

実践報告

PBLに参加する学生の心構えとキャリア教育の効果 について

4つの事例を中心に

金森 敏

PBLに参加する学生の心構えとキャリア教育の効果 について

4つの事例を中心に

金森 敏

東京家政学院大学現代生活学部

要旨

本稿では、「アクティブラーニング失敗事例集」を先行研究として位置付け、これまで筆者らが行ってきた4つのPBLを事例として取り上げ、PBLに参加する学生の心構えとPBLにおけるキャリア教育の効果についてまとめる。その結果、PBLに参加する学生の心構えとして、①マナーの大切さ、②チームワークの大切さ、③課題を正確に理解する大切さ、④教えてもらう・学ばしてもらうスタンスの大切が抽出できた。次に、PBLにおけるキャリア教育の効果として、PBLにおいてキャリア教育の効果を高めるには「学び」の要素とPBLの内容を結びつけることが重要であることを示した。

キーワード：アクティブラーニング、PBL、キャリア、キャリア教育

1. はじめに

本稿の目的は、これまで筆者らが行ってきた4つのPBLを事例として取り上げ、PBLに参加する学生の心構えとPBLにおけるキャリア教育の効果についてまとめることである。これらを踏まえた後、今後のキャリア教育について若干触れることにする。

まずPBLに参加する学生の心構えを取り上げる理由は、PBLを行う際において抑えるべきポイントが明らかになれば、教員がPBLを行いやすくなるからである。次に、PBLにおけるキャリア教育の効果を取り上げる理由は、PBLそのものの成果はあるものの、PBLにおけるキャリア教育の効果に関する知見はあまり見られないからである。

2. 用語の整理

本節では、①PBLとアクティブラーニング、②キャリア教育とキャリア教育の効果について整理を行う。

①PBLとアクティブラーニングについて

近年、大学教育の1つの学習方式として、課題解決型授業 PBL (Project-Based-Learning) がある。この課題解決型授業は、これまでの授業のように一方的に知識を学生に伝えるのではなく、グループワークを中心とした参画型の授業で、自ら考え・能動的に動くことが特徴の1つである。多くの大学で PBL 型授業が行われるようになり、PBL に関する様々な知見が蓄えられつつある。

その中の1つの知見として、「アクティブラーニング失敗事例集」がある。「アクティブラーニング失敗事例集」の狙いは、今後アクティブラーニングが大学教育に広がる際に、どのような躓きがあるかを知り、それらを基に教育を設計することができるよう知識化を行ったものである。

本稿では、「アクティブラーニング失敗事例集」を先行研究として位置付け、PBLに参加する学生の心構えについて検討する。「アクティブラーニング失敗事例集」を先行研究として位置付ける理由は、PBL はアクティブラーニング型学習の1つだと考えているからである。実際、松下[2015]では、河合塾が2つに分類した「高次のアクティブラーニング」と「一般的なアクティブラーニング」を紹介し、前者の「高次のアクティブラーニング」は PBL (Project/Problem Based Learning) であると述べている。

②キャリア教育とキャリア教育の効果について

大学設置基準の改正（平成 22 年 4 月 1 日施行）により、大学は生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指し、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むことが必要であり、そのための体制を整えるものとされた。設置基準の改正により「社会的、職業的自立に向けた指導」という文言が明記されたことで、高等教育機関の役割として、高度な教養や専門性を身に付ける「教育の面」と社会への出口として就業力を身に付ける「キャリア形成を促進する面」が新たに設けられた。

近年の大学教育においては、後者の「キャリア形成を促進する面」であるキャリア教育が重視されている。そして川嶋[2013]では、キャリア教育を次の3つに分類している。それは①卒業時の就職（雇用）のための教育、②卒業時の就業のための教育、③生涯にわたる持続的就業力のための教育である。また金森・東淵[2014b]では、キャリア教育を①就職のための教育である「入社する力」と②入社後も生涯にわたって働くことを支援する「働き続ける力」に分けている。なお、川嶋[2013]の②卒業時の就業のための教育としての資格取得は、大学在学中に限ったことではなく卒業後、社会人になっても必要なことなので、後者の「働き続ける力」に含まれている。

次にキャリア教育の効果について整理する。効果という場合、効果測定という語と共に用いられることが多い。堤[2007]では、教育効果測定とは教育研修の有効性を調査する活動であり、次の4つをあげている。それは①期待したリターンを得ることができたかを確認すること、②研修内容を改善するための情報を入手すること、③変化を見える形にすること、④教育研修の課題解決機能を向上させることである。

