

中日本自動車短期大学におけるキャリアデザイン教育

青木恒夫*

1. はじめに

中日本自動車短期大学（以下「本学」とする）は、学生諸君に有意義で充実した学生生活を送ってもらうと共に、卒業後の社会生活への適応性を高めるため、2008年度からキャリアデザイン教育（以下「CD」とする）を正規科目に取り入れている。

2010年度は、開始から3年目の節目に当たると同時に、CDを本学スタッフのみで運用するための枠組が構築できた完成年度でもある。本稿では、この3年間の経緯と課題を整理することにより、より充実した本学らしいCDのあり方を検討する。

2. CDの目的

本学でのCDの原点は、母体となる神野学園の「建学の精神」に基づく。「優れた技術は人に幸福をもたらし、誤れる技術は人に災いをもたらす。技術は人が造るなり。故に、技術者たる前に良き人間たれ。」が、創設者神野浅義氏が掲げた建学の精神である。本学の教育目標は、「人間性あふれる自動車技術者を養成し、社会に貢献する人材を育成すること。」であり、単に自動車整備士を養成するにとどまらず、社会人として優れ、また自分自身も充実した人生を拓き進める技術者を育むことにある。

こういった建学の精神や教育目標を掲げて日々の教育を実践する中で、昨今の若者体質や社会情勢を考えると、入学初期から計画的な人間教育を導入することが、その後の学生生活を有意義なものにし、本来の目的である資格取得率を向上させ、卒業後の進路決定にも少なからず貢献するものと考えられる。

2.1 現実での課題

カリキュラムに掲げた教育を進める中で、以前であれば何ら問題とならなかった点が、少子化、社会情勢の変化などに伴い無視できない課題として表面化し、一般教育の妨げになるようになってきた。本来の教育を貫徹するためにも、またより効果的な教育を展開するためにも、現実での課題を少しでも克服する必要がある。以下に直面している課題を概説する。

* 中日本自動車短期大学 MSE学科 准教授

2.1.1 自分を知らない大学生

本学のように資格取得を目的とする大学には、目的意識が高く、自分の持つべき目標がしっかりしている学生ばかりだと思われがちだが、多くの学生の中には入学した理由や学びたいことすらはっきりしていない学生が数パーセント含まれる。最近の傾向では、自分自身の持ち味、良いところ、セールスポイント、やりたいこと、大切にしていることがはっきりせず、目標の基礎となる自身のスタンスも固まっていない学生も多い。本来は自らをしっかりと知り、その上で進むべき進路を決め、その目標のために努力をするという生き方が理想ではあるが、将来に対する危機感も少なく、精神的自立も遅く、逆に将来の選択肢が多い現在では、何時まで経っても目標が定まらない事実がある。

これまでの20年弱の人生で自分をしっかりと見つめることが少なかった彼らに、自己を探求する機会を与え、「なりたい自分になるために今やるべきことは何か」を考えさせることには大きな意味がある。

2.1.2 周りとの関わり方を知らない大学生

自分を取り巻く周囲との関わり方を知らない学生も増えてきた。周囲の人間と関わる積極的で前向きな姿勢を欠き、どちらかというとな馴染みの対人関係を好む。他人との接し方、仲間の作り方、上司や目上の人との付き合い方、自分に対する周囲の期待が分からず、時として自閉的な状態に陥ることもある。基本的なマナーが欠如し、この年齢の若者が知るべき一般常識や慣例に関する知識がない場合もある。

周りと上手く関わるためには適切な自己表現が必要で、恥ずかしがらず、億劫がらず第三者に正しく自己を開示することは良い対人関係を築く上で重要な要素である。幼少の頃から地域社会と知らず知らずに関わりを持たた古き良き時代とは異なり、良い人間関係を学習する機会が少ない現在、人との関わり方は意識を持って訓練する必要がある。コミュニケーション能力を高め、有効にチームビルディング（組織作り）を実践できる行動力と技法は、将来の職場や地域で必ず求められる。

2.1.3 学力、モチベーションの低下

一般的な傾向として、平均的な大学生の学習意欲や学力は低下¹⁾しており、学位授与や資格取得のレベルまで学力を向上させることは、これまで以上に努力が必要である。このことは、例え「やりたいこと」（就職や進学など）が見つかっていても、その実現を妨げる要素になり得る。更に、就学や就労への意欲を含む一般的なモチベーションが低下している事実も少なからず見受けられる。「なぜ働かなければならない」とか「自分は何がしたいのか」、あるいは「なぜ勉強しなければならないか」というモチベーション作りの前提となる意識が欠如していると、口先だけのガイダンスではなかなか効果が上がらない。大学生まで来ると、基本意識を作る時期としてはかなり遅いが（理想的には小学校入学前からが望ましい）、いわゆる「やる気のない学生」は本質的なものではなく、適切な動機付けとガイダンス、そしてちょっとした成功体験を味わえば、ポジティブ

ブに反転する可能性が大いに期待できる。逆に「やる気のないまま」を放置されるとモチベーションは回復することなく、目的を見いだせないままドロップアウトへと進むこともありえる。

18歳人口の減少は全ての大学にとって大きな問題であり、とりわけ四年制大学に比べて1校あたりの学生数が少ない短期大学²⁾にとっては、その存在をも揺るがしかねない重大な関心事である。絶対数が少ないからこそ、これまで以上に手厚い手当で、彼らのモチベーションを高めて健全で前向きな学生生活を謳歌させることが、これからの大学に求められる戦略的な取り組みであると考えられる。

2.1.4 就職状況の悪化

2007年から始まったと言われる世界金融危機³⁾は、2010年になっても顕著な回復傾向は認められず、相変わらずの景気低迷と雇用不安が続いている。求人絶対数が限られてくると、売り込む側の学生は他と違う付加価値を武器に就活戦線に臨む必要がある。英語のジョブ・ハンティング (job hunting: 求職活動) はまさしく「仕事狩り」であり、有用な武器 (学歴, 資格, 特技, 知識など) と技術 (スキル) を携えて就職戦線に挑むことを意味する。

将来の具体的な進路設計図を持たないまま大学へ入ってくる大半の学生にとって、最終決定ではないと言え、短い学生時代が人生を決める第一の分岐点となる可能性が高い。また、この時期は社会へ旅立つ基礎を身につけ、次へのステップの準備を行う期間とも言える。不況であるからこそ、より計画的に自分の将来を検討し、自分に相応しい進路を見つける必要がある。苦境に追いやられると、得てしてフリーターやアルバイト、パートなどの迂回や後退の道を選択しがちであるが、今がチャンスと思い、最後まで前向きに取り組む姿勢が求められる。

