

実践報告

大学における創造的キャリア教育の実践

—「カード式キャリアデザイン法」によるキャリア形成と就職支援—

梶原 宣俊

キャリア教育は現在、小中高・大学において急速に普及しつつある。しかしながら、その教育内容や教育方法はいまだ未開拓で多様な方法が試行錯誤の段階にある。とりわけ大学におけるキャリア教育は社会人になる直前の時期できわめて重要な意味を有しているにもかかわらず、同じくその教育内容・方法は未確立である。そこで、本研究では大学におけるキャリア教育の課題を踏まえながら、類型的な職業適性分析や一方的講義を超えた大学生にふさわしい創造的・自立的なキャリア教育の方法として「カード式キャリアデザイン法」を開発・実践し、アクションリサーチを行った。そして、授業前後のアンケート調査・感想を分析した結果、生涯キャリア形成や就職支援に有効な方法であることが示唆された。

キーワード： キャリア教育、創造性、大学教育、就職支援、KJ法

1. はじめに—問題の所在

人口減少・少子高齢化・経済縮小という大きな流れの中で、わが国は行政・企業・教育・社会の大転換が求められている。とりわけ教育改革は焦眉の課題であり、文科省をはじめ様々な試みがなされている。高校・大学における「キャリア教育」は現実社会と学校生活を結びつけ、授業と仕事・職業を関連づける教育として注目を浴びている。現実社会と学校生活・授業が極端に遊離してきたことが、学ぶ意味や意欲、働く意欲さえも喪失させてきた一因と考えられるからである。一方で、若者の失業者の増加や早期退職、フリーター・ニートの増加が社会問題となり、ここ数年、学校教育における「キャリア教育」がより切実な課題となってきた。文部科学省も 2000 年以來積極的に様々な施策を実行し、小中高大においてキャリア教育がしだいに導入され普及しつつある。

「キャリア教育」という概念は米国において 1971 年米国教育局長官 P・M・ジュニアが提唱し、1979 年「キャリア教育振興法」が施行されて以来「教育改革」として全米に普及してきた。わが国においても 1980 年代、仙崎武をはじめ進路指導研究者がキャリア教育の紹介・普及に努めたがあまり注目されてこなかった。本格的に導入が始まったのは、1999 年に中央教育審議会がキャリア教育の必要性を提言してからである。2000 年、文部科学省が「キャリア体験等進路指導改善事業」を

開始し、2004年には「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」が発行され、2005年には（社）国立大学協会・教育学生委員会が「大学におけるキャリア教育のあり方—キャリア教育科目を中心に」（注1）を発表し、ここ数年大学においてもキャリア教育が多く研究協議されている。

そのような流れの中で、各大学は「キャリアセンター」を設置し、従来の就職課とは異なった取り組みを行い、必修科目として「キャリア教育」を1年次から導入する大学が増えつつある。また、現代GPとして「キャリア教育」に取り組む大学も増えている。

しかし、大学におけるキャリア教育はまだ緒に着いたばかりであり、キャリア教育の理念・方法・具体的な授業方法はいまだ未開拓であり、今後の研究開発が期待されるところである。

筆者は国立K大学法文学部の現代GP「キャリアアップ」科目の非常勤講師として、キャリア教育と具体的な就職支援の統合をめざして、「カード式キャリアデザイン法」という教育方法を開発し、実践してきた。この実践から「カード式キャリアデザイン法」が大学における個性を尊重した創造的キャリア教育の方法及び「気づき」を促進する具体的な授業法として有効であること、楽しく効果的にかつ自分自身が納得するかたちで就職活動を主体的に推進するようになることを確認してきた。今後の大学におけるキャリア教育の方法、授業と就職活動を結びつけるひとつの試みとして報告したい。

2. 大学におけるキャリア教育の現状と課題

まず、平成17年12月1日に公表された前述の「大学におけるキャリア教育のあり方」（社団法人国立大学協会 教育・学生委員会、A4版 29P、以下報告書と略す）を中心に、大学におけるキャリア教育の現状と課題を整理、概観しておく。

大学のキャリア教育は現在「形から質」への転換期にあり、就職支援からキャリア支援へ、そして生き方支援へという大きな流れの中にある。そして、大学が早急にキャリア教育に取り組むべき理由としては次の4つが指摘されている。①キャリア教育は本来大学教育の基本的任務のひとつである、②企業社会は大卒者に即戦力やエンプロイヤビリティ（雇用される能力）を求めている、③バブル経済崩壊以後就職市場は厳しさを増し、就職率は年々下降し、ニートやフリーターが増加している、④学生自ら進路・キャリアを設計し、実践する力が低下している、の4つである。その背景のもとで現在、大学が取り組んでいるキャリア教育は、Ⅰ学生全体に対するキャリア教育、Ⅱ個別的キャリア支援・学生指導、Ⅲ自発的学習活動・課外活動への支援の3つに大別される。Ⅰはさらに①インターンシップ（国立大学の83.9%が実施）②一般教育科目や専門科目におけるキャリア志向学習（キャリア文脈学習 career contextual learning）③キャリア教育独自の講義科目（一般教育科目）の3つに分けられる。Ⅱは就職課を中心とする就職・キャリア相談と一般教員による学生指導・相談があり、Ⅲは学生の課外活動、ボランティア活動、交友活動やアルバイト、家族生

活への支援等である。現在の最大の課題はこの3つを統合的につなぐキャリア教育独自の講義科目の内容と方法と講師をどうするかである。報告書は第2章と第3章で「教育理念・ビジョンの共有」と「学習支援の具体的展開」について述べ、授業形態からみた特性と留意点をA・多様な学外講師による講義中心タイプとB・一人の講師による演習タイプを比較している。そして、学生の気づきを支援する具体的な教育方法の開発が重要であると指摘している。

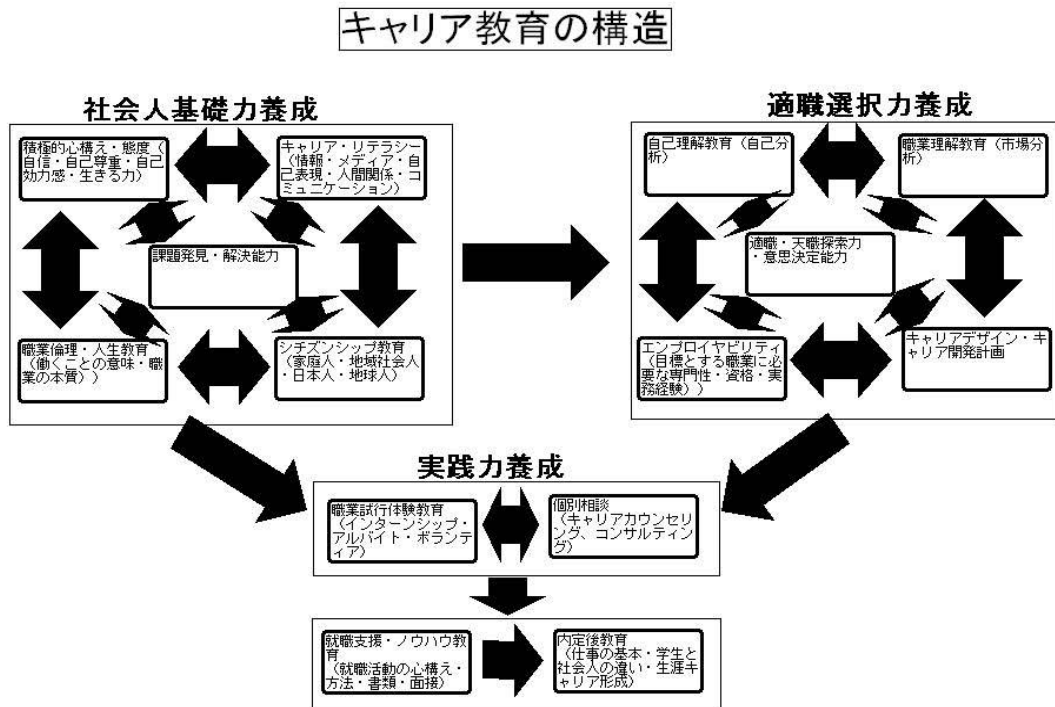
筆者は以上のような現状を踏まえながら、前述した3つの分野を統合的につなぎ、同時にA・Bタイプの授業形態を止揚し、気づきを支援する授業法として「カード式情報リテラシー授業法」と「カード式キャリアデザイン法」を開発し、多様な教育技術（個人作業、ゲーム、ロールプレイ、プレゼンテーション等）を組み合わせ「キャリア・アップ」という授業を組み立てた。

