

2013 年度
日本ビジネス実務学会
北海道ブロック研究会

研究会報告書 (要旨集)

第 10 回
学生プレゼンテーション・コンテスト記録集

研究会報告書発行にあたって

北の地にもやっと雪解けと春到来を感じさせる季節がやって参りました。

日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会は和田佳子前リーダーの差配を踏襲してこの一年を乗り切ることができました。年度末の慌ただしい時期になってしまいましたが、会員の皆さまのご協力により、今年度の活動報告集をとりまとめることができましたので、活動の軌跡としてご高覧いただければ幸いです。

本年度は、定例のブロック研究会と学生プレゼンテーション・コンテストの2事業を実施いたしました。2013年11月4日、北海商科大学を会場に開催した研究会では、4件の研究発表がありました。コラージュによる自己分析、就業力に関する学生の認識、ジェネリック・スキルと教授法、インターンシップ評価と、会員が日頃から学生らを前にして問題意識を持ち取り組んできた研究成果が報告され、発表後の活発な質疑応答によって今後の継続研究に多くの示唆がもたらされました。懇親会では楽しく有意義な情報交換の時間を共有することができました。

また、10回目を迎えた学生プレゼンテーション・コンテストは12月21日に北海商科大学で開催されました。どの時期に開催しても、会員勤務校や様々な行事と重なってしまい、毎回出場学生の確保に苦慮しますが、今回は4校6組6名の日本人学生と3名の留学生がエントリーし、それぞれ興味深い体験と学修成果披露の場となりました。出場学生たちは相互に刺激を受け、共に学び合う機会を得たことでしょう。回を重ねる毎に、パワーポイントを使ったプレゼン技法は格段に進歩し、評価の視点は問題発見・課題解決のプロセスや内容に移行しつつあります。応援に駆けつけた学生にとっても大いに刺激を受けた時間だったと思います。来年度のコンテストでさらなる進展が見られることを期待しています。

さて、今月は2011年3月11日金曜14:46に発生した東日本大震災から3年となりました。2014年2月10日現在の死者は15,884名、行方不明者2,636名、避難・転居者数267,419名、関連死は2013年12月24日復興庁発表2,916名、という状況です。

復興の足取りは阪神大震災と比べても遅いように感じます。いま、私たちにできることは二人でも一人でも被災者に寄り添うことではないかと思えます。そして、高度成長期から私たちは自然への畏怖を置き去りにしてきたのではないかと思うことがあります。学生を社会に送り出す側の義務として、働くことと生きることの価値を繰り返し伝え続けることの大切さを感じています。

北海道ブロック研究会での活動は研究会とプレゼンテーション・コンテストを柱にしながら、会員への発表の場を提供し、これからも北海道を中心に働くことの意義と価値、そのための学生育成と課題の分析等に寄与する方策を提供していきたいと考えます。

本年6月には札幌で学会全国大会を開催します。会員の皆様には、引き続きご協力とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

2014（平成26）年3月31日
北海道ブロックリーダー
武井昭也

研究発表 1

発表タイトル	コラージュからみる～ 自分らしさの表現と他人からみたイメージの違いについて
氏名（所属）	南 聡子（北海道医療専門学校）
共同研究者 氏名（所属）	
要 旨	<p>北海道医療専門学校では、自己理解の手法の一つとして、コラージュを用い、自己分析イメージと他者からイメージされる自分のイメージの違いがあるのかについて授業を行った。</p> <p>発表では、コラージュの授業の流れを説明し、結果を3つのパターンに分けて作品を発表した。自己分析コラージュにおいては自身の無意識な部分や現在の気持ち、物・構図・色彩から表現される一方で、相手のイメージを考えるコラージュの選択の対象となった物は、普段のコミュニケーションや外見からイメージされる物・色彩が多いことが、学生からの意見や作品の中で表現され、好感をもつ点や嫌いな点など、学生が言葉では直接言えないことをコラージュによって「気づき」をもたらしたことを報告した。</p> <p>今後コラージュ手法によって得られる心理効果をキャリア支援の一手法として活用させたいと考えている。</p>



発表タイトル	企業と学生の認識差異—主体性の本質と就業力に求められているもの—
氏名 (所属)	加藤由紀子 (北海商科大学)
共同研究者 氏名 (所属)	和田佳子 (札幌大谷大学)
要 旨	<p>労働政策研究・研修機構の調査によると、入社後の若い世代に求められている能力や態度は「指示されたことだけでなく、自ら考え行動することができること」と、「コミュニケーション能力が高いこと」であった。このことは、採用にあたって同様であると考えられる。さらに経団連会員企業のアンケート調査結果から、企業が求める力は、従来の「コミュニケーション能力」以上に「主体性」「創造力」「実行力」が多いことがわかった。</p> <p>コミュニケーション能力の必要性は学生にとっても理解しやすく、また意識もしやすい。一方、主体性については、一見同様に見えるが本当に理解し、意識できることは困難であると思われる。例えば、企業の「主体性をもって行動する」ということは「状況を判断して、自らの責任で最も効果的な行動をとる」ということであり、学生のそれは、「すべきことを、人に言われなくてもする」とことと捉え、齟齬が生じている可能性が高い。加藤が大学初年次ゼミで行なったフィールドワークでも、このことが明らかであった。学生の考える主体性の意味の狭さは、独創性の欠如にもつながっていると考えられる。経験不足でできないのではなく、何をすべきかが分からないので、あたりさわりのないところで妥協する傾向がみられる。</p> <p>主体性が強く求められる時代にあって、主体性の評価などに関する先行研究はまだ少ない。このことから就業力を考えるときの一つの視点として、「企業が求めている主体性」と「学生が考える主体性」の差異を明確にしてみることが必要ではないかと考えた。学生の理解傾向調査、企業のニーズ調査によって、この差異を探り、キャリア教育の中で、いかに学生に伝えていくかを考察したい。</p>



発表タイトル	ジェネリック・スキル教育の意義と課題ー日本語表現力育成事例ー
氏名 (所属)	武井昭也 (札幌国際大学)
共同研究者 氏名 (所属)	
要 旨	<p>高等教育においては、「21 世紀型市民」の育成や高等教育のグローバル化 (学位の国際通用性)、大学のユニバーサル化、質保証への対応という観点から、学士課程の学習成果 (ラーニング・アウトカムズ) が求められるようになってきた。そうした背景から、エンプロイヤビリティの意味合いを含むジェネリック・スキルの概念が、高等教育のカリキュラムに導入されるようになったが、ジェネリック・スキルの教育目標の設定とカリキュラムの検討、専門教育と教養教育のそれぞれにおけるジェネリック・スキル教育目標の関連の検討という課題が生じている。ジェネリック・スキルを育成する教育は、教育方法の転換を伴うため、大学全体としての組織体制づくりなどの教育改革を迫るものである。本発表では、ジェネリック・スキル教育の意義を再確認して、今後の課題と日本語表現科目の取組からポートフォリオ・評価の実践事例として成果と課題を発表した。</p> <p>高等教育におけるジェネリック・スキル概念の背景、コンピテンシー及びリテラシー概念との相違、大学におけるジェネリック・スキル教育について確認し、ジェネリック・スキルの教育のための学内教員の研修と組織体制作りの重要性を述べ、「日本語表現法Ⅱ」(1 年後期科目) での展開と評価を紹介した。参考資料として学生の記録ファイルと自己評価コメントを提供した。</p>



発表タイトル	インターンシップによる成長の評価～学生・企業それぞれの視点から
氏名（所属）	小林 純（札幌国際大学短期大学部）
共同研究者 氏名（所属）	
要 旨	<p>本発表は、札幌国際大学・短期大学部において行われている講義科目「インターンシップ」参加学生の派遣前・派遣後の成長の様子を数値化して読み取ることを目的としたものである。</p> <p>本学のインターンシップは四大・短大ともに正課科目として展開しており、成績も通常の授業と同様に5段階による評価を行っている。インターンシップは事前・事後・派遣の3部において成績判断を行うが、時間・内容ともに大部分を占める実際の派遣先でのパフォーマンス評価を大学で評価することは困難であり、派遣先企業の担当者により評価されることとなっている。また成績評価の根拠として社会人基礎力から選び出した7項目について評価点を与えており、学生・企業それぞれで評価を出している。この評価方法に変更された3年間の、学生と企業の評価の違いについて集計・分析を実施し考察を加えた。</p> <p>その結果、評価項目によって企業評価の高低があり、また学生が企業評価よりも自己評価を低い数値にしている例が目立った。学生が自己評価を過小にしていると考えられ、学生の社会に対する自信のないことを示す結果となった。また「言われたことへの対応」には自信を見せるが、「主体的に動く」ことには自信がないように、数値から見受けられる。</p> <p>インターンシップに限らず、現場の視点である外部評価は重要であり、教育の質保証を考慮する上でも、成績評価に取り込むことは必須である。しかし、多数の評価軸による評価の複雑化や、評価意義の無理解などが、企業への負担を大きくしていることも事実である。今後はルーブリック等の詳細な評価基準を構築して、公平かつ明瞭な評価をすることが望ましい。</p>



