

平成24年度採択 産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業
「地域産業界連携教育力改革プロジェクト」

社会人基礎力養成に係る 教育効果測定(評価)と 指導方法のあり方に関する報告

森田 佐知子・今井 正文・山口 満・見目 喜重・三好 哲也

豊橋創造大学 経営学部

C O N T E N T S

豊橋創造大学、経営学部の教育目的	1
産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備	1
本学における産業界ニーズ事業の取り組み	2
社会人基礎力養成の教育効果測定(評価)について	3
社会人基礎力養成の評価実績紹介	4
社会人基礎力養成に係る教育効果測定(評価)と指導方法のあり方に関する考察	7

経営学部の教育目的

教育目標

生涯にわたっての高い就業能力を身につけさせるため、健全な職業観と就業意識を涵養し経営学と情報学の専門知識とスキルを持つ専門的職業人の育成を目標とする。

ディプロマポリシー

1 知識・理解

経営、会計・財務についての基礎的専門知識の修得
情報活用に関して基礎的情報処理技術を理解し、活用できる能力の修得

2 思考・判断

現状を正しく把握し、直面する問題解決のための必要な知識修得

3 意欲・態度

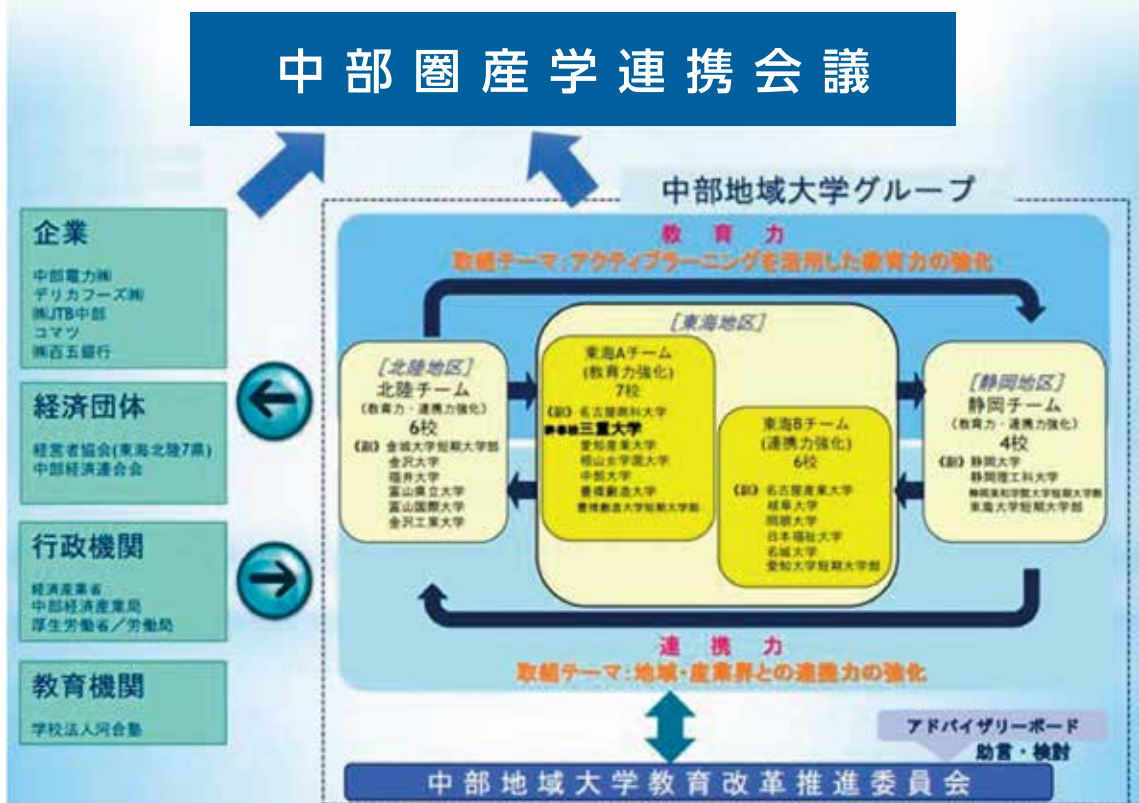
自律的・積極的に知識探求する意欲と能力
健全な就業観や職業観を持ち、組織の中で協調して活動できる能力

