

経営学教育における社会的・職業的レリバンスの効果測定¹

小澤 伸 光

はじめに

小稿の目的は、大学における経営学系専門教育における社会的・職業的レリバンスの効果を、社会人基礎力・大卒採用選考基準との関係を踏まえて明らかにすることである。

社会人基礎力（経済産業省）、本学の駿大社会人基礎力、大卒採用選考基準（以下では「能力等評価項目」と略す）それぞれについて、使用される「用語」と「意味」に差異が認められるし、また、それぞれの項目について、どの程度有用なのか、どの項目が何故有用なのかについて、十分明らかにされたとは言いがたい。大学生、大卒新入社員の教育訓練とキャリア形成過程における、それら項目の機能、相互関係、必要性が明らかにされていないのが原因である。

それ故、小稿では、上記課題解決の手がかりを、経営学系講義の教育実績を検討することによって把握することにした。アンケートの回答者は、筆者が担当した 2019 年度経営学系講義科目 4 科目の受講者である。

そもそも、小稿の成果をもたらした駿河台大学教育研究プロジェクトの目標は次の 3 点であった。

1) これまでの授業実践と先行研究で得てきた知見（小澤 2019、小澤・前田・2015、小澤 2014 その他）を基盤に、上記能力等評価項目間の相互関係を相対的重要性の時系列的変化を踏まえて明らかにすること。

2) 経営学領域の講義で、方向的双方向性と職業的・内容的レリバンス（本田）ある手法を実践し、それら実践が上記能力等評価項目とどう関連するかを、アンケートによって確認すること。

3) 上記 2) と関連するが、経営学教育による学習者（受講者）の態度変容の結果を通して、経営学教育の社会的・職業的レリバンスの効果を測定すること。

しかし、上記 1) については、経団連のアンケートが 2018 年度以降なされておらず、また、「新型コロナウイルス感染症」の影響で企業へのフォローアップ調査に困難をきたしたこと、さらに、時間の制約と何よりも小稿の論旨を明快にするために、2) のアンケート調査を中心に論じることにしたい。

1. アンケート調査の目的と内容

アンケートの目的は、1) 講義成果、2) 講義方法の有用性、3) 職業的レリバンス、をまず明らかにすることである。

そして、どのような講義方法が、講義理解度などの講義成果に関係するのか、さらに、講義の中で示した「講義内容・方法と職業との関連性（レリバンス）」がどの程度受容されたのか（記憶に残ったのか）、「講義が職業準備教育としてどの程度理解されたのか」を、講義実践者の視点から解釈することである。

アンケートを実施した科目と実施日等は次の通りである。

1) 2019 年度春学期：現代経営組織論（3 年次以上対象、履修者 77 名）

第 1 回（2019 年 6 月 11 日）：回答者 57 名、有効回答者 57 名

第 2 回（2019 年 7 月 16 日）：回答者 58 名、有効回答者 58 名

第 3 回（2019 年 7 月 30 日）：回答者 61 名、有効回答者 61 名

2) 2019年度秋学期：現代人的資源管理論（3年次以上対象、履修者107名）

第1回（2019年11月15日）：回答者75名、有効回答者72名

第2回（2020年1月17日）：回答者86名、有効回答者81名

3) 2019年度秋学期：経営管理論（2年次以上対象選択必修科目、履修者77名）

第1回（2019年11月13日）：回答者54名、有効回答者44名

第2回（2020年1月15日）：回答者63名、有効回答者61名

4) 2019年度秋学期：経済経営と社会（1年次以上対象、履修者83名）

第1回（2019年11月13日）：回答者63名、有効回答者62名

第2回（2020年1月15日）：回答者57名、有効回答者57名

アンケート用紙は、小稿の最後に示している。

アンケートの実施方法は次の通りである。講義終了直後に回答用紙を配布し、記入後裏返しで指定した机の上に置くように指示して回収した。リスポンデントの匿名性と自由意志を確保できるよう配慮している。

アンケートの最終回（現代経営組織論は第3回、その他の科目は第2回）は、講義最終日に実施した。試験直前なので受講者が最も多くなる時期であること、また、講義全体を受講して回答する者が多く、講義に関する評価・判断の適切性を高められると考えたからである。

また、アンケート作成で次の点に留意した。

春学期「現代経営組織論」でアンケートを3回行った理由は下記の通りである。

第1回、第3回との比較で、講義理解度、講義方法の教育的効果の経時的変化をみている。最終的な講義効果の評価のみならず、講義期間半ばのアンケートをすることで、その後の講義方法等を変える、いわば、フィードバックコントロールの機能を含むものでもある。

職業的レリバンスの効果は、第1回から第3回までみているが、それぞれの機能は異なっている。第1回と第3回は、上記のように経時的変化、最終的効果の測定を意図したものであり、第2回は、講義受講直後の職業的レリバンスの理解度、効果をみるものである。

3回とするアンケート回数は多いという印象を抱かれるかも知れないが、これは初年度において、教育効果、学習成果を試行錯誤的に確かめる必須の条件と考えたからである。

本学部で実施している「授業アンケート」と比較した、本アンケート調査の特徴を次に示す。

(1) 選択肢の修正

1) 「選択肢番号3 どちらともいえない」の削除

標記選択肢の使用は望ましくない。「D.K.」と同じに扱うのが通常だからである。

2) 「選択肢の追加」

「授業アンケート」設問9との違い：選択肢「教科書を持っていない」の追加

教科書を使用する授業で、教科書を持っていない学生は、特に講義の場合には4から5割程度になる。学期末試験で教科書の持ち込み参照を認める講義でも、近年、教科書を購入しない学生が増えている。教科書を持っていない学生に、現行の設問「テキストや配付資料の有用性」は回答の妥当性を損ねるからである。

「授業アンケート」設問11との違い：選択肢「全くしなかった」の追加

授業外学習を「全くしない学生」は、科目間で相違があるとはいえ、かなり存在する。授業外学習時間の確保のために何をすべきかを検討する前提として、予習・復習を「全くしない学生」がどの程度いるかを確かめることが必要である。授業外学習習慣を身につけさせる方策は、「全くしない

学生」と「30分以下でもする学生」とでは異なるからである。

(2) 設問の多義性の回避

1) 「授業アンケート」設問 11 「この授業を通して、満足していますか」関連

この設問では、「授業の何について満足をしたのか」分からない。

過去の組織行動論研究における「職務満足調査」の混迷を想起させるものである。

具体的に説明しよう。「職務満足」の影響要因として、職務目標の達成感などの（内的報酬）、賞与・昇給・昇進などの（外的報酬）、職務内容、職務目標の達成などに加えて、現在の職務目標の達成レベルで満足するのは不可とする組織文化などが指摘されている。

授業満足度についていえば、授業内容が面白かった（知的刺激）、授業を通して能力が伸長した（能力開発・達成感）、単位修得の容易さ（楽勝）などが満足度に影響する。当然、受講者の履修目的（知的関心、職業との関連、単位充足）にも影響されるのである。

春学期実施のアンケート第1回、第3回と、秋学期の実施の第1回、第2回との設問内容にほとんど相違はない。ただ、秋学期アンケートで学習態度を問う項目の選択肢に「教科書を持っていなかった」、「ノートを持っていなかった」を追加している。設問の趣旨を徹底させるためである。

2. アンケート結果と分析

以下では、春学期「現代経営組織論」、秋学期「現代人的資源管理論」、「経営管理論」、「経済経営と社会」の4科目について、1) 講義成果、2) 講義方法の有用性、3) 職業的レリバンスにかかわるアンケート結果とそれを踏まえた分析を略述する。

アンケート内容に沿って、当該調査結果がもつ教育実践への含意を、講義担当者の振り返りを踏まえたうえで検討している。

アンケートはあくまでも手段であり、数値そのものを注視しても意味はない。教育実践の当事者である授業担当者本人が、当該アンケートの数値を、普段の授業状況、学生の反応、小テスト、リアクションペーパー、学期末試験の結果を踏まえて、どう解釈するかが問われることになる。

