

(1) 2018 年度実施計画

経営学部アセスメント・ポリシー・実施計画

経営学部は、2017 年度のアセスメントポリシーに基づき、作業部会を通じて次のようなアセスメント・ポリシープランを策定し、学部の実実施計画として取り組んでゆくこととなった。

経営学部は、学部のディプロマ・ポリシー（知的基盤、実践能力、国際性、創造性）の達成を目指し、機関・プログラム・授業の各レベルにおいてアセスメントを実施し、教育改善に活用していきます。

プログラムレベルにおいては、直接指標として①必修科目における統一試験、②卒業論文、卒業研究発表会におけるルーブリック評価を活用します。間接指標として①ラーニングアウトカムズの達成状況に関する教員の自己評価分析、②学修コース選択学生数および成績パターンの分析、③GP および GPET 履修学生数推移とそのアウトカムズ達成状況分析、④海外留学数比率、⑤インターンシップ実施比率および監督者による評価、⑥卒業生インタビュー・アンケート調査を活用します。

授業レベルにおいては、直接指標として①授業期間内および終了後におけるテスト、レポート、課題による評価の活用、②授業始めおよび中間、終了時点でのルーブリック測定とその時系列分析、③課題、研究発表時のレポート・ライティング、プレゼンテーション、論文評価を活用します。間接指標として①学生による授業評価、②アクティブ・ラーニングの時間比率、③授業外学習時間の時系列分析を活用します。

アセスメント・プラン

アセスメント項目	アセスメント指標（実施時期）	担当	実施時期・報告
知識基盤 (1) 社会へ貢献する意志を有し、人間主義経営の理念と社会的責任を理解・習得している。 (2) 現代経営に必要な基礎的知識を有し、経営の仕組みを理解して、その知識やスキルを習得している。	<ul style="list-style-type: none"> 関連科目の出席率（毎回）、課題の提出率（課題提出時） アクティブ・ラーニングに用いた時間（授業内と授業外） アクティブ・ラーニング成果物の評価（AL 実施後の発表時） 必修科目の統一試験の成績改善度合（定期試験実施時） 小テストやレポートの出題回数（出題時）と提出率（提出時） 各種関連検定試験申込人数（申込時）と合格率（合格発表時） 	人間主義経営演習＝安田＋各担当教員 必修科目担当者 経営学原理（経営学検定？） 簿記原理（簿記検定） 統計学（統計学検定？） 経済学入門	前期終了後 簿記原理はすでに実施、その他の科目は担当で実施可能か検討。
実践的能力 (3) 社会的課題に関心をもち、自らもそれを発見して、他	<ul style="list-style-type: none"> アクティブ・ラーニングにおける教員によるルーブリック評価および学生による自己評価、ピア・ 	AP のルーブリックデータの解析（志村）	前期終了後に実施

<p>者に的確に伝える能力がある。</p> <p>(4) その課題の中にある人間や社会にとっての意味や価値を洞察し問題解決能をする能力がある。</p>	<p>レビュー (2年次前期、3・4年次各セメスター)</p> <ul style="list-style-type: none"> AP 事業の第 2,3 段階学部独自アセスメント(2年次前期、3年次後期) 演習における教員によるパフォーマンス評価 (各セメスター) ルーブリックによる 3 年次研究論文および卒業論文評価の測定 (3,4 年次後期) 	<p>サンプリング調査</p> <p>卒論評価ルーブリックの完成</p>	<p>前期中に議論</p>
<p>国際性</p> <p>(5) ビジネス英語の基礎的知識・コミュニケーション能力を有し、ビジネスや社会で活用する能力がある。</p> <p>(6) 多様性を受容する力を持ち、世界市民としてグローバルな視野で他者と協働する能力がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> TOEIC 得点の変化 (入学時～2年後期) 海外派遣・留学参加者数の推移 (各年度) GP 科目の履修者数の推移 (各年度) 短期海研修用ルーブリック (各年度) 長期留学用ルーブリック (各年度) 海外派遣・留学参加者数の推移 (各年度) 留学生数の推移 (各年度) GP 科目の履修者数の推移 (各年度) 	<p>波多野・松本 教務部からデータ入手 国際部からデータ入手</p> <p>学習支援課からフィードバックを得る</p> <p>国際部からデータ入手</p>	<p>年度末 (2月20日) までにデータ収集・報告</p>
<p>創造性</p> <p>(7) 問題解決に必要な情報を自ら収集・分析し、論理的に探究しながら、価値を創造してゆく能力がある。</p> <p>(8) チームで主体的・能動的に活動し、ディスカッションなどを通じて様々な資源や知見を統合する能力を身につけている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> PBL における教員による課題達成度測定、外部専門家等による第三者評価 (各セメスター) AP 事業の第 2 段階学部独自アセスメント (2年次前期) LTD における教員によるパフォーマンス評価、学生の自己評価およびピア・レビュー (1年前期) インターンシップ、ボランティア活動における自己評価および第三者評価 (各セメスター) 	<p>ビジネス&ロー・ワークショップなど第3者を含めたアンケート調査 (チェックリストの作成・酒井?)</p> <p>AP のデータ解析 (志村?)</p> <p>サービス・ラーニングでのインターンシップのチェックリスト作成 (望月?)</p>	<p>年度末 (2月20日) までに報告</p>

全体として、教員による授業の到達目標に関する自己評価を実施。

(2) 2018年度実施報告

この経営学部アセスメント・ポリシー・実施計画に基づき、2018年度は経営学部アセスメント・ポリシー委員会を組織し、活動計画を策定した。並行して、各担当科目においてラーニングアウトカムのどれにあたるか、◎が最重点、○が重点項目として3つまで特定することとし、その結果を2019年度の履修要綱でこうひょうすることとし、5月16日の教授会で最終決定した。(添付資料参照)

また、具体的な作業を進めるため経営学部カリキュラム・アセスメント検討作業部会を立ち上げた。ここでの議論の議事内容を下記にあげた。

1) 2018年度経営学部アセスメント・ポリシー委員会委員構成

新委員 栗山学部長、中村副学部長、前田教授、平岡教授、望月教授、安田准教授、大場准教授、波多野准教授

その活動記録は次の通りである。

2) 2018年度活動報告

2018年：

5月16日 教授会 各科目のラーニングアウトカムの重点項目の特定

6月6日 18:00 ~ 学部自己点検・評価委員会の開催 アセスメント計画と学生のあり方検討。

8月28日 全学自己点検評価委員会に学生の参加の在り方報告。

11月15日 経営学部定期協議会にて、学生参加の自己点検委員会の開催については、自治会の学部執行委員長の選出が終わる12月以降に開催することを合意する。

11月21日 学部自己点検・評価委員会の開催

初年次セミナー同僚会議の報告と提案(犬塚教授)をめぐって

12月 日 自己点検評価委員会 開催

2019年1月15日 自己点検評価委員会にて、経営学部カリキュラム・アセスメント検討作業部会(委員：学部長、副学部長、望月、大場、波多野、酒井)を立ち上げ、アセスメントポリシーの再検討と、アセスメント実施についての具体的な計画作成について検討し、教務委員会及び教授会に報告することを決定。(1月16日教授会にて承認)

2月11日 アセスメントポリシー検討作業部会

2月14日 学生参加の自己点検委員会の開催 学生自治会執行委員長、副執行委員長

2月18日 アセスメントポリシー検討作業部会

3月5日 全学自己点検評価委員会 完成版提出

3) 経営学部カリキュラム・アセスメント検討作業部会記録

第1回 (2019/2/12 (火)) : 16:30-18:00

<提案された内容>

- IR (Institutional Research) 部門を通じて、データ (出席率・レポート提出率等) をもらって、アセスメントに活用できないか。
- ループリックを、学部独自のもの (学部にあわせたもの) として作ってはどうか。
- 学部全体のアセスメントを行うもの作ってはどうか。
- マクロ的に、ディプロマ・ポリシー (以下、DP) の8項目のアンケートを、1年生と4年生でとって、現状 (学生の自己評価) を把握してはどうか。

<次回の作業部会に向けた提案>

- 経営学の分野を総括したマップ (見取り図) を作成する
 - ・①IR を通じて、GPA 上位 20 人の成績表データをエクセルでもらって、成績上位者の履修状況で、どのような科目を履修しているかを把握する

↓

- ②将来的には、その上位学生にアンケートで、DP8 項目の自己評価を聞く

↓

①上位学生が履修した授業の授業目標と、②上位学生の DP8 項目の自己評価を対応させて、授業目標の達成状況を確認する

第2回 (2019/2/18 (月)) : 13:30-15:20

<提案された内容>

- 前回の会議で「IR (Institutional Research) 部門を通じて、データ (出席率・レポート提出率等) をもらって、アセスメントに活用できないか。」と提案があった。
- 前回の会議で、以下の提案があった。
 - ①IR を通じて、GPA 上位 20 人の成績表データをエクセルでもらって、成績上位者の履修状況で、どのような科目を履修しているかを把握する」

