

(実践報告・調査報告)

人事実務家教員による京都産業大学PBLの実践報告

中尾 憲司・足立 晋平・松尾 智晶・木原 麻子

高等教育フォーラム 第4号抜刷 平成26年3月

人事実務家教員による京都産業大学PBLの実践報告

中尾 憲司¹・足立 晋平²・松尾 智晶¹・木原 麻子¹

京都産業大学では2007年度よりPBL(Project Based Learning、課題解決型授業または課題解決型学習)科目を開講し、学生の社会人基礎力 ―社会で求められる態度やスキル― の向上をはかってきた。本科目は学生の自主的な活動を促進するよう工夫され、グループ学習の習熟度に合わせた階層型構造をもつ点や、実社会で人材教育・採用業務を経験した人事実務家と本学専任教員との複数教員による運営体制が特徴である。

近年、大学教育においては学士力の保証が課題とされ、知識伝達・蓄積型に加えて知識活用型の教育の導入が求められている。知識活用型教育のひとつの手法として、能動的学修が示されている。これは社会人が受講する企業内研修等の教育と同様、知識を活用して実践する力の養成を意図している。

本稿では本学PBL科目の目的と特徴、授業概要、授業における工夫と成果を、企業内研修や一般社会人向けの能力向上に関する教育も手掛ける人事実務家教員の視点から報告し、今後の課題と可能性について述べた。

キーワード: PBL(課題解決型授業)、アクティブ・ラーニング(能動的学修)、経験からの学び

1. はじめに

本学のPBL授業は『O/OCF-PBL』と名付けられ、共通教育科目として2007年度から開講された。企業や団体から課題を提供していただき、15人程度の学生がチームを組んで、主体的・能動的に課題に取り組む、いわゆる課題解決型授業(Project Based Learning)である。当初約20名の受講生でスタートした本科目は、現在1年次から3年次までの連続性のある授業へと発展し、『PBL1』『PBL2』『PBL3』という3科目となった。合計の受講生は2013年度364名、18クラスへと拡大し、提供される課題も一般社会の現場でのプロジェクトを任されるなど、より実践的な内容となっている。また複数担当教員で運営される当科目は、専任教員と企業内人材教育実務を経験している人事実務家教員の協業で運営されている。大学での学びをより実践的なものとし、その教育成果を社会に接続する目的でこの体制が当初より導入され現在も継続されていることも特徴である。

本稿では、『O/OCF-PBL』の目的とプログラム内容などを概観し、授業の特徴を挙げる。次に、企業内で人材教育実務を担当している人事実務家教員の授業運営報告として以下の3つの内容を示す。(1)学生に与えた課題は

何か、(2)学生はどのように取り組んだか。(3)活動の成果は何か。そのうえで人事実務家教員としての経験を活かした課題解決型の授業を運営する上での工夫や課題を示す。さらに、当科目と企業における人材育成教育との接続可能性について述べ、学外での一般企業新入社員向け研修に本学PBLの教育ノウハウが活用されている事例を挙げる。最後に本科目の課題と可能性を述べ、今後のさらなる授業の発展に寄与することを目指す。

2. 京都産業大学のPBL

2.1. PBLについて

PBL(Project Based Learning)は、「課題解決型学習」とも訳され、企業などから提供された課題を解決するために、日頃学んだ知識を活用して調査・検証しながら取り組む実践型授業を指す。三重大学高等教育創造開発センター(2007)によれば、基礎要件として以下が挙げられている。

文部科学省中央教育審議会(2012)では大学教育の質的転換をはかることと能動的学修を取り入れることがうたわれており、その手法として「問題解決学習」が示されている。

¹京都産業大学 全学共通教育センター、²京都産業大学 キャリア教育研究開発センター

表 1. PBL教育の基礎要件

<p>1. 学生は自己学習と少人数のグループ学習を行う</p> <p>2. 問題との出会い、解決すべき課題の発見、学習による知識の獲得、討論を通じた思考の深化、問題解決という学習過程を経た学習を行う</p> <p>3. 事例シナリオなどを通じて、現実的、具体的で身近に感じられる問題を取り上げる</p> <p>4. 学習は、学生による自己決定的で能動的な学習により進行する</p> <p>5. 教員はファシリテータ(学習支援者)の役割を果たす</p> <p>6. 学生による自己省察を促し、能動的な学習の過程と結果を把握する評価方法を使用する</p>

