

ICT を活用した協働構築型キャリア教育の取組 ー 高知大学教養科目「キャリアプランニングⅠ」における教育実践 ー

■ 森田佐知子（学び創造センター）

キーワード：ICT、協働構築、キャリア教育、オンライン、キャリアプランニング

1. はじめに

このたび、2020年度2学期に実施した「キャリアプランニングⅠ（教養科目キャリア形成支援分野、以下「本授業」と略）」の授業を対象として、令和3年度高知大学教育奨励賞を頂いた。まず、本稿の冒頭にあたり、本授業を教育奨励賞に推薦して下さった2名の先生方に改めて感謝申し上げたい。そして、選考いただいた委員の先生方、本授業を履修した学生の方々、本授業実施にあたり協力していただいた方々にも、この場を借りて御礼申し上げる。

本稿は、本授業における授業実践とその教育効果、授業改善への取組を報告するとともに、Teams や moodle といった ICT ツールを活用した協働構築型のキャリア教育授業のあり方についても考察する。

2. ICT を活用した協働構築型キャリア教育とは

最初に、筆者がオンラインでキャリア教育授業やキャリア支援を実施する際に参考としている「ICT を活用した協働構築型キャリア支援」について説明したい。

日本では、新型コロナウイルス感染症の拡大により、ここ数年で急速に ICT を活用したキャリア教育や

キャリア支援が普及したが、筆者が研究対象としている北欧諸国では新型コロナウイルス感染症の拡大以前から ICT を活用したキャリア支援¹が発展していた。

Watts (2002) はキャリア支援分野における ICT の応用の進化を、1960年代をはじめとして4つのフェーズに分けている（森田, 2019）。第1フェーズは、1960年代半ばから1970年代後半までのメインフレームフェーズ、第2フェーズは1980年代初期から1990年代半ばまでのマイクロコンピュータフェーズ、第3フェーズは、1990年代後半からの Web フェーズ、そして第4フェーズはデジタルフェーズである。Watts (2002) はこれらの4つのフェーズ全体で、キャリア支援における ICT 活用には常に、①アクセシビリティの向上、②対話性の向上、そして③情報の拡散、という3つの傾向があることを指摘している。

第3の Web フェーズ以降にあたる2000年代になると、Madahar & Offer (2004)、Offer (2004) といった e-Guidance に関する実践とその研究報告が見られるようになった。さらにその後ソーシャルメディアが台頭し、キャリアサービスセクター内においても、ソーシャルメディアが重要な役割を果たすようになった（Kettunen, 2017）。大学等の高等教育機関における

¹ キャリア理論家のひとりであるサビカス（2015）の定義に従い、本稿では以下、「職業ガイダンス」、「キャリア教育」、「キャリア・カウンセリング」の3つを総称して「キャリア支援」と呼ぶ。

キャリアサービスにおいても、Facebook、Twitter、LinkedIn などのソーシャルメディアツールの使用が増加していることがこれまでの研究で明らかになっている。

さてこうした ICT 技術の進歩とキャリア支援への実装が進む中で、Kettunen (2017) は、数回にわたるキャリア支援専門家へのフォーカス・グループ・インタビューの分析から、特にソーシャルメディアを活用したキャリア支援に対するキャリア支援専門家の認識に関する概念を表 1 のようにまとめている。

表 1 から、ソーシャルメディアを活用したキャリア支援に対するキャリア支援専門家の認識には、受動的アプローチ、情報アプローチ、コミュニケーションアプローチ、協働的キャリア探索アプローチ、そして協働構築型アプローチの 5 つのカテゴリーがあることが分かる。

それぞれのカテゴリーについて、Kettunen (2017) は以下のように説明している。

まず[受動的アプローチ]を取る専門家は、ソーシャルメディアを始めとする ICT の活用に否定的な意見を持つ。これはキャリア支援に ICT が導入された 1970 年代頃に見られた、コンピューターは非人間的であり、カウンセリングの目的には不適切であるという意見と共通するもので、このカテゴリーに属する専門家はキャリア支援の実践において、個人的で対面的なアプローチを強く好む。2 番目の[情報アプローチ]に属する専門家は、キャリア支援におけるソーシャルメディアを始めとする ICT を情報伝達的手段として

捉える。一方で、その他のキャリアサービスへの応用については、その潜在能力がまだ十分に実証されていないという立場をとる。

3 番目のアプローチからは、ソーシャルメディアを含む ICT をキャリアサービスの提供に活用することに賛同するカテゴリーである。まず 3 番目の[コミュニケーションアプローチ]は、ソーシャルメディアを含む ICT をキャリアサービスにおける 1 対 1 のコミュニケーションツールとして利用するカテゴリーである。このカテゴリーで発生するコミュニケーションはほとんどがテキストベースであるため、キャリア支援専門家には、個々のクライアントと文章でコミュニケーションを取るための多様なライティングスキルが求められる。

