

## 第5回全学教育（FD）研修会「授業改善計画ーキャリア教育ー」

2006年5月25日

### 学長挨拶（竹下守夫学長）

先生方、第5回全学教育研修に多数ご参加くださいまして、誠にありがとうございます。大変うれしく存じます。大学が社会の必要とする人材を育成して社会に送り出すという重要な使命を負っていることは、今更申すまでもございません。ところが、この大学の使命に従って、大学としてはそれぞれ一生懸命教育をして、人材を社会に送り出そうとして参ったわけでございますけれども、社会の側とのミスマッチが目立つようになってきたように思います。

大学のほうは、せっかく教育をした学生が、なるべく自分の持っている力を社会でじゅうぶんに発揮して、社会の進歩、発展に貢献できるようにというふうに考えているわけですが、なかなか社会のほうでは、私どもが望むようなかたちで学生を受け入れてくれないというようなことが起こって参りました。

そのために学生の就職支援ということがまず盛んに言われるようになったわけでございますけれども、最近では、就職という教育を終える最終段階で学生を支援したのでは遅い、それより前に、社会とのかかわりの中で学生が自分の将来の人生設計、あるいは職業選択ということを考えて社会に出でいけるようにすることが必要である。

これまでのように就職支援ということが必要であるということについては変わりがないわけですが、それだけではなくて、むしろその就職支援がより実効性を持つように、それ以前の段階でキャリア教育と言われるような教育をすることが必要だというふうに考えられるようになってきたと申し上げてもいいかもしれません。そういう意味では、教育支援からキャリア教育へというのが、今、高等教育を巡る一つの大きな動向になっていると思います。

今回のFD研修会でキャリア教育ということを取り上げられましたのは、そういう意味で大変タイムリーなことであったのではないかと思います、大変期待をしているところでございます。全学教務委員会でご検討された結果だと思います。

今日も、太田教務部長、各学部から1名の先生方がリポーターあるいはパネラーとして参加をしてくださることになりました。報告してくださる先生方に感謝申し上げると同時に、これに参加をして報告後の討論に熱心に加わってくださる先生方にも、まず期待とお礼を申し上げて、私のあいさつとさせていただきますと思います。どうもありがとうございました。

（司会：保坂裕興文化情報学部教授）

ありがとうございました。早速、本題に入りますけれども、最初に太田隆士教務部長から本企画についての趣旨説明と提案をしていただきます。では、お願い致します。

## 教務部長からの趣旨説明（太田隆士教務部長）

こんにちは。教務部長の太田です。座ったままで話をさせていただきます。

FDは今回で5回目になるわけですが、授業改善をテーマとしたFDは今回で4回目となります。昨年度は、ご記憶のように1年次演習、つまり導入教育ということに焦点を絞ってFDを行いました。それは、導入教育はすべての教員が共有する問題であるという認識に基づいておりました。今年度は、同じく授業改善計画をベースに致しますが、キャリア教育、言い換えますと出口準備教育ということで企画を致しました。やはりこの視点も全教員が共有する問題であると認識しております。

では、今、学長先生からお話がございましたように、大学でどういうキャリア教育が行われているかということをご説明申し上げたいと思います。資料の1ページをご覧ください。「キャリア教育」という言葉自体、1970年にアメリカで、進路を選ばない若者の急増と若年失業率の上昇ということに伴って大学で開始されたようです。その後、1980年代半ばになりますと、今度は1年次教育というものにとって代わられたということのようです。これは自分の能力に自信を持たず、将来に夢や希望を抱けない学生があふれてきたことに伴ったものであります。

アメリカではこのように、キャリア教育と1年次教育は課題の解決方法において明確に区別されていたわけですが、日本ではこの二つの問題が同時に絡まって起きているということであろうと思います。日本の大学では、むしろ導入教育、1年次教育のほうが先に取り組みされて、その後、キャリア教育に取り組みされるという流れになっていると思われると思います。本学においても、カリキュラムの改革を見ておりますとそういう流れになっております。

キャリア教育に関して、すべての教育はキャリア教育であるべきだという意見があります。つまり、大学全体として取り組む必要があるということです。従来なかったキャリア教育を大学教育に取り入れる段階でさまざまな問題が起きているわけですが、その第1位として挙げられておりますのが、教員と事務部門間の協力体制ということです。どうもわれわれ教員には耳の痛いことですが、「教員が協力的ではない」というアンケート結果が出ています。

それから第2位の問題点と致しましては、カリキュラム編成上の問題、つまり正課外に位置付けられている大学がまだ多いということのようです。ただ、この点に関しましては、本学はインターンシップを含め、ほとんど正課内、正課科目として設置しておりますので、進んでいるかなと思います。

大学教育におきまして、キャリア教育は三つの段階で取り組まれています。マス対象、中集団対象、個別対象と。本学でも、前就職部長の発案のもとに、各ゼミで自己分析シーターの記入を指導してほしいとか面談をしてほしいという要請がございまして、本学におきましてもゼミを通じて面談が行われているわけですが、面談による個別対象に力を入れる

大学がどんどん増えています。その背後には、入学時から学生一人一人ときちんとコミュニケーションを取りたいという大学が増えているということもございます。

ですから、われわれ教員が、今後、面談の仕方にどんどん習熟していく必要があるわけです。よく言われますのが、教員の判断を押し付けず学生の言葉に耳を傾ける努力をしようということです。われわれ教員は、どうしてもすぐおしゃべりしてしまいますから、そういうことがよく言われております。

それから、今ご紹介しておりますことは「Between」という大学関連雑誌にのっておまして、これは学長先生から私ども部長にはすべて回覧されておりますので、ひょっとしたら各部教授会で学部長から既にお聞きになったことがあろうかと思えます。重複があればご容赦ください。

それから二つ目に紹介したい論考は、関西大学の川崎先生の論考です。やはり、就職支援からキャリア形成支援へとシフトしてきているということ。それから、例えばキャリア・プランニング・セミナーというものを担当している過程で、この5年間で受講者数が急激に増えていること、つまり、学生がこうした科目を求めているということが紹介されています。先程、学長先生からお話ございましたように、入学後の早い時期から将来の生き方を考える機会を提供し、卒業後の進路を主体的に選択できるように支援していこうということでございます。やはり、この川崎先生の論考でも、大学は本来すべての教育活動を通してキャリア形成を支援すべきだということが強調されております。

それからちょっと話は飛びます。学長先生から紹介されたお話ですが、第1回多摩地区大学理事長・学長会議というのがございまして、そこでは次のように言われたそうです。高等教育機関としての大学は教育サービスの改革が問題となる。ニーズを満たさなければ改革は無意味であるし、そこに投入する時間、コストは無駄である。供給側である大学側あるいは教員側ということになるかもしれませんが、その事情で行う改革は失敗する。これはセオリーである。

同じようなことは外国でも起こっておりまして、“日本におけるドイツ年”の記念シンポジウム「日独における高等教育改革」において、次のような報告がありました。ドイツの大学においても、かつてのフンボルト的、社会から隔絶した大学のイメージはごく一部に過ぎないんだと。現在、ドイツの大学でも、雇用され得る能力をいかに育てるか、それから大学の明確な目標は卒業生の雇用適性を育てることにあるということが、ドイツのいろんな大学の学長たちからも紹介されておりました。

3ページへ参ります。次は、では大学に入ってくる前の高校生、受験生はどういうふう  
に大学を見ているかということです。私大協のデータに、「受験生等へのアピールの実施と効果の割合」という膨大なアンケート結果がございまして、やはり第1位に「就職実績の向上」が挙げられております。「就職が入り口、すなわち入学者獲得を制する」というふうに、もうはっきり書かれておりました。教員の教育力、学生の社会力の育成が最重要課題であると私大協では繰り返し強調されておりました。

それから、受験生と同様に、受験生の父母はどういうふうに大学を見ているかということもちょっとご紹介したいと思います。本学の父母会地方支部会というのがございまして、昨年9月、私も出席致しました。これには3部長が出席致しまして、大学の近況報告をして、そのあと各父母からの質問に応じるということになっているのですが、これは本当に、前教務部長・学生部長から耳にしてはおりましたが、やはり圧倒的な差に驚きました。

つまり、学生部長も教務部長もほとんど父母からは相手にされない。ほとんどの父母が就職部長の所へ行って就職の話聞く。別にこれは前原部長が魅力的だったということではないと思うのですが。とにかく、もう嫉妬がむらむらとわき起こるぐらい圧倒的な差でございました。

それから、同じく私大協の報告の一つに、桜美林大学の佐藤さん、理事長兼学長ということで強力なリーダーシップで大学改革を進めてらっしゃる方ですが、大学の歴史についてお話しされて、「歴史に残るような著明な教授も、現代の授業評価を適用したらほとんど不合格であろう。なぜ彼らはそれで生き延びることができたのか」。その理由は「当然のことながら、当時は、授業が下手でも論文なり出版物で学生とコミュニケーションできた、学生はそういうチャンネルもまだ持っていた。ところが、今の学生は、教員が本を出そうが論文を書こうが、それはほとんど読まないでしょう。ですから、学生と教員とのコミュニケーションはもうほぼ講義に尽きる。だからこそ、授業改善をお願いしているんだ」ということを強調されておりました。

