

平成24年度 宇都宮大学 全学FDの日

1. 日 時 平成24年9月27日（木）9時30分から
2. 場 所 大学会館2階 多目的ホール
(工学部アカデミアホールに映像・音声配信)
3. 日 程
【表彰】
9:30 ベストレクチャー賞表彰

【全学FDシンポジウム】

- 10:00 挨拶（学長 進村武男）
- 10:05 講演「学士課程教育の質的転換
～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～」
(文部科学省高等教育局視学官
高等教育企画課高等教育政策室長 田中 聡明氏)
- 10:35 質疑応答
- 10:45 各学部の報告
- | | | | |
|-----|------|-------|-----|
| 報告者 | 国際学部 | 中村 真 | 教授 |
| | 教育学部 | 川原 誠司 | 准教授 |
| | 工学部 | 三橋 伸夫 | 教授 |
| | 農学部 | 齋藤 高弘 | 教授 |
- 11:35 講演者・報告者による討論会及び質疑応答

【個別FD活動】

- 13:30 各学部にて、午前のシンポジウムの内容や昨年度作成した教育の内部質保証の方針を踏まえ、学士課程における教育方法の改善に向け意見交換を進め、今後の取組について検討する、または、教育の内部質保証にかかる取り組みの公開発表を見学し、意見交換をする。

なお、公開発表の日程は次のとおりです。

- 教育学部：13時からUUプラザ2階コミュニティーフロア
工学部：13時30分からアカデミアホール
農学部：14時30分から大学会館2階多目的ホール

目 次

第9回「宇都宮大学ベストレクチャー賞」受賞者名簿	1
第9回「宇都宮大学ベストレクチャー賞」選考要項	2
講演「学士課程教育の質的転換 —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～」 (文部科学省高等教育局視学官 高等教育企画課高等教育政策室長 田中 聡明氏)	3
各学部の報告	
国際学部 (中村 真 教授)	15
教育学部 (川原 誠司 准教授)	18
工学部 (三橋 伸夫 教授)	24
農学部 (齋藤 高弘 教授)	27

第9回「宇都宮大学ベストレクチャー賞」受賞者名簿

学部名	授業科目名	担当教員名	科目コード	単位	曜日	時限	受講者数	回収枚数	全体平均点	備考
国際学部	国際関係論	清水 奈名子	K100010	2	木	1-2	120	102	4.90	全体平均点は0.2点加算後
教育学部	栄養学	大森 玲子	S561007	2	金	5-6	34	32	4.85	
工学部	情報ネットワーク	渡邊 裕	T660154	2	木	3-4	71	43	4.74	全体平均点は0.2点加算後
農学部	日本経済史	大栗 行昭	A005126	2	火	1-2	61	47	4.55	全体平均点は0.2点加算後
	農業史		A005046	2	木	1-2	62	48	4.78	全体平均点は0.2点加算後

第9回「宇都宮大学ベストレクチャー賞」選考要項

平成24年7月25日 教育企画会議

本学では、基本的な教育目標として「広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践し、人類の福祉の向上と世界の平和に貢献する。」を掲げている。

この教育目標を達成するための一環として、優れた講義を行っている教員にベストレクチャー賞を授与し、併せて、教員相互の授業改善の意識向上に役立てることを意図している。

なお、ベストレクチャー賞は、優れた授業への取組みであることに鑑み、本学における志願者確保等の観点から、その取組内容を広報活動においても活用することとする。

以下に「第9回 宇都宮大学ベストレクチャー賞」の選考について必要事項を定める。

1. 対象は、専任教員のうち専門教育科目（以下「科目」という。）を担当する者とし、当該科目を複数で担当している場合は、その代表者とする。
2. ベストレクチャー賞の選考は、平成23年度前期及び後期の「授業評価アンケート」を基準とし、以下の事項により教育企画会議において4名を決定する。
 - (1) 国際学部、教育学部、工学部、農学部から各1名を選出する。
 - (2) 「授業評価アンケート」の回答者数が10人以上の科目を対象とする。
 - (3) 受講者数が50人以上の科目は、授業評価項目4から12の平均点に0.2点を加算する。
 - (4) 授業評価項目4から12の平均点は概ね4.0以上（(3)加算後）とする。
 - (5) その他、選考内容・方法は教育企画会議が定める。
3. ベストレクチャー賞受賞者には、全学FDの日において学長から表彰状、副賞及び教員研究費10万円を授与する。
4. ベストレクチャー賞受賞者の取組内容については、他の教員の授業改善の意識向上に役立てること、さらには広報活動に活用するため、以下の事項について考慮する。
 - (1) 受賞者は全学FDの日又はオープンキャンパスの日などに模擬講義を実施する。
 - (2) 受賞者の授業に対する心構えや取り組み方などをまとめた資料「授業概要」を作成し、全教員に配布し又は学内向けHPに公開する。
 - (3) 受賞者の模擬講義（10分～15分程度）をビデオ収録し、これを蓄積したものを本学HP等に公開する。

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)の概要(1)

1. 大学の役割と今回の答申の趣旨

○将来の予測が困難な時代
グローバル化や情報化の進展、少子高齢化など社会の急激な変化は、我が国社会のあらゆる側面に影響。

○大学改革への期待の高まり
・予測困難な時代において、変化に対応する基礎力と将来に活躍を見出す原動力として、地域社会や企業は有為な人材の育成や未来を担う学術研究の発展を切望。
・大学進学率が前を越え、我が国の高等教育は新たな段階。
・国立大学の法人化や認証評価制度の導入から10年が経過し、改革の必要性や質保証の意識の高まり。
・国立大学の法人化や認証評価制度の導入から10年が経過し、改革の必要性や質保証の意識の高まり。

大学は、人材育成や学術研究の推進などを通して、未来の形成に寄与し、社会をリードする役割が求められている。大学関係者には、未来への自らの責務と可能性を自覚し、真摯に教育改革に取り組むことが求められている。

2. 検討の基本的な視点

多くの関係者との
双方方向の意見交換や
客観的なデータの重視の
視点

大学教育改革地域フォーラム
学長・学部長アンケート
Xアプリック・コメント
有識者ヒアリング
を実施

初等中等教育から
高等教育にかけて
能力をいかに育むかという
視点

学校制度全体を組織や形式の
観点からではなく、プログラ
ム中心・具体的な成果中心の
観点から見直すことが必要

迅速な改革の
必要性

学生本人にとっても社会にとつ
ても「育ったなし」の課題

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)の概要(2)

3. これからの目指すべき社会像と求められる能力

○我が国の目指すべき社会像
優れた知識やアイデアの積極的活用によって発展するとともに、人が人を支える安定的な成長を持続的に果たす成熟社会 ⇒ 「知識を基盤とした自立、協働、創造モデル」

○成熟社会において求められる能力

- ・答えのない問題に解を見出していくための批判的、合理的な思考力等の認知的能力
- ・チームワークやリーダーシップを発揮して社会的責任を担う、倫理的、社会的能力
- ・総合的かつ持続的な学修経験に基づく創造力と構想力
- ・想定外の困難に際して的確な判断ができるための基盤となる教養、知識、経験など、予測困難な時代において高等教育段階で培うことが求められる「学士力」。

4. 求められる学士課程教育の質的転換

○上記のような「学士力」を育むためには、ディスカッションやディベートといった双方向の授業やインターンシップ等の教外学修プログラムによる**主体的な学修を促す学士課程教育の質的転換が必要**。

○学生は主体的な学修の体験を重ねてこそ、生涯学び続け、主体的に考える力を修得。そのためには**事前準備・授業受講・事後展開を通して主体的な学修に要する総学修時間の確保が不可欠**。

○教員には、学生の主体的な学修の確立のために、教員と学生あるいは学生同士のコミュニケーションを取り入れた**授業方法の工夫、十分な授業の準備、学修へのきめ細かい支援などが求められる**。

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)の概要(3)

5. 学士課程教育の現状と学修時間

○学生の学修時間が短い。
(学期中1日当たり4.6時間)

出典：東京大学
大学教育政策研究センター「全国大学調査」

○国民、産業界、学生は、学士課程教育改善の到達点に不満足。
大学は企業や社会が求める人材を育てることができていないか？

出典：総務省「教育」をテーマにした「全国世帯調査」(2011.1.1)

○学長、学部長は、学生の汎用的能力や授業外の学修時間について不満足。

出典：学長・学部長アンケート

○高校生も学力中間層の勉強時間が最近15年間で約半分に減少。

出典：Geneva教育研究センター「第4回学修基本調査」

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)の概要(4)

6. 学士課程教育の質的転換への方策

○質的転換の好循環を作り出す起点としての学修時間の増加・確保が、以下の諸方策と連なって進められることが必要。

- ・教育課程の体系化(授業科目の整理・統合を含む)・組織的な教育の実施
- ・授業計画(シラバス)の充実
- ・全学的な学修マネジメントの確立
- 教員中心の授業科目の編成から学位プログラムとして、組織的・体系的な教育課程への転換が必要

