

1年教養ゼミ・講座の追跡調査 「企業人と創る課題解決型キャリア教育講座」の妥当性は？ —卒業直前の4年生に聴く—

清水 義彦
(工学部教養教育センター)

要約: 2018年度前期教養ゼミⅠ(筆者担当)でスタートした「企業人と創る課題解決型キャリア教育講座」(以下、「講座」)も4年目を終えた。初年度受講生(以下、「1期生」)は4年生となり、進路も内定した。そこで2021年12月に1期生ひとり一人にリモートで「1年前期教養ゼミの講座を振り返り、今だから思うこと」というトピックでオンラインインタビューをした。その発話を分析し本講座の妥当性を検証した。

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

1. 1 これまでの流れ

筆者が担当する前期教養ゼミⅠでは2018年度から毎年4月末の第3回ゼミから企業人を教室に招き、企業人が出す「リアルな」課題に対して学生が解決策を提案する産学協働の課題解決型キャリア教育講座を展開している。目指すところは、学生が富山県立大学(以下、「本学」)入学時から県内の企業人と協働し、社会で求められる力と自己の能力の「距離」を認知し、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、動き出す学習環境の創出である。その環境で学生が「大学で学ぶ意義」に気づき、個々の学生が目的をもって日々の授業に取り組む「主体性」を引き出すことを狙っている。講座1期生は4年生となり、就職活動等も終え、社会に出る意識が高まっている。そこで今回、ひとり一人にオンラインでインタビューし、1年当時に取り組んだ企業人との講座を振り返り、今感じることや思うことを語ってもらった。

1. 2 今回の目的

1年前期教養ゼミで実施している講座は教育効果はあるのか、ないのかを明らかにすることである。そしてもし効果があるのなら、どんな効果なのかを明示することである。

2. 検証内容

2. 1 本講座の概要

以下に過去の紀要3篇の掲載内容を要約し概要を再掲する。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)。本学は2015年度文部科学省「地(知)の拠点整備事業」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)。筆者はこの人材育成には、学生の「主体性」を引き出すことが必要であると考えている。本講座でいう「主体性」とは、経済産業省が提唱する「社会人基礎力」の根幹にある「物事に進んで取り組む力」(経済産業省, 2006)と定義する。学生の「主体性」を引き出す肝は、現行の学習指導要領にある「社会に開かれた教育課程」の延長線上にあるとの仮説のもと、「主体性」を重視している一般社団法人Future Skills Project研究会(以下、「FSP研究会」)の講座を追試することで確実な教育効果が担保できると考えた。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、日本オラクル株式会社、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)の有志で2010年7月にスタートした研究会である(平山, 2015)。

以下が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講座は、2010年の開講以来これまでに全国で236企業、31大学で開講されている。この講座を1年前期教養ゼミに組み込み、本学入学生に最適な授業となるようモデルして実施している。富山県では、2018年4月の筆者のゼミでの開講が県内初となった。2022年度も継続実施する。

2. 2 過去4年間の講座参加企業

協働企業は次頁の表1のとおりである。

表1 協働企業一覧

年度	1社目	2社目
2018	立山科学グループ	コーセル(株)
2019	北陸コカ・コーラボトリング(株)	コーセル(株)
2020	北陸コカ・コーラボトリング(株)	コーセル(株)
2021	(株)北陸博報堂	コーセル(株)

2.3 授業展開モデルと提示課題

企業が出す課題は、正解が存在する入試問題の類ではなく、企業人も解を模索中の「リアルな」難題である。表1にある通り毎年2社は表2が示す5週間だけ学生と協働する。学生は4週間で課題解決策を7分にまとめ発表するタイトな日程であるが、これはFSP研究会での試行錯誤からこの短期集中型×2社で、最良の教育効果が得られることが分かっている。

表2 追試したFSP講座の展開モデル

回数	内容
1時間目	企業から課題提示 【企業参加1】
2時間目	発表準備
3時間目	1次提案(7分)→企業の評価 【企業参加2】
4時間目	修正
5時間目	最終提案(7分)→企業の評価 【企業参加3】

以下図1に、企業からの課題と展開図の例を掲載する。

あなたはコーセル株式会社 総務部 人事課の一員です。女性活躍推進法に基づき、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間で、女性活躍に対していくつかの目標を達成する必要があります。他の要件は一定達成の見込みがあるものの、「女性総合職の採用割合を3%から10%以上にする」という目標に対して課題が残っています。