それから、話はいろいろ飛んで恐縮ですが、この私大協の冊子の中に「学力向上の支援策」ということで、やはりアンケート結果が載っておりまして、その第1に「保護者との連絡」というのが挙がっておりました。これは小学校や中学校の教員に対するアンケートではございません。大学の教員に対するアンケートです。保護者との連絡、これが学力向上の支援策なのだという、いかにも今の学生をよく表している結果が出ていると思います。

その次のインターンシップにつきましては、あとで國分先生から説明がございしますので割愛させていただきます。

それから、ベネッセの「学生満足度と大学教育の問題点」という、これも膨大なアンケートに基づいた冊子がございます。その中に「キャリア教育が期待はずれ」というような論考がございまして。これはどういう意味かを4ページの表を見つつ考えたいと思います。

ベネッセでは3年ないし4年おきにアンケートを実施しています。大学全体ということで学生の満足度を見てみますと、97年から2004年にかけて6.7ポイント向上している。それから、施設・設備では8.9ポイント上昇している。一番上昇率が低いのが進路支援の体制で0.9ポイントです。これが「キャリア教育が期待はずれ」という題名になっている理由ですが、実は期待はずれというのは学生の取り組み度が低いということです。つまり、学生が取り組もうと思っても、大学によっては、そういった科目、そういったプログラム

がないということなのです。

実際に取り組んだ学生のアンケートを見ますと、非常に満足度が高い。インターンシップ、キャリア教育というのがかなり高く、従来から言われております資格取得よりも高くなっております。従いまして、今後、本学におきましても大事なことは、「インターンシップ」等の科目に関して、いかに学生の履修につなげるかということだろうと思えます。ですから、来年度もぜひ皆様の授業で、「インターンシップという科目があるよ」と、「履修すると満足度が高いよ」ということをご紹介いただければありがたいと思えます。

それから、「キャリアデザイン」という、履修者が700名を超える経済、文化情報、現代文化の3学部で共同開講をしている科目がございます。昨年度から開催した科目ですが、これにつきましても、講義科目の平均よりもはるかに高いアンケート結果になっております。

それから、大学卒に求められる能力ということで、企業の人たちから何が大学に求められているかということですが、三菱総研の調査によりますと、1番がコミュニケーション能力、2番が基礎学力、それから下のほうはちょっとはしょって10番目に、専攻した専門的な知識となっています。われわれ教員はどうしても専門的な知識の伝授に意欲を注ぐわけですが、こういうところに位置しているわけです。

それから、別の調査によりましてもコミュニケーション能力というものが第1位に位置しております。それから経団連の三つの能力ということでは、資料の三角でございますように、知力、すなわち基礎学力、それから行動力、コミュニケーション力、それから志と心で社会性、あるいは職業観というものが求められているということでございます。

5ページに参りまして、われわれ教員が意外に知らないことの一つに、内々定の時期というのがあろうかと思えます。これは、本学の学生とどの程度一致するのかわかりませんが、事務・営業系の内々定は4月下旬をピークとして出ているようです。ですから、これも、3・4年生の演習を担当の先生方は、自分のゼミの学生の内定が出る時期とこういったものを比較して、学生を励ます際にご活用いただければと思えます。

最後に授業評価の結果ですが、まず講義に関して言いますと、興味・意欲がかなり高く学生に受け止められています。ところが、それが目標の明確さとか理解になかなか結び付いていないということです。教員の意欲が明確な目標に結び付かず、学生の理解度を上げることに結び付いていない。もったときつい言い方をすると、教員の意欲が空回りしているということが過去3年のアンケート結果から読み取れるかと思えます。

演習科目につきましては、やはり意欲が一番高い。1が最もいい数値ですが、これがやはり活発度になるとかなり落ちてくる。やはりこれも興味・意欲がゼミを活発にすることに結び付いていないという、データから読み取れる結果が出ていると思えます。

それから、本学の『事例集』が「東洋経済」という雑誌にも取り上げられました。非常

に先進的な試みであり、これはぜひ目を通していただきたい。本当に授業改善の宝庫であろうと思います。やはりここでも講義科目におきまして、参加意識を向上させることが理解度向上に結び付くということは何人も先生が挙げておられます。

それから最後の7ページに参りますが、講義の規模、200人を超えともう講義が成り立たないということをお書きになっている先生が、顕著に年々増えております。演習についても、そこに私がピックアップしたようなことを参考にいただければと思います。

続きまして、先程申し上げました本学の700人以上の学生が履修している「キャリアデザイン」という講義を担当していらっしゃる小澤先生と小俣先生に、そのキャリアデザインの授業改善計画をご紹介します。続きまして、國分先生には「インターンシップ」について報告してもらいます。インターンシップについては、インターンシップA・インターンシップBと複数の科目があって、すべてを担当していらっしゃる先生がいないものですから、今回は國分先生にかなり無理な依頼を引き受けてもらいました。それから、芦野先生には、昨年度試行的に1年次演習に導入致しました「基礎学力試験」につきまして報告していただこうと思っております。以上、私の簡単な趣旨説明でございます。

(保坂)

どうもありがとうございました。質疑につきましては、このあと4名の先生方のご報告が終わりましてから受け付けたいと思います。続きまして、経済学部の小澤伸光先生から、「キャリアデザイン、企業分析」ということでご報告をいただきます。それではお願い致します。

### 事例報告①（小澤伸光経済学部教授）

小澤でございます。よろしくお願ひします。ちょっと座らせてください。

まずは資料ですけれども、冊子の8ページ以下をご覧ください。ここはかなり分量を増やしまして、講義内容の裏表すべてをさらけ出しています。

講義設計をする段階から話を始めます。講義設計をする場合には、まずは各学部における学士課程教育の目標との関連性が最重要視されます。この教育目標を基にして講義の達成目標を確定し、講義を具体的に展開していこうという具合です。そして、設計に基づきまして実行した結果、一つの教育成果になると私は了解しています。

そこで今日の資料ですけれども、まずは授業アンケートの結果等に関するところが10ページから11ページにあります。その次の12ページ以降は、実際に講義で学生に配布をしました資料になります。この講義は同一学部の教員と一緒に同時進行でやったものです。両者の講義内容をチューニングする含みがあるので、19ページをご覧ください。19ページ以降には、教員間で進路、内容に関してチューニングをするための作成した講義計画を示しております。

講義に関する計画を一応作ったあとで、この講義の具体的目標を設定することになります。レジユメの8ページをご覧ください。8ページから報告をしようと思っています。

この講義の目標作成にあたっては、経済学部教育目標の内のひとつをまず考えています。数多くある教育目標の中でもって、ある程度共通だというふうに判断するところがあるからです。従って、ここでは「社会観と職業観の養成」を考えました。

この講義目標と他学部の目標をこの講義と関連付けて展開していきますと、この講義における経済学部の担当している目標は、キャリア形成の入り口で必要となる就業形態、職種、そして企業の選択を受講している学生が主体的に判断できる基礎を与えようということになります。そして、この目標を実現するために計画を進めていきました。この場合は、一応今言いました就業形態、職種、企業の選択といった課題を、この3回分の講義に振っていきました。

その次に、この講義を展開する場合に注意を払った点がいくつかあります。一つは、双方向的な講義というのをまず考えています。すなわち、一方通行のレクというのではなくて、講義をする教員が折りに触れて発問をする。それに対する回答を、講義を聞く側がしやすいような環境を作る、応答しやすくするためのレジユメを配布しています。

更に、講義を聞いている側は、その講義で話されている内容を書くような工夫をしていました。本来ならノートを持ってくると思うのですけれども、第1回に関しましてはあえてプリントを配布しています。14ページをご覧ください。このプリントは設問が6個あります。しかも、この質問は、講義を聞いてレジユメをちゃんと読んでいけば、まず解答ができるというふうな構成にしています。こんな具合で、常に講義を聞く、考える、書く、そういったサイクルをうまく回すような設計をしていきました。

更に付け加えて、この講義におきましては、できる限りビデオを使っています。とはいえ、一方的な放映はしません。まず、放映する前にビデオの見るべきポイントを明確に黒板に書きます。その次に放映をしまして、そのあとに放映内容をチェックするという展開をしています。

このように、講義を聞くというだけではなくて、書く、見る、答えるという作業の繰り返しによって、ある程度、講義にリズムが出るように考えて実行していました。これらの工夫をした理由の裏には、講義の成果である授業アンケートにおきましてできる限り高い評価を得たいという含みがありました。授業アンケートの、8、9、12という項目である程度高いスコアを狙っているという、少しいやらしい狙いもあります。

