

PROGセミナー2013 名古屋会場

PROGを用いた教育効果測定 と授業改善への活用

～文部科学省「就業力」「産業界ニーズ」事業
での取組もふまえて～



事業推進責任者
教務委員長
(経営学部教授)
亀倉正彦

ご報告のアウトライン

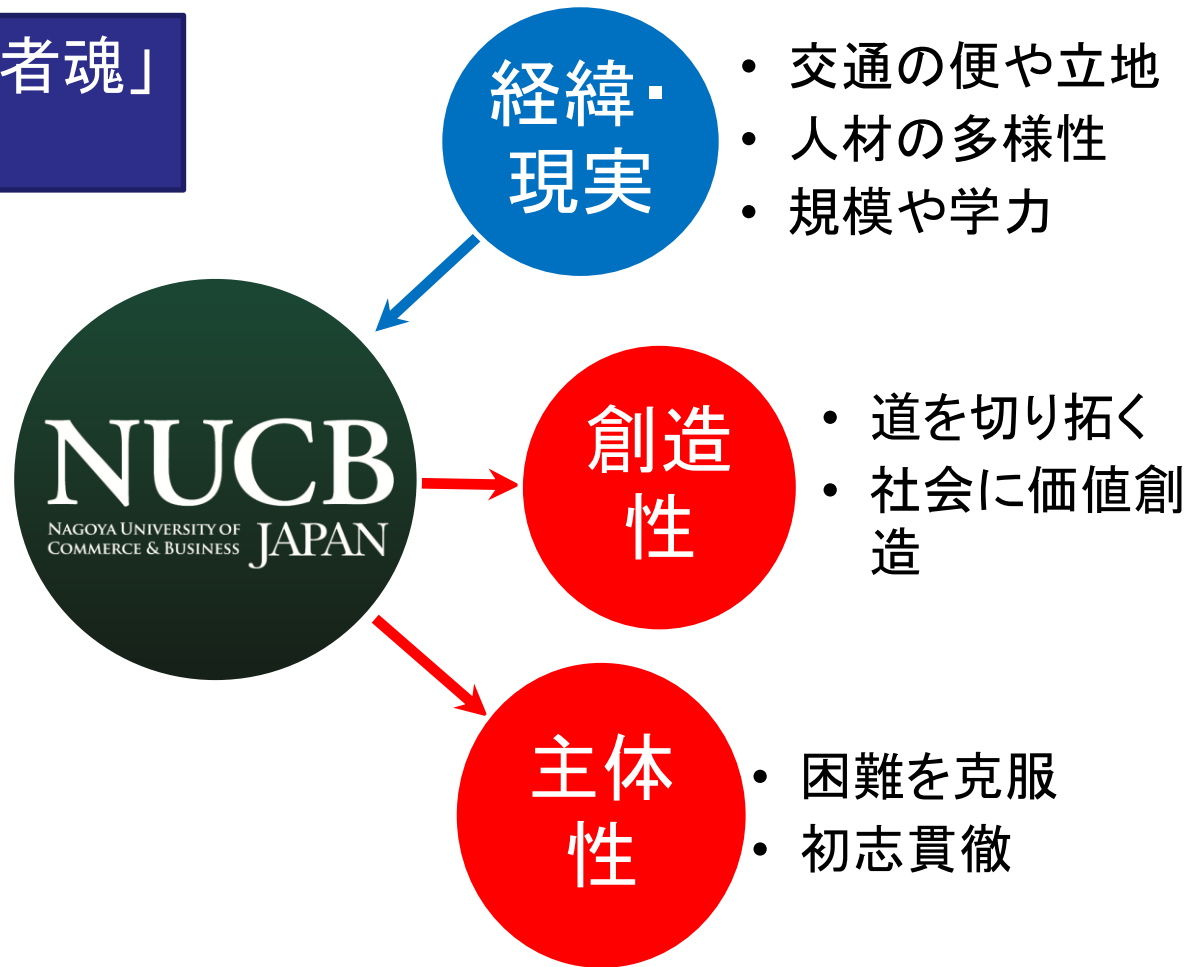
1. 名古屋商科大学の教育改革
2. PROGを用いた教育効果測定
3. 測定結果の授業改善への活用

名古屋商科大学の教育改革

- 1-1. 建学の精神 “Frontier Spirit”
- 1-2. グローバル人材の育成
- 1-3. 就業力事業から産業界ニーズ事業へ

1-1. 建学の精神

建学精神＝「開拓者魂」
Frontier Spirit



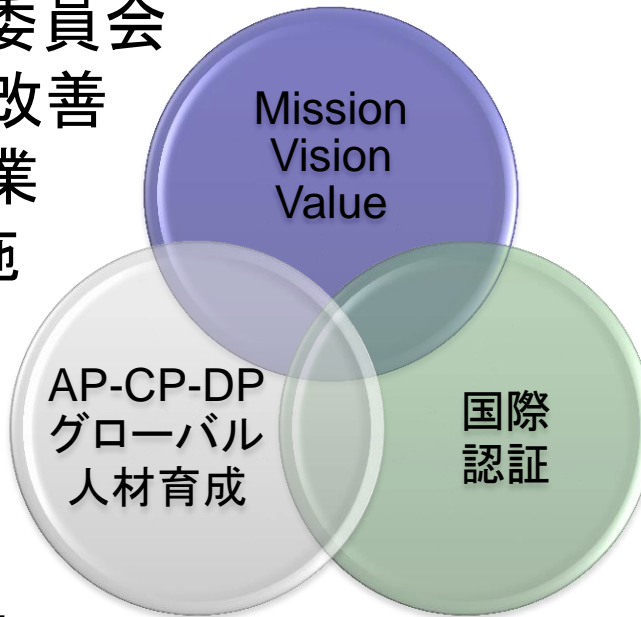
初代: 栗本祐一
○建学1953年
○キャンパス移転

二代: 栗本宏
○グローバル化
○大学院連携

1-2. グローバル人材の育成

カリキュラムマネジメント

- ・AOL委員会と教務委員会の連携による年次改善
 - ・卒業生と卒業先企業へのアンケート実施
 - ・4年次学生への「学士力」自己評価
- ↓
- ・英語講義の必修化
 - ・リテラシー卒業必修
 - ・チームマネジメントの強化
 - ・教養教育の強化
 - ・「単位の実質化」



AACSB International

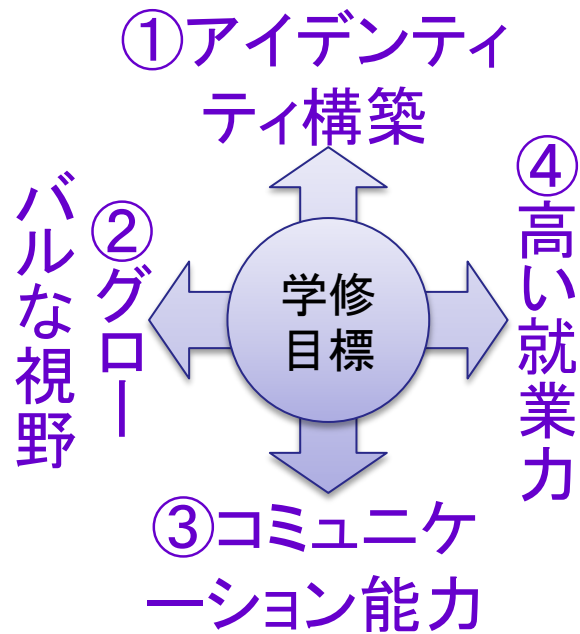
- ・5年毎に再認証
- ・大学教育のMission
- ・教員要件や研究実績
- ・学習到達度評価
- ・教員・学生の多様化
- など100項目以上

