

● 事例 ●

第二段階に入った10年キャリア教育プログラム

江頭 進

(小樽商科大学 商学部教授)

一 はじめに

キャリア教育の目的は何だろうか。どのような人材を育てれば成功したと言えるのだろうか。これは、五年前に小樽商科大学で本格的なキャリア教育が始まったとき以来、頭から離れない問いであった。一般的に言えば、四年生の就職率が高くなり、卒業生がそれなりに評価されれば「成功」と言えるのかもしれないが、元々就職率が不況の時でも九二%を切ったことのない本学では、表面的な数字は目標とはなり得なかった。明確な効果測定ができないままに新たな課目を増やしたのでは、独法化以降多くの仕事に忙

殺されている学内スタッフの協力を得ることは難しい。実際、本学では、多大な労力を払ってまでキャリア教育をする理由はあまりないとも一部では考えられていた。

また、大学がキャリア教育を強調しすぎると、学生は就職のために必要とされることばかりに注意を払うようになってしまい、直接仕事とは結びつかない学問の勉強がおろそかになるのではないか、という危惧を多くの教員が抱いていた。社会に出てから役に立つことを教えること以上に、社会に出てからは学べないことを教えるのが、学問の府としての大学の役目ではないか。他人から指摘されるまでもなく、大学人としてこの疑問をいつも抱いている。

学生にとっても十分な益があり、学内の協力も得られ、

なおかつ実際に従事している教職員たちが満足することができるキャリア教育の姿を追い求めながら、これまでの五年間試行錯誤してきた。そして、数多くの失敗を繰り返しながらも、現在の本学のキャリア教育は、当初想定していた段階からさらに一歩進んだということが出来る。ここでのその一端を紹介したい。

二 高大連携キャリア教育の成果

小樽商科大学のキャリア教育は、大学在学期間の他に高校三年間と大学卒業後の三年間を含めた合計一〇年間を対象としているところに特徴を持つ。これは、高大連携教育とキャリア教育を同じカリキュラムの中で同時進行的に行おうとするものである。この目的は、第一に、高校生に人生の一つの段階として大学生生活を考えてもらおうということ、第二に、本学学生に高校生と交流することによって、自分の現在位置を確認させることにある。

本学でキャリア教育とほぼ同時期に始まった高大連携事業は、現在では高校校でのゼミの開講や夏期連続講義を始めた学生参加型の事業が中心となっている。たとえば、夏期連続講義では、札幌近郊の高校生を集めて、「新しい

清涼飲料水の企画・開発」というテーマで、経営学の初歩を教えながら商品企画をさせる。この企画に毎回本学の一年生をグループ・マネージャーとして参加させている。これらの学生は、入学直後の五月に行われる新入生研修（ルーキーズ・キャンプ）の参加経験者である。学生たちは、ルーキーズ・キャンプでグループワークのマネージメント技術を学び、夏には高校生とともにそれを実践する。

学生たちは、自分が教える立場になったときに初めて、自分に何が必要なのか、何が欠けているのか（それは、チームの運営能力であったり、教育者としての視点であったり、経営学の専門知識であったり、社会常識であったりする）を考えるきっかけを得る。

高大連携と組み合わせたキャリア教育のもう一つの例が、「世代間インターンシップ」である。これは、本学学生が、二年生の後期に札幌市内の高校生と同時に企業でのインターンシップを行うものである。近年は高校にも普及してきたインターンシップであるが、企業側が高校生をどのように扱えばいいかわからないため、単なる職場見学会になっているケースが少なくない。そこで、本学では、札幌市内の企業と協力して、五日間のインターンシップを行い、その中の一日を高校生との協働日に当てている。大学

