

## PBL型インターンシップの可能性

A report on PBL-type internship

池頭 純子<sup>1</sup>, 岡田 小夜子<sup>1</sup>, 玉木 伸介<sup>1</sup>, 豊田 雄彦<sup>1</sup>, 澤田 裕美<sup>2</sup>

Atsuko Ikegashira<sup>1</sup>, Sayoko Okada<sup>1</sup>, Nobusuke Tamaki<sup>1</sup>, Yuhiko Toyoda<sup>1</sup>, and Hiromi Sawada<sup>2</sup>

<sup>1</sup>大妻女子大学短期大学部家政科生活総合ビジネス専攻, <sup>2</sup>大妻女子大学キャリア教育センター

キーワード：インターンシップ, PBL, 教育効果, アンケート

Key words : Internship, PBL, Educational effectiveness, Questionnaire

### 1. 研究目的

2011年に大妻女子大学短期大学部家政科生活総合ビジネス専攻（以下本専攻）が設立されて以来本専攻では毎年インターンシップを実施してきた。しかし近年インターンシップの概念そのものが変化し、実施内容についても大きく変化してきた。

本研究は本専攻で実施されてきたインターンシップをより学生にとって充実感のあるものにする試みとして、近年アクティブラーニングの手法として注目されているPBLをインターンシップに取り入れる可能性について検討しようとするものである。

PBL型インターンシップについては太田(2010: 121)<sup>1)</sup>にもあるように「自立的な学びの意識と行動」というインターンシップの教育目標の実現に有効であることが認められている。しかしながらPBLを実施する場合、企業側との連携が重要であるとともに学生側の準備状況（成長）も重要であり、本専攻のように、高校を卒業して間もない短期大学1年生の夏休みに行なわれるインターンシップにおいてPBLを導入することには多くの困難が予想される。しかし近年、特にコロナ以降、企業側、学生側ともにインターンシップに対する熱意を十分に持ち得ないまま実習を行なう実態があり、そうした状況を打開する策としてPBL型のインターンシップの導入を行なおうと考えた。PBL型を導入することにより、学生達の学びの意識と行動にどのような変化が現れるかを検討し、今後のインターンシップ実施につなげるのが今回の研究の目的である。

### 2. 研究実施内容

今回のPBL型インターンシップを実施するに当たり、従来インターンシップ受入企業の紹介をお願いしている経営支援NPOクラブと事前に打ち合わせを行ない、PBL型インターンシップの受入が可能な企業を打診してもらい、最終的に3社での実施が可能となった。

受入企業とは事前に担当者とメールなどで打ち合わせを行ない、短大1年生にも対応可能な課題を提供してもらうよう依頼した。4月に授業を開始し5回目となる5月17日に3社の担当者に来校してもらい、履修している全学生を対象に課題のプレゼンテーションを行なってもらった。今回は金属加工会社、中小企業間の仲介会社、オンラインファッション販売会社の3社であったが、期せずしていずれも自社あるいは取引先を若者にアピールする方策を提案するようという課題であった。プレゼンテーション後に学生に参加希望をとり、3つのグループに分けて課題に取り組みせ、6回目の授業内でグループごとのプレゼンテーションを実施した。

その後本人の特性を考慮した上で、各社が受入可能としている人数の学生を選び、実際にインターンシップに行く学生によりPBL課題の取り組みを進めた。13回目となる7月12日にはそれらの学生による企業へのプレゼンテーションが行なわれるため、その前の12回目となる7月5日には授業内で学生を対象としてプレゼンテーションを行ない、1週間をかけて修正に取り組んだ。7月12日には3社から担当者が来校し、学生のプレゼンテーションを聞いた後、自社の課題以外の発表に対してもコメントし、取り組むべき改善点について

