

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 3 年 6 月 22 日現在

機関番号：34428

研究種目：挑戦的研究（開拓）

研究期間：2017～2020

課題番号：17H06196・20K20282

研究課題名（和文）キャリア教育のチューニング 日米の学習共同体創設の試みの試み

研究課題名（英文）Tuning of Career Education - Attempts to Establish Japan and the US Learning Community -

研究代表者

石井 三恵 (ISHII, MIE)

摂南大学・教育イノベーションセンター・教授

研究者番号：50280178

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 9,190,000円

研究成果の概要（和文）：当初の計画に沿いながらも、アメリカ側のさまざまな変化により、研究協力者の増減を繰り返し、ようやく所期の目的を達成するかに思われた。しかしながら、人類に襲い掛かる魔の手を増幅したCovid-19の世界的流行の兆しから満足のいく形に収束することは難しかったが、「試みの試み」という目標には届いたように思い、研究者ならびに研究協力者一同、安堵している。

本研究の日本側研究者においては「摂大モデル」の構築に基づいたカリキュラムと教材のすべてをほぼ完成することができ、アメリカ側研究者は新たな科目の立ち上げと教材開発に至った。その成果として、報告書とホームページ作成にて成果を示した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

高等教育機関は大学教育の柱の一つにキャリア教育を挙げており、キャリア教育の中心は業界研究や会社説明会など、就職活動だけを目的とした「キャリア=就活」といったイメージを学生中心としたステークホルダーに与えている。このことに疑問を持った本研究における学習共同体は「摂大モデル」を作成した。同時に「キャリア教育のグローバル化」を目指し、キャリア教育の「チューニング」を日米の高等教育において試みた。アメリカの一大学が学習共同体として新しいカリキュラム開発を行った。新しい学問領域である「キャリア教育」がグローバルの視点で協働研究でき、さらには「チューニング」できる研究土壤があることが証明できた。

研究成果の概要（英文）：In line with the original plan, various changes on the American side led to repeated increases and decreases in research collaborators, and it seemed that they would finally achieve their intended objectives. However, while it was difficult to converge satisfactory from the signs of the covid-19 pandemic that amplified the hand of the devil attacking humanity, researchers and research collaborators are relieved that the goal of "attempt" has been reached.

As the Japan-U.S. learning community in this study, Japanese researchers were able to almost complete the curriculum and teaching materials based on the construction of the "SETSUDAI Model", and American researchers started new subjects and developed teaching materials. As a result, the results were shown in the report and the homepage creation.

研究分野：ジェンダー・コミュニケーション

キーワード：キャリア教育 チューニング 高等教育 学習共同体 グローバル

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 高等教育機関において、大学案内、そのパンフレットやホームページをみても、そのほとんどが、大学教育の柱の一つにキャリア教育を挙げている。それは、受験生だけでなく、ステークホルダーとしての保護者、高校側への「4年後の就職に際しての問題点が少ない」というアピールにはかならない。したがって、キャリア教育の中心は、業界研究や会社説明会など、就職活動だけを目的とした講座、就職を有利に進めるための資格取得のための講習であり、「キャリア＝就活」といったイメージを学生中心としたステークホルダーに与え続けていることは問題である。

(2) 1991(平成3)年～2011(平成23)年のデータを基に、厚生労働省職業安定局は「若者を取り巻く雇用環境と課題」を公開した。そこには、大学進学率は20年間で20%以上と、急激に上昇している一方で、未就職のまま卒業する者の割合が高くなっていった。「若年層の新卒無業問題」は、高等教育機関の在り方、とくに大学の存在意義を問うる結果となった。必然的に「出口指導」が重要な意味を持ち始めたのである。このような傾向において教育が受ける影響は大きく、今でも大学内にも同様のイメージを持つ教職員が少なくない。また、近年「ワンディ・インターンシップ」という名目の会社説明会が多くの企業で実施されており、事実上、選考過程に位置付けられるケースもある。企業などのビジネス組織の都合に合わせてつぎのステップを踏むことができないようなシステムを提示され、学生には参加を促さなければならない現状もある。つまり、早期対策を講じた「出口指導」が中心となった就職のための活動をキャリア教育としてとらえる風潮に追い風を与えてきた。

