

平成 27 年度北海道ブロック研究会報告書発行にあたって

北海道新幹線開業とともに雪解けと春到来を感じさせる季節がやって参りました。

会員の皆さまのご協力により、今年度の活動報告集をとりまとめることができましたので、活動の軌跡としてご高覧いただければ幸いです。

本年度は、7 月 4 日に総会を開催しました。活動計画と椿明美会長の下、学会事務局とブロック運営委員を分けることをご提案し、同時に講演会を企画しました。

講演会では株式会社セイコーマート代表取締役社長丸谷智保氏をお迎えして「セイコーマートのこれから、北海道のこれから」と題し、その戦略や社員研修についてうかがうことができました。ブロック会員に加えて地域の皆さまや学生 100 名余りの参加があり、多少なりとも本学会をアピールできたかと思います。

第 12 回学生プレゼンテーション・コンテストは平成 27 年 12 月 23 日、北海商科大学を会場に開催しました。今回は 4 名の留学生を含め 15 本の参加があり、応援の学生との質疑・意見交換が活発に交わされました。昨年度出場し発表した学生がさらに精度の高い発表を披露するなど、継続してきたことの成果が顕れたように思います。来年度のコンテストでさらなる進展が見られることを期待しています。

本年 2 月 27 日開催の研究会では、4 件の研究発表がありました。

グローバル人材に求められる主体性について、リスクマネジメントという視点からの学校経営の課題について、自律的かつ方向性を持った学びを実現する方法としてのカリキュラムについて、サーキットモデルを活用した観光系プロジェクト教育の実践と有効性について、です。会員の詳細な事例分析や学生らを前にして問題意識を持ち取り組んできた研究成果が報告され、発表後の活発な質疑応答によって今後の継続研究に多くの示唆がもたらされました。

以上の今年度の活動を振り返り、課題点を改善しながら新年度はさらに充実した活動を展開して参りたいと考えております。学生プレゼンコンテストのテーマ設定や運営、講演会の講師、テーマについてなどブロック会員の皆さまの忌憚ないご意見ご提案を期待しております。

教育の場に身をおきながら、学生を社会に送り出す側の義務として、働くことと生きることの価値を繰り返し伝え続けることの大切さを感じています。会員への発表の場を提供し、これからも北海道を中心に働くことの意義と価値、そのための学生育成と課題の分析等に寄与する方策を提供していきたいと考えます。

会員の皆様には、引き続きご協力とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

平成 28 年 3 月 31 日
北海道ブロックリーダー
武井 昭也

2015 日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会

研究会報告書（要旨集）原稿

研究発表要旨

発表タイトル	グローバル人材における主体性
氏名（所属）	加藤 由紀子 北海商科大学
共同研究者 氏名（所属）	
要 旨	グローバル人材育成が、教育の柱の一つになって久しい。グローバル人材という言葉が使われ始めたのは 2000 年前後、元々は言語や文化の違う国や地域でも活躍できる日本人社員を積極的に育成しようとする人事制度の一つと言われている。 グローバル人材はよく「語学力・コミュニケーション能力」「異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ」と社会人基礎力といわれるが、それに加えて他人を思いやる人間性と、異文化や異なる価値観との葛藤を乗り越えるタフネスが不可欠であり、そのベースとなるのは「自ら生き抜く力＝主体性」であるとする。 実際に派遣学生の支援をおこなっていると、学生の留学意欲を削ぐものに気づく。学生にとっての留学への課題は、まず経済的理由である。奨学金受給者の増加のなかで、留学という自己への投資について保護者を説得できない。次に、日本で得られるとてつもない情報の選択と情報の真偽を読み取る力（critical reading）の不足である。学生たちの欲しい情報と与えられる情報のギャップが大きいのに加え、自分が得た情報への過信とリスクに対しての疑心暗鬼が強い。そのなかで特に大きいものは就職活動への影響の懸念である。 留学の後押しの難しさは、学生と保護者との関係や国際交流イベントへの参加にも現れる。保護者の言葉に揺れ動く主体性、必要な情報の相互交換の未熟さ、自分のスケジュールの優先順位がつけられず、担当者はその対応に苦悩する。主体性やタフネスをつけさせるには、学生に自信をつけさせること、落ち込んだときの声かけなどが有効であると思うが、介入のタイミングが重要である。しかし、担当者だけでは限界がある。学内での体制を強化し、留学希望の学生への理解への輪を広げるだけでは不十分であり、ホームステイや地域活動など、とにかく外部とのかかわりをもたせないと主体性は育たないとする。

グローバル人材における主体性

北海商科大学 商学部 観光産業学科

加藤 由紀子

グローバル人材

・2000年前後、海外拠点が増加するとともに販売から生産、研究開発などに業務が拡大していることに対応するため
即戦力となる外国人の採用を増やすほか、言語や文化の違う国や地域でも経営幹部として活躍できる日本人社員を積極的に育成しようとする動きが広がる。

・海外事業を加速し、社内だけで教育するだけでは人材供給が追いつかないとの見方が強まる。

・2010年に文科省・経産省が中心となって「産学連携によるグローバル人材育成推進会議」を設置し、政府や大学などを含めた具体策の検討が進んだ。

・安倍政権の成長戦略
・海外留学を促すため、奨学金制度の拡充などを進める
・グローバル人材の育成に取り組む有力大学を財政面で重点的に支援、大学全体の競争意識を高める。

トヨタのグローバル教育

西暦	経緯・制度など	グローバル教育
1938	豊田工科青年学校開校	
1939	養成工教育開始(第1期生)	
1951	技能者養成令に基づき、養成工教育を再開	
1962	トヨタ技能者養成所を開設 教育センター本館完成 教育センター実習工場完成	
1969	教育部を設置	
1970	トヨタ技能者養成所をトヨタ工業高等学園と名称変更	
1971	教育本館完成	
1978		SEPT(Special English Program of Toyota)開始
1981	学校法人豊田工業大学設立[16日]	
1984	豊田工業大学に大学院(修士課程)設立[10日]	
1989	プラント化導入(専技系) 「教育部」を「人材開発部」「国際人事部」へ分割・改組	North American Executive Seminar (NAES) 開催(～1991年)
1990	新卒採用導入(専技系・技能系)	中国技能工養成センター支援開始
1991	専門技能職「サーフエキスパートCS、シニアエキスパートSS、エキスパートEX」制度導入(技能系)	
1992	三ツ日研修所設立	
1995	「国際人事部」を「人材開発部」へ統合・改組	
1996	チャレンジ・プログラム導入(課長級以上対象人事制度)	

