

目 次

1. はじめに	1
2. 選定取組の内容	2
2.1 取組の趣旨・目的・達成目標（平成 21 年申請書抜粋）	2
2.2 取組の具体的内容・実施体制等	3
2.2.1 取り組みの具体的内容	3
2.2.2 入学前教育科目「コミュニケーションリテラシー」開発のプロセス	3
2.2.3 取組の実施体制	4
2.3 取組の評価体制・評価方法	4
2.4 平成 21 年度成果	5
3. 平成 22 年度補助事業	6
3.1 全体概要と目的	6
3.2 本年度概要	6
3.3 平成 22 年度成果	6
4. 事業活動報告	10
4.1 高大産連携フォーラム（第 1 回リベラルアーツ教育研究会）	10
4.2 e-ラーニング検討ワーキンググループ活動	49
4.2.1 第 1 回 e-ラーニング検討ワーキンググループ ミーティング議事録	49
4.2.2 第 2 回 e-ラーニング検討ワーキンググループ ミーティング議事録	50
4.3 視察研修・調査研究報告	52
4.3.1 研究会・学会関連	53
4.3.2 e-ラーニング関連視察	62
4.4 米国視察研修	69
4.4.1 A グループ（東部 Boston, NY, Washington DC）	70
4.4.2 B グループ（中西部 Chicago, Arizona）	85
4.5 米国カレッジ視察報告会（リベラルアーツ教育研究会）	96
4.6 ソーシャルコミュニケーションワークショップ（リベラルアーツ教育研究会）	100
4.7 コミュニケーションリテラシー実施報告	102
4.7.1 コミュニケーションリテラシー応募状況と授業内容	102
4.7.2 TA・SA 会	104
4.7.3 コミュニケーションリテラシー授業の実施	105
4.7.4 TA・SA 報告	108
4.7.5 コミュニケーションリテラシー受講生へのアンケート結果	110
4.7.6 Web 課題	112
4.8 他大学との交流	113
4.9 高大連携協議会・高大産連携講演会	114
5. 効果の検証と次年度活動	116
5.1 コミュニケーションリテラシーの効果検証	116
5.1.1 前年度受講者アンケート	116
5.1.2 社会人キャリア力育成アセスメント	117
5.1.3 GPA 変化	119
5.2 報告・論文	121
5.3 平成 23 年度事業活動計画	122
謝辞	123

1. はじめに

本報告書では、平成 21 年度の「大学教育・学生支援推進事業【テーマ A】大学教育推進プログラム」（3 年間）として選定された、湘北短期大学が実施する事業である「現代型社会人育成を俯瞰する入学前教育構築」の 2 年目（平成 22 年度）の事業活動を報告する。本活動報告書には別途文部科学省に提出された「大学改革推進等補助金の実績報告書」の補足資料として、今年度事業の詳細を記述している。

本事業の目的は、2 年間という限られた時間内で専門教育のみならず社会人として必要な能力を涵養する教育を実現するため、湘北短大型の入学前教育を確立することである。より詳細には、交流機会の多い連携高校の教員と本学教職員で組織した教育研究会で 2 年間にわたり調査や研究を行い、議論を重ねて試行した高大連携校からの入学生対象の単位科目である「コミュニケーションリテラシー」を拡大発展させ、段階的に受講対象者を増やし、リベラルアーツ教育全体を最適化して可能な限り早期に全入学者を対象とする入学前教育を実施する。そのために連携高校教員、本学教職員、企業人を交えた「リベラルアーツ教育研究会」を組織し、①高-大-産連絡協議、②入学前教育の実施、③検証、④教育内容の研究、を行う。これらを繰り返し実施することで PDCA サイクルを構成する。高-大-産連携のこれら 4 つのプロセスの積み重ねにより、リベラルアーツ教育全体が最適化されることになる。

上記教育支援プログラムの本年度事業を実施するに至った経緯が明確になるよう、平成 21 年の申請時点における取組の内容（2 章）と 21 年度の成果のまとめを掲載した。なお、21 年度の詳細は、21 年度報告書（補足資料）に記載済みである。

3 章には、2 章を踏まえて平成 22 年度に計画された事業内容と成果を示した。本年度は、3 年間で達成すべき目標である「湘北短大型の入学前教育の確立」に向けた規模拡大の段階にあたる。

