

# キャリア教育の視点から捉えた、PBL の可能性

佐々木 宏※  
Hiroshi Sasaki

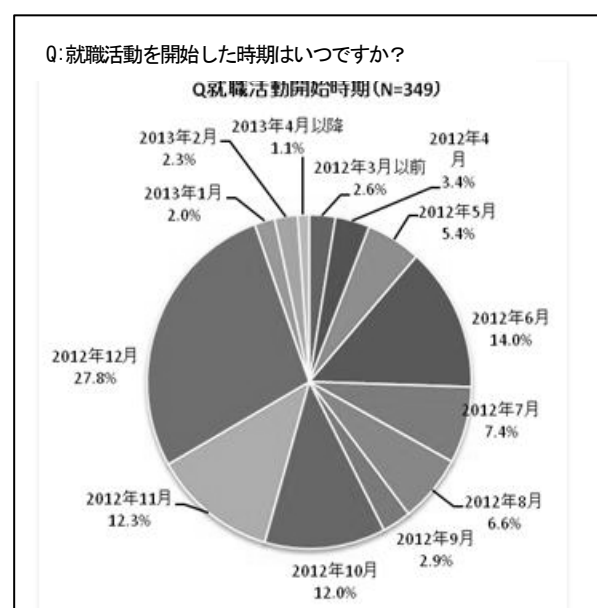
就職氷河期を迎え、学生たちの中には就職活動（以下就活）への不安を募らせ、大学の授業よりも就活を優先させる者がいる。学業に支障が出るとして、政府が経済界に対応を要請し、これに応える形で経団連は2013年7月8日、会員企業の採用活動の自主ルールを定めた「倫理憲章」を見直し、2016年の新卒採用活動から、就活解禁日を現行の12月1日から3ヶ月繰り下げ、3月1日にすると発表した。この就活期間の短縮化は、大学側から歓迎される声が聞かれる一方で、就活の当事者である学生からは戸惑いの声も上がっている。新卒一括採用の雇用慣習の在り方に疑問を呈する声もあるが、実質、大手企業の多くが依然として終身雇用を前提としていることから、短期的に新卒一括採用の慣習が見直されることは考えにくい。そこで本論では、現行の新卒一括採用制度を前提に、就活生、企業、大学の3者すべてが納得でき、利益を得られる方略として、ここ数年、キャリア教育の一環として俄かに普及し始めているPBL（後述）に着目し、キャリア教育の視点からその潜在的な可能性について考察した。

## はじめに

人材採用コンサルティング会社、株式会社ジョブウェブが2014年卒の学生を対象に行った調査では、6割強の学生が、採用の広報活動が解禁される12月1日より前（2012年11月以前）に就職活動を開始していたことがわかり、学生の就活に対する危機意識が反映された結果となった。本学においても、授業より就活を優先させる学生がいることを嘆く教員は少なくない。これら、学生や大学側の困惑に対応する形で、経団連、経済同友会、日本商工会議所経済界の経済界は、2016年卒の新卒採用活動から、就活解禁日を現行の12月1日から3か月繰り下げ、3月1日にすると発表した<sup>1</sup>。

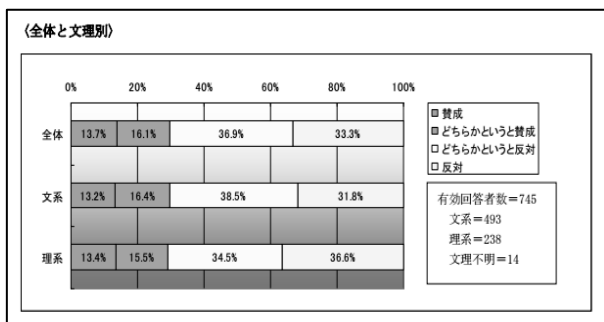
一方、職・転職情報サービスの日経HRは、「大学4年生（就活経験者）と大学教職員対象『就職活動スケジュール変更』に関する調査結果<sup>2</sup>」の中で、学生の回答は「反対」「どちらかという反対」が70.2%で、「賛成」「どちらかという賛成」の29.8%を大きく上回った。反対の理由は「内定を得られなかった学生

が方向転換をする時間が短くなる」などの意見が挙げられており、今後ますます「ESの書き方」「面接の受け方」「SPI対策」等の、結果がすぐに表れるスキルに頼る学生が増えることが予想される。



「14卒学生 就職活動振り返りアンケート結果」(ジョブウェブ、2013)

※ 首都大学東京 就業力育成支援室 特任准教授



「就活解禁3年3月は賛成か、反対か」(日経HP、2013)

