

第8分科会

体験型学習の現状と課題

報告者

- 友松 修** (広島経済大学 興動館 課長)
藤川 義雄 (京都学園大学 経営学部 経営学科 教授)
田中 優 (大阪国際大学 現代社会学部 法律政策学科 准教授)
浦野 倫平 (九州産業大学 経営学部 産業経営学科 教授)
間間 理 (九州産業大学 経営学部 産業経営学科 教授)
真木 圭亮 (九州産業大学 経営学部 国際経営学科 講師)

コーディネーター

- 山下 勲** (京都学園大学 経営学部 経営学科 教授)

参加人数

49名

近年、学生を教室の外に連れ出し、現実社会を体験させて教育しようとする、いわゆる「体験型学習」の試みを授業に取り入れる大学が増えてきている。このような「体験型学習」は、学生にとっては社会のしくみや職業を身近なものとしてとらえる良い機会となり、学習意欲の向上や就業力育成の効果も期待される場所である。しかし、教職員の側では、大学内外の関係者への協力要請、「体験型学習」のしくみ作りとその維持、さらには予期せぬ事故への対応など、教室内での授業とは異なる様々な課題に日々直面することとなる。本分科会ではまず、社会科学系の学部において「体験型学習」によって成果をあげておられる大学の事例をご報告頂き、その後、参加者の皆様と「体験型学習」の現状と課題について情報交換を行う予定である。

体験型学習の現状と課題

分科会のねらい

中央教育審議会は今後の大学教育（学士課程教育）について、学習成果を重視する国際的な流れを踏まえ、教員が「何を教えるか」よりも、学生が「何ができるようになるか」を重視し、「一方的に知識・技能を教え込むのではなく、豊かな人間性や課題探求能力等の育成に配慮した教育課程を編成・実施する」ことを「具体的な改善方策」の一つとした（中央教育審議会大学分科会「学士課程教育の構築に向けて」答申 平成20年12月24日）。

この中央教育審議会 答申の前後から、各大学では教育改善に向けてそれぞれ独自の取り組みが活発化し、学生が主体的・能動的に授業に参加する「体験型学習」、「アクティブラーニング」、「課題研究」、「PBL」（ProblemあるいはProject Based Learning）といった手法を用いた新たな教育実践の形が模索されてきている。

この分科会では、特に社会科学系の学部で、このような「体験型学習」を授業の中に取り入れ、成果をあげておられる大学の教職員の方々にそれぞれの取り組みについてご報告頂き、それをもとに参加者の皆様と社会科学系学部の学士課程教育における「体験型学習」の現状と課題について認識を新たにし、様々な問題点について考えることとした。

報告の概要

(1) 広島経済大学

興動館の友松修課長に、同大学の平成18年度からの「体験を重視した学びで人間的な成長を目指す」興動館教育プログラムについて、詳細に報告して頂いた。この興動館教育プログラムは、単一の学部学科の教員だけによる取り組みではなく、同大学の教員と職員の協働のもと、大学全体として取り組む規模の大きな教育プログラムであるという点に特色があり、その方法と成果について参考とすべき点の多いご報告を頂いた。

(2) 京都学園大学

経営学部の藤川義雄教授に、平成22年度から始

まった同大学経営学部の「経営知識の習得・実践を通じた就職力強化と教員の指導力アップ」を目的とした学内のチャレンジショップ「京學堂」プログラムについてご報告頂いた。同大学で平成16年度に始まった実践教育の取り組みが、試行錯誤を経て現在のプログラムに至った経緯、単位認定や学生の世代交代の難しさなど様々な問題点についても率直なご報告を頂いた。

(3) 大阪国際大学

現代社会学部の田中優准教授に、大学と地域社会の協働による『ひと・まち・であう／つくる』プロジェクトについてご報告頂いた。このプロジェクトは、平成22年度から同大学 現代社会学部 法律政策学科のゼミの学生が主体となり、大阪府枚方市の一地区と京都府南山城村で展開されている実践教育プロジェクトである。同プロジェクトを通して見た大学教育と地域社会連携のあり方についても示唆に富むご報告を頂いた。

(4) 九州産業大学

経営学部の浦野倫平教授、間間理教授、真木圭亮講師に、同大学経営学部において平成13年度から漸進的に展開されているPBL（Project Based Learning）の取り組みについて、第1部「経営学の初学者に対する学習の動機づけとしてのPBL」、第2部「PBL教育体制の構築と担当者育成」、第3部「PBLとしての事業開発コースの今後と課題」として、学部教育カリキュラムにおけるPBLに関する包括的なご報告を頂いた。



報告に対する質疑

各報告の後、参加者の方々から「体験型学習」プログラムに関して、次のような質問が寄せられた。

- ・同プログラムの授業の単位化について
- ・全学の教育目標やディプロマポリシーとの関係について
- ・予算について
- ・一般向けの広報・PRについて
- ・大学の理事長・学長の同プログラムへの関わり方について
- ・同プログラム以外の抽象化・体系化が必要な講義科目との関連について

分科会では質疑応答の時間が充分にはとれなかったため、これらの質問への回答については以下の各報告記録の中で、できる限り触れることとしたい。



「ゼロから立ち上げる」興動人の育成

ー興動館教育プログラムによる実践を通じた人材育成の取り組みー

広島経済大学 興動館 課長 友松 修

0. 大学概要

(1) 創立

昭和 42 年 (1967 年)

(2) 建学の精神

以和為貴 (和を以て貴しと為す)

(3) 学生数

3,655 名 (平成 25 年 5 月現在)

(4) 設置学部

経済学部 (経済学科・経営学科・ビジネス情報学科・メディアビジネス学科・
スポーツ経営学科)

1. はじめに

本学の設立母体である学校法人石田学園は明治 40 年に創設、また、広島経済大学は昭和 42 年に開学した。開学当初は経済学部経済学科のみの入学定員 150 名であったが、その後、学科の増設を行い、現在では大学院を有する 5 学科入学定員 850 名となり、平成 25 年 5 月現在の学生数は 3,655 名となっている。

本学の建学の精神は「和を以て貴しと為す」とし、社会に有為なる人材の育成に努めている。また、平成 6 年から教職員の行動指針を「“Be Student-oriented” すべては学生のために」とし、教職員一丸となって実践的・実務的人材の育成に努めている。

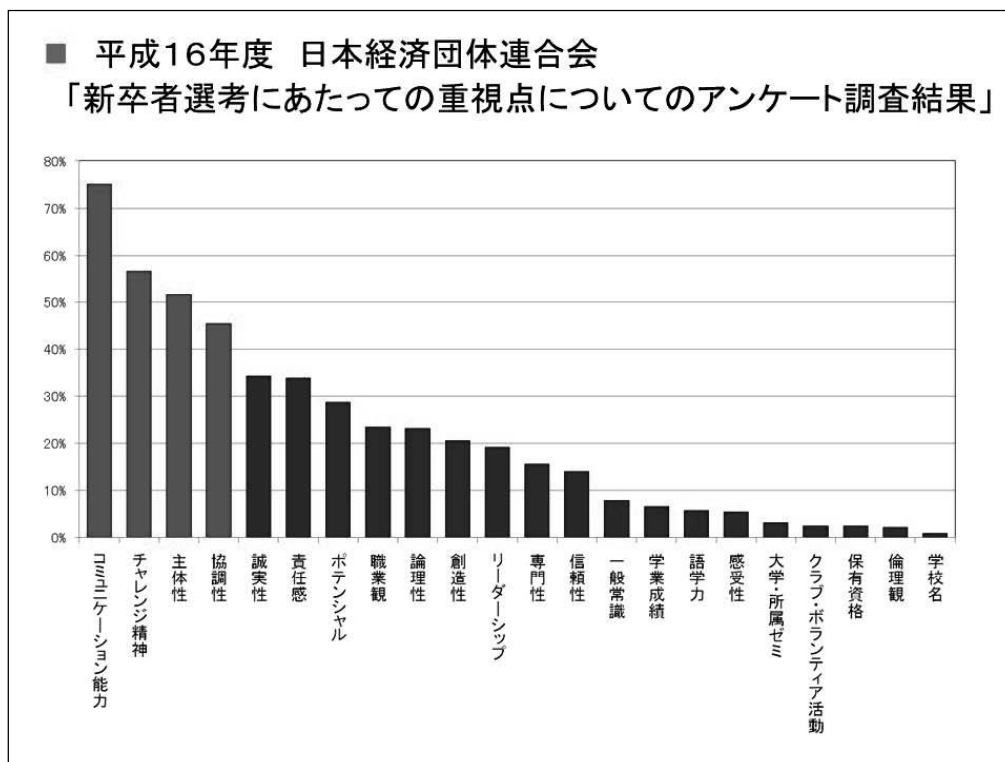
そして、平成 18 年度から新たな人材育成像を『「ゼロから立ち上げる」興動人』とし、興動館教育プログラムを開始し、様々な取り組みを行っている。

2. 新教育目的策定の背景と経緯

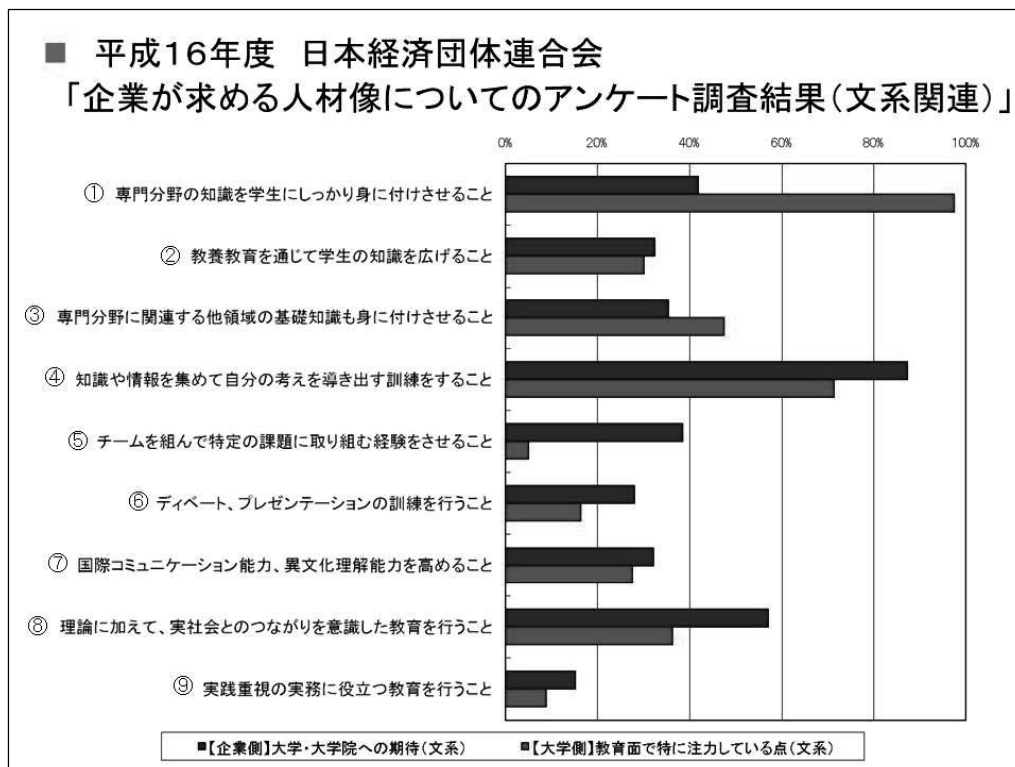
平成 16 年 4 月、18 歳人口の減少、全入時代の到来、学生の気質・学力の多様化、大学を取り巻く環境の変化などに対応し、これまでの大学教育の見直しを図り、新しい効果的な社会科学教育プログラムについて検討することを目的とし、理事長以下、教職員 8 名で構成された「新しい教育プログラムを考える会」を発足させた。

このことを検討する上で、平成 16 年に日本経済団体連合会が公表した「新卒者選考にあたっての重視点についてのアンケート調査結果」(【図表 1】参照)と「企業が求める人材育成像についてのアンケート調査結果」(【図表 2】参照)において、企業側が大学教育に求めている点と、大学側が教育面で特に注力している点の間には、かなりのギャップが生じていることが一つの課題に挙げられ、日本の社会科学系大学が行う講義を主体とした教育が、社会が期待する人材の育成に十分につながらないという認識に立ち、1 年間に亘って議論を重ねた。

【図表1】新卒者選考にあたっての重視点についてのアンケート調査結果



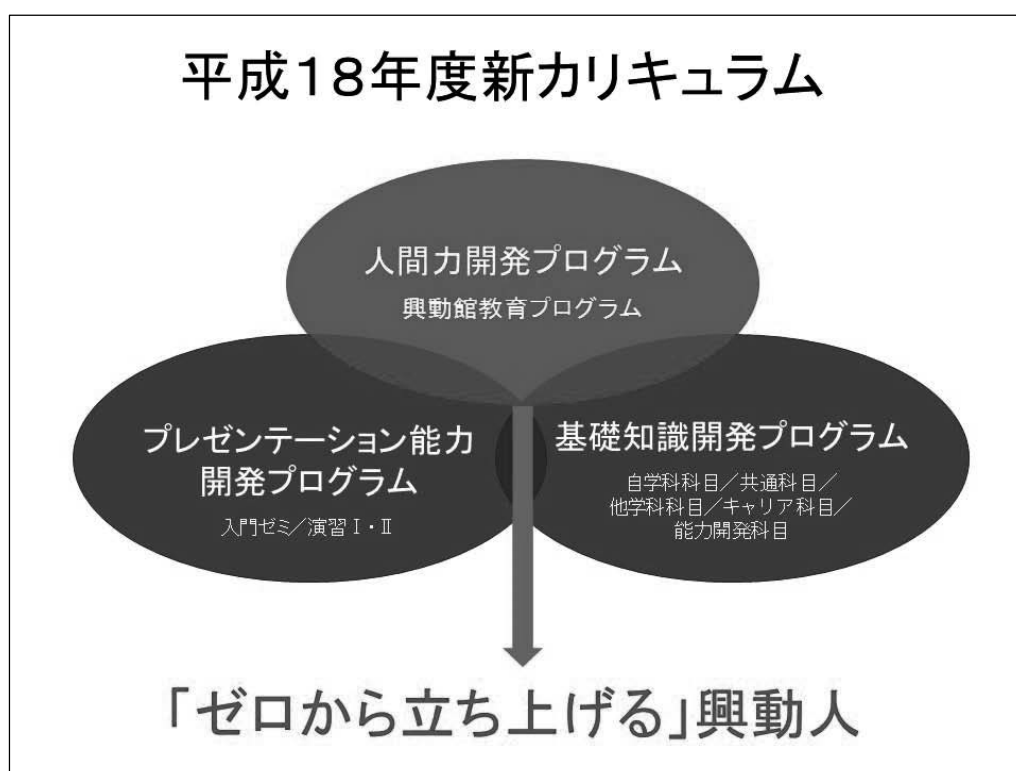
【図表2】企業が求める人材育成像についてのアンケート調査結果



そして、平成18年度からの教育目的を『「ゼロから立ち上げる」興動人の育成』とし、平成17年5月に理事長を館長とし、以下副館長1名と専任職員2名で興動館準備室を立ち上げ、その後、平成17年7月にこの教育プログラムの拠点となる「興動館」を開館した。

同時に、従来からあった「基礎知識開発プログラム（共通科目・専門科目等）」と「プレゼンテーション能力開発プログラム（演習等）」に加え、社会科学系の大学教育を抜本的に見直す新しい教育プログラムとして「人間力開発プログラム（興動館教育プログラム）」を全学年・全学科を対象とした横断的な正課の教育プログラムとしてスタートし、この3つのプログラムによって『「ゼロから立ち上げる」興動人』を全学的に育成することとなった。（【図表3】参照）

【図表3】平成18年度新カリキュラム



3. 興動館教育プログラムによる「人間力」の育成

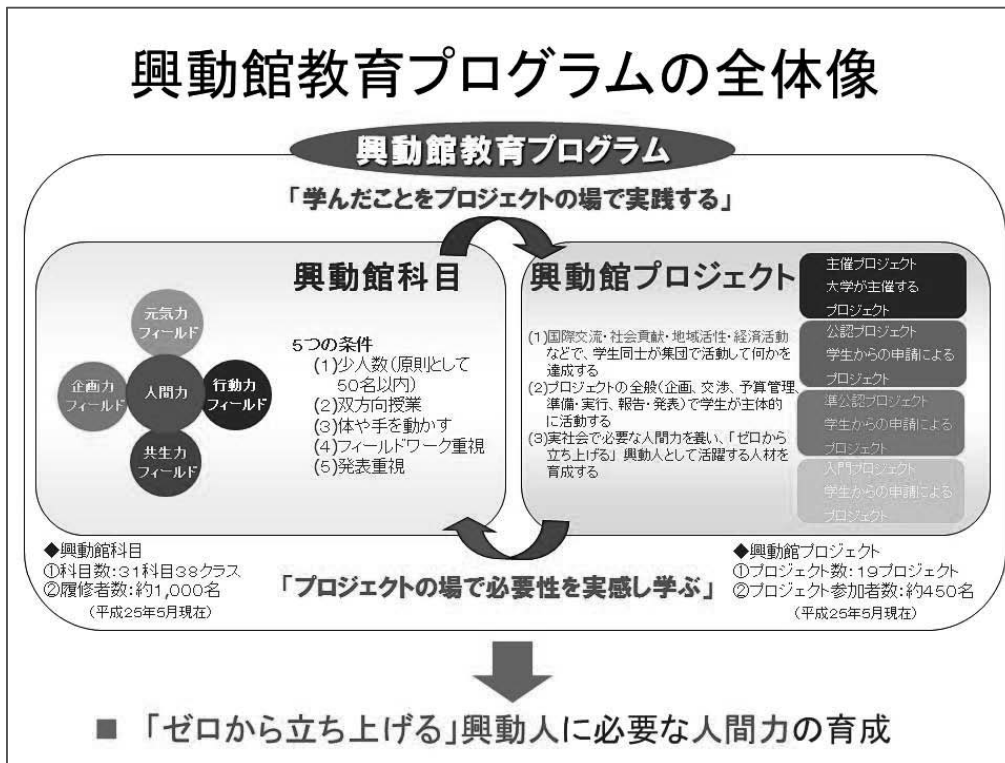
(1) 興動館教育プログラムの概要

本学の人材育成像である『「ゼロから立ち上げる」興動人』とは、既成概念にとらわれることなく、ゼロから物事を考え、失敗を恐れず、他者と協同して「何か」を成し遂げることのできる人材と定義している。また、その『「ゼロから立ち上げる」興動人』に必要な「人間力」については、①自分の心の壁を取り払い自分をさらけ出すことができる勇氣、②相手の心を押し量り相手にうまく働きかけることができる能力、③個人の持つ諸能力や人を引き付ける魅力を発揮して「人と共に何かを成し遂げる力」の総和と定義している。