トヨタのグローバル教育

1998		経営スクール(現EDP: Executive Development Program)開始
1999	人材開発部を「EDPグローバル人事室」、新「人材開発部」へ分割・改組 グローバルエキスパート(GE)制度導入(技能系) グローバル技能プログラム導入(専技系係長以上対象人事制度) GLOBALエゴプログラムスタート	GEF(Global Executive Forum)実施[10日] JEDP(Junior Executive Development Program)開始
2000	「EDPグローバル人事室」「人材開発部」を「グローバル人事部」へ統合・改組	
2001	eラーニングシステム導入	TMMWV(北米)技能育成制度立上げ
2002	グローバル人事部を改組、「トヨタインスティテュート」設置 疾患研修センター開設 トヨタ工業学園、実習研修校	MMC(Manufacturing Management Course: 製造事業体向け研修)開始 役員英語研修(現 役員語学研修)開始 SMC(Sales & Marketing Course: 販売事業体向け研修)開始
2003	グローバル・ヘルシングセンター設立	EMC(現ETP、海外赴任前教育)本格実施 Toyota Way Foundation開始 TMMK(北米)FMDIS立上げ MDC(Management Development Course)開始
2005	トヨタリーニングセンター・TLI使用開始	TBP-T3(Toyota Business Practices-Train- The-Trainer)開始
2006		OJD(On the Job Development)開始 E-GPC(TMUK内)模範教育支援開始 LDP(Leadership Development program)開始
2007	技能系チームリーダーTLI制度導入(正式職級化) Master「能力」養成プログラム(専技系)導入	「Toyota Way Introduction」展開 TTTI(インド学園)設立支援(技能教育) E-GPC(TMUK内)模範教育支援開始 JEDP 休止 JCK(島工製完結)開始
2009	TMG(タイン・グローバル化宣言)	
2011		

トヨタの人材育成の考え方

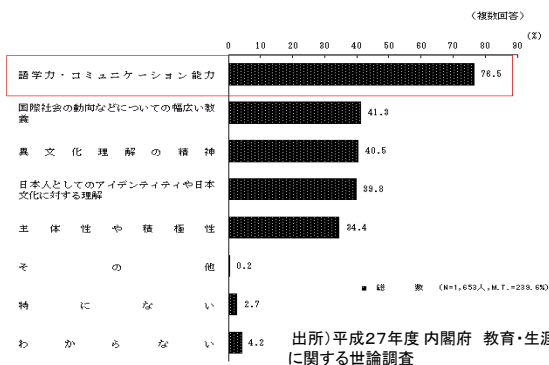
- ・「トヨタ基本理念」のなかの「知恵と改善」の主体である従業員の「人間性尊重」
- ・「会社を信頼して働ける職場づくり」「恒常的・自発的な知恵／改善を促進する仕組みづくり」「個々人の役割遂行と全体最適を目指したチームワークの促進」
- ・「徹底的な人材育成」「The Toyota Way 2001」(2001年4月刊行)
- ・仕事を通じた自己成長の促進
- ・機会と動機を与えられ働く者として成長していくことが、従業員にとっては仕事のやりがい
- ・の要素であると同時に、そうした自己成長の機会を提供する。
- ・従業員個々人の能力向上
- ・従業員一人ひとりの能力を開発することが、少数精鋭集団を実現し、固定人員を適正化することに繋がり、経済合理性を高めると考えられている。
- ・中長期的な視点からの人材育成
- ・従業員へのキャリアパスの提示と自己申告制度による本人意思・意欲の確認、サクセッションプランによる育成計画のストーリー作り、業務経験を通じた育成目的のローテーションを実施する人事制度。
- ・OJTの重視
- ・日々の業務を通じて、上司が部下に問題解決に向けた分析手法や対策の方向性を追加・修正し、対策を実行していく上でのプロセスを伝授していくことが何よりも効果的である。決裁過程で徹底的に議論することや年間業務テーマの遂行を部下に求めていく

グローバル人材の概念

- ・要素Ⅰ：語学力・コミュニケーション能力
- ・要素Ⅱ：主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感
- ・要素Ⅲ：異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ
- ・その他共通要素
- ・幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワーク
- ・異質な者の集団をまとめるリーダーシップ
- ・公共性・倫理観、メディア・リテラシー等
- ・+
- ・他を思いやる人間性
- ・異文化や異なる価値観との葛藤を乗り越えるタフネス
- ・そのベースとなるのは「自ら生き抜く力＝主体性」

グローバル人材育成に関する世論調査

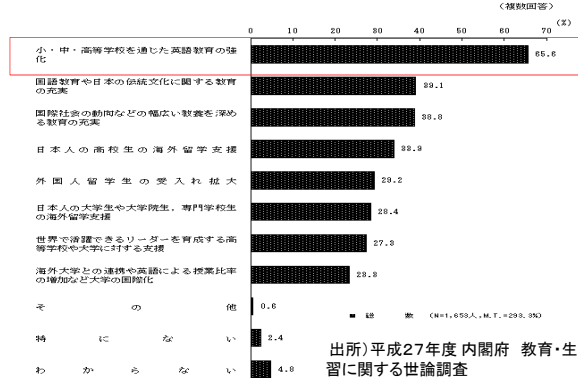
図8 グローバル人材を育成していくために伸ばしていくべき能力



出所)平成27年度内閣府教育・生涯学習に関する世論調査

グローバル人材育成に関する世論調査

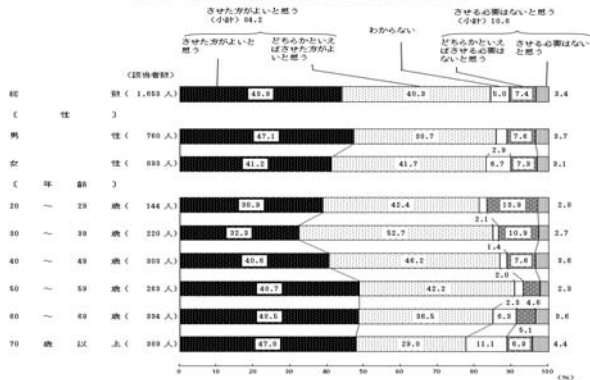
図9 グローバル人材を育成していくための取組



出所)平成27年度内閣府教育・生涯学習に関する世論調査

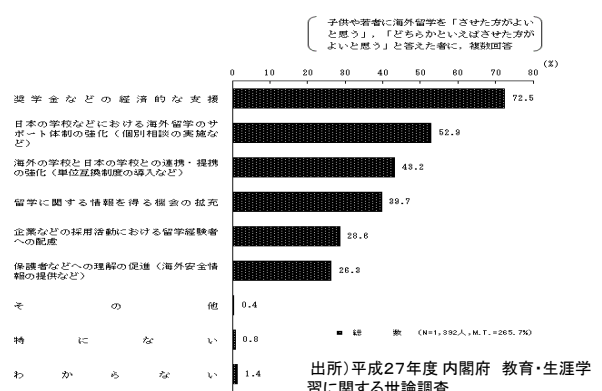
グローバル人材育成に関する世論調査

図10 子供や若者に海外留学をさせることについての意識



グローバル人材育成に関する世論調査

図11 日本人の海外留学の促進のための支援



出所)平成27年度内閣府教育・生涯学習に関する世論調査

「トビタテ！留学JAPAN」官民協働「留学促進キャンペーン」

- 多様な活動を支援
 - 交換留学など単位取得を前提としたアカデミックな留学だけでなく、インターンシップやボランティア、フィールドワークなど、学校に行かない多様な活動を支援
- 留学プランを自分で設計
 - 学生が自ら定めた明確な目標実現のために「実践活動(※1)」が含まれる留学計画を28日間から2年以内で自由に組み立てる。
 - (※1)座学や知識の蓄積型ではなく「実社会との接点」から多様な学びを得ることができる学修活動(インターンシップ、フィールドワーク、ボランティア、プロジェクトベースドラニングに限らず、上記の趣旨に沿う多様な学修活動)
- 留学事前事後研修が充実
 - 将来の日本に求められる資質や能力を伸ばすため、各界のリーダーによる指導が受けられる。
- グローバル人材育成コミュニティ
 - 全国から選ばれた歴代の派遣留学生や支援企業の方々と交流する機会のある「トビタテ！留学JAPAN」独自のコミュニティに参加できる。
- 手厚い支援
 - 手厚い奨学金(月額12～20万円)、渡航費(10～20万円)、授業料(実費、上限60万円)などが給付され、返金の必要はない。

