

大学の キャリア教育

CONTENTS

▶ 概説

大学で求められているキャリア教育とは…………… p57

▶ キャリア教育の事例

▶ 新潟大学農学部…………… p60

▶ 中央大学…………… p62

▶ 神戸夙川学院大学…………… p64



シリーズの第2回目は、大学でのキャリア教育を取り上げる。

大学設置基準が改正され、この4月から「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」という基準が追加された。つまり、大学は、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指し、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むことが求められているのである。

概説 大学で求められているキャリア教育とは

キャリア教育の核は自己理解と環境理解 正課のプログラムと課外のプログラムを組み合わせ 幅広い学生のニーズに対応する必要がある

今年度から大学での教育課程の内外を通じた「社会的・職業的自立に向けた指導等（キャリアガイダンス）」が義務化された。そこで、全国私立大学就職指導研究会会長や、CDA（Career Development Adviser）大学人会議関東研究会座長を歴任するとともに、現在、山梨学院大学就職・キャリアセンター次長として学生のキャリア支援に携わっている土橋久忠氏に、今、大学に求められているキャリア教育と現状について伺った。

社会に出るとい意識を持ち 大学で学ぶための前向きなキャリア教育が必要

今年4月、大学に社会的・職業的自立に向けた指導等が義務づけられた背景には、厳しい雇用情勢の中での学生の就職難や学生の資質能力の向上に対する社会からの要請や社会の変化を踏まえ、学生が社会人へとスムーズに移行できるような支援が必要とされるようになったことがある。こ

れについて土橋氏は、「文部科学省が指摘するような今日の就職をめぐるマイナス面を補完するという意図に加え、働くということをわかった上で学業に励み、自分の成長につなげるという、前向きなキャリア教育こそ本来の姿だと考えています」と語る。



土橋久忠次長

というのも、日本の大学では、にわかに重視されるようになった感のあるキャリア教育だが、土橋氏は、二十数年前にハーバード大学やマサチューセッツ工科大学など米国の主要な大学を見学した際、米国で定着していたキャリア教育に出会っていたからである。

「当時既に、米国の大学で学生のキャリア相談をするためにはキャリアカウンセラーの資格が必要だったことに驚きました。さらに、米国では文系学部の学生でも、サマージョブ

という夏のインターンシップを経験した後に職業や会社を選択するという制度が定着していました。そのとき私は、いずれ日本でもキャリアに関する哲学や理論、スキルを身につけた人がキャリア教育を担当し、インターンシップが一部の分野だけのことではなくなる時代が来ると確信しました。そこで、本学で1993年に経営情報学部が新設された際、文系の学部としては全国に先駆けてインターンシップを必修科目として導入しました。ですから、日本でも、もっと早く大学のキャリア教育を義務化してもよかったのでは、と思っています。同時に大学も、義務化されたからではなく、自主的に、前向きにキャリア教育に取り組んでいくべきだと考えています」(土橋氏)

キャリア教育の核は自己理解と環境理解

では、大学のこれからのキャリア教育はどのようにあるべきなのか。

土橋氏はまず、大学の正課の授業として核となるプログラムと、課外のプログラムを組み合わせて、機能させていくことが重要だと指摘する。そして、「何を核とするかは大学、すなわち学生の状況によって異なりますが、私自身は、キャリア教育の核として大切なのは、自己理解と環境理解だと考えています。自己理解とは、自分の価値観や興味があること、得意分野に気づくということです。具体的には自分を振り返るシート等を使った授業が考えられます。環境理解は、世の中の仕組みを理解し、世の中にはどんな業種や企業があり、その仕事に就くためにはどんな能力が必要かを理解することです。産業や企業について調べるほか、企業の方の話を聴くとか、インターンシップなどが該当するでしょう」と語る。

また、「主体性やコミュニケーション力といった汎用的能力は、キャリア教育として位置づけて、別途プログラムを作る方法がある一方で、専門ゼミ等、通常の学習活動の中にグループワークや学外との協働作業を組み込むなどして、育成する方法もあります」と言う。

そして、課外プログラムは、1～4年次まで一律のプログラムではなく、学生自身が必要なものを選択できるようなアラカルト方式がよいと土橋氏は言う。入学時点では、将来就きたい職業がはっきりしている学生、将来の仕事までは視野に入れず現在は興味のある学問を学んでいるという学生、自分は何に興味があって何をしたいか全くわからないという学生まで職業観の成熟度がさまざまだからだ。

「学生によってキャリアに対する意識に差があるのは当然ですし、低学年であれば将来の目標が定まっていなくても悪

いわけではありません。ですから大学としては、何をやりたかわからない学生にはやりたいことを見つける支援となるプログラムを、目標が定まっている学生には、公務員講座の受講や資格取得を促したり必要な能力・スキルを身につけられるプログラムなど、具体的なプログラムを用意することが大切です。そうすれば学生は、自分の段階に応じて大学が提供するメニューを活用し、成長することができます」(土橋氏)