↓

- ②将来的には、その上位学生にアンケートで、DP8 項目の自己評価を聞く

↓

①上位学生が履修した授業の授業目標と、②上位学生の DP8 項目の自己評価を対応させて、授業目標の達成状況を確認する

⇒ IR から、成績上位者のデータを、会議時点で受け取った。

2019年3月卒 (2015年4月入学) の1年時点の DP 項目 (旧バージョン) の◎と○データと成績上位者の履修データを組み合わせて、DP 項目の得点分布が測定できる。

例) DP 項目の ◎=2点、○=1点

成績の S=1.0、A=0.8、B=0.7、C=0.6、D=0.5、E・N=0

ある授業を履修した学生が S 評価の場合、その授業の DP 項目の◎が付いた項目は

2点(2点×1.0)獲得。

ある授業を履修した学生がA評価の場合、その授業のDP項目の◎が付いた項目は1.6点(2点×0.8)獲得。

結果として、DP項目ごとに得点が算出され、得点の高いDP項目と得点の低いDP項目の分布(=成績上位者がまんべんなくDP項目を修得できているか)が観察できる。

さらに、2019年3月卒学生にアンケート(自己評価)を聞くことで、各項目の得点分布(修得状況)がわかる。

また、履修状況で、専門科目よりも共通科目を多く履修することで高いGPAを達成している可能性の有無をチェックできる。

もし、成績上位者が共通科目でGPAの高さを達成している場合は、専門科目の履修モデルやクラスターの整備・周知が必要ということになる。

●前回の会議で「ルーブリックを、学部独自のもの(学部にあわせたもの)として作ってはどうか。」という意見が出された。

⇒ 経営学部用のものとして、独自に作成するよりも既存のバリュー・ルーブリック(アメリカのACC&Uが作成したもので、その日本語訳(訳者:松下佳代先生))で、使えるものを探す方が容易である。

※バリュー・ルーブリックは学部全体の基礎学力を測定するもの

志村先生が、バリュー・ルーブリック(日本語版)でどれが活用可能か、検討。

なお、卒論について、ルーブリックを作る提案があった。

●前回の会議で「学部全体のアセスメントを行うもの作ってはどうか。」との提案があった。

⇒ 経営学部の科目全部ではなく、特定の科目(主要科目)に限定して、そのパフォーマンスをチェックして、DPの達成状況を見てはどうか。

●主要科目(必修科目と選択必修科目)について、ラーニング・アウトカムズを活用したエクセル表の作成。

●「学修コースごとのパフォーマンスを検定試験で、チェックしてはどうか」という提案が出された。

グローバル・ビジネス・リーダー : TOEIC 点数

プロフェッショナル : 簿記2級の合格

地方創生ビジネス : 簿記3級の合格

●既に学外に公表しているアセスメントの項目について、IRからデータをもらう必要がある。特に、GP科目の履修者のデータを各部署から集める必要がある。

LTDの教育評価のルーブリックを中村先生が問い合わせ、入手・用意する。

英語データについては、波多野先生が入手・用意する。

●前回の会議の提案にあった経営学の分野を総括したマップ(見取り図)について、不足している分野(財務管理論・経営史・ミクロ組織論のほとんどの領域・マーケティング論・HRM・生産システム論)はあるものの、『経営学検定初級テキスト』が幅広く網羅的にまとめられており、「経営学原理」のテキストに適していることが

確認された。

一方で、経営学検定を学習成果の指標とすることは、学問的面白さを失わせ、経営学の学びが単なる検定試験対策になってしまう問題点も指摘された。

(3) 測定結果の概要

1) 現時点でのアセスメントにあたってのデータ解析概要

今年度の測定結果として、今年度末までにまとめることができたのは次の5つの項目である。①初年次セミナーと人間主義経営演習の AP 事業アセスメント・データ解析 ②人間主義経営演習のアセスメント・データ解析と報告 ③人間主義経営と CSR のアセスメント報告 ④経営情報論のデータ解析 ⑤GPUK の学修成果のアセスメント。

①初年次セミナーと人間主義経営演習の AP 事業アセスメント・データ解析

(志村准教授担当) アセスメント計画に基づき、をして、その結果が2月11日のFD定例会で発表された。これは、AP事業におけるマイルストーンとタッチストーンのアセスメントにあたるもので、1年次のフレッシュマンセミナーと2年次の人間主義経営演習の授業のアセスメントとして行われた。初年次セミナーではラーニングアウトカムの特に実践的能力にあたる3番と4番に関連するアセスメントとなる。また、人間主義経営演習はラーニングアウトカムの1番、7番8番に関連する。人間主義経営演習のアセスメントはより詳細な報告が安田准教授より行われたので、次項を参照されたい。

初年度セミナーでは、入学時の4月から学期終わりの7月にかけて、「学びの計画性」「学習者としての自覚」「自己調整力性」「経営学を学ぶ意義」「情報収集力」のすべての項目で統計的優位が認められる改善がみられた。また、人間主義経営演習でも4月から7月で「学びの計画性」「自己調整力性」「情報収集力」の全ての項目で統計的優位が認められる改善がみられた。

②人間主義経営演習のアセスメント・データ解析と報告

(安田准教授)

ラーニングアウトカムの1番と2番の評価指標として、学習目標1：内外の講師の講義を受講して人間主義経営に関する自分なりの意見を醸成する。学習目標2：グループワークを通じてアカデミーリテラシーを醸成する、を設定して、さらに学習態度の分析を行った。学習目標については、教育効果が認められ改善がみられる。しかし、より一層の測定が必要であると指摘している。また学習態度にも教育効果を認められる。最後に成績の適切性についてもアンケートを通じてポジティブにとらえられていると見られる。

③人間主義経営と CSR のアセスメント報告

(栗山教授担当)

アンケート調査を実施し、授業の学修効果として、人間主義経営に関する関心度、理解度、説明力、問題解決力という全ての指標で改善効果が得られた。2年後期に配当されている授業としてラーニングアウトカムの1番の学習効果が高い授業であるといえる。

④ GPUK の学修成果のアセスメント

(志村准教授担当)

ラーニングアウトカムの国際性にあたる5番と6番に関して、英語のTOEICデータの解析が今年度に間に合わなかったが、経営学部の海外研修プログラムであるグローバルプログラム・ミッションで2018年春に英国レディング大学で3週間行われた授業のアセスメントがなされ、2月の教授会で志村准教授より報告が行われた。パワーポイントのスライド資料を付する。

英語スキルのうち、スピーキングの意識が上がり、それ以上にライティングの意識の向上が顕著で、リーディングスキルもそれにつぐ。プレゼンテーションスキルの意識も格段に向上している。

英国文化への意識はあまり変わらない結果がでたが、これは英国ではなく、国際社会全般への関心が高かったことが原因かもしれない。TOEICのスコアの参加前と参加後では、それほど大きく向上していない。

⑤ 経営情報論のデータ解析

(中村孝太郎非常勤講師 担当)

経営情報論は、ラーニングアウトカムの知識基盤の2番「現代経営に必要な基礎的知識を有し、経営の仕組みを理解して、その知識やスキルを習得している。」を主要な項目としている。その知識やスキルの内、「情報系知識および情報を活用した経営系知識」の学修を目的としている。学生への理解度、進め方の適切性などを測定し、グループ学習のさらなる展開など来年度に向けての改善をまとめている。

(4) 測定結果を基にした教育改善への活用

本年度は新たに策定したアセスメントポリシーに従って、測定を本格的に実施するための第一歩の年であった。データ入手と解析が間に合わなかったものが多かったが、上記のような測定結果は、ラーニングアウトカムの各指標において、良好なデータ解析と考察が得られたといえる。今後、より正確に測定できる手法と実施努力を学部全体に広げていきたい。なかでもラーニングアウトカムの内、12の経営の基礎のアセスメントをするため、経営学原理などの複数教員が担当する必修科目での測定の検討を始めているので、来年度の実施が望まれる。また、ラーニングアウトカムの7、8番はゼミでの卒論のアセスメント案を策定し、実施することも最重要課題として位置づけてゆきたい。

(5) 各アセスメントの詳細・根拠書類

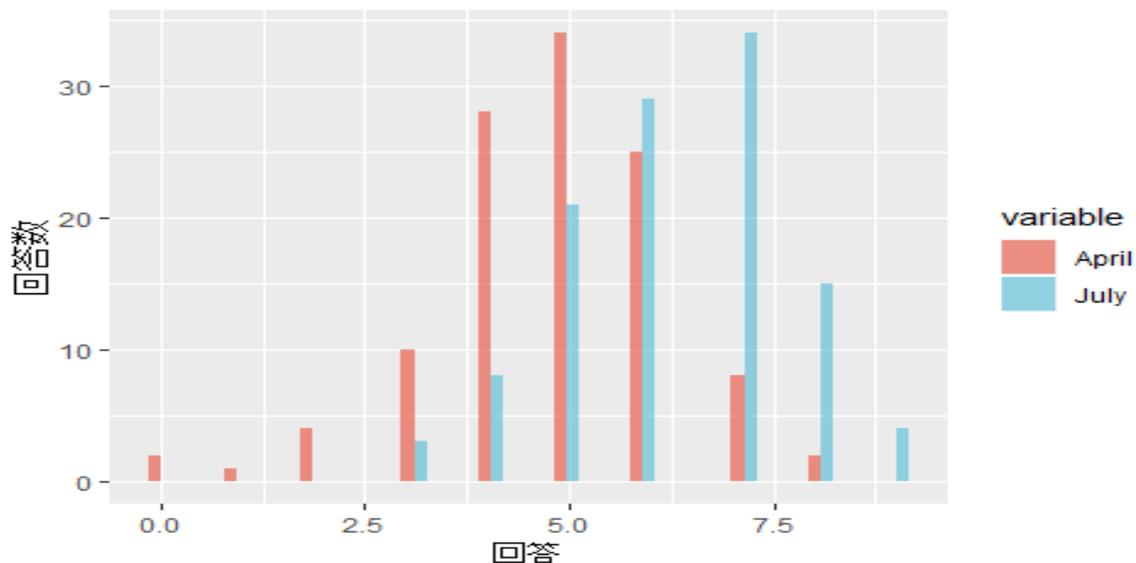
①初年次セミナーと人間主義経営演習のAP事業アセスメント・データ解析 (志村准教授担当)