AMBA

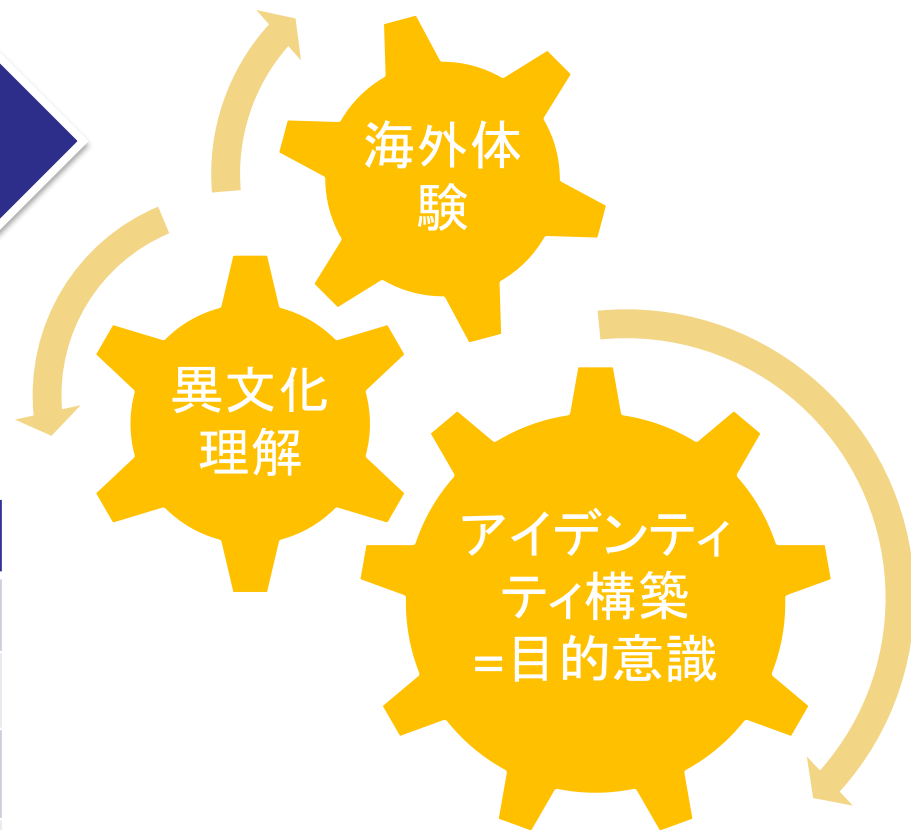
= Association of MBA

- ・企業との連携
- ・実務経験歴
- など60項目以上

1-2.「国際的通用性のある人材の育成と教授法の研究」 ～文科省「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」(H20-24)



[メカニズムの一例]



プロジェクト対象領域

(A)国際交流プログラム

(B)TOEIC

(C)CALL(コンピュータ支援語学学習)

(D)Self-Access Center(語学の自学自習)

1-3. 就業力から産業界ニーズ事業へ

就業力事業(H22-H23)

- 地域や産業界と連携した事業
- 実践的な人材を育成



産業界ニーズ事業(H24-)

- 「教育力」と「連携力」を23大学と共に追求
- アクティブラーニングを担当する副幹事校
- ◎進路支援＋AOL(教育の質の保証)＋教務

「NUCBフロンティア力」の規定

就業力育成の4側面	左の内容	右の内容	NUCBフロンティア力の4能力
知識技能の習得	基礎的な知識	基礎的な力	基礎力
	L1. Reaction 学ぼうとする心的態度		
課題解決思考の段階的	大小難易の多様な課題を、全学(全講義科目)で1年次	基盤力に培われる力: 課題発見・解決力	実践的思考力(考える力)
	L2. Learning 使えるくらいに習得する		
		考力、分析力等	
状況把握力と鍛錬	自分の周囲の状況を把握して、	自己実現力、人間関	主体的行動力
	L3. Behavior 自らの行動として習慣化		
全関係者の相互利益	全関係者が実践から利益を得られるよう相互のニーズを発展	実践で培われる力: 実行力、高度な対人	発展的コミュニケーション力
	L4. Results 顧客価値創造 & 自らも収益		
	力を育成		

実践系科目群

- 地域概論700名
- ビジプラ300名
- Frontier力300名
- ボランティア400名

名古屋
NUCBフロン

思考系難度3軸導入

専任教員実施率=100%
H23 FD会で工夫集約
H24 カリキュラムマップ

性と主体性

機会》企業
訓練》全
支援》Web

展開します。

決めます。

めます。

Webによる

【NUCBフロンティア力育成事業の主体隊】



【NUCBフロンティア力=就業力育成の四側面】

① 発展的コミュニケーション力 (実践力、アクション)

② 実践的思考力 (課題発見・解決力)

Webポートフォリオ導入

H23後期 全学導入
H24 本格導入

① 発展的コミュニケーション力 (自己 & 仕事面)
将来のために自らの職業的能力を磨き、仕事上の様々な課題に対応する力を身につけます。

② 人間関係・社会形成能力 (非自己 & 人間面)
自分自身の周囲の人々と何かの目的に向けて苦勞を共にして互いに切磋琢磨し成長するための力を身につけます。

③ キャリアプランニング能力 (自己 & 仕事面)
将来のために自分にはいかなる職業的能力があり、それを活かす仕事と目標に向けてさらに自己を磨く力を身につけます。

④ 自己理解・自己管理能力 (自己 & 人間面)
自分自身の生き方、目的、そしてその実現に向けて計画的に自己を律していく力を身につけます。

特筆すべき取り組み例

地域概論 (1年)

地域(9市町＝尾張旭市、瀬戸市、東郷町、豊明市、豊田市、長久手町、名古屋市、日進市、みよし市)の地域づくりと成長のための課題を学びます。

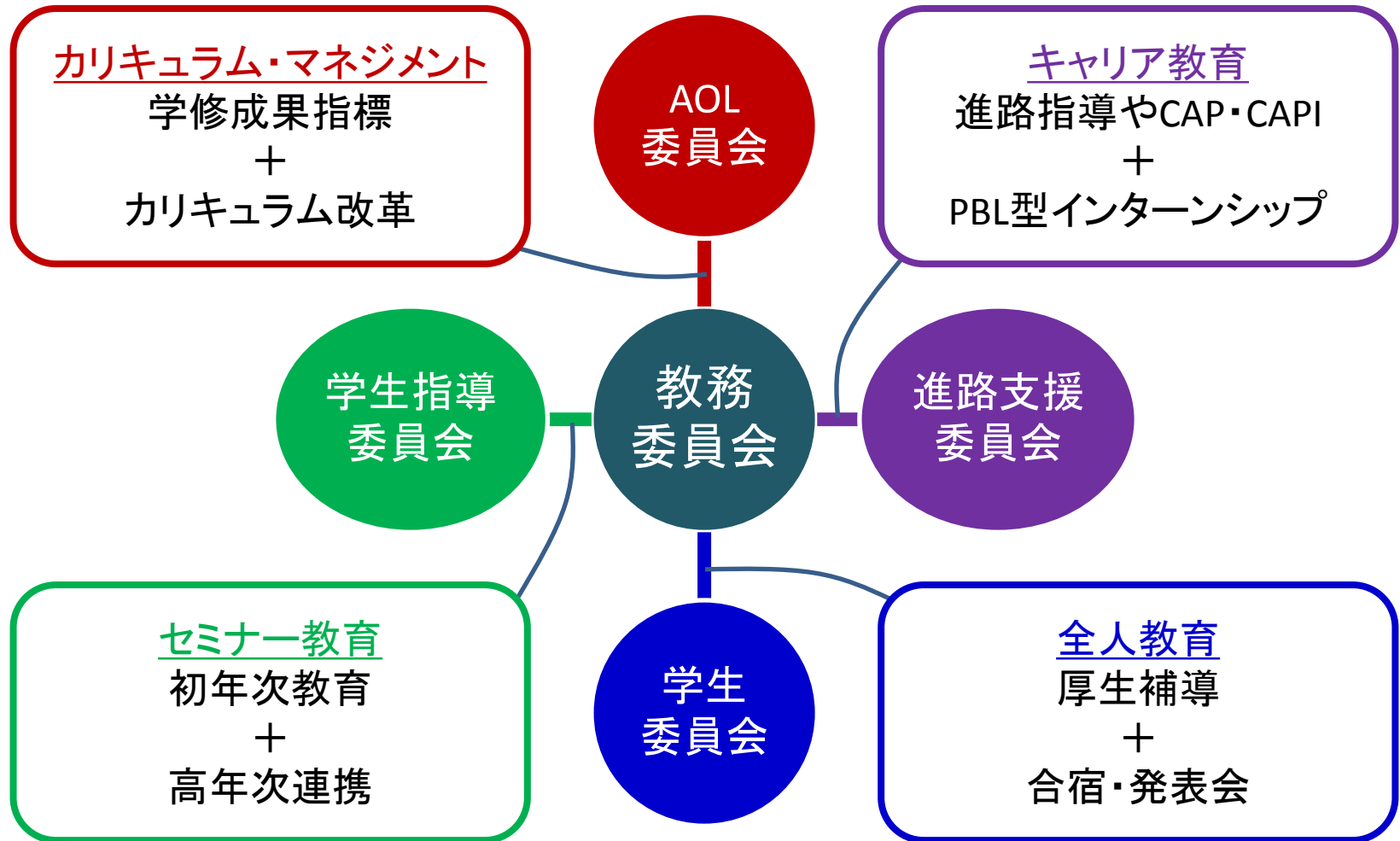
ビジネスプランニング実践(2年)

