

「就業力ポートフォリオ」を活用した卒業レポートによる 学習成果の質的把握の試行

A Pilot Study for the Qualitative Evaluation on Students' Learning Outcomes Through Applied Use of “Workplace Skills Portfolio”

関 憲 治

Kenji Seki

風 戸 修 子

Shuko Kazato

石 嶺 ち づ る

Chizuru Ishimine

抄 録 自由が丘産能短期大学（以下、本学）では、学生自らが振り返りを行い、その過程を記録できるツールである「就業力ポートフォリオ」を2010年度に開発し、2011年度より導入している。また、2012年度には、「就業力ポートフォリオ」を活用したキャリア教育における学習成果の質的把握を試行した。本稿では、本学で開発した「就業力ポートフォリオ」の概要を説明するとともに、「就業力ポートフォリオ」と卒業レポートを活用した学習成果の質的把握の試行結果について報告している。試行結果として、多くの学生が、キャリア教育を中心とする教養教育において一定の学習成果をあげることができたこと、および、達成状況の特徴等が確認できた。

キーワード 学習成果 就業力 就業力ポートフォリオ 卒業レポート 質的把握

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. はじめに 2. 就業力ポートフォリオの概要 <ol style="list-style-type: none"> 2.1 就業力ポートフォリオの概要 2.2 就業力ポートフォリオと「私の到達目標」との連動 3. 学習成果の質的把握の試行 <ol style="list-style-type: none"> 3.1 卒業レポート「就業体験と私のキャリア」 3.2 学習成果質的把握の試行結果 3.3 「自己管理能力」の達成状況 | <ol style="list-style-type: none"> 3.4 「自分を知る力」の達成状況 3.5 「社会を知る力」の達成状況 3.6 「就業体験からキャリアを考える力」の達成状況 4. 総合評価
～達成状況の特徴と今後の課題～
参考文献 |
|---|--|

1. はじめに

自由が丘産能短期大学（以下、本学）では、就業力を「広い視野から自分の就業とキャリアを主体的に考え、積極的に働く場を獲得でき、ビジネス実務をもって、変化する社会や職場の課題を創造的に解決することを通じて、継続的に自らの能力を高めていく力」と捉えている。この就業力は、本学における正課内活動、正課外活動やアルバイトなどの学外活動、そして就職活動などに積極的に取り組んだ上で、それらを振り返り気づきを得ることで効果的に育成されるものと考えられる。このような考えに基づき、学内外で学習したことや体験したことを整理すると共に、その学習や体験が自分にとってどのような意味があるか、自分の将来にどのような影響を与えるかなどについて、学生自らが振り返りを行い、その過程を記録できるツールである「就業力ポートフォリオ」を2010年度に開発し、2011年度より導入している。また、2012年度には、「就業力ポートフォリオ」と卒業レポートを活用したキャリア教育における学習成果の質的把握を試行した。

本稿では、開発した「就業力ポートフォリオ」の概要を説明するとともに、「就業力ポートフォリオ」と卒業レポートを活用した学習成果の質的把握の試行結果について報告する。

2. 就業力ポートフォリオの概要

2.1 就業力ポートフォリオの概要

本学で開発した就業力ポートフォリオは、学生が本学で過ごす2年間で履修した科目や正課外活動、日常生活、そして就職活動などを都度振り返り、学習したことや経験したこと、気づいたことなどを、あらかじめ用意されている各シートの質問に沿ってまとめ、綴っていくことで、就業力が身についていく過程を1冊にまとめられるファイルである。なお、各シートにあらかじめ用意されている質問の一例として、「入学式&オリエンテーション」のシートに用意されている質問を図表1に、「チーム学習へのステップ」科目のシートに用意されている質問を図表2に示す。

