

キャリアセンター主導で、全学的なキャリア教育を推進する敬愛大学

ジャーナリスト/ (株) ディスコ フェロー 恩田敏夫



■ Toshio Onda ■ 1967年日本経済新聞社入社。産業部記者。編集委員等。1984年日経BP社で日経ビジネス副編集長、日経コミュニケーション編集長などを経て、日経BP社常務取締役、日経BP企画社長。現在、日経BP社参与。大学ジャーナリスト。

■敬愛大学の就業力育成教育

少子化による入学者数の減少、就職難、大学教育と企業の人材ニーズのミスマッチ等を背景に大学は今、生き残りをかけた喫緊の課題として就業力を育成する大学改革に取り組み始めているが、その取り組みで全国の大学関係者から注目されている大学がある。典型的な小規模大学で、千葉市にキャンパスを構える敬愛大学の就業力育成教育だ。キャリアセンター職員が提案した教育プログラムが2年連続で文部科学省のGP (Good Practice) に採択されたのを始め、企業・社会から求められる人材像を「チバイチバン力」として指標化、指標を実現するキャリア教育の構想から環境整備、実践までをキャリアセンターの職員や外部人材が中心になって推進しているというのが注目点だ。責任者である高田茂大学事務局長兼キャリアセンター長は「高校生の親子はキャリアセンターのトップや充実した活動ぶりを見て、大学選びをして欲しい」と胸を張る。

■企業出身者がファシリテーター

「チバイチバン」プロジェクトの特徴はまず大学ビジョンを明文化し、「社会に出たときに必要とされる能力・要素」を「チバイチバン力」

(チはチームワーク、バはバイタリティー、イはイノベーション、チは知識・知恵、バはバランス感覚、ン (notice) は気付きの6つの力とそれぞれ3項目の18要素からなる) として指標化、社会人基礎力など就職するために必要な様々な資質能力を育むため、ビジネス経験豊富な企業出身のキャリアセンター職員やキャリアカウンセラーなど資格を持った外部人材がキャリア教育を行い、様々な仕掛けを用意して、就職力、就業力を1年生から段階的に身に付けさせていくというものだ。

まず正課のキャリア教育科目 (必修) として経済学部、国際学部合わせて約400人の入学生全員が15人から18人ずつの22クラスに分けられ、15コマの「キャリア基礎ゼミ」を受講する。ディスカッションやグループワークで「自分を知る」、「学生生活への夢、希望を語る」ことなどから始め、前半の6コマではA2判の紙 (ビジョンボードと呼ぶ) に「5年後の私」 (5年後、つまり就職後の自分) というテーマで目標を書かせ、クラス全員に発表させるなど、将来目標を持つことの大切さを学ばせる。後半はそうした目標実現のためチバイチバン力やビジネスマナーを培うことの大切さを体感させる授業を行っている。

何より注目されるのは必修のキャリア教育科目を主導するのは教員ではなく、高田キャリ

アセンター長の人脈を通じて集めたキャリアカウンセラーなど一流企業出身で実務経験豊富なメンバー10人で、外部人材がゼミのファシリテーターの役割を担っていることだ。独自に作成したキャリア教育科目の専用テキストが学生全員に配られ、それに基づき授業が行われるが、授業ごとに感想等を記述式で書かせている。気付き、発見、目覚めを支援するのが狙いだが、キャリアセンターでは毎週400人全員の感想、自己評価を入力し、授業力の向上に役立っているという。それにしても大変な作業だ。

また2~3年次を対象にしたキャリア教育科目では「文書作成能力」、「読解力」、「問題解決能力」などを育む授業に取り組んでいる。例えば、「冠婚葬祭から見る日本の常識」というサブタイトルで、手紙などの文書を作成させたり、雑誌「日経ビジネス」の特集記事などを読ませ、時事問題についてディスカッションし、読解力などを付けさせている。またコンビニエンスストア経営のシミュレーションソフトを使い、「顧客分析」、「売り場管理」、「労務管理」などについてグループワーク中心にディスカッションやプレゼンなどを行わせ、実社会で必要とされるビジネススキルを体験的に養うといった授業だ。

