

2. 文部科学省申請概略

文部科学省 大学教育改革推進事業

「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」

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 本学取組について

本学取組名称	地域産業界連携教育力改革プロジェクト
選定年度	平成 24 年度
<p>○学生の社会的・職業的自立のための取組のこれまでの実績について</p> <p>・これまでどのような方針・視点を持って取組を実施してきたか</p> <p>豊橋創造大学短期大学部キャリアプランニング科の教育目標は、「社会人として求められる基礎学力、教養やマナーを身につけさせると同時に、健全な勤労観、職業人意識を育成し、時代の要請に沿った専門的教育を施し、社会に貢献できる人材を養成すること」である。その教育目標を達成するためのカリキュラム構成であるが、受け入れる入学生が希望する将来の進路の多様化に対応するためにいくつかの専門ユニット群を用意する一方で、どの分野に進むにしろ社会人として要求される基礎力を培うためにコアユニットを設けている。全員必修のコアユニットでは、いわゆる社会人基礎力を養成するため、ビジネス文書を中心とした文書作成能力、計算・論理的思考力、情報リテラシー、経営の基礎、実務英語、マナーなどを修得する授業を、演習を取り入れながら実施している。教員は一方的な授業にならないように工夫し、ことあるごとに学生が苦手とする発表を課し、学生の側も授業に積極的に参加し、社会から要請されているコミュニケーション力を伸ばせるような機会を提供している。本科の名称を冠する「キャリアプランニングⅠ／Ⅱ」および「ビジネス実務総論」の授業では、働く意味を考えさせ、健全な勤労観、プロ意識、責任感といった職業人意識を身につけさせ、将来の職業的自立を支援する取組の基盤としている。これまでのすべての取組は、学生を人間的に成長させ、成熟させ、自立した人生を送ってほしいという意図から実施しており、従来から、上記の正課の授業と連携して、就職率を向上させ早期離職者を減少させるための課外活動を実施してきた。現在、ほとんどの大学が実施しているインターンシップについては、「インターンシップ」という言葉が流行る以前から「企業実務実習・病院事務実習」として実施してきた。また、時には学外の社会人講師を招き、学生に実社会を紹介する講演会を実施してきた。例としては、前早稲田大学ラグビー部監督・中竹竜二氏による「挫折と挑戦」というテーマでの講演会、東愛知日産社長・青木公貞氏による具体的雇用環境についての講義などがあげられる。</p> <p>平成 21～22 年度・大学教育・学生支援推進事業【テーマ B】では、「正課の授業と連携した総合的なキャリア教育支援」をテーマとして取組み、これまでの活動を学生が順序立てて学んでいけるような体系に整備した。具体的には6つの柱、「コミュニケーション力育成」「職業人意識の醸成」「自己理解」「ビジネスマナーの修得」「就職情報提供」「教員のFD研修」をキーワードとして諸活動を充実させ、学生の社会的・職業的自立を後押しする仕組みをつくりあげた。現在でも、それらを継続し、より発展・充実させて実施している。</p> <p>平成 18～20 年度・現代的教育ニーズ取組支援プログラムでは、「食をテーマとした地域活性化」という取組で、地域貢献を伴う実践的教育を行った。「食農教育」「食文化の伝達」「福祉サービス」「災害時炊き出しボランティア」という4つの分野で3年間にわたりいろいろな活動をした。「食文化の伝達」活動の中で、「地産地消」ということで地元の野菜を使った郷土料理を小学生に教える取組を行ったが、その取組は平成 24 年の現在でも、豊橋の公共施設「こども未来館ココニコ」での「大学生コックさんのクッキング教室」として継続実施しており、知識に基づいて実践するよい機会であり、本科で調理を専攻する学生の職業的自立にも貢献している。</p> <p>平成 22～23 年度・大学生の就業力育成支援事業では、「持続型職業人 SOZO プロジェクト」という取組で、「早期離職防止を目指したメンタルタフネスとスキルの育成」をテーマとして活動した。年2回「メンタルタフネス育成講座」を実施し、学生はメンタルタフネスの基礎</p>	

知識とモチベーション・コントロールの手法を学んだ。大学で学んだ知識を実践の場で活用する試みとして、ゼミの時間を活用して「プロジェクト活動」を実施した。2年間の試行錯誤期間を経て、これらの取組は、平成24年度も、より充実したものにするべく継続実施している。

