



# 将来の見通し

このコーナーでは、大学への取材や、朝日新聞×河合塾共同調査「ひらく 日本の大学」、河合塾×ACERで実施している日本の大学生の学習経験調査JUESなどを通じて見えてきた、学生の成長を促す教育の取り組みについて紹介します。なお、ここでは「成長」を、「専門分野の知識・技能」「汎用的技能」「自己認識」など、幅広く捉えています。

大学教育を通じて学生が成長していくためには、学生が「将来の見通し」を持っていることが非常に重要です。

例えば、日本の大学生の学習経験調査JUESでは、「現在、大学卒業後にやりたいことが決まっている」「大学での授業はやりたいことに密接に関わっている」とする学生ほど、授業外学習時間や学習へのモチベーションなど、主体的に学ぶ態度を持ち、知識や能力の向上をより実感しているという結果が出ています<コラム>。京都大学×河合塾「学校と社会をつなぐ調査」(ガイドライン2017年度4・5月号「Kawaijuku Report」参照)など、さまざまな調査からも、同様の傾向を読み取ることができます。詳細はコラムにまとめましたが、学生の成長を促すためには、大学が学生に将来の見通しを持たせる手助けをしたり、学生の抱く将来の見通しをつかみ、それと関連した科目や支援を提供したりすることが必要です。

そこで11月号では、「将来の見通し」をテーマに学生の成長を考えていきます。大学教育を通して「将来の見通し」をどのように持たせていくか、また「将来の見通し」が学生の成長とどのように関わっているかについて、2大学の先生にお話を伺いました。まず、関西大学の川崎友嗣先生に、将来の見通しに関わる大学でのキャリア教育についてお話しいただきました。将来の見通しを持たせ、それを教養教育や専門教育科目と関連付けることで学習意欲や学習行動に結びつける取り組みとして、お茶の水女子大学のキャリアデザインプログラムを紹介します。

## Contents

関西大学 ..... p82

川崎 友嗣 教授

「社会でいかに自分らしく生きていけるか」を考える中で主体的な学びの意欲が生まれる

- ▶ ワークキャリアとライフキャリアの両面から「キャリア」を捉える
- ▶ キャリア教育では職業観の育成と基礎的・汎用的能力養成のバランスを図ることが重要になる
- ▶ 大学の学びが将来役立つことを実感するにはインターンシップ、PBLなども有効
- ▶ 関西大学では「大学の前に」「大学とともに」「大学の後に」と長いスパンで支援を続けるプログラムを構築
- ▶ キャリアデザインアドバイザーを配置し個別のキャリア相談にもきめ細かく対応

お茶の水女子大学 ..... p85

三浦 徹 副学長 中川 まり 准教授

教養教育、専門教育などと連動させてコンピテンシーを高める「キャリアデザインプログラム」

- ▶ 学生が自分の興味・関心に即して学べる教育体制を実現し、学生の主体的な学修意欲を喚起する教育改革を進める
- ▶ 卒業までに身につけるべき力（コンピテンシー）を設定
- ▶ 「キャリアデザインプログラム科目群」で将来のキャリアを視野に入れて学ぶ視点を育てる
- ▶ 「コンピテンシー評価プログラム」で自分の不足している部分に気づく

## コラム

## 「将来の見通し」と学生の成長

「将来の見通し」が学生の学びにどのような影響を与えているのかを、日本の大学生の学習経験調査JUESの2016年度の1年生の結果から見ていこう。

「将来の見通し」に関係するJUESの項目として、「現在、大学卒業後にやりたいことが決まっている」を取りあげる。これを専門分野別に見たのが<図表1>である(注)。全体では3割程度が「非常に」「かなり」当てはまる、同じく3割程度が「全く」「ほとんど」当てはまらないと回答している。専門分野別に見ると、保健福祉系では「非常に」「かなり」当てはまるの割合が45%と、他の分野と比べて高い。

「将来の見通し」は、学生の学習意欲や学習時間に大きな影響を与えている。<図表2>は、学業に対するモチベーションとの相関を見たグラフだ。「将来やりたいことがある」に「非常に当てはまる」「かなり当てはまる」と回答する学生ほど、学業へのモチベーションが高く、「全く当てはまらない」「ほとんど当てはまらない」と回答する学生ほど、学業へのモチベーションが低いという結果が出ている。<図表3>は、授業外学習時間との相関を見たものだ。将来やりたいことが「全くない」とする学生では、授業外学習時間が「なし」の割合が高い。