これらの根底にある考えは、事前に測定したい指標を決めて、効果を測定することである。実際、これまでの多くのキャリア教育の効果に関する研究では、プロジェクトの事前と事後を比較するものが多かった。例えば、社会人基礎力などの指標を、本人が主観で事前と事後に記入し、成長したかどうかを測るというものである。実際、亀野[2011]では、インターンシップに関する多くの既存研究（真鍋[2010];岡田・山口[2009]）は参加した学生の自己評価のみを分析のデータとしており、複数の主体の評価を用いて分析している研究は加藤[2008]のみであると述べている。

この点に関して、金森・東淵[2014b]では、多くのプロジェクトに関する効果測定の研究は事前と事後における本人のみによる評価であり、主観評価と他者評価と客観評価は一致せず、プログラムを多面的に評価することの重要性を指摘している。

これらのことを踏まえて、本稿では、事前に測るべき指標を決めて本人の主観による測定をするのではなく、第三者がキャリア教育の効果として考えられる変化を抽出することにした。

3. 調査方法

本節では、(1) 事例の作成方法と (2) 事例分析の方法について整理する

3.1 事例の作成方法

教員が各プロジェクトに参加した「観察ノート」、毎回のプロジェクトを終えた後に学生が提出する「振り返りシート」、プロジェクト終了後における全体の感想（レポート）を基に事例を作成した。

事例作成にあたって資料としての割合が大きかったものは、毎回のプロジェクトを終えた後に学生が提出する「振り返りシート」であった。その理由は、振り返りシートから学生の学びや気づき、プロジェクトにおける進捗具合の確認を行えたからである。

そこで以下では、①振り返りシートと②フィードバックの内容を簡単に紹介する。

①振り返りシート

振り返りシートはA4両面1枚からなっており、その内容は、①時間外の勉強時間、②課外活動における自己貢献点とメンバーの評価（良い点、悪い点）、③本日のプロジェクトの進展、学びや気づき、④大学の授業との関連性、⑤プレゼン発表の自信の程度（100点満点）からなっている。

②フィードバックの内容

教員が振り返りシートにコメントを入れる際には、教えすぎず小見出しで教えることにした。それは、キャリア教育における悩みや苦しみといった「もやもや」感を大切にほしかったからである。実際、教員と学生において次のようなやりとりを行った。

・本日のプロジェクトの進展,学びや気づきを書いてください。

(学生コメント) : B社(後述)の助力も大きく,対象者に配布するアンケートが完成しました。ただ進捗状況としては遅くアンケート集計までの時間がかかり限られるので,今後の進展のスピードが大切になってくると感じています。

(教員のコメント) : なぜ進捗状況が遅くなったのでしょうか?原因は何だったのでしょうか?今後の人生でこのようなことを防ぐにはどうすればいいのでしょうか?一度考えてみてください。

3.2 事例分析の方法

事例分析においては,帰納的方法を用いた。それは本稿が仮説検証型のスタイルではなく,事例を通して学生がPBLに参加する心構えの条件を抽出することが目的だからである。演繹的方法を用いて仮説検証を行わなかった理由は,理論的仮説を持つと,それが正しいことを証明しようとして,実証のやり方にバイアスがかかると考えたからである。つまり,学生がPBLに参加する心構えに共通する条件を抽出することができにくいと考えたからである。

なお,学生がPBLに参加する心構えに共通する条件を抽出する際においては,二人の教員において意見交換を行い,他のPBLにおいても妥当性があることについて検討した。

4. 事例

本節では,まず(1)各プロジェクトにおける教員の役割を整理する。その後,(2)小学校への出前授業プロジェクト,(3)就活に最適なグッズから価格を考える:無意識の就職活動プロジェクト,(4)日本初の三層マネジメントプロジェクト,(5)地方版FSPプロジェクトについて整理する。

4.1 教員の役割

全てのプロジェクトに教員2名が関与した。その際,主にK教員が現場で学生の活動面をサポートし,T教員がプロジェクトの責任を持つ統括的位置づけであった。

本稿では,学生の活動をサポートしていたK教員にスポットを当てることにする。実際,K教員は全てのプロジェクト活動に参加し,企業での共同活動,コーディネーターの役割を担った。具体的には,全てのプロジェクトにおける振り返りシートについて,学生一人一人に対してコメントをいれた。その理由は,達成感だけでなく,都度,多くの気づきの機会を設け,深く考える癖を提供したかったからである。また,一人一人をちゃんと「見ている」ことを示すことが重要だと考えていたからである。なぜならキャリア教育は,一人一人異なることが前提だからである。さらに,多くの気づきを提供するために,学生とプロジェクトに関する面談を行った。1人1回1.5時間~2時間,長い人で5時間の面談もあった。

