

キャリア教育におけるチームワークと個人の力を伸ばす試み

～ DX を活用し共有意識を高める～

永 野 篤

(キャリア開発総合学科)

I. 研究の背景と論点

キャリア開発総合学科は、地域総合科学科という新しいタイプの学科で、従来の学科のように内容を特定分野に限定せず、地域の多様なニーズに柔軟に応じている。150名の定員に対し、学びの領域としてきめ細かく9つの系が設定され学生の方向性は多種である。分野は多様でも、学生の多くは卒業後の就職を目指しており、どの領域を優先的に学んでいるかに関わらず、社会人・職業人としての基盤となる能力を備えることは必須である。学科の発足以来、その支援の一環として「キャリアデザイン(旧キャリア開発)」という必修授業が展開されてきた。現在、キャリアデザインⅠは1年次前期に、職業人の講話や自己分析を行い社会人に向けての意識を高め、Ⅱは1年次後期に企業研究をチームで行い職業人と接することで、マナーや仕事の仕組みを知ると同時にチームによる対人関係を築き、Ⅲは2年次前期に、各自の就職活動の進捗に応じたニーズ別演習となっている。

このキャリアデザインを学科の中核的科目ととらえ、大学全体のアクティブ・ラーニングとしての位置づけから精査した報告〔永野2018〕がなされたり、キャリアデザインⅠ、Ⅱ、Ⅲの関連について総括する試みがあった〔永野2019〕。更に1年次の学科必修授業としての「キャリアデザインⅠ」「キャリアデザインⅡ」と1年次通年科目の必修授業「聖和総合教育」の連動について考察がなされた。

〔永野2020〕。このようにひとつの科目としてではなく、他の活動や授業との関係についての研究が進展するなか、2020年度、2021年度はコロナ禍において、授業構成・計画に制限が加えられた。オンライン化が著しく進展し授業におけるコミュニケーションの在り方も変容した。2022年度は、筆者自身が、進路担当に任命されたことを踏まえ、ICT(あるいはDX)の技法を取り入れ、現代的で効率的かつ効果的な展開となるよう意欲的に取り組むことを試みた。その中でも、チームによる数週間にわたる企業研究は全国的にみても類のない際立って特別な企画と考えられ(註1)、学生にとっても有意義な活動である一方、モチベーションなどの維持向上は課題である。本論ではその授業記録を提示しつつ、成果について検証し次のステージに向けた課題とその改善の在り方について検討する。なお、キャリアデザインⅠとⅡの内容は、2019年度以前と2020年度以降では入れ替えられ、2019年度まではⅠで行っていたチームによる企業研究は、2020年度からはⅡで行われている。

II. 全体の流れ

1年次学生190名以上を6人または7人の30の小グループ(チーム)で構成している(ただしグループワーク不向き者は除く。後述)。所属ゼミ、出身校高校が異なる「初対面」のメンバーと共に活動する。4～5チームで中

グループ（教室単位）が生まれ、中グループには便宜的にAからGまでのアルファベットが充てられた。各教室には教職員がペアとなり指示やファシリテーションを行い、3名の教職員が別動隊として巡回し、連絡共有やトラブル支援を行った。10月から12までの2カ月間8回の授業で、業界職種研究のための企業選定、アポイント、取材、まとめ、発表スライド作成を行い、取材先の企業・団体について「そこに入社したくなる」プレゼンテーションを行う。プログラムの終盤、各教室で代表チームを選出し、最終週は、代表チームによる決勝プレゼンテーション大会を開催する。

取材先となる企業・団体は、宮城県・中小企業同友会を通じて「キャリア系授業における企業研究のための取材協力のお願い」というプレゼンテーションを教員が行い、賛同していただいた。取材先は30で、チーム数も30であるため、学生には事前に告知し、夏期課題として企業調査を課した。それを踏まえ、チームが構成されるとチームとしての希望取材先を確定させ、他チームと重複・競合した場合には、じゃんけんによる選択権の取得とした。

Ⅲ. 課題と改善

本企画が導入された当初からの課題として、学生の自己肯定感や緘黙、教員間での情報共有などが挙げられる〔永野2019:60〕が、これらは依然として持ち越されていると言える。更に企業調査的的確さ、アポイントの取り方などの社会人としての常識的マナー、出席率や熱量などチーム内での取り組みの格差、それに付随するチームとしての継続性、そしてPC操作やプレゼンテーションアプリへの習熟度合などにも対策が必要である。こうしたことは事前に判明してはいるが、万全

