

仕事を楽しめる能力

～アクティブラーニングとの接点～

Ability to be able to enjoy the work: contact with the active learning

小 磯 重 隆*

Shigetaka KOISO

要 旨

若年者雇用に関し「入社3年以内の離職率」が問題視される。若者が仕事を辞める原因は色々あるが、目の前の仕事を投げ出さず、しっかり自分の職業能力を高めることが大切である。高等学校進路指導の調査、キャリア論、実際の研修カリキュラム作成と実施状況を通して若者が身に付けるべき「仕事を楽しめる能力」について考察する。

仕事を楽しむためには、その仕事が好きか嫌いにかかわらず、第一に「仕事ができること」、第二に「仕事で自己実現ができること」、自己実現は「仕事で成長できること」と考えられる。これを2つの能力と4つの要素にまとめた。能力の育成は2つのステップが望ましい。研修カリキュラムを検討し、実施する中で、「能動的に取り組む」ことが重要であること、「仕事を楽しめる能力」と「アクティブラーニング（能動的な学習）」には接点があることが分った。目の前の仕事を楽しむ能力育成のカリキュラムが必要である。

キーワード：キャリア教育、離職率、アクティブラーニング、社会人基礎力

はじめに

若年者雇用に関し「入社3年以内の離職率」が問題視される。青森県において、平成16年3月高等学校卒業者は入社1年目で32.0%、2年目で50.0%、3年目で59.8%が離職してしまった。同様に大学卒業者は入社1年目で23.0%、2年目で35.7%、3年目で45.3%が離職している。全国平均の入社3年以内離職率は高校卒業生49.3%、大学卒業生36.5%であり、中学卒業生（高校中退者を含む）の値が約7割であることから「753現象」などとも呼ばれた。

若者はどうして仕事を辞めてしまうのだろうか。若者本人の原因や企業の原因、家庭環境の原因や雇用社会の原因など“原因さがし”をすれば色々な課題が浮かび上がる。若者に離職の理由を尋ねたアンケートでは「やりがい・生きがい」「勤務形態・勤務時間」「興味を持てる仕事」「安定した職業」を求めて仕事を辞めたと回答されている調査がある。この調査では、企業はその理由を「仕事が向いていない」「職場の人間関係」と把握し、対策として「上司・先輩の指導」「社内教育・訓練」を行っている。「何も対策していない14.8%」という回答もあった。

*弘前大学学生就職支援センター
Hirosaki University Student Career Center

実は近年「入社3年以内の離職率」は大きく改善された。平成21年3月卒業者を追跡調査した値は、青森県の高校卒業者37.3%、大学卒業者31.6%（全国平均でも高校卒業者35.7%、大学卒業者28.8%）である。平成16年当時、特に高校卒業者の値が高かったことから行政機関も多くの努力をして改善した事は間違いない。しかし筆者はこの約10年間、リーマンショック等もあり厳しい雇用環境が続いたことから「辞めるにもやめられない状況」であったと考えている。もしそうであるならば雇用環境の回復とともに、若者の離職率は再度増加することが懸念される。

若者が仕事を辞める原因は色々ある。雇用環境が悪く、本来希望しない仕事に就いた者も多いに違いない。時間をかけて若者を一人前の職業人に育て上げる余力が企業から失われたとも言われる。希望しない仕事であっても、誰かが丁寧に指導してくれなくても、若者が目の前の仕事を投げ出さず、しっかり自分の職業能力を高めることが大切である。そのために「仕事を楽しめる能力」を身に付けることが求められているのではないだろうか。高等学校進路指導の調査、キャリア論、実際の研修カリキュラム作成と実施状況を通して若者が身に付けるべき「仕事を楽しめる能力」について考察する。

