

2019 年度大学教育再生戦略推進費
Society 5.0 に対応した高度技術人材育成事業

持続的な産学共同人材育成システム構築事業
～リカレント教育等の実践的教育の推進のための実務家教員育成・活用システムの全国展開～
審査要項

2019 年 3 月 26 日

2019 年 4 月 25 日一部修正

持続的な産学共同人材育成システム構築事業委員会

2019 年度の Society 5.0 に対応した高度技術人材育成事業 持続的な産学共同人材育成システム構築事業～リカレント教育等の実践的教育の推進のための実務家教員育成・活用システムの全国展開～における審査は、この審査要項により行うものとする。

I 審査方法

審査は、外部有識者からなる「持続的な産学共同人材育成システム構築事業委員会」（以下「委員会」という。）において「書面審査」及び「面接審査」の二段階により行い、これに基づく合議審査により選定候補事業を決定する。

文部科学省は、委員会の決定を十分尊重し、選定事業を決定する。

1 書面審査

委員は、申請書に基づき書面審査を行う。審査にあたっては、「Ⅱ 審査方針」の評価項目及び評価基準に留意しつつ、評価を行う。

2 面接審査

委員は、申請書及び書面審査の評価結果に基づき面接審査を実施する。
面接審査の実施方法については別に定める。

3 委員会における合議審査

書面審査及び面接審査の結果に基づき、委員会の合議審査を行い選定候補事業を決定する。

Ⅱ 審査方針

1 評価項目

持続的な産学共同人材育成システム構築事業として支援する取組の選定にあたっては、以下の点に留意して審査を行う。その際、地域（同一都道府県内での選定件数等）や学校種、設置形態、大学等の規模や特性（分野）等にも考慮するものとする。

① 【体系的かつ効果的な研修プログラムの開発】

リカレント教育も含め、実社会に則した課題発見・解決型の学習や、最先端理論等に関する学習等を組み合わせた教育プログラム（以下「教育プログラム」という。）と、その実施に必要な質の高い研修プログラム（以下「研修プログラム」という。）が具体的に構想・計画されているか。

特に、以下の事項について、具体的に構想・計画され関連性が明確で実現可能なものであるか留意する。

- A) 研修プログラムの名称、目的
- B) 研修プログラムの受講を通じ育成する人材像（研修プログラムごとに育成する実務家教員の具体的な定義や到達目標）
- C) 履修（受講）資格（求められる技術や能力、経験等）
- D) 上記 B) に掲げる人材を育成するための具体的な教育内容（授業科目等）・教育方法
- E) 実施体制（担当教員の専門性（例えば「教育学」や「心理学」といった学問分野）や経験（特にFDプログラムを企画・運営した経験や受講歴、研究業績や学協会等での活動実績）、当該研修プログラムを実施するに当たって、通常の研究活動と両立するための工夫）
- F) 学習時間
- G) 修了要件
- H) 当該研修プログラムにより身についた知識・技術・技能等の具体的な評価や学修成果の可視化のための方法（例えばルーブリックや履修証明制度の活用など）
- I) 研修プログラムの年間スケジュール

なお、当該研修プログラムには、

- ・ 大学教育の現状についての正確な認識、教え方や学生の成績管理、評価等の基礎的な知識の獲得
- ・ 実務経験の体系・構造化、実務と関連する学問分野との関連付けについての学習
- ・ シラバスや教材作成、模擬授業を含めた体験型研修（実習）の実施
- ・ アカデミックスキルや研究指導力の修得
- ・ 研究倫理やアカデミックハラスメント等の理解

等が盛り込まれていること。（レベルに応じて、これらが段階的に身に付くような複数の研修プログラムであっても可。）

◎構想・計画された研修プログラムは、上記A)～I)について適切かつ効果的か。

② 【連携体制の構築】

本事業は、産学が共同して人材育成を推進するコンソーシアムを形成し、実務家教員の質・量の充実も含め、実践的な産学共同教育を推進・普及する持続的なシステム（体制）を構築することを目的としているので、当該コンソーシアムが効果的に機能するよう、申請代表校を中心として連携校や企業等との定期的な対話の場を設けるなど連携体制や事業の運営体制・マネジメント体制が明らかにされていることが求められることから、申請時に以下の内容が盛り込まれているか留意する。

