

大学におけるカリキュラムマネジメントに関する実践的研究 ～やまぐち未来創生人材育成プログラムを事例にして～

林 透

要旨

近年の日本の高等教育政策では、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）に基づく大学教育の質保証を進めてきた。特に、大学教育の質保証にとっては、教育過程（プロセス）が重要と考えられ、学生の学修成果の評価を含んだカリキュラム・ポリシーに基づくカリキュラムマネジメントが今後益々重要になると考えられている。日本の大学教育におけるカリキュラム研究は未だ不十分であり、新たな視点として、近年、多様化する大学の教育や運営への各アクターの役割にも注目しながら、カリキュラムマネジメントに関する事例研究を行うことで、実践的研究として深化させ、大学教育の質保証にインパクトを与えるカリキュラムマネジメントのあり方を検討する必要がある。

本稿では、カリキュラムマネジメントのあり方を検証する一事例として、文部科学省「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」による地域人材育成カリキュラムを取り上げ、大学教職員やステークホルダーが参画したカリキュラムマネジメントの実情を明らかにする。

キーワード

カリキュラムマネジメント、やまぐち未来創生人材育成プログラム、COC+、質保証

1 はじめに

1.1 時代背景と問題設定

日本の高等教育政策では、2005年1月の中央教育審議会『我が国の高等教育の将来像（答申）』を契機に、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）に基づく大学教育の質保証を進めてきた。2012年8月の中央教育審議会『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて（答申）』において、学位プログラムという概念が表れ、学生が「何を学んだか」ではなく「何ができるようになったか」を問う、教育の結果とその証である質の高い学位授与であるアウトカムベースの大学教育改革の方向性が示された。研究者の立場からは、天野郁夫（2013）が、戦

後日本の高等教育の質保証の装置を四つに整理し、「①大学設置基準」「②入学者選抜」「③第三者評価制度」を挙げ、今後は、「④教育過程（プロセス）」が重要となると指摘している。

このような経緯の中で、2016年3月には、3つのポリシー公表が法令義務化され、ディプロマ・ポリシーに基づくカリキュラム編成やカリキュラム・ポリシーに基づく学習成果アセスメントといった、3つのポリシーに基づく質保証が一層強化されることとなった。特に、カリキュラム・ポリシーを「ディプロマ・ポリシーの達成のために、どのような教育課程を編成し、どのような教育内容・方法を実施し、学修成果をどのように評価するかを定める基本的方針」（文部科学省大学分

科会大学教育部会,2016)と定義付け、カリキュラム・ポリシーに基づくカリキュラムマネジメントが、大学教育の質保証にとって、今後益々重要になると考えられている。

今日の大学運営は、ステークホルダーの存在を無視できない。大学教育に関して大学教職員だけでなく、ステークホルダーとの協働によるカリキュラムマネジメントの対応を迫られている。また、アクティブ・ラーニングの導入や、汎用的能力育成を目的とした体験型学習などの導入、正課外教育による学修成果の可視化など、学生の学びや教育手法は多様化し、カリキュラムマネジメントの手法もまた多様化している。

1.2 先行研究等

カリキュラム研究については、従来から初等中等教育を中心とした研究に偏る傾向が見られ、大学におけるカリキュラム研究については、井門 富二夫 (1985) や有本章編 (2003) による総論が中心であった。近年に至り、大学教育の組織的取組が求められる中で、日本高等教育開発協会・ベネッセ教育総合研究所編 (2016) や河合塾編 (2016) によるカリキュラム改革に着目したアンケート調査・事例調査が注目される。

しかし、中留武昭 (2012) が指摘するように、大学教育におけるカリキュラム研究は初等中等教育に比べ遅れ、大学のカリキュラムマネジメントを進めるには、「事例研究の累積による基軸と構成要素の緻密な検証」「数量調査によるモデルの一般化を図り、作成したモデルにおける開発的研究 (ガイドライン作成等)」の必要性を示唆している。

筆者は、ここ数年にわたり、『日本の大学における組織開発 (OD) に関する実証的研究』等の諸研究により、大学の組織変容にインパクトを与えるアクター (大学管理職、大学教員、大学職員、学生) の関係性に着目して多くの研究成果を挙げてきた。しかし、大

学教育のアカウンタビリティが求められる中で、大学組織内のアクターの関係性に注目するだけでは不十分であり、大学教育のコンテンツであるカリキュラムという動態システムに着目する必要性を感じていた。

日本の大学におけるカリキュラムマネジメントに関する実践的研究は黎明期にあり、まずは、日本の大学におけるカリキュラムマネジメントの事例研究及び課題抽出に取り組む必要がある。これまでの先行研究を踏まえながら、文部科学省「地 (知) の拠点大学による地方創生推進事業 (COC+)」 (以下「COC+事業」) において開発・設計する「やまぐち未来創生人材育成プログラム」 (以下「YFL 育成プログラム」) を事例にして、大学教職員とステークホルダーが参画し、運営されるカリキュラムマネジメントのあり方を探求する。

2 文部科学省「地 (知) の拠点大学による地方創生推進事業 (COC+)」を通じたカリキュラムマネジメント

2.1 文部科学省「地 (知) の拠点大学による地方創生推進事業 (COC+)」の概要とねらい

平成 27 年度から実施している、文部科学省 COC+事業は、平成 25 年度から「地域のための大学」として、各大学の強みを生かしつつ、大学の機能別分化を推進し、地域再生・活性化の拠点となる大学の形成に取り組んできた「地 (知) の拠点整備事業 (COC)」 (以下「COC 事業」) を発展させたものであり、地方公共団体や企業等と協働して、学生にとって魅力ある就職先を創出・開拓するとともに、その地域が求める人材を養成するために必要な教育カリキュラムの改革を断行する大学の取組を支援することで、地方創生の中心となる「ひと」の地方への集積を目的としている。

いわゆる COC 事業から COC+事業への発展は、安倍政権が掲げる地方創生のための「まち・ひと・しごと創出」に係る政策に起因している。

COC+事業の公募要領の冒頭には、「我が国が世界に先駆けて迎えている人口減少・超高齢化社会において、『人口減少が地域経済の縮小を呼び、地域経済の縮小が人口減少を加速させる』ことが危惧されています。このような中で、地方と東京の経済格差拡大が、魅力ある職を求める我が国の人口を地方から東京圏へ流出させていると指摘されております。とりわけ、このような人口の流出は、大学入学時及び大学卒業・就職時の若い世代に集中しています。このような人口減少と地域経済の縮小に歯止めをかけ、各地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生するためには、意欲と能力のある若者が地域において活躍できる魅力ある就業先や雇用の創出等に国と地方が一体となって取り組んでいかなければなりません。」と、その事業背景が明記されている。