上記3つの取組の具体的成果は、活動報告書として冊子にまとめてある。

・これまでの取組の成果を、どのようにカリキュラム・ポリシーに反映させてきたか

上記のような取組を踏まえ、平成22年度に3つのポリシー（アドミッションポリシー・カリキュラムポリシー・ディプロマポリシー）を整備した。本科の教育目標に基づいてディプロマポリシーをまず書き、これまで受け入れている学生の現状を加味してアドミッションポリシーを作成した。その後、その2つの差分を埋めるにはどうしたらよいかという視点からカリキュラムポリシーを書き、3つのポリシーの整合性をとった。これらのポリシーは「教育方針」として大学のホームページで公開し、オープンキャンパスでも高校生に説明している。カリキュラムポリシー冒頭に掲げている本科の教育目標は、具体的に6つの項目（社会人基礎力、職業人意識、マナー、教養、知的能力、専門知識）に項目化し、それぞれの能力分野をどの科目群で対応するのか明示している。「キャリアプランニングⅠ・Ⅱ」の授業内容には柔軟性を持たせ、高校から短大への円滑な接続を目的とする初年次教育としても機能させている。知的基盤としての「教養」は、生涯教育の出発点としても重要だと考え、学生が自由に選択できる「基礎教養ユニット」として配置している。これまでの先入観で科目を選ばないように指導しており、未知の分野と出会える機会になることを期待している。専門的な知識と実務能力を体系的に学べるようにいくつかの「専門ユニット」を設置し、学生に選択させている。学生の履修状況に応じて、各「専門ユニット」内の科目を増減したり、受講生の集まらない「専門ユニット」は廃止したり他のユニットに統合したりしている。正課外で実施していた就職支援活動の一部は、より一層の成果をあげるため、必修の正課授業に取り込むようにしている。「特別研究セミナー」は、これまで学んできた知識を、具体的な課題にあてはめて考える力を身につけるために設置している。

個々の科目については、毎年、科目名称は同じでも内容や教え方を見直したり、学生の要望・時代の要請に応じて入れ替えを行っている。1つの具体例を挙げれば、平成24年度から「ライフ・コーディネート」という科目を増設している。この科目では「お金」の面からライフプランニングを学び、幸せな人生を送るための知識を提供している。現在の学生には、税金、健康保険、年金、貯蓄、ローン、相続といった実際的な知識が欠如しており、そのことが将来の自立に大きく影響すると考えるからである。

このように、カリキュラムは固定したものを単調に繰り返しているわけではなく、教員のFD活動の成果を反映させたり、いろいろな取組の反省にもとづいて見直しを続けている。

○本事業において実施を計画している内容について

・短大における人材育成の現状と産業界のニーズとのギャップについて

短大における人材育成の現状と産業界のニーズとのギャップについて議論する際、よく指摘される点のひとつに「学生の主体性の欠如」がある。これは、短大生が入社してから、与えられた仕事をするだけで満足してしまい、どうしても周囲からの指示を待つ状態になりがちであり、これまでの仕事のやり方の改善に取り組むとか、現状のやり方の問題点を自ら発見し、抜本的な解決方法を工夫するといった積極的な姿勢が欠けているという指摘である。厳しい経営環境の中、企業は社員の少数精鋭化を進め、社内で人材育成をする余裕を失い即戦力となる人材を求めているが、新入社員の中には上司から与えられた仕事しかやらない人材も見受けられるようである。心配りができ、よく気がついて物事を先取りして対応しておいたり、全体の仕事の流れを俯瞰して自分のやるべきことを率先してやる、といった姿勢が実社会から求められているのである。一方、学生の立場から見れば、決して学生の能力が欠如しているわけではなく、たまたまこれまでの人生経験において、自ら課題を見出し、

それを解決するような機会を与えられてこなかったせいだと言うこともできる。大学全入時代においては、高校教育と大学教育の円滑な接続のために、各大学の学生支援がますます手厚くなる反面、学生が自ら行動を起こし主体的に活動する機会や、先入観にとらわれず物事を解決していく経験が減少してしまっているのではないかと懸念される。そのため、本科においては、学生の主体性を引き出し、産業界のニーズに応えるために、産業界ニーズ事業：東海Aチームにおける取組みにおいて「アクティブラーニングを活用した教育力強化と検証」の具体的展開を他大学と連携を取りながら以下の4つの事業を計画し実行する。

※「持続型職業人SOZOプロジェクト」事業について

「就業力育成支援事業」である「持続型職業人SOZOプロジェクト」は、継続事業として平成24年度も実施していくが、今回、過去2年間の取組を発展・充実させ、「就業力」育成のより一層の充実を図るため、アクティブラーニングの手法を活用し、新たに事業展開する。

① 長期に亘る就職活動に耐え抜く「メンタルタフネス育成講座」の実施

今回は、年2回の「メンタルタフネス育成講座」を実施する。1回目は、「ストレス」の基礎理論、2回目は「セルフモチベーション」講座である。知識を伝達する座学に加え、課題演習の機会を多く設け、学生が主体的に学習する場とする。アクティブラーニングの手法のうち、5～6人のグループに分けて実施する「グループワーク」や、グループ内での「ディスカッション」を積極的に取り入れ、学生にやる気を出させる工夫をする。各グループでまとめられた意見は、全員の前で「プレゼンテーション」させる。ステップごとに、「振り返り」シートを書かせ、学んだ内容の確認をさせる。メンタルストレスをコントロールし、リラックスするためのノウハウは、これから一生活用できるものであることを理解させる。

