

# 理論と実践の両輪を展開

## 〈総合大学型キャリア教育の追究〉

加藤 敏明

(立命館大学 共通教育推進機構教授 キャリア教育センター長)

はじめに

立命館大学のキャリア教育は、全学型と学部型が並行して発展、展開してきた点に特長がある。筆者は二〇〇三年の赴任以来、前者(全学型キャリア教育)をほぼ一手に所掌してきたことから、本稿ではその歩みを下地に立命館大学におけるキャリア教育を通じた学生支援の全体像を紹介する。なお、以下、立命館大学のキャリア教育は全学型を指す。

立命館大学のキャリア教育は、優れた産学連携教育のひ

とつ、インターンシップをコアに成長、発展してきた点で、極めてユニークである。インターンシップの端緒は一九九二年に遡り、国際関係学研究科から一名の院生が企業に派遣されている。筆者が赴任した二〇〇三年度時点での派遣数は、大学が掌握しているものだけでも学部、研究科を合計し八〇〇名超に達し、西日本有数の先駆校の位置づけにあった。

キャリア教育は言うまでもなく、職業訓練を軸とする狭義の概念と、キャリア発達段階に適合したカリキュラム編成を中心に展開する広義の概念に分かれる。世界的に見て、

前者は教育主体の教育機関で重要視される傾向にある一方、後者は研究重視のいわゆる有力校が主な舞台だ。キャリア教育には別次元の区分もある。学内、すなわち教室の中で展開されるキャリア教育と、キャンパスの外で行われるキャリア教育である。

いくつかの海外先駆校の視察を経て、キャリア教育の展開において、このふたつの区分整理がいかに重要であるかを痛感する。結果、立命館大学はインターンシップ教学委員会を中心に座学（正課重視のキャリア教育）と実践（産学連携教育）の両輪を稼働させる方針が確定した。

二〇〇四年春のことである。

### 実践は理念から着手

教育の根底は、理念である。理念は英知の集積からなり、だからこそ人を育てる原動力となり得る。そこで、キャリア教育の展開の第一歩として二〇〇四年度、インターンシップの基本理念を策定（資料1）。それに基づき、事前・事後研修を抜本的に見直した。言うまでもなく、インターンシップが世界的に教育機関に普及したのは「学びの検証」として高い有効性が認められているからである。「なぜ、今、学んでいるのか」。学業に励む学生がえてして迷い込む隘

### 資料1

#### 基本理念 (Philosophy)

- 1、「学生の学びと成長の促進」を実現する教学プログラムである
- 2、経済社会で働く経験（広義の産官学地連携）を通じて学問に対する社会の要請と意義を認識する
- 3、社会や職業における諸課題を解決する実践的能力を身につけ、自立心と向上心を併せ持つ、総合的な人間力を高める

路だ。就労という強い社会的活動を通じて、学問の根本的意義や学ぶ行為の社会性、ひいては自己のキャリア形成との強い相関を自覚、自認し、キャンパスに戻り一段と高い意識のもとで学業に励む。この学びの循環こそが世界的スタンダードとなり得た最大要因である。

よって、カナダのブリティッシュ・コロンビア大学などを参照し開発した「専攻学問検証シート」を事前・事後研修を通じて活用し、常に学生たちに学びの検証を意識づける構成とした。