その次に9ページをご覧ください。4の講義内容です。キャリアを設計することの一番の要は、「仕事と生き方に戦略性を持つ」という点にあります。すなわち中長期の目標をまず考える。近未来における自分自身の姿を考えて、そのような中長期目標を実際に実現するために、今年度の具体的な目標を掲げるという具合に、今現在だけというのではなくて、受講者が社会に出たあとの自分をうまく想像できる、そのための材料を提供しています。それに加えまして、考える一つの仕方も提供しようというような具合で展開してい

きました。

その場合に、授業を聞いているほうが持っているいわゆる「偏見」をぶち壊すという、そういった仕掛けをいくつか仕込んでおきました。一つが、正社員とバイトとの違いになります。このことを雑誌の記事を使いまして具体的に示しています。意外な事実を生んでいる原因に対する好奇心をうまく出すような講義をしていきました。すなわち、このような賃金の違いを生む原因として、実は職業生活において経験する技能・技量・経験の重さなどを分かってもらうという点にあります。更に付け加えて、一般的に言いますとアルバイトが正社員に変わるということはかなり難しいという状況も示しています。

その次は第2回です。ここでは、よく見受けられる企業の勘違いについて取り上げました。「接客に自信があるから居酒屋のチェーンを志望した」ということを思う学生がけっこういます。しかし、接客という仕事は企業経営のごく一部にしかすぎません。そのことをビデオを使いまして、実際にこのチェーン店を経営している企業のある社員の行動を追って示しました。現実の企業人の活動を見ていながら、それによって企業の中で行われている多様な職種を分かってもらうということです。

あるいは、最近よく言われているような即戦力の「即」の意味が実は違っています。つまり、新人を採用する場合には、新卒は企業経験がないものですからすぐに使いものなるはずがありません。仕事とその仕事をするのに必要なスキルとか関係性をうまく発見できる素材を講義に仕組んでおります。

そのことを分かってもらうために、別紙をご覧ください。大きな資料です。この資料の中には、受講学生に書かせるシートがあります。このシートを使って、各職種・職能の実際の内容をいくつか説明していきました。その次に、この中で学生にとって書きやすい仕事の立場に自分が置かれた場合に「じゃどうするのか？」という、質問を出して書かせています。

このように、まずは職種に関する初歩的説明をしていきます。次に、この資料の裏面をご覧ください。大卒新規採用におきましては、職種別に採用するという企業例はごく一部です。しかも、この「職種別」で採用する場合には、かなり高度なスキルが要求されます。職種別採用で要求される専門教育の水準が極めて高いもの、大学院並みであることが分かります。そのことを、この表を使って説明を加えていきました。

このように、できる限り「意外性」を仕込んでいながら講義を展開していきました。それによって、授業の評価におきましては、質問9、13、12、8というところで、良い結果がでたかなと考えています。

ただ、問題はかなり残っていると自覚しています。というのは、この教育効果の測定結果を考えていきますと、まず、効果の今回測定する前提となっている授業の参加者はかなり多いのですが、一方で、思わしくない結果もあります。11ページをご覧ください。

11ページの質問6はいいのですね、よく授業には出席しています。しかし、その下の学習時間をご覧ください。0分が8割近いといった具合になっています。つまり、この講義



はよく出席はするけれども、そのあとの学習、勉強をしていないという結果になっているのです。この結果を見ていきますと、大学教育基準で想定している、自学自習時間を、実際にはほとんど充たしていないこととなります。従って、次年度の講義設計では、まずなによりも、学生の学習すべき時間をできる限り増やすことを考えるべきであると、理解しています。

そのことを踏まえまして、9ページの下のほうをご覧ください。一般的に言いますと、この講義はよく出席してくれています。しかも、ある程度の理解はしてもらっています。しかし、講義を聞いて「分かった」で終わってしまっているのです。従って、この講義を聞いて更に自分たちなりに勉強するという、そういった復習をさせる問題を出す。更には発展的な学習を喚起する問題を出す。こういった具合で次回の講義設計を考えていこうと思っています。以上です。

(保坂)

どうもありがとうございました。続きまして、現代文化学部の小俣謙二先生から、「キャリアデザイン、現代文化学部担当講義について」と題しましてご報告をいただきます。

## 事例報告②（小俣謙二現代文化学部教授）

現代文化学部の講義を担当しました小俣です。私も座らせていただきます。お手元の資料をご覧くださいながら、またこちらでも少し付け加えながらお話を進めていきたいと思えます。

まず、資料に書きましたように、現代文化学部で担当している場合何をこの三つの学部の中で担当するかということで、心理学の自己分析とか、自分について考えるということをやってもらえないかと、あるいはそういうことをやったらどうかということで、焦点をそちらに絞りました。ただ、同じような内容を、今聞いて、ちょっと私のほうで反省しているのですけれども、一応、櫻坂先生と話し合いをしながら授業の内容を進めて参りました。

講義の内容ですけれども、まず皆さんのお手元にも書いておきましたが、3回ですので、1回目は印象形成という、自己分析とはちょっと違うのですが、まず就職という場で、あるいは就職面接という場で、どんなかたちで面接者にわれわれは見られるのかということをお話しして、2回目、3回目で本格的な自己分析というかたちにすることを決めました。

2回目では、キャリア発達とそれから青年期ということで、この時期というのはちょうど自己同一性の確立ということですので、そういう話をしまして、最後に就職に対する自分の考え方の問題点ということで、最後にちょっとご紹介します「進路不決断テスト」というものを行うのです。

3回目では、自分の価値観というものをもう一度見つめ直して、その価値観と仕事とい

うものについて考える、自分の価値観にとって仕事というものはどうなのかということを考えるということで、欲求とかそんな話をして、最後にやはり価値観ということについての簡単な心理検査を実施して終わりました。

お聞きいただいて分かりますように、経済学部でもそうですが、このキャリアデザインの授業をやるときに、まず一つの工夫としまして、できるだけ学生に参加させようということを通の目的に致しました。従いまして、われわれのほうとしましては、こういう印象形成のときに、有名でかつ簡単な実験をやったり、あるいはこういうふうなかたちでの心理検査、テストをやったりして、またそれについての感想、あるいは自分の意見を書かせるというような課題を持たせるというような工夫を行いました。

具体的にもうちょっとお話をしますと、まず1回目ですが、何をやったかといいますと、これは学生に関心を持たせるというものもありまして、このような、ちょっと汚くて申し訳ないのですが、これはアッシュの有名な実験ですけれども、同じ言葉を見せて、ただ順番を変えたり一部を変えたりすることで印象が大きく変わるということを実際に学生を使って示し、特に第一印象というものが大事だという話をしております。

ここでは、面接のときに、何気なく座っているけれども、これも学生たちは考えれば分かっていることなのでしょうけれども、こういうような写真を見せながらやると、こういうしぐさその人の性格や心理状態を表すというようなことになるんだという話をしながら、印象ということをお話ししておきます。

先程の学生にやらせる課題というのは、こここのところで実際に実験をやらせるということです。実際やってみましたら教科書と違う結果が出たりしますが、こういうときには「実験というのはそんなにうまくいかないものだ」と言ってごまかすのですけれども。その辺は学生も面白がってやってくれる。

それから、学生はお化粧しますので、化粧がどういう印象を与えるかというようなことを簡単に話します。これは極端な話ですが、今ですとかなり濃いメイクが普通になっている感じがしますが、この辺のメイクの仕方で印象とかそういうものが変わってくるということ。これはメイクによって、その人自身も変わってくるというデータですけれども、お化粧というのがプラスの場合とマイナスの場合があるという話をしていく。こういうふうなかたちで、いろいろな要因で印象というものは変わってくるということをお話ししました。

2回目につきましては、アイデンティティーというふうなことになりますが、こんなことを話していたら普通の授業と同じになってしまいますので詳しくはお話しませんが、発達の中でアイデンティティーの確立というのは、一つは就職を決める、自分の進路を決めるということなのだという話をしておきます。

ただ、実は私の授業では、こういうときは櫻坂先生と打ち合わせでちょっと私が勝手に先走ったところがあってあれですけれども、話題になっている本というのをやはり紹介したいということがあります。それからもう一つは、今話題になっている中でも若者に非常

に話題になっているものを取りあげます。「だから、これはあなたたちのことだよ。あなたたちがこんなことを言われているのだよ」ということで、よく授業の中で話題になっている若者論というのを紹介しています。

その中で、皆さんご存じですよ、三浦展氏の『下流社会—新たな階層の出現』を紹介しました。この主張に関しては賛否両論あるだろうと思いますし、私も一部は言い過ぎだと思います。けれど、こんな話の中でアイデンティティーとの関係で、実はやりたいことをやれということでもやっていても、やはり食えなきゃしょうがないよと、やりたいことばかりやっていても食えないということ、ちょうどサンプル数の問題がある、統計的に見ると問題があるけれど、話しました。ただ、統計の問題点は著者も分かっているんですけど。そういうことを言いながら、でも、やりたいことばかりやっていても食っていけないよという話をちょっとスパイス的に付け加えてみたということです。

