

1. 教育の責任

本年度担当した主たる授業は「人的資源管理」と「経営現場で起こる諸問題」である。この経営学分野の科目は、広義に捉えれば、企業のマネジメントを理解することを通じて、受講生が将来企業組織で働くためのレディネスを整えるキャリア教育の意味合いを含んでいる。すなわち受講生自身が、企業の組織と仕事の理解を深めながら、主体的にキャリア開発をしていくことへの意欲を涵養する。また建学の精神“STUDY FOR LIFE”（生涯にわたる人生のための学び）との関連で言えば、大手前大学生にとっての“STUDY FOR LIFE”とは、「真善美に対し強い憧れを抱き、よい社会の実現に情熱を燃やす。そのために好奇心を持って知性を磨き、のびのびと健やかに成長していく。そうした人生のウェルビーイングを実現するため、生涯にわたり学び、変わり、成長し続ける」である。したがって、授業では、学び、変わり続けることの意義を理解し、そうした生涯にわたり学び続ける意欲と素養を身に付けることを目標とする。

2. 教育の理念

キャリア教育の本質は学生が保有している潜在的能力（強み）に気づかせ、それを顕在化するとともに、本学のディプロマポリシーで謳う Being（信念と志）を形成することである。それには自己開示と対話を通じて自己理解を深めることが求められる。授業体験をはじめとする様々な経験を内省（リフレクション）し、そこから自分らしい価値観・信念を言語化し、そうした自分ならではの言葉（持論）を次の機会に備えるべく心に定着させる。そうした経験学習サイクルの要素を授業にとり入れていくことが重要であると考えている。そのため授業では、企業の経営課題に対し当事者意識をもって分析し、課題解決の方法を検討するアクティブラーニングの要素を取り入れるとともに、内省（リフレクション）の機会を重視する。また「人的資源管理」では学生が主体的能動的、またチームワークで取り組む課題解決型の授業を行う。

3. 教育の方法

「人的資源管理」の授業では、企業の組織と人事管理の基本的知識を学習し、実際の企業の経営課題の実例をケースに、その課題解決に向けた人事制度改革を構想する力を修得することを目標とした。そこで関心に応じて数名単位のグループを編成し、課題解決案策定に向けたグループ研究を課した。「経営現場で起こる諸問題」については、企業の内部マネジメントを戦略、組織、人事管理の3つに細分化したうえでそれらの補完性の再構築を図る6つのテーマを設定した。具体的には経営現場の諸問題を、「戦略的に取り組むべき経営課題」（戦略的経営課題）と「従業員の健康増進とやりがい高める課題」（ウェルビーイング経営課題）の2つの観点から捕捉し、教員による解説と企業から招いたゲストスピーカーが提供する6つのケーススタディを通じて理解を深めていった。具体的なテーマは、①グローバル経営、②DX経営、③サステナブル経営、④パーパス経営、⑤キャリア開発と人材育成、⑥働き方改革と健康経営である。PBL型の授業方法を採用した。

4. 教育の成果

実社会に巣立つためのレディネスとして、学生には自身が社会人になったイメージをある程度リアリティをもって描くことができるようになることが求められる。そうした自己イメージの形成はキャリア教育の一つの目標である。「経営現場で起こる諸問題」に対峙した企業の取り組みのダイナミクスと革新性を知り、企業で働くことの醍醐味を知り主体的キャリア開発に向けた動機を形成することに一定の貢献ができたと思う。

5. 改善への努力と今後の目標

冒頭の「教育の責任」において記述した通り、大学で提供する授業科目は例外なく、それぞれの領域の知識の提供に留まらず、自分らしいリーダーシップを発揮しながら自律的にキャリアを開発していく意欲と素養を涵養することに責任を負うべきと考えている。その意味で、授業で学んだことが自身の人生の糧としてどのような意義を持ちえるのか内省する機会を提供することが重要である。これは1.で記載した「教育の責任」を果たすことに通じる。ただしPBL型授業におけるグループ研究はそのコミットの程度において学生間でばらつきがある。発言が少ない者や他のメンバーへ依存する者などが散見される。受講者全員の関与を高める工夫をしていきたい。

ティーチング・ポートフォリオ

大学名：大手前大学 所属：現代社会学部 名前：平野 光俊 作成日：2025 年 1 月 10 日

【添付資料】

なし。