産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備

中部地域大学グループ

取組名称：中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化

中部圏産学連携会議



本学における産業界ニーズ事業の取り組み

1 産業界ニーズ事業に取り組む目的

これまでの知識学修に加えて、社会人基礎力に代表される諸能力の評価・指導方法のあり方を検討し、それを定着・継続・改善する教育体制を整備すること。

2 社会人基礎力養成に対する考え方

社会人基礎力等の態度・志向養成は、独立した科目で養成できるものではなく、入学年次からの不断の教育により実現できる能力であり、カリキュラムとして配置された科目間の連携を通して資質育成に取り組む必要がある。

3 産業界ニーズ事業実施体制

以下の3つの機能を実行するグループを組織化し、これらの担当教員と事務職員で「地域産業界連携教育力改革プロジェクト(CKP)」とその運営のための委員会を設置して、事業を実施している。(図1参照)

(I) 4つの教育事業

- ①メンタルタフネス講座 ②自己理解促進プログラム ③地域企業連携プロジェクト ④三者間協働によるインターンシップ

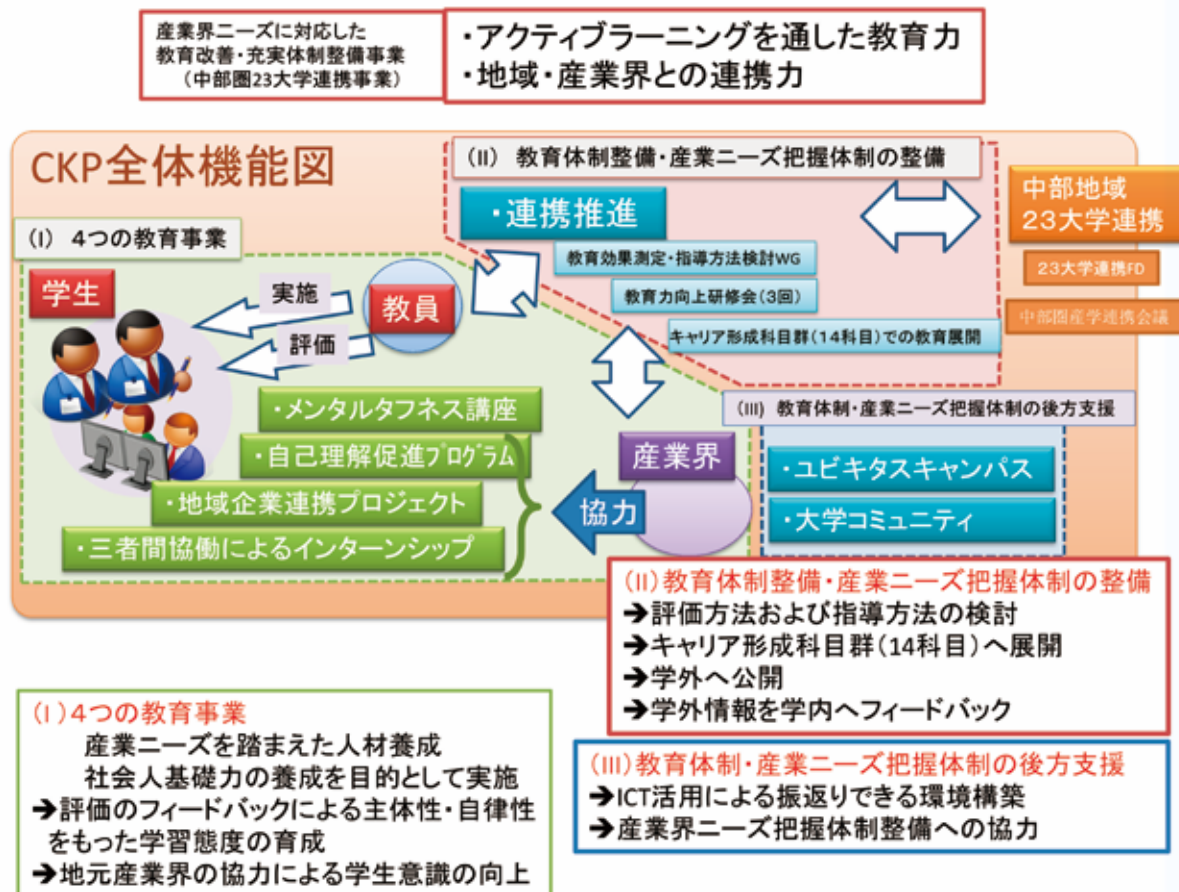
(II) 教育体制整備・産業界ニーズ把握体制の整備

- ①社会人基礎力育成体制の整備…キャリア形成科目群での教育展開、教育効果測定・指導方法検討WG、教育力向上研修会
- ②他大学との連携事業による教育方法の改善

(III) 教育体制・産業界ニーズ把握体制の後方支援

- ①ICT環境整備による学生のICT能力育成と各事業内省環境の整備 ②大学コミュニティ形成による学生支援

図1 地域産業界連携教育力改革プロジェクト(CKP)全体機能図



社会人基礎力養成の 教育効果測定(評価)について

1 評価の目的

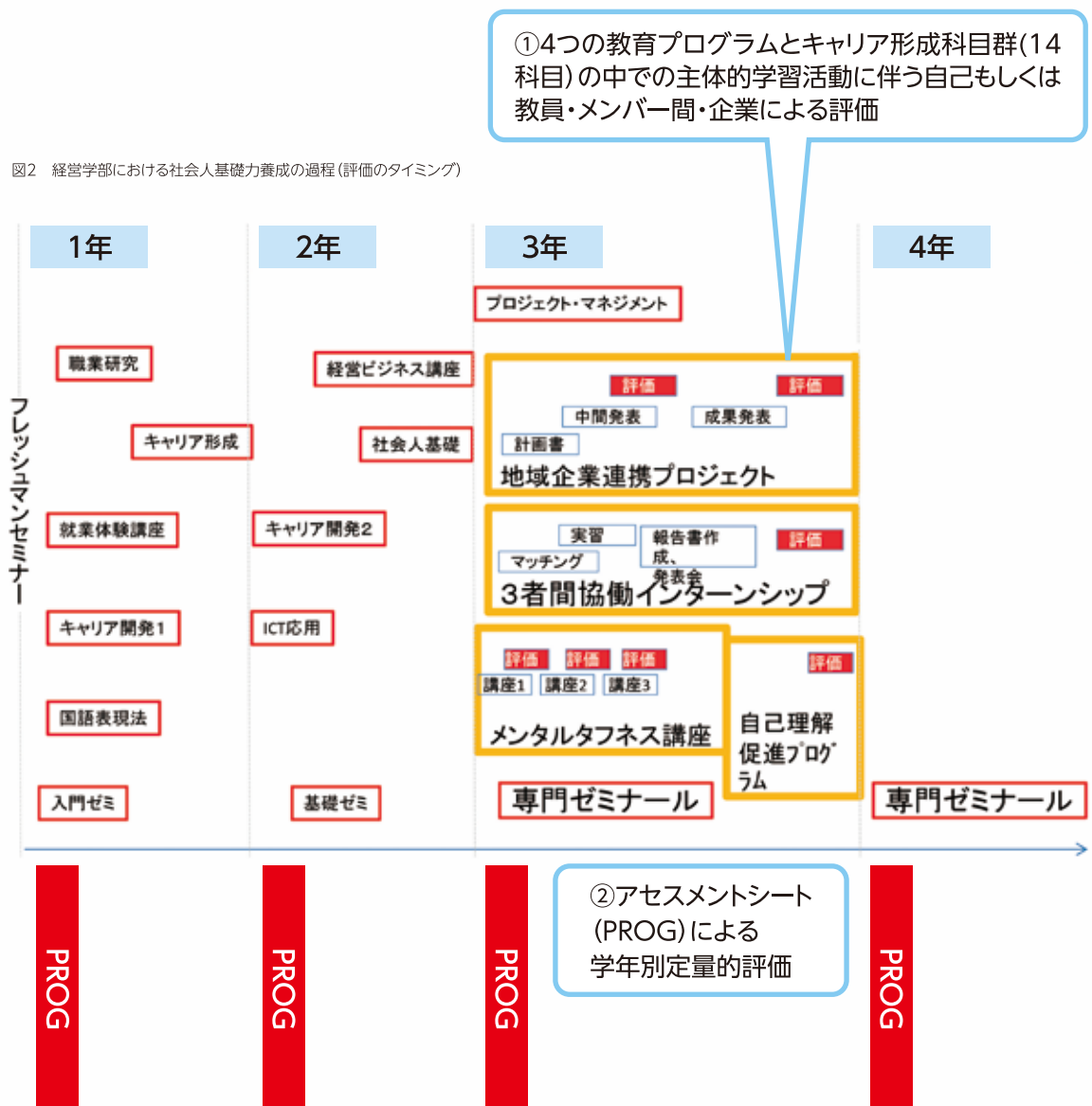
- 社会人基礎力に代表される態度・志向を養成する教育体制を確立すること。
 - 評価を学生にフィードバックし、**内省する機会を通して資質育成を行うこと。**
- ※ 学生の態度・志向に対する対外的評価を行うことを目指しているわけではない。