4 番目の[協働的キャリア探索アプローチ]では、特にソーシャルメディアがインタラクティブなワーキングスペースとして認識され、専門家がクライアントに知識を提供するといった一方向の支援から、専門家とクライアントが協働していくことが強調される。またこのカテゴリーからは、ソーシャルメディアや ICT がもはや何かの代替ツールとしてではなく、キャリアサービスに必要な不可欠なツールであると認識されている。このカテゴリーでは、ICT ツールを活用した学習コミュニティの構築や、キャリアマネジメントスキルに関する遠隔学習、ピアグループメンバー間のキャリア学習における協働プロセス促進、といった教育的な活用に重点が置かれている。

5 番目の[協働構築型アプローチ]は最も複雑なカ

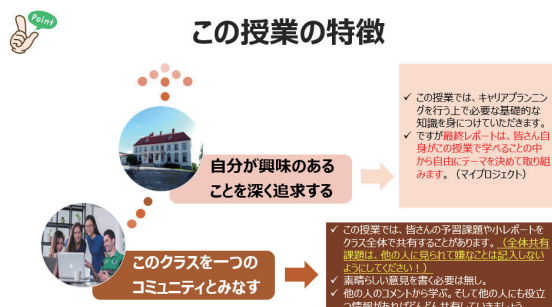
表 1：ソーシャルメディアを活用したキャリア支援に対する専門家の認識 (Kettunen(2017)を筆者にて訳)

	受動的 アプローチ	情報 アプローチ	コミュニケーション アプローチ	協働的キャリア探索 アプローチ	協働構築型 アプローチ
キャリアサービスにおける ソーシャルメディアに対する 概念	不要	無くても困らない	1つの可能性	好ましい	必要不可欠
キャリアサービスにおける ソーシャルメディアの活用 経験		情報提供の手段 として	1対1のコミュニケー ションの媒体	インタラクティブな ワーキングスペース	パラダイムの変化・ 変革の推進力
キャリアサービスにおける ソーシャルメディア活用に 必要なキャリア支援専門家 のコンピテンシー		情報提供において 使用する能力	キャリアサービスを 提供するために 使用する能力	協働的なキャリア 探索のために 活用する能力	協働構築のために 活用する能力

テゴリーである。協働構築型アプローチは英語では「co-careering approach」と表現され、これは、コミュニティのメンバー間で専門性を共有し、共通するキャリアに関する問題について意味ある協働構築を行うこと、と定義される。5 番目のカテゴリーが他のカテゴリーと最も大きく異なる点はキャリア支援専門家の役割で、協働構築型アプローチにおいてはキャリア支援専門家の役割が、キャリア支援のプロセスを管理することから、キャリア支援への参加者に変化する。Kettunen (2017) はこのことを、Barnes et al. (2010) を引用して、「提供者主導」から「利用者主導」へのパラダイムシフト、と表現している。また、このカテゴリーにおいては、ソーシャルメディアや ICT は単にツールとして捉えることはもはや不可能で、むしろ社会構造の不可欠なものであると捉えられる。

本授業では、ICT、具体的には moodle と Teams を活用してオンラインによる授業を行ったが、上述した Kettunen (2017) の 5 つのカテゴリーのうち、最も教育的な要素の強い 4 番目の「協働的キャリア探索アプローチ」を中心としつつ、学生一人ひとりの状況に即した指導を行うため、3 番目の「コミュニケーションアプローチ」も参考にした。また、対面授業の代替としてのオンライン授業ではなく、オンラインの方がより優れている機能を活用したり、オンラインでしかない方法で授業を実施することも目標とした。

5 番目の「協働構築型アプローチ」については北欧においてもまだ実証研究の蓄積が少ないが、クラス全体を 1 つのコミュニティとみなしメンバー全員でキャリアに関する課題を解決していく、というコンセプトを、以下のスライドで学生に共有、提案した。



3. 本授業の内容

ここから具体的に本授業の説明を行う。まず本節では、本授業の内容を紹介する。本授業は、筆者が2018年に高知大学に着任して、教養科目キャリア形成支援分野の充実のために開講した最初の授業科目である。主な対象学年は1、2年生で、「社会を知る」、「自分を知る」のテーマのもと、キャリアプランニングを行う上で基礎となる事柄について、多彩な外部講師による講演や受講生同士のディスカッションを通じて学ぶことを目的としている。本授業の到達目標は以下の3点である。

- ① キャリアプランニングと自己分析に関する基礎的な知識を身につける。
- ② 労働市場の変化が自分のキャリアに及ぼす影響を予測・考察し、考察の結果を大学時代の行動計画やキャリアプランニングに落とし込む力を身につける。
- ③ ゲストスピーカーや他の受講生とのディスカッションを通じてキャリアにおける多様な考え方を理解するとともに、自分の行動計画やキャリアプランを多様な視点で検証する力を身につける。

