

# アクティブ・ラーニングの学習プロセスにおける 教育効果に関する実証研究

An empirical study on effect in the learning process of Active-Learning

共同研究メンバー ○酒井麻衣子\*、奥山雅之\*、梅澤佳子\*（○代表、執筆者）

## 1. 背景と目的

教育現場ではアクティブ・ラーニングへの期待が日増しに高まっている。しかしその定義<sup>1</sup>は広範で内容也多岐にわたるため、アクティブ・ラーニングの実践と評価は、担当する教育者の経験則と主観に頼りがちとなる現状がある。成功事例等を紹介するものは豊富に存在するものの、学習プロセスやその教育効果について実証的に検証した研究はほとんど見受けられない。

そこで本研究では、多摩大学におけるプロジェクト型地域学習プログラム（後述）である「2015年度 志企業の会社案内プロジェクト」に取り組んだ約50名の参加学生を対象として、学習プロセスのどの時点におけるどのようなきっかけによって、プロジェクトで目指している成長や変化をし得るのか、すなわちアクティブ・ラーニングの学習プロセスにおける教育効果を、定性的・定量的手法によって明らかにすることを目指した。

## 2. 「志企業の会社案内プロジェクト」の概要

多摩大学の「プロジェクト型地域学習」は、大学内の机上の学習にとどまらず、学生が地域という学外のフィールドに出て、自らの手と足を動かして活動し、行政・企業・NPO・地域団体・地域住民などのさまざまな関係主体と連携しながら地域の問題発見と課題解決を目指すもので、まさにアクティブ・ラーニングによる当学独自の学習体系である（酒井 2016）。

中でも本研究で対象とした「志企業の会社案内プロジェクト」は、地域の企業・団体と学生との相互交流を図り人材育成と地域活性化に資することを目的とし、2013年度より毎年継続的に実施されている。本プロジェクトのプロセスとしては、まず参加学生は担当する企業に電話をかけ、訪問のアポイントを取る。そして企業を訪問して経営者や若手社員にインタビューを行う。その後、その内容を自分たちなりに咀嚼して学生向けの会社案内を作成する<sup>2</sup>。最後にプロジェクト全体の成果を「多摩大アクティブ・ラーニング発表祭」という成果報告会にて

\* 多摩大学経営情報学部

<sup>1</sup> 「教員による一方向的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称。学修者が能動的に学修することによって、認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習等が含まれるが、教室内でのグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク等も有効なアクティブ・ラーニングの方法である。」（中央教育審議会 2012）、「課題の発見・解決に向けた主体的・協働的な学び」（文部科学省 2015）など。

<sup>2</sup> 学生の作成した会社案内は電子ブック化され、株式会社弘久社が運営するサイト「TAMA エクセレントカンパニー」（<http://tama-exc.com/>）に掲載されている（2017年9月現在）。

発表するというものである（奥山 2016、益川・磨田 2016）。

2015 年度の同プロジェクト実施内容およびスケジュールは以下のとおりである。

#### 【2015 年度 志企業会社案内プロジェクト】

参加者：多摩大学経営情報学部 5 ゼミ約 50 名（2 年生が中心）

主催：多摩大学、株式会社弘久社

協力企業：多摩信用金庫、富士ゼロックス株式会社

取材対象企業：多摩地域所在の 13 社

スケジュール：

2015 年 5 月 第 1 回セミナー開催（日程調整・インタビュー講座）

2015 年 6 月 取材担当企業の確定、企業研究、インタビュー内容の検討

2015 年 6 月～8 月 取材日程調整およびインタビュー実施

2015 年 9 月～11 月 第 2 回セミナー開催（会社案内作成講座）、会社案内の作成

2015 年 12 月 会社案内の完成、成果報告会での発表

2016 年 2 月 全体振り返り会<sup>3</sup> 開催

### 3. 研究方法

「志企業の会社案内プロジェクト」では上述の学習プロセスを通じ、経営者と直接話しその考えや価値観に触れることで「生きた経営学を学ぶ」こと、多摩地域の中小企業を知ること、「生きた多摩学」を学ぶこと、社会人の「聞く、話す、書く」を体験することで「生きた社会人基礎力」を学ぶことを目的としている。本研究では、これらをより具体的にした教育上の成果として、以下の 4 つを定義した。