1. 「仕事を楽しめる能力」はどのような能力なのか

例えば、“たまたま偶然に与えられた仕事環境の中で、その仕事の8割が楽しくなくても、残りの2割の少しだけ興味を持てる何かの中で「楽しい」を膨らませ、仕事を工夫し、ちょっと成功し、ほめられ、何かが分かり、2割が少し広がる…。本人も気づかぬうちに、仕事ができるようになり、後輩に教えている。そんな「力」、たくましい「能力」。”はないだろうか。もしその能力が若者にあれば、毎日嫌々仕事をするのではなく、前向きに仕事を見つめることができるはずである。

1) 高校生と大学生の相違

高校生と大学生の就職活動は大きく異なる。高校生は就職活動の時期や内容が“地域と学校単位”で制限されている。例えば、青森県では10月までは「ひとり一社の応募・推薦」とされている。一方、大学生はインターネットの就職情報サイトを利用するなど就職活動の自由が多い半面、自分自身での活動が求められる。大学もキャリア教育や就職支援を行い各人の活動をサポートしている。学歴という意味ではなく、このような就学の間から社会に出る「就職システム」の違いにより、若者のキャリア意識には相違が生じ得ると思われる。どちらが良い、悪いではなく、若者がどのような「就職活動」を経たのかを知ることが重要である。

2) 高等学校進路指導の調査

平成24年青森県内高等学校85校に進路指導に関するアンケート調査を行い、69校から回答を得た（回答率81.2%）。「高校卒業後又は大学卒業後に就職し、入社3年以内に離職してしまうことを、全体的にどう思うか」の問いに、非常に問題である29%、問題である54%、やや問題である12%を合わせて95%の進路指導担当者が「問題である」と回答している。

また、若者に求められる“基礎的な職業能力”として「若者には、どのような能力が大切だと感じるか」の問いに、「社会人基礎力」12の能力要素を選択肢（3つまで選択）として質問したところ、主体性69%、実行力32%、柔軟性32%、と回答されている。高等学校進路指導担当者から見た若

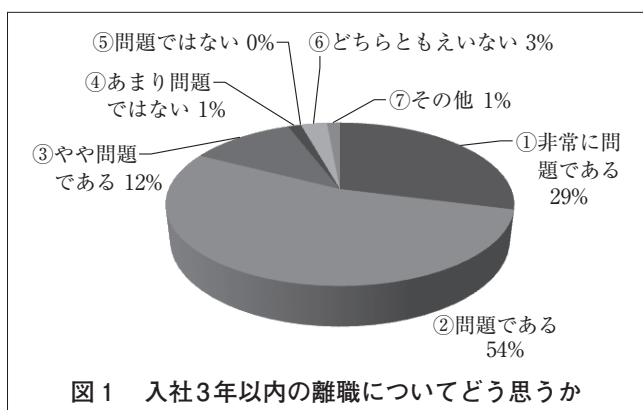


図1 入社3年以内の離職についてどう思うか

者の大切な能力は主体性（物事に進んで取り組む力）であることが分る。

進路指導担当者を平成24～25年に直接訪問し25校ヒアリング調査を行った。単刀直入に「仕事を楽しめる能力」の意見を伺ったところ、「自分で考える力」「考えを伝える力」「目標に向かう力」「素直さ」「我慢する力」「人とつきあう力」「自信を持つ力」「人的な上下関係」「気づく力」「部活での人間関係や経験」など色々な意見を聞いた。コミュニケーション力が大切であるとの意見が多く、ただ人と仲良くするだけではなく、考えを伝えること、相談すること、気づくことなど、具体的なスキル（技能・特性）を上げる意見を多く聞く事ができた。

高等学校調査から、早期離職は問題であること、主体性（物事に進んで取り組む力）が大切であること、コミュニケーション力が必要であり、具体的なスキル（技能・特性）が「仕事を楽しめる能力」につながると考えられることが分ってきた。