<大学等間の連携>

- ・ 既に大学等間で連携体制が構築されており、研修プログラムの開発・実施や当該研修プログラム修了者の活躍の場の提供などの役割分担（施設設備の使用等を含む）が明確になっているか。
- ・ 連携する大学等間で積極的な実務家教員の登用や既存の教員の教育プログラムへの参画に対する評価に取り組むこと及びその重要性が共有されているか。
- ・ 大学教員に対して、実践的な観点を授業に反映するため、授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施されているか。

<企業等との連携>

- ・ 既に企業等との連携体制が構築されており、コンソーシアムや教育プログラムの企画・立案・実施への参画（例えば問題解決や課題発見学習型の授業（PBL）を産学共同で開発・実施すること）、研修プログラムへの受講者の派遣（その際、例えば当該実務家が有する技術や能力、経験等が明らかになっていることが望ましい）などの協力が得られているか。
- ・ 連携する企業等において、実務家教員も含め、教育プログラムへの参画に対する評価に取り組むことなど本事業の趣旨が共有されているか。
- ・ 大学教員を一定期間受け入れ、社会の実課題に触れる機会を設けるなど、実践的な観点を授業に反映させ、実務と関連する学問分野との関連性を深めるための取組等への協力が得られていること。（例えば企業内研修や企業・産業界あるいは地域社会が抱える課題解決等に係る企画・立案・実施への大学教員の参画。）
- ・ 実務家教員経験者やリカレント教育受講者（修了者）への積極的な評価など、従業員の教育活動への参加を促すための環境整備（例えば処遇改善等）に取り組むことが示されているか。

◎構想・計画されたこれらの体制や協力内容は適切か。

③ 【社会のニーズに応える工夫】

教育プログラムや研修プログラムの開発・実施に当たっては、例えば、これらの開発段階から実質的な産学の連携体制を構築することやこれらの企画・立案・実施の各段階における定期的な産学の対話の場を設定すること等による企業・産業界のニーズの反映など、社会の要請に応えることが可能となる工夫が構想・計画されているか。

加えて、働きながら研修プログラムを受講することができるよう、例えば、土日や夜間での開講、オンラインやMOOC等を活用するなどの工夫が検討されているかどうかにも留意する。

◎構想・計画されたこれらの工夫は適切かつ効果的か。

④ 【研修プログラムの普及】

開発した研修プログラムやそのノウハウを他大学等へ普及するための展開方法について、具体的な内容が構想・計画されているか。

なお、開発した研修プログラムをさらに有効に活用するため、既存の学内教員も含めファカルティ・ディベロップメント（FD）を推進し、組織的にPBL等の実践教育を実施できる教員の養成を図る構想・計画となっているかどうかにも留意する。

◎構想・計画されたこれらの内容は、他大学等への普及と大学教員の資質向上に効果的か。

⑤ 【意欲的かつ実現可能性の高い目標設定】

実務家教員の質・量の充実について、大学等の強み・特色、社会（地域）の特性や必要とされている教育プログラムの状況等を把握、分析した上で、定量的かつ複数の明確な指標を用いて、事業実施期間中の年度ごとに意欲的かつ実現可能性が高い達成目標（アウトプットとアウトカム）を設定しているか（必要に応じて、定性的な指標の使用も可とする。）。その際、以下に記載する必須指標を設定すること。

〔必須指標〕

※中核拠点・運営拠点共通

・開発した研修プログラムの受講者数及び修了者数

※運営拠点

・「人材エージェント」に登録されている実務家教員数及び外部からのアクセス数、他大学等への実務家教員のマッチング数

◎設定された指標は意欲的かつ適切か。

⑥ 【自己評価（内部評価）・外部評価体制の構築】

研修プログラム受講者やその修了者による授業を受けた学生のアンケートの活用等による自己評価の体制を構想・計画しているか。また、自己評価のみならず、連携校以外の大学等や産業界等の有識者などの第三者による外部評価を行う体制を構想・計画しているか。さらに、自己評価と外部評価の結果を反映して改善を行う具体的な仕組みを構想・計画しているか。

