

「PBL を柱としたキャリアシステムの構築」* —プログラムの概略と実施内容及び外部評価—

稲永善数** 森田英俊*** 高比良秀彰*** 志久修*** 城野祐生***
堂平良一** 三ツ廣孝** 高山能博*** 山内詮男***

On the Installation of the Career System which Focuses on PBL Education Indications from Outside Evaluation Committee and Following Reports

Yoshikazu INENAGA Hidetoshi MORITA Hideaki TAKAHIRA Osamu SHIKU Yuuki JOHNO
Ryouichi DOHIRA Takashi MITSUHIRO Yoshihiro TAKAYAMA Akio YAMAUCHI

1. はじめに

本校では、平成19年度「現代的教育ニーズ取組支援プログラム（キャリア教育）」（以下、現代GPと略す）にテーマ「PBLを柱としたキャリアシステムの構築」で採択され、平成19～21年度の3年間の予定でキャリア教育システムの構築を行っている。本報ではキャリア教育を実施する背景と育成目標、採択されたプログラムの概略、これまでの実施内容、及び平成19年度実施内容についての外部評価と本校キャリア教育のこれからについて報告する。

2. キャリア教育の実施背景と育成目標

2.1 キャリア教育の実施背景

本校卒業生も含め高専出身者は、専門知識の豊富さや勤務態度について高い評価を受けているが、一方で、主体性の無さや実践的な応用力不足を指摘されている。つまり、社会で必要とされる実践能力のうち、主体性やバイタリティー、知識活用能力不足が特に高専生の弱点である（高等専門学校のある方に関する調査報告書、平成18年3月、高専機構）。これには、以下のような理由が考えられる。

- ・教員側が一方向的に懇切丁寧な教育指導を行う受身型の教育である。
- ・大学等とは異なり学級担任制であるため、学習活動以外においても指導・援助を受けやすい。
- ・5年間、同一環境で過す。

* 原稿受付 平成20年9月28日

** 佐世保工業高等専門学校 一般科目

*** 佐世保工業高等専門学校 キャリア教育支援室

・多くの高校生とは異なり、大学受験のような確固たる目標がない。

これらの要因は、学生にとって、依頼心の払拭、競争心の芽生え、モチベーションの維持が困難といった状態を招いている。本校の特性・利点を残しつつ、このような状況をどう変革するかが課題である。

2.2 キャリア教育での育成目標

これらの課題を前提として、本校では「学生が自律的にキャリアデザインできる能力（キャリアデザイン能力）を身につける」ことを目標としてプログラムの検討を行った。学生の育成目標として以下の3つの人材像を設定した。

(I) 広い視野と情報収集能力を兼ね備えた人材の育成

グローバル化が進展し、情報化が進み、社会は急激な変化を遂げている。ここで最も必要とされるのは、情報収集能力である。そのため、広い視野と好奇心、向上心、バイタリティー、行動力を兼ね備えた人材の育成を目指す。

(II) 創造性に富む知識活用能力を持つ人材の育成

情報テクノロジーの進展により、多くの情報は比較的簡単に得られる。これにより、情報を有益に活用する能力がますます求められる。取得した情報を正確に把握し、咀嚼して、創造的思考を持って活用できる判断力と理解力、また主体的に発展させる創造性を持った人材の育成を目指す。

(III) 社会を生き抜くための人間力を持つ人材の育成

社会を生き抜くためには、常識と高いコミュニケーション能力を有する必要がある。これは、グルー

プワークを円滑に遂行できる能力とも重なる。また、リーダーシップを持ち、主体性がある人間的魅力にあふれる人材の育成を目指す。

3. 現代 GP 採択テーマ「PBL を柱としたキャリアシステムの構築」プログラムの概略

現代 GP に申請、採択されたプログラムの概略を以下に示す。

(i) キャリア PBL 教育

本プログラムでは、学生が自律的にキャリアデザインできる能力を育成するために、「キャリアリサーチワーク」と「キャリア PBL」（これらを併せてキャリア PBL 教育と定義する）を新設する。学生数名からなるグループで調査・討論・発表を行い、自分自身で情報収集・知識活用する能力を身につける。このとき現実に即した実践的な調査ができるように、自己診断・分析、現場技術者や本校 O B 技術者による講演会、国内外の工場の見学、インターンシップによる労働体験を行う。これにより期待される成果・効果を以下に示す。

