

昭和女子大学現代ビジネス研究所 2016 年度紀要
<研究ノート>

学士（経営学）課程教育における学習効果の測定 — 集団留学等が学生の能力に与える影響についての考察 —

前田 純弘¹、小森 亜紀子²、宮脇 啓透³

Measurement of Learning Effect in Baccalaureate Degree Program of Business Administration -Consideration on Students' Skills Brought by Various Project Activities-

Sumihiro Maeda, Akiko Komori, Hiroyuki Miyawaki

1. はじめに

本考察は、宮脇ほか（2016）（＝以下、前調査と呼ぶ）の継続調査に基づくものである。前調査では、昭和女子大学ビジネスデザイン学科所属の学生について、PBL（Project Based Learning、プロジェクト型学習）の学習効果について調査、分析を行った。その結果、同学科の1期生（調査当時は3年次）のうち、PBL型「プロジェクト研究」に参加した学生（全体の35.4%）は、①学習態度（「授業の予習復習を必ずする」など）、②高度な思考力・問題解決能力（「問題を解決する方法を考えて提案できる」など）、③教員・学生同士の共同作業・コミュニケーション（「リーダーシップをとる」など）、④自立心（「自分の行動に責任を持つ」など）に関する意識・態度に、一定の効果があることが分かった。

一方、前調査で残された課題で大きなものとして、a「態度」の測定に留まり「能力」の向上についての評価が必要、b全学生が行う5か月間のボストン留学と団体生活など同学科の特徴的なプログラムがもたらす態度や能力の変化の測定、の2点があった。本調査は、この2点に関して本格的な量的調査を実施する前段階として、1年次を除く2～4年次の学生（1期生～3期生）計12名に詳細なインタビュー調査を実施し、同学科の特徴的なプログラムがもたらす「能力」の要素を抽出することを目的とした。

その際に注目した「能力」は、上記②、③の能力である。「同学科の特徴的なプログラム」は、すべてがチームで行うものであり、企業等の学外の組織との共同で商品開発等を行うものもある。そうしたプログラムを通じて獲得できる能力としては、高度な思考力・問題解決能力とリーダーシップ、コミュニケーションスキルが典型的であるとの仮説の下、調査を設計した。

¹ 昭和女子大学 グローバルビジネス学部 ビジネスデザイン学科 特命教授

² 昭和女子大学 現代ビジネス研究所 事務局長・助教/同大学 女性文化研究所 所員

³ 昭和女子大学 現代ビジネス研究所 研究員/日鉄住金総研（株） 研究主幹

※本研究は昭和女子大学の研究助成を受けたものである。

2. 調査の概要並びに分析手法

調査対象：2～4 年次の学生各 4 名の計 12 名。1 年次学生は大学入学後 1 年に満たず、後述する「広い意味でのプロジェクト活動」に従事し、一定の能力等を獲得する機会が乏しいとの判断で除外した。

調査対象の選定方法：プロジェクト活動を通じてリーダー役を務めた学生、あるいはリーダー役ではなくても、サブリーダー等の役割でリーダーを補佐するなどの活動を行うことで、そのプロジェクトを通じて成長したと思われる学生を選定した。リーダー役に焦点を絞ったのは、プロジェクト活動を通じて獲得する「能力」があるとするれば、リーダー役にこそ典型的に表れる可能性が高いとの判断からである⁴。選定にあたっては、小森、前田が係わるプロジェクト活動を通じて把握している情報、2016 年度に同学科で開講中の計 12 のゼミナール担当教員の情報、米国内にある昭和ボストン校のチューデントサービス担当者（講義以外の寮生活や学内外で行われる学生の活動を所管）の情報を総合した。

調査時期：2016 年 11 月から 12 月。

調査方法：教員 2 名（前田と小森）による半構造化インタビューを実施した。インタビュー時間は 45 分を基準としたが、ほとんどの学生について 60 分を超え、80 分を超えたケースはなかった。

各学生に対するインタビューは、本調査の趣旨・目的、調査に応じることは任意で、途中辞退も可能であることや個人情報の取り扱い、インタビューの記録方法について事前に書面で説明し、同意書に署名を得た上で実施した。

各学生には事前に調査質問用紙⁵を渡し、自分が参加したプロジェクト活動の種類等の事実関係については、事前に記入してくることを求めた。

インタビューに際しては、前田と小森が交互に主インタビューを務め、IC レコーダーで録音するとともに、両名が記録メモを取った。記録内容は、主インタビューを務めなかった教員がメモや録音から書き起こしたものを、両名で確認、修正した。今回の調査の目的に鑑みて完全な逐語記録は不要と判断したため、学生の発言内容全体と比較すれば要約記録となっている。ただし、獲得した能力の内容に関する重要なキーワードや言い回しについては正確に記録することに留意した。

対象としたプロジェクト活動：昭和女子大学並びに同学科の特徴的なプログラムがもたらす効果を幅広く把握するため、学生に対して「広い意味でのプロジェクト活動」として、調査質問用紙内で以下のように説明した。

⁴ グループワーク等、チームで行う活動に際しては、学生によって取り組む姿勢に大きな差が出ることは避けられず、いわゆる「フリーライダー」が存在する場合もある。リーダー役の学生であれば、それ以外の学生に比して活動に従事する時間が長く、活動の質も高い結果、プロジェクト活動を通じて得る能力の内容について、インタビュー調査によって明らかにできる可能性が高いと考えた。

