

## ■研究ノート

### PBL 型短期間国際ワークショップによる社会人基礎力成長モデルに関する研究

豊田 祐輔\*

【要旨】本研究では PBL (Problem/Project-based Learning) 型短期間国際ワークショップに着目し、海外から日本に来る若手研究者・実践家の卵である大学生・大学院生を主な対象として、彼らのグローバル人材としての成長を「社会人基礎力」を評価指標として明らかにした。さらに 2 年間にわたる短期間国際ワークショップの評価分析より、ワークショップの未経験者は振り返り自己評価において「チームで働く力」がより高く評価する一方、経験者については異文化を背景としたと考えられる創造力や課題発見力を含めた「前に踏み出す力」や「考え抜く力」の向上が見られること、ワークショップの前半で実施したグループ議論や視察で「社会人基礎力」の多くの能力要素が向上するが、グループ発表やその準備である後半でさらに向上する能力要素も存在すること、規律性はワークショップ終了へ向けた最終発表まで徐々に向上すること、傾聴力には現地調査におけるインタビューなどよりもグループ議論が重要であること、現地調査ならびにグループ発表を行っても能力要素の向上程度については要素間の相違はほとんどなく全体が向上することを明らかにした。その上で、参加者の PBL 型短期間国際ワークショップへの参加経験ならびにワークショップ形態に基づいた仮説的「PBL 型短期間国際ワークショップによる社会人基礎力成長モデル」を提示した。

キーワード：PBL (Problem/Project-based Learning), 短期間国際ワークショップ, 社会人基礎力

## I. はじめに

グローバル化する社会において、異文化における問題発見・解決ができる人材が求められている。高等教育である大学においても批判 (荻谷 2017 など) はあるものの大学や学生のグローバル化や、PBL (Problem/Project-based Learning) 型の授業形態を取り入れるなど、具体的な人材育成に取り組んでいる。特に Project-based Learning は現在多くの小中学校における学習方略の一つとなっている (石野 2017) など初等教育から学習効果が見込める方法であることが認識されている。

本研究では、この PBL (本研究においては、Problem-based Learning と Project-based Learning の両方の要素を含む) に着目し、海外から日本に来る若手研究者・実践家の卵である大学生・大学院生を主な対象として、彼らのグローバル人材としての成長をまず「社会人基礎力」を評価指標として明らかにする。「社会人基礎力」の要素を含めた海外留学や研修に関する研究としては、

---

\* 立命館大学政策科学部 准教授

3ヶ月以上の海外留学経験者を対象とした効果測定を行なった横田他（2018）や金（2015）があるが、本研究は2週間弱という短期間の海外ワークショップにおける効果を測定している。それは、短期間国際ワークショップは大学生だけでなく、海外からの実務家研修などにおいても取り入れられている方法であり、大学生や社会人など適用範囲が広く、また期間が短いことから比較的实施しやすいためである。

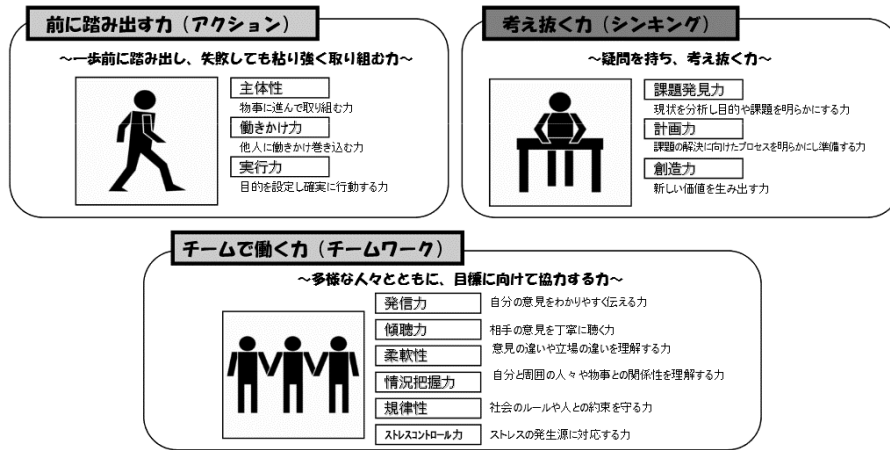
一方、豊田（2018）においても学部生を対象とした評価を行なっているが、本研究で対象とする短期間国際ワークショップの参加者の多くは大学院生であり、このような形態の教育訓練を受けたことがある学生が多いなど、いくつかの相違がある。そのため、本研究ならびに豊田（2018）において事例とした国際ワークショップの結果や追加分析をまとめることで、参加者のPBL型短期間国際ワークショップへの参加経験ならびにワークショップ形態に基づいた仮説的「社会人基礎力」成長モデルを提示する。

