

キャリア教育の方向性

～専修大学「課題解決型インターンシップ」を通じて～

専修大学経営学部教授 池本 正純

専修大学では、平成18年度より「課題解決型インターンシップ」を実施している。これは、地域の企業や団体、商店街が抱える課題に学生がチームを組んで主体的に取り組み、解決策を提案するという専修大学独自のインターンシップである。このインターンシップを開始した経緯や目的、また運営していく中で見えてきた課題から、今後のキャリア教育の方向性について、発起人である池本正純教授にお話を伺った。



キャリア教育の方向性について語る池本教授▶

■キャリア教育の現状

キャリア教育というと、一般的には学生自身が自己分析をして、その結果を職業選択に結び付けるものと理解されている。そのような考え方が広がった背景には、日本にまだキャリア教育が根付いていない頃に、アメリカを中心に心理学に基づく自己分析ツールがいくつか開発されて、それがキャリア教育であるとして日本の各大学に持ち込まれ、取り入れられていったという事情がある。

しかし私は、これが日本の教育の概念に合致した考え方であるとも、また、日本に必要なキャリア教育の方法論だとも思っていない。キャリア教育において何が重要かと問われれば、私は学生や若者たちに、「仕事への動機付けを与える」ことだと答える。そして、それが現在の日本の教育に欠落している、というのが私の問題意識である。

問題は大きく二つある。一つは、仕事の面白さというものを、大人が色々な形で伝えていかなければならないのだが、現在の日本の教育現場にはそうした場がない状況である。

もう一つは、学生自身の「自分も社会に出たら、

何か役に立つ仕事をしたい」という気持ち、大きさに言えば「志」を育成することである。自分も何か役に立てそうだという自信を与えてやること、つまり、人間として社会に巣立っていく上で自信を育成する場というのものも、日本の教育現場には欠落しているということである。

■ベンチャービジネスコンテスト／プログラム

私がこうした問題意識を抱いたきっかけは、当時2年生だった二人の学生との出会いにある。

二人は、「ベンチャーの経営や起業について教えてほしい」と私のところにやってきた。起業に関して知識として教えても限界がある。「“実践”を教えるのは無理だ」と断った。それは私自身、気持ちの上では逃げにほかならなかった。

しかし学生は引き下がらない。「じゃあ、どの先生が教えてくれるんですか」と食い下がってきた。専修大学の学生は、地味でおとなしいという印象だったが、こんなに元気のある学生がいるのかと驚いた。「この学生の思いを大切にしよう、こういう学生がいるのだから育てなければ。ここ

で引いてはダメだ。」と思い直した。これがきっかけだった。

彼らのために何かをやるということから、起業プランを競うビジネスコンテストがスタートした。進めていく中で、コンテストをするだけでは学生達に意識が広がらないと考え、日本ベンチャー協議会に相談し、ベンチャー経営者の体験談を直接聞ける場であるベンチャー入門講座も立ち上げた。そこで分かったことは、学生達はビジネスの面白さに気づき、仕事への動機づけを得る機会を欲しているということだった。またチャレンジすることへの励ましが、学生達のリーダーシップを育てているということも分かった。

ベンチャーの経営者の話はとても熱いものだ。また、中小企業の経営者も面白い。それぞれに失敗や苦勞があるから、人生ドラマにあふれている。そのような話はキャリア教育には欠かせないと思っている。社会で活躍している人たちの話を聞かせることは、大学の門戸を開くということであり、社会に眠っている教育資源を引き込むということである。そういう仕掛けを大学の中に作るということがキャリア教育には必要だ。

このベンチャービジネスプログラムを機に、大学におけるキャリアデザインセンターの立ち上げや、その柱となるプログラムである課題解決型インターンシップにつながってきた。

■ 課題解決型インターンシップ

● 文科系での産学連携

「課題解決型インターンシップ」は、実践的に課題解決に取り組む体験が必要だという私なりのキャリア教育の考え方・問題意識が反映している。

「ベンチャービジネスコンテスト」の立ち上げをきっかけとして、ベンチャー経営者とのつながりも広がっていき、その延長線上で川崎市の職員との出会いがあった。その中で「産学連携は文系大学でもできるのではないか」という話が出てきた。

通常、産学連携というと理系の大学をイメージするが、文系大学でも何かできるだろう、というのが共通の認識であった。その連携としてまず考えたのは、学生によるマーケティング調査であった。学内にはマーケティングを専門としているゼミが数多くあるので、実験的な試みをやってみようということになった。

● 中小企業の課題に答える

川崎市の職員がものづくり系の中小企業の社長に会う機会を設けてくれた。そこで聞いた話は、「大手の下請けの部品製造ばかりやっていたのでは、うちの会社はこの先どうなるか分からない」というものであった。その社長は、社内の知識やアナログ技術を生かしてエンドユーザー向けのオーディオ製品が造れないかと常々考えていた。しかし、コンサルタント会社にマーケット調査を依頼すれば、多額の費用が必要となる。また、社長自らが足を使って調査しようにも時間がない。