このことは、『学修成果・教育成果の把握・可視化』の結果も踏まえた個々の授業科目の見直しにつながるFDの機会を提供する上では、授業事例の把握が重要である。事例の収集に当たっては授業評価アンケートが一般的な手法となるが、単に授業に対する学生の漫然とした感想を求めるものになっており、授業改善につながっていないという指摘もある。

実施にあたっては、学修者本位の教育の観点を踏まえ、学修者が自らの学修を振り返るために有益な情報や、『卒業認定・学位授与の方針』で示された資質・能力の到達状況を把握するための質問も含むアンケートを作成・実施することが望ましい。（中央教育審議会大学分科会『教学マネジメントの指針』（2020）pp.37-38）に対する回答例を志向するものでもある。

アンケートを2回から3回実施する意味は、期中においてフィードバックコントロールを機能させることを含んでいる。

(1) 講義成果

講義成果を示すのは、1) 講義理解度、2) 授業外学習時間（復習時間）、3) 社会人基礎力、4) 学習スキル・姿勢、である。

1) 講義理解度について、4科目の結果を下に示す。

設問の表記は全て同じである。

設問5. **講義内容を理解**できましたか。

1. よく理解できた 2. 理解できた 3. あまり理解できなかった 4. 全く理解できなかった

表1 現代経営組織論

講義理解		よく理解できた	理解できた	あまり理解できなかった	全く理解できなかった	合計
7月30日	度数	11	40	10	0	61
	パーセント	18.0	65.6	16.4	0	100.0

表2 現代人的資源管理論

講義理解		よく理解できた	理解できた	あまり理解できなかった	全く理解できなかった	合計
1月17日	度数	17	49	13	2	81
	パーセント	21.0	60.5	16.0	2.5	100.0

表3 経営管理論

講義理解		よく理解できた	理解できた	あまり理解できなかった	全く理解できなかった	合計
1月15日	度数	13	40	7	1	61
	パーセント	21.3	65.6	11.5	1.6	100.0

表4 経済経営と社会

講義理解		よく理解できた	理解できた	あまり理解できなかった	全く理解できなかった	合計
1月15日	度数	5	41	10	1	57
	パーセント	8.8	71.9	17.5	1.8	100.0

表1から表4で示された、各科目の理解度の分布は、表3「経営管理論」でややプラスの効果が高いこと、表4「経済経営と社会」で「よく理解できた」層が少ないことがあるとはいえ、4科目間でさほど大きな差異はない。「経済経営と社会」で用いた教科書は、企業の実例を用いた経営者の戦略的思考の説明を内容としている。企業経営に関する基礎的知識と企業活動への平素の関心の高さが理解を深めるので、1年次レベルではこれら素養を充たす受講者が少ないことを示すかも知れない。他方で、学年が上がるにつれて経営学の基礎知識が蓄積され、経営学的な視点を理解することが容易になるが故に、「よく理解できた」層が増えたとも解釈できよう。

2) 授業外学習時間（復習時間）

設問 12. 「復習時間」を教えてください。

1. 1時間以上 2. 30分以上1時間未満 3. 30分未満 4. 全くしなかった

設問の表現は全て同じである。

表 5 現代経営組織論

復習時間		30分-1時間	30分未満	全くしなかった	合計
7月30日	度数	11	32	18	61
	パーセント	18.0	52.5	29.5	100.0

表 6 現代人的資源管理論

復習時間		1時間以上	30分-1時間	30分未満	全くしなかった	合計
1月17日	度数	6	21	40	16	83
	パーセント	7.2	25.3	48.2	19.3	100.0

表 7 経営管理論

復習時間		1時間以上	30分-1時間	30分未満	全くしなかった	合計
1月15日	度数	6	12	26	17	61
	パーセント	9.8	19.7	42.6	27.9	100.0

表 8 経済経営と社会

復習時間		1時間以上	30分-1時間	30分未満	全くしなかった	合計
1月15日	度数	3	13	13	28	57
	パーセント	5.3	22.8	22.8	49.1	100.0

表 8「経済経営と社会」ではほぼ半数が「全くしなかった」であり、他の3科目（表 5 から表 7）は、3割から2割弱の学生が「復習をしなかった」ことを示している。「1時間以上」復習に費やした学生が、「現代経営組織論」以外で数名おり、受講者間での差異の幅が広いことを示している。

この理由は、二つある。一つは、受講者に復習の習慣を持っていない層が多いこと、二つには、教員が、授業外学習を必要とする課題を十分には出していないことである。

これを例証するのが、表 6「現代人的資源管理論」で「全くしなかった」層が2割弱と低くなっていることである。当該科目は、就職活動や仕事内容に関する説明が多く、内容的レリバンスの最も高い科目の一つである。受講者の視点からすれば、就職活動準備に役立つと理解できる。また、「採用選考」に関する小テストを実施し、解答解説を行い、「所定外労働、深夜労働の賃金計算」に関する宿題（学期末試験で類題を出題すると予告）を出している。講義内容を理解できたかどうかを確かめるために、復習を迫られた受講者が多いゆえ、上記の結果となったものであろう。

他方、表 8「経済・経営と社会」では、講義内容の確認、復習の方法を一般的に説明するにとどめ、宿題あるいは課題を具体的に提示することが十分ではなかったことが一因ではないかと考えている。

3) 社会人基礎力

設問 14. この講義で伸ばすことができた「駿大社会人基礎力」を高い順に二つ選び、回答欄に当てはまる番号を記入してください。

基礎的な力(1. 読解力、2.文章力、3. 情報収集力) 考える力(4. 論理的・多面的思考力、5. 理解力、6. 創造的発想力) 行動に移す力(7. 主体性、8.行動力・実行力) 協働する力(9. プレゼンテーション能力・表現力、10. コミュニケーション能力、11. 常識力・協調性) 総合的な力(12. 課題発見力、13. 計画力、14. 問題解決能力)

第1順位：()、第2順位：()

設問の表現は全ての科目で同一である。

表9 現代経営組織論

設問14. この講義で伸ばすことができた「駿大社会人基礎力」を二つ選び、当てはまる番号を「○」で囲んでください。	応答数		ケースのパーセント	
	度数	パーセント		
社会人基礎力多重回答730*	読解力	21	22.1%	43.8%
	文章力	21	22.1%	43.8%
	情報収集力	4	4.2%	8.3%
	論理的・多面的思考力	11	11.6%	22.9%
	理解力	24	25.3%	50.0%
	主体性	1	1.1%	2.1%
	行動力・実行力	3	3.2%	6.3%
	プレゼンテーション能力・表現力	1	1.1%	2.1%
	常識力・協調性	4	4.2%	8.3%
	課題発見力	4	4.2%	8.3%
	問題解決能力	1	1.1%	2.1%
	合計	95	100.0%	197.9%

表 10 現代人的資源管理論

社会人基礎力多重回答 度数分布表（実績）				
		応答数		ケースの パーセント
		度数	パーセント	
人的資源管理論 社会人基礎力多重回答	読解力	31	20.9%	41.9%
	文章力	20	13.5%	27.0%
	情報収集力	19	12.8%	25.7%
	論理的・多面的思考力	19	12.8%	25.7%
	理解力	38	25.7%	51.4%
	創造的発想力	1	0.7%	1.4%
	主体性	3	2.0%	4.1%
	行動力・実行力	3	2.0%	4.1%
	プレゼンテーション能力・表現力	2	1.4%	2.7%
	常識力・協調性	4	2.7%	5.4%
	課題発見力	4	2.7%	5.4%
	計画力	1	0.7%	1.4%
	問題解決能力	3	2.0%	4.1%
	合計	148	100.0%	200.0%

表 11 経営管理論

		応答数		ケースの パーセント
		度数	パーセント	
経営管理社会人基礎力多重回答	読解力	18	18.0%	36.0%
	文章力	17	17.0%	34.0%
	情報収集力	6	6.0%	12.0%
	論理的・多面的思考力	14	14.0%	28.0%
	理解力	20	20.0%	40.0%
	創造的発想力	1	1.0%	2.0%
	主体性	1	1.0%	2.0%
	行動力・実行力	6	6.0%	12.0%
	プレゼンテーション能力・表現力	3	3.0%	6.0%
	コミュニケーション能力	1	1.0%	2.0%
	常識力・協調性	1	1.0%	2.0%
	課題発見力	7	7.0%	14.0%
	計画力	1	1.0%	2.0%
	問題解決能力	4	4.0%	8.0%
合計	100	100.0%	200.0%	

