

# 京都光華女子大学におけるキャリア教育の取組 —現代 GP「学生個人を大切にしたキャリア教育の推進」—

山 本 嘉一郎\*  
阿 部 一 晴\*  
吉 田 咲 子\*\*

## I まえがき

大学の学生の多くは卒業時に企業へ就職する。つまり、大学卒業後の進路は「企業就職」が一般的である。そこで学生にとって最大の関心事の一つが「就職」となる。そのため大学では、中学校や高校での「進学」と同様、将来の進路としての「就職」を支援してきた。従来からほとんどの大学には、就職活動を支援する部署（たとえば就職課）が置かれてきた。ただその役割は主に、就職先の紹介や求人情報の提供というものであった。ところが、その状況がこの10年ほどの間に大きく変化している。

近年、多くの大学でキャリア支援（就職支援）を強化し、さまざまな取組が行われるようになってきた（上西、2007、p. 2）。その背景については次章で述べるが、取組の多くは、キャリア形成としての低学年からの教育である。ここでは、就職活動といった直接の支援から、就職に堪える能力の形成へ向けてのいわば間接的な支援へと広げられている。働くために必要な基本的能力の養成である。その理由は主に、多くの学生が働くための基礎能力を十分に備えていないという判断による。このようにして、キャリア支援は就職支援からキャリア形成支援へと拡大しつつある。またさらに、働くことへの理解といった就労意識にも課題があると言われる。就労意識の形成である。そこに、総合的なキャ

\* 人間科学部人間関係学科メディア情報専攻

\*\* キャリア教育推進センター

リア教育の必要性があると考えられる。

以上のようなキャリア教育は大学教育だけの問題ではない。初等、中等、高等教育を通して社会に出るまでの教育全体に課せられた問題である。これについては中央教育審議会から平成11年末にその答申の中で、小学校から発達段階に応じてキャリア教育を実施することの必要性が指摘され、以後、文部科学省ではこれを政策課題の1つとしてきた（山口、2008、pp. 7～10）。また文部科学省は大学に対して、その教育改革支援事業（大学改革支援プログラム）の中で、平成18、19年度にキャリア教育をテーマとし、21年度には大学教育・学生支援推進事業としてキャリア教育・支援をテーマとした。

これに対して本学でも、就職支援を入学時から開始して就職を総合的に支援する必要性を認識し、平成17年度にキャリア教育を実施することになった。以来、その認識を深め、キャリア教育の在り方について研究してきた。また、平成18年度からは、学生の修学と生活を体系的・組織的に支援するエンrollment・マネジメントに着手した。キャリア教育はその中で、学生の卒業後の進路を支援する政策として位置づけられた。ここで報告する現代GPにおける実践的総合キャリア教育の取組は、これらの改革の一環として企画・立案されたものである。

## Ⅱ キャリア教育と社会的背景

近年、フリーター・若年無業者や新卒者の早期離職が増加する傾向にある。このことは大きな社会問題とされ、政府においてもその対策の必要性が強く認識されている。文部科学省ではこのような問題に対して、学校には社会人・職業人として自立した人材の育成が強く求められているとして、平成20年12月、「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」を中央教育審議会へ諮問した（文部科学省、2009a）。これらの問題については、平成15年の文部科学省、厚生労働省、経済産業省による「若者自立・挑戦プラン」の中でも国家的課題として取り上げられ、その対策の一つとしてキャリア教育が挙

げられている（文部科学省、2009b）。今回の諮問は、この対策をさらに強化・前進させることが必要な状況にあることを示している。

さらに文部科学省では、大学に教育改革を求めるGP（文部科学省、2009c）の中で、平成18、19年度にその1つのカテゴリーである現代GPのテーマとして「実践的総合キャリア教育の推進」を挙げて募集した（平成19年度に本学の取組みが選定）。また21年度には、「大学教育・学生支援推進事業」学生支援推進プログラムとしてキャリア教育を支援している（本学短期大学部の取組みが選定）。以上のように、大学教育の支援策としても、キャリア教育が大きな政策課題として取り上げられている。さらに、経済産業省を中心に「社会人基礎力」の養成が提案され、平成20年12月に文部科学省が答申を受けた「学士課程教育」でも、「学士力」の名のもとに社会人基礎力の養成が大学教育の柱として要請されている。

一方、1990年代前半のバブル崩壊の後には、就職がそれまでのようには容易でない時代が続いている。平成20年まで数年かけて就職環境はやや改善されたが、20年秋以降は世界的な経済不況とともに近年にないほど悪化した。これらは新卒者についても例外ではなく、22年春には高校・大学を出ても就職できない若者が多数予想されている。そのようなことから大学では、この十数年にわたって就職支援を強化してきている。これは、大学が「就職率」などの就職状況で評価されることが多いからである。今、学生の「就職力」をいかに高めることができるかは大学の大きな課題である。少子化時代を迎えて学生確保に困窮する大学では、「就職力」の育成に力を入れている。そのため、直接の就職支援だけではなく、入学直後からの幅広いキャリア教育を実施する大学が急増している。

上西（2007）によれば、上記のような社会的背景のもと、近年、大学においてキャリア教育が強く認識され、実施されている。その背景として上西（2007）は、「政策的な要請」「入学者確保の必要性」「企業側の要請」「動けない学生への対応」「学生の権利保障」の5つを挙げている。最初の2点は既に述べたとおりである。このように現在、キャリア教育にはこれを要請するさまざまな要因があるものと考えられる。

### Ⅲ 本学におけるキャリア教育と GP 申請の経緯

本学でキャリア教育を始めた理由も他と同様である。バブル崩壊後の1990年代から2000年代初頭にかけて長期の就職難の時代が続いた。その間、さまざまな就職支援が行われた。その経験の中で、学生に早い時期から就職あるいは職業への関心をもたせ、就労意識を喚起・醸成するところから始める必要があることが認識された。それまで就職支援は、正課の教育とは切り離して行うとする考えであった。就職課が学生生活支援を担当する学生部の中にあつたことはその現れと言えよう。教育に結果が求められるようになったこともあり、これを改め、「就職」を教育の具体的な成果の一つとしてとらえようという発想が次第に芽生えていった。

その結果、就職支援担当部署（当時は「就職課」）の要請で、それまで同部署で行っていたキャリアデザイン講座を正課に組み入れることになり、平成17年度入学生から1・2年次に配当する自由科目（卒業単位に含めない科目）として開設した。これを平成19年度には、全学共通科目として卒業単位とし、キャリアデザイン講座ⅠおよびⅡの2科目に増強した。

一方、平成18年度末に人間関係学部（現人間科学部）において、教育支援と学生支援を連携させた「総合学生支援」策としてエンrollment・マネジメントが提案された。本学のエンrollment・マネジメントは、入学前から卒業後まで、学生一人ひとりに対してその立場に立って、その不安を解消するため、あらゆる支援を体系的・組織的に行うものである。これを同学部では全学に先立って、平成19年度に実施し、20年度からは全学的に実施されるに至っている。就職支援とこれに至るまでのキャリア形成支援は、このエンrollment・マネジメントの取組みの中で見直されることとなり、この取組みの計画策定が行われた。その結果、平成19年度の現代GPとして申請するに至った。

## Ⅳ 総合キャリア教育開発への取組（GP における取組）

### 1 概要

本学では、GP の申請にあたって、本学におけるこれまでのキャリア教育とキャリア支援の経験から、「実践的総合キャリア教育」を次のように考えた。

現代社会がかかえる「若者の就労」の問題に対し、キャリア教育の課題を就労意識の喚起・醸成と職業人としての基本的能力の養成と捉える。基本的能力としては、読む、書く、聞く、話すの基礎能力の習得から始め、これを発展・高度化した社会人基礎力の習得を目指す。そのため、導入教育から専門教育までをキャリア教育の視点から体系化し、正課の教育課程を大学全体として構築する。さらに、スキルアップを含むキャリア形成・就職支援等の正課外教育との連携を図り、総合的で実践的なキャリア教育課程を構築・推進する。その有効な方法を徹底した個別対応教育に求め、その実現を支援するために ICT の活用を図る。個別対応教育は多様な学生に対して、教育効果を上げるための唯一の解決法である。これを実現するには時間的・空間的に学習およびコミュニケーション形成の場を広げる必要があり、ユビキタスな教育環境を可能にする ICT の活用で解決する。

（以上、平成 19 年度現代 GP 申請書より）

その取組の要点は次のとおりである。ここでは、①「キャリア教育に関する基本的な考え」（キャリア教育の基本的な目的（ねらい）をどのように考えたか）、②それ（目的）を達成するための「教育体系」（キャリア教育としての教育課程）、③教育課程を実施するための「（広い意味での）教育の方法」について、その概要を述べる。

#### a) キャリア教育に関する基本的な考え（人材育成の目標）

本学が専門職として養成する分野から一般的な職種までを対象として、基本的に要求される高い就労意識（働く意欲と希望）および職業人（社会人）としての基本的な能力を十分に備えた人材を育成する。そこで以下の 3 点を目標として、社会人として必要な要件を備えた人材を育成する。

- 就労意識の喚起・醸成
- 基本的能力の養成
- 社会人基礎力の養成

“労働”あるいは“職”に関心を持たず就労意欲が低い、従って学習意欲が低くかつ学習することの意義を見出せないでいる若者が多いことが大きな社会問題となっている。また、大学生の学力不足が問題視され、大学での教育を経てもなお就労に必要な基本的能力に欠ける者が多いとされている。今、社会は高い就労意識を持ち基本的能力を十分に備えた人材を求めているものと理解される。

