

### 3-4 授業に係るインタビュー調査

インタビューの目的は、半年間の受講を終えた受講者の率直な感想を聞き取り、内容を分析・考察することでプログラムの改善に活かすというものである。インタビューの方法は、半構造化で一人あたり約15分であった。春学期と秋学期に得られた結果をもとに今後の改善点を見出したいと考える。

#### 3-4-1 春学期のインタビュー結果

対 象	春学期受講者 29名
時 期	6月～7月
内 容	①参加動機 ②受講者自身の成果 ③受講者自身の課題 ④プログラムの課題・要望 ⑤授業設計 ⑥実践への活用

##### ①参加動機

- ・近々赴任の予定がある、もしくは現在の業務上本プログラムで扱っている知識や技能などが必要であるような受講者もいたが、将来の可能性を考えて参加を決めた受講者が特に多かった。
- ・会社からの指示や上司の薦めで参加することにした受講者も見られた一方で、社内研修の参考にするためや、自社経営者の考えを理解したいため参加したという受講者もいた。
- ・受講者が魅力としている点は、実践的なプログラムであること、他の受講者との交流が見込めることが大半であり、前年度3月に行われたシンポジウム内で受講経験者の話を聴いて魅力的に感じたという意見もあった。
- ・会社から指示を受けて参加した受講者と、自主的に参加した受講者の割合は2:8程度であった。自主的に参加した受講生の中には、上司や他の社員(前学期までの受講経験者含む)に薦められて参加を決めた者も含まれる。薦めを受けたのは31名中18名であった。

⇒参加動機は異なるが、各自が目的意識をもって参加しているのが分かる。今後、プログラムの内容についての理解を深め普及を図るために、受講経験者による談話等も活用できる。特に、現在海外赴任をしているモニター受講経験者から、学んだことの活用可能性についてヒアリングをすることも有効であると考えられる。

##### ②受講者自身の成果

- ・知識や具体的な対応の仕方を学んだほか、新たな視点を身につけたと答えた受講者が多かった。具体的な内容としては、経営者としての視点や異文化理解について挙げられていた。
- ・講義内はもちろんの事、学習時間外での他の受講生との交流を通して、自らの課題を発見し、自己啓発に至ったとの回答が多くみられた。
- ・海外赴任経験者は、講義を通して自らの赴任経験を反省し、次回の対応を考える事ができた。赴任未経験者は、特に実務家教員や他受講者の経験談を聞いて、自らの赴任についてイメージを深めることができた。
- ・自らの専門分野について、講義を通して自信を深めることができた、との回答があった。

⇒協働学習の場で受講者が能動的に学習に参加できたことは、大きな成果であると感じる。また、各科目を貫いて学び方を習得した点や、受講者自身が学びを省察して、自己の変容を実感することのできる場が設定できたことも成果といえる。

##### ③受講者自身の課題

- ・自身の課題としては、知識不足・能力不足を挙げる受講者がほとんどだった。講義を通して、自らの知識や能力の不足を実感したと考えられる。特に海外赴任経験のない受講者から、学習した事柄を自分自身の中に落とし込むことができていないとの回答があった。
- ・自社のコンプライアンスの充実の必要性について言及した受講生が複数名いた。

⇒授業の前提となる知識や経験は、個々により大きく異なる。授業の目標にもよるが、授業のゴールをどこに設定するのかを明確にしておく必要がある。また、学んだことを実践的知識として実務の場で活用可能なものにするための支援が必要である。

#### ④プログラムの課題・要望

- ・東京と大阪をTV会議システムでつないだ中継授業を行ったが、対面との温度差を感じるという意見があった。
- ・各受講生の経験や専門領域によって、各科目における事前理解の程度に大きな差があった。理解度によって、階層を分けて講義を行ってもよいのではないかとの意見もあった。
- ・今年度から導入した「関大LMS」について、使いにくいという声が多数挙がった。特にユーザインターフェースについて、更なる改善が必要であろう。
- ・事前学習について、反転映像を視聴できる環境にあることが少ないため学習しにくい、また事前課題の期限が短く大変だった、との意見が寄せられた。

⇒TV会議システムについては、人的サポートにより改善が図られたが、機器の整備やeラーニングに関わる学習環境の改善については、今後も検討していく必要がある。事前課題については、科目の目標や受講者のニーズ等を多面的にとらえながらカリキュラムマネジメントを実施していく。

#### ⑤授業設計

- ・反転授業(事前の予習動画)の効果を認める声が多数であった。効果としては、
  - 1)知識の補填ができる
  - 2)事前に考えることができる
  - 3)対面授業のディスカッション時に、すでに知識や考えが頭にあるので発言しやすい
  - 4)対面授業に向けて学習意欲が高まる 等の声があった。一方、より効果を高めるために、
  - 1)職場や、移動中に交通機関内でも予習ができる機能がほしい。例えば、倍速機能や字幕の添付、紙媒体での資料提示等である。
  - 2)予習による効果は認めるものの、仕事との両立が負担であるため、反転授業の視聴時間の短縮化や簡潔な内容の提示を望むという意見があった。
- ・ブレンディッド授業について、多忙な社会人にとっては有効であるという意見が多く、活用の幅を広げたいという意見が多かった
- ・復習用の授業録画ビデオについては、自分の弱点を補強するために活用したいが、時間的に制限が大きいという声があった。例えば、ディスカッションの場面はカットし、講師の話の中で特に重要な部分を抜き出したりするような編集の工夫も望まれる。

⇒大多数の受講者が、ブレンディッド学習の効果を実感している。反転授業と対面授業の接続を図った授業設計を行い、より効果的、効率的な授業のあり方を検討していく必要がある。

#### ⑥実践への活用

- ・受講者の多くが口にしたのが、「自分が海外に赴任することになったら役に立つと思う」といった、将来役立つだろうという期待であった。何がどう役立つかについては抽象的な表現にとどまった。一方で、近々赴任の予定がある受講者や、海外の子会社を国内で管理する立場の受講者からは、どの学習内容がどのように役立つと思うか具体的な言及があった。
- ・受講者は、財務面、経営思想、コンプライアンス、華人についてなど、各科目の内容について興味関心を持ったり、自社の現状を省みて課題を発見したりしていた。
- ・一部の受講生は、学習意欲が向上したり、「経営者」について持っていた見方、考え方が変化したりしていた。

⇒今回、継続的、体系的に学ぶことで、経営管理能力の向上だけでなく、受講者自身が自分自身を振り返り、今後の課題を明らかにする事ができたのか大きな成果であると思われる。

### 3-4-2 授業設計のモデル

春学期のインタビューや授業観察の結果をふまえて、反転授業と対面授業を接続させた授業設計のモデルを構築した。授業プロセスには、【経験の想起の段階】【知識の獲得の段階】【経験と知識の統合の段階】の3つの段階があり、それらの段階において、「学習の意味付け」「学習の目的意識」「学習内容と構成」「協働学習」「学び方の習得」「実務への活用」の6つの要件を見出した。これらの各要件を授業設計プロセスに位置付けることで、より効果的な授業の構築が可能になる。

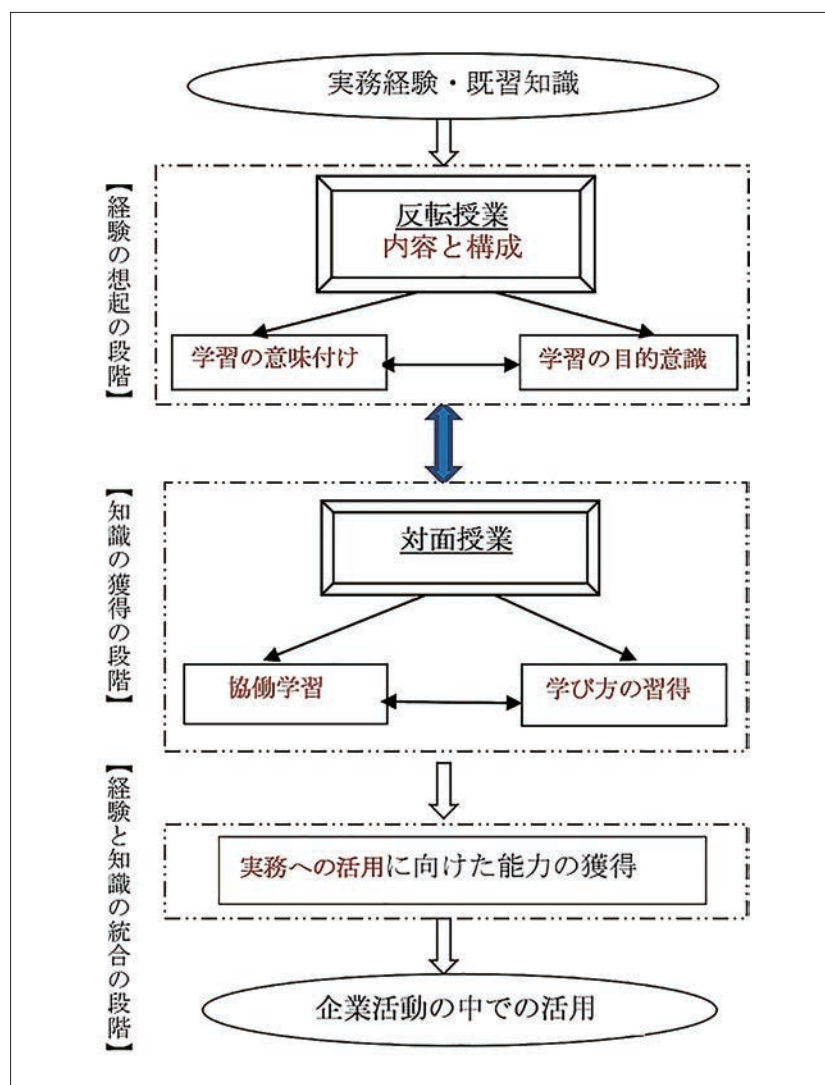


図1 反転授業を取り入れた授業デザイン

特に、実務家教員が実施する授業においては、これらの授業プロセスと各要件をふまえて授業設計を行う。授業のスタートとゴールを明確にし、「何を」「何のために」「どのように」「どんな能力が身に付くのか」を意識した授業展開にする必要がある。

#### 【経験の想起の段階】における要件

##### ①「学習の意味付け」を通した価値の実感

社会人は、学習内容を実務と関連付けることで学習の価値を実感する。そして、反転授業を通して、授業内容の価値や自身の業務との関わりを意味付けすることで、学習意欲を高める。また、自ら判断し、計画的に予習に取り組むことで、既習経験や知識を再構成することができる。

## ②「学習の目的意識」の明確化による実践的知識の習得

反転授業を通して学習の目的を確認することで、受講生自身が到達すべき姿を明確にもつことができる。同時に、自らの学習姿勢を問い直し、目的意識を高めるとともに、実務に活用できる実践的知識を習得することができる。

## ③学習意欲の向上と持続を促す反転授業の「学習内容と構成」

社会人受講生の場合、特に、反転授業ビデオを視聴する際の時間や場所、方法を考慮する必要がある。簡潔で明瞭な学習内容と分量、通勤途上の車中等の場所でも視聴できるような配慮も必要である。視聴時間は5分から10分をひとまとまりとして、チャプター等で構成の工夫をすることで、視聴場所の制限が緩和される。また、適切なレベルと分量の課題を提示し、目的意識をもった事前学習を促す。そこで対面授業での内容と連動させながら学習内容の接続を図るようにする。教員が行うeラーニングを用いたフィードバックは、受講生の意欲を持続させるのに効果的である。さらに、eラーニング教材に加えて紙媒体での資料提供も学習効果を高めるのに有効である。

### 【知識の獲得の段階】における要件

#### ①受講生同士が学び合う「協働学習」の場の設定

対面授業の中に、他の受講生と学び合う協働学習を意図的に位置付けることにより、受講生は能動的に学習へ参加することができる(西尾2015)。とりわけ、企業や業種、業務経験が異なる受講生同士が学び合うことで、課題解決に結びつく新たな見方や考え方を発見し、多面的な視点に立った問題認知や問題解決の方法を得ることができる。

#### ②実践事例を通じた「学び方の習得」

課題として取り組む具体的事例や実務家教員によって語られる経験談には一定の解決法が提示される。しかし、実務において受講生が直面する課題は、流動的で予想不可能なものが多い。そこで、具体事例から学んだことを一旦抽象化して、応用可能な知識や技能へ変換する方法としての学び方を習得することが肝要となる。

### 【経験と知識の統合の段階】における要件

#### ①「実務への活用」に向けた実践的知識の獲得

授業展開の中で受講生自身による振り返りの場を設定し、学んだことが実務にどのように役立つか、そのためにどのような能力が必要であるのかということを確認する場を設けることが必要となる。そうすることで、学習への価値を実感するとともに、自己の課題をより明確にすることができる。このような学んだ知識や技能を自己の企業活動の中でどのように生かすかをイメージし思考する段階を設ける。

## 3-4-3 秋学期のインタビュー結果

対象	秋学期受講者 16名
時期	12月~1月
内容	①参加動機 ②成果と課題 ③授業内容について ④授業設計について

#### ①参加動機

- ・自身の海外赴任の準備のため、自身は海外赴任しないが自社や取引先が海外展開をしているため、自社社員に本プログラムを受講させるか検討するため、などが主な受講の目的だった。海外赴任の予定がある者の割合は春学期より多く、16名中5名であった。(春学期は31名中6名)
- ・今後の業務内容に直結させるだけでなく、以前の業務内容についてより理解を深め、今後の有益な視点を得るという目的で参加した者もいた。具体的には、「普段から行っている自学(中国について)をさらに広げること」「正しい思考判断・行動をするために知識を蓄えること」等の動機であった。
- ・仕事が落ち着いて時間ができたタイミングでDMを見て興味を持った、という受講生が2名いた。
- ・春学期と同じく、約3分の2(16人中11人)が、社長や上司、同僚などから薦められた、もしくは指示を受けたと回答していた。

⇒個々の参加動機は若干異なるが、学習への目的意識が高いという点では、全ての受講者に共通した特徴である。特に、今回は、ASEAN地域で業務展開をしている企業からの参加者が大半で、ASEAN地域への理解や関心度が高い。今後は、①自分自身が海外赴任する ②国内本社にいて、海外赴任者を送り出す ③将来的な海外赴任に備える といった受講者層を想定して、広く参加を募ることも有効であると考えられる。

## ②成果と課題

### 成果

- ・春学期と同じく、新たな知識や考え方、新たな視点の獲得、苦手分野の認識が成果として挙げられた。
- ・「新たな知識や考え方」とは、市場新規開拓に役立つ情報、ASEANについての知識、ストレスマネジメントの手法、物事や現状の分析手法などであった。
- ・「新しい視点」とは、多角的な視点、学術的な視点、経営者の視点などが述べられていた。
- ・クラスメイトからの学びとして、各自が持っている情報を交換できたこと、学び方や議論の進め方を見て参考にできたことが大きな成果であると述べられていた。

⇒個々のインタビュー結果から、プログラムが提供している専門科目、実践科目ともに受講者のニーズを満たすものであったといえる。ただ、「講義で提示される具体事例」⇒「抽象化」⇒「自社への具体的な活用化」という学び方の習得と、練習の場の設定はやや不十分であったと思われる。今後、授業展開の中で、学んだことをどのように実務に活用するのかというイメージとその方向性を示すことでより成果が高まると考える。

