

企業人と創る課題解決型キャリア教育プログラム 2

—1 年前期教養ゼミでアクティブ・ラーニング—

清水 義彦
(工学部教養教育センター)

要約 : 1 年前期選択必修科目・教養ゼミ I (筆者担当ゼミ) に企業と協働する課題解決型キャリア教育を取り入れ 2 年目を終えた。ゼミでは、学生が地域の企業人と協働し、「失敗体験」から今の実力と社会が求める力の距離感を知り、「大学で学ぶ意義」に学生が気づき、日々の授業に主体的に取り組む好循環の創出を目指した。この授業デザインを評価する基準に、学生の「社会人基礎力」を引き続き用い、今回は前年度ゼミ生との過年度比較も行った。本稿では、ゼミの内容とその教育効果を報告する。

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

富山県立大学 (以下、「本校」) では、2013 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)。筆者は、1 年教養ゼミ (以下、「清水ゼミ」) を担当し、入学直後の前期は、学生が就職後に求められる「社会人基礎力」(経済産業省, 2006) の素地育成を視野に教育実践を行っている。2018 年度からは、産学連携の課題解決型キャリア教育に取り組み、富山県立大学紀要 29 号 (2019) では、その実践と教育効果を報告した。立山科学グループ、コーセル (株) の 2 社と協働し、学生の意識と行動がどのように変容したかを示した。ゼミの内容は、Future Skills Project 研究会 (以下、「FSP 研究会」) の講座を追試し、確実な教育効果を求めた。以下が、FSP 研究会の概要と方向性である。

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)。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、「社会で必要な力」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)。

この FSP 研究会の講座 (以下、「FSP 講座」) は、これまでに国内企業 188 社が参加し、30 の国公立大学・私立大学で開講されている。富山県では、本校が県内初の実施となった。清水ゼミでは 2019 年度も引き続き実施した。本稿では、その 2 年目の実践と教育効果を検証する。

2. 方向性と計画

地元で優秀な人材を輩出することが公立大学である本校の役割の 1 つである。学生の県内就職促進には、「企業見学」からさらに踏み込んで、学生が企業人と協働する機会があれば、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、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考え、県内企業との産学連携課題解決型キャリア教育を 1 年教養ゼミで始め 2 年目を迎えた。狙いは、学生が地域の企業人と協働し、「失敗体験」から学生が今の実力と社会が求める力の距離感を知る。そして、「大学で学ぶ意義」に学生が気づくことで日々の授業に主体的に取り組むようになる。その結果、一人ひとりの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連携課題解決型キャリア教育を清水ゼミで進めた。ゼミの内容の詳細は、巻末の Appendix1 のシラバスに示しているが、次頁の表 1 がゼミのコアの部分である。FSP 研究会が開発した授業モデルである。この授業モデルを学生の実態に合わせて調整し追試した。2019 年度 1 社目は北陸コカ・コーラボトリング (株)、その後、新チームを編成し 2 社目のコーセル (株) と協働した。学生は、企業課題の提示後の 4 週間で独自案をまとめ、各チーム 7 分のプレゼンテーションを行い、企業から評価と講評を受けた。

表 1 産学連携課題解決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】

ゼミ生の数は 12~13 名である。学生のゼミへの配属方法は、学生がシラバスを見て希望ゼミを選ぶ方式である。2018 年度は希望者が定員を上回り抽選で選ばれた 13 名であったが、2019 年度は 8 名が第 1 希望、残りの 4 枠は他のゼミを希望した学生であった。ゼミでの学習形態は、チームで課題を解決する協同学習である。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いるが、筆者は所謂「フリーライダー」と呼ばれる無気力学生の出現の完全阻止を狙い、最小グループサイズの 3 名としている。1 社目のチームは、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 12 人（機械 3 名、知能 3 名、電子・情報 4 名、環境・社会基盤 1 名、医薬品 1 名）を 4 チームに分けた。2 社目も全く違うメンバーになるよう学生らが自ら再編した。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：北陸コカ・コーラボトリング（株）の課題

あなた達は北陸コカ・コーラボトリング（株）の人材開発グループのメンバーです。東京 2020 オリンピック開催を契機に人事部門の Vision Driven Team となり、人事部門のインターナルカスタマーの満足度を向上させ、結果として北陸コカ・コーラボトリング（株）が「だれもがあこがれる会社」になるための施策を具体的に提案せよ！

