

地域人材育成プログラムの開発・運営・成果に関する総括的考察 —やまぐち未来創生人材（YFL）育成プログラムの実践を通して—

林 透

要旨

文部科学省「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」が 2019 年度末をもって終了した。全国 42 地域で繰り広げられた取組について一定の検証を行う必要がある。地元就職率という KPI（Key Performance Indicator）に注目が集中しがちであるが、COC+事業を通して、学生の学修成果のほか、各地域に与えたインパクトは大きいものと考えられる。本稿では、山口大学が中心となった COC+事業における地域人材育成プログラム（やまぐち未来創生人材（YFL）育成プログラム）を考察材料に、地域人材育成プログラムの開発・運営・成果を振り返り、若者の地元定着はもとより、多様な高等教育機関が協働して同一のテーマに取り組んだ価値や今後の課題について考察する。

キーワード

地域人材育成プログラム，COC+，大学間連携，文理横断カリキュラム，学修成果

1 はじめに

文部科学省「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」が 2019 年度末をもって終了した。全国 42 地域が押しなべて類似の取組を進めた約 5 年間であった（図 1 参照）。その取組の成果と課

題について全体的検証が急がれるとともに、各地域単位での検証も併せて必要である。

本稿では、山口県内で、山口大学（以下「本学」）が中心となって進めてきた「やまぐち未来創生人材（YFL）育成プログラム」（以下「YFL 育成プログラム」）の実

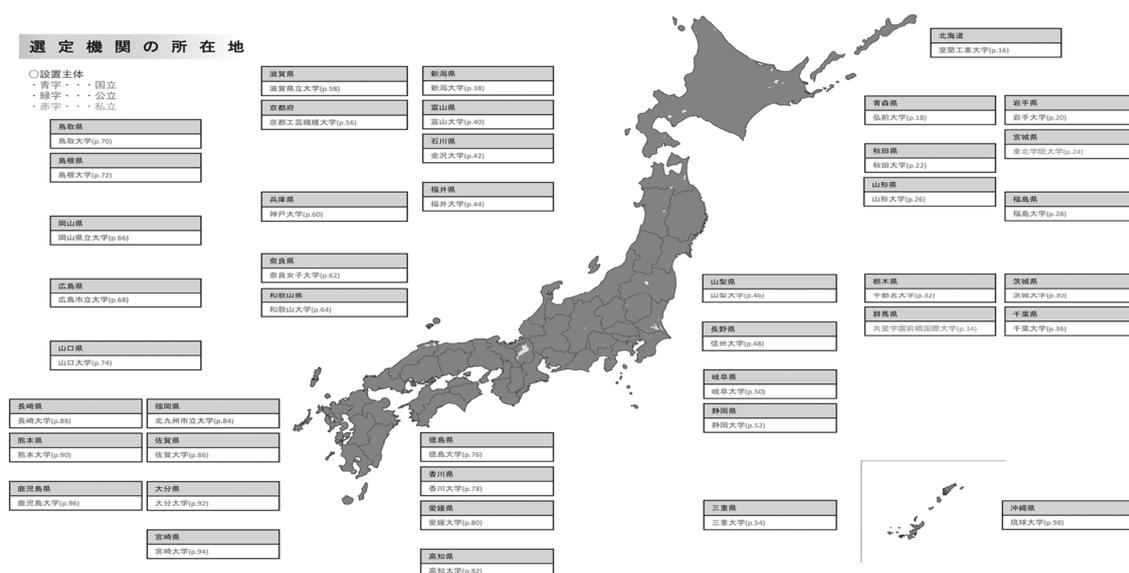


図 1 COC +採択機関マップ（文部科学省高等教育局大学振興課 2016）

践を通して、学生がどのように育ったのか、教員がどのように関わり意識変化できたのか、さらには、大学自体の姿がどのような変容を遂げたのかという観点から総括的考察を行う。ここでは、その概略を要約すれば、YFL育成プログラムという杭をやまぐち地域に、本学に打ち込んだ意義は大きかった。良い成果と今後の課題の両面の側面を抱えながらも、履修証明プログラムの形式をとり、全学横断的、かつ、文理横断的に地域人材育成を目的とした教育プログラムを開発できた経験は、本学にとって財産になるはずである。また、この教育プログラムの読替措置を取りながら、県内の他の高等教育機関に横展開しようとした挑戦的取組は課題が多かったにも関わらず、大学間連携を通して地域人材育成プログラムを育むという共通活動とその理解を高めた点で価値があった。さらに、「地方創生」という国家的課題を旗印に、高等教育機関だけでなく、地方公共団体が同一の課題意識を持つ環境の中で、地元の企業・自治体・NPO等との連携科目開発が比較的円滑に進み、大学間連携プラス地域連携を通じた地域人材育成のためのプラットフォームが初めて確実に形成され始めたと言えよう。

本稿では、以上のような状況を踏まえながら、約5年間の「やまぐち未来創生人材（YFL）育成プログラム」の教育効果・学修成果のエビデンスを適宜示しながら考察を行い、具体的な成果とともに、浮き彫りになった課題について明らかにする。最後に、今後の展望についても言及する。

2 YFL育成プログラムの構造

2.1 「COC事業」から「COC+事業」へ

