

1週間の行動履歴									
※P・・・レポート、P・・・プリント									
今週の先生単位(生活・運動等)を全て、今週中に達成できず 赤○ ◎:達成できた、○:ほぼ達成できた、△:行動した但未達成、×:行動せず									
★本曜日の設計演習のスキズをしっかりとる									
①	◎	★本曜日の設計演習のスキズをしっかりとる							達成評価 ◎
②	◎	★本曜日の設計演習のスキズをしっかりとる							達成評価 ◎
③	◎	★本曜日の設計演習のスキズをしっかりとる							達成評価 ◎
月/日	曜日	欠席・遅刻理由・理由	予習・復習・演習 作業時間(分)	課活動・利用施設・アルバイト などの内容・時間帯	食事			睡眠時間 (時間)	休息時間 (分)
9/27	日		設計演習120分 宅建120	アルバイト16:00~22:00	○	○	○	6	0
9/28	月		宅建120	アルバイト16:00~22:00	○	○	○	6	0
9/29	火		設計演習120分 宅建120ゼミ手帳 1240	SA 14:40~16:25 模型室 16:00~22:00	○	○	○	6	0
9/30	水		設計演習300分 宅建300	LC 9:00~12:00	○	○	○	3	0
10/1	木		宅建120 ゼミ手 帳1200	模型室 16:00~23:00	○	○	○	5	0
10/2	金		ゼミ手帳1200	模型室 10:00~16:00	○	○	○	7	0
10/3	土		宅建120	アルバイト16:00~22:00	○	○	○	7	0

(2) 達成度評価レポート

達成度評価レポートは1～3年次の年度末に各種ポートフォリオに登録した情報をもとに作成するもので、各年次の年度末報告書である。教員は新学年の4月に全学年で実施する個人面談時に、新年度の計画と方向性について学生と相互検証する。

登録内容は、1)今年度の目標と達成度自己評価、2)今年度の修学・生活状況の反省およびその改善方法、3)希望進路とその実現に向けて実際にとった行動・成果・展望、4)「KIT 人間力」の達成度自己評価、5)この1年間の大学生活において自分自身で最も成長したと思うことの具体的な事例とその理由、6)次年度の目標とこれを達成するための行動予定である。

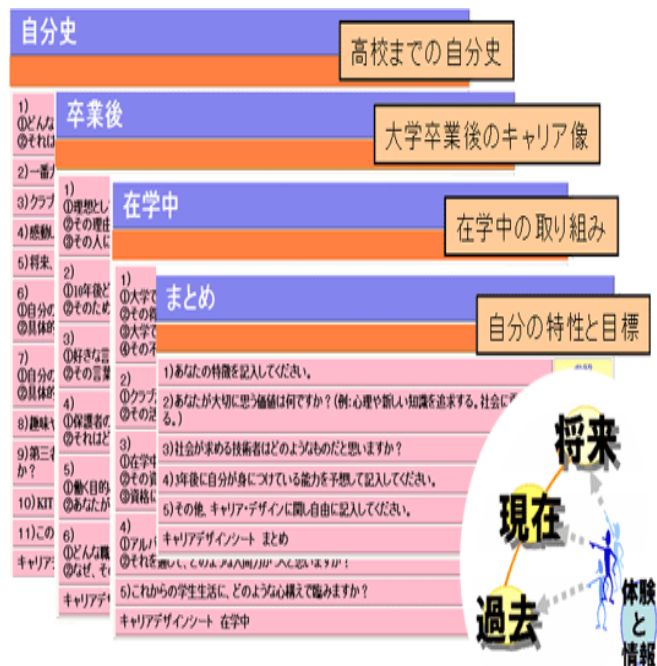
(3) キャリアポートフォリオ

キャリアポートフォリオは、自己分析・自己評価・自己認識のために活用するもので、「高等学校までの自分史」「大学卒業後のキャリア像」「大学在学中の取組」「自分の特性と目標」を順番に作成する。