表 12 経済経営と社会

		応答数		ケースの パーセント
		度数	パーセント	
経済経営と 社会・社会 人基礎力多 重回答	読解力	23	21.7%	43.4%
	文章力	7	6.6%	13.2%
	情報収集力	10	9.4%	18.9%
	論理的・多面的思考力	17	16.0%	32.1%
	理解力	27	25.5%	50.9%
	創造的発想力	2	1.9%	3.8%
	主体性	4	3.8%	7.5%
	行動力・実行力	4	3.8%	7.5%
	プレゼンテーション能力・表現力	2	1.9%	3.8%
	コミュニケーション能力	1	0.9%	1.9%
	常識力・協調性	1	0.9%	1.9%
	課題発見力	3	2.8%	5.7%
	問題解決能力	5	4.7%	9.4%
合計	106	100.0%	200.0%	

表 9 から表 12 で示されたように、読解力、文章力、情報収集力、論理的・多面的思考力、理解力が上位を占めているが、科目間で比率を異にする。

4 科目で「読解力」、「理解力」の比率が高かった理由は、次のような講義スタイルによるものと推定している。講義は、教科書に沿って展開するのを常としている。しかし、教科書の記述は理論の説明をコンパクトにまとめているため、抽象的記述に止まっているのが大半である。そのため、講義内容の理解を促進するために、専門用語の定義など重要な部分については、板書し、語句の意味を理解するために例を挙げながら説明する。具体的なイメージを伝えるためにビデオを使い、質問によって理解度を確認することを通例としている。また、重要部分については小テストを行い、翌週に解答例を配布し、解説することもある。

文章力は、板書量が多いためノートテーキングの訓練となり、また、小テスト 2 回、リアクションペーパー（ミニテスト）2 回行い、書かせる時間が多いことの反映と理解している。

論理的・多面的思考力が表 12 「経済経営と社会」で高いのは、経営者の戦略的思考を説明することを通して、「常識」とは反する考え方に気づいた結果であると推定している。

(4) 学習スキル・学習姿勢

1) ノート・テーキング

設問 10. 「ノートの取り方」は、講義受講前と比べて上手くなりましたか。

1. とても上手くなった 2. 上手くなった 3. 変わらない 4. ノートを持ってこなかった

設問の表現は全ての科目で同一である。

表 13 現代経営組織論

ノート		とても上手 くなった	上手になっ た	変わらない	合計
7月30日	度数	8	26	27	61
	パーセント	13.1	42.6	44.3	100.0

表 14 現代人的資源管理論

ノート		とても上手 くなった	上手になっ た	変わらない	合計
1月17日	度数	9	40	33	82
	パーセント	11.0	48.8	40.2	100.0

表 15 経営管理論

ノート		とても上手 くなった	上手になっ た	変わらない	合計
1月15日	度数	9	30	22	61
	パーセント	14.8	49.2	36.1	100.0

表 16 経済経営と社会

ノート		とても上手 くなった	上手になっ た	変わらない	合計
1月15日	度数	6	23	28	57
	パーセント	10.5	40.4	49.1	100.0

表 13 から表 16 で示されたように、プラスの効果が 5 割を超えている。板書量が多いこと、学期末試験でノートの参照を認めていることだけではなく、新入社員の仕事として会議の書記や同行営業時のメモ取りがあり、ノート・テーキングはそのための訓練となることを折に触れて強調したことの効果と考えている。職業的レリバンスを伝えたことにもなる。もっとも、受講者の半数は、ノート・テーキングが上手くないと自覚していることを、11月のアンケートで確認している。

2) 教科書マーキング

設問 11. 「**教科書のマーキング**」はどの程度していましたか。

1. 積極的に行った 2. 教員の指示があれば行った 3. 行わなかった 4. 教科書を持っていない
設問の表現は全ての科目で同一である。

表 17 現代経営組織論

教科書マーキング		積極的に 行った	教員の指示 があれば 行った	行わなかつ た	教科書を 持ってこな かった	合計
7月30日	度数	17	31	4	9	61
	パーセント	27.9	50.8	6.6	14.8	100.0

表 18 現代人的資源管理論

教科書マーキング		積極的に 行った	教員の指示 があれば 行った	行わなかつ た	教科書を 持ってこな かった	合計
1月17日	度数	19	51	3	8	81
	パーセント	23.5	63.0	3.7	9.9	100.0

表 19 経営管理論

教科書マーキング		積極的に 行った	教員の指示 があれば 行った	行わなかつ た	教科書を 持ってこな かった	合計
1月15日	度数	14	41	4	2	61
	パーセント	27.9	50.8	6.6	14.8	100.0

表 20 経済経営と社会

教科書マーキング		積極的に 行った	教員の指示 があれば 行った	行わなかつ た	教科書を 持ってこな かった	合計
1月15日	度数	14	27	2	14	57
	パーセント	24.6	47.4	3.5	24.6	100.0

この質問の趣旨は2点ある。一つは、講義への積極的対応の確認、二つ目は、教科書を持ってこない学生数の確認である。表 17 から表 20 で示されたように、4科目ともマーキングを積極的に行った学生の比率に差異はあまりない。問題なのは、教科書を持たない学生の比率である。学期末試験会場での教科書利用者比率、ショッピングセンターでの教科書販売数を見ると、教科書を持っていない学生の比率は、さらに多いのではないかと推定している。

3) 欠席回数

設問 4. **講義の欠席回数**は、 1. 欠席 0 回 2. 1 回から 3 回 3. 4 回から 6 回 4. 7 回以上
設問の表現は全ての科目で同一である。

表 21 現代経営組織論

欠席回数		0回	1-3回	4-6回	合計
7月30日	度数	9	48	4	61
	パーセント	14.8	78.7	6.6	100.0

表 22 現代人的資源管理論

欠席回数		0回	1-3回	4-6回	7回以上	合計
1月17日	度数	15	56	9	1	81
	パーセント	18.5	69.1	11.1	1.2	100.0

表 23 経営管理論

欠席回数		0回	1-3回	4-6回	合計
1月15日	度数	22	34	5	61
	パーセント	36.1	55.7	8.2	100.0

表 24 経済経営と社会

欠席回数		0回	1-3回	4-6回	合計
1月15日	度数	27	27	3	57
	パーセント	47.4	47.4	5.3	100.0

表 21 から表 24 参照。アンケート実施日は、最終講義日であるから、これら科目の単位修得に意欲的な学生が多く参加しているものと思われる。そのため、欠席回数の少ない者の比率が高まっているのであろう。さらに、表 24 「経済経営と社会」は 1 年次必修科目、表 23 「経営管理論」は 2 年次選択必修科目である。このことも、欠席回数に影響しているものと推定できる。他方、注意すべき点は、必修科

目である「経済経営と社会」の履修者 83 名に比した回答者の少なさである。上記アンケート日は、学期末試験直前の最終講義日であり、通常は、出席者が最も多くなる時期である。教材は初学者向けの入門書であり、企業経営の具体例を通した説明をしてはいるが、通常使わない経営用語が多く使用されているため、わかりやすい説明を心がけてはいるが、講義開始後何回か出席して難しいと感じた者が少なくないかも知れない。出席状況と講義理解度とは、第 1 回アンケートで把握できるので、中村（2017, 2018, 2019）とりわけ中村（2019）で示されたインストラクションとファシリテーションを参考にして、講義方法の微調整を行ったのだが、教員側の対応不足で効果が十分ではなかったことになる。次年度の検討課題としたい。

(2) 講義方法の有用性

ビデオ、教科書、板書、質問、小テスト解説、で示すことができる。

1) ビデオ

「経済と社会」では、ビデオはほとんど使わず、企業の HP を資料として多用した。そのため、「経済と社会」のみ設問の表現が異なっている。

設問 6.「ビデオ教材」は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

表 25 現代経営組織論

ビデオ教材		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
7月30日	度数	13	39	8	1	61
	パーセント	21.3	63.9	13.1	1.6	100.0

