

<ラウンドテーブル報告5>

初年次教育における教職協働の在り方を探る

— オリエンテーション行事とキャリア開発支援の事例を中心に —

【企画者】 足立 寛 (立教大学)

【司会者】 足立 寛 (立教大学)

【報告者】 佐藤一宏 (立教大学)

伊藤文男 (武蔵野大学)

1. はじめに

職員も積極的に関わることでより良い成果が期待できる初年次教育の取り組みとしては、オリエンテーション行事のようなイベント型の取り組み、そしてキャリア開発支援を目的とした授業展開型の取り組みが考えられる。

前者のオリエンテーション行事は、正課としている大学も一部には見受けられるが、多くの大学では、正課外の重要な取り組みとして実施している。

一方、後者のキャリア開発支援は、正課として学部が中心となって展開している場合とキャリアセンターなどが中心となって正課外として展開している場合の両方のケースが見受けられる。

そこで今回は、これらのオリエンテーション行事とキャリア開発支援の実践事例の発表とその後のディスカッションを通して、参加者と教職協働の在り方を模索するために実施した。前者については、立教大学学生生活課長の佐藤一宏氏に、後者については武蔵野大学キャリア開発課長の伊藤文男氏に発表いただいた。以下に両氏の発表要旨を紹介する。

2. オリエンテーション行事の発表要旨

日本の大学の多くの新生は、思春期から青年期前期と言われる時期を大学で過ごすことになる。この時期は、自由に試行錯誤をしながら多くのことを体験し、主体性や自主性を身につけていく時期と言われてきたが、受験や社会の変容をはじめとするさまざまな要

因から、若者の社会性や対人関係コミュニケーションといった人間としての発達課題が先送りにされ、大学入学前に主体性を確立することはなかなか困難な状況になりつつある。

このような状況の中で、「高校から大学への円滑な移行」は、いまや多くの大学にとっての課題となっていると言える。大学生の多様化が進み、高校までの受身型の学びから脱しきれない学生や、大学に居場所を見い出せない学生が増えてきている。その中で、高校までの学習への姿勢や学校生活の過ごし方から、学生たち自身が変わっていくことを支援する必要性が一層高まってきていると言える。

立教大学ではこれまでも正課教育を中心にレポート・論文の書き方や文献検索の方法といった「スタディ・スキル」の育成や、基礎的知識・技能の育成といった専門教育への橋渡しを目的とした「導入教育」を提供してきた。また、建学の精神を伝えるチャペルガイダンスや学生生活に関するガイダンスなどは正課外教育を担う部局がそれぞれに実施してきた。

しかし、学生の変化に伴う現代的課題に 대응するためには、大学生に求められる一般常識や態度などの「スチューデント・スキル」の育成や大学生活への動機付け、アイデンティティ形成をも組み込んだ教育プログラムを正課・正課外教育の中で総合的に編成し、展開していくことが必要だと気運が事務局を中心に高まってきた。その流れを受けて、2005

年度から全学的な組織で「新入生オリエンテーション行事」を見直し、「初年次教育」の要素も含めながら再構築し、実践してきたが、今年度で3年間が経過した。

そこで今回は、「立教大学新入生オリエンテーション行事」について、オリエンテーション委員会の取り組みと特色、内容、今後の展望などについて報告させていただいた。

3. キャリア開発支援の発表要旨

(1)はじめに

2000年度、武蔵野大学は正課の「キャリア開発科目群」(以下、キャリア科目)、「資格取得対策講座」、「就職支援プログラム」の三本柱によって、学生のキャリア開発を支援する取組「キャリア開発プロジェクト」を開始した。その後、2科目からスタートしたキャリア科目を、2003年度には10科目に増加し体系化を図り、当年度の文部科学省「特色ある大学教育支援プログラム」に採択された。さらに、2007年度には、「専任教員によるキャリア教育」で「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」(以下、現代GP)に採択されるに至った。

当ラウンドテーブルでは、特にキャリア科目の推移と変遷において職員がどのような役割を果たしてきたのか、について報告した。同時に、初年次教育におけるキャリア科目の役割についても言及する。

(2)キャリア科目の推移と変遷への事務職員の関わり

キャリア科目は、教養教育担当の責任者である教員、1998年度新設学部の学部長のそれぞれの必要性に基づいて、2000年度に外部講師を中心に開講された。事務職員が、キャリア科目に関わり始めたのは、2003年度の体系化の提案からである。当時、事務職員のアドホックなワーキンググループは、魅力ある大学作りを目指し、エンrollmentマネジメント実施を検討していた。そこで、学生を客観的に理解するため、適性検査、意識調査、

就職状況調査などの結果を分析し、学部学科の強みと弱みと必要な対策を纏め上げた。その一部に、既存の科目に外部講師による新設科目を加えたキャリア科目の体系化があり、いくつもの会議を経て正式決定をみた。

その後事務職員が関わったのは、キャリア科目の効果検証方法の開発・実施・分析である。2003～2005年度にかけて授業後アンケートを実施し、その分析に基づいて、2006年度以降のキャリア科目のあるべき方向性を修正し、知識から「社会的強み」の獲得に重点を移すこととした。そして、「社会的強み」の獲得に効果的な授業方法を開発するため、6タイプの授業形態を試行し効果の検証を行った。

その結果、重要なのは、教材の選び方、テーマ設定の仕方、授業方法の工夫であり、専門分野の異なる専任教員でもキャリア科目は担当できるのではないか、さらに専任教員が担当すれば、学科科目(専門科目)とキャリア教育を結びつけることが可能となるのではないかという結論となった。それが、2007年度の「専任教員によるキャリア教育」の取組となり、現代GPの採択へとつながった。現在この取組で事務職員は、外部講師、専任教員と共に研究会を立ち上げ、キャリア教育のテキストと指導要領の作成に取り組んでいる。

(3)まとめ

キャリア教育とは何か、キャリア教育は初年次教育や学士課程にどう位置づけられるのか。各大学の学部構成や教育理念によって捉え方は様々であり、一つのモデルカリキュラムを作り、自学に導入すればいいというものではない。自学への入学生の属性や特徴、自学のカリキュラムの特徴や効果などを常に多角的・継続的に分析しながら、修正を加えていくことが求められる。事務職員がどの過程でどのように関わるべきか。これにも、回答はない。各大学の事情に応じて教職協働のあり方は異なるであろう。関わることのできる過程は、無限大にあることは間違いがない。