



グループワークで「スタンス」と「社会的強み」を育む

◆ キャリア開発への取組み

武蔵野大学は「仏教精神を根幹として学識、情操、品性ともにすぐれた人格の育成」を建学の精神とし、1924年の学校法人武蔵野女子学院の創設に始まる。65年に文学部の単科女子大学を設立。以降、現代社会学部、人間関係学部、薬学部、看護学部、現代社会学部（2008年に政治経済学部へ名称変更）、通信教育部によって構成される総合大学へと発展（図表1）。03年には大学名を武蔵野大学に変更し、04年には全学部を男女共学化した。

キャリア開発や就職支援を担当する部署として従来の事務局の組織変更により、05年にキャリア開発課を新設した。法人に属していたエクステンションセンターの資格取得対策講座を統合。現在、キャリア開発科目群、資格取得対策講座、就職支援プログラムの3つの業務を担当している。職員は課長職1人、キャリア開発科目群の担当4人、資格取得対策講座担当2人、就職支援プログラム担当7人。それに非常勤のキャリアコンサルタント5人の計19人の構成である。

同大はキャリア開発の定義を99年の中教審の答申に

基づき「職業観・勤労観の涵養」「職業に必要な知識・技能の習得」「主体的に進路を選択する能力・態度の育成」の3つに置く（図表2）。さらにその内容として、「働くことの意義・目的の理解、社会・経済の仕組みの理解」「業態・業界に関する知識、コミュニケーション能力、各種技能（資格）の習得」「ライフプランの設計能力、責務を遂行する態度」と定めている。

図表1 武蔵野大学の構成

武蔵野大学	文学部	1965年開設	2000年改組
	政治経済学部 (現代社会学部)	1998年開設	2008年名称変更
	人間関係学部	1999年開設	2003, 2008年改組
	環境学部	2009年開設	
	薬学部	2004年開設	
	看護学部	2006年開設	
	通信教育部 (人間関係学部)	2002年開設	
大学院	人間社会・文化研究科	1999年開設	
	薬科学研究科	2009年開設	
	通信教育部 (人間学研究科)	2009年開設	

一般的にキャリア教育を採用試験に役立つ知識・スキルなどの就職支援と同義に捉える就職担当者も少なくないが、「就職支援、職業教育、キャリア教育を明確に分けて実施するように志向している」と同大の伊藤文男キャリア開発課長はキャリア教育の狙いを語る。

2つの効果検証によるキャリア開発科目群の再編

同大では2000年度から、まず教員の発案によってキャリア教育がスタートした。文学部と人間関係学部では「ソーシャルスキル」と「インターンシップ」を教養教育の正課科目として、現代社会学部では「キャリアインフォメーション」、「キャリア開発セミナー」を課外の講座として開始した(翌年度から正課科目)。

その後、02年には事務部門の学生支援のためのワーキンググループが目指すべき教育サービスの提言をまとめている。この提言はエンロールメントマネジメントの考えに則り、「学生が大学に入る前から卒業するまで、個人の個性に着目しながら学生生活全般の支援をしていく」(伊藤課長)との考えを打ち出した。その一環として、社会のニーズに合った教育サービスを提供すべく既存のキャリア開発科目を統合し、基礎・概論・実践で構成される10科目の「キャリア開発科目群」の体系化を提案した。

提案は、学長のリーダーシップにより「キャリア開発プロジェクト」に再編され、03年度文部科学省の「特色ある大学教育支援プログラム」に採択された。同時に学長、副学長、教務部長、学部長等の学内委員と学外有識者委員で構成する「キャリア開発プロジェクト委員会」を発足させている。

翌04年には、キャリア開発プロジェクトを推進する責任者として、キャリア開発部長という大学教員の管理職ポストを新設している。同時に、委員会組織を、学長が委員長を務める「キャリア開発委員会」へと再編、キャリア開発を大学全体の目標であることを示した(図表3)。

