

資料（報告書）

大学生のキャリア形成教育とキャリアを意識した 英語教育に関する調査*

塩 沢 泰 子**・山 口 一 美***

A Pilot Study on University Students' Career Development Programs and Career-Oriented English Curriculum

Yasuko Shiozawa, Kazumi Yamaguchi

はじめに

社会のグローバル化とIT化が進む中、政府も国際共通語である英語コミュニケーション能力養成に本腰を入れ、文部科学省は2002年に「英語の使える日本人の育成のための行動計画」を策定し、英語教育の抜本的な改革に着手した。この改革には小学校への英語教育導入や大学入試へのリスニングテスト導入、英語教員の研修、スーパー・イングリッシュ・ランゲージ・ハイスクールの設立などが含まれる。また、「英語が使える日本人」育成の目標のひとつに「大学を卒業したら仕事で英語が使える」を挙げ、特色ある大学教育支援プログラムを募っている。

一方、長引く不況とフリーターの増加といった社会問題が深刻化する中、大学生のキャリア形成教育が急務とされ、全国各地の大学で様々なキャリア形成教育プログラムが実施されつつある。英語教育においてもキャリアを念頭に置いた教育内容や教授法が求められよう。すなわち、「仕事で英語が使える」程度の実践的な英語運用能力の養成や、人間形成に深く関わるような英語教育が大学英語教育の課題となる。また、キャリア教育のあり方を検討し、キャリア教育と英語教育が相補する関係を探ることが今後一層重要となろう。

このような認識から、筆者らは特色ある英語教育とキャリア形成教育を実践する先進的な大学を訪問し、それぞれの部署の責任者に直接インタビューすることにした。ここにインタビュー調査から得られた、訪問大学で成果を上げている教育施策や支援の一端を報告する。本学の英語教育、キャリア形成教育、学習支援に資することができれば幸いである。

* 本調査は平成16年度共同研究「大学生の英語教育とキャリア形成の研究（研究代表者：塩沢泰子）」の一環として実施されたものである。

** しおざわ やすこ 文教大学国際学部

*** やまぐち かずみ 文教大学国際学部

調査時期：2004年8月～11月

調査大学（部署）：秋田大学国際教養文化学部（就職課、英語教育専任助教授）、秋田国際教養大学（教務部長、英語教育主任）、明治大学（就職事務部）、昭和女子大学（進路支援センター）、目白大学（就職課）、名古屋外国語大学現代国際学部（英語主任、キャリアセンター、TOEFL、TOEIC対策支援室）、南山大学（就職委員長、英語教育専任教員）、早稲田大学（キャリアセンター）

I. インタビュー調査項目

1. 英語教育

英語教育について、以下の質問への回答を含む形で、それぞれ特色ある取り組みについて尋ねた。

- ・キャリア形成を意識した英語授業やカリキュラム編成を実施しているか。
- ・英語の資格試験対策などはどのように進めているか。
- ・英語学習センターがあるか、またその設備、役割はどうか。

2. キャリア形成教育

キャリア形成教育の取り組みについて、以下の質問に回答を求めた。

- ・どのようなキャリア形成教育の取り組みがなされているか
- ・他の大学と比較して、キャリア形成教育に関するオリジナリティあふれるプログラムとは何か
- ・企業が求めている大学生の資質は何か、その資質を育成するためにどのようにキャリア教育を行っているか
- ・大学としてキャリア形成教育はどうあるべきか

II. インタビュー結果

1. 英語教育について

(1) 英語運用能力育成とキャリア形成教育を有機的に結合したカリキュラム体系（名古屋外国語大学、秋田国際教養大学）

名古屋外国語大学現代国際学部では、英語の4技能を修得する科目群（IEP）と英語を使って活躍できる職業分野にかかる知識・技能を身につける科目群や、各職業分野特有の英語表現を学ぶ科目群（ESP）をカリキュラムに配している。前者では、別項で詳述するように、多数のネイティブ教員を活用した超少人数（学生3人に教員1人）教育を実施している。一方、ESPを発展させた「現代国際学特殊講義」ではジャーナリズム、航空、旅行、ホテル、NGO、出版業界、通訳、翻訳、児童英語インストラクター、製造業、流通業など多くの海外展開型企業および外資系企業等から活躍中の専門家を招聘し、講義を担当してもらうなど、実践的な知識をつけるとともに、学生への動機を高める工夫をしている。

