

キャリア教育としての「国語」授業の活用法

草野 美智子*

A Case Study in Career Education through Japanese Classes

Michiko KUSANO*

Abstract In January 2011, The Sectional Meeting of Career Education and Vocational Education of Central Council for Education examined "what the appropriate career education and vocational education at schools should be in the future" and concluded career education to be compulsory at institutions for higher education. However, it does not mean that the career education needs some more activities. The accumulation of educational activities in technical subjects must have provided students with many practical ways to acquire basic and generic skills.

In this thesis, a case study in which career education was practiced through Japanese classes is reported.

キーワード：キャリア教育，国語授業，交流，座談会

Keywords：Career Education, Japanese Classes, Exchange with People, Lecture Meeting

1. まえがき

平成 23 年 1 月に、中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会において「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」答申がとりまとめられた⁽¹⁾。これにより、高等教育機関におけるキャリア教育が義務化されることとなった。

答申では、キャリア教育を「一人ひとりの社会的・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」と定義し、「キャリア」を「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」と注記している。

これに先立ち、第 17 回特別部会における次の指摘はキャリア教育を推進していくうえで心にとどめておくべき言葉として大変意義深い。

①橋本俊昭委員（同志社大学教授）「誰が教えるのかということが、まだ私にはイメージとして伝わってこない」⁽²⁾。この発言は、キャリア教育を普通の授業から切り離して、専任の教員がやるのではなく、キャリア教育の意義や重要性に対する教職員の認識は不可欠であるという②の議論につながってくると思われる。

②黒田壽二委員（金沢工業大学園長・総長）キャリア教

育は特別なカリキュラムではなく「本来ならば、キャリア教育というのは、正規の科目の中、教科の中で形成されるものでなければならないと思うんです。それぞれの学校段階で、この教科、この科目というのは社会に出てあなたたちの何に役に立つんだということを教えていない」⁽³⁾。

キャリア教育は専門科目の別枠で教えるものではなく、教員が自分の専門性の社会的な広がりを描きながら教育することで、それぞれの学校の教育目標を具現化させるという指摘には強く賛同できる。

以下、国語の授業で行った 1 年生と、4 年生のキャリア教育の事例を報告する。キーワードは「交流」である。

2. 1 年生でのキャリア教育

2.1 キャリア形成支援との関わり

本校のキャリア形成支援教育プログラムでは、国際化教育や創成教育などと連携した教育内容・手法の検討を行うとともに、1～2 年生を「自己理解・自己形成」期と位置づけ、その内容の一つに「自己と他者、社会、自然との関係に関心を持つ」としている。そこで国語の授業で、1 年生に対して、講演会の活性化を通じて、同世代、異世代、社会人、企業間と学生との交流を図った。

また、キーワードを「交流」としたのは、IT 化が進み仕事ブラックボックス化し、働くとは何なのか、どんなやり方があるのか、さらには職業を通して見えてくるはずの社会が分かりにくくなっている現状があるため、意図的に教え伝える場が必要になってきた社会的背景がある。しかしこのことは、理屈で教わることになじむ問題ではない

* 熊本高等専門学校（熊本キャンパス）共通教育科(Faculty of Liberal Studies, Kumamoto National College of Technology) 〒861-1102 合志市須屋 2659-2 E-mail: kusano@kumamoto-nct.ac.jp

め、年間幾度となく行われる講演会の場を活用して、多様な人々との交流を通して問題の解決を図ろうと考えた。

2.2 講演会活性化

キャリア教育に関わる活動は、自分の適性や将来の夢について考えたり、職業に関する調査研究を行うことがある一方で、社会人による講演・講話、卒業生による体験発表、企業や大学関係者を招いての説明会など、複数回行われている。

しかしともすれば、権威的、一方的なために学生は退屈し、つまらない思いや嫌悪感から眠気を誘い、点呼だけ受けて逃避する事態も散見された。これらは、学校の日常生活の中で何の伏線もなく催される唐突感や、単発に終わってしまい講演前後の学生生活との連続性が感じられないなど、すべて受身の精神で臨み、参加型になっていないためと思われる。