表 26 現代人的資源管理論

ビデオ		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
1月17日	度数	18	48	13	4	83
	パーセント	21.7	57.8	15.7	4.8	100.0

表 27 経営管理論

ビデオ教材		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
1月15日	度数	20	35	5	1	61
	パーセント	32.8	57.4	8.2	1.6	100.0

設問 6.「ホームページによる企業紹介」は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

表 28 経済経営と社会

ビデオ/web		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
1/15web	度数	6	35	15	1	57
	パーセント	10.5	61.4	26.3	1.8	100.0
11/13video	度数	19	35	5	3	62
	パーセント	30.6	56.5	8.1	4.8	100.0

表 25 から表 28 で示された 4 科目ともに、ビデオの利用については同程度の有用性を示している。ビデオと web との差が顕著なのは「経済経営と社会」である。当該科目では、沼上『ゼロからの経営戦略』を教科書として用い、「ストライプ・インターナショナル」、「すかいらーく」、「TOTO」、「幸楽苑」を例にして経営者の戦略的思考を説明した。「ストライプ・インターナショナル」では、セレクトショップの仕事をイメージするためにビデオを用いたが、それ以外では、業務内容と主力製品を説明するためのビデオ教材がないため、やむをえず、企業の web サイトを見せることで代替した。仕事のイメージを与える効果は、「採用ページ」における業務説明があるとはいえ web サイトでは限定的であることを示している。

2) 教科書

設問 7. 「教科書」は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

表 29 現代経営組織論

教科書		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
7月30日	度数	20	30	9	2	61
	パーセント	32.8	49.2	14.8	3.3	100.0

秋学期開講 3 科目について、選択肢 5 「教科書を持っていない」を追加している。

設問 7. 「教科書」は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった 5. 教科書を持っていない

表 30 現代人的資源管理論

教科書		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	教科書を持っていない	合計
1月17日	度数	21	41	9	3	9	83
	パーセント	25.3	49.4	10.8	3.6	10.8	100.0

表 31 経営管理論

教科書		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	教科書を持っていない	合計
1月15日	度数	14	32	12	1	2	61
	パーセント	23.0	52.5	19.7	1.6	3.3	100.0

表 32 経済経営と社会

教科書		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	教科書を持っていない	合計
1月15日	度数	16	23	5	1	12	57
	パーセント	28.1	40.4	8.8	1.8	21.1	100.0

表 31 現代経営組織論では、「教科書を持っていない」選択肢を欠いていたため、表 32 から表 34 で示された秋学期開講 3 科目では選択肢に加えている。回等結果は、記述のように実際の教科書使用率との差異が大きいと感じている。教科書の有用性でネガティブな評価は「経済経営と社会」で低かった。1 年次対象必須科目であるため、教科書の内容理解中心に講義展開したためと考えている。

3) 板書

設問 8.「板書」は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった
設問の表現は全ての科目で同一である。

表 33 現代経営組織論

板書		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
7月30日	度数	23	34	4	0	61
	パーセント	37.7	55.7	6.6	0	100.0

表 34 現代人的資源管理論

板書		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
1月17日	度数	20	50	10	3	83
	パーセント	24.1	60.2	12.0	3.6	100.0

表 35 経営管理論

板書		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
1月15日	度数	20	33	7	1	61
	パーセント	32.8	54.1	11.5	1.6	100.0

表 36 経済経営と社会

板書		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
1月15日	度数	22	28	7	0	57
	パーセント	38.6	49.1	12.3	0.0	100.0

表 34 「現代人的資源管理論」で、「きわめて有用だった」との回答が低かったのは、3404 教室の特性が影響している。80 名を超える受講者のため、ホワイトボードが見にくい状態の席が多くなるためである。次年度は、教室を変更する。

表 33 から表 36 で示されているように、板書の有用性が高いと評価されるのは、板書量が多いこと、カラーチョークを使って重要なところを強調すること、さらに「→」等の記号を使って、論理的な連関をわかりやすく示すことを心がけている結果と推測している。

もっとも、板書のスピードが速いこと、板書をしながら説明することがある点については、リアクションペーパーでの指摘を受けて、受講者のノートテイクの様子を見ながらスピード調整をするようにして対応してきた。

4) 質問

設問 9.「講義中の質問」は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

設問の表現は全ての科目で同一である。

表 37 現代経営組織論

質問		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
7月30日	度数	6	39	14	1	60
	パーセント	9.8	63.9	23.0	1.6	98.4

表 38 現代人的資源管理論

質問		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
1月17日	度数	9	51	18	3	81
	パーセント	11.1	63.0	22.2	3.7	100.0

表 39 経営管理論

質問		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
1月15日	度数	11	33	14	3	61
	パーセント	18.0	54.1	23.0	4.9	100.0

表 40 経済経営と社会

質問		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
1月15日	度数	12	29	14	2	57
	パーセント	21.1	50.9	24.6	3.5	100.0

表 37 から表 40 に見られるように、ネガティブな回答比率は 4 科目間でほぼ変わらない。「経済経営と社会」で「きわめて有用だった」比率が高いのは、講義内容理解確認のために質問を多くしたためである。そのため、進捗は昨年比遅くなっている。

講義中の質問に解答すると総合点に加点することになっているので、解答へのインセンティブ提供にはなるが、受講者のパーソナリティによる有利・不利が生じるということは承知している。ただし、発言はしなくとも、考えるきっかけを提供することで、能動的学習への動機づけ効果を狙っている。とはいえ、方法的双方向性ある講義を展開するのは教室のレイアウトにもよるが、80 名程度が限度であると考えている。

4) 小テスト解説

設問 13「小テスト」の解答解説は、講義を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった
設問の表現は全ての科目で同一である。

表 41 現代経営組織論

小テスト解説		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
7月30日	度数	17	38	5	1	61
	パーセント	27.9	62.3	8.2	1.6	100.0

表 42 現代人的資源管理論

小テスト解説		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
1月17日	度数	16	50	10	1	77
	パーセント	20.8	64.9	13.0	1.3	100.0

表 43 経営管理論

小テスト解説		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
1月15日	度数	15	37	7	1	60
	パーセント	25.0	61.7	11.7	1.7	100.0

表 44 経済経営と社会

小テスト解説		きわめて有用だった	有用だった	あまり有用でなかった	全く有用でなかった	合計
1月15日	度数	13	38	5	1	57
	パーセント	22.8	66.7	8.8	1.8	100.0

表 41 から表 44 の 4 科目間で、差異は大きくはなく、有用であったと認められる。小テスト実施の翌週（遅くも翌々週）に解答例を配布しているので、受講者の解答の記憶が薄れなかったからである。多人数の講義で個別にレスポンスするのは困難であること、また、問題を読み取り、解答を書く仕方に気がつく機会として、テスト実施後速やかな解答解説を位置づけている。

(3) 講義内容の職業的レリバンス

この質問の趣旨は、講義トピックスの中で受講者が「職業との関連」を意識した部分の抽出である。講義目的・内容の社会的・職業的関連性を履修者が気づくことで、学習意欲を喚起する効果の確認を目的としている。

表 45 現代経営組織論第2回クロス (設問1・設問3)

