

PBL 型学習の事例検討と評価
 - Planned Happenstance Theory 導入の提案 -
 Case study and evaluation of PBL learning
 - Suggestion of Planned Happenstance Theory -

脇本 忍

Wakimoto Shinobu

要 約

Project-Based Learning (PBL 型学習) の教育効果や社会的価値が注目されている。本研究では、筆者が本年度実施した PBL 型学習を検討した。第 1 の事例として、「映画観光ツーリズムの提案と実践」、第 2 の事例として、「実践型課題解決インターシッププロジェクト Ai-SPEC 事業参画」、第 3 の事例として、「日本で唯一湖に人が暮らす島『沖島』の地域活性化—幽霊伝説と笑いを活用したまちづくり『沖島落語会』の企画と実践」の実践報告を行った。それらの結果から、Planned Happenstance Theory の観点から PBL 型学習をとらえることの必要性が見出された。キャリアプランやビジネスプランにおいて重要な、計画を立てる・実行する・反省するなどの従来のルーティングプロセスに加え、PBL 型学習のプロセスにおいて予期しないことが発生することを前提とし、それを解決する能力の育成が必要であると推察された。

Key Words: PBL 型学習 Planned Happenstance Theory

はじめに

1. コーオペ教育における PBL 型学習

Project-Based Learning (PBL 型学習) は、1969 年にカナダで始まった。2012 年の中央教育審議会では、将来の社会構造予測が困難な時代こそ、教室外学修プログラムで主体的な学修体験を重ね、生涯学び続けて主体的に考えることが必要だと提言している。田中(2013)は、PBL 型学習は職場における就業体験の代わりに企業から委託されたプロジェクトを教育機関内で行う就業体験学習であり、形態は違っても就業体験学習であることからコーオペ教育のひとつのタイプであると述べている。一般的なコーオペ教育 (Co-operative Education) の就業体験のようなマンツーマン型でないグループプロジェクトであり、複数

の学生を同時に指導でき、協力企業数も少なく済む利点を指摘している。

加藤(2008)は、所属する大学で実施したコーオプ演習について、教育上の特質を 5 つに分類している。第 1 は、インターンシップを基本としていることである。日本の今日的教育課題に照らし、教室内では学び難い自律的学びの意識と行動と学問の応用力の育成を主な教育到達目標としていることから、長期間でありながらもインターンシップを基本に据えることを大原則としていること。第 2 は、連携する企業が現実には抱える課題の解決に、学生チームが長期にわたり自律的に取り組むこと。第 3 は、キャンパス間で共通の解決課題に対して多面的な科学分野からアプローチすることで、学生に科学の広がりとお行きを認識させるとともに、その反照として自らの専攻の検証というインターンシップ本来の教学効果を目論んでいること。第 4 は、教員が学生と一定の距離を保ちつつ教授する教育手法である。リーダーシップ論からのアプローチや、カウンセリングの領域から発したコーチングも類似性を持ち、チームの学習活動と併走しつつ精神的支援となり、道筋を示して方向性の確認し、やる気の喚起や維持ペース配分を示唆し続けるペースメーカー教育手法であること。第 5 は、教育効果の測定と評価である。学内 FD 組織（教育開発支援機構）の協力や、大学設置基準の基本概念である教育目標分類学を基盤に、教育現場で把握した測定指標を織り込んだ三方向評価手法の開発であること。このようにコーオプ教育上の特質について指摘している。これらの見解は、PBL 学習を実践する際の重要な指標のひとつになると考えられる。

Chaudhuri(2005)は、コーオプ教育を、「教室でのカリキュラムと専門分野に関連した職業体験とを統合させた教育戦略である。学生、教育機関、雇用者という 3 つの立場からの協力を必要とすることから、コーオプラティブ教育とよばれる。従来のアカデミックなカリキュラムに、学んだ知識の現場への適応・実践を組み合わせることにより、批判的思考能力の強化と発達をはかるもの」と定義し、知識社会の構築、優れた人材育成、経済発展のために非常に重要であり、HQP (High Quality Personnel : 高い能力を持った人材) の育成は企業のみならず国にとって必要であり、そうして育つ専門性やリーダーシップを備えた人材は広くグローバル社会にとっても重要となると述べている。

田中は PBL について、学生の指導時間や協力企業の確保の労力も削減が可能で、より効率的な運営が可能であると評価している。大学での講義と職業現場での就業体験を融合させた教育制度であることから、就職活動を行う大学生や大卒者にとって不可欠な存在となりつつあると述べ、高等教育の進学率が上昇した国々では、大卒者はもはや社会のエリー