1. マイルストーン（フレッシュマンセミナー）及びタッチストーン（人間主義経営演習）において、学期初めと終わりで、有意な差を認めることができた。

マイルストーン(フレッシュマンセミナー) 評価項目 評価項目は4月時点では、学びの計画性、大学生としての自覚、学習者としての自覚、新しい仲間作り、自己調整力、経営学を学ぶ意義の6項目であるが、7月時点では学びの計画性、学習者としての自覚、人間関係力1、人間関係力2、自己調整力、経営学を学ぶ意義、経営の基本的知識の修得の7項目であった。したがって、今回の調査では、4月時点と7月時点での平均値の差異をもって、統計的に有意性を対応のあるt分布で測定したため、学びの計画性、学習者としての自覚、自己調整力、経営学を学ぶ意義の4項目について検定を行った。

- 1.1 学びの計画性 「学びの計画性」については、統計的優位性（ p 値 <0.01 ）が見られ、4月から比べて、学生の学びに対する計画性が改善したことが示された。

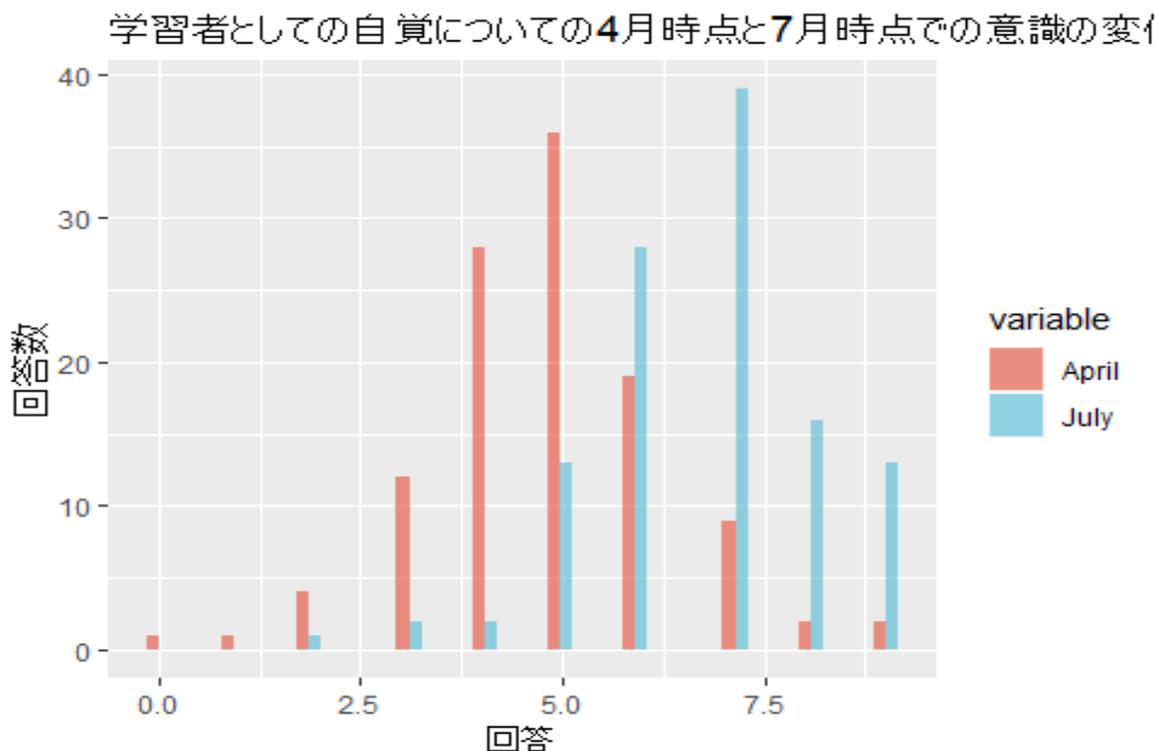
学びの計画性についての4月時点と7月時点での意識の変化



```
## Paired t-test
##
## data: April and July
## t = -9.9207, df = 113, p-value < 2.2e-16
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
```

```
## -1.799554 -1.200446
## sample estimates:
## mean of the differences
## -1.5
```

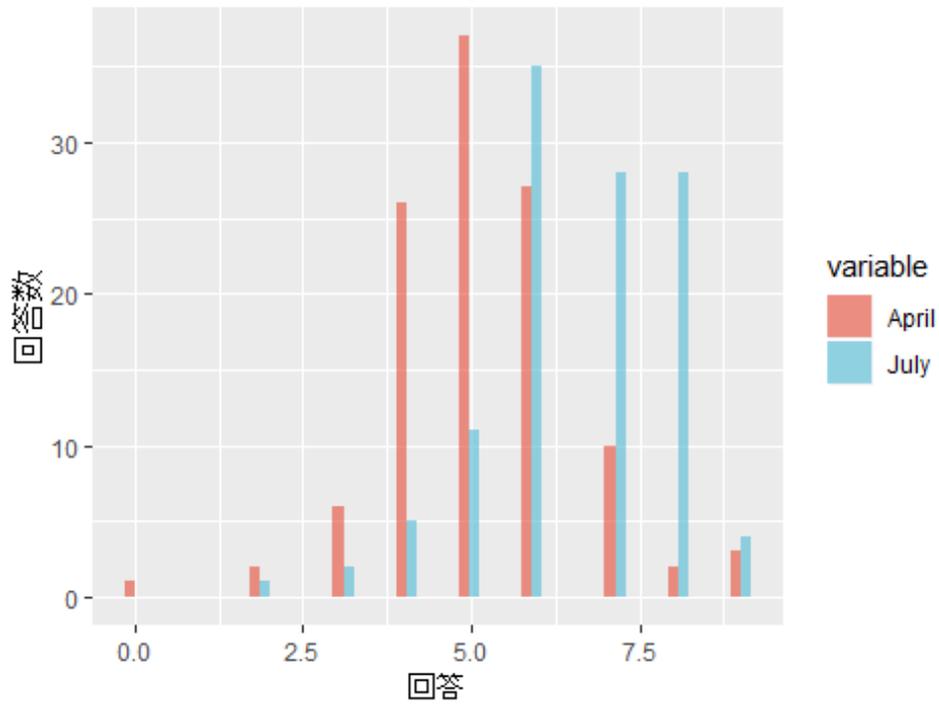
1.2 学習者としての自覚 「学習者としての自覚」については、統計的優位性（ p 値 <0.01 ）が見られ、4月から比べて、学生の学習者としての自覚に対する意識が改善したことが示された。



```
##
## Paired t-test
##
## data: April and July
## t = -12.582, df = 113, p-value < 2.2e-16
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -2.223537 -1.618569
## sample estimates:
## mean of the differences
## -1.921053
```

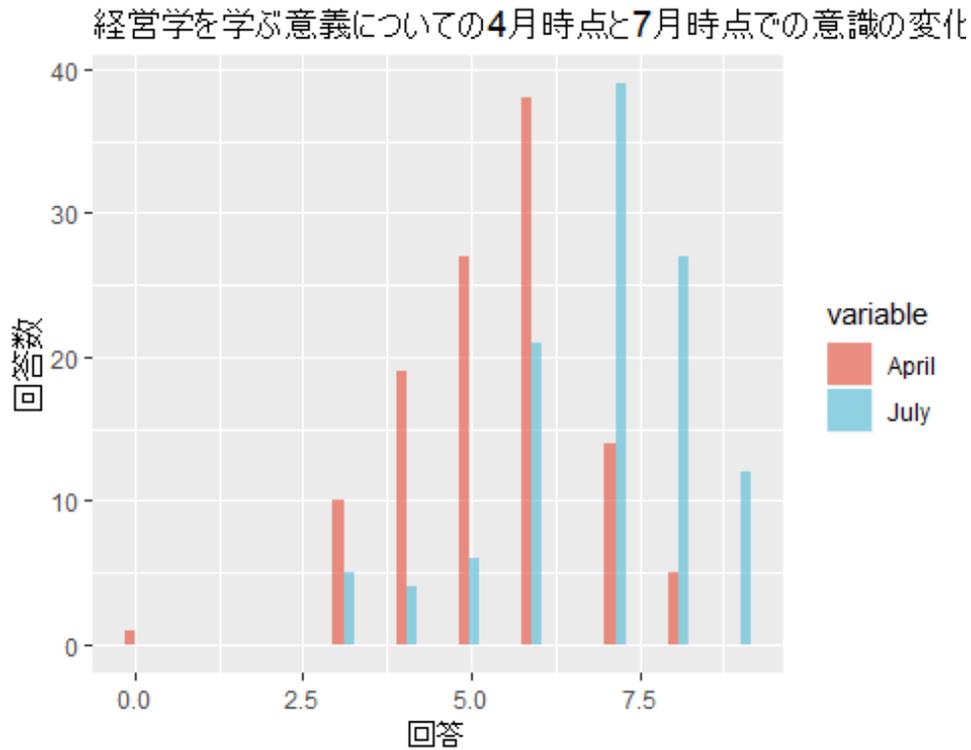
1.3 自己調整力性 「自己調整力性」については、統計的優位性（ p 値 <0.01 ）が見られ、4月から比べて、学生の自己調整力性が改善したことが示された。