### 課題

- ・自分自身の課題としてよく挙げられていたのは、苦手なことの克服、勉強時間を確保すること、更に学びを深めること等が述べられていた。
- ・多くの受講者は、「プログラムで学んだ知識をアウトプットしたい」「自分の中でまとめ直しがしたい」「今後の業務に活かしていきたい」「今後も継続して自学を続けたい」という能動的な学習意欲を示すものであった。一方、クリティカルシンキングや意見の集約の仕方、会計に関する実践的知識の習得について、特に、苦手意識を持つ受講者が多かった。

⇒受講者自身が自分自身を省察し、自己の強みと弱みを見極める事が肝要である。その上で、自分にとっての重要度と緊急度をかけ合わせ、学習目標を明確にする事が効果的だと思われる。また、各科目で習得した知識やスキルをバラバラのものとしてとらえるのではなく、どのように連動しているのかを意識し俯瞰的にとらえることで、科目を広く深く追求することに繋がると考える。

## ③授業内容について

- ・各教科の授業内容評価については、授業評価アンケートで触れるので詳細は省略するが、全体的に授業内容への満足度は高いものであった。
- ・肯定的な意見として挙げられていた要素は、「密度が高い」「新しい考え方を提供してくれた」「『海外で仕事をする』に特化していた」「実務家の経験談や海外企業の事例を聞いた」「アクティブな学習活動が入っていた」などである。
- ・授業への希望として挙げられていたのは、「より実践的な内容、自分の実務内容に沿った内容にしてほしい」「『海外子会社の経営』という視点でもっと多くの講師からの経験談が聞きたい」などである。
- ・異なる科目間において、同じキーワードが存在するということに気づいた数人の受講者がいた。それらの多くは、「各科目間でそれぞれ繋がっていることに気づいた」「全体をどういう風に学習したらよいかを理解しながら学習を進めた」「全部網羅して学ぶ方が効果的」など、科目ごとではなく、このプログラムの学習内容を大きなひとつのかたまりとして捉えた発言であった。



⇒秋学期は、専門科目12科目、実践科目13科目の計25科目の科目を提供した。どの科目も受講者からの一定の評価が得られた。授業評価アンケートの分析を通して、授業改善への努力を継続していきたいと考える。本プログラムの科目は大学教育とは異なり、4コマ(6時間)で1ユニットが完結する。したがって、その過程で、授業の目標とゴールをより明確にし、効果的な授業展開のあり方を追求していく必要がある。

#### ④授業設計について

##### 反転授業

- ・ブレンド型の授業について印象を尋ねた際、反転授業について特にたくさんの意見が寄せられた。授業の内容があらかじめわかることにより、自身の課題を見つけ問題意識を持って対面授業に臨めること、論点が事前につかめること、不安な点について下調べができること、意欲が喚起されることといった利点が指摘された。
- ・反転授業が映像であることについては、シラバスよりわかりやすい、どんな先生か分かるのでよい、移動中音声だけで確認できるのがよい、といった感想が寄せられた。
- ・反転授業と対面授業との接続については、ほとんどの受講生が効果的であると応答している。また、不都合な点は特に感じないと述べている。1名だけ「反転授業を観てある程度予習しておかなければディスカッションはできない」と回答していた。対面授業での能動的参加を促すために、反転授業の受講は有効であるといえる。
- ・反転授業に関するネガティブな意見は、「早すぎる時期に視聴してしまうと、対面授業までに内容を忘れてしまう」「長さが一律なほうが学習計画を立てやすい」の2点であった。

##### 講義収録

- ・講義に欠席したとき以外にも、授業で書き漏らした点や思い出せない点があるとき、他科目とのつながりを感じたときなどに視聴されていた。このようなときに視聴できるのは便利であると述べられていた。

##### スケジュール

- ・受講期間やカリキュラムの配列に関しては、様々な意見が得られた。半数の受講生が「期間が短い」「科目数が多い」「課題をする時間が足りない」など、実務との兼ね合いでスケジュールがややタイトであることを指摘していた。一方残りの半数は、現行のスケジュールで問題ない、短期間で集中して取り組んだほうがよい、成果が実感しやすいと現在のカリキュラムに満足している応答であった。
- ・開講する曜日について、金曜の夜・土曜の朝と続くとしんどいので、金曜の夜を避けて欲しい、という意見が多数あった。また、全ての土曜日に授業があるのがきつい、という一部の受講者もいた。育児など家庭の事情、たまってしまった課題に取り組んで仕切り直しをしたい、というのが理由であった。

⇒大多数の受講者が、ブレンディッド学習の効果を実感している。反転授業と対面授業の接続を図った授業設計については、受講者の理解の深化や授業への積極的参加の姿からもその成果は明らかである。カリキュラムの編成に関しては、多様な見方があるが、学んだことを省察し醸成する時間が必要であることから、6ヶ月の受講期間の幅を広げる事が望ましいと考える。

#### ⑤その他

- ・カリキュラムマップを提示し、各科目の位置づけが把握できるようにしてほしいという要望があった。

⇒受講当初のオリエンテーションで、カリキュラム一覧についての具体的な説明を加える必要がある。その際、各科目の目標や内容に特化した視点と、科目間の関連性という俯瞰的な視点を示すことで、より教育効果が高まると考える。この二つの視点は、プログラム受講期間中、受講者が意識できるように配慮する。今後は、経営管理能力の向上だけでなく、受講者自身の個の成長も期待するために、継続的、体系的、関連的に授業を提供していきたいと考える。

# 4

## プログラムの普及・広報活動

平成28年度については、本事業を広く周知するために、以下のような活動を展開した。それぞれの用途並びに成果等について、以下の通り報告する。

### 4-1 フライヤー及びパンフレットのリニューアル

一昨年、昨年度に作成したA4版のフライヤーをリニューアルし、本プログラムが広く普及するために継続して配付を行った。具体的な配付機会としては、企業の人事担当者と本学教員が参加する「名刺交換会」や、7月の受講者募集説明会の案内時に資料として同封した。また、実務家教員候補者や各種連携企業及び団体などへの、プログラムの説明時に頻繁に配付した。

また、一昨年に作成したA3版の二つ折りのパンフレットをリニューアルし、プログラムの普及・広報活動を行った。



### 4-2 説明会の実施

平成28年度秋学期プログラム受講者説明会を、本学のうめきたラボラトリ(グランフロント大阪ナレッジキャンピタル)を利用して開催した。

説明会では、下記のパワーポイントスライドを基に、以下のとおり説明を行った。

- 1 プログラムの概要説明
- 2 授業運営方法の説明
- 3 平成28年度秋学期プログラムの概要説明







4-3 ワークショップ

本プログラムの普及を目的として、拓殖大学大学院国際協力学研究科主催のFDワークショップにて講演を行った。

○拓殖大学大学院国際協力学研究科FDワークショップ

日時	場所	参加者
平成28年4月23日(土)	拓殖大学文京キャンパス	約10名

ワークショップでは、文部科学省委託事業へ参加した経緯、社会人を対象にした教育プログラムの概要、反転授業の実際等について説明を行った。また、社会人教育におけるよりよい授業設計や学習支援のあり方について、意見交換できるよい機会となった。



1. 学び直しプログラムの概要

- 「海外子会社の経営を担う人材を養成する大学院教育プログラム」
- 趣旨・目的説明

高専人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム

このプログラムは、高専卒業生が社会人として活躍するために必要な知識・スキルを大学院で学び直す機会を提供する。また、高専時代の学習成果を評価し、大学院での学習に活かすことができる。

産業界と教育界の対話と協働によるオーダーメイド型の実践的職業教育

このプログラムは、産業界と教育界の対話と協働によるオーダーメイド型の実践的職業教育を実現する。また、社会人教育の質を向上させるための取り組みを行う。

中核的専門人材及び高専人材について(イメージ)

このプログラムは、中核的専門人材及び高専人材を養成するための取り組みを行う。また、社会人教育の質を向上させるための取り組みを行う。

産業界と教育界の対話と協働によるオーダーメイド型の実践的職業教育

このプログラムは、産業界と教育界の対話と協働によるオーダーメイド型の実践的職業教育を実現する。また、社会人教育の質を向上させるための取り組みを行う。

産業界と教育界の対話と協働によるオーダーメイド型の実践的職業教育

このプログラムは、産業界と教育界の対話と協働によるオーダーメイド型の実践的職業教育を実現する。また、社会人教育の質を向上させるための取り組みを行う。

2. 平成28年度春学期プログラムについて

- 開講期間
- 開講科目
- 授業設計(授業の流れ・反転授業)
- 能力指標

① 授業の流れ

② 反転授業について(1)

目的

- 学習を効果的・効率的に行い、理解の促進・定着や思考の深化を図る。
- 事前に経験や知識の整理を行い、授業の場でインテラクティブな学習活動を行う。

時間と形態

- 1科目につき、20分~30分を原則とする。
- 10分×3、15分×2等の分割や、ビデオチャットを設定する等の工夫をする。
- 講師によるプレゼンテーションや解説、トークセッション等、科目のねらいに応じて工夫をする。

② 反転授業について(2)

実践手順

- ① 目的・目標の設定
- ② 事前学習の準備
- ③ 授業の実施
- ④ 振り返り

② 反転授業について(2)

実践手順

- ① 目的・目標の設定
- ② 事前学習の準備
- ③ 授業の実施
- ④ 振り返り

③ 授業に関する情報交流について(授業担当者とプログラムオフィス)

学期末までに 講義1週間前

講義3週間後

<経営管理能力>の育成 12の能力

- 1 ASEANに関する幅広い知識と教養を有し
- 2 異文化理解力
- 3 異文化コミュニケーション能力
- 4 異文化交渉力
- 5 異文化リーダーシップ
- 6 異文化マネジメント
- 7 異文化イノベーション
- 8 異文化起業力
- 9 異文化社会貢献力
- 10 異文化国際協力力
- 11 異文化国際競争力
- 12 異文化国際リーダーシップ

授業風景

授業風景

授業風景

#### 4-4 梅田キャンパス開設及び授業開講記念講演会

梅田キャンパスにて社会人対象の教育を展開していくことを、広く周知するために、本学大学院会計研究科と共同して、記念講演会を実施した。

#### ○エレクトロニクス産業を中心とした産業と経営の変遷

日時	場所	参加者
平成28年9月29日(木)	関西大学梅田キャンパス 8階 大ホール	約200名

#### 4-5 文部科学省主催 14大学合同成果発表フォーラム

本プログラムの普及を目的として、本フォーラム第1部では、各プログラムの目的を紹介し、第2部において、以下のスライドに沿って成果発表を行った。

日時	場所	参加者
平成28年12月16日(金)	イノホール&カンファレンスセンター	約90名



文部科学省「高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム」

■ 授業設計について

事前学習(反転授業・e-learning) → 講義(スクーリング) → 復習(e-learning) → 授業評価アンケート

2. 実績・成果(その1:企業数、受講生数)

年度	企業数	受講生数
平成26年秋(モニター1期)	6社	22名
平成27年春(モニター2期)	11社	23名
平成27年秋(モニター3期)	25社	36名
平成28年春(モニター4期)	19社	30名
平成28年秋学期(本格展開)	16社	16名

3. 受講生像及び受講生の声

① 受講生像

- 海外拠点の経営に携わる予定の方(海外拠点経営者の養成)
- 海外対応を経験された方(企業内海外研修担当者の養成)
- 海外拠点の国内管理部門の方(海外事務員・通関士の養成)

② 受講生の声(アンケート及びインタビュー結果より)

- 受講満足度
  - 「今後の業務に役立つ」……84.7%
  - 「学習意欲の向上」……87.8%
  - 「特に能力が高まった」……88.1%
  - 「知的好奇心が刺激され、意欲が高まった」……88.1%
- 今後の視点で感じている点
  - 「今まででなかったような視点で物事を捉えられるようになった」
  - 「授業で学べる人脈が広がった」
  - 「考えの手法、考え方の多様性が学べた」

4. 今後の展開(その1)

① 高度専門職業人の養成

社会人がアクセスしやすい大阪の中心地である梅田において都心型キャンパスを開設し、社会人教育を幅広く展開していく。「Kandai Vision 150」の改革目標としても掲げられている。

② 事業の継続に係る組織体制

平成29年9月に、教育推進部の下部組織として、本事業における協議の場やプログラム開発委員会の機能を有する「社会人学び直し大学院プロジェクト」を発足させた。次年度以降も、本プロジェクト委員会にて、企業界等と協働してカリキュラム等を編成し、プログラムを充実させていく。

4. 今後の展開(その2)

③ 事業の継続に係る資金的な補助

平成29年度以降は、大学の社会貢献の一環として、委託期間終了後も、最低5年間は本プログラムへの資金的な補助を行い、スタッフ人件費・講師謝礼金等については、授業料収入による収支均等型の事業の構築をめざしている。なお、大学の社会貢献の一環として、委託期間終了後、最低5年間は本プログラムへの資金的な補助を行う。

関西大学 社会人学び直し大学院プログラムオフィス  
Tel 06-6348-3015  
Mail marabi-contact@mi.kandai.jp

「高専人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム」  
14大学合同成果発表フォーラム

平成28年 12月16日(金) 13:00~16:15

イノホール&カンファレンスセンター  
新岐阜県民体育館2-1-1 1階 116号

参加校: 京都大学, 大阪大学, 名古屋大学, 神戸大学, 岡山大学, 広島大学, 九州大学, 筑波大学, 東京大学, 東北大学, 北海道大学, 新潟大学, 富山大学, 石川県立大学, 福井県立大学, 岐阜県立大学, 静岡県立大学, 愛知県立大学, 岐阜県立大学, 滋賀県立大学, 京都府立大学, 奈良県立大学, 和歌山県立大学, 徳島県立大学, 香川県立大学, 高松市立大学, 愛媛県立大学, 高知県立大学, 福岡県立大学, 佐賀県立大学, 熊本県立大学, 鹿児島県立大学, 沖縄県立大学

4-6 公益財団法人 大学基準協会 広報委員会主催シンポジウム

本シンポジウムは、大学と産業界がともに集い相互理解・連携を深める一助となることを目的に、経済団体の協力のもと、高度人材養成の1つとして社会人大学院に焦点を当て、開催された。

○「社会人と大学院教育」

日時	場所	参加者
平成29年3月27日(月)	イノホール&カンファレンスセンター	約40名



◆大学院における高度人材の養成

事例報告① 「海外子会社の経営を担う人材を養成する大学院教育プログラム」

「企業の視点から見た社会人の大学院教育」

安部 善博（学校法人関西大学 常務理事、元りそな総合研究所株式会社 常務執行役員）

公益財団法人 大学基準協会 広報委員会主催シンポジウム  
**社会人と大学院教育**  
 ◆大学院における高度人材の養成  
 事例報告①「海外子会社の経営を担う人材を養成する大学院教育プログラム」  
**「企業の視点から見た社会人の大学院教育」**  
 安部 善博（学校法人関西大学 常務理事、元りそな総合研究所株式会社 常務執行役員）  
 2017年3月27日(月) | インター＆カンファレンスセンター