また、キャリア開発部長が委員

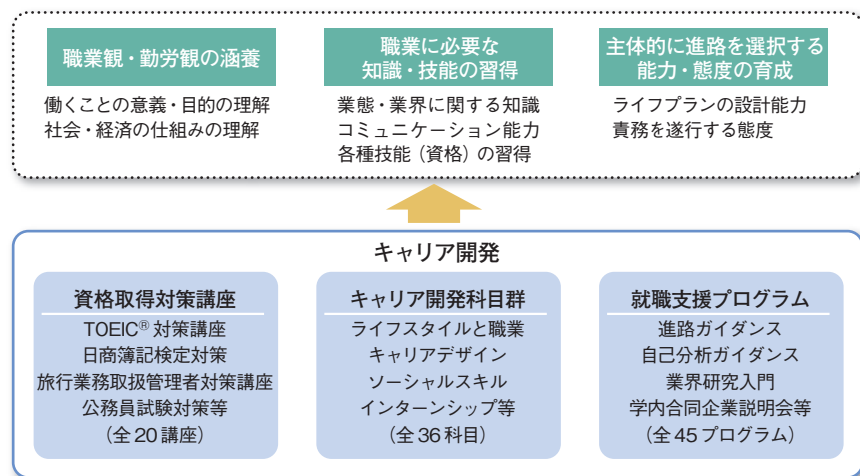
長を務め、教員と職員の委員で構成される4つの専門委員会を発足させた。「キャリア関連科目専門委員会」はキャリア開発科目群の体系化、内容、教授方法について検討し、方針を決定する。「インターンシップ専門委員会」と「海外インターンシップ専門委員会」は、それぞれ国内外のインターンシップの企画・推進と成績評価を実施し、「資格取得対策講座専門委員会」は資格取得対策講座の企画・検討を行う。各委員会の庶務担当はキャリア開発課であり、「キャリア開発部長のリーダーシップが発揮される専門委員会ですが、柔軟な対応と機動性の高さが、キャリア開発プロジェクトの原動力」(伊藤課長)となっている。

キャリア開発科目群の企画・運営に当たって特筆すべきは、03年度に学長が掲げた効果検証の実施である。それを受けて、04年度に独自の適性適職検査「Personal Focus」を外部と共同開発し、「性格の傾向」「社会的強み」「成長感」「進路成熟度」「仕事観」などを継続的に測定し、学生の自己理解を促進することとした。毎年4月のオリエンテーション期間中に1~3年生を対象に実施するとともに、就職時期の10月にも希望者を対象に実施しているのかを、客観的なデータで捉えるようにしたものである。



伊藤文男
キャリア開発課長

図表2 キャリア開発プロジェクトの概念図



また、キャリア開発科目群の効果を検証するために、「自己点検アンケート」も開発している。この自己点検アンケートは、授業のわかりやすさや資料の適切さなどという指標ではなく、学生が授業を通してどのような意識変化を生じたのか、どのような能力が開発されたと認識したのか、という視点で開発したものである。測定項目は「社会的強み」「成長感」などで、質問紙は適性適職検査に準拠して作成されている。

04年度から2年間、「自己点検アンケート」を実施・検証した結果、次のことがわかった。キャリア開発科目群を履修することが「進路、生き方やキャリア形成を考えるうえで必要だと思った」学生が「概論」「実践」の科目では最低でも82.4%に達し、その必要性が認められた。特に「キャリアデザイン」などの職業観・勤労観の涵養に効果の認められた科目の受講後には、75%以上の学生が教養科目や専門科目の必要性を認識しているとの結果が出た。

ところが翌年度の適性適職検査では新たな課題が見つかった。

「教養科目や専門科目の必要性を認識しても、実際に熱心に取り組んだ学生は65%程度。残りの学生の多くは、自分の努力不足が原因で取り組んでいないという答えでした。どこに問題があるかを推測していくと、学習習慣が乏しい、ストレス耐性が低く受け身の姿勢である、さらに一番大きいのは自信がないという学生が多いのではないか、という結果になりました」(伊藤課長)。

また、「社会的強み」のうち、「説得力」「共感力」「自主性」「ストレス耐性」「意欲」の5つの項目について調査した結果、あまり向上していないことがわかったという。キャリア開発科目群の必要性は理解されたものの、「社会的強み」の向上という点では、若干期待を下回る結果でもあった。特に、「キャリア開発を目指した科目という性格からすれば、自主性や意欲が伸びていない点は、課題として指摘されました」(伊藤課長)。

