

論文

海外プロジェクト学習(正課外)が大学生のキャリア形成に及ぼす 効果と可能性についての研究(1)

Study on the Effect of Overseas Project Learning (non-regular) on the Career Development of University Students (1)

角 田 美知江, 高 橋 和 将

TSUNODA Michie, TAKAHASHI Kazumasa

(函館大学地域連携コーディネーター)

要約

2015～2018年に本学学生を対象に3度の海外プロジェクト（アジアマーケティング研修会）を実施した。本プロジェクトの目的は、参加学生が、海外での研修を通じて、身近な地域企業国際化についての課題を取り上げ、調査し、課題解決のための方法を考え、提案することである。

これまで、プロジェクト学習の実践によって汎用的能力がどのように向上するかを測定する研究は数多くなされてきた。しかし、海外を対象としたプロジェクト学習において、他国の人たちの交流を通じた汎用的能力の向上や、キャリア形成における影響についての考察はあまりなされていない。特に、国外企業経営者や学生との交流を経験することで、海外企業に対する心理的なハードルが低くなり、グローバルなキャリア形成に対する意欲が向上しているのか、経験の程度の違いから言えることはあるのかなど様々な課題について考えることができる。事例として扱う「アジアマーケティング研修会」のメンバーは研修前と後ではキャリア形成に対する意識も変化し、その後の就職活動への姿勢も変化している。

以上のことから、本研究は、海外プロジェクト学習が大学生のキャリア形成に与える影響と可能性について考察し、キャリア形成におけるプロジェクト学習の可能性について提言することを目的とする。

キーワード：PBL（project-based learning）、アジアマーケティング研修会、
キャリア形成、コミュニケーション能力

1. はじめに ～キャリア教育推進の背景～

近年、学校教育においてキャリア教育の実施が強く求められている。文部科学省が中心になり、キャリア教育に関わる答申や報告書が次々に発表され、方策が打ち出されている。

中央教育審議会（2011）の「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」（答申）では、「大学等においては、高校までにおけるキャリア教育の目標である生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力や態度の育成と、これらの育成を通じた勤労観・職業観等の価値観の自らの育成・確立を基礎として、大学等の高等教育機関がわが国の多くの若者にとって社会に出る直前の教育段階であることを踏まえ、学校から社会・職業への移行を見据えたキャリア教育の充実を目指すことが必要である。」とした。

キャリア教育ということばが最初に使われたのは、1999年中央教育審議会の「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」（答申）である。2002年には国立教育政策研究所が「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」を発表した。2003年には内閣府の人間力戦略研究会がキャリア教育の積極的な推進を提言した。そして、2004年に文部科学省の「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」が最終報告を発表し、キャリア教育が学校教育の中で本格的に動き出したことから、2004年は「キャリア教育元年」といわれている。その後も若者自立・挑戦戦略会議が「若者自立・挑戦プラン」について次々に発表している。

2006年には文部科学省が「小学校・中学校・高等学校キャリア教育推進の手引き—児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために—」を発表した。また2010年には中央教育審議会 キャリア教育・職業教育特別部会が「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」（答申）を提示しているが、これは文部科学省国立教育政策研究所生徒指導・進路指導センター（2013）による「キャリア発達にかかわる諸能力の育成に関する調査研究報告書—もう一歩先へ、キャリア教育を極める—」にまとめられた。

このようなキャリア教育の強力な推進が図られる背景として、文部科学省（2006）は、以下のようなことをあげている¹。

- (1) 新規学卒者に対する求人状況の変動や雇用システムの変化といった就職・就業をめぐる環境の激変
- (2) 社会人・職業人としての勤労観、職業観、基礎的資質・能力の未熟さ、および社会の一員としての意識の希薄さという若者自身の資質等をめぐる問題
- (3) 精神的・社会的自立の遅れや働くことや生きることへの関心、意欲の低下といった子どもたちの成長・発達上の課題、および職業の選択・決定を先送りにするモラトリアム傾向の高まりや進路意識や目的意識が希薄なまま進学・就職する者の増加という高学歴社会におけるモラトリアム傾向