自己調整力性についての4月時点と7月時点での意識の変化



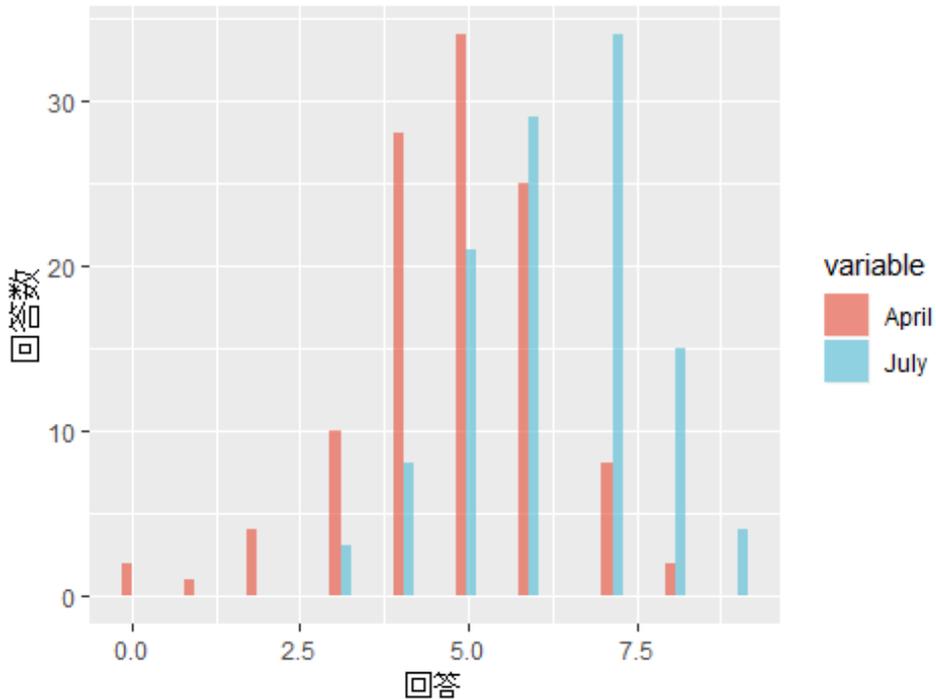
```
##  
## Paired t-test  
##  
## data: April and July  
## t = -10.224, df = 113, p-value < 2.2e-16  
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0  
## 95 percent confidence interval:  
## -1.706888 -1.152761  
## sample estimates:  
## mean of the differences  
## -1.429825
```

1.4 経営学を学ぶ意義 「経営学を学ぶ意義」については、統計的優位性（ p 値 < 0.01）が見られ、4月から比べて、学生の経営学を学ぶ意義に対する意識が改善したことが示された。



```
##  
## Paired t-test  
##  
## data: April and July  
## t = -10.038, df = 113, p-value < 2.2e-16  
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0  
## 95 percent confidence interval:  
## -1.859066 -1.246197  
## sample estimates:  
## mean of the differences  
## -1.552632
```

計画性についての4月時点と7月時点での意識の変化

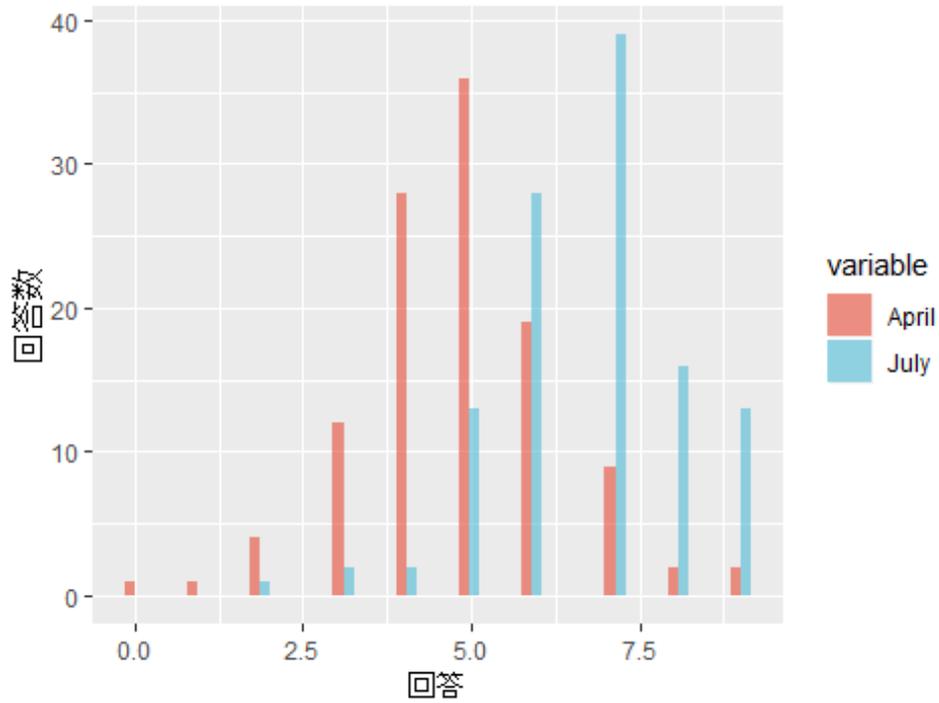


```
##  
## Paired t-test  
##  
## data: April and July  
## t = -9.9207, df = 113, p-value < 2.2e-16  
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0  
## 95 percent confidence interval:  
## -1.799554 -1.200446  
## sample estimates:  
## mean of the differences  
## -1.5
```

2.2 情報収集力 「情報収集力」については、統計的優位性（ p 値 <0.01 ）が見られ、4月から比べて、学生の情報収集力が改善したことが示された。

```
## No id variables; using all as measure variables  
## No id variables; using all as measure variables  
## `stat_bin()` using `bins = 30`. Pick better value with `binwidth`.
```

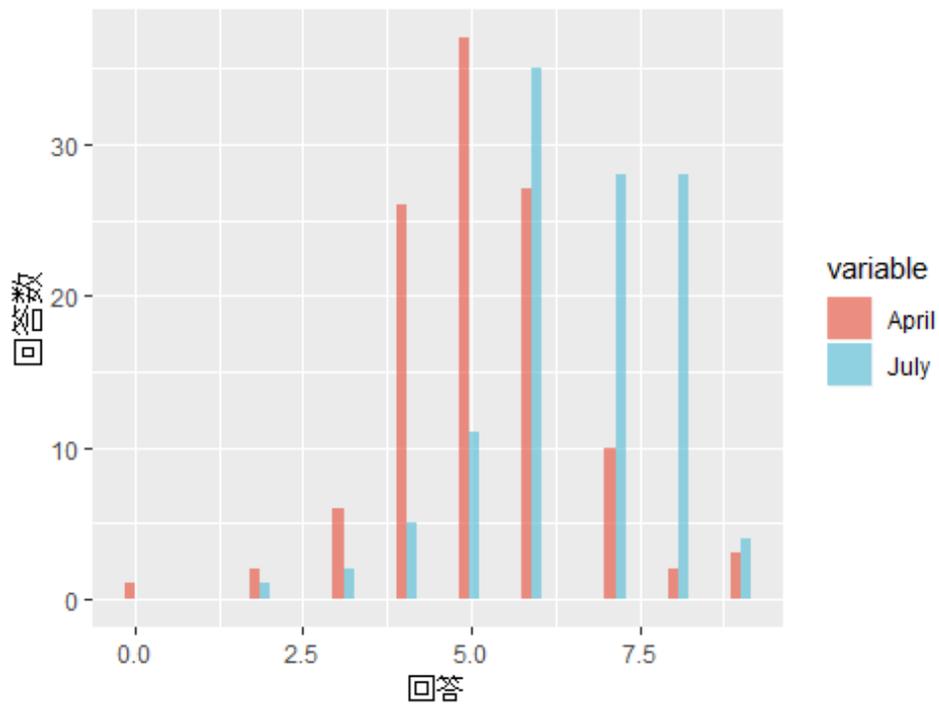
情報収集力についての4月時点と7月時点での意識の変化



```
##  
## Paired t-test  
##  
## data: April and July  
## t = -12.582, df = 113, p-value < 2.2e-16  
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0  
## 95 percent confidence interval:  
## -2.223537 -1.618569  
## sample estimates:  
## mean of the differences  
## -1.921053
```