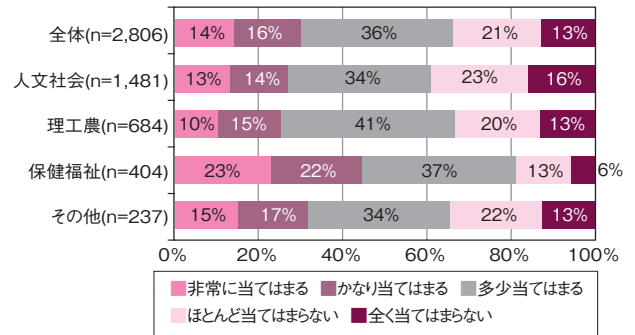
さらに、「将来の見通し」は、学生自身の能力向上の意識にも関わっている。<図表4>にあるように、将来やりたいことがある学生ほど「学習している分野に関する知識」が向上したと答えている。なお、他の「批判的思考能力」「グループで協調することのできる能力」といった項目でも、同様に相関が高い。

JUESでは「将来の見通し」に関連した項目として、「大学での授業はやりたいことに密接に関わっている」がある。図表2～4で紹介した学生の学習意欲・学習時間や成長に関わる項目との相関を見ると、「現在、大学卒業後にやりたいことが決まっている」よりも強い相関が見られた。学生の成長を促すためには、大学が学生の抱く将来の見通しをつかみ、それに関連した科目や支援を提供することが必要だといえそうだ。

## JUES2016年度調査概要

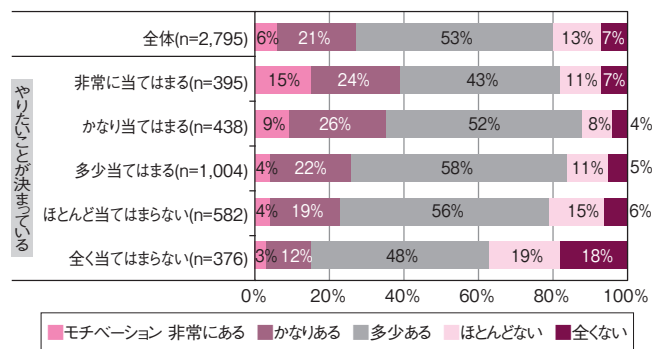
2016年10月～2017年3月に実施。  
17大学約27,000人を対象としたウェブ調査で、回答率は約20%。  
学業との関わりや学習に対する姿勢など、大学での学習経験について調査。

<図表1> 現在、大学卒業後にやりたいことが決まっている(専門分野別)



