

キャリアデザインシート(実践編)の有効活用について

—学生版 目標管理シート—

平塚 大輔

1,はじめに

2022年度学長の臨時諮問委員会「全学キャリア教育・キャリア支援検討委員会」の答申において、大学全体で目指すべきキャリア教育・キャリア支援の姿として、「学修と体験、出会いによって創られる学生一人一人のストーリーを大事にし、その実現を目指すキャリア構築」を掲げ、様々な学修や体験、出会いによって個々人の作ってきた人生とこれから歩む人生のつながりが、キャリア構築には重要であることを謳っている。

またその考え方に沿って今後の方向性についての検討と取り組みは以下6項目が掲げられている。

- (1) 学部等毎の目指す進路・就職先の策定
- (2) 成果の可視化方法や指標の策定
- (3) 学生の進路における状況把握体制の構築およびそれによるキャリア支援の検討
- (4) 低年次からのキャリア教育・キャリア支援の連携体制の構築
(キャリアデザインシート、インターンシップ含)
- (5) 学部等とキャリアセンターにおけるキャリア支援プログラムの効果的な融合(整理と統合)
- (6) OBOGや内定者の活用の仕組み構築

全学横断でのキャリア教育を担う明星教育センターもこの考え方にに基づき、組織発足以来展開する授業の「核」であった自立と体験1～4を改訂し、卒業後の社会人スタート期から今後人生100年時代を生きていく本学卒業生に対しての中長期レンジでキャリアを考え学習するきっかけとして、新たな授業プログラムの構築をおこない、各プログラムを体系化、配当年次を設定し本年度から順次授業を展開している(「学びとキャリア」「社会とキャリア」「仕事とキャリア」「キャリアデザイン基礎」「キャリアデザイン応用」)。

また同時に経験や学習履歴の積み上げや意味づけを意図して、一年前期全学必須科目の「学びとキャリア」において授業内でも使用するキャリアデザインシートを皮切りに、キャリアデザインシート(詳細)、そしてキャリアデザインシート(実践)の3パターンを策定、各学年や学生自身の成長度に併せた活用を提案した。

この実践報告では、キャリアデザインシート(実践)について、その原点となる「Self growth sheet」作成の経緯と本年度前期に自立と体験3Bの筆者クラス受講生への運用から見てきた成果や今後の取り組みポイントを提起することで更なる活用に繋げたい。

2,キャリアデザインシート(実践)導入の経緯

キャリアデザインシート(実践)の基となる取り組みは、2011年に筆者が当学へ入職し、翌年経営学部が発足した際、体系化されたキャリア教育のツールの一つとして作成しキャリア系授業で活用された。

(名称を「Self growth sheet」)。

また、2013年以降、客員教授として関わったいわき明星大学(現医療創成大学)地域教養学部発足時に1年から3年まで必須科目のキャリアデザイン1～3の授業における活用と担当教員による個別フォローを行っていた。

学生が掲げる目標内容は、「遅刻をせず授業に出る」といった基本的な生活習慣レベルの目標から「短期留学のために夏休みまで〇〇万の貯蓄をする」「TOEIC〇〇点を〇〇点まで上昇させる」等多岐にわたり、その目標に対

するアクションプランも設定レベルを含めまちまちであった。

そのため、この経営学部及びいわき明星大学での活用では各教員が全学生に対する個別面談や指導を丁寧にやっていたが、時間的相当の負担や指導レベルについてもカウンセリング(面談時)のポイント等、事務局を担う筆者をはじめ、キャリア関連教員から活用についてマニュアル以外は丁寧な説明等をしなかったことにより、運用に多くの問題も表出した。

今回、キャリアデザインシート(実践編)は、これら二度の活用経緯を踏まえ、主に3年次以降社会人スタートに向け、将来に向けて自己の在りたい姿を設定。そのプロセスとして「自ら考え、自ら進めて、自ら高める」事を意識付けするため、一般企業にも広く活用されている目標管理型のシートを準用しつつも自己完結型をベースとしての運用を行った。