## II . 評価指標としての「社会人基礎力」

「社会人基礎力」（経済産業省 n.d.）とは、経済産業省における産学の有識者による委員会において、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくための必要な基礎的な力」と定め、図1の12の能力要素から構成される3つの能力が提案されている。これは「基礎学力」（読み、書き、算数、基本ITスキルなど）や「専門知識」に加え、それらをうまく活用していくための能力の重要性を指摘するものであり、働く分野に関係なく共通するものとして提示されている。国際化する社会においては、職場などにおいて多様な文化を有する同僚などと協働することが求められることが多くなっていることから、多くの職種において重要なスキルであると考えられる。

本研究では、豊田（2018）の手法に従い、経済産業省（2007）において紹介されている各能力要素で想定される発揮できた3つの例を参考に、各能力要素について後述する3つの評価用の質問を設定した。また、豊田（2018）においては時点間自己評価（各時点での自己評価の差）と振り返り自己評価（振り返ってどの程度変化したのか）の結果に相違が見られることが明らかになっているため、本研究においても両方法を取り入れることとする。

## ＜3つの能力／12の能力要素＞



出典：経済産業省 (n. d.)

**図 1. 「社会人基礎力」の構成要素**

### III . 大学生・大学院生対象の短期間国際ワークショップ

本研究では、立命館大学政策科学部ならびにタイ国立チュラロンコン大学建築学部、マヒドン大学教養学部が共催した 2018 年度国際共同ワークショップ「Housing and Urban Development in Osaka」(協力:大阪府、後援:立命館大学地域情報研究所、立命館大学歴史都市防災研究所)、ならびに、豊田 (2018) において評価した、立命館大学政策科学部ならびにタイ国立タマサート大学建築計画学部が共催した 2017 年度の国際共同ワークショップ「Policy Formation for Urban Development and Tourism City in Osaka」(協力:大阪府、後援:立命館大学地域情報研究所、立命館大学歴史都市防災研究所)を評価対象とした。

#### III. 1 2018 年度国際共同ワークショップ

2018 年度に実施したワークショップについて、例年との相違として、相手方担当教員の異動に伴いチュラロンコン大学がタイ側の主なカウンターパートとなった一方、例年、タイ国立タマサート大学建築計画学部の参加があったが 2018 年度は参加が叶わず、参加学生の人数が例年より少なくなっている。表 1 のように 2018 年 12 月 12 日より 22 日にかけて立命館大学大阪いばらきキャンパスにおいて、19 名 (チュラロンコン大学建築学部生 11 名 [修士課程学生、そしてアンケートに協力した 1 名のティーチング・アシスタント含む]、マヒドン大学教養学部生 8 名 [学部生 2 名、修士課程学生 4 名、博士課程学生 2 名) の参加を得て実施した。本調査の対象者はこの 19 名となる。なお、チュラロンコン大学生については、来日前に事前勉強を実施している。

ワークショップの構成としては例年通り、前半の基礎講義に加えて、事例の視察を行うことが主な構成である。ただし、実施期間がこれまでよりも短くなり、また学生自身が調査する時間も設定したが、結果的には視察時の分析や最終発表準備に時間を費やしたため、学生による現地調査は実施しなかった。これは主な (チュラロンコン大学の) 学生の専攻が (タマサート大学の)

都市計画からハウジング・不動産開発となったこともあると考えられる。また「社会人基礎力」の評価は、表1の通り開始前ならびに開始後にウェブアンケートを実施した（教室のスクリーン上にQRコードを示し、その場で、携帯電話でアクセスし回答してもらった）。そして、アンケート内の学生証番号で事前・事後と紐づけられるようにし、時点自己評価は事前・事後それぞれのアンケートで尋ね、振り返り自己評価については事後アンケート時のみにワークショップ開始からの変化を尋ねた。なお、本格的なグループワークは後半から開始するが、前半においても講義内容などについてグループ内議論を進めている。