		設問1. 企業が大卒採用選考で重視していると考える項目(第1順位)									
講義トピックス	設問3. 今回の講義で「将来の仕事と関連する」と考えた「内容」とその理由を教えてください。	対人コミュニケーション力	行動力	誠実さ・信頼感	仕事への意欲・興味	協調性	企業への意欲・興味	考察力・論理的思考力	マナー・礼儀	(空白)	総計
内発的動機づけ	内発的動機づけ	6	2	1	3	1			2		15
	動機づけ				1						1
	有能感				1						1
	仕事そのものによる動機づけ						1				1
	外発的動機づけ	1									1
	外的報酬	2		1							3
	金銭的報酬	1									1
	報酬の種類	1				1					1
	仕事意欲				1						1
	(小計)	11	2	2	6	1	1	0	2	0	25
MBO (目標による管理と自己統制)	MBO	1							1		2
	目標決定	1									1
	会社が求める知識の理解		1								1
	会社が望んでいる以上の仕事	1									1
	仕事の与え方	1									1
	担当職務								1		1
	自分で頑張れる仕事の選択		1								1
	職務遂行能力	3									3
	経験を積む								1		1
	上下関係							1			1
	管理職に必要								1	1	
	(小計)	7	2	0	0	0	1	1	3	0	14
組織社会化	組織社会化	1									1
	経営組織の知識					1					1
	就職前に必要な知識スキルを身に付ける				1						1
	将来の仕事を教わる		1								1
	会社と仕事に慣れる方法			1							1
	(小計)	1	1	1	1	1	0	0	0	0	5
その他	即戦力意味							1			1
	大企業だから面白いではない			1							1
	仕事の向き不向き							1			1
	スポーツ選手	1									1
	(小計)	1	0	1	0	0	1	1	0	0	4
	(空白)	7			2						9
	総計	27	5	4	9	2	3	2	5		57

表45が見にくくなっているので、ご容赦をお願いしたい。上表は設問1(大卒採用重視項目)と設問3(今回の講義内容)とのクロスをとったものである。講義内容と採用選考重視項目との関連を、どの程度履修者が理解しているかを探ったが特段の関連は見いだせなかった。

採用選考で「対人コミュニケーション力」を重視すると理解している受講者は多数ではあるが、それでも5割を超えてはいない。企業の採用選考重視項目の理解が十分ではないことを示している。採用選考重視項目に関する経団連のアンケート結果を数回前の講義で示し、説明してはいるのだが、それらの知識が定着していなかったことになる。

とはいえ、アンケートを実施した講義時間では、採用、入職、異動・昇進の一連の過程で、従業員が遭遇する仕事を例として、組織論の主要課題(内発的動機づけ、MBO、組織社会化)を説明した。講

義トピックスと仕事との関連を、受講者がよく理解していることを示すものである。

表 46 現代人的資源管理論第 2 回（講義内容と社会的・職業的レリバンス）

講義トピックス	設問15. 講義を受講して、「将来の仕事に役立つ」と感じた部分と理由を教えてください。
採用	企業がほしい人材（5件） 採用基準・選考基準（3件） 採用面接のの評価ポイント 採用方法 採用理由 企業の求める力のアピール法 新卒採用 中途採用 就職の方法 就活に有用 就職準備
異動・昇進	昇進・昇進の詳細（2件） 昇進の評価ポイント 配置と異動 異動理由 雇用 解雇時の権利
賃金管理	賃金・賃金計算（7件） 給与計算 昇給の仕組み
労働時間管理	労働時間（4件） 労働時間の構成
能力開発	企業が求める能力 人的資源開発 新入社員研修 能力開発（3件）

	新入社員研修 (2件) 入社後の動き 仕事のやり方 働くときにやるべきこと 会社が社員に期待すること 多面的に考える 早く自分で仕事を見つける 仕事での自分の役割 社会人必須の考えを知る 上司の考え方
人事評価	人事評価 評価項目
職業的スキルその他	業界理解 企業の見極め方 人事管理のやり方 労働基準法 労働に関する法的規制 労働者の権利と責任 会社のやり方 職場のルール 働くことの基礎 メモ取り 就職後に役立つ 情報

4 科目中講義内容の職業的レリバンスについて、最も顕著に示されたのが、表 46 の「現代人的資源管理論」である。講義内容そのものが、企業における実務と密接に関連し、具体例をイメージしやすいビデオ教材、プリントを配布できたからである。雇用管理、賃金管理、労働時間管理、能力開発等主要テーマをほぼ網羅する回答となっている。

回答が多様であることは、受講生の関心の焦点が多彩であることを示している。職業関心における「多面的循環的自己」(杉浦 2017) を示唆するものと捉えることもできよう。もっとも、自由回答から抽出されたキーワードに「採用」、「能力開発」に関連するものが多いことは、当該領域に関する受講者の関心の高さを表している。3 年次生、4 年次生が多いが故に、「就職活動」に関連するトピックスに注目が集まることは理解できよう。

他方で、予想よりも職業的レリバンスを伝えられたのが、1年次の「経済経営と社会」であった。表47参照。

表 47 経済経営と社会第 2 回（社会的・職業的レリバンス）

<p>講義トピックス</p>	<p>設問15. 講義を受講して、「将来の仕事に役立つ」と感じた部分と理由を教えてください。</p>
<p>企業理解</p>	<p>企業の戦略 経営方針 企業の政策 企業分析 企業の業務 様々な企業の細かい説明 企業比較 企業のメリット・デメリット 大企業の業績 白地の探求 企業の経営方針の見極め方 企業の発展や衰退 企業の成功と失敗 大企業の失敗例 企業の成功例 企業の成功例とその理由 どうしたら成功するか分析すること 企業の対策 企業の失敗談と対策 業績と対策 企業ごとの対策の違い 企業の特徴や対策</p>
<p>経営者理解</p>	<p>社長の経営の仕方 営業不振になった際の社長の考え方 経営者の成功と失敗</p>

	社長さんたちの起業例
学習技能・態度	ノートの取り方の向上 講義内容を理解する能力の向上 主体性 違う視点から見ることの大切さ 他にないものを生み出す思考力 専門用語が使える 考える力 解決力 課題発見と解決 読解
職業観	仕事に関する考え方、見方 社会人の話 インターナショナル

「経済経営と社会」では、「ストライプ・インターナショナル」、「すかいらーく」、「TOTO」、「幸楽苑」を例にして、企業が置かれた状況とそれに対応する経営者の戦略的思考を説明した。企業の成功と失敗に、いかに経営者の市場の捉え方、市場の背後にあるメカニズムを理解する力、課題発見と対策に至るまでの経営者の気づきが影響するかを、教科書をベースに詳細かつ分かりやすく説明している。

1年生にとっては初出の専門用語、業界用語を用いたため、「難しい」との印象を与えているが、講義方法の工夫により多くの学生の理解度を高めることはできた。けれども、授業中の一部学生の態度、授業アンケート、学期末試験の結果を見ると、講義についてこれなかった学生のいたことは、遺憾ながら事実である。

表47で気づくことは、「企業理解」、「経営者理解」に関連するキーワードが多いことである。これは上述の企業行動、経営者行動の説明を履修者が受容したことを示している。さらに、初年次教育であることを考慮して、講義中に強調した「学習態度・学習技能」について触れたキーワードを、少数ながらも抽出できたことは講義効果として確認することはできよう。けれども、職業観の形成に関連するキーワードの抽出はごく一部であった。初年次レベルでは、この部分での職業的レリバンスを受け入れる土壌の乏しいことを明らかにするものである。

(4) 学習態度の形成と講義理解

本アンケート調査は、学習成果に与える、講義内容、講義方法、学習態度の影響を確かめるとともに、講義における職業的レリバンスの伝達がどの程度受容され、学習意欲の向上に資するかを検討することも目的としていた。

上記の課題について、いくつかの関連を示すクロス分析表を例示し、今後の検討課題の確認をしたい。一つ目は、講義理解に及ぼす学習態度の影響である。典型的には、講義理解度と欠席回数との関連で

ある。

表 48 現代人的資源管理論第 2 回欠席回数と講義理解のクロス表

		講義理解				合計
		よく理解できた	理解できた	あまり理解できなかった	全く理解できなかった	
欠席 0 回 回数	度数	3	9	1	2	15
	欠席回数 の %	20.0%	60.0%	6.7%	13.3%	100.0%
1-3回	度数	12	32	11	0	55
	欠席回数 の %	21.8%	58.2%	20.0%	0.0%	100.0%
4-6回	度数	1	7	1	0	9
	欠席回数 の %	11.1%	77.8%	11.1%	0.0%	100.0%
7回以上	度数	1	0	0	0	1
	欠席回数 の %	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	度数	17	48	13	2	80
	欠席回数 の %	21.3%	60.0%	16.3%	2.5%	100.0%