この「人間力」を養うためには、学生が様々なことを経験・実践するプロセスを通して、学問・理論の有用性に気付き、実践に応用するというサイクルが効果的であるとした。「人間力」を開発することを目的とした「興動館教育プログラム」は、対話やプレゼンテーシ

ョン、実体験を重視し、学生の自主性、可能性を引き出す教育手法を取り入れた「興動館科目」と、国際交流・社会貢献・地域活性・経済活動等の分野において、学生が主体的に企画、交渉、予算管理、準備・実行、報告・発表等の全般について取り組み、多種多様な人間と共に何事かを成し遂げることを重視した「興動館プロジェクト」の2つの柱から成り立っている。（【図表4】参照）

【図表4】興動館教育プログラムの全体像



(2) 興動館科目の特色と実績

「興動館教育プログラム」の1つの柱である「興動館科目」では、「人間力」を構成する要素として「元気力」「企画力」「行動力」「共生力」の4つの力を設定し、その力を学生に身につけさせるための領域として「フィールド」を設定している。さらに各フィールドで、それぞれに「達成されるべき目標」を明示して、その目標に近づけるべく授業を実施することとなっており、「フィールド」に配置された授業を担当する教員は、その「フィールド」に沿った「達成されるべき目標」を掲げ、目標に近づけるための方法を工夫して授業を展開している。（【図表5】参照）

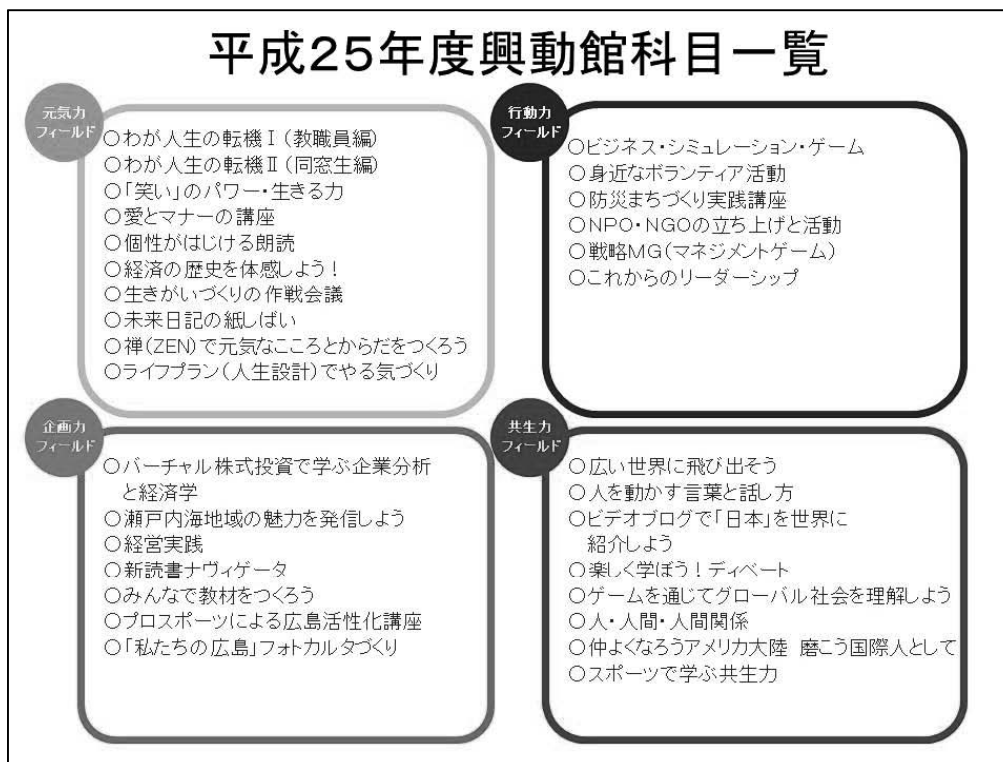
【図表 5】フィールドの達成目標と授業方法



また、この「興動館科目」は自由選択科目として位置づけられているため、学科や学年の垣根を越えてさまざまな学生の授業履修が可能となっている。授業運営においては、①少人数（50名以内程度）、②双方向授業、③体や手を動かす、④グループワークやフィールドワーク重視、⑤発表（プレゼンテーション）重視の5つの条件を掲げており、学生が能動的・主体的に「体験・参加」する「創成型学習」を目指す授業となっている。つまり、「教える授業」から「学びを生む授業」、インプット以上にアウトプットを重視する授業、結果以上にプロセスを重視する授業である。

なお、初年度の平成18年度における「興動館科目」の数は20科目、履修学生数は約500名を数えた。平成25年度には31科目となり、リピート科目を含めると38クラスにまで増加し、同年度の履修学生数は約1,000名にのぼった。（【図表6】参照）

【図表6】平成25年度興動館科目一覧



(3) 興動館プロジェクトの特色と実績

「興動館教育プログラム」のもう1つの柱である「興動館プロジェクト」は「ゼロから立ち上げる」興動人に必要な「人間力」を、実践を通じて涵養していく教育プログラムである。その特色の一つは、通常のゼミの単位や学年・学科の枠を超えて学生が集い、一人ひとりが主体となって新しい企画や目標を掲げて「ゼロから立ち上げる」体験を仲間と共有するところにある。そして、直面する課題や失敗体験を少しずつクリアしながら、到達目標を目指して実践活動に取り組む中で、社会で役立つ「人間力」を培っていくことをねらいとしている。

活動内容は、国際交流・社会貢献・地域活性・経済活動等で、プロジェクト活動の準備・実行はもちろん、企画、交渉、予算管理、準備・実行、報告・発表等の全般について、学生が主体となって活動している。このような活動によって、学生が地域社会・国際社会の人々と連携しながら、社会で役立つ多くの実践的な知識やスキルを習得することができるとともに、多様な集団と共生し、それをまとめる能力も養成していく。

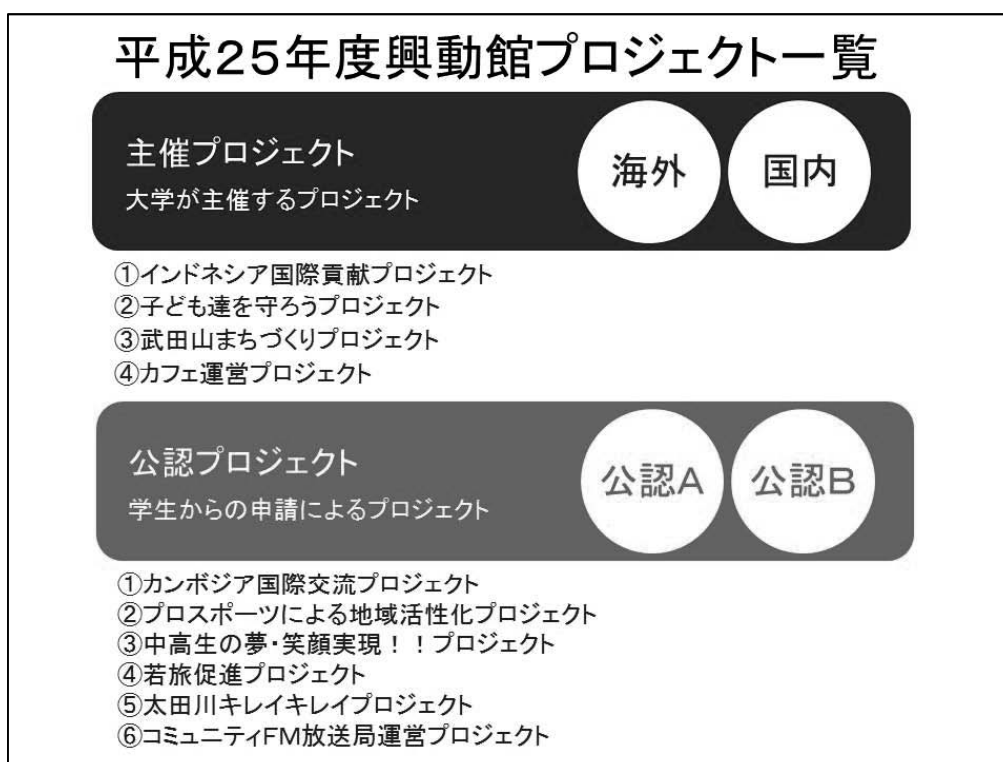
このプロジェクトの種類は、大学が主催して学生が運営する「主催プロジェクト」と、学生自らが申請して行う「公認プロジェクト」、「準公認プロジェクト」、「入門プロジェクト」に大別される。さらに、「公認プロジェクト」、「準公認プロジェクト」、「入門プロジェクト」については、参加人数50名以上のものは「公認プロジェクトA」、20名以上のものは「公認プロジェクトB」、5名以上のものは「準公認プロジェクト」、3名以上のものは「入門プロジェクト」として申請することが可能であり、審査会においてプロジェクト活動の目的・内容・予算についてプレゼンテーションを行い、最終的に興動館運営委員会の承認を得た上で、プロジェクトのスタートとなる。また、活動中に参加人数が基準を満たした

場合は、昇格審査を受けて、それぞれ昇格することも可能である。

なお、プロジェクト活動に必要な費用は、プロジェクトの種類によって定まっており、審査会の評価と興動館運営委員会の承認を得て、大学が援助する。「公認プロジェクト A」に対しては最高1,000万円、「公認プロジェクト B」に対しては最高500万円となっている。

「興動館プロジェクト」の数および参加学生数については、初年度の平成18年4月開始時には4プロジェクト・約50名であったが、平成25年度には19プロジェクト・約450名まで増加している。（【図表7】参照）

【図表7】平成25年度興動館プロジェクト一覧



準公認プロジェクト

学生からの申請によるプロジェクト

- ①サクセスストーリー出版プロジェクト
- ②中国植林プロジェクト
- ③食育推進プロジェクト
- ④創ろう!私たちの授業プロジェクト
- ⑤広げよう!!平和折り鶴プロジェクト
- ⑥東北支援プロジェクト
- ⑦広島経済大学PRプロジェクト
- ⑧広島ハワイ文化交流プロジェクト
- ⑨経大生学び合いプロジェクト

入門プロジェクト

学生からの申請によるプロジェクト

(4) 興動館教育プログラムの特色と成果

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

特に「興動館プロジェクト」において、学生は「興動館科目」で学んだ「元気力」「企画力」「行動力」「共生力」とその総和である「人間力」を培いながら、特に以下の6つの力が養われていると思われる。

- ①まず行動することにより、自らが必要な学問に対するの興味生まれる。
- ②多人数で活動することにより、リーダーシップの意識が育まれる。
- ③知識だけではない感情レベルや表現レベルでの暗黙知が育まれる。
- ④一般的な社会常識が身につく。
- ⑤ハウレンソウ（報告・連絡・相談）の重要性に自ら気づき、実践される。
- ⑥PDCA サイクルがなぜ必要なのか理解し、その重要性や実務でのやり方が身につく。

さらに、1年間の活動を終わると「プロジェクト活動報告会」が行われる。この場では、プロジェクト活動にご協力いただいた企業や地域の方々および教職員や学生に対して活動報告を行うことを義務付けており、これによってプロジェクト活動は一定の外部評価を受けることとなっている。

4. 興動館教育プログラムの運営と支援体制

(1) プログラムを支える運営組織

「興動館教育プログラム」の運営においては以下の3つの会議体がそれぞれの役割を担っており、いずれも教職員協働によって成り立っている。

①興動館運営委員会

「興動館教育プログラム」の運営に関する最高議決機関として設置しており、委員は館長である理事長のほか、学長・副学長・学部長を含めた教員7名と事務局長を含めた職員4名に外部の学園役員2名を加えた14名で構成している。

②科目創造センター

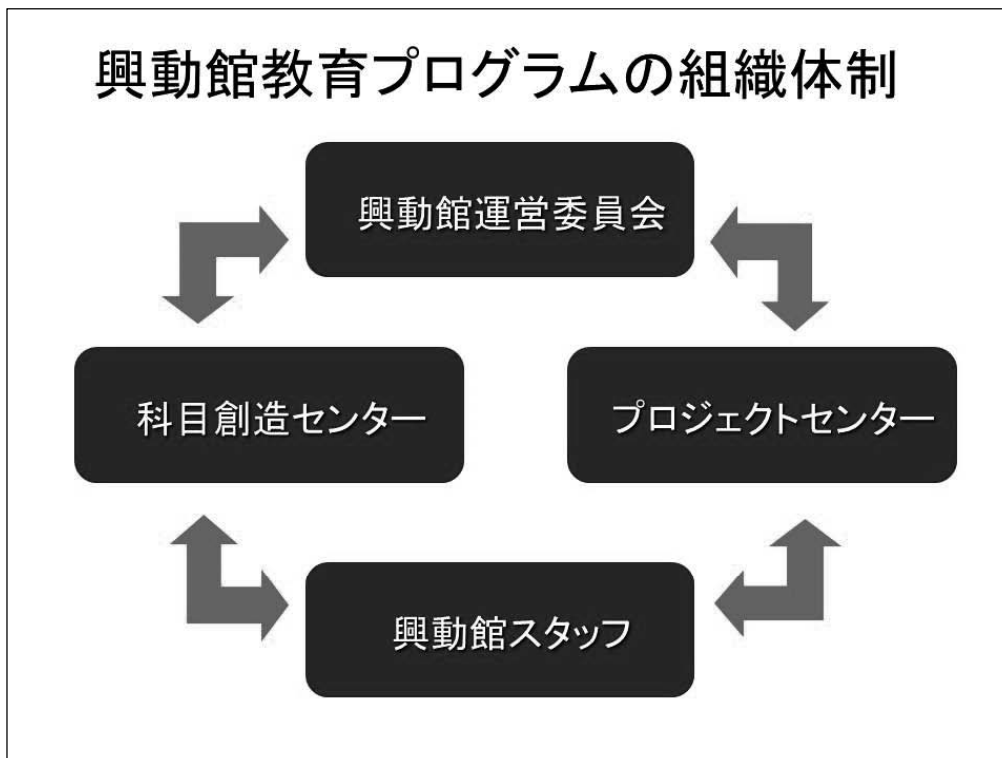
「興動館科目」を運営する会議体として設置しており、新たな科目の創造、フィールドの達成目標および授業方法の検討、授業評価の実施、各科目担当者の統括を行っている。メンバーは教員10名と職員2名の12名で構成している。

③プロジェクトセンター

「興動館プロジェクト」を運営する会議体として設置しており、主催プロジェクトの企画、公認および準公認プロジェクトの審査、コーディネーターの統括を行っている。メンバーは教員8名と職員5名の13名で構成している。

また、「興動館教育プログラム」の拠点である「興動館」には専任職員を6名配置している。(【図表8】参照)

【図表8】興動館教育プログラムの組織体制



(2) 教職員の支援体制

学生主体の「興動館プロジェクト」を教育プログラムとして成立させるために不可欠なのが、本学教職員からなる「コーディネーター」の存在である。「コーディネーター」は、学生によるプロジェクトの「種（アイデア、プラン）」がプロジェクトとして承認されるように必要に応じてアドバイスをを行うほか、プロジェクト始動後も、あらゆる局面で学生のプロジェクト活動を「指導」、「サポート」することとなっている。その際、極力活動の内容には口を出さず、学生のトライを見守り、失敗が起きてもそこから学ばせるスタンスである。従来の考え方では、学生が失敗しないよう事前に教職員が手厚く段取りをして学生に経験させることが通例であったが、「興動館プロジェクト」では、まず学生に企画や実践をさせるという意識で指導をする。これにより多くの失敗が予想されるが、その失敗により気づくことが重要であると考え、教職員は学生が犯した失敗に対しての指導を怠らないように心がけている。また、学生が行き詰ったり悩んだりした場合には、プロジェクト活動以外の問題も含めて、教職員がメンターとして気軽に相談に乗ったり励ましたりする環境を整えている。