多くの学生にキャリアについて考えさせる仕掛けが大切

さらに、大学にとって大きな問題は、将来を考える意識の低い学生への支援である。

土橋氏は「キャリアについて考えるきっかけを幾重にも用意し、全ての学生がそのどれかを受けて自分の将来について考えられるような仕掛けを作ることと、学生と個別に向き合っていくことが大切ではないでしょうか」と述べる。

例えば、山梨学院大学の場合、大教室で一斉に行うキャリアガイダンスのほか、1年次の基礎クラスで1コマを割り、就職・キャリアセンターによる講義を実施している。基礎クラスは1クラス30～40人であるため、大教室での講義より、キャリア担当スタッフの顔を学生に覚えてもらうことができ、センターに足を向けてもらいやすくなるのだという。「さらには、専門ゼミやサークル単位でキャリアガイダンスのための時間をとってもらい、講義することもあります」(土橋氏)

基礎クラスでの講義では、担当教員がセンターの職員の話や聴く機会提供にもなり、大学教員への刺激にもなっている。

また、学生個人と向き合うために、全てのキャリア関係の行事後、感想を書いて提出させている。これによって学生の参加状況を把握でき、課外のプログラムに全く参加しない学生に、個別に声をかけることができる。また、感想は就職・キャリアセンターのスタッフ全員で読み、就職への不安など気になる感想を書いた学生には、電話をするなどして対応している。「多くの学生を対象とした行事でも、常に1対1で向き合っているという思いが大切です。また、就職前だけでなく、内定後にも新入社員として良いスタートが切れるようガイダンスを行い、卒業後もいつでも相談において、と言っています」

学生が課題を発見することとその達成を通じて成長する過程が必要

大学のキャリア教育でもう1つ大切なのは、学生が自ら将来を切り開いていくために必要な力の育成である。「よく社会では『課題発見解決力が必要』だと言われますが、就きたい仕事を見つけたり就職活動をしたりする過程も同様で、

今の自分に何が必要かという課題を発見して取り組み、達成できたらそこから次の課題を発見してさらにチャレンジしていくというPDCAサイクルが大切です。しかし初めからそれができる学生ばかりではないため、PDCAサイクルを自ら可能にする力を育成するのも、重要な支援のあり方だと思います」(土橋氏)

そうした支援の例として土橋氏が紹介するのが、資格取得の推奨である。就職・キャリアセンターでは、社会保険労務士講座など「資格取得支援講座」を開講しているほか、「キャリアアップサポート制度」を設けて、学生が取得した資格・検定の難易度に応じて図書カードなどを贈呈している。対象となる資格や検定には初級程度のものも含まれるため、ときには疑問の声が上がることもあると言う。しかし土橋氏は「本当の狙いは、学生の自己肯定感や主体性の育成です。学生の中には、何にも興味がなくてやる気もないという学生もいます。そういう学生には『何か資格にチャレンジしたら?』と勧めています。それが簡単な資格であったり将来の仕事に直結する資格でなくても、何かに挑戦して成功し、それを誰かに認めてもらうという体験をすることで自信が付き、前向きな姿勢が養われるのです。すると次は上級資格や他の資格にチャレンジしてみようという意欲が湧き、これを繰り返すことで将来について前向きに考えることもできるようになります。学生の間で『いくつ資格をとった?』などという会話が生まれてくるとしめたもので、学生たち自身で切磋琢磨する雰囲気が生まれ、何かに挑戦する学生が増えてきます」

自校の特色と、自校の学生を理解した専任キャリアカウンセラーの重要性

こうしたプログラムを実行していく上で重要なのが、大学専任のキャリアカウンセラーの存在である。土橋氏は、大学のキャリアカウンセラーは、カウンセラーとしてだけでなく、学生の状況に応じて、コーチングのコーチ、コンサルタント、メンター(指導者・支援者)など幅広い役割を果たす必要があると指摘する。つまり学生の話をただ親身に傾聴するだけでなく、学生とともに目標設定したり、前に踏み出せない学生の背中を押すといった専門職としての役割である。

専任のカウンセラーを置くことで、外部委託した場合にありがちな毎回別のカウンセラーと相談するということ避けられるだけでなく、面談する学生の実態やニーズを把握することができ、各大学の学生に合ったプログラムを作成することが可能となる。

カウンセラー以外にも専任のスタッフがいることは重要であ

る。例えば山梨学院大学では、公務員講座では就職・キャリアセンターの職員が、講師として数時間担当している。「本学の学生でも、年度によって力や傾向は異なります。しかし専任の講師がいることで、毎年、その年の学生に合ったプログラムを作ることができるのです。一方的でない、意思疎通と、独自性のあるプログラムづくりが肝要です」(土橋氏)