留学支援、思わぬ苦戦、最大560万円支給の官民共同事業、学生ためらい定員割れ続く。

2016/02/17 日本経済新聞



- 「3千人、5千人と応募が殺到すると思っていたが、特別な能力がないから無理とためらう学生が多いようだ」と文科省の担当者。第1期こそ1700人の応募があり、定員の300人を上回る323人に支給したが、定員を500人にした第2～3期は応募者が大きく減り、選考基準を下げなかったため、合格者は定員を割り込んだ。
- 応募者を増やそうと、第4期から比較的裕福な家の学生も支援対象にしたものの、応募者は約1400人、合格者は437人だった。現在は5期生を募集中(応募は3月8日まで)だ。

留学意欲を停滞させるもの

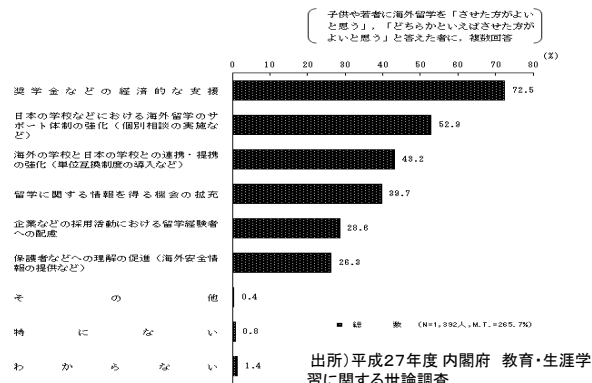


経済的理由

- ・奨学金受給者の増加
- ・自己への投資について両親を説得できない
- ・地方出身者においては、不在期間中の札幌での住居費負担などが大きい。

グローバル人材育成に関する世論調査

図 1.1 日本人の海外留学の促進のための支援



留学意欲を停滞させるもの

- ・日本で得られるとてつもない情報の選択と情報の真偽を読み取る力(critical reading)の不足。
- ・学生たちの欲しい情報と与えられる情報のギャップが大きい。
- ・自分得た情報への過信とリスクに対しての疑心暗鬼が強い。
- ・就職活動への影響の懸念

「海外の学校と日本の学校との(単位交換など)連携・提携の強化」

- ・留学の期間中の単位化への強い希望・・・読み替えが難しい科目を履修してきた場合、それをどう評価するか。
- ・海外での生活経験の成果を発表したり、それを活かした社会活動の場が少ない。

留学の後押しの難しさ

- ・学生と保護者との関係
- ・保護者と相談しますという言葉の裏側にあるもの
- ・保護者も賛成してくれてますから
- ・保護者の「あなたが行きたいのならいきなさい」
- ・ ↓
- ・ここでも必要な情報の相互交換が未熟
- ・そして揺れ動く主体性

国際交流のイベントへの参加・・・

- ・留学生との交流会はあるけれど、そこからつながらない。
- ・自分のスケジュールが最優先。
- ・ハイコンテキスト文化になれていると疲れる。
- ・留学生のためのイベントでも、日本人の学生も受け入れているが、遠慮している。
- ・ ↓
- ・掲示板での呼びかけでは不十分
- ・ 現実には担当者の一本釣り

主体性やタフネスをつけさせるには

- 学生に自信をつけさせること
- 落ち込んだときの声かけ など
- ↓
- 介入のタイミングが重要
- 学内での体制・・・理解への輪を広げる
- 外部とのかかわり・・・ホームスティ・地域活動
-

2015 日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会
研究会報告書（要旨集）原稿

研究発表要旨

発表タイトル	学校管理下のリスクマネジメント ～高等教育機関での対応を考える～
氏名（所属）	佐々木 邦子（北翔大学教育文化学部教育学科）
共同研究者 氏名（所属）	
要 旨	学校における児童生徒及び学生の安全を守るためのリスクマネジメントは、全ての学校で学校経営上の最重要課題である。しかし、その点について学校は盤石な体制であろうか。教職員への周知、予防措置として我が国ではどのような組織体制が組まれているのであろうか。そのような問題意識を持ち、小・中学校、高校におけるリスクマネジメントについての法的措置を確認し、学校長から聞き取った実践例により危機管理の対応を探った。その過程で高等教育機関でのリスクマネジメントに関心が及んだのである。 着目点 1. 海外留学、インターンシップ、体験活動、ボランティア活動の拡大に伴うリスクマネジメント体制は十分か。 2. 日常的な学校経営におけるリスクマネジメント体制は十分か。 高等教育機関では、学生の活動が拡大することにより、学生が巻き込まれる事件・事故が増加するのは否定できない。最近、海外留学先での邦人学生が、また国内外でのインターンシップに伴う事件・事故も上昇している。それらに対応によって、国際的潮流に照らして大学の社会的責任（USR）が問われることもあり、大学等が安全配慮義務の責任を免れない危険性も孕む。近年のインターンシップ、ボランティア活動、海外留学などの発展は、大学等で推進するアクティブラーニングに伴う課題でもあるのではないだろうか。 しかし、全ての高等教育機関で学生の活動範囲拡大を見込んだリスクマネジメントの取組みがなされているとは言い難い。完全整備のところも存在するが、学校間によって差異があるのが現状であろう。学生の安全を守るために、専門学校、短大、大学は、地域社会や家庭との連携、専門機関との協力体制が必要である。今後の社会では、学生がキャリア発達の可能性を高めるためにも、緻密なリスクマネジメントの取組みがより求められよう。そこでは組織の長としての経営責任とともに構成員である教職員の高い意識が肝要である。

2015 日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会

研究会報告書（要旨集）原稿

研究発表要旨

発表タイトル	自律的かつ方向性を持った学びを実現する方法としてのカリキュラム —教養に裏付けされた専門へ向かう学び—
氏名（所属）	石田 麻英子（札幌国際大学短期大学部）
共同研究者 氏名（所属）	小林 純（札幌国際大学短期大学部）
要 旨	札幌国際大学短期大学部・総合生活キャリア学科は、名称変更による現カリキュラムのスタート時から、指導上でカリキュラムの不都合を感じる部分に対しては運用の工夫で対処し、学生が自律的に体系化された学びを実現できるよう努めてきた。この運用上の工夫をカリキュラムそのものに反映することをめざして、完成年度を迎えるタイミングでカリキュラム改訂できるよう作業を進めた。その際には、学生が自由に選びつつも、自らの目標を達成するための計画をしながら、方向性をしっかり定め、社会、学科、学生が望む人物像を実現できるカリキュラム作りを目指した。 全体のバランスを損なわないよう、再点検を兼ねて、ディプロマポリシー・カリキュラムポリシーから整理し、ラーニングアウトカムを具体化、明確化することから作業を行った。「何を教えるか」ではなく「何ができるようにするか」に重点を置き、複数の大学、短期大学を参考に新方針に基づいた新カリキュラムを構築した。その際重要視したのが、「学生の自由な選択」と「教養教育」である。 2002 年の中教審答申では、大学における教養教育を「社会の中での自己の役割や在り方を認識し、より高いものを目指していくことを意識した知的訓練」としている。個人の世界を豊かにするリベラルアーツ的教養ではなく、学科では、他者とコラボレーションするための集団知や能力といった社会的教養を「教養教育」として、ベースに置いた。専門をどのように社会に役立てるのかを考えることができれば、各自が自由に選ぶ専門に向かう学びを、自律的に実社会へとつなぐことが可能になる。 ベースとなる教養の上に、職業を意識したユニットを積み上げるカリキュラム方式は、多彩な科目を特色とする本学科で、学生が自ら目的を理解し、目標を立てて学びに向かうことができるわかりやすい方法である。今後の成果や運用が重要かつ課題であり、今後も継続的に研究を進める予定である。