コラージュからみる～

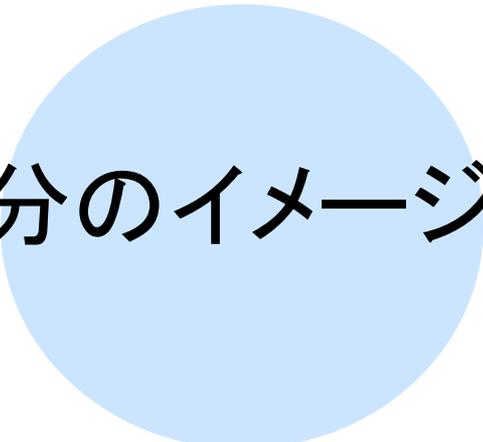
自分らしさの表現と
他人からみたイメージの違いについて

はじめに

- 要旨
- コラージュ実習の手順
- 結果 パターン1.2.3
- まとめ

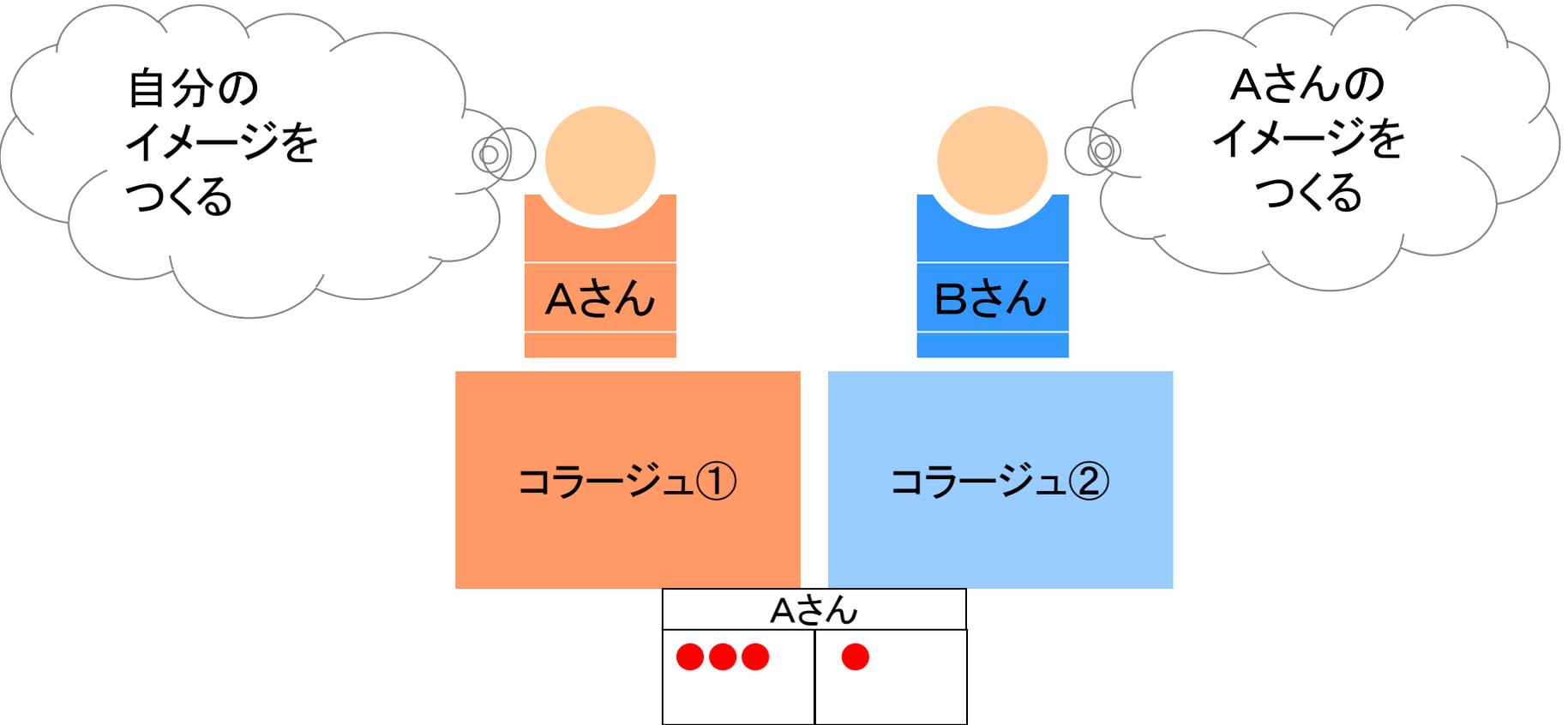


「自分らしさ」をカラーージュで表現する



他者からみられた「自分のイメージ」を
カラーージュで表現する

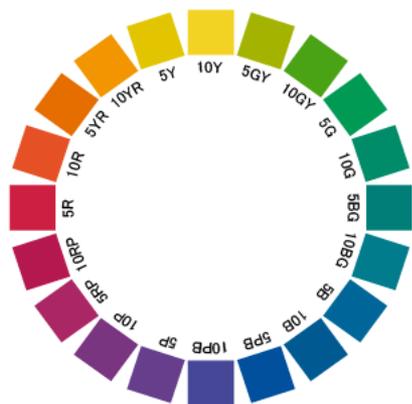
準備するもの：雑誌、のり、カッター、はさみ、四つ切画用紙



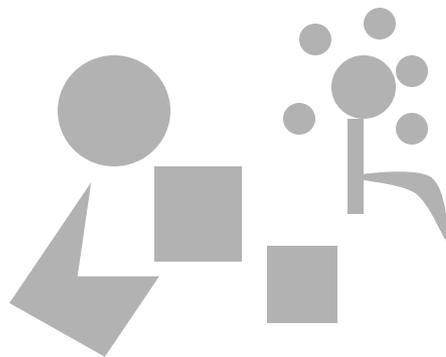
①、②どちらがAさんのイメージに近いか？

自分のイメージは？

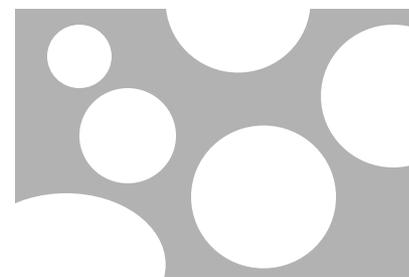
他人からみられた自分のイメージは？



色彩



物・形



余白・並べ方

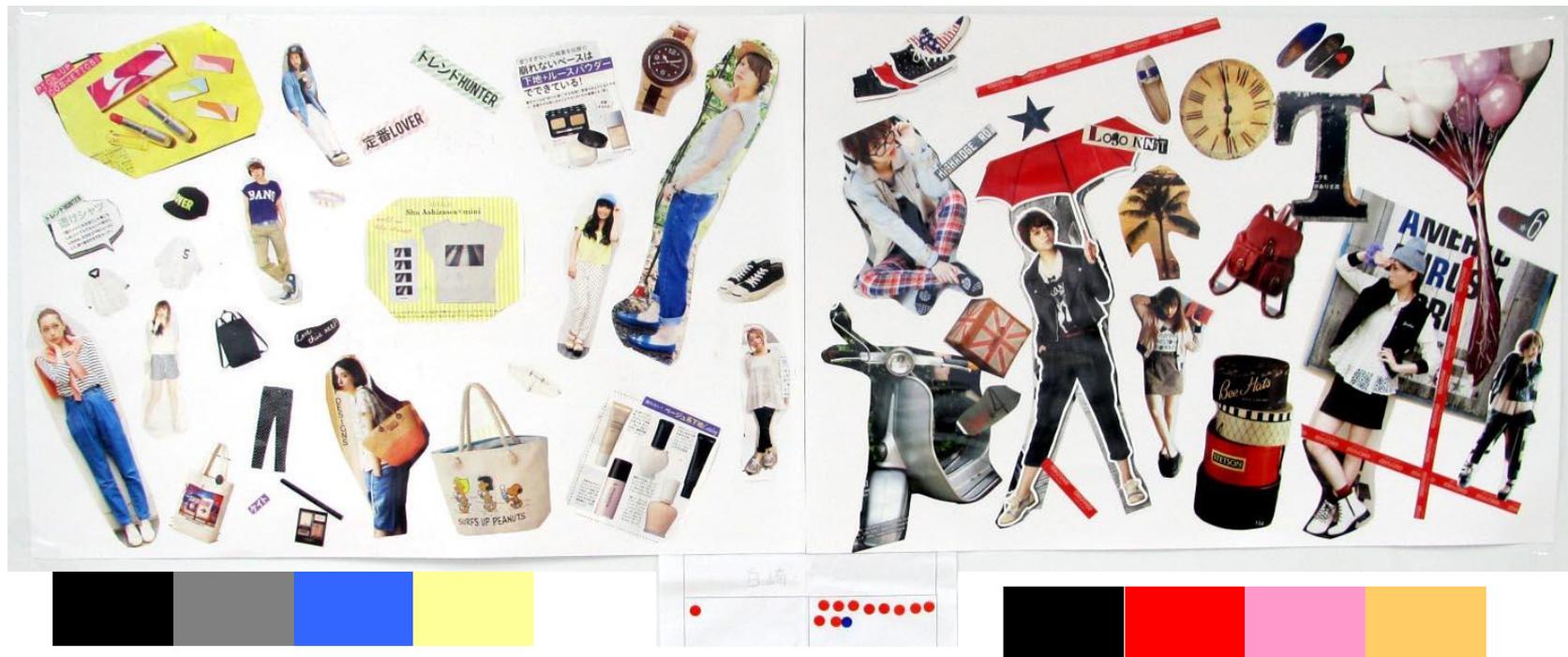
予 想

パターン1	制作者本人が作ったコラージュの方にシールが多く貼られる
パターン2	制作者本人と、クラスメートのコラージュの両方にほぼ同数シールが貼られる
パターン3	クラスメートのコラージュの方に多くシールが貼られる

パターン1

制作者 クラスメート

制作者 本人



色の調子が似ていない。

素材は左はカジュアル×自然を感じる 右側はカッコよくかわいい。本人のイメージは画面右下

左側は余白も広く、素材が小さい。右側は大きく大胆に貼っていて、重なりもあり行動的である。

パターン2

制作者 クラスメート

制作者 本人



色の調子が似ている

素材が似ている、かわいらしい、女の子らしい

余白や並べ方も似ていて、二つの作品を並べて一つの作品として違和感がない

パターン3

制作者 クラスメート

制作者 本人



色相の違い大きい。

選ぶ素材が全く違う。やきとり居酒屋×ディズニーキャラクター

貼り方が似ている部分もあるが、全く雰囲気が違う。

SOFT



自分のイメージ

クラス全員のイメージ

HARD

本人のコラージュ……自分の内面的な部分を表現

クラスメートのコラージュ……相手の内面的な部分よりも、普段の行動、言動を表現

そしてクラス全員の評価は……

やきとり > ディズニーキャラクター

自分らしさとは・・・

生まれ育った環境や、今まで経験してきた中で感じたことや、考えたことが、今の自分の言動やイメージに結びつくものではないか。

ありがとうございました。

2013年度日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会

「企業と学生の認識差異」

主体性の本質と就業力に求められているもの

2013年11月9日(土)