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)の概要(5)

7. 質的転換に向けた更なる課題

我が国の学生の学修時間は全体として短く、多くの国民は大学教育を肯定的に捉えてはいない。
⇒ 学士課程教育をめぐる課題の背景や原因を分析し、大学や社会全体で有効な対応を講じることが必要。

○学士課程教育をめぐる課題の背景・原因

- ①「プログラムとしての学士課程教育」という概念の未定着
- ②学修支援環境の更なる整備の必要性
- ③高等学校教育と大学教育の接続や連携の改善の必要性
- ④社会と大学の接続の改善の必要性(就職活動の早期化・長期化は是正等)

8. 今後の具体的な改革方策

○学士課程教育の質的転換を図るために必要な改革方策やそれに向けた課題の背景を踏まえ、以下に整理。

- ①大学や文部科学省、企業等において速やかに取り組むことが求められる事項
- ②本審議会として制度や枠組みの見直しを含めて多面的に審議を進める必要があり、速やかに議論を開始する事項
- 「大学改革実行プラン」も踏まえ、迅速・着実に実施。

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)の概要(6)

8. 今後の具体的な改革方策

速やかに取り組む事項

大学

○大学の**学位授与方針(育成する能力の明示)**の下、**学長・学部長・学部長・専門スタッフ等がチームとなり**、体系的な教育課程(P)⇒教員同士の役割分担と連携による組織的な教育(D)⇒アシスタントや学修行動調査(学修時間等)等の活用による、学生の学修成果、教員の教育活動、教育課程にわたる評価(C)⇒教育課程や教育方法等の更なる改善(A)という**改革サイクルを確立**。
○学部長の選任に当たっては、改革サイクルを担うチームの構成員としての選任性も重視。

大学支援組織(大学関係、評価機関、日本学術会議等)
○**アカデミック・ディベロップメント**(教員の研修、F・D)
○**高難関の専門家の養成**、**及び教育課程の専門家の養成**。「大学情報の積極的発信」の促進。
○F・D及び教育課程の専門家養成に関する調査研究。
○F・D及び教育課程の専門家養成に関する調査研究。
○**学生に対する経済的支援の充実**や大学の財政運営の健全な維持など**公的支援の充実や規制改正**。
○**学生と直結的な議論や協働の継続**。

文部科学省等
○**体系的F・Dの充実**と**大学設置基準**に定める教員の教育上の能力との関係の明確化。
○**学生に対する経済的支援の充実**や大学の財政運営の健全な維持など**公的支援の充実や規制改正**。
○**学生と直結的な議論や協働の継続**。

地域社会・企業等
○インターンシップ、社会体験活動など、**学士課程教育への参画や学生に対する経済的支援の充実**などの**新たな連携・協力**。
○**協働による学修の活用**、**知能活動の早期化・長期化の促進**。

速やかに審議を開始する事項 (1年程度の審議を経て基本的な考え方を整理)

○高等学校教育、大学入学者選抜、大学教育の三層面の改善を連携しながら同時に進めるため、**高等学校教育と大学教育の接続に關し、中教審に新たに特別な審議の場を設けし審議** ⇒ 中教審に**高大接続特別部会を設け(平成24年8月28日)**。
○「プログラムとしての学士課程教育」を定着させるための大学制度の在り方について、**ガバナンスや評価制度の確立も含め審議**。
○**履修制の在り方について検討**。

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)の概要

1. 大学の役割と今回の答申の趣旨

将来の予測が困難な時代

- ◆グローバル化や情報化の進展、少子高齢化等、社会の急激な変化は、我が国社会のあらゆる側面に影響。

大学改革に対する期待の高まり

- ◆産業界や地域社会は予測困難な次代を切り拓く人材や学術研究に期待。
- ◆大学進学率が5割を越え、我が国の高等教育は新段階。
- ◆国立大学法人化や認証評価制度の導入から10年。

今最も求められているのは、我が国が目指すべき社会像を描く知的な構想力。知の創造と蓄積を担う自律的な存在である大学は、
・新しい知識やアイデアに基づいた新しい時代の見通しと大学の役割を描き、
・次代を切り拓く人材の育成や学術研究の推進により、未来を形づくり、社会をリードすることが求められている。

2. 検討の基本的な視点

多くの関係者との双方向の意見交換や客観的データの重視の視点

初等中等教育から高等教育にかけて能力をいかに育むかという視点

迅速な改革の必要性

3. これからの目指すべき社会像と求められる能力

我が国の目指すべき社会像

- ◆優れた知識やアイデアの積極的活用によって発展するとともに、人が人を支える安定的な成長を持続的に果たす成熟社会
⇒「知識を基盤とした自立、協働、創造モデル」

成熟社会において求められる能力

- ◆答えのない問題に解を見出していくための批判的、合理的な思考力等の認知的能力
- ◆チームワークやリーダーシップを発揮して社会的責任を担う、倫理的、社会的能力
- ◆総合的かつ持続的な学修経験に基づく創造力と権想力
- ◆想定外の困難に際して的確な判断ができるための基盤となる教養、知識、経験など、予測困難な時代において高等教育段階で培うことが求められる「学士力」。

4. 求められる学士課程教育の質的転換

- ◆上記のような「学士力」を育むためには、ディスカッションやディベートといった双方向の授業やインターンシップ等の教室外学修プログラムによる主体的な学修を促す学士課程教育の質的転換が必要。
- ◆学生は主体的な学修の体験を重ねてこそ、生涯学び続け、主体的に考える力を修得。そのためには質を伴った学修時間が必要。

5. 学士課程教育の現状と学修時間

- ◆学生の学修時間が短い(学期中1日当たり4.6時間)。
- ◆国民、産業界、学生は、学士課程教育改善の到達点に不満足。
- ◆学長、学部長は、学生の汎用的能力や授業外の学修時間について不満足。
- ◆高校生も学力中間層の勉強時間が最近15年間で約半分に減少。

6. 学士課程教育の質的転換への方策

このため

- ◆質的転換の好循環を作り出す始点としての学修時間の増加・確保が、以下の諸方策と連なって進められることが必要。
・教育課程の体系化(授業科目の整理・統合を含む) ・組織的な教育の実施 ・授業計画(シラバス)の充実 ・学的な教学マネジメントの確立
- ◆教員中心の授業科目の編成から学位プログラムとして、組織的・体系的な教育課程への転換が必要。

そのための課題は

7. 質的転換に向けた更なる課題

- ① 「プログラムとしての学士課程教育」という概念の未定着
- ② 学修支援環境の更なる整備の必要性
- ③ 高等学校教育と大学教育の接続や連携の改善の必要性
- ④ 社会と大学の接続の改善の必要性(就職活動の早期化・長期化の是正等)

これらの課題を乗り越え学士課程教育の質的転換のために

8. 今後の具体的な改革方策

速やかに取り組む事項

大学

- 大学の学位授与方針(育成する能力の明示)の下、学長・副学長・学部長・専門スタッフ等がチームとなって、体系的な教育課程(P) ⇒ 教員同士の役割分担と連携による組織的な教育(D) ⇒ アセスメント・テストや学修行動調査(学修時間等)等の活用による、学生の学修成果、教員の教育活動、教育課程にわたる評価(C) ⇒ 教育課程や教育方法等の更なる改善(A) という改革サイクルを確立。
- 学部長の選任に当たっては、改革サイクルを担うチームの構成員としての適任性も重視。

大学支援組織

(大学団体、評価機関、日本学術会議等)

- ◆ファカルティ・デベロップメント(教員の研修、FD)や教育課程の専門家の養成。
- ◆「大学ポートレート(仮称)」による大学情報の積極的発信の促進。
- ◆アセスメント・テストや学修行動調査等、学修成果の把握の具体的な方策の研究・開発。
- ◆教育課程の参照基準(日本学術会議、経営学、言語・文学、法学が先行)等の積極的な活用。
- ◆大学評価の改善(学修成果の重視、客観的評価指標の開発、多様なステークホルダーの意見の活用、評価業務の効率化等)。

文部科学省等

- ◆基盤的経費や補助金等の配分を通じて、改革サイクル確立を支援。
- ◆体系的なFDの受講と大学設置基準の教員の教育能力との関係の明確化。
- ◆FDや教育課程の専門家養成に関する調査研究。
- ◆学生に対する経済的支援の充実や大学の財政基盤の確立など公財政措置の充実や税制改正。
- ◆学生との直接的な議論や熟議の継続。

地域社会・企業等

- ◆インターンシップ、社会体験活動等、学士課程教育への参画や学生に対する経済的支援の充実などの新たな連携・協力。
- ◆地域社会の核である大学との連携や積極的な活用。
- ◆就職活動の早期化・長期化の是正。

