

【川嶋氏】

先ほど瀧澤主幹からご紹介頂きました神戸大学の川嶋と申します。

最初に自己紹介を多少しようかなと思いましたが、既にして頂きましたので、省略させていただきます。

今日のお話は、配布資料に書いてありますように、キャリア教育の背景についてであります。先ほどの濱名先生のお話と多少ダブっているところがあるかもしれませんが、ご了承下さい。

その後、キャリア教育とは何かということについて、私なりに少し考えをお話したいと思います。特に、私がキャリア教育で一番重要と考えるのは、持続的就業力をいかに学生たちに身につけさせるかということですが、このことについてお話しします。

さらに、大学教育の中でその持続的就業力を身につけさせるためには、どういう教育が望ましいかということについてお話しします。

終わりに、先ほどこれも濱名先生のお話にありましたが、教員、職員、いろいろ立場がございましょうが、どうやったらキャリア教育を大学の中で成功させることができるのかについて、私の考えを少し述べさせて頂きたいというふうに思っております。

私のキャリア教育についてのお話は、皆様方のお考えになっているいわゆるキャリア教育のイメージとは多少ずれているというか、変わった話になるかもしれません。

まず、なぜ大学、あるいは高等教育で、最近キャリア教育が急に注目され始めたかということについて、その背景を考えてみたいと思います。

先だってある場所で同じようなテーマの催しものがありましたが、そこにも非常にたくさんの方の大学関係者の方がお集まりになっておりました。

それは一方で、キャリア教育に対する大学関係者の関心が高いということのあらわれでしょうけれども、他方で、たくさんの方、今日も非常にたくさんの方がお見えになっていますが、何をしたいかわからないことの表れではないかと思えます。キャリア教育と言われて関心も高まっているけれども、実際に、自分の大学で何をどうしたらいいのかということの戸惑いとか、そういう理由で「キャリア教育」と名前がついた集まりに多くの方

が参加して頂けるという状況になっているのではないかと考えています。

その時、ある出席者の人にお伺いしますと、「とにかく、学部長からキャリア教育をやってくれと言われたけれども、何をやっていいのかわからない。たまたまこういう催しがあったので来ました」というようなご発言をなさっておりました。

キャリア教育というのは日本でだけ関心を集めているのではなくて、外国でも、大学におけるキャリア教育を含めたキャリア教育全般に対する関心は高まっているようです。

その背景としては、スライドに書きましたように、21 世紀の社会が「知識基盤社会」であるということ。それから、21 世紀はまた、人々が一生のあいだにさまざまに仕事を変えていく「ポートフォリオ社会」であること。さらに、大学が大衆化しているとか、昨年、今年あたりから好転しておりますけれども、大学関係者にとっては切実だった状況がありました、学生が大学を出てもなかなか就職できない「就職氷河期」であるとか、あるいは何よりも、「全入時代」を迎えて学生を確保するための 1 つの目玉にしたいとか、いろいろ背景があるだろうと考えています。

まず知識基盤社会とキャリア教育の関係です。これはご承知のように、1960 年代以降人的資本論の考え方が非常に脚光を浴びておりましたが、今日改めて人的資本の大切さ、国がサバイバルするためには人的資本が大切であるという認識がどこの国でも高まって、日本も含めてですが、特にイギリスやアメリカでは、国が戦略的に高等教育に投資し始めているということでもあります。

国にとって経済成長をもたらす源であると同時に、個人一人ひとりにとっては所得向上をもたらすというのが人的資本論の考え方であります。そこで、高等教育と経済の関係が改めて問い直されるようになってきたわけです。

さらにその中で、より具体的には、大学卒業者と労働市場の関係が問い直されるようになってきました。先ほど濱名先生からもご紹介がありましたが、大学と社会が求めているものに行き違いがあるということです。これは、「スキルギャップ」と言われる問題です。要するに社会が求めている、あるいは企業が求めているスキルと、大学が学生に身につけさせているスキルの間にギャップがあるのだということで、問題が顕在化しているわけで

す。

知識基盤社会というのは、どんな知識を持っているかよりも、知識を新しく創り出すことが重要です。それが知識基盤社会ですので、知識の中身や、いろいろな知識を持っているというだけでは不十分なわけで、その知識を使う力が重要です。獲得したいろいろな知識を組み合わせる、分析する、整理する、それを使って新しい知識をつくり出す、そういう「知識を活用する力」というのが求められているということです。

