自主参加型の地域連携プロジェクトによる大学生の学習効果
― 社会人基礎力評価からの考察 ―

花田　朋美[1]　　山岡　義卓[2]　　白井　篤[1]

本学と大型商業施設との共同プロジェクト（ファッションショー）に自主的に参加した学生の学習効果について、経済産業省が作成した「社会人基礎力評価表」を用いて調査した。その結果、学生のアイデンティティーの形成と共に実践力の獲得が確認され、共同プロジェクトの参加による学習効果が認められた。このことから、自主参加型の地域連携プロジェクトは、学生の社会人基礎力の育成のために非常に有用であり、今後の大学における教育プログラムとしての可能性を示唆するものである。

キーワード：自主参加型　地域連携活動　社会人基礎力　実践力の獲得　アイデンティティーの形成

1　はじめに

近年、大学では、社会に出てどのような仕事に就いても求められる行動力、思考力、協調性などの必要最低限の能力、すなわち、「社会人基礎力」を育成することを目的に、インターンシップや産学共同授業などの校外授業が広く実施されている。また、その学習効果や取り組みの内容についても、多数公表されている[1)～10)]。

本学においては、2011年４月に「東京家政学院大学地域連携ポリシー」を制定するなど、地域連携活動を推進するための体制整備を行っている[11)]。こうした地域連携活動の一環として、2011年12月、大学近隣に所在する大型商業施設であるアリオ橋本[（注1）]店内のイベントスペースにおいて、ファッションショーを実施した。このショーは、生活デザイン学科の１・２年生を対象に学生スタッフを公募し、集まった学生が、教員指導のもとに、アリオ橋本とイベント会社の協力を得て、企画・構成、演出、運営などの作業を担うことで実現できたプロジェクトである。従って、このプロジェクトは、インターンシップや産学共同授業とは異なり、学生の自主参加による学内プロジェクトとして位置付けられる。すなわち、授業を履修した学生が参加するのではなく、自主参加であるため、単位の取得につながらないことが、従来の地域連携活動と異なっている。更に、プロジェクトの開始から終了まで約８箇月と長期にわたる取り組みであること、多くの学生（37名）が参加し、役割を分担して実施することも本プロジェクトの特徴である。

一般的に、学外の企業と共同で実施するプロジェクトによる大学生への学習効果として、次の４つが提唱されている[12)]。

① 職場や仕事に関する理解の促進
② 学内だけでは得ることのできない生きた意識と、その知識を応用する力の獲得
③ 共同作業などを通じて培われる社会的な実践力の獲得
④ 企業等の組織の一員としての役割を見出すことによるアイデンティティーの形成

特に、筆者らは③の「社会的な実践力の獲得」に着目し、経済産業省が作成した社会人基礎力を

1 東京家政学院大学現代生活学部生活デザイン学科
2 東京家政学院大学地域連携・研究（町田）センター

指標とした「自己評価アンケート」及び「社会人基礎力評価」によるアンケート調査を、参加学生に対して実施している。

本論文では、社会人基礎力に関するアンケート調査結果に基づいて、自主参加型の地域連携プロジェクトに参加した学生の学習効果について明らかにすると共に、本プロジェクトの教育プログラムとしての新たな可能性についても検討する。

2　プロジェクトの概要

(1) プロジェクトのタイトル

KVA(注2) コレクション in アリオ橋本

～女子大生が選ぶファミリーファッション～

(2) 開催日時

2011年12月３日（土）13時からと15時からの２回公演（時間：約30分）

(3) プロジェクトの内容

アリオ橋本店内のアパレルショップから、本学の学生が商品を選び、年齢層の異なる三世代に向けたスタイルを提案するファッションショーである。学生が世代ごとに生活の中にあるいくつかのシーンを設定し、演出を考え、スタイリングを行っている。学生が設定したテーマ及びシーンは、次の通りである。

①自分たち（大学生）世代

テーマ：デートファッション

シーン：「ディズニーランドデート」、「ドライブデート」などの６シーン

②20歳後半～30歳代のNew Family世代

テーマ：あこがれのNew Family

シーン：「ピクニック」、「ママ友ショッピング」などの５シーン

③親世代

テーマ：父や母に着てほしいファッションスタイル

シーン：「父とゴルフ」、「クリスマスディナー」などの３シーン

ショーのモデルとして、学生や大学教職員の他に、アリオ橋本店のスタッフと地域住民が参加した、東京家政学院大学―アリオ橋本―地域住民が連携した「提案・参加型」の新しい形式のファッションショーである。このようなプロジェクトは、本学及びアリオ橋本においても初めての試みである。

(4) プロジェクト実施までの流れ

[2011年５月]

