

2011年度 大学コンソーシアム京都 第17回FDフォーラム

『大学におけるキャリア教育を考える』

日 時： 2012年3月3日（土）13：00～3月4日（日）15：30
会 場： 京都産業大学 1日目：神山ホール 2日目：5号館・11号館
主 催： 公益財団法人 大学コンソーシアム京都
報 告 者： 栗山 直樹（経営学部）平岡 秀福（経営学部）大塚 望（文学部）
足立 広美（教育学部）久米川 宣一（工学部）

大学におけるキャリア教育と留学・海外研修の今後

栗山 直樹（経営学部教授）

1. 大学におけるキャリア教育の課題

今回の大学コンソーシアムによるFDフォーラムは全体テーマを見たときから参加して勉強したいという思いが強かった。テーマとして掲げられた「大学におけるキャリア教育を考える—企業が求める人材って、大学で育成しないとだめ？」は、日ごろ課題として念頭にあった「キャリア教育」への疑問を解消するために大いに役立つのではないかと思ったためである。3月3日初日、午後から夕方にかけて行われたシンポジウムでは、大学側と企業側双方からシンポジストがパネラーとして討議する形で進められたが、結論から言うとますます「キャリア教育」が漂流していることを強く感じさせるものとなった。それは、大学側のキャリア教育に対する迷い、企業側の実際的なキャリア教育の模索、そして何より学生のキャリア教育への混乱が渦巻いている実態と相俟っている。

（1）行き過ぎたキャリア教育

このことは第一報告者、日本で初めてキャリアデザイン学部なるものを創設した法政大学当該学部の児美川孝一郎教授のプレゼンとコメントによく表れていた。法政大学キャリアデザイン学部は、雇用流動化の社会の中で、キャリアデザインを支援できる人材を育成するために心理学・教育学・人的資源管理などの種々の学問分野を横断的に結んだカリキュラムを組んで10年ほど前に創設されたものである。予想に反して法政大学に続く後進の大学は存在しないということである。その意味から日本の大学でキャリア教育について最も早い時期に具体的教育内容を考え、その発展を探ってきた学部であるといえる。児美川教授は現在主流になりつつあるキャリア形成支援教育の肥大化に疑義を表し、「キャリア形成支援教育栄えて大学教育が衰退する」ことにならないかという疑念を表明していた。大

学教育の中核的な価値は、専門的レリバンスとシティズンシップの涵養の 2 点であるべきであり、そこからはみ出る傾向に対し強い警鐘を鳴らし、今こそ、キャリア教育を「学士課程教育全体へ埋戻し」をすべき時であるとの主張は強いメッセージとして残った。

(2) CO-OP 教育の展開

大学からのシンポジストとしてはもう一人、京都産業大学のキャリア教育研究開発センター運営委員の松高 隆准教授からも報告とコメントがあった。松高氏の報告は、北米で行われてきた産学協働教育 (CO-OP 教育) をレビューし、CO - OP 教育が現在日本のキャリア支援教育とは違い、就労体験主体ではなく、企業で学んだ知識と経験のフィードバックをいかにアカデミックなカリキュラムに内在化させていくかが課題であることにその意義があることを強調された。北米の CO-OP 教育の根幹は大学のカリキュラム上で必ずフィードバックされており、大学と産業・企業間の相互作用が大前提となる。

その観点から、京都産業大学で展開する産学協働教育は、キャリアセンター主導でなく、あくまでも教務部サイドから発展したものであるとして、その事例を紹介された。時間がなく詳細には報告されなかったが、学内の座学授業と、企業や種々のアクティブラーニングを通じた協働作業が主な内容の仕組みを展開しているとのことであった。

(3) 企業側からのアプローチ

企業からは資生堂の人事部人材開発室長の深沢晶久氏から報告があった。大学卒業後の新入社員に最も求めたい人材としていわゆる「社会人基礎力」があげられるが、資生堂として「自ら課題を設定し、解決のためにチームで行動できる」人材を求め、そのための新入社員育成プロジェクト (Future Skills Project) の紹介があった。