の対策がとれるわけではない。その一方、一定の困難を経験すること自体が学生にとっては有意義であり、それを糧とし地域に貢献できるレベルの人材となっていけるよう支援することも地域総合科学科をもつ短期大学の役割でもある。また、時代に合わせたアップデートを繰り返し、改善を実現していくことも学科としての使命である。こうしたことを踏まえた本年度の主たる改善項目は、以下の通りである。

① 全体傾向の把握と全体共有

前年までは、毎回の授業終了時に学生に短いコメントを書かせ、それに対し教室担当教職員が短くフィードバックを添え返却し、翌週再び、同様のやりとりを行う、というコミュニケーションが行われていた。それによりトラブルを抱えているらしい学生の把握ときめ細かい対応も可能だが、学生が記述するコメントの大多数は、今日は〇〇を頑張った次も頑張ろう、とか、今日は出席参加者が少なく進捗も遅かった、など、比較的ありふれた内容である。一度や二度であれば、フィードバックの文面も工夫できるが、同じようなコメントが毎週続いた場合には、対応の在り方も“ワンパターン”の傾向を帯びてくる。特別な出来事が毎週あるわけではなく、特筆すべきことはなく平穏な状態が続くこと自体はいわば当たり前のことである。しかし、教職員の中には、どのようにフィードバックすべきか、というそのこと自体に苦勞する者の姿も伺えた〔永野2019:64-65〕。学生支援の労力配分については、再調整してもよいと考えられた。こうしたことを踏まえ、「学生個人と教職員との一対一のコメント／フィードバック」を廃した。その代りとして、テキストマイニングを使ったワードクラウドによる、全学生の意識を図解化し、全学生・全教職員で共有し、

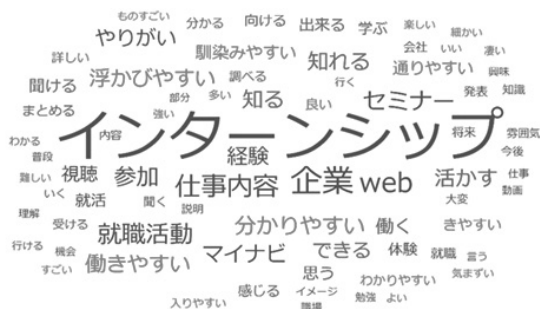


図1. ワードクラウド：夏期課題「インターンシップ参加」に関するコメント (n=176)

そこにフィードバックを行っていくという方法を採用した。(註2)

夏期課題として課した「インターンシップ」についてのコメントを集計したところ次のようになった(図1)。ワードクラウドはスコアが高い単語を複数選び、その値に応じた大きさで示す。本論での引用は白黒だが、本来は品詞の種類で色が異なり、青色が名詞、赤色が動詞、緑色が形容詞、灰色が感動詞を表す。

名詞の出現回数が最も多いのは「企業」(53回)、次が「参加」(52回)、三番目が「インターンシップ」(44回)となっている。しかし、ワードクラウド上で顕著に存在感を示している名詞は「インターンシップ」である。また、動詞の出現回数が最も多いのは、「思う」(64回)、次が「できる」(53回)、三番目が「知る」(41回)となっている。最も出現回数が多い「思う」は存在感が小さく、「インターンシップ」の存在感が大きいのには、「単語出現頻度」だけでなく「スコア」という考え方を反映させているためである。スコア換算によれば「企業」,「参加」,「インターンシップ」はそれぞれ、88.15、22.28、255.14で、「思う」,「できる」,「知る」はそれぞれ、2.31、3.51、4.14となっている。図は、単語の出現回数の単純な反映ではなく、短時間に集計する機能とし

ては、文脈を考慮したある程度の信頼がおけるデータとして有効であると判断した。

ワードクラウドによる生徒・学生の集合体としての意識の理解を行う研究は散見される(註3)が、それを、毎回の授業で、学生に見せ共有させることによる授業を展開している事例については知られておらず、先進的試みと言えるかもしれない。この導入については5月の「キャリアデザインⅢ」のニーズ別学習において、「就職活動の進め方」を選択、つまり、進路についての明確な展望を持っていないと考えられる70名ほどの学生を対象に、アンケートをとったことがきっかけとなった。「具体的活動は一切していない」が3割以上(図2)、就活は「なんだか乗り気がしない」「仕方なくなっている感がある」で合計6割以上(図3)、「自分に合った仕事が見つからない」が6割近く、「落とされると思うと、不安がましてくる」が1.5割(図4)といった集計をリアルタイムで学生と共有し、それを踏まえたコメントを教員が行った。不安に思っているのは自分だけではないのだ、ということが改めて認識されたためか、学生の表情からは緊張がほぐれたように感じられた。授業後のアンケートにも「不安なのは自分だけではないとわかり落ち着くことができた」といったコメントが散見された。第