(3) 高い失業率、フリーター・無業者の増加など、若者の雇用情勢を政府も黙って見ていたわけではなく、2003年(平成15)より、官邸主導で「若者・自立挑戦会議」が始まり、計10回の議論を経て「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」の作成に至った。まさに、キャリア教育必要性の議論の起点はここであったと考えられるが、さらに10年以上が経過した現在、それだけの議論では終わらない。にもかかわらず、2011年度より義務化されたキャリア教育は、その内容を先の「出口指導」との混同から、専門職の「職業教育」をキャリア教育とみなされる風潮があるのも事実である。キャリア教育がキャリア教育学、あるいはキャリア学としての学問体系が確立していないからこそ起こる問題、さらには人生経験を得た他分野の教職員にも理解できる内容であることから、どの教職員でも教授が可能という錯覚を起こしてしまう危険性を伴う問題も生じていると推測できる。いずれにしても、根拠のない風潮により、高等教育機関が揺らぐことだけは回避しなければならないと考えた。

(4) 学生の将来を考えた場合、「国際化」と言われて久しいにもかかわらず、大きな変化がみられない日本の大学において、キャリア教育の多様性についても考察したいと考えた。とくに、「日本とアメリカの就職事情の違い」に着目しつつ、共有化できるものは何であるかといった問に対する探究である。日本人学生が海外のビジネス組織などで働く場合、日本人留学生として学んだ後に現地のビジネス組織で働く場合、あるいは日本に戻って後にビジネス組織で働く場合、さらには海外からの留学生が日本で日本のビジネス組織で働く場合など、さまざまな状況が想定されると理解した。

## 2. 研究の目的

(1) 本研究の目的は、日本の高等教育機関で義務化されたキャリア教育の抱える問題に関して、ユニバーサル段階をすでに経験したアメリカ合衆国の高等教育機関と共有し、キャリア教育をチューニングしていくことである。1999年に欧州29カ国がボローニャ宣言に署名したことより、欧州の大学は学生の学修成果の「等価性」を目指し、大学教員が大学教育の学問領域やテーマごとに議論し、ツールを開発し、「共有するための学習共同体ネットワーク」を構築した。伝統的学問領域では検討すら難しいのが現状であるが、キャリア教育は比較的新しく研究されてきた学問領域であることから、チューニングを展開するにあたっての学問領域としての障壁はより少ないと考えられる。まずは、キャリア教育の「日米の学習共同」創設の試み、その初歩段階を行う。

(2) 2011年度より高等教育機関で義務化されたキャリア教育は、各高等教育機関において独自のキャリア教育が開発、推進されているという報告も受けるが、現段階で以下に掲げる5点の問題点を含んでおり、授業開発ならびにツールもいまだに手探り状態であることも否認ない。

- 1) キャリア教育の内容が職業教育と混同されており、さらなる教育内容の明確化が必要
- 2) 評価基準の提示内容の検討、学修時間確保とその基準の明確化が必要
- 3) 担当する教員の業績確認、ファシリテーション能力の必要性から「教員の質保証」の問題
- 4) 担当する教員の立場と教職協働の問題
- 5) グローバル人材養成の観点からの問題

この5点を検討していくことは、すなわちキャリア教育の「質保証」を検討することに他ならないと考え、協働作業を行うこととした。

### 3. 研究の方法

当初計画した組織において、アメリカ側研究者の協力は得られており、渡航計画に基づいて、話し合いを進めてきた。その過程において、アメリカ側研究者にはキャリア教育という概念が乏しいことと、州によっては学生の支援はキャリアセンターなどの担当セクションが実施するというから、研究者自身がイメージを持ちにくいことがわかった。しかしながら、emailを通して丁寧に説明することで趣旨に対する賛同を得たものの、どのように対応し、動き出せばよいかわからないとのことであった。できるかぎり渡航する機会を設け、コミュニケーションを図ってきたが、州政府からの予算カットによる人員削減に直面し、研究から撤退せざるを得ない研究者、このCovid-19の影響から職場が縮小され、最終的には人員整理にあった研究協力者など、こちらも想像できない状況に陥った例も出てきた。本研究を推進するためには必要な大切なメンバーであったが、残念ながらこちらも了承せざるを得なかった。

