

徳山大学のキャリア教育

— CASK を中核とするキャリア形成支援体制の構築 —

Career education in Tokuyama University and “Career Student Karte (CASK)”

岡野啓介・兼重宗和・石川英樹

分野：キャリア教育

キーワード：キャリア教育、学生データベース、ポートフォリオ、学習の評価

- § 1. はじめに
- § 2. キャリア教育の義務化
 - § 2-1 新卒就職者の離職とその原因
 - § 2-2 大学におけるキャリア教育の義務化
 - § 2-3 キャリア教育とは
- § 3. 先進他大学におけるキャリア教育の試み
 - § 3-1 体系的なキャリア教育の構築
 - § 3-2 「就業力」のとらえ方とその養成
 - § 3-3 キャリアプランニング能力を育成する授業
 - § 3-4 インターンシップ
 - § 3-5 ポートフォリオ (portfolio) の活用
 - § 3-6 e-learnig による教材提供
 - § 3-7 学外との連携
 - § 3-8 カウンセリング、メンター、指導員制度
- § 4. 徳山大学におけるキャリア教育のあゆみと今後の展開
 - § 4-1 徳山大学のEQ教育
 - § 4-2 サイバーキャンパスと “e-learning”
 - § 4-3 リメディアル教育と教養ゼミ
 - § 4-4 大学生活を通じた継続的なキャリア形成支援
- § 5. 徳山大学におけるキャリア形成支援体制とデータベース “CASK”
 - § 5-1 徳山大学における修学支援体制のあゆみ
 - § 5-2 キャリア形成支援のための学生データベース “CASK”
 - § 5-3 徳山大学キャリア教育システムの総括と今後の課題
- § 6. おわりに —キャリア教育の評価について—

§ 1. はじめに

将来への不透明さが増幅し、フリーターやニートが大きな社会問題となるなか、現代の若者たちにとって、社会の変化に対応し主体的に自己の進路を選択・決定していく能力と、しっかりとした勤労観・職業観を身に付けておくことが重要になってきた。

以前では、大学就職部（または進路支援部）の仕事の中心は、就職講座やインターンシップの開講そして就職支援サービスにあった。しかし上記のような社会状況のもと、特にここ数年、「就職支援」から「キャリア¹⁾形成支援」へ展開する傾向が強くなってきた。真の「キャリア教育」とは何かについて考え、それを「体系化し大学教育の柱に据える」動きが、加速しだしたのである。現在では、各大学は競ってそれぞれの特徴を反映させたキャリア教育システムの構築にしのぎを削るまでになっている。そうした変化には、近年の大学の置かれた状況も深く関わっている。18歳人口の激減などを背景に大学経営を取り巻く環境が厳しさを増すなか、特に私立大学にとっては、生き残りに向けて「進路支援の手厚さ」が決め手の一つになりつつある。就業支援としての出口指導（プレースメント・サービス）にとどまらず、入学から卒業までの間を通した全学的かつ体系的な指導としてのキャリア教育の必要性が強まってきたのである。

本論文では、前半において、「キャリア教育」をめぐって大学の置かれている現状についてまとめるとともに、「就業力育成」に向けた先進他大学の試みを分析し、その総括をおこなう。一方、この数年来、本学がキャリア教育に関連したテーマのもと、大学をあげて実施してきた事業に「EQ教育システムの正課教育への導入」【1】、「EQ教育を柱とする若者のチャレンジ支援プログラム²⁾」の実施【2】及び【3】、「徳山大学サイバーキャンパス構築³⁾」【4】、「EQ教育とキャリアデータベースを核とする双方向型学生支援事業⁴⁾」、がある。

1) 「キャリア」や「キャリア教育」の明確な定義づけについては、§ 2-3で議論する。

2) 文部科学省「社会人の学び直しニーズ対応推進プログラム委託事業」平成19年度～平成21年度

3) 文部科学省「ICT活用推進事業」平成21年度

4) 文部科学省「大学教育・学生支援推進事業」平成21年度～平成23年度

本論の後半では、他大学の先進事例を参考にしつつ、これらの事業を中核とする「徳山大学キャリア教育」体系化の提言をおこない、その問題点を探る。

§ 2 キャリア教育の義務化

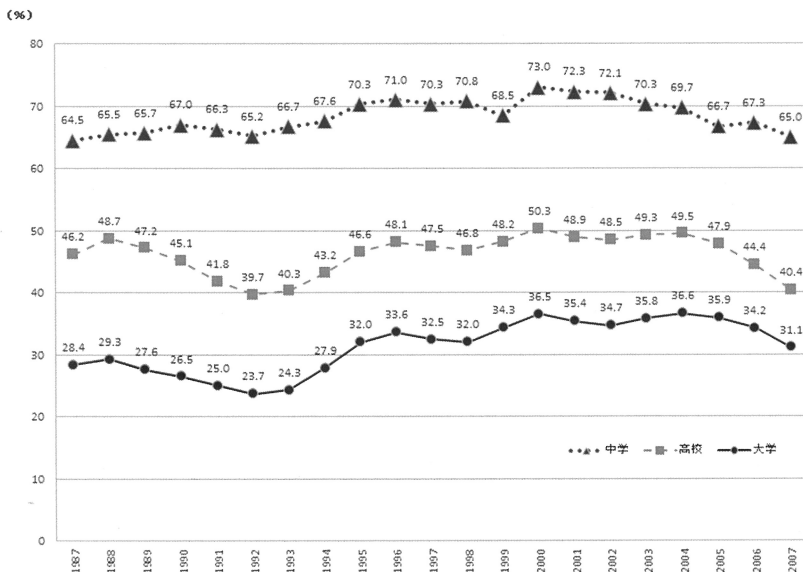
§ 2-1 新卒就職者の離職とその原因

最近、若者がせっかく就職した会社を早期に離職してしまう傾向が著しい。新卒で就職した若者のなかで、3年以内に離職する割合を調べた厚生労働省のデータによれば、中学、高校、大学で、それぞれ、70%、50%、30%、と非常に高い値を示している。いわゆる「七五三退社」と表現される現象だ。また、若年層ほど（大卒者より高卒者、高卒者より中卒者の方が）、1年以内の早期退職率が高くなるというデータも得られている。この場合の退職理由については

- (a) 「仕事が自分に合わない、つまらない」(39.1%)、
- (b) 「賃金や労働時間などの労働条件がよくない」(32.6%)、
- (c) 「人間関係がよくない」(28.3%)

が多い【6】。要因の (b) はともかく、(a) や (c) の要因が大きな割合を占めている点、また離職率が、大卒者に比べて高卒者が、また高卒者に比べて中卒者がといったように、教育を受けた期間の短い若年層ほど高くなっているという事実（図2-1）に注目したい。これらの要因は、第一に若者たちがその成長期において、自分の性格や適性などを含めた自分自身をしっかりと見つめ、自分の将来や社会における位置づけなどについて十分考える機会を与えられなかったこと、第二に社会と接するための基礎的な素養となるコミュニケーション力やチームで協働して成果をあげていく能力を養成する機会が十分与えられていなかったこと、に関連するものだ。図2-1が示す傾向は、高校や大学がそれらの能力を培う機会を与えていることを、如実に示すものといえる。しかし一方で、このデータは同時に、中卒者に比べて7年間以上もの高等教育を受ける機会を得た大卒者からも、多くの離職者（離職率30%）を出している現実を示している。こうした状況から、中学・高校はもとより、大学教育においても、『キャリア教育』の重要性が叫ばれるようになった。

図2-1 新卒就職者が3年以内に離職する割合【5】



§ 2-2 大学におけるキャリア教育の義務化

前節で示した新卒就職者の離職率の問題、そして近年の不況による雇用状況の悪化の問題等を踏まえ、平成23(2011)年4月より、大学設置基準に次の条文が付加され、大学におけるキャリア教育が実質的に義務化された。

第42条の2: 大学は、当該大学及び学務等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。

この条文の意図するところを簡潔に表現すると、次の2点となる：

- ①各大学は学部等の特徴に応じた「キャリア教育」を考案・構築し、教育課程の中に位置付けること。

②この「キャリア教育」を、大学教職員が協力し合い、教育・厚生補導の両面から実施できる組織作りをすること。

各大学には、その教育上の目的に応じて「育成を図る能力」を明確化し、教育課程全体を見直していくとともに、その効果的な実施にあたっての適切な体制の整備を進めていくことが求められている。

