

社会に出ても継続的に 社会人基礎力を高められる力を、 振り返りと面談で育てる

授業などの活動の過程で振り返りを行い、活動自体や「社会人基礎力」の課題に気付くことは、活動の目標達成にも「社会人基礎力」の向上にも効果的ですが、一方で「社会人基礎力」の向上や低下を自分だけで判断し、評価することは難しい場合もあります。それゆえ、第三者との面談など、他人に承認されたり、指摘されたりすることが大事になるわけですが、「自己評価を独力でできること」を向上可能な能力と考え、その育成を評価活動を通して行おうと試みているのが武蔵大学です。自分を観察し分析すること、そして評価軸に照らし合わせて自分のパフォーマンスを診断すること、さらにどうしたら向上できるか計画を立てること…そのような自己評価能力は、実社会に出てからも「社会人基礎力」を継続的に伸ばしていくための力だということです。

キャリアコンサルタントと共同で、評価の指標を作る

武蔵大学では、平成19年度の「社会人基礎力」育成プログラムとして、経済学部、文学部、社会学部の3学部合同による産学連携PBL型プログラムを実施しました。3学部から数人ずつ集めた学部横断チームを作り、連携先のIT企業3社の文系人材の採用に関する課題の解決策を企業から依頼されたコンサルタント企業がするように提案していくというものです。学生チームによる企業インタビューや学生インタビュー、文系学生に対するIT産業の認知度・イメージ調査などの活動を行い、その活動を通して、「社会人基礎力」を高めていきました。

大学では、評価活動にキャリアコンサルタントの協力を仰ぎました。キャリアコンサルタントの知見で評価のための指針を作ること、そして、振り返りの面談の実施を依頼したのです。まず、大学とキャリアコンサルタントが共同で、評価のための指標を作り上げました。学生が自分で「社会人基礎力」の理解を深めることができるように、「社会人基礎力」とは何か、「12の能力要素」それぞれについて解説したアドバイス集「社会人基礎力アドバイスシート」を作成しました。

このアドバイス集には、「自己評価の着眼点」「〇〇力が発揮されていない状態とは」「〇〇力を高めるポイント」の観点で、具体的な行動事例が書かれており、学生がどのように自分で「社会人基礎力」を意識して行動していけばよいかわかるようになっていきます。また、自分を振り返る際の視点を示しています。「社会人基礎力」が発揮されていない状態とは、講義やゼミではどのようなときなのか、教員の経験から気付いた点が挙げられて

自己評価能力は、社会人基礎力を伸ばすために使える力

います。

一方、面談については、教員とキャリアコンサルタントが議論する中で、「評価のための評価を行うのではなく、『社会人基礎力』の認知力を高め、学生に基礎力を内省させるための評価であることが重要。自己評価能力（セルフモニタリング能力）の育成を重視しよう」という認識に至りました。

学生が「社会人基礎力」を意識しながら、プロジェクトを進められるのが理想です。意識することができれば、それだけでも「社会人基礎力」は伸びるからです。しかし、現実には、学生はプロジェクトをこなすのに精いっぱいなので、内省や振り返りの機会を与えなければ「社会人基礎力」に意識が回りません。

武蔵大学の評価を担当する財団法人日本生産性本部の大山雅嗣氏は、「企業で働く人を見ても、実際、仕事になかなか意識はできていません。そのため企業では、仕事の前後で、例えば、入社2、3年めなどの節目、節目のキャリア開発研修の中で振り返りなどを行い、意識付けしたりするのです」と話します。

「自己評価能力があれば、『社会人基礎力』の向上につながる。また、自己評価能力は、社会に出てからも『社会人基礎力』を伸ばすために使える能力である」。武蔵大学では、こうした考えに立ち、自己評価の育成に主眼を置いた面談を実施しているのです。

「社会人基礎力アドバイスシート」(抜粋)

5. 計画力 Ⅱ. 考え抜く力

〈解説〉

計画力とは「①課題の解決に向けた案を複数用意し、②その中から最適なものを選択し③それを遂行するための準備を行う力」をいいます。

「評論家」と揶揄（やゆ）される人がいます。課題発見力はあるのに、それが単なる評論あるいは批判に終始し、建設的な提案に結びつかないのです。これでは「文句屋」にすぎません。その課題はどうすれば解決できるのかを模索し、「こうすればよい」という案にまとめることが大切です。

