった。

今後、この「学修成果サマリー(ディプロマサプリメント)」を推進していくためには、就職活動時の活用を想定した場合、全国的な普及拡大も重要となってくる。質問項目や掲載基準の均一化を求める意見も産業界には多い。様々な大学が全く異なる資料を闇雲に提出する流れが加速してしまえば、かえって採用担当者の負担が増し逆効果となる可能性もある。しかし、各大学がディプロマポ

リシーに掲げる到達目標を実現するための特色や独自性も、十分に尊重していくべきだと考える。つまり本学としては、全学的に活用を義務付けたり、提出量の増加を目指すのではなく、まず本学からの就職実績がある企業や関係先等のなかで、本学版のディプロマサプリメントに理解を示された企業、または活用に前向きな企業に対し、就職活動応募時の書類提出実績を積み上げ、その事例を他の企業にも共有しつつ、拡大を図っていきたくと考えている。

また、学修成果サマリーの作成をゴールとするアセスメント科目「評価と実践Ⅰ・Ⅱ」の授業内容の改善にも取り組む。授業の構成や各パートの設定時期を見直すとともに、担当教員の属人化を防ぐために指導要領・マニュアルの改訂に取り掛かり、さらには後輩の手本となる好事例を積み重ねてきたSAやTA、またはOB・OGなどの社会人を有効活用することで、作成支援に向けた体制を強化していく。

## 4. 課題解決の要素を取入れた授業・ゼミ運営への展開

### 4-1. 課題探究型プログラムの展開

「インターンシップ」を、大学と産業界との評価の不連続解消に向けたチューニングの場として活用することとなり、単なる就業体験としての活用のみならず、事業開始当初より「課題解決」要素を取り入れたプログラムを増加させることにも注力してきた。また特に、2018年度より導入した「課題探究型インターンシップ」については、まだ全学的な導入への準備段階であるが、参加した学生の能力の伸長が顕著で、かつ協力いただいた企業からも一定の評価を得ていることもあり、より高い教育効果を得られるプログラムへと昇華させることができたといえる。

その意味でも、今後、この課題探究型インターンシップをさらに推進していくことは当然のことであり、また、インターンシップ以外にも、課題解決・探究の要素を取り入れたPBL型のゼミナール運営、つまり「ゼミ改革」などに発展していくことが不可欠であると考えている。

例えば、2年次にインターンシップに該当する科目を設置し、実習に向けた導入部教育として初年次から学科毎の進路特性を踏まえた業界・業種を研究する科目を履修するなどである。関係するテーマを複数提案し、グループ毎にそのテーマの探究に取り組ませる。この探究の振り返りを含め、約2年間、一貫して同じテーマに深く関わっていく仕組みなども考えられる。既に本学の経営学科にはその母体となるカリキュラムも存在するため、成功事例を共有し、各学科の専門性を活かしつつさらに発展させた事例を重ねていくことで、やがて全学的なプログラムへと発展させることが可能である。

### 4-2. 受け入れ先の拡充

近年、1Dayインターンシップと呼ばれるような、就業体験をほぼ行わず企業の説明を中心に展開し、採用に繋げる意図を含んだインターンシップを導入する企業が増加している。そのため、長期間で、かつ低学年を対象としたような本来のインターンシップは、参加後に採用へと直結する可能性が少ないと判断され、敬遠される状況にある。この原因の一つは採用選考の早期化という新卒雇用市場の変化が原因の一つであるが、このような環境変化に直面しているなか、通常の就業体験型以上に企業側に負荷をかけることも多い「課題探究型」のプログラムは、受け入れ先の拡大という点でかなりの苦戦を強いられた。

原因としては、本学が、受け入れ交渉の場において、企業側のメリットを十分に伝えきれていな

かったという点が考えられるが、この解決に向けては、まず次の4つのメリットを訴求することで地道な交渉を継続していきたいと考えている。

①学生が労働力として貢献し、職場を活性化する存在であること

モチベーションの高い学生が職場の労働力となることが期待される。また、学生の柔軟な発想や姿勢が、実習現場である職場を活性化させる。

②若手リーダーの育成と人事評価の改善

若手リーダー候補を担当者とすれば、実習中のやり取りを通じリーダー育成に効果。また、評価すり合わせを通じ、大学教育や評価への理解が深まり、新卒募集の評価観見直しや、効果的な人事考課の策定にも繋がる。