3. 国立K大学法文学部での実践事例と成果

K大学法文学部では文科省の現代GPの認定を受け、2006年から「地域マスコミと連携した総合的キャリア教育」をスタートさせた。筆者は2007年に初めての実務家教員（非常勤）として「キャリアアップ」という授業をひとりで担当した。半期2単位（自由選択科目）の同一内容の授業を、個人指導を行うので定員を50名に限定していただき、前期と後期で1回ずつ行った。履修登録者は40～50名だったが出席管理を厳しくしたため、最終的には30名弱であった。ここでは後期の授業を中心に報告する。

授業シラバス、オリジナルテキストの内容は前述の現状を踏まえた「キャリア教育の構造」図解（図1）に基づき以下のように創りあげた。

図1



・授業シラバス

0. タイトル・対象者・前後期区分・単位数・形式・担当者氏名

キャリアアップ科目, 2・3年次, 後期, 2単位・講義・梶原 宣俊

1. 授業概要

キャリア・職業とは何かを考え、自己分析・市場分析を通じて自分の適職・天職を見定め、キャリアデザイン・キャリア開発計画を作成する。カード式キャリアデザイン法を活用し、納得のいくキャリア形成支援から具体的な就職活動支援までを行う。

2. 学修目標

自らのキャリアデザイン・キャリア開発計画を創り上げ、主体的にキャリア形成及び就職活動を行えるようになる。

3. 授業の計画

- ① オリエンテーション (カード式情報リテラシー授業法・学び方講義)
- ② キャリアとは何か・職業とは何か (講義)
- ③ キャリア形成のためのキャリアリテラシー (講義)
- ④ 私の歩んだ道と生涯キャリア形成 (講義)
- ⑤ キャリア形成・就職活動の基本構造とプロセス (講義)
- ⑥ 自己理解・自己分析—自分をより深く客観的に理解する (演習・ゲーム)
- ⑦ カード式キャリアデザイン法—キャリア分析図解 (演習)
- ⑧ 時代・企業・雇用環境の変化と求められる人材—市場分析図解 (演習)

- ⑨ 適職・天職探索・就職目標決定（演習）
- ⑩ キャリアデザイン・キャリア開発計画（演習）
- ⑪ テクニックー伝達表現の技術（応募書類と面接ロールプレイ）
- ⑫ 究極の最強就職術（就職必勝5訓・就職活動いろはかるた講義）
- ⑬ 就職内定後の過ごし方と社会人の心構え・仕事の基本（講義）
- ⑭ 授業感想図解、まとめと復習（演習）
- ⑮ 期末試験（口頭発表とレポート）

4. テキスト

オリジナル「キャリアアップテキスト」

5. 参考図書

- ・ 「大学生のためのキャリア開発入門」 渡辺 峻編著（中央経済社）
- ・ 「キャリアデザイン入門 大久保幸夫」 （日本経済新聞社）
- ・ 「専門学校教育論—理論と方法」 梶原 宣俊（学文社）

6. 成績評価

平常点 50% 期末試験発表レポート 50%

7. オフィスアワー

毎週水曜日 9：30～10：30

8. 備考

50名を上限に受講制限をします。また、この講義は、前期と後期に開講されますが、重複履修は認めません（前後期とも受講することはできません）

オリジナル「キャリアアップ」テキスト目次（A4版 119P） 括弧内はページ

- 1. オリエンテーション （1）
 - ・ 授業シラバス（1）
 - ・ カード式情報リテラシー授業法（3）
 - ・ 法文学部におけるキャリア教育への取り組み（4）
 - ・ 学ぶとは何か（5）
 - ・ 学び方の知識と技術（6）
 - ・ 実学の思想（10）
- 2. キャリアとは何か（15）
 - ・ キャリアデザイン（16）
 - ・ キャリアの視点から人生を考える（17）
 - ・ 今なぜ生涯キャリア形成なのか（18）
 - ・ 生涯学習社会とキャリアデザイン（19）
 - ・ 生涯学習社会論（20）
 - ・ 生涯キャリア開発プラン（25）
 - ・ 教育改革としてのキャリア教育（26）
 - ・ 21世紀教育百年の計（29）
- 3. キャリアリテラシー（36）
 - ・ 情報&メディアリテラシー教育の理論（37）
 - ・ 情報選択の時代（39）
 - ・ 自己表現リテラシー自己表現の技術（42）
 - ・ 脳と記憶と思考と表現（44）
 - ・ 人間関係リテラシーコミュニケーションの技術（46）
 - ・ コミュニケーションの技術—聴き上手になるには（47）