“基本的能力”としては、理解力（「聞く・読む」を通してものごとを的確に理解する能力）、論理的思考力、表現力（表現すべきことを的確に「話す・書く」ことのできる能力）、調査分析力、他人と共同して問題解決にあたることができるコラボレーション力、そしてこれらの能力を支え拡張するための情報システム活用力（知的活動に情報機器を活用できる能力）などを対象とする。これらをさらに高度に習得させることにより、「問題発見・解決」に自立的・能動的に当たることのできる人材を育成する。

#### b) 教育体系（キャリア教育としての教育課程）

以下のように、「正課」および「正課外」教育からなる、総合的で実践的な「キャリア教育課程」である。

##### - 正課教育（= 正課のキャリア教育課程）

導入教育および発展・応用教育から成り、上記 a) で示した3点を目標として、専門課程を含めて原則としてすべての科目を「キャリア教育」の視点から体系化する。

##### - 正課外教育

学生のキャリア形成および就職の支援、スキルアップ（ワークスキルの習得）など、正課内では行えない教育および支援を体系的・組織的に行う。

#### c) 方法

上記の教育課程を実施し、a) の目標を達成するため、次の方法を導入する。

##### - 個別的对応教育

- 個別対応
- ICT の活用

## 2 教育課程

本教育課程（キャリア教育課程）は、既存の全学共通、あるいは学科ごとの基礎・専門科目をベースにして、「キャリア教育」の視点から構築するバーチャルなもの（学科横断的な課程）である。また、正課教育と正課外の教育を体系化した総合的な課程である。対象は大学の全学部学科としている。その教育課程は図 4.1 および表 4.1 に示すとおりで、大きく次の 3 点で構成される。また、カリキュラムとの関係は表 4.2 のとおりである。

- 正課教育のうち、全学共通で実施されるもの

図 4.1 の①-1 と -2、②、③（前半部分）、⑤

- 正課教育のうち、各学科で実施されるもの

この種の教育は、次の 3 種類で構成される

導入・基礎教育（図 4.1 の①-1、および③の前半）

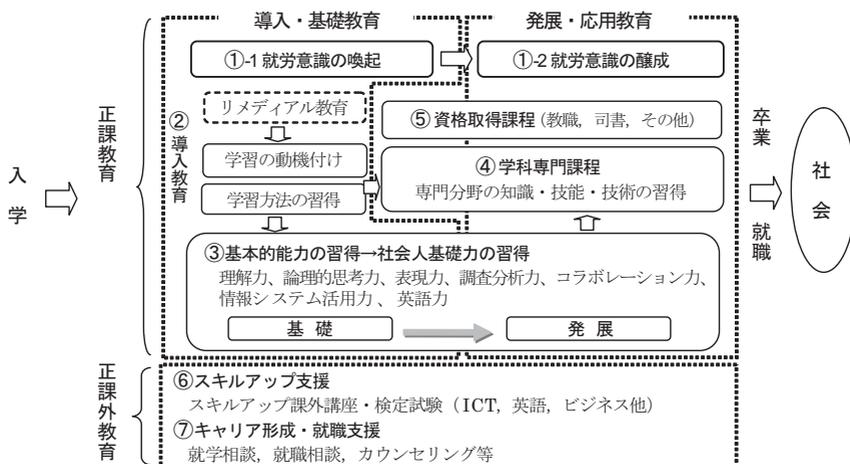


図 4.1 キャリア総合教育課程のイメージ

表 4.1 教育目標と教科・講座

目 標		初期段階 (1, 2年次)	発展・応用段階(2～4年次)
①就労意識の喚起・醸成		A1(基礎ゼミ, キャリア科目)	A2(キャリア科目, インターンシップ, 学外施設実習)
②導入教育	基礎学力の補習	B0(リメディアル教育)	
	学習の動機付け	B1(基礎ゼミ)	
	学習方法の習得	B2(大学基礎講座, 基礎ゼミ)	
③基本的能力の習得 →社会人基礎力の養成	理解力(聞く・読む)	C1 基礎的学習 (大学基礎講座, 基礎ゼミ, アカデミックライティングなど)	C2 社会人基礎力養成 (主に講読, 専門ゼミ, データ解析などの専門教育の中で実施)
	論理的思考力		
	表現力(話す・書く)		
	調査力(調査・分析)		
	コラボレーション力		
	英語力	D(英語)	
	情報システム活用力	E1(情報処理基礎教育)	E2(応用的情報処理教育)
	社会人基礎力		F 社会人基礎力養成講座
⑥スキルアップ		G1 スキルアップ講座・検定	G2 スキルアップ講座・検定

表 4.2 キャリア教育課程としてのカリキュラム(教育目標と科目)

教育目標	1年次		2年次		3年次		4年次	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
①就労意識の喚起・醸成	基礎ゼミ							
		キャリアアテンド講座Ⅰ	キャリアアテンド講座Ⅱ		キャリアアテンド講座Ⅲ→インターンシップ			
					専門実習(学外施設実習)			
②導入・基礎教育	基礎ゼミ(学習の動機付け・学習方法の教育)							
	リメディアル							
	大学基礎講座(学習の動機付け・学習方法の教育)							
③-1 基本的能力の養成	大学基礎講座							
	基礎ゼミ							
	情報処理							
	英語							
③-2 社会人基礎力の養成			講読					
					専門ゼミ			
			社会人基礎力講座(基礎)		社会人基礎力講座(発展)			
④⑤専門職教育			専門課程					
			資格取得課程					
⑥スキルアップ	スキルアップ講座(ICT、英語、ビジネス等)							
	資格検定試験(ICT、英語、漢字、文章能力、ビジネス他)							

凡例  正課教育  正課外教育

専門教育（図 4.1 の③の後半、および④）

専門職養成教育（学科による。図 4.1 の④）

－正課外教育

図 4.1 の⑥および⑦

正課部分は「導入・基礎教育」と「発展・応用教育」の段階からなり、キャリア形成へ向けて段階的・体系的に進める。「導入・基礎教育」の段階の目的は、「① -1 就労意識の喚起」と「③ 基本的能力の習得」（基礎段階）である。③の教育へ円滑に入るために、「② 導入教育」を行う。基礎学力についてはリメディアル教育を実施し、これを必要とする学生は早期に、大学教育を受けるために必要なレベルへ到達させる。具体的な教育内容は表 4.1 の通りである。

「発展・応用教育」の段階では、「① -2 就労意識の醸成」を図り、「③ 基本的能力の習得」をいわゆる「社会人基礎力の習得」（前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力）の水準に高める<sup>1</sup>。前者には表 4.1 の A2 のように、「インターンシップ」を積極的に活用する。後者については主に、講読、専門演習（ゼミ）、データ解析などの専門教育の中にこれらの能力を習得させる教育方法を取り入れて行う。専門職を目指す学習および教職などの資格取得にはそれぞれ、「④ 学科専門課程」および「⑤ 資格取得課程」で対応する。合わせて、課外で「社会人基礎力養成講座」を開設、正課教育を補完・強化する。両段階と並行して、正課外で⑥「スキルアップ支援」（キャリア形成に有効な各種の資格取得の支援など）と⑦キャリア形成・就職支援を行う。

### 3 方法

上記の教育課程における所期の目的の達成には、一人ひとりの能力、個性、状況に応じた「個別対応教育」がきわめて有効であると考えられる。集合教育では、たとえ少人数であっても十分な成果を上げることは難しい。第 1 に、重要課題の「就労意識の喚起・醸成」では、個別相談・指導など、個々の学生との十分なコミュニケーションを形成し、その意識を引き出すことが必要である。第 2 に、所定の習得水準を保証した教育には、新たな教育プログラムが必要である。

その実施には、学生の学習・習得状況の的確な把握と支援が必要である。教室内だけの対面・集合教育では不十分である。これを、ICTの活用とeラーニングの併用により解決することとした。これにより、対面教育に加えてユビキタスな学習環境とコミュニケーションの機会を提供する。学生はいつでもどこでも学習支援を受けることができるなど、個別対応教育の実現に大きな効果を発揮すると考えられる。本取組の具体的な教育方法は次の5点よりなる。

- 徹底した個別対応教育の導入
- 学習効果を保証する新たな教育プログラムの導入
- 学習支援のためのICTとeラーニングの活用
- 学生総合データベースの構築と活用
- 体系的なインターンシップの実施とその支援

以下、これらの教育方法について説明する。

#### (1) 徹底した個別対応体制の導入

学生への個別対応体制として、従来の3・4年生の「専門ゼミ」に加えて、1・2年生に「基礎ゼミ」を置く。いずれも10名程度を原則として、4年間を通じてのゼミ担当者による学生とそのキャリア形成への恒常的な対応を可能にする。授業においては教科担当者が個々の学生の学習状況の把握につとめ、その状況に応じた支援・指導を行う。これにより学生の主体的な学習意欲を引き出す。(付録1)

#### (2) 学習効果を保証する新たな教育プログラムの導入

徹底した個別対応教育の下、「指導と評価の精緻化」により学習効果の高い教育を進める。これにより、目標とする学力（知識・技能の習得）への到達を保証する。(付録2)

#### (3) 学習支援のためのICTとeラーニングの活用

本取組実現の基盤として重要になるコミュニケーション形成をICTにより支援する。そのユビキタス性によりコミュニケーション環境が時間的・空間的に大きく広がり、個別対応教育としての支援効果が期待できる。授業はLMS（学習支援システム）上で授業情報・教材を提供、あわせてコミュニケーション

ンの場を開設する。また、復習・自習教材による各教科の学習支援およびスキルアップ学習用にeラーニングを提供する。学生はユビキタスな学習環境で効率的にスキルアップと資格取得を目指すことができる。

