

組織介入を主軸としたキャリア支援 ～理学部組織での取り組み～

山形大学 理学部

教授

小倉泰憲



■表 組織（理学部）への関わり方

	学生 一人ひとり	学生全員
直接的	①学生の相談 対応	③キャリア教育 の授業
間接的	②教員の相談 対応	④学部運営へ の参加

私は、山形大学理学部に所属しつつ、全学部のキャリア教育の授業も担当している教員である。本学は、全学的なキャリア支援機関としてキャリアサポートセンターがあるが、今回紹介するのは理学部だけの取り組みである。そして、理学部という組織に介入することが主軸となっている。このような視点で取り組むことで、様々な支援の意味が明確になり、「ここまでできるのだ」ということを紹介したい。

1 取り組みの概要

現在の取り組みを左記の表に示す。これはコミュニケーションセンシングの考え方を基にしたものである（小倉、2017）。表はまず、理学部の学生一人ひとりへの関わりと学生全員への関わりに分け、そしてそれぞれを「直接的」と「間接的」に分ける。そうすると、主な取り組みを①から④のように書くことができる。

以下、それぞれについて概説する。

2 学生及び教員の相談対応

（表の①と②）

当初、1学年の人数が60名程度であり、全員に目を向けやすいということから、修士課程の大学院生の就職支援に重点を置いて一人ひとりの相談対応を行った。

その中で就職がなかなか決まらず、本人だけではなく指導教員も苦慮するケースがでてきた。このような学生が一人いると、教員も数ヶ月にわたって悩みを抱えることになり、どう対応したらよいのか分からない、と教員から相談されることが多くなった。

なかなか就職が決まらない学生の話聞いていくと、就職活動の時期よりも前の大学生活において何らかの問題を抱えている場合が多いことが分かってきた。例えば、1年の時に落とした単位を翌年以降に取ろうと気楽に考えていたら、どんどん時間が足りなくなり、就職活動どころではなくなってしまうことも珍しくない。もともと早く分かっていれば事前に対処できたと思うものが多々あったのである。卒業修了が迫った段階で事後的な対応をしようとする、本人も指導教員も多大な労力が必要になる。

そこで、そもそもこのような状況にならないよう、予防的な取り組みを重視するようになった。

3 予防的な取り組み（表の③）

予防的な取り組みの中心はキャリア

教育である。その主な内容は、対人関係でつまづかないためのヒューマンスキルや、自分にとっての働く意義を考えるための自己理解、そして組織理解である。

理学部は、それまで5学科制だったが、2017年度から1学科制になった。このタイミングで大学院生に加え、学部生の支援も行うこととなった。1学科制では、新入生が入学してから1年後に専門分野を選択する。そこで、学生が自分で選択できるようにキャリア教育を必修化してはどうかと提案したところ、これが採用されて現在に至っている。

4 学部運営への参加（表の④）

日々の学業の中で、学生がつまづかないためにはキャリア教育を行うだけでは不十分である。そこで、理学部の運営にも直接関わることにした。

例えば、学生の単位取得状況など、学びに関する様々な事柄を扱う教務委員会というものがあるが、この委員会メンバーとなり、つまづきそうな学生を早期に見つけ出し、対策を考えていく。このほか、理学部のカリキュラム関係の委員会や就職委員会、インターンシップ委員会にも参加し、組織運営に関わっている。

参考文献 ●小倉泰憲（2017）「理学部におけるキャリア支援の取り組み」、山形大学高等教育研究年報：山形大学高等教育研究企画センター紀要（11）、22-30