3者のコメントが広告的に有効であるウインザー効果ではないものの、集合体としての“自分たち”の姿を客観的状况として踏まえ教員がコミュニケーションをとることは、学生た

ちの納得感を得ると同時に次のステップに進んでいこうとする気持ちが喚起される効果があるのではないかと期待された。

1【就職活動は？(進学を含めた活動)】一番近いものを選択して下さい。

73件の回答

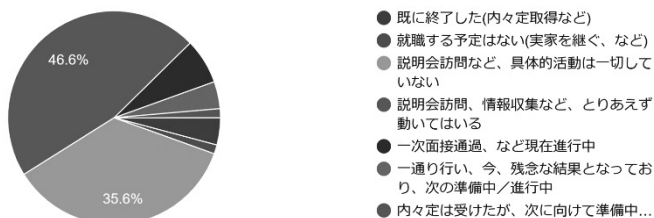


図2. 就職活動の現在の進捗

2【就職活動は？(進学を含めた活動)】について、思うこと、一番近いものを選択して下さい。

73件の回答

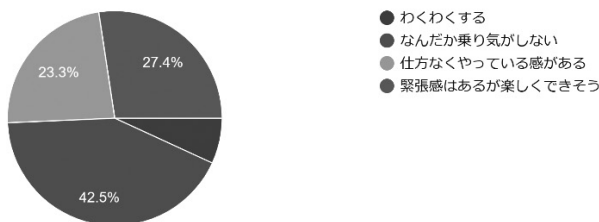


図3. 就職活動についての感想

3【就職活動は？(進学を含めた活動)】について...題に感じることを、一番近いものを選択して下さい。

73件の回答

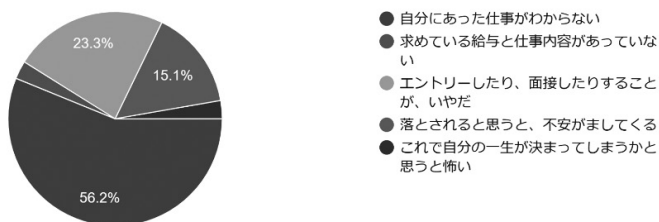


図4. 就職活動の課題について

② 個別の特徴と個別のフィードバック

(ア) テキストマイニング

ワードクラウドは全学生のコメント(意識)を図解化したものであり、特定の学生の特定の要件に対して応えるものではない。しかし、全体構成のもととなるデータ収集の際に個別のデータが採集されるため、それを参照することで関係する教職員全員がその問題について共有し、対応者が特定され解決にあたることができる。紙ベースで一对一のコメント・フィードバックをする方式ではリアルタイムで共有することが難しかったことを容易にこなすことができる。

(イ) 傾向分析

グループワークを経験していく過程において、協働活動における自らの傾向を自覚させるため、次に挙げる傾向検査(アンケート)を4種類実施した。いずれもグループ活動などでの対人関係における思考、感情、行動などを基にした類型でどれも4象限に分類される。PM理論の類型については、グループワーク初回と最終回の計2回行い比較できるよう設計した。

- ・リーダーシップのPM理論(初回)
- ・ソーシャルスタイル診断
- ・社会生物本能
- ・ファシリテーターの4類型
- ・リーダーシップのPM理論(最終回)

(ウ) グループワークが不向きな学生ための配慮

全ての学生がグループワークにスムーズに取り組めることはなく、実態としては、参加が難しい学生は毎年のように散見されていた。本年度はこうした現状を

踏まえ、事前調査の上、グループワーク期間中、別教室による別プログラムを、臨床心理士・公認心理士の学校カウンセラー協力のもと、企画・運営した。個々の学生によって特徴は異なっているため、毎回の授業内容については調整がなされた。

③ 進路開拓への貢献

このプログラムが目指しているのは、単なる研究、単なるグループワークの完遂ではない。職業人・社会人としてひとり立ちできるようなシステムの一環であると筆者は考えている。そのため、教員主導で授業は構成されるものの、学生課職員との連携を密にした。

本学では、教員と職員の連携が非常にうまくいっており[永野2017]、進路担当として筆者は月に一度の連絡会議を開催、問題点を共有し、進路開拓支援がより効率的・効果的に行えるよう、授業内での構成を、随時微調整することとした。