中旬：筆者ら教職員とアリオ橋本店の担当者とで、プロジェクトの概略についての打ち合わせを行った。その結果、ショーの開催を今年のクリスマスシーズンに合わせて実施すること、ショーの衣装は、アリオ橋本店内のアパレルショップで実際に購入できる商品を使用すること、多くの来場者を集めるため、タレントモデルを出演させることが決まった。

下旬：本プロジェクトの運営の核となれる生活デザイン学科の衣分野の２年生数名を集めて、プロジェクトの概要を説明し、参加を依頼した。また、自ら参加を希望する学生も加わり、総勢15名で本プロジェクトを開始した。この15名を「企画リーダー」とした。

[2011年６月]

毎週木曜日１限目に企画リーダーでミーティングを行い、プロジェクトの運営方法、ショーの構成、シーンの設定、学生モデルの選出方法などについて検討した。なお、この期間に、本プロジェクトの意義、すなわち、学外の企業との共同で実施するプロジェクトであること、更には、チームとしてプロジェクトに取り組む上で、組織運営における問題解決法として、コミュニケーション能力やリーダー力の重要性についての説明を行った。

[2011年７月]

上旬：筆者ら教職員とアリオ橋本店の担当者との打ち合わせ時に、学生が考えた企画案を提示した。この打ち合わせで、プロジェクトの開催日時が決まった。

[2011年９月]

上旬：アリオ橋本、イベント会社、東京家政学院

大学の第１回合同ミーティング（以下、アリオ橋本、イベント会社、本学スタッフのミーティングを「合同ミーティング」と略す）が企画リーダーの学生15名も出席して開催された。ここでは、学生の企画案に基づき、ショーの全体像、タイムスケジュール、タレントモデルなどについて検討した。なお、このミーティングで、プロジェクトの名称と内容、すなわち、学生の企画案である「三世代に向けたスタイルを提案するファッションショー」にすることが決まった。
中旬：本プロジェクトのスタッフを生活デザイン学科１・２年生より公募した。

［2011年10月］
上旬：第２回合同ミーティングを開催し、学生が考えた、世代ごとのシーンの構成、演出などについて、意見交換を行った。
中旬：企画リーダーを補佐する運営スタッフ８名と、本プロジェクトの活動状況を記録する撮影スタッフ４名、学生モデル10名が決定した。当初予定していた人数の学生を集めることはできなかったが、総勢37名の学生スタッフで本プロジェクトに取り組むこととなった。
　中旬以降、ファッションショー実施までの毎週火曜日と木曜日の昼休みに学生スタッフのミーティングを開催した。なお、ミーティングは、できるだけ全員が参加できるように授業時間外とし、また、学生を拘束する時間の短縮及び学生の負担軽減も考慮して、報告･確認事項については、メールを活用することで対応した。
中旬：スタイリング作業、パンフレット制作、ヘアメイク、ウォーキング、スタッフユニフォーム制作などの運営組織を形成した。なお、学生の得意とする作業ができるように、事前に得意・不得意、興味の有無に関するアンケート調査を行った上で、運営組織を形成した。

［2011年11月］
上旬：学生スタッフのミーティングで、スタイリング案をプレゼンテーション形式で発表し、決定した。また、パンフレット制作担当は、イラストの制作や装丁案の検討・決定、スタッフユニフォーム担当は、ロゴデザインの検討・決定などを行った。更に、ウォーキング練習も開始し、学生スタッフのモデル経験者が学生モデルの指導にあたった。
中旬：全学生スタッフが出席した第３回合同ミーティングが開催され、ファッションショー当日へ向けて、より具体的な構成・演出、会場レイアウト、タイムスケジュール、フィッティング作業、物品管理、ショー終了後の展示報告についての検討が行われた。
中旬：外部から講師を招いてのメイク講習会を実施し、ヘアメイク担当者の技術と意識の向上を図った。
下旬：学内で、ヘアメイクを含めた全体練習を実施して、演出の確認、当日の時間配分などの検討を行った。
下旬：アリオ橋本店にて、予算内でスタイリング案に近いコーディネートを､全てのモデル（学生、大学教職員、アリオ橋本店のスタッフ及び地域住民）について行った。

［2011年12月］
開催日前日：アリオ橋本店のステージでリハーサルを実施した。撮影スタッフは、ビデオカメラやデジタルカメラを用いての撮影練習を行った。
開催日当日：午前中に、地域住民からの公募した一般モデルを含めた全てのモデルによる最終のリハーサルを実施した。午後にファッションショーを２回行い、いずれも多くの来場者を集めて終了した。
下旬：ファッションショーの記録の編集とアリオ橋本店内での展示報告などの作業を行って、本プロジェクトを終了した。