こうしたキャリア教育は他大学ではたいてい教員が行っている。私立大学の中には外部専門機関にアウトソーシングしているケースもあるが、敬愛大学ではキャリア教育の構想から実践まで職員と外部人材が担う。「就職するときに必要とされる資質能力を育むキャリア教育・就業力育成授業は専門科目の研究・教育に取り組んでいる教員よりも、ビジネス経験が豊富で、求める人材像を熟知している企業出身の方がふさわしい」との考えによるものだ。

■ 専門科目でもチバイチバン力を育成

■ 2 ■ 2011. 11. 21

とはいえ、大学の本分は専門知識の修得にあり、専門科目の授業でチバイチバン力を育成できれば望ましい。そこで教員、職員8人で構成する「就業力推進委員会」（座長高田キャリアセンター長）で検討し、新たに立ち上げたのが経済学部と国際学部ではほぼ全員が受講する専門科目をそれぞれ5科目ずつ選び、チバイチバン力を育成するというプロジェクトだ。社会人基礎力などは教員が一方向的にしゃべる授業ではなく、アクティブラーニング（発表・討論重視型授業、ワークショップ、フィールドワーク、PBL問題解決型授業など）で磨かれるが、対象となった専門科目の教員はいずれもそうした授業を得意としているという。

新たな仕組みではそれぞれの専門科目を受講すれば、どのチバイチバン力を伸ばすことができるのかシラバス上に提示することにより、学生たちは自身の目標を設定した上で、伸ばしたい能力、伸ばしたい専門知識を考慮して科目選択することを可能にした。学生は毎年、各能力の成長度合いを自己評価し、能力表に記入。卒業時には大学生活で修得したチバイチバンの総合力、即ち社会で活躍するための「卒業偏差値」を把握できるようにして、いずれ就職活動に活かせるようにしたい、という。

■ 「就職ゼミ」も外部人材がサポート

敬愛大学では職員や外部人材がキャリア教育を主導しているという話に戻そう。正課ではないが、全学年の希望者を対象に就職力・就業力を付ける「就職ゼミ」を担当するのも外部人材だ。一例をあげると、1~2年生対象に行われる新聞づくりは企画からアポイント取り、取材、執筆、印刷会社とのやり取りまで含めてすべて学生が担当するが、現役のコピーライターやカメラマンらがサポートしている。社会で働

く大人たち相手の取材や制作作業には社会人基礎力が凝縮されているとの考えから取り組んでいるもので、学生たちはチームのメンバーで助け合い、タブロイド版8ページの新聞を完成することで自尊心やチバイチバン力を養っていく。

3年生には毎週1回、全15回の「業界研究（キャリア特殊講義）」が用意されている。この種の業界研究は他大学ではOB・OGや人事担当者を呼んで行われることが多いが、敬愛大学の場合、各業界で活躍する一流企業の営業部門管理職（部課長）をロールモデルとして招き、生の経験談をスーツ着用で聞かせている。修羅場をくぐってきた企業人の迫力ある講義を学生は緊張感を持って聞き、ビジネス現場の厳しさや働くことの意味、どのような人材が求められているか、などの理解を深めていく。また4年生の4月下旬から5月にかけては「成田で職をゲット」というユニークなインターンシップを実施している。成田空港に関連する企業20～30社の協力で毎年行っている採用直結型インターンシップだ。就職先企業の開拓もキャリ

アセンターの仕事で、優良企業300社を学生に推奨している。

何より敬愛大学の取り組みで注目されるのはキャリアセンターの職員がGPを提案し、キャリア教育の構想から環境づくり、キャリア教育、就職ゼミ、インターンシップ、業界研究などを実践。職員が創り出した教育プログラムであるということだ。まだ取り組み出して日が浅く、実際の就職実績にどう結びつくかはもう3年ほど待たなければならない。

が、前回の早稲田大学の「プロフェッショナルズ・ワークショップ・プロジェクト（プロプロ）」でも指摘したように、これまで教育、研究の権限は教員に属するのが大学の不文律とされ、職員が踏み込むことはほとんどなかった。しかし、2人に1人が大学に進学する時代となり、もっぱら学生の知的成長を担ってきた大学の役割として就業力育成が加わるようになった今日、大学の教育は教員だけでなく、職員も直接学生の教育に力を合わせることを求められるようになってきたといえよう。

(2011. 11. 21)

■ 本資料に関するお問い合わせ先 : <https://www.disc.co.jp/contact/> ■