・ 2 社目：コーセル株式会社からの課題

あなたは、コーセル株式会社 総務部 人事課の一員です。入社内定者には、内定から入社までの期間の課題があります。あなたは内定者に対するアクションプランを作成するよう求められています。

①社会を取り巻く環境を踏まえ、社会人に求められるものは何なのか？なぜ、それが求められているのか？述べてください。

② ①を踏まえ、来年入社予定の内定者に対するアクションプランを作成し、提案を行ってください。

展開ステップ図あり（省略）

- Step1 社会人として、必要とされていることを把握
- Step2 コーセルが主体性・協調性を求める理由を考察
- Step3 内定者に対する具体的なアクションを提案

3. 実践

以下、左記の表 1 をもとに活動したゼミの様子である。



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 2) 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 (図 3) はチームの再提案である。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)

2019 年度は、1 社目の北陸コカ・コーラボトリング（株）の最終提案では、どのチームも求められた課題要件を十分満たしていないという判断から、「1 位該当チーム無し」という厳しい評価となった。2 社目のコーセル株への最終提案では、1 位該当チームは現れた。

4. 分析

4. 1 評価基準

清水ゼミでは、学生が就職後に求められる「社会人基礎力 (12 項目)」の素地育成を視野に教育実践を行っている。スタート時から、最も力点を置いているのは、学生の「主体性」を引き出すことである。これが FSP 研究会と共通点である。表 2、表 3 は、事前事後の平均値の差および差の t 検定の結果を示している。表 2 は 2018 年度生のデータである。表 3 の 2019 年度生のデータの比較対象とする目的で、富山県立大学紀要 29 号 (2019) に掲載されたものを再掲する。評価の尺度は 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® (IBM®) を用いた。図 4 は、表 3 の事後の 12 項目の平均値比較である。2019 年度優勝チーム 3 名 (外側の薄いレーダーチャート) と他の 9 名 (内側の濃いレーダーチャート) の意識の平均値を示した。各項目の脇にある数値で上は 9 名の数値、下は優勝チームの数値である。

表2 2018「社会人基礎力」に対する学生の意識の変容 事前(2018.4.12)・事後(2018.7.19)の平均値の差のt検定(N=13)

No.	質問項目	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 大
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 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)	2.33	0.60	2.85	0.69	0.62	0.96	2.31	12	.040 *	0.95 大
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 大
■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 大
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 中
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 中

**p<0.01 *p<0.05 #p<0.1

表3 2019「社会人基礎力」に対する学生の意識の変容 事前(2019.4.11)・事後(2019.7.18)の平均値の差のt検定(N=12)

No.	質問項目	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)	2.50	0.67	3.17	0.58	0.67	0.49	4.69	11	.001 **	1.06 大
2	働きかけ力(他人に働きかけ巻き込む力)	2.33	0.89	2.58	0.67	0.25	1.14	0.76	11	.463	0.32
3	実行力(目的を設定し確実に行動する力)	2.17	0.72	3.00	0.74	0.83	0.72	4.02	11	.002 **	1.14 大
■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)	2.58	0.51	2.75	0.62	0.17	0.58	1.00	11	.339	0.29
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)	2.25	0.75	2.83	0.72	0.58	0.90	2.24	11	.046 *	0.79 中
6	創造力(新しい価値を生み出す力)	2.00	0.74	2.33	0.49	0.33	0.49	2.35	11	.039 *	0.53 中
■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)	2.17	0.94	2.83	0.94	0.67	0.89	2.60	11	.025 *	0.71 中
8	傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)	3.42	0.51	3.50	0.67	0.08	0.79	0.36	11	.723	0.14
9	柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)	2.92	0.67	3.08	0.79	0.17	1.11	0.52	11	.615	0.23
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)	3.00	0.60	3.25	0.75	0.25	0.87	1.00	11	.339	0.37
11	規律性(社会のルールや人との約束を守る力)	3.17	0.72	2.75	1.06	-0.42	0.67	-2.16	11	.054 #	0.46 小
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)	2.50	1.09	2.17	0.94	-0.33	1.23	-0.94	11	.368	0.33