北海商科大学 加藤由紀子

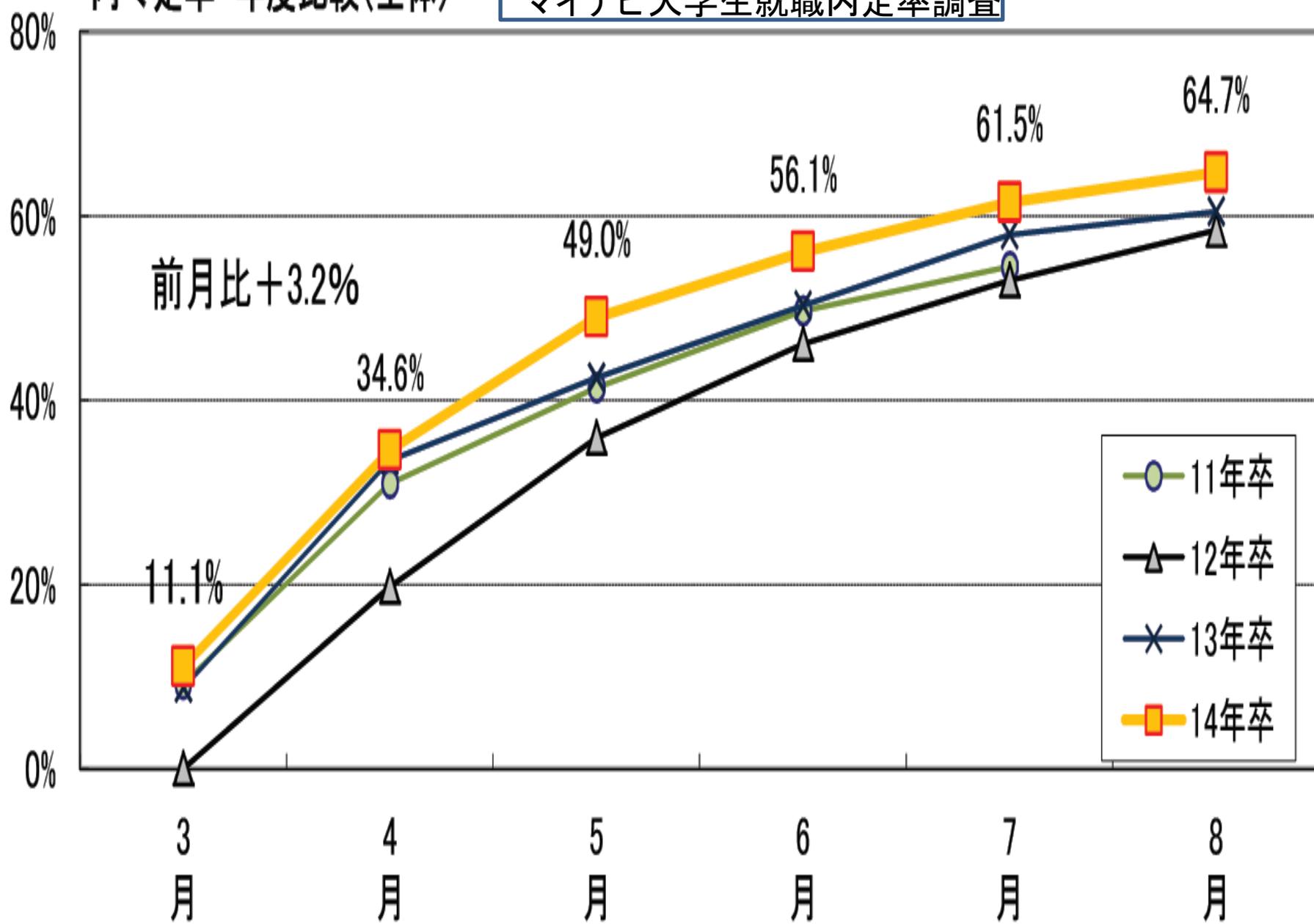
札幌大谷大学 和田佳子

目次

- 研究の背景
- 主体性と自主性に違い
- 主体性という言葉の理解度が異なる事象
- 学生の考えている「主体性」の研究調査

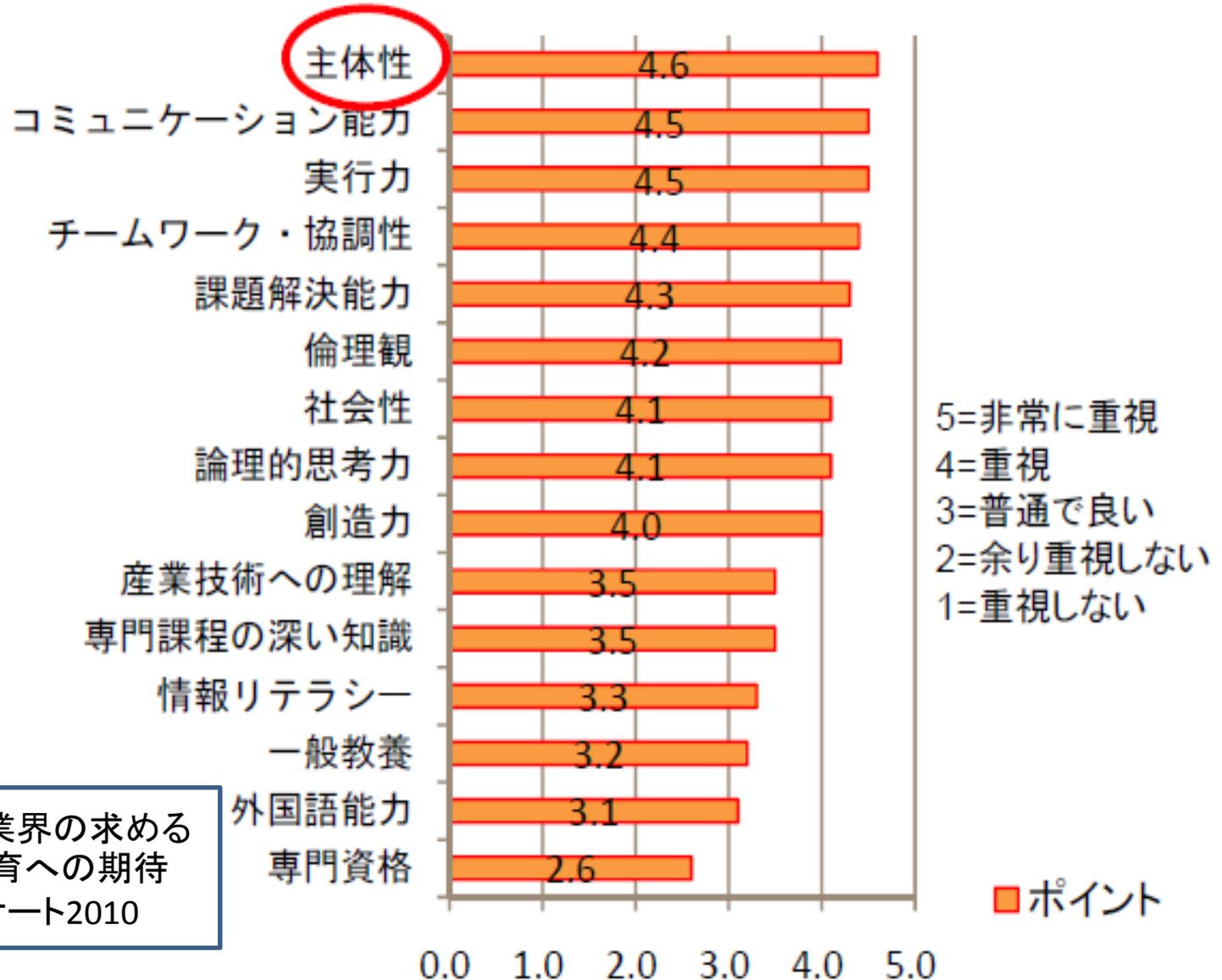
内々定率 年度比較(全体)

2014年卒
マイナビ大学生就職内定率調査



大学生の採用にあたって重視する素質・ 態度、知識・能力

n=594社



出所:経団連 産業界の求める
人材像と大学教育への期待
に関するアンケート2010

文科系、技術・理科系大学生に期待するもの (複数回答)

専門分野の知識を身につける

論理的思考力や課題解決能力を身につける

チームを組んで特定の課題に取り組む経験

専門分野に関連する他領域の基礎知識も身につける

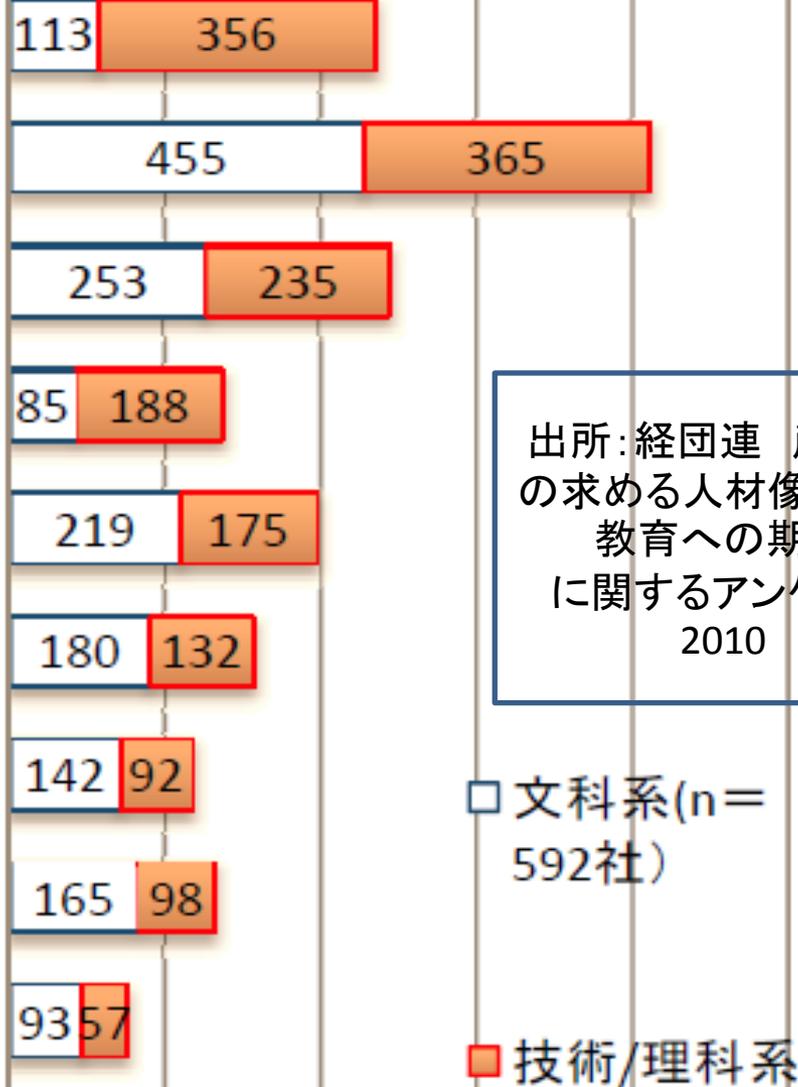
実社会や職業との繋がりを理解させる教育

職業意識や勤労観醸成に役立つプログラム

ディベートやプレゼンテーションの訓練

一般教養の知識を身につける

語によるコミュニケーション能力を高める



[表2]大学生に不足しているもの

	第1位	第2位	第3位
素質・態度	主体性 /523社	職業観 /361社	実行力 /322社
知識・能力	創造力 /407社	産業技術への理解 /396社	コミュニケーション 能力 /346社

n=587

出所：経団連 産業界の求める人材像と大学教育への期待
に関するアンケート2010

図1 人材育成にあたって重視する能力 (n = 3392、複数回答) (%)