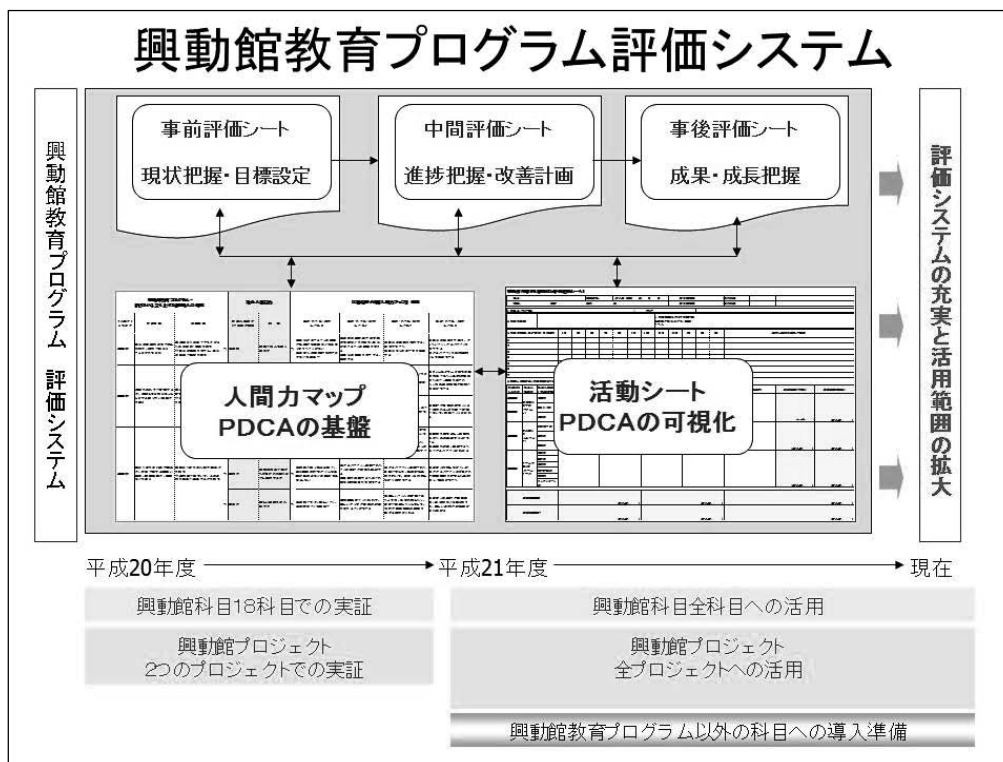
また、「コーディネーター」の養成にも力を入れており、プロジェクト推進のサポートの方法はもちろんのこと、学生との接し方などを含めた研修を年2回行う他、基本的なファシリテーションの姿勢を紹介した手引きを作成し、教職員の意識統一とともに、指導力の向上を図っている。

5. 興動館教育プログラム評価システムによる達成状況の評価とフィードバック

(1) 評価システム運用の経緯

「興動館教育プログラム」では「人間力」を「元気力」「企画力」「行動力」「共生力」の4つの力の総和と定義しているが、平成18年に経済産業省が公表した「社会人基礎力」の「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの力と、それを細分化した12の能力要素がこれらの領域と同じものを指していることから、平成20年から「興動館教育プログラム」の学生評価システムに「社会人基礎力」の定義を取り入れ、学生の伸長度を定量的に評価し、学生の成長を促す「興動館教育プログラム評価システム」を実施している。（【図表9】参照）

【図表 9】 興動館教育プログラム評価システム



(2) 評価システムの概要

この評価システムでは「興動館教育プログラム」に参加した学生が、実施期間の事前と事後の2回に亘りレベル数値と判断理由を「プログレスシート」(【図表10】参照)に記入し、その自己評価をレーダーチャート化して学生の成長が一目でわかるようにしている。これに対して、「興動館科目」では科目担当教員、「興動館プロジェクト」ではコーディネーターが、学生一人ひとりに対してコメントを記入し、学生にフィードバックをしている。さらに「興動館プロジェクト」では、事後の振り返りの際に、教職員のコーディネーターを囲んで、メンバー3~4名によるグループ面談を導入し、学生と教職員および学生同士による相互評価を行うことに加え、1年間の活動の振り返りをメンバーで共有し、お互いの気づきから今後の活動が活性化されるような方策をとっている。

【図表 10】 プロGRESSシート完成例

プログレスシート完成例

異動プロジェクトプログレスシート

学年	期	科目	単元	学習目標	到達目標	評価	達成状況	備考
1	1	異動	異動	異動	異動	異動	異動	異動
1	2	異動	異動	異動	異動	異動	異動	異動
2	1	異動	異動	異動	異動	異動	異動	異動
2	2	異動	異動	異動	異動	異動	異動	異動
3	1	異動	異動	異動	異動	異動	異動	異動
3	2	異動	異動	異動	異動	異動	異動	異動

人間力・社会人基礎力レベルの分析

人間力・社会人基礎力	レベル	到達	目標
人間力・社会人基礎力	レベル	到達	目標

人間力マップ

このマップは、12の能力要素を軸とし、それぞれの活動場面を想定した「レベル0」から「レベル3」までの4段階に設定し、学生はこの「人間力マップ」を参照して「プログレスシート」に数値レベルを記入している。

異動プロジェクト 人間力分析

1. プロジェクト内の役割

2. プロジェクトに参画して身につけた能力

3. プロジェクトに参画して身につけた態度

4. プロジェクトを通して学んだこと

また、このシートのレベル数値の根拠となるのが「人間力マップ」（【図表 11】参照）である。「社会人基礎力」の12の能力要素を、それぞれの活動場面を想定した「レベル0」から「レベル3」までの4段階に設定し、学生はこの「人間力マップ」を参照して「プログレスシート」に数値レベルを記入している。

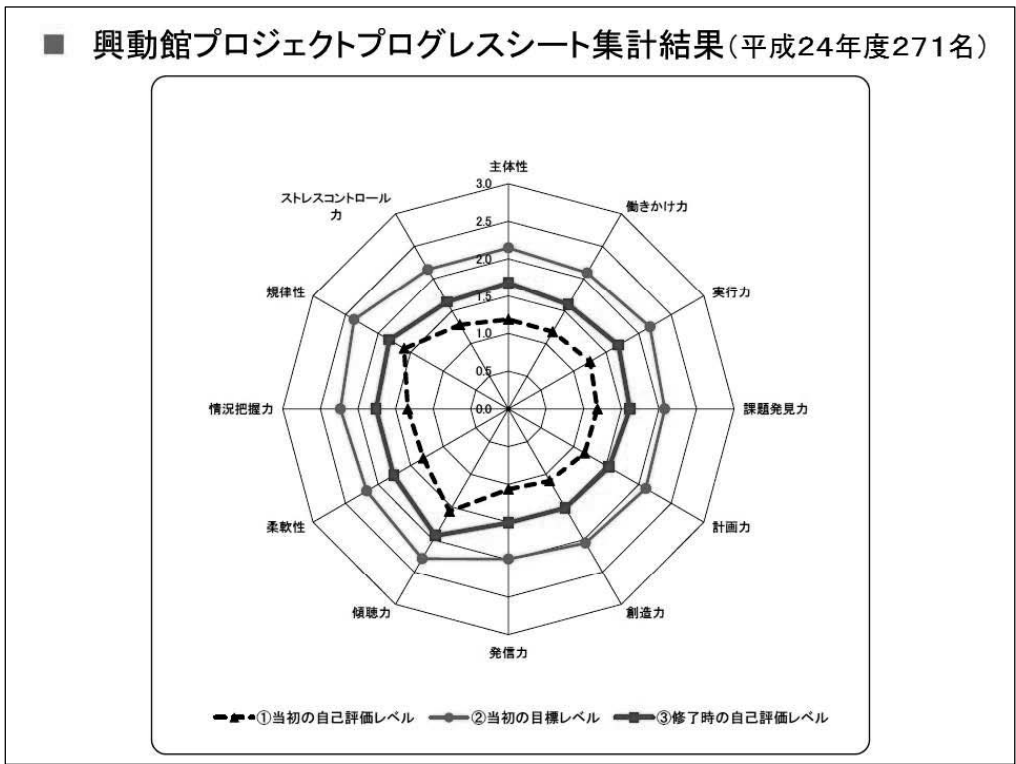
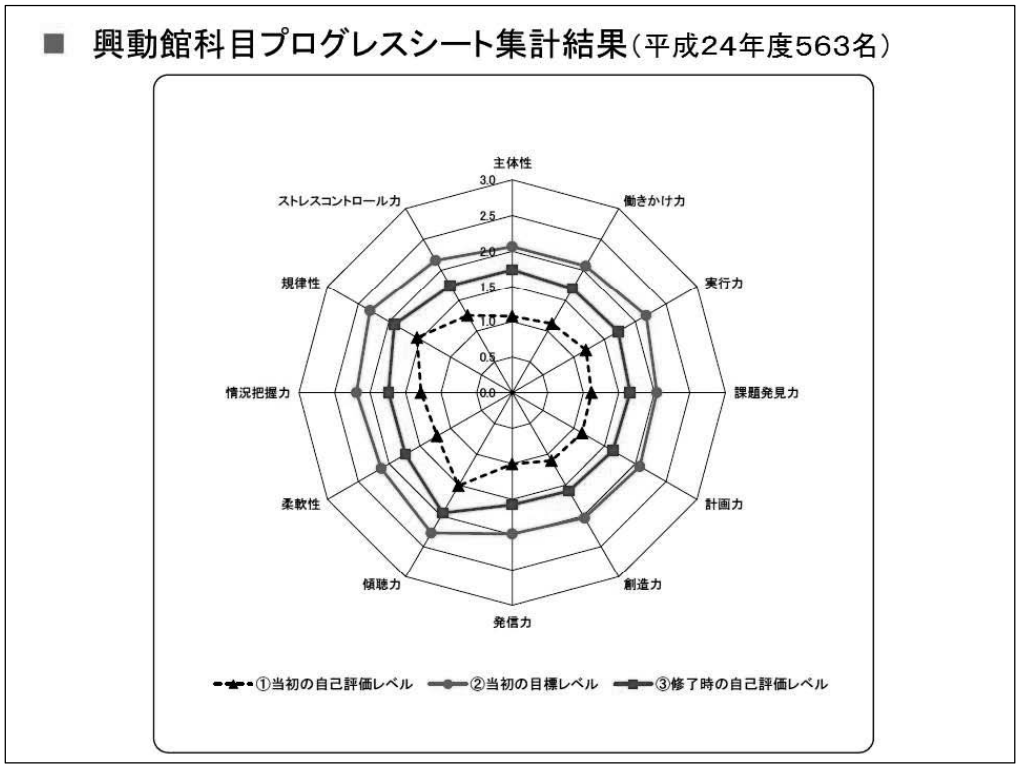
【図表 1 1】人間力マップ

■ 人間力マップ 1/2			社会人基礎力		広島経済大学人間力マップ学生用			
興動館教育プログラム 『ゼロから立ち上げる2週間の育成』			12の能力要素		知識・スキル行動 レベル0	知識・スキル行動【レベル1】 「少し思う・日常的にできている」=1.0	知識・スキル行動【レベル2】 「少し思う・日常的にできている」=1.5	知識・スキル行動【レベル3】 「少し思う・日常的にできている」=2.0
【人間力】 4つの力	教育目標	達成目標	内 容					
元気力	自分の得意なところを軸に、行動の方向性を決め、自分の長所を発見し、その長所を伸ばす。	①失敗から元気に立ち上がるための態度・実践で行動の方向性を決め、自分の長所を発見し、その長所を伸ばす。	→ 主体性	社会に意欲を持って取り組む。	○自分がまよえることの原因や具体的な目標などはあまり考えない。	○相手の行動や考えの理由などを聞いて、自分がまよえることの原因を考へる。	○自分の長所を発見する、伸ばすことができる。	○自分の長所を見極め、やりたいこと、やるべきことを発見する。
行動力	失敗を恐れず、試行錯誤する力、試しても再びチャレンジする力、新しい挑戦力。	①失敗を恐れず、再び試しても再びチャレンジする力、新しい挑戦力。	→ 勇まげかけ	他人に働きかけを求め、進捗を促す。	○相手への積極的な働きかけがない。	○相手に積極的な働きかけがある。	○機会、連絡、相談などを活用し、積極的に働きかける。	○他校の先輩や中・高時代の先輩と連携し、お互いの強みを活かして課題を解決する。
計画力	失敗を恐れず、試行錯誤する力、試しても再びチャレンジする力、新しい挑戦力。	①失敗を恐れず、再び試しても再びチャレンジする力、新しい挑戦力。	→ 実行力	目的を設定し、実行に移す。	○何かに取り組む前に、目標や目的が明確でない。	○いつかやるつもりで、目標や目的を設定する。	○目的や目標達成のために何をやるべきかを明確にする。	○目的や目標達成のために何をやるべきかを明確にする。
企画力	事から先を見据え、先回りして準備する力、判断力。	①事から先を見据え、先回りして準備する力、判断力。	→ 課題発見力	課題を分析し、目的や課題を明らかにする。	○現状や日常において、課題を発見し、課題を明らかにする。	○日常の中で何が課題で、課題は何から何まで解決できるかを考える。	○課題を分析し、解決するための方法を考える。	○課題を分析し、解決するための方法を考える。
			→ 計画力	課題の解決に向けた計画を立てる。	○計画が不明確で、実行が難しい。	○計画が明確で、実行がしやすい。	○計画が明確で、実行がしやすい。	○計画が明確で、実行がしやすい。
			→ 実行力	計画に基づき、実行に移す。	○計画に基づき、実行に移す。	○計画に基づき、実行に移す。	○計画に基づき、実行に移す。	○計画に基づき、実行に移す。

■ 人間力マップ 2/2			社会人基礎力		広島経済大学人間力マップ学生用			
興動館教育プログラム 『ゼロから立ち上げる2週間の育成』			12の能力要素		知識・スキル行動 レベル0	知識・スキル行動【レベル1】 「少し思う・日常的にできている」=1.0	知識・スキル行動【レベル2】 「少し思う・日常的にできている」=1.5	知識・スキル行動【レベル3】 「少し思う・日常的にできている」=2.0
【人間力】 4つの力	教育目標	達成目標	内 容					
元気力	自分の得意なところを軸に、行動の方向性を決め、自分の長所を発見し、その長所を伸ばす。	①失敗から元気に立ち上がるための態度・実践で行動の方向性を決め、自分の長所を発見し、その長所を伸ばす。	→ 発想力	自分の意見をわかりやすく伝える。	○自分の意見や考えを伝えることができない。	○自分の意見や考えを伝えることができる。	○自分の意見や考えを伝えることができる。	○自分の意見や考えを伝えることができる。
行動力	失敗を恐れず、試行錯誤する力、試しても再びチャレンジする力、新しい挑戦力。	①失敗を恐れず、再び試しても再びチャレンジする力、新しい挑戦力。	→ 調整力	相手の意見を丁寧に聞き、調整する。	○相手の意見が聞き取れない。	○相手の意見を丁寧に聞き、調整することができる。	○相手の意見を丁寧に聞き、調整することができる。	○相手の意見を丁寧に聞き、調整することができる。
計画力	失敗を恐れず、試行錯誤する力、試しても再びチャレンジする力、新しい挑戦力。	①失敗を恐れず、再び試しても再びチャレンジする力、新しい挑戦力。	→ 柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する。	○意見の違いや立場の違いを理解できない。	○意見の違いや立場の違いを理解することができる。	○意見の違いや立場の違いを理解することができる。	○意見の違いや立場の違いを理解することができる。
企画力	事から先を見据え、先回りして準備する力、判断力。	①事から先を見据え、先回りして準備する力、判断力。	→ 状況把握力	自分と関係のある人や組織の状況を把握する。	○自分と関係のある人や組織の状況を把握できない。	○自分と関係のある人や組織の状況を把握することができる。	○自分と関係のある人や組織の状況を把握することができる。	○自分と関係のある人や組織の状況を把握することができる。
			→ 調整力	調整力	○調整力がない。	○調整力がある。	○調整力がある。	○調整力がある。
			→ 柔軟性	柔軟性	○柔軟性がない。	○柔軟性がある。	○柔軟性がある。	○柔軟性がある。
			→ 状況把握力	状況把握力	○状況把握力がない。	○状況把握力がある。	○状況把握力がある。	○状況把握力がある。

さらに、この「プログレスシート」は学生個人へのフィードバックのみならず、学生全体の能力の把握を行うとともに、「興動館科目」と「興動館プロジェクト」間での集計結果の比較を行うことで、「興動館教育プログラム」全体の改善につなげている。（【図表 1 2】参照）

【図表 1 2】 プロGRESSシート集計結果



6. 興動館教育プログラムの今後の課題と展望

本学の教育目的である『「ゼロから立ち上げる」興動人の育成』は「興動館教育プログラム」のみで育成するものではなく、これを含めた3つの教育プログラムにより育成するものである。そのためには1年次の導入教育から、興動人に必要な4つの力（元気力・企画力・行動力・共生力）の最低レベルを全学生に身につけさせる必要がある、その後、学年を重ねるごとに「興動館科目」や「興動館プロジェクト」など、あらゆる方法によってそのレベルを上げるための教育体制を全学的に整えることが必要であると考え。

また、多様化する「興動館プロジェクト」に対応するため、「興動館科目」の拡大・充実と科目担当教員への支援体制、各学科科目および共通科目との連携を図らなければならない。さらに、「興動館教育プログラム」で得られた知識・能力等を社会で活かすことができるようにキャリアセンターと連携し、学生の卒業後の進路指導を充実させることも必要である。