**p<0.01 *p<0.05 #p<0.1

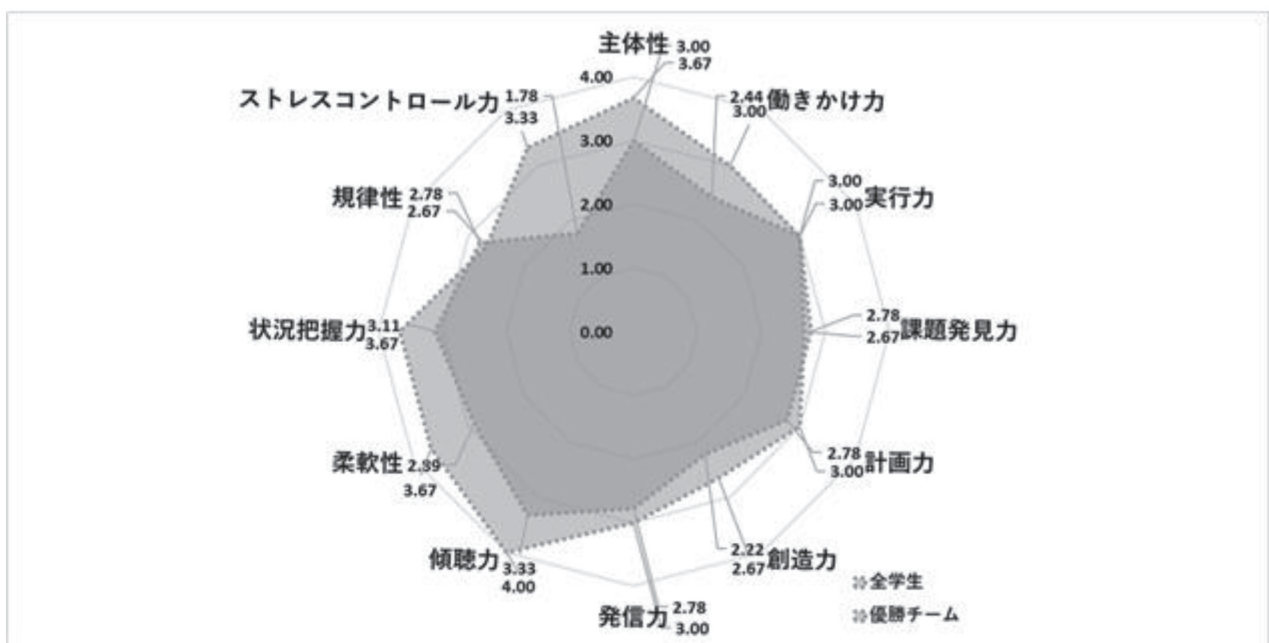


図4 2019「社会人基礎力」に対する事後の意識の平均値の比較(薄色は優勝チーム3名,濃色はその他9名の平均値)

4. 2 考察

表3が今回の対象である2019年度清水ゼミ生12名の結果である。表3の事前事後の平均値の差のt検定の結果を以下に分析し考察する。以下が有意差および有意差傾向が現れた6項目ある。カテゴリーごとに示す。

■前に踏み出す力（アクション）

—1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）」
(1%水準で有意差, 効果量大)
3. 「実行力（目的を設定し確実に行動する力）」
(1%水準で有意差, 効果量大)

■考え抜く力（シンキング）—疑問を持ち考え抜く力—

- 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, 効果量中)
- 6「創造力（新しい価値を生み出す力）」 (5%水準, 効果量中)

■チームで働く力（チームワーク）

—多様な人々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）」
(5%水準, 効果量中)
- 11「規律性（社会のルールや人との約束を守る力）」
(10%水準, 効果量小)

これを見ると、2019年度清水ゼミ生の特徴は、1.「主体性（物事に進んで取り組む力）」と3.「実行力（目的を設定し確実に行動する力）」に1%水準で有意差（効果量大）が現れたことである。前述の通り、ゼミでは学生の「主体性」を引き出すことに最も力点を置いている。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次提案では昨年同様、論理的展開ができていないチームは1つもなく、企業からは厳しいコメントが多くでた。それにもかかわらず、最終提案でも課題要件を満たしたチームは現れず1社目の北陸コカ・コーラボトリング（株）の最終提案では、「1位に該当するチームはない」という厳しい講評になった。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（振り返りの感想）の記述から読み取れた。リアクションシートの記述をいくつか紹介する。

1社目の最終提案終了時のコメント（原文のまま掲載）

- ・自分たちの感覚では、今までにないくらいがんばったつもりだったが、講評を聞いた自分たちの甘さがよく分かった。社会人の視点は厳しい。力をつけなくてはいけない。
- ・最終の発表では冷や汗をかいた。大学の授業で求められる力は高校生の時とレベルが全然違うことが分かった。企業の人にも本気だということが分かり、とても怖かった。