このようなかたちで、ここに書きましたように、「今のあなた方の時期は、自分を見つけてはいけない時期だから、いろいろなことをやる。とにかく座ってはいけませんよ」というような話を、人生論っぽく話をさせていただいたりしていったわけです。

その中で、皆様のお手元の15ページ以降にこんな、就職に対する各自の考え方を測定する簡単なテストがありますので、これをやらせてみた、ということです。この結果につきましては、最後にまたもう一度戻りますが、具体的には、進路に対する不安があるか、あるいは、職業的に迷っているか、職業に就こうとしているのか、迷っているか。あるいは、そういう悩みに対して相談をどれくらい求めているか。あるいは、心の準備がどれくらいできあがっているかどうか。そういったことを調べるテストです。こういうものを行って、そしてそれについて、実はこういうようなものを書かせるわけです。

これはある学生の回答ですけれども、例えばこういうようなかたちで、学生は自分の感想を書く。かなりの学生が意外とちゃんと書いているということです。やはり、「やりたいことや興味があることが多くて決まらない」というのが、こういう職業的葛藤の、これは高い得点の学生のものですけれども、回答に表れるということです。

ちょっといくつか読みますと、これは「進路についての不安はすごくある」ということを言っています。それから、「就きたい職業というものはあるけれども試験があるので不安だ」という、かなり具体的な不安を書いてくれる学生もいます。「どこに自分の適性があるのか、自分のことは全く分かっていない」ということで、「でもそれに向かって努力が必要だ」なんていうことを殊勝に書いてくる。全部紹介していくと時間がなくなってしまうんですが、これは「採用試験に自信がありません」と。

そういうようなかたちで、それぞれの結果を見て自分を内省して、何が自分の中で足りないのかということを考える一つのきっかけになっていくということです。

こんなことをずっとやっていきますと、中にはこういう、これはいずれも非常に得点が高い例ですけれども、「既にもう自分の方向も決定しているから、でも最終的には努力が大事だ」というようなかたちの、こういう感想を書かせることで自分を見つめ直すという

ことをやらせていきました。中にはすごく当たっているのびびっくりしたという、ちょっとこれは「目的が違うよ」というようなことを言いたくなるようなことを書く学生もいます。こういうのが二三あります。そんなかたちで、第2回目では、自分というものについて振り返ってもらおうということをやりました。

3回目のところでは、先程申しましたように、自分の価値観ということ、あるいは欲求ということについて話しました。これは当然、これもまた話が教科書的になってしまいますのであまり詳しくはしませんが、とにかくいろいろな欲求があって、「あなた方は自己実現とかそういうことを強く言うけれども、やはりそれは最終的に食えて初めて成り立つのだよ」と。もちろん例外もありますけれど。そういうような話をしていきます。

ここでも、じゃ自分の欲求というのはどんなことが強いのかというのを検査でやらせて、最終的には得点をつけます。ここが中間点で、こちら側に得点が偏っていけばそれぞれの欲求が強いというようなことが分かるような検査をやっていくということで、先程申しましたように、自分を見つめるというのに沿って、かつ、学生が退屈にならないように、いろいろ選択ができるような工夫をしていったというのがわれわれ現代文化学部で担当した授業の内容です。

残りの少しの時間ですが、皆さんのお手元のほうですと32ページに書いておきましたけれども、第2回目で行いました「進路不決断テスト」というものでどんな結果が出ていたかということをお紹介しておきます。私も、やる前は案外、学部によって違うのではないかと思っていたのですが、ある意味、学部間の差はあまりなかったです。ただ、見方によっては出てくる。そんな、ちょっと複雑な結果になりました。得点は、50点が大体中間というかたちになります。ですから、50点を超えるとそういう傾向が強いということになってくるのです。

見ていただきますと、「進路不安」というのが、これは学部別の男子ですけど、経済学部の男子は案外低い。ただ、これは統計的には差はありませんけれど、文情の男子で若干高めになるということです。そして、注目するのはやはりこの所で、「相談希求」というのが意外と高いということになります。

同じように女子のほうで見ますと、平均的な値で見ますと、やはり学部間で大きな違いはないです。やはり「進路不安」がやや高めで、「相談希求」が高い。この進路不安というのは具体的に何かというと、そこにも書きましたけれども、2の「就職すること自体、不安がある」というふうなことで、「どういうことをしていいのかが分からない」というふうな質問項目になります。

もう一つは、先程の1人の子のアンケートに書いてありましたけれども、「やりたいことがあるんだけど試験があって不安だ」というようなかたちの不安です。そういうようなものがある。ですから、経済というのは案外しっかりしているかと思ったのですけれども、平均値で見るとあまり差がなかった。やはり相談というのが高かった。

ただ、これはあくまで平均ですので、もっと高い、高得点の学生がどのくらいいるのか

ということをちょっと調べて見ました。そうしますと、学部別の男子でいきますと、皆様のお手元にもちょっと書いておきましたけれども、これはスコアが70以上の学生が何%いるかというものです。案外、相談希求が全体的に高いです。ですから、彼らはやはりだれかに相談したいというようなことも強くあるということです。20%ですから、5人に1人が相談をしたいというようなことが出ている。

それから、進路につきましては、男子の場合、文情でちょっと高い。これは統計的にもそれが出ているものです。女子のほうですと、統計的な差は出てこなかったですが、これはなぜかという、経済学部は女子が少ない、サンプル数が少ないということがあると思っています。やはり相談希求が経済ですと29%。つまり、スコア70という高い得点を持っている子が3人に1人いるということで、彼らは非常に不安を持ちながら相談を求めているということがうかがえるわけです。

このようなことを基にして、これは私どもの担当した講義内容に関係するだけではないだろうと思いますが、彼らの漠然とした不安、あるいは資格に対する不安というもの、それから、だれかに話をしたいという要求にどう応えるかが大事になると思います。この相談が、だれということ、先程の記述の中でもあまり明確には書いてありませんけども、やはり身近な人に相談するということであるとすれば、われわれ教員というものの占める位置は大きいだろうと思います。

先程の経済学部の話をついて、かなりこれに対する答えは経済学部の授業を聞くと分かるのではないかと思いましたが、この授業でもこういう気持ちを彼らの気持ちを反映した講義内容にしていく、彼らの満足度とか希望にこたえるようにしていく必要があるのではないかというふうに思いました。

このように、現代文化学部のほうでは、授業を行ってきたわけですが、今回は本当にある意味、試行錯誤的なところがありまして、こういう問題に対してわれわれ現代文化学部の進路にかかわる授業に何ができると考えさせられました。今回の試みは試行錯誤の一つだと私は考えています。ですから、来年からはまた変えていかなくてはならないだろうと思います。

その意味で、櫻坂先生の意見はまだ聞いていないですけれども、私個人が反省点として考えたのは、ちょっと話が講義的すぎたかなということです。授業の参加ということを行いましたけれども、話の内容はやや普通の心理学の授業の応用みたいになってしまって、その意味では、もうちょっと彼らの疑問に答えられるような内容にしていく必要があるかなと思われました。以上です。

(保坂)

どうもありがとうございました。続きまして、文化情報学部の國分俊宏先生から「インターンシップ」について報告をしていただきます。よろしくお願いします。

### 事例報告③（國分俊宏文化情報学部助教授）

文化情報学部の國分と申します。先程、太田先生のほうから、「かなり無理を言って、國分にこのインターンシップについての発表を受け入れてもらった」という話がありましたけれども、実際、私は2年前にこちらの大学に来たばかりで、担当はフランス語です。フランス語だからインターンシップに関係ないだろうということはないかもしれませんが、実質的に私がこれまでインターンシップにかかわったことはありません。

これは非常に奇妙なことで、皆さんの中には実際にインターンシップにかかわっていらっしゃる先生方が何人もいらっしゃるわけですから、「なぜあいつがここに座ってしゃべっているのか」とお思いの方もいらっしゃるかもしれません。

そういうわけですが、何かいろいろと事情もありまして、公式な肩書で言うと、私は今、文化情報学部の教務副委員長というのをやっておりますので、恐らくそういうことで私に何かしゃべれということになったわけです。

何でこんな前置きをしているかというと、要するに、今日のほかの3人の先生方は、皆さん自分たちの経験に基づいて非常に充実した報告をなされるわけです。ところが、私だけは、自分が全くやっていないことについて、人から話を聞いたり資料を読んだりしただけで今日発表するわけで、要するに、何か課題を与えられてこれについてレポートをまとめなさいと言われた学生のような気分であります。そういうわけで、私の発表は大体既に資料を見ていただくと分かるのですけれども、既に資料が異常に少ない。3ページしかありません。それで、「こいつふざけているんじゃないか」と思われると本当に僕も困るのですけれども、そうではなくて、ないのです。