この課題を解決するための新卒採用施策を経営陣に提案せよ。

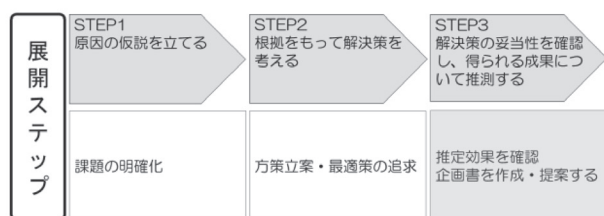


図1 企業からの課題と展開図の例 コーセル(株)2021スライドから抜粋

2.4 学習形態

学習形態は、チームで課題解決する「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)。非協力的な学生の出現阻止を狙い、最小単位の1チーム3名とした。チーム分けは、学科横断型の教養ゼミの

特色を活かし、1社目は筆者が他学科の学生がチームを組むよう12名をランダムで4チームに分ける。2社目は学生たち主導で同じメンバーにならないように総入れ替えする。

2.5 実践内容

今回の追跡調査した1期生の1年時の授業風景を再掲する。



図2 1時間目 (90分)

1時間目(図2)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」な課題を学生へ提示する。



図3 3時間目 (90分)

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



図4 5時間目 (90分)

最終回(図4)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。

(写真掲載は本人了承済)

閉会式で1位が発表される。

2018年からの4年間はこの流れで実施してきた。4年を終えた今回はその効果検証の節目と捉え以下の分析を行った。

3. 分析

2021年12月にオンラインで1期生ひとり一人に「振り返り、今だから思うこと」というトピックでインタビューをした。その発話をもとに講座の妥当性を検証した。データ収集は、2021年12月中の3週間で12名の学生に行った。ビデオ会議システムのZoomを使用した。一人当たりの聴き取り時間は30~60分であった。

3.1 分析1 テキストマイニング

学生に思いつくことを自由に語ってもらい、後日その内容を文字起こしKHcoder3(樋口2014, 2017)でテキストマイニング分析した。KHcoderはテキスト型データの分析方法で計量テキスト分析のフリーソフトウェアである。計量テキスト分析の目的は、分析の信頼性の向上であり、研究手法が批判・検討・検証に耐えるオープンさを有している意味での客観性を高めることにつながる(樋口2017)。今回は、語と

次に、図6で大きい円の「就職」「活動」「ゼミ」「役に立つ」を中心に分析する。これら4つの語群に繋がる「就」「活」を合わせると「ゼミ活動(は)就活(にも)役に立つ」となるが本講座は就職活動に有利になるテクニックを身につけさせようという講座ではないことはまず明言する。しかしながら多くの学生は今思うと、**結果的に**「1年教前期養ゼミの活動での経験や気づきは就職活動にとでも役に立った。受講してよかった」という言葉が多く聞かれた。そこで「講座のどんな経験や気づきが役に立ったのか？」と尋ねると、学生の返答に共通していた語は、**場慣れ**であった。「1次提案と最終提案という企業人に7分間も提案するいわば**修羅場体験**を2社に其々する授業構成は、当時は大変つらいものがあったが、今思うと就職面接での緊張の場に慣れる良い経験であった」とコメントする学生が多かった。講座での1次提案では、企業人からダメ出しとアドバイスを多々得た経験から、「採用面接時は面接官がどんな回答を求めているか「その視点が

予測(できた)」と述べる学生も多く、「窮地で1年時の経験が役に立った」とも語った。またエントリーシートに記載する「自己PR、自己分析(自己の強み、弱み)」、「自己理解」についても講座を通して自己を客観視できたようだ。

最後に、図6下部で高い相関を示す色の濃い語句である。「(他の)学科の学生のチーム(活動)は刺激的だった」という学生が多く、**1年教養ゼミの存在意義**を示していると考えられる。「他学科の学生との協働作業がこの講座ででき人間関係を広げる貴重な時間だった」という回答が印象深い。図6左下部の「(富山の)社会(人)とのコミュニケーションが貴重な体験だった」と語ったのは県外出身学生だった。「今思うところのゼミが富山に就職してもいいかなと思うきっかけだった」とも語った。これらの学生の進路は最終頁に示す。

