

〔論文〕

# キャリア教育科目におけるコミュニケーション能力の 育成に関する一考察

—名古屋学院大学での授業実践を通して—

安 藤 り か

名古屋学院大学現代社会学部

## 要 旨

本学は、2019年6月に発表された企業の人事担当者を対象にした経済紙調査にて、「対人力」側面で高評価を得た。そこで、本論では、本学のキャリア教育科目がコミュニケーション能力の育成において一定の成果を収めたと仮定し、その上で当該科目について、実施までの経緯、コースデザイン、シラバス等についてレトロスペクティブに整理・確認した。検討の結果、一瞥上は新奇な内容はないものの、コミュニケーション能力の育成に有益な要素として、「表層的取り組みとしての『コミュニケーション機会への曝露 (exposure)』」と「深層的取り組みとしての『教員による関係性構築』」の2つの特徴を見出した。

キーワード：キャリアデザイン、コミュニケーション能力、アクティブラーニング型授業、グループワーク、コースデザイン

## A study of developing communication skills in career education classes of universities

—Through practice in Nagoya Gakuin University—

Rika ANDO

Faculty of Contemporary Social Studies  
Nagoya Gakuin University

## 1 はじめに

### 1-1 キャリア教育科目の実効性を問う調査

一般に、キャリア教育科目（以下、キャリア科目）<sup>1)</sup>の“成果”は、半期の授業終了時などに実施される質問紙調査（学生の自己評価）によって測定されることが多い。しかし、近年、キャリア科目の目標は、かつての就職対策から、卒業後に社会人として活躍するためのコミュニケーション能力をはじめとする汎用的能力（ジェネリックスキル）の育成に変化したとされる（たとえば、角方，2017）。そうであるならば、キャリア科目の真の成果は、授業によって修得を企図した汎用的能力が、社会で実際に発揮できているかどうか（社会における他者評価）によっても測定されるべきではないだろうか。

そう考えたときに、日本経済新聞社と日経HRが継続実施している「企業の人事担当者から見た大学イメージ調査」（編集・日経キャリアマガジン）は有益である。同調査は、主に上場企業の人事担当者が、過去2年間に新卒で自社に入社した正社員を見て、その出身大学の学生のイメージを「行動力」（熱意がある・主体性がある・チャレンジ精神がある）、「対人力」（コミュニケーション能力が高い・ストレス耐性が高い・柔軟性や適応力がある）、「知力・学力」（論理的思考ができる・高い教養を身に付けている・理解力がすぐれている）、「独創性」（創造力がある・個性がある・着眼点が良い）の4側面から評価するというものである。この4側面は、最近のキャリア科目の学習目標として掲げられている「社会人基礎力」（経済産業省，2006）や「基礎的・汎用的能力」（中央教育審議会，2011）などの汎用的能力概念に概ね対応している。つまり、同調査は、社会で通用する汎用的能力を、各大学がどの程度学生に修得させているかを明らかにしようとするものだといえる。その意味で、各大学でのキャリア科目の実効性が一定に問われる調査でもあるといえるだろう。

### 1-2 「対人力」全国14位の名古屋学院大学

同調査の最新版（2020年版；2019年6月発表）において、名古屋学院大学（以下、本学）は、「総合ランキング全国61位」「東海・北陸ブロック私立大学1位」にランク入りした。とくに「対人力」（コミュニケーション能力が高い・ストレス耐性が高い・柔軟性や適応力がある）側面では全国14位であった。筆者が調べた限りでは、同調査は2015年度版から実施されている。本学はずっと圏外<sup>2)</sup>であったところ、昨年の2019年度版で初めて総合ランキング全国97位（ただし、『対人力』等の側面別ではランキングの圏外）に入った。

ちなみに、本学は、入試偏差値が35～55の範囲（河合塾，2019）の非難関大学である。また、

- 1) 議論の射程を明確にするために、本論では「キャリア科目」を、2000年代初頭から、全国の大学で、全学または学部の共通（教養）科目として新たに開講されるようになったキャリア教育に特化した正課科目に限定する。専門科目などでキャリア教育的な内容を扱うもの（たとえば、経営学の授業の一環として企業人ゲストを招きPBL型授業を実施する）はとりあえず含めない。
- 2) 例年、上位100位程度がランキング表示される。

後述のように、かつて本学の就職実績は全国と同規模大学の中でも「最下位グループに近い位置」(十名, 2014)であったときもある。学外の企業人によるイメージ創出上, 決して有利とはいえないそれらの状況に照らせば, 今回の「対人力」全国14位という上位ランク入りは, 良い意味で理解しにくい結果であるといえるだろう<sup>3)</sup>。

### 1-3 正課〈キャリアデザイン〉におけるコミュニケーション能力の育成への取り組み

そして, その要因を探ろうとするなら, 今回の調査でそのイメージ創出の対象になった2013・2014年度の入学者(企業にとっては2017・2018年度に採用した社員)が在学中に受けた教育に注目する必要がある。

というのは, 本学では, そのまさに2013年度から, 全学共通科目として事実上全員が履修する正課〈キャリアデザイン〉<sup>4)</sup>のコースデザイン<sup>5)</sup>を“コミュニケーション能力の育成”を最優先目標として一新しているのである。言い換えるなら, 2013年度以降, 本学の全学生は入学するや否や, 〈キャリアデザイン〉の履修により通年にわたり週1コマは, 他者とキャリアに関連する対話(たとえば, 非正規雇用について, チームワークについて)の機会に曝されることになったのである。このことは, 上記の調査における「対人力」全国14位という評価と決して無関係ではないと思われる。つまり, 〈キャリアデザイン〉が注力したコミュニケーション能力の育成への取り組みが, 実際に多少でも学生の当該能力を鍛え, それが卒業後に働く上での汎用的能力発揮につながり, 結果として企業人事からの評価を押し上げるのに一役貢献したと考えても不自然ではないといえる。そうだとすれば, その実践の中に, キャリア科目でコミュニケーション能力の育成を図る上での有益なヒントを見出すことができるのではないだろうか。

無論, 〈キャリアデザイン〉単体のみがその要因になったわけではなく, まずは学生(卒業生)自身の資質と努力, また, 授業・ゼミでの教育指導や, キャリアセンターを始めとする各部署によるサポートがあつての結果である。それでも2013年度から全学部の新入生全員が履修する授業で, 抜本的かつ統一的に内容を変更したのは〈キャリアデザイン〉だけである。

### 1-4 本論の目的

そこで, 本論では, 2013・2014年当時の〈キャリアデザイン〉が, 社会で通用するようなコミュニケーション能力の育成において一定の成果を収めたと仮定し, もしそうであるのならば, どのような取り組みが有益であつたかについて, レトロスペクティブな解明を試みることを目的とす