申し訳ありませんがそういうことで、今日の私の話は何かこう、今までどこでも出たことがなかったような資料とか、あるいは何か新しい知見とか、経験者ならではの話とか、そういうものは出てきません。それはご勘弁ください。ただ、そういうことですので、もし私の話間違っているところとか不正確なところがありましたら、ご存じの方は、あとでどうぞ訂正あるいは補足していただきたいと思います。よろしくお願いします。

というわけで本題に入らせていただきますけれども、最初に今日の話の流れを説明しておきます。今日の話の柱は三つあります。1枚目の38ページにレジюмеがありまして、ここにある通り三つです。

1番目は、これまでのインターンシップの歩みについて簡単に経緯を振り返っておきます。これは文化情報学部で始まったわけですが、始まったというか、最初に「インターンシップ」という名前の科目を開設したのは文化情報学部ですが、今現在主流になっている「インターンシップA」という科目は、実は経済学部から始まっております。それが今の主流になっています。その「インターンシップA」に、あとから文化情報学部も乗ったというかたちになっていて、文化情報学部が独自に始めたインターンシップについては、それとは別個にその後も続いております。そういう経緯を少しお話ししたいと思います。

す。

それから二つ目の柱は、これが今日のメインテーマですけれども、今現在の本学のインターンシップの主流となっているインターンシップAについて、その特色や今後の課題などについて、これは今ここでスライドショーがずーっとぱたぱたと変わっていてうるさいのですが、どうやって止めようかなと思っているのですけれども、とりあえず流しておきます。これがその様子を写した写真のスライドで、これを見ながら聞いていただきたいと思っております。

それから最後に三つ目は、いわゆる狭義のインターンシップではない、新しく最近の傾向として広がりつつある、いわゆる企業内研修にこだわらないような、まちづくりへの参加といったことを中心とする、そういう、インターンシップと言えればちょっと違うのですけれども、大きな意味でアウト・キャンパス・スタディーというふうなとらえ方でそういうのが広がっているという話をして、しめくくりとしたいと思います。

では始めさせていただきます。1番目のインターンシップのこれまでの歩みという所ですけれども、インターンシップというのは、定義として一応簡単に言うておきますと、「学生が在学中に企業等において自らの専攻と将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」です。僕が言うまでもなく、皆さんご存じのことだと思いますが、企業内研修をする、実際の職業体験をするというものです。

本学におけるインターンシップ制度は、そこにありますように、2001年度に文化情報学部で始まりました。「観光インターンシップ」という科目と「情報処理インターンシップA」、それから「情報処理インターンシップB」という科目がそれです。これについてはまたあとで詳しくご説明したいと思いますけれども、ここで始まったわけですが、先程も申し上げたように、今現在主流になっているインターンシップAのむしろ源流は、2003年度に経済学部で始まりました「総合ゼミナール」という名前の科目でして、これは要するにインターンシップのことです。総合ゼミナールという名前で始まっております。

これが2003年度に始まりまして、それからその翌年、2004年度に、経済学部、現代文化学部、法学部の3学部で新科目「インターンシップ」として導入されます。こうして、文化情報学部にはもともと独自に観光と情報処理の二つのインターンシップがありましたから、この段階で、2004年度には全学部で実施されていると、かたち上そうなるわけです。ただし、文化情報学部は独自にやっていたので、この段階ではまだ「全学体制」とは言えないということです。ともあれ、4学部でインターンシップは存在するという、そういう状態です。ただ、2004年度に関しましては、経済学部、現代文化学部、法学部の3学部で「インターンシップ」という名前では単位を認定しておりませんで、これは経済学部と現代文化学部では「総合ゼミナール」、法学部では「産業フィールド研究」という名前で単位を認定していたようです。

2005年度から、このインターンシップが「インターンシップA」という名前になり、ここで文化情報学部もこれに乗りまして、「全学体制」と言っていよいよ体制になりま

す。この時に、単位数がそれまで2単位だったのが4単位になりました。それから、なぜ「A」という名前になったのかというと、**2005年度**というのは、あの大変記念すべき「いるプロ」が始まった年でありまして、「いるプロ」の中にもインターンシップ的な活動がありますので、それと区別するために、「いるプロ」の方を「インターンシップB」、通常のインターンシップの方をAと呼ぶことになったようです。

というわけで、ここでインターンシップAとBができました。そういうことになっております。

それで現在に至るわけですけれども、文化情報学部の観光インターンシップと情報処理インターンシップA・Bに関しましては、その後、別個に継続していたのですけれども、情報処理インターンシップに関しましては**2005年度**で終了致しました。なぜ終了したかという、この受け入れ先企業が既に全学的に始まったインターンシップAの中に含まれておりまして、それで一本化すればいいだろうというような事情もあります。詳しいことを言いますとまた長くなるので、主な理由としてそれだけをお話しておきたいと思います。

観光インターンシップについては現在も継続中です。ただし、これも今現在、担当者によって名称変更なり、あるいは改廃も含めた見直しなり、が検討中であるということだそうです。これについてもどうなるかちょっと分かりません。これも詳しく踏み込むとややこしい話があるようなので、これでやめておきます。

2番目の柱として、現在主流になっているインターンシップAについてのお話をさせていただきます。

一つ目の資料1を見てください。インターンシップAの登録者数の推移というものをここに表で挙げておきました。ただしこの表では、**2001年度**の段階から既に含まれていて、文化情報学部から始まっているので、実は厳密に言うとインターンシップAではないわけです。本当のインターンシップAは、厳密に言うと**2005年度**以降しかないので、この表は実はインターンシップという名前の科目の登録者というかたちで、全部引くくめて載せてあります。

このほうが、要するにインターンシップというものに参加した学生がどれだけいるかということが分かりやすいので、厳密にインターンシップAだけやると本当に**2005年度**しか表が作れないので、それではあまり意味がないということで、あえてこうやって一緒にさせていただいております。このほうが見るべきものが見えやすいと、そういうふうに考えた次第です。これを見てもわかりますように、**2004年度**から、実際ここからほとんど本格的にスタートしているわけですが、**2004年度**は**37**、**2005年度**が**53**、**2006年度**が**70**、要するに**30**、**50**、**70**というふうに順調に伸びてきております。

インターンシップというのは、もちろんお分かりのように、今の新しい大学教育の大きな柱になってきているものですから、これがこのように順調に伸びてきているというのは大変喜ばしいことだと思います。今後更にこれを伸ばしていくべきであろうと思います。

このインターンシップAの特色についてお話をさせていただきますが、本学で行われて



いるインターンシップAの特徴を三つそこに並べておきました。これはもちろん私が人からレクチャーを受けてまとめたものにすぎません。まず、事前研修がしっかりしているというふうに書いたのですけれども、これ（スライドを指して）を見てほしいのですが、事前研修の授業の様子です。このあとに始まりますけれど、ちょっとストップさせておきます。

その前に、このインターンシップAがどういう段取りで進んでいるかということをご説明申し上げます。もう知っている方には常識のことですけれども、まずインターンシップAは事前登録です。事前登録で、4月に初回の授業というかオリエンテーションみたいな授業がありまして、それから毎週土曜日にずっと事前研修が行われます。それから、7月・8月に実際に企業に行って研修をする。要するに、春学期中に通常授業のように毎週事前授業を受け、夏休み中に2週間ほど企業等に研修に行きまして、それから10月、秋になるとその報告会をする。そういう段取りになっております。

このインターンシップAの授業計画表については資料2として載せておきました。これは今年度の例です。これも資料をいただきまして、そのまま私が写したものです。

本学のインターンシップの特徴としては、この事前研修が非常に充実しているということです。要するに、毎回、毎週土曜日に、実際にほとんど授業が行われていると言っているわけですね。インターンシップの本体というのは夏休み中の研修ですから、実際に企業の中で研修することがその授業の本体ですから、中には、聞いたところによれば、よその大学ではもう送り出すだけという所もあるようですが、本学ではきちんと事前研修を非常にしっかりと行っているわけです。

それから、実際に8月・9月に実地研修に行きまして、帰ってきてから、またこれが2番目の特徴ですけれども、報告会についても、つまりいわゆるアフターケアも充実している。この事前研修計画表を見ましても、報告会のためのプレゼンテーションの仕方についても2回にわたって時間を取っております、それで本番の報告ということになっていきます。

更に3番目の特徴としましては、これは企業に対しても学生への教育ということをしつかりとお願いしているということがあるそうです。これは企業側にとってもある意味では負担になるわけです。学生を送り出して、その学生についてだれか担当者、教育係を付けて教育をしてくださいというふうなことをお願いしているわけで、実際は向こうは普通の業務だって忙しいわけですから、そういう顔はしないのではないかと思うわけですけれども、本学のインターンシップAではそれが割としっかりと納められている。