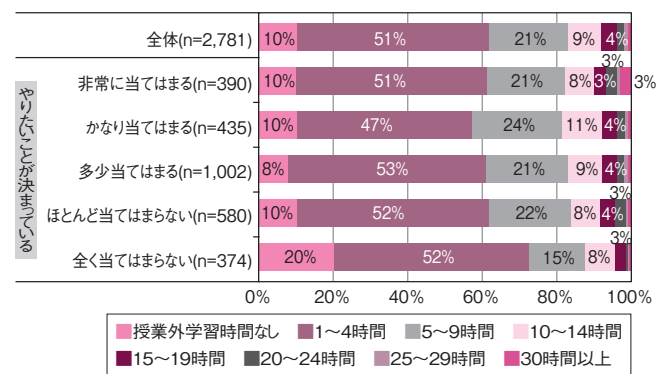
<図表2> 学業に対するモチベーション

●「現在、大学卒業後にやりたいことが決まっている」との相関



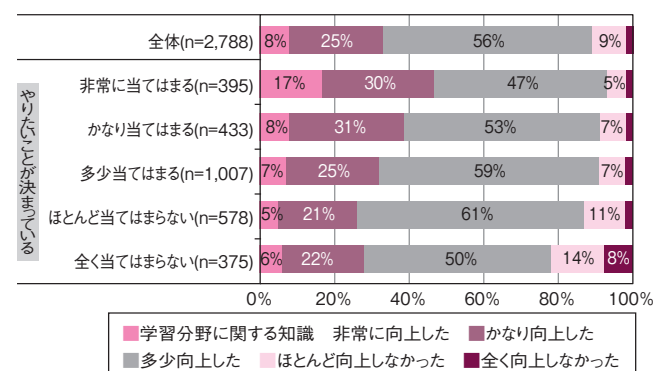
<図表3> 1週間あたりの授業外学習時間

●「現在、大学卒業後にやりたいことが決まっている」との相関



<図表4> 学習している分野に関する知識の向上

●「現在、大学卒業後にやりたいことが決まっている」との相関



(注)…学生の専門分野をISCED(国際標準教育分類)に沿って次のように分類。「人文社会」:教育、人文科学と芸術、社会科学、ジャーナリズムおよび情報、ビジネス、経営および法律 「理工農」:自然科学、数学および統計、情報通信技術(ICT)、工学、製造および建設、農学、林学、水産学および獣医学 「保健福祉」:保健福祉 「その他」:サービス、考えていない・決まっていない、その他

## 関西大学

# 「社会でいかに自分らしく生きていけるか」を 考える中で主体的な学びの意欲が生まれる

近年、小中高、大学のすべての学校現場でキャリア教育が行われている。自分の将来を見通し、目標を持つことが学びの意欲も高めると考えられるからであろう。もし課題があるとすれば、どのような方向性をめざす必要があるのか。日本キャリア教育学会副会長であり、関西大学キャリアデザイン担当主事である川崎友嗣・社会学部教授にインタビューした。

### 職業観の育成と基礎的・汎用的能力養成の バランスを図ることが重要になる

——大学においてキャリア教育を実施する目的、意義からお聞かせください。

**川崎** 最初に、キャリアとは何か、定義を明確にしておく必要があります。私が考えるキャリアとは、今回のテーマである将来の見通しそのものです。あえて分ければ、ワークキャリアとライフキャリアの2つの側面があります。キャリア教育の目的は、その両方に働きかけ、一人ひとりが将来の働き方や生き方を、生涯をかけて自分でつくっていける力を育むことです。それは、大学でも、初等・中等教育でも大きな違いはありません。ただし、多くの場合、大学は教育機関の最終段階になりますから、school-to-workの移行をスムーズにすることが重要です。学校の世界から実社会にどう移行して、社会の中でいかに自分らしく生きていけるか、その本質的な力を育むのが大学のキャリア教育の目的であり、意義であると考えています。

——いわゆる「職業観」を育成する教育ではなく、もっと幅広い意味で、社会の中で生きる力を育成していくということですね。

**川崎** もちろん、それも重要な要素で、キャリアを考える上での基盤になります。けれども、私が危惧しているのは、キャリア教育の在り方に一種の流行のようなものが生まれ、その時々で重視するものがかなり偏ってしまうことです。キャリア教育が始まった当初は、ワークキャリアの中でも勤労観、職業観の育成ばかりが強調されていました。しかし、その意識だけ高めても、社会で求



川崎 友嗣 教授

められる能力が身につけていなければ社会にスムーズに移行できないということで、社会で必要な力を身につけさせようという動きが生まれました。基礎的・汎用的能力、社会人基礎力、コンピテンシー、ジェネリックスキルなど、さまざまな用語が使われています。現状のキャリア教育は、こうした能力の育成に偏っている印象があります。一人ひとりが自分は将来どんな人生を過ごすか、どんな社会人、職業人として一生を送るのかを見通す際に、勤労観、職業観を含めたものの見方・考え方、価値観も重要ですし、社会で求められる能力も大切になります。両方のバランスを図ってキャリア教育を進めることが望まれます。

### 大学の学びが将来役立つことを実感するには インターンシップ、PBLなども有効

——キャリア教育によって将来を見通すことは、日々の学びへの意欲につながっていくのでしょうか。

**川崎** キャリア教育の中では、学びに向かう意欲、主体的に学習に取り組む態度を養うことも、重要な側面になります。しかし、それを学生に意識させることは難しいと感じています。確かに、学生が現在学んでいることと将来のつながりを理解できれば、学習意欲が高まるというデータはあります。けれども、そのつながり方は多様で、学んだ知識・スキルがそのまま活かせるといったような、1対1対応ではありません。特に、ワークキャリアについていえば、大学では学部に分かれて専門的な学びを進めていきますが、多くの日本の企業は、採用活動において特定の専門性を必ずしも評価するわけではなく、むしろ幅広い教養や人間性を重視しています。