#### (4) 学生総合データベースの構築と活用

教務、学生生活、就職など、学生に関する情報を一元的に管理し、個々の学生の状況を詳細に把握する。これにより、個々の状況に応じた迅速・的確な支援・指導を可能にし、情報提供を円滑にするための学生ポータルサイトを強化する。大学での活動に必要な情報を提供し、円滑な学習と学生生活を支援する。

#### (5) 体系的なインターンシップの実施とその支援

目的別にインターンシップを準備し、授業との連携を図るなど、体系的に実施する（後出の表5.1参照）。インターンシップでは、実習中の知識・技能面に加えて精神面の支援が必要である。これを効果的に行うため、学習支援とコミュニケーション形成にICTを活用する。既存のICTシステム（電子メールやLMS）を利用するとともに、開発中の学外実習支援システムを利用する。

## 4 実施体制

実施体制は図4.2に示す通りである。図中の①などの番号は、他の図表のものに対応する。本取組の全体の管理・運営は「キャリア教育推進センター」（専門部署）が担当する<sup>2</sup>。①～③および⑤の教育については「全学共通教育センター」が統括し、主体となってあたる。これに、各学科が協力・担当する。キャリア形成・就職支援には「キャリア支援センター」が、スキルアップ講座などの課外講座には「エクステンションセンター」があたる。そのほか、教務および学生生活に関する事務処理と支援を「学生サポートセンター」が行う。学生総合データベースと学生ポータルの運用、eラーニング、その他のICT活用は、情報教育センターおよびIT推進部が担当する。必要な教材の開発にあたっては専門業者の協力を得、リメディアル教育の教材開発と実施では、併設校の京都光華高校の協力を得る。

このため、次の組織を編成することとした。

- キャリア教育推進センター
- キャリア教育推進連絡会

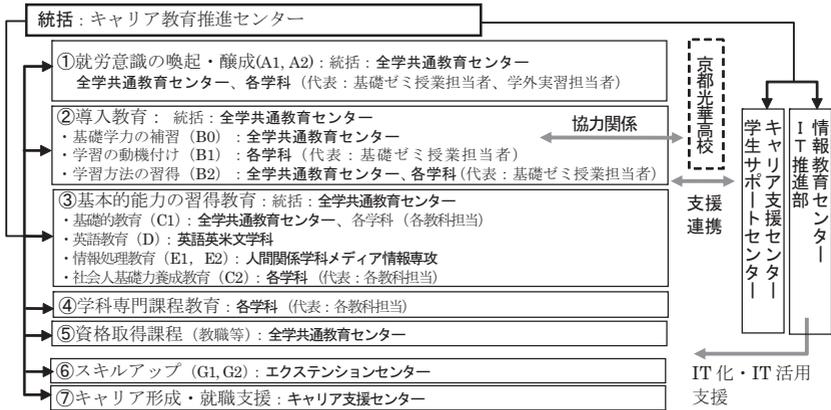


図 4.2 実施体制（A1, A2 などは表 4.1 中の記号に対応）  
実施段階に変更のため、計画（申請）時と一部異なる。

### (1) キャリア教育推進センター

キャリア教育推進センター（以下「センター」）は本取組推進の中核組織として、新たに設置した。その役割は次のとおりである。

- 本取組（総合キャリア教育）の組織及び実施についての統括
- 取組推進における全体組織の管理・運営
- 取組全体についての実務

センターにはセンター長以下数名の所員（教学および事務）を置くこととした。所員は、本取組の企画立案にあたった教職員、および推進にあたって関係の深い部署の代表で構成することとした。またこのために、本事業で新たに専任の教員と事務職員各1名を雇用し、発生する業務の処理にあたることとした。

### (2) キャリア教育推進連絡会

キャリア教育推進センターで計画した実施事項の多くは既に述べたように（図 4.2 参照）、学科、付属機関、事務部署で実施される。PDCA サイクル<sup>3</sup>（以下 PDCA）を有効に動かせるためには、取組の伝達・報告の場が必要である。キャ

リア教育推進連絡会（以下「連絡会」）は、この役割を果たす会議として設置した。その業務は次のとおりである。

- 取組の実施にあたっての各担当学科・部署等間の調整
- 取組結果の点検・評価

連絡会のメンバーは各学科の代表、および関係機関・部署の代表で構成することとした。併設の短期大学部からも、オブザーバーとして参加を要請した。

## 5 取組の評価

評価体制は図 4.3 の通りである。全体的な評価と個々の教育の評価からなる。全体の評価点検と改善検討はキャリア教育推進センターが中心になり、学外専門家も加えて年間 2 回程度行う。あわせて同センターは、個々の教育の評価のとりまとめを行う。また、評価および改善の実効性を高めるため、教務、学生生活等の関係委員会が協力する。個々の教育の評価は、各実施組織が中心となって随時行い、常に授業へのフィードバックを行って改善に努める。あわせて、全体評価に参加する。以上のように PDCA を徹底する。

本学で進めている教育改革では、評価の精緻化を図っている。個々の学生の学習効果を精緻に把握するもので、高い精度で学習効果を測定する。社会人基礎力の習得状況については、HQ（Human Quotient）診断などを導入し、その効果を測定する。就労意識については、個別面談とアンケート調査により効果を判定する。取組の最後には総括と総合評価を行い、本学のキャリア教育を確立するとともに、今後の展開の方向を定める。

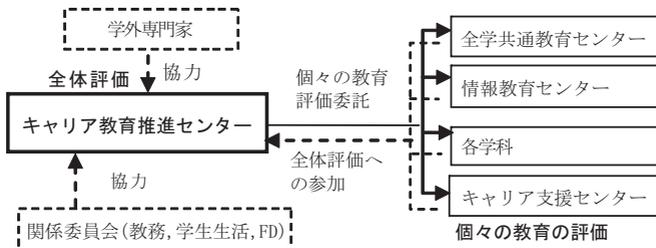


図 4.3 評価体制（学内体制と学外専門家の支援）

## 6 全体スケジュール

取組の全体スケジュールは表 4.3 の通りで、3 年計画で実施することとした。この過程を経て、正課教育と正課外教育を総合してキャリア教育全体の体系化を進める。あわせてその実施に必要な支援環境を整備し、効果的で円滑な実施体制を整える。ほぼこのスケジュール通りに進んでいる。

表 4.3 取組の全体スケジュール  
(表内の番号・記号は前出の表 1 中のものに対応)

取組項目		平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
<b>正課教育</b>				
①就労意識の喚起・醸成	基礎ゼミ・キャリア科目 A1	拡充・強化	継続	継続
	インターンシップ A2	検討・準備	試行	実施
②導入教育	大学基礎講座 B2、基礎ゼミ B1	拡充	継続	継続
	リメディアル教育 B0	検討	試行	実施
③基本的能力の習得	大学基礎講座 C1	拡充	継続	継続
	基礎ゼミ C1	試行	実施	完成
	英語教育の改善 C1	検討・準備	試行	実施
	専門教科の中での実施 C2	検討	実施	継続
④⑤専門課程	情報システム活用力 E1、E2	拡充	継続	継続
	学科専門課程、資格取得課程	検討・試行	実施	実施
新教育方法導入	個別対応教育プログラム	試行	改善・実施	継続
<b>正課外教育</b>				
③社会人基礎力の養成	講座・能力検定 F	試行	試行・実施	継続
⑥スキルアップ	講座・検定試験 G1、G2	拡充	継続	継続
⑦キャリア形成・就職支援	面談支援システムの導入	準備・試行	実施	継続
<b>ICT 化と e ラーニング</b>				
正課の ICT 化	授業への LMS 導入	拡大	拡大	全授業へ
	学外実習支援システム	開発	開発・試行	運用開始
e ラーニング導入	正課への導入	試行	導入拡大	継続
	スキルアップ講座	導入拡大	継続	継続

## V 実施状況

本章では、前章で述べた計画の中で主題としてきたものを中心に、これまで 2 年間の実施により得られた主な成果について、平成 19、20 年度の結果報告（キャリア教育推進センター、2008、2009）に基づいて報告する。

## 1 取組全体の進め方

本取組は平成19年7月に選定を受け、実施計画書を提出したのち、10月からスタートした。その手順は図5.1のとおりで、基本的には表4.3にも示したように、年度単位で実施している。まず、初年度には実施組織を編成し、実施体制を整えた。その体制のもとで、全体および初年度の実実施計画を確認、担当部署・担当者へ実施依頼を行った。各担当部署・担当者では詳細実施計画を立てて実施、実施結果は後述の連絡会で報告し、PDCAに努めた。平成20年度、21年度は、前年度末の総括に基づいて年度初めに当該年度の計画を各担当部署・担当者から提出。これを全体で確認して開始し、連絡会で報告・省察する形で進めた。