3.3 分析2 質問紙法

表3, 4は、2006年に経済産業省が提唱した「社会人基礎力(12項目)」への学生の意識変容を調査したものである。

表3【1年次】「社会人基礎力」への意識変容 <講座開始時と講座終了時のゼミ生の平均値の差のt検定>(N=11)

No.	質問項目	開始前 (2018.4.12)		終了時 (2018.7.19)		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)	2.55	0.52	3.09	0.54	0.55	0.69	2.63	10	.025 *	1.03 大
2	働きかけ力(他人に働きかけ巻き込む力)	2.45	0.69	2.27	0.79	-0.18	0.87	-0.69	10	.506	0.25
3	実行力(目的を設定し確実に行動する力)	2.82	0.75	3.00	0.77	0.18	0.75	0.80	10	.441	0.24
■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)	2.64	0.67	3.18	0.60	0.55	0.93	1.94	10	.082 #	0.85 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)	2.18	0.60	2.91	0.70	0.73	0.90	2.67	10	.024 *	1.11 大
6	創造力(新しい価値を生み出す力)	1.91	0.70	2.82	0.87	0.91	1.14	2.65	10	.024 *	1.15 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)	2.18	0.60	2.91	0.83	0.73	0.90	2.67	10	.024 *	1.00 大
8	傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)	3.09	0.54	3.27	0.90	0.18	0.75	0.80	10	.441	0.24
9	柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)	2.91	0.54	3.18	0.87	0.27	1.10	0.82	10	.432	0.38
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	0.63	3.36	0.67	0.36	0.67	1.79	10	.104	0.56 中
11	規律性(社会のルールや人との約束を守る力)	3.27	0.47	3.27	0.90	0.00	1.26	0.00	10	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)	2.36	0.81	3.00	1.00	0.64	0.67	3.13	10	.011 *	0.70 中

***:p<0.001 **:p<0.01 *:p<0.05 #:p<0.1

表4【1年次と4年次の比較】「社会人基礎力」への意識変容 <1年講座開始時と4年振り返り時のゼミ生の平均値の差のt検定>(N=11)

No.	質問項目	開始前 (2018.4.12)		振り返り時 (2021.12)		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)	2.55	0.52	3.36	0.67	0.82	0.75	3.61	10	.005 **	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	2.82	0.60	0.36	0.50	2.39	10	.038 *	0.22 小
3	実行力(目的を設定し確実に行動する力)	2.82	0.75	3.36	0.81	0.55	0.82	2.21	10	.049 *	0.32 小
■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)	2.64	0.67	3.36	0.67	0.73	0.79	3.07	10	.012 *	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)	2.18	0.60	3.18	0.60	1.00	0.89	3.71	10	.004 **	0.95 大
6	創造力(新しい価値を生み出す力)	1.91	0.70	2.73	0.90	0.82	0.98	2.76	10	.020 *	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)	2.18	0.60	2.91	0.54	0.73	0.65	3.73	10	.004 **	0.87 大
8	傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)	3.09	0.54	3.64	0.50	0.55	0.52	3.46	10	.006 **	0.33 小
9	柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)	2.91	0.54	3.73	0.47	0.82	0.75	3.61	10	.005 **	0.54 中
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	0.63	3.27	0.47	0.27	0.65	1.40	10	.192	0.72 中
11	規律性(社会のルールや人との約束を守る力)	3.27	0.47	3.64	0.50	0.36	0.50	2.39	10	.038 *	0.00 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)	2.36	0.81	3.27	0.79	0.91	1.04	2.89	10	.016 *	0.78 中

***:p<0.001 **:p<0.01 *:p<0.05 #:p<0.1

「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上で必要な3つの能力(12の能力要素)から構成されており、本活動における学生の変容をみる評価指標に適すると考えた。其々の力は前頁の表3,4に記載する。表3は1期生が1年の時の講座開始前(2018年4月12日)と講座終了時(2018年7月19日)の2回の調査結果である。富山県立大学紀要29に掲載した表を一部修正し再掲する。修正点は、今回のインタビューに参加できなかった1名のデータを外し再処理した部分である。今回は1期生の変化を見る比較対象として、1期生12名の4年次のインタビューを受けた2021年12月に1年時と同じ質問紙調査を行い、その平均値と彼らの1年前期の講座開始前(2018年4月12日)の平均値を比較した。その結果を表4に示す。1期生の入学時の意識と4年卒業前の意識を比較したものが、学術的に適正かどうか疑問も残るが、筆者が最も確かめなかった変容部であり、その数値分析を掲載する。参考程度にご覧いただきたい。質問紙の尺度は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® Statistics Version22 (IBM®)を用いた。