### III. 2 2017年度国際共同ワークショップ

本ワークショップは、立命館大学政策科学部ならびにタイ国立タマサート大学建築計画学部が共催する国際共同ワークショップ「Policy Formation for Urban Development and Tourism City in Osaka」（協力：大阪府、後援：立命館大学地域情報研究所、立命館大学歴史都市防災研究所）である。表1にあるように、2017年12月13日（水）から12月26日（月）にかけて立命館大学大阪いばらきキャンパスにおいて開催された。参加学生は、学部生40名（タマサート大学建築計画学部生35名、マヒドン大学教養学部生4名、オーストラリア・ビクトリア州立モナシュ大学1名〔タイ人〕）であり、本調査の対象者は、全学部生参加者である40名となる。

そして、ワークショップ構成としては、同様に前半は基礎講義に加えて事例の視察を行うことが主である。一方、後半では参加者が設定した研究目的に従って立命館大学政策科学部生などの支援を得つつ現地調査を行い、政策提言をまとめ最終発表を行った。「社会人基礎力」を評価するアンケートは、表1にあるように事前、事中（前半と後半の間）、そして事後にアンケート用紙を配布し、回収した。アンケートでは氏名の記入は不要であるが学籍番号を毎回記入してもらうことで、3回分のアンケートを学生毎に紐づける事ができるように設計した。なお、時点自己評価は毎回、振り返り自己評価は事中・事後調査時にワークショップ開始時からの変化を尋ねている。事中調査は各グループに分かれて調査を実施する前に実施しているが、初日よりほぼ毎晩、参加者はグループに分かれて研修で学習したことなどについて議論するなど、グループワークを実施している。

表 1. 2018 年度（左）、2017 年度（右）実施の国際共同ワークショップの内容

日付	内容	日付	内容
12月12日	訪日	12月13日	訪日
	オープニング・セレモニー 導入講義		オープニング・セレモニー 導入講義
12月13日	研究計画発表 ★事前調査実施 歓迎会	12月14日	研究計画発表 ★事前調査実施 歓迎会
	大学内講義		京都市内視察
12月14日	歴史・文化地域の脆弱性 日本の住宅政策 土地区画制度	12月15日	京都市景観・まちづくりセンター訪問 伝統的町並みを有する地域視察
12月15日	大阪くらしの今昔館視察、大阪等観光	12月16日	京都観光
12月16日	京都等観光	12月17日	大阪観光
	大阪府内視察		12月18日 講義・視察準備
12月17日	講義・視察（門真市密集市街地） 視察（津波・高潮ステーション）		大阪府内視察
	大阪府内視察	12月19日	講義（大阪万博・IR・水都大阪） 水都大阪視察
12月18日	講義・視察（彩都地域）		大阪府内視察
		12月20日	講義（大阪府広域連携） 能勢街道地域視察 カップヌードルミュージアム大阪池田訪問
12月19日	分析・発表準備		★事中調査実施
		12月21日	調査
12月20日	分析・発表準備		12月22日 調査
	発表準備・最終発表		12月23日 調査・発表準備
12月21日	★事後調査実施 送迎会		12月24日 調査・発表準備
12月22日	解散		発表準備・最終発表
			12月25日 ★事後調査実施 送迎会
			12月26日 帰国

#### IV. ワークショップ参加による「社会人基礎力」の向上効果

##### IV. 1 2018 年度ワークショップにおける「社会人基礎力」の変化

表 2 に示されているように、質問項目別にはほとんどの項目において有意に事後調査の方が、平均点が高いことがわかった。また、表 3 のように能力要素ごとに比較すると、全ての要素が有意に向上していることがわかる。そして、図 2 は時点自己評価と振り返り自己評価の事前事後評価の相違を示している。振り返り自己評価の列を見てもわかる通り、参加者の数値を平均すると全ての能力要素について向上していることがわかる。また、豊田（2018）と同様に、両手法によって各能力要素の伸び具合の比較結果が異なることが明らかになった。しかしながら、豊田（2018）においてはチームで働く力に関して振り返り自己評価の方が高い傾向があったが、本研究においては同様な結果は得られなかった。これは、既述のように本事例の参加者の多くがこのようなワ