2.2 目的と意義

先の「建学の精神」は人間教育である。技術を獲得し、技術を振り回す前に、良き人間であることを説いている。ここ何年かは、ややもすると技術や知識などの「力量」のみが優先されてきた。これからは、加えて優しさや人間性にあふれ、人とのコミュニケーションが円滑に進められる人材が求められる。また、生涯を通して自らを見つめ直し、常に前向きで有意義な人生設計を心がけることが、本人のみならず周りの社会によっても有益である。

日本の多くの職場では、チームワークでプロジェクトを進めることが多い。チームワークでは、個々の持つ知識や技術力をお互いに出し合い、これをポジティブな方向へ発展させることが必要で、このためには個々の独自性や行動力、判断力、協調性、責任感、さらには倫理観などをバランスよく組み合わせる能力が必要である。これらの能力を総称して「人間力」と呼ぶならば、本学でのCDは「人間力を高める教育」と位置づけられ、自信を持って有意義で充実した学生生活を送り、当初の目的を貫徹できる力を養う教育と言える。その結果として、それぞれに相応しい将来をデザインし、満足な人生を歩めることが、CDの大きな目的であり意義でもある。

3. 本学での取り組み

2008年度から正規科目（キャリアデザインⅠ、Ⅱ：1年次必修）として導入されたCDであるが、当初は学内に専門とする教員が居ないことから、外部から講師を招請して講義を進めることとなる。本節では、CDの導入に関する本学の取り組みと経緯を説明する。

3.1 FD活動

本学の母体である神野学園は、2003年度から定期的に学園全体研修会を開催している。大学の危機が方々に聞かれるなか、大学を取り巻く厳しい環境に対応すべく、「教職員のあり方」「学生支援」「授業改善」「教育改革」などを主テーマとする講演会や発表会を数多く実施した。同時にグループ各校では分科会を開催し、各校の持つ個別の課題に対する活発な意見交換をするなど、学生に「より良いサービスを提供する」という視点に立った、FD（Faculty Development：ファカルティ・デベロップメント、大学教員の教育能力を高めるための実践）が日常的な意識として展開できるようになった。

本学でのFD活動も活発になり、2007年2月には「学習力」「学校力」を高めるためのキャリア学習について、外部講師を招いて研修会を開催している。また同時に「軽度発達障害の特徴と理解」と題して、日本福祉大学の堀美智子先生に講演を依頼しており、今まで気づかなかった学生の挙動についての学習会を行った。

2007年4月には、新しく新生を受け持つ担任全員を対象に「自己発見学習プログラム」と称する研修会が催され、教員自ら自己理解と啓発をする試みが行われた。更にこの研修を拡大し、同年6月に「ファシリテータ養成プログラム」を管理職向けに、8月には三日間を使い全教員に対する「チームビルディング研修」が実施された。この年のFD研修は、その後の学生向け研修でも支援をいただく株式会社ラーニングバリュー（以下「LV」とする）の協力を得て実施される。これらのFD研修の成果を踏まえて、授業アンケートや教員相互授業参観などのFD活動が本格化、定常化してくる。

上記のFD活動を通じて、教員の意識には、学生の姿（現状、課題、問題解決の糸口）と自分の姿（今まで意識してこなかった教員としての自分や個々の進むべき目標）が少しずつ見え始め、CDを本格的に導入する素地が出来てきたように思われる。

3.2 カリキュラムの編成

2008年1月の教授会においてカリキュラムの一部変更が提案され、2月にはキャリアデザイン科目のイメージが開示される。改正事由について、「建学の精神・教育目標を達成するためのカリキュラム作り」とあり、人間性（人間性豊かな人材の育成）、学術性（考察力・実践力・創造力豊かな自動車技術者の育成）、社会貢献（幅広い視野を持ち、地域社会や国際社会に貢献できる人材の育成）からなる三つの教育理念と目標を掲げている。

この結果、科目分野：教養科目、「キャリアデザインⅠ」「キャリアデザインⅡ」が1年次必修

科目として2008年度4月から開講されることになる。科目のイメージとして、キャリアデザインⅠは「人間作り」、キャリアデザインⅡは「職業観作り」としており、当面4月からは人間教育を中心に科目展開をしていくことになった。ただ、この段階で、人間教育を受け持てる本学教員は居らず、また具体的なシラバスも作成されていなかった。そのため、春学期キャリアデザインⅠについては、全面的にLVのノウハウとスタッフを利用して頂くことにし、その経過を観察しながら本学教員の養成を進める形を取った。この本学教員（CD担当予定教員：以後「CDスタッフ」とする）については、前年度からのFD研修成果を踏まえ、LVからのアドバイスも得て適任者4名を選した。秋学期については、従来から学生部就職係による就職支援が厚生補導として実施されており、半年間にわたるスケジュールについての大枠は模索できる状態になっていたため、学生部長及び学生部職員との間でシラバスの検討が行われる。

3.3 キャリアデザインⅠ・Ⅱのイメージ

2008年度に実施されたキャリアデザインⅠ・Ⅱの基本構成を以下に示す。

1. 春学期 4～7月 テーマ：人間づくり

(1) 科目名：キャリアデザインⅠ（必修）

(2) 単位数：1単位

(3) 構成内容

① CD研修（入学直後の2日間） 自己の探求Ⅰ 16時間

② CD研修（6月の1日間） 自己の探求／マナーとスタンス 8時間

③ CD研修（授業時間割編成） 14コマ（28時間）

2. 秋学期 9～1月 テーマ：職業観づくり

(1) 科目名：キャリアデザインⅡ（必修）

(2) 単位数：1単位

(3) 構成内容

① 産業講座、企業研究（4日間） 32時間

② CD研修（12月の1日間） 職業観のまとめ 8時間

③ 学内研修（授業時間割編成） 10コマ（20時間）

〔注記〕 秋季入学生

(1) キャリアデザインⅠ 入学年度の秋学期に受講

① CD研修（入学直後の2日間） 自己の探求Ⅰ 16時間

② CD研修（授業時間割編成） 14コマ（28時間）

(2) キャリアデザインⅡ 次年度秋学期に春季生と同時に受講

キャリアデザインⅠのテーマである「人間づくり」については、入学式直後の丸二日間を集中授業の形で導入教育に充てている。初めての学校、クラス、クラスメートに対する戸惑いを少しでも払拭できるよう配慮し、学校への適応、帰属意識、良い意味での仲間作り、スタートアップ

でのスタンスの確認などを目的としている。6月にも「マナー」をテーマに丸1日の集中授業を展開している。集中授業が多いため、毎週の14コマ授業と合わせると総52時間（1時間＝実45分）と相当な時間数であるが、単位授与に関しては概ね24時間以上を出席要件とした。

キャリアデザインⅡは、元々厚生補導として行われた就職先企業（自動車メーカーやディーラーなどが主）による産業講座、企業研究、OB講演会などに合わせて、時間割編成で就業意識の涵養、マナー教育、入社試験対策、適性検査などが盛り込まれる。

