

「キャリア教育科目」進化論 〜3年連続インターンシップを超える、 3年継続型PBLを開発

学部教育を活用した「職業観・勤労観」と 社会人基礎力の育成

京都産業大学は、キャリア教育科目を中核に置き、学生が各学部の通常科目と往復するように学ぶことで、大学全体として学生の「社会人基礎力」の育成を目指しています。

この役割を担うのが、大学が独自に開発したキャリア教育科目「On/Off Campus Fusion-PBL」(=O/OCF-PBL p450参照)です。この科目は、1年次はグループワークを用いて、コーチングやインタビュー、アンケートなどのスキルを身に付けるPBLの導入授業、2年次はフォローワーとして、3年次はリーダーとして協力企業から提供された課題の解決に学内で取り組む産学連携PBLから構成されています。

例えば、平成21年度に京都市に本社を置く老舗種苗メーカー、タキイ種苗株式会社と連携したチームは、経営学部、経済学部、そして工学部生物工学科の学生6人で、「将来の日本農業のあるべき姿と、種苗メーカーが果たせる役割は何か」という課題に半年間にわたって取り組みました。その結果、生物工学科の学生はマーケティングの意味に気付き、経営学部の学生は品種改良の技術に触れました。学部を超えた交流は、学生の視野を広げ、コミュニケーション力を伸ばすことにつながりました。

教員と職員の間をつなぐ、第三のスタッフ

この科目のコースの受講者は現在1学年30人程度ですが、将来的には1学年300人程度、3学年全体で900人を受け入れられる体制を作ろうとしています。900人もの受講生を受け入れるために現在構想中なのが、各PBLの指導者として、教員でもなく、職員でもない、その両方の機能を担うスタッフを新たに「第三のスタッフ」として認め、広めていくことです。コーチングやファシリテーションのスキルを持った専任教員、事務職員、キャリアコンサルタントなどのスタッフがこの仕事に当たることになっています。

このような科目の構想を考えることができる背景には、キャリア教育研究開発センターが、学外の企業・団体とのネットワークを作りつつ、学内の学びのあり方や、個別の専門を学んでいる学生の状況に絶えず関心を払うというバランスの取れたスタンスを取ってきたことがあります。そのため、コーチングやインタビュー技法などのソーシャルスキルの訓練と、学部などの授業で行うような課題解決型学習としてのPBLを融合したカリキュ



キャリア教育科目「O/OCF-PBL」/連携する企業から課題について説明を受ける

ラムを実施することができました。その結果、従来からのキャリア教育のフレームを超えて、大学の専門教育の学びに関心を持たせるような科目が生まれたのです。

一方、学部教育ではシラバスに「身に付けさせたい能力」を教員自ら書き込むことで、自分の授業で育成を目指す能力を意識し、実践することを教員同士がゆるやかに確認できるようにしました。

中央教育審議会の答申（平成22年5月）でも示されたように、現在のキャリア教育には、勤労観・職業観などの「価値観」に加えて、社会で求められる「対自己」「対課題」「対人・集団」の課題を処理し、対応する能力の育成が求められます。そのためには、これらの能力育成がキャリア教育科目だけでなく、専門教育も含めたカリキュラム全体に埋め込まれ、教育が行われる必要があります。京都産業大学のキャリア教育は、その考え方をいち早く取り入れ、大学全体でキャリア教育を行う形を作り込もうとしているのです。

学部教育のオプションではなく、学部教育を生かすために

「O/OCCF+PBL」は、キャリア教育研究開発センターが行う、学部混成の3年間一貫のカリキュラムです。1年次から3年次まで、それぞれ学年の進捗に合わせた目標が設定され、この科目を通して、学生は社会に出ていくための意識⇨勤労観・職業観を向上させるとともに、そこで求められる力⇨「社会人基礎力」を高め、学部での専門知識の学びの重要性を改めて知る、という学びに還元されるプログラム構造となっています。学外でのインターンシップは、一度に

多くの学生が受講することが難しい上に、大学へ戻った際の学びへの還元がなかなか難しい、という難点がありますが、「O/OCCF+PBL」は、学生の活動は基本的に学内で行うため、学びに直結した密度の濃いインターンシップを行うことが可能です。