4 章でこれら 3 章の内容の詳細を述べている。22 年度入学前教育「コミュニケーションリテラシー」の実施に際し、昨年度に増して内容の充実（例：ノンバーバルコミュニケーションの講の導入、Web 課題の実施）と一層の作業効率化（4 グループ、500 人規模の受講生対応）を図り、また、教育効果の検証のために客観的な評価を導入した（例：社会人キャリア力アセスメントの実施、他大学との交流）。入学前教育の一層の充実をめざして①調査研究（研究会での発表・調査、海外カレッジ視察研修、e-ラーニングの検討ワーキンググループ活動）、②情報発信（キャリアフォーラムの開催、パンフレットの作成）、③プログラム実施の効率化（授業実施のための機材整備、テキストの作成）、④高大産連携（高大産連携キャリアフォーラム、高大産連携講演会「OB・OG 社会人に聞く」の開催）等を行った。

5 章では本取組の効果検証実施状況を述べ、平成 23 年度で本プログラムを完成させるべく実施計画を掲げた。

本取組は、代表者 米澤 健一郎学長、取組責任者 小棹 理子（情報メディア学科教授兼リベラルアーツセンターメンバー）、山本 滋（学長室 室長）、佐藤 清彦（事務局次長兼教務部長）、岩崎敏之（リベラルアーツセンター長）の計 5 名の申請チームが中心となっている。平成 21-22 年度の事業は、代表者である学長のリーダーシップのもとに全学的に遂行されており、全学横断組織である「リベラルアーツセンター」がその実務的な企画・運営にあたっている。同センターは現在、教授クラスのセンター長のほかに 4 学科から選出された 5 名の教員と職員 3 名の、計 8 名からなっている。

2. 選定取組の内容

2.1 取組の趣旨・目的・達成目標（平成21年申請書抜粋）

(1) 取組を実施する背景

湘北短期大学は、「社会に本当に役立つ人材」を育てる実務教育を志向している。短期大学の2年間という制約下で、一人一人の個性・能力を伸ばしつつこのような人材を育成するためには、専門教育のみならず一般社会人が備えるべき基礎能力の向上が不可欠であり、本学ではリベラルアーツ教育がその任を負ってきた。しかし、高等教育へのユニバーサル・アクセスが進む中、入学者選抜の方法の多様化や高等学校における履修状況などを背景とした問題が顕在化している。すなわち本学では、約500名が推薦入試やAO入試で入学を決定するため、彼らの多くが大学で学ぶことの意味や、2年間で達成すべきことを十分に理解しないまま入学したり、推薦入試日以降は勉学意欲が低下したまま安逸な高校生活を送り、それが大学入学後も継続したりすることが指摘されている。

これら問題点を解決するためには、早期に大学で学ぶことの動機づけを行うことが必要である。特に大学では高校での学習内容とは異なり、職業をもつ一般社会人が備えるべき基礎能力を身につけることが重要であることを早期に理解させることが必要である。換言すれば、実社会で必要とされる能力が湘北での2年間を経て身に付くという予感を生徒に持たせることが必要である。このような要求に応える教育プログラムのひとつとして、**高校3年次の進路決定後**に大学初年次教育を開始する入学前教育が考えられる。実施に際しては、多くの高校では自主学習期間にあたる高校3年次の2月から3月を活用できる。

幸いにして本学は、神奈川県・東京都の高校27校と高大連携協定を結んでおり、例年連携校からの入学者数は、全数の約1/3を占め、200名を超える。上述の入学前教育を構築するにあたり、第一ステップとして、**本学への入学が決定した高大連携校の高校3年生**を対象とした「コミュニケーションリテラシー」を平成19年に開始し、20年に単位認定科目として設けた。連携校から本学への入学が決定した生徒約200名のうち、希望者110名を対象とした。この内容は、2年にわたり連携校教員と本学教職員で開催してきたコミュニケーション教育研究会での調査研究と討議を重ねて決定した。なお、20年度実施の「コミュニケーションリテラシー」受講生へのアンケート調査を行った結果、受講生から単位科目として一定の評価を受けていることが窺えた。また、受講後の感想として約80%が「大学と高校の勉強の違いを理解した」、と答えており、「問題解決法の知識の獲得」も有意な結果（42%）が得られている。特筆すべきは、「入学後の勉学意欲の向上」の伸びが見られたことであろう。