2000年以降の我が国の高等教育政策では、地域人材育成のための仕組みづくりを大学等に要請する動きが段階的に行われてきた。その象徴的な取組として、2013年度・2014

年度と続けて公募された「地（知）の拠点整備事業（COC: Center of Community）」、

2015年度に公募された「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」がある。前者のCOC事業では単一又は複数の高等教育機関主体で、地域志向科目を開発して、学ぶ側の学生の地域理解と教える側の教員双方の地域貢献意欲の向上を目的する傾向が強かったが、後者のCOC+事業では高等教育機関コンソーシアムが地元の自治体・企業・NPOなどと連携した多様な事業協働機関連携を通して、地域人材育成プログラムのカリキュラムを開発して、地元就職率を高める内容に高度化した。

各大学等は、それぞれの地域のリソースや特徴を活かしながら、階層的カリキュラムを構築し、全学生が何らかの形で受講できる環境を整えた（図2参照）。この地域人材育成プログラム構築のねらいは、「①地域人材育成目標の設定」⇒「②階層的カリキュラムとしての地域人材育成プログラムの開発」⇒「③学修成果や就職支援（マッチング）」⇒「④地元就職・定着（地元就職率増加）」という好循環を創出することにあった。



図2 富山大学 COC + 地域人材育成プログラムの事例

2.2 履修証明プログラムとしての価値

COC + 事業における地域人材育成プログラム構築のPDCAサイクルとして、当該地域人材育成プログラム履修という証を得て、地元就職のための活動や支援を受けるという仕組みづくりになっているケースがほとんどである。すなわち、地域人材育成プログラムが地元就職を目的とした履修証明プログラムの体裁を取っているということである。

やまぐち地域で構築した「YFL育成プログラム」でも、3年間のカリキュラムを履修し、10科目12単位を取得することで、「YFL認定証」が授与される仕組みを整備した。特に、表1に示すとおり、YFL育成プログラム設計当初においては、100番科目及び200番科目を共通教育科目の既存科目または一部科目新設を通して対応し、1年次から2年次にかけて受講する縦展開を図ったことが特徴である。本学では、このような学部を横断した履修証明プログラムの運営を組織的に初めて体験した。YFL育成プログラムでは、以下に掲げる6つの力を学修目標に掲げたコンピテンシー・ベースのカリキュラム設計を行い、サービスラーニング型・アントレプレナー型の2類型を基軸とした科目構成を行った（林2017）。

- 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】
- 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】

また、学修成果の把握と可視化に当たっては、企業経験のあるコーディネーターが中心となってプログラムルーブリックを作成し、チューニングを行った上で、実際に運用し、学年ごとに6つの力の測定を行った。このことを通して、学生自身の学修成果だけでなく、各授業科目の到達目標の妥当性やカリキュラムチェックに役立てることが可能となった。

学生にとって学修の幅が広がる機会提供として評価されることは自明であるが、大学教育の構造転換という観点から、副専攻的な地域人材育成プログラムを既存のディシプリンベースの教育システムに埋め込んでいくという作業・経験は、当該大学組織や教員意識に少なからずインパクトを与えていることに注視しなければならない。