特にこのプロジェクトでは、営業先のプレゼンテーションを想定して、重役の前で実行することを通し、「答えがないことへの耐性」をつけ、「強みの発揮」を「失敗を恐れず」、「協調性を発揮し」、「意見をまとめる」力の育成を目指していることである。また、有名な「挨拶と感謝」の学びについての事例紹介もあった。

キャリア教育の大学と企業の架け橋を目指すベネッセからも、松本隆氏が指定討論者としてコメントを行った。松本氏の報告では、大学に今後キャリア支援教育に語学教育並みの投資が必要となっているとの認識のもと、今後、アクティブラーニングなどの新しい教育手法をいかに学部教育に根付かせてゆくかが焦点になっていると主張された。

2. 留学・国際研修プログラムの課題

FD フォーラム 2 日目、第 8 分科会「学生への留学支援と国際交流に関する試み」に参加した。各大学からの報告として、広島大学、東京家政大学、京都ノートルダム大学から興味深いプログラムの展開の紹介があった。全般的な大学の留学を含む海外研修プログラムの傾向は、近年の経済状況の悪化、若者の内向き指向、英米諸国のビザ発給条件の厳密化

により、留学志望者の減少に苦しみつつも、幅広い支援により海外プログラムの充実に努めているということである。

午前は各大学の報告をもとにした議論、そして午後のセッションのテーマを、1 留学にゆかない層に対する教育的支援 2 費用の支援、3 留学の前、中、後の教育 4 外国語教育の充実 5 留学の学内拠点オフィスの任務、の各点について絞り、参加者を含めての経験交流を行い、留学・国際研修プログラムの課題につき議論を深めていった。

本報告では、広島大学の基本的ポリシー、東京家政大学の留学前授業、そして各大学の緊急時対策についての3点に絞りたい。

(1) 留学の主要目的

広島大学で留学プログラムを中心になって開発運営してきた深沢清治氏（大学院教育研究科教授）は、留学プログラムの焦点を語学力だけ、または語学そのものではなく、コミュニケーションの意欲と能力、文法外能力ともいうべき状況対応能力にあると主張された。その重要性を表すエピソードとして次のような事例を紹介された。教師の能力を育成することを目的とした教育学部の留学インターシッププログラムでは、アメリカの研修先の生徒に対し、質問で間違った答えが出たときに、日本人学生のほとんどの反応は、×の形を手で作って、「ブー」というブザーの音を口にすることである。しかし、アメリカ人教員は、否定的な対応をするのではなく、**I like your way of thinking.** や **Good thinking!** などと肯定的に反応する。このやり取りを見た日本人学生の発見こそが留学での現場対応力の育成につながるというのである。

また、「日本人はコミュニケーション能力がないから英語力につかない」（ネウストプニー、1982）という研究を紹介し、英語を使って何をするかという動機づけを明確化したプログラムの運営を心がけている。そのことから、①ホームステイを含む単位互換留学、②体験型海外教育実習の2つに焦点を絞ってプログラムの運営をしていると説明があった。

(2) 建学の精神と留学前教育

東京家政大学からは、職員の立場から留学生、留学前と留学後授業に関係している仲谷ちはる氏（学生支援センター主任）から留学前教育で興味深い事例を聞いた。

東京家政大学の留学前授業として「海外留学概論Ⅱ」がある。これは留学の意義を受信と発信にあるとし、発信に重点を置いた授業で2単位15回の集中授業である。この授業の特徴は、発信の材料として、大学の建学の精神・教育理念を英語を通じて理解すること、そして大学理念の浸透を目的とすることで、職員が胸を張って授業に関われるということである。この授業の効果は、3つのアンケート調査で非常に大きいことが紹介された。教育理念の認知度は、飛躍的に上昇し、学生意識調査で留学前に大学の教育理念の理解が留学後の情報発信の自信につながっていることが確認できる。また留学後の追跡調査からも、この授業が、学生が留学先で「大学生としての自分」を発信する準備となったことが最大