### 本日の流れ

1. 海外展開を図る企業が求める人材像
2. 企業が海外展開を図る上での課題
3. 大学院(社会人教育)修了者に求める資質・能力
4. 産業界等の意見を取り入れる仕組み
5. 大学院教育への期待
6. 大学に求められる課題

### 1. 海外展開を図る企業が求める人材像

海外子会社の経営を担う「新戦力」求められる高度人材

- ① 組織の上で重要な役割を担い、組織を牽引する
- ② 組織の人々と密着してコミュニケーションを図る
- ③ 組織の成長を促すための課題を抽出し、解決していくこと
- ④ 組織の成長を促すための課題を抽出し、解決していくこと

ASIAN 4+1 大学院教育プログラム  
 マネジメントの修得を重視する企業  
 ASIAN 4+1 大学院教育プログラム  
 マネジメントの修得を重視する企業  
 ASIAN 4+1 大学院教育プログラム  
 マネジメントの修得を重視する企業

### 2. 企業が海外展開を図る上での課題①～③

■文科科学省 平成26年度「高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム」  
 事例報告①「海外子会社の経営を担う人材を養成する大学院教育プログラム」  
 「海外拠点の経営を担う人材を養成するための詳細な社会的ニーズ調査報告書(平成27年3月)」よりりそな総合研究所株式会社  
 調査実施期間 平成26年度 2015年11月1日～2016年2月1日(12週間)  
 調査対象 実務方法並びに回答状況  
 企業等別調査  
 ■調査対象 2,000社以上(ASIAN圏進出している売上高10億円以上の企業)  
 ■調査方法 郵送調査(回答率: 51.2%)  
 ■調査対象 郵送調査(回答率: 51.2%)

### 2. 企業が海外展開を図る上での課題①

Q: 海外拠点をマネジメントする上で、重要だが、現時点では不十分で課題と感じておられる点はどのような点ですか？(複数回答可)  
 ① 経営全般について

### 2. 企業が海外展開を図る上での課題②

② 人事・労務関連について

### 2. 企業が海外展開を図る上での課題③

③ 財務関連について

### 3. 大学院(社会人教育)修了者に求める資質・能力

■文科科学省 平成26年度「高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム」  
 海外セグメント調査  
 調査年度 2015年1月7日～14日  
 調査先 180社(ASEAN: 100社, 中国: 80社)  
 調査先 180社(ASEAN: 100社, 中国: 80社)  
 調査先 180社(ASEAN: 100社, 中国: 80社)

### 3. 大学院(社会人教育)修了者に求める資質・能力①～③

Q: 今後、グローバル経営人材に必要な能力や知識等について、不可欠なのはどのようなものだとお考えですか？

※コメント(キーワード)  
 ① コミュニケーション力の向上  
 ② 主体的行動力の養育  
 ③ リーダーシップ力の強化  
 マネジメント力、ストレス耐性…  
 経営者として必要とされる幅広い知識の習得  
 (会計、税務、法務、労務関係、人材マネジメント等)

### 3. 大学院(社会人教育)修了者に求める資質・能力①

① コミュニケーション力(異文化適応力・人間関係力)

- 海外子会社の現地従業員は、日本人のように「同様の呼称」や「行期を迷わぬ」ということは期待できない。相手が誰であっても、敬意を示して会話をする
- 現地スタッフと円滑に仕事を進めるためには、現地の異文化における具体的な知識を知り、グローバルなコミュニケーションをとることが重要である
- 単に「話す力」が重要ではなく、聞く力や感情移入をどのように示すか、どのように話すか、分かり合うまで時間を割くべきである
- 事前に準備ができた方が良い
- 自分の先入観で決めつけるのではなく、現地の従業員と対等な関係を築きあげることが重要である

### 3. 大学院(社会人教育)修了者に求める資質・能力②

② 主体的判断力

- 今の日本人に欠けているのは、「自ら考えて動く」ことである。マニュアル化が進むと、自分で考える必要がなく、思考停止に陥る可能性がある。海外に来てManaging Directorになると、経理も営業も全て一人で取りまかす必要がある。その時はマニュアル化されていないことが多い
- 失敗から主体的に動いて、自己啓発を進めておかないと、海外転任がままならない
- 知識だけでは役に立たないことが多い。プログラムの中に「学び方を学ぶ」、問題解決のための考えではなく「答えを導き出す方法を学ぶ」という活動があっても良い

### 3. 大学院(社会人教育)修了者に求める資質・能力③

③ リーダーシップ力

- 海外子会社のトップマネジメントでは、安易な業務でも現地の仕事に従事すると、国との対立にも度がつかない。に「経営のトップ」としての「責任」と「義務」をもち日々の業務に打ち取り組む必要がある
- 専門分野についての詳細な理解を学ぶというより、全体を見渡し、局面に把握する力が求められる
- 海外展開を目指すのに必要なのは「経営」が重要である。精神力が強ければどんな課題でも克服できる

### 4. 産業界等の意見を取り入れる仕組み

産学官協働によるプログラムの実証・改善

### 5. 大学院教育への期待①～④

■文科科学省 平成27年度「先導的大学院改革推進委員会」  
 「社会人の大学等における学び直しの実証評価に関する調査研究報告書(平成28年3月)」(イノベーション・デザイン・システム・インフラ株式会社)  
 調査実施期間 平成27年11月11日～平成28年2月5日  
 調査対象 実務方法並びに回答状況  
 ■調査対象 全国の大学院生(人(上場企業)、中小規模法人(従業員数20人以上300人以下)、小規模法人(従業員数1人以上20人以下)、並びに地方自治体(都道府県、政令市、中核市)の中から、5,633機関をランダム抽出  
 ■調査方法 抽出した企業等に対し調査票を郵送、返答用封筒にて回答するよう依頼  
 ■回答状況 回答数1,239機関(回収率22%)

### 5. 大学院教育への期待①

① 大学等に重視してほしいカリキュラム

### 5. 大学院教育への期待②

② 大学等に重視してほしい教育方法

### 5. 大学院教育への期待③

③ 従事者が大学等で学ぶことを前向きに感じないとする主な理由(1つまで選択)

### 5. 大学院教育への期待④

④ 今後、大学等に教育環境面で特に実施してほしいこと

### 6. 大学に求められる課題(まとめ)

① 大学と企業間のコーディネーターの重要性  
 ② 企業ニーズを調査・収集できる専門性を有した職員の育成(SD: Staff Development)





〔第1部：大学院における高度人材の養成 事例報告①〕



〔第3部：パネルディスカッション：社会人大学院教育と質保証〕



公益財団法人 大学基準協会 広聴委員会主催シンポジウム

## 社会人と大学院教育

日時 3月27日(月) 13:00

会場 イノホール&カンファレンスセンター  
Room A1+A2 (東京都千代田区内幸町二丁目1番1号)

**先着 80名 (事前申込制) 参加無料**

◆開会挨拶 工藤 真 (大学基準協会常任役員、広聴委員会委員)

◆大学院における高度人材の養成  
 ◆事例報告①：国公立大学併合の経緯を辿る人材を養成する大学院教育プログラム  
 ◆事例報告②：産学連携による社会人の大学院教育  
 ◆事例報告③：産学連携による社会人の大学院教育  
 ◆事例報告④：産学連携による社会人の大学院教育

◆第1部 社会人と大学院教育

◆第2部 JAMA ビジネス・スクール ワークショップ  
 ◆第3部 パネルディスカッション：社会人大学院教育と質保証

◆閉会挨拶 坂本 正典 (公益財団法人イノベーション研究機構、産学連携推進センター長)

お申込み方法は裏表をご覧ください

【お申込み方法】

3月21日(火)までに、①ご所属、②ご発表、③ご連絡先を記載した電子メールを [sympo2017@jua.or.jp](mailto:sympo2017@jua.or.jp)宛 (担当：小田) にお送り下さい。

なお、メール送信後2営業日を過ぎても返信がない場合には、お手数ですがお問合せ下さいませよう、お願い申し上げます。

【大学基準協会について】

大学基準協会は、アメリカのアクレディテーション制度をモデルに、1947年、当時の国・公・私立大学44校を承認校として設立された、独立非営利団体です。

発起に当たり本協会は、「各自の自主的勢力と相互的規制によって国における大学の質的向上をはかる」ことを設立目的に掲げ、1951年からは本協会への加盟を希望する大学に対し正会員としての資格性を付与するための「資格校制度」を実施してきました。その翌1956年から、各大学が実施する自己評価・評価を基礎とする大学評価を開始しています。1996年以降、この大学評価は少くも5年ごとの57の大学の評価を実施してきました。

また、2002年の学校教育法改正に伴い、2004年度以降開校の大学は、文科科学大臣の認定を受けた評価機関による評価を7年以内の期間で受けることが義務づけられました(評価評価制度)。これを受けて、本協会は2004年度に機関別認定評価機関としての認定を受け、わが国ではじめての認定評価を行うとともにその活動を強化しました。

さらに、短絡大学(2006年)、法政大学(2006年)、経営者専門大学(2008年)、公務員専門大学(2009年)、公務員系専門大学(2011年)、短期大学専門大学(2012年)の分析においても認定評価機関として認定を受け、それぞれ認定評価を行っています。

【お問い合わせ先】

公益財団法人 大学基準協会 事務局 (担当：土岐、小田)  
 〒162-0842 東京都新宿区西台2丁目2-7-13  
 電話：03(5222-8) 2020・FAX：03(5220) 3667  
 ホームページ：http://www.jua.or.jp/



## 4-7 学会発表資料・論文発表

## 4-7-1 日本教育工学会発表資料

## 社会人教育における反転授業を取り入れた授業設計

Exploring the Design of Classes with Flip Classroom in Continuing Education

西尾 三津子

Mitsuko NISHIO

関西大学

Kansai University

〈あらまし〉本研究では、社会人教育において、学習者の能動的な学習を促すために、反転授業と対面授業を接続させた授業設計のモデルを提案する。産学官連携事業における経営者育成の教育プログラムにおいて、反転授業を取り入れた授業に参加した学習者の能力向上について調査した。その成果については既に報告している(関西大学 2016)。その報告において、反転授業の段階では、「学習の意味付け」「学習の目的意識」「学習内容と構成」の要件を満たしたプロセスを導入することで、プログラムが目指す経営管理能力の向上に効果があることが確認できた。今回のモデルでは、反転授業と対面授業を接続させた授業設計のプロセスにおいて、実践的能力の習得に関する要件を挿入することで、より効果的な結果を生み出すことができると考える。

〈キーワード〉 社会人教育、人材養成、反転授業、授業設計、実践的能力

## 1. はじめに

「海外子会社の経営を担う人材を養成する大学院教育プログラム」は、文部科学省の委託を受け関西大学が展開している産学官連携の事業プログラムである。海外事業体で経営に携わる社会人のために、現地の地理歴史や経済情勢、及び経営に関わる理論的、実践的な教育プログラムを提供し、経営管理能力を育成することを目的としている。授業は大学教員と、経営者としての実務経験を有する実務家教員が、それぞれ専門教育プログラムと実践教育プログラムを担当しており、対面授業とeラーニングとを用いることで、社会人受講生への配慮を行っている。特に、受講生の能動的な学習参加を促すために、反転授業を取り入れ実務経験と知識との融合を促している。

2014年度からの委託期間における成果の一つとして、経営管理能力の向上に寄与する反転授業の効果、及び反転授業の要件を見出すことができた(関西大学 2016)。しかし、授業に不慣れな実務家教員による効果的な授業を行うために、反転授業と対面授業を接続させた授業設計モデルの構築と検証が必要であると考えられる。

## 2. 研究の目的および方法

本研究の目的は、社会人教育において、受講生の能動的な学習を促すために、反転授業と対面授業を接続させた授業設計のモデルを提案することである。実務家教員にとっての授業設計モデルは、社会人受講生にとっても能動的な学習を促すための重要なプロセスと

もなり得る。

本プログラムにおける反転授業とは、事前に配信された映像を視聴し、授業のねらいや全体像を把握し既習の知識を整理しながら学習への構えを高めるものである。その中で、教員からの事前課題に対して自分の考えを再構成する。これは、異なる背景をもつ社会人が対面授業での理解を促進させ思考を深化させることを意図している。本モデルは、2015年9月～2016年2月の第3期受講生30名を研究対象とし、内容の理解度や参加意欲を問うためのインタビュー調査、及び授業観察を用いて分析・考察をした結果を基にモデル化している。2016年度は、現在のモデルをもとにした授業を10講座の予定で展開している。

## 3. 反転授業と接続させた授業モデル

図1は、反転授業と対面授業を接続させた授業過程を図式化したものである。インタビュー調査の分析結果から抽出された反転授業の要件は、「学習の意味付け」「学習への目的意識」「学習内容と構成」である(関西大学 2016)。分析の結果から、反転授業と接続させた授業をデザインする際、「協働学習」「学び方の習得」「実務への活用」といった要件が必要であると考えた。

## 【経験の想起の段階】における要件

## ①「学習の意味付け」を通した価値の実感

社会人は、学習内容を実務と関連付けることで学習の価値を実感する。そして、反転授業を通して、授業内容の価値や自身の業務との関わりを意味付けすることで、学習意欲を高める。また、自ら判断し、計画的に予習に取り組むことで、既習経験や知識を再構成す

ることができる。

②「学習の目的意識」の明確化による実践的知識の習得

反転授業を通して学習の目的を確認することで、受講生自身が到達すべき姿を明確にもつことができる。同時に、自らの学習姿勢を問い直し、目的意識を高めるとともに、実務に活用できる実践的知識を習得することができる。

③学習意欲の向上と持続を促す反転授業の「学習内容と構成」

社会人受講生の場合、特に、反転授業ビデオを視聴する際の時間や場所、方法を考慮する必要がある。簡潔で明瞭な学習内容と分量、通勤途上の車中等の場所でも視聴できるような配慮も必要である。視聴時間は5分から10分をひとまとまりとして、チャプター等で構成の工夫をすることで、視聴場所の制限が緩和される。また、適切なレベルと分量の課題を提示し、目的意識をもった事前学習を促す。そこで対面授業での内容と連動させながら学習内容の接続を図るようにする。教員が行うeラーニングを用いたフィードバックは、受講生の意欲を持続させるのに効果的である。さらに、eラーニング教材に加えて紙媒体での資料提供も学習効果を高めるのに有効である。

【知識の獲得の段階】における要件

①受講生同士が学び合う「協働学習」の場の設定

対面授業の中に、他の受講生と学び合う協働学習を意図的に位置付けることにより、受講生は能動的に学習へ参加することができる(西尾 2015)。とりわけ、企業や業種、業務経験が異なる受講生同士が学び合うことで、課題解決に結びつく新たな見方や考え方を発見し、多面的な視点に立った問題認知や問題解決の方法を得ることができる。

②実践事例を通じた「学び方の習得」

課題として取り組む具体的事例や実務家教員によって語られる経験談には一定の解決法が提示される。しかし、実務において受講生が直面する課題は、流動的で予想不可能なものが多い。そこで、具体事例から学んだことを一旦抽象化して、応用可能な知識や技能へ変換する方法としての学び方を習得することが肝要となる。

