

〈荒木共同プロジェクト〉

札大型 Co-op (コーオブ) 教育  
— 札幌大学キャリアデザインプログラムの方法と展開 —

荒木 奈美・小山 茂・堀江 育也  
土方 直子・加賀谷 晴美

概要

本報告の目的は、2014年より本格的に取り組みの始まった札幌大学キャリアデザインプログラムの立ち上げの経緯とここまでの成果を示すことで、Co-op (コーオブ) 教育の理念とそのモデルに着想を得た本プログラムにおける新しい教育の方法と可能性を明らかにすることにある。最初にプログラムの概要と立ち上げまでの過程を報告の後、各活動の実際を紹介、その上で一人の学生のインタビューを織り交ぜながら本プログラムの成果と課題、今後の可能性について、私たちの見解を示したい。

1 プログラムの概要

1-1 札幌大学キャリアデザインプログラムとは

札幌大学キャリアデザインプログラムは、2014年度より本格的な取り組みの始まった本学で展開する4つのアクションプログラム<sup>1</sup>のひとつである。課外活動として卒業後の進路選択に資するさまざまな活動を通して自己研鑽を求める学生を対象とし、2015年12月現在、2年生3名、1年生9名で活動を展開中である。本格立ち上げ当初の2014年度大学広報誌には、以下のように紹介されている。

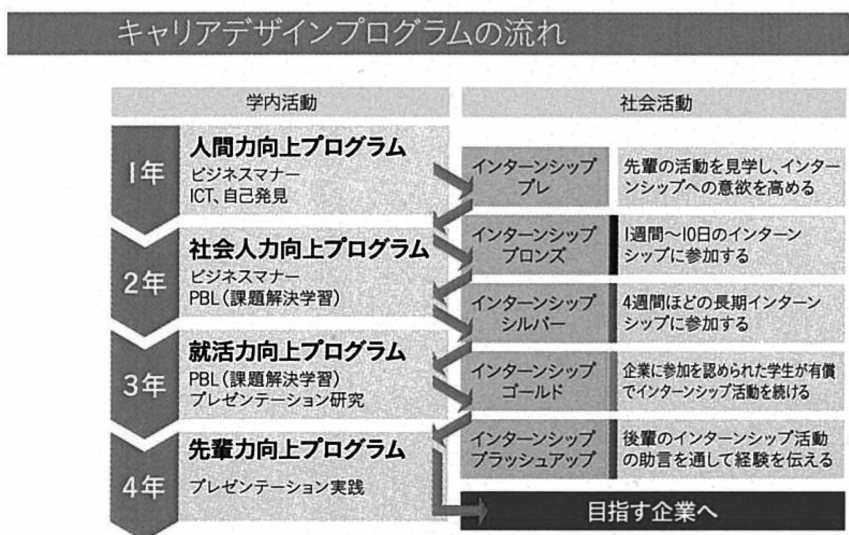
このプログラムでは、4年間を通じて継続的に行う就業体験 (インターンシップ) などの「活動

---

1 自分の将来の可能性を広げようとする学生に開かれている体験型教育」として本学地域共創学群の柱のひとつとなっているアクションプログラムは、「学生が学ぶ目的に合わせてプログラムを選び、異文化や地域社会と積極的にかかわりながら、課題に向き合い、困難を乗り越える力を養う」ことをその目的としている。国際交流、就業体験、教職志望、アイヌ文化振興、4つのプログラムがあり、キャリアデザインプログラムはこの「就業体験」を実現するプログラムである。

型の学び」を通して、在学中より実際の企業と関わり、実地体験を積みながら、社会に通用する人材を育てるための活動を行います。キャリアサポートセンターの全面的なバックアップを受けながら、就職活動において「人よりも一歩進んで差をつけたい」と考える学生たちの大きな安心感につながっています。

表1 キャリアデザインプログラムの流れ（2014年度大学広報誌より）



このような説明だけでは、本取り組みはあたかも就職活動を効率よく進め、就業先の早期確保を目指す技術と人脈を提供するだけの「必勝就活講座」に変わらないようにも見えるが、表1に示したように、その特徴は一言では説明しがたい複合的な構造をもっている。就業体験（インターンシップ）を4年間通じて継続的に行い、螺旋状にその経験を生かし伸ばしていく取り組みを軸として、その就業体験を支え、将来の進路に生かしていくための人間教育としての学内活動を織り込むモデルが大きな特徴である。プログラムに参加した学生一人ひとりが、自身の適性を見極め、経験による自信と「人間力」<sup>2</sup>を兼ね備えた、

2 2003年4月に内閣府が出した「人間力戦略研究会報告書」には、人間力を「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」としてこの力の定義が明記されている。人間力には3つの構成要素があり「知的能力的要素」（「基礎学力」「専門的な知識・ノウハウ」）を持ち、自らそれを継続的に高めていく力と、その応用力としての「論理的思考力」「創造力」など、「社会・対人関係力的要素」（「コミュニケーションスキル」「リーダーシップ」「公共心」「規範意識」「他者を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高めあう力」など）、自己制御的要素（上記要素を十分に発揮するための「意欲」「忍耐力」「自分らしい生き方や成功を追求する力」など）を総合的にバランスよく高めることが人間力を高めることにつながるとしている（p.10）。

社会に通用する人材として巣立っていくことを主たる目的としている。

## 1-2 Co-op (コーオブ) 教育について

本プログラムを支える教育理念は、20世紀初頭にアメリカで始まったとされる Co-op (コーオブ) 教育 (Co-operative Education, 以下「コーオブ教育」) に基づいている。田中 (2013) によれば、コーオブ教育は1906年、アメリカ・オハイオ州のシンシナティ大学 (University of Cincinnati) のハーマン・シュナイダー (Herman Schneider) の取り組みに端を発するものである。「座学と現場の就業体験を融合させる」ことをその特徴としている。大学内カリキュラムとしての「座学」と「同レベル」に就業体験を位置づけ、「理論と実践として強い結びつきを持って機能する教育システム」という点が、単なる大学在学中に就業体験 (インターンシップ) を積み重ねる取り組みとは異なる点である。

一例として挙げられたカナダコーオブ教育協会の定義づけでは、各大学の取り組みがコーオブ教育プログラムとして認められるためには、就業体験が学生の「専攻分野に関係があるビジネス、企業、政府、社会奉仕、または特定の職における」ものであり、なおかつ「就業体験のための環境はコーオブ教育プログラムを提供する教育機関がコーオブ教育の場として開発、または認定している」こと、「コーオブ学生の就業体験の進捗状況は、コーオブ教育プログラムの提供教育機関が観察している」ことなどの条件がつくという。現在盛んに行われている大学在学中におけるいわゆる「インターンシップ」が、原則として学生たちが自主的にその活動を探して取り組み、その経験を自身の就職活動に役立てるものであり、企業が主導しあくまでも採用活動の一環として行うものであることを踏まえれば、その違いは明白であろう。「単なる現場の状況の観察でなく生産活動に従事している」こと、「就業体験に対して報酬を受け取る」ことがカナダのコーオブ教育の重要な原則となっていることから、その様相は明らかである。

以上の要素から、学生を在学中から「社会の一員」として位置づけ、就業体験の経験を就職活動の一環としてではなく、あくまでも個の成長の深まりとしての「社会体験」としてとらえること、その働きに応じた対価を受け取ることで「自身が社会に通用する人材であるかどうか」の結果を受け取ること、その過程をまるごと教育機関が引き受けることで、この「社会体験」および社会から得た評価も含めた学生の「成長の証」を学生一人ひとりの「人間教育」として位置づけること、こうした特徴がコーオブ教育理念としては明確にあるものと私たちは考えている。

### 1-3 本プログラムの構成（2014年）

前項に示したコーオプ教育の理念にもとづき、札幌大学キャリアデザインプログラムでは、前掲した表1の流れを踏まえて展開している。このカリキュラムとして定まるまでには紆余曲折があり、その過程については以下示すことになるが、改めて各活動ごとの特徴を年次ごとに示す。

#### （1）1年次

まず1年次の大きな柱として掲げているのは「人間力の向上」である。本プログラムは参加学生の個に応じた対応を主眼のひとつとしており、2014年度については、スタート当初にプログラム参加者として名乗りを上げていた5名の1年生の特徴を具体的に挙げながら、教育活動として彼らの「人間力の向上」のためにすべきことは何かが話し合われた。その結果改善したい力として「見ず知らずの他者と関わる力」「自分自身を知る力」「社会に出るための基本的なビジネスマナー」「情報の波に溺れず効率よく知識を整理する力」などが挙がり、その結果として3で示す4つのプロジェクトが具体化した。2015年度にはさらに表現力向上のためのプロジェクト（ロジカル・ライティング講習）も加わり、学生たちの成長を見据えながら柔軟に展開し続けている。学外活動としての最初の機会は、表1にインターンシッププレとして原則1年生年度末の春休みに行う最初の就業体験であるが、1年次はこの初めて一歩社会の中に足を踏み入れる機会に、自分がその時点で間違いなく興味関心を持っている会社を選び、生き生きと活動に参加できるような力が備わっているということを目指した。