の効果であることが証明されたということである。

この授業は、グループ討議やグループ発表等の課題も充実し、その過程で開発されたワークシートの一部も紹介していただいた。留学の学内拠点オフィスの役割が果たす意義が大きいことの先進事例であると感銘を受けた。

(3) 緊急時対策

大学の海外研修の場合、プログラム保険、organizer 保険に入ることが重要である。この保険に加入するメリットは、緊急時に大学職員が現地に急行できるなど、大学としての道義的責任を迅速に果たせるところにある。

2011年度 第17回 FD フォーラム参加報告

平岡 秀福 (経営学部教授)

3月3日の一日目、シンポジウム「企業が求める人材って、大学で育成しないとだめ？」に参加した。最初にコーディネーターの村上正行氏(京都外国語大学)が、最も問題なのは、今の就職戦線と私たちの世代(保護者も含めて)とでは、その厳しさの環境は異なること、また大学教員の多くは企業の就職活動の経験がないことなどをあげられ、企業側の登壇者も交えたこのFDフォーラムのシンポジウムが参加者に有意義なものとなるように進行したいとの説明があった。次に、第一登壇者として児美川孝一郎氏(法政大学)から、「大学におけるキャリア支援・教育の現状と課題」というテーマで、現在、主流のキャリア支援・教育の在り方を考え直す必要があるとの主張がなされた。背景として、少子化による大学間競争と若年雇用情勢の悪化により、大学としては入口と出口からの圧力もあり、キャリア支援・教育が肥大化していないか、キャリア教育が本来の大学における学習の足を引っ張っていないか、実際のところ、キャリア教育を受けてほしい学生こそそのような機会から逃げる傾向にあり、本来、そこまで受ける必要のない学生が受けに来てあふれるという状況もあったりするなどの問題点もある。本来の大学教育の中にキャリア支援・教育を再度埋め直すことも必要なのではないかと主張された。次に、深澤昌彦氏(資生堂)より、企業の人事の立場から採用面接や新人教育の事例についての説明があった。資生堂では志願者は女性が多く、顧客でもあるから気を使うことや、また面接時に普段の素のままの学生を出せるような工夫などが紹介された。それから就活に送り出す保護者のタイプや成功例と失敗例をあげられ、最後に研修の現場での最近の学生の気質を見て感じることを述べられた。最後の登壇者として、「大学におけるキャリア教育の実践」と題して松高政氏(京都産業大学)より、コーオプ教育の内容と導入事例が紹介された。コーオプ教育は、専門分野と関連する生産的な就業体験をするという方法でカナダの大学などでの成功事例が紹介され、さらに京都産業大学での導入事例も紹介された。成果発表会には産学協働の教育を保護者にも招待するなどの工夫がなされて、そのことが授業の中にも取り入れられていることは、今後本学でも十分参考に値すると思われた。その後、討論会が行われ、大学だけでは教育に限界があり、いかに大学と企業で協力し合いながら、またその他の機関や制度も含めて、産学協働が促進されやすい仕組みづくりをすることが重要であるという結論に達したように思う。

3月4日の2日目には、第9分科会「大学における「私語」と「沈黙」」に参加した。第一登壇者の杉原真晃氏(山形大学)の発表では、私語の理由について文献を引用し「興味・関心をひかない」「教師ばかりが話をしている」「単位をとるためだけ」などの例をあげ、授業でなぜ私語がいけないかの合理的な説明、アクティブラーニングや写真・動画を取り入れたパワーポイントの工夫の事例をあげられた。また沈黙については、間違えると責められたり、周りの目が気になる、答えられないと無視されて飛ばされたりするなど、