⁵ 本研究ノート末尾に掲載した。

ここでの「プロジェクト」は、広い意味でとらえてください。ボストンでのウイングリーダーの経験、学寮での運営委員長、係のリーダーも含めて記入してください。また、「プロジェクト」という名前がないものでも、ボストンでのイベントへの参加、学寮の係、秋桜祭で学科の催し、サークルのイベントへの参加も含めてください。記入に迷った場合は、インタビュー当日、教員に質問してください。

上記の説明を記述する際に想定したプロジェクト活動とリーダー役の例は以下である。

- ① 1年次あるいは2年次のクラス委員(各クラス2名選出、クラスの規模は20人程度)
- ② 3年次、4年次に開講のゼミナール(必修科目)のゼミ長：
ゼミの規模は5名から20名程度まで多様である
- ③ 学寮研修(年1回、学年毎に一斉に行う3泊4日の宿泊研修)の運営委員長：
学年で1名のみ。ただし、毎年選出が行われリーダーは変更されることがある
- ④ 同上の各係(食事係、研修係等)のリーダー
- ⑤ ボストン留学中のウイングリーダー：
昭和ボストン校敷地内にある寮の区画(=ウイングと呼ぶ)毎のまとめ役。各ウイングに在住する学生20数名から30名程度に対し2名ずつ選出。同学科では、ボストン留学は2年次前期必修で、全員参加するため、集団一斉留学と言える。
- ⑥ 同大学現代ビジネス研究所が所管する各種プロジェクトのリーダー：
外部企業との共同プロジェクトや、同研究所所属の社会人研究員の指導・協力を仰ぐプロジェクトなど、内容や形式は多様である。また、参加学生は原則、学内公募によるため、各プロジェクトの学生メンバーの学科、学年も多様となる
- ⑦ ゼミナールで行うプロジェクト演習の責任者：
形態や内容は、所属学生のみで行うものから、学外の企業、団体、個人との共同作業で行うものまで多様である
- ⑧ 秋桜祭のリーダー：
同大学が年1回行う学園祭の学科主催イベント(バザーや学科紹介の展示など。
- ⑨ 学生が所属する学内外のサークルのリーダー
- ⑩ 学生が独自に行うプロジェクト活動のリーダー：
様々なものがあるが、一例を挙げれば同学科では、2016年度より3年次学生が **Girl Dream Factory** という自主組織を立ち上げ、ゼミナールや現代ビジネス研究所で実施するプロジェクト類似の活動を行っている

以上を前提に、インタビュー対象の学生のプロジェクト活動に係わる属性を整理したも

のが表 1 である。

表 1 調査対象の学生の属性や対象プロジェクトの類型

	リーダーか否か	リーダー等への就任経緯	学外の組織の関与	学生メンバーは同年次のみか複数年次にまたがるか	チームの人数(学生のみ)
2年A	サブ	自薦	学外	同年次	4(20)※1
2年B	リーダー	自薦	学外	同年次	50~100※2
2年C	リーダー	自薦	学内のみ	同年次	30
2年D	リーダー	自薦	学内のみ	同年次	32
3年A	リーダー	自薦	学外	同年次	5
3年B	リーダー	その他	学外	複数年次	10
3年C	サブ・担当者	自薦	学外	複数年次	26
3年D	サブ	その他	学外	同年次	16
4年A	リーダー	他薦	学内のみ	同年次	19
4年B	サブ	その他	学外	複数年次	20
4年C	リーダー	その他	学外	複数年次	20
4年D	リーダー	その他	学外	同年次	19

※1 社会人とチームを組んだため、全体では20。ただし、他のプロジェクトと違って社会人は指導、助言をするのではなく、実働メンバー。

※2 学科学生全員で行う定期的にイベントを実施するプロジェクトだが、回によって参加人数が変化した。

※ ゼミ長の場合、ゼミの活動の一環として学外関係者との接触はあり得るが、当該活動の責任者でない限り、学内のみと判断した。

※ リーダー等への就任経緯の「その他」は、「教員の指名」「他に成り手がいないので成り行きで」等のケースである。

分析手法：本調査は、インタビューを記録したテキストの分析を行うもので、手法としては質的内容分析にあたる。質的内容分析の基本的な手法としては、フリック(2011)によると「テキストと関わる 2 種類の基本的戦略を区別することができる。ひとつはカテゴリー化や理論開発を目標とする、資料のコード化である。もうひとつは事例やテキストの構造を再構成することを目指す、程度の差こそあれ厳密なシーケンス分析⁶⁾があるという。本調査では、プロジェクト活動がもたらす能力の要素を抽出することを目的としているため、「カテゴリー化を目標とするコード化」をまず実施する。

コード化にあたっては、佐藤(2008)による「事例-コード・マトリックス」を参考に、各学生の発言を質問項目毎にマトリックス状にプロットし、それぞれの中身を要約した「要約版 事例-コード・マトリックス」を作成する。「要約を書き込んでいく作業は、単にデータ分析を容易にするための工夫というだけにとどまらず、それ自体が分析的な意義を持つ⁷⁾ため、表 1 に示した学生の属性毎に特徴的な「能力」は浮かび上がると考えた。事例数では 12 と少数であるため、QDA (質的データ分析) ソフトウェアは使用せず、目視によ

⁶⁾ フリック (2011) p372

⁷⁾ 佐藤 (2008) p116

る作業を行った。

なお、以下の記述にあたっては、具体的なプロジェクト名やプロジェクトの内容の詳細には触れず、原則、表 1 に記載したようなプロジェクトの種類の説明に留める。調査対象が少数でかつリーダー役がほとんどで、プロジェクト名を記載すると容易に個人が特定されるためである。