4. 私の歩んだ道とキャリア形成 (50)
 - ・ キャリアの自分史—出会いと学びと (51)
 - ・ ビジネス基礎能力診断図 (52.2)
 - ・ キャリア分析 (53)
 - ・ 専門経験知識要約 (54)
 - ・ 職務経歴書 (55)
 - ・ 天職探索シート (57)
5. キャリア形成・就職活動の基本構造とプロセス (58)
 - ・ 職業選択の6段階と就職の心構え (59)
 - ・ 幸運は偶然ではない—出会いとチャンスを活かす (60)
6. 自己理解・自己分析—自分をより深く客観的に理解する (演習) (61)
 - ・ ジョハリの窓 (61)
 - ・ TA (交流分析) による自己分析—エゴグラム (63)
 - ・ 自己総合能力診断表 (67)
 - ・ 長所と短所の自己分析 (68)
 - ・ ビジネス基礎能力診断表 (69)
7. カード式キャリアデザイン法—キャリア分析 (演習) (71)
 - ・ マニュアル (72)
 - ・ キャリアシート (73)
 - ・ KJ法の思想と技術の応用 (74)
8. 時代・企業・雇用環境の変化と求められる人材 (市場分析) (77)
 - ・ 人口減少経済の新しい公式 (78)
 - ・ 5I化の時代—第3の波とメガトレンド (79)
 - ・ 21世紀人材育成のパラダイム・シフト (81)
 - ・ 職種ミスマッチの現実 (82)
 - ・ これから伸びるサービス産業 (84)
 - ・ 鹿児島県の歴史と未来 (85)
 - ・ 鹿児島県の雇用情勢—求人情報・職業分析 (86)
 - ・ 市場分析図解 (演習)
9. 適職・天職探索・就職目標決定 (演習) (87)
 - ・ 適職・天職探索シート作成
 - ・ 意思決定・決断することの意味
10. キャリアデザイン・キャリア開発計画 (演習) (88)
 - ・ 人間は自分が考えたとおりの人間になる
 - ・ ダイナミック3V方式 (89)
 - ・ 成長と目標達成のための12のルール (90)
 - ・ キャリア開発計画作成 (91)
 - ・ 積極的な心構えの力学と消極的な心構えの力学 (92)
11. テクニック—伝達表現の技術 (93)
 - ・ 就職先を決める活動ステップ (94)
 - ・ 就職先企業情報の集め方 (95)
 - ・ 添え状・履歴書・職務経歴書 (自己PR文) ・お礼状の書き方 (96)
 - ・ 発声練習、マナー (98)
 - ・ 面接の受け方・テクニック (演習・ロールプレイ) (99)
12. 究極の最強就職術 (107.7)
 - ・ 就職必勝5訓
 - ・ 5無視で積極的就職活動

- ・ 就職活動いろはかるた (108)
- ・ 起業創業の予備知識—独立起業の時代 (109)
- 13. 就職内定後の過ごし方と社会人の心構え・仕事の基本 (113)
 - ・ 学生と社会人の違い
 - ・ 生涯社会大学院
 - ・ 仕事の基本
 - ・ 付録 カード式図解学習法一覧 (115)
 - ・ キャリア関連参考文献リスト (116)
 - ・ プロフィール (117)
- 14. 授業感想図解・まとめと復習
- 15. 期末試験 (口頭発表とレポート)
 - ・ 最終提出物
- ①キャリア分析図解
- ②自己PR文
- ③市場分析図解
- ④適職・天職探索シート
- ⑤キャリア開発・就職活動計画表
- ⑥授業感想図解
- ⑦レポート

3-1 授業内容・方法

このオリジナルテキストに基づき講義と実習（個人作業）、ロールプレイ等を交えて実施した。授業方法としては「カード式情報リテラシー授業法」を用いた。「カード式情報リテラシー授業法」とは、毎回授業の終わりに特製のカードに最も印象に残ったこと、自分の意見感想等を30字以内で記入し（記名式）回収、半期終了の最後に本人に返却し復習まとめとして図解にする。図解に基づきレポートを書き、発表してもらうという授業法である。

毎回の授業を自分で考えながら真剣に聴き、講義内容の知識・情報を問題意識に基づき選択し、カードに書き、加工分析〈考える〉し図解することにより「情報リテラシー」の習慣をつけ行動力をつけることができる。その成果は後述する学生のアンケートや感想によって明らかである。

最初にこの授業法を説明し、この授業の目的や「学ぶ」意味・楽しさ、そして学んだことを即生活や人生に活かす、行動することの大切さを講義した。なぜなら「行動・実行」は就職や生涯キャリア形成にとってもっとも重要な要素であるからだ。次にキャリアとは何か、職業とは何か、今なぜ生涯キャリア形成が大事になってきたかを講義し、問題意識や好奇心を刺激した。次に就職やキャリア形成に必要な社会人基礎能力（キャリアリテラシー）として情報・メディアリテラシー、自己表現リテラシー、人間関係リテラシー（コミュニケーション能力）の講義と実習を行った。最近の学生たちはこの基礎能力が弱く、大きな関心をもって授業に取り組んだ。ここで序論部分が終わり、本論にはいった。

3-2 「カード式キャリアデザイン法」

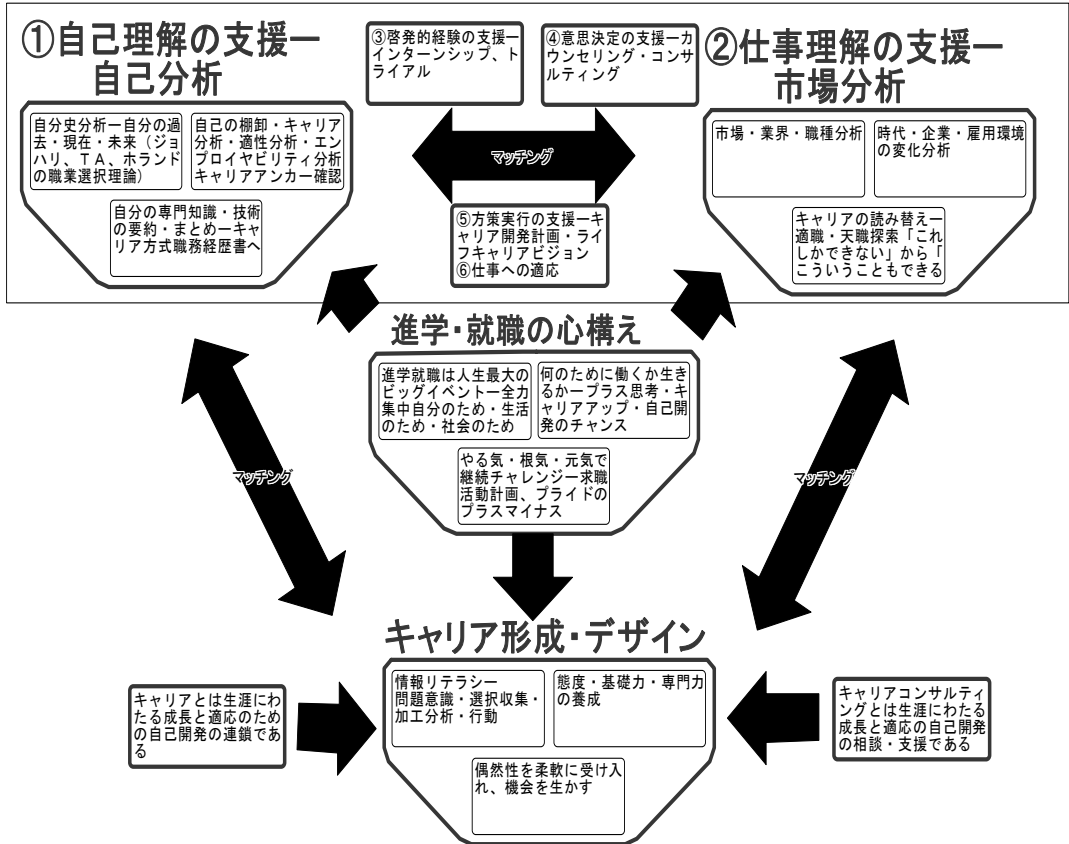
まず、私自身のキャリア形成の歴史を体験中心に話し、次に「自己分析」（自己理解）と「市場分析」（時代・職業理解）が大事であることを「キャリア形成・就職活動の構造」として理解させ、それらの分析を総合することにより「適職・天職探索シート」を作成し自分のキャリアイメージ・職業目標・就職目標を意思決定してもらった。このプロセスがとても大事である。キャリア教育及びキャリアコンサルティングは6つのプロセスから成り立っている（図2参照）。①自己理解の支援②仕事理解の支援③啓発的経験の支援④意思決定の支援⑤方策実行の支援⑥仕事への適応の6つである。このプロセスでもっとも重要なものは①と②と④である。このプロセスに多くの時間とエネルギーを集中させ、カウンセリングとコンサルティングを繰り返し、認識を深めていくわけだが、ここに「カード式キャリアデザイン法」を導入することにより、学生が主体的に考え、新しい自分を発見し、気づきを深め、意思決定をスムーズに行うことが可能になる。

