

(実践報告・調査報告)

初年次キャリア形成支援教育科目「自己発見と大学生活」  
キャリア科目担当学生ファシリテータ活動について

大谷 麻予・中西 勝彦・松尾 智晶

高等教育フォーラム 第4号抜刷 平成26年3月

# 初年次キャリア形成支援教育科目「自己発見と大学生活」 キャリア科目担当学生ファシリテータ活動について

大谷 麻予<sup>1</sup>・中西 勝彦<sup>1</sup>・松尾 智晶<sup>2</sup>

本学のキャリア形成支援教育科目において初年次生対象のポータル科目と位置づけられている「自己発見と大学生活」は2013年度1年次生2,079名が履修し、23クラスを20名の教員が担当する、単独科目としては本学最大の規模となった。本科目は、能動的学修(アクティブ・ラーニング)形式且つ、クラス人数が多いため、学習の円滑な実践を支援する目的で2011年度より先輩学生による学習支援活動制度を導入した。2012年度より「キャリア科目担当学生ファシリテータ(略称:キャリアファシ)」として活動を組織化した。キャリアファシの役割は、ファシリテータとして、授業運営の裏方として、1人の先輩学生として、担当教員と協力して授業および履修者をサポートすることである。本稿は、導入2年目にあたる2013年度のキャリアファシ活動の概要と運営体制、およびその成果と課題、改善策について、キャリアファシのコーディネートと育成を担当するF工房(キャリア教育研究開発センター)の視点から報告する。

**キーワード:** ファシリテーション、キャリア教育、学生による学生支援、『教・職・学』協働、初年次教育

## 1. はじめに

「自己発見と大学生活」は、2009年度より1年次生(春学期)を対象に開講している本学のキャリア形成支援教育科目である。本科目の特長は、履修者規模の大きさにある。2013年度は新入生全体の66%にあたる2,079名の学生が履修した。授業は23クラス(担当教員20名)で実施し、1クラスの履修者数は78名~109名であった。また、全学部の1年次生が能動的学修(アクティブ・ラーニング)を中心とした授業形態を通して、他学部の学生と交流することも特長として挙げられる。

しかし、このような大人数でのアクティブ・ラーニング授業を担当教員が1人で運営するのは難しいため、2011年度より学生がファシリテータとして授業運営に参画する体制が採られた。彼らは2012年度より「キャリア科目担当学生ファシリテータ(以下、キャリアファシ)」として組織され、授業内において履修者同士が行なうグループワークなどのアクティブ・ラーニングを教員と協力しながらサポートする役割を担っている。今やキャリアファシは本科目においてなくてはならない存在として、科目にかかわる教職員間で認知されている。本稿では、2013年

度「自己発見と大学生活」の授業運営の中からキャリアファシ活動を取り上げ、その全体像について紹介する。そして、授業にもたらした成果や、大人数でのアクティブ・ラーニング型授業ゆえに発生する課題、その改善策について、キャリアファシのコーディネートと育成を担当するF工房(キャリア教育研究開発センター)の視点から報告する。

## 2. 「自己発見と大学生活」の概要

### 2.1. 科目概要

「自己発見と大学生活」は、19開講されているキャリア形成支援教育科目において、ポータル科目と位置づけら

表1. 『自己発見と大学生活』履修者数の変化

年	履修者数	クラス数
2009	115名	1クラス
2010	230名	1クラス
2011	668名	10クラス
2012	1,499名	15クラス
2013	2,079名	23クラス

<sup>1</sup>京都産業大学 キャリア教育研究開発センター F工房 <sup>2</sup>京都産業大学 全学共通教育センター

れている。本科目は2009年度に開講し、年々規模を拡大しながら現在に至る。本年度は2,079名23クラスとなり、単独科目としては本学最大の規模となった。

本科目の目的は、大学生活を「社会人になるための準備期間」とし、「大学入学という人生の一つの節目をキャリアデザインへの大きなステップと捉え、大学生活、そしてその後の社会や仕事、働くことについて、履修者同士、担当教員と一緒に考える」ことである(2013年度シラバス)。また、「京都産業大学を自分の『ホームグラウンド』にして」いくことも目的として明記されている。この「ホームグラウンド」とは、「多様なモチベーション(本学が第一志望の学生もいれば、そうでない学生もいるように、入学時点での大学生活に対するモチベーションは学生それぞれであるとの意)で入学してきた新入生たちが、『京都産業大学で大学生活を頑張ってみよう』と思えるように、言い換えれば『京都産業大学が自分のホームグラウンド(居場所)だ』と感じ、安心して活動ができるようになる」ことである(「自己発見と大学生活」2013年度Teaching Guidebook)。

その目的を達成するために、本科目では、グループワークを中心としたアクティブ・ラーニングの授業形態を取り入れながら、履修者が1人で考えるのではなく、履修者同士、担当教員、キャリアファシ、その他授業にかかわる人たちの考えを参考にしながら、自らの大学生活を描いていけるように授業がデザインされている。また、授業では学部横断のクラス編成になるため、学部による考え、キャリア観、大学生活に対するイメージなどの共通点と相違点を見出すことができ、大学入学時点での自分自身を相対化する場を提供している。