それはなぜ可能かということ、本学のインターンシップが地域の企業の方々とは非常に深い連携を持って行われているからだというふうに考えられます。それで、今ここで見ていただきますけれども、これ（スライドを指して）が実際にインターンシップの風景です。その受け入れ企業については、その先の資料3で一覧を付けておきました。

これは平成17年度のものでございますけれども、今こちらで写真を写しているのはサエキグリー

ンというお花屋さんの研修の様様です。これはたんぼぼという福祉施設での様様です。こういう写真は、実は研修を行っている間に、先生が、教員が必ず訪問しているようで、その訪問した先生が撮ってくださったりしているようです。

ここはときたサービスという所です、実はこの鵜田さんという方は、先程の資料2にも名前がありますように、事前研修のお話に来てくださっている方ですが、非常にこのインターンシップに協力してくださっています。鵜田さんと、あと入間市の商工会が非常に積極的に協力してくれているようで、その協力によって受け入れ先企業をたくさん開拓して、そしてしっかりと協力をしてくださっているということだそうです。これ（スライドを指して）もときたサービスです。

それからここはフォレストバレーという所です。次、こちらが丸広百貨店です。それからこれは三協建設さんという所だそうです。これは飯能ケーブルテレビです。これが飯能市保健センター、これが飯能第一ホテル。これは老茶樹園、お茶屋さんでございます。今見ていただいた写真は全部昨年度のものですが、最後のこれは、このインターンシップの昨年度の報告会の様様です。10月に行われたものです。学生たちが自分たちの研修について報告をしております。

これらの写真は大体、佐古先生からいただいたものですが、あと、僕のパソコンになぜか入っているものもあって、それは僕が「いるプロ」の担当者でもある関係で時々いろいろ写真が回ってきたりして、それが入っていたのでそれをくっつけました。

そういうわけで、インターンシップAのお話で、すみません、話が長くなってしまいましたので、巻きます。インターンシップAのところで、お話しするのを忘れました。今後に向けての課題という所ですが、**「今現在どういう課題がありますか」**というふう  
にインターンシップに詳しい先生方にお聞きしましたら、要するに、1番目としては、受け入れ先企業をこれからどうやって増やしていくかと。これからどんどん参加学生も増えていくであろう。先程見たように、**30、50、70**と増えてきていますし、今後増やしたいわけですから、その受け入れ先企業をいかに増やすか。

これは難しい問題があるのは、要するに、先程も言ったように、本学のインターンシップでは企業に対しての教育を要求する、地域と連携をするということ、密着しているということがありますので、そうそう簡単に増やせないということがあるようです。というわけで、どうやって増やしていくかという課題が一つありまして、これについては既に何か就職課とも連携しております、今年度、就職課に既に受け入れ先企業を開拓してもらったようですが、更にもその数を増やすべく努力してもらっているということだそうです。また同様に、インターンシップを実施している埼玉南西部地域にある他大学との連携にも既に着手しているということだそうです。

それからもう一つの課題としまして、学生たちの参加促進をこれからどうやって行うかということで、これはより多くの教員に協力していただくしかない。具体的には、例えばゼミで声をかけていただくというのがいいのではないかと。ただ、今現在これは事前登録

科目ですので、ゼミで4月に声をかけても、もう間に合わないわけです。だから、もう少し制度を変えて、4月に最初にゼミで声をかけてもらって、そこで、もしやりたいという人が現れたら、そこからでも受け入れられるようにしようではないかというような方向で検討が進んでいるというふうに聞きました。

というわけで、3番目、最後の、これからのインターンシップという所に参ります。これは先程も申しましたように、最近の傾向として、いわゆる狭義のインターンシップ、企業内研修にこだわらない地域との連携を柱としたアウト・キャンパス・スタディーというものがだんだん増えてきております。本学では、これは主に今、「いるプロ」がその受け皿になっているというか、それを積極的に担っております。科目としては「インターンシップB」と「まちづくり実践」という名前になっています。

インターンシップBというのは、例えば昨年度、「いるプロ」の一環として行われました脱臭液開発プロジェクトというのがその典型です。どういうことかということ、Bということ、要するにAではないということはどういうことかということ、学生が企業の中に行って研修するわけではない。学生はあくまで企業の外にいる、あるいは大学の学内にいるのですけれども、そこで企業とかかわるようなことをやろうということです。なので、純粋にはインターンシップとは呼べないけれども、それをインターンシップBと名付けている。一種の中間形態のようなものかなというふうに私は理解しました。

それからもう一つは、「まちづくり実践」という科目が「いるプロ」の中にありますけれども、これは必ずしも企業にはもうこだわらない。まちづくりにかかわるそういう活動に対して単位を与えようということです。具体的には、地域のお祭りに参加をするとか、あるいは地域のパソコン教室みたいなもの、あるいは子供ボランティアのようなもの、そういったものを「まちづくり実践」として単位を認定するというをやっております。

こういうふうないわゆる狭い意味のインターンシップではないものが実際に増えておきて、先程の太田先生の話の中でも私大協、日本私立大学協会の報告というものが出て参りましたが、これは私もちょっと資料のコピーをもらいましたが、この中にやはり従来のインターンシップとかボランティアに加えて、「まちづくり」というタイトルの活動も一つの柱として取り上げられるようになってきております。

大きな流れとして言うところ、もう一度言いますけれども、企業内研修にこだわらない地域への貢献を柱とした新たなアウト・キャンパス・スタディーが増えつつあるということが最近の傾向であろうと。ですから、今後インターンシップと言うときに、こういうものも含めて考えていく必要があるだろうということです。

実のところ、今、「いるプロ」でも、インターンシップBなのか、まちづくり実践なのかというのが微妙で、なかなか決めにくいようなものもあります。これは境界線が非常に微妙になって参ります。ただ、いずれにしても、そういう従来の枠組みではとらえきれないような、そういう新しいかたちの実践的学習というものが出てきている。だから、大学教育のカリキュラムにおいても、今後、一層柔軟な対応を行っていく必要がある

のではないかということだと思います。というわけで、すいませんが、簡単ですけども、私の話を終わらせていただきます。

(保坂)

どうも、國分先生、ありがとうございました。そして、報告としましては最後になりますけれども、法学部の芦野訓和先生に、「1年次演習における基礎学力試験」と題しまして報告をしていただきます。お願い致します。

#### **事例報告④（芦野訓和法学部助教授）**

法学部の芦野です。私は1年次演習における基礎学力試験ということで、先程、太田先生からご紹介がありましたように、昨年度から行われております「基礎学力試験」についてどのように解説したのかということの説明することが私に与えられた課題です。しかし、法学部の1年次演習は、本来、キャリア教育を目的とするものではありません。そこで、他の演習も含めて、キャリア教育と関連させながらお話をさせていただきたいと思えます。

まず1年生の導入教育におけるキャリア教育ということですが、なぜこんなことをするのかということです。これは先生方もお感じになっていると思いますが、最近、例えば漢字がまるっきり書けないとか、あるいはこれはつい先日、講義で経験したのですが、言葉の意味が分からない学生がいます。減額について法律的な問題を説明して、授業の最後に小テストで「減額請求についてはこのように認められる。では増額請求ができるかどうかを理由を付けて書け」と言ったら、5分間ぐらいつとぼーとした学生がいました。そこで、「君、どうしたの?」と聞いたら、「先生、増額って何ですか」と質問されたという経験があります。

もう少し困った例として次のようなものがあります。3年前ぐらいに1年生の演習で文章を書かせる授業をやっていたのですが、あまりにもひどい文章なので、「君の文章は主語や述語がはっきりしてなくてよく分からないから、もう少しせめて主語と述語をはっきり書きなさい」と指摘したところ、「先生、主語って何ですか」と聞いた学生がいました。「君は、小学校、中学校あるいは高校で習わなかったの?」と聞いたら、「習ったかどうか分かりません」ということでした。

このような学生も、私たちは教育をして社会に送り出さなければいけないわけです。そこで、社会に送り出すという出口を意識して教育をすることも必要なのではないかと考えております。いずれにしても、学生にやる気がないどうしようもないわけですから、ではどのようにして学生にやる気を出させるかが問題となります。

ここで法学部の1年次演習、基礎演習の目的を簡単にお話をします。そもそも法学部の基礎演習は、大学で学ぶために必要な基礎学力の育成を目指しています。しかし、「この程度のことが分からなければ大学教育にはついていけない」と言っても、多分やる気にな

らないだろうと思います。なぜなら、先程も申したように、「これまで何とかなってきた。高校も卒業できたし、駿河台大学にも入ってこられた。だから、この程度でいいんじゃないか」と思っている学生もいるからです。