雇用の現場で「雇用のミスマッチ」が叫ばれてすでに久しいが、ハローワークの現場で学んだのは最大のミスマッチは「自己理解」と「仕事理解」との間にあるということである。冷静で客観的な自己理解・自己分析・自己認識と市場分析・現実認識とがマッチングすればミスマッチを解消することが可能である。現実には、若者・女性・中高年ともにきわめて自己中心的な発想と甘い現実認識が就職を困難にし、たとえ就職できても早期に退職するという現象が多く存在している。それはいわゆる「七五三現象」（中卒で7割、高卒で5割、大卒で3割が3年以内に退職する）としてマスコミを賑わせている。ミスマッチにはさらに「就職の心構えの未確立」や「テクニック（自己表現・伝達の技術）のミスマッチ」「職種のミスマッチ」等が加わり複雑な様相を呈している。

したがって、基本的な就職の心構えと①自己理解・キャリア分析②仕事理解・市場分析③啓発的経験④意思決定⑤キャリア開発計画の5つのポイントをしっかり押さえ、それぞれを十分に点検し、マッチングの作業と意思決定をしていけばキャリアデザインがより明確になるであろう。

図 2

キャリア教育とキャリア形成



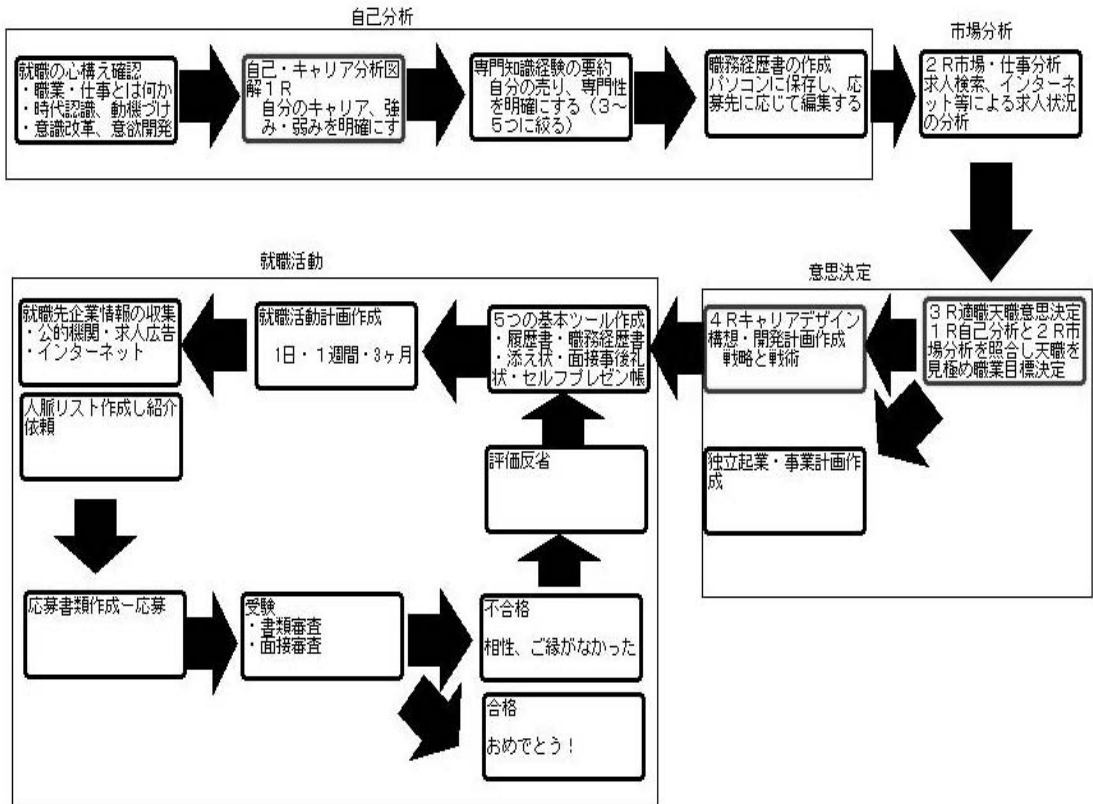
3-3 カード式キャリアデザイン法の手順

「カード式キャリアデザイン法」は自己分析と市場分析を納得のゆくまで図解することにより新たな発見や気づきが起こり、自分の適職・天職を探索し、意思決定を自ら下し、自信をもってキャリアデザイン計画を作成し実践する方法である。

全体は4つのラウンド・ステップから成り立っている。1ラウンドで自己分析・自己理解を深め、2ラウンドで市場分析・仕事理解を深め、3ラウンドで適職・天職を意思決定し、4ラウンドでキャリアデザイン計画を作成する。あとは実行あるのみである。それでは、以下に詳しい作業手順を述べる（図3参照）。

