

### 3.3 キャリアデザイン 10 年支援プログラムの構成と教育効果

小樽商科大学 教育開発センター 専任教員 辻 義人

細川：続きまして、今度はですね、国立大学の文系のキャリア教育はどうなっているかということで、辻先生にお話をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

#### 創立 100 周年を迎えた小樽商科大学

辻：ただいまご紹介いただきました、小樽商科大学の辻と申します。私は教育開発センターにおきまして、主に FD、初年次教育、キャリア教育などの分析、研究などを担当しております。そのご縁ありまして、本日「キャリアデザイン 10 年支援プログラムの構成と教育効果」というタイトルでお話をさせていただくこととなりました。よろしくお願いいたします。

なお、小樽商科大学は 2011 年に、創立 100 周年を迎えました。それに合わせまして、多くのイベントが開催されております。もしご興味ありましたら、ぜひ本学ホームページをご覧くださいければ幸いに思います。

それでは早速、内容を紹介させていただきます。

まず、本報告の結論から先に申し上げます。小樽商科大学において行われているキャリア教育の特色として、次の三点が挙げられます。第一に、小樽商科大学で取り組んでおりますキャリアデザイン 10 年支援プログラムは、統合的なキャリア実践であるということです。キャリア教育の実践におきましては、一つの取組みだけで多くの成果を期待することは大変困難です。そこで、小樽商科大学では、小さな活動を積み上げる形で、統合的・複合的なキャリア教育の実践を行っています。多様な取組みを組み合わせることによって、学生のキャリア意識の向上が期待されます。

第二に、個別の取組みが、明確な教育目的に沿って設計されていることです。少なくとも、教育場面において、目的のない教育はありえません。学生のこのような側面を育成したいからこのような教育活動を行う、というように、教育活動というのは目的にしたがって定められる必要があります。この点において、本学のキャリア教育の取組みでは、教育目標を明確に意識し、それに沿った活動を実践しているといえます。

そして、第三に、効果測定による教育活動プログラムの見直しを行っていることが挙げられます。先ほど申し上げましたように、キャリアデザイン 10 年支援プログラムは、小さな教育プログラムの集合体として機能しているものです。教育プログラムの全体を、個別の小さな教育プログラムで構成するメリットとして、個別の活動の見直しを行いやすいことがあります。キャリア教育で行った取組みについて、その成果を測定し、常に改善しよ

うとする姿勢が大切ではないかと思えます。

では、ここで小樽商科大学の背景を紹介します。2011 年に 100 周年を迎えました小樽商科大学ですが、国立で唯一の、商科系単科大学となっております。学生数は、2,500 人弱であり、教員数は 130 名程度となっております。このように、一学年の人数はさほど多くありません。比較的、規模の小さな大学ということがいえるかと思えます。また、卒業までのプロセスとしまして、1 年次におきましては、幅広く教養教育を学び、2 年次のはじめに学科に配属されます。なお、小樽商科大学におきましては、商学科、経済学科、企業法学科、社会情報学科、これらの 4 学科が設置されています。その後、3 年次のはじめにゼミに所属することになっています。

ここで、本学で行われているキャリア教育の取組みとして、平成 22 年度に文科省から採択されました「キャリアデザイン 10 年支援プログラム」が特徴的であるといえます。本学の就職内定率は、幸いなことに、まずまず恵まれた状況が続いています。多少の変動はありますが、就職内定率は、ほぼ 95%を維持しています。この点について、まずまず安定して多くの学生が内定を得られているという点において、ある程度の評価をいただいているのではないかと思います。では、具体的にどのような活動を行っているのかについて、ご紹介していきたいと思えます。

## キャリアデザイン 10 年支援プログラムとは

ここ最近のことですが、多くの大学の方々が、小樽商科大学にヒアリングで来られる機会が増えてきました。そこでいろいろと情報交換を行っている際に気づいたのですが、他大学の多くの方々から「学生の面倒を 10 年間も見続けるといふ取組みを行っているとは、すごいですね」という評価をいただくことがあります。確かに「キャリアデザイン 10 年支援プログラム」という名称からは、そのような印象を抱かれるのかもしれませんが、本取組は、入学生を 10 年間もの間、追跡・支援するといったものではないのです。

キャリアデザイン 10 年支援プログラムでは、大学生となる前の高校 3 年間、大学生となった 4 年間、そして、社会人となってからの 4 年間の、合計 10 年間を対象としています。これは、高校生と連携すること、また、地域社会と連携することを通して、大学生のキャリア意識の向上を意図したものといえます。ここで、高校生との連携についてなのですが、本取組においては、高校生のみを対象にした活動は行っていません。もちろん、高校生に対して、小樽商科大学の魅力をアピールすることも重要なのですが、必ずしも、本取組に関わった高校生が全員本学を受験するわけでもありません。そのため、本取組では、大学生と高校生とが連携して課題解決学習に取り組む教育プログラムを設定しています。これにより、高校生に対しては、大学と何かを考えさせるきっかけを与えることが可能であり、大学生にとっては、高校生との協同学習を通して得られる実践知があるものと期待されます。

まずは、取組みの名称がやや誤解を招きやすいことから、本取組の全体像を紹介させていただきました。このキャリアデザイン 10 年支援プログラムは、多くの取組みが積み重なり、統合・連携したものであることがおわかりいただけたのではないかと思います。ここで、スライド資料をご覧くださいますと、その全体の構成を理解していただけるのではないのでしょうか。まずは、高大連携です。高校生と大学生とが共同で学習することを通して、両者が必要な能力や技能に気づくことを促す取組みです。続いて、学内コア事業です。これは、大学生に対する教育活動であり、本取組において、もっとも力を入れている部分です。なお、ここでは大学生同士が連携して、学年の枠を超えて学ぶ活動も行っています。最後に、地域・企業などとの連携です。こちらは、小樽市内の民間企業や市役所、また、本学の卒業生などと連携し、大学生に多様な社会経験を与える取組みが行われています。