§ 2-3 キャリア教育とは

ここまで、「キャリア」や「キャリア教育」という用語を明確に定義しないまま用いてきた。前後するが、ここで、それらについて簡潔にまとめておきたい。

「キャリア教育」や「職業教育」（戦前は「実業教育」という名称の使用については、古い歴史があり、その概念は大きな変遷をとげている。今日の学校キャリア教育の主要な推進基盤となっているのは、文部科学省が平成16（2004）年にまとめた「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報告書－児童生徒の一人一人の勤労観、職業観を育てるために－」の報告である【7】。同報告書に端を発し、現在では「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の関係を見だしていく連なりや積み重ね⁵⁾

と捉え、定義としている。

こうした定義によるキャリアの概念は背景に継続性の考え方がある。自分が現在取り組んでいる仕事や生活は、知識やスキルの蓄積に伴い、徐々に変貌をとげていく。つまり「働くこと」「学ぶこと」「生きること」についての努力を絶やさず重ねていくことによって、新たな将来が築かれ充実した人生がもたらされていく。そうした生涯にわたる各自のキャリアを自分自身で考えるようにするための教育が「キャリア教育」であり、これを

5) これは「文部科学白書（平成22年度）」【8】に掲載されている表現で、平成16（2004）年の上記報告書のものとは若干異なるが、内容的には全く同じである。

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（社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程）を促す教育

と表現している。また、同文部科学白書では、さらに「経済・社会の急激な変化が進む今日、このようなキャリア発達を促進させるために必要とされる能力や態度を意図的・継続的に育成していくことが強く求められており、幼児期の教育から高等教育に至るまでの体系的なキャリア教育が行われることが重要」としている。そして「社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力」として

- 基礎的・基本的な知識・技能
- 論理的思考力、創造力
- 意欲・態度及び価値観
- 専門的な知識・技能

表2-1 キャリア形成の基盤となる能力として提唱されている「基礎的・汎用的能力」（文部科学省）【8】

基礎的・汎用的能力	
人間関係形成 社会形成能力	多様な他者の考えや立場を理解し、相手の意見を聴いて自分の考えを正確に伝えることができるとともに、自分の置かれている状況を受け止め、役割を果たしつつ他者と協力・協働して社会に参画し、今後の社会を積極的に形成することができる力 例) 他者の個性を理解する力、他者に働きかける力、コミュニケーション・スキル・チームワーク、リーダーシップ
自己理解 自己管理能力	自分が「できること」「意義を感じること」「したいこと」について・社会との相互関係を保ちつつ、今後の自分自身の可能性を含めた肯定的な理解に基づき主体的に行動すると同時に、自らの思考や感情を律し、かつ、今後の成長のために進んで学ぼうとする力 例) 自己の役割の理解、前向きに考える力、自己の動機付け、忍耐力、ストレスマネジメント、主体的行動
課題対応能力	仕事をやる上での様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立ててその課題を処理し、解決することができる力 例) 情報の理解・選択・処理等、本質の理解、原因の追究、課題発見・計画立案・実行力、評価・改善
キャリア プランニング能力	「働くこと」の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて「働くこと」を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力 例) 学ぶこと・働くことの意義や役割の理解、多様性の理解、将来設計、選択、行動と改善

に加え、特に以下に示すような「◎基礎的・汎用的能力」をその基盤となる能力として、キャリア教育の中心に据え、確実に育成していくことを求めている。

§ 3 先進他大学におけるキャリア教育の試み

前節でまとめたキャリア教育の概念を念頭に置き、その先進事例として平成22(2010)年度の文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」(GP)⁶⁾に採択された取組について整理しておく【9】。これは「入学から卒業までの体系的な指導によって学生の社会的・職業的自立を図る」教育改革を支援する、キャリア教育支援GPとでも呼ぶべき事業である【10】。

2010年度には大学部門で341件の申請があった中から157件が選定された(複数の機関による共同申請を除く)。この157大学の地方別分布をみると、北海道6、東北9、関東49、中部24、近畿30、中国14、四国4、九州21となっている。山口県内の採択は下関市立大学と山口東京理科大学の2校のみである。中国地方については域内の53%の大学(26大学)が申請しており、全国平均(46%)よりむしろ高かった。さらに採択率(採択数÷申請数)は54%で全国平均を8ポイント程度上回っている。

こうして採択された157事業がどのようなものか、その整理のために、各事業の取り組み概要からキャリア教育のキーワードに着目し、それらを大まかに分類した(表3-1参照)。以下では、これらのキーワード群をもとにキャリア教育の先進事例についてまとめてみる。

6) 文部科学省は2002年から「国公立大学を通じた大学教育改革の支援」として、様々な公募プログラムを実施してきた。これまでの横並び的な助成に加え、競争的な環境で特色ある教育や現代的なニーズに対応した教育に取り組む大学を選抜し、一定期間にわたって財政支援をする制度である。選定された取り組みは他大学への模範にもなるとして、GP(Good Practice)と略称される。これまで、「特色ある大学教育支援プログラム(特色GP)」、「現代的教育ニーズ取り組み支援プログラム(現代GP)」などで細かなテーマが設定されてきたが、平成21(2009)年度には「大学教育・学生支援推進事業」に一本化された。この「大学教育・学生支援推進事業」は、テーマA「大学教育推進プログラム」とテーマB「学生支援推進プログラム」に分かれ、このうちテーマBは「就職支援の強化など総合的な学生支援」が目的とされた。そうして平成22(2010)年度に公募されたのが「大学生の就業力育成支援事業」である。

§ 3-1 体系的なキャリア教育の構築

これまで大学での「キャリア教育」は、キャリア系の講義、インターンシップ、キャリアカウンセリングの3本柱というイメージが強かった【12】【13】。それに対して、これらの採択事業をみると、さらに多くの重要なキーワードが加わり多様化しているのがわかる。

そうしたなか、キャリア教育を大学教育の柱に据えるべく体系化を進める大学が出てきている。大学教育の目標の1つを「幅広い職業人養成」と明確に位

表3-1 平成22年度採択「大学生の就業力育成支援事業」のキーワード（4年制大学単独申請）の整理⁷⁾

(キャリア教育体系化、基本的志向)
人間力、社会人基礎力、EQ等の育成、実学的専門教育・社会が求める専門教育の重視、学年横断教育、初年次教育充実
(キャリア形成支援プログラム)
職業人養成型カリキュラム構築、職業観・勤労観の育成、キャリアデザイン教育、成人移行期教育、コミュニケーション能力育成プログラム、キャリア・コミュニケーション、動機付け教育、内定後教育、コアレーション力の育成、アカデミック能力、主体性・意欲の育成、実務的資質能力育成、職業適応力育成プログラム、卒業後の支援・フォローアップ
(基礎能力強化への取り組み)
基礎教育・学習強化、日本語力強化、SPI等への対策、TOEIC・資格試験等への対策
(教育手法の工夫・開発)
アクティブラーニング・PBL・サービスマーケティング活用、グループワークの体系的な推進、ケースメソッド等の活用、カフェテリア形式のキャリア演習、実務家教員等の実践的講義、地域連携型卒業研究
(体験型学習の推進)
職場体験授業・フィールド学習の推進、インターンシップ拡充、イントラシップ導入、地域・社会貢献活動・ボランティア活動の推進、正課外授業の推進・単位化
(地域や産官学等との外部連携)
就業先企業等との連携、大学間連携、高大連携・入学前教育等、授業等の産学協同開発、就職ミスマッチ解消プログラム推進、地域リーダー育成プログラム、地域の就活支援コミュニティづくり、研究フォーラム開催、卒業生組織化・活用、保護者との連携
(キャリア関連の学習・自己診断等のための環境整備)
ポータルサイト活用、eラーニング・オンデマンドシステム等開発活用、キャリア形成支援ポータルサイトの構築、就業力自己分析・評価システム構築等による可視化、学生情報・キャリアカルテ等のデータベース整備活用
(個別指導体制の充実)
キャリアカウンセリング拡充、定期的面談の制度（オンライン）メンター制度充実、キャリア・ピア・サポーター、ピア・エデュケーション、ジョブコーチ（職場適応援助者）制度
(就職活動支援の充実)
サイバー就活支援システム開発、就活支援SNSの構築・活用、企業情報データベースの整備活用、就業情報システム活用、キャリアカウンセラー・キャリアコーディネーター拡充
(能力評価制度の充実)
就業力認定証制度、就業力指標の開発、コンピテンシー・ベンチマークシステム
(教育プログラムに対する評価制度)
外部評価制度、卒業生満足度等アンケート調査、採用企業満足度アンケート調査、在学生アンケート調査等
(その他)
FD/SDによる教職員のレベルアップ、サテライトキャンパス活用