そして、キャリア教育がこのような課題に対処するためのものだと考え、若者の意欲や態度、能力を高めるためのキャリア教育が推進されることになったのである。

2. キャリア形成と課題解決型学習

2.1 キャリア・モチベーション

London(1983)²は、キャリア意識の包括的概念であるキャリア・モチベーションのモデルにおいて、キャリアに関する個人的な意識特性、例えば職務関与の程度、キャリア目標の柔軟性の程度や、自己実現志向の程度が、職務探索やキャリア計画の変更、教育訓練や新しい職務経験の追求等、広義のキャリア上の決定や行動と関係しているとし、学生や勤労者のキャリア未決定もキャリア上の決定や行動に関係していることを示唆している。

例えばCallanan & Greenhaus(1990)³は、目標を選択することができないか、または選択したけれども目標について確信がもてないという意識状態、つまりキャリア未決定状態にある勤労者は、キャリア決定状態にある勤労者よりも、将来の自己のキャリアを探索するための行動を頻繁に行うという調査結果もある。

Schein(1991)⁴は、組織において形成されるキャリアと個人との関わりという視点で研究している。Schein は、キャリアを「生涯を通しての人間の生き方、表現である」とし、キャリア開発の視点から組織と個人の調和を体系化した。そして、キャリアの発達を10段階にわけ段階ごとの課題を提示し、個人と組織との関わり

を捉えた。

Schein(1991)によれば、人は仕事だけでは生きられず、ライフサイクルにおいて、仕事と家族と自分自身が個人の内部で強く影響し合う。この相互作用は成人期全体を通じて変化する。しかし、一方では、多くの場合そうであるように、個人を受け入れる組織には組織自体の要求があり、これが、個人の持つ要と調和されなければならない。そして、組織の要求も時の経過とともに変化する。また、個人も組織も複雑な環境のなかに置かれており、両者の相互作用は一部外的諸力によっても決定される。このように、仕事の決定について、きわめて複雑な動的なダイナミクスが出現することになる。このように、キャリアについて動的に長期的視点で考えていくことを「キャリア・ダイナミクス」と呼んでいる。

さらに、キャリア・ダイナミクスとして、ともに進化する組織と個人の要求をどう合致させるか、そのシステム化を試みた。そして、個人の選択と組織の選抜の調和をとることが必要であり、組織の問題と個人の問題の調和過程の必要性を訴え、その経時的発達モデルの提示や、組織キャリアへのエントリー段階の課題、その社会化の過程をまとめている。また、キャリア・アンカーの概念、自己を知るための3つの問いなどは、学生がキャリアを考えるうえで重要な役割を果たしている⁵。

現代のキャリア形成は、職業や職歴を指した時代から職業を包括した人生そのものへと変化してきた。基本にあるのは、働くことと個人との関係の上に成立する概念であり、個人から見た職業、組織、社会との関係を示した概念だといえる。キャリアにはいくつかの定義があるが、本研究においては、キャリアとは仕事を含めた人生そのものの広義の意味としてとらえている。

2.2 キャリア支援

キャリア支援には、学生を社会に移行させるという目的があり、そのために、どのような理論に基づいた支援プログラムがその目的を果たすのか、という問題がある。

キャリア支援の理論のベースにはキャリア研究が存在するが、キャリア支援を捉える場合に2つのアプローチがある。1つは教育学からの視点、もう1つは学生を企業の人的資源ととらえる経営学からの視点である。

キャリア支援を教育学的視点で考えると、Super(1974)⁶ のキャリア発達論の影響を大きく受けていることが考えられる。

Super(1974)は、Miller,D.C. & Form,W.H, Havighurstなどの発達段階説などを検討したうえで、職業発達段階と課題を示唆している。

この考え方によれば、ある発達段階において解決すべき発達課題を解決することが発達であり、それを支援するのがキャリア支援（職業指導）であるとしている。学生の移行プログラムという視点でSuper(1974) の理論を照らし合わせてみれば、職業的発達段階を図ることが必要であり、現段階と出口の段階を明らかにし、そのサポートをすることが効果的なキャリア支援につながると考えることができる。

