

■ 論 文

「社会人基礎力」をグループ活動に適用した短期国際 PBL 研修の評価

豊田 祐輔*

【要旨】先進国において発展途上国から若手研究者や行政官を招いて短期間の研修を行っている。しかしながら、その効果については、運営側への評価となる研修内容に関する調査であったり、復帰した職場での昇進など様々な要因の影響を受ける指標であったりするなど、育成した人材自身やグループ活動の能力を評価することはない。本研究は、これまで個人の能力として測定されてきた「社会人基礎力」をグループ活動の評価指標としても捉え、短期国際 PBL (Problem Based Learning) 研修の効果を測定することを目的とした。その結果、個人の「社会人基礎力」については、個人でできることについては向上しやすいが、相手との共同作業に関わる能力については、自分の力のなさを痛感した参加者がいることがわかった。グループの「社会人基礎力」については、研修の前半はうまくグループ作業が進まなかったものの、研修全体を通しては向上するものと低下するものに分かれた。個人とグループの「社会人基礎力」の関連については、グループは一緒に考える力などは高いが、お互いを尊重し合いそれぞれの役割から協働する面では個人よりも低いことが明らかになった。また、グループと個人の「社会人基礎力」の変化の関連については一貫した証拠は見出せなかったが、社会問題の解決には個人だけでなくグループの力も必要とされている中で、個人の能力とグループの能力の変化の関係性を検討していくことが重要であると指摘した。

キーワード：社会人基礎力，短期国際 PBL 研修，グループ活動評価

I. 短期研修評価の重要性

若手研究者や若手実践家に対する人材育成が多く的高等教育機関において進められている。日本だけでなく、立命館大学においても進めてきており、特に「アジアのゲートウェイ」をコンセプトとする立命館大学大阪いばらきキャンパス (OIC) においてもアジア地域を中心に今後の発展を支える人材の育成が積極的に進められている。しかし、その評価については学習についてというよりも、運営側への評価となる研修内容の良し悪しに関する調査であったり、復帰した職場での昇進など様々な要因の影響を受ける指標であったりするなど、育成した人材自身の能力について評価されることは限られている。

どのような人材が必要とされ、その人材を産出するための効果的な育成方法の検討については研究が進んでいないと考えられる。日本においても、グローバル化する社会で他国の同僚と協働で成果を出すことが珍しくなくなっており、また東南アジアではアセアン経済共同体の発足に代表されるように、国同士の障壁が下がってきており、多文化環境の中での問題発見や解決策提案能力の醸成が喫緊の課題となっている。

* 立命館大学政策科学部・准教授

そこで本研究では、アジア内の異文化環境における問題発見・解決策提案能力を涵養するための PBL (Problem Based Learning) 型研修を活用した基礎的評価を行う。具体的には、タイ・タマサート大学建築計画学部 of 学部生を対象に短期間国際 PBL 研修を実施し、その効果を測定する。その評価については、本人の能力に着目した社会人基礎力を指標とする。さらに、本指標は個人のスキルに着目したものであるが、グループによる問題解決が必要とされていることから、グループ活動に適用する。以上より、個人ならびにグループ活動の効果の相互作用の有無を明らかにし、研修の詳細な評価を行うとともに、研修内容に応じて向上する能力の特定などの詳細な分析を実施することができる。

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。また、地域問題の改善に取り組む国際協力に代表される他国の地域社会との協力にも、特に(国際)公務員やコンサルタント、国際協力機関の職員にとっては重要なスキルであると言える。

本指標は、専門家集団においても効果的な協働を実現するための基盤を提供するものであると考えられ、本研究においても研修のテーマに関係なく重要なものとなることから、「社会人基礎力」を研修の評価指標として設定することとした。この「社会人基礎力」の醸成を基盤としつつ、今後、各研修テーマ・目的に応じて、具体的な知識の伝授方法などについて、さらなる研究課題として考えていくことができる。

これまで「社会人基礎力」に関して多くの研究が行われてきた。特に「社会人基礎力」の育成を目指したビジネス系大学の教育事例の紹介をしたもの(齋藤他 2010) など、ビジネス分野を中心に研究がなされてきたが、様々な分野においても利用されてきている。例えば、ほぼ同時期に提案された経済産業省の「社会人基礎力」と文部科学省の「職業的発達に関わる諸能力」測定の対象とすべき指標の整理・修正を行っている研究(西道 2011) などがある。

