６ 社会人基礎力育成メソッド

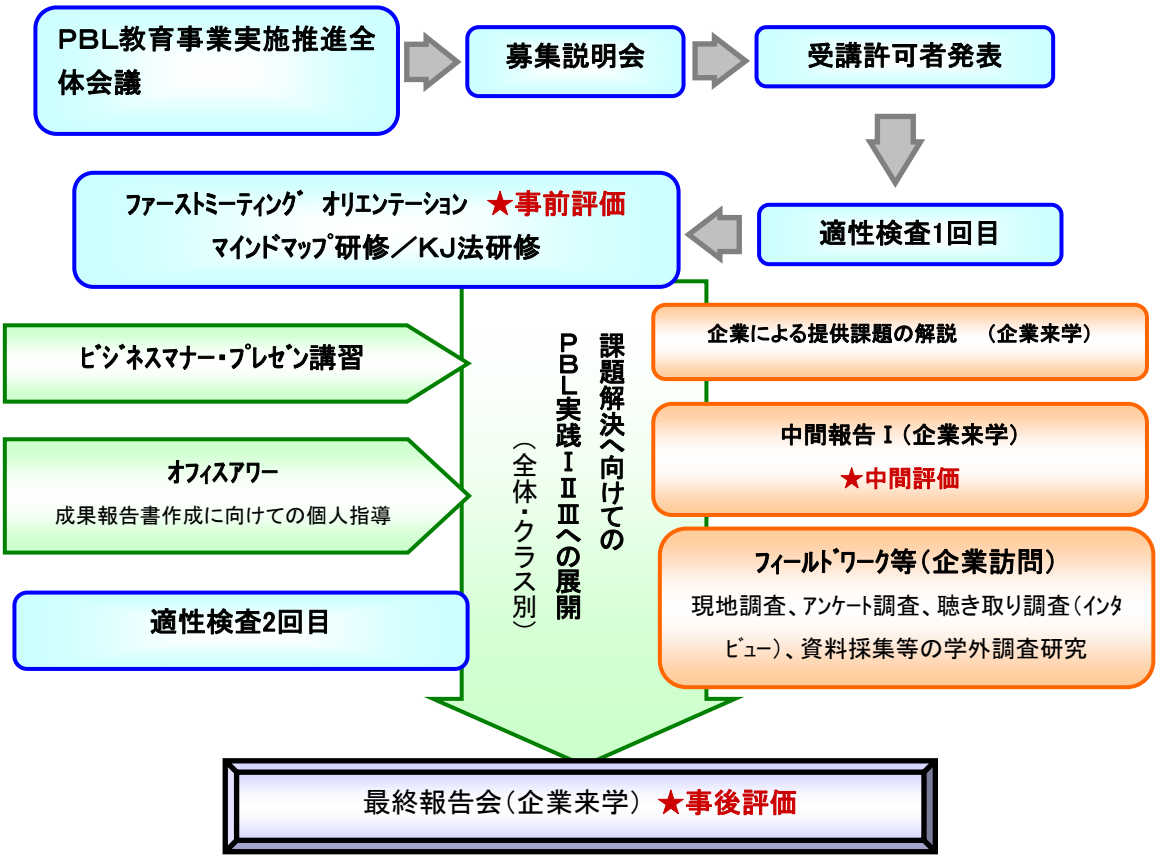
６．社会人基礎力育成メソッド

１．はじめに

京都産業大学では、キャリア教育研究開発センターのもとで、社会人基礎力の育成を目指したＰＢＬ型授業を、平成 20 年度の本プログラムを含めて、過去３回実施してきた。そして、このタイプの授業によって、学生の社会人基礎力が確実に高まることを実証してきた。その間、担当スタッフの間に多くの有効なノウハウが蓄積されてきた。もちろん、未だ完成されているわけではないが、さらなる飛躍のワンステップとして、京都産業大学で開発・実施されてきた社会人基礎力育成メソッドを道標として暫定版を以下に記すことにした。

２．プログラム全体の流れ

図６－１



３．プログラムを円滑に進めるために

（１）企業等へのアプローチ（協力依頼）方法

本学のPBL実践Ⅱ及びPBL実践Ⅲは、産学連携による実践型学習プログラムであり、企業から提供いただいた課題に「学生が真剣に取り組み」、本学のスタッフや企業の支援を受けながら、学生が課題を解決するプロセスの中で、「社会人基礎力を育成・強化」しようとするものである。従って、学生と課題提供先の担当者とのモチベーションがうまく噛み合えば、スパイラル的に両者のモチベーションが高まり、それが学生の学習意欲の向上に深く関係する。よって、アプローチ(協力依頼)は重要なポイントであるが、最重要事項は企業協力（当該企業の担当者が仕事の一環として、この授業に関わっていただくこと）＝「課題提供テーマ」であり、プログラムの要であると認識している。

企業への協力依頼に際しては、訪問の上、以下①②③の事項を留意した。

①課題・テーマへの留意事項

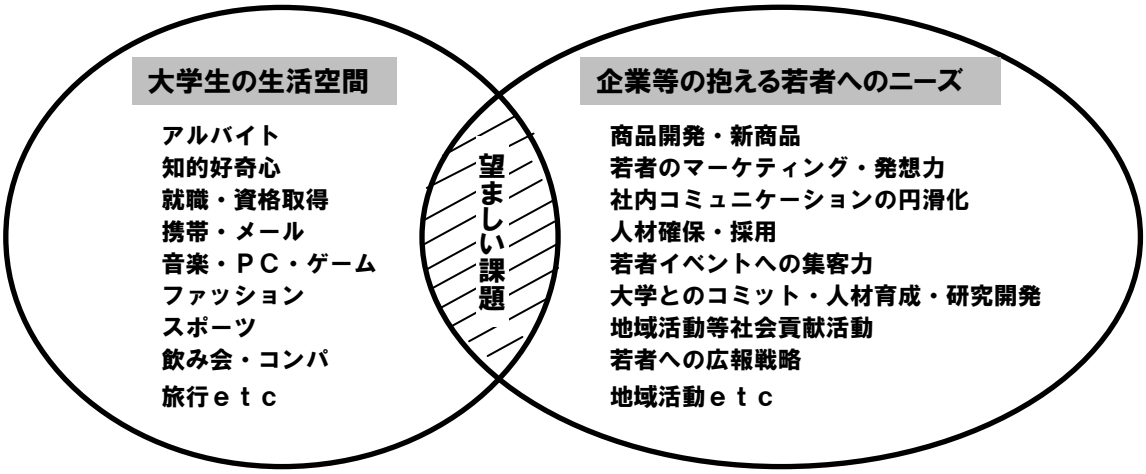
ⅰ）企業内で実際に解決すべき課題であり、学生の興味を引くもの
（ポイントは企業が実際に抱える課題を提供いただくこと＝企業ニーズがあること）