小・中学校、高校のキャリア教育では働くことの意義と将来の可能性を伝えることが大切

最後に、小・中学校や高校で児童生徒に対し、キャリアについて講演を行うこともある土橋氏に、小・中学校、高校でのキャリア教育について伺った。「近年、マスコミを通じて伝えられる働くことに対するイメージは、リストラや不祥事など、マイナスのものがほとんどです。ですから、働くことは楽しいとか、働くことで成長できるなど、プラスのイメージを伝えることが重要です」と語る。その上で、自分に合う職業はたくさんあることを伝え、その実現のために現在の勉強が大切だと伝えているという。また、近年の児童生徒は、人と違うことをしたり言ったりしがらないため、キャリアについて考えることを通して個々の性質に向き合い、周りの友人と比べあうことによって、人と違う自分の良さに自信を持たせ、さらに人は一人ひとり違うからこそ、社会の中で他の人と協働する意義があると伝えることも大切だと指摘する。「児童や生徒の可能性を広げた上で、自分で選択させることが大切だと思います」(土橋氏)

小・中学校、高校でのキャリアガイダンス将来の可能性の広がりを提示

土橋氏が小学校で講演する際、将来就くことのできる職業の可能性を伝えるために行っている、生徒とのやり取りがある。まずある先生のよいところを児童に挙げてもらい、「声がいい」という意見が出たとすると、次に「声がいよい人に向いている職業は何だろう」と問いかける。すると、アナウンサー、教師など、多くの職業が挙がる。こうした講演を通して、児童生徒は、誰にも良いところがあり、そこを生かせる職業がたくさんあるということを理解するという。高校生が対象の場合は、職業に対する興味や自己理解の手がかりとなる「人、物、データ、アイデア」のどれに興味があるかを問い、それぞれのキーワードの背後には膨大な職業があることを紹介するなどして、やはり自分の価値観や能力を生かせる職業は多数あることを示している。

キャリア教育の事例

新潟大学農学部

「農力」ある人材育成を目指し、4年間のカリキュラムに 専門科目とインターンシップを段階的に取り入れた教育を実施

新潟大学は、人文学部、教育学部、法学部、経済学部、理学部、医学部、歯学部、工学部、農学部の9学部からなる総合大学である。キャリア教育にも力を入れており、2010年には大学生の就業力育成支援事業に「インターンシップ実質化による就業力の獲得」が選定され、農学部で取り組みを始めた。今年度は実施初年度のためこれから決定する内容もあるが、同学部がいかにしてインターンシップを実質化し、他のプログラムとあわせて就業力を育成しようとしているのかについて、今年、民間企業から新潟大学キャリアジム運営センター副センター長に迎えられた、山田博治特任教授に話を伺った。

教室と現場での学びを行き来して成長する 「シャトルカリキュラム」で「農力」を育成

新潟大学農学部の人材育成の目標は、大学での学びを通して学生の「農力」を育成し、社会に送り出すことである。「農力」とは、農学分野における就業力のことである。

山田特任教授は「農学部卒業生が携わる仕事は、米や野菜の栽培に関するものだけではありません。畜産や森林、農産物の加工、自治体の仕事もあります。森林に関する仕事は、林業だけでなく環境関係にもあります。新潟県は米どころですから、農産物の加工として、米菓の生産量は日本一ですし、無菌包装米飯や包装餅のような加工品もあります。酒造業も盛んですし、蒲鉾も有名です。こうした幅広い分野で活躍できる人材を育成するのが、本学部の目的です」と説明する。

そして農学分野の「就業力」を「高い問題解決能力と誠実さによって地域の課題に協働して臆せず地道に取り組んでいく力」と考えている。さらに山田特任教授は「農業は第一次産業ですが、育てた農産物を加工して、商品として販売するところまでを視野に入れて取り組んでいく時代です。地産地消を自分たちでコーディネートしたり、都会への販売ルートを見つけたりとさまざまな活動も盛んになってきています。国もこうした状況を、第1次産業×2次産業×3次産業で第6次産業と呼んで力

を入れているようです」と、現在の農業従事者に求められる力を語る。

「農力」を育てるために、同学部ではかねてより「シャトルカリキュラム」と銘打ち、教室での学習と、学外での実習を交互に行うことで、実社会とのつながりを実感しつつ、大学での学習を進めていくカリキュラムを構築していた。すなわち、1年次の専門入門科目や2年次の専門基礎科目、3年次の専門発展科目と並行して、1年次の「地域交流サテライト実習」、2年次の「基礎農林学実習」、そして3年次で「インターンシップ」を行っていくというものである。

1年次の「地域交流サテライト実習」は、希望者が新潟県内の農林業の現場、食品産業の工場、研究所などを見学し、農学部で学ぶ意欲を高めることを目的にしたものである。2年次の「基礎農林学実習」は一部必修科目で、3つのフィールド科学教育研究センターでの2泊3日の合宿2回を含む、農業生産（稲作、畑作、家畜飼育）体験や、森林や緑地環境での植樹や森林管理などフィールド実習を行うものである。