もちろん、専門的な学びが社会で役に立たないということではありません。それぞれの学部で専門分野を体系

&lt;図表&gt; 関西大学キャリア教育プログラム (K-CEP)



(関西大学キャリアセンターホームページより作成)

的に学ぶ中で身につく知識やものの見方・考え方があり、それを仕事に活かせばいいわけです。例えば私の専門の心理学なら、調査や実験を行い、データに基づいて検証することを徹底的に繰り返す中で、仮説を立てて検証する姿勢、論理的な思考力、うまくいかなかった時に別の方法を考える柔軟性などが養われます。

けれども、専門分野を学ぶ中で身につくものの見方・考え方が社会に

出たときに必ず役立つという話をしても、学生はなかなか実感できません。頭では理解できても、職場での実際の経験がない学生にとっては絵空事であり、リアリティを感じられないからです。多くの卒業生が、仕事に就いてようやく大学で学んだことが役立っているとわかったと語るのも、そのためでしょう。

——大学での学びが仕事で役立つということを学生にうまく伝える方法はありますか。

**川崎** 働くことの実感を学生に持ってもらうことが重要で、その1つの方法がインターンシップです。仕事の現場を垣間見ながら、現場で求められる力が見えてきます。そこに辿り着くためにはもっとこんな力を養う必要があるとか、学んだことがこんなふうに応用できるといったことを、自分で気づく体験は貴重です。しかし、1・2回だけ企業に行くのでは効果が望めません。学生に合わせて、教育プログラムとして開発することが重要です。また、企業や自治体などから現実のテーマを与えられて、課題発見・解決に取り組むPBL型の学びも有意義でしょう。実践力が求められる学びが加わると、大学の学びと将来の見通しがつながりやすくなるでしょう。

——学生に将来の見通しを持たせるには、どういったことが重要なのでしょう。

**川崎** 私の最近の研究では、大学に対するコミットメント（関わり合いや愛着）、および自己効力感が、「将来のビジョンを明確にする」「就職や将来に向けた勉強をする」といった学生のキャリアに関する意識に大きく関係していることがわかりました。所属大学に満足感や誇りを持っていたり、自己効力感の高い学生は、将来を展望しながら充実した学生生活を送り、就職活動にも前向きに取り組めます。一方で、所属大学に誇りを持っていない学生や不本意入学の学生は、学習意欲が低かったり、将来

に向けた行動をとらない傾向にあるというデータが出ています。大学別にも差はありますが、同じ大学でも学生の意識によって相当な差が見られます。

まずは学生に大学を好きになってもらい、この大学に入学してよかったという気持ちを育むことが大切です。自校教育などを通して、自分は所属大学の一員なのだという誇りを持つことができれば、この大学での学びを充実させることで、将来は社会の中で自分らしく生きていけるという期待感が生まれるはずです。

### 「大学の前に」「大学とともに」「大学の後に」 長いスパンで支援を続けるプログラムを構築

——関西大学ではどのようなキャリア教育プログラムを展開していますか。

**川崎** 2006年度、文部科学省現代GPに採択された「関西大学キャリア教育プログラム (K-CEP)」を現在でも踏襲しています<図表>。最大の特色は「大学の前に」「大学とともに」「大学の後に」と一連のプログラムになっていることです。「大学の前に」を取り入れたのは、キャリアの視点で高大接続を図ることが重要だと考えたからです。自校の卒業生が大学入学後、どのように学び、就職していったのか、高校の先生方に情報が提供されていないのは大きな課題です。そこで、夏期休暇中に、小中高の先生方を対象とした「キャリア教育研修」を2日間実施し、キャリア教育のあり方を一緒に議論しています。発達段階に応じた適切なキャリア教育を実現することで、大学のキャリア教育がより有意義なものになり、社会への移行がスムーズになることも期待しています。

一方の「大学の後に」では、キャリアセンターに「卒業生就業支援室」を設置し、卒業後も就職活動を続けたり、就職先にミスマッチを感じて離職・転職などを考え

たりしている卒業生をサポートしています。キャリア形成は大学で完結するものではなく、長いスパンで支援することが大切なのです。

——在大学生を対象にしたプログラム（「大学とともに」）はどのような流れになっていますか。

**川崎** STEP Iでは、新入生対象に、キャリアセンターが作成したガイドブックを配布し、キャリア意識を啓発します。いきなり将来設計を考えさせるのではなく、まずは大学に適応すること、つまり授業を真剣に受けて、友人と関わり、クラブ・サークル、アルバイトも含めて、自分なりに実りのある学生生活にすることが大切であり、それが結果的に将来の見通しにつながっていくという情報発信に力を入れています。