このような事業背景と目的を踏まえ、COC+事業では、COC 事業とは異なり、当該地域の高等教育機関の連携を基礎に、自治体や企業等との連携を図る必要があり、取組内容は多様かつ広範囲に及ぶ点に特徴がある。そして、その根幹において、地域の高等教育機関、自治体、企業等が連携し、事業協働地域を形成しながら、当該地域の未来を担う人材育成のためのカリキュラム構築が求めている。具体的には、COC 事業と COC+事業における申請要件の違いを比較すれば明らかである。COC 事業では、「①全学的な取組としての位置付けを明確化（学則等の位置付けなど）」「②大学の教育研究と一体となった取組（全学生が在学中に一科目は地域志向科目を履修）」「③大学と自治体が組織的・実質的に協力」「④これまでの地域との連携の実績」「⑤自治体からの支援の徹底（マッ

チングファンド方式-」の 5 項目が申請要件となっていたが、COC+事業では新たに、「⑥自治体の教育振興基本計画や申請内容に係る自治体の基本計画等への申請大学の役割の記載」「⑦地域の複数大学、中小企業やベンチャー企業、NPO等との連携」が追加されている。さらに、COC+事業申請大学（COC+大学）には、カリキュラムの改革案の要件が詳細に列挙されており、学生が地域を志向し、将来の就職先として事業協働地域を選択する契機となるようなカリキュラム改革の構想について、「① 地域が求める人材像と修得すべき能力を記載すること。修得すべき能力は、連携地方公共団体・企業等からのヒアリングやデータ等の把握・分析に基づいて、修得すべき能力が具体的かつ明確に目標設定されていること。【ニーズ把握・分析と修得能力の明確化】」「② 教育プログラムの構築・実施については、地域が求める人材として「修得すべき能力」を身につけることができる実践的かつ効果的な内容及び方法が体系的に構想されていること。【実践的な能力が身につく体系的な教育課程の編成】」「③ 構築する教育プログラムの担当教員の計画については、その内容を教授できる経歴・専門分野の教員で構成（採用予定者を含む）すること。」「④ 授業を担当する教員（実務家教員を含む）全員が、地域のニーズや開発する教育課程の内容を共有し、共通理解を持って教育課程等の開発を推進できるよう、適切な教員体制を構築し、効果的なファカルティ・ディベロップメントを実施すること。【教員体制と FD】」が求められている。

COC 事業と COC+事業の申請要件の違いについて、カリキュラム改革構想の観点から比較すると、大きな違いがあることは明らかである。すなわち、COC 事業では全学必修の地域志向科目を一科目設定に留まる一方、COC+事業では当該地域が求める人材像、

教育・学修目標を設定した上で、必要とされる教育プログラムの構築が求められ、体系的なカリキュラム設計が必要であることが分かる。

2.2 YFL 育成プログラムで育成する人材像

山口大学が申請大学として採択を受けたCOC+事業「やまぐち未来創生人材育成・定着促進事業」¹⁾では、公表されている申請概要²⁾によると「山口県は人口数万～20万の都市が分散し、それぞれの都市域が独自の文化、歴史、産業構造を有している。また若者の県外流出が顕著で、人口減少が加速化し、深刻な課題となっている。本事業はこのような課題に対して、地域社会が求める人材を育成する教育プログラムを構築、実践することによって、事業期間の5年間で高等教育機関の卒業生の県内就職率10%以上の向上を実現する。具体的には地域社会が求めている学生の能力を6つの力に整理し、これを育む地域志向型の教育プログラムを構築する。教育の実施は参加高等教育機関、地方自治体、企業等地域全体で取り組む。分散して

いる高等教育機関をネットワークで結び、学生は各自の教育機関で基礎科目を学ぶとともに、合宿形式のアクティブ・ラーニング、さらにインターンシップに参加する。学生の能力と企業等の求める能力のマッチングシステムを構築し、ミスマッチを防ぐことで地元定着率向上の実現を図る。」としている。

地域志向型の教育プログラムとして掲げたYFL 育成プログラムでは、県内の企業や地方公共団体等に対するニーズ把握等から、事業協働地域が求める人材像として、世界規模（グローバル）の視野を持ちながら、様々な地域（ローカル）の諸課題に未来思考で取り組み、課題解決方法を提案、実行できる人材を「やまぐち未来創生人材（YFL: Yamaguchi Frontier Leader）」とした。当該地域人材に必要な6つの能力（YFLの6つの力）を以下のとおり整理した。YFLの6つの力が教育プログラムにおける教育・学修目標に位置付けられる。