本授業は当初は対面形式で実施していたが、2020年度以降は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、オンライン形式で実施した。当時の大学のガイドラインでは、教養科目については原則、オンライン（非同期型）で実施するとのことであったため、授業のほとんどの回をオンライン（非同期型）で実施した。一方で、学生に対する事前アンケートの結果、オンライン（同期型）授業実施への要望もあったため、ディスカッションの時間が多い第3回、6回、10回、14回をオンライン（同期型）で実施することとした。

2020年度の各回の授業内容と実施形式、関連する到達目標を表2に示す。

表2：本授業の内容、実施形式

各回の授業内容	実施形式	関連する到達目標番号
1. オリエンテーション	非同期	—
2. 自己分析①職業選択における価値観	非同期	1
3. キャリアプランニングの代表的な手法	同期	1
4. 人生100年時代における社会人基礎力	非同期	2,3
5. ICTやAIの進歩と生産性の向上	非同期	2,3
6. マイプロジェクトの共有とブラッシュアップ	同期	3
7. グローバル化とキャリア、大学院進学	非同期	2,3
8. 地方自治体の将来と公務員としてのキャリア形成	非同期	2,3
9. 女性の活躍推進とワークライフバランス	非同期	2,3
10. 就職内定者による就職活動体験談報告会	同期	2,3
11. 自己分析②自分の強み	非同期	1
12. 自己分析③進路選択の幅の広げ方、適職診断	非同期	1
13. 労働市場の未来とインターン、就職活動について	非同期	1
14. マイプロジェクトの共有とブラッシュアップ	同期	3
15. 授業のまとめ、質問への回答	非同期	—

2020年度の履修者数は109名で、学年内訳は、1年生72名、2年生21名、3年生7名、4年生9名であった。学部内訳は、人文・人文社会科学部49名、教育学部1名、医学部（看護学科）6名、理工学部12名、農林海洋科学部13名、地域協働学部28名であった。

最後に、教育奨励賞への推薦理由について推薦書をもとにまとめる。教育奨励賞への推薦理由は大きくは以下の2点であった。

1点目は、本授業の受講前と受講後と比較して、学生の到達目標に対する自己評価が大きく向上しており、顕著な教育成果が認められるという点である。また授業の満足度が高くなっている点も評価された。

2点目は、上記のような高い教育効果を達成するための教育方法の工夫が優れている点である。これは特に、学生の進路選択への視野を広げるための多岐にわたる分野の専門家招聘や、moodleのフォーラム機能を巧みに活用した学生同士の交流機会の創出、学生一人ひとりに対する丁寧なフィードバックや助言などが評価された。

4. 本授業の教育成果

次に、本授業の教育効果について説明する。

本授業の教育効果は、先に述べた3つの到達目標について授業受講前後の学生による自己評価にて測定した。その結果を表3に示す。

表3を見ると、事後アンケートにおいて最も学生の自己評価が高かったのは到達目標1で、ほぼ100%の学生が達成できていることが分かる。次いで到達目標2についても97.9%と達成度が高い結果となった。到達目標3については他と比べるとやや低い割合にとどまっているが、受講前後で比較すると、3つの到達目標すべてにおいて学生の自己評価が大きく向上していることが分かる。以上より、本授業はオンライン（同期型・非同期型）による実施となったが、オンラインであっても大きな教育効果があったと判断できるのではないかと考える。

上記3つの到達目標に加えて、本授業はキャリア教育であるため、受講後も学生が自分で前向きに進路選択に向けた行動を踏み出せるようになることも目標とした。このことについても事後アンケートで「あなたはこの授業を通じて、進路選択や就職活動に前向きに挑めそうだと感じるようになりましたか？」の質問項目にて確認した。その結果、94.8%の学生が「とてもそう思う」「そう思う」と回答した。事後アンケートの自由記述においても、8名の学生が進路選択への不安が払しょくされ進路選択に向けて行動を起こせたと記載していた。

さらに授業全体の満足度についても、事後アンケートにて「この授業の総合的な満足度を教えてください。」の質問項目で確認したところ、「とてもそう思う」

表3：学生の到達目標達成度

到達目標	事前	事後
① キャリアプランニングと自己分析に関する基礎的な知識を身につける。	8.6%	99.0%
② 労働市場の変化が自分のキャリアに及ぼす影響を予測・考察し、考察の結果を大学時代の行動計画やキャリアプランニングに落とし込む力を身につける。	4.8%	97.9%
③ ゲストスピーカーや他の受講生とのディスカッションを通じてキャリアにおける多様な考え方を理解するとともに、自分の行動計画やキャリアプランを多様な視点で検証する力を身につける。	8.6%	93.8%

※ パーセンテージは4件法で、事前は「かなり身につけている」「身につけている」を選択した学生の割合の合計。事後は同じく4件法で「とてもそう思う」「そう思う」を選択した学生の割合の合計である。