就活において最低限のスキルは必要ではあるが、スキルが通用するのは、1次、2次面接までである。30分以上かけて複数の役員と向き合う最終面接を前にして、その効用に限界があることは、就活支援を経験した方であれば誰もが同意することだろう。最終面接は、学生がそれまで何を経験し、そこで何を獲得し、それらをどのように自己の成長に生かしてきたかが検証される場である。教員は、就活の期間が短期化することでスキルに走る学生に警鐘を鳴らし、3年間の学生生活で本質的なキャリア形成に向けた努力をすることに目覚めさせなければならない。その意味で、今後、大学がキャリア教育をどのように運用・実践してゆくかが重要なカギとなってくる。うまく運用・実践することで、大学は学生を授業に集中させることができ、学生は就活で試される本質的な内容を把握することで、就活を短期間で終了させることができる。企業もまた、キャリア教育に真正面から取り組んだ学生を採用することで、早期退職者を防いだり、即戦力になりうる人材を獲得できる等のメリットがある。本論では、このように3者の利益を産み出す、「win-win-win」の糸口として、現在多くの大学で採用され、研究が進んでいるPBLの可能性について一考察したものである。

## 1. 大学における、キャリア教育

日本において「キャリア教育」という言葉が最初に

登場したのは、1999年の中央教育審議会（以下、中教審）答申「初等中等教育との接続の改善について」においてである。その中で

「学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育（望ましい職業観・勤労観および職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育）を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある」

と記された。高等教育においては、上記の中教審答申を受ける形で、2002年に国大協第3常置委員会（現在の教育・学生委員会）が、「国立大学学生の就職活動に関するアンケート調査報告書」を発表し、職業観形成に関わるキャリア教育の「形から質」への転換や、「就職支援からキャリア支援」へ、さらに「会社選択から生き方支援」へと提言し、学生の就職支援を「キャリア形成支援」という枠組みに発展させた。2006年の現代的教育ニーズ取組支援（現代GP）に新設された「実践的総合キャリア教育の推進（以下、キャリア教育部会）」への申請では、専門教育あるいは教養（一般）教育との融合をキャリア教育に求めている数多くの事例が確認されている。（加藤、2007）翌2007年、高等教育への進学率が50%を超え、大学が「ユニバーサル化<sup>3)</sup>」したことにより、高等教育におけるキャリア教育へのニーズが高まった。そして2011年、「大学設置基準及び短期大学設置基準の改正」により、キャリア教育がすべての大学に義務付けられることになる。その後の中教審の大学教育部会<sup>4)</sup>においても、

「学生にとって、大学において“答えのない問題”を発見してその原因について考え、最善解を導くために必要な専門的知識及び汎用的能力を鍛えること（中略）高度成長社会では均質な人材の供給を求めた産業界や地域が今求めているのは、生涯学ぶ習慣や主体的

に考える力を持ち、予測困難な時代の中で、どんな状況にも対応できる様な人材である」

等が協議された。このようなキャリア教育への時代的ニーズの高まりを受け、各大学では初年次教育から就活支援に至るまで、発達段階や地域特性に応じたキャリア教育科目を整備し始めたのである。

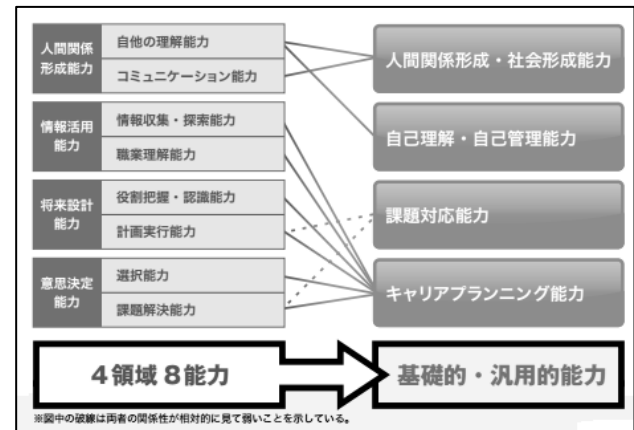
一方、「キャリア教育で育成すべき力」も時代の変遷とともに修正が加えられることになる。2011年までは、国立教育政策研究所生徒指導研究センターが2002年に発表した「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み開発」のための研究結果の中で、一つのモデル例として提示した「4領域8能力」、つまり、①「人間関係形成能力（自他の理解能力・コミュニケーション能力）」、②「情報活用能力（情報収集・探索能力）」、③「将来設計能力（役割把握・認識能力・計画実行能力）」、④「意思決定能力（選択能力・課題解決能力）」が広く知られていた。中教審は2011年、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の中で、「4領域8能力」についてかねてより指摘されていた、下記の3つの課題に対応し、「基礎的・汎用的能力」と再構成した。

1. 高等学校までの想定にとどまっているため、生涯を通じて育成される能力という観点で薄く、社会人として実際に求められる能力との共通言語となっていない
2. 提示されている能力は例示にもかかわらず、学校現場では固定的にとらえている場合が多い
3. 領域や能力の説明について十分な理解がなされないまま、能力等の名称（「〇〇能力」というラベル）の語感や印象に依拠した実践が散見される