導入後は右肩上がりに派遣学生数が増え、二〇〇六年度には大学把握分として一三〇〇名に達し、今日に至っている。

### 日本型コーポ教育の追究

量的拡大とともに追究したのが、質の向上である。折しも二〇〇五年度は、一九九五年の科学技術基本計画制定を

受け、一九九七年に国により打ち出された「ポストク等  
一人支援計画」が逆にポストクの大量余剰問題を引き起  
こし、オーバードクターとともに社会問題化した時期でも  
あった。いずれも理系大学院生の育成課題である。そんな  
中、文部科学省高等教育局専門教育課を中心に理系大学院  
生を対象とする競争的支援資金制度の創設を目指す動きが  
あり、企画段階から関わってきた筆者は「派遣型高度人材  
育成推進委員会」の委員に選出される。この場で、前年に  
研究発表を行った世界コーオプ教育協会（World  
Association for Cooperative Education、以下、WACE）  
における情報を提供し、高度人材育成を目的とする発展型  
インターンシップ、コーオプ教育の日本への導入と普及に  
向けた競争的資金、「産学連携による高度人材育成」派遣  
型高度人材育成協同プラン」が予算化された。

並行して、立命館大学独自のコーオプ教育に着手する。  
それが、二〇〇五年度後期開講のコーオプ演習（全学の研  
究科、学部対象。選択科目）である。幸い、同プランに採  
択され、事実上、日本型コーオプ教育として国の認証を得  
たかたちとなった。

育成の主眼は理系大学院生（M1）に置き、四から五名  
の学部生（三回生）メンバーからなるチームを編成。企業

が抱える現実課題の解決（企画・立案）に挑戦する半年間  
に及ぶ長期インターンシップ、それがコーオプ演習である。  
欧米では半年間程度の期間は常識の範疇だが、我が国では  
受け皿である企業等の負担からなかなか実現し難いのが現  
実。そこで、「通いを前提としない」かたちで展開するこ  
ととした。まさに、日本型コーオプ教育なのである。学生  
チームは後期セメスター期間中、自らの力で事例を調べ、  
アンケート用紙を作成し配布、集計、分析する。時に遠方  
に向き専門家をヒアリングする。大学側は、基本的なス  
キルを習得させるための各種研修（リスクマネジメント、  
企画立案、プレゼンテーションなど）は用意するものの、  
極力インターンシップ（学生の自律的な学び）の本質を崩  
さぬよう学習活動にあえて関与しない。

その過程で、二つの重要な成果を筆者は手にする。まず  
は、教育手法である。

### 教えては、いけない

どうしても解いておきたい誤解がある。文科省の委員会  
でも度々議論になったことだが、コーオプ教育を説明する  
と決まって、工学系教員などから「そんなものは昔から取  
組んできた」という反応が返ってくる。未だ日本に定着し