- ①やまぐちの地域行政・経済、歴史を理解し、活用できる力【やまぐちスピリット】

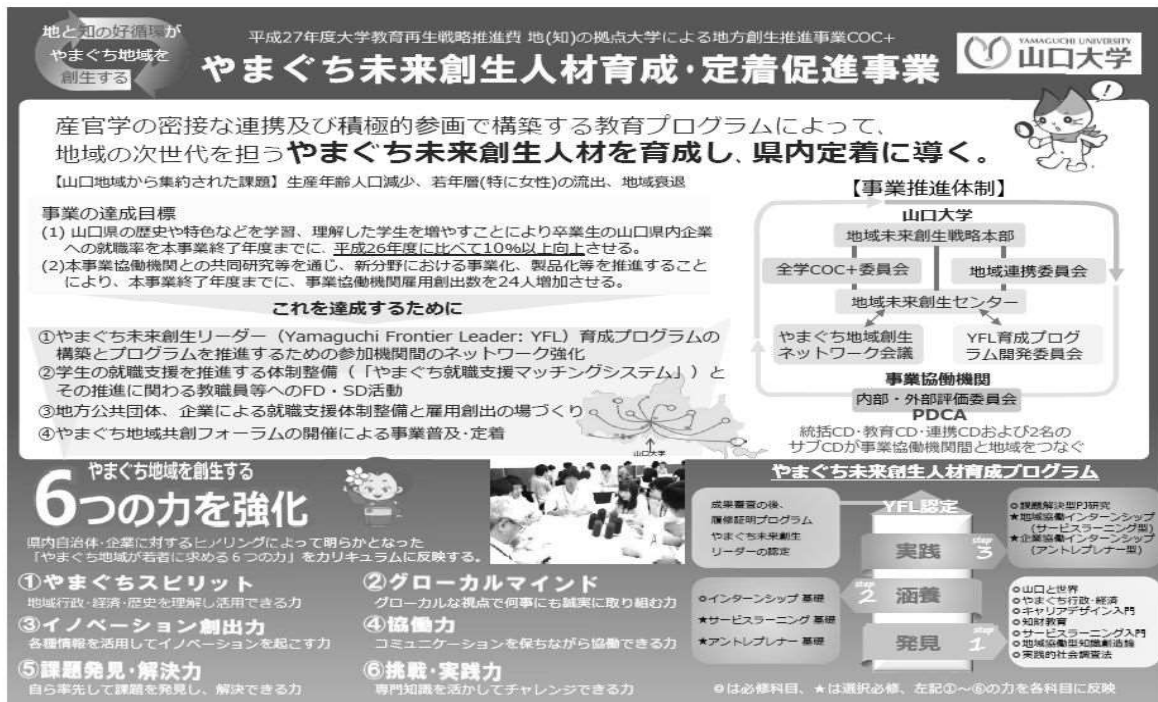


図1 『やまぐち未来創生人材育成・定着促進事業』概要図

- ②グローバルな視点で何事にも誠実に取り組む力【グローバルマインド】
- ③知的財産に関する情報を利活用してイノベーションを起こす力【イノベーション創出力】
- ④多様な関係者と良好なコミュニケーションを保ちながら協働できる力【協働力】
- ⑤主体性と行動力を持って課題を発見し、これを解決できる力【課題発見・解決力】
- ⑥専門知識を活かしてチャレンジすることができる力【挑戦・実践力】

なお、平成 28 年 2 月に、やまぐち地域の高等教育機関関係者（教職員・学生）、自治体・企業関係者を対象に開催した FD（Faculty Development）・SD（Staff Development）セミナーにおいて、「今、地域で必要とされていることは何ですか」という問いを参加者に投げ掛けたところ、図 2 のとおり、資源（リソース）がありながら、その活用や情報発信が出来ていない現状認識があり、その状況を克服する若い人材を求める数字となっている。まさに、YFL 育成プログラムが育成しようとする人材像と合致している。

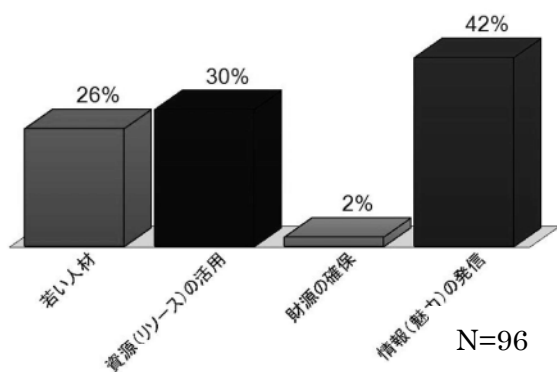


図 2 平成 27 年度 COC+事業 FD・SD セミナー参加者調査（抜粋）

2.3 YFL 育成プログラムのカリキュラム設計と質保証

YFL 育成プログラムのカリキュラムでは、

YFL の 6 つの力を修得するために必要な学修時間を確保するため、ナンバリングシステムによる階層別科目群「コア科目・導入科目：100 番」「基幹科目：200 番」「PBI（Project-Based Internship）科目：300 番」を下表のとおり設定している。YFL 修得要件単位数（時間数）「12 単位（168 時間）」を満たすと、YFL 認定証が交付される。

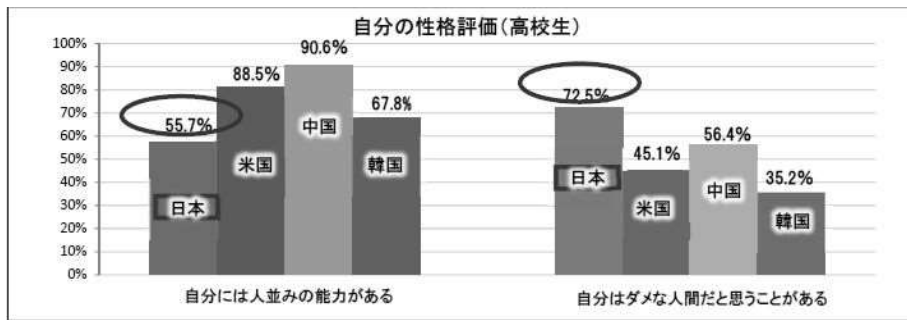
表 1 YFL 育成プログラム授業科目一覧

科目番号	授業科目名	単位数
【コア科目 (100 番)】	キャリアデザイン入門	1 単位 (必修)
【コア科目 (100 番)】	山口と世界 (やまぐちの歴史・文化を学ぶ)	1 単位 (必修)
【コア科目 (100 番)】	やまぐちの行政・経済を学ぶ	1 単位 (必修)
【コア科目 (100 番)】	知的財産入門	1 単位 (必修)
【実践導入科目 (100 番)】	サービスラーニング入門	1 単位 (必修)
【実践導入科目 (100 番)】	地域協働型知識創造論	1 単位 (必修)
【実践導入科目 (100 番)】	社会情報入門	1 単位 (必修)
【基幹科目 (200 番)】	インターンシップ基礎	1 単位 (必修)
【基幹科目 (200 番)】	サービスラーニング基礎	2 単位 (選択必修)
【基幹科目 (200 番)】	アントレプレナー基礎	2 単位 (選択必修)
【PBI 科目 (300 番)】	地域協働型解決型インターンシップ [サービスラーニング編]	2 単位 (選択必修)
【PBI 科目 (300 番)】	企業協働型解決型インターンシップ [アントレプレナー編]	2 単位 (選択必修)