- ・実行力、調査能力、課題発見能力、想像力、主体性、論理的思考能力（数理的分析能力）、グループにおける任務の遂行能力、プレゼンテーション能力の向上。
- ・知的欲求を満たすことの面白さを知ることで、好奇心、向上心、バイタリティーの向上。
- ・常に幅広い情報、知識を吸収し、複眼的な視野に立って創造的な思考のできる人材の育成。

(ii) 地域連携コンソーシアムとの連携

講演会、工場見学、インターンシップを質・量ともに充実するため、地域の産官学連携機構である西九州テクノコンソーシアム（以下、NTC と略す）との連携を強化する。これにより期待される成果・効果を以下に示す。

- ・学習意欲向上と現実的な職業選択・人生設計等への意識向上。

(iii) 従来の特例教育活動（LHR）の改善

社会の一員としてマナーを身につけるため、学年集会、ビジネスマナー講習会を開催する。さらに、自分自身の成長過程を振り返ることができるように、人生設計チャート（成長段階での自分の考えの履歴）、キャリアポートフォリオ（本取組の受講履歴）を用

意する。これにより期待される成果・効果を以下に示す。

- ・コミュニケーション能力の向上。
- ・グループワーク遂行能力の向上。
- ・リーダーシップを持ち、主体性がある人間的魅力に優れた人材の育成。

以上の教育活動が効果的・円滑に動くように、組織としてはキャリア教育支援室を新設し、学生に対しては最大 2 単位（キャリアデザイン I, II ; 各 1 単位）を認め、さらに各学生の本プログラムの取り組み状況を、キャリア証明書として発行する。キャリア教育支援室は、学生に対する直接的な教育支援以外に、NTC との連携、本校教員の教育活動の支援、保護者向けキャリア相談窓口、就職・進学情報の一元管理、進路指導を行う。進路指導については、各専門学科が当該学科の上級生を主体としているのに対し、キャリア教育支援室では学年、学科を問わず全ての学生を対象とし、早期の幅広い進路指導（進路情報の提供）を行う。

4. これまでの実施経過

前章に記したプログラムに沿い、平成 19 年度は 10 月から取組を実施することとなった。項目ごとの実施内容と実施後に挙げられた反省点、改善点、変更点等を以下に示す。

○キャリア PBL 教育を柱とした本校独自のキャリア教育システムを構築

① 3 年生機械科リサーチワーク

2007 年 12 月 3 年生機械科 40 名に対し、RW（リサーチワーク）を実施、6 つの業種（半導体、工作機械、産業用ロボット、自動車部品、造船、鉄鋼業界）を各グループ（3, 4 名からなる）に分け、それぞれの業種について、業界地図、すなわち、企業の最新の動向や将来性、産業界での企業の位置、主要産業の売上高や生産高、その業界の特徴などを調べるというものである。5 回の LHR の時間を用い、5 回目は大講義室にてそれぞれ発表を行った。その後、この機械科の学生を中心として、「キャリア教育支援室」へ来る学生が増加、その質問事項の多くは以下のようなものである。

- ・「自分のやりたい業種が分からない。どのようにして決めるのか」

「PBLを柱としたキャリアシステムの構築」

・「大学へ進学するのがいいのか、専攻科に進むの
がいいのか」

・「目標が定まらない、進学か就職か」

企業に対する関心ではなく自分の将来設計をどのように決定していくのか、進学・就職に関するアドバイス求めてきたものである。これに対して本校の物質工学科教授であった山内詮男、企業SSK(株)、SONY(株)で定年を迎え、現在企業の環境教育について指導されている高山能博両特命教授が中心となり学生指導に当たった。