地域の魅力を外部に発信します。ホームページや小冊子を作成します。これらは広く世の中に広めていきます。

フロンティア力育成講座(3年)

地域の発展のために何ができるのか「企画」をたて、それを実際に「運営」します。その過程では、JTB等の企業や、各市町村の役所、そして市民の皆様と関わります。

教育改革のための学内連携体制



2. PROGを用いた教育効果測定

2-1. PROG導入の経緯

2-2. 測定実施・3つの疑問

2-3. 考察(1)経営学入門2と私大文系平均

2-4. 考察(2)OゼミとKゼミ

2-5. 考察(3)CAPI懸隔

2-6. 授業改善上のヒント

2-1. PROG導入の経緯

- ◎素性と実績がしっかりしている。
- ◎教育効果を他学と相対化して把握する。
- ◎学力と汎用的能力を区別する。
(リテラシーとコンピテンシーの区別)

2-2. 測定実施

受験者プロフィール

【1回目】 受験日：2012年11月

学部・セミナー×学年

	1年	2年	3年	4年	M1	不明	合計
経営学部	251	90	48	55			444
経営学入門	241	19	6	12			278
Kゼミ		15	15	19			49
Oゼミ				24			24
Bizプラ		40	7				47
CAPI	10	16	20				46
計	502	180	96	110	0	0	888

学部・セミナー×性別

	女	男	計
経営学部	94	350	444
経営学入門	56	222	278
Kゼミ	4	45	49
Oゼミ	11	13	24
Bizプラ	6	41	47
CAPI	17	29	46
計	165	630	795

【2回目】 受験日：2012年12月～2013年1月

学部・セミナー×学年

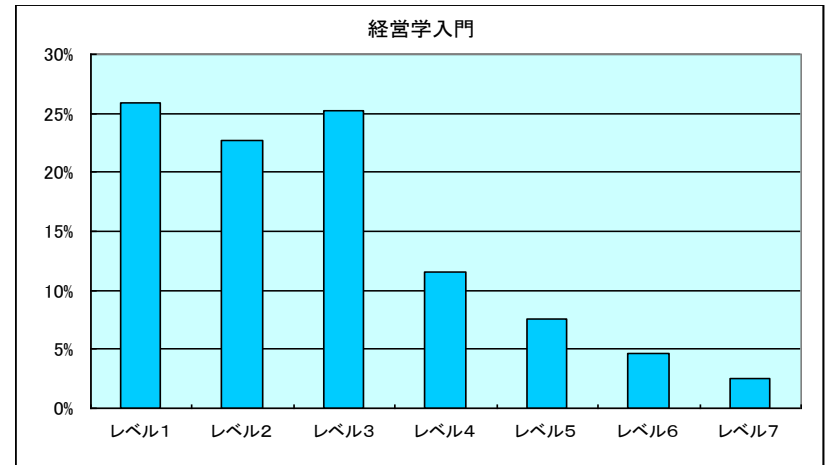
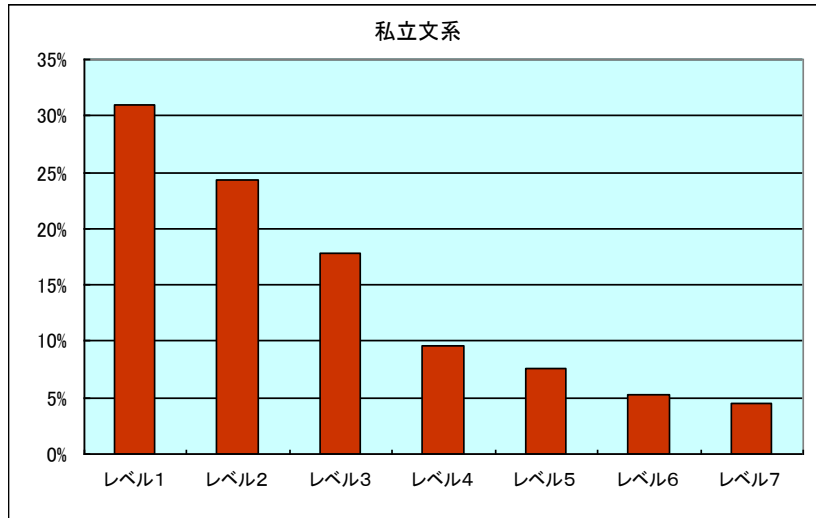
	1年	2年	3年	4年	M1	不明	合計
Bizプラ		38	8				46
CAPI	10	13	18				41
計	10	51	26	0	0	0	87

学部・セミナー×性別

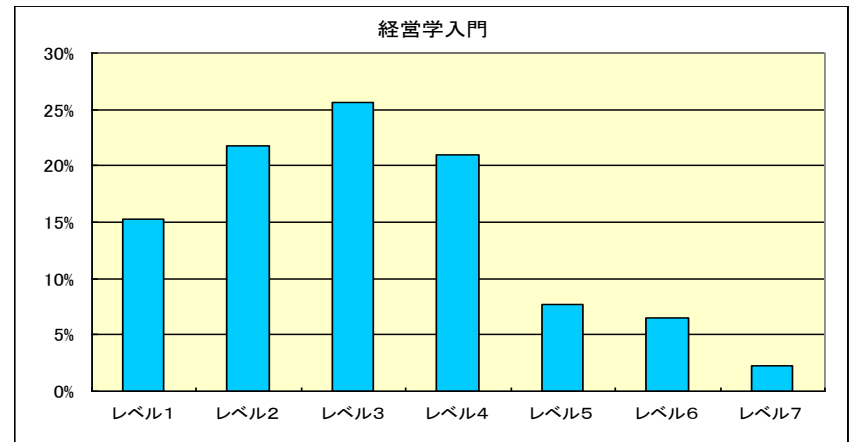
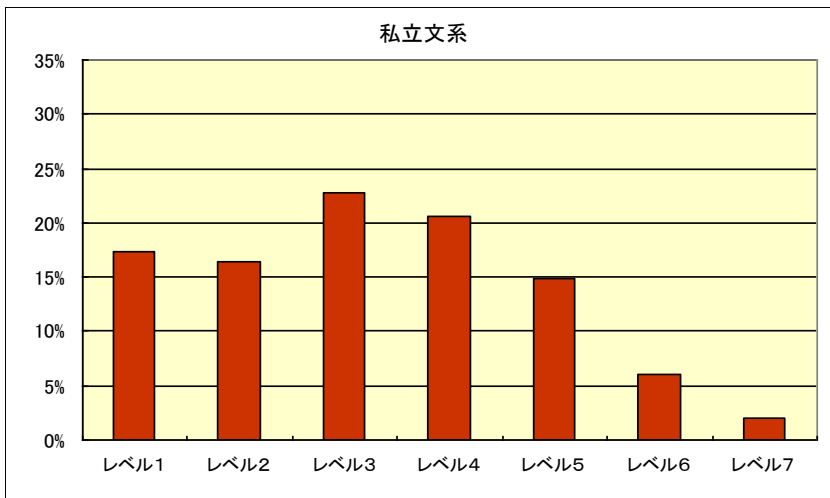
	女	男	計
Bizプラ	8	38	46
CAPI	14	27	41
計	22	65	87

2-2. 測定実施

判定レベルに見る傾向(リテラシーレベル分布)