※修得要件単位数：12 単位

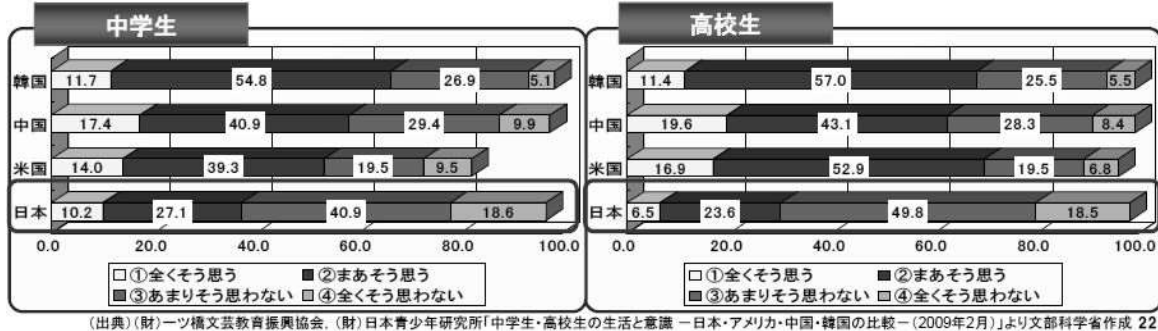
YFL 育成プログラムの特徴は、サービスラーニング型・アントレプレナー型の 2 類型を基軸とした階層型カリキュラム³⁾である。カリキュラム設計の基本コンセプトには、2 つの動機がある。一つは、近年の日本の青少年の社会参画意欲や自己肯定感が他国と比較して低い傾向（図 3 参照）にあり、そのような若者意識を克服するカリキュラム設計の必要性である。もう一つは、先行研究（平尾元彦・田中久美子,2016）に拠れば、地元志向の強い学生の社会人基礎力やキャリア意識が相対的に低いことが指摘される中で、そのような状況を把握した上でのカリキュラム設計の必要性である。

当該科目群は 100 番科目・200 番科目を原則として共通教育科目、300 番科目を原則として学部専門科目に位置付けて運用することとしている。YFL 育成プログラムでは、参画する 12 高等教育機関とのカリキュラム互換調整を図り、一部の科目では、複数機関の教員が分担担当し、複数機関の学生が交流



(出典)
 (財) 国立青少年教育振興機構
 「高校生の生活と意識に関する調査報告書」(2015年8月)より
 文部科学省作成

【問33-2】私の参加により、変えてほしい社会現象が少し変えられるかもしれない



(出典) (財) 一ツ橋文芸教育振興協会、(財) 日本青少年研究所「中学生・高校生の生活と意識 - 日本・アメリカ・中国・韓国の比較 - (2009年2月)」より文部科学省作成 22

図3 生徒の自己肯定感、社会参画に関する意識 (中央教育審議会初等中等教育分科会教育課程部会教育課程企画特別部会, 2015)

しながら学ぶ環境の創出を目指している。特に、「サービスマーケティング基礎」「アントレプレナー基礎」の授業設計では、異業種組織・構成員との交流を通じた教育の質保証に取り組んでいる。

YFL 育成プログラムの質保証の仕組みとして、YFL の 6 つの力 (教育・学修目標) と各授業科目との関係性を数値による重み付けで可視化するカリキュラムマップ「YU CoB CuS (Yamaguchi University Competency-Based Curricular System)」を適用することとしている。これにより、YFL 育成プログラムの履修学生にとって、修得すべき能力に対する達成度が可視化され、学修成果を把握することができる。さらには、YFL の 6 つの力に関するプログラムベース・ルーブリックを別表 (本編末に掲載) のとおり策定し、学修レベルに応じた獲得能力を明示した。

3 YFL 育成プログラムの科目開発と実践

3.1 100 番科目「コア科目」と「実践導入

科目」の設計

YFL 育成プログラムの導入科目群として位置付けられているのが、100 番科目である。「やまぐちを発見！」をコンセプトに、やまぐち地域に関する基礎知識とスキルを講義形式中心で学ぶことが狙いである。

100 番科目には「コア科目」と「実践導入科目」に区分されており、コア科目 (「山口と世界 (やまぐちの歴史・文化を学ぶ)」、「やまぐちの行政・経済を学ぶ」「キャリアデザイン入門」「知的財産入門」) は既設の地域志向科目等を活用した科目群となっており、地域に関する基礎理解を目的としている。一方、実践導入科目 (「サービスマーケティング入門」「地域協働型知識創造論」「社会情報入門」) は YFL 育成プログラム用に新設した科目群であり、「やまぐちを発見！」に繋がる実践的スキルの修得を目的としている。特に、「サービスマーケティング入門」では地域コミュニティを支える市民性を養い、「地域協働型知識創造論」では多様な地域関係者と

のコミュニケーションや協働する基本的姿勢を養う。コア科目・実践導入科目については、COC+参加大学・高専の学生には、e-ラーニングシステムによる授業コンテンツ配信を行い、反転授業やブレンディット学修としての活用に供することを目指している。

ここでは、YFL 育成プログラムのために新設した科目群である実践導入科目のうち、筆者が担当する「地域協働型知識創造論」の科目設計と実践についてまとめる。

「地域協働型知識創造論」の授業設計において、シラバスの授業概要には「知識の特性に関する理解と組織的知識創造理論の全体像について説明し、組織におけるナレッジ・マネジメント・プロセスを明らかにする。組織と人との関係性を理解しながら、地域における多様なステークホルダーとの協働のアプローチの仕方を学習する。」、到達目標には「①知識創造理論に関する理解し、同理論を活用して応用することができる。②組織と人との関係性を理解し、地域との協働に取り組むことができる。③ダイバーシティを受容し、地域での実践活動に活かすことができる。」と記している。「地域協働型知識創造論」では、受講生が2年次以降に受講予定の「サ

ービスラーニング基礎」「アントレプレナー基礎」を選択するときに必要なとされる知識創造理論の修得と実務家教員2名（地域再生実践家とグローバル起業家）による実践的講義・演習で構成している（図4参照）⁴⁾。

具体的には、野中郁次郎・竹内弘高（1996）が提唱した知識創造理論（SECIモデル）を提示しながら、受講生が将来、地域社会で活躍する際には、組織内や組織同士での協働、さらには、新しいイノベーションを生み出すための基礎理解を深めることを最大のねらいとしている。我々の周りに存在する知識には「暗黙知」と「形式知」という2種類が存在し、我々の日々の営みにおいて「暗黙知」「形式知」の循環を通して新しい知識やイノベーションが生み出され、かつ、スパイラル状に展開していく概念を学修する。齋藤孝（2016）は「暗黙知や身体知を共有し、それを明確な形式知にしていくプロセスは、まさに新しい学力が求める実践的な知の在り方である」と言及しているように、21世紀知識社会において活躍する上において必要不可欠な実践的な知の在り方を理解する機会を提供している。

公開授業

地域で活躍したい若者へ
『地域協働型知識創造論』
YFL育成プログラム「人間の発達と育成2」

日程：10/25(火)・11/8(火)・11/15(火)
時間：17時50分～19時20分 教室：共通教育棟26番教室

山浦 晴男先生
情報工科大学 准教授
担当：10/25・11/8

奥谷 京子先生
WVWジャパン代表
担当：11/15

「地域再生の窓口」
2008年長野県生まれ、中央大学卒。創業塾川島部員として知識の伝達と普及に20年間従事。その経験をもとに「企業・行政・官公庁」の人間資源の活用と地域活性化、地域再生支援に携わる。