4.2 小学校への出前授業プロジェクト

A社の設立は1940年1月、資本金は7,000万円、売上高は67億円（2012年3月度）、従業員221名（グループ計2193名）の会社であり、主な事業内容はカーディーラーである。

A社では、これまでも小学校への出前授業を行っていた。小学校への出前授業とは、A社の社員が自動車の歴史や、自動車製作者などについて小学生に講義を行うものである。しかしながら、出前授業そのものがマンネリ化しており、A社では何か新しいことはできないかと考えていた。そのような折に、担当教員がインターンシップとは異なるPBLについて説明をしに行った。その理由は、これまでもA社はインターンシップにおける学生の受け入れに熱心だったので、PBLについても協力してもらえないのではないかと考えたからである。その結果、大学生が小学校への出前授業をリニューアルするという形でPBLを行うことになった。

PBLを行うにあたり、採用担当者が1名、プロジェクトに関与してくれた。具体的には、大学生が小学校への出前授業をするまでにおいて、計15回のレクチャーを行ってくれた。時間になると1回あたりの時間は3時間であり、合計45時間を本プロジェクトに費やしてくれた。加えて、参加学生が3年生ということもあり、プロジェクトを通しての気づきや学びを就職活動に活かすため、個別面談を設けてくれた。なお、このプロジェクトは非単位認定型授業であり、本プロジェクトの期間は2013年7月～2014年1月で、経営学部の3年生が5人参加（男子2名、女子3名）した。

本プロジェクトにおいて学生に期待した変化は、プロジェクトのスタッフ、小学生、学校の先生たちと交流を図りながら創造力やコミュニケーション力を向上することであった。当初、参加学生は小学校を訪問し、自動車に関する情報を単にプレゼンをするだけだと思っていた。しかしながら、毎回、担当者からスライドにおける誤字脱字、スライドの切り替えのタイミングの大切さ、そして何より小学生に正しい情報をきちんと伝えることの重要性を教えられた。担当者からの細かな指示もあり、学生はきちんと事前に準備をすることの大切さを学んだ。

また、本プロジェクトでは、挨拶の大切さについても学ぶことができた。参加学生は本プロジェクトに関係する部署の人には挨拶をしていたものの、プロジェクトには関係しない他部署の人にはほとんど挨拶をしていなかった。担当者からプロジェクトと関係がないとはいえ、お世話になっているのだから、本社全ての人に挨拶をするようにと注意をされた。その後、学生はプロジェクトに関係のない人達にも挨拶をするようになった。

最後に、PBL自体の成果としては、出前授業として車の歴史や車にまつわる人々の働き方などを各自が調べ、小学校でプレゼンを行った。一方、キャリア教育の効果としては、一人の参加学生が一旦は諦めていた教員への道を目指すようになった。そもそも教員への道を諦めた理由は、M大学では小学校教職課程が存在せず、教職課程を受けるには、①通信制大学、②教職課程のある大学に編入、③M大卒業後に学士編入か進学の3択しかなかったからである。

そのような折に、たまたまキャリアセンターで「出前授業プロジェクト」のチラシを見かけ応募した。ただし、その時は、憧れの小学校の教壇に立てるという思いで応募したにすぎず、

この段階で教員になろうとは考えてなかった。

このような状況であったものの、たまたま K 教員の代理で来た T 教員が A 君の授業を観て、「A 君は教員を目指さないのか？ここからでも教員になる道（進学）はある、気持ちがあるなら教員を目指してみてもどうか？」と声をかけたことであった。また、その際に小学校の校長先生もたまたま同席しており、「今から教職を目指すとなると不安もあるかも知れないが、気持ちがあるなら全然不可能ではない」と後押ししたからである。

4. 3 就活に最適なグッズから価格を考える：無意識の就職活動プロジェクト

B 社の設立は 1991 年 4 月、資本金 1,000 万円、売上高は 24 億 4,949 万円（2015 年 2 月期）であり、主な事業内容はオフィス用品・紙製品などのカタログ通信販売である。B 社で PBL を行った背景は、A 社と同様に、これまでも B 社はインターンシップにおいて学生の受け入れに熱心だったので、PBL に協力してもらえないのではないかと考えたからである

実際、B 社は文具などの通販を行っていることもあり、就活生はどんなグッズを欲しがっているのかを知りたかった。そこで最適な就活グッズとは何かを学生がアンケートやヒアリングで明らかにした上で、どのように価格を設定すればいいかを考えてもらう PBL を行った。