## 2.2. 運営体制

2013年度の本科目は、主担当教員1名の他、19名の教員が授業を担当した。担当教員は、各学部(総合生命科学部を除く7学部)から選ばれた専任教員(各学部から1～4名)と全学共通教育センターの特任教員および非常勤講師から構成され、各教員が1～2クラスを担当した。また、事務的なサポートはキャリア教育研究開発センターが担当し、担当教員との事務的なやり取りを始めとして、資料の準備と持参、授業の記録、アンケートの集計などを行った。また、F工房(ファシリテーションを学内に普及するために2009年度に開設されたキャリア教育研究開発センター内の組織)は、キャリアファシの育成とコーディネート、授業で使用する教材の開発などを担当した。授業現場では、教員とキャリアファシとが協力体制を築きながら授業運営を行った。キャリアファシに関しては、次章で詳

述するが、2013年度は32名の学生(2～4年次)がそれぞれ1～3クラスを担当したことで、1クラスにつき2～4名のキャリアファシが配置された。キャリアファシが担当するクラスは固定し、教員とのチームワークが進むように、また履修者と継続的な関係が築けるようにしている。

以上の通り、本科目では「教・職・学」による連携協働体制のもとに授業運営がなされている。

## 3. キャリファシ活動について

### 3.1. キャリファシとは

「キャリアファシとは、『キャリア科目担当学生ファシリテータ』の略称であり、『自己発見と大学生活』科目において、【ファシリテータとして】、【授業運営の裏方として】、【1人の先輩学生として】、担当教員と協力して授業および履修者をサポートするボランティアな活動と役割」と定義されている(2013「自己発見と大学生活」キャリア科目担当学生ファシリテータガイドライン)。本章では、キャリアファシ導入の背景と目的、そして2013年度のキャリアファシ活動の概要について報告する。

### 3.2. キャリファシ導入の背景

学生がファシリテータとして本科目に導入されたのは、本科目の規模が拡大した2011年度からである。その背景として、(1)規模拡大に伴い担当する教員数が増え、今までキャリア教育を担当したことの無い教員が授業を担当すること、(2)教員1人で60人以上規模のアクティブ・ラーニング型授業を運営すること、(3)教室環境がグループワークに不向きな固定机教室であり対話が難しいこと、(4)履修者がグループワークに不慣れな1年次生のみであること、の4つの不安要素が存在したことが挙げられる。

他方、本学のキャリア形成支援教育科目「キャリア・Re-デザインI」では、2006年度より元履修者が「学生ファシリテータ」として授業運営に参画し、担当教員と協働して授業運営に携わってきた。その後、「学生ファシリテータ」は、同科目内に留まらず、様々な授業やイベントでファシリテータとして活躍するようになる。そして、2009年度からは、同年4月に開設したF工房で活動するようになった。このように、本学では学生がファシリテータとして、授業内で学生を支援するという活動が、2006年度以来続けられており、その過程で様々なノウハウが蓄積されてきた。

これらの実績から、本科目内にも学生ファシリテータを導入し、規模拡大に伴って生じた本科目が抱える懸念

を軽減しつつ、授業の質を高める体制が整うに至った。

### 3.3. キャリファシ制度の確立

導入初年度の2011年度は「学生ファシリテータ」という名称で授業に参画した。しかし、準備期間が不十分であったため、彼らの役割が授業の中で明確化せず、様々な課題が浮き彫りになった。それらを踏まえた上で、2012年度に向けて組織されたのがキャリファシである。キャリファシの特徴は、「自己発見と大学生活」科目のためだけに組織されたプロジェクトチームである点と、授業内にかかわる活動でありながら、無償の活動である点である。

### 3.4. キャリファシの目的と役割

キャリファシの目的は、定義にもある通り、【ファシリテータとして】、【授業運営の裏方として】、【1人の先輩学生として】、担当教員と協力して授業および履修者をサポートすることである。

#### 3.4.1. ファシリテータとしての役割

ファシリテータとしての役割とは、キャリファシがファシリテーションのマインドとスキルを活かしながら履修者を支援することを指している。そもそも、ファシリテーションとは、「集団による知的相互作用を促進する働き」と定義され(堀、2003)、その役割を果たす人をファシリテータと呼ぶ。本科目における知的相互作用とは、履修者個々が大学生活に対する想いや自分のキャリア観などについて語り合うことを通して、相互に影響し合うことを言う。つまり、キャリファシがファシリテータとして授業にかかわるということは、「集団(クラス・グループ)での知的相互作用(自分自身のこと、大学生活のことについて真面目に話し合いながら互いの価値観を共有すること)を促進する働き(グループや個人にアプローチしながら、ワークを活性化すること)を担っている」と言うことができる。

#### 3.4.2. 授業運営の裏方としての役割

本科目のような人数でグループワーク等を行う際には、細かな点でのサポートが不可欠となる。具体的には、授業内で使用するワークシートの配布、授業の感想を書いて毎回提出する「Sharing Book」の返却・回収作業、グループ分けの際の誘導、遅刻してグループに参加する履修者のフォローなどがあり、これらの役割もキャリファシが担うことになっている。キャリファシがこれらの役割を担うことで、教員は授業の進行に専念することができ、ワークの流れが途切れることなく、スムーズな授業運営が可能