#### （2）2年次

次の2年次では、夏休み期間に計画されている2週間の本格的な就業体験（インターンシップブロンズ）を大きな柱としている。本人の希望に応じた就業体験先を確保し、それぞれの目標に応じた活動を生かして次の長期体験へとつなげるための教育活動を状況に合わせて織り込む。学内活動として重要な体験は、企業から与えられた課題に対して学生ならではの発想を生かした提案をする課題解決学習（PBL）である。本プログラムでは現段階において企業からいただいた課題に取り組んだ経験はなく、あくまでも模擬学習の段階であるが、この活動は異学年交流も目的としており、後述のAの例のように、学生のステップアップの重要な契機となるとも考えている。当初計画ではこの後輩指導を通して他者と関わる力を育てるプロジェクトは4年次にのみ設置されていたが、学生たちとともに活動する中で、後輩指導は一朝一夕にはいかない、少しずつの積み重ねが必要なも

のと痛感するようになった。そこで後述するラボ活動や今年度からの取り組みであるロジカルライティング講習では、PBLを取り入れた学生発案型の学びの仕組みを作り、極力教師を介さず縦のつながりでの「学び合い」を繰り返す経験を提供することとした。学生同士で企画を練り、ひとつの目標に従って活動を成功させるには、1年生にとってはその先達としての2年生が重要な役割を担うことになる。2年生は否応なく先導する力あるいは活動全体を俯瞰しながら後輩を方向付けする力を発揮しなければならない。そうした取り組みの中で、学生たちはおのずとここまでの就業体験で得た自信、そして反省と課題を生かすだろう。さらにはブロンズに続く4週間の就業体験(インターンシップシルバー)の方でもこの経験を生かす機会が出てくるに違いない。4で改めて報告するように、2014年度入学生のAもその一人となった。そのようにして学内活動と学外活動とが縦系と横系となって織りあい、学生の中で新しいものとなり、その経験が学生自身の成長に直接結びついていく、2年次のプログラムは、そのような活動の中で自然発生的に膨らんでゆく成長のイメージをふまえている。

### (3) 3年次

3年次は年度末より始まる就職活動に向けての最終段階の時期として位置づけている。授業の空き時間を利用し、授業期間内に長期的な就業体験(インターンシップゴールド)を奨励する。2014年度入学生では、Aが2年生の段階ですでにこのゴールドに進んでいる。プログラムのコンセプトとしては、この体験がたとえばそのまま彼らの就職先に直結する、あるいは業種選びの決定打となるなど、卒業後の就職希望先に直結することと合わせて、学生自身の「人間力」育成におけるひとつの到達点としても位置づけている。担当者と個別面談の機会を設け、個人的な反省とその課題を特定した上で、改善の努力を具体的に提示する。この実際について本報告では、Aのインタビューとして4に示す。

### (4) 4年次

最終段階の4年次は、後輩の就業体験に資する活動を主としている。インターンシップブラッシュアップとして本学でこれから就業体験に出て行く学生たちに自身の経験を語り、後輩らが使命感をもって活動に出て行くためのサポートをすることが求められる。同時にPBL活動においては、教員に代わり企業と学生をつなぐ役割を果たすことでコーディネーターあるいはファシリテーターとしての体験も積む。そのようにして得た指導経験をもってして、人間力を育てるキャリアデザインプログラムの取り組みを完成したいと考えている。

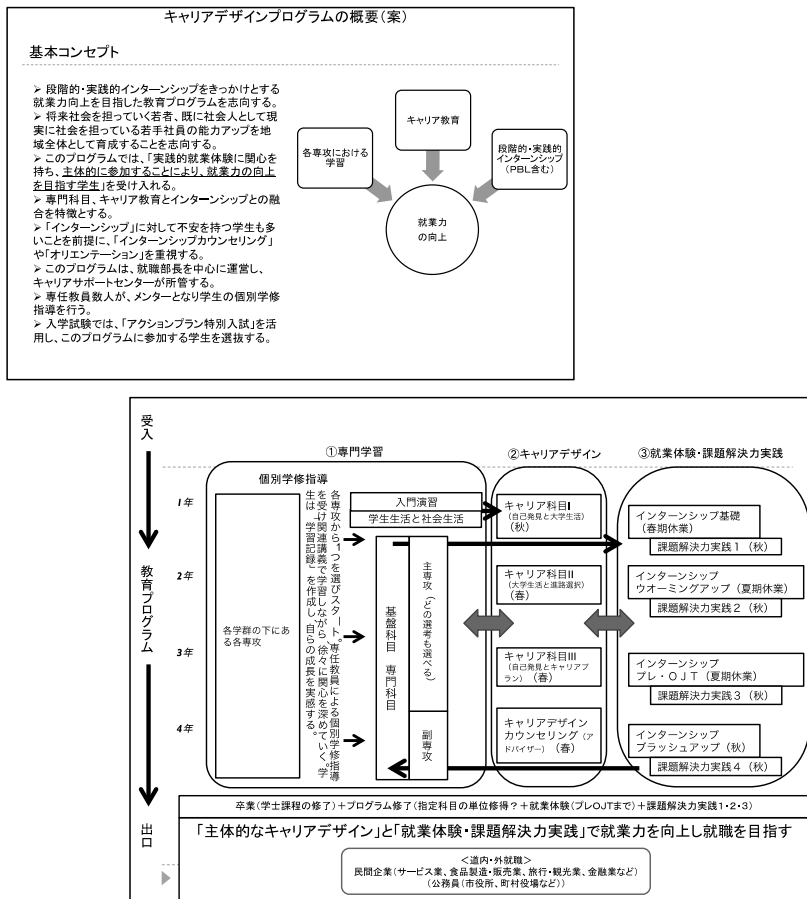
## 2 立ち上げまでの過程

以上見てきたように、本プログラムはアメリカにその起源を持つコーオプ教育を礎として、本学の実態に合わせながら独自の展開をしている取り組みであり、今もなお形を変えながら運営を続けているが、ここに至るまでにはさまざまな経緯があった。以下その経過の概要をまとめて示す。

### 2-1 準備段階（2012-13年）

本プログラムは、本学元教授、故梶浦桂司先生が本学に遺したモデルに端を発している。大学改組に伴い新しい学びの形を模索している中で、志半ばで急逝された梶浦先生の提案した内容が会議資料のラフスケッチに残されていた（表2）。この資料を頼りに、会議等での数々のご発言や直接荒木と交わした会話をもとに梶浦先生の計画を形にしたい

表2 梶浦教授提案 キャリアデザインプログラム ラフスケッチ





と考え、何とか手探りで行き着いたのが、京都産業大学平成16年に「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」として成果を上げていたO/OCF(オン/オフ・キャンパス・フュージョン)であった(表3)。「キャンパスでの学習と就業体験を『サンドイッチ方式』で交互に繰り返す」というシステム、週1回の授業と毎年のインターンシップの繰り返しが「現場に求められる能力」を体感することに結びつき、それが結果的に「学問の重要性を再確認」することにもつながるという理念等、梶浦教授のモデルと京都産業大学の当該モデルが非常に近いということをその時に知ることになる。

表3 京都産業大学 O/OCF モデル (大学 HP より)



## 2-2 京都産業大学視察報告

上記の気づきを経て、京都産業大学の当該プログラムの実際をこの目で確かめようとまずは小山が2013年秋、直接現地視察に向かった。その上で作り上げたのが、表1で示したモデルの原型であった。京都産業大学の取り組みは大学のカリキュラムの一環であり、学生たちは単位修得のかかった授業として取り組む形を取っている。一方で私たちのプログラムは、あくまでも課外授業として行うものであり、学生たちは単位修得とは別の活動として参加するものである。参加者の規模も異なり、私たちのプログラムは意欲をもって扉を叩いてきた学生に対して個別に働きかけ、彼らのニーズに限りなく柔軟に対応しながら、一緒に伴走するようなイメージをもっている。それでもなお私たちが京都産業大学から学び、同様の教育理念で理想を追求したいと考えたのは、このモデルそのものの魅力に加え、この取り組みに企画運営者として関わるスタッフの方々のあり方に打たれたからという理由も大きい。

2014年6月に加賀谷、荒木は、実際にこのモデルの中で行われている2年次の授業風景を見せていただく機会に恵まれた。年間を通じてPBL活動に取り組む、演習形式の授業であった。大学があらかじめ交渉して得た豊富な活動先があり、学生たちはその中から自ら選んだ課題に年間を通じてチームで取り組む。たとえば地元の書店と連携し活動をするプログラムでは、地域の児童館での読み聞かせ活動と連動して、書店に人々を呼び戻すための具体的な企画の話し合いがなされていた。先生は学生が作る話し合いの輪から少し離れたところに腰をかけ、客観的な立場から学生達の姿を熱心に見つめていた。最後の助言はその様子を最初からもらさず聞いていたことがはっきりと伝わる建設的な内容だった。別のプログラムでは、学生たちがそれぞれの「よいところ」を見つけ出し、一人ひとりに対しそれらの内容を具体的に伝えていた。それは先生が学生たちの様子を見て「それが必要」と判断したことで、もともとの授業計画を変更して取り組んだ内容とのことだった。

授業終了後には、担当する先生方が一同に介し、それぞれの活動の問題点や成果を共有していた。学生に対しては直接働きかけずとも、常に気を配り、学生たちが少しでも一歩



写真 京都産業大学視察時の授業風景



先に進めるよう鷹揚な姿勢でゆったりと支援している数多くの姿を見せていただく機会となった。京都産業大学の教育プログラムが全国的にも評価されている理由のひとつはここにあるのではないかと考えている。当該プログラムの統括でもある伊吹勇亮准教授の「教員の役割は、技術等を教えることよりもまず『能力・態度・心構え』といった環境を整えることである」というお話が印象に残っている。それは「正解のない問題に対する能力の使い方」を育てることであり、「人と関わる力」を育てると同時に、行動に意図を持って「ものごとと関わる力」を育てるものでもあるという。私たちが本プログラムを遂行するにあたり、その規模の大きさ等を超えて何より学べることではないだろうか。