STEP IIでは、1年次後期から2年次後期まで3つの「キャリアデザイン科目」を開講します。『キャリアデザインI』ではキャリアとは仕事だけではなく、生き方を考えることでもあることを伝え、『キャリアデザインII』は職業、産業、企業の理解が中心になります。『キャリアデザインIII』のテーマは「私の仕事」で、ワークシートを活用して、グループワークなども行いながら、仕事だけでなく、将来どんな生き方をしたいのか、ライフスタイルも含めて具体的に考える内容になっています。

STEP IIIではインターンシップ、STEP IVではその事後研修、STEP Vでは就職活動への誘いとして、外部講師などの協力も得て、さまざまな業界を深く知る機会を設けています。

### キャリアデザインアドバイザーを配置 個別のキャリア相談にもきめ細かく対応

——そのほかの特色はありますか。

**川崎** 2001年度から「キャリアデザインルーム」を設置し、4キャンパスで計6名の「キャリアデザインアドバイザー」が学生の個別のキャリア相談に応じています。全員がキャリアコンサルタント<sup>(注1)</sup>の資格を有し、臨床心理士、産業カウンセラーなど複数の資格取得者もいます。大きな特色は、就職相談に応じるキャリアセンターの専門相談員とは別に配置していることです。キャリアデザインアドバイザーの役割は、「不本意入学者の今後の方向性」「留学」「入学後他の分野に興味が生まれた場合の転学部、編入」など、1年次から4年次まで、幅広

いキャリア相談に対応することです。利用者数は2015年度が2,086名、2016年度は2,040名でした。体系的なキャリア教育プログラムを構築するだけでなく、これだけきめ細かな個別対応を両立できている大学は、大規模大学にはほとんどないと自負しています。

——キャリア教育を通して学生はどのように成長していますか。

**川崎** 2008年度の現代GP最終報告の際に実施したアンケート調査では、キャリアデザイン科目の受講生や、インターンシップの参加学生は、将来のことを積極的に考えようという傾向が強く、そのために努力しようという意欲も高くなっています。コミュニケーションスキルの向上も顕著です。これは『キャリアデザインIII』の「自分を表現する」という単元で、アサーション・トレーニング<sup>(注2)</sup>を導入していることも関係していると思われます。現在、同様の調査は行っていませんが、本学では教学IR<sup>(注3)</sup>の体制構築を進めており、その中でキャリア教育の検証も行いたいと考えています。

——きわめて体系的なキャリア教育プログラムだと思えますが、今後の課題や展望をお聞かせください。

**川崎** 良質のプログラム内容だと自負していますし、参加した学生の満足度も高いのですが、課題は履修する学生の数です。キャリアデザイン科目は必修科目ではなく、履修者は各科目500～700名程度で、インターンシップへの参加も同様です。本学には1学年約7,000名の学生がいることを考えると、それほど多いとはいえません。さらに、中には1・2科目のみを履修する学生もいますから、学生一人ひとりのキャリアに関する学びは、必ずしも体系化されていないわけです。そのため、キャリア意識が高く、参加に積極的な層はキャリアに関する学びを体系的に経験してさらに成長していきませんが、大多数を占める中間層や、キャリア意識が低い層など、キャリア教育プログラムを経験してほしい学生への働きかけが大きな課題です。とはいえ、本学の場合は学部数が多く、複数のキャンパスを持っているため、必修化が難しい状態です。解決策は難しいのですが、例えば副専攻のような形で、STEP IからVまで通して履修した学生に修了認定証を与え、参加意欲を高めるといった方法も検討していきたいと考えています。

(注1) キャリアコンサルタント…職業選択や職業能力開発に関する相談・助言を行う専門家。2016年度より国家資格となった。登録制の名称独占資格。  
(注2) アサーション…より良い人間関係を構築するためのコミュニケーションスキルの一つ。自分と相手の権利を尊重しながら自己表現することをさす。  
(注3) IR (Institutional Research) …学内にある多様な教育情報を一元的に収集・分析することで、大学としての計画の立案や意思決定などを行うこと。

