

1年教養ゼミで学生の「主体性」を引き出す —企業人と創るキャリア教育プログラム—

清水 義彦
(工学部教養教育)

要約：平成30年度前期の教養ゼミⅠ（筆者担当ゼミ）では、企業と協働するキャリア教育プログラムを取り入れた。目指したのは、学生が「大学で学ぶ意義」に気づき、目的をもって日々の授業に取り組むという学生の「主体性」を引き出す「場」の創出である。本稿では、その実践内容と教育効果について報告する。

キーワード：アクティブ・ラーニング、協同学習、批判的思考、気づき、Future Skills Project 研究会

1. はじめに

公立大学は、地域の知の拠点としての存在感を示し、教育研究の成果を地域に還元するとともに、地域が求める優れた人材を育成してきた（総務省、2014）。富山県立大学（以下、「本校」）でも、平成25年度文部科学省「地（知）の拠点整備事業（以下、「大学COC事業」）」に採択されて以来、「地域協働型大学」の構築を目指し、少人数ゼミの授業の中で学生が多様な地域関係者と直接対話や交流などを行い、地域が抱える課題の解決に向けて、（中略）主体的に課題解決する能力を持った人材の育成を目指してきた。その人材とは、地域に役立つ技術者マインド「工学心」を持ち地域課題を解決できる人材である（富山県立大学、2018）。この実現には、学生の「主体性」を引き出すことが必要であると筆者は考えた。この「主体性」とは、経済産業省が提唱する「社会人基礎力」の根幹である「物事に進んで取り組む力」（経済産業省、2006）とここでは定義する。筆者は地域住民と協働する大学COC事業で、学生の「主体性」を引き出すよう考え、平成29年度の筆者担当の1年教養ゼミ（以下、「清水ゼミ」）では、滑川市地域問題解決事業「移住促進」に着手し、「オンラインガイドブック滑川」を制作した。学生が滑川市の人々と交流し、ホームページを構築して情報発信したこの取り組みは、外部の評価は得たが、学生の自己診断を見ると「主体性」を引き出す点で課題が残った（清水、2019）。そこで、全工程を再分析し、学生の「主体性」を引き出すには、学生が「緊張感」と「当事者意識」を持つ「場（学習環境）」の設定が必要という結論に至り、その「場（学習環境）」を模索し続けた。

2. 着想の背景

筆者は、平成29年度、30年度とキャリアセンター運営委員（教養教育）を務めた。そして、本校の卒業（修了）予定者の富山県内就職数の更なる向上を目指し、富山県内企業の方々と情報を交換してきた。その中である企業から、学生の富山県内就職促進には、学生の「企業見学」からさらに踏み込んで、企業人と学生が協働して何かに取り組む機会があれば、富山には世界最先端の技術を持つ企業があることを学生が認知でき、また学生が富山の企業価値を知る機会となり、

富山の企業に興味を示す学生がもっと増えるのではないかと提案を受けた。そこで、この産学協働の提案をゼミの中で具現化することにより、模索していた学生が「緊張感」と「当事者意識」を持つ「場」となると考えた。ゼミの内容は、Future Skills Project 研究会（以下、「FSP研究会」）の講座を取り込むことで確実な教育効果が期待できると考えた。以下、FSP研究会の概要である。

FSP研究会とは、「大学は社会が求める人材を輩出できていないのではないか」という声が根強いことを課題として、安西祐一郎氏（中央教育審議会会長、独立行政法人日本学術振興会顧問）を座長とし、6企業（アステラス製薬株式会社、サントリーホールディングス株式会社、資生堂ジャパン株式会社、日本オラル株式会社、野村證券株式会社、株式会社ベネッセコーポレーション）と5大学（青山学院大学、上智大学、東京理科大学、明治大学、立教大学）で2010年7月にスタートし、現在は一般社団法人として活動している組織である（平山、2015）。

以下、FSP研究会が目指す方向性である。

今、大学教育に求められることは、学生の「主体性」を引き出し、大学での学びを目的化することである。そのポイントは、学生ができるだけ早期に社会の「リアル」な課題に触れ、「社会に必要な力」と「今の自分の力」とのギャップを自覚し、そのギャップを埋める手段として学部教育の重要性を学生が理解することにある。（平山、2018）。

