

# 学士課程教育にキャリア教育をどのように位置付けるか

若者の就職が困難を来す中、社会的・職業的に自立した若者を育てるキャリア教育は、ますます重要との認識が深まっている。2011年1月には、中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会の「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」と題する答申があった。審議に参画した金沢工業大学の黒田壽二学園長・総長に、大学は今後どのようにキャリア教育を行っていくべきかを聞いた。

中央教育審議会大学分科会専門委員  
金沢工業大学学園長・総長

**黒田 壽二**

進研アド代表取締役社長  
**川目 俊哉**

## 教育課程の内外を通して自立した人材を育成

**川目** 私たちベネッセグループは、高校生やその保護者、高校教員に対する調査を行っています。そこで共通して見られるのは、志望校選択時に就職状況を重視する傾向です。

しかし、高校の進路指導担当者を対象とした調査からは、「就職率さえ良ければいい」というわけではなく、「質の高い教育が就職率につながっている大学を評価する」という考え方がうかがえます。ここには、大学でのキャリア教育に対する本質的な問いかけがあるように感じますが、いかがでしょうか。

**黒田学園長・総長（以下黒田）** 2011年4月から「大学における社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）」が義務化されました。これは教育課程の内外を通じて行う指導・支援であり、各大学が実情にそって具体的な取り組みを推し進める必要があります。

なぜ教育課程の内外で行うかと言うと、2008年の学士課程教育答申からの流れがあります。そもそも大学は国に認められた、学位を授与する機関です。ところが、それまでは学位授与の方針がそれぞれの大学で明確化、具体化されていませんでした。そこで学士力を基盤とした、学位に着目したプロ



グラムの確立を提起したわけです。

つまり大学における社会的・職業的自立のための指導についても、各大学が学位の授与に見合った教育を学士課程の内外で工夫して行わなければならないということです。

学士力には、コミュニケーションスキルなどの汎用的技能、人間理解や文化理解、生涯学習力といったものも含まれます。これらの能力は正課内での涵養に加え、インターンシップや職業指導など、正課外でも育成することになります。教育課程の内と外、「この両方がある初めて学士課程の教育が完成します」と私はいつも言っているのです。そこに含まれるキャリア教育についても同じことが言えます。

受験生や保護者、高校教員が就職率に注目することは間違いありません。

各大学が就職率を上げるのも、競争力強化のために重要な要素と言えます。しかし、真に競争力を強化するには、個性と特色を明確にした学士課程教育の実現が必要です。

**川目** いわゆるキャリア教育は、学士課程教育の正課内外に適切に位置付けなければならないことがわかりましたが、ともすると、共通性が求められる学士課程教育の整備と各大学独自の教育のしくみの整備は相反するようにも見えます。これはどのように理解すればよいでしょうか。

**黒田** 学位授与の方針について、ほかの先進国では「何を教えるか」より「何ができるようになるか（学習成果）」を重視しています。

例えばイギリスは、高等教育質保証機関（QAA）が大学で身に付けるべき

能力を公表しています。また全国資格フレームワーク (NQF) において、学術資格と職業資格の統一を図り、学士はレベルが8までであるうちの6に位置付けられています。資格単位枠組み (QCF) という新しい枠組みでは、学習者が修得すべき知識・理解度・能力などを定めています。EU 諸国でも学習成果を8段階に分け、レベル6に相当する学士課程で身に付けるべき内容が策定されています。

アメリカと日本の場合は、学士課程の学習成果の (参考) 指針はありますが、修得すべき能力は各大学で定義することになっていますし、さらに言えば、国際標準を意識した学士力であっても、それを身に付けさせるにはさまざまな方法があり、そこにこそ、それぞれの大学の独自性が発揮されるものと考えます。

質保証体制の充実、先進諸国共通の課題です。日本の大学も、世界に通用する人材教育システムの構築をもっと考慮しなければならないでしょう。それはキャリア教育の科目を開設して解決する問題ではありません。