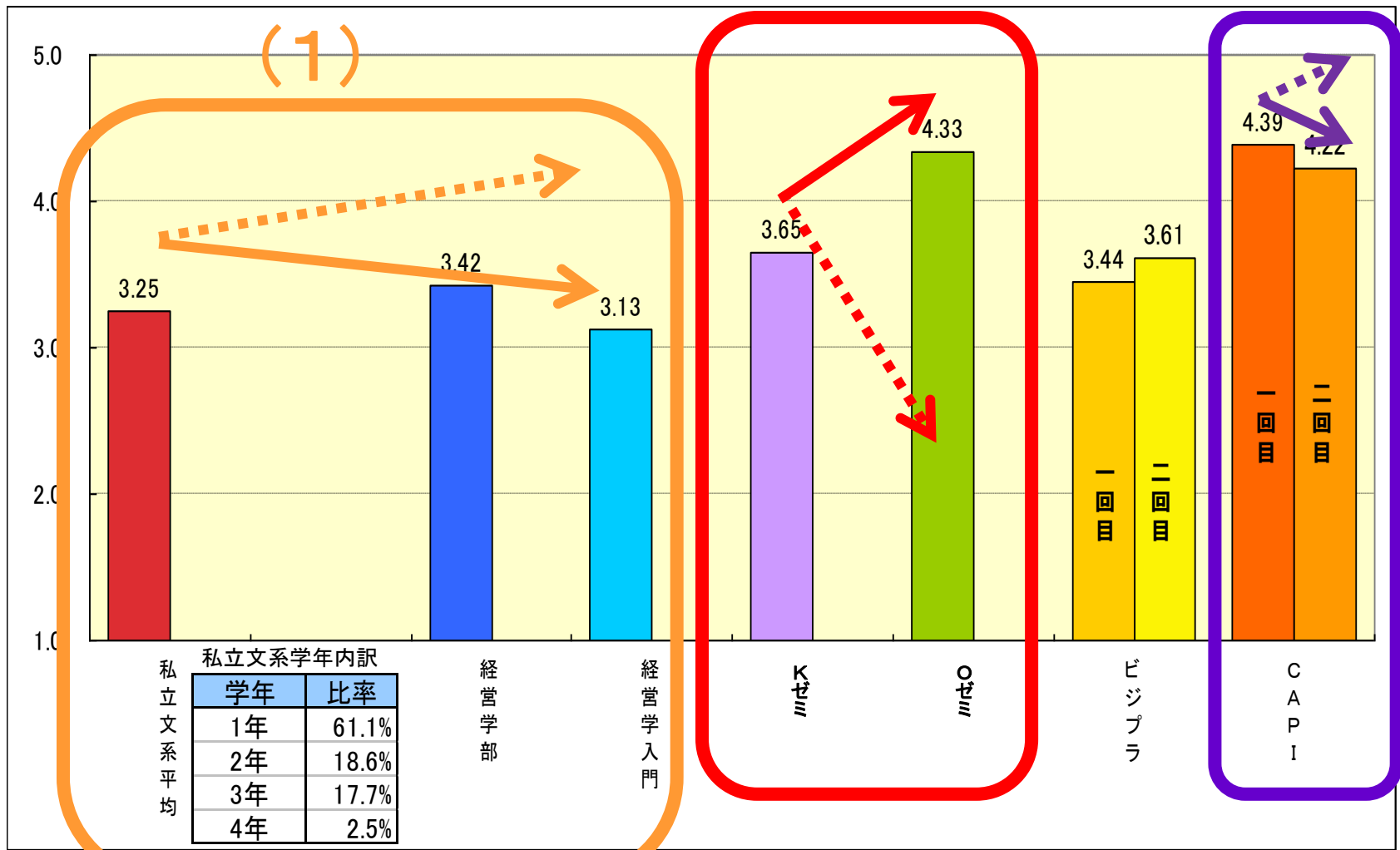
判定レベルに見る傾向(コンピテンシーレベル分布)



2-2. 3つの疑問

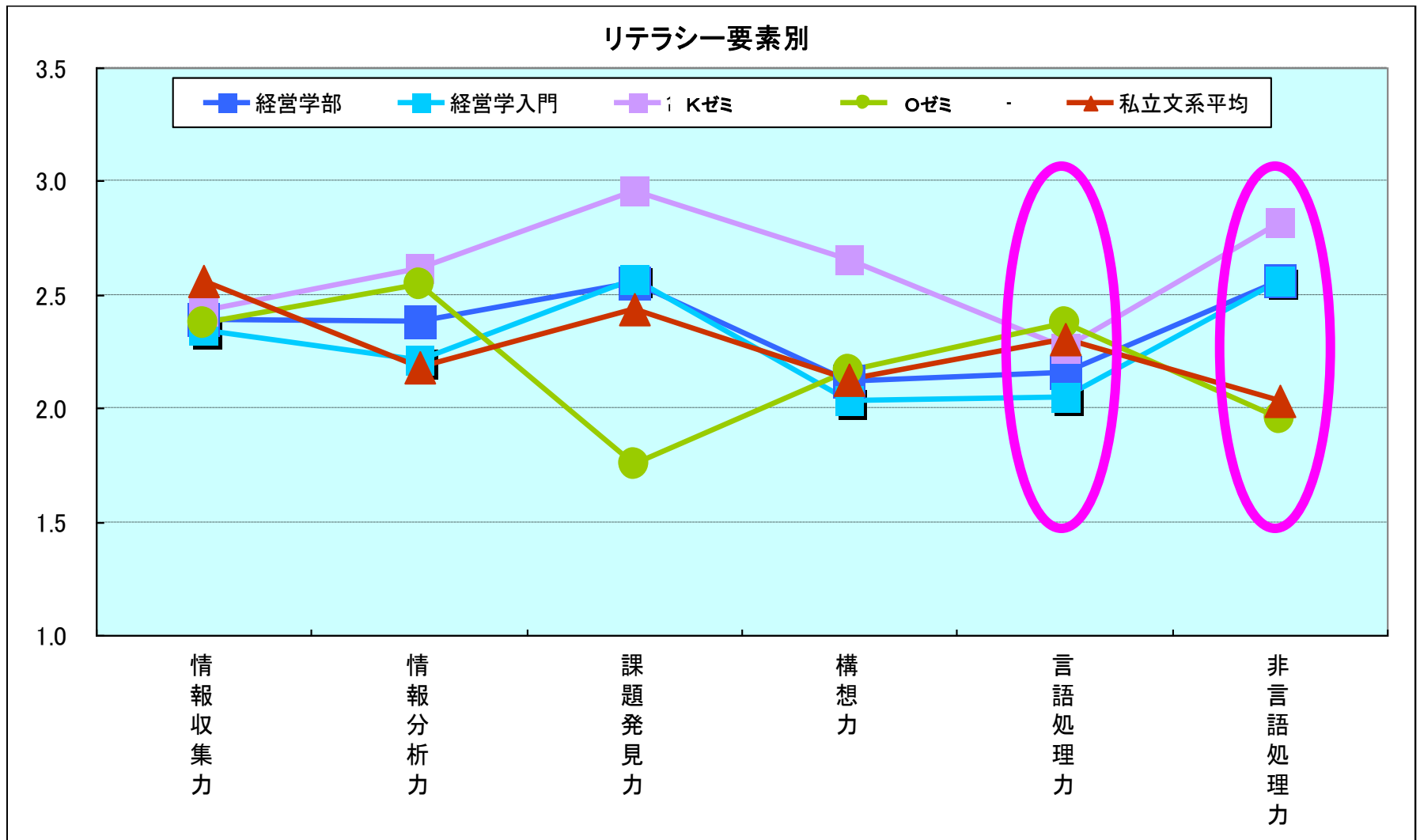
判定レベルに見る傾向(コンピテンシー総合) (2)

(3)