このように、キャリアデザイン 10 年支援プログラムにおいては、高校、学内、地域や企業との連携を通して、大学生のキャリア意識の向上を促しています。

### 高大連携事業

ここからは、各枠組みにおける個別の取組みを簡単に説明していきたいと思います。まず、高大連携の枠組みでは「高校生のための夏期連続講義」があります。これは、大学生、特に半年前まで初年次生と、高校生に協同学習を行わせるものです。この協同学習を通して、大学生は、すでに自分は高校生ではなく大学生であること、また、高校生を相手にしたときのリーダーシップやマネジメント能力の重要性を学びます。どちらかといえば、大学生に指導するのではなく、大学生自身に気づかせる取組みといえます。

次に「高大連携インターンシップ」があります。通常、インターンシップとは、民間企業や公的機関などが大学生を迎え入れ、リアルな職業場面を体験させるために行われています。ここで、本取組の場合では、インターンシップ先の人材育成企業と連携し、インターンシップに参加している大学生が、一日インターンシップとして見学に来ている高校生に課題を与え、ともに解決する取組みを行っています。これは、上述の「高校生のための夏期連続講義」に近い取組みであり、インターンシップに参加した大学生が、同様にインターンに参加してきた高校生に指導するという入れ子構造になっています。自分が社会人になったとき、どのように後輩に指導することができるかを体験することができます。

また「大学の学び体験ゼミ」を行っています。これは、いわゆる高校での出前講義に近い取組みではあるのですが、大きな違いとして、教員がゼミ生を連れて各高校で講義を行うことが挙げられます。高校生は、ただ大学教員の講義を受けるだけではなく、現役の大学生と交流することができます。また、大学生は高校生と交流することで、大学の学びとは何か、どのような技能が身につくのかについて、教えることができるようになります。

このように、高大連携では、高校生と大学生が共同で作業を行うことによって、高校生と大学生の両者にとって、学びへの動機づけが高まることが期待されます。

## 学内コア事業

続いて、主に大学生を対象とした学内コア事業に注目します。まずは、これは学内では科目の扱いなのですが「社会科学と職業」が開講されています。対象は初年次生であり、前期開講です。この科目では、大学入学直後の新入生に対して、このような課題を考えさせます。「大学生活を豊かにするのは自分自身である。4年後には社会人となることを前提として、大学が何をしてくれるかではなく、自分自身が何をすべきか考える」また、この科目の特徴的な取組みとして、大人数でのグループワークを行うことが挙げられます。非常に特殊な形態での講義といえるでしょう。

次に、「エバグリーン講座」という科目が開講されています。これは、本学の卒業生を招き、社会人として必要なことや、大学生のうちにしておくべきことなどを講演してもらった形式となっています。卒業生を招いて講演を依頼することは、キャリア教育活動としては一般的なものといえるでしょう。しかし、特徴的なこととしましては、ウェブアンケートを用いて受講者からの質問を事前に回収し、講演者に回答してもらうことが挙げられます。

最後に、これは一般的なものですが「就職支援事業」があります。主に学内のキャリア支援課が担当する企業説明会や、ビジネスマナー講座など、一般的に「就職支援」と呼ばれる多くが、この活動で行われています。

## 地域・企業等連携事業

ここでは、大学と地域・企業などとの連携である「地域・企業等連携事業」に注目します。まず、「ルーキーズキャンプ」が挙げられます。これは、いわゆる初年次生の合宿研修ですが、強制参加ではなく希望者のみの参加です。5～6年前までは、本当に一部の学生のみ参加だったのですが、今ではスタッフを入れて 100 名弱まで参加希望者が増えました。学生には、自分自身の 4 年後や 5 年後の姿を想像して、どのような大学生活を送り、どのような社会人になりたいかを考えさせます。これを一泊二日、みっちり取り組ませることで、大学生活における目的を見出すことができます。また、これは副次的な効果といえますが、意識の高い学生同士が交流することで、その後の多様な活動に繋がりがやすいという側面もあります。

次に、やや大きな取組みとして「地域連携キャリア開発」という科目があります。これは、プロジェクト・ベースト・ラーニング (PBL) 活動に位置づけられます。具体例としましては、市役所の方々から地域のニーズや問題に関する講演を聴き、小樽商大の学生としてどのような取組みができるかを提案するという取組みとなります。

最後に、これは通常の「インターンシップ」が挙げられます。民間企業や公的機関の協力をいただきまして、社会人としての体験をさせてもらう活動です。

このように、キャリアデザイン 10 年支援プログラムは、それぞれに目的が設定されてお

り、それに合わせた教育活動が展開されていると言えるでしょう。

### 高大連携事業の教育成果

ここからは、各枠組みの教育成果を検証していきたいと思えます。ご覧の資料は、高大連携事業、特に「高校生のための夏期連続講義」の様子となります。担当教員も若手教員が多いため、誰が教員で、誰が高校生で、誰が大学生かもわかりにくいところがあるのですが、教員の指導のもとで、大学生と高校生が4~5人のグループを組んで課題に取り組んでいます。この、大学生と高校生が一緒になって課題解決のためにアイデアを出し合い、課題解決型学習に取り組んでいます。

期待される教育成果としましては、まず大学生の教育効果として、協同学習を通じた気づきを得られることが挙げられます。大学生と高校生との協同学習とは言いましても、この取組みに参加しているのは初年次生が大半です。つまり、半年前までは高校生だったわけです。この状態で、協同学習を行うことによって、大学生は自分自身の成長を実感することができます。また、大学生として、どのような能力が不足しているかについての気づきを得ることができます。また一方、高校生の教育効果として、大学での学びに対する理解が深まることが期待されます。大学進学へのモチベーション向上が期待されますし、将来的にこんな大学生になりたい・こんな仕事に就きたいという展望を抱かせることができます。