Ⅲ. 授業計画とその展開

① 計画と実態

全15回のうち、10月半ばの4回目から12月中旬の11回目目までが企業研究のグループワークになっている(図5)。第1週目が、初顔合わせと同時に、取材企業決定であり、以降、アポイント取り、取材といった日程はチームにより異なる。アポイント可能な日時や担当者、メールか電話かなどの連絡方法については企業側からの指定があり、それに準じて行う。取材は、必ずしもメンバー全員でなくても構わないが、複数で行うことが前提であり、日時調整に苦勞するチームも散見される。取材は、対面、オンラインどちらでも可能な場合もあるが、オンライン、対面のどちらかに限られる場合もある。11月以降は、取材

■ 今後のスケジュール with ミッション ■

■ グループワークのミッション

- ① 法人の経営者・社員・職員(社会人)にインタビューしよう。
- ② 取材した方を中心に、企業、職種、業界について調べよう。
- ③ 社会人・仕事・企業の魅力をまとめ、伝えよう。

テーマ「インタビュー企業に入社したいと思わせるプレゼンテーション」【6分以上8分未満】



氏名:

■ スケジュール

回	月日	内容	教員からの指示	活動予定	道徳ガイドブック	e-learning	形態
1	10/13	チーム発足	GWのミッション目標と評価について今後のスケジュール	自己紹介 インタビュー企業の選定・決定	企業や業界を知る 022-029	2. 英語 過去形、現在進行形/助動	分割
2	10/20	取材準備・取材	職種・企業を調べるポイント	役割分担の確定 インタビュー社会人の職種/企業を調べる 取材・日程調整、アポイント	付録 マナーのポイント 108-115	3. 国語 敬語	分割
3	10/27	取材準備・取材	職種・企業を調べるポイント	インタビュー社会人の職種/企業を調べる 取材・日程調整、アポイント	職種や働き方を知る 032-039	4. 数学 図形	分割
4	11/10	取材のまとめ 発表資料づくり	プレゼンのポイント	取材・日程調整、アポイント 取材内容のまとめ	職種や働き方を知る 040-047	5. 社会 世界史	分割
5	11/24	取材のまとめ 発表資料づくり	プレゼンのポイント	練習発表に向けて話し合い パワーポイント(プレゼン資料)の作成	職種や働き方を知る 048-056	6. 理科 生物	分割
6	12/1	発表(練習)	本番発表に向けて	プレゼンの練習、課題修正	お礼と報告 096-097 付録 マナーのポイント 106-107	7. 国語 熟語/古典・文学史	分割
7	12/8	代表選抜	グループワークへの講師	代表グループへのアドバイス	自分の魅力を磨く 012-017	8. 数学 組合せ・確率・統計	分割
8	12/15	全体発表	全体講師	代表グループの発表・講師 グループ活動の振り返り、今後の活動目標設定 備録：音声入りパワーポイントを作成し、提出する!	S-6 集団での役割について あけてみよう	なし	分割 (別添録音あり)

図5. スケジュール表

が済んだチームとそうでないチームによって、プレゼンテーション資料作成などの進捗も開きが大きくなる。12月8日の10週目には、教室内代表を選抜するため、それ以前に準備を済ませておく必要があり、焦り始める学生も珍しくはない。12月15日の最終回は、代表チーム以外は見学であり、グループワークは12月8日で事実上終了となる。原則毎回の授業のイントロダクションで前週の振り返りとしてワードクラウドを共有させた。その上で、その週に行うべき内容についての説明や練習（アポイント取りの個別練習など）に進むように構成されている。これらについては教室のスライドに投影をするが、Google ClassroomにもPDFが掲載され学生はそれを参照できる。なお、全体把握だけでなく、個別のコメントについても担当教員はすべて目を通し、ヘルプを求めるメッセージを送っている学生に対しては、教室担当教員またはゼミ担当教員からの支援がなされている。

② 全体傾向の把握と全体共有

夏季休暇前の授業「キャリアデザインⅠ」で、グループワークというものに関するアンケートを行った。不安を示す学生が多かったが、10月の初顔合わせにあとに、同様のアンケートを行い、比較したところ名詞の代表は8月は「不安」であり、10月は「協力」に変化した（図6）。不安とは漠然とした恐れを表現した心理状態である。それが、協力という行動を示す単語として表現されたことは、前向きな姿勢になってきたことと受け止められた。

名詞、動詞、形容詞それぞれの単語出現頻度の比較（図7）によれば、8月は「人見知り」が81、10月は19、同様に「心配」は、93から7に、「深める」は16から84に、「楽しい」は、23から77になった。メンバーと対面しての感想（図8）については、形容詞の「話しやすい」、動詞の「話し合える」が中心となっている。一方、グループワークに