トではなく、大衆教育としての大学教育の普及による労働力全体の底上げが行われ、当事者である大学生にとっては就職競争の激化を意味することから、活動を有利に進めるための不可欠な要素となりつつあると指摘している。

近年では、全国の各大学において企業が実際に抱えた課題に学生チームが解決策を考える PBL 型学習が展開されている。日経 WOMAN 別冊記事(2016)から、以下に PBL 型学習の一部を紹介する。

- (1) 筑波大学×ケアサポート「高齢者の健康づくりの具体案」
- (2) 法政大学×富士通エフサス『『学び』をテーマにした新ビジネス」
- (3) 立教大学×日産自動車「10年後の電気自動車を提案する」
- (4) 早稲田大学×ジョンソン・エンド・ジョンソン「定期的な眼科検診を促す具体策」
- (5) 東京理科大学×Honda「未来のモビリティ」を提案」
- (6) 東京都市大学×日立システムズ「女子学生に魅力ある採用ツール」
- (7) 東京都市大学×沖電気工業（OKI）「豊かな発想で次世代の商品を提案」
- (8) 追手門学院大学×中西金属工業「女子学生の応募者を増やす提案」
- (9) 東京家政学院大学×安藤ハザマ「女子学生からの知名度を上げる」
- (10) 東洋大学×日本精工「リケジョを引きつける企画提案」
- (11) 中央大学×新日鉄住金ソリューションズ「ITで各業界の課題を解決する」
- (12) 中央大学×カルソニックカンセイ「女性に響くクルマの内装とは？」
- (13) 国土舘大学×モビリティランド「テーマパークの新たなサービス」
- (14) 帝京大学×日本たばこ産業（JT）「留学生の視点で働き方を提案」
- (15) 青山学院大学×ジュピターテレコム（J:COM）「地域の心に響く新しい取り組み」

これらの PBL の立ち上げには、企業と大学との調整などの労力を必要とされ、特に新しい取り組みを実施する場合には、企業と大学の双方で大きな推進力を必要とされ、企業と大学とを連関させる機関の役割が今後はさらに重要になるだろう。

中沢・松尾(2017)は、PBL 学習についてのメリットとデメリットについて説明している。メリットは、汎用的課題解決能力の育成を主眼に置く点であり、幅広く社会における現在進行形の課題を取り扱うことができ課題の種類を選ばないことである。また、汎用的課題解決能力の育成を目指しているため課題の解法にも制限がなく、ある企業のある商品の販売促進が課題だったとすると、素直にアプローチするのであれば、市場調査や販売経路の見直し、新たな広告の作成といった経営学分野のアプローチをまず想起するが、「商品と私」

という視点からの「消費者の語り」を収集して新たな商品価値に着目したり、web を用いたインタラクティブな関連ゲームコンテンツを作成するなど、学習者の持ち味を活かした多様なアプローチから課題を解決することができる」と述べている。

つぎに、PBL を採用することのデメリットは、メリットが反転したような形で立ち現れ、課題の種類や課題へのアプローチ方法が自由であるということは、すなわち課題解決における典型的なプロセスをもたないことと指摘している。このため、授業において PBL を採用する場合には授業期間内にどのような形で課題解決に至ることができるのか、授業開始時点で見通すことが教授者にとっても学習者にとっても困難であることは、「行きつ戻りつ」といった混乱したプロセスを、教授者も学習者も辿ることが多くなる。このことは段階的に学習が積み上がっていく通常授業より、研究活動に似たプロセスであり、少なくともそのような学習活動に慣れていない教授者や学習者にとっては、フラストレーションの溜る状況であると述べている。

中沢・松尾は、学習者側の視点からデメリットを検討すると試行錯誤を要するが、課題解決に至った際の達成感に価値があると述べている。しかし、チーム内の磨擦と同時に課題解決の糸口が見えない状況が発生し、段階的に知識やスキルが身についてきたという満足感も途中過程で得られないために、モチベーションの維持が大変困難となり、擬似的であっても課題解決においてチーム内摩擦や試行錯誤のプロセスになると説明している。