# 特集・学生支援体制の現状と展望

## 資料2 ベースメーカー教育手法による指導要領 (How to Teaching as Pacemaker)

工程	チーム構成	現状	課題	対応策	具体的な取組法(コーディネーター教育)
初級研究会 (7月初旬)	なし	○高い満足度 ▲不安感	一種の高満足とともに、多くの学生が集体的学習プログラム(協働型)による学習に及ぶ(汎用学習活動)を前に、強い興味を感じている。	学習性の文脈的理解	インターシッパならではの二つの存在(「学習の必用性と自律」を学ぶ意識や習慣、履修活動で学ぶ経験)を、履修活動を通じて伝える。履修活動が社会に集う仲間においていかに重要な学びの機会をしているのかを強く意識させる。
リスケマホ メンバー研修	なし	○学習意欲 ▲不安感	情報の濃い且つ生産的学習。全プログラムのメニューを理解しているが、学習に落ち込みが必要があるが、実行する学生はまだまだ多くない。	リスケマホメントの基礎的学習とコープ学習への応用	提出レポートで理解と学習への応用とすることを、思慮深い指導すること。
中期研修 (7月中旬)	活性化チーム	○意思疎通良好	意思疎通のよい思いはチームメンバーの存在に関わらない。履修のメンバーの質が高いことによる。	情報 (基本)	メールで報告が入る場合がある。その場合は、主に自らのサポートを行うこと。
	不活性化チーム	▲満足 ▲意思疎通不足	同上。	情報 (基本)	後日、企業研修や学内研究会など状況と関係の存在確認が必要。
コープ教育 概論 (9月初旬)	なし	○安定感 ▲不安感	コープ学習を見学する方のある学生にとっては、講義後半のスキル編は極めて高い満足感を得ることも、独自の学習によって、むしろ予習期間の学習として受け止めてくれる。	1. 演習の体系的理解 2. 必要とする学習	指導員によってコープ学習は経験的・実践的・先導的なものである。このため、同講義の前半に所定した練習分析、調査、練習指導、発表といった課題解決に必要なスキルを指導する。
プレゼン研修 (9月中旬)	なし	○不安感 ▲短絡的認知	講師の明確な指示は、絶対的な「解」を求めているように学生に受け取られる。課題に深く関与しない。	プレゼン技法の習得	パフォーマンスに頼らず、論理的な強い論拠を持つプレゼン技法とは何か、についてどのくらい理解したかを過って指導する。ただし、論議の発展が唯一の解である短期的に認識してしまわないよう注意が必要。
企業研修 (9月下旬)	高評価チーム	○高い満足度	企業とチームは事実上、初段階となるため、この段階で理解が進んでいる。	情報 (基本)	履修経験中が多いが、企業研修前日のプレゼンでの高評価を報告する事例が多く、自信のサポートの面からも期待されていることが多。
	低評価チーム	▲深い不安	上記の背景がありながらも単発の報告を受けられる。この中で過程で充分学習活動が展開していかれた程度。	情報 (基本)	受け入れからの報告や学習。履修が認められれば期待を対等に、特に期待などは業務目標から離れず、機会をみて、必ず確認しておくこと。
企業立研修 (9月末)	なし	○不安感 ▲短絡的認知	プレゼン研修に引き続き、朝晩の講義の際に「音」を求めると学生は心動する。	企業立案の基礎力の学習	事業に基づく企業立案の意義を、広げられる基本的な知識を後日確認すること。ただし、論議的な展開や展開が唯一の解である短期的に認識してしまわないよう注意が必要。
後期初級研究会 (10月初旬)	活性化チーム	○高い満足度	一種の高満足とともに、演習が本格化するころへの不安感も同時に感じている。	学習性の文脈的理解	インターシッパならではの二つの存在(「学習の必用性と自律」の重要性を改めて思い起こさせる。プレゼン、企業立案に関する学習、企業研修における実践的な知識を十分に理解させること)を指導する。
