

生産工学部におけるキャリアデザイン序論 ～産学連携型学習支援システムの設計とその事例～

青山学院大学（院） 〇日高 啓太郎

名古屋工業大学（院） 長島 わかな

日大生産工 大澤 慶吉

日大生産工 篠原 正明

1、はじめに

本稿は、生産工学部の学生が、必修授業の一環で受講する生産実習（必修2単位）における問題点より、明らかになった課題とその解決法としての、支援システムを設計した。

10月2日より、毎週日曜日に実践している、就業支援コミュニティ『ゆめらぼ2013』の活動を通じて、得た見解と、今後の研究計画について述べていく。

2、研究の目的

現状は、厳しい雇用情勢の中にあって学生の就職難が大きな課題となっている。

学生の資質能力の向上に対する社会からの要請や、地域・社会の変化を踏まえた就業への移行、支援の要請に応えるため、就業力育成の取組を強化する必要性が高まっている。

就業力を育成するプログラムは、本学内で、既に存在するものの、「受講する」という行為だけで、希望する就職先への進路が確保される訳ではない。

また受講者自体も、理系大学に多く見受けられる何とかなるだろうという考えも少なくないことは日高[1]が明らかにしている。その中で、気づきと振り返りを通じて、「意識を持つ」ための、就業支援コミュニティの一環として「きっかけ力養成プロジェクト」を設計した。

3、前論文より得た知見から問題点を挙げる

2012年卒業予定の学生に対して、「生産実習」を実施（日本大学生産工学部数理工学学科及び環境安全工学科学生 計11名）した。生産実習中及び事後におけるインタビューの結果、就職活動に対して、未知の不安と現状認識をなさない上での楽観的傾向が見うけられた。社会人との「生産実習」における協調学習が、学習姿勢及び意欲に対して大きな影響を与えることが分かった。

『生産実習』において、「公務員に志望するから、研究が出来ない」また「就職活動に打ち込む為に、研究が出来ない」という可能性が存在することが、

明らかになった。

特に、研究活動と就業のリンクが、文化系よりはモデル化しやすいものの、研究活動と就業感が一致しないという状況をうかがい知ることができる。

その上で、『就職活動する為の準備の場』が欲しいという声が多数聴かれた。

この問題について、進路を選択するという行動及び意思決定が、過去の進路選択以上に、キャリアの中で重要であるにもかかわらず、そのロードマップがブラックボックス化している現状を示唆する

また、本学の様な工業系大学においても、就職先の多様化が一層進んでいる現状を示している。これは、工学系学生の自由応募も増えている現状を平沢[2]が論じており、中山[3]は、多様化と同時に長期化による影響の指摘を行っている。その上で、大学のステークホルダーは、就職の問題を大きな問題と考えているが、大学側は、教育研究の目的のそぐわないとし、オプションとして捉えられていると言っている。

本稿においては、意思決定の問題については、詳細に取り扱わず、次年度以降の課題として残しておくに留めるが、いわゆる工学系大学教員と文科系大学教員における認識の差は、大きいと考える。その要因として、実務家から教員になった訳ではないこと等が挙げられる他、企業等と関係することが、少ないことなど検討材料として挙げられる。

その結果として、就業意思決定を行う上で、大きな影響を持つ可能性を本稿で指摘しておく。

4、問題解決の仮説

就業その中で、就業力を分解すると、角方[4]らは、エンプロイアビリティとキャリア・アダプタビリティという二つの要素が重要となる。

前者は、Employ（雇用する）とAbility（能力）、継続して雇用される能力と称され、後者は、変化に対応する能力と称される。

問題として挙げる、公務員に志望するから、研究が出来ない」などは、後者の能力を挙げることで、4

Design of Industry-University Learning Support
System and its Example

Keitaro HIDAKA ,Wakana NAGASHIMA
Keikichi OSAWA and Masaaki SHINOHARA

年時以降での研究活動に、継がれていく。

また、前者の雇われ続ける能力そのものは、社会人基礎力などに該当するが、本学のように、技術系大学及び大学院であれば、技術に関する研究活動を遂行できる能力そのものが、前者に該当する。

