

## 学士課程教育とキャリア教育

国士舘大学  
2009年2月26日  
川嶋 太津夫  
神戸大学



## アウトライン

- ・ 自己紹介
- ・ キャリア教育の背景
- ・ キャリア教育とは
- ・ 「持続的就業力」の教育
- ・ 学士課程教育とキャリア教育
- ・ アウトカムを重視した学士課程教育
- ・ 学士課程教育・キャリア教育に必要なペダゴギ改革



## 本日のラーニング・アウトカム

- ・ 学士課程教育にキャリア教育が求められる背景を理解する。
- ・ 学士課程におけるキャリア教育とは何かについて、自分なりの見解を持つことができる。
- ・ アウトカムを重視した学士課程教育についての理解を深める。
- ・ 高等教育のパラダイム転換を理解する。
- ・ アクティブ・ラーニングの重要性を認識する。
- ・ 講演者にひとつは質問する。

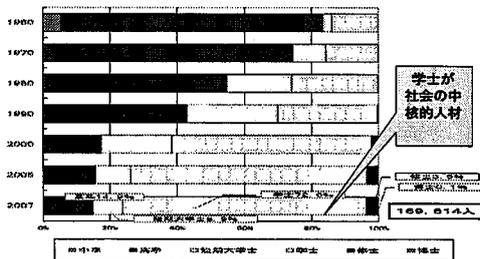


## 大学・社会・学生の変化： キャリア教育の背景

- ・ 知識基盤社会
- ・ ポートフォリオ社会/生涯学習社会
- ・ 高等教育のユニバーサル化
- ・ 大学全入時代の大学経営
- ・ 大学の使命



## 知識基盤社会



「学校基本調査」

## 知識基盤社会

- ・ 「人的資本」としての高等教育  
高等教育 → 経済成長・所得向上  
「高等教育 = 経済」の関係  
「大卒者 = 労働市場」の関係 } 再認識
- ↓  
常に技能・知識を更新し、自分のキャリアを開発・管理する能力





## 大学本来の使命として



- 学生の社会への円滑な「移行」の支援は本来の使命

とりわけ、ユニバーサル段階においては



## 「キャリア教育」とは



- 卒業時の「就職(雇用)」  
“Immediate Employment”
- 卒業時の「就業力(即戦力)」  
“Immediate Employability”
- 生涯の「持続的就业力」  
“Sustainable Employability”

(A.G.Watts)



## 「就職(雇用)」のための教育



- 自己理解
- 就職セミナー
- 模擬面接
- エントリーシート記入指導
- ビジネスマナー講座

卒業時に(「学士」にふさわしい職に)「就職」するための支援



## 「就業力(即戦力)」の教育



- 資格講座・検定講座
- インターンシップ
- 「専門」教育

卒業時に(「学士」に相応しい職で)「就業」できる能力の開発支援



## 「持続的就业力」の教育



- ジェネリック・スキル
- キャリア管理力

卒業時に「就職」「就業」できるだけでなく、生涯にわたって「就業可能employable」であること



## ジェネリック・スキル Generic Skills



- **Generic Skills:** あらゆる職業を越えて活用できる「移転可能Transferable」なスキル
- **Vocational Skills:** 特定の「職業」に必要な特定の「技術的」スキル
- **Employer-wide Skills:** 特定の「組織」に必要なスキル
- **Job-specific Skills:** 特定の「仕事」に必要なスキル



### 各国で求められている技能

「多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」を重視し、育成していこうという動きは、日本だけの話ではない。

- 【コアスキル】 Core skills, Key skills, Common skills
- 【プロセス】 Process independent qualifications
- 【カナダ】 Employability skills
- 【オーストラリア】 Key competencies, Employability skills, Generic skills
- 【ヨーロッパ】 Transferrable skills
- 【アジア】 Key qualification
- 【アフリカ】 Basic skills, Necessary skills, Workplace know-how
- 【シンガポール】 Critical enabling skills
- 【ニュージーランド】 Essential skills