そして3年次に、夏休み中の1週間から2週間、企業や行政機関等でインターンシップを行う科目を設置している。これも単位として認定される。

プログラムを体系化し 新たに2年次にグループワークを導入

同学部では、このシャトルカリキュラムを見直し、2011年度から学年進行で、1年次の「地域交流サテライト実習」を「サテライト実習Ⅰ」、3年次の「インターンシップ」を「サテライト実習Ⅲ」とする予定である。2年次には「基礎農林学実習」に加えて、新たに「サテライト実習Ⅱ」を実施。さらに4年次には「サテライト実習Ⅳ」を行うことにした<図表>。そして一連のプログラムを、



山田博治特任教授

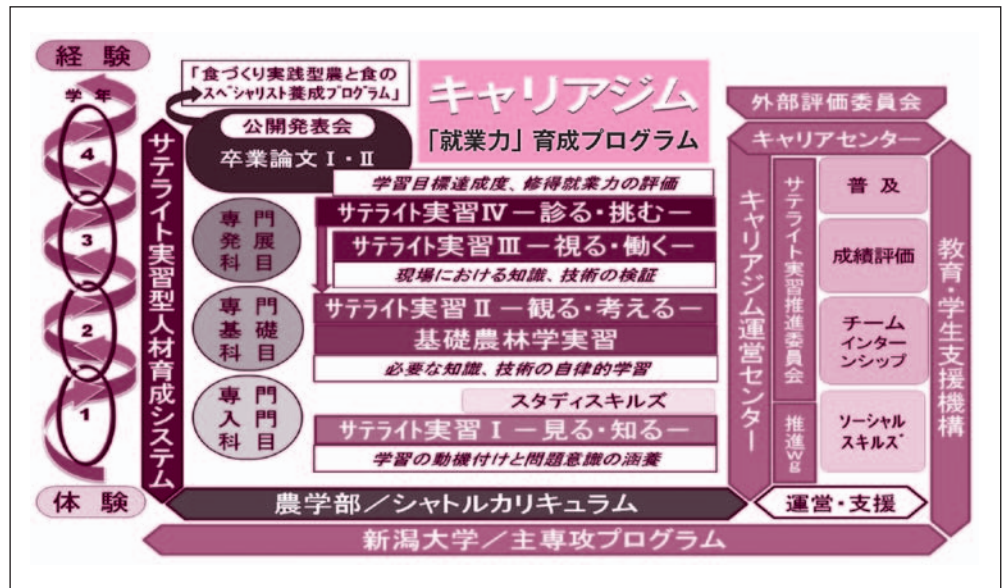
就業力をトレーニングしていく場所という意味で「キャリアジム」と命名した。

1年次の「サテライト実習Ⅰ」のテーマは「見る・知る」。山田特任教授は「これまで同様バスツアーなどで県内の企業やJA、行政機関を見学しますが、訪問した後、レポートを提出するだけでなく、何を見るためにそこへ行くのか、事前のイメージとどう違いがあったのか、そこから何を学んで今後どうしたいと思ったか、訪問した先の企業や業界が抱える課題は何なのかといった視点を設定し、学生がこれまでより目的意識を持って見学することができるような仕掛けを考えているところです」と話す。

2年次の「サテライト実習Ⅱ」のテーマは「観る・考える」。「これは、いわゆる課題解決型のグループワークを実施する計画です。農学に関連する業界の課題を、グループで調査し、議論しながら、最終的には提案までもっていきたいと考えています。ここでは業界への理解とともに、課題をグループで解決していくプロセスを経験することや、チームワークやリーダーシップといったスキルを実践的に体験させ、その育成を目指します。より実践的な内容にするためにも、できれば企業にも参加してもらい、新潟大学と共同で作物を加工して商品化するなど、アイデアは膨らんでいます」(山田特任教授)

2年次の「サテライト実習Ⅱ」のテーマは「観る・考える」。「これは、いわゆる課題解決型のグループワークを実施する計画です。農学に関連する業界の課題を、グループで調査し、議論しながら、最終的には提案までもっていきたいと考えています。ここでは業界への理解とともに、課題をグループで解決していくプロセスを経験することや、チームワークやリーダーシップといったスキルを実践的に体験させ、その育成を目指します。より実践的な内容にするためにも、できれば企業にも参加してもらい、新潟大学と共同で作物を加工して商品化するなど、アイデアは膨らんでいます」(山田特任教授)

＜図表＞新潟大学農学部 インターンシップ実質化による就業力の獲得



* 「就業力育成支援事業資料」より

ます」(山田特任教授)

