大学のキャリアセンターの本質とは何か

―インフュージョン〈融合〉から考える―

独立行政法人　労働政策研究・研修機構
副主任研究員　**下村英雄**

1　大学のキャリアセンターと「インフュージョン」

1970年代、アメリカのキャリア教育が始まった時、そのキーワードは「インフュージョン」であった。インフュージョンとは「注ぎ込む」という意味の単語である。この場合、学校で勉強する通常の科目に、キャリアの要素を注ぎ込むことを意味する。

例えば、国語を勉強するにあたって、有名な文学作品や論説文を読むだけでなく、職業人の伝記や働き方を述べた文章などを教材として取り上げる。この教材で勉強すれば、国語の勉強だけでなく、職業やキャリアの勉強もすることができる。学校の勉強にキャリアの勉強が注ぎ込まれた結果、子ども達は学校の勉強と結びつけて、将来の職業やキャリアのことも考えるようになる。こうして、学校の勉強をしつつ、同時に職業やキャリアの勉強もできる、言わば一石一鳥の名案である。これが、キャリア教育の最初の発想であった。

ただ、こうしたインフュージョンの話は、キャリア教育にいくらかでも関わりのある方であれば、よくご存じの話であったかもしれない。

では、なぜ冒頭、この話をしたのか。それは、インフュージョンの発想が、現在の大学のキャリアセンターの次なる発展に向けて重要な視点を提供すると考えたからである。

大学のキャリアセンターは、その体制や内容面だけをみれば10年前とは比べものにならないくらい進化した。現在、大学のキャリアセンターは、優れたスタッフをもち、優れたプログラムをもっている。

しかし、一方で、大学のキャリアセンターが充実すればするほど、次第に浮き彫りになってきた課題も多い。特に、最近の厳しい経済環境、激しい時代変化に対応していくために、大学のキャリアセンターというものを、また新たな視点から見直す必要がある。

冒頭で触れたインフュージョンは、キャリア教育に関する日本の古い文献では「融合法」とも訳されていた。初発の段階を終えた今だからこそ、大学のキャリアセンターを考える上で、キャリア教育の原点の発想である「融合法」の視点は重要な鍵となると思われるのである。

2　大学のキャリアセンターに求められる3つの融合

では、「融合法」の視点から、現在

の大学のキャリアセンターの課題をどのように整理することができるだろうか。ここでは、以下に3つの点に集約して私見を述べたいと思う。

まず、第一に、大学の授業と大学のキャリアガイダンスの融合である。この10年、大学の就職部はキャリアセンターへと名称を変更し、学生の就職やキャリアに向けた支援やサービスを充実させた。それに伴って、大学のキャリアセンターは、以前に比べれば学内において確立した地位を占めるようになった。

しかし、キャリアセンターが高度に専門分化するにつれて、学生の就職やキャリアのことはキャリアセンターで行えばよいという役割分担のような意識が学内で生じてしまっている場合がある。その結果、大学の授業と大学のキャリアガイダンスの間に目に見える乖離が生じている場合がある。

インフュージョンという発想から考えれば、本来、大学の授業そのものが、学生の将来に結びつくものである必要がある。大学の学問が実社会とどのような接点をもつのか、また、現代社会のどのような価値の源泉となっているのかなど、卒業後の社会との接点をつけるのは大学の教員の役割である。キャリアセンターの側から、そうしたことを意識してくれるように教員側に働きかけることができる環境があるようであれば望ましい。

ただし、それが難しい場合でも、最低限、学生には、大学の学問の中に将来のキャリアや就職を考える契機がふんだんに盛り込まれていることを説くことはできる。実際、多くの調査結果が明らかにしているとおり、現在、就職活動がうまくいく大学生とは、大学での学業成績も良いのが普通である。こうした学生は、大学の学問と将来の就職をうまく結びつけられた学生であるとも言えるであろう。大学で行う学問を、卒業後の進路に結びつけ、より意義深いものにするという働きかけは、これからの大学のキャリアセンターの重要な役割の1つと考えてよい。

第二に、大学内のリソースと大学外のリソースの融合である。大学内のリソースと大学外のリソースの融合は、大学の就職部がキャリアセンターに変化するに際して、最も早い段階から取り組まれてきた「融合」である。特に、90年代後半からの各大学におけるインターンシップへの意識的な取り組みを、その代表的なものとして挙げることができるであろう。