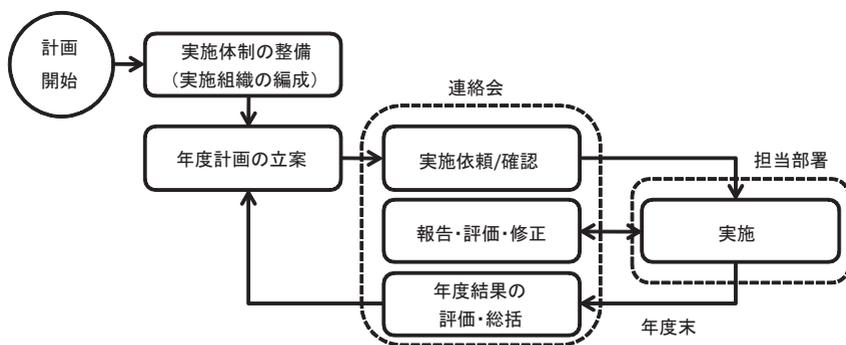


図 5.1 取組の実施手順

### (1) 実施体制の整備（実施組織の編成）

本取組の実施組織とその体制は、前章の4節のとおりである。キャリア教育推進センターおよびキャリア教育推進連絡会がその中核組織である。平成19年7月に選定が決定し次第、申請計画に基づいて両組織の編成に入った。このうち「キャリア教育推進センター」は学長の指揮のもと、本取組の全権限と全責任を有する機関として設立した。本取組は単に従来のキャリア教育やキャリア支援を強化するものではなく、教育改革の一つであり、強力な推進機能が必要と考えたからである。キャリア教育推進連絡会を実施および実施事項に関する「審議機関」とせず、実施にあたってのセンターからの依頼、関係部署間の

報告、実施状況の省察、情報共有などを主としたのも、同様の考えによる。

連絡会は初年度は隔月、20年度からは原則として毎月開催している。これにより、これまで教学内では主要な話題としてこなかったキャリア支援やキャリア教育について広く認識されるなど、本取組が目的の一つとするキャリア教育の視点からの教育改革が進んでいるものと評価している。

## (2) 年度計画の立案・確認

各年度の実施計画はまずセンターにて行われ、文科省へ当該年度の調書（大学改革等補助金（大学改革推進事業）調書）として提出される。その提出にあたっては、事前に連絡会へ報告が行われ、各担当部署ではこれに基づいて、当該年度の実施計画（到達目標を含む）を作成する。

## (3) 実施・報告・評価・修正（PDCA）

実施計画に従って、各担当部署およびセンターにて担当事項を実施する。実施結果および進捗状況について定期的に連絡会で報告・評価し、必要に応じて計画を修正するなど、その後の実施内容・方法へ反映させている。

## 2 学生への周知

本取組は、卒業後は社会人として生きていくことになる学生に対して、「自信をもって生きていくことのできる」人材として育てることを目標としている。したがって、本教育（キャリア教育）の対象である学生に対して、この取組を実施することを周知し、その目的・趣旨と内容を十分に理解させ、学生の積極的参加を促すことは、取組の成否にかかわる重要な課題である。そこで以下のような方法で、学生に対する丁寧なアナウンスを行った。

- 学生配布用リーフレットの作成と配布
- 関連の授業での説明
- 取組関連の実施事項におけるアピール
- ホームページによるアナウンス

しかしながら、学生への周知は容易ではなく、実施当初はもちろん、1年半を経過した20年度末においても十分な状態ではなかった。そこであらためて、

学生の参加意識を高めるため次のような政策を実施することとした。

- 取組に関連する授業の初回の授業で、当該授業が現代 GP の一環として位置づけられていること、およびその中での役割について受講生に説明する。
- 各種の講座、およびキャリア支援等の正課外教育において、当該活動が本取組の一環として実施されるものであることを説明する。
- 関連の事業・行事については、その案内を学生だけでなく、全教職員にメールにて行う。
- e ラーニング教材の利用促進へ向けて、授業等において学生への働きかけを強化する。
- 本取組のポスターの掲示、GP マークの提示を積極的に行い、取組への認知度の向上を図る。

### (1) 学生配布用リーフレットの作成と配布

当初の計画に従って、学生配布用リーフレットを作成した(図 5.2)。学生から見てこの取組によりどのような利益が得られるのか、また学生に対してどのようなことが実施されるのかなどを中心に掲載している。リーフレットは平成 19 年度末に完成し、20 年度初めに全学生を対象に配布した。またこれに先立ち、19 年 10 月の本取組開始時に、同様の内容のプリントを配布した。

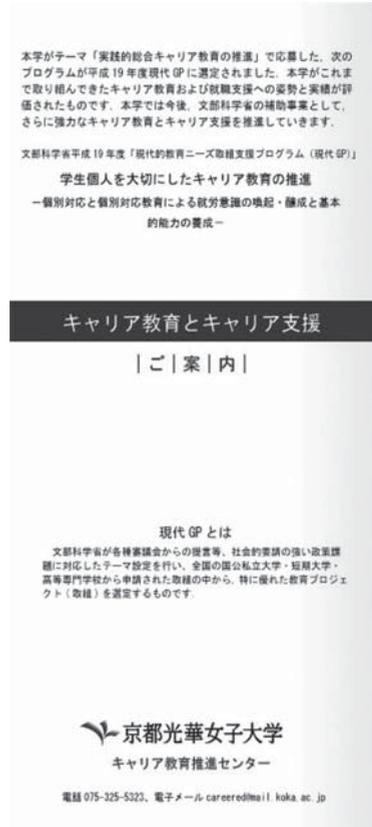


図 5.2 学生配布用リーフレット

## (2) 関連の授業での説明

キャリア教育としての中心科目であるキャリアデザイン論（Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの3科目で、それぞれ配当年次は1、2、3年）では、受講生に対して直接、キャリア教育の重要性、キャリア教育の目的と合わせて、本取組について説明している。

## (3) 取組関連の実施事項におけるアピール

本取組では、正課の中で中心となる科目のほか、正課外でのスキルアップなどの講座やeラーニング、キャリアマインドや社会人基礎力などの評価テストを行っている。その中では、これらが本取組の一環として行われていることを説明している。また、本取組のロゴマーク（図5.3）を作成し、関連の事業では配布物などに表示するようにしている。



図 5.3 本取組のロゴマーク

## (4) ホームページによるアナウンス

取組開始後すぐに、本取組専用の広報用ホームページを開設した。URLは次のとおりである。

<http://www.koka.ac.jp/enrollment/gp.html>

このページでは、取組の趣旨・内容についての解説を行うとともに、平成19年度、20年度の報告書（キャリア教育推進センター、2008、2009）を掲載している。また、活動状況について随時報告するサイトとして専用のブログ（図5.4）を設けており、このページからアクセスできる。

## 3 就労意識の喚起・醸成

就労意識の喚起・醸成は前章で述べたように本取組の中心的課題の一つである。「高い就労意識（働く意欲と希望）」を持つことをその目標としている。これらは主に、次の科目等で行っている。

－ 就労意識の喚起を目指す科目

1、2年次に開講される以下の科目

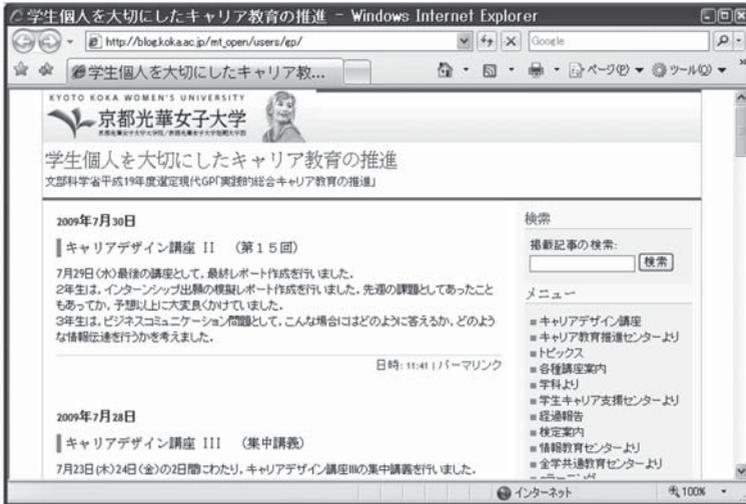


図 5.4 取組の活動状況報告用ブログ

基礎ゼミまたはこれに相当する科目

キャリアデザイン講座Ⅰ、Ⅱ

－就労意識の醸成を目指す科目等

3、4年次に開講される以下の科目等

キャリアデザイン講座Ⅲ

インターンシップ（正課外）

学外実習科目

(1) 基礎ゼミでの就労意識の喚起

本取組では、従来の3・4年次の「専門ゼミ」に加えて、1・2年次に「基礎ゼミ」を置くこととしている。これにより、4年間を通じてのゼミ担当者による学生とそのキャリア形成への恒常的な対応を可能にする。その中で、「基礎ゼミ」では「就労意識の喚起」を中心課題の1つとして取り組んでいる。実施にあたっては次の事項を申し合わせた。

－キャリア教育の最も重要な役割は「働くことの意義」を見出すことである。

そのきっかけを作っていく（喚起していく）ことを「基礎ゼミ」の目標の

一つとする。

- そのために十分な時間を充てるとともに、(ごく) 少人数の授業の利点を生かして、効果的な教育を実施する。
- その内容と方法について担当者間および学科等で十分に検討し標準化する。さらに、PDCAを重ねることが重要である。最終的には、大学全体としての標準化を目指す。その結果として、「光華方式就労意識喚起教育」を確立する。
- 学生が興味を持ち自主的な参加に至ることが肝要であり、対話および体験の要素を取り入れた授業が効果的と考えられる。
- また、個別相談・指導など、個々の学生との十分なコミュニケーションを形成し、その意識（職への意識）を引き出すことに努める必要がある。これを就労意識喚起教育の一つの特色とする。学生の多様性にも対応する必要がある。
- 入学当初は、特定の学科を除いては、将来についての明確な意識を持たない学生が多数であることを認識しておく必要がある。最初はず、今の自分の他に将来の自分があることを意識し、将来の自分に夢あるいは希望を持つきっかけを作ることから始めることが効果的と考えられる。