発言のしやすさを阻む要因を挙げられた。解決策として、前もって準備をさせて発言させるなど対処例も示された。第二登壇者の尾澤重知氏（早稲田大学）は、挙手・机間巡視と指導、マイクにより発言を促す、ライティング課題を与えるなど。また講義は 15・20 分程度とし、演習、グループワーク形式の教授法、座席指定を取り入れるなどの工夫が紹介された。最後にプロジェクト科目の事例報告として第三登壇者の山本真一氏（京都文教大学）が経済学に講義と演習を繰り返す学習法の実例を紹介された。この紹介では演習問題をグループで解かせたり、優秀で早く終わる学生が他の遅れている学生を教えたり、また SA を活用するなどの成功例が発表された。このような講義方法は、私が担当する会計学分野にも応用できるのではないかと思いととも参考になった。午後からは、これらの発表に関する積極的な討論が行われた。

大学におけるキャリア教育・学生参加型授業について学んだこと

大塚 望 (文学部准教授)

3月3日・4日と京都産業大学で開催された大学コンソーシアム京都による2011年度第17回FDフォーラムに参加させていただいた。以下では、その内容の簡単なまとめと私自身の所感を述べさせていただき報告としたい。

第一日目は、参加者全員が大きなホールに集合し、シンポジウムという形態で行われた。そのテーマは「企業が求める人材って、大学で育成しないとだめ？」というもので大変興味深く話をうかがった。ここ数年、経済状況の悪化と共にますます強まる学生の就職難に伴い、出口の確保が学生だけでなく保護者からもかなりはっきりとした要望となって大学に突きつけられている現状もあり、その中で大学がキャリア教育をどこまで担わなければならないのか、専門教育はどこへ行くのか等々気になっていた問題でもあったからだ。

まず、法政大学の児美川教授による「大学におけるキャリア支援・教育の現状と課題」では、大学が企業の要求にすべて応えていくのが良いわけではなく、大学で学ぶ独特なものがひいては企業にとってもプラスになるはずだとし、あくまでも専門教育の中でキャリア教育をしていくという取り組みが大事ではないかという意見が示された。また、就業力ではなく就職力をつけることが求められるようになったことも問題であるとした。私自身は、学生本人また保護者のことを考えても、就業力と同時に実際に就職して卒業するという就職力もまた必要であり、そうすることもまた大学の使命であると感じている。就業力という社会で実務をこなしていく能力と同時に、その舞台となる就職に到達する力、気力といったものも身に付けさせていく必要がある。このほか大変面白いと思ったのは、「多様な働き方を強かに漕ぎ渡る」というキーワードだ。現実的に卒業生の2割は既存の労働市場からあふれてしまう（非正規社員）のに、全員を正社員という価値観に縛り付けるのはどうか、適応だけではなく抵抗を含めたキャリア設計の力を身に付けることが大切ではないかという点である。私自身は、創価大学生全員に正社員としての地位を獲得し安定した収入と地位が約束されたスタートを切ってほしいと考えているし、また、その方向で指導していくことはまず何よりも大事だと考えているが、現実的にこの不安定なサバイバルな社会を生き抜いていくためにはもっと多様な生き方の選択肢を見せることも必要なのではないかと感じた。なぜなら、学生から聞いたことだが、CSSの学生はほとんど全員が一流企業に就職した人ばかり、またキャリア科目で聞く例もまた一流企業で働く人の話ばかり、何だか自分と違い過ぎてやる気が出るよりも疎外感に陥ってしまうという意見である。これは少数意見かもしれないが、多様な生き方、また正社員として就職できなかったときにどうキャリアアップしていくかなどもまた、今後のキャリア教育に含まれていっていいのではないかと思った。

次に、資生堂から深澤氏による「魅力ある人で組織を埋め尽くすこと」と題して、社員教育や採用における視点や取組が紹介された。人材育成に対する熱意や方向性は創価大学

と似ている。「なぜ、なんのためにを常に自問する」「できるかどうかではなくやるかやらないか」「相手の立場に思いをはせる」「感謝の心」など。創大生ならこういったことは得意なはず。その得意なところを実務で生かせる専門性や知識が問われている。また、企業が「自ら考え、行動し、やりきる」人を求めていることが改めてわかり、これからの教育の中でこういった力を大事に育成していきたいと思った。