図3

カード式図解キャリアデザイン法



① 1 R 自己キャリア分析ラウンド

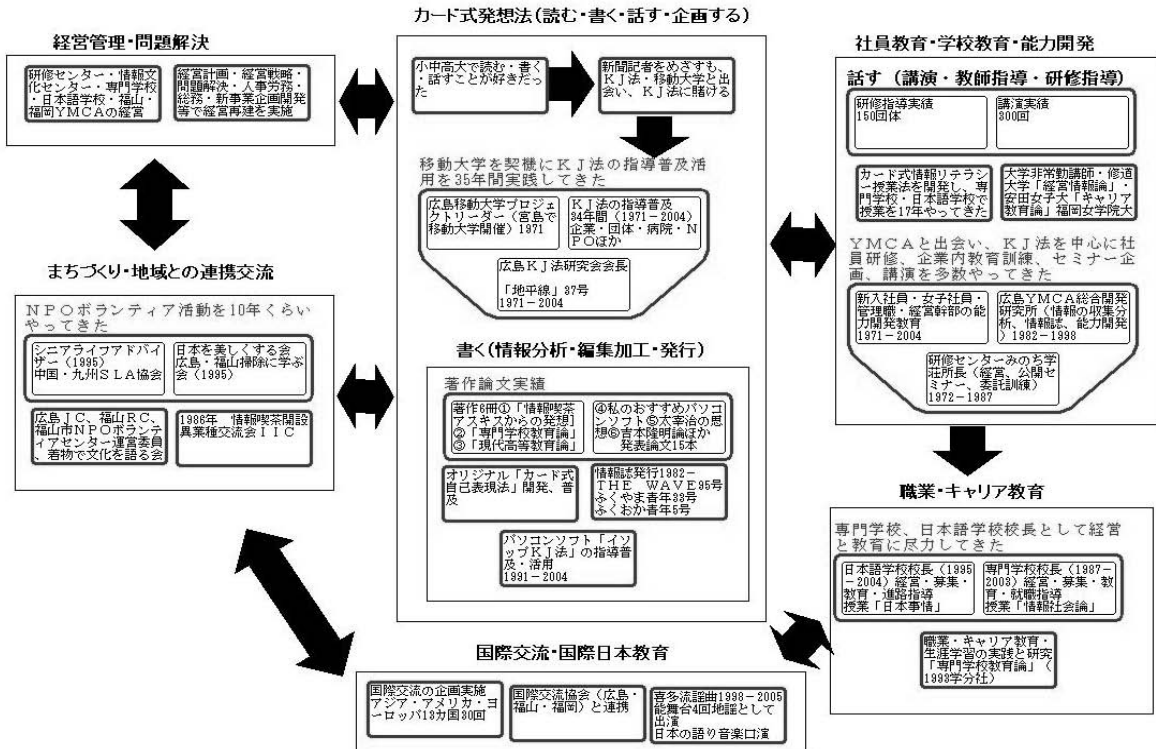
「カード式図解キャリアデザイン法」はまだ試行錯誤の段階であるが、基本的に創造的問題解決手法であるKJ法を応用したものである。まず「就職の心構え」つまり「やる気」「モチベーション」の講義をしたうえで、自己分析・キャリア分析にはいる。これまでの経験から、この自己分析がもっとも大事であり、キャリアコンサルティングの本質的部分と言える。当然のことではあるが、私たちは自分を客観的に理解認識するということは簡単なようで難しいことである。K 大学では、時間がたっぷりあるのでここに「ジョハリの窓」や「TA交流分析」や「コミュニケーションゲーム」や各種の自己理解アンケートによる実習を取り入れている。それから、小学生から現在までの自分を振り返るオリジナルの「キャリアシート」に記入してもらい、その中から重要なものをピックアップしてカードに記入する。この過程で、自分の長所や強みを改めて発見し、気づきを深め、認識と自信を深めることができる。(キャリアシートを省略して直接カードに記入することもでき

る) 筆者は独自に作成したのり付きのカードを使用しているが、市販のポストイット等のカードでもかまわない。横書き、3行30~40文字で具体的に自分の得意分野や経験・キャリアを記入する。個人によって差があるが大体10~20枚くらいのカード作成が目安である。記入し終わったらA3の用紙または模造紙等の上に並べ、内容をよく読みながら、共通性・類似性で2~4枚のグループをつくっていく。共通性でグループ分けして内容を簡潔に要約した具体的な見出しをつけるところが大事なポイントである。分類ではない。この作業プロセスで新たな発見や気づきが起こり、自己理解が深まる。筆者が「創造的キャリア形成・教育」と称する根拠である。最終的に大体3つから5つくらいを目安にグループ分けし、グループ相互の関係を考えながら紙の上に配置していく。配置が決まったら貼り付け、グループごとに、集まったカードの内容を忠実に要約した最終見出しをつけていく。(サインペンが最適) 最後に関係線(因果関係、相互関係、対立矛盾関係等)をいれ、優先順位の番号をつけて完成である。この作業は現在パソコンで作成することもできる。(注2) 時間は約1~2時間である。この作業により、自分のキャリア、専門性、好み、自己PRのポイントなどが明確になってくる。この図解を見ながら、自分の個性や専門性を5つくらいに整理し、自己PR文(又は職務経歴書)を作成する。この作業をやることにより、密度の濃い自己PR文や職務経歴書を容易に書くことができる(図4参照)。

筆者の経験では、最近の大学生は自分の売りや強みを十分に認識しておらず、自信をもって自己PRがうまくできないという傾向が強いと思われる。この作業の結果、自信が付き、自己理解が深まったという感想が多く寄せられた(授業前後感想図解図6, 7参照)。

図4

キャリア分析



② 2R 市場・職業分析ラウンド

この作業が済んだら次は市場分析・仕事理解に移る。自己理解が終われば、相手を理解することが必要不可欠である。相手とは、時代の変化であり企業の人材ニーズであり、具体的な求人状況である。時代・企業・雇用環境の変化については図解に基づきミニレクチャーを行う。次にハローワークやインターネット、求人情報誌から気になる求人や職種を選んで、同じようにカードに記入し、図解にする。この作業を通じて現実をしっかりと認識する。

③ 3R 適職・天職意思決定ラウンド

次に自己分析図解と市場分析図解を並べて見ながら、「天職探索シート」(事例図表参照)の「自己キャリア分析」の円に1Rで整理要約した自分の強みを優先順位ごとに3~5つ記入する。市場分析の円にニーズの高い気になる求人職種を順に3~5つ記入し、やってみたいことの円に、自分がやってみたい仕事、職種(夢でもかまわない)を3~5つ記入する。その3つの円が重なる中心に適職・天職が存在する、つまり自分の強み・専門性キャリアがあり、やってみたい仕事で実際に求人がある職種が「現実的な自分の適職・天職」ということになる。そこで総合的に考え判断し、

適職ベスト3～5を記入する。この作業によって自分の職業目標、就職活動の目標が明確になる。優先順位もはっきりしてくる（図5参照）。自分のやりたいことと自己キャリア分析は一致するが求人がない場合は、独立起業も視野に入れて考えることになる。いずれにしてもここで意思決定、決断をしなければならない。最近、この意思決定力、決断力が弱い傾向があるので、十分時間をかけ適切な助言を与え納得のいく結論を出せるよう支援することが大切である。

④ 4R キャリアデザイン計画ラウンド

ここまでがキャリア形成や就職活動において最も重要なプロセスであり、マッチングの本質的な部分である。職業目標及び優先順位さえ決まれば、「就職活動の戦略目標」が明確になり、次にその職業につくための戦術を考え、必要かつ有利な資格やさらに専門的な勉強等の「キャリアデザイン」「自己開発計画」を作成する。ここでまたカードに記入し自分のキャリア開発、デザインを図解にするとより効果的であるが、すぐに具体的な行動計画・スケジューリングにはいってもかまわない。

「カード式キャリアデザイン法」は頭の中でくよくよ考えて悩むより、カードに記入し図解化することにより自分の職業目標つまり就職活動の戦略目標が明確になり、意欲的になり、効率的な就職活動をすすめることができる。しかも楽しみながら、明るく前向きに行動するようになるところがメリットである。