以上について現在（平成 21 年度入学生まで）は、学科によって基礎ゼミあるいはこれに相当する科目の開設状況が異なり、約半数の学科ではまだ 1 年次にのみ開設されている。平成 22 年度入学生からはこれを、すべての学科で 1、2 年次を通して基礎ゼミ（または基礎演習）として開設することとした。とくに新設予定のキャリア形成学部では、4 年間にわたるゼミで体系的に、就労意識の喚起から醸成までを丁寧に行う。

## (2) キャリアデザイン講座と就労意識の喚起

キャリアデザイン講座は、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの 3 科目を開講している。これにより、職業に就くことへの意欲（就労意識）を高め、さらに就きたい職業への具体的なイメージが持てるようになることを目標としている。Ⅰ、Ⅱ、Ⅲはそれぞれ、1、2、3 年次の配当としている。Ⅲでは後述するように、インターンシップを

授業内容に取り入れ、職業あるいは働くことの具体的な理解を通して就労意識を高めることを目指している。Ⅰは平成17年度、Ⅱは平成20年度、Ⅲは平成21年度から開始している。そのうちⅠとⅡの具体的な内容は次のとおりで（各科目のシラバスより）、就労意識の喚起を主要な目的としている。

－キャリアデザイン講座Ⅰ

「自分の将来と大学生活の過ごし方」をテーマとして、①自分の将来を考え、②目標をつくる大切さを考え、③社会で必要な能力を考え、④社会で働くということを考え、⑤なりたい自分の実現に向けて大学生活の過ごし方を考える。これにより、「自ら目標を定め実行する・考え討議する・発表する」力を修得する。

－キャリアデザイン講座Ⅱ

「職業と私の進路」をテーマとし、卒業後の進路選択に備えて、「働くとは」「学生と社会人との違い」「働くいきがい」「学生時代の過ごし方」などを考え、働くことの魅力を知る。また、世の中の職種や資格について理解を深め、進路を具体的にイメージすること、社会人として必要なコミュニケーション力をつけることを目指す。

**(3) 就労意識の醸成**

就労意識の醸成は前述のように、キャリアデザイン講座Ⅲおよび正課外のインターンシップにおいて行っている。また、学外実習を要する課程では、その中で職業理解を通して就労意識の醸成を図っている。

a) キャリアデザイン講座Ⅲ

キャリアデザイン講座Ⅲは3年次前期の配当で、1、2年次のキャリアデザイン講座ⅠおよびⅡに続いて、「職業理解」を主要なテーマの一つとしている。この科目は、教室での講義・演習に加えて、夏休みに1～2週間のインターンシップを体験することを修得要件としている。教室での講義・演習では、インターンシップについて理解し参加に必要な知識・技能を習得する。その上で、インターンシップに参加し、終了後は教室に戻ってレポートを作成し発表する。これにより、体験と省察を通じた「職業理解」を目指す。

## b) 専門実習

いくつかの学科の専門実習および資格取得課程では、当該分野の職場における学外実習を行っている。その際、インターンシップとしての視点をもって実習につくことを指導している。その対象は、社会福祉学科の学外実習（社会福祉援助技術現場実習）、健康栄養学科の学外実習（臨地実習）、教育実習、博物館実習である。

## c) 正課外のインターンシップ

本取組で実施しているインターンシップを表5.1に示す。このうち正課外のもののは表中の①で「一般ビジネス研修」と呼んでいる。毎年、大学コンソーシアム京都、経営者協会、ハロワーク等からその年度のインターンシップの募集がある。その説明会を4月に開催した後、キャリア支援センターで申し込みを受け付ける。終了後は報告書の提出を求め、省察することによってその成果の定着を図っている。平成20年度は17名がインターンシップを受けることができた。

表5.1 正課・正課外のインターンシップ（研修、対象学年、内容）

研修名	対象 時期	内容
①一般ビジネス研修	全学科 2～4年生 夏休を中心に2週間～1月程度	○既存プログラム（大学コンソーシアム京都、経営者協会、ハロワーク等）を学生の希望に応じて紹介 ○本学で上記団体の説明会を実施する。 ○キャリア支援センターにインターンシップ担当において学生の相談に対応する。
②教育課程に組込まれた実習	人間健康学科 3～4年生	○管理栄養士養成の教育課程（臨地実習） 給食の運営実習（3年次 5日間）、臨床栄養学実習（3年次 10日間）、公衆栄養学実習（4年次 3日間） ○上記の実習の準備・支援・指導科目として、人間健康B総合演習Ⅰ、Ⅱ（3、4年）を提供。
	社会福祉学科 3年生	○社会福祉士養成の教育課程（社会福祉援助技術現場実習） 対象施設は高齢者施設、障害者施設、児童養護施設、社会福祉協議会等で3年次 通年実習（210時間以上） ○上記の実習の準備・支援・指導科目として、社会福祉援助技術現場実習指導A（2年後期）、B（3年通年）を提供。
③光華方式インターンシップ	キャリアデザイン講座Ⅲ 受講者3年生 夏休に2週間程度	○キャリアデザイン講座Ⅲ（業界・企業・仕事研究に関する講座）の最終仕上げとしてインターンシップを実施する。 ○インターンシップ先は本学とネットワークの深い（卒業生が多い）企業が中心。職種は例年希望の多い事務、営業、販売等を対象とする。 ○インターンシップ先の選定は、本人の希望をもとにキャリア支援センターの職員、ゼミ担当の教員の指導・支援、自らが行なう。

#### 4 基本的能力の育成

本取組では、社会人としての「基本的能力」の養成を挙げている。またその発展として、「社会人基礎力」を習得することとしている。「基本的能力」としては、次の項目を想定している。

- 理解力（「聞く・読む」を通してものごとを的確に理解する能力）
- 論理的思考力（ものごとを論理的に考える能力）
- 表現力（表現すべきことを的確に「話す・書く」能力）
- 基礎学力

これらの能力はこれまで、基礎ゼミ等、大学基礎講座、英語、情報処理、その他、各種の「基礎科目」を中心に養成してきた。しかし、十分な教育効果を上げるには至らず、その原因として次のような問題が認識されている。

- 教員間で、社会に出る学生の必須な修得能力として十分な認識がされていない。むしろ、専門科目に比べて軽視されてきたところがある。
- 目的（修得目的）を基準とした体系化が行われていない。
- 科目全体として組織的な運営が行われていない。

本取組では、以上の点を中心に上記の科目及びその運営について、以下のような改善に取り組んでいる。

##### (1) 基本的能力の養成としての導入教育の体系化と運営

前記の理解力、論理的思考力、表現力の基礎についてはこれまで、導入教育として行ってきたものである。該当科目は基礎ゼミ等および「大学基礎講座」である。大学基礎講座は平成13年度に、全学共通の導入教育として開始したものである（藤田、2002a）。本学独自の教科書を用意するなど（藤田、2002b）、導入教育としての大きな成果を上げてきた。その目的は、大学での学び方（ノートの取り方、図書館の利用法、レポートの書き方など）を修得、学習意欲を喚起し、大学での学習を成功に導くことにある。一方、基礎ゼミ等は、導入時にきめ細かな教育と指導が必要であるとの判断で、学科ごとに設けられていった。その目的は両科目間で相当に重複するため、十分な連携と導入教育としての体系化が必要と認識され、本取組を機会に検討が進められている。

とくに近年では、より基本的な「読む、書く、聞く、話す」のコミュニケーション基礎力についての教育が必要になっており、導入教育の中で、これらの教育を重視する方向にある。

## (2) 基礎英語教育の組織的運営

従来より、全学共通の英語科目については、その教育効果の観点から、内容の統一と組織的運営が検討されてきた。本取組を機会に、これを2年計画で実施することとした。その要点は次のとおりである<sup>4</sup>。

- 組織的運営の強化
- そのためのテキスト等の統一教材の開発

教材の統一は、本科目全体を組織的に運営するためには必要不可欠である。そこで今回、本学学生の特性への対応、および本学が目指す英語教育の実現の観点から、独自の教材を開発してのぞむこととした。以下、この教材について報告する。なお、教材の開発は本学国際英語学科が担当した。

開発した教材は通常の紙ベースのテキストとこれに基づく電子教材である。電子教材は学生の自習・復習用にインターネットを介して利用できるeラーニング教材として開発した。用意した電子教材は次のとおりである。テキストをリーディング・リスニングしたのち、練習問題で理解度を確認するといった学習法を想定している。テキストと音声はダウンロードし、学生のパソコンあるいは iPod などの携帯情報端末で利用することもできる。

- リーディング用テキスト（文字）およびリスニング用音声
- 練習問題

このほか、iPod での利用を想定して、画面に表示されるテキストを見ながらイヤホンで読上げの音声を聞くコンテンツの開発を試みた（山本他、2008）。このコンテンツはポッドキャストとして配信している。学生は、自身のパソコン上で配信サイトの登録をしておけば動画・音楽の再生・管理ソフト iTunes を使用して自動的に最新のコンテンツをダウンロードすることができる。ダウンロードしたコンテンツは iPod で視聴できる（図 5.5）。