03年度に、キャリア開発科目群を体系化した時は、「学

図表3 キャリア開発委員会組織図

委員会名称	キャリア開発委員会(学内委員会)*			
役割・目的	1 キャリア開発教育の方針 2 キャリア開発科目群に関すること 3 就職支援の方針に関すること 4 就職指導、就職相談、求人開拓、就職斡旋等に関すること			
委員	学長、副学長、キャリア開発部長、教務部長、教養教育部会副会長、学部長、その他学長・学部長が指名する教員、学生支援部長			
事務局・庶務	教務課長、キャリア開発課			
※外部有識者を加えた拡大委員会も設置				
委員会名称	キャリア関連科目専門委員会	インターンシップ専門委員会	海外インターンシップ専門委員会	資格取得対策講座専門委員会
役割・目的	キャリア開発科目群の体系化、内容、教授方法について検討し、方針を決定する委員会。	国内インターンシップ及び事前授業の内容を企画、運営、検証評価(学生の成績含む)する委員会。また、企業の開拓も行う。	海外インターンシップ及び事前授業の内容を企画、運営、検証評価(学生の成績含む)する委員会。また、企業の開拓も行う。	資格取得対策講座の企画・検討を行う委員会。
委員	キャリア開発部長、教務部長、教養教育部会副会長、各学科長、学生支援部長、教務課長	キャリア開発部長、キャリア開発委員会で指名する教員、各学科が指名する教員、学生支援部長、教務課長	キャリア開発部長、キャリア開発委員会で指名する教員、学生支援部長、教務課長	キャリア開発部長、キャリア開発委員会で指名する教員、学生支援部長、教務課長
事務局・庶務	キャリア開発課	キャリア開発課	キャリア開発課	キャリア開発課

生に目的を持たせ、職業観・勤労観の涵養など、学生の意識に働きかければ、自発的な行動に結びつくものと考えていた」(伊藤課長)。適性適職検査等の結果を受け、まず学生自身がどう生きたいのか、人や社会とどのように関わりたいのか、という「スタンス」を身につけることが特に重要だと、キャリア開発委員会の委員から指摘されたという。そして、どのような知識を身につけたのかというより、どのような能力を身につけたのか、という観点を重要視することとなったという。