脇本(2017)は、実践型課題解決インターシッププロジェクト 2016 年度 Ai-SPEC 事業報告で、今後の課題としてつぎのように指摘している。まず、チーム内での役割分担および学生個々の能力と動機の差への対応である。この問題は、グループ学習全般に問われることであり、能力や動機の高い学生に他の学生が依存することを防止するために、プロジェクト開始当初から、企画・製作・調査・渉外というように、学生個々の役割分担を明確に設けて、責任所在を確認しながら展開することが求められると述べている。つぎに、学生の交通費負担の問題を指摘し、学外活動が頻繁なインターシップでは、交通費は学生にとって少額ではなく、学生の負担する交通費の全額または一部を、大学が援助するシステムを導入することも検討の必要があると述べている。全国大学生生活協同組合連合会（2016）が実施した第 52 回学生生活実態調査の概要報告による学生の経済状況は、小遣い・仕送りは減少し、アルバイトで生活の充実をはかる生活だが、将来の不安のために貯金はかかせず、小遣いは 40 年前に調査した金額まで減少し、アルバイト収入増が、貯金・繰越の増加につながっている。自宅生の収入合計は 62,310 円で 4 年連続増加しているものの、費目別

にはアルバイトが 35,770 円で、2001 年以降最も高い金額となっている。下宿生の収入合計は、仕送り・奨学金は前年から減少し、アルバイト収入は 1970 年以降最も高い金額になっている。下宿生の収入合計は 120,820 円で前年から 1,760 円減少している。これらの現状から、大学生個々の自由裁量で使途できる金額に余裕があるとはいえず、PBL 学習の実践において活動資金の支援が必要だろう。

文部科学省（2017）は、平成 29 年 3 月大学等卒業者の就職状況調査を厚生労働省と共同で実施し結果を発表している。大学生等の就職率の概要は、大学は 97.6%（前年同期比 0.3 ポイント増）、短期大学は 97.0%（同 0.4 ポイント減）、高等専門学校は 100%（前年同期比同）、大学等（大学、短期大学、高等専門学校）、全体では 97.7%（同 0.2 ポイント増）、また専修学校（専門課程）を含めると 97.5%（同 0.1 ポイント増）という結果が得られている。概ね高い数値を示しているが、ミスマッチなどの問題を包括していることは否めない。現在は、多くの民間企業では人手不足の売り手市場であり、優秀な学生の確保を切実に求めているにもかかわらず、大学卒業後に 14%が正規雇用についていないという現実も認められる。このことから、企業にとっては「使える学生」の奪い合いになっているとも推察できる。

PBL 学習は、学生の業界や企業情報に関する認識不足や、web や会社説明会などでしか得られない企業情報を体得する機会に加えて、学生にとって企業を肌で感じる好機であり、企業側からは学生のお手並み拝見の機会として、双方にとって活用する価値がある手法であると考えられる。

2. PBL 型学習の実践事例

事例 1. 「映画観光ツーリズムの提案と実践」

2017 年度環びわ湖大学・地域コンソーシアム大学地域連携課題解決支援事業として、彦根市役所産業部観光企画課と協働で、2017 年 5 月から 12 月まで専門演習 A・B・C・D（ゼミ生 20 名）の一環として実施された。

近年、アニメツーリズムが脚光を浴び、観光客動員の手法としても注目され、2014 年にはアニメツーリズム協会が発足した。アニメ映画を起爆剤とした観光戦略である。本学が所在する彦根市および滋賀県をロケ地とした実写映画作品には、「信長協奏曲」（主演：小栗旬）、「日本のいちばん長い日」（主演：役所広司・松坂桃李）など、近年作品だけでも数多く存在する。本プロジェクトでは、アニメのみならず実写映画作品に拡大し、映画観光ツーリズムを導入することで、彦根市および滋賀県の観光客誘因に先駆的アドバンテージ

を得ることを目的とした。

PBL の視点から映画ツーリズムに関して、彦根市および滋賀県と関連する作品の「映画撮影現場」「映画広報」「映画研究」の 3 つの側面から学生が関与することを試みた。その結果、映画撮影現場へは、5 月から 6 月にかけて 2018 年封切予定の「ちはやふるー結びー」（主演：広瀬すず）の天津市での撮影現場と、同年封切予定の「散椿」（主演：岡田准一、西島秀俊）の撮影現場に、学生が撮影スタッフ助手およびエキストラ出演の就労体験をした（参加学生数のべ合計 38 名）。映画広報は、5 月から 7 月にかけて 2017 年 9 月封切の「トリガール！」（主演：土屋太鳳）の広報 PR を実施した。広報 PR として「トリダンス」を学生が創作し、彦根市のマスコットキャラクターである「ひこにゃん」と保育園を訪問し、映画主題歌「空も飛べるはず」にのせてトリダンスを披露した。映画研究は、これまでに彦根市および滋賀県で撮影された映画作品の調査を実施し、主な作品だけで 110 作品あることが判明した。これらの作品から選択した数作品の撮影ロケ地を訪問して、現地の写真撮影と解説を執筆した紙面で構成された映画ツーリズムロケ地マップを作成中である。