そこで、マイクロソフトオンキャンパスセミナー（学生向け無償セミナー）で「マイクロソフトの最新技術・10年後の皆さんの世界」という講演後、学生による「学習環境をハイテクで快適に！」というアイデア発表を行い、講師からのコメントを貰うことにした。最後には、学生が謝辞を述べ、200字感想を講師へ送付した。

国語とLHRを使って班毎に話し合い（3時間）まずクラス内でのプレゼンを行い、代表を2班選考した。その後、専門教科教員も参加してプレゼンの修正や手直しを行い、当日は、合同HRとし「居眠り防止企画」「未来の寮のために今できること」「動く廊下」等5班がパワーポイントによる発表を行った。企業としても初めての試みであり、講師からは「説明が分かりやすく面白かった。学生発表も想像以上に高レベルなプレゼンだった」と好意的な評価をいただき、学生感想も「今日は発表者ではなかったが、班の人と協力していい経験ができたのでよかった」「発表が思ったよりも難しかったので、リベンジしたい」と、高度で先進的なテクノロジーの紹介に驚嘆すると同時に、そんな世界の入口に立っている当事者意識が持てたようであった。



図1 学生(1年生)発表風景



図2 学生の質問風景



図3 マイクロソフト講師の講演風景

さらに合同HRは盛り上がったので、せっかくのアイデア創出を一過性のイベントにしないために、コンテストを受審してみようと言う学生も現れた。そのため年明け2月には、コンテストの種類と過去の入賞作品について、専攻科を含む上級生によってプレゼンしてもらい、講演活性化に連続性を持たせるようにした。



図4 学生(上級生)発表風景

3. 4年生でのキャリア教育

3.1 キャリア形成支援との関わり

本校のキャリア形成支援教育プログラムでは、国際化教育や創成教育などと連携した教育内容・手法の検討を行うとともに、4～5年生を「自己確立・専門性確立」期と位置づけ、その内容の一つに「自己分析を通じた自己概念の確立を図り、自分のキャリア・プランを設計し、進路の選択・決定を行う」としている。そこで4年生に対して国語の授業では、企業人との座談会を通じて、同世代、異世代、社会人、企業間と学生との交流を図った。

3.2 座談会

前述の通り、校内では企業や大学関係者を招いての説明会などが複数回行われているが、大半は、学内外の大きな会場での一方的な講話に終始し、質問もほとんど出ないのが現状である。むしろ質疑応答による活発な交流こそが、会場の盛り上がりも高まる。

また、学生たちの保護者ももちろん社会人だが、家庭の外での表情を見ることはほぼないと思われる。そのため、働いている人間の公の場での雰囲気や考えていることや思想などを、手の届く距離で直に伺うことは大きな糧となるだろうと判断し、間近で社会人の表情を見る機会を作った。

講師陣には、インターンシップ成果報告会で基調講演をいただいた石井浩介氏（東京エレクトロンFE取締役会長）をはじめとし同社の現場若手技術者、人事担当者を教室に招聘し、文字通り膝を突き合わせる距離で、座談会「リーダーシップ～4つの要素」を企画した。

講師選定の理由は、以下の3点である。

①稿者自身が聞いていてとても楽しく、仕事に対する明るいところをもっと聞いてみたいと魅了された点。

②人を引き付ける話術や人柄もさることながら、「初心者にもわかる説明」「言葉で話して考える力」「どんなにいいものを持っていても、伝えようとする気持ちがなければいけない」など言葉に対する言及が多いことが、これまでの国語授業とのつながりを考えさせた点。

③一人の学生が、インターンシップ成果報告会の感想として、「自分には（講演で出てきた）失敗できる力、恥をかける力が足りない。他にも、問題解決力、どこでも生きていける力、楽しんだら勝ちという言葉はとても心に響いた。自分に欠如しているものを並べられているようで情けなくなった。企業と学生との討論のような企画が実現したら、互いに足りないものが見えるように思う」と書いていた点。

特に、③の「失敗できる力」「恥をかける力」「問題解決力」「どこでも生きていける力」「楽しんだら勝ち」などは表現の違いはあるが、結果的に今回の答申が示した「社会的・職業的自立に必要な基礎的・汎用的能力」の具体的な内容のうち「人間関係・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」に見事に符合する力である。