さらに、評価システムにおいては「興動館教育プログラム」に特化して実施しているが、今後は学部教育との整合性をとりながら、将来的には知識の習得を測るだけの成績表に加え、全学生の在学中の活動実績をシートにして企業に提示することができるまでに発展させたい。

平成16年に構想を開始し、平成18年4月から『「ゼロから立ち上げる」興動人の育成』を教育目的に掲げて運用してきたが、今後もこの方向性を軸として、この取り組みを全学的に拡大し、社会に有為なる人材の育成に努めていくことの使命を全うしなければならない。

【第19回FDフォーラム 第8分科会 本学に対する質問と回答】

質問1

体験型学習のプログラムを単位化することが重要なのか、それとも単位化することが好ましいと考えるのか。

回答1

興動館科目は自由選択科目で単位認定しているが、興動館プロジェクトは単位を認定していない。プロジェクトに単位認定していない理由として、興動館プロジェクトでは企画・交渉・予算管理・実行・報告・発表などの全てを学生が主体的に行うことにしており、会議やイベント実施等に伴う時間数についても学生が決めるため、単位認定に必要な時間数の確保等について予測ができないためである。興動館プロジェクトを開始して8年間経過したが、単位が無いにもかかわらず主体的に動く学生が多いので、単位化の有無が問題ではないと考えている。

質問2

体験型学習プログラムを全学の教育目標や学部学科のディプロマポリシーに関連付けて考えているのか。また、関連付けている場合の学習成果測定はしているのか。

回答2

本学では教育目的を「ゼロから立ち上げる興動人」の育成とし、体系的に実施している3つのプログラムの1つである興動館教育プログラムでは、その興動人に必要な人間力を育成したいと考えており、全学的なプログラムの一つとして位置づけられている。また、この興動館教育プログラム（興動館科目・興動館プロジェクト）に参加した学生全員に対して、社会人基礎力を測るためのプログレスシートの記入を義務付けており、個人の伸長度を測ることはもちろん、科目およびプロジェクトごとに集計した結果をFD活動にも活用している。

質問3

興動館プロジェクトは単位化されていないということであるが、正規のカリキュラムとの関係はどうなっているのか。

回答3

「ゼロから立ち上げる興動人」の育成を目的とした3つのプログラムの1つである興動館教育プログラムは全学的なものとして位置づけられているが、その1つの柱である興動館プロジェクトについては単位化していないため準正課と位置付けている。この興動館プロジェクトに参加を促すことを目的とし、新入生全員を対象としたガイダンスの実施に加え、入門ゼミでの興動館体験学習を実施している。さらに、入学後は興動館プロジェクトでリーダーシップを発揮して活動したい者を対象としたAO入試も実施している。

質問4

興動館教育プログラムは全学生のうちどの位の学生が取り組んでいるのか。

回答4

平成25年度においては学生数約3,600名のうち、興動館科目には約1,000名、興動館プロジェクトには約450名が参加している。

質問5

興動館プロジェクトに参加することで正規のカリキュラム履修が困難になる学生はいないのか。

回答5

プロジェクト活動によって授業をおろそかにすることは許されない。あくまでも授業優先である。ただし、プロジェクト参加者が興動館プロジェクト認定式と興動館プロジェクト報告会に参加する場合については公認欠席が認められている。

質問6

興動館プロジェクトの予算は大学全体の予算の中でどのような形で計上され、どのくらい準備されているのか。

回答6

興動館という1つの部署の予算の中で、年間のプロジェクト活動費は2,500万円準備している。

質問7

興動館プロジェクトの活動は中高生や一般市民にどのようなPRをし、どのように認識されているのか。

回答7

本学の大学要覧では興動館教育プログラムについて見開きから6ページを割いている。また、本プログラムに関する新聞やテレビなどのマスコミ報道は、平成18年から8年間で約390件を数えた。さらに地域や企業等との連携により、口コミで広がっている。8年経過した現在では、少なくとも広島企業の企業には本プログラムについて理解していただいていると感じている。

質問 8

体験型学習を実施する上で、学長あるいは理事長のリーダーシップは必要か。具体的にどのような場面で必要であったか。

回答 8

トップのリーダーシップは重要である。実際にそれがなければ実現していなかったと思う。特に教授会で合意を得ることは不可能であったろう。

質問 9

体験型学習により学生がコミュニケーション能力や主体性を身に着けることは実感しているが、これを講義にどのようにしてつなげていくのか。

回答 9

興動館教育プログラムでは、興動館科目で学んだことをプロジェクトの場で実践する、興動館プロジェクトの場で必要性を実感し学ぶという相互作用を目的としている。このサイクルをきっかけにして、専門科目や教養科目の主体的な学びにつなげていきたい。

京都学園大学経営学部における体験型学習の現状と課題

—「京學堂」を中心にして—

京都学園大学 経営学部 経営学科 教授 藤川 義雄

京都学園大学経営学部における 体験型学習の現状と課題 —「京學堂」を中心にして—

- ①京學堂誕生までの経緯
- ②教科としての京學堂:フィールドワーク実習の基本情報
- ③京學堂の活動内容と教育効果
- ④指導する側の成果と課題

京都学園大学経営学部
藤川 義雄
yfuji@kyotogakuen.ac.jp



京學堂とは

- 総合的な経営学教育の一環として、学生が主体的に取り組む、2010年3月にキャンパス内に開設された学生チャレンジショップ
- 商品はクッキーなどの食品、亀岡のキャラクターグッズ、Bjリーグ京都ハンナリーズの観戦チケット、大学ブランドの文房具など
- 『京學堂』ではなく『京學堂』の理由は、『學』という旧字体を使うことで、『学』の基となったもの=『基本を学ぶ』という意味が込められている。さらにその後ろに付く『堂』には、『堂々とする』という意味も込められている。



教育の場としての京學堂:3つの特徴

- ① 学生が実際の店舗運営に取り組んでいること
- ② 専門科目の中に位置づけられ、単位認定の対象であること
→ 単位認定に十分な時間と内容の確保が重要
- ③ 学部全体で取り組み、複数教員が担当していること
→ 教員間のばらつきをなくすこと
→ 「船頭多くして・・・」あるいは逆に「誰かが指導してくれるだろう」という状況を作らないこと

3

京學堂の紹介



京都学園大学の紹介

- 所在地:亀岡市曾我部町南条大谷
 - ・スクールバスで亀岡駅から10分、阪急桂駅から25分
- 学部構成(5学部10学科)
 - ・経済
 - ・経営
 - ・法
 - ・人間文化
 - ・バイオ環境
- 学生数
 - ・約3000人



経営学部の紹介

- 1991年4月経営学部創設
- 経営学は極めて実践的な学問であるといいつながら、座学中心の教育体系であったという反省のもとに事業構想学科開設(2002.4)
 - ✓起業家と事業後継者の育成を主眼においた教育プログラムの構成
 - ✓広く実業界から教員の招へい
 - ✓フィールドワーク、インターンシップへの積極的取り組みと単位認定
 - ✓ビジネス・プランニング・コンテストの実施



京學堂誕生まで…コノセルの経験

- 喫茶&ギャラリー「コノセル」
 - 2004～2005 亀岡駅前空き店舗を利用してオープンした「初代」学生チャレンジショップ
- 亀岡市官学共同研究会の「亀岡駅周辺にぎわいまちづくりへの提案」に基づき、亀岡市・商工会議所・亀岡駅前商店街振興組合・本学という、産官学共同のプロジェクトとして、経産省、京都府の補助金を活用
- 亀岡市民と学園大生の交流を通じた駅前の活性化を狙いとして、第1回ビジネス・プランニング・コンテストの優秀アイデアをもとに誕生

KYOTO GAKUEN UNIV.

7

喫茶&ギャラリー スペース・コノセル



- 事業内容:
1. 喫茶、軽食
 2. 市民・学生向けギャラリー・スペース
 3. 留学生によるハンゲル講座

コノセル(conoser)とは「知る」、「知り合う」という意味のスペイン語



KYOTO GAKUEN UNIV.

8

京學堂誕生まで…コノセル失敗の要因

- 大学から離れた亀岡駅前に立地していたため、メンバーの交代が難しく、数人の学生がかかりきりになってしまった。
 - 移動のハードルから、取得単位に余裕のある学生しか取り組めず、1～2回生が参加することは難しかった。
 - コノセルに縛られて登録科目に出席できない学生たちの単位認定は個別に協力依頼。
- それでも、1年目は自分たちが作った店というモチベーションも高く、新規開業に伴うパブリシティなどの効果も加わり、教育面においても経営面においてもそれなりの成果が得られた。
- しかし2年目からは客足も遠のき、引き継いだ学生たちのモチベーションも急速に低下
- 担当教員も1～2名に負担が集中し、学生任せになることも。
- 府・市からの補助金も終わり、コノセルは2年で閉鎖

KYOTO GAKUEN UNIV.

9

京學堂誕生まで…コノセルの教訓

- コノセルの運営は画期的ではあったが、課題も多く残す結果となった。
- 学生実験ショップの第2世代ともいえる京學堂計画にあたっては、コノセルの失敗を十分に考慮して制度設計
- 店舗は学内におき、できるだけ多くの学生と教員が関わることで、双方の負担を軽減するとともに、学外よりも学内での認知を優先
- 京學堂への参加それ自体を単位認定の対象として授業計画に組み込むことで、できるだけ多くの学生参加を奨励

KYOTO GAKUEN UNIV.

10

京學堂の誕生…「大学教育・学生支援推進事業」

- 2009年、文部科学省「大学教育・学生支援推進事業」【テーマB】に採択される。(いわゆる就職GP)
 - 「経営知識の習得・実践を通じた就職力強化と教員の指導力アップ」
 - 1. キャリアサポートセンターと協力した進路支援、能力開発支援、キャリア形成支援、就職支援
 - 2. アドバイジング・ルームを拡充し、外部専門家と連携して学生の自立能力の向上と同時に、教員の指導力アップをねらう。
 - 3. 学生チャレンジショップによる知識と実践の融合を図ると同時に、学生の主体的活動を奨励。
- 2012年秋、学生支援推進プログラム評価委員会による実地調査。
 - 上記の全取り組みに関して、【S,A,B,C】の四段階のうち、「目標に沿った取組が実施されており当該目標を十分に達成している」総合評定【S】の評価結果(74校/465校)。その中でも「優秀校」として以下に事例紹介。

http://www.iasso.go.jp/sien_suishinpro/documents/14_kvotogakuen.pdf

11

京學堂:フィールドワーク実習の教科情報

- 科目名称:フィールドワーク実習A～D
フィールドワーク演習A,B(それぞれ2単位)
- 位置づけ: 専門教科・キャリア科目群
- 内容: 店頭実習と全体会議(週各1回)
- 営業日時: 開講期における月、火、木、金の週4日、2限および3限(11:10～14:50)
 - オープン・キャンパスなどの学内行事の際にも臨時営業
 - 亀岡商工会議所などからの要請に従って出張販売することも

KYOTO GAKUEN UNIV.

12

京學堂:フィールドワーク実習の教科情報(2)

- 営業時間には、コマごとに教員1名と全コマに専従職員1名がはりつく(下表)
- 担当教員8名に対し、約40名の学生が参加
S/T比≒5
- 全体会議では、戦略立案と成果報告、部門別会議、シフト間調整などを行う

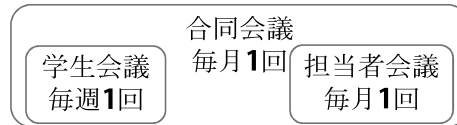
	月	火	水	木	金
2 限目	FW実習A 教員A 専従職員S	FW実習A 教員C 専従職員S		FW実習A 教員E 専従職員S	FW実習A 教員G 専従職員S
3 限目	FW実習A 教員B 専従職員S	FW実習A 教員D 専従職員S	全体会議 教員A~H 専従職員S 学生全員	FW実習A 教員F 専従職員S	FW実習A 教員H 専従職員S

KYOTO GAKUEN UNIV.

13

京學堂の運営体制

- 京學堂は、学生リーダーを中心とする学生主体企画・運営が基本であり、毎週の学生会議で意思統一している。
- 教員は、学生の自主性を尊重しながら指導・支援しているが、教員の指導にばらつきが生じないように、毎月1回、担当者会議を開いて問題を共有している。
- その他、急な事案には教員・学生に同報されるメーリング・リストで情報交換・対応している。



14

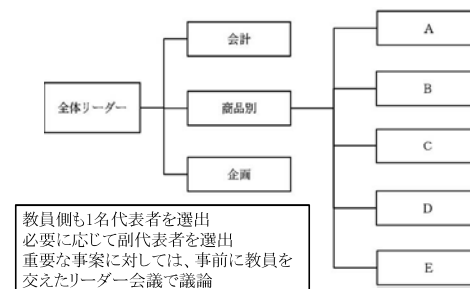
京學堂:フィールドワーク実習のねらい …理論と実践の融合

- 京學堂の一つのねらいは、座学にとどまらず、実践を通して経営を学ぶこと。
- 学生は多くの専門科目の中で京學堂との接点を見出し、理解を深める効果がある。
- 教員側からすると、専門科目の講義の中で京學堂を意識した内容を追加することで学生にイメージさせやすい効果もある。
 - ・ マーケティング、経営戦略論、財務会計、管理会計、経営管理論…
- 一例として、今年取り組んだマニュアル作りは、学生1人1人が経験を通して覚えてきたこと(=暗黙知)を文字にして、共有化・標準化を図った(=形式知への置き換え)。

KYOTO GAKUEN UNIV.

15

学生による主体的な運営 …京學堂メンバーの組織体制



KYOTO GAKUEN UNIV.

16

取引先(1)

	取引先	商品	形態	所在地	備考
2010	LINDA	アクセサリー	受託	神戸市	
	フリーマートウェアハウス	衣類	受託	京都市	
	関西学院大学	衣類	受託	西宮市	
	チャームコレクション	衣類	受託	京都市	
	(社)京都太陽の園	雑貨	受託	南丹市	◎
	社会福祉協議会 あじさい園	菓子	仕入	亀岡市	◎
	マインクラフト	雑貨	受託	宇治市	
	亀岡商工会議所	雑貨	受託	亀岡市	◎
	亀岡福祉会 第三かめおか作業所	菓子	仕入	亀岡市	◎
	内田製菓	菓子	仕入	高島市	
2011	南丹高校	菓子	仕入	亀岡市	
	丹山酒造	菓子	仕入	亀岡市	◎バイオ関連
	農芸高校	鉢植え	受託	南丹市	
	千趣会	衣類	受託	大阪市	

17

取引先(2)

	取引先	商品	形態	所在地	備考
2012	須知高校	アイスクリーム	仕入	京丹波町	◎
	バイオ環境学部	野菜	仕入		◎
	ひろ季や	菓子	仕入	亀岡市	◎バイオ関連
	FLAVOR'S	菓子	仕入	京都市	
	学生	雑貨	受託		販売スペース提供
2013	バイオ環境学部	米、野菜	仕入		◎
	亀岡すいたん農園	野菜、食品	仕入・受託	亀岡市	◎
	京都ハンナリーズ	グッズ・チケット	受託	京都市	◎

KYOTO GAKUEN UNIV.