図 1. 映画「トリガール！」広報プロモーション

事例 2. 「実践型課題解決インターシッププロジェクト Ai-SPEC 事業参画」

Ai-SPEC は、2016 年から経済産業省近畿経済産業局が主催する「近畿経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」の一環として、一般財団法人大阪労働協会が実施している実践型課題解決インターシッププロジェクトである。Ai-SPEC（アイ・スペック）とは、Academic Innovative Solution Project for Enterprise Creations の頭文字から取っており、企業の成長戦略を学生とともに生み出す場となって欲しいという想いから考案されている。中小企業の経営課題について、学生チームが企業を訪問し、課題の詳細についてのヒアリングを実施した後、企業とともに企業の現状課題についての研

究と提案を行い、プレゼンテーションを通して広く発信することを目的として実施された。募集対象は、大学やゼミの推薦を受けた学生チームである。新たな分野への挑戦や、海外展開などなどの事業拡大を考えている中小企業に対して、学生チームから企画提案が行われた。2017 年度は、5 月から 11 月まで実施され、中間報告・地区大会・決勝大会でプレゼンテーションを実施した。企業 33 社、大学 23 校（38 チーム）が参加した。以下に企業と大学チームの組み合わせを記載する。

株式会社一ノ坪製作所 奈良県立大学／I MO

梅乃宿酒造株式会社 大阪市立大学／田口セミナー

株式会社エルハウジング 同志社大学／同志社大学政策学部川口ゼミ 4 班

岡安ゴム株式会社 聖泉大学／チームアフロ

株式会社オフィスエフエイ・コム 大阪商業大学／おにもつ

株式会社 OFFICEMINAMIKAZE 大阪商業大学／Always

株式会社経営情報センター 同志社大学／最 Joe 級

株式会社米五 福井大学／チーム朝倉

株式会社武生製麺 福井工業大学／王道：FUT

株式会社天下一品 京都産業大学／むすびわざ

永森建設株式会社 福井大学／Last Penguin'Z

株式会社フォレストファーム 近畿大学／鞆ゼミ

フジエダ珈琲株式会社 奈良県立大学／奈良県立大学 T e a m

奈良女子大学／

BEACS (奈良女子大学生活文化学科・消費者問題研究会)

有限会社丸重屋 京都産業大学／京都産業大学経済学部 藤井ゼミ

株式会社ロードカー 大阪市立大学／Taguchi&Co.

株式会社アイテム 大阪工業大学／知財 PR 隊 仙人掌～SABOTEN～

株式会社赤丸食堂 武庫川女子大学／大森ゼミ

流通科学大学／チーム R Y U K A

株式会社アトムチェーン本部 阪南大学／京極ゼミ

有限会社一番館 大阪学院大学／吹田マーケティング研究所

オーツケミカル株式会社 大阪工業大学／知財 PR 隊プロジェクトチーム M

株式会社 OFFICEMINAMIKAZE 甲南女子大学／チーム南女

金井重要工業株式会社 関西大学／Aice Candy

株式会社シンプルソフトウェア研究所 大阪市立大学／福原ゼミ

株式会社スーパー・コート 桃山学院大学／井田ゼミ

株式会社テクノタイヨー 大阪学院大学／LOVE&PEACE

梅花女子大学／寺川ゼミ

株式会社ビジネスブレイン 武庫川女子大学／大森ゼミナール

株式会社 FINE TRADING JAPAN 和歌山大学／わかちやり

富士端子工業株式会社 大阪工業大学／大阪工業大学知的財産学部 杉浦ゼミ

不二電気工事株式会社 武庫川女子大学／和泉ゼミ

明星金属工業株式会社 追手門学院大学／こっしーず

株式会社ミレニアムダイニング 兵庫県立大学／兵庫県立大経営学部西岡ゼミ

株式会社箭木木工所 追手門学院大学／藤川ゼミ

株式会社ロードカー 大阪工業大学／知財 PR 隊 覇王樹～SABOTEN～

株式会社若葉総合鑑定 大阪経済大学／藤原ゼミ

ワノミライカ株式会社 和歌山大学／Wadachi

本ゼミからは、専門演習 A・B およびインターンシップの一環として 3 年生ゼミ生 12 名が参画し、チーム名を「チームアフロ」と命名した。マッチングされた岡安ゴム株式会社と協働で、市場調査・新商品開発・マーケティング戦略について提案した。