３　学習効果の調査方法

３－１　自己評価アンケート

　ファッションショー終了５日後、本プロジェクトに参加した全学生（37名）に「自己評価アンケート用紙」を配布した。調査項目としては、①プロジェクトの一員としての所属意識について、②担当した仕事への積極性（かかわり方の程度）の評価、③プロジェクトに参加した満足度の評価である。

３－２　社会人基礎力評価

ファッションショー終了５日後､企画リーダー、運営スタッフ及び撮影スタッフの全学生（27名）に「社会人基礎力評価表」を配布した。社会人基礎力とは､「社会に出てどのような仕事に就いても求められる必要最低限な能力」を示し、次の３つの能力とそれらを構成する12の能力要素からなっている[13), 14)]。

(1) 前に踏み出す力（アクション）… ①主体性、②働きかけ力、③実行力
(2) 考え抜く力（シンキング）… ④課題発見力、⑤計画力、⑥創造力
(3) チームで働く力(チームワーク)… ⑦発信力、⑧傾聴力、⑨柔軟力、⑩情況把握力、⑪規律力、⑫ストレスコントロール力

本論文では、12の能力要素について、「５. 十分に発揮できた、４．まあまあ発揮できた、３．発揮できた、２．あまり発揮できなかった、１．発揮できなかった」の５段階で評価した。

４　調査結果及び考察

４－１　自己評価アンケート

アンケート配布後、２週間以内を期限として、自己評価アンケート用紙を回収した。アンケートの回収率は100%である。択一方式の設問の回答項目は、ａ→５、ｂ→４、ｃ→３、ｄ→２、ｅ→１の数値に置き換えて評価点を算出した。また、本プロジェクトの参加時期、担当した仕事での意識の相違を抽出するため、プロジェクトの最初から参加した企画リーダー、途中から参加した運営スタッフ、撮影スタッフ及び学生モデルに分けて集計した。なお、前述の運営組織のスタイリング作業、パンフレット製作、ヘアメイク、ウォーキング指導及びスタッフユニフォーム制作のリーダーは、全て企画リーダーの中から選出されている。企画リーダーと運営スタッフの仕事の内容に違いはなく、協力して取り組んでいる。表１から表６には、自己評価アンケート結果を示す。表１から明らかなように、企画リーダー、運営スタッフ、撮影スタッフ及び学生モデルに関わらず、プロジェクトの一員としての所属意識は、全体的に高い傾向にある。特に、企画リーダーの評価点は4.80と非常に高く、評価点の最も低い運営スタッフでも4.38点に達している。

表２から分かるように、本プロジェクトの途中から参加した､運営スタッフ及び撮影スタッフは、スタッフ決定後、時間をあけずに、それぞれの役割の作業に取りかかったため、プロジェクトの一員としての自覚がすぐに芽生えたようである。学生モデルについては､「学生スタッフのミーティングに参加した時・ウォーキングの練習を始めた時」が最も多く、次に､「モデルに決まった時」がくる。一方、企画リーダーは、本プロジェクトに長期間関わっていたため、プロジェクトの一員としての自覚が芽生えたと感じた時期に個人差がある。企画リーダーの多くは､「プロジェクトの一員である」と最初の段階で自覚したとしているが､合同ミーティングや他のスタッフの参加など、外的要因との関わりの中で意識したという回答もある。

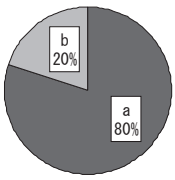
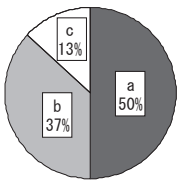
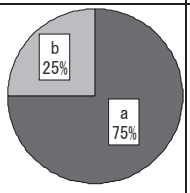
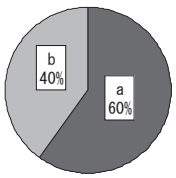
表３及び表４から分かるように、担当した仕事への積極性（かかわり方の程度）の評価については、ほぼ全員が「積極的に取り組めた」と評価している。しかしながら、表５の力の投入程度については、運営スタッフの自己評価が低い。更に、表６に示す満足度についても、企画リーダー及び学生モデルが高い値を示しているのに対して、運営スタッフは低い値を示している。これは、運営スタッフが、本プロジェクトの企画案がほぼ固まった時期からの参加であることが大きな原因と思われる。

４－２　社会人基礎力評価

社会人基礎力評価表を配布後、２週間以内を期限として回収した。回収率は100%である。社会人基礎力評価は、プロジェクトの事前（開始前)、中間（開始後)、事後（終了後）の段階を追って行い、プロジェクトの進行と共に学生の「気づき」を促し、成長を促進するプログラムとして活用されている。本プロジェクトにおいては、社会人基礎力評価をプロジェクト終了後に実施することで、プロジェクトの開始前を振り返って、プロ