### 2-3 第1期(2014年)の反省と課題

すでに明らかにした通り、先に示した表1は、2014年度の内容に基づき図式として示した内容であるが、そのモデルをもとに2014年度に1年生に向けて実際に実施した内容は下記の通りである(表4)。2014年度当初、本プログラムには4名の2,3年生がいたが、

表4 キャリアデザインプログラム 2014 年間計画

**キャリアデザインプログラム 2014 年間計画**

2014.4.9 現在

毎週の活動は原則1年生水曜5講、2年生以上木曜5講です

実施期	日時	1年生
4月	4/4 (金)	ミニトーク&説明会
	4/9(水)	プログラム説明会
	4/16 (水)	開講式
	4/23,30 (水)	ラボ活動
5月	5/7(水)	ビジネスマナー講習
	5/14 (水)	ICT 講習
	5/21,28 (水)	ラボ活動
6月	6/4(水)	ビジネスマナー講習
	6/11 (水)	EverNote 講習
	6/18,25 (水)	ラボ活動
7月	7/9(水)	ビジネスマナー講習
	7/16 (水)	EverNote 講習
9月	9/24 (水)	インターンシップ体験報告会
10月	10/1(水)	ビジネスマナー講習
	10/8 (水)	自己発見講習
	10/15 (水)	自己発見講習
	10/22,29 (水)	ラボ活動
11月	11/5(水)	ビジネスマナー講習
	11/12 (水)	自己発見講習
	11/19 (水)	自己発見講習
	11/26 (水)	ラボ活動
12月	12/3(水)	ビジネスマナー講習
	12/10 (水)	自己発見講習
	12/17 (水)	自己発見講習
1月	1/7(水)	ビジネスマナー講習
	1/14,21 (水)	振り返り

彼らは京都産業大学のモデルをもとに現在の形で本格実施する前の、まだビジネスマナー講習を中心として構成されたプログラムにもとづく学生たちであった。したがって以降本項で振り返る2014年度の取り組みおよび次項（3プログラムの実際）で報告対象とする学生は、2014年度1年生に限定する。

各プロジェクトの具体的な内容は次項に示す。本項では2014年度年間計画の目標とその成果と課題について言及するにとどめる。

#### （1）2014年度（1年次）の目標および概要

1-3に示した通り、1年次の大目標は、社会へ第一歩を踏み出すことに資する「人間力の向上」であった。学内活動を中心とし、原則として毎月第1週に土方が担当する「ビジネスマナー講習」、第2週に春学期は堀江が担当する「ICT講習」、秋学期は加賀谷が担当する「自己発見講習」を位置づけ、座学での学びに取り組んだ。「ラボ活動」は、ひとつは小山が毎年取り組んでいる地域の祭りを活性化するための活動、もうひとつは京都産業大学のO/OCFに学んだPBL活動に充て、荒木が担当した。PBL活動においては、京都産業大学から学んだコーオプ教育の理念をもって企業に理解をもとめ、まずは活動先を探したが、現実問題として思い描いたような活動の実現には至らなかった。そのためPBLとしてのラボ活動の取り組みでは、後述する新聞会再生支援や、学内施設の改善に向けてのアンケート調査と改善案の検討という、学内での活動が中心となった。

#### （2）2014年度プログラム実施の中での改善点

2014年度の1年生は5名でスタートしたが、結果的に残ったのは3名であった。参加学生のニーズに応えながら柔軟に計画を見直すことは、本プログラムの他にはない特徴のひとつでもある。当該年度はその原則に基づき、ラボ活動の中で可能性の幅を広げることとなった。本項ではそのうちのひとつを紹介したい。

本プログラムではラボ活動の一環として、毎年1回、学内の清掃作業に参加させていただき、大学の組織を支える方々の苦勞と大きさに気づき自身の見つめ直しを促すための「お掃除隊」活動を実施しているが、その活動に使用するジャンパーを1年生がデザインから発注から受け取りまでを行うというプロジェクトを追加した。新聞会再生支援活動を通じて学んだデザインの基礎知識を応用できると考えたことと、今年度の参加学生は経営に関心のある者が多く、企業と折衝する経験は、彼らにとって新鮮な体験になるのではないかと考えたことによる。入学したばかりでビジネスマナーもおぼつかない時期の取り組みではあったが、メールでのやり取り、電話でのマナー等も学べる貴重な機会になったと考え

ている。

### （3）課題として残った点

PBL 型のラボ活動の今後については、京都産業大学視察の折には、活動先の確保が何よりの高いハードルという話も聞き、2015 年度現在に至るまで今後の大きな課題となっている。立ち上げ当初、梶浦教授が「企業にもメリットがあることを伝えなければ、コーオブ教育としての実現は難しい」という内容の問題点を指摘していたことを改めて思い出す。たとえば「企業の新入社員が大学生と一緒に課題に取り組むような仕組み」を作れば、新入社員教育に大学が関わるができる可能性があるという。今後 PBL 活動を本プログラムに根付かせていくためには、まずはこのようにして私たちが「企業側のメリット」を十分に考慮しながら、いわゆる「Win-Win」の関係に基づいた提案をすることを心しておかなければならない。

## 3 プログラムの実際

### 3-1 初年次プログラム

それでは次に、「人間力」育成を目指した初年次プログラムの実際を、各講習・プロジェクトごとに示す。それぞれのプロジェクトの目的とその概要、取り組んだ結果得られた成果と課題等を順にまとめた。

#### 3-1-1 ビジネスマナー講習（担当 土方）

##### 講習の目的

キャリアデザインプログラムは、将来、活躍する社会人となるために、大学時代の早い時期から様々な活動に参加することによって行動力やコミュニケーション力を高めることを目的の一つとしている。その活動は学内にとどまらず学外にまで及ぶため、札幌大学の学生として恥ずかしくない振る舞いができるよう礼儀・マナーの習得は必須であると考え、ビジネスマナー講座を実施する運びとなった。

##### 受講人数

- ・2014 年度・・・3 名（スタート時大学 1 年生男子 3 名）
- ・2015 年度・・・9 名（スタート時大学 1 年生男子 4 名、女子 5 名）

##### 講習の内容

社会人として必要な「基本のマナー」と職業人として必要な「ビジネスマナー」の基礎を座学と実技で学ぶ。

- ・基本のマナー①（挨拶・身だしなみ，公共のマナー，身の回りの始末）
- ・基本のマナー②（食事作法，和食・洋食・中華料理のマナー）
- ・基本のマナー③（人付き合いの作法，良好な人間関係を築くためのポイント）
- ・基本のマナー④（交際業務，冠婚葬祭，贈答のマナー）
- ・ビジネスマナー①（職業人に求められる礼儀，モラル，基本的な考え方）
- ・ビジネスマナー②（組織の成り立ちと構造，働くにあたっての職場常識）
- ・ビジネスマナー③（訪問のマナー，来客対応における接客方法，接待の準備）
- ・ビジネスマナー④（言葉づかい，敬語，接遇表現）
- ・ビジネスマナー⑤（様々な場面での電話の受け方，かけ方）
- ・ビジネスマナー⑥（ビジネス文書の基本の様式，文書表現）

#### 実施期間等

2014年4月－2015年11月

- ・原則として月1回の開催（夏休み・春休みを除く）
- ・大学1年生の5月をスタートとし，大学2年次の11月まで13回開催
- ・大学2年次11月に「ビジネス実務マナー検定」に挑戦する。

#### 検定試験の結果

2014年度・・・3名中2名合格（ビジネス実務マナー検定3級）

（\*ビジネス実務マナー検定は3級が新入社員向けである）

#### 取り組んだ感想と改善点

入学当初の18歳からマナーを学ぶことは大いに意義のあることであったと思う。マナーというのは，家庭での躾や学校生活での経験などで個人差があるものなので，一般的なものを学び早くから身につけることで自信につながり，実生活でも大変役立つ。大学1年生であることを意識して，特にビジネスマナーよりも社会人としてのマナーに重点を置いた。できるだけ日常生活での具体的シーンを想定して説明したため，堅苦しくなく楽しんで学べたのではないかという印象がある。講座中にはよく笑いがおき，その場面で今の自分だったらどのように振る舞うかと話に及ぶことも多々あった。

その反面，1か月に1度の開催であることから，前回実施した内容について忘れてしまうということがあった。毎回，講座開始時には前回内容の確認を行ったが，月1回の開催ではしっかり身に付くのは難しいと感じた。他のプログラムとの兼ね合いもあるが，週1回，最低でも月2回実施できると教育効果は高まると考えられる。

### 3-1-2 自己発見講習 (担当 加賀谷)

#### 講習の目的

この講習では、行動力を高めるエネルギーの源となる自己理解に焦点を当て、学生が経験を振り返り、自己が持つ興味・関心・価値観や、成長のきっかけとなった出来事・人・考え方などに気付き、経験からの学びを肯定的にとらえることで、次の新しい経験を積極的に受け入れる力を育むことを目的としている。

#### 講習の内容と実施期間等

平成 26 年 10 月から平成 27 年 1 月まで全 6 回、水曜日の 5 講時を使用<sup>3</sup>。

- ①何のために大学へ進学してきたか? 問いと答え (ワーク) エリクソンの心理社会的発達段階説 (レクチャー) 成長のキーワード: 主体性と自己効力感について (レクチャー)
- ②もし生きていくのに困らないお金があったら (ワーク) ・マズローの欲求五段階説 (レクチャー) ・バリューカード (ワーク)
- ③ジョハリの窓 (レクチャー) ・ライフラインチャートの作成と発表 (ワーク)
- ④好きなもの興味のあるものは何だったかな? (ワーク)
- ⑤V R T カード (職業レディネスカード) (ワーク)
- ⑥全体の振り返り (ワーク)