したがって、知識や技能を常に個人がリニューアルしていく。それをもとにして、自分の生き方、人生というのを開発、管理していく。そういう能力が知識基盤社会の中で求められている。そういうことが背景になって、キャリア教育が各国で注目を浴びているわけです。

続いて、ポートフォリオ社会の登場についてですが、これは日本でも起きていることですが、終身雇用制度がだんだん崩壊してきている。したがって、実際には多様な職種、就業パターンがございます。正規雇用以外の部分の比率が急速に高まっています。派遣社員等の部分が増えているというようなことはご承知のことだと思います。

それから、先ほども濱名先生のご紹介にありましたが、大学を卒業して3割が離職していくというようなことございます。

あるいは、労働市場もどんどん流動化してしまっていて、ある職業についたらそれを一生守るというようなことは、例えばお医者さんとか、そういう限定された職種だけが可能であって、それ以外の人々は、常に一生のあいだにいろいろ職業を変えていかざるを得ない。そういう意味で、ポートフォリオ、いろいろな職業を集めた上で一人の人生が成立するという、そういう社会になりつつある。そこで、やはり一人ひとりが自分のポートフォリオをきっちり管理する。職業ポートフォリオというのですかね、それを管理する能力というのが必要となってきたというわけです。

キャリア教育というのは、あとでもお話ししますが、本質は何かというと、ポートフォリオ社会ということを考えると、大学を卒業して3年で3割が離職していますが、しないにこしたことはないわけです。けれども、もし仮にある職業を辞めても、離職して

も、次の職業を自分でちゃんと見つけられる、職業に就ける、そういうキャリアを管理する能力を育成すること、それこそが大学教育のキャリア教育に必要なことで、先ほど「持続的就業力」というふうに言いましたけれども、それではないかというふうに考えています。

それから、これは改めて説明することもないかと思いますが、大学が大衆化してきますと、大学進学者の動機、目的も多様化しますし、もともと何のために大学に進学してきたのかわからない、不本意進学者が増えてきているということで、大学入学初年次からキャリア教育、あるいはキャリア開発を支援する必要が出てきた。そういうところにも、大学関係者がキャリア教育に注目する背景があるだろうと思います。

また、先ほど申しましたように、近年は多少好転してきておりますが、2～3年前までは大学を卒業してもなかなか就職できないという状況が起こっておりました。ここに書きましたように、1985年の内定率は77%だったのが、2003年は55%に落ちてしまった。それが現在は、多少回復してきて、2006年ですと63%まで回復してきております。

そういう状況に加えて、大学全入時代が到来してきておりますので、大学の社会的評価を向上させて、学生を確保するために、出口のところの実績を1つの大学の売り物にするといいますか、目玉にしようということで、キャリア教育に非常に多くの関心が集まっている。

しかし、それよりももっと重要なことは、やはり大学とは何か、ということと関係しています。大学にはどういう義務があるのか、使命があるのかというふうに考えますと、やはり2人に1人が大学に行くようになるという、高等教育、大学教育がほぼ完成教育化している時代の大学の使命は何かを考える必要があります。

そうしますと、日本の青年のほとんど、10人のうち5人～7人は大学なり短大なりを経て社会へ出ていくわけですから、大学の使命としては、そういう完成教育化した中で、社会へ送り出す最終的な責任があるだろうということでもあります。

したがって、学生を社会へスムーズに移行させる、そのための支援を行うというのが大学本来の、特に大衆化した、あるいはユニバーサル化した高等教育の中では非常に重要な

使命だろうというふうに思っております。括弧の中は今日の話にあまり関係ないので、スキップします。

ポイントは、先ほど言いましたけれども、学生の雇用可能性をいかに、これは英語で **Employability** というふうに言いますけれども、それをいかに高めるのかというのが大学のキャリア教育の大きな使命といたしますか、課題になるだろうというふうに考えております。