18

京學堂を通じた学外連携

- 亀岡市との協働・・・亀岡市のゆるキャラである「かめまる」グッズを亀岡市商工会議所の協力で委託販売。
 - 京都府立南丹高等学校・・・総合学習「ショップ研究講座」に協力。
 - 須知高等学校・・・須知高校が作ったアイスクリームを販売中。
 - 地元福祉施設との継続的な商取引。また施設の紹介写真等も店内に展示した。
 - ・ 社会福祉法人亀岡福祉会第三かめおか作業所(シフォンケーキなど)
 - ・ 南丹市立小規模通所授産施設あじさい園(クッキーなど)
- ※ 地元福祉施設と実験ショップとの関わりは、2011年12月31日(土)にKBS京都「ふれ愛さんか」(11:30～11:45)において放映された。



19

京學堂から何を学ぶか

- PDCAサイクルの実践
 - 自ら企画し、実践してみることで、何が不足していたのか問題点を考察し、さらなるアクション・プランを検討する
 - うまく行くことよりもむしろ失敗することで学ぶことが多い
- 「もし失敗から学ぶことができれば、失敗は成功である。」(マルコム・フォーブズ;2014.2.19付日経新聞「交遊抄」御手洗富士夫より)



20

京學堂から何を学ぶか

- 予期しない事態にどう対応するか・・・リスク対応
 - ・ 食品を扱うことのむずかしさ
- 簿記を学ぶ意識の変化
 - 自分自身のキャリアアップのために
 - ↓
 - 経営管理に必要なツールとしての会計の意義



21

京學堂の会計処理

- 京學堂の月間売上高は平均10万円程度
- その会計処理は最終的には大学会計の中に組み込まれるが、京學堂では月次決算を行い、経営管理に活かしている。
- 人件費は計上せず、水道光熱費や地代も大学負担であるため、諸経費としては消耗品費、交通費等のみ。利益の範囲内であれば経費は比較的自由に使える。



22

京學堂がもたらした副次的な効果:コミュニケーション能力の向上

- 学生と教職員とのコミュニケーションは増加し、授業や研究内容以外に関する相談や質問が増えることを実感する。学生が何に対してどう悩んでいるのかを理解することができる。その悩みで就職活動や勉強に向かえないことを知る。
- 京學堂の専従職員に対しても、なかなか教員には話しにくい内容の相談や就活の悩みも聞いてもらっているようであり、精神的な支柱としての存在感も非常に大きい。
- 外部の取引先や教職員などとフォーマル/インフォーマルな会話機会が増加したことで、学生のコミュニケーション能力は飛躍的に向上し、結果的に参加学生の就職内定率は極めて高くなった。



23

京學堂がもたらした副次的な効果

- 卒業生も多く来訪してくれるが、後輩たち、専従職員、そして教員(?)との再会を楽しみにしている。
- 退学予備軍となっていた不登校学生が友達から誘われて参加し、息を吹き返したケースもある。
- 教員間の協働機会が増加し、教育の姿勢や方法など、相互に学びあう場となっており、GPの当初の目的であった指導力の向上効果を生んでいる。



24

指導する側の成果と課題

- 京學堂に携わる教員は最低でも8人
 - 学部執行部メンバーを加えて10人前後
 - 専門教員ばかりでなく、一般科目担当教員も参加
 - 学期ごとに数人ずつ教員も入れ替えている
 - 京學堂の指導は、どの教員にとっても専門外…他の講義やゼミに比べてはるかに多大な労力を要する
 - 主担当1名+部門担当(今年は2名)が中心的になり、学生リーダーと連携してショップ運営をサポートしている
 - 月に1度の担当者会議で問題を共有し、シフト時の指導との整合性を図っている
- ※ まさに「協育」が実現できているのではないか

☝ 教員の指導力向上もGPの目標の一つ

京學堂担当者が直面する課題

- (1) 学生のシフト配置の難しさ
- (2) 世代交代の難しさ
- (3) 見守ることの難しさ

(1) シフト間のアンバランス

2013秋	月	火	木	金	
2限	3回～	0	0	3	0
	2回生	4	0	1	3
	1回生	0	3	0	4
3限	3回～	0	4	0	1
	2回生	0	0	1	0
	1回生	3	0	10	3
全体	3回～	8			
	2回生	9			
	1回生	23	2回生必修	1回生必修	

- 時間割の都合上、特定の時間帯に学生が集中する一方、人数が足りない時間帯が生じている
 - 必修科目の影響もある
- ショップ運営を通して得られる学びの機会に差

(2) 世代交代の難しさ

	2009	2010	2011	2012	2013
	ビジコン	開業			
2007B	3回生◎	4回生			
2008B	2回生◎	3回生◎	4回生		
2009B	1回生	2回生	3回生◎	4回生	
2010B		1回生	2回生	3回生	4回生
2011B		1回生	2回生	3回生	4回生
2012B				1回生	2回生◎

- 自分たちで企画し、店づくりをしてきた世代(2008～2009)には自分たちのショップという自覚が強いが、先輩に言われるがままについてきた世代(2010～2011)は帰属意識が弱く、定着率も低い。

(2) 世代交代の難しさ

- リーダーは基本的に立候補、信任投票によって選出されるが、常に次の世代を育てる意識が教員にも学生にも必要。
 - ともすれば現状に満足し、変革を恐れてしまう…それは後退していることを意味する…
 - 先輩世代には自己満足、後輩世代にはたとえ意欲があっても先輩への遠慮があつて変革が進まない
 - 結果的に期待外れという不満を残して京學堂を去った学生もちらほらと…
- ✓ ある意味しがらみのとれた、2012～13世代に期待

(3) 見守ることの難しさ

- 教員はつい手を出し、口を出してしまう!
 - 明らかに無理だと思っても、学生たちのアイデアを尊重しやらせてみることで、失敗を通じて覚えることもあるのだが…
 - 学生の自主性を尊重しつつ、取引先や顧客に迷惑をかけないことも大切であり、バランスは難しい
- 単位目当ての学生には強制力をもって、やる気のある学生には自主性を尊重して取り組ませなければならぬが、言葉を使い分けると学生たちはそれを敏感にかぎとってしまう…

永遠(?)の課題

- 単位目当ての学生の存在が時に足かせになる
- 京學堂への取り組み姿勢に濃淡のある学生たちをまとめる学生リーダーの役割は重要かつ困難であるが、それと同じように彼らを支えるサポートスタッフが多く必要。
- フォーマルな組織とインフォーマルな仲間が組み合ったときに京學堂の組織はうまく行く。
- リーダーと彼らを支えるサポートスタッフの両方を育てつつ、円滑に世代交代していくことが京學堂存続のキーではないか

 KYOTO GAKUEN UNIV.

31

第3世代・京學堂に向けて

- 京都学園大学は**2015年4月**より京都市内の太秦キャンパス移転に向けて準備中。
- 京學堂も太秦キャンパスに移転することになり、同時に亀岡店舗は閉鎖される。
- 地下鉄東西線・太秦天神川駅から徒歩10分、右京区役所にも隣接する好立地となる新キャンパスにおいては、一般顧客をターゲットに見込んだ新生京學堂を準備していくことになるが、それが**2014年度**の大きな課題であり、期待となっている。

 KYOTO GAKUEN UNIV.

32

報告後質疑の内容

Q: 体験型学習のプログラムを単位化することが重要なのか、それが好ましいと考えるか。

A: 単位を与えるに十分な内容と時間が伴っていれば単位化すべきだと考えます。単位目当ての学生が参加する弊害はありますが、ある程度の人数を確保することも必要ですし、本人の目的が何であれ、活動を通して学習の成果が得られていれば単位付与に値すると思います。

また単位認定するという事は正課の中に取り込むということであり、学内の協力を得やすくなるというメリットもあります。

33

Q: 体験型学習のプログラムと全学の教育目標や学部のディプロマ・ポリシーと関連付けて考えているか。

A: 本学の教育目的は、「世界的視野で主体的に考え行動する人材の育成」(学則第1条)です。世界的視野とは言い難いですが、主体的に考え行動するプログラムと言えらると思います。

経営学部の教育目的は、「経営環境における変化を的確に捉え、組織経営に必要な幅広い知識を有し、経営能力と起業能力をもって主体的に活躍できる人材の育成」であり、この目的に沿った総合学習の場として京學堂は位置づけられています。

34

Q: ディプロマ・ポリシーと関連付けた成果測定はされているか。

A: 大学全体として毎期、人間力測定アンケートに答えてもらい、それをグラフ化することで個々の成長を可視化できる取り組みをしています。しかし、学生が答えるときの気分や状況に左右されることもあり、半期単位で実施することの効果には個人的には疑問を感じています。

京學堂を対象にした成果測定としては、自分に何ができ、何ができないのか細かいチェック・リストを用意しており、開始時には担当教員と当期の目標を設定し、終了時には再度面談を通して成果を確認しています。

35

Q: 永続的な学生プロジェクトの世代交代は難しいですが、円滑な世代交代のための具体的なアイデア、方策はありますか。

A: 京學堂の場合、次期リーダーは現在の登録メンバー(約40人)の中から半期ごとに立候補を基本として選出されます。限られた人数の中ですから、日々の活動の中で、自然と教員の目にも学生たちの目にも次のリーダー候補は絞られてきます。日々接する中で、「次は自分の番だ」という自覚をそれとなく促すことも教員の役割だと思います。

36

地域協働を通じた実践教育の試み

—大阪国際大学における『ひと・まち・であう/つくる』プロジェクト事例をもとにして—
大阪国際大学 現代社会学部 法律政策学科 准教授 田中 優

1. はじめに

少子高齢化社会を迎えるなか、大学が、従来型の運営手法（教育・研究スタイル）に汲々としていれば、その存立すら危ぶまれる事態になっていることには論を俟たない。そもそも、大学という「知の集積場・創造拠点」は、第一義的には、所属学生のために存在するものであるが、その学生教育・研究が「地域」をインキュベーター（孵卵装置）として果たされているものである以上、当然の帰結として、それらの成果は、「地域」にこそ還元されるべきものなのである。

言うまでもなく、地域社会にとっての大学は、「知の宝庫」として、あるいは「人材供給源」として、ひとつのステータスシンボルである。また、大学にとっても、地域社会は、学生を育てるインキュベーター（孵化器）であり、実務・研究の貴重なフィールドを提供してくれる「実践知」を獲得できる場所でもあることは疑う余地のないところである。すなわち、大学と地域社会はいわゆる「WIN-WIN」の関係に成り立つものであり、お互いがかけがえのないパートナーとして、当該地域のまちづくりを考え、課題解決等の実践を重ねていく必要がある。

このように、地域と繋がる大学を指向することは、21世紀の大学像¹として当然に導出されるものであり、各大学とも、地域活動（連携）を軸にした学生教育・研究を、より一層、体系的に強化し、次代を担う、グローバル²な人材（国際的な視野・能力等を持ち、地域レベルで活躍する公共人材）を育成することに努めているのが現状といえよう。

2. 大学（本学）と地域を取り巻く状況

¹ たとえば、『『地（知）の拠点整備事業』について』（平成25年度「地（知）の拠点整備事業」説明会資料：平成25年3月1日、文部科学省高等教育局大学振興課） <
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2013/04/16/1332607_01_2.pdf（2014年1月13日確認）>などを参照されたい。

² グローバル（Global）とローカル（Local）の混成語として、“Think globally act Locally.”とも関連する言葉となっている。なお、杉岡(2010)は、「グローバルに活躍できる人材」イコール「地域公共人材」として、「一般財団法人地域公共人材開発機構」の取り組みを紹介しており、具体例の参考になろう。

さて、本学の場合、地域協働を通じた実践教育の主なフィールドは、キャンパスの立地している周辺地域たる「大阪府枚方市菅原東小学校区」と、京都府唯一の村である「京都府相楽郡南山城村」となっているが、まずは、それぞれの地域概況について、以下に述べておくことにする。

(1) 本学周辺地域（大阪府枚方市菅原東小学校区）について

本学を取り巻く地域、大阪府枚方市菅原東小学校区は、かつて山林であり「まち」としての体をなしていなかったが、1960-70（昭和 40）年代に JR 学研都市線の東側丘陵の開発と同時に誕生するや、当初より、一戸建て住宅地の建設が進み、現在では人口 1 万 3 千人あまりを抱える巨大コミュニティとなっている。

ここに至るまで、まちの誕生から約 40 有余年の歴史の中で、地域住民の人々は、PTA・婦人会・自治会・民生委員などローカル・ガバナンス³の一翼を担いながら、一步一步、新しいまちづくりに向けともに汗を流しながら進めてきており、その結実として、2006（平成 18）年には校区コミュニティ協議会を NPO 法人化するなど、全国的に見ても、非常に際立った成熟的な「まちづくり」を展開してきているといえる⁴。

一方で、こういった先進的なまちづくりの担い手の高齢化も課題として取り上げられているところであり（2013（平成 25）年における同校区の高齢化率は 26.2%）、今後も持続的な発展を当該校区が目指していくためには、絶えざる新陳代謝は欠かせないばかりか（成年層の人材育成は必須）、常に新しい地域課題に挑戦し、オンリーワンのまちづくりを目指していかなければ、「都会の限界集落」化とも無縁とは言い難い状況になってきている。

なお、本学は、この菅原東の地にキャンパスを設置して、約 25 年の月日が流れようとしているが、まちづくりの運営母体たる「菅原東校区コミュニティ協議会」のメンバーに位置づけられたことは、つい最近の出来事であった。本報告の中心事例たる「ひと・まち・であう/つくる」プロジェクトが開始されるまでは、本学の地域連携的な取り組みも単発的なものか、一方が受け身の姿勢で臨むものしか見受けられてこなかったものであり、菅原東校区側からも、「大学の敷居が高く、窓口もわかりにくいため連携を取りたくても取ること

³ ローカル・ガバナンスの用語は多様に解釈されるものであるが、「公共空間に存在する諸問題の解決に向けて、政府（中央政府および地方政府を含むいわゆる government）、企業（民間営利部門の諸主体）、NPO、NGO 等（民間非営利部門の諸主体）のネットワーク（アクター間の相互依存関係）を構築し、それを維持・管理する活動（＝公共空間の協働管理）」（真山 2002:100）という理解がわかりやすいだろう。

⁴ 田中(2009)を参照のこと。

ができない」⁵という意見が寄せられてきたことも事実であった。

(2) 京都府南山城村について

報告事例のもう一つのフィールド（「地域」）が、京都府南東部に位置する「南山城村」である。近年における同村の人口は、国勢調査での1995（平成7）年の4,024人をピークに、2010（平成22）年には3,078人へと約1,000人も減少しており、質的・量的な変化が、急激な少子・高齢化、過疎化、人口減少を伴って押し寄せてきている（2005-2010（平成17-22）年の国勢調査人口における減少率はマイナス11.19%と、京都府内の自治体でワースト3）。

同村の基幹産業たる茶葉の生産も、長年に亘るデフレ経済および消費の低迷（2003年／10年比で、一世帯あたりの緑茶購入量は約16%減退）によって、茶価が下落（同年比で、京都府内産茶の単価は、約15%低下）し、産業としての自立が不透明な状況下から、「自分の子どもには後を継がせられない」という多くの茶農家の声に繋がってきている。結果、職を求めて村外へ流出する若年層が増え、このことはまた、村内各地区における担い手不足を惹起し、農家の廃業や規模縮小から来る耕作放棄地や空き家の増加など、二次的な地域課題も生み出してきている。

ちなみに、こういった次世代の担い手不足の状況は、農（産）業だけの問題に留まらず、「結い」や「もやい」といった地域住民間でお互いの暮らしを支え合ってきた紐帯にも影響を与え、各地区における伝承行事や祭りの継続さえも困難にしている（2006年までに、村内にあった4小学校は廃校統合された）。

(3) 小括

ここでは、前記した内容も踏まえ、企業の全体評価を行うための分析手法である「SWOT分析」⁶を用いて、本学の「強み」と「弱み」、そして、両地域の「機会」と「脅威」についてまとめておくことにする（表1参照）（ここで取り上げられた内容は、日本全体の大学および地域の置かれた状況に一部は読み替えることもできるだろう）。

なお、表1で示されている外部環境の「機会」と「脅威」は、大学が地域と向き合い、その中で、学生教育を展開していく必然性・合理性および需要を示唆しているし、内部環境の「弱み」を克服するためには、現場型の実践系教育プログラムの導入が必要不可欠であることを示してくれている。

⁵ 菅原東校区コミュニティ協議会の宮原保子会長に対するインタビュー（2008年7月25日・報告者実施）に基づく。

⁶ 近年では、企業分析だけにとどまらず、地域づくりやまちづくりの分野でも、この手法はよく用いられるようになってきている。たとえば、氷室ほか（2011）などを参照されたい。

表1 大学（本学）と地域のSWOT分析表

【内部環境の分析】		【外部環境の分析】	
強み (strength)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域協働および実践系教育プログラムを推進する予算制度（戦略的経費、学生チャレンジ制度） ・外部との豊富なネットワークを有した実務家教員の存在 ・小回りの効くスタッフ体制（キャンパスセンターとして一元化） ・入学者減少に伴い、手厚い教育が可能 ・講義形式は苦痛だが、実践系プログラムに対する興味関心の高い学生の存在 ・フィールドとなる地域の存在 など 	機会 (opportunity)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域貢献する大学が当たり前という風潮（日経グローバルの「地域貢献度調査」など） ・文部科学省のCOCや総務省の域学連携など、大学-地域関連政策の充実 ・政策系大学・学部の設立 ・「地域公共人材」という新しい育成概念の登場 ・課外活動系プログラムの単位化 ・大学を必要とする地域の存在 ・大学-地域関係を対象とする各種学会の登場（地域活性学会、地域政策学会、コミュニティ政策学会等） ・各種まちづくり・政策フォーラムによる評価体制の構築 ・若年世代における地元定着意識の高まり ・自治体における協働概念の浸透 など
弱み (weakness)	<ul style="list-style-type: none"> ・現場型教育に関して、組織的な認識、理解に乏しい ・実践系プログラムをデザインし、実行できる人材が少ない（体系的な取り組みが困難） ・バックアップする専門的組織がなく、専従職員もいない（少ない） ・入学者数の減少 ・退学率の増加 ・就職率の低下 ・学生において、自己評価の低い者が多く、基礎学力や知識も身につけていない状況 ・直接的コミュニケーションの喪失 など 	脅威 (threat)	<ul style="list-style-type: none"> ・18歳人口減少に伴う大学入学者数の減少 ・偏差値により輪切りにされた大学ステージの固定化（各大学のブランドを確立しにくい状況） ・高齢化および単身世帯の増加 ・財政難 ・各種地域問題の発生および複雑化（対応する人材の不足） ・デジタル技術が進展する一方、直接的コミュニケーションをとる機会が失われ、地域の紐帯がなくなっている（孤立化、孤独化、生活感覚の欠如等） など