大学改革実行プランも踏まえ迅速・着実に実施

速やかに審議を開始する事項

- ◆高等学校教育、大学入学者選抜、大学教育の三局面の改善を連携しながら同時に進めるため、高等学校教育と大学教育の接続に関し、中教審に新たに特別な審議の場を設置し審議。
- ◆「プログラムとしての学士課程教育」を定着させるための大学制度の在り方について、ガバナンスの在り方や財政基盤の確立も含め審議。
- ◆短期大学士課程の在り方について検討。
- ◇それぞれ1年を目途に大きな方向性を整理。

(本答申は別冊にてお配りしています。)

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)

平成24年8月28日
中央教育審議会

《目 次》

1. 大学の役割と今回の答申の趣旨	1
2. 検討の基本的な視点	5
3. これからの目指すべき社会像と求められる能力	6
4. 求められる学士課程教育の質的転換	9
5. 学士課程教育の現状と学修時間	11
6. 学士課程教育の質的転換への方策	14
7. 質的転換に向けた更なる課題	16
8. 今後の具体的な改革方策	19
(別紙) これまでの審議経過	27
(別添1) 各学校段階の学びに関する制度	31
(別添2) 学士課程教育の質的転換への好循環の確立	32
(別添3) 学修成果を重視した評価について	33
○用語集	35
○概要	41

《 資 料 編 》

○関連データ	45
○「学士課程教育の現状と課題に関するアンケート調査」の概要	79

○大学教育改革地域フォーラムについて	109
○パブリック・コメントによる意見（概要）	127
○諮問文	145
○審議経過	151
○名簿	167

24文科高第465号

中央教育審議会

次に掲げる事項について、別紙理由を添えて諮問します。

大学入学者選抜の改善をはじめとする高等学校教育と大学教育の円滑な接続と連携の強化のための方策について

平成24年8月28日

文部科学大臣 平野 博文

(理由)

グローバル化、情報化、少子高齢化など社会構造が大きく変化し、先を見通すことの難しい時代にあっては、生涯を通じ不断に主体的に学び考える力、予想外の事態を自らの力で乗り越えることのできる力、グローバル化に対応し活力ある社会づくりに貢献することのできる力などの育成が特に重要となる。

このような力は、学校教育においては、各学校段階における質の高い教育と相互の有機的な連携を通じて育むべきものであり、そのために多くの関係者が努力を重ねている。

しかし、特に高等学校教育と大学教育との接続・連携については、大学入学者選抜制度の在り方を含め様々な課題が指摘されており、国民からの期待に十分には応え切れていないと言わざるを得ない。

高等学校教育、大学入学者選抜、大学教育は相互に密接に関連し合うものであり、そのいずれかに責任を帰すことによって問題は解決することはできない。

我が国の将来を担う生徒・学生が、これからの時代に求められる力を確実に身に付け、それぞれの持つ可能性を最大限に伸ばすためには、高等学校教育、大学入学者選抜、大学教育の在り方を一体としてとらえ、その円滑な接続と連携のもとに、高等学校教育の質保証、大学入学者選抜の改善、大学教育の質的転換を進めることが喫緊の課題となっている。

このため、国内外の様々な教育の質保証のための仕組みや構想、高等学校教育及び大学教育に関する課題についての検討状況等を踏まえつつ、特に次の事項について、高等学校及び大学の関係者を含め、早急に議論を深める必要がある。

- ・ 大学入学者選抜の改善をはじめとする高等学校教育と大学教育の円滑な接続と連携の強化のための方策について

平成24年 8月28日

グローバル化、情報化、少子高齢化など社会構造が大きく変化し、先を見通すことの難しい時代にあっては、生涯を通じ不断に主体的に学び考える力、予想外の事態を自らの力で乗り越えることのできる力、グローバル化に対応し活力ある社会づくりに貢献することのできる力などの育成が特に重要となっております。

それらをより具体的に言えば、豊かな経験・知識と社会や他者への関心・理解に裏付けられた教養と倫理観、常に学び自らを向上させようとする意欲や姿勢、不測の状況に置かれた時に課題を正しく把握しそれを克服・解決することのできる判断力・行動力、異なる価値観や思想を持つ多様な他者と良好な関係を結ぶことのできる協調性やリーダーシップ、他者や社会のために貢献しようとする公共心や実践力などであると考えます。

このような力は、初等教育、中等教育、高等教育のすべての学校段階を通じ、それらの間における相互の有機的な連携を通じて育むべきものです。そのために多くの関係者が日々情熱を傾け努力していることは申すまでもありません。

しかし、高等学校教育と大学教育との接続・連携については、大学入学者選抜制度の在り方や、それぞれの教育の質の保証などをめぐり様々な課題が指摘されており、国民からの期待に十分には応え切れていないと言わざるを得ません。

高等学校教育と大学教育の接点である大学入学者選抜の在り方は、我が国の教育の在り方の全体に関わる大きな課題であります。従来、過度の受験競争の緩和を図る観点から、入試方法の多様化や評価尺度の多元化、受験機会の複数化を推進してきており、近年では大学入学者の約半数が推薦入試やAO入試により入学するなど各大学の取組が進んでいます。しかしながら、これらの入試方法においては、外形的・客観的な基準が乏しく事実上の学力不問となるなど、本来の趣旨と異なった運用がなされているのではないかと懸念も示されております。一方で、選抜性の強い一部の大学を中心に、教科・科目の知識量を問う学力検査への偏重など必ずしも入試方法の多様化等が十分に進んでいないという現状もあり、グローバルに活躍する人材や次世代を担うリーダーを育成する観点から課題を指摘する声もあるところです。

本来、大学入学者選抜も教育の一プロセスであり、児童・生徒・学生がこれからの時代に必要とされる力をしっかりと身に付けることを後押しするものであるべきです。そのためには、本年6月に文部科学省で取りまとめた「大学改革実行プラン」でも示しているように、「志願者の意欲・能力・適性等の多面的・総合的な評価に基づく入試へ」の転換が不可欠であると考えます。

高等学校教育と大学教育との連携・接続に関しては、現在、初等中等教育分科会において、生徒の学力状況を多面的・客観的に把握する様々な仕組みによる高等学校教育の質保証について御検討いただいています。また大学分科会においては、主体的に学び、考え、行動する力を鍛える大学教育の質的転換について御審議いただき、まさに本日、その成果を「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」と題する答申としておまとめいただいたところです。

この答申でも指摘されているとおり、高等学校教育、大学入学者選抜、大学教育は相互に密接に関連し合うものであり、どれか一つだけを取り上げることによって問題を解決することはできません。

我が国の将来を担う生徒・学生が、これからの時代に求められる力を確実に身に付け、それぞれの持つ可能性を最大限に伸ばしていくためには、高等学校教育、大学入学者選抜、大学教育の在り方を一体としてとらえ、その円滑な接続と連携のもとに、高等学校教育の質保証、大学入学者選抜の改善、大学教育の質的転換を進めていくことが必要です。

以上のことから、中央教育審議会において、国内外の様々な教育の質保証のための仕組みや構想、また関係する分科会等における高等学校教育及び大学教育に関する課題についての検討状況等を踏まえつつ、「大学入学者選抜の改善をはじめとする高等学校教育と大学教育の円滑な接続と連携の強化のための方策について」早急に御審議いただくようお願いいたします。

その際、例えば次の点に御留意いただくようお願いいたします。

- (1) 大学入試センター試験の在り方を含めた大学入学者選抜の改善方策について
 - (2) 各学校段階での教育を通じこれからの時代に必要とされる力を育む観点から、大学入学者選抜と高等学校教育の質保証、大学教育の質的転換を一体的に行うための基本的な方向性、高等学校と大学との連携強化のための方策について
- よろしく願いいたします。

中央教育審議会 高大接続特別部会委員（案）

（委員） 5名

安西祐一郎	日本学術振興会理事長（大学分科会長）
生重幸恵	特定非営活動利法人スクール・アドバイザー・ネットワーク理事長
浦野光人	株式会社ニフイ代表取締役会長、公益社団法人経済同友会幹事、財団法人産業教育振興中央会理事長
金子元久	筑波大学大学研究センター教授
無藤隆	白梅学園大学子ども学部教授兼子ども学研究科長

（臨時委員） 14名

相川順子	一般社団法人全国高等学校PTA連合会長
荒瀬克己	京都市教育委員会教育企画監
及川良一	東京都立三田高等学校長、全国高等学校長協会会長
勝悦子	明治大学副学長
小林浩	リクルート進学総研所長、カレッジマネジメント編集長
近藤倫明	北九州市立大学長
田邊恒美	山口県教育委員会教育長
垂水共之	岡山大学大学院環境生命科学研究科教授
土井真一	京都大学大学院法学研究科教授
濱口道成	名古屋大学長
濱名篤	関西国際大学長、学校法人濱名学院理事長
宮田裕子	エリハ・ジャパン・ホールディングス株式会社取締役人事総務本部長
山本繁	特定非営活動利法人NEWVERY理事長
吉田晋	富士見丘中学高等学校長理事長・校長、日本私立中学高等学校連合会会長

計 19名

* 役職は平成24年9月1日現在

(メモ)

A series of horizontal dashed lines for writing notes.