そこで、マーケティング専門のゼミにお願いしたところ、担当教員から「面白そうだ、やってみよう」との返事があり、実際に学生がマーケット調査を始めた。調査は、秋葉原のオーディオマニアが集まる店の前で、アンケート用紙を配布・回収するというもので、オーディオマニアの意見を集約してレポートを出した。そうしたら、その社長が、「すごいレポートだ」と喜んでくれた。同時に、学生たちからも大変モチベーションの高まる取り組みであったとの報告を受けた。

この結果を受け、私も川崎市の職員も「これはいける、文系の学生も結構やれる」と自信がつき、翌年から、このような取り組みを、立ち上げたばかりのキャリアデザインセンターの本格的なプログラムとして、始動させようということになった。つまり、キャリア教育の視点からの産学連携である。

● インターンシップとしての本格始動へ

このように、中小企業が抱えた課題に学生たち

が企業と一緒にあって取り組み、ブレイク役を果たすという発想から、この課題解決型インターンシップのプログラムが企画された。プログラムの数を揃える際に、中小企業だけでは受入れ先が限られるため、商店街のイベントの企画・立案や、慢性的にお金と人が不足しているNPO法人の手伝いも面白いのではないかとということで、最終的には6つのプログラムを行うことになった。

しかし、インターンシップの本格的な始動にあたっては、学内の大きな壁があった。インターンシップというと夏期休暇を利用して、7～10日間の期間で企業に受け入れてもらい、末端社員の仕事のお手伝いをするというのが一般的である。そうしたイメージがキャリアデザインセンターの職員の頭にはあるため、私がこの課題解決型インターンシップを提案したとき、とても不安だとかかなりの抵抗を受けたが、ある非常勤職員がその窮地を救ってくれた。「このインターンシップを実施するにあたっては、受入先との連絡調整、学生の様子の確認、課題の進捗状況の把握といった外部との折衝が必ず発生する。そうした仕事は私が引き受ける。この内容は面白そうなので、やってみたらどうか。」と助け舟を出してくれたのだ。その言葉を受けて、キャリアデザインセンターの職員の同意を得ることができ、かろうじてスタートさせることができた。

●社会に役立てそうな自信に

先ほど、私なりのキャリア教育の本質は仕事への動機付けにある、その手始めとしてベンチャービジネスコンテストを立ち上げた、という話をしたが、その延長線上で川崎市職員との出会いがあり、課題解決型インターンシップの実施につながった。このプログラムは、学生が社会に出て苦労しながら、時には叱られながら、企業と一緒に実践的な課題に取り組むというものである。最初は言葉遣いがなっていないと叱ってくださっていた社会人も、プログラムを終えてみると、「本当

によくやった。ご苦労様。」という労いの言葉を学生たちにかけてくれる。それが学生たちにとっては達成感になる。なかなか社会人からお礼を言われるチャンスはないものである。

学生を大学の外に放り出して、社会の実践的な課題解決に当たらせる。そして、社会人から感謝されたり評価され、達成感が得られる。それが社会に出ていく自信につながってくるのである。



学生のアイデアが採用され商品化された納豆

■目指すべきキャリア教育とは

大学を卒業するまでにどのような能力が身に付くか、と聞かれたら、多くの人の意見の一致するようなことがいくつかあると思う。それは、三つに集約できると私は思う。

一つ目は、「調べる力」である。大学であれば「情報収集能力」といった方がいいかもしれない。二つ目は、「自分で考える力」である。ロジカルシンキング。さらに、「人前で発表する能力」である。プレゼンテーション能力。この三つは大学までの教育の中で身に付く力といえる。このことについて異論はあまりないだろう。

●本当に必要な三つの力

～課題発見・解決能力、決断力、人を動かす力～

ところが、私自身が「課題解決型インターンシップ」などのプログラムを動かす中で気付いてきたことは、実際の社会で必要とされる力というのは、この三つに収まりきらないということである。つまり、本当に必要な三つの力があるということに気付かされたのである。

その一つは、課題を発見する、同時に、その課題に対し自分なりの解決策を講じていく力である。問題発見・解決能力とでもいうべき力である。

二つ目は、決断力。別の表現をすれば、挑戦する心、あるいは責任を取る覚悟と言ってもいいだろう。学生の欠点として、よく決断力が足りないと指摘されるが、身近な例としてこのようなことがあった。学生が「先生、内定を2ついただいたのですが、どちらが正解でしょうか」と聞いてきたのだ。学生は正解があると思ってそれを求めようとするが、そこに正解はない。大切なことは、自分が選んだ道を正解に導いていくという意味である。

三つ目は、人間関係構築力。別の表現をすれば、人を動かす力と言ってもいいかもしれない。

実際の社会で仕事していく上で、あるいはもっと広く言えば人生そのものに必要なのは、これら三つの力であると考えられる。日本の教育を改めて見直してみると、こうした力を教育の場で学生、若者たちに身に付けさせることが不足している。私はこれを補うのがキャリア教育だと確信を持ったのである。