人的資源管理の観点からキャリア支援を考えた場合、学生がどのような能力を社会で求められ、またその能力をどのように育成していくのかということが重要であると考えられる。つまり、自らの能力を証明できれば社会への移行が円滑に行え、そのためには自発的なキャリア開発、キャリア意識が必要である。

人的資源管理においては、人材価値をどのように評価するのかという問題があり、コンピテンシーやエンプロイヤビリティという概念が評価手法として使われつつあるが、これを学生に求める能力に適応させるには難しい問題がある。

2006年に経済産業省は大学生が学生時代に培うべき能力として社会人基礎能力の概念を発表し、「組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力⁷」と定義し、3の能力と12の要素を具体的に提示している。他の省庁においては文部科学省が学士力を、また厚生労働省が就職基礎力としてビジネスマナー、職業人意識、コミュニケーション能力、基礎学力、資格取得等の能力を明確にするなど国を挙げ、社会で求められる能力に取り組んでいる。

2.3 キャリア教育の現状

大学進学率の増加や少子化を背景に、進学希望者と大学定員数が同数となる大学全入時代を目前とした今日では、大学のキャリア教育も変化してきている。

キャリア教育と混同されやすい概念として、職業教育があげられる。職業教育とは、「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育⁸」である。職業教育は、学校教育のみで完成するものではなく、生涯学

習の観点を踏まえた教育の在り方を考える必要がある。また、社会が大きく変化する時代においては、特定の専門的な知識・技能の修得とともに、多様な職業に対応しうる、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力の育成も重要であり、この能力は、具体の職業に関する教育を通して育成していくことが極めて有効である。

その一方で、キャリア教育とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育⁹」である。キャリア教育は、特定の活動や指導方法に限定されるものではなく、様々な教育活動を通して実践されるものであり、一人一人の発達や社会人・職業人としての自立を促す視点から、学校教育を構成していくための理念と方向性を示すものである。

これまで企業は、新人社員教育から始まる様々な社員教育によって、自社に必要な能力とスキルを持つ人材を育成してきた。そのため、専門性や独創性等よりもある程度の学力と協調性を持った学生を採用する傾向であった。しかし、企業を取り巻く環境の変化に伴い、採用傾向も変化し、企業は、能力やスキル（社会人基礎力¹⁰）を重視するようになってきた。

関口(2005)¹¹は、学生の職業観やキャリア観が形成されるためには、自我同一性の確立が必要であることを示唆している。自我同一性が形成されていれば、職業選択やその後の就職活動は比較的容易になる。成長過程で経験する様々な出来事によって、自分というものが相対的・客観的に認識され、自我同一性を確立することができる。しかしながら、今日においてそれらの経験の絶対数は少なく、その質が低下しているとしている。そのため、これまであまり重視されてこなかった自我同一性の確立に向けた支援が大学においても求められてきているのである。

関口(2005)が提示した大学生の成長過程や環境の変化は、それによるキャリア発達課題の未達成や経験時期の遅れとなり、キャリア支援が必要であることを示唆している。

2.4 プロジェクト学習とキャリア支援

近年、プロジェクト学習(PBL = project-based learning)¹²の重要性に対する認識が高まるにつれて、さまざまな教育機関において、プロジェクト学習の実施に対

するニーズや興味も高まっている。

プロジェクト学習は、複雑な課題や挑戦に値する問題に対して、学生がデザイン・問題解決・意志決定・情報探索を一定期間自律的に行い、成果物もしくはプレゼンテーションを目的としたプロジェクトに従事することによって学ぶ学習形態であり、アクティブラーニングの実践的方法とされている。

河合塾の「2015年度大学のアクティブラーニング調査¹³」では、アクティブラーニング型授業を目的に応じて、専門知識を活用して課題解決に取り組む「高次のアクティブラーニング科目」と、専門知識の定着を目的とする「一般的アクティブラーニング科目」の2つに分別し、それぞれの開講状況を調査している。調査の結果から、プロジェクト学習は、高次のアクティブラーニング科目に属しているが、学部や学年に関係なく、高次のアクティブラーニング科目の設置が増加していることが明らかにされている。