7) 平成22年度「大学生の就業力育成支援事業」で採択された157事業（4年制大学単独申請のみ）の各取り組み概要からキーワード（アンダーライン項目中心）を抽出し、筆者らが独自にグループ化したものである【11】。

置づける大学が8校あり（岩手大学、群馬大学、椛山女学園大学、京都産業大学など）、キャリア教育をそのための中核的手段に位置づけている。さらに、「4年間の一貫キャリア教育」のシステム化に明確な形で取り組んでいる大学は3校（岩手大学、産業能率大、山口東京理科大学）あった。体系化の第一歩としてキャリア教育の「初年次導入」については、43大学で本格的に進められていた。

また、小樽商科大学の「小樽商科大学キャリアデザイン10年支援プログラム」は注目に値する。入学前3年間、卒業後3年間を加えた15歳から25歳までの10年間の就業力育成支援を目指し、キャリア教育高大連携事業、キャリア教育学内コア事業、キャリア教育地域・企業連携事業の3つの柱のもと、事業を展開している。

§ 3-2 「就業力」のとらえ方とその養成

前節では、文科省がこの「就業力」およびそれを養う「キャリア教育」をどのように捉えているのかについてまとめた。一方で、採択された諸大学がこの「就業力」をどのようにとらえていたか、その傾向を調べるため、関連するキーワードを先程のデータから抽出してみた。その結果「社会人基礎力」（10校）、「人間力」（11校）などが目立つことがわかった。徳山大学と同様に「EQ」を掲げる大学（大妻女子大学）もあった。また、より具体的に「コミュニケーション能力」（21大学）や「基礎学力・基礎能力」（17大学）の育成をめざした取り組みが多い点も注目に値する。

社会人基礎力： 経済産業省は、経済活動等を担う産業人材の確保・育成の観点から職場等で求められる能力の明確化をおこなった。そして「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（さらに詳細に12の要素に分解される能力）を社会人基礎力と定義した。「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」である（詳細は経済産業省（2006）【14】を参照）。この社会人基礎力の12の構成要素を参考にして就業力の評価項目を作成し、それをもとに学習目標達成度を毎年測定し個別の指導に

活用する事例もある（鹿屋体育大学など）。

コミュニケーション能力： 社会人・職業人として必要なコミュニケーション能力を開発するキャリア・コミュニケーション科目群の設置（尾道大学）、国語、文章力、外国語に関わる講座などからなるコミュニケーション系講座開設と教材開発（ものづくり大学）、産業界での人材育成教育のノウハウを導入してコミュニケーションスキル育成教育を開発実施（芝浦工業大学）、などの取り組みがある。鹿児島国際大学では、就業力の向上は「自分の言葉で表現できる」ようになることと定義し、そのための段階的かつ連鎖的なプログラムの構築に取り組んでいる。

基礎学力・基礎能力： 早期からSPI、CAB、GAB、IMAGES、TOEICなどについて徹底した知識提供を行う（滋賀大学）、2・3年次の「試験対策・資格取得支援」強化と企業独自の筆記試験やSPI対策（特に「非言語分野」）や実践的な資格取得の講座を正課外で開講（島根大学）、初年次教育における基礎的な就業力（職業観・日本語力・計算力・情報機器活用力）と危機管理の素養獲得（千葉科学大学）、1年次に基礎学力向上のための科目「東邦基礎力」を新設（愛知東邦大学）、などの取り組みがある。

§ 3-3 キャリアプランニング能力を育成する授業

「キャリアデザイン」「キャリア開発」など、職業観・勤労観の養成や自己分析、動機付けなどを行う授業や、「実学的専門能力」の育成を志向する授業などによって、トータルで「職業人養成型」のカリキュラムを編成していこうとする大学が多い。「実学的専門知識・能力」という言葉は24の大学で使われていた。

個々の授業取り組みをみると、社会人基礎力を養成するためにアクティブラーニング、とりわけ課題解決型のPBL（Project Based Learning）に代表されるアウトカム型の学習を取り入れた取り組みが多い⁸⁾。さらにその発展型としてサービスマーケティング型の授業も見られる。これは学問的な知識・技能を地

8) アクティブラーニングの詳細については【15】を参照

域社会の課題解決に活かす活動を通して、市民的責任・社会的役割を感じ取ることを目的とするものである。これらアクティブラーニング、PBL、サービスラーニングをキーワードの一つに掲げる大学は19あった。その一つに山形大学がある。座学では困難な「主体性」「実行力」の習得のため、教室外実践活動をPBLとして体系化し、自己の成長に対する認知を促進するとしている。

§ 3-4 インターンシップ

インターンシップは、今回対象とした157校のうち少なくとも64校で、キャリア教育の柱の1つに位置づけられ、質的・量的な充実が志向されている。新潟大学の「インターンシップの実質化」事業では、インターンシップを「地域の教育力を活かしたサテライト学習」と位置づけ、初年次から4年まで段階的に複数回体験させるプログラムとしている。他方で、豊田工業大学では1・3年次の2回のインターンシップを全学生に必修として課し、企業との連携による体験型教育を実施している。同大学の就職率は100%、3年以内離職率は3%である。また兵庫県立大学では、企業との連携のもとで大学キャリアセンターのWebサイトから企業へのインターンシップ申し込みをいつでも可能にする支援体制の構築を目指している。

なお、インターンシップについては、受け入れ組織の確保が簡単ではないという課題・制約がある。その克服に向けて、金沢工業大学や駿河台大学のように、学内の実務家教員と外部企業家の協力の下にキャンパス内にインターンシップ環境を設定し参加者の量的拡充を図る工夫も見られる。

その他にも、高大企業連携による世代間連携型インターンシップの開発（北翔大学）、1年次からの5日間ミニインターンシップ導入（二松学舎大学）、ゼミと企業の連携による3カ月以上の長期インターンシップ（武蔵野大学）、インターンシップ映像のデジタルアーカイブ化による再活用（京都学園大学）などの、新たなインターンシップ・モデル創造を目指す取り組みも少なくない。

§ 3-5 ポートフォリオ (portfolio)⁹⁾ の活用

学習ポートフォリオは、157大学のうちの72大学の事業で、積極的に取り入れられ活用されている。これは、学生が日々の学習活動や課外活動の成果、作成したレポート、論文、作品などを蓄積する「紙ばさみ」的なものを意味する。学生は、絶えずその中身をのぞき、加筆修正し充実させていく習慣を付けることによって、自分自身をみつめる機会を得るとともに、自分を他者にアピールするための材料をそこに蓄積していくことができる。2008年3月の中央教育審議会『学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）』において取りあげられたのをきっかけに、近年、多方面で取り入れられるようになってきた【16】。

また従来は、その運用は紙媒体でなされてきたが、近年は電子化により効率的な活用に向けた取り組みが一般化しつつある。このためのオープンソース・ソフトウェアMaharaなども登場し、導入の試みが広まってきている【17】。学習到達目標×各段階といったマトリクスで学生の取り組み成果物を整理・管理する応用例などがある【18】。

「帝塚山大学TIES（タイズ）eポートフォリオ」はキャリア・ポートフォリオの先進事例である。個々のキャリア関連科目で、教員が示すルーブリック（採点指針）を踏まえ各学生は学力・人間力・社会力などに関する到達目標を設定する。毎回の授業で学生は成果をウェブ上に蓄積しながら達成度を5段階評価していく（e能力アセスメント）。TIESはe-learningのシステムとして入学前教育でも活用されており、コンテンツが約100大学のコンソーシアムで共有され、一部は一般公開もされている。亜細亜大学の取り組み「就業力認定マイレージ」制度も興味深い。学習&キャリア・ポートフォリオに記録された学生の活動成果を、5つの能力（聴きとる力、行動する力、自律する力、生きぬく力、文章を作る力）の観点から、マイレージポイントとして点数化する仕組みを構築し、就業力の可視化を狙っている。