2 評価方法

- ① 4つの教育プログラムとキャリア形成科目群(14科目)の中での主体的学習活動に伴う自己もしくは教員・メンバー・企業による定性的・主観的評価
- ② アセスメントシート(PROG)による学年別定量的・客観的評価

3 評価の時期

経営学部における社会人基礎力養成の過程については、下記の図2を参照下さい。

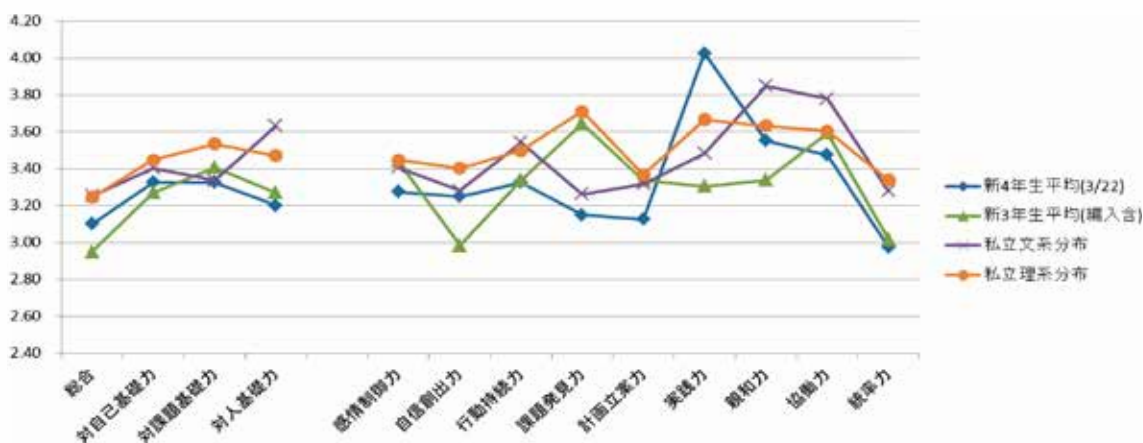


社会人基礎力養成の評価実績紹介

Ⅰ アセスメントシート (PROG) による学年別定量的評価

平成24年度の評価結果と考察

- ①4つの教育プログラム受講後の4年生は実践力が高い。
⇒活動を伴う学習による教育効果と考えられる。
- ②PROGの項目間における相関が高い。
⇒社会人基礎力が高い学生は総合的にどの項目も高い。
- ③平成25年度の評価は3月末のため、教育効果測定は今後実施予定。