## 教職員の組織的な意識改革は不可欠

**川目** 大学教員の意識改革も不可欠です。学士課程教育を通して学士力、専門的な学力、社会人基礎力などを培うには、教職員の職能開発が必要になってくると思います。

**黒田** 近年はキャリアカウンセラーなど、キャリア教育に関与する専門家を雇用する大学がたくさんあります。

しかし本来、もっと大事なことは組織的なFDによる教員の意識改革です。個々の教員が独自に教えているだけでは、体系的・総合的なキャリア教育を行うことはできません。ですから教員には、学位授与の方針ののっとなって、社会的・職業的自立をうながす授業を実践していただきたいのです。どのような学部・学科でも、学士課程教育を通して社会的・職業的に自立した若者を育成する授業はできるはずです。

さらには組織的なSDも重要になるでしょう。これからはカリキュラムをつくることのできる職員の養成が必要です。学士課程教育にキャリア教育を

明確に位置付け、統合的に推進するためには、職員の力も必要だということです。

例えばアメリカのようにマスターを取得している職員がカリキュラムをつくり、大学が必要な教員を選ぶというシステムの採用も一つの方法です。いづれにしても日本の大学は今後、教職員の意識改革も含め、大きな変革を図る必要があるでしょう。

多くの大学では、キャリア教育推進のための改革が円滑に進んでいるとは言えません。とりわけ私立大学の学長は、学長が理事長を兼任している国立大学と違い、リーダーシップを発揮しにくいようです。全国の私立大学は、変革をもっと進める必要があると思います。

## 教育情報の公表を大学改革の推進力に

**川目** 内部改革を進めるもう一つの方法となるのが、教育情報の公表ではないかと思えます。

大学にはそれぞれのミッションがあり、育成する人材像も異なります。時

代を読み、論点を整理し、学位授与の方針を定め、特色ある人材育成のプログラムを構築する必要があると思うのですが、大学としてめざす人材育成の目標と、目標を達成するためのプロセスを外部に公表することによって、マニフェストとしての機能が果たされ、大学改革の推進力になるであろうと感じます。

**黒田** 答申には、参考事例としていくつかの大学の取り組みを載せています。各大学のノウハウであるため、詳しい情報はなかなか公表してはならないのが現状です。私は、「教育情報公表の時流の中で「情報を公表できる大学が競争力を高めることができるのです」という話をよくしています。

情報公表をする場合、社会に向けた情報と、受験生向けの情報とは内容が異なります。大学にとって最も大事なものは、受験生に向けた情報です。

「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (答申)」には、「高等学校を卒業するまでに、キャリア形成に共通して必要な能力の育成を目標とした教育の充実をめざす」と書かれています。先に述べたようにキャリア教育は、教育段階に応じて行っていくべきものです。ですから各大学は受験生に向けて、4年後の社会への移行を見据え、大学でどのような教育をしているのか、わかりやすく広報する必要があります。

## 進路決定の指針となるポートフォリオ

**川目** すでに組織的な教学改革のPDCAサイクルを回している大学もありますが、ことキャリア教育については、就職率などの結果ばかりが目立ちがちです。実効性のあるキャリア教育を継続していくには、どのような指標を確認していけばいいのでしょうか。



くろだ としじ 1992年金沢工業大学学長・総長に就任。2001年中央教育審議会大学分科会委員、2009年大学分科会質保証システム部会長、2011年大学分科会専門委員・大学教育部会副部会長。大学基準協会副会長、日本私立大学協会副会長などを務める。

**黒田** 個々の学生がつくるポートフォリオを見るべきだと思います。

例えば、金沢工業大学では「KITポートフォリオシステム」を活用しています。キャリアポートフォリオ、修学ポートフォリオ、自己評価ポートフォリオがあり、学生はそれぞれのポートフォリオで目標設定をして、目標を達成するための活動や結果を記録します。その記録を自己評価して、新たな目標につなげて実行する。このようなプロセスを通して、学生自身がPDCAサイクルを回しながら自己実現を図っていくわけです。