2.2. 「O/OCF-PBL」について

2003年度より本学では、学内(On Campus)での教育と、企業や団体(Off Campus)での実習を1年次から4年次まで交互に繰り返す「O/OCF (On/Off Campus Fusion オン・オフキャンパス・フュージョン、『オーシフ』と呼称)」という科目を提供した。

企業内で就業体験をする従来型のインターンシップでは期間の短さや進路選択期の直前に1回だけ経験して終わり、という学習効果の弱さが課題として挙げられていた。これらの改善をはかり、勉学意欲の向上や将来の進路選択に役立てるよう進化させたものが本学の「O/OCF」であった。

この「O/OCF」を発展させた科目が、2007年度に開講された「O/OCF-PBL」である。全学部の多様な専門教育を受けた学生が受講し、「O/OCF-PBL2.3」では春学期間と夏季休暇を合わせた半年間をかけて、企業から提供された課題の解決にチームで取り組む。大学での授業でありながら、実社会で仕事するのに近い学習環境といえる。2013年度は8クラスが開講し、PBL2 (7クラス)2年次生95名、3年次生1名(※2年次途中で留学したことに伴う継続履修生【1年遅れて今年度単位認定】)、PBL3 (1クラス)3年次生12名の計108名が受講した。

「O/OCF-PBL」の教育目的は、「社会人基礎力」を高め、

表 2. 社会人基礎力

<p>①前に踏み出す力: 一步前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力</p> <p>②考え抜く力: 疑問を持ち、考え抜く力</p> <p>③チームで働く力: 多様な人々とともに、目標に向けて協力する力</p>
--

経済産業省HPより転載
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/about.htm>

実社会に出てからも状況に応じてそれを柔軟に活用できる力の育成である。社会人基礎力は、経済産業省が2006年に「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事をしていくために必要な基礎的な力」を総称して名付けたものであり、以下の3つの能力にまとめられている。

「O/OCF-PBL」の特徴は、以下の4点である。

①学部横断のクラス編成

「O/OCF-PBL」は全学部の学生を対象とし、企業からの課題ごとにクラスを分け、学生の第一希望から第三希望までの事前調査に基づいてクラス編成をおこなう。そのため、課題解決にあたって、各々の学生の専門性や得意分野が活かされることが期待されている。

②企業との連携による教育効果

企業から与えられた課題を解決するためには、企業担当者との密なやりとりが必要となる。授業時間内で担当者が来学する機会は2回しかなく、学生が企業を訪問したり通信手段を使って交流する自主性・能動性が求められる。学外で実社会の空気に触れ、社会人のものの考え方や責任感、段取りや礼儀・マナーなどを実地で学び社会人基礎力を向上させる教育効果がある。

③人事実務家教員の採用

本科目担当教員には企業や大学内外の機関との関係構築、連絡調整の役割が求められ、さらに学生が実社会に出てからも活用できる能力を身につけさせることも期待される。そこで、企業団体において人事関連実務を経験し、さらに学生の主体性を引き出す教育支援スキルとしてキャリアカウンセリングやコーチングといった能力開発分野・心理学分野での訓練を受けた人材が教員として採用されている。毎回の授業後の教員共同振り返り会議、1年に5回開催される担当者会議、またガイドブックや授業で使う資料の作成など専任教員と協力しながら授業運営をおこなっている。現在は実務家教員4名が本科目の担当にあっている。

④コーチングとファシリテーション手法の活用

課題解決型学習では学生が主体となって課題を捉え、調査・検討し、自分達なりの解決方法を明らかにする。学生が能動的に話し合いを進め、調査やヒアリングを企画し・実施しながら課題解決に向かうための支援型の教育手法、すなわち従来の講義型「ティーチング」ではなく「コーチング」や「ファシリテーション」の手法を活用しながら学生の自主性を育てている。

3. 実務家教員によるPBL実践報告

3.1. 2013年度PBL2「一保堂茶舗」のケース

3.1.1. 担当教員について

中尾憲司(なかおけんじ)。京都産業大学 全学共通教育センター 非常勤講師、及び株式会社ヒューマンアクティベーション 代表取締役。大学卒業後、大手総合人材サービス会社で採用支援と社員教育支援の経験を積む。2005年より大学の就職支援及びキャリア教育の開発・運営に携わり、①企業・自治体の採用担当者の視点、②企業・自治体の社員・職員向け教育研修担当者の視点、③大学での学生向け就職支援担当者の視点、④大学でのキャリア教育プログラムの教員としての視点、を活用している。京都産業大学では2007年～現在『O/OCF』および『O/OCF-PBL』を担当している。