2.3 自己調整力 「自己調整力」については、統計的優位性（ p 値 <0.01 ）が見られ、4月から比べて、学生の計画性に対する意識が改善したことが示された。

自己調整力についての4月時点と7月時点での意識の変化



```
##  
## Paired t-test  
##  
## data: April and July  
## t = -10.224, df = 113, p-value < 2.2e-16  
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0  
## 95 percent confidence interval:  
## -1.706888 -1.152761  
## sample estimates:  
## mean of the differences  
## -1.429825
```

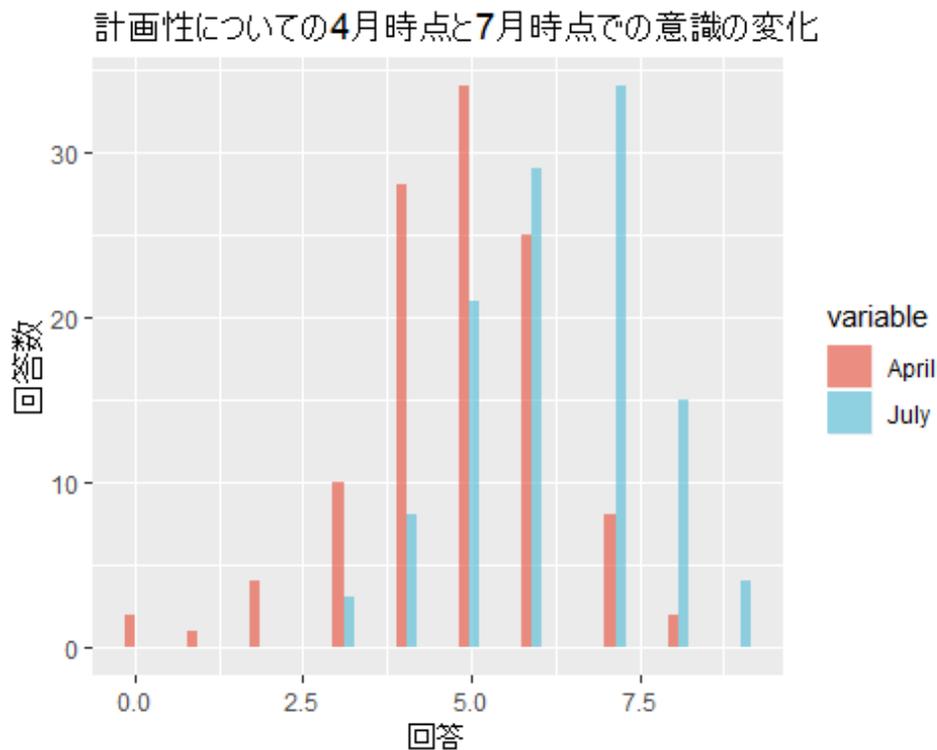
2 タッチストーン(人間主義経営演習)

評価項目

評価項目は4月と7月時点では、計画性、情報収集力、自己調整力、グループ討議力、励ます力の6項目であった。したがって、今回の調査では、4月時点と7月時点での平均値の差異をもって、統計的に有意性を対応のあるt分布で測定した。

2.1 計画性

「計画性」については、統計的優位性（ p 値 <0.01 ）が見られ、4月から比べて、学生の計画性に対する意識が改善したことが示された。

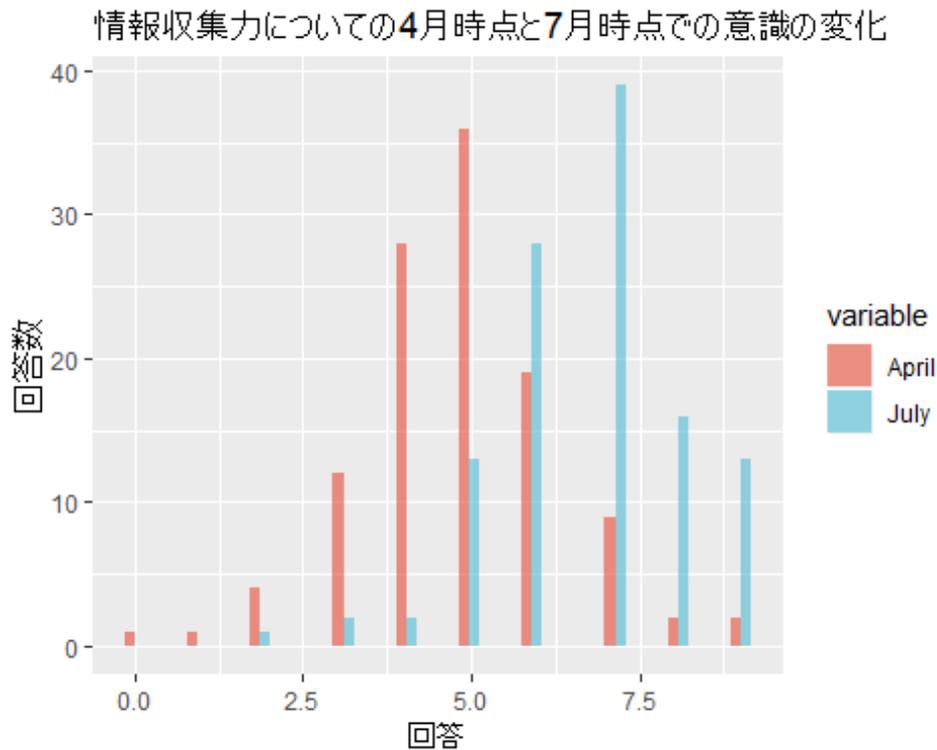


```
##  
## Paired t-test  
##  
## data: April and July  
## t = -9.9207, df = 113, p-value < 2.2e-16
```

```
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -1.799554 -1.200446
## sample estimates:
## mean of the differences
## -1.5
```

2.2 情報収集力 「情報収集力」については、統計的優位性（ p 値 <0.01 ）が見られ、4月から比べて、学生の情報収集力が改善したことが示された。

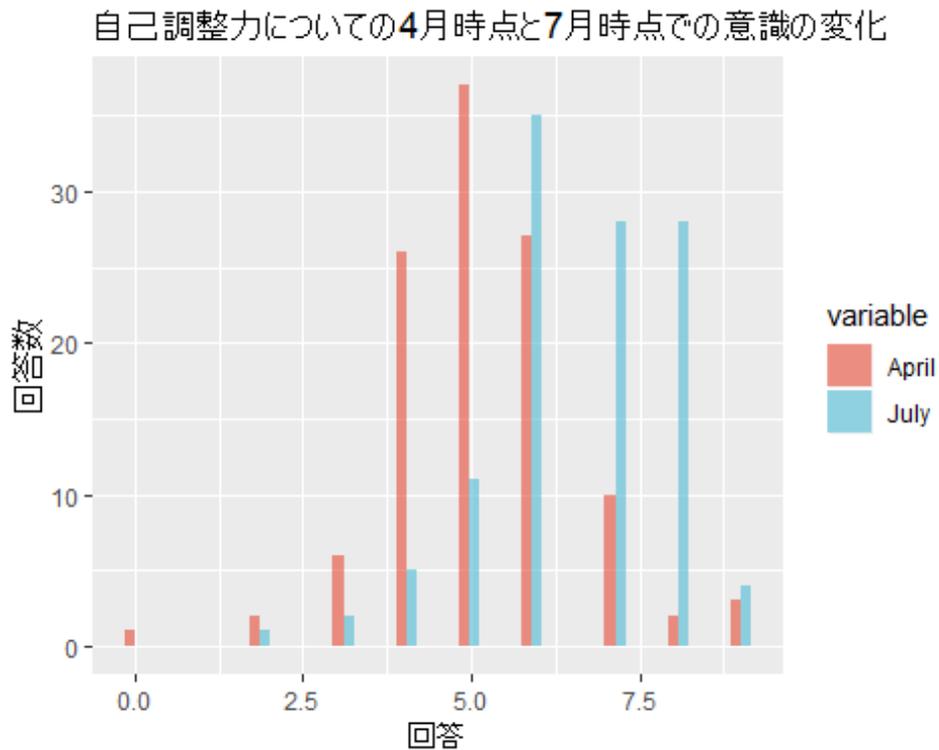
```
## No id variables; using all as measure variables
## No id variables; using all as measure variables
## `stat_bin()` using `bins = 30`. Pick better value with `binwidth`.
```



```
##
## Paired t-test
##
## data: April and July
## t = -12.582, df = 113, p-value < 2.2e-16
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -2.223537 -1.618569
## sample estimates:
## mean of the differences
## -1.921053
```

2.3 自己調整力 「自己調整力」については、統計的優位性（ p 値 <0.01 ）が見られ、4月から比べて、学生の計画性に対する意識が改善したことが示された。

```
## No id variables; using all as measure variables
## No id variables; using all as measure variables
## `stat_bin()` using `bins = 30`. Pick better value with `binwidth`.
```



```
##
## Paired t-test
##
## data: April and July
## t = -10.224, df = 113, p-value < 2.2e-16
## alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0
## 95 percent confidence interval:
## -1.706888 -1.152761
## sample estimates:
## mean of the differences
## -1.429825
```

