

資 料

キャリア・コミュニケーション演習の概要

——広義のキャリアへの意識づけと対話を通じた
コミュニケーション能力の育成をめざして——

村 田 和 代

Introduction to Career Communication Seminar Raising Student's Awareness of Their Careers and Interactions with Others

要 旨

本稿では、政策学部カリキュラムの特色ある科目の一つである「キャリア・コミュニケーション演習」を取りあげる。ディスカッション、プレゼンテーション、インタビューといったアクティブ・ラーニングを取り入れ、キャリアへの意識づけと地域公共人材に求められるコミュニケーション能力育成をめざした本科目の内容や進め方について紹介する。

キーワード

地域公共人材、初級地域公共政策士、地域公共政策士、コミュニケーション能力、汎用的能力、アクティブ・ラーニング、キャリア教育

Abstract

This article introduces one of the unique subjects, Career Communication Seminar, in the curriculum of Faculty of Policy Science, Ryukoku University. The program is designed to raise students' awareness of their careers and to develop their communicative competence including skills and attitudes through varieties of practices.

Keywords

Local Public Human Resources, Basic Local Public Policy Facilitator, Local Public Policy Facilitator, communication skills and attitudes, generic (soft) skills, active learning, career education

1. はじめに

学際的アプローチによる課題解決型の実践的な学びを重視した龍谷大学政策学部のカリキュ

ラムは、多くの特色ある科目から構成されている。特色ある科目の中に、コミュニケーション能力育成に特化した科目が取り入れられている点は特徴的である。コミュニケーション能力の育成は、多くの大学で目標として掲げられてい

るが、どのようなコミュニケーション能力なのか具体的に明記されていない。一方、龍谷大学政策学部では育成する人材像が明確で、目指すコミュニケーション能力も具体的に示すことができる。

龍谷大学政策学部では、2011年度開設当初より「地域公共人材」の育成を目指している。地域公共人材とは、これからの地域社会において公共政策の形成を主導し、職業や組織、セクターの壁を超えて関係性を構築し、パートナーシップを結びながら活動できる人材である（土山・大矢野 2008；白石・新川・斎藤 2011）。したがって、多様な他者と連携して課題解決や政策立案・提案ができるコミュニケーション能力と具体化できる（村田 2014、2015b、2016）。コミュニケーション能力育成に特化した科目のうち、話し合い能力の育成を目指すコミュニケーション・ワークショップ演習についてはすでに論じられているため（村田・只友・中森・松岡 2013；村田 2015a）、本稿では、キャリア・コミュニケーション演習に焦点をあて、その目標や学修内容、進め方について紹介する。

本科目は、政策学部開設当初より開講されていたが、大学間連携型教育推進事業¹⁾で資格科目として改変された科目で、2015年度から後期に2単位科目として開講されている²⁾。現在、初級地域公共政策士資格でアクティブ・ラーニング科目の一つとして位置づけられている。

本科目では、地域での実践や主体的なキャリア形成を意識し、グループディスカッション、インタビュー、プレゼンテーション等の実践を通して、セクターを超えた多様な他者と連携して課題解決や政策立案・提案ができるコミュニケーション能力の進捗を目指す。政策学部で力を入れているアクティブ・ラーニングや課題解決型科目（CBL/PBL 科目）を履修し進路決定に役立てた学生が、これらの学びを進路にどのように活用したかについて紹介し、受講生とのディスカッションを行う機会を提供する。加えて、学年を超えた学びのコミュニティを形成し、キャリア形成の上で必要な知識やコミュニケーション能力についての理解を深める。さらに、地域の企業や行政の協力を得て、社会人の視点

から働くことの意義について紹介してもらう。

これらの実践による到達目標は「アクティブ・ラーニングを通してコミュニケーション能力を向上させ地域での実践力につなげることと広義のキャリアについて考える力を身に付けること」である。

2. 授業の構成

15回の授業のスケジュールは、その年によって多少の変更もあるが、おおむね以下のような内容で進められる。

それぞれの内容や進め方については次節以降順に紹介する。

表1. キャリア・コミュニケーション演習の講義計画

回数	学修内容
1回目	イントロダクション
2回目	政策学部の学びについてのワークショップ
3回目	「聞く・訊く・聴く」ワークショップ
4回目	エッセイワークショップ
5回目	アクティブ・ラーニングの学びとは（1回目）
6回目	ゲスト講師（キャリアを考える）
7回目	新書ビブリオバトル
8回目	アクティブ・ラーニングの学びとは（2回目）
9回目	中小企業経営者とのワークショップ
10回目	ゲスト講師（キャリアを考える）
11回目	プレゼンテーションで大切なこととは
12回目	PR バトル
13回目	ライフデザインワークショップ
14回目	（調整回）
15回目	ふりかえり

