静岡大学のキャリア教育におけるｅラーニングの実践

佐藤龍子（静岡大学大学教育センター）

はじめに

日本では2000年ごろから急速に、大学でキャリア教育が正課授業として行われてきた。それと軌を一にするように、就職課がキャリアセンターに衣替えしている。2006年度からは現代的教育ニーズ取り組み支援プログラム（現代ＧＰ）に「実践的総合キャリア教育の推進」が新設された。静岡大学では2005年度から「キャリアデザイン」を開講している。この３年間で、ｅラーニング（１）を含めた様々な試みを行った。

さて、国立大学協会の「大学におけるキャリア教育のあり方」によれば、キャリア教育の形態を以下のように分類している。

１．学生全体に対するキャリア教育
① インターンシップ
② 一般教育科目や専門科目におけるキャリア志向教育
③ キャリア教育独自の講義科目（一般教育科目）
２．個別的キャリア支援・学生指導
① 就職・キャリア相談
② 一般（指導）教員による学生指導・相談
３．自発的学習活動・課外活動等への支援

キャリア教育は上記の３つが有機的にリンクして、相乗効果を持つ。特に、３の学生の自発的学習活動や課外活動等への支援は非常に重要だと筆者は考えている。

筆者が現在担当している「キャリアデザイン」は、上記の１―③に該当する。キャリア教育にとって、対面授業は不可欠である。同時に、単位の実質化のためにも、あるいは学生自身の内省や自学自習のためにも授業時間外学習を確保することが重要である。授業時間外学習としてｅラーニングを活用することによって、“点”のキャリア教育ではなく、“面”としてのキャリア教育を実践することが可能である。

本稿では、人的資源と資金が豊富に必要な「手取り足取り」型の支援とは異なる、学生が自ら自発的に関わるキャリア教育モデルの構築を、ｅラーニングの実践を通して考察する。

１．静岡大学のキャリア教育

静岡大学の中期目標・中期計画には「キャリア教育」「キャリア形成」等の文言はない。わずかに「キャリアアドバイザー」があるだけである。そのキャリアアドバイザーも実際には、３ヶ月ほどの期間限定で非常勤を雇っているだけである。2004年度に就職課を設置したが専任は２人（と兼任課長、アルバイト１人の計４人）であり、他の国立大学に比べて、キャリア教育も就職支援も遅れている。

そんな中、2004年に筆者が着任。筆者はかつて立命館大学就職部（現キャリアオフィス）に６年在籍し、延べ約１万人の学生を支援、その後ベネッセコーポレーションの子会社を経て、友人のベンチャー企業に加わった経歴を有している。このことから、本来の業務であるＦＤ部門とは別に「キャリア教育をやってほしい」という当時の副学長からの依頼があり、2005年度から１年生に初年次教育を強く意識した「キャリアデザイン」を全学に開講した。2006年度にはカリキュラム改正により、キャリアデザイン（１年生選択、工学部のみ２年生必修）はキャリア形成系科目として、語学や体育と同じように教養科目の基軸教育と位置付けられている。しかし、担当者は今のところ筆者１人である。（２）

授業内容は以下である。①「キャリア」って何だろう？ ②「生徒」から「学生」へ ③大学って何だろう？ ④静岡大学を知ろう ⑤大学での学びと成長 ⑥人はなぜ働くのか ⑦社会と職業 ⑧日本の産業と世界 ⑨コミュニケーション力 ⑩人生を切り拓いていく能力とは ⑪自分を知ろう ⑫自分を伝えよう ⑬「キャリアデザイン」って何？ ⑭チームワークの大切さ。

14回の授業はすべて対面授業であるが、2006年度は一部ｅラーニングを活用した（図１．図２参照）。学生がいつでもどこでも自分の好きな時間にアクセスし、自らのキャリアのポートフォリオを作成できるシステムを開発した。その背景として、学生自らの行動・思考の履歴を残せないか、自らのキャリアをデザ