ⅱ）学生が段階的に思考を深め、意思決定や判断することが求められるもの
（ポイントは学生への教育目線と大学教育ニーズ）

ⅲ）学生が学習する事項を発見し、自らが深く学習するスタイルが取れるもの
（ポイントは大学の他の開講科目への興味と自主的コミット）

②課題提供における大学生と企業間のイメージ相関表

図６－２



③過去に提供された課題一覧

■2007 年　秋学期

1．日本新薬㈱
「今なぜ、体育会アスリートが企業に求められるか？」

2．㈱京都銀行グループ ㈱京都総合経済研究所
「京都産業の構造変化とベンチャービジネス輩出にかかる研究」

3．中沼アートスクリーン㈱
「コミュニケーション能力の向上」

■2008 年　春学期

1．㈱ルネサンス
「20 代の会員も楽しく継続できるスポーツクラブの提案」

2．㈱ベネッセコーポレーション
「学生の立場に立ったリメディアル教育の企画提案」

3．㈱中沼アートスクリーン
「対話能力を身につける」

4．㈱日本アイ・ビー・エム
「日本アイ・ビー・エムが、就職人気ランキング No.1 になるためには」

④アプローチ（協力依頼）への心得

ｉ）教育プログラムのコンセプトを明確にした上での協力依頼

・企業協力担当者（中心となる人物）を動かせるコンセプト（企業のニーズ・・「今、何が、求められているのか」洞察・現状認識・需要の対応・創造）。

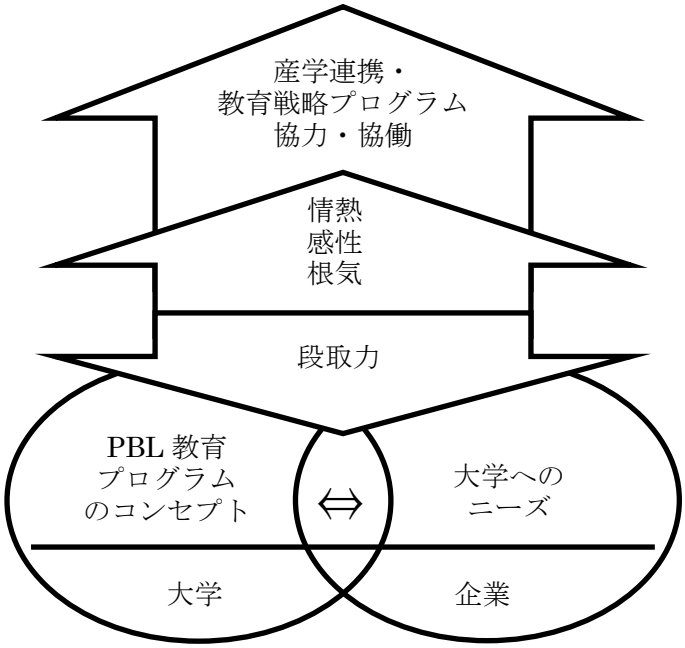
・プログラム概念（何が言いたいのか）、プログラム遂行への強い意志(どうしたいのか)、完成・ゴールイメージの発信（どうなりたいのか）。

ⅱ）ネットワークの妙（日頃のコミュケーション）

・大学と関わる人的ネットワーク・バックボーンを重要視。

・企業ニーズに対する提案と教育効果への想いを伝える（面談）＝情熱・感性・根気＝（学生教育の効果性とプログラムの有効性の視点で、積極的なアプローチを展開する）。

図６－３



ⅲ）コーオプ教育の概念

・組織化された教育戦略（学生・大学＜教育機関＞・企業＜雇用主＞間の連携活動）で当事者がそれぞれ固有の責任を負う認識。

（２）企業等からの協力を得られるに至った過程

色々なケース（日頃の交流ネットワークの流れ）があるが、重要なことは当該プログラムの完成度（趣旨・目的から進行形の評価事業としての認識及び人材開発・人事考課の参考の視点等々）への自信をバックに、ネゴシエーションを地道に行うことが、協力を得られたポイントと考える。

特にプログラム遂行担当者は段取力（汎用的中核スキル）が問われる。また、評価委員等の外部評価等への協力は、プログラムのコンセプトも重要であるが、大学教育・人材育成等々に係わる人的ネットワークに基づいた、日々のコミュケーションから生まれるものと考えている。

（３）企業等の協力内容

本年度の協力は企業担当者の多忙さにより、十分なる時間を確保することが難しく、現状にあったプログラムの進行に沿った課題解決提案に主眼を置き、個別の面接等評価は中間・事後の包括的な学生評価とした。特に企業等の協力を得るために意識したことはプログラムへの参画であった。

①主な協力事項と協力の流れ

ⅰ）プログラム全体の理解と推進事項へのアドバイス。
ⅱ）課題提案・テーマ設定時のすり合わせ。
ⅲ）学生への課題解説（クラス内に入り学生への育成指導）。
ⅳ）課題解決への中間報告時のアドバイス（クラス内に入り学生への育成指導と中間評価）。
ⅴ）学外研修は企業の受け入れ時期と体制により多少異なるが、社内での業務体験とイベントへの参画等。
ⅵ）学内最終報告会時のアドバイス（クラス内に入り学生への育成指導と事後評価）。
ⅶ）学外成果報告時のアドバイスと全体評価。
ⅷ）グランプリ出場クラスはクラス内に入り学生への育成指導。

②企業等協力の流れ

9月	
⇓	PBL教育事業実施推進全体会議（上記ⅰ・ⅱ）
10月	
⇓	受講生への課題解説・説明・ファーストミーティング（上記ⅲ）
11月	
⇓	中間報告（学内・上記ⅳ）
12月	
⇓	学外研修（上記ⅴ）
1月	
⇓	最終報告会（学内・上記ⅵ）
2月	
⇓	学外成果報告（学外京都・上記ⅶ） グランプリ出場（学外東京・上記ⅷ）
3月	
⇓	PBL教育事業実施（次年度に向けて）推進全体会議（上記ⅰ・ⅱ）

（４）スケジュール管理の徹底

注力しなければならないのは、プログラムの進行状況と日々の課題解決の共有にある。よって、全構成メンバーのスケジュール管理と併せて打ち合わせ会のタイミングを常に見計らっておかねばスムーズな授業・事業展開にはならない。

（５）クラス運営の留意事項

①企業課題毎のクラスグルーピング。
②企業担当者にどれぐらい、どう授業に取り組んでいただくか。
③スケジュールと課題解決＝結果（如何にゴールのイメージを出せるか）。
④社会人基礎力育成に力点を置きながら、課題解決提案にも注力する。このバランスをどう取りながらプログラムを展開するかも、重要な視点であると考える。

４．プログラム

（１）共通プログラム（１～３年次生共通プログラム）

①ファーストミーティングとマインドマップ研修の実施

プログラムの開始に当たって日常の授業から解放された日曜日の終日、ファーストミーティングとマインドマップ研修を実施した。

ｉ）ファーストミーティング

担当教員やスタッフ紹介の後、ヘッド教員の後藤文彦経営学部教授から、今回の「二段階方式実践的ＰＢＬ型教育」を通じて、学生諸君が「社会人基礎力」の必要性を認識し、自ら「社会人基礎力」を向上させることによって、将来はフォロワーとしても、リーダーとしても、社会で役立つ人材になってほしい、と挨拶があった。

ⅱ）アイスブレーキング

a）自己紹介

初対面同士がお互いにまず自己紹介をするためのシートであり、内容は①名前、②ニックネーム、③最近あった楽しかったこと、④PBL に期待すること

図６－４

ＰＢＬファーストミーティング

2008.10.12

■ＰＢＬファーストミーティング

①コミュニケーションワーク

■自己紹介（発表：１人当り１分）

□名前

□ニックネーム

□最近あった楽しかったこと

□ＰＢＬに期待すること

（あなたがこのＰＢＬが終わる時２００９年春になっていたい理想の状態は？）

b）共通項ゲーム

初対面同士が仲良くなるためのコミュニケーションゲーム。2 人ペアもしくは 3 人グループになって、3 分以内でお互いの共通項をどれだけたくさん見つけられるかを競い合うもの。