前述のとおり、本学では就業力を「広い視野から自分の就業とキャリアを主体的に考え、積極的に働く場を獲得でき、ビジネス実務をもって、変化する社会や職場の課題を創造的に解決することを通じて、継続的に自らの能力を高めていく力」と捉えている。したがって、就業力とは働く場を獲得する力（＝就職力）だけではなく、就業後も変化する社会や職場の課題に積極的に取り組むことで、継続的に自らの能力を高めていく力のことであることを就業力ポートフォリオの中でも学生に明示している。

図表1 「入学式&オリエンテーション」のシートに用意されている質問

今の「思い」や「期待」を記録しましょう！
入学式やオリエンテーションで、何か気づいたことはありますか？
どのような出会いがありましたか？
これからの2年間で、どのような学生生活にしたいですか？
入学式やオリエンテーションを通じて、何かあなたに影響を与えた場面はありましたか？

図表2 「チーム学習へのステップ」科目のシートに用意されている質問

どのような学習を行いましたか？
この授業のグループワークを経験して、自分について何か発見したことや気づいたことはありますか？ それはどのような場面で気づきましたか？
この授業のグループワークでの経験を通して、何か得たことはありますか？ それは何に活用できそうですか？
この授業での経験を通して、何かあなたに影響を与えた場面はありましたか？

就業力ポートフォリオに用意されている主なシートの種類と記入時期については、図表3および図表4に示したとおりである。学生が記入したシートは、アカデミックアドバイザー（クラス担当教員）が受け取り、コメントを手書きで記入した上で各学生に返却する。各学生は返却されたシートを自分のファイル

に綴っていく。なお、詳細は後述するが、2年次には、記入の上で提出し、返却された各シート等を基にして、卒業レポート「就業体験と私のキャリア」を執筆することとしている。

図表3 主なシートの種類と記入時期（1年生）

記入時期	シートの種類
集中授業「学びの目標とキャリア」終了後	入学試験 入学式&オリエンテーション 入学前学習「大学の学習のはじめ方」
前学期終了後	履修した各科目のシート 「チーム学習へのステップ」他 アルバイト（対象者のみ） 学内日常生活での気づき 学外日常生活での気づき
夏休み終了後	夏休み アルバイト（対象者のみ） 学外日常生活での気づき
後学期終了後	産能祭（対象者のみ） 履修した各科目のシート 「フィールドワーク」他 課外活動（対象者のみ） アルバイト（対象者のみ） 学内日常生活での気づき 学外日常生活での気づき 資格や検定試験（対象者のみ） 編入学等に向けて（希望者のみ）

図表4 主なシートの種類と記入時期（2年生）

記入時期	シートの種類
4月	春休み 就職活動（2年生春休み終了時）
5月	就職活動
6月	就職活動
前学期終了後	履修した各科目のシート コース必修科目 他 課外活動（対象者のみ） アルバイト（対象者のみ） 学内日常生活での気づき 就職活動（2年前学期末）
夏休み終了後	学外日常生活での気づき 夏休み 就職活動（2年生夏休み終了時）
11月	就職活動
後学期終了後	履修した各科目のシート 「就業とキャリア考」他 課外活動（対象者のみ） アルバイト（対象者のみ） 学内日常生活での気づき 学外日常生活での気づき 就職活動（2年生後学期末） 就業に向けて 資格や検定試験

2.2 就業力ポートフォリオと「私の到達目標」との連動

本学では、各学生が学期の初めに「私の到達目標」を設定し、学期終了後に振り返りを行うことを実施してきた。具体的には、学期の初めに、到達目標（学習・教育目標）である4つの能力（①大学の学びのための基礎能力、②社会・仕事の基本技能、③ビジネス実務能力、④現代社会を生きる力）に対応した自分の目標（4つ）と、学生自身が設定した

目標（1つ）を設定し、目標到達のための方策を策定する。そして、学期が終了した後に、自分が設定した目標への到達度合いを振り返り、新たな目標を設定することを実施してきた。

就業力ポートフォリオを導入するに際し、この「私の到達目標」と連動することとした。具体的には、「私に到達目標」の到達度合いを振り返る際に、就業力ポートフォリオの各シートに記入した内容をエビデンスとして活用