ワークショップを経験していることが関わっている可能性があり、今後検証すべき仮説として提示することができる。

#### IV. 2 2017年度ワークショップにおける「社会人基礎力」の変化

豊田（2018）においては、大学生活の中でも特にグループで作業を行う経験が少ない低回生が参加したワークショップにおいて、普段とは異なるグループ作業での苦労やグループによる最終発表へ向けたワークの成果が印象に残り、「チームで働く」について時点自己評価よりも事後振り返り自己評価で高く評価された可能性について指摘した。本課題についても仮説として提示することができる。

また、豊田（2018）においては、時点間自己評価において事前・事中・事後の比較をしており、表4の通り、事中調査においても事前調査と比較して、「チームで働く力」の一部の能力要素を除いて概ね能力要素が向上した一方、事前・事後調査比較では全ての能力要素が有意に向上したことが示されている。また、事中・事後調査では向上した能力要素が限られていた。特に傾聴力は事中・事後比較のみで結果が見られ、規律性については事前・事後のみで有意な向上結果が得られた。以上より、前半のグループディスカッションや視察で社会人基礎力の多くの能力要素が向上すること、規律性については研修期間を通じて徐々に向上すること、そして、傾聴力は研究目的という一つの目的を達成するためのグループワーク時に、異なる意見について傾聴することが必要であることが示唆された。

そして本論文では、豊田（2018）の追加分析として、振り返り自己評価における事中ならびに事後調査の結果についても検討する。両者の相違は、事中評価後に現地調査ならびにグループ発表を行ったことである。図3より明らかなように、全ての能力要素について事後の方が高まっているが、どちらも「チームで働く力」が比較的向上していることがわかる。しかしながら、現地調査ならびにグループ発表を行っても能力要素の向上具体については要素間の変化はほとんどなく、全体が向上していくことが見て取れる。

表 2. 2018 年度ワークショップにおける各質問の時点自己評価の変化

能力	能力要素	質問	事前平均	事前標準偏差	事後平均	事後標準偏差	平均の差 (有意確率)
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	A. I understand what I should do and take initiatives for tasks.	3.5	0.52	<b>3.9</b>	0.70	*
		B. I know my strength and weakness, and conduct tasks with confidence.	3.5	0.52	<b>4.0</b>	0.63	*
		C. I can judge on my own and take actions without being influenced by other people.	3.2	0.60	<b>3.9</b>	0.94	*
	働きかけ力	D. I can tell the importance of cooperation to get cooperation from other people.	3.5	0.82	<b>4.0</b>	0.63	*
		E. I can make other people involved in tasks effectively based on situations.	3.5	0.82	<b>3.9</b>	0.83	*
		F. I can continue to work to attain goals by asking involvement of other people.	3.4	0.81	<b>4.2</b>	0.60	**
	実行力	G. I can continue to work persistently to attain goals.	3.3	0.79	<b>4.1</b>	0.70	**
		H. I can work for difficult tasks actively without being afraid of failure.	3.6	0.69	<b>4.1</b>	0.70	*
		I. I can continue to work for tasks without avoiding difficulties.	3.6	0.69	<b>4.4</b>	0.67	**
	考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	J. I can plan to attain goals and understand what I should do in each phase.	3.4	0.51	<b>4.1</b>	0.83
K. I can analyze and collect information to understand the present situation.			3.5	0.69	3.9	0.83	
L. I can ask for others' opinions to understand problems that you are working for.			3.4	0.92	<b>3.9</b>	0.54	**
計画力		M. I can make feasible plans by clarifying working process.	3.5	0.52	<b>4.1</b>	0.70	**
		N. I can always understand differences between plans and real situations.	3.3	1.01	<b>4.1</b>	0.70	**
		O. I can revise plans flexibly according to the process or uncertainties.	3.4	0.51	<b>3.9</b>	0.83	**
創造力		P. I can create new ideas by combining other ways of thinking.	3.2	0.60	<b>4.0</b>	0.78	**
		Q. I can propose suggestions with different viewpoints from the past.	3.1	0.70	<b>4.1</b>	0.54	**
		R. I always look for hints to create new ideas for success.	3.5	1.13	<b>4.1</b>	0.54	**
チームで働く力 (チームワーク)		発信力	S. I can tell facts specifically and easily for other people to understand with data and evidence.	2.6	0.67	<b>3.9</b>	0.54
	T. I can transfer necessary information to other people by understanding what they need.		3.3	0.65	<b>4.1</b>	0.70	**
	U. I can tell what I want to tell with sufficient understanding.		2.9	0.70	<b>4.0</b>	0.89	**
	傾聴力	V. I can understand opinions of other people by asking and checking my understandings.	3.4	0.67	<b>4.4</b>	0.67	**
		W. I can make the environment where people are easy to express their opinions.	3.1	0.30	<b>4.1</b>	0.70	***
		X. I can listen to other people meekly.	2.9	0.94	<b>4.3</b>	0.79	**
	柔軟性	Y. I can accept good opinions of other people while having my own opinion.	3.5	0.69	<b>4.3</b>	0.91	**
		Z. I can understand why s/he thinks so based on her/his standpoint.	3.2	0.41	<b>3.9</b>	0.83	**
		AA. I can understand backgrounds and situations of other people.	3.4	0.51	<b>4.1</b>	0.70	**
	状況把握力	AB. I can take actions with understanding what I am expected to do by other people.	3.4	0.81	<b>4.0</b>	0.78	*
AC. I can take actions with understanding what I can do and what other people can do.		3.2	0.41	<b>3.9</b>	0.70	**	
AD. I can take actions to make things better by understanding situations of other people (busy, human relations, etc).		3.2	0.41	<b>4.2</b>	0.75	**	
規律性	AE. I understand rules and manners not to bother other people.	3.6	0.82	<b>4.4</b>	0.67	**	
	AF. I can take appropriate actions if I bother other people.	3.5	0.82	4.0	0.78		
	AG. I can behave properly when I need to follow rules and manners.	3.7	0.91	4.0	0.78		
ストレスコントロール力	AH. I can remove causes of stress by myself and/or with support from other people.	3.6	0.67	<b>4.1</b>	0.70	*	
	AI. I can release stress by consulting with other people and/or doing something else.	3.7	0.65	<b>4.2</b>	0.87	**	
	AJ. I can think positively even with stress by thinking that this situation does not keep long.	3.6	0.67	<b>4.1</b>	0.70	*	