図６－５

ＰＢＬファーストミーティング

■共通項ゲーム

（１）２人or3人のペアになってもらいます。３分以内でお互いの共通項をなるだけたくさん見つけましょう。どのペアが一番たくさん見つけられるでしょうか？

（２）一番たくさん見つかったところは、どんな共通項があったのか発表してください。

c) コーチングコミュニケーションの紹介
今後授業で、コーチングコミュニケーションを取るための簡単な紹介。

図６－６

ＰＢＬファーストミーティング

Ⅰ コーチングとは

相手の中にある可能性を引き出し、自発的な行動を促進させ、
その人の夢や目標の実現をサポートするコミュニケーションスキル

Ⅱ コーチングの基本的な考え方

①人は皆、無限の可能性を持っている
②その人に必要な答えは、すべてその人の中にある
③その答えを見つけるために、質問をしてその人から答えを引きだす

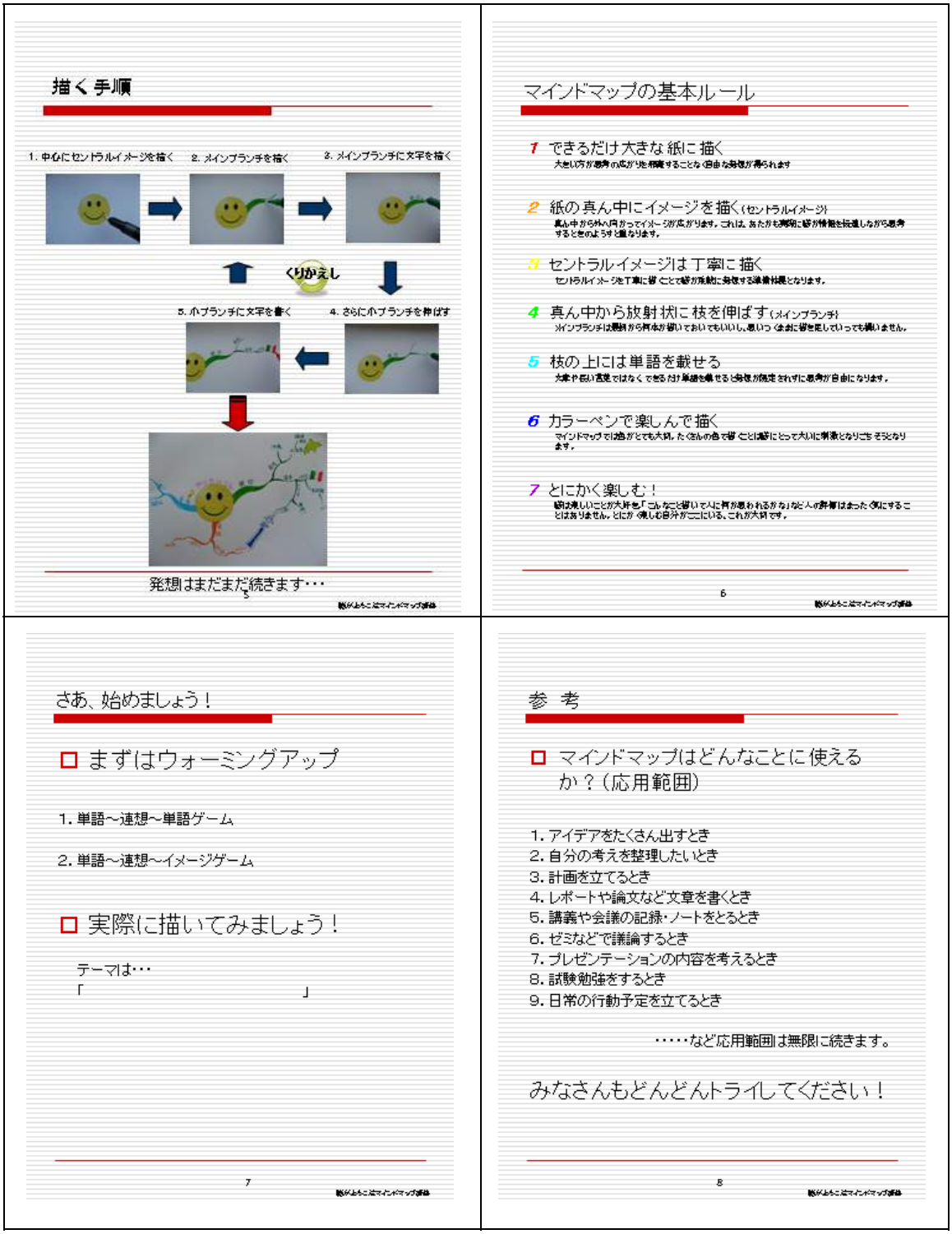
Ⅲ コーチングの4つのスキル

① 傾聴のスキル
② 承認のスキル
③ 質問のスキル
④ 提案のスキル

ⅲ）マインドマップ研修

マインドマップは、発想を広げる拡散思考と結論を導き出す収束思考を一枚の紙の上で可能にするもので、思考回路を活性化させ、社会人基礎力にある「考え抜く力」を実践する方法として今回の研修に採用した。研修では、手順説明やウオーミングアップを経て、実践が行なわれた。

a）マインドマップウォーミングアップ編



＜参考文献＞

「どんどん右脳が目覚める不思議なノート法」(きこ書房)

「ペンとノートで発想を広げる"お絵描き"ノート術　マインドマップ(R)が本当に使いこなせる本」

（月刊アスキー）

b）実践編

1年次生テーマ　　「卒業までの大学生活を描いてみよう」

2・3年次生テーマ　「５年後の働いている姿を想像しながらそれまでにできることを描いてみよう」

発表の様子

②プレゼンテーション講習会の実施

全体授業（プレゼンテーション講習）学内における「ＰＢＬ最終報告会」を１ヶ月後に控えた 12 月 11 日、株式会社 KS から講師をお招きして、4 クラス合同のプレゼンテーション講習会を実施した。「ＰＢＬ最終報告会」での各クラスからの発表では、自らのチームが、どのような活動に取り組み、どのような行動を通じて、どのような成果を上げ、その過程でどのようなことができるようになったか、について発表を行う予定であるが、これらの内容をより効果的に伝えるためには、資料作成の方法や話し方の技術もプレゼンテーションの大きなポイントになることはいうまでもない。このことから、プレゼンテーション成功のポイントを、好感度を高める印象づくり、プレゼンテーションにおける話し方・言葉づかい、論理的な考え方と伝え方、の各項目に分け解説を受けたうえで、実地指導を受けた。

（２）ＰＢＬ実践Ⅱ・Ⅲ（２・３年次生向けプログラム）

①目標設定

ｉ）2 年次生（「PBL 実践Ⅱ」）：上級生である 3 年次生と組んだチームで課題に挑戦しながら、フォロワーシップに関連する社会人基礎力（傾聴力）が発揮できる（事後他者評価が社会人基礎力レベル評価基準のレベル 3)。

ⅱ）3 年次生（「PBL 実践Ⅲ」）：下級生である 2 年次生と組んだチームで課題に挑戦しながら、リーダーシップに関連する社会人基礎力（問題発見力、発信力、働きかけ力）が発揮できる（事後他者評価が社会人基礎力レベル評価基準のレベル 3)。

②プログラム形態

企業から提示された課題に 3 年生（リーダー）と 2 年生（フォロワー）がチームで取組む実践的 PBL 型学習

③企業からの課題内容

ｉ）日本アイ・ビー・エム株式会社

・事業概要：情報処理/コンピュータなど

・課題内容：「5 年後の大学生活はどのように変わっているべきで、それに対して IBM としてどのようなご提案・サービスを提供すべきか？」

ⅱ）小林工芸株式会社

・事業概要：フラワー関連商品の製造販売

・課題内容：「新商品をブランドにもっていくための戦略と実践」

ⅲ）株式会社ベネッセコーポレーション

・事業概要：教育・出版業

・課題内容：「大学生が社会人基礎力を身につけることができる授業の開発」

④プログラムスケジュール　※ベネッセコーポレーションクラスの例

日程	授業中の活動（または授業外の自主活動）	育成する能力要素
10 月 16 日	オリエンテーション 課題提出企業来訪による課題解説及び質疑応答	課題発見力、計画力、柔軟性、情況把握力
10 月 23 日	ゴールセッティングシート記入＆授業終了前にゴールセッティングについてどうだったか共有は毎週必須 役割分担(リーダー及びフォロアー、書記、タイムキーパー、調査内容別チーム分け) 今後の連絡網について確認 授業を受ける目的と目標のゴールの共有 タイムラインの決定 次回までに行う調査作業確認	計画性、創造力、傾聴力、柔軟性、情況把握力、規律性