その一方で、プロジェクト学習には、「学習なき活動」と揶揄されているように活動主義に陥る危険性や、学習成果の高まりがみられない学びの不活性の問題がある。Fink(2003)¹⁴は、アクティブラーニングでは、「意義ある学習経験」と「その省察」が重要であることを提言している。Hatcher & Bringle(1997)¹⁵は省察(リフレクション)を「特定の学習目標の観点から経験を意識的に考察すること」と定義づけている。

上述の河合塾(2016)でも、プロジェクト学習を含む高次のアクティブラーニング科目では、一般的アクティブラーニングよりも、内容理解についての振り返りや、チームや他者へのかかわりを含む行動・態度についての振り返りの頻度が高いことが明らかにされている。

伊吹ら(2015a)¹⁶は、課題解決型授業の受講経験と就職活動における内定状況との関係について、定量的に分析を行い、課題解決型授業の受講経験によって内定率や内定時期には統計的に有意な差があることを明らかにした。

さらに伊吹ら(2015b)¹⁷は、課題解決型授業における学外者との交流の回数や時間と学外者と交流するにあたっての心理的ハードルの高さには正の相関があること、また、過去の学外者との交流の経験の有無によっては課題解決型授業における学外者との交流の回数や時間に差は生じないことが明らかにした。このことは、プロジェクト学習での学外者との交流が多ければ多いほど、企業との距離が縮ま

ることを意味している、すなわち、就職活動時の心理的なストレスがある程度軽減されることにつながる可能性があり、企業選択への意欲も増加する可能性があると考えられることのできるものである。

学生の自我同一性の確立に関する課題について前述したが、若年層の多くは、友人関係の変化、他社とのコミュニケーション手段の変化の中で成長してきた。人的コミュニケーションのスキルを必要とする場面が多くないため、それらを身につける機会にも恵まれていない。接客アルバイトに従事したとはいえ、そこにはマニュアルが存在し、自らの力で、コミュニケーション上の問題を解決する機会には恵まれていない。このような環境に加え、SNSなどのコミュニケーションツールからの情報によって職業観が形成され、働くことに対する実感がともなわなくなっている。

このような状況の中で、プロジェクト学習は、自我同一性に影響を与える可能性があると考えられることができる。特に産学連携にかかわるプロジェクトは、学外者（企業）とのかかわりの中で、働くことの意義や、他者とのかかわりを知り、自我同一性の確立をサポートする役割を担う学びであるとされている。

3. アジアマーケティング研修会

3.1 アジアマーケティング研修会の概要

函館大学には、選抜された学生が正課外で取り組む多様な海外プロジェクト学習があり、その中の1つに「アジアマーケティング研修会」がある。

このような提案型のプロジェクトに学生が自発的に取り組むPBLは、事例が少なく、成果も図りにくいものとされてきた。しかしながら、地域のビジネスの課題について、企画・立案から問題解決策を導き出すまでの過程を文化や言語の異なる海外で経験することによって、グローバルな環境下で現実の社会問題に対する理解と実践的な知識の習得が可能になることが考えられる。すなわち、前述した、経済産業省が提唱する「社会人基礎力」としての「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」そして、「グローバルな環境に向かう力」を養うことが期待できるプロジェクトである。

また、産学連携による「課題解決型学習」の試みは他大学においても実施されているが、本学におけるプロジェクトの特徴として、

- ① 国内ではなく、海外を調査対象としたプロジェクトである。
- ② 正課目ではないため、単位取得はできない。そのため、学習等は、授業時間以外を使って行われる。
- ③ 学生公募型であり、通常のゼミナールとは異なり、多様な学生(学年など)が集まる。
- ④ 学生の旅費負担などに一定の補助が受けられる(負担金が少ない)。などがあげられる。