2.1. イントロダクション

本科目の到達目標や講義の進め方、15回のスケジュールについてシラバスを見ながら確認する。新書ビブリオバトルやPR バトルでは、自分で選んだ新書やコミュニティ（人の集団）についてプレゼンテーションをするので、あらかじめ準備できるように、進め方についても共有する。評価方法や、最終レポートについても説明する。

2.2. 政策学部の学びについてのワークショップ

4人から6人程度のグループで、政策学部の学びにはどのような特徴があるかについて意見交換し、各グループから発表してもらう。その後まとめとして、政策学部の3つの方針を見ながら、学部の教育理念や学生に保証する基本的な資質について確認する。就職活動の際に、「政策学部」とはどのような学部で、その中でも「龍谷大学政策学部」の学びにはどのような特徴や強みがあるのかを理解し、自分のことで語れることは重要であると考えている。

2.3. 「聞く・訊く・聴く」ワークショップとエッセイワークショップ

コミュニケーションは一方向ではなく、話し手がボールを投げ、聞き手がそれを受け止めることで展開する双方向の実践であることを意識づけるためのワークショップである。「きく」実践の3側面（単に音として聞く、訊ねる、ア

クティブリスニング）についての講義の後、15分程度のペアワークを2回実施する。一人は聴き手（インタビュアー）に徹して、もう一人は自身の大学生活や強みについて自由に語る。ペアワークが終わった後に、聴き手に着目したふりかえりを実施する（図1、図2）。

ペアワーク終了後、授業の後半で、「自分の強み」というタイトルでエッセイを書いて提出してもらう。

次の授業では、グループに分かれて、回収したエッセイ（匿名に編集）を読んでもらう。そのうえで、相手に伝わる文章（エッセイ）のエッセンスとは何かについて議論し、各グループから発表し共有する。

コミュニケーション能力を向上させるためには、経験を重ねることだけではなく、自身の実践や他者の実践の客観的な考察やふりかえりが重要である（森本・大塚 2012）。2回のワークショップを通して、聞くこと（意見を聞く姿勢や態度）、書くこと（発信・提案する力）を振

図1. インタビュアー振り返りシート

ふるまい	よくできたーできたーいまひとつー難しい
参加者の発話をうながすふるまいができましたか 自己評価のポイント例 ・視線・あいづち、うなずきや応対	○—○—○—○
発言を歓迎する姿勢を伝えられたと感じましたか	○—○—○—○
対話する「場」の構築	よくできたーできたーいまひとつー難しい
参加者が発言しやすい「場」を構築できましたか	○—○—○—○
進行役を担当して、うまくいったことを記入して下さい（自由記入）	
進行役を担当して、難しかったことを記入して下さい（自由記入）	
上記をふまえて、自己評価の点数をつけて下さい（5点満点）	
点	コメント

図2. インタビュアーへのピア評価シート

インタビュアー名	
評価者名	
良かった点	
改善できる点	
一言コメント	

り返り活動によって意識し、より効果的な実践へと改変することを目標としている。

2.4. アクティブ・ラーニングの学びとは (複数回実施)

この回では、地域や企業と連携して進める CBL/PBL 科目（政策実践・探究演習、新 PBL 入門、伏見 CBL 演習、グローバル戦略実践演習、キャリアデザインのための企業研究、企業の CSR 実践演習）の履修者や、コミュニケーション・ワークショップ演習教育補助員、基礎演習クラスサポーターに加えて、正課外の学びの活動である Ryu-SEI GAP に参加していた 4 回生（大学院生）5～8 名程度ゲストとして参加してもらう。

授業の最初に、教員からアクティブ・ラーニングについてや、政策学部におけるアクティブ・ラーニングの科目展開について解説する。

図 3・4 授業内での提示資料（抜粋）



その後、ゲストの学生たちに、自身のキャリア形成にアクティブ・ラーニングの学びがどのように役立ったのかや、地域・企業連携科目を

通して何を学んだかについて話してもらう。できるだけ多くの先輩の話が聞けるように、ゲスト学生たちがファシリテーターとなってグループにわかれてディスカッションを進めてもらう。一回のセッションを15分程度として、受講生ができるだけ多くの先輩の話を聞き、実際に対話できるような設えにしている。