さらにインターンシップそのものについても、「実はこれまでのインターンシップは、学生の希望と受け入れ先企業のマッチングが十分ではありませんでした。加えて実習内容も、受け入れ先企業によって異なっている側面もありました。しかし、今回、キャリアジムの運営・支援組織として『キャリアジム運営センター』を設置し、教職員や県内の主立った企業、研究所、自治体に参加する『サテライト実習推進委員会』も発足させ、マッチングやインターンシップの実習内容を改善する予定です。私自身、企業に長くいましたので、学生時代にどんな経験を積んでおけば、社会に出て戸惑わないかがわかります。私の経験も生かし、受け入れ先と学部でインターンシップのプログラムについて話し合い、より効果的なインターンシップを実施していきたいと考えています」と抱負を語る。

最後の「サテライト実習Ⅳ」は、「3年後に始まるので、まだ具体的な内容は決まっていない」としながらも、民間企業や公的な研究機関との共同研究を行う「スペシャリストコース」と、地域の中に入っていき、現場でのワークショップなどを開催する「ファシリテーターコース」に分けたプログラムを、現在検討中である。

「インターンシップ実質化による就業力の獲得」プログラムの事業期間は5年間。現在農学部で進めているが、今後、全学に広げていくのが最終的な目標である。

1・2年次の実習を経ることと企業との交流でインターンシップの実質化を目指す

「サテライト実習Ⅰ」と「Ⅱ」を経ることで、3年次の「サテライト実習Ⅲ」(インターンシップ)に、学生はこれまでより深い理解と高い目的意識を持って参加できるようになる。「サテライト実習Ⅲ」のテーマは「視る・働く」。「農林業や関連産業に対する理解を深め、将来どのようなかたちで地域に貢献できるかを考える機会とします。また、3年生は就職活動が始まる時期なので、将来の自分の仕事に結びつくような体験になるようにしたいと考えてい

キャリア教育の事例

中央大学

学生が自分のキャリアについて考え
行動を移すきっかけとなるキャリア教育を数多く実施

中央大学では2003年に就職課をキャリアセンターに改組したのを契機に、従来の「就職支援」に加えて「キャリア支援」にも力をいれている。以来、年々提供するプログラムを充実させているが、学部学生総数26,000人以上という同大では、個々の学生にアプローチするようなきめ細かな支援は困難な面もある。では、同大ではどのようにして学生のキャリア支援をしているのか。今回は文系学部での取り組みを中心に、キャリアセンター部長の外村幸雄氏と、キャリア支援課副課長の山田寛子氏に話を伺った。

ミナーも開催しています」（山田氏）

今年度からは2年次4月にも同じテストを行

い、1年間であ

いた力や意識の変化を見ることができるようになった。

次に、新入生全員に4年間使用する「キャリアデザイン・ノート」を配布する。大学が自作しているこのノートは、「大学生活の意義」「働くことの意味」「社会で求められる能力」などキャリアを考える上で大切な事柄についての解説と、自分自身の振り返りや今後の行動計画を記入するワークシートから構成されている。学生はノートを随時活用し、キャリアについての考えを深めていく。さらにキャリアセンターでは、このノートを活用しながら自己分析を行う「自己理解セミナー」を8月上旬に開催している。



山田寛子副課長

外村幸雄部長

「自分を知る」「社会を知る」を柱に
多くのキャリア教育プログラムを実施

中央大学キャリアセンターでは、「自分を知る」と「社会を知る」の2本を柱にしたキャリア教育プログラムを提供している。同大の主な取り組みについて見てみよう。

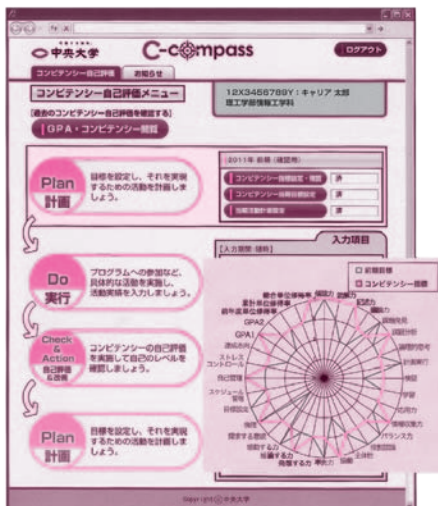
まず、入学直後にはアセスメントテストを実施し、学生の英語・日本語・数学の基礎学力を測るほか、自分の現在の強み・弱み、職業興味、進路意識、行動特性などを理解させる。「入学した時点での自分を知り、これから始まる学生生活の過ごし方を考えるきっかけとしてももらうことが目的で、現在、90%以上の学生がこのテストを受けています。また、結果返却後には数値の読み方や結果の活用方法を解説するフォローセ