<3つの能力／12の能力要素>

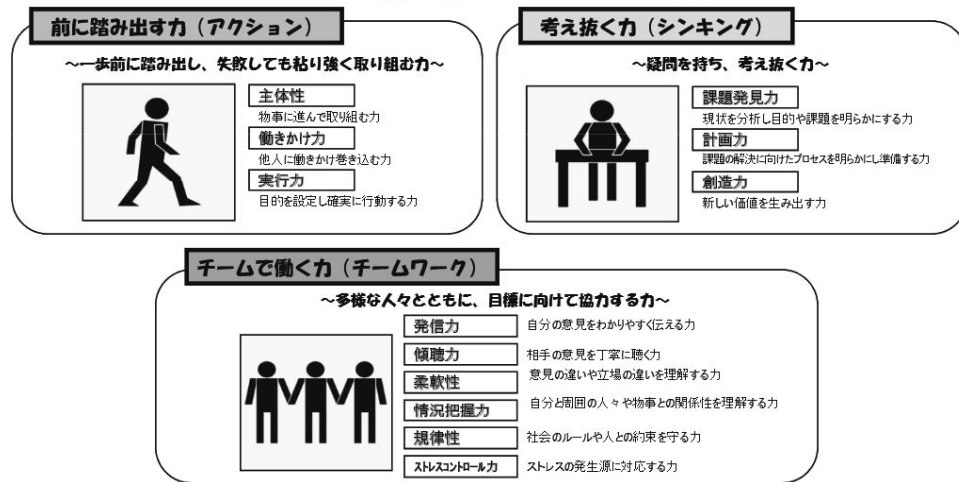


図1. 「社会人基礎力」の構成要素

出典：経済産業省 (n. d.)

特に本研究と関連するものをいくつか挙げると、「社会人基礎力」の獲得に有効な学習方法として、まず、那須（2012）は経験的学習と知識的学習の2つを挙げている。前に踏み出す力（主体性、働きかける力、実行力）では経験的学習が有効であり、チームで働く力の1つであるストレスコントロール力もこれに該当するとしている。一方、考え抜く力の中でも問題発見力と計画力は知識的学習が有効であるとしている。そして、考え抜く力のひとつである想像力やチームで働く力（ストレスコントロール力を除く）は経験的学習と知識的学習の両方が重要であるとしている。

具体的な事例に落とし込んだ研究では、藤井他（2010）が4か月にわたる産学連携PBLにおいて「企業インタビューと、読者にキャリア形成に関する思考を促すホームページの作成」を課題とし、「社会人基礎力」を事前（10月）・事中（12月）・事後（1月）で評価したものがあつた。結果として、事前→事中よりも事中→事後の方が、伸び率が高い点を指摘し、その理由として成果物に対して厳しい指摘をした事で、学生の受動的な態度が主体的に変化した事を挙げている。しかしここでは、受動的な態度であっても事前→事中「社会人基礎力」の伸びがあり、また、能動的な態度に変わったことでさらに自己評価が向上したことが示されているが、研修プログラムとしてどのような仕組みが必要なのかについては踏み込めていない。

川口他（2009）では「社会人基礎力」の中でも、ものづくり技術者にとって必要であると考えられた「創造力」、「課題発見力」、「実行力」、「発信力」の育成を目指して、大学における理論と実践の融合を図る問題解決実習に関わる工学教育プログラムの評価を行っている。特に学生の自己評価においては、事前・事中よりも事後の方が格段に高まる事が明らかになった。また、教員ならびに企業からの評価も同様な傾向にあつた。これには体系的な自習や講義による習得効果があつたと結論でづけている。また、学生は傾聴力と実行力が、教員は実行力と発信力、企業は実行力と傾聴力が身についた能力として挙

げられる一方、評価が低いものは共通して計画力と創造力であり、事前評価から低調なままで課題として残されている。

一方、清水他（2013）は、大学卒業生に大学時代を回顧してもらう形で、大学での学びならびに正課外活動と、現在の仕事で発揮できていること、つまり「社会人基礎力」の関連を検証した結果、ゼミという大学での学びの中核的活動が問題発見力・計画力・実行力・発信力などに関係し、正課外活動であるクラブ活動やアルバイトが規律性・状況把握力・主体性・柔軟性などに関係していることが明らかにした。しかし、大学時代の活動と「社会人基礎力」へ与える影響の程度については明確な結果を得ることができなかった。また、これはゼミ活動や課外活動という大まかな活動と「社会人基礎力」の関係について述べているのであり、具体的な教育プログラムへの提案へは繋がられていない。