PBL を行うにあたり、取締役、取締役秘書、価格交渉を行っている担当者の 3 名がプロジェクトに協力してくれた。最終プレゼンまでに計 7 回のレクチャーがあった。1 回あたりのレクチャーは 4 時間であり、合計 28 時間をプロジェクトに割いてくれた。なお、本プロジェクトの期間は 2013 年 11 月～2014 年 2 月、経営学部の 2 年生が 3 人参加（男子 1 名、女子 2 名）した。

本プロジェクトにおいて学生に期待した変化は次の 2 点である。1 つ目は価格交渉を行っている担当者の働き甲斐、苦勞している点などリアルなキャリアに触れ「働くとは何か」について考えてもらうことであった。2 つ目は理論知と実践知を学生自ら結び付け、現在、何が自分に足りないのか、今後大学で何を学ぶべきなのかを知ることであった。

プロジェクトの内容としては、2 年生なので就活にはまだ縁がなく「就活に最適なグッズって何だろう？」「そもそも就活に必要なモノって何？」という疑問から始まった。具体的には、どのようなモノのどのような点に便利さや不便さを感じているか、価格や重さなど何を重視して商品を選んでいるかを就活経験者にヒアリングやアンケート調査を行った。その結果、参加者はグッズに関するヒアリングだけでなく、就活はすごく大変であるという話も聞くことができた。なお、このプロジェクトも非単位認定型授業である。

全てのプログラムは B 社で行った。その理由は、「良い会社¹⁾」と評価されている B 社で働いている人と同じ職場に身を置くことで、肌感覚で働くことを意識してもらいたかったからである。プログラム開始当初は、自ら就活グッズを製造すると勘違いをしていた学生もいたが、本人がそのことに気づき、課題の理解が大切であることを学んだ。また、学生は自分で考える難しさや、時間管理、アンケート作成の難しさを感じた。そのため自身の課題発見

能力や課題解決能力を伸ばすことが出来たかと問われれば出来たとは言えず、ある程度の意識や意欲、学習の到達点を初期の段階で自身が決定することが必要だと感じた。

また、参加学生は経営学の教科書に載っている価格設定の理論と B 社における価格設定の違いを知り驚いた。具体的には、大口の顧客や今後購入の見込みの高い顧客には、儲けが出なくても最大利益分まで値引きする理由が分からなかった。

最後に PBL 自体の成果としては、就職活動に最適なグッズとして①他の人から中が見えないファイル、②書類などが折曲がらないファイルがニーズとしてあることを価格とともに提案したことである。一方、キャリア教育の効果としては次の 2 点があげられる。1 つ目は、就職活動を前面に出すのではなく、就職活動に関わる道具からヒアリングを行い就活の意識付けを行ったことである。つまり「無意識の就職活動」である。2 つ目は、経営学部へ属していたにも関わらず経営のことがわかっていないことに気づき、今後学びたいと思った学生が現れたことであった。

4. 4 日本初の三層マネジメントプロジェクト

C 団体の設立は 1988 年 4 月であり、E 県から指定管理を受けており、主な事業内容は園内の動物の飼育・繁殖、動物の魅力などを広く PR することである。C 団体に PBL を行うに至った背景は、担当教員の個人的な付き合いからである。

C 団体では、年々若い人の来園者が減少していたので、大学生の知恵を借りて何かできないかと PBL が始まった。このプロジェクトの最大の特徴は、課題解決型授業という場合、学生が中心となり課題解決を行うものの、本プロジェクトでは、学生だけの課題解決ではなく、課題解決の舞台である動物園に教員が入り、バランススコアカード (BSC) における経営改善を行ったことである。なお、学生の課題解決、動物園における課題解決、学生と動物園をコラボした課題解決といった三層の課題解決なので、「日本初の三層マネジメントプロジェクト」と名づけた。

副園長、事務局長の 2 名がプロジェクトに協力してくれた。具体的には、学生の個別ヒアリング対応 (約 5 時間)、プレゼンの最終発表 (約 2 時間)、合計 7 時間であった。期間は 2013 年 8 月～2014 年 3 月、経営学部の某ゼミの 3 年生が 23 人参加 (男子 11 名：女子 12 名) した。なお、このプロジェクトは単位認定型授業である。

本プロジェクトで学生に期待した変化は、これまでは教員が統計学の教科書を使って授業を行っていたものの、アンケート作成においてデータ分析が必要なので、学生が統計学の教科書を独学で読んで学習してくれることであった。

実際、学生は動物園に行き、自主的にアンケートを行った。しかしながら、C 団体に PBL を行う前の統計学に関する事前知識と事後における知識の定着を測った結果、30 点満点で事前の平均点は 8.9 点、事後の平均点は 10.8 点であった。