「そう思う」と回答した学生合計が100%となっており、授業全体を通じて学生から高い評価を得ることができたと考える。

表4と表5に、事前・事後のアンケート結果の詳細を示す。なお、事前アンケートの実施時期は、2020年10月4日～2020年10月11日、有効回答数は105件であった。また、事後アンケートの実施時期は、2021年1月25日～2021年1月31日、有効回答数は96件であった。

事後アンケートの最後に、授業満足度の理由について、自由記述形式で質問した。学生の自由記述の回答をその内容で分類すると、大きく11のカテゴリーに分類することができた。ここでは特に件数が多かった上位3つのカテゴリーと、学生のコメントの一部を紹介したい。

最も多く寄せられた意見は、「様々な人の意見や話が聞け、それによってキャリアに対する多様な、または新しい視点を獲得できた」という内容のもので、25件がこの内容に該当した。次ページに学生のコメントをいくつか抜粋する。

表4：事前アンケートの結果

授業の到達目標についての学生の自己評価 ※ パーセンテージは「かなり身につけている」「身につけている」と回答した学生の割合。	
1. キャリアプランニングと自己分析に関する基礎的な知識を身につける。	8.6%
2. 労働市場の変化が自分のキャリアに及ぼす影響を予測・考察し、考察の結果を大学時代の行動計画やキャリアプランニングに落とし込む力を身につける。	4.8%
3. ゲストスピーカーや他の受講生とのディスカッションを通じてキャリアにおける多様な考え方を理解するとともに、自分の行動計画やキャリアプランを多様な視点で検証する力を身につける。	8.6%
この授業の内容の中で最も学びたいこと（上位3つ） ※ パーセンテージは回答者数105名に対して、それぞれの内容を選択した学生の割合。	
1. キャリアプランニングの代表的な手法	40.0%
2. 労働市場の未来と就職活動の基礎知識	28.6%
3. 人生100年時代における社会人基礎力	16.2%
4. グローバル化とキャリア、大学院進学	15.2%
5. ICTやAIの進歩と生産性の向上	9.5%
6. 地方自治体の将来と公務員としてのキャリア形成	21.0%
7. 女性の活躍推進とワークライフバランス	19.1%
8. 就職内定者による就職活動体験談報告会	9.5%
9. 自己分析①自分の仕事選びの価値観	49.5%
10. 自己分析②自分の強み	50.5%
11. 自己分析③進路選択の幅の広げ方、適職診断	46.7%
オンライン（同期型）授業実施への要望 ※ パーセンテージは「とてもそう思う」「そう思う」と回答した学生の割合。	
リアルタイム型（オンライン）の授業を実施してほしいですか？	48.6%

表5：事後アンケートの結果

授業の到達目標についての学生の自己評価 ※ パーセンテージは「とてもそう思う」「そう思う」と回答した学生の割合。	
1. キャリアプランニングと自己分析に関する基礎的な知識を身につける。	99.0%
2. 労働市場の変化が自分のキャリアに及ぼす影響を予測・考察し、考察の結果を大学時代の行動計画やキャリアプランニングに落とし込む力を身につける。	97.9%
3. ゲストスピーカーや他の受講生とのディスカッションを通じてキャリアにおける多様な考え方を理解するとともに、自分の行動計画やキャリアプランを多様な視点で検証する力を身につける。	93.8%
将来のキャリアを考える上で役に立ったと思う回（上位3つ） ※ パーセンテージは回答者数96名に対して、それぞれの内容を選択した学生の割合。	
1. キャリアプランニングの代表的な手法	13.5%
2. 労働市場の未来と就職活動の基礎知識	21.8%
3. 人生100年時代における社会人基礎力	24.0%
4. グローバル化とキャリア、大学院進学	15.2%
5. ICTやAIの進歩と生産性の向上	12.5%
6. 地方自治体の将来と公務員としてのキャリア形成	22.9%
7. 女性の活躍推進とワークライフバランス	14.6%
8. 就職内定者による就職活動体験談報告会	42.7%
9. 自己分析①自分の仕事選びの価値観	40.6%
10. 自己分析②自分の強み	35.4%
11. 自己分析③進路選択の幅の広げ方、適職診断	47.9%
授業全体について ※ パーセンテージは「とてもそう思う」「そう思う」もしくは「とても満足」「満足」と回答した学生の割合。	
あなたはこの授業を通じて、進路選択や就職活動に前向きに挑めそうだと感じるようになりましたか？	94.8%
この授業の総合的な満足度を教えてください。	100.0%