出所：報告者作成による

3. ベースとなる育成フレーム

ところで、現場型の実践教育プログラムはどういった理論にもとづいて提示されるものなのか、ここでは、その一端に触れておきたいと思う。

企業も行政組織も、社員・職員の育成については、一般的に、「自学 (Self Training)」・「職場外研修 (Off the Job Training)」・「職場研修 (On the Job Training)」という三位一体で取り組まれていることが多い。そして、その中でも、行動変容や技能習得などにもっとも効果を発揮するのが、「職場研修」と言われている。このことは、たとえば、「ロミンガーの仮説」(個人にとって意味のある学習について、その70%が「職業上の経験や、仕事上の問題解決」によっており、「規範となる人からの薫陶や観察と模倣」は20%、「公式の研修」は10%にしか過ぎないという公式)⁷などによっても支持される事柄だと思われるが、大学教育においても、同じ理解が許されるであろう。すなわち、通常の授業プログラム前後の学生自身による予復習が「自学」に、そして、講義形式のなか、大学の教室において座学により展開されるものが「職場外研修」という具合にである。ただ、「職場研修」に該当するものは、おそらく、現場を通じた教育ということになるのだろうが、これまでの大学教育ではほとんど興味が示されてこなかったとって過言ではない。しかし、「何を理解したか、知っているか」から、「何が使え、できるようになったのか」⁸ということに、大きく教育のパラダイムシフトが起きている昨今、このテーマは大きな共通の課題となってきたというようになってきたということなのである。

それでは、このプログラムを、本報告事例でも取り上げている地域協働の枠組みの中でデザインした場合、どのようなものが考えられるのか。蓋し、問題解決は、学習者に問題を解かせることによって教えられるものであり、ポイントは、教授者(支援者)としての私たちが、これらのスキル獲得を手助けする状況をいかにうまく用意することができるかということなのであるが、一つの適切な方法は、現実的な、地域社会で起こっている(あ

⁷ 「モチベーション持論とリーダーシップ持論やる気を自己調整するフォロワーを生み出すリーダーになるために」(神戸大学大学院経営学研究科 金井壽宏) <<http://115.146.61.39/ils/blog/files/ils-kanai05072007.pdf#search='%E3%83%AD%E3%83%9F%E3%83%B3%E3%82%AC%E3%83%BC%E3%81%AE%E4%BB%AE%E8%AA%AC'> : 2014年1月13日確認>などを参照のこと。

⁸ たとえば、2012年8月28日に中央教育審議会より出された、「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～(答申)」などを参照のこと<http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2012/10/04/1325048_1.pdf : 2014年1月13日確認>。

るいは起こりうる)問題を中心に据えた「認知的徒弟制(cognitive apprenticeship)」の採用であり、グループワークの導入などが提示されるであろう⁹。これらは近年では、「PBL(Problem Based Learning)」として、大学教育においても一定の蓄積が図られてきているものとなっている¹⁰。

4. 「ひと・まち・であう/つくる」プロジェクトによる実践

詳細については、当日のプレゼンテーション内容・配布資料をご覧ください¹¹。

5. まとめ

報告事例の当該プロジェクトを通じた教育プログラムが比較的うまくいっているポイントについては、当日、考察することにして、ここでは、今後の課題(展望)といえるものをいくつか挙げておきたいと思う。

- ・最終アウトカムとしての「グローバル人材の育成」をどのように評価していくか。
- ・当該プログラムを継続させていくための予算や人的資源をどのように工面していくか。
- ・局地的な取り組みに終わらせず、組織や地域全体に広げていくためにはどのようにすればよいか。

おそらく、上記以外にも課題は山積みであるが、ひとまず、報告会当日には、一定の見解を示せるように整理を試みたいと考えている。

<参考文献>

河合塾『アクティブラーニングでなぜ学生が成長するのか—経済系・工学系の全国大学調査からみえてきたこと』東信堂、2011年。

河合塾『「深い学び」につながるアクティブラーニング—全国大学の学科調査報告とカリキュラム設計の課題』東信堂、2013年。

杉岡秀紀「新しい公共と人材育成：京都発『地域公共人材』の育成事例」『社会科学』(同志社大学人文科学研究所)第40巻第3号、2010年、159-177ページ。

田中優「地域社会における住民主体の危機管理・安全保障」『国際研究論叢』(大阪国際大学)第23巻第1号、2009年、115-133ページ。

氷室健太郎・榎本昇一・王娣・長谷部俊之「中山間地域におけるソーシャルエンタープライズによる地域づくり—天草市宮地岳町を例として—」『熊本大学政策研究』(熊本大学)2、2011年、155-164ページ。

真山達志「地方分権の展開とローカル・ガバナンス」『同志社法学』(同志社大学)第54巻第3号、2002年、909-932ページ。

R. M. Gagné, W. W. Wagner, K. C. Golas, J. M. Keller, *Principles of Instructional Design* (5th Ed.), Wadsworth/Thomson Learning, 2005. (R. M. ガニエ、W. W. ウェイジャー、K. C. ゴラス、J. M. ケラー著、鈴木克明・岩崎信監訳『インストラクショナルデザインの原理』北大路書房、2007年)。

⁹ ガニエほか(2007:83)を参照のこと。

¹⁰ もはや枚挙に暇のないところではあるが、河合塾(2011)や同(2013)などに詳しい。

¹¹ ほか、当該プロジェクトのブログでは、時系列で活動内容を追うことができる(<http://hitomatideau.blog112.fc2.com/> : 2013年12月25日確認)。

【分科会当日の質問への回答】

(質問1)

体験型学習のプログラムを単位化することが重要なのか。単位化することが好ましいと考えるのか。

(回答1)

当日パワーポイントスライド30の「7. 今後の展望と課題」をご覧ください。単位化した方が学生多数の底上げが図れ、大学のステージアップにもつながるでしょうが、個々の大学の状況に応じて考えたらよいと思います。

(質問2)

単位化の有無にかかわらず、体験型学習のプログラムを全学の教育目標や学部学科のディプロマポリシーに関連づけて考えているのか。関連づけている場合、どのように関連づけているか。さらには、ディプロマポリシーに関連づけて、学習成果測定しているのか。

(回答2)

ディプロマポリシーとの関連は、当日のパワーポイントスライド4「学科の教育目的・方針」および28・31をご覧ください。

「地域協働を通じた実践教育の試み —大阪国際大学における 『ひと・まち・であう/つくる』 プロジェクト事例をもとにして—

第19回FDフォーラム・第8分科会「体験型学習の現状と課題」
平成26年2月23日 曜日 於・龍谷大学深草キャンパス
報告者：田中 健（大阪国際大学現代社会学部法律政策学科）

はじめに

- 21世紀の大学像：地域とつながる大学を指向
 - 各大学とも、地域活動（連携）を軸にした学生教育・研究を、より一層、体系的に強化し、次代を担う、グローバルな人材（国際的な視野・能力等を持ち、地域レベルで活躍する公共人材）を育成することに努めているのが現状
 - 大学と地域社会はいわゆる「WIN-WIN」の関係に成り立つものであり、お互いがかげがえのないパートナーとして、当該地域のまちづくりを考え、課題解決等の実践を重ねていく必要がある
- Cf. 「地（知）の拠点整備事業」（文部科学省）、「『域学連携』地域活力創出モデル実証事業」（総務省）**

はじめに（本学の概要）

- 沿革：学校法人大阪国際学園は、**2009年**に創立**80**周年を迎えた学園で、その前身は**1929年**の高等女学校に遡る。**1962年**に帝国女子短期大学を開学し、家政科を設置。そして、**1988年**に大阪国際大学の開学にあわせ、国際関係研究所・経営情報学部経営情報学科が置かれた。その後、**2**キャンパス制を敷き、守口キャンパスには**2**学部**4**学科・**1**短期大学部**2**学科、枚方キャンパスには**2**学部**4**学科・**1**研究科（修士・博士）にあわせ、両キャンパスに留学生別科が設けられている。
- 平成**25**年**5**月現在の学生数は、**3,318**名（うち留学生割合約**15**%)

はじめに（建学の精神など）

- 建学の精神
 - 一、 志すべし事と為すべからざる事とを弁て実行する人。 曰く、物の方った人。
 - 二、 相当の感徴性を有し、而もよく徳と義愛協和し得る人。 曰く、兼あり成る人。
 - 三、 正義を愛し邪惡を惡み、常に正しき道を歩み得る人。 曰く、貞道日な人。
- 学科の教育目的・方針

【目的】グローバル化した情報化時代において、現代社会が抱える課題に政策的思考によってアプローチし、企業、コミュニティ、国際社会で活躍できる人材を養成することを目的とする。

【方針】

 - (1) グローバル化が進化する現代社会において**法的知識や政策的思考を活かしながら企業や地域、国際社会において活躍できる人材を養成するための教育を行う。**さらに**2年次より法律行政コースと「総合政策コース」を設定し、より専門性の高い教育を行う。**
 - (2) 社会生活で不可欠となるコミュニケーション能力や問題解決能力をつけるため**セミナーを4中心として実践的な教育を行う。**
 - (3) 地方自治体や企業、NPOなどで社会を動かせる人になるための**法律行政の実務を徹底して学習する教育を行う。**

1. 大学と地域を取り巻く状況

- **SWOT**分析からのまとめ（次ページ表も参照のこと）
- 【強み】・実践系教育プログラムを後押しする予算制度
- ・入学者数減少に伴い、手厚い教育が可能
- ・フィールドとなる地域の存在 など
- 【機会】・大学は地域貢献して当然という風潮
- ・大学—地域関連政策の充実
- ・協働概念の浸透 など
- ＜弱み＞・実践系プログラムに関する組織的アプローチの欠如
- ・人材不足、専門組織が置かれていない など
- ＜脅威＞・各種地域問題の複雑多様化
- ・財政難
- ・直接的なコミュニケーション機会の減少 など

大学（本学）と地域のSWOT分析表

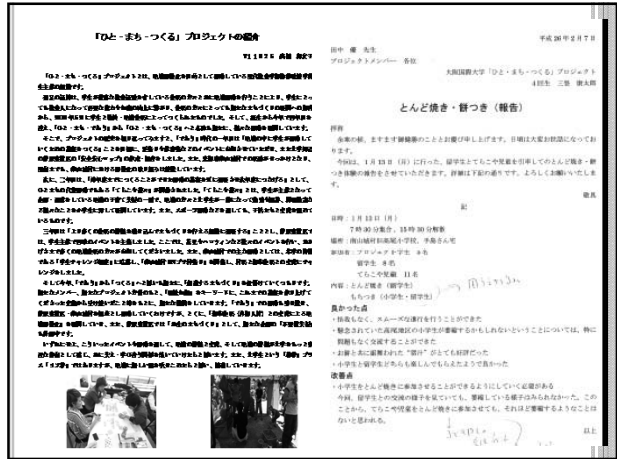
【内部環境の分析】		【外部環境の分析】	
強み (strength)	弱み (weakness)	機会 (opportunity)	脅威 (threat)
<ul style="list-style-type: none"> ・地域協働および実践系教育プログラムを推進する予算制度（戦略的経費、学生チャレンジ制度） ・外部との豊富なネットワークを有した実務家教員の存在 ・小回りの強きスタッフ体制（キャンパスセンターとして一元化） ・入学者減少に伴い、手厚い教育が可能 ・講義形式は豊富だが、実践系プログラムに対する興味関心の高い学生の存在 ・フィールドとなる地域の存在 	<ul style="list-style-type: none"> ・実践系教育に関して、組織的な認識、理解に乏しい ・実践系プログラムをデザインし、実行できる人材が少ない（体系的な取り組みが困難） ・バックアップする専門的組織がなく、専任職員もいない（少ない） ・入学者数の減少 ・進学率の増加 ・就職率の低下 ・学主において、自己評価の低い者が多く、基礎学力 ・学内職も併についていない状況 ・直接的コミュニケーション機会の減少 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域貢献する大学が当たり前という風潮（日経グローバルの「地域貢献度調査」など） ・文部科学省のOIOや総務省の域学連携など、大学—地域関連政策の充実 ・政経系大学・学部の設立 ・「地域公共人材」という新しい育成概念の登場 ・課外活動系プログラムの単位化 ・大学を必要とする地域の存在 ・大学—地域関係を対象とする各種学会の登場（地域活性化学会、地域政策学会、コミュニティ政策学会等） ・各種まちづくり・政策フォーラムによる評価体制の構築 ・若年世代における地元定着意識の高まり ・自治体における協働概念の浸透 	<ul style="list-style-type: none"> ・18歳人口減少に伴う入学者数の減少 ・協働により輪切りにされた大学ステージの固定化（各大学ブランドを確立しにくい状況） ・高齢化および単身世帯の増加 ・財政難 ・各種地域問題の発生および複雑化（対応する人材の不足） ・デジタル技術の進展や個人化が進化する一方、直接的コミュニケーションをとる機会が失われ、地域（お互い）の紐帯がなくなっている（孤立化、孤独化、生活感覚の欠如）

出所：筆者作成による

2. 求められる教育的アプローチ

- **PBL (Problem or Project Based Learning)**: 自ら企画し、実行し、そして失敗することを通して**PDCA**サイクルを実践的に学んでいくこと
- **Do**については、サービスマーケティング的に、ボランティアとして地域活動に関わること。Planについては、政策形成過程と同じく、「問題への気づき」→「課題設定」→「解決策の立案」というフェーズを含んだものとなる。再び、**Do**の部分として、協働的に地域課題に対する解決方策の実施展開となる。
- **Check**と**Action**については、「ふりかえり」を重視させることになる(cf.S.アイエンガー『選択の科学』: 経験を意味あるものにするためには、リフレクション(省察)を導入すべきということ)。それらも、できるだけ課題関係者の意見を踏まえて、学生が報告ペーパーを作成することで「見える化」を図る。そうすることで、知識が組織に学習され、蓄積され、次の行動に活かされるといったことを企図していく。 <次スライドの報告ペーパーなど参照>

7



3. 実践教育のフィールド①

- 本学周辺地域(大阪府枚方市菅原東小学校区)

- 昔は山林だった菅原東校区は、昭和40年代にJR学研都市線の東側丘陵の開発と同時に生まれた。
- 地域には漢字を伝えたとされる王仁博士の墓である伝王仁墓の他、市立王仁公園、枚方公済病院等があり、山間部にはゴルフ場もある。
- 平成2年には大阪国際大学が開校され、文教・レクリエーション地域としても位置付けられている。
- 校区の活動については、住民の高齢化に対応するため平成11年に「ひとり暮らし老人会」を結成。
- 平成12年には「小地域ネットワーク活動推進事業」の指定を受け、「いきいきサロン」や「世代間交流」「見守り活動」「子育て支援活動」「美しいまちづくり活動」等の活動を実施。
- 平成15年には校区組織を再編し、新しく「菅原東校区コミュニティ協議会」として出発。『地域における福祉の啓発と安全で住みよいまちづくり』を目標に積極的な活動を展開している。
- 平成18年12月には、NPO法人格を取得し、常設サロンの開設ができた。

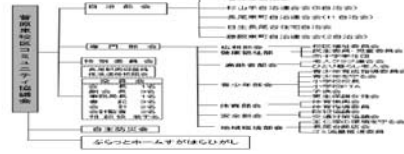
9

3. 実践教育のフィールド①

- 菅原東校区の人の動き

	17年	18年	19年	20年	21年	22年	24年	25年
人 口	13,247	13,118	13,117	13,208	13,208	13,440	12,068	12,875
世 帯 数	4,787	4,780	4,818	4,858	4,911	5,041	5,038	5,101
高齢化率 (65歳以上)	18.4%	17.3%	18.4%	18.4%	21%	21.8%	24.4%	26.2%
65歳以上 (100人あたり)	14.8%	14.8%	18.2%	18.8%	18.7%	19.8%	18.0%	14.8%

出所: 菅原東コミュニティ協議会作成(下図)



10

すがらひがしの地域スポット



3. 実践教育のフィールド①(菅原東校区小括)

- まちの誕生から約40有余年の歴史の中で、地域住民の人々は、PTA・婦人会・自治会・民生委員などローカル・ガバナンスの一翼を担いながら、一步一步、新しいまちづくりに向けともに汗を流しながら進めてきており、その結果として、2006(平成18)年には校区コミュニティ協議会をNPO法人化するなど、全国的に見ても、非常に際立った成熟的なまちづくりを展開してきた。
- 一方で、こういった先進的なまちづくりの担い手の高齢化も課題として取り上げられているところであり(2013(平成25)年における同校区の高齢化率は26.2%)、今後も持続的な発展を当該校区が目指していくためには、絶えざる新陳代謝は欠かせないばかりか(成年層の人材育成は必須)、常に新しい地域課題に挑戦し、オンラインのまちづくりを目指していかなければ、「都会の限界集落」化とも無縁とはいえない状況になってきている。
- なお、本学は、この菅原東の地にキャンパスを設置して、約25年の月日が流れようとしているが、まちづくりの運営母体たる「菅原東校区コミュニティ協議会」のメンバーに位置づけられたことは、つい最近の出来事だった(大学としては受け身の姿勢/地域側からすると、よくわからない存在)。

12

3. 実践教育のフィールド②

○ 京都府南山城村

南山城村の概要

京都府唯一の村

- 人口 **3,101人**
- 世帯数 **1,253世帯**
- 高齢化率 **37.99%**
- 高齢化率(高尾) **48.01%**

(南山城村役場 平成25年5月31日現在)



13

3. 実践教育のフィールド②

主な産業

宇治茶の主産地
その質は全国茶品
評会や関西茶品評会
でも数多く農林水産大
臣賞受賞。
京都府茶荒生産量
の約30%を生産。



4

3. 実践教育のフィールド②(南山城村小括)