2 地域企業連携プロジェクトにおける評価

Ⅰ 概要

地域企業連携プロジェクトにおける評価は、評価シート(図3・図4)を利用した4者による多面的・定量的な評価を実施している(学生+指導教員+プロジェクトメンバ+企業)

※平成25年度より、プロジェクトの中間発表後、成果発表後の2回実施

2 実施方法

- 自己、教員、メンバが評価を記入
- 評価結果を見て学生が内省する
- 学生と教員の面談(気づきの促進)
- 評価結果・面談結果を踏まえた行動計画を作成



図3 社会人基礎力評価シート①

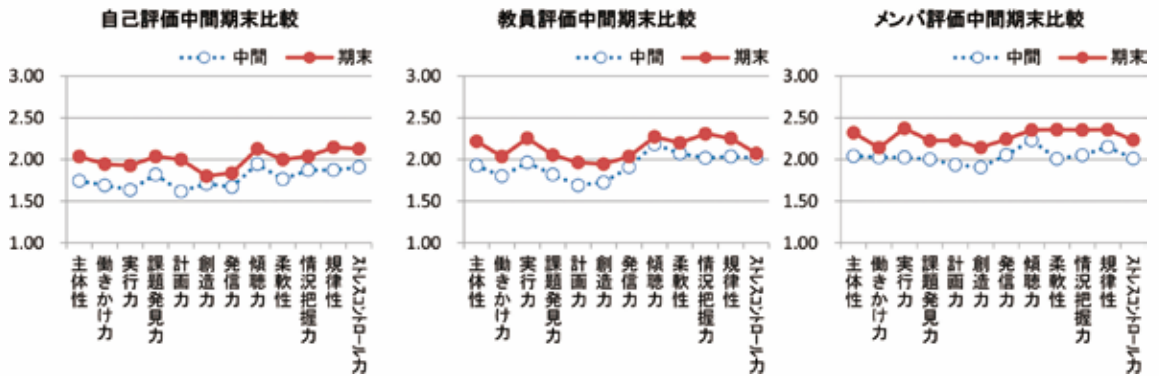
12の要素	定義	自己評価	企業	教員	メンバ
主体性	物事に進んで取り組む力	3段階評価 1: できなかった 2: なんとかできた 3: できた			
働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力				
実行力	目的を設定し確実に行動する力				
課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力				
計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する...				
創造力	新しい価値を生み出す力				
発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力				
傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力				
柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力				
状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係を理解する力				
規律性	社会のルールや人との約束を守る力				
ストレスコーピング力	ストレスの発生源に対応する力				

図4 社会人基礎力評価シート②

3 平成25年度の評価結果と考察

①どの力も中間から期末にかけて向上している。

⇒プロジェクト活動を中心とした教育の効果が認められる。



②相対的な向上の程度を比較すると、効果が出やすい能力とそうでない能力がある。

3者の評価における向上率の上位3つは以下の通り。

評価者	1位	2位	3位
自己評価	計画力	実行力	主体性
教員評価	計画力	主体性	実行力
メンバ評価	実行力・柔軟性	計画力・状況把握力	主体性

③教員間で評価のバラツキが見られた。

中間から期末にかけての評価の推移には以下の3つの形状パターンが見られた。

パターン(A)	どの力も中間から期末にかけて大きく向上する
パターン(B)	多くの力において中間よりも期末の方が低下する
パターン(C)	全体的には期末にかけてやや向上するが項目によってはばらつきがある