また、入社後の社員の「社会人基礎力」の差を検証した研究（渡辺等 2011）では、新卒入社1年目と3年目の社員を対象に「社会人基礎力」を比較し、社会人としての経験により「前に踏み出す力」や「考え抜く力」は比較的向上しやすいが、「チームで働く力」、特に「柔軟性」は向上しにくい傾向を指摘している。向上しやすい力は経験的学習もしくは知識学習のどちらかが必要であるが、「チームで働く力」の多くは、経験的学習と知識学習の両方が必要と那須（2012）が指摘していることは述べたとおりである。また、一般的知的能力および職務への性格的適合が高い方が、そして、職務への適合が高い方が、「社会人基礎力」の向上の程度が大きいことを明らかにしている。ただし、教育プログラムの開発を考える場合、研修生の性格や一般知的能力、経験を考えるよりも、可能な限り多くの研修生の能力を向上させることが重要である。また、社会経験ではなかなか向上しない「チームで働く力」ならびに「柔軟性」について短期研修で向上させる可否についても検証することは有益である。

このように特に短期研修プログラムの中身と「社会人基礎力」向上の関係については研究されておらず、また幾つかの能力の向上方策については、事例において効果が現れず向上方策が明らかにされていないことがわかる。さらに、本研究のように都市計画や防災計画などに関するものや、国際研修の評価は行われていない。そして、先行研究は個人に着目するものばかりであるが、グループの能力と個人の能力の関連も探っていくことは、今後の研究課題の開拓のためにも重要である。それは、何度も述べているようにグループで成果を挙げることが重要であり、個人の能力に加えて、グループ全体の能力も同様に重要であるためである。また、各個人の能力とグループ全体の能力は密接に関連していると思われる。そこで、本研究では、「社会人基礎力」についてグループ活動の能力にも当てはめて評価することとする。

Ⅲ. 研究対象としての短期国際研修と調査概要

本節では評価を実施した国際研修について概説する。今回は、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「14th Collaborative Workshop on Policy Formation for Urban Development and Conservation of Historic and Cultural Areas in Kyoto and Osaka」を評価対象とした。表1にあるように、2016年12月12日（月）から12月23日（金）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。主なテーマは、歴史都市の保全やコミュニティ開発、防災政策である。参加者は、建築計画学部教員3名、建築計画研究科博士後期課程1名、学部生補助員（過年度に参加し今回は補助員として参加）3名、そして、学部生参加者32名である。本調査の対象者は、学部生参加者32名となる。

本研修は2部構成となっており、1週目が主に講師による講義や現地の視察、2週目が各グループのテーマに基づいた問題発見と政策提言のための現地調査ならびに最終発表であり、PBL型の国際短期研修となっている。グループのテーマは事前にタマサート大学側に知らせ、参加者はタイで事前学習を行ってから研修に参加しているため、学習期間としては数ヶ月に及ぶことになる。なお、テーマは表2の通り5つに分かれており、各テーマにつき1グループを形成し、研修に臨んだ。

表 1. 本研修のスケジュール

日時	プログラム内容
2016年12月10日 土	到着
2016年12月11日 日	観光
2016年12月12日 月	オープニング・セレモニー
	事前評価①
	導入講義
	研究計画発表・質疑
	OICキャンパスツアー
2016年12月13日 火	ウェルカム・パーティー
	講義（都市災害、貧困の構造、災害経済）
2016年12月14日 水	中間評価②
	講義（清水地域の防災）
2016年12月15日 木	清水地区視察
	茨木市危機管理課講義
	岩倉（防災公園）視察
2016年12月16日 金	ゲーミング・シミュレーション演習
	京都市景観・まちづくりセンター講義
2016年12月17日 土	観光
2016年12月18日 日	京都市市民防災センター見学
	観光
2016年12月19日 月	中間評価③
	講義（地方政府）
	フィールドワークへ向けた議論
2016年12月20日 火	フィールドワーク
2016年12月21日 水	フィールドワーク
2016年12月22日 木	発表準備
	最終発表
2016年12月23日 金	事後評価④
	フェアウェル・パーティー
2016年12月24日 土	帰国

