

就職ガイダンスの双方向化

田原 数哲
今泉 仁志

抄録

キャリアプランニング科の就職ガイダンスについて、現状を振り返り、最近の能動的学修手法の成果を踏まえ、さらなる双方向化について検討した。

グループワーク、フィールドワークを活用するのは当然のことだが、学修成果を把握する手法としてループリックを検討してみた。今後、活用しながら改善していきたい。

キーワード

就職ガイダンス 能動的学修（アクティブ・ラーニング） ループリック

I. はじめに

2019年3月に高等学校を卒業した105万6千人のうち、54.8%の57万9千人（現役進学者）が大学・短期大学に進学した。（文部科学省 令和元年学校基本調査速報）

大学・短期大学への入学状況をみると、入学者数は68万3千人（過年度卒業者等含む）で前年度（2018）の68万2千人とほぼ同数となった。大学・短期大学別をみると、大学が63万1千人で前年度より0.4%増、短期大学は前年度より3千人減の5万1千人であった。新規高卒者の進路先は、就職17.5%、大学・短期大学54.8%、専門学校16.3%、専修・各種学校5.1%となっている。短期大学卒業者については、2019年3月に卒業した者は、前年度より1933人減少の52,665人であった。卒業者の状況別内訳は、進学8.5%、就職81.8%である。短期大学卒業者は前年度よりやや減少してはいるものの、その8割以上が就職しており、短期間での就職支援が必要となる。

現在、本学キャリアプランニング科では、1年次の1年間を通して就職活動に向けての対策授業として「キャリアプランニングⅠ」、「キャリアプランニングⅡ」を設けている。この授業の中で就職ガイダンスとして11回のキャリアセンターとの連携講座が行われている。この論文では、学生が円滑な就職活動が行えるようサポートできているのか、その連携講座の授業内容について検証する。また、学生が就職活動に向けて主体的に取り組むためにどのような授業展開が必要であるか、学生に効果的なフィードバックを与え学生の学修を促す評

価ツールである「ルーブリック」についても考察する。

受動的学修から能動的学修へと学生の学び方が変化してきた今、それを授業に反映させるべく、どのように取り入れ、学生に学ばせるのかをこの機会に考察する。

本学の就職ガイダンスに能動的学修を取り入れ、双方向化を図りたいと考えている。それを順に考察していきたい。

II. 能動的学修の必要性について

従来の受動的学修では、学生が与えられた知識や情報を覚えるという取り組み方で、教員が一方的に教える授業を学生が受けるスタイルだったため、知識や情報の量が重視されてきた。それを理解しているか判断する評価基準は筆記テストの得点率が大きな割合を占め、いわば暗記していれば高評価を得られるという学修方法だとも言える。決まった答えを効率よく覚える能力も大切ではあるが、実社会へ出てみると、覚えたことだけが順序だてて出てくるわけではない。実際に遭遇する問題への対応方法には選択肢がいくつもあり、決まった答えは存在せず、自分で考えて解決方法を探ることが必要となってくる。このような場面で自ら考えて動くことのできる人材を育てるために受動的から能動的へと学修方法が変化してきた。

グローバル化やIT化が進み、多様な国や人々が競合相手となり、社会環境が大きく変化してきた現在、実社会でそのような人材を求める傾向が高まってきており、そのためにはどのような教育やアプローチで求められる人材を育てるのか、その試みを反映させたのが能動的学修である。

2006年、経済産業省は、新しい経済成長を実現する道筋として「新経済成長戦略」を示した。その中で、職場や地域社会の中で多くの人々と接触しながら仕事をしていくために必要な能力として「社会人基礎力」を提唱した。これまでの「社会人基礎力」は、大学教育、就職、採用、新入職員研修など限られた年代での活用が中心であったが、近年では、第四次産業革命による産業構造の変化や就業構造の変化、または「人生100年時代」を迎えつつあるなかで、今や全年代が意識すべきものと捉えなおす必要がでてきた。その「社会人基礎力」は、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な能力」と定義され、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの力と12の具体的な能力要素により構成されている。このように、社会が求める能力は多岐にわたり、その能力を養い発揮するためには今までの受動的な授業だけでは不十分となった。

能動的学修は学生の主体的な学びの確立による大学教育の質的転換を目指すものであり、学生の課題探求力、すなわち、どのような環境でも「答えのない問題」に対して最善解を導くことができる力を養うことにその意義がある。それは文部科学省のみならず経済産業省が進めるグローバル人材育成にも通じるものである。