また自分の仕事遂行上の課題においても、行動計画をA案、B案など複数考え、より良いほうを選ぶというパターンを身につけてください。その場の思いつきで安易に行動する失敗を避けるためです。

計画には、単に時間的なスケジュールだけでなく、「人、物、金、情報」など、さまざまなリソース（資源）を有効に活用する視点が欠かせません。はじめは要領が分からないものですが、そこは先生やメンターを「有効に活用」してください。「自分で考える→先生やメンターの指導を受ける」、この繰り返しによって徐々に習熟していくはずです。

〈自己評価の着眼点〉

- 課題や宿題は前日や当日にあわててやることが多い。
- ゼミで使うコピーを取るために、ゼミの開始時間に間に合わないことが頻繁にある。
- 誰かの発言にすぐ同調し、自分で代案を出すようなことはない。
- 課題発表の期限や作業量を想像し、開始時期や分担を適切に決定することができる。
- 発表や課題提出の当日に必要な物品（コピー資料や機材）や、段取りを計画する際、あまりに厳密にやろうとして疲れきる／あるいはあまりにゆるく考えすぎて当日もたつく。

〈計画力が発揮されていない状態〉

- ・計画を立てるということ自体を面倒くさいと感じている。
- ・自分で計画を立てる前に、「どうすればよいでしょうか」と先生に指示を仰ぐ。
- ・とても実行できそうもない「机上の空論」で計画を立てる。
- ・うまく立案できないと自分一人で悩み、長いこと考え込んでしまう。
- ・計画を立てても、それきりで、計画倒れになる。

〈計画力を高めるポイント〉

- ・「Plan→Do→Check→Action」の流れに沿って仕事を考える。
- ・計画に盛り込む要素（時間、人など）はどの程度必要かをまとめる。
- ・実行可能性の難易度を考慮し、比較的易しいもの、難しいものと2案用意する。
- ・初めから完璧を求めない。できるところまで自分で計画を立て、あとは先生やメンターの指導を仰ぐ。

評価のスケジュール

	自己評価	他者評価
事前： 10月上旬	「行動目標シート」、「事前自己評価シート」に記入	「行動目標シート」をもとに個人面談
中間： 11月中旬	「前半振り返りシート」に記入、 面談後「中間評価シート」に記入	振り返りシートをもとに、個人面談
事後： 1月中旬	「後半振り返りシート」に記入、 面談後「事後評価シート」に記入	振り返りシートをもとに、個人面談

資料提供 武蔵大学

自分を分析し、次の行動につなげる面談

具体的には、面談はキャリアコンサルタントと学生の一对一の個人面談で、一人約20分ずつ。6人のキャリアコンサルタントが分担して、一人あたり6〜7人の学生を担当しました。学生が事前に書いてきた「前半振り返りシート」を見ながら、基礎力の伸び、特に事前から中間にかけて、評価の高まっていない項目について中心に話を聞くようにしています。学生数も多いので、本当は40分はかけなければいけないものを20〜30分程度でまとめているということでした。

学生には、「大事なことは評価ではなく、今までのことを振り返って目標設定することである」と伝えていきます。例えば、「主体性」がないと言う学生には、①どういうときに「主体性」がないと思ったのかを聞く、②次に同じことがあった場合にどうすればいいのかを聞く、③それを踏まえて目標設定させる、という流れを作っていきます。プロジェクトを行う前と後に自己評価させ、意識付けさせて、次の行動につなぐのです。

カウンセラーは、面談内で学生の自己評価能力を少しでも付けたいと考えています。そのため、まずは学生の自己認知力を見ます。学生の中には、全般的に、または極端に低い評価を付ける学生がいます。それが、「社会人基礎力」の理解がないことが原因の場合は、理解を促します。自尊心が低いことが原因の場合は、カウンセリングが必要ときもあ