平成30年度は、国内168企業、30の大学がFSP講座を開講を予定していた。富山県では本校が初となる状況にあった。

3. 計画と実践

以下、平成30年度1年清水ゼミ前期14コマで試みた。

3.1 目的

本校新入生が地域の企業人と協働し、早期の「失敗体験」から大学卒業時（大学院修了時）までに習得すべき知識や技術に学生自らが気づき動き出す「主体性」を引き出す産学協働型キャリア教育プログラムを構築、検証することである。

3. 2 方向性

学生が「学ぶ意義」に気づき、毎日の授業に主体的に取り組むようになることで、自己実現の可能性が広がると考えた。そしてこの学生の変容が、教職員のやりがいとなり大学の「教育の質」の更なる向上につながる可能性があると考えた。この好循環で、即戦力を求める企業の期待に応えるサイクルで、学生と教員（大学）と企業の3者それぞれにメリットがある産学協働型キャリア教育プログラムの構築を目指した。この方向性が、FSP 研究会の方向性と重なったことから、平成30年度はFSP研究会の豊富な実践から一般化された講座を追試することにした。その理由は、学生に良質の教育を提供するには、教育効果が実証されているFSP講座を本校の実態に即して調整し、追試する選択が今回は適切であると判断したからである。今回の効果検証には、学生の作業時間と2006年に経済産業省が提唱した「社会人基礎力」を評価基準に用いた。「社会人基礎力」とは、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、「前に踏み出す力（主体性など3項目）」、「考え抜く力（課題発見力など3項目）」、「チームで働く力（協調性など6項目）」、合計12の力である（経済産業省、2006）。詳細は表2に示す。

3. 3 計画

計画の全体は、最終ページのAppendix2に示す。以下に、「場（学習環境）」の詳細、狙いを記す。学生の学習形態は、チームで課題を解決する協同学習とした。協同学習とは、小集団を活用した教育手法で、学生が共に課題に取り組むことによって、自分の学びと互いの学びを最大限に高めようとする学習形態である（Johnson, D. W.ほか、2002）。Johnsonらは、集団は4名前後が適切としており、いわゆる「フリーライダー」と呼ばれる無気力学生の出現阻止を狙い、今回は最小グループサイズの3名を主とした。1回目のチーム分けは、学科横断型の教養ゼミの特色を活かし、他学科の学生がチームを組むよう筆者が機械的に13人（機械3名、知能2名、電子・情報4名、生物1名、環境・社会基盤3名）を4つのチームに分けた。表1が基本フォーマットである。学生は、企業課題の提示後の4週間で独自案をまとめ、1チーム7分のプレゼンテーションを行った。表1の流れで学生は、1社目は立山科学グループの課題解決に取り組んだ。その後チームを再編し、新チームで2社目コーセル株式会社と協働した。

表1 産学協働型キャリア教育プログラムの流れ

回数	内容
1 時間目	企業側からの自社紹介・課題提示【企業参加1】
2 時間目	チーム活動（発表準備）
3 時間目	学生の1次提案・企業側から評価【企業参加2】
4 時間目	チーム活動（修正作業）
5 時間目	学生の最終提案・企業側から評価【企業参加3】

以下が、それぞれの企業から提示された課題である。

・1 社目：立山科学グループからの課題

あなたは立山科学グループの人事課の社員である。理工系大学生が、立山科学グループについてより知りたい！と感じるPR資料の作成を以下の3つのステップをもとに実行せよ。現在のPR資料を基に考案すること。

1. 目標、問題、課題の関係を理解し、その背景を知る
2. 要因、原因、真因（本質）の関係を理解し、真因を追求
3. 真因を解決するような“新しいPR策を提案”（課題）

・2 社目：コーセル株式会社からの課題

あなたはコーセル人財開発チームの一員です。採用活動の見直しの第1段階として、採用チラシの見直し業務を以下の5つのステップで遂行しなさい。

1. 現在のチラシの良い点、悪い点、不足点を整理
2. 1であげた悪い点に対する解決策・改善策を検討
3. 効果がありそうな順番にランク付け
4. コーセルならではの特徴が見える箇所を整理
5. チラシ作成

3. 4 実践

以下、企業がゼミに参加した時の概要を写真とともに記す。



図1 1時間目 (90分)

