OUKA
The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	エッセイ ： 「フィールド・ラーニング」をつくる ： キャリア教育はだれのもの？
Author(s)	神田, 麻衣子
Citation	未来共生学. 2019, 6, p. 130-137
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/72119
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

エッセイ

「フィールド・ラーニング」をつくる

キャリア教育はだれのもの？

神田 麻衣子
大阪大学未来共生プログラム特任助教

「フィールド・ラーニング」は、未来共生プログラムのカリキュラムにおいて、プラクティカル・ワークに位置づけられている。しかし、この科目が意図するフィールドは、「コミュニティ・ラーニング」や「公共サービス・ラーニング」とは趣がやや異なっている。「コミュニティ・ラーニング」も「公共サービス・ラーニング」も、学生という身分で現場に赴き、実践のイロハを学びながら、その先に現場との協働を見据える科目である。一方で「フィールド・ラーニング」は、学生という身分を終えた後に自分が生きるフィールドについて、履修生それぞれが学びを深めることを目的としている。もちろん、そのフィールドは、これまでの協働の現場と一致するかもしれないし、専門研究の延長線上にある学術界かもしれない。もしくは、これまでの経験から新たな現場を模索しているところかもしれない。いずれにせよ、キャリア・パスを「フィールド」としてとらえるところに、この科目の斬新さがある。

「斬新さ」をさらに付け加えるならば、大学院で自身のキャリア・パスについて考える機会を与える必修科目はまれにみるものではないだろうか。もちろん、大学院後期課程でキャリア・パスを考えるなど遅すぎると冷笑されるかもしれない。それでも、現場第一主義の未来共生プログラムを3年間履修した地点から見える景色、たとえば社会課題に対する解決策は、大学4年生や博士前期課程の学生より、格段に実現可能性を秘めているはずである。その点において、これは大学院教育リーディングプログラムならではの科目といってよいのかもしれない。

プログラム4年次生対象の「フィールド・ラーニング」は、今年度で3年目を迎え、授業内容は柔軟性を保ちながらも安定している。しかし、そのはじまりは難局続きだった。

初年度「フィールド・ラーニング」を担当したのは、河村倫哉准教授（国際公共政策）、脇阪紀行特任教授（未来共生、以下同様）、吉田康寿特任助教、そしてわたしだった。研究職だけでなく、民間企業や財団での勤務経験を持つ教員の最強布陣である。だが、ここでの問題は、このなかにキャリア教育の経験者がだれひとりとしていないことだった。結果として、それぞれがキャリア・パス問題に関するリサーチや授業運営について試行錯誤を繰り返すことになる。

文理融合の学際性を掲げる未来共生プログラムだが、現実には文系研究科に在籍する履修生が圧倒的に多い。そこで、わたし自身はリサーチの焦点を「文系大学院生のキャリア教育」に焦点を絞ってみた。そこで行き当たったのが、立命館大学のキャリアセンターでの取り組みである。「文系大学院生を対象としたキャリア形成支援プログラムの開発」と題された論文の目的は、「進路・就職決定で苦戦している文系大学院生について、外部環境や学生実態など複数の角度から要因を分析し、大学院固有の課題に則した新たなキャリア形成支援プログラムを構築することである」（井上・伊藤・平井・折田 2009: 113）とある。「進路・就職決定で苦戦している」（あるいは苦悩している）文系大学院生、という前提は、まさに本プログラムのキャリア・パス問題を考えるのにはふさわしい。

この研究自体は、対象を博士前期課程の大学院生としているために、本プログラムのような「5年一貫教育による博士人材」とは異なりはするが、学生実態の分析からは多くの示唆、というより共感を得られた。たとえば、大学院進学者は、学部時代の生活充実実感や

人格形成実感の度合いが低く、結果として「社会通用性が乏しいことが推察される」(井上・伊藤・平井・折田 2009: 118)。また、「大学院生は個人研究に没頭することが多く、アルバイトをしなくてもTAなどの学生サポート活動で生活費をまかなえるため、社会との接点を失うケースも多い」(井上・伊藤・平井・折田 2009: 116) という指摘からは、本プログラムにおける奨励金制度の弊害について考える一方で、プラクティカル・ワークによっていくばくかの「社会通用性」が養成される可能性について思いを巡らせたりした。