〔注記〕にある秋季入学生については、基本的には春季入学生と同じカリキュラム構成であるが、少人数であることから、②マナーとスタンスについての集中講義（1日、8時間分）を毎週のゼミ時間に実施することにし、省略している。

3.4 学期ごとの実施内容

本項では、2008年度春学期から実施したCDの内容を、学期ごとに説明する。

3.4.1 2008年春学期（春季生キャリアデザインⅠ）

この期は本学にとって初めてのCDであり、入学式直後の集中授業を含め全ての講義をLVに委託する。CDスタッフおよび各クラスの担任は、オブザーバの形で授業に参加し、LVの授業を体験しながらノウハウを蓄積していった。

キャリアデザインⅠの最初のステップは、入学式直後の二日間をかけた集中授業で、新しい環境に戸惑いがちな新入生の心を和らげ、学校への帰属意識を高め、「良い友達」（ここでの「良い」は前向きで発展的な関係）を作り、これからの学校生活を始めるに当たってのスタンスを確認するなど、「自己の探求Ⅰ」というテーマで授業が進められた。表3.1にプログラムの概要を示す。

二日間の内容は、普段気づかない「自己の意識」を知ることから始まり、自由編成したチームメンバーと共に相互の理解を深め、共同によるプロジェクトを達成する。さらにメンバーからのアドバイスによってより深く自己を理解し、新しい生活を始めるためのスタンスの確認、これからの目標を設定するなど、テーマに沿った実習を行いながら、学生自ら気づかせるというプロセスで進められる。これらは、前年度4月に担任向けに実施された「自己発見学習プログラム」や8月に行われた全教員向けの「チームビルディング研修」と共通する意図や内容もあり、本学CDスタッフも理解できる内容であった。ただ、「ふりかえり」（それぞれのステップを終了後、学生

表3.1 「自己の探求Ⅰ」集中講義プログラム（2008年4月7日、8日）

	1日目	2日目
AM	①オリエンテーション ②自己意識の気付き ③チーム編成、自己紹介	⑦自己や他者に対するスタンス ⑧他者の理解、意思の伝達
PM	④チームメンバーの相互理解 ⑤グループ討論による合意形成 ⑥異なる価値観の理解	⑨チームワーク、問題解決 ⑩他人からのアドバイスによる自己理解 ⑪ふりかえり ⑫まとめと目標の設定

各自が直前の実習内容をふりかえり、実習内容の意味するところを再確認、あるいはより深める実習）で行われるファシリテータ（Facilitator：CDでは、一方的に講義するのではなく、受講者が主体的に参加することが前提で、これを手助けし促す役目をファシリテータという）による解説では、キャリアデザインで用いられる専門的な概念や用語が少なからず用いられ、聞くだけならまだしも、実際に学生を前に解説できるか不安が残った。

二日間の集中授業を終えると、互いに心を開くことが出来る関係が構築され始め、チーム内、あるいは他のチームとの交流が活発になることが目に見えて明らかとなる。また、教員に対しても億劫せず話しかけることが出来、コミュニケーションに対する積極性が高まったことも確認できた。

前述した「良い友達」について、入学式直後のような全く見知らぬ学生が一つに集められる場合、適切なチームビルディングが行われないと、情報不足によって「悪い友達」関係を作る危険性が少なからず出てくる。自然生成される「悪い友達」グループは、クラスの雰囲気悪化させる大きな要因となるので、入学式直後のこの時期に行われる導入教育は非常に有意義であると思われる。

集中講義の次週から14回のキャリアデザインⅠが開始される。LVから提示されたカリキュラムの概要を以下に示す。

キャリアデザインⅠの講義が4月の中頃から始まり、CDスタッフとクラス担任は毎回の授業に参加してCDの進め方を学習した。また、全授業の内容をビデオで撮影し、進行内容をテキストにより細かく記録した（青木メモ）。

集中授業に比べると、いわゆる「キャリアデザイン」的な内容が多く、授業の進行はもとより解説はかなりの専門性が要求されるという印象で、本学スタッフの間では自信喪失感が少なからず見え始めていた。元々、キャリアデザインの専門教育を受けたこともなく分野違いであるとい

表 3. 2 キャリアデザインⅠカリキュラム（2008年春学期）

回数	テーマ	授業概要
第1回～3回	キャリアデザインについて	体験学習やDVDによりキャリアデザインについての理解を深める
第4回～6回	コミュニケーションの深みを理解	交流分析による自己理解、コミュニケーションの原理を理解
第7回～9回	自己理解の探求	体験学習により自己理解を深め、自己のキャリアを体験する
第10回～11回	自己理解と他者理解	グループコンセンサス実習を通じて、自己受容と他者受容のスタンスを得る
第12回～14回	自己概念の鮮明化	フィードバック効果により自己概念を鮮明にし、今後のキャリア形成に活かす

う理由で、「私には関係ない」とか「私には出来ない」という教員が多く見受けられ、事業全体を進めるCDスタッフとしては、具体的な対策が見いだせないまま頭の痛い状態が続いた。ただ、カリキュラムが進行していく中で、次第にスタッフにも経験が蓄積されていき、大枠の理解が進んできたという実感はできた。

入学後1ヶ月半ほど過ぎた6月初旬、土曜日を一日使って再び集中授業が行われる。今回は入学式直後の集中授業のテーマである「自己の探求」を「価値観」や「マナー」に的を絞って、更に探求を深めるという内容である。近年、学生の教室に於ける受講態度が悪いとか、キャンパス内でのゴミ問題、喫煙マナーの問題もあり、教員の間では何とかマナーが良くならないかという気持ちだが、このプログラムに反映されている。他力本願的などころもあるが、学生にマナーを理解してもらおう別の視点からのアプローチを試みることにより、新しい何かが見つかる可能性も期待できた。プログラムの概要を表3.3に示す。

表3.3 「自己の探求Ⅱ」集中講義プログラム (2008年6月7日)

午前	午後
①オリエンテーション	⑤マナーのスタンス
②自己の価値観	⑥自己理解、他者理解
③グルーピング	⑦自己の開示
④他者の価値観理解	⑧まとめ

3.4.2 2008年秋季学期 (秋季生キャリアデザインⅠ)

2008年9月の最終週に秋季生の入学式が行われ、その日の午後と翌日の午後に秋季生のCD集中授業が計画された。この年の自動車工学科秋季生は1クラス18名と数が少ないこと、いつまでもLVのスタッフに依存できないことなどから、本学CDスタッフ4名のなかで、体制が整えられる2名(加藤准教授、青木)が集中講義を担当することになった。集中講義を担当するプランは7月の終わりに確定していて、LVから提供される資料を基に、8月の夏期休暇期間を利用して集中授業のノウハウを研究することになる。