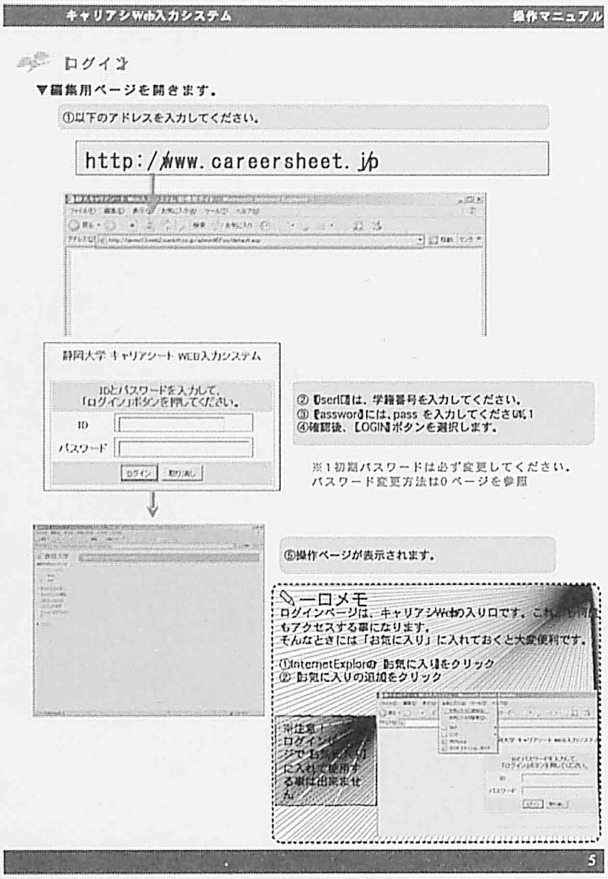

図1．キャリアシート入力画面

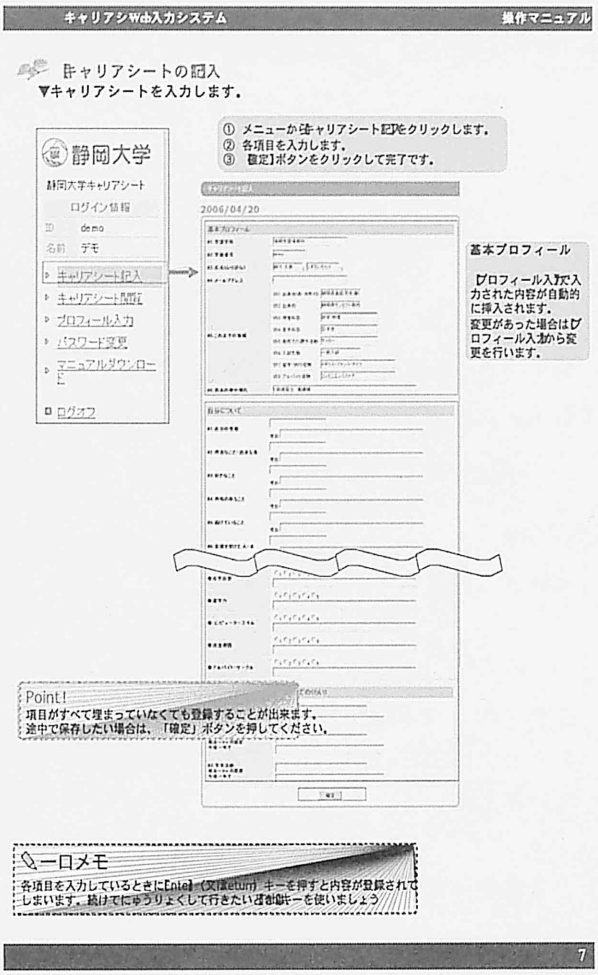

図2．キャリアシート基本プロフィール

インしていくツールはつくれないか、過去の学生の履歴（個人が特定できないようにして）を活用することはできないか等の課題意識があった。将来的にはキャリアシートを活用してエントリーシートを書く、シートを就職登録に代用できるかもしれないと構想した。さらには、「人、モノ、金」と学内コンセンサスもない中で、少しでも体系的なキャリア教育ができないかという切実な事情もある。地方国立大学でも運用可能な、資源豊かな大学の「手取り足取り」型の支援とは異なるキャリア教育モデルの構築を考えた。

2006年春キャリアシートが一通り完成し、前期の試行とそれに基づくシートの改良の後、2006年後期から「キャリアデザイン」の受講生たちが使い始めた。2006年春に試行した際に、学生からは、「初期入力に思った以上に時間がかかった」「どこで入力をやめていいのか、最初は戸惑った」等の意見が寄せられた。これを踏まえ、基本プロフィール（あまり変わらないもの）と本体（どんどん変化するもの）を分けた。マニュアルにも「一口メモ」や「ポイント」を入れ、わかりやすく表示した。ガイダンスでは、どこで入力をやめても構わないことを伝えた。その結果、後期の実践では運用前に15分ほどガイダンスを行っただけで学生たちはスムーズに利用できたようである。先に教員が受講者名簿を入力し、「キャリアデザイン」の受講者だけが使用できるようにした。