加えてこの回では、初級地域公共政策士や地域公共政策士の資格プログラムについても紹介する。実践的な地域・企業連携の学びと、知識習得型の座学（講義による学び）との有機的な連携によって資格プログラムが構成されていることや、学びの可視化としての資格の取得の重要性を、受講生たちに意識づけるようにしている。

2.5. 新書ビブリオバトル、プレゼンテーションで大切なこと、PR バトル

新書ビブリオバトルと PR バトルは、個人プレゼンテーションの機会として位置づけしている。新書ビブリオバトルの回と PR バトルの回の中に（できるだけ PR バトルの直前の回で）、プレゼンテーションで大切なことを考えるワークショップを入れている。

一般的なビブリオバトルでは、本の種類は限定されないが、本科目のビブリオバトルは新書に限定している。新書は、専門分野の入門書として位置づけられ、扱うテーマは多様な学問分野を網羅している。政策学部の学びは多岐にわたり学生たちの興味も多様であることから、多様なセクションから選択できる点は望ましい。さらに、新書だけに限定しているのは、プレゼンテーションの条件を揃えるためである。

新書ビブリオバトルは、資料を一切認めない口頭だけのプレゼンテーションとしている。視覚に頼らないもっとも基本的なプレゼンテーションには何が必要かを、体験を通して考えてもらうためである。6 名程度のグループに分かれて、一人 5 分で紹介する。この時、評価の公平性を担保するため、自身のグループではなく隣のグループで発表する。そして、全員の発表後、最もよかった人を選ぶ。後半では、各グループから選ばれた人たちに、再度全員の前で

発表してもらう。授業の最後には、教員から、内容だけでなく、伝え方もプレゼンテーションにとって重要である点について説明する。

PR バトル実施回の前に、プレゼンテーションで大切なことを考えるワークショップを実施している。プレゼンテーションが素晴らしいと思う具体的な人物（有名人、教員、知り合い等）を、各受講生に考えてきてもらう。なぜその人たちのプレゼンテーションが素晴らしいのかをグループで話し合い、よいプレゼンテーションに必要なエッセンスを3つ抽出してもらう。各グループから発表し、出てきた意見を全員で共有する。これまでの実施を通して共通するのが、話し手（プレゼンター）側からのポイントではなく、聞き手を意識するという点であることは興味深い。教員から PR バトルで出てきたエッセンスを各自のプレゼンテーションで取り入れるよう指示して授業を終える。

PR バトルも新書バトルと同じく持ち時間は一人5分間である。知ってもらいたい「人の集団」を PR してもらうというものである。集団（コミュニティ）の大きさは問わない。ただし、プレゼンテーション作成の際には「現場性」を重要視する。つまり、PR する集団（コミュニティ）には必ず訪問し、話を聞く等現場を体験することを必須としている。PRする集団としては、自身のゼミ、所属する課外活動の団体といった小さな集団から、企業、自治体、テーマパーク、職業の集団等、毎年ユニークな発表が多く、視点の多様性に驚くことが多い。また、PR バトルでは、資料（A4 1枚）の配布も認めている。写真、イラスト等視覚に訴える提示の工夫もみられる。よいプレゼンテーションに必要なことについてはすでに学んでいるため、多くの学生が、学んだポイント（例：大きな声ではっきりと話す、プレゼンテーションの最初にポイントを提示する、聴衆に問いかける、視線を聴衆に向ける等）を意識して取り入れている点は興味深い。

2.6. 外部講師の回（講演会やパネルディスカッションと企業経営者とのワークショップ）

実際に社会で働いている方々の講演も取り入れている。業種は絞らず、毎年様々な職種の方に来ていただいている。育児とキャリア、働き方の多様性、海外とのつながり、働くことの意味等、ゲストには仕事内容の紹介にとどまらず、ざっくばらんに語ってもらうようお願いしている。これまでお話いただいたゲスト講師は、行政書士、アナウンサー、地方議会議員、ベンチャー企業経営者、グローバル/グローバル企業経営者等である。2020年度はコロナ禍のため、ゲスト講師による講演会はオンラインでの実施となった。遠方からも参加いただけるというオンラインのメリットを生かして、複数名から話題提供いただくパネルディスカッションを実施した。創設10周年を記念して、政策学部・政策学研究科の OB/OG にパネラーをお願いした。（初級）地域公共政策士資格取得者の方々、ソーシャルビジネスの企業家や地方でまちづくりに携わっておられる方々から、社会人になった現在、あらためて政策学部の学びをふりかえってもらい、受講生たちからも好評であった。