最後に、京都産業大学の松高准教授から「大学におけるキャリア教育の実践」と題して、産学協同教育（コーオプ教育）の取り組みが紹介された。コーオプ教育とは、大学教育の一環として行われる就業体験のことで、単位が認定され、賃金が支払われる。既にカナダやアメリカでは実施されており、成果を上げているとのこと。京都産業大学で実施したのは、企業の若手社員と学生が交流し、簡単なプロジェクトを行うというものである。学生・企業双方にメリットがあり、学生にとっては仕事の流れや組織の仕組みがよくわかり、一方、企業にとっては若手社員が大学生をまとめプロジェクトを進めることでリーダーシップや当事者意識の育成ができる。大変画期的な取り組みだと感じたが、実際に協力してくれる企業を探し、実施し、まとめていくというのには相当のご苦労があったと思われる。産学協同で教育を実施することの意味について再度考えてみたいと思った。

二日目は、第一ミニシンポジウム「大学授業のパラダイムシフトを目指して」に参加した。こちらは紙数の関係上、私が参考にし実践してみたいと思った内容を中心に報告する。千葉大学の小林教授による「対話型講義による教育改革」は、マイケル・サンデル教授の「ハーバード白熱教室」で紹介された、学生に考えさせ意見を述べさせまとめていくという学生参加型の授業に見られるような教育実践についてであった。その仕組みは、講義には別にゼミが連結されており、講義に参加している数百人はゼミという小さな単位に分割され、講義の前にゼミでの勉強会を持つ。ゼミにはティーチング・フェロー（TF）と呼ばれる教員あるいは院生がはりついており、参考文献を読みあったりディスカッションしたりする。そのうえで、大人数の講義に臨むという体制である。この授業形態では、教員が学生に問を發し思考させ、さまざまな対立意見を引き出し、最後にまとめ、関連する学問分野や専門家の意見を述べるという流れの中で、学生は思考力、発言力、協調や社会性、批判力などが培われていく。小林教授自身も千葉大学で政治哲学の授業で実践されているそうだ。このやり方をすべての学問分野でそのままやるのは難しいと思うが、知識を伝授するだけの授業から、まず学生に問を發しどう考えるか、どう解決できるかという問答法はすぐに実践できると思った。これまでも発問は大事にしてきたが、もっとシステムティックに発問を用意し、考えさせ、発見させる授業に転換していけたらと思う。知識の伝授と学生参加、バランスをとりながら、また、学生参加に参加しない学生にも目も配り、よりより授業を目指していきたいと思った。

以上、二日間にわたって様々な角度から大学教育について考える機会となり、参加させていただいたことに感謝したい。

第 17 回 F D フォーラムに参加して

足立 広美 (教育学部准教授)

はじめに

私は 3 月 3 日 4 日の 2 日間に亘り開催された、大学コンソーシアム京都が主催する第 17 回 F D フォーラムに参加した。今回のテーマは「大学におけるキャリア教育を考える - 企業が求める人材って大学で育成しないとだめ? - 」というものであり、特に 1 日目のシンポジウムでは、今後の高等教育が担う教育の役割はどこに向かうのか、大学が企業の子会社化しなければ生き残れないのか、果たして高等教育が誰のために存在するものなのか等、様々考えさせられたフォーラムであった。そこでレポートというよりは、研修を受けての感想を下記に記していきたいと思う。