表1 YFL育成プログラム設計時の既存科目との対応一覧

ナンバリング	YFL育成プログラム科目名	山口大学における授業科目名 (計 10科目12単位)	対応	対象年次	開講時期
100番科目	キャリアデザイン入門	「知の広場」(1単位)【共通教育】	既存科目で対応		
	やまぐちの行政・経済を学ぶ	「経済と法3」(1単位)【共通教育】	YFL用クラスを新規開設	1年次～	前期集中
	知的財産入門	「科学技術と社会」(1単位)【共通教育】	既存科目で対応		
	やまぐちの歴史・文化を学ぶ	「山口と世界」(1単位)【共通教育】	既存科目で対応		
	サービスラーニング入門	「人間の発達と育成1」(1単位)【共通教育】	YFL用クラスを新規開設	1年次～	後期
	地域協働型知識創造論	「人間の発達と育成2」(1単位)【共通教育】	YFL用クラスを新規開設	1年次～	後期
200番科目	社会情報入門	「社会学」(1単位)【共通教育】	YFL用クラスを新規開設	1年次～	後期
	インターンシップ基礎	「キャリア教育」(1単位)【共通教育】	既存科目で対応		
	サービスラーニング基礎	「文化の継承と創造1」(1単位)【共通教育】 「文化の継承と創造2」(1単位)【共通教育】	YFL用クラスを新規開設	2年次～	前期集中・後期集中
アントレプレナー基礎	YFL用クラスを新規開設		2年次～	前期集中・後期集中	
300番科目	地域協働課題解決型インターンシップ	「学部の専門科目」(2単位)【専門教育】	YFL用クラスを新規開設	3年次～	前期・後期
	企業協働課題解決型インターンシップ		YFL用クラスを新規開設	3年次～	前期・後期

2.3 文理横断教育プログラムとしての価値

YFL育成プログラムの構造が与えた影響の一つとして、地域人材育成を目標に、当該教育プログラムが全学部横断的に提供されることで、文系・理系を問わず、一緒に学び合う環境を創出できたということである。昨今、強調されている、いわゆる文理横断教育プログラムとしての価値があることをしっかりと認識しておく必要がある。100番科目（座学）、200番科目（フィールド学修科目）、300番科目（課題解決型インターンシップ）を通して、文理横断教育を実現している。

最近になって、大学教育におけるSTEAM教育をキーワードとした文理横断教育が推奨される時代となり、YFL育成プログラムでの教育実践は、まさに文理横断プログラムとしての価値があることを強調しておきたい。

ちなみに、200番科目のフィールド学修科目で行った授業終了後の受講生アンケートにおいて、他学部の学生とのフィールドワークや課題検討が新鮮で有意義であったという声が毎年度一様に聞かれたことから、学ぶ学生側からは文理横断教育が一定の価値があるものと感じていることに言及しておきたい。

3 山口大学YFL学生の傾向と学びによる成長・就職

3.1 受講生の属性と様々な学修成果

2016年度から開始したYFL育成プログラム受講生（以下、「YFL学生」）の3期生までの所属学部や出身県の内訳は表2のとおりであり、山口県出身者の割合が当該年度入学における山口県出身者比率に比べてかなり高いことが分かる。地元出身学生が地元への就職希望からYFL育成プログラムにエントリーする傾向が強いことのほか、人文学部や経済学部の学生が初年次から地域活動や企業人との交流などを体験したいということが表れた数字となっている。

既述のとおり、YFL育成プログラムは3年

間の階層的カリキュラムで構成されているが、履修科目の大半を卒業要件内科目で措置しながら、自由エントリー制をとっているため、学年が進むに従って、YFL育成プログラムを離脱する学生が相当する発生してきたことも事実であり、2016年度入学者である1期生から2018年度入学者である3期生まで、同様の離脱傾向が見られ、最終的な認定証資格を得る学生は30名前後になっている。このような学年進行に伴う受講学生の推移を示すことを意図して、表2を掲載していることを申し添えておく。