### 学士に求められる学習成果

Barnett, R. (1994) *The Limits of Competence* Figure 4.1を修正

20

### 学士に求められる学習成果(欧州)

Barnett, R. (1994) *The Limits of Competence* Figure 4.1を修正

21

### 学士に求められる学習成果(日米)

Barnett, R. (1994) *The Limits of Competence* Figure 4.1を修正

22

### 今学士に求められる学習成果

Barnett, R. (1994) *The Limits of Competence* Figure 4.1を修正

23

### ジェネリック・スキルの要素

国	オーストラリア Meyer Key Competencies	英国(UK) VQ Core Skills	カナダ Employability Skills Profile	米国(DANS) Workforce Know-how
知的コンピテンス	複雑な状況、分析し、選定する 要約スキル 問題解決力	生産学習力 要約スキル 問題解決力	意思力 批判的思考 問題解決力、意思決定力	基礎スキル(読解、算術、問題解決) 基本スキル(読み取り、数学、列挙)
社会的コンピテンス	多岐にわたる チームワーク	多岐にわたる 問題解決力	責任感 多岐にわたる 責任感	チームワーク リーダーシップ 責任感
コミュニケーション・コンピテンス	アイディアと情報の 伝達 技術的表現	コミュニケーション スキル 伝達 技術的表現	コミュニケーション スキル 伝達 技術的表現	情報の伝達 技術的表現 の伝達

## 社会人基礎力



能力項目	能力説明
基礎的知識	基礎的知識として、専門的知識の基礎となる基礎的知識を習得する。
基礎的スキル	基礎的スキルとして、専門的知識の習得に必要な基礎的スキルを習得する。
基礎的マインド	基礎的マインドとして、専門的知識の習得に必要な基礎的マインドを習得する。
基礎的コミュニケーション	基礎的コミュニケーションとして、専門的知識の習得に必要な基礎的コミュニケーション能力を習得する。
基礎的リーダーシップ	基礎的リーダーシップとして、専門的知識の習得に必要な基礎的リーダーシップ能力を習得する。
基礎的チームワーク	基礎的チームワークとして、専門的知識の習得に必要な基礎的チームワーク能力を習得する。
基礎的キャリア管理	基礎的キャリア管理として、専門的知識の習得に必要な基礎的キャリア管理能力を習得する。
基礎的社会人基礎力	基礎的社會人基礎力として、専門的知識の習得に必要な基礎的社會人基礎力を習得する。

## 学士力



**1. 知識・理解**  
 (1) 多文化・異文化に関する知識の理解  
 (2) 人類の文化、社会と自然に関する知識の理解 } これまでの教養

**2. 汎用的技術**  
 (1) コミュニケーション・スキル (2) 数値的スキル  
 (3) 情報リテラシー (4) 論理的思考力 (5) 問題解決力

**3. 態度・志向性**  
 (1) 自己管理能力 (2) チームワーク、リーダーシップ  
 (3) 倫理観 (4) 市民としての社会的責任 (5) 生涯学習力

**4. 統合的な学習経験と創造的思考力**

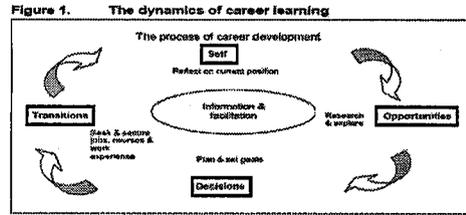
} 21世紀の教養

## キャリア管理力 Career Management Skills



- “DOTS”モデル
- ・Self awareness (自己認識・自己理解)
  - ・Opportunity awareness (機会認識)
  - ・Decision learning (意思決定スキル)
  - ・Transition learning (移行学習)

