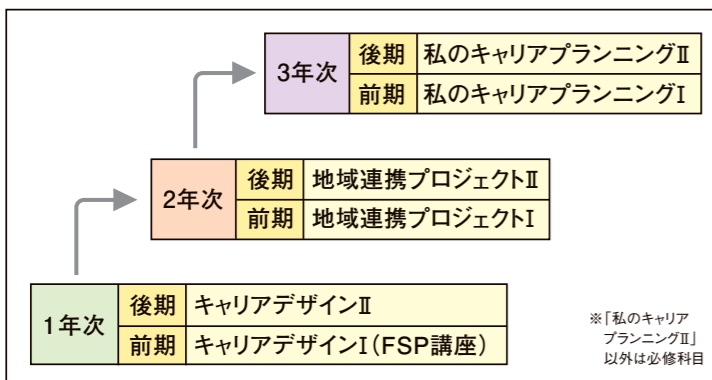




金沢学院大学

- ▶1946年創立。1987年、金沢女子大学として開学。1995年、共学化に伴い金沢学院大学と改称
- ▶4学部5学科。学生数約2000人 ▶「古典からITまで、芸術からスポーツまで」を標榜する私立総合大学
- ▶卒業生の9割近くが、北陸三県に就職

教養科目内に組み込まれたキャリア教育系科目【図1】



「キャリアデザインI」のFSP講座の展開【図2】

コマ	内容	コマ	内容
1	マインドセット・ルール説明	9	スキル紹介
2	課題解決とは？ ディスカッション説明	10	②企業からの課題提示(★)
3	①企業からの課題提示(★)	11	チーム活動
4	チーム活動	12	②企業への第一次提案(★)
5	①企業への第一次提案(★)	13	チーム活動
6	チーム活動	14	②企業への最終提案・評価(★)
7	①企業への最終提案・評価(★)	15	全体振り返り・今後の学びの検討
8	振り返り・チーム再編成		

※★=企業が参加する授業
※①企業はBtoC企業、②企業はBtoB企業。



▲授業の感想、振り返りを書き込む「リアクションシート」

シヨンシート(写真参照)、各自の最終結果レポートに加えて、学生が自チームのメンバーを評価する「チーム評価シート」の点数も加味します。このシートは、ほかのメンバーが自分の役割を果たせていたかどうかを、3段階で評価するものです。そのため、「優勝チームのフリーライター」より、「優勝できなかったチームに貢献した学生」が評価されることもあります。

この授業を1年次前期に置いた狙いは、「4年間の学びの目的の明確化」です。大学生活のスタート時点で、学生が「世の中のことを知らない」「プレゼンができない」など、自分に足りない部分に気づき、それをどう克服していくかを考えさせるためです。FSP

当面の課題は 提携先企業の開拓

現行のカリキュラムに変えてから2年目なので、就職実績などの成果はまだ出ていませんが、学生の変化は感じています。1年次にPBL型授業を経験させた結果、

- ▶成果
- ・チーム活動時の学生の主体性の向上
 - ・PBL型授業の全学への波及
- ▶課題
- ・クオリティの高い課題の提供
 - ・提携先企業の開拓

講座だと、そのスイッチを入れやすいと言えます。

後期の「キャリアデザインII」では、本学の職員からの課題に対して、学生がチームで取り組みます。構造は前期と同様ですが、前期はマインドセットを重視する一方で、後期は与えられた課題に対して「説明責任」を果たすことに重点を置いています。そのため、「本学のブランド力を高めるには？」など、与える課題がより具体的、かつ身近になる反面、前期の授業の経験を踏まえ、高いレベルの提案を求めています。

2年次の「地域連携プロジェクト」という必修のPBL型授業では、「人と社会をつなぐ力」を身に付けてもらうことが目標です。県や市の観光課などと連携し、観光客向けのウェブサイトの改善案を考えさせるなど、地域の課題解決をテーマにした授業に取り組ませています。

今後の課題は「キャリアデザイン」の協力企業の開拓です。学生の力を伸ばすクオリティの高い課題を提供できる企業は潜在的にたくさんあると思うので、就職支援センターの職員と協力しながら取り組んでいきます。これからの就職協働で、学生が成長できる場をつくり上げ、社会の中で主体的に働いていける人材育成をめざします。