第1回目は、身近な商品である“スイーツ”を題材にし、函館という地域の特性を考えながら、その海外進出の可能性を探ることテーマに活動した¹⁸。

当プロジェクトは、平成27年12月より始動し、学生選抜、勉強会(90分~120分×10回)、インバウンド観光客調査、札幌・帯広研修(企業インタビュー)、香港研修(企業インタビュー、香港大学調査及び交流)、調査結果報告という流れで実施している。

学生においては、学業成績、英語力やコミュニケーション能力、課題抽出、課題解決力などを総合的に判断し、選抜した。勉強会では、海外進出について、流通論や貿易論、マーケティングなどの理論的なものと、貿易、企業分析など実務的な視点で実施した。そして、インバウンド観光客に対する2か国語(英語、中国語)アンケートの作成、フィールド調査をも行った。さらに、香港大学で大学生同士が交流するためのプレゼンテーション準備なども行い、調査だけでなく、学生同士の交流も目的としている。

第2回目は、身近な商品である“スイーツ”を題材にし、函館という地域の特性を考えながら、その海外展開の方法を考えることをテーマとした¹⁹。

当プロジェクトは、平成28年9月より始動し、学生選抜、勉強会（90分～120分×15回、ただし自主活動を除く）、シンガポール研修（企業インタビュー、物産展見学、現地日本語学校での調査及び交流）、札幌研修（企業見学、道庁経済部・フード特区機構におけるプレゼン）、調査結果報告準備という流れで実施した。また、学生においては、第1回同様、学業成績、英語力やコミュニケーション能力、課題抽出、課題解決力などを総合的に判断し、選抜した。

勉強会においても、第1回同様、海外進出について、流通や貿易、マーケティングなどの理論的な学習と、国際物流、企業分析など実務的な視点で行いました。そして、現地日本語学校学生を対象とする2か国語（英語、中国語）アンケートの作成、調査分析を実施した。さらに、現地日本語学校（IKOMA）での交流も行った。



3.2 アジアマーケティング研修会がキャリア形成に与える影響について

日本経済団体連合会（2018）の「高等教育に関するアンケート結果²⁰」によれば、企業が学生に求める資質・能力などは、文系・理系学生ともに「主体性」「実行力」「課題設定・解決能力」が上位となった。

また、経団連会員企業からは「日本人学生の海外留学を奨励する」という意見が多く、グローバル人材へのニーズが示された。さらに、少子高齢化が一層進むことが予想される日本においては、優秀な外国人を招き入れ、活躍してもらう必要があることから、外国人留学生の受け入れ推進を求める声が多いようである。

このような中で、海外留学する大学生も増加してきた。しかし、興味があっても、一足飛びに留学を選択する学生は多くない。また、大学が支援できる人数に

も限界がある。グローバルに働く意識を学生が持つため、海外留学以外での可能な他の支援が必要となる。そして、多様なキャリア支援を行うためには、正課外のプロジェクト学習を活用することも必要である。このような課題から、本学では様々な海外プロジェクト学習を実施している。

その中の1つが前述した「アジアマーケティング研修会」である。当研修会における概要は前述のとおりであるが、課題解決型学習の効果だけでなく、キャリア支援の一環としてみることもできる。キャリア支援の効果としては以下があげられる。

- ①チームとして行動することによるチームワークの醸成
- ②コミュニケーション能力の習得
- ③海外での体験的学習による意識の変化
- ④座学では学べない動的なビジネス

海外で学ぶことだけでなく、宿泊や食事、行動を共にすることで、チームに一体感が生まれ、日常あまり話すことがなかった人たちと新たな関係を築くために努力することや、日ごろ仲の良い友人であっても、考え方や味方の違いに気づくことなど様々な体験をすることができたようである。また、プロジェクト学習の成果を提示するために、意見を出し合うことや、リーダーがチームをまとめていくための努力、チームメンバーの結束など、様々な角度からの相互的な作用があったといえる。

コミュニケーション能力の取得のための前提として、論理的な考え方や知識が必要である。ただ単に知識のみを習得しても、伝達することができなければコミュニケーション能力を習得したとは言えない。コミュニケーション技術を身に漬けるためには経験が不可欠である。チームメンバーとのコミュニケーションだけでなく、調査企業や調査対象者とのコミュニケーションをしていくことにより、新しい発見をし、その発見を次のコミュニケーションで活かすことができる。