#### 立ち上げ当初に予想した効果

今までの学生生活 (高校生時代を含む) では考える機会がなかった問いに向き合い自分なりの答えを出すだけではなく、一緒に参加している他の学生の経験や自己の内面の捉え方にも触れることで、一人で行う以上の自己理解が深まること、経験を肯定的にとらえる考え方を学ぶことで、次の新しい経験に積極的にとりかかれる土台ができることを期待した。

#### 実際に取り組んだあと感じたことなど

- ①毎回他の学生の意見・考え方・経験に触れることで、今までの自分の行動の量の少なさと幅の狭さを認識し始めた。
- ②少人数で毎回同じメンバーでのワークが続いたことで、自己開示しやすい信頼関係が生まれた。他者へのフィードバックが、批判的ではなく相手の良いところを承認する発言になり、積極的に発言する関係性が構築できた。
- ③自分の視点が偏った傾向を持つ、同年代の学生に比べると行動力と行動量が少ない、こ

---

3 自己発見講習の具体的な内容について、参考資料 1 として巻末に示す。またこの中に合わせて本講習のための参考文献も示している。

の先何もやりたいことがなかった自分は小さい、自分は目標を持って落ち着いて取り組む姿勢が足りなかったなど、自分を否定的に見る発言が率直に現れた。その次には、これからはもっとこうしたいという希望、自分に足りない経験を補う新しいチャレンジや自己実現したい目標が明確になった。このことは、自己の内面の成長を表している。

- ④参加学生間には、安心した信頼関係が構築され、自分はこの方向で行こう・進んでいいんだという自己肯定感が具体的に発言に現れるようになり、それをお互いが承認し励ます関係性に発展した。

### 3-1-3 ICT 講習（担当 堀江）

#### 講習の背景

ICT を活用した教育は、高等教育だけでなく、初等教育においても様々な事例がある。教える側だけでなく、学ぶ側も積極的な ICT の活用が行われている。特に海外においては、初等教育の段階から、ただソフトウェアの使い方を学ぶのではなく、インターネットを活用し情報収集し、プレゼンテーションし、ディベートが積極的に行われている。画面をタッチできるタブレットデバイスは、直感的な操作が可能であり、テーブルに置き、みんなで囲んで見たり触ったり、コンピューターよりも自由度の高い活用ができる。教科書も、例えば、Apple 社の iBooks Author を使えば、ワープロ感覚で容易につくることができる。一方、学ぶ側においても、ビジネスアプリケーションを使い、レポートの作成やデータ分析、プレゼンテーションだけでなく、インターネットを使い情報収集など、ICT の活用が行われている。

近年、大学の教育において、アクティブラーニングやフィールドワークが、求められるようになってきており、教える側だけでなく、学ぶ側も、学び方の改善や工夫が必要になってきていると思われる。紙媒体にノートを取るだけでなく、タブレットなどのデバイスを用いることで、写真や動画、音声などの記録が可能となり、フィールドワークなどで活用が考えられる。

#### 講習の目的

本研究では、可搬性が高く手書き入力も容易なタブレットのデバイスを学生に与え、ICT を使ったよりよい学び方を、学生自ら実体験してもらおうと共に、教える側も、効果的な活用方法を考える事を、ひとつの課題としている。タブレットには、画面の大きさ、OS など、様々なタイプのものがあり、代表的な 3 種類タブレットとして、Apple 社の iOS を搭載した iPad mini、Google 社の Android を搭載した Nexus7、Sony 社の Xperia tablet、Microsoft 社の WindowsRT が搭載された、SurfaceRT を用意した。



### 講習の内容とその実際

学生には、積極的な活用を促すと共に、ICT講習会を行った。ICT講習会では、機種に依存しない、クラウドサービスのひとつ Evernote の活用方法について行った。Evernote は、個人の利用だけでなく、記録した内容を共有することも可能であり、学生達のノートを確認や共有したり、資料の配付など、様々な応用が考えられる。

対象となる学生が少なく、統計的な分析はできなかったが、デジタルネイティブ世代の学生にとって、タブレットの活用に対する戸惑いはあまり見られなかった。現段階では、筆記用具と同じような活用にとどまっているが、教員だけでなく学生と共に、実践を通してタブレットなどの ICT の有機的な活用方法を模索していくことが必要である。

### 3-1-4 ラボ活動① (担当 小山)

#### プロジェクトの目的

大学内ならびに大学周辺で行われているイベントに参加・協力することで、地域貢献の大切さを体験し、学ぶ。これらの活動は、とよひらまちづくりパートナー事業、ならびに 2015～2019 年の 5 年間に進められることになる (仮称) TOYOHIRA 「おもてなし特区」推進事業に積極的に参加協力できる学生を育てるための基礎作りとなると考えている。

#### プロジェクトの内容と実施期間等

キャリアデザインの学生に参加を募ったイベントを下記に記す。

- ①西岡地区交通安全実践会 (4～11月の期間で、毎月1回実施)
- ②フェスタつきさっふ夏祭り (7月実施) イベント開催前後合計5回打合せ
- ③大学祭 (10月実施) イベント前後合計8回打合せ
- ④お掃除隊 (2014年6月、2015年11月) 全員参加1週間2回参加。
- ⑤ホワイトジャンボフェスタ (1月実施) イベント開催前後合計4回打合せ

#### 立ち上げ当初に予想した効果

キャリアデザインプログラムのメンバーに期待していたのは、学内、学外問わず、色々なイベントに参加させることで、自分を取りまく環境の幅を広げてもらい成長することを期待した (自己表現力の向上)。

上記に掲載した②③⑤のイベントは毎年実施されており、1年生の参加者は例年行っている先輩のやり方を学び、次年度に自ら企画実践していく試みである。なお、①は毎年西岡地区連合町内会や小学校と連携し開催しているが、学生の時間割に左右される。④は1年生が中心である。

#### 実際に取り組み感じたことなど

- ①実施日の関係から、キャリアデザインプログラムメンバーの参加意欲はあったが、結果的に講義時間と重なり参加できなかった。
- ②2014年は「お化け屋敷」を企画・運営するなど、キャリアデザインプログラムメンバーの能力を引き出した。2015年は司会のお手伝いをするなど学生の活躍の幅を広げることができた。
- ③テント出店を試みる予定であったが、2014年は学生が自ら大学祭実行委員会メンバーとして活躍する結果となった。2015年は当初の予定通り、小山ゼミの学生が実施したテントのお手伝いに参加する学生（1年生）を出すことができ、来年度は企画・運営を任せる予定である。
- ④お掃除隊は札幌管財センターに協力いただき、学内清掃を行うものであり、日常利用している教室、サークル会館などを清掃体験することで、利用する学生の心構えを得させることができた。
- ⑤後期試験の期間中であり、参加学生は少ないが、着ぐるみ体験、アイスクャンドル設置・点灯、交流会のお菓子つめなど、イベントの裏方の作業を体験する良い機会を与えることができた。

#### 3-1-5 ラボ活動②（担当 荒木）

##### プロジェクトの目的

学生たちが自分たちの発想で企業から与えられた課題に応えるPBL活動を行うことで、教員の力を介さず主体的に活動する機会を提供し、現場対応力、表現力、チームで動く力などの総合的人間力を育むことを目的とした活動である。

##### プロジェクトの内容と実施期間等

###### ①札幌大学新聞会再生プロジェクト（2014年度4月－1月 週1回）

会員がゼロとなり活動が凍結してしまった札幌大学新聞会を再興するために、1年間限定で「地域交流版」を作成し、会員を集める活動年間4回の発行を目指す。キャリアデザインプログラムの学地域の方々に札幌大学の活動を紹介することを目的とする。メンバーは筆者（荒木）のゼミ学生の助けを得ながら記事を書き、企画力と自己表現力の向上を目指す。

###### ②札幌大学改革プロジェクト（2014年度9月－1月 週1回）

札幌大学内に学生を呼び戻すために、上手く活用されずに「宝の持ち腐れ」となっている施設を探し出し、実際にそれらの施設を再興しようと考えたプロジェクトである。

最初にアンケートを実施し再興すべき施設を特定した上で関係施設に具体的な提案をするという計画を立てた

#### 立ち上げ当初に予想した効果

キャリアデザインプログラムの当初メンバーを見たときに、活動に対するやる気は感じられたが、実際にそのやる気を表現する力の不足を感じていた（自己表現力の向上）。また大学入学したばかりの1年生はまだキャリアデザインプログラム内に活動の先達としての先輩に当たる学生がおらず、学年を越えて学び合う機会を作りたいと考えた。学年の垣根を越えた学びが、主体的な活動のダイナミズムを呼び興すと考えた（主体的に学び合う力の向上）。

