

キャリア教育としての正課外活動支援に関する実践

－岡山大学校友会組織への支援実践に焦点を当てて－

中山 芳一*・三浦 孝仁**・坂入 信也*・宮道 力*
吉岡 一志***・松永 朋子****

*岡山大学キャリア開発センター、**朝日医療学園、
山口県立大学、*サウティリサーチ株式会社

Practice for Supporting Extra-curricular Activities in Career Education
－ Focusing on Supporting Okayama University Graduates' Association －

1. 正課外活動とキャリア教育との関連

岡山大学キャリア開発センター（以下、本センター）では、キャリア教育における教育目標として「人財力」の涵養を掲げてきた。本センターでは、この人財力を、社会から求められ、社会で自己実現できる力として定義づけている。さらに、人財力の構成要素として、「人間関係を築くための力」「課題を解決するための力」「社会や仕事に向かうための力」の3つの力を挙げた。これら3つの力には、それぞれ自己理解や大学理解、コミュニケーション力、勤労観などが包括されており、本センターのキャリア教育関連授業において、これら構成要素に焦点を当てた教育評価の検証も行ってきた^{1) 2)}。

しかしながら、人財力は専門学問とは異なり、人格形成と強く結びつく概念ともいえ、キャリア教育が職業教育と区別されてきたことにも通じる場所である³⁾。したがって、人財力の涵養は知識や技能の習得に特化していないからこそ、正課の授業だけでは十全に遂行することが難しいといえる。これは、正課の授業ゆえに内容、方法、時間、環境等に制限が課せられるという課題にもつながる。そのため、たとえアクティブラーニングやフィールドワークを駆使しても、正課の範囲内のみのキャリア教育では人財力育成の領域を網羅することはできないといえる。

そこで、正課の範囲を超えた正課外活動に着目した。これまでの高等教育機関において、正課外活動の位置づけはどうだっただろうか。例えば、厚生補導や学生助育として位置づけられてきた正課外活動は、学生たちの人格形成を助ける重要な活動として捉えられていた。また、高等教育機関における正課外活動の支援のあり方に関しても、様々な見解が提起されてきたことも付言しておきたい^{4) 5)}。

そこから、本センターは人格形成の視座に立ったキャリア教育と上述のように位置づけられた正課外活動との関連を見出したのである。そして、平成22年度にはキャリア教育の一環として正課外活動支援に取り組むべく、キャリア開発センターがその任を担うこととなった⁶⁾。また、その中でも正課外活動として位置づく大学公認のクラブ活動においては、本センターのアンケート調査からもわかるように、企業が求める学生時代の体験の中で首位に位置づいている⁷⁾。そのため、正課外活動支援の中でも学生たちのキャリア支援と直接的につながりやすい大学公認のクラブ活動を中心に支援することとなった。とりわけ、各クラブ単体への支援ではなく、大学公認クラブを組織する校友会に対して支援したことが本センターの特徴ともいえる。そこで本稿では、平

成22年度から平成24年度までの3年間に及ぶ校友会支援の実践とその成果について述べるとともに、キャリア教育としての正課外活動支援のあり方を提起しておきたい。

2. 正課外活動支援の困難さと本センターの支援方針

岡山大学校友会には、本学学生の約6割が所属している。そのため、校友会の全体的な活性は、6割の学生の正課外活動が充実することを意味している。しかし、校友会の支援のあり方については本学のみならず全国的に困難さを抱えていたといえる⁸⁾。というのも、大学側からは学生の自主的な活動を尊重する意図もあるため、支援・介入の是非とそのあり方が難しいからである。大学側の支援・介入を強くすれば、当然のように学生側の自主性が損なわれる。ところが、その逆もまた起き得ることが懸念される。つまり、支援・介入を弱めることが放任となってしまう、自主性を持たせるところか自主性そのものが育まれないケースもあり得るのである。また、支援・介入のあり方を誤り、管理・強制にばかり力点を置いてしまうと、これも自主性を失わせてしまう結果を招くだろう。