②人間主義経営演習のアセスメント結果

1. 科目名 人間主義経営演習

2. アセスメント項目

- (1) 社会へ貢献する意志を有し、人間主義経営の理念と社会的責任を理解・習得している。
- (2) 現代経営に必要な基礎的知識を有し、経営の仕組みを理解して、その知識やスキルを習得している。

3. 本授業の概要

本授業は、学部が輩出を目指す人間主義経営のリーダーを育成する上でのコア科目であり、人間主義に関する思索を深め、人間主義経営についての自分なりの意見や判断基準を養い、これからの学生生活や就業後の在り方について考え、具体的な目標を設定することを目指す。そのために、第一に、本学卒業生や教員などをゲストにお招きし、オムニバス形式の講義を受講し、人間主義経営に関するさまざまな視点を学ぶ。第二に、人間主義経営について考察するグループワークを行い、自分なりの意見や判断基準を養う。また、グループワークを通してグループワークに必要な態度の養成も目指す。

具体的に、本授業は講義（4回）、グループワーク（8回）、キャリアガイダンス（2回）、振り返り（1回）からなる。また、到達目標を細かく設定し、学生が自らそれら到達目標を意識できるように20枚のワークシートを用意し、各授業の振り返りやグループ活動全体の目標設定や振り返りなどをする仕組みを講じている。また、それらの評価基準を明示し、成績と連動させている。

4. 到達目標

アセスメント項目を達成するための本授業の到達目標は、学習目標1、学習目標2、学習態度、の3つからなる。

- (1) 学習目標1：内外の講師の講義を受講して人間主義経営に関する自分なりの意見を醸成する
 - ① 人間主義経営について自分なりの意見、判断基準をもつ。
 - ② 「何のために学ぶのか」との問いかけに、自分なりの考えや意見をもっている。
 - ③ 創価大学経営学部で何を学ぶのか、就業後にどうしたいのかについて目標を設定することができる。

- (2) 学習目標 2：グループワークを通じてアカデミーリテラシーを醸成する。
- ① 経営課題発見能力：グループで人間主義経営の定義を行った上で、その観点から複雑に絡み合ったビジネス社会における重要課題を発見できる。
 - ② 解決策の着想：解決の目標（ゴール）を定め、解決策となりうるアイデアを幾つか立案できる。
 - ③ 解決策の妥当性の検討：アイデアが解決策として妥当性があるか、を検討するために必要なトピック（調べるべき分野）を設定できる。
 - ④ 情報収集能力：様々な情報源から多角的に情報を集め、効率よく精査しながら結論を導ける。
 - ⑤ 発表資料の作成：解決策の有効性や実現可能性を考慮した発表資料を作成できる。
 - ⑥ 最終解決策の説明：問題に対する最終的な解決策を聴衆に分かりやすく説明できる。
- (3) 学習態度：グループワークをする際に必要なグループワークスキルを醸成する
- ① 計画性：きちんと成果が出る学習を行うために効率的な学習計画や時間管理を行える。
 - ② メタ認知/自己調整力：自分の置かれた状況を正しく理解し、次に何をすべきか判断できる。
 - ③ 課題共有/対立調整：グループが一丸になって課題に取り組むために互いの考えを吟味し合い、合意形成に調整することができる。
 - ④ 建設的他者評価：成功に向けて互いの良さを認め合い、意見し合うことができる。

5. 成績の評価基準

本授業は、以下の評価項目ならびに条件で評価する。

図表 1 当該授業の成績評価項目と評価割合

評価項目	条件	評価割合
各ワークシート (20 枚)の提出	3 分の 2 以上の提出は前提条件 ※原則、SA が回収、チェック、管理。教員が最終評価	65%
ゼミ内プレゼン	成果物(ゼミ内プレゼンとポスター) & 各人のそれまでの貢献度を評価	15%

ポスターセッション	※成果物は、情報収集力、論理性、着眼点、プレゼン力、質疑対応力の観点から評価。各人の貢献度については他己評価と教員評価に基づき相対評価。	15%
My Map 面談	就業力ワークショップを踏まえ、My Map(学習計画表)を作成。面談は基礎演習担当教員が実施。	5%

各ワークシートは文章量とその内容の質などから細かく採点基準を設けている(別紙参照)。ゼミ内プレゼン、ポスターセッションは評価項目と評価基準は図表2に示した通りである。MyMapとは、2年次夏休みから3年次までの学習計画表であり、学生が作成した学習計画表に基づき、ゼミ担当教員が面談し、アドバイスを行っている。これについては提出と面談をもって一律加点をしている。

図表2 ゼミ内プレゼン&ポスターセッションの評価項目と評価基準

情報収集力	情報の正確性、信憑性はあるか、情報量はどうか、情報の質はどうか
論理性	一貫性はあるか、妥当性・実現可能性はあるか、論理的矛盾はないか
着眼点	斬新で、独創的な視点か、新規性はあるか、既存の視点とどう差別化されているか
プレゼン力	パワーポイントの出来、聞きやすいか、ジェスチャーはどうか、時間はどうか
質問対応力	質問応答にて適切な対応ができているか

6. 成績評価の分布

当該授業は、学生を一堂に集めて講義をする単元とゼミ単位で活動する単元から構成される。成績評価は、ゼミ単位で活動する単元が多いこともあり、ゼミ単位で担当教員が行う。ゼミは全部で15クラスある。

なお、大学としては、成績上位者(SとA取得者)を全体の30%としているが、学部で協議し、当該授業に限っては、成績上位者の割合を図表3のようにすることとなった。各教員はこの成績分布に基づき、成績評価を行っている。

図表3 当該授業の成績分布

S	A	B	C	D、E	N
20%	30~40%	20~30%	特に目安なし	余程の場合を除いて極力つけない	出席不足により評価不能のもの

7. 到達目標を達成するための施策

(1) 学習目標1について

学習目標1を達成させるために、適宜、人間主義、人間主義経営に関して思索し、自身の見解を文章にまとめさせることで自身の見解を深めさせることを目指している。

そのために、4ヶ月の履修期間の中で、人間主義、人間主義経営に関する自身の見解を文章にまとめる機会を計7回提供している。その機会は、①履修開始時、②4名の外部講師の話を聞いているタイミング（4回）、③外部講師の話を全て聞き終わったタイミング（宿題）、④履修終了時、である。

また、グループワークの進捗を確認するためのワークシートの中にも、適宜、グループワークのテーマと人間主義経営の関連について考える設問を用意し、授業期間を通じて考える機会を数多く提供している。

(2) 学習目標2について

学習目標2である6つのアカデミーリテラシー（経営課題発見力、解決策の着想、解決策の妥当性、情報収集力、発表資料の作成、最終解決策の説明）の醸成については、主にグループワークを通して伸ばさせることを目指している。

その度合いを測定するために、履修開始時と履修終了時に、自身の学習目標2の6つの観点の自分のレベルがどの程度なのかについて、1から9段階（5が平均）で自己評価させている。なお、履修開始時に、特に伸ばしたい観点を複数選択させ、そのために具体的にどのようなことを意識するのかを明記させる。また、グループワークの進捗を確認するためのワークシートにて、適宜、グループワークで学習目標2が伸ばしているのかを示唆する設問を設け、各人が学習目標2の伸ばをさせることを意識するように配慮している。

グループワークの内容は、人間主義経営に関するテーマの選定、そのテーマに関する解決策の検討、一連の調査活動の発表を3～4人のグループで2回行う。

(3) 学習態度について

学習目標である4つのコンピタンス（計画性、メタ認知/自己調整力、課題共有/対立調整、建設的他者評価）の醸成については、学習目標2と同様、グループワークを徹して、伸ばさせることを目指している。

そのために、履修開始時と履修終了時に、自身の学習態度の4つの観点の自分のレベルがどの程度なのかについて、1から9段階（5が平均）で自己評価をさせている。

(4) その他

当該授業は多くの教員が担当しており、各教員の負担の軽減、ならびにアセスメント結果を高めることを目指して、マニュアルの充実などを図っている（別紙資料参照）。その他、授業運営にあたり、以下のような工夫を実施している。

- SA を各ゼミに配置し、出席や提出物の管理、グループワークのアウトプットのアドバイス、チームビルディングなどに関するアドバイスなどのタスクをこなしてもらっている。
- 講義においては、学外で人間主義を意識した経営を実践していると思われる方を招いて講義をしてもらい、その内容を踏まえ、グループワークが進むようにワークシートでガイドしている。
- グループワークでの成果を発表する機会をゼミ（15人程度）ならびに履修者全員（270人程度）という単位で設けた。ゼミでは小規模の教室でパワーポイントを用いて発表をしてもらい、履修者全員という規模では大教室でポスターによる発表の機会を設けた。その際、人間主義経営と関連させることを義務付け、どのような問題意識を持ち、その問題意識を解決するためにどのような考え（主張）を持ち、それをどんなエビデンスと論理に基づいて他人に説明できるかについて適宜アドバイスした。