3) 社会人基礎力から

社会人基礎力は“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「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」という“3つの力”と12の能力要素からなる概念である。高等学校進路指導担当者アンケートで「若者には、どのような能力が大切だと感じますか」と質問し、主体性（物事に進んで取り組む力）と回答を得たのも、この12の能力要素のひとつである。回答の少ない「働きかけ力」と「計画力」を若者は充分身に付けているのであろうか。おそらく“他人に働きかけ巻き込む力”や、“課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力”も重要であるが、その前に必要となる基礎力に足りないものがあり、それが「主体性」であり「実行力」や「柔軟性」なのだと考えられる。能力の育成については、少なくとも2段階以上のステップで取り組む必要があるものと考えられる。

表 1 若者には、どのような能力が大切だと感じますか
 〈経済産業省：社会人基礎力12の能力要素より〉

①主体性（物事に進んで取り組む力）	69%
②働きかけ力（他人に働きかけ巻き込む力）	6%
③実行力（目的を設定し確実に行動する力）	32%
④課題発見力 （現状を分析し目的や課題を明らかにする力）	29%
⑤計画力（課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力）	6%
⑥創造力（新しい価値を生み出す力）	20%
⑦発信力（自分の意見をわかりやすく伝える力）	17%
⑧傾聴力（相手の意見を丁寧に聴く力）	23%
⑨柔軟性（意見の違いや立場の違いを理解する力）	32%
⑩状況把握力 （自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力）	26%
⑪規律性（社会のルールや人との約束を守る力）	20%
⑫ストレスコントロール力 （ストレスの発生源に対応する力）	20%
⑬その他	17%

4) 仕事を楽しむために何が必要か

仕事を楽しめる能力について考察するために、他にも“若者の離職理由”や“企業の対策内容”“家庭環境の要因”など多くの要素を考え合わせる必要があるかもしれない。しかし現実的にはひとつの回答が得られるものでもないかもしれない。ここでは方向性として、仕事を楽しむためには、その仕事が好きか嫌いかにかかわらず、第一に「仕事ができること」、第二に「仕事で自己実現ができること」と考える。自己実現はとても大きな概念であるので、「仕事で成長できること」と置き換えて考える。

2. 2つのキャリア論

1) ホランダのキャリア論

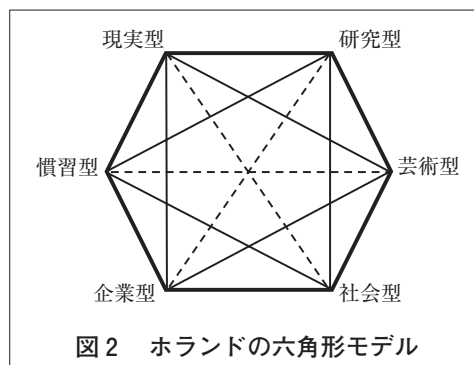
職業選択についてJ.L. Hollandは「ホランダの六角形モデル」を提示している。ホランダの理論は、職業選択が人格の表現行動のひとつであり、人は自己の人格の表現を容認してくれる環境を求めるといふ考えに基づいている。具体的には、次の4つの仮説によって構成されている。

- ①我々の文化において、大多数の人は「現実型、研究型、芸術型、社会型、企業型、慣習型」の『6つの人格型』のうちひとつに分類される。
- ②我々の『生活する環境』には、「現実型、研究型、芸術型、社会型、企業型、慣習型」の6つの種類がある。
- ③人は、自己の技能を発揮でき、自己の価値観や態度を表現でき、かつ、自己の役割や問題を引き受けさせてくれるような環境を探し求める。
- ④個人の行動は、その人の人格と環境との相互作用によって決定される。

人はひとつだけの人格を発達させるのではなく、6つの型をその内面に備えながら、環境（両親、兄弟姉妹、仲間、学校、職場）との相互作用を通して、ある特定（優秀な型とそうでない型）の人格型を発達させるという。人格型の相互の関係、環境相互の関係、そして人格型と環境との間の関係を六角形モデルで示している。この図で、互いの位置（距離）が近ければ関係が強く、遠ければ関係が弱い。