ここで言う「基礎的・汎用的能力」とは、「自己理解・自己管理能力」「人間関係形成・社会形成能力」「課題

対応力」「キャリアプランニング能力」の4つの能力を指す。

では、これら4つの能力とPBLを通して育成される学生の力との間に、どのような関連性があるのかについて、PBLの意義を外観しながら考察する。



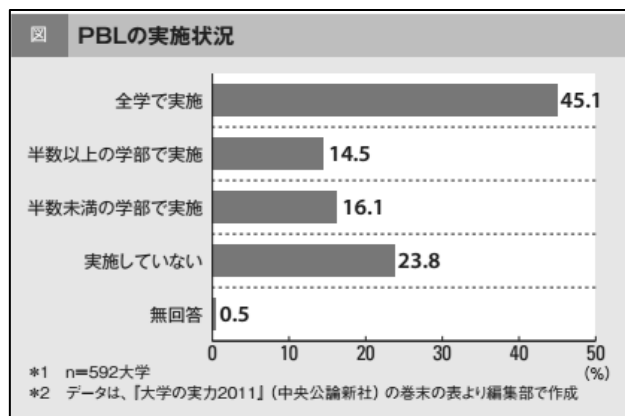
「キャリア教育の更なる充実のために 一期待される教育委員会の役割一」（文部科学省 国立教育政策研究所生徒指導研究センター、2011）

## 2. PBLの意義と現状

PBLとは、「問題発見解決型学習（Problem-Based Learning）」や「プロジェクト型学習（Project-Based Learning）」の略称で、身近な問題や事例を素材としながら、具体的な問題解決に向けて、グループまたはチームで主体的・能動的に課題を解決してゆく授業メソッドである。このメソッドは、教育学上の理論のない思想的背景を、系統的教育への批判として生まれたジョン・デューイの経験主義教育理論や、認知心理学、及び構成主義教育論に求めることができる。（榎本ら、2009） 「問題発見解決型学習（Problem-Based Learning）」は、知識を獲得する前に、その知識が必要とされる問題が先に提示され、学習者はその問題に取り組む際に個人、またはチームで相互に知識を獲得しながら問題を解決する授業メソッドであり、「既存解

を活用しながら、中教審の言う「最善解を模索する活動（以下、本論では“解の創造”とする）」と言える。一方、「プロジェクト型学習 (Project-Based Learning)」は、与えられた諸条件の下、新商品（またはサービス）を開発する等の具体的なプロジェクトに取り組むもので、PDCAサイクル<sup>5</sup>を活用し、試行錯誤する中で「解を創造する」活動と言える。

PBL のカリキュラムの枠組みは大学によって違いがあるが、2010年に読売新聞社が実施した「大学の調査」によると、約76%の大学が何らかの形で実施している (View21, 2011)。



「大学の實力」(読売新聞社, 2011)

PBLがここまで普及してきた要因の一つとして、経済産業省による「社会人基礎力」養成が提言されたことが考えられる。「社会人基礎力」とは、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素<sup>6</sup>）から構成されており、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」とされている。榎本ら（2011）は、「社会人基礎力」が注目されるようになった背景を、「社会人としての基礎的な能力の養成には、従来の座学ではなく、実社会でのそれに近い体験が必要で、PBLがそうした能力養成に応える一つの教育法」であるからだとしている。茨城大学（2013）はPBLの類型を、①専門教育におけるPBL、②教養教育におけるPBL、③プロジェクト実

施型PBLに分類し、さらに授業内容として①問題提起型、②企画遂行型、③地域参画型、④産学連携型、⑤正課外活動型の5つに分類した。本論ではPBLを構成する諸要素については触れず、キャリア教育の視点からみた考察に留めている。

問題提起型PBL	②教養教育におけるPBLが対応
企画遂行型PBL	③プロジェクト実施型PBLが対応
地域参画型PBL	①専門教育におけるPBLが対応
産学連携型PBL	①専門教育、②教養教育の双方に対応
正課外活動型PBL	③プロジェクト実施型PBLに対応

「茨城大学 根力育成プログラム PBLハンドブック」

(茨城大学, 2013)

さて、このPBLのコンセプトや狙いだけを読むと、理想の授業メソッドだとも捉えられるが、実情は学校や教員によってかなりの格差が生じている。PBLの課題として田中（2006）は、教育資源（ヒト、モノ、カネ）の他に、学習者のモチベーションの低さを挙げる。では、なぜPBLに対する学習者、つまり学生のモチベーションが上がらないのか。その一因として、高大接続の問題が考えられる。高校までの学習のベースは、既知の事柄について、他人が立てた問いに回答する学習、つまり「既存解の記憶」である。それに対し大学は、未知の事柄について、自ら問いを立て自ら答えること、また他人と議論し答えを見つけていく学習、つまり「解の発見」、または「解の創造」である。前者は受動的な態度でも成果は出せるが、後者は学習者自ら主体的・能動的に動かなければ成果を出すことはできない。高校から大学に移行するプロセスで、この学習観の切り替えがうまくいかない学生が一定割合で存在し、彼らがグループやチームのパフォーマンスの足を引っ張っているものと推察される。このように考えると、大学における初年次教育では、それまでの受動的な学習態度から、主体的な学習態度へとソフトランディングさせる必要があり、全学共通のPBLでは、い