学生はいつでもどこでも、自由にキャリアシートを閲覧し、書き込みができる。キャリアシートの更新は毎日可能である。入力を途中で止めても、構わない。更新履歴も残る。管理者（担当教員）用のサイトからは、学生のキャリアシートにコメントができる。管理者のマニュアルも用意したので、今後はキャリアデザインの授業担当者だけでなく、ゼミの担当者等も活用できるようにしていきたい。

授業中あるいは授業終了後にeラーニングを活用することによって、“点”のキャリア教育ではなく、“面”としてのキャリア教育の実践が可能となる。LMS（Learning Management System）を活用することにより、学生たちの履歴が、本人はもちろん、担当教員、就職課で共有することができる。今後は、新入生セミナー担当教員やゼミの教員が個々の学生のキャリア形成を支援したり、上級生がメンターとして支援に加わるような運用も構想している。これらを統合して、人

的資源と資金が豊富に必要な「手取り足取り」型の支援とは異なる学生が自ら自発的に関わるキャリア教育モデルの構築を図りたいと考えている。最終的には、学生が初年次にキャリアデザインの授業を受け、その後卒業まで４年間継続してキャリアシートを使い、自らの学生生活の履歴や職業観の変遷をポートフォリオすることを計画している。

学生から以下の声が寄せられた。

・ 自分のことなのに書けない。
・ 自分のことを今まで何も考えていないことがわかった。
・ 考えながら入力するので時間がかかる。
・ 自己申告なので、甘くなる（厳しくなる）。
・ ＷＥＢなので利用しやすい。
・ 何度も書き直しができる。
・ 今まで書いたもの（履歴）がわかる。
・ 紙と違って散逸せず、保存できる。

また、教育上の効果として、下記の点が挙げられよう。

１．自分のことを真剣に考えるきっかけになる。
２．シートを入力しながら、自分を振り返る。
３．シートに入力しながら、目標を考えるようになる。
４．多面的な自分を自覚するようになる。
５．他人に自分を伝えることを自覚しはじめる。
６．授業外学習（自学自習）の必要性を理解する

等である。

しかし、運用する中で課題も明確になってきた。学生のパスワード忘れが多く、そのたびに問い合わせが発生、入力項目が多い、出力（印刷）の際に一部文字化けが発生、担当教員一人が見るには数が多い等である。より大きな課題は、今後学生が２年生以降も継続してキャリアシートを記入し続けてくれるための、「仕掛け」である。しかし、そのためには全学の合意形成とキャリア担当の教員任せしない全学的なサポート体制の構築が必要である。

どの大学においても、キャリア教育を担当できる教員の数は限られている。国立大学の多くは、就職登録制をとっていないし、就職課の人数も少ない。私立大学のような多くのプログラムや大規模なキャリアセンターを設置することは難しい。しかし、一つの方策として教材を汎用性の高い形でｅラーニング化することで、限られた人的資源で全学をカバーすることが可能となる。その実施事例（構想含む）を、図３に示した。

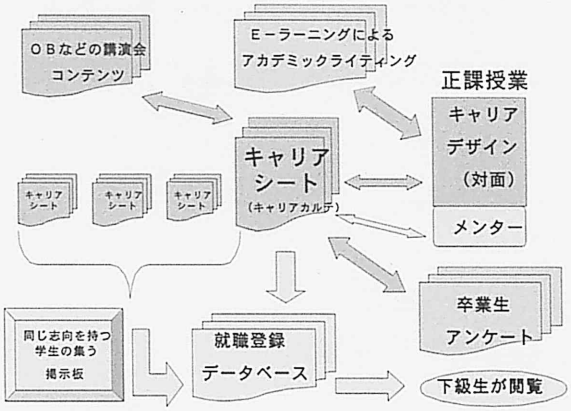

図３．全体図（構想）

図３．全体図のＯＢなどの講演会のコンテンツは数本作成、浜松工業会（工学部・情報学部同窓会）のＨＰを使った「卒業生アンケート」も2007年３月に実施したが、今回は紙幅の都合上割愛する。