---

3) もっとも, この種のランキングにはバイアスがつきものであり, 厳密な客観性を求めるのは難しい。ただ, 明示されている回答企業(815社)の社名と属性の一覧を見る限り, 例年の採用において本学学生をとくに“最良”にしてくれている企業(東海圏の企業が多い)ばかりということはないようである。したがって, 一定の目安にはなるデータだといえるだろう。

4) 以下, 本学の正課のキャリア科目を指すときは“〈キャリアデザイン〉”と表記する。

5) 名古屋大学高等教育研究センター(2005)によると, コースデザインとは「1つの学期を通じて, 担当する科目の全体像(到達内容, おおよその内容, 授業の内容, 評価の方法)などを設計すること」である。

る。

なお、筆者は、〈キャリアデザイン〉の科目代表者<sup>6)</sup>であるが、本論での検討は本学としての統一見解ではなく、筆者の授業実践者および研究者としての見地からの検討であることをとくに断っておきたい。

以下では、2で、2013年度からの〈キャリアデザイン〉のコースデザイン一新に至った経緯を概観<sup>7)</sup>した上で、3でコースデザインの具体的内容、4でシラバスの具体的内容、最後の5でそれらの考察という順で論を進める。

## 2 2013年度の〈キャリアデザイン〉一新までの経緯

### 2-1 キャリア教育の草創期における進取性

本学は、1964（昭和39）年の開学当初から<sup>8)</sup>、「中部経済圏のわが国全体における役割の躍進にそなえて必要な人材を供給すること」（大学HPより）を志のひとつとしている。そのため、伝統的に就職支援には力を入れており、中部圏の企業に根強い就職基盤を築いてきた。周知のように、日本の学校教育でキャリア教育が強く意識されるようになったのは1999年末に提出された中央教育審議会答申以降とされるが、本学では、その直後の2001年度に、従来の就職部をキャリアセンターに改組した。また同年、就職への動機づけから就職活動の実践まで段階的な能力開発を目指す正課「能力開発総合講座」を、1年生の秋学期、2・3年生の春学期科目として開設した。これが、2004年度には1年生対象「能力開発総合講座1a」（春学期）「同1b」（秋学期）、2年生対象「同2a」「同2b」、3年生対象「同3a」「同3b」に発展した。ただ、「能力開発総合講座」は選択科目であり、3年生の就職希望者の大多数は履修するものの、1・2年生が1/3ほどしか履修しないことが課題視されることとなった。そこで、2006年度から「能力開発総合講座」は、〈キャリアデザイン〉と名称を変え、学部によっては必修科目となった。また、2007年度には学生支援GP「自己発見型学生支援ネットの構築に向けて」が採択され<sup>9)</sup>、本学の一連のキャリア教育における取組みは対外的にも高く評価された（図表1）。

- 
- 6) 教務組織上の位置づけとしては、「教養教育運営委員会」の中の「キャリアデザイン部会」部会長である。
- 7) この経緯の概観にあたっての主な参照元は、各当該年度の本学自己評価報告書である。また当時を知る教職員に筆者が直接インタビューした内容も含まれている。
- 8) 本学の母体は、1887（明治20）年に、メソジスト派の宣教師フレデリック・C・クライン博士によって愛知県初のキリスト教主義学校として創立された「愛知英和学校」である。
- 9) このGP採択により自己発見ノート、自己発見キャンプ、キャリアデザインカルテが作成・実施された。当時としては先端的な取り組みであったと聞かすが、2013年度に筆者が着任したときには既にどれも利用・実施されていない。同時期、キャリア教育分野でGPを獲得した他大学でも似たような経過があったと当該大学の関係者から聞いている。取り組みの主旨さえ良ければそれだけで自ずと継承されていくということでは決してないのだろう。

図表1 本学の歩みとキャリア教育草創期における取り組み

1964 (昭和39)	名古屋市東区に開学
1968 (昭和43)	名古屋市の隣の瀬戸市に全学移転
1999 (平成11)	中教審の答申が「キャリア教育」の必要性に言及
2001 (平成13)	就職部をキャリアセンターに改組 正課「能力開発総合講座」を、1年生(秋)・2年生(春)・3年生(春)の選択科目として開講
2004 (平成16)	「能力開発講座」が1年生(春・秋)「1a・1b」、2年生(春・秋)「2a・2b」、3年生(春・秋)「3a・3b」の選択科目として拡大
2006 (平成18)	上記「能力開発総合講座」が<キャリアデザイン>に名称変更し、学部によっては必修科目化
2007 (平成19)	瀬戸市から、名古屋市熱田区に移転(大学本部, 大学院, 経済学部, 商学部・外国語学部。人間健康科学部は瀬戸キャンパス) 学生支援GP「自己発見型学生支援ネットの構築に向けて」に採択

## 2-2 授業運営上の課題と就職率の低迷

しかし、数年間の急激な科目展開の一方で、授業運営上の課題も生じていた。2011-2013年度にキャリアセンター長であった十名(2014)によると、<キャリアデザイン>は、「すでに形式的に整備されていたが、大人数のクラス編成で別個に運営され、授業への内外評価は極めて厳しいものがあつた」(p. 18)という状態になっていたのである。たしかに、当時のシラバス等を確認すると、同じ<キャリアデザイン>という科目であっても担当教員によって授業内容が異なっていたこと、授業の多くの時間がキャリア教育というよりは就職活動時の筆記試験や面接の対策などに割かれていたことがわかる。

また、2007年度にはキャンパス移転<sup>10)</sup>、2008年度にはリーマンショックという大学内外の大きな環境変化があつた。おそらくはそれらの影響もあり、十名(2014)が報告しているとおり、本学の2010年度の就職率(就職者÷卒業者)は68.3%と、全国の同規模の大学の中でも「最下位グループに近い位置」(p. 21)という苦境にも陥っていた。

## 2-3 十名らによる改革の取り組みと新任の講師20名による再スタート

そこで、十名とキャリアセンターを中心にした「キャリアデザイン授業の仕組みと実態の調査・分析を進め、授業のあり方についての検討を重ねた」(p. 23)という改革が開始されたのである。その一環として、『「キャリアデザイン」科目の担当および全学キャリア教育の調整・リード」(当時JREC-INに出された教員公募より)を担う常勤教員を採用することになった<sup>11)</sup>。

10) この移転は、愛知県下の大学における「都心回帰」の第一号となった。

11) キャリア科目の教員が採用される際は、所属がキャリアセンターや基礎教育センターなどであることが珍しくない。本学の場合は、そのいずれでもなく、キャリア科目の教員は学部にも所属する。そのため、筆者は<キャリアデザイン>とともに、学部専門科目やゼミ、卒論指導も担当している。