8. 教育効果（アセスメント結果）

(1) 学習目標1について

さまざまな取り組みを通して人間主義に関する学生の理解や見解は着実に深まっていると考えている。しかしながら、人間主義や人間主義経営の概念が広範かつ包括的な概念であるため、それらをそれに対する学生の理解や見解がどの程度伸張したのかを客観的な尺度を用いて定量的に測定することは、非常に難しい。そのため、現状、学習目標1の到達度合いについては提出された学生のワークシートを見て、各教員が定性的に裁量を持って評価している。

ここでは教育効果について学生が記述したワークシートから確認したい。

まず外部講師の講義を聴講後の学生の感想ならびに履修終了時の学生の人間主義経営に関する見解について、いくつか紹介する。「企業は利益の極大化を目指すだけでは駄目だとよくわかった」「経営者の哲学で企業の方向性が大きく変わることを知った」「人間主義経営とは人の可能性を信じ、拓くことに挑戦し続ける経営だと感じた」「今、学生とやれることは隣にいる人を大切にする意識を持つことだ」などの講師の見解をポジティブに捉える感想を持つ学生が非常に多い。一方で、「それを将来自分がやるためにはどうすればいいのかよくわからない」「もっと具体的なアドバイスが欲しい」など自分ごとに置き換えるところで難しさを感じている学生も少なくない。この点は今後の課題だと認識している。

次に、内外講師の講義を受けた学生が13回目の授業で行われたゼミ内プレゼン、ならびに14回目の授業で行われたポスターセッションで人間主義経営に関するトピックとして取り上げたテーマを掲載する(図表4)。これを見ると、学生が自らの関心に応じてさまざまな切り口から人間主義経営について調査・考察をしようとしていることが理解できる。

図表4 グループワークで学生が取り上げたテーマ

テーマ	テーマ
女性活躍社会に向けて	AIと人間主義経営について
人間主義経営を活かした未病の改善法	女性の社会進出をどのように支援していくか
お茶が導く人間主義経営	畜産動物に生命の尊厳あるのか
カルビーの新入社員の3年間の定着率が100%であるのはなぜか。	ZOZOTOWN スタートトゥデイはなぜベストモチベーションカンパニーアワードで一位を取れたのか
メディアに人間主義の考え方はあるのか?	畜産は貧困を救うのか
味の素の経営に基づく幸福と実現	真の全体主義とは何か
SDGsと人間主義経営のつながり	女性活躍企業の取り組み
貧困層を減らすために企業ができること	真の人間主義経営の比較
企業における男女格差と女性進出率	ブラック企業の本質について
ブラック企業から見える人間主義経営のあり方	スターバックスコーヒーの経営と人間主義経営
USJはなぜ人気になったのか?	Why Japanese People
Starbucks×社会貢献	えっすごくない? Panasonic

Soka New Stream -SNS から始まる社会貢献の流れ	人間主義経営の実践において今、私たちができること
ホワイト企業とブラック企業の比較	SDGs と味の素
AI と人間主義経営のあり方	JR 西日本の企業理念と人間主義経営
Google に見る人間主義経営	女性の労働環境の改善
企業の男女格差とその是正	時間外労働
フェアトレード	AI に奪われる人間の雇用
SDGs からみる人間主義経営	いい企業とは？
Future of HR	人間主義経営の社会的意義
フェアなトレード、フェアじゃないトレード(仮)	可能性か即戦力か
ANA と JAL から見る人間主義経営の重要性(仮)	イケアとニトリからみる人間主義経営
NPS と人間主義経営	離職率を下げよう！そうワークライフバランスでね！
味の素×人間主義×SDGs	出光興産から学ぶ人間主義経営の本質
マイノリティと人間主義経営	

こうした授業のプロセスを経て、人間主義経営に関する理解がどのように深まったのか。この点について、何人かの学生の履修開始時ならびに履修終了時のワークシートより紹介する（図表 5）。

図表 5 人間主義経営に関する学生の見解の推移

履修開始時の人間主義経営の見解	履修終了時の人間主義経営の見解
● 「企業」を中心として見るのではなく、「人」を中心に経営について考えること	● 「人の尊厳、可能性を重視した経営」。具体的に SDGs などの人類のために持続的な社会づくりを会社、企業から取り組んでいくこと
● 単に企業の利益を考えてそれだけを追い求めるのではなく、人のことに重点を置く経営	● 人の無限の可能性を認め、他者の尊敬することで人それぞれが個性豊かに輝き、幸せになる経営
● 経営において人を活かして社会の利益になると同時に自分たちを利益を得ることができること？	● 単純に会社について利益だけを求めるような経営とは違い、組織の構成員に目を向け、彼らの成長も目指しつつ、自他ともに幸福を築いていく経営
● 人の強みを活かす経営	● 自他共の幸福を追求する経営、人間の可能性を開発する経営

左右は同一人物が記載した内容である。これらの見解は一部の学生にすぎないが、多くの学生が内外講師による講義、ならびに学生同士でのグループでの調査活動を通じて、人間主義経営に関する知見ならびに見解が深まったと履修終了時の振り返りワークシートで記述していた。以上のことから、当該授業における到達目標の一つである学習目標 1 に対する教育効果は認められると考えられる。

但し、こうした学生の見解は主観的であり、客観性に乏しい。今後、学生の学びがどう深まっているのか、尺度の開発も含めて引き続き検討する必要があると認識している。

(2) 学習目標 2 について

これは、履修開始時と終了時に自己評価をさせている。図表 6 は、当該授業における学習目標 2 の伸長度合を学生自身が評価した数値の平均である。数値はリッカート尺度で最低値を 1、最高値を 9 とした。あくまで本人による主観評価であるため、数値の妥当性については信頼性が劣るものの、どの学生も本授業の取り組みを通じて 6 つのアカデミーリテラシーが向上していると認識していることがわかる。

図表 6 学習目標 2 の伸長度合
(N=142 名)

経営課題発見力		解決策の着想		解決策の妥当性の検討		情報収集能力		発表資料の作成		最終解決策の説明	
1 回目	15 回目	1 回目	15 回目	1 回目	15 回目	1 回目	15 回目	1 回目	15 回目	1 回目	15 回目
4.22	5.94	4.74	6.23	4.59	6.10	4.72	6.49	4.66	6.29	4.51	6.14

学習目標 2 の伸長度合に関する学生の自己評価をいくつか紹介したい。「課題を解決する解決策を発見するために、普段、考えないような視点から物事見るように意識し、解決に結びつくような情報をたくさん探して見つけることができました

た」「情報収集力に関しては特に伸びたと思う」「自分でデータを見て必要なものを取捨選択し、さらにそのデータをどう発表につなげていくかについて学ぶことができた」「プレゼンを通して自分の意見やアドリブを入れ、話せるようになった」「いろいろな情報を取り入れ、さまざまな角度から考える癖が身についた」「自分と意見と周囲の意見を織り交ぜながら結論付けることができるようになった」「全部伸びました。自分の役割を理解し、チームに貢献することが出たと思う」などの意見があった。

以上のことから、当該授業における到達目標の一つである学習目標2に対する教育効果も認められると考えられる。

(3) 学習態度について

これは、学習目標2と同様、履修開始時と終了時に自己評価をさせている。図表7は、当該授業における学習態度の伸長度合を学生自身が評価した数値の平均である。数値はリッカート尺度で最低値を1、最高値を9とした。あくまで本人による主観評価であるため、数値の妥当性については信頼性が劣るものの、どの学生も本授業の取り組みを通じて4つのコンピテンシーが向上していると認識していることがわかる。

図表7 学習態度の伸長度合

(N=142名)

計画性		メタ認知・自己調整		課題共有・対立調整		建設的他者評価	
1回目	15回目	1回目	15回目	1回目	15回目	1回目	15回目
4.84	6.34	5.26	6.51	5.50	6.89	5.42	6.62

以上のことから、当該授業における到達目標の一つである学習態度に対する教育効果は認められると考えられる。

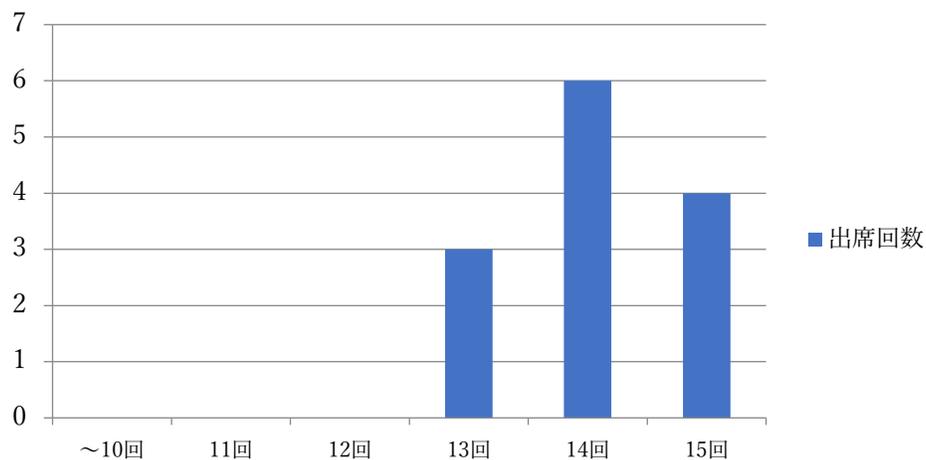
9. 成績評価は適切であったか

当該授業は、学生の人間主義経営に関する思索を深め、アカデミーリテラシーならびにコンピテンシーの伸長を目指しており、成果物の質で評価するよりも学習プロセスの中でどのように思索を深め、諸能力を活用し、伸長させたのかを測定する必要がある。そのため、学習プロセスでの学生の気づきを支援する20枚のワ