- 近年における同村の人口は、国勢調査での**1995(平成7)**年の**4,024人**をピークに、**2010(平成22)**年には**3,078人**へと約**1,000人**も減少しており、質的・量的な変化が、急激な少子・高齢化、過疎化、人口減少を伴って押し寄せてきている(**2005-2010(平成17-22)**年の国勢調査人口における減少率はマイナス**11.19%**と、京都府内の自治体で**ワースト3**)。
- 同村の基幹産業たる茶葉の生産も、長年に亘るデフレ経済および消費の低迷(**2003年/10年**比で、一世帯あたりの緑茶購入量は約**16%**減退)によって、茶価が下落(同年比で、京都府内産茶の単価は、約**15%**低下)し、産業としての自立が不透明な状況下から、「自分の子どもには後を継がせられない」という多くの茶農家の声に繋がってきている。

15

3. 実践教育のフィールド②(南山城村小括)

- 結果、職を求めて村外へ流出する若年層が増え、このことはまた、村内各地区における担い手不足を惹起し、農家の廃業や規模縮小から来る**耕作放棄地や空き家の増加**など、二次的な地域課題も生み出してきている。
- ちなみに、こういった次世代の担い手不足の状況は、農(産)業だけの問題に留まらず、「結い」や「もやい」といった**地域住民間でお互いの暮らしを支え合ってきた紐帯にも影響を与え、各地区における伝承行事や祭りの継続さえも困難にしてしまっている(2006年までに、村内にあった4小学校は全て廃校統合された)**。

16

4. 「ひと・まち・であう/つくる」プロジェクト(PBLプログラム)による実践

- 「ひと・まち・であう/つくる」プロジェクトとは何か? <概要>
→別紙「事業計画書」や「ひと・まち・つくるの紹介」資料も参照のこと
<ブログアドレス: <http://hitomatideau.blog112.fc2.com/>>
- ・単位化はされていない(**H20年度**に学部学科が改組され、**4年間**は科目の見直しができなかったことによる)
- ・スタッフ組織(教職員、住民や行政職員もスタッフ・指導者: 教員のみがその役目を負うべきではない<オープン型>)
(cf. ガバナンスにおける政策形成: アクターの多様化)
- ・スタッフ組織は学生を通じて、不定期に意見交換会・打ち合わせを実施
- ・学科の教育方針とも関わるが、「政策的思考」を養うことも一つの目的としてはある。
- *他学科科目との関連性・体系性を意識: 「まちづくり論Ⅰ・Ⅱ」や「地域リーダー論」「専門セミナーⅢ・Ⅳ」を当該プロジェクトへつないでいく(但し、法律政策学科以外の学生は、「まちづくり論Ⅱ」しか受講できない【課題】)

17

4-1. 菅原東校区における展開

- ゲストスピーカー・講演会への登壇(**H20年度**から地域との関係づくりとして継続)
- [**H22年度**]「ひと・まち・であう」プロジェクトの誕生(協定の締結)、地域資源発掘フィールドワーク・地域住民への提案、NPO法人へのボランティア活動(各種地区イベントへの参画)、てらこや友遊の企画運営
- [**H23年度**]安全・安心マップから防災マップづくり、DIG訓練や地域防災訓練への参加(日頃の地域連携活動が市役所より評価され、市の協力要請を受け、市内**45**校区を代表し、「大阪府・北河内7市合同防災訓練」へ参加することになった)、コミュニティ協議会のメンバーとして地域まちづくりに関する意見交換会の開催
- [**H24年度**]大学開放型の地域イベントの企画運営、南山城村との交流企画の実施(朝市を企画運営、子どもたちによる田植えなど)
- [**H25年度**]地区住民へのアンケート調査(てらこや参加児童へも)

18

4-2. 南山城村における展開

- 【H20年度～】インターンシップの実施(課題解決型・提案型として)、大学講義へのゲストスピーカー招聘(いずれも、大学-地域間の関係づくりに貢献)
- 【H21年度】まちづくり政策フィールドワーク(合宿)によって、村課題に関する政策提案を実施、シンポジウムへの学生登壇
- 【H22年度】民泊を通じた「気づき/築き」の作業
- 【H23年度】総合計画策定にむけたアンケート調査、高尾地区における活性化ワークショップの開催
- 【H24年度】「高尾会議」を通じた地域活性化の取り組み
- 【H25年度】「道の駅」開設へ向けた下調査および提案、包括協定の締結へ

19

4-3. 他地域における展開

- 【H24年度】鳥取県智頭町における地域活性化ワークショップの開催、青空市場の店舗建設にかかるボランティア活動(プロジェクトメンバーの1期生が同地区に「地域おこし協力隊」として入っている関連から)
- 【H24年度～】滋賀県近江八幡市武佐学区における空き家再生の支援(H24年度住民対象のアンケート調査を実施、その後、活性化提案の報告会を経て、具体的な協働イベント開催へ準備を進めつつある)
- 【H25年度～】大阪府門真市における三世代交流型のまちづくり提案(街頭アンケート調査を経て、三世代が交流できるイベント活動を提案企画中)
- その他、2011年の東日本大震災関連では、3月末に募金活動を始め、同年9月、11月、2012年3月と現地でのボランティア活動に従事(がれき処理や学童保育の支援など)

20

5. 「ひと・まち・であう/つくる」プロジェクト(PBL)のフレーム

- 参加型学習方式の採用、ワークショップ方式
 - 月一度の定例会議等で進捗確認、アドバイス、ふりかえり
 - 定型的な役割分担(対外的な代表職や経理・広報担当など)もしているが、基本は、企画提案実践を全体でこなしていくスタイル
 - プロジェクト自体、単位化はされていない
 - メンバーについては、報告者の3、4年専門ゼミ生が中心であるが、他のクラブ・サークル活動などと同じように、新年度当初、募集活動を行っている(学部学科、学年の制限はない)
 - これまでの参加者については、コアメンバーが11名(参加時より卒業時までのメンバー)、スポットメンバーが22名(卒業を待たずにプロジェクトを辞めた者)となっている。なお、現在の3年生以下コアメンバーは、5名である。
 - 活動については、授業時間外、土日、長期休暇時がメイン
 - 学内の主たるアドバイザー、コーディネーターは報告者一人
 - ただし、政策フォーラムや合宿時には非常勤講師の藤井先生も担当
 - 学内外の非定型的な指導者は多数(→外部評価を受ける機会を多くとる)
- ＜→ある意味、「正統的の周辺参加」(レイヴン・ウェンガー)の導入＞

21

* 定例会議の様子



22

5. 「ひと・まち・であう/つくる」プロジェクト(PBL)のフレーム

- 職員の支援体制は、地域協働センターがあるものの、そこからのサポートを受ける体制にはなっていない(専任職員がいないことによる)
- もっぱら、キャンパスセンターのスタッフ1名が日常的に支援を行っている
- 金銭的なサポートについては、H22-24の3か年度については、学内の「戦略的予算制度」<3か年で約1,000万円>を活用した
- H25年度については、これも学内の「学生チャレンジ制度*」にエントリーさせ、企画提案を認めてもらったうえで、活動経費を獲得している<これ自体がある意味実践教育的なもの>
- 次年度以降もその予定

*「学生チャレンジ制度」については、毎年10/20件ほど採択されており、延べ100名ほどが参加している。資金援助は最大50万円/年となっている。

cf. 但し、中長期的にみると、社会的企業も視野に置かないといけないのでは？(評価との関連)

23

5. 「ひと・まち・であう/つくる」プロジェクト(PBL)のフレーム

- 年度開始時には、新しいメンバーを迎えることもあり、お互いの距離を縮め、チームとしての目的共有・合意形成をはかることを目的に、1日ほどかけてワークショップを行っている。
- 菅原東地区とは、新年1月に、懇親会もかねて、評価ワークショップを行い、昨年の協働的な取組をふりかえるとともに、今年の目標や手段、スケジュールなどを確認し、共有を図っている。



24

5. 【補足】外部評価を受けることの意義

- 本フレームでは、外部評価を受ける機会をさまざまに設けている(モチベーションアップつながる、就職面接においてのネタとして使える:参加学生にとって正のスパイラルを生み出している) <新聞、ラジオへの登場、政策フォーラムへの参加・受賞、講演会への招聘など>
- 結局、これらは大学外部でのプレゼン、スピーチの機会を数多く与えていることになるのだが、一連の実践を通じ、参加学生(集団)は、折に触れ、自分(たち)の活動の「ふりかえり」を行っていることになる <先述のアイエンガー参照>:村、菅原東、近江八幡、自治体職員との交流、パネリストとしての登壇・南山城村シボ、枚方市シボ、「まちづくり論 I」における後輩への講義など

→次スライド京都新聞記事などを参照のこと

25



6. 実践教育の効果(1)

- 学生には間接的に就職を意識させ、実際、就職実績があがってきている(2011-14年度の報告者ゼミ卒業生全25名中、卒業時点での就職者数16名:64%/うち、プロジェクト参加者数10名を抽出すると、卒業時点での就職者数9名:90%)
- <成長した先輩の姿をみて刺激を受ける後輩の存在:好循環>
- グローカルな人材育成という点でいくと、「地域おこし協力隊員」に採用される者、プランニング支援のコンサルタント会社に就職する者のほか、一旦、民間企業に就職後、そこを退職し、南山城村役場職員に採用される者も現れてきている
- 退学率の減少、退学予備軍であった学生の引き留め効果(やる気のある不本意入学者の受け止め先となっている)
- cf.本学全体の退学率約8%(学科全体の退学率約4%);プロジェクト参加者は0% <H22-H25年度比較>

27

6. 実践教育の効果(2)

- 参加学生において意識面でも変化が現れてきている
- たとえば、南山城村での学生ヒアリング調査の結果より<2009年>
- 質問1「当該プログラムを終え、どういった能力や意識が培われたと思うか」 <ダイアログの重要性>
- 仲間一つのものを作り上げる、考えたりする能力、相手の意見を受け入れ昇華させていく能力/政策立案にあたっては、自治の現場で活動している人や、主体者の気持ちを知らずとが大切という意識を持つことができた/村人の生の声を聴くことができ、最初に描いていた解決ビジョンとその後のものとは、全く正反対になっていたため、改めて「動く」ことの重要性を認識できた/自分の意見を主張することも大切だが、他人の意見も取り入れて政策作りをやっていく必要性について学んだ/地方の地域力を過小評価していた自分に対してよい啓発になった/チームや団体で動くとき、人の意見を尊重して聴くという姿勢、相手の考えを引き出す能力/印象で決めつけるのではなく、実際に現場に行ってみないとモノゴトはわからないということが認識できた
- *組織学習の萌芽(違いの尊重、新しいアイデアに対する寛容さ):質問力、傾聴力、構想力、チームビルディング
- 質問2「フィールドワーク先等との今後へ向けた協働の可能性について」 <その後のプロジェクトへ展開>
- 自分自身が成長して、力になれる部分があるのなら、やってみたいと考えている(2名)/積極的に参加したいと思う/一人では心細いが、ゼミのメンバーとならやってみたい(2名)/是非やってみようと思う。今回の課題を追求していきたい、自分自身としては関わってみたいと思う。自分の地元活性化にも当てはめられると思うので。

28

6. 実践教育の効果(3)

- <地域と協働し活動した結果>
- 学生に対する地域の方々の好感度は確実に上がっており、「かけがえのない存在である」等の声を頂戴しており、対外的にも、事業のインタビューを受ける等、本学の好感度は上がっている。
- また、学生も地域に対して愛着が生まれ、「地域のために自分ができることをやりたい」等の声も聞かれ、まさしく、地域と協働していくという思いが芽生えている。
- そして、地域の方々と交流することにより、現在、社会が抱えている問題や求めている人材というものを、身を以て実感することができている。
- 地域と大学との連携活動について、菅原東校区コミュニティ協議会及び常設サロンの「ふらっとホーム」へ来ている地域住民の方々にアンケートをお願いしたところ、「校区の活動に学生の参加が必要であるか」という問いに対して、全員が「必要」という結果が出ており、「今後も継続して欲しい」「若者と交流できることがとても楽しい(子ども達の良き見・姉としての存在でもある)」「学生と地域住民は、協力し合う仲である」など、よい意見も頂いている一方、「地域へ大学開放や公開講座などの大学の情報をもっと流して欲しい」「地域と関わる学生をもっと増やしてほしい」などの、要望も挙がっている。
- また、当該プロジェクトの学生に対して、個人面談を行ったが、「最初は興味本意で参加してみたが、最近では、活動することが楽しくて仕方がない」「このプロジェクトをきっかけとして、普段、学生生活を行っているだけでは交流のできない、幅広い世代の方々との関係が構築でき、様々な経験ができる」「地域住民と学生が一体となる様に、地域の課題と一緒に解決していきたいなどの意見が聞かれており、実践的な取り組みの中で、それが「気づく」ことは有益であることが、改めて分かる成果となっている。

⇒大学教員としても、成長の過程に立ち会えて、喜びを感じ、多くの学びをもらっている。

29

7. 今後の展望と課題

- 単なるエリート教育(プログラムの)域を出ていないのではないかとモチベーションの低い学生の底上げは繋がっていない?
- cf.ホワイトハウスフェロー
- 参加学生の数を増やすこと(単位化);質は下がる?コストの増大/授業外の取り組みで行うと、モチベーションの高い学生が集まり、教育・協働効果もあるが、また、長期休暇も使え、会計処理サイクルの問題にもあまり直面せず済むが...
- プログラム評価をどのようにするのか?ひとつは、カークパトリック(Kirkpatrick, D.L. "Techniques for evaluating training programs," Evaluating Training Programs, Alexandria, VA, American Society for Training and Development, 1975)の指標を用いて、組織の変容をどうみるか?学習文化の醸成は、政策フォーラム参加と受賞にみることはできるか?→中長期的な視点に立つ必要がある:参加学生において、卒業後、自身が地域活動に参画しているか?また、プロボ/的に地域貢献しているか?続けて、活性化へ向けた社会的起業をしているかなど;短期的評価ばかりを追うべきではない。 <→次ページ補足を参照のこと>
- *組織変容は、日経グローバルの「大学の地域貢献度に関する全国調査」によるもの一考
- 持続発展可能な仕組みにどうしていくか?(中長期的な視点を持つべきとの関連で)→クリア戦から組織戦へ、担い手の育成は?
- >>学界としても、事例の蓄積から学びの共有化を図り、後進を育てていくべき(テキスト作成や理論の整理など)
- 学生の地域雇用へとなつていく視点も必要では(人材を育てて循環させていく)?

30

7-1. 【補足】プログラム効果の測定について

※カーナビトリックの理論を援用しておく

【レベル1】参加者の反応:教材(テーマ)の質、学生キャリアとの関連性、実践プログラム目標の達成度合い、演習手法の質と適切性、PBLの流れの有効性、学習環境→たとえば、アンケートやインタビュー・ヒアリングなどで確認

【レベル2】トレーニング中の学習と応用(どれくらい学んだかのチェック、テスト):事前のテスト、中間テスト、事後のテスト<しかし、いわゆる知識習得とは違うのでペーパーテストは馴染まない>、パフォーマンスのアセスメント、実践・応用のオブザベーション→たとえば、報告書などの成果物で確認

【レベル3】学生自身の生活・キャリアへのトランスファー<個人変容>(学習の転移、得られた知識やスキルを、自分の実際の生活に効果的、継続的に応用すること)→たとえば、アクションプランなどを使ったトレーニングの事前と事後の比較、学生生活における応用の観察、PBLのステークホルダーや参加学生関係者による360度インタビュー←支援的な組織文化を用意する必要性

【レベル4】成果とROI(ラーニングにおける投資対効果)<組織変容、最終結果の測定>数字に置き換える?PBL以外の因子の影響もある、物理的な時間間隔→たとえば、本報告のような地域協働プログラムだと、地域活性化の結果たせたかをチェックしていくことになるが...