◎構想・計画された自己評価及び外部評価はPDCAサイクルの観点から適切か。

⑦ 【運営拠点の取組】※運営拠点として申請する場合のみ

上記に加え、当該研修プログラム修了者の情報を収集・管理することで、実務家教員の候補者として大学等に推薦し、特に地方大学等への実務家教員のマッチングを行う「人材エージェント」の仕組みを構築するとともに、各中核拠点で開発された研修プログラムの標準化、研修プログラムの講師の養成など、各中核拠点との連携・取りまとめを実施する取組であるか。

◎構想・計画されたこれらの体制や協力内容は適切か。

⑧ 【補助期間終了後の継続的な事業実施】

形成したコンソーシアムや開発した研修プログラムについて、補助期間終了後も発展的かつ継続的な活動を行う構想・計画となっているか。そのために、例えば、以下の点について具体的な内容が構想・計画されているか。

- ・ 研修プログラム受講料の設定
- ・ 本事業を実施するために雇用する予定の特定任期付教員等の補助期間終了後の取扱い
- ・ 本事業を実施するために必要な運営費等の補助期間終了後の取扱い
- ・ 企業等の研修プログラムとの連携など、恒常的な受講者の受入
- ・ 開発する研修プログラムについて、事業期間中に文部科学省の職業実践力育成プログラム（BP）としての認定を目指すことの可能性
- ・ クロスアポイントメント制の積極的な活用
- ・ 厚生労働省の教育訓練給付金やキャリア形成促進助成金などの活用
- ・ 教育関係共同利用拠点（大学の職員の組織的な研修等の実施機関）としての認定を目指すことの可能性
- ・ 将来的な、産学の供託金や協賛金、受講料等による運営について理解が得られていること

◎構想・計画された内容で、補助期間終了後も継続的な事業実施が見込めるか。

2 書面審査における各評価項目の評価

書面審査においては、1の各評価項目について、以下の基準に基づく5段階の評価を行う。

(基準)

A : 非常に優れている B : 優れている C : 妥当である
D : やや不十分である E : 不十分である

Ⅲ その他

1 開示・公開等

- (1) 選定に係る委員会の議事及び会議資料は原則として非公開とする。
- (2) ただし、委員会が公開することが適当と判断した場合は、公開することができる。
- (3) 審査委員は、競争参加者から何らかの不公正な働きかけがあった場合は、必ず事務担当課にそのことを申し出なければならないこととする。
- (4) 選定された取組は、文部科学省ホームページへの掲載等により、広く社会へ情報提供することとする。
- (5) 委員会の委員の氏名は審査終了後の適切な時期に公表することとする。

2 利害関係者の排除

委員は、利害関係を有する大学等から申請がある場合は、その旨事務局に申し出ることとし、自己の関係する申請の審査を行わないものとする。

また、委員会における当該申請の個別審議に加わることはできないものとする。

(利害関係者と見なされる場合の例)

- ・ 委員が当該大学等の専任又は兼任の教職員として在職（就任予定を含む）している場合
- ・ 委員が当該大学等の役員として在職（就任予定を含む。）している場合
- ・ 競争参加者の企画提案書の中に、何らかの審査委員自身が参画する内容の記載があった場合その他委員が中立・公正に審査を行うことが困難であると判断される場合

3 情報の管理，守秘義務，申請書の用途制限

- (1) 委員は、審査の過程で知り得た個人情報及び大学等の審査内容に係る情報について外部に漏らしてはならない。
- (2) 委員は、審査の過程で取得した情報（申請書等各種資料を含む）について他の情報と区別し、善良な管理者の注意義務をもって管理する。
- (3) 審査資料等は、取組の選定を行うことを目的とするものであり、委員はその目的の範囲内で使用する。

【審査手順（選定までの流れ）】