LVの資料は、同社の北森氏(LV顧問・取締役)が他大学で講義をされた記録DVD(以下、「北森講義」とする)と、これを文書に書き起こしたシナリオ、実習教材からなり、二日間の集中講義の大半が収録されていた。秋学期は時間の制約があり、春学期と比べると半量の4コマとなるので、北森講義のダイジェスト版を作成し、これを元に講義の概要理解と進め方のイメージトレーニングを行った。

当日は青木がファシリテータ、加藤がサブファシリテータとして講義を進めた。更に、LVの安田氏(LV代表取締役社長)と川崎氏(同常務取締役)が聴講の形で臨席され、講義と離れた休憩時間などに適切なアドバイスを行っていただいた。なお、ここで言う「サブファシリテータ」は、資料配付などファシリテータのアシストとして動くほか、作業中にグループを巡回してメン

表 3. 4 「自己の探求 I」(秋季ダイジェスト版, 2008年 9月29日PM, 30日PM)

1日目	2日目
①オリエンテーション	⑤グループ討論による相互理解
②自己意識の気付き	⑥他者の理解, 意思の伝達
③自己紹介	⑦ふりかえり
④チームメンバーの相互理解	⑧まとめと目標の設定

パーに適切な助言を与え、講義全体の観察を行う役目があり、ファシリテータほど表に出ないが、ファシリテータと同等の資質は必要である。

秋季生の特徴は18名中16名が留学生で占められ、大半が日本人という春季生とは事情が大きく異なる。本学自動車工学科の留学生は、基本的に日本語能力試験 N 2 (旧試験 2 級レベル) 以上であるが、CD の実習や解説に使われる日本語は難解な表現を含んでおり、スムーズに進められるかが懸念された。このことについて、事前に本学の中国人スタッフの手を借りて、教材の難解な日本語表現と語句に中国語の手書きコメントを入れてもらった。

実際の講義については、やはり言葉の問題がついて回り、予定のプログラムを消化することが出来なかった。CD では、コミュニケーションを取るためのグループディスカッションが欠かさないが、留学生が日本語のみで実践することは相当に難しい。そうだと行って母国語での会話を許すと、ファシリテータとの意思の疎通が出来ない。実際は、理解が出来た留学生が仲間に母国語で通訳をするという形が多く、多くの時間を費やすことになる。課題の理解、各人のコミュニケーション、コンセンサス形成には支障があったが、逆にこれを克服しようとする参加者全員の努力が認められ、時間はかかるが、お互いにじっくりと話し合いが出来たことは、大きい成果であったと思われる。

毎週行われるキャリアデザイン I の講義については、加藤准教授と青木が交替して担当することにした。春季カリキュラムを参考に、言葉の問題、学生達の興味の対象などを考慮して、表 3. 5 に示す概要で14回の講義を展開した。

ここにあるテーマ「プロジェクトの推進」は、「プロジェクト X ～挑戦者たち～」というNHKの市販DVDから、本学学生に興味があると思われる自動車開発分野を中心に作品をピックアップした。チーム作りやプロジェクトの推進についてビデオ鑑賞し、その内容に対するふりかえりを行うものである。14回の講義の中で5回も含まれているが、この期の講義は思考錯誤を繰り返しながらのカリキュラム編成で、時間的な余裕と担当者のスキル不足の結果であり、本来のテーマである「人間づくり」にふさわしい内容かどうか課題が残った。

2008年秋学期のキャリアデザイン I については、春学期のダイジェスト版であり、かつ現時点のCDスタッフが対応できる限界ではあったが、基本的に本学スタッフだけで運営できたという成果があった。学内スタッフの養成は次のステップへの大きな課題だが、この経験は次年度以降の体制づくりの基礎となり、大いに評価できる。

表 3. 5 キャリアデザインⅠ カリキュラム (2008年秋学期)

回数	テーマ	授業概要
第1回	プロジェクトの推進	DVD 教材鑑賞とふりかえり
第2回～4回	他者理解, コミュニケーション, 価値観, 自己の探求	CD 教材による実習とふりかえり
第5回	プロジェクトの推進	DVD 教材鑑賞とふりかえり
第6回	自己の探求	CD 教材により過去の自分をふりかえる
第7回	プロジェクトの推進	DVD 教材鑑賞とふりかえり
第8回～9回	目標の整理, 価値観	CD 教材による実習とふりかえり
第10回～11回	プロジェクトの推進	DVD 教材鑑賞とふりかえり
第12回～13回	マナーコンセンサス	CD 教材による実習とふりかえり
第14回	学びについて	CD 教材による実習とふりかえり

3. 4. 3 2008年秋学期 (キャリアデザインⅡ)

春季生対象のキャリアデザインⅡは、従来から行われていた厚生補導としての就職支援を元に体系的に科目として発展させており、カリキュラムは学生部就職係が中心に作成している。(表 3. 6)

表 3. 6 キャリアデザインⅡ カリキュラム (2008年秋学期)

回数	テーマ	内容
第1回～2回	自動車業界の理解	メーカー産業講座
第3回～4回	就職活動の流れ	企業研究, 求人票, NACS 就職支援システム
第5回～6回	就職先の理解	OB 講演会
第7回～8回	ディーラー産業講座への準備	マナー, 履歴書
第9回～10回	ディーラー産業講座	個別面談
第11回	就活の実践的な知識	会社訪問, 応募書類, 入社試験までの理解
第12回	面接試験	入社試験から内定までの理解
第13回	キャリアデザイン	CD 実習
第14回～15回	筆記試験対策	会社説明会, 入社試験最新情報の提供

短期大学の就活は、入学したその年から始まる。早い学生は1年在学中の年明けには内定をもらうことから、わずか数ヶ月のうちに就職への意識付け、知識の修得、就活実践へと導かなければならない。本学の場合、バックアップする企業グループ(日本ライン会)があり、多くの学生は最初にこれらの企業と就活体験をする。カリキュラムの多くは学生部が実践してきた内容で、各クラスの担任がこれを応援する形で講義を進めた。ただ、単位認定をはじめとする科目としてのキャリアデザインⅡは、本来教員が主体として動く必要があり、教職協働の役割分担に課題が残ったように思われる。

3.4.4 2009年度春学期（春季生キャリアデザインⅠ）

2008年度のキャリアデザインⅡが終わりきらない11月、次年度以降のキャリアデザイン科目の進め方を学長、LV担当者、青木の間で検討した。結果的に、キャリアデザインⅠの入学式直後の集中授業は2008年度と同じくLVに依頼、残り十数回の毎週展開する授業は担当が担当する方向でまとめ、とりあえずLVに60分12回分の教材提供を依頼した。これは、教材を使って学生が実習を体験する中でCDのエッセンスを身につける方法であれば、自動車整備士教育で長年実習教育に慣れている教員であれば、教育が可能という判断であった。実際、2008年度のキャリアデザインⅠの授業は、実習を通して体験させ、気づきを求めるというパターンが多く、ファシリテータは実習後のふりかえりで良い示唆を与えて効果的にCDを進めている。本学の教員は理系教員が多く、どちらかという文系的なCDへの理解や関心が少ない。積極的な理解を得るのは未だ未だ先であるが、とりあえず学校方針としてすべての教職員がCDを実践出来るという体制を前提に準備を進めた。