#### 実際に取り組み感じたことなど

- ①創刊号の発行に際し、当初連携を望んでいた地域の活動先との折衝がうまくいかず混乱もあったが、学生たちを主体として特集内容を考え、レイアウトを苦慮し印刷にこぎつけたときは、当初の目的を達したと実感することができた。ただ現実問題として、読み手に訴える新聞記事を書くためには基本的な日本語活用能力が必要であり、キャリアデザインプログラムの学生にはハードルが高すぎたように感じている。その気づきが、次年度のロジカル・ライティング講習に結実している。
- ②結果的に計画倒れとなってしまった。上手くいかなかった最大の要因は、教員の大学施設に関する情報不足と感じている。学生たちはまだ入学したばかりの1年生であり、「アンケートを取って自分たちで探して」と指示を出しても、そもそもどこにどんな施設があるのかわからず、それではアンケート用紙も作成できないだろう。結果的に生協のメニューを改善する提案を出すというプランに変更することとなったが、こちらは時間切れで終わってしまった。PBL活動には、バックグラウンドとして教員側の見えない下準備と先を見通した計画が必要であることを痛感した。「教員の力を介さず」とはあくまでも表向きの行動であって、その裏側ではたゆみない教員の「環境づくり」に関する努力が必要であるということを身を以て経験した。

### 3-2 インターンシップの展開について（担当 土方）

#### 就業体験（インターンシップ）の目的

キャリアデザインプログラムは低学年次から様々な活動を行うことによって自分と社会を知ることが目的の一つとしている。大学1年次は学内・学外のボランティア活動をメインに実施しており、次の段階として大学2年次にインターンシップに参加してもらった。就職を意識したインターンシップは、現行では大学3年生の参加が多い。その中に大学2

年生で参加することで刺激を受け、その後の学生生活の課題が見つかると思った。それらを改善した上で大学3年次で再度、インターンシップに参加することで2年次の経験を生かし、高い意識をもって取り組むことができると予想される。

#### 実施内容と期間

大学に募集がきているインターンシップから、本人と相談してそれぞれ以下のインターンシップに決定した（インターンシップ先の選定に関しては、このキャリアデザインプログラムの学生は最優先された）。

- ・A君→北雄ラッキー株式会社（8月・実働10日間）
- ・B君→キャリアバンク株式会社（8月・実働10日間）
- ・C君→公益財団法人 北海道科学技術総合振興センター（11月・実働3日間）

#### 詳細

##### \* A君

インターンシップ先：北雄ラッキー株式会社（スーパー・小売業）

仕事内容：商品陳列・補充，加工食品補助，バックヤードでの商品整理

成果と感想：アルバイト経験がないので、最初は様々な面で戸惑いが多かった様子だが、周囲の人に助けられ少しずつ作業を確実にこなせるようになり、後半には自分に任された仕事はしっかりと自信をもって取り組むことができたとのこと。仕事ではめられたこともあり、本人の自信にもつながったようだ。

後日談：この学生はこのインターンシップまでアルバイト経験は皆無であり、アルバイトをしなければと思いつつもなかなか行動できないでいた。しかし、このインターンシップで自信をつけることができ、終了後もインターンシップ先のスーパーでアルバイトを継続することになった。アルバイトを3か月継続した時点で、卒業後に就職しないかと声をかけられるまでになっている。

##### \* B君

インターンシップ先：キャリアバンク株式会社（人材派遣業）

仕事内容：グループによるフィールドワーク・プレゼンテーション，業界研究他

成果と感想：キャリアバンクは本学のキャリア科目をお願いしている企業であり、学生が意欲的に参加できるインターンシッププログラムで定評がある。本年度もグループワーク，グループディスカッション，フィールドワークなどが複数回実施された。この学生は、もともとプレゼンテーションに苦手感を持っていたが、このインターンシップを通して自分のプレゼンテーション

の欠点と改善方法を身につけることができたようだ。また、社員の徹底した時間管理や仕事への意識の高さを目の当たりにし、大いに刺激を受けた様子で「いつも間に合わせのように行動していた自分の時間管理を改善していきたい」という発言もみられた。「10分前行動は社会人として最低ライン」という発見もあったようで、ビジネスの厳しさも体験できたのではないだろうか。

\* C 君

インターンシップ先：公益財団法人 北海道科学技術総合振興センター

仕事内容：財団の運営する「ビジネスエキスポ」というイベントのサポート、見学

成果と感想：仕事内容としてはイベントスタッフという要素が強く、また、最終日にはイベントに出店している企業への自由見学の時間もあり、楽しいインターンシップであった様子。3日間と期間も短かったため、大きな変化を伴う発見はあまり見受けられない。他大学からの参加は全員が大学3年生であったため、この学生が唯一の2年生であり、やや積極性に欠けるとのコメントがあった。就職を目前に控えた大学3年生の意識の高さを身近で感じたようで、次年度のインターンシップへの参加姿勢が期待される。

#### 4 プログラム参加学生から見たプログラムの成果と今後の課題

以上、本プログラムの2014年度における活動内容およびその成果と課題について順に明らかにしたが、本項では視点を変えて、参加学生Aの立場から本活動の意義の考察と今後の課題についてまとめる。

##### 4-1 A君について

2014年度入学生であるA君は、大学入学前から本プログラムの活動内容に大きな関心を抱き、アクションプログラム特別入試制度を利用して入学してきたという学生である。どの活動にも熱心に参加し、私たちが参加学生に望んできた「人間力の向上」という観点において目覚ましい変化が感じられる学生の一人でもある。入学当初彼は、本プログラムに惹かれた一番の理由として「ここに入れば就職が多少有利になるのではないかとという安直な考え」があったことを後述のインタビューで明かしている。しかし本プログラムでの活動を続ける中で、複数の観点から自身の適性に気づき、本人が希望したサービス業での就業体験が最良のきっかけとなり、2年生にして早くも就職に直結するような成果を得たとのことである。2016年1月に行ったAのインタビューにもとづき、この一人の学生

の変容から見る本プログラムの意義と可能性について、本稿としての見解を示したい。

#### 4-2 A君インタビュー

(2016年1月15日 本学キャリアデザインプログラム室にて インタビュアー 荒木)

##### (1) 活動スタート時の心境

アクションプログラム入試で合格してから入学するまで、どんな気持ちでしたか。

——これからキャリアデザインプログラムに入って活動するんだとは思っていましたが、漠然としか考えていなかったの、ビジネスマナーの勉強するんだろかなとか、そのくらいしか考えていませんでした。パンフレットの内容の通りやるんだろなくらいしか。

入ってみて、実はパンフレットとは違うことがあって、突然「こんなことやる」と言われたときはどう思いましたか。

——そうですね。そのときも「その通りやっていこう」くらいしか考えていなかったと思います。

そのときに一番魅力を感じた活動はありましたか。

——手伝い関係の仕事はやってみたかったですね。そういう仕事があるなら喜んでやりましょうくらいは考えていました。「お掃除隊」(1年次6月)は、他人のための掃除とか、もともとそういうのが好きでしたし、大学とか掃除とかの活動って、ふだんはただすれ違って見ているだけのことだけど、実際に作業に入ってやってみるというのはすごく楽しかったですね。自分のやったことが自分のためになるというのはやはり嬉しかったです。月寒のお祭りのラボ活動(1年次7月)も、最初人が足りない聞いて、そこに手伝いでいくということでしたが、それは誰かが助けを求めているということだから、自分のような人間がそれに役立てるというのは嬉しいことでした。

高校のときはそういう経験がなかったのですか。

——なかったですね。中学くらいまでは人の手伝いはよくしたのですが、高校に入ったら機会がなくなってしまったんですよ。大学に入ってそれが復活したのが嬉しかったんでしょうね。

もともとキャリアデザインプログラムがそういう経験のできる場所だという認識はなかったのですか。

——パンフレットには就活力を上げるプログラムと書いてあって、私はそこに惹かれたんだと思います。たとえばビジネスマナー講習とかはわかりやすかったですね。社会に



出るのにマナーはしっかりとということにつながりますから。直接就活力につながると思いましたね。最初はここに入れば就職が多少有利になるのではという安直な考えがあったと思います。

## （２）自分の「適職」に対する気づき

「お掃除隊」とか地域活動などは、実際にやっている内容としては就活の回り道という印象を与えがちだけど、そういう活動が結果的に就活につながるというのは感じていましたか。

——直接はつながらないけど、自分のやりたいことが何なのかを見つけることにはつながると思うので、結果的にはつながったと思います。何が好きかをわかってはじめて、どこに就職したいかにつながると思うので。

それがインターンシップの選択にもつながったのですか。

——高校時代からサービス業という希望はあったけど、キャリアデザインプログラムを通して自分は何が好きで、何がやりたいのかを考えたときに、自分がやりたいのはこれだ、この会社だというふうにつながっていったので、もしこのプログラムに入っていなかったら、いまだに漠然としたままだったと思います。実際に選んだ体験先は、自分の力を行かせるという場所でしたし。

適職に気づくという意味では自己発見講習も大きいですね。

——自己発見講習（１年次秋学期）は、自分がどういう感じの人間なのかを再確認できる機会でした。そういうのっていったん見直さないと気づかないじゃないですか。それにそういう見直す機会って普通に生活している限りではないじゃないですか。自分を見直す機会が手に入るというのは大きいことでしたし。アンケートに答えていくとその結果が職業適性につながるというようなことをやったときに、サービス業に向いているという結果は出たと思います。

## （３）社会体験を通して気づいたこと—今後の課題

インターンシッププレ（１年次８月）のアンケート調査研修で得たことはありますか。

——はじめて実際の仕事場に行くということで、それがはじめてのことだったので、それがよい経験になりました。社会の人っていろんな人がいるってことですね。お話を伺った小田さんの経歴を知り、自分の実力で上に上がっていく人がいるということも知りましたし。