### 学内コア事業の教育成果

次に、学内コア事業の教育成果をご紹介します。ご覧の画像は、初年次生を対象とした選択科目「社会科学と職業」の様子を写したものです。この科目は非常に特殊です。履修者が300人を超える大規模講義なのですが、ただの座学ではありません。6人を1チームとして、50チームを超えるグループで、グループワークを行わせます。なお、大人数科目でのグループワークの運営に関しまして、昨年まではあまりに教室が狭く、その点に関して苦情が寄せられていました。そこで、2011年度からは、教室を二つに分けて同じ内容を行う形式となっています。

ここで、大人数を対象としたグループワーク活動、それ自体が、非常に珍しい取組みであるといえます。一年生どうしは、同じサークルでもなければ、知り合いはほとんどいない段階です。ここで、知らない人どうしで協力して、一つのテーマについて議論することによって、社会性の向上が期待されます。同時に、大学での雰囲気について慣れることができます。つまり、学びのことや将来のことについて、真剣に話し、相手の意見を聞くことです。特に、これは教員側としての意見なのですが、この科目を通してできるだけ多くの知り合いを増やして欲しいと考えています。初年次生には、できるだけ大学に来て欲しいと考えています。そして、それをどのように現実のものとするかが問題となりますが、積極的に友達を作らせる環境を用意することも、一つの方法ではないかと思えます。科目

の目標としましても、非常に割り切ったものとなっています。この「社会科学と職業」は、何かの学問を身につけることが目的ではありません。学問というものを通して、将来的に求められる社会人としての能力を身につけて欲しいと、学生には初回のオリエンテーションから伝えています。

#### 地域・企業等連携事業の教育成果

そして三つ目は、地域・企業等連携事業として、ルーキーズキャンプの取組みを紹介しします。これは、初年次生の参加希望者のみを対象とした取組みです。2011年は、小樽市内にあるホテルを会場としまして、入学直後の一年生を対象に、今後の大学生活を考えさせる活動を行いました。その際、多くの卒業生や、企業の方にもご協力をいただきまして、とにかくたくさん意見交換を行います。一年生がグループごとにわかれて、ヒアリングやディスカッションを行うことによって、自分たちがどのようにすれば、有意義な大学生活を行うことができるかについて、考えを深めることができるようになります。一泊二日のスケジュールですが、密度は非常に濃い取組みといえるでしょう。実際に、参加者の感想も、非常に好意的で高く評価されていることがわかります。

期待される教育効果としては、特に意識の高い学生を対象として、さらにその動機づけを高められる点が挙げられます。基本的に、ルーキーズキャンプは、一部の参加希望者のみを対象としています。全体から見れば、ほんの一部の学生ですが、その意識の高い一部の学生は、その他の多くの学生にも影響を及ぼします。この点において、ルーキーズキャンプの成果は、参加者のモチベーション向上のみにとどまらず、大学全体の活性化を促すものとして期待されています。

また、入学間もない新入生と卒業生とが交流する機会も、非常に貴重なものといえます。新入生の不安に対して、卒業生が自らの体験談から相談に乗る機会は多くはありません。また、自分自身が大学生活を豊かにするために、自分自身でどのような活動をすればよいかヒントを得ることができるのです。

#### 柔軟な科目群で意識・態度を育成

大学の学びを考える上で、その教育目的を明確に設定することが重要です。このキャリアデザイン10年支援プログラムでは、その目的を、キャリア意識の意識と態度を育成することと位置づけました。学生には、ただやみくもに就職活動に取り組むのではなく、将来的に自分はどのようになりたいのか、また、それに達するにはどのような努力が必要なのかについて考えてもらいたいと考えています。そうすることによって、学生が自らの目標を持って、自発的な就職活動を行うことができるようになります。一言で言ってしまうと、キャリアデザイン10年支援プログラムでは、学生の自発的な活動を促したいということになります。

そして、その活動を計画し、運営する際に重要なこととして、本学では個別の活動を「群」

として統合していることが挙げられます。先ほど申し上げましたとおり、教育活動の規模が大きくなるほど、その修正は難しくなります。ここでは、科目群という、小さな枠組みを多数用意することによって、参加を希望する学生に対して、適切なキャリア教育を実施することができるのです。このように、多様な活動を組み合わせて、大きな一つのプログラムに統合しているという点が、本取組のもっとも大きな特徴といえるものと思います。

また、個別の活動を統合するメリットとして、活動プログラムの変更と修正が比較的容易であることが挙げられます。本取組では、毎回の活動ごとに、学生にアンケートを実施します。数量データはもちろん、自由記述データや、インタビューを行うこともあります。このように、学生を対象としたアンケート調査を通して、より効果的な教育活動を展開するための改善を行っています。

### 心理尺度を用いたキャリア教育の効果測定

では、続いてキャリア教育の効果測定について紹介します。先程から申し上げておりますが、本学のキャリア教育の目標は、学生のキャリア意識を向上させることといえます。しかし、学生のキャリア意識とは非常に抽象的な概念です。具体的に、どのような育成を行っているのかと質問されると、答えに窮することがあります。そこで、本学では心理学の観点に基づいた、心理尺度を用いた効果測定を行っています。

現在、主にこれらの4つの心理尺度を用いた効果測定を行っています。一つ目に、将来の進路選択に関する自信です。進路選択に関する自己効力感尺度と呼ばれるものです。二つ目に、自分自身の価値や可能性をどのように捉えているかという意識です。これは、自尊心尺度と呼ばれています。三つ目に、知らない人とどのように社会的な関係を構築・維持していくかの意識です。これは社会性尺度と呼ばれています。これらの3つの尺度は、一般的に多くの研究で用いられている尺度を用いたものとなります。そして、最後の四つ目の尺度は、商大版キャリア意識尺度です。これは、本学のオリジナルな尺度であり、現時点では試作段階といえるでしょう。その内容は、学士力や社会人基礎力といった、既存の概念を組み合わせて、商大で育成したい能力をまとめたものとなります。現時点では、まだまだ作成段階であり、今後も引き続き検討を行う予定となっています。