このように、正課ではないからこそ支援のあり方が漠然としたものになりやすいといえる。これは、大学生の正課外活動支援だけでなく高等学校以下における学校外支援のあり方の曖昧さにも類似している⁹⁾。そこで、本センターでは以下のような支援方針を立てて、3年間に及ぶ校友会（正課外活動）支援を行ってきた。

第一に、84団体もある校友会クラブ（以下、クラブ）に対して、個々のクラブへ支援するのではなく、校友会組織にむけた組織的アプローチをする方針である。

第二に、組織的なアプローチを進めるためにも、組織体制そのものを検討するとともに、その検討を学生たち自らが行えるように啓発と支援を行う方針である。

第三に、組織的アプローチを通して、所属する学生たちが岡山大学に所属するという帰属意識や校友会組織及びクラブ単体の中での役割認識を持てるように支援する方針である。

上述の3つの方針に基づいた校友会（正課外活動）支援を行うことで、校友会の活性化を図ることとした。

3. 実質的な校友会活動の変化

(1) 校友会総務委員会に対する支援

校友会組織を牽引するのは、総務委員会といわれる代表者たちである。ところが、この総務委員会に選出される代表者はすでに形骸化したルールに則って選出されているため、自身が代表者であるという自覚を欠いてしまっていた。そのため、組織を牽引する役割を果たすのではなく、単に既存の体制の下で形骸化された業務をこなすだけにとどまっていた。そこで、本センターからは校友会組織の中心的役割を担うのが総務委員会であるということを組織体制に基づいて説明を繰り返し、総務委員たちの意識改革を図ってきた。

また、総務委員会の役割分担に格差が大きく、概ね全ての業務に携わる者とまったく携わらなくてよい者とに分かれていた。そこで、役割分担を明確にできるための体制づくり（ワーキンググループ化）を行うとともに、各グループが業務を担うことで当事者性を高められるように支援した。

(2) 校友会幹事総会に対する支援

校友会では、加盟している各クラブの代表（幹事）が、当該年度に10回程度集まる幹事総会を開いている。しかしながら、この幹事総会も上述の総務委員会と同様に、当人たちの役割認識が

希薄な状態にあった。なぜなら、多くの団体では、本来の代表者である主将やリーダーの役職者が選出されるのではなく、実務的な役割を担う役職者を選出してしまうからである。そのため、単に会の内容を伝達するだけに留まっていたり、伝達さえままたらぬ状態にあたりというケースが見受けられた。さらには、全体の約5割程度の出席しか見られない状態にもあった。

ここでも、本センターでは幹事の持つ役割の意義や幹事総会が単に情報伝達の間にあるのではなく、校友会の重要な決議機能を持っていることなども伝えてきた。

(3) リーダー研修会による啓発

本センターでは、上述の校友会に関する組織的な課題を踏まえて、毎年1回開催されているリーダー研修会に加えて、複数回数のリーダー研修会を開くこととした。この研修会には各クラブのリーダーをできる限り結集させて、大学公認のクラブである意義、校友会及び総務委員会と幹事総会の仕組み、他大学の校友会組織の状況などについて説明を行った。終了後のアンケートでは、これらの内容について知らなかったことを意思表示したリーダーが約8割に及んでいたこともわかった。と同時に、知らなかったことをリーダーたちに知ってもらうことができたという成果にもつながった。

(4) 校友会基準作りに対する支援

平成24年度の校友会総務委員会に対して、本センターから校友会に正式な基準がないことを指摘した。そのことを契機に、このまま校友会として継続できるか否かを各クラブが日常的に義務を果たしているかどうかで判定するための基準作りを総務委員会が中心となって取り組み始めた。

本センターでは、他大学における校友会の基準などを情報提供したり、基準としての正当性や公平性が明瞭であるかどうかを指摘したりすることで基準作りの支援を行った。その結果、平成24年度末の校友会幹事総会で基準案が決議され、平成25年度よりこの基準が導入されることとなった。