しかも座談会では、抽象論に終始し、難解な抽象語の定義に翻弄されるのではなく、経営の専門性が高い現場経験者に、自分の言葉で具体的な事例を語ってもらう場となるよう工夫と準備を行った。

3.3 授業での準備

企業説明会で聞くような会社の職種や給与など調べればわかるような内容でなく、仕事をするうえでの人間力、特にリーダーシップに焦点を当てるように、以下授業を組み立てて、臨んだ。

1. 企業選びのポイントについて討論（1時間目）

実際の企業面接（トヨタテクニカルディベロップメント株式会社）で問われた集団討論の問題（表1）を用いる。

4人程度でグループを作る。

司会と発表者、記録者を決める。自ら志願が望ましいが、実際の討論では、その役をやったからと言って高く評価されるとは限らない。後で、司会も発表もしなかった人に、「自分だったらどうしたか」と聞かれるケースも多いと説明する。

司会は会の進行をスムーズに行えたか、視点を変えて意見を促したかが評価される。

発表者は、意見の羅列ではなく、ラベリングをして意見をまとめることができるかどうかが見られる。例えば「企業が採用したい学生とは」の討議に対して、「私たちの班は出された意見を心・技・体の三点から次のようにまとめました。まず『心』ですが～次に『技』の面で～最後に『体』の面で～以上のように『企業が採用したい学生とは』心・技・体のバランスが取れている学生だという結論に達しました」と発表の事例を示しておく。

20分間討議、実際の討議は50分の企業もあるが、練習として20分間話し合いをする。

班毎に発表者が前へ出て、班の意見や結論を発表する。その際、板書を活用してもよい。記録が残る意味では、班毎に並べて板書をした方が比較できて見やすい。

ここで注意しなければならないことは、発表内容がともすれば発表者に依存している部分が大いいために、討論が軽く終らされることがあるという点だ。そこで、討論の過程を発表に入れるように条件をつけ、反対意見も挙げて、そのときの議論を踏まえて結論を示すように指示した。よりよく実際の討論を生かすためである。

テーマは、実際の就職の場面で必要になることを4年生のうちから考えて、無意識のうちにも進路を考えることにもつながる準備にもなるので、妥当であったと思われる。討論に用いたテーマは下記の通りである。これはトヨタテクニカルディベロップメント社の集団討議資料を、卒業生が受験した際に、後輩の授業のためにと使用許可を得て持ち帰ったものである。

表1 討論のテーマ

「会社選びにおいて重視するポイントを次の中から3つ選んでください。」
1.高いマーケットシェアを持つ製品・サービスがある。
2.企業戦略やビジョンが優れている
3.社会や地域に貢献している
4.若いうちから責任のある仕事を任される
5.仕事を通じて専門知識や技術が身につく
6.大学や高専で勉強したことや取得した資格が活かせる
7.自分がやりたい仕事ができる
8.魅力的な人が多い
9.給与水準が高い
10.仕事の成果や業績が公正に評価される

2. 企業選びのポイントについて記述（2時間目）

討論の結果、「給与水準が高い」「自分がやりたい仕事ができる」「若いうちから責任のある仕事を任される」がどの班も重視したポイントになった。

豊かな生活へのあこがれや、若い「個」を生かせる職場が魅力的であることは予想できた結果であり、毎日コミュニケーションズの調査で、会社選択のポイントは「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」が43.9%でトップであったという結果⁽⁴⁾とも符合する。

次に、選んだ内容の良否を徹底的に解きあかしていくやり方も考えたが、時間の都合上、ほとんど選ばれなかった「社会や地域に貢献している」項目をとりあげて、その意味と関心がもたれた理由について、考えを記述することにした。

その結果、会社ひいては仕事は、社会の公器であるという視点に大半の学生が気付いていないことが、かえって新たな視点の発見につながっていった。

3. 仕事をするうえでのリーダーシップ（3時間目）

部下としては高い給料をくれて、やりたい仕事に責任を任せてくれる上司がいいと分かったが、立場を変えて経営や指導する側に立ったとき、どのようなリーダーシップが必要かを考えることにした。部下が喜んでついてきてくれるリーダーの条件である。参考資料として、久恒啓一著『遅咲き偉人伝』⁽⁵⁾から「志の継続」「構想力」「怒涛の仕事量」「ライバル」の4つの観点を借用した。