3. 調査・分析結果

表 2 は、各学生が従事した対象プロジェクトを通じて身についた能力や課題を発見できたか、課題解決に関する行動ができたかどうかについて、要約したマトリックス⁸である。

表 2 対象プロジェクトを通じて得た能力と課題解決行動について

	①身についた、よりスキルが高まった能力	②課題を自ら見つけることができたか、できた場合その内容は	③課題を解決するために考えたり、アイデアを創造できたか、できた場合その内容は
2年A	<input type="checkbox"/> 目上の人とのコミュニケーション力。 <input type="checkbox"/> 物事を客観視すること。	<input type="checkbox"/> 自分の仕事以外でもできることを見つける。	
2年B	<input type="checkbox"/> 他学科・他学年とのコミュニケーションスキル。 ・英語。	<input type="checkbox"/> 日本独自の事柄の内容が英語でうまく伝わらない。	<input type="checkbox"/> 少しでも分かっている人を見つけて、実際にやってもらった。
2年C	<input type="checkbox"/> まとめる力。 <input type="checkbox"/> コミュニケーション。	<input type="checkbox"/> けじめをつける。	
2年D	<input type="checkbox"/> リーダーシップ。 ・英語を使っているコミュニケーション。	<input type="checkbox"/> 人を動かすたいへんさ。 <input type="checkbox"/> 英語能力の低さ。	<input type="checkbox"/> なんとなく歩み寄り、オープンマインド。 <input type="checkbox"/> 話を聞くことが必要。表面的には皆に平等に接する。
3年A	<input type="checkbox"/> メンバーを引っ張る判断力。 自分がこれやるとサクサク決める。	<input type="checkbox"/> 学生だけの作業が行き詰った場合に、どう対処するか。	・先生や企業の人にさっさと聞く。自分たちはここまでわかっていると示し、聞いてさっさと作る。
3年B	<input type="checkbox"/> 自分が主体となって動く、させざるを得ない場面、そうした方がよい場面の状況判断。	<input type="checkbox"/> 幽霊メンバーをもう少し活動させた。	・できなかった。
3年C	<input type="checkbox"/> 話す能力。	<input type="checkbox"/> (イベントに)どうしたら集客できるかを考えた。	<input type="checkbox"/> 人を集めるためにクラウドファンディングを行った。
3年D	<input type="checkbox"/> グループの役割を統括。 ・異文化理解、問題意識、問題解決力。	<input type="checkbox"/> 活動の対象とした人々への経済的支援策をどうするか。	<input type="checkbox"/> 関連する組織等を巻き込んだビジネスサイクルを考え出した。
4年A	<input type="checkbox"/> 論理的思考やプレゼン能力。 <input type="checkbox"/> マネジメント力。 <input type="checkbox"/> コミュニケーションスキル。	<input type="checkbox"/> 全メンバーが共感できる、共通の目標を掲げること。	
4年B	<input type="checkbox"/> ビジネスマナー・レスポンスの速さ。 <input type="checkbox"/> ファシリテーション能力。	<input type="checkbox"/> 問題意識を共有する。	
4年C	<input type="checkbox"/> ビジネスメール・マナー。 <input type="checkbox"/> リーダーシップ。 <input type="checkbox"/> 対人関係。企業や大学との交渉。 <input type="checkbox"/> (相手にとって)嫌なことも、少しは言えるようになった。	<input type="checkbox"/> ミーティングをただだとやっていた点。	<input type="checkbox"/> (作業毎に)得意な人に任せると方が効率的だとわかった。 <input type="checkbox"/> 自分が満足する内容でなくても、期限と目標を優先した。 ・期限を切って各自やることを決め、課題を持ち寄るようにした。
4年D	<input type="checkbox"/> 忍耐力。 <input type="checkbox"/> 決断力。 <input type="checkbox"/> 嫌われる勇氣 <input type="checkbox"/> プレゼン力。	<input type="checkbox"/> メンバーのモチベーションを一緒にする。	

⁸ 各表の「行」は学生毎で「列」は巻末掲載の質問事項に対応している。①等の通し番号は、マトリックス表示のために便宜的に付加したもの。

2年の4名は、いずれもボストン留学中のプロジェクトを対象としている。3年、4年と比較すると、「コミュニケーション」に焦点が当たっているのが読み取れる。特に、2年C、Dについては、チームのメンバーは「学内のみ、同年次」（表1を参照。以下同様）という、偏った集団となっているのに加え、学外の企業等が関係するプロジェクトではないため、時期を区切って成果を求められることもない。留学生活全般の管理のためのリーダーということから、自然と人間関係を念頭に置いて活動したと思われる。実際、2年C、Dの学生は、共同生活ルールの徹底（例：シャワールームを使用後に、抜けた髪の毛を始末する。定例のミーティングに遅刻せずに集まる等）に苦労した旨の発言が多かった。典型的なものが、以下の2年Dの「身についた能力」に関する発言である。

「リーダーシップは前からあったが、ここまで難しいと思わなかった。女子だけで共に生活をするといろいろな問題が出てくる。濃い関係で見えてきた問題がたくさんある。生活となると譲らない人がいる。（その事象が）『嫌な人』『嫌じゃない人』の調整や注意の仕方、たとえば『やったら嫌な人もいるよ』と伝えるなど、度胸がついた」

