

人文学類におけるキャリア教育の取り組み

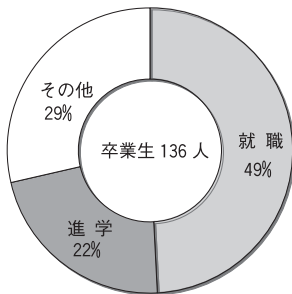
池田 潤

人文社会科学研究科助教授

本学は国立大学法人として3年目を迎えた。新たな運営体制への移行が一段落し、新体制の真価が問われる時期にさしかかっているとと言えるだろう。本稿では、人文学類におけるキャリア教育の取り組みという具体的な事例を通して、法人化後の筑波大学における教育の理想と現実について考えてみたい。

人文学類の現状

人文学類生は入学時の偏差値が比較的高いことが知られるが、進路状況は芳しくない。平成16年度を例にとると、就職できたのは卒業生全体の半分に満たないのが現状



である(グラフ参照)。長く続いた不景気の影響や進学者が多いという事実を考慮に入れても、これは深刻な数値だと言える。

さらに、留年者も多く、平成17年度の実績では、入学後4年で卒業しうる者は10人中7人にすぎない。また、休学者も29人のぼる(ちなみに、社会学類は15人、自然科学類は13人)。

この背景には人文学という学問の性格もあるだろう。いわゆる実学ではないため、(教員になる以外)学問と職業が直結しにくいのは否定できない。教員採用が多かった時代はこの問題が露呈しにくく、景気の良い時期には企業就職もそれなりにあった。しかし、近年の進路状況には危機感を覚えざるを得ない。

中期計画におけるキャリア教育(Plan)

中期計画では教育に関する目標を達成するための措置として、(1)教育の成果に関

する目標を達成するための措置、(2) 教育内容等に関する目標を達成するための措置、(3) 教育の実施体制等に関する目標を達成するための措置、(4) 学生への支援に関する目標を達成するための措置、という4項目を立てている。

このうち、(4)に「キャリア教育、インターンシップ、就職ガイダンス、模擬試験等を充実させ、就職相談体制を強化」という計画が掲げられているが、これらはどの程度実行に移されたのであろうか。

これまでの実績 (Do)

平成16事業年度に係る業務の実績に関する報告書によると、平成16年4月に担当副学長の下にキャリア支援室(室員14名)が設置され、就職ガイダンス(37回)、OB・OG懇談会(225社)、教員・公務員の採用模擬試験(7回)、公務員講座(通年)、キャリア教育に関する特別講座の開設などが実施されたという。

平成17年度には、16年度に実施された取り組みを継続するとともに、キャリア形成を促進するための総合科目が新設され、つくばインターンシップコンソーシアムも設立された。これで中期計画の目標はほぼすべて実行に移されたことになる。

さらに、平成18年度4月には、フレッシュマンセミナーにキャリア教育を導入しては

しいという依頼が専門学群と学類に対して出された。これを受けるかたちで、人文学類ではフレッシュマンセミナーの一部をキャリア教育にあてた。具体的には、キャリアデザインとは何か、自分を知る、将来をイメージする、大学での学びの意味といった話題について担任が時間的に可能と判断する範囲内で学生とともに考える時間を設けた。また、6月16日にキャリアカウンセラーの資格をもつ本学(社会学類)の卒業生をまねき、1年生全員を大教室に集めて「社会が求める人材とは」と題する講演会を開催した。

取り組みの検証 (Check)

キャリア教育には2つの側面がある。ひとつは就職支援で、もうひとつは学習支援である。キャリア教育と聞くと前者を思い浮かべることが多いが、大学教育にとってより重要なのは後者である。漫然と授業に出るよりは目的意識をもって授業に取り組んだ方が学習効果があがるのは言うまでもない。目的意識にはいろいろあるが、キャリアデザインはそのひとつとなりうる。就職自体は教育にとって副次的な問題と言えるが、学習支援は教育プロセスそのものにかかわる本質的な問題である。

この点を考慮に入れると、中期計画とその実行の間には明瞭な違いのあることが分

かる。中期計画ではキャリア教育が就職相談体制の一環ととらえられていた。実際、平成16年度の事業はこの線に沿って進められている。ところが、17年度に新規開設された総合科目「未来の自分」と今年度から始まったフレッシュマンセミナーでのキャリア教育は、就職活動を始めていない低学年の学生を対象としており、いわゆる就職支援ではない。中期計画を実行に移す中でキャリア教育に対する理解が深まり、当初掲げた「理想」以上の「現実」が生まれつつあると言えるだろう。

フレッシュマンセミナーでキャリア教育をおこなう意義は大きい。まず、キャリア教育は「大学生活を有意義に送るための基礎作りをする」というフレッシュマンセミナーの趣旨に合致する。フレッシュマンセミナー以上にキャリア教育に合った科目は存在しない。次に、1年生の1学期というのは、学生の意識と感受性が非常に高く、キャリア教育にとってベストのタイミングである。さらに、必修のメリットもある。選択型のキャリア教育科目の場合、キャリアデザインに対する意識の低い学生が履修しないため、本当の意味でキャリア教育を必要としている学生の意識を変えることができない。必修の授業でキャリア教育の種をまけば、選択型のキャリア教育科目を履修する学生も増えるに違いない。

今後の課題 (Action)

上記の取り組みには一定以上の成果が期待できるが、学問の性格を考えると人文学類ではより積極的な支援が必要だと思われる。すなわち、哲学、史学、考古学、民俗学、言語学を学んだ場合、将来どのような職業に就く可能性があり、どのような人生が拓けるのか、そして将来設計に向けてどのような学生生活をおくるべきなのかについて、学生が個別にキャリアアカウンセラーに相談できるような態勢を整えたいというのが筆者の個人的な願いである。

就職課にはキャリアアカウンセラー的な役割を担う職員が一人いて、学生の相談に応じている。このような窓口が存在することは大学で目標が見つからない学生にとっては大きな救いである。しかし、一人で全学の学生に対応するには無理がある。キャリアアカウンセラーの増員が切に望まれる。

大学は人生を選択する場である。一人一人の学生が最良の人生を選び取ることができるよう最大限の支援をするのが大学の使命であり、そうすることが大学の社会的評価につながる。一人一人の学生を大切に思う心は、中期計画をはるかに越えて本学の教育を変えていく可能性を秘めているのではないだろうか。

(いけだ じゅん／一般言語学)