「グローバル起業家」
WVWジャパン（女性のための世界銀行日本支部）代表。2011年3月1日 起業家日本大賞受賞。被災地での女性起業家の支援活動も行う。現在はカンボジアを拠点とし、電器が地元で働くための事業展開中。

●授業成果（地域課題解決のためのSECIモデル提案）の一例

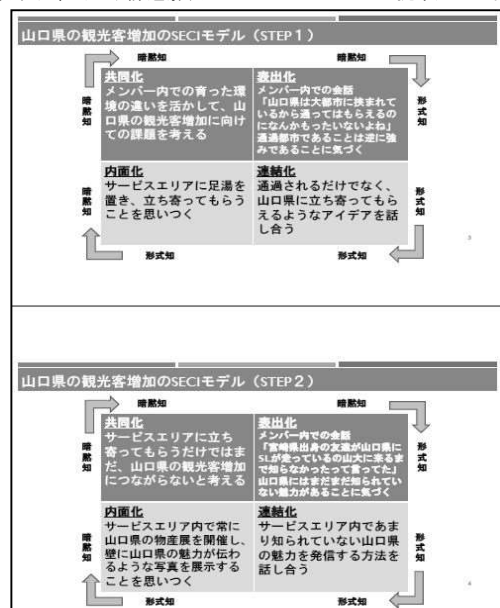


図4 『地域協働型知識創造論』公開授業チラシ

3.2 200 番科目「サービスマーケティング基礎」と「アントレプレナー基礎」の設計

学部 2 年次以降の基幹科目では、インターンシップ事前学習「インターンシップ基礎」を受講するほか、「サービスマーケティング基礎」又は「アントレプレナー基礎」を選択必修し、その後の学修の方向性を確定していく。「サービスマーケティング基礎」「アントレプレナー基礎」では、COC+参加大学・高専生との「仲間とはぐくむ！」を目的としたフィールド演習を行う。

山口大学における平成 28 年度 YFL 育成プログラム受講生（1 年次）に、次年度における 200 番科目（「サービスマーケティング基礎：SL 基礎」「アントレプレナー基礎：EP 基礎」）の選択希望をアンケートしたところ、表 2 のように、サービスマーケティング基礎を希望する学生が多い傾向にあることが窺える。

表 2 200 番科目選択希望調査結果一覧⁵⁾

	SL 希望	EP 希望	未定
人文学部	6	2	1
経済学部	11	10	3
理学部	3	1	4
工学部	4	5	1
農学部	6	0	3
計	30	18	12

200 番科目については、やまぐち地域におけるフィールド演習を原則として、所属機関や所属分野（学部学科）の異なる学生同士が受講するという基本コンセプトに合った授業設計を平成 27 年度から着手した。ここでは、そのプロセスと成果をまとめる。

200 番科目の設計においては、フィールド演習の候補地を選定し、地元関係者とのコーディネートを通してプログラム実施することを試行した。具体的には、COC+事業採択初年度である平成 27 年度に早速着手し、平

成 28 年 2 月 26 日（金）から 28 日（日）の 3 日間、周防大島町安下庄地区において、「ミニ移動大学 in 周防大島」を実施し、山口大学と徳山大学の学生・教職員をはじめ、地域住民や自治体関係者など、約 30 名が参加した。写真分析法を通じた地域再生に定評のある情報工房代表 山浦晴男氏を招聘し、周防大島在住のキャリア教育起業家である大野圭司氏の協力を得て、北陸地区などで実績のある「ミニ移動大学」という手法を活用したフィールド演習を行った。大学外の実践家・ステークホルダーとの協働による授業開発という当初のコンセプトに基づいた取組となった。

具体的には、初日、導入講義「地域再生入門」において、今回のミニ移動大学のテーマ「安下庄地区を魅力ある地域にするためには」が提示された。このテーマを念頭に、地域住民ガイドによるフィールドワークに移り、漁協やみかん農園を訪ね、関係者からの聴き取りや写真取材を行い、安下庄地区の魅力や課題を学んだ。2 日目は、初日に取材した事項や写真を整理しながら、提案アイデアをデザインするワークショップを行い、3 日目の発表会では、地域住民や自治体の方を交えた全体発表会を行った。安下庄地区の歴史や風土が育む豊かな資源をいかに活かすということを中心に、農水産資源などを活かした商品開発、空き家対策、観光プランなど、実際に即した提案が学生たちから発表され、教育プログラム試行版として実行性の確認と一定の成果を得ることができた。その一方で、参加学生の学修評価に対する準備が不十分であったため、今後の課題とした。

その後、平成 28 年度には、翌 29 年度からの本格実施に向けて、学修評価を含めた授業設計に取り組んだ。具体的には、平成 28 年 10 月～12 月の 3 日間にわたって、「アントレプレナー基礎（周防大島編）」を実施し、山口大学、山口県立大学、山口学芸大学、

徳山大学の学生 20 名が参加した。この授業設計では、これからの地域の未来を担う人材にとって、アントレプレナーシップを学び、これまでにない新しい価値を生み出す力やオリジナリティを追求して確かなものを生み出す力が求められており、起業に関する基礎知識を学び、地域の起業家から実地指導を受け、起業プランを作成するとともに、アントレプレナーシップを修得することを目的としている。学生の学修評価では、3 日間の活動日誌（「アントレ日誌」）の記入を課し、学生の学修活動のプロセス評価に活かしたほか、最終成果物である起業プランのプレゼンテーションについて、8 つの評価の観点を定めたルーブリックを作成し、アウトプット評価に活かした。この学修評価の枠組は、山形大学におけるエリアキャンパスもがみにおけるフィールド演習科目の事例⁶⁾を参考に設計した（山形大学 2016）。

以上のような試行実施を通して、200 番科目の学修評価については、プロセス評価とアウトプット評価に基づき行う基本的枠組が整理された。

3.3 300 番科目「課題解決型インターンシップ（PBI）」の設計

YFL 育成プログラムは副専攻的な位置づけにあり、YFL 認定という履修証明を獲得する最終関門として課題解決型インターンシ

ップ（PBI）を設定している。200 番科目と同様に、サービスマーケティングとアントレプレナーをキーワードに、対象フィールドで区分し、「地域協働課題解決型インターンシップ [サービスマーケティング編]」又は「企業協働課題解決型インターンシップ [アントレプレナー編]」を提供する。学生はいずれかを選択し、地域課題解決型リーダーとしての実践力を修得する。