社会では自らが考え動ける人材を求めている。ではその能力を高めるためには何が 필요한のか。得た知識や情報をどう使うか、機転を利かせるには、判断力を養うには、どうしたらいいのか。能動的学修では自らが考えて動く力を身につけるために、グループワークや

フィールドワーク等を取り入れながら、学生と教員がやり取りをし、意思疎通を図りながら学生の自主性・主体性を高めていく。文字通り、一方的に「受ける学修」から「参加する学修」への大きな変革である。本学の就職ガイダンスにおいても、時代の流れに則した人材育成を進めるために能動的学修を取り入れ、学生と意思疎通を図りながら相互にやりとりをする方法を探っていきたいと考える。

Ⅱ－１．就職ガイダンスの双方向化

就職ガイダンスの内容と現状

能動的学修の必要性を上記に記したが、それを受け本学の就職ガイダンスも、今の社会が求めるような人材に学生を育てるために能動的学修を取り入れる必要があると考える。自ら動ける力を養うために創意工夫をしなければならない。教員と学生間で相互にやりとりをする授業内容に加えて意見交換など学生同士のやりとりも取り入れながら、学生一人ひとりが自覚を持って自主的に考え、積極的に関わっていけるように教員と学生、または学生同士の相互コミュニケーションを目指して双方向化を図らねばならないと考える。

表1は、2019年度の就職ガイダンスの内容である（全11回）

表1

就職ガイダンス内容	
第1回	キャリアセンターの利用方法・インターンシップガイダンス
第2回	自己理解
第3回	女性のためのキャリアを考える
第4回	就職活動導入ガイダンス
第5回	一般常識テスト
第6回	適性検査（クレペリン検査）
第7回	履歴書の書き方・自己分析
第8回	まじカフェ
第9回	先輩の就職体験報告会
第10回	ワーク×ライフスタイル研究
第11回	就職ガイダンス 求人ナビ説明会

学生に対する就職活動支援方法は、授業・講義のなかでの学修支援と実技や演習を行ういわゆるフィールドワーク型の学修支援とに分けることができる。前者は、職業講話・自己分析・業界研究等が挙げられ、後者は、インターンシップ、交流会、ジョブ・シャドウイング、合同説明会などが挙げられる。本学、キャリアプランニング科は、就職に必要な基礎としての就業観を持たせるために11回の就職ガイダンスを実施している。そのうち、導入編として春学期に3回、実践編として秋学期に8回開催している。

この内容で能動的学修を意識しながら学生ができるだけ自分で考え、学び取る機会を与え

られるよう取り組んではいるが、受動的学修の要素も入り混じった講義内容となっており現状は能動的学修に完全に移行するということまで至っていないといえる。

この論文では、双方向化を実現するために何が必要であるかを考察していくが、まずは現在のガイダンスの大まかな内容を述べる。能動的学修を取り入れた取り組みとして何を行っているか、今後の改善点なども含め回ごとに考察する。

※用語解説：ジョブ・シャドウイング

半日から1日程度、企業に赴いて従業員に同行し、職場でどのような仕事をしているか観察し学ぶ取り組みである。インターンシップのような職場で実務体験を行うものではなく、あくまでもさまざまなキャリア選択があることに気づくことを目的にしている教育プログラムである。

第1回就職ガイダンス（インターンシップについて）

導入として、キャリアセンターの利用方法とインターンシップの意義・取り組み・参加方法について説明している。現状は説明に終始し一方的に伝える形になっている。能動的な学修を考えると、今後は、インターンシップに参加した学生に来てもらい、対話型の授業展開ができないか考えている。インターンシップは、早い段階からの就業体験を通して、「働くとはどういうことなのか」を頭の中のイメージではなく、体験し感じることで学ぶことができる。そして、体験の中から反省点や今後の課題、目標を見出すことができ、自分を客観的に評価することもできる。そのため、今後の学生生活の目標を設定しやすくなる。それを期待してガイダンスの初期段階でインターンシップの説明を行うため、経験者の体験談を絡めて学生を巻き込みたい。

第2回就職ガイダンス（自己理解について）

ネット上のアプリケーションを利用して適性診断を実施し、自分の興味・関心・価値観や適性を理解する。自分の適性を知ることでインターンシップ先を決定しやすくなる。現状の適性診断では、その場で読んで終わりになりがちなので、今後の展開として、振り返られるツールとしてポートフォリオの一部になるような書き込み式の適性診断等を検討したい。自分とはどういう人間なのか、考え書き込むことで自分と向き合う機会が作れないか検討が必要である。