③学生の企業理解の深化

募集時のリスト配布や成果発表による学内での情報共有を通じ、受け入れ企業(特に中小企業)の認知度向上や魅力発信、社会的役割の理解において効果が期待される。

④安定的人材確保とミスマッチの解消

受け入れ企業の魅力発信や、実習生の存在が、将来の安定的な人材確保に繋がり、内定辞退率の低下、就職後の早期離職(ミスマッチ)防止にも効果が高いと思われる。

また一般的な状況ではあるが、インターンシップに参加する大学生のモチベーションが低いことで、多くの企業ではインターンシップに対する負担感を増す要因となっていることも否定できない。このイメージを払拭するためにも、本学としては、企業と大学側が事前に目的と学生の目標を共有すること、協力して綿密なプログラムの開発に臨むこと、教員との役割分担を明確にすること、事前学習の改善による知識・意識の醸成を図ることなど、受け入れ担当者に対する心理的な負担を軽減し、円滑な実習に近づける努力を行っていく。

### 4-3. 教員の指導・サポート

課題探究型のプログラムは、本事業としての取り組みのなかでは、学生自身が自らの経験と知識をもとに課題・テーマを設定し、就業体験を通じてそのテーマを探究していくものである。また、今後ゼミナールでPBLを導入して産業界というフィールドを通じて探究を深めていく場合も、職業観の涵養がまだ初期の段階にある学生にとっても魅力的なテーマを設定し、学生に対する興味付けを行う必要も出てくるであろう。このような状況であれば、担当する教員は、ファシリテーション能力が一定レベルにあることが求められる。

近年、文部科学省も「実務家教員の登用促進」を重要視し、大学教育がより社会のニーズを踏まえた教育を幅広く展開することができるよう、実務家の大学教育への参画を促している。しかし、そもそも課題探究型プログラムが、企業関係者の知見を最大限活用させていただく仕組みであり、実務家教員を配置する長期的な戦略は実施しつつも、まずは、その業界に従事し、活躍するための専門知識を持った“プロフェッショナル”である当事者に、一定の役割を担っていただくこと、その理解を得ることに注力したいと考えている。そのためには、学生の成長やその後の就職・幸せな人生に向けた準備に伴走して、覚悟を持ったコーディネーターとしての役割を担う教員を増加させ、同時に受け入れ企業側の混乱を避けるべく、平準化できる部分の整理・拡大に取り掛かりたいと考えている段階である。

## 5. おわりに

本学における本事業の目的は、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点と、学修成果の可視化を進めることで学生個々人の自己評価能力を向上させる、という点にあった。

6年間のAP事業で評価の不連続を“解消”する大きな成果を上げたという段階までには至らず、また、受け入れ企業数や参加学生数などの点では量的に限定されたものとなった。原因等々については、本報告書に記載している。しかし、産業界と大学の相互理解は着実に進んでいること、また方法論や質的な部分では、受け入れていただいた企業等の皆様方大変なご協力もあり、着実に前に進んだことを実感している。そしてインターンシップ事業のみならず、評価観の共有という当該プログラムのもっとも重要な成果を、今後、大学教育全体に広げていくための仮説的な結論、本学なりの手ごたえも感じているところである。

今後、関西国際大学を起点とし、インターンシップが単なるスタンドアローンのプログラムとしてではなく、また、その評価というのがインターンシップの評価に限定するものではなく、大学教育全体を大きく再生・発展させていくプログラムに仕上げていくことが出来るように、そして本学がこの6年間、文部科学省から頂いてきたサポートを社会に還元し、他大学にも活用していただけるように、情報の共有・発信に努めていきたい。この報告書がその一助になれば幸いである。