## お茶の水女子大学

# 教養教育、専門教育などと連動させて コンピテンシーを高める「キャリアデザインプログラム」

お茶の水女子大学では、2008年度以降、「21世紀型文理融合リベラルアーツ」「複数プログラム選択履修制度」「ACTプログラム」「キャリアデザインプログラム」など、画期的な教育プログラムを次々に導入してきた。「キャリアデザインプログラム」では、将来、女性リーダーとして活躍するために不可欠なコンピテンシーの開発に力を入れており、学生が自らのコンピテンシーの現状を自己評価することによって、自分の課題を認識し、改善のための主体的な学びにつなげている。

## 「21世紀型文理融合リベラルアーツ」 「複数プログラム選択履修制度」などを導入

まずお茶の水女子大学で2008年度以降、どのような教育改革が行われてきたのか、概観する。

最初に着手したのが教養教育改革で、「21世紀型文理融合リベラルアーツ」と名づけられた科目群が編成された。文理にまたがる5つのテーマ（生命と環境、色・音・香、生活世界の安全保障、ことばと世界、ジェンダー）別に科目群を設定。人文・社会・自然科学の多様な観点からアプローチすることで、領域横断的な視野や課題解決能力、論理的思考力を養っている。

専門教育において導入されたのが「複数プログラム選択履修制度」である。学生の関心や進路に応じて、複数のプログラムを組み合わせながら自在に学べる制度だ。1～2分野の専門を深めることも、幅広く学際的に学ぶことも可能になっている。

グローバル教育では、異なる文化的背景を持つ人々に伝える力を身につける教育を強化。「ACT（Advanced Communication Training）プログラム」など、英語で学ぶ授業も豊富に設けられている。

キャリア教育については、2008年度に文部科学省の学生支援GPに採択された「『出る杭』を育てる～企業で女性が輝くための学生支援～」をベースとして、2011年度からは「キャリアデザインプログラム」を展開している。



三浦 徹 副学長



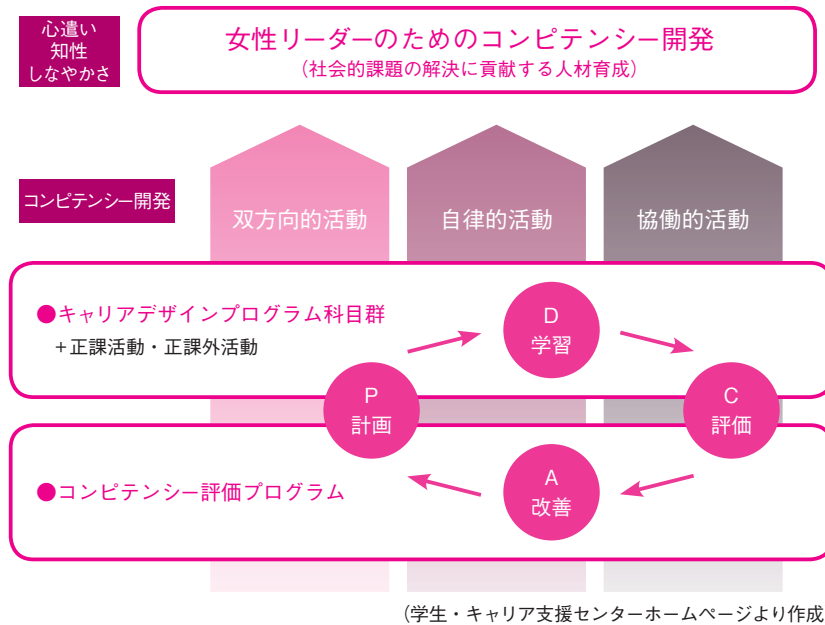
中川 まり 准教授

「これまでの教育改革に通底しているのは、学生が自分の興味・関心に即して学べる教育体制を実現し、学生の主体的な学修意欲を喚起しようということです。ただし、一つひとつのプログラムをどれだけ充実させても、それぞれが別々に展開されていけば、限られた成果しかあげることができません。そこで本学では、各プログラムを相互に連動させるように努めています」（三浦徹副学長）