これを契機に06年度のキャリア開発科目群の再編を、キャリア関連科目専門委員会で議論することになる。

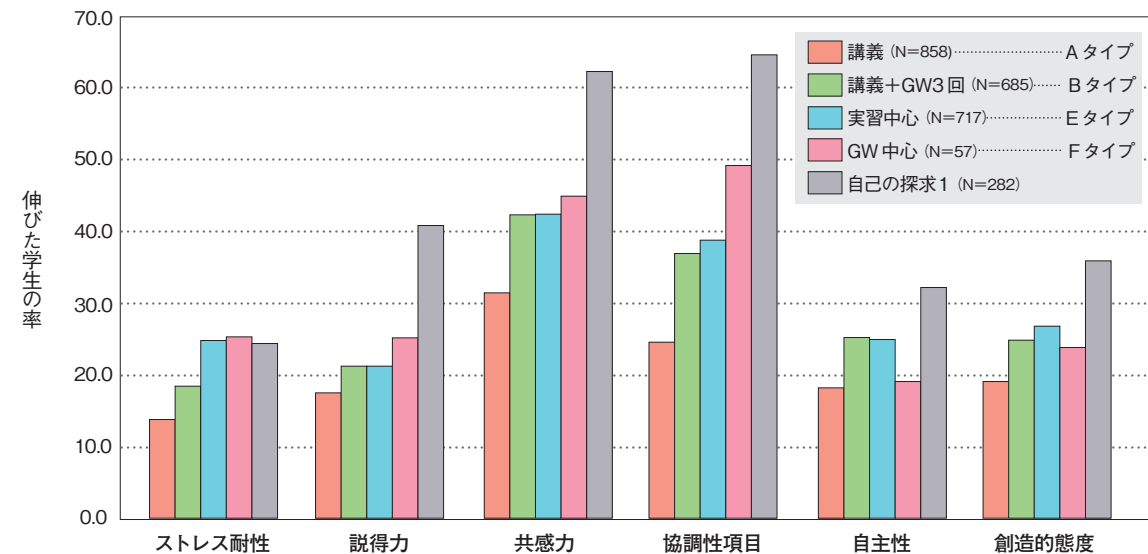
グループワークを活用

科目再編のポイントは、①「スタンス」の獲得、②グループワークの活用、③基礎学力・学習習慣の獲得の3つであ

図表4 6つの授業タイプとキャリア開発科目群の効果検証

Aタイプ 座学	Bタイプ 座学+グループワーク3回	Cタイプ 連続講義+グループワーク	Dタイプ 講義+グループワーク	Eタイプ 実習またはグループワーク	Fタイプ グループワーク中心
① オリエンテーション	① オリエンテーション	① オリエンテーション	① 講義	① オリエンテーション	① オリエンテーション
② 講義	② 講義	② 講義	② グループワーク(課題)	② 実習またはグループワーク	② 課題提起
③ 講義	③ 講義	③ 講義	③ 講義	③ 実習またはグループワーク	③ 課題提起
④ 講義	④ 講義 課題提起	④ 講義	④ グループワーク(課題)	④ 実習またはグループワーク	④ 課題提起
⑤ 講義	⑤ グループワーク(課題) 発表	⑤ 講義	⑤ 講義	⑤ 実習またはグループワーク	⑤ グループワーク(課題) 発表
⑥ 講義	⑥ 講義	⑥ 講義	⑥ グループワーク(課題)	⑥ 実習またはグループワーク	⑥ 課題提起
⑦ 講義	⑦ 講義	⑦ グループワーク(課題) (要ファシリテーター)	⑦ 講義	⑦ 実習またはグループワーク	⑦ 課題提起
⑧ 講義	⑧ 講義 課題提起	⑧ グループワーク(課題) (要ファシリテーター)	⑧ グループワーク(課題)	⑧ 実習またはグループワーク	⑧ 課題提起
⑨ 講義	⑨ グループワーク(課題) 発表	⑨ グループワーク(課題) (要ファシリテーター)	⑨ 講義	⑨ 実習またはグループワーク	⑨ グループワーク(課題) 発表
⑩ 講義	⑩ 講義	⑩ 発表	⑩ グループワーク(課題)	⑩ 実習またはグループワーク	⑩ 課題提起
⑪ 講義	⑪ 講義	⑪ グループワーク(課題) (要ファシリテーター)	⑪ 講義	⑪ 実習またはグループワーク	⑪ 課題提起
⑫ 講義	⑫ 講義 課題提起	⑫ グループワーク(課題) (要ファシリテーター)	⑫ グループワーク(課題)	⑫ 実習またはグループワーク	⑫ 課題提起
⑬ 講義	⑬ グループワーク(課題) 発表	⑬ 発表	⑬ 講義	⑬ 実習またはグループワーク	⑬ グループワーク(課題) 発表
⑭ まとめ	⑭ まとめ	⑭ まとめ	⑭ グループワーク(課題)	⑭ まとめ	⑭ まとめ

■ 2007年度前期 授業タイプ別「社会的強み」等の伸びた学生の比率



る。スタンスとは前述したように「自分がどう生きたいのか」という姿勢である。それを養うために、キャリア開発部長の強力なリーダーシップで、キャリア開発科目群に「自己の探求」という科目を開講。土日2日間に9コマ(13.5時間)の集中授業を実施することにした。