講座やセミナーで完結せず、参加をきっかけに
行動に結びつくようなプログラムを提供

＜図表＞C-compassの画面（イメージ図）

キャリアセンターが開講する講座やセミナーもある。「能力開発講座」では、コミュニケーション力、プレゼンテーション力、問題解決力といったテーマを掲げ、ワークショップ（180分または270分）を行っている。「こうした力は一朝一夕につくものではありませんが、講座を通して自分に足りない力を知り、その力を伸ばそうという意識をもって日々過ごしてもらうことが目的です」と山田氏は言う。この講座の1回の募集人員は約40名。年間15回ほど不定期で開催しており、2010年度は延べ約600人の学生が参加した。

また社会人を招いての「キャリア講演会」や、業界別に仕事を疑似体験するビジネスゲーム「ビジネス体感ワークショップ」なども開催されている。さらに学生による情報発信も行われている。「MCP (My Career Produce) 学生主体プログラム」は、キャリアを考える学生が企画を立て、告知・会場提供などをキャリアセンターが支援する。情報



提供だけでなく、企画する学生の成長の場にもなっている。

そしてキャリアセンターが一連の取り組みを通して心がけているのが、どのプログラムも受講しただけで完結するのではなく、学生がキャリアを考え、行動に移す「きっかけ」とすることである。「例えば『キャリア講演会』をきっかけに色々なことを体験してみたいと思い、インターンシップやアルバイト、ボランティアといった新たな行動に移してほしいということです」(山田氏)

その「行動」の一助として、キャリアセンターでは夏休みと春休みに「キャリアデザイン・インターンシップ」を提供している。インターンシップは企業の公募のほか、民間企業、官公庁、ベンチャー企業、法律事務所や会計事務所等がある。中にはキャリアセンターが開拓したものもあり、多様な業種・業態を揃えている。インターンシップ終了後は先方は評価報告書を、学生は体験報告書を提出する。参加者がグループで体験を報告しあう報告会も実施。体験を言葉にすることで自分が吸収したもの、自分の中にあるものを顕在化し、気づきの場を作るとともに、個々の体験を共有することが目的だ。なお、インターンシップは、各学部が提供するものもある。インターンシップの機会が数多くあるため、分野を変えて何度も参加しながら自身にあったキャリアを模索し、就職へとつなげていく学生もいるそうだ。

プログラムを多くの学生へ告知すること 学部と二人三脚での教育推進が鍵

今後の課題について外村氏は「キャリアセンターが提供するプログラムは学生の参加が任意のため、多くの学生への告知とそれにより参加を促すことが課題」と言う。そのためキャリアセンターでは「MCPメーリングリスト」「公務員メーリングリスト」「就職メールマガジン」「理工キャリア支援課メールマガジン」の4つのメール配信サービスで、学生に情報を伝えている。気付いた人だけ利用するプログラムにしないためにも、情報発信は積極的に行う方針だ。

また、「中央大学の附属高校にも働きかけ高校からキャリア意識を高め、ゆくゆくは中学も含めたキャリア教育をと思います。そして大学に附属高校でキャリア教育を受けた意識の高い学生がいれば、彼らが核となり、全体のキャリア意識向上につながるのではないかと思います」(外村氏)

加えて「大切なのは、正課の授業や教員との連携です」と外村氏は言う。学部のキャリア教育に対する理解は年々深まっており、法学部以外の文系学部では現在、キャリア

センターの「能力開発講座」に相当する内容の「キャリア・デザイン・ワークショップ」が、1年次前期に設置された(2単位)。なお、法学部は独自のキャリア科目を設置している。さらに文学部では、1年次の必修科目の1コマを『キャリアデザイン・ノート』を使ったワークショップとしており、文学部以外でも基礎ゼミで独自にノートを使って指導している教員もいる。ゼミを専門知識だけでなく社会に出るための基礎力をつけるチャンスととらえ、社会に出ることを意識した指導が出来ないか、教員との連携を図っている。

C-compassで半期ごとの目標設定と 振り返りを可能に

同大は、2010年度の文部科学省「大学生の就学力育成支援事業」に『『知性×行動特性』による就業力育成教育』が採択された。これは、「知性=専門的知識・技術」の修得とともに、「行動特性(コンピテンシー)」のレベルを向上させることで、就業力を高めていこうという取り組みである。

コンピテンシーについては、その基盤となるキーワードを6分野28項目と定め、各項目にレベル0からレベル4で段階分けした評価基準を設けるとともに、大学で身につけたいコンピテンシーレベルを、企業にアンケートをとるなどして、同大独自の指標として学生に示している。また、就業力向上に役立つ課内・課外プログラムを一覧にして学生に提示し、学生はそれらを見ながら履修する科目や参加する課外活動を選択することができる。