	不活性化チーム	▲不安感 ▲論理的な理解	プレゼン、企業立案の理解を伝え、企業研修までのプレゼン研修も受け付けていること。チームで、個人で早くも成長に気づいている事例もある。	研修の学習成果の検証	プレゼン、企業立案研修を指導する指導員が最も多く、最も出ている結果、論議的に問題に理解がある程度として理解しているが、学習しにくい部分も発生している。論議的にも関わらず個人でチーム、学生は少なくない。高満足はプレゼン、企業立案プロセスで発生し、全てが学生の学習活動に反映されているものの指導で十分に理解させることが必要。
研修前期 (10月中旬)	活性化チーム	○人的適合	チームのメンバー間の人間関係が良好。	情報 (基本)	インターシッパを基本とする演習の性格を改めて理解させるためにも、この段階では直接指示することは厳禁。
	不活性化チーム	▲人的適合	企業研修はメンバー間で学習が分かたれている場合がある。このため、チーム単位で理解の進捗が一定にたいて、集まりを指導する。関係性の適合性が上がると学習意欲も上がる。不適合の学生は、早くも退席、欠席の傾向を示す。	情報 (基本)	同上。ただし、チーム内の人間関係には一定の配慮が必要。
研修中期 (10月下旬)	活性化チーム	○旺盛な活動	学外の活動(セミナー参加など)やアンケート調査などはこの段階で、中心のチームの義務的参加は多い(行動力の未知)こと。	情報 (基本)	インターシッパを基本とする演習の性格を改めて理解させるためにも、この段階では直接指示することは厳禁。意欲的な活動を促すコンメントは有効。
	不活性化チーム	▲行動力の未知	学外の活動(セミナー参加など)やアンケート調査などはこの段階で、中心のチームの義務的参加は多い(行動力の未知)こと。	情報 (基本)	同上。特に、「見えるように動いていく」は重要な指導。
研修中期 (11月上旬)	活性化チーム	○満足感 ▲若干の不満足	どのようなチームと、この段階では満足感に含まれる。講義も理解が進んでいく。	1. 議論の方向性理解 2. 自信のサポート	相手の意見を柔軟に受け入れつつ、自分の主張を明確にする論議の基礎を改めて指導するのが有効。特に意見を求める場合は、プレゼン・トレーニングの原則を堅持し、決して批判してはならないことと強く指示する必要がある。
	不活性化チーム	▲方向性の未知	不活性化チームにとって、第一の大きな不安はそれが、時間的・精神的な負担が大きいだけに、集まりを指導する。この時期、チーム全体の活動が停滞している。	1. 自信のサポート 2. 課題からの一時開放	学生チームで受けられる期待を改めて指導するのが有効。若手の社員で出てくる意見は必ずしも演習に直接関係のないエピソード(企業文化や社会問題など)を持ち出し、一時的に課題から開放してあげられるのも有効。
中間発表前 (11月中旬)	活性化チーム	○勉強意欲 ▲不安感	学習意欲の増加が顕著になり、取りよめに学習する。業者がリーダーシップを打ち出している事例もある。	1. 自信のサポート 2. 役割分担の調整	学生に対して、取りよめ業務から計っていく指導を指導。
	不活性化チーム	▲不安感	チーム全体が準備不足からくる不安感そのもの。	1. 自信のサポート 2. 責任の演習	チームメンバーに対して、責任の重さを強調する。決して直接的な評価を行わないことが必要。
中間発表後 (11月下旬)	高評価チーム	○満足感 ▲不安感	高い評価に、このまでの過程への自信を持つ。逆に、もう目標達成はほぼ実現したかのような感覚に陥り、気の抜けた様子は必ずしも顕著である。	1. 自信のサポート 2. 履修への成長	1. 高評価チームに指導する。 2. 履修の準備チームが揃った後心よく進める。具体形を挙げつつ指導する。