図 2. Ai-SPEC マッチング企業との企画会議

事例 3. 「日本で唯一湖に人が暮らす島『沖島』の地域活性化－幽霊伝説と笑いを活用したまちづくり『沖島落語会』の企画と実践」

沖島は、滋賀県の琵琶湖南西部に位置し、日本で唯一湖に人が暮らす周囲約 6.8 km、人口約 260 人の湖上島である。主産業は漁業で観光産業への進出をめざしている。若年層は進

学や就職時に島を離れ、高齢化が顕著で急速に過疎化が進んでいる。本プロジェクトのきっかけは、沖島にある西福寺で、掛け軸「蓮如上人幽霊済度の図」が 2011 年に発見され、鑑定の結果、作者不詳で江戸時代後期の作品であることが判明したことだ。近年に、掛け軸を半年かけて修復し、貴重な沖島の観光産業資源として活用するための協働提案である。

5 月に沖島を訪れ、第 1 回フィールドワークと聞き取り調査を実施した。その後、数回現地を訪問し、幽霊伝説をテーマにした新作落語を創作することを決定した。8 月に上方落語協会理事である落語家森乃福郎氏に出演依頼し、関係機関との折衝の結果、近江八幡市と沖島町離島振興推進協議会から後援を得た。11 月 11 日に、西福寺の境内にて沖島落語会を開催した。

従来の歴史的文化財を活用した観光手法は、歴史学や文学の学術的側面からの PR 戦略を実施するのが一般的であるが、本プロジェクトでは、「笑い」という老若男女に訴求できるコミュニケーションツールである伝統芸能の落語を導入した。文化財という学術的価値の高い観光資源を、学生主導で学生の目線からわかりやすく、発見された幽霊の掛け軸をテーマにした沖島物語を創作落語により表現することで、幅広い層にアピールすることが可能になり、沖島の観光産業発展の一助となることを期待した。次年度以降の継続開催をめざしている。



図 3. 沖島落語会販促ポスターと西福寺会場風景

考察

1. チーム編成

PBL におけるチーム構成は、学生にとって大きな関心事であろう。協働するメンバーによって、成果や成績評価に影響があることが考えられる。また、チーム内での居心地を気にする学生が多いことも見受けられる。このことは PBL のみならず、グループ学習全般に観察される光景である。チームの作業工程では、率先して行う学生、それを補助する学生、何もせずにただ参加している学生に分類できる。社会心理学の視点からは、メンバーの行動に相違が認められる要因に、成し遂げる喜びを得たい達成動機と、他者から高い評価を得たい承認動機の影響が考えられる。堀野(1991)は、達成動機の構成要因を、対人的配慮・成功の否定的感情・優越欲求の少なさ・自己充實的達成動機の 4 つの側面から注目している。何もせずにただ参加している学生には、堀野が指摘する自己充實的達成動機が低いだけでなく、成功の否定的感情が含まれることが推察されている。すなわち、学業以外における成功体験もないために、学業そのものに従来からやる気や関心が低く、授業に積極的に関与することを望まない学生や、真剣に頑張ることや成功することをカッコ悪いと斜に構えている学生の特徴である。

このように現状を推察すると、PBL のメンバー構成は、事前に PBL 参加を希望する学生を確認し、その学生だけで PBL メンバー構成を行うことも考えられるが、PBL 教育の本質を顧みると、企業との課題解決を実施するプロセスで、学生の能力や動機を高めていくことが重要な目標であることからすべての学生を対象として実践するべきであろう。

そこで、考えられるのがワーキングチーム制の導入である。チーム全体の構成人数は一般的に 5~6 人程度が最適であるならば、たとえば、渉外交渉・企画立案・資料作成などに、2 人ずつ配置する方法である。ワーキングチーム制を導入すると、特定の作業負担が増加することや担当以外の作業の関心が低下することが想定できるが、作業分担の明確化ができることや、学生間の授業時間外での作業や打ち合わせなどの時間調整が、少人数であるために容易にでき、チームに貢献できる機会を各自に与えられることのメリットがあげられる。ワーキングチームの進捗状況を全体で報告する機会を設定し、相互理解をする必要性があるのはいうまでもない。そのため、チームリーダーにはチームを統合する資質と動機が求められる。チームリーダーの選出は、教員が指名する方法とメンバー協議で決定する方法が考えられる。どちらの方法がよいかは、構成メンバーの特性によって担当教員が判