3. 4 考察2

まず、表3(1年時の比較)より表4(1年時と4年時の比較)の方に、多くの意識の有意差が出ておりその水準も高まっていることが確認できる。「歳を重ねた3年分の成長があるから、その結果は予測できる」という見方はあると思われるが、今回の評価指標である「社会人基礎力」は「学力」とは異なり、学習を重ねれば高まる性質のものでないと筆者は考えている。3年間の様々な経験や研究活動の中では、成功体験だけではなく失敗や挫折が重なり自己の力に対する自信喪失など筆者の期待とは逆方向の意識変容となっている可能性もあり、どんな結果になるか全く予測できなかった。しかし今回の調査で其々の学生が本学で知識・技能を着実に習得し自分の持てる力に対しても自信などの期待していた意識高揚へと変容していることが確認できた。

次に、3点について詳細に確認と考察を加える。1点目は、「1.主体性」についてである。前述の通り、本講座の目指すところは、学生の「主体性」を引き出すことであり、そのための学習環境を創出することである。表3、表4を見ると、表3の1年次の講座の前後では、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)が現れていた。表4が示す通り1年開始前と4年12月と比較すると1%水準で有意差(効果量大)とさらに水準が高まっている。インタビューでは、「1年次の講座は自分の主体性を高める要因の1つになったか?講座のどの点が作用したか」と質問したところ、以下のコメントがあった。

・発表日時が最初から決まっていたので、やっているとき(1年次)は、仕上げなくてはいけないという義務感と残り時間と闘っていたように思う。しかし、上の学年に上がって

からは、プレゼンはいろんな授業でやった時にロジックに関して周囲からいい評価をもらえて、講座での経験が活かしているなど感じ、自ら進んで課題に取り組むようになった。授業に前向きになった。(学生A)

・相手は社会人という圧力、≠切や発表という追い込まれた経験はこのゼミ以外ではなかったのが貴重な経験だった。修羅場を乗り越えた時の喜びや達成感を知って、大学の大変そうなことにも積極的にやろうと思えた。(学生B)
これを受けて、「どういう場面で自分が主体的(積極的)に動いているか、動けるようになったと思うか?具体的に」と質問したところ、

- ・授業でのグループワークのとりまとめ役
- ・研究室での先輩・後輩への接し方
- ・サークルの部長などの役職選挙への立候補
- ・アルバイト先の社長との交渉、新規業務提案

などその場での言動で周囲の評価を得た喜びを語っていた。共通していたのは、**勇気を出して一歩前に踏み出せるようになった**という言葉であった。

2点目は、「社会人基礎力」の3つの能力のうちの2つ目の「考え抜く力(シンキング)～疑問を持ち、考え抜く力～」と、考える力を支える以下の3つの能力要素についてである。

- 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 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)

「3.2 考察1」にも書いた通り、学生達は自分たちのベストな課題解決案をまとめるため何度もチームで**考え抜いた経験**が数値に表れ、1年次の表3では3つすべての項目で有意差および有意差傾向(効果量すべて大)が現れていた。表4が示す入学時から4年時の意識の変容をみると、これら3つの能力要素の値がすべてさらに高まり有意差水準(効果量すべて大)も上がっていることわかる。これについてインタビューすると、この3つの能力要素はまさに現在進行中の卒業研究の過程で必要な力であるとのことであった。自分の至らなさを実感する毎日のようなではあるが、1年次と比較するとその頃よりは力がついているし、1年次の失敗体験が活かされているとのことであった。「自分の力の至らなさに気づける点が友人より自分が少し先に行けている点だ」とも何人もの1期生が語っていた。

最後は、「社会人基礎力」の3つの能力のうちの3つ目の「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～」とその6つの能力要素である