1 時間目 (図1) は、企業人が登壇し、60分間で会社で働くという意味を交えて、自社の紹介を行う。最後に、会社が抱える「リアル」な課題を学生へ課題として提示する。



図2 3時間目 (90分)

3 時間目 (図3) は、中間報告ではなく、完成案とその根拠が学生に求められる。各チームには、発表後に企業から厳しいコメントと質問がくる。初の「失敗体験」である。



図3 5時間目 (90分)

最終の5時間目は、各チームが再び発表を行い、最終の課題解決策を企業に示す。1次提案とは違い、企業側からは、学生の取組みを認め、評価し、ねぎらいの言葉がある。閉会式で1位が発表される。

(写真掲載は本人了承済)

3. 5 データ収集・分析法

3. 5. 1 作業時間

まず、学生が「主体的」に課題解決に取り組んだかを測る評価基準として、作業時間とその内容に注目した。学生は、ゼミ以外に課題解決に取り組んだ作業時間とその内容を毎週リアクションシート(振り返りシート)に記入し申告した。この作業時間とは、個人活動とチーム活動の合算時間とした。

3. 5. 2 質問紙1(社会人基礎力)

次に、「主体性」を根幹とする「社会人基礎力(12項目)」への学生の意識の変容を質問紙で調査した。「主体性」以外の11の力は、「主体性」を高めるには必要不可欠な要素であり、この「社会人基礎力」を評価基準として用いることにした。調査は、開始前(平成30年4月12日)と終了時(平成30年7月19日)の2回、尺度は4件法(1.まったく思わない, 2.あまり思わない, 3.やや思う, 4.とても思う)である。統計処理には、SPSS® Statistics Version22 (IBM®)を用いた。

3. 5. 3 質問紙2(自由記述)

最後に、「これから大学で学びたいこと」という学生の学習意欲に関しての自由記述を分析した。質問紙1と同じ日に2回実施し、事前から事後への学生の意識や思考の深まりに関する情報を収集した。2回の記述をそれぞれソフトウェア「KH Coder v. 2.00f」にかけ、定量的に分析した。

4. 分析

4. 1 作業時間の結果, 考察

以下の図4は、企業への課題解決策の提案・発表までの過程で、学生がゼミ外で使った平均作業時間の比較である。

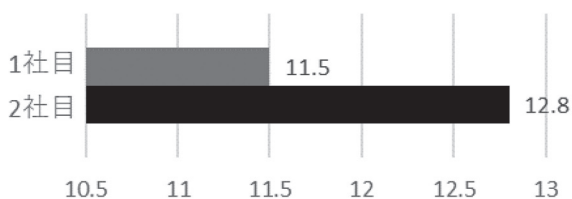


図4 1人当たりの授業外の作業時間の平均値

1社目の時は、最終発表までの4週間で、平均11.5時間(2.86時間/週)であった。2社目の4週間は、平均12.8時間(3.2時間/週)と順調に伸びた。慣れからくる手抜き心配は無用だったようである。2回目の優勝チームは、4週間で平均20時間(5時間/週)を超えていた。図4が示すように、ゼミで全員が毎週3時間前後取り組んだ要因は何か?

ゼミで課題に取り組めるのは、表1の2回目と4回目だけである。与えられた課題は、90分×2回で完成できるほど容易なものではなく、必然的に学生は、ゼミ以外での作業を求められ、集まったりオンラインミーティングをしたり、分業

したりと知恵を絞り、個人、ペア、チームなど様々な学習形態を用いて課題を完成させようとしていたことが、毎週のリアクションシートの記述から確認できた。発表日が決まっていた、発表までの限られた時間の中では、「どのチームよりも優れた課題解決案を提示したい」という思いを全チームが持っていたことも記述から確認できた。この雰囲気やゼミ内に創り出すことができたのは、企業人からの「リアル」な課題が持つ力であったと考える。加えて、企業人の前で独自案を発表しなければならないという緊張感を引出す「場(学習環境)」の設定であったと考える。この2つの条件設定により、学生一人ひとりが「当事者意識」を持ち、「主体的」に動き出したことがリアクションシートから読み取れた。企業人がゼミに参画することで、教室が企業の会議室の雰囲気となった。課題は、正解が存在する受験までのいわゆる「お勉強」ではなく、企業人も解決できていない最前線の「リアル」な課題となった。この緊張感と、企業人も知らない解を求めて学生の知的好奇心が掻き立てられる「場(学習環境)」が、学生の「主体性」を引出したのではないかと推測する。