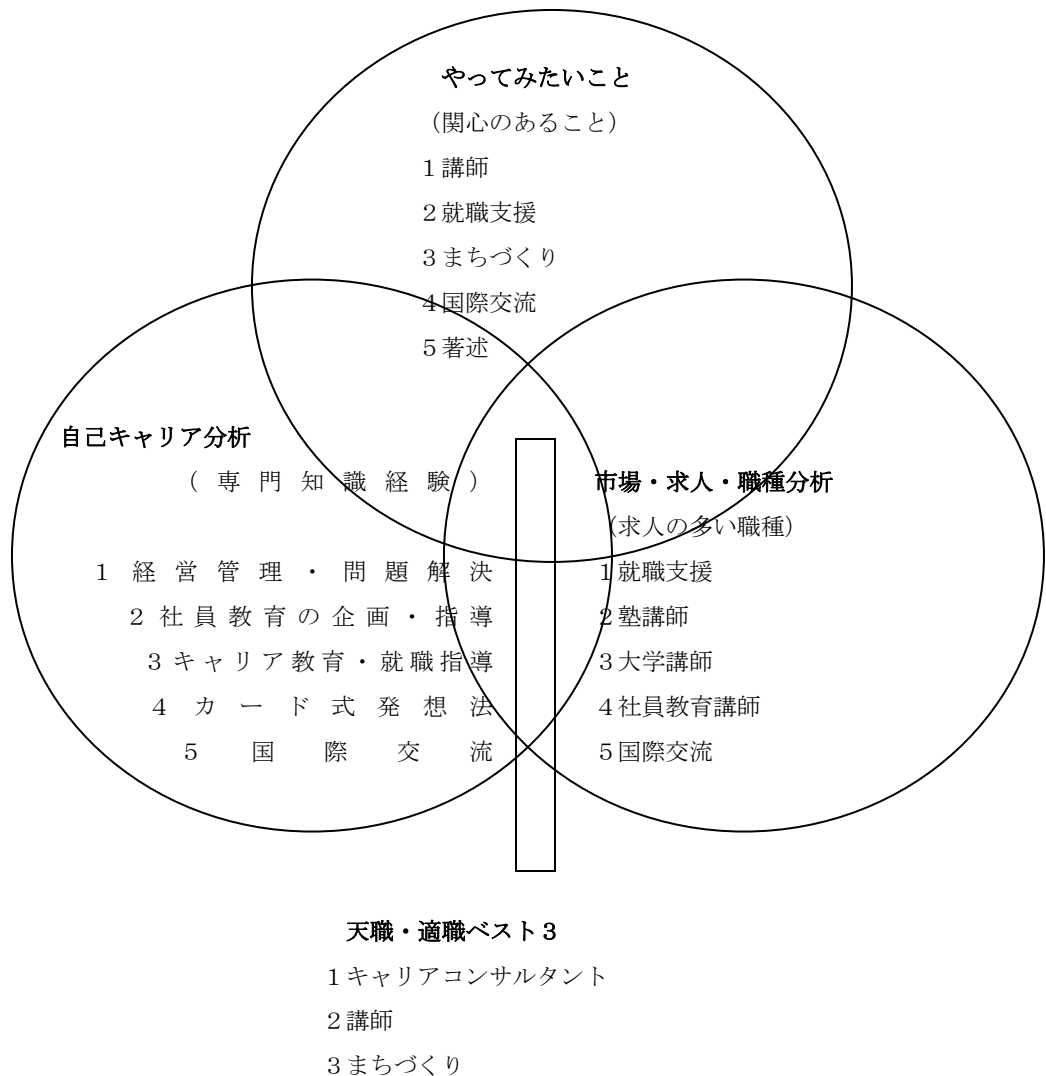
目標さえ決まればあとはその目標を達成するために行動計画を作成し実行に移すことになる。人間は目標さえ決まればやる気になり潜在能力を発揮するものである。

ここで目標達成・夢実現のための具体的方法をA I A（心の冒険）（注5）というボブ・コンクリンが開発した生涯設計プログラムを参考にして講義した。「人間は自分が考えたとおりの人間になる」という4千年前のヒンズー教の教えを引用し、夢実現の方法として「ダイナミック3V方式」（①言葉に表す②イメージ描く③計画的に実行する）を講義した。

最後は就職活動の様々なノウハウ・テクニックを体験に即して具体的に講義した。応募書類の書き方、面接の受け方等きめ細かにアドバイスした。面接のロールプレイを行い、体験的に学んでもらった。また就職後の社会人としての心構えや仕事の基本等を話して終了した。試験は、毎回授業後に書いたカードの感想図解とレポートに基づき3分間の口頭発表で、平常点と総合して成績評価を行った。

図5

{事例}



3-4 授業の成果とアンケート結果

以上のような授業の成果は学生の感想図解やレポート、アンケートによって確認することができる。授業前と授業後の学生感想から主なものを筆者自身が書き抜き図解化したものが図6と図7である。授業前は、就職活動への不安や期待が入り混じり、適職を発見し自信を持って自己アピールできるようになりたいという願望が多かった。自由選択科目なので問題意識は比較的強いと言えよう。授業後は「カード式キャリアデザイン法」の作業を通じて自己理解・他者理解を深め、適職を

発見し、やる気と自信、行動計画ができ満足している様子が伺える。キーワードは「目標」「やる気」「積極性」「行動力」「聴く力」「自信」等で、それらが身についたという感想や今後生涯にわたって主体的にキャリア形成していこうと思うようになったという感想が多かった。

さらに後期授業前後のアンケート調査結果（図 8）を見ると、この科目を選択した理由は当然ながら「就職活動に役立つ」という項目が授業前でも多かったが授業後にさらに増えている。また「職業人としての生き方を考えることができた」という意見が授業前に比べ大幅に増えている。

次に職業目標や進路については「具体的に決まった」「大体決まった」と答えた学生が大幅に増え受講者の 92% になっている。「まったく決まっていない」人がゼロになり、「まだ迷っている」ひとは五分の一に減少し、「まったく決まっていない」人はゼロになっている。また就職の際に重視する項目が「適性・やりがい・生きがい」と回答した人が授業前より増加している。

「自分の強みやアピールポイント」についても「よくわからない」「まったく自信がない」という人たちが大幅に減少し「大体自覚できた」人が大幅に増えている。雇用情勢や就職状況についても「よく理解できた」「大体理解できた」人が大幅に増加している。総じて、学生は就職についてより真剣にかつ主体的に考え、行動するようになり、目先の就職対策だけでなく生涯にわたって「キャリアアップ」をしていこうという思いが強まったようである。

（アンケートは最終的に最後まで受講した 28 名の学生のみ集計したものである。履修登録した学生は 40 名であった。28 名の出席率は 90% から 100% であった。）



