

長期戦略:テーマ 「カリキュラムの基本構造の改革」

担当部署

II.実施計画帳票

長期戦略テーマの責任者 (統轄部署)	山田教務機構長 (教務機構)	実施計画の 担当部署	教務機構(TF ダブルチャレンジ)
-----------------------	-------------------	---------------	-------------------

1. 実施計画

実施計画(タイトル)		取組開始	達成状況 確認年度	学部・研究科での 取組み有/無	帳票
1-(3)-④ (SGU1-2)	(SGU1-2) ハンズオン・ラーニング・プログラム(実践型学習)	2014年度	2023年度	必要なし	不要
内容					
<p>実践型学習「ハンズオン・ラーニング」科目の開発</p> <p>公共分野、ビジネス分野を問わず、現実社会の課題解決に向けて学生が主体的に取り組む実践型学習は、グローバルリーダーの涵養に有用である。実際に北米の MBA 課程の多くにおいて学生がビジネスの現場の課題に実際に関与する“Hands-on”と称した教育プログラムを取り入れていることからもうかがえる。</p> <p>本構想では、本学がこれまで拡充を続けてきたアクティブラーニング、プロジェクト・ベースド・ラーニング、サービスマーケティングなどの実践型学習を、ダブルチャレンジ制度のアウトプログラムの一つ「ハンズオン・ラーニング」科目として位置付け、科目数を拡大させ、全学生の約3割が履修するものとする。</p> <p>「学校(ホーム)を出て、実社会(アウェイ)を経験する」。社会的な活動と事前教育・事後教育を組み合わせ実践型の経験学習プログラムを実施する。ボランティア活動を核にした「サービスマーケティング」、企業と連携した「プロジェクト・ベースド・ラーニング(PBL=課題解決型)」、インターンシップ、専門分野でのフィールドワークなど。グループディスカッション、プレゼンテーション等も組み込まれ、能力開発を重視する学習法としてのアクティブラーニングが集約されたプログラムである。</p> <p>なお、全学科目として、当該科目を共通教育センターが暫定的な受け皿として 2016 年度より開講・運営していくために 2015 年度中に担当教員の採用を行う。また、並行して科目開発、カリキュラム構築を進めていく。なおハンズオン・ラーニング科目を開発・運営する全学的な組織の在り方は学長の下に設置されたコア・ミーティング等で検討を進める。</p>					
進捗状況を測る 指標	指標名	定義・算式			
指標1	ハンズオン・ラーニング・プログラム	当該年度の卒業生のうち、ハンズオン・ラーニング・プログラムの単位を取得して卒業した学生数(延べ人数)			
指標2	※独自定量1 アウェイチャレンジ 単位取得卒業生数(実数)	当該年度の卒業生のうち、ダブルチャレンジ制度のアウェイチャレンジ(①国際プログラム、②ハンズオン・ラーニング・プログラム、③副専攻プログラム)の単位を取得して卒業した学生数(実数)			
指標3	参照指標	全学生数当該年度の卒業生数 うち学部 (通年)			

目標1<指標1>ハンズオン・ラーニング・プログラム

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
目標	—	—	—	—	—	—
実績	820人	908人	2043人	1957人	2336人	2245人
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度以降	—
目標	—	—	—	—		
実績	3057人	2681人				

目標2<指標2>※独自定量1アウェイチャレンジ単位取得卒業生数(実数)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
目標	1417人	1505人	1800人	1925人	2090人	2600人
実績	1531人	1701人	1976人	1962人	2338人	2445人
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度以降	—
目標	3420人	3950人	5700人	5700人		
実績	2907人	2719人				

目標3<指標3>参照指標 全学生数当該年度の卒業生数 うち学部(通年)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
目標						
実績	5276人	5506人	5231人	5130人	5409人	5921人
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度以降	—
目標						
実績	5903人	5416人				