そして、2013年度に、専任講師1名（筆者）と任期制講師1名が新規に着任した。同時に、非常勤講師4名と教育事業者所属の講師14名（後述）も新規に着任した。このようにして、2013年度から、担当講師20名の全員が新任というチャレンジングな体制で新〈キャリアデザイン〉は再スタートしたのである。

### 3 2013年度-2018年度の〈キャリアデザイン〉のコースデザイン

本節では、その2013年度—2018年度まで続いた〈キャリアデザイン〉のコースデザインについて述べる。予め触れると、〈キャリアデザイン〉は、2019年度にいっそうの充実に向けてのコースデザイン改訂を行っている（付録参照）。そのため、現行のコースデザインとは内容が異なるが、本論では企業人事アンケートで高評価の基になった2013・2014年度の入学者の履修内容に注目する必要から、以下ではあえて当時のものをとりあげることにする。

#### 3-1 科目構成と教員配置

科目構成は、上記の「能力開発総合講座」以降徐々に整備されてきた形式をそのまま踏襲した。すなわち、キャリアデザインに関わる基礎的素養の修得を目指す1年生対象の指定科目<sup>12)</sup>〈1a・1b〉、その応用編で2年生以上対象の選択科目〈2a・2b〉、そして、就職活動のための実践スキル獲得を目指す3年生以上対象の指定科目〈3a・3b〉である（図表2）。

教員配置も例年を踏襲し、〈1a・1b〉〈2a・2b〉は常勤＋非常勤講師の計6名が担当した。一方で、〈3a・3b〉は、従前から本学のキャリアガイダンスやキャリアカウンセリングで実績のあった教育事業者（計3社）所属の講師計14名で分担した<sup>13)</sup>。

#### 3-2 コースデザインの基本方針

2013年度の新コースデザインにあたっては、4月の正式着任前の2月から開始されたキャリアセンターとの打ち合わせを経て、〈1a・1b〉〈2a・2b〉の基本方針として以下の①～③を設定した。なお、〈3a・3b〉については、筆者らの着任時には既に教育事業者によって作成されたシラバスが完成していたため、2013・2014年度については基本方針の推奨程度に留まった。

---

12) 「指定科目」とは各学部が履修を推奨する科目のことである。学生には事実上の必修科目として認識されている。

13) ここで〈3a・3b〉を外部委託としているのも、「能力開発総合講座」時代から引き継がれたことである。これは、筆者らの着任前から、一般教養色の強い〈1a・1b〉〈2a・2b〉と、就職ガイダンス色の強い〈3a・3b〉というある種の線引きが学内的な合意として（明示的ではなくとも）あったことをうかがわせるものといえるだろう。このことが2019年度の改訂（付録参照）において、“〈3a・3b〉は正課ではなくてキャリアセンターのガイダンスとして扱うべきだ”とする学内の意見の伏線になった側面もあるのだろう。

図表2 〈キャリアデザイン〉の科目構成と教員配置：2013年度

対象	春学期	秋学期	履修区分	クラス数 (半期)	履修人数	担当教員
1年生	1a	1b	指定科目	17	80-100人	常勤・非常勤講師
2年生以上	2a	2b	選択科目	5	60-80人	常勤・非常勤講師
3年生以上	3a	3b	指定科目	15	80-200人	教育事業者講師

### ① 最重要目標としてのコミュニケーション能力の育成

まず、“コミュニケーション能力の育成”を授業で目指す最重点課題とした。“コミュニケーション”には多様な解釈がありえるが、ここではコミュニケーション能力として、他者理解や適切な自己主張、他者との協働に資するような主に言語的能力をイメージした。よく知られているように、そのような能力は、企業を対象にした各種調査で新入社員に求める資質として常に上位にあげられている<sup>14)</sup>。シラバス作成にあたった筆者ら常勤教員2名は、自身の企業勤務経験と前任校でのキャリア支援経験から、このような能力の育成の必要性を強く感じていたのである。

ただし、それは筆者らの個人的経験のみに依っていただけではない。既に先行研究では、入学後の友人関係の良否が定期試験成績（古澤・藤沢，2008）、大学適応（松井・中村・田中，2010）、授業理解（中村・松井・田中，2011）、中退防止（白川，2012）などに影響していることや、教員とのコミュニケーションが学習意欲と大学生活の満足度を高めている（見館・永井・北澤・上野，2006）などの知見が報告されていた。これらを踏まえると、まずは大学4年間に周囲と良好な関係を築き、大学4年間を生き生きと過ごせるものにするところこそが、結果的に卒業後の良好なワークキャリアへの移行を促す出発点になることが強く示唆された。その実現に必須の要件としてコミュニケーション能力を位置付けたのである。

### ② 講義+グループワークによる授業展開

上記①を実現するためには、他者との対話経験の蓄積が必要であると考えられる。実際、既にキャリア科目中でのコミュニケーション能力育成を企図したグループワークの成果が報告されていた。たとえば、「表現する力」「わかる力」の自己評価の上昇（平尾・重松，2007）、授業満足度の向上（山崎，2008）、当初は苦手意識を持っていた発表やプレゼンテーションの上達（大和，2010）などである。これらはアクティブラーニング型授業（溝上，2014<sup>15)</sup>）の成果として括るこ

14) マスコミ報道などにより、社会一般に広く知られている例として、経団連（2018）の「新卒採用に関するアンケート調査結果」がある。同調査によると、2004年度以降、「選考にあたって特に重視した点」として「コミュニケーション能力」は常に第1位を維持している。

15) 溝上は、学生の学習（learning）の一形態を表す概念「アクティブラーニング」と、教員の教授や授業デザインまでを包括的に含めた教授学習（teaching and learning）を表す概念「アクティブラーニング型授業」を分けることを提唱している。アクティブラーニング型授業という概念を使えば、講義パートが蔑ろにされることなく、アクティブラーニングか講義かという二項対立も解消されるとしている。

とができるが、〈キャリアデザイン〉でもその方式をなるべく取り入れることにした。

### ③ ゲストスピーカーとSAの登用

近年の研究においてキャリアは「人と環境の相互作用の結果」だと解釈されている（渡辺，2007）。しかし，現実的な問題として，個人と社会のダイナミズムで築かれるそのプロセスを80-100名規模の授業中に教室内で学生に実感してもらうことは難しい。そこで，授業に少しでも社会の空気を入れるべく，企業人ゲストと先輩ゲスト（若手の卒業生，採用内定を得た4年生）に，半期で計1，2回程度，講演を依頼することとした。そのゲストがキャリアモデル（こんな働き方をしたい・こんな生き方をしてみたい・この人はかっこいいなど，自分が共感できる職業人；平尾，2005）になるのではないかという期待もあってのことである。