ご清聴ありがとうございました。

ご質問、ご意見など、
後日にございましたら、
メール m-tanaka@oiu.jpまで、
よろしくお願ひします。

なお、今日の内容を含んだ報告者の実践を考察したものが、今夏、ナカニシヤ出版(株)より刊行予定ですので、こちらもどうぞよろしくお願ひします。

32

九州産業大学経営学部事業開発コースの事例

九州産業大学 経営学部 産業経営学科 教授 浦野 倫平
九州産業大学 経営学部 産業経営学科 教授 間間 理
九州産業大学 経営学部 国際経営学科 講師 真木 圭亮

<報告要旨>

九州産業大学経営学部事業開発コース（以下、事業開発コース）は、学生の大学教育に対する潜在的ニーズに応えることを目指して、平成13年(2001年)のカリキュラム改正により導入された。具体的なコース目標として、プロジェクトの企画立案と実行を通じて社会的に有為な人材を育成することを掲げてスタートし、現在（2013年度時点）では担当者7名で全学年開講の演習科目等からなる7科目で構成されているが、当初は担当者1名、コース科目数2科目と小規模なものであった。

報告は3部構成で行われ、まず、第1部は「経営学の初学者に対する学習の動機づけとしてのPBL」というテーマで、PBL教育としての事業開発コースの意義について述べた。事業開発コースでは、入学直後の1年生前期から卒業まで一貫した演習科目（事業開発演習Ⅰ～Ⅳ）が開講されており、入学から卒業までプロジェクトに従事でき、そこでの活動を通じて、組織運営のためのイメージを体験的に持つことができること、また、コースへの学生参加については、面接が課されるものの、「何かをしたい」という希望を持つ学生ほぼすべてが参加でき、さらには途中からの参加も可能であることが説明された。また、各プロジェクトは学年の枠を超えた構成メンバーで運営されていて、学年を超えた振り返りの実施などコミュニケーションの深化と、講義時間を超えた密度の高い活動が実現されていることも報告された。

第2部では「PBL教育体制の構築と担当者育成」というテーマで、事業開発コースの「複数のコース演習(PBL)担当教員による常時共同指導」という全国でも類を見ない教育体制の形成プロセスについて、「人材確保と育成」、「漸進的なカリキュラム改正」という2点から説明した。前者の特色として、①PBLに対する高い関心と、教育への熱意・貢献意欲が高い教員の採用、②各教員の強みを生かすPBL職務分担（相互尊重、win・winの関係）、③教員個人の高いPBL適応力（創意工夫への高い評価）、④教員間の自発的な協力体制（PBL成果に向けた統合への自覚）が挙げられた。また後者については、①コース演習（PBL）担当に伴う教員の負担増への配慮、②各教員の研究と教育のバランス、ワークライフバランスへの配慮が重要であると強調された。

第3部では「PBLとしての事業開発コースの今後と課題」というテーマで、コース開設から13年となる事業開発コースが今、直面している課題について報告された。まず、コース全体にかかわる問題点として、①PBL教育の成果が周囲からは分かりにくいこと、②学生を指導する上で、学生に「やらされている感」を持たせないようにするための、「見守る時期」と「指導・コントロールすべきタイミング」の使い分けの判断がむづかしいこと、③教員指導の時間的な限界、④対応可能な領域の限界という教員能力の問題が説明された。また、コース学生の選抜のあり方についても、なるべくたくさんの学生に機会を与えることを優先すべきか、それとも一定の基準を設定して質の向上を図るべきかという問題提起が

なされた。

さらにプロジェクトの企画・運営についても、①営利活動と教育活動の両立が困難であること、②プロジェクトが軌道に乗り、対外的な責任が増すほどに、失敗のリスクを学生たちに負わせきれないこと、③長期休暇や会計処理サイクルのプロジェクトへの影響をぬぐいきれないことも指摘された。

最後にこのような課題を克服するために、①PBLを特別な取り組みではなく、これからの大学教育の基盤としてとらえるべきであること、②そのための大学(学部)全体での理解と、体制・制度づくりが必要であること、③熱意と力量のある教員の採用と育成の継続が不可欠であることが提言されて報告は終了した。

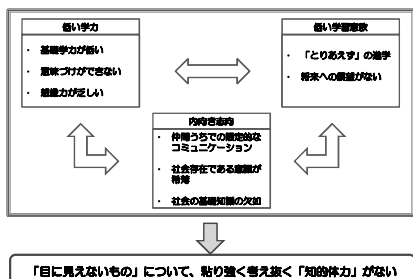
九州産業大学経営学部事業開発コース の事例

<第8分科会 体験型学習の現状と課題>

九州産業大学経営学部事業開発コース
城野・陣内・真木

第1部 経営学の初学者に対する 学習の動機づけとしてのPBL

1.九州産業大学経営学部のおかれている状況



2-1.初学者に対する経営学教育の難しさ(1)

◆そもそも「経営management」とは何か？

- management と やりくり
 - さまざまなことがままならない状況において、それでもなお組織目標を達成するために正しい方法で努力すること

◆「経営学を学ぶ」とは何か？

- 上記の「やりくり」について学ぶこと
 - 組織を運営する上で必要な知識の習得
 - 知識の身体化
 - 組織生活を送る人間として適切な行動を、当たり前のようにとることができること

2-2.初学者に対する経営学教育の難しさ(2)

◆なぜ、経営学教育は難しいのか？

- 具体的なイメージを持ちづらい
 - 初学者は組織運営に関する知識や経験に乏しい
 - 特に九産大の学生は想像力に欠ける
- 知識実践の場が限られている、あるいは知識実践の意識を持って活動していない
 - 得た知識を身体化できない
 - 特に九産大の学生は、大学外でのそのような活動に消極的

組織運営のためのイメージを持つことができる
組織実践の場と、そこへ参加する強い動機づけが必要

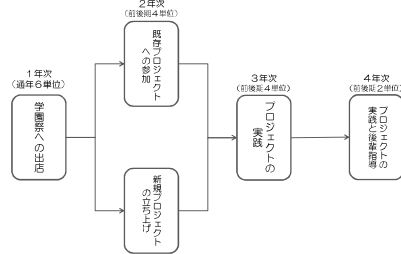
3.組織実践の場としてのPBL

- 組織実践のために効果的なPBL
 - Project Based Learning
 - プロジェクトのメンバーとして活動することで、座学を通じて学んだ知識や理論を、自分なりに身体化することができる
 - さらに、組織の一員として活動することで、組織内での自分自身のポジションや役割についても知ることができる
- しかし・・・
 - 通常のPBLは、受講生確定以前にプロジェクトが用意されており、受講生はそれに事後的に加わる
 - したがって、彼らが強い動機を持ってプロジェクトに参加するとは限らない
 - なぜなら彼らにとっては「単なる講義」と何ら変わりがないから

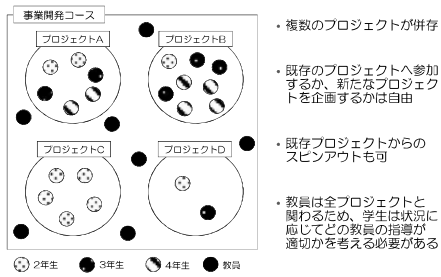
4.事例紹介：事業開発コース

- プロジェクトの企画立案と実行を通して社会的に有為な人材となることを目標としたコース
 - ・ 社会人基礎力を養う
 - ・ 周囲の環境、人々に感謝できる人材となる
- 事業開発演習Ⅰ～Ⅳまであり、入学から卒業までプロジェクトに従事できる
 - ・ 途中参加も可能
- 受講希望者には面接が課されるが、ほぼすべての希望者が参加できる
- 2013年時点での受講者数は100名前後

5.事業開発コース 4年間の流れ



6.体制

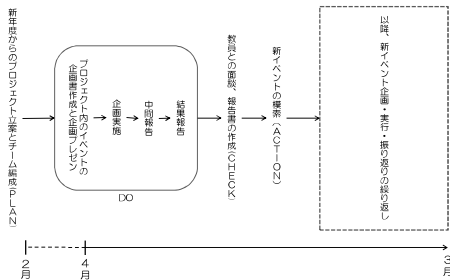


7.カリキュラム (2013年度後期)

月	火	...	金
1			
2			
3			事業開発演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ
4			事業開発演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ
5			チーム活動やミーティング

学年を超えたコミュニケーションと、
講義時間を越えた密度の高い活動の実現

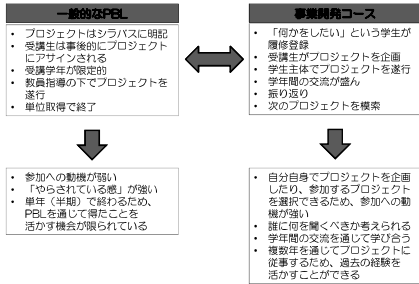
8.2年生以降の1年間の流れ



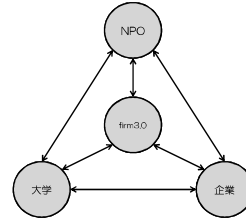
9.事例紹介：farm3.0

- プロジェクトの目的
 - ・ 農業を通じた産学連携と地域活性化
 - ・ 1次+2次+3次=6次産業を目指す
- 体制
 - ・ 14名で活動中
 - ・ 学内と学外（アイランドシティ）の農園で農作業を行っている
 - ・ 農業・環境系NPOの指導のもと、農作業を行っている
- これまでの活動内容と成果
 - ・ お手元の資料をご参照ください

10-1. 事業開発コースのポイント (1)



10-2. 事業開発コースのポイント (2)



- さまざまなプレイヤーの中心に位置し、それぞれとの関係性を調整
- 社会を巻き込んだ上で目標達成の難しさとともに、その難しさをどのようにやりくりしていけばよいかを学ぶことができる

11. 事業開発コースの成果

組織運営の上で必要な知識の習得と身体化

- コンセプトメイキング
- リーダーシップ
- プレゼンテーション
- コミュニケーション
- 会計

社会的存在や組織人としての自覚

- 責任感
- 組織における自身の強みや適した役割
- 社会との関わり方

後輩指導を通じた自身の経験の客観化

意識の高い仲間獲得

第2部 PBL教育体制の構築と担当者育成

1. 九産大経営学部のPBLを可能にしているものは何か？

・人材確保と育成

- PBLに対する高い関心と、教育への熱意・貢献意欲が高い教員の採用
- 各教員の強みを生かすPBL職務分担（相互尊重、winwinの関係）
- 教員個人の高いPBL適応力（創意工夫への高い評価）
- 教員間の自発的な協力体制（PBL成果に向けた統合への自覚）

・漸進的なカリキュラム改正

- コース演習（PBL）担当に伴う教員の負担増への配慮
- コース演習（PBL）執行・推進と管理・チェック役の機能分担（推進役とチェック役は適宜交代）

2. 人材確保

「採用基準の明確化」

- 大学の理念（産学一如¹⁾）に賛同する者

¹⁾「学」(大学)と「産」(産業界)との連携（=理論と実践の統合）

- 教育重視、PBL志向の学部ビジョンを共有できる者

「客観的な採用手続き」

- 採用予定科目の第1回目の模擬講義（初学者を想定）を実施
- 上記の模擬講義は、学部教員にはオープンで実施（参加は任意）
- 学部教員の意見を踏まえつつ候補者を選定
- 理事面接（プレゼン含む）による第3者評価を実施

3.人材育成

「複数のコース演習(PBL)担当教員による(労務)共同指導体制確立」

- ①教員間の円滑なコミュニケーションが可能
(適宜声掛け、必要に応じた自発的ミーティングの開催)
- ②各教員の研究と教育のバランス、ワークライフバランスへも配慮可能
(時には、教員相互で職務をサポートすることもあり)
- ③上記①②により、PBL担当教員の積極的・自発的な学生サポートを引き出すことに成功

4-1.漸進的な事業開発コース(PBL)拡大戦略

平成13年(2001年)

カリキュラム改正によりコース制を導入
(事業開発コース、国際ビジネスコース(欧米・アジア)、会計コース)

〈事業開発コース〉

【担当者】1名

【科目数】2科目

「ベンチャービジネス演習」(2単位、4年次前期配当)
「ベンチャービジネス論」(2単位、3年次後期配当)

4-2.漸進的な事業開発コース(PBL)拡大戦略

平成18年(2006年)

2年次から4年次終了まで一貫したコース演習を導入
*「ベンチャービジネス演習」(2単位、4年次前期)は廃止

【担当者】3名(+2名)

【科目数】6科目に増加

「事業開発演習Ⅳ」(通年4単位、4年次配当)
「事業開発演習ⅢA・ⅢB」(各2単位、3年次配当)
「事業開発演習ⅡA・ⅡB」(各2単位、2年次配当)
「ベンチャービジネス論」(2単位、3年次配当)

4-3.漸進的な事業開発コース(PBL)拡大戦略

平成20年(2008年)

1年生向けのコース演習科目を暫定的に開講(1年後期、2単位)

【担当者】3名

【科目数】実質、7科目に

「事業開発演習Ⅳ」(通年4単位、4年次配当)
「事業開発演習ⅢA・ⅢB」(各2単位、3年次配当)
「事業開発演習ⅡA・ⅡB」(各2単位、2年次配当)
(暫定)「経営学特講Ⅰ(1年生向け演習)」(2単位、1年次後期配当)
「ベンチャービジネス論」(2単位、3年次配当)

4-4.漸進的な事業開発コース(PBL)拡大戦略

平成22年(2010年)

1年生向けのコース演習科目を6単位に拡上げ正式に設置
*事業開発演習Ⅰ(1年次配当、6単位→後期に3コマ進捗で開講)
全学年の演習を同一時間に配置し合同授業とする(4名による教員互換型体制を確立)

【担当者】4名(+1名)

【科目数】正式に7科目となる

「事業開発演習Ⅳ」(通年4単位、4年次配当)
「事業開発演習ⅢA・ⅢB」(各2単位、3年次配当)
「事業開発演習ⅡA・ⅡB」(各2単位、2年次配当)
「事業開発演習Ⅰ」(6単位、1年次後期配当)
「ベンチャービジネス論」(2単位、3年次配当)

4-5.漸進的な事業開発コース(PBL)拡大戦略

平成24年(2012年)

事業開発演習Ⅰ(6単位)を前期1コマ、後期2コマの配置とし、
これで入学時から卒業まで一貫したコース演習となる

【担当者】5名(+1名:オブザーバーとして)

【科目数】7科目

「事業開発演習Ⅳ」(通年4単位、4年次配当)
「事業開発演習ⅢA・ⅢB」(各2単位、3年次配当)
「事業開発演習ⅡA・ⅡB」(各2単位、2年次配当)
「事業開発演習Ⅰ」(6単位、1年次前期・後期配当)
「ベンチャービジネス論」(2単位、3年次配当)

4-6. 漸進的な事業開発コース (PBL) 拡大戦略

平成25年(2013年)

コース演習参加教員がオブザーバーを含めて7名となる

【担当者】7名 (+2名) = 担当者6名 + オブザーバー1名

【科目数】7科目

- 「事業開発演習Ⅳ」(通年4単位、4年次配当)
- 「事業開発演習ⅢA・ⅢB」(各2単位、3年次配当)
- 「事業開発演習ⅡA・ⅡB」(各2単位、2年次配当)
- 「事業開発演習Ⅰ」(6単位、1年次前期・後期配当)
- 「ベンチャービジネスⅠ」(2単位、3年次配当)

5. その他の成功要因 - 「学部独自の組織文化の存在」

- ①昭和43年(1968年)産業経営学科創設(商学部から分離独立)
(新鋭の実習・演習設備、実習・演習重視の教育計画、理論と実践の応用の教育・研究推進)
- ②昭和56年(1980年)国際経営学科創設
(国内初の国際経営学の専門学科)
- ③平成5年(1993年)大綱化を受けてのカリキュラム大改正
(ゼミナール中心の教育を学部の基本方針とし、全国の大学に先駆けて、1年の入学時から4年次まで全学年にゼミナールを開講)

6. その他の成功要因 - 「事務局の理解と積極的支援」 -

- ①事務局との円滑なコミュニケーション
- ②情報の共有(報告・連絡・相談)
- ③事務局と教員が一体となったPBLの取組みへ

第3部 PBLとしての事業開発コースの 今後と課題

1. PBL教育そのもののむずかしさ

1. **成果がわかりにくい**
 - ・プロセスからの学びを、学生が実感しにくい(振り返りをさせられるかがカギ)
 - ・得られるであろう成果を、教員側が明示できない(示しても理解できない)
2. **放任 or コントロールの判断**
 - ・部分的にでも「成功」を感じられないと不満やストレスが高まる
 - ・成功に向けた強いコントロールは「やらされている感」の源泉ともなり得る
3. **教員の指導能力の限界**
 - ・講義時間以外の学生の活動にも対応できなければならない
 - ・専門外の問題に当たったときに、支援のための知識を持ちうるか

2. ビジネス系PBL教育のむずかしさ

1. **営利活動は教育活動として実施できない**
 - ・教育活動ということで利益区分はもちろん、人件費の計上も難しい
 - ・事業委託契約なども大学法人と企業との締結になり、学生たちに疎外感がでる
2. **失敗のリスクを学生たちに負わせられない**
 - ・学生たちには失敗も勉強になるが、大学のブランドや協力者に影響が出ない範囲に限られるため、過保護となりやすい
3. **長期休暇や会計処理サイクルの影響をぬぐいきれない**
 - ・授業の枠でPBLを展開しようとする、継続的な活動をさせることが難しい

3. PBL教育に対する理解不足と人材確保のむすかしさ

1. 大学（学部）全体での理解と、体制・制度づくり
 - ・ 個別の担当教員を用意するだけではPBLは実現できない
 - ・ 大学（学部）全体がPBL教育を理解し、担当教員および学生の活動を積極的に支援する体制が必要
2. 熱意と力量のある教員の採用と育成
 - ・ 体制や制度だけではカバーしきれない側面がある
 - ・ 熱意ある教員との密度の高いふれあい自体が、学生の学びの源泉となることも大いにある

4. PBLのスタイルを巡る悩み

1. 機会の提供を優先するか？ それとも 質の向上か？
 - ・ これまでは機会の提供を優先し、参加を最大限受け入れてきた
 - ・ 学生の側からコミットメントや責任感の低い学生への不満も
 - ・ 人数が増えることは、ブランド力や存在感・周囲への理解を高めるために欠かせない
2. 特別な取り組みか？ それとも 教育の根本的転換か？
 - ・ 限定的な取り組みにしまうと、学生の学びも限定的になる
 - ・ 根本的な転換をするには、関わる教員側に膨大な時間と労力を求めることになる
 - ・ 学外からのスポット講師やアドバイザーを招くことで負担軽減とPBLへの理解を深める

5.モチベーションの維持に向けて

「教員の情熱の継続（モチベーション維持、マンネリ化回避）」

- ①教員もワクワクするような新カリキュラムの検討
- ②前例がないオリジナル・プロジェクトへの挑戦
- ③教員負担へのさらなる配慮（教育・研究・学内業務のバランス）
- ④教員の教育力の強化（コミットメントと信頼関係）
 - * 教育力=待つ力・見守る力（教員の学生に対する信頼がカギ）
 - * 教育力=正す力・叱る力（学生の教員に対する信頼がカギ）