断するのが妥当であろう。チームリーダーには、学業優秀な学生や高いリーダーシップを備えた学生を選択することが考えられるが、そうではない学生に機会を与えることも PBL の効果的な活用法かもしれない。

つぎに、役割分担について本研究事例のひとつである Ai-SPEC から検討する。Ai-SPEC 事務局から参加全チームに、チームリーダーとサブリーダーの設定を求められ、本ゼミではゼミ生たちでの協議の結果、どちらも男子学生が選出された。3 回生ゼミ構成学生の属性概要は、運動部系学生 6 名、留学生 3 名を含む 3 回生 12 名(男子 5 名、女子 7 名)である。前述したワーキングチーム構成を行った。集団力学の視点からは、通常の行動傾向が類似したもので構成させる融和型組織、能力や適性を考慮し構成させる実践型組織、抽選などで決定するシャッフル型組織が考えられる。融和型は、すでに成員間での人間関係が確立されているためスムーズな運営が期待できる反面、馴れ合いの作業に陥りやすい。実践型では、成果や作業効率を期待できるが人間関係の維持に不安がある。シャッフル型では、能力や動機の差が生じやすいが、偶然に発生する化学反応のような予期しない効果が期待できる。本ゼミでは、ワーキングチーム編成はチームリーダーとサブリーダーの協議により、各ゼミ生の能力や適性を考慮し構成する方法で検討された決定、学生間の日常交流は希薄ではあるが特性を重視した実践型で構成された。

本事例も含めたチーム編成については、個々のコミュニケーション能力の有無が背景にあると推察できる。少人数チームでは否応なしに相互関与が求められるが、多人数チームでは、居心地のいい仲間の小集団をいくつか合わせた集団になる傾向があり、内集団での相互連絡はできて、外集団とのコミュニケーションができないことが確認できた。現在は、対人コミュニケーションが苦手な学生でも、SNS の活用で柔軟なコミュニケーションが可能になった。対面型コミュニケーションが苦手な学生でも、文字情報だけでやりとりできるのは効果的だ。しかし、対面型コミュニケーションの苦手意識を克服するには至っていない学生は数多い。企業の課題解決を主な目的とする PBL の活動ではあるが、企業担当者や資料収集先担当者との対面型コミュニケーションが必至である PBL は、2 次的効果としてコミュニケーション能力開発支援ツールとしても有効だと考えられた。

さらに、どの役割にどの学生を配置するかという問題がある。これは、教員主導でも学生主導でも同様である。学生の特性を勘案して決定するという方法は、理にかなっているように考えられるが、各メンバーに相違した役割を体験させることにより、自己覚知や自己発見が経験できると推察できる。慣れないことや不得意なことにトライするのであるか

ら失敗は覚悟の上であるが、就職活動の際に幅広く職業や職種に対する関心を抱くことのきっかけになることも期待できるため、苦手な作業にもチャレンジを促すべきであると考えられる。しかしながら、Ai-SPEC は大学対抗のコンテスト形式であることから、審査員から高評価を獲得できるように学生を適材適所に配置したくなるのはすべてのチームとも同様だろう。いささかジレンマに陥る側面である。このような大規模プレゼンテーションコンテストは、学生にとって非常に緊張感があり貴重な体験である。勝負に徹するか、学生個々の経験値を優先するかは、学生と担当教員の価値観次第であろう。

2. 教員の関与

PBL の指導では、学生自らが学ぶことが重要である。PBL が課題解決型授業であれ、問題解決型授業であれ、学生主導でなければならない。教員が、教え込んだり教え過ぎたりすることで、そのプロジェクトが他者からの評価を得たとしても、それは PBL の成功ではない。学生が主体的に学ぶスタンスを持ち続けられるよう多方面から学生のモチベーションを持続させる配慮があることが最も重要だが、学生に任せたままの放任主義では教育的効果が低いので、当然のことながら教員は学生から進捗報告や感想を述べさせて作業の把握に努めることが責務であろう。しかし、学生主導とはいえコンセプトやキーワードをヒントとして提示しただけでは、学生が理解を得られずに具体的な進展ができないケースが確認された。この場合、学生のアイディア不足か検討する方向性が間違っていることがほとんどである。アイディア不足に関しては、さらにヒントを提示することが必要であり、検討方向の是正には、現在までの作業フローチャートの作成を求め、軌道修正を実施する機会の重要性を感じられた。担当教員は、このような事態であっても回答を示すことは極力避けなければならない。