2社目の最終提案終了時のコメント（原文のまま掲載）

- ・コカ・コーラの時の反省から、今回は課題で何が求められているかをとことん考えて、提案した。企業人に頑張ったことが認められてうれしかった。
- ・今回は納得いくまで時間をかけた。計画を立てチームでス

ケジュールを合わせて、発表の直前まで粘って直しを繰り返した。

このように、1社目での失敗体験から何が足りなかったのかを新チーム結成時にディスカッションし、その気づきから2社目のコーセル側の課題に取り組んだ5週間の動きが変わったことが読み取れる。学生にとっては今までに体験したことのない修羅場を経験し、精神的に追い込まれたところからチームで這い上がるようになる瞬間が1社目から2社目への移行期にあったとこれらのコメントから推察する。そして、個々の1「主体性」3「実行力」が引き出された瞬間であったのではないかと考える。この1「主体性」3「実行力」の2つの力が引き出されたことは、初年度の2018年度ではできなかったことであり2019年度の特徴である。その要因分析にはもう数年間のデータの蓄積が必要と思われるが、同一のシラバス、スケジュールで行ってきたこの2年間で大きな違いと思われる出来事は、1社目の最終提案で安易に優勝チームを出さなかったことである。

2つ目に大きな点は、2018年度も2019年度も、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）」、6「創造力（新しい価値を生み出す力）」に5%水準（効果量中～大）で有意差が現れたことである。1社目の最終発表では、仕上がっていないチームがあり計画性のないところを露呈した学生たちも2社目の最終発表は、発表日までの残り時間と戦いながら他のチームでは考えつかない提案を提案しようと発表直前まで格闘していた。前述のコメント通りこの追い込まれた逃げ場のない過程がまさにこの「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も推測する。また、「■チームで働く力」の1つである7.「発信力（自分の意見をわかりやすく伝える力）」にも、2018年度も2019年度も5%水準（効果量大）の有意差が現れている。このゼミでは、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ートに伝え合い、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できるのがこの授業デザインの特徴と思われる。

次に、図4について考察する。この図4は前述の通り表3の社会人基礎力12項目の事後の平均値の比較である。2019年度優勝チーム3名（外側の薄いレーダーチャート）と他の9名（内側の濃いレーダーチャート）の意識の平均値を示した。この図を作成した目的は、優勝チームは他のチームよりどんな意識が勝っていたのかを単純平均値比較となるが示そうとしたものである。これをみると、他の9名のレーダーチャートは優勝チーム3名のレーダーチャートの中に納まっており、優勝チーム3名の意識は、ほかの9名より高まって

いたと推測できる。有意差が現れた3「実行力」、5「計画力」ほか4「課題解決力」、11「規律性」は同程度の意識ではあったが、それ以外の8項目に関しては、優勝チーム3名は他の9名の意識を大きく上回っていたように見える。一番大きな差が見られたのは、12「ストレスコントロール力」である。これは、「社会人基礎力」(経済産業省, 2006)によると、ストレス耐性の意味ではなく、「ストレス発生源に対応する力」と定義され、「ストレスを感じるがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて対応する力」と紹介されており、清水ゼミ生にもこの定義は周知されている。そのほか、1「主体性」、8「傾聴力」、9「柔軟性」、10「状況把握力」の4項目も優勝チームは他のチームの平均値を大きく上回っており、これら平均値の差から見えてくるのは、求められるレベルがたとえ高い授業だとしても、自らがおかれている状況を把握し、自分の成長の機会と前向きに捉えて、ポジティブに行動を起こしたことが優勝できた要因ではないかと想像する。

4. 3 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コメントである。(原文のまま掲載)

- ・2回目の参加となりましたが、FSP講座の主目的である「主体性を引き出す」ことを意識して実施させていただきました。我々ができることはなんなのか、毎回とても考えさせられる講座です。
- ・企業において「主体性」はとても大切にしているところで、常に「主体性をもって取り組むこと」ということが求められ続けます。そこが土台なのです。言葉としての「主体性」ではなく、体験を通して「主体性とはなにか」を理解してもらえることができる講座なのではないかと思っています。
- ・今後目指しているのは講座に参加する学生ともっと議論できるようになることです。議論できるということは、知識があって、自分の考えがないとできないからです。そうできる環境を作っていきたいと思います。

このコメントから、担当いただいた企業人も活動の目的と方向性を明確に掴み学生の主体性を引き出そうと応対してくださっていたことが読み取れる。このように、企業人が大学の授業に参画し、大学入学時の学生に大学で学ぶ意義について最適な動機づけができることは、学生の大学生活を有意義な期間にする有効な仕掛けになりうると感じる。