することとした。このことにより、学生が、到達目標の設定、学習等の体験、振り返りの一連の流れを PDS (Plan、Do、See) サイクルとして意識しやすくなるものと考えられる。

3. 学習成果の質的把握の試行

3.1 卒業レポート「就業体験と私のキャリア」

本学では、学習成果の質的評価について、各科目で課す課題レポートや卒業時学生調査の自由記述から読み取っていたが、2年間の到達目標（学習・教育目標）ならびに具体的な学習目標の学習成果の総合的評価を卒業レポートにより把握する試みを 2012 年度に実施した。なお、2年間の到達目標（学習・教育目標）とは、学生が 2年間で学ぶ短期大学士課程教育の到達目標（期待する学習成果）であり、4つの到達目標（①大学の学びのための基礎能力、②社会・仕事の基本技能、③ビジネス実務能力、④現代社会を生きる力）のことである。具体的な学習目標とは、この4つの目標を達成するために目指すべき学習目標のことである。具体的には、例えば「④現代社会を生きる力」の具体的な学習目標とは、「働くことができる自己管理能力」、「働く体験から持ちまえを活かす力」、「就業の現場で課題を解決する力」等である。

キャリア教育（④「現代社会を生きる力」の育成）を中心とする教養教育の学習成果の質的把握は、卒業レポート「就業体験と私のキャリア」によって行う。この卒業レポートを作成するに際し、学生は2年間に渡って記入してきた「私の到達目標」と就業力ポートフォリオの各シート等を使用しながら、2年間の学習等を総合的に振り返り、その成果をあらかじめ明示している評価基準（「自己管理能力」、「自分を知る力」、「社会を知る力」、「就

業体験からキャリアを考える力」）に基づいて自己評価する。なお、提出された卒業レポートを教員が評価する基準も、学生が自己評価に使用した基準と同じものである。

この卒業レポートにより学習成果を把握する試みにおいて重要な点は、学生自身が自らの2年間の学習成果を実感し、その成果と課題をまとめ、卒業後の継続学習に向けた課題を明らかにする点である。この評価方法により、短大2年間の学習を基盤として、学生が社会生活・職業生活を通じて能力開発を実現することにつながると考えられる。

3.2 学習成果質的把握の試行結果

次節以降に、学生の自己評価である卒業レポートをもとに、教員が学習成果をまとめた結果を評価基準ごとに示す。なお、対象とした学生は本学能率科2年生全員（403名）である。

3.3 「自己管理能力」の達成状況

授業（特に、グループワークでの活動）、インターンシップ、就職活動、アルバイトでの体験や就職活動と授業、あるいは授業とアルバイトを両立することなどを通して、自己管理能力（特に、約束の時間や提出期限を守る力）が自分に身についていることを確認した、あるいは、自己管理能力が身につけていないことに気づき改めた、と考えている学生が多かった。

また、ルールやマナーについては、SSS やキャンパススタッフ活動などの正課外活動、インターンシップ、就職活動、アルバイトなどでの体験を通して、確認することができたという学生が多かった。なお、「社会と人間を問う」科目や「ビジネスマナー」科目の授業

を通して、マナーやルールを身に付けたという学生も散見された。

次に、自己管理能力についての達成状況や評価基準の妥当性などを確認するために、学生による自己評価と教員による評価の状況を図表5に示す。

図表5 「自己管理能力」の達成状況

(単位：%)

達成状況	A (優れている)	B (やや優れている)	C (標準的なレベル)
学生の自己評価	21.3	52.9	25.8
教員の評価	25.6	43.4	31.0

図表5から、教員による評価と学生による自己評価の割合が概ね一致していることが見て取れる。ただし、学生による自己評価は、教員による評価に比べてBの割合が高いことから、Bに偏る傾向があるように思われる。