3, 学生版目標管理とは(期待される効果)

「目標管理」という言葉はドラッカー(Drucker, P. F. 1954)が用いて、マグレガーがさらにそれを展開して以来、多くの人々が独自の目標管理理論を展開している。しかしながら、統一された目標管理の概念が確立されているわけではないし、重点の置きどころは各論者により異なる。

日本においては企業の経営管理(主にHRM)のツールとして社会環境の複雑さ、取り巻く環境変化の多様性の中、社員一人一人の主体的な行動を喚起し組織目標達成の為、またメンバーの評価ツールとして広く活用されている。

目標は個人にとっても組織にとっても、行動を誘導してその行動の生産性を高めるという効果を持っている。「目標による管理(Management by Objectives)」「結果による管理(Management by Result)」「目標設定(Goal Setting)」は、こうした目標の性質を利用して組織の有効性を高めかつ個人の満足感を高めることを意図した管理手法である。(下崎, 1987)

大学においても自己管理能力をあげ、「自分のキャリアは自分で考え選びとる」力の育成を目標とする。このことを達成していくためにも、大学卒業までに身につけるべき基礎的な力について客観的評価の上で自己目標管理ができる仕組みが求められている。(平尾, 2010)

自ら現状の自己理解を多角的に深め、卒業時その先にある社会人としてありたい自分をイメージし、着実に「点」を打っていくための計画を立て、具体的な行動を積み重ねていく事、そしてそれらのサイクルPDCAを意識することが学生にとって大切である。また、自ら立てた目標に向けての具体的なアクションプランを策定し、期末には達成したか未達成だったか、その原因はどこにあったのか等々ストーリーを記述して蓄積していく事は、多くの学生の直前に迫る就職活動のエントリーシートや履歴書への活用も可能となる。

一方で、10代から20代にかけての自己理解に基づく将来展望や在りたい姿の固定化は、該当者自身が自覚していない未知の領域への経験や挑戦を阻害する可能性も否定できない。自己の欲求や感覚に従って期初の計画にはないあらゆる経験や学習を行うことが、新たな自分の可能性を発見したり、次の新しいことに取り組む動機付けにも繋がる。

学生版目標管理をベースとしたキャリアデザインシート(実践編)においては、それら期初の段階ではシートに記述しづらいつまりキャリアデザインシート作成の期初には計画しえなかった各種の経験や学習も期末に記述し次につなげていく事も肝要となる。

4, 授業におけるキャリアデザインシート(実践)の構成

キャリアデザインシート(実践編)は大きく分類すると、縦の配列を中心に記入する流れを意識した順番で構成されている。

上段:①強み、興味及び弱み、苦手の記入

高校時代からの他者との関りや比較・各種の体験から、自ら自覚している強み弱み、現在興味があること(没頭している事)及び一年次に全学生に行うPROGの結果等を参照に簡条書で記入。

②「それらを活かしてどのような社会人になりたいか」の記入

大学までに経験したこと(したい事)、学んだことを活かして仕事をイメージしてみたり、「●●な人と言われる」等なりたい、ありたい自分の姿を記入。

③大学生活で習得したい知識や能力

上記で記入した「どのような社会人になりたいか」を目指して卒業までに習得したい知識や能力を簡条書きで列挙。

中段:④具体的な行動及び期待する成果

上段で記入した「大学生活で習得したい知識や能力」のうち、今期に着手したり「点」を打ったりどんな行動を起こし、今期終了後にはどんな状況になっているか(成果イメージ)。

⑤具体的なアクションプラン

そのために具体的に「いつ」「何を」「どうやって」「どの程度」やるかのアクションプラン化。

⑥(期末に記入する)達成度・達成(未達成)のポイント。成果レベルや反省点

100を満点としてどの程度「期待する成果」に近づけたか。その成功要因は。また得点が低い場合はその原因や経緯を記入。

下段:⑦今期目標以外で経験した出来事で今後につなげていきたい事(成功・失敗も含めて)