4. 2 質問紙1(表2)の結果, 考察

次のページの表2は、「社会人基礎力(12項目)」への学生の意識の変容を示したものである。まず、質問項目1.「主体性(物事に進んで取り組む力)」に5%水準で有意差(効果量大)が現れたことに注目する。今回目指したことは、「学生の主体性を引き出すこと」であり、今回のシラバスの内容、レベルは本校の新入生には適正な域にあったことをこの数値は示していると推測する。その要因については、以下考察する。まず、「考え抜く力(シンキング)~疑問を持ち、考え抜く力~」の3つのすべてが5%水準で有意差、効果量大であったことに注目する。考え抜く力の能力要素は以下の3つであり、「主体性」の向上に深く関連する力である。

4「課題発見力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)」

(5%水準, 効果量大)

5「計画力(課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力)」

(5%水準, 効果量大)

6「創造力(新しい価値を生み出す力)」 (5%水準, 効果量大)

以下の学生Aのコメントには、考え抜いた軌跡が垣間見え、チーム内での議論の深さを示している。(原文のまま掲載)

1社目の立山科学グループの課題の時は、7分の発表に必要なスライドを作成することはばかりに注意が行った。1社目の1次提案の講評では、原因・真因・要因の詰めが甘い指摘を受けた。「何が要因で、何が真因なのか?」を詰め切れないままチラシ制作に入ったため、課題解決ではなく「アイデア大会」、その域を出ることはできなかった。悔いが残った。だから、2社目のコーセルの時は、「何が原因・真因・要因なのか?」をチーム内できちんと詰めてから、最後の短時間でチラシ制

表 2. 質問紙1 学生の事前・事後の意識の変容 (N=13)

No.	質問事項	開始前		終了時		対応サンプルの差		t	df	有意確率 p	効果量 d
		M	SD	M	SD	M	SD				
■前に踏み出す力(アクション)～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～											
1	主体性 (物事に進んで取り組む力)	2.46	0.52	3.08	0.64	0.62	0.77	2.89	12	.014 *	1.06
2	働きかけ力 (他人に働きかけ巻き込む力)	2.46	0.66	2.31	0.75	-0.15	0.80	-0.69	12	.502	-0.22
3	実行力 (目的を設定し確実に行動する力)	2.77	0.73	3.00	0.71	0.23	0.73	1.15	12	.273	0.32
■考え抜く力(シンキング)～疑問を持ち、考え抜く力～											
4	課題発見力 (現状を分析し目的や課題を明らかにする力)	2.62	0.65	3.15	0.56	0.54	0.88	2.21	12	.047 *	0.89
5	計画力 (課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力)	2.33	0.60	2.85	0.69	0.62	0.96	2.31	12	.040 *	0.95
6	創造力 (新しい価値を生み出す力)	2.00	0.71	2.77	0.83	0.77	1.09	2.54	12	.026 *	1.00
■チームで働く力(チームワーク)～多様な人びととともに、目標に向けて努力する力～											
7	発信力 (自分の意見をわかりやすく伝える力)	2.23	0.60	2.85	0.80	0.62	0.96	2.31	12	.040 *	0.87
8	傾聴力 (相手の意見を丁寧に聴く力)	3.08	0.49	3.31	0.85	0.23	0.73	1.15	12	.273	0.33
9	柔軟性 (意見の違いや立場の違いを理解する力)	2.85	0.55	3.23	0.83	0.38	1.12	1.24	12	.240	0.54
10	状況把握力 (自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力)	2.92	0.64	3.38	0.65	0.46	0.66	2.52	12	.027 *	0.72
11	規律性 (社会のルールや人との約束を守る力)	3.31	0.48	3.31	0.85	0.00	1.15	0.00	12	1.000	0.00
12	ストレスコントロール力(ストレスの発生源に対応する力)	2.46	0.78	3.15	0.99	0.69	0.63	3.96	12	.002 **	0.78