エンプロイアビリティというのは、もともとイギリスで 20 年ぐらい前から言われ出したことですが、いろいろな考え方、定義がございます。

1 つの定義は、雇用可能性とは、「満足できる仕事を獲得し、その仕事を維持し続ける能力である」。

それから、ハーベイという、これはイギリスの高等教育研究者ですが、これは非常に示唆に富んだとらえ方ですが、「エンプロイアビリティとは単に仕事を得ることではない。それは学習、ラーニングである」。エンプロイメント、雇用ですね、職を得るということは、この学習を学生たちが実現していく、そういうプロセスの副産物なのであり、大学できちんと学習することの結果として雇用があるのであって、雇用を確保するために何かするというのではないということでもあります。先ほど絹川先生の言葉が紹介されましたけれども、同じようなことを意味しているのだろうというふうに私は理解しています。

つまり、結論を先取りするようなことで言えば、教員と職員との協力が十分できていない、必要だというお話が先ほどありましたけれども、教員の側から見ると、就職なんていうのは自分の仕事ではない。専門分野の教育と研究が自分の仕事であるというふうに考える人が多いわけです。ですから、「キャリア教育は自分の仕事ではない」というふうにおっしゃる先生方が多いのですが、しかし、そうではなくて、教育、あるいは学生の学習、ラーニングと表裏一体なのだというふうにとらえれば、先生方の反発というものも和らぐのではないかと考えます。

エンプロイアビリティというのはどういうものかということ、いわゆるキャリア教育というのは、いま言ったようにエンプロイアビリティをつけることであろうというふうに思

いますが、一般的にキャリア教育と言われているものとエンプロイアビリティの関係を少し整理してみますと、3つの意味で、キャリア教育というのは日本でとらえられているのではないかというふうに思います。

1つは、キャリア教育というと、要するに卒業のとき就職させるということですね、「Immediate Employment」、これはエンプロイメント、だから、大学を卒業するとき、とにかく4年生に仕事を見つけて就職させる、就業させる。そのために何をしたらいいかという観点からのキャリア教育というものがあります。

それから、2つ目のキャリア教育の考え方というのは、これはいま日本の企業さんからよく言われていることですが、即戦力、すぐ働けるようにしてほしいというようなご要望が強いですけれども、単に職につかせるだけではなくて、職についてちゃんと働けるようにする。だから、そういう意味で「Immediate Employability」と言いますが、卒業したときにある職について、さらにそこでちゃんと働ける。雇用されるだけではなくて、そこで働けるという意味でのキャリア教育、そのための能力なりスキルをどうやってつけたらいいかという観点からのキャリア教育のあり方が2つ目です。

それから、3つ目が、これは最初にも申しましたけれども、単に大学卒業のときに仕事を見つけないか、就職させて、それから、就職した先ですぐ働けるようになる、そういう能力を身につけさせる、それでキャリア教育は終わりというのではなくて、先ほど言ったように、生涯にわたって、職を変えてもきちんとまた次の職につけるといって、自分のキャリアをマネジメントできる、持続的に雇用可能であるような状態を保つような能力を学生に身につけさせるというのがキャリア教育だというような考え方もあろうかというふうに思っております。

では、もう少し具体的にどういう活動がそれぞれのキャリア教育でなされているかというところ、これは皆さん方のほうが多分お詳しいだろうと思います。

「イミディエート・エンプロイメント」、つまり就職時にとにかく何か職に就かせる、仕事に就かせる、そのためには何をしたらいいのかということで、例えば自己理解をさせてみたり、自分はどのような人間か分析させてみたり、あるいは就職セミナーを開いてみた

り、模擬面接、とにかく雇用者側からどうやっていい印象をもらって内定を勝ち取るのかといったような、そのために模擬面接の授業なりセミナーを学生に提供する。あるいは、エントリーシートをどうやって書くと就職採用担当者の目を引くかとか、あるいは、面接のときにどうやってあいさつしたらいいか、ビジネスマナー講座、とにかく職につかせるということを目指して行われるようなキャリア教育というものもあるでしょう。これは、先ほどのイミディエート・エンプロイメントのためのキャリア教育ということでもあります。

つまり、卒業した時点で、学士取得者としてふさわしい職に就職させるためには、どういった支援をしたらいいのかということでの、そういう観点からのキャリア教育のあり方です。

次に、卒業時に単に就職できるだけでなく、就職先できちんと働けるという意味でのキャリア教育という側面も実際に多くの大学で行われているわけです。これは、先ほど言いましたように特に即戦力という形で企業さんのほうからは強く要望されているわけです。