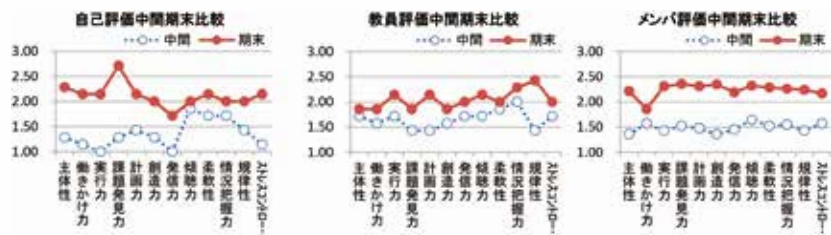
⇒教員にフィードバックすることにより、各教員が客観的に自らの評価の振り返りができる。

パターン A | どの力も中間から期末にかけて大きく向上する(Aゼミ、Bゼミ)

Aゼミ

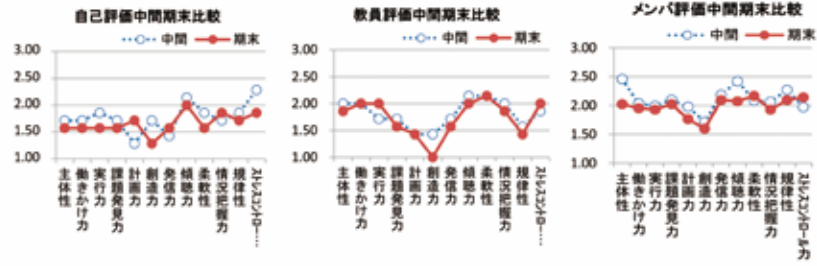


Bゼミ

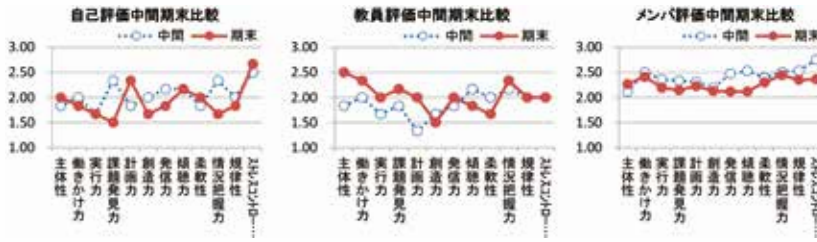


パターン B | 多くの力において中間よりも 期末の方が低下する(Cゼミ、Dゼミ)

Cゼミ

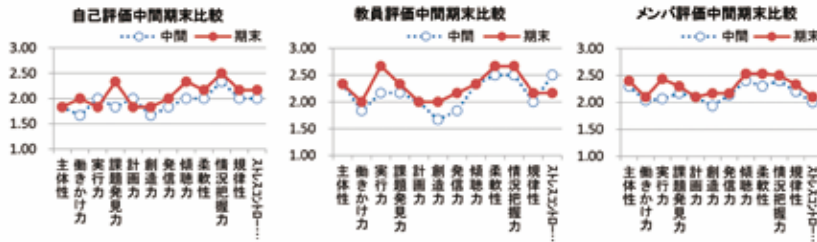


Dゼミ

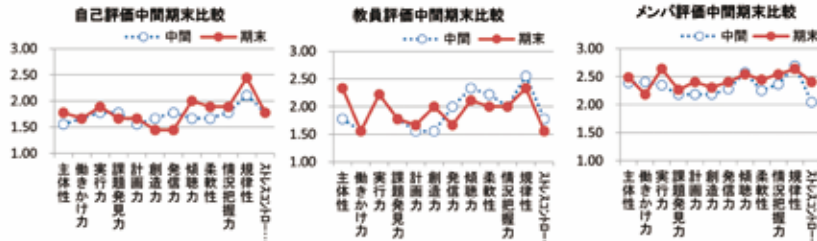


パターン C | 全体的には期末にかけてやや向上するが 項目によってはばらつきがある(Eゼミ、Fゼミ、Gゼミ、Hゼミ)