国際学部における 学士課程教育改善の 取組み

報告： 国際学部 中村 真

1

報告内容

- I. 定期的なFD研究会による検討
授業改善に関する情報交換、議論の場

- II. 学部改組計画
将来計画検討委員会、WGを中心にした検討
「国際マインド」をもったグローバル人材の育成

2

I. 定期的なFD研究会による検討

- 授業・教育改善に関する情報交換と議論
- 原則的に、毎月第4火曜日13:20～14:20

具体的には、
・「新入生セミナー」の実施報告と課題
・「卒業研究に向けた教育の方法」
・新任教員の1年間の振り返り
など

授業内容の紹介、問題点の共有、意見交換等
⇒ 教務委員会等、関連組織における検討

II. 国際学部改組計画(案)の概要

背景

- 「地域」におけるグローバル化の加速とそれに伴う課題の多様化、複雑化
- グローバル人材育成に対する強い社会的要請・地元地域からの期待

解決すべき課題

- 教育目標の明確化と学科の特色と差異の整理
- グローバル人材育成の強化
- そのためのカリキュラムの再編・構築

4

1. 改組のポイント

- (1) 社会的要請に対応するために、「国際マインド」を有するグローバル人材の育成を推進

- グローバル人材育成推進会議の中間まとめ
- グローバル人材育成推進事業
- 「新とちぎ国際化推進プラン」

⇒ 入学定員を100名から120名に増員。

- (2) 上記の教育目標を達成するために、現行の2学科を1学科に統合

⇒ 学際性・総合性を高めることにより、国際学の教育研究を強化・実質化。

- (3) カリキュラムの充実と体系化

- 中教審答申(平成24年8月28日)

⇒ 基礎から専門への体系を分かりやすくし、学士力を保証し、将来に備える充実したカリキュラムを編成。

5

2. 新しい教育目標

現行

国際社会学科:

国際社会における様々な問題を理解し、その解決に貢献する人材の育成。社会科学の基礎理論、地域研究の方法、情報科学の基礎と応用。

国際文化学科:

国際社会における相互理解に寄与する人材の育成。人文科学の基礎理論、比較文化の方法。



改組後

グローバル化に伴う複雑な諸課題に対応できる、「国際マインド」を有するグローバル人材の育成。
言語・コミュニケーション能力、「地域」の理解、人文科学・社会科学を横断した学問的方法論。

6

3. 国際学部が育成する「国際マインド」をもったグローバル人材

言語・コミュニケーション能力
社会的基礎力・動機づけ
異文化理解・日本人としてのアイデンティティ
多角的「地域」の理解
「国際マインド」を有するグローバル人材

多様で多角的な「地域」の特徴を理解した、『国際マインド』を有するグローバル人材を育成。

4. 教育研究組織の充実

現行（入学定員100名）
国際社会学科（社会科学の学際総合的教育研究）
国際文化学科（人文科学の学際総合的教育研究）

改組後（入学定員120名）
国際学科（人文科学と社会科学の枠を越えた学際総合的教育研究）

〈変更点〉
・2学科→1学科
・入学定員100名→120名

〈目的〉
・2学科を1学科にすることで、教育研究組織を総合的かつ柔軟な組織とし、学際総合性を標榜する教育課程の編成を明確にする。
・定員を増員し、グローバル人材育成に対する社会的要請に応える。

5. 三つのコース：育成する人材像と想定される進路

多文化地域コース
【人材像】地域・職場の国際化にかかわる諸課題の解決に積極的に貢献できる人材。
【進路】地域のさまざまな組織や企業、市民の国際化に対応する部署、地域の公務員、メーカーや小売、サービス業、様々な企業の国際取引・交渉関係部署等。

言語・コミュニケーションコース
【人材像】異文化理解・異文化交流や言語教育に寄与できる人材、実践的なコミュニケーション能力や言語能力の開発を指導できる人材。
【進路】日本語や外国語の知識と運用能力を生かす、メディア、観光・旅行業、流通関係、外資系企業、教育関係等。

国際連携コース
【人材像】「地域」の理解に基づいて、人、資本、技術、メディア、思想の世界規模の流通に対応でき、国内外の問題の解決に貢献できる人材。
【進路】国際的機関、国際的NGO/NPO、国内のNGO/NPO、公的団体、多国籍企業等。

6. 新しいカリキュラム（専門教育科目）

現行のカリキュラム
学部基礎科目（基礎科目・専門外国語科目・情報科目）
学科基礎科目
選択科目
演習等
卒業研究準備演習
卒業研究

新しいカリキュラム
学修設計科目（カリキュラムデザイン演習）
基礎科目（国際学入門科目・専門外国語科目）
基礎科目（地域研究関係科目・基礎方法科目）
コース基礎科目
コース発展科目
コース演習科目
卒業研究準備演習
卒業研究
キャリア実践科目

7. カリキュラムの特徴*

基礎から専門への体系的カリキュラム
基礎科目（国際学入門科目、専門外国語科目、地域研究関係科目、基礎方法科目）
コース基礎科目、コース発展科目、コース演習科目、卒業研究準備演習、卒業研究
★★★プログラムとしての学士課程教育

外国語スキルの強化（英語と現地語としての初習外国語）
「外国語スキル強化プログラム」の設置
★★★学習時間の実質的な増加・確保／きめ細かい丁寧な指導

学修支援のためのカリキュラム
学修設計科目（「カリキュラムデザイン演習」、「成果プレゼンテーション演習」）
★★★学習時間の実質的な増加・確保／きめ細かい丁寧な指導

キャリア形成支援のためのカリキュラム
基礎キャリア教育科目＋キャリア実践科目による4年一貫の支援
★★★倫理的、社会的能力

*科目名、プログラム名等は現時点では仮称。実施内容は暫定的なものである。以降も同様。

7.1. 基礎から専門への体系的カリキュラム：基礎科目

国際学入門科目(8単位・必修)
国際学入門、国際関係論、異文化間コミュニケーション、地域研究論

専門外国語科目(12単位・必修、選択必修)
学術英語購読、英語、ドイツ語、フランス語、スペイン語、中国語、タイ語、朝鮮語
★★★学習時間の実質的な増加・確保

地域研究関係科目(10単位・選択必修)
「地域と国際化」、「日本文化論」、「アメリカ文化論」、「中国社会論」、・・・

基礎方法科目(4単位・選択必修)
情報処理、統計学、情報ネットワーク演習、社会調査法、フィールド調査法、資料解読法
★★★批判的、合理的思考力、認知的能力

7.2. 外国語スキルの強化

外国語教育の体系化と重点的教育

900時間の英語学習／持続的・自律的学習能力の養成

教育の質保証のための工夫

英語ポートフォリオ／指導・管理・評価体制整備

13

7.3. 学修支援のためのカリキュラム

「カリキュラムデザイン演習」

- ・新生セミナー担当者が前期から引き継ぎ、1年後期に実施。
- ・各コースの紹介、ポートフォリオの指導、「卒業研究C」の発表会への参加とレポートなど。
- ・補足: 新生セミナー担当者(6名)が学年指導教員になる。

「成果プレゼンテーション演習」

- ・コースごとの成果発表会を中心にし、その準備、実施、反省を学生主体に行う。
- ・4年間の反省と今後の課題とを合わせてレポートを作成。
- ・1年生は上記科目の一環として参加し、他の学年にも開放する。
- ・実施責任者は学年指導教員(6名)

14

7.4. キャリア形成支援のためのカリキュラム

必修科目

「キャリア開発入門」(2単位)

選択必修科目(2単位)

「国際キャリア開発基礎」
「国際キャリア開発特論」
「キャリア実習(インターンシップ)」
「国際キャリア実習(インターンシップ)」

15

8. 今後の課題

中教審答申への対応

- ・プログラムとしての学士課程
- ・学習時間の確保
- ・批判的、合理的思考力、倫理観、認知的能力の養成、他

グローバル人材育成推進事業申請内容とのすり合わせ

個々の取り組み、人事、他

3Pの検討と決定、ミッション再定義

現行版の再確認と暫定版の修正。

人事構想

ポイント制、将来計画、..

