

# コミュニケーション能力を高める大学教育科目の実践

平尾元彦  
重松政徳

## 要旨

大学生のコミュニケーション能力を高めるためのキャリア教育科目について、山口大学で開講した二つの科目の取り組みを報告し、課題を明らかにした。大教室で行う「キャリアと就職」にキャリア形成におけるコミュニケーションの重要性を理解させるテーマを設けた。また、少人数クラスの「キャリア形成とコミュニケーション」では、自己理解をコアコンセプトとして集団作業をとりいれた授業を行った。授業前後の学生評価では、表現する力・かかわる力の項目での効果がとくに示される。コミュニケーション能力の向上には、ひとつの授業で終わることなく、大学教育全体としての取り組みが求められることを課題として指摘した。

## キーワード

キャリア教育，大学教育，自己理解，コミュニケーション能力

### 1. はじめに

就職活動の時期になると、にわかに問われ始めるものに「コミュニケーション能力」がある。各種アンケート調査において、採用担当者が大学生に求める能力のトップにはいつもこの能力があり、業種を問わず、理系・文系にかかわらず、期待される能力となっている。ただし、一部の言語系の学部を除けば、学生たちが大学教育のなかでこの言葉に接することは少ない。実際には、たとえば初年次の基礎セミナーでは、議論する、発表するなどの力が養成され、演習・実験などの少人数教育、あるいはサークル活動・ボランティア活動など課外教育においてこの力は確実に養われているはずである。カリキュラムに明文化されていないだけで、学びの基礎力として大学教育に組み込まれているテーマであると理解できる。

学生たちのとまどいは、おおむね3年次の

就職活動準備の時期になっていきなりこの言葉に直面し、しかもかなり重要だという現実を知ることからはじまる。企業が採用活動で重視するのは、すなわち働く力として重要だからなのではあるが、なぜビジネスパーソンとしてこの力が重要なのか、求められるのはいったいどういう力なのか必ずしも明確でないために、学生たちは困惑気味でもある。企業が求めるのは、「話上手なことではなく、相手から発信された情報をしっかり受け止め、自分の考えを的確な表現で相手に発信する能力」であり<sup>1)</sup>、これがビジネスの基本であることは言うまでもないことではあるが、接客のアルバイトをしていたからコミュニケーション能力が高い、TOEICの得点が低いからコミュニケーション能力が低いなど、学生たちは非常に限定された範囲で考える傾向があることは否めない。社会が求める能力と大学生が考えるものとの間には、ややギャップがあるというのが、大学の就職支援の現場感

覚である。

若者のコミュニケーション能力の向上は、いまや日本社会の要請でもあり、大学教育で取り組むべき課題となっている。この能力がどのようなもので、少なくとも働く現場で何が求められているのかを教育することではあるが、加えて大切なことは、企業が求めるから必要だということではなく、自分自身のよりよいライフキャリア実現のために高めておくべき能力だという考え方である。このことは大学におけるキャリア教育の重要な視点でもある。

このような観点から山口大学では、キャリア教育科目にこのテーマを設け、授業を行ってきた。ひとつは大教室の啓発型授業である総合科目「キャリアと就職」であり、もうひとつは少人数実践型授業の総合科目「キャリア形成とコミュニケーション」である。本論文では、両科目の取り組みを報告することで、大学におけるコミュニケーション教育のあり方を検討していきたい。

## 2. コミュニケーションを教育する視点

### 2-1 コミュニケーション能力強化が求められる背景

コミュニケーション能力が注目される背景にはいくつかの要因が考えられるが、とくに就職という枠組みで重視されるのは、働く場面で必要だからであり、この能力の欠如が働く現場で重大な問題を及ぼしているからにほかならない。とりわけ若年者の早期離職には組織コミュニケーションの問題が指摘されており、もはや企業だけの問題ではなく、学校教育も含めたわが国全体の課題となっている<sup>2)</sup>。

政府もこの問題を重視して、若年者の社会人基礎力を高めるための施策を講じてきた。たとえば厚生労働省のYESプログラム（Youth Employability Support Program :