以上を前提に、量的調査の設計に際し留意すべき要素をキーワードとして示すと、「コミュニケーション」「まとめる力」「人を動かす」「けじめ」「話を聞く」などが抽出された。

一方、学外の社会人が加わってイベントを行った2年Aのケースでは、コミュニケーションに加えて「物事を客観視」「自分の仕事以外でできることを見つける」とあるように、チーム全体のパフォーマンスにも目が行くようになっている。3年、4年のうち「学内のみ、同年次」は4年Aのみだが、同様にコミュニケーションという単語が発言に表れている。

これと対照的なのが、3年B、C、4年B、Cのケースだ。この4名は、「学外、複数年次」のプロジェクトに係わった学生で、上記の「学内のみ、同年次」のプロジェクトの対局にある。この4名のプロジェクトの学外の組織は、企業や地方公共団体、商店街などだ。この条件下で活動した場合、身についた能力としては、「ビジネスマナー」「対人関係。企業や大学との交渉」「話す能力⁹」と言った、ビジネス寄りの能力を上げる例が増えた。さらに、課題発見やその解決行動では、「幽霊メンバーを活動させたい」「問題意識を共有」「期限を切ってやることを決める」「得意な人に任せる」「期限と目標を優先」と、工程管理や役割分担を含む組織運営手法に焦点が当たるようになっている。

⁹ クラウドファンディングを通じて資金集めをする際に、第3者にプロジェクトの趣旨等を説明する必要があったことを指しており、プレゼン能力や説得能力とほぼ同義である。

表 3 リーダーシップに関する自己評価

	④理想のリーダーとは何ができることか。	⑤リーダーとして、うまくできた点、うまくできなかった点は何か？	⑥どのような形でリーダーシップを発揮すると、よりよい成果が出たと思うか。
2年A	<input type="checkbox"/> メンバーの士気、モチベーションの創造、維持。 <input type="checkbox"/> あの子のために頑張りたいと思える人。		<input type="checkbox"/> あの子のために頑張りたいと思わせられなかった。
2年B	<input type="checkbox"/> 人の気持ちに寄り添い、それぞれが力を発揮できるようにサポートに徹すること。サーバントリーダーシップ。	<input type="checkbox"/> うまくできた点:その人の立場や性格に寄り添い、よい雰囲気できた。 <input type="checkbox"/> できなかった点:リーダーらしく引く張ること、おもしろく魅力的なアイデア出し。	<input type="checkbox"/> みんなを魅了させられるアイデアの提示。「ホウ・レン・ソウ」。計画性。
2年C	<input type="checkbox"/> しっかりとまわりが見えて、問題が起こっても冷静に対処できること。	<input type="checkbox"/> 中立な立場でいられたが、はじめをつけられなかった。	<input type="checkbox"/> ゆるくすぎない。
2年D	<input type="checkbox"/> まわりを巻き込める人、友人に対してon・offのできる人。	<input type="checkbox"/> できたのは言い方。できなかったのは意思表示のわかりにくい人との関わり。	<input type="checkbox"/> 友人を増やして信頼を築く。全員とおはようと言う仲ではない。自分はカリスマ性がないから根っこから行くしかない。
3年A	<input type="checkbox"/> 周りの状況を適切に判断し、把握すること。	<input type="checkbox"/> 上手くできたのは情報共有。	<input type="checkbox"/> 適切な判断ができなかった。 <input type="checkbox"/> 課題をクリアするための王道を知らない。
3年B	<input type="checkbox"/> 特に自分で意見は出さずに、総意をとれる。 <input type="checkbox"/> 意見を出させる。		
3年C	<input type="checkbox"/> 人を頼れる、仕事の配分がうまい人、資金を集めて来られる人。	<input type="checkbox"/> うまくいった点は、メンバーの配置を適材適所になるように努めたこと。 <input type="checkbox"/> うまくいかなかった点は、メンバーのアフターフォローができていない点。	<input type="checkbox"/> 一人一人に信頼をおいて、仕事を任せる。
3年D	<input type="checkbox"/> 一人一人を観察できて信頼されるような人柄であること。	<input type="checkbox"/> 観察力足りなかった。 <input type="checkbox"/> 自ら発言するようになった。	<input type="checkbox"/> サブとしては、リーダー以外にメンバー皆を観察すべきだった。
4年A	<input type="checkbox"/> メンバーのモチベーションを常にコントロールできること。 <input type="checkbox"/> 全員同じ学生なので強制できない。フラットの組織のマネジメントが必要。	<input type="checkbox"/> マネジメントすることをあきらめた。	<input type="checkbox"/> サーバントリーダーシップでフラットな組織でやりたいが、組織の特性・規模による。
4年B	<input type="checkbox"/> 全員の考えを共有する場を設け、折り合いをつけ、客観的な意見を取り入れた上で結論を出していくこと。 ・時に、自分の意見の主張も忘れずに行うこと。	<input type="checkbox"/> リーダーが、動けない時に自分がメンバーの意見をまとめられた。 <input type="checkbox"/> 自分の意見の主張はできなかった。	学生ができる活動と、企業側が求めるものとのすり合わせを、もう少し早い段階でしていたら、違った成果物ができたかもしれない。
4年C	<input type="checkbox"/> グループ全体の把握。 <input type="checkbox"/> 成果に対して何が足りないか言えること。 <input type="checkbox"/> 決断。 <input type="checkbox"/> みんながやりたいことを聞く。について来いではない。	<input type="checkbox"/> 目標から逆算してスケジュールを立てられるようになった。 <input type="checkbox"/> ついて来いとは言えない。 <input type="checkbox"/> みんながどう思っているか気にならなくて決断できない。 <input type="checkbox"/> 変な責任感で、私がやると言っただけでできなくなる。 <input type="checkbox"/> 妥協することも覚えた。	<input type="checkbox"/> 初めから作業の進行を考えていたら、早くからいいものができたと思う。 <input type="checkbox"/> ゴールを決め、仮説を設定し動くことが必要。
4年D	<input type="checkbox"/> 謙虚・素直・傾聴。	<input type="checkbox"/> できたのは決断。できなかったのは、メンバー一人一人とのコミュニケーション。	<input type="checkbox"/> コミュニケーション。メンバーを信頼し、タスクを与えて、一人一人とコミュニケーションを取って、意識を共有する。