② 度胸をつけ、臨機応変に対応できるための採用面接担当者の擬似体験（ロールプレイ）

就職試験では、最終的には面接試験での言動・振る舞いが採用かどうかを決めることになる。このプログラムは、学生に面接を受ける学生の立場と、企業側の面接担当者の立場の両者を体験させるものである。特に、通常は経験することのない「面接担当者」の立場を体験させることによって、企業側の人事担当者がどのような視点から学生を評価しているのか、わからせることが主眼である。学生に企業側のニーズを理解させ、自己理解を深め、自らの職業観を形成させるのに役立つのである。具体的には、まず学生に志望企業に対する志望動機や入社後のそうありたい姿を事前に考えさせた上で、自分を積極的に売り込む模擬面接を実施する。面接担当者はキャリアセンターの職員や、社会人経験のある教員によって行い、実際の面接試験に近い形で実施する。学生は教職員からのフィードバックにより、志望業界、志望企業や志望職種に対する理解を深めることができる。次に、模擬面接が終了した学生は、今度は面接する側として面接担当者側に着席し、他の学生の面接の様子を観察したり、面接担当者の1人として質問したりする。学生は、この経験により、他学生の良い点や改善点を自分の場合に照らし合わせて学んでいくことになる。最後にグループごとに学んだ内容を「ディスカッション」させて、「グループワーク」の成果として、各グループに「プレゼンテーション」させた後、教員が総括し、学生に「振り返り」を促す。

③ 地域組織と連携したプロジェクト活動

地域組織・企業と関わりを持ちながら、企画・計画・実行するプロジェクトを立ち上げ、そのプロジェクトの運営を通して、学生自らが主体的に学ぶ「SOZOプロジェクト」を推進する。これまで学んできた知識が、実社会でどのように活用されているのか知る機会となる。学内だけの閉じた活動ではなく、学外へ出かけて行く何らかの「フィールドワーク」を含んだ活動である。実際のプロジェクトでは、いわゆるPDCAサイクルを回しながら物事を進め改善していく「プロジェクトマネジメント」の手法を経験する。プロジェクト全体を「タスク」に切り分け、段取りよく物事を進める手法を学ぶ。前もってリスク要因をリストアップしておくといったプロジェクト成功のノウハウを身につけていく。プロジェクトによっては、企業人のものの考え方、企業での仕事の進め方を垣間見ることになる。このプロジェクトマネジメントの知識は、パーソナル・プロジェクトマネジメントとして物事を進める視点を学生が持つことになり、将来ずっと使えるスキルであることを教える。

パソコンを活用した正課授業のリテラシー教育に加え、各学生に1台ずつ貸与した携帯情報端末（iPad）を活用し、就業後にも活かせるスキルを育成する。

プロジェクト活動では、教員の側は学生の主体性を引き出す「ファシリテーション能力」を問われることになり、教員の教育力育成にも役立つ。

④ アクティブラーニングの手法を使った教育経験の共有

「社会人基礎力」といったジェネリックスキルの育成は、初年次教育をどう進めるかといった問題とともに、どこの大学でも試行錯誤している課題である。各大学でのFD活動を活性化し、連携大学間で共有する仕組みをつくりたい。あらゆる局面で、アクティブラーニングの手法として5つ要素（グループワーク、ディベート、フィールドワーク、プレゼンテーション、振り返り）を含むような活動を展開し、上記の活動の高度化を図っていく。連携大学間のFD活動合同報告会といった研究会において、各大学の教員・学生代表がプレゼンテーションを行い、お互いの評価・フィードバックを行いながら、各大学の教育力のレベルアップを図りたい。これらの成果は、ホームページで公開し、連携していない大学にも広めるようにしたい。

上記のように、アクティブラーニングの手法を最大限活用して、メンタルタフネス育成講座やプロジェクト活動を中心とした4つの事業を展開し、学生の主体性を育み、産業界のニーズと大学における人材育成のギャップを埋めるような活動としたい。

・支援期間終了後の運用について

支援期間終了後も、連携大学間や協力企業との関係を維持発展させ、アクティブラーニングの手法を使いこなす経験を蓄積し、お互いに水平展開するようにし、他地域へもホームページや活動報告書による情報公開を積極的にすすめる。本事業を通して教職員のFD活動・SD活動を活発にし、学生の大学生活をより充実したものにする努力を続けることは当然のことである。