8月と10月のグループワークについて感想比較

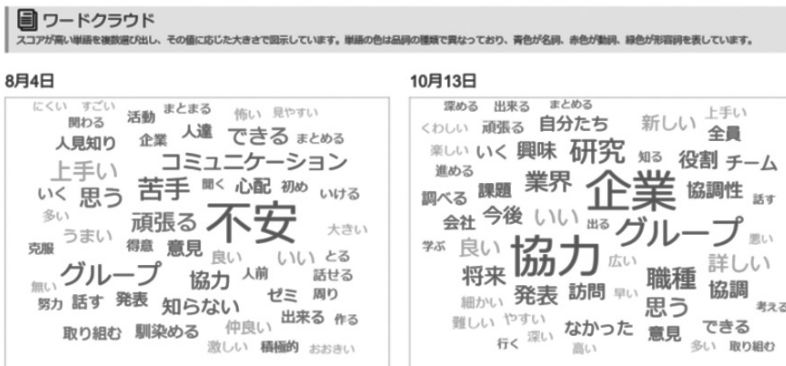


図6. グループワークに関するコメント 学生に提示した8月と10月の比較

名詞			動詞			形容詞		
8月4日	単語	10月13日	8月4日	単語	10月13日	8月4日	単語	10月13日
22	協力	78	50	思う	50	43	いい	57
98	不安	2	73	頑張る	27	75	上手い	25
11	企業	89	65	できる	35	35	良い	65
41	グループ	59	43	いく	57	86	うまい	14
6	研究	94	79	話す	21	0	詳しい	100
83	苦手	17	25	調べる	75	18	難しい	82
6	業界	94	69	出来る	31	18	やすい	82
3	将来	97	71	取り組む	29	0	新しい	100
34	発表	66	80	いける	20	55	多い	45
74	コミュニケーション	26	87	話せる	13	23	深い	77
21	役割	79	90	とる	10	23	楽しい	77
88	知らない	12	100	馴染める	0	31	無い	27
93	心配	7	43	進める	57	100	仲良い	0
55	意見	45	66	まとめる	34	0	高い	69
0	職種	100	90	聞く	20	0	広い	100
24	課題	76	84	関わる	16	0	細かい	100
11	全員	89	30	知る	70	100	怖い	0
12	メンバー	88	82	作る	18	100	大きい	0
65	ゼミ	35	82	分かる	18	100	激しい	0
24	話し合い	76	16	深める	84	48	濃い	52
81	人見知り	19	79	言う	21	0	早い	100
8	インタビュー	92	56	行く	44	0	くわしい	100
0	今後	100	82	言える	18	48	濃い	52
8	社会	92	75	違う	25	0	悪い	100
0	興味	100	90	取れる	10	100	にくい	0
15	大切	85	33	学ぶ	67	100	すごい	0
8	就職活動	92	46	考える	54	100	見やすい	0
0	協賛	100	24	合う	76	100	面白い	0
64	活動	36	39	行う	61	100	うるさい	0
38	積極的	62	77	見つける	23	100	明るい	0

図7. 単語出現頻度 学生に提示した8月と10月の比較

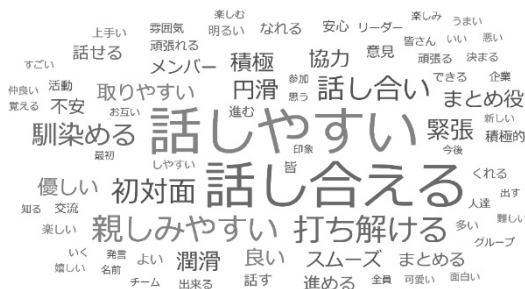


図8. ワードクラウド メンバーと対面しての感想 10月13日

対する8月の感想では「不安」、10月の「協力」という名詞が中心になっている。これは、各自がメンバーとのかかわりについて取り組む主体としての意識が表れているためではないかと推察される。

こうしたデータは、授業終了時に行う「授業報告書」と称されているGoogleフォームへ入力することで収集される。以降も、スケ

ジュールに沿って10月20日は「決める」「役割」などが(図9)、10月27日はインタビューの「質問」を「出し合う」や(図10)、11月10日には、いよいよ「パワーポイント」づくりが本格的が始まっていく(図11)ことが示されている。この内容の共有によって、学生たちは、自分たちの進捗についての相対的なポジションを客観的に把握できるものと