表2 山口大学YFL育成プログラム履修選択者の傾向

入学年度	YFL履修者数	YFL履修者所属学部の内訳	YFL履修者における山口県出身者比率	当該年度入学者における山口県出身者比率
【1期生】 2016年度 (4年次)	30名 <small>(認定証取得者)</small>	人文7、経済9、理7、農7	70.0% (21名)	28.0% (561名/2,005名)
【2期生】 2017年度 (3年次)	68名	人文22、教育1、経済19、理10、工10、農6	41.2% (28名)	25.5% (510名/1,998名)
【3期生】 2018年度 (2年次)	90名	人文13、教育11、経済34、理12、医3、工12、農5	35.6% (32名)	26.8% (541名/2,018名)

注：上記の数字は、2020年2月現在。

YFL履修者数には、国際総合科学部生を含まない。

3.2 YFL学生1年次の傾向

YFL育成プログラムは、当初、副専攻的な形でカリキュラム構成したため、1年次は、4月入学当初のYFLオリエンテーションを受講して、履修希望を決める形式をとった。このため、受講を決めた1年次の動機は個人差があるとは言え、非常に高いものであった。それを表すデータとして、表2がある。本学では、2014年度に採択された「文部科学省・大学教育再生加速プログラム（AP）」では、株式会社リアセック・河合塾が共同開発した汎用的能力テスト（PROG：Progress Progress Report on Generic Skills）²⁾を全

表3 YFL学生1年次（1～3期生）のPROGコンピテンシーテスト結果の傾向

		2016年度 1年次	平均値	2017年度 1年次	平均値	2018年度 1年次	平均値
コンピテンシー総合	YFL学生群	59	3.58 **	117	3.57 **	80	3.48
	非YFL学生群	1541	2.97	1432	3.11	1681	3.15
対人基礎力	YFL学生群	59	3.75 *	117	3.82 **	80	3.68
	非YFL学生群	1541	3.19	1432	3.32	1681	3.37
対自己基礎力	YFL学生群	59	3.73 *	117	3.57	80	3.58
	非YFL学生群	1541	3.25	1432	3.36	1681	3.40
対課題基礎力	YFL学生群	59	3.85	117	3.62	80	3.68
	非YFL学生群	1541	3.48	1432	3.60	1681	3.54
親和力	YFL学生群	59	3.88	117	4.02 **	80	4.09 *
	非YFL学生群	1541	3.43	1432	3.55	1681	3.63
協働力	YFL学生群	59	3.71	117	3.76	80	3.81
	非YFL学生群	1541	3.27	1432	3.44	1681	3.42
統率力	YFL学生群	59	3.66 **	117	3.75 **	80	3.14
	非YFL学生群	1541	3.03	1432	3.14	1681	3.17
感情制御力	YFL学生群	59	3.66	117	3.56	80	3.43
	非YFL学生群	1541	3.26	1432	3.39	1681	3.45
自信創出力	YFL学生群	59	3.81 **	117	3.41	80	3.65
	非YFL学生群	1541	3.16	1432	3.29	1681	3.29
行動持続力	YFL学生群	59	3.56	117	3.74 *	80	3.65
	非YFL学生群	1541	3.27	1432	3.36	1681	3.37
課題発見力	YFL学生群	59	3.97	117	3.91	80	3.99
	非YFL学生群	1541	3.57	1432	3.71	1681	3.71
計画立案力	YFL学生群	59	3.71	117	3.26	80	3.24
	非YFL学生群	1541	3.32	1432	3.38	1681	3.32
実践力	YFL学生群	59	3.68	117	3.89	80	3.75
	非YFL学生群	1541	3.59	1432	3.74	1681	3.72

注：PROGコンピテンシーテストは7段階評価。 ** $p<0.01$, * $p<0.05$

1年次・3年次に義務付けたため、PROGテストのうち、コンピテンシーテスト結果を活用して、YFL学生と非YFL学生との汎用的能力の比較を行ったのが表3である。YFL育成プログラムの学生受入れが進むにつれてその傾向が少し変わっていくが、YFL学生1期生・2期生の対人基礎力の高さ、特に集団内での統率力が高さに有意差が見られる。2期生・3期生では、いろいろな環境に適応できる親和力の高さに有意差が見られる。