【経験と知識の統合の段階】における要件

①「実務への活用」に向けた実践的知識の獲得

授業展開の中で受講生自身による振り返りの場を設定し、学んだことが実務にどのように役立つか、そのためにどのような能力が必要であるのかということを確認する場を設けることが必要となる。そうすることで、学習への価値を実感するとともに、自己の課題をより明確にすることができる。このような学んだ知識や技能を自己の企業活動の中でどのように生かすかをイメージし思考する段階を設ける。

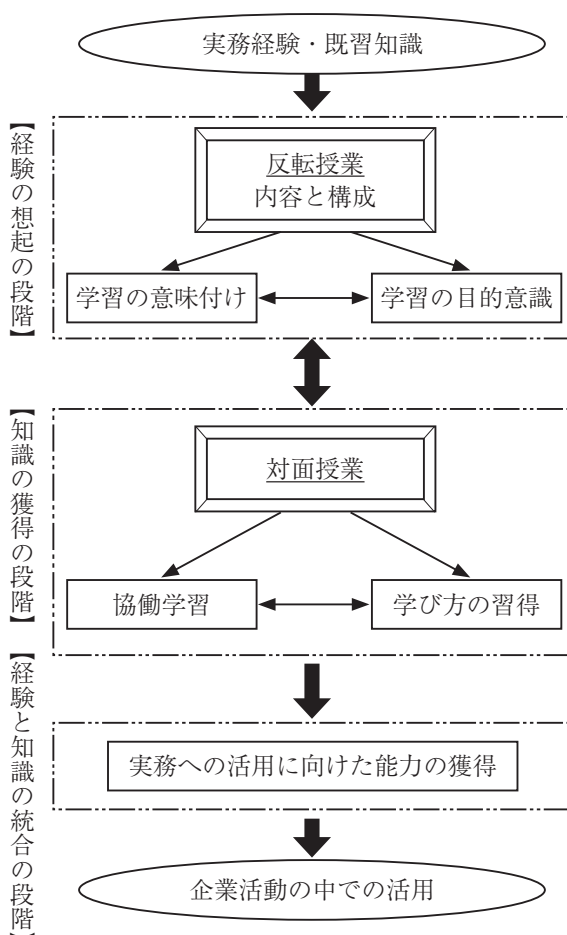


図1 反転授業を取り入れた授業デザイン

#### 4. 今後の課題

今後の課題としては、現在、実施されている大学院教育プログラムにおいて、本授業設計モデルに基づいた授業を実践し、その効果について検証していきたい。同時に、実務家教員にとって、この反転授業を取り入れた授業設計モデルの有効性を含めて検討していきたい。

#### 参考文献

関西大学(2016)海外子会社の経営を担う人材を養成する大学院教育プログラム。成果報告書  
鈴木克明(2015)研修設計マニュアルー人材育成のためのインストラクショナルデザイナー。北大路書房  
西尾三津子(2015)社会人教育における反転授業の可能性に関する一考察。日本教育工学会第31回全国大会講演論文集、pp.499 - 500  
西尾三津子、宗岡徹(2015)社会人教育における反転授業の効果。日本教育メディア学会第22年会次大会研究発表集録、pp.182 - 183  
松下佳代(編)(2015)ディープ・アクティブラーニングー大学授業を深化させるためにー。勁草書房

日本教育工学会 第32回全国大会 2016年9月19日

## 社会人教育における反転授業 を取り入れた授業設計

関西大学 西尾 三津子

- 研究の背景
- 問題の所在
- 研究目的
- 研究方法
- 授業モデルの提案
- 今後の課題

### 研究の背景

人材育成のための社会人教育  
社内研修・社外研修・海外研修  
社会人教育の問題と見直し

- ・企業の目指す研修と社会人のニーズ
- ・学習意欲の向上
- ・実務への活用

社会人として参加した教育活動      参加した教育活動についての不満

種類	人数	内容	人数
会社が主催する講習会	26名	学んだことが実務に役立つものではなかった。	10名
専門家を招いた講習会	16名	他の学習者との意見交換や協働作業が少なかった。	8名
実地での講習会	11名	講師が一方的に話をして自分が考える場面が少なかった。	6名
E-learningの講座	10名	講師自身の体験談や自慢話が多かった。	6名
講師による授業	8名	期待したような成果が得られなかった。	6名
学習サークル	3名	講師の話の内容が不明確で分かりにくかった。	4名
地域住民の会合	1名	学習環境の不整備や学習に係る経費がかかること	2名

(2016年度 社会人学び直し受講生30名へのプレアンケート調査 より)

### 海外子会社の経営者を担う人材を養成する 大学院教育プログラム (社会人学び直しプログラム)

次世代の経営者の育成を目指した産学官連携の事業プログラム

- ・専門教育プログラム (大学教員等)  
ASEANの地理・歴史・経済情勢等
- ・実践教育プログラム (実務家教員)  
経営に関わるスキルや手法・ケーススタディ等
- ・教育の効果効率をあげるために  
eラーニングと対面授業のブレンド  
反転授業  
IDによる授業設計

### 問題の所在

反転授業の効果についての検証

〈成果〉・学習内容の焦点化→学習の効率化  
・学習姿勢や心構えの形成→学習意欲の向上  
→反転授業の要件  
「学習の意味付け」  
「学習への目的意識」  
「学習内容と構成」 (関西大学 2016)

〈課題〉・反転の内容と本時の授業内容との接続  
・実務家教員による効果的な授業

⇒反転授業と対面授業の接続させた授業設計モデル

### 研究の目的

受講者の能動的な学習を促すために、反転授業と対面授業を接続させた授業設計のモデルを提案すること

—海外子会社の経営者を担う人材を養成する大学院教育プログラム (社会人学び直し) の実践事例を通して—

### 研究の方法

〈インタビュー調査〉  
動機、成果、課題、授業設計、活用の可能性

〈授業観察〉  
専門教育プログラムと実践教育プログラム 計14科目

〈データの収集と対象〉  
2015年9月～2016年2月  
本プログラム受講者 (20代～50代) 計30名



## 対面授業の要件

分析結果から抽出された対面授業の要件

- ①「協働学習」  
事前に知識や経験を整理、問題意識の明確化  
→多面的な視点に立った問題解決
- ②「学び方の習得」  
具体→抽象化→応用可能な知識や技能への変換  
→具体的場面で課題解決
- ③「実務への活用」

9

## 反転授業と接続させた授業モデル

授業プロセスにおける3つの段階と6つの要素

【経験の想起の段階】

- ①「**学習の意味付け**」を通じた価値の実感
- ②「**学習の目的意識**」の明確化による実践的知識の習得
- ③学習意欲の向上と持続を促す反転授業の「**内容と構成**」

10

【知識の獲得の段階】

- ①受講者が学び合う「**協働学習**」の場の設定
- ②実践事例を通じた「**学び方の習得**」

【経験と知識の統合の段階】

- ①「**実務への活用**」に向けた実践的知識の獲得

11

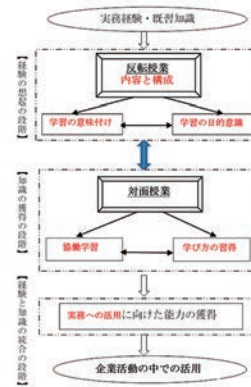


図1 反転授業を取り入れた授業デザイン

12

## 今後の課題

本授業設計モデルに基づいた授業実践と効果の検証

実務家教員にとっての授業設計モデルの有効性の検証

13

## 参考文献

- 関西大学(2016)「海外子会社の経営を担う人材を養成する大学院教育プログラム：成果報告書」
- 鈴木克明(2015)「研修設計マニュアルー人材育成のためのインストラクショナルデザインー」北大路書房
- 松下佳代(編)(2015)「ディープ・アクティブラーニングー大学授業を深化させるためにー」勁草書房
- 西尾三津子(2015)「社会人教育における反転授業の可能性に関する一考察」日本教育工学会第31回全国大会講演論文集
- 西尾三津子、宗岡徹(2015)「社会人教育における反転授業の効果」日本教育メディア学会第22回年次大会研究発表集録

14

## 実務家教員による授業の効果についての考察

The Study on the Effect of Class by an Experienced Lecturer in Adult Education

西尾 三津子\* 柴 健次\*

Mitsuko NISHIO\*, Kenji SHIBA\*

関西大学\*

Kansai University\*

要約：本研究では、e-learningによる反転授業の情報が、社会人受講者の認識のプロセスにどのような影響を与えるかを考察した。実務家教員が有する経験知を効果的に伝達するためには、反転授業の情報や提供の在り方が重要となる。そこで、プログラムに参加した受講者を対象に、実務家教員の経験知を自己の体験と比較検討し、再編集する過程に着目し、反転授業の情報の内容について検討した。実務家教員の直接経験と受講者の間接経験との近似の度合いを高めることで、受講者の問題意識や授業への参加意欲を喚起することが可能であると考えられる。近似の度合いを高めるには、「自己の認識」「実務への認識」「イメージ化」「体験の共有」という要素を反転授業の情報に組み入れる必要があることが分かった。

キーワード：社会人教育、反転授業、経験知、認識のプロセス、e-learning

### 1. はじめに

関西大学が展開している「海外子会社の経営を担う人材を養成する大学院教育プログラム」では、事前学習として反転授業を取り入れており、その要件である「学習の意味付け」「学習の目的意識」「内容と構成」について検証が行われている(関西大学 2016)。2016年度の春学期では、上記の要件をふまえた反転授業を7科目実施した。

本プログラムは、実務家教員による実践教育プログラムと大学教員等による専門教育プログラムからなっている。ここでいう実務家教員とは、海外事業体で経営者としての実績をもち、優れた経営管理能力と豊富な経験知を有する講師を指す。彼らは、組織の長として各企業で高い能力を発揮してきたが、不特定多数の学習者を対象に授業を行った経験は少ない。そこで、授業経験を補うために実務経験を通して培った知見を教材化し、反転授業を取り入れた授業設計をすることで、教育効果を高めることができると考えた。

受講者が当事者意識をもって能動的に学んでいくためには、実務家教員のもつ経験知を効果的に伝達することが必要である。そこで、本プログラムでは、講師と受講者との経験の近似の度合いを高めることで受講者の問題意識を鮮明にし、学習意欲の向上を促す可能性があると考えた。

### 2. 研究の目的と方法

e-learningを用いた反転授業が、社会人受講者の意欲向上に有効であることについては既に報告されている(関西大学 2016)。本研究の目的は、実務家教員の経験知をe-learningの中にどのように組み込むか、その内容や形態を考察することである。

研究対象としては、2016年4月から7月まで本プログラムに参加した29名の受講者である。実施科目は、実務家教員による授業3科目、それ以外の授業3科目、成果発表1科目の計7科目である。

表1 アンケート設問一覧

問1	授業を受けるにあたり授業科目に関する予備知識をもっていた。
問2	授業を受けるにあたり書籍や情報を調べるなどして予習に取り組んだ。
問3-1	e-learningによる反転授業：事前配信したビデオ映像(以下、反転授業)を視聴した。
問3-2	反転授業の事前課題(レポート等)に取り組んだ。
問3-3	反転授業は学習を深めるのに役立った。
問4	授業によく出席していた。
問5	授業で学んだことについて書籍や情報を調べたりし復習に取り組んだ。
問6	授業を受けて、知的好奇心が刺激され自分の意欲が高まった。
問7	授業の中で、既習知識やスキルを活用して課題について考えることができた。
問8	授業の中で、他の学習者との協働学習やディスカッションに積極的に参加することができた。
問9	今後もこのような授業を受けて、さらに自分の能力を高めたい。
問10	授業の内容や方法は、自分のニーズに合致するものであった。
問11	授業の難易度や進度は、自分の理解を深めるのに適切であった。

授業についての受講者の意識を調査するために、授業終了時にアンケート調査を行った。表1は、13の項目からなるアンケートの設問である。〈強くそう思う〉から〈全くそう思わない〉の5件法で回答を求め、

肯定意見から否定意見を、4点、3点、2点、1点、0点として点数化した。さらに、反転授業の効果や問題点については自由記述としてデータを取得した。

### 3. 結果と考察

表2は、(実)：実践教育プログラムと(専)：専門教育プログラムのアンケート結果(抜粋)である。

表2 アンケート分析結果(抜粋)

設問		平均	SD	p	t値
問1	実	2.10	1.022	0.022*	0.509
	専	1.65	1.141		
問3-1	実	2.27	1.108	0.014	0.505
	専	2.73	0.800		
問3-2	実	3.06	1.024	0.691	0.754
	専	3.00	0.784		
問3-3	実	2.73	0.809	0.034*	0.513
	専	3.02	0.727		
問4	実	3.42	0.710	0.495	0.689
	専	3.33	0.728		
問6	実	3.16	0.682	0.155	0.561
	専	2.98	0.764		
問8	実	3.10	0.740	0.120	0.548
	専	2.89	0.763		
問9	実	3.21	0.749	0.024*	0.509
	専	2.89	0.858		

※表中のp値について \*：p<.05

実践教育プログラムで、平均得点が3点以上の項目は、(問3-2)(問4)(問6)(問8)(問9)である。受講者は、実務家教員による授業を受講して、「授業によく出席し、教員から出される事前課題に取り組んだ」と回答している。また、「授業を受けることで知的好奇心が刺激され意欲が高まった」ことや「他の学習者との協働学習やディスカッションに積極的に参加した」という学習の成果を実感している。「今後もこのような授業を受けてさらに能力を高めた」という回答からも、受講者の達成感や意欲を読み取ることができる。

一方、反転授業の視聴率(問3-1)は、2.27となり、受講者間のばらつきがみられる。これは、異企業、異業種という背景をもった社会人受講者特有の意識の表れであると思われる。しかしながら、対面授業での理解を深化させるためには、反転授業の視聴率を高める仕掛けを設定することも必要であると思われる。そのためには、反転授業の中で事前課題の出し方や、ワークシートの活用の仕方、自己学習を促すノートテイキング等の情報の提供が必要である。

自由記述の内容(表3)を分析した結果、反転授業の段階における受講者の認識のプロセスは、<自己の認識→講師の体験→間接体験→実務への認識→シミュレーション→問題解決への方向付け→イメージ化→意

欲の喚起→構造化>と仮定することができる。

表3 自由記述の内容(抜粋)

- ・反転授業を視聴することで自分自身の知識の整理ができ、知識や理解の欠落した部分の気づきがあった。
- ・自社のケースに当てはめる良い機会になった。
- ・弊社では、体制整備の強化が必要と感じ、事例を含めて理解を深めたい。
- ・今まで知っていたが具体的な取組がなされていなかったことを改めて実感した。
- ・講師の先生の人間性を通して体験を自分のものと照らし合わせることができた。
- ・自分自身の意識の低さを目の当たりにした。
- ・対面授業とリンクし講義の理解度を深めるのによい。
- ・昨今の動向を知り自社での取組や課題を検討したい。

また、効果的な反転授業の情報として、①受講者自身が知識や経験を整理する「自己の認識」、②他者の事例を知ることで自身の実務を省察する「実務への認識」、③音声や映像による授業の意図や概要の「イメージ化」、④教員の人柄を通して得られる「体験の共有」の4点が作用していることが分かった。このことから、実務家教員と受講者の経験の近似の度合いを高めるためには、受講者の認識プロセスにこれら4つの要素を具体的な情報として組み入れることが必要であると考えられる。