てアドバイスをを行なった。

学生達はその後 PBL 課題の改善に取り組み 8 月のインターンシップに臨んだ。それぞれの実習では PBL 課題以外にも一般的なインターンシップの内容(企業内見学, 業務見学や説明など)も行なわれ, 社員の方達の前で PBL 課題のプレゼンテーションを行なって改善のためのアドバイスを受け, 課題の完成へ向けての活動も行なった。

今回の教育プログラム改訂の効果を測定するためにインターンシップ実施前後で受講生に対しアンケート調査を行った。アンケートは Google Form により行い, 事前調査 16 名, 事後調査延べ 23 名より回答を得た。事後調査の人数が多いのは複数箇所のインターンシップに参加している学生がいるためである。また効果の比較のために 2018 年度に実施した同様のアンケート結果を用いる。2018 年度のアンケートの回答者数は 40 名である。

図 1 に 2018 年と 2023 年に実施したインターンシップの内容を比較したグラフを示す。概ね大きな傾向の変化はないが, 2023 年には茶菓子接待の割合が大きく増加している。プレゼンテーション, テーマについての調査, 製品づくりパッキング, 来客対応についても増加傾向を示しているのは,

インターンシップ先の業種の特性の影響と考えられる。

図 2 はインターンシップの事前調査として, インターンシップに期待すること, 事後にインターンシップの実習を通して得たと感じたことを回答している。

教育効果を確認するため時期ごとの回答を多次元のベクトルとしてとらえ, そのコサイン類似度を比較することにより, 違いを明確にしたい。ベクトル  $x$  とベクトル  $y$  のコサイン類似度は以下の式により求められる。

$$\cos(x, y) = \frac{\langle x, y \rangle}{|x||y|}$$

コーシーシュワルツの不等式によりコサイン類似度は -1 以上 1 以下の値をとる。1 に近ければ 2 つのベクトルは類似しており, 0 に近ければ類似性が低いとされる。