例えば、かつては教養教育で各学問の基礎を学んだ上で、専門教育に進むカリキュラムが一般的であり、教養教育と専門教育はいわば横と縦の関係だったが、「文理融合リベラルアーツ」では専門教育を支え、使いこなすために、テーマによって教養と専門にナナメの梯子をかけ、発信・交渉能力や領域横断的な視野などを身につけていく。5つのテーマが学問分野の中でどのような位置づけになっているのかを理解するとともに、関連する学問の根源的な特性にも触れる。多様な学問の特性がわかれば、専門の学びに入った後も、「複数プログラム選択履修制度」を活かして、幅広く、深い学びを展開することができる。

「一連の教育改革で重視したのは、『何を学んだか』ではなく、『どのような力を身につけたのか』、すなわちアウトカムベースの学びです。そのため、多くの授業の冒頭で必ず、『これまでの学びでどのような力を得たか』を振り返り、『1年間この授業を受講することで、どのような力を高めたいのか』を問いかけるようにしています。それを考える際に、将来の見通しを持っていけば、社会に出たときに生きる力を養うために、授業でこういった学びを進めようという動機づけが高まります。そこで、他の教育プログラムと連携させながらキャリア教育プログラムの改革にも取り組んだのです」（三浦副学長）

<図表1>キャリアデザインプログラム



<図表2>基幹科目群 (2017年度)

科目名
お茶の水女子大学論
女性リーダーへの道(入門編)
女性リーダーへの道(ロールモデル入門編)
女性リーダーへの道(実践入門編)
ことばと世界12 知能環境論
ICTとコミュニケーションスキル(基礎)
ICTとコミュニケーションスキル(応用)
キャリアプランとライフプランI
キャリアプランと進路選択
働く女性の権利と地位
共生社会で働く
インターンシップI
インターンシップII

(学生・キャリア支援センターホームページより作成)

### 3分野で構成されるコンピテンシーを設定 「女性」を意識した内容も加味

「キャリアデザインプログラム」の具体的な内容を見ていこう。

「最大の特徴は、本学の学生なら卒業までにぜひ身につけてほしい、就業力の基礎となる力（コンピテンシー）を明示したことです。コミュニケーション力、知性・思考力、ICT活用からなる双方向的活動、自己管理能力、計画実行力、社会性からなる自律的活動、関係構築力、連携力、統率力からなる協働的活動の3分野で構成されています」（学生・キャリア支援センター 中川まり准教授）

これらの力を身につけさせるために、キャリアデザインプログラムでは2つの学修の柱が設けられている<図表1>。

1つは「キャリアデザインプログラム科目群」で、基幹科目群(2017年度は13科目開講)、関連科目群(同46科目)で構成されている。学年を問わず履修できるが、1・2年次で少なくとも1科目以上の履修を推奨している。そのため、必修ではないものの、全体の5割程度の学生がいずれかの科目を履修している。

基幹科目群<図表2>は、将来のキャリアを視野に入れて学ぶための視点を獲得する位置づけだ。ロールモデルとなる先輩学生の体験談などをもとに、将来の見通しを考えたり、将来の女性リーダーをめざす上で必要となるコンピテンシーとは何かを考え、それを伸ばす方法を

学んだりする。

「例えば、『お茶の水女子大学論』は、将来を見据えて大学でどのような学修をする必要があるのかを考えるきっかけを与える科目で、履修者の多くが1年生です。学長講話に始まり、本学の歴史を振り返るほか、卒業生によるロールモデル講演を実施しています。産業界、公務員、教員、研究者など、できるだけ幅広い業種、職種の方を招聘するように心がけています。もちろん、管理職の方も招きますが、あまりにも遠い存在だと実感がわからない面もあるので、学生と比較的近い年齢の方にも講演を依頼しています。大学での学びが仕事の中でどのように活かされているかなど、リアルな体験談を語っていただいています。

また、『キャリアプランとライフプランI』では、ジェンダー、ワークライフバランスなど、女子学生に関心の高いテーマを取り上げ、結婚や出産などのライフイベントを経て、働き続けるにはどのような意識が求められるのか、グループディスカッションなども取り入れて、深く考えていきます。3学部合同で行われる授業ですから、キャリアに対する意識の異なる学生同士が交流することになり、いい刺激になっているようです。本学の学生は産休や育休など、働きながら出産・子育てをするための制度や性別役割分業などに関してはよく勉強していることに加え、将来、女性リーダーとして活躍したいという意気込みを持っていますから、自分たちがその現状を変えていかなければならないという使命感を持つ学生も少

