HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	伴走的キャリア支援による自律した若者の育成の取り組み ： 北海道大学新渡戸カレッジの事例
Author(s)	肖, 蘭; シュルーター, 智子; 髙橋, 彩
Citation	高等教育ジャーナル ： 高等教育と生涯学習, 28, 57-63
Issue Date	2021-04
DOI	https://doi.org/10.14943/J.HighEdu.28.57
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/81048
Type	departmental bulletin paper
File Information	HighEdu.28.57.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

10.14943/J.HighEdu.28.57
J. Higher Education and Lifelong Learning **28** (2021)
〈Report〉

An Accompanied-Learning Model of Career Education to Nurture Independence in Youth: A Nitobe College Case Study at Hokkaido University

Lan Xiao,* Tomoko Schlueter and Aya Takahashi

Institute for the Advancement of Higher Education, Hokkaido University

伴走的キャリア支援による自律した若者の育成の取り組み ―北海道大学新渡戸カレッジの事例―

肖　蘭**，シュルーター　智子，髙橋　彩

北海道大学高等教育推進機構

Abstract ― This article aims to propose an accompanied-learning model of career education based on collaboration with teachers and practitioners through a case study in Hokkaido University. Nitobe College in Hokkaido University, through a "fellow system" that utilizes the alumni association network for education and career support, has held a "career development seminar" and has been trying an accompanied-learning model career education. This seminar incorporates four elements: self-understanding, vocational understanding, career planning, and assessment. It builds a route for reciprocal relationships among the four elements, and students' work in the reciprocal process with the accompaniment of their mentors and peers. This concept of the accompanying support model has three aspects: (1) it supports independence, (2) it has a diverse support group of fellows, professors, and students, and (3) goal development through trial and error. What is particularly important is that supporters do not give support unilaterally, but let the students gain power for themselves while confirming their own directions in the relationships with others.

(Accepted on 23 October, 2020)

1. はじめに

2011 年に大学設置基準の改正が行われ，大学等における社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）の実施が義務化されるようになった。それによって，各大学においてキャリア教育の量的拡大が図られているとともに，各大学の独自の特性や理念に応じてキャリア教育に取り組むことが求められている。北海道大学の学部横断的プログラム「新渡戸カレッジ」においても，北海道大学の基本理念に基づいたキャリア教育が実践されているが，その中核となるのは，社会人メンターとの連携を通じた伴走支援型キャリア教育モデルである。

「伴走支援」とは，一般的な問題解決型の支援と異

*) Correspondence: Institute for the Advancement of Higher Education, Hokkaido University, Sapporo 060-0817, Japan
E-mail: xiao.lan@oia.hokudai.co.jp
**) 連絡先：060–0817　札幌市北区北 17 条西 8 丁目　北海道大学高等教育推進機構

なり,問題に対する差し迫った対処と解決ではなく,支援そのものに意識を向け,支援者は被支援者に寄り添い,関係性の構築から始まり,被支援者が関係性の中から自立していく力が得られることを目指す支援の仕方である(奥田 2014)。伴走支援の概念は,近年貧困・自立支援の現場で用いられるようになった概念であるが,キャリア教育の原点が「若者自立支援」から生まれ発展してきたことを考えれば,伴走支援はキャリア教育においても一つの立脚点となりうることがわかるだろう。

本稿では,このような「伴走的キャリア支援」を中核とするキャリア教育プログラムとして,北海道大学新渡戸カレッジで実施している授業科目を紹介し,このプログラムが持つ「伴走的」意義を検討してみたい。

2.「セルフキャリア発展ゼミ」(CDS)の概要

北海道大学グローバルリーダー育成プログラム「新渡戸カレッジ」は 2013 年 4 月に,文部科学省「スーパーグローバル大学創成支援」事業の下で創設された学部横断的な学士課程特別教育プログラムである。北海道大学の全 12 学部の学生を対象とし,通常の学部教育と並行して,独自に設計された授業の履修や各種行事への参加を通して,国際性とリーダーシップの醸成を目指している。このプログラムでは,同窓会ネットワークを活用した教育・キャリア支援の取り組みとして,「フェロー制度」が設けられている。北海道大学の卒業生がフェローを務め,新渡戸カレッジ生のよき理解者・助言者として教育支援するものである。2020 年 4 月現在,計 27 名の卒業生がフェローを担当している[1]。