YFL 育成プログラムの 6 つの力を養うためには、300 番科目で設定するインターンシップ科目は従来型の仕事理解型（就業体験）のものでは不十分であり、課題協働型・事業参画型に近いプログラムを設計する必要がある（表 3 参照）。具体的には、地域や企業等（フィールド）の抱える課題を学生がその場に出向き、ステークホルダーとの意見交換や情報分析を行うとともに、学生自身の持つ専門知識などを活かし課題解決を目指す。これにより学生の課題解決実践力を育成する。

やまぐち地域では、山口県インターンシップ推進協議会との対話のもと、新しい課題解決型インターンシップの設計と授業科目としての定着を目指していくこととしている。

3.4 YFL 育成プログラムに関連した FD・SD 活動

YFL 育成プログラムのカリキュラム設計や個々の授業科目設計において、複数の高

表 3 インターンシップ類型（経済産業省,2014）

		特徴	学生の教育効果	企業のメリット	社会的意義
体験中心 数日～数週間が多い	仕事理解型	1-2週間程度の職場・業務体験が中心。事後にレポートやプレゼンによる報告を実施することが多い。	自己の適性・志向の理解 働くこと・業界の理解	企業・業界広報 ↓ 採用マッチング	学校から 職場・社会への 円滑な移行
	採用直結型	実際に一緒に働いてみてお互いを見極める採用活動の一環。外資系企業や大手ベンチャー企業などで実施。			
実践中心 数週間～数か月が多い	業務補助型	普通のアルバイトでは経験できないような企業の業務に取り組み、期間が1か月以上の長期が多い。	社会人基礎力	若者を活用した 業務の推進	将来の 産業界を担う 若者の育成
	課題協働型	会社と大学を行ったり委託して課題発見や企画立案に取り組む。グループワーク形式が多い。	社会人基礎力 + 学びの実践	若者の発想の活用・ 社内活性化など	
	事業参画型	企業の新規事業や実業プロジェクトの一端として業務に取り組む。期間が1か月から長いものだと半年間の長期が多い。	社会人基礎力 + リーダーシップ	若者を活用した 新規事業などの推進	

等教育機関や地域のステークホルダーとの協働によるマネジメントが行われている。YFL 育成プログラムに関わる多様な関係者の理解共有と持続的な改善充実を進める上において、FD・SD 活動が必要不可欠である。

平成 27 年度には、啓蒙的活動として、平成 28 年 2 月 8 日(月)に、COC+事業 FD・SD セミナー2016「今、必要とされる地域貢献マインドとアクション」を開催し、県内外の大学教職員および自治体職員など、170 名を超える参加者を集め、大きな関心が寄せられた。先進事例紹介として招聘した、金沢大学教授 古畑徹氏による「学都いしかわグローバル人材育成プログラムの設計と成果」と題した講演では、金沢大学が中心となって進める大学間連携事業における横断的カリキュラムの実施とプログラムベース・ルーブリックを活用した学修評価のあり方を学ぶことができ、YFL 育成プログラムのカリキュラムマネジメントに大きな示唆を得た。また、地域ブランドコンサルタント 金子和夫氏による「地域活性化の取り組みで大学に期待される役割」と題した講演では、地域のステークホルダーとの関わりにおけるコーディネーターの役割と機能について指導助言を得た。

この啓蒙的な FD・SD イベントを皮切りに、YFL 育成プログラムの教育内容をより充実したものとするため、「YFL 育成プログラム開発委員会」と連携しながら、以下の三つのレベルの FD を実施することとしている。

レベル 1「日常的な FD」では、各授業科目の学生授業評価、教員自己評価、成績評価分布などを参照し、担当教員間でのピアレビューを定期的実施する。併せて、本プログラムで育成すべき能力の到達度を毎学期測定し、カリキュラムマップとの整合化を図りながら、履修者の学修成果を担当教員間で共有する。これを次学期・次年度以降の改善に結びつけ、PDCA サイクルを構築する。

レベル 2「授業成果報告会 (FD ワークシ

ョップ)」では、担当教員が事業協働地域の多様な組織に所属するスタッフから構成されていることから、毎年数回、授業成果報告会 (FD ワークショップ) を開催する。これを通して、授業科目の到達目標やカリキュラムマップの整合性確保のための相互理解を図る。

レベル 3「教職員・学生・ステークホルダーによる対話型ワークショップ (地域共創フォーラム)」を毎年度末に開催し、教える側と学ぶ側双方からの意見聴取を行い、教育プログラムの更なる充実に繋げる。

以上のように、三つのレベルの階層的 FD を通して、YFL 育成プログラムの質保証を図っていくこととしている。

4 まとめと考察

筆者は、やまぐち地域の大学間連携のあり方に問題意識をもって取り組み、大学コンソーシアムやまぐち (現・大学リーグやまぐち⁷⁾) における FD・SD 部会の設置を通して、FD・SD 活動について協議できる場づくりを設けながら、同地域における大学教職員のネットワークの促進に尽力してきた (林,2015)。これまでの環境整備の基礎が、COC+事業の採択を得て、YFL 育成プログラム設計の展開に有効に資している。YFL 育成プログラムを設計し、当該カリキュラムをマネジメントする作業は、よりスケールが大きく、かつ、高度な調整を要請するが、これまで築き上げてきた大学間連携や地域連携に与えるインパクトや波及効果は非常に強い。

本稿で考察した YFL 育成プログラム構築は、以下に掲げる①～⑤の作業を連関的に行う営みである。この営みは、カリキュラム設計の基本である「選択され明確に定義された目標を設定して、そこからカリキュラムを設計する工学的アプローチ」⁸⁾ (田村,2016) を実践していることに当たる。YFL 育成プログラムという新しい教育プログラムの構築を通して、カリキュラムマネジメントに関す

る実践知を蓄積する機会となっている。

- ①人材像を明確化した上でのプログラムベースのルーブリックの作成
- ②人材像に求められる能力を育成するための科目群とその階層性の構築
- ③教育プログラムを構成する各科目の関係性や人材育成への貢献度を可視化したカリキュラムマップの作成
- ④当該カリキュラムマップを意識した科目シラバスの作成
- ⑤科目ごとの成績評価のあり方