秋田国際大学（秋田県が出資、運営する公立大学で、市街地から離れた秋田空港近くに立地）では、早期からのキャリア教育、地元企業でのインターンシップの確保により、卒業後の進路に

目標を持たせている。一方、世界各地から集まった国際色豊かな教員は地域の公開講座、教員研修などにも貢献している。

(2) 専門科目と英語教育の連携

① 専門科目を英語で授業（秋田国際教養大学、名古屋外国語大学）

秋田国際教養大学は優秀な教員を世界から公募し、すべての授業が英語でなされている。また、入学から1年間は全員が寮生活をし、10～15名という少人数クラスで徹底的に英語による読み・書き・発表訓練を行う。3年次には鍛え上げた英語力と英語で培った専門知識をもとに世界各地の協定大学に1年間留学する。

名古屋外国語大学でも超少数数の会話訓練を含めた徹底的な1年次の英語運用能力の養成の後、専門科目の英語開講を実施している。

② 学部専門教育を意識したコンテンツ重視の英語教育（南山大学）

南山大学総合政策学部では、グローバルな視野と総合政策学的な知識と感覚を身につけさせるために、1年次の必修の英語科目（英語コミュニケーションと英語リーディング）の教材として社会問題を基本とした国際関係、環境、法律、政治、宗教、倫理等のトピックを選定している。また、2年次の選択必修の英語リーディングでは、学部専門教育と関連深い社会・経済・政治問題・異文化理解に関するテーマを設定している。

(3) 多数のネイティブ教員（非常勤）を活用した超少数（学生3人に教員1人）教育（名古屋外国語大学）

名古屋外国語大学現代国際学部の英語の基礎技能科目であるIEPではPower-up Tutorialと称し、学生3人に対してネイティブ教員1人が指導する、という体制で徹底的に英語の「聞く、話す」力を養成している。受講生は、前の週の金曜日に配布された英字新聞（週間ST）から話題を選ぶ。1部屋に4つのテーブルを配し、各テーブルで学生3人がネイティブ教員1名を囲んでディスカッションする。15分経過すると先生が別のテーブルに移動し、1時間に学生は4人すべての先生と会話することになる。4人の教員の中にリーダーがおり、全体を統括する。これらIEPで学生の会話相手となるネイティブ教員はいずれも学生が親近感を持つような若手（20代から30代前半）である。必ずしも修士を持っているわけではない。多数の非常勤教員が授業を担当するので、コーディネーションに費やす労力が担当専任教員にとってはかなりの負担となる。

(4) 「個」を大切に教育——学習カルテ（ポートフォリオ）による個別指導と学習全般の管理（名古屋外国語大学）

名古屋外国語大学現代国際学部では、英語検定試験のスコア、教科の履修状況、英語学習方法アドバイスの記録などを1つのカルテ（ペーパーならびに電子形態）にまとめ、「TOEFL TOEIC 支援室」（後述）に置いている。そして、個別学習カルテは学生本人と教員（英語クラスアドバイザー）がアクセスできるようにし、学生の申し出があれば面接をし、教員が適宜アドバイスする体制が出来ている。

(5) 学部全体の教職員の総意と協力

南山大学では学部専門科目の教員と英語教員が教授会のもとにチームを組織し、英語関連プロ

グラムの企画・運営を担当している。そして英語教員も学部専門の発表やディスカッションに参加し、相互に理解を深めていることも学部教育と英語教育の効果的融合を可能にしている。一方、名古屋外国語大学では教職員全員が名札を常につけており、我々の訪問に関係部署の責任者全員が一堂に会し、対応してくれた。教職員が一丸となって改革に取り組んでいるのが象徴されていた。

(6) 課外の学習支援

① 資格対策支援（名古屋外国語大学）

TOEFL TOEIC対策支援室を設け、専門職員も配し、対策講座を課外で実施している。放課後に多くの講座を開設。1年次にTOEFL450点、TOEIC550点という目標を設定。

② 自律学習を助けるウェブ教材、多読教材（南山大学）

恵まれたIT環境（総合政策学部生全員へのノートPC貸与、学内6000箇所のLANコンセント）を基盤に、TOEFL TOEIC対策のサーバー教材（アルクネットアカデミー）を導入。また、授業外での多読促進のために多読教材を購入。これらの教材は授業内でも扱われ、授業外利用を促進している。