当研修会に参加する学年はさまざまであるが、1年次から始められるキャリア教育によって、自分たちが将来どのような仕事をしたいのか、少しずつでも考えているはずである。しかしながら、気持ちはあるが、どうしてよいかわからない、想像がつかない学生も多い。このような状況の中で、海外で体験的な学習を行うことは、自身の将来像を考えるための機会になると考えることができる。実際に

参加した学生たち（卒業生）は、就職活動時に、当研修会での経験が、とても役に立ったと話していた。また、他国の大学生との交流によって、海外で働くことへの意欲が増した学生もいた。

参加学生たちは、商学部の学生として、経営や経済、法律など様々な知識を習得している。机上で多くの地危機を得てはいるが、現在も進み続けるビジネスを肌で感じているわけではない。まして、海外での日系企業の状況や、働く人たちの置かれている環境を知る機会はほとんどない。そんな中で、海外企業の人たちと接し、時には国内企業の経営者の方たちと接することによって、体験的に得たものは大きい。これをきっかけに、「もっと頑張りたい。知識を得て海外で働きたい。」という自信の能力の向上を目指し、キャリア意識を高めていくよい機会となった。

4. おわりに～大学生の多様なキャリア形成への可能性と課題

プロジェクトに参加した学生たちは、海外企業調査や海外の大学生との交流を通じて自らも成長しようとする意欲が高くなっていった。海外プロジェクト学習の提供は、そうした学生のキャリア・モチベーションに刺激を与え、学生たちのキャリア形成に貢献するものと確信している。

しかしながら、課題も多い。当研修会によるプロジェクト学習以外にも海外プロジェクト学習はいくつかあるが、学生数から見た実施数はまだ少数である。今後、学生自身がキャリアを見据えて参加していくためには、プロジェクト数の増大が不可欠である。

また、本研究において効果を述べたが、効果についての実証がまだなされていない。次の研究において、聞き取りによる実証を行う予定である。

大学生におけるキャリア支援は多様化している。体験的学習要素のあるものでは、インターンシップなども挙げられるが、これには就職活動の前段的な要素を感じる点もあり、自由な発想や、コミュニケーション能力の向上の視点で考えると難しいのではないだろうか。

現在、キャリア支援は集団から個別へとシフトしているが、実社会では、組織という集団の中で、他者との関係を築くことが重視されている。かといって、集団を対象に木業設定し、同じ価値へ向かう方法も課題が残る。今回紹介したプロ

プロジェクト学習のように正課外で行うためには、対応する職員や教員の業務量の調整も課題となる。今後のキャリア支援に向けての新たな課題として考える必要がある。

-
- ¹ 文部科学省 (2006) 「小学校・中学校・高等学校キャリア教育推進の手引き」より
 - ² London, M. (1983) “Toward a theory of career motivation.” *Academy of Management Review*, 8, 620-630.
 - ³ Callanan, G. A., & Greenhaus, J. H. The Career Indecision of Managers and Professionals : Development of a Scale and Test of a Model. *Journal of Vocational Behavior*, 1990, 37,79-103.
 - ⁴ エドガー H.シャイン著、二村敏子・三善勝代訳 (1991) 『キャリア・ダイナミクス』白桃書房
 - ⁵ 前掲
 - ⁶ 全米キャリア発達学会著、仙崎武、下村英雄編訳 (2013) 『D・E・スーパーの生涯と理論』図書文化社
 - ⁷ 経済産業省ホームページ (<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>)
 - ⁸ 文部科学省(2011)「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(答申)」
 - ⁹ 前掲
 - ¹⁰ 「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)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」として、経済産業省が2006年から提唱している。企業や若者を取り巻く環境変化により、「基礎学力」「専門知識」に加え、それらをうまく活用していくための「社会人基礎力」を意識的に育成していくことが今まで以上に重要となっている。
 - ¹¹ 川端大二、関口和代 編著 (2005) 『キャリア形成』 中央経済社 pp113-136
 - ¹² PBLには、「problem-based learning」と「project-based learning」とがあり、両者の定義や使い分けについては統一されたものはないが、どちらも、学習者が問題を発見し、その問題を解決するために様々な努力をする過程で、経験や知識を得ていくという学習方法とされている。「課題解決型学習」、「問題解決型学習」などとも呼ばれている。本研究においては、PBLを「project-based learning」とし、チームで一つのテーマに取り組み、課題を抽出し、1つの解決法を考え、伝える(伝達する)システムとしてとらえることとする。