3.1.2. 担当教員の問題意識と授業運営方針

担当教員である中尾は企業内人材教育の経験から、京都産業大学のPBLは①チームビルディングを通じてコミュニケーション力を高めること、②課題及び課題提供企業を通じて、相手のニーズに応えることを学べる点が強みであると考えている。しかし従来より、特に②に関する達成度の低さを課題と感じており、2013年度は“相手の立場に立つ”を授業の教育方針とした。企業担当者と学生が直接コミュニケーションを取り企業の思いや考え方をリアルに感じてそれを課題解決に取り入れてもらうこと。企業の目線や思惑を学生が意識出来ない点を強く指導して、学生が安易な思いつきや手軽な解決手法に逃避しない。以上の点に留意し、授業運営に臨んだ。

3.1.3. 授業運営概要

- ・実施期間：
2013年4月～9月
- ・課題提供企業：
株式会社一保堂茶舗(1717年(享保2年)創業の京銘茶の加工・製造及び小売を行う京都の老舗企業)
- ・課題(テーマ)：
日本茶の魅力発見型イベントの企画提案と実施
- ・受講生：
外国語学部2年次生：2名
文化学部2年次生：2名
法学部2年次生：3名
経済学部2年次生：1名
経営学部2年次生：4名
コンピュータ理工学部2年次生：1名(計13名)
- ・主な活動内容と学生の様子：
提供された課題解決に向けて、茶摘みやフィールド

ワーク、一保堂本舗の本店での茶香服(ちゃかぶき: 聞香や利き酒のように茶を味わい銘柄を当てる伝統的な茶事)の実践的な体験を通してお茶の魅力を自ら体験的に学んだ。また、7月の後半には同じO/OCF-PBL2の井筒八ッ橋クラスと合同で、『創作八ッ橋とシャカシャカ抹茶の試食・試飲イベント』を学内で実施した。そして、この経験と反省を活かして次のイベントに発展させた。具体的には夏休みに何度も話し合いを重ね、9月末に留学生を巻き込み、「茶香服」をお茶の種類当てゲームに発展させた学外企画を実施した。

表3. 一保堂茶舗クラスの活動内容

時期	主な活動内容	学生の様子
4月11日	企業担当者様から課題説明を受ける。(大学内教室にて)	現実感をもって課題を捉えられていない。
4月20日、21日	O/OCF-PBL全体合宿。(マキノパークホテルにて)	お互いの緊張はほぐれ、チームの一体感が出てきた。
4月22日	茶摘みイベントに参加。(宇治田原にある契約農家の茶畑にて)	まずは、茶摘体験を通じてお茶について学んだ。
5月18日	一保堂茶舗の新茶イベントに参加。(一保堂茶舗・京都本店にて)	実際にお茶をいただくことで、理解を深めた。
5月23日	クラス全員で企業訪問。これまでの経緯をプレゼンし、茶香服を体験する。(一保堂茶舗本社にて)	学生のやる気も高まって、自発性が十分発揮されていた。
6月17日	中間報告会を実施。イベント企画のプレゼンテーションを行う。(大学内教室にて)	企業担当者から厳しく指導。このままではイベント実施は無理と言われる。
6月22日	一保堂茶舗の玉露イベントに参加。(一保堂茶舗・京都本店にて)	あらためてお茶の魅力を理解しようと取り組む。
6月25日	他社マーケティング訪問。	企業のニーズを理解すべく、他者との比較を行う。
7月4日	企業訪問。(一保堂茶舗本社にて)	イベント企画の方向性が迷走し、企業担当者に相談に行く。
7月19日	井筒八ッ橋クラスと合同でお茶の魅力を伝えるイベントを開催。(大学内ピロティにて)	とりあえず、他クラスに便乗する形で、イベントを実施してみる。
8月21日	企業担当者を交えた懇親会。	お互いの意見交換を行う。
9月6日	クラス全員で企業訪問。これまでの経緯をプレゼンし、茶香服を実施するためのレクチャーを受ける。(一保堂茶舗本社にて)	イベント企画の大枠が決まり、そのための広報と準備を行う。

9月14日	大学にて最終成果報告会。	最終報告に向けてムービーを作成。最終成果発表については、企業担当者の評価も高く、学生のモチベーションも上がる。
9月29日	お茶の魅力を伝えるイベントの開催。留学生や他大学の学生など38名を集めて実施。(京都西陣町家スタジオにて)	自分達で企画したイベントが盛況で、参加者の感想も良く、学生は充実感と達成感を得ることができた。

