

## <シンポジウム「初年次教育から始めるキャリア教育」>

### パネルディスカッション

#### 【パネリスト】

川嶋太津夫(神戸大学)  
井下千以子(桜美林大学)  
西村秀雄(金沢工業大学)  
白木みどり(上越教育大学)

#### 【司会】

藤本元啓(金沢工業大学)

#### 藤本

シンポジウム第1部の内容を簡単に振り返ってみます。まず、川嶋先生から総論的なお話がありました。皆様ご存じのことかもしれませんが、それは復習になったのではないのでしょうか。もちろん、新たな事実もご紹介いただきました。次に、井下先生は発達段階に応じて行うべきこと、体系的カリキュラムが必要であることをご紹介くださいました。また、西村先生は、キャリア教育を技術者倫理教育に置き換えてお話してくださいました。マイクロインサクションという手法を用いることが大切であるということでした。最後に、白木先生には、多様な視点から自分を見つめることがいかに重要かをお話しいただきました。自己理解については、大学全体で考えなければならない課題であるということでした。大学院1年生についてのお話を中心でしたが、学部1年生にも当てはまることが多くありました。

時間が押しておりますので、先生方には会場からのご質問一つについてお答えいただければと思います。川嶋先生、お願いいたします。

#### 1. 今後は組織に頼らずに社会で生きていく力を身につけさせることも必要に

##### 川嶋

いただいた質問は長文なのでご紹介せず、回答のみ申しあげます。

現在のキャリア教育では、企業に就職することを前提にしています。従来は大企業ばかりでしたが、最近は中小企業にも目を向けさせるようになりました。ただ、今後は組織に頼らずに社会で生きていく力を身につけさせることも必要になると、私は考えています。つまり、起業する、あるいは自営業に就くといった観点からも、キャリア教育を行うべきではないかということです。先ほど私は発表の中で、児美川孝一郎先生が示された標準的なキャリアパスについてお話ししましたが、その標準を外れて生きていくための力、これをキャリア教育で育成することも求められるようになって考えています。

##### 井下

カリキュラムに関する質問を多くいただきましたので、それについてお答えいたします。

発表の最後に curriculum development が重要であると申し上げました。各教員が授業だけではなく、カリキュラムを意識する必要があるということです。また、学びの輪として、

授業をアメーバに例えた概念図もお示しました。授業がつながり、深まっていくことが重要であることをお話したつもりです。

私が初年次教育の科目を担当し、また、今、基盤教育院という教員組織に所属していると、痛切に感じるがあります。それは、初年次の科目を担当する教員に、2・3・4年次を担当したことがない教員がいかに多いかということです。そうした教員は、2年次以降どのように学生が育っていくのかわからないまま、初年次の授業でエントリーシートの書き方指導を行っているわけです。これは大きな課題だと感じますが、FDを通して改善していくのは難しいと思います。本学では、FDは各教育組織によって行われるため、事情が伝わらないのです。全学的にFDを行うことも、現実的ではありません。

また、今回、初年次教育学会で初めてワークショップをさせていただきました。ライティングに関するワークショップでしたが、出席してくださった先生方に書いていただいたアンケートには、レポート一つをとってみても、教える教員によって捉え方が違うことが分かったといった声が目立ちました。

今回のワークショップの仕方にはさまざまな不備があったと思いますが、先生方の問題意識はかなり引き出せたと思います。アンケートに、「今まで出席したワークショップの中で、これほど考えた経験はなかった」と書いてくださった先生方がいらっしゃいました。

先生方が課題を共有し、考えていく場を積極的に設け、どこに問題があるのかを検討することが重要です。出された意見を板書するのが時間的に厳しいようであれば、意見を大きな模造紙に書いていくという方法もあると思います。先生方一人ひとりが問題意識を互いにしっかり認識し、自分の授業が、ワークショップでお示した4象限のどこに位置づけられ、どのように授業中に発展させるかを話し合うことから、カリキュラムづくりは始まっていくと、私は考えています。まずは互いの授業への理解を深め、そこからカリキュラムへと発展させていきましょう。

また、さまざまな問題意識を吸い上げ、それを反映させてこそ、充実したカリキュラムになるはずで。上からではなく、下からつくっていくものだと考えています。

## 2. ブラック・ジャックになるよりも、互いに助け合うシステムを

西村

感想を一つ、質問を一ついただきました。

感想は、「倫理という言葉を経験という言葉に変換すると、非常によく当てはまっていることに驚き、納得しました」。この方は正しく受け取ってくださったようですが、私の雑駁な話し方はしばしば誤解を招いてしまうようです。よく分からなかったという方がいらっしゃったら申しわけありません。

冒頭をもう一度ご説明します。工科系の大学で技術者倫理を教える必要に迫られたという状況をイメージしてみましよう。これをキャリアに置き換えると、卒業予定者の内定率が60%程度にしかならず、教職員が「どうするんだ」と慌てているような状況です。ひとまず応急対策が立てられ、それで解決する問題もあるでしょう。しかし、根本的な解決にはならないことが多いのではないのでしょうか。自分たちの組織の体質、体力、現在の授業構成はこのままでよいのかという問題に、必ず突き当たると思います。どこまでできるかは別として、見通しを立てて体制を変えていく必要があるのではありませんか。そのため