新渡戸カレッジでは,学生が自律的に自己の成長を図る場として,2016 年から PDCA のコンセプトを用いたキャリアセミナーが実施されていた[2]。本セミナーは年に 3 回,ワークショップ形式で開催され,「コーチング」の考え方をもとに新渡戸カレッジの学生が目標設定の実現に向けて PDCA サイクルを回す力を磨く機会を提供してきた。具体的には,学生が自ら目標を設定し,計画を立て,継続的に取り組む一方で,担当フェローと教員は,学生の目標の実現に向けて努めていくプロセスにおいて,目標を達成していくために必要なこと,PDCA サイクルを回すためのスキル等について助言し,学生の自律的な学びと成長を支援するものであった。

このキャリアセミナーは 2 年間,教育行事として開催されていたが,2018 年からは「新渡戸学(セルフキャリア発展ゼミ)」(以下では,英語科目名「Career Development Seminar」を略して,CDS とする。)として新渡戸カレッジのカリキュラムに組み込まれ,体系的な授業として実施されるに至った。

教育行事の段階からの大きな変更点としては,一泊二日の合宿を含めたことが挙げられる。この合宿では,フェロー,教員と学生同士とのより深い交流と,日常とは異なる空間での自己洞察を通して,自らのキャリアを集中的に考えることを目指している。PDCA サイクルを回しながら継続的に取り組むためには,一定の期間をとって定期的に確認する必要があるため,合宿を含めて年に 4 部構成の授業として開講している。具体的な授業内容は表 1 に示す通りである。

表 1 からも明らかなように,CDS は主に四つの要素,すなわち,学生の自己理解,職業理解,キャリアプランニングとアセスメントで構成されている。学生は参加者(履修生と担当フェローと担当教員)とのディスカッションを通して,「自分を知る」ため,また「社会・職業を知る」ための気づきを得た上で,人生の目標と学生時代にすべきことや取り組む方法を考え,自ら立てた目標・行動計画に基づき,今後の学生生活で継続的に取り組んでいく(図 1)。

具体的にそれぞれの授業内容を見ていこう。「自己理解」に関わるセッションは,主にグループワーク形式で行われており,大学に入るまでの自分自身の振り返りやこれからの抱負,自分の所属学部に一般的な進路先や自分の目指したい目標をグループで共有する。この部分は,応募学生の履修動機として「同期の学生たちが何を考え,どのように取り組んでいるかについて知りたい」という内容が多く見受けられたことに着想を得ており,自分自身の過去と将来という縦軸における自己省察のみならず,他者との関わりという横軸において自分自身の立ち位置を確認することを目的の一つとしている。また,コ

ンピテンシー・ホイール等のツールを用いて，自分の強みと弱みを可視化することを通して自己理解を深める活動も含まれている。

表 1．CDS の授業内容

	内容	目的
第1部	オリエンテーション＆アイスブレーク	
	キャリアモデルを知ろう	職業理解
	GW：これまでの振り返り＆これからの抱負	自己理解
	合宿までに達成する小目標の設定	キャリアプランニング
目標に向けて研鑽		
第2部合宿	GW：目標達成の進捗確認	アセスメント
	GW：近未来の職業世界	職業理解
	社会に求められるキャリアコンピテンシー	職業理解
	フェロー物語＆キャリア曲線	職業理解
	GW：エンプロイアビリティーを考える	自己理解
	GW：キャリア目標と在学中の行動計画を立てる	キャリアプランニング
目標に向けて研鑽・行動計画を実行する		
第3部	GW：目標達成の進捗確認	アセスメント／キャリアプランニング
第4部	GW：目標達成の進捗確認	アセスメント／キャリアプランニング