表 3 はリーダーシップに関する意見・評価のマトリックスである。④、⑤、⑥の発言は対応関係¹⁰にあり、かつ表 2 と同様に学生が従事したプロジェクト活動の類型別に特徴が表れている。

まず、2年 C、D と 4年 A に注目する。この 3名のプロジェクトは「学内のみ、同年次」である。3名の中では 4年 A の④に対する「全員同じ学生なので強制できない。フラットの組織のマネジメント(ができる)。サーバントリーダーシップ¹¹」が象徴的と言える。2年 C の④に関する発言を除けば、この 3名の④、⑥、⑧の発言は、学内の同年次の友人の中でリーダーシップを取ることの難しさを反映していると思われる。2年 D の④に対する「友人に対して on・off できる人」という発言も、これを裏付けている。

この傾向は、学外の組織が関係するものの学生メンバーは同年次だけだった 2年 A、B、3年 A、D、4年 D のうち、3年 A を除く 4名の発言にも観察できる。「あの子のために頑張る」(2年 A)、「人の気持ちに寄り添い。サーバントリーダーシップ」(2年 B)、「一人一人を観察できて信頼される」(3年 D)、「謙虚、素直、傾聴。一人一人とコミュニケーションを取って、意識を共有する」(4年 D) という発言に表れている。

対照的に、「学外、複数年次」のプロジェクトに従事した 3年 B、C、4年 B、C の場合は、「意見を出させる」(3年 B)、「仕事の配分がうまい。適材適所」(3年 C)、「全員の考えを共有する場を設ける」「結論を出す」「違った成果物」(4年 B)、「成果に対して何が足りないか」「決断」「役割を振る」「目標から逆算してスケジュール」「ゴールを決め、仮説を設定して動く」(4年 C) という発言に見られるように、企業組織の運営に必要なリーダーシップや工程管理や役割分担(つまり人事)を含む組織運営、プロジェクトの成果を強く意識する傾向が明らかだ。

4. まとめと課題

12名の学生に対するインタビュー内容の分析から明らかになった傾向をまとめると以下である。

- ① 学生が「身についた」と認識する能力やリーダーシップの理想像等は、学生が従事したプロジェクト活動の類型によって相違する。
- ② 「学内のみ、同年次」という類型のプロジェクト活動でリーダー役として従事した場合、メンバー間のコミュニケーションの取り方に焦点が当たる。プライベートでは友人・同期生であるのに、リーダーとしては何かを指示しなくてはならないという困難な状況に直面するからである。量的調査の設計に際して、考慮すべき要素としては「コミュニケーション」「まとめる力」「人を動かす」「けじめ」「話を聞く」「寄り添

¹⁰ ④が理想のリーダー像、⑤理想のリーダー像を前提にリーダーシップを発揮できたかどうかの結果、⑥は改善点を聞いている。

¹¹ グロービス経営大学院(2014)によれば「倫理観や精神性に軸足を置くリーダーシップの代表」(p56)である。その特性等は、NPO 法人日本サーバント・リーダーシップ協会に詳しい。

う)「サーバントリーダーシップ」「友人に対する on・off」がある。

- ③ ②の傾向は、「学外、同年次」という類型のプロジェクト活動に従事した学生の発言にも見受けられる。
- ④ 「学外、複数年次」のプロジェクト活動に従事した学生は、問題意識の共有や役割分担等の組織運営に関係する能力、「決断」といったリーダーシップに関する能力やプロジェクトの成果を出すための目標設定の必要性など、ビジネス寄りで企業組織運営類似の要素が抽出された。具体的には、「ビジネスマナー」「対人関係。企業や大学との交渉」「工程管理」「役割分担」である。

こうした傾向は、ごく当たり前のように受け取られがちであるが、量的調査の設計にあたっては非常に示唆に富むものとなった。同大並びに同学科に特徴的なプログラムは、「2. 調査の概要並びに分析手法」で示したように、計 10 種類もある。それぞれについて、学生が様々な能力を獲得する機会が存在しており、獲得する能力の種類とその濃淡はプロジェクト活動毎に相違することを前提に、調査の設問を設計する必要がある。

一方、この調査で明示的に個別に抽出できなかった要素として「複数年次」によるプロジェクト活動の効果とボストン留学や学寮研修のような「集団的宿泊行事」の効果である。前者については、4 年 B が以下のような発言をしている。

3 年の学園祭後に今後のことを話していたが、皆、何をどうすべきか分かっておらず、他学科の 4 年生にピシッと言われた。私たちはビジネスの一期生で、先輩もおらず、ピシッと言われた経験がなかったので、目が覚めた。これが、「変革点」だった。その後は、各メンバーが得意分野を生かしながら、組織的に動けた。