**: $p < 0.01$ *: $p < 0.05$ #: $p < 0.1$

作に入った。チラシ作成に回せる時間は限られていたが、チーム内で目指すゴールは共有できていたので、短時間に満足いく作品を作ることができた。(学生 A)

上記の通り、1社目の課題提示で学生は、課題の原因、真因、要因を明らかにすることを求められたが、1次提案では、詰め切れていないチームが多く、企業の厳しいコメントとなった。この出来事が、学生の意識・行動を変える転機となったことがリアクションシートへの記述から読み取れた。2社目の課題解決の際は、まず「何が課題の中身なのか」を徹底的に学生は議論し、発表日までの残り時間と戦いながら直前まで課題と格闘していた。この過程がまさにこの「考え抜く力—疑問を持ち、考え抜く力—」を醸成する期間であり、一人ひとりの「主体性」を引出した期間であったと推測する。また、期間内に思う通りに仕上げることができるだろうか、という心理的重圧を乗り越えた経験が、12「ストレスコントロール力(ストレスの発生源に対応する力)」に有意差(1%水準、効果量中)が現れた要因である可能性が高いと考えている。最終プレゼン直前まで主張とその根拠がまとまらず、どのチームも時間との格闘をしていたことが終了後のリアクションシートでわかっている。さらに、7.「発信力(自分の意見をわかりやすく伝える力)」(5%水準、効果量大)、10.「状況把握力(自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力)」(5%水準、効果量中)にも学生の意識の変化が現れている。学生は、自分の意見を目の前の企業人にわかりやすく伝える力がまさに求められており、自己の発信力に変化が現れたと終了時に学生は感じたようである。学生は、企業人への発信だけではなく、協同学習を通して自分の意思を正確にチームメイトに伝え合い、論点を絞り込むことの難しさを感じたようである。こうして、伝える術と相互理解の大切さを課題解決の過程で習得したことがリアクションシートへの記述から読み取れた。考察した上記項目の学生コメントには、主体的に動いたからこそ習得できたという意味が現れていた。

4. 3 質問紙2(自由記述)の結果、考察

「これから大学で学びたいこと」について、開始前の分析結果が表3と次ページの図5である。終了時の分析結果が表4と次ページの図6である。表3と表4は、学生の記述に2回以上出現した語句を多い順に上から並べた。抽出された語句は、開始前は199語(27文)、終了時は337語(35文)であった。抽出語数を単純比較すると、終了時の分量が開始前の約1.7倍となっていることが分かる。抽出語を見ると、「学ぶ」3回→12回、「知識」4回→10回、「専門」3回→6回と大きく増加していることが読み取れる。

抽出語の出現回数

表 3. 開始前

抽出語	出現回数
社会	8
必要	6
出る	4
知識	4
学ぶ	3
技術	3
専門	3
能力	3
分野	3
プログラミング	2
思う	2
自分	2
常識	2
情報	2

表 4. 終了時

抽出語	出現回数
学ぶ	12
知識	10
専門	6
社会	5
能力	5
コミュニケーション	4
技術	4
自分	4
工学	3
仕事	3
ソフトウェア	2
一般	2
教養	2
興味	2
授業	2
活かす	2
考える	2
出る	2
得る	2

次に、以下の図5と図6について記述する。図5と図6は、表3と表4で2回以上出現した語句の相関を示した共起ネットワークである。共起ネットワークの見方については、以下に説明する。大きな円は出現回数が多いことを示している。語句を結ぶ線の太さはそれぞれの語句の相関の強弱を示している。線が太ければ相関が強いことを表している。色の濃淡については、特別な意味は含まれてはない。図5と図6をもとに、以下に学生の意識の変化を考察した。まず、ゼミ開始前の図5をみる。これを見ると、入学直後の13名の学生が「これから大学で学びたい」と考えていたことは、「社会に出て必要な知識と技術を学びたい」という一言に集約できると思われる。「企業は、大卒新入社員が即戦力となることを強く求めている」という企業側の期待感が入学直後の新入生にも浸透していると推測できる。一方で、「社会に必要な能力」については具体的に描ききれていないことが、この図5から読み取れる。「社会で必要な知識や技術」につながっている語は、「常識」であったり、電子情報、知能ロボット工学科の学生は、専門知識や技術として「プログラミング」という語を書いているが、漠然とした大きな言葉とも思われる。「大学で取り組みたい事象、具体的な抱負や意欲をもっている集団」とはこの図からは読み取れなかった。しかし、終了時の図6を見ると、学生の内的変化が読み取れる。学生の「学びたい」という気持ちが、文字として表記されている点である。表4が示す通り、「学ぶ」の出現回数は12回ということから、ほぼ全員が学びたい意欲が高まり表記されたものと推測する。コメントシートでは、足りない力を各自が認識していることがわかる。この気づきから「学びたい」という意識が醸成されたと思われた。欲求は、「専門的な知識」の習得