となる。それにより、履修者がワークに集中した状態が維持でき、授業の効果が高まることにつながると考えられる。

ただ、これらの役割は、一見すると単なる雑用とも捉えることができる。しかし、これらの役割を契機に、キャリファシが履修者とコミュニケーションをとることができ、結果としてラポールを築くことも想定できるため、この役割もまたキャリファシにとって重要なものとなっている。

#### 3.4.3. 1人の先輩学生としての役割

1年次生にとっての良き先輩として振る舞うことも、キャリファシの重要な役割である。入学まもない履修者が抱える疑問や悩み、不安などを少しでも軽減し、履修者が大学生活そのものにコミットし易くなるようサポートやアドバイスすることも、キャリファシには求められる。また、履修者にとって、大学生のロールモデルとなることも期待されている。つまり、キャリファシの姿を見て、自分もあのような大学生活を送りたい、あの先輩のようになりたいと履修者に思ってもらうことも、目的の1つとなっている。

以上のように、キャリファシが本科目にかかわる目的は、単にファシリテータとしての役割を果たすだけに留まらず、授業運営の裏方として活躍すること、先輩学生として履修者のモデルとなることも含まれている。

### 3.5. 2013年度のキャリファシ活動概要

ここからは、2013年度のキャリファシ活動について、おおまかな時系列に沿って説明していく。

#### 3.5.1. 募集活動

キャリファシの募集活動は2012年12月に開始した。学内電子掲示板(POST)で学生に一斉告知を行い、12月と2013年1月に計7回、F工房にて募集説明会を開催した。説明会では、キャリファシ活動の概要と研修日程を案内し、1月末までにキャリファシ活動を行うかどうかを判断してもらった。最終的に37名の学生が説明会に参加し、そのうち22名が活動の意思を表明した。

#### 3.5.2. 事前研修

説明会に参加し、活動の意思を表明した学生22名と、2012年度にキャリファシ活動を行い、継続の意思を表明した学生11名の計33名を対象に、合計3回の事前研修を行った。

2月21日に実施した「ファースト・ミーティング」では、キャリファシ同士の顔合わせと授業の趣旨およびキャリファシの役割についての共有を行った。



3月13日、14日の1泊2日で行った「キャリアファシ研修合宿(場所:松の浦セミナーハウス)」では、ファシリテーション研修を中心に行い、ファシリテーションのマインドと具体的なスキルについて、体験を通して学んだ。特に、授業における履修者とのかかわり方や、ワークショップを運営する際のコツについて、より実践に近い形で学ぶ機会とした。

3月26日には「直前研修会」を行い、実際に授業で行なうワークを運営するなどして、授業をシミュレートしながらワークの手順を確認した。また、研修の最後には、キャリアファシ活動への決意を1人ずつ言語化し、それをメンバーの前で発表した。その後、「キャリアファシ認定証授与式」を行い、キャリア教育研究開発センター長より「キャリアファシ認定証」が授与された。「キャリアファシ認定証」は、上記3回の研修全てに参加したことを条件に発行される。しかし、都合により一部研修に参加できない学生もいた。その学生に対しては、個別に補講研修を行ない対応した。

### 3.5.3. 2013年度キャリアファシメンバーの確定

「キャリアファシ認定証」が授与された33名のうち、1名の辞退者を除く計32名が2013年度のキャリアファシとして活動することになった。その学年と学部の内訳は表2の通りである。学部別で見ると、法学部が最も多く、続いて経営学部、経済学部の順となった。また、学年比を見ると2年次生の14名が最も多く、3年次生と4年次生はともに9名だった。なお、2年次生の14名のうち、2012年度の「自己発見と大学生活」科目を履修していた学生は13名であり、ほとんどが本科目の元履修者であった。

キャリアファシは4月に入った時点で自らの時間割を作成し、空いた時間の中でキャリアファシとして授業に入りたい曜日時限の希望を出す。各キャリアファシの希望に基づいてF工房スタッフがシフトを調整し確定となる。今

年度、シフトが確定したのは授業の始まる3日前であった。キャリアファシは確定したクラスに全15回参加することになり、1クラスあたり2～4人のキャリアファシが配置された。同じクラスのキャリアファシの組み合わせは、キャリアファシ経験・学年比・学部比・男女比をもとに決定した。なお、今年度のキャリアファシ1人あたりの担当コマ数平均は1.97コマであった。

### 3.5.4. 授業での活動

キャリアファシ活動のメインである授業内での活動は、キャリアファシの職務内容として以下の4つを示している。すなわち、(1)授業運営のサポート、(2)履修者が行うアクティビティの活性化を支援、(3)特定のアクティビティの運営、(4)教員の指示に基づく履修者支援である。

(1)授業運営のサポートとは、授業運営が円滑に進むよう教員をアシストする、裏方としての役割のことを言う。また、ワークを始める前に実施するグループ分け作業の補助もこれに含める。ただし、成績に関わる事柄について、キャリアファシは一切関与しない。

(2)履修者が行うアクティビティの活性化を支援とは、履修者が体験するアクティビティ(ペアワークやグループワーク等)の活性化を図るファシリテータとしての役割のことを言う。基本は「対個人」もしくは「対グループ」へのアプローチを中心とする。