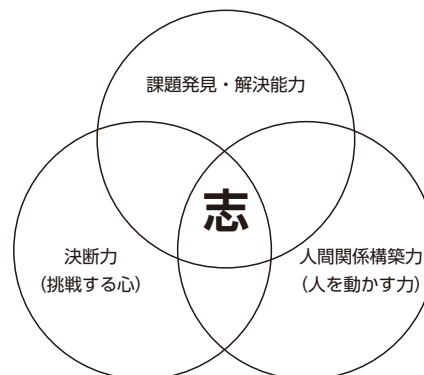
●「志」を育む

日本の教育は、小中高と受験勉強というものに支配されており、大学は受験勉強の燃えかすのような存在である。そのため、世間は大学の付加価値を認めてくれない。要するに、就職活動もどのくらいの偏差値の大学であるかということをも物差しとして企業側は受け入れる。そのような安易な物差しに寄りかかったまま、人材を採用しているわけである。これが日本の大学と企業の根本的な問題である。

大学の付加価値とは何か。それは、偏差値教育、受験勉強では身に付かないものを気付かせて、社会に送り出す。これが大学の役割である。日本の場合はそういう偏差値の輪切りを暗黙のうちに受け入れて、その先の可能性がどこにあるかを学生

たちに伝えようとしなさい。キャリア教育というのは、そういう現実を踏まえ、学生たちを色々な意味で励ましてやるのが重要である。「人生は面白い。仕事も面白いんだ。偏差値なんかにかたわってはいはだめだ。社会に出て自分にも何かできそうだ」と自信を与えてやる。それが本当のキャリア教育である。しかし、誰もそんなことは言わない。必要なものは自己分析だと言う。それでは学生の成長は望めない。そこを改革していかなくてはいけない。私はキャリア教育というのは、教育改革の切り口だと思っている。

先ほど、受験勉強や教室の座学だけではなかなか身に付けることができない力として課題発見・解決能力、決断力、人間関係構築力の三つの力が重要という話をした。この三つの力はそれぞれが独立しているわけではなく、相互に重なり合っており、すべてが重なりあっている中心に「志」がある。自分も世の中に何か役に立つ人間でありたいという願いや気持ち、また、どうすれば自分は世の中の役に立つことができるかという意識を持っていれば、世の中のどこに問題があるかが見えてくるのである。そうした意識、つまり、「志」がなくては世の中の問題は見えてこない。ビジネスの現場で重要なものとして最近よく採り上げられる「リーダーシップ」というものも、上で述べた三つの力の合力として存在する。その根元にあるのが「志」である。そういう「志」を育むことがキャリア教育の本質だと考える。



社会で必要とされる力の概念図

■専修大学「課題解決型インターンシップ」の様子について

専修大学「課題解決型インターンシップ」は、取組開始から今年度で8年目となる。今年度は、企業・自治体・NPO法人等の課題解決プログラムが20揃う形となった。活動期間は5月～12月で、プログラムにより開始・終了時期が異なる。また、マナー研修、チームによる活動計画書作成トレーニング、チームビルディング研修等の活動促進プログラムを用意しており、効果の一層の定着を図っている。今年度から、受入先と学生との仲介役を担うファシリテーター2名を大学内に置き、様々なサポートを行っている。そこで、そのファシリテーターお二方に、今年度の課題解決型インターンシップの様子についてお話を伺った。

■取り組みに参加する学生の特徴と成長について

- ・このインターンシップに参加しようとする学生は、自らが人見知りで、コミュニケーションが得意でないことを自覚している。本来受け身であるが、活動を通して積極性を身に付けようとしている。実際にリーダー役になった学生の多くは責任感や積極性を、他の学生も課題を理解し行動する力を得ている。また、自分の考えを相手に伝える能力も伸びている。
- ・受入先の活動の方向性がなかなか決まらないというトラブルにも、学生たちはそうした問題を”大人の事情”と呼び、「負けたくない」との一心でモチベーションを高めていた。ピンチをチャンスに変える力は、学生個々の性格や特徴の相乗効果によるものといえる。
- ・大学生には序列意識があり、相手によって態度、言動を変える傾向がある。それは学年に関係なく言えることである。こちらが粘り強く接することで、学生が変化するか。根競べである。
- ・リーダー役になった学生に共通して言えることは、ミーティングや活動に参加しないメンバーに対し、はっきりと行動を改めるよう注意できないことである。チーム内の軋轢^{あつれき}を避けるためかもしれない。この活動を通して真のリーダーシップとは何かを学び始めている。

■今後に向けて留意したい点

- ・地域の課題を解決するという、このインターンシップの本来の目的を再認識し、受入先の課題が、このインターンシップのための課題、つまり課題のための課題にならないように、受入先の理解と再認識を得ていきたい。
- ・長期にわたるプログラムのため、受入先の重荷にならないようにしたい。



【チームビルディング研修の様子】



【生田緑地サマーミュージアムでの活動】