## キャリア教育のダイナミクス



AS (2005), Career Education Benchmark Statementより  
 agcas.org.uk

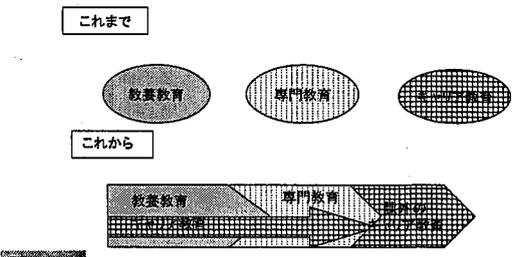
## 「キャリア教育」とは

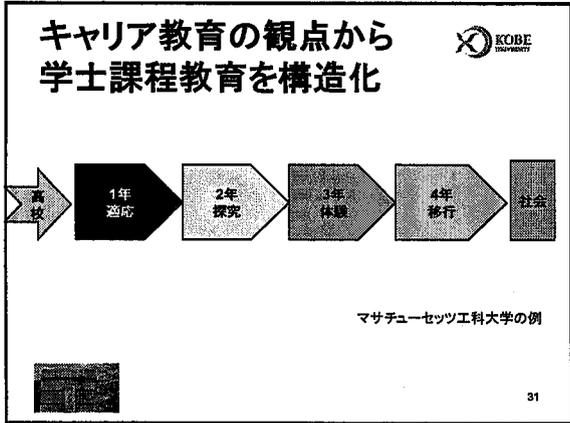


生涯にわたり、学習と労働の進捗状況を自己管理するために必要な知識、スキル、態度、行動特性などの学習を支援する取組

「自立・自律した学習者 Empowering Learner」の育成

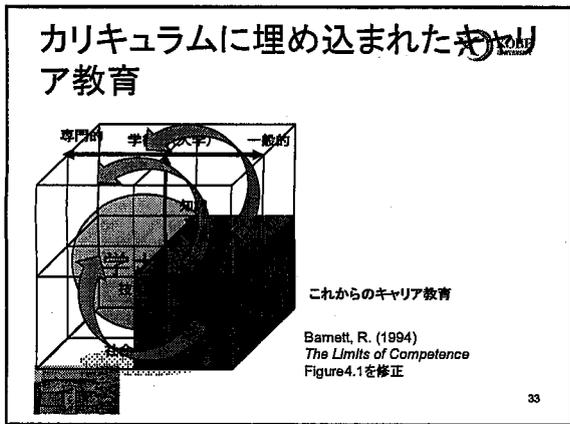
## 学士課程教育とキャリア教育



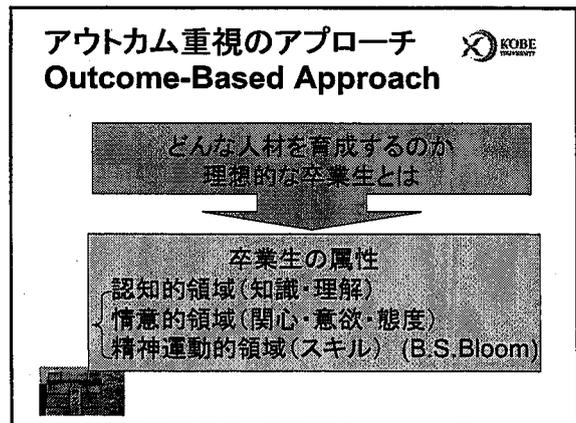
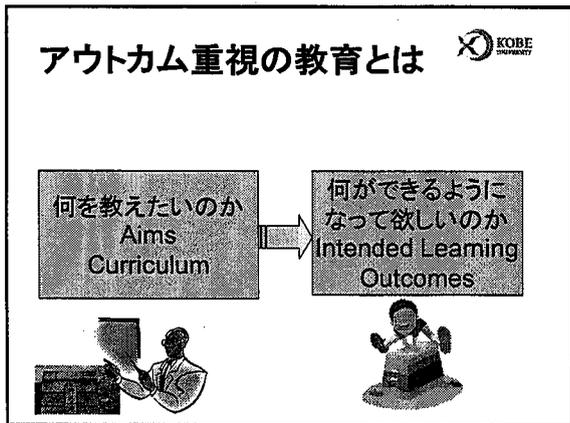


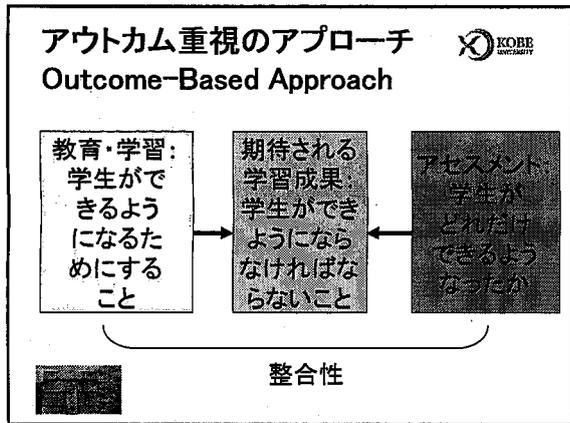
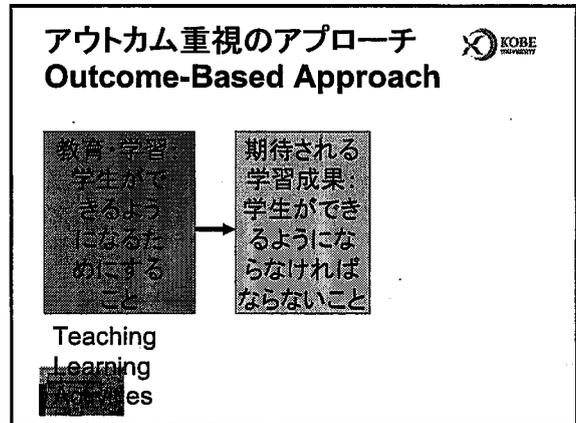
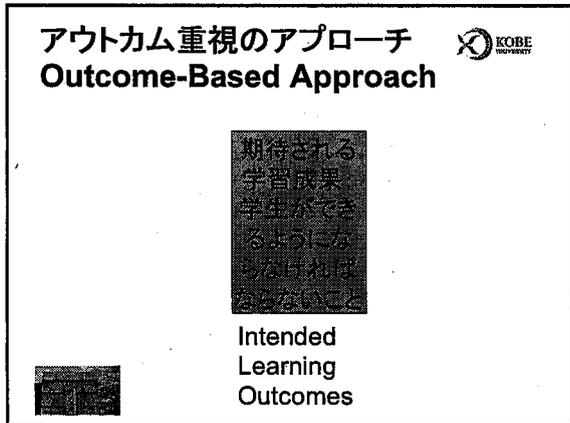
### カリキュラムに埋め込まれたキャリア教育