現在継続中のインターンシップゴールド（2年次9月～）の小売業就業体験で今は後輩の指導にも関わっていると聞きました。

——これまであまり人に物事を教える機会がなかったので、人にものを教えるってどうということかなと、それが本当に正しいかどうかともわからず少し困っています。

ロジカルライティング講習の第1回め（2年次5月）のときに後輩指導で困っていましたよね。あのときは後輩の意見をうまくまとめられなくて困っていた？

——まとめられなかったというよりは、どう表現してよいかわからなかったのです。考えがあっても表現力が足りなくてうまく伝えられていないのではないかと感じることはあります。就業体験先の後輩指導では、（表現力が足りないために—荒木注）実感がつかめていないというのが本当。本当にこの教え方でいいのかというのが不安です。今アルバイト先の高校生が物覚えが悪いのを見ると、自分の教え方が悪かったからせいかもしれませんし、本人の能力かもしれませんし。自分の説明力、表現力が足りていないということを実感します。それが今後の課題ですかね。

#### （4）キャリアデザインプログラムを通して得たこと

最後にこのプログラムで一番プラスになったことはなんでしょう。

——このプログラムに入ったことでしょうか。やっぱりこのプログラムに入っていなかったら今言ったことが全部ないですし、たぶん惰性のまま感覚的に大学生活を過ごしていたと思うので。

キャリアデザインプログラムである程度枠づけられたプロセスをたどって、自分の成長を実感しながら進んでいくということがA君には合っていたということでしょうか。

——そうですね。

一言でいうとどんな成長をしたと思いますか。以前は人と関わることに抵抗がなくなったという話をしていたと思うのですが。

——考えることが多くなりましたかね。

それは自分について振り返ることができるようになったということでしょうか。何が足りないかも知づけるようになった？

——まあそうですね。

卒業後のことはいかがでしょうか。自分の2年先とかを見据えて行動できるようになった

とか。

——まだあまり先のことは考えられないですね。

##### 5 まとめにかえて —— キャリアデザインプログラムの意義と今後の課題

以上、A のインタビューを紹介することで、本プログラムのひとつの成果を具体的に提示した。本項では、まとめにかえてこの A から得たプログラムの意義および残された課題を考察した上で、プログラム全体のまとめにつなげたい。

A のインタビューはこれまでに3回行っており、掲載した内容だけではない多くの気づきが私たちにはあるが、この3回目の A の言述を見るかぎり、彼はこの2年間で決して少なくない変化のあったことがわかる。最初はただ将来の就職のことが心配で何となく足を踏み入れたこのキャリアデザインプログラムが、自分自身の長所の発見につながり、人のために身体を張って活動したかった自分自身の欲求を呼び起こし、苦手意識を感じていた他者との関わりにも抵抗感が薄らいでいるように見える。表5は、A の言述をもとに、学びとしての学内活動と就業体験としての学外活動の相関関係を矢印で表した試みである。

表5 A君活動履歴

	学内活動（人間力向上プログラムより）	学外活動
1 年 生	4月 <u>内容</u> ビジネスマナー講習基礎（2年間） <u>△が得たこと</u> 就職に直結する、社会に出ても恥ずかしくないマナーを習得できた	
	<u>内容</u> ICT講習（半年） <u>△が得たこと</u> タブレットを使って授業を受けることで、字を書くことに苦手意識を持っていた自分でも、講義内容を整理してまとめられるようになった	
	6月 <u>内容</u> ラボ活動（お掃除隊一学内清掃体験） <u>△が得たこと</u> 日頃何気なく見過ごしてしまっている清掃作業の中に実際に身をおくことは、見えないうちで他人の役に立っている仕事に携わることができ、楽しい体験であった	
	7月 <u>内容</u> ラボ活動（地域のお祭り企画運営） <u>△が得たこと</u> 人が足りなくて困っているというところに入って自分の力を多少なりとも発揮できたということで自信を持てたこともあり、自分にとっては大きい経験として残っている	8月 インターンシッププレ（2日間） <u>訪問先</u> 株式会社インサイト
	9月 <u>内容</u> 自己発見講習（半年） <u>△が得たこと</u> 漠然と感じていたサービス業への興味関心が自分の適性でもあるということに気づけて、自信につながった	<u>内容</u> 先輩の活動の見学に代えて、企業の中に入り、アンケート調査方法に関する研修を受ける <u>△が得たこと</u> 実社会で人々が働く姿を自分の目で確かめることで、卒業後の社会人像に対する実感が湧いた。個人のアイデアひとつで自分の実力を発揮して頭角をあらわす人がいることも知った
	12月 <u>内容</u> ラボ活動（学内アンケート調査） <u>△が得たこと</u> 活動としては途中で終わってしまったが、インターンシップで得たアンケート調査のノウハウを生かすことができた	
2 年 生	5月 <u>内容</u> ロジカルライティング講習（年間） <u>△が得たこと</u> 思っていることを相手に伝えることに苦慮した経験から、自分の表現力不足を痛感した	8月 インターンシップブロンズ（2週間） <u>訪問先</u> 北旋ラッキー株式会社 <u>内容</u> 本人の希望によりスーパーマーケットでの2週間の就業体験 <u>△が得たこと</u> かねてより興味のあるサービス業を体験し、自分の働きが社会の力になるということを実感でき、大きなやりがいを感じることができた
		9月 インターンシップシルバー、ゴールド（継続中） <u>訪問先</u> 北旋ラッキー株式会社 <u>内容</u> 本来であれば4週間にわたる就業体験シルバーを経て有償のゴールドへ移行するが、ブロンズでの経験が認められ、そのまま有償の就業体験へとシフトした形となった <u>△が得たこと</u> 実質的にひとつのフロアを任せられ、現在は後輩指導も引き受ける立場も与えられており、考えなければならぬことも多いが、これまで以上にやりがいを感じている

もちろん直接ではなくとも、総体として影響を与え合っている活動もあり、その点も見逃せないが、たとえばビジネスマナー講習で学んだビジネス上での常識やマナーを、彼はインターンシッププレですぐに実践できた。お掃除隊を通して日頃見過ごしがちな働く人々の人知れぬ苦労を体験したことが、「実際の会社で働く人々姿を見られたことが一番得たこと」という思いにつながっているのかもしれない。思えばAは私たちが、入学前の作

文を通して他者との関わりの希薄さを指摘していた学生であった。自分以外の他者に対する興味がこのプログラムを通して増してきたのであれば、私たちにしてもこの上ない喜びである。

また先にも示した通り、本プログラムの構成は集まる学生の個性や希望に応じて柔軟に対応するという特徴も持っている。その特徴をもっとも発揮できるのは、複数の担当教員がそれぞれの学内活動を通して本人の適性を見極め、Aのように彼ら自身も自分の興味関心を自覚しながら、早期の段階で就業体験先の検討ができるところにあると考えている。Aが2週間の就業体験の段階で「自分が働きたかったのはこういうところだった」とはつきり気づき、企業からもその働きを認められそのまま有償の就業体験をさせていただき結果として直接卒業後の進路にも結びつくような体験ができているのも、私たち教員側がAを理解し、螺旋状に構想されたプログラムの中で学生の成長を確かめながら活動を後押しできているからではないだろうか。「『環境』を整えるのが教師の役割」という、京都産業大学の伊吹教授の言葉を改めて思い出す。その意味において本プログラムは、これからの大学教育のあり方を根本的に見直す大きな役割を担っているとも感じている<sup>4</sup>。

Aについて今後の課題として急務であるのは、本人も望んでいた自分の考えを的確に言葉にしてあらわす「表現力」の育成である。今回のインタビューでも、Aは過去に経験した具体的なことについては語れるのだが、「将来の展望」や、後輩に対してこういう指導がしてみたいなどという「自分の頭に浮かんだ考えを相手に伝えること」についてはなかなか言葉が出てこなかった。抽象的な内容を言葉に置き換えて表現するという力の不足を感じている。なおこの力は現在プログラムに所属している学生全員に関わる問題とも認識している。Aのみならずプログラム全体における今後の重要課題のひとつでもある。

---

4 この点に関する本プログラムの研究成果として、私たちは WACE 19th World Conference on cooperative&work-integrated education (2015.8.18-21 京都産業大学)においてコーオブ教育の中での教師の役割を問い直すという内容でポスター発表をした(テーマ Reviewing the Roles of Teachers in Cooperative Education From a basic concept of the Career Design Program at Sapporo University)。この中で主張したのは、教師が繰り返し交わす学生と直接対話の重要性である。参考資料2として巻末にそのレジュメを掲載している。なお、このポスター発表のプレゼンターが荒木のみとなっているのは申請手続上の経緯が絡んでおり、当該研究は共同研究者全員の成果であることを付記しておく。

## 【参考文献】

- 森洋他（2013）「(実践事例) 京都産業大学における日本型コーオプ教育（産学協働教育）の構築と展開について—日本を救う『むすびわざ力』育成の経緯と課題—」『高等教育フォーラム』第3号 平成25年3月
- 田中寧（2013）「コーオプ教育の歴史と現状、および、日本における展開とその課題」『高等教育フォーラム』第3号 平成25年3月
- 人間力戦略研究会（2003）「人間力戦略研究会報告書」（内閣府）

## 参考資料1 自己発見講習（担当 加賀谷）

\*文中の「Aさんは」、本文中のAと同一人物。

### （1）1回目平成26年10月8日（水）5講時（90分）

#### ①何のために大学へ進学してきたか？問いと答え（ワーク）。

A4サイズの白紙を配布し縦に置いて8つ折りにするところからスタート。一段目に、第一の質問「何のために大学に来ましたか？」の問いに対する答えを記入。次に第二の質問「それは何のためですか？」との問いに対する答えを記入。どんどん問いと答えを深掘していくことを進めていった。Aさんは、何のため？という問いに答えることができず苦戦した。