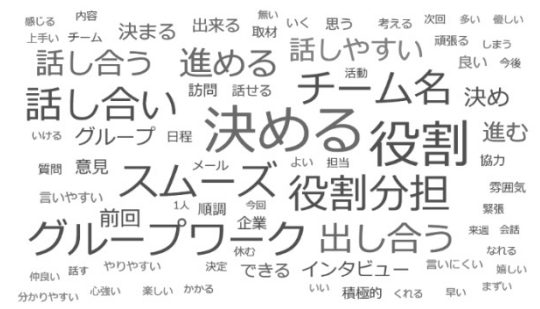


図9. 10月20日のワードクラウド

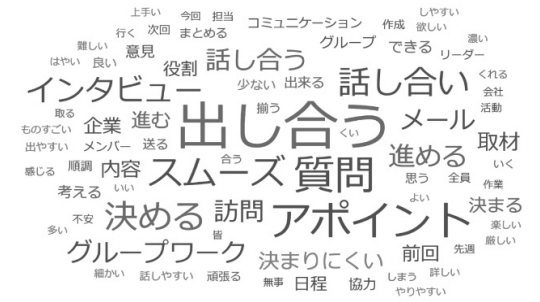


図10. 10月27日のワードクラウド

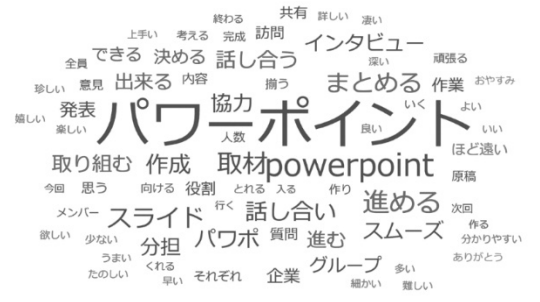


図11. 11月10日のワードクラウド

思われた。教員にとってもこうした情報の把握は、活動としての進捗管理のみならず、心理的な側面に沿ってファシリテートしていく指針になったのではないだろうか。

11月24日のワードクラウドは11月10日と一見よく似ていたため、比較して見せた上で、中心のパワーポイントの周りに、「話し合う」「出し合う」「コミュニケーション」な

どが示されており、やりとりが進んでいることを指摘した(図12)。12月1日でも「パワーポイント」が支配的だが、11月24日では小さく表示されていた「発表」が大きくなっている(図13)。12月8日の集計では、中心に「グループワーク」がきており、グループよる活動の意義についての思いが支配的であったことが伺える(図14)。

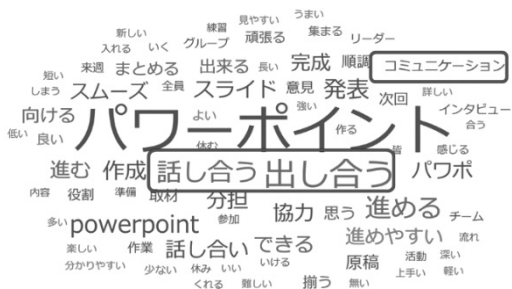


図12. 11月24日のワードクラウド

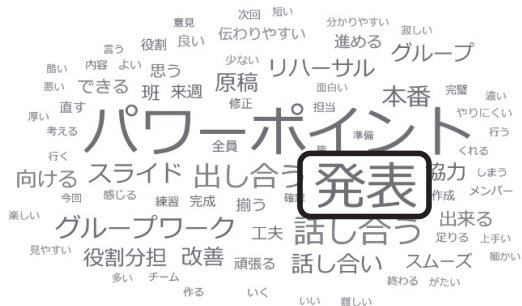


図13. 12月1日のワードクラウド

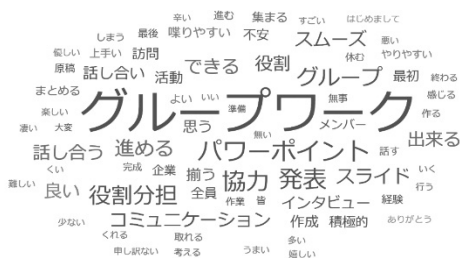


図14. 12月8日のワードクラウド

③ 個別の特徴と個別のフィードバック

チームのメンバーとして活動する過程において、自分自身がどのような特徴があるかを把握することは、自己分析の一部として考えられる。自己分析は前期で行っているが、それとは異なる切り口で、学生を刺激し、自分自身について考察する機会を与えるために、前述の「授業報告書」において、5回に渡り傾向分析をさせた。

PM理論（P、pは成果、パフォーマンスの追求、M、mは人間関係、メンテナンス維持型。大文字小文字で強弱を示す）（註4）による結果の特徴として初回はpmが43%で多数を占めていたが最終回には29%に下がり、一方、Pmは24%から38%に増加した。