Q　あなたはこのプロジェクトの一員（メンバー）であると感じていましたか？

表１．プロジェクトの一員としての所属意識（１）

運営組織の種類		企画リーダー	運営スタッフ	撮影スタッフ	学生モデル
選択肢	a.　強く感じていた				
	b.　なんとなく感じていた				
	c.　どちらとも言えない				
	d.　あまり感じていなかった				
	e.　全く感じていなかった				
評価点		4.80	4.38	4.75	4.60

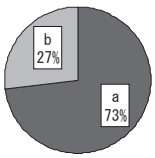
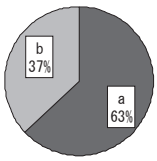
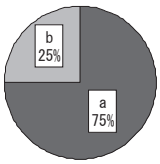
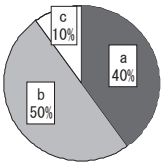
Q　いつ頃からプロジェクトの一員だと感じていましたか？　また、具体的なきっかけは？

表２．プロジェクトの一員としての所属意識（２）

運営組織の種類	回答	時期	割合
企画リーダー	スタッフに決まった時	5月	40%
	企画リーダーのミーティングが始まった時	6月	27%
	合同ミーティングに参加した時・他のメンバーの募集が始まった時	9月	20%
	作業が始まってから	10月	13%
運営スタッフ	作業が始まってから	11月	100%
撮影スタッフ	作業が始まってから	11月	100%
学生モデル	学生スタッフのミーティングに参加した時・ウォーキング練習を始めた時	11月	70%
	モデルに決まった時	10月	30%

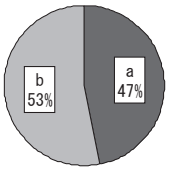
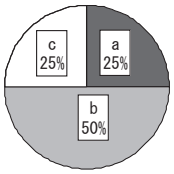
Q　あなたは担当した仕事に積極的に取り組むことができましたか？

表３．担当した仕事への積極性（かかわり方の程度）の評価（１）

運営組織の種類		企画リーダー	運営スタッフ	撮影スタッフ	学生モデル
選択肢	a.　かなり積極的に取り組めた				
	b.　積極的に取り組めた				
	c.　取り組めた				
	d.　あまり取り組めなかった				
	e.　取り組むことができなかった				
評価点		4.80	4.38	4.75	4.60

Q　あなたはスタイリング作業に積極的に取り組むことができましたか？

表４．担当した仕事への積極性（かかわり方の程度）の評価（２）

運営組織の種類		企画リーダー	運営スタッフ
選択肢	a.　かなり積極的に取り組めた		
	b.　積極的に取り組めた		
	c.　取り組めた		
	d.　あまり取り組めなかった		
	e.　取り組むことができなかった		
評価点		4.48	4.00

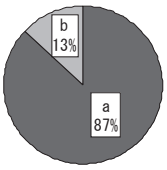
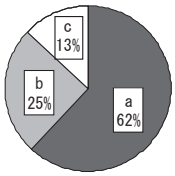
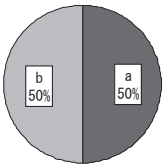
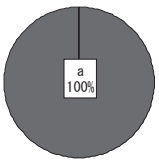
Q　あなたはこのプロジェクトに自分の持っている力のうちどの程度（何％くらい）を投入したと感じていますか？

表５．担当した仕事への積極性（かかわり方の程度）の評価（３）

運営組織の種類	企画リーダー	運営スタッフ	撮影スタッフ	学生モデル
最大値	100%	90%	100%	100%
最小値	50%	30%	85%	70%
平均値	81.3%	67.8%	93.5%	88.3%

Q　あなたはこのプロジェクトに参加してどう思いましたか？

表６．プロジェクトに参加した満足度の評価

運営組織の種類		企画リーダー	運営スタッフ	撮影スタッフ	学生モデル
選択肢	a.　とても良かった				
	b.　良かった				
	c.　どちらとも言えない				
	d.　良くなかった				
	e.　参加しない方が良かった				
評価点		4.87	4.50	4.50	5.00