したがって、先ほど新聞記事のご紹介がありました、資格講座とか検定講座で、とにかく何かスキルを身につけさせるとか、インターンシップで実際の就業経験をさせて、仕事とはどういうものか、職場とはどういうものかということを経験させて、うまく就職して、4月からきちんと適応できるように支援しましょうとか、それからいわゆる専門教育、これも先ほど理系以外では、あまり専門教育というのは企業の側からは高く評価されていないというようなお話がご紹介されておりましたけれども、しかし、学生からは非常に要望が強いわけですね。いわゆる教養教育ではなくて、専門教育の知識というのは重要だということ、専門教育に力を入れる。こういう意味での、これはイミディエート・エンプロイアビリティです。即戦力に必要なスキルなり能力を身につけさせる、そのための支援、教育という意味でのキャリア教育。これは、卒業時に学士取得者にふさわしい職でちゃんと働ける、就業できるという、そういう能力を開発、支援しましょうという意味でのキャリア教育になります。

3番目が、先ほどより何回も私が申しておりますように、キャリア教育は本来こうある

べきだと私が考えております、生涯にわたって持続して就業できるような力を身につけさせてあげる。それがキャリア教育だという考え方であります。その背景は、先ほど言いましたように、ポートフォリオ社会というような背景もあるわけです。

この持続的に就業できる、そういう能力の中身は、これは非常に粗い分類の仕方ですが、1つは、先ほども濱名先生のご紹介がありましたジェネリック・スキル(Generic Skills)と呼ばれるようなものです。

それだけではやはり不十分なわけで、先ほど言ったように生涯いろいろ職を変えていくということを考えますと、ちゃんと自分のキャリア、単に就職ということではなくて、自分の人生を管理していく力、そういうものが、「Sustainable Employability」つまり「持続的な就業力」の中身として必要であり、それを育てる教育なり支援が必要であるということなのです。

大学卒業時に就職できる。あるいはちゃんと働ける。それだけではなくて、生涯にわたって就業できる。そういう能力を身につける。その中身は、大ざっぱに言うとジェネリック・スキルとキャリア管理力だろうというふうに考えております。

2つの項目を1つ1つ、もう少し詳しく説明したいと思います。

「ジェネリック・スキル」とは何か、ということであります。これは私流に考えた分類枠ですが、1つお断りしておかなければいけないのは、あとから述べるようにいろいろな定義の仕方、用語が使われております。

「スキル」というと、その言葉のイメージは瑣末というか矮小化されてとらえやすいのですが、別の言い方をすると「コンピテンシー」とか、いろいろな言い方があると思います。単純に何かできるとか、簡単な作業ができるとか、そういう意味でのスキル、それもありますけれども、もう少し高度な能力も含んだ意味で「スキル」というのを使っております。

ジェネリック・スキルというのは、どんな職業でも活用できる、あるいはどんな職業にも必要なスキル。ですから、したがって「トランスファラブル・スキル Transferable Skills」とも呼ばれておまして、ある状況から別の状況にも使える。文脈を超えて活用

できるような能力を「ジェネリック・スキル」というふうに呼んでおります。

これもいろいろな人がいろいろなことを言っておりますけれども、要はべつに職業生活に限らず、学習の場面であれ、訓練の場面であれ、あるいは日常生活であれ、生きていくためには、生活するためにはどうしても必要なスキルというものを「ジェネリック・スキル」と呼んでよいだろうということです。

それに対して、「ボケーショナル・スキルズ Vocational Skills」というのは、これは「ボケーション」ですから、ある特定の職業に必要なスキルです。ですから、より限定されたスキルということになります。医師なら医師、あるいは看護師なら看護師、あるいは教師なら教師というある職業に特殊なスキルというのもやはり必要なわけです。

それから、「エンプロイアワイド・スキル Employer-wide Skills」というのは、これは要するに同じ職業であっても、どういう組織で働いているのかによって必要なスキルが違って来るわけです。日本では、これまでこれが非常に強かったんです。トヨタで働いている人が、今度例えば金融業へ行くと使いものにならないというのは、これはあまりにもエンプロイアワイド・スキルと言うか、ある特定の組織が必要としているスキルに特化して身につけてしまっているために、他の業種に転職したときに、改めてもう一度トレーニングしなければいけないということになる。しかし、ある組織で働くためには、やはりその組織で求められる特定のスキルというのは必要になってくるわけです。