2023 年の事前・事後調査, 2018 年の事前・事後調査のコサイン類似度の比較を以下の表 1 に示す。

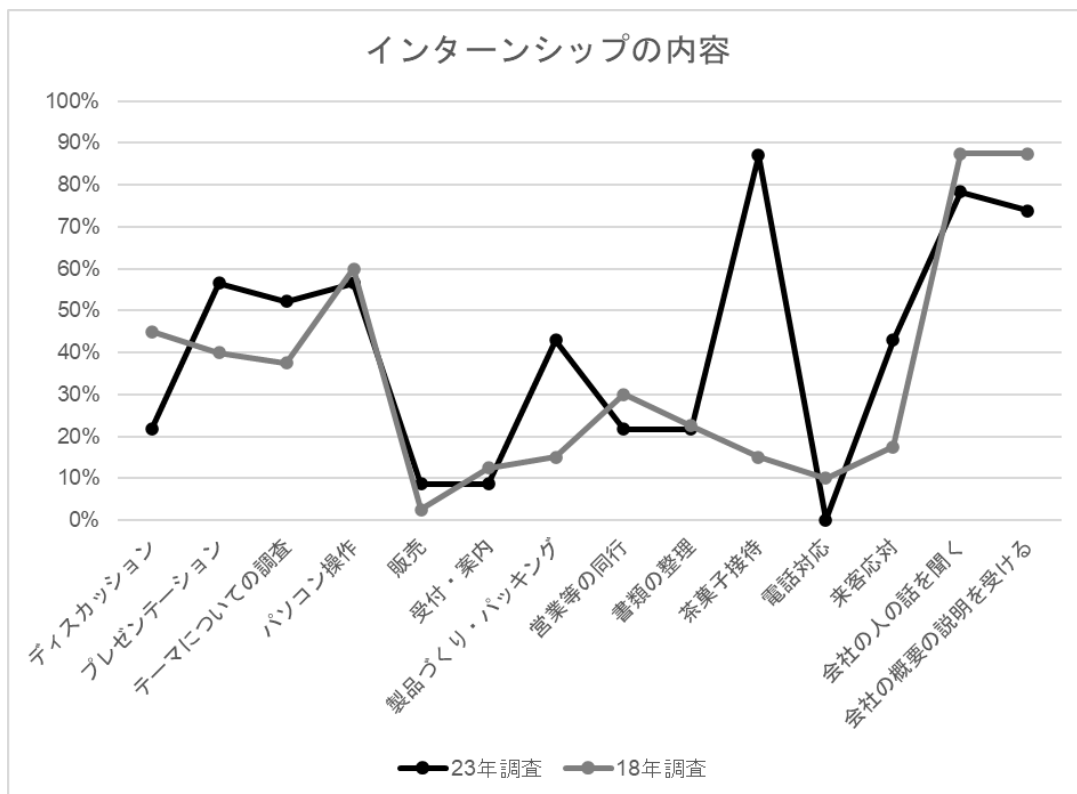


図 1. インターンシップの内容

表1 事前事後調査のコサイン類似度

コサイン類似度	23年 事後調査	18年 事前調査	18年 事後調査
23年事前調査	0.966	0.905	0.915
23年事後調査	-	0.956	0.964
18年事前調査	-	-	0.931

アンケートの結果ということもあり、ベクトルはすべて第1象限に存在するため負の結果になることはあり得ないが、いずれも類似度の高い傾向を示している。その中でも2023年の事前調査と事後調査、2018年の事前調査と2023年の事後調査、2018年の事後調査と2023年の事後調査の傾向が比較的類似していることが読み取れる。

2018年の事前調査と事後調査のコサイン類似度は0.931に対して、2023年の事前調査と事後調査の結果は0.966とより一致度が高くなっている。これは2023年の事前と期待と事後の結果により齟齬が少なくなっていることを示しており、期待通りの成果が得られたと言えよう。事前調査と事後調査でマイナス方向に乖離のある項目は「視野の広がり、考える力を伸ばす」で20%減少している。また「仕事の厳しさを知ることができる」という項目では9%の減少となっている。インターンシップの実施期間は5日間程度なので、視野を広げ

たり、考える力を伸ばしたりするためには不十分と考えられるが、逆にそのことを冷静に認識できたとも考えられる。仕事の厳しさに関しては2018年の事前と事後の結果では18%の減少となっており、減少幅は縮小している。

2018年の事前調査と2023年の事前調査で類似度が相対的に低いのは、2023年の事前教育プログラムによりインターンシップで得られることのイメージがより具体化したためと考えることもできる。

アンケート結果についてはPBL型とこれまで通りのインターンシップとを行なった学生間でそれほど大きな違いは観察されなかったが、事後の聞き取り調査では、PBL型のインターンシップを経験した学生からは「たいへんだったが充実していた」との声が多く聞かれ、一方通常のインターンシップ経験者からは充実感が高かったという感想があまり聞かれなかった。5日間という短い期間で企業に行き、多くのことに対処しなければならず、なかなか心身ともに準備が整わないためと考えられる。一方PBL型の学生達については、事前に準備することは多く、課題も当然多くなっているが、その分企業の理解が深くなり、企業に行ってから業務の理解、課題の対応がスムーズにいくと考えられる。

