

# 真に自立した人材を育成する 全学的プログラムがスタート

— 東洋大学 グローバル・キャリア教育センター —

2012年4月、東洋大学に「グローバル・キャリア教育センター（GCC）」が開設され、従来から設置されていた「就職・キャリア支援部」とともに学生へのキャリア教育を行う体制を拡充した。その概要とねらいについて、同センターの副センター長に就任した小島貴子准教授に話をうかがった。

取材・文／高橋光二

自分の軸を確立させる  
「哲学」を持つ

グローバル経済の進展とともに、企業の国際競争は激化の一途を辿っている。就業環境としても、「大企業に就職すれば一生安泰」といった状況は、すでに過去のものになつたといえよう。では、そうした環境にあって、どういった人材がより充実した人生を過ごせるのか。東洋大学では、まず「生涯にわたって就業を継続できる力」を持つことだと考える。つまり、「いつでもどこでも自立して身を立てていくことができる人材」ということだ。そして、その核心には、まずは「人ひとりが自己をしっかりと

と認識し、自己の軸を確立させる「哲学」を持つことが肝要であるとする。その根底には、哲学者・井上円了が創立した東洋大学の「諸学の基礎は哲学にあり」との建学の精神が息づいていることはいうまでもないだろう。

では、同学のキャリア教育の全体像を俯瞰してみよう。

「学生と大学を取り巻くさまざまな環境変化に対応していくためにも、本学では就職支援とキャリア教育を今まで以上に深化拡充し、機能的・多角的に行っていくためにこの二つの部局を設置し協働していく」という体制を構築したのです」と小島氏は説明する。この両者は、『車の両輪』として学生へのキャリア構築支援を手がけるということだ。そこには、次のような考え方がある。

「キャリア教育とは、正課のカリキュラムとしてだけではなく、部活動や学生団体活動、アルバイトや趣味といった正課外の活動を含め、学生生活のすべてを包括して支援すべきものとの考えがあります。

キャリア教育は、学生生活の  
すべてを包括すべきもの

同学には、以前から学生の就職活動支援を手がける「就職・キャリア支援部」があるが、新たにGCCが加わった形だ。



東洋大学理工学部 准教授  
グローバル・キャリア教育センター 副センター長  
**小島貴子氏**

埼玉県雇用・人材育成推進統括参与。銀行勤務の後、埼玉県職業訓練指導員として7年連続で就職率100%達成。2005年5月、立教大学コオプ教育コーディネーター。2007年4月、立教大学大学院ビジネスデザイン研究科特任准教授。2011年4月、東洋大学経営学部経営学科准教授。2012年4月、現職。

## >>創立125周年を迎える東洋大学

東洋大学(本部：東京都文京区)は、1887(明治20)年に哲学者の井上円了が創設した「私立哲学館」が始まり。「諸学の基礎は哲学にあり」「独立自活」「知徳兼全」を建学の精神とし、10学部44学科、大学院11研究科を擁する私立の総合大学である。学生数は3万767人(2012年5月現在)。スポーツが盛んで、特に陸上競技部は2012年に史上5校めとなる往路・復路・総合の3記録をすべて更新する完全新記録優勝を果たした。





学生に生涯にわたる就業継続力を身につけさせるためには、正課におけるキャリア教育や就職活動の支援だけでは不十分で

あり、学生の間に経験することのすべてをキャリア教育に生かす必要があるという」とです。この意味において、本学のキャリア教育は「人間教育」とも言い換えられると思っています」

その「人間教育」の基盤となるのは、各学部共通の必修科目となる哲学などの授業。学生個人に「自分とはどんな人間か?」「自分はどう生きるべきか?」という価値観や興味関心を紐解かせることで、学生生活の間に経験することのすべてを自分軸の強化に結び付けられるようににする。こつして、4年間でキャリア構築の基盤をつくろうとするねらいである。

## 4年間の時間の中身によって 学生の未来は変わる

に行きがちな学生の関心対象を広げる効用も期待できるわけだ。

PBL」は中小企業において実施するこ

とで、「小さな会社にもすごい技術やノウハウがあり、小規模だからこそ一人の社員に任される責任範囲が大きい」といった魅力の発見につながる。大企業や有名企業

GCCの役割としては、高校からの入学移行期教育および各学部における正課としてのキャリア教育プログラムを提供する。前者は、高校と連携して入学前に「東洋大学の諸機能をフルに使いこなせるようになるとともに、4年間の過ごし方を計画する」というもの。「4年間の中身によつてその学生の未来は変わる」(小島氏)という考えに基づく。さらには、「2年生を対象とする独自のキャリアプログラムを構築し、2013年度よりスタートさせる。内容としては、企業の課題解決策を社員と学生が共に考え実践する「PBL」(プロジェクト・ベースド・ラーニング)方式や、学生のリターん就職も考慮し出身地の問題解決や活性化を自治体や地場のNPOなどと協働して進めるプログラム、そして人口グラムなどを準備している。