また，同様の期待からSA（スチューデントアシスタント）も登用することになった。SAは学業成績が良好で，サークルやボランティアなどの活動歴のある，とくにコミュニケーション能力に優れていると思われる学生に打診することにした<sup>16)</sup>。

## 4 シラバスの内容

コースデザインの基本方針の下，以下のようなシラバスを作成した。このシラバスには，その後，年々の学生のニーズや学年歴の都合（祝日のタイミングなど）などに合わせて細かな修正を加えているが，2018年度までは大幅な変更箇所はない。

### 4-1 〈キャリアデザイン1a・1b〉

#### 概 要

〈1a・1b〉は，上記のように事実上の必修科目（指定科目）であり，通年科目として設計している。クラスは学部学科別に編成されている。年間を通じて講義とアクティブラーニングをおよそ半々の配分で実施する。成績は，①平常点，②レポート等の課題，③筆記試験を各30%～40%の配点とし，その合計点で評価する。

〈1a〉では，大学生活への適応を中心課題としている。学生の関心を，自己理解→他者理解→相互理解と拡張していき，学期末には卒業後の進路もある程度展望させるような流れとしている<sup>17)</sup>。なお，2回目の「大学4年間のキャリア形成①（本学で学ぶ意義を考える）」は土曜日実施の特別講演会として行われ，講演者は，本学開学以来の歴史を熟知している幹部職員（本学卒業生）である。これは，本学学生としてのアイデンティティを意識させる自校教育をキャリア発達支援の一環とみなした取り組みである。〈1b〉では，より“働くこと”にフォーカスし，

---

16) ただし，2013年度は全学的な予算計上が間に合わず，とりあえず筆者が当時所属していた経済学部の子算による一部クラスのための試行的実施となった。

17) 2016年度からは，〈1a〉では，「キャリアデザイン1a」（安藤・江利川，2016）をテキストとして用いている。



図表3 キャリアデザイン〈1a〉と〈1b〉の授業スケジュール：2013年度

1a		1b	
1	オリエンテーション（キャリアとは何か？）	1	オリエンテーション（キャリアとは何か？）
2	大学4年間のキャリア形成①（本学で学ぶ意義を考える）	2	「働く意味」を考える（やりがいのため？ v.s. お金のため？）
3	大学4年間のキャリア形成②（先輩の例を参考に考える）	3	「お金の意味」を考える（ライフイベント表を手掛かりに）
4	自己分析（現在の自分像を知る）	4	「働き方」を考える①（雇用されて働く，起業して働く）
5	他己分析（他者から見た自分像を知る）	5	「働き方」を考える②（正規で働く，非正規で働く）
6	相互理解を深める（価値観の多様性を知る）	6	「働き方」を考える③（1つの企業で働く，転職して働く）
7	他者の考えを聴く（傾聴のコツを身につける）	7	「働き方」を考える④（男性の働き方，女性の働き方）
8	自分の考えを伝える（自己表現のコツを身につける）	8	「企業のしくみ」を知る①（業界と職務）
9	就職活動とキャリア形成①（就職活動の現状を知る）	9	「企業のしくみ」を知る②（企業組織）
10	就職活動とキャリア形成②（4年生の先輩による座談会と質疑応答）	10	「会社員」とは何か①（イメージする会社員，現実の会社員）
11	就職後のキャリア形成①（職業人としての生き方を考える）	11	「会社員」とは何か②（望ましい会社員，望ましくない会社員）
12	就職後のキャリア形成②（卒業生ゲストによるミニ講演と質疑応答）	12	「憧れの働き方」を考える①（憧れの人物の人生を探る）
13	就職後のキャリア形成③（就職後のライフサイクルを考える）	13	「憧れの働き方」を考える②（結果のプレゼンテーション：前半）
14	ミニ目標の設定（提出）	14	「憧れの働き方」を考える③（結果のプレゼンテーション：後半）
15	総括および試験	15	総括および試験

1回1テーマの多様な観点から“働くこと”について考えたり，調べたりすることを課題としている（図表3）。

### 学習目標

#### 〈1a〉

- ・「キャリア」に関する基本的事項を理解している。
- ・コミュニケーションにおける「自己開示」や「傾聴」の重要性を理解し，それらの資質向上に向けて努力することができる。
- ・「大学4年間のキャリア形成」について主体的な問題意識を持ち，それを解決のための

行動につなげることができる。

〈1b〉

- ・現代社会における多様な「働き方」の現状を理解し、それに対する自分なりの見解を持っている。
- ・企業のしくみやそこで働くにあたり必要になる資質について理解している。
- ・キャリアを能動的に形成していこうとする“構え”を身につけている。

#### 4-2 〈キャリアデザイン2a・2b〉

##### 概要

〈2a・2b〉は、選択科目であり、基本的に半期科目として設計している。クラス編成は学部混合であり<sup>18)</sup>、半期のみ履修者もいれば通年の履修者もいる。〈1a・1b〉の応用編として、PBL (Project Based Learning; 課題解決型学習) の形式で実施する。成績は、①グループワークへの取り組み姿勢40%、②筆記試験40%、③その他(提出物等)20%で評価する。

〈2a〉と〈2b〉は、それぞれ前半(1～5回目)はキャリアやグループワーク、企業社会等に関する基礎的知識の確認と修得を行う。後半(6～15回目)は、ゲストによる講演・課題提示→グループによる調査・検討→中間結果の発表とゲストによる講評→グループによる修正→最終結果の発表とゲストによる最終講評、を行う。ゲストは、〈2a〉では学内の学生支援関係部署の職員<sup>19)</sup>、〈2b〉では企業人である(図表4)。

##### 学習目標

〈2a〉

- ・キャリアに関して、他者と協同して情報・意見交換ができる。
- ・上記の結果を、自分なりの問題意識に反映することができる。
- ・これらの経験を、自分自身のアイデンティティ形成に能動的につなげることができる。

〈2b〉

- ・企業組織やそこで働く人々について、多様かつ現実に即した検討視点を持つことができる。
- ・必要な情報を他者と協同して収集・探索し、上記で設定された課題解決に活用することができる。
- ・その結果を、適切な技法と態度を用いて、分かりやすくプレゼンテーションすることができる。

---

18) 2013年度は、名古屋キャンパスでは、経済・商・外国語の3学部、瀬戸キャンパスではスポーツ健康学部・リハビリテーション学部。その後、名古屋キャンパスでは新学部開設に伴い、法・現代社会・国際文化の3学部が漸次加わった。

19) これは“自分達がより快適に大学生活を送るためのキャンパス内の改善提案を行う”という趣旨によるものである。そのために、学生を直接的に支援する部署(たとえば、キャリアセンター、学生課など)の職員に、学生の提案によって改善余地がある課題の提示を依頼した。