の手順としては、ある種の教育システムを設計し、実行し、チェックし、問題があれば改善していくということになります。これこそマクロ、ミドルレベルのFDでしょう。

発表の最後の部分ではマンガのブラック・ジャックを例に出しましたが、今のFDはしばしば、先生方一人ひとりにブラック・ジャックになりなさいと迫っているような状態に陥っています。本来のFDのあるべき姿はそうではありません。ブラック・ジャックのような完璧な人間ではなく、よいところもあれば弱点も持つ普通の教員が、互いに助け合って学生を育てていくことこそ、本来のFDでしょう。それができるシステムをつくりませんか、ということです。

最後のスライドは「カリキュラムで人を育てる」というタイトルなのですが、先ほどは出し忘れてしまったと思います。

カリキュラムで人を育てるためのキーワードは、二つです。一つは、学生の能力に着目すること。つまり、学生の側に立って考えるということです。これは井下先生のお考えと通じるのではないかと、私は思っています。もう一つは、個人に依存するのではなく、カリキュラムで育てるということです。

白木先生がおっしゃった教育とは何かという話に近くなってきますが、私も教育学部で学んだ者なので、教育には二つの方向性があります。一つは、知識を伝えるという方向性。前の世代の人間が自分の知識を後の世代の人間に伝えるということです。そしてもう一つは、学習者が持っている潜在的な能力を引き出すという方向性です。例えば、皆様は今、私の話をお聞きになって、何かしらお感じになると思います。私が刺激を与え、皆さんが考え、反対したり、賛成したりしているわけです。同じことは、教室でも起きています。つまり、学生に対して我々教員が刺激を与え、彼らの中に眠っている能力を引き出しているのです。ただ、引き出された能力を実際に見える形にしていくのは学生です。教員には引き出す手助けしかできないと、私は考えています。

「教育」educationという言葉は、ラテン語の動詞educareに由来します。これは本来、「才能を引き出す」という意味です。

繰り返しになりますが、私の発表の趣旨は、学生をカリキュラムというシステムで育てようということです。

### 3. 高等教育の在り方を変えていく時期にきている

白木

今、西村先生からお話があったように、教育には人間の潜在的な能力や可能性を見つけ、引き出し、伸ばすという役割があり、私は西村先生のお考えに非常に共感します。

教育を全人的な教育と捉えた時に、どのようにバランスをとるかが重要な問題になると思います。特に本学は教育大学ですから、教員を養成する上でバランスの必要性はいつも感じています。

私がいただいたご質問は、エンロールメント・マネジメントは現実に可能かどうか、否定的な学生は自己をどのように肯定的に変換していくのか、あるいは否定的な自己をどのように受容したらよいのかなど、内容的に関連があります。そして、全て人間というキーワードでお答えできると思います。

人間は、人間に出会うことによって、人生に影響を受けます。新しい価値を発見するこ

ともあります。自己を変化させるきっかけも得ます。

もちろん、カリキュラムの中で専門的な知識を身につけることは非常に大切です。さまざまな能力を向上させることにつながるからです。

一方で、高等教育の在り方を変えていく時期にきていると、私は思います。大学内での組織づくり、意思形成は簡単ではありません。この困難な課題を金沢工業大学では克服していらっしゃる事が、西村先生の発表から伝わってきました。

人間とのかかわりが、人間を変える。ここを基点に考えると、自己否定感を抱く学生が、他の学生と出会う機会をたくさん持てるようなシステムを構築していかなければならないと思います。

また、エンロールメント・マネジメントの効果は人によって異なりますが、学生が自分と合う教員に出会う可能性は高くなります。複数の教員が学生一人にかかわる場面や機会を意図的に用意するシステムづくりが、今後の教育に求められていると考えています。

#### 4. 教員と職員が連携できるかどうかは、組織による

藤本

ありがとうございました。

私から質問させてください。この会場には、先生方だけでなく職員の方も多くいらっしゃいます。そこで、初年次教育の中でのキャリア教育に、職員の方はどの程度かかわり得るのかについてお伺いできればと思います。教職協働という視点からでも結構です。よろしく願いいたします。

川嶋

日本の大学は、教員が表に出て、職員が裏で支えるという構造になっていることが多いと思います。

ところが、アメリカの大学では初年次教育を職員が行うこともあります。例えば、フレッシュマンセミナーを担当しているのは必ずしも教員 faculty ではなく、学内のさまざまな学生支援サービスのポストについている職員も多くいます。

日本でも、学生支援関係、就職支援関係の職員がキャリア教育科目などの授業を担当することも、行われるべきだと思いますし、いくつかの大学では既に行われているのではないのでしょうか。