きなり長期的な Project に取り組ませるのではなく、まずは Problem ベースの PBL で、毎時間で一つの課題を提示し、前提と前例を疑いながら、自らのアイデアや推論を他者の前で発表する習慣を徐々に身に付けさせるプロセスを踏むことが重要になる。同時に、指導する教員にも「教える」意識ではなく、学生の主体性を「育む」意識が求められる。PBL の指導は、講義のような一方的な知識伝達ではなく、学生自身に気付きを持たせ、問題点の把握から解決するところまでを支援することが理想であるため、コーチングに関する知識の習得を薦める意見が多い。(PBL 型授業実施におけるノウハウ集、2011) これらのプロセスを経ず、いきなり面識のない学生とグループを組ませ、不慣れな「解の発見」、解の創造活動に放り込めば、混乱が生じることは自明で、敗北感を味わう学生を社会に送り出すことになる。杉原 (2011) は、学生がただこのような失敗・挫折の可能性に怯え、活動を控え、失敗・挫折に苦しみ、傷を負うに終わるといったことが起きないような教員の配慮・支援の必要性を説く。

ここまで見てきたとおり、PBL は学生たちにとって、「解のない現代社会への接続に向けた、入り口のプログラム」として位置づけられる。次からは、これらの体験が、キャリア教育で育成する「4 つの能力」獲得において、どのように寄与し得るのかを考察してみたい。

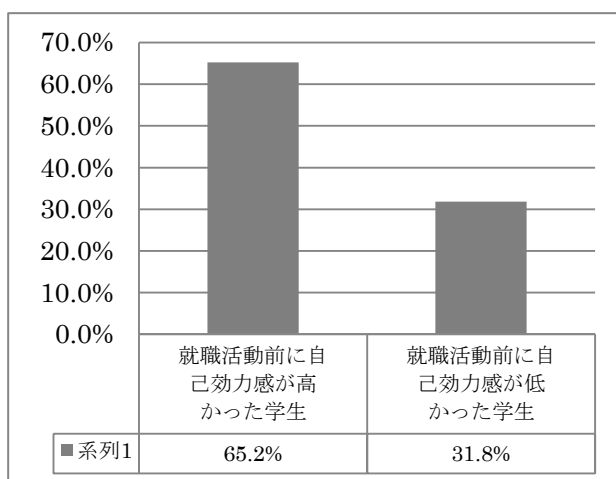
### 3-1 自己理解・自己管理能力

「自己理解・自己管理能力」とは、

「自分が“できること”“意義を感じること”“したいこと”について、社会との相互関係を保ちつつ、今後の自分自身の可能性を含めた肯定的な理解に基づき、主体的に行動すると同時に、自らの思考や感情を律し、かつ、今後の成長のために進んで学ぼうとする力」(中

教審答申、2011)

である。日本の若者は諸外国と比べ、自己効力感が低いと指摘されている。自己効力感が低い状態で就活に臨むと、結果が出ないことでさらに落ち込み、就活を継続できなくなる可能性がある。就活を始める前に自己効力感が高かった大学生の 6 割は、7 月の段階で約 2/3 が就職先から内定をもらっており、自己効力感が低かった大学生は、同じ時期に約 1/3 しか内定をもらっていなかったことを示す研究結果も報告されている。(下村、2009) また、自己効力感の低い学生が仮に運よく社会に出ることができても、失敗のリスクをとろうとしないため、挑戦意欲の低い指示待ち人間のレッテルを貼られてしまう。また、自己効力感が低いと、他者からの批判が気になり、自分の考えや意見を表現することができず、会議や打ち合わせの席で傍観者となる。挙句の果ては、仕事で期待した成果が出ないと、自己の反省より、環境や他者へと批判の矛先を向けることになり、周囲からの評価を下げることになる。高等教育におけるキャリア教育の大きな使命として、在学期間に学生の自己効力感を少しでも上げることを提唱したい。



「就職活動前の自己効力感の高低と7月段階の就職内定率」(下村、2009) を加工

Project-based Learning は社会の縮図であり、数カ月にわたり解のない課題に取り組むプロセスで、不断にPDCAサイクルを回しながら、「解を発見する」「解を創造する」活動に他ならない。新しい商品やサービスを考案して終わりではなく、内部、外部のフィードバックを得ながら、改善改良を繰り返す。初等、中等教育までの「既存解の暗記」に慣れきった学生の中には、期待した成果がなかなか得られないことでモチベーションを下げる者もいる。しかし、実社会において、食品業界などライフサイクルの短いものは、「100に1つ」、または「1000に3つ」など、ヒット商品になる確率は非常に低いというのが現実だ。学生が授業の一環で少し知識をつけた程度で立案した企画が社会に認められる確率は限りなく低い。したがって、学生たちには、オリエンテーションの際に、PBLで他者評価を獲得できる確率は低いことを予め伝え、成果が出なかった時の予防線を張りつつも、「だからこそ、君たちには前例を覆してほしい」と発破をかけ、挑戦意欲を刺激する必要がある。西村ら(2012)の研究では、「SEE(task-specific self-efficacyの略で、課題や場面に特異的に行動に影響を及ぼす領域固有の自己効力感)が低く、“今、ここで”対処ができないと感じ、それ故、現在の状況から位置づけられる自己が否定的であったとしても、GSE(generalized self-efficacyの略で、具体的な個々の課題や状況に依存せず、より長期的により一般化した日常場面における個人の行動に影響を及ぼす一般化された自己効力感)を高く感じることができれば、肯定的な将来から過渡期として現在の自己を位置づけることが可能になり、過度な不安が生じず、行動が生じるだろう」としている。小田(2012)も、プロジェクト遂行型の学生主体型授業の重要性を、能力育成の総合性、人間関係への耐性、そしてそれによって引き起こされる自信にあるとしている。教員はPBLで発生する課題ごと、場面ごとの学生たちのつまづき以上に、学生のパーソナリティの長所に目を向け、全人的な自己効力感を持たせる態度が求められよう。