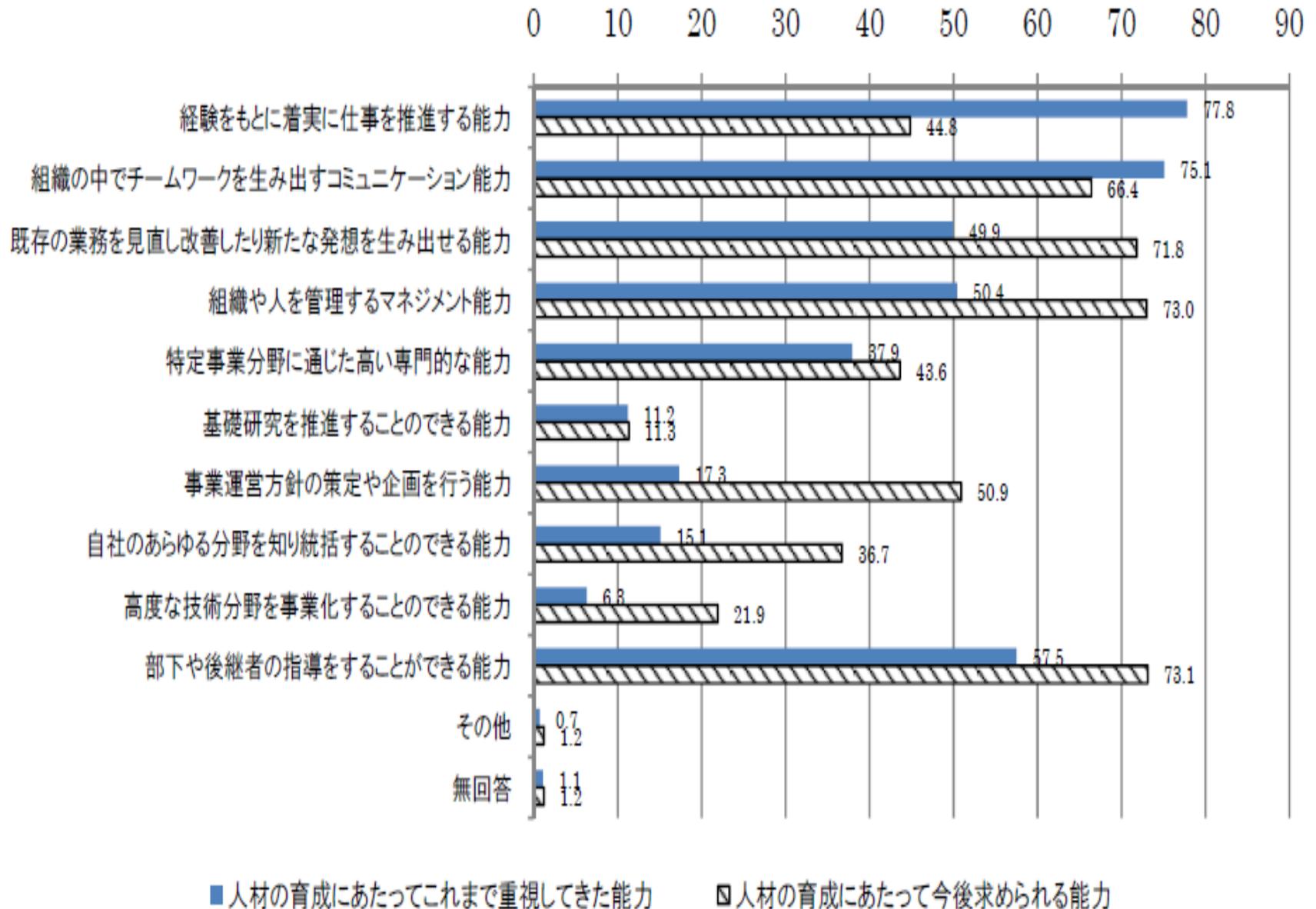
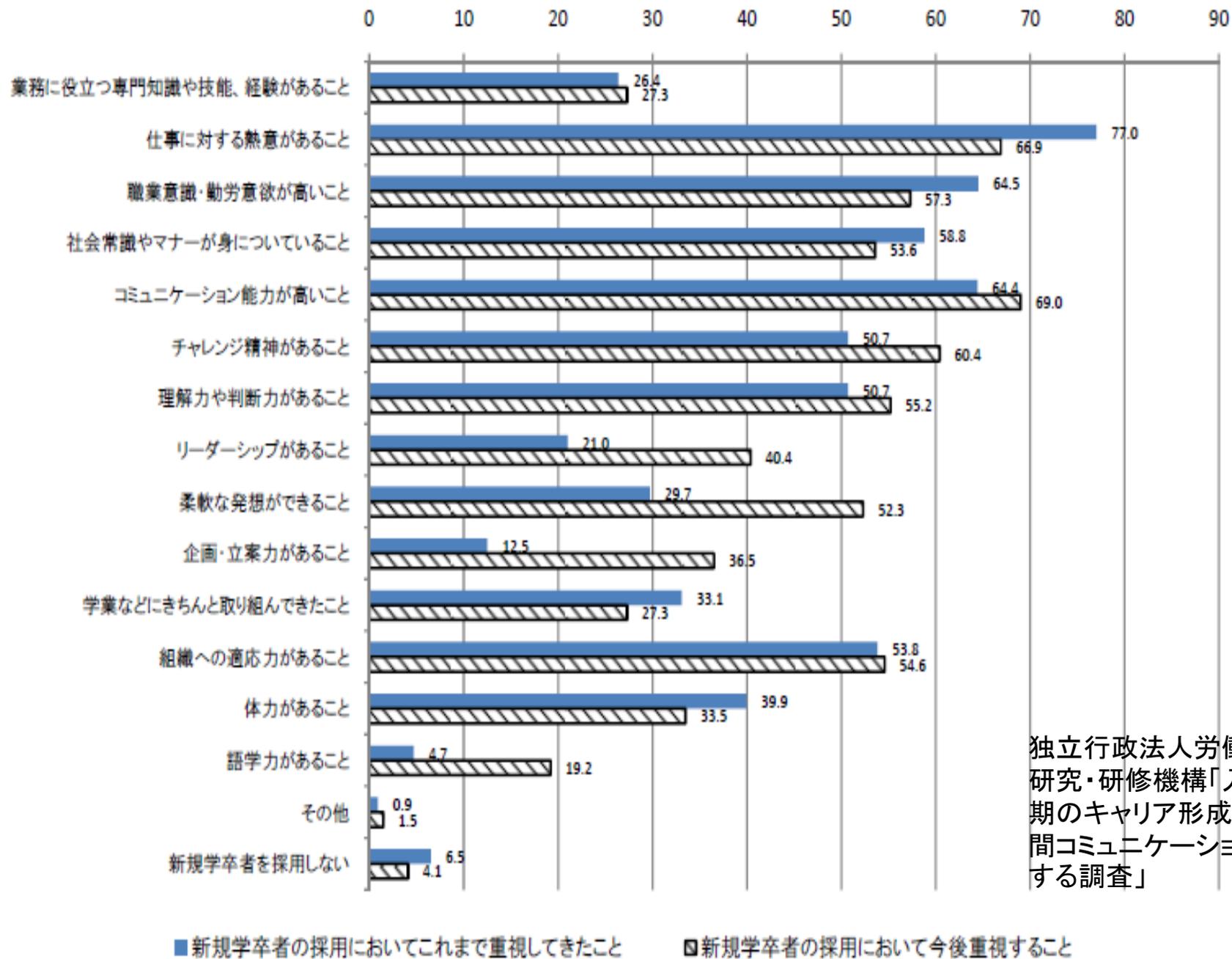


図4 新規学卒者の採用において重視すること (n=3392、複数回答) (%)



独立行政法人労働政策研究・研修機構「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」

図15-1 各世代の入社時の資質の印象「A 自ら考え、行動することができる」か
「B 指示されたことだけをやっている」か (n=3392) (%)

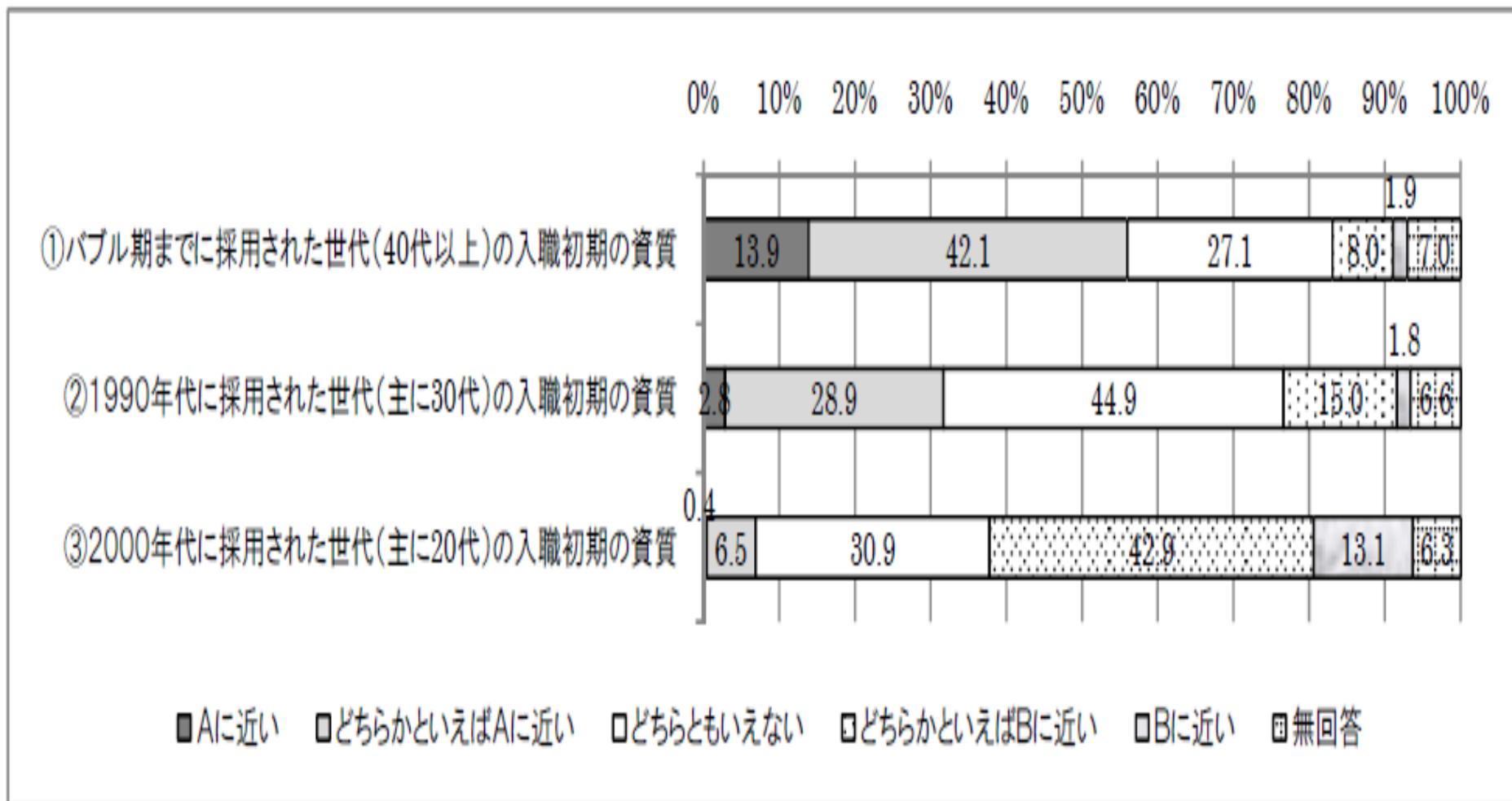


図 15-3 各世代の入社時の資質の印象「A 失敗や困難があってもやり遂げようとする意思が強い」か
 「B 失敗したり困難な仕事に直面すると自信を失ってしまう」か (n=3392) (%)