過去を振り返り、将来に対する見通しをもって、現在の自己の特性や状況を分析・評価・把握し、人生を設計する一連の作業は、キャリア像を媒体として大学生活における修学モチベーションを高めるために必要である。当然ながら、キャリア関係の講話やグループ討議と連動し、社会と自分との関係、クラスメートの考え方などを認識・理解しながら、自身の将来を設計することになる。

このように、学生は目標を設定し(Plan)、目標を達成するための活動プロセスや成果を記録し(Do)、それをもとに目標への達成度を評価し(Check)、次年度に向けた改善を図り、活動計画を作成して実行する(Action)、というPDCAサイクルを回すことになる。教員はこれにフィードバックを継続し、学生の現在と未来をともに考える。つまりポートフォリオは、自己成長の軌跡と修学の自覚・自信・反省から、社会人・技術者になる意義と意欲を高めるための有効なツールなのである。

つまり本システム全体を用いて、4年間の修学生活と学年ごとのキャリアデザインを併用し、学生がPDCAをあまり意識することなく自然に回すように向かわせることが、本学のキャリア教育のひとつである。



3. 導入の成果

以上のように本学のキャリア教育の特徴は、学生が複数のポートフォリオから小さな「気付き」や「自信の芽生え」を読み取り、目標への接近度や達成度の定点確認を行い、次の行動設計に反映させていく自己成長型で、しかも重層構造であることにある。

平成15年度までの入学生のQPA (Quality Point Average)は2年次終了時には1年次終了時より下がっていたが、ポートフォリオを導入した16年度入学生から上昇に転じた。これがもっとも大きな成果とみている。また、16年度から20年度の授業アンケート「自己の将来目標の設定に必要な知識や情報収集に関する感想文を書ける」において「60%」以上の達成度と自己評価した学生は90%に及んでいる。なお本学CS (Customer Satisfaction) 室では、3年に一度学生が入社した企業の人事担当者を対象に本学出身学生の企

	1年次	2年次	3年次	4年次
13年度入学	2.19	2.09	2.17	2.30
14年度入学	2.18	2.14	2.21	2.34
15年度入学	2.31	2.23	2.26	2.36
16年度入学	2.24	2.30	2.43	2.48
17年度入学	2.35	2.39	2.44	2.50
18年度入学	2.33	2.38	2.47	2.54
19年度入学	2.33	2.40	2.50	2.56
20年度入学	2.29	2.42	2.45	2.53
21年度入学	2.36	2.42	2.45	
22年度入学	2.38	2.41		
23年度入学	2.48			

業での能力についてアンケート調査を行っている。17・20年度の調査結果を比較すると、企業が学生に求める能力（コミュニケーション、勤勉、挑戦、誠実、自立性、知的好奇心、情報分析、リーダーシップ、キャリア形成など）20項目すべてにおいて評価が上昇しており、早期離職者が少ないとの報告もある。

4. 今後の課題

キャリア教育は大学における正課・正課外学習や活動など学修全体で考える必要がある。たとえば、4年間の学修プログラムをキャリア教育の観点から捉え直すことである。留意すべき点は、特定のキャリア教育科目のみで担うのではなく、開講科目のすべてにおいて適度なキャリア教育・職業教育を組み入れることである。このような手法を「マイクロ・インサージョン (micro insertion)」という。つまり、キャリア教育は単にキャリア教育科目を設定するだけでなく、あらゆる科目にその一部を意識的に取り込むことが必要である。学生に夢と現実を冷静に対比させる機会を与え、より具体的な人生設計、ロードマップ作成を考えさせることが重要となるはずである。本学はそれらを前提とした教育体系の構築を目指しており、多くの科目で実践されつつあるが、まだ十分とは言えない。専門課程教員の半数が企業出身であり、その実績と強みを更に発揮できるカリキュラム設計を検討している。