この問題については、小坂 (2006)、金城 (2008)、広瀬 (2009)、山田 (2013) 等の先行研究がある。「ネットワークの創り方、組織の動かし方のレッスンになる¹²⁾」などの指摘があるものの、いずれもゼミ単位等のごく少人数、あるいは同じ学科所属の学生を対象としたものである。文部科学省国立教育政策研究所 (2015) は小学校での事例だ。「集団的宿泊行事」については、佐伯他 (2008) がその教育効果を測定する尺度として「学級内信頼感」「自己信頼感」「他者理解」の 3 因子を抽出したが、対象は中学校である。このため、両類型についての効果を測定する調査方法については、慎重な検討が必要と言える。

一方、同学科の特徴的なプログラムはすべて、大学における従来型の講義以外の学習、研修プログラム等である。それらの教育効果の測定に関しては、PBL について斎藤他 (2015) が医歯学系学部の学生について「改良版トリプルジャンプ」という測定方法を

¹²⁾ 小坂 (2006) p67

用いて、「問題解決能力」や「論理的思考力」を直接評価しているものの、「他の学問領域への過度な一般化は避けなければならない¹³⁾」としている。また、松繁(2004)、梅崎他(2013)、平尾他(2013)が、多様な観点から大学教育プログラムの効果を実証分析しているが、主に就業を念頭に置いたものである。三菱総合研究所(2015)も、国内外の多くの実証研究を網羅しているが、教育投資の社会的・経済的效果に焦点を当てている。このため、同学科の学生のように、多様な類型のプロジェクト活動に従事する際の効果を総合的に測定することは、大きな意義があると言える。広島大学高等教育研究開発センター(2014)によれば、汎用的能力(コミュニケーションスキル、数量的スキル、問題解決能力)を学修成果として学部レベルで調査・測定等を行っている大学は152(うち私立98)で、全体(767)の2割程度だ。大学全体となると、まだ61だけだ。このことから、本調査を元にした量的調査の実施は、本学以外にとっても大きな意味を持つと思われる。

ただし、本調査の限界もいくつか存在する。まず、調査対象として抽出したのはリーダー的役割を果たした学生のみである点だ。それ以外の大半を占める学生にもたらす効果については、本調査を参考にしつつも、別の観点(フォロワーとしての役割など)からの検討が必要である。さらに、抽出方法も教員の経験と主観によるもので、バイアスの存在は否定できない。前述した10種類のリーダーのいずれか一つでも経験したことのある学生は、4年次になると同学年内に20人以上はいる¹⁴⁾と思われるが、今回の調査対象者抽出はリーダーの種類毎にバランスを考慮したものではない。表1に示したように、各プロジェクトの構成メンバーは「学内のみ」と「学外」、「同年次」と「複数年次」の組み合わせに関しては「学内のみ、複数年次」(例:学内サークルのリーダー等が想定される)を除く3種類についてだけ網羅した。12名というサンプル数については、質的調査、分析においては「一般化を左右するサンプリングの決定の質のほうが、調査する事例の数よりも重要である¹⁵⁾」ため、サンプル数の多寡そのものが問題ではない。もちろん、上記のような限界を前提に、必要であれば補足的な調査を実施して量的調査の設計を行うことは必要だ。

また、それぞれの学生が身についたと話した能力が、高校時代までの様々な経験が素地となっている可能性は否定できず、量的調査に際して純粋に当該プロジェクト活動の効果として判定するには、これも慎重な検討が必要である。

最後に、本調査の項目のうち、大学の講義との関係について表4に示す。リーダーシップ、マーケティングなど、講義で習った科目について「やってみないと分からない」が、「百聞は一見にしかず」「実践で理解できた」とのプラス評価が多かった。講義では学べ

¹³⁾ 斎藤他(2015) p132

¹⁴⁾ 例えば、1年次のクラス委員(1年次は、通常6クラスあり、各クラス2名)は、学寮研修でもリーダー役に就任するケースが多く、3年次のゼミ活動開始の際に決めるゼミ長も、クラス委員経験者になるケースがある。だが、概ね年次が進むにつれて活動内容が多様化するため、多くの学生が何らかのリーダーになる機会が増える。

¹⁵⁾ フリック(2011) p39

ない内容で習得できたものは、「コミュニケーション」や「マナー」などが挙げられた。この結果などを参考に、科目の追加や開講時期の調整ができれば、講義とプロジェクト活動の連携が強まり、学修効果の向上に資するのではないだろうか。