表 2. 研修のグループ研究テーマ

1. 岩倉公園を利用した防災
2. 大学生による地域貢献
3. 大阪いばらきキャンパスの公共空間としての利活用
4. 鴨川沿いの公共空間と防災
5. 清水寺地区における観光防災

調査については、既述の通り、研修の段階に応じて「社会人基礎力」を主観的に評価してもらった。なお、既述の通り「社会人基礎力」の評価尺度構成の取り組みも行われてい

るが、質問数が多くなることから、本研究では単純に各能力要素について、自身にどの程度当てはまるかを尋ねている。研修初日のオープニング・セレモニー後に事前調査票(12/12 事前調査①)を配布した。その後、導入講義を挟み参加者は研究計画を発表し、立命館大学教員などから助言を受け、1週目の講義と事例の視察も参考に研究計画を修正した。12月14日より視察が始まるため、13日に再度調査票(12/13 中間調査②)を配布し、講義を受けて、毎晩グループで内容について共有した段階での評価を行った。そして、14日より講義と視察を実施し、2週目の初日となる19日に調査票(12/19 中間調査③)を配布した。最後に、すべてのプログラムが終了した23日に事後調査票(12/19 事後調査④)を配布し、調査を終了した。比較のために、すべての調査に学生証番号を記入してもらうことで、4回の調査時の変化を個人ごとに追えるようにしているが、本稿は全て平均点の比較分析とする。なお元データは、学生証番号を知らない研究者のみが参照し、タマサート大学の教員には公表しないことを調査時に強調することをもって匿名性を保つようにした。

具体的な質問項目は表3の通りである。個人の「社会人基礎力」は事前調査①と事後調査④に尋ね、研修の事前事後比較ができるようにした。そして、グループの「社会人基礎力」については、初回は研修におけるグループ活動がないことから、2回目以降の調査で尋ねた。

表 3. 各調査の質問項目

調査名	事前調査①	中間調査②	中間調査③	事後調査④
実施日	12月12日	12月13日	12月19日	12月23日
質問項目	テーマへの興味	-	-	-
	知識の有無	-	-	知識の有無
	-	これまで得た知識の量	これまで得た知識の量	これまで得た知識の量
	社会人基礎力(個人)	-	-	社会人基礎力(個人)
	-	社会人基礎力(グループ)	社会人基礎力(グループ)	社会人基礎力(グループ)
	事前の学習準備	-	-	-
	-	-	-	研修への自己評価
	-	-	-	研修でのワークロード
	-	-	-	グループの順位予想
	-	-	-	調査質問を考える際の重要な要因
	-	-	-	データ分析の際の重要な要因
	-	-	-	提案など(自由記述)
	グループ研究テーマ	-	-	-
	性別	-	-	-
	学生証番号	学生証番号	学生証番号	学生証番号

※各調査において尋ねていない項目は「-」で表している。

IV. 個人とグループの「社会人基礎力」のダイナミックな変化

既述のように、短期国際研修参加者32名を対象に4回にわたって調査票を配布し、回答の未記入ならびに学生証番号の未記入により個人を特定できないサンプルを除いて、4回の調査の全てをヒモ付けできた26名を有効サンプルとして分析を行う。

本研究で明らかにすることを再度述べると、①研修プログラム(講義、視察、フィールドワーク)と「社会人基礎力」の関連性を個人とグループの能力に分けて明らかにするとともに、②研修期間における個人とグループの「社会人基礎力」の関連を特定することである。従って、本節で実施する分析は以下の4点である。

目的①に関わる分析

- ・ 個人の「社会人基礎力」の事前事後比較による評価
- ・ グループの「社会人基礎力」の変化比較による評価

目的②に関わる分析

- ・ 個人の「社会人基礎力」（事前調査）とグループの「社会人基礎力」との関連評価
- ・ グループの「社会人基礎力」の変化と個人の「社会人基礎力」の変化との関連評価

IV.1 個人の「社会人基礎力」の事前事後比較による評価

ここでは、参加者個人の「社会人基礎力」の研修前後を比較することで、研修によってどの程度主観的評価が変化したのかを明らかにする。なお、サンプル数が少ないことから、統計的解析は避け、単純に平均値の増減について述べる。まず、表4は個人の「社会人基礎力」を評価した評価用質問と回答への点数を示している（英語での調査であったので、英語のまま提示している）。その結果、表5にあるような結果となった。増減が±0.1以上のものを挙げると、主体性、実行力、考え抜く力（課題発見力、計画力、創造力）、そしてストレスコントロール力が向上した一方で、働きかけ力、傾聴力、柔軟性、規律力については低下した。状況把握力については同じ平均値を示した。向上した力については主に個人に関わる能力要素であるが、低下した能力要素は主に相手があつての能力要素であることがわかる。つまり、本短期国際PBL研修では個人でできることについては向上しやすいが、相手との共同作業に関わる能力要素については、自分の力のなさを痛感した参加者がいるということが明らかとなった。