修学ポートフォリオに関しては、修学アドバイザーと呼ばれる教員が、クラス担任として毎週チェックし、指導をします。これによって自分の変化を確認でき、将来に向けてどのような進路に進みたいのかが明確になってきます。またポートフォリオは学生の詳細な成長記録でもありますから、進路指導においても有用な資料となるのです。

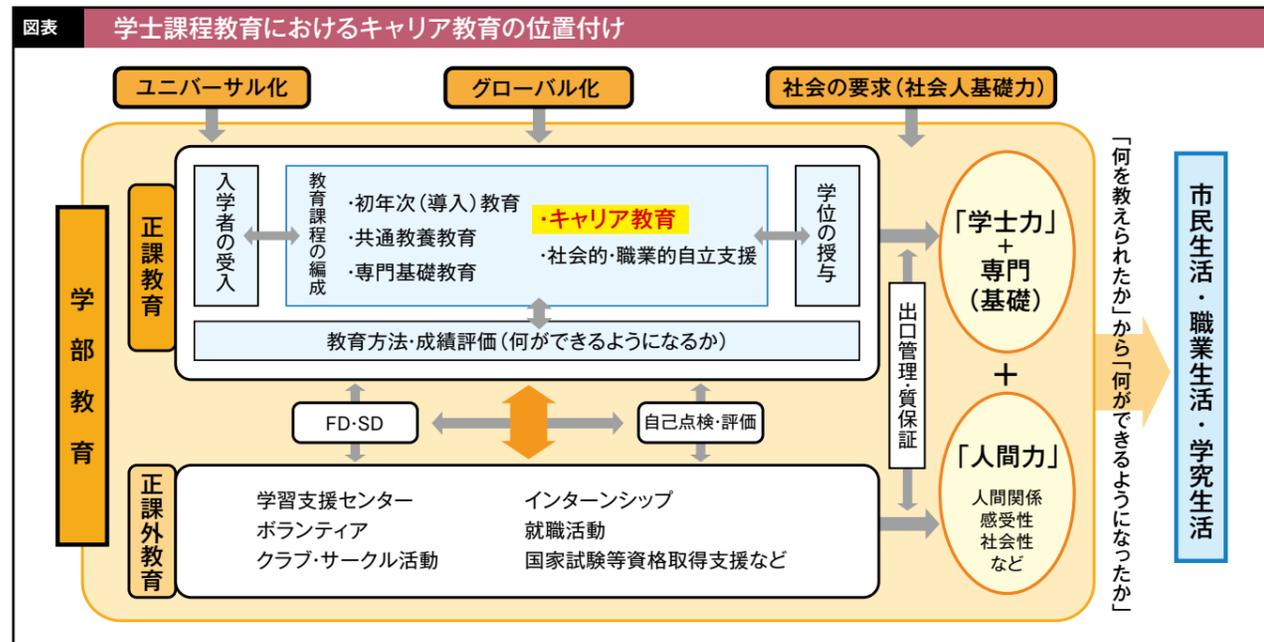
**川目** 4年間にわたる学生の変化を追うことで、確かに成長度が可視化されますね。

一方で Benesse 教育研究開発セン

ターが2009年に全国の4年制大学を対象に行った調査では「自己点検・評価で収集・利用している情報」として、企業からの「卒業生の評価」に関する情報はわずか12.6%でした。卒業生が社会に出て、どう成長したかを企業側からフィードバックしてもらい、キャリア教育に反映させられれば、それも有効な資料となり得るのではないのでしょうか。

**黒田** 金沢工業大学はJABEE\*による教育プログラムの認定を進めています。JABEE認定教育プログラムを修了して就職した卒業生を3年後に呼び出し、どのような仕事をし、どう評価されているのかを調査しています。工科大学ではこのような認定制度を活用して、教育に還元することも可能です。

学士課程教育答申では学位授与の方針など、3つのポリシーの策定の重要性を述べています。少子化が進む今世紀、人材育成像を鮮明にし、大学の個性化・特色化を進めなければ淘汰されかねません。各大学には独自の学士課程教育、そしてキャリア教育の推進と、その成果の公表に取り組んでほしいと思っています。



出典/金沢工業大学資料

\*日本技術者教育認定機構