カリキュラムの具体的実施内容

新規開設科目、既存科目の履修方法の変更など

その他

専門教育の相対的縮小への対応、教育の実質化、他

16

大学のユニバーサル化と 総合人間形成課程の 取り組み

教育学部 総合人間形成課程
川原 誠司

大学のユニバーサル化における留意点

- 大学教員は研究者になるための学びが「標準」となっているかもしれない。
→ 学生の多くはそうではない。研究者養成が主となる大学はそれほど多くない。人間教育の重要性。
- 大学教員は一般の就職活動などをあまりしていないかもしれない。
→ 学生の多くは、すぐに就職の現実の中に置かれる。研究のみの論理が通用しないところも多い。
- 大学教員は学ぶという点で後ろ向きの人はい少ないかもしれない。
→ 相当割合の学生は、かなり回避的であり消極的。

宇都宮大学の学生の様子的一端

平成22年度保健管理センター年報より算出

休学・+退学+除籍 1学年定員×4	×100
A 学部	3.3%
B 学部	5.5%
C 学部	7.0%
D 学部	2.6%

* 留学での休学除く
(参考) 卒業までの退学・除籍率 国立大 3.2%
〔朝日新聞+河合塾 調べ〕

※よく見ておかないと、手から水がこぼれるように教育や指導、支援が漏れていく学生が存在する。

「研究」や「専門」は当然大事だが(1)

大卒が身につけるべき能力は? (一部表記を省略)

「社会人基礎力」
(経産省が検討)

〈前に踏み出す力〉

- 主体性
- 働きかけ力
- 実行力

〈考え抜く力〉

- 課題発見力
- 計画力
- 創造力

〈チームで働く力〉

- 発信力
- 傾聴力
- 柔軟性
- 状況把握力
- 規律性
- ストレスコントロール力

3能力12要素

「学士力」
(中教審が検討)

〈知識・理解〉

- 多文化・異文化に関する知識の理解
- 人類の文化、社会と自然に関する知識の理解

〈汎用的技能〉

- コミュニケーションスキル
- 数量的スキル
- 情報リテラシー
- 論理的思考力
- 問題解決力

〈態度・志向性〉

- 自己管理能力
- チームワーク、リーダーシップ
- 倫理観
- 市民としての社会的責任
- 生涯学習力

〈統合的な学習経験と創造的思考力〉

- 獲得した知識などを総合的に活用し、自らが生じた課題を解決する能力

4分野13項目

朝日新聞インターネット版教育記事
「学士の質どう保証」
(二〇〇八年六月二十四日より)

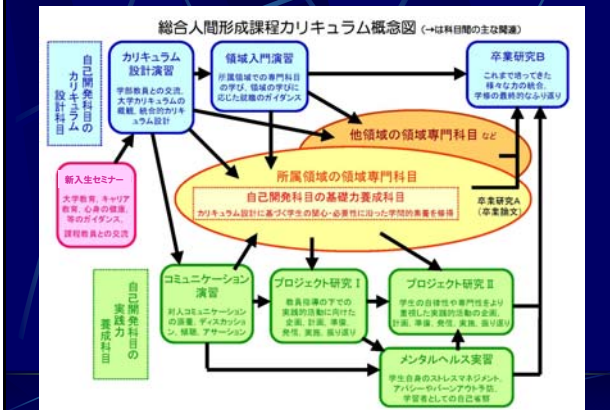
「研究」や「専門」は当然大事だが(2)

- 大学での専門的学習と現実の就職活動との
→ 大学で何を行ったかということと同時に(ということよりも?)、「どのような人であるか」という点。
大人と相応に適切にやりとりできない問題。
- 専門的知識を支える基盤となり、またその知識を活用するための「思考力・判断力・表現力」(←新学習指導要 用語)が不十分
- 人間的な **的安定性**や人間関係力の内省や育成についても不十分
→ (どこ)が行うのか? 多くの教員は自分の専門の中だけで留まりたいは。
→ 学生は **がる、が、与えなくてはならないもの。**

じた特定の関係の中だけの問題

- A. 全体 型の教員
一定の学生への最小限の事務的なやりとりはするが、人間的な関わりについては極端に回避。
- B. 当消極型・化 念型の教員
学生との 通のやりとりや一般的な話はするが、「面なこと」には関わりたくない。
- C. い み型・極度の 引き型の教員
「自分の学生」と「他の学生」というものを極端に 別し、自分の学生だけ関わる(かわいがる)という行動。
- D. 型・自己 型の教員
学生は自分の言うとおりにしていれ よい、学生は自分のために動くべきだ。学生は「自分のもの」。
※複数の教員の視点や関係から教育する必要性。

総合人間形成課程の取り組み(1)



総合人間形成課程の取り組み(2)



学生教育を進めていくためには

- 「全体を底上げする教育」への理解や配分が必要
- ・大学(全体)の方針は?
- ・予算面での配分は?
- ・事務的な面での配分は?
- ・学部内や学部間や教員間の理解は?

最後に 地味な関わりを持・改善する難しさ

「今、新築、改築して見栄えを良くする
 科 院は多い。だが、他の 者や 院職員との
 好な人間関係を提 できる 院は少ない」

(読売新聞「ルネッサンス」2012年9月19日朝 より)



最終回

大学で養う 6つのポテンシャル

溝上憲文 ジャーナリスト

新卒人材に求められる能力は 大きく6つ

本企画はエレクトロニクス業界(2008年5月発行)に始まり、建設業界(2012年5月発行)に至るまで計20の業界、60社以上の企業を対象に業界・企業が新卒人材に求める資質・能力とは何かを追求してきた。

最終回の本稿では各業界に共通する新卒学生に求める人材像を改めて抽出し、人材像に即して個々の業界・企業が必要とする資質・能力をより具体的に明らかにすることをもって本連載の総括としたい。実は連載期間中にリーマンショックもあり、就職環境に大きな影響を与えたが、企業が求める人材像はそれほど変わってはいない。また、本連載の狙いの一つは業界特有の求める人材の特徴を追求することにあった。関心がある方はバックナンバーをお読み頂きたい。

求める資質・能力は一部の技術系学生を除き、日本企業はポテンシャルを重視する。企業によって表現は異なる

が以下の点に集約される。

- ① **チャレンジ精神**
(変革する力、バイタリティ)
- ② **チームワーク力**
(共感力、チーム志向)
- ③ **コミュニケーション能力**
(論理的思考、伝える力)
- ④ **リーダーシップ力**
(周囲を巻き込む力、主導力)
- ⑤ **主体的行動力**
(自律的アクティビスト、やりぬく力)
- ⑥ **グローバル素養**
(異文化受容力、語学力)

ここにはかつて80年代から90年代に求められた「調整力」「協調性」「業務処理能力」といった言葉は出てこない。もちろん必要な能力には違いないが「ビジネスのグローバルレベルでの競争の激化とスピード化、業種の垣根を越えたビジネスの高度化・複雑化が進行し、過去の経験や価値観だけでは通用しない」(電機、以下コメントは業種で表記)ビジネス環境の変化が背景にある。

求める人材像の変化は業種を超え

て企業が直面している課題と密接に関連している。1番目は少子高齢化に伴う国内市場の収縮を前提とした新規事業へのチャレンジを含む新たなビジネスモデルの模索である。2番目は輸出すれば儲かるという商品力優位の輸出モデルの時代が終焉し、アジア・新興国市場など現地のマーケットをターゲットにしたマーケティング力と商品開発力の強化だ。そして3番目がそれを推進するのに不足しているプロフェッショナル人材とグローバル人材の採用・育成による人材競争力の強化である。

6つのコンピテンシーを具体化

①～⑥の人材像は、現在の企業が最も必要としているコンピテンシーでもある。しかし、表現としては抽象的であり、分かりにくい。これに各業界の視点を通して見ると、求める人材像がより鮮明になる。個々の項目をもう少し具体化してみよう。

① チャレンジ精神

チャレンジ精神(変革力)の意味に

ついて「結果を恐れず信念を持って仕事に取り組める人」(化粧品)、「強い思いと迅速な行動で変化に挑む人」(石油)であれば、一定の行動様式が浮き彫りになる。別の表現をすれば「何ごとにも臆することのない器量、度胸、肝が据わった“胆力”のある人」(テレビ)ということもできる。

もちろんそれだけにとどまらない。「既存の伝統や価値観を所与のものとせず、顧客の嗜好やニーズを先取りし、常に変革を志向する人材」(ホテル)、「既存の常識や概念にとらわれず、全力でやり抜く“突破力”のある人」(テレビ)であり、過去の前例や経験値にとられない人材をも意味する。そして変革を実現するには「多角的な視点を持ち、直感ではなくしっかりとした情報収集に基づいて自ら打ち出した考えについて周囲を納得させ、行動できる人」(建設)でなければならない。

② チームワーク力

チームワーク力と言えば、旧来の価値観である協調性や自分の主張を抑制し、多数に同調するイメージを想起しがちであるがそうではない。「単なる迎合ではなく、チームの中で自分の果たすべき役割を持ち、仲間と共に目的を達成できる人」(携帯)であり、「個々人が高度の専門性を持つプロ集団の一員としての自覚を持つ人」(建設)といった積極的な意味合いで使っている。さらに「周囲の話に耳を傾け、学び取ろうとする意欲を持った人」(自動車)という視点で捉える企業もある。

③ コミュニケーション能力

コミュニケーション能力は採用でも重視されるようになってきているが、そ

の使われ方は多様である。最もポピュラーな意味は「愛想が良いとか人あたりが良いのではなく、論理的思考力に裏打ちされた説明能力のある人」(鉄道)ということであろうか。あるいは「メッセンジャーではなく、第一人称の立場で自分はどうしたいのか、自律性を持って顧客や社内の人間と会話や議論ができる」(情報通信)といった主体性を重視する企業もある。