既存研究の成果と比較すると、川口他（2009）において問題解決実習に関わる工学教育プログラムの評価が行われ、計画力と創造力の評価が低かったが、本研修ではともに向上していることがわかる。これはPBLという問題発見から明らかにするべき問いを立て、検証するという一連の活動の賜物ではないかと推察される。一方、渡辺等（2011）が指摘する社会経験ではなかなか向上しない「チームで働く力」ならびに「柔軟性」については、本研修でも低下が見られた。本点については、経験の積み重ねではなく短期研修というイレギュラーな活動などで向上できるようにすることが今後の課題である。また、清水他（2013）はゼミという大学での学びの中核的活動が問題発見力・計画力・実行力・発信力などに関係し、正課外活動であるクラブ活動やアルバイトが規律性・状況把握力・主体性・柔軟性などに関係していることを指摘したが、本研修では2つの区分それぞれで向上と低下が見られ、先行研究との一貫した関連性は見られなかった。

表 4. 個人の「社会人基礎力」の評価用質問

「社会人基礎力」指標		評価用質問（個人）	選択肢点数
前に踏み出す力	主体性	I can carry out things on my own initiative.	1=Not at all 2=Not much 3=So so 4=Much 5=Very much
	働きかけ力	I can work together with other people.	
	実行力	I can set my own goal and attain the goal.	
考え抜く力	課題発見力	I can understand problems and identify my goals to solve it.	
	計画力	We can set processes and prepare for attaining goals.	
	創造力	I can create new idea.	
チームで働く力	発信力	I can make my opinion understood by others.	
	傾聴力	I can listen to others even if they have different opinions from me.	
	柔軟性	I can understand others' opinions even if their opinions are different from mine.	
	状況把握力	I can understand what I should do and others should do in group work.	
	規律力	I can keep rules and promises in group work.	
	ストレスコントロール力	I can manage my stress that comes from work.	

表 5. 個人の「社会人基礎力」の研修前後の変化

「社会人基礎力」指標		事前調査① 平均	事後調査④ 平均	増減	サンプル数
前に踏み出す力	主体性	2.96	3.42	0.46	26
	働きかけ力	4.12	3.85	-0.27	26
	実行力	3.42	3.85	0.43	26
考え抜く力	課題発見力	3.35	3.65	0.30	26
	計画力	3.31	3.62	0.31	26
	創造力	3.46	3.73	0.27	26
チームで働く力	発信力	3.69	3.77	0.08	26
	傾聴力	4.19	3.77	-0.42	26
	柔軟性	4.23	3.69	-0.54	26
	状況把握力	3.81	3.81	0.00	26
	規律力	4.00	3.81	-0.19	26
	ストレスコントロール力	3.42	3.73	0.31	26

IV.2 グループの「社会人基礎力」の変化比較による評価

ここでは、グループの「社会人基礎力」の変化（事中調査②→事中調査③、事中調査③→事後調査④、事中調査②→事後調査④）を比較することで、研修によってどの程度主観的評価が変化したのかを明らかにする。まず、表 6 はグループの「社会人基礎力」を評価した評価用質問と回答への点数を示しているが、個人の指標との相違は個人をグループ活動に変換したのみである。その結果、表 7 にあるような結果となった。まず、講義後となる事中調査②と視察後である事中調査③を比較する。±0.1 以上を基準に考えると、計画力、発信力、柔軟性以外の力がすべて低下していることがわかる。これは、グループ活動の前半はうまく作業が進まなかつたことを示唆して言えると思われる。一方で、事中調査③とすべてが終わった事後調査④では計画力、創造力、発信力、状況把握力、規律力以外が向上していることがわかる。これは、グループ活動が進むにつれて作業がうまく進みグループとしての能力が向上したと感じたものであると思われる。そして、事中調査②と事後調査④を±0.1 以上の変化を基準に比較すると、実行力、課題発見力、そして発信力、傾聴力、柔軟性が向上し、特に発信力は低下することがなかった。発信力については、教員などに説明をグループでし続けることによって中間成果などを伝える力がついたと感じたのではないかと推察される。一方、働きかけ力、想像力、状況把握力、規律力は低下しており、特に規律力は低下し続けている。規律力が低下し続けているということは、遅刻や担当した作業をしないなど、グループ内のモラルが低下しているのではないかと考えられる。