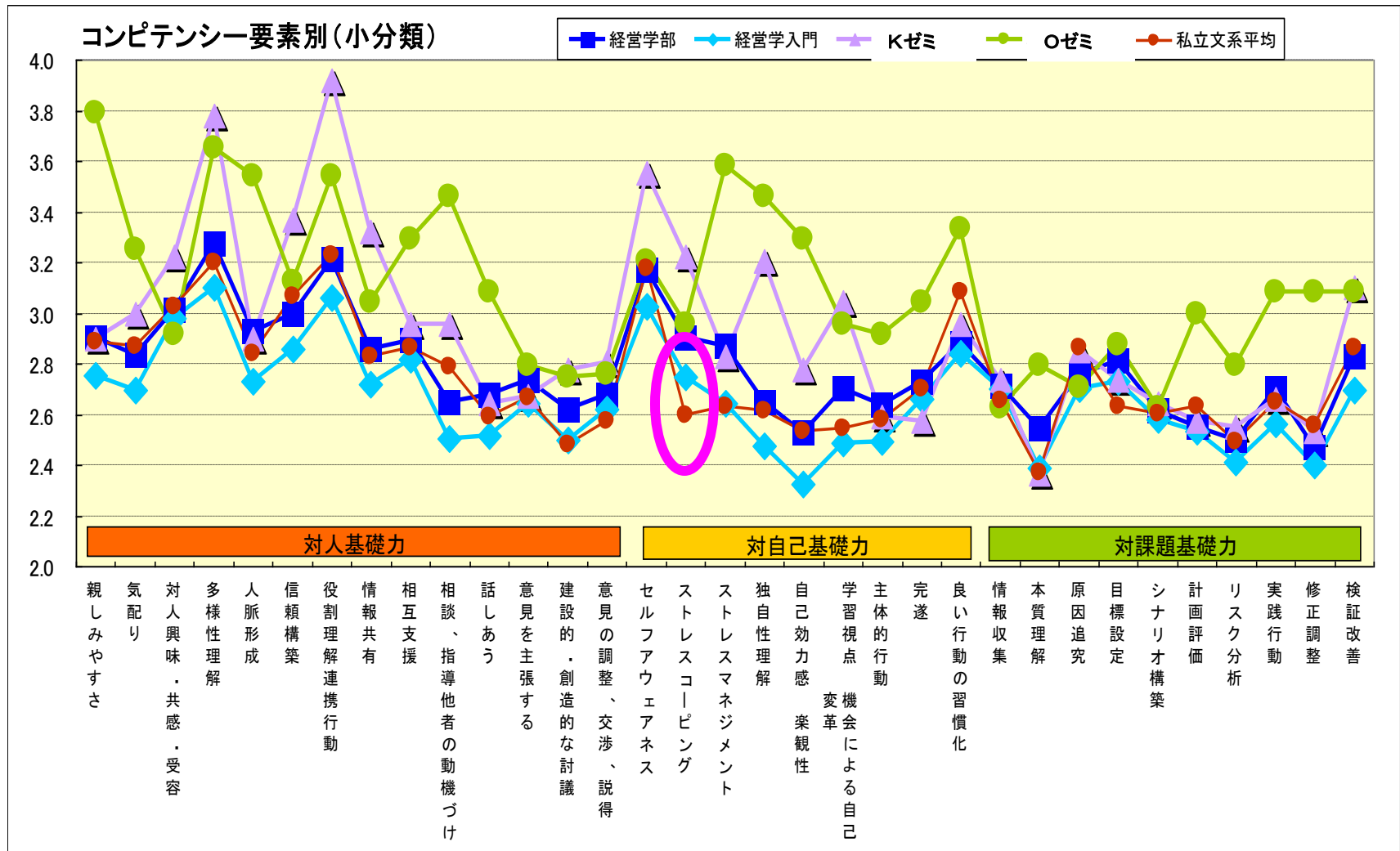
2-3. 経営学入門2と私大文系平均

判定レベルに見る傾向(リテラシー要素別)



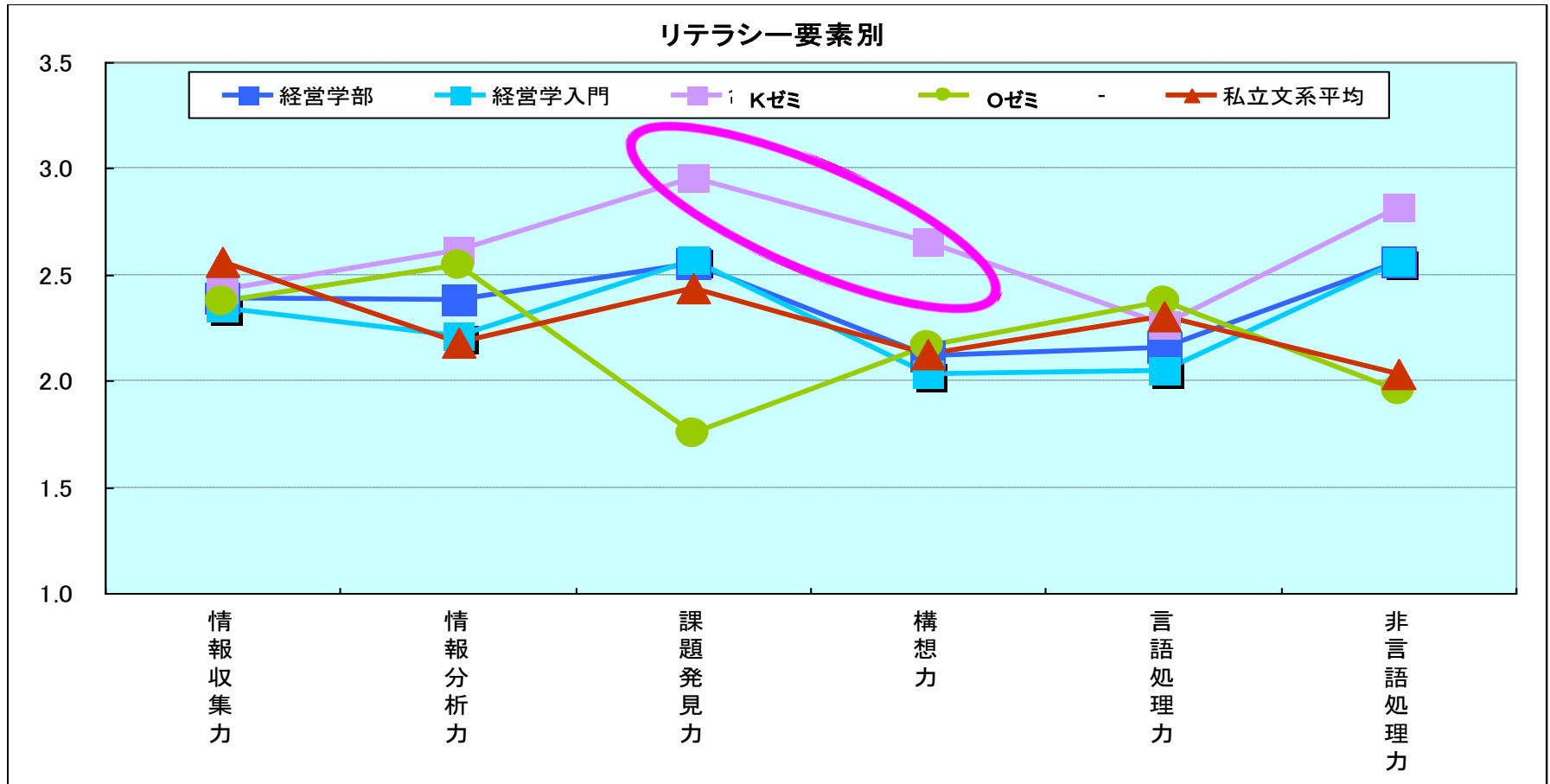
2-3. 経営学入門2と私大文系平均

判定レベルに見る傾向(コンピテンシー要素別小分類)



2-4. OゼミとKゼミ

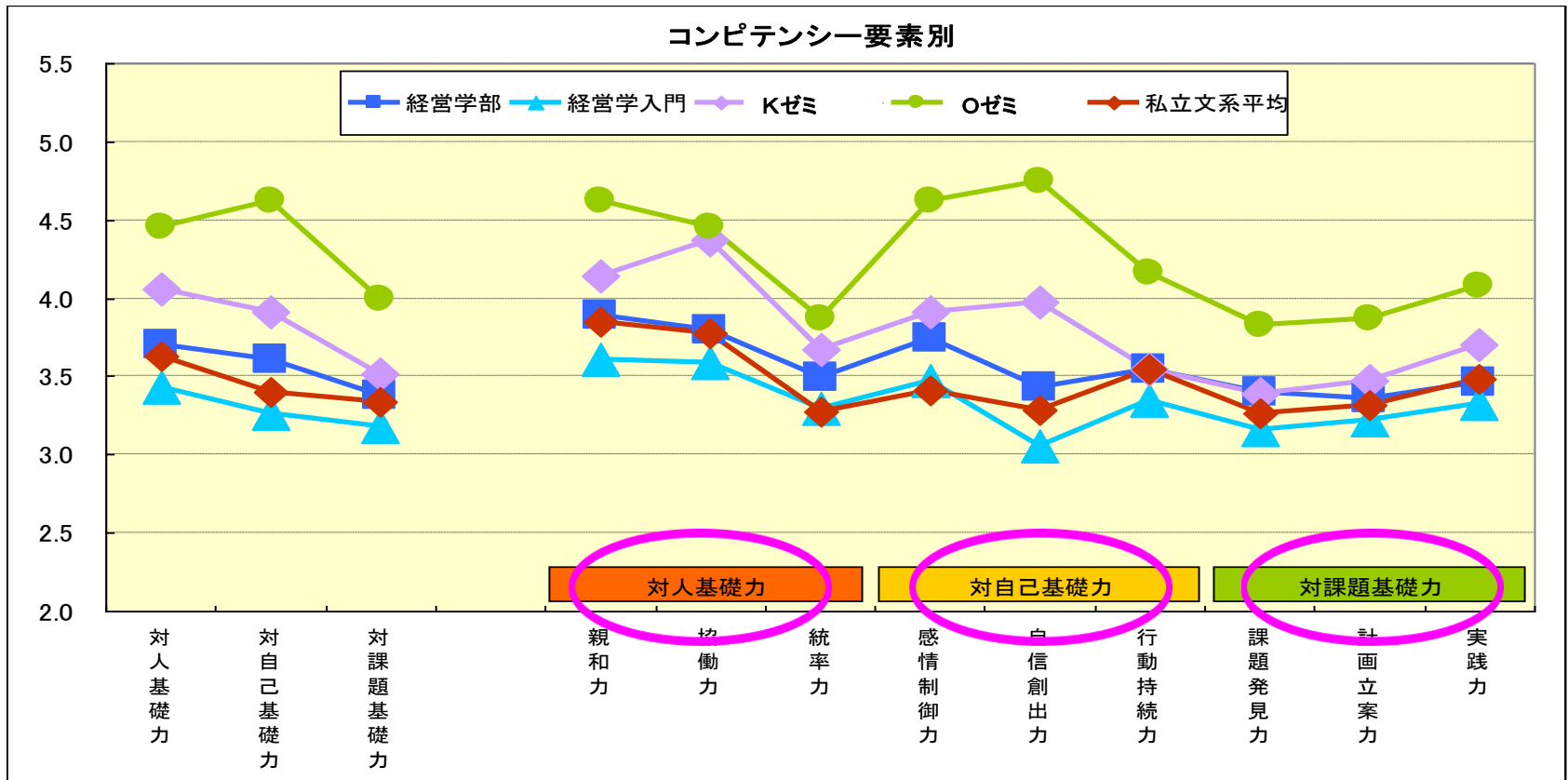
判定レベルに見る傾向(リテラシー要素別)