それから、「ジョブスペシフィック・スキル Job-specific Skills」というのは、これはさらにある仕事をある特定の組織の中で、なおかつその中でまたある特定のジョブ、仕事をしているわけです。そのジョブに必要なスキルというわけです。このようにスキルを幾つかに分類してみると、ジェネリック・スキルというのは、ここにも書いてありますように、あらゆる職業、あらゆる文脈を超えて必要とされる、その個人がそれぞれの状況で機能していくために必要なスキルであるというふうに言えます。

ところが、先ほども言いましたように、このジェネリック・スキルをめぐっては、必ずしもきちんとした定義なり共通の理解があるわけではない。これは、ナミビアにあるポリテクニックの整理です。実は南アフリカも、スキル・ベース社会というか、高等教育のス

キルトレーニングというのは非常に意識してやっている国の一つであります。

そのポリテクニクの出している資料によりますと、同じような概念、内容を指す言葉として、エンプロイアビリティ・スキルズとか、ジェネリック・グラデュエート・アトリビュートとか、ケーパビリティ・スキルズとか、コア・スキルズとか、エッセンシャル・スキルズとか、トランスファラブル・スキルズ、ネセサリー・スキルズ、サイバーネットックマネジメント・スキルズ、プロフェッショナル・コンピテンシーズ、キー・コンピテンシーズ、インターディスプリナリー・スキルズ、サクセスフルデリバリー・スキルズ、いろいろな言葉、用語が使われているわけです。

その中身はといいますと、これはまた別のところの報告書から取り出してきたものですが、ここでは、ベーシック・スキルズ、コア・スキルズ、キー・スキルズ、エンプロアビリティ・スキルズ、ソフト・スキルズ、トランスファラブル・スキルズ、ハードテクニカル・スキルズ、インターネット・スキルズ、ハイヤー・スキルズというふうには書いてあります。

下の3つはジェネリック・スキルというよりは、もう少し特殊な限定されたスキルを指しておりますけれども、トランスファラブル・スキルまではほぼ同じ内容のスキルを意味している。

これを見ますと、基本的にはコミュニケーション能力とか、問題解決能力とか、チームワーキングとか、非常に共通したスキルというものが社会の中でどういう職についても、あるいはどういう場面であっても必要なのだというふうにとらえられていることが分かります。

1つの定義の例をもう少し具体的にご紹介しますと、これは英国の内閣府、キャビネット・オフィスが出しているレポートからとってきたものですが、そこでジェネリック・スキルと考えられているのは、コミュニケーション能力、それからニューメラシー、プロブレム・ソルビング、チームワーキング、ITリテラシー、クリティカル・シンキング、マネジメント能力、それから、ここでは、スキルというよりはむしろ態度とか価値観といったようなもの、こういうものを含んで「ジェネリック・スキル」というふうと呼ん

でいるわけです。やる気とか、セルフ・ディシプリンとか、判断力とか、リーダーシップとか、新進性とか、アントレプレナーシップも含まれています。

ですから、先ほどお話したように、スキルズは狭い意味でとらえられてはいない。もう少し、態度特性みたいなものを含めて「スキルズ」というふうにとらえられている。

これも濱名先生からご紹介がありましたけれども、日本では同様なことが経済産業省から「社会人基礎力」というような形で提言がなされております。これは、企業と教育機関のあいだの共通言語としてつくられている。お互いにこれまで、企業と大学教育機関のあいだで、先ほど言ったようにスキルギャップ、それぞれが期待しているものとのあいだに齟齬があったので、こういう形で概念化して、これをベースにしてお互いコミュニケーションしましょうということです。これも、大体似たような内容になっております。これが、持続的な就業力を構成する1つであるジェネリック・スキルの具体的な内容ということです。

もう1つのキャリア管理力についてお話ししましょう。要するに、離職してもいいけれども、ちゃんと次の仕事が見つけれられる、そこでちゃんと働けるという、そういう能力、これをキャリアマネジメント・スキルというわけです。

これは1つの考え方でありまして、「ドット・モデル DOTS Model」というのが定式化されております。

DOTS の頭文字の順番が違っておりますけれども、「S」は「セルフ・アウェアネス (Self-Awareness)」ですね。つまり、キャリア管理する、自分で自分のキャリアを管理していくためには、まず自分を知らなければいけませんよということですね。自己理解のことです。