3.4 「自分を知る力」の達成状況

グループワークでの対人行動を通して、コミュニケーション能力やリーダーシップ、気配りできること、人の話を聴くことなど、人間関係構築力が持ち前であることに気づいた学生が多かった。また、粘り強さ、意志の強さ、責任感、挫けない心などの何かを継続する力が持ち前であることに気づいた学生も多々いた。これらはグループで課題に取り組んだり、厳しい就職活動を潜り抜けたたりすることを通して、学生がこれらの能力について気づく機会があったことによるものだと考えら

れる。他には少数だが、PC活用力などのスキルを自分の持ち前として挙げる学生もいた。また、就職活動を通して、自分は自分自身に向き合ったことがなかったことを知ったという学生もいた。

多くの学生が、気づいた自分の持ち前を、グループ活動、アルバイトや就職活動で活かそうと課題として設定していた。印象的だったのは、ただ引っ張るだけがリーダーではないことに気づき、自分の持ち前「人の話をよく聞く」を活かして、グループメンバーと一緒に活動することを課題にした例である。

次に、自分を知る力の達成状況や評価基準の妥当性などを確認するために、学生による自己評価と教員による評価の状況を図表6に示す。

図表6 「自分を知る力」の達成状況

(単位：%)

達成状況	A (優れている)	B (やや優れている)	C (標準的なレベル)
学生の自己評価	22.8	52.4	24.8
教員の評価	25.4	45.6	28.9

図表6から、教員による評価と学生による自己評価の割合が概ね一致していることが見て取れる。ただし、学生による自己評価は、教員による評価に比べてBの割合が高いことから、Bに偏る傾向があるように思われる。

3.5 「社会を知る力」の達成状況

どのような体験をしたかによって、また、学生がこれまでにしてきた体験や学生の性格などによって、大きくバラツキが出たように思われる。以下に、「ビジネス・インターンシップ」科目、「地域課題実践」科目、「就業体験学習」科目という広い意味での「就業体験」に関わる科目の体験から、その科目を履修した学生の多くが気づいたことをまとめることとする。ここから「就業体験」に関わる科目であっても、学生の気づきには違いがあることが分かる。

「インターンシップ」の体験からは、「物事を追求しながら取り組む能力」、「常に求められたこと以上の仕事をしようというマインド」、「向上心を持って行動する」、「仕事を多面的に考えながらこなすスキル」、「頑張ろうという気持ち」、「時事問題と一般常識」などが社会で求められていると気づいた学生が多かったように思われる。

「地域課題実践」の体験からは、「メンバーへの気遣い」、「仕事の発注者のニーズに応える」、「協働すること」、「メンバー間での情報共有（ハウレンソウ）」、「頑張ろうという気持ち」などが社会で求められていると気づいた学生が多かったように思われる。

「就業体験学習」の体験からは、「予想外のことに対応する臨機応変さ」、「何をすべきかを考え、時には工夫しプラスアルファで仕事をする」、「責任感」、「協働すること」などが社会で求められていると気づいた学生が多かったように思われる。

また、就職活動を通して、コミュニケーション能力が必要であることに気づいた学生も多数いた。

次に、社会を知る力の達成状況や評価基準の妥当性などを確認するために、学生による自己評価と教員による評価の状況を図表 7 に示す。

図表 7 「社会を知る力」の達成状況

(単位：%)

達成状況	A (優れている)	B (やや優れている)	C (標準的なレベル)
学生の自己評価	22.6	52.6	24.8
教員の評価	24.6	45.0	30.4

図表 7 から、教員による評価と学生による自己評価の割合が概ね一致していることが見て取れる。ただし、学生による自己評価は、教員による評価に比べて B の割合が高いことから、B に偏る傾向があるように思われる。

3.6 「就業体験からキャリアを考える力」の達成状況

学生によっては、既に内定先企業から課題等を与えられていたり、アルバイトすることを求められていたりする。そのような学生は、内定先企業で求められていること（接客スキル・商品知識・資格取得）を、まず取り組みたいこととしてあげる傾向がある。

また、多くの学生が、コミュニケーション能力など自分の持ち前として挙げた能力をさらに伸ばして、仕事に活かしていきたいと述べている。さらに、臨機応変さや何にでも興味を持つという能力を開発していきたいと考えている学生もいた。

