

各センターと学科が連携し 体験教育を通して自己実現を支援

明星大学

明星大学は、明星教育センター、キャリアセンターと学部学科の連携によって

学科それぞれに独自のキャリア教育を展開している。

その根底には、全学的な方針である体験教育を軸に

学生の自己実現をサポートするという共通の考えが貫かれている。

進路決定率の向上など具体的な成果を挙げている取り組みに迫る。

全学共通の初年次教育で 学びへの意識を向上

明星大学のキャリア支援は、明星教育センターが運営する全学共通の正課教育、学部学科の独自科目、キャリアセンターが行う正課外教育からなる。

明星教育センターは主に自校教育と初年次教育、キャリア教育を担当。入学直後の初年次教育では学生に自己理解を促し、学びへの意識を高めている。

これを受けて、各学部学科は独自にキャリア教育の要素を取り込んだカリキュラムを構築する。明星教育センターは初年次以外のキャリア教育科目も運営するため、学部学科と明星教育センターとの連携の形は多様だ。学生は、学部学科のカリキュラムでキャリアに対する意識や姿勢を変化させ、就職活動のためのスキルアップを始める。

キャリアセンターは就職活動支援を通じて学生のスキルアップに力を注ぐ。以下、これらの取り組みを見ていく。

入学直後の体験教育で キャンパスが活気づく

明星大学は教育方針に「実践躬行

の体験教育」を謳い、理論を学ぶだけでなく実際に行動することを重んじている。この体験教育の基軸となっている授業が、「自立と体験1～4」だ。明星教育センターは「自立と体験1（必修）」「3（選択）」「4（選択）」を運営する（「2」は各学部学科による運営で必修）。

「自立と体験1」は4年間の体験教育の土台となる初年次教育で、1年次前期に全7学部横断で約2000人の学生を1クラス30人、68クラスに分けて開講。他学部生に対する所属学科の紹介、「身近な社会人」である大学職員への取材、理想の大学生活や社会人生活のプランニングなど、自立心と社会への関心を高める内容で、自校教育とキャリア教育の要素を取り入れている。

開講は2010年度。学びに対して後ろ向きな学生、大学生活を充実させられず、漫然と過ごす学生が増えていたことが理由だ。「本学が第一志望ではない学生も多い中、入学当初から自身に『なぜ』と問う機会を多く与え、自律的な学習姿勢を芽生えさせたかった」と明星教育センターの鈴木浩子特任准教授は言う。

同センターでは近年その効果を実

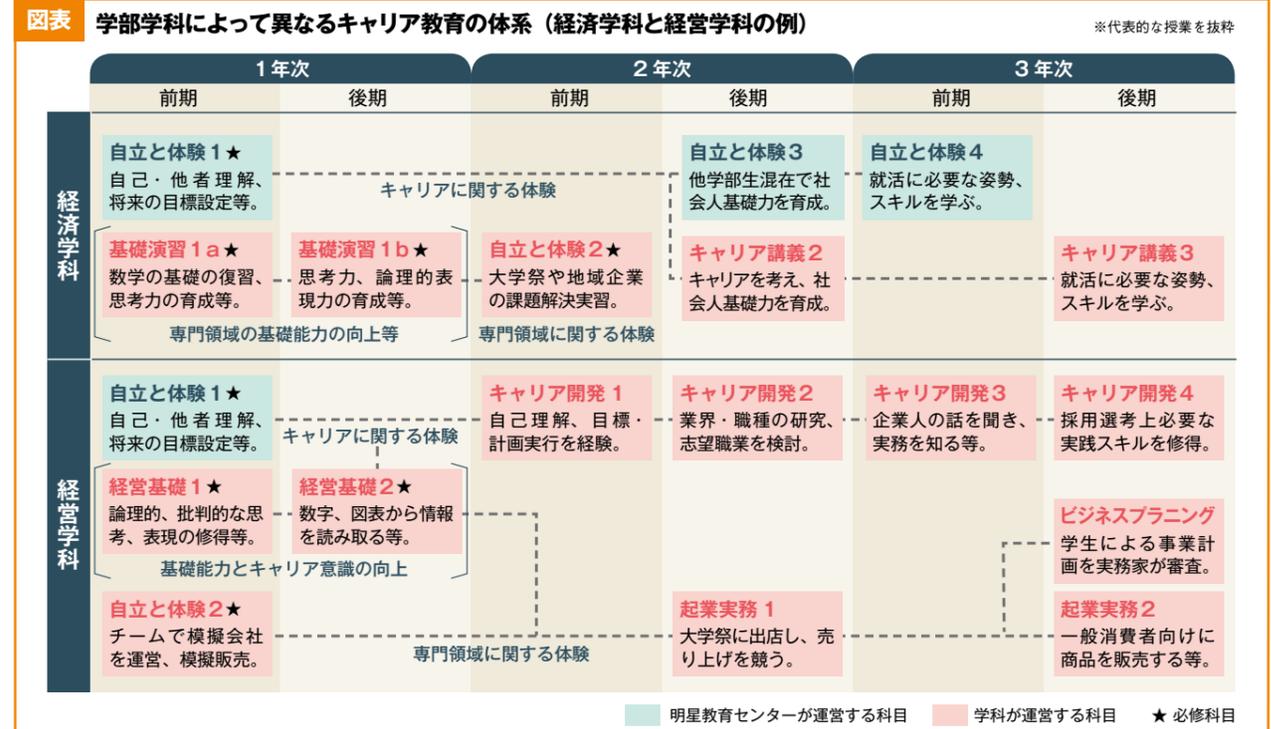
感している。榎本達彦特任准教授は、「キャンパス全体が以前よりも活気づき、学生同士の交流が広がった。授業内容のさまざまな仕掛けが学生の気づきにつながったのだろう」と語る。