(5) 自主的な地域貢献活動に対する支援

校友会総務委員会が中心となって、地域貢献をテーマとした様々な自主的活動を展開してきた。本センターでは、この自主的活動についても提案や支援を行ってきた。以下のような活動があるので参照されたい。

i) 町内清掃活動

平成23年度以前から継続。体育会の有志クラブで行っており、用水の清掃活動を主としている。

ii) 自転車無灯火ゼロ運動

平成23年度から開始。文化会の有志クラブで行っており、本学と地域の隣接エリアで夜間自転車灯火を呼びかけた。

iii) OKADAI ミュージックフェスティバル

平成24年度から開始。音楽系の有志クラブで行っており、地域に向けた音楽の祭典を開催した。

iv) そのほか

上の項目以外にも、オープンキャンパス校友会イベントの実施、沖縄県のFM21による番組放送、学童運動支援活動などもある。



(平成24年度 校友会リーダー研修会)



(自転車無灯火ゼロ運動の様子)

4. 正課外活動支援の成果

(1) 校友会クラブのアンケート調査

本センターでは、校友会に加盟する全クラブ（84クラブ）に対して、平成22年度から毎年2月にアンケート調査を行っている。このアンケート調査をすることで、支援方針でもあった「①岡山大学に対する帰属意識の高まり」と「②組織の中での役割認識の高まり」について全体的にどのような変化が起きているのか評価・検証を図ってきた。特に、本稿ではN数が1000名を超えた平成22年度と平成24年度とを取り上げ比較したところ、いずれの項目においても向上していることが明らかになった。

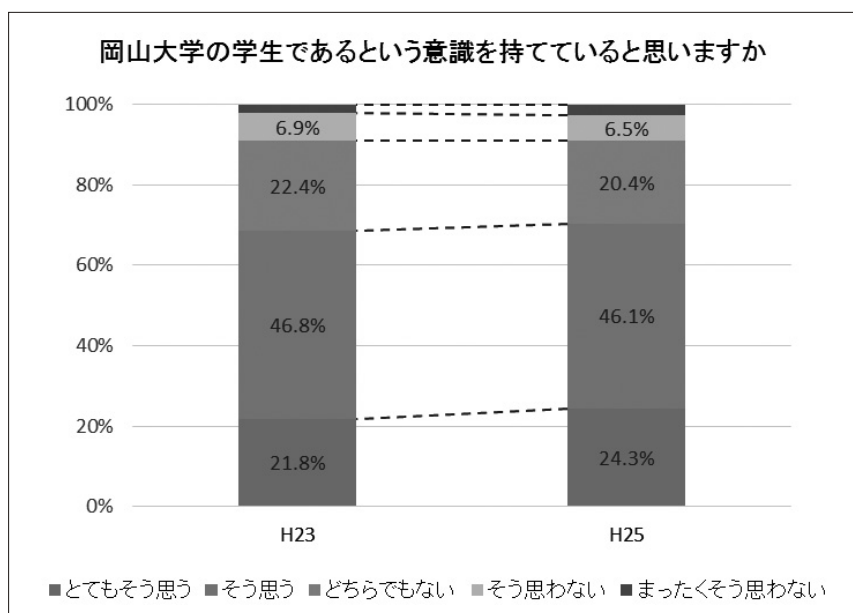
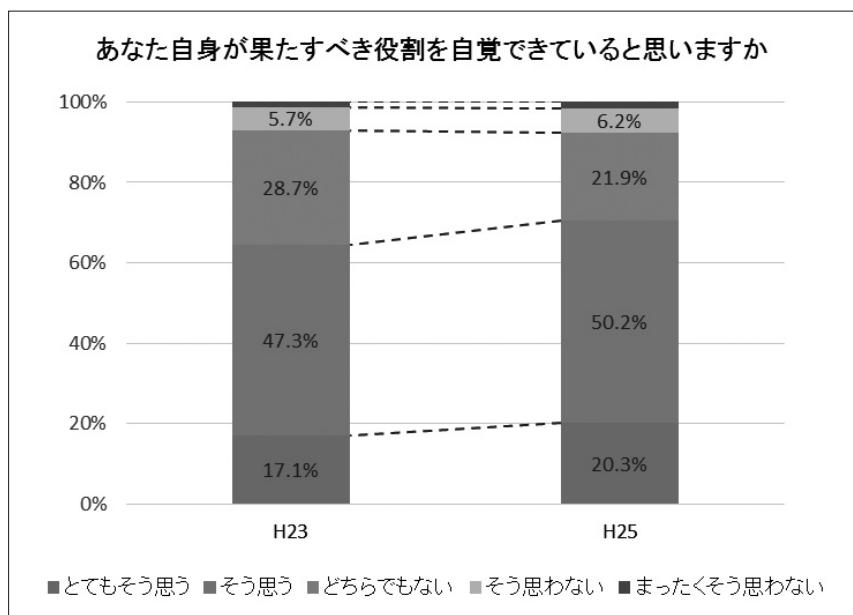
上述の調査結果を以下の表とグラフで示したので参照されたい。