ジェクト後の自己評価として行っている。

図１には、プロジェクトの事前（開始前）と事後（終了後）の３つの能力とそれらを構成する12の能力要素を運営組織の種類別に示す。プロジェクト開始前の企画リーダー及び運営スタッフの３つの能力とそれらを構成する12の能力要素の自己評価は、撮影スタッフのそれらよりも高い。これは、撮影スタッフよりも、企画リーダー及び運営スタッフに能力要素の自己評価の高い学生が集まったと思われる。プロジェクト終了後の「前に踏み出す力（アクション）」及び「考え抜く力（シンキング）」の自己評価は、プロジェクト開始前と同様に、企画リーダー及び運営スタッフの方が撮影スタッフよりも高い。しかしながら、プロジェクト終了後の撮影スタッフの「チームで働く力（チームワーク）」を構成する能力要素の中には、企画リーダー及び運営スタッフの自己評価とほぼ同じ値を示すものもある。その一つが「状況把握力」である。この能力要素が育成された要因として、撮影というある一瞬を捉えるために、全体を把握しながら一点に集中するという作業を行ったことが挙げられる。

図２には、12の能力要素について、プロジェクトの事前（開始前）と事後（開始後）の点数の差を学生自身が評価した「自己成長値」として捉えた結果を示す。ほぼ全ての能力要素において、企画リーダー、運営スタッフ及び撮影スタッフの自己成長値はプラスの値を示す。

このことは、本プロジェクトに参加することで、学生それぞれに、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」及び「チームで働く力」が身についたことを示している。すなわち、「実践力の獲得」が達成されたといえる。特に、12の能力要素のほぼ全てにおいて、企画リーダーの自己成長値は、運営スタッフ及び撮影スタッフに比べて顕著に高い値を示している。このように、同じ仕事を担当したにもかかわらず、企画リーダーと運営スタッフの自己成長値に明らかな差が生じている。これは、本プロ

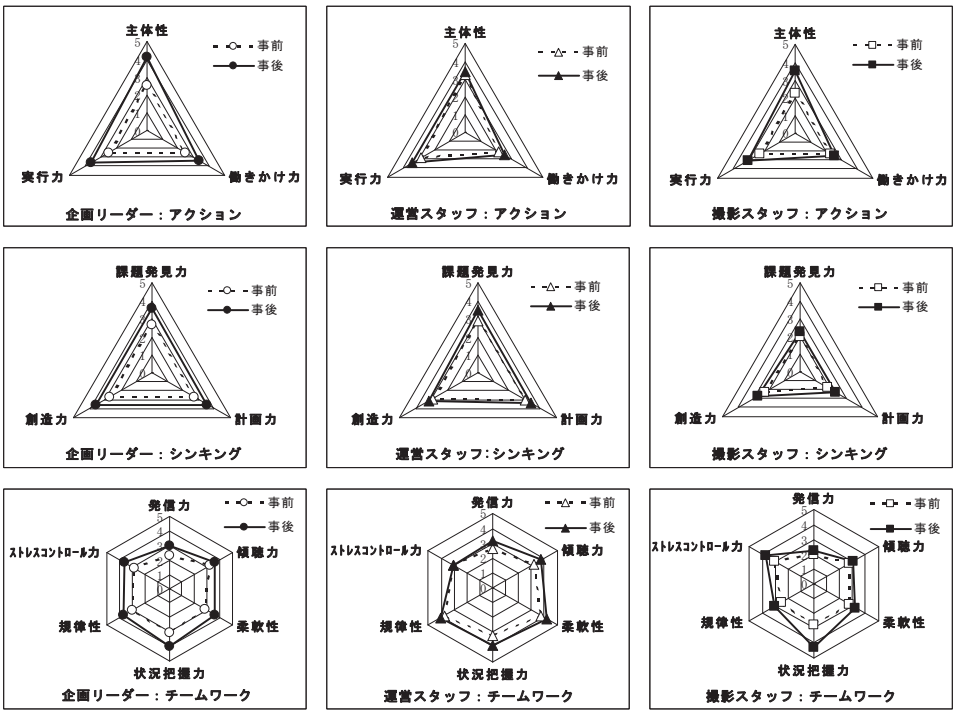


図１．３つの能力とそれらを構成する12の能力要素の自己評価

ジェクトの一員であると自覚した時期や取り組んできた仕事内容などの体験の差、すなわち、アイデンティティーの形成の過程に大きな差異があることが原因であると考えられる。企画リーダーは、本プロジェクトに長期間かかわることで、組織運営における問題解決法としてのコミュニケーション能力及びリーダー力の重要性について認識するための十分な時間が持てたこと、また、企画の細部にわたり議論を重ねながら積み上げてゆく中で、一からイベントを作り上げてゆく過程を体験し、早期にアリオ橋本やイベント会社などの学外の担当者と関わったことで、自分たちのイベントであるという思いが生まれたからと思われる。これに対して、運営スタッフは、企画が立案されてからの参加であり、プロジェクトの意義などについて、しっかり認識できないままに作業が始まったことが原因と思われる。一般に、大学生が企業などと行う長期共同プロジェクトにおいては、共同体に正統的周辺参加（注3）し、共同体の一員としてのアイデンティティーの形成が進む過程を経ることが、その後の知識や実践力の獲得においては重要であるといわれているが[12]、本プロジェクトにおいても同様のことが示唆された。