そしてこれをサポートするツールとして、「C-compass」というシステムを構築し、今年6月から稼働する<図表>。これは、半期ごとに、単位の有無は問わず、各学生が参加するキャリア関係のプログラムと、そこで伸ばしたい力などの目標を入力、その活動記録を残し、自己評価し、次の計画を立てるというPDCAサイクルの構築を支援するものだ。また、学生の自己管理用としてだけでなく、教職員の利用も可能で、ゼミなどでの細やかな指導に生かすことも出来る。コンピテンシー育成を意識する教育は、学生のコンピテンシーのみならず教える側(教員、職員、Teaching Assistantなど)の継続的改善システム(PDCAサイクル)や教員側自身のコンピテンシーも問われる。「他のプログラムも含め、キャリアセンターとしては学生の主体的な参加を促すような仕掛けをさらに考えつつ、プログラムのメニューも増やしていきたいと考えています」(外村氏)

キャリア教育の事例

神戸夙川学院大学

観光産業を担う人材育成を目指して
学外と連携し、経験型学習を通じたキャリア教育を推進

神戸夙川学院大学は2007年に開学した、1学部1学科の大学である。同大では「人材育成・キャリア形成支援」を大学の最も重要な役割・使命と位置付け、学外と連携した経験型学習を重視したカリキュラムを構築している。そして2010年、一連の取り組みを体系化して、大学生の就業力育成支援事業に「実務経験とキャリア教育をつなぐプログラム」が選定された。そこで、このプログラムを中心に同大の人材育成とキャリア支援について、産学官地域連携センター長の小野田金司教授に話を伺った。

合宿ROOKIE JAM」(2011年度から2泊)に参加する。これは社会生活技能を修得する「ソーシャルスキル・キャンプ」を兼ねたもので、クラスによって農家や民宿などに宿泊する民泊か、兵庫県養父市の合宿専門ホテルでの「プロジェクト・アドベンチャー^(※2)」という、チームワークを育成するプログラムに分かれて参加する。



小野田金司教授

民泊は、埼玉県の高校生が本州最南端にある町、和歌山県串本町で行っている「民泊」を参考にしたものだ。小野田教授のゼミでは運営スタッフとしてこの行事を毎年手伝っているが、高校生たちが成長する姿を目の当たりにして、「ROOKIE JAM」にも導入したのである。

「首都圏の高校生が地方の町に泊まるのですから、最初は大変です。まず、地元のお年寄りと言葉が通じませんし、口数の少ない方もいらっしゃいますから、お風呂に入ればいいかを尋ねるのにも、高校生には一苦勞です。しかし、そのうち、いつもはボソボソ話す生徒もコミュニケーションをとるために大きな声で話したり、日頃化粧をしている女子が化粧を落として、表情豊かに話すようになります。すると、高校生に人間としての本来の姿や子どもらしさが出て、地元の方と仲良くなり、最後は涙とともに別れることとなります。また、高校生たちは協力しあって困難を乗り越えるので、よい友達をつくることができます。この結果、高校の退学率が低下し、学校での学習態度もよくなったそうです。この話を参考に、ROOKIE JAMに導入することにしました」

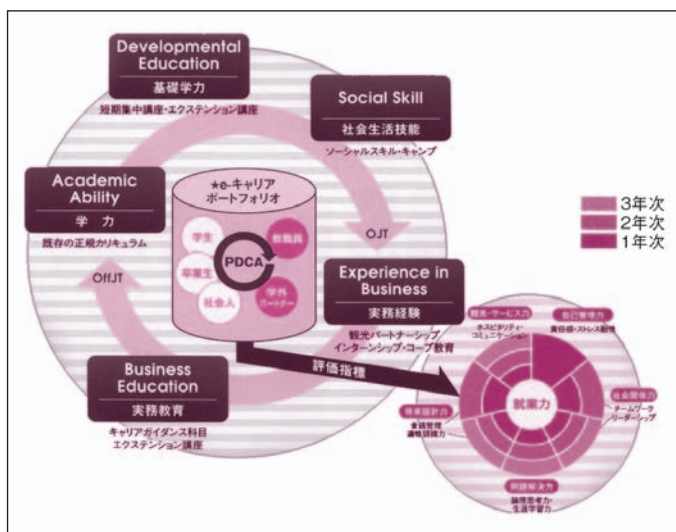
「民泊」での地元住民との交流を通し
コミュニケーションの基本を学ぶ

「実務経験とキャリア教育をつなぐプログラム」の具体的なプログラムの名称は「i-BEDSプログラム」である。これは、実務経験(OJT)と座学(OFF JT)が有機的に循環する5つのプログラムによるOJT-OFF JTサイクルを通じて、同大が定める就業力の育成を図ろうという取り組みである<図表>。

「i-BEDS」の「BEDS」はそれぞれのプログラムの頭文字から取っている^(※1)。

まず、学生は入学すると「新入生オリエンテーション

<図表> i-BEDS プログラム



イベント等にスタッフとして参加し
観光産業について体験的に学習

小野田ゼミの学生は、埼玉県の高校生の民泊でイベントの手伝いや夜間のパトロール、お別れセレモニーの運営などを行う。これは、「i-BEDSプログラム」の「実務

(※1) 「i-BEDS」の「i」は「iPhone」や「iPad」の「i」にちなみだものこと。ちなみにiPhoneやiPadの「i」にはinternet, individual, instruct, inform, inspireなどの意味が込められている。それぞれの頭文字については図表参照のこと。