1 日目 シンポジウム

シンポジウムでは、3 人のシンポジストによる報告が行われた。主に下記の二人の報告者について述べていきたいと思う。

はじめに、児美川孝一郎氏(法政大学教授)が「大学におけるキャリア支援・教育の現状と課題」について報告した。児美川氏は、大学設置基準改正による「キャリアガイダンス」の義務化の意味等について述べたが、この背景にあるのは、少子化にともなう大学間競争や、若年雇用情勢の悪化を挙げていた。その中におけるキャリア支援では、学生自身のキャリアをどう考えるのか、デザインをしていくのかという視点において、大学入学後の早い段階での支援をする必要はあるが、企業に適応するためだけの高等教育機関ではなく、人間形成や思想等も含めての教育・支援が重要であることを述べていた。

また、二人目は深澤昌久氏(株式会社資生堂 人事開発室長)による「魅力ある人で組織を埋め尽くすこと」というテーマで、資生堂における若手社員の育成とキャリア開発に関する報告をした。資生堂は 2006 年に「共育宣言」として、自律性・変革力・美意識の 3 つを掲げている。この共に育てるという姿勢は、若手社員の育成方針にもなっており、技術・技能を学ぶためのだけの研修ではなく、一人一人の本質的な学びや心を磨くことにつながるような若手社員の育成に力を入れていると述べていた。

この両者の報告から、大学が企業に適応するためのキャリア教育をする機関ではなく、人間形成を行う機関であること、そして企業の即戦力につながるような研修のみならず、一人の人格が重要であるとしている。つまり、学生の人間形成が先立つものであることが重要とする両者の共通点が見えてきた。

このシンポジウムにおいて、大学のキャリア教育=就業力の育成とは、企業が求める人材を育成するのではなく、人格形成を柱とするキャリア教育が、企業での即戦力を生み出す原動力となることが考えられた。

2日目 分科会

2日目の第5分科会では「保・幼・小の連携における保育者・教員養成のあり方を考える - 共通点は何か、相違点は何か -」についての分科会に参加した。

報告者と報告テーマは次の通りである。

- ① 佐久間敦史(大阪教育大学教職教育研究開発センター - 准教授)
「小学校現場と教員養成のギャップ」
- ② 田岡由美子(龍谷大学短期大学部 准教授)
「保育実践力育成のための教授法開発と教材作成 - こども教育学科多目的室活用を中心として -」 <資料掲載なし>
- ③ 吉岡眞知子(東大阪大学副学長 こども研究センター - 長 こども学部教授)
「保育所、幼稚園、小学校教育と保育者・教員養成のあり方を考える - 保育所・幼稚園教育から小学校教育への接続 -」

①では、小学校における1日の活動内容及び現状と教員養成に対するギャップについて報告され、大学での養成と小学校での現場の考え方、捉え方の格差が大きいことが述べられた。そして大学の教員はもう少し小学校の現場を知るべきであり、現場に即したカリキュラムの編成が必要であることが報告された。 <保護者対応等>

②では、保育士・幼稚園教諭の養成校における多目的室の活用から、保育実践力を育成するための取り組みについて報告され、近年の多様な保育サービスに対応できる学生の養成を行う重要性が述べられた。

③では、2つの報告を踏まえての保・幼・小の連携を含む教員養成のあり方について報告された。また吉岡氏の大学では、保・幼・小の3つの免許を大学4年間で取得することが可能であると述べ、この際の総単位数は、260単位を超えるようである。

この第5分科会では、3人のパネリストが小学校、幼稚園の現状を報告し、その上での保・幼・小連携による教員養成のあり方を討議するとしたスタイルで進行された。しかし、分科会中に、保・幼・小の共通点や相違点が明らかにされることはなく、なんとも分かりにくい分科会であった。質疑応答においても筆者と同じ意見が多数あり、この分科会の内容を報告するまでに至らないことをお許し願いたいと思う。

しかしこの分科会が行われた背景には、保育所も、幼稚園<昭和33年告示>同様に2008年の保育所保育指針改定において告示され、国の基準に則った保育が行われるようになり、保育所から小学校への連携が行われるようになった。また小1プロブレム等の子どもの問題行動は、小学校教員の小学校1年生の子どもから発達を捉えようとする考えが要因とされている。つまり、保育所から小学校、幼稚園から小学校という子どもの成長過程の連携があれば、一人一人の成長を乳幼児から児童まで幅広く考慮することができ、子どもの成長を見ていくことが可能であると考えている。