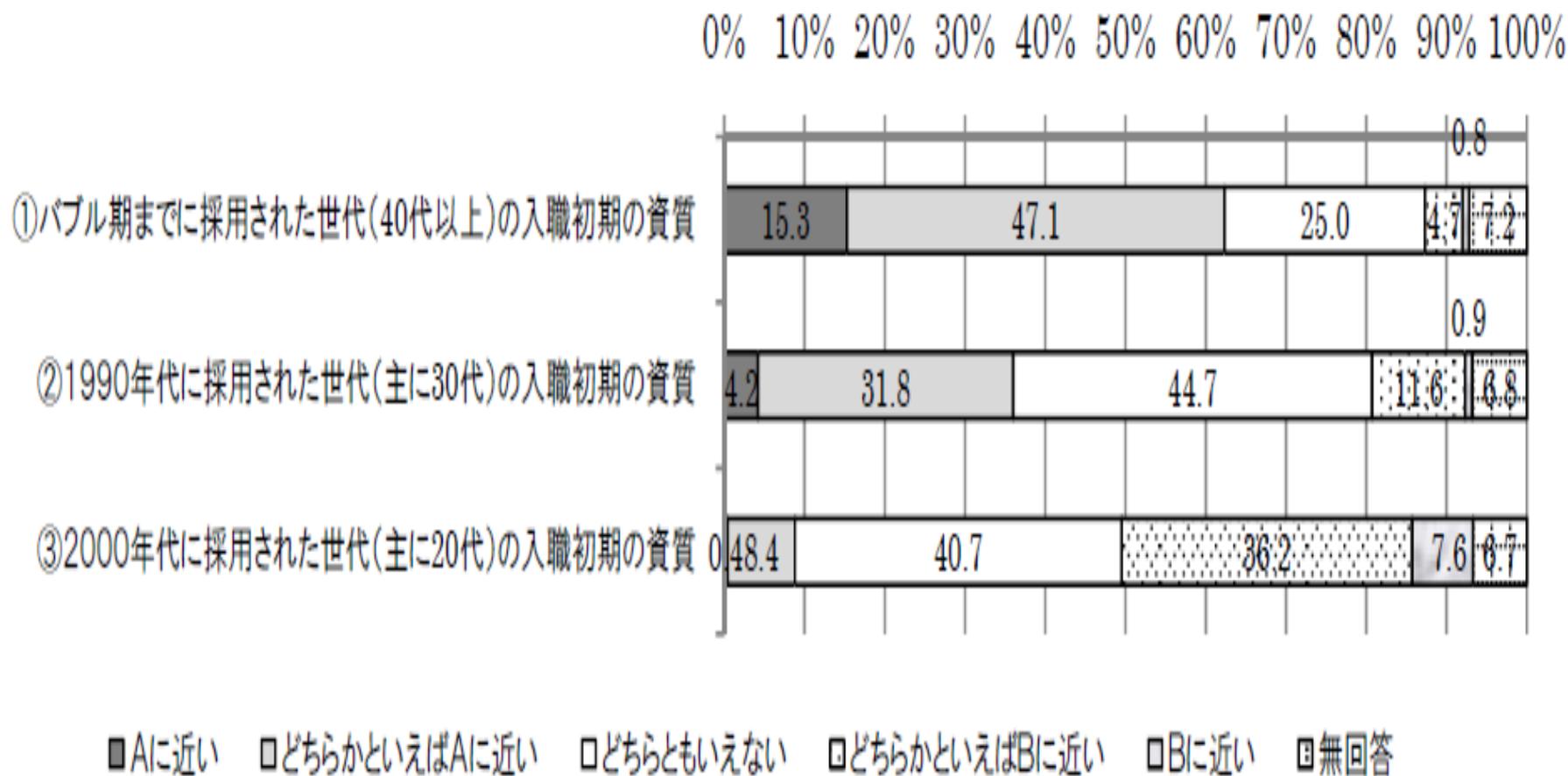
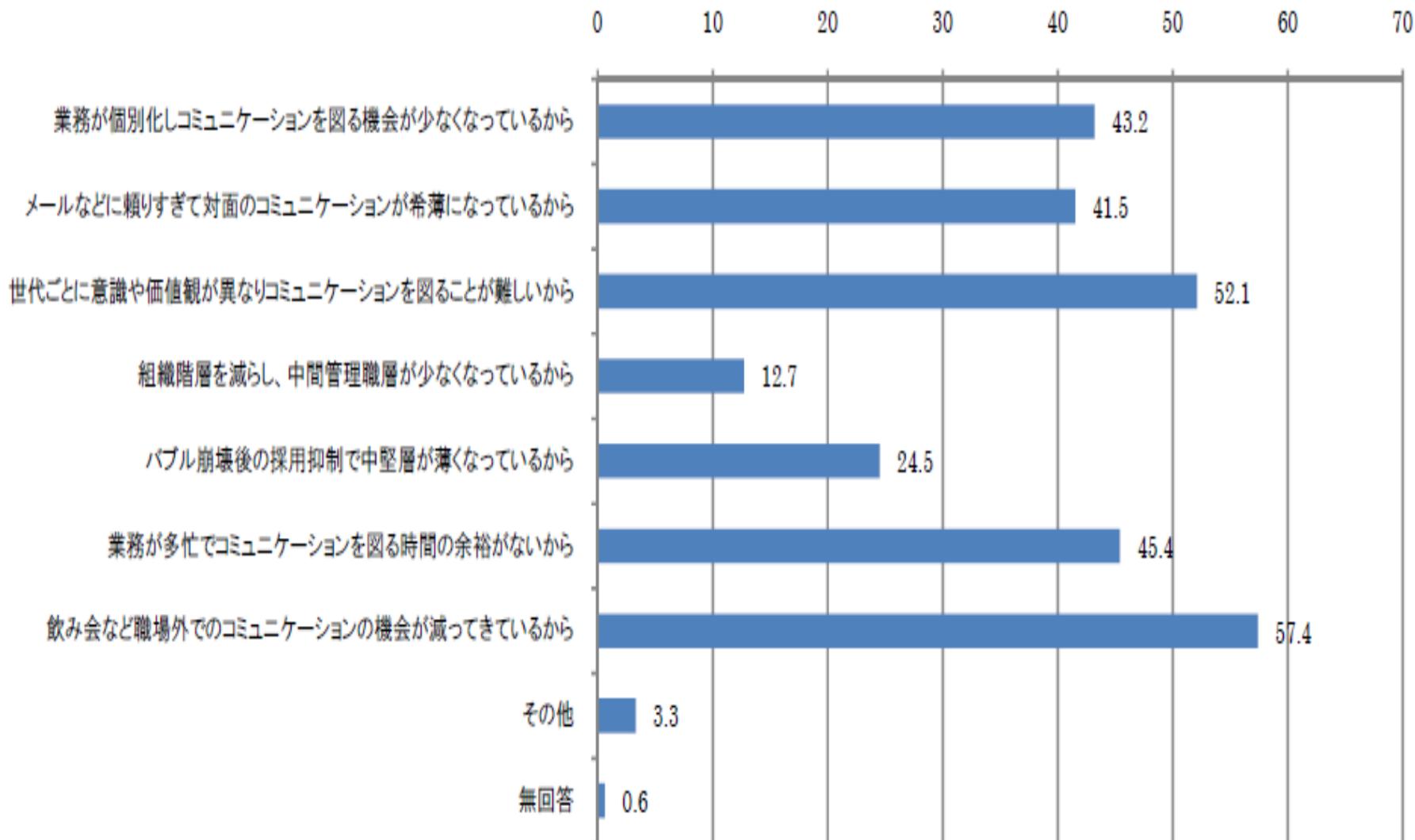


図 16-2 世代間コミュニケーションが円滑でない理由 (n=687、複数回答) (%)



主体性の意味と定義

主体性とは

- Self-direction
- Subjective-self
- Subjectivity
- Independence of action
- Be Proactive

コヴィー博士は「7つの習慣」の中で、主体性を持つということを「人間として自分の人生に対して自ら選択し、自ら責任をとるということ」と定義している。

自分の意志・判断によって、みずから責任をもって行動する態度や性質。「一をもって行動する」(大辞林)

「ある活動や思考などをなす時、その主体となって働きかけるさま。他のものによって導かれるのではなく、自己の純粋な立場において行なうさま」とあります。主体性とは主体的であること。(広辞苑)

自主性と主体性の違い

「自主性」は、やるべき事をいかに人に言われる前にやるかということなので、自分で物事を考える習慣が付かない。反射的に行動をしてしまいがちになる。

「主体性」は、やるべきことをやるだけにとどまらず、場合によっては、今までやってきたことが効果的では無いからやめると判断することも出来る。

この2つの言葉の大きな違いは自分の頭で物事を考えるか、考えないかにある。「自主性」は自分の頭で考えないが「主体性」は自分の頭で考えなければならない。また「主体性」は、とった行動の結果について、自分が責任を負うという要素が含まれる。

「社会文化ゼミナール」

「教室の知と社会実践をリンクさせる 教育プログラム」で、主体的に学ぶ



北海商科大学
商学部観光産業科
加藤 由紀子

ゼミで見えてきた問題点

- ①グループテーマを決定する際にそれぞれの主張を活かそうとするあまり、個人テーマの寄せ集めになってしまう。つまり、たたき台をつくりそこに積み上げるのではなく、すべてを網羅しようとする事。
- ②実地調査や資料収集はメンバー全員で複数の視点で行なうのではなく、分担し、分担者のデータを分析することなくそのまま使う。
- ③分業方式になっているので、担当が欠席すると全体ではどのようなになっているのか、グループのメンバーですらもわからない。

学生の主体性の変容

- 中高校時代のグループ学習のノリでなんとなく取り組みをスタートさせる
- 平等に発言の機会が与えられ、自分の意見は述べることができる

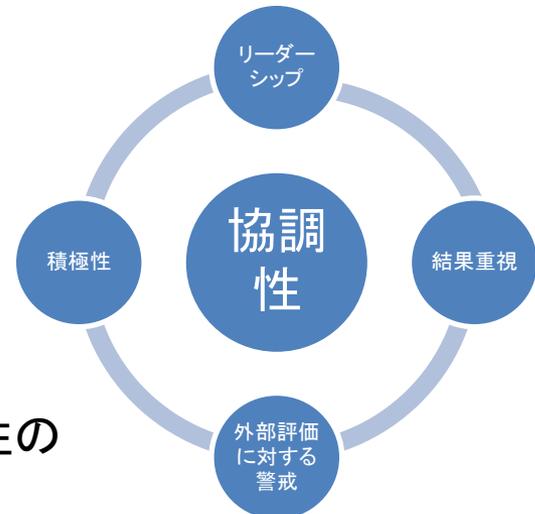


- グループで目標設定する場合は、説得もせずその場の流れで決めてしまう



- 分担制を引き、全体が見えなくなる

学生の主体性の
欠如



主体性についての先行研究

- 主体性の国際比較
森口兼二 「自尊心の構造」など
- 環境と主体性の関係
- 主体性を高めていくプロセス
- 「人間力を高めるーセルフ・エンパワーメント」八尾芳樹・角本ナナ子（東京図書出版会） など

今後の研究方法

- ① 学生の就職希望の多い企業を選び、そのホームページの採用情報から、企業がもとめる人材像に関する文章を選び、その文章や意味する言葉をテキストマイニング方式で抽出させ、どのように理解するか of 傾向を読み取る。
- ② 人材派遣会社など実際に様々な企業に人を派遣している部署の担当者にヒアリングを行ない、企業の側では「主体性」という言葉を、実際どのような場面で主体性を発揮してもらいたいのか、企業の本当の目的やニーズはどこにあるかを聞きとり、そのデータを蓄積。
- ③ 最終的には、この差異を埋めるために、実社会の仕組みをどのように教えて行くか、その方法を思案していく。
- ④ 実社会の仕組みの教授をキャリア教育のどの段階で行なえば、効果的かを検証し系統立てていく。

日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会発表

ジェネリック・スキル教育の意義と課題
－日本語表現力育成事例－

札幌国際大学

武井昭也

a-takei@ts.siu.ac.jp

(平成25年11月9日 北海商科大学)

発表要旨

1. ジェネリック・スキルが求められる背景
2. これからの大学で育成する能力・スキル
3. 高等教育におけるジェネリック・スキル概念の背景
4. コンピテンシー及びリテラシー概念との相違
5. 大学におけるジェネリック・スキル教育
6. 日本語表現力育成事例

1. ジェネリック・スキルが求められる背景

- ・高等教育のユニバーサル化
- ・知識基盤社会
- ・生涯学習社会（めまぐるしく変化する社会・未知の事態への対応が迫られる社会）
- ・大学の使命（大学設置基準の改正）



まなび続ける力＋どんな仕事にも移転可能な力

キャリアガイダンスの義務化(「大学設置基準」平成23年4月1日施行)