自律的かつ方向性を持った学びを 実現する方法としてのカリキュラム —教養に裏付けされた専門へ向かう学び—

石田 麻英子（札幌国際大学短期大学部）

小林 純（札幌国際大学短期大学部）

本日のアジェンダ

2

日本ビジネス実務学会 北海道ブロック研究会 2016/02/27

1. カリキュラム改訂の背景
2. 取り入れた手法と工夫
3. 理解を浸透させるために
4. まとめ

カリキュラム改訂の背景

1. 総合生活キャリア学科

3

日本ビジネス実務学会 北海道ブロック研究会 2016/02/27

- ▶ 2013年 総合生活キャリア学科へ変更
 - ▶ 豊かな社会生活の創造
 - ▶ オフィス・ビジネススタディ
 - ▶ 英語、国際意識の醸成
- ▶ 幅広い学びがさらに広がることに

カリキュラム改訂の背景

2. 新学科スタート後の課題

4

日本ビジネス実務学会 北海道ブロック研究会 2016/02/27

- ▶ 「必修科目」「コース必修科目」「選択科目」を組み合わせた学び
- ▶ 幅広い学びという特徴の中で、できる限りの体系化を想定して科目を指定

カリキュラム改訂の背景

2. 新学科スタート後の課題

5

日本ビジネス実務学会 北海道ブロック研究会 2016/02/27

- ▶ 「選択科目」の履修があいまいに
 - ▶ 目的を持たない“自由な”選択による体系の崩壊
 - ▶ 就職、資格取得後の“卒業のための消化試合”
- 「学科が学ばせたいこと」と
「学生が学びたいこと」の乖離

カリキュラム改訂の背景

3. 運用上の工夫

6

日本ビジネス実務学会 北海道ブロック研究会 2016/02/27

- ▶ ラーニングポートフォリオ「キャリアパスノート」の活用
 - ▶ 個別自習環境支援「Study Hall」
 - ▶ 授業外の指導「学科アワー」の確保
 - ▶ オリエンテーション・新入生研修など、初年次教育の充実
- （2015年 第35回全国大会にて発表）

カリキュラム改訂の背景

4.本学科学生の特徴

7

- ▶ 短期大学特有の課題...
短期間での将来ビジョンの構築
 - ▶ 将来イメージを持って入学する例はまれ
 - ▶ 具体的なイメージをもつことができない

意欲だけで就職へ繋げることは困難

私立短期大学アソシエーション 2016/02/27

カリキュラム改訂の背景

5.なぜカリキュラム改訂なのか

8

- ▶ カリキュラムを再構築
 - ▶ 学生の目的に向かった選択を誘導できる
 - ▶ 自律的に学ぶためのモチベーションを維持できる

カリキュラム小委員会を設置して議論

私立短期大学アソシエーション 2016/02/27

取り入れた手法と工夫

1.カリキュラム改訂の手順

9

- ▶ カリキュラム変更の手順

DPの見直し

- どのような学生を育成したいのかを再定義

CPの見直し

- DPに向かうための手法の検討

カリキュラム構築

- ナンバリング手法を用いた授業の体系化

参考：Between2010年春号（進研アド）

私立短期大学アソシエーション 2016/02/27

取り入れた手法と工夫

2.短大に求められる学生の育成

10

- ▶ 学校教育法108条
 - ▶ 職業又は实际生活に必要な能力を育成する
- ▶ 就職活動状況の変化が
学生の学修に対する意識を変化
 - ▶ すぐに使えるスキル、就職活動につながる科目の優先
 - ▶ 教養科目の敬遠

私立短期大学アソシエーション 2016/02/27

取り入れた手法と工夫

2.短大に求められる学生の育成

11

- ▶ 私立短期大学協会
「短期大学教育の再構築を目指して」
(2008)
 - ▶ 「教養科目と専門科目が効率的にバランス良く配置されており、さらに**教養科目**を**専門分野と密接に関連付け**、あるいは両者の垣根を取り払うなど独自の工夫が施される」
 - ▶ 「**幅広い教養**とともに各専門分野の高等教育のコアとなる部分を、2年ないし3年の学修によって完結させる」

私立短期大学アソシエーション 2016/02/27

取り入れた手法と工夫

3.教養とは何か

12

- ▶ 私立短期大学協会(2008)
「短期大学教育の再構築を目指して」
 - ▶ 「専門分野と密接に関連付けられた、あるいは**両者の垣根を取り払った教養教育**」

私立短期大学アソシエーション 2016/02/27

取り入れた手法と工夫

3.教養とは何か

13

- ▶ 中央教育審議会答申(2002)
「新しい時代における教養教育の在り方について」
 - ▶ 「社会の中での自己の役割や在り方を認識し、より高いものを目指していくことを意識した知的訓練を行うことが重要」
 - ▶ 「大学の教養教育はこうした知的訓練の中核を占めるものであり、学生には学ぶ意識を高く持ち、主体的にこの訓練に取り組む姿勢が求められる」

大学入試センター試験 2016/02/27

取り入れた手法と工夫

3.教養とは何か

14

- ▶ 友野(2010)
 - ▶ 「個人の世界を豊かにする教養」と「世間を生き抜いていくための集団知」
- ▶ 内田(2008)
 - ▶ 「自分の専門以外の人と協働できる、つまり『他者とコラボレーションする能力』」

大学入試センター試験 2016/02/27

取り入れた手法と工夫

4.短大に求められる教養教育

15

- ▶ 教養とは、
 - ▶ ただ多くの社会事象や文化を知ることだけでなく、
 - ▶ 自己と他者、また社会とのつながりを自らの思考によって検討・考察することで
 - ▶ 自らの能力、スキルへと繋げる

大学入試センター試験 2016/02/27

取り入れた手法と工夫

5.DP・CPをどうする

16

- ▶ 中央教育審議会答申(2008)
「学士課程教育の構築に向けて」
 - ▶ 「何を教えるか、よりも何ができるようにするかに力点を置くべきである」
 - ▶ 教育上の目的、建学の精神が抽象的
 - ▶ 教育課程の編成・実施、学習評価の在り方を律するものとしては不十分