今後、3年生全員に対しRWをすることになり、これを機縁として将来の自分のキャリアについて真剣に考える機会が増え、支援室に指導助言を求める学生が増加することが考えられる。

② RW実施時期の見直し

RWに対する学生の効果が顕著に認められたので、3年生全員に対するよりも2年生の段階でRWを実施する方がよいと結論に至った。1月のグループワークをRWと置き換え実施することに決定した。

○キャリア教育支援室を新設し、学生の主体的なキャリアデザインを支援

① キャリア支援室の現状

毎週会議を持ち、学生が自分のキャリアに対し、どれだけ真剣に対処できるかの環境作りのため、さまざまな企画を準備した。まずは、4年生を対象としたもので、地元企業を招き、企業との意見交換会、すなわち、キャンパスキャラバンを実施した。次に、同じく地元企業26社を迎え就職説明会(社会教育センター主催)を実施、企業の生の声を聞いた。

② 低学年に対するキャリア教育(2年生工場見学)
工場見学は4年生で行っているが、地元企業からの要請や、早期のキャリア教育の必要性から2年生全員に対して実施する。現在各科目の調整中であり、10月から12月に工場見学を実施予定である。

③ マナー講習、講演会、講話など

学生主事室の主導のもとに、マナー講習を実施。特に3年生に対し6月18日(水)、麻生情報専門学校教務主任、元ANA客室乗務員の徳久晶子氏を迎え、講演会を行った。学生は身動きせず熱心に講演を聞き、講師の徳久氏も「大人の集団が講演を聴いている感じ」と最大級の賛辞を与えている。身近な例を通し、人として、社会人としての礼儀作法に

ついて学んだ。

また、10月8日(水)には、九州高等学校の生徒指導部長、山田宣佐氏を招き、高等学校のマナー指導について講演会を予定している。

④ 低学年に対しては、本年度水曜日の特別教育活動の時間を用い、講演会、説明会、マナー講習会、社会人講などを主催、さらに、1年生に対し「人生設計」2年生に対してはキャリアに関する「グループワーク」、3年生に対しては、「リサーチワーク」を実施する。特に低学年からのキャリア教育の必要性から、内部や外部の講師を積極的に利用、学生の内からのキャリア教育を進めている。

⑤ 学科長講話

11月19、26日(水)では、各学科長の2年生全体に対する講話の予定、各学科の枠を超えた形で現在の学科の状況についての説明、今後の心構えについての講和を実施する。

○従来のキャリア教育の体系化(LHR、各行事、学年集会など)を行い、低学年からのキャリア教育を充実

低学年のLHRは55時間から57時間あり、そのLHRを使って、キャリア教育に関する行事を挿入、今年度実施することにより、恒久的なLHRの有り様を探っている。何かキャリア教育に関する行事を行ったことで、キャリア教育は終了ではない。あくまで「学生がよりよい人生を送るために」という本来の教育を忘れてはならない。行事はあくまで学生の自分のキャリアに対する認識を触発するための手段である。来年度活動予定の結果を踏まえて、本校が無理なくキャリア教育を実施するプログラムを作成したい。

○産学連携コンソーシアム(西九州テクノコンソーシアム;NTC)との提携による学外授業・体験の充実(インターンシップ、工場見学、講演会など)

現在、NTCと連携して2年生の工場見学や講演会などを進めている。

○キャリア教育の単位化による学生の意識向上

単位化をすることによって、自己のキャリアについて考える「呼び水」となることを目的としている。特に、本年度後期から運営されている出席管理システムの実施に伴い、キャリア教育に関する事項をカウントするプログラムも含めている。現在、キャリ