	低評価チーム	▲不安感	履修の遅さや遅れ。このまでの過程への自信を喪失。軽微の履修は、高評価チームと同等の努力を要する。中絶の傾向は依然として、学習活動は事実上停止。比較的早い退席となる。チーム内の人間関係にも影響が出ている場合がある。	1. 自信の復活 2. 課題からの一時開放	1. 低評価の原因について原因を探る。 2. 評価に非難的かつ批判的。批判的指導を受けている中絶の傾向、履修者が出席し成果が認められなくなると、評価の落ち込みのあり方について丁寧に指導する。 3. 履修の進捗を、学習活動に直接に付随し、人間関係に悪影響を及ぼす(他人からの非難など)を用いた観察にあって適切に立ち回す。
研修後期 (12月初旬)	活性化チーム	○安定感 ▲増加	目標設定が変更し、学習活動に不安定感が認められる。履修、余剰の蓄積しかやめ活動の継続する傾向が見られるものもこの時期。	1. 情報 (基本) 2. 議論の調整	1. 評価として学習活動に介入しない。 2. 議論が激化していると感じられる場合は、コンソング(勇気)とプラン(企業立案)の決定的段階について指導する。
	不活性化チーム	○不安感 ▲不安感	中間発表の結果を聞き取り、発表結果に比較チームの状況は改善の兆し。	1. 自信の復活 2. 課題からの一時開放	1. 学習活動の指導を押し付けない。 2. 評価にたいしては、結果にたいしては進みと何か、改めて明確に指導を指導する。過去の成功例のエピソード(学内競争、ゴールドラッシュなど)を用いるのも効果的。
研修後期 (12月中旬)	活性化チーム	○安定感 ▲到達力	学習活動が順調である反面、工程管理意識が出るものもこの時期。残る期間で到達目標を計算してしまっている。	1. 情報 (基本) 2. 目標の調整	1. 原則として学習活動に介入しない。 2. 評価にたいしては、結果にたいしては進みと何か、改めて明確に指導を指導する。過去の成功例のエピソード(学内競争、ゴールドラッシュなど)を用いるのも効果的。
	不活性化チーム	○不安感 ▲増加	①学習活動の名称に伴う意思、逆文化調整、チームの結束と目標に対する恐れ、などを背景に、第一の大きな不安は学習活動が停滞していること、目標達成が難しいと感じられる。チーム内の学習意欲も低下している。	1. プランへの指導 2. リーダーのサポート	1. コンソング(目的の整理)とプラン(具体化)の指導。学生ならではの学習活動の進捗を丁寧にサポートする。 2. 負荷のかかるリーダーのケアが重要である。自信のサポート。
成果発表前 (12月下旬)	活性化チーム	○満足感 不安感	成果が、意欲が顕著に高まる時期。同時に、淡然とした不安感もよく併発する。	1. 到達目標の再確認 2. プランの指導 3. 議論の調整	1. 成果に目を向けず、余剰を整理し、学習者ならではの企業立案で指導。 2. リーダー向けに、改めてコンソングに集まる部分がないかを確認し直接指導指導する。 3. 指導者がいられる事例多く、体調管理も注意を指導する。
	不活性化チーム	○不安感 ▲不安感 ▲満足感	長期間における学習活動の成果として学習意欲、責任感、集積感が顕著になり学習活動、特に受け取りや学習活動が見られる。	1. プランの再確認 2. 責任の調整 3. アイデアの提供	1. 立脚点や学生として課題に立ち向かう意識を丁寧に指導する。 2. 評価にたいしては、結果にたいしては進みと何か、改めて明確に指導を指導する。 3. 指導者がいられる事例多く、体調管理も注意を指導する。
成果発表後 (12月末)	活性化チーム	○満足感 ○安定感	導入者の評価が高く、すべて良好な状態。	1. 型別 2. 総括	概要で理解し強い満足感、開放感、充足感を体験。この貴重な経験を学生生活や今後のキャリア形成につなげるよう奨励することを目指す。 研修報告作成も、何事も積極的に取り組むことが重要であることを指導する。
	不活性化チーム	▲不安感	導入者の評価が低く、数人とした状態。	1. 型別 2. 総括	1. 半期間の努力は評価する。 2. 評価をもらえなかった原因は、履修者たちが充分理解している。チーム内の不和、リーダーの不協和などが原因で発生している。原因は必ずチームの結束の崩れが原因である。失敗は必ず自己の責任に受け止めるよう、内省を促す指導を行う。