意図的な計画以外でも、偶然の出来事や周囲からの勧誘、自らの感覚に従って体験したことで、今後も続けたい事やなんらかの将来に繋がりそうなことを記入。

⑧今期の授業で興味を持ったもの、今後もっと深く知りたい事

専門領域の学習の中で、興味を引いた内容やもっと知りたい内容を記入。

以上が、基本的な記入内容となるが、授業中のグループディスカッションにおいて、メンバーからのアドバイスや感想欄、そして最後に「来期に向けての抱負」の枠を設け、継続的な使用を喚起するようなフォーマットを作成した。

(図1)

■図1 キャリアデザインシート(実践)

<明星キャリアデザインシート(実践)>

明星キャリアデザインシート(実践)

◆それを活用してどのような社会人になりたいか	◆自分の強み・興味 ◆自分の弱み・苦手	学籍番号	氏名	<目標設定時>メンバーからのアドバイス
◆大学生活で習得したい能力(知識や資格)				

具体的な行動(取組み項目)	期待する成果(変化の状態)	具体的なアクションプラン【5W1H】が分かるように具体的に書く	達成度【100】	達成(未達成)のポイント・成果イメージや反省点

■今期目標以外で経験した出来事で今後につなげていきたい事(成功・失敗も含めて) ■今期の授業で興味を持ったもの。今後もっと深く知りたい事	■実期に向けての抱負
---	------------

5, 授業におけるキャリアデザインシート(実践)の運用

前期、筆者が担当するキャリアデザイン3B2クラス(受講者数44名)に対して以下の展開を行った。

- ① LMS 授業コンテンツを活用し、1、「キャリアシート運用ガイド」(目的や記入の際の注意)
2、「キャリアデザインシート記入ポイント(記入例)」「キャリアデザインシート(記入用)」を掲載
- ② 第1回授業において、シート作成の意義や作成にあたってのポイントを説明
- ③ 第3回授業までにLMSの掲示板を通じて提出を求め、教員よりほとんどの提出者に質問形式でのコメントを入れて、加筆修正を求めて再提出を促す。(一部の学生はA3で提出)
- ④ 第7回授業において、グループ別に自己のシート内容と現状進捗についての説明を行い、グループメンバーからポストイットを使用して「質問」や「感想」をフィードバックしてもらう。
グループでの相互フィードバックをベースに「目標修正」や「成果イメージ」の修正を行う。
- ⑤ 14回授業後の課題としてキャリアデザインシートにある目標に対しての「達成度」「達成のポイント及び成果と課題」そして「今期目標以外で経験した出来事で今後につなげていきたい事(成功・失敗も含めて)」及び「今期の授業で興味を持ったもの。今後もっと深く知りたい事」について記入の上、教員への提出を求める。
- ⑥ 15回授業において、グループ内発表及び教員から全体傾向についてのコメントをおこなう。

6, 受講生の評価

今回、キャリアデザインシートを使用した学生がどんな意識でシートを記入しどんな感想を持ったのか、Google Formsを使用したアンケート6問の選択質問と、関連する1問の記述式質問を行った。

その結果によると『Q1: このシートはあなたの学生生活に役立ちましたか』というやや主観に基づく包括的な質問に対しては「70%のメンバーが役に立った 25%のメンバーが少し役立った」との肯定的な感想であった。しかし、『キャリアデザインシートの取組み項目をどの程度意識しましたか』という質問に対しては「20%のメンバーがかなり意識していた」「70%のメンバーが少し意識していた」という結果となっており動機づけとしてはやや弱かった感は否めない。また、設定時「目標が明確／達成度明確／達成可能／現実的／期日明確な目標設定 (SMART)」な目標を意識したかについては、「14%のメンバーがかなり意識していた」「70%のメンバーが少し意識していた」という結果となっており、設定時にもう一段丁寧な指導が必要であったと考える。