(3)特定のアクティビティの運営とは、「キャリアファシが進行役を担当する」とTeaching Guidebookに記載されているアクティビティの運営を行う役割のことを言う。基本的には、第1回～第4回までの授業で「アイスブレイク(氷を壊す—氷の様に緊張した固い場や冷たい雰囲気をはぐすためのゲームやアクティビティの総称)」を中心としたアクティビティを運営することになっている。キャリアファシが運営を担当することで、履修者のアイスブレイクをより推し進めることを意図している。これら以外のアクティビティの進行、授業全般の運営に関しては担当教員がイニシアティブをとる。

(4)教員の指示に基づく履修者支援とは、上記(1)～(3)以外の形で、教員からの指示に従い履修者を支援する役割を指す。授業現場には、マニュアルでは表記しきれないほど多様で複雑なプロセスが無数に存在する。その中で授業運営に支障をきたすようなケースが生じた場合は、1人で判断、行動するのではなく、担当教員と連携しながらその指示に従って対応する。

以上の4つがキャリアファシに与えられている職務内容である。これらをベースにしなが、キャリアファシは授業の中で履修者がより主体的に授業に参加できるよう【対

表2. キャリアファシの学年・学部構成

学年/学部		経済	経営	法	外国語	文化	理	合計
2年生	男	2 (0)	2 (0)	3 (0)	0 (0)	3 (0)	0 (0)	10 (0)
	女	0 (0)	1 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	4 (0)
3年生	男	1 (1)	5 (0)	1 (1)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	9 (2)
	女	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
4年生	男	1 (1)	1 (1)	2 (2)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	5 (5)
	女	1 (1)	0 (0)	3 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (4)
合計		5 (3)	9 (1)	11 (6)	2 (1)	3 (0)	2 (0)	32 (11)

※( )は継続者数  
※コンピュータ理工と総合生命科学は該当者なしのため記載せず

クラス全体】、【対グループ】、【対個人】の3つのかかわり方で働きかけを行った。

### 3.5.5. 授業外での活動

授業内での活動をスムーズに行うため、また授業内で体験したことを自身の学びに変換するために、キャリアファシは授業外で主に以下の2つの活動を行った。

1つ目は、毎回の授業後に活動記録を作成したことである。これは、毎回の授業が終わった後、F工房に置いてある活動記録シートに、当該回の内容を同じクラスを担当したメンバー同士でともに記入するものである。

2つ目は、教員との打ち合わせである。キャリアファシには、教員との授業後の振り返りか、事前打ち合わせの機会を持つことを推奨している。これにより教員とキャリアファシとの円滑なコミュニケーションが可能となりスムーズな授業運営につながるからである。

どちらの活動も強制ではないが、特に1つ目の活動記録作成に関しては、ほとんどのキャリアファシが半ば日課のように行っていた。一方で、教員との打ち合わせは、日程が合わない等の理由であまり実施されていなかったようだ。これら授業外での活動をキャリアファシに求めるのは、キャリアファシを単なる授業運営の手伝い役とみるのではなく、キャリアファシ自身も学びの主体であり、授業運営を通して常に成長し続けることを想定しているからである。そして彼らの学びや成長を実現するために、これらの活動は、KOLB(1984)が言う「経験学習モデル」や津村(2012)が言う「体験学習の循環過程」に依拠しつつ設計している。

授業での体験を同じキャリアファシメンバーと振り返り、そのプロセスを吟味することで、次にキャリアファシとしてかかわる現場に、少しでも成長した自分を置くことができる。また、キャリアファシ活動を通して得られる学びを、キャリアファシ自身の日常の人間関係やコミュニケーションにも活かすことができると考えている。

近年、大学は有償・無償の労働力として学生を活用する傾向がみられるが、本科目では科目の対象となる学生(履修者)はもちろんのこと、科目運営を無償で支援する学生(キャリアファシ)の学びまで意図した設計を行っている。

### 3.5.6. 事後研修

春学期の授業が終了した8月8日、9日に「キャリアファシふりかえりの集い」を学内で開催。クラスごとで全15回の授業を振り返った後、全体で課題や成果について共有した。対自分、対授業、対キャリアファシメンバー、対受講生、対運営事務を主なテーマとし活発な意見交換や振り返りがなされた。それらを次年度に向けた提言としてま

とめ、学長へプレゼンを行なった。同時に、個人としての振り返りも行い、最終的にはキャリアファシ活動での体験を個人の学びに落とし込むことをゴールとし、各々が春学期のキャリアファシ活動を振り返りつつ、これからの自分に対するマニフェストを作成。それを集いの締めくくりである「キャリアファシ活動証明書授与式」にて、他のメンバーおよび学長に対して発表した後、学長から活動証明書が授与され、半期にわたるキャリアファシ活動を終えた。

## 4. キャリアファシ活動の成果

### 4.1. 履修者からの評価

キャリアファシの存在が授業にどのような影響を与えたかについて、授業最終回に履修者を対象とした質問紙調査を実施した。その結果からキャリアファシ活動を象徴する内容を3点挙げる。(質問項目は全11問、主にキャリアファシのかかわり方について聞いている。5段階評価で5が最高評価である。うち反転項目が2項目含まれている。全23クラス実施、有効回答数1,825、回収率87.8%)