(7) 英語実践環境、場の提供（南山大学、秋田国際教養大学）

英語による専門科目関連の講義やディスカッションを実施し、英語を実際に使う場を提供している。また、夏休みを利用したEnglish Immersionプログラム（国内英語合宿による英語のみの集中講座）も計画されている。一方、English Loungeの設立により、英語環境を充実させている。秋田国際教養大学では図書館が24時間オープンし、自習を支援している。

2. キャリア形成教育の取り組みについて

(1) どのようなキャリア形成教育の取り組みがなされているか

① キャリア形成教育支援の目的を達成するための担当部署名の変更あるいは新たな指導部の設置（名古屋外国語大学、名古屋国際教養大学、南山大学、昭和女子大学、早稲田大学）

- 1) 名古屋外国語大学では、キャリア形成教育を念頭におき、キャリアサポートセンターを設置している。
- 2) 名古屋国際教養大学では、情報学習センター内に、就職情報室、就職相談室を設置し、学生への企業情報を提供、就職専門相談員による就職相談を行っている。
- 3) 南山大学では、2004年度より就職支援室からキャリア支援室に名称変更した。
- 4) 昭和女子大学では2003年より就職課から進路指導センターに名称を変更、設置した。入り口（入学）と出口（就職）を一緒にした相乗効果を狙っている。
- 5) 早稲田大学では、2002年より学生部就職課からキャリアセンターへ名称を変更した。センターは低学年からのキャリア支援強化を目的とし、他箇所との連携による機動性の高い組織として再編成を行い、学生サービス向上をめざしている。

② 就職支援講座としての就職ガイダンス、セミナー、講座（秋田大学、明治大学、目白大学、名古屋外国語大学、南山大学、昭和女子大学、早稲田大学）

- 1) 秋田大学では、学生支援総合センター主催で、2003年度より就職活動全般について就職

セミナー（2年生対象）、公務員希望者、企業就職希望者、教職希望者など希望者別の就職セミナー（3年生対象）、内定者の体験談発表、企業選択の方法、エントリーシートの書き方、業界研究などをふくむ企業就職ガイダンスを実施している。

- 2) 明治大学では就職説明会を1年生から実施している。3年生を対象に、文系には就職説明会、公務員ガイダンス、就職講演会、就職活動体験報告会、OB・OGシンポジウム、業界研究会、企業見学会、理系学生に対しては就職説明会、特別講演会、業界研究会、就職活動体験報告会（12月まで）、公務員特別講座、学内企業セミナー、学内合同企業セミナーを実施している。アカデミックアドバイザー制も実施している。
- 3) 目白大学では、フレッシュマンセミナー（新入生対象）、就職ガイダンス、企業セミナー、内定者体験談報告会を実施している。
- 4) 名古屋外国語大学のキャリアサポートセンターでは、1年生対象に進路ガイダンス、職業適性検査、公務員ガイダンスなど、2年生対象に進路ガイダンス、キャリア・プラン講座、就職ガイダンス、公務員講座、筆記試験対策を開催している。キャリア・プラン講座は学内の教員が担当し、職業意識向上のためにグループワークによる職業調査や発表のためのプレゼンテーション能力育成などを行っている。先輩（内定者）との交流会、OB・OGとの交流会が開催されている。
- 5) 南山大学では、就職ガイダンス、OB・OGによる講話、内定者体験報告会を実施している。
- 6) 昭和女子大学では、新入生向けのキャリアガイダンス、3年生対象のキャリアガイダンス、内定者による体験談発表などを実施し、外部講師（企業信用調査会社）による業界動向など業界・企業研究セミナーも実施している。就職活動支援セミナーでは、エントリーシートの書き方、面接のポイントなどを行っている。全学生対象の就職支援講座として、マナー講座、マスコミセミナー、メイクレッスン（有料）、公務員セミナー、教員採用試験ガイダンスなどを実施している。
- 7) 早稲田大学では、4月にキャリア形成とはなにか、そのためにどのようなことをすればよいかなど1年生対象にキャリアガイダンスを開催している。さらにキャリアビジョン、自己分析などについて学ぶキャリアプランワークショップ、外部講師による企業が求める人材像などについてのキャリア講演会を実施している。全学生対象に、理工系学生のための自由応募について、就職状況の概要や就職活動の進め方などをはじめとする就職ガイダンス、内定者による就職活動体験報告会などを実施している。公務員・教員希望者対象、Uターン希望学生対象、外国人留学生対象の各就職ガイダンス、司法試験講座、公務員試験講座、公認会計士講座も実施している。

