

生涯教育の視点を持って 自律型の学生を育成

関西大学

13学部を擁する関西大学は、「総合大学における標準型キャリア教育の展開」として「関西大学キャリア教育プログラム(K-CEP)」を体系化。初等教育からのキャリア教育も視野に入れ、主体的に自らの将来へ向けた取り組みができる自律型社会人の育成をめざしている。

正課と課外のプログラムが有機的に連携

関西大学は、2008年度からの長期行動計画のビジョンとして「社会を見つめ、変化に挑む。『考動』する関大人が世界を開く」を掲げている。

キーワードとなっている「考動」とは、自主的によく考え、自律的かつ積極的に行動することであり、学生一人ひとりが目標実現に向けて、文字どおり「考動」できる自律型社会人の育成をめざしている。

関西大学のキャリア形成支援のシステムに「関西大学キャリア教育プログラム(K-CEP)」がある。これは生涯教育の視点から、自律型社会人の育成をめざす継続的なキャリア形成支援を、大学という場でどう展開していくかを体系化したものだ。

特徴的なのは、小中高校の教員を対象にキャリアへの考え方を浸透させる「大学の前に」、在学生のキャリアに対する意識を高める「大学とともに」、卒業生の就業をフォローする「大学の後に」という3つのフェーズで構成されている点だ(図表)。

中心となる「大学とともに」のフェーズでは、正課のキャリアデザイン科目と、正課外でキャリアセンターが取り組んでいるさまざまなプログラムを有機的に連携させた「キャリア支援V段階システム」により、学生の段階的な成長を支援している。

このシステムには5つのステップがあり、各ステップを通して、将来について主体的に考え、行動できるよう働き掛けている。STEP I、STEP IIは「キャリアへのめざめ」を促す段階と位置付けられ、新入生へのキャリアア

デザインブックの配付、正課でのキャリアデザイン科目の授業や正課外のキャリアプランニングセミナー等を行う。

STEP III、STEP IVは「キャリアを探索」する段階としてインターンシップが中心となる。STEP Vは「キャリアの準備」段階となり、多彩な就職活動支援プログラムを用意している。

インターンシップ制度で学生の「気づき」を促進

プログラムの中で特に力を入れているのがSTEP III、STEP IVのインター

ンシップへの取り組みだ。

関西大学が実施するインターンシップには、大きく分けて企業で実習する「ビジネスインターンシップ」と、小中高校で実習する「学校インターンシップ」の2種類がある。学校インターンシップは2005年度の特徴GPに選定されており、教職希望者以外の学生も参加できる。両プログラムを合わせ、毎年700人程度の学生が参加している。

参加者に対しては、必ず事前・事後の研修が行われる。事前研修では、派遣先の企業や大学の理解、成果目標の設定など、インターンシップに臨む姿勢を指導する。インターンシップ後の実習報告会では、学生の体験報告、それに対するキャリアセンター主事からの評価通達、派遣先企業の担当者を交えたパネルディスカッションなどを実施している。また、ワークシートを使い、学生がインターンシップで得た「気づき」を言語化し、実社会で求められる力についての理解を深めさせている。

ビジネスインターンシップの応募者だけでも毎年700~800人にもなるが、キャリアセンターでは全員を面接し、参加学生を決めているという。

「面接するスタッフの負担は大きいですが、インターンシップ制度を長く続けるには、受け入れ企業との信頼関係が重要で、意識の高い学生を派遣する必要があります。インターンシップに魅力を感じて本学を選んだ学生もいるので、今後も高い質を保持していきたい」と吉原健二キャリアセンター事務局長は話す。

入学前と卒業後を含む教育プログラム

この「大学とともに」の前後をフォローするフェーズが「大学の前に」と

「大学の後に」である。

「大学の前に」では、大阪府教育委員会と連携して、小中高校教員を対象とするキャリア教育研修プログラムを実施している。キャリア形成は、大学だけで完結できるわけではなく、関西大学のキャリア教育の視点を初等・中等教育の教員にも理解、実践してもらおうという考えからだ。夏休みの2日間を通して、カウンセリングスキルやコミュニケーションスキルのトレーニングワークを行っている。参加者は高校よりも小・中学校の教員が多く、中には幼稚園や特別支援学校の教員もいるそうだ。

「『社会的・職業的自立』は、人間が成長を遂げて大人になっていくプロセスでもある。幼稚園児なら幼稚園児として身に付けるべき力もあるだろう。それぞれの段階に応じて必要な経験を積み、課題をクリアしていくことが、大学でのキャリア教育につながっていくし、『社会的・職業的自立』につながるはずだ」とキャリアデザイン担当主事の川崎友嗣社会学部教授は説明する。

一方、大学卒業後のフェーズである「大学の後に」では、卒業生の就業支援を行う。キャリアセンター内に「卒業生就業支援室」を設け、離職・転職に関する相談や、就職できないまま卒業した人へ求人情報の提供を行っている。現在は卒業後概ね5年までの人を対象としており、登録者は毎年600人程度に上るといふ。

課題は、支援の手厚さと自律心育成の両立

関西大学のキャリア教育システムの根幹を支えているのは、キャリアカウンセリングの機能である。キャリアセンター窓口での相談対応に加え、キャリアデザインルームでも予約制の個別



インターンシップの事後研修では、派遣先で得た経験の検証を行い、理解を深める。

カウンセリングを行っている。

キャリアデザインルームには、キャリア・コンサルタントの資格を持ったキャリアデザインアドバイザーが常駐している。関西大学のように規模が大きい大学は、マスの対応しかできないというイメージで見られがちだが、学生に対してできるだけ個別の対応を重視したいと考えているという。

一方で、キャリア支援やカウンセリングを手厚く実施することにより、学生を「待ち」の姿勢にしまっているのではないかとこの反省もあるという。

「個別のキャリアカウンセリングを継続的に受けに来ている学生の中には、だんだん依存的になってしまう者もいる。それをどういったやり方で自律的な方向に導いていくかが課題となっている」と川崎教授は言う。

学生の自律性の育成は、時間を要するものであり、キャリアセンターだけで解決できる課題ではない。大学では、これを初年次教育から始まる大学教育全体で取り組むべき課題だと認識しているという。

ただし、関西大学のような多くの学部を有する総合大学では、学部ごとに方針の違いもある。各学部の専門教育の中にキャリア教育をどのように体系づけ、「考動力」を備えた人材を育成していくのか、その解決策は、「総合大学における標準型キャリア教育」のさらなる発展につながるだろう。