また、「自己理解・自己管理能力」の中には、「自己の役割の理解」も含まれるが、その前提として十分な自己分析が必要になる。各大学のキャリア教育科目の構成でも、「自己分析」が初期段階に導入されているところが多い。昨今では就活支援企業などが定量的な自己分析ツールを多数でネット上で無料公開しており、多くの学生がこの結果を基に自己分析を進めている。ところが、この種の自己分析ツールを利用する学生は、自己を相対化することなく、主観に基づいて回答してゆくため、他者から見られている評価と乖離する自己評価の結果を鵜呑みにする危険性がある。

例えば、他者から見て堅実性のある学生が同質の堅実な学生の仲間内で創造性を発揮していることから、自己を「創造性ある人間」と勘違いし、広告会社のクリエイター職種等に数社応募する等のケースが頻繁に起きている。このような就活を続ける学生は、ESすら通過せず、自己嫌悪に陥り、就活を途中で放棄することすらある。このような事態が生じる要因の一つとして、「昨今の学生は携帯電話などの普及により、だれとでも簡単につながれる環境を獲得しているが、趣味や嗜好が共通する同質での繋がりに傾斜しているように映る」(佐々木、2013)という見方があるように、現在の学生たちが異質と交わり、自己を相対化する機会を回避していることが挙げられるのではない。

このように考えると、学年共通のPBLは、サークルや部活の仲間とは違う人間と交流する場となり、「正しい自己理解」を促す絶好の環境と言えよう。筆者が本学で担当しているPBL(企画起業基礎演習)は、選択科目であり、履修者の学年、学部は様々だ。授業では、「正しい自己理解」を促す目的で、履修外生、および他大生による単発の参加も、一定の割合で許可している。毎時間のグループ分けでは、一度も組んだことのない学生に主体的に声をかける様、促している。異質と交わる環境は、3、4年生にとっては就活のグループディスカッション対策の場ともなっている。1、2年生は、上級生のリーダーシップや思慮に富んだ考察に触

れることで刺激を受けているようだ。以下、2011年度に実施した Problem をベースとした PBL の受講者から寄せられた意見の一部を紹介する。筆者が担当した授業は、選択科目であったため、比較的意識の高い学生が多かったように見受けられる。これが必修科目になった場合には、また違ったタイプの感想が出てくることが予想される。

- 自分が思いつかないような意見を毎回聞いて刺激になった。
- 今までサークル活動などを通して、自分は割と意見の言える方だという思いがあったが、ここでは全員が能動的・積極的な人たちだったので、“自分はまだまだだな”と感じた。
- 就活以上に考え方が違う人、タイプの違う人とディスカッションできたことが、物事の捉え方を変えたと思う。就活だと業種で結局タイプが固まってしまう。
- 活発な発言をすることだけが大切だと思っていたが、“ネガティブ・チェッカー”など、それぞれの持ち味を発揮することもできるのだと知った。
- グループで他者と意見を交わす中で、自分は否定的な意見を言うことが多いなと感じることがありました。
- 率直に感じたのは、理系と文系の考え方の差。物事の捉え方、ゴール設定の意識など違いが明確に出て、面白いと感じました。感情に訴える文系と、行うことに意義があると考え理系。この二つの合意形成はかなり難しいものであると感じた。
- 他大の方や、1, 2 年生がわざわざ足を運んでいる意識の高さを本当に見習いたいと思いました。

### 3-2. 人間関係形成・社会形成能力>

「人間関係形成・社会形成能力」とは、

「多様な他者の考えや立場を理解し、相手の意見を聴いて自分の考えを正確に伝えることができるとともに、自分の置かれている状況を受け止め、役割を果たしつつ他者と協力・協働して社会に参画し、今後の社会を積極的に形成することができる力」(中教審答申、2011)

である。経団連が行った、2014年4月入社の新卒採用に関するアンケート結果によると、採用選考時に企業がもっとも重視する要素は9年連続で「コミュニケーション能力」(82.6%)が第1位だった。この結果からも、個人のキャリア形成にとって、「人間関係形成・社会形成能力」が非常に重要であることが分かる。

現代社会にある問題や課題の多くは、一つの専門的な領域の知識や経験だけで解決できるものは少なく、他者のリソースを利用、または組み合わせながら、試行錯誤する中で解決してゆくものである。また、ここで書かれている「今後の社会を積極的に形成することができる力」というのは、「解の創造」にあたる活動と捉えることができる。前例と前提を疑いながら、社会に新しい価値を創造し、新しい消費や雇用を創出するクリエイティブな活動とも言えよう。