問) あなた自身が果たすべき役割を自覚できていると思いますか

選択肢		H23	H25
とてもそう思う	n	221	220
	(%)	17.1%	20.3%
そう思う	n	613	545
	(%)	47.3%	50.2%
どちらでもない	n	372	238
	(%)	28.7%	21.9%
そう思わない	n	74	67
	(%)	5.7%	6.2%
まったくそう思わない	n	16	16
	(%)	1.2%	1.5%
合計	N	1296	1086
	(%)	100.0%	100.0%

問) 岡山大学の学生であるという意識を持てていると思いますか

選択肢		H23	H25
とてもそう思う	n	282	264
	(%)	21.8%	24.3%
そう思う	n	607	501
	(%)	46.8%	46.1%
どちらでもない	n	290	222
	(%)	22.4%	20.4%
そう思わない	n	90	71
	(%)	6.9%	6.5%
まったくそう思わない	n	27	28
	(%)	2.1%	2.6%
合計	N	1296	1086
	(%)	100.0%	100.0%



(2) 校友会総務委員会委員長に対するインタビュー調査

また、全体的な評価だけでなく、実際の当事者たる学生へのインタビュー調査を行った。特にここでは、校友会の平成24、25年度の総務委員長へのインタビュー調査をもとに、キャリア開発センターによる校友会への支援実践の成果を報告する。校友会は、文化会総務委員長と体育会総務委員長を中心として構成されており、前者は邦楽部2回生、後者はラクロス部及び少林寺拳法部3回生から伝統的に選出されている。両総務委員長には学年の上下関係があるため、体育会系総務委員長中心的にリーダーシップをとり、文化会総務委員長がサポートにあたるという関係性が形成されているようである。

今回調査協力が得られた総務委員長は、平成24年度文化会総務委員長のKさん、体育会系委員長のM君、平成25年度文化会総務委員長のNさん、体育会系委員長のH君の4名である。インタビューの時間は概ね1時間である。

i) これまでの総務委員会の実態について

前項で指摘した通り、岡山大学の校友会はこれまで形骸化しており、十分に機能していなかった。Kさんの言葉を借りれば、以前の総務委員会は「ぐだぐだ」であったという。何か問題があっても、「真剣にはあまり考えてなかった」というようなこともあったようである。総務委員会が上記のようであったように、校友会クラブの代表者が集まる校友会幹事総会も同様であった。

M：月一回、えー校友会の幹事総会っていうのに、全部、のクラブの代表者が来ないといけないんですけど、休むところが多くて、別に休んだからどうっていうのいないんですけど、一応、義務なのは義務なんですけど、参加が、来ないところも多くて、あと、大学の一、オープンキャンパスとか、あと、部活の紹介、のイベントとかが、4月にあったんですけど、それも、参加するところが少なくて、

以上の引用のように、M君によれば幹事総会など集会が行われても、参加しようという意識を持つクラブは一部であったという。オープンキャンパスなど大学全体への行事にも、積極的な参加が見られなかった。このような状況をM君は、「部活やってる人ってわりと、自分の部活ばかり、自分の部活、さえよければ、自分の部活の活動、だけみたいなの。その、部のキャプテン・・・でも、チームをどうするかっていうのが強かったって思うんです」と分析している。