- ① 社会人基礎スキルの修得
- ② 就業観・働くことに対する価値観の醸成
- ③ 地域・中小企業を知る
- ④ 生きた経営を知る

これらを自己評価するアンケートを作成し、参加学生に対しプロジェクト中に複数回、同じアンケートを実施することにより、定量的にその変化を確認する。さらに、学習プロセスのいつ、どのようなきっかけで、どのような「学び」を得たのかを明らかにするため、同じ企業を担当した参加学生同士の話し合いを通じて、定性的にその詳細を確認する。

### 4. 調査概要

#### 【定量調査】

調査方法：留置法による質問紙調査

調査時期：＜第 1 回＞2015 年 7 月 30 日～10 月 15 日、＜第 2 回＞2015 年 12 月 14 日～23 日

回答状況：＜第 1 回＞回答者数 37（企業数 12 社）、＜第 2 回＞回答者数 29（企業数 11 社）

<sup>3</sup> 富士ゼロックスの開発した「コンタクトイビティ」という手法を応用し、プロジェクト関係者や、外部の人をも含めた非構造的な対話セッションから、参加者全員が深い気づきを得ることを目的としたもの。学生約 30 名、教員・プロジェクト関係者 10 数名が参加。

調査内容：

① 社会人基礎スキル

社会人とのやりとりで得られる「ビジネスマナー」「コミュニケーション」に関する7項目、グループ活動を通して得られる「プレゼンテーション」「グループワーク」「PCソフト」に関する9項目について、自信のある程度を4段階で回答。

② 就業観・働くことに対する価値観

就業観の成熟度に関する既存尺度<sup>4</sup>を中心に作成した16項目を7段階で回答。

③ 地域企業・中小企業に対する考え<sup>5</sup>

・関心のある企業の規模を5段階で回答。

・「地域企業・中小企業」に対するイメージの良し悪しに関する18項目を4段階で回答。

④ 企業経営に対する理解度

企業経営で重要になる9項目について、重要性をイメージできる程度を4段階で回答。

【定性調査】

調査方法：まず、個人でプロジェクトのプロセスを思い出し、行ったこと、起きたできごと、それらに対して自分が感じたことを時系列で「個人シート」に記入する。その後、同じ企業を担当したグループメンバーで集まり、各自の「個人シート」を順番に語った上で、その内容についてメンバーが感想を伝えあうとともに、メンバー間で認識や感じ方が異なる点を話し合い、それらをまとめた各企業につき1枚の「グループシート」作成する。

調査時期：2016年1月中

回答状況：「個人シート」23名、「グループシート」9社

## 5. 結果の概要

まず定量調査で第1回・第2回の両方に回答のあった21名（企業数9社）を対象<sup>6</sup>に、上述の①～④の計60項目について第1回と第2回の回答の変化を分析したところ<sup>7</sup>、有意な変化がみられたのは、①社会人基礎スキルの「MS PowerPointでの資料作り」（上昇）、②就業観・働くことに対する価値観の「社会人になることは、やりがいがあるものであると思う」（下降）および「生活が安定するなら、職業の種類はどのようなものでもかまわないと思う」（上昇）、③地域企業・中小企業に対する考えの「売上や利益が安定している」（下降）、④企業経営に対する理解度の「短期的に利益を得るだけでは十分でなく、長期的に利益を上げ、継続的に存続すること」および「自社の強みや弱みをしっかりと把握すること」（いずれも上昇）であった。

全体的な傾向として、①～④のうちもっとも教育効果が見られたのは、④企業経営に対する理解度であった（上記に加え4項目<sup>8</sup>において10%水準で上昇傾向が見られた）。経営における各項目の重要性をイメージできる程度を尋ねているため、経営者からこれまでの苦労や経営

<sup>4</sup> 「職業未決定傾向尺度」（諸井 2002）、「進路選択に関する自己効力尺度」（浦上 1995）、「職業イメージ尺度」（杉本 2008）、「社会人に対するイメージ」（リクルートキャリア調べ『就職活動状況レポート 2014 年 6 月度』）、「進路を考えたときに感じる不安と楽しさの理由」（リクルートキャリア調べ『大学生価値意識調査』 2013）などを参考にした。