若年者就職基礎能力支援事業）では、企業が若年者の就職に関してとくに重視する「コミュニケーション能力」「職業人意識」「基礎学力」「ビジネスマナー」「資格取得」の面で就職基礎能力の修得を支援しており、この第一にあげられるコミュニケーション能力を、さらに、以下の3つに区分して整理する。

- 意思疎通 自己主張と傾聴のバランスをとりながら、効果的に意思疎通ができる
- 協調性 双方の主張の調整を図り、調和を保つことができる
- 自己表現能力 状況に合った訴求力のあるプレゼンテーションを行うことができる

上記YESプログラムは、フリーター・ニート問題や早期離職などの社会問題に端を発するものではあるが、組織のなかで意思疎通を図り、自己表現をきちんとしながら協調的にものごとを進めることができる力は、個々人がしっかりしたキャリアを築くためにも重要なことであって、個々の意欲と能力育成という観点からすると学校教育において取り組むべき部分も大きい。これらは単に知識の習得にとどまるものではなく、実践による気づき、そして継続的トレーニングによって身につくものであり、効果的な教育プログラムが求められている。

働く場面のみならず、もちろん大学で学ぶためにもコミュニケーション能力は重要である。この力は従来の大学教育においても演習等の少人数教育を中心に実践され、効果をあげてきた。そこで得た力は粗削りではあるものの働く力につながっていたのは間違いないだろう。また、大学のコミュニケーション教育と言えば、外国語教育がある。これらはもちろんコミュニケーションの力を高める上で重要であり、国際人としての素養を身につけ、生きる力をつけていく面での効果は大きい。コミュニケーション教育はすでに大学におい

で実践されているテーマなのである。

しかしながら昨今の雇用情勢の変化、企業の人材に対する考え方の変化、若者意識の変化などから、大学生が学ぶべき範囲も拡大しているように思える。今求められているのはキャリア形成のためのコミュニケーション能力であり、将来を選びとる力を育成する大学にとって、教育課程にコミュニケーション教育を位置づける必要がでてきているのではないだろうか。

## 2-2 山口大学の取り組み

山口大学では、共通教育科目として、低学年向けおよび高学年向けのキャリア教育科目を開講するとともに、キャリア教育は授業だけでなくとどまらないという考え方のもと、インターシップや学内業界・企業研究会の開催など、さまざまなキャリア支援に取り組んでいる。本論文では、とくに高学年向けに開講される2つのキャリア教育科目の実践を通じてコミュニケーション能力強化のための取り組みを報告し、課題を明らかにするものである。

まず、高学年向けキャリア教育全体の考え方を整理しておきたい。総合科目「キャリアと就職」は、前期に3コマ開講する、それぞれ受講者200～300名の大教室での授業で、就職する前に知っておくべき経済・社会の知識

やキャリアの考え方を学ぶ科目である。これに対して総合科目「キャリア形成とコミュニケーション」は、30名程度の少人数授業であり、コミュニケーション能力強化のためのパイロット授業として平成17年度後期から新たに開講した。

いずれの授業においても、①コミュニケーションをキャリア形成との関連で理解する、②コミュニケーション能力の意味を理解して自分自身の課題を発見する。以上2点を教育の基本に掲げる。とりわけ重要なのは、就職活動で必要だから、企業が求めるから大切ということではなく、自分自身のためにコミュニケーション能力は重要とするキャリア形成の観点である。また、能力は必ず高めることができるという点であり、授業でもこれらを強調した。

以下では、平成18年度前期の上記2つの授業の取り組みを整理することで、キャリアの観点からコミュニケーションをどのように教育するかを検討していきたい。なお、両科目とも山口県若者就職支援センター（ジョブカフェ山口）の協力を得て実施した。

## 3. 総合科目「キャリアと就職」

山口大学において総合科目とは、3年次（一部2年次）以上の学生が履修する共通教

### 総合科目「キャリアと就職」 シラバスより（抜粋）

#### 授業の概要

キャリアとは、職業経験、働く力。仕事にかかわる人生経路を意味する言葉である。学生は皆、大学を卒業（あるいは大学院を修了）して新たな活躍のステージへと移行するが、自分自身の将来のキャリアを考えて進路選択をすることが望ましい。その最初の活動が大学生の就職活動であり、大学院への進学を含む進路選択活動である。本講義は、「自分のキャリアは自分で考える」ための考え方を理解するとともに、働くための基礎知識を得ることを目的とするものであり、経済・社会、企業、そして自己理解のための理論および現実を学ぶことで、将来のキャリア選択や、現実問題として直面する就職活動に役立つ知識と方法論の習得をめざす。