### 調査結果

ここで、これまでに行ってきた調査結果をご報告します。調査対象は、小樽商科大学で行ったものと、道内私立A大学となります。2011年4月と7月に、初年次生を対象としてキャリア関連科目でアンケート調査を行いました。実は、このアンケート結果は、まだ学内にも公開していないデータですが、ここで公開してしまいます。なお、どちらもキャリア教育関連科目でアンケートを実施したのですが、小樽商科大学の場合は、主にディスカッションを中心とした授業、A大学の場合は従来の座学講義であったと聞いています。

では、一つ目の「進路選択に関する自己効力感」に注目しましょう。これは、スコアが高いほど、学生の「自分は将来、納得できる進路選択ができるだろう」という意識が強いことを示します。2 回にわたるアンケート調査の結果、小樽商大では統計的に有意な上昇が見られました。その一方、A 大学では有意な上昇が見られませんでした。この結果は、あまりにも小樽商科大学の結果が良すぎて、まるで捏造のようで逆に公開しにくいところもあるわけですが、きちんと測定・分析したものです。

次に、二つ目の「自尊心尺度」です。これは、自分自身の価値や可能性についての意識、つまり、自尊心そのものといえます。2 回のアンケート調査の結果より、小樽商科大学と A 大学の両方で統計的に有意に上昇していることがわかりました。大学に入学して数ヶ月も経過すると、自分自身の価値に対する評価は、ある程度上昇するようです。ただ、大学間において多少の差はあるようですが、統計的には差が見られていません。

そして、三つ目の「社会性尺度」です。これは、知らない人と上手にコミュニケーションができる能力を指します。これについても、小樽商科大学のみ、学生の自己評価が有意に上昇していることがわかりました。ただ、ここで注意しなければならないのは、これはあくまで自己評価であって、客観評価ではないことです。つまり、教員や他の学生から見て社会性が向上したという判断がなされたわけではなく、自分自身で社会性が向上したと回答していることです。学生自身の思い込みが、アンケート結果に反映される可能性が非常に高くなっていることについて、注意しなければいけません。

最後に、四つ目の「商大版キャリア意識尺度」です。これは、小樽商科大学において育成したいキャリアに関する能力を扱ったものです。3 つの要素からなる尺度なのですが、全ての項目において、小樽商大の結果が A 大学よりも高い結果になっています。考えてみれば、本学で育成したい内容のみを抽出して測定しているので、向上するのは当然といえます。ただ、ここまで全て上昇してしまうと、かえってコメントがしにくい、具体的には、次に改善が必要な課題を見出しにくくなるという問題もあります。この点については、継続して質問項目を検討する必要があるものと考えています。

#### 効果測定を PDCA に生かす

これらの結果を簡単にまとめますと、両大学ともに、4 月よりも 7 月のスコアが上がっているといえます。何のためにキャリア教育の効果測定を実施しているのかというと、やりっぱなしを防ぐためです。つまり、キャリア教育の目的に対して、きちんとした教育活動が行われているかをチェックするためと言い換えることができます。ここでは、PDCA サイクルの説明は割愛させていただきますが、キャリア教育の目的設定、教育活動の実践、その効果の測定、次回に向けた活動の改善、これらはキャリア教育の効果向上のためにも、欠かせない要素であるといえます。

今回のアンケート調査の結果では、全体的に良好な結果が得られているといえます。ただ、自由記述や学生インタビューからは、まだまだ改善が必要な部分も見られました。例



えば、ある活動での数量的な評価は良かったとしても、細かい点でのわかりにくい箇所や、不適切な指示があった場面などを指摘される場合もあります。このようなとき、どこまで学生の希望・要望をくみ取るかは、組織ごとの裁量となるかと思います。ただ、本学のように、小さな活動を組み合わせて統合しているとき、個別の取組みの改善が行いやすいのは確かではないかと思います。

## まとめと課題

それでは、本報告の結論に移ります。本学でのキャリア教育では、知識や技能よりも、学生のキャリアに関する意欲や態度を育成したいと考えています。学生の意欲や態度を育成することによって、学生の自発的な行動を促すことができるようになります。また、その方法として、キャリア教育活動を個別のものとしてではなく、全てを統合した形で実践しています。このことによって、多様な活動を通じた相乗的な教育活動が行えるようになるものと思います。

今回、本シンポジウムのテーマとしまして「成功するキャリア教育を目指して」とありますが、本学のキャリア教育は成功というには早いかなと思っています。その、キャリア教育の成功を目指して、まだまだ本学でもキャリア教育プログラムを改善していこうという意見交換がなされている段階です。

これまで、小樽商科大学におけるキャリア教育プログラムの特徴と成果ばかり述べてきましたが、依然として問題点も残されています。まず、キャリア教育に携わるスタッフの作業量が極端に増加してしまうことが挙げられます。どうしても、一部の意識の高い教員に作業が偏ってしまい、組織として活動することが難しい問題があります。キャリア教育に関して、多様な活動を行っていることもあり、その業務内容は非常に多岐にわたります。ここで、個人に依存しすぎることは、組織の安定性に大きな不安があります。今後は、多くの教員にご協力をいただけるように、学内での理解を得ることが目的となっています。

次の問題として、教育プログラムの全体像の把握や意思疎通の難しさが挙げられます。本学のキャリア教育は、いくつものプログラムが統合されていると申し上げておりますが、その分、全体像を把握し、適切な対応や改善を行うことは非常に困難です。この点について、先ほどの内容と同様となりますが、教員個人個人の力量に頼るのではなく、きちんと組織化された形で、キャリア教育の実施体制を構築できればと思います。