さらに発展型として、各種のポートフォリオを学生カルテと連動させ、個別指導への一層の活用を試みる取り組みも少なくない（岡山県立大学、東京女学

9) 紙ばさみやバインダーのように束ねる道具を意味する言葉。

館大学、甲南大学、会津大学)。

キャリア・ポートフォリオは、枠組みだけを用意しても、学生側に自発的にデータを蓄積・更新する意識が定着しない限り、就業力向上には結びつかない。そうした点からも、マイレージ制度(亜細亜大学)や、ポートフォリオ活用度合いの成績評価への関連付け(帝塚山大学 TIES)などによって、学生のインセンティブを高める工夫が必要となる。愛知東邦大学では、1年次の「基礎演習」において自己の振り返りから「学生ポートフォリオ」利用の習慣化に取り組むとしている。後述する徳山大学 CASK も、キャリア・ポートフォリオとしての活用に向けて、動機付けの仕組みを工夫する検討が必要と考えられる。

§ 3-6 e-learning による教材提供

LMS (Learning Management System 学習管理システム) を導入し、教材をサーバーに適時用意しておき、講義や補習そして自習において、学生が常に活用できる環境を提供することが学生の成長に有益であることは論を待たない。キャリア教育には対面による指導・授業が不可欠であるが、LMS の整備により e-learning と対面指導とを組み合わせたより一層効果的なキャリア教育が可能となる。教育の柔軟性を高めると同時に、ICT 教育の一環にもなるであろう。さらに、学生による e-learning 教材への取り組みの履歴や成果等学習の記録が e ポートフォリオの一部として取り込まれることにより、学生自身の就業力向上を実感する可視化にもつながる。

GP 採択 157 事業のなかでも、少なくとも 10 事業が e-learning の活用を 1 つの柱としていた。フリーの LMS (Moodle) を利用した教材提示とキャリアデザイン・ポートフォリオの作成(群馬大学)をはじめ、ビジネス・コミュニケーション力向上のための英語の自学自習環境の提供(島根大学)、長期インターンシップ期間中の学習の補完(琉球大学)、SPI・資格試験対策(奈良県立大学)、カフェテリア方式のキャリア教育(駿河台大学)等を目的として e-learning システムを導入する例がみられる。さらに、千歳科学技術大学では、アカデミッ

ク・スキル（日本語力、英語力、IT力、簿記）養成のためのe-learning教材を整備し、28の高大連携校にも公開して、高校生のキャリア支援につながる取り組みが進められており、注目される。

§ 3-7 学外との連携

「学外との連携」によりキャリア教育を進めようとする傾向も顕著で、157のうちの84大学で、このキーワードが掲げられていた。企業や自治体をはじめとした産官学連携や地域のコミュニティづくりなどをテーマとした就業力育成の取り組みである。地域から実務家などを教員として迎える連携科目の設置や地域との連携授業共同開発、初等・中等教育機関との中高大連携、さらに地域各機関を教育の場とするなど、より積極的な連携事業も目立った。

例としては、地域共生プロジェクトセンターを核とし「実践的地域参画科目」「地域づくり協働実践科目」における地域貢献実践活動を通じた就業力の育成（福井大学）、地域社会の様々な課題（旅行会社と連携した就職のための企業研究ツアーの企画運営、街の商店街の活性化と繁盛店作り、NPOと連携したマーケティングなど）に取り組み解決を計るカリキュラムなど、実学専門教育としての「地域連携PBL」（愛知東邦大学）、等がある。

高大連携の例としては、連携高校の生徒に大学で勉強することの意義を教え将来について考えさせる「3段階就業力育成プログラム」（法政大学）、また、連携高校へ英語のe-learning教材を提供する「人材発掘型の入学前教育」（島根大学）などがある。また、学生の地元志向が強い多くの地方大学にとって、就業力向上にむけた地域ぐるみの取り組みを組織化する「就職ミスマッチ解消」プログラム（名桜大学）は示唆に富んでいる。

§ 3-8 カウンセリング、メンター、指導員制度

このように様々な制度的な工夫がなされるなか、それらの教育効果を各学生のキャリア発達に応じて定着させる上で無視できないのは、個々の学生に対する対面的な取り組みである【19】。GP採択157事業をみると、キャリア・カウ

2012年1月 岡野啓介・兼重宗和・石川英樹：徳山大学のキャリア教育

ンセリング（6大学）、メンター制度（4大学）、アドバイザー制度（2大学）などに重点的に取り組む大学が散見された。「キャンパス相談コーナー」の設置（群馬大学）、「キャリア・カウンセリング」（島根県立大学）、「キャリア・カウンセラーによる学生全員を対象とした個別面談」（東京女学館大学）、ICTを活用した「オンライン・メンター登録制度」（会津大学）などの事例がある。さらに、学生相互の教育の一環として、学生に対して相談員的な機能を期待する試みもある。下級生のキャリア教育を支援できるスチューデントリーダーを育成し「ピア・エデュケーション」を確立する取り組み（和歌山大学）、優秀な先輩学生がピア・サポーターとして新入生の基礎学力向上に加えて学習・就業目的意識の涵養に当たる「初年次サポート制度」（島根県立大学）などもある。これらは、学生の個別支援機能の充実に加えて、サポーター側の学生の成長も意図した仕組みと言える。

§ 4 徳山大学におけるキャリア教育のあゆみと今後の展開

§ 2にまとめたように「キャリア教育」は、学生一人一人の社会的・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（社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程）を促す教育、と定義される。そして平成23（2011）年4月に改定された大学設置基準では、このようなキャリア教育を、当該大学の教育上の目的に応じて考案し、教育課程の中に組み込むことが求められるようになった。また、キャリア発達を促すために必要となる諸能力のなかで、特に「基礎的・汎用的」能力養成の重要性があげられている。

徳山大学では、比較的早い時期から、このような教育の重要性に注目し正課教育への導入を試みてきた。平成18（2006）年度に経済学部・福祉情報学部の有志からなる共同研究会を立ちあげて準備を始め、平成19（2007）年度から全学的に開始した「EQ教育」がその始まりといえる。またそれと並行して、キャリア形成に向け（本学が）学生に備えてほしいと考える諸能力について整理するとともに、その育成を実現するためのシステム構築やカリキュラム体系の整

備が精力的に進められてきた。表4-1は、現段階でその結果を(1)社会のなかで自立して生きていくために必要となる基本的人間力(2)柔軟な基礎学力と問題解決能力(3)働くことの意義を知り、働きがいのある仕事を見つける能力(4)専門分野の学修を通じた(1)(2)の能力の伸張・深化、の4つのポイントに整理してまとめたものである。また、これらの能力育成のため、これまでに構築・整備してきたシステムやカリキュラムも併記した。以下では、各々の内容について、簡単な説明を加えていく。

表4-1 徳山大学が学生に備えてもらいたいと考えるキャリア形成に必要な能力。及びそれらの育成のため、本学が導入・設置している教育システムとカリキュラム。

	キャリア形成に必要な能力	教育システムとカリキュラム
(1)	社会のなかで自立して生きていくために必要となる基本的人間力	EQ教育 ●自己認識・他者理解、コミュニケーション(EQⅠ) ●チームビルディング&リーダーシップ(EQⅡ) ●ソーシャルティイー(EQⅢ) ☆行動マネジメント、問題発見と解決、意志決定科学
(2)	柔軟な基礎学力と問題解決能力	サイバーキャンパス+“e-learning” ●ICT利活用能力 ●e-learning活用によるリメディアル教育
(3)	働くことの意義を知り、働きがいのある仕事を見つける能力	総合科目群「キャリア教育」系列の設置 ●人間力講座、就職講座、インターンシップ ●教養ゼミ(専門ゼミに接続)
(4)	専門分野の学修を通じた(1)、(2)の能力の伸張・深化	卒業研究、論文制作と発表 ●専門ゼミでのコンピテンシーの育成

§4-1 徳山大学のEQ教育

従来は「キャリア教育」の中心は就職支援にあると考えられていた。しかし、フリーターやニートの増大といった社会情勢に鑑み、早期より学生の意識を啓発し、将来設計へのモチベーションを高める教育が重要かつ不可欠と考えられるようになった。そこで徳山大学では、学生各自が大学生生活の早期に自己を確立