授業は講義形式で行うが、一人一人が自分の問題としてキャリアを考えることができるように、宿題レポートを多数とりいれた実践的な講義をめざしている。学んだことは自分の就職活動にいかしてほしい。なお、本講義は山口県若者就職支援センターの協力により実施する

育科目であり、広い視野に立った総合的な能力育成を目指す科目と位置づけられている。「キャリアと就職」は、就職活動を前にした3年生の受講を前提とした授業で、単に講義から知識を習得するだけではなく、レポート課題に取り組むことで自分の問題としてキャリアを考える授業として設計されている<sup>3)</sup>。

全15回の講義は「日本経済と就職活動」「会社の見方・選び方」「政府の役割と公務員の仕事」「働く制度と多様な働き方」「ライフキャリアとお金」など、働く場面で知っておくべきテーマで構成される。このなかの第6回目は「キャリアとコミュニケーション」。コミュニケーションの基本を学ぶことを目的として実施をした。一コマ90分間のなかで講義した内容は次のとおりである。なお、この回の講義は山口県若者就職支援センターの藤山佳子キャリアカウンセラーが担当した。

まず、企業が学生を採用するときに重視する能力の第一位は「コミュニケーション能力」という厚生労働省の調査結果を引用する一方、大学生の意識調査で「職場の人間関係が不安」を就職活動の不安要素としてあげる学生が多いことを紹介し、この両者には密接な関係があるとの問題提起をする。年齢が異なる・立場の異なる人々との円滑なコミュニケーションが、働く場でよい人間関係を構築するためには大切であり、そのことが自分自身のキャリア形成にとって重要であることを、講師の体験談をまじえて語ることから授業ははじまる。

コミュニケーションの定義を「相手の考えや感じたことを正確に理解すること」および「自分の考えや感じたことを正確に伝えること」として、けっして喋ることのみがコミュニケーション能力ではないことを確認した上で、コミュニケーション能力を、①聴く力、②表現する力、③かかわる力の3つに分解して説明した<sup>4)</sup>。聴く力の点では、傾聴スキルを紹介。表現する力として、きちんと話を

することの重要性を語ったうえで、声の大きさ、言葉づかい、報告・連絡・相談もコミュニケーションの力であることを説明した。かかわる力としてはアサーティブコミュニケーション(さわやかな自己主張)の観点を説明し、最後に、コミュニケーションは人間関係構築のスキルであり、キャリア形成の手段である。自分自身がよりよいライフキャリアを歩むために、この能力強化が重要であることを伝えて締めくくった。

受講した学生には毎回の講義で学んだことを書いたレポートを提出させるが、「コミュニケーション能力の重要性がわかった」「プレゼンテーション能力だけではないことがわかった」「自分の能力の無さが不安である」などのコメントが提出される一方で、「重要なのはわかったが、どうしてよいのかがわからなかった」という意見も散見された。キャリア形成の観点からコミュニケーション能力の重要性を伝えることはできたが、大学生として何をすべきかは、いくつかの参考文献の提示を除いて伝え切れなかった面もある。この点は課題としてあげられる。



総合科目「キャリアと就職」

#### 4. 総合科目「キャリア形成とコミュニケーション」

数多くの学生たちにコミュニケーションの重要性を伝えることは上記授業で実践してき

だが、大教室の授業の限界もある。コミュニケーションの力を高めていくためには、より実践的な授業が求められることから、平成17年度後期からは少人数クラスの授業をパイロット的に実施することとなった。大学生のコミュニケーション能力を高めるために実際

に何をすべきか。理論をきちんと理解させた上での実践力養成の取り組みである。あくまでもキャリアの視点から教育を行うということで、科目名称は「キャリア形成とコミュニケーション」とした。