なくありません」(中川准教授)

基幹科目群ではそのほか、実社会のリアルな状況に触れる機会も用意されている。『女性リーダーへの道(実践入門編)』では、協働を促すスキルとして有効なファシリテーションに焦点を当て、現実の企業から提示された課題に対して、チームを組んで解決策を探っていく。インターンシップは、学生が自主的に登録して経験した学内外のインターンシップに単位を認定する『インターンシップⅠ』(1単位。1社につき通算5日以上もしくは30時間以上)と、経済同友会と連携して設けられているプログラムに参加する『インターンシップⅡ』(2単位)がある。

インターンシップは現場の就業体験を通じて、将来どのような力が不可欠になるのか実感することで、専門科目を通じてどのような力を伸ばしていくのか、目標を持って学ぶことができるようになることが期待できる。

一方の関連科目群は、教養教育、専門教育の中から、コンピテンシー開発に関わりの深い科目として全学から提供されたものだ。PBLなどの双方向型の授業が中心である。

なお、基幹科目群、関連科目群ともに、シラバスには、その授業を受けることによってどのコンピテンシーが高まるのか明示されており、学生は履修科目の選択に活用できる。

### 「コンピテンシー評価プログラム」で自分の不足している部分に気づく

「キャリアデザインプログラム」のもう1つの柱になっているのが「コンピテンシー評価プログラム」である。学内のオンラインシステム「My Portfolio」に、学生一人ひとりの専用ページがあり、27の質問項目に沿って、自分のコンピテンシーを自己評価する。1学年あたり2～3割の学生が利用している。記録がウェブ上に残されているので、推移を見ることもできる。

「学生全体の平均値も表示していますから、自分の数値と比較することで、自分の長所、短所に気づき、不足している部分をその後の大学の学びや学生生活を通じて補おうという意欲が生まれるとの声が聞かれます。なお、自己評価では客観的な評価にならないという疑問を抱く向きもあるかもしれません。けれども、コンピテンシー開発で何よりも大切になるのは、他者からのニーズや要望をくみ取り、折り合いをつけながらも、最終的には『自

分で深く考え、行動する』ことです。まずは内省するところに大きな意味があり、自分自身に問いかけ続けることが、自分の人生を主体的に捉えて生きる、自律的な生き方の第一歩になるのです」(中川准教授)

### 学生の要望に応える科目を用意しプログラム参加の意欲を高める

「キャリアデザインプログラム」への学生の評価は高い。基幹科目群の授業評価では「自分の将来設計を具体的に考えるようになった」「3学部合同のディスカッションを通して、多様な考え方に触れることができた」「さまざまな意見をまとめる力が身についた」といったコメントが見られる。

全体として効果の高いプログラムとなっているが、学生のニーズに応じて設置科目の充実を進めている。その1つとして、2017年度の後期からは『アントレプレナー講座』を新設した。

「学生支援GPでの『出る杭を育てる』というスローガンのもと、数年前から、ビジネスプランを考える学生の自主講座を設け、千葉銀行主催のビジネスコンテストで2回入賞するなど、成果をあげてきました。今年度は、文部科学省の次世代アントレプレナー育成事業(EDGE-NEXTプログラム)に、東京大学、筑波大学、静岡大学とのコンソーシアムを組んで採択されており、この講座を授業単位にしました。学生の斬新な発想で、新しいビジネスが考案されることを期待しています。学生はこうした実践を伴う学びに魅力を感じ、やりがいを持って取り組む傾向が顕著です。今後も、科目の見直しを図りながら、プログラムの受講意欲を高めたいと考えています」(三浦副学長)

このように、お茶の水女子大学の「キャリアデザインプログラム」は、さまざまな形で教養教育、専門教育と関連させるように体系化されているところに特色がある。

「すべての教育プログラムを通して、『課題と目標を設定し、活動プランを立てる(計画)』→『正課活動・正課外活動に参加する(学習)』→『コンピテンシーを自己分析・自己評価する(評価)』→『改善すべき課題を検討・対処する(改善)』というPDCAサイクルを回す姿勢を養うことが大切です。それこそがまさに主体的、自律的な学びであり、充実した学生生活、ひいては卒業後の充実した暮らしに結びつくはずですよ」と、三浦副学長は語っている。