(1)リテラシー { 課題発見力...実践機会
構想力...計画立案→反省報告

2-4. OゼミとKゼミ

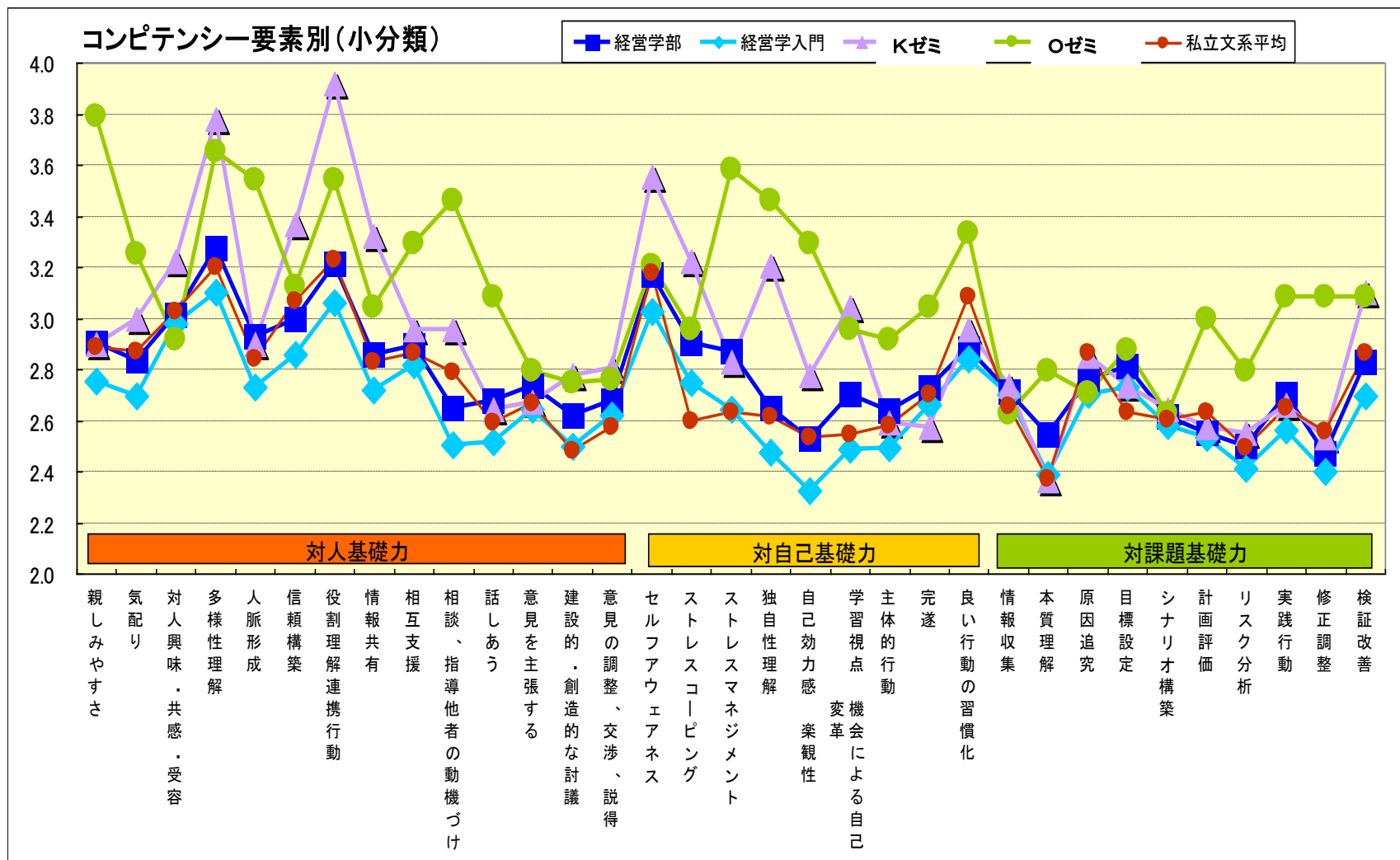
判定レベルに見る傾向(コンピテンシー要素別)



(2)コンピテンシー { 対人...他者と真摯な向き合い
 対自己...自己強化
 対課題...目標管理

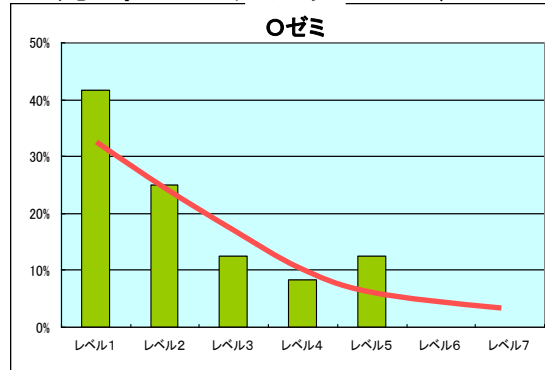
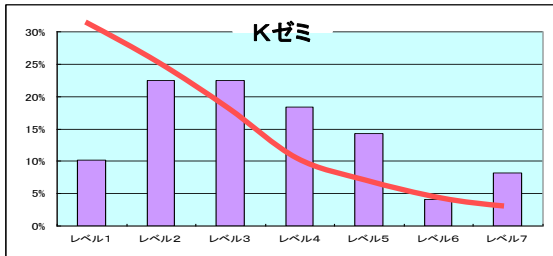
2-4. OゼミとKゼミ

判定レベルに見る傾向(コンピテンシー要素別小分類)



2-4. OゼミとKゼミ

判定レベルに見る傾向(レベル分布:上リテラシー、下コンピテンシー)

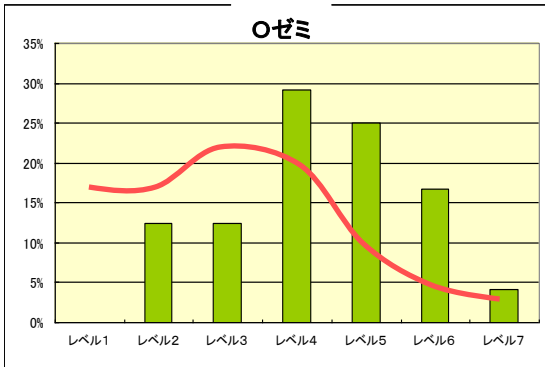
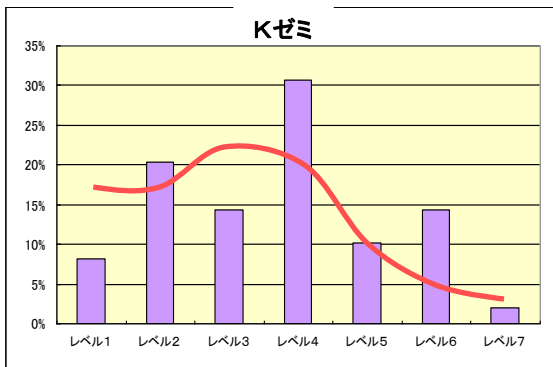