つまり、人には『6つの人格型』があり、同じ『生活する環境』を求めるものであると示している。この環境には「仕事」を含み、自己の技能や能力を発揮でき、自己の価値観や態度を表現でき、かつ、自己の役割や問題を引き受けさせてくれるような環境を探し求める、と論じている。

若者のキャリア支援に使われる「適職診断ツール」の多くは、ホランダのキャリア論が基礎になっており、職業を探す、自分に合った職業を考える正しい方法とされている。



2) クランボルツのキャリア論

キャリアの8割は予想しない偶発的なことによって決定されるとJ.D. Krumboltzは言う。そして「計画された偶発性理論」として、次のように述べている。「キャリア（人生）は、あらかじめ計画した通りや期待した通りには決してならないという現実がある。将来の職業（仕事・職種）を決めてしまうことを勧めない。もちろん“なりたい職業”を持っていてもよいが、それだけに固執すべきではない。ひとつの職種を目指すことや特定の職業にこだわることは、他の職業の選択肢を捨てていることにつながる。個人のキャリアの8割は予想しない偶発的なことによって決定される。その偶然を“計画的に設計”し、自分のキャリアをより良いものにしていくべきである。」と言う。そして計画された偶発性は『5つの行動特性』を持っている人に起こりやすいこと、偶然性の理論だから偶然に身を任せてばかりいるのではなく、『行動すること』と『オープン・マインド』が大切であることを示した。

表2 クランボルツ 『5つの行動特性』

- 1) 好奇心 (Curiosity): 自分の知らない世界に視野を広げ、さまざまなことに関心を持つ。
- 2) 持続性 (Persistence): すぐに投げ出すのはよくない。相応の粘りや努力が必要。じっくり取り組む。
- 3) 柔軟性 (Flexibility): こだわりを捨て「なんでも来い!」の気持ち。ひとつのことに決めつけない。
- 4) 楽観性 (Optimism): ネガティブなことを悲観的に受け止めるのではなく、チャンスだととらえる。
- 5) 冒険心 (Risk Taking): リスクテイキング。さまざまなリスクも引き受ける気持ち。

偶発性理論は、5つの行動特性を持って、開かれた心で、行動することが大切であると言う。何でも興味を持つこと、「これしかない」と決めつけるのではなく、色々なことに首をつっこんでみることで“良い偶然”に出会うのだと述べているのである。

3. 「仕事を楽しめる能力」とアクティブラーニングの接点

仕事を楽しむためには、その仕事が好きか嫌いにかかわらず、第一に「仕事ができること」、第二に「仕事で自己実現ができること」と考え、自己実現を「仕事で成長できること」と置き換えて考えてみる。ホランドは6つの人格型と環境（仕事）の相互作用を述べ、自分に適した仕事（つまり、好きか嫌い）が重要であると解釈できるが、実は“自己の技能や能力”が発揮できること、“自己の価値観”を表現できること、“自己の役割”を担えることが大切だと述べている。嫌いな仕事でも仕事を楽しむことと矛盾するものではない。クランボルツは開かれた心で何にでも興味を持ち、行動することが大切だと述べている。5つの行動特性を持って行動してみれば、思わぬ“良い偶然”に出会い、新しい価値観や役割に気が付くものかもしれない。仕事ができること、仕事で成長できることを、次の2つの能力と4つの要素にまとめてみる。高校調査から、コミュニケーション力という漠然とした中から具体的なスキル（技能・特性）を絞ることが指摘されたが、「人に聞く」「人を巻き込む」という要素に絞り込むこととした。

仕事ができること、とは『人の真似をして、できると思える能力』である。仕事の全部に自信は持てないので「①一部分の分量を自分で決める」こと、真似をしてみるとしても、見て分からない部分は勇気を持って「②人に聞く」ことが大切である。仕事で成長できること、とは『自分の工夫を実現する能力』である。課題は何なのか、目の前の課題を「③興味を持って考える」こと、自分勝手な行動ではなく上司や先輩にも相談しながら「④人を巻き込む」ことである。前者は“仕事を覚える”ことであり、後者は“仕事を能動的にする”ことであるとも考えられる。能力の育成については、少なくとも2段階以上のステップで取り組む必要があるものと考えられたが、「仕事を覚える」ことを第1ステップとし、「仕事を能動的にする」ことが第2ステップになる。