また、本プロジェクトはゼミ単位で行ったものの、アルバイトの時間、資格試験のための勉強などがあり、参加者が一堂に会することができにくく、プロジェクトに時間を割くことが

難しかった。

加えて、本プロジェクトにおける最大の問題点は、学生は教えてもらうというスタンスではなく、学生のアイデアでC団体を活性化してやろうというスタンスであった。そのため、やや傲慢な態度が学生に見られた。そのため1部の学生とC団体職員では人間関係が上手く築けず、最終プレゼンも上手くいかなかった。

最後にPBL自体の成果としては、動物園を使って大学生同士の合コン等を行うといったものが提案された。学生の提案に対して、動物園の職員や県職員が評価をしたものの、当初、目指していた合格点（100点満点）である75点以上には、どのグループも届かなかった。一方、キャリア教育の効果としては、既述したように、自主的にアンケートはとっていたものの、PBLを行う前の統計学に関する事前知識と事後における知識の差はほとんどなく、自ら学ぶという姿勢を身に付けることはできなかった。また、参加者は主にアルバイトや資格試験のための勉強などを行い、チームワークもあまりよくなかった。

4.5 地方版FSPプロジェクト

D社の創業は1878年3月、資本金209億円、従業員数は2,899人の金融機関である。D社におけるPBLは、主に首都圏の大学（地方の大学も1部ある）とベネッセコーポレーション㈱が中心となり進めているFuture Skills Project(FSP)をベースに実施した。

D社でPBLを行うに至った背景は、1年生を対象としたプロジェクトなので、誰もが名前を知っている企業に協力してもらいたかったからである。その結果、第一地銀であるD社に協力をお願いした。課長、課長補佐、行員の3名がプロジェクトに関与してくれた。具体的には、最終プレゼンの発表までに、企業紹介、中間発表、最終発表の計3回（約5時間）協力してくれた。期間は2014年4月～2014年7月、経営学部の1年生が10人参加（男子2名、女子8名）した。なお、このプロジェクトも単位認定型授業である。

本プロジェクトにおいて学生に期待した変化は、①学生の主体性を引き出し、大学での学びを目的にすること、②社会で必要な力と自分の力とのギャップを自覚してもらうこと、③そのギャップを埋める手段として、学部教育の重要性を理解することである。

D社から提示された課題は「D社の基盤であるE県経済は、様々な環境変化によって、本格的な経済規模の縮小時代を迎えようとしています。このような環境下で地域経済を発展させるために、当行として取り組めること、取り組むべきことは、どのようなことですか。E県および当行のあるべき姿を踏まえ、当行の戦略策定担当者として、またE県の発展を願う一県人として、多面的に考え、地域活性化に向けた当行の経営戦略の提案を行ってください」といったものである。

このようにD社から提示された課題は難解であるにも関わらず、提示された課題の中に経営戦略、地域活性化など日常見聞きする言葉が多かったため、学生は与えられた課題を十分に理解しようとせず、自分の勝手な解釈で課題に取り組んだ。実際、提示された難解なテーマを一読して分かったつもりになり、折られたたんで鞆に仕舞う学生もいた。

また、本プロジェクトでは、特定の個人ではあるものの遅刻や無断欠席が多かった。遅刻や無断欠席をしていた3人は、最終的にはプロジェクトを途中でドロップアウトした。

そして、本プロジェクトでも時間調整が上手くいかなかった。1つのチームはSNS上で議論を行ったことが原因でチームがバラバラになった。実際、チーム状態が悪いと学ぶ内容の質がすごく落ちた。プロジェクトの学びとして「時間を守ること」や「約束を守る」といった低い学びの内容であった。一方、チーム状態が良ければD社からアドバイスや指摘をもらっても、それに対しても、まず疑って自分で考えることを学び、現在の状況がどういうものかをしっかりと把握し、そこからチームで新しいアイデアや考えを深めて、主体的に活動することの大切さや数字的な根拠を持たせることの重要性を学んだ。

最後にPBL自体の成果としては、商店街の裏通り活性化のためのポイントカード発行や機能性農作物を作る農家支援案を提案したことである。一方、キャリア教育の効果としては、1年生の女子学生が春季のインターンシップに興味をもち参加したいといったことである。ちなみに、この女子学生は、当初受身で授業を受けていた学生であり、あまりやる気は見られなかったが、徐々にプロジェクトに興味をもち、最終的には1年生の春休みにあるインターンシップに興味を持つに至った。