とはいっても、彼らも将来の夢を持って大学に入ってきているわけですし、先程の小澤先生、小俣先生のご報告にもありましたように、将来に対して不安を感じているわけです。そこで、基礎演習を動機付けにできないかと考えています。最低限の能力があればその後の努力で何とかなるかもしれない、あるいは、なければ何ともならないんだということを理解させる必要があるのかなと思います。

具体的には、就職で利用されているようなSPI試験とか公務員試験、それからこれは法学部特殊であります但法科大学院適性試験という試験があり、そのいずれもが基本的な知識や能力を問う内容を含んでいるということを学生に毎年伝えています。

では、この基礎学力試験というものがどういうものかということ、昨年度行われたので多くの先生はご存じかと思いますが、簡単にご説明したいと思います。基礎学力試験とは、昨年度の1年生から実施されております。本年度からは1・2年生において全学的に実施され、さらに、3年生にもSPI対策試験があるので、これからは全学年で基礎能力を問う試験が行われることとなります。

国語・数学・英語について20分×3科目で、すべて選択式で答えを選ぶような試験です。内容は大きく分類すると以下のようになっています。国語が漢字、熟語、慣用句の知識、文章把握力。数学が基本的な計算、数列、分析力、空間把握。英語に関しては、単語、熟語、文法、英作文、長文読解です。

昨年度の実施結果については、46ページにございます。これは昨年9月15日に配られた資料をもう一度お配りしたものです。この資料をご覧になると、ちょっと注意すべきところは、これは正答率ではなくて誤答率になっているところです。例えば、4番目の表は、数字が大きいほど間違えている人間が多いというものです。これだけではちょっと分かりづらいと思いますので、具体的にどんな問題だったのかということを見たいと思います。

ここでは本学、全国ともに誤答率が高かった、つまり出来が悪かったものを例として挙げています。あとに付いている括弧は、そこにも挙げましたが、本学の平均誤答率、それから全国の平均誤答率を示しています。まず国語については、読解力がやはり十分ではないようだったのです。特に十分ではなかったものとしてこのような説明があります。「次の文章を読んで設問26から30がAからCのいずれかであるかを選びなさい」として、Aは「筆者の趣旨である」、Bは「筆者の趣旨ではない」、Cは「本文とは直接関係ない」という選択肢を選ぶものです。

文章については省略をしますが、簡単に言いますと、これからの日本社会では人間の生と死を巡る医療の在り方が問われるということが趣旨です。その1例としては、その中でインフォームド・コンセントの話題が挙げられていました。問26から30まであるのです。

が、本文の趣旨、内容通りのものはやはり正答率が高いわけです。ところが、筆者の趣旨ではないというものになると、28、29ですが、途端に正答率が悪くなるわけです。

これはなぜかという、同一の文章が本文に書いてあるので、これはもう筆者の言いたいことだろうと思って、恐らくAを選んでいる人間が多いのだろうと思います。つまり、趣旨とは何かということがあまり分かっていないのではないのでしょうか。

次に数学ですが、数学といってもそれ程難しくはありません。出来が悪かったものとしては、例えば、「A%の食塩水200グラムとB%の食塩水300グラムと混ぜてできる食塩水100グラムに含まれる食塩の量を文字式で表せ」というものがあります。これは全国的に見ても8割、本学は9割近くの学生ができていません。これは恐らくパーセントの意味が分かっていない学生が多いのだろうという気がします。他のものを見ても、設問の数字であるとか単位が表す意味を理解できていないし、かつ、それを表現し直すという作業がどうも苦手なのかなという気がします。

数学に関してはもう一つ例を挙げています。「次の25から30の量を表す式を選べ」ということで、空間把握能力を問うということらしいのですが、要は公式を覚えているかどうかという問題です。出来が悪かった設問30は、 $4/3 r^3$ という、半径1の球の体積を求める公式を知っているかどうかということでした。これはもう、公式を忘れてしまっている、あるいは今まで覚えたことがないのでどうしようもない範囲なので、もうできないということですのでそれでおしまいになってしまうのですが、こういうのが出来が悪いということでした。

次に英語についても非常に出来の悪い問題があったので、それも挙げております。一つがその設問14です。これもそれ程難しくはないと思いますが、関係詞を入れる問題です。本学では90%、全国的にも85%の学生ができていない問題です。

それから英語の読解力ですが、「英文を読んで26から30の問いに答えなさい」というものを例として挙げました。英文は省略していますが、間接喫煙についての英文です。最近科学者が見つけたものは何だということを答えさせる問題です。これは下線の引いてあるAが正解で、文章の6分目ぐらいで出てくる内容ですが、語彙が難しかったのか、あるいは、そもそもあきらめてしまったのか、とにかく本学では8割、全国的に見ても65パーセントの学生ができていません。

読解力がないというのは国語の文章読解力にも通じるのですが、問の文章の内容が正しいかどうかを問われているのではないということが、必ずしも理解できていないのかなという気がしました。大雑把ではありますが、以上のような内容の試験が行われまして、このような出来だったというわけです。

では、キャリア教育とこの試験はどのように関連するかということでした。昨年度行った時点で私が思ったこととしては、現時点での学生の自分の実力の把握、それから努力目標の設置、これらは通常の授業とも関連させて意味付けできることがあるのではないかと思います。更には、就職する学生については、3年次以降のSPIなどのため

の基礎トレーニングということになるんだということを学生には伝えました。

では、具体的にどのように解説指導したかをお話いたします。これに関しては配布資料の47・48ページに、去年の9月15日に太田教務部長、原前就職部長の連名で各教員に配られた「解説指導について」という資料があります。

47ページをご覧くださいますと、指導の基本的な考え方という所で、「全国的に誤答率の高い設問については無視し、できなくても仕方ないと考えます。それに対して誤答率が低い設問に対しては、理解できる可能性も高く、全国以下の数字にすることも可能だろう」と書いてあります。しかし、私があえて誤答率が高いものを先程挙げたのは、次のようなことをやったからです。

この試験は、法学部では基礎演習の時間に解説をいたしました。法学部の基礎演習では、漢字検定2級のテキストを使って漢字テストを毎回行っています。また、法学部基礎演習の狙いというのは、表現能力、コミュニケーション能力を養うことにあり、例えば新聞の社説などあまり長くない文章を配り、その場で音読させ、更に黙読させ、要約させ、添削し、次回また修正させるというような作業を数回行っています。

つまり、日本語能力、それから科学処理能力を向上させることを目標としており、基礎学力試験の出題内容の大部分と一致します。そこで、この授業の内容と基礎学力試験の内容は目的が一致するというのを学生に伝えたいので解説しました。

1コマの時間の中ですべてについて細かい解説することは不可能ですので、ポイントを押さえて今後どうすればよいかという指導をしました。具体的には、国語については漢字、読解、数学については分析、英語については読解について、自分がなぜできなかったのかということを見せさせる、あるいは気付かせたわけです。これは本学の学生が全国平均よりもある程度劣っていた設問を選択しました。つまり、先程の就職部から配られた資料の説明の仕方とは実は逆をやったわけです。

この各問題について、学生に数分から5分程度、何でできなかったんだということを考えさせました。そして、多くの人間が共通の原因として挙げたものについて、どうしたらいいだろうかという対策を考えました。例としては「言葉の意味が分からなかった」という意見については、漢字の練習や、文章作成の際に辞書を必ず引いて、自分で語彙を増やす以外に方法はないだろうということを伝えました。

ただし、教員も漢字テストの際に、同じような意味の別の言葉で言い換えるなど、作業を意識して行うようにして、同音異義語などの語彙を増やす手助けをするようにしました。

次に、文章読解については、ポイントとなるキーワードを見せさせるような作業を行うようにしました。そして、文章全体の構成を考えさせる。例えば三段論法であるとか起承転結など、どのような形でできている文章なのかということを考えさせて、これらをもとに、筆者が伝えたことはいったい何なんだということを推測させました。更に、先程も述べましたが、書いてある内容すべてが直接的に筆者の伝えたいことであるとは限らないと

ということも説明をしました。

次に、数学については、「数学はもう嫌だ」という答えが多くて困ったのですが、日ごろから買い物をするとき簡単な暗算を放棄しないでやったり、雑誌に載っているようなパズルやクイズなども頭の体操としてやったりするように話しました。あるいは、「各種の試験でも数学は問題として出るのだから、嫌だと言っていたら、就職活動の際にも困ることになる。」という話をしました。最近では脳を鍛えるゲームがはやっていて、うちの学生でも何人かやっている姿を見かけますので、今後は少し良い成績が得られるのかもしれませんが。

最後に英語についてです。これも国語と同じような結果で、英単語が分からないし英語も読めないという学生が何人かいたのですが、これはもう英語学習の意味「何故君たちは英語を勉強していると思うか」というのを改めて考えさせ、そして日ごろの授業の中で分からない単語については、先程の国語と同じように辞書を引いて、それでも読解できない場合には友人なり先生なりに質問するという姿勢を身に着けるしかないだろうという話をしました。これらのことはなかなか難しいのですが、要は日々努力するしかないのだということです。それと、将来、職に就くようなことがあると、英語から逃げて一生過ごせるような場面は必ずしも多くはないんだということを伝えました。