2009年1月に学科長および学生部長と協議し、①外部委託の費用が膨大であること、②CDは本学の最重要な教育方針であること、③すべての教職員（職員も含めて）がCDを行える体制を作り上げたいという理由で、前述したとおり1年生の担当が毎週の正規時間内に約60分程度のCDを展開し、その後の30分程度をゼミ時間に当てる方式で進めることに最終決定された。

2009年2月にLVから半期分のCD資料が届いた。分量、内容とも豊富で、このままでは担当が60分で展開できそうになかったため、これを参考にして本学教員が60分程度で利用できる形に修正することにした。教材は1回分ごと、①マニュアル、②配布教材、③参考資料とし、マニュアルと配布教材のみで授業の展開が出来るようになっている。また、参考資料は毎回のテーマに関する予備知識や読んでおくと参考になる資料を含めた。なお、これらの教材と資料は、LANを利用して学内ホームページからPDFの形で配布する体制を整えた。（配布教材は担当が必要部数を印刷する。）

3月の始め、学長、学科長、学生部長、加藤准教授、LV担当者と青木が最終構成の打ち合わせを行った。この席で、加藤准教授から、学校に早く馴染んでもらうため、学内施設をガイダンスする「^{まなびや}学舎を知る」というテーマを含めてはという意見が出た。確かに学校を理解することは有用であるので、取りあえずはチャレンジとして3施設の担当者に施設の紹介と利用促進ガイダンスをしてもらうことにした。また、学生数が多いクラスの負担を減らすため、補助者（のちにサブファシリテータ）を適宜配置することにし、クラスごと1名ないし2名の教員（担当者は3名）が補助として入ることになった。

準備作業が大幅に遅れ、さらに人事発令との関連もあり、担当教員に2009年度キャリアデザインⅠの概要や役割分担を通知したのが3月14日、さらに年度末の繁忙期と重なり、実際に顔をあわせてのミーティングは年度末の3月27日となってしまった。担当者にとっては新学期の直前であり、更に一部担当が突然変更されるなどの事情もあり、戸惑いと不安を抱えたままのスタート

となる。

4月5日の入学式を終え、日曜日を挟んだ7日と8日にキャリアデザインⅠの集中講義をLVのスタッフにお願いした。担任は集中授業に立ち会い、各グループを巡回するなど、サブファシリテータ的な役割も行う。

集中授業の翌週から毎週一回の授業が始まる。初回は「建学の精神」(学舎を知る)をテーマにしたもので、過去40年あまりの本学の歴史、背景などをPowerPoint教材で概説し、現在のスタンスを確認するという内容であった。この実習は担当者の本学での経験と知識により進めやすさが大いに異なってしまった。また、この年のクラス編成は志望別に行われたこともあり、6クラス中2クラスでは60名を超える大人数で、初回の授業から騒然とした状況が続き、担当者には大変な負担をかけてしまった。

5月12日にLVを交えた2回目の担当者ミーティングを行う。この席で、授業に立ち会う補助者(3名)の意味づけについて議論が行われ、補助者としての性格ではなく、ファシリテータと同等の役割を持つサブファシリテータとして実際にクラスを分けて担当することになった。特に人数の多い2クラスについては、おおよそ20名ずつを3グループに分けて別教室で授業を展開することにした。また、プログラムの終盤に予定されているLV提供のCD実習を、より効果的にするカリキュラムの変更も実施し、これら実習については、担任を対象にしたシミュレーション授業がLVにより実施された。議論と改変を繰り返した2009年度キャリアデザインⅠカリキュラムの概要を表4.7に示す。

なお、2008年度から創設された国際自動車工学科は35名すべてが留学生であり、言葉の壁は当然であるが、習慣や常識、感性が日本人と異なるところが少なからず存在する。CDのテーマで

表4.7 キャリアデザインⅠ カリキュラム (2009年春学期)

回数	テーマ	授業概要
第1回	お互いを知る	マッチング
第2回	学舎を知る	神野学園の軌跡と建学の精神
第3回	仕事を知る	自動車分野のDVD鑑賞とふりかえり
第4回	学舎を知る	情報演習室の利用と自学自習システム
第5回	コミュニケーションの重要性	一方向、双方向のコミュニケーション
第6回	学舎を知る	読書のすすめ(附属図書館)
第7回	仕事を知る	自動車分野以外のDVD鑑賞とふりかえり
第8回	学舎を知る	シャシ・ダイナモメータ
第9回	自分を知る	ライフ・ライン
第10回	思いやりを知る	思いやり
第11回	マナーを知る	マナーコンセンサス
第12回	仕事を知る	自動車分野のDVD鑑賞とふりかえり
第13回	キャリアデザインについて	まとめと感想

あるコミュニケーションやマナーなどについても、根本的な物事の見方が異なり、ファシリテータは大変難しく多くの課題が残った。この点は、外国人スタッフとの協力体制を強化したり、留学生向け教材の新規開発など日本人学生とは異なる対応を必要とした。

3.4.5 2009年度秋学期（秋季生キャリアデザインⅠ）

2009年度秋季生に対するキャリアデザインⅠは、集中講義も含めておおむね2008年度春学期と同じ内容で展開された。この年の人数構成は全員が留学生で、人数が13名と少ないのは救われるが、根本的な問題は国際自動車工学科と同様である。

講義のテーマは、①コミュニケーション力、②創造力、③チャレンジ力であり、これらを自ら身につけていくために、「自己理解」「他者理解」「人間関係の理解」「働くことの意義やスタンス」「ビジネスマナーのスタンス」などについて、演習を通じて理解を深めるよう計画されている。

3.4.6 2009年度秋学期（キャリアデザインⅡ）

2009年度秋学期のキャリアデザインⅡは、2008年度とほぼ同じ内容で展開されたが、担当者間に軋轢が生じたように思われる。2008年度同様、カリキュラムの多くは学生部がこれまで実践してきた内容で、各クラスの担任がこれを応援する形をこの年も踏襲した。前述したように、単位認定をはじめとする科目としてのキャリアデザインⅡは、本来教員が主体として動くものであり、主担当はあくまで教員でなければならない。職員から見れば、講義だけ持たされて単位認定権もないし、教員の応援態勢が十分でなかったこともあり、教員に対する不満がつのったと思われる。授業は計画通り行われたが、次年度以降のカリキュラム編成などで教職協働の良い信頼関係が構築できなかったことは残念である。