第3回就職ガイダンス（女性のためのキャリア）

女性がよりよいキャリアをどう描いていくかを目標にし、外部講師を招いて考えていく授業としている。外部講師は、学生と年齢の近い女性を選び、学生が身近に感じられるように工夫している。例年、キャリアを「いかだ下り」「山登り」に例えて講演をお願いしている。講演を通じて、学生一人ひとりが、自分の将来を見据えて、職業選択をしてもらいたい。

また、目先の就職ではなく、5年後、10年後のキャリアを意識してもらえるように内容を

考えている。今後は、女性のキャリアライフの視点で就職とプライベートについて考えていくことも重要であろう。外部講師を招くことにより、実際の経験談を直に聞き感じることで、自分に投影して就職や仕事というものをイメージできるのではないか。具体的にプランを書き出すことにより、能動的学修となるように今後も続けていきたい試みである。

※用語説明：いかだ下り

こだわりを持たず、多くの業務に取り組むことでスキルを磨き、自分に合うものを見つけていくというスタイル。

※用語説明：山登り

すでに目標がはっきりとしている、その目標に向かいプロフェッショナルな仕事を追究していくというスタイル。

第4回就職ガイダンス（就職活動導入ガイダンス）

就職活動の事前準備として、就職活動期の流れ・就職イベント・求人票・就職試験についてのガイダンスを実施している。情報提供の授業なので、説明に終始してしまうため能動的学修要素を取り入れるのが難しい。

第5回就職ガイダンス（一般常識テスト）

就職活動では避けては通れない学力試験の一つである。実際に、一般常識テストを受験し、今の自分の学力を知り、苦手分野の克服に取り組む目的で実施している。

課題は、結果の利用方法である。結果をみて終わりという学生が多い中、どのように将来の活動につなげていくかが今後の課題である。

第6回就職ガイダンス（適性検査）

適性検査の結果から、自分の強み・弱みを把握しつつ、適職の診断結果も参考にしながら、職業選択に利用する。自己PR作成の際に、この結果を参考にしてもよい。また、就職支援担当者同士で結果を共有し就職支援に活かしていく目的もある。

適性検査の結果を見るだけでなく、適職と診断された業界の職業を研究してみる、その職業と自分の志向が関連する点を探るなど、学生に記述型で参加できる内容にできないか検討する。

第7回就職ガイダンス（履歴書の書き方・自己分析）

第2回就職ガイダンスで実施した「自己理解」を基に、履歴書の項目（志望動機、自己PR、特技・趣味等、興味のある学科等）を文章に書かせてみる。また、基本的な情報（住所、学歴、職歴、資格等）の書き方の指導を実施している。ポートフォリオに加えられる自己分析シートを作れないか検討したい。

第8回就職ガイダンス（まじカフェ）

東三河広域連合が主催となり、飲み物を片手に地元企業と学生が交流するイベントである。地元企業の魅力を知り、今後の就職活動に活かしてもらう目的で開催している。また、本学学生の多くは、この就職イベントが就職活動に関わる催しの初の参加となる。このイベントには、業界研究、地元企業を知ること、そして、話の聞き方、質問の仕方等の勉強の目的でも参加を促している。能動的学修要素としては、企業人とのコミュニケーションにより聞くだけではなくやり取りを体験する。

第9回就職ガイダンス（先輩方の就職体験談について）

地元企業を中心に各コース（ビジネス・秘書、公務員、医療事務）から1年生のモチベーションを上げるような体験や取り組みをした就職内定2年生を選抜し、1年生を前に就職体験談を披露してもらう。他人の成功・失敗体験を聞き学ぶことで自己肯定感を高めてもらう講座としている。就職活動は、失敗したり、大きな壁にぶつかることがほとんどである。そうしたときに自分の力を信じて乗り越えるためにはどうしたらよいかを考える力になる。

第10回就職ガイダンス（ワーク×ライフバランス研究会）

東三河での働き方（ワーク）と暮らし方（ライフ）について紹介し、2～5社の人事担当者を招き、学生が就職を考える際の業界研究に役立ててもらう目的で開催している。この講座では、就活アドバイザーの就職講演から始まり、人事担当者とグループディスカッション形式で業界や会社について説明を受ける。