ソーシャルスタイル診断（註5）からは、自己主張も感情表現も弱い「アナライザー」が3割を占め、社会説物本能の4タイプ（註6）からは、内向的な理想型、法則型が65%あり、自分の意見を明確に述べることができず、居心地が悪くなるシチュエーションが想定される。ファシリテーター診断（註7）からは、承認欲求が強い「興味欲求タイプ」と「お世話焼きタイプ」で6割を超えているため、全体的には、チーム活動に停滞があっても、そのまま終わるのではなく、前進していくのではないかと想定された。これらは自己診断であり客観的ではないものの、自己をどのように認識しているかを考える材料として有効だと判断した。

IV. 進路開拓への貢献

進路指導上、学生からの情報として①「ガクチカ」（註8）が書けない（書いてもアルバイトばかりであり、アルバイトがないとにもない）、②「自分の特徴」がわからない、③「なぜその企業を志望するのか」をうまく説明できない、ことが課題であると考えてい

た。そこで、①と②については、この活動を通じて、ある程度、記述できるようにすべきと考えた。

チームによる企業研究による体験は、苦勞があるだけ、学生にとっては有意義であると筆者は考えているが、過去の事例ではこの活動を、「学生時代に頑張ったこと」として明確に認識している者はあまり見当たらなかった。その理由を推測すると、そもそも「ガクチカ」でトップにくることとしては「アルバイト」であり、それは現実世界の組織におけるリアルな活動であり、期間的にも活動量でも、あるいは人間関係の構築であっても、すべてが授業で取り組むプログラムとは異なった次元のこととして強く認識されているためではないかと考えられる。しかし、現実世界と接点を持ち、チームで取り組むこの授業は、大学における活動としては、強くアピールしてもよい素材であり、そのことを認識させるための一つの方法が、毎回の授業報告書の作成と、ワードクラウドによるフィードバックである。このことが記憶としてある程度残っていたためかどうかは不明であるものの、冬期課題としてエントリーシート・履歴書作成の準備をさせ、その結果を1月に提出させたところ（自由記述）、大学での活動で力を入れたこととして、このチームによる企業研究を挙げた学生が1割となった。

また、個人としての傾向についてのPM理論、ソーシャルスタイル診断、社会説物本能、ファシリテーター診断結果を個人ごとにとりまとめ、個々の学生に渡し12月に行った学科必修の科目「聖和総合教育」でのエントリーシート・履歴書作成の練習の際に、自己を分析する上での参考とさせた。上記の冬期課題同様、自分の傾向について、これらのアンケートを参考している者もあり、学生を刺激する上で役立つものと判断できる。

進路開拓で大切なことは、学生自身の認識そのものだけではない。学生がどのように自身を思っているか、記述しているかを進路指導する者が、把握・共有できるかどうか、スムーズな対応につながる。学科の進路担当である筆者と、学生課・進路とのそれまでの連絡会議を踏まえ、1月の時点で、1年生学生の職種・業種希望、学校推薦企業への希望、大学内での「ガクチカ」、大学外での「ガクチカ」、自分の特徴などについて、情報を一括して収集することができた。これにより、進路指導において、学生の意識の向上と、全学的な支援対応の向上につながっていくものと考えられる。

V. 成果と課題

今回導入したワーククラウドの効果についての是非は直接学生には質問はしていないが、否定的なコメントはなく、全体の意識を共有するという事は概ね受容されていたのではないかと考える。グループワーク開始前と開始後のPM理論の結果の特徴(註9)は、初回はpmが43%で多数を占めていたが最終回には29%に下がり、一方、Pmは24%から38%に増加した。これは、チームとしての進捗が停滞している局面で、あまり活動していないメンバーに合わせるのではなく、締切を意識して積極的に関与しようとした者が多くいたことを示していると考えられる。この点については、個別のコメントからも推測できる。つまり、自分が属するチームが遅れ気味であるように感じていても、全体としては活動が進展している状況をワーククラウドから把握し、主体的な行動が促されたのである。インストラクションをする教員が「遅れないように頑張ろう」と励ますのも支援ではあるだろうが、全体の動きを学生自身が認識することで特別な指示がなくても責任を自覚

し活動に取り組むという自主性が働く契機となったのかもしれない。学生の多くは、就職をすることになる。仕事では同僚と共に働く。つまりチームワークが重要であり、それをするための主たる機能として個人のコミュニケーション能力が求められている。それは挨拶や会話力だけではなく協働するためのやりとりをする力である。更に、他のメンバーに依存するだけでなく、必要に応じて自ら積極的に活動に加わっていく個人としての行動力も必要になる。本企画は、チーム力と個人の力を高めていくことを念頭に運営されていたが、相応の成果が得られたものと考えてもよいのではないだろうか。