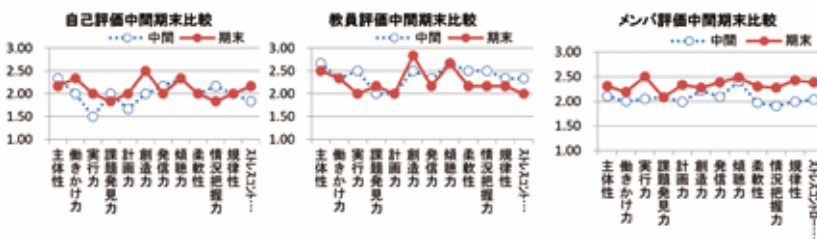
Eゼミ



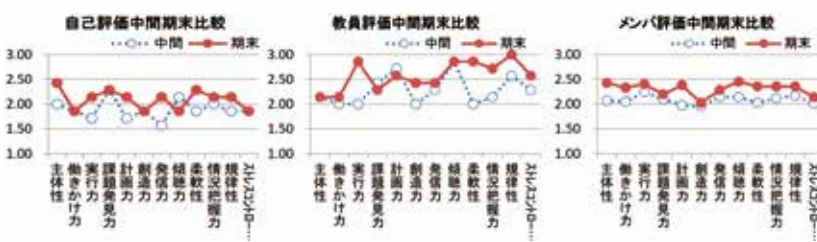
Fゼミ



Gゼミ



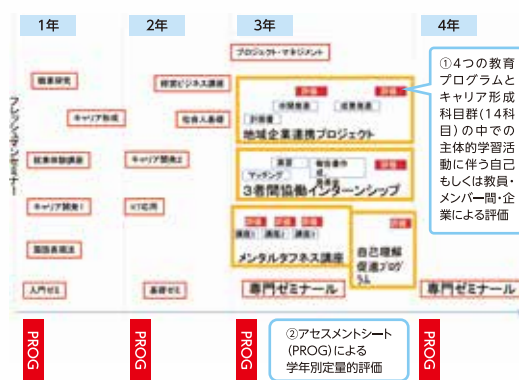
Hゼミ



社会人基礎力養成に係る教育効果測定(評価)と指導方法のあり方に関する考察

1 キャリア形成科目群(14科目)と4つの教育プログラムによる入学年次からの養成について

- ✓ 各科目における育成および評価方法については、担当教員により異なっている。
- ✓ 各科目における評価は期末に実施されているが、社会人基礎力養成体系全体の定量的・客観的評価指標としているPROGについては平成25年度の実施が3月のため経年推移については今後分析予定。



考察と今後の課題

平成25年度の各科目の評価結果およびPROGの経年推移(平成24年から平成25年)を調査分析し、現在の学習カリキュラムの教育効果を確認する必要がある。

2 各科目・プログラムにおける定性的・主観的評価とPROGによる学年別定量的・客観的評価について

- ✓ PROGの結果と、地域企業連携プロジェクト活動における評価結果について相関関係を調査したところ、2つの評価の間に相関関係はなかった。
- ✓ PROGの評価結果の項目間および地域企業連携プロジェクト活動における社会人基礎力評価結果の項目間には高い相関がみられた。

考察と今後の課題

学生に対して、フィードバックされたそれぞれの評価結果がどのような意味合いを持つのか十分に説明し、評価結果を以降の自己成長につなげるよう促すことが重要。

3 他者評価も含めた評価のフィードバックと内省の効果について

- ✓ 他者評価も含めた評価を学生にフィードバックすることにより、不足している点を学生が自分自身で認識し、具体的な行動改善に繋げることができた。
- ✓ 評価をフィードバックすることにより、学生と教員間での「社会人基礎力」に対する認識を共有化することができた。
- ✓ 学部全体の評価結果を教員にもフィードバックすることにより、教員自身も評点の付け方について振り返りを行うことができた。



考察と今後の課題

教員間の評価基準・方法のばらつきをどう捉えるか、また養成が難しい力の育成方法について検討していく必要がある。