2. 実施計画:ロードマップ

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
ハンズオン・ラーニング・プログラム (実践型学習)	策定段階	調査				
	2023年3月末段階		組織体制検討、 科目開発	組織体制検討、 科目開発、 一部実施	センター設置 科目開発 一部実施	科目開発 実施
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
	策定段階					
	2023年3月末段階	科目開発 実施	科目開発 実施	科目開発 実施	科目開発 実施	科目開発 実施
		2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	—
策定段階						
2023年3月末段階						

3. 実施計画:費用計画・人員計画

【費用・人員を必要とする理由】						
非公開						
経費	2014年度 承認	2015年度 承認	2016年度 承認	2017年度 承認	2018年度 承認	2019年度 承認
非公開						
人員・人件費	2014年度 承認	2015年度 承認	2016年度 承認	2017年度 承認	2018年度 承認	2019年度 承認
非公開						

経費	2020年度 承認	2021年度 承認	2022年度 承認	2023年度 承認	2024年度以降
非公開					
人員・人件費	2020年度 承認	2021年度 承認	2022年度 承認	2023年度 承認	2024年度以降
非公開					

4. 進捗状況・得られた成果

2016年度	<p>■ハンズオン・ラーニング・プログラム(実践型学習)</p> <p>2015年以降、当面のカリキュラム充実を担当することとなった共通教育センターが中心となり「社会探究実習」や「PBL 特別演習」等のハンズオン科目を開発・運営してきた。2016年度にはキャリアセンターとの折衝を行い、キャリア教育プログラム室提供科目を2017年4月より移設し、共通教育センター提供科目とセットして、ハンズオン・ラーニングセンターとして提供する体制を取りまとめた。また、センター設置に合わせ、専門教員の採用を行い、スタッフも拡充(一部配置転換)することが決定した。2017年4月からは両センターで提供してきた科目に加え、数科目新設のハンズオン科目も開講し、質的・量的拡充を進めていくことになる。</p> <p>■※独自定量1 アウェイチャレンジ単位取得卒業生数(実数)</p> <p>2016年度の目標数値(1800人)に向けて、順調に数値は伸びてきている。2017年3月卒業生ベースでは、延べ人数3947人、実人数1980人と目標数値を上回る成果をあげている。</p>
--------	---

2017 年度	<p>■ハンズオン・ラーニング・プログラム(実践型学習)</p> <p>ハンズオン・ラーニングセンターは社会探究プログラムとライフキャリアプログラムを2本の柱とし、スタートを切った。</p> <p>社会探究プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ハンズオン・インターンシップ実習」ではNPO法人JAEを委託業者とし、尼崎・大阪、能登、岡山の地域で6週間という、他では例をみないインターンシップを実施した。学生の授業調査においても満足度が非常に高く、受け入れ企業からも高評価を得ることができた。2018年度からは岩手、福井が新たなフィールドとして加わり、より一層のプログラムの充実が期待できるようになった。 ・社会探究実践演習「篠山」、「朝来」、社会探究実習「豊島」、「江田島」では教員の指導のもと、学生が自主的にフィールドワークを行い、精力的な活動を行い、地域から高評価を得ており、マスコミにも取り上げられた。 <p>ライフキャリアプログラム</p> <p>キャリア教育プログラム室提供科目を2017年4月より当センター開講科目として実施した。2018年度に向けて、カリキュラム構造の見直しを行い、社会や企業の動向を学ぶ「ライフ・キャリア概論」、大学4年間及び将来に向けた成長計画を考える「ライフ・キャリア入門演習」、ケーススタディや社会人インタビューを通じて実社会を実践的に学ぶ「ライフ・キャリア実践演習」及び「ライフ・キャリア発展演習」にカリキュラムを改編した。</p> <p>■※独自定量1 アウェイチャレンジ単位取得卒業生数(実数)</p> <p>2017年度の目標数値(1925人)に対し、1962人が単位を修得し、目標数値を上回る成果をあげている。2016年度からは若干減少しているが、これは卒業生数が101名減少していることに起因している。</p>
2018 年度	<p>■ハンズオン・ラーニング・プログラム(実践型学習)</p> <p>①学内外におけるHoLCの認知度を向上させるため、以下の施策を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・SNS等を利用したHoLCの活動の発信回数の増加 ・学内説明会の充実および実施回数の増加 ・企業、地域に対してHoLCの取り組みの説明 ・オープンキャンパスへの参加 ・合格者ナビを利用した新入生へのアプローチ <p>②カリキュラム改編および認知度向上の施策の実施により、HoLC開講のハンズオン科目の履修者増。</p> <p>2017年度:432名 2018年度:908名 前年度より476名増加</p> <p>③ハンズオン・インターンシップ実習の新たな実習先として、岩手と福井を加えることができた。</p> <p>④プログラム開発を行い、以下の科目を2019年度新設科目として開設。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ライフ・キャリア リーダーシップ実習 ・PBL特別演習007(阪急阪神ホールディングス(株)社会課題解決PJ) <p>⑤HoLC開設3年目の2019年度に向けてシンポジウムを企画。</p>