5. 事例の分析と考察

本節では、(1)PBLに参加する学生の心構えと(2)PBLにおけるキャリア教育の効果について整理する。

5.1 PBLに参加する学生の心構え

本節では、PBLに参加する学生の心構えとして、4つの事例から共通してみられた点を抽出する。それは、①マナーの大切さ(挨拶をすること、無断欠席・遅刻をしないこと)、②チームワークの大切さ(学生同士時間を上手に調整しプロジェクトに時間を割くこと、良好なチーム関係を作ること)、③課題を正確に理解する大切さ、④してやるではなく教えてもらう・学ばしてもらうスタンスの大切さである。

①マナーの大切さ

「アクティブラーニング失敗事例集」でも「課外活動の事前学習において、挨拶・言葉使いなどの接遇練習をさせていたが、怠慢な態度をとった学生は欠席しがちであった²⁾」とある。本事例においても類似の現象が見られた。マナーとしては「挨拶」と「遅刻・無断欠席」をあげることができる。

小学校への出前授業プロジェクトでは、学生はプロジェクトに関係する部署の社員には挨拶はしていたものの、プロジェクトに関係していない他部署の人には挨拶をしていなかった。挨拶をすることは簡単のようで決して簡単ではない³⁾。コミュニケーションの一步としても挨拶は基本であるものの、その当たり前のことを行うことが難しいのである。だからこ

そ、PBLに参加する学生の心構えとして、挨拶は抑えておく必要がある。

一方、「無断欠席・遅刻」については、本来通常の授業ですら遅刻や無断欠席はよくないものの、企業・団体の人は他の仕事ができるにも関わらず、その時間を割いて協力してくれている。しかしながら、多くの学生は他の仕事の合間に協力してくれていることがイメージできていないようである。そのため通常の授業感覚で、遅刻や無断欠席をすると考えられる。

②チームワークの大切さ

「アクティブラーニング失敗事例集」にもグループ学生メンバー間の人間関係のいさかいというケースがある。そこでもグループワークが学習する組織として機能しない結果、作業や成果物水準の低下につながると述べられている。本事例では、チームワークの大切さとしては、「学生同士、時間を上手に調整しプロジェクトに時間を割く」よう心がける必要があった。しかしながら、日本初の三層マネジメントプロジェクトではプロジェクトを成功させるといった「組織目的」よりもアルバイトの時間や資格試験のための勉強といった「個人目的」を優先させていた。これは、そもそも何のためにチームで課題解決を行うかが理解できていないと考えられる。

また、地方版 FSP プロジェクトでは、時間調整が難しいからといって、SNS で話し合いを行った結果、チームがバラバラになった。SNS での議論は手軽に行えるもののほぼ文字だけの情報なので、手軽さゆえにかえって誤解を生み、チームワークを乱す可能性が高いと考えられる。実際、チーム状態が悪いと「約束を守る」といったレベルの低い学びしか得られなかったものの、チーム状態が良ければ、相手の意見を鵜呑みにしない、根拠の確かさを示すなど良質な学びを身に付けることができた。これらを踏まえるとチーム活動で取り組む際にはチームの状態が最終成果に影響を与えると考えられる（金森・東淵[2014a]）。

③課題の正確な理解の大切さ

小学校への出前授業プロジェクトの課題について、学生は当初出前授業でプレゼンをするといった安易なイメージを持っていた。就活に最適なグッズから価格を考える：無意識の就職活動プロジェクトでは、価格設定の理論と現実を学ぶと説明をしていたにも関わらず、途中まで就活グッズを1から作ると勘違いをしていた学生もいた。地方版 FSP プロジェクトでは、提示された課題の中に経営戦略、地域活性化など日常見聞きする言葉が多かったため、学生は与えられた課題を十分に理解しようとせず、自分の勝手な解釈で課題に取り組んだ。これらを踏まえると、課題解決に入る前の段階である「課題そのものの理解」が重要だと考えられる。なお、この知見は「アクティブラーニング失敗事例集」にないものであり、本事例から抽出した新たな知見の1つである。

④してやるではなく教えてもらう・学ばしてもらうスタンスの大切さ

日本初の三層マネジメントプロジェクトでは、学生は教えてもらうというスタンスではなく、学生のアイデアで団体を活性化してやろうというスタンスであった。そのため、学生の傲慢な態度がやや見られた。ゼミ活動において団体から依頼があったこともあり、つい「してやる」といった態度になったと考えられる。Emerson et al.[1995]では、フィールドワークにおいてどのよ