3.4.7 2010年度春学期（キャリアデザインⅠ）

2010年度はCDを始めて3年になる節目の年であるとともに、集中講義を含めたキャリアデザインⅠを本学スタッフのみで実践するための枠組が構築できた完成年度でもある。

2010年2月の始め、次年度のキャリアデザインⅠ集中授業（入学式直後）を本学担当者で実施することが決まり、早々に担当者も発表された。キャリアデザイン担当者の内訳は、自動車工学科4クラスごとに担任とCD専門スタッフを各1名ずつ（計8名）、MSE（モータースポーツエンジニアリング）学科に担任1名、国際自動車工学科に担任2名を配置し、すべての科の担任は15回の毎週授業を担当する。また、4人のCD専門スタッフとMSE学科および国際自動車工学科の担任（計7名）は集中講義を担当することになった。担任とは別に指名されたCD専門スタッフ4名は、これまでのFD活動の中でファシリテータを担うだけのスキルを持っていると判断された教員で、今後のCDを牽引するメンバーでもある。集中授業以外に、15回の毎週授業から要請があれば、サブファシリテータとしても参加できる体制を取っている。

この年の新しい試みは、前述したように二日間の集中講義を本学担当者が受け持つことである。テーマは「自己の探求Ⅰ」であり、大筋のプログラムは全担当者が把握している。ただ、実際にファシリテータとして講義を受け持つことは初めてである。加藤および青木は、秋季生の授業で

一応の体験をしているが、他の5名は未経験であり不安が募る。7名のCD集中スタッフについては、事前にLVによる研修を受講することにした。ファシリテータ研修日程を表4. 8に示す。

最初の研修は、3月始めの二日間、LVのファシリテータで「自己の探求I」を全員が受講者となり体験してみた。本番と違うところは、実習後の「ふりかえり」のセッションで、各実習の意図するところをファシリテータが詳しく説明してくれたことであり、質疑応答などを通じて集中二日間の流れが大まかに把握できた。

この時期の本学スケジュールは、3月下旬に行われる自動車整備士登録試験の対策で大変立て込んでいて、このあと担当者全員が集合できるのは3月30日以降となった。それまでの約二十日間は、LVから提供された講義DVDとシナリオ、各自のメモを頼りに自学自習を行うことになる。ただ、他の業務の関係で自習に十分な時間を配分することが難しく、結局は大まかな理解のまま3月30日のシミュレーションに入る。

シミュレーションは「自己の探求I」を、テーマごとに分担してファシリテータ役になるロールプレイ (role-play) 形式で進められた。担当割りを決めた後、しばらくの準備時間を取ってロールプレイを開始した。受講者が教員であることで、いつもとは違った緊張感があるが、次第に心を開いてシミュレーションに打ち込めるようになる。各テーマごとにロールプレイ→フィードバックを繰り返し、それぞれに参加者の「気付き」を交え、次第にファシリテータとしての気持ちを高めていった。二日目の午後は、ファシリテータの行動や姿勢について研究を実施、様々な場面での対応について検討する。最後に各自のアクションプランを立て、参加者全員でシェアリングを行った。ここで大事なことは、受講者もファシリテータもテーマに従って自己を開示することが必要で、そのことが自己理解、他者理解に繋がる。これまでのCD活動においても、このことは共通していると考えられる。

シミュレーションを終了後、翌日は教材の準備等に追われた。未だファシリテータとしての自信は無かったが、繁忙さに追われて4月5日、6日の本番へ突入する。

本学スタッフによる初めての「自己の探求I」は、クラスによって若干の進展の差、学生達の取り組みの差は合ったが、概ね順調に進めることが出来た。1日目の授業が終了後に担当者ミーティングを開催したが、特に問題となることはなく、学生の協力もあって不慣れなファシリテータが何とかやれたという印象であった。それぞれの気持ちとしては、ほぼ満足した結果で、ファシリテータをやり通したことによる満足感と、少なからず自己の向上が体感できたようだ。ただ、次回からも同様に本学スタッフが担当する場合、一年に一度または二度の講義であるので、本年度と同じように事前のロールプレイが設定できると、より効果的に展開できると思える。なお、

表4. 8 ファシリテータ研修日程

日程	研修内容
3月9日, 10日	CD体験研修
3月11日～29日	LV提供教材による自学自習
3月30日～31日	CD講義シミュレーション
4月1日	研修補講, 教材印刷等準備
4月5日, 6日	CD集中授業

全員が留学生である国際自動車工学科においては、担任（中国人スタッフ）が予め「自己の探求 I」の教材を中国語に翻訳して講義に使用した。「自己の探求 I」の教材は洗練されているが、日本語に不慣れな留学生にとってはハードルが高い。今回、中国人学生のための提供ではあったため、他の国の留学生からは不満も聞かれた。留学生に対する CD については、言葉の問題を中心に今後検討を要す課題である。

15回の毎週授業は基本的に2009年度と同じ方法で展開する。教材は学内ホームページより PDF の形で提供され、各回のマニュアルと配布教材をダウンロードすれば基本的な講義は出来るよう配慮した。ただ、カリキュラムに関して次のような問題が発生した。

前述したが、近年の不況は大変厳しく就職内定状況も芳しくない。早い時期から職業観を涵養し、活発に就職活動を展開して欲しいという教職員の思いは大きい。キャリアデザイン15回の授業では、前半60分が CD 関連実習、後半の30分がクラスゼミに充てられている。これまでゼミ時間では、就職関連情報を提供したり、就活準備作業を実施するなどしてきたが、2010年度はキャリアデザイン I の領域に求職関連の直接作業を大幅に盛り込むことになる。本学の CD カリキュラムに於けるキャリアデザイン I（人間づくり）とキャリアデザイン II（職業観づくり）の分担割りについては、2008年1月の教授会でイメージが示されている。(3. 3)しかし、現実に就職状況が厳しくなってくると、「人間づくりから始めて」などと悠長なことは言うておられず、現場としては職業指導が優先されているのが現状である。本来、「人間づくり」をシッカリされた人材は就職戦線においても十分その能力を発揮できると考えるが、入学して半年後には就活に入らなければならない本学のような短期大学では、その二つのつながりが難しく、新たに別の視点から検

表 4. 9 キャリアデザイン I カリキュラム (2010年春学期)

回数	テーマ	授業概要
第1回	オリエンテーション	キャリアデザインについてガイダンス
第2回	お互いを知る	マッチング
第3回	学舎を知る	学園の軌跡と建学の精神
第4回	仕事を知る	自動車分野の DVD 鑑賞とふりかえり
第5回	学舎を知る	情報演習室の利用と自学自習システム
第6回	コミュニケーション	一方向、双方向のコミュニケーション
第7回	仕事を知る	自動車分野以外の DVD 鑑賞とふりかえり
第8回	自分を知る	ライフ・ライン
第9回	思いやりを知る	思いやり
第10回	マナーを知る	マナーコンセンサス
第11回	★求職作業	自己プログレス・レポート
第12回	★求職作業	就職ガイダンス
第13回	★求職作業	就職ガイダンス
第14回	仕事を知る	現役レーサーの特別講演
第15回	キャリアデザインについて	まとめと感想