授業では、部活動や学寮で4年生としてリーダーシップをとる立場にあてはめながら、下級生部員や寮生の力を発揮させることができるような意見を述べる場とした。なかなか意見は出にくかったが、エントリーシートの「高専時代に頑張ったこと」という項目に直結することを付言した。

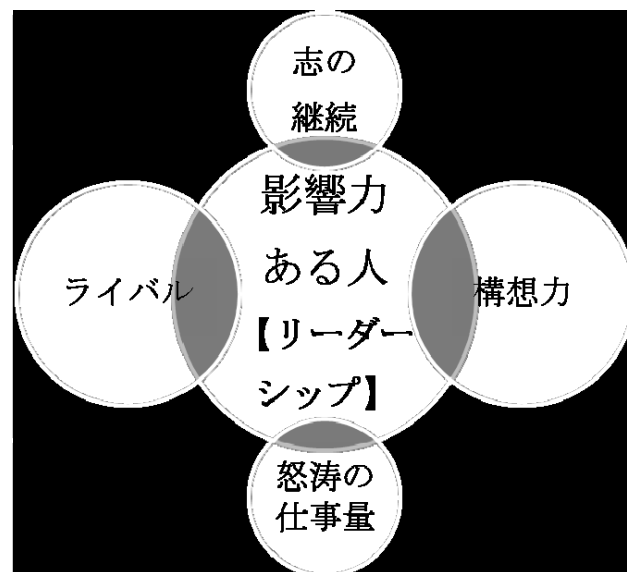


図5 リーダーシップ4つの観点

4. 座談会（4時間目）

上記のような下地を積み重ねて、4つの項目について、講師たちの苦労や体験を掘り起こすことで、学生たちの理解が具体的になった。以下講師の語録から引用する。

「志の継続」：上司からやれと言われるのではなくて、自分ならこの問題をどうすると絶えず考えさせる。

「構想力」：自分のみの成長ではなく、みんなの力を見つけて出し、それを自らの力で成長させるようサポートする。日本にいればアメリカはいい加減だと思っていたが、アメリカに行ってみると日本も上手くサポートできていないと思うことがあった。片方にいけば片方を支持してしまう。他人に対して平等に接することは難しく、広い視野を持ち、自分自身を俯瞰で見る必要がある。

「怒涛の仕事量」：志の高い会社に入れて運がよかった。とても魅力的で仕事と自分に正面から向き合ってくれる先輩がいた。今までの努力を自信としつつそれでも周りのおかげだった。



図6 座談会風景（質問）

「ライバル」：経済面において、上昇し続けることや現状を維持することよりもマーケットが落ちてしまうことをチャンスと考え、再び一から取り組み、自分も苦しいが敵も苦しい中で仕事を必死にすることが、全体の成長に繋がる。落ちた時こそチャンスだ、人間の底力が出る。



図7 座談会風景
(後部座席からも説明)



図8 座談会風景(学生謝辞)

3.4 座談会効果

「交流」をキーワードとした座談会の感想は、極めて好評であった。大きな声で挨拶をして教室に入る講師陣を見て、基本が大事と再確認し、会社で働くということに身構えすぎていたと気付く学生や、将来がなかなか見えず迷っていたが、講師陣の言葉一つ一つが日常生活でも生かされるものばかりで、迷うよりも今を一生懸命生きて自然体でいればいいと気づかされた学生が多く見受けられた。また講師陣が仕事や会社の話をするときの笑顔から、会社をいかに誇りに思っているかを読みとる学生もいた。

一方、講師陣の感想からは、「これまで、社内で学生と関わることはあっても、実際教室内に訪問することはなく、

若者との価値観の違い等について変な固定概念を持っていたが、完全に蛇足だったと気付いた」「自らの若いころを思い出しながら、これからの仕事において発奮材とできる良い機会であった」と振り返ってもらった。