10 月 30 日	チーム別、課題について調査してきた内容発表、情報共有 Action チーム→大学、専門学校における社会人基礎力の調査 Thinking チーム→学士力について調査 TeamWork チーム→学生へのアンケート作成・全員で内容について話し合う アンケート内容確定 次回までに誰が何名のアンケートを取ってくるか確認	主体性、計画力、 規律性、傾聴力、 課題発見力
11 月 4 日	調査内容各チーム発表(2 人ペア×4) 各個人で社会人基礎力を付けるための授業シラバス 15 回分の暫定版を考えてくる 次回発表と内容についてブレーンストーミング	課題発見力、計画力、 発信力、傾聴力、 規律性、創造性、 主体性
11 月 6 日	アイスブレーキング（この一週間で一番心に残っていること） 本日のゴールセッティングシート記入 先週からの宿題発表(2 人ペア×4) 社会人基礎力を付けるための授業シラバス 15 回分の暫定版を考えてくる	主体性、計画力、 発信力、傾聴力、 規律性
11 月 13 日	社会人基礎力を付けるための授業シラバス 15 回分の暫定版の発表 (ゲストスピーカーについて調査発表含む) 来週 11/20 中間発表について (時間が不足しているため再度全員で集合のための調整) →11/19 に決定	主体性、情況把握力、 発信力、傾聴力、 規律性、発信力、 ｽﾄﾚｽｺﾝﾄﾛｰﾙ力
11 月 20 日	企業担当者に来学頂き中間発表 アイスブレークとして企業担当者にも参加頂き図形伝達ゲームを体験 暫定版シラバス発表 企業担当者からアドバイスを頂く	主体性、働きかけ力、 実行力、計画力、発信力、傾聴力、柔軟性、 情況把握力、規律性、 ｽﾄﾚｽｺﾝﾄﾛｰﾙ力
11 月 27 日	ＰＢＬＩクラス中間プレゼンテーション プレゼンテーションへのアドバイス 来週 12/3 企業訪問に向けたミーティング 最終報告に向けたゴール設定の見直し修正 来週までにすることのすり合わせ	主体性、実行力、計画力、発信力、傾聴力、 情況把握力、規律性、 ｽﾄﾚｽｺﾝﾄﾛｰﾙ力
12 月 4 日	企業訪問時、担当者から頂いたアドバイス確認 ゴール再設定のためのミーティング 今後のスケジュールの確認 12/6 コンソーシアム京都での発表内容確認	主体性、情況把握力、 発信力、傾聴力、 規律性、ｽﾄﾚｽｺﾝﾄﾛｰﾙ力
12 月 11 日	ビジネスマナーとプレゼンテーション講習 今後のスケジュールすり合わせ作業	発信力、傾聴力、 規律性、情況把握力、 実行力
12 月 18 日	学内アンケートの内容確認後、アンケート作成作業 アンケート実施に向けた予定作成 最終報告へのアンケート反映の方法についてミーティング	主体性、働きかけ力、 実行力、課題発見力、 計画力、創造力、発信力、傾聴力、柔軟性、 情況把握力、規律性

1 月 8 日	最終報告会発表準備	主体性、働きかけ力、実行力、課題発見力、計画力、創造力、発信力、傾聴力、柔軟性、情況把握力、規律性、ｽﾄﾚｽｺﾝﾄﾛｰﾙ力
1 月 15 日	最終報告会	主体性、実行力、創造力、発信力、情況把握力、規律性、ｽﾄﾚｽｺﾝﾄﾛｰﾙ力、柔軟性

⑤チーム編成

ｉ）学生の募集方法

1 年次から３年次の学生対象に履修ガイダンスにて案内し、募集説明会を２日間行い、このプログラムの狙いと仕組み、授業日程を説明し募集活動を行った。２・３年次生は提示された企業課題ごとのチーム別に受付を行い、希望によりマッチングを行なった。

ⅱ）参加学生の所属（学部・学科）及び人数

学部	２年次生	３年次生	計
経済学部	３名		３名
経営学部	３名	４名	７名
法学部	１名	５名	６名
外国語学部	２名	１名	３名
計	９名	１０名	１９名

ⅲ）メンバー構成

日本ＩＢＭチーム：担当教員１名、学生５名（３年２名、２年３名）

小林工芸チーム：担当教員１名、学生６名（３年２名、２年４名）

ベネッセコーポレーションチーム：担当教員１名、学生８名（３年６名、２年２名）

⑥プログラム進行のポイント

ｉ)授業や活動のポイント

a)目的意識とプログラムの進め方

1)ゴールの明確化と目的意識

プログラム初期にマインドマップを使用し自己理解を深めさせ、授業を通じて得たいことを明確にさせ最終ゴールの確認のためクラス共有を行った。また毎回、ゴールセッティングシートを利用して、社会人基礎力 12 要素のうち、意識して行動する要素を授業時間内に記入し、授業終了時に達成度の確認を行った。

2)プログラムの進め方の確認と修正

クラスとして進め方・目的・目標の設定、ＰＤＣＡサイクルをまわすように意識させると共に常時、活動進捗状況把握のためのタイムスケジュールの確認と修正のための議事録作成をさせた。学生間の視線合わせを行い、コンサルティングのビジネスゲームという発想を伝え、必要に応じて中間報告など報告後に今後の進め方について再設定することにより最終報告に向けたゴールセッティングとプログラム作りのポイントを伝えた。

b)役割分担とコミュニケーションによる授業の活性化

1)グループワーク

グループワーク中心の授業展開を行い、あくまでも主体的に、受身の授業ではないという認識を持たせた。

2)役割分担

メンター、メンティーの関係について話し合い、授業毎にリーダー・発表者・記録係・フォロアーの経験を積ませることによりクラス内の役割分担を行いそれによる授業の活性化を行い学生の能力を引き出すことをめざした。

3)コーチングとファシリテーション

授業展開には、コーチングやファシリテーションの手法を活用した。

c)授業外時間での工夫

1)企業担当者と学生の意見交換

企業担当者と学生の直接の意図確認を行わせ、企業担当者と学生の意見交換が密に取れる工夫を行った。また、企業担当者からの審査・講評・アドバイスによる競争意欲の向上、困難体験の設定による成長を実感させた。

2)授業外ミーティング

情報共有と授業外のミーティングの工夫としてメーリングリスト・グループウェアを使用したスムーズでタイムリーな意見交換を行った。また、授業時間の制限を踏ま

え、各自(もしくは複数人)による情報収集担当と翌週の発表共有を行い集約しデータ化を進めると共に時間不足によるミーティング・作業のための日程調整を促し、図書館を使用、図書館書籍の有効活用をさせた。

d)IT・ビジネスマナースキルの提供と専門知識の活用

1)IT の活用

わかりやすい説明のためのパワーポイント・プレゼン講習を行うと共に、IT を駆使する工夫として情報教室を使用し、複数人でパラレルな資料作りを行い時間の有効使用を行った。また IT リテラシーで優位な学生が主体的に積極的に指導する行動を促し不得意だった学生にもアンケート集計・見やすい資料作りの努力を体験させた。

2)ビジネスマナーレクチャーの実施

フィールドワーク調査の前にビジネスマナーに関するレクチャーを実施した。これは、各クラスで担当教員主導で行った。名刺交換の仕方や敬語の使い方などを行った。

3)専門知識の活用

各学科の専門知識の活用としてポジティブシンキング、ラテラルシンキングなど学生専門学科による知識の応用を行った。

e)情報収集した社会人基礎力養成プログラムの疑似体験

社会人基礎力が身に付くと想定されるプログラム・ワークショップの情報収集をした上で具体的に社会人基礎力が身に付くプログラムの実体験(ピンポンディベート・ディベート・グループディスカッション)を体験させた。

f)評価基準への対応

最終プレゼンでは、社会人基礎力グランプリの評価基準に沿ったプレゼンテーション対応を行った。その結果、プレゼンテーションの内容については、企業からの課題解決に関する部分とそれを通じてどう社会人基礎力が伸びたのかに関する部分が半々ぐらいになった。結果として、学生の成長に関する部分を学生がお互いに話し合うことで、お互いに向き合い、学びが深まったように思う。