「コミュニケーションリテラシー」は受講者からも好評で、一定の評価が得られたが、現時点では入学者の約1/5のみしか受講できず、今後の発展拡大が強く望まれている。

(2) 取組の具体的な目的

本取組の目的は、職業を持った社会人を育成することを意識した、短大における入学前教育科目を完成させることである。より具体的には、平成20年度にプロトタイプとして試作した、高大連携高校からの入学予定者を対象として設けた単位認定科目である「コミュニケーションリテラシー」を拡大発展させることを目的とする。このような本学の取組は、中教審の「学士課程教育の構築に向けて」に十分に定めるものである。「コミュニケーションリテラシー」は、リメディアル教育でも専門教育の事前学習でもない、いうなれば社会人として必要とされる基礎能力を養成するための「湘北短期大学型入学前教育」をめざすものである。同科目は入学後の2年間で身につけるべき基礎能力を俯瞰できる全15講から構成され、入学前の2月から3月にかけて90分/講で12講を受講し、入学後3講を受けて単位認定される（2単位）。

(3) 取組による達成目標

本取組により、達成する目標は下記のとおりである。

① 平成21年度達成目標：高大連携校からの入学予定者全数（約200名）を対象とした「コミュニケーションリテラシー」への進化

本科目は、複数教員で担当しており、200名規模に拡大進化させるには、講義内容の見直しや調整、それに伴う新規テキストの作製が必要となる。また、非常勤講師の新たな登用、クラス運営方法、効果の検証の検討を行わなければならない。このため、高校教員と企業人を交えた調査研究や意見交換の場としての「リベラルアーツ教育研究会」を定期的で開催する。特に、効果に関しては、受講前と受講後に確認試験を実施して検証すると同時に、受講生へのアンケート調査を実施して満足度80%をめざす。テキストマイニングなどの解析方法も導入し、学生の理解度を把握する。

② 平成22年～23年度達成目標：全入学生（約600名）を対象として規模を拡大した「コミュニケーションリテラシー」の最適化

「リベラルアーツ教育研究会」は、平成21年度同様、定期的で開催して入学前教育である「コミュニケーションリテラシー」を最適化することを目標とする。600名規模に拡大するには、さらなる講義内容の調整とテキストの作製が必要となる。また、非常勤講師の新たな登用、クラス運営方法、効果の検証の検討を行わなければならない。さらに、高大連携校のみならず、遠方からの入学生への対応等も検討する必要がある。

2.2 取組の具体的内容・実施体制等

2.2.1 取り組みの具体的内容

湘北型入学前教育である「コミュニケーションリテラシー」の特徴として下記が挙げられる。

- ・ 2月から3月にかけて入学前に12講（4日間）を開講し、入学後4月に残りの3講を設けて**計15講**とし、評価を受けた学生に対し**2単位**を認定する（1講＝90分）ため、入学前に大学の講義・演習をひととおり受けることになる。
- ・ 本学で学ぶ「**一般社会人が備えるべき基礎能力**」の教育内容が**俯瞰**できる構成となっているため、リメディアル教育でも専門教育の前倒しでもない、4年制大学の**初年次教育**が融合した性格を持つ。
- ・ 「**コミュニケーション力**」をここでは「（読む・書く・話す・パソコン活用）の力により他人とともに仕事をする上で必要な能力」と定義し、この力を向上させることを目的とする。そのために、グループ（5～6人）で問題を設定し、同問題の解決にあたり、そのプロセスと結果の報告を**プレゼンテーション**する、という小規模PBLを実施することにより、コミュニケーション力の向上と**課題探求・解決能力**の獲得を意図している。
- ・ 受講生（2年生）を**SA（Student Assistant）**として採用することで**双方向型授業**としての性格を強化し、かつ昨年の受講生にとっても後輩を指導することで自らも成長する学びの場となるよう配慮している。TAはファシリテーター役である。他大学から院生など上級生を採用する。授業による効果を高めるためには、准教育者であるTA・SAにもその意識を持って授業に臨む必要があり、また、自身の気づきや、相互に意見交換する場としてTA・SA会を設けている。

2.2.2 入学前教育科目「コミュニケーションリテラシー」開発のプロセス

高校と大学の教職員、企業人を交えて、職業を持った「**現代型社会人**」¹に必要とされる能力は何かを

¹ 「現代型社会人」とは、平成18年度文部科学省選定大学改革推進事業プログラム「高大連携による地域教育ネットワークの形成」助成により、平成21年2月21日に開催したオープンなフォーラムである「現代型社会人育成のための高大連携」で問題提起、議論した「職業をもった社会に役立つ人材」を意味する。

考え、そのような人材育成のための具体的な教育内容や教授方法を再検討する。全学的な研究会とすることにより、専門科目との関連性も議論できる。必要な教育カリキュラムを策定するために、下記を実施する（図 2.1 参照）。なお、この 4 つを繰り返し実施することで PDCA サイクルを構成している。