さらに、YFL 育成プログラムでは、単一機関を対象とするカリキュラムを超えて、COC+参加大学・高専という複数の高等教育機関への横展開を実現しようとしている点において、カリキュラムマネジメントの多角性の実情を示す事例になる。地方創生の産物として公募された COC+事業であるが、そのカリキュラム構築のプロセスにおける対話は、地方大学における人材育成の一貫性を浸透させる大きな仕掛けになるであろう。従来型の単位互換制度を超えた高等教育コミュニティ形成の第一歩である。

本稿で取り上げた YFL 育成プログラムのカリキュラムマネジメントのアウトカムとして、最終的に、事業協働地域就職率の向上が求められる。図 5 は、文部科学省高等教育局大学振興課（2016）に掲載された COC+

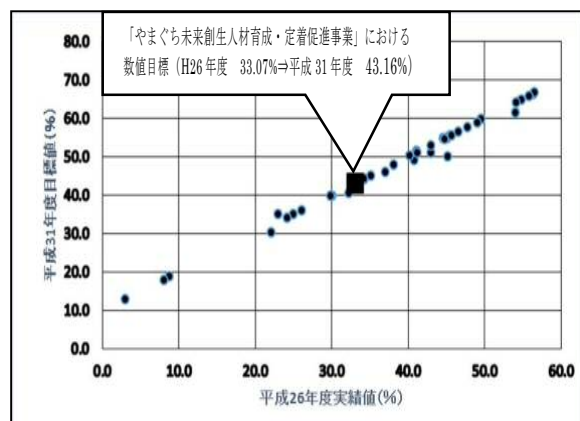


図 5 COC+事業協働地域就職率比較

事業採択 42 地域における平成 26 年度実績値と平成 31 年度目標値をプロットしたものであり、「やまぐち未来創生人材育成・定着促進事業」における事業協働地域就職率の数値目標は他地域に比べ、相対的に高くなく、達成すべき水準にあると判断される。

最後に、アメリカにおける地域コミュニティをフィールドとした教育学習の先行事例に基づき、今後の方向性について考察しておく。倉本（2008）は、サービスマネジメントを具体的方策とし、学校改善論や地域社会改善論の視点を含めた、ヘンダーソン（Henderson, J.）の変革的カリキュラムリーダーシップ論（Transformative Curriculum Leadership）を紹介している（図 6）。

本稿で取り上げた YFL 育成プログラムのカリキュラムマネジメントは、大学を取り巻くステークホルダーとの共創を通して、大学組織開発（OD: Organizational Development）、さらには地域コミュニティ開発へと波及する。地域コミュニティからの評価を受けながらカリキュラムマネジメントする営みを進めることで、一つの授業科目やカリキュラムだけでなく、大学組織や地域コミュニティの改善充実に影響を及ぼすソーシャル・インパクトの要素を示唆している。

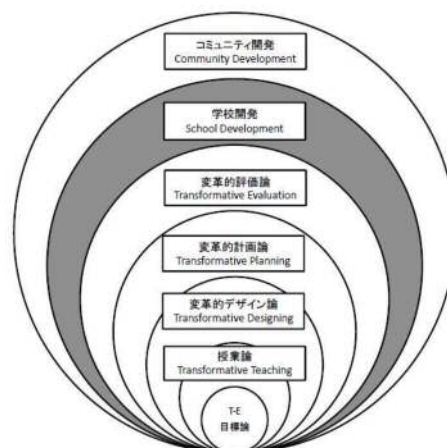


図 6 変革的カリキュラムリーダーシップの構造図（倉本,2008:93）より筆者作成）

（大学教育センター 准教授）

別表 YFL 育成プログラムにおいて育成する 6 つの力に関するルーブリック

育成する力	説明	レベル1 受動的な態度	レベル2 通常の態度	レベル3 積極的な態度	レベル4 創造的な態度
やまぐちスピリット	山口県の多様な自然、歴史、文化、産業、経済を学ぶ力	<ul style="list-style-type: none"> ○提供された資料の基礎的な事柄を理解。 ○与えられたテーマを調べ、自分の言葉で説明。 	<ul style="list-style-type: none"> ○与えられたテーマ以外で自ら関連づけて調べ、自ら資料を入手。 ○相互の比較を交えて自分の言葉で説明。 	<ul style="list-style-type: none"> ○多くのことに興味・関心を持ち、広い分野から資料を入手・調査。 ○特徴・課題を分類、比較検討し、地域の特色を定性的に理解。 ○自分の考えを自分の言葉で表現。 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域の様々な情報を収集して、他地域との違いや地域の特色を定量的に理解。 ○数学的・社会科学的な手法で課題の抽出・分析・整理し、それに対する自分の考えを自分の言葉で表現。
グローバルマインド	グローバルな幅広い視野と、その視野の広さを活かして目の前の課題に取り組む柔軟な力	<ul style="list-style-type: none"> ○海外との違いについて基礎的な知識を得て、その違いを整理。 	<ul style="list-style-type: none"> ○海外との違いについて幅広く理解。 ○いくつかの国の事項について、グローバルな観点から整理。 	<ul style="list-style-type: none"> ○自ら積極的に多くの国やテーマに関して情報収集。 ○海外との違いを系統的に関連づけて理解。 	<ul style="list-style-type: none"> ○国内外の様々な情報を収集し、その特色を定量的に理解。 ○国による習慣・制度の違いなどに適応するための方法を整理。
イノベーション創出力	これまでにない新しい価値を生み出す力。オリジナリティを追求し、設定などがしっかりしたものを生み出す力	<ul style="list-style-type: none"> ○与えられた課題に興味を持ち、修得した知識、基本的な学力を整理 ○従来の技術・伝統を深く知ろうとする。 	<ul style="list-style-type: none"> ○興味を持ったことを自ら調べ、問題解決の手法を理解し、その特徴を活用。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学んだ手法を活用して様々なアイデアを自分の言葉で表現。 ○そのアイデアを系統的に整理して、新しい試みを提案。 	<ul style="list-style-type: none"> ○従来のものとは異なる新しいアイデアを生み出す。 ○それを活用して新しいものを作り上げる計画を立て、実行に移すためのビジョンを提案。
協働力	目標を共有し、その達成に向けて、お互いの能力・立場を理解し合いながら、コミュニケーションをとり、チームメンバーで役割分担し、協働できる力	<ul style="list-style-type: none"> ○基本的なあいさつ・マナーを身につける。 ○チームの中で自分に与えられた役割を理解し他人の話聞ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ○場面に応じた対応ができ、チーム全体の統率を図ろうとする意欲を持つ。 ○その姿勢を自分の言葉で表現。 	<ul style="list-style-type: none"> ○必要な場面で自分の考えを伝える姿勢。 ○チームでの自らの役割を忠実にこなし、チームの結束を促す。 	<ul style="list-style-type: none"> ○チームがより効率的に機能するための方法や各構成員が果たすべき役割を理解。 ○相手に対して自分の考えを説明して、具体的な行動に促す。
課題発見・解決力	問題に対して自らの知識や技能を駆使して課題を抽出し、解決のためにその課題に向き合う力	<ul style="list-style-type: none"> ○与えられた情報ツールを活用して課題を抽出。 ○過去の課題解決の事例へのアプローチや解決へのプロセスを理解。 	<ul style="list-style-type: none"> ○課題解決のため、必要な情報を理解し、複数の情報を分類・整理。 ○自らの関心ある分野に関し、複数の提案ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○収集した情報を分類・整理し、ミクロ・マクロの視点から、その関連性を抽出。 ○説得力ある根拠とともに、複数の提案ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○収集した情報の重要性・関連性を理解。 ○問題のメカニズムの可視化や不特定多数に対するわかりやすいプレゼンテーションができる。
挑戦・実践力	身につけた専門知識や技能を様々な場面で活用しようとする積極性。実践に移す行動力	<ul style="list-style-type: none"> ○課題解決のため、自らの置かれている状況、自分が何をすべきかを理解し、取るべき態度を自分の言葉で表現。 	<ul style="list-style-type: none"> ○課題解決に自ら当たろうとする姿勢を示す。 ○与えられた役割を理解して、実行に移す。 	<ul style="list-style-type: none"> ○課題解決に向けて、自らの役割や取組む分野を限定せず、必要なことに積極的に関与しようとする姿勢を示す。 	<ul style="list-style-type: none"> ○課題解決に向けて、自ら率先して行動することにより、周囲の者も行動へと促す波及効果を示す。