社会人基礎力質問票（一部抜粋）

5. 計画力
（9）課題を解決するためには、思いつきではなく、まずは計画を立てることを考えるほうである。 〈5. かなり当てはまる 4. 当てはまる 3. やや当てはまる 2. あまり当てはまらない 1. ほとんど当てはまらない〉
（10）自分ができるところまで計画を立てて、どうしても実行できるか考えるほうである。 〈5. かなり当てはまる 4. 当てはまる 3. やや当てはまる 2. あまり当てはまらない 1. ほとんど当てはまらない〉

資料提供 武蔵大学

成長の実感値を矢印で表す「伸びの自己評価」

ここでは、中間評価までのプロセスとその実施方法について紹介します。

1. 10月上旬 事前評価

まず、現状を分析し、目標とする行動とそれに至るプロセスを「行動目標シート」に記入する。次に、「社会人基礎力質問票（上図）」を参考にしながら、現時点における自己評価を「事前自己評価シート」に記入。

2. 11月中旬 中間評価

① 9月に配布された「社会人基礎力アドバイスシート」をもう一度読む。

② 9月に作成した「行動目標シート」に記入した「目標に向けた具体的な取組」を踏まえ、これまでの自身の取り組みを振り返る。

③ 振り返りをもとに、「前半振り返りシート」の基礎力の向上イメージを（矢印で）評価する（p364参照）。

④ また、振り返りに記述した内容の根拠・理由、あるいはそれを裏付けるプロジェクトにおけるエピソードを記入。

⑤ あわせて、後半に向けた具体的な取り組みを記入。

3. 学生が書いた「前半振り返りシート」をもとに、個人面談を実施。

中間評価では、「12の能力要素」ごとで、向上のイメージを、大変高まった（↑）、少

学部：氏名：<記入日：年 月 日>

まずは、初回に配布された「社会人基礎力アセスメント」をもう一度読んで下さい。その上で、開始時に各々作成した「行動目標シート」(理想の行動、目標とすべき行動、目標にむけた具体的な取組)、なかでも「目標にむけた具体的な取組」をふまえ、本プロジェクト前半期における自身の取組を振り返り、「1」に記入下さい。振り返りをもとに、基礎力の向上度(イメージ)を評価(★大変高まった、少し高まった→高まっている→下下さい。また、「1」に記述した内容の根拠・理由、あるいはそれと裏付けするプロジェクトにおける 具体的なエピソードなどを「2」に記述下さい。あわせて、後半にむけた取組を「3」に記述下さい。

社会人基礎力振り返りシート

「3 目標にむけた具体的な取組」

<記入例>

グループ活動の効果的な推進において自分は何をすべきかを常に考え、進んで行動する。グループが問題を抱えた時などは断決にむけ積極的に発言、行動する。

<記述例>

前半における自分の取組の振り返り

基礎力の向上(例れめ)にむけ

振り返った内容の根拠・理由、あるいは内容を裏付けるエピソードなど

後半にむけた具体的な取組み

主体性

グループ活動にどのように関与すればよいのかかららず、他のメンバーに頼る機会が多くて、常に受動的に過してしまっ

➡

グループでの自分の役割ややるべき事がよく理解できなくとも、議論の流れを乱してはいけなと思い質問できなかった。また、企業情報の収集整理において問題が発生しても自分より他のメンバーの方がうまく解決するだろうと思っ

取り纏めにむけ「自分は何をすべきか」を常に考えるようにする。特に、合同チームにおける、収集した企業情報の共有化や、対応策の検討においては、積極的に発言、行動する。

社会人基礎力

(1) 主体性

1. 前半における自分の取組の振り返り

基礎力の向上(例れめにむけ)

2. 振り返った内容の根拠・理由、あるいはその内容を裏付けるエピソードなど

3. 後半にむけた具体的な取組み

I 前に踏み出す力

(2) 働きかけ力

(3) 実行力

(4) 課題発見力

II

図版提供 武蔵大学

ります。

「社会人基礎力」は、学力と違って習得して終わりではなく、意識し続け、やり続けることが必要になります。社会に出ても、意識を持って行動できるかがポイントです。大学在学中に発揮できたからそれでよいのではなく、将来にわたって意識して、社会でも「社会人基礎力」を発揮し仕事ができるように育てることは教員の役目だと考えています。そのためにも、自己評価能力を重視しているのです。

4章 評価・振り返りの取り組み

365

364