また、キャリア教育の改善に関しまして、本学ではアンケートを用いていると紹介しました。それも数年にわたっての取組みで、ここ最近では比較的安定した結果が得られているのですが、本当に質問項目は適切なのか、また、どのようなタイミングで効果を測定すべきかなど、依然として多くの課題が残されています。特に、キャリア教育の効果測定に関しまして、その教育効果は卒業後までわからないとも言われることもあります。この点について、今後は多様な検討が必要ではないかと思います。

さらに、これは問題点というよりも、キャリア教育に対する根源的な質問です。これは測定・分析した結果ではなく、本学のキャリア教育チームが実感として感じていることなのですが、大学としてキャリア教育に力を入れれば入れるほど、学生が打たれ弱くなっているのではないかと思うことがあります。大学としていろいろな活動を用意しているのですが、学生はそれに乗って受動的に活動に参加するだけになっている可能性があります。この点に関しましては、本学キャリア教育チームとしましても、私個人としても、非常に興味のある部分です。いずれは、深く検討したいテーマと思っています。

さて、本日ご報告しました内容は、最新の測定結果を除きますが、活動記録が一冊の本にまとめられています。ナカニシヤ出版から「大学におけるキャリア教育の実践」という書籍が出版されておりますので、もしさらにご興味があるようでしたが、ぜひご一読いただければ幸いに思います。

ご静聴ありがとうございました。ご意見、ご質問をよろしくお願ひいたします。

## 質疑応答

細川：どうもありがとうございました。

それでは、会場から方からご質問等ありましたら、どうぞ。

高井：大変貴重なお話ありがとうございました。室蘭工業大学キャリアサポートセンターをやっております、高井でございます。これは、いちばんお聞きしたい内容なのですが、小樽商科大学様の教育開発センターの組織について教えていただきたいと思ひます。

といひますのも、このキャリアデザイン教育は、多様なプログラムを統合する形で教育効果が期待されることなのですが、ここで、教育プログラムというのは、それぞれの専門を持つ先生方といかに連携させるか、協力体制を築いていくか、そのようなことが必要ではないでしょうか。そうしますと、このキャリアデザインの科目は、誰がどういう形で提案し、どのように統合されたプログラムであるのかについて、大きな機能・課題があるように思ひます。そうしましたところで、教育開発センターという組織を持たれたことの意義や、その組織運営のあり方を教えていただければと思ひます。よろしくお願ひいたします。

辻：ご質問ありがとうございました。

教育開発センターには、いくつかの部門があります。例えば FD を担当する FD 部門、研究を担当する研究部門、そして、その中にはキャリア教育研究部門というものがあります。本学のキャリア教育では、その 7~8 名のキャリア教育部門のメンバーが主体となって、キャリア教育の運営や統合を行うことになっています。メンバーの数は、7~8 名ですので、集まろうと思えばすぐに集まることができる、フットワークの軽さはあります。ただ、少

人数であるために、メンバーの負担は決して軽いものではありません。小回りはきくのですが、責任も重いという部門です。なので、特にキャリア教育にやりがいを感じているメンバーが主体となって、組織が成立しているということができるかと思います。

細川：どうもありがとうございました。他にどなたかございますでしょうか。  
どうぞ。

青塚：貴重なご講演ありがとうございました。千歳科学技術大学の青塚と申します。  
先生の方から「ルーキーズキャンプ」の参加者は 50 人ぐらいとのご紹介がありましたが、初年次科目の学内コアの方は何人程度の参加者だったのでしょうか。

辻：「ルーキーズキャンプ」が大体 50 人程度ですが、学内コアとは「社会科学と職業」のことでしょうか。

青塚：はい。これは何人。

辻：こちらは、2011 年の履修者数は 420 名でした。

青塚：それと「高校生のための夏期連続講義」の初年次生は何名ですか。

辻：こちらは高校生が 20 名程度、大学生スタッフも 20 名程度となっております。

青塚：はい、そこでお聞きしてわかりましたが、学内コアの「社会科学と職業」につきましては、ほとんどの初年次生が参加しているということですね。初年次生を対象として、キャリアに関する意識向上を促す科目に、ほとんどの学生が参加しているという意味でよろしいですね。

辻：はい、そうです。

青塚：履修人数が延べ人数か実数か、よくわからなかったのですが、これでわかりました。ありがとうございました。

辻：説明が足らず申し訳ありません。初年次生がだいたい 500 人程度、履修者数は 420 人程度であり、「社会科学と職業」は選択科目として、非常に人気が高い科目であるといえます。学生にとっては、友達ができるとか、本気で話し合うことができるという評価もされています。

細川：よろしゅうございますでしょうか。それでは、どうもありがとうございました。  
これで辻先生のご発表を終わりにしたいと思います。

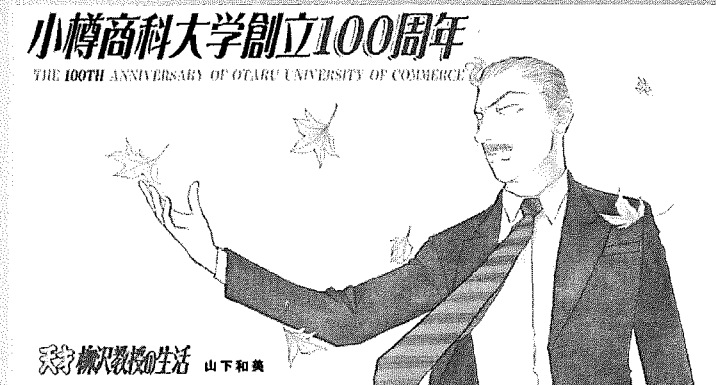
辻：ありがとうございました。



Otaru Univ. of Commerce

2011/08/19 平成23年度IDEセミナー  
シンポジウム「北海道におけるキャリア教育の進展」

# キャリアデザイン10年支援 プログラムの構成と教育効果



小樽商科大学 教育開発センター  
専任教員 辻 義人



Otaru Univ. of Commerce

## 本報告の要旨

- 統合的なキャリア教育の実践  
→多様な活動を通じたキャリア意識向上
- 目的に沿った教育活動の設計  
→「どの段階で、何を学ばせるのか？」
- 効果測定によるプログラム見直し  
→常にキャリア教育を点検し改善する