また、インターンシップなどの学生の対外的な体験活動のコーディネーターには、教員ではなく職員の方が適していると、私は考えています。

キャリア教育における教員と職員の役割分担なり協同には、多くの可能性があると言えるでしょう。

白木

キャリア教育の方策の一つとして、地域との連携や多様な人とのかかわりが重視されています。現在はかつてに比べて、家庭環境でも地域環境でも、大人とのかかわりが希薄になっています。小さな頃から狭い人間関係の中で育ってきたためか、近年の大学生には非常に狭いグループをつくる傾向が見られます。閉鎖された人間関係の中で、やりとりをするわけです。

先ほどお話ししたように、学生の能力を育成するためには、多くの人との出会い、かか

わりを持つことが重要です。そこで、本学ではプレイスメントプラザという取り組みを行っています。退職された、地域の小・中学校の校長先生を招き、面接指導や進路についての相談などのキャリア支援を行っていただいているのです。

また、地域学校ボランティアという学内組織があり、申請すればどの学生も参加できるようになっています。

学生が学外のフィールドでさまざまなことを学べるように、地域と連携し、多様な大人とかかわる活動の存在を、初年次にしっかり伝える必要があると思います。

西村

言い忘れていたことがあります。初年次から2年次にどのようにつなげるかがしばしば話題になります。それはそれではよくわかります。しかしそれは、時間的にはそうであるのですが、それは論理的な順番ではありません。まず学士課程4年間あるいは6年間の設計図をつくり、そこから現状に即した初年次教育の在り方を考える必要があるのです。

藤本先生からいただいたもう一つの質問にお答えします。私は国際基督教大学大学院を修了した後、非常勤職員として同大学に勤務してから助手に採用されました。学生でも教員でもなく、職員の立場から大学の実務を経験できたのです。

そこで学んだことからすると、教員と職員が連携できるかどうかは、組織のあり方によると思います。国際基督教大学は、教職員間にお互いの尊敬を前提とした強い協力関係がありました。金沢工業大学でも、教員と職員とがある種のプロジェクトチームをつくって取り組んでいます。ただ、大学によっては、相当に意識変革が必要なケースもあるのではないのでしょうか。

カリキュラムをデザインするためには、かなり高度な実力が求められます。ただアカデミックな能力があるだけではなく、職員側の発想、経営側の発想や感覚が必要なのです。教員も職員も、相手の立場を理解し、力を合わせられる人から少しずつ連携を進めていくことが現実的だと思います。

## 5. 入学前教育と接続することで初年次教育の幅も広がっていく

井下

現実的に職員にどのようにかかわってもらっているかを申し上げます。私の発表で初年次支援科目「大学での学びと経験」について触れました。ご紹介したように、現在は七つの取り組みから成るのですが、科目を設けた当初はもう一つ、職員からのメッセージという取り組みも行っていました。何人かの職員に、なぜこの職業を選んだのか、学内でこれまでどのような仕事をしてきたのかなどを授業で話してもらっていたのです。ただ、大勢の前に出て、マイクで話すことに慣れていないため、とても緊張していました。手が震えていることが、少し離れて立っていた私にもはっきり分かったほどです。

学生には好評でした。履修ガイドは、職員が徹夜になることもあるほど大変な思いをしてつくっていることを知って感動したという学生、大学という組織は職員の支えがあって機能していることが分かったという学生が目立ちました。

また、本学の職員にはさまざまな職業を経験している人が多いのですが、転職する中でキャリアを積んでいることも学生に伝わったようです。

キャリア形成について話してくれる貴重な存在ですから、継続的に協力をお願いしよう

と考えていたのですが、職員の業務がとても忙しく、授業に来てもらうのが難しくなりました。「大学での学びと経験」の取り組みからなくなったのは、そうした経緯です。

ただ、入学前のガイダンスなどで、職員にキャリアについて話をしてもらうという方法もあると思います。入学前教育と接続することによって、初年次教育の幅も広がっていくと考えています。

藤本

ありがとうございました。

最後の質問です。キャリア教育の中で最も大切なこと、重要なこととは何でしょうか。時間が押していますので、キーワードだけでお答えくださいますと幸いです。

白木

在り方、生き方教育です。

西村

一言で言うならば、「学生が大人になる」、教職員を主語にして表現するなら「学生が大人になることを我々教職員が手助けをする」ということだと思います。それしかできないと思います。

井下

学生が大人になることは、私も重要だと考えています。それに加えて、学生一人ひとりが持っている力を、自分の授業で最大限引き出せるように、教員が努力することも求められていると思います。

川嶋

キャリア教育に限りませんが、縦と横の体系化ではないでしょうか。縦とは、先ほど西村先生が発表されたように、1年次から4年次までのカリキュラムをつくるということ。横とは、教員同士の連携、教員と職員との連携による、大学の構造化、組織化のことです。縦と横で教育という布を織っていくことが大切だと考えています。

藤本

ありがとうございました。

まだまだお聞きしたいことがあるのですが、時間がきてしまいました。自由研究発表終了後の懇親会でも先生方にご質問いただけますので、皆様、どうぞご出席ください。