3.1.4. 学生たちの葛藤と変化・教員の学生への対応

学生達は当初、お茶の魅力を伝えるイベントの対象を自分や自分の友達といった、同じ大学の身近な存在で考えていた。当初学生から出てきたイベントアイデアも、美容や健康に良いといった効能を伝えた上での楽しみイベント的なものであった。中間発表時に企画プレゼンテーションを聞いた企業担当者は「老舗のイメージを考えると、そんなものは実施させられない」と厳しくつっぱねた。また、私もそれを補足する形で、「企業の立場や役割を意識した上で、相手の立場に立って提案するように」アドバイスをした。しかし指導の言い方が厳しすぎたのか、学生のモチベーションは一気に下がった。さらに、特定の学生のみが頑張っただけでそれ以外の学生が受身であったので、その点も指摘し改善するように促したところ、チーム内の人間関係のバランスが崩れ、授業に遅刻や欠席が目立ち、一時はクラス運営が困難な状態になった。

担当教員と企業担当者でクラス運営について個別で会い、または電話で何度も話し合った。また両者で共に、1人～3人単位の学生と個別に会い、課題や悩みを聞き、アドバイスをを行った。その情報を共有する中で学生を意識付け、またモチベーションを高めていった。一度に13人の学生全員をモチベーションアップするのは難しいが、やる気のありそうな何人かを刺激して、全体の底上げを図った。また、企業訪問後に企業担当者も交えて食事会を行い、懇親を深めることも行った。結局、いろんな状況下で協力しあいながら人間関係を深めていくことが、クラスの一体化を高め、チームビルディングに役立ったと思う。

そういった中、他クラス(井筒八ッ橋クラス)との学内合同イベントを持ちかけられた。提案内容はしっかりまとまりきっていなかったが、とりあえずイベントを経験することも学びになると、イベントの参画・実施を承認した。このイベントでの成功が学生達のモチベーションを高め、自信に繋がっていったと思う。

最後に、企業側の視点を踏まえた提案に関しては、結局

は企業担当者が譲歩する形で、①外国人留学生を交えること、②茶香服を実施することというヒントを与えることで形にした。学生なりに、茶葉を扱う他社を調べ、その店舗を訪問する形でのマーケティングを実施し、一保堂茶舗の視点理解には努めたものの、老舗企業の視点を理解するまでには至らなかった。企業側の視点に学生が十分立ちきれなかった点は今後に向けた課題だと感じている。

3.1.5. 結果・成果

一保堂茶舗という、事業かつ伝統文化としてお茶への自負が強い老舗企業から課題をいただいた今年度のPBLは、学生に企業の視点を持たせることの難しさを感じる機会でもあった。参加した学生達の中にはある程度理解している優秀な学生もいたが、リーダーを決めない合議制でクラス運営をしていたため、全員を同じ意識レベルに引っ張り上げつつ進めていくことがなかなか難しかった。しかしながら、クラスがバラバラになった時に何とかしようというメンバーが現れ、一生懸命取り組んでくれたことで、このPBLという授業の醍醐味を感じることができた。これは、「意見の対立を乗り越えた上でこそ良いチームビルディングが可能となる、というタックマンモデル(B.W. Tuckman)」の実践事例のように感じられ、学生にとっては良い経験になったように思う。

また、株式会社一保堂茶舗の担当者である富田貴之氏からは、以下のようなコメントをいただいた。

『企業の人事担当者として新卒採用活動をする中で、学生には、「人を巻き込む」力が不足していると感じている。目的・目標(コンセプト)を据え、そこに向かうための自分の考えを伝え、人の意見に耳を傾け、議論をし、企画を練っていく。時には反発しあい、否定と肯定の応酬によって、企画は洗練されるはずが、「自分の意見を否定」されることに慣れていないのか、上辺の「共感」で満足してしまい、衝突を避けようとする。それにより、「目的」追及は置き去りに、「皆が(ケンカせず)に納得するものが至上」であると、深まらない成果物に収まるケースが多々見受けられる。(中略)今回の学生たちは順調とは程遠く、紆余曲折し、ぶつかり合いながらも、互いを認め合い、自己のコンプレックスを克服しようと、見事な成長を遂げた』(2013年度PBL2・3最終報告書より抜粋)富田氏も意見の対立を超えた先にある学生の成長を見ていただいたようで、嬉しい限りである。あらためて、根気強く学生の成長にご尽力いただいた株式会社一保堂茶舗の富田氏に深く感謝申し上げる。