N=11, \*: p<0.10 \*\*: p<0.05 \*\*\*: p<0.01

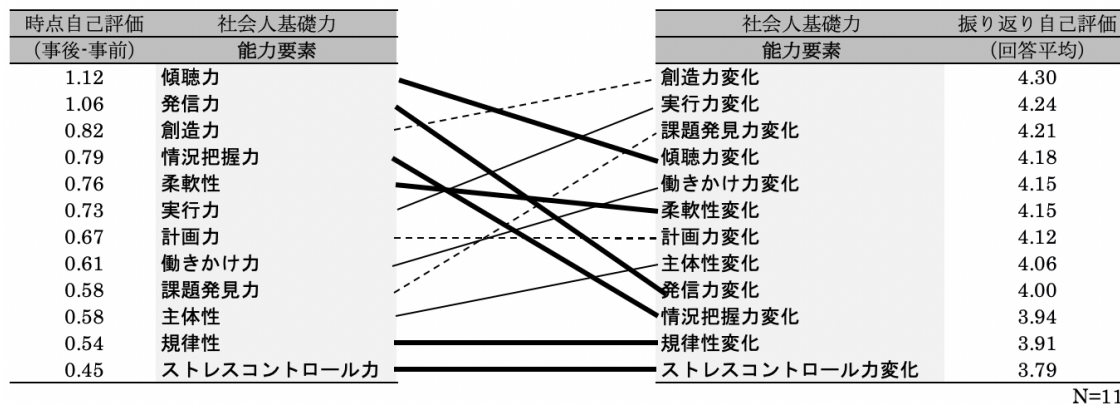
\*表中の「平均差」は各指標の向上程度(減衰の場合はマイナス)を、有意確率は「対応サンプルによる Wilcoxon の符号付順位検定」を利用した各調査日時点間の平均の差の検定結果を示している。選択肢は、全くない (Not at all: 1 点)、あまりない (Not much: 2 点)、ある程度ある (So so: 3 点)、とてもある (Much: 4 点)、かなりある (Very much: 5 点) として計算を行った。