表 48 を見て気がつくのは、「欠席回数 1-3 回」で「あまり理解できなかった」受講者が 11 名いることである。

日常的な教育実践から見える教室の情景を想像してみよう。講義を熱心に聴き、ノートテーキングをし、マーキングをする学生がいる一方で、ただ漫然と講義を聞いている、あるいはスマホをいじっている学生が散見される。講義の内容に関心ないが故に、このような行動をとるのである。その理由は何だろうか。講義に興味がわからない、講義の内容が分からない等いくつか理由を推定することは容易である。次に、同一科目で、「講義理解度」と「教科書マーキング」との関連を見ることにする。

表 49 現代人的資源管理論第2回教科書マーキングと講義理解のクロス表

		講義理解				合計	
		よく理解できた	理解できた	あまり理解できなかった	全く理解できなかった		
教科書マーキング	積極的に 行った	度数	10	8	0	1	19
		教科書マーキングの%	52.6%	42.1%	0.0%	5.3%	100.0%
	教員の指示 があれば 行った	度数	7	33	10	1	51
		教科書マーキングの%	13.7%	64.7%	19.6%	2.0%	100.0%
	行わなかつ た	度数	0	2	1	0	3
		教科書マーキングの%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
	教科書を 持っていない	度数	0	6	2	0	8
		教科書マーキングの%	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%
	合計	度数	17	49	13	2	81
		教科書マーキングの%	21.0%	60.5%	16.0%	2.5%	100.0%

表 49 より分かることは、「教科書を持っていない」受講者で、講義が「理解できた」者が6名いる一方で、マーキングを「教員の指示があれば行った」受講者で、講義が「あまり理解できなかった」者が10名いることである。

これらの原因は何だろうか。使用している教科書は説明に精粗があり、また、教科書を持参している学生が半数程度であることを考慮して、少し多めの板書を行い、口頭で解説するスタイルをとっている。また、教科書のトピックスを例示するビデオの利用も少なくない。従って、教科書なしでも、ノートテークを積極的に行い、理解しようとする学習態度を持っていれば、講義内容をほぼ理解するのは可能なのである。

他方で、高校生活の延長で大学の講義を聞いている「真面目」な学生を想像しよう。(具体的には、乾編著(2017)、溝上(2018b)、溝上編著(2018)を参照して欲しい。)板書を正確にノートに写し、教員の指示があれば「素直に」教科書にマーキングする学生である。いわゆる「無関心圏」の広い、おとなしい学生となるであろうか。欠けているのは、マーキングを教員が指示する理由を探ろうとする姿勢である。「講義が分からない」が「どこが分からないか、分からない」状態と言えるであろう。

このような状況を改善するのは、教室における受講者の表情・仕草を見ながら、適宜、「発問」することである。方法的双方向性ある講義が有効である場面は、このような状況なのである。

また、講義内容の社会的・職業的レリバンスを折に触れて例示することの意味が、ここに存在する。近未来の職業行動と、現在の学習とのつながりを、受講者にきづかせるからである。(もともと、大学から社会への移行に関わる変化とそれに伴う課題の変容については、日本教育社会学会(監修)(2017)、同(2018)を参照していただきたい。)経営学は、受講者の近未来の職業行動との結びつきをイメージ

させやすい事例を豊富に持っているが故に、講義の社会的・職業的レリバンスを伝えるのが容易であるという利点を有しているのである。

とはいえ、企業行動、組織行動は常に変化しているので、講義内容に即した事例の準備はかなりの時間を費やすことも事実である。事例のアップデートは欠かせないのである。

3. アンケート結果の含意

前節の分析結果の意味するものは、教育実践の現場で使える 1) 講義理解度の確認方法、2) 講義理解を促進する方法の有用性、3) 学習態度の形成に有用な講義の社会的・職業的レリバンス、の確認であった。

アンケート結果は、「理解力」などの基礎学力、「講義に取り組む姿勢」などの学習態度が「講義理解」に影響することを示唆するものである。このことは当然かつ周知の事実である。問題は、そのような、基礎学力、学習態度に課題を抱えている学生を大学生活の4年間で、どのようにしたら「学士（経営学）」を授与するに値する水準にまで引き上げるかである。

これは、教育の「内部質保証」と密に関連する課題である。溝上 (2018a) の調査によれば、学生は大学生活の4年間で成長はするものの、「大化け」する例はわずかであることが示されている。他方で、本田 (2018) では、「方向的双方向性」、「内容的レリバンス」ある授業が、文系学部卒業生の就職後の成長に影響することが示されている。

本研究は、溝上、本田の先行調査を踏まえて、経営学教育における職業的レリバンスの効果を確認するための第一次調査でもあった。

本調査の知見を踏まえて新たな試みを行う機会は、「新型コロナウイルス感染症」という予期せぬ事態の発生によってもたらされた。

2020年度春学期における「オンライン講義」の実施である。

方法的双方向性ある講義、社会的・職業的レリバンスを実感させる講義、「発問」と「応答」を通じた理解度の確認、学習態度の形成を制約ある条件の中でどの程度できたのかを、成績評価を終えた今、振り返ってみることにしたい。

私が担当した「現代経営組織論」では、①教科書の要旨にさまざまな「問い」を入れた講義資料、②毎回提出のミニ課題、③課題解答例、そして④音声による解説、を Moodle に毎回アップロードし、オンデマンド形式で行った。また、⑤質問コーナーを設け、質問があれば次回に説明するというスタイルをとっている。

教科書の要旨に「問い」を入れたのは、「発問」の代替である。また、それらの「発問」からミニ課題を出している。そして、前回の課題解答資料として、課題解答の参考となる前回資料ページ、解答の書き方、私による「解答例」、提出された解答数例と全体的なコメントを入れて、アップロードした。方向的双方向性を狙ったものである。さらに、小レポート2回、学期末レポートで評価した。毎回ミニ課題をだして復習の習慣づけを行い、さらに、小レポートと学期末レポートとで再復習の学習習慣の形成を意図したことになる。

教科書は、採用、入社から異動・昇進に至るプロセスで具現する課題「問い」を、組織論を使って説明することで、社会的・職業的レリバンスを受講者にきづかせる構成となっている。

教育効果の検証は、授業アンケート等の資料が必要であるため、現時点では、ミニ課題、小レポート、学期末レポートの提出率、評価、Moodle のアクセスログ解析によるものにとどまるので、差し控えることにしたい。

けれども、前年度実施のアンケート結果分析の含意を踏まえて、新たな教育実践に結びつけることが叶ったことは事実である。

注

¹ 小稿は、「2019年度駿河台大学教育研究センター公募型研究プロジェクト」の成果である。また、令和1年6月3日付けで、研究倫理審査結果通知書（承認）をえている。（承認番号：01駿研倫1-1号）、条件等は特につけられていない。

参考文献

- 乾彰夫（編著）『危機のなかの若者たち』東京大学出版会，2017年
- 小澤伸光「経営学教育の社会的レリバンス」『駿河台経済論集』第28巻第2号，2019年 pp.179-190
- 小澤伸光「HRMとキャリア教育」『駿河台経済論集』第23巻第2号，2014年 pp.127-142
- 小澤伸光・前田悦子「キャリア教育の諸問題と解決策」『駿河台経済論集』第24巻第2号，2015年 pp.61-85
- 下山晴彦『発達心理学』ミネルヴァ書房，2019年
- 中央教育審議会大学分科会『教学マネジメントの指針』（2020）
- 杉浦健『多元的自己の心理学』金子書房，2017年
- 中村文子『研修アクティビティハンドブック』日本能率協会マネジメントセンター，2019年
- 中村文子『研修デザインハンドブック』日本能率協会マネジメントセンター，2018年
- 中村文子『講師・インストラクターハンドブック』日本能率協会マネジメントセンター，2017年
- 日本教育社会学会（監修）『学問としての展開と課題（教育社会学のフロンティア1）』岩波書店，2017年
- 日本教育社会学会（監修）『変容する社会と教育のゆくえ（教育社会学のフロンティア2）』岩波書店，2018年
- 本田由紀（編著）『文系大学教育は仕事の役に立つのか』ナカニシヤ出版，2018年
- 溝上慎一『大学生白書2018：いまの大学教育では学生を変えられない』東信堂，2018年 a
- 溝上慎一『学習とパーソナリティ』東信堂，2018年 b
- 溝上慎一（編著）『高大接続の本質』学事出版，2018年