- ・ そもそもキャリアとは固定的なものではなく、可変的なものだという根本的な考え方を身につけることができたから。また、キャリアを形成していくためのキャリアプランニングの手法や、自己分析などの時間も多く、さまざまな分野の先生のお話を交えながら授業を進めていただいたので新しい視点を得ることが多く気づきの多い授業だと思ったから。
- ・ コロナ禍で、企業の人との出会いの場などが激減している中、就活について考える機会は非常に少なくなっていると感じていた。そんな中キャリアプランニングでは、自分のことから企業や公務員、世の中・社会の流れなど、就活にととどまらず、様々な知識を付けることができたから。
- ・ 私は海外での働き方を調べていたのですが、グローバル化が進む中で海外の情報を知ることができました。また、グループワークで違う職業を目指すかたのお話を聞いて、とても興味深く、いろんな職業があることをしり、またその職業に進むまでの道のりなど知らなかったことを知れてさまざまな視点を養うことができたと思います。
- ・ この授業を受けることで、自分のキャリアについて考える機会を持つことができた。今までは、自分の知っている就職先の中から就職をしようと考えていたが、自分や仕事のことについて考えていく中で、知識が増え、新しい選択肢が増えた。そして、思っていた以上に、取れる選択肢が多いことに気づいた。自己分析をすることで何が私にとって譲れないことであり、どの方向に向かっていきたいのかが分かったので、選択肢の中から選んだ道を実現できるよう計画を立てて、実行していこうと思う。就職活動について、前向きになり、何ができるか考える方法を身に付けることができたことが授業の満足度が高くなった最も大きな要因である。

2つ目は「自分自身やキャリア・進路選択に関する内省を行う機会の提供」で、13件がこの内容に該当した。以下に学生のコメントの一部を抜粋する。

- ・ この授業を受講する前は、就職活動に向けて自分が何をすべきなのか、具体的にどういうことをするのか全くと言っていいほどわからなかった。しかし、この授業を通して自分に適した職業選択のきっかけづくりや、グループワークを通じて他者と意見を交流することができた。将来のビジョンが見えていない私にとって、これからのことを考えるいいきっかけになった。
- ・ 進路について真剣に考える機会が増えました。この講座を取っていなければ、今の時点で行動しようと思っていなかったはずで、今後の人生を大きく変えるきっかけになったと思います。

3つ目は「キャリアプランニングに関する基礎知識や学内リソースなどの情報を得られた」という内容のもので、11件がこの内容に該当した。以下に学生のコメントの一部を抜粋する。

この授業を受講することで、就職活動のために必要な知識を身につけることができました。そして、この授業を通して自分の特徴を見つけて、自分では意識していないことを気づくようになりました。また、社会に求められる基礎力を学んで、今後自分が学生時代において力を入れるべきであることを認識しました。特に、就活内定者の方の話を聞いて、自分のエピソードが就職活動において自己をアピールする内容となるので、現在を大事にすることは重要だとわかりました。

- ・ 大学入試で早めに調べることをせず失敗した経験がある身なので、就職については情報を早くから集めたいと思っており、この授業を受けたことで、これから何をすべきかや、大学が取り組んでいるサポートなどを知ることができ、二年生からの行動の計画を立てるきっかけとなりました。また、

各講師の説明からも、どのような力が求められるのかを知ることができ、満足する点となりました。

その他のカテゴリーとしては、「進路選択に対する自己効力感が向上した(不安が払しょくされた)」8件、「授業全体への満足度が高かった」8件、「特定の回に対する満足度が高かった」8件、「グループワーク(オンライン同期型)がためになった」6件、「学びやすい環境づくり・工夫への満足」4件、「主体的学習への配慮があった」4件、「キャリアビジョンが明確になった」3件、「その他」が3件となった。

5. 教育方法の工夫・改善の取組状況について

ここでは、本授業における教育方法の工夫・改善の取組状況について説明する。

5-1. 教育方法の工夫について

本授業における教育方法の工夫点は、大きく分けて4点ある。以下、それぞれについて説明する。

① 社会の最新動向を伝える多彩な専門家の招聘

主に到達目標2に関連して、個人のキャリアを取り巻く社会の最新動向、労働市場予測等を学生に伝えるため、多方面から多彩な専門家を招聘している。特に、地域という視点を踏まえつつ、グローバルな視野も養ってもらうため、国の政策立案に係る中央官庁から課長補佐級の専門家を招聘したり、海外での博士号取得・勤務経験もある他大学の教員を招聘するなど工夫した。本授業で招聘した外部講師の所属と当時の肩書は以下の通りである。

表6：外部講師の所属と肩書

回	講師の所属、肩書
4	人事院人材局企画課採用企画班、課長補佐
5	明星大学経営学部、教授(元株野村総合研究所プリンシパル)
7	広島大学グローバルキャリアデザインセンター、副センター長(教授)
8	高知市、行政改革推進課長
9	内閣府男女共同参画局、推進課長補佐