「自立と体験1」で養った自立心や社会への関心は、各学部の体験教育に引き継がれ、そこではキャリア教育の側面が強くなっていく。ここでは経済学部経済学科と経営学部経営学科を取り上げ、キャリア教育体系の違いを比較して見てみよう（図表）。

経済学科では 「自立と体験」を継続

経済学科は、全学共通科目の「自立と体験3、4」をカリキュラムに組み込むと同時に、学科独自科目によってキャリア教育を補っている。

学科が運営する「自立と体験2」は、専門領域の基礎能力を高めた後の2年次前期に配置している。前半は大学祭実行委員会から、後半は地域の企業経営者から課題が出され、グループ単位で解決策を提案し、内容やプレゼン技術を競い合う。「経済学に興味を持たせると同時に、グループ内での自



分の役割を認識して献身的に行動できる力、自分の考えを論理的かつ正確に伝えられる力を育成している」と波田野匡章特任教授は話す。

2年次後期と3年次前期は、明星教育センターによる全学共通科目「自立と体験3、4」で、社会人基礎力、就職への姿勢とスキルを身に付ける。「3」では独自に設定する社会人基礎力「自らを成長させる力」「チームで働く力」「考え行動する力」を、グループワークやプレゼン等で育成する。「4」では、自分を深く見つめ自己表現する力を鍛えて、就職活動に備える。

学科独自の「キャリア講義2、3」も並行して開講される。2年次後期の「2」は担当教員によって内容が異なるが、企業研究を行って自らのキャリ

アを考えたり、実際の企業課題の解決策をチームで検討したりして社会人基礎力を身に付ける。3年次後期の「3」では、企業人の協力の下、書類の提出から面接、採否結果の受理まで就職活動を疑似体験する。「自立と体験3、4」と併せて、就職に対する姿勢を変化させ、知識の修得とスキルの向上をサポートする。

経営学科では 独自科目を中心に展開

経営学科は「自立と体験1」以降、体験を重視した学科独自の科目によって専門分野の知識を深めつつ、キャリア教育も深めていく方法を採用している。

4年間の学びの軸となるのが起業体

験だ。入学後2か月間に集中して開講される「自立と体験2」ではグループ単位で模擬会社を運営し、模擬販売を行う。2年次後期の「起業実務1」では大学祭に出店し、企画から決算までを体験。3年次後期には「起業実務2」で地域の祭りに出店、「ビジネスプランニング」では事業計画を立案し、経営者や会計士を審査員に招いてコンテストを行う。起業に必要な知識、スキルを、経験を通して段階的に学んでいく点が特徴と言える。

キャリア教育として、全学共通の「自立と体験3、4」に近い位置付けで学科が開講しているのは3年次前・後期の「キャリア開発3、4」。経営者や人事担当者の話を聞き、就職活動対策を行う。