し、自立した社会人に向かって努力しようという自覚を啓発するため「EQ (Emotional Quotient:心の知能指数)」に着目した。そして有志の教員の協力のもと、コンサルティング企業¹⁰⁾ や外部団体¹¹⁾ の専門家の支援を得て、EQを高める新しい教育プログラムの構築に着手した。そして平成19(2007)年度より「正課教育」として全学的に導入したEQ教育プログラムは、次の3つのステップによって構成される。第1段階は自己分析と他者理解をテーマとするセルフコントロール&コミュニケーション・プログラム(このテーマのもと、新入生を対象に、短期集中ワークショップ形式で実施する授業が「EQトレーニングⅠ」(2単位))、第2段階は目標達成のための集団形成能力を養成するチームビルディング&リーダーシップ・プログラム(同2年次生対象の「EQトレーニングⅡ」)、第3段階は、実際の社会環境に適応したマネジメント能力を育てるソーシャリティ・プログラム(同3年次生対象の「EQトレーニングⅢ」)が中心となる。そしてそれぞれの段階には、これらのトレーニングの理論的背景を学ぶ講義科目、「行動マネジメント」や「意思決定科学」、さらに「問題発見と解決」や「プレゼンテーション」などが組み込まれている(表4-2)。

学生のキャリア形成にとって必要となる「社会のなかで自立して生きていくための基本的人間力」の育成をめざして、短期集中のワークショップ型授業に、人間行動や意思決定の原理を「行動科学理論」に基づいて考える科目群を交え、正課教育に取り入れたものが徳山大学「EQ教育プログラム」である(図4-1)。

前述したように、EQトレーニングのなかで実施する種々のワークショップについては、導入当初の3年間は、コンサルティング企業や外部団体の支援を得て開発・実施してきた。そしてその間に蓄積した知識とノウハウを活かし、平成22(2010)年度より、企画から運営までを本学教員で実施する体制を整え現在に至っている。当該年度におけるEQトレーニングのシラバスについては文献【1】を参照。また更に平成23(2011)年度からは新規に採用した心理学

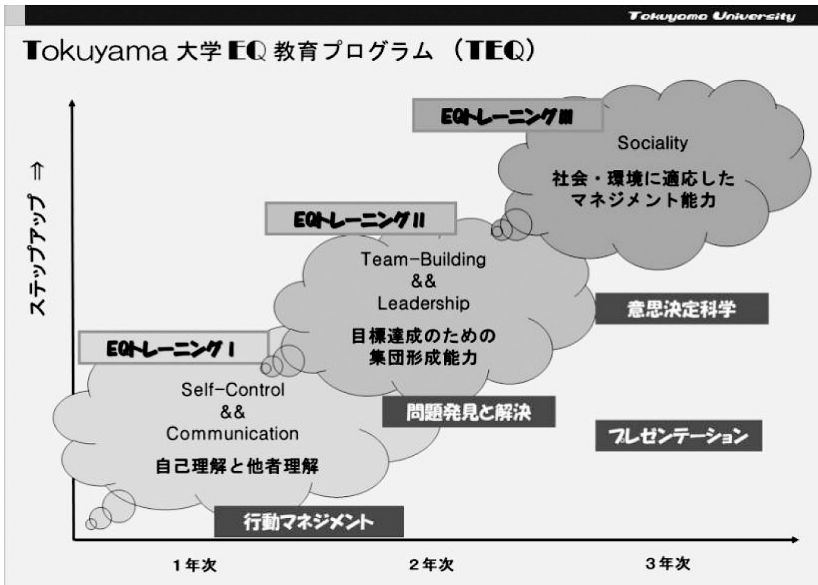
10) 株式会社 日本ビジネスコンサルタント

11) NPO法人 学習デザイン工房

表4-2 EQトレーニングが目指す教育内容

	内 容	目指す能力
EQトレーニングⅠ	<ul style="list-style-type: none"> ●正しく自己を認識し制御する能力 ●認識した個々人の長所・短所を他者と共有しグループを形成する能力、及びそれを支えるコミュニケーション能力 	セルフコントロール & コミュニケーション
EQトレーニングⅡ	<ul style="list-style-type: none"> ●グループで目的を達成するために必要となる自分の役割を認識し実行する能力 ●グループ全体の協力体制を作り上げる能力 	チームビルディング & リーダーシップ
EQトレーニングⅢ	<ul style="list-style-type: none"> ●実社会のなかで起こりうる様々な環境に対応しながら、他者と共同して成果を挙げていくマネジメント能力 	ソーシャリティー

図4-1 徳山大学EQ教育プログラム



系の教員を中心に、行動心理学の視点を重視したプログラム改良を進めている。

なお、このEQ教育の開始と同時期、「EQ教育を柱とする若者のチャレンジ支援プログラム」が文部科学省「社会人の学びなおしニーズ対応教育推進委託事業」に採択され、平成19（2007）年度から平成21（2009）年度の3年間にわたって実施された。これは、大学等の高等教育機関を卒業しながら就職せず、もしくは就職しても離職して定職についていない若者に対し、本学が開発した「EQ教育」に加え、農山村活性化事業での共同作業体験を通して「集団の中で労働することの喜び」・「自己の発見」を促す「フィールドワーク」を2本の柱に据え、組織の中で他者と協調しながら働き、与えられた職務を積極的かつ誠実に継続する「人間力」を育成することによって、社会人としての再出発を支援する事業である。その詳細や成果報告については、【1】【2】を参照。

§ 4-2 サイバーキャンパスと“e-learning”

近年ICTの急激な進展は、社会を形成するうえで不可欠となる人間と人間のコミュニケーションのあり方、ひいては社会そのもののあり方までも変えていこうとしている。そのような状況のなか、将来の情報化社会を生きぬいていかねばならない学生達のキャリア形成にとって、無視できないのがICT基礎力と情報活用能力である。

そこで徳山大学では、平成22（2010）年度から、ICTを全面的に活用した教育改革と学生のキャリア形成支援システムの構築に取り組んできた。具体的には、(i) 新入生全員に対し軽量のモバイル・ノートPCを配布し、(ii) 学内LANの再整備によって、2・3号館、5・6号館、10・11号館の各教室をはじめ食堂や学生ラウンジなど、「学内各所での無線LANネットワーク接続」を可能とした。また (iii) 学内ネットワークに

- 学習管理とe-learningの手法を授業補助に活用するための「学習管理システム：LMS」（Learning Management System）を導入し、
- 学生各自の単位取得状況に加え、EQ教育に始まるキャリア教育から就職

に至るまでの、学生のキャリア形成過程の詳細を記録するデータベースシステムCASK¹²⁾の構築

を進めてきた。LMSの導入によって、e-learningの手法の活用という授業改革のための新たなツールが提供され、またCASKによって、ゼミ等において教員によっておこなわれる学習指導・キャリア教育から、ダブルアドバイザーによる生活指導・キャリア形成支援、そして進路支援部による就職指導まで、各学生のキャリア形成過程のデータを一元管理し、学内共有するツールが提供された（CASKの詳細については後述する）。

加えて、同システムには、学内のあらゆる情報へのポータルサイト的な役割をも担わせることによって、サイバースペース上にキャンパスを拡大していく狙いがある。そしてこれらのICT環境の整備によって、

学生が実り多い学生生活を送るには、サイバースペース上に構築されたこの学内情報システムの利活用が不可欠となるような環境を実現し

学生のICT基礎力と情報活用能力の向上を達成しようとするのが、徳山大学サイバーキャンパスの狙いである。

§ 4-3 リメディアル教育と教養ゼミ

ICT基礎力や情報活用能力と同様、学生のキャリア形成にとって無視できないものに柔軟な基礎学力がある。近年、じっくりと論理的に物事を考える姿勢や、その積み重ねをとおして問題を解決していく能力の欠如した学生が多くみられるようになった。またそういった努力によって解決が得られた時の喜びを知らない若者も多いように感じる。この状況を打開し、大学で専門教育を受けるために、また社会人となるために、必要となる最小限の言語的知識や論理的思考力、数学的方法論などを身に付けさせる教育を「大学におけるリメディアル教育¹³⁾」と位置付け、学生時代の早期におこなう必要がある。近年、就職戦

12) CAreer Student Karte の略、キャスクと読む。

13) remedial 治療のための、矯正の、補修の。

線の初期に、SPI2と呼ばれるテストやその他の方法を用いて、このような能力をチェックする企業が大変多くなっており、その対応も重要になってきている。公務員や教員の採用試験をめざす学生にとっては、なおさらのことである。

一方、その重要性にも関わらず、学部専門教育のための科目が盛り沢山のカリキュラムの中で、リメディアル教育に十分な時間をとることができないという現実がある。そこで現れたアイデアがサイバーキャンパス上で可能となったe-learningの手法の活用である。平成22(2010)年度に進路支援委員会を中心に教員有志によるキャリア教育WG(ワーキンググループ)が立ち上がり、協力しあって、リメディアル教育用自習教材の構築を進めてきた。具体的にはSPI2の言語能力・非言語能力試験を取り上げ、その対策用e-learning教材(模擬試験問題と解説、及び練習問題)を独自に作成してLMS上に掲載し、学生が自主学習に利用できるシステムの構築を進めている。