#### 4.1.1. 架け橋的存在

項目の中で「アイスブレイクの進行をキャリアファシが行ったことで、授業の雰囲気がいよりの和やかになった。」の数値が、全クラス平均で【4.36】であった。

また、「授業にキャリアファシがいることで授業がより楽しいと感じるようになった。」の平均数値は【3.69】であった。

キャリアファシによるアイスブレイク、ワークの実施や、グループワークのサポート、質問応対等、キャリアファシの働きかけによる授業雰囲気へのプラスの影響は大きいと言える。ファシリテータとしてのかかわり方の数値も高い。「グループワークが脱線したり行き詰ったりした時、キャリアファシがサポートしたことで、話し合いがスムーズに進んだことがあった。」が【4.01】、「キャリアファシが履修者と同じ目線で接しようとしていたので、親しみを感じた。」が【4.04】であった。授業でのかかわりの中で、キャリアファシと履修者の間に信頼関係が築かれることにより、キャリアファシが履修者やグループの状況をより把握できるようになる。その上で、教員だけでは把握できない状況をキャリアファシが報告し補うことで、その場に応じた授業運営が可能となる。授業の展開において懸念が少ない、安心できる授業の雰囲気によって履修者同士や教員との間にも信頼関係ができ、結果として履修者が授業にコミットしやすい環境が作られると考えられる。キャリアファシは、教員と履修者、履修者と履修者、履修者と授業

を繋ぐ懸け橋的役割を担っていたと言えよう。

#### 4.1.2.1 人の先輩学生としてのモデル像

道徳・向社会的の育成に重要とされる概念がBandura (1995)の社会的学習理論「モデリング」である。周囲の年長者が道徳的・向社会的にふるまうと、それを見た年少者も同様に行動するとされる。キャリアファシは、授業進行や、グループワークサポート等、履修者へのかかわりの中で、1人の先輩学生としての役割も果たす(3.4.3.)。同じ学生であるキャリアファシ自身が大学生活等について話すことや、前に出て進行を行うことは、入学まもない履修者にとって憧れの存在にもなる。また、本科目では、事前にキャリアファシに対して、履修者が彼らを大学生のお手本として見るため、それを意識して振る舞ってほしいと動機づけした。彼らが挨拶、資料の扱い、提出の仕方などを丁寧におこなった結果、履修者が同様に挨拶をしたり資料を整えて両手を添えて提出するなど、先輩学生であるキャリアファシをモデルとした「大学生として望ましい、授業中のふるまい方や態度」を学び実践している傾向がみられた。キャリアファシ個々が、モデルとなり、履修者に前向きな影響を与えていると言える。質問紙調査の「自分も来年キャリアファシ活動をやってみたい。」項目では、「そう思う」、「どちらかというと思う」との回答が329名であった。また、最終回の授業で次年度のキャリアファシを志願したり、授業やサークル等新たなことにチャレンジしたいと教職員やキャリアファシに直接報告したりする履修者の動きがみられた。

#### 4.1.3. 授業参加促進

Deci & Flaste(1995)の「内発的動機づけ理論」において、行動を支える動機には報酬や他者評価に依拠する「外発的動機」と、自己の満足感や達成感、価値観が充足する「内発的動機」があるとされる。また、主体行動は自己決定感、有能感と、さらに内発的動機としての人的交流(重要な他者からの受容感)が要因であるとされる。本科目ではキャリアファシが履修者に対して受容的に接し、彼らの意思決定を支援する態度がみられた。たとえばグループワークでうまくグループメンバーに関われない学生がいた際、キャリアファシが『叱責・指導ではなく、声かけ』をし、グループ全体でワークするように促すことによってチームワークが醸成されていた場面がみられた。また、授業に対してモチベーションが低下した学生にもキャリアファシが分け隔てなく挨拶をしたり、会話をしかけることで『なんか、毎週来なあかんような気がした』と発言する学生もいた。これは、通常授業ではドロップアウトしてしまうパターンが回避されたケースといえよう。このようにキャ

リファシのかかわりが履修者の主体行動を促進し、受講の動機づけを高めている様子が観察された。これらは従来の、履修者の受講動機を高める報酬としての成績や授業責任者たる教員からの評価とは異なる内発的動機付け要因といえる可能性がある。このように、キャリアファシの活動は、教員アシスタント(TA:ティーチングアシスタント)ではなく、履修者の学習やグループによる知的作業を促進し、支援するものである。これは教員でもTAでもない新たな第三の役割であり、次年度以降も教育的意義を調査検証してゆくことが望ましいと考える。

#### 4.2. 教員からの評価

教員からは、「キャリアファシがいることにより、履修者の授業参加度が増す、授業の雰囲気や和やかになる。」という意見や「授業運営を担うメンバーが複数名いることで、大人数の参加型授業においても教員が履修者の様子を把握することができる。」「教員の全体運営と、キャリアファシの履修者に寄り添い個別サポートする体制との両方から履修者とかがかかわっているため、複合的に履修者を支援したり、随時履修者の反応を共有しながら授業を進めることができる。」との意見が寄せられた。教員、キャリアファシそれぞれが情報や視点を補完し合うことで、より履修者に細やかにかかわるアクティブ・ラーニング型授業が達成できている。なお、教員からの評価は、質問紙調査ではなく、職員に寄せられた質的な意見である。これについては、成果と課題をより把握すべく、今後質問紙調査を実施する必要があると考える。