3.2. 2013年度PBL2「あきんどスシロー」のケース

3.2.1. 担当教員について

足立晋平(あだちしんぺい)。京都産業大学 共通教育推進機構 キャリア教育研究開発センター コーオプ教育スタッフ、及び株式会社スプリングボード代表取締役。

大学卒業後、大手総合人材サービス会社、グローバル展開の人材育成コンサルティング会社で勤務し、採用支援と社員教育支援の経験を持つ。2012年より大学の就職支援及びキャリア教育の開発・運営に携わる。

中尾と同様、これまでの経験を通じて、①企業・自治体の採用担当者の視点、②企業・自治体の社員・職員向け教育研修担当者の視点、③大学での学生向け就職支援担当者の視点、④大学でのキャリア教育プログラムの教員としての視点の4つの視点を併せ持っている。

京都産業大学のO/OCF-PBLに関しては、2012年度より担当教員として参画している。

3.2.2. 担当教員の問題意識と授業運営方針

大学教員としての活動と、企業の採用・育成を支援する活動の双方を通して、「学生から社会人への切り替えにあたって必要なものは何か?」「それを大学の授業の中でどのように培うことができるのか?」に問題意識をもち、2013年度のO/OCF-PBL運営に携わった。

「学生から社会人への切り替えにあたって必要なものは何なのか?」という点については、社会人基礎力を高めしておくこと、中でも、「前に踏み出す力」の高低が大きな要素になるのではないかと、という仮説を設定した。これは、長年の企業の新入社員研修の現場に携わってきた経験の中で、新人時代に大きく成長する社員とそうではない社員の差として、その重要性を感じていた点である。

また、「前に踏み出す力」の醸成のためには、全体を見据え、やるべきことを自ら考え設定する経験、小さい成功体験を積み重ねる経験が必要なのではないかと考えた。

その際に、単なる思いつきや安易な解決手法に学生が逃避しないよう留意しながら授業運営に臨んだ。

上記の問題意識の下、2013年度のO/OCF-PBLを運営する中で、教員として以下の点を特に意識した。

1. 教員が解答を示さない
2. 教員が指示命令を出さない
3. それぞれの活動の目的を考えさせる

1については、例えば「この企画についてどうすればうまくいくのか?」という点で学生達が悩み、行き詰まる局面において、教員としては、自身の経験からこうすればうまくいくであろうという解答は容易に想定することができる。しかし、そこで解答を与えては、「前に踏み出す力」

は一切育まれないのではないかと考え、解答は一切提示しないこととした。

2に関しては、活動を進めていく中で、社会人としてのルールとしてこうすべき、という場面が発生する。例えば、企業の担当者が時間を割いて下さったことに、必ず御礼のメールを送るというようなことである。事前に指示命令をすることもできるがそれは行わず、敢えて、失敗を経験させ、「痛い目」にあう経験を積ませることに重きを置いた。

どうしても失敗が経験できないような状況においても「どうすべきか?」を、学生達自らが考えるように促した。教員からの指示命令で動いている間は「前に踏み出す力」は育まれないと考えての方針である。

3に関しては、各活動の目的を各々が強く意識していれば、必要な行動を自ら考え、必要な行動を率先してとるようになると考えての方針である。

3.2.3. 授業運営概要

- ・実施期間:
2013年4月～2013年11月現在継続中
- ・課題提供企業:
株式会社あきんどスシロー
(2012年度売上高1,113億円、従業員数1,083名の外食企業(回転すしチェーン))
- ・課題(テーマ):
京都の学生を虜に! あきんどスシローの新卒採用戦略を提案せよ!
- ・受講生:
経済学部2年次生: 5名
経営学部2年次生: 4名
法学部 2年次: 1名
文化学部2年次生: 4名(計14名)

表4. 活動記録

時期	主な活動内容	クラスの様子
4月15日	企業担当者様から課題説明をうける。	現実感をもって課題を捉えられていない。
4月20日、21日	O/OCF-PBL全体合宿。	お互い緊張はほぐれてきたが、温度差がある。
4月22日	学生が主催の就活セミナーの開催を決定。	深く議論するというより勢いで決定。
4月23日	あきんどスシロー様の企業説明会に参加。	実際の企業説明会の雰囲気を感じ、身が引き締まる。
5月13日	第一回就活セミナーの目標設定。	目標が明確になり本格的に始動。
5月20日	就活セミナーのタイトルを「破天荒セミナー」と決定。	話し合いの目的を決めておくなど、活動にあたっての要諦を経験から学ぶ。