2019年度講義効果アンケート第1回現代経営組織論

2019/6/11 小澤伸光

このアンケートは、受講者の皆さんの率直な意見を聞き、講義内容・方法等を改善するための重要な資料とするものです。回答は無記名です。今思っていることをありのままに記入してください。なお、回答したくない設問はスキップして構いません。裏返しで提出しますので、無記入でも不利にはなりません。アンケートの分析結果は、「駿河台大学教育研究センター紀要」に掲載します。

『記入方法』

設問ごとに、この用紙の該当する番号を○で囲んで下さい。自由回答欄には、思ったことをそのまま記入して下さい。

設問 1. **学年**は 1: 1年、 2: 2年、 3: 3年、 4. 4年、 5: その他

設問 2. **性別**は 1. 男 2. 女

設問 3. **入試方式**は、 1. AO 入試 2. 推薦入試 3. 一般試験入試 4. 特別入試（留学生）、5. 編入試

設問 4. **講義の欠席回数**は、 1. 欠席 0回 2. 1回から 3回 3. 4回から 6回 4. 7回以上

設問 5. **講義内容を理解**できましたか。

1. よく理解できた 2. 理解できた 3. あまり理解できなかった 4. 全く理解できなかった

設問 6. **「ビデオ教材」**は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

設問 7. **「教科書」**は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

設問 8. **「板書」**は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

設問 9. **「講義中の質問」**は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

設問 10. **「ノートの取り方」**は、講義受講前と比べて上手くなりましたか。

1. とても上手くなった 2. 上手くなった 3. 変わらない 4. ノートを持ってこなかった

設問 11. **「教科書のマーキング」**はどの程度していましたか。

1. 積極的に行った 2. 教員の指示があれば行った 3. 行わなかった 4. 教科書を持っていない

設問 12. **「復習時間」**を教えてください。

1. 1時間以上 2. 30分以上1時間未満 3. 30分未満 4. 全くしなかった

設問 13. **「小テスト」の解答解説**は、講義を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

設問 14. この講義で**伸ばしたいと考えている「駿大社会人基礎力」を二つ**選んで下さい。

- 基礎的な力** (1.読解力、2.文章力、3.情報収集力) **考える力** (4.論理的・多面的思考力、5.理解力、6.創造的発想力) **行動に移す力**(7.主体性、8.行動力・実行力) **協働する力**(9.プレゼンテーション)

能力・表現力、10.コミュニケーション能力、11.常識力・協調性) **総合的な力**(12.課題発見力、13.計画力、14.問題解決能力)

設問 15. 「将来の仕事と関連する」と考える、講義テーマ・内容・方法を教えてください。

2019 年度講義効果アンケート (経営組織論第 2 回)

2019/7/16 小澤伸光

このアンケートは、受講者の皆さんの率直な意見を聞き、講義内容・方法等を改善するための重要な資料とするものです。今思っていることをありのままに入力してください。なお、回答したくない設問はスキップして構いません。無記入・無回答でも不利にはなりません。アンケートの分析結果は、「駿河台大学教育研究センター紀要」に掲載します。

『記入方法』

設問ごとに、教員の指示に従って、記入して下さい。

設問 1. 企業が大卒採用選考で重視していると考える項目を、重要度の高い順に 3 つ選んで下さい。

1. 対人コミュニケーション力 2. 行動力 3. 誠実さ・信頼感 4. 仕事への意欲・興味 5. 協調性 6. 熱意
 7. 企業への意欲・興味 8. 基礎学力 9. 考察力・論理的思考力 10. マナー・礼儀 11. アルバイト経験
- 第 1 順位：()、第 2 順位：()、第 3 順位：()、

設問 2. この講義で伸ばしたいと考えている「駿大社会人基礎力」を二つ選んで下さい。

基礎的な力(1.読解力、2.文章力、3.情報収集力) **考える力**(4.論理的・多面的思考力、5.理解力、6.創造的発想力) **行動に移す力**(7.主体性、8.行動力・実行力) **協働する力**(9.プレゼンテーション能力・表現力、10.コミュニケーション能力、11.常識力・協調性) **総合的な力**(12.課題発見力、13.計画力、14.問題解決能力)

設問 3. 今回の講義で「将来の仕事と関連する」と考えた「内容」とその理由を教えてください。

2019 年度講義効果アンケート第 3 回経営組織論

2019/7/30 小澤伸光

このアンケートは、受講者の皆さんの率直な意見を聞き、講義内容・方法等を改善するための重要な資料とするものです。回答は無記名です。今思っていることをありのままに記入してください。なお、回答したくない設問はスキップして構いません。裏返しで提出しますので、無記入でも不利にはなりません。アンケートの分析結果は、「駿河台大学教育研究センター紀要」に掲載します。

『記入方法』

設問ごとに、この用紙の該当する番号を○で囲んで下さい。自由回答欄には、思ったことをそのまま記入して下さい。

経営学教育における社会的・職業的レリバンスの効果測定

- 設問 1. **学年**は 1: 1年、 2: 2年、 3: 3年、 4. 4年、5: その他
- 設問 2. **性別**は 1. 男 2. 女
- 設問 3. **入試方式**は、 1. AO 入試 2. 推薦入試 3. 一般試験入試 4. 特別入試 (留学生)、5. 編入試
- 設問 4. **講義の欠席回数**は、 1. 欠席 0 回 2. 1 回から 3 回 3. 4 回から 6 回 4. 7 回以上
- 設問 5. **講義内容を理解**できましたか。
1. よく理解できた 2. 理解できた 3. あまり理解できなかった 4. 全く理解できなかった
- 設問 6. **「ビデオ教材」**は講義内容を理解するのに有用でしたか。
1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった
- 設問 7. **「教科書」**は講義内容を理解するのに有用でしたか。
1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった
- 設問 8. **「板書」**は講義内容を理解するのに有用でしたか。
1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった
- 設問 9. **「講義中の質問」**は講義内容を理解するのに有用でしたか。
1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった
- 設問 10. **「ノートの取り方」**は、講義受講前と比べて上手くなりましたか。
1. とても上手くなった 2. 上手くなった 3. 変わらない 4. ノートを持ってこなかった
- 設問 11. **「教科書のマーキング」**はどの程度していましたか。
1. 積極的に行った 2. 教員の指示があれば行った 3. 行わなかった 4. 教科書を持っていない
- 設問 12. **「復習時間」**を教えてください。
1. 1 時間以上 2. 30 分以上 1 時間未満 3. 30 分未満 4. 全くしなかった
- 設問 13. **「小テスト」の解答解説**は、講義を理解するのに有用でしたか。
1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった
- 設問 14. この講義で**伸ばすことができた「駿大社会人基礎力」を二つ**選び、当てはまる番号を「○」で囲んでください。
基礎的な力 (1.読解力、2.文章力、3.情報収集力) **考える力** (4.論理的・多面的思考力、5.理解力、6.創造的発想力) **行動に移す力** (7.主体性、8.行動力・実行力) **協働する力** (9.プレゼンテーション能力・表現力、10.コミュニケーション能力、11.常識力・協調性) **総合的な力** (12.課題発見力、13.計画力、14.問題解決能力)
- 設問 15. 講義を受講して、**「将来の仕事に役立つ」と感じた部分と理由**を教えてください。

2019 年度秋学期講義効果アンケート第 1 回 (3 科目共通)

2019/11/ 小澤伸光

このアンケートは、受講者の皆さんの率直な意見を聞き、講義内容・方法を改善するための重要な資料とするものです。回答は無記名です。今思っていることをありのままに記入してください。なお、回答したくない設問はスキップして構いません。裏返しで提出しますので、無記入でも不利にはなりません。