こうした外部講師による講演は、3つのステップで準備、実施した。まず外部講師から届いた動画内容や講師との事前打ち合わせの内容から、その回の学習ポイントの説明を moodle に記載した (A)。次に学生には、外部講師の講演動画を視聴したのち、外部講師の講義の中で興味を持った、または主要なトピックを1つ選択してもらい、それが自分のキャリア設計に与える影響について考察してもらった。また講師への質問もレポートに記入してもらうようにした (B)。最後に、学生のレポートや質問を講師に送付し、可能であれば、学生からの質問に回答いただくよう依頼した。質問への回答があれば、それを moodle で学生に共有した (C)。

以下に、外部講師の講演回における moodle の画面構成の一例を示す。

② moodle のフォーラム機能を活用したレポート課題共有による学生同士の交流

主に到達目標3に関連して、レポート課題を moodle の「フォーラム (掲示板)」機能を使って受講生全員で共有するという取組を実施した。学生のレポート課題を共有した回は、第1回、第2回、第4回、第5回、第7回、第8回、第9回、第10回、第11回、第12

回、第13回、第14回の計12回である。

先述の通り、本授業は2020年度以降、オンライン形式 (同期・非同期) で実施しているが、オンライン授業 (特に非同期型) では、学生が他の受講生のキャリアや進路選択に対する意見や価値観、考え方を知る機会が少ないという課題がある。そこで、moodle のフォーラム機能を使って掲示板に各回のレポート課題を記載させることで、他の受講生の意見も閲覧できるように工夫した。レポート課題を共有する意図はその回により異なるが、概ね以下の目的で実施している。

- ・ 第1回では、本授業を履修した理由や授業を通じて学びたいことを記入して共有することで、互いの状況や抱えているキャリア課題を知り、授業を通じたコミュニティ形成への糸口とする。
- ・ 職業情報、労働市場情報を調べる課題においては、調べたり経験した内容を記入し共有することで、他の受講生が得た情報や体験についても学ぶことができる機会を提供する。
- ・ 外部講師の回については、レポート課題の内容を共有することで、労働市場の変化や個人のキャリア形成に対する多様な考え方や価値観を知る機会を提供する。

第4回 10/25 (月) 人生100年時代における社会人基礎力

講師: 人事院人材局企画課採用企画室、課長補佐 橋本賢二様

第4回の学習の前に、必ず以下のことを確認してください!!

1. 前回の復習についての動画があります。こちらを先に視聴してください。
2. 講義スケジュールが変更になっていますので最新版を添付しています。ご確認ください。

今回は非同期型の授業です。講義動画を見た上で、小レポートに取り組んでください。

<学習のポイント> 橋本様は経産省時代に「人生100年時代における社会人基礎力」の策定にもかかわっておられた国軍公務員の方です。橋本様の講演は、以降のゲスト講師の方の話を絶賛するような多岐にわたるトピックをお話いただいています。とてもたくさんのキーワードが出てきますので、まずは、講演の中で特に気になったキーワードをメモし、それについてさらに詳しく調べてみましょう。また気になった箇所は、PDFの資料で再確認したり、動画を再確認してみてください。

▶ 前回の復習→まずこちらを視聴してください。(20分) ☐

▶ 講義スケジュール一部変更あります。必ずご確認ください。 ☒

▶ 1. 第4回 動画 (48分) ☐

▶ 2. 小レポート④ (全体で共有、提出期限11/1) 4点 ☒

以下のことを考察し、1つの返値に記入してください。(小レポートは講師の先生にも見ていただきます)

1. 橋本様の講演の中で、最も気になったキーワードや内容を1つ取り上げてください。そしてそのキーワードやそれに関連する社会の変化があなたのキャリアプランに与える影響を考察してください。(300文字程度)
2. 橋本様への質問、またはメッセージ、講演を見ての感想等を記入してください。(200文字程度)

▶ 第4回 スライド資料 (PDF) ☒

▶ 橋本様よりのコメント ☐

③ 学生のレポート課題に対する個別フォロー（コメント入力、メッセージ送信）

3点目としては、学生のレポート課題に対して、担当教員、サポート教職員による個別フォローを実施している。個別フォローに関しては、全体で共有した方が良い内容については全受講生に見える形（フォーラムへの書き込み）で行い、個人的な質問への回答に対しては、moodle のメッセージ機能を使って該当学生だけに助言している。

個別フォローは原則として、キャリアや進路選択に対して不安な気持ちを記載している場合と学生が授業内容を正しく理解できていない場合を優先して行うが、個別フォローが特定の学生に偏ることが無いよう、毎回フォローをした学生を記録している。また全体共有をしない個別フォローは、そこから学生とのやり取りが発生し、メッセージ機能を使ったキャリア・カウンセリング、さらには対面でのキャリア・カウンセリングに繋がることも多い²。

④ 自らテーマを設定し作成する定期試験レポート

本授業では、定期試験レポートを「マイプロジェクト」と呼び、学生自身が、キャリア形成や進路選択等に関して自由にテーマを設定して調査し、自らの興味関心を追求できるようにした。本授業における学生の選択テーマの代表的なものを下記に掲載する。