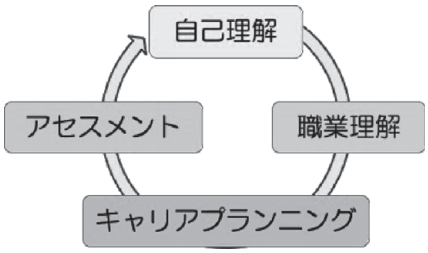

図 1．CDS のコンセプト図

「職業理解」のセッションは，フェロー，教員がそれぞれ，企業人，教育・研究者，アントレプレナーという三つのカテゴリーに分かれて，キャリアモデル，キャリアコンピテンシー，社会の労働・雇用事情，キャリアアンカーの考え方や自分自身の仕事とプライベート生活を含めたキャリア曲線等について講話する形で行われている。もちろん，こういった講話によって，社会・職業の理解に関するすべての知識を網羅できるわけではない。ここで目的としているのは，講話を聴いた学生の意識づけとなり，日本の産業構造と職業構成の現状，将来の変化，実際の職場における仕事の実態に目を向けて，今後主体的に調べていくための手がかりを提示することである。

こうした「職業理解」セッションでのインプットを通して，学生は自分が将来どうなっていたいのか，そのためにはどんな職業を希望するのか，そのキャリアを形成するのに必要な能力とは何か，その能力を現在どの程度持っているのか，それを身につけるには日々何をすればいいのかなどについて明確にした上で，「キャリアプランニング」を行う。ここでは，設定した目標に基づき，グループワークを通して，担当フェロー，教員と学生同士によるアドバイスを受けながら，長期目標から演繹的に日々の行動計画を立てることとなる。ここで作成した行動計画を一定の期間で実行して，アセスメントのセッションで参加者からの評価を受け，修正したうえで新たな計画をあらためて実行していくという構図である。

CDS を担当するフェローと教員の役割としては，学生が「社会・職業を知る」ための材料提供や，「目標・行動計画を立てる」，「アセスメントをする」ための助言を通じて，学生の自立・成長を支援することが期待されている。なお，CDS の担当フェローは，新渡戸カレッジのフェローから，キャリアの多様性を考慮して選ばれる。科目に移行する以前は 3〜4 名のフェローが担当していたが，2020 年現在は 10 名が担当している。また，各フェローは着任の際に，新渡戸カレッジの人材育成の目標と理念，学生への対応と指導の仕方についての研修 1 回，また，CDS のコンセプトと目標に関する研修 1〜2 回を受けている。

担当フェローに加えて，CDS では学内の教員が 4 名，TA（学生支援員）2 名（前年度の参加者から選定）が授業に参加している。ゼミの企画運営は，担当教員，CDS 担当フェローの代表者，学生支援員が中心となって進めている。CDS の履修生は毎年 15〜30 名程度であり，その詳細は表 2 に記載する通りである。

学生の履修後の振り返りレポートからみると，CDS の履修を通して，自分の将来に対して抱えていた不安が少なくなった，将来についてイメージしやすくなった，学生生活で取り組むべきことが明確になった，といった感想が最も多かった。CDS が目標としていた自分や職業の意義への理解を深めたこと

表 2. CDS 履修生の構成（2018-2020）

年度	履修生人数	学年（人数）	学部（人数）
2018	29	2 年 (17) 3 年 (10) 4 年 (1) 6 年 (1)	工 (8)，法 (4)，理 (3)，文 (4)，水産 (2)，農 (3)，医 (3)，歯 (1)，現代日本学プログラム (1)
2019	16	2 年 (11) 3 年 (4) 6 年 (1)	工 (1)，法 (2)，理 (1)，文 (5)，水産 (2)，医 (1)，獣医 (2)，教育 (1)，経済 (1)
2020 オンライン実施	15	2 年 (10) 3 年 (3) 4 年 (2)	工 (5)，法 (3)，文 (1)，水産 (1)，医 (1)，教育 (1)，農 (3)