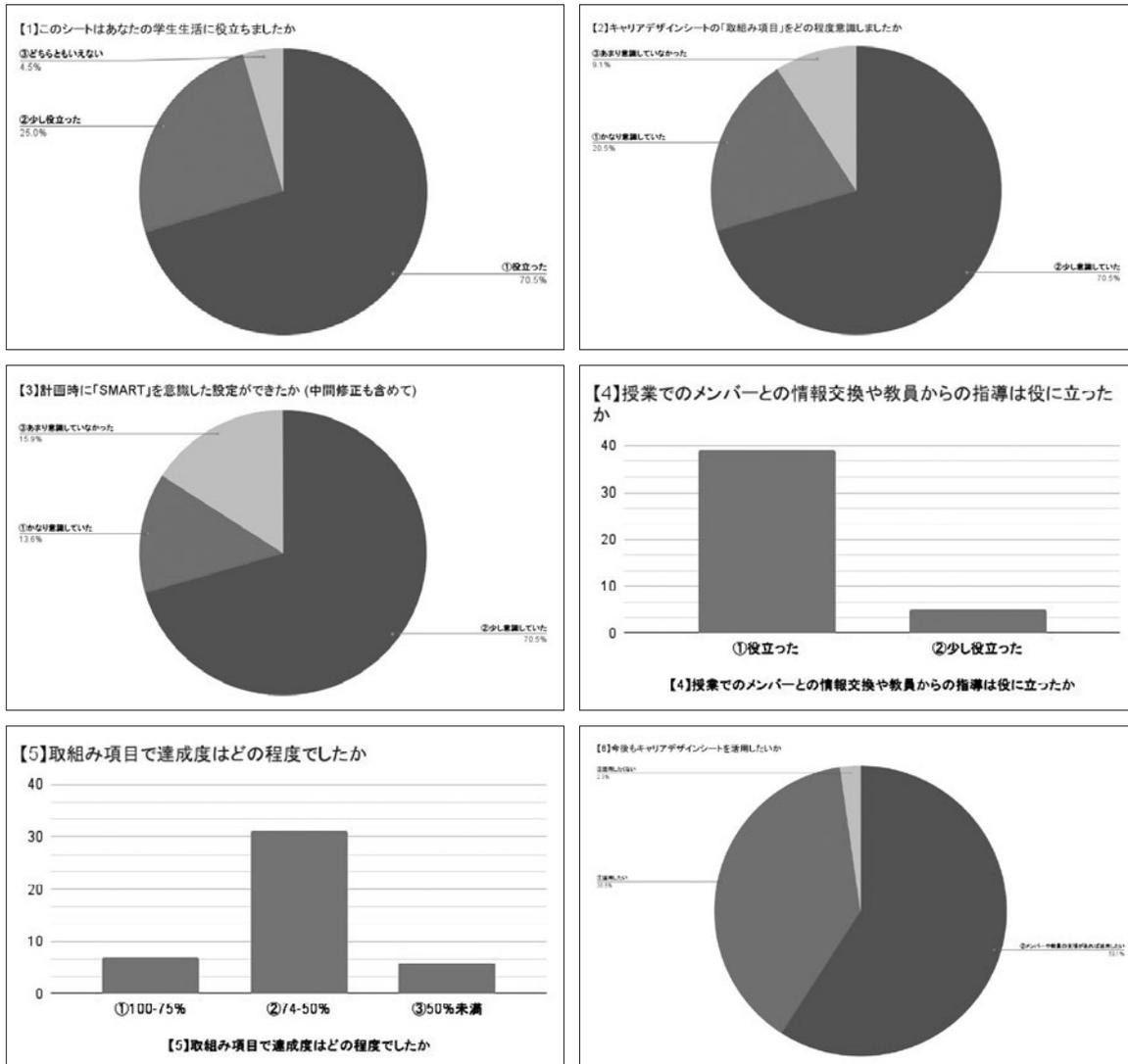
一方で、『授業でのメンバーとの情報交換や教員の指導は役に立ったか』という質問には89%の学生が「役に立った」と回答しており、学生にとって相互啓発や期中フォローの重要性を示唆している。