図表4 キャリアデザイン〈2a〉と〈2b〉の授業スケジュール：2013年度

2a		2b	
1	授業オリエンテーション	1	授業オリエンテーション
2	基礎学習①（キャリアデザインの基礎：キャリアと個人）	2	基礎学習①（キャリアデザインの基礎：キャリアと個人）
3	基礎学習②（キャリアデザインの基礎：キャリアと社会）	3	基礎学習②（キャリアデザインの基礎：キャリアと社会）
4	基礎学習③（成果を出すためのグループワークとは）	4	基礎学習③（成果を出すためのグループワークとは）
5	基礎学習④（ゲストの課題に関する予備知識）	5	基礎学習④（ゲストの課題に関する予備知識）
6	基礎学習⑤（ゲストの課題に関する予備知識）	6	基礎学習⑤（ゲストの課題に関する予備知識）
7	ゲスト（学内）による課題提示	7	ゲスト（学外）による課題提示
8	グループワーク①（課題解決に向けた調査と検討）	8	グループワーク①（課題解決に向けた調査と検討）
9	グループワーク②（調査・検討と中間案の資料作成）	9	グループワーク②（調査・検討と中間案の資料作成）
10	中間プレゼン（発表とゲストによる講評）	10	中間プレゼン（発表とゲストによる講評）
11	グループワーク③（中間案の修正に向けた調査と検討）	11	グループワーク③（中間案の修正に向けた調査と検討）
12	グループワーク④（調査検討と最終案の資料作成）	12	グループワーク④（調査検討と最終案の資料作成）
13	最終プレゼン（発表とゲストによる講評）	13	最終プレゼン（発表とゲストによる講評）
14	まとめ	14	まとめ
15	試験	15	試験

・上記の経験を、自分自身のキャリアデザインに能動的につなげることができる。

#### 4-3 〈キャリアデザイン3a・3b〉

##### 概要

〈3a・3b〉は、事実上の必修科目（指定科目）であり、就職活動に必要な実践的スキルの修得を目指している。筆記試験に向けた基礎学力固めを行う春学期の〈3a〉では、初回授業で模擬試験を実施した後、その成績順に上位・中位・下位の3クラスに分けて授業を実施する。また、書類選考や面接に向けたスキル獲得を行う秋学期の〈3b〉では、学部学科別にクラスが編成される。成績は、〈3a〉〈3b〉とも、平常点、授業態度、期末試験の総合評価である。

なお、前述のように、2013・2014年度の〈3a・3b〉のシラバスは教育事業者が作成しているため、上記のコースデザインの基本方針は推奨程度に留まった。また、同じ理由により、以下の学習目標等の文体が、筆者作成の〈1a・1b〉〈2a・2b〉とは異っている（図表5）。

図表5 キャリアデザイン〈3a〉と〈3b〉の授業スケジュール：2013年度

3a	
1	授業概要説明及び模擬試験
2	(非言語分野) 数学の基礎Ⅰ (言語分野) 反意語, 同意語
3	(非言語分野) 数学の基礎Ⅱ (言語分野) 同音異義語
4	(非言語分野) 数学の基礎Ⅲ (言語分野) 外来語
5	(非言語分野) 2種類の切手を購入したときの合計金額 (言語分野) 四字熟語
6	(非言語分野) リンゴとバナナを比率で購入しよう「比・比の文章題」(言語分野) 故事成語
7	(非言語分野) クラスの男子と女子の人数を考える「xとyを使った計算」(言語分野) ことわざ
8	(非言語分野) 算数のクイズ「ブラックボックス」(言語分野) 二語の関係 前半
9	(非言語分野) 駅から学校までの距離は何mだろうか「PERT法・物流」(言語分野) 二語の関係 後半
10	(非言語分野) 食塩水の濃度を求めてみる「速さ・濃度」(言語分野) 敬語
11	(非言語分野) グラフを考える「グラフと領域」(言語分野) 複数の意味
12	総まとめⅠ (これまでの全体像を再確認)
13	総まとめⅡ (弱点を克服する)
14	総まとめⅢ (本番形式で問題を解いてみる)
15	授業総括及び試験

3b	
1	就職活動本番に向けて — キャリアセンターを活用しよう
2	就職活動本番に向けて — 社会の仕組みと働く意味を考える
3	仕事について考える
4	自己分析
5	履歴書を書く — 自己PRを完成させる
6	履歴書を書く — 大学時代に打ち込んだことを完成させる
7	企業研究の基礎
8	企業研究実践編
9	12月の活動開始を前に
10	エントリーシートを書く
11	面接対策 基礎
12	面接対策 実践 — グループディスカッション 対策と実践
13	面接対策 実践 — 集団面接対策
14	面接対策 実践 — 個人面接対策
15	就職活動の総括

## 学習目標

### 〈3a〉

就職活動において大多数の企業で必須である筆記試験対策（SPI2など）を中心に学習し、就職活動における筆記試験を通過できる知識習得を目標とします。

〈3b〉

就職活動に実際に必要な知識、表現力を習得する。具体的には、社会人として必要と言われている会話力、文章力、思考力を磨くことから始め、社会で必要とされる人材となるための「働く意味」を考えさせることを目標とします。

#### 4-4 小括

以上では、2013・2014年当時の〈キャリアデザイン〉が、社会で通用するようなコミュニケーション能力の育成において一定の成果を収めたと仮定し、その上で、〈キャリアデザイン〉を事例としてとりあげ、それをレトロスペクティブに整理・確認した。その要点は次のとおりである。

すなわち、2013年度に再スタートした〈キャリアデザイン〉は、科目構成と教員配置は旧体制をそのまま踏襲した。一方で、シラバス計画の基本方針として①最重要目標としてのコミュニケーション能力の育成、②講義＋グループワークによる授業展開、③ゲストスピーカーとSAの登用、を設定した。結果として次のようなシラバスが作成され実施された。〈1a・1b〉は全学1年生の通年必修科目であり、講義とグループワークで進行する。〈2ab〉は2年生以上の自由選択科目であり、PBLで進行する。〈3a・3b〉は3年生以上の全学必修科目として、春学期は筆記試験対策、秋学期は面接・書類選考対策をおこなう。

## 5 考察

では、これらのどこにコミュニケーション能力の育成に有益な要素を見出すことができるだろうか。上記のコースデザインやシラバスを一瞥するだけであれば、〈キャリアデザイン〉にはキャリア科目としてとくに目新しい要素はなく、むしろ凡庸とさえいえる。しかし、それらに必ずしも記述されていない、授業の実践者のみが知る諸点まで汲むとすれば、また異なる視野が開けてくる。そこで、以下では、〈キャリアデザイン〉の独自の特徴と考えられる点について、コースデザインやシラバス等の記述から直接的に読み取ることができる、いわば「表層的取り組み」と、それらには記述されることのない「深層的取り組み」に分けて考察を述べる。