これらの教材を使用した英語教育は1年次の英語（基礎英語）で、20年度か

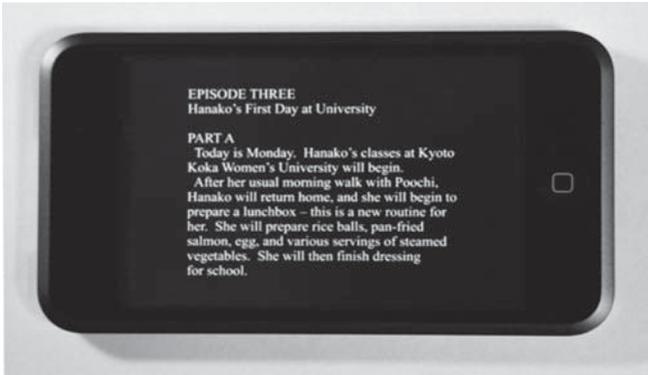


図 5.5 iPod 用音声入りテキストの画面

ら実施している。全学科で統一した授業を組織的に実施している。1年次の英語は現在、すべての学科で週2回、学生は必修科目として履修する。従来、この2回で内容が異なるものを履修してきた。今回は、いずれも同じテキストを使用し、週2回の授業で1つの内容の科目を受講する形になっている。ただ、既存のカリキュラムの上で実施していることもあり、体系的・組織的英語教育の効果を上げるにはさらに改善が必要である。そこで、22年度入学生からはカリキュラムを変更し、これをさらに徹底する。とくに新設するキャリア形成学部では、修得レベルに応じたステージ制を導入するなど、大きな改善を予定している。

## 5 社会人基礎力の養成

以下の能力を基礎に、「問題発見・解決」に自立的・能動的にあたることができる力を養成する。これは、経済産業省の提唱する「社会人基礎力」（「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」）（表 5.2 参照）の養成を目指したものである（経済産業政策局産業人材政策室、2009）。

表 5.2 社会人基礎力－3つの能力 12の要素－  
基礎力 .net (2009) を参考に作成

3つの能力	12の要素
前に踏み出す力 一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力	主体性…物事に進んで取り組む力 働きかけ力…他人に働きかけ巻き込む力 実行力…目的を設定し確実に行動する力
考え抜く力 疑問を持ち、考え抜く力	課題発見力…現状を分析し目的や課題を明らかにする力 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 創造力…新しい価値を生み出す力
チームで働く力 多様な人々とともに、目標に向けて協力を力	発信力…自分の意見をわかりやすく伝える力 傾聴力…相手の意見を丁寧に聴く力 柔軟性…意見の違いや立場の違いを理解する力 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 規律性…社会のルールや人との約束を守る力 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

- －調査分析力（問題の発見・解決に必要な情報を探索・収集し、これを分析する能力）
- －プレゼンテーション力
- －レポート作成能力
- －コラボレーション力（他人と共同して問題解決に当たることができる能力）
- －ICT（情報通信システム）活用能力

社会人基礎力の養成は基本的能力の養成を経て、その発展として位置づけている。従って主に、3、4年次を中心とする専門課程教育と正課外の講座で行っている。

#### (1) 社会人基礎力養成講座

社会人基礎力養成講座としては、厚生労働省のYESプログラム<sup>5</sup>（厚生労働省、2009）に準じた講座として、正課外でⅠ、Ⅱ、Ⅲの3つの講座を実施している。このうちⅠ、Ⅱは2年生、Ⅲは3年生を対象にしている。各講座の内容は表5.3のとおりである。その受講状況は表5.4に示すとおりである。表に示すように、受講者数は目標をかなり下回る。就職面接や資格対策などのスキルアップ講座では比較的多くの受講者があるのと対照的である。その要因はいくつか考えられるが、より基礎的な能力の習得といったものへの関心が不十分であることや

表 5.3 社会人基礎力講座の構成と内容

対象学年	1・2年生		3年生
講座	社会人基礎力養成講座Ⅰ	社会人基礎力養成講座Ⅱ	社会人基礎力養成講座Ⅲ
内容	①基礎学力（読み書き） ・説明文を書く ・要約文を書く ・意見文を書く  ②基礎学力（計算） ・整数の計算 ・分数・小数の計算 ・方程式 ・集合	③基礎学力（社会人常識） ・税金の仕組み ・環境問題 ・高齢化社会 ・情報化社会 ・日本の歴史と文化  ④キャリアデザイン（職業人意識） ・大学生活、何してる？ 何しよう？ ・会社で働くということ ・いろいろな仕事 ・社会で求められる力 ・私のキャリアデザイン	⑤コミュニケーション ・分かりやすく話す ・意見の主張 ・プレゼンテーション ・的確に聴く ・ディスカッション  ⑥社会のマナー ・挨拶の基本 ・言葉遣いと敬語 ・電話と訪問のマナー ・来客対応のマナー ・仕事の基本と気配り

表 5.4 社会人基礎力講座の受講状況

講座	内容	対象学年	受講者数
社会人基礎力養成講座Ⅰ	読み書き・コミュニケーション	2	13*
社会人基礎力養成講座Ⅱ	計算・社会人常識	2	10*
社会人基礎力養成講座Ⅲ	ビジネスマナー	3	63**

\* 平成 20 年度, \*\* 平成 21 年度

時間設定などが主要な要因と考えられる。前者については、低学年、とくに初年次でのキャリア教育をしっかりと行うことが肝要と考えられる。その意味で、初年次の基礎ゼミの役割は重要である。後者については、平成 21 年度から平日（それまでは土曜日）開催とし、回数を 15 回から 8 回程度とする対策をとった。

## (2) 専門科目における社会人基礎力養成

専門課程教育では主に、専門ゼミ等の演習科目と専門実習科目において、社会人基礎力養成の要素を意識的に取り入れた。問題発見・解決、レポート作成、プレゼンテーションを主題としている。その方法・結果を連絡会で報告・議論することにより、有効な教育法を追求している。専門ゼミ等において、発表・討論の時間の増加、社会を意識したテーマの設定、さらには PBL（問題やプロジェクトにもとづく学習）の導入など、その影響が現れている。

## 6 ICTシステムの活用

取組の課題を解決する方法として、「個別指導・個別対応教育」と並んでICTの活用を考えた。本取組の特徴の一つである。ここでは、その導入・活用状況について報告する。

### (1) キャリア形成・キャリア支援面談システム

図5.6にシステムとその運用の概念を示す。図のように、本システムには入学時および在学中に発生する各種の学生情報を収録する。その情報を学生への個別指導等に活用し、学生のキャリア形成と就職活動の支援を行う。本システムは、学生総合情報管理・提供システム「光華 navi」<sup>6</sup>内に用意した。計画では、次の情報を収録することとした。

－学生のアセスメントデータ

基礎学力、性格、意識（キャリアマインド）、適正などの自己分析結果

－教職員による面談・指導の記録

面談の日時、目的、内容、経過など

アセスメントとしては、1年次と3年次を対象として、基礎学力、性格、意識、適正などのテストを実施し、全学年を対象に社会人基礎力評価のテスト（HQテスト）を実施している。これらは一部、システムへの入力を行っているが、

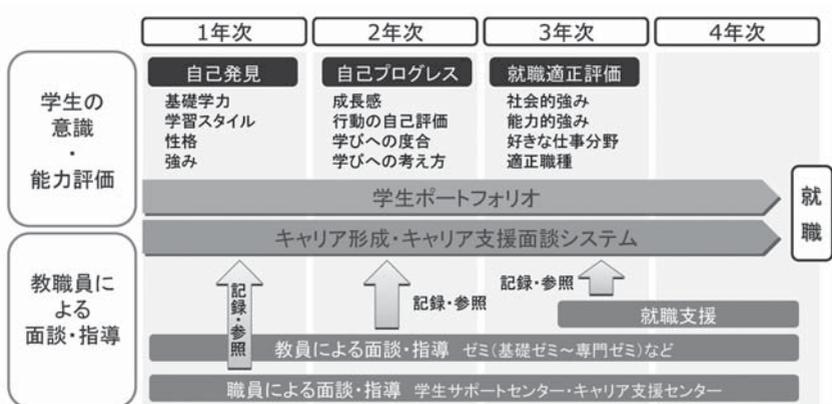


図 5.6 キャリア形成・キャリア支援面談システムとその運用

システムの機能上の問題などで、まだ全面的にシステムへ収録するには至っていない。一方、面談・指導の記録については、個人情報保護やプライバシーへの配慮などの問題が指摘され、その解決にあたっているところである。

面談記録・閲覧のシステムの導入と試験運用は予定通りに進んだが、本運用にあたってはこれらの課題を順次解決しているところである。その中でキャリア支援面談については、平成20年度末に一部解決し、21年4月より、学生キャリア支援センターにて運用中である。キャリア支援センターでは現在、次の項目についてシステムへの記録を行っている。

- 面談日 (必須)
- 面談者 (自動記録のため入力不要)
- 面談事項 (必須。カテゴリ化)
- 種別 (必須。メニューより選択)
- 担当教員・関連他部署 (学生サポートセンター、学生キャリア支援センター) に伝えたいこと。(任意)

これらの記録はこれまで、同センターで手書きのカードを使って行われてきたものであるが、同センターでの参照を容易にするとともに、担当教員(ゼミ、クラス担当)も随時閲覧することができ、学生の指導に役立てられるものと考えている。

本システムは今後、本学の総合学生支援(平成20年度学生支援GPに選定)に引き継がれる。同取組では、学生の過去・現在の状況についての総合評価(アセスメント)を支援の基礎に置いており、上記の課題の解決策について検討中である。

## (2) ラーニングポートフォリオ (eポートフォリオ)

ラーニングポートフォリオは、学習目標、学習計画、学習結果など、学生の学習・生活活動を記録し、自己の省察および教員とのコミュニケーションによって、学生のスキル、精神面、人格形成などさまざまな面での成長を支援するものである。とくに、その成果を数量的に評価することが困難なものについて有効であるとされている。就労意識の喚起・醸成あるいは社会人基礎力の育成と