よって、本稿においては、就業力を養成するプログラムを実施する前段階の「就業目的」の明確化と「きっかけ」を与える為に実践教育プログラムを設計、実践する。

またそれに際して、3章で述べた、社会人との協調学習が、就業力育成プログラム等で広く一般的に学内において採用されている、教授—学習モデルに対して、本研究対象である、就業に対する「意識をもつ」という内面的行為や研究に対して、事前に取り組む姿勢を養成する「動機付け」を意識した上で設計を行った。

5. 本研究における教育設計概要

5. 1 講座実践開発の視点

講座を開発するに当たり、三つの視点に留意した。一つ目が、エンプロイアビリティの養成であり、「生産実習」の段階で、講座のニーズと、求める企業側のニーズ・ウォンツを探索し、企業側の視点で見た際に、研究に取り組む行動及び姿勢を重視していることに注目した。

そこで、講座終了後において、ゼミナールという形で、就職活動の実践報告を毎週行っていく活動に進める様、教育設計を行った。

二つ目が、社会人参加型の協調学習であり、ワークショップ形式で展開した上で、ダイアログとリフレクションの繰り返し行動により、社会人基礎力の養成を心がけた。

三つ目が、受講時における食の提供であり、長時間の学習によって生じる、肉体的負担を糖分及び飲食の機会を与えることで、緩和することを試みた。

5. 2. 講座の概要

対象：生産工学部学生6-10名程度

(高校生及び他大学でも受講を可能とした。)

講義担当者：企業経営者である筆者

ゲストスピーカー：企業経営者及び企業マネジャまたは市議会議員など志望業種に合わせて準備を行った
学習支援者：青山学院大学大学院生をはじめとした大学生メンター2-3名

時間：2011年10月2日より全8回 13:00-21:00の計8時間講義 (合計64時間+α)

5. 3. 講義の流れ

110分1コマとし、合間に5-10分程度の休憩を入れて進めた授業の流れは以下の通りである。

(1) 講師による座学 30分-40分程度

(2) 個人ワーク 20分程度

休憩

(3) グループによるグループディスカッション20分程度

(4) グループによるプレゼンテーション・質疑20分程度

(5) 個人及びグループによるリフレクション 10分程度

(6) 講師によるまとめ5分程度

6. おわりに

実践の報告は、発表時に行うが、目視による客観的視点から、学習活動に対する変化が見受けられた。また、就職活動支援教育において、特に、研究とリンクする配慮を行い、実践活動を行ったことから、卒業研究に関しても深い関心を有していると推察する。

就職活動に対しての学習者だけでなく、企業に勤める若しくは実際に企業を運営する越境学習者との融合により、協調的学習プラットフォームを実践的に構築した。

また、インターンシップ等と言われがちな、社会人の参加メリットが見えないという点に対して、参加した企業人から、新たな気づきを得たというご意見を多数いただいた。このことから、組織間人的ネットワーク、また越境学習における社会人のメリットを検討し、今後の実践と評価が必要であると考えらる。

今後の課題として、全学的なプログラム設計に向けた取り組みを実践していくとともに、生産工学部のキャリアデザイン系プログラムを類別した上で、重複及び補完させる教育設計を実践的に進めていく。

また、「きっかけ」について、プログラムを運営及び、半年後以降に調査紙、自由記述、また就職活動終了後のインタビューの形式によって検証を行う。その上で、本プログラムがどのように活用されているか、詳細な分析を行う。

主な参考文献

[1] 日高他, 生産工学部におけるキャリアデザイン序論～二学科合同インターンシップより得た知見を例にして～, 日本大学生産工学部第43回学術講演会数理情報部会発表概要集 (2011)

[2] 平沢和司, 理科系新規大卒者の就職経路に関する序説, 北海道大学医療技術短期大学部紀要 (1997), pp. 93-100.

[3] 中山実, 工学系分野における大学教育の質保証と学生の就職に関する一検討, 日本教育工学会第27回全国大会概要集, pp. 141-144. (2011)