また、自社のビジネス的視点から解釈する企業も多い。例えば「自分が信じる価値を人脈・ネットワークなどあらゆる手段を使って、その価値を認識してもらおうようにする人」(旅行)もそうであり、「派手なパフォーマンスより、質問に的確に答え、必要な情報を確実に伝えることができる」(製薬)など、医師に対して営業活動を行うMR職におけるコミュニケーション力は「伝える力」に重きを置く。

そのほか、「お客さまの立場に共感し、お客さまが気がつかない解決策を提案し、納得を得る力」(銀行)も重要であり、「世代を超えて若い人からお年寄りまで相手の立場を尊重しながら会話ができる」(旅行)、「ホスピタリティ(心のこもったおもてなしの心)を備えた人」(ホテル)というように言葉だけではなく相手に接する姿勢も重視する企業もある。

④ リーダーシップ力

リーダーシップ力は将来の経営を担う幹部人材候補である総合職に対し、昔も今も求められている能力である。

入社後はジョブ・ローテーションによってあらゆる職種を経験させながら国内にとどまらず、海外の拠点などの

現場でマネジメントができる人材の育成が行われてきた。

しかし、近年は現場の管理者の育成に加えて、ビジネスの高度化・複雑化に対応する高い専門性を持つナレッジワーカーの育成も重要な課題になっている。リーダーシップの意味合いも単に統率力だけではなく、例えば「様々な事業投資先のパートナーと組んで事業を切り開く能力」(商社)など取引先も含めた関係性の中での力の発揮も求められている。

さらに、リーダーシップ力のある人を「他者の価値観を尊重し、謙虚に他人の意見に耳を傾け、周囲を巻き込みながら仕事を進めていける人」(自動車)、「他人から聞いた情報はあくまで他人の情報であり“他人の情報を自分の情報にする”作業ができ、最適解に導く力を持つ人」(建設)と定義し、より高いレベルの能力を求める企業もある。

⑤ 主体的行動力

主体的行動力は、前出のチャレンジ精神と並んでビジネスモデルの変革期に直面する企業にとって重視する要素の一つである。基本的な定義は「困難に遭遇しても決して逃げない、自ら飛び込んでなんとか解決してやろうという意気込みを持った人」(情報通信)であり、「たとえ上司が異論を挟んでも自分が正しいと思う顧客の意見を貫く人」(銀行)である。

あるいは「何かトラブルが発生しても、全てを自分の責任と捉え、自分に何ができるかを突き詰めて考えて行動する自責型人材」(商社)であることを求める。ただし、やみくもに行動するだけではなく「自ら考える思考力とそれ

を実現する行動力のバランスを兼ね備えた人」(百貨店)、「前向きに行動し、生涯学ぶ姿勢を持ち続けられる人」(石油)であることも重視する。

⑥ グローバル素養

最後の「グローバル素養」は数多くの企業が近年顕著に求め始めた選考要素の一つである。いうまでもなく企業にとっては加速するグローバル化に対応できる人材の育成が急務となっている。多くの採用担当者も海外で活躍できる人材が欲しい、と口を揃えて言う。担当者としてはグローバルに活躍できる人材を養成するのにふさわしい資質を持つ学生を採用したいという思いがある。

しかし、グローバル人材といってもその中身は様ではない。一般に語られるグローバル人材とは、自社の経営理念を体現し、日本の文化に精通し、かつ異文化受容能力の高い卓越したリーダーシップを持つ人とされる。一般的に学生に求められる資質も英語によるコミュニケーション能力に加えて価値観の異なる異文化受容能力の高い人と採用担当者も言うが、語学力はともかく人材像としては極めて抽象的である。

実はグローバル人材といっても業種や職種によっても異なるし、企業がどのような活躍シーンを想定しているかで求める人材も違ってくる。例えば、海外での活躍が求められる総合商社では、従来は1つの国・地域に精通した人材が重宝されたが、現在はビジネス領域が複数の国・地域に広がり「アメリカ、東南アジア、中東など多様な国・地域のビジネス文化に熟知した国境を

越えて商談をまとめ上げるタフネゴシエーターが求められている」(総合商社役員)。

タフネゴシエーターの素養とは何か。石油業界の採用担当者は「語学力や海外経験があるから活躍できるとは限らない。実際にTOEIC®の点数が500点でも大きな商談に成功している社員もいる。タフネゴシエーターの素養として、物怖じしないコミュニケーション力とどこにでも飛び込んでいける度胸を重視している」と指摘する。

一方、現地に生産・販売拠点を構える製造業などの場合は、現地の社員をリードするグローバルリーダー人材候補を採用したいという思いがある。例えば海外で活躍するマネジメント人材候補を採用している企業はリーダーシップ力に加えて「TOEIC®などの英語力の点数が高くなくても、様々な国・人種の考え方を受け入れ、融合していけるセンスやスキルを持つ人が欲しい。日本人でも、海外の大学に留学していた人、幼少時代から海外に住んでいた人、日本の大学で留学生の受入係をやっていたという経験など色々な異文化体験を聞いて見極めていく」(化粧品)と語る。

ただし、全ての企業が、また採用者全員がグローバルリーダーになることを求めているわけではない。現地の工場から従業員を指導する海外で働く技術スタッフの充実を重視している企業もある。例えば海外売上高比率が85%を占める建設機械メーカーが求める海外人材は、高度の専門性を持った技術スタッフだ。

同社は採用後、ローテーション人事ではなく、同じ仕事に長く従事させることで個々の技術分野の専門家を育成し、30代前半に海外赴任させる。学生に求めているのは「設計のプロ、溶接のプロといった確固とした専門領域があり、それを相手に伝えようとする意欲のある人」(人事担当者)である。

こうした人たちはグローバルリーダーの範疇には入らないが、海外展開においては必要不可欠な人材であり、「グローバルワーカー」と呼んでもいいだろう。例えば中国をはじめアジアへの積極的進出を図っている流通業では海外に派遣する社員の事例として「支店勤務の時代に、部下に日本語があまり上手ではないバングラデシュ出身の社員がいた。非漢字圏ということで日本語のレポートをうまく書くことができなかったが、懇切丁寧に指導し、夜中までかけて文章をチェックしてやるなど非常に面倒見が良かった」(人事担当者)点を挙げる。

今も現地で活躍しているという。こうした海外で活躍する人材に共通する要素についてこの人事担当者は「語学ができることにこしたことはないが、通訳を使ってもマネジメントはできる。大事なのは日本で培ったビジネスセンスに加え、面倒見のよさを含むリーダーシップと相手を理解し、受け入れる受容性の高さだ」と指摘する。

それは他の業界でも変わらない。グローバルに活躍できる人材について「海外であっても日本と同じように仕事ができる人をグローバル人材と定義している。例えば九州支店、あるいはシンガポール支店に赴任しても同じ

感覚で仕事ができる人。現場では相手と堂々と交渉できるたくましさも必要になる」(建設)と語る。

確かに建設業の現場スタッフは日本でも自社以外の協力会社や下請け会社を数多く使って工期までに仕事を完了させるという責務を負う。それが外国人に置き換わるというだけであり、一定のグローバル素養を備えた人であれば、海外でも通用する。まさにグローバルワーカーと呼んでもいいだろう。また、グローバルワーカーの中には必ずしも海外の拠点で働く人だけではなく、国内で海外業務に従事する人も含まれる。業種・業態、職種によって求めるグローバル人材は多様である。

大学教育でいかに養うか

以上、企業が新卒人材に求める6つのポテンシャルについて述べたが、問題は大学時代にそうした能力をいかに養っていくかである。もちろん大学及び大学院教育に対しては理系を中心に高度の専門性も要求されるようになってきている。しかし、いかに専門性が高くてもポテンシャルが低ければ採用されない現実もある。

ポテンシャル養成のための大学教育のあり方については企業から様々な意見が出ている。一つは基礎的な職業意識の醸成である。

「テレビ局に入るには学生時代に何をすればいいのかという質問をよく受けるが質問自体がおかしい。重要なのは何をやりたいのかであり、やりたいものがあるならそれに熱意を持って

打ち込み、その延長線上に職業として何をやりたいのかが見えてくるもの。大学時代に学生が本当に何をやりたいのか、そのためのカリキュラムを用意し、考える機会を提供してほしい」(テレビ)

職業意識に加えて、チャレンジ精神を養うには学生に“修羅場”の経験を与えることが必要という指摘もある。

「教育機関に修羅場の経験を積ませる場が少ないように思う。精神的にも追い込まれると、頭で考えるのではなく、あらゆる手段を尽くし、全身で言葉や解決策を導き出していくもの。そうした体験をしている人間でなければ大きな仕事はできないのではないかと。ただ、なんとかなると思ってもビジネスの世界では通用しない。ぜひそういう機会を与えてほしい」(流通)