や，目標設定と計画実行の意義を感じた感想もあった。そのほか，フェローの成功と失敗を含めた人生経験から刺激を受けた学生もいた[3]。

3.「セルフキャリア発展ゼミ」における伴走の意義

以上，CDS の内容について概観してきた。昨今，キャリア支援に関しては，日本の各大学で様々な取り組みがなされている。実務経験のある社会人を招いて，労働の世界での経験談などを紹介する取り組みや，自己理解を深める取り組み，フランクリン手帳などのツールを用いてキャリアプランニングに役に立てるといった取り組みなどもすでに行われている。これら既存の取り組みと比較すると，CDS で実践しているキャリア形成支援の取り組みも，それぞれは目新しさが無いように感じられるかもしれない。しかしながら，CDS における最大の特徴は，それぞれの取り組みを貫いている，社会人メンターとの協働による伴走的支援の考え方にある。

CDS の実施にあたり出発点となったのは，絶えず変化する現代社会において，若者が自らの役割を捉え，どのようにその変化を自らの成長につなげていけるかを意識し，継続的に試みることが重要だ，という認識である。こうした継続的な試みにおいては，若者は自分自身と世の中の現実とを摺り合わせる過程を経て，キャリア目標を明確にしていく必要がある。つまり，「自己理解」と「職業理解」との間を往来しながら，自分のやりたいことと，自分にできること（＝社会にとって自分が必要と求められること）との間に着地点を見出すことになる。

このような考え方のもと，CDS が特に意識しているのは，「自己理解」と「職業理解」との間の往復関係である。第 1 部と第 2 部では「自己理解」と「職業理解」に重点を置き，第 3 部と第 4 部では，プランニングとアセスメント，いわゆる PDCA の実践に重点を置いている。キャリア目標は長期的なスパンで見ると変化する可能性は大きいが，そうした行き来の過程において，変化と不変に気づき，自分にとって重要な「価値観」が見つかる。

したがって，このような往復関係やプランニングの実行・評価・再実行のプロセスに，フェローと教員が関わり，助言・伴走していることが，他のキャリア教育とは一線を画す，CDS の最も重要な特徴となる。以下では，CDS における伴走的支援の考え方について，三つの側面からさらに詳しく説明していきたい。

一つ目は，主体性を支える伴走である。キャリア教育の第一の目標は，自律した若者の育成であるため，主導権は学生にある。自らの人生目標や，果たしたい社会役割などは無論，学生自身が考えて決めることになる。その実現のための学習内容，方法，計画なども学生自身が立てるが，伴走者は，文献やインターネット等で簡単に入手できない実践知や経験知を提供して助言することができる。また，定期的なアセスメントにおける達成度の評価等を通して，学生の自律的な学びを支援する役割を果たす。

二つ目は，多様なアクターによる集団的伴走である。従来の伴走型支援は，支援者と被支援者の一対一の関係で取り組んでいる場合が多いが，CDS では多対一の構造で行われている。フェローだけでなく，教員や学生支援員，履修生同士のお互いの支え合いも含め，多様なアクターが学生の目標実現に伴走することになるのである。

その際，各アクターがそれぞれ果たす役割については表 3 に示す通りである。北大の卒業生である新渡戸カレッジのフェローは，前述の職業理解に関する実践知の提供のみならず，アイデンティティの共有という点でも重要な役割を果たす。同窓生であり，様々な分野で活躍する社会人フェローが，自らの学生時代を振り返りながらキャリアを語ることによって，学生にとってはその内容をより身近に感じることができる。それによって，学生が気づきを得

られやすく，目標の実現に取り組む際の刺激になると考えられる。他方で，フェローの学生時代の生活と自分の学生生活との違いにも気づくことができるため，社会がこれからも変わっていくことに気づく重要なきっかけにもなるはずである。