### 1. 小樽商科大学の概要

商科系単科大学(商学部)

学生数 約2,500名:教員数 約130名

学生は2年次に学科決定、3年次にゼミ所属

商学科

経済学科

企業法  
学科

社会情報  
学科

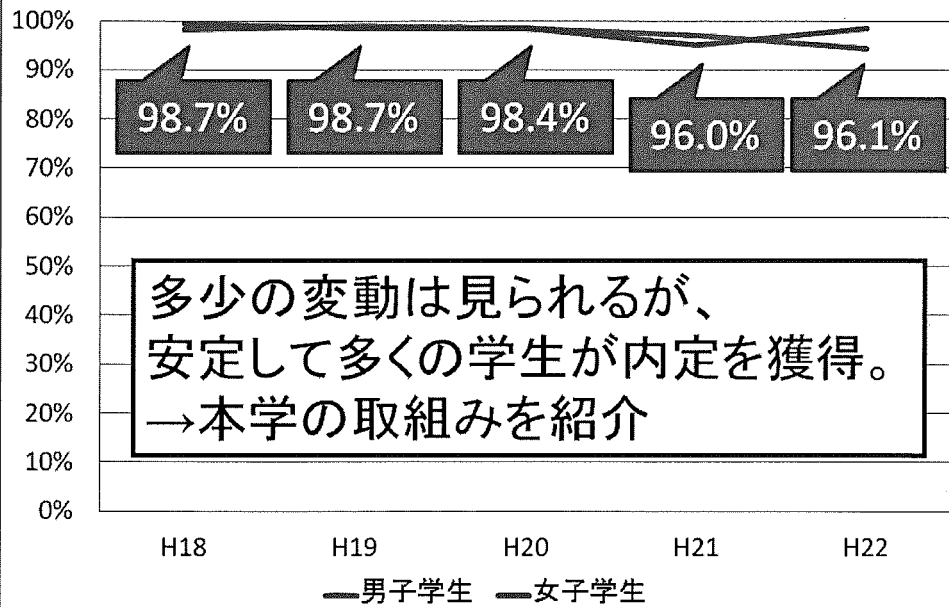
キャリア教育に関する多様な取組みを実践

→「キャリアデザイン10年支援プログラム」



Otaru Univ. of Commerce

就職内定率(H18~H22)

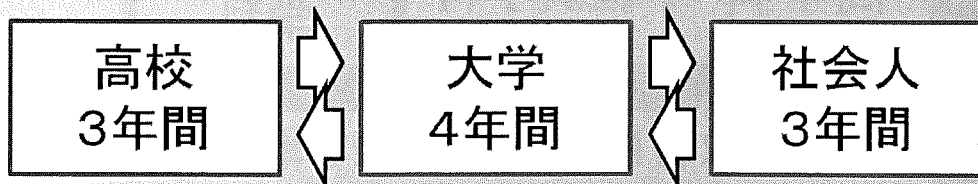


Otaru Univ. of Commerce

## 2. キャリアデザイン 10年支援プログラムとは？

### 【CD10年支援プログラムの目的】

- × 学生の入学後10年間、面倒を見ます
- 高校3年、大学4年、社会人3年を連携し  
キャリア意識の向上を促します



高校生や社会(地域)との交流による、キャリア意識の向上



Otaru Univ. of Commerce

## CD10年支援プログラムの全体像

### 高大連携事業

- 高校生のための夏期連続講義
- 高大連携インターンシップ
- 大学の学び体験ゼミ

### 学内コア事業

- 社会科学と職業(1年次科目)
- エバーグリーン講座(1年次科目)
- 就職支援事業(学内組織)

### 地域・企業等連携事業

- ルーキーズキャンプ(合宿研修)
- 地域連携キャリア開発
- インターンシップ

多様なプログラム群による、総合的キャリア教育。



Otaru Univ. of Commerce

### 【高大連携事業】

#### 「高校生のための夏期連続講義(初年次生)」

##### 【期待される教育効果】

大学生: 高校生との協同作業を通して、自らの成長を確認する。今後の課題に気づく。

高校生: 「大学での学び」の体験による、学習に対する動機づけの向上。将来の展望を描く。







Otaru Univ. of Commerce

### 【学内コア事業】

#### 「社会科学と職業(1年次前期、選択科目)」



#### 【期待される教育効果】

初年次生対象。大人数でのグループワーク科目。  
→社会性向上、議論の練習。友人作りの側面も。

「学問を修得することが目的ではなく、学問を通して  
社会人としての能力を獲得することが目的」



Otaru Univ. of Commerce

### 【地域・企業等連携事業】

#### 「ルーキーズキャンプ(初年次生:希望者対象)」



#### 【期待される教育効果】

意識の高い学生への刺激。大学全体の活性化。

卒業生と新入生の交流。「自ら大学生活を充実させる  
には何が必要か」「大学の学びの意義」を考える。





## CD10年支援プログラムの特徴

- 「キャリア教育科目群」であること  
→ 単独ではキャリア意識向上は困難。  
多様な活動による相乗効果を期待
- 教育目的に基づいた活動展開  
→ まずは「意識・態度」を育成すること
- 柔軟な活動プログラムの変更・修正  
→ 教育効果の測定を生かすこと



## 3. キャリア教育の効果測定

- CD10年支援プログラムの教育効果は？  
「学生のキャリア意識の向上(抽象的)」
- 心理尺度を用いたキャリア意識の調査  
「進路選択に関する自己効力感尺度」  
「自尊心尺度」  
「社会性尺度」  
「商大版キャリア意識尺度」  
→ (学士力と社会人基礎力に基づく  
商大オリジナルの調査項目)