総合科目「キャリア形成とコミュニケーション」 シラバスより（抜粋）

授業の概要

コミュニケーション能力は、企業が新入社員に求める能力の第一にあげられる基本的な能力であり、これから職業社会に乗り出す学生にとってコミュニケーションスキルの獲得は重要な課題となっている。本講義は、キャリア形成の基本的な考え方を理解した上で、職業人として必要なコミュニケーション能力の向上を目的とするものであり、一部にグループ学習をとり入れた実践形式で講義を行う。学んだことは就職活動にいかしてほしい。なお、この授業は山口県若者就職支援センターの協力により実施する。グループワークを行うため受講者数を限定する。希望者多数の場合は抽選を行う。

この授業の実施にあたっては、「自己理解」をコアコンセプトとして位置付けた。理由は二つある。ひとつは、自分の行動特性や価値観、すなわちキャリアアンカーを認識して受け入れることがキャリア形成の第一歩である。このことが自己理解であり、キャリアの本質である「自律」へのファーストステップと考えられるからである。二つ目の理由は、コミュニケーションは他者との関係性である。まずは自分の考え方や伝えたい事柄を整理して、さらに相手を意識しながら伝えることになる。この一連の作業プロセスが自己理解であり、ここには他者との関係性が影響を与え

る。自分と他者の考え方や関わり方の違いを知るという意味での自己理解は、コミュニケーションの力につながっている。

よってこの授業では、自己の明確化がひとつのキーワードとなり、前半ではライフラインチャートやキャリアルートなどの手法を用いた自分のキャリア感の理解を通じて「自分軸」を発見することを試みる。さらに後半部分では、他者との関係性において自分を知る「関係軸」を取り上げて、自分のコミュニケーションスタイルの理解を通じて自己理解を深めていく。各回の授業では小グループでのディスカッションあるいは全員の前の発



総合科目「キャリア形成とコミュニケーション」授業風景

表を取り入れ、メンバーからのアドバイスを積極的に受け入れる。他者とのコミュニケーションのなかで自己理解を深めるとともに、コミュニケーションスキルを向上させる教育プログラムである。

平成18年度前期に実施されたこの授業の各回の取り組みを概観していきたい。

### 〈第1回 オリエンテーション〉

第1回目の授業では、この授業の目的と内容を説明した上で、とくに以下の5点を重視すること、そして30名を上限として授業を実施することを伝えた。

- ① キャリア理論の理解    キャリアという考え方を学ぶ
- ② キャリアを意識した働き方    キャリアデザイン(キャリアプラン)をつくる
- ③ キャリア形成とコミュニケーション能力との関係    相互作用(影響)を考える
- ④ コミュニケーション能力を活用した自己理解    自分のコミュニケーションスタイルを知る
- ⑤ コミュニケーション能力を活用した自己表現    プレゼンテーションの実施

### 〈第2回 キャリアを考える〉

キャリアとは何か? 講師との対話のなかで理解を深める。キャリアデザイン、キャリアアドリフト、キャリアアンカー、キャリアサバイバルなどの言葉を理解するとともに、長期的計画的なキャリア理論とブランドハブスタンス(計画的偶発性)理論の両者に対して各自の考え方を整理し、5名程度のグループに分かれて議論をした。ここで重要なことは、人それぞれにキャリアは異なり、その考え方も異なるということ。そして、キャリアは変化するということである。大学生にとって自分自身の問題として将来を考えることは大切であり、そのためにキャリア理論を学ぶことの重要性を講義するほか、実際には試行錯誤の過程においてキャリアが形成されるこ

とを強調した。授業のはじめには、コミュニケーションを促進するという観点からグループで自己紹介(サイコロをふって出た目のテーマでトーク)をして、メンバーによる第一印象カードのプレゼントを行った。

### 〈第3回 自己の明確化:自分軸(その1)〉

前回に続いて自己紹介トレーニングから授業ははじめた。採用面接の場面や新しい職場に配属されたときなど、自己紹介はつきものである。自己紹介には、①自己理解力、②自己開示力、③言語力、それぞれの力が必要であることを説明した上で、グループにわかれて実践した。今回は、「私は・・・(のような人)です」という例え話で自分を紹介することをルールとして(メタファートーク)、①結論→具体的な説明→結論の順に話をする、②わかりやすい言葉を使うこと、③非言語(声の大きさや態度)に注意すること、以上を心がけながらコミュニケーションスキル向上の取り組みを開始した。今回から3回は、自分のキャリアに関する考え方、「自分軸」を明確化する取り組みである。