『今後もキャリアデザインシートを活用したいか』という質問に対しては「メンバーや教員の支援があれば活用したい」が60%近くを占めた。フリーライティングでは「目標達成の為にどう行動するか、明確に出来た。今まで漠然としていたことに行動の道筋が出来た。」等ポジティブな感想が多かった。

7, 今後の取り組みについて

- ① 期初の目標設定段階での動機づけ(自分事)と自らのありたい姿に対する行動を設定する目標の連鎖についての説明を丁寧に行う必要がある。PDCA サイクルには計画から結果に至るプロセス管理が重要であることから、作成する学生一人一人が、まずはゴール(ありたい姿)へのイメージを形成し、そのゴールに向けての各種の行動を記入する事が肝要である。
- ② 期中での中間チェックや目標修正による動機づけは極めて重要である。今回44名に対しての実施であったが、教員によるチェックや指導には相当の労力と時間を要する。その役割を埋めるためにも学生同士での啓発を充実させる必要がある。
- ③ 進路決定に向けて経験の備蓄の為に、半期で終了することなく、大学生活を通じてシートを活用し続けることでPDCA サイクルの充実度も高まっていく。そういう意味では、今後、シートの活用を推進するため各学部との連携や就活指導使用ツールとして就職センターとの連携強化の必要がある。

■ アンケート結果



■ アンケートフリーライティング抜粋「今後もキャリアデザインシートを活用したいか」

◎「活用したい」との回答者の記述

- ・ キャリアシートがあることで、計画が苦手だった私が計画を立てて行動することができるようになったからです。
- ・ このシートは入社してからも使えるシートで人生のプランニングもできそうだったのでこういった面でも活用していきたいと思いました。
- ・ 完成するまでに時間を要し、書いていくうちに自分で自分自身を可視化することができるから。時間をかけることで完成までの過程の大切さや意識を継続して持つことができるようになる。答えが最初で決まらないので、自分の行動や考えの変化に対応することができる。
- ・ 目標設定であったり、計画を立てることが苦手だか、背伸びをしない設定をして、少しずつ大きい目標達成に繋げて行けると感じたから。
- ・ 自分で何をしなければいけないのか、なにが出来ないのかを把握することができるため、できなかった時に、どう改善していけばいいのかを考えることもできる。

◎「メンバーや教員の支援があれば活用したい」との回答者の記述

- ・自分の目標に対する行動計画を立て、それを他の人に見てもらうことで、「やらなきゃ」という使命感に駆られるし、良い方法や新たな視点を他の人の意見から得ることができるから。
- ・具体的な目標を立てることで、私生活で意識して取り組むことができる。1人ですとなるとフィードバックなどが貰えないので振り返りで少し具体性に欠けてしまうと思う。
- ・他の人の意見や質問があることで、よりキャリアデザインシートの目標を意識できるようになると感じた。また、自分が設定したものよりも深く自分の行動や学んだことについて考えることができた。
- ・自分1人では、忙しいと理由を付けて何もしないと思うから、先生方の授業の一環として行う場合のみ頑張れるのかなと感じました。
- ・自分一人で考えて進めるより、第三者からの視点やアドバイスがあると心強いと感じたから。また、誰かと一緒に修正し合えることで、1人ではないと感じられることが必要だと思う。

【参考】

- ・下崎千代子(1987)奈良産業大学『産業と経済』第2巻第4号P45-55(1988年3月)
- ・平尾元彦(2010)「社会人基礎力育成と自己目標管理」『大学教育』第7号P35
- ・P. F. ドラッカー(著) 上田惇生(翻訳)「経営の哲学」(2003)ダイヤモンド社
- ・稲田 将人「PDCA マネジメント」(2020)日本経済新聞社
- ・「計画力&習慣力」P73. 120. 164. 165. 193 日本能率協会マネジメントセンター編 2013
- ・2022年度 明星大学全学キャリア教育・キャリア支援検討委員会 答申(案)2023/3/1