大学入試センター試験 2016/02/27

取り入れた手法と工夫

5.DP・CPをどうする

17

- ▶ ディプロマポリシー（学位授与基準）の単純化、明確化
- ▶ カリキュラムポリシー（教育課程編成方針）を実態反映したものに

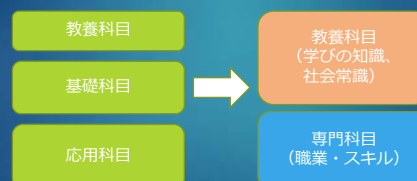
大学入試センター試験 2016/02/27

取り入れた手法と工夫

6.カリキュラムの体系化

18

- ▶ 科目分類を2分類へ簡素化、教養科目と専門科目（≒職業教育）へ

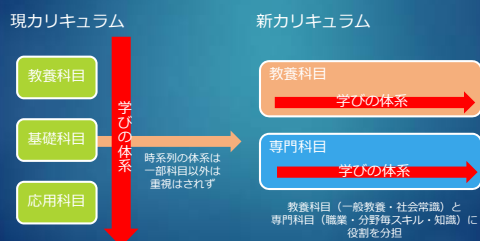


大学入試センター試験 2016/02/27

取り入れた手法と工夫 6.カリキュラムの体系化

19

- ▶ 現カリキュラムでは、カリキュラムの体系化を感じにくい



ふくしま健康プロフェッショナル研究会 2016/02/27

取り入れた手法と工夫 7.学科スタンダード

20

- ▶ DPに照らして本学科の卒業生には必ず身につけてほしい能力
- ▶ どのような職場、社会でも活用できる知識・スキルを身につける
- ▶ 原則、すべての科目が必修扱い
- ▶ 1年前期にまとめて履修、2年後期にかけて履修

ふくしま健康プロフェッショナル研究会 2016/02/27

取り入れた手法と工夫 8.コースユニットと専門ユニット

21

- ▶ 必修だけではモチベーションが低下
- ▶ 選択が多いと体系的な学びにならない
- ▶ ユニット制の導入
 - ▶ 教養科目内でコース毎のユニット
 - ▶ 専門科目は過去の就職状況等を踏まえて
 - ▶ 複数のユニットを選択することを前提に設計

ふくしま健康プロフェッショナル研究会 2016/02/27

取り入れた手法と工夫 9.体系化の確認

22

- ▶ 授業ナンバリング
 - ▶ 科目間の前後関係や関係性を示す
 - ▶ カリキュラムマップの作成につながる
 - ▶ 授業の体系化を視覚化

ふくしま健康プロフェッショナル研究会 2016/02/27

理解を浸透させるために 1.カリキュラムの理解

23

- ▶ カリキュラムを意味あるものにするためには...
- ▶ 学科を構成するすべての人員が理解しなければならない
- ▶ 教員だけでなく、学生の理解が必要
 - ▶ 学生がDPと授業の関係を理解しやすいシラバスを準備

ふくしま健康プロフェッショナル研究会 2016/02/27

理解を浸透させるために 2.初年次教育とカリキュラム指導

24

- ▶ カリキュラムを意味あるものにするためには...
- ▶ 初年次教育によるカリキュラム指導
 - ▶ 履修ガイドの作成（予定）
 - ▶ 4セメスターを見通した履修選択
 - ▶ ポートフォリオへの記録

ふくしま健康プロフェッショナル研究会 2016/02/27

まとめ

25

1.カリキュラム改訂を進める前提

- ▶ 今回のカリキュラム改訂は、過去の答申等をふまえて設計した結果
- ▶ 大学、学部、学科の特性に合わせたカリキュラム設計の必要性
- ▶ 本学科の特殊事情
 - ▶ 小規模独立型（他学科と連動が少ない）
 - ▶ 幅広い授業展開が当初から想定

ふくしま国際マネジメント研究会 2016/02/27

まとめ

26

2.教養に裏付けられた専門力を伸ばす

- ▶ 教養教育と専門教育のバランスを、今一度見直すことが重要
- ▶ 教養なしに自律的学びは困難
- ▶ ビジネス実務にも教養は大きく関係
 - ▶ 他者との協働、コラボレーション力

ふくしま国際マネジメント研究会 2016/02/27

2015 日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会

研究会報告書（要旨集）原稿

研究発表要旨

発表タイトル	サーキッドモデルを活用した観光系プロジェクト教育の実践と有効性
氏名（所属）	千葉 里美(札幌国際大学)
共同研究者 氏名（所属）	なし
要 旨	2000 年頃より、高等教育機関による従来型の詰め込み式知識習得からインプットした知識をどう創造していくかが問われる時代へ本格的に突入したと言われる中、特に新しい需要を喚起させることが重要である観光分野にとって「知識」と「創造」をどう掛け合わせていくかを導き出すプロセスは重要であり、2003 年の「観光立国宣言」以降の観光教育に関する文献記事や潮流からみてもプロジェクト教育を通しての観光教育は期待の高い教授法である。 本研究では、創造性が問われる工学部教育の学習モデルとして、ランドリーやフロイトらの創造法や発想法の先行研究を基に敷田(2002)が提唱した「知識創造の OPEN サーキッドモデル」を活用し、筆者が過去 2 年間携わってきた 3 つのプロジェクト教育の実践を例にその実践方法と有効性を考察する。サーキッドモデルを実践するには、4 フェーズ(opening store、Networking、Presentation、Evaluation)のプロセスを踏むこと、フーズごとに内部と外部の眼(視点)を入れること、内部の知識共有と外部の評価から新たな学習コアを形成し学習コアを伸ばすことが構造のキーである。例えば観光学部でよく見られるツアーの商品開発の場面では、商品を仕上げる前に何度も 4 フェーズを踏ませることに加え、リアルタイムに外部評価を受けるための工夫としてインターンシップ科目との連携による人的管理の実践を紹介した。(配布資料有)また近年どこでも求められる地域とのプロジェクトでは、外部評価を得ることで課題解決がいくつにも増え、学生の興味関心により更に細分化されたサーキットが 2 重・3 重と展開される様子より有効性の高さについて考察した。(配布資料有) (※この他、外国人ドライブ観光プロジェクトより、幅広い分野へ学びが繋がった事例を紹介) 一方、プロジェクト教育を実践するうえで、担当教員が抱える現状、スピーディーで持続的な運営方法、大学としてのプロジェクト評価に関して 4 つの課題を提示した。

サーキットモデルを活用した 観光系プロジェクト教育の 実践と有効性

札幌国際大学
観光学部観光ビジネス学科 千葉里美

2016.2.27(sat.)