４－３　自己評価アンケートの自由記述と学習効果

表７は、自己評価アンケートの自由記述の中から、学習効果に関係する主な記述を示す。この表から明らかなように、本プロジェクトにおいても、長期共同プロジェクトで期待される４つの学習効果が得られたことが確認できる。中でも、実践力のうち、「前に踏み出す力（アクション）」と「チームで働く力（チームワーク）」に関する記述が多く認められる。「前に踏み出す力」については、本プロジェクトの主体はあくまでも学生であり、教職員やアリオ橋本の担当者は、そのサポートを行うという形で進めたことから、学生自らが動かなければプロジェクトが進まないということを感じ取った結果が反映されている。また、「チームで働く力」については、「色々な方に支えられて、私たちは企画を進めてこられたと思う」、「意見の食い違いがあっても冷静に対応することに気をつけた」といった記述から、自分とは考え方や性質

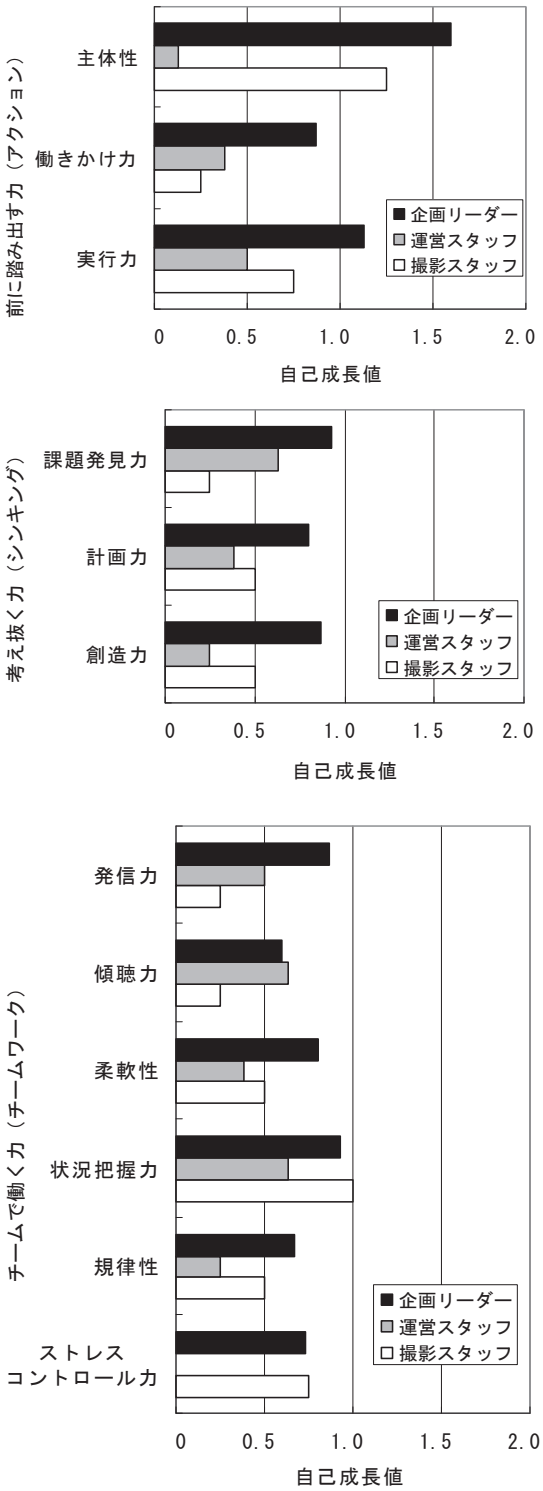


図２．学生が評価した自己成長値

表７．自己評価アンケートの自由記述と学習効果

No.	学習効果 ＼ 自由記述	仕事に関する理解	知識の獲得	実践力の獲得			アイデンティティ形成
				アクション	シンキング	チームワーク	
Q.1	担当した仕事を行うために努力した点、工夫した点、自分なりに頑張ったと思う点						
1-1	周りがどのような進行状況なのか等，自分の仕事だけでなく全体を見るように努力した．（企）				○	○	
1-2	自分だけでなく皆が働けるように仕事を割り振って進めた．（企）			○	○	○	
1-3	苛立つことがあっても，意見の食い違いがあっても冷静に対応することに気をつけた．（企）					○	
1-4	周囲を見て，誰かが困っていたり，事件が起こったりしていないか，自分から声をかけた．（企）			○		○	
1-5	一般モデルの方と接した時やアリオの方と関わる時は自分なりに言葉遣い，態度等気を遣った．（企）					○	
1-6	自分からやることをみつけ，行動することを心がけた．（企）			○			○
1-7	ヘア担当として，雑誌等で情報収集して，髪型のイメージを提案し，練習した（企）			○			
1-8	『楽しく歩いてもらえるように，自分に自信が持てるように』を目標にして，モデルさんたちとコミュニケーションを取りながら取り組んだ．（企）			○	○		
1-9	自宅でもウォーキングやポージングの練習を何度も行った．（モ）			○			
Q.2	このプロジェクトに参加してどう思ったか						
2-1	失敗した所は次回とは言わず，これから立ち向かう物事に活かしたいと思う．（企）			○			
2-2	ウォーキング指導を任せてもらえて良かった．私自身の勉強にもなったし，モデルの仕事が好きな自分を再確認できた．（企）	○	○				
2-3	普段体験できないようなファッションショーの裏側まで体験でき，勉強になり，楽しかった．（運）	○	○				
Q.3	このプロジェクトに参加して印象に残っていることどう思うか						
3-1	学生だけでなく，先生方，アリオの方，イベント会社の方，ワミレスの方，印刷会社の方，事務局の方，色々な方に支えられて，私たちは企画を進めてこられたと思う．（企）					○	○
3-2	自分が責任を持って作業に取り組まなくては，事が進まないということがよく分かった．（企）	○					○
3-3	視野が狭く気配りができなかったので，指示を待つのではなく，自分で考え行動してゆくことが必要だと感じた．（企）	○		○			