２．アカデミックライティング

さて、2007年度前期の講義では、14回の対面の授業に加え、日本漢字能力検定協会（漢検）が開発した「アカデミックライティング演習講座」をｅラーニング教材として使った。アカデミックライティングはオンディマンドビデオ授業と実習（確認テスト）、評価テストを組み合わせたものである。主な構成は、

１．内容・構成把握力–文章の内容・構成を把握する
２．構成力–文章のアウトライン（型）を理解する
３．発想力–文章作成に必要な材料集めの発想法を理解する
４．表現力–適切な表現技術を身につける
５．推敲力–自分自身の文章を客観的に推敲する技術を身につける、である。アカデミックライティングは本来14回で、それだけで独立した科目（２単位）と

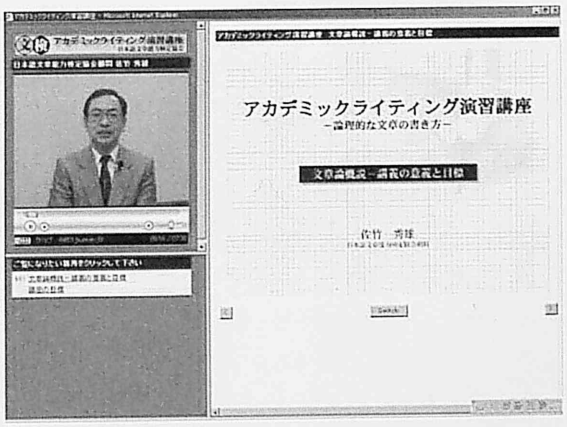

図４．アカデミックライティングの画面

表1．アカデミックライティング演習講座の内容

講義のテーマと講義形態						
回	テーマ	視聴 VOD	掲示板 BBS	クイズ WBT	レポート WBT	テスト CBT
1	文章論概説－講義の意義と目標を説明する	●	●	●		
2	読解①－文章にはアウトラインがある	●	●	●		
3	読解②－文章の部分の役割と全体の関係を認識する	●	●	●		
4	文章には型がある①－レポート編	●	●	●		
	評価テスト					●

第 1回　文章論概説－講義の意義と目標を説明する	
1．講座の目標 (1) 文章作成とは何かこれまでの学校作文は本当に役に立つか (2) 現実に必要な文章とはどういうものかまた、そこではどういう知識・能力が必要か	ビデオ講義
2．実習①に必要なPDFファイルをダウンロードする	実習
3．社会で必要とされる文章とは【実習①の説明】	ビデオ講義
4．実習①の解説	ビデオ講義
5．実習②に必要なPDFファイルをダウンロードする	実習
6．社会で必要とされる文章とは【実習②の説明】	ビデオ講義
7．実習②の解説	ビデオ講義
8．ブレイン・ストーミングの意味－文章を書くのに必要な能力を高める－	ビデオ講義と実習
9．まとめ	ビデオ講義

第 2回　読解①－文章にはアウトラインがある	
1．文章にはアウトラインがある	ビデオ講義
2．【実習】文章が部分によって構成されていることを確認する	実習（確認テスト）
3．実習の解説	ビデオ講義
4．要旨のとらえ方	ビデオ講義
5．【実習】要旨をとらえる	実習（確認テスト）
6．実習の解説	ビデオ講義
7．まとめ	ビデオ講義

第 3回　読解②－文章の部分の役割と全体の関係を認識させる	
1．段落の役割	ビデオ講義
2．【実習】①段落の役割を把握する	実習（確認テスト）
3．実習①の解説	ビデオ講義
4．【実習】②段落の役割を把握する	実習（確認テスト）
5．文の役割	ビデオ講義
6．【実習】文の役割を把握する	実習（確認テスト）
7．実習の解説	ビデオ講義
8．まとめ	ビデオ講義

第 4回　文章には型がある①－レポート編	
1．レポートの種類 レポートの基本型	ビデオ講義
2．【実習】①レポートの型の確認	実習（確認テスト）
3．実習①の解説	ビデオ講義
4．【実習】②レポートの型の確認	実習（確認テスト）
5．実習②の解説	ビデオ講義
6．レポートを書く手順	ビデオ講義
7．【実習】③レポートのアウトラインを書く	実習（確認テスト）
8．実習③の解説	ビデオ講義
9．まとめ	ビデオ講義