- ① 高-大-産連絡協議（講演会、交流会、フォーラム開催等。これらはFDとしての意味も有する）
- ② 入学前教育「コミュニケーションリテラシー」の実施（テキスト作成、SA・TA会の開催等）
- ③ 検証（社会人キャリア力アセスメントの実施、受講生の追跡調査）
- ④ キャリア教育など教育内容の研究（アンケート調査、海外視察研修など）

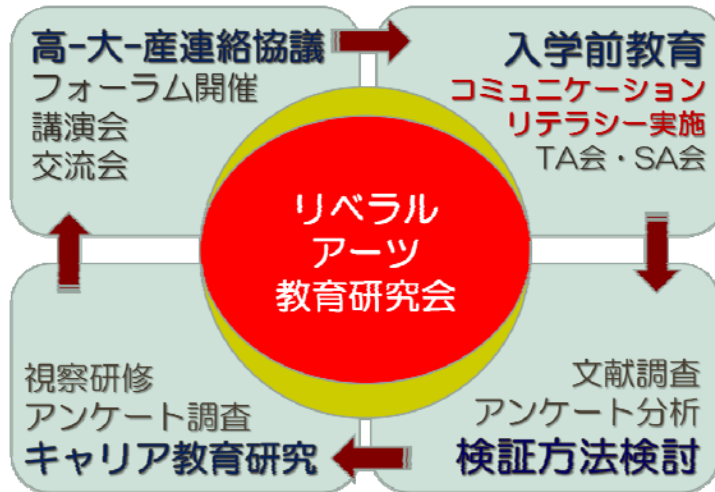


図 2.1 リベラルアーツ教育研究会の活動と PDCA サイクル

2.2.3 取組の実施体制

リベラルアーツ教育研究会は全学的な研究会とすることが全学会同で発表されている。これを担当するリベラルアーツセンターは、学長のリーダーシップの下に4学科6名の教員や図書館職員に加え、入試広報担当者、教務担当者、キャリアサポート部の担当で構成されており、学生の入学（入口）から就職（出口）までの一貫した教育取組が可能な体制となっている。

2.3 取組の評価体制・評価方法

本取組を評価するために、リベラルアーツ教育研究会内に評価部会を設置する。評価部会では評価方法を含め検討することになるが、三者の視点から評価を行う。すなわち高校教員からは高校3年次の進学決定後の有意義な接続教育となっているかどうか、就職担当者あるいは企業からは学生が正しい就業意識の醸成教育がなされたかどうか、そして受講者からは自身の振り返りも含めて職業を持つ社会人として自覚ができたかどうか、の評価である。そのためにはアンケートやアセスメントの実施が選択肢となろう。

効果の検証のために、下記の方法を実施する。（A）と（B）は、主に学生自身の自覚の調査、（B）と（C）は企業の観点、（D）は高校教員の視点からの、評価である。

（A） アンケート調査の実施

リベラルアーツ受講生に対するアンケートを実施し、結果を分析、フィードバックしつつ2年間で最適化を行う。また、新たな知見を得るための解析として、フリーコメント部分のテキストマイニングを試みる。

（B） 社会人力の推移の調査

本プログラムの目的のひとつである社会人力の向上を測る方法に関して種々模索した結果、アセスメ

ントを実施することになった。社会人力は、知識ベースで測ることのできるものではなく、さまざまな場面で適切な態度・行動をとることができるかどうかで評価される。教育学上、個人の「気づき」があつてはじめて行動に変化が生じ、そのような行動が身に着くまで数週間を要することが知られている。そこで、「コミュニケーションリテラシー」の受講前である2月に社会人力アセスメントを実施し、入学後の4月に再度アセスメントを行うことによって、行動に変化が生じたかどうかを確認した。なお、このアセスメントは、自己評価と客観的な評価からなっており、後者は様々な場面で社会人として取るべき態度や行動を具体的に問うて評価している。

- (C) 企業へのアンケート実施、企業からフォーラム・シンポジウムなどで直接評価の声を聞く
高大産連携キャリアフォーラムなどを開催し、本学の卒業生に対する評価や要望を直接聞くと同時に、企業へのアンケート調査を行う。
- (D) 高大連携連絡協議会などで高校教員へのアンケート調査を行う
本学と連携協定を締結している27校に対するアンケート調査を行い、評価を得る。