また、現行の大学教育では教養教育の不足が指摘されているが、グローバル人材の育成にとってリベラルアーツ教育の重要性を指摘する声もある。

「海外なら新興国でもどこでもいいから行かせてほしいという意欲があり、そこで自分を成長させたいと思っているチャレンジングな学生が欲しい

が、外国人と真にコミュニケーションする場合は小手先の英語だけでは通用しない。自身の確固とした考えや日本についても語れるアイデンティティが問われる。そういう部分の厚みを身につけるには大学におけるリベラルアーツ教育が極めて重要だ」(エレクトロニクス)

最後に企業の人事担当者の意見を踏まえ、参考となる大学での教育プランを表1に紹介したい。

本連載を通じて企業が学生に求める要件は従来以上にハードルが高くなっていると感じられた。その背景には羅針盤なきビジネスモデルの行く末に不安を抱く企業にとって可能性を秘めた学生に対する過剰な期待もある。今、各企業では営業力、技術力、事業競争力を強化するための意識改革を含めた人材育成体系の見直しに取り組んでいるところが多い。いうまでもなく企業が期待する人材を育成するには、送り出す側の大学教育との接続・連携がうまくできればその効果は大きい。大学教育に対する企業の期待はこれまでになく高まっている。



表1 6つのポテンシャルを養う大学教育の例

1	企業の最前線で活躍する金融ディーラー、MR、ITエンジニア、新聞記者、流通系バイヤー、マーケッターなどの専門職に職業観などを聞く学生との対話形式の授業(1年次など早期に実施し、職業意識を醸成)
2	社会人・NPOの様々な異業種交流プロジェクトの事務局要員として一定期間学生を派遣。参加者・講師への連絡、会場の手配などの雑用や幅広い人々との交流を通じてコミュニケーション力、チームワーク力、行動力を養う。
3	ゼミや研究室での研究成果を学会や他大学も交えた公の場で発表する機会を積極的に増やし、質疑応答や議論を通じて論理的思考力や伝える力を実践で学習。
4	少人数形式による講座を増やし、“答えのない”1つのテーマについて徹底的に議論させる。物事の本質まで掘り下げて考え抜くことを通じて自分の判断基準や考え方の軸足を身につけさせる。
5	地域の中小企業(商店街を含む)と連携し、地域や企業が抱える困難な課題解決に向けて学生のプロジェクトとして参加。実践の中で失敗を繰り返しながら解決の道を探る経験をさせることで課題克服力とチームワーク力を磨く。

(筆者作成)

平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

工学部の学士課程教育における 学科等のFD活動

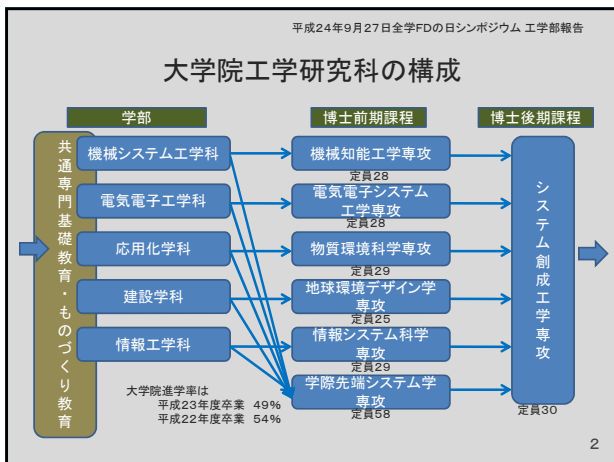
工学部工学研究科教務委員長 三橋伸夫

平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

工学部入学者選抜(学科定員)

学科名	計	一般入試		特別入試		
		前期日程	後期日程	推薦I	3年次編入	
機械システム工学科	79	49	12	18	30	
電気電子工学科	79	54	15	10		
応用化学科	83	52	15	16		
建設学科	建築学	35	25	6		4
	建設工学	35	29	2		4
情報工学科	74	55	10	9		
工学部計	385	264	60	61		

1



平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

機械システム工学科におけるFD活動1

- 近年の学科カリキュラムの変遷
 - 2004年度 学科教育目標の制定, JABEE対応カリキュラム開始
 - 2007年度 JABEE認定審査(新規審査)受審
 - 2008年度 産学連携教育の取り組み開始
 - 2009年度 JABEE認定審査(中間審査)受審
 - 2011年度 教育目標とカリキュラムの改訂
 - 2012年度 JABEE認定審査(継続審査)受審予定
- 課題と取組: 教育目標とカリキュラム改定(2009~2010年度)
 - 問題意識
 - カリキュラムの見直しの必要性
 - 見直しの改善(履修の流れ, 教育目標と教育内容の対応が, 学生に十分理解されていない? 専門選択科目が多すぎ, 学生が選択に迷う?)
 - デザイン教育(ものづくり, 創造性教育)の強化
 - 産学連携教育の強化
 - 学科カリキュラムの対外的な説明(含むJABEE審査)
 - カリキュラム実施体制の見直しの必要性
 - 教員の負担軽減・均衡化

3

平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

機械システム工学科におけるFD活動2

- 課題と取り組みの紹介: 教育目標とカリキュラムの改定(2009~2010年度)
 - 検討事項
 - 専門科目の内容の見直し・組み換え
 - 基礎学力の確保
 - 教育内容の適正化(何を重視するか)
 - 複数の既存科目の内容の統合, 廃棄, 取捨選択
 - 専門科目の削減
 - 内容の見直しからくる削減
 - 教員数の現状を考え一度可能な限りの削減を試みる
 - 大幅に削減した後に再度付け加えてゆく議論につながる
 - 必修・選択の編成の見直し
 - 教員負担の確認
 - 新科目の開設
 - 移行措置・学年進行の検討

2011年度入学生から, 新カリキュラムに移行

4

平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

電気電子工学科におけるFD活動

- ・入学時の物理・数学基礎学力の低下
 - 新入生セミナーにおける基礎学力テストの実施と苦手項目の分析, 補修への誘導
 - 「電気電子数学入門」「ミクロの世界の物理学」の開講
- ・基礎的必修科目の修得が困難な学生の増加
 - 連絡者会議による科目間連絡, 教科書選定, 授業内容整理
 - 二次試験の実施
- ・留年, 学習意欲喪失学生の増加
 - 少人数担任と学年指導教員の併用

5

平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

応用化学科におけるFD活動1

- ・カリキュラム検討委員会(カリキュラム改革委員会)
2007年まで活動
- ・教育点検システムの構築(2007年以降)
- ・学科教育検討委員会(PLAN委員会)
目標部会, カリキュラム部会, FD部会
- ・学科教育点検評価委員会(CHECK委員会)
外務担当部会, 内務担当部会
- ・2008年JABEE受審
改善指摘項目: 一部授業のシラバス内容達成度を総合的に評価するシステムの確立、改善システムの継続性
- ・2011年JABEE中間審査で正式認定

6

平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

応用化学科におけるFD活動2

達成度評価のための学生ポートフォリオ

- 半期毎の成績表を基に、ポートフォリオの「入力シート」に取得した科目を入力
- 学習・教育目標の各項目に対する達成ポイント数が積算され、「graphのシート」にグラフとして表示
- グラフには、各学習・教育目標の到達すべき数値のハードル線と、各学年半期毎に標準的に達成されていく折れ点線と比較
- 年度毎の授業科目の変更にも、該当する授業科目のシラバスに基づく、各学習・教育目標への寄与を判断して容易に対応可能

7

平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

応用化学科におけるFD活動3

教育改善のしくみ

- ・学科教育検討委員会(PLAN委員会)が教育プランを立案し、学科教室会議にて審議了承された後、学科全教職員により教育プランが実施され、実施結果に対しては、学科教育点検評価委員会(CHECK委員会)が点検評価し、その結果を学科教育検討委員会にフィードバックする**PLAN-DO-CHECKの螺旋階段型教育システム**
- ・学習支援アンケート(学生と教職員)、授業見学による相互評価(教員間)、卒業生・会社へのアンケート(社会から)、群馬大学工学部との相互評価

各部会の役割

目標部会: 学習・教育目標の策定と見直し
カリキュラム部会: カリキュラムの策定と改正および担当教員と成績の評価方法
FD部会: 教育内容の改善, 教育方法, 教育・学習環境の向上
外務担当部会: OB, 企業へのアンケートなどによる外部意見の集約とそれに基づく教育プログラムの点検評価
内務担当部会: 学生, 授業担当教員へのアンケートなどによる内部意見の集約とそれに基づく教育プログラムの点検評価