また、1年次必修(全学)の教養ゼミIにおいて、全30コマの内の5コマを割り、キャリア教育に関連する実習をおこなう点について教授会の同意を得、平成23(2011)年度より、総ての教養ゼミIのシラバスに、以下の項目を含めることになった。

- ①LMS(学習管理システム)活用法
- ②SPI2の共通テスト(第1回)
- ③SPI2の共通テスト(第2回)
- ④キャリア関連講座(第1回)
- ⑤キャリア関連講座(第2回)

①～③の実習では、LMSおよびSPI2対策用Web教材の利用法の習得、年2回(春と秋)の模擬試験の実施、CASKを介したSPI2試験の結果・進捗度の確認、等をテーマとした実習をおこないつつ、自主学習の促進を図っている。今後、対象をSPI2のみならず教員や公務員の採用試験なども念頭におき、必要となる基礎力を育成するためのWeb教材の開発を続けていく予定である。

§ 4-4 大学生活を通じた継続的なキャリア形成支援

前節の表4-1の(3)「働くことの意義を知り、働きがいのある仕事を見つける能力の育成」のため、平成23(2011)年度より、総合科目のなかに「キャリア教育系」を設置し、「人間力講座Ⅰ・Ⅱ」「インターンシップ」「OSP(海外研修プログラム)」「就職講座」「教養ゼミ」などの科目を配置し、この方向への教育を託している。また前述の教養ゼミにおける2回の「キャリア関連講座」(④及び⑤)も、学生生活の早期に、自分たちの将来について考える機会を与えるためのものである。また、教養ゼミ担当教員のキャリア教育導入に向けた取り組みをサポートするため、「キャリアアドバイザー」(CA)の制度を平成23(2011)年度より試験的に発足させた。内定を獲得した4年生や卒業生の中からCAを任命・登録しておき、上述の「キャリア関連講座」等において、進路決定に至るまでの自己の体験などを通じた議論やアドバイスをとおして、授業をサポートする制度である。

しかし、これらの「キャリア教育系科目」群の授業を断片的に受講していくだけで、学生たちに十分なキャリア形成が誘発されていくとは考え難い。「EQ教育」を含むこれらの科目群の学修を通して、学生各自が「自分自身」や「社会・職業」および「それらの接点」について『継続的・持続的』に考え続け、自分がイメージする社会人に向かって計画的に学修生活を組立て、意識的にキャリア形成につなげていく姿勢を育成することが肝要である。この目的のために大きな助けとなるものが、前章の先進他大学の試みにも多く見られた「ポートフォリオ」や「学生カルテ」であると考えられる。これらのツールの構築と、それを利用した確固たる修学支援(キャリア形成支援)体制の確立が急務となってくる。次の章において、この方向に向けた近年の徳山大学の試みについて述べる。

§ 5. 徳山大学におけるキャリア形成支援体制とデータベース“CASK”

§ 5-1 徳山大学における修学支援体制のあゆみ

徳山大学における修学支援は、現在、表5-1に示すような3層の窓口を介

しておこなわれるようになっていく。まず第1の窓口には、1年次の必修科目「教養ゼミⅠ」（福祉情報学部では1・2年次の教養ゼミⅠ・Ⅱ）の担当教員をあて、学生に対する学習・生活・進路など学生生活全般に関する相談の窓口となるなど、担任の役割を与えてきた。この役割は3・4年次には「専門ゼミⅠ・Ⅱ」の担当教員に引き継がれる。このゼミ教員による担任制には問題点も多く存在した：

- 教員アドバイザーは常に大学（研究室）に居るとは限らない¹⁴⁾
- 学生にとって教員には話しにくい相談内容も多い
- 経済学部では、教養ゼミⅡが存在せず（2年次の担任は不在）、3・4年次の専門ゼミは選択必修制で履修しない学生もいる

これらの問題を克服するため、平成12（2000）年度、第2の相談窓口となるダブルアドバイザー制度を導入した。これは、教員と職員がペアを組んで1学年数人の学生を担当し、4年間の在学期間を通じて、学生生活や履修に関する相談をはじめ、キャリア設計や就職などあらゆる相談に応じる制度である。担当アドバイザーを決めるにあたっては、教職員の高校訪問地域などを考慮し、できる限り学生に面識のある教職員（特に職員）がアドバイザーとなるよう配慮して組み合わせを決めることとした。定期的な面談によって大学と学生との親交を深める、教務課と協力して授業を欠席しがちな学生を把握しそのケアを

表5-1 徳山大学・修学支援の3つの窓口（経済学部の場合¹⁵⁾）

	1年次	2年次	3年次	4年次
第1の窓口	教養ゼミⅠ	（教養ゼミⅡ）	専門ゼミⅠ	専門ゼミⅡ
第2の窓口	ダブルアドバイザー（教員と職員のペアによる）			
第3の窓口	教務部：教務課（学習支援） 学生支援センター：学生支援室（生活支援） 進路支援室（キャリア形成支援）			

14) 各教員にはオフィスアワー（週1コマ）を設定して研究室に滞在することを義務づけている。全教員のオフィスアワーは学生に公開され、訪問してきた学生に対し、授業内容はもとより学生生活に関するあらゆる相談に応じる体制をとっている。

15) 福祉情報学部では、教養ゼミⅡ（2年次・必修）が存在する。

心がける、学生と進路支援室との橋渡し役をつとめるなど、この制度のもとでの手厚い修学支援は効果を発揮し、その当時、年々増加の傾向にあった退学者数を減らすことにも成功している。

もう一つの第3の窓口となるのは、いうまでもなく、学生の相談内容に応じて専門的な立場から指導をおこなう、教務部・教務課（学習支援）と学生支援センター・学生支援室（生活支援）及び、進路支援室（キャリア形成支援）である。以上の3層の窓口をとおして学内の各部署で実施される修学支援を有機的に結び付け、学生個人々の4年間にわたる生活支援とキャリア形成支援を展開していく必要がある。

§ 5-2 キャリア形成支援のための学生データベース“CASK”

このような体制のもとで提供されてきた手厚い修学支援だが、連携の弱さという問題も残されていた。これまで教務部や学生支援センター（学生生活支援室、進路支援室）などの各部署やダブルアドバイザーがおこなった指導の内容や学生に対する気づきやコメント等は、せいぜい手書き（又はワープロ）の書類で個別に収集されていたに留まり、それらが関連した他の部署における指導に役立てられる形にはなっていなかった。そこで、平成19（2007）年、

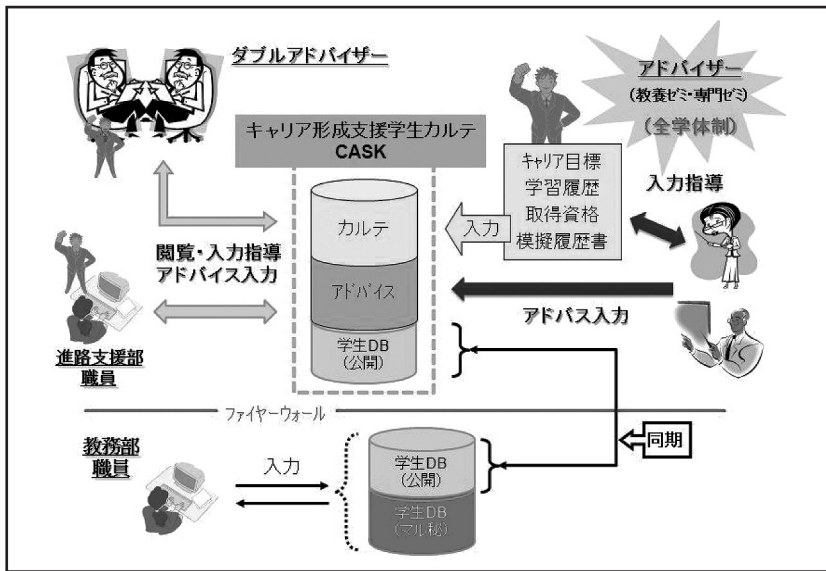
- これらの情報を“データベース化して一元管理”し“教職員間で共有する”ことによって、各部局の職員やアドバイザーのおこなう諸指導の連携を強化し、それらを有機的に結び付け相乗効果を得る……………「学生カルテ」としての機能
- またこのカルテ内に、学生各自が、EQ教育、キャリア教育系科目群の履修、そしてゼミ活動等、学生生活全般を通して得たキャリア形成に関連する諸事項を蓄積していくことのできる場所を設置する……………「ポートフォリオ」としての機能