参考文献

- 天野郁夫, 2013, 『大学改革を問い直す』慶應義塾大学出版部
- 有本章編, 2003, 『大学のカリキュラム改革』玉川大学出版部
- 井門富二夫, 1985, 『大学のカリキュラム』玉川大学出版部
- 中央教育審議会, 2005, 『我が国の高等教育の将来像（答申）』
- 中央教育審議会, 2012, 『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて（答申）』
- 中央教育審議会初等中等教育分科会教育課程部会教育課程企画特別部会, 2015, 『教育課程企画特別部会 論点整理補足資料』
- 中央教育審議会大学分科会大学教育部会, 2016, 『「卒業認定・学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）, 「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の策定及び運用に関するガイドライン』
- 野中郁次郎・竹内弘高, 1996, 『知識創造企業』東洋経済新報社
- 林透編著, 2014, 『日本の大学における組織開発（OD）に関する実証的研究』（科学研究費助成事業・平成 23 - 25 年度報告書）
- 林透, 2015, 「山口大学・大学コンソーシアムやまぐちSDセミナー2014 レポート ～大学職員の企画力が大学を変える」『大学マネジメント』11(1), 40-46, 大学マネジメント研究会
- 平尾元彦・田中久美子, 2016, 「大学生の地元志向とキャリア意識」『キャリアデザイン研究』Vol.12, 85-92, 日本キャリアデザイン学会
- 河合塾編, 2016, 『大学のアクティブラーニング - 導入からカリキュラムマネジメントへ - 』
- 経済産業省, 2014, 『成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド』
- 倉本哲男, 2008, 『アメリカにおけるカリキュラムマネジメントの研究 - サービス・ラーニング（Service-Learning）の視点から - 』ふくろう出版
- 文部科学省, 2013, 『平成 25 年度「地（知）の拠点整備事業」公募要領』
- 文部科学省, 2014, 『平成 26 年度「地（知）の拠点整備事業」公募要領』
- 文部科学省, 2015, 『平成 27 年度大学教育再生戦略推進費「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」公募要領』
- 文部科学省高等教育局大学振興課, 2016, 『平成 27 年度 地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）』
- 中留武昭, 2012, 『大学のカリキュラムマネジメント - 理論と実際』東信堂
- 日本高等教育開発協会・ベネッセ教育総合研究所, 2016, 『大学生の主体的学びを促すカリキュラム・デザイン アクティブ・ラーニングの組織的展開にむけて』
- 齋藤孝, 2016, 『新しい学力』岩波書店
- 田村知子, 2016, 「目標のマネジメント みんなで共にめざす目標をつくろう（第Ⅱ部第1章）」田村知子・村川雅弘・吉富芳正・西岡加名恵『カリキュラムマネジメントハンドブック』ぎょうせい, 58-67
- 山形大学, 2016, 『平成 28 年度フィールドワーク 共生の森もがみハンドブック』
- 山口大学, 2015, 『平成 27 年度大学教育再生戦略推進費「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」計画調書[基本情報]』 https://www.jsps.go.jp/j-coc/data/sentei_torikumi/30_COC_Yamaguchi.pdf (2017年1月20日閲覧)

注

- 1) COC+事業「やまぐち未来創生人材育成・定着促進事業」では、県内の12高等教育機関をはじめ、地方自治体（20機関）、民間企業（108機関）、経済団体等（9機関）の計149機関が参画している（平成28年11月1日現在）。
- 2) 日本学術振興会ホームページにおいて、平成27年度COC+事業の選定事業概要が掲載されている。
- 3) YFL 育成プログラムの特徴であるサービスラーニング型・アントレプレナー型の2類型を基軸とした階層型カリキュラムのコンセプトは、高知大学地域協働学部のカリキュラム構造などを参照している。
- 4) 平成28年度に初めて開講した『地域協働型知識創造論』では、実務家教員2名の講義（平成28年10月25日、11月8日・15日の計3回）を公開授業として、受講学生以外にも公開したところ、高年次学生や大学院生の受講があった。
- 5) 『地域協働型知識創造論』の受講学生（1年次61名）を対象として意向調査アンケートを実施した（うち1名欠席）。
- 6) 山形大学エリアキャンパスもがみの取組については、平成28年10月31日に、山口大学主催のFD・SDワークショップにおいて、山形大学 橋爪孝夫氏を招へいし、授業設計や学修評価について指導助言を受けた。
- 7) 大学リーグやまぐちは、従来、山口県内の大学のみで構成されていた大学コンソーシアムやまぐちを発展させ、県内の短期大学等を新たに加え、かつ、事務局を山口県庁に置く形で、平成28年10月に結成された。
- 8) 「逆向き設計」と称され、近年のカリキュラム・デザインにおいて重視される考え方である。