8

平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

建設学科建築学コースにおけるFD活動1

建築学コースのFD活動推進システム

※JABEE認定 2006年～2010年

9

平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

建設学科建築学コースにおけるFD活動2

建築教育運営協議会

- 主旨・経緯
建築学コースの教育プログラムに関する「外部評価システム」として平成18年から毎年1回開催
- 内容
毎回、教育プログラムの内容に関してテーマを設定し、メインゲストおよび卒業生ゲストを招聘する。設定テーマについて資料を交えて説明後、ゲストと参加教員との間でディスカッションを行う
- 関連行事
オリエンテーション・就職ガイダンス(平成21年から統合)を同日開催
メインゲストの基調講演、卒業生(4名)の体験的「業種・職種」紹介、および在学生(オリエンテーションとして1年生、就職ガイダンスとして3年生、M1が主に参加)
- 過去の検討テーマ
「設計教育」「ものづくり教育」「実験・実習」「インターンシップ」等

10

平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

建設学科建設工学コースにおけるFD活動

JABEEの取組

2005年 JABEE新規審査
2007年 JABEE中間審査
2010年 JABEE認定継続審査

専任教員は、毎期の授業の記録として、科目別自己点検書を作成して、これをコース内で公開している。また、この資料に基づき、カリキュラム編成会議を開催し、授業の実施状況、改善予定などを議論している。毎年3月にアクションプログラム検討会議を開催し、当該年度のPDCAの取組み状況、次年度に実施すべき改善事項などを議論している。

今後の課題

JABEE認定機関の折り返し時点で、中だるみの状態も見られ、再度立て直しが必要であり、個別の外部評価などの実施が必要である。JABEE基準の内容も大幅に改定されているので、それに対応した対応が必要である。

11

平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

情報工学科におけるFD活動¹

FD関連活動

- ・授業(教員)単位でのPDCAが基本
 - 全体での対処が必要なものについて組織対応(後述)
 - ツールとして活用できるもの
- ・授業評価アンケート(中間、期末)
 - 教員相互の授業参観、入学時アンケート、各科目の出欠データの共有
 - e-ラーニングシステムによる学習進捗管理
 - ※自己目的化しないように注意が必要

FDに関連した学科内体制

- ・学科内カリキュラム委員会
 - 学科カリキュラムに関する種々の問題への対応
 - 教室会議にて提起された問題を随時検討
 - 教務委員を中心に構成
- ・演習・実験に関する検討会
 - プログラミング演習や情報工学実験の内容や実施方法等についてチェックや改善方法の検討
 - 授業担当者により構成

12

平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

情報工学科におけるFD活動²

課題～有効な解決策は？

- ・学生のレベル低下
 - 学科だけの問題か？全学的な問題か？
- ・時間割の問題
 - 無理のある編成(基盤教育との関係)
- ・学生のメンタル面の問題
 - 後ろ向き、戦う前に降参
- ・不正行為の増加？
 - 防止に向けた方策は？

13

平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

専門基礎教育担当者会議におけるFD活動

▶学生の学力二極化

- ―上位と下位の学生の差が激しい。
- ―不可となる学生の増加

▶基礎専門教員の補充が出来ない

- ―教育の質の確保が困難
- ―教員への負担増

現状のままでは1、2年で破綻

14

平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

ものづくり創成工学センターにおけるFD活動¹

■ センターによる学部教育の現状

工学部共通専門基礎科目

創成工学実践 1年, 必修ものづくりを体験し, 創造性を養うPBL科目

工学部共通専門科目

ものづくり実践講義 2年, 選択 本学卒業生の技術者による技術者としての業務, キャリア
インターンシップA, B 3年, 選択 就労体験, ものづくりの現場の体験
創成プロジェクト実践I,II 3/4年, 選択 ものづくりの実践

基盤教育

ものづくり体験 選択 創成工学実践を他学部へ開放

センターが世話役を担っている科目

経営工学序論 3年, 選択 経済同友会の協力による
経営工学 4年, 選択
生産工学 4年, 選択

15

平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

ものづくり創成工学センターにおけるFD活動²

■ 課題

- ・各学科, 各専攻の専門科目との連携, 補完関係をどのように強化するか。
- ・工学部(および工学研究科)とセンターが注力する教育分野と姿勢を明確に示すことが必要。
- ・アラカルト方式の選択科目では, 学生にとってセンターの教育は把握しづらい。教育目標とカリキュラム・マップなどによる「見える化」が必要。
- ・これまでの, 学部1年生の「創成工学実践」, 大学院博士前期課程1年生の「創成工学プロジェクト」による, 学生のものづくりに対する意識の底上げ(最低ラインの保証)を踏まえ, 意識が高く意欲のある学生がさらに伸びるためのカリキュラムが望まれる。

16

平成24年9月27日全学FDの日シンポジウム 工学部報告

工学部各学科等におけるFD活動(まとめ)

- JABEEへの対応などによるFD組織の充実、継続的な改善活動の実施
- 教育環境の変化への対応
 - ―学生(入学者)の質変化
 - ―教育体制・環境(教員・非常勤講師予算・TA等)の変化
- 学科共通教育基盤の充実
 - ―専門基礎教育
 - ―ものづくり教育

以上

17

農学部における FD の取り組みについて

1. 昨年度の全学 FD の日における個別 FD 活動の総括

農学部の教育プログラムの持続的な質改善を図るべく、学科・コースによる CeQuic—U (Committee for educational quality improvement and certification in Utsunomiya university) の取り組みをポスターセッションで全学に公開した。

その結果、農学部 FD 内容の設定、点検シートの作成、学科・コースでの具体的な点検、公開方法などについて検討が加えられ、ポスターには、DP の設定と公開、教育の実施方法、評価方法、教育改善に関わる 9 つの点検項目を抽出し、それぞれ自己点検結果と改善点を明らかにした。会場には、150 名余りの学部を超えた参加者が集まり、相互に評価しあう試みが達成された。

2. 今年度の FD 活動

(1) 教育的側面からの FD 活動

①学科、コースでの日常的な FD 活動

②学科改組 (生物生産科学→生物資源科学と応用生命化学) に伴うカリキュラムの整備

平成 25 年度からの学科改組に伴う、特徴かつニーズに応えた、アドミッション・カリキュラム・ディプロマポリシー (3P) や教育課程の体系化、さらに具体的なカリキュラムツリーの作成。

③農学部コアカリキュラム (農業と環境の科学、生物資源の科学) の更新

農学部 1 年生全員が必修である「農業と環境の科学」・「生物資源の科学」の開講内容に対して、担当者と WG 委員による再検討を実施。

④教授会後の FD 活動のデザイン

昨年度の研究紹介を中心とした勉強会から、教員の教育力向上や大学教育改革の側面を含むメニューも展開。

例 4 月 演題 「農学とは」 講師：農業経済学科 津谷好人教授

5 月 演題 「国立大学を取り巻く動き」 講師：加藤理事

⑤大学院教育課程の体系化と戦略

大学院の入学後の学生支援や大学院教育のあり方について検討を進める。

⑥全学 FD の日の農学部 FD の計画と実施

平成 24 年度より、基盤教育の導入科目として「新入生セミナー」が導入された。本科目は、学ぶことや研究することの『楽しさ』を体感し、修学・研究への動機付けを図るとともに、レポート・論文の書き方や相互理解・合意を形成するためのコミュニケーション能力を体得するなど多くの側面を有するものの、どのような授業内

容にするのか各学科創意工夫しながら開講した部分がある。そこで、シラバス、取り組み内容、担当体制、成績評価、改善点などをそれぞれ公開し、お互いのプログラムの中身を良く知り、望ましいカリキュラムを効率的に開発することに結び付ける。さらに、専門導入科目として「農学部コア実習」を題材に、新たに農場より取り組みを紹介し、FDの輪を広げる。

第一部：13：00～14：00 すぎ 教育学部のポスターセッションに参加

第二部：14：30～15：30 テーマ 「専門導入科目を考える」

大学会館多目的ホールで開催

(2) 研究的側面からのFD活動

外部資金採択率向上に向けての取り組み

- ・ 科研費申請事前チェックシートの配布
研究企画会議で、事前チェックシートの全教員への配布
- ・ 科研申請支援 (科研費申請書の外部・内部委員による事前査読制度)
科研費の申請書提出前に、農学部内の委員あるいは外部委託した査読者により申請書の事前チェックを受ける制度
- ・ 科研奨励研究費コンペ (公開型の研究内容・申請内容討論会)
科研費に申請する研究内容を提出前にスライド発表し、他の教員からの意見を受ける制度 (平成24年度より開始、1件10万円の研究費支援)
→初年度はコンペ参加10名のうち4名の科研費が採択
- ・ 農学部科研費等外部資金獲得戦略 (競争的な研究費支援制度)
前年度科研費が不採択でその評価が比較的高かった研究で、全学の支援が得られるB以上の領域以外に申請したものを支援する制度
(平成24年度より開始、公募型で1件40万円の支援)
- ・ 農学部応用開発研究 (競争的な研究費支援制度)
将来的な応用・開発に結びつく可能性の高い研究に対する研究費支援制度
(2年間で160万円の支援、2年に1回公募し、2件採択)
→平成21年度採択分2件に関して、研究成果を基に科研費採択