最終的には、以下の表のように、日米の高等教育に所属する研究者ならびに教員だけでなく、企業家、フリーランス翻訳家、IT 専門家、海外で正規雇用され責任ある地位にいる日系人など、多様性のあるステークホルダーとしての立場から本研究を最後まで支えてくれた。日本語・英語のコミュニケーションを通して、互いの主張を展開しつつも協働を図ることができた。

図表 研究組織メンバー

氏名	所属/役職	担当
石井 三恵 博士(文学)	摂南大学 教育イノベーションセンター/センター長/教授	統括・現地調査
水野 武	摂南大学 教育イノベーションセンター/特任講師	統括補助、現地調査
上野山 裕士 博士(人間科学)	摂南大学 教育イノベーションセンター/特任講師	キャリアデザイン I 担当
津村 朗子	摂南大学 非常勤講師	国内留学生・ビジネス実務担当
奥田 和子	摂南大学 非常勤講師	ビジネス実務担当
山岡 亮太	摂南大学 非常勤講師	ビジネス実務担当
熊本 順一	学校法人上野学園 広島外語専門学校/学校長 Iowa Western Community College (IWCC)/日本事務所 所長	現地調査リーダー・ 日本人留学生担当リーダー
平田 富美子	学校法人ひらた学園 広島国際医療福祉専門学校/理事長・校長	起業家意見まとめ(女性視点)
福竹 康志	(有)京都情報化支援事務所/取締役所長	IT 専門家
仁平 章子 博士(学術)	元 摂南大学 非常勤講師	国内留学生・ビジネス実務担当
辻 一美	翻訳家	翻訳担当
Wendy Lam, Ph.D.	Hawai'i Pacific University College of Business - Department of Business Associate Professor of Hospitality and Tourism Management	アメリカ側キャリア教育研究リーダー
Michelle Kempke Eppler, Ed.D.	Bellevue University Dean, College of Continuing and Professional Education	アドバイザー
Risa Yamamoto	Lyndex-NIKKEN, Inc. / Purchasing Team Leader	日米大学比較

また、一つの試みとして、協力してくれた大学生、日本の大学に通う日本人学生および海外からの留学生、海外の大学で学ぶ現地学生および日本人留学生へのインタビューを通じ、学びに関すること、シラバスへの思い、さらには自己効力感について話し合う機会を得たことは、学生にとって有益なキャリア教育は何かを検討することとなった。

### 4. 研究成果

(1) ICTの急速な進展による社会情勢の変化を見続けながらも、経営資源としてのヒトに着目した結果である。ヒトがいかに社会で働き、よりよく生きていくことができるようになることは、どの学問領域においても目指すところは同じである。そのためには、より利便性の高い技術の開発と、社会システムの変革が必要であると考える。前者は技術開発の努力の積み重ねであるが、後者はヒトの意識を変えていくための教育が重要となる。さらには、その教育において、ヒトを大切にすること、多様性を理解した人権意識の在り方が問題となるが、ハラスメント、誹り、暴力、戦争といった負の連鎖を断ち切ることができていない現状において、その困難性は理解できる。しかし、ヒトは他者と協働しなければ生きてはいけないうし、協働により経済を円滑に循環させることで、他者をも助けることができる。また、ときにはヒトを裏切り、陥れることもあるし、自滅することもある。だからこそ、人生において誠実に働く意義を見失ってはならないし、自分を理解し他者をも理解し、人生において必要なコトやモノを自分で選択、決定し、自分を人生の主人公として歩くことの責任を理解すべきなのである。