第四十二条の二

大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。

留意事項

- 大学におけるキャリアガイダンス(社会的・職業的自立に関する指導等)の導入は、**生涯を通じた持続的な就業力の育成の観点から**、大学教育を再点検する中で検討される必要がある。各大学において、どのような取組を行うかは、各大学の教育研究目的、設置する学部・研究科の種類、学生や教職員の状況により多様と考えられ、特定の教育内容・方法が大学に課されるべきものではない。
- 各大学では、教育課程の内容と実施方法に関する方針を定める中で、**個別の授業科目のシラバスや、体系的な教育課程の編成を通じて、修得すべき知識・技能や職業生活との関係を明らかにし**、さらに、学生への履修指導を通じて、その理解を図ることが求められる。大学における取組が、**単に「キャリア〇〇」と称する授業科目を設定することや、従来の厚生補導としての職業指導をそのまま単位修得科目に置き換えることであるならば、大学教育の単位認定の質が問われることになりかねず、教育課程編成において十分留意する必要がある。**(大学分科会第10回質保証システム部会配布資料)

教養の定義

1. 知識・理解

- (1) 多文化・異文化に関する知識の理解
- (2) 人類の文化、社会と自然に関する知識の理解



2. 汎用的技能

- (1) コミュニケーション・スキル (2) 数量的スキル
- (3) 情報リテラシー (4) 論理的思考力 (5) 問題解決力

3. 態度・志向性

- (1) 自己管理能力 (2) チームワーク、リーダーシップ
- (3) 倫理観 (4) 市民としての社会的責任 (5) 生涯学習力

4. 統合的な学習経験と創造的思考力



ジェネリック・スキル育成 目標の明示化、段階化、モニタリング

- ①ベンチマーク(到達目標)の設定
- ②段階(レベル)化
- ③「ラーニング・アウトカムズ」(〇〇できる)
- ④学習状況のモニタリング
- ⑤アセスメント
- ⑥証拠
- ⑦記録(「ポートフォリオ」→自己評価・管理力)

今後の課題 ＝ジェネリック・スキル育成・評価の課題

①スキル・ギャップの解消

②育成手法の開発

③評価（アセスメント）手法の開発



教育方法の転換＝大学全体の組織作り
教職員の意識改革

例:スキル・ギャップ

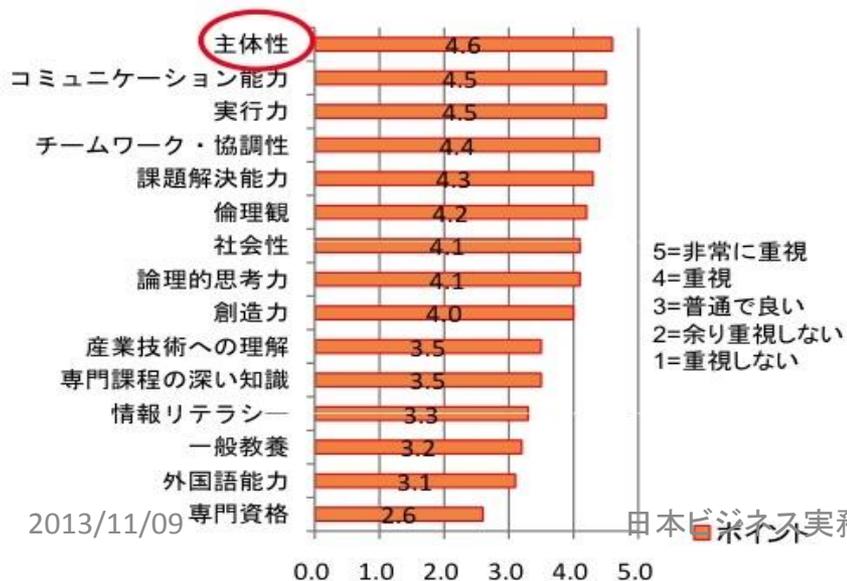
- 日本高等教育学会串本剛報告(2011)「スキル・ギャップの課題(学科長)」

学科の専門分野特有の知識修得85.1%

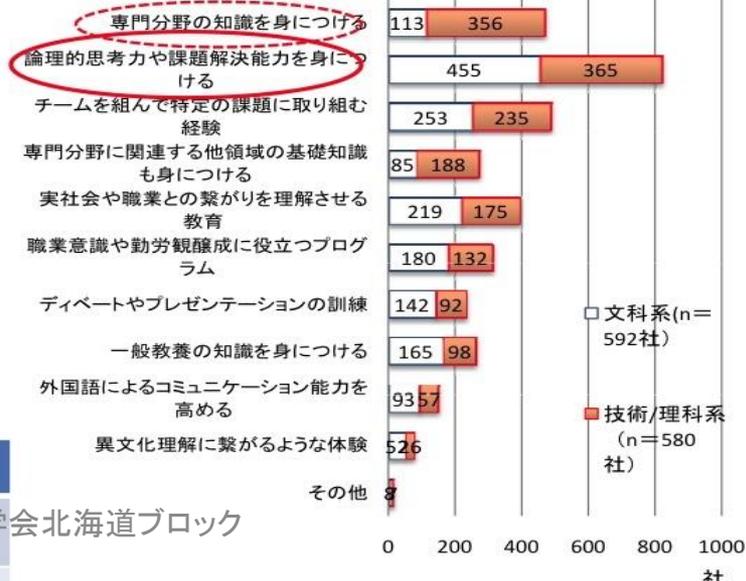
学科の専門分野特有の考え方・ものの見方80.1%

経団連(2011)「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート」

[図5] 大学生の採用にあたって重視する素質・態度、知識・能力
n=594社



[図6] 文科系、技術・理科系大学生に期待するもの
(複数回答)



3. 高等教育におけるジェネリック・スキル概念の背景

イギリス	Core skills, key skills, common skills
ニュージーランド	Essential skills
オーストラリア	Key competencies, employability skills, generic skills
カナダ	Employability skills
アメリカ	Basic skills, necessary skills, workplace know-how
シンガポール	Critical enabling skills
フランス	Transferable skills
ドイツ	Key qualifications
スイス	Trans-disciplinary goals
デンマーク	Process independent qualifications

出典: Australian National Training Authority (2003). Defining Generic Skills: At a Glance. National Centre for Vocational Education Research. p. 2

4. コンピテンシー及びリテラシー概念との相違

コンピテンシー (competency)

「ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性」(スペンサー2001:11)

「DeSeCo(デセコ)」(コンピテンシーの定義と選択:その理論的・概念的基礎、Definition & Selection of Competencies; Theoretical & Conceptual Foundations)

リテラシー(Literacy)DeSeCoと連携するプロジェクトである「生徒の学習到達度調査」(PISA: Program for International Student Assessment)を通して導入されてきた(松下2007:102)。

DeSeCoのキー・コンピテンシー 出典: 松下(2011)

<カテゴリー1>

道具を相互作用的に用いる

A言葉、シンボル、テキストを相互作用的に用いる / B知識や情報を相互作用的に用いる / Cテクノロジーを相互作用的に用いる

<カテゴリー2>

異質な人々からなる集団で相互に関わりあう

A他者と良い関係を築く / Bチームを組んで協同し、仕事する / C対立を調整し、解決する

<カテゴリー3>

自立的に行動する

A大きな展望の中で行動する / B人生計画や個人的プロジェクトを設計し、実行する / C権利、利害、限界、ニーズを擁護し、主張する

5. 大学におけるジェネリック・スキル教育

- (1) 大学で育成すべき人材の検討＋卒業生が
修得すべき学習成果の明確化
- (2) 学部・学科単位などの教育プログラム単位
での、専門分野の学習成果の検討・確定
- (3) 個々の授業科目の学習成果の具体化・特
定化

6. 日本語表現力育成事例

現行科目の構造(平成25年度入学生)

期別	科目	科目
4年後期	「卒業論文」	「テーマ研究Ⅱ」
4年前期	「卒業論文」	「テーマ研究Ⅰ」
3年後期	「日本語表現法研究Ⅱ」	「応用演習Ⅱ」
3年前期	「日本語表現法研究Ⅰ」	「応用演習Ⅰ」
2年後期	「保育内容研究(言葉)Ⅱ」	「基礎演習Ⅱ」
2年前期	「保育内容研究(言葉)Ⅰ」	「基礎演習Ⅰ」 「プレゼンテーション演習」
1年後期	「日本語表現Ⅱ」(共通)	「学びの技法Ⅱ」(共通)
1年前期	「日本語表現Ⅰ」(共通)	「学びの技法Ⅰ」(共通)



「日本語表現Ⅱ」における目標の明示、段階、モニタリング

- ①ベンチマーク(到達目標)の設定: 語彙力涵養・引用して800字の意見文が書けるようになる
- ②段階(レベル): 範囲指定の漢字テスト・テーマと条件指示のレベルアップ
- ③学習成果: 読める漢字、書ける漢字、意味の分かる語句ことわざ、意見文
- ④学習状況のモニタリング: テスト解答と意見文の提出ー添削ー補足・披露・相互評価ー返却
- ⑤アセスメント: テストと課題の記録、記録の提出、まとめの自己評価
- ⑥証拠: テスト解答、意見文作品、記録、自己評価用紙
- ⑦記録(「ポートフォリオ」→自己評価・管理力): 証拠をすべてファイルにまとめて提出後、保管

展開例(ガイダンスー展開13回ーまとめ)

①漢字テスト

②800字意見文のテーマ(平成24年度例)

子どもの食事環境(食育)／児童虐待／自衛隊派遣
がすべてではない／勝ち負けとスポーツ／部落差
別／大学で学ぶ意義／携帯リテラシー教育の必要
性／沖縄の基地負担／原子力発電の是非／中国
とどうつきあうか／生きること、志をもつこと①／生
きること、志をもつこと②／母語は思考と表現の基
盤

④学生の自己評価(2012年度の学生記述)

○漢字は力を入れて高得点をキープできるようにしていた。意見文は最初は文を800字近く書くなんて苦でしかなかった。しかし、何度も文を書いていると800字近く書くことが苦しくなくなっていた。引用して文を書くことはあまり得意ではないと思いました。○多くの文章を読み書きすることで日本語に対する力がついた。○レポートがやりやすくなった。○毎週出る課題が辛かった。○自分のためになることが多く、意見文をやるたびに力になっていることが身にしみて分かるのでとても役にたった。○日本語を正しく書けるようになった。○意見文は大変だったが文章を書くことに少し慣れることが出来たと思う。○文章を書く力がついたと思う。○文章力がつき、書く量やスピードが早くなった。○初めてA+を取った感動は忘れません。墓まで持っていけます。

○毎回書くうちに時間が減って文章を書くのが苦ではなくなった。
○初めはスラスラ書けなかったがペースが早くなって書き方がわかるようになった。○自分のミスを毎回教えてもらえて改善することができた。○毎回のテーマで自分の考えを見直し、自分と向き合う時間ができてよかった。○大変授業内容も分かりやすく学生さんの将来のことを考えて心配りしているのがよく分かり、社会人の私たちにも丁寧な指導をしていただきました。講義の説明の仕方が分かりやすく明確でとても聞きやすく、楽しく受けることが出来ました。ビデオも心に残るものを見せて頂き感謝します。(社会人教養楽部生)○声が大きかったこと、分かりやすく教えてくれたこと、黒板の使い方・資料の提示・映像の活用など変化と工夫を凝らし理解しやすかったこと、日本語の発音・読み方など基礎的なことが大事なことを教えてくれたこと、学生に我が子のように優しく厳しく接していた。挨拶や基本的な礼儀、人間関係など事例を引いてもっと個別指導に尽くされますことを望みます。(社会人教養楽部生)

2011年度後期「日本語表現Ⅱ」授業評価

心理学科子ども心理専攻(履修者数52名・回収45枚)