<sup>5</sup> 『2013 年度新卒採用 就職・採用活動アンケート』（エン・ジャパン 2013）などを参考にした。

<sup>6</sup> 21 名の回答時期は第 1 回が 7 月 31 日～10 月 15 日、第 2 回が 12 月 15 日～21 日であり、一部の学生は経営者インタビュー実施後に第 1 回アンケートに回答している。

<sup>7</sup> 対応のある t 検定を用い、第 1 回と第 2 回の回答の有意差の有無（5% 水準）を分析した。

に対する想いを直接聞くこととなるインタビューを通して、経営の実際を経験（疑似体験）する本プログラムにおいて、効果が出やすい分野であったと考えられる。その他の3分野については、自身で実感できるほどの効果が得られていないという結果となった。おそらく①社会人基礎スキルについては、3～5か月という短い期間では変化が実感しにくいのであろう。一方②就業観・働くことに対する価値観や③地域企業・中小企業に対する考えについては、本プログラムで初めて1社をきちんと知ったという段階であるためと考えられる。今後、他のプログラムや就職活動などを通して多くの企業を知ること、企業というものを相対的・俯瞰的に見ることができるようになり、自分自身の就業観も成熟していくものと考えられる。

また定性調査からは、回答者の多くが、当初は「受け身」的で「不安」の多い状態であったが、プログラムの途中で「自分事」となり、最終的には「やり切った」「何とかできた」という達成感を得ていたことが分かった。そのきっかけとなっていたのは、何よりもインタビューにおける「緊張」であり、さらには経営者からのお叱りや、教員やメンバーからの指摘で自身の取り組み態度を「反省」したり、会社案内の作成や成果発表準備に追われる中で「焦り」「追い込まれ」る、といった経験であったことも明らかになった。

## 6. おわりに

アクティブ・ラーニングによる教育プログラムを運営する現場では、学びの場に関わるすべての要素が動的に変化しうるため、柔軟に学習プロセスを（場合によっては到達地点をも）修正しながら進めていく必要がある。そのため、求める教育効果を定めていてもその検証が難しい場合が多い。本研究でも、予定した時期に調査を実施できない、必要なデータ（活動記録、SNSでのやりとりの記録、学生や教員に対するデプスインタビューなど）を取得できないといった制限があったが、一定の手順を踏んで実証を試みることができた。本研究の成果を受け、2016年度、2017年度と同プログラムはさらに改善を加えながら進化を続けている。

## 謝辞

本研究にあたり多大なるご協力と貴重なご意見を賜りました株式会社弘久社、富士ゼロックス株式会社の皆様に感謝の意を表します。

## 引用文献・参考文献

- (1) 酒井麻衣子 (2016) 「“現代の志塾” 多摩大学におけるプロジェクト型地域学習の進化と今後の展望」 (特集 地域連携によるアクティブ・ラーニングの取り組み (1)) 『大学教育と情報』 2016 年度 (2), pp.14-17, 私立大学情報教育協会.
- (2) 奥山雅之 (2016) 「志企業の会社案内プロジェクト～経営者とのコミュニケーションと企業情報の整理・集約によるアクティブ・ラーニング～」 『経営・情報研究』 No20, pp.169-176, 多摩大学研究紀要.
- (3) 益川三洋・磨田侑奈 (2016) 「大学と企業を結び地域人材を育成する志プロジェクトの取り組み」 『富士ゼロックステクニカルレポート』 No.25, pp.14-20.
- (4) 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)」 (用語集)
- (5) 文部科学省 (2015) 「資料 1 教育課程企画特別部会 論点整理」 (初等中等教育分科会 (第 100 回) 配付資料)

<sup>8</sup> 「顧客の動向や競合相手の動向を把握すること」「他社にまねのできない技術や能力があること」「環境や時代に合わせて、新しい商品やサービスを開発していくこと」「経営者は現状に甘んじることなく、常に変革を意識して行動していくこと」の4項目。