(2) 大学において、希望する専門領域を学びながら、寿命が尽きるまでどのように協働/共同しながら歩んでいくかを学ぶことを共に考える、新たな視点の学問領域があってもよいと考えた。大学という場は、いくらでも夢を描くことが可能な場があり、その夢を叶えるために努力する場でもある。したがって、大学は学生にとって不可能と思われることを可能にしていく鍛錬の場でもなければならぬはずである。それを支援する科目、それがキャリア教育であると考えた。

そして、人としてどのように生きていきたいかを自己選択し、自己決定し、自己実現していくことを本質的に生きる権利として認めた教育がキャリア教育であると、私たち学習共同体は考えている。

#### 1) キャリア教育の内容が職業教育と混同されており、さらなる教育内容の明確化が必要

学生自身が見えない将来を描くためには、専門教育によって培われる職業教育だけではなく、自身の将来を計画するために広く教養を身につけ、社会を知るキャリア教育の必要性が再認識された。つまり、職業教育とキャリア教育が明確に異なる点を指摘したのである。それは、職業教育を否定するものではなく、キャリア教育という新たな学問領域を構築する必要性に裏打ち

されたものである。本研究においては、一例として「摂大モデル」を示してきた。「摂大モデル」では、「世のため、人のため、地域のため」という建学精神の下、学生と共に何を学べるかを考えてきたが、学びそのものは時代に応じて変化していくのであり、所属する教職員と学生で継続的に協働作業をすることが重要である。各高等教育機関が建学の精神の下に、借り物ではない独創性の高い理論を構築し、オリジナリティあふれる学びを学生に提供できることを望む。また、この「摂大モデル」において、汎用性の高いカリキュラム、テキストなどを開発しており、実証を続けている。現段階では、レジュメ、パワーポイント資料などを「日米学習共同体」で共有しており、将来的にはテキスト化を進めるとともに公開する予定である。

また、世界各国の事情が異なるなかでも、キャリア教育の必要性を海外の研究者や教育者はすでに感じ取っていた。世界において若者を取り巻く状況に大差はないこと、日本の環境が比較的悪い状況に置かれているわけでも、特殊でもないことも理解できた。一人の人間として、大学などの高等教育機関での学びをいかに自身の人生に投影させていくか、今後の展開として海外の研究者や教育者と対話を続けていく予定である。

## 2) 評価基準の提示内容の検討、学修時間確保とその基準の明確化が必要

日本においては単位の実質化が叫ばれており、学修時間確保のための対策が講じられていることは周知の事実である。キャリア教育も例外ではなく、支援と課題の在り方を考慮する必要がある。現状において学生の学修時間確保に至らない理由として、教員側の問題は、①興味を引き起こさない授業展開 ②教材の難解さ ③教員の教授力／ファシリテーション技能の不足 の3点が挙げられる。一方、学生は、①学費の高額化 ②アルバイトが必要な経済的事由 ③基礎学力の不足 ④集中力の不足 ⑤学びに対する興味の欠落 など5点が挙げられる。さらには、教員と学生の共通項目として、学修時間を満たさず、無理解な学生への教員の単位譲渡の問題である。これは、さまざまな意味で困窮している学生への支援ではない。4年間という社会との接続までの執行猶予期間／モラトリアムにおいて、学びの興味も起こさせないまま「卒業証書」という一枚の紙を授業料との交換で渡す作業に過ぎない。ましてや、Covid-19のようなパンデミックのような事態の下、学生の社会化が進まない現象において、高等教育の存在意味は失われていく。本研究で提示した「摂大モデル」から、単位数に見合った学修時間確保の学びを提供し、確実に身につけること、それに対する評価と支援の在り方もさらに検討しなければならない。教員の協働による学生を鍛えるためのアイデアならびに課題などが共有できる形態が図られることや「テストバンク」の開設などの方向性が必要なことも理解できた。現段階では、それなりの成果が出ていると考えられるが、「フリーライダー」を許さない教育がキャリア教育であることを望みたい。

