

36 就職支援ランキング

教育の成果を 企業は尊重すべき

本田由紀 HONDA Yuki

東京大学大学院教育学研究科准教授



昨今の「キャリア教育」ブームは、小中学校や高校にとどまらず、大学にも押し寄せている。ガイダンス、業界セミナー、就職試験対策講座、学生に対する面接・相談、エントリーシートの書き方指導、インターンシップ、キャリア形成支援の授業など、多くの大学でさまざまな試みが行われている。なおかつ大学は「キャリア教育」の一層の充実のため、教職員の理解の向上や関連科目の増加が必要であると考えている。

上記のように現在の「キャリア教育」は、大学教育に新しく追加すべき付随的機能とみなされているようである。従来の大学教育自体はそのままにして、その周辺に、「キャリア教育」に特化したさまざまなサービスが付け加えられているというのが大勢であろう。

大学教育が社会の中で 機能不全に陥りつつある

しかし、それで十分なのだろうか。現行の「キャリア教育」は、採用試験・資格試験を突破するためのきわめて実践的なノウハウや、仕事・社会に関する概況的な知識の提供に終わっているのではない。それらは、学生が自らのアイデンティティーや社会的役割についての深い認識を形成したり、長期的に仕事生活や

社会生活を切り開く際のベースとなる確かな知識・スキルを身につけたりするうえで、有効に機能しているのだろうか。

筆者は、「キャリア教育」は周縁的・追加的サービスとしてではなく、大学教育の本体、すなわち通常実施されている個々の授業と、それらの体系的な組み合わせから成る「大学知」の総体を通じて行われるべきものであると考えている。

なぜなら、「キャリア教育」というものが、本質的に、前述したように学生のアイデンティティーや体系的な知識・スキルの形成を抜きにしては成立しないものであるとすれば、それらは大学教育の全体をもって取り組むべき重く大きな課題であるからである。

このような考え方は、日本の大学教育に対してドラスティックな変革を要請することになる。従来の日本の大学教育は、総じて、学術専門志向の強さ、学部・学科・コース等による縦割りの細分化、学生の自発的かつ自律的な探求の重視、という特徴をもっていたとされる（金子元久『大学の教育力』ちくま新書）。

つまり、大学教員は学問的専門分野に関する知識を学生に対して一方向的に伝えることに重きを置き、学生はそれらの学問的知識を踏まえて「真理を探究する」存在であることが前提とされていた。したがって、大学卒業後の仕事や生活にと

って、「大学知」がいかなる具体的な意義や意味をもつかということが、真剣に検討されることはまれである。

特に、仕事のために必要な知識やスキルは、卒業後に就職した職場で実践的に身につけるものとみなされてきたのである。実際に、少し前までの日本では、企業は長期にわたって雇用する自社人材の育成に積極的であった。

ところが、現在、こうした従来の大学教育が、社会の中で機能不全に陥りつつある。その原因のひとつは大学教育の出口側にある仕事の世界的変化だ。産業構造の変化により高度な知識への要請が増大し、これまでのような企業での実践的な人材育成ではその要請に応えきれなくなっている。しかも、企業は長期雇用する人員を厳選、縮減し、人材育成の余裕をも失いがちである。そのため、「大学知」に対する期待や要望はかつてよりも高まっている。

もうひとつには、大学の入学者選抜が緩んだことにより、学生が多様化し、自発的・自律的な学習を遂行するための興味関心や基礎的な学力が必ずしも確保されなくなったことがあげられる。

実社会と密接する テーマを学ぶ

大学は、学生の在学中の不適應問題や、卒業後の雇用問題に直面せざるをえなくなった。「キャリア教育」ブームが、このような問題状況から発生したにもかかわらず、大学教育は旧来の特徴を引きずったまま、周辺的な「キャリア教育」を新たに付け足すという対症療法的な対応に終わっているのが現実である。

それでは、大学教育の本体は、いかに変化すべきなのか。筆者自身は、以下の



ANAグループと産学連携した城西国際大学。空港関連産業で役立つ人材を育成するために情報交換が行われる

ことを提案したい。第1に、大学で開設されているすべての授業について、そこで身につける知識やスキルが、仕事生活や社会生活のいかなる場面でどのように直接的ないし間接的に生きてくるかということを、学生に対してシラバスや実際の授業を通じて具体的に明示する。

第2に、学生が授業を体系的に選択する際の指針を提供するために、授業と授業の相互の関連性を、学生にわかりやすく提示する。第3に、実社会と密接に関連する特定のテーマやプロジェクトを学生がグループ単位で追究し、成果を公表する形式の授業を増やし、すべての学生が参加できるようにする。

これらの提案を実現するためには、全学的な取り組みと、それに対するすべての大学教員の参加と協力を必要とする。また、企業に対して大学教育の成果を尊重する姿勢を強く要求することが求められる。大学側がいかに努力しても、大学3年半ばという早い時期から「人柄」や「相性」を重視する新卒者採用が行われている現状のもとでは、大学の努力の多くは徒労に終わる。大学の世界と仕事の世界がともに変化することなくしては、両者の間の順接的な関係は成立しない。

この課題を見据え正面から取り組むことが、大学・企業そして若者のすべてにとって喫緊に必要とされている。