③ 企業、官庁の方によるセミナーならびに科目の実施（明治大学、目白大学、名古屋外国語大学、昭和女子大学、早稲田大学）

- 1) 明治大学では、学内企業セミナー、合同企業セミナーとして、企業の人事担当者による説明会を実施している。
- 2) 目白大学では、3年生対象に東洋経済新聞社主催のキャリア形成講座（選択）を実施している。毎日コミュニケーションズの講師による職業意識についての講座も開講している。
- 3) 名古屋外国語大学では、企業の人事担当者による業界の最近の動向などについて解説を

- する業界セミナー、仕事の内容や求めている人材像などについての講演である企業セミナーなどが開催されている。
- 4) 昭和女子大学では、学内企業セミナーとして、企業の人事担当者40社から50社に来校してもらい、説明会を開催している。のべ1500名が参加。
- 5) 早稲田大学では、日経BP記者、東洋経済新聞社記者などによる業界分析をするための業界研究講座、企業の人事担当者などによる業界研究講座や各府省庁の担当者による公務員・教員業務説明会開催している。
- ④ 単位取得可能なキャリア教育のための科目を開講（秋田大学、秋田国際教養大学、名古屋外国語大学、昭和女子大学、早稲田大学）
- 1) 秋田大学では、明確な目的意識を持って主体的に就職活動に臨むことができるにするための支援の一環として、「キャリア形成」科目を全学部の1年から3年次生を対象に実施している。
- 2) 秋田国際教養大学では、職業意識を育成する「キャリア・デザイン」という科目を実施している。
- 3) 目白大学では、キャリア形成教育として「キャリアデザイン」の科目を1、2、3年生対象に継続して実施している。
- 4) 名古屋外国語大学では、「特殊講義」において各分野で活躍している著名人達を招聘し、将来国際的な活躍をしてもらえるように講話を実施し、単位取得可としている。また、総合教養講座「キャリアプランⅡ」では、担当教師によるテキストの作成がなされ、職業とは何かを考え、生き方を探ってキャリアプランにつなげるための講義が行われている。
- 5) 昭和女子大学の現代教養学科では、1年次よりキャリア・デベロップメントプログラムを実施し、就職活動の実状と適職探しについて学ぶ「総合就職準備講座」、業種や仕事理解について学ぶ「業種別就職準備講座」を実施している。
- 6) 早稲田大学では、社会にでるための予備知識を得るための「インターンシップ基礎演習（行政）」、「インターンシップ基礎演習（国際）」、「情報化社会とワーキングスタイル」、「職業社会学」などをはじめとする多くのキャリア関連科目を開講している。
- ⑤ 積極的なインターンシップの実施（秋田国際教養大学、明治大学、名古屋外国語大学、昭和女子大学、早稲田大学）
- 1) 秋田国際教養大学ではインターンシップ（2年生対象）、インターンシップ海外留学（3年生対象）を実施している
- 2) 明治大学では、単位取得できるインターンシップ（学部共通講座として）を実施している。
- 3) 名古屋外国語大学では、2週間程度の体験型インターンシップを実施している。
- 4) 昭和女子大学では、3年次夏休みに行われるインターンシップの参加希望者対象の準備講座として、インターンシップセミナーを、インターンシップ参加後のインターンシップ報告会も実施している。専門科目としてインターンシップ（50名から70名が参加）を実施している。2005年度より教養科目内にインターンシップを実施、単位取得させる。
- 5) 早稲田大学では、インターンシップのガイダンス、インターンシップに行く前に自己分析

としてのキャリアセミナー、ビジネスマナーを学ぶマナーセミナー、トラブルにあわないためのリスクマネジメントセミナーを実施している。単位取得可能なインターンシップ（オープン教育センター主催）と単位取得にはならないが、自由に参加するインターンシップ（キャリアセンター主催）がある。オープン教育センター主催のインターンシップでは、大学との提携による行政機関、国際機関、ベンチャー企業、マスコミに特化したインターンシップとなっている。