M君が大学入学後初めて運動部に入ったことに比べて、H君は小学校のころから少林寺拳法をやっており、クラブへの情熱は非常に強い。H君は、大学生活で今一番やりたいことは何かという調査者の問いに「少林寺の部活で、1位とりたいです」と答えている。クラブに熱心であるほど、「自分の部活」を中心に考えるということは自然なことであろう。H君は総務委員長としての仕事も非常に重視してはいるが、多くの校友会クラブの幹事にとって、総務委員会や幹事総会の仕事は後回しになっていたことが容易に想像できる。

そればかりか、各校友会クラブの成員にその存在自体が知られていなかったという現状にあった。M君は「こういう委員会があるのを知らなくて」と言い、Nさんは「この存在すら知らなかったんで」と語る。いずれも総務委員の役職に就く直前の状態である。Kさん、Nさんが、両者とも「騙された」という表現をしているように、邦楽部では部内の幹事補佐という役職が、総務委員会を務めることになっており、Nさんに至っては、そのことを知らないまま幹事補佐、つまり、総務委員に就任している。このように、少なくとも平成25年度当初までは、校友会クラブの面々にとって総務委員会の存在は小さなものであったことがわかる。

ii) 校友会改革の発端と現状

さて、それでは、キャリア開発センターの取組が、校友会組織にどのように浸透していったのだろうか。まず、キャリア開発センターの教員から、平成24年度体育会総務委員長のM君に評価基準の作成を提案し、M君を中心に議論が進められた。文化会委員長のKさんはM君よりも学年が低いこともあり、「サポート」という立場をとっており、なぜこのような改革を実施するに至ったのかという調査者の質問に対し「体育の彼に聞いた方が」と回答している。つまり、総務委員長は、体育会系の委員長が主導権を握る傾向にある。

M君にしても、Kさんにしても、これまで校友会幹事総会の出席率の悪さや、どのクラブにも一律に補助金が配分されていることに問題意識を持っていたようである。そのため、評価基準の策定が提案されたときにも前向きに受け止めることができたという。評価基準の骨子を作成しつつ、月に一度の校友会幹事総会で本取組の詳細について報告を行い、各クラブからの意見を求めるというかたちで策定作業が進められた。幹事総会において同制度の提案がなされたときも、大

きな反対意見はなかったようではある。しかし、このことは幹事総会で好意的に受け入れられたというよりも、総務委員会の取り組み自体に関心が低かったと考えた方がいいだろう。この時点では、議論が成立するほどに幹事総会は充実してはいなかったのである。

評価基準制度の導入は平成25年度から実施され、NさんとH君がこれらの取り組みを引き継ぐこととなった。同制度導入により大きく変わった点としては、幹事総会やオープンキャンパスの部活紹介などのイベントへの参加率が大幅に上昇したことである。同制度の最も大きな特徴は、評価基準審査委員会の設置によって、本学の各種イベント等への各クラブの参加によって加減点を行い、その点数に応じて補助金の金額が設定される点である。そのため、行事等に参加しなければ減点対象になり、より貢献したクラブには加点され、このことによってこれまで低かった会議やイベントへの参加率が向上したのである。

ところが、この評価基準がまだ完全に浸透していないこともあり、各校友会クラブには混乱も生じているようである。H君によれば、「行事があると、この行事は、減点されるんですか？行かないと行けないですか？」という問い合わせがあり、その件数については「めっちゃめっちゃ言われますね」という状況で、「各部活も混乱してるかな」と見ている。H君は、制度自体にも「穴がある」という表現を繰り返しており、制度を運用しながら改善を図っているというのが現状である。

校友会クラブの個々の成員がどのように同取組を評価しているかは、改めて調査をする必要があるが、まずは各総務委員長の語りから、その評価について探ってみよう。Nさんは、幹事総会にもただ「来てるだけ」、あるいは「ポイントが引かれるっていうのがわかって、やばいってなって来てる」というように見えるクラブの存在も少なくないのではないかと言う。幹事総会の様子を見ると、いつも後ろの方に座る幹事がいることや、発言をする幹事が決まってくるという現状があるようである。Nさんが違和感を抱いているように、ポイントがなければ参加しないという姿勢のクラブが少なからずみられるようである。