今までこうした問いに向き合ったことがなく、なぜどうして？に対する答えに、たとえ自分の意見であっても言い表すことができずに苦しい時間を持つことになった。

第一の問いに対する答えは、高卒のままではダメだなあと思ったから、これからもっと成長したいから大学に来た。成長とはどうなることか？に対する答えは、出てこなかった。成長するのは何のためか？—就職するためかなあ、就職は何のためか？え—何のためって。

留学を視野に入れた自己の成長プランや卒業後の将来のビジョンについて語ったり、敢えてチャレンジ精神を持って環境を変えるために進学してきたと目的を語ったりしている学生が同じプログラムにいることを知り、本人はショックを受けていた様子が、傍から見てもうかがえた。この時、本人は、言語的表現力、コミュニケーション能力が低い自分を意識していたが、そのことだけが課題ではないことまでは、まだ気づいていなかった。

ワークの問いと答えのやり方について学生たちの理解が浅かったので、講師自らの回答例を事後に示し何のために何をするかというアプローチについて説明した。私が何のために生きているかは、結局のところ社会の役に立ちたいためであり、究極は世界平和のためであること、学びを深める機会にお金と時間を費やすのは心底学生のためになりたいと考えていることを話したところ、Aさんはそんな考えがあることが信じられないと目を丸く



して大きな声で感想を述べてくれた。自分以外の者のために、自分のお金と時間を費やす考え方は、Aさんにとってかなり新しい視点であったとのことである。

同年代の学生や年配者の考え方や生き方を具体的に聞き触れることで、Aさんの人生の新たな扉が開かれた瞬間であったと推察される。漫然と日々、目標なく安全に過ごしてきた自分に気付いたとの発言があった。

### ②エリクソンの心理社会的発達段階説 (レクチャー)

発達心理学では欠かすことのできない基本知識、エリクソンの心理社会的発達段階説(1977)の表を紹介し、現在学生たちの年代が青年期のだ真ん中にありアイデンティティの確立に大変重要な時期となっていることについて情報提供した。プログラム参加者は、全員大学1年生であり、この学生生活の過ごし方と豊かな経験が今後の人生、社会的発達において大切な時期となる。(a) 一つのことにより一生懸命取り組みやり遂げること、(b) 量より質、親密な人間関係を持つこと。この(a)(b)二つの経験にアイデンティティの確立の鍵があることを伝えた。

### ③成長のキーワード：主体性と自己効力感について (レクチャー)

自己効力感は、主に4つの源泉によって形成されるというバンデューラの理論(1977)を紹介し、自分の経験を振り返るきっかけとした。

## (2) 2回目平成26年11月12日(水) 5講時(90分)

### ①もし生きていくのに困らないお金があったら、それでもあなたは働きますか？(ワーク)

標記の問いについて各自考えをまとめ発表し、その後意見交換を行うワークを行なった。3人の学生が参加し2人ははっきり「働く」を選択したが、Aさんは50%50%で微妙との回答であった。じっとしているのは嫌で暇があまるから働くかもしれないが生活に困らないから趣味になると思う、ハマる時と飽きる時があるので楽しく過ごせるなら良いとの意見。人間関係を広げたい、スキルを身に着けたい、世の中に係わり良いお金の使い道として例えばNGOとかを知るきっかけ作りとして働きたい、という他の学生の答えからすると視野が狭い答えとなったことは否めない。本人も他の学生の意見を聞き驚いた様子を見せた。今回も、他の学生の視点・考え方は、Aさんの辞書にはなかったものであり、何のために働くかに対する答えが幾通りもあることが、Aさんにとっては新しい出会いであった。

### ②マズローの欲求五段階説 (レクチャー)

この回では、マズロー Maslow, A. の欲求五段階説の基本を紹介し、整理的欲求・安全欲求・社会的欲求までが低次の欲求、尊厳欲求・自己実現欲求が高次の欲求という考え方を基本

に、各自の自己実現欲求について考える機会を提供した。

### ③バリューカード（ワーク）

キャリアカウンセリングのツールとして開発された15枚のカードから仕事をする上で大切にしたいことTOP5を選び順位を付けるというワークを実施。Aさんの答えは、安全性・協調性・プライベート時間・他者への影響・個性の発揮であった。4人の学生が参加したワークであったが、Aさんには無く他の3人の学生にあった共通項として多様性があった。他の学生たちは、いろいろな人たち・新しい経験への興味が高かったが、Aさんはそうしたことへの関心が低いことがうかがえた。他の学生が言う個性の発揮は、自分らしさを持つこと・自分が力を出せることであったがAさんが思うのは、興味があることを好む・自分が嫌じゃない仕事をするということであった。出来るだけリスクが低く平穏な毎日に強い関心があったようである。

Aさんの提出した受講後のアンケートには、今自分がどのような考えを持っているか再確認できた、他者はどのような考えを持っているかが分かった。他人のいろいろな意見を聴くことが出来て良かった、と記されていた。

## (3) 3回目平成26年11月19日(水) 5講時(90分)

### ①ジョハリの窓（レクチャー）

満足感・充実感はどうな時に生まれるのか、自分に大きく影響を与えてくれた出来事について考えるために、ライフラインチャートを書いてみるのが今回のワークであったが、その前にジョハリの窓を使って、何のために1回目2回目と自分を知るワークを重ねてきたか、自分を知るとはどういうことか、成長とはどういうことから起きるのかを情報提供し整理した。未知の窓（誰からも知られていない自己）を小さくしていくこと、すなわち未知へのチャレンジを積極的にして既知の経験を増やしていくことが、新しい自分を知ることになり成長を促すことを共通理解とした。

### ②ライフラインチャートの作成と発表（ワーク）

小・中・高・大学1年生までの人生を振り返り、主な出来事・影響を受けた人や物・成功失敗体験を書き出しながら満足度を自己評価で点数化（-10点から+10点まで）し、最後に発表し合いお互いの感想をシェアするワークを3人の学生で行った。他の2人の学生が具体的な出来事と思い出・感想を語る中、Aさんの話は具体性がなくまた出来事や経験もあまり出てこなかった。Aさん自身、事後の感想で、自分の人生が如何に平坦で変化のない20年間であったか、今他の2人の話を聞いて驚いていると感想を述べてくれた。引越しや転校などの環境の変化も特になく、流れのままに高校・大学に進学してきたようであった。本人は、特に発言しなかったが、作成チャートには中学後半の失敗経験とし

て人間関係と一言記載があった。また、大学入学後当キャリアデザインプログラムを通して大学近隣の月寒商店街活性化プロジェクトに参加し成功体験を得ており満足度最高値を示していることから、本学での活動がAさんにプラスの効果を見せ始めていることがうかがえた。

(4) 4回目平成26年12月3日(水) 5講時(90分)

・キャリアストーリー

自分が子供の頃憧れた人物像や、今定期的に見る雑誌やTV番組、お気に入りの本・映画、好きな諺や格言を書き上げてみて話すことで見えてくる自分なりのつながりを“金の糸”として捉えてみるワークを行った。

前回のライフラインチャートからも予想はできたことだが、Aさんからはあまり具体的なものが出てこなくて苦しい展開となった。今回のことから、Aさん自身、今までの自分の経験値の低さ・狭さを残念と捉えている様子がうかがえた。これは、経験の意味の出現から見るとネガティブな意味の出現と言える。そして期待どおり、直ぐにポジティブな意味の出現が見えた。このプロセスは順調に自己概念の成長が始まっていることを示していると言える。Aさんは、学生生活でもっといろいろな新しい経験をどんどんしたいと思う、だからこのキャリアデザインプログラムは自分のためになる、嫌わないでどんどん新しい経験に取り組みたいという積極的な意思表示がみごとにを見せてくれた。

(5) 5回目平成26年12月10日(水) 5講時(90分)

・VRTカード(職業レディネスカード)(ワーク)

職業が書いてある54枚のカードをやりたいことと自信があることについて分類しホーランド6領域(RIASEC)について自分の興味関心・自信度を計るワークを行った。

Aさんは、慣習的(定まった方式や規則に従って行うような活動への興味、事務的な仕事・整理したり管理する仕事等)と社会的(人に接したり奉仕をするような活動への興味、人を教える仕事・助ける仕事等)領域に高い意欲と自信を見せた。芸術的(音楽、美術、文芸など芸術的な活動への興味)・研究的(研究や調査のような活動への興味)領域への意欲と自信度が低かった。自己評価でも、反復作業は同じことの繰り返しで楽だと思う・自分にでも出来ると思う、考えることが苦手であると書いている。自信度の高さは、大学1年生としての現在までの経験値によるところが大きいので、今後学生生活での活動を豊かにすることで変化が生じる。特に、社会的領域は意欲が高く自信度があまり高くないので、今後の活動で自信度が高まる可能性が高い。

(6) 6回目平成27年1月10日(水) 5講時(90分)

・全体の振り返り(ワーク)

シートに各自、答えを記載した後、発表とフィードバックをお互いに述べ合った。参加学生は4人でスタートしたが最終的には3人になった。学生たちはこのプログラムを通してお互いが気兼ねなくフィードバックし合える関係性を築くことができたようである。他の2人の学生からのAさんへのフィードバックは、最初のころよりはとても話が出るようになった・自分の意見を積極的に言うようになったとポジティブな変化について評価があった。