図６－７

本プログラムの GOAL「提案書作成」について

１．提案に必要な情報、データの収集
⑴提案客先の情報
⑵客先の企業環境
⑶社会的背景

２．課題、問題点の整理
⑴項目別に整理
⑵問題点の大きい順に整理
⑶課題、問題点から生じる不利益を算出

３．解決策の検討
⑴ブレーンストーミング、KJ 法
⑵成功事例参照

４．提案ポイント、範囲の絞込み
⑴客先のオペレーション能力
⑵客先の予算
⑶提案側の提案能力

５．提案の特長、メリットを整理
⑴箇条書きで簡潔明瞭に記述

６．ベネフィットの算出
⑴解決後の改善利益算出
⑵導入前、導入後の比較

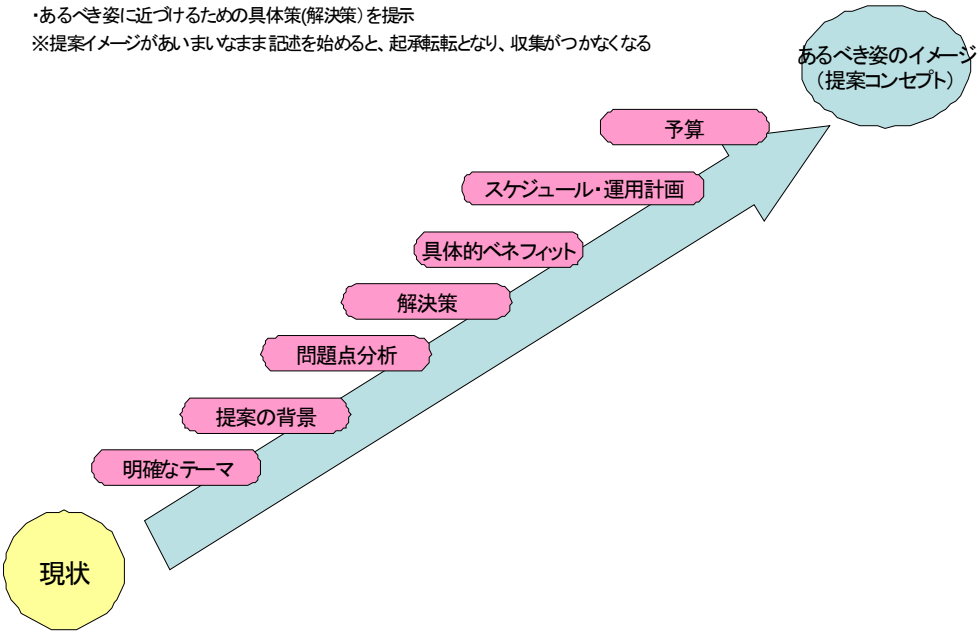
７．提案実施のスケジュール、運用計画
⑴導入スケジュール
⑵運用計画
⑶運用組織

８．予算
⑴導入コスト
⑵運用コスト
⑶教育費用
⑷サポート費用

9．提案書の作成

提案書作成のステップ

提案書作成のポイントは
・提案が採用された場合のあるべき姿のイメージを想定する
・あるべきイメージと現状の差異を分析
・あるべき姿に近づけるための具体策(解決策）を提示
※提案イメージがあいまいなまま記述を始めると、起承転転となり、収集がつかなくなる



提案書式の構成

項　目	概　要
表紙	・提案タイトルの表現
はじめの挨拶	・提案機会への謝辞
提案趣旨	・提案の背景、理由（社会的環境、市場環境、企業環境など） ・改善、改革の必要性の意識付け
課題・問題点	・部門別、項目別に課題、問題点を整理し、それから生じる不利益を提示
提案の概要	・提案内容全体を理解できるチャートなどで解説 ・提案による課題、問題点の解決方向を示唆
解決策の提示	・具体的な解決策の提示
提案導入によるベネフィット	・経済計算により提案効果（ベネフィット）の算出と解説
導入スケジュールと運用計画	・具体的なスケジュールと運用計画を解説。必要に応じて運営組織を記述
費用概算	・費用概算の算出
おわりに	・謝辞

ⅱ）教職員と企業担当者の関わり方のポイント

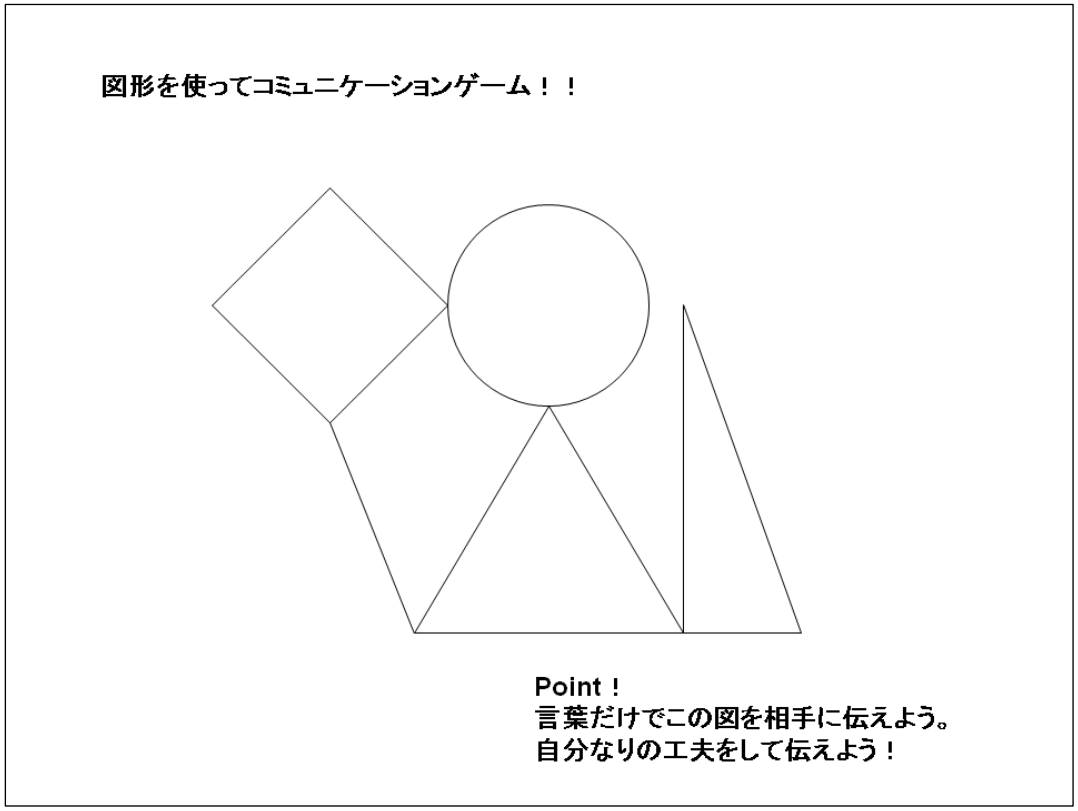
a）授業ファシリテーションの工夫

1）アイスブレイク

毎授業開始時にアイスブレイクを行いスムーズな授業導入を心がけた。アイスブレイクの内容としては、授業の初めに①この１週間で楽しかったことや、②本日の授業で得たいことを１分間プレゼン③図形を使ったコミュニケーションゲームなどを行った。

図形を使用したアイスブレイク例

図６－８



2)授業でのゴールセッティング

毎授業開始時でのゴールセッティングシートの作成と、そのことについて授業終了時の意見交換を行った。ゴールセッティングシートには、その時間で得たいこと、及びその時間で得たこと、そして、社会人基礎力の 12 の要素についての自己採点（5 点満点中）を記載してもらった。