第11回就職ガイダンス（SOZO求人ナビの説明）

学生が、SOZO求人ナビを利用できるように登録から利用方法について解説し、実際に登録し、求人票を確認する。企業から送られてくる求人票には、試験日や試験内容だけでなく、企業の詳細な情報が載っている。就職活動に必要な会社の情報は、どこを見ればわかるかを学生全員で確認する。

上記のように、前半は、就職活動に必要な基礎的知識の修得を目的にし、後半は企業などの組織で働く人の意識に触れる機会を多くとっている。短期大学生は、1年次で自分の将来の方向性を決定する必要があるため、こうしたイベント（合同企業説明会など）等に参加しながら、業界研究をしていくことが将来の方向性を決定する近道となっている。実際に、積極的に参加した学生と消極的な学生とでは、納得した進路先と内定時期に大きな差がある。このような企業と接するイベントなどは能動的学修の取り組みとして引き続き実施しながら、教室内で行うガイダンスや診断、分析などには、別でシートを作成するなどもう少し自らが考えて書き込んでいけるような要素を盛り込めるように検討したい。それがポートフォリオとして活用できれば、履歴書や就職活動にも利用できるのではないかと。さらに、自己の振り返りにも役立つ、評価ツールとなり得るポートフォリオを導入できないかと考えている。今

年度のガイダンス内容の振り返りを踏まえて導入に向けてどのような項目を用意し、どのように受動的学修に絡めていけるかを今後検討してみたい。

学外の能動的学修講座により能動的学修の授業の質を高める方法について学んだ。これを踏まえ、能動的学修型授業の質を高める装置として、書く・話すというアウトプットの活動、様々な他者の視点を取り入れ自己の理解を相対化する活動、宿題・課題（授業外学習）レポート・提出物のフィードバック、新たな知識・情報・体験へのアクセス、リフレクション、多重評価などを講義に取り入れられないかも併せて検討したい。

学生にとって自分の具体的な進路を考えることは、将来の自分の生き方そのものを考えることである。つまり、自分の選ぶ進路によって、その後の人生が決まるともいえる。就職ガイダンスでは、自己分析や他者との意見交換、先輩の経験談や講演を聞くことなど様々な方面から自分で考える機会を与え、自分の価値観や人生観等について意識する時間を設ける。そして、この時間を通じて、自分の未来は自分で選択すべきであること、就職活動は、自分で選び、決めなければならないことを伝え、そのためにまず何をすべきかを示唆しなければならない。

Ⅲ. 学生の理解度、成長をどのように把握するのか

能動的学修を取り入れた授業で学生の理解度や成長はどのように把握できるのかを考察する。一連の就職ガイダンスが終了したときに、学生の到達度を知ることは、教員としては学生がどの程度成長したのかを把握でき、学生の評価や今後の授業の改善のために役立つ。学生としては自分がどの程度成長したかを確認し、苦手な分野を把握し補強しつつ就職活動への自信をつけていくというように双方にとってとても重要になる。では、学生が自分の成長を感じやすい授業とはどういったものがあるか一例を考えてみる。例えば、はじまりのまっさらな段階とガイダンス終了時点で同じ内容のテスト（自己評価シート）のようなものを記入させる。期待するところとしては、はじめは自己分析や目標などがしっかり認識できていない時点から、ガイダンスのなかで自己理解を深めていくことにより終盤にはそれらがすらすらと記入できるようになる段階までもっていくなど。もしくは、ガイダンスの中で学んだことにより当初の目標が変更になるなどの方向転換もあり得るかもしれない。

導入を検討しているポートフォリオに回を重ねるごとに内容を追加していく（自己理解・一般常識テストの成績・適性検査・履歴書のサンプル・自己分析など回を重ねるごとに内容が追加されていくように工夫し、学生に自分で作り上げた感覚を持たせる）。

最初の導入の段階で、講座が終了するところには就職先に自分はどういう人間でどのように貢献できるかを説明できるようになるなど向かうところを明確に伝え意識させるのも有効かと考える。

自分を知ることで適性を知り、自分に適合する就職先を探し、自分を売り込めるようになり、段階を経て着実に進んでいっている意識を持たせることもできるだろう。

授業の進め方を更に工夫し検討しなければならない。

Ⅲ－１．新しい評価指標を作るのか

前項で述べた能動的学修が広く導入されることに伴い、学生の自主性を育むその性質上、学生の理解度や成長を測る評価基準も多岐にわたり、テスト一枚の回答を評価するだけで済むものではないため、評価方法も新しく探っていく必要がでてきた。