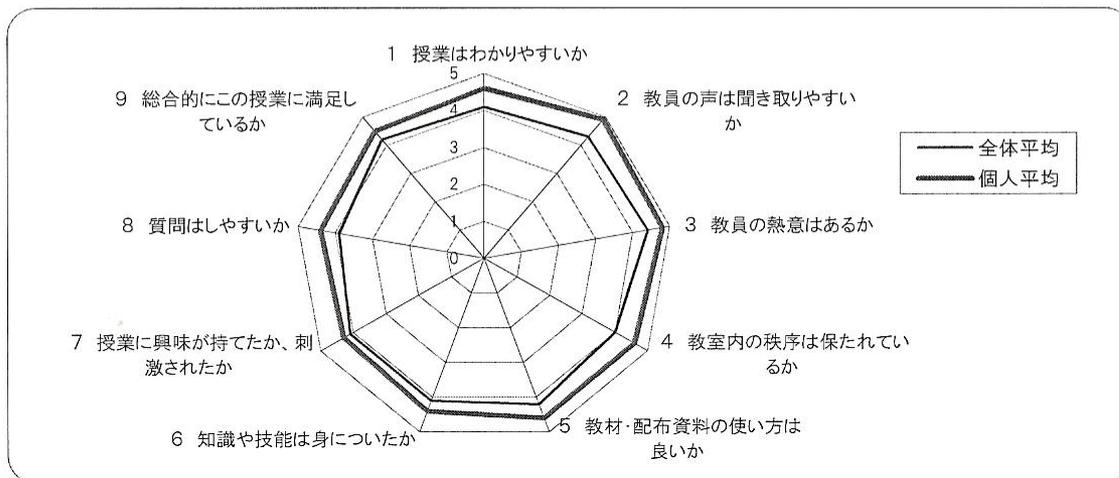
●あなたの授業への取り組み

	はい					いいえ					平均	
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
① あなたはこの授業を何回欠席したか(下の注意書きを読んで回答してください)	13	10	12	6	4	3.5						3.5
② あなたはこの授業に意欲的に取り組んだか	22	14	8	1	0	4.3						4.3
③ あなたの受講態度は良かったか	21	12	12	0	0	4.2						4.2
												4.0

●授業の評価

	はい					いいえ					平均	
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
1 授業はわかりやすいか	30	12	2	1	0	4.6						4.6
2 教員の声は聞き取りやすいか	41	3	1	0	0	4.9						4.9
3 教員の熱意はあるか	39	5	1	0	0	4.8						4.8
4 教室内の秩序は保たれているか	30	11	4	0	0	4.6						4.6
5 教材・配布資料の使い方は良いか	31	11	2	1	0	4.6						4.6
6 知識や技能は身についたか	26	11	6	1	0	4.4						4.4
7 授業に興味を持てたか、刺激されたか	26	10	7	2	0	4.3						4.3
8 質問はしやすいか	25	13	6	1	0	4.4						4.4
9 総合的にこの授業に満足しているか	27	14	4	0	0	4.5						4.5
												4.6

※各評価項目の評価値の数字は回答者数です。



2012年度後期「日本語表現Ⅱ」授業評価 心理学科子ども心理専攻(履修者数54名・回収48枚)

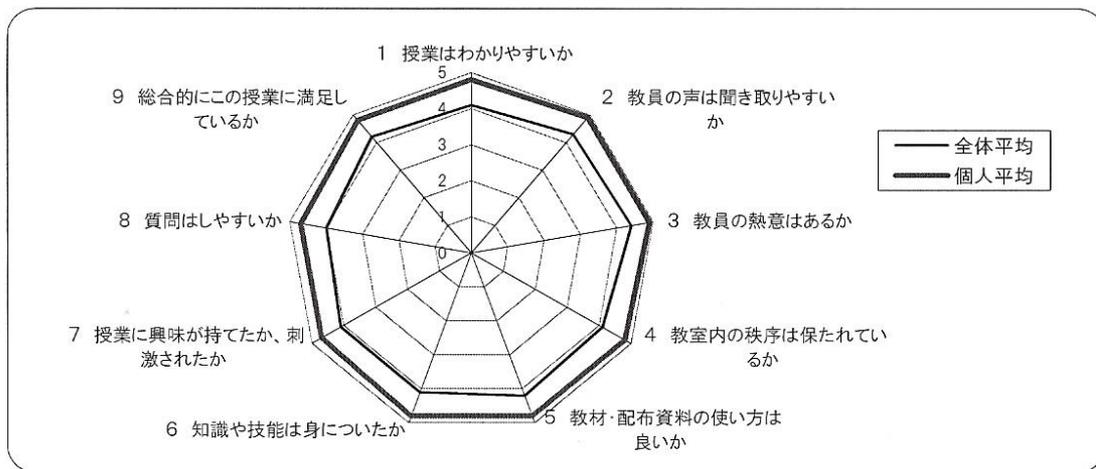
●あなたの授業への取り組み

	はい					いいえ					平均
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
① あなたはこの授業を何回欠席したか(下の注意書きを読んで回答してください)	26	9	7	4	2	0	0	0	0	0	4.1
② あなたはこの授業に意欲的に取り組んだか	36	7	5	0	0	0	0	0	0	0	4.6
③ あなたの受講態度は良かったか	35	8	5	0	0	0	0	0	0	0	4.6
											4.5

●授業の評価

	はい					いいえ					平均
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1 授業はわかりやすいか	40	6	2	0	0	0	0	0	0	0	4.8
2 教員の声は聞き取りやすいか	43	4	1	0	0	0	0	0	0	0	4.9
3 教員の熱意はあるか	44	3	1	0	0	0	0	0	0	0	4.9
4 教室内の秩序は保たれているか	41	5	2	0	0	0	0	0	0	0	4.8
5 教材・配布資料の使い方は良いか	41	5	2	0	0	0	0	0	0	0	4.8
6 知識や技能は身についたか	40	5	3	0	0	0	0	0	0	0	4.8
7 授業に興味を持てたか、刺激されたか	39	4	5	0	0	0	0	0	0	0	4.7
8 質問はしやすいか	37	6	5	0	0	0	0	0	0	0	4.7
9 総合的にこの授業に満足しているか	39	7	2	0	0	0	0	0	0	0	4.8

※各評価項目の評価値の数字は回答者数です。



【参考文献】

- Australian National Training Authority (2003) Defining Generic Skills : At a Glance. National Center for Vocational Education Research Ltd.
- Barnett R. (1994) The Limits of Competence : Knowledge , Higher Education and Society , Open University Press.
- National Committee of Inquiry into Higher Education (1997) Higher education in the learning society, London, DfEE Publications centre , <http://bei.leeds.ac.uk/partners/nc>
- Yorke , Mantz (2004) Employability in higher education : what it is — what is not , Learning and Employment Series 1 , York : Learning and Teaching Support Network.
- Yorke , Mantz & Knight Peter T . (2004) Embedding Employability into the Curriculum , Learning and Employment Series 3 , York : Learning and teaching Support Network.
- 安藤輝次(2006)「アルバーノ大学の一般教育カリキュラムの改革」『奈良教育大学紀現第55巻、第1号(人文・社会)、pp. 65－78
- 飯吉弘子(2008)『戦後日本産業界の大学教育要求－経済団体の教育言説と現代の教養論』、東信堂
- 大森不二雄(2010)「学習成果に基づく学位課程のシステムの統合モデル－学士課程教育の構築と大学院教育の実質化の本質－」『国立教育政策研究所紀要』第139集、pp. 101－110.
- 大森不二雄(2012)「第4章 英国の大学の質保証システムと学習成果アセスメント」、深堀聰子研究代表『学習成果アセスメントのインパクトに関する総合的研究《プロジェクト研究 研究成果報告書》、国立教育政策研究所、pp. 72－105
- 川嶋太津夫(2008)「ラーニング・アウトカムズを重視した大学教育改革の国際的動向と我が国への示唆」『名古屋高等教育研究』第8号、pp. 173－191

- 経済産業省(2006)『「社会人基礎力」育成のススメ、～社会人基礎力育成プログラムの普及を目指して～』
- 国立教育政策研究所編(2002)『生きるための知識と技能: OECD 生徒の学習到達度調査(PISA) 2000年調査国際結果報告書』、ぎょうせい
- スペンサー、L. M.・スペンサー、S. M (2001)『コンピテンシー・マネジメントの展開—導入・構築・展開—』(梅津祐良・成田攻・横山哲夫訳)、生産性出版
- 杉原真晃(2010)「第3章〈新しい能力〉と教養—高等教育の質保証の中で」、松下佳代編著『〈新しい能力〉は教育を変えるか—学力・リテラシー・コンピテンシー』ミネルヴァ書房
- 杉谷祐美子、宮原恵子、白川優治、香川順子(2011)「汎用的能力の評価手法に関する探索的研究—自己評価・他者評価の可能性—」『高等教育研究』第14集、日本高等教育学会
- 竹川慎也(2010)『批判的リテラシーの教育: オーストラリア・アメリカにおける現実と課題』、明石書店
- 中央教育審議会(2008)『学士課程教育の構築に向けて(答申)』
- ドミニク・S・ライチェン、ローラH・サルガニク編、立田慶裕 監訳(2006)『キー・コピビテンシー—国際標準の学力をめざして—』、明石書店
- 日本学術会議(2010)『回答 大学教育の分野別質保証の在り方について』
- 濱名篤(2010)「ジェネリック・スキルの育成とアウトカム評価」『学士課程教育のアウトカム評価とジェネリックスキルの育成に関する国際比較研究』平成19—21年度文部科学省科学研究費補助金(基盤研究(B)研究成果報告書(研究代表者濱名篤)、pp. 1—17
- 松下佳代(2011)「〈新しい能力〉による教育の変容—DeSeCoキー・コンピテンシーとPISAリテラシーの検討」、『日本労働研究雑誌』No.614、pp. 39—49
- 吉原恵子(2007)「大学教育とジェネリックスキルの獲得—ジェネリックスキルをめぐる各国の動向と課題」『兵庫大学論集』12、pp. 163—178