KゼミとOゼミのまとめ

(1)リテラシー (※既述)
 課題発見力...実践機会
 構想力...計画立案→反省報告

(2)コンピテンシー (※既述)
 対人...他者と真摯な向き合い
 對自己...自己強化
 対課題...目標管理

(3)ゼミ選抜
 Oゼミ...成績優秀者/高い意欲
 → リテラシー結果??
 Kゼミ...学外活動/先着順
 → 分布にばらつき



【Kゼミ】

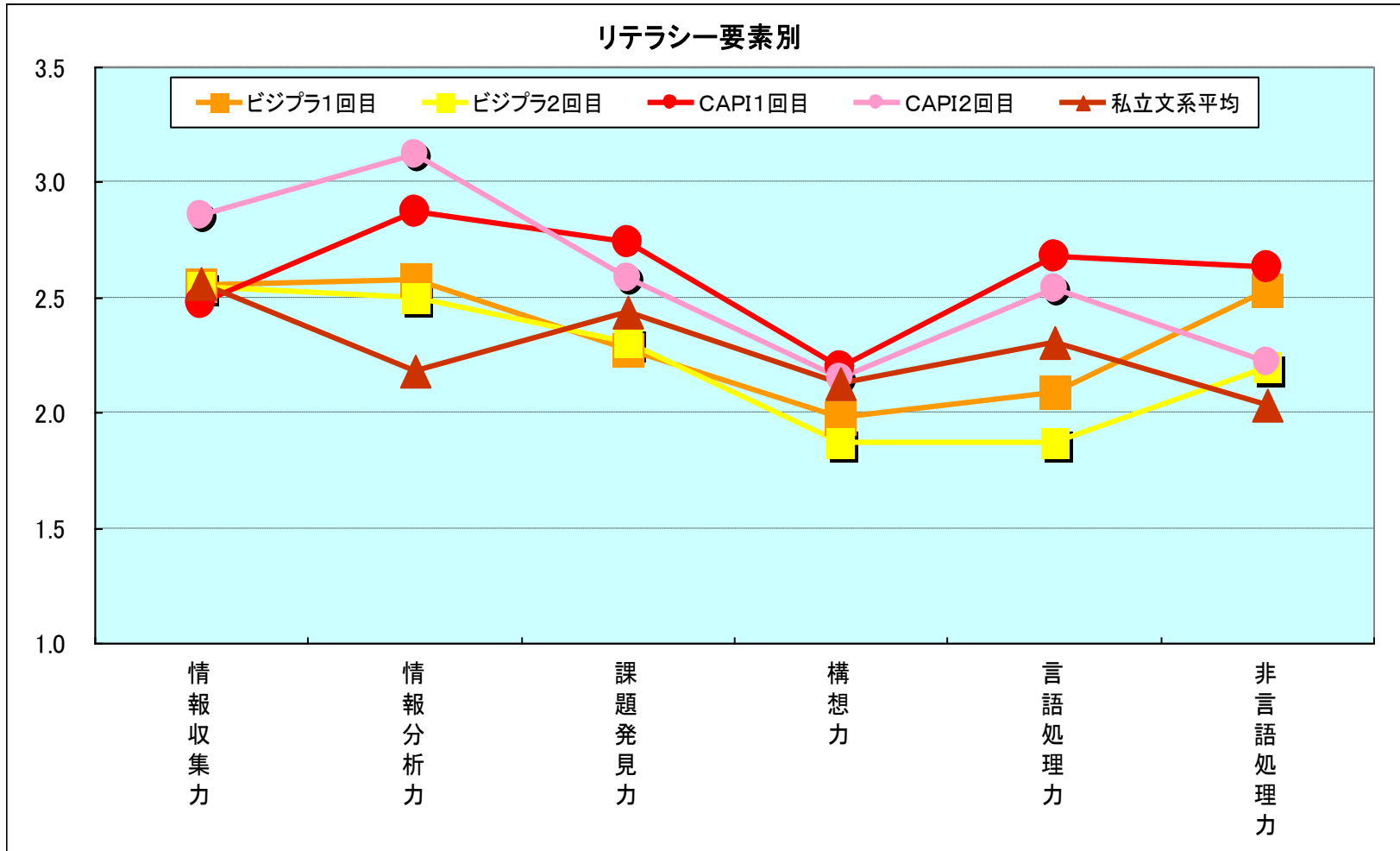
コンピテンシー	7	---	2.0	---	---
	5.6	8.2	14.3	2.0	---
	3.4	14.3	14.3	12.2	4.1
	1.2	10.2	10.2	4.1	4.1
	1.2	3.4	5.6	7	
リテラシー					
スコア	...最もボリュームの多いセル				
スコア	...10%以上のセル				

【Oゼミ】

コンピテンシー	7	4.2	---	---	---
	5.6	25.0	12.5	4.2	---
	3.4	33.3	4.2	4.2	---
	1.2	4.2	4.2	4.2	---
	1.2	3.4	5.6	7	
リテラシー					
スコア	...最もボリュームの多いセル				
スコア	...10%以上のセル				

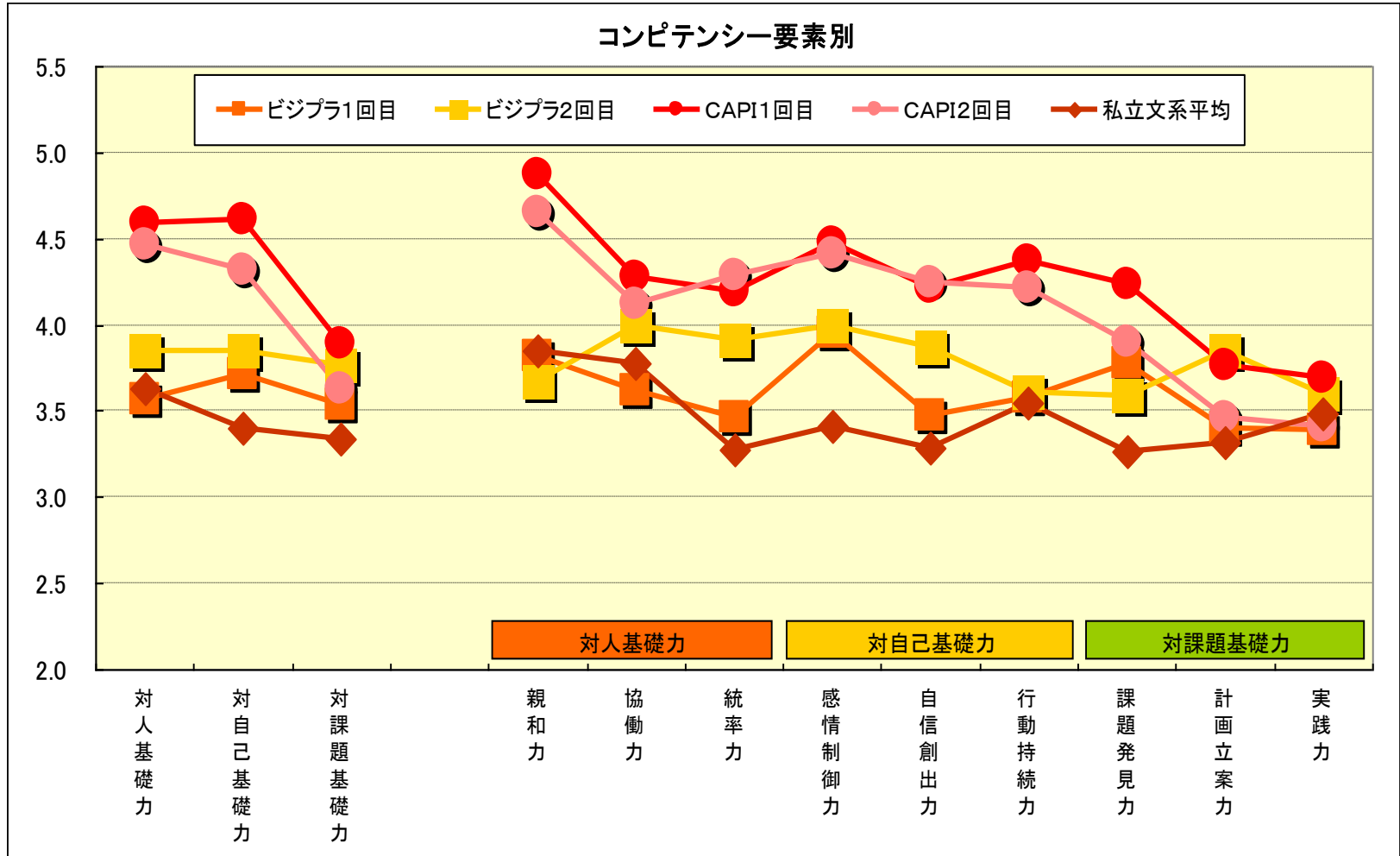
2-5. CAPI懸隔

判定レベルに見る傾向(リテラシー要素別)