先行研究との関連で述べると、藤井他（2010）は事前→事中よりも事中→事後の方が個人の「社会人基礎力」の伸び率が高い点について学生の受動的な態度が主体的に変化した事を挙げているが、同様なことが言えるかもしれない。つまり、前半は学んだことの整理やまだ先の通り課題の遂行へ向けたグループ活動などで緊張感がなく、自分で考えてグループで活動する雰囲気があまりはない中で主観的なグループの能力要素が低下したが、後半は嫌が応にも政策提案するために協力して成果につなげる必要があるためであると推測できる。

表 6. グループの「社会人基礎力」の評価用質問

「社会人基礎力」指標		評価用質問（グループ）	選択肢点数
前に踏み出す力	主体性	We can carry out things on our own initiative.	1=Not at all 2=Not much 3=So so 4=Much 5=Very much
	働きかけ力	We can work together well.	
	実行力	We can set our own goals and attain the goals.	
考え抜く力	課題発見力	We can understand problems and identify our goals to solve it.	
	計画力	We can set processes and prepare for attaining goals.	
	創造力	We can create new ideas.	
チームで働く力	発信力	We can make our opinions understood by others.	
	傾聴力	We can listen to others even if they have different opinions.	
	柔軟性	We can understand others' opinions even if their opinions are different from ours.	
	状況把握力	We can understand what we should do and others should do in group work.	
	規律力	We can keep rules and promises in group work.	
	ストレスコントロール力	We can manage our stress that comes from work.	

表 7. グループの「社会人基礎力」の変化

「社会人基礎力」指標		事中調査②	事中調査③	事後調査④	②→③	③→④	②→④	サンプル数
前に踏み出す力	主体性	3.31	3.15	3.38	-0.16	0.23	0.07	26
	働きかけ力	4.15	3.65	3.96	-0.50	0.31	-0.19	26
	実行力	3.54	3.35	3.81	-0.19	0.46	0.27	26
考え抜く力	課題発見力	3.69	3.58	3.85	-0.11	0.27	0.16	26
	計画力	3.69	3.62	3.62	-0.07	0.00	-0.07	26
	創造力	3.81	3.58	3.62	-0.23	0.04	-0.19	26
チームで働く力	発信力	3.69	3.85	3.88	0.16	0.03	0.19	26
	傾聴力	3.88	3.73	4.00	-0.15	0.27	0.12	26
	柔軟性	3.65	3.58	3.96	-0.07	0.38	0.31	26
	状況把握力	3.88	3.62	3.65	-0.26	0.03	-0.23	26
	規律力	4.04	3.81	3.77	-0.23	-0.04	-0.27	26
	ストレスコントロール力	3.81	3.58	3.73	-0.23	0.15	-0.08	26

IV.3 個人の「社会人基礎力」（事前調査）とグループの「社会人基礎力」との関連

ここでは、個人の「社会人基礎力」ならびにグループの「社会人基礎力」についても個人の主観的な評価をしてもらっていることから、個人単位で、個人の「社会人基礎力」（事前）の評価とグループの「社会人基礎力」の評価の関係を明らかにする。

表 8 に示されているように、事前調査①（個人）からグループ作業が本格化していない事中調査②（グループ）では、増減が±0.1 以上のもののみを指摘すると、主体性、実行力、考え抜く力（課題発見力、計画力、創造力）、そしてストレスコントロール力は個人よりもグループの方が高く評価されている。一方で、傾聴力と柔軟性が低く評価されていることがわかる。一方、事前調査①（個人）と事中調査③（グループ）では、前項で述べ

たように事中調査③（グループ）が低く評価されていることから、低く評価されているものが多い。具体的には高く評価されているものは主体性、考え抜く力（課題発見力、計画力、創造力）、発信力、ストレスコントロール力であるが、働きかけ力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律力が低く評価している。同じ傾向は事後調査④（グループ）にも表れており、実行力が高く評価された以外は、事中調査③と同様な結果であった。