自己紹介メタファートーク

### 〈第4回 自己の明確化:自分軸(その2)〉

価値観カードを用いて自分のキャリア観を考え、グループで意見交換を行った。価値観カードは6人の仮想人物の仕事と生活のスタイルを書いたカードであり、各自このなかから最もピッタリくるカード一つを選ぶ。メン

バーの価値観を聞くことで、自分自身との相違を理解し、幅広いものの見方とコミュニケーションを図ることを目的とするものである。このほか、自分の過去および未来への考え方を整理するためにライフラインチャートの記載を行った。満足度の高いとき・低いときの外的理由と内的理由を整理して、自分の特徴を明らかにする。また、この特徴を仕事上の能力として表現することもあわせて行った。自己理解を深めるための試みである。また、次回活用するキャリアートの宿題を説明した。

〈第5回 自己の明確化：自分軸（その3）〉

自分の好きなキャリアを歩んだ人物のキャリアート調べ、グループに分かれて発表した。発表内容は、この人の①キャリアート（経歴）、②知ったきっかけ、③参考になった点、④この人に対して思うこと、以上4点である。これによってキャリアに関する自分の価値観を理解することができる。今回は古田敦也やタモリなどの人物が選ばれ、活発に意見がかわされた。これはキャリアを題材としたコミュニケーショントレーニングでもある。また、次回の宿題としてキャリアプランシート作成の説明をした。

〈第6回 キャリアプランの発表〉

これまで理解を進めてきた自分のキャリア感のまとめとして、キャリアプランの発表を行った。前回宿題として指示していたキャリアプランシートは、近い将来、そして10年後から40年後までの自分を記載するもので、トランジション（節目）をイメージして自己理解をさらに深めようとする試みである。プレゼンテーションの力をつけることも意図して全員の前で一人2分で発表した。さらに、「聞き手は話し手を強化する」というキャッチフレーズのもと、聞く側の姿勢を重視した。

〈第7回 コミュニケーションの理解（重要性）〉

今回からはコミュニケーションそのものの理解を深めることで、スキルを高めていく。まずは、「コミュニケーションとは何？」「話しやすい人ってどんな人？」の二つのテーマでグループディスカッションを行った。自分の考えを明確に伝えることに気をつけながらグループの考えをまとめるよう指示し、討論の後にグループ代表者が報告をした。とくに後者のテーマでは「キャリア形成にどのような影響があるか」について意見を出し合うこととして、プラス面・マイナス面両方の意見が出された。コミュニケーションの重要性を自分たちで理解する取り組みである。最後に講師から、コミュニケーションがしっかりとれるようになると仕事の面で大きく成長することについて、事例をまじえた解説があった。

〈第8回 コミュニケーションの理解（傾聴）〉

コミュニケーションの基本はしっかり聞くことである。このことを実体験として理解するために傾聴ロールプレイを行った。二人ペアとなって、①無反応、②うなづき・あいづち、の2パターンを実践した。また、メラビアンの実験、ハロー効果の解説を通じて第一印象の重要性、そして、態度・姿勢の重要性を学習した。

〈第9回 自己の明確化：関係軸（その1）〉

ここからの2回は、他者との関係において自分を知ること、つまり、自分のコミュニケーションスタイルの理解を目的とするもので、今回はSPトランプを活用して自己理解を深めた<sup>5)</sup>。SP（サブパーソナリティ）とは、人間の持つ様々な特徴を準人格化して独立させたものであり、個性はSPの集合体であるという考え方に基づく。人は多面的であり、表面化する「自分」は状況によって変

化する。自分のSPを理解した上で、状況に応じて表現力を変えていくことはコミュニケーションスキルとしても重要である。52枚のSPトランプから自分を適確に示すと思うカードを選んで、その言葉を活用して自己PRを作成する。そしてグループのメンバーから、自分が選んだものを除く残りのカードのなかから一枚をプレゼントしてもらう(他者からの印象)。自己理解の深さが他者理解につながり、他者対応力をつけることが自己成長になるとの考え方に基づくもので、徹底的に自分を理解する言葉をさがすとともに他者からの印象を受け入れることで、自分が気づかない自分を理解する。加えて、これまでグループワークで他者からもらった第一印象カードを整理して、改めて他人から見た自分と、自分から見た自分の比較を行った。