評価テスト	
問題1～5　（制限時間30分）　多肢選択問題	コンピュータテスト
問題6　（制限時間60分）文章作成問題	コンピュータテスト

している大学（3）もあるが、今回は対面授業を補完し、学生の時間外学習を促すものとして、5回分を活用した。対面授業でコミュニケーション力をアップすると同時eラーニングを使って、作文能力（言語コミュニケーション）の向上を目指した。

学生たちの反応は非常に良好だった。対面授業では繰り返し日本語能力の重要さを話したが、実際にアカデミックライティングを受講することにより、その意義を理解し、課題をこなす中で実践力を身に付けていった。1講義の配信は2週間だったが、その間は繰り返し見ることができ、学生は自分のペースで学習することができた。

講義終了後、アンケートをとった。以下にアンケート結果を一部掲載する。受講登録学生143人、アンケート回答者97人。

問8．キャリアデザインの講義でアカデミックライティングを取り入れたことをどのように思いますか。（a：非常によい　b：まあまあよい　c：普通　d：あまりよくない　e：非常によくない）　非常に良い、まあまあよい、を合わせると89%、普通まで含めると96%。

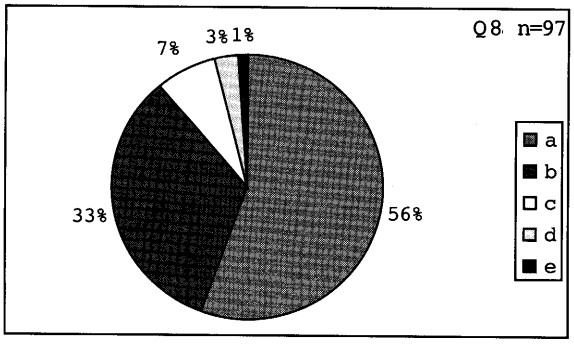

図5．アンケート結果（アカデミックライティングについて）

—自由記入欄より

・これからの大学生活だけでなく、社会に出ても役立つ知識を獲得できた。

・必要なときには講義をとめたりして、自分のペースで学習できる。

・授業と並行して文章を書く力のスキルアップができたことがとてもよかったと思います。

・この講義を受けてから、文章に対して、今までずっと持っていた怖がる心理がなくなった。もっと冷静に文章を分析できるようになってきた。

問10．キャリアデザインの講義とアカデミックライティングには、相乗効果がありましたか。（a：非常にある　b：まあまあある　c：普通　d：あまりない　e：ほとんどない）　非常にある、まあまあある、を合わせると75%、普通まで含めると93%。

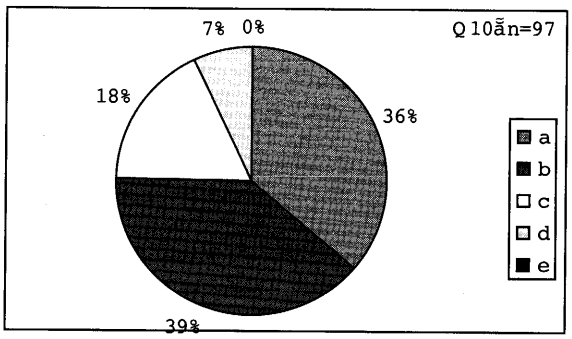

図6．アンケート結果（講義との相乗効果）

—自由記入欄より

・キャリアデザインの講義と同時進行で行う事で、文章の要旨のとらえ方などこれからの自分に必要なことを学ぶ事が出来たと思います。
・授業とリンクするところが多くあったから。
・レポートを毎回書くので、そのときに意識できたり、流れをつかむのに役立ったりしたから。

学生の学ぶ意欲を喚起できるのであれば、独自開発のｅラーニングにこだわることはない。出来上がっているシステムを利用することで、開発までの時間や労力がかからず、しかも管理がしやすく、手離れがいいことも分かった。

問題は予算である。今回は学長裁量経費に採択されたので予算があったが、今後は見通しがたたない。大学として合意形成ができていない中、キャリアデザインの講義だけに予算がつくかどうか、課題は多い。

３．まとめ

キャリア教育の場合、学生の思索やリフレクションが重要である。対面の授業以外に、それらの時間を作る必要がある。対面授業を補完し、時間外学習を保障するものとしてｅラーニングは有効である。対面授業とｅラーニングを組み合わせると、単位の実質化がはかられやすい。単位の実質化は教員個々人の努力や学生の資質に任せるのではなく、システムとして考える必要がある。また、作文や英語などは、一斉授業だけでは限界がある。「e－learning は、個人の学習の進み具合、進捗状況を記録する機能があるので、学習者は常に自分の進歩の状況を把握でき安心して学習に専念することができる」(2006、田口純)。