以上より、主体性と考え抜く力（課題発見力、計画力、創造力）、発信力、ストレスコントロール力は個人よりもグループの方が高く評価され続けるが、働きかけ力やチームで働く力の多くは低く評価され続けるため、グループは一緒に考える力などは高いが、お互いを尊重しあいそれぞれの役割を持って協働する面では個人よりも低い結果となった。

表 8. 個人の「社会人基礎力」（事前）の値とグループの「社会人基礎力」の評価の関連

「社会人基礎力」指標		個人	グループ				①→②	①→③	①→④	サンプル数
		事前調査①	事中調査②	事中調査③	事後調査④		増減	増減	増減	
		平均	平均	平均	平均					
前に踏み出す力	主体性	2.96	3.31	3.15	3.38	0.35	0.19	0.42		26
	働きかけ力	4.12	4.15	3.65	3.96	0.03	-0.47	-0.16		26
	実行力	3.42	3.54	3.35	3.81	0.12	-0.07	0.39		26
考え抜く力	課題発見力	3.35	3.69	3.58	3.85	0.34	0.23	0.50		26
	計画力	3.31	3.69	3.62	3.62	0.38	0.31	0.31		26
	創造力	3.46	3.81	3.58	3.62	0.35	0.12	0.16		26
チームで働く力	発信力	3.69	3.69	3.85	3.88	0.00	0.16	0.19		26
	傾聴力	4.19	3.88	3.73	4.00	-0.31	-0.46	-0.19		26
	柔軟性	4.23	3.65	3.58	3.96	-0.58	-0.65	-0.27		26
	状況把握力	3.81	3.88	3.62	3.65	0.07	-0.19	-0.16		26
	規律力	4.00	4.04	3.81	3.77	0.04	-0.19	-0.23		26
	ストレスコントロール力	3.42	3.81	3.58	3.73	0.39	0.16	0.31		26

IV.4 グループの「社会人基礎力」の変化と個人の「社会人基礎力」の変化との関連

最後に、グループの「社会人基礎力」の変化と個人の「社会人基礎力」の変化との関連を明らかにする。表 9 はその結果であるが、グループの「社会人基礎力」への評価の増減が、個人の「社会人基礎力」と変化と関連しているという一貫した証拠は見出せなかった。それは、グループとしては成長できた点であっても個人としては成長できなかった点、また、その逆もあり、グループの成長と個人の成長が直接関連していないということである。例えば、発信力ではグループでは低下せず増加し続けたが、個人では変化がほとんどない。また、柔軟性についても同様なことが言える。一方で、創造力はグループでは低下する傾向にあるが、個人では向上している。

このように社会問題の解決には、個人だけでなくグループの力も必要とされている。しかしながら、今回明らかになったのは、個人レベルで評価の上下があったとしても、それはグループの評価の上下と直接つながっているわけではないということである。個人で働くことが珍しくなっている昨今、個人だけでなく、グループとしていかに成果を上げることができるのか、個人のスキルとグループのスキルの向上の関係性を検討していくことが重要であると考えられる。

表 9. グループの「社会人基礎力」の変化と個人の「社会人基礎力」の変化との関連

「社会人基礎力」指標		グループ		個人
		②→③増減	③→④増減	①→④増減
前に踏み出す力	主体性	-0.16	0.23	0.07
	働きかけ力	-0.50	0.31	-0.19
	実行力	-0.19	0.46	0.27
考え抜く力	課題発見力	-0.11	0.27	0.16
	計画力	-0.07	0.00	-0.07
	創造力	-0.23	0.04	-0.19
チームで働く力	発信力	0.16	0.03	0.19
	傾聴力	-0.15	0.27	0.12
	柔軟性	-0.07	0.38	0.31
	状況把握力	-0.26	0.03	-0.23
	規律力	-0.23	-0.04	-0.27
	ストレスコントロール力	-0.23	0.15	-0.08
				0.31

V. 結論と課題

本研究においては、都市計画や防災計画をテーマとしたタイ人学部生を対象とした短期国際 PBL 研修において、「社会人基礎力」を個人の能力だけでなく、グループ活動にも適用して、研修におけるそれぞれの効果、ならびに、個人とグループの能力要素の関連について検討した。