教員は，授業設計を行うだけでなく，大学教員・研究者という職業への理解を深めるための講話や研究者のキャリアモデルを提供することを通して,「先生」として教えるのではなく，職業としての学問という観点から学生と対話を行う。さらに，学生支援員は上級生であり，CDS の履修経験者でもあるため，自分の履修経験や大学生活の経験に基づく助言や，低学年の学生にとって身近なロールモデルとしての役割も果たしている。学生同士はそれぞれ異なる学部に所属するため，お互いに異なる視点でアドバイスをすることや，一緒に取り組む仲間としてのピアサポートの効果がある。

表 3. CDS における諸アクターと役割

アクター	役割
フェロー	職業理解に関する実践知，経験知の提供；社会人メンターとしての進路相談；北大生としてのアイデンティティの共有
教員	大学教員・研究者という職業理解，キャリアモデル等の共有
学生	上級生支援員：身近なロールモデル，先輩としての助言 履修生同士：ピアサポート

三つ目は，学生の試行錯誤への伴走である。これは「計画された偶発性理論（Planned Happenstance Theory）」に代表される「不確実な環境を前提とする」キャリア諸理論に基づく考え方である（花田ら 2011，P.82）。近年，社会変化，産業市場の変化により，将来が予測できない状況になりつつある。その際，不確定性を前提とする動態的なキャリア教育論に基づく実践が効果的であると考えられている。つまり，前節で述べたように，時間の経過と社会の変化とともに，学生のキャリアの目標は不変なものではなく，常に変化していくものとして捉えることを前提にしている。

一方で，このような動態的キャリアに関する諸理論も，日本に導入されている多くのキャリア教育論と同様に，個人主義的色彩の強いアメリカの文化的土壌から生まれた研究であって，「日本のように他者との関係性のなかで自分の役割を捉えていくことも重視する文化背景では，個人の努力だけで状況を切り開く，困難さを克服するということを強調しすぎることは逆に，個人の自立ではなく，孤立を招いてしまいかねない」との課題も指摘されている（前掲論文，P.83）。

社会人メンターによる伴走には，このような状況に対する一つの対応策という側面もある。学生の目標設定や，目標の実現に向けて実行していくプロセスに，常に社会人メンターとしてのフェローと教員が伴走し，学生本人のその時々の考え方と希望を尊重しながら，試行錯誤を見守る。大切なのは，目標やプランが正確であるかどうかではなく，自ら設定した目標に向けて絶えず努力し，成功体験もしくは失敗体験に導くことである。図 2 に表しているように目標のバージョンアップに期待しながら，成功への近道に誘導せず，学習のモチベーション，不断の努力と成功／失敗することの重要性にも気づかせるようにしている。

このような伴走型支援で特に重要なのは，支援者が一方的に支援を与えるのではなく，当事者が自分自身と社会の現実とをしっかり受けとめ，他者との関わりのなかで自分自身を支えていく力を得ながら，自分の目指す方向を確かめ，自立していくことである。

4. 終わりに

本稿では，北海道大学の特別教育プログラム・新渡戸カレッジにおける CDS の取り組みを通して，キャリア教育の新たな仕組みを構築するための手がかりの一つとして，社会人メンターとの連携を通じた伴走型キャリア支援モデルを提起した。2011 年の大学設置基準の改正以降，各大学はその建学精神や教育方針に基づく特色のあるキャリア教育の取り組みが求められている。こうした背景を新渡戸カレッジの教育方針と併せて考えるならば，CDS は，グローバル人材育成と連動するキャリア教育という性格も担っている。