うにしてフィールドに入るか、またどのようにアクセスするかの大切さが指摘されている。同様に、PBLに参加する際においてもどのような形からPBLへ入るかも重要だと考えられる。フィールドワークと同じであるが、学生にはその「場」を借りて学ばせてもらっていることをきちんと認識させる必要がある。なお、この知見も「アクティブラーニング失敗事例集」にないものであり、本事例から抽出した新たな知見の1つである。

5. 2PBLにおけるキャリア教育の効果⁴⁾

小学校への出前授業プロジェクトでは、プレゼンにおける見やすい配置からストーリーの展開など学びの要素が多かった。結果として、一人の参加学生が一旦は諦めた教員への道を目指すようになり、将来を新たに見直すきっかけになった。教員を目指すプロセスそのものはたまたまの連続であり、偶然によるものが多かった。この結果は、Krumboltz and Levin[2002]が提唱している計画化された偶然性のキャリア理論と一致する。

就活に最適なグッズから価格を考える：無意識の就職活動プロジェクトでは、学生は価格設定の理論を知るだけでなく、実際に行われている価格設定の活動を見ることで、教科書の知識を現場の知識に結びつけることができた。これは学びの要素と通じるものだと考える。また、プログラム自体が就職活動グッズということもあり、学生は無意識の就職活動を行うことができた。そして、B社自体が良い会社であったこともあり、きちんとプログラムを組んでくれたので、学生は達成感から自己成長したといった錯覚に陥ることなく、自身の至らなさに気付いた。また、経営学部には属していながら経営のことがわかっていないことに気づき、大学で学びたいと思うようになった。

一方、日本初の三層マネジメントプロジェクトでは、学びの要素として統計学の教科書を指定していたにも関わらず、自ら学ぶことを怠ったため、主体的に自ら学ぶ姿勢を身に付けることはできなかった。また、参加者はアルバイトや資格試験のための勉強などを主に行い、チームワークもあまりよくなかった。したがって、学生のキャリア教育の効果はあまり見られなかった。

地方版 FSP プロジェクトに関しては、チーム状態が良いグループでは、相手の意見を鵜呑みにしない、根拠の確かさを示すなど良質な学びを身に付けることができた。その結果、一人の女子学生がインターンシップに興味をもった。

これらのことを踏まえるとPBLにおいてキャリア教育の効果を高めるには「学び」の要素とPBLの内容を結びつけることが重要だと考えられる。PBLとして、単に商品開発をするのであれば、学生による思いつきや偶然によっても、良い商品ができてしまう。しかし、それではまったく「学び」という要素がなく意味をなさないと考える。これまでのPBLにおけるキャリア教育に欠如していたものは学びの要素、具体的には、「大学での学び（各学部の学問）」と接続がなされてこなかったことではなかろうか。

児美川[2013]では、キャリア教育の取り組みが外付け的な位置づけであること、またキャリア教育を学校教育の中の1つとしての機能や分野と捉えないほうが良いと指摘している。

下村[2009]では、Watts[1996]の論を参考にキャリア教育を他の授業と重ねることの大切さを指摘しているものの、両者ともに、「大学での学びの接続」という視点から具体的なケースをあげているわけではない。

金森・東淵[2014b]では、キャリア教育と大学の学び（経営：マーケティング）の接続を試みた1つの事例である。そこでは、①理論知と実践知を学生自ら結び付けることができた。具体的には、学生は価格設定の理論を知るだけでなく、実際に行われている価格設定の活動を見ることで、教科書の知識を現場の知識に結びつけることができた。その結果、学生は②現在、何が自分に足りないのか、今後何を大学で学ぶべきなのかを知ることができたと考えられる。

6. まとめ：展望として

「産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」もあり、「キャリア教育」という言葉が普及したのは一定の成果だと考えられるものの、現在、求められるキャリア教育はビジネスマナーや就職活動のためのスキルやテクニックを教えるものではなく、「大学での学びとキャリア教育を接続した教育」の充実ではなからうか。また、今後はキャリア教育を単なる就職という狭い範疇で考えることの問題性も考慮する必要があるだろう。