生が高校生と企業の間に入ることによって、世代間のギャップを埋め高校生のより高度な職業体験を可能にしている。高校生とともにインターンシップを行うことの学生にとつてのメリットは、仕事に対する責任感の醸成が可能になったことである。世代間インターンシップは、高校生という「部下」に対する管理責任を持たせることによって、仕事に対しても責任感を植え付けることを狙っている。実際、学生たちは、高校生が参加する日までに自分が仕事をこなせるようにならないといけないため、研修に対してより真剣に取り組むようになる。また、企業と高校生の間に挟まれることによって、初めてビジネスマナーや敬語の重要性を知ることになる。

世代間インターンシップの参加者は、先述のルーキーズ・キャンプの経験者が多い。ルーキーズ・キャンプの参加者は、メーリングリストに登録され、二年生終了時までには様々な学内行事に参加することになる。キャリア教育は、「〇〇のプログラムを行えば、××の成果が出る」というものではない。常に対象学生との対話を通じた観察の中での射た指導を行う必要がある。

ここまでで説明したものも含めて、本学の「10年キャリア教育プログラム」は、一〇程度の小プログラムから構成

されている。口の悪い評者からは「寄せ集め」と言われたこともあるが、学生の成長に合わせて必要なプログラムをスクラップ&ビルドした結果、必然的に現在の形に落ち着いていた。キャリア教育の効果を上げるためには、学生の成長にあわせた継続的で柔軟な対応が不可欠であることは言うまでもないだろう。

三 効果測定について

学生の成長を観察するためには、客観的なデータの分析が必要である。本学では心理学担当の教員が作成したアンケート調査を実施し、結果を統計的に処理して参考資料としている。

このアンケートから、本学の学生はキャリア教育を受けると、「内省的」になる傾向があることがわかっている。つまり、キャリア教育を行っても自己効力感あまり上がらず、むしろ自分と社会人の距離を測って自省的になるようである。これは比較対象として、同じ調査を行っている札幌市内の私立大学とは対照的である。こちらの方は、キャリア教育を行うと、明らかに自己効力感の大幅な改善が見られる。

この結果は、どちらの大学の学生の方が好ましいかというよりも、それぞれの大学の学生が入学時にどのような気持ちでいるか、そして変化に合わせてどのように対応すべきかを考えさせる。小樽商大生には、少しずつ自信をつけられる経験を積ませることが必要であるし、他大生にはやる気に実力を伴わせるようなアプローチが適當だろう。

キャリアに関する技能の発達が心理的な成長と平行するべきであるというのは、キャリア教育に携わる誰もが考えることであろう。精神的な発達を抜きにしては、結局のところキャリア教育もただ単に学生を甘やかすサービスに過ぎなくなるからだ。

四 学生の自発的發展へ

キャリア教育を進めれば進めるほど、担当教員の間で問題となっていたのは、教員側のお膳立てが過剰になってしまい、学生がいわば「お客さん」状態になってしまっているということであった。本学でのキャリア教育の目的は、社会の中で生き残る能力をつけさせることにある。そのためには社会に順応する能力だけでなく、自分の置かれた現

実を相対化し、社会の流れに抗う力も必要である。

ところが、数々のプロジェクトをこなしていくうちに、徐々に指導教員の方が社会に順応する能力の強化にのみ重点を置くようになってしまっていた。特に公的な助成金の獲得を目指すことで、応募要領の中で求められる要素にのみ焦点を当ててしまい、社会人⇨企業労働者というステレオタイプな観念に陥っていた。

この状況から脱するために、小樽商科大学では接続教育を含めて基礎的なトレーニングをする大学一、二年生までと、学生の自発的行動を重視し、卒業後を見据える三、四年生に二分して考えることとしている。具体的には、基礎的なトレーニングは二年生までに完了し、三、四年生では、ゼミでの活動を通じて、自分自身で身につけた能力を実際に使っていくような仕組みを構築している。

たとえば、あるゼミでは、従来から学内外のデイベートや研究発表会、合宿研修等を行ってきた。その運営を以前は教員が行っていたが、現在は学生たちに委ねるようにしている。その結果として、学生たちは正規のゼミ時間以外に集まって活動準備を進め四六時中議論を繰り返すために、個人としてもチームとしても成長するという好循環が観察されている。