SPトランプによる自己理解

#### 〈第10回 自己の明確化：関係軸(その2)〉

より具体的に自分のコミュニケーションスタイルを知るための交流分析を行った。交流分析(Transaction Analysis)とは、エリック・バーンによって開発された人間関係や人の行動を理解するための理論体系である。このなかのパーソナリティ理論に基づくエゴグラム実施によって5つの自我を計測し、自分が人と関わるときのクセを理解した。そして自分のコミュニケーションスタイルを知った上で、自分と他者との関係をよりよい状態へと変容させていくための行動変容へのポイ

ントを解説した。コミュニケーションは個性ではあるが、能力でもある。特定の自我に固執することなく状況に応じて行動を変化させることもまた重要であり、コミュニケーションスキル上達のポイントでもある。

#### 〈第11回 自己の明確化：自分軸と関係軸〉

ジョハリの窓の理論に基づき、新たな自己発見の促進を試みた。20のパーソナリティについての自己評価と、これまで様々なグループワークをともに行ってきたメンバーによる評価を比較することで、自分が気づかない自分の発見、また、隠された自分を認識することで、自己理解を深めた。集団の中での話し合い(相互作用)を通じて人間関係理解を進めるものであり、これまでの授業で行ってきた自分軸における自己理解と他者との関係軸における自己理解を統合する試みである。

#### 〈第12回 グループディスカッション〉

##### (その1)

議論が対立することを前提とした「予算会議」という仮想的コミュニケーションの場を実践することで、アサーティブコミュニケーション(相互理解に基づくさわやかな自己表現)を体感する。他者との関わりのなかで、バーバルコミュニケーション(言語表現)と同時にノンバーバルコミュニケーション(非言語表現)は重要である。このことについて、会議の進行を通じて気づきを促進する。相手の意見を聞き、自分の気持ちを素直に伝える。そして、伝わった内容を確認しながら少しずつ進めていくプロセスの大切さを実体験するものである。

#### 〈第13回 グループディスカッション〉

##### (その2)

採用面接を想定したグループディスカッションを行った。グループを2つに分け、ディスカッションを行うメンバー以外は面接

官役となって評価シートによるコミュニケーション能力判定を行った。今回は「成果主義と年功序列」「インターネットの弊害とその対応策」の二つのテーマを採用し、それぞれのグループで実践した。前回実施したアサーティブコミュニケーションが実践できるかという点に加えて、評価の視点を実感することで、コミュニケーションスキルの向上を目指した。

#### 〈第14回 論理的な文章表現〉

自分の考え方を論理的に文章にする手法を解説し、次のプレゼンテーション発表会のテーマ「今までの自分、これからの自分」を文章化するワークを行った。

#### 〈第15回 プレゼンテーション発表会〉

最終授業は、口頭試験を兼ねたプレゼンテーション発表会である。全員の前で2分間の制限時間内で自分を表現した。小道具持込可としたため楽器の演奏を取り入れたプレゼンテーションやメガホン片手に熱演する姿もみられ、それぞれに「今までの自分、これからの自分」を語った。コミュニケーションの基本である「自分の考えをきちんと相手に伝えること」を壇上で実践するとともに、自分が発表する時以外は、姿勢よく、うなづきをしながら聞き手として「しっかり聞く」ことを改めて実践して、この授業のまとめとした。

#### 〈学生による評価〉

この授業を受講したことが、各自のコミュニケーション能力をどのように、また、どの程度高めてきたのかを検討したい。評価指標として、コミュニケーションの3部門「聴く力」「表現する力」「かかわる力」それぞれに5問ずつ質問を準備した<sup>6)</sup>。受講前後の比較を行うために、初回の授業でまず現状の自己評価を行い、第15回のプレゼンテーション発表会終了後に、同じ項目で評価を求めた。最終評価は、初回に自分が記入した自己評価表の横に記載してもらったもので、この授業を受ける前に比べてどう変化したのか(変化してないのか)を評価することになる。各問「あてはまる」「ややあてはまる」「あてはまらない」の3段階で自己評価をしてもらい、それぞれに2点、1点、0点を与えて得点化した。