ークシート（別紙参照）と諸能力を活用することでその伸長を促すグループでの発表機会を2回用意している。以下では当該授業を担当した教員15名のうち、あるゼミの学生評価を参考例として紹介する。当該ゼミでは、全員がB以上の評価を得た。

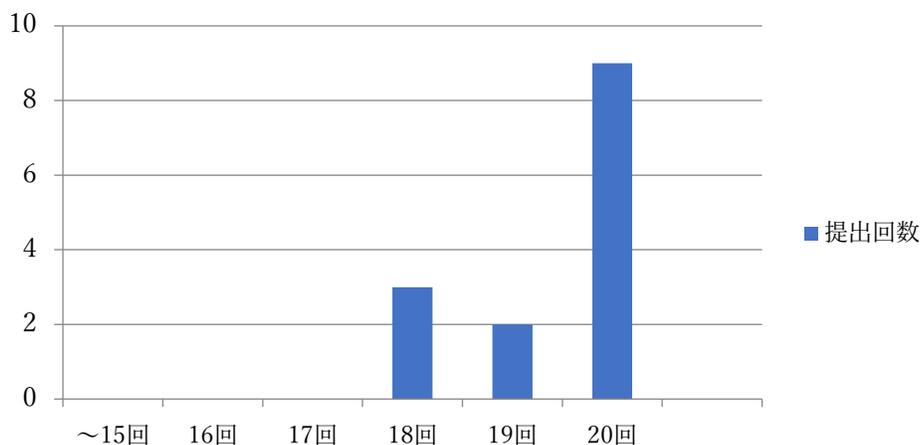
当該ゼミの履修者は13名である。出席は最低前提となる。図表8を見ても分かる通り、多くの学生が高い出席率であった。

図表8 出席回数（13名）



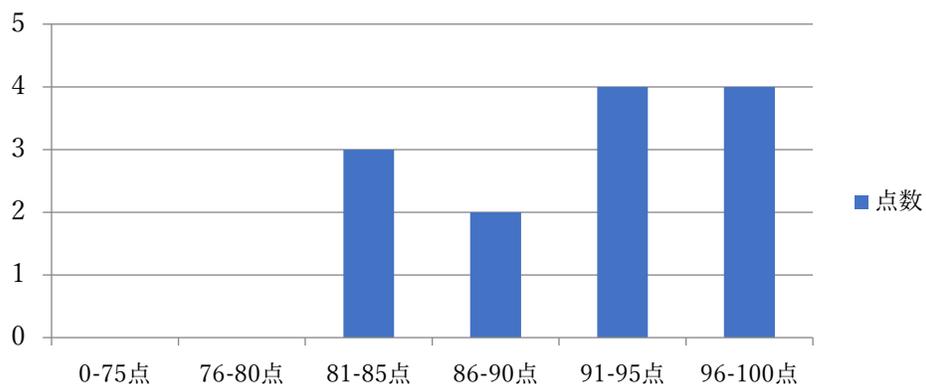
当該ゼミの履修者のワークシート提出回数は図表9の通りであった。約70%の学生が全てのワークシートを提出している。残りの学生も未提出のワークシートは1、2枚であった。

図表9 ワークシート提出回数



これらワークシートはそれぞれ量的基準（文章量）と質的基準（内容）を設け、ゼミごとで評価のばらつきがないように配慮している（別紙参照）。図表10は、その評価基準に基づいて算定されたワークシート総合点である。これで確認される通り、多くの学生が評価基準を意識し、それを満たす努力をしており、高い点数を取得している。

図表10 ワークシート総合点



グループでの発表については、自身の振り返りと教員の評価を組み合わせを行っている。グループ発表の評価基準は図表2に示しているが、これを教員、学生相互に共有しており、教員がこれに基づき、学生を評価する。また、グループワークでの貢献度については学生に相互評価をしてもらい、それを評価の参考にしている。但し、これらについては明示できる資料が十分ではないため、今後の課題としたい。

③人間主義経営と CSR のアセスメント報告

2 年次秋学期に配当される人間主義経営と CSR では、毎年独自のアンケート調査を行っている。調査票は次のようなものである。

質問 1 あなたは現在、人間主義経営に対して関心をもち、その観点から企業がどういう問題に直面しているか知っていますか？

1. ほとんど知らない 2. 多少耳にはする 3. 知っている 4. よく知っている

質問 2 あなたは人間主義経営についてどの程度理解していると思いますか？

1. ほとんど理解していない 2. 少しは理解していると思う 3. ある程度は理解している 4. 十分に理解している

質問 3 あなたは現在、人間主義経営を他の人に説明することはできますか。

1. ほとんど説明できない 2. 少しは説明できると思う 3. ある程度は説明できる 4. 十分に説明できる

質問 4 あなたは人間主義経営の観点から、問題解決する改善策を提示することができますか。

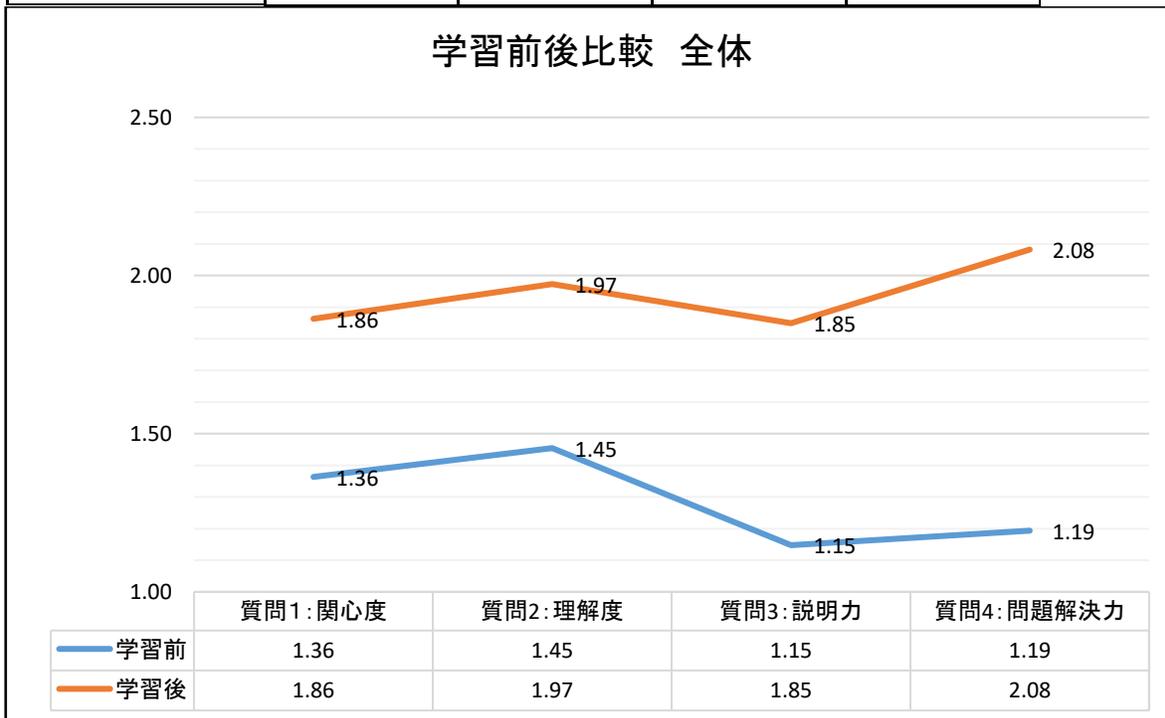
1. 問題解決の方向性を示せない。 2. 問題解決策の候補となる案は思い浮かぶ。
3. 問題解決策は提示できるが、その根拠・理由までは説明できない。
4. 問題解決策を提示し、その根拠・理由も説明できる。

この調査票を授業の途中と最後に学生に配って回答を得て集計している。

2018 年度は次のような結果である。

人数	88		73	
	回答数	回答数*評価	回答数	回答数*評価
質問1:関心度				
0	9	0	2	0
1	41	41	16	16
2	35	70	45	90
3	3	9	10	30
合計		120	73	136
平均		1.36		1.86
質問 2:理解度				
0	1	0	1	0
1	50	50	12	12
2	33	66	48	96
3	4	12	12	36
合計	88	128	73	144
平均		1.45		1.97
質問 3:説明力				

	0	11	0	2	0
	1	53	53	20	20
	2	24	48	38	76
	3	0	0	13	39
合計		88	101	73	135
平均			1.15		1.85
質問 4:問題解決力					
	0	13	0	1	0
	1	47	47	19	19
	2	26	52	26	52
	3	2	6	27	81
合計		88	105	73	152
平均			1.19		2.08



関心度、理解度、説明力、問題解決力の指標でかなり大きな学修効果が認められる。

④ GPUK の学修成果のアセスメントと

⑤経営情報論のデータ解析を次に付す。