表 4 大学の講義との関係

	⑦大学で学んだ科目の理解が深まったもの	⑧大学の科目では学べない内容が習得できたもの	⑨プロジェクトに役立てるために学びたいと思った科目や内容	⑩大学での勉強に役立ったか？
2年A	<input type="checkbox"/> リーダー論。百聞は一見にしかずだった。 <input type="checkbox"/> マネジメント	<input type="checkbox"/> コミュニケーション力。実際に会って話さないと身につかない。	<input type="checkbox"/> 人材マネジメント。	
2年B	<input type="checkbox"/> 英語コミュニケーション。	<input type="checkbox"/> 現地の人とのコミュニケーション。想像以上に国によって常識が違う。	<input type="checkbox"/> (英語の)あいづちの仕方、イントネーションの違い、リアクション。	<input type="checkbox"/> グローバルな視点。 <input type="checkbox"/> 様々な人種の方がいたので(ここでないと)絶対に経験できないだと思った。
2年C	<input type="checkbox"/> リーダーシップ。授業はあったが、やってみないと分からない部分。	<input type="checkbox"/> コミュニケーションの取り方。	<input type="checkbox"/> 人のまとめ方。 <input type="checkbox"/> 知識をどう実践するか。	
2年D	<input type="checkbox"/> 英語・リーダーシップ=「好き嫌いで仕事をしない」	<input type="checkbox"/> 自分の考えを変える。相手の話を聞いてあげて理解した上でやるべきことは言うし、やってもらう。 <input type="checkbox"/> 嫌われる勇気を持つこと。	<input type="checkbox"/> 英語でのコミュニケーションの積極性。 <input type="checkbox"/> 仲のいい友人とのon/off。 <input type="checkbox"/> 積極的でない人を動かす大変さ。	<input type="checkbox"/> 英語。
3年A	<input type="checkbox"/> マーケティング。頭だけの理解だったが、実践で理解が深まった。	<input type="checkbox"/> 決断力。	<input type="checkbox"/> パソコンの使い方。特にExcel、PPTはゼミまで使わない。	<input type="checkbox"/> 社会的マナー。お礼メール、ご挨拶。 <input type="checkbox"/> マーケティング。
3年B	<input type="checkbox"/> プロモーション。	<input type="checkbox"/> 学生と社会人の(仕事に対する姿勢などの)違いを痛感。	<input type="checkbox"/> イベント企画の計画、分担や各部門の協力について。	<input type="checkbox"/> 何も分からない段階で参加したので、事例研究という意味で役立った。
3年C	<input type="checkbox"/> 特になし。しいて言えば会計組織マネジメント。	<input type="checkbox"/> 大人とのコミュニケーションの取り方。期間中PDCAサイクルを回せた。	<input type="checkbox"/> イラストレーター・プログラミング。	<input type="checkbox"/> 損益分岐点など会計の部分はすぐ役に立った。
3年D	<input type="checkbox"/> クラウドファンディング、フェアトレード。	<input type="checkbox"/> 輸入に関する手続き。	<input type="checkbox"/> リーダースキル・英語でのコミュニケーション。	<input type="checkbox"/> グローバルな活動でビジネスを行った点。
4年A	<input type="checkbox"/> コーポレートファイナンス。 <input type="checkbox"/> アントレプレナーシップ。	<input type="checkbox"/> 実務的なこと。プレゼン・発表などのスキル、予定の立て方。段取りも学べた。 <input type="checkbox"/> いかに人のモチベーションを管理するか。理解はしたが、実践は疑問。	<input type="checkbox"/> マネジメント。 <input type="checkbox"/> アカウンティング。1年前期で授業を取っていたが、あまり身につけていなかった。	<input type="checkbox"/> 1度実践的に学んだことで理論を理解しやすくなった。 <input type="checkbox"/> マネジメントの授業を取ってなかったが、地方のスーパーの従業員のマネジメントが自分のやったことに似ていた。インターナショナルマーケティング。
4年B	<input type="checkbox"/> マルチブランド戦略。	<input type="checkbox"/> 人と人との繋がりで、仕事が回っていく現場。		
4年C	<input type="checkbox"/> ビジネスコンピューティング。 <input type="checkbox"/> マーケティング。例えば、薬を薬売り場ではなく何らかの悩みのある人が来るコーナーにと言われてもピンとこなかったのが、わかった。	<input type="checkbox"/> マナー・対人関係・リーダーシップはやってみないとわからない。	<input type="checkbox"/> データ解析。 <input type="checkbox"/> 組織行動論を履修すれば良かった。	<input type="checkbox"/> データ解析を勉強して、実践して、次のアンケートに活かすことができた。
4年D	<input type="checkbox"/> 簿記と会計。	<input type="checkbox"/> リーダーシップとマネジメントは、講義で学ぶものとは別物だった。 <input type="checkbox"/> ビジネスマナー。 <input type="checkbox"/> 自分の心のコントロール。メンバーのモチベーションアップはできなかった。	<input type="checkbox"/> リーダーシップ・マネジメント・ビジネスマナー、コミュニケーション、マインドコントロール、簿記。 <input type="checkbox"/> 算数、パソコン、株(実務)、契約、デザイン思考、マーケティング、統計。	<input type="checkbox"/> 低い学年でやれば違うと思う。

5. 本調査に使用したインタビュー調査質問用紙

「大学における効果的な学士課程教育の学修効果の測定」の調査質問用紙

2016 年 11 月

現代ビジネス研究所 助教小森亜紀子
ビジネスデザイン学科 特命教授前田純弘
現代ビジネス研究所 研究員宮脇啓透

1. 調査の概要等

この調査は、頭書の 3 名による共同研究で、皆さんが行ったプロジェクト学習やポストン留学等の効果を測定するのが目的です。インタビューは以下の項目に沿って行いますので、事前に話したいことを整理しておいてください。

2. 事前に記入しておいて欲しい項目

参加プロジェクトの概要について

注：ここでの「プロジェクト」は、広い意味でとらえてください。ボストンでのウイングリーダーの経験、学寮での運営委員長、係のリーダーも含めて記入してください。また、「プロジェクト」という名前がないものでも、ボストンでのイベントへの参加、学寮の係、秋桜祭で学科の催し、サークルのイベントへの参加も含めてください。記入に迷った場合は、インタビュー当日、教員に質問してください。