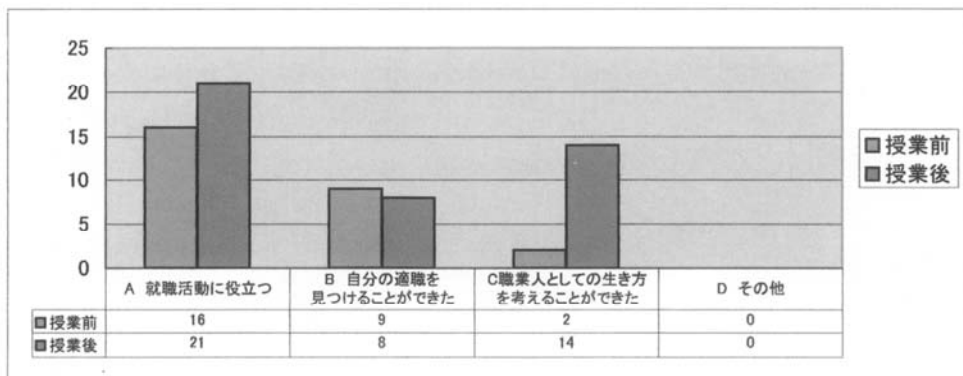
K

6

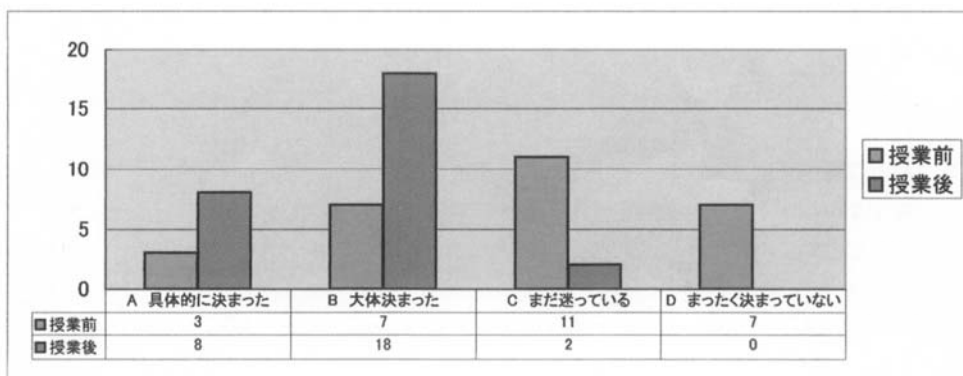


図8 K大学法文学部 現代GP 授業前後アンケート集計表

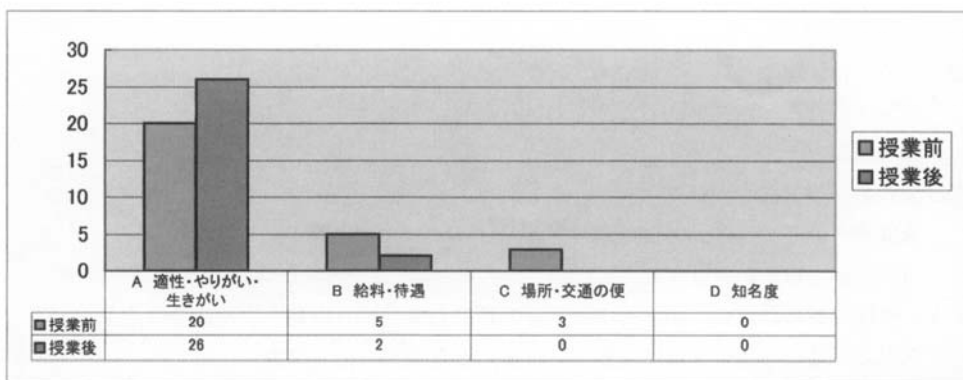
1 あなたはこの科目を選択し役に立ちましたか。(複数回答可)