佐々木達也教授は、「よりよい企業人を育てることが本学部の役目。専門教育とキャリア教育は密接に連携させる必要がある」と学科独自科目を充実させる理由を語る。

キャリアセンターは 学生の将来を見据え指導

キャリアセンターは、正課外教育を希望する学生に対し、就職という目標に向かう姿勢の変化を促し、スキルアップを支援する。ただし、根底には学生の将来を見据えた自己実現の支援という狙いがある。

学生の希望する上場企業への就職支援に力を入れる「就勝プロジェクト」は、3年次の10月から半年間行われる。エントリーシート等により選考され、60人程度を対象に、毎週1回、約3時間実施。業種・職種・企業研究、SPI対策などの講義のほか、発声練習、1分間スピーチや模擬面接、グループワークでのディスカッションなどに取り組む。

また、自己理解を促して自分の価値観を掘り下げ、自己表現も磨くよう個別指導も実施。本質的な自己成長とともに深い職業観を醸成する。

プロジェクト終了後も卒業まで個別の相談に乗り、自己実現のため希望の企業へのチャレンジを支援し続ける。

キャリアセンターは、就職活動に先立つインターンシップの参加促進にも力を入れている。受け入れ企業の開拓や学内の周知を強化した結果、学生の意識も高まった。参加者はここ数年間毎年100人以上増え、2014年度は913

人、2015年度夏期インターンシップの時点で、前年より100人以上多かった。

ほかにも、キャリアガイダンスや業界研究の講座等の知識修得機会や、上場企業以外の会社への就職活動を支援するプロジェクト活動など、多様な学生のニーズに合わせた支援を行っている。こうしたさまざまな活動の結果、就職内定率は2011年度の約75%から2014年度は約95%まで上昇した。

キャリアセンター長の前原征司氏は、「就職先を勝ち取ることは、あくまでも通過点でしかない。将来どんな環境で自分が成長していくのかを学生にイメージさせながら、社会に出た後も主体的に自己実現に取り組む姿勢を身に付けるよう指導している」と話す。

2015年度から キャリア教育を再構築

同大学は2010年度から中期計画「MI21 (Meisei Innovation for the 21st Century)」を推進している。計画策定時には、進路決定率の低迷などの問題を全教職員が共有し、「実社会とつながるカリキュラムを強化する」「社会で生き抜く力を育成する」「学生が納得できる就職を実現する」といったタスクと数値目標を、ロードマップに整理した。体験を核とするキャリア支援の数々の取り組みは、このロードマップに沿ったものといえる。

掲げられた数値目標の一つ、2015年度末の進路決定率（卒業時の就職・進学決定率）は90%。2014年度末の進路決定率は81.9%で、2010年度の67.6%から大幅に上昇している。

2014年度に学長の諮問委員会「社会的・職業的自立促進科目群検討委員会」は、4年間を通し、「正課と正課外教育を組み合わせたキャリア教育をデザインし直すべき」と答申した。現状のキャリア教育の体系は、「自立と体験3、4」が体験（ワーク）を重視しており、キャリアデザインの知識面での理解も必要との認識からだ。そこで、2015年度から同科目群の中に明星教育センターによる全学共通の「キャリアデザイン1、2」を設置する。

「キャリアデザイン1」は、2015年度後期に開講予定で、対象は1年次以上（選択）。理論面のキャリアデザインを扱う講座となる。「2」は2016年度の開講予定で、対象は2年次以上（選択）。法律や税金、年金などの知識を取り上げる。同センター事務室の御厨まり子課長は「これら2つの科目を『自立と体験3、4』と併せて履修することにより、キャリア教育の体系が整う。就職後、社会人生活がスムーズに送れる力をより高めたい」と言う。

今後は、明星教育センターやキャリアセンターが、各学部学科に対し、専門課程のカリキュラムへの融合を働きかけていく。このようにキャリア教育の体系化は進んでいるが、全ての学生を支援できているわけではない。この点が今後の課題だ。

キャリアセンターの前原氏は「キャリアセンターだけが就職支援を担うのではなく、各部署の教職員が支援を行った総体が就職に結びつくという将来像」を思い描く。そうならば、キャリアセンターが必要なくなる日も来るのかもしれないという。