講演会に加えて、毎年中小企業家同友会の協力を得て、経営者の方々（6名～8名程度）にゲストとして授業にいらしていただいている。ゲストには、グループのファシリテーターになって、学生と「働くとは」といったテーマをめぐって懇談いただいている。地域の中小企業の役割や、地域企業で働くことの意味等、懇談会を通して中小企業に対する意識変化につながっていることを実感している。

2.7. ライフデザインワークショップ

自分自身の人生について考えるワークショップを実施している。2016年度に、京都市がライフデザイン事業の一つとして、ワークショップをデザインされて³⁾、それを授業で取り入れたことがきっかけとなり継続して実施している。グループで「人生で大切にしていること」をテーマに意見交換後、就職、結婚、仕事、育児をめぐる国内のデータを示して現状を知る。授

業の後半では、自分史（過去、現在、未来）を作成する。あらためてこれまでの人生をふりかえり、今後の人生を考えることで、人生における「仕事」の意味や意義について考える機会としている。

以上が、本科目の学修内容と進め方である。何れの回も、教員が教えることをメインにするのではなく、学生主体で対話を通して学び合いができる設えにしている。教員はファシリテーターあるいは、教室内のコミュニティの学びのガイド役としての役割を担っている。

3. キャリア・コミュニケーション演習の特徴

政策学部のカリキュラムにおける本科目の役割として以下の3点が考えられる。

- ① キャリアを就職活動ととらえるのではなく、自分自身の人生といった広義でとらえる機会とする。
- ② 学年を超えた学びのコミュニティ形成の機会とする。
- ③ 多様な PBL/CBL 科目を受講した学生たちが、自身のキャリアにそれらの科目をどのようにつけたかをフィードバックする機会とする。

①については、ともすればキャリア教育イコール就職活動のためのスキル習得と考えられがちだが、本科目で取り入れている実践は、そのような考えを払拭するデザインとしている。受講生たちには、本科目の様々な実践を通して、キャリアをもっと広い視点でとらえる機会となればと思う。

②については、履修登録時から工夫をしている。事前登録科目とし希望者から50名程度抽選しているが、2回生と3回生ができるだけ同じ人数になるようにしている。加えて、例年少数ではあるが、4回生と院生も受講している。これによって、2回生から院生まで学年を超えての学びのコミュニティ形成の基盤を整えている。

③についてであるが、受講生にとっては、先

輩たちの学びの体験を直接聞くことによって、CBL/PBL 科目の受講につながったり、既に PBL/CBL 科目を履修中の学生たちにとっては、あらためて現場の学びや活動の意義を考えるきっかけとなっている。加えて、実践的な学びを後輩たちに自分自身の言葉で伝えることで、自身の経験をメタ的に見ることができ、それは学びのふりかえりと客観化につながると考えている。現場での学びは、古典的な知識獲得型の学びではなく、いわゆる状況的学習（Lave and Wenger 1991）や変容的学習（Mezirow 2010）と呼ばれるあたらしい学びのスタイルである。これらの学びは、自分自身の内省による言語化によって、外在化でき確認できる。そのような機会の提供として役立てほしいと考えている。

15回の授業を通して、できるだけ多くの「異なる他者」との対話を経験することを、最も重要視している。毎回の授業開始時にグループ分けをするが、必ず多様な学年で、できるだけ新しいメンバーとなるように配慮している。また、ゲストにもグループディスカッションに入ってもらい、意識的に「異なる」他者との対話ができるようにデザインしている。

加えて、グループディスカッションの際には、必ずアイスブレイクに十分な時間を費やすこと、同じ人ばかりが担わないように注意して、ファシリテーター役や発表役を決めること、ホワイトボードやふせんを使って話し合いのプロセスを可視化・共有化できるよう、話し合いの方法についても工夫するといった、話し合いのデザインにも意識を向けるようにしている。