- ¹³ 河合塾編 (2016) 「大学のアクティブラーニング調査報告書」 (https://www.kawaijuku.jp/jp/research/unv/pdf/2015_houkokusho.pdf)
- ¹⁴ Fink, L. D. (2003) *CREATING SIGNIFICANT LEARNING EXPERIENCES*, Jossey-Bass
- ¹⁵ Hatcher, J. A. and Bringle, R. G. (1997) Reflection Bridging the Gap between Service and Learning, *College Teaching* 45 (4) : pp153-158
- ¹⁶ 伊吹勇亮、木原麻子 (2015) 「課題解決型授業の受講経験と就職活動における内定状況との関係」 京都産業大学高等教育フォーラム 5
- ¹⁷ 伊吹勇亮、足立晋平、中尾憲司、山村彩 (2015) 「PBL 型授業において主体性が経験学習に与える影響」 京都産業大学高等教育フォーラム 5
- ¹⁸ 函館大学地域総合研究所発行 (2018) 『平成28年函館アジアマーケティング研究会』 pp3-32
- ¹⁹ 函館大学地域総合研究所発行 (2019) 『平成29年函館アジアマーケティング研究会』 pp2-30
- ²⁰ 日本経済団体連合会 (2018年4月) 「高等教育に関するアンケート結果」 (https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/029_honbun.pdf)

参考文献

- エドガー H.シャイン著、二村敏子・三善勝代訳 (1991) 『キャリア・ダイナミクス』 白桃書房
- 川端大二、関口和代 編著 (2005) 『キャリア形成』 中央経済社
- 全米キャリア発達学会著、仙崎武、下村英雄編訳 (2013) 『D・E・スーパーの生涯と理論』 図書文化社
- 渡辺三枝子 編著 (2005) 『キャリアの心理学』 ナカニシヤ出版
- 渡辺聡子、アンソニー・デギンス、今田高俊 著 (2008) 『グローバル時代の人的資源論』 東京大学出版会
- Callanan, G. A., & Greenhaus, J. H. "The Career Indecision of Managers and Professionals : Development of a Scale and Test of a Model." *Journal of Vocational Behavior*, 1990, 37,79-103.
- Hatcher, J. A. and Bringle, R. G. (1997) Reflection Bridging the Gap between Service and Learning, *College Teaching* 45 (4) : pp153-158
- 伊吹勇亮、足立晋平、中尾憲司、山村彩 (2015) 「PBL 型授業において主体性が経験学習に与える影響」 京都産業大学高等教育フォーラム
- 伊吹勇亮、木原麻子 (2015) 「課題解決型授業の受講経験と就職活動における内定状況との関係」 京都産業大学高等教育フォーラム 5
- 函館大学地域総合研究所発行 (2018) 『平成28年函館アジアマーケティング研究会』

pp3-32

函館大学地域総合研究所発行 (2019) 『平成29年函館アジアマーケティング研究会』

pp2-30

文部科学省 (2006) 「小学校・中学校・高等学校キャリア教育推進の手引き」

経済産業省ホームページ (<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>) 2018年8月閲覧

文部科学省 (2011) 「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
(答申)」

河合塾編 (2016) 「大学のアクティブラーニング調査報告書」 (https://www.kawaijuku.jp/research/unv/pdf/2015_houkokusho.pdf) 2018年8月閲覧

日本経済団体連合会 (2018年4月) 「高等教育に関するアンケート結果」 (https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/029_honbun.pdf)