#### 4.3. キャリファシ自身の自己評価と成長実感

2013年11月にキャリアファシを対象に行った質問紙調査より考察する。(有効回答数16、回収率50%)

##### 4.3.1. 自己評価コメント

「去年のキャリアファシに憧れて。」「前で話せるようになりたい。」「授業にかかわってみたい。」「人との繋がりを増やしたい」「自分を変えたい。」等、キャリアファシになった動機はそれぞれである。その中で活動終了後は個々に成長を実感している様子が伺えた。「相手の立場、状況を考えながら接するようになった。」「人前で話せるようになった。」「自分を見つめるきっかけになった。」「人との協力体制が取れるようになった。」等がコメントとして挙げられる。

##### 4.3.2. 成長実感の要因

成長実感の主な要因は、授業におけるキャリアファシ自身の葛藤体験と周りのフォロー(他者とのかかわり)で



あると考えられる。履修者、キャリアファシ同士、教職員等、キャリアファシは、あらゆる立場の他者とかかわる機会が多い。そこで発生する悩みや葛藤(運営の仕方、履修者の反応、キャリアファシや教職員との連携)を通して、常に自身と向き合わざるを得ない(自己との対話)。キャリアファシメンバーや教職員等あらゆる人に相談し、対話の中で、自分を見つめ直し、他者との対話(かかわり)の中で生まれた新たな価値観に基づき、試行錯誤しながら活動を継続する。このような葛藤、相談・対話、実践のサイクルの中で成長してきたと言えよう。実際にふりかえり会や打合せの際に、ワーク運営や活動に対する考え方などについて、メンバーが互いにフィードバックを行っていた。それらを経て変わっている様子が個々に伺えた。具体的には、メールマナーの向上や、履修者とのかかわり方、キャリアファシ活動に対する取り組み方等が挙げられる。

他者とのかかわりから個人の成長を支援するために得られる要素について、若手社員を調査対象とした研究富士ゼロックス総合教育研究所(2008)より抽出された3つの因子は、以下である。(1)業務支援:業務的に必要な知識やスキルを提供してもらうこと、業務をスムーズに進められるよう取り計らってもらうこと。(2)内省支援:自分自身を振り返るきっかけを与えてもらうこと、やる気競争心など自分の態度を変容するきっかけを与えてもらうこと。(3)精神的支援:仕事の息抜きや精神的な安らぎを与えてもらうこと。本科目内においては、授業前後のミーティングや相談、授業中の教職員とキャリアファシ、キャリアファシ同士のかかわりの中で、これら3つの支援が発生していた。キャリアファシ活動はキャリアファシにとって成長実感をもたらしきっかけになっていたと考える。なお成長実感については、今後2013年度よりも詳細なインタビューや質問紙調査を実施し、多角的に分析することが必要である。

## 5. 考察

### 5.1. キャリアファシ活動の課題と改善

#### 5.1.1. 履修者とのかかわり

キャリアファシは、履修者にとって身近な存在であるからこそ、与える影響は大きく、常に自覚が求められる。

しかし、授業の中で、キャリアファシの遅刻がみられたり、履修者との距離が近くなり友達感覚やなれあいの雰囲気ができたり、所属するクラブやサークルの勧誘を行ったりするケースがあった。また、グループワーク支援の際、キャリアファシ自身の自覚の強さゆえに、かかわりが指導的になりすぎ、グループ活動が阻害される等、授業が円滑

に進むために存在するはずのキャリアファシが、その役割を果たせない場面もみられた。

これらの対策として、例えば遅刻に関しては、2度遅刻した者は担当から外れるなどのルールを設け運用した。しかし、キャリアファシと履修者との関係の全てをルールで縛ることは不可能であり、仮にできたとしても、そのことでキャリアファシのかかわりが業務的・機械的になり、クラスとしてのダイナミズムが失われてしまう懸念が生じる。

おそらくキャリアファシにとって最も重要なことは、自分の言動が履修者にどのような影響を与えているのか、どのように捉えられているのかについて、常に内省することであろう。キャリアファシとしての振る舞いが正しかったのかどうかを1人で判断することは難しい。だからと言って、自らの言動を顧みないのではなく、他のキャリアファシメンバーや、教職員からフィードバックをもらいつつ、自らの言動を相対化し、次の行動につなげることが常に求められる。キャリアファシは指導ではなく、あくまでも支援というファシリテータとしての姿勢が求められており、同時に、授業スタッフとしてかかわっているという自覚意識と自覚も必要となる。ただ、これらの意識は、最初からキャリアファシに備わっているものではなく、活動を通して醸成されていくものであり、そのためには自己の内省と他者からのフィードバックが重要となろう。