チームによる企業研究は、地元企業との連携を深めることにもつながっており、この活動の意義は大きいと考える。一方、グループワークへの苦手意識や、社会人としての常識の欠如もある。今年度の学生数は190を超え、近年では最大となったこともあり、学生間の物事の把握や理解、記憶力、コミュニケーションの在り方についても、バラつきがあり、すべてに目が行き届いたものではない。しかし、漫然と毎年同じようなプログラムを実行するのではなく、活動を丁寧に記録し、それを振り返り、翌年以降の改善向上に役立てていくことは、教育の質向上を目指す我々教員の責務である。現1年次学生の進路情報について整理収集がなされたところであり、2月から始まる本格的な就職活動への準備に役立て、最終的な進路開拓に資することができるよう継続的な調査を続けたい。

註

1. 同じメンバーで構成されたチームが何週間にもわたって課題に取り組むという授業についての報告は、筆者がこれまでに参加した学会や講演

会においても聞いたことがない。一方、筆者がこの授業を紹介する機会があると、その内容に驚かれる聴講者は珍しくない。

2. User Local テキストマイニングテキストマイニングでは文章中出现する単語ごとに「スコア」を定める。その単語がどれだけ特徴的であるかを表わす。通常はその単語の出現回数が多いほどスコアが高くなるが、「言う」や「思う」など、どの文書にもよく現れる単語についてはスコアが低めになる。

参照サイト User Local: <https://www.userlocal.jp/> (2023.1.13 最終アクセス)

3. User Local を使用した論文として以下を挙げる。
永野篤 2019 「日経 STOCK リーグ導入・実践によるアクティブ・ラーニングの実現」『聖和学園短期大学紀要第 57 号』

藤井浩美 2017 「目的英語指導 (ESP) に基づいた工業英語の在り方に関する研究：学習者の分析から」『四国英語教育学会紀要第 37 号』

4. PM 理論

リーダーシップの考え方に PM 理論では P はパフォーマンスで成果に力を入れ結果を出そうとするタイプ。M はメンテナンスでメンバー間の協調を重視するタイプ。両方とも強いと大文字の PM、両方とも弱いと小文字の pm と表記する。

参照サイト Learning Agency: https://www.learningagency.co.jp/column_report/column/hrd_column_56_171208.html (2023.1.13 最終アクセス)

5. ソーシャルスタイル診断

自分の主張は強いが感情はあまりださない「コントローラー」、自分の主張は強く感情表現もある「プロモーター」、自己主張は弱い感情は表現する「サポーター」、自己主張は弱く感情を抑制する「アナライザー」がある。

参照サイト sinus rhythm coaching: <https://sinusrhythm-coaching.com/coachingtype/> (2022.11.13 最終アクセス)

6. 社会生物本能

「注目型」、「司令型」、「法則型」、「理想型」という 4 種類の欲求傾向に分類します。

参照サイト 社会生物本能の 4 タイプ: <https://four-types.appspot.com/About4types.html> (2023.1.13 最終アクセス)

7. ファシリテーター診断

オリジナリティ (自分にしかできない仕事をし

たい) という志向の強さ) と、承認欲求 (「仕事をすることで感謝されたい、ほめられたい、身近な人から評価されたい」という志向の強さ) を軸にしている。

参考サイト note: <https://note.com/susync1230/n/n0fec92abec40> (2023.1.13 最終アクセス)

8. 「ガクチカ」とは就活用語として 10 年以上前から存在する言葉で、「学生時代に力を入れたこと」の略。

コロナ禍で学生生活が制限され、「ガクチカ」として語れるものが少なく困っているという学生の声話題となった。2022 年の三省堂の今年の新語 2022 年の第 6 位である。

参照サイト All About: <https://news.allabout.co.jp/articles/o/53544/p2/> (最終アクセス 2023.1.23)

9. PM の傾向については、2018 年のアンケートと比較すると数字に大きなバラつきがある。今年グループワークを後期に行っているが 2018 年には前期に行っていることもあり単純な比較は避けた。

関連文献

永野篤

2017

「短期大学におけるキャリア教育の課題と展望—アクティブ・ラーニング的アプローチの全学的展開からの考察—」『聖和学園短期大学紀要第 55 号』

2019

「社会人・職業人として自立するためのプログラム開発の進め方—キャリアデザイン I、II、III の実践を通じて—」『聖和学園短期大学紀要第 56 号』

2020

「短期大学生の社会人・職業人教育におけるアイデンティティ確立の課題—アクティブ・ラーニングを通じた意識と行動の変容を通じて—」『聖和学園短期大学紀要第 57 号』