◆研究の背景と目的

従来型の詰め込み式による知識習得から、インプットした知識をどう利用し新しいものを生み出すかが問われる時代

↓
新しい需要を喚起させることを望まれる観光分野にとって「知識」×「創造」という学習プロセスは重要

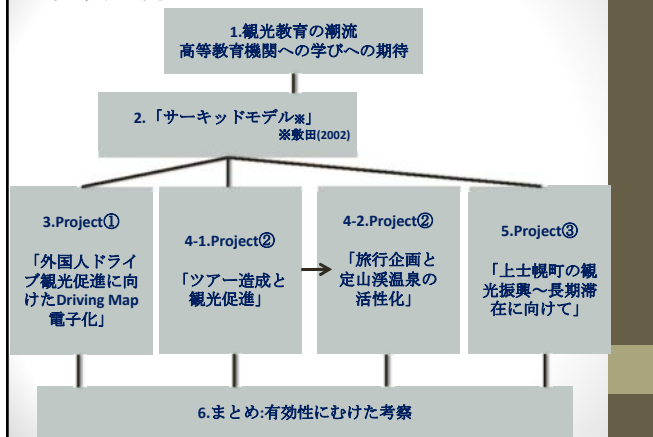
↓
正解もなく、学生それぞれ達成感の違いから、その授業運営は難しいと痛感

↓
創成教育の学習モデル「サーキットモデル」を知る

↓
過去2年間に実施したプロジェクトを振り返るとその実践手法に疑問

↓
目的:サーキットモデルを活用し今年度実施した3つのプロジェクト教育の実践をご紹介します、その有効性について考察

◆発表の流れ



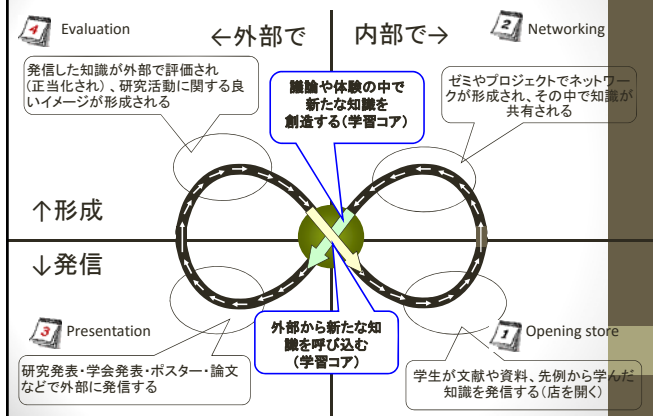
1.高等教育機関における観光教育の潮流と期待

- 2003年「観光立国宣言」
- 観光系学部・学科の入学数著しく増加
→観光業界全体でも20%強の進路にとどまる
- 「観光系大学看板倒れ」(2009.1.10産経新聞より)
→社会科学系分野を重視する傾向が強く観光現場とのニーズに乖離と指摘
- 観光庁「カリキュラムワーキンググループ」(2008年～)設置→
「観光関係人材育成のための産学官連携検討委員会」(2007年～)の下に
設置。例)首都大学東京2013年入学生観光経営副専攻コースにて実施
一方・・・
- 政府はサービスに特化した学部学科設置を全国50大学へ設置
することを目標設定。(2014年から5年間)
→「産学連携サービス経営人材育成事業」・・・サービス産業から観光産業
を立て直す動き?

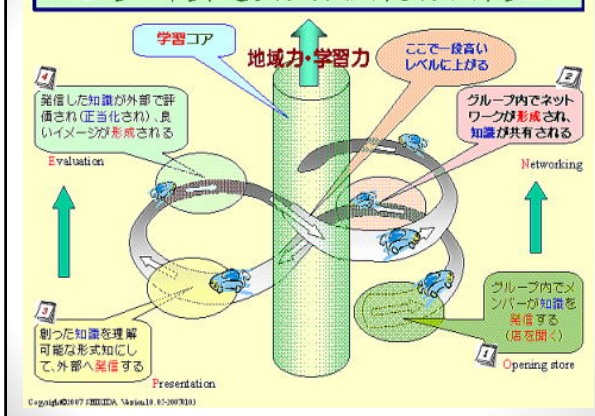
↓
観光という学問「複雑系」・・・多方面からの情報を捕まえ何
かを生み出す創造力=新たな需要を生み出す⇒プロジェクト教育

2.サーキットモデル※の構造とプロセス

※出典)数田(2002)「知識創造のOPENサーキットモデル」より引用

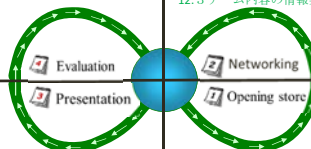


OPENサーキットモデルのスパイラルハイウエー



3. project事例① 「外国人ドライブ観光～Google Map電子化」

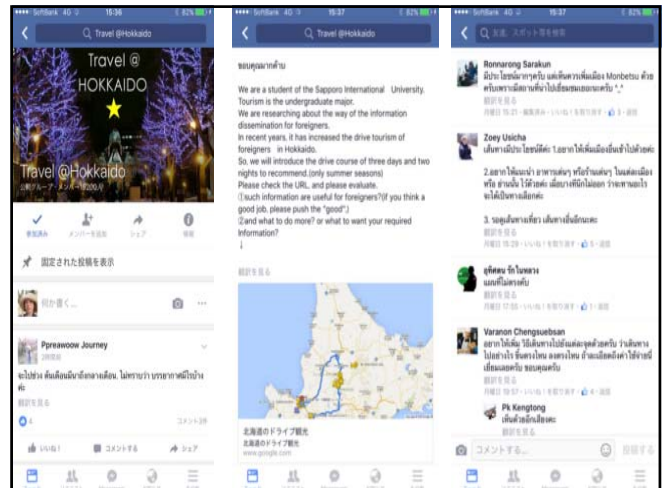
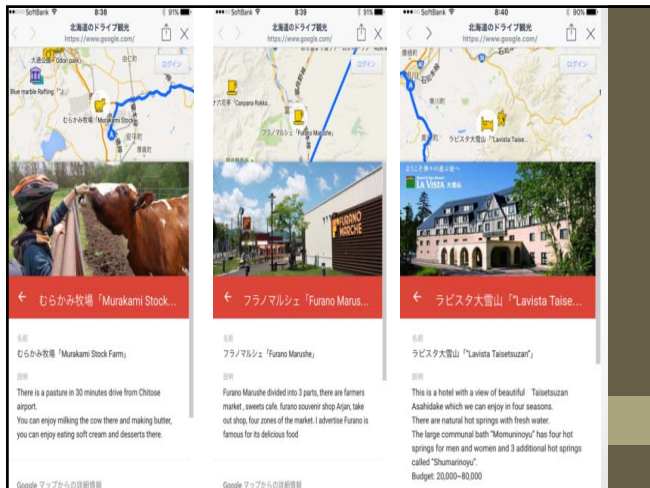
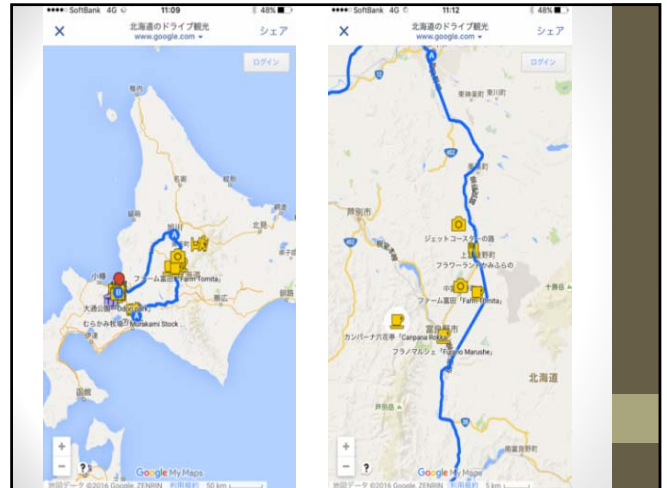
4. 快適なドライブについて評価→モバイルでの発信を検討
10. Google Mapの活用へ評価上がる
14. 外国人評価の共有とさらなる発展へ向けたニーズを確認



3. 開発局よりゲストスピーカを招聘し、学生が調べたドライブの魅力、インバウンドドライブの実態や取組について講義・討論会(写真1)
9. 今までの部分を写メに納め簡単な電子化mapの作り方を聞きに行く
13. 外国人からの評価をもらうため、タイ人の北海道旅行Facebookサイト「Travel Hokkaido」にup(写真5)

2. 外国人、インバウンド、ドライブをキーワードに情報収集・共有→情報が少ない
6. スマホ対応の電子化、夏、2泊3日(千歳→トマム→旭川・富良野→定山溪or札幌市街地→(千歳))
8. エリアごとに食、景観、体験などカテゴリーで地図を用いて整理(写真3)
12. 3チーム内容の情報共有→電子化作業→完成(写真4)