人、モノ、お金、情報などがグローバルに流通する社会にあつて、「解の創造」か「課題解決(以下、本論では“解の発見“とする)」かの別はともかく、リソースを獲得するための交渉先は国内にとどまらない。我が国におけるグローバリゼーションの動きは加速し、文化や価値観が異なる外国人とのコミュニケーション機会が増えることが予想される中、高等教育の役割として、誰とでも問題なくコミュニケーションがとれる力を学生に獲得させることは重要だ。

一方でPBLと社会で行われている活動との間には、

圧倒的な条件の違いもある。それが「リーダーの存在」である。社会の組織のほとんどは、構造化された組織の中で、各々の領域で意思決定者となるリーダーが存在する。ピラミッド型か銅蓋型かは別として、各組織のパフォーマンスについて最終的に責任を取るリーダーの存在がある。「解の発見」のケースであれば、様々な要因を計数化し、最善のシナリオと最悪のシナリオを比較することで合理的な判断を下せるため、メンバー間での大きな意見の対立は起きにくい。しかし「解の創造」では、前例や前提がない、またはそれらを疑う活動であるため、メンバーの直感や嗜好が交錯し、意思決定が難しい。実際に社会で行われている「解の創造」プロセスにおける意思決定の場面では、必ずしも多数決で方向性を決めていくわけではない。むしろ、メンバーの一人から発せられたユニークな意見、または本質を突いた意見がリーダーの心をとらえ、方向性や企画内容が決まるケースが多い。戦略をリーダーが決め、細かい戦術をメンバー全員で協議し、活動に落とし込む段階で役割分担されるのが一般的な流れだ。

PBL の場合、多くは即席で構成されたグループでプロジェクトを進行するため、フラットな関係性の中で意思決定する。学生は互いに遠慮し合い、自己主張できない結果、最終的な成果物がぼんやりとしたものになるか、その逆に互いに意見がかみ合わず合意形成ができないまま時間切れで中途半端な成果物になることがある。数カ月かけて取り組むPBLであれば、リーダーを決めて活動する方がスムーズに進行するであろう。しかし、PBLにおけるリーダーは、知識や経験を元に選抜されるわけではなく、コアとなる企画や方向性で他者から支持された考えを提示した人間がその流れでリーダー役を任されているケースが多い。(協議によって決めている場合もあるが) その際問題となるのは、元々求心力のないPBLの即席グループに所属する他メンバーが、自分の意見が通らなかったことを機に態度を変えることである。学習意欲や学習成果に関して学生間で個人差が生じ、それがグループでの学習に悪影

響を及ぼすことになる。(杉原, 2011) フォーマルな社会組織では、人事権と予算権を持ったリーダーが鉛と鞭で「お客様」となったメンバーを鼓舞することもできるが、フラットで即席で結成されたインフォーマルなPBLの組織はそれらを有していないため、リーダーになった学生にとっては多大なストレスとなる。

このような場合、教員がグループ全体のセッションに介入し、関係性を修復する選択肢もあるが、混乱を彼ら自身の力量で克服させることこそが、キャリア教育の本質だと捉えるべきであろう。理想は、リーダー格になる学生、ま「お客様」となった学生を個別に呼び出し、直面する問題についてじっくり話し合う時間を持ち、行動の選択肢を内省させ、最終的にとるべき行動を自己決定させることだろう。対人関係において小さな勝ち負けゲームに固執して成長の機会を逃すのか、自己統制によって環境をマネジメントすることを選択するのか。PBLは成果主義ではなく、プロセス主義を採用し、学生のキャリア形成につながる困難は、買ってでも体験しておく価値のあるものだと理解させる必要がある。

以下、筆者が担当した先述のPBLの受講者から寄せられた感想の一部を紹介する。

- 自由に討論する場はよいと思います。ただ、私も含め、多くの人が慣れてないと思います。だから、慣れている人に議論を引っ張られてしまう。
- 人間関係を気にせず議論できたことは楽しく、また刺激にもなりました。
- 一度は相手の意見を聞き入れないと、自分の考えがいい方向に向かわない。
- 話し合いと言うか、議論のルール(最低限のマナーというか)を分かっていない人がたまにですがいました。考え方の違いはあっても当然だし、面白いんですが、そのような人の扱い方をもっと学びたいと思いました。



### 3-3. 課題対応能力

「課題対応能力」とは、

「仕事をする上での様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立ててその課題を処理し、解決することができる力である。」(中教審答申、2011)

この概念は、Problem をベースとしたPBLでより育まれるものと考えられる。負を解消する「問題」に向けた「課題」の発見、解決であり、本論で言う「解の発見」にあたる。現在の日本経済の基盤を形づくった高度経済成長時に、欧米の先進モデルを模倣し、日本仕様に向け、改善と改良を重ねた結果、その品質が世界から認められ、日本の製品やサービスが世界を席卷するようになった。戦後の日本の教育は、このように成功モデルが存在することを前提とした効率的な経済システムを背景としていたため、センター試験に代表されるような、穴埋め的な、「既存解の暗記力」を学力尺度の中心に置いた。