## 3) 担当する教員の業績確認、ファシリテーション能力の必要性から「教員の質保証」の問題

キャリア教育の位置づけが学問として、あるいは教育として体系化され、整備されていない以上、「教員の質保証」は担保されない。旧来の学問領域と異なるという点で、さらには無意識に生じる学内におけるジェンダー視点、学生の未来に関して無関心な教員の存在など、障害は依然として多い。キャリア担当の教員は、少なくとも社会事情に即した学問領域、経営学、経済学、国際関係学、法学、心理学、教育学、社会学、その他ジェンダー、多様性コミュニケーションなどの人文社会系を学び、DX (Digital Transformation) 時代には対応した情報リテラシーにある程度精通し、ビジネスの場で扱う数字が読めなければならないであろう。つまりは、専門を持ちながら複合領域で協働するということになる。背景が異なる複数の教員の協働作業であればあるほど、学生が興味をいなく内容としてまとめることも、事例を話すことも可能となる。本研究の学習共同体においては、まさにオールグラウンドプレイヤーが集合し、複合領域の研究者として遂行することができた。当初、「エキスパート・ジャッジメント」の視点で論考を重ねることを試みたが、キャリア教育を担当できるまでに至る研究者の層の広がりや未だみえないことから、それ以前の養成する段階から構造を変えていかなければならないことが明らかになった。

近年、反転授業、アクティブ・ラーニングなどを利用した授業改善が叫ばれている。残念ながら、その手法にだけ目を奪われ、「新しさ」が優先されており、上滑りしているように思えてならない。たとえば、授業内で声高に指示を出し、進行を急ぐあまり思考過程を重視できない教員は、学生中心の学び／Student-centered learning が当然のことであるにもかかわらず、教室内の主役になっている事例も見受けられる。ステークホルダーである学生といかに教室運営していくか、それがコミュニケーションを向上させることであり、協働作業への導き、言わば訓練／Training となることも理解できていない。ファシリテーションとは協働を促進する役目であり、その行為であり、教育の現場においては、学生の能力を最大限に引き出すことであり、共有することである。

「エキスパート・ジャッジメント」について考えれば考えるほど、高等教育の教員養成課程の必要性が浮かんでくる。日本の教育において教員免許が不要な教育者の集団は、高等教育である。ファシリテーション能力を個々の教員が高めることは可能だからこそ、ファシリテーション能力が高ければ「フリーライダー」をつくらない授業形態になることを仮説として検証していくことも考えたい。

## 4) 担当する教員の立場と教職協働の問題

大学において、教員と職員は両輪である。どの場面においても教職協働であることを望むが、業務を縦割りにしては困難な面もある。本来、業務を司る組織体が異なるという視点もあるが、学生支援に関しての部署においては、少なくとも教職協働の姿勢を保つ必要がある。その

際、互いがきちんとコミュニケーションを図れる組織でありたいと考えることから、SD・FD 研修の在り方も視野に入るのであろう。学生と日常的に接触するのは教員だけではなく、職員も同じであり、履修や生活面の相談件数からすると、職員が接する割合の方が高いかもしれない。したがって、教員だけでなく、職員も人生を通して学び続ける姿勢を学生に見せること、さらにはロールモデルとなることを視野に入れることを希望する。現状の勤務のままで、ロールモデルを意識するだけで言動に責任を持つ姿となる職員の事例は本学だけではないと考えるからである。キャリア教育には、建学の精神に基づいた教育の在り方、教材の使い方、地域や企業のステークホルダーとの交渉も必要となることから、教員はできれば専任教員として、本務校に勤務することが好ましい。この点に関しては、各大学の人事計画などあるため一概に述べることはできないが、教員の能力を発揮させるためのある程度の経済的基盤は重要である。

##### 5) グローバル人材養成の観点からの問題

本研究を拡大するために、海外の高等教育機関にキャリア教育に対する理解を求めつつ、協働研究を試みた。学生が社会に出る前までの支援・指導は必要と、どの研究者も総論賛成で、協議を繰り返してきた。しかしながら、実際に学生支援のための協働研究という話になると、①それはキャリアセンターの仕事 ②自分の専門ではない ③完成させた資料を使いたい と、すべて他人事としてとらえていたように思う。