立命館大学における大学院生キャリア支援のなかでもっとも印象深かったのは、キャリアセンターがキャリアプログラムを早期に実施しても、当プログラムが希望者参加のため、「本来フォローアップすべき層に行き届いていない」(井上・伊藤・平井・折田 2009: 120) という点だった。この課題は、まさに多くの社会問題と同じである。キャリア教育とは、思っていたよりずっと深淵な問題なのかもしれない。自らの問題を問題として認識できていない学生を前に、わたしたちはどうすればいいのか。しばらく勉強を続けて迷った挙句、上記の研究でも言及されていた「社会人基礎力」を授業ツールとして使うことにした。

社会人基礎力とは、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要となる基礎的な力として、経済産業省が2006年に提唱したものである[1]。社会人基礎力は、12の要素から成り立っており、それらの要素は3つの能力 (前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力) にカテゴライズされている。

授業では、社会人基礎力の12の要素について、10段階で自己診断をした後でレーダーチャートを作成し、視覚的に自身の能力について認識することを目的とした。本プログラムも、6つのリテラシー (コミュニケーション、政策、調査、グローバル、フィールド、多言語) からなる「多文化コンピテンシー」を「未来共生イノベーター」の資質として掲げている。社会人基礎力の12の要素は、各リテラシーを確立させるためのベースとなる要素とみなすことも可能であり、プログラムの授業でこれを取り入れるのは悪くない。この診断ツールは、「社会人」に求められる諸要素について、自身の達成度を測るものである。もちろん、達成度を測ることには一定の意義があるが、授業としてはそれが主眼ではなかった。焦点をあてたかったのは個々の達成度というより、むしろ「社会通用性」そのものである。つまり、社会が求める資質とはどのようなものかを知ること、そしてそれを意識することが、この先、社会を泳いでいく際のヒントになるという意図だった。

表1. 社会人基礎力 (3つの能力／12の要素)

能力	能力要素	定義
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力
	実行力	目標を設定し、確実に行動する力
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し、目的や課題を明らかにする力
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし、準備する力
	創造力	新しい価値を生み出す力
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力
	情況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力

しかし、ここには陥穽があった。受講生のほとんどが研究職志望だったため、そもそも社会通用性など自分とは無関係だと斜に構えていたのである。さらに、バブル期を知らない世代は悲壮感をたたえて、力強くこう言うのである;「ここまで来たら、研究職しかない」。今の日本社会は、就職にあたり依然として年齢が尺度のひとつとなっている。「ここまで来たら」ということばには、たしかに一理ある。しかし、この断定的な視野の狭さは何なのだろうか。ここにいる履修生たちは、プログラムでの活動を通して視野を広げてはこなかったのだろうか。思うことはいろいろあれど、キャリア教育を任された担当教員としては、ここで黙って引き下がるわけにはいかない。

リーディングプログラム履修生が、いかに社会に求められているのかを証明してみせる。わたしが意気込んで訪れたのは、本学の産学連携本部イノベーション部が主催する、研究インターンシップ紹介イベント「学生と企業の交流会」[2]会場である。参加企業は、パナソニックや日本総合研究所など11社、事前に参加企業のホームページで「採用情報」をチェックし、募集が理系に偏ってはいないことは確認済みである。また本プログラムと「折り合いのよい」と思われる、各企業のCSR活動の詳細についても熟読した。準備万端、現地で合流した吉田助教とともに、タイミングを見計らって企業担当者にプログラムのパンフレットを手渡し、売り込みを図る。しかし、わたしたちの説明が悪いのか、そもそも場を間違えていたのか、どこからも芳しい反応を得ることができない。結局、若い理系院生でにぎわう企業ブースを尻目に、会場を後にすることになった。

ここでようやく気づいたことがある。「キャリア」ということばの安易なイメージに踊らされていたのは、わたしたちのほうではないのか。社会には、研究職以外にもプログラムで得た経験や資質を活かせる場があることは事実である。しかし、研究職が狭き門だからといって、一般企業への就職を促すことだけがキャリア教育なのではない。受講生の見えている世界が狭いなら、狭いなりにその世界で生きることの具体性を示すことが求められているのではないか。その具体性に説得力を与えるのは、経験でしかない。わたしたちにできるのは、自分が経験したキャリア構築の経過を語ること、未経験の分野については経験者に語りを託すことなのではないだろうか。