改善改良を得意としてきた我が国の文化において、学生もまた、予め設定された問題について、情報を収集し、分析しながら課題を発見し、解決する力はある程度備わっているように見受けられる。筆者の実施してきたPBLにおいても、設定する課題の具体度を上げたり、制約条件を絞り込み、自由度を下げたときほど学生たちは課題発見・課題解決でよい成果物を仕上げている。MBA や医療教育に見られるような、ケースを基にして最善解を求めるPBLは「課題対応能力」の育成には適している。特に専門科目におけるPBLでは、最善解を求めるプロセスで、新たな専門知識の必要性に気付いた学生が、他の専門科目、または一般科目に対し、能動的に取り組む始めるような態度変容は、十分に起こり得るのである。

### 3-4. キャリアプランニング能力

「キャリアプランニング能力」とは、

「“働くこと”の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて“働くこと”を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力」(中教審答申、2011)

である。PBLの目的を「社会人基礎力」育成を超えた「キャリア教育」へと昇華させるうえで、「キャリアプランニング能力」を育成することは極めて重要である。厚生労働省が2012年に発表した調査結果によると、大卒で3年以内に離職する割合が28%に上ることが分かった。新卒離職率を高める要因として挙げられるのが、「リアリティ・ショック」である。これは就職前に抱いていた自分の期待・夢と、就職後に仕事・組織の現実に直面して感じるギャップのこと(Schein, 1978)で、リアリティ・ショックが組織コミットメントを低下させたり、離職行動につながるということが明らかにされている(Dunnette, Arvey and Bana, 1973)。

このリアリティ・ショックを誘発する要因としては、学生の間違った就活が考えられる。不況下の時代にあつて、企業は採用のミスマッチを回避する意識が強く働くため、学生の本気度を様々な角度から測ろうとする。企業側の事情を知る学生は、志望理由の精度を上げるため、企業研究を深め、その過程で企業に対する想いが高まってゆく。その結果、就職後の現実の世界との間にギャップが生じ、キャリア・ショックを誘発させるというパラドクスが生じる。このパラドクスを解消させる意味でも、PBLを通じた「キャリアプランニング能力」の育成が重要な役割を果たす。PBLで取り組む活動そのものに焦点を当てるのではなく、それらの活動が企業や組織、そして社会にどのように影響を及ぼすのかを内省させることが重要である。取り組

んでいる課題が解決しなければ、社会にどのような不都合が起こるのか。または、企画に取り組んでいる新商品や新サービスが流通することで、社会や生活者がどのような恩恵を受けるのか。PBLの活動を俯瞰することで、活動の意義、そして自己の社会的役割を知ることになる。学生がPBLの活動を「自己目的化」するのではなく、「何のために、何をしたいかこの活動をやっているのか」を問うことが重要なのである。(杉原、2011)

PBLを通して「働く意義」を理解した学生は、その後の就活においても、正しい企業研究に取り組むことができるだろう。彼らは就活において、自らが社会に何をどうコミットしてゆくのかを内省することから始め、企業のミッションやビジョンと照合させながら企業研究することから、採用側の心も動かされ、業界に関係なく複数社から内定を獲得する。その逆に、PBLを経験しない、もしくはPBLを体験しても学びを深めない学生たちは、企業研究をする際に、「働く内容」や商品やサービスばかりに目を向けるため、企業や業界を選択する基準に一貫性がなく、知名度だけで志望先を絞り込む傾向がある。両者の違いは、入社後、2、3年の間に任される、作業的業務に対する耐性の違いとして表出する。キャリア教育は、単に生きるため、または働くための能力や態度を育てるものではなく、「生き方」を問う教育でもあり、そこが仕事をするうえで必要となる視点から捉えた「社会人基礎力」と決定的に違う点だと言える。

## まとめ

これまで見てきたとおり、キャリア教育で求められる「基礎的・汎用的能力」は、PBLを通して育まれる能力であることが確認できた。ただし、企業、大学、学生の「win-win-win」の関係を築くためには、必要最低条件として、学生がPBLの意義を十分理解し、主体

的に学習する態度が育っていなければならない。PBLに携わる教員は、学生が目線になって、PBLで獲得する力、そして、それらがどのように彼らの成長につながるのかを、彼らの利益にわかりやすく訴えかける必要がある。もっとも分かりやすい伝え方としては、「PBLを真剣に取り組むことが内定獲得の近道になる」ということである。PBLの一連の活動で獲得できた「基礎的・汎用的能力」をメタレベルで認知し、自らの言葉で語れるようになれば、学園祭、サークル、バイトという、ありふれたテーマで他の学生と同じ土俵で就活を戦う必要がなくなるものと考えられる。言うまでもなく、一過性のライフイベントである就活の内定獲得は、キャリア教育の本質的な狙いとするところではないが、社会経験のない学生にリアリティを持って訴える最も効果的な動機付けであることは間違いない。「プレ社会」の場としてPBLで体験した挫折とPDCAサイクルから得た「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」をうまくストーリーに落とし込めれば、学生の自己効力感は向上し、就活だけでなく、その後の社会的な活動においてもPDCAサイクルを高次元で回すことのできる「基礎的・汎用的能力」の基盤となることは間違いないだろう。