このように、学生が定期試験レポートのテーマを自分で選択・決定できるようにすることで、彼らの学びへの意欲を定期試験レポートまで継続させ、次の行動へとつながるよう工夫している。また学生が選択したテーマは学生の関心が高いトピックであると考えられるため、次年度以降の授業内容に反映することで、授業改善や授業の質向上に繋げることができるという利点もある。

² 本授業における学生への個別フォローについては、学生支援課就職室で就職相談に携わる就職相談員（当時）の先生1名にご協力いただいた。

5-2. 教育改善の取組について

次に、本授業における教育改善の取組について説明する。本授業における教育改善の取組は、大きく分けて2点ある。以下、それぞれについて説明する。

① 事前アンケートによる学生の学習ニーズの把握

本授業では、第1回的事前アンケートにおいて、学生の学習ニーズを把握し、授業内容の改善を行った。改善した点は以下の2点である。

- ・ 自己分析①～③へのニーズが高かったため、進路選択の土台となるもっとも基礎的な自己分析①を後半から前半に移動し、学生がその後の外部講師の講話を自己分析の結果を踏まえて考察できるよう改善した。
- ・ オンライン（同期型）での授業実施を希望する学生が半数近くいたため、当初は全てオンライン（非同期型）を予定していたが、第3回、第5回、第10回、第14回と4回分をオンライン（同期型）で

表7：学生が定期試験レポートで選択したテーマ例

公務員と民間企業の差異
地方公務員に向いている人材について
日本における女性の働き方に関する考察
これからの子育て世代のキャリア形成
ワーク・ライフ・バランスがなぜ日本社会で重要となってきたか
地方での働き方とその支援について
起業するためには何が必要か？
社会で活躍し続けるためのコミュニケーション能力
大学院進学と卒業後の進路選択
創造力のある人材になるためには
ICT と AI の進歩と生産性の向上
新卒採用の変化
外国人留学生在が日本で就職するには
自分のやりがいにつながる仕事に就くために
「夢」を実現させる人生設計
心理学は企業でどう活かされるのか？
動画編集の仕事としての実態と応用性
法務教官という職業
好きなことを仕事にするべきか

実施し、そのうち3回は学生同士のグループワークとして学生同士がキャリアに関する意見交換ができる機会を提供した。

② 毎回の授業での意見収集と改善

毎回のレポート課題において、質問や意見を記入できる欄を設けて授業改善に繋げている。例えば、オンライン（同期型）でグループワークを行った際には以下のような要望があった。

- ・ リアルタイムの授業をする際、電波が悪くて、途中で切れたりすることがあるので、画面録画などして、後から見返せるようにしていただきたいなと思います。もし、よろしければ、そうしていただけると幸いです。

上記要望については、個々のグループワークを録画することは難しいが、例えば内定者が就職活動体験談を発表してくれた回ではその発表部分を録画し、後日 moodle に掲載して学生が復習に使用できるようにした。

同じくオンライン（同期型）でグループワークを行った際に、以下のような要望もあった。

- ・ 話し合いのワークでは、自分だけしかカメラをオンにしておらず、自分もオフにしてしまったため全員カメラオフという状況になってしまった。話し合えるという面では意見がより深まるため良いのではないかと感じた。

上記の要望については、次の同期型授業からグループワーク時はカメラオンにするよう以下のようなスライドを作成し、事前に周知した。

グループワークの時の約束

- ・ **グループワークの時はカメラをオンにしましょう。**
（音声は、発言時だけでもOK）
- ・ タイムマネジメントをしっかりと。

⇒ グループは先ほどと同じグループです。グループが分からない人や何か質問がある人は、全体会議に残っておいてください。

カメラオンについては、それに抵抗を感じる学生や、上記の意見のようにカメラオフの方が意見を言いやすいという学生もいるが、オンラインによるインターンシップや社会人になった後のテレワーク、オンライン会議などはカメラオンで実施されることが多く、またカメラオンにすることで互いの表情などが見え、議論がしやすくなるという利点もある。このことについても口頭で説明し、グループワークをオンラインによるコミュニケーション力を磨く機会として考えるよう指導した。

6. まとめと今後の課題

冒頭に述べた通り、本稿では、令和3年度高知大学教育奨励賞を受賞した2020年度「キャリアプランニングⅠ」における授業実践とその教育効果、授業改善への取組を報告してきた。本節ではまとめとして、本授業を事例に、Teams や moodle といった ICT ツールを活用した協働構築型キャリア教育授業のあり方と今後の課題について考察したい。