これは、同じプロジェクトで、今年1月でしたか、アメリカからポール・ゴア先生をお呼びして、いろいろアメリカのキャリア教育のお話を紹介して頂きましたけれども、そのときに、「まず、自分をわからせる、理解させるというのがキャリア教育の第一歩だ」というふうにおっしゃっておいりました。

それから、「O」は、「オポチュニティ・アウェアネス (Opportunity Awareness)」、どう

いう職業があるのかということを理解する。これも、ゴア先生がおっしゃったように、要するに「自分を知ったあと、次は職業の世界を知るとというのがキャリア教育の次の課題になる」というふうにご指摘されております。実際、どういう仕事、職業というのが自分の周りにあるのかということを理解する。これがオポチュニティ・アウェアネスです。

それから、それに基づいて自分で決めなければいけない。どの職業につくのか、つかないのかという「ディシジョン・メーカー(Decision Making)」、意思決定をしなければいけないので、そういう意思決定をする力というのをやはり学ばなければいけないということです。

最後の「トランジッション・ラーニング(Transition Learning)」というのは、ある仕事から別の仕事へ、あるいは大学から仕事の世界へというそのトランジッション、すなわち移行、それをどういうふうにマネジメントするのかということです。それも、スキルとして持っている必要があるということで、「ドット・モデル」というのが提唱されております。こういうのがキャリア・マネジメント力だというふうに考えられております。

それを図示しますと、ここにありますように 1 つのサイクルになっています。PDCAではありませんけれども、こういう DOTS のセルフ・アウェアネス、オポチュニティ・アウェアネス、ディシジョン・メーカー、それからトランジッション・ラーニングというのをサイクルで繰り返す。こういう力が身につけば、ポートフォリオ社会を生きていくということになる。

ですから、持続的なエンプロイアビリティを身につけさせるためには、こういうキャリアマネジメント・スキルというのも大学で身につけさせる必要があるだろうということです。

改めて私なりの「キャリア教育とは何か」ということを定義ふうに述べさせていただきますと、「生涯にわたって、労働に限りません、学習、学びと、労働の進捗状況を自己管理、セルフマネジメントするために必要な、知識やスキルや態度や行動特性を学生が学習する。それを支援する取組みがキャリア教育」と言えるのだろうと思います。

これは、別の言い方をすると、先ほど言いましたけれども、結局は労働者をつくるとい

うのでもなく、職業人を養成するのでもなくて、むしろ自立した、自分の足で立って、自分をコントロールできる、自分の学習を制御できるような、そういう「自律した学習者」、  
「エンパワーリング・ラーナー Empowering Learner」とか、あるいはもう少し伝統的な言葉で言えば、「自己指導的な学習者 Self-directed Learner」をつくる。これが言ってみればキャリア教育なのだとと言えます。

これもまた、先ほどの絹川正吉先生の言葉とかぶってくるわけです。べつに、職業、就職させるために大学教育があるのではなくて、大学を卒業してから長い人生をいかに生きていくかという、そのために必要な力を身につけさせる、それがキャリア教育であり、それが多分、学士課程教育の目的とイコール、重なっているのだらうというふうに考えているわけです。

実際、ではキャリア教育と大学教育はどのようにして結びついていくのかということですが、これまでは、ともすると教養教育は教養教育、専門教育は専門教育、そしてキャリア教育はキャリア教育と、それぞれの教育が独立して、と言うと聞こえはいいのですが、「ばらばら」に大学の中で実施されていた。特にキャリアセンターとかキャリア支援センターができればと、もうそこに、全てお任せということになってしまわけてです。

しかし、大学教育、学士課程教育そのものがキャリア教育であるということになりますので、教養教育の中でのキャリア教育で、先ほど言った自律した学習者の育成、あるいはサステナブル・エンプロイメントの能力を身につけるような教育も可能でありますし、専門教育の中でも可能でありますし、それからコ・カリキュラムといいますか、課外におけるキャリア教育、例えばインターンシップとかコウブ・エデュケーション、そういうところの中でもキャリア教育は当然できるわけです。こういう形で、1年生から4年生を通じて一貫した学士課程教育の中でキャリア教育というのは行うべきだろうということになります。

いまお話ししたように、4年間の学士課程教育の中でキャリア教育を行っていくのだという場合の1つの考え方としては、「カリキュラムに埋め込まれたキャリア教育 Career Education Embedded in Curriculum」という考え方があります。これは、スライドに描