### 4. 課題と展望

本研究では、社会人教育において受講者の認識のプロセスに注目し、反転授業の情報を精査した。その結果、実務家教員と受講者の体験についての近似の度合いを高めるためには、受講者の認識のプロセスにおいて、「自己の認識」「実務への認識」「イメージ化」「体験の共有」が重要な作用を及ぼしていることが分かった。反転授業の情報の中にこれらの要素を組み入れることは、授業の効果をも高める一助になると考える。

#### 参考文献

- (1) 関西大学(2016)「海外子会社の経営を担う人材を養成する大学院教育プログラム」成果報告書
- (2) 鈴木克明(2015)研修設計マニュアルー人材育成のためのインストラクショナルデザイナー、北大路書房
- (3) 西尾三津子、宗岡徹(2015)社会人教育における反転授業の効果、日本教育メディア学会第22回年次大会研究発表集録



日本教育メディア学会 第23回年次大会 2016年11月27日

## 実務家教員による授業の効果 についての考察

関西大学 西尾 三津子  
柴 健次

- ・研究の背景
- ・問題の所在
- ・研究目的
- ・研究方法
- ・結果と考察
- ・課題と展望

### 研究の背景

「海外子会社の経営者を担う人材を養成する  
大学院教育プログラム」（社会人学び直しプログラム）

専門教育プログラム（大学教員等）  
ASEANの地理・歴史・文化・経済情勢 等  
実践教育プログラム（実務家教員）  
経営に関わるスキルや手法・ケーススタディ等

主体的に考え、協働学習を通して再構築し、実務へ活用する。  
⇒教育効果の向上を図るためのしかけ  
eラーニングと対面授業のブレンド型授業  
IDによる授業設計  
反転授業

社会人として参加した教育活動 参加した教育活動についての不満

種類	%
会社が主催する講習会	87
専門家を招いた講習会	53
実地での講習会	37
E-learningの講座	33
講師による授業	27
学習サークル	10
地域住民の会合	3

内容	%
学んだことが実務に役立つものではなかった。	33
他の学習者との意見交換や協働作業が少なかった。	26
講師が一方向的に話をして自分が考える場面が少なかった。	20
講師自身の体験談や自慢話が多かった。	20
期待したような成果が得られなかった。	20
講師の話の内容が不明確で分かりにくかった。	13
学習環境の不整備や学習に係る経費がかかること	7

(2016年度 社会人学び直し受講生30名へのプレアンケート調査より)

### 問題の所在

#### 反転授業の効果についての検証

〈成果〉・学習内容の焦点化による学習の効率化  
・学習姿勢や心構えの形成による学習意欲の向上

→反転授業の要件  
「学習の意味付け」  
「学習への目的意識」  
「学習内容と構成」  
→反転授業と対面授業を接続させた授業設計モデル

〈課題〉・実務家教員による反転授業の情報  
・反転授業の段階における受講者の認識のプロセス

反転授業【例1】(7.5分×4)

C.1 ポイント、業務との関連
C.2 ①②の授業概要
C.3 ③④の授業概要
C.4 事前課題、参考文献

→

対面授業 (90分×4)

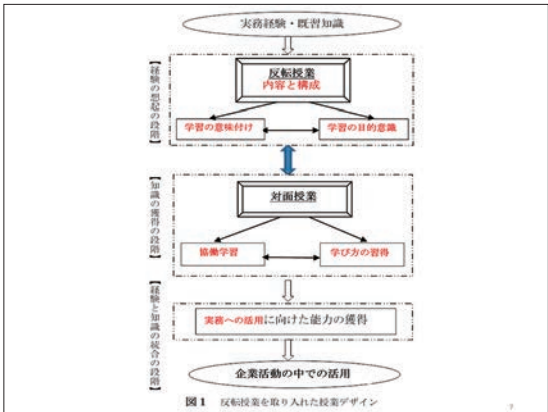
①
②
③
④

反転授業【例2】(5分×2、10分×2)

C.1 ポイント、経験の想起
C.2 情報の提供、参考文献
C.3 ①②の授業概要と課題
C.4 ③④の授業概要と課題

→

①
②
③
④



### 研究の目的

実務家教員の経験知を、反転授業の中のように組み込むか、その内容や形態を考察すること

—海外子会社の経営者を担う人材を養成する  
大学院教育プログラムの実践事例を通して—

⇒実務家教員の直接経験と受講者の間接経験との  
近似の度合いを高める⇒学習意欲の喚起

## 研究の方法

### 〈アンケート調査〉

13項目（5件法）と自由記述

### 〈授業観察〉

実務家教員による授業（3科目）

それ以外の授業（3科目）、成果発表（1科目）

### 〈データの収集と対象〉

2016年4月～2016年7月

本プログラム受講者（20代～50代）計29名

## アンケート設問一覧

- 問1. 授業を受けるにあたり、授業科目に関する予備知識をもっていた。  
問2. 授業を受けるにあたり、書籍や情報を調べるなどして予習に取り組んだ。  
問3-1. e-learningによる反転授業（事前配信したビデオ映像：以下、反転授業）を視聴した。  
問3-2. 反転授業の事前課題（レポート等）に取り組んだ。  
問3-3. 反転授業は学習を深めるのに役立った。  
問4. 授業によく出席していた。  
問5. 授業で学んだことについて、書籍や情報を調べたりして復習に取り組んだ。  
問6. 授業を受けて知的好奇心が刺激され、自分の意欲が高まった。  
問7. 授業の中で、既習知識やスキルを活用して課題について考えることができた。  
問8. 授業の中で、他の学習者との協働学習やディスカッションに積極的に参加する事ができた。  
問9. 今後もこのような授業を受けて、さらに自分の能力を高めたい。  
問10. 授業の内容や方法は、自分のコースに合致するものであった。  
問11. 授業の難易度や進度は、自分の理解を深めるのに適切であった。

## 結果と考察

設問		平均	SD	P	T値
問1	実	2.10	1.022	0.022*	0.509
	実以外	1.65	1.141		
問3-1	実	2.27	1.108	0.014	0.505
	実以外	2.73	0.800		
問3-2	実	3.06	1.024	0.691	0.754
	実以外	3.00	0.784		
問3-3	実	2.73	0.809	0.034*	0.513
	実以外	3.02	0.727		
問4	実	3.42	0.710	0.495	0.689
	実以外	3.33	0.728		
問6	実	3.16	0.682	0.155	0.561
	実以外	2.98	0.764		
問8	実	3.10	0.740	0.120	0.548
	実以外	2.89	0.763		
問9	実	3.21	0.749	0.024*	0.509
	実以外	2.89	0.858		

## 反転授業の段階での受講者の認識のプロセス

「自己の認識」→「講師の体験」→「間接体験」

→「体験の共有」→「実務への認識」

→「シミュレーション」→「問題解決への方向付け」

→「イメージ化」→「意欲の喚起」→「構造化」

## 受講者の認識プロセスに作用する反転授業の情報

- ① 受講者自身が知識や経験を整理する  
「自己の認識」
- ② 他者の事例を知り自身の実務を省察する  
「実務への認識」
- ③ 音声や映像による授業の意図や概要の  
「イメージ化」
- ④ 教員の人柄を通して得られる  
「体験の共有」

⇒実務家教員と受講者の経験の近似の度合いを高める。

## 課題と展望

反転授業の情報の中に、4つの要素（「自己の認識」「実務への認識」「イメージ化」「体験の共有」）を組み入れた授業の設計

4つの要素を取り入れた反転授業の効果の検証

## 参考文献

- 関西大学(2016)「海外子会社の経営を担う人材を養成する大学院教育プログラム：成果報告書」  
鈴木克明(2015)「研修設計マニュアルー人材育成のためのインストラクショナルデザインー」北大路書房  
西尾三津子(2015)「社会人教育における反転授業の可能性に関する一考察」日本教育工学会第31回全国大会講演論文集  
西尾三津子、宗岡徹(2015)「社会人教育における反転授業の効果」日本教育メディア学会第22回年次大会研究発表集録

## An Attempt at Flip Teaching in Continuing Education

- Implementation of a Graduate Education Program for Executive

Development-

Toru Muneoka and Mitsuko Nishio, Kansai University

**Abstract:** In this study, we investigate the effects of and factors involved in flip teaching in continuing education. We examine comprehension of learning content and motivation to learn, as well as the results of and issues concerning flip teaching, using as subjects the participants of adult relearning education programs (industry-university government collaboration projects) who experienced flip teaching. Based on our results, we find that flip teaching's effects were contingent upon three factors: "Making learning meaningful," "Having a sense for the purpose of learning," and "Learning content and composition." Class design taking these factors into consideration effectively facilitated the new learning model of flip teaching in continuing education. We believe this research will contribute to the field of continuing education for human resource development by promoting active learning.

**Keywords:** continuing education, relearning, human resource development, flip teaching, class design

### 1. Background

Kansai University is currently developing the "Graduate Education Program for Developing Human Resources to Manage Overseas Subsidiaries" (hereinafter, "overseas subsidiary management training program"), a project commissioned by the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT) under the fiscal year 2014 "Adult Relearning Program for Advanced Human Resource Development" (hereinafter, "relearning education program") (Kansai University, 2015a). MEXT's relearning education programs commission graduate schools to determine the relearning needs of working adults and, by way of university-government collaboration, to develop educational programs to support these needs. 67 of graduate schools nationwide are engaged in such programs, 14 of which have been selected in this study.

Kansai University is conducting a collaborative industry-university-government project with the Resona Group and others to develop a relearning education program for overseas subsidiary management training, an area that is in high demand among small and mid-sized companies, whether currently expanding overseas or planning to do so in future. Many companies have already begun such overseas expansion, targeting ASEAN member states they have close relationships with and that have recently become subjects of the "China Plus One" strategy.

Japanese companies are finding it necessary to move or reassign production overseas due to the appreciation of the yen and high labor costs. In addition, as a result of their rising economic might, China and the emerging ASEAN nations have increased their purchasing power, and with it demand for highly appealing, high-tech Japanese products has also increased. Nevertheless, these Japanese companies do not have any detailed plans for overseas expansion, and employees working overseas are being sent without adequate training. Some of the larger companies are beginning to revise their "global human resources" training programs, which previously focused only on work in the U.S. and Europe, to have a more worldwide scale including China and ASEAN nations. For small and mid-sized companies, however, the gap continues to widen. Society-wide need for this program lies in the fact that previous human resource development efforts have lacked corporate motivation for global scope and corresponding educational programs.

Based on the results of the "Detailed Social Needs Survey for Developing Human Resources to Manage Overseas Subsidiaries" (Kansai University, 2015b), which surveyed 2,002 companies currently expanding or planning to expand into ASEAN nations, we can infer the necessity for human resource development to provide real skills that will allow Japanese companies to compete effectively with their overseas rivals.

Of all companies surveyed concerning "Education and training prior to overseas posting," 37.8% responded that they were providing education and training; 45.0% responded, "We feel the need for education and training



but are not providing it.” Based on this—nearly half of companies do not provide education and training prior to overseas posting—and on the breakdown of the surveyed companies, we find a lack of sufficient education and training systems, and particularly in small and mid-sized companies.

Furthermore, the topics currently offered by companies’ internal education and training programs comprise mainly foreign languages (68.4%), followed by local commercial practices (32.9%), local legal systems (29.1%), and local taxation and accounting practices (27.8%). Based upon this, we find that close to 70% of companies emphasize language in their training programs prior to overseas posting. Although the need to increase skill in English and other local languages is certainly present, we believe that simply improving language ability is insufficient for training overseas human resources. Training on appropriate communication in various local cultures is also required, as well as flexible thinking and decision-making in different environments.

Much of the education currently branded as “executive development” consists of listening to examples of how a renowned manager or consultant dealt with problems and solved them. These one-way deliveries of knowledge and personal experience by the speakers are not ultimately enjoyable for the participants (Yoshida, 2006). Although this educational format can reveal interesting details, such as the inside story behind business decisions, executive development must also address how to deconstruct and apply a given example to one’s own situation. Even if the examples provided by renowned managers and consultants illustrate excellent decision-making, they are nevertheless limited to specific situations. If the conditions faced by a trade promotion organization (TPO) or a company are different, even in an otherwise identical case, then the ultimate business decision must also be different. Individuals with superior management capabilities can simply listen to a renowned manager’s or consultant’s testimony, deconstruct it, apply it to another case, and arrive at the proper decision. Many people, however, must have this process introduced to them through education.

## 2. Development of the overseas subsidiary management training program

### 2.1 Summary of the overseas subsidiary management training program

The overseas subsidiary management training program in development at Kansai University is a half-year education program. Classes began on a trial basis in fiscal year 2014 (February to March 2015), and are currently being held during the spring term of fiscal year 2015 (April to September), as shown in the list below. The curriculum includes a 60-class (90-hour) experience-based education program and practical application program. These classes are primarily conducted as discussions led by instructors with business experience. The curriculum also includes a 40-class (60-hour) professional education program consisting of systematic learning provided by university instructors. Participants who accumulate 120 hours or more, in the program, including completion of compulsory subjects, are issued course certificates according to the School Education Law.

#### 2015 Spring Term Course List

Experience-Based Education Program

Exercises (case studies), subsidiary management with ASEAN

Practical Application Program

Project study (case analysis), project study (problem cases)

Professional Education Program

Business English, corporate accounting, ASEAN geography and history, ASEAN development theory

Expatriate psychological/health management, plus nine additional courses

The defining characteristics of the program are as follows: (1) inclusion of a systematic education program, (2) use of specific approaches and educational methods, (3) adoption of e-learning, (4) faculty development (FD) activities based on Plan, Do, Check and Act (PDCA) cycles, and (5) consideration for the needs of working adults. To explain in more detail, (1) the systematic development of the education program progresses as follows: definition of candidate profiles ==> identification of necessary skills to learn when creating courses ==> design of classroom content; (2) educational methods progress as follows to increase learning effectiveness: blended learning involving flip teaching ==> face-to-face classes ==> review and intensive training classes; (3) the Internet is used to perform flip teaching and to record and transmit classes for review; (4) the program design provides dual cycles, as illustrated in Fig. 1: a “program development PDCA cycle” and a “classroom

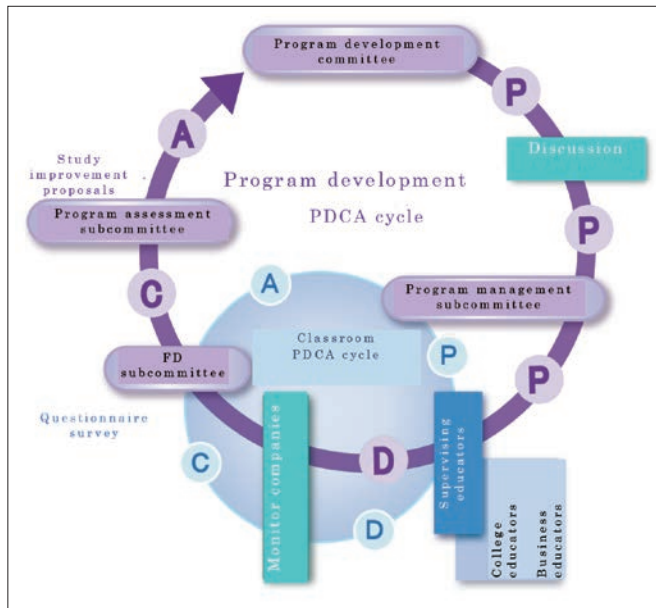


Fig. 1 Plan, Do, Check and Act (PDCA) cycles

PDCA cycle”; and (5) classes are held primarily on Saturdays in inner-city Tokyo and Osaka, to reduce the time and travel required by participants, and e-learning allows participants to take classes at a later time if necessary.