表 3. 2018 年度ワークショップにおける能力要素の時点自己評価の変化

能力要素	事前平均	事前標準偏差	事後平均	事後標準偏差	平均の差	平均の差 (有意確率)
主体性	3.4	0.3	3.9	0.7	0.58	*
働きかけ力	3.4	0.7	4.0	0.6	0.61	**
実行力	3.5	0.6	4.2	0.6	0.73	**
課題発見力	3.4	0.6	4.0	0.6	0.58	**
計画力	3.4	0.5	4.0	0.6	0.67	***
創造力	3.2	0.7	4.1	0.5	0.82	**
発信力	2.9	0.5	4.0	0.6	1.06	**
傾聴力	3.1	0.5	4.2	0.7	1.12	***
柔軟性	3.3	0.2	4.1	0.7	0.76	**
状況把握力	3.2	0.5	4.0	0.6	0.79	**
規律性	3.6	0.8	4.1	0.7	0.54	*
ストレスコントロール力	3.7	0.5	4.1	0.7	0.45	**

N=11, \*: p<0.10 \*\*: p<0.05 \*\*\*: p<0.01

\*表中の「平均差」は各指標の向上程度（減衰の場合はマイナス）を、有意確率は「対応サンプルによる Wilcoxon の符号付順位検定」を利用した各調査日時点間の平均の差の検定結果を示している。選択肢は、全くない (Not at all : 1 点)、あまりない (Not much : 2 点)、ある程度ある (So so : 3 点)、とてもある (Much : 4 点)、かなりある (Very much : 5 点) として、各能力要素への 3 つの質問に対する回答の平均値を求めた。



\*振り返り自己評価の点数は、かなり悪くなった (Much worse : 1 点)、悪くなった (Worse : 2 点)、変わらない (Same : 3 点)、良くなった (Better : 4 点)、かなり良くなった (Much better : 5 点) としている。左表と右表を結ぶ線は、実線が「前に踏み出す力」、ダッシュ線が「考え抜く力」、そして太線は「チームで働く力」を示している。

図 2. 2018 年ワークショップにおける時点自己評価と振り返り自己評価の相違

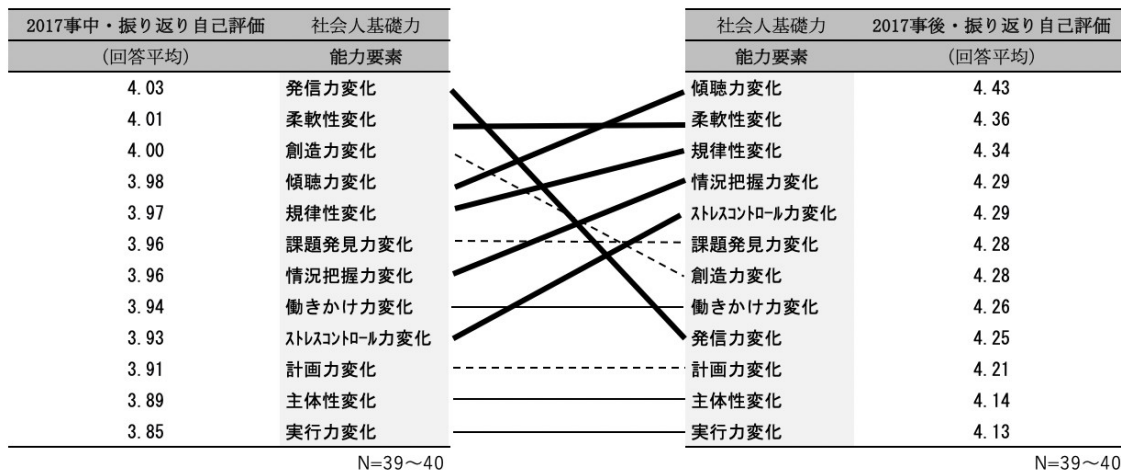


表 4. 2017 年度ワークショップにおける時点自己評価による時点間比較（平均値）

能力要素	事前→事中	事中→事後	事前→事後
主体性	***	**	***
働きかけ力	***		***
実行力	***		***
課題発見力	**	***	***
計画力	***		***
創造力	**	***	***
発信力	***	*	***
傾聴力		***	***
柔軟性	**		**
状況把握力	***		***
規律性			**
ストレスコントロール力	***		***

N=35~40, \*: p<0.10, \*\*: p<0.05, \*\*\*: p<0.01

\*有意確率は「対応のあるサンプルの t 検定」を利用した各調査日時点間の平均の差の検定結果を示している。なお、有意な差が見られる項目は、事前、事中、事後と能力要素が向上している。