情熱を持って教えることができる、学生からの評価が高いアメリカ人教員が教えた学生が「不安」を抱えている実情を理解したことから、「摂大モデル」を参考に、学生を支援するプログラム開発が始まった。まさに、学生のアウトカムを最低限に「等質化」し、独自性を打ち出しながら質の高い教育を行うことに繋がる「チューニング」の第一歩であったと理解する。

本研究の目的でもあった「チューニング」は試みの試みであった。キャリア教育は歴史が浅いことから、「チューニング」は実施の可能性はある程度高いと判断していたが、現実の課題に直面しなければその動きは始まらないことが理解できた。我々が克服すべき現実の課題は学生の社会への接続に対する「不安」であり、それを払拭するための支援がキャリア教育であるともいえる。

(1) ヒトは社会基盤を維持するための資源であると痛感している。そのヒトを育て、社会へ送り出す組織が大学などの高等教育機関であり、社会との接続を図る場所である。したがって、社会へバトンを渡すためには、学生のある程度の社会化を教育において進めておかなければならない。今、その危機に直面しているといえよう。ヒトを育てる、従来の教育からの脱皮を本格的に実施するためには、Student-centered learning の考えのもと、学修システムを俯瞰し、カリキュラムをデザインできるだけの判断力を持った教員、あるいは職員が必要となる。さらには、教授法開発も協働する時代が到来したと考える。カリキュラムコーディネーターとしての職員養成、大学などの高等教育機関での高等教育教員養成課程、この二つが急がれるのではないだろうか。

(2) Covid-19 はパンデミックとして、地域を越えて世界を変えてしまった。増殖機能しかないといわれるウィルスに、知能を持った人間がいかにか立ち向かうか、教育の在り方も新しい生活様式に合わせて変えるべきところは変えていかなければならない。DX 時代といえども、変わらないもの、取り戻さなければならぬものは「人間らしさ」、あるいは「人間らしい力」ではないだろうか。音声だけでなく、利用できるすべての表現方法を駆使したコミュニケーションにおいて、相手を理解し、共感し、共に創造していくことが求められる。まだ AI にそこまでの能力があるとは聞いていないが、「人の気持ちになり、共に」という発想は AI に欠けている能力である。「理解・共感・創造」はキャリア教育の基盤でもあり、これを意識したワークを取り入れている。

キャリア教育における「試みの試み」が、新しい生活様式のスタートにおいて、古き生活様式を振り返り、再出発を試みたことになった。時代に対応した教育であろうとすることは、「人の気持ちになり、共に」「理解・共感・創造」していくことである。今後のキャリア教育において、最も大切なことは、キャリア教育を担うヒトの養成である。学修目標を理解し、適切な言動で到達目標へ学生を誘うことのできる、Student-centered learning を理解した教員の養成である。新たな視点での研究が始まることを期待しつつ本研究を終了したい。

(3) 以上の成果の報告に関しては、報告書を発行し、ホームページも公開（「キャリア教育のチューニングー日米の学習共同体創設の試みの試みー」<https://careertuning.weebly.com>）しており、今後の研究継続のためのプラットホームとする予定である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 石井三恵・水野武
2. 発表標題 キャリア教育のチューングの試み 日米学習共同体創設の試みの試み
3. 学会等名 第25回大学教育研究フォーラム
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	水野 武  (Mizuno Takeshi)  (90624726)	摂南大学・教育イノベーションセンター・講師    (34428)	

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究協力者	上野山 裕士  (Uenoyama Yuji)		
研究協力者	ラム ウエンディ  (Lam Wendy)		
研究協力者	熊本 順一  (Kumamoto Junichi)		

## 6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究協力者	津村 朗子  (Tsumura Akiko)		
研究協力者	奥田 和子  (Okuda Kazuko)		
研究協力者	山岡 亮太  (Yamaoka Ryota)		
研究協力者	仁平 章子  (Nihei Akiko)		
研究協力者	福竹 康志  (Fukutake Yasushi)		
研究協力者	辻 一美  (Tsuji Kazumi)		
研究協力者	ヤマモト リサ  (Yamamoto Risa)		
研究協力者	平田 富美子  (Hirata Fumiko)		

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関			
米国	Hawai'i Pacific University			