次の授業でわたしのしたことは、非常勤講師「専業」で生きるという研究職のありかたを話すことだった。わたし自身の経験から、そもそもどうやって非常勤職を得たか（また、その数をどうやって増やしていったか）、1セメスターで担当した科目数、それで得られる給与の額、大学ごとに異なる雇用条件や非常勤ゆえの雇用の不安定さ、大病を患ったときの不安、一方で大学の学内業務にとらわれないという利点などについて話した。教えることと教えられることは違うこと、1コマ1時間半の責任を持つためには、座って授業を受ける時の何倍もの準備が必要だということ。たとえば1週間で9コマの授業を担当するときには、授業内容を「ダブらせる」ことによって効率化を図ることが、1セメスターを乗り切るための体力温存の秘訣であること。常勤職を得るための「つなぎ」として見られがちな非常勤講師職ではあるが、授業運営だけに集中でき、また複数の大学でさまざまな学生たちに出会えることなど、わたし自身はその勤務形態が自分に適していると感じていたこと。少子化による影響が明白な今の時代、大学が人材を正規雇用しなくなって久しい。大学職が有期雇用化していくなかで、わたしの経験は受講生にとってリアルなものとして響いたのだと思う。ここではじめて場が開いた。振り返ってみると、「フィールド・ラーニング」はここでようやく形になった気がする。

はじまりから3年を経た今、「フィールド・ラーニング」は春～夏学期と秋～冬学期で授業構成を大きく変えている。春～夏学期は、プログラム活動の反映を主眼として実践的に履歴書作成を行うほか、参加型授業形式でキャリアをめぐる事象について深く掘り下げている。たとえば、受講生の多くは20代後半という年齢層にあるため、今後キャリアを構築していく過程で、自身の結婚・出産・子育てのほか、近親者の介護の問題を避けては通れない。生活のパートナーとなる相手が、自分と同様にキャリア構築の過程にあることを前提にしたとき、自分ならどうするのか、どうしたいのか。実際のところ、わたし自身はまだこうした問題に直面してはいない。そこで、大学に職を得た友人たちの協力を得て、かれらが現実に経験した苦境やそのときの対処、感じた思いなどを体験談として伝えている。もちろん、こうした問題はひとりひとりが持っている背景が違うために、解決策はひとつではない。それでも、だれかの経験を知っておくことは、自分が実際に直面したとき、余裕をもって選択肢を考えるこ

とにつながるはずである。

秋〜冬学期には、受講生それぞれが自身の「フィールド」について発表を行い、受講生全員でそれを共有する。基本形は、春〜夏学期に取り組んだワークシート「キャリア・スケッチ」をもとに、自身のロールモデルとなる人物、あるいは興味のある分野で特色ある取り組みをしている企業・団体のもとに直接出向いてインタビューを実施、そのインタビュー内容を発表する、というものである。しかし、共有の方法は発表にとどまらずに、セミナーの開催へとつながることもある。また、自身の現在進行形の取り組みを公開することもあり、その多様性や創造性、思いの深さには、毎回話を聞きながら心が躍る。自分の「これから」について、自分ひとりだけで考える範囲には限界がある。しかし、授業を通して互いのキャリア展望やフィールドを共有することが、自然なかたちで受講生の視野を広げることにつながっているように思う。

「フィールド・ラーニング」という授業を形にするにあたり、授業担当者で集まって議論を重ねるだけでなく、それぞれがさまざまに試行錯誤した。今回、ここに記したのはわたしひとりのパートでしかない。そうやって複数のパートが集まって形になったものを、いま、最終的に授業としてつくりあげているのは、明らかに受講生ひとりひとりである。

注

1 経済産業省は、2017年に従来の「社会人基礎力」を「人生100年時代の社会人基礎力」として、「これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力」と定義し直している。3つの能力／12の能力要素に変更はないものの、目的、学び、統合の3つの視点から自己を認識し、振り返りを行うことの必要性を唱えている。

2 産学協働イノベーション人材育成協議会「第4回学生と企業の交流会」(2016年5月18日、吹田キャンパス テクノアライアンス棟1階にて実施)。

参照文献

井上拓也・伊藤昇・平井英嗣・折田章宏
2009 「文系大学院生を対象としたキャリア形成支援プログラムの開発」『大学行政研究』4: 111-124。

経済産業省
2018 「社会人基礎力」
http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html
(2018/12/19アクセス)