- プロジェクトの名前（複数参加経験がある場合すべて）

（以下は、ご自分がかかわったプロジェクトの中で一番力を入れたものについて記入してください）

- プロジェクトの参加人数（幽霊メンバーとアクティブメンバーを明確に分けられる場合は、その別）
- プロジェクトにおける自分の役割
- その役割はどのようにして決まったか（自薦、他薦、自然に etc）
- そのプロジェクトに関係した学外の組織があればその名称をすべて
- プロジェクトの成果（目的）は何か。

3. ヒアリング項目（事前の記入は不要ですが、頭の整理のために簡単なメモを書いておくことをお勧めします）

- [1] プロジェクトに参加したことによる能力・意識の変化について

- プロジェクトを通して、身についた、よりスキルが高まった能力は何と何があるか
- 大学で学んだ科目の理解が深まったもの
- 大学の科目では学べない内容が習得できたもの
- プロジェクトに役立てるためにより学びたいと思った科目や内容（≒プロジェクト中うまく知識やスキルを使えず悔しかった点）
- プロジェクトの目的を達成するために、課題を自ら見つけることができたか、できた場合その内容は
- 調べたり、作業をするだけでなく、課題を解決するために考えたり、アイデアを創造できたか、できた場合その内容は
- プロジェクトで失敗したことはあったか？そこから何を学んだか
- 教員とのコミュニケーションはどのようにとったか。その内容は何か。量は十分だったか
- 学生同士のコミュニケーションはどのようにとったか。その内容は何か。量は十分だったか
- 学外参加者（企業等）のコミュニケーションはどのようにとったか、内容は？、量は十分だったか

[2] プロジェクトに参加したことによって得られた間接的な成果

- 大学での勉強に役立ったか？具体的にはどのような点で？
- 就職活動やインターンに役立ったか？具体的にはどのような点で？
- アルバイト等に役立ったか？具体的にはどのような点で？
- 新しいネットワークできたか？役に立ったか？具体的にはどのような点で？

[3] リーダーシップに関する内容

- あなたにとって理想のリーダーとは何ができることか。
- 自分の中にリーダーシップを発揮したという意識があったか？
- 理想のリーダー像を踏まえて、リーダーとして、うまくできた点、うまくできなかった点は何か？
- リーダーのもと、チームビルディングはうまくできたか？
- あなたが関わったプロジェクトでは、どのような形でリーダーシップを発揮すると、よりよい成果が出たと思うか。

以上

6. 参考文献・資料

- [1] フリック、ウヴェ (2011) 小田博志監訳「新版 質的研究入門<人間科学のための方法論>」春秋社
- [2] グロービス経営大学院編著 (2014)「新版 グロービス MBA リーダーシップ」ダイヤモンド社
- [3] 広瀬健一郎 (2009)「異学年合同授業で、学生は何を、どのように学ぶのかー保育実践力向上を目指す「実践共同体」の創出ー」『鹿児島純心女子大学国際人間学部紀要』15号 p109-129
- [4] 広島大学高等教育研究開発センター (2014)「大学教育改革の実態の把握及び分析に関する調査研究 事業成果報告書」
(http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1347633.htm) 2017.1.30
- [5] 平尾智隆・梅崎終・松繁寿和編著 (2013)「教育効果の実証 キャリア形成における有効性」日本評論社
- [6] 金城正治 (2008)「異学年で構成する小集団による車いす疑似体験学習の効果」『秋田大学医学部保健学科紀要』16 (1) p46-52
- [7] 小坂淳子 (2006)「異学年で構成する社会福祉ゼミの実践例」『大阪健康福祉短期大学紀要』第4号 p59-67
- [8] 松繁寿和編著 (2004)「大学教育効果の実証分析 ある国立大学卒業生たちのその後」日本評論社
- [9] 三菱総合研究所 (2015)「平成 26 年度「教育改革の総合的推進に関する調査研究～教育の総合的効果に関する定量的分析～」報告書」
(http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/chousa/1356259.htm) 2017.1.30
- [10] 宮脇啓透・小森亜紀子・前田純弘 (2016)「学生(経営学)課程教育における学習効果の測定ーPBLによる学生の態度変化の分析ー」(http://swubizlab.jp/wp/wp-content/uploads/2016/03/2016_003.pdf) 2017.1.24
- [11] 文部科学省国立教育政策研究所 (2015)「子どもの社会性が育つ「異年齢交流活動」ー活動実施の考え方から教師用活動案までー」
(https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/2306sien/2306sien3_2s.pdf) 2017.1.30
- [12] NPO 法人日本サーバント・リーダーシップ協会「サーバントリーダーシップとは？」(http://www.servantleader.jp/about_servant.html) 2017.1.30 佐藤郁哉 (2008)「質的データ分析法 原理・方法・実践」新曜社
- [13] 佐伯英人他 (2008)「集団宿泊的行事の教育効果に関する研究(Ⅱ)」『国立青少年教育振興機構研究紀要』第8号 p25-35
- [14] 斎藤有吾・小野和宏・松下佳代 (2015)「PBLの授業における学生の問題解決能力の変容に影響を与える学習プロセスの検討ーコースレベルの直接評価と間接評価の

統合ー」『大学教育学会誌』第 37 巻 第 2 号 p124-133

[15] 梅崎修・田澤実編著 (2013)「大学生の学びとキャリア 入学前から卒業後までの継続調査の分析」法政大学出版社

[16] 山田嘉徳 (2013)「先輩後輩関係が文化的知識の継承に及ぼす効果：ゼミ共同体の事例検討から」『知識共創』第 3 号Ⅲ5-1-5-10

(http://www.jaist.ac.jp/fokcs/documents/Fokcs3rd_Proc.pdf) 2017.2.4