きましたように、例えば縦軸に様々なジェネリック・スキルを配し、横軸に、授業科目と  
いうか、学ぶべき知識領域を配するというような考え方です。

従来は、縦のスキルの教育と横の知識の教育を、先ほどお話ししたようにばらばらに考  
えていたわけです。ところが、学士課程教育というのはそもそもキャリア教育であるので  
はないかという考え方に立てば、それぞれの知識領域、授業科目の中で、持続的な就業力  
を身につけさせるために必要なジェネリック・スキルとか、先ほどのキャリアマネジメン  
ト・スキルを育成することが可能であるということを示しております。

例えば、社会の授業の中では、共同でプロジェクトをやらせればチームワークの力をつ  
けることができますし、当然、プレゼンテーションをさせれば、コミュニケーション能力  
を身につけさせることができますし、プロジェクトをやれば課題解決能力もつきますし、  
そのためにデータ収集でパソコンを使っているいろいろな作業をさせれば、IT スキルも身につ  
くということですね。

日本史の授業の中でも、英語の授業の中でも、全部とは言いませんけれども、幾つかの  
スキル、エンプロイアビリティのスキルは身につけさせることができるということになる  
わけです。

こういうことは実際には1人の先生方それぞれ、これまでもされてきたと思うのですが、  
問題は、大学全体のこういうマトリックスの中に明確に位置づけられてこなかったという  
ことです。意識化されてこなかったということです。

スライドに書きましたけれども、Alverno College という小さなカレッジが、アメリカ  
のウィスコンシン州ミルウォーキー市にあります。ここでは「ジェネリック・スキル」と  
いうふうには彼らは言っていません。彼らは「アビリティ・ベースド・カリキュラム  
Ability Based Curriculum」と言っていますが、大学全体の教員が、例えば組織的に言い  
ますと、横軸のほうで従来の伝統的なデパートメント・オブ・ソシオロジーとかデパート  
メント・オブ・フィロソフィーというのがあって、ここにそれぞれ教員が所属します。

他方縦軸に、スキル・デパートメント、あるいはアビリティ・デパートメントというの  
がありまして、例えばコミュニケーション・デパートメントでは、そこに所属している先

生が、コミュニケーションのスキルを学生たちにいかに身に付けさせるか、そのための教材やカリキュラム開発をするわけです。したがって、1人の先生が、知識分野の社会学のデパートメントに所属し、一方スキル分野でコミュニケーション・デパートメントに所属する、そういう組織のつくりになっています。

こういう形で、組織的に大学教育全体のカリキュラムを通じて、先ほどアウトカムというお話がありましたけれども、卒業する時に、すべての学生がすべてのスキル、アビリティを身につけているということを確認する。これはやはり教員同士のチームワークというか、共同作業が必要なわけですね。そのためには、学長をはじめとしたリーダーシップも必要です。いろいろな障害はあるかもしれませんが、このカレッジでは、そういうことをすでに30年近くやっているわけです。

また、デューク大学という大きな私立大学がノースカロライナ州にありますが、ここも、2000年に大きなカリキュラム改革をしまして、やはり同じようにこういうマトリックス構造で、すべての学生に、一方でスキルというか、コンピテンシーの分野を卒業までに身につけさせなければいけない。と同時に、知識分野のほうも、ある一定のジェネラル・エデュケーションというか、コアカリキュラムとして身につけなければいけないというようなカリキュラムを導入しております。

こういうことを実際にやるためには、いまのは非常に大ざっぱな話ですので、もう少し具体的にやろうと思ったら、スキルというのは段階的にしか獲得できないので、まずコミュニケーションならコミュニケーションの能力をレベル化する、段階化するということが必要で、達成水準、ベンチマークをつくることが求められます。

そこで、レベル1というのは実際に何ができるようになるのかというアウトカム、学習成果を明確に設定する必要があるわけです。ですから、「〇〇できると」という形でアウトカムを表現する必要があります。例えば、大学1年生では、コミュニケーション・スキルだったら、「5人のグループの中できちんと自分の意見が述べられるようになる」というような形で、目標を明確にしてあげることが重要です。

次の段階として、2年生になったら、5人ではなくて、「学年全体の学生に対してきちん

と意見が述べられる」。最終的に4年生で大学出るときは、「どんな場面であっても、身内とか仲間ではなくて、見知らぬ人の前、例えばこういう公衆の前でも、自分の意見がきちんと述べることができる」というような形で、レベルを設定して、何ができるようになるということを明確に示していく。