ていないはずのコーオブ教育がなぜ？答えは、産学連携「教育」とPBL (project based learning)、産学連携「研究」との誤解あるいは混同だ。分かりやすい例えを用いよう。企業が抱える現実課題に学生チームが貴方（指導教員）の眼前で取組んでいるとする。学生の一人が質問してくる。「先生、どうにもならない（技術、知識の）壁が見つかりました。どうしたら良いでしょう」

産学連携研究だと、教員の答えは「これはだな、（以下、具体的なレクチャー）」と指導するはずだ。ゼミに多いPBL型授業だと、「この本を読みなさい。それにこれもね」と示唆するであろう。一方、コーオブ教育（産学連携教育）の教員は違う。「面白い展開だねえ」の一言とともに微笑み、黙るのだ。

想像してほしい。インターシッパ先に教員はいるだろうか。中間視察に来るとしても、常時傍らにいるわけではない。コーオブ教育は、米国ではインターシッパと同義であり、長期のものは半年から一年以上も学生が職場に一人放り込まれる教育プログラムなのだ。だからこそ、真に自律的な姿勢や思考が獲得されるのである。誰も、教えてはならないのだ。

すると、ここで第二の反応が返ってくる。「なんてこと

だ！ それでは学生に丸投げではないか」。まあ、冷静に。資料2をご覧ください。コーオブ演習二年度目の二〇〇六年、筆者がこれまでの学生チームの活動模様の観察メモをもとに集約した教員指導マニュアルである（詳細は、国際学会のWACE、日本インターシッパ学会で発表）。実質、半年間にも及ぶコーオブ演習での指導教員の役割は、コーオブ教育の基本（インターシッパ）を守る教育手法に徹する、に尽きる。つまり、教えず、傍で見守り続けるのである。

学生の集中力は、必ず大きな波を打つ。ほぼ決まった周期があるのだ。しかもチームの個性や課題との相性等から、好循環（活性）チームと悪循環（不活性）チームに分化するのもお決まりのコースだ。指導教員の大事な役割は、周期的な低迷期や不活性チームに陥った際に発生する。学生にとっての学習プログラムの全体像を思い起こさせ、課題解決の負荷の前につまづきがちな気持ちを解してやる必要がある。それでも、何をどうすればよいのか、具体的な指示は極力避けたい。せめて、考える際のヒント程度に止める。走る方向性とペース配分だけの役割を持つ、マラソンランナーに対するペースメーカーになぞらえて、ペースメーカー (Pace Maker) 教育手法と命名した。世に言う

資料3-1 コーオプ演習における評価について

B.S.Bloomの教育目標分類学 (Taxonomy)

	達成目標	向上目標	体験目標
認知的領域 (Cognitive Domain)	知識、理解等 (知識、理解)	論理的思考力、創造 性等 (思考・判断)	発見等
情意的領域 (Affective Domain)	興味、関心等 (興味、関心)	態度、価値観、倫理 観等 (態度)	触れ合い、 感動等
精神運動的領域 (Psychomotor Domain)	技能、技術等 (技能、表現)	繰返等	技術的達成等

目標類型と目標領域の観点からの代表的目標例の分類 (梶田、1976)

産官学地連携教育における二つの教育目標 (評価軸)

1、**学びの成果** (認知的領域+精神運動的領域)  
「〇〇ができるようになった」

2、**価値観** (情意的領域)  
「見方が〇〇に変わった」

資料3-2 コーオプ演習における評価について

B.S.Bloomの教育目標分類学 (Taxonomy) に基づく評価指標の整理-1

1、**学びの成果** (認知的領域+精神運動的領域) 「〇〇ができるようになった」

評価分類	評価項目	評価軸(基準)
学問の 応用力	(評価軸1) 基礎学力の向上	演習における学習活動の中で、専攻学期に関わる基礎学力が向上した
	(評価軸2) 知識の獲得	演習における学習活動の中で、専攻する学期に必要な幅広い知識を獲得することができた
	(評価軸3) 学問の応用	演習における学習活動の中で、専攻する学問を実際に応用することができるようになった
チーム 活動	(評価軸4) 成果への貢献	チームの到達した成果に貢献することができた
	(評価軸5) チーム活動への寄与	メンバーの意見を取り入れながら、率直に自らの意見も主張し、建設的な議論を展開できるようになった
	(評価軸6) 情報の収集、活用	必要な情報を取捨選択し、収集および活用することができるようになった
問題発見、 課題解決 能力	(評価軸7) 課題の理解	相手(課題提示者)の意図を読み取り、期待されるものを理解できるようになった
	(評価軸8) 問題の発見	論理的な思考から、問題の所在を見出すことができるようになった
	(評価軸9) 課題の解決	独創的なアイデアを提案できるようになった