\*左表と右表を結ぶ線は、実線が「前に踏み出す力」、ダッシュ線が「考え抜く力」、そして太線は「チームで働く力」を示している。

図 3. 2017 年度ワークショップにおける振り返り自己評価の事中・事後比較

#### IV. 3 2018 年度・2017 年度ワークショップにおける「社会人基礎力」の変化

両年の結果を比較すると、振り返り自己評価でワークショップ未経験者においては「チームで働く力」が時点自己評価と比較してより向上した一方、経験者については異文化を背景としたと考えられる創造力や課題発見力を含めた「前に踏み出す力」や「考え抜く力」の向上がより見ら

れるという相違に加えて、時点間自己評価における向上具合については、2017年度の事中評価の向上程度が低いものの、2018年度事後評価と2017年度事後評価ともに高い数値を示していることが豊田（2018）との比較からわかることから、最終発表へ向けたグループワークが「社会人基礎力」の向上には重要であること（2018年度ワークショップでは現地調査を実施しなかった）を示していると考えられる。

また同様に、傾聴力は現地調査がなくともグループワーク時に向上することが示唆され、傾聴力には現地調査におけるインタビューなどよりも最終発表へ向けたグループ議論が重要であるという仮説が導き出される。

そして、2017年度ワークショップでは規律性について研修期間を通じて徐々に向上したことを示したが、期間が短かった2018年度ワークショップでは向上したものの、その程度がかなり下位に位置していたため、向上には時間がかかるが最終発表へ向けた準備が重要であることが示唆される（図2）。

#### IV. 4 PBL型短期間国際ワークショップ評価を通じた社会人基礎力成長モデルの提示

前節で議論した仮説をまとめると、①ワークショップの未経験者は振り返り自己評価において「チームで働く力」をより高く評価する一方、経験者については異文化を背景としたと考えられる創造力や課題発見力を含めた「前に踏み出す力」や「考え抜く力」の方が向上が見られる、②ワークショップの前半で実施したグループ議論や視察で「社会人基礎力」の多くの能力要素が向上するが、後半でさらに向上する能力要素も存在する、③規律性はワークショップ終了へ向けた最終発表まで徐々に向上する、④傾聴力には現地調査におけるインタビューなどよりもグループ議論が重要である、⑤現地調査ならびにグループ発表を行っても能力要素の向上程度については要素間の相違はほとんどなく全体が向上する、となる。

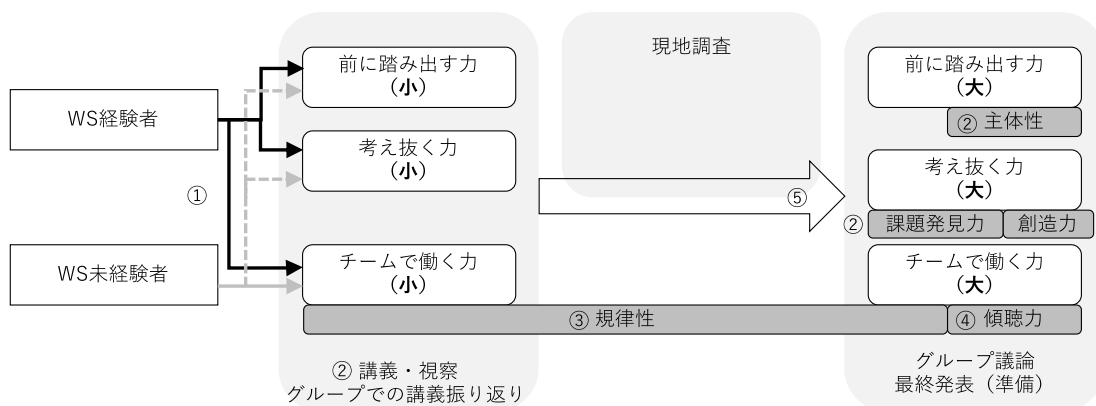
上記の仮説をまとめると、図4の「PBL型短期間国際ワークショップによる社会人基礎力成長モデル」を提示することができる。図の数字は上記の仮説番号を示している。ただし、具体的に国際ワークショップにおけるどのような経験が各能力要素を引き上げるのかについては本モデルでは示すことができない。しかしながら、短期間国際ワークショップを評価する上での基本的な仮説モデルであり、本モデルの検証とともに、さらに詳細な仕掛けとしての企画を組み入れていくことで、より精緻なモデルへと練り上げることができるであろう。