Although adult participants may have a clear sense of purpose in attending classes and a high motivation to learn, it is difficult for them to make time for learning, and their social backgrounds are varied, resulting in differences in their experiences and knowledge.

Considering this, adult participants with a high motivation to learn but constraints on their available time require advanced preparation (prep), which can be completed at their own discretion. To this end, flip teaching presents participants with the

objective, content, premise, and problems of a class in advance, which we believe raises the participants’ knowledge level, and increases educational effect by making face-to-face classes easier. Simple transmission of knowledge does not sufficiently fulfill the objective of manager training; it is vital that participants develop the ability to apply their knowledge to actual examples through discussion and other forms of active learning. When running a business, managers must make important decisions to ensure the company’s survival, sometimes under unusual and extraordinary circumstances.

The program thus employs a class design that conveys applicable knowledge and facilitates transfer of this knowledge to skills. Participants receive practice in deconstructing and applying example situations to other cases, and in decision-making processes required for managers. In addition, they discuss how to ascertain examples from other participants, and possible solutions. In this form of executive development, active learning is essential, and flip teaching is emphasized.

## 2.2 Overseas subsidiary management training program ability index

This program identifies the following six abilities (major categories) as goals in global human resources training.

- |      |  |
|------|--|
| I.   | Broad knowledge and understanding of ASEAN nations                               |
| II.  | Ability to build “Win-Win” relationships on equal footing with local individuals |
| III. | Ability to quickly recognize problems  |
| IV.  | Ability to independently consider problems and make decisions                    |
| V.   | Ability to assume responsibility and take autonomous, decisive action            |
| VI.  | Ability to facilitate company development  |

Twelve more specialized ability indices (middle categories) are drawn from the major ability categories and embody proper managerial development for overseas subsidiaries:

- |      |     |  |
|------|-----|--|
| I.   | (1) | Knowledge comprehension (Ability to gather, understand, and explain information on ASEAN nations)                              |
|      | (2) | Cultural competency (Ability to understand and respect others in ASEAN nations with different cultures, languages, and values) |
| II.  | (3) | Language proficiency (Literacy in languages needed for work in a particular ASEAN region, and motivation to use them)          |
|      | (4) | Relatability (Ability to respect and understand others’ viewpoints, and to mutually exchange ideas)                            |
| III. | (5) | Problem recognition (Ability to assess problems and properly address risks at overseas subsidiaries)                           |

- by fully ascertaining the situation)
- (6) Critical thinking (Ability to exercise critical thinking to analyze issues at overseas subsidiaries)
- IV. (7) Independent judgment (Ability to take responsibility and to properly recognize and evaluate issues at overseas subsidiaries)
- (8) Self-regulation (Ability to adapt to situations, be mindful of personal issues, and persevere in necessary efforts)
- V. (9) Positive action (Ability to take action with purpose in circumstances relevant to corporate management)
- (10) Problem-solving (Ability to accurately ascertain problems in corporate management, and to logically and thoroughly consider and execute solutions)
- VI. (11) Leadership (Ability to integrate and use knowledge and experience in corporate management)
- (12) Innovation and creativity (Ability to alter corporate organization and culture to create positive change)

Since April 2015, 23 people have participated in the program, and a total of 10 courses were completed by the end of August. Pre-/post-questionnaires were administered in April and August, respectively, to examine improvement in the abilities listed above.

The questionnaires comprised 34 items that presented the ability indices (middle categories) in the form of behavioral objectives (Table 1). Responses were selected from among four options: "Definitely applies," "Somewhat applies," "Somewhat does not apply," and "Does not apply."

**Table 1 Pre-/Post-questionnaire items**

1) Can collect information on ASEAN
2) Can speak English to a degree sufficient for problem-free overseas service
3) Continuously makes efforts to improve command of foreign languages
4) Looks forward to working with people of different cultures
5) Respects people with different languages, cultures, and social backgrounds, and can properly respond to them
6) Can speak to company members for approximately 30 minutes about the status of ASEAN
7) Can consider issues from the viewpoint of people with differing opinions
8) Can identify differences between Japanese parent companies and ASEAN companies, and explain the comparison
9) Can handle business with overseas individuals via English-language documents or e-mail
10) Can make speeches or presentations lasting approximately 10 minutes in English
11) Can share ideas with local employees and work to create a rewarding environment
12) Can take appropriate leadership of overseas bases of operation
13) Can guess the cause of an occurrence by applying past learning
14) Can independently solve problems
15) Can communicate and take action in cooperation with local individuals
16) Knows methods by which to gain a deeper understanding of issues
17) Can think proactively about plans and measures to solve problems
18) Takes on challenges to produce new value, regardless of past concerns
19) Can make the necessary effort to improve in areas where personally lacking
20) Wants to advance and learn new things
21) Does not simply accept information as it is given, but considers multiple perspectives
22) Studies possibilities and potential activities, and searches for methods to achieve goals
23) Can independently identify issues in ASEAN overseas subsidiaries



24) Can identify peculiarities in various information sources, and apply them to specific problem-solving situations
25) Can use personal knowledge and consider new methods for solving issues
26) Can independently associate previous learning with the company and problems in the ASEAN region
27) Can flexibly consider and address how to personally contribute to the company
28) Can promote company growth and local development in ASEAN nations
29) Can reflect upon personal actions and attitude, and make improvements based on the reflection
30) Can use general knowledge and experience in company management to contribute to local subsidiaries and communities
31) Makes an effort to ascertain and solve issues facing the company
32) Can understand the circumstances surrounding subsidiaries and local environments
33) Can proactively engage in sustained autonomous learning
34) Can propose methods for the company to provide happiness to people in the surrounding ASEAN region

We analyzed the results of the pre/post questionnaires in three ways: (1) a pre/post comparison of the six main categories (Table 2); (2) a pre/post comparison of the 12 middle categories (Table 3); and (3) a post-questionnaire comparison of face-to-face classes and distance classes (Table 4).

**Table 2 Pre-/Post-questionnaire analysis results (comparison of mean results for main categories)**

	<i>Pre</i>		<i>Post</i>		<i>t</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
I. Broad knowledge and understanding of ASEAN nations	2.78	0.52	3.26	0.42	4.93**
II. Ability to build “Win-Win” relationships on an equal footing with local individuals	2.54	0.62	2.70	0.52	2.11*
III. Ability to quickly recognize problems	2.91	0.48	3.09	0.51	1.39
IV. Ability to independently consider problems and make decisions	2.97	0.45	3.25	0.35	2.71*
V. Ability to assume responsibility and take autonomous, decisive action	2.90	0.38	3.25	0.44	3.39**
VI. Ability to facilitate company development	2.86	0.48	3.16	0.51	2.24*

Notes: \*significant difference present at the 5% level \*\*significant difference present at the 1% level

**Table 3 Pre-/Post-questionnaire analysis results (comparison of mean results for middle categories)**

	<i>Pre</i>		<i>Post</i>		<i>t</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
(1) Knowledge comprehension	2.35	0.7156	3.07	0.6439	4.50**
(2) Cultural competency	3.21	0.42	3.46	0.42	2.8*
(3) Language proficiency	2.38	0.83	2.51	0.85	1.52
(4) Relatability	2.75	0.58	2.95	0.46	1.57
(5) Problem recognition	2.58	0.69	3	0.58	2.39*
(6) Critical thinking	3.08	0.45	3.13	0.52	0.44
(7) Independent judgment	2.84	0.49	3.18	0.37	3.50
(8) Self-regulation	3.11	0.51	3.33	0.38	1.69
(9) Positive action	2.97	0.36	3.28	0.48	2.86*
(10) Problem-solving	2.76	0.56	3.21	0.45	3.26*
(11) Leadership	3.02	0.48	3.22	0.51	1.58
(12) Innovation and creativity	2.70	0.55	3.09	0.56	2.55*

Notes: \*significant difference present at the 5% level \*\*significant difference present at the 1% level

**Table 4 Post-questionnaire analysis results (comparison of mean results for face-to-face and distance classes)**

	<i>Face-to-face</i>		<i>Distant</i>		<i>t</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
I. Broad knowledge and understanding of ASEAN nations	3.38	0.40	3.10	0.44	1.43
II. Ability to build “Win-Win” relationships on an equal footing with local individuals	2.56	0.45	2.89	0.57	1.43
III. Ability to quickly recognize problems	3.09	0.56	3.08	0.46	0.03
IV. Ability to independently consider problems and make decisions	3.33	0.38	3.15	0.30	1.15
V. Ability to assume responsibility and take autonomous, decisive action	3.27	0.48	3.23	0.42	0.21
VI. Ability to facilitate company development	3.32	0.52	2.94	0.44	1.68

Notes: \*significant difference present at the 5% level \*\*significant difference present at the 1% level

Based on the results of the main category pre/post comparison, we find improvement in “Broad knowledge and understanding of ASEAN nations,” “Ability to build ‘Win-Win’ relationships on an equal footing with local individuals,” “Ability to consider problems and make decisions,” “Ability to assume responsibility and take autonomous, decisive action,” and “Ability to facilitate company development.” In the results of the middle category pre/post comparison, we find improvement in “Knowledge comprehension,” “Cultural competency,” “Problem recognition,” “Positive action,” “Problem-solving,” and “Innovation and creativity.”

In comparing face-to-face classes (Osaka) and distance classes (Hamamatsu, Tokyo), equal variance was confirmed in all categories based on the results of an F-test of the post-questionnaire’s main categories (I-VI). Thus, we tested two samples with assumed equal variance. Based on the results, no significant difference was found in any of the main category abilities. From this, we may interpret that there was no difference in ability improvement between face-to-face classes and distance classes.

We believe that the improvements found were results of this particular education program, with the primary influential factor being flip teaching. Therefore, in the following section, we summarize the flip teaching methods implemented in the program and the conditions thereof; we wish to verify the effects of flip teaching and the reasons behind them.

### 2.3 Implementing flip teaching

Flip teaching is a teaching method in which the learner prepares for class at home via e-learning, which encourages active engagement with assignments given in the classroom. This method has recently gained attention in university, middle school, and high school classroom practice. According to a survey report on flip teaching (E-Learning Strategy Laboratory, 2015), the method’s merits are “an increase in the hours spent by students learning at home” and that “classes can be settings to develop thinking ability.” Its problems include a “burden on instructors to prepare class videos” and “students becoming attached to home learning.” At this time, we await future proposals on effective introduction of flip teaching into actual schools.

The purpose of flip teaching in this program is to engage participants in effective learning, to promote comprehension, and to deepen thinking. The specific objective is a foundation of practical knowledge that will allow personal, learned experiences to be applied to real-life situations. We believe that the effects of education are enhanced when participants of different backgrounds gain a sense for the purpose and point of classes in advance, and look forward to classes with their own business experience and knowledge at their disposal.

Participants viewed flip teaching videos distributed one month before face-to-face classes, verified class objectives and outlines, and acquired in advance the knowledge they would be required to learn in class. In addition, they formed their own opinions about assignments given by the classroom instructors. This resulted in effective learning in face-to-face classes that promoted comprehension and deepened thinking in adults of different backgrounds. Although many of the participants had constraints in terms of time and travel ability, they were able to view flip teaching videos during commutes or breaks at work, allowing for effective advanced learning. Fig. 2 shows an outline of the class design, indicating the relationship of flip teaching to face-to-face classes and review.

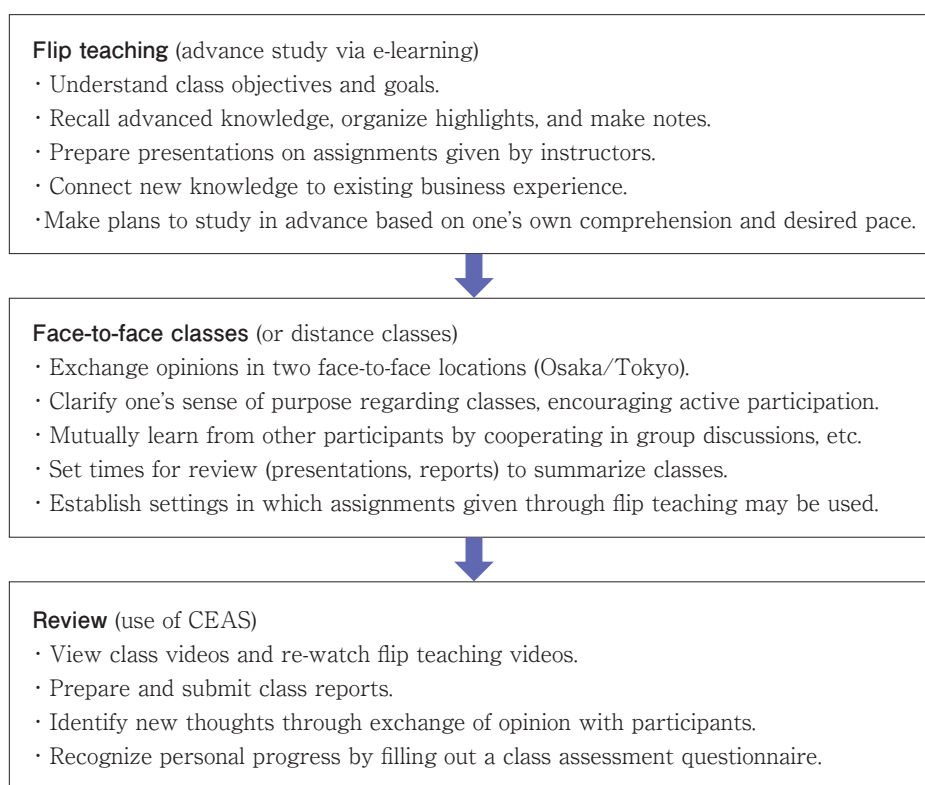


Fig. 2 Outline of class design

Participants can learn at their own pace using the distributed flip teaching videos. Taking into consideration the circumstances and needs of working adults, a single flip teaching session is provided for a single course. The videos are 20 to 30 minutes long, but may be organized differently (for example, in chapters) depending on the characteristics of the course and number of classes. Participants can check the flip teaching videos as many times as needed, and turn in their assignments to classroom instructors electronically. Instructors then check assignments and create discussion groups in face-to-face classes, and give feedback to individual participants. Furthermore, the content of flip teaching differs depending on the course's objectives and characteristics. In general, the practical education program taught by instructors with business experience required a setting in which participants could recall their business experiences at home and abroad. In the professional education program taught by university instructors, on the other hand, self-study was required to gather information on specialized knowledge and to solve problems.