その中のひとつの評価指標としてルーブリックの使用を考え、実際に授業で使用できそうか、使用できるとしたらどういった内容のものかを検討した。ペーパーテストだけでは学修者のやる気を引き出せず、評価できる範囲も狭いことから用いられるようになったルーブリックだが、使用する利点にはどのようなものがあるだろうか。ルーブリック評価を利用することにより、漠然と評価するよりも評価時間を短縮し、タイミングよく意味のあるフィードバックを学生に返すことができる。たとえば、プレゼンテーションを評価する場合、ルーブリックを作成しておけば、学生が発表している最中もしくは直後に評価することが可能なため採点時間の削減だけではなく、パフォーマンスそのものが記憶にある内に正確に評価ができる。次回の授業までに採点結果とコメントを学生に返却することができる。すみやかにフィードバックすることが、次の課題において学生の前向きな変化を促すために最も有効である。

さて、このルーブリックを実際の授業に取り入れることは可能だろうか。導入することができれば教員と学生それぞれにメリットがあり、効率的な授業展開が可能となるかもしれない。実際の授業で学生を評価すると仮定してルーブリックを作成してみる。

プレゼンテーション用ルーブリック

テーマ 広告キャンペーン

	プロ級	合格	要改善	不合格	成績
内容	プレゼンテーションやその後の質問に対する回答は十分な(必要とされる以上の)内容理解に基づいている。	材料をしっかりとまとめたプレゼンテーションですべての質問に的確に回答できるが詳細にというわけではない。	情報を十分に理解しておらず、初歩段階のプレゼンテーションおよび質問への回答となった。	情報が理解できていない。なかには誤解もある。また、質問に正確に答えられない。	
構成	情報は論理的かつ興味を引く順序で提示され、聴衆は内容を容易に辿ることができる。	情報は論理的な順序で提示され、聴衆は内容を容易に辿ることができる。しかし、退屈である。	プレゼンテーションには大きな飛躍があり、内容を辿るのは不可能ではないにせよ、困難である。	論理的な順序でくみだてられたプレゼンテーションではないので聴衆はその内容を理解できない。	
図表等	図表等は発表内容の説明に役に立ち効果的である。	図表等は発表内容と関連している。	図表等は非常に少ない。あるいは、発表内容との関連が薄い。	図表等は使われていない。あるいは過剰である。	
英語	綴りや文法上の誤りがない。	綴りや文法上の誤りは2個以内である。	綴りや文法上の誤りは3個である。	綴りや文法上の誤りは4個以上である。	
話し方	明瞭で、正確かつ的確な話し方である。声量は大きく、楽に聞き取れる。容易に理解できる速さである。	はっきりと話し、ほとんどの語句の発音は正確である。声量は大きく、楽に聞き取れる。容易に理解できる速さである。	話が不明瞭である。主要な語句の発音が間違っていることが多い。声が小さい、あるいは、速すぎて容易に理解できない。	口ごもった話し方をする。大半の主要な語句の発音が間違っている。声が小さく、あるいは速すぎてまったく理解できない。	
アイコンタクト	常にアイコンタクトがある。原稿を見ることは全くないか、最小限である。	アイコンタクトは持続的に行われているが、原稿を見ることが多すぎる。	ときにはアイコンタクトはあるが、たいていは原稿を読んでいる。	アイコンタクトはなく、ずっと原稿を読んでいる。	