知識分野	社会学	日本史	哲学	物理学	経済史	計量経済学	産業組織論
チームワーク		○		○			○
コミュニケーション	○		○		○		○
課題解決力	○	○	○			○	○
IT技能				○	○	○	



- ### 目標の明示化、段階化、モニタリング
- ・ベンチマーク(到達目標)の設定
  - ・段階(レベル)化
  - ・「ラーニング・アウトカムズ」(○○できる)
  - ・学習状況のモニタリング
  - ・アセスメント
  - ・証拠
  - ・記録(「ポートフォリオ」, PDP→自己評価・管理力)





- ### 成功への道？(課題)
- ・ 教員の支持・協力(教職協働)
  - ・ 企業との対話(相互批判から相互理解と協調へ)
  - ・ ペダゴジー改革

### 教育から学習へ (Barr & Tagg:1995)

	教育パラダイム	学習パラダイム
大学の使命と目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 授業の提供</li> <li>・ 教員から学生へ知識の移転</li> <li>・ コースとプログラムの提供</li> <li>・ 教育の質の向上</li> <li>・ 多様な学生のアクセスの実現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学習の生産</li> <li>・ 学生の発見と知識構成の開発</li> <li>・ 強力な学習環境の創出</li> <li>・ 学習の質の改善</li> <li>・ 多様な学生のサクセスの実現</li> </ul>
成功の基準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ インプット、資源</li> <li>・ 入学者の質</li> <li>・ カリキュラム開発、拡大</li> <li>・ 資源の量と質</li> <li>・ 入学者、取入の増加</li> <li>・ 教員と教育の質</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 成果(学習、学生の成功)</li> <li>・ 卒業生の質</li> <li>・ 学習技術の開発、拡大</li> <li>・ 成果の量と質</li> <li>・ 学習総量の増加と効率性</li> <li>・ 学生と学習の質</li> </ul>

### 教育から学習へ (Barr & Tagg:1995)

	教育パラダイム	学習パラダイム
教育と学習の構造	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 原子論的: 部分 &gt; 全体</li> <li>・ 時間: 一定、学習: 多様</li> <li>・ 90分の講義、2単位</li> <li>・ 固定された時間割</li> <li>・ 1人の教員、1つのクラス</li> <li>・ 独立した分野: 学科・学部</li> <li>・ 教材の消化</li> <li>・ 期末評価(試験、レポート)</li> <li>・ 教員によるクラス内での評価</li> <li>・ 学位 = 累積単位数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全体論的: 全体 &gt; 部分</li> <li>・ 学習: 一定、時間: 多様</li> <li>・ 学習環境</li> <li>・ いつでも学習可能</li> <li>・ 様々な学習経験の総体</li> <li>・ 学際的、学科・学部間協働</li> <li>・ 特定の学習結果</li> <li>・ 事前/事中/事後評価</li> <li>・ 外部者の学習評価</li> <li>・ 学位 = 獲得された知識とスキル</li> </ul>

### 教育から学習へ

(Barr & Tagg, 1995)

	教育パラダイム	学習パラダイム
学習理論	<ul style="list-style-type: none"> <li>知識は個人に「外在」</li> <li>知識は「塊」として教員によって配達される</li> <li>学習は累積的、線形</li> <li>知識の「倉庫」メタファー</li> <li>教員中心で、教員が学習を制御</li> <li>「生き生きとした」教員が必要</li> <li>教室と学習は競争的、個人主義的</li> <li>才能や能力は稀有</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>知識は個人の精神の中に存在し、個人の経験を通じて形成される</li> <li>知識は構築され、創造され、獲得される</li> <li>学習は複雑に絡みあう枠組</li> <li>学習は「自転車の乗り方」メタファー</li> <li>学生中心で、学生が学習を制御</li> <li>「能動的」な学生が必要</li> <li>学習環境と学習は共同的、協動的、支援的</li> <li>才能と能力は豊富</li> </ul>