#### V. 結論にかえて

本稿では、海外から日本に来る若手研究者・実践家の卵である大学生・大学院生を主な対象とした、彼らのグローバル人材としての成長を「社会人基礎力」を評価指標として明らかにした。そして、2年間の短期間国際ワークショップの評価を通じて、参加者のPBL型短期間国際ワークショップへの参加経験ならびにワークショップ形態に基づいた仮説的「PBL型短期間国際ワークショップによる社会人基礎力成長モデル」を提示した。

なお既述のように、本モデルは仮説的なものであり、さらに本モデル構築に利用したサンプル

数も限られていることから、今後検証を進めていくことが必要である。



\*図左部の細矢印は経験有無による振り返り自己評価を表し、そのうち黒矢印はWS経験者、灰色矢印はWS未経験者を示し、実線は比較的大きな効果の一方、点線は比較的小さな効果を意味する。また、各能力要素が白塗の場合は両自己評価共通であることを示し、太字(大・小)は振り返り調査の内容を、灰色塗は時点自己評価に当てはまる項目である。白抜き矢印は、現地調査を経ても経なくても同様な効果があることを示している。

図4. PBL型短期国際ワークショップによる社会人基礎力成長モデル

[謝辞]

本研究にご協力いただいたタイ人学生の皆さん、そして、研究の事例となった国際共同ワークショップにご協力いただいた大阪府、ならびにご後援いただいた立命館大学地域情報研究所ならびに歴史都市防災研究所にこの場を借りて、感謝の意を表します。なお、本研究は、「立命館大学研究所重点プログラム(地域情報研究所)」、「立命館大学拠点形成支援プログラム(歴史都市防災研究所)」、そして「私立大学等経常費補助金特別補助「研究施設運営支援」歴史都市防災研究所研究プロジェクト」の支援を受けて実施したものです。

[参考文献]

石野正彦, 「PBL型授業についての外観」上越教育大学『《文部科学省委託事業》平成28年度総合的な教師力向上のための調査研究事業実施報告書:今日的な教育課題を解決するためのPBL型授業モデルの構築』, 2017年, 7-10頁

荻谷剛彦, 『オックスフォードからの警鐘:グローバル化時代の大学論』, 中公新書クラレ, 2017年

金栄俊・俵石正雄, 「社会人基礎力を育成する海外研修:韓国文化交流研修での事例を通して」, 『太成学院大学紀要』, 17, 2015年, 115-124頁

経済産業省, 『今日から始める 社会人基礎力の育成と評価 ~将来のニッポンを支える若者があふれ出す!~』, 2007

経済産業省, 『社会人基礎力』, (n. d.), アクセス日: 2017年2月26日:  
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>

豊田祐輔, 「「社会人基礎力」の時点自己評価と振り返り自己評価の相違-タイ人大学生を対象とした短期国際PBL研修を事例として-」, 『地域情報研究』, 7, 2018年, 60-72頁  
横田雅弘・太田浩・新見有紀子, 『海外留学がキャリアと人生に与えるインパクト: 大規模調査による留学効果測定』, 学文社, 2018年

## A Study on a Model of Enhancing ‘Fundamental Competences for Working Persons’ by PBL-type Short-term International Workshops

Yusuke Toyoda

Abstract: This study evaluated PBL (Problem/Project-based Learning)-type short-term international workshops with focus on “Fundamental Competences for Working Persons.” Based on analyses on the workshops held in 2018 and 2017, the followings were found: participants without experience of this kind of workshops felt their “Ability to Work in a Team” more than “Ability to Step Forward” and “Ability to Think Though” in the reflective self-evaluation compared with the time-point self-evaluation, while ones with experiences felt more enhancement in “Ability to Step Forward” and “Ability to Think Though”; most of the abilities were enhanced in the first half of the workshop when participants discussed in group and conducted site visits, while some abilities improved more in the latter part when they prepared for and conducted the final presentations; group discussion was more important to the improvement of their ability of listening than interviews in site surveys; there is little difference in the relative improvements among the abilities even after site surveys and group presentations. Finally, the paper proposed a hypothetical “Model of Enhancing Fundamental Competences for Working Persons by PBL-type Short-term International Workshops.”

Keywords: PBL (Problem/Project-based Learning), Short-term International Workshop, Fundamental Competences for Working Persons