また座談会で交わされた発言を丹念に分析していくと、困難な危機的場面に集中していたことに気づく。例えば、チーム内である人の良い面(ポジティブなところ)だけをその他の全員で挙げる「ポジティブシャワー」を繰り返し実施したところ、それまで他者とあまり関わりを持とうとしなかった若手社員が、先輩社員が脚立を使っでの作業中「あ、危ない」と叫んで事故を回避した事例、トラブルは必ずもう少しで完成という時にやってくるという体験談、できないときになぜこれまでできなかったかを考えて克服できた事例、「課題の山」に崩れそうになったとき「きみの先輩はもっとやれたよ」という社長の一言で発奮できたなど、仕事や会社が困難な状況に陥ったときにこそ、どれだけ奮起し盛り返せるかが、エピソード紹介の中心であった。

そして困難な状況を回避するために必要な力こそ、中央教育審議会23年1月答申で述べられた「基礎的・汎用的能力」とされる「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」に見事に対応すると考えられる。現実の困難な場面においてこそこれらの能力を発揮できるかどうか、逆にこれらの能力が身に付いていないと困難な場面に直面したときに忌避して潰れてしまいがちだ。

就職面接で、「高専時代、自分の得意なことや強みをどのように発揮してきたか」あるいは「最も困ったことや挫折の経験はあるか」と質問される意図も、平常の場合ではなく、切羽詰まった逆境で発揮できる〇〇力を持つ人材を求めていると推測される。

4. 今後の課題と問題点

今回の試みは、学校と企業が相互に連携・補完しつつ人材を育てていく、いわゆる企業 CSR(社会貢献)活動の萌芽に相当するが、活動を持続させるうえで問題点がないわけではない。確かに、今回の座談会は、教員や卒業生からでなく、企業の専門家から話を聞くことで、学生にとって違ったインパクトがあったが、常態化するとその印象も薄れてきがちだ。以下の問題点が考えられる。

①成果の共有ができるか

今回の授業では、社会人との交流に関しては、一定の成果を得たと考える。しかし回を重ねるごとに、学校(授業で国語としての学力をつけること)と会社が育もうとする力が特定できるかどうか。活動の成果を何でとらえ、ゴールをどこにすえて継続していくかといったキャリア教育プログラムのために、厳密な目標設定と評価基準が必要となってくる。

学校では特性やニーズといった文化の違いがある。双方の特性を把握して、学校と企業の間に入るコーディネーターが不可欠になるが、現状では限られている。

③特定企業との関係に配慮すべきではないか

特性やニーズが一致すればするほど特定企業への偏りが見られるようになる。公的な学校が民間企業の広報・利益に利用されてしまうのではないかという危惧はいまだに根強い。

5. まとめ

自立の具体化は一般的に就職・就業の形をとるが、自分と向き合うことで自立への意識は発生し、働くなかで、社会で生きる・生かされる意識が育つと考えている。社会に出ていく準備と力を育てるのがキャリア教育である。だからと言って、LHRなどの活動を強化するとか、新たな活動を追加すればよいということではない。学び、働くということを通して自分を成長させていき、学生が精神的・金銭的・社会的に自分で生きていけるようにサポートするには、共通科目、専門科目の別を問わず数多くの教科での教育活動を通して身に付く実践がいくつもあるはずである。そのためには、それらに教員自身がもっと意識的になり、学校の目指す理念や方向性に基づいて、どういう学生を育てたいのかという「覚悟」が最も必要になってくると思われる。

（平成23年11月9日受付）

参考文献

- (1) 以下答申の引用は、文科省ホームページ http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htmによる
- (2) キャリア教育・職業教育特別部会（第17回平成21年12月11日）議事録による
- (3) キャリア教育・職業教育特別部会（第30回）配付資料「資料2-3 参考資料（データ集p.131）」によれば、「OECD生徒の学習到達度調査（PISA）」の結果、日本の高校生の教科学習への自信や、自分の将来のために教科学習をがんばろうとする気持ちが、他の参加国・地域に比べて極めて低いことが明らかになった」とある。
- (4) 毎日コミュニケーションズが、2012年卒業予定の学生を対象に行った就職意識調査による
- (5) 久恒啓一『遅咲き偉人伝—人生後半に輝いた日本人』PHPエディターズグループ（2010年12月）