1. 外国人の北海道ドライブ観光促進をテーマに募集
5. 快適性を突き詰めた情報発信方法や発信内容、人気ルート、取り扱う季節について調べる(写真2)
7. エリアごとの観光資源カード作成
11. 電子化、観光資源翻訳、発信方法チームの3チーム体制
※翻訳は、観光英語ゼミに委託
15. 報告



4-1. 2014年実施project「ツアー造成と観光促進」

6. 3つのツアーから2つのツアーに絞られる。ツアーそれぞれの課題について再度整理。
10. 詳細調整
14. ツアー不成立→課題・反省



5. 旅行会社にてプレゼン(コンセプト、集客人数等)
9. ツアーの立ち寄り場所への企画説明と交渉
13. 商品販売(チラシ参照)

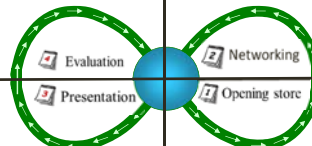
課題:
①ニッチマーケットへと絞すぎ、他のメンバーの興味関心や探究心の喪失=個人プレー気味⇒学習コアの未熟
②外部評価を得る機会が少なくニーズ知識がおろそか。⇒外部からのニーズ学習コア未熟⇒質の高いサーキットの構築が難しい

2. ツアー行程発表→世間一般的なありふれたツアーの造成→大手と勝負無理と判断しニッチマーケットツアーの造成へ
4. 6つの作品発表+類似ツアー等との比較+指摘
→best3に絞る→さらにブラッシュアップ
8. 課題解決に向けた知識の共有と企画書作成
12. 販売準備

1. ツアー造成で地域に観光客を呼び込みたい→まず個人レベルでツアーを考える
3. それぞれの興味などを活かしたニッチツアー造成
7. ツアーごとにグループを再編し、課題調整
11. チラシの作成

4. project事例②「旅行企画と定山溪温泉の活性化」

4. 活性化のKWを「イベント」「高齢者」「若者」
8. 評価を受けて、次の課題へのイメージ調整
12. 商品販売開始
16. お客様、旅館側から評価を頂き、インターンシップ生がまとめる

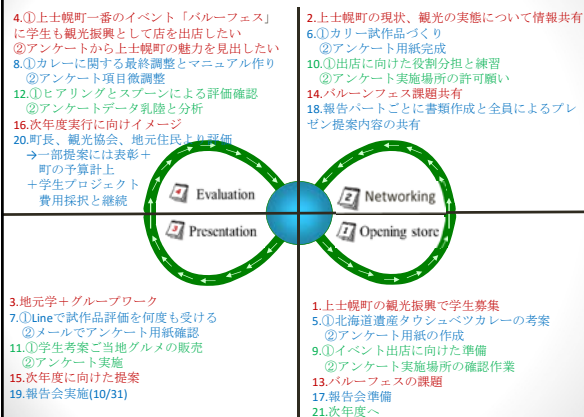


3. 現地ヒアリング調査(観光協会・宿など)
7. インターンシップ生を夏休みと後期CBTへ派遣させ、チームごとのアイデアを専門家に外部評価
※夏休みのインターンでツアー造成のノウハウを知る
11. パンフレット、旅館、観光協会へ企画掛け合う
15. お客様へ事前電話、実施(イベントも)

2. 定山溪温泉について各々情報収集
6. チームごとに更に情報収集・知識共有・創造
10. 課題に対する新たな知識を共有→プラン確定
※この工程を何度か繰り返す
14. 当日の流れ等について共有
18. 課題の整理

1. 「旅行企画で定山溪温泉の活性化」
5. 3KWごとにチーム編成
9. 新たな課題を認識し、再調整
13. 予約入った日の対応可能学生によるチームづくり
※それ以外の学生は、イベント業務へ
17. 報告

5. Project③上士幌町の観光振興～長期滞在に向けて



7. 有効性についての考察と今後の課題

◆有効性についての考察

①4つのフェーズをクリアすることで、2つの学習コア(知識創造、外部知識)が確立することで、観光教育に必要なニーズに直結した実践的なプロジェクト教育へと導けた。

②サーキッドモデルを意識した授業運営を心がけることで、学習プロセスが一段高いレベルへと発展していくと同時にゴールも高い位置に設定される様子が見られた。

③観光教育に必要と言われるニーズに沿った知識創造プロセスの様子が何度も確認できたことから、観光系プロジェクト教育の実践にあたりサーキッドモデルの有効性は大きいと言えよう。

◆今後の課題

①一定の成果が出せたプロジェクト担当者は、他のプロジェクト的科目=演習等の担当者として抜てきされるケースが高く、過重な負担が強いられている現状。

⇒学習のグラントデザインでもあるサーキッドモデルの理解と勉強会の実施で、教員皆が担当できるようにすべきではないか?

②科目上の問題で、単年度で1プロジェクトが終了する形となっている。しかし、サーキッドモデルを継続すると非常に発展的なプロジェクトへの可能性が考えられる。⇒プロジェクトのスムーズな継続と発展を鑑みて、TA導入の検討も考えられよう。

③教員の専門性でプロジェクトを展開するため、ゼミとの差別化が必要

④今現在は、成果物をもとめられる(又は成果物で判断される)現状にあるため、担当者はゴールを安易なところに設定し、学習運営のプロセスや効果を無視している傾向にある。

ご清聴ありがとうございました。

日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会主催
第12回 学生プレゼンテーションコンテスト



日時：2015年12月23日（水・祝）

場所：北海商科大学

表彰	氏名	所属	タイトル	概要
最優秀賞 (一般学生 の部)	山田 祐也 P24	北海学園大学 経営学部 経営学科 3年	若者が活かす 地域の魅力！	【若者が過疎地域へ流入すること】を目標に、地域活性化を考えました。私自身の経験から、地域活性の現在の問題点は、“都会の若者が過疎地域の魅力を知らないこと”だと感じました。将来を担う若者に各地域の魅力を広めることで、過疎地域への人口流入を狙い、移住・定住を図ります。私は主に2点、「Webを使った地域の魅力発信」「私自身のキャリアビジョン」を起爆剤とし過疎地域を活かしていく提案をいたしました。
優秀賞 (一般学生 の部)	柿崎 裕大 p 27	北海道文教大学 外国語学部 国際言語学科 3年	英語コミュニケーション力が日本を変える	7割以上の日本人が十分に英語でコミュニケーションがとれないことの根本的な原因は今の日本の英語教育に問題がある。受験英語に偏った実用的でない授業、語彙力の不足、言語鎖国の3つを例に挙げる。フィンランドの英語教育を例にとり、日本もそれに習うように英語教育を改める必要がある。本当の意味で英語を使えるようになれば、日本も国際的に益々発展できる可能性があるのではないだろうか。
優秀賞 (留学生 の部)	王 邦 p 30	北海商科大学 留学生 山東大学威海校	照れる日本人と照れる中国人	日本に来て、交流会等に何回も参加しました。日本人と友達になることはそんなに難しくないと思いましたが、時間がたつとだんだん難しくなってきました。言葉だけでなく、生活の習慣や興味とかの違いが大きい。日本人学生は内向的な性格の人が多いといいますが、実際には中国の学生も内向的な性格が多いです。そこで長期的な小さなグループを作るなど、もっと親密で穏やかな友人関係を作ると、日本人と友達になりやすいと思います。