また、担当教員に PBL を指導する資質や能力がなければ学生の指導はできない。学生を困惑させるだけである。声高に PBL の理念を説くことなどは言語道断であり、学生が担当教員に求めているのは実践方法の示唆にほかならない。PBL を指導する資質や能力がない教員は、他の教員などから適切な判断を仰ぐことが必要であろう。コーチング手法を導入したり、先行研究から手法を学ぶことが求められるだろう。他の教員や TA とで 5W1H メソッドのように、何を、いつ、どうやって、と学生に指導する項目について、具体的に展開予定を開示して相互的コンセンサスを綿密に図ることが必要であると考えられる。

3. 今後の PBL 学習

PBL には、従来型授業との違いのひとつとして、社会体験ができることがあげられる。

参加してみなければわからない事実や、偶発的に発生してしまう出来事に遭遇することもあり、それは PBL に参加した学生ならではの困惑であり醍醐味といえるかもしれない。学生評価は、参加頻度や報告書の提出回数などで、学生の積極性はある程度測定できる。しかし、学生の PBL 参加前後の成長を評価するならば、事前のモチベーションや能力などの個人特性について配慮すべきなのか、学生個々の成長した幅を評価するのか、それとも学生個々の到達点を評価するのかという問題が発生してくるだろう。PBL の評価についての基準を定めるのは困難だと考えられる。学生が訪問した企業でのやりとりや会議での発言など、教員が観察できない側面での活躍など測定不可能な事象が起こり得る。また、その学生には当初はできなかったことが、PBL と関わるうちにできるようになることも考えられる。さらに、その学生が偶然その役割を担当し、偶然巡りあわせた企業担当者との出会いで変容することも推察できる。すなわち PBL では、個人の努力だけでは解決できず、運と偶然で成果が決定されるようなことも起こり得ると予測できる。PBL に関与する学生は、このような不確定要素だらけの構造の中において、従来型キャリア教育の基本とされてきたような、人生計画も含めた目標達成を描き、目標に向かって努力するキャリアプラン設計という手法では、まったく説得力のない状況が PBL にはあると考えられる。

はたして学生評価は可能か、という PBL の評価についての反問さえ現実的だろう。しかし、視点を変えると、運や偶然のような不確定要素が学生評価に混在することは歓迎しづらいことかもしれないが、そもそも人生や社会というものは、努力や能力だけで決定されるものではなく、運と偶然に影響をおよぼされているとも考えられる。社会人実践力を養成することが PBL の目的のひとつでもあるならば、誰もが人生や社会で避けては通れない運や偶然に対する対処方法を学ぶことを PBL 型学習の一端に加えることができないだろうか。

4. Planned Happenstance Theory

「セレンディップの三人の王子たち(The Three Princes of Serendip)」という、現在のスリランカであるペルシアのおとぎ話がある。王子たちは、旅の途中でいくつもの意外な出来事と遭遇するが、その時々で彼らは知恵を出し合って解決し、ついに彼らは当初探していなかった素晴らしいことと出逢うストーリーだ。このおとぎ話から serendipity という言葉が誕生し、思いがけない何かに出会った時に、その偶然を生かす方向に動いて幸運をつかむという意味で使用されている。一寸先は闇というように、誰しもの人生は良くも悪くも偶然の影響を受けていると考えざるを得ない。

職業選択と連関するキャリア教育で、キャリア形成手法のひとつに、Krumboltz(2004)が唱えた Planned Happenstance Theory がある。Krumboltz は、「慎重に立てた計画よりも、想定外の出来事や偶然の出来事が、あなたの人生やキャリアに影響を与えていると感じたことはありませんか？ 偶然の出会い、中止になったミーティング、休暇の旅行、穴埋めの仕事、新しく発見した趣味、こうしたことが人生やキャリアを思わぬ方向へと運んでくれる経験—偶然の出来事 (happenstance) の一部です」と述べている。すなわち、日頃から積極的で肯定的な世界観をベースに行動すると、予期しない出来事はチャンスでもあり、計画された偶然の出来事は誰にでもあり、偶然を自分の人生やキャリアにとって望ましいものにするために何をしたかが重要であると説明している。Krumboltz は、そのためには以下の 5 つのスキルを成長させることが大切であると述べている。1. 好奇心 (Curiosity) : 新しい学びの機会, 2. 持続性 (Persistence) : 失敗しても努力する, 3. 柔軟性 (Flexibility) : 状況に適した柔軟な姿勢や態度, 4. 楽観性 (Optimism) : ものごとはどうにかなる, 5. 冒険心 (Risk-taking) : 結果の心配よりもかく行動する。