結局、私が何をやったかということ、現在の自分自身の能力について自分で確認をして、できない原因を突き止めさせ、そしてその解決を得るための指針を得る作業を行ったというわけです。このことは、各種の試験勉強であるとか、あるいは就職対策でも恐らく重要な作業だろうと思います。つまり、直接的な内容の解説というよりは、これからどのように臨んでいくかという姿勢を発見させるという努力を致しました。

次に、これは1年次演習だけの問題ではないのですが、演習において、キャリア教育とはどんな意味を持つのかということのを私自身考えてみましたので、そのことについてお話をさせていただきます。

まず出口、いわゆる卒業後の進路と基礎学力、能力が共に関連しているということを再確認すべきだろうということです。つまり、出口とそのための基礎能力の重要性について、学生だけではなくて教員も意識する必要がある、意識することが大切だというふうに思いました。なぜなら、資料を分析、把握して、自分自身の見解を公表する能力というのが、例えば私の専攻しております法律学においても非常に重要ですし、それ以外の学問においても非常に重要な基礎能力であるはずだからです。従って、日ごろの授業の中で、教員も学生もこのことを意識することが日々の授業での指導、それから出口、進路とつなぐことになるのではないかと思います。そして、日ごろのさまざまな場面で、学生にその出口に向けて意識を向けさせたということが必要なのでしょうか。

例えば私がここ数年、実際に演習で行っていることとしては、まず1年次演習においては、自分の将来目指す職業にはどのようなものがあって、どういうふうになればなることができるのかということについて1時間使って、私が説明したり、あるいは学生に、どん



な試験でどんな試験内容なのかということ調べさせたりして、それを意識させたということをやりました。

次に、就職関連の情報については、就職部からの情報は必ずゼミで伝えるようにしました。〇〇対策講座などが開かれるから受けるようにとか、あるいは学生カードなどを提出するようにというのは、極力、配られたらすぐにアナウンスするようにしました。それから、10日便りに書いてある内容を実際にやってみせました。その中で、とにかく毎週就職について声をかけろというのがありました。大学の先生は就職活動してないのでモラトリアムについては比較的優しい先生が多いけれども、それでは駄目で、「君達、きちんと就職活動していますか」というのを毎週一言でもいいから声をかけるようにするという内容があり、「なるほど」と思い、その後は毎週必ず声をかけるようにしています。

更に今年度からですが、僕は、就職ではなくて試験志望だという学生にも毎週1回、その週に何が合ったかということメールで送るようにしています。例えば司法書士の志望だということであれば、「今週はどのような勉強をしたというのを必ずメールで送ってきなさい」と伝えてあります。「面接で落ちました」と絵文字入りで送ってくる学生もいます。そういうようなコミュニケーションも取っています。

次に、これは法学部が3・4年合同ゼミだからできることだと思いますが、4年生の就職活動状況がある時期になったら3年生にも聞かせています。毎週ゼミの始まる時間に、「〇〇君、先週の合同説明会はどうだった？」と聞いているので、早い時期から3年生は「なるほど、こういう時期にはこういうことがあるのだな」ということを情報として得ることができます。秋のある時期に、まだ決まっていない学生には少々辛いかもしれませんが、そういう学生も含めて話を聞かせるようにしています。

更には、昨年度は3年生のゼミ生全員を3年の秋学期に入ってから就職センターに連れていきました。

このように日ごろから声をかけることにより、学生も就職をより意識することになります。この程度のことをやっただけで「芦野のゼミは、他のゼミに比べると就職に熱心だ」という評判がなぜか立ちました。私以上に熱心なゼミがあることは重々承知しているのですが、そういうふうに言ってくれる学生がいました。

また、ゼミ生はさまざまな場面で教員から就職のこと、あるいは、将来、公務員試験などについて聞かれるのだということから、出口を意識しなければならないのだという意識を持つようになってきました。これは学習意欲の向上につながったような気がします。というのは、去年の4年生で、就職の面接の時に「ゼミでこういうことを調べてこういう報告をしました」ということを言ったら非常に受けが良かったということを行った学生がおりまして、3年生も、「ああ、なるほど。そういうことを聞かれることがあるのだ」ということを意識して勉強するようになった気がします。

最後にもう一度、基礎学力試験に戻って終わりしたいと思います。基礎学力試験の結果と今後の対応についてです。先程あえて厳しい結果を出しましたが、先程の添付資料の

47・48ページにも載っていましたが、受験率を考えると全国平均と比して必ずしも悪いわけではないわけです。なので、「あとちょっとの努力で、全国平均を超えることができる」とおだてることも必要だろうと考えています。

また、3年生が受験する模擬試験の結果と比べると比較的良い点数となっているので、この結果が3年生になっても維持できることが望ましいわけですから、日ごろ接する中で、教員が単語とか言葉の意味を教えたり、あるいはちょっと難しめの言葉を投げかけるなどしたり、意識させるようにしています。更に、先程示したように、本学の学生だけができないわけではないわけです。全国的にできない学生が多いわけですから、できないことの対策だけではなくて、できることを維持することも重要だということも伝えていきます。

また、前年度の学生の出来が悪かった部分を、本年度の演習の際に意識して授業をしています。例えば趣旨の把握について簡単な文章から始めるようにしたりだとか、更には、知識だけでなく推測力を高めることを意識してみたりしています。「国語文、英語文で知らない単語があったとしても、内容理解が全くできないわけではない。だから、回りの文章などから推測して、文章を考えてみなさい」と伝え、言葉の説明や辞書で調べるという作業をあえてしないまま、内容把握を一度やらせてみて、そのあともう一度辞書で意味を確認するというような作業もしたりしています。このようにして昨年度の結果を今年度に生かすようにしています。

新しく入ってくる1年生の成績を上げることはなかなか難しいわけですから、昨年度の傾向をいかにして本年度あるいは翌年度の教育に役立てるのかということが、教員の課題であると考え、今後の改善のための資料としております。

## 質疑応答

(保坂)

以上、4名の先生方から熱のこもったご報告をいただきました。既に時間が押しておりまして、ほとんど時間の余裕はないのでありますが、空前のこういった事態に対して非常に幅広いいろいろな取り組みをしているということでありまして、この機会は非常に大事なものと考えます。そういう意味で、細かい質問はできればのちに個別にやっていただくと致しまして、全体にかかわる意見等、全体にかかわる質問等ございましたら、おひとり方、あるいはおふた方からお受けしたいと思いますが、いかがでございましょうか。どうぞ遠慮なくお願い致します。ご所属とお名前を言ってからお願い致します。

(竹内)

就職部の竹内でございます。インターンシップについてご報告いただきました事柄に関し、2点ばかり述べさせていただきたいと思っております。一つが、インターンシップ先の企業、なるべく職種にばらつきがないようにということに心掛けながら増やすことに努力しておりますし、これからも努力していきたいと思っております。

もう一つは、インターンシップに関してお話がなかったことで大事だと思っていることは、他大学でもそうですが、インターンシップ先に行ってそのまま就職を決めるということです。これが大変大事なことだと思うのです。自分が興味ある所に行っているわけで、一生懸命やっていて採用につなげてもらうということが大事だと思われます。これからはそういうことも視野に入れながらインターンシップ教育に努めていくべきだろうと思います。以上です。

(保坂)

どうもありがとうございます。ご意見としてそのまま拝聴しておきます。ほかにいかがでしょうか。よろしゅうございますか。それでは、司会の不手際もありまして時間がここまで押してしまいましたけれども、最後に学長先生から閉会のお言葉をいただきます。

#### **閉会にあたって（竹下守夫学長）**

それでは最後にもう一言ごあいさつをさせていただきたいと思います。確かに司会の保坂教授のほうからお話がありましたように、ちょっと時間が予定を過ぎておりますけれども、しかし、大変熱心なご報告を伺い、先生方にもいろいろご参考になったのではないかと思います。

とりわけキャリアデザインという新しい科目についてお二人の先生から、非常にいろいろご苦労して工夫をし、効果が上がるようにという努力の跡を示していただいたということは大変印象に残りました。それからまた今、芦野助教授のほうからは、基礎学力試験というものについて、これはやはりキャリア教育につながるのだということについて大変示唆的なお話を伺うことができたというふうに思います。

ちょっと質疑の時間が不十分でフロアの先生方からのご意見を伺えなかったのは残念でございますけれども、また来年に向けてこのFD研修会が一層発展するように希望しまして、最後のごあいさつとさせていただきます。どうもごくろうさまでした。

(保坂)

それでは、これもちまして第5回全学教育研修会を終わらせていただきます。どうもおつかれさまでした。

**(研修会終了)**