に加え、「自分の興味ある知識」というコメントも出現した。また、「一般教養」という語句も現われた。今の自分の教養では、発表内容に限界があることを作業中に認識した記述が多かった。また、「コミュニケーション能力」という語も新たに出現した。その要因は、2つの企業へのプレゼンであり、企業人からのコメントや示唆であると考えられる。その根拠は、以下の学生のコメントである。図6の終了時の学生の意識を的確にまとめていると思われる。(原文のまま掲載)

専門的な知識を学び、コミュニケーション力を身につけたい。仕事をする上では専門的な知識は必須であると考えからである。さらに、仕事は絶対に人とかわるので、うまくコミュニケーションできる力は必要である。だから、自分の意見を簡潔に伝えられるようにしたい。このようなことを学びながら、大学では社会に出るためのトレーニングをしたいと考えている。

(学生B)

専門知識だけでなく、自分にとってプラスになることなら、いろんなことについて学びたい。例えば、講義を受けているだけじゃ身に付かない傾聴力やコミュニケーション力だったり、コーチング力だったり、時間のある今のうちに吸収していきたい。(学生C)

このように今回のゼミで企業人との協働を通して、「今の自分の力」と「社会に必要な力」の距離感を知ることで、学生は授業や学習に意義を見出し、これからの大学生活の抱負を具体的に語った意識からは主体的な意欲の高まりが見え、学生の成長の跡を感じる。このような学生の「主体性」を引き出したのは、「リアルな」課題と適切な「場(学習環境)」であることを改めて感じる。