京都光華女子大学  
京都光華女子大学大学院 / 京都光華女子大学短期大学部

個人情報関連 | 授業関連 | 進捗関連 | 出欠登録 | アンケート回答 | e-ポートフォリオ | e-ラーニング他 | その他

ポータル | クラスプロファイル | スチューデントプロフィール

トップ | 学種情報開示 | 学生時間割表 | 成績開示 | 資格取得見込判定 | 学生出欠状況確認 | プロフィール | e-ポートフォリオ |

学部学科検索: 薬学系学部 (人間関係学部 人間関係学科 4年生)

並び順 | 設定作成日 | 検索 | 一括参照する

登録作成日	学生投稿日	タイトル	記入状況	教員コメント	回答期限
2009/08/31	2009/09/16	卒業研究の進捗状況と今後の計画	✓		2009/09/30
2009/04/26	2009/04/30	卒業研究実施計画	✓		2009/05/15
2008/11/08	2008/11/15	就職の目標と就職活動計画	✓	✓	2008/11/16
2008/10/13		就職の目標と就職活動計画			2008/10/21

図 5.7 e-ポートフォリオの画面例

いった課題には有効であろうと考えられる。

現在、本学で実施しているeポートフォリオの使用形態は次の2とおりである。

－教員が設問形式で記入させる形態

たとえば、学年初めに、その学年での達成目標とその計画を回答させる。これに設問者の教員がコメントすることにより、教員と学生のコミュニケーションを図り、学生を励ましアドバイスを与えることによって支援しようとするものである。図5.7にその1例（学生が開く設問の画面）を示す。これは筆者の一人が、担当のゼミで行っている例である。

－学生が自身で記録する形態

学生が日記のように、自身の学習や生活についての目標、計画、活動などの記録を行い、自身の意識と行動を確かめ省察することによって成長してもらうとするものである。

このように通常、ポートフォリオは学生の自発的な書込みを前提としている。これが原因と考えられるが、書込みは多くない。ゼミなどで担当教員が授業の

一環として（成績評価の対象として）回答を要請したときのみ、書込みが多くなるという状態である。そこで、ポートフォリオの運用について、次の2点を提案しておきたい。一つは、学生に対して書込みを強制するような方法をとる必要があるということである。授業の一環とするのもその一つである。幸い本学では、基礎ゼミなどでキャリア形成を主題としていくので、この方法が可能になると思われる。もう一つは、教員がコメントを丁寧に行うということである。ポートフォリオは学生と教員の密接なコミュニケーションにより成果が得られるものであり、丁寧なコメントは不可欠である。これが学生のポートフォリオへの信頼と期待につながるものと考えられる。

### (3) eラーニングコース

LMS（学習支援システム）上に自習用コースとして、次のような学習コースを用意している。

－リメディアル等

統計学、日本語（ASPを利用）、英語（本学独自開発）

－スキルアップ

TOEIC対策、レポート作成、プレゼンテーション、ディベート

－就職活動支援

就職面接対策、働く意義と会社の仕組み、社会人マナー

その目的は、eラーニングの「いつでもどこでも学習できる」ユビキタス性を活用し、学生へ幅広い学習機会を提供することにある。利用状況は全体にやや低調であるが、一部のコースでは利用者が多いものもある。20年度末に利用状況を分析し、利用率の向上策を検討した。その結果、学生への周知に最大の課題があるとして、授業での案内など、その対策を強化している。

### (4) 実習支援システム

このICTシステムは、学外実習の円滑な実施とその学習効果の向上を図ることを目的としている。学外実習がかかえるさまざまな問題、とくに実習生への支援を、ITを利用することによって解決しようとするものである。インターネット上に構築される仮想的なコミュニケーション空間のユビキタス性を活用し、

大学・実習先・実習生との間でリアルタイムで高密度な連携および支援を実現する。支援の第1は、学外実習期間中の学生への迅速で十分な支援である。第2は、実習先施設および実習先指導者との連携の問題である。第3は、実習中に他の授業を欠席せざるを得ない場合への学習支援である。

このシステムが対象とするのは、社会福祉学科の学外実習（社会福祉援助技術現場実習）、健康栄養学科の学外実習（臨地実習）、教育実習、博物館実習である。この中から社会福祉学科の学外実習を対象に試験システムを開発し、平成20年度に試験運用を行った。その結果、いくつか改善点はあるが、上記支援における基本的な目的は達成できるものであることが確認できた。そこで21年度はこれを拡大して、教育実習などその他の学外実習に適用しているところである。また、当初の対象に加えて、インターンシップへの活用を準備中である。

## 7 アセスメント

本取組ではこれまで述べたように、高い就労意識、基本的能力、社会人基礎力をその教育目標としている。これらの現状と習得状況を評価するため、次のようなアセスメントを行っている（表5.5参照）。これらの受診状況は表5.6のとおりである。

- プレースメントテスト
- 自己発見レポート
- HQテスト
- 就職適性検査

プレースメントテストは基礎学力を調べるもので、入学時、2年、3年への進学時に行っている。科目は国語、英語、数学である。現在、学科によって実施年と実施科目は異なるが、今後はこれを統一していく方向で計画している。それぞれ、関係の科目での習熟度別クラス編成など学生の学習支援に役立っている。

表 5.5 学生の意識・能力評価の実施年次と評価目的

種別	1 年生	2 年生	3 年生
自己発見	自己発見レポート ・基礎学力 ・学習スタイル ・性格の傾向 ・社会的強み プレースメントテスト ・基礎学力	自己プロGRESSレポート ・成長感 ・行動レベルの自己評価 ・学びへの度合い ・学びへの考え方	就職適性検査 ・社会的強み ・能力の強み ・好きな仕事分野 ・適性職種
HQ (Human Quotient)	第1回 HQ 診断 ・性格 ・思考 ・態度 ・スキル ・行動	第2回 HQ 診断 ・性格 ・思考 ・態度 ・スキル ・行動	第3回 HQ 診断 ・性格 ・思考 ・態度 ・スキル ・行動

表 5.6 各種アセスメントの受診状況

テスト	対象学年	受験者数	
		20 年度	21 年度
自己発見レポート	1	167	253
就職適正検査	3	179	—
HQ テスト	全学年	151	745
就労意識調査	1	325	348

自己発見レポートは、進路に対する意識、性格の傾向、問題解決のスタイル、基礎学力、社会的強み、職業への興味を測定する。入学時に全学生を対象に実施している。21 年度入学生の受診率は 62% である。現時点では、20、21 年度の実施結果より、本学学生の現状の評価とその分析を行ったところであり、本取り組みで挙げる基本的能力の強化と就労意識は強化すべき課題としてあらためて認識された。

HQ テストは、社会人基礎力を評価するものとして、全学年を対象に実施している。学生の現在の能力と可能性、行動の傾向、性格、職業適性などが評価される(株式会社ジェイ・エス・エル, 2009)。学生はこれを、進路選択に生かすことができる。大学としては、学生の個々の指導・支援に生かすことができる。とくに、就職支援には重要な情報となる。結果は、Web によって担当教員が閲覧でき、学生の指導・支援に活用することができる。ただ、このテストは 1 回約 40 分を要し、受診者の負担が大きく、改善を要すると考えている。

就職適性検査は 3 年生を対象に実施している。就職活動を開始するにあつ

て、学生の就職適正を検査し、就職先の選択やアピールポイントの認識など、就職活動の戦略・戦術の検討に役立っている。平成 20 年度、179 名の受診があり、対象者の約半数が受診しており、比較的関心が高い。

このように、学生への個別対応と個別の対応教育に必要な情報として、現在、さまざまな測定を行い、その有効性を検証しているところである。そのため、ここで示したように測定内容が相当に重複しているところがある。21 年度中に今後の評価システムを確定したいと考えている。その要点は次のとおりである。

- 全体の体系化
- エンロールメントマネジメント（付録 1）の一環としての実施
- 学生の負担を最小限にするコンパクトなテスト

## VI まとめ

本取組の計画とその実施状況について述べた。そこで述べてきたようにこの取組は、今、社会が大学に求める「社会人としてふさわしい人材の育成」に応えるため、その教育課程を「キャリア教育」の視点から見直し、大学の教育を社会に対して責任を果たせるものとするための教育改革である。実施状況に見る限り、その最終的な成否はまだ判定できないが、解決法は少しずつ明らかにできつつある。また各取組事項では、計画した事項を着実に実施している。取組完了時には、これらの実施結果をもとに、上記の視点からのキャリア教育の在り方と有効な方法が見出せるものと期待している。以下、この取組によりこれまで認識できた事項について述べ、本論のまとめとする。

### 6.1 大学の在り方とキャリア教育

大学は今、これまでになく大きな社会的責任を問われている。同時に期待もされている。その回答を考えるには、50% を超える若者が大学へ進学する大学大衆化を前提とする必要がある。大学に課せられているのは社会が期待する社会人を育成することである。これを「大衆化」と合わせて考えると、大半の大

学の使命（ミッション）はまず、「大衆」を育成するということになる。そこから、大学においていかにキャリア教育が重要であるかが分かる。今、「キャリア」の意味は従来の狭い意味、すなわち「ワークキャリア」から「生き方そのもの」と考えることが増えている。その意味では、大学で提供するキャリア教育は、従来の狭い意味で「キャリア」を捉えるのではなく、広い意味で考えることが必要である。その視点に立ってキャリア教育を行うことにより、真に求められる社会人を送り出すことができよう。

そこで修得させるべき能力が「社会人基礎力」ということになるが、それは単に企業における業務遂行能力ではなく、自らの生き方を自ら考え決定していくことのできる「生き方」についての自立的な能力と考えるのが適切であろう。そのような能力を大学では、可能な限り学生に修得させる責任がある。その意味で、大学は「何が学べるか（どのような分野が学習できるか）」から「何を修得できるか」へ大きく舵を切る必要があると考える。そのため本学では平成22年度に、このような理念に基づく新たな学部「キャリア形成学部」を開設する。この学部は、本取組の構想とそこで得られた知見から、これをさらに発展・実践しようとするものである。