以下（2）～（4）関しては、大学ごとの意見を記載する。

(2) 他の大学と比較して、キャリア形成教育に関するオリジナリティあふれるプログラムとは何か

- 1) 就職支援活動として、職員1名、教員2名が担当し、エントリーシートなどの書き方からさまざまな支援活動を行うとともに、県内、県外企業の個別訪問を行っている。2005年度より一般教育科目（選択科目）（主に2年生対象）にて、保険、年金などについて教える講座の開講を予定している。（秋田大学）
- 2) アカデミックアドバイザーを学生が行っている。（秋田国際教養大学）
- 3) TOEICの点数を3年生のときのクラス分けに使用している。全学休校し、SPIを実施、1、2年生を対象に無料VPI職業テストを実施している。（明治大学政経学部、経営学部）
- 4) あいさつ運動を行い、基本的なマナー教育を行っている。また、1年生対象の集合教育を行い、大学生活に慣れるための科目を開催しクラスアワー（少人数制・出席重視）の中で担当教員が授業を行っている。就職担当者が3年生のゼミに出向き、就職に関する話をする出前ガイダンスを実施している。（目白大学）
- 5) 1年生のフレッシュマンキャンプの際に就職について担当教員が話をする。My career planを作成し、学部でそれを管理している。また、国際ビジネス学科では、父母の懇談会を実施し、父母との一対一の面談で個別学習カルテを作成する。1. 英語教育で述べたように個別学習カルテにはクラス、TOEFL・TOEICスコア、留学先、インターンシップ先、就職状況、目標などがクラスアドバイザーによって記載される。1クラス40名位にクラスアドバイザーが付く。教員が学生の名前と顔がわかるように、顔写真と名前を記載した写真簿を作成し、教員に配布している。そのような工夫から欠席の多い学生を各教員は把握することができ、クラスアドバイザーに報告することができ、欠席率の低下に結びついている。また、このシステムができたことで、専任、非常勤講師との連携ができるようになった。（名古屋外国語大学）
- 6) 各学科に1名就職委員（教員）がおり、各学科特色のある支援を考えている。大学が費用を負担し、SPIを学部2、3年生、短大1年生全員が必修で受講する。就職個人面談を実施、希望者で年間500名（リピーターも含む）が利用する。水曜日13:00から14:00にホームルーム実施し、クラス担任が就職に関する情報を伝える。その後、15:00から就職セミナーを実施し、参加率を高めている。卒業生名簿が完備されており、進路動向調査を行い、卒業生の進路は把握をしている。（昭和女子大学）
- 7) キャリアセンター主催で、年間を通して就活ミニセミナーを週3回一日2回開催し、参加枠10名から30名程度の少人数で実施している。1回30分で、授業やアルバイトなどの合間に気軽に出席できるような工夫がなされている。内容はエントリーシートの書き方、面接

のポイントなど基本的なことであるが、少人数のため質問しやすい。これをきっかけとして学生との情報交換の場とするなどの利点をもっている。「知られざる実力派企業セミナー」では、知名度や企業規模に関わらず独創的な製品、サービスを提供している将来性のある企業を紹介するセミナーを実施している。このセミナーを通して、広く企業や職種についての情報を学生に提供している。また、進路が決まった4年生、修士2年生による学生キャリアアドバイザー制度（ボランティア活動）があり、後輩のための進路支援を行っている。この学生アドバイザーはキャリアカウンセリングのための、事前の5時間研修を受講することが求められている。（早稲田大学）

(3) 企業が求めている大学生の資質は何か、その資質を育成するためにどのようにキャリア教育を行っているか

- 1) 福祉の目線をもった人材（秋田銀行、秋田新聞社、医療関係会社など）、顧客のニーズを引き出すことのできる人材、企業の存在価値を高めるためにどのような視点で働きたいかがいえる人材が欲しいという企業のニーズに応えるために、大学での教育支援が必要と思われる。（秋田大学）
- 2) 国際社会で活躍できる人材に成長して欲しい。そのために実力のある学生を育成したい。（秋田国際教養大学）
- 3) 学生時代に学んだことを社会でどのように生かすことができるかを語る人材が欲しいという企業のニーズがある。それらを踏まえて、7学部就職担当委員（教員）に対して、企業の人事担当者を招聘講師として招き就職状況の話しをしてもらい、企業の望む人材について勉強会をしている。（明治大学）
- 4) 企業によって学生に求めるものが異なってきているので、さまざまな対策を行う必要があると考えている。（目白大学）
- 5) センターの職員が企業の人事担当者を訪問、企業の望む人材を把握し、指導に生かすようにしている。企業は自分がなぜその企業を希望したか迷いがなく答えることのできる人、自分の信念をもっている学生を求めている。（昭和女子大学）
- 6) 企業が求めている人材には二つの流れがあり、一つはプロフェッショナルな人材、二つめは素材としていい人材である。学部学生に対して企業は二つめの人材としての学生を求めている。たとえば、その人材とはコミュニケーション能力、意欲のある人材であり、時代が変化しても基本的には変わらないので、大学での教育が非常に重要であると考えている。（早稲田大学）