5. おわりに

今回は、2018年に引き続き2019年度前期選択必修科目・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連携課題解決型キャリア教育の内容とその効果を報告した。今回も、「社会人基礎力」のものさしを使い過年度比較

し、この講座が学生の力のどの部分を伸長するのに効果があるのかを検証した。2020年度は、2019年度に引き続き北陸ココ・コーラボトリング(株)、コーセル(株)と協働することが決まり、企業の事前研修会を終えたところである。このゼミでの取り組みは、継続することに意味があると思っている。そして、学内で本事業への理解と賛同を広げていくことが重要だと思っている。2019年度の学内FD研修会では、本事業について実践報告する機会を得た。そして、学内教職員の方々に本事業内容について理解を深めていただくことが少しできたと思われる。今後もさらなる理解と賛同を得るべく広報発信活動を続けていく。そして、本事業に参加するゼミ数、学生数の増加を目指す。そして、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。

謝辞

2019年度、本事業に参画いただきました北陸ココ・コーラボトリング(株)様、コーセル(株)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)支援室各位に感謝の意を表します。なお、本事業は、2017年～2019年度「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

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>

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)』

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 1 2019 年度前期 教養ゼミ I (清水担当) シラバス

(一部修正・省略あり)

授業科目名	教養ゼミ I
授業科目名(英語)	First Year Seminar Liberal Arts and Sciences Seminar I
科目区分	教養
担当教員	准教授 ◎ 清水 義彦 教養教育センター
開講学期	前期
配当学年	工学部 1 年
開講学期	前期
授業の目標	<p>【座学じゃないことしたい人, 集まれ! チームで活動, あなたの「主体性」を引き出す!】</p> <p>大学で学ぶ意義は人それぞれ。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。このゼミでは, 企業人とコラボします。「企業」「働く場」を知ることから始めます。そして, あなたの夢, 自己実現に向けての第 1 歩! となるゼミを目指します。卒業後の自分の将来, 真剣に考えたい人には有意義です。待っています!</p>
学生の到達目標	<p>①企業人と交流し, 働くことの意義, 社会で求められる力, を知ることができる。</p> <p>②課題解決に向けリサーチし, まとめたことをプレゼンし, 企業人から誉め言葉を引き出す。</p> <p>・企業からの課題提示を受け, 3人チームで課題解決策を提案します。</p> <p>・提案のクオリティーを高めるため, ゼミ外でグループ活動の時間を取ってください。</p> <p>大変と覚悟することもあります。チームで乗り切ってください。</p>
授業計画	<p>前期は, 以下のスケジュールで, 2つの企業と交流します。★は企業参加日</p> <p>■1社目 北陸コカ・コーラボトリング(株)■</p> <p>1コマ目 4月11日: オリエンテーション1 2コマ目 4月18日: オリエンテーション2</p> <p>3コマ目 5月9日: 企業から課題提示★ 4コマ目 5月16日: グループ活動</p> <p>5コマ目 5月23日: 企業へ1次提案 ★ 6コマ目 5月30日: グループ活動</p> <p>7コマ目 6月6日: 企業へ最終提案 ★ 8コマ目 6月13日: 振り返り・チーム再編</p> <p>■2社目 コーセル(株) ■</p> <p>9コマ目 6月20日: 企業から課題提示★ 10コマ目 6月27日: グループ活動</p> <p>11コマ目 7月4日: 企業へ1次提案 ★ 12コマ目 7月11日: グループ活動</p> <p>13コマ目 7月18日: 企業へ最終提案 ★</p> <p>14コマ目 7月25日: 学内COC 成果発表会 15コマ目 8月1日: 全体の振り返り</p> <p>課題例:</p> <p>あなたは, わが社の人事・採用担当の社員です。以下の課題に取り組んでください。</p> <p>1. 大学生が, わが社の「インターンシップ開催」チラシを手に取りません。ダメ出しせよ!</p> <p>2. 今あるわが社のインターンシップ開催チラシを修正し, 大学生が手に取るものに作り直せ!</p>
キーワード	アクティブ・ラーニング, 企業と連携, 課題解決, チームワーク
成績評価基準	グループ内での貢献度, 提案内容, 振り返りレポートで評価。ペーパーテストなし。
教科書・教材参考書等	教科書:プロジェクトサポートノート。ノートPC, スマートフォン等使用します。

A Career Education Program with Working Professionals 2:

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

Yoshihiko SHIMIZU

Department of Liberal Arts and Sciences, Faculty of Engineering

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