### 3. Objective and method of study

The objective of this study was to verify the effects of flip teaching and to consider the factors involved, thereby promoting active learning by participants in continuing education and providing practical content for businesses.

The subjects of this study were 23 individuals enrolled in the program described above, starting in April 2015. To determine the effects of flip teaching, a questionnaire survey was conducted between April and August. Afterward, to examine the opinion and attitude of individual participants exposed to flip teaching, data was collected through interview surveys conducted between August and September.

The questionnaire survey contained 13 questions intended to identify participants' attitudes about and motivation for learning, their opinions of the class's design, and their learning results. Responses were given on a five-point scale ranging from "5: Strongly agree" to "1: Completely disagree" (Table 5, Table 6). We conducted an analysis of those items specifically concerning the effects of flip teaching: Question 3 ("Flip teaching was useful in comprehending face-to-face classes") and Question 12 ("Classes will be useful in own work"). Furthermore, we analyzed the content of freely-answered responses to Question 13 ("Results and issues of flip teaching").



**Table 5 Questionnaire framework**

<i>Questions about participants</i>		<i>Questions about classes</i>	
<i>Topic</i>	<i>Questions</i>	<i>Topic</i>	<i>Questions</i>
Prerequisites	Question 1, 2	Class content and method	Question 3, 10
Motivation	Question 4, 5	Level of difficulty and progress	Question 11
Changes	Question 6, 7, 8	Effectiveness	Question 12
Possibilities	Question 9		
Flip teaching results and problems: Answer freely (Question 13)			

In the interview survey, we formally interviewed 22 participants with different lengths of work experience from among those who responded to the questionnaire. The interviews were semi-structured, and lasted approximately 15 minutes per person. The interviews were recorded on tape, then transcribed. The data was then coded, referencing qualitative analysis techniques, to abstract categories.

We first performed open coding to identify phrases that captured the essence of the interview data. Axial coding was then performed using three themes: (1) how flip teaching increased motivation to learn, (2) how flip teaching promoted comprehension of learning, and (3) how flip teaching encouraged continued learning. Lastly, we abstracted core categories through interpretation of the overall process.

**Table 6 Questionnaire items**

<i>Questionnaire Items</i>
Question 1) Had basic knowledge about classes when taking them
Question 2) Prepared for classes by looking up publications and information
Question 3) Flip teaching was useful in comprehending face-to-face classes
Question 4) Often attended classes
Question 5) Reviewed material learned in class by looking up publications and information
Question 6) Taking classes stimulated intellectual curiosity and increased personal motivation
Question 7) Was able to apply previously learned knowledge and skills when thinking about assignments in class
Question 8) Was able to actively participate in cooperative learning and discussion with others
Question 9) Wishes to take more such classes in future and further increase personal abilities
Question 10) Class content and method matched personal needs
Question 11) Class difficulty level and pace was appropriate for deepening personal comprehension
Question 12) Classes will be useful in personal work

## 4. Results and discussion

### 4.1 Effects of flip teaching found by questionnaire surveys

In the results of the questionnaire survey, “Strongly agree” and “Agree” were considered positive opinions, while “Disagree” and “Completely disagree” were considered negative opinions (Table 7).

**Table 7 Questionnaire Survey Results**

<i>Program (number of class sessions)</i>	<i>Effective responses (persons)</i>	<i>Question 3 (%)</i>	<i>Question 12 (%)</i>
Professional education program ① (2 classes)	17	82.4 0.0	88.2 5.9
Practical basic education program ① (5 classes)	16	75.0 0.0	100.0 0.0
Professional education program ② (5 classes)	20	30.0 0.0	90.0 0.0
Professional education program ③ (4 classes)	21	66.7 0.0	85.7 4.8

<i>Program (number of class sessions)</i>	<i>Effective responses (persons)</i>	<i>Question 3 (%)</i>	<i>Question 12 (%)</i>
Professional education program ④ (2 classes)	18	44.4	61.1
Professional education program ⑤ (2 classes)	15	66.7	80.0
Professional education program ⑥ (2 classes)	14	83.3	88.9
Practical basic education program ② (4 classes)	15	77.8	88.9
		0.0	0.0

Notes: Shaded cells in the response columns indicate positive response rate; white cells indicate negative response rate

#### Question 13 [Positive opinions]

- Having an idea of class content made it easy to take classes.
- Being assigned to look up the point of classes beforehand made it easy to understand class content.
- I got a sense of the classes' purpose from knowing the learning goals through flip teaching.
- Flip teaching served as a reference for getting a rough understanding of the intent of classes and the mood of the lecturer.
- I believe knowing what the lecturers were aiming for in class was an important factor in being prepared.
- Pre-class video viewings were very effective in increasing a sense of and attitude toward learning.
- Having access to lecture outlines beforehand was useful in improving comprehension.

#### Question 13 [Negative opinions]

- I wanted a broad synopsis of the class to grasp how its content would be presented, but was confused because the flip teaching content and class content did not exactly match.
- I felt that the connection between flip teaching content and assignments was weak.
- It was difficult to remain interested when hearing about countries unrelated to my own work/circumstances.

A positive opinion of flip teaching's usefulness for deepening comprehension in face-to-face classes was indicated by 66% of responses, and none of the responses expressed a negative opinion. However, when we interviewed participants about two courses that received low positive evaluation, common responses were that flip teaching presented general content but diverse assignments, and that the connection between the flip teaching content and the face-to-face classes was weak.

From the freely-answered responses to Question 13, we can infer that learning motivation increased when participants had a personal grasp of the learning content (i.e., when prior learning clarified objectives and highlighted the point of classes). In addition, we feel that active learning was promoted by having the learners themselves interpret and get a sense of the meaning of lessons beforehand; they thus felt prepared to learn.

## 4.2 Requirements for flip teaching based on the interview survey

From the interviews, participants were found to approach flip teaching in parallel with their work experience. As a result, three factors were found to be associated with effective flip teaching: "Making learning meaningful," "Having a sense for the purpose of learning," and "Learning content and composition."

### (1) Making learning meaningful

Categories concerning the participants' sense of how flip teaching improved their motivation to learn were abstracted ("Motivation," "Relationship to self," "Meaning of classes") and aligned closely with the data to abstract the core category "Making learning meaningful."

Responses from participants included "Through my own learning, I was able to learn a lot in the time of just one class. Viewing the video beforehand gave me a good idea of the class content, and thus motivated, I understood it even more"; "I think it was really effective that I got information about the meaning of what was being done in class and how it was being done, so it felt like, *ah, so that's what we're learning, that seems*

*useful*”; and “Looking at flip teaching, it felt like I would definitely like to take a class in a field I was interested in.” Thus, we believe that it is possible to increase the motivation of adult learners by conveying to them what learning means and how it may be of benefit to them personally.

### **(2) *Having a sense for the purpose of learning***

Categories concerning the participants’ sense of how flip teaching promoted their learning comprehension were abstracted (“Outlines,” “Point of classes,” “Idea-building”) and aligned closely with the data to abstract the core category “Having a sense for the purpose of learning.”

Responses from participants included “I think flip teaching is needed in general training to confirm one’s own ideas during class”; “By learning how to comprehend outlines, I was able to understand exactly what I wasn’t understanding, and then ask questions during face-to-face classes”; and “Glad that what was tossed at me were things I myself wanted to see or wanted the point to be.” By clarifying the learners’ sense of purpose beforehand, learning comprehension was increased. However, responses such as “Class content was too varied, so things felt scattered” and “It would have been good if I was told, *this is the ultimate goal of the class, so please prepare areas in which you are lacking*,” it was found that flip teaching did not lead to increased comprehension when the volume of learning content was large and the point of learning was unclear.

### **(3) *Learning content and composition***

Categories concerning the participants’ sense of how flip teaching promoted continued learning were abstracted (“Appropriate time,” “Connection to this class,” “Balanced amount of content,” “Setting assignments,” “Relevant materials”) and aligned closely with the data to abstract the core category “Learning content and composition.”

Participants indicated that they could take advantage of short breaks during commutes to view flip teaching videos, for example: “I could listen to it when I had a little time, like when commuting; and even when traveling by car, I could listen to it with earphones on the move. It even felt like I could listen on the train if I found the time.” In addition, from responses such as “It was tough if the viewing time was over 30 minutes” and “They would be easier to watch if chopped up, like 10 minutes per video. I could then rewatch just the parts I don’t understand,” it was found that the viewing time required and the length of the flip teaching videos is important. Given the participants’ available time, location, and method of viewing flip teaching videos, it may be advisable to clearly and simply indicate the point of flip teaching in video content. In addition, we believe that videos provided in five- to ten-minute segments would be most desirable.

From responses such as “Data and materials would be a little easier to understand if distributed beforehand. And, if provided beforehand, I could watch them as soon as I got them,” we feel it might be advisable to look into distributing printed materials in addition to videos.

Some minority opinions were also expressed, such as “Flip teaching content is followed in face-to-face classes, but I would like it if it deviated slightly and the time was used for topical discussion”; “Sometimes things are covered only in flip teaching, classes proceed exactly the same, or flipped content is not used in face-to-face classes”; and “Although it is meaningful to be introduced to assignments beforehand, I have a hunch that if there are too many assignments to work on beforehand, it will feel like they cannot be done.”

From these survey results, it was found that participants’ motivation was improved by prior learning that gave them a sense of the learning content prior to face-to-face classes, clarified objectives, and highlighted the point of classes. In other words, we believe that through flip teaching, participants gained a reinforced sense of the meaning of learning, leading them to re-evaluate their own attitudes toward and motivation for learning; additionally, we believe that clarification of their learning deepened their comprehension during face-to-face classes. Finally, introducing assignments in advance that highlighted connections to each class’s learning content definitely promoted the learners’ active participation in learning.

## **5. Conclusion and pending issues**

In this study, we examined the effects of flip teaching in continuing education and the factors influencing these effects. Through analysis of a questionnaire survey and an interview survey, the following three points were determined to be effects of flip teaching in continuing education, particularly in executive development for overseas subsidiaries:

(1) *Flip teaching allows participants to deepen their comprehension during face-to-face classes by giving them a sense of the purpose of learning, and by encouraging prior learning when necessary.* We think that



participants learn more actively and gain a greater sense of achievement through group discussion and other forms of cooperative mutual learning in face-to-face classes.

(2) *Flip teaching allows participants to clarify the point of classes beforehand, with their own experience and knowledge at their disposal.* We think that learning in face-to-face classes becomes more active when the point of classes is presented clearly through a flip teaching design, and when participants engage in activities to check their own prior learning, such as individual exercises.

(3) *Flip teaching allows participants to re-evaluate their own attitude towards learning, thus increasing their sense of purpose.* We think that when participants confirm the value of their learning themselves, asking “What does this learning mean?” and “Is this useful in actual work?”, they improve their own sense of purpose and their ability to learn practical knowledge applicable to their work.

Based on these conclusions, we found three factors to be influential in the effects of flip teaching: “Making learning meaningful,” “Having a sense for the purpose of learning,” and “Learning content and composition.” We believe that flip teaching may be implemented more effectively by incorporating these factors at the class design stage. However, the following issues require further study:

(1) *The necessity of flip teaching.* The necessity and effectiveness of flip teaching must be verified for all subjects. For example, there are common situations in fields such as psychology and economics that require advanced individual knowledge. Careful study is required to determine whether it is necessary to ask busy working adults in these fields to receive flip teaching or to complete assignments prior to lectures. We believe that the various courses in this program should be verified in future.

(2) *Class design connecting flip teaching to face-to-face classes.* There is a high likelihood that flip teaching in fields with a weak connection to participants’ actual work (i.e., fields in which they have little prior knowledge) will result in knowledge gaps equivalent to the participants’ lack of understanding. Such participants will require review during face-to-face classes. On the other hand, participants with a high level of prior knowledge in the field may want to proceed to the next step as quickly as time allows. The gaps between adults with large differences in knowledge and experience must be eliminated. We think that one important way to achieve this is to create and provide appropriate flip teaching assignments to participants prior to face-to-face classes to ascertain their existing knowledge level; this will deepen their comprehension and their thinking during classes.

(3) *Verifying the effects of flip teaching.* In the practical examples presented in this study, we considered the effects of flip teaching and the factors involved, focusing on the effects seen in analysis of the questionnaire survey and interview survey. We feel that the effects of flip teaching require further verification through analysis of questionnaire surveys targeting participating recruiting firms and reports of participant results.

The common factor in flip teaching in continuing education, as exemplified by this program, is establishment of mechanisms to activate learning, or to help students “learn what cannot be taught,” as described by Suzuki (2015). We believe it is possible to achieve active learning integrating business experience and knowledge by incorporating into the flip teaching design methods to encourage participants’ sense of class objectives and the meaning of learning. Additionally, we believe it is necessary to conceptualize class designs based upon effective models, matching the characteristics of learning content and the connection of flip teaching with face-to-face classes.

## References

- E-Learning Strategic Research Center. (2015). “Fixed Point Observation Report on Flip Teaching.”
- Kansai University. (2015a). “Graduate Education Program for Developing Human Resources to Manage Overseas Subsidiaries.” Interim Results Report.
- Kansai University. (2015b). “Detailed Social Needs Survey for Developing Human Resources to Manage Overseas Subsidiaries.”
- Suzuki, K. (2015). *Instructional Design for Training Design Manual Human Resource Development*. Tokyo: Kitaohji Publishing.
- Yoshida, S. (2006). *Organizations Growing through “Learning.”* Tokyo: Kobunsha.