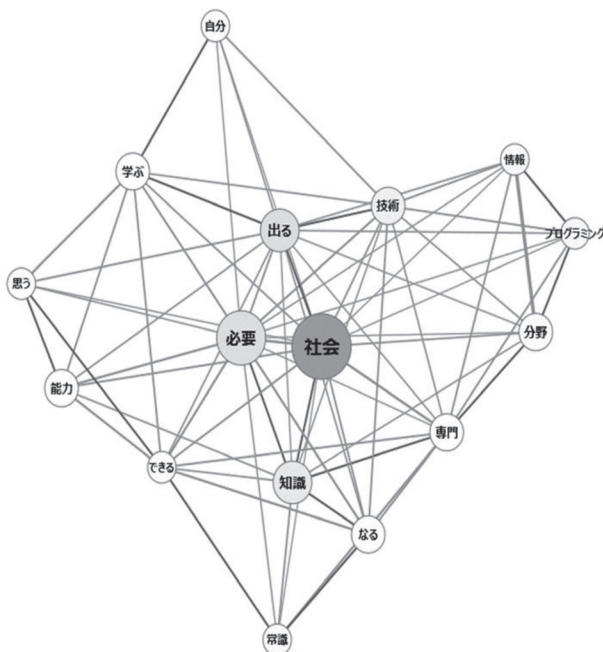


図5 共起ネットワーク 開始前
学生の意識「これから大学で学びたいこと」

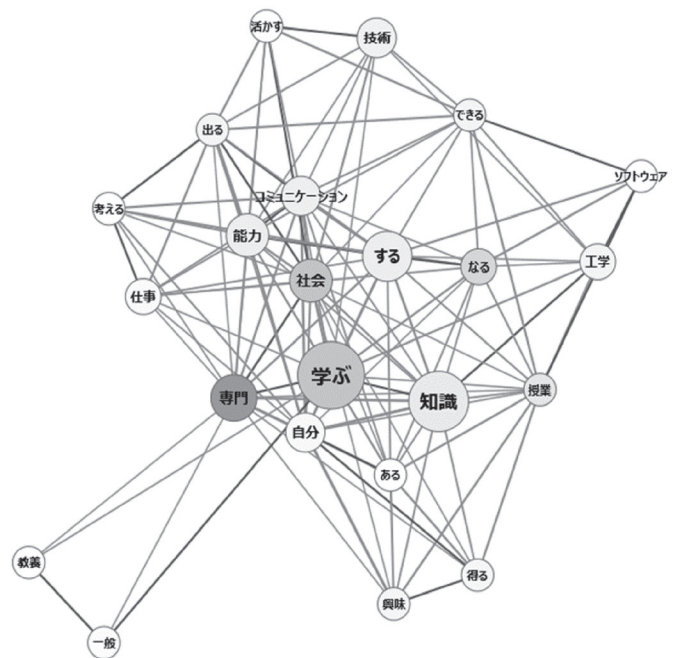


図6 共起ネットワーク 終了時
学生の意識「これから大学で学びたいこと」

4. 4 参加企業の担当者の評価

以下は、登壇いただいたコーセル株式会社人財開発チームの方々のコメントである。(原文のまま掲載)

- ・これは『企業×学生の顧客価値創造活動』だな、と感じています。非常に価値があります。
- ・ゼミの印象は、容赦ないゼミだなと感じました。
- ・このゼミの魅力は、学生と議論できること、ほんとうにこれにつきまます。若者のキャリア形成に関わることができる点が魅力です。最初のプレゼンで私たちが指摘したことについて学生さんたちは、食いついて来られる感じが良かったです。
- ・学生から、われわれ企業が抱えている課題に対してヒントをもらうことができ、私たちが本当に勉強になりました。
- ・キャリア形成や課題解決力育成にとっても意味のあるゼミだと思います。今後も継続していただけることを期待しています。

このコメントからは、学生の真剣度が参加企業の方に伝わり、評価いただけたと感じる。また、学生だけでなく企業側にもメリットがあったとのコメントもあった。1ページの「3. 2 方向性」では「学生と教員(大学)と企業の3者それぞれにメリットがある産学協働型キャリア教育プログラムの構築を目指した。」と書いたが、今回のゼミ内容はその記述に近づく1歩であったと感じている。

また、コーセル株式会社は、今回の学生からの課題解決の提案を受け、平成31年度の採用募集パンフレットに今回のゼミ生のアイデアを取り入れていただいた。(次ページ参照)このように学生は、企業の「リアルな」課題に対して提案した改善案や独自で考案した表現が、こうして企業活動に目に見える形で反映されたことに大きな喜びと手ごたえを感じる機会ともなった。

5. おわりに

今回は、平成30年度前期教養ゼミI(筆者担当ゼミ)で、企業人と学生が協働した産学協働型キャリア教育プログラムの内容とその効果を報告した。学生の早期の「失敗体験」から、大学卒業時(大学院修了時)までに習得すべき知識と技術に学生が自ら気づき動き出す「主体性」を引き出す「場(学習環境)」の構築が目的であり、その在り方が少し見えたことに手ごたえを感じている。31年度も県内の2社と協働することが決まり、開講準備として、参加企業の事前研修会を終えたところである。今後も改善を加えながら事業を継続することに意味があると思っている。県内企業との協働を通して成長する学生が、数年後にはその力を富山県内のどこかの企業で発揮し始める流れができることを目指したい。今後の課題は、まず本事業への理解を学内で得ることである。そして参加人数の増加を願い、広報発信活動も続けていきたい。

謝辞

平成30年度に本活動に参画いただいたきました立山科学グループ様、コーセル株式会社様、ご指導ご助言をいただきましたFuture Skill Project研究会様に厚く御礼申し上げます。また、ご支援いただいた富山県立大学事務局をはじめキャリアセンター、地域連携センター、地域協働(COC)支援室のみなさま、濱貴子講師に感謝の意を表します。なお、本事業は、平成29年度、平成30年度の「新教育プログラム(キャリア支援)」の助成を受けています。重ねて感謝申し上げます。