この違和感は、他の委員長にも共有されている。しかしながら、同じ側面をポジティブに捉えている委員長もいる。M君は、評価基準制度の導入について、「最初は、減点されたくないっていう気持ちが一番、なんだと思うんですけど・・・そこから、今、今っていうかまだ、全然だと思ふんですけど、その加点の方にも、参加していこうか、っていう、のが、少しずつ広まっていったような感じがします」と言う。その根拠としては、加点になる取組、つまり、参加しなくても減点されない取組にも参加が見られるからというものである。M君は「今までの、何もなさ過ぎて、ちょっと面倒になったなあ・・・と思われてる」と言いつつも、参加者が増えていること自体に、「大学の行事に目を向けてもらえてる」という側面を評価しているのである。

今回の改革によって、変化をもたらされたのは校友会幹事総会への参加率だけではない。校友会総務委員会そのものにも変化があったという。「一昨年とかは、あの、月一で集まって、なんの、あの議題もなく解散みたいな、ことだったらいいですけど」と、H君は過去の総務委員会の状況をどこからか聞いていたのだと言う。「ほんとにみんなただ来て、総務委員長が話して、終わりみたいな感じで聞きますけど、最近はみんなわりと自分の意見を出してくれたり、ほんとに議論になってるんで」とかつての形骸化した総務委員会が、実質的に機能し始めたことがうかがえる。Kさんが「ぐだぐだ」と表現したような以前の総務委員会の問題への対応についても、例えば音楽サークルの騒音問題に具体的な対処ができているという。

このような変化をもたらした原因を尋ねると、H君は「やっぱ、委員会分けたからじゃないっすかね」と言う。総務委員会には、先に触れた評価基準を担当する評価基準審査委員会をはじめ、研修会企画委員会、交流会企画委員会、大学・地域貢献運営委員会、課題検討委員会の5つの委

員会が設置されることとなった。H君が指摘するところによれば、「今までは全部委員長がやってみたいな、感じて聞いてたんで」とあり、それが委員会として役割分担がなされることによって、組織が活性化されたと考えられよう。「ここ数年で一気変わったって聞きますね」とH君の語りが示すように、総務委員会が機能し始めたと言える。

iii) 総務委員会改革を支えた人材

では最後に、以上のように校友会の改革が総務委員会のリーダーシップによって展開していった背景として、総務委員長のパーソナリティについてみてみよう。

先述したことからもわかるように、そもそも総務委員会の存在感は小さかった。そのため、インタビュー協力者のKさんを除く3名は、そもそも積極的に自らにこの役職を希望していたわけではない。M君の語りを見てみよう。

M：もともと、僕もその、部の中でやりたいと言ったわけではなくて、たまたま、あの、ミーティングの時に、前に座っていた先輩が、たまたまたぶん僕が後ろにいたからだと思うんですけど、//S：はははは//後ろ向いて、ちょっとお前やってくれて。たぶん、そういう、//S：まじか？//そういう運命なのかなあって、もう、もう僕もわからないです。

M君は自らが総務委員に選ばれた理由を「たまたま」と、その偶然性を強調する。H君も同様に先輩からの指名を受けているが、選出された理由については「別に、僕の同期の中で、僕が率先して何かをやったということはないんですよ」と、特に心当たりはないという。彼らは総務委員会が何をするとところかわからないまま、そして指名されるままに任を引き受けている。

ただし、M君は中学、高校と生徒会役員などの委員を務めてきており、総務委員として声かけられたのは、そういったM君のパーソナリティに根拠があったのかもしれない。H君の場合は、反対にM君のような生徒会などを経験してきていないという。しかしながら「部活はすごい、人一倍がんばってたつもりです」と言う。また、Nさんについては、先述の通り「騙された」というかたちで、総務委員会になっていたのだというが、「やれって言われたらやる、仕事はちゃんとめんどくさくってもやらなきゃいけないので」とその責任感の強さをうかがわせる。