ア教育科目単位としての「シラバス作成」に入っており、新1年生を目標として検討中である。また、学校行事など積極的に参加する学生に対し、単位を認める方向でも検討中である。

5. 平成19年度実施内容についての外部評価

平成19年3月に平成19年度実施内容についての外部評価委員会を開催した。その意見から「キャリア教育支援室」のメンバーがどのように改善を行っていったかを報告したい。

まず、外部評価委員会での意見を集約する。

「キャリア教育は自立する一人前の社会人として育成するものであり、4Lといわれるいわゆる、職場生活、社会生活、家庭生活、個人生活のうち、職業生活の社会人としての役割、社会に対してどのような役割を担うことができる人材を養成することが必要である」と本校校長は述べられた。

外部評価委員の意見

A 委員…今と昔の生き方の違い、「何とかしなくても何とかなる」甘えた状況、しかし企業ではそのような甘えは許されない。会社にあう社員をたたき直すことが急務である。自分で考え切り開く学生を育成、またそのような機会を与えてほしい。

B 委員…キャリアの定義がしっくりいかない。これは道徳教育を含むのではないか。職業に就く意義、人間性を高める意味においてPBL教育に活かしていただきたい。

C 委員…目標に向けてどこまで届くか、社会貢献する人材を。そのためにもっと学生会活動やクラブ活動の充実が急務、経験を通して人は学ぶものである。また、他の授業などを使ってでも・・・シラバスの拘束がなくても柔軟に教育すべきである。

D 委員…自分で考えさせる教育が必要であり、親切丁寧であることは答えを与えることに等しいことがある。人生の中で伸びている時期であるから先生方と一緒に悩み手探りを煤が必要である。マニュアルは基本に基づいたものだけにすべきである。

E 委員…マニュアルだけに終わらないよう、挫折に打ち勝つサイクル、過程を見直すべきである。厳しさをもっと前面に出し、その中に学生は優しさに気づくはずでありキャリア教育はその点を考慮していただきたい。

F 委員…現在専攻科で行っている教育プログラムは、狭義の意味のキャリア教育である。1. 社会人基礎力の要請、2. 実際に経営者の事例報告を聞く、体験する、3. NTCからの市の起業家センターによる現状とマインドについて、4. 企業経営の基礎について学んでいる。これは大きな成果をあげてきた。このキャリア教育のGPはコミュニケーション能力や問題解決能力を目指しており、広義のものであり難しい面がある。その意味で頑張ってもらいたい。本校校長…キャリアデザインは生きていく上での個人にかかわるものである。またキャリア教育は学生だけではなくそれに係わる先生方の意識改革でもある。学生がよりよい人生を送るために先生方の協力アドバイスをと締めくくられる。

評価委員からのその他の意見

- ・大分高専は8割地元で就職している。学校の近くに企業があるからであり身近なものとして職業を考える環境になる。
- ・地元に残らないのは、若者が地元に残ると「かっこ悪い」と考えているからである。一度は都会に出て、その経験をしてUターンすることがあるが、そのような場合はどしどし地元を受け入れたい。
- ・マニュアルどおりでやっていると、プラスαの発想がない、自分で考えるチャンスを与えることが必要である。
- ・LHRの有り様をもう少し見直してほしい。助け合うこと、友達を作ること、自立することを知らせることである。

6. キャリア教育の進むべき道筋

「キャリア教育は自立する一人前の社会人として育成するものであり、4Lといわれるいわゆる、職場生活、社会生活、家庭生活、個人生活のうち、職業生活の社会人としての役割、社会に対してどのような役割を担うことができる人材を養成することが必要である」と本校校長が述べられたように、困難に打ち勝つ骨太の学生を養成することを忘れてはならない。外部評価委員のほとんどが、「人として社会人として一人でも生き抜く力を養成して欲しい」という趣旨であったように、教育に携わる私たちの指針とすべきであることを強く認識した。