この「仕事を楽しめる能力」を、仕事を通じて身に付けるほか、仕事上の研修あるいは在学中の研修カリキュラムによって身に付ける方法はないだろうか。近年、「学生が何をできるようになったのか」を目的に、学生が能動的に参加する授業形態であるアクティブラーニングが注目されている。アクティブラーニングとは「能動的な学習」のことで、授業者が一方向的に知識伝達を行う講義スタイルではなく、課題研究やPBL (Project/Problem Based Learning)、ディスカッション、プレゼンテーションなど、学生の能動的な活動を取り入れた授業形態を総称する言葉である。授業の形態や内容は広く、目的も様々であるが、「仕事を楽しめる能力」を身に付ける研修カリキュラムとして、2つの能力と4つの要素を、仕事以外の教材を使って模擬的に学習することは可能である。また、高校調査から主体性（物事に進んで取り組む力）が強く求められたが、「能動的な学習」は、まさに「自ら進んで」取り組む姿勢を学ぶものであり、自ら“自分に問いかける”、自ら“他人に働きかける”ことが求められる。「仕事を楽しめる能力」の育成とアクティブラーニングは、このような接点があると考えられる。

アクティブラーニングは“学んだ専門知識の活用がどれだけ図られているか”が重要である。学んだ知識との結合がなければ、ともすると“お遊び”的なものに終始してしまう。アイデアや思いつきに偏らず、例えば、物づくりに関する専門知識や仕事の進め方、コミュニケー

表3 2つの能力と4つの要素

● 『人の真似をして、できると思える能力』		
①一部分の分量を自分で決める	…内面	} 仕事を覚える
②人に聞く	…外向	
● 『自分の工夫を実現する能力』		
③興味を持って考える	…内面	} 仕事を能動的にする
④人を巻き込む	…外向	

ション力の中での具体的なスキル（技能・特性）を確かめることが大切である。大学生であれば学部で学ぶ専門知識との結合が図れるカリキュラム検討が「仕事を楽しむ」ために有効であると考えられる。

4. 能力を高めるための研修カリキュラム

「仕事を楽しめる能力」とアクティブラーニングの接点から、いくつかの研修カリキュラムを検討し、実践した事例を紹介したい。研修効果の評価には至っていないが、「仕事を楽しめる能力」を高める目的で実施した事例である。

1) 青森職業能力開発短期大学校「職業社会論」にて

●能動的に自分の考えを形にする

研修の概要

多人数で実施するモデルとして固定式の机と椅子の教室で実施した事例を紹介する。約80名の物づくりを学ぶ学生に100分間の研修をキャリア教育として行った。課題は紙模型の作成である。A3画用紙を材料に、底辺8cm×稜線7.5cmのピラミッドを作る。筆記用具の他、与えられた工具（三角定規、コンパス、下敷き、はさみ、のり）の中で量産を念頭に「設計・試作」する。

「仕事を楽しめる能力（2つの能力と4つの要素）」を説明した後、次のルールで演習を進めた。

- ①作成するピラミッドの設計は自由でよい…（品質基準を守り、後の量産を前提にした試作）
- ②指示があるまで（演習の前半）しゃべってはいけない…（会話は禁止）
- ③周りの人の作業を嫌がらない範囲で見てもよい…（人の方法を見て考える）
- ④演習の後半はしゃべって良い（会話の許可を指示）…（人に聞く）

各自時間内に自分の設計案で「試作品」を1点作成する…（興味を持って考える）

試作後、固定式机の前後で5～8名のグループを組み「誰の試作が良いか」をディスカッションした。今回の研修は100分間の実施であるが、2回目以降の計画を立てるならば、「試作」→「量産」に向けてグループワークを行う。各自の試作案から“良い点”を集めて“人を巻き込んで”自分の工夫を実現する演習目的に進むことができる。