Aさんの振り返りは次のとおりであった。

- ①このプログラムを通して、自分についてわかったこと感じたことについてOKなところとNGなところ：OKなところとして、表情が柔らかくなった、会話が多少出来るようになったと挙げている。NGなところとして、話がない場面で打開できない、まだ少し硬さが残っている気がするを挙げている。
- ②今後の学生生活でどんな目標を持って自分を成長させたいか：他人を引っ張れるようなリーダーシップの取れる人間になりたい、もう少し誰とでもしゃべれるような人間になりたい。そのためには、来年入ってくる後輩たちにも硬く接しないで、できる限り話し合える事を目標にしたいと挙げている。

【参考文献】

参考資料1

人間性の心理学(改訂新版 A.H. マズロー 産業能率大学出版部 1987)

子どもへのまなざし(佐々木正美他 福音館書店 1998)

ライフサイクル, その完結(E.H. エリクソン みすず書房 2001)

キャリアカウンセラー養成講座テキスト(日本マンパワー)

V R Tカード(独立行政法人労働政策研究・研修機構)

ナラティブ・キャリア・ストーリー(JCDAプログラム, サビカス理論の応用)

Albert, Bandura (1977) Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change.  
(American Psychological Association)

Mark L. Savickas (2011) Career Counseling (Theories of Psychotherapy)

参考資料 2 WACE 世界大会ポスター発表 配付資料

WACE 19th World Conference on cooperative&work-integrated education

2015.8.19-21 Kyoto Sangyo University, KYOTO, JAPAN

Poster Session

Reviewing the Roles of Teachers in Cooperative Education  
From a basic concept of the Career Design Program at Sapporo University

Nami Araki,  
Sapporo University, JAPAN

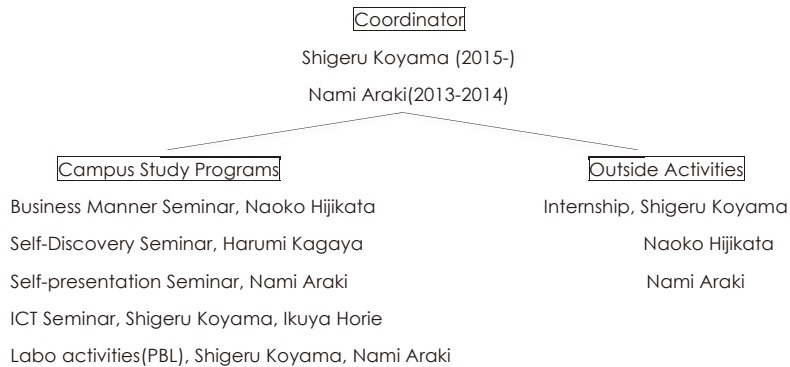
Introduction

We have offered the Career Design Program at Sapporo university, which is a practice of Co-op education, for three years. Our program has different characteristics from other Co-ops. The most important feature is the concept of first-year experience. We have programs for nurturing rich human qualities as the first step of learning process in our system; and teachers carefully listen to student's narratives which he/she tell of his/her experiences in programs.

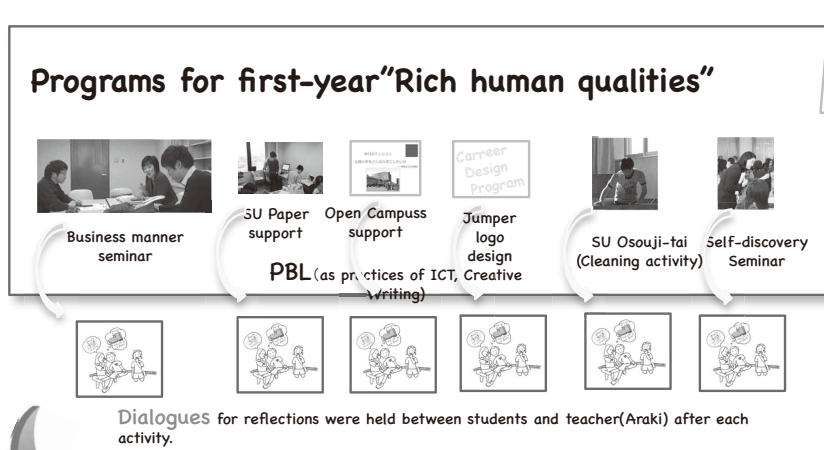
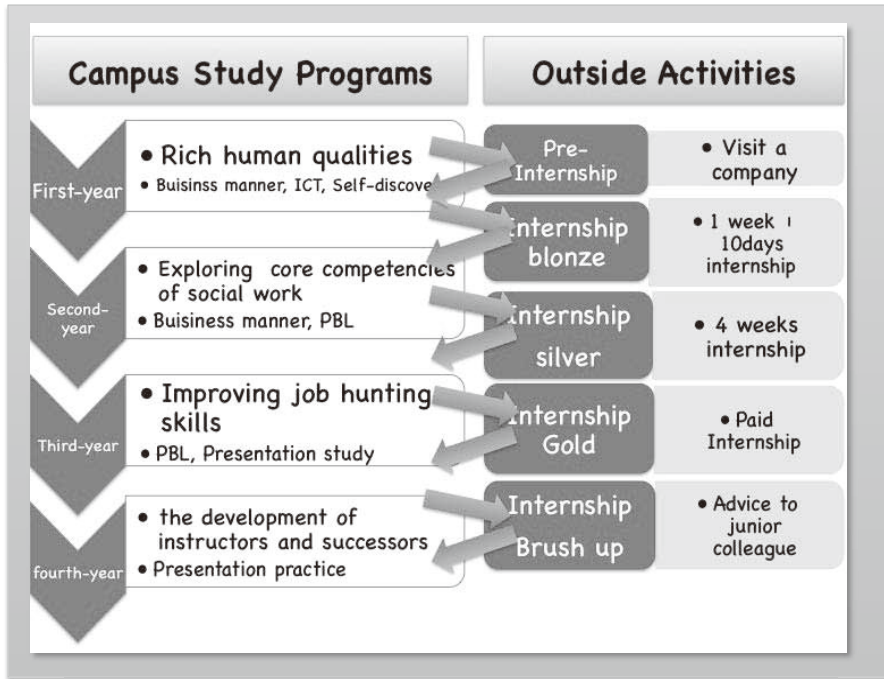
We suggest that teachers should keep an open mind and show them unconditional positive regard (Rogers,1951) . It is important that teachers encourage "core reflection"(Corthagen,2013,2015) of students and think about the meaning of their experiences and awareness through experiences together.

About SU Career Design Program

Organization Chart



Participant students(2015) 15 First-year,10 Second-year,4 Third-year 1 Fourth-year,3



We, students and me, had dialogues after each activity for the sake of clarifying awareness of student and teacher throughout programs, which is the methodology of Narrative Inquiry(Clandinin 2000)



## Materials and Methods

### Dialogues in Narrative Inquiries

period 2014.4 – 2015.8 (Ongoing)

objects Second-year students

researcher Nami Araki

Methods Free discussions after activities

Unstructured interviews (2015.4, 5, 6)

### Significant materials

Awareness of "O"

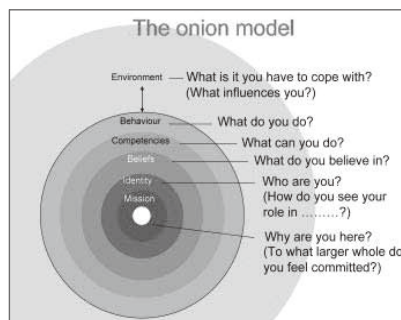
- "Thanks to the activity, I was able to have confidence in myself"  
→ ① Self-confidence and ② Self-esteem
- I found that his great strength was cleanliness. (A representative in Osoji-tai)  
→ ③ Self-awareness of own strength ④

Awareness of teacher "A"

- The meaning of retelling (Clandinin,2000)
- The significance of reliving (Clandinin,2000)
- thorough narrative inquiry
- The effectiveness confirmation of "Core reflection" (Corthagen,2013,2015)

### Results after narrative inquiry

- \* We found reflections of each activity increased his motivation to the next activity.
- \* It seemed that "self-confidence" he got through each activity stimulated his positive self-esteem.
- \* Core reflections that a teacher encouraged through each activity raised his strength awareness.



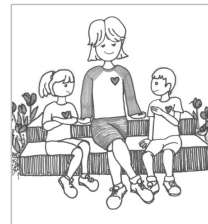
Korthagen,'s Onion model

## Conclusions

SU Career Design Program provides students with a chance for "rich self-esteem" and "awareness of their strength". Japanese traditional school system is apt to lack in this chance because it is important for teachers to give students "knowledge", "information" and "skill", and they forget to raise their ability in partnership with students, there is less opportunity for dialogues between students and teachers, where we will raise human qualities with running up against unexpected difficulties, with respecting their strength each other, etc...

We hope to introduce "Narrative Inquiry"(Clandinin2000)to Japanese education system. Narrative inquiry will be able to open the door for dialogues between students and teachers and raise human qualities each other.

We believe that he gets "self-confidence" and stimulated his positive self-esteem with their dialogues through each activity, and it is Co-op education which requires an active behavior by themselves that would need the methodology of Narrative inquiry .



<http://confidentparentsconfidentkids.org/>

## References

- Rogers, Carl R.,(1951), Client-centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory. Boston: Houghton Mifflin
- Clandinin, D.J.,(2013), Engaging in Narrative Inquiry, Left Coast Inc.
- Evelein,F.G. and Korthagen,F.A.J,(2015) Practicing Core Reflection, Routledge
- Korthagen,F.A.J, Kim, Y.M. and Greene, W. L.,(2013), Teaching and Learning from Within, Routledg

※本論は平成25・26年度札幌大学共同プロジェクトによる研究成果である。