ところで、メディア教育開発センターの「ｅラーニング等の IT を活用した教育に関する調査報告書(2006 年版)」によれば、ｅラーニングの実施率は大学で 56.7%、設置者別では国立大学 86.2%、公立大学 37.3%、私立大学 52.6%で、国立大学の導入が高い。授業の提供形態を聞いたところ、「対面授業をｅラーニングのブレンド型授業」が、大学 84.9%で８割を超える回答率となっており、ほとんどの場合、従来の対面授業にｅラーニングを組み合わせて行われている。

一方、どの大学においても、キャリア教育を担当できる教員の数は限られている。国立大学の多くは、就職登録制をとっていないし、就職課の人数も少ない。前述のように静岡大学就職課の専任は２人（と兼務課長）である。立命館大学キャリアオフィスには１８人の専任とインターンシップオフィスには６人の専任の計２４人（４）がいる。静岡大学の学部学生数は約 9,500 人。立命館大学は約 33,000 人。学生規模が立命館大学の約三分の一だとして、静岡大学で８名の専任職員を配置することは当面のところ不可能で非現実的である。私立大学のような多くのプログラムや大規模なキャリアセンターを設置することは難しい。しかし、一つの方策として教材を汎用性の高い形でｅラーニング化することで、限られた人的資源で全学をカバーすることが可能となる。また、市販のシステムを活用すれば、管理もしやすく担当者の負担も少ない。ｅラーニングを活用することによって、静岡大学のキャリア教育を“点”から“面”としてのキャリア教育を実践することが可能である。そして、キャリア教育は初年次から学年を追っての系統的な展開が求められている。それは、学生の「学び」と「成長」に相応した“面”から“立体”としてのキャリア教育である。全学的コンセンサスと予算措置が必要であるが、初年次教育からｅラーニングを導入したキャリア教育の全体構想を検討することも必要ではないかと考える。

註

（１）ここではｅラーニング以下のように定義する。「ｅラーニングとは、コンピュータやインターネット、モバイル端末等の情報技術〔ＩＴ〕を用いて、学習者が主体的に学習できる環境による学習形態を指す」（メディア教育開発センター）

（２）工学部は７回、１単位。学科ごとに４つ開講。筆者は４学科で７回のうち 2.5 回を担当。

（３）正課授業として、2005 年後期、2006 年前期、2007 年前期に早稲田大学オープン教育センターで、単位外として、2005 年～ 2007 年立命館大学で入学前学習等として利用している。

（４）京都市衣笠のキャリアオフィスに専任 10 人、専門職２人、契約職員４人、それ以外に事務補助として派遣４人、アルバイト１人。びわこ・くさつキャンパス（ＢＫＣ）に専任８人、契約職員３人、事務補助として派遣３人、アルバイト３人。大阪オフィスに専門職２人。それ以外にＢＫＣでは求人票の処理に限定して、４～ 10 人を委託している。事務補助の派遣、アルバイトは時期によって人数が増減する。

インターンシップオフィスには衣笠で専任４人、契約職員１人、ＢＫＣ専任２人、契約１人、それ以外に委託等が数名いる。インターンシップオフィスは、キャリアオフィスと教学部、国際センターの３つ部署から人員を派遣している形をとっている。キャリアオ

フィスはインターンシップ全般、教学部はコーオプ型の単位認定インターンシップを、国際センターは海外インターンシップを主に扱っている。なお、専門職はほぼ専任と同じ仕事をしているが、1年契約で最長3年までである。

参考文献

独立行政法人メディア教育開発センター「eラーニング等のITを活用した教育に関する調査報告書 2006年版」

佐藤龍子 2005 「国立大学法人の中期目標・中期計画に見るキャリア教育と就職・学生支援」 同志社大学『社会科学』第75号

佐藤龍子 2007 「e-ラーニングを併用した大学のキャリア教育モデル（その2）」『第13回大学教育フォーラム 発表論文集』

社団法人国立大学協会 教育・学生委員会 2005 「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—」財団法人日本漢字能力検定協会「アカデミックライティング演習講座」案内資料

田口純 2006 「英語学習におけるe－learning教材の活用」 日本リメディアル教育学界『リメディアル教育研究』2006、第1巻第1号