3-4	プロジェクト当日に向けて，メイク講習会やウォーキング練習をしたことと先輩方と仲良くなれたこと．（モ）		○				○
3-5	表に出る人は極一部の人で，その裏で支えてくれている人がとても多いということ．その裏方の人たちのおかげで物事が成り立っているということ．（モ）	○					

※　学習効果は、本論文１ページ記載の４つの学習効果に対応。また、実践力の３項目（アクション、シンキング、チームワーク）は、社会人基礎力の３つの能力に対応。本表では、自由記述から獲得したことが推測される学習効果に○印を付した。
※　記述欄末尾の記号　（企）：企画リーダー、（運）：運営スタッフ、（モ）：学生モデル

の異なる人たちとかかわることが影響を及ぼしたものと思われる。チームで働くことができるようになるためには、自分の責任や役割を見出すことやプロジェクトのメンバーと良好な関係を構築することが必要であり、アイデンティティーの形成と密接に関係している。学習効果と関係する記述は、運営スタッフや学生モデルに比べて、企画リーダーに多く見られる。これは、社会人基礎力の自

己成長値の結果と同じ傾向を示している。

「社会人基礎力評価」及び「自己評価アンケート」の結果から、企画リーダーとそれ以外のスタッフでは、アイデンティティーの形成の過程に違いがあり、そのことが、学生の自己成長値に差を生じさせている。このことは、アイデンティティーの形成の過程が、学習効果を左右するということである。一方、自由記述からは、学外をはじめ、自分とは異なる他者とかかわることによって、アイデンティティーの形成やチームで働く力の向上に結びついていることが明らかである。

これらの結果から、本プロジェクトを通じた学習効果の獲得は、ごく単純化すれば、次の段階を経て進むものと考えられる。

① 異なる他者との関わり
② プロジェクトメンバーとしてのアイデンティティーの形成
③ 実践力を中心とした学習効果の獲得

従って、学習効果を得るためには、最初の段階である異なる他者とのかかわりが必須であり、本プロジェクトにおいては、学外とのかかわりの中で実施することやプロジェクトにさまざまなメンバーがいることが重要であると考えられる。

5　結論

以上の調査結果を結論づけると、次の通りである。

(1) 担当した仕事の種類に関わらず、学生スタッフのプロジェクトの一員としての所属意識は高く、学生スタッフの多くが、本プロジェクトに積極的に取り組めたとしている。また、企画リーダーと学生モデルの本プロジェクトに対する満足度が非常に高い。
(2) 成長の度合いは異なるが、本プロジェクトに参加することで、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」及び「チームで働く力」が身につき、結果として「実践力の獲得」が達成されたといえる。特に企画リーダーにおいては、８箇月間と長期間に渡ることで、異なる他者とのかかわりを得ることによって、運営組織の一員としての自覚が促され、運営スタッフや撮影スタッフに比べて高い自己成長値が示された。
(3) 以上のことから、自主参加型の地域連携プロジェクトにおいても、インターンシップや産学共同授業と同様の、あるいはそれ以上の学習効果が得られることが確認された。このことは、授業での対応が困難であったり、インターンシップの枠組みに収まりきらないテーマであっても、自主参加型プロジェクトとして実施することにより、学生の学習効果を高められるといえる。このような形態のプロジェクトを大学の地域連携活動の計画の一つとして取り入れてゆくことは、教育活動の充実や社会貢献の観点において価値があると考えられる。