### 5-1 表層的取り組みとしての「コミュニケーション機会への曝露 (exposure)」

〈キャリアデザイン〉では、入学直後から、通年週1コマ、キャリアの様々な課題について、ペアになった相手と意見交換をしたり、メンバーと討議して一定の結論を探索したり、その結果をスピーチしたりする経験を学生は重ねていく。そのようなコミュニケーション機会への曝露<sup>20)</sup>

---

20) ここで「曝露 (エクスポージャー)」という言葉を使ったのは、行動療法・認知行動療法で用いられる、不安や恐怖を喚起させる刺激にあえて曝すことでそれを低減させていく手法をイメージしているからである。神村 (2011) によると、曝露とは『『曝されているうちに慣れてくる』という『常識中の常識』原理の臨床応用』である。言うまでもなく、〈キャリアデザイン〉では心理療法をしているわけではないが、「コミュニケーションが苦手」「人見知り」を自称する学生も少なくない中、大学の授業という限定的な



表示する手法<sup>22)</sup>を示す(図表6)。「良かった点」として、「ワーク」「グループ」「話す」などの言葉が頻出していることがわかる。「改善点」の「ない」や「欲しい」は、実際には「とくにない」や「もっとワークを増やしてほしい」「席替えを増やしてほしい」という主旨の記述である。

## 5-2 深層的取り組みとしての「教員による関係性構築」

### ① 学生との関係性構築

まず、〈キャリアデザイン〉の教員が、学生との良好な関係性を築くことに努めていたことがあげられる。一般に大学の授業では、2,30人程度で行われる一部の授業(たとえば、語学の授業)を除けば、教員が学生の顔と名前を一致して覚えているというようなことはあまりないだろう。しかし、〈キャリアデザイン〉の教員は、1クラス80名と、決して小規模とはいえないクラスサイズであるにもかかわらず全員の顔と名前を覚える、あるいは、最低でも2,30名程度の顔と名前は覚えるようにしている。〈キャリアデザイン〉の教員はそれだけ学生のニーズのきめ細かな把握に努めているといえる。学生にコミュニケーション能力の修得を指導するばかりで、教員自身は学生とコミュニケーションをとろうとしないということでは、“コミュニケーション能力の育成”という学習目標には到達できないという認識を〈キャリアデザイン〉の教員は共有しているといえるだろう。

また、学生との関係構築に有効な手段として、④グループワークへの適宜介入、⑤SAによる補助、⑥授業終了時のコメントカードの活用、などがあげられる。④は、アクティブラーニング型授業の特徴といえるが、教員は学生のグループを巡回し適宜介入しながら学生の理解や意欲の状態を読み取っていくのである<sup>23)</sup>。ただし、1クラスにつき、十数ものグループができると教員1名で個々のグループに介入するのは困難になる。そこで⑤のSAによる補完が行われる<sup>24)</sup>。これにより、結果的に教員と学生が言葉を交わす機会が多くなるが、それ自体もコミュニケーション能力を鍛える機会となる。

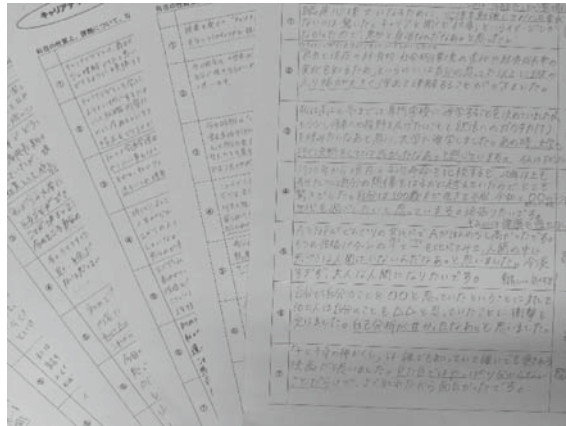
⑥には、学生が提出する一方のものではなく、学生・教員間を往復するタイプのコメントカードが用いる場合が多い。筆者の場合は、織田(1995)による「大福帳(Shuttle Card)」を参考にしたものを用いた(図表7)。同著によると、大福帳には、「④実施が簡単で、短時間(約5-7分)

22) ただし、これは、2013・2014年度とほぼ同じコースデザインで実施はしたものの、2019年度春学期の〈1a〉履修生による評価アンケートデータである。本学では2019年度より学生評価アンケートのワードクラウド表示を開始した。授業成果の測定で一般的に使用される授業内配布・回収の質問紙とは異なり、スマートフォンやPCから匿名で回答する形式であるため、その分、追従バイアスの少ない意見が収集されると思われる。その最新データを示した。

23) そのためか、〈キャリアデザイン〉の授業前後の教室では、教員は学生から親し気に声を掛けられることが多い。

24) したがって、〈キャリアデザイン〉のSAにはなかなか高度な役割が期待されるが、今までのところ統一の研修機会を整えておらず、結果的にSA個人の資質次第のところがあることを反省点として述べておきたい。

図表7 コメントカードの例



※学生の了承を経て掲載

に実施ができ、②学生側の負担が少なく、③学生の授業に対する関心を高め、また、積極的な受講を促し、④教師と学生間の信頼関係の形成と維持に貢献し、⑤教師に対しては授業改善・充実の意欲を高め・維持する」といった効果がある。筆者の場合は、学生のコメントへの共感や励ましなどの一言コメントを返す場合が多かった。ただ、大福帳の利用は、教員側の授業時間外の業務量を増やすというデメリットがあることもとくに記しておかねばならないだろう。

## ② 教員間の関係性

次に、〈キャリアデザイン〉の教員間で良好な関係性が維持されていたことがあげられる。その要因として、①“半分統一・半分自由”の原則、②メーリングリストによる交流、③全員ミーティングによる交流、という意図的な取り組みがあげられる。

①の“半分統一・半分自由”とは、各回の授業テーマ（例：転職）と中核的な内容（例：転職することのメリットとデメリット）は統一課題として必ず全クラスで教授することになっている一方で、それをどのように伝えるか・どのようなワークを用いるか等については教員の裁量に任せられるということである。その背景には、〈キャリアデザイン〉の教員団を組織としてみなし、これをゴーイング・コンサーン（going concern；継続企業）として運営するべきだとする発想がある。代表者の教員が全てを決めてしまい、他の教員はそれに従った授業しかできないということになれば教員団のモチベーションは下がるだろう。逆に、全てを各教員の裁量だけに任せると、成果は教員個々人の主観や力量頼みとなり、科目全体としての質保証が成立しなくなる<sup>25)</sup>。したがって、そのいずれにも偏るのではなく、長きにわたって継続・発展し続けていくよ