つまり、総務委員会には、理由は明確でないものの、それぞれに責任感が強い学生やリーダーシップを発揮している学生が選ばれる傾向にあると考えられる。H君に次に自身が推薦したいと考えている学生像を聞いてみると、「しっかりしてるってのはまずありますね。なんだろう。はきはきしてるっていうか、あと、周りの人を、なんか一緒に、ご飯に誘ったりだとか、活発、活発っていいっていいのかな。なんだろう。わりと、その代の、中心的っていうか」と語っている。校友会は、インタビューに協力してもらった総務委員長たちの目から見ても有意義な組織ではなかったが、リーダーとして、組織を引っ張っていけるような人材がそろっていたとみてよいだろう。

さらに、すべての総務委員長に共通しているのは、総務委員長という経験を充実したものとして捉えているところである。Kさんは「結構最初の状態から、しっかりしたものができたんで、まあその分の達成感、であったりとか、まああとは、あの一、結構、あの一しゃべるのとかきつかったんですけど、あの一、一番最後は文化会の人も体育会の人も、もう仲良くしゃべれたんで」と、仕事の達成感や同じ総務委員会の成員との人間関係に魅力を感じていたことがわかる。H君とNさんにとっては総務委員会の経験が就職に向けたスキルアップにつながっているという認識を持っており、所属学部疑問を感じていたM君にとっては総務委員会が大学からのドロップ

アウトを防いだかもしれないと思えるほど重要な意味を持っていたと考えていた。こうした充実感が、総務委員長たちの総務委員会へのコミットメントを高めていたのではないだろうか。

iv) キャリア開発センターから学生主導へ

ほとんど機能しなかった校友会が、課題点を抱えながらも、展開し始めたことは、大きな前進である。もちろん、上に見たように、熱心に総務委員会の業務に携わってきた総務委員長たちの努力抜きにはなしえないことではあったが、キャリア開発センターによる支援が彼／彼女らを突き動かすことに一役買っている。それは、ただ、評価基準制度の策定を提案しただけにとどまらない。キャリア開発センターの教員と総務委員長たちとの人間関係の構築が、これらの取り組みを後押ししたのである。

教員が学生のバックアップをするのはもちろんのこと、時には厳しい言葉で学生のモチベーションを高めることもある。H君は前年度の評価基準の策定を引き継ぎ、実際に運用していく局面で総務委員長に就いたのであるが、初めに教員から評価基準制度の成否の如何によっては「OBから苦情がくるじゃないですか、ここしっかりしとかないとみたいな、こと、発破かけられたんすよ」と言われたようで、「僕そこまで、あの一、大ごとだと思ってなかったんで」と当時を振り返っている。しかし、H君にとっては、「責任重大」と総務委員長の責任の重さを口にしながらも、「こんな時でも先生バックアップしてくれるんです」と教員に対する信頼は厚い。

そして、責任を果たした後の教員の声掛けも学生に自信を持たせていることがわかる。Kさんはもともと自分について「自信持てない人」だったというが、総務委員会の活動の中で「先生であつたりに、まあちょっとほめていただいたとか」という経験を通して、自信が持てるようになっていったと言う。評価基準の策定に中心に取り組んできたM君であっても、その取り組みのアイデアが教員からであったことから「そこまで・・・僕は大了ることしてないんじゃないかな」と感じていたようである。しかし、「先生が、こいつが岡大の、仕組みをつく、つくったんですよって、よく言ってくさるんですけど」と少し謙遜しながらも、教員からの言葉がけなどを通して、徐々に自身の活動成果を評価するようになっていったという。

このように、今回の校友会の改革は、必ずしも学生の中から湧きあがったものではないが、センター教員と総務委員長たちとの関係性の中で、学生たちが積極的に改革に取り組み、徐々に自分たちの仕事として位置づけるようになっていったと考えられる。評価基準制度の実施は、平成25年4月から動き始めたばかりで、まだ十分な成果を示すことは難しいが、キャリア開発センターの思いは、学生の中に徐々に浸透していき、文化として根付いていく可能性が期待できる。