その結果、個人の「社会人基礎力」については、本短期国際 PBL 研修では個人でできることについては向上しやすいが、相手との共同作業に関わる能力については、自分の力なのさを痛感した参加者がいるということが明らかとなった。一方、グループの「社会人基礎力」については、研修の前半はうまくグループ作業が進まなかつたため、多くの指標で評価が低下したものの、最終成果へ向かって協力する場面では幾つかの能力要素が回復もしくは向上することを明らかにした。一方、研修全体を通しては向上するものと低下するものに分かれた。ただし、一貫して低下しなかつた発信力については教員などに説明をグループでし続けることによって中間成果などを伝える力がついたと感じたのではないかと推察され、一貫して向上しなかつた規律力が低下し続けているということは、遅刻や担当した作業をしないなどグループ内のモラルが低下しているのではないかと考えられた。

また、個人とグループの「社会人基礎力」の関連については、グループは一緒に考える力などは高いが、お互いを尊重しあいそれぞれの役割を持って協働する面では個人よりも低いことが明らかになった。また、グループの「社会人基礎力」の変化と個人の「社会人基礎力」の変化との関連については一貫した証拠は見出せなかつたが、社会問題の解決には個人だけでなくグループの力も必要とされている中で、個人のスキルとグループのスキルの向上の関係性も検討していくことが重要であると指摘することができた。

なお、本研究はあくまで主観的に「社会人基礎力」を評価してもらったものであり、能力そのものを測定しているわけではない。例えば、研修前は能力があると思っていたが、研修を通じて思っていたよりも対応できないことを痛感し、研修後にはもっと能力を身につける必要があると回答するなど、主観的な判断の解釈には慎重であるべきである。このように能力が低下したと判断した場合であっても、それを糧に帰国してから能力を身につけるように努力するなど、研修の長期的な評価や個人の姿勢と研修結果の関係など、今後、取り組むべき研究課題は多い。

[参考文献]

- 川口清司・廣林茂樹・石井雅博・平澤良男・大路貴久・佐伯淳，「理論と実践の融合による社会人基礎力の育成と目に見える評価システムの構築」，『工学教育』，57（5），2009年，84-90頁
- 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/>
- 齊藤毅憲・佐々木恒男・小山修・渡辺峻（監修），全国ビジネス系大学教育会議（編），『社会人基礎力の育成とビジネス系大学教育』，学文社，2010年
- 清水和秋・三保紀裕，「大学での学び・正課外活動と「社会人基礎力」との関連性」，『社会学部紀要』，44（2），2013年，53-73頁
- 那須一貴，「プロジェクト・マネジメントの学部教育的意義：社会人基礎力育成に向けたプロジェクト・マネジメント教育の活用」，『プロジェクトマネジメント学会誌』，14（2），2010年，21-26頁
- 西道実，「社会人基礎力の測定に関する尺度構成の試み」，『プール学院大学研究紀要』，51，2011年，217-228頁
- 藤井文武・平尾元彦，「社会人基礎力を高める授業の実践-産学連携 PBL 授業「アクティブラーニング」の取組」，『大学教育』，7，2010年，23-34頁
- 渡辺かおり・山田香・内藤淳，「企業における若年層の社会人基礎力の年次変化に関する考察」，『RMS Message』，23，2011年，36-41頁

Evaluating Short-Term International PBL Training by Applying “Fundamental Competencies for Working Persons” to Group Work

Yusuke Toyoda

Abstract: Some countries such as advanced countries conduct short-term trainings for young researchers and administrative staff from developing countries. Evaluation of trainings, however, are mainly focused on contents of the trainings or promotions after the trainings that are affected by many other factors. This study aimed to evaluate a short-term international PBL (Problem Based Learning) training by applying “Fundamental Competencies for Working Persons (FCWP)” to group work, which are developed to evaluate individual skills to work together with a variety of persons in work places and local communities. As results, some of individual FCWP indicators related to individual skills has improved, while skills related to group work has decreased seemingly by facing with lack of their own skills. As to group FCWP, though trainees faced with difficulties in group work in the first half of the training, some group skills improved in the end of the training when they had to cooperate together toward commons goals. Comparing between individual and group FCWP revealed that group FCWP indicators on ‘thinking together’ and some other indicators were higher than those of individual ones. On the other hand, the indicators related to work together with their own responsibilities and respect to others were lower. Inasmuch as this study could not present evidences of connections between individual and group FCWP indicators, it posed a challenge of further study to find relations between them because solving social problems requests group skills as well as individual ones.

Keywords: Fundamental Competencies for Working Persons, Short-term International PBL Training, Evaluating Group Work