#### 5.1.2. 教員とのかかわり

キャリアファシと教員は、授業を行う運営チームである。より円滑な授業運営を行うためには、互いの授業に対する考えや特性を知り、役割を分担することが必要となる。そのためには、事前打ち合わせや、授業後の振り返りを共に行うことが不可欠であると考えるが、実際には、授業や、課外活動等、教員、キャリアファシそれぞれの都合がつかないことも多く、毎回全員揃っての実施は難しい状況であった。キャリアファシ、教員双方より、授業開講前の顔合わせや、F工房が設定する打ち合わせ、複数クラスで行うふりかえり等の機会がほしいとの声が寄せられている。ゆえに、次年度はこうした機会を運営システムやルールとして盛り込むことを検討することが望ましい。

#### 5.1.3. キャリアファシ同士のかかわり(担当クラス毎)

本科目のクラス人数を考えると、1クラス3名ほどのキャリアファシが必要となる。人数規模的には3名以上必要であるが、その場合、全員揃っての打合せや振り返りが困難になる。授業以外でのコミュニケーションが取れないことにより、互いを知る機会が少なく、授業での不安や、改善点についても共有しづらくなる。その結果、各自が不



満を抱えたまま、授業に臨むこともあった。キャリアファッション同士の連携不足が授業内における役割分担の不明確さにつながり、円滑な授業運営に差し障る等、履修者にも不安要素を与えかねない状況もあった。本年度はキャリアファッションの主なミーティングスペースとして、情報交換の場として、F工房が機能していた。担当クラスに関係なく、空き時間に来室したもの同士やF工房職員と、現状認識の共有等を行っていた。F工房がキャリアファッションの居場所として機能したことにより、担当クラスメンバーで集まれなくとも、別のメンバー等に相談できる機会があった。その機会を活かしながら、担当クラスメンバー同士が互いに工夫しコミュニケーションをとることを意識できるかが次年度の課題である。

## 5.2. キャリアファッション活動を支えるF工房のあり方

### 5.2.1. 総合窓口の役割を果たしたF工房

F工房は、キャリアファッションの募集、研修、ふりかえり会の企画・運営、相談等キャリアファッションサポート全般を担っている。また、サポートの一環として23クラスの全時限の見学をF工房中西、大谷の2名で分担していた。それゆえに、現場の見学を行っているF工房スタッフに、キャリアファッションや教員より授業の運営や事務的な内容を含む授業関係の問い合わせが寄せられた。F工房は、そのような授業全般における問い合わせ窓口の役割を果たしていた。配布物、成績関係、単位、出席の基準等の問い合わせや、授業内容に関する指摘・意見・提案等が寄せられる度、キャリアセンターや主担当教員に対応を依頼したが、F工房は中西、大谷の2名と事務担当職員1名で運営しているため、連絡が遅れたり、的確な対応ができないこともあった。

### 5.2.2. 授業全体の運営体制改善の必要性

このように、キャリアファッションの育成および授業サポートから派生した様々な役割により、教員、同センターとの職域や役割分担の不明確さが増した。窓口の役割を果たし、各関係者間を繋ぐことは、ファシリテーションを仕事にしているF工房スタッフにとってはやりがいのある内容ではあるが、授業全体の運営体制(指示命令系統)という観点から見た適切性は、検証する必要がある。履修者にとって、より学びや実りある授業にすべく、次年度以降、より教職員間の連携、職域や責任所在の明確化を図ることが望ましい。

### 5.2.3. F工房の役割の可能性と検討課題

次年度に向けて、F工房は今後、(1)キャリアファッションへのより充実した研修(運営、パブリックスピーキング、アクティブリスニング、ファシリテーション等)、(2)キャリ

ファッションの課題であるキャリアファッション同士の連携や、教員とキャリアファッションの連携に対して、さらなる関与が求められる。

具体的には、(1)今年度の研修に加え、今年度教員から課題として指摘があった、人前での話し方や履修者とのかわり方の強化を目指すべく、パブリックスピーキング、アクティブリスニング等、研修コンテンツをさらに充実させる。それにより、授業運営という重要な役割を担っている自覚を促す。また、教員にもキャリアファッションのスキルをなるべく明示できるようにする。

(2)授業開講前の教員とキャリアファッションの顔合わせの場と授業期間中の打合せ、振り返りの場づくりをする。互いに顔を合わせる頻度が増すことで、より明確な役割分担や学び合いが可能になる。学び合いとは、ファシリテータの経験年数や互いの立場に関係なく対話する中で、自己に気付いたり、他者の考え方を取り入れることである。指導ではなく支援、互いに成長を目指す、そうした大学本来が持っている風土を強化したい。いわば『教・職・学』共に学び合いながら授業を作っている仲間』という同僚性(安永ほか、2012)、意識のある学びの共同体(佐藤、2006)ができるよう意図的にきっかけをつくり、より連携の取れた体制構築を図ることが望ましい。

## 5.3. F工房からみた本科目の未来

最後に、F工房が本科目に携わる中で見えてきた今後の2つの課題と可能性について取り上げ、まとめとする。

1つ目は、本科目の評価や効果検証についてである。キャリア形成支援教育科目のポータル科目に位置付けられ、本学の看板科目となり得る本科目の授業運営の中で、履修者やキャリアファッション、教員にはどのような効果があるのか等のさらなる検証や評価が必要となろう。これらを明らかにすることで、名実ともに本学の看板科目となることが可能であると考えられる。