(4) 大学としてキャリア形成教育はどうあるべきか

- 1) 学生に正しい情報を提示し、学生自身の選択を支援することを行いたい。キャリア形成教育とは市民教育をすることであると考えている。（秋田大学）
- 2) 就職とは挑戦である。就職課は就職斡旋から、キャリア指導支援に変えるべきであると思う。（明治大学）
- 3) 大学は学生が創るという意識が大事である。学生がよかったというものを増やしていくべきであろう。（目白大学）
- 4) 大学は進路に責任をもつべきである。また企業のニーズを把握して、それを大学のキャ

リア形成教育に生かす必要がある。企業のニーズを把握するために、就職担当者（6名）が約200社を訪問している。（昭和女子大学）

- 5) 教員と職員との間でキャリアに対しての知識を共有するための啓蒙活動が必要である。（南山大学）
- 6) 早い時期に自己分析をさせること、さまざまな職業を選択できるように、それぞれの世界で第2位、第3位の会社があり、それら優良な会社にも目を向けて欲しいので、そのための工夫、手立てをすることが重要である。（早稲田大学）

Ⅲ. まとめ

1. 英語教育について

先進的な大学では、学部全体のカリキュラムの中に英語教育を位置づけ、体系的、総合的に英語力を高める工夫と実践がなされていた。また、超少数人数の会話指導や専門教科の英語での実施など、徹底的な英語実践力の養成がなされていたのも特徴的である。その他、英語の基礎的な技能養成に加えて、英語を使う職業分野特有の表現を学ぶ科目を設置するなど、英語とキャリアを有機的につなげる工夫が見られた。さらに、3年次に1年間海外に留学させたり、英語を駆使して活躍する第一線の人々を講師に招いた授業を展開するなど、英語を学ぶ動機を高める方策がカリキュラムに取り入れられていた。

入念で周到なカリキュラムに加え、英語力定着に必須である、課外での学習支援や英語実践環境の提供に配慮しているのも特徴であった。すなわち、English Loungeの設置、TOEIC、TOEFL対策室の設置（専従の職員を配置し、課外で多くの対策講座を開講する）、自学自習のために図書館を長時間（長いところでは24時間）オープン、英語集中合宿、英語でのシンポジウムなど実践、発展の場の提供、確保もなされていた。

多様なニーズや英語力の学生に応じた教育を施すため、個別の学習カルテを作成し、全学をあげてその運営・管理にあたるといった英語学習の個別化も特筆すべきであろう。

2. キャリア形成教育について

訪問大学におけるキャリア形成教育に関して、その調査結果から以下のことが明らかになった。各大学でのほぼ共通する項目としては、①従来の就職活動支援に加えて、低学年からの学生のキャリア意識育成と主体的な人生形成を支援するキャリア形成支援への必要性が認識されていること、②就職ガイダンス、企業セミナー、内定者（4年生）体験報告会、OB・OG交流会、個人面談などの実施がなされていることがあげられよう。キャリア形成教育を強化するために今後さらにふえていくであろう項目としては、①インターンシップの実施（単位取得可能を含む）、②正規科目（単位取得可能）としてのキャリア形成のための科目の開講、③内定者（4年生）による在校生に対するアドバイザー制度の設置、④外部講師委託による専門的なキャリア形成科目の開講をあげることができよう。

3. キャリア形成教育とそれを相補する英語教育のあり方について

訪問大学では様々な示唆に富むカリキュラムや支援対策が実施されていた。訪問した大学の専門、教育方針、規模、立地条件、歴史等様々であり、そこで成果をあげている施策が本学にも導

入可能か、また効果的であるかどうかは十分に検討すべきである。しかし英語教育を学部全体のカリキュラムの中でキャリアを意識しながら位置づけることの必要性はすべての先進大学の実践から明らかである。また、本学で既に実施されつつあるインターンシップや外部講師委託による科目の開講はさらに推進することが期待されるし、これらにも英語教育の視点からアプローチし、融合させる努力が必要であろう。さらにはキャリア形成支援とともに英語を実践、活用するような自律学習支援プログラムの推進が求められよう。大学全入時代を目前にし、いずれも学部の総意のもとに教職員全体で早急に取り組むべき課題である。