2019 年度	<p>①センター開設3年目を迎えシンポジウムを開催し、大学関係者だけでなく、高等学校、民間企業、自治体関係者、卒業生等、約 200 名を集客した。好評価のシンポジウムであったが、今後のプログラム運営、科目開発については、センター内で更なる検討が必要であると思われる。</p> <p>②カリキュラム改編および認知度向上の施策の実施により、ハンズオン科目の履修者増につながった。 2018 年度:2,614 名(1,070 名) 2019 年度:2,769 名(1,303 名) ()内はハンズオン科目</p> <p>③プログラム開発を行い、以下の科目を 2020 年度新設科目として開設。 ・ハンズオン・プラクティス ・PBL特別演習008(福島で学ぶ復興と原発問題) ・PBL特別演習009(三木・旧市街地活性化FW)</p>
2020 年度	<p>①新型コロナウイルスの影響で宿泊を伴うプログラムについては全て中止となったが、他の科目についてはオンラインで開講することにより不開講になることを最小限にとどめることができた。2019 年度:2,606 名(1,181 名) 2020 年度:2,260 名(820 名) ()内はハンズオン科目</p> <p>②プログラム開発を行い、以下の科目を 2021 年度新設科目として科目開発を行った。 ハンズオン・アドバンス I・II、社会探究実践演習 I・II(大阪・上本町)、ハンズオン・インターンシップ I・II(科目名変更プログラム変更)</p>
2021 年度	<p>①プログラム開発を行い、以下の科目を 2022 年度新設科目として科目開発を行った 社会探究実習(大森・伝統FW)、社会探究演習(神戸)、ハンズオン・インターンシップ地域開拓(十勝、石巻、高知、熊本など)</p> <p>②ハンズオン・ラーニングセンター提供 Certificate Program(HoLC-CP)創設</p> <p>③三菱みらい育成財団助成事業採択</p>

5. 今後の課題及び方向性

2018 年度	<p>2017 年 4 月からのハンズオン・ラーニングセンター立ち上げに向け、2016 年度には新たに社会探究実践演習(朝来/篠山)、PBL特別演習(JETRO/富士ゼロックス)、ハンズオン・インターンシップ実習(尼崎/能登/岡山)などの8つの科目を開発してきた。2017 年度も特に手薄な KSC でのPBL科目の開講等の検討を行っているが、現時点で新規開講の目途までは立っていない。一方、2017 年 4 月にセンターに移設された旧キャリアセンター開講科目はカリキュラム構造やコンテンツの見直しを4月以降進めてきており、基礎教育の拡充に加え、ハンズオン科目にカテゴリ化できる演習科目の見直し、インターンシップ実習の単位認定方法の見直し等も行い、ハンズオン教育プログラム室運営委員会への提案にまで漕ぎ着けた。これらが 2018 年度から新たに開講をスタートできるようになれば、さらに十約 700 人分のハンズオン科目の拡充が可能となる。ただし、現状の教員3名体制、スタッフ7名体制でさらにプログラム拡充をしていくことは相当の困難が伴う。また、地域、行政、企業等との連携を強化していくには特に教員の頭数に加え、任期が限定された教員体制では安定的な運営も覚束ない。2018 年度以降は教員の人数及び雇用面の課題についても大きな検討・要請課題となる。</p>
2019 年度	<p>センター開設から 1 年が経過し、基本となるプログラム体系は構築することができた。今後はその基本形に沿った形で、PBL特別演習等に協力をしてもらえる企業の開発、ハンズオン・インターンシップ実習のエリアの拡大を行っていきたい。また 2019 年度には初めてのシンポジウムを開催し、関西学院大学が取り組む「ハンズオン・ラーニング」を発信していきたいと考えている。</p> <p>課題は、単位修得者数増と人員体制強化の2つである。単位修得者数増については最終的な目標(約 3000 名)をいかに達成するかである。履修単位数制限や全学開講プログラム(集中科目)との競合等が問題としてあげられるが、全学的に解決すべき問題とセンターとして解決すべき問題を整理し、実現に向けて施策を立案し、実行すべきであるとする。人員体制についてはセンター2名とも任期がある教員であるため、センターの発展、継続性を考慮し、SGU終了後も見据えた検討が必要である。</p>