このように、YFL1年次の傾向として、YFL育成プログラムを受講希望した段階で、強い動機と高い基礎力を持った学生が集まってきたことが分かる。

3.3 YFL学生の成長度合

YFL育成プログラムでは、YFLの6つの力を学修目標としたカリキュラムマップにより当該カリキュラムを設計している。また、「YFLの6つの力のルーブリック」（プログラムルーブリック）を作成し、学生個人の

「YFLの6つの力」の達成度について、学生自己評価により毎年度測定・把握している。なお、個々の授業科目レベルでは、200番科目（フィールド学修科目）の学修評価において、事前学修から事後学修を通じたプロセス評価や学修成果物に基づくアウトプット評価により、定量的・定性的に学修成果を分析・評価する枠組を確立してきた。また、PBI（Project-Based Internship）科目（課題解決型インターンシップ）の学修評価において、インターンシップ先での記録やレポート、さらには、最終成果発表を通して多角的に評価する仕組みを構築してきた。プログラムルーブリックを活用した「YFLの6つの力」の達成度について、YFL2期生・3期生の結果をまとめたのが図3・4である。YFLの6つの力が確実に伸びており、学生の地元志向を示す「やまぐちスピリット」のほか、「協働力」「挑戦・実践力」が大きく伸びている。一方、「グローバルマインド」の伸びが、3期生では多少向上が見られるものの、相対的に低い