## 6.2 この種の取組を推進するポイント

このような教育改革、さらには大学改革を推進するには大きな原動力を必要とする。大学では一般に、その原動力は強くない。とくに「教育機能」においてはその傾向が強く、「大学競争時代」にあって教育力が問われる現在、どの大学でも苦慮している状況にある。これをどのように高めるかは最大の問題であるが、その問題についての議論はまたの機会として、ここではその他の要素について、本取組の経過から、現実に十分解決可能であろうと考えられる問題について述べておく。

その最大の課題は関係者への周知活動である。関係者と言えば教職員を想起するであろうが、同様にあるいはそれ以上に重要な関係者は学生である。教職員・学生への周知活動が最も重要な課題であると考え。その意味で、本取組

で連絡会を設け、できるだけ多くの関係者が参加する形で、繰り返し取組の趣旨を確認してきたことは効果的であると評価している。それでも、開始後2年を経過しても全教職員に十分に取組の趣旨や実施内容が伝わるには至っていない。活動の一つひとつについて、全教職員にその都度伝える必要がある。またそれが、学生への周知を図ることにもなる。一方、対学生においては、さらに周知活動は十分でなく、個々の取組に参加している学生も取組の趣旨を理解していることは少ない。学生が取組の趣旨を理解して参加することは取組の成功につながるので、重要な問題である。以上の点については現在、その改善に取り組んでいる。

## 謝 辞

本論は本学で選定された平成19年度現代GP「学生個人を大切にしたキャリア教育の推進」の計画と実施状況について報告したものである。本取組は、キャリア教育推進センター所員をはじめ、学生キャリア支援センター、および本学短期大学部を含む全学の教職員の方々の参加により推進されている。本論の執筆はその結果として可能になったものである。これらの皆様に厚くお礼申し上げます。また最後に、本取組の申請および推進にあたって指導的役割を果たしていただいている本学学長の一郷正道先生に厚く謝意を表したい。

## 文 献

- 上西 充子 編著、2007、大学のキャリア支援－実践事例と省察－、経営書院。  
株式会社ジェイ・エス・エル、2009、ヒューマンスキル開発（HQ / Human Quotient®）、<https://www.jsl.jp/service/hqp.html>  
アクセス日：平成21年9月26日  
基礎力.net、2009、社会人基礎力について、<https://www.kisoryoku.net/user/login>  
アクセス日：平成21年9月26日

キャリア教育推進センター、2008、学生個人を大切にしたキャリア教育の推進  
－平成 19 年度報告書、<http://www.koka.ac.jp/files/gphoukokoku19.pdf>

アクセス日：平成 21 年 9 月 26 日

キャリア教育推進センター、2009、学生個人を大切にしたキャリア教育の推進  
－平成 20 年度報告書、<http://www.koka.ac.jp/files/gphoukokoku19.pdf>

アクセス日：平成 21 年 9 月 26 日

経済産業政策局産業人材政策室、2009、「社会人基礎力」について、

<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.htm>

アクセス日：平成 21 年 9 月 26 日

厚生労働省、2009、「若年者就職基礎能力支援事業（“YES- プログラム”）」に  
ついて、<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/yes/>

アクセス日：平成 21 年 9 月 26 日

藤田 哲也、2002a、京都光華女子大学における導入教育：大学基礎講座、京都  
大学高校教育研究、8、pp. 131 - 147.

藤田 哲也 編著、2002b、大学基礎講座、北大路書房.

文部科学省、2009a、進路指導・キャリア教育について、

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/career/](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/)

アクセス日：平成 21 年 9 月 26 日

文部科学省、2009b、「若者自立・挑戦プラン」、

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/ikusei/wakamono/h17/002/001.pdf](http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/wakamono/h17/002/001.pdf)

アクセス日：平成 21 年 9 月 26 日

文部科学省、2009c、大学教育の充実—Good Practice—、

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/kaikaku/gp.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/gp.htm)

アクセス日：平成 21 年 9 月 26 日

山口 憲二 編著、2008、キャリアデザインの多元的探究、現代図書.

山本嘉一郎、箕田千恵、坂野真見、2008、iPod によるモバイル e ラーニングに  
関する実験、年報人間関係学、No. 11、pp.31 ~ 44.

## 付 録

### 付録1 本学におけるエンロールメント・マネージメントの概要

エンロールメント・マネージメントとは、大学の理念や組織目標を最大限に実現させるべく、さまざまな資源を統合的かつ戦略的に動員し、結果として学生の満足度を向上させ、学業と学生生活を質的に豊かなものにする政策群を指す。

本学の場合は以下のような内容である。受験生に対しては、ウェブによる全面的な情報開示、ブログによる教員の紹介、オープンキャンパス、授業の公開などによって、進学判断に必要な情報の提供をおこなう。合格者には、入学前教育、履修説明会、Housingの100%保証によって、不安を解消する。新入生に対しては、ガイダンス、導入教育、ホームルーム、個別相談などによって Campus Involvement を促進する。在学者には、指導と評価の精緻化、TAによる学年縦断的な教育体制、奨学金制度の拡充などによって、学習効果を保証する。同時に、キャリア教育、キャリアアップ講座、資格取得サポートによって人的資本の向上を図り、個別的就職支援とあわせて確実に就業するまでをバックアップする。卒業生に対しても、資格取得のサポート、転職や就業上の相談、カウンセリングなどで生活環境の向上に力を添える。そして、統合的な情報処理システムにより、以上すべての政策を有機的に運用する。要するに、京都光華女子大学のエンロールメント・マネージメントとは、入学前から卒業後にいたるまでの一貫した個別対応教育を通じて、学生のあらゆる不安や疑問に徹底的に対応し、さらにその過程で主体的な学習意欲を引き出すことによって、より高度な水準で教育理念の具体化を目指す、というものである。

(平成19年度現代GP申請書より)

### 付録2 学習効果を保証するための新たな教育プログラム（個別対応教育プログラム）

本教育システムは、《指導の精緻化》と《評価の精緻化》を指導方針の骨格に据えながら、学生一人ひとりの熟達度に見合ったプログラムを構築することで、学生の主体的な学習意欲を引き出し、あらかじめ設定された学力（知識・技能の習得）水準への到達を実現しようとするものである。《指導の精緻化》は「丹念な学力の把握」と「個別指導」の2点から構成される。前者は、学生の熟達度を教員と学生の双方が逐次的に把握するため頻繁に熟達状況をチェックし、これを学生にフィードバックする制度である。具体的には、授業期間中に数度の宿題や小テストを課し、すみやかに採点のうえ返却するという方法をとる。たとえば「データ解析入門」という授業では、定期試験のほかに、小テスト3回、宿題7回、出席確認は毎回行う。小テスト、宿題とも、採点結果はウェブ（LMS）に掲示し、翌週の授業中に解答と解説を行う。後者は、熟達度に応じた丁寧な個別指導を行う制度である。クラス全体を対象とした指導（全体指導）では、個々の学生の疑問に答えたり、個々の学生の学習課題を指摘したりすることには限界が

あるため、これによって全体指導を補完する。また、複数の科目で学力に伸び悩んでいる学生に対しては、クラスアドバイザーが指導計画を策定し、定期的に面談を行う。

《評価の精緻化》は、「厳密な成績評価」、「出席確認の体系化」、および「GPA による精密な学力指導」の3点から構成される。「厳密な成績評価」は、定期試験一本での不安定な成績評価を脱却し、宿題、小テスト、出席など複数の評価ポイントによって成績を評定することである。これにより、努力と能力に応じて公正かつ適切に評価が行われ、学生には授業期間全体を通じて学習の努力を促すこととなる。「出席確認の体系化」は、科目横断的に出席確認を体系化し、情報を教員が共有することによって、個々の学生の出席動向を把握する制度である。出席率の低下は科目単位で発生するだけでなく、学生単位で（複数の科目で同時に）発生する。履修科目全体で出席率低下の学生は、容易にドロップアウトにつながる。学生単位で出席動向を把握することにより、こうした問題に早期に対処することができる。各学生の履修科目全体での成績状況を把握するため、GPA（Grade Point Average：評定平均値）を導入する。全科目対象だけでなく、さまざまな下位スコアを算出する。細目の数値化により、各学生の成績動向を精密に把握し、個別指導の材料とする。また、GPA 上位の学生にはTA 採用等の優遇策を講じる。

（平成19年度現代GP 申請書より）

## 注

- 1 実施段階では、これをより明確に区分するため、「基本的能力」はその基礎段階に対しての呼称とし、発展段階は「社会人基礎力」と呼ぶこととした。
- 2 計画段階では、次のようにしていた。本取組の全体の管理・運営は「エンロールメント・マネージメント推進本部」（専門部署として準備中）が担当する。直接にはその下部組織の「キャリア教育推進部」が当たる（部署名は仮称）。
- 3 Plan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Act（改善）のサイクルにより継続的な業務改善を行う方法。
- 4 この取組は本学国際英語学科により開発中のKEEP（Koka English Education Program）による。
- 5 厚生労働省が推進する「若年者就職基礎能力支援事業」。企業が若年者に求める就職基礎力の内容とそれを身につけるための目標を提示している。YES プログラムとは、Youth Employability Support Program による。
- 6 学生が必要とする修学・生活情報を一元的に提供する学生ポータル役目を果たす Web 情報提供サービス。