図６－９

＿＿＿年＿＿月＿＿日

ゴール・セッティング　シート

学部＿＿＿＿　学年＿＿　学生証番号＿＿＿＿＿　氏名＿＿＿＿＿＿＿＿

この時間の目標

〔この時間に特に意識しようと思う能力要素に○印（裏面の表、複数可）を付けて下さい。〕

この時間に得たこと

〔この時間を振り返り、各能力要について５点満点で裏面の表に点数をつけて下さい。〕

3)遅刻、欠席をなくすための工夫

今回の授業は木曜日の朝１限目の授業であったこともあり、はじめは遅刻・欠席者が相次いだ。そこで、遅刻・欠席をなくすべく、お互いに話し合わせルール決めをした。その結果、朝７時に起きたらクラスのメーリングリストにその旨を流し、7 時 5 分になってもメールが流れない人に対して、電話担当が電話をして起こすということにした。また、それでも遅れてきた学生に対しては、他の人に缶コーヒーを振る舞うなどのペナルティーを科すこともありうるということで合意をとった。

4)チーム内の役割分担とモチベーションの管理

チーム内において、リーダーとフォロアーの役割分担を早い時点で行い、作業へのスムーズな取り組みを促した。また、学生のモチベーションの高低差による不満・不安・疑問の解消のため話し合いの場を設定し、学生が自分達で問題解決できるようにサポートした。

5)学生からのリクエストをきちんと受け止める

授業外で集まるための教室の確保や企業担当者への追加訪問など、学生から出たリクエストに対して、きちんと耳を傾け、関係者と話し合って、可能な範囲で実現させるべく対応した。また、授業に対して不満や問題がある学生に対しては、個別に面談し、じっくりと話し合うことで、不満の解消や問題解決へと導いた。

6)フィールドワーク時の対応と振り返り

フィールドワークとして企業訪問した際に、企業担当者への質疑応答や話のまとめをファシリテートした。また、企業訪問後に学生に振り返りをさせ、得たことや学んだことを明確にさせた。

b)学生にマーケティングの視点を持たせる

1)企業側の視点を持たせる工夫

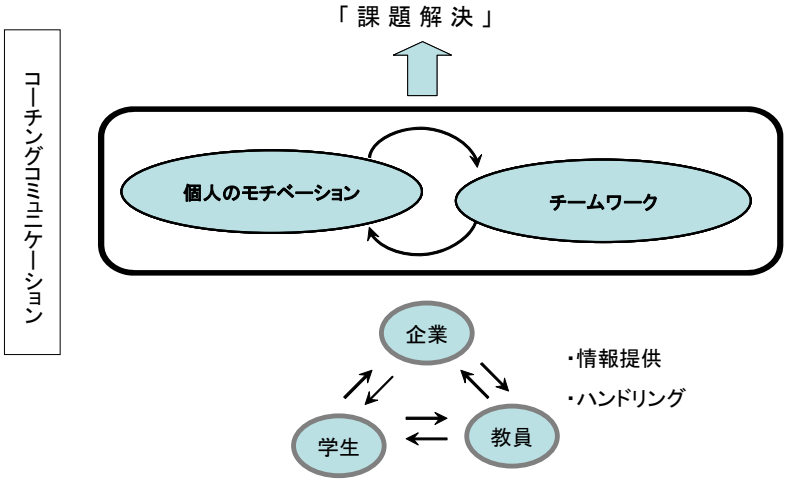
企業の展示フェアにおいて、学生にその会社の社員として参加させ、企業側の視点を持たせ、企業の求めているものを明確化させた。

2)市場調査のための知識と手法を提示する

市場調査のための知識を提供すると共に、ＫＪ法を活用して市場調査アイデアのグループ分けを行わせ、市場調査を円滑に実施できるよう、サポートした。

c)関係者間の協力体制を作る

図６－10



1)学生同士の連絡、交流の促進

授業の最初に、お互いに連絡が取り合えるよう連絡網を作成し、クラス全員で親睦を深める目的で食事会などの懇親会を行った。

2)教員同士の協力体制

毎授業後に、教員同士の振り返りのミーティングを行い、課題の共有や進め方の確認を行った。それによって、教員同士の協力体制を築くことができた。

3)企業担当者と教員の協力体制

教員と企業担当者とで、随時メールや携帯電話でやり取りを行い、密な連携による協力体制を築くことができた。

ⅲ)教職員指導力向上のためのポイント

a)ファシリテーションの能力向上のための研修実施

支援員がマインドマップを活用できることを目的として、支援員に対してマインドマップ研修を実施した。また、このマインドマップは、学生の自己理解を深めさせ、授業を通じて得たいことを明確にさせるために活用した。

b)毎授業後の振り返りと話し合い

毎授業後は各教員と職員とが必ず集合し、授業の進捗や授業を行う中で気になったこと、現時点での問題点を共有し、解決方法について話し合った。この時間を持つことで、お互いの教え方についてのノウハウを共有することができ、また育成力の向上に繋がった。

c)ＯＪＴによる育成力向上

新たなアイデアや授業方法に関しては、実際に授業で導入し、試行錯誤する中で模索を図った。また、そこで得た内容について、授業後の振り返りの場などで共有した。

（３）ＰＢＬ実践Ⅰ（１年次生向けプログラム）

①目標設定

明確なキャリア意識を持ち、精神的内面から支えられた社会人基礎力を自ら高め（12要素のうち6要素以上の事後他者評価が社会人基礎力レベル評価基準のレベル2以上）、キャリア意識に沿った学習が自主的にできるようになる。

②プログラム形態

次年度以降のＰＢＬ学習の前準備段階として、企業からの課題には直接取り組まずに職業観の涵養と社会の仕組みの理解に重点を置いたフィールドワーク型学習

③プログラムスケジュール

日程	授業中の活動（または授業外の自主活動）	育成する能力要素
10 月 16 日	オリエンテーション（授業のアウトライン）	課題発見力、計画力、柔軟性、情況把握力
10 月 23 日	インタビュー体験 ｷｬﾘｱﾜｰｸ「バリューカードと傾聴練習」	創造力、傾聴力、柔軟性、情況把握力、規律性
10 月 30 日	キャリアインタビュー　チーム分け インタビュー企画書作成第 1 弾	主体性、計画力、規律性
11 月 4 日	活動記録シート記入 インターネットで職業探索 キャリアインタビューの進め方 インタビュー企画書作成第 2 弾 発表とアドバイス	課題発見力、計画力、発信力、傾聴力、規律性
11 月 6 日	キャリアインタビュー企画案発表	主体性、計画力、発信力、傾聴力、規律性
11 月 13 日	パワーポイント演習 キャリアインタビュー企画案発表	主体性、情況把握力、発信力、傾聴力、規律性
11 月中旬～12 月上旬	各自で自主的にキャリアインタビュー実施	主体性、働きかけ力、実行力、計画力、発信力、傾聴力、柔軟性、情況把握力、規律性、ｽﾄﾚｽｺﾝﾄﾛｰﾙ力
11 月 20 日	キャリアインタビュー進捗状況発表	主体性、情況把握力、発信力、傾聴力、規律性
11 月 27 日	中間プレゼンテーション プレゼンテーション振り返り	主体性、実行力、計画力、発信力、傾聴力、情況把握力、規律性、ｽﾄﾚｽｺﾝﾄﾛｰﾙ力
12 月 4 日	キャリアインタビュー進捗状況発表	主体性、情況把握力、発信力、傾聴力、規律性
12 月 11 日	ビジネスマナーとプレゼンテーション講習	発信力、傾聴力、規律性

12 月 18 日	最終報告会発表についてディスカッション	主体性、働きかけ力、実行力、課題発見力、計画力、創造力、発信力、傾聴力、柔軟性、情況把握力、規律性、ｽﾄﾚｽｺﾝﾄﾛｰﾙ力
1 月 8 日	最終報告会発表準備	主体性、働きかけ力、実行力、課題発見力、計画力、創造力、発信力、傾聴力、柔軟性、情況把握力、規律性、ｽﾄﾚｽｺﾝﾄﾛｰﾙ力
1 月 15 日	最終報告会	主体性、実行力、創造力、発信力、情況把握力、規律性、ｽﾄﾚｽｺﾝﾄﾛｰﾙ力