研修の所感

物づくりを学ぶ学生に「能動的に自分の考えを形にする」演習を行った。目に見える完成した形は全員同じ寸法の紙ピラミッドである。しかし、材料使用、工具使用、作りやすさ、品質、量産適合性、生産性など“目に見えない”各自の違いがある。全体の8割は個人作業で進める演習であるが、能動的な学習で仕事を楽しめる能力を学び得るものであると感じた。



写真1 紙模型ピラミッドの演習



写真2 試作案を考えて形にする

2) インターンシップ「事前研修会」にて

●コミュニケーション力の具体的なスキル（技能・特性）を学ぶ

研修の概要

インターンシップに参加する学生約36名の事前研修（180分）を紹介する。6名の6グループに分かれ、1) あいさつ 2) 仕事の教わり方と「報告・連絡・相談」 3) 会社の見方、を研修する。仕事を楽しむために、第1に「仕事を覚える」こと、第2に「仕事を能動的にする」ことが大切であった。この演習では、特にコミュニケーション力の中の具体的なスキル（技能・特性）を経験する。

各グループで部長、課長、社員①、社員②、私：インターンシップ生①、他インターンシップ生②の役割を決め（この役割は順番に交代）、色々な場面を設定して、「私」役（インターンシップ生①）に演じてもらう。

次の5つの場面で演習を行った。

- ①「あいさつ」では …言葉だけではなく、会話のキャッチボール、リアクションが大切
- ②「仕事の受け方」では …「はい」「わかりました」ではなく、「何を、いつまでに、どのように」など、5W2Hに沿って確認、要点を復唱する
- ③「報告」では …「終わりました」ではなく、結果や経過について述べる
- ④「連絡」では …事実や情報をもれなくスピーディーに伝える
- ⑤「相談」では …漫然と相談するのではなく、自分なりの考えを用意する

研修の所感

コミュニケーション力の具体的なスキル（技能・特性）についてアクティブラーニングを用いて、「仕事を覚える」「仕事を能動的にする」ことの演習を行った。話が上手であることや、聴く態度であることがコミュニケーション力と思われがちであるが、仕事の指示を受けて復唱することなど具体的なスキル（技能・特性）が大切であり、さらに「分かっている事」ではなく、「できる事」になっていると自分自身で感じることで、仕事を楽しめる能力を学ぶことにつながると感じた。



写真3 仕事を教わる（具体的スキルを経験する）

3) キャリア教育「社会と私ーコミュニケーション力」にて

●仕事を教わり、自分の工夫を実現する能力

研修の概要

21世紀教育「社会と私ーコミュニケーション力」授業の中でのキャリア教育を紹介する。約30名の学生に90分2回の演習を行った。課題は「紙ヒコーキ」の作成である。6名のグループに分かれ、リーダー1名、サブリーダー1名、作業員A①、A②、作業員B①、B②の役割分担を決める。作成する紙ヒコーキの設計書はリーダーのみが見て、班員に作業方法を伝える。第1回目は「仕事を教わる」ことがテーマで、第2回目は「仕事を工夫（改善）する」ことがテーマになる。グループの中に、AとB2つの生産ラインがあり、同じ作業方法をとることが条件であ



写真4 分業して仕事（自分の役割）

る。自分ひとりが改善するのではなく、同じ工程を担うもう一方の作業者にも同じ作業方法（人を巻き込む）をとってもらわねばならない。

「仕事を楽しめる能力（2つの能力と4つの要素）」を説明した後、次のルールで演習を進めた。

- ①紙ヒコーキの設計書はリーダーのみが見て、班員に作業方法（仕事）を教える
- ②グループ内はAラインとBラインの2つの生産ラインがあり、同じ作業方法であることが条件
- ③班員はリーダー又は同じ工程の別ライン担当者と話し、仕事を覚える
- ④量産のために、作業方法を改善する
- ⑤品質（Q）、生産性（C）、納期（D）を評価する（実際に飛ばしてみる）