次に、就業体験からキャリアを考える力の達成状況や評価基準の妥当性などを確認するために、学生による自己評価と教員による評価の状況を図表 8 に示す。

図表 8 「就業体験からキャリアを考える力」の達成状況

(単位：%)

達成状況	A (優れている)	B (やや優れている)	C (標準的なレベル)
学生の自己評価	18.5	55.9	25.6
教員の評価	28.8	40.9	30.3

図表 8 から、教員による評価と学生による自己評価の割合が概ね一致していることが見て取れる。ただし、学生による自己評価は、教員による評価に比べて B の割合が高いことが見て取れる。これは、これまでに見てきた「自己管理能力」、「自分を知る力」、「社会を知る力」と同様であるが、「自己管理能力」、「自分を知る力」、「社会を知る力」に比べて、顕著であるように思われる。

4. 総合評価

～達成状況の特徴と今後の課題～

就業体験（地域課題実践、就業体験学習）などで多様な人々と接したり、厳しい就職活動に直面したりすることで、自らの持ち前に気づいたり、授業（グループワークなど）で身に付けた能力（コミュニケーション能力などの人間関係構築力や粘り強く継続する力）をさらに磨いたりしているようである。また、

アルバイトは、業種・職種・企業・職場によりバラツキが大きく、その効果を一概には計りませんが、学生によっては生の就業体験として、多くの気づきなどを得たり、身に付けた能力を発揮したりしているようである。

達成度評価はいずれの評価要素においても、教員による評価と学生による自己評価の割合が概ね一致していることが分かった。ただし、学生による自己評価は B に偏る傾向がある。特に、「就業体験からキャリアを考える力」において、その傾向が顕著であった。このことは、学生にとって、「就業体験からキャリアを考える力」について自己評価することが難しかったことを意味している可能性も考えられる。今後、評価基準および評価基準に用いている表記を修正していくことも検討する必要がある。また、教員による評価を学生にフィードバックする機会を増やしたり、高い評価あるいは低い評価にあたる行動について具体例をあげて学生に説明したりし、各評価要素とその評価基準について学生の理解を深めていくことで、教員による評価と学生による自己評価に乖離が少なくなる可能性が考えられる。

次に、総合評価としての達成状況や評価基準の妥当性などを確認するために、教員による評価の分布を図表 9 に示す。

図表 9 総合評価（達成状況）

（単位：％）

達成状況	A（優れている）	B（やや優れている）	C（標準的なレベル）
学生の自己評価	--	--	--
教員の評価	27.9	46.8	25.2

今回は、学生の自己評価に総合的な評価を求めなかった。この学習成果の評価方法が、まだ試行レベルであり、学生に各要素の自己評価を統合した総合評価を求めるのは難しいと判断したからである。各要素の評価でも B に偏る傾向があったように、学生による自己評価は B に集まる可能性が高く、総合的な評価を学生に求めたとしても、B に偏る可能性が高いと思われる。

他方、教員には、個々の学生に対する総合的な評価を求めた。教員は、本学の到達目標と学習成果の評価に関する理解があり、総合的に評価することが可能だと考えたからである。教員評価によると、約 75% の学生に対して B（やや優れている）以上の評価をしており、多くの学生が学習成果を達成できたと考えていることが分かる。今後は、より多くの学生が A（優れている）の評価を得られるように、授業プログラムや教材等を改良していく必要があると考えている。

参考文献

- 自由が丘産能短期大学教育研究推進センター、
文部科学省 2010（平成 22）年度大学生の就業力育成支援事業採択「現場を生き抜く力を重視する就業力育成」2010 年度事業報告書
- 自由が丘産能短期大学教育研究推進センター、
自由が丘産能短期大学学習成果報告書 2012 年度
- 関憲治、風戸修子、三浦智恵子、佐野達、キャリア教育プログラムの学習成果、2012 年度自由が丘産能短期大学研究助成研究報告書