Otaru Univ. of Commerce

### 【商大版キャリア意識尺度】

学士力と社会人基礎力を参考に作成。

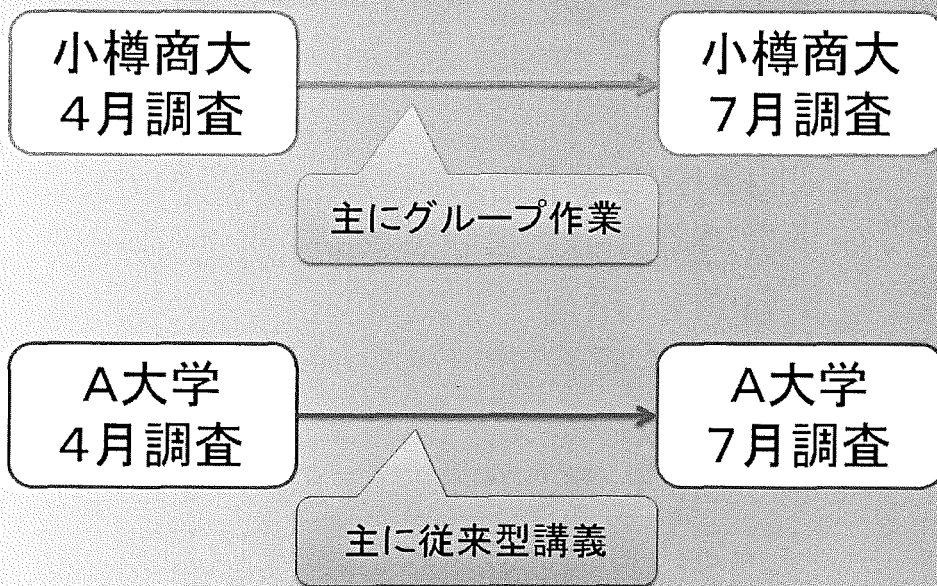
- (1) 対人関係能力(他者との協同)  
発信力・傾聴力・働きかけ力・リーダーシップ力・親和力・柔軟性
- (2) 自己管理能力(自身のコントロール)  
主体性・実行力・規律性・ストレスコントロール・自己理解力・自己学習力
- (3) 課題解決能力(問題理解と解決)  
状況把握力・課題発見力・計画力・創造力・倫理感・情報リテラシー



Otaru Univ. of Commerce

### 【調査の概要】

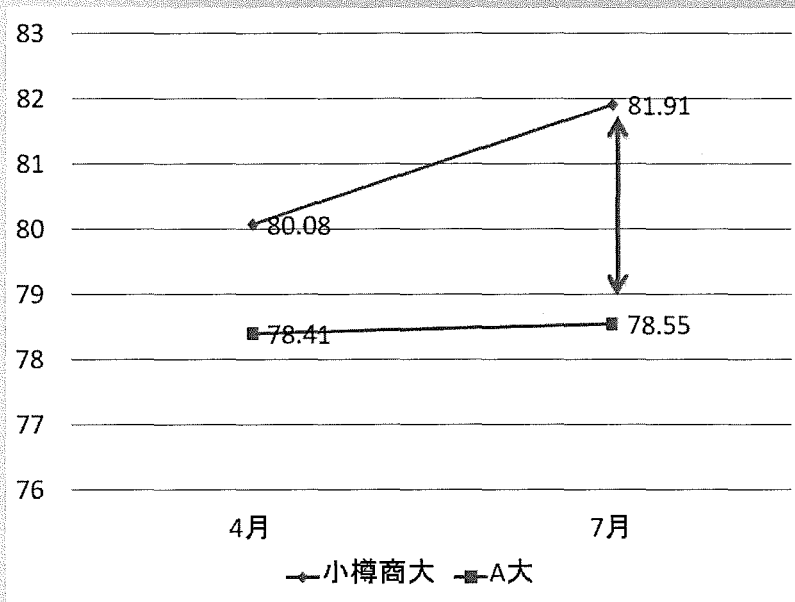
調査対象: 小樽商大・道内私立A大  
どちらも初年次生、キャリア関連科目





Otaru Univ. of Commerce

### 「進路選択に関する自己効力感尺度」

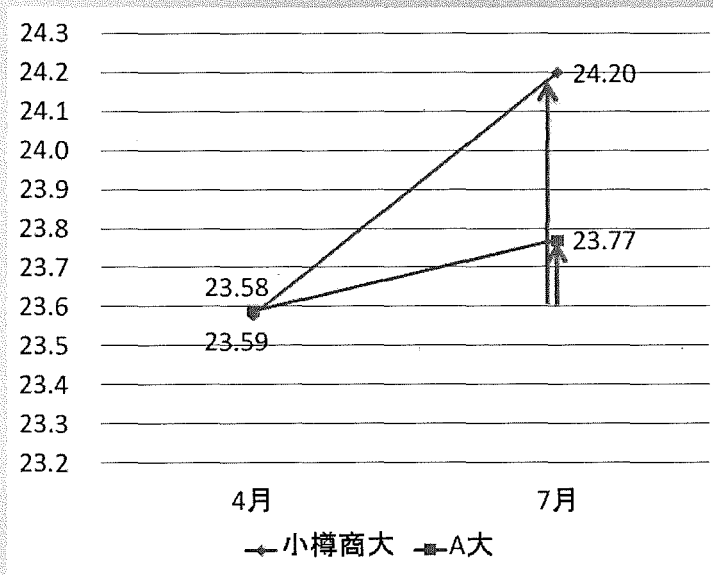


「自分は将来、納得できる進路選択ができるだろう」  
商大の自己評価が高い ( $p < .05$ )



