

Title	産学連携による人材育成プログラムの評価：大学生の就業力開発プログラムを例として
Sub Title	
Author	村松, 俊明(Muramatsu, Toshiaki) 渡辺, 直登(Watanabe, Naotaka)
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2013
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2013年度経営学 第2888号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002013-2888

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程

学位論文（ 2013 年度）

論文題名

産学連携による人材育成プログラムの評価

—大学生の就業力開発プログラムを例として—

主 査	渡辺 直登 教授
副 査	井上 哲浩 教授
副 査	大藪 毅 専任講師
副 査	

2014年1月6日 提出

学籍番号	81230987	氏 名	村松 俊明
------	----------	-----	-------

論文要旨

所属ゼミ	渡辺 直登 研究会	学籍番号	81230987	氏名	村松 俊明
(論文題名)					
産学連携による人材育成プログラムの評価 — 大学生の就業力開発プログラムを例として —					
(内容の要旨)					
<p>経済成長を前提としない定常型経済への社会変化にともなう大学生等の雇用環境の悪化を背景に、社会的・職業的自立を図るために必要な能力である就業力の育成が大学に求められている。ここでいう就業力とはどんな問題に直面しても、解決できる強い意志、思考方法、対応力を指しており、態度・行動様式レベルのコンピテンシーである。その能力は、学校における正課教育による学習の他、クラブ活動やサークル活動、アルバイトといった正課教育以外の経験からも身につくと考えられる。大学は、社会的要請から教育改善が求められているものの、その取り組みと就業力改善との結びつきは十分とは言い難く、試行錯誤している段階といえよう。</p> <p>本研究の目的は、このような状況を改善し、重要な能力である就業力をもった人材を養成する人材プログラムの構築ならびにその評価をおこなうことにある。そこで、本研究では産業界との連携として商店街の協力を得て、学生全員が出資し模擬の会社を設立、株主総会、市場調査による販売商品の企画、売上高分析、商品の仕入れ、商店街での販売から決算まで工程を、参加者である学生が約3か月を1期間として、異なる参加者で同様のプログラムを2回実施し、相互評価をおこなった。プログラムの進行にあたっては、問題解決型学習 (Project-Based Learning, 以下PBL) の手法を導入し、参加者が主体的に取り組み、仲間と連携して乗り越えていくよう、必要最低限のサポートと参加者全体のモチベーション管理を中心におこなった。</p> <p>催事プログラムによる介入の評価結果としては、事前と事後に調査した就業力を構成する19項目を分析した結果、有意に能力の改善・向上することが明らかになった。また、性格適性検査、講座毎のアンケート、そしてソシオメトリック・テストの各種分析から催事販売プログラムの有効性を検証することができた。大学教育は、働くようになって必要とされる能力の育成に、これまでも貢献してきたし、これからも貢献し続けることができる。この基本認識を出発点とした催事販売プログラムの効果として、参加した学生は、仮説をたてて情報収集、企画、実践、そして検証という一連のプロセスを経験し、就業力の成長を実感することができたといえる。</p> <p>就業力開発の課題としては、主体者である本人の成長意欲を高める方法である。責任者である事業全体を取りまとめる役員、および6名前後で構成される事業部を取りまとめる事業部長に、顕著な開発効果が認められた一方で、参加者の多数を占める責任者以外の開発効果が低く、PBLとして期待された情報収集や行動の能力開発が極めて低かったことから、責任者以外の能力開発が今後の課題となる。また、第1回と第2回の評価結果として、就業力の能力開発が改善されたものの、この考察がどの程度一般性をもつか不明であるため、事例を重ね、更なる検証の必要性が示唆された。</p>					