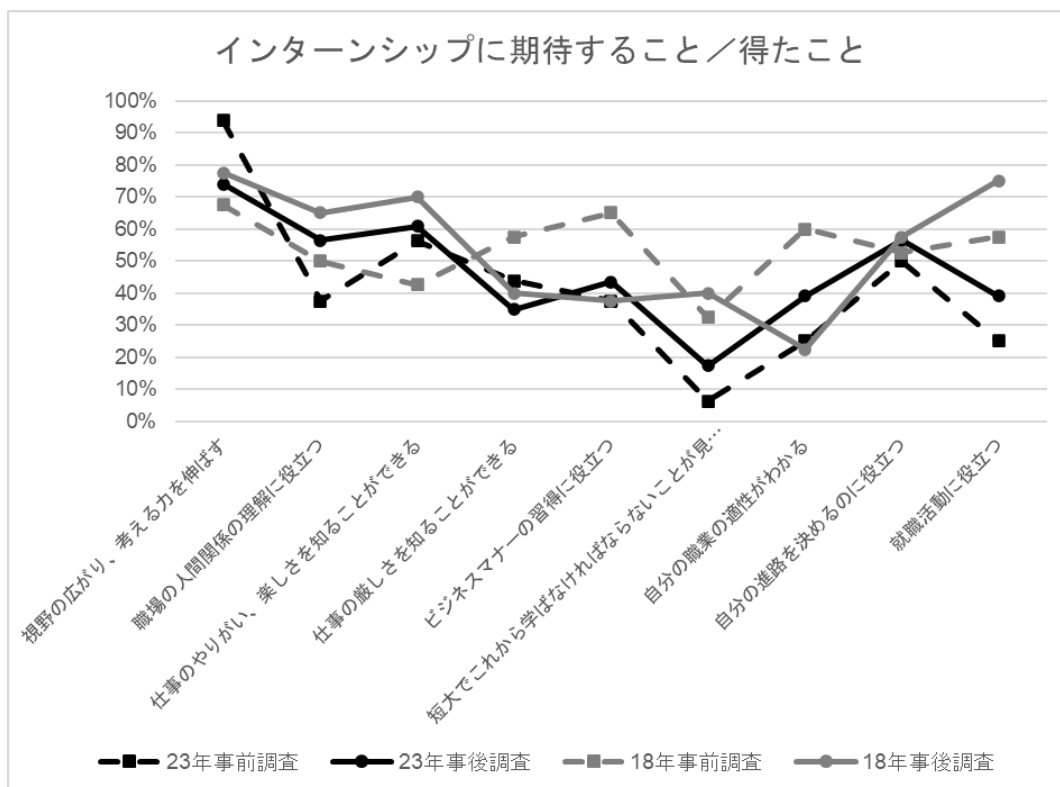


図2. インターンシップに期待すること／得たこと

### 3. まとめと今後の課題

短期大学に入学して間もない1年生の夏休みに行なわれるインターンシップに導入したPBL型であるが、受け入れ先企業の方々からのご協力の下、初めてであり準備期間も短かった割に、充実し、学生の満足度、企業側の満足度ともに高い実習が出来たと考えている。

企業から提案された課題はいずれも自社、あるいは取引先のプロモーションを考えるというものであった。短期大学の1年生、高校卒業後まだ間もない学生ということを考えると、専門性に関わる課題は取り組みにくいと思われるが、今後はどのような課題であれば短時間で、短期大学生でも取り組むことが出来るのかという課題の質についても議論を重ね、学生の充実感を高める活動につなげられるように研究を重ねていきたい。

### 4. この助成による発表論文等

この助成による研究成果については、今後本専攻の最終実施となる2024年度のインターンシップ終了後に論文としてまとめる予定である。

### 【引用文献】

1) 太田和男 (2010). 「PBL型インターンシップがエンプロイアビリティに与える影響—文系大学のケース」. 『帝京平成大学紀要』第21巻第2号, pp. 117-129.

### 【参考文献】

古関裕美, 牛山佳菜代編著 (2023). 『最新インターンシップ—ニューノーマル時代のキャリア形成』. 学分社.

野村尚克, 今永典秀 (2021). 『企業のためのインターンシップ実施マニュアル』. 日本能率協会マネジメントセンター.

松尾哲也 (2015). 「インターンシップの意義と『社会人基礎力』」. 『総合政策論叢』第30号. 島根県立大学総合政策学会.

溝上慎一, 成田秀夫編 (2016). 『アクティブラーニングとしてのPBLと探求的な学習』. 東信堂.

### 付記

本研究は大妻女子大学人間生活文化研究所の研究助成 (K2304) 「PBL型インターンシップの可能性」を受けたものです。