Otaru Univ. of Commerce

### 「自尊心尺度」

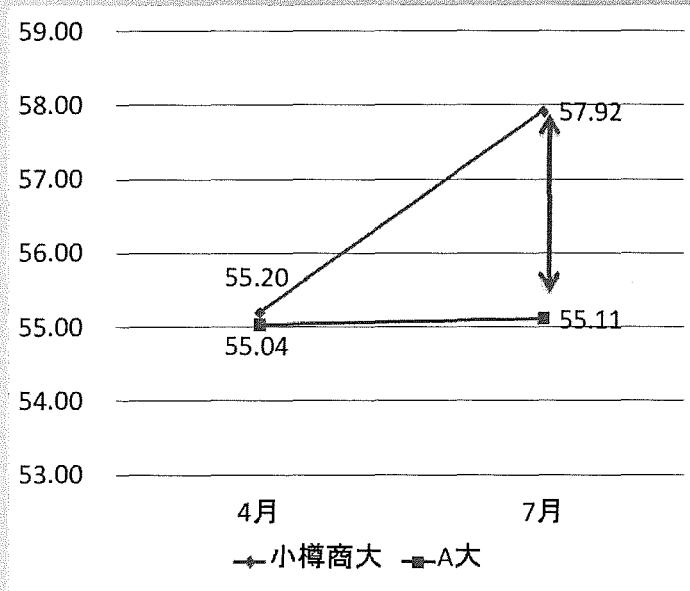


両大学ともに、学生の自己意識(自分自身の価値や可能性)の自己評価が向上した ( $p < .05$ )



Otaru Univ. of Commerce

### 「社会性尺度」

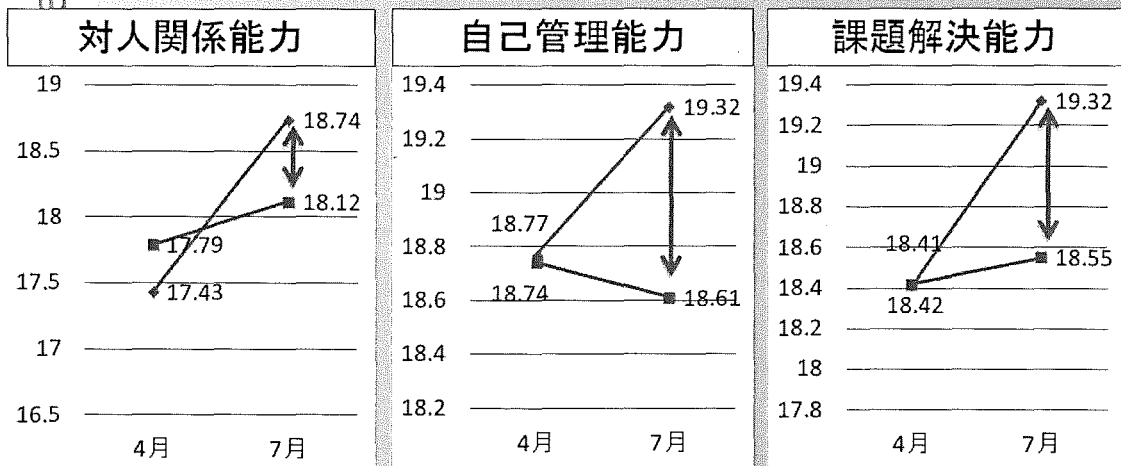


「知らない人とも上手にコミュニケーションができる」  
7月の商大生の自己評価が高い ( $p < .05$ )



e

### 「商大版キャリア意識尺度」



Otaru U

- (1) 4月時点、両大学に違いは見られない
- (2) 7月時点、商大の能力が向上した ( $p < .05$ )  
(ただし、いずれにしても自己評価)



## キャリア教育の効果測定

- 何のために効果測定を行うのか？
  - 1) 「やりっぱなし」の防止
  - 2) 教育目的と活動の一致度の確認
  - 3) 教育活動のチェックと改善(PDCA)
- 今回の調査結果より・・・

全体的に良好な結果が得られた。  
ただ、自由記述に対応が必要な意見も。  
→ 今後の活動方針の指針が得られた



## 4. 本報告の結論

- 小樽商大のキャリア教育の目的  
→「意欲や態度」を重視。自発的活動。
- 統合的キャリア教育プログラムの構築  
→多様な活動による相乗効果を期待。
- 効果測定によるプログラムの再検討  
→継続的な効果測定を通じた見直し。



Otaru Univ. of Commerce

### 【本取組の問題点】

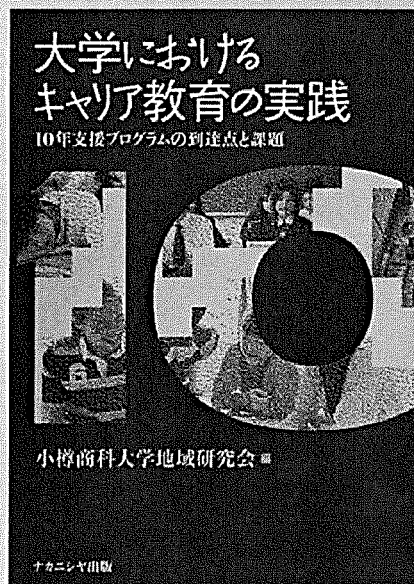
- 1) スタッフの作業量・協力体制  
一部の教員に作業負担が集中する
- 2) 全体像の把握と意思疎通  
プログラム拡大に伴い全体把握が困難に
- 3) キャリア教育の効果測定の難しさ  
どの時点で測定すべきか  
質問項目の信頼性や妥当性  
(指導が手厚いほど、学生がひ弱に・・・?)



Otaru Univ. of Commerce

### 【本報告の参考資料】

詳しくは「大学におけるキャリア教育の実践  
(ナカニシヤ出版)」をご覧ください。





Otaru Univ. of Commerce

ご静聴ありがとうございました。  
ご質問・ご意見など  
よろしく願いいたします。

小樽商科大学では、100周年を迎えた  
記念イベントが企画されています。  
詳しくは本学ホームページをご覧ください。