対話を通した学びを促進するためには、異なる他者を相手とすることや話し合いのデザインが求められる（村田 2020；村田・水上・森本 2020）。本科目でも上記のような工夫を行っている。

4. ま と め

社会の持続可能性が問われるようになり、地域社会が抱える課題は、単一の領域だけで解決できるものではなく、多角的なアプローチが求

められるし、ひとびとの価値観の転換や創意工夫も求められる。このような状況下で、1980年代後半から、多くの先進国で共通して教育目標として掲げられるようになってきた能力として、ジェネリックスキル、ソフトスキルといった汎用的能力があげられる（石田 2019）。知識獲得重視から、獲得した知識を、実社会でどのように応用していくのかといった能力が求められるようになってきた。答えのある問いではなく、他者との対話を通して自主的・多面的に考えることが求められているのである。

政策学部では開設時より、このような汎用的能力の育成に着目し、その中でもコミュニケーション能力育成に特化した科目が開発されてきた。本稿では、その中の一つである「キャリア・コミュニケーション演習」の内容や進め方について紹介した。汎用的能力育成のためのアクティブ・ラーニングの実践や、これに関する研究はまだまだ萌芽期にある。とりわけ、受講生の能力向上をどのように測るのかといった評価の側面や、アクティブ・ラーニング科目における教員の役割については、更なる研究が求められるだろう。筆者も引き続き、アクティブ・ラーニングやコミュニケーション能力育成プログラムについて、このような観点から研究を続けていきたい。そして、研究成果を、地域公共人材育成につなげていければ幸甚である。

注

- 1) 2012～2016年度 文部科学省「大学間共同教育連携推進事業：地域資格制度による組織的な大学地域連携の構築と教育の現代化」（龍谷大学代表）「大学間共同教育連携推進事業：産学公連携によるグローバル人材の育成と地域資格制度の開発」（京都産業大学代表、龍谷大学は連携校として参加）
- 2) 開設当初から2014年度までは「コミュニケーション応用演習」として開講
- 3) 京都市「ライフデザインワークショップ」<https://www.pref.kyoto.jp/shoshi/29lifedesign-workshop.html>

参考文献

- 石田 徹（2019）「包摂的發展に向けての人材育成——ソーシャル・スキルへの一考察」白石克孝・村田和代（編）『包摂的發展という選択——これからの社会の「かたち」を考える』日本評論社. pp. 86-117.
- Lave, Jean, & Wenger, Etienne (2010) *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mezirow, Jack (2010) *Transformative Dimensions of Adult Learning*. Jossey-Bass.
- 村田和代（2014）「まちづくりへの市民参加と話し合い」『日本語学』第33巻11号. pp. 32-43.
- 村田和代（2015a）「地域公共人材に求められる話し合い能力育成プログラムについて」村田和代（編）『共生の言語学：持続可能な社会をめざして』ひつじ書房. pp. 93-113.
- 村田和代（2015b）「市民の日本語と『話し合い』」村田和代・松本功・深尾昌峰・三上直之・重信幸彦『市民の日本語へ：対話のためのコミュニケーションモデルを作る』ひつじ書房. pp. 33-61.
- 村田和代（2016）「地域公共人材に求められるコミュニケーション能力をめぐって」『TOYONAKA ビジョン22』（とよなか都市創造研究所）第20号. pp. 20-28.
- 村田和代（2020）「これからの話し合いを考えよう」村田和代（編）『これからの話し合いを考えよう』（シリーズ『話し合い学をつくる』第3巻）ひつじ書房. pp. 1-20.
- 村田和代・只友景士・中森孝文・松岡信哉（2013）「龍谷大学政策学部におけるコミュニケーション能力育成プログラムについて」『政策学論集』3巻1号. pp. 55-67.
- 村田和代・水上悦雄・森本郁代（2020）「話し合いの可能性——異質な他者との対話を通じた学習とは」『社会言語科学』第23巻第1号. pp. 37-52.
- 森本郁代・大塚容子（編）（2012）『自律型対話プログラムの開発と実施』ナカニシヤ出版.
- 白石克孝・新川達郎・斎藤文彦（編）（2011）『持続可能な地域実現と地域公共人材——日本における新しい地平』日本評論社.
- 土山希美枝・大矢野修（編）（2008）『地域公共政策をになう人材育成——その現状と模索』日本評論社.