アンケートの分析結果は、「駿河台大学教育研究センター紀要」に掲載します。

『記入方法』

設問 1 から 13 では、この用紙の該当する番号を○で囲んで下さい。

設問 1. **学年**は 1: 1年、 2: 2年、 3: 3年、 4. 4年、5: その他

設問 2. **性別**は 1. 男 2. 女

設問 3. **入試方式**は、 1. AO 入試 2. 推薦入試 3. 一般試験入試 4. 特別入試 (留学生)、5. 編入試

設問 4. **講義の欠席回数**は、 1. 欠席 0 回 2. 1 回から 3 回 3. 4 回から 6 回 4. 7 回以上

設問 5. **講義内容を理解**できましたか。

1. よく理解できた 2. 理解できた 3. あまり理解できなかった 4. 全く理解できなかった

設問 6. **「ビデオ教材」**は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

設問 7. **「教科書」**は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった 5. 教科書を持っていない

設問 8. **「板書」**は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

設問 9. **「講義中の質問」**は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

設問 10. **「ノートの取り方」**は、上手ですか。

1. とても上手である 2. 上手である 3. あまり上手でない 4. 上手でない 5. ノートを持ってこない

設問 11. **「教科書のマーキング」**はどの程度していましたか。

1. 積極的に行った 2. 教員の指示があれば行った 3. 行わなかった 4. 教科書を持っていない

設問 12. **「復習時間」**を教えてください。

1. 1 時間以上 2. 30 分以上 1 時間未満 3. 30 分未満 4. 全くしなかった

設問 13. **「小テスト」の解答解説**は、講義を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

設問 14. この講義で**伸ばしたいと考えている「駿大社会人基礎力」を重要度の高い順に二つ選び、回答欄に当てはまる番号を記入してください。**

基礎的な力 (1.読解力、2.文章力、3.情報収集力) **考える力** (4.論理的・多面的思考力、5.理解力、6.創造的発想力) **行動に移す力** (7.主体性、8.行動力・実行力) **協働する力** (9.プレゼンテーション能力・表現力、10.コミュニケーション能力、11.常識力・協調性) **総合的な力** (12.課題発見力、13.計画力、14.問題解決能力)

第 1 順位：()、第 2 順位：()

2019 年度秋学期講義効果アンケート第 2 回（現代人的資源管理論・経営管理論）

2020/01/ 小澤伸光

このアンケートは、受講者の皆さんの率直な意見を聞き、講義内容・方法等を改善するための重要な資料とするものです。回答は無記名です。今思っていることをありのままに記入してください。なお、回答したくない設問はスキップして構いません。裏返して提出しますので、無記入でも不利にはなりません。アンケートの分析結果は、「駿河台大学教育研究センター紀要」に掲載します。

『記入方法』設問 1 から 13 では、この用紙の該当する番号を○で囲んで下さい。

- 設問 1. **学年**は 1: 1 年、 2: 2 年、 3: 3 年、 4. 4 年、5: その他
- 設問 2. **性別**は 1. 男 2. 女
- 設問 3. **入試方式**は、 1. AO 入試 2. 推薦入試 3. 一般試験入試 4. 特別入試（留学生）、5. 編入試
- 設問 4. **講義の欠席回数**は、 1. 欠席 0 回 2. 1 回から 3 回 3. 4 回から 6 回 4. 7 回以上
- 設問 5. **講義内容を理解**できましたか。
1. よく理解できた 2. 理解できた 3. あまり理解できなかった 4. 全く理解できなかった
- 設問 6. **「ビデオ教材」は講義内容を理解するのに有用でしたか。**
1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった
- 設問 7. **「教科書」は講義内容を理解するのに有用でしたか。**
1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった 5. 教科書を持っていない
- 設問 8. **「板書」は講義内容を理解するのに有用でしたか。**
1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった
- 設問 9. **「講義中の質問」は講義内容を理解するのに有用でしたか。**
1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった
- 設問 10. **「ノートの取り方」は、講義受講前と比べて上手くなりましたか。**
1. とても上手くなった 2. 上手くなった 3. 変わらない 4. ノートを持ってこなかった
- 設問 11. **「教科書のマーキング」はどの程度していましたか。**
1. 積極的に行った 2. 教員の指示があれば行った 3. 行わなかった 4. 教科書を持っていない
- 設問 12. **「復習時間」を教えてください。**
1. 1 時間以上 2. 30 分以上 1 時間未満 3. 30 分未満 4. 全くしなかった
- 設問 13. **「小テスト」の解答解説は、講義を理解するのに有用でしたか。**
1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった
- 設問 14. この講義で**伸ばすことができた「駿大社会人基礎力」を高い順に二つ選び、回答欄に当てはまる番号を記入してください。**

基礎的な力 (1.読解力、2.文章力、3.情報収集力) **考える力** (4.論理的・多面的思考力、5.理解力、6.創造的発想力) **行動に移す力**(7.主体性、8.行動力・実行力) **協働する力**(9.プレゼンテーション)

能力・表現力、10.コミュニケーション能力、11.常識力・協調性) **総合的な力**(12.課題発見力、13.計画力、14.問題解決能力)

第1順位：()、**第2順位**：()

設問 15. 講義を受講して、「将来の仕事に役立つ」と感じた部分と理由を教えてください。

2019年度秋学期講義効果アンケート第2回（経済・経営と社会）

2020/01/ 小澤伸光

このアンケートは、受講者の皆さんの率直な意見を聞き、講義内容・方法等を改善するための重要な資料とするものです。回答は無記名です。今思っていることをありのままに記入してください。なお、回答したくない設問はスキップして構いません。裏返しで提出しますので、無記入でも不利にはなりません。アンケートの分析結果は、「駿河台大学教育研究センター紀要」に掲載します。

『**記入方法**』設問1から13では、この用紙の該当する番号を○で囲んで下さい。

設問 1. **学年**は 1: 1年、 2: 2年、 3: 3年、 4. 4年、5: その他

設問 2. **性別**は 1. 男 2. 女

設問 3. **入試方式**は、 1. AO 入試 2. 推薦入試 3. 一般試験入試 4. 特別入試（留学生）、5. 編入試

設問 4. **講義の欠席回数**は、 1. 欠席0回 2. 1回から3回 3. 4回から6回 4. 7回以上

設問 5. **講義内容を理解**できましたか。

1. よく理解できた 2. 理解できた 3. あまり理解できなかった 4. 全く理解できなかった

設問 6. 「**ホームページによる企業紹介**」は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

設問 7. 「**教科書**」は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった 5. 教科書を持っていない

設問 8. 「**板書**」は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

設問 9. 「**講義中の質問**」は講義内容を理解するのに有用でしたか。

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

設問 10. 「**ノートの取り方**」は、講義受講前と比べて上手くなりましたか。

1. とても上手くなった 2. 上手くなった 3. 変わらない 4. ノートを持ってこなかった

設問 11. 「**教科書のマーキング**」はどの程度していましたか。

1. 積極的に行った 2. 教員の指示があれば行った 3. 行わなかった 4. 教科書を持っていない

設問 12. 「**復習時間**」を教えてください。

1. 1時間以上 2. 30分以上1時間未満 3. 30分未満 4. 全くしなかった

設問 13. 「**小テスト**」の**解答解説**は、講義を理解するのに有用でしたか。

経営学教育における社会的・職業的レリバンスの効果測定

1. きわめて有用だった 2. 有用だった 3. あまり有用でなかった 4. 全く有用でなかった

設問 14. この講義で伸ばすことができた「駿大社会人基礎力」を高い順に二つ選び、回答欄に当てはまる番号を記入してください。

基礎的な力 (1.読解力、2.文章力、3.情報収集力) 考える力 (4.論理的・多面的思考力、5.理解力、6.創造的発想力) 行動に移す力(7.主体性、8.行動力・実行力) 協働する力(9.プレゼンテーション能力・表現力、10.コミュニケーション能力、11.常識力・協調性) 総合的な力(12.課題発見力、13.計画力、14.問題解決能力)

第1順位：()、第2順位：()

設問 15. 講義を受講して、「将来の仕事に役立つ」と感じた部分と理由を教えてください。