25) これは筆者も経験したことである。ある大学では、全学共通科目として複数のキャリア科目が開講されていたが、授業内容については「先生の判断で決めてください」と“丸投げ”であった。そのため、筆者は他にどんな担当教員がいて、どのような主旨で何をやっているのかが（webシラバスを読む以外には）全くわからないままだった。それでは、いわば“私塾の寄せ集め”のようなもので、大学の共通教



うな教員団の運営に努力が向けられた。

⑥のメーリングリストには、情報共有と相互研鑽の促進という意図がある。教員は毎回の授業について主な実施内容や学生の反応をメーリングリストに報告する。その報告を書くことで省察の機会となり、また他の教員の報告を読むことで、「私のクラスでも〇〇先生が報告されていたワークをやってみました」といった新たな試みにつながることも多い。③の全員ミーティングは学期末に開催され、半期の振り返りや次の半期の計画の擦り合わせが行われる<sup>26)</sup>。これらの取り組みが功を奏し、教員間の良好な関係性に結び付いていたと考えられる。

### ③ 授業外リソースとの関係性

そして、これは主に常勤教員2名の役割ということになるが、〈キャリアデザイン〉教員団以外の学内リソースとも良好な協力体制の維持に努めていたことがあげられる。とくにキャリアセンターとは緊密な関係を築くことができたが、これには2013年の新〈キャリアデザイン〉再スタート時と同時に、キャリアデザインの授業運営に関わる諸課題を検討する場として発足したキャリアデザイン分科会（現キャリアデザイン部会）の存在が大きく関わっている。同分科会は、常勤教員2名、キャリアセンターのセンター長、課長、課長補佐をメンバーとし、月1回のペースで開催されたが、それにより、教員とキャリアセンターの間で情報共有がされるようになった。分科会以外にも授業に直接関連する部分として、ゲストスピーカーの紹介や〈3a・3b〉の教育事業者との協議などでキャリアセンターから大きな協力を得た。

他の学内リソースとの連携例としては、メンタル面での不調や発達障害を抱えていると思われる学生<sup>27)</sup>について、学生課（学生相談室を含む）や当該学生のゼミ教員に連絡をとりあげていたことがあげられる。また、〈2b〉では、学内部署の職員がゲストスピーカーであったことから、当該部署に〈キャリアデザイン〉の授業主旨を理解してもらうための事前説明は必須であった。

さらに、学外リソースとして〈2a〉で招いた企業人ゲストとの関係性構築も重要であった。企業ゲストを招くということは、細かいことだが、登壇日程の交渉、事前打ち合わせ（相手先訪問の場合もある）、当日の接遇、礼状送付までの一連のことを実施するということでもある。教員によるこれらの陰なる実施はコースデザインやシラバスには記述されることはないが、実際には授業の構想を実現するための欠くべからず取り組みだといえよう。

---

育としての意味をなさないのではないだろうか。筆者が安藤（2015）で指摘したように、そもそもキャリア教育の内容の曖昧さには批判も多く提出されている。教育の質保証の上でも、また、キャリア教育の専門性を確固たるものにしていく上でも、教員間での目標や内容の共有化は必須であると考えられる。

26) さらに記すと、ミーティングの後は懇親会が開かれるのが恒例になっている。

27) 〈キャリアデザイン〉の授業では、学生はグループワーク実施時にコミュニケーション能力のみならず多様な能力の発揮を求められる。そのため、講義型の授業に比べると、教員は学生の心理・発達面の不調を発見しやすい側面があると思われる。また、筆者の私見だが、授業内の取り組み姿勢から中退予備軍を予測することもある程度可能ではないだろうか。

以上、本論では、〈キャリアデザイン〉におけるコミュニケーション能力の育成に有益な取り組みとして、「表層的取り組みとしての『コミュニケーション機会への曝露 (exposure)』」と「深層的取り組みとしての『教員による関係性構築』」という2つの知見を見出した。いかに卓越したコースデザインを描こうとも、構想したように実践されなければ、それは絵に描いた餅に終わってしまう。それとは逆に、さほど新奇性のないコースデザインであっても、構想どおりに実践されたのであれば、存外の成果を得られる場合もある可能性を以上の検討は示唆していると思われる。

最後に本論の限界として、〈キャリアデザイン〉が、コミュニケーション能力の育成において既に一定の成果を収めたと仮定すれば何がいえるかという検討に留まっており、因果関係を明らかにしていないことをあげておきたい。本論の検討が妥当であるかどうかは、たとえば、本学の卒業生や人事担当者に直接取材する研究等による今後の課題としたい。

## 謝辞

本論でも触れたように、2013年度の〈キャリアデザイン〉の再スタートに際しては、当時のキャリアセンター長で、現在は本学名誉教授の十名直喜先生の多大なご指導とご支援をいただきました。ご退職記念号というこの場を借りて、本学キャリア教育の「中興の祖」である先生のご尽力に改めて深く感謝申し上げますとともに、先生のご研究のますますのご発展とご健勝を心よりお祈りいたします。

## 引用文献

- 安藤りか (2015) 大学におけるキャリア教育に対する批判について—再批判に向けた問題の整理 名古屋学院大学論集社会科学篇52-1, 133-147.
- 安藤りか・江利川良枝 (2016) キャリアデザイン 1a 一粒書房
- 織田揮準 (1995) 学生からのフィードバック情報による授業改善：大福帳効果に関する授業実践 日本科学教育学会研究会研究報告9-4, 9-14.
- 角方正幸 (2017) 変化するキャリア開発支援論 松村直樹・平田史昭・角方正幸 (共著)「新キャリア開発支援論—AI時代のキャリア自律に向けて」学事出版 p. 7
- 神村栄一 (2011) エクスポージャー療法 日本心理臨床学会編「心理臨床学事典」丸善出版 p.48.
- 河合塾 Kei-Net 私立大2020年度入試難易予想一覧表 (東海・北陸地区)  
<https://www.keinet.ne.jp/rank/20.ds04.pdf> (2019/11/01 確認)
- 貴戸理恵 (2018) 「コミュ障」の社会学 青土社
- 経済産業省サイト 「社会人基礎力」