④チーム編成

ｉ）学生の募集方法

1 年次から３年次の学生対象に履修ガイダンスにて案内し、募集説明会を２日間行い、このプログラムの狙いと仕組み、授業日程を説明し募集活動を行った。１年次生は３年次までの計画とプログラム内容の説明と面談を行い、受講意志の確認をした。

ⅱ）参加学生の所属（学部・学科）及び人数

学部	
経済学部	４名
経営学部	４名
法学部	１名
計	９名

ⅲ）メンバー構成

ＰＢＬ実践Ｉチーム：担当教員１名、学生９名。授業運営に学生も主体的に関わった。

⑤プログラム進行のポイント

ｉ)授業や活動のポイント

a)授業を進めるにあたって（基礎づくり）

・クラス内での約束事を共有

下記「約束事」を毎回の授業レジュメに必ず印刷し、常に意識できるようにした。

1．参加メンバーが**主体的に**知恵を出し合って進めます。
2．プロジェクトを進めるにあたっては全員が何らかの**役割を担い**ます。
3．授業への参加、メンバー同士の打ち合わせ、インタビュー訪問など
　すべての行動において**時間を厳守**します。
　特に授業は開始５分前（通常８：55 に集合のこと）
4．すべての授業に**パーフェクトに出席**します。
5．**全員が参加**できるよう互いに配慮します。

・“遅刻・欠席ゼロプロジェクト”の立ち上げ

今年度の時間割では朝９時からの１限目の授業となったため、まずは授業に遅れない、欠席をしないということが学生にとっては大きな課題となった。

そこで、単に「遅刻や欠席をしないこと」を教員から押し付けるのではなく、「どうすれば遅刻、欠席をゼロにすることができるのか？」、という課題を与え、その方策を学生自身に話し合わせた。この際の留意点は「気合を入れる」「忘れないようにする」といった単なる精神論ではなく、具体的に行動できるレベルにまで落とし込むこと、とした。

結果的に学生は「遅刻欠席ゼロ三箇条」なるものを取り決め、自らの決めたルールとして半年間常に時間について意識し続けることができた。

図６－11

『遅刻欠席ゼロ三箇条』

b)具体的なスキルの習得

・パワーポイント演習

1 年次段階ではまだプレゼンテーションツール（ex.PowerPoint）を触ったこともない学生もいるため、今後増えるプレゼンテーション機会に備え、「パワーポイント演習」を 1 講義設けた。

学生 3 人からなる 1 つのチームに授業の前日までに架空のプレゼンテーション資料を渡し、当日までにそれと同じものを作成できるようになるよう指示。当日は 3 人がリーダーとなり、クラスの他のメンバーに操作方法を教授した。このことにより教員からの一方通行的な演習ではなく、学生同士が主体的に教えあうことで作業に集中することができたようである。

・プレゼンテーショントレーニング

プレゼンテーションをする際、資料の作成のみが意識されがちとなり、当日のパフォーマンスにまで手が回らなくなるため、最終報告会を前に、元アナウンサーであり、プロの発声トレーナーを招き、トレーニングを実施した。

当日は、歩き方、立ち姿勢、声の出し方・大きさ、視線の配り方、話すスピード、などについて細かくアドバイスをいただき、またプレゼンテーション全体の流れについてもどこを強調したいのか、伝えたいことは何か、といった観点からスライド作成についてアドバイスもいただいた。

c)キャリアインタビューの実施

・インタビュー体験

学生の中から一人出てきてもらい、教員が 2 回インタビューをする。1 回目は無表情で一問一答形式、2 回目は相手の目をしっかり見て一つの答えをさらに掘り下げて実施し、その違いを観察して気づいた点を共有。

また、「相手の目をしっかり見る」「笑顔を忘れない」「声も明るく」「相手に共感するあいづちを打つ」「相手のいいところを探そうとする」「相手を大好きになってみる」などインタビューのポイントを押さえる。

・インタビュー掘り下げのコツ

５Ｗ１Ｈを活用して、一つの質問からどんどん掘り下げていく練習をした。

図６－12

社会人基礎力育成 PBL I
2008.10.23

インタビューのポイント

×

☆相手と目を合わせない。
☆表情は乏しく、声のトーンも低く。
☆あいづちは「なるほど」だけ。
☆一つの質問に対してそれ以上深い質問をしない。

○

☆相手の目をしっかり見る。
☆笑顔を忘れない。声も明るく。
☆相手に共感するあいづちを打つ。
☆相手のいいところを探そうとする。
☆相手を大好きになってみる。
☆一つ質問したらどんどん掘り下げる。

掘り下げのコツ ＝ 5W1H を活用する

Who（誰が？）
When（いつ？）
Where（どこで？）
What（何を？）
Why（なぜ？）
How（どんな？）

特に How は活用範囲大。
「どんな気持ちでしたか？」
「どんな様子でしたか？」
「どのように乗り切ったのですか？」
「どのようなことが頭に浮かびましたか？」・・・

・インタビュー体験後の振り返り結果

図６－13

社会人基礎力育成 PBL I
2008.10.30

前回(10/23)の振り返り

1．インタビュー体験１回目と２回目の違いでみんなが感じたこと

１回目	２回目
相手に興味がなさそう	笑顔など相手に興味のある表情
１問１答になっていた	話を広げたり、深めたりしていた
あいづちが「なるほど」だけ	いろんなあいづちがあった
形式ばった感じ	相手の話に溶け込もうとしている
暗い感じの声	はっきりした声
受け答えが単調	相手を誉めたり、自分の感想をはさんでいる
表情が堅い	お互いに楽しそう、笑顔があった
用意した質問だけをしている	相手の返答次第で内容が変化していく
相手の答を掘り下げていない	掘り下げていた

★インタビューはこの時のことを思い出してください。

2．価値観カードについて互いにインタビューをしてみんなが感じたこと

・掘り下げるのは大変
・5W1Hは必要だと思った
・お互いをよく知ることができた
・価値観は人それぞれ
・自分を中心に物事を考えているなぁ、相手と似ているところがあるなぁといった自分についての発見があった
・自分で並べた価値観の順番に矛盾があることにも気づいた
・相手に質問するのはむずかしい
・同じ言葉でも人によってとらえ方が違う
・相手の緊張をほぐすのは大切だと感じた　でも難しい
・相手と同じところを探すとうれしいと感じ、違うところがあると興味に変わっていった
・質問の仕方を状況によって変えると効果的

⇨ 価値観はそれぞれにとって大切なもの
自分の価値観を大切にするのと同様、
相手の価値観も大切に受け止めたい

3．人は自分の話を聴いてもらうのが大好き

インタビューするときは 7(話し手)：3(聞き手) をこころがけて！

・インターネット職業探索

インタビューの企画に当たって、まず社会にどんな職業があるのか、というイメージを持つために、インターネットの職業探索サイトを利用した。

『ＪＯＢ　ＪＯＢ　ＷＯＲＬＤ』(ｼﾞｮﾌﾞｼﾞｮﾌﾞﾜｰﾙﾄﾞ)

http：//www.shigotokan.ehdo.go.jp/jjw/top.html

図６－14

社会人基礎力育成 PBL I
2008.11.04

JOB JOB WORLD　職業探索サイト

http://www.shigotokan.ehdo.go.jp/jjw/top.html

インターネット上でさまざまな職業について、仕事内容、働いている人の体験談、その職業に就くために必要なことなどの情報が掲載されています。

実際に利用体験をしてみましょう！

気になった職業をメモしてください。

・インタビュー企画書作成

設問に沿って記入していくと完成する「企画書シート」を配付

例）インタビューしたい人は誰か？〔**Who？**〕

聞きたい内容と何故それを聞きたいか？〔**What？　Why？**〕

その人にアプローチする方法は？〔**How？　Where？**〕

いつまでに誰が何をするか？〔**When？　Who？　What？**〕

・キャリアインタビューの進め方

キャリアインタビューでは、実際のインタビュー以外に次のようなプロセスを含んでいる。

イ）インタビュー先へのアポイント

ロ）依頼状の作成、送付

ハ）質問内容の整理

ニ）名刺交換

ホ）終了後、お礼状の作成、送付

へ）レポート作成

特に、電話でのアポイントや依頼状、お礼状の作成といった作業は１年次生にとってはまだ慣れない「大人」の領域であるため、きちんと見本を示し実際のビジネスシーンさながらの場面を体験させることで社会人としての自覚を促すことにもつながる。