また、本学では以前からエヴァーグリーン講座を始めとしていくつかのOBとの交流プログラムを実施していた。しかし、大学側が用意した多人数教育プログラムでは、学生自身のモチベーションが十分ではなく、教育効果が薄いことが以前から指摘されていた。

それに対して現在進められているのは、学生自身の手によるOBとの交流サークルの設立である。学生が就職関係のサークルを設立することは本学でも珍しいことではない。だが、ここでは、学生自身が本学のOB会である緑丘会と連携し、共同で交流イベントを開催することが意図されている。企画はすでに試行段階に入っており、七月二日にはこの交流サークルの設立メンバーが中心となって本学OBの一部上場企業の代表取締役を招待して、セミナーと懇親会が企画された。参加人数は六〇名程度に限定され、OBと学生が直接話すことができる時間をできるだけ長く取れるように工夫されている。この企画の場合、OBとの交渉、打ち合わせ、当日の接遇、司会等、懇親会の設営等は全て学生の手によって運営された。

学生たちによるとわざわざ大企業の社長を招待した理由は三つあった。一つ目は、小樽商大生に自分たちの未来の可能性を示したかったこと、二つ目は、就職時に自分たち

を採用する側の考え方を聞いておきたかったこと、三つ目は、普段話す機会すらない年長の相手とイベントを企画することで、ビジネスに必要なマナーや目上の人との接し方を学ぶということである。

実際に企画運営した学生にとって、取締役クラスの社会人との対話は相当なショックだったようだ。最初の打ち合わせの後には「自分の底の浅さを見透かされているようで」、「脱力して口もきけない」状況だったという。考えてみれば大学生とはいえ、通常接する年の離れた大人と云えば、家族か教員かアルバイト先の大人ぐらいだろう。それが大卒卒業と同時に必ずしも自分の保護者ではない大人と一緒に働かなければならないのだから、コミュニケーションギャップを感じることは当たり前と言えよう。

この種の企画を大学側で行うと、話しやすさを優先して、年齢の近いOBを招聘することが多い。本学でも一年生向けのルーキーズ・キャンプでは卒業後一〇年前後のOBを呼ぶようにしている。だが、これも学生の成長とあわせて少しずつハードルを上げる必要がある。「今の自分の力のなさがただ話しているだけでわかった」という感想は、教員主催の事業では得られなかったであろう。

五 就職支援をしないキャリア教育に向けて

現代社会において必要とされる能力は企業人として職場に順応する力だけではない。以前と比べて、現代日本はより結果に対する自己責任を求められることが多い。特に終身雇用制や年功序列制に象徴された日本型経営が見直されている昨今において、企業が以前ほどには従業員を守ることはない。そのような時代に生き残るためには、自分が置かれた立場を一步引いて観察し、場合にに応じて流れに抗う力も必要である。このためには、設定された枠組みに適応していく能力とは別に、新しい土俵を自ら作り出していくような力が必要となる。このためには、卒業までの「手厚いサービス」はかえって逆効果である場合が多い。むしろ、今の自分たちに何が必要かということを自ら判断し、具体的な技術を習得していけるような学生を育てることの方が重要だろう。

本学の「10年キャリア教育プログラム」は、どう生きるかを考えさせることを目的としている。二年生終了までに基礎的な訓練を終了し、卒業後に「大人」としてより高みを目指すことを視野に入れて大学生活後半を用いようとする

る本学のプログラムは、モラトリアムの意味を学生自身に考えさせるために役立っている。適応と革新を両立させる社会人は、堅実な責任感と状況の客観的把握能力、そして大胆な行動力を持った大人の精神に基づいて初めて生まれる。そのための経験を積ませることが、大学でのキャリア教育の使命であろう。