もう1つ、実際に行った授業内容にてルーブリックを作成してみる。

事例研究（ケーススタディ）

－ 第三者の体験を自分の体験として考え、問題を分析し、結論を導き出す－

事例研究のルーブリック評価

テーマ「卒業生からの就職相談」

評価項目	期待以上	期待通り	改善が必要
対人基礎力 話し合うことで、信頼関係を構築し協働しようことの重要性を理解している。	積極的にグループメンバーと情報共有し、自分の意見を主張するとともに、グループ全体の意見を調整できている。	情報共有しようとする姿勢は見受けられるが、自分の意見を主張することに躊躇している。	情報共有しようとする努力しているものの周りとの調整がうまくいかず発言に乏しい。
対自己基礎力 事例を自分のことのように捉え、主体的に考え、まとめ、発言できる。	事例を最後まで読み切り、主体的に考え、まとめて、自分の言葉で相手に伝えることができる。	事例を理解しようと努力しているが、主体的に考え、発言しようとする姿勢が足りない。	事例を読むだけで、主体的に取り組む姿勢が弱い。また、独自の視点での発言が乏しい。
対課題基礎力 事例の問題点を理解し、原因がどこにあるのかを追求し、目標を設定することができる。	事例の本質がどこにあるのかを理解し、原因を追究し、まとめることができる。その後の目標設定も行う。	事例の本質がどこにあるのかを理解しようとはしているが、まとめる力が弱い。しかし、周りから情報を得ようとしている。	問題点を読み取る力が弱く、まとめる力が弱い。また、情報から得ようとする姿勢が乏しい。

実際にこの評価法を使用すると考えると、評価項目の選定を慎重に行わなければならないと感じた。例えば、学生を評価すべき点が、この評価項目外で見つかった時の加点についてどのようにするかや、判断基準がぶれてしまわないかなど、どこからがその評価レベルに達し、どこからが至らなかったのかなどのボーダーが曖昧になってしまうのではないかと感じる。しかしながら、能動的学修の評価指標としては実際に多く用いられている指標であり、学生へのフィードバックのスピード感やわかりやすさなどのメリットも多分にあり、今後、実際に授業での評価時に取り入れてみて、使いこなす方を教員も試行錯誤しながら学修する必要があるのではないかと感じた。

ルーブリックを含め、能動的学修の評価方法について今後も模索していきたいと考える。

IV. ディプロマ・サプリメント発行の可能性を探る

卒業証明書・成績証明書にディプロマサプリメント（学位証書補足資料）を添付する動きがあるが、現在導入しているのはごく一部の大学だけである。たとえば、産業技術大学院大学が「ディプロマ・サプリメント」を導入している。

本来は就職希望先に対して添付する性格のものだろうが、これを学内に限り利用し、就職

活動に利用できる有効なツールとすることができないかを検討する。

まずは学生に対して自分の強み・弱みを自覚させる仕組みを作るのが目的である。ここで考えているのは就職ガイダンスの個人面談を通じてキャリアセンターが把握した就職力を学生に自覚させるものである。どのように活用するかは学生次第だ。強みを見出しそれを伸ばす努力をしてもよいし、弱みを補う努力をしてもよい。自己評価を適切に行うことが適性を知り適職に就くことへの重要なカギとなる。また、自己評価は多角的に行うほうが広く客観的に自分を見つめることにつながるのではないかと。ただし、課題も多い。

- ・どのような能力を記載するのか
 - ・どのように測ったのか？評価ツールや方法を検討する必要がある。
 - ・実社会の企業・組織に対して、信頼性のおけるものなのか
 - ・学習成果の客観的提示のツールの1つだといわれるが、客観性はあるのか
- ディプロマ・サプリメントの具体的な内容は、今後の課題としたい。

V. まとめ

就職ガイダンスの取り組みを順に述べてきたが、授業で能動的学修に積極的に参加しつつ、外部の講演や先輩の意見を聞きイメージを膨らませ、自己理解を深める学習ツールで自分の立ち位置を認識する、加えてルーブリックで自分の評価を知り、強みや弱みまで認識し、ディプロマ・サプリメントでも更に自分の適性や性質などを確認することができれば、自分には何が向いていて、どういう人間であるのかを把握して就職活動に臨めるのではないかと。これには教員の指導方法や講義内容の改変等まだまだ努力が必要などころではあるが、今回の論文で考察したように今社会が求める人材を育成するために能動的学修が必要不可欠であり、そのためには、まずは本学の就職ガイダンスの双方向化を図らねばならないと考える。

※参考文献

厚生労働省HP「大学等卒業予定者の就職内定状況調査 結果の概要」2019年4月1日

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815_00006.html

アクセス日 2019年11月1日

経済産業省HP「社会人基礎力」2018年3月1日

<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>

アクセス日 2019年11月1日

キャリアプランニング科 教育目標

キャリアプランニング科 アセスメントポリシー

バーバラ・ウォルワード著『大学教育アセスメント入門』ナカニシヤ出版 2013年

ダネル・スティーブンス アントニア・レビ著『大学教育のためのルーブリック評価入門』玉川大学出版部 2019年

一般社団法人雇用問題研究会『キャリアデザイン概論』雇用問題研究会 2016年