グローバル化が急速に進む社会において，多文化

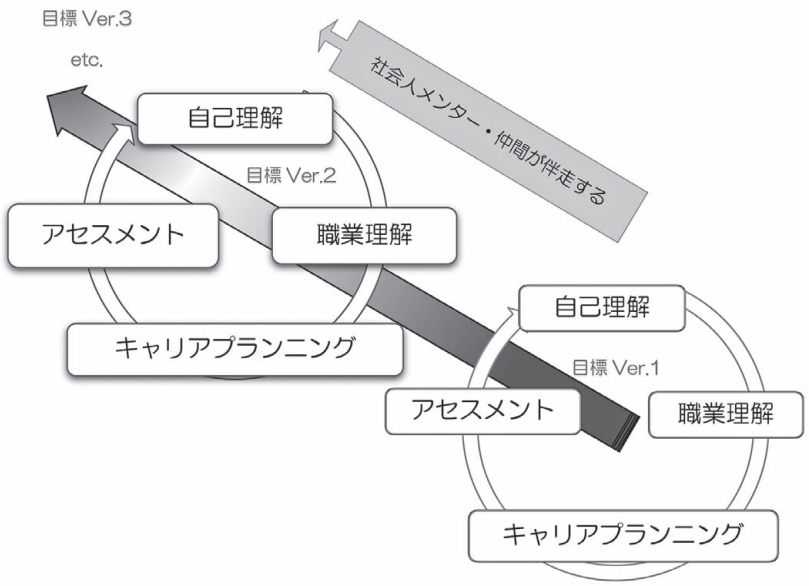

図 2. CDS が目指す伴走支援のイメージ図

のなかで生きていく力を持ったグローバル人材の育成が今日，高等教育のなかで特に求められている。こうしたなか新渡戸カレッジでは，学生の海外留学の促進や国際交流科目等を通じて，国際社会で活動するリーダーに必要なスキルとマインドの育成を目標に掲げている。CDS の授業内容のひとつである「職業理解」においても，グローバル経済のもとでの日本経済のポジション，産業変化などについての理解が必要不可欠な視点となっている。また，グローバルな舞台でキャリア経験を積んできたフェローとの対話では，グローバル社会が必然的に議論の前提条件となっており，学生がグローバルな視点で自らのキャリアを考える契機を提供している。

ポスト・パンデミック社会が喧伝されるなかで，グローバル人材育成とキャリア教育との連動は，他の教育機関でも今後ますます期待されることになると予想される。いずれにしても，高等教育におけるキャリア教育の実践は発展途上の段階にあり，当然ながら CDS もその例に漏れない。今後は，CDS における教育効果の評価をふまえ，ICT の活用も視野に入れながら，伴走型キャリア支援のあり方をひき続き模索していきたい。

謝辞

「コーチング」の考え方を紹介し，「キャリアセミナー」の立ち上げに尽力くださった松沢幸一（元）フェローをはじめ，現在 CDS の企画・運営に尽力してくださる上田英樹フェロー，伊藤慎フェロー，そして支えてくださったフェロー・メンターの皆様，科目としての立ち上げにあたり，セルフキャリア発展ゼミの名付け親である飯田良親特任教授（当時）に感謝いたします。

注

1　なお，新渡戸カレッジの現行制度においては，就任 1 年目は「メンター」, 2 年目以降は「フェロー」としているが，本稿では混同を避けるため総称として「フェロー」と記載する。

2　2016 年度は「キャリアセミナー」, 2017 年度は「目標達成力向上ワークショップ」として開催されている。

3　2019 年度 CDS 学生履修レポートによる。

参考文献

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

埋橋孝文 (2018)，『貧困と生活困窮者支援：ソーシャルワークの新展開』，法律文化社

奥田知志 (2014)，「伴走の思想と伴走型支援の理念・仕組み」，奥田知志・稲月正・板垣裕介・堤圭史郎編著『生活困窮者への伴走型支援―経済的困窮と社会的孤立に対応するトータルサポート―』明石書店，42–98

児美川孝一郎 (2013)，『キャリア教育のウソ』，ちくまプリマー新書

花田光世・宮地夕紀子・森谷一経・小山健太 (2011)，「高等教育機関におけるキャリア教育の諸問題」，『Keio SFC Journal（慶應義塾大学湘南藤沢学会）』11 (2)，73–85

本田由紀 (2009)，『教育の職業的意義―若者，学校，社会をつなぐ』ちくま新書

三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング（2015），『厚生労働省委託　大学生のための「キャリア教育プログラム集」』