自己評価の平均得点を表1に示す。ほとんどの項目で得点が上昇していること、とりわけ初回得点の低かった「表現する力」「かかわる力」の上昇幅が大きいことがわかる。授業の中で人と関わることの重要性を学んだこと、はっきり伝えることのトレーニングをしてきたことの効果であろう。ただし、これはあくまでも自己評価であって、実際の能力が向上したかどうかを客観的に評価する指標ではないことは認識しておくべきである。しかしながらより高い得点に丸をつけることがで



グループディスカッション(予算会議)



プレゼンテーション発表会

表1 コミュニケーション能力の自己評価

設 問		事前得点	事後得点
聴く力	1 いつも相手の立場を理解しながら話をしている	1.5	1.7
	2 いい人だとか、親しみやすい人だと言われる	1.2	1.7
	3 争い事は嫌だ	1.8	1.7
	4 コミュニケーションでは、場のムードを大切にしている	1.7	1.9
	5 人の相談にのる事は、あまり苦ではない	1.8	1.8
計		8.0	8.8
表現する力	1 人が話をしている途中で、必要があれば介入してまとめる	0.7	0.7
	2 話し出したら、いくらでも話がはずむ時がある	1.5	1.6
	3 コントクトを取れない相手でも、とり合えずメールで伝言を残す	1.1	1.7
	4 みんなでディスカッションをしたり語り合うのが好きだ	0.9	1.4
	5 人前に出るのは、そんなに苦ではない	0.9	1.3
計		5.2	6.6
かかわる力	1 必要があればどんな相手でもわりと、マメに連絡を取る方だ	1.2	1.5
	2 一人でボツンとしている人をみると、放っておけない	0.8	1.3
	3 初対面の人には、なるべく気に入られるように意識している	1.3	1.7
	4 知らない人からよく声をかけられる	0.6	0.9
	5 人と接する時は、笑顔を心がける	1.6	2.0
計		5.5	7.3
合 計		18.7	22.7

注) 事前得点は第1回目の授業の日に、事後得点は第15回目の授業の最後にとったアンケート調査に基づく。  
この表に示す得点は両方に回答した23人の平均値である。

きるといふ面での自信にはつながっているものと思われる。自己理解が進み自分のスタイルを再認識することが得点を上昇させたとも考えられ、スキル向上だけではなく意欲の向上もここには反映されているだろう。このほか一人ひとりを見ていくと、全員の得点が上昇しているわけではない。「自分はできていると思ったけど、この授業を受けてまだまだ足りないということがわかった」として評価を下方修正した学生もいたことを付記しておきたい。課題を認識するという面での効果もあらわれている。

## 5. おわりに

自分の将来を自分で選ぶとる意欲と能力を育成するために、キャリア教育に力をいれる大学は多い。本論文で焦点をあてた“コミュニケーション能力”はキャリア教育のひとつの重要なテーマであり、この力を養うための教育プログラムの開発は、大学に共通する課題となっている。ここでは山口大学の取り組みを詳細に報告するとともに、授業の実践を

通じて効果と課題を明らかにしてきた。授業担当者としての実感は、コミュニケーション能力にはかなりの個人差はあるが、自ら気づくことで変わるということである。苦手だからと敬遠する学生もいたが、考え方を理解して実践することで、苦手意識も徐々に薄れていくようであった。「みんなでディスカッションをしたり語り合うのが好きだ」「人と接するときは笑顔を心がける」といった自己評価の得点がアップしていることは、授業を楽しむ姿のあらわれでもある。授業で学ぶことでコミュニケーションそのものに興味を持ち、ディスカッションを繰り返すなかで他者からコメントをもらうことへの怖さが薄れていく。コミュニケーションを積極的に考える意識を形成するという面で、授業の効果は大きい。このことが、就職する力、キャリアの力を高めることにつながっていくのである<sup>7)</sup>。