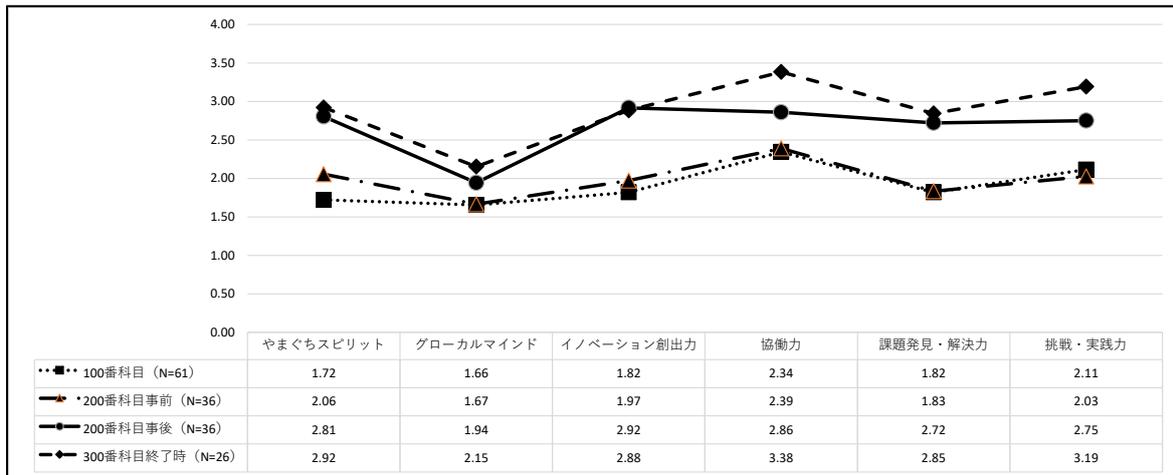


図3 YFL2期生の「YFLの6つの力」の達成度

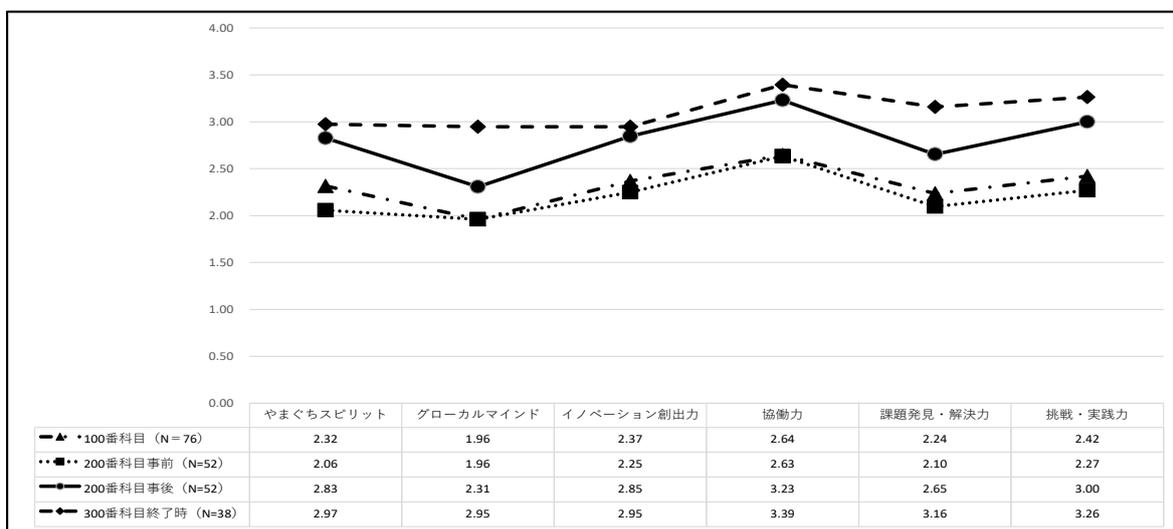


図4 YFL3期生の「YFLの6つの力」の達成度

傾向である。

約4年間のYFL育成プログラムの開発・運営を通して、YFL学生がフィールド学修や課題解決型インターンシップを通して、他者（違う学部の学生や地域の社会人）との協働力を高め、新しいことに挑戦・実践する力を身に付けていることを実感している。その一方で、YFL育成プログラム自体が、やまぐち地域を知る・触れるということに特化したための一定の閉鎖性が生じたという反省が生まれている。この反省は、YFLの6つの力のうち「グローバルマインド」の育成に力点を置けなかったことである。また、表2でも明ら

かになったように、地元志向の強い山口県出身の学生が受講希望し、プログラム残留率が高いことから、この点からもYFL育成プログラムにおける一定の閉鎖性という課題が浮き彫りになった。このような課題を糧に、「外」から（やまぐち）地域を見る視点を養う学修機会の設定を適度に設けることで、当該地域人材育成プログラムの価値はさらに高まると考えられる。

3.4 COC + 事業を通じた地元就職率の状況

COC + 事業により新たに開発された地域人材育成プログラムの最終目標は、地元就職

率の増加ということであった。学生の就職状況が、社会の景気動向等の外的要因にも大きく作用されることから、地域人材育成プログラム開発を通して短期間にその効果を発揮することは極めて難しいわけであるが、COC＋事業終了時の状況として、その概略をまとめておきたい。

本学が代表校を務めたCOC＋事業に参画した12高等教育機関（大学・短大・高専）の地元就職率は、2014年度の33.07%に対して、2018年度の33.08%と大きな変化が見られなかった。しかし、事業協働機関に参画する企業数が2015年度の18社から

2019年度の136社と全国最大規模となることで、事業協働機関（企業）への就職者数が微増傾向（2015年度：131名⇒2018年度：168名）となり、採用企業の広がり

（2015年度：58社⇒2018年度：69社）が見られる。また、本学における山口県・広島県・福岡県をエリアとした就職率は上昇傾向（2014年卒業生：46.0%⇒2018年卒業生：49.8%）にある。

以上のように、長期的な展望に期待すれば、地元就職率という短期的な指標よりも、事業協働機関とのネットワーク基盤が拡充し、強化されることが大事であり、その点において、COC＋事業を通じた地域人材育成の取組成果は評価されて良いように感じる。

3.5 YFL 育成プログラムから広がる学修成果

YFL育成プログラムを通じた学生の学修成果として、既述してきた正課授業による学修成果だけでなく、多様な学部生が集うことで、正課外活動におけるYFL学生同士の学び合いが促進され、数々の成果が生まれた。

まず、商品開発・企画実現では、あさひ製菓（株）と連携した山口大学・山口県立大学・宇部工業高等専門学校によるスイーツ商品開発が2017年度から継続的に行われていて、販売された商品も好評を博してい