- 7 発信力(自分の意見をわかりやすく伝える力)
- 8 傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)
- 9 柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)
- 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)
- 11 規律性(社会のルールや人との約束を守る力)
- 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)

である。表4が示す入学時から4年時の意識の変容をみると、この項目もほぼすべての力に高い水準で有意差(効果量は大中小)が出ている。これらの能力要素の意識の変容も現在の卒業研究の過程で実感するとのことであった。研究活動は、指導教員を中心に1期生がそれぞれの研究室の先輩と後輩とチームを組み進める協働作業であり、指導教員に途中経過を発表したり評価や助言を受けたりしながら新たな知見を模索する機会が多いと想像する。研究室内でも十分な意思疎通が求められ、日々起こる想定外の実験結果への柔軟な対応力が求められる状況であり、まさに1年前期教養ゼミの講座で行った作業そのもので、ある学生は「卒研は1年前期ゼミのロングバージョンです。1年ゼミでは4週間しか時間がないのが辛かったが、今は4週で終わらないのがつらい。」という言葉が印象に残る。ただ、「自分に力がつてきたな、という手ごたえがあり充実感がある。」とのことであった。

4. おわりに

今回は、筆者の担当する1年教養ゼミ前期講座は教育的効果はあるのかないのかを明らかにすることであった。講座1期生の協力を得て、12名の発話内容と経済産業省が提唱する社会人基礎力への意識をもとに定量的に分析した。その結果、1期生は、本講座を有意義な講座として肯定的に評価していることが分かった。また、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていく上で必要と筆者が思っている「社会人基礎力」に関しても、1期生12名は講座終了後もそれらの力を着実に本学の教育活動の中で身に着けている、もしくは身に着けようと意識していることが確認できた。特に、本講座で最も重視している「主体性」、「主体性への意識」も高まっていたことは、主体性を引出す講座として実績を上げているFSP講座の追試の程度が良好であったことの裏付けていると考えており、今後も改善を繰り返し、本講座を継続していきたい。前述の通り公立大学の使命の1つは地域が求める優れた人材を育成し地元へ輩出することであり、本講座は富山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することも目指してきた。最後に1期生の進路先を以下の表5に記す。県外出身者9名中3名が富山県内で職に就く。内2名が公務員で富山定住を決めた。

表5 企業人と創る課題解決型キャリア教育講座1期生の進路

内訳	進路内定先		人数
県外出身 学生 (9名)	富山県内	企業	1
		公務員	2
	県外	企業	6
県内 学生 (4名)	富山県内	本学大学院	1
		公務員	1
		その他	1
	県外	企業	1

今後も2期生、3期生と毎年卒業直前にインタビューし、追跡調査を重ねデータの信頼性を高めたい。そして、本講座への学内での理解を得て参加ゼミ数の増加を目指して今後も広報発信活動も続けていく。

謝辞

本講座に参画いただいた立山科学グループ様、コーセル株式会社様、北陸コココーラボトリング株式会社様、株式会社北陸博報堂様(登壇順)、そして毎年ご指導いただいているFuture Skill Project 研究会様、平山様に厚く御礼申し上げます。また本学事務局、キャリアセンター、地域連携センター、地域協働支援室、そして今回インタビューに協力してくれた本講座1期生12名に感謝の意を表します。なお、本講座は平成29年度～令和3年度学長裁量経費(単年度)「新教育プログラム(キャリア支援)」の助成を受けております。

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>
- 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.
- 樋口耕一(2014)『社会調査のための計量テキスト分析 内容分析の継承と発展を目指して』ナカニシヤ出版
- 樋口耕一(2017)「計量テキスト分析およびKH Coderの利用状況と展望」『社会学評論』68(3), pp.334-350

Appendix 1

前期 教養ゼミ I (清水担当) シラバス

(一部省略, 日付は平成 30 年度のもの)

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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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」チラシに手を伸ばさずデザインをA4一枚提案せよ! <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</p> <ul style="list-style-type: none"> ★ 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 <p>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 ■</p> <ul style="list-style-type: none"> ★ 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 	
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> 大変と感ずることもあります。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。	

Follow-Up Study of a Career Education Program with Working Professionals:

First Year Liberal Arts and Sciences Seminar I

Yoshihiko SHIMIZU

Center for Liberal Arts and Sciences, Faculty of Engineering

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