5月27日	クラス内で役割分担を明確化。広報部と内容部に組織化する。	各部署で分業化。部門間の壁が出来始める。
6月17日	企業担当者様に対して中間報告を行う。好意的なフィードバックを多く頂く。	方向性についての自信を得る。
6月23日	就活セミナーは、あきんどシロイ様を含め全5社の企業誘致を目指すことを決定。	話し合いの上、全メンバーの総意として決定に至る。
6月24日～7月10日	企業に対しての電話でのアポイント取得活動を開始。アポイントがとれた企業への訪問を行う。	営業活動の難しさを痛感。各自が授業外の時間を使って誘致活動を行う。5社の誘致目標を達成したことで自信を得る。
7月上旬～中旬	ほぼ毎日、昼休みや授業後の時間にミーティングを行う。	セミナー開催日も迫りメンバーに焦りが見える。部門間の壁が解消しだす。
7月中旬～8月上旬	学生参加者への誘致活動をfacebook、twitterなどのSNSと大学掲示板、私鉄へのチラシ配布活動への協力依頼などを行う。	とにかく動くことを意識し活動を行う。チームの一体感が高まる。
8月11日	第一回就活セミナーを開催。	学生の集客は目標に届かなかったものの、参加企業様からは高い評価を得る。
9月14日	最終成果報告会。	メンバー全員で発表を行う。全力を出しきった様子。
9月中旬以降	第二回セミナーに向けて授業外活動として、学生のみで活動を行うことを決定。	メンバー間のモチベーションのバラつきなど、新たな課題が生まれる。

3.2.4. 学生たちの葛藤と変化・教員の学生への対応

期間中、教員から俯瞰したクラス全体の葛藤と変化、それに関わった教員の対応として、二点挙げる。

一点目は、特に活動初期において、一部のメンバーに依存する傾向が強かった点である。これに関しては、教員が直接、問題を指摘し、改善を促すのではなく、教員が全体の場や個々の面談を通して、暗示的に問題(特定のメンバーに依存していること)を気づかせる働きかけを数回行った。結果、7月頃から各々が自らの役割を見出し、各役割において担当する者がリーダーシップを発揮することができるようになっていった。

二点目は、話し合いの質の問題である。チームで課題を解決することについて、未経験のメンバーが多い中、話し合いの質は低く、効率も悪かった。この点については、教員として、学生主体のクラスの話し合いの場で、「この活動の目的は?」「今日の話し合いの目的は?」といった形で、目的を意識する問いかけを毎回行うようにした。結果

としては、こちらも7月頃からは、学生自らが目的について考えることが習慣化でき、話し合いの質も時期を同じくして大きく改善した。

3.2.5. 結果・成果

O/OCF-PBLの活動の結果として、11月現在では、課題提供企業より提示された課題について十分に解決しきれていない。一方、就活セミナーに協力して下さった企業5社から、第二回セミナーの開催をリクエストされるなど、当初の教員の期待以上の価値を生み出した点は大いに評価に値する。また、何よりも評価できるのが、最終授業後も学生自らが主体的に第二回セミナーに向けての活動を始めたことである。授業内外の活動を通して、クラスメンバーの「前に踏み出す力」が大きく底上げされたことを感じさせられた。

当初想定していた、学生から社会人への切り替えにあたって「前に踏み出す力」の高低が大きな要素になるのではないか、という仮説について、教員として半年間の活動を振り返る中で、学生の成長を目の当たりにし、この能力を学生時に高めておくことの重要性を強く感じた。

当然ではあるが、「前に踏み出す力」が高まることで、失敗を恐れず物事にチャレンジする機会は増加すると考えられる。特にO/OCF-PBLの場合、社会人と接しながら、社会人の基準で行動を求められる「社会性を伴う経験」を多く得ることができる。

足立は、2007年より企業の新入社員の導入研修の現場に関与している。そこで、学生時代に積んだ経験の量が社会人への切り替えという局面において、大きな成長差を生むと実感している。現実的に新入社員を受け入れる現場では、近年以下の指摘を受けることが増えてきた。

