

企業研修と連動したキャリア教育プログラムの開発と実践

Development and Practice of Career Education Program associated with Corporate Training Programs

澤崎敏文
Toshifumi SAWAZAKI
仁愛女子短期大学
Jin-ai Women's College

Email: sawazaki@jin-ai.ac.jp

あらまし：本学におけるキャリア関連の授業（企業研究）において、2017年度に実践した企業連携についての発表である。企業における従業員研修と、大学における学生のための学習活動を連動させ、それぞれのプロセスの中で協働できる接点を作ることで、双方における学びへの動機づけ、学習効果等の向上を狙いとしている。また、今後、両者が共に学ぶための新しい学習プログラム・学習環境を開発したいと考えている。

キーワード：キャリア教育、アクティブラーニング、PBL、SECIモデル、授業設計、授業実践

1. はじめに

近年、社会人基礎力が提唱され、多くの大学等でアクティブラーニング型の授業設計を実践しているが、本学でも、2013年度からアクティブラーニング室を整備し、グループワークや協調学習型の授業を取り入れ、学生の自主的な活動を主体とした授業設計を行ってきた。特に、企業・地域との連携には力を入れており、企業の方々を招いた特別授業や地域活動への参画などに努力してきたところである。一方で、企業経営者等との懇談の中で、採用時のミスマッチによる従業員の早期離職や、次世代を担う中堅スタッフの育成などが企業の喫緊の課題であり、大学等において提唱されている社会人基礎力の必要性が、就職後の現場でも継続的に高まっていることを指摘された。さらに、企業における従業員研修等のプログラムを開発・実施する過程で、研修参加者の言動の中から、学ぶことに対するモチベーションが、企業研修という位置づけの学びよりも、学校という場や環境である方が高いことの可能性を知り、環境も目的も全く違う企業人と学生という2種類の学びが融合した共同学習になることで、お互いに高い効果を及ぼすのではないかと考えた。

そこで、本稿では、これらの相互作用をどのような形で実践すれば、学生がリアリティを持ち、かつ、企業側の研修参加者の学習意欲の向上につながるかという視点で試行した事例を考察する。

2. 研修・授業の位置づけと設計

企業における従業員のための研修活動と、大学等における学生のための学習活動を同時進行かつ共同で行うことで、双方における学びへの動機づけ、学習効果や自己効力感の向上が見込めるという仮説のもと、本来であれば、両者が共に学ぶための新しい

学習プログラム・学習環境を構築するのが理想であるが、今回は、日程的な制約もあり、企業側、大学側双方が持つ既存の制度（研修・授業）を並行して実施、協働させる形で授業設計を行った。

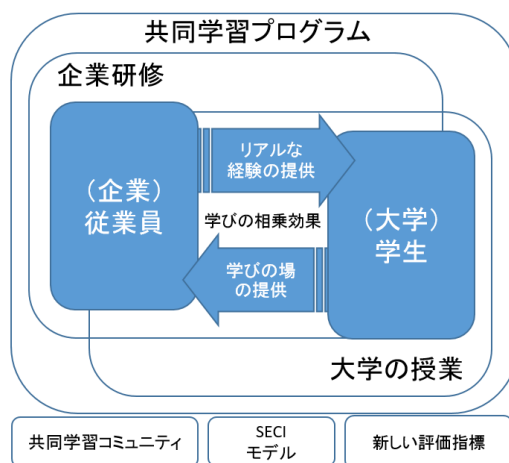


図1 共同学習プログラムのイメージ

2.1 企業研修側の授業設計

企業側の研修プログラムは、福井商工会議所、参加企業、大学が協力し、「ふくい右腕プロジェクト（FRAP）」と題して将来の幹部候補のための研修プログラムを試験的に開発。プレゼンテーション、コミュニケーション、商品企画、マーケティングなどの内容で構成される7回の連続講座とした。