授業の目的は、①チームビルディングの体験をすること、②チームをつくる相互フィードバックの体験をすること、③他者の自己理解を深めることに協力する体験を

すること、④これらを通じて受講前より自己理解が深まることである。

伊藤課長は授業に期待する効果について、自己理解が深まり自己概念が明確化されることで、自信をもち、主体的・積極的に行動できるようになることを挙げる。

実際に授業を受けた学生からは以下のような声が挙がっているという。

<自分と、自分の人生と向き合うことの大切さに気づ

かされた。この授業で学んだことを忘れずに、過去や未来から目を背けず、強く生きていこう——そう思える授業でした。>

<正しくコミュニケーションをとるということは、これからの人生をよりよくするために欠かせないものである。コミュニケーションを上手にとるということは、気持ちを察しながら、相手の話していることを受け容れながら聴き、相手の意見を尊重しながら自分の意見を発することである。>

また、この科目を履修後にサークルを立ち上げる学生も登場するなど、様々な分野に積極的に取り組む学生も増えたという。

06年度の科目の再編では、グループワーク型の授業を取り入れ、講義のみの1タイプ、グループワークを組み合わせた異なる5タイプの計6タイプの授業を試行的に実施し、その検証も行っている(図表4)。前期授業終了時に調査した結果、「社会的強み」(意欲、ストレス耐性、自主性、創造的態度等6項目)の伸びを比較すると、「グループワークの活用は『社会的強み』などを伸ばす可能性が高い、ということが推測される結果になった」(伊藤課長)という。その中でも、特に「自己の探求」を受講した学生の「社会的強み」の伸びは顕著であった。

◆「協働型」「就業体験型」2つのインターンシップ

社会的強みを向上させる科目という点では同大のインターンシップも異彩を放っている。同大のインターンシップは協働型と企業での就業体験の2つがある。04年度から開始した協働型は、学生だけでバーチャルカンパニーをつくり、ビジネスの企画・運営・検証等を行うものである。これまでに、武蔵野市にある高知県のアンテナショップで商品の販売促進プロモーション等を実施した。実施前に経営コンサルタントによるマーケティングの講義を受講。大学側が実習期間の設定とプロモーションに必要な資金を提供し、後は学生のみで宣伝・広告・販売などの役割を決めて実際に販売するものである。

実施後に学生の「社会的強み」の変化を検証した結果、「実施前に比べて対人積極性は特に伸びています。学生同士がお互いにコミットメントする、あるいは、せざるを得ない環境になったことで高くなったのだと思います。

また、協調性、指導性、自主性、創造的態度等が軒並み向上した」(伊藤課長)という。

この結果を踏まえて正課科目にグループワークを導入することになったという経緯がある。

◆学士課程全体でキャリア支援を

グループワークの活用など授業方法の工夫によって、学生は「スタンス」を獲得し「社会的強み」を向上させていたという成果を踏まえ、キャリアを専門としない専任教員によるキャリア教育が可能ではないか、という結論に至った。そして、それは07年度からスタートした「専任教員によるキャリア教育の実践」へと発展し、同年度文部科学省の「現代的教育ニーズ取組支援プログラム(現代GP)」に採択されている。

昨年は、「キャリアデザイン」の授業を各学科の専任教員が1回担当した。

「文学部のある教員は、『作家の社会経験に学ぶ』と題して、作家の年譜を「読む」ことと、そしてそれを基にグループワークを行いました。生き方に対する関心と共に、文学に対する興味も高まる結果になり、大変好評でした」(伊藤課長)。

「スタンス」や「社会的な強み」の向上を目指す授業方法を開発できれば、特別なキャリア開発科目に拠らず、学士課程全体でキャリア開発は可能ではないか、と考えているという。

「キャリア開発科目群という名称をなくし、学士課程全体で支援していくことが、最終的な目標です」(伊藤課長)。

同大は男女共学化を実施し、07年に男子の第一期生を送り出している。現在男子の比率は全体の約28%を占める。昨年の男子の就職率は86.3%と全国平均の78.6%に比べて高い結果となった。キャリア開発科目群の授業の効果が就職後にどのように影響しているかを測定するのは難しいが、「一見おとなしいという印象はありますが、入社後、主体性・実行力・発信力の伸び幅が大きい、という企業サイドの声も多い」(伊藤課長)という。

同大が注力する「社会的強み」の向上は、企業が採用を希望する共通の人材基準でもある。同大の今後の取組みが企業にどう評価されるのか、大いに期待したい。

(溝上憲文 ジャーナリスト)