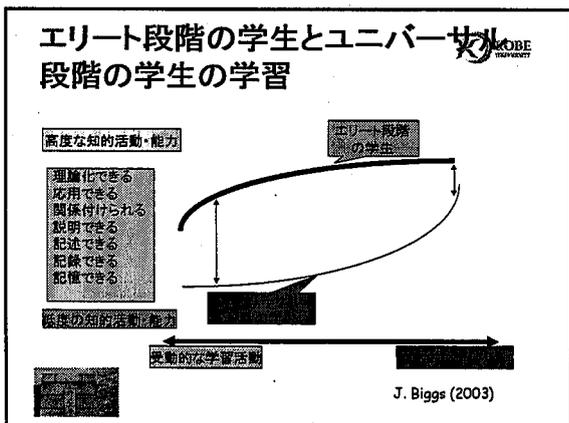
### 教育から学習へ: 教職協働は不可欠

(Barr & Tagg, 1995)

	教育パラダイム	学習パラダイム
役割の定義	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員は主に講演者</li> <li>教員と学生は独立に行動し、隔離されている</li> <li>教員は学生を分類し、選別する</li> <li>職員は教員と教授過程を支援する</li> <li>専門家は誰でも教えることができる</li> <li>独立したアクター</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員は主に学習環境と学習方法のデザイナー</li> <li>教員と学生は互いに、そして職員とチームで活動する</li> <li>教員は全ての学生の能力と才能を育成する</li> <li>全職員が教育者で、学生の学習と成功を生み出す</li> <li>学習を促進することは複雑であるが、やりがいがある</li> <li>チームワーク</li> </ul>

- ### ステークホルダーとの対話
- 卒業後の継続的なモニタリング
  - 採用企業との恒常的な対話の場
  - コミュニティからのフィードバック・参加の場

- ### 学習と教育の関係に関する3つの仮説
1. 学習は、学生の資質によるところが大きい
  2. 学習は、教員の教え方によるところが大きい
  3. 学習は、学生の考え方、教育環境の影響を受ける学生自身の学習活動次第である
- ↑
- 構成主義的学習観



## 学習を促進する7原則



- 学生—教員の交流
  - 学生同士の協働(学習共同体)
  - 能動的学習Active Learning
  - 迅速なフィードバック(形成的評価)
  - 時間の有効活用・集中力
  - 高い期待
  - 個性の重視・多様な学習機会
- ※学習は「スポーツ観戦」ではない  
学生の主体的関与Involvement, Engagement

ペダゴジー改革が不可欠 (AAHE)

## 中国の故事



- 聞いたことは、忘れる
- 見たことは、覚える
- やったことは、分かる

50

## Active Learningのモットー



- What I hear, I forget.
- What I hear and see, I remember a little.
- What I hear, see, and ask questions about or discuss with someone else, I begin to understand.
- What I hear, see, discuss, and do, I acquire knowledge and skill.
- What I teach to another, I master.

(Mal Silberman, *Active Learning: 101 Strategies to Teach Any Subjects.*)

## 学習者中心のアプローチ



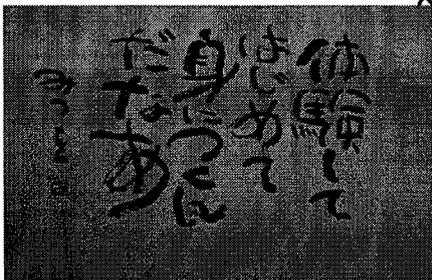
「何を知っているか」  
"What students know"  
知識

「知っている知識で何が出来るか」  
"What students can do with  
what they know"  
コンピテンス

学習は「スポーツ観戦」ではない

学習者中心のアプローチ  
Engagement/Learning/Active Learning

52



ご清聴ありがとうございました

tatsuo@kobe-u.ac.jp

## 自己アセスメント



- 学士課程教育にキャリア教育が求められる背景を理解する。
- 学士課程におけるキャリア教育とは何かについて、自分なりの見解を持つことができる。
- アウトカムを重視した学士課程教育についての理解を深める。
- 高等教育のパラダイム転換を理解する。
- アクティブ・ラーニングの重要性を認識する。
- 講演者にひとつは質問する。



4項目以上で  
できれば合格で  
す。