第2回目の生産では、工具（30cm定規4本、カッター4本、下敷き、はさみ2本、ペン4本）が与えられ、材料の切り出しなど仕事の改善（自分の工夫）をやり易くしている。評価は何機の紙ヒコーキが5m飛ぶか否か。演習時間を決めて（20分間）生産するため、効率のよい生産をすれば、機数が多く作れる。雑な作業をすれば機数が増えても品質（飛ばない）が悪いことになる。仕事を覚え、能動的に人を巻き込んで自分の工夫を実現する演習目的である。

研修の所感

紙ヒコーキを飛ばす試験飛行の時間を限定し、アクティブラーニングが“お遊び”にならないように注意して進めた。はじめ1機3分程かかる作業時間は、改善を工夫すると半分程の時間で生産できるようになる。仕事の改善はひとりではなく、リーダーと別ラインの担当者を巻き込んで「同意」を得て、新しい仕事の方法を教え、教わることで完結する。2人の分業であるため、改善されると作業分担も変わり、ここにも相談が必要になる。紙ヒコーキを扱うこと自体も楽しいが、仕事が上手く行って（上手に生産できて）、評価が得られる（きれいに飛ぶ）ことで、小さな成功体験が得られる演習であると感じた。



写真5 仕事の評価（5m飛ばそう）

5. 考察とまとめ

仕事を楽しむためには、その仕事が好きか嫌いにかかわらず、第一に「仕事ができること」、第二に「仕事で自己実現ができること」と考え、自己実現を「仕事で成長できること」とした。さらに、能力の育成については、少なくとも2段階以上のステップで取り組む必要があるものと考えられ、「仕事を覚える」ことを第1ステップとし、「仕事を能動的にする」ことが第2ステップになるとした。「仕事を楽しめる能力」として2つの能力と4つの要素を提案した。この要素を含む研修カリキュラムを検討し、実施した。また、コミュニケーション力の中の具体的なスキル（技能・特性）も重要であり、「仕事を受ける」「報告・連絡・相談」について、インターンシップ事前研修として実施した。

「仕事を楽しめる能力」は、他にも多くアプローチがあるだろう。例えば、「仕事の意義を知る」ことも重要である。あるいは、楽しいばかりではなく「我慢強さ」も必要であろう。しかし最も重要であることは、若者自身が「能動的に取り組む」ことであると今回の研究を通じて知ることができた。その意

味で「仕事を楽しめる能力」と「アクティブラーニング（能動的な学習）」には接点がある。入社3年以内離職の増加が懸念される。企業の働かせ方にも課題は多く、若者の離職は良くないと決めつけることはできないが、意味なく職を転々としては培われるはずの職業能力も身に付かない。目の前の仕事を楽しめ、次の仕事に広げていける能力育成のカリキュラムが必要である。

本研究は、平成23年度～25年度科学研究費助成事業「若年者の職場定着に関する研究～職業教育を通じて」によって、高等学校調査や研修カリキュラムの検討、実施を行った。学生が能動的に参加できる授業形態は、すべての学生に保証される必要がある。質の高いものであっても「選択」では、本当にその科目が必要とされるタイプの学生が「選択しない」可能性を否定できない。多人数アクティブラーニングの実践モデルを明確にし、誰でも利用・活用できることを今後の課題とし検討していきたい。

参考文献

- 1) 青森県地域労使就職支援機構「求人・求職ニーズ調査報告書」平成19年10月
- 2) 小磯重隆「社会人基礎力と就業力の育成」弘前大学21世紀教育フォーラム第7号 平成24年3月
- 3) 学校法人河合塾編「アクティブラーニングでなぜ学生が成長するのか」東信堂 平成23年6月
- 4) 経済産業省編「社会人基礎力 育成の手引き」学校法人河合塾 平成22年12月