・キャリアインタビュー進捗状況発表

主に、アポイントの取得状況とインタビュー後の感想発表を柱に、学生が司会者となって進めた。アポイントがうまく取れない学生に対しては、他のメンバーや教員からアプローチ先、その方法についてのアドバイスや断られた時の次につなげる声かけ（励まし）などを行った。また、インタビュー後の感想発表では、聞き手の学生はこれまでに培った質問力を使って、「そのときどんな気持ちだったか」「将来に向けて始めようと思ったことはあるか」など発表をどんどん掘り下げていった。

進捗状況がひと目でわかるよう状況をまとめた表を活用。

図6－15

キャリアインタビュー進捗状況　（　　月　　日 現在）

		1班			2班			3班		
	記入例	しょうちゃん	くに	もりゆう	さとぅー	たっきぃ	マックス	まり	ベジータ	あかね
インタビュー先	○○株式会社									
部署	商品開発部									
ご担当者様	△△様									
事前アポ	11/14									
インタビュー実施日	11/21									
正式アポ（依頼状送付）	11/15									
課外活動事前計画書の提出（※1）	11/15									
大学からの正式依頼状の受け取り日をセンターに連絡（※2）	○									
大学からの正式依頼状の受け取り	11/18									
先方に関しての事前調査	11/18									
質問内容のまとめ	11/18									
インタビュー実施	11/21									
実施報告書に先方のサインもらう（※3）	○									
実施報告書の提出（※4）	11/22									

※1　********@star.kyoto-su.ac.jp までメールに添付して送付

※2　少なくとも正式な依頼状を受け取りに来る1日前までにキャリア教育研究開発センターに連絡･･･075-×××-××××　または　*******@star.kyoto-su.ac.jp

※3　インタビュー終了後、実施報告書に先方のサインをもらうこと

※4　インタビュー実施後、速やかに実施報告書を4枚コピーし、原本をキャリア教育研究開発センターへ提出、1枚は担当教員、残りは各自保管。

ⅱ）支援員（教職員等）によるファシリテート

a) クラス内コミュニケーションの活性化

・ニックネーム

最初の授業で人から呼んでもらいたいニックネームを各自に考えさせ、授業内ではその名前で呼び合うこととした。

ニックネームの命名は様々なワークショップで用いられるが、短時間でコミュニティ内の空気を打ち解けさせることのできる、効果的な手法である。

・アイスブレーキングの持ち回り

アイスブレーキングは授業の冒頭 5 分程度で毎回簡単なゲームなどをして場の緊張をほぐしたり、脳と身体を活性化したりすることが目的である。

毎回その日の担当学生がリードする形式で実施した。「場をほぐす」という本来の効果に加え、学生が自らクラスをリードしたり、予めゲームをシミュレーションして当日に備える、などの要素も含んでいる。

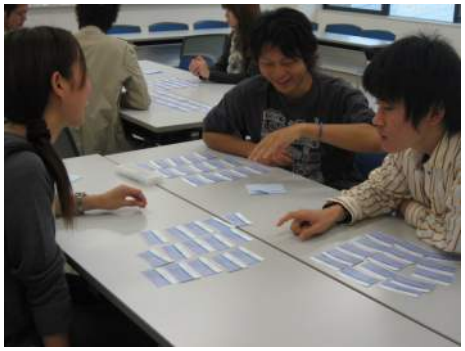
参考『楽しいアイスブレーキングゲーム集』 三浦一朗 著 （財）日本レクリエーション協会 発行

・バリューカードと傾聴練習

「バリューカード」とは、人の持つ価値観（バリュー）を 15 種類に分類し、1 枚のカードに 1 つの価値観を記載したもの（写真参照）で、この 15 枚 1 セットになったカードをひとりずつに配付。学生はこれを自分が重要だと思う順番に並べる過程で自分の価値観についての新たな発見を得ることになるが、さらに、二人一組になって、互いのカードの順番についてその理由や思いを聴きあう作業をした。

価値観とは人それぞれにとって大切なものであり、自分の価値観を大切にするのと同様、相手の価値観も大切に受け止めるつもりで互いの話を聴くようしっかり伝える。

「バリューカード」



b)モチベーション維持

・プログラム全体のゴールを共有

本プログラムのゴールを以下のように設定し、共有した。

「大学を卒業したあと、どう生きたいのか、どんな仕事をしていきたいのか、についてのイメージを持ち、それを元に充実した大学生活を送る。」

図６－16

社会人基礎力育成 PBL I
2008.10.23

PBL I　授業のゴール

■この授業のゴールを確認しておきましょう。

・ゴールセッティングシート

また毎回、ゴールセッティングシートを利用して、社会人基礎力 12 要素のうち、意識して行動する要素を授業時間内に記入し、授業終了時に達成度の確認を行った。

図６－17

＿＿＿年＿＿月＿＿日

ゴール・セッティング　シート

学部＿＿＿＿　学年＿＿　学生証番号＿＿＿＿＿　氏名＿＿＿＿＿＿＿＿

この時間の目標

〔この時間に特に意識しようと思う能力要素に○印（裏面の表、複数可）を付けて下さい。〕

この時間に得たこと

〔この時間を振り返り、各能力要について５点満点で裏面の表に点数をつけて下さい。〕

・ほめる、承認する

これまでほめられた経験が少ない学生は、自己効力感に乏しく、物事を最後までやりきった達成感を味わうことが少ないため、途中で投げ出してしまう傾向にある。本プログラムでは、小さなことでもできたことやうまくいったことは積極的にほめ、「できた」という経験を積み重ねられるよう配慮した。ポイントはできるだけ具体的にほめること。例えば、単に「レポートがよく書けていた」ではなく、「インタビューのやりとりから〇〇くんが将来のイメージを持てたことがよく伝わってきた」のように何ができたのかを明確に指摘する。

このほめるという行為は教員から学生へ一方通行的に行うだけでなく、例えば発表の時などに拍手を促したり、どこがよかったかをコメントさせるなど、学生間でも互いをほめあうという習慣がつくように意識した。

・学生による授業運営

プログラムが中盤に差し掛かった 11 月頃からは、教員が学生をファシリテートする、という形態から学生自身が授業を仕切る時間も作り出し、モチベーションの維持を図った。具体的にはパワーポイントの演習の講師役を 3 人 1 組になった学生に任せたり、インタビューの進捗状況発表の進行を任せ、振り返りシートの中には、「先生のようなことができて面白かった」という意見も見られた。

ⅲ）教職員指導力向上のためのポイント

a）ファシリテーションの能力向上のための研修実施

支援員がマインドマップを活用できることを目的として、支援員に対してマインドマップ研修を実施した。また、このマインドマップは、学生の自己理解を深めさせ、授業を通じて得たいことを明確にさせるために活用した。

b）毎授業後の振り返りと話し合い

毎授業後は各教員と職員とが必ず集合し、授業の進捗や授業を行う中で気になったこと、現時点での問題点を共有し、解決方法について話し合った。この時間を持つことで、お互いの教え方についてのノウハウを共有することができ、また育成力の向上に繋がった。

c）ＯＪＴによる育成力向上

新たなアイデアや授業方法に関しては、実際に授業で導入し、試行錯誤する中で模索を図った。また、そこで得た内容について、授業後の振り返りの場などで共有した。