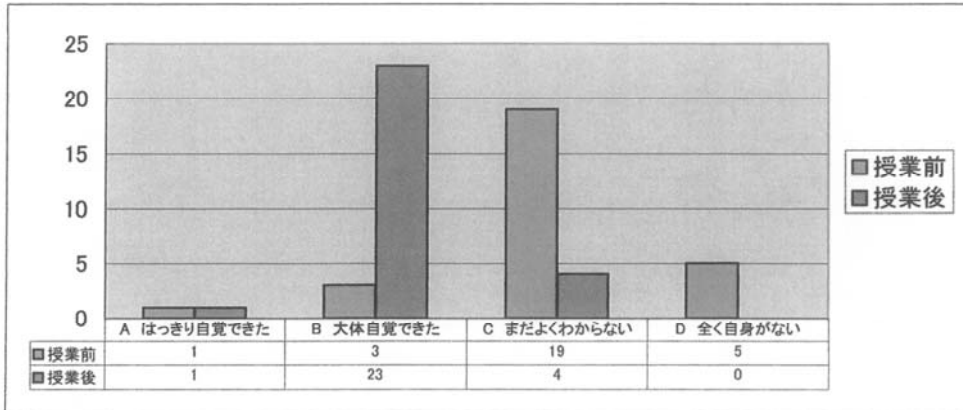
2 あなたは職業目標・就職後の進路が決まりましたか。



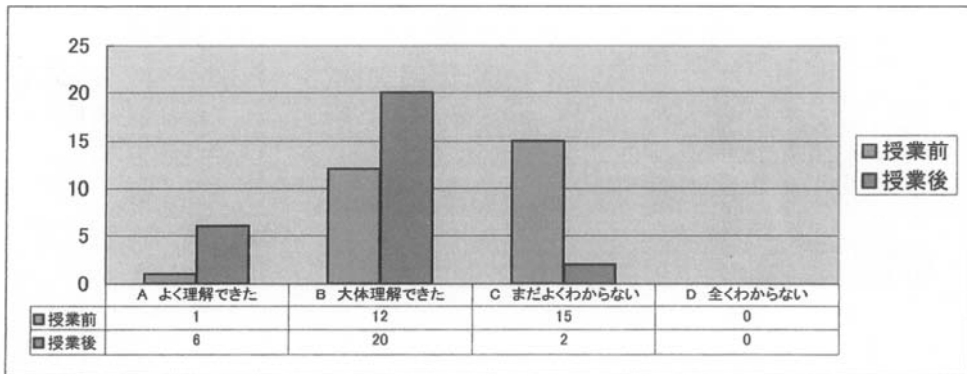
3 あなたは職業や就職先を決定するとき何を最も重視するようになりましたか。



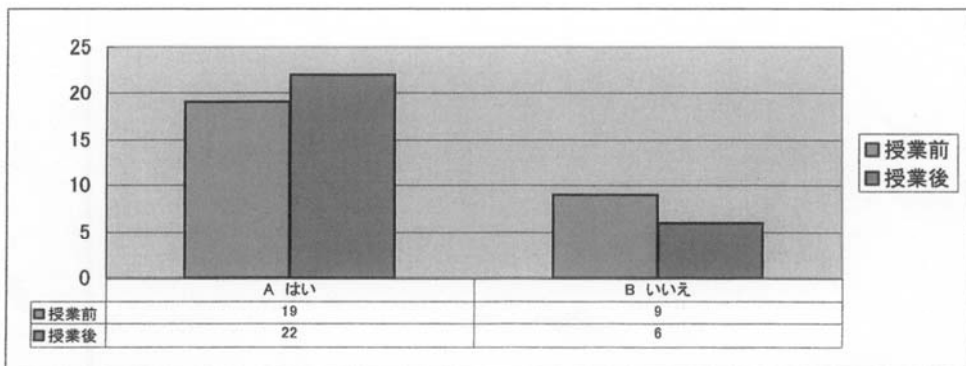
4 あなたは自分の強みやアピールポイントを自覚できましたか。



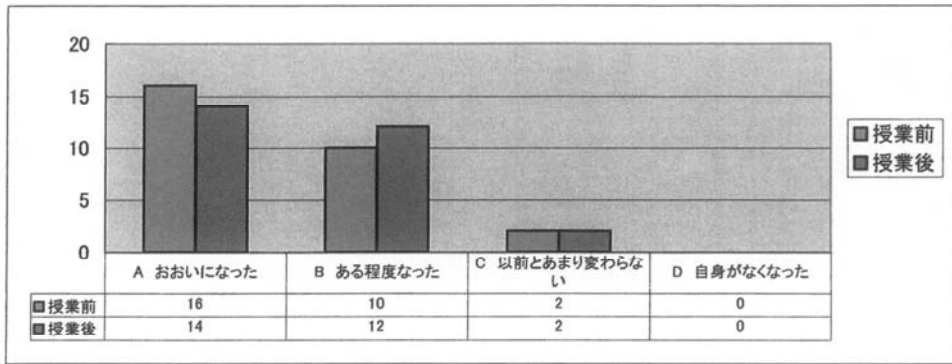
5 最近の雇用情勢や就職状況を理解できましたか。



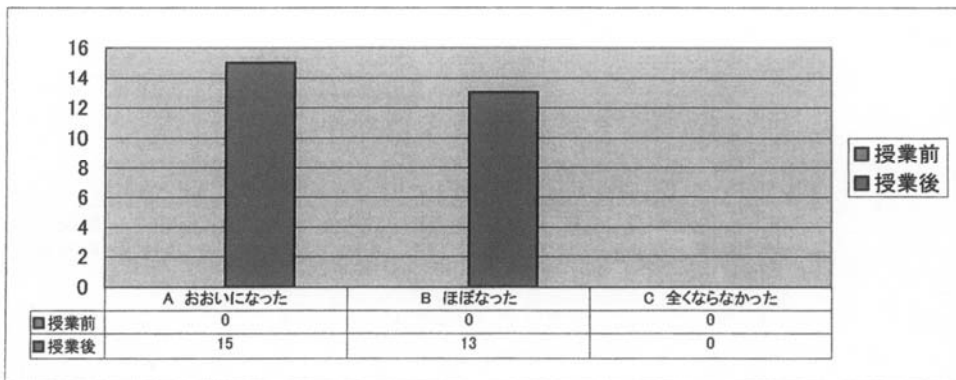
6 あなたはアルバイトをする心構えがかわりましたか



9 あなたは就職について真剣に考え行動するようになりましたか



11 今後生涯にわたって主体的にキャリア形成していこうと思うようになりましたか



4. 今後の課題

① キャリア教育の方法・授業法の開発と共有化

キャリア教育は理念や理論も大切だが、その教育方法・授業法がより大切である。

なぜなら知識よりも実践力が問われるからである。したがって、適切な講義と学生が主体的に取り組める作業、個人ワークやグループワーク、ロールプレイ等の多様な体験学習の方法を活用することが有効である。各大学での実践事例を共有化しながらよりよい授業法を求めて創意工夫していく必要がある。筆者の事例もさらに実践と理論化をすすめ創意工夫を深めていきたい。

筆者の経験では適切な授業法を用いれば、学生はみな大きな可能性、ポテンシャルを秘めており、それを引き出すことができる。キャリア教育は人生教育であり、何のために生きるか、何のために学ぶか、何のために働くかという哲学思想的思考も必要不可欠である。人はみなやる気と情熱とエネルギーを持っている。好奇心や学ぶ意欲は人間の本能である。大学入学の時点で、「これからは

自らの主体的意欲と問題意識、関心領域に基づき学ぶ」という発想の転換を促し、キャリア教育を行っていけば職業目標が決まり「学ぶ意欲と喜び」を体験させることが可能である。その意味でキャリア教育は入学オリエンテーションから始めるべきであり、4年間の必修授業として位置づけるべきであろう。また担当教員は経験豊富な実務家教員がのぞましい。幅広い視野や体験談や実行力、説得力が極めて重要であるからだ。

② キャリア教育から就職支援への一貫した流れと統合（系統性と個別性の統合）

これまで高校も高等教育機関も「就職指導」と称して「就職斡旋」を行ってきた。これからは、キャリア形成の視点から「キャリア教育」を4年間行いながら、就職指導へとつなげていかねばならない。つまり「系統性と個別性の統合」（注6）が重要である。そのためには、すでに一部で実施されているように「キャリアセンター」としてその一貫した流れとシステムを構築していくべきである。その際、「キャリア教育科目」の内容と方法は重要なカギを握っている。

③ インターンシップの拡大強化による地域連携

キャリア教育は前述してきたように体験学習により、体得させることが重要である。その意味で「インターンシップ」は極めて大事な教育方法である。

「インターンシップ」をできるだけ多くの学生、理想としては全員に体験させることが大事である。問題は受け入れ先であるが、大学の地域連携や「開かれた大学」という視点からも積極的な開拓が求められる。ただ、現実的な方法としてはアルバイトをインターンシップとして捉え単位認定していくことも考えられる。キャリア教育・インターンシップ・就職支援を一貫したシステムとしてマネジメントしていくことによりキャリア教育は定着し、効果を挙げていくと考えられる。

注

注1 「大学におけるキャリア教育のあり方」社団法人国立大学協会教育・学生委員会 2005・12・1

注2 「大人になることのむずかしさ」河合隼雄 1996・1（岩波書店）

注3 「下流志向一学ばない子どもたち、働かない若者たち」内田 樹 2007・1（講談社）

注4 （株）アイテックが開発したパソコンソフト「I S O P超発想法」で簡単に図解できる。詳しくは「私のおすすめパソコンソフト」（2002 岩波アクティブ新書 IV知的生産のツール I S O P）参照

注5 A I Aとは「アドベンチャーズ・イン・アティテュード」というアメリカで開発された生涯学習・意欲開発のプログラムである。1980年代日本の企業内教育でかなり普及したものの。

注6 日本キャリア教育学会ニュースレター57号（2008年3月31日）の巻頭言で川崎 友嗣（関西大学理事・事務局長）は「大学におけるキャリア教育の課題」として「系統性と個別性の統合」が大事であることを強調している

参考文献（年代順）

1. 梶原宣俊 1993・1 「専門学校教育論—理論と方法」 (学文社)
2. 福地守作 1995・10 「キャリア教育の理論と実践」 (玉川大学出版)
3. 仙崎 武 1999・9 「21世紀のキャリア開発」 (文化書房博文社)
4. 笹川孝一 2004・9 「生涯学習社会とキャリアデザイン」 (法政大学出版)
5. 三村隆男 2004・10 「キャリア教育入門—その理論と実践のために」 (実業之日本社)
6. 吉田辰雄 2005・3 「キャリア教育論—進路指導からキャリア教育へ」 (文憲堂)
7. 渡辺 峻 2005・11 「大学生のためのキャリア開発入門」 (中央経済社)
8. 大久保幸夫 2006・3 「キャリアデザイン入門 I 基礎力編 II 専門力編」 (日経文庫)

Practice-based Report

Practice of Creative Career Education at University :

Career Development and Employment Support
by 'Career Design Method via a Card System'

Kajiwara, Nobutoshi

The concept of career is recently taking root and career education has become popular at school rapidly. However, the contents and method of career education have not yet been developed sufficiently with trial and error. Especially the contents and method of career education at university has also not yet been developed, although having the significant meaning because of the last term becoming the professional.

Therefore, this study is verifying that 'Career Design Method by Card System' is creative and self-sufficient, comparing with the lecture or stereotypical vocational test, and furthermore that the practice at university is effective for life-long career development and employment support by action research including the analysis of pre- and post- lesson surveys.

Key words: career education, creativity, university education, employment support, KJ method.