「社会人として基本的なことが全く身につけていない。」

「挨拶がまるでできていない。」

「学生気分が抜けていない。」

「報連相がまったくできていない。」

ところが、一方で、同じ会社でも、

「今年の新入社員はしっかりしている。」

「導入研修の内容がしっかりと定着しているようだ。」

という新入社員に対する肯定的な評価の声が挙がることも多い。つまり導入研修後の振る舞いが、同じ会社の中でも二極化しているのである。

一体、新入社員の導入研修で起こっているのであろうか。導入研修の企画側や教育研修を提供するベンダー側では、趣向をこらした教育研修プログラムを提供している。特に、昨今の傾向としては、単に座学で講師が一方向的にレク

チャーをするのではなく、趣向を凝らしたアクティビティ（ゲームや創作活動、グループワーク等）の経験から学ぶ「経験学習」の要素が増加している。

「経験学習」とは、松尾(2006年)によれば、個人が『①具体的な経験をし(具体的な経験)、②その内容を振り返って内省することで(内省的な観察)、③そこから得られた教訓を抽象的な仮説や概念に落とし込み(抽象的な概念化)、④それを新たな状況に適用する(積極的な実験)』という学習手法である。例えば、単に「PDCAを意識して仕事をするのが重要」と座学で伝えるのではなく、「PDCAを通して仕事をするとうちが上がる」ことをゲームや体験を通して、自ら気づき、学んでいく研修が増えた。

導入研修を担当している講師として感じるのは、この「経験から学ぶ」ことに関して、「学びの深さ」が二極化しているという傾向である。学びの浅い新入社員は、「研修の中のアクティビティの経験からのみ」学んでいる傾向が見受けられる。一方で、学びの深い新入社員は、「研修の中のアクティビティから連鎖して、過去の経験を省みて」学んでいるといえる。

例えば、「進捗状況を適宜、必要なタイミングで報告することの重要性」を導入研修のアクティビティで学んだ場合を考えたい。過去に類似の経験をしている受講者は、アクティビティから連鎖して、「そういえばあの時、進捗状況の報告をしていなくて痛い目にあったな。社会人になってもやっぱりこれは重要なのだ。」と自らの経験に紐づけて、その重要性に気づくことができる。

一方で、過去にそういった経験がない受講者は、「社会人になると報告をしっかりと行う必要があるんだな。」といった軽いレベルでの気づきに留まる。

経験学習から深い学びを得られている受講者は、学生時代に「社会性を伴う経験」を豊富に積んでいる可能性が高いのではないかと。そのことで経験を知識化することが出来ている。つまり、「前に踏み出す力」の向上が学生時代の「社会性を伴う経験」を生み、そのことにより、経験から学べる素地が醸成される。結果として新入社員時にスムーズな学生から社会人への切り替えに繋がっていると考えられる。

また、「前に踏み出す力」の醸成のためには、全体を見据え、やるべきことを自ら考え設定する経験、小さい成功体験を積み重ねる経験が必要なのではないかと考え、その仮説を基に授業を運営してきたが、今回は、特に小さな成功体験の積み重ねの効果の大きさを強く感じた。企業に対しての営業活動の成功体験は、各メンバーやクラス全体に対し、大きな自信をもたらし、それ以降、失敗を恐れ

ることなく行動し、課題に取り組む姿勢が一段と強くなった。

さらに、この小さな成功体験を生み出すためには、チームの存在が非常に大きな意味をもつ。企業への電話による営業活動や、直接企業を訪問しての営業活動という、学生にとって未知な(恐怖心を伴う)取り組みを自主的におこなうことを可能にしたのは、チームの存在であった。チームの中での役割分担と責任感、他のメンバーができるのであれば、自分もできるはず、という安心感、成功体験や失敗体験の共有と改善活動、これらの相乗効果として、個人だけでは辿りつけなかった小さな成功体験を各々が手にすることができたのである。