2020 年度	<p>質の高いプログラムを継続して提供するために、協力企業、地域、団体等の開拓は引き続き行っていく必要がある。</p> <p>最終的な目標数値である 3000 人を達成するためには、センター開講科目だけでなく、学部独自科目の履修者増が不可欠である。</p>
2021 年度	<p>開設から 3 年が経過し、これまでは科目開発等を行い、プログラムの体系化を目指してきた。SGUも折り返しを迎え、今後はハンズオン・ラーニング・プログラム(HoLP)を大学の教学システムの中に位置づけていくために、HoLP の体系化・制度化という方向性を打ち出し、既存プログラムの見直し・充実、プログラム開発を行っていききたい。あわせて最終的な目標数値である履修者 3000 人を達成するために、各部への働きかけも併せて行っていく。</p> <p>また、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、フィールドワークやインターンシップの実施には支障が生じる可能性はあるが、受け入れ先機関と連携しつつ安全に留意したうえで行いたい。</p>
2022 年度	<p>プログラムの体系化が進み、履修生も増加している。2021 年度春学期はセンター開設以来、最多の履修者数となっている。2022 年度からはキャリア教育がキャリアセンターに移管になるため、ハンズオン科目としての更なる充実が求められる。</p> <p>2021 年度には「三菱みらい育成財団」からの外部助成(3 年間)を受けることになり、プログラムとしての評価も高まってきている。連携先の開拓だけでなく、見直しもおこない、質の高いプログラムを提供し、履修者増、連携先増のため、広報活動にも注力していきたい。</p>
2023 年度	<p>「ハンズオン・ザ・グランド<海外ハンズオン>」を新設予定。国内にとどまらず、国外のプログラムの充実を目指す。</p> <p>専任教員の配置により、センター開講科目の充実はもちろんのこと、全学ハンズオン科目の開発支援にも注力していく。</p> <p>聖和キャンパスでの開講をしていないため、教育学部と時間割調整し開講に繋げていく。</p>

6. 学院総合企画会議の基本方針

2014 年度	<p>旅費(調査、交渉)については、教務機構の一般事業費ガイド予算で対応してください。</p> <p>広報費(プログラムガイド)については、申請通り予算化を承認します。</p> <p>(人件費)「ハンズオン・ラーニングセンターの設置の是非」及び「2016 年度以降の教員等の採用」については、2015 年度前期にグローバル化推進本部として検討・判断する予定です。</p>
2015 年度	<p>旅費、プログラム運営費については、一般事業費ガイド予算で対応してください。</p> <p>広報費については、概算費用の範囲で計画を承認します。</p> <p>SGU 招聘客員教員 1 名については、保険等の金額を考慮の上、計画を承認します。</p> <p>※採用にあたっては、以下の点を条件とします。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ダブルチャレンジ制度におけるハンズオン・ラーニング・プログラムによる単位取得者数の全学的な最終目標値を改めて確認し、それに向かったの全体構想の構築をお願いします。 ・派遣職員 1 名については、<保留>。人事部と未調整のため保留とします。