具体的な研修プログラム設計の流れは次のとおりである。

○2017年6月

福井商工会議所からの依頼により会員企業6社からの研修に関する要望等についてヒアリン

グを実施した。

○2017年8月

各社2名程度が参加する7回の連続研修プログラムを企画。そのうち、第4、5回目のプレゼンテーション演習を本学での企業研究の授業の中で実施するような流れとした。

○2017年9月から研修スタート

- (1) 9/26 スタートアップ、目標設定
- (2) 10/30 コミュニケーションとプレゼンスキル
- (3) 11/14 マーケティング、企画演習 1
- (4) 11/30 プレゼン実習 1 (大学の授業として実施)
- (5) 12/21 プレゼン実習 2 (大学の授業として実施)
- (6) 1/15 マーケティング、企画演習 2
- (7) 2/13 最終企画プレゼンテーション



図2 第2回（プレゼンスキル）の研修の様子

2.2 短期大学（本学）での授業設計

○授業名等：企業研究 1回生77名

○実施期間：後期10月～2月

2017年度からのカリキュラム変更により1年後期に設定された「企業研究」では、経営やマーケティングの考え方の基礎を学習したのち、主に地元企業を対象にした研究活動を行う。3人1組のチームを編成し、福井県が選定している「実は福井の技」の企業群の中から1社を選び、企業の沿革や事業内容、強み等についての調査から全体でのプレゼンテーションまでを行う。学生はその発表に対して、相互フィードバック等を行うことで、調査内容を受講者全員で共有できるような流れを組み立てている。

この発表機会の中で、4週分を外部からの企業を招いて実施したが、そのうち2週分を今回の「ふくい右腕プロジェクト（FRAP）」の企業研修の場に設定した。これらの回では、研修参加企業6社が、3社ずつに分かれて20分間のプレゼンテーションを実施。その内容を、学生に加えて、研修派遣元の企業の経営陣、人事担当等が評価・フィードバックを行った。学生には、その回での企業からの発表が研修活動の一環であること、発表以前にも研修を実施しており、その流れの中での発表であること等は事

前に説明している。図3のように、大講義室の前段から中段には学生、後段には発表評価者としての企業経営陣、人事担当者等を配置する形で発表を行った。



図3 企業研究の授業で発表する参加企業の様子

3. 授業設計の考察と今後の課題

学生にとって、企業人と共に学ぶことはリアルな学びの場の提供である一方で、企業人にとっても大学等はリアルな学びの場であり、リアルな学習者である学生との共同での学びは従来の研修を超えた学びのリアルな体験になる可能性を秘めており、高い相互作用が期待される。従来のインターンシップや企業による授業へのゲスト参加等の連携協力ではなく、双方が共同学習する環境が定着することで、学生にとっても、就職時のミスマッチによる早期離職やモチベーション低下などの諸問題に対応できる可能性が高まり、キャリア教育のあり方に新たな変化をもたらす可能性があることを期待している。

今回の授業設計の今後の課題は、企業研修、授業それぞれの評価のあり方についてである。学習プログラムの設計においては、大学等における学習効果の評定が主に個人を中心になされるのに対して、企業においては、ナレッジマネジメント等に代表されるように、組織としての成果が問われることが多い。そこで、今後は、「組織的知識創造の理論」といわれる SECI モデル（野中氏ら）等のフレームワークを活用し、かつ、企業からの研修者と授業を履修する学生が実践コミュニティを形成できるような環境を整備していきたいと考えている。学習者の意欲向上などの測定や自己効力感の変化に加えて、企業側から見た人事考課等の評価との比較など多方面からの評価を実施し、引き続き学習プログラムの修正・改善等を継続していきたいと考えている。

参考文献

- (1) 野中郁次郎、竹内弘高：“知識創造企業 - The Knowledge-Creating Company”，東洋経済新報社（1996）
- (2) 澤崎敏文：“地元企業・行政機関との連携による PBL 型授業設計とその実践”，教育システム情報学会第41回全国大会講演論文集，pp.299-300（2016）