4. まとめと今後の課題

4.1. 京都産業大学PBLの課題と可能性

本稿ではPBL科目を運営担当者の中で特に人事実務家教員による授業実践報告をおこなった。教育の際に工夫していた点は、以下にまとめられる。

- ①指示、指導をせず、支援に徹する
- ②学生が自ら意思決定するような、促しを与える
- ③活動に意図をもつよう、意識づける

これらはいずれも「能動的学修」を支援するためのポイントであり、社会では能動的に活動しなければならないことを実体験している人事実務家が重視した点である。

また、足立は「経験から学ぶ」ことに関して、社会人教育経験の視点から「学びの深さ」の二極化傾向を指摘した。新入社員研修という教育機会を与えられた際、研修から得た経験を過去の自身の経験と結び付けられる者は深い理解を得、研修経験からのみ学ぶ者は理解が浅いという内容である。これは、コルブの経験学習モデルに近い考え方であり、曰く具体的な経験が能動的な試みに発展するまでには、経験を内省的に観察すること、それを抽象的概念とするプロセスがあるとされている。PBLが能動的学修を促進する学習手法であることを目指すならば、PBLで得た経験を、振り返り、言語化し、共有化するプロセスを経ることで、さらに学習効果を高められる可能性があることを示唆しておきたい。中山(2013)はPBL教育の導入を成功させるポイントを3点にまとめ、①問題や課題を扱うという点だけでなく、解決までの道のりを予測し整備しながら授業設計を行い、学習内容として設定する対象を教員が予め設定し全体のどの部分でどのように習得させるかを決定しておく、②学生のレディネス(学習経験やすでに身に付けている能力・スキルの準備状態)を把握する、③授業15回すべてを無理にPBL形式にしようと

せず、教員の解説や映像、実技を活用した学習も提供する、と示した。本学においては②と③については教員が自発的かつ柔軟に企業担当者と協調しながら学生と向き合い、必要に応じてそのような対応をおこなっているが、①については今後、科目教育目標と教育プロセスを再度見直し、教員向けのティーチングガイドブックやプロジェクト進捗シート等授業ツールの整備などをはかることが望ましい。

最後に、PBL科目で培ったノウハウを活かし、京都商工会議所を通じて、毎年社会人基礎力養成セミナーを実施している。対象は一般企業の新入社員向けで、2009年から5年間、毎年実施させていただいている。まだまだプログラム開発途上ではあるが、今後の可能性に期待したい。

謝辞

本稿作成においては、多くの方々のご協力を賜りました。ここであらためて御礼申し上げます。O/OCF-PBL主担当教員後藤文彦経営学部名誉教授、授業運営と本稿作成をご支援いただいた共通教育推進機構キャリア教育研究開発センターの皆様にも、心より感謝申し上げます。

参考文献

- 後藤文彦、中川正明、西澤正行、小野純三、林誠次、中尾憲司、木原麻子、吉中三智子(2010) 経済産業省 体系的な社会人基礎力育成・評価システム開発・実証事業 京都産業大学成果報告書
- 井口千鶴(2006) コミュニティ・カレッジにおけるコーオプ(CO-OP)教育 —アメリカ短期高等教育における産・学・社の協力— 国立教育政策研究所紀要第135集
- 経済産業省(2008) 今日から始める社会人基礎力の育成と評価 角川学芸出版、東京
- 三重大学高等教育創造開発センター (2007) 三重大学版PBL実践マニュアル —事例シナリオを用いたPBLの実践—
- 文部科学省中央教育審議会(2012) 新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて ～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～ (答申)
- 中川正明(2011a) 日本型コーオプ教育を目指して—京都産業大学の事例—。IDE現代の高等教育No.530
- 中川正明(2011b) 就業力育成に向けたコーオプ教育の戦略的学展開—京都産業大学のケース—。私学経営No.441
- 中山留美子(2013) アクティブ・ラーナーを育てる能動的学修の推進におけるPBL教育の意義と導入の工夫

Practical Report of “Kyoto Sangyo University PBL” by Human Resources Practitioners Teachers

Kenji NAKAO¹, Shinpei ADACHI²,
Chiaki MATSUO¹, Asako KIHARA¹

Practical Report on “Kyoto Sangyo University Project-Based Learning Courses Implemented by Human Resources Practitioner-Educator”: Kyoto Sangyo University has offered project-based learning (PBL) courses, whose aim is to develop ‘fundamental competencies for workplace’ among the students enrolled. The basic characteristics of the courses is to promote voluntary activities of the enrolled students, to create hierarchical setting structured by 1st to 3rd year students, and to maintain course management system in which human resources practitioner-educators collaborate with university professors. This paper, from the viewpoint of human resource practitioner-educator, two cases of active learning implemented under our course management system, as well as the problems generated and the prospects for the future.

KEYWORDS: Project-Based Learning, Active Learning, Experiential Learning

2013年11月29日受理

¹ General Education Center, Kyoto Sangyo University

² Center for Research and Development for Cooperation Education, Kyoto Sangyo University