資料3-3 コーオプ演習における評価について

B.S.Bloomの教育目標分類学 (Taxonomy) に基づく評価指標の整理-2

2、**価値観** (情意的領域) 「見方が〇〇〇に変わった」

評価分類	評価項目	評価軸(基準)
価値観	(評価軸10) 観察力の涵養	物事をイメージにとらわれず、客観的に観察し理解するようになった
	(評価軸11) 視野の拡充	もの見方、考え方が根本から広がり、深まった
	(評価軸12) 自律の達成	自律的な学びの意識、姿勢が育まれた

リーダーシップ	(評価軸13) チームの運営	半年間のチームの活動を、当初の計画どおり遂行することができた
	(評価軸14) チームの統括	メンバーの意見を汲み上げつつ、チームとしての円滑な活動を推進することができた
	(評価軸15) メンバーへの配慮	メンバーに対して公平に接し、学び合うことができた

ファシリテーターと若干ニュアンスの異なりを理解いただけだろうか。ランナー（学生）にタッチ（指示）したら失格なのである。

蛇足ながら、ここで第三の反応が厳しく飛んでくる。

「実に、（教員は）楽そうだ」。

とんでもない。学生は教えられることに慣れきっている。だから、指示待ち族が産み落とされるのだ。ともかく、教えてくれない教員への反応は、概して冷たい。プログラムの本質を理解させないと、まるで敵を見るかのような目線を送ってくる。辛いことこの上ないが、受講生の自律促進のためには心を鬼に、微笑み続けるのである。

### Taxonomyによるキャリア教育評価手法を入手

もうひとつ。コーオプ演習を通じて大きな成果を手にした。それがキャリア教育評価手法である。幸いなことに、この年度は共通教育推進機構の前身である大学教育開発推進センターに所属していた関係で、学内の教育学の専門家との交流が本格化した。キャリア教育の現場で起こる様々な事象を、事あるごとに持ち込み相談している中で、大いに示唆を受けたのが教育目標分類学

（Taxonomy）による人間的成長の計測だった。人間の成長を定性的あるいは定量的に測ることはいずれも至難の業である。BloomによるTaxonomyは、人の成長を「」でできるようになる（認知的・精神運動的領域）」と「」が変わった（情意的領域）」の二側面からアプローチする。その手法をコーオプ演習の活動工程に組み込み開発したのが資料3の評価指標である。

### 並行して理論（座学）の整備に着手

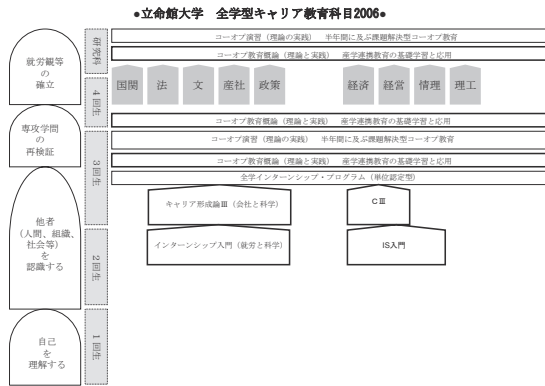
ここまで、立命館大学が産学連携教育（インターンシップ、コーオプ教育）をコアにキャリア教育を展開してきた経緯を述べた。これと歩みを一にして全学を対象とするキャリア教育科目群を開講している。理論と実践の両輪が展開してこそ、キャリア教育だからだ。

正課カリキュラムにキャリア教育科目を配置するに当たり、ここでもまず概念の整理を行った。「継続的なキャリア発達段階に応じ、接続と統合を図りながら従来の教育を見直す改革運動」。キャリア教育の元祖、米国でホイット（Howe）が行った定義つけた。人間は誰しも、経験と時間に応じた一定の成長、つまりキャリア発達が。しかもそれは連続（継続）性を有する。だからこ