この分科会では、不明瞭な点はいくつもあったが、このような理由から、保・幼・小連携を含めての養成は必要不可欠であり、先ほども述べた、乳幼児から児童までという子ども

もの発達を大きく捉えることで、より子どもの成長を、考えながら教育を施すことができ、養成校におけるこのような考えは必要であると筆者は考えている。また今後の乳幼児の教育・保育機関の方向性を考慮すると、保育士免許が必須であるとも同時に思った次第である。

この 2 日間のFDフォーラムへの参加は非常に勉強になり、今後もぜひ参加を続けていきたいと思う。

キャリア教育と初年次導入教育

久米川 宣一（工学部講師）

二日間のFDフォーラムでは、初日はシンポジウム「企業が求める人材って、大学で育成しないとだめ？」に、二日目はミニシンポジウム「初年次導入教育における専門的要素の位置づけ」に参加させて頂いた。

初日のシンポジウム一人目の児美川孝一郎先生の話で印象的だったのが、キャリア科目を充実させることにより正課の授業が圧迫される可能性がある他、履修が体系的なものになっていない現実や、本当に必要な人が履修しない現状などを紹介していた。これからのキャリア科目のあり方として、正課の授業にキャリア教育をうめ戻す必要性や、社会への適応ばかりでなく「身を守る力・抵抗力」を教える必要性を強調していた。現在、工学部でも1・2年次の正課の科目にキャリア教育を取り込めないか議論をしているが、授業をキャリアセンターの職員と共同して行うことへの理解を教職員が連携して広め、体系的なキャリア教育を本学でも行うべきではないかと思われる。二人目の資生堂の深沢晶久氏の話では、学生の就職活動における保護者の関わり方が密になってきていることから、保護者との連携の必要性についての話があった。今後、本学においても就職活動における保護者対応は大切になると思われることから、就職活動の面からも保護者との懇談や関係をとる必要性が出てくるのかもしれない。3人目の松高政先生は産学協働教育の取り組みを紹介していたが、指定討論者のベネッセコーポレーションの松本隆氏も産学協働の大切さを強調していた。今後のキャリア教育では、大学においては正課の授業にキャリア教育を取り入れつつ、少人数教育で社会へ出るために必要な心の訓練と能動的に動くことの出来る人材育成に力を入れる必要があると思われる。

二日目のミニシンポジウムでは、初年次導入教育の大切さと難しさについて紹介していた。紹介された事例では基礎ゼミを中心としており、創価大学で行われている実践例も紹介されていたが、他にも新生セミナーやスタディスキル教育、ビジネストピックスでの事業所見学などが紹介されていた。一方、問題点として、科目が体系的になっておらず専門教育への橋渡しが不十分であること、初年次導入教育に必要な教授法が身につけていない担当者が授業を行っていることなどが指摘されていた。本学でも、学部科目や共通科目にて様々な導入科目が存在するものの、必ずしもまだ体系的とはいえず、良い科目群があるのにも関わらず学生への周知がまだ不足しているものと思われる。また、私自身もそうであるが、初年次導入教育に必要なスキルが身につけている教員がどのくらいいるのかも疑問に思った。現在私が所属する工学部では改組に伴う大幅なカリキュラム改訂を行う予定であり、初年次導入教育(1～3セメスタ)も刷新される予定である。改組は2014年に行われる予定であるが、これら導入教育を担当する教員のFDの取り組みと、導入教育に必要な予算も含めた職員との連携が必要であると感じた。また、初年次導入教育と早い段階でのキャリア教育は必ずしも異なるものではなく、学ぶ姿勢などの教育や様々なスキル教育

などは関係して行うことで、体系的に効果的な教育が出来るのではないかと感じた。