脇本(2015)は、Planned Happenstance Theory について、従来の善とされている事柄には、例えば、計画を立てる・実行する・反省するなどのルーティングワークがあげられ、これらはキャリアプランだけでなくビジネスプラン設計においても重要な基本のキーワードでもあるが、そのプロセスにおいて予期しないことが間違いなく発生することを前提とすべきだと述べている。また、田島・岩瀧・山崎(2017)は、Planned Happenstance Skill の測定尺度の開発を試みて、大学生のキャリア選択行動についての精神的健康度との関係性に注目し、楽観性・リスクテイキング・忍耐力・好奇心を高めることで精神的健康を維持できる可能性を推測している。

運や偶然との出会いは、人生や社会と同様に PBL でも学生が遭遇することであろう。PBL 型学習が、学生が大学卒業後に社会人となり成長していくための一助になるならば、学生評価方法のひとつとして、Krumboltz が Planned Happenstance Theory で提唱する 5 つのスキル(好奇心・持続性・柔軟性・楽観性・冒険心)の変化に着目してもよいのではないだろうか。従来、PBL で重要視してきた計画性や分析力と比較すると、これら 5 つのスキルは論理性に欠けるスキルであるといえなくもない。また、5 つのスキルを成長させようすると、個人の価値観や人格が邪魔をして容易ではないとも推察できる。しかし、これらのスキルの向上は、学生にとって今後の人生を支える頑強なパワーを獲得したといえるだろう。PBL は、「機会」と巡り合えることがすべてであるのかもしれない。ゆえに、その機会

で遭遇することになる偶然さえもしたたかに活用し、学生のキャリア形成と幸せな人生に寄与できることを願う。

引用文献

- ・ Chaudhuri(2005), コーオプ教育の現状と展望,産学官連携ジャーナル,6月号.
- ・ 後藤文彦・伊吹勇亮・木原麻子(2017),課題解決型授業への挑戦,ナカニシヤ出版.
- ・ 堀野緑(1991), 達成動機と成功恐怖との関係,心理学研究 Vol. 62.
- ・ 市川伸一(1999),「実践研究」とはどのような研究をさすのか,教育心理学年報,38.
- ・ 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,インターシップ研究年報,11.
- ・ Krumboltz, J.D., & Levin, A.S. (2004), Luck Is No Accident: Making the Most of Happenstance in Your Life and Career. Atascadero, CA: Impact Publishers.
- ・ 中沢正江・松尾智晶(2017),課題解決型授業への挑戦,ナカニシヤ出版.
- ・ PBL 教材洗練 WG(2010),先導的 IT スペシャリスト育成推進プログラム,みずほ情報総研
- 中央教育審議会(2012),大学教育の質的転換に向けて一生涯学び続け主体的に考える力を育成する大学へ,文部科学省ホームページ.
- ・ 日経 WOMAN 別冊(2016),問題解決能力を伸ばす「PBL」が就活生と企業のミスマッチを解消,日経 BP 社.
- ・ 田島祐奈・岩瀧大樹・山崎洋史(2017),大学生のキャリア選択行動大学生のキャリア形成過程における Planned Happenstance Skills と精神的健康度の関連,群馬大学教育学部紀要,人文・社会科学編,第 66 巻.
- ・ 田中寧(2013),コーオプ教育の歴史と現状、および日本における展開とその課題,高等教育フォーラム,vol,3.
- ・ 脇本忍(2011), Psychotherapy with the Experts, Cognitive-Behavior Therapy, Allyn & Bacon,カレントサイコセラピー研究会.
- ・ 脇本忍(2015),Planned Happenstance Theory の展開と実践 : Krumboltz セッションの翻訳,聖泉論叢,(23).
- ・ 全国大学生生活協同組合連合会(2016),第 52 回学生生活実態調査, 学生生活実態調査報告.