る。また、山口県健康増進課と連携した「やまぐち健康応援学生サポーター」の学生提案が事業化している。そのほか、200番科目のフィールド学修での学生提案を契機に、正課外活動として山口市・大殿地区での地域お祭りイベントで複数の成功事例がある。

また、YFL学生による表彰・起業では、YFL1期生の1年生（当時）が山口県主催「やまぐち政策アイデアコンテスト」で最優秀賞を受賞したほか、100番科目「地域協働型知識創造論」でのアイデア提案を活かして萩市「ビジネスプランコンテスト」優秀賞を受賞した事例や山口きらめき財団助成「地域MIRAIサミット2019」代表申請者として表彰された事例に加え、YFL1期生の1年生（当時）が「株式会社インターン」を起業するなど、地域社会に働きかける活発な活動と成果を挙げている。

正課授業だけでなく、このような正課外活動が活発になるにつれ、YFL学生と地域をつなぐラーニング・コミュニティが形成されたきた。代表的なものとしては、学生が企画運営した「地域MIRAIサミット」という合宿プログラムがあり、大学・学部・学年が異なる学生が混じり合い、かつ、講師に招かれた地域の起業家等との意見交換を通して継続的な交流が生まれている。また、200番科目「サービ斯拉ーニング基礎（地域×大学生キャリアサポートプロジェクト）」は、通称：山口カタリ場として、現役学生と卒業生による企画運営がなされ、大学・学部・学年が異なる学生同士のピア・サポートを通して、地域の高校生・中学生との交流が拡大している。以上のような学修成果は、大学全体レベルの地域志向強化や学位プログラムレベルの地域課題解決学修の充実に影響を与えている。

4 YFL 育成プログラムをテーマとしたFD・SDワークショップから見てきたこと

YFL育成プログラムの教育内容をより充実

するために、「YFL委員会」と連携し、3つのレベルのファカルティ・ディベロップメント（FD）を進めてきた。3つのレベルのFDとは、レベルⅠ「担当教員ごとの日常的なFD」、レベルⅡ「授業成果報告会（FDワークショップ）」、レベルⅢ「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」である。COC+事業初年度の2015年度には、COC+参加の12高等教育機関がYFL育成プログラムへの読替科目を確認し、2016年度から授業開講する体制を整えたほか、「YFLの6つの力」を可視化するプログラムルーブリックを策定した。

COC+事業2年目以降、レベルⅡにあたる「授業成果報告会（FDワークショップ）」を毎年度開催し、2017年度からは、COC+参加校全体におけるYFL育成プログラムの運営改善と履修の徹底を図ることを目的に、COC+参加校を対象とした開催（表4参照）に取り組み、2018年9月に「ステークホルダー協働型FD・SDワークショップ」と題し県東部（徳山大学）で、2019年3月に「やまぐち地域への若者定着に向けて、学生のために何が必要か、何が出来るか」と題し県中央部（山口県立大学）で開催した。

COC+参加の高等教育機関だけでなく事業協働機関である企業及び地方自治体等のステークホルダーと一緒にした対話を通して教員の地域貢献意識の向上に寄与するとともに、YFL育成プログラムに反映すべき成果物が当該対話から数多く作成された。このほか、レベルⅢにあたる「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」については、毎年度末に開催した『地域共創フォーラム』において実践され、当該年度に実施されたYFL育成プログラムに関する取組紹介や教職員・学生・ステークホルダーを交えた情報交換により、同プログラムの改善充実につながった。

表4 COC+事業FD・SDワークショップにおける対話のテーマと成果物

開催時期・会場	対話のテーマ	対話による成果物
2018年3月 山口東京理科大学	YFL育成プログラムによる人材育成を地元定着に結び付けるためには	ポップ・ステップ・アクションづくり
2018年9月 徳山大学	ステークホルダー協働によるYFL育成プログラムと地元定着	カードゲームによるCOC+参加校とステークホルダーの関係図づくり
2019年3月 山口県立大学	学生のため、地域のためのYFL育成プログラムであるために	学生発表とブレインストーミング
2020年2月 山口大学	COC+事業終了後の地域人材育成プログラムについて考える	四画面法による未来の地域人材育成プログラムづくり