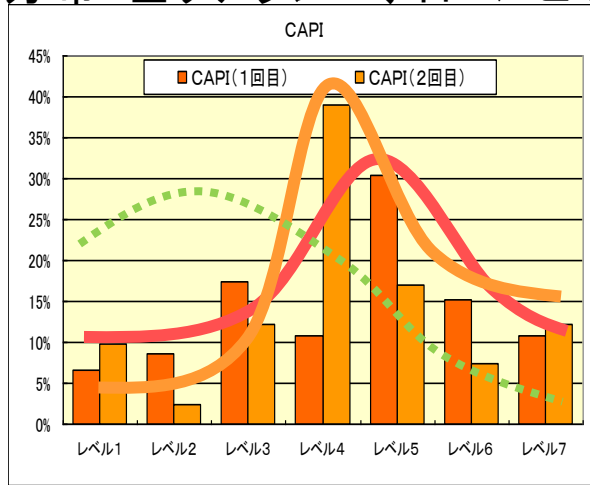
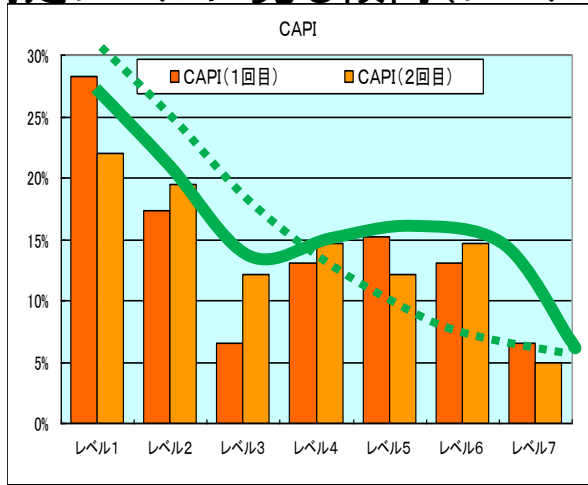
2-5. CAPI懸隔

判定レベルに見る傾向(コンピテンシー要素別)



2-5. CAPI懸隔

判定レベルに見る傾向(レベル分布:左リテラシー、右コンピテンシー)



【CAPI_1回目】

コ7	8.7%	0.0%	0.0%	2.2%
コ5,6	23.9%	10.9%	10.9%	0.0%
コ3,4	10.9%	2.2%	10.9%	4.3%
コ1,2	2.2%	6.5%	6.5%	0.0%
比率	リ1,2	リ3,4	リ5,6	リ7

(「レベル分布の構成比波形」から分かること)

○そもそもCAPI(海外インターン)は申込み時点で問題意識が高く、リテもコンの得点も高め。

①特にリテラシーの下層が減少し、中層(3,4)に集中する「底上げ」の傾向が見られる。これは事前研修の内容が一定に奏功している。

②コンピテンシーが全体的に低下傾向。

→ 次スライドで詳細説明。

○リテラシー1,2メンバーへの配慮が必要。

【CAPI 2回目】

コンピテンシー	7	2.4	4.9	2.4	2.4
	5,6	7.3	4.9	12.2	---
	3,4	29.3	9.8	9.8	2.4
	1,2	2.4	7.3	2.4	---
		1,2	3,4	5,6	7
リテラシー					

スコア …最もボリュームの多いセル
スコア …10%以上のセル

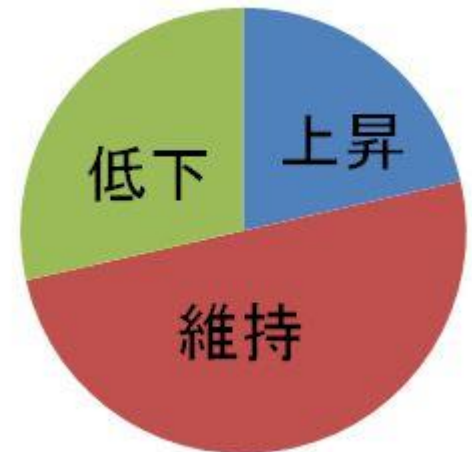
2-5. CAPI懸隔

○2回とも受験34名

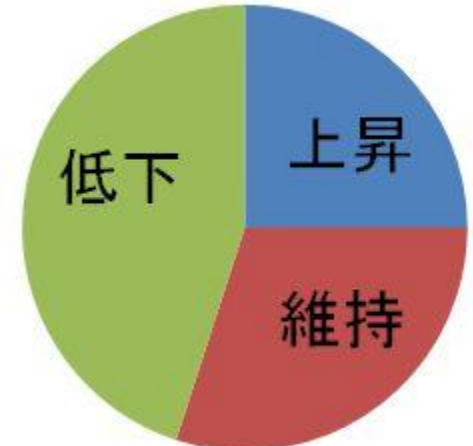
○インターン参加20名(うち14名が2回とも受験)

1→2回目のコン変化

インターン参加者



不参加者



コンピテンシー	1回目	2回目	
Intern参加者	4.57	4.5	
不参加者	4.35	3.95	※一部なげやり 7→1, 6→3含む
CAPI全体	4.39	4.22	

○インターン不参加者(2回とも受験)のうち「45%」
→ コンピテンシー(1→2回目)が低下した。

○インターン不参加者がモチベーションを維持できる
ような、何らかの配慮が必要。

2-6. 授業改善上のヒント

(1) 私大文系平均と経営学入門

<a>多様な体験機会を通じた「言語処理力」の底上げ

社会との関わりを意識した「非言語処理力」の研磨

(2) KゼミとOゼミ

<c>目標管理/自己強化による「対自己・対課題能力」改善

<d>他者との真摯な向き合いによる「対人能力」の向上

<e>実践機会を通じた「課題発見力・構想力」の涵養

(3) CAPI懸隔

<f>講師ファシリテーションによる「情報収集・分析力」強化

<g>将来の夢など「対自己の目標管理」への指導

→ 海外インターン不参加者への配慮

3. 授業改善への活用

- 3-1. 初年次教育VPSへの展開
- 3-2. 本年度のPROG活用方針
- 3-3. 結語

3-1. 初年次教育VPSへの展開

◎VPS (Vision Planning Seminar)

→初年次教育ゼミ(学部混合)＋キャリア教育

◎7 VPS / 40 VPS (担当教員4名)

◎豊田市のシティプロモーション

(産学官連携)

3-1. 初年次教育VPSへの展開

Q. 初年次教育に展開していく意図はどこにあるのか？

→ 以下<a>～<g>の総合的な「実践の場」

VPSの具体的な取組内容	整備すべき事柄(一例)	ターゲットとする能力
<a>エコフルタウン調査	多様な体験機会	言語処理力
データによる証拠提示	社会との関わりを意識	非言語処理力
<c>定期的な振り返り	目標管理と自己強化	対自己・対課題能力
<d>グループやサポーター	他者との真摯な向き合い	対人能力
<e>豊田市シティプロモーション	実践機会と報告書作成	課題発見力・構想力
<f>グループワークPBL	講師のファシリテーション	情報収集・分析力
<g>(並行)キャリア指導	将来の自分自身の夢	対自己の目標管理



以上を**仮説**として構築。実践の上で**検証**する。

3-2. 本年度のPROG活用方針

VPS教員	担当数	特徴
“S” VPS	3	60歳後半。教育学(若年)。学生を飄々と導く。
“I” VPS	2	30歳後半。教育学(国際開発)。道を拓くバイタリティ。
“Y” VPS	1	40歳前半。財政学(金融論)。素人。学内浸透キーマン。
“T” VPS	1	30歳前半。教育学(平和教育)。堅実な研究者。

- ◎対象となるシティプロモーションは「後期」に実施する。
- ◎4月以降、ほぼ週に1度の(事前)打合せを実施。コミュニケーションを緊密に。
- ◎教育内容は“綿密に摺り合わせ”する。教育方法は“個々のやり方を尊重”する。
- ◎育成したい資質(=「実践的思考力」)について、担当教員が各々ターゲットとする指標を明確にする。
- ◎この標的指標を育成する「アクティブラーニング」手法を検討する。
- ◎同じ授業であっても、担当者と進め方によって、育成効果が異なることを測定し確認する。
- ◎担当教員はこの結果に対する説明責任を可能な限り果たす。
- ◎比較基準作成のため、前期の早い段階で一度測定し、母集団の性質を把握する。

3-3. 結語

- 体験を契機とした学びのスタートがある。
- 不本意入学の学生にとって体験を通じた「自己効力感」を高めることが、自己の肯定と自信に、これはやがて大学への忠誠心につながる可能性がある。