奨励賞 （入賞者 以外の参 加者全員） *発表順	高野 陽子 p 32	札幌国際大学 観光学部 観光ビジネス学科 3年	Peach × 千 葉 航空ゼミ 若者の旅の創 出 に 向 け た LCC 促進プロ グラム	格安航空会社 LCC の登場は、航空業界そして社会に大きな影響を与えた。 中でも peach は特に若者や女性を中心に圧倒的な支持で業績を伸ばしてい る。そんな peach との視察交流に伴うプレゼン発表や研究、コラボレーシ ョン企画への参加を踏まえ、現状や課題を考察していく研究を大学 2 年生 から 3 年生にかけて取り組んできたことをまとめたものである。
	近間 友紀 p 34	札幌国際大学 観光学部 観光ビジネス学科 2年	上士幌町に新 たな息吹を、私 たちの手で ～ 帯 広 か ら 38km の小さ な町～	上士幌町と札幌国際大学が合同で行うプロジェクトに「地域と共に成長で きる」と魅力を感じ半年間参加、地域の方とグループディスカッションを し町を知るところからスタートした。ライスを北海道遺産であるタウシュ ベツ川橋梁の形にしたカレーを試行錯誤で作成、バルーンフェスティバル で販売し、アンケートを元に解決策を提案するも町長の目には止まら ず・・・。 今後は町のパンフレットを作成するインターンシップなどに参加し、地域 に携わっていきたい。
	菅原 直哉 p 36	札幌国際大学 観光学部 観光ビジネス学科 1年	ふるさと納税 から学ぶ地域 振興 ～上士幌町の 魅力～	私は夏と秋の2回にわたり上士幌町を訪問した。この上士幌町はふるさと 納税額ランキングにて全国 3 位という実績を持っている。私はこのふるさ と納税を活用し、地域振興につなげようと考えた。特産品+αでクーポン券 も送ることにより、上士幌町を訪れる観光客が増加し、地域にお金が落ち るという提案だ。上士幌町には道外からの観光客も多く訪れていることが アンケートでわかっており、その結果もプレゼン内に取り入れた。
	◎野坂 梨奈 蝦名紗智子 p 38	札幌国際大学 観光学部 観光ビジネス学科 2年	日本のおもて な し を 世 界 に！ ～通用するビ ジネススキル を活かす～	ホテル演習で見学をしていると、どのスタッフもお客様の行動を先読みし、 常に笑顔で対応しており、将来自分がホテルマンとして働くイメージがで きた。外国人アンケートを行ったことにより、アルバイトの際に、正しい 言葉づかいで自分からお客様へ話しかけたり、外国人の方ともすすんで会 話をするようになった。このことから、ヒューマンスキル、テクニカルス キル、コンセプチュアルスキルの 3 つが伸び、座学では得られないスキル を得ることができた。
	奥村 詩織 p 40	札幌国際大学 観光学部 観光ビジネス学科 2年	輝く社会人に なる方法	北海道にきた理由を述べ、これまでの自分では社会に通用しないと思い、 インターネット上にあった社会人基礎力テストを試した。その結果から自 己分析をして自分の長所や短所を見つけた。大学に入学し、YOSAKOI ソ ーラン部に入部して周りに合わせることの重要性や自律心が芽生えた。 2016 年 2 月にはインターンシップで帝国ホテルに行くが、その際にはこ れまで述べたことをふまえて自分自身の成長に繋げられるように努力す る。
	椿原 光 p 42	北海道文教大学 外国語学部 国際言語学科 3年	長期インター シップによる社 会人基礎力の 向上について ～傾聴力によ る波及効果 ～	社会人基礎力の傾聴力を身につけるために参加した富良野プリンスホテル での一ヶ月間のインターンシップ。慣れない土地で、初めて出会う人たち と共に寮で暮らし働く中で身についたのは傾聴力だけではありませんでした。 一ヶ月後私は、傾聴力の向上と共に他の社会人能力が身につく傾聴力 による波及効果を感じました。

	堀 航大 p 44	北海道文教大学 外国語学部 国際言語学科 3 年	ACTIVE LEARNING	今、従来の教育方法が見直され、改善されつつあります。私がオーストラリアで語学留学した際に取得した TECSOL では、これからの日本の教育に大きく変革をもたらせる要素が沢山ありました。特徴的なのはコミュニケーション、ディベートの大切さ。生徒同士お互いの意見を言い合えることが大事だと学びました。TESOL メソッドは新しい教育の一步であり、これからの日本を大きく変える教育になると思います。
	樋口 大輝 p 48	北海道文教大学 外国語学部 国際言語学科 2 年	脱丸暗記英語 学習法 ～核心をとら える～	今日の英語学習は、英文法や単語・熟語、会話表現などをやみくもに丸暗記していくことが少なくありません。しかしながら、丸暗記していく英語学習は、楽しくないばかりか、何よりもすぐに忘れてしまいます。本発表においては、出来るだけ丸暗記をせずに英語母語話者と同じ視点から英語を理解する方法を明らかにしています。これまでとは違った方法を理解することで、新たな視点から英語を見ていくことが可能になります。
	◎ 神崎 冬夢 東 裕龍 p 50	札幌大谷大学 社会学部 地域社会学科 2 年	地域コミュニ ティーの衰退 が及ぼす影響 ～東北ボラン ティアから見 えたもの～	私たちは学内の学生有志グループ「つながろう東北」というボランティアグループに所属し被災地支援のボランティア活動を行っています。震災によって、もともとあった地域コミュニティが崩壊しました。私たちは『うめばたけ』という施設で活動をし、地域コミュニティを活性化させる活動を行ってまいりました。その活動を通して人の思いを聴く力、気持ちを引き出す力が身に付きました。そのことにより相手と共感する力が付きました。
	尹 何誠 p 52	北海商科大学 留学生 テジョン大学校	端島の観光地 としての意味	2015 年、端島は世界文化遺産に登録されました。端島は観光地として運営されていますが、第 2 次世界大戦時、日本の植民地だった国の人を石炭採掘のため強制的に働かせた場所でもあります。私は強制労働の場所や痕跡等を一切公開せず、運営していることが問題だと思っています。文化遺産観光地は歴史的な事実に基づいて運営していくべきです。歴史的な事実を失う観光地は観光地として妥当性があるか、みんなで考える必要があります。
	李 雪 p 53	北海商科大学 留学生 煙台大学	効率的に時間 を利用するこ とについて	皆さんは最近忙しいですか？ YES と答える人は多分、仕事がきつい、勉強が忙しいなどの状況があると思います。私もその一人です。原因は、うまく時間を管理できないことにあります。そこで、有効的に時間を管理する方法として、自力だけで解決しようとせず他力を借りるという二つの方法を考えました。自力では、優先順位を決め、予定表の作成などをします。他力は、友達に監督を頼んだり、携帯の電源を切ることがあると思います。
	尹 停 赫 p 54	札幌国際大学 観光学部 観光ビジネス学科 留学生	韓国から見た ニッポンのマ ナー	日本と韓国における食事と飲み会のマナーについて比較してみました。例えば、食事のマナーで日本はお茶碗を持ちますが、韓国は置いたまま食べます。これは各国の歴史や文化が関係しています。また、飲み会では、日本は上司のコップのお酒が半分になったらお酒をまたいっぱいになるまで注ぐのがマナーです。しかし韓国は、上司のコップにお酒をつぎたすことは上司にグラスのお酒を飲み干すように命じる意味になるので失礼な行為になるのです。