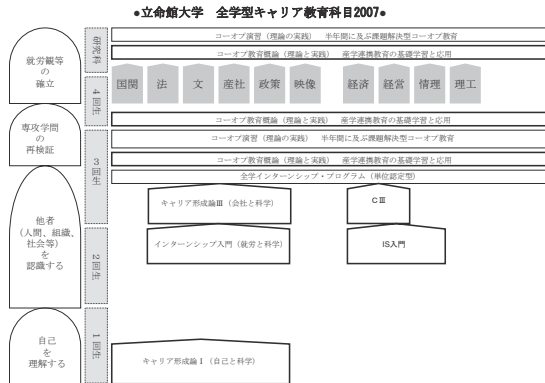


# 特集・学生支援体制の現状と展望

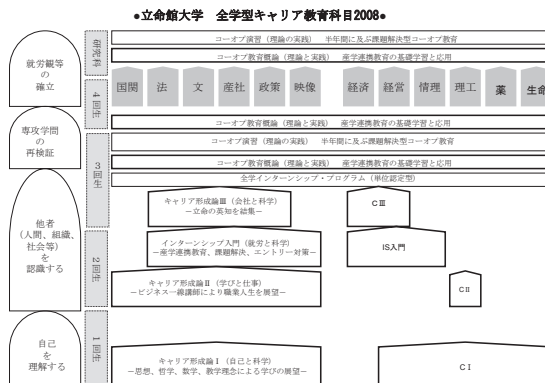
資料 4-1



資料 4-2



資料 4-3





そ、語源がCareer(職)にあるわけだ。接続とは時系列における連続性を意味し、初等、中等、高等教育の連関がその典型だが、学内でそれを完結しようという試み。統合とは横断的な相関を意味し、全学と学部との垣根を越えた科目配置や、キャンパスの内外をつなぐインターシッップ、コーオプ教育を指す。

### 全学型キャリア教育科目を接続と統合の概念で体系化

こうした概念整理をもとに、立命館大学の全学型キャリア教育科目を京都府(衣笠)、滋賀県(びわこ草津)の両キャンパスで並行して体系化することとした。資料4は、体系化完成年度の二〇〇八年度に至る三年間の変遷である。将棋の駒型が学部を示す。左側が京都の衣笠キャンパス、右側が滋賀のびわこ草津キャンパスの学部。図の左端がキャリア発達段階を表す。二〇〇七年度「キャリア形成論Ⅰ」、二〇〇八年度「キャリア形成論Ⅱ」の開講でひとまず、体系化の当初目標を達成した。体系化の基本的な考え方は、一九九九年の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について(通称、接続答申)」で求めたキャリア発達段階を、大学四年間の学びの中に織り込み完結させようという試みだ。各科目はキャリア発達

段階に応じた接続の概念で内容を組み立て、統合概念による学部横断の設計をとる。

ここに学部が独自に開講するキャリア教育科目が縦構図で存在する。この縦(学部)横(全学)展開こそ、立命館大学の座学型のキャリア教育の特長である。学部のキャリア教育は専門教育に立脚する点が重要であり、キャリア教育の中核でもある。全学型は学びの気づきに、つまり教養教育に引き寄せ、学部キャリア教育を補完する役割に徹する。

### 立命館大学の目指すもの

現在、立命館大学は教養教育改革の最中にある。筆者も二〇〇八年度より共通教育推進機構キャリア教育センターに属し、センター長を務める。大学設置基準にキャリア教育の正課化が盛り込まれる今日、総合大学の特性を活かしたキャリア教育の展開は避けて通れない教育改革の王道と考える。その上で、学生支援の基本は「選べること」だろう。座学(キャリア教育科目)と実践(インターシッップ、コーオプ教育)、接続(学部型キャリア教育)と統合(全学型キャリア教育)。学生が自身のキャリア発達段階に照らし、常に相応しい教育プログラムを選択できること。これが、立命館大学のキャリア教育の屋台骨である。