ことを目標として「キャリア形成支援学生データベース（CASK）」を構築す

る企画を立てた。このアイデアは、平成21（2009）年度文部科学省大学教育・学生支援推進事業に採択されて財政的支援を得、当該年度の末からその構築が始められた。今年度、平成23（2011）年度は、その完成年度にあたり、夏にはその概要がかたまり、実用段階に移りつつある。

CASKを中核とするキャリア形成支援体制の概念図を図5-1に示す。本学において、学生の成績や履修状況を収納するデータベースは“CC21¹⁶⁾”と呼ばれ、主に教務部職員によって管理されている。高度な機密情報のため、教員や他の部局の職員はもとよりアドバイザーさえ、直接参照することはできない。しかし、アドバイザーやゼミの指導教員にとって、担当学生の履修指導やキャリア形成支援などの活動をする際、不可欠となるデータも少なくない。そこで、CC21とは別に、学内からのアクセスに限定した公開データベースサーバー（CASK）を立ち上げ、学生DBの一部を同期させる仕組みを導入した。

図5-1 CASKを中核とするキャリア形成支援体制



16) Campus Core 21 の略。旧来の事務電算システムが扱っていたデータベースを平成19（2007）年度からリニューアルし、「21世紀」にちなんで、この名称“CC21”を使うようになった。

公開サーバー上で参照できるCC21のデータは、学生の基本的個人情報（氏名、学籍番号、出身高校、入試区分、・・・等）に加え、これまでに履修した科目の名称と単位数（優良可などの成績は非公開）、それに加え、今後卒業までに必要となる単位数（総合科目・専門科目、必修・選択必修・選択など、その内訳）とした。学生とアドバイザー教職員双方にとって、CASKを介して実行可能な事項をまとめておくと、以下ようになる：

学生による「ポートフォリオ」としての利用： 学生はCASKにアクセスして

自分のデータを閲覧するとともに、次のような「ポートフォリオ」として利用することができる。EQトレーニングのテーマである「自己認識」「自己表現」「チームワーク」「コミュニケーション」「リーダーシップ」などに関して、学んだことや考えることを、その都度自主的に書き込み、データを蓄積していく（この指導は教養ゼミ担当教員によっておこなわれる）。また、キャリア形成の各段階において、キャリア目標や、取得した資格、模擬履歴書などを書き込み、データを蓄積していく（この指導は専門ゼミ担当教員またはダブルアドバイザーによっておこなわれる）。学生は常に、これらのCASKに綴られた「自分史」と向かい合いながら、将来設計をおこなっていくことができる。

アドバイザーによる「学生カルテ」としての利用： ダブルアドバイザーの教

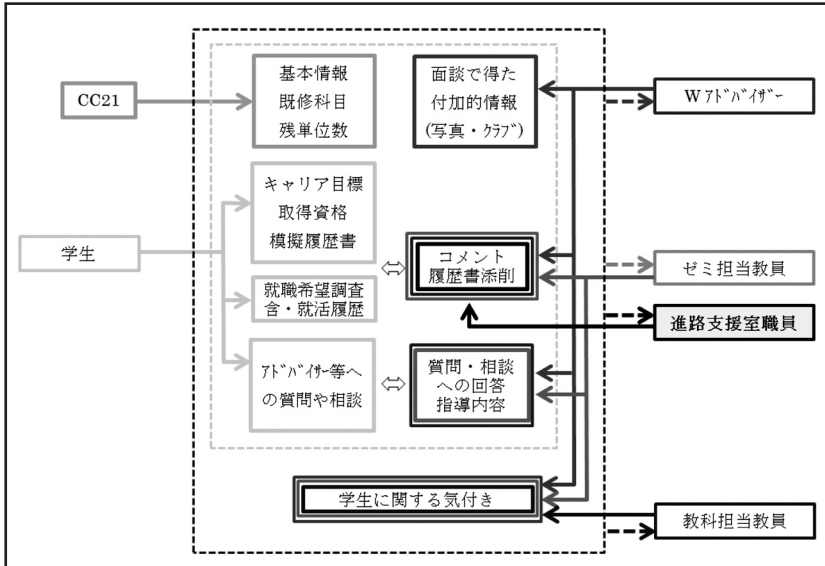
職員やゼミ担当教員は、固有のパスワードでCASKにアクセスし、担当する学生のデータを参照することが出来る。ダブルアドバイザーは、面談で得た学生の付加的情報（写真、修学やクラブ活動の現況、・・・）を記入する。ゼミ担当教員（やダブルアドバイザー）は、学生の書き込んだキャリア関連項目を参照し、コメントの書き込みや模擬履歴書の添削等をおこなうとともに、当該学生に関して教職員間のみで共有しておきたい気づきなどを書き込む。

「学生⇄アドバイザー間」のコミュニケーション： 学生とアドバイザーやゼミ

担当教員等は、お互いに、CASKを介して質問や相談を投げかけたり、それに回答できるように設計されている。

以上の仕組みを模式化し、学生や関連の教職員が、各々の立場に応じて「何を参照でき」「何処に書き込むことができるか」を分かり易く表現したものが図5-2である。

図5-2 CSAKへの「書き込み」(実線)と「読み取り」(点線)の権限



§ 5-3 徳山大学キャリア教育システムの総括と今後の課題

最後に、第3章でおこなった平成22年度採択「大学生の就業力育成支援事業」のキーワード分析におけるキーワード分類に照らし、現時点までの「徳山大学のキャリア教育への取り組み」について自己評価をおこなった結果を表5-2に示しておく。

これまで述べてきた通り、現在の徳山大学のキャリア教育システムは、大きく分けて2つの要素からなる。第一は、§ 4 (表4-1) に示した一連のキャリア教育カリキュラムである。EQ教育、サイバーキャンパスを背景とするリメディアル教育とICT教育、キャリア教育系列に配置したキャリアプランニング能力育成科目群、コンピテンシーの育成をめざす卒論制作指導等、4年間を

通した一連のキャリア形成支援カリキュラム群の受講によって、「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」ことが出来るよう配慮されている。そして第二が、その学修生活を通しての継続的なキャリア発達を支援するツールであるデータベースシステム“CASK”と、それを中核とする修学支援（キャリア形成支援）体制である。

学生各自には、第一の要素に掲げたキャリア教育カリキュラムの受講をとおしてキャリア発達に必要な基盤的能力を養うとともに、第二の要素に掲げたツールと支援体制をフルに活用して、自らキャリア発達を遂げていくことが要求される。すなわち大学生活を通じて「自分自身」や「社会と職業」および「それらの接点」について『継続的・持続的』に考え続け、社会人としての自分のイメージを作り上げ、その目標に向かって計画的に学修生活を組立て、キャリア形成につなげていく努力が必要となる。

一方、ゼミを筆頭とするキャリア教育系科目担当教員、そしてダブルアドバイザーの教職員には、お互いに協力し合い、本学のキャリア教育システム（特

表5-2 徳山大学のキャリア教育への取り組み： 先進大学の取り組みキーワードを整理した前出の表3-1の枠組みで、徳山大学での取り組み状況を整理・評価したもの。

(注)：◎…十分取り組んでいる、○…部分的に取り組んでいる、△…準備中

(キャリア教育体系化、基本的志向)	◎
EQ教育を柱とするキャリア教育体系	
(キャリア形成支援プログラム)	
「EQ教育系」の選択必修化、EQ教育の一層の展開、「キャリア教育系」の設置、「就職講座」、「教養ゼミⅠ」(初年次必修科目)でのキャリア関連講座、ゼミでのキャリアアドバイザー活用	○
(基礎能力強化への取り組み)	◎
SPI対策教材の作成、「教養ゼミⅠ」でのSPI対策	
(教育手法の工夫・開発)	○
個別の専門ゼミでのPBL・フィールドワーク等導入、個別授業におけるアクティブラーニング導入の試み	
(体験型学習の推進)	○
インターンシップの体系的実施、「教職ボランティア実習」、海外研修プログラム	
(地域や産官学等との外部連携)	○
高大連携での出前キャリア教育の実施、卒業生を活用したキャリアアドバイザー制度の準備	
(キャリア関連の学習・自己診断等のための環境整備)	◎
サイバーキャンパスプロジェクト、CASKによるポートフォリオ・学生カルテのシステム構築、WebClassでのSPI2関連のeラーニングシステム開発・活用	
(個別指導体制の充実)	○
ダブルアドバイザー制度、進路支援室での相談員による指導、CASK活用での個人指導体制準備	
(就職活動支援の充実)	○
進路支援室での個別指導、CASK活用によるエントリーシート・履歴書等添削システム整備	
(能力評価制度の充実)	△
EQ診断システム	
(教育プログラムに対する評価制度)	△
4年生に対する進路関連アンケート調査	