【注】

- 1) キャリア教育の一環として、われわれは「良い会社発見プロジェクト」を行っている。それはどんなに良いキャリア教育を行っても、出口として良い会社でなければ個人の成長に限りがあるので、なるべく良い会社を発見しようとしている。この場合の良い会社とは、財務的に良いだけでなく、顧客の視点、従業員の視点などといった点からみて、成長し続けることができるかどうかである。そして、そのような良い会社に身をおくことで、学生が成長すると考えている。実際、良い会社発見プロジェクトとして、すでに地元企業について調査を行い50社ほどピックアップしている。
- 2) アクティブラーニング失敗事例ハンドブック,p9より。
- 3) なお、伊藤忠商事の岡藤正広社長が挨拶にまつわる失敗談を次のように述べている。「30歳ぐらいの営業マン時代、年末の集金に顧客を回ったら、その社長さんが僕を見ていたのに、きちんとあいさつをしなかった。その後、その会社から電話がかかってきて『社長がカンカンに怒っている。もう岡藤からは一切買わん』と言われてしまった。慌ててもう一回、会社に出かけて、『すみませんでした』と社長に膝まずいて謝ったら、許してもらえたけど。だから社員に対しては、相手が見ていようが、見ていまいが、あいさつせいと言っている。」「あいさつなんて安いもんや」『日経ビジネス電子版』(2016年6月7日)
- 4) 一部の教員からはキャリア教育は学問ではなく遊びであるといった批判もある。確かに、学生にとってキャリア教育としてのPBL活動は「外で学ぶことが多いので、そのこと自体が座学よりもおもしろい」となりやすい。しかしながら、本来、キャンパスの外である地域に入ることは決して楽しいことだけではなく、厳しいこともある。学生気分ではなく、会社であれば会社の規則などにしたがって行動し、モードの切り替えが必要である。

【参考文献】

「英文」

- Emerson,R.M, Fretz,R.I, Shaw,L.L[1995], Writing Ethnographic Fieldnotes University Of Chicago Press. (翻訳佐藤郁哉,山田富秋,好井裕明[1998],『方法としてのフィールドノートー現地取材から物語作成まで』,新曜社。)
- Krumboltz,J.D, Levin,A[2002],Planned Happenstance: Making the Most of Chance Events in Your Life and Your Career, Impact Pub. (翻訳花田光世,大木紀子,宮地夕紀子[2005],『その幸運は偶然ではないんです!』,ダイヤモンド社)

「和文」

- 岡田文雄・山口由岐夫[2009],「東京大学化学システム工学専攻のインターンシップの概要と課題」,『日本インターンシップ学会誌』12号,pp9-16。
- 加藤敏明[2008],「立命館大学におけるコーオプ教育手法と評価研究」,『日本インターンシップ学会誌』11号,pp17-23。
- 金森敏,東渕則之[2014a],「課題解決型授業(PBL)における主体的な学びに関する研究」,初年次教育学会発表資料より。
- 金森敏,東渕則之[2014b],『大学におけるキャリア教育』大学の学びと接続したキャリア教育プログラムの開発:単一評価から多面的評価へのアプローチ,『キャリアデザイン学会大会予稿集』。
- 亀野淳[2011],「インターンシップ参加学生の事後満足度と企業の学生評価との関連性に関する研究:北海道大学の事例をもとに」,『日本インターンシップ学会誌』14号,pp1-8。
- 川嶋太津夫[2013],「大学のキャリア教育を考える」,『初年次教育学会第6回大会発表要旨集録』,pp.3-4。
- 児美川孝一郎[2013],『キャリア教育のウソ』,ちくまプリマー新刊。
- 下村英雄[2009],『キャリア教育の心理学』,東海教育研究所。
- 堤宇一編著[2007],『はじめての教育効果測定』,日科技連。
- 中部地域「アクティブラーニング失敗事例集」「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」<http://www.nucba.ac.jp/research/community/entry-14562.html> (参照日 2015.7.11)
- 松下慶太[2015],「社会との関わりの中で学ぶ」荒木淳子,伊達洋駆,松下慶太『キャリア教育論』,慶応義塾大学出版会。
- 真鍋和博[2010],「インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響」,『日本インターンシップ学会誌』13号,pp 9-17。

Case Study of “PBL”(Problem-based Learning): From the view point of Students’ attitude and the effect of Career education in the PBL

Satoshi Kanamori

Faculty of Contemporary Human Life Science, Tokyo Kasei Gakuin University

Abstract

The purpose of this paper is to examine student’s attitudes to participate in the PBL(Problem-Based Learning) and the effect of career education in the PBL. In this paper, we use "active learning failure case studies" as a previous study and then we use four PBLs which we have been carried out in the past, as a case study to find student’s attitudes to participate and the effect of career education in the PBL. The results from four PBLs case study indicate that it is very important for students who join the PBL to know the following four points. Firstly, (1) the importance of business manners, (2) the importance of teamwork, (3) the importance of an accurate understanding of the project goals, (4) not the importance of the stance that we’ll make but the importance of the stance that we’ll get teaching. Then, as the effect of career education in the PBL, our results showed that it is important to combine the PBL contents with elements of the "Learning" to increase the effectiveness of career education in the PBL.

Key Words : active learning, PBL(Problem-Based Learning), career, career education