それをそれぞれの授業科目の中で、具体的に取り込んでいくことが、次の作業になります。シラバスの中で、この授業を受けると、たとえば、世界史の授業であれば、世界史のこれこれの知識が身につくと同時に、コミュニケーション能力のここまでの力がつきますという形で、シラバスの中に明確に書き込む。それによって、目標がきちんと学生に明確に伝わる。

それから、大学全体で、先ほど言いましたようにスキルの漏れがないかの確認が必要です。どの授業を受けてもちゃんとすべての学生が卒業時に、大学があらかじめ設定したスキルをきちんと身につけているだろうかということを確認する作業を行います。

そのために、モニタリングが必要です。モニタリング、つまりアセスメントが必要なのです。アセスメントをするためには、ちゃんと何々できるようになったかということの証拠が必要になりますし、その証拠を記録として残す必要があります。そこで、ご承知のようにポートフォリオとか、あるいは、PDP というものを活用します。これはイギリスで今年からすべての大学生が記録として残さなければいけない、パーソナル・デベロップメント・プランニングのことです。すべての大学生が、入学してから卒業するまでに、どういう授業科目を受けて、どういうスキルが身についたかということ記録する。ポートフォリオをすべての学生につくらせるということを始めております。

こういうモニタリングをすることによって、これは基本的には学生の責任でやるわけですが、自分はこういうスキルができるようになったという、それを証明する、記録するのは学生の責任でやるわけです。

そうすると、自分で自分の発達というか、進捗状況を管理する能力も身についてくるわけです。ということは、先ほど言ったように、キャリアマネジメント・スキル、すなわち自分で自分の人生、生活を管理するという能力も身につけることができる。アセスメント

の経験によって、学生がセルフマネジメント・スキルを身につけることができるということになります。

では、どうやってこういう試みを各大学で導入して、さらに成功させたらいいのか、それが課題であります。これも先ほどから繰り返し指摘していますように、やはり教員の支持や協力を得ないとできない。カリキュラムの中で実施することが不可欠です。教職協働が大切だと盛んに言われておりますけれども、キャリア教育は事務職員だけの仕事ではなく、キャリア教育というのは、学士課程教育と別のものではないということを先生方に納得して頂くということが必要です。先生方の個々の授業の中でもちゃんとやれているんですよ、できるんですよということをくり返し、くり返し伝えていかなければならない。

それから、もっと大きな枠組みで考えれば、大学と企業、あるいは社会がきちんと対話する、ダイアログすることが重要です。企業は大学卒業生に何を求めているのか。大学としては何をどこまで身につけさせることができるのかと、しっかりと話し合うことが大切です。

しかし、これまでは、相互批判ばかりのようでした。企業から見ると大学は、組織、企業で必要なスキルを全然身につけさせていない。逆に、大学側から言いますと、企業というのは、大学がどういう教育をしたかというのをこれまで一切評価してくれなかったじゃないか。学歴だけで、どの大学を出たかによって採用を決めているのであって、教育の中身は全く評価してくれなかった、というふうに、相互批判のくり返しだったわけですが、日本全体がこれからどうやって 21 世紀のグローバルな競争の中でサバイバルしていくかということを考えたら、大学と企業、これは大学が企業におもねるということではなくて、対等の立場で、日本の社会がいかにグローバルな競争の中で生き延びていくのかという観点から、大学と企業との協調、対話というのが必要だろうと思います。

ここしばらく研究での産学連携が強く求められていますが、教育面での産学連携というのがこれから必要ではないかと、強く思います。

それから、最後はやはり、ペダゴジー、教育のあり方が課題になります。コミュニケーション能力を身につけさせる、あるいは、プレゼンテーション能力を身につけさせようと

思ったら、私が今皆さんの前でやっているレクチャー形式では、当然身につくわけがないわけです。学生が能動的に参加できるようなアクティブ・ラーニング、アクション・ラーニングという教育方法に変えていかないと、さっきお話したジェネリック・スキルとか、キャリアマネジメント・スキルを学生に身につけさせることはできませんので、カリキュラム改革以上に重要なのがやはり教育方法の改善、さらに教育方法よりも学習方法、それを変えていく必要があるだろうというふうに考えております。