学生を採用する企業側の論理からすると、PBLで獲得したこれらの能力を有した学生を採用することで、採用ミスマッチによる早期離職率の抑制にもつながる。大学側もまた、PBLを正しく運用することで、学生の就活期間を短縮化させることができ、授業に集中させることができるはずだ。その意味でも、PBLを成功させることは、産学接続のキャリア形成において、大きなテーマの一つであることは間違いない。

## 注記

- <sup>1</sup> 安倍晋三首相が19日、首相官邸で経団連、経済同友会、日本商工会議所の首脳と会談し、大学生の就職活動の解禁時期を今の「大学3年生の12月」から「大学3年生の3月」に3カ月遅らせるよう要請。経済界側が受け入れを表明した
- <sup>2</sup> 調査は13年5月から6月にかけて、全国の14年3月卒業予定者（日経就職ナビ2014に会員）と大学教職員を対象にインターネットで行われ、学生750人、教職員109人から回答を得た
- <sup>3</sup> トロウ（Trow, 1973=1976）は、高等教育の発展段階をエリート段階（高等教育進学率15%未満）、②マス段階（高等教育進学率15%以上50%未満）、③ユニバーサル段階（高等教育進学率50%以上）に分けた。そして、エリート段階では、高等教育は「少数者の特権」だが、マス段階では「相対的多数者の権利」となり、ユニバーサル段階に至ると「万人の義務」となると論じた。
- <sup>4</sup> 中教審大学教育部会「予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ」（2012）
- <sup>5</sup> 企業が行う一連の活動を、それぞれPlan-Do-Check-Action（PDCA）という観点から管理するフレームワーク。
- <sup>6</sup> 社会人基礎力は、大きく分けると「前に踏み出す力（アクション）」「考え抜く力（シンキング）」「チームで働く力（チームワーク）」の3種類があり、この3つはさらに、「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」の12要素に分かれる。

## 引用文献

- 茨城大学大学教育センター 2013 茨城大学根力育成プログラム PBL ハンドブック ―学生の主体的な学びを目指して―
- 榎本達彦、織田勝也、児島秀樹 2009 経済学科におけるプロジェクト体験学習（PBL）導入の試み―その成果と課題― 明星大学経済学研究紀要 Vol. 40 No. 2 Pp. 49-63
- 小川憲彦 2005 リアリティ・ショックが若年者の就業意識に及ぼす影響 経営行動科学 第18巻第1号 Pp. 31-44
- 小田隆治、杉原真晃 2012 学生主体型授業の冒険2 ―予測困難な時代に挑む大学教育― ナカニシヤ出版 p35
- 加藤敏明 2007 キャリア教育の現場から ―日本のコーオプ教育の実践と指導法、評価― 立命館高等教育第7号 Pp. 41-59
- 佐々木宏 2013 高等教育における、コーチング研修の課題と展墓 ―学生の「目的意識」と「自己効力感」を育む研修設計の考察― 首都大学東京機関リポジトリ 2013. Aug. Pp. 1-17
- Schein, E. H., 1978 Career dynamics: matching individual and organizational needs, Addison-Wesley,
- 下村英雄 2009 キャリア教育の心理学 ―大人は、子どもと若者に何を伝えたいか― 東海教育研究所
- 杉原真晃 2011 教養教育の授業における学生の主体性形成―学習共同体での役割の再構築に着目して― 京都大学高等教育研究第177号 Pp. 53-62
- 先導的 IT スペシャリスト育成推進プログラム 拠点間教材等洗練事業 PBL 教材洗練 WG 2011 PBL (Project Based Learning) 型授業 実施におけるノウハウ集

---

田中宏和 2006 PBL を用いた新しい経営情報学教育  
の試み

[http://www.inf.shizuoka.ac.jp/data/about/rd/2006/  
S-tanaka.pdf](http://www.inf.shizuoka.ac.jp/data/about/rd/2006/S-tanaka.pdf)

Dunnette, M. D., Arvey, R. D., Banas, P. A., 1973 Why  
do they leave? Personnel, 50(3) Pp. 23-39

西村薫、野村亮太、丸野俊一 2012 自己効力感に関  
する研究の展望と今後の課題 ー展望的自己効力感  
の提唱ー 九州大学心理学研究 Vol. 13 Pp. 1-9

花田光世、宮地友紀子、森谷一経、小山健太 2011 高  
等教育機関におけるキャリア教育の諸問題 慶應  
SFC ジャーナル Pp. 73-85

View21 october 2011 「学生が伸びる学び方」 「大学  
選択新たな視点」 「学生の主体性を引き出す学びの  
環境を用意する大学・学部」 p44

三重大学版 2011 Problem-based Learning の手引  
き ー多様なPBL 授業の展開ー