第2節で述べた通り、表1で示した Kettunen (2017) における5つのカテゴリーのうち、本授業では、最も教育的要素の強い4番目の「協働的キャリア探索アプローチ」を参考に授業を設計した。これは特に、第5節の2で述べた、moodle のフォーラム機能を活用したレポート課題共有による学生同士の交流により実装した。対面の授業や Teams のブレイクアウト機能を使ったメンバー間の意見交換では、小さなグループに分かれて意見交換を行うため、時間の都合上、1つのトピックについて少人数の意見しか学ぶことができないことも多いが、moodle のフォーラム機能を活用すれば、1つのトピックに対する全員の意見をクラス全体で共有することができ、学生の視野を大きく広げることができる。またフォーラム機能は1人の学生の書き込みに対して「返信」という形でコメント入力が可能であるため、このような方法はまさに「協働的キャリア探索アプローチ」における ICT をインタラクティブなワーキングスペースとして活用することに相当すると考えられる。事後アンケートの自由記述欄にて、

授業への満足度の理由として「様々な人の意見や話が聞け、それによってキャリアに対する多様な、または新しい視点を獲得できた」と回答した学生が25名と最も多かったことから、このことについては一定の成果を出すことができたのではないかと考える。

その一方で、到達目標3「他者の意見から自分のキャリアプランを多様な視点で検証する力を身につける」は他と比較して低い結果にとどまった。このことから一部の学生は、他者の様々な意見を学んだものの、それを自身のキャリアプランの検証に活かすところまでは至らなかった可能性が示唆された。また、お互いの回答に対してコメントを入れるよう毎回の授業で促したが、必須としなかったこともあり、学生同士のコメント記入はほとんど見られなかった。この点については、グループ間でのコメント入力を行い、それらのコメントを確認したうえで自身のキャリアプランを検証するところまでを課題として組み込むことで改善していきたい。

この授業では、Kettunen (2017) における5つのカテゴリーのうち、3番目の「コミュニケーションアプローチ」も参考にした。コミュニケーションアプローチではICTを1対1のコミュニケーションツールとみなし、主にテキストベースでクライアントとコミュニケーションを行う。本授業ではこれは、第5節の2で述べた、学生のレポート課題に対する個別フォロー（コメント入力、メッセージ送信）、により実装した。対面の授業では学生からの質問については授業の最後に受け付けたり、オフィス・アワーで受け付けることが多いが、学生のキャリアに対する小さな不安などについては個別に対応することが難しい面もある。しかし moodle のフォーラム機能やメッセージ機能を活用することで、質問や疑問に加えて、学生のコメントに不安が見られた際には、教員からメッセージを送ることが容易になった。また若者は、moodle のメッセージ機能のようないわゆるチャットによるコミュニケーションを好む（森田, 2021）という指摘も多く、学生にとっては自分のキャリアプランに即した助言を得やすい機会になると考える。

一方で、Kettunen (2017) も指摘している通り、個々のクライアントである学生に対して短い文章で誤解なく助言を行うことは容易ではなく、キャリア支援専門家の高いライティングスキルが求められる。この点については、回答・助言が難しいケースについては、個別フォローに協力いただいた就職相談員の先生と適宜相談しながら対応した。専門家同士のピアレビューが得られない状況下での対応策や専門家の能力開発については、今後の課題として研究を継続していきたい。

引用・参考文献

- マーク・L・サビカス (2015) サビカス キャリア・カウンセリング理論〈自己構成〉によるライフデザインアプローチ, (日本キャリア開発研究センター監訳、乙須敏紀訳), 福村出版。
- 森田佐知子 (2019) 北欧における ICT を活用した協働構築型キャリアガイダンス専門人材育成に関する研究, 日本教育工学会研究報告集, 19(5), 49-54.
- 森田佐知子 (2021) デンマークにおける若者へのチャットキャリアカウンセリングとカウンセラーの能力開発, 教育システム情報学会研究報告, 35(6), 197-204.
- Barnes, A., La Gro, N., & Watts, A. G. (2010). Developing e-guidance competencies: The outcomes of a two-year European project to transform the professional development of career guidance practitioners. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 25, 26-32.
- Kettunen, J. (2017). *Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career services*. Finnish Institute for Educational Research Studies, 32.
- Kettunen, J., Sampson, J. P., & Vuorinen, R. (2015). Career practitioners' conceptions of competency for social media in career services. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43, 43-56.
- Kettunen, J., Vuorinen, R., & Sampson, J. P. (2013). Career practitioners' conceptions of social media in career services. *British Journal of*

Guidance & Counselling, 41, 302-317.

Madahar, L., and Offer, M. (2004) . Managing e-guidance interventions within HE careers services: a new approach to providing guidance at a distance, *Graduate Prospects*, Manchester.

Offer, M. (2004) . *What is e-guidance? Using information and communications technology effectively in guidance services*. Manchester: Graduate Prospects and HECSU.

Watts, A. G. (2002) . The role of information and communication technologies in integrated career information and guidance systems: A policy perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 139-155.