に第二の要素の有用性と重要性)に十分な理解と認識を持ってそれを活用し、上述の学生の学修意欲と姿勢を誘発するインセンティブを与え続けることによって、キャリア形成支援を進めていくことが求められる。

これらの2つの要素がかみ合っただけで、本学が目標としているキャリア教育が実現されるものとする。

§ 6 おわりに -キャリア教育の評価について-

最後にキャリア教育における評価の問題が残されている。これは§ 3で取り上げた「先進的な大学」においても難しい課題のようである。そもそも評価というものは設定された目標に対しておこなわれるべきものである。一方、前述したように「キャリア」という概念自体が、生涯にわたっての継続性を含むものである。したがって、多くの専門家が指摘するように、キャリア教育の目標は究極的に長期的目標も含むものとならざるを得ない。大学だけで完結するのではなく、初等教育、中等教育、大学、卒業後という連携で目標を構造化し、評価を考えていかなければならないだろう。

さらに、キャリア形成の基盤となる能力には、「積極性」「態度」「思考力」「表現力」「社会性」など、測定の基準が明確でなく数値化しにくい項目が多い。しかしこれらは就業力を測る指標ともなるもので、どのようにその評価をおこなうかは重要な課題である。この点に関して、一定の評価方法の提示や独自の指標開発の試みもみられるが、これらの数量的な指標に、観察・面談・ポートフォリオなどの質的データも加え、評価に活用しようとする傾向がある。また、「実務家による面談評価システム」を導入するもの、4年間の体系的キャリア教育の成績を学生カルテに(キャリアアップポイントとして)蓄積しキャリアアドバイザーや教員の面談指導に活用したり、その評定平均値を自己開発の目標設定に利用するもの、「キャリア力検定」を独自開発しそれを活用して学年ごとの達成度を測るもの、など色々な工夫がみられる。

キャリア教育システム自体の評価も重要な課題である。キャリア教育に限らず、改善を前提とした教育システム評価の営みは、PDCA (Plan Do Check

Action)のサイクルの枠組みで捉えうが、キャリア教育に関してはとりわけCheck、つまりシステムの成果をいかに把握するかが問題となる。§3で見たGP採択157大学のなかには、就職率・定着度の統計やアンケート調査などを用いる取り組みが多い。就業力育成に関するアンケート調査を、学生(内部評価)と卒業生・企業等(外部評価)に対しておこない、その結果を統合する手法を探るもの、就職率・就職満足度・採用企業満足度・県内定着の向上などの定量的かつ具体的な目標を設定し、毎年ないし3年後、5年後の計測・分析を図り学生の成長度と事業成果の検証サイクルを確立するもの、就業力評価アンケート(就業状況、専門知識、協調性、コミュニケーション力など)を就職後1・3・5年に実施し成果の検証が行うもの、などがみられる。さらに、以上の工夫に加えて評価組織を別途立ち上げチェックする体制を推進する取り組みが多く、とくに企業、自治体、団体等の学外関係者を中心とした評価委員にて定期的に総合的なチェックを行うとする事例が目立っている。

徳山大学におけるキャリア教育では、その基盤となる能力を育成する「EQ教育」において、学生のEQを、①積極性②協調性③自己表現力④他者理解力⑤集団形成力⑥目標達成力⑦創造性⑧社会性、の8項目にわたって診断するEQ質問紙を開発・作成し、「EQトレーニングI」の授業において平成19(2007)年度から平成22(2010)年度まで利用してきた。特に、EQ教育と同時に開始された、前出の事業「EQ教育を柱とする若者のチャレンジ支援プログラム」では、この質問紙を基に「自己評価」と「(EQアドバイザーによる)他者評価」を、プログラムの開始前と終了後の2回にわたって実施することによって、受講生のEQの伸長を測るのに役立てることができた【3】。

一方、キャリア教育全般の体系化については、「EQ教育とキャリアデータベースを核とする双方向型学生支援事業」が平成21年度文部科学省「大学教育・学生支援推進事業」に採択されて以来、構想を温め構築の作業を進めてきたものだが、今年度の夏、“CASK”が本格的に稼働を始めばかりであり、その検証と評価については、今後の研究を俟たざるを得ない。ここにまとめた先進事例を参考にし、更に一步進めたキャリア教育体系の構築をめざしていき

い。

最後にあたって、地域生涯キャリア教育の構想について、付言しておきたい。現在、本学が大学をあげて精力的に推し進めている近隣高校との高大連携においては、ネットワークとLMS(学習管理システム)活用による「進路(キャリア)指導」や「入学前教育」をも視野にいれ、その企画立案を進めている。加えて、サイバーキャンパスが内包するデータベース機能や双方向コミュニケーション機能を背景とし、本学学生はもとより校友会(卒業生)や地域の方々をも包括するキャリア教育システムを模索中である。このような、中高生から大学生そして社会人まで、地域全体を巻き込んだ「生涯キャリア教育」コミュニティの構築をとおして、はじめて、継続性という本質を具現する「真のキャリア教育」が実現できるものと考えられる。

文 献

- 【1】徳山大学(2010)「平成22年度 自己評価報告書・本編」特記事項1、p.95-p.98
- 【2】徳山大学(2007)(2008)(2009)「EQ教育を柱とする若者のチャレンジ支援プログラム」成果報告書
- 【3】徳山大学(2010)「平成22年度 自己評価報告書・本編」特記事項2、p.99-p.105
- 【4】徳山大学(2010)「平成22年度 自己評価報告書・本編」特記事項3、p.106-p.107、岡野啓介、井手口範男、山岸憲治(2010)「モバイルPCとLMSを活用した授業改革へ向けて」徳山大学論叢 第71号 p.225-p.250
- 【5】厚生労働省「新規学校卒業者の離職状況調査」
- 【6】厚生労働省委託調査「若者の未来のキャリアを育むために」(若年者キャリア支援研究会報告書)(図表8)入社1年以内・3年を超えてから離職した正社員の離職理由 平成15(2003)年9月
- 【7】文部科学省(2004)「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報告書～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～」
- 【8】文部科学白書(2010)第1部の特集2、第2節「人々の生涯にわたるキャリア形成を支援する観点からの教育の在り方」p.84-p.101
- 【9】文部科学省(2011a)「大学教育の充実－Good Practice－」http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/gp.htm (2011年9月6日確認)
- 【10】日本学生支援機構(2010)『「大学教育・学生支援推進事業」就職支援推進プログラム事例集』
- 【11】文部科学省(2011b)「G Pポータルサイト」、<http://gp-portal.jp/src/ippan/home.cfm> (2011年9月6日確認)
- 【12】佐藤龍子(2007)「学生の自発性を促すキャリア教育と正課外活動」『京都大学高等教育研究』第13号、京都大学高等教育研究開発センター、p.25～34。

- 【13】 下村英雄 (2009) 『キャリア教育の心理学』、東海教育研究社
- 【14】 経済産業省 (2006) 『「社会人基礎力に関する研究会」中間とりまとめ』 <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/torimatome.htm> (2011年9月20日確認)
- 【15】 溝上慎一 (2007) 「アクティブ・ラーニング導入の実践的課題」『名古屋高等教育研究』第7号、名古屋大学高等教育研究センター、p.269-287.
- 【16】 中央教育審議会大学分科会制度・教育部会 (2008) 『学士課程教育の構築に向けて (審議のまとめ)』、http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/080410.htm (2011年9月20日確認)
- 【17】 村山光博 (2010) 「就職支援活動におけるキャリア・ポートフォリオの活用－オープンソースeポートフォリオMaharaの導入－」、『生涯学習研究年報』第4号 (通巻第13号)、長岡大学生涯学習センター、p.55-59.
- 【18】 地域科学研究会・高等教育情報センター (2010) 「授業・学習活動の進化とポートフォリオⅡ～地域科学研究会・高等教育情報センター 教授法・FDシリーズ20」配付資料
- 【19】 日本キャリア教育学会編 (2008) 『キャリア教育概説』、東洋館出版社