(※2) プロジェクト・アドベンチャー…自然体験の中で、人間関係を構築する力や人間としての成長を促す体験学習プログラム。

経験」プログラムの1つでもある。さらに「ROOKIE JAM」にも、2・3年生が運営スタッフとして参加する。

民泊の行き先は、新しい観光振興に民泊の導入を検討している市町村に出かけている。小野田教授は、「民泊先では、森林整備や農家の手伝いなど、先方の地域づくりに役立つ体験プログラムを試行します。どの体験が良かったかなどの感想は先方にフィードバックしますから、本学の学生がモニターです。我々はモニターとして割安で行くことができ、内容は町おこしの研究データとして蓄積することもできます」と言い、一石何鳥にもなっている。

「実務経験」のプログラムとしては、ほかに、ロックフェスティバルの「COMIN' KOBE」「神戸ルミナリエ」、六甲山一帯で練り広げられる現代アートの祭典の「六甲ミーツ・アート芸術散歩」といったイベントの運営サポートを行っている。中でも同大が共催している「COMIN' KOBE」は、400名以上もの学生がボランティアスタッフとして参加し、実行委員会と一緒に運営計画を練り、会場設営や来場者の誘導、グッズ販売、募金活動などを行うもので、今年は延べ96,000人を動員、380万円の東日本被災地への義援金を集めた。

さらに「インターンシップ・コープ教育」も導入している。観光関連企業等での4カ月にわたる、16単位の長期インターンシップ科目であり、1年次から履修することができる。

「実務教育」プログラムは、課内のキャリアガイダンスの科目や課外エクステンション講座の中で行われる。「キャリアガイダンス科目の中では、実務経験として学生が運営をサポートするイベントの主催者や、ソーシャルスキル・キャンプでかかわる旅行会社の講演を聴くなど、実務経験との連携を意識した内容を重視しています。例えばロックフェスティバルの『COMIN' KOBE』は阪神淡路大震災を風化させずに語り継いでいくことを目的に始まったものですので、大学の授業の中で主催者の思いを話してもらい機会を設けています。単なる手伝いや楽しめとしないために、その趣旨などを理解して学生が運営に参加するようにしています」(小野田教授)

地元産業界のニーズをもとにした 就業力を持つ人材を育成

また、キャリアガイダンス科目の中で、「基礎学力」プログラムに当たる、国語や算数の試験も行っている。「試

験は4回行われ、80点以上取れた者から合格する仕組みです。4回行って80点取れない学生は、『論理エンジン^(※3)』のエクステンション講座や短期集中講座を受講して基礎学力をつけることになっています」(小野田教授)

「学力」は、大学の授業の中で育成する。例えば、実地調査やケーススタディなどの能力やスキルを磨く「調査研究」(1・2年次)や調査研究の総仕上げの意味合いのある「実践研究」(3年次)や、卒業研究を行う4年次の「総合研究」によって養成する。

また、「i-BEDSの4つのプログラム、特に『実務経験』プログラムは、民泊に興味を持った学生には地域振興論の講義を勧めたり、イベント運営が面白いと言う学生がいたらイベントビジネスのゼミを薦めるというように、専門科目のガイダンスの役割も担っています」(小野田教授)。さらに、「i-BEDSプログラム」に参加した経験を蓄積し、振り返りながら、次の行動に移すためのPDCAサイクルをつくるツールとして、「e-キャリアポートフォリオ」というシステムを活用している。

こうした取り組みを通して同大が育成を目指すのが<図表>の右下の円にある、「自己管理能力」「社会関係力」「問題解決力」「将来設計力」「観光・サービス力」の5つからなる「就業力」である。5つの力は、神戸商工会議所、神戸市、国土交通省神戸運輸監理部、産業界、NPO法人などにヒアリングして、同大が独自に設定した。

「インターネットの登場により、観光産業は団体型のマス・ツーリズムから個人型、テーマ型、交流型、あるいは地域主導型へと変化しています。しかしこうした新しい観光産業を担う能力を持った人材はまだ不足しています。さらに観光産業への異業種参入も増えています。また、観光産業以外であっても、イベント運営から学ぶ協調性や主体性、ホスピタリティーの精神など、観光に関する知識やスキルが役に立ちます。私たちはi-BEDSプログラムを中心にさまざまな機会を設け、地元神戸の観光産業をはじめ、産業界が求める力を持った人材を育成していきたいと考えています」(小野田教授)

『就業力—働く力、働き続ける力』 の表紙



同大では、『就業力—働く力、働き続ける力』という冊子を学生に配布し、それらを授業等で用いながら、学生のキャリア支援を行っている。

(※3) 論理エンジン…全ての教科学習の基礎となる、論理的読解力をつけるための学習メソッド。