2年次以降は自主的に図書館等に集まってプレゼンの準備をしました。これは今まであまり見られなかった学びの姿勢です。執行部から高い評価を受け、2016年度からは全学部でFSP講座が導入されました。協力企業からも「授業で出会った学生は、就職先の一つとして考えてくれるだろうか」などの期待が寄せられています。高校での進学説明会では教育内容についての質問も増え、関心の高まりを感じます。

2年次以降は自主的に図書館等に集まってプレゼンの準備をしました。これは今まであまり見られなかった学びの姿勢です。執行部から高い評価を受け、2016年度からは全学部でFSP講座が導入されました。協力企業からも「授業で出会った学生は、就職先の一つとして考えてくれるだろうか」などの期待が寄せられています。高校での進学説明会では教育内容についての質問も増え、関心の高まりを感じます。

金沢学院大学

How to... 主体性・協働性の育成

真面目だが、社会への参画意識が薄く、就活にも消極的な学生が見受けられた文学部。初年次よりPBL型授業に取り組ませ、社会性や協働意識、主体性の育成に取り組んでいる。

低い就職への意識 主体性・協働性の育成へ

本学文学部は、70年の歴史を持つ北信越唯一の私大文学部ですが、2つの課題を抱えていました。まず、就職活動時にのんびりと構えている学生が多く、結果、就職率が伸び悩むという課題です。就職試験を受けたうえで不採用になっってしまうならまだしも、就活すらしらない学生も見られました。加えて、そうした学生に対して、就職活動を積極的に促さない教員も見られました。

また、社会に出れば、チームで課題を解決する場面に多く直面しますが、文学部は学びの特性上、他学部と比べてグループワークの機会が少なかったため、協働して物事に取り組むことが苦手な学生が

多くいました。

そこで、2015年の学部改組にあわせて、キャリア教育系科目の改定に踏み切りました。以前は1〜3年次に「就職教養」という科目を設置し、文章講座や企業研究、SPI対策、面接対策といった、就活対策。中心のキャリア教育だけでしたが、1年次からチームで取り組むPBL型授業を設置することにしました。

1年次に得た気づきを 4年間の成長目標に

ポイントは、学生に早い段階から社会に目を向けさせ、他者と協働する中で主体性を身に付けさせることです。そのため、1年次に「キャリアデザイン」、2年次に「地域連携プロジェクト」といった

初年次よりハードなPBL型授業 学びへの意欲をマインドセット



准教授 前川浩子

まえかわひろこ ●慶應義塾大学文学部卒業。同大学大学院社会学研究科博士課程単位取得退学。2006年より現職。専門は発達心理学、教育心理学、行動遺伝学。博士(教育学)。

PBL型授業を履修し、主体性やキャリアへの意識を高めたうえで、3年次に就活対策の科目「私のキャリアプランニング」を履修する設計にしています(図1)。

各学年での教育内容を紹介します。1年次前期の「キャリアデザインI」は、FSP講座を導入し、地元企業から課されたミッションに対して、チームで解決策を考えさせます。講座は15コマで構成されており(図2)、5〜6人のチームを組んで、前半と後半、2つの企業から出される課題に取り組みます。学生は企業の社員に

なるという設定で、上司役の企業担当者に向けて、一次提案と最終提案の2回のプレゼンテーションを行います。企業担当者から厳しい注文、質問が浴びせられることもあり、数か月前まで高校生だった学生にとって、かなりハードな内容といえるでしょう。

最終的に企業担当者が学生のプレゼンを評価し、優勝チームを決めますが、主体的行動を促すことが目的の授業なので、優勝したかどうかは学生の成績評価にさほど影響しません。成績評価は、出席率、毎授業後に提出するリアク

2年次以降は自主的に図書館等に集まってプレゼンの準備をしました。これは今まであまり見られなかった学びの姿勢です。執行部から高い評価を受け、2016年度からは全学部でFSP講座が導入されました。協力企業からも「授業で出会った学生は、就職先の一つとして考えてくれるだろうか」などの期待が寄せられています。高校での進学説明会では教育内容についての質問も増え、関心の高まりを感じます。

2年次以降は自主的に図書館等に集まってプレゼンの準備をしました。これは今まであまり見られなかった学びの姿勢です。執行部から高い評価を受け、2016年度からは全学部でFSP講座が導入されました。協力企業からも「授業で出会った学生は、就職先の一つとして考えてくれるだろうか」などの期待が寄せられています。高校での進学説明会では教育内容についての質問も増え、関心の高まりを感じます。

*フューチャー・スキルズ・プロジェクト (Future Skills Project)。詳細はP.6の欄外注釈参照