「2年次で行うことには大きな意義があると思っています。早いうちから視野を広げておくことで、学生は「やっぱり自分のために勉強しておくことが大事」と気づくからです。これは、実際に体験した学生が出した答えでした」

なお、「グローバル」と名のつく部分に関しては、「真にグローバルな人材とは、自分の軸を備えた主体性のある人材」という意味に重きがあり、語学やプレゼンテーションといった「海外に出ていくスキル」を殊更に学ぶという意味ではない。

「表面的な技術よりも、いつでもどこでも通用させていけるという意味での『グローバル』な人材を育てていきたいと考えています」と小島氏は結ぶ。同学の新たな試みは高い関心を集めに違いない。

### いつでもどこでも通用する グローバルな人材を育てる

GOCの役割としては、高校からの入学移行期教育および各学部における正課としてのキャリア教育プログラムを提供する。前者は、高校と連携して入学前に「東洋大学の諸機能をフルに使いこなせるようになるとともに、4年間の過ごし方を計画する」というもの。「4年間の中身によつてその学生の未来は変わる」(小島氏)という考えに基づく。さらには、「2年生を対象とする独自のキャリアプログラムを構築し、2013年度よりスタートさせる。内容としては、企業の課題解決策を社員と学生が共に考え実践する「PBL」(プロジェクト・ベースド・ラーニング)方式や、学生のリターん就職も考慮し出身地の問題解決や活性化を自治体や地場のNPOなどと協働して進めるプログラム、そして人口グラムなどを準備している。

内容としては、企業の課題解決策を社員と学生が共に考え実践する「PBL」(プロジェクト・ベースド・ラーニング)方式や、学生のリターん就職も考慮し出身地の問題解決や活性化を自治体や地場のNPOなどと協働して進めるプログラム、そして人口グラムなどを準備している。

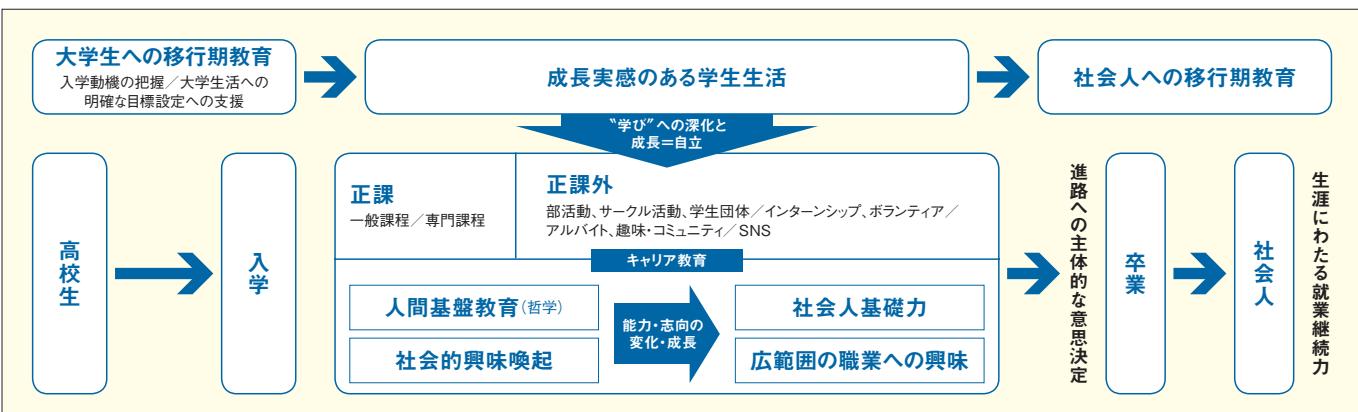
そこで協働して進めるプログラム、そして人気があるスポーツビジネスを実地で学ぶプログラムなどを準備している。

「2年次で行うことには大きな意義があると思っています。早いうちから視野を広げておくことで、学生は「やっぱり自分のために勉強しておくことが大事」と気づくからです。これは、実際に体験した学生が出した答えでした」

PBL」は中小企業において実施するこ

とで、「小さな会社にもすごい技術やノウハウがあり、小規模だからこそ一人の社員に任される責任範囲が大きい」といった魅力の発見につながる。大企業や有名企業

### ■ キャリア支援プログラム概念図



東洋大学における「キャリア教育」は、正課・正課外を区別せず、学生生活のすべてを包括して一学生を支援するものであり、学生が社会に移行する成長発達支援教育であり、生涯にわたる就業継続力を付与するものである。