5 YFL育成プログラムが与えたインパクトと今後の課題

杉谷祐美子ほか(2018)では、大学での人材育成による地域社会への効用が不十分との分析結果が示されているが、COC+事業5年間で聞かれた主な声は「コミュニケーション不足」という点であった。COC+事業での取組を第一歩と考えるならば、山口県地域が初めて経験した高等教育機関協働によるYFL育成プログラム開発というチャレンジは、これからは肝心であり、この基盤をどう活かすかがカギとなる。YFL育成プログラムで開発したPBL・フィールド学修科目、「混ぜる教育」「文理融合」「高度教養」といった多様な要素をうまく活かしていく組織力が試される。また、「外」を知って初めて「内」を知るといった仕掛けを地域人材育成に組み込むこと、認定証（履修証明プログラム）の価値創出という課題、学生と社会人が一緒に学ぶ教育プログラム開発など、新たな発想と価値観が次なる課題として見えてきた。

最後に、約5年間の取組を通して浮き彫りになった点として、大学や教員が本当の意味で変容を遂げられるかということ突き付けられていることである。YFL育成プログラムの価値について、既存の学部・学科、研究科・専攻に所属する教員が十分に理解し、その内容を受け入れたかということ未だ不十分である。学部・学科、研究科・専攻という縦割り組織の時代は終わり、社会のニーズにあった教育プログラムを柔軟に組織し学生に提供する時代に切り変わろうとしており、YFL育成プログラムを開発・運用した経験を決して無駄にすることなく、今後の新しい大学教育をデザインしていく糧にしなければならない。

(教学マネジメント室 副室長・准教授)

【参考文献】

- (1) 藤木清, 濱名篤, 林透, 望月雅光, 大関智史, 2020, 学修成果可視化の先にあるものとは—アセスメント文化の醸成—, 大学教育学会誌, 41 巻 2 号, 2020, 71-75
- (2) 林透, 2017, 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—, 山口大学大学教育機構・大学教育, 第 14 号, 10-23
- (3) 林透, 2020, 大学間連携を通じた FD・SD 活動に関する成果と課題—山口県の取組を中心に—, 山口大学大学教育機構・大学教育, 第 17 号, 11-21
- (4) 国立大学法人の戦略的経営実現に向けた検討会議,2020, 国立大学法人の戦略的経営実現に向けて～社会変革を駆動する真の経営体へ～ (最終とりまとめ)
- (5) 文部科学省高等教育局大学振興課, 2016, 平成 27 年度地 (知) 拠点大学

による地方創生推進事業 (COC +), 6-7

- (6) 株式会社リアセック PROG ホームページ
<https://pickandmix.co.jp/prog/>
(2021.1.25 閲覧)
- (7) 杉谷祐美子, 小島佐恵子, 白川優治, 2018, 地域の大学に対する地域住民の現状認識と役割期待, 大学基準協会・大学評価研究, 第 18 号, 137-149
- (8) 富山大学 COC + 事業ホームページ
<http://www3.u-toyama.ac.jp/chiiki/cocplus/index.html> (2021.1.25 閲覧)

【注】

- 1) STEAM は「Science, Technology, Engineering, Art, Mathematics」の略称であり, これら「各教科での学習を総合的に実社会での課題解決に生かすことができる人材」の育成を大学教育で目指す必要性が『国立大学法人の戦略的経営実現に向けて～社会変革を駆動する真の経営体へ～ (最終とりまとめ)』(国立大学法人の戦略的経営実現に向けた検討会議,2020.12)などの最近の政策文書に謳われている。
- 2) PROG とは, 専攻・専門に関わらず, 大卒者として社会に求められる汎用的な能力・態度・志向を測定し, 育成するに開発されたテストである。「リテラシーテスト」とコンピテンシーテスト」で構成されている。前者では, 知識を活用し問題を解決する能力であるリテラシーを, 「情報収集力」「情報分析力」「課題発見力」「構想力」という, 問題解決のプロセスに不可欠な4つの要素で測定・評価する。後者では, 自分を取り巻く環境に働きかけ対処する力であるコンピテンシーを, 「対課題」「対人」「対自己」の3領域に分け, 客観的な評価が取得可能な手法を用い, 測定・評価する。