## キャリア教育科目におけるコミュニケーション能力の育成に関する一考察

- <https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html> (2019/11/01 確認)
- 経団連 (日本経済団体連合会) (2018) 2018 年度 新卒採用に関するアンケート調査結果  
[www.keidanren.or.jp/policy/2018/110.pdf](http://www.keidanren.or.jp/policy/2018/110.pdf) (2019/11/01 確認)
- 白川はるひ (2012) 中退予防策に向けた本学学生の簡易調査 戸板女子短期大学研究年報55, 69-73.
- 中央教育審議会 (2011) 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について
- 十名直喜 (2014) キャリア教育・就活支援システムの到達点と課題:「名学大モデル」の創造と実践 名古屋学院大学論集社会科学篇51-1, 15-34.
- 中村高康 (2018) 暴走する能力主義—教育と現代社会の病理 筑摩書房
- 中村 真・松井 洋・田中 裕 (2011) 大学生の大学適応に関する研究Ⅱ—入学目的, 授業理解, 友人関係  
でみた対象者のタイプと大学不適応との関連— 川村学園女子大学研究紀要22-1, 85-94.
- 名古屋学院大学全学点検評価委員会 (2002～2014の各年度) 名古屋学院大学の現状と課題
- 名古屋大学高等教育研究センター (2005) 成長するティップス先生—名古屋大学版ティーチングティップス  
ver.1.2 [www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tips/basics/course/index.html](http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tips/basics/course/index.html) (2019/11/01 確認)
- 日経キャリアマガジン (2018) 価値ある大学2019年版 就職力ランキング 日経HR
- 日経キャリアマガジン (2019) 価値ある大学2020年版 就職力ランキング 日経HR
- 平尾元彦 (2005) キャリア教育の手法としてのキャリアモデル 大学教育2, 95-104.
- 平尾元彦・重松政徳 (2007) コミュニケーション能力を高める大学教育科目の実践 大学教育4, 99-110.
- 古澤隆志・藤沢しげ子 (2008) 定期試験成績に負の影響を及ぼす因子の検討 理学療法科学23-6, 731-736.
- 本田由紀 (2009) 教育の職業的意義—若者, 学校, 社会をつなぐ 筑摩書房
- 松井 洋・中村 真・田中 裕 (2010) 大学生の大学適応に関する研究 川村学園女子大学研究紀要21-1,  
121-133.
- 溝上慎一 (2014) アクティブラーニングと教授学習パラダイムの転換 東信堂
- 溝上慎一 (2018) 高大接続の本質—「学校と社会をつなぐ調査」から見えてきた課題 学事出版
- 見館好隆・永井正洋・北澤 武・上野 淳 (2008) 大学生の学習意欲, 大学生生活の満足度を規定する要因に  
ついて 日本教育工学会論文誌32-2, 189-196.
- 山崎裕正 (2008) コミュニケーション能力を育成する講義実践の報告 香川大学教育研究5, 13-19.
- 大和里美 (2010) キャリア教育における参加型授業の有効性に関する検討—テキストマイニングによる効果  
分析— 大成学院大学紀要12, 139-149.
- 渡辺三枝子 (2007) 序章 キャリアの心理学に不可欠の基本 渡辺三枝子編著「新版キャリアの心理学—キャ  
リア支援への発達のアプローチ」 ナカニシヤ出版 1-22.

## 〈付録〉

### 2019年度におけるコースデザイン改訂

2019年度,〈キャリアデザイン〉のコースデザインは改訂された。主な変更点は,もともと就職ガイダンス色の強かった〈3a・3b〉を廃止にして(ただし,移行措置として2020年度までは開講継続),代わりに,〈2a・2b〉を各学部の指定科目として事実上の必修科目としたことである。すなわち,〈3a〉で実施されていた筆記試験対策は,WEBを用いた個別学習システム「NGUドリル」に移行し,また,〈3b〉で実施されていた履歴書対策・面接対策は,主にキャリアセンターのガ

イダンス（従来の3倍程度に開催数を増やした）と一部を〈2ab〉に移行した。なお、この改訂を経ても、〈1a・1b〉は2013年度以来の内容が継承される。

この変更のために、〈2a・2b〉のクラス数が5→18クラスに増えることになったため、非常勤講師5名が新たに着任し、〈キャリアデザイン〉の教員団は11名になった。

新〈2a・2b〉の学習目標と授業スケジュールは以下のとおりである（付録図表1）。

#### 学習目標

##### 〈2a〉

- ①大学入学以降の自身の学びや活動について具体的に述べることができる。
- ②自分の性格や価値観、将来設計などについて、論旨の通った文章作成や口頭発表を行うことができる。
- ③自分のキャリアデザインにおいて必要と考える経験や資格、インターンシップ先候補（業界や企業）を挙げるができる。
- ④自分の長所や強みについて、適切な態度でプレゼンテーションを行うことができる。

##### 〈2b〉

- ①「働くことの意義」に関する複数の観点を述べるができる。
- ②働く上で必要になる資質について具体的に説明することができる。
- ③グループの共通課題の達成に寄与することができる。

キャリア教育科目におけるコミュニケーション能力の育成に関する一考察

付録図表1 キャリアデザイン〈2a〉と〈2b〉の授業スケジュール：2019年度

2a		2b	
1	授業オリエンテーション：2年次の「キャリアデザイン」の意義	1	授業オリエンテーション
2	入学後のキャリアの棚卸し①勉学編	2	社会人と基礎学力：SPI体験
3	入学後のキャリアの棚卸し②活動編	3	読書から学ぶ「働くことの意義」① 基礎知識
4	自己の理解アドバンス①相互インタビュー	4	読書から学ぶ「働くことの意義」② 読書バトル（グループ）
5	自己の理解アドバンス②文章化	5	読書から学ぶ「働くことの意義」③ 読書バトル（クラス前半）
6	自己の理解アドバンス③相互添削	6	読書から学ぶ「働くことの意義」④ 読書バトル（クラス後半）
7	インターンシップとキャリアデザイン①インターンシップの現状	7	ディスカッションから学ぶ「エンプロイアビリティ」① 基礎知識
8	インターンシップとキャリアデザイン②調べ学習	8	ディスカッションから学ぶ「エンプロイアビリティ」② ディスカッション
9	インターンシップとキャリアデザイン③グループによるシェア	9	ディスカッションから学ぶ「エンプロイアビリティ」③ 結果の開示
10	効果的な自己表現①プレゼンテーションの基礎	10	卒業生講演会
11	効果的な自己表現②成果の発表：前半	11	身近な人から学ぶ「主観的キャリア」① 基礎知識
12	効果的な自己表現③成果の発表：後半	12	身近な人から学ぶ「主観的キャリア」② インタビュー結果の報告（グループ）
13	在学中の職業キャリア形成：就職内定を得た4年生の事例報告	13	身近な人から学ぶ「主観的キャリア」③ インタビュー結果の報告（クラス）
14	まとめ	14	3年生に向けての行動目標
15	確認試験	15	確認試験