2つ目として、本科目の目的やワークの目標の共有不足が挙げられる。今年度は、本科目の目的や到達目標を教員間、運営に関わる職員間、キャリアファッション間で十分に共有できておらず、「何のためにこの授業を行うのか」「何の目的でこのワークを行うのか」が不明確なまま授業運営が行われた。その結果、教員やキャリアファッションから授業内容やコンテンツの意味をその都度、F工房に質問されることが頻繁に起こった。つまり、ワークの目的や授業ゴールが不明確であり、関係者がそれらを理解できないまま授業運営がおこなわれていた可能性がある。このような状態の下、運営者側の授業運営に対するモチベーションが低

下している様子がみられたクラスもあった。このことに、履修者も負の影響を受けていた可能性がある。

これら今年度浮き彫りとなった課題を解決すべく、2013年8月より、ワーキンググループを立ち上げ、関係教職員での話し合いの場を設けている。また、次年度の教職員間の情報共有会議の立ち上げも決定した。今後、より多くの関係者と協働しながら、よりよい運営体制の構築と、更なる授業の質向上を成し遂げるべく、F工房としてその協働を促進していきたい。

### 謝辞

本稿作成にあたり、多くの方々にご指導、ご支援、ご協力を賜りました。ここにあらためて感謝の意を表します。

本稿作成にご支援いただいたキャリア教育研究開発センター長の若松正志先生、科目主担当の松高政先生、共通教育推進機構事務部長の林誠次様とキャリア教育研究開発センターの職員の皆様、ファシリテータ教育をご支援いただいたF工房事業統括の鬼塚哲郎先生、文章構成についてご助言くださったキャリア教育研究開発センターの仲村啓吾様と岩田圭祐様、データ作成にご協力いただいたF工房宮崎知美様、本稿執筆を勧めてくださった法学部久保秀雄先生と教育支援研究開発センター職員の皆様、キャリアファシインタビュー・アンケートを共同作成・実施した法学部4年次生伊藤琴音様、そしてキャリアファシンの皆様に、心より感謝申し上げます。

### 参考文献

- 天野明弘ほか(2008) スタディ・スキル入門—大学でしっかりと学ぶために、有斐閣ブックス
- BANDURA, A. (1995) *SELF-EFFICACY IN CHANGING SOCIETIES* 本名寛他(訳) (1997) 激動社会の中の自己効力, 金子書房
- DECI, E. L. & FLASTE, R. (1995) *WHY WE DO WHAT WE DO* 桜井茂男(監訳) (1999) 人を伸ばす力, 新曜社
- 堀公俊(2003) 問題解決ファシリテータ「ファシリテーション能力」養成講座, 東洋経済新報社
- 株式会社富士ゼロックス(2009) 人材開発白書2009—他者との“かかわり”が個人を成長させる—成長感に関する分析報告書 p.5
- KOLB, D. A. (1984), *Experiential learning: experience as the source of learning and development*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- 京都産業大学キャリア教育研究開発センター (2013a) 「自己発見と大学生活」キャリア科目担当学生ファシリテータガイドラ

インp.4

- 京都産業大学キャリア教育研究開発センター (2013b) 「自己発見と大学生活」ティーチングガイドブック:p.2
- 中野民夫, 森雅浩, 鈴木まりこ, 富岡武, 大枝奈美(2009) ファシリテーション—実践から学ぶスキルとところ, 岩波書店
- 佐藤学(2006) 学校の挑戦—学びの共同体を創る, 小学館
- 谷川裕稔, 長尾佳代子, 壁谷一広, 中園篤典, 堤裕之(2012) 学士力を支える学習支援の方法論, ナカニシヤ出版
- 津村俊充(2012) プロセス・エデュケーション—学びを支援するファシリテーションの理論と実践, 金子書房
- REES, F. (1998) 黒田由紀子訳(2002) ファシリテータ型リーダーの時代, プレジデント社

---

### Studying the Case of Student-facilitators, who Support Classroom Activities of “Self-Discovery & College Life”, a Career-related Course Targeted for the First-year Students.

---

Asayo OTANI<sup>1</sup>, Katsuhiko NAKANISHI<sup>2</sup>, Chiaki MATSUO<sup>3</sup>

“Self-Discovery & College Life” is the title of one of the 19 career-related courses which Kyoto Sangyo University offers, and it has three prominent characteristics : 1) it has the largest number of students enrolled( 2079 students, roughly the two third of the first-year students); 2) it is considered “the portal course” not only for other career-related courses, but for entire set of educational programs throughout the faculties as well as liberal arts; 3) the course is run under 'active learning' method, with a large number of voluntary students working as facilitators . 2079 enrolled students are divided into 23 classes, with one professor and three student-facilitators in each of them, whose mission consists of supporting classroom activities in collaboration with the professor. In this report, we study, from the viewpoint of coordinator of student-facilitators, how these student-facilitators have been recruited , organized and raised up, what has been their outcomes and their challenges.

KEYWORDS: Facilitation, career education, The student support by students, Faculty and students co-operating, First-year Education

---

2013年11月30日受理

<sup>1</sup> Facilitation Studio, Center for Research & Development for  
Cooperative Education, Kyoto Sangyo University

<sup>2</sup> General Education Center, Kyoto Sangyo University