討すべき課題であると考えられる。表4. 9に、2010年度キャリアデザインⅠの15回講義カリキュラムの概要を示す。

2010年度、新たに追加されたプログラムは、表4. 9の第11回～第13回の部分である。この作業を付け加えるために一部のCDプログラムを削除している。今回、学期途中での見直しに対し、担当者間で意見対立があったが、各クラスの担任からの意見も聴取し、結果的に変更に応じることになる。「人間づくり」と「職業観づくり」という二つのテーマは、根底では繋がっているが、短い期間で効果的に両立して展開することは難しい。この課題については後節で詳しく述べたいと思う。

3. 4. 8 2010年度秋学期

本稿執筆段階において、秋季生のキャリアデザインⅠおよび春季生のキャリアデザインⅡは、前年とほぼ同じカリキュラムで問題なく展開されている。

4. 社会の流れ

ここまで本学でのCDに関して、その開始からの経緯を見てきた。本学でのCDは3年目を迎えるが、社会の動きはどうであろうか。

4. 1 キャリア教育

公文書に「キャリア教育」という言葉が始めて使われたのは、1999年に発表された中央教育審議会による「初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）」⁵⁾である。この答申は、高等学校の皆進学化という状況で、多彩な能力や履修履歴を持つ学生が大学に進学することが予想されるなか、初等中等教育と高等教育との接続性を改善することを目的にしている。

答申の第1章第2節検討課題において、「初等中等教育段階にあつては、知識の一方的な教え込みではなく『自ら学び、自ら考える力』の育成、高等教育段階にあつては、初等中等教育段階で身につけられた『自ら学び、自ら考える力』を基礎として『課題探求能力』の育成を図ることが重要である」と述べられている。また、「…中略…新たに創設される『総合的な学習の時間』を生かすなど、自ら課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、より良く問題を解決する資質や能力を育てることが肝要である。」とされている。そして最後に、「学校教育と職業生活の円滑な接続を図るため、望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に選択する能力・態度を育てる教育（キャリア教育）を発達段階に応じて実施する必要がある。」とくくられている。

社会の大きな変化の中、その流れに乗りきれない若者が多くいることは、この当ても10年後の現在も差程変わらない。選択肢のない中、半ば強制的に自分の進路を決め、そして甘んじながらも努力してきた過去とは異なり、より多くの選択の自由が与えられている現在、若者は自己をしっかり理解し、主体的に行動する大人としての能力を求められている。こういった観点から見ると、今の若者は「頼りない」のではなく、非常に難しい社会に生きているわけで、そのための処

美術を早い段階から計画的に身につけさせる「キャリア教育」が必要であると言える。

4. 2 若者自立・挑戦プラン

2003年6月、文部科学省、厚生労働省、経済産業省および内閣府の連名により、若者自立・挑戦戦略会議が設立され、「若者自立・挑戦プラン」が公開された^{6) 7)}。深刻な若者の就職状況を背景に、三つの省と内閣府が共同で発表したもので、若者層が直面している深刻な就職問題、これを放置した場合の経済界や産業界が被る損失が述べられている。プランでは、その原因として、①需要不足による求人の大幅減少と人材需給のミスマッチ、②将来の目標が立てられず、実行力が不足している若年者の増加、③労働市場や就職に至る経路の複雑化や職業能力の質的变化等の構造変化に従来の教育・人材育成・雇用のシステムが十分対応できていないことを上げており、これらの問題認識を前提に具体的政策が盛り込まれている。特に教育分野では、キャリア教育や職業体験等の推進が小学校段階から就業年齢に至るまで継続的に必要で、今後政府は必要な支援策を講じるとある。

若者の就職状況が改善しない状況で発表されたプランであるが、本質的には1999年の中教審答申に通じるところがある。キャリア教育＝職業教育ではないが、仕事に対する理解と就業意欲を若年の段階から涵養することが、本人のみならず、産業界、経済界、国家にとっても重要であるという認識が必要である。

4. 3 キャリアガイダンス（大学設置基準及び短期大学設置基準の改正）

2008年9月の政府諮問「中長期的な大学教育の在り方について」を受け、中央教育審議会大学分科会は2009年12月に「大学における社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）の実施について」⁸⁾を答申している。答申は6月と8月に中間報告、12月に審議経過が公表され、この答申を受けて2010年2月25日に大学設置基準及び短期大学設置基準の改正が公布された。施行は2011年4月1日である。

以下に設置基準改正の趣旨を引用する。「現在の厳しい雇用情勢において、学生の資質能力に対する社会からの要請や、学生の多様化に伴う卒業後の職業生活等への移行支援の必要性が高まっている。このようなことを踏まえ、大学は、生涯を通じた持続的な職業力の育成を目指し、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むことが必要であり、そのための体制を整えるものとし、今回大学設置基準及び短期大学設置基準を改正する。」

具体的には以下の改正が行われる。「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。」

これまで制度的には確定していなかった、厚生補導としての就職支援と教育課程としての社会的・職業的自立支援を有機的にコラボレート（collaborate：協調して取り組む）することが求められており、このことにより生涯にわたって生き抜く能力を付与することが大学、短期大学に課

せられた課題である。

注目すべき点は、単に職業指導のみを目的としているものでは無い点である。このことについて、12月に公表された審議経過概要を以下に引用する。「大学分科会の『第二次報告』では、『厚生補導』（学生の人間形成を図るために行われる正課外の諸活動における様々な指導、援助等であり、具体的には、課外教育活動、奨学援護、保健指導、職業指導等を含む。）の領域の一つとして行われてきた「職業指導」の概念に着目して、『職業指導（キャリアガイダンス）』と記載した。しかしながら、今回の審議経過概要では、『職業教育』（一定の又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、態度をはぐくむ教育）との誤解が生じ得ることを踏まえて、『職業指導』を用いないこととした。その上で、「キャリア教育」（社会的・職業的自立に向け、必要な知識、技能、態度をはぐくむ教育）の考え方にに基づきつつ、学生に対して実際に教育が行われる場合に現れる様態である指導・支援に着目し、『社会的・職業的自立に関する指導等』（キャリアガイダンス）として整理している。」

以上のことは、現実直面する就業問題への直接的対策にとどまらず、広くキャリア教育（CD）を大学に求めるものであり、そのための体制づくりを要請している。

5. これまでの成果と今後の課題

5.1 これまでの成果

これまで述べたように、3年間の取り組みの結果、以下のような成果が確認できた。

(1) 本学スタッフによる教育体制の構築

開講当初は講義スタッフの全てが外部からの派遣であったが、学内スタッフの養成が徐々に進み、講義だけを考えれば、本学スタッフによる教育体制が構築できたと思われる。また、今後の発展や充実を前提にした研究やプランニング支える枠組みが構築できたことも大きな成果だと考えられる。