インターンシップによる 成長の評価 ～学生・企業それぞれの視点から

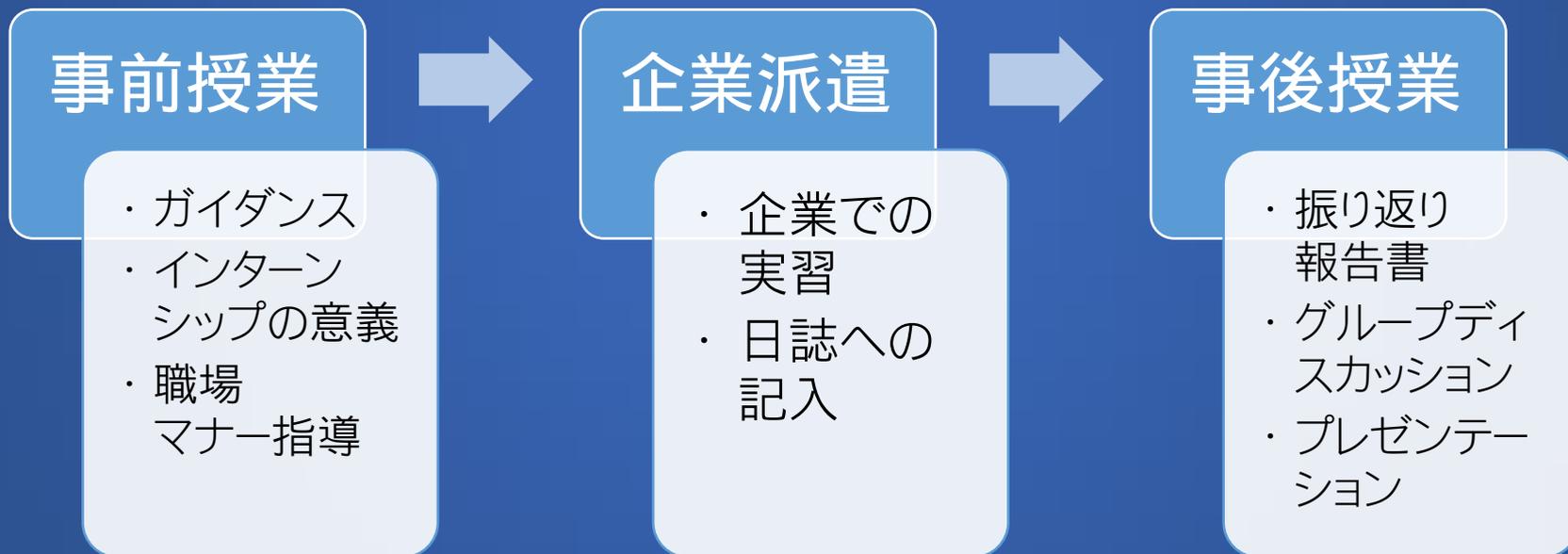
札幌国際大学短期大学部
(札幌国際大学インターンシップ委員会)
小林 純

札幌国際大学・札幌国際大学短期大学部 インターンシップ概要

- 大学、短期大学部合同による単位付与の正課授業として展開
- 2週間（実働10日）の派遣の短期インターンシップが中心
（1か月以上の中期・長期インターンシップも可能）
- 60社程度の協力企業から派遣先を選択
（自己開拓、企業開拓依頼も可能）
- 2012年度派遣学生数 126名（延べ人数・四大、短大合計）

授業としてのインターンシップ

- ・ 前期 (夏季休業中の派遣)、後期 (春季休業中の派遣)
- ・ 授業は教員のみで実施 (インターンシップ委員会)



授業としてのインターンシップ

- 単位の付与
 - 短期インターンシップ 2単位 (四大・短大とも)
 - 他の科目同様に5段階での成績評価 (GPAに関係)
 - 成績表に派遣先からの評価を反映
- 評価項目



派遣先評価

- インターンシップで伸ばすべき能力
 - 社会人基礎力 (2006、経済産業省) の12能力要素から、**7能力要素**を選択し、学生へ指導

主体性

働きかけ力

実行力

アクション

課題発見力

計画力

創造力

シンキング

発信力

柔軟性

規律性

チームワーク

傾聴力

状況把握力

ストレスコントロール力

派遣先評価

- 企業への評価依頼
 - インターンシップ基礎力 (7項目) を5段階で評価
 - 評価点数 (35点満点) を10/7倍し、50点満点へ

企業評価が成績の大部分を占める



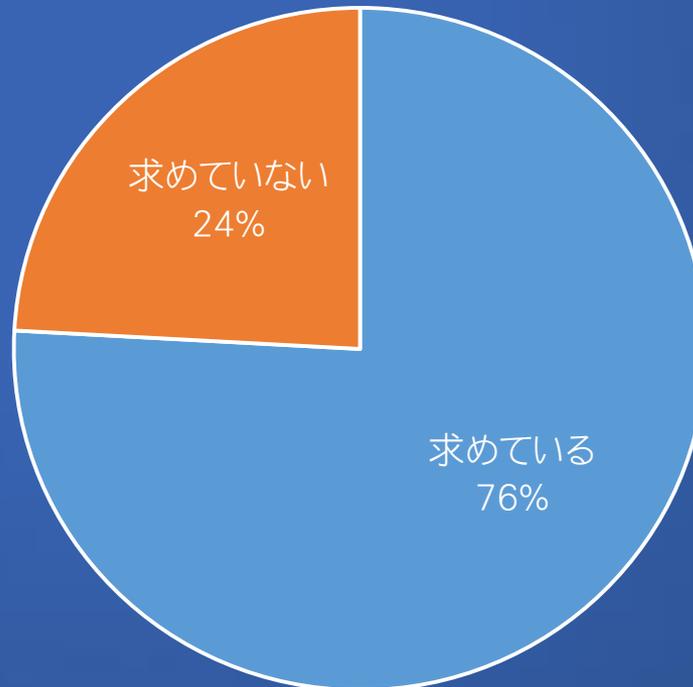
実習でのパフォーマンスが成績を左右

他大学での状況は?

- 全国私立文系大学・短期大学アンケート調査より
(2013年実施・回収率17.3%)

派遣先企業からの成績提出を
求めているか?

(N=174)

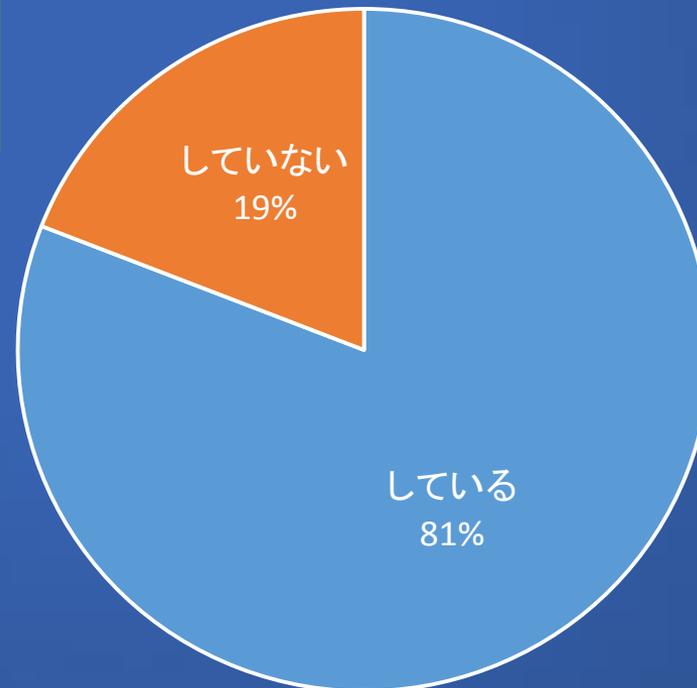


他大学での状況は?

- 全国私立文系大学・短期大学アンケート調査より
(2013年実施・回収率17.3%)

派遣先企業からの成績提出を学生の成績に反映しているか?

(N=131)



企業からの評価

5段階評価の点数を、リッカード尺度と見なし平均値を出したものの。

	大学	短期大学部	合計
主体性	4.04	3.95	4.00
働きかけ力	3.93	3.77	3.87
実行力	4.06	3.90	4.00
発信力	4.01	3.76	3.91
傾聴力	4.14	3.99	4.08
状況判断力	3.93	3.77	3.87
規律性	4.35	4.15	4.27

(Welchのt検定を行ったが、大学・短期大学部に有意差は見られない)

企業からの評価

5段階評価の点数を、リッカード尺度と見なし平均値を出したものの。

	一般企業	非営利	メディア	スポーツ	行政	観光
主体性	3.96	4.09	4.38	4.00	4.15	3.96
働きかけ力	3.87	4.29	4.13	3.67	3.62	3.77
実行力	4.09	4.33	4.13	3.78	4.15	3.79
発信力	3.87	4.29	4.00	4.00	4.23	3.75
傾聴力	4.03	4.38	3.75	4.11	4.31	4.04
状況判断力	3.91	4.17	3.63	3.78	4.00	3.74
規律性	4.19	4.38	4.75	4.22	4.85	4.17

企業評価の考察

- 平均値合計は28～29点 (50点満点換算で40点)
 - 企業からの評価は“「普通」よりはやや上”
- 高い評価…「規律性」「傾聴力」
- 低い評価…「働きかけ力」「状況発信力」
- 全体的に短期大学部よりも大学の評価が高い
 - 大学生は2～3年次生であるのに対し、短大生は1年次生であることの影響も大きい?

企業評価と自己評価の差

- 企業評価－自己評価を算出したもの

		主体性	働きかけ力	実行力	発信力	傾聴力	状況判断力	規律性
	+4	1.2%		1.2%	1.2%			
派遣先が 高い評価	+3	1.2%	4.7%	4.7%	11.8%	1.2%		1.2%
	+2	8.2%	20.0%	8.2%	25.9%	14.1%	11.8%	8.2%
	+1	27.1%	41.2%	31.8%	27.1%	36.5%	27.1%	27.1%
	0	35.3%	15.3%	32.9%	18.8%	27.1%	37.6%	47.1%
派遣先が 低い評価	-1	20.0%	16.5%	17.6%	9.4%	14.1%	14.1%	10.6%
	-2	5.9%	2.4%	3.5%	4.7%	7.1%	9.4%	5.9%
	-3	1.2%			1.2%			

比較的、学生は自己の評価を過小に判断している？

企業評価と自己評価の差

- 企業評価－自己評価を算出したもの

大学		企業評価と自己評価の差						
		主体性	働きかけ力	実行力	発信力	傾聴力	状況判断力	規律性
大学	派遣先が高い評価	+4						
		+3		1.6%	3.2%	12.7%	1.6%	1.6%
		+2	6.3%	20.6%	6.3%	23.8%	12.7%	7.9%
		+1	27.0%	42.9%	28.6%	27.0%	34.9%	31.7%
		0	38.1%	14.3%	39.7%	22.2%	27.0%	34.9%
		-1	22.2%	17.5%	19.0%	9.5%	15.9%	15.9%
		-2	4.8%	3.2%	3.2%	3.2%	7.9%	9.5%
	派遣先が低い評価	-3	1.6%			1.6%		

短大		企業評価と自己評価の差						
		主体性	働きかけ力	実行力	発信力	傾聴力	状況判断力	規律性
短大	派遣先が高い評価	+4	4.5%		4.5%	4.5%		
		+3	4.5%	13.6%	9.1%	9.1%		
		+2	13.6%	18.2%	13.6%	31.8%	18.2%	22.7%
		+1	27.3%	36.4%	40.9%	27.3%	40.9%	13.6%
		0	27.3%	18.2%	13.6%	9.1%	27.3%	45.5%
		-1	13.6%	13.6%	13.6%	9.1%	9.1%	9.1%
		派遣先が低い評価	-2	9.1%		4.5%	9.1%	4.5%
		-3						

短大生の方が過小評価する傾向?

学生の自己評価から見えること

- 自信のある項目とない項目の差
 - 「規律性」「状況判断力」など
 - 言われたことに対応する力は自信がある
 - 「働きかけ力」「発信力」など
 - 自ら動くための力はあまり自信を持っていない
 - 「実行力」「主体性」
 - 大学生・短大生の間で、やや評価が異なる

企業評価の問題点

- 成績根拠としての平等性
 - 実習担当者へのプレッシャー
 - 異なる業務内容への評価としての項目適当性
 - インターンシップ基礎力への理解度
- 担当者の評価への視点
 - 派遣学生全員に対し、全項目「5」の評価をする企業
 - 企業間で評価に対する考え方が異なる

今後の課題

- 企業による「外部評価」は重要
 - 教育の質保証を考えるに、
実習でのパフォーマンスは社会の評価
- 一方で分かりやすい数値の導入も必要
 - 派遣先企業に項目の重要性や意味を理解してもらう
 - ルーブリックなどの具体的な「成果目標」を指定
- 企業ごとに異なる目標の導入