## 5

国内ヒアリング調査、プログラム開発、  
成果発表報告

## 5-1 概要

前年度に引き続き、国内における企業等へのヒアリングを実施した。具体的には、東南アジアの経済情勢や経営者教育に関する情報収集と分析である。また、プログラム開発に係る実務家教員との面談を通して、授業設計や授業についてのリフレクションを行った。今年度の教育研究の成果については、学会等で発表し、参会者から貴重な意見を得ることができた。以下、その概要を報告する。

## 5-2 目的

本教育プログラムの改善点を見出し質の向上を図るために、業界団体や主にモニター企業である海外進出企業、公的機関に対しヒアリング調査を行った。また、実務家教員の発掘に努め、実務家教員と協働してプログラムの開発や点検評価を実施した。教育研究の成果については学会等での発表を行い、プログラムの教育的意義を発信し積極的な普及活動を展開した。

## 5-3 訪問先等

## 訪問先等一覧

	訪問日	テーマ	訪問先 / 開催場所	訪問者
1	4月15日(月)	ヒアリング調査と授業設計に関する検討会(永吉賢吾先生)	関西大学東京センター	西尾三津子
2	4月23日(土)	FDワークショップ「大学院における先進的的社会人教育」	拓殖大学大学院 国際協力学研究科	西尾三津子、林宏昭
3	4月28日(木)	ヒアリング調査と授業設計に関する検討会(野本隆先生)	ダイハツ工業(株)	西尾三津子
4	5月20日(金)	教育ITソリューションEXPO	東京	西尾三津子
5	6月10日(金)	ヒアリング調査と授業設計に関する検討会(宮本昭洋先生)	関西大学東京センター	西尾三津子
6	7月25日(月)	ヒアリング調査と授業設計に関する検討会(永吉賢吾先生)	関西大学東京センター	西尾三津子
7	8月4日(木) ～5日(金)	関西教育ICT展	インテックス大阪	西尾三津子
8	8月10日(水)	プログラムに係る取材	(株)日刊工業新聞社	柴健次、三島徹也
9	8月22日(月)	授業に関するリフレクションと次年度授業の企画(野本隆先生)	ダイハツ工業(株)	西尾三津子、行司信紘
10	8月25日(木)	授業内容に関するリフレクションと次年度授業の企画(永吉賢吾先生)	関西大学東京センター	西尾三津子
11	9月2日(金)	プログラムの説明・紹介	日本政策金融公庫	柴健次、行司信紘
12	9月13日(火)	次世代教育セミナー	東京コンファレンスセンター・品川	西尾三津子
13	9月18日(日) 19日(月)	日本教育工学会 学会発表	大阪大学	西尾三津子
14	11月26日(土) 27日(日)	日本教育メディア学会 学会発表	奈良教育大学	西尾三津子

	訪問日	テーマ	訪問先/開催場所	訪問者
15	12月16日(金)	文部科学省 14大学合同成果発表フォーラム	イイノホール&カンファレンスセンター	柴健次、行司信紘
16	1月16日(月)	授業に関するリフレクションと次年度授業の企画 (田中一弘先生、吉野文雄先生)	関西大学東京センター	西尾三津子
17	2月20日(月)	企業訪問(報告と意見交流)	テイクシステムズ(株)、智頭電機(株)、マンダム(株)	西尾三津子、行司信紘
18	2月21日(火)	企業訪問(報告と意見交流)	東研サーモテック(株)、フクナガエンジニアリング(株)	三島徹也、西尾三津子、神宮司健太
19	3月2日(木)	企業訪問(報告と意見交流)	泉州電業(株)、(株)光アルファクス	三島徹也、西尾三津子、行司信紘
20	3月6日(月)	プログラムの説明・紹介	池田泉州銀行	林宏昭、柴健次、行司信紘
21	3月7日(火)	プログラムの説明・紹介	日伸工業(株)	柴健次、行司信紘
22	3月8日(水)	企業訪問(報告と意見交流)	(株)善光商事	三島徹也、西尾三津子、行司信紘
23	3月22日(水)	企業訪問(報告と意見交流)	(株)太洋工作所	柴健次、西尾三津子、行司信紘
24	3月23日(木)	企業訪問(報告と意見交流)	(株)メタルアート	三島徹也、西尾三津子、行司信紘

#### 5-4 社会人教育、ICTを活用した教育等に係る情報収集及び研究成果発表

##### 5-4-1 拓殖大学FDワークショップ

日 時	2016年4月23日(土)
場 所	拓殖大学大学院国際協力学研究科
先方対応者	吉野文雄、名越健郎、矢部怜、新田目夏実、梶原弘和、甲斐信好
訪 問 者	林 宏昭、西尾 三津子

文科省の学び直し委託事業に関わっている14の大学の中でも、とりわけ、本プログラムは目指すべき高度人材像が明確であり、産業界と教育界の対話と協働によるオーダーメイド型の実践的教育の場を提供するものである。その特長として、人文科学系、社会科学系、経営実務系の各科目の体系化したカリキュラム編成がある。また、受講者自身が授業を省察するための場を設定し、授業担当者自身も教育内容の質的向上を図るための視点を見出す努力を行っている。FDワークショップにおいて、プログラム展開の留意点や教育の質向上のための授業改善の試みやFD活動のポイント等について意見交流が行われた。

##### 5-4-2 第7回教育ITソリューションEXPO

日 時	2016年5月20日(金)
場 所	東京ビッグサイト
参 加 者	西尾 三津子

東京ビッグサイトで開催された教育ITソリューションEXPOは、今年で第7回を重ねる。まず初めに、「高大接続改革とアクティブラーニングの実現 - ICTをいかに活用するか - 」というテーマで、日本学術振興会理事長の安西氏から基調提案があった。情報の概念の基礎として、「主体性」「インタラクション」「学び」がキーワードになることや、グローバル化・多様化が進む世界に求められる力の定義等、社会人教育に活用し得る視点の提供があった。これらは、社会人教育における能力指標を考える際の参考になると思われる。また、模擬授業や専門セミナーへの参加を通して、最先端の学びに触れることができ、本学び直しプログラムの教育改善へ活用し得

る具体的場面のイメージ化に役立てることができた。

#### 5-4-3 関西教育ICT展

日 時	2016年8月4日(木)、5日(金)
場 所	インテックス大阪
参 加 者	西尾 三津子

「ICTで教育力を高める！教育現場で使えるICT環境の提案」というテーマで、2日間にわたり展示、及びセミナーが実施された。このICT展は、より良い教育を行うためにICTをどのように活用するのかという教育現場からの視点を有するものであり、社会人教育においても有益で活用可能な具体的事例が提供されている。100社を超えるICT関連企業からの出展は、現在の教育情勢を反映する情報がたくさん含まれていた。また、「eラーニングのトレンドと企業内教育における最新活用動向」や「『反転』型研修の導入で研修効果を飛躍的に上げる！そのノウハウと実践」のセミナーに参加し、企業内での実践事例を通して、ICTの導入による教育効果について検討する機会を得ることができた。

#### 5-5-4 次世代教育セミナー ―反転授業における映像活用の未来―

日 時	2016年9月13日(火)
場 所	東京コンファレンスセンター・品川
参 加 者	西尾 三津子

当セミナーでは、東京の二つの大学の実践事例をもとに、映像を活用した反転授業の取組の紹介と提言が行われた。帝京大学の渡辺教授からは、「反転授業の実践例と講義映像の活用」というテーマで講演が行われ、教員の協働による最新の反転授業の取り組みについて、詳細な説明があった。また、反転授業の効果を上げるために、講義の自動収録システムの活用法についての提案があった。さらに、早稲田大学の森田教授からは、「反転授業における映像応用事例と将来への展望」というテーマでの講演が行われた。そこでは、早稲田大学での実践を基に反転授業の今後の広がりや可能性についての提言があった。両講演ともに、教育の質の向上を図るための反転授業の可能性を提言するものであり、関西大学の社会人学び直しプログラムの教育手法や教育技術の改善を図るために、多くの視座を得ることができた。

#### 5-4-5 日本教育工学会 第32回全国大会

日 時	2016年9月18日(日)、19日(月)
場 所	大阪大学 豊中キャンパス 全学教育推進機構
参 加 者	西尾 三津子

本学会では、「社会人教育における反転授業を取り入れた授業設計」について発表を行った。これは、社会人受講者の能動的な学習を促すために、反転授業と対面授業を接続させた授業設計のモデルを提案したものである。授業設計プロセスには、「経験の想起の段階」「知識の獲得の段階」「経験と知識の統合の段階」の3つの段階があり、各段階における要件を授業設計のプロセスに位置付けることで、より教育効果を高める事ができると考えた。この授業設計は、社会人教育の場において反転授業の効果を高める上で重要な視点を提示するものであり、今後のインストラクショナルデザインに基づく授業設計に有益な示唆を与えるものとする。発表内容について、参会者から、授業設計上のポイントや有効性について質問があった。今後、プログラムの実践を通して検証をしていく必要があると考える。



## 5-4-6 日本教育メディア学会 第23回年次大会

日 時	2016年11月26日(土)、27日(日)
場 所	奈良教育大学
参 加 者	西尾 三津子

本プログラムでの実践を事例に、「実務家教員による授業の効果についての考察」について学会発表を行った。本発表は、反転授業の情報が社会人受講者の認識のプロセスにどのような影響を与えるかを考察したものである。実務家教員の直接経験と受講者の間接経験との近似の度合いを高めることで、受講者の問題意識や授業への参加意欲を喚起することが可能であると考え、反転授業の情報に、「自己の認識」「実務への認識」「イメージ化」「体験の共有」という要素を組み入れる必要があることを提言した。

これは、実務家教員の授業設計において新たなモデルになり得るものである。

発表内容に関して、社会人教育に携わる参加者や反転授業の実践をしている大学教員と意見交換を行った。特に、実務家教員への授業設計に関わるサポートの仕方について関心を示す意見が出された。

# 6

## 今後の課題

本取組は、2014年度より2年半をかけて「海外子会社の経営を担う人材を養成する大学院教育プログラム」の開発を行ってきた。2015年度は、「高度な経営管理能力を有する人材の育成」を目的として、プログラム開発の2年次の取組を継続・発展させ、2016年度秋学期からは、「履修証明プログラム」として本格的に実施を進めてきた。

昨年度の課題として、授業科目に関する効果的なカリキュラム編成、実務家教員を含む授業担当教員の募集、産学官協働の連携体制が挙げられていた。これらの課題を念頭に、最終年度に向けて、社会人受講生への学び直しのための支援として、本事業の質的向上と改善に向けて力を注いできた。その結果、プログラムの自己点検・評価では、その成果が十分に評価されたと認識している。

以下、本年度の自己点検・評価活動をふまえ、最終年度を振り返るとともに、今後の課題について考えたい。

### 1 プログラムの目標実現に向けたカリキュラムマネジメント

プログラムの目標の実現のために、受講生や海外子会社の経営実態を踏まえつつ、カリキュラムを編成し、〈実施→評価→改善〉という一連のPDCAサイクルを体系的、計画的に推進していく必要がある。そのために、プログラム開発委員会やFD部会での議論を通して、より一層の点検・評価を行いながらカリキュラムマネジメントを実施する。

秋学期は、25の授業科目を実施したが、今後、科目間のつながりをとらえた学習活動を充実させるために、プログラム全体と各科目の内容を往還させる営みを進めていく。そこで、カリキュラムマップを作成・活用し、受講生・授業担当者・プログラムリーダーのそれぞれの立場で目標の実現に努める。

### 2 高度な経営管理能力の指標と評価についての検討

現在、プログラムが目指す「高度な経営管理能力」を12の能力指標に落とし込み、各授業科目において能力の習得を目指している(科目一覧と能力指標参照)。本年度に実施したプレアンケートとポストアンケートの対比から判断する限り、経営管理能力の向上が確認できた。

一方、昨年度、「職業実践力育成プログラム(BP)」の認定にあたり、身に付ける能力と該当科目の範囲との整合性についての指摘を受けた。そこで、今後は、12の能力指標の精査、統合を含めて見直しを図るとともに、各科目における評価方法についても検討していく。

### 3 産学官協働の連携体制の強化と推進

3年間の事業において、KU産学官協働高度人材養成会議を核として、産業界のニーズと教育プログラムとの摺り合わせを行い、プログラムの開発を行ってきた。とりわけ、産業界(企業及び各種団体)は、実践的・実務的な活動や事業を通してプログラムの開発に向けて情報提供や広報活動等への支援を行ってきている。

今後、受講生を送り出した企業との連携を強化し、企業にとって役立つ人材育成になり得ているのかについてヒアリングを実施する。また、各企業の経営層や経済団体、公的機関等のニーズを質の高い教育プログラムに反映させるために、産学官協働の連携体制を一層強化し、継続的に推進していく。

### 4 実務家教員を含む授業担当教員の公募と情報収集

秋学期の授業を担当した教員は、17名の大学教員と8名の実務家教員である。大学教員は、関西大学をはじめ、一橋大学や拓殖大学の教員であった。また、実務家教員とは、海外事業体で実務に携わった元経営者等、豊富な経験と知見を有した方である。

受講生は、実務家教員から学ぶことにより、海外における経営者として必要な能力として問題認知力や問題解決力を高めることができ、経営者の視点で俯瞰的にとらえるイメージを鮮明にすることができた。平成29年度は国際的な企業のCEOを経験した実務家に講義を担当していただくことにした。さらに、実務家教員を含む授業担当教員の層を厚くするためにも、教員の公募と情報収集を継続的に進めていく。

## おわりに

---

2014（平成26）年度に文部科学省の「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業」として採択された本学の「海外子会社の経営を担う人材を養成する大学院教育プログラム」は、開始当時より2年半をかけてプログラムの開発を行い、2016年度秋学期にフル装備の本格的な講義を展開した。

2014年度報告書、2015年度報告書でプログラム開発の経過を報告している。本最終報告書では、本格的な講義によるプログラムの検証を行っている。開発段階における受講料を取らない協力企業（モニター企業）からの派遣者を履修生とする実験講義と異なり、本格的な講義では多くの知見を得た。第1に、学習の利便を図るため梅田に新設されたキャンパスで開講したことに対する高い評価を得た。第2に、有料による開講と履修者数の関係に関する基礎データを得ることができた。ただし、この関係を論ずる際には、本プログラムの認知度の低さと広告宣伝費の多寡の関係も視野に入れる必要性を痛感した。第3に、履修者から修了証明書に対する高い評価を得ることができた。第4に、開講科目に関しても、将来につながる貴重な意見を得ることができた。以上が最終年度の本格的な講義から得たことである。

梅田キャンパスで開講した本格的な講義では16名の受講生を迎えた。毎回の講義は、受講生の学習意欲と熱意に満ち溢れており、講師陣からは目的意識が高い受講生の学習態度を高く評価いただいた。また受講生全員が履修証明書を手に入れることができた。講義終了後、プログラムの運営スタッフが手分けして派遣元の会社を訪問して意見交換した。そこでは、多くの会社が本プログラムへ社員を派遣してよかったこと、派遣社員の今後の活躍に期待するという評価と期待をいただいた。さらに、一方的な知識の詰め込みではなくて、海外進出に直面した不安の払しょくへの配慮や、履修生同士の交流という、講義外の効果への期待も寄せられた。

会社の規模に関係なく、我が国企業が海外展開を視野に入れざるを得ない状況がある一方で、海外進出に備えた社員教育を十分に行えない中規模以下の企業にとって、本プログラムへの期待は大きいと言える。そして、学習動機を与える履修証明書が社会において広く評価される日も近いと期待できる。かかる状況を期待していたはずの文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業」に対し、本学のプログラムが貢献できたことは何よりも喜ばしいことである。

この3年間、本プログラムを開発・実施するにあたり、学内の教職員のみならず、学外の多くの方々－公益社団法人関西経済連合会、大阪商工会議所、大阪府、株式会社日刊工業新聞社、優成監査法人、株式会社りそな銀行及びりそな総合研究所株式会社等の先生方等－から、たくさんのご助言やお力添えをいただいた。深く感謝申し上げます。また、本プログラムの一部は、2013～2014（平成25～26）年度関西大学教育研究緊急支援経費において、課題「中堅中小企業の海外子会社の経営を担う人材を養成する新教育プログラムの開発」として支援経費をうけた。その成果をここに公表して謝意を表したい。

文部科学省からの委託事業としては、今年度で終了するが、本学では、平成28年（2016）年11月に策定した将来プランである「Kandai Vision 150」において、高度専門職業人を養成する機能を充実することを掲げている。これは、本履修証明プログラムの将来性に対する期待の表明である。今後とも、広く社会のニーズを受け止め、カリキュラムを充実させ、梅田キャンパスで講義を展開していきたい。引き続き、関係各位のご支援、ご協力を期待する。

2017（平成29）年4月

関西大学社会人学び直し大学院プロジェクト

プロジェクトリーダー 林 宏昭

チーフプログラムコーディネーター 柴 健次