(2) CDに対する認識

この3年間で学内におけるCDに対する認識度は上がり、教職員の理解や期待が感じられる。全ての教職員が協働するまでには及んでいないが、その第一段階として今後の展開に期待できる。

(3) 学生の変化

筆者の主観ではあるが、学生の対人的な様相が改善されたように思われる。以前に比べて挨拶が出来るようになり、積極性も少しずつ感じられる。また、複数の外来者から学生の雰囲気が悪くなったという感想を頂くことも多くなった。全ての学生には及んでいないが、少なくとも学内の雰囲気は少しずつ改善しているようだ。

5.2 今後の課題

以上の成果を踏まえ、今後、本学らしいCDを展開するために解決すべき課題を考える。

(1) 教職員の更なる理解と関わり

正規科目としての展開、集中講義の開催、学内スタッフの養成、学内報告などを通じて、かなり多くの教職員がCDに関わってきた。「キャリアデザイン」という言葉すら知らない教職員が居た3年前に比べると、格段に環境は改善されている。しかしながら、実際に教育に携わっている教職員は全体の20%ほどに過ぎず、依然多くの教職員は教育スタッフとは無関係である。「CDは教える教育ではなく、論し気づかせる教育である」は、3年間携わってきた筆者の持論である。我が子を育てるが如く論し気づかせることは誰でも可能である。学内の多くの大人がCDに関わるにより、より効果的で活力あるCDが展開できると考える。そういった意味では、全教職員CDスタッフを目標に、今後の発展を期待したい。

(2) 人間教育と就職支援の協調

入学から半年あまりで就活を始めなければならないという、短期大学としての宿命がある。理想的には、ある程度の人間教育を実施した成果を待って、就職支援に入ることが出来れば良いだろう。しかしながら、現実には1年生の夏休み前から就活の準備をし、この段階から就活に関わる知識の獲得と実践が要求される。昨今のように就職状況が悪くなると、厚生補導に携わっている学生部の担当者ばかりではなく、担任の間にも就職活動に乗り遅れないか心配が募る。こういった状況の中、2010年度には人間づくりをテーマとするキャリアデザインⅠに就職関連の作業を盛り込むカリキュラムの見直しが行われたことは既に述べた。

短期大学のこういった実情を考えると、これまでのように春・秋二期を別々に考えるのではなく、カリキュラムを通年科目として見直し、一年を通して「人間づくり」と「職業観づくり」を協調する方法が現実的であり効果的であると思われる。さらには、本学では1年生科目としてキャリアデザインⅠ・Ⅱを実施しているが、教育の性質上は入学から卒業まで「きめ細やかに自然に涵養する」ことが望ましく、全学年に渡り継続的に教育が展開されることが望ましい。

(3) 本学らしいCD

本学は自動車整備士を養成する短期大学としてのバックボーンがある。近年は若者の自動車離れが指摘されているが、この便利な乗り物を捨てることはとうてい出来ない。また、環境問題を考えたときのエコカーの発達は、今後の日本や世界を大きく変えうる要素を持っている。大局的に見れば、その技術改革や発展は大いにチャンスと魅力に溢れており、本学に在学する学生諸君はその最前線に立っている。今後の10年、20年に大きな変化が予想されるが、その波に乗り切れるような前向きで自信を持った人間に成長して欲しいと筆者は思っている。この自動車の魅力を伝えつつ、将来に希望が持てるCDが本学には必要である。

本学には中国を始めとする東南アジアからの留学生が数多く在籍する。彼らの多くは卒業後に自国へ戻り、それぞれの国のために働く。かつて日本がそうであったように、彼ら若者が日本の技術を学び、彼らの国に貢献することに変わりない。CDでは、言葉の壁を始めとする国ごとの価値観、感性の違いが障害となる場合もあるが、国には関わらない「よき人間の本質」は存在す

る。本学は、彼らが日本でのCDを体験し、その経験を生かしてそれぞれの国を治めてくれることを念頭に、CDを実践する心構えが必要である。

(4) 教育成果の検証

5. 1項で、これまでの成果を主観的に説明した。CDを数年実践すると、確かに感覚的には学生に良い変化が認められるようだ。CDを始めてから3年を経過した今、これまでの感覚的評価から数量的評価が出来るよう、教育成果検証の研究が必要に思われる。CDのような人間教育の科目では、知識を測ることによる評価は相応しくない。本人の本質を引き出すような実習やアンケートを通じて評価することは可能であると思われるが、今後は、現状のCDを評価する上でも、CDの教育成果を検証する研究を進めなければならない。

6. ま と め

本稿は、本学がこれまで取り組んできたCDについての中間報告である。3年経過したといえども、緒に就いたばかりで、これからやらなければならない課題は山積している。大学、短期大学におけるCDは、設置基準の改正が施行される2011年度から大きな動きがあると考えられる。本学は先行してCDを正規科目として導入し検証してきた。人間力を高め、社会に適応し、生きる道を自ら探求できる人間を育てることは、小学校から大学に至るまでの共通課題であり、これが教育の本質であると思う。様々なアプローチはあるが、より充実した人生を築く原動力となる「人間力」を育むCDを展開できるよう、微力ではあるが今後も努力を続けたいと考える。

最後に、本学3年間のCDを実践するにあたり、筆者と共に関わられた多くの関係者の努力に感謝すると共に、今後の更なる発展と充実を期待したい。

参 考 文 献

- 1) 柳井・椎名・石井・鈴木・荒井、大学生の学習意欲と学力低下について、大学入試研究ジャーナル16, 1-12, (2006)
- 2) 文部科学省、平成20年度学校基本調査速報、文部科学省、統計表一覧(高等教育機関)、(2008)
- 3) Wikipedia、世界金融危機(2007-)、Wikipedia、(2010)
- 4) 大久保・角方・吉田・鈴木・村田・中沢・藤川、若年のキャリア支援に関する10の提言、(株)リクルートワークス研究所、機関紙 Works、(2002)
- 5) 中央教育審議会、初等中等教育と高等教育との接続の改善について(答申)、文部科学省、(1999)
- 6) 遠山・坂口・平沼・竹中、若者自立・挑戦プラン、政府若者自立・挑戦戦略会議、(2003)
- 7) 河村・坂口・中川・竹中、若者自立・挑戦プランの推進、政府若者自立・挑戦戦略会議、(2004)
- 8) 中央教育審議会 大学分科会 質保障システム部会、大学における社会的・職業的自立に関する指導等(キャリアガイダンス)の実施について(審議経過概要)、文部科学省、(2009)