6　おわりに

本プロジェクトのように、連携活動が初めての学生だけの組織で、学外の企業との連携活動期間が長期にわたる場合には、担当教員には大きな負担がかかる。ゆえに、このようなプロジェクトを授業などの正課と別に実施する場合には、教員のかかわり方を含めて、運営体制を整備しておくことが今後の課題として考えられる。

（注１）　アリオ橋本

2010年９月に橋本駅（JR横浜線・相模線、京王相模原線）前に誕生した大型複合商業施設で、ファッションや雑貨などを中心とした136の専門店とイトーヨーカドーからなっている。

（注２）　KVA

Knowledge（知識の啓発）・Virtue（徳性の涵養）・Art（技術の錬磨）の頭文字「KVA」を組み合わせたもので、本学の建学の精神を示す。

（注３）　正統的周辺参加

徒弟制における学習過程の研究から導き出されたもので、徒弟は、当初は、実践的共同体に周辺的に参加するが、やがて、ゆるやかな条件のもとで実際の仕事の過程に従事することによって、十全的な実践者、すなわち一人前の職人になっていく。学習とは、この実践的共同体への参加そのも

のであり、そのような参加を通じて実践的共同体の一員としてのアイデンティティーを形成していくことと密接不可分であるとする考え方[15)]。

参考文献

1）文部科学省：大学等における平成19年度インターンシップ実施状況調査について．大学資料(182)：pp.100–104（2009）

2）山川 武人，松石 正克，松本 重男，竹俣 一也，磯崎 俊明：社会人基礎力育成・評価プログラムへの取り組みと成果－１・２年次学生のPBL科目における取り組み－．平成22年度工学・工学教育研究講演会講演論文集　pp.546–547（2010）

3）郷 冨夫，亀掛川 尚子，千葉 悦弥，高橋 優，阿部 孝信：地元企業との連携による問題解決型教育を通しての社会人基礎力強化．平成22年度工学・工学教育研究講演会講演論文集. 2010年８月，pp.138–139

4）経済産業省：社会人基礎力育成の手引き．（学校法人河合塾発行，2010）

5）田中 宣秀：高等教育機関におけるインターンシップの教育効果に関する一考察－新たな「意義」をみいだし、改めて「効果」を考える－．日本インターンシップ学会年報．10　pp. 7–14（2007）

6）伊藤 雅，土井 敏嗣，池田 加奈絵：「コンテンツと端末を介した産学連携教育支援の展開」．情報処理学会論文誌．45　5　pp.1188–1196（2005）

7）松澤 芳昭，大岩 元：「産学が共に学ぶ情報システム構築PBL（Project-Based Learning）の試み（<特集>若手の会，PBL（Project-Based Learning））」．情報処理学会研究報告・情報システムと社会環境研究報告．25　pp.57–62（2007）

8）富樫 敦，山田 智子，庄子 栄光，梶 功夫，岡田 貞明，宮西 洋太郎，茅原 拓朗，宮原 育子「産学官連携による社会人基礎力育成・評価事業：宮城大学モデル－「人材の地産地消」地域で育てた人材を地域で活かす－（<特集>Web2.0時代のビジネスモデル－検索エンジンと利用技術－）」．電子情報通信学会技術研究報告108　185　pp.31–36（2008）

9）経済産業省『今日から始める社会人基礎力の育成と評価』（2007）
http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/h19referencebook/h19referencebook.pdf

10）高井 俊次，高木 俊雄「正統的周辺参加としてのインターンシップ－京都府教員養成サポートプロジェクトを事例として－」．キャリアデザイン研究．3　pp.31–45（2007）

11）東京家政学院大学 地域連携のご案内．（2011）

12）山岡義卓：企業との長期共同プロジェクトが大学生にもたらす学習効果．上西充子・川喜多喬（編著）就職活動から一人前の組織人まで：初期キャリアの事例研究．pp.82–128（同友館、東京、2010）

13）経済産業省：「社会人基礎力に関する研究会」中間取りまとめ（報告書）．（2006）
http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/torimatome.htm

14）経済産業省：「社会人基礎力の育成と評価」（2008）
http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/h19referencebook/h19referencebook.pdf

15）Lave, J. and Wenger, E. : Situated Learning : Legitimate Peripheral Participation. Cambridge University Press.（1991）佐伯胖訳：「状況に埋め込まれた学習　正統的周辺参加」（産業図書，1993）

（受付　2012.3.28　受理　2012.5.24）