M：岡大の・・・名前を、まあ借りて、名乗って、やってるわけなんで、それを、その一、まあある程度今、5万円なら5万円昨年度までもらって、活動してるんだから、それはやっぱり、岡大のために、本来は活動すべきなのに、今は、逆を、思ってる学生が多いですね。がんばってるから評価してくれって

上の引用は、調査者が評価基準制度導入の意義を尋ねたときのM君の発言である。M君はこうした考え方を「誰かからたぶん聞いたのかなあ・・・聞いて僕もああそういう考えがあるのかなあ」と印象に残っていたようである。実は、この発想自体は、キャリア開発センターが目指すところである。つまり、学生たちとセンター教員とのかかわりのなかで、M君は徐々に社会化されていったと考えることができよう。また、H君にとっては「Mさん、でかいと思いますよ」とM君の存在の大きさを認め、ある種のモデルとなっているように語っている。こうしてキャリア開発セン

ター主導で始まった改革は、徐々にセンターの手を離れ、学生の中に沈着し、再構築されながら、学生の手によって今後の校友会が発展していくのではないだろうか。

5. 今後の正課外活動支援実践に関する課題

本稿では、本センターの3年間に及ぶ正課外活動支援、とりわけ校友会組織に焦点を当てた支援について述べてきた。この組織的なアプローチが、これまで成員全体にどのような成果・影響を与えているのかは、上述のアンケート調査の通りである。しかしながら、このアンケート調査ではまだ測りきれない状態であり、今後の継続的な支援実践と共に、アンケート調査の継続も求められるところである。

また、上述のインタビュー調査と考察にもあるように、本センターにおける支援実践は既存の校友会組織に対して問題提起を行った域を出てはいない。これから、学生たちが帰属意識や役割認識を高めることで、自主的な組織として成立していくことが求められるであろうし、そのためにも本センターが支援を継続しなければならない。

しかしながら、前項の通りポジティブな変化が顕在化していることも明らかであるため、まさにここからが始まりとなり、全国的な高等教育機関における正課外活動支援のモデルケースを構築していきたいところである。そのためにも、支援実践のあり方を検討し続けるとともに、学生たちの変化を量的にも質的にもとらえていく必要がある。以上を今後の課題として提起しておきたい。

【註】

- 1) 三浦孝仁、中山芳一ほか（2013年）『大学生のためのキャリアデザイン—大学生をどう生きるか—』、ヒューマンパフォーマンス研究会編。本書は人財力の構成要素を基礎とした7つのプロットによって組み立てられている。
- 2) 中山芳一、三浦孝仁ほか（2011年）「岡山大学キャリア開発センターにおけるキャリア教育の現状とパースペクティブ」『大学教育研究紀要』第7号、岡山大学キャリア開発センターほか、101-115頁。
- 3) 文部科学省（2011年）は「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）の中で、キャリア教育と職業教育とを明確に区別した。
- 4) 正課外活動とキャリア教育との関係性については、国立大学協会（2005年）が、「大学生のキャリア形成と大学におけるキャリア教育」において、正課外活動を学生の自発的・日常的な活動として位置づけ、大学生のキャリア形成の中でも基礎的経験の中に明示した。
- 5) 例えば、山中弘（1976年）「課外活動の位置付けについての一考察」『厚生補導』120、41-46頁や肥田野直（1982年）「大学教育における課外活動の位置づけ」『大学と学生』192、11-15頁などがある。
- 6) 前掲書2）111-112頁を参照されたい。
- 7) 前掲書1）90頁を参照されたい。
- 8) 前掲書5）を参照されたい。
- 9) 例えば、小学生を対象とした学校外の場として学童保育が挙げられるが、この学童保育実践においても同様の問題が指摘されている。中山芳一（2012年）『学童保育実践入門—かかわりとふり返りを深める』、かもがわ出版などを参照されたい。