2016 年度	<p>外注費については、可能な限り相見積もり先を開拓し検討してください。</p> <p>旅費については、出張人数等を調整し、経費内で対応ください。また、プログラム数・定員をロードマップに明示した帳票を再提出してください。</p> <p>広報費については、留学ガイド並で計上します。</p> <p>役職手当については、センター設置は SGU 構想時点で計画したものではないため、本来 SGU 外の予算で対応すべきことですが、2017 年度に限り SGU 予算からの支出とします。学研賠・通学特約加入保険料について SGU に関わらず加入すべきもので、その他諸費等での徴収あるいは学院通常予算内での対応を検討します。</p>
2017 年度	<p>学研賠・通学特約加入保険料は学院予算で対応済みです。</p>
2018 年度	<p>旅費については、プログラムの引率は原則として、教員・職員各 1 人体制でお願いします。</p> <p>プログラム運営費について、出張に関しては上記の方針で計上します。シンポジウム開催経費は企画が決まり次第、グローバル化推進本部会議の了解を得た上で、追加予算申請または予算外申請してください。</p> <p>広報費については、2018 年度並み(見積)とします。</p> <p>シンポジウム経費について、計画通りの経費を承認します。</p> <p>学研賠・通学特約加入保険料は別途学院予算で対応済みです。</p> <p>SGU 招聘客員教員については、2019 年度については現行の教員体制とします。担当科目、授業回数、履修者数一覧を別途提出ください。</p> <p>任期制教員 B については、2019 年度については現行の教員体制とします。</p>
2019 年度	<p>旅費については、プログラムあたりの引率教職員人数を19年度並みとしてください。</p> <p>プログラム運営費については、学生負担とすべき部分のみ減額しました。</p> <p>学研賠・通学特約加入保険料は別予算で対応済みです。</p> <p>LAIについては、LA関連規定が改正されることを前提に承認します。</p>
2020 年度	<p>学研賠・通学特約加入保険料については、別予算で対応済みです。</p>
2021 年度	<p>ハンズオン・アドバンストにかかる実習運営費については、具体的な必要経費が発生した際に申請してください。</p> <p>SGU 招聘客員教員については、21 年度と同様の教員体制を予算化します。</p> <p>専任教員については、22 年度は配置を見送ります。センター教員の全体像と役割分担を整理した上で、専任教員の役割や必要性等を検討し、明示してください。</p>
2022 年度	<p>広報費・プログラムガイドについては、通年度実績を勘案し、予算化します。</p> <p>教育特別任期制教員については、採用予定(准教授)に合わせた人件費を計上します。</p>

7. Total Review の結果

【フェーズ I (2019～2021)】

レビュー結果	可 否	備 考 (継続:「フェーズ II に向けた課題」 廃止:その理由と今後の方向性)
<p>・ハンズオン・ラーニングセンター開講による授業科目において、科目・クラス数の増加や履修者上限数の緩和などカリキュラム改編を行い、SGU の推進に寄与している。</p> <p>・学部開講による授業科目についても同様に、科目・クラス数の増加や履修者上限数の緩和など、学部と連携を取りながら進めてきているが、学修成果が芳しくなく、開講数・履修者数とも伸び悩みが見られる。</p>	<p>継続</p> <p>・ 廃止</p>	<p>・ダブルチャレンジ(DC) 修了者数増加方策(ハンズオン・ラーニングセンター開講科目)の検討</p> <p>・<u>ポスト SGU を見据えたハンズオン・ラーニングセンター開講科目のプログラム化(MS 化)</u></p> <p>・<u>学部におけるハンズオン・ラーニング科目の実質化</u></p>

【フェーズ II (2022～2024)】

レビュー結果	可 否	備 考 (継続:「フェーズ II に向けた課題」 廃止:その理由と今後の方向性)
	<p>継続</p> <p>・ 廃止</p>	