このインターンシップの取り組みは、工夫次第では、大学の休みの期間に職場を少し体験してみる程度の位置づけから、より高度に進化させられる可能性をもっている。よく論じられるのは、インターンシップなどの大学外のリソースを中心に大学教育全体を組み替えていくコーオプ教育に代表されるような考え方である。

例えば、看護師養成における臨床実習は、たんに看護師になるために職場を体験してみるという位置づけではない。むしろ、現実の患者さんを前に臨床実習をうまく行えるようにすることが、座学の段階での主要な眼目になっている。そして、学外の実習と学内の座学を複数回繰り返すことで教育が行われる。

これと似た形で、大学内のリソースと大学外のリソースを融合させた特色のある教育を提供することをアピールポイントとして強調し始めている大学は多い。今後、大学外のリソースを取り入れることによって大学教育全般を大がかりに見直そうとする取り組みは、さらに多く行われることであろう。その際、アメリカのコーオプ教育などでは、大学外のリソースと接点の多いキャリアセンターのような部署が主導的な役割を果たす場合もある。キャリアセンターにはこうした役割を果たすポテンシャルがあるのだということは、日本でも考慮に入れておいてよい。

第三に、キャリアの問題とパーソナルな問題の融合である。大学生の就職活動の支援で本当に難しいのは、支援することそのものよりも、支援の場に大学生を引き込むことである。大学のキャリアセンターの充実に伴って露わになった問題とは、結局、どのような仕組みを整えても、どのような人員を揃えても、大学生の気持ちに最初の種火を点すのは、とても難しいということである。

その理由の1つとして、大学生にとって必ずしもキャリアの問題が優先順位の高い問題ではないということがある。大学生は、キャリアの問題を考える前段階で、自分が本当に解決すべき自分の真の悩みがあると思い込んでしまう場合が多い。そして、学生の就職活動が出遅れる場合、このパーソナルな悩みが最大の障壁になっていることが多い。

望ましくは、キャリアセンターでは、キャリアの問題だけではなく、パーソナルな問題も視野に入れて考える必要がある。例えば、「自分がやりたいことがわからない」と訴える学生は、表面上、キャリアの問題に悩んでいるように見えながら、そのほとんどがパーソナルな問題を訴えている。したがって、逆に、キャリアセンターは、キャリアの問題の相談に乗っているように見せながら、パーソナルな問題の解決の手助けが可能でなければならない。

とは言え、大学のキャリアセンターとしては、あまりに学生の深いメンタルな問題に立ち入って、そこに時間を費やすのも問題である。キャリアセンターは、学生のパーソナルな問題を将来のキャリアの問題を考えさせることによって解消するのが仕事である。また、キャリアの問題はパーソナルな問題とは切り離して考えることが可能であることを教える機関でもある。実際には、このような見立てを行うためにこそ、ひとまずはキャリアの問題とパーソナルな問題を融合させて考える必要があるのだとも言えるであろう。

3　大学のキャリアセンターの本質とは何か

以上、(1)大学の授業と大学のキャリアガイダンス、(2)大学内のリソースと大学外のリソース、(3)キャリアの問題とパーソナルな問題の3つの融合について論じた。

大学のキャリアセンターをもっとも抽象的に定義した場合には、「学ぶこと」と「働くこと」を結ぶ機関であるという言い方ができる。これまで各大学では、就職部からキャリアセンターへの切り替えを行った。これが第一段階であったとすれば、今後は、「学ぶこと」と「働くこと」の結節点における様々な営みを総合的に取り扱う機関としてキャリアセンターを発展させていくことが、第二段階となるであろう。

本来、「学ぶこと」を中心とする大学にあっては、キャリアセンターこそが、大学全体に「働くこと」を注ぎ込むという重要な機能を果たす。大学のキャリアセンターが目指すべき姿を、改めて「インフュージョン」という語句をキーワードに考えてみてはどうだろうか。

Profile

しもむら・ひでお●筑波大学大学院博士課程心理学研究科修了。博士（心理学）。1997年より現職。専門は教育心理学、青年心理学、キャリア心理学。研究テーマはキャリア発達とキャリア教育・キャリアガイダンスのあり方、若者の進路意識・進路選択等。主な著書に「キャリア教育の心理学」（単著、東海教育研究所、2009年）、「フリーターの心理学」（共著、世界思想社、2009年）、「キャリア教育の系譜と展開」（共編著、雇用問題研究会、2008年）、「キャリア教育―歴史と未来」（共訳、雇用問題研究会、2005年）等がある。