一方で、授業の実施を通じて課題も明らかになってきた。最後にいくつかの課題を指摘しておきたい。ひとつは、気づきを促進させることはできても、授業という限られた時

間・空間のなかで一人ひとりのスキルを向上させることは、やはり難しいということである。確かにコミュニケーションは能力であり高めることが可能であるとしても、一人ひとりのレベルとスタイルは大きく異なる。授業をきっかけとした自己学習力に期待したいところではあるが、それができる学生もいれば、できない学生もいる。一つの授業で完結する問題ではないため、授業を核としたコミュニケーション能力養成プログラムを大学教育全体でどのように取り組むのか、とりわけ現状において能力が低いと判断される学生への教育をどのようにデザインするかは課題と言える。課外教育を含めた継続的取り組みが求められる点でもある。

第二にボリュームの問題がある。キャリア形成の観点からコミュニケーションを学ぶ授業科目の効果は認められたと理解するが、少人数授業の総合科目「キャリア形成とコミュニケーション」はたかだか30名が受講できたにすぎない。学校全体からするとほんの一部の学生がこのようなチャンスを得たにすぎないのである。コミュニケーション能力強化は学部を問わず必要な教育であって、かつ、様々な立場・価値観の人々との関わりを通じて力を高めていくことが良いとすれば、全学共通教育として実施することが望ましい。一学年数千人の学生を擁する大学で実現しようとすると、同じ授業を数十コマ開講する必要があって、講師の確保や質の維持の点で難しい問題が発生する。

第三に、授業内容に関する課題を指摘したい。今回は時間の関係もあってすべてのプログラムをこちらで準備して実施をしたが、より実践的には、普段からのコミュニケーション問題を自分で把握して、持ってきて、よりよい関係づくりに展開できるような、課題発見型のプログラムを導入することも考えられる。また今回の授業で実施した評価はあくまでも自分の意識であり、主観的な評価にとど

まっている。自分が伝えたいことがどれだけ伝わったかなど客観評価も重要であろう。効果的な教育の実現には、コミュニケーション能力の計測と評価は重要な課題でもあり、今後の研究の発展が期待されるところである。

(学生支援センター 助教授)

(キャリアカウセラー)

- 1) 週刊東洋経済2006.11.18 特集「08年就職戦線5つの大予測」
- 2) 青谷法子・三宅章介「企業と若年者の仕事に関するミスマッチとキャリア形成についての一考察—特に、コミュニケーションの果たす役割を中心にして—」, 東海学園大学研究紀要, 2005.3, pp.1-24 では、「採用時における企業と若年者とのそれぞれの評価要因に齟齬があり、その原因が採用後数年間のうちに発現するというのである。企業と若年者との相互理解不足、言い換えればコミュニケーション機能の欠落が大きな影響を及ぼしているといえる」と指摘している。
- 3) 総合科目「キャリアと就職」の全体構成およびレポート課題については、平尾元彦「キャリア教育の手法としての個別学習課題」, 『大学教育』(山口大学大学教育機構), Vol.3, 2006.3, pp.145-160参照
- 4) 浮世満理子『プロカウンセラーのコミュニケーションが上手になる技術』, あさ出版, 2001 参照
- 5) SPトランプは、自己を理解し自己成長を図るパーソナル・ディベロップメントと、他者を理解し他者に対応していく態度や技法であるヒューマンスキルを学習していくための教材として開発されたもの。詳しくはYAO教育コンサルタント <http://www.yao-ec.co.jp/>参照。
- 6) 浮世[2001](前掲書)のコミュニケーションチェックシートのなかから5問ずつを選択して評価シートを作成した。
- 7) 就職力の高い学生の方が多様性に対する志向が高いとの研究結果がある。ここで言う多様性に対する志向とは、「人の多様性に興味を持って、他者の考えや意見を享受すること」

を求める志向であり、本論文で注目したコミュニケーションのひとつの側面を示している。この研究成果に即して考えると、コミュニケーションに興味を持つことが、就職力を高めると考えることもできる。松村直樹・平尾元彦・松尾俊彦「学生パーソナリティと就

職活動特性—呉大学生調査に基づく実証分析—」, 呉大学ネットワーク社会研究センター研究年報, Vol.4, 2004.3, pp.41-53 および角方正幸・松村直樹「大学生の「就職力」と「情報活用」」, 現代の高等教育 IDE, 2006.8-9, pp27-32 参照。