引用文献

- 総務省(2014)．『公立大学の力を活かした地域活性化研究会 中間とりまとめ』
http://www.soumu.go.jp/main_content/000327934.pdf
- 富山県立大学(2018)．『公立大学法人 富山県立大学COC事業 総括実績報告書(平成25年度～平成29年度)』
- 経済産業省(2006)．『人生100年時代の社会人基礎力』
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>
- 清水義彦(2019)．「地域問題解決事業を通して変容する学生の意識の考察—富山県滑川市での事例—」日本産業科学学会論叢, 第24号, pp. 37-42
- 平山恭子(2015)．「教育の質が向上することで、学生はどう変わるのか?～未来を創る「主体的な学び」を実践するFuture Skills Project研究会の挑戦～」『大学マネジメント』2015年1月号, Vol. 10, No. 10, pp. 23-28
- 平山恭子(2018)．「FSP講座の説明」『2018年度FSP講座講師研修会』, p6
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Holubec, E. J. (2002). 『Circle of learning: cooperation in the classroom (5th ed.)』, Interaction Book Company.

Appendix 2

平成 30 年度前期 教養ゼミ I (清水担当) シラバス

(一部省略)

教養ゼミ I First Year Seminar Liberal Arts and Sciences Seminar I ★COC地域協働授業 [テーマ] 「座学」じゃないことしたい！ - 企業の悩みをグループで解決、企業に提案！ -	配当学年	1 年
	開講学期	前期
	単位数	1 単位
	単位区分	必修
授業の目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 富山の企業を知る。 ・ 4年後、6年後に自分が働く意識を持つ。 ・ グループ内でのチームワーク、課題解決力など生きる力を身につける。 	
学生の到達目標	① 企業人と交流し、働くことの意義、求められる力を理解することができる。 ② リサーチし、まとめ、提案することができる。	
授業計画	<p> ・ 大学で学ぶ意義はそれぞれある。自分の夢、やりたいことの実現のために学ぶという人もいる。 ・ 「働く」ことを通して、夢、自己実現を目指す人の第1歩となるゼミを目指している。 ・ そのために、「企業」「働く場」を知ることから始める。 ・ 前期15回の授業の中で、2つの企業と交流する。 ・ 企業から課題をもらい、3人チームで制作物を完成する。 </p> <p> 課題例：あなたは、わが社の人事・採用担当の社員です。以下の2つの課題に取り組んでください。 1. 大学生が、わが社の「インターンシップ開催」チラシ (A4サイズ1枚) を手に取りません。 なぜか？ あなたの感覚でダメ出しせよ！ 2. 大学生がわが社の「インターンシップ開催」チラシに手を伸ばすデザインをA4一枚提案せよ！ </p> <p> 1コマ目：マインドセット・ルール説明 4月12日 2コマ目：課題とは？ディスカッション練習 4月19日 </p> <p> ■ 1 社目 ■ ★は企業参加日 ★ 3コマ目：企業からの課題提示 4月26日 4コマ目：グループ活動 5月10日 ★ 5コマ目：企業への1次提案 5月17日 6コマ目：グループ活動 5月24日 ★ 7コマ目：企業への最終提案・評価 5月31日 8コマ目：振り返り・スキル紹介・チーム再編 6月 7日 </p> <p> ■ 2 社目 ■ ★ 9コマ目：企業からの課題提示 6月14日 10コマ目：グループ活動 6月21日 ★ 11コマ目：企業への1次提案 6月28日 12コマ目：グループ活動 7月 5日 ★ 13コマ目：企業への最終提案・評価 7月12日 14コマ目：全体の振り返り・今後の学び検討 7月19日 15コマ目：COC成果報告会参加 7月26日 </p>	
キーワード	課題解決力、企業研究、協働、チームワーク、地域貢献	
成績評価基準	グループ内での活動、貢献度、提案、レポートで評価。 <u>提案のクオリティを高めるため、授業外でグループ活動の時間を取ってください。</u> 大変と感じることもあります。チームで乗り切ってください。	
教科書・参考書等	「プロジェクトサポートノート」を使用します。1回目のゼミで配布します。 このゼミは、一般社団法人Future Skill Project研究会のプログラムをベースにしている。	

Active Learning in the Enhancement of Students' Awareness toward Future Careers in First Year Liberal Arts and Sciences Seminar I:

A Career Education Program with Working Professionals

Yoshihiko SHIMIZU

Department of Liberal Arts and Sciences, Faculty of Engineering

Key Words: active learning, collaborative learning, critical thinking, awareness, Future Skill Project