2.4 平成 21 年度成果

21 年度事業を実施し、下記のような結果や知見が得られている。

- (1) 21 年度の目標どおり、高大連携高からの入学予定者全員（200 名規模）を対象とした入学前教育科目「コミュニケーションリテラシー」の第 1 講～12 講を、第 1 日程と第 2 日程（各 4 日間）の 2 グループに分けて開講した。受講生の満足度は平成 19 年度に比して着実に上昇している（81%→92%→97%）
- (2) 前年度受講者（現 1 年生）に対し「コミュニケーションリテラシー」受講のアンケートを行ったところ、20%が「大変役に立った」、70%が「役に立った」との回答が得られた。
- (3) 研究会への出席や文献研究による調査・研究から、さまざまな E-ラーニングシステムが開発・市販されており、導入検討に値する、という知見が得られた。
- (4) リベラルアーツ教育研究会では下記の知見が得られた。
 - ・高大連携等を研究する企業との協働はかならずしも適当ではない。
 - ・諸外国の教育システムに学ぶべき点がある。
 - フィンランドでは、下位層を引き上げる教育を行っているが、高等教育は無償であり、日本の私立大学とはシステムが異なる。
 - 米国ではかならずしも学力の高くない高校生を大学でゼロから教育するシステムがある。

3. 平成 22 年度補助事業

3.1 全体概要と目的

本補助事業の全体の目的は、湘北短大型の入学前教育の確立によって、早期に進路が定まってしまう生徒の勉学意欲の維持と、短期大学での勉学への動機付けを行い、2年間という限られた時間を最大限活用し、本学の教育目的である「社会に出てほんとうに役立つ人材の育成」に資することを目指している。四学科それぞれの専門性をもった人材を社会に送り出すためには、大学では高校での学習内容とは異なり、職業をもつ一般社会人が備えるべき基礎能力を身につけることが重要であることを早期に理解させることが不可欠であり、高校3年次の進路決定後に大学初年次教育を開始する入学前教育の確立が必要である。このような入学前教育のプロトタイプとして、高大連携高校出身者対象の単位科目「コミュニケーションリテラシー」があるが、これを拡大発展させるためには規模拡大のみならず、高校－大学－産業界の連携による研究会をとおして内容の強化・最適化が必要である。

以上により、本学の教育理念である「社会に出てほんとうに役立つ人材の育成」機能の強化を図ることが本補助事業の目的である。

3.2 本年度概要

本補助事業の本年度の目的は、上記の湘北短大型の入学前教育の確立を達成するために、「コミュニケーションリテラシー」を入学予定者（約 600 名）の中から、21 年度比 2 倍以上の受講者（注：21 年度受講者 186 名）を目標として規模拡大して開講することである。規模拡大に伴い、連携高校以外の多様な高校出身者が増えるため、内容の検討と遠隔地からの入学者への対応も検討しなくてはならない。23 年度には、自立した入学前科目とするため、本年度は、21 年度に実施した調査研究の結果をもとに準備を行う。

3.3 平成 22 年度成果

(1) 目的と概要

本年度の目的は、上記の湘北短大型の入学前教育の確立を達成するために、「コミュニケーションリテラシー」を高大連携校からの入学予定者全数（約 200 名）を対象として規模拡大し、内容を進化させて開講することである。受講生の質の変化に伴う問題の洗い出しとその対処を検討する。そのためには、新たな教材開発のための環境の整備、新たな教育研究会の組織化と調査研究の実施、広く高校・大学・産業界に対しての周知、が必要である。

また、上記 2.4 でまとめた 21 年事業の成果を踏まえ、22 年度は、一方では米国のコミュニティカレッジやプレスクール教育の視察研修を行い、多様な学生を多く受け入れながらボトムアップを実現する方法を模索し、他方では高大産連絡協議から得られる本邦独自の問題やニーズを踏まえた教育方法ならびに教育システム（たとえばブレンデッドラーニング）とその構築法の調査研究を行う。また、客観的な評価を導入し、事業効果の検証を実施することになる。

(2) 実施内容とその成果

① 入学前教育「コミュニケーションリテラシー」の内容発信と環境整備

リーフレット等を 17,000 部作成し、今年度の潜在受講生に周知した。これにより、広く本事業の理解を得ることができたため、本年度の受講希望者は昨年度比 2 倍以上の 466 名（昨年度は 185 名）となり、目標が達成できた。また、他短期大学や企業との交流のきっかけとなり、さまざまな示唆を得ることができた。

② 22 年入学生対象の「コミュニケーションリテラシー」13-15 講の実施と単位認定

本学の教育を良く理解している卒業生を「リベラルアーツ教育サポーター」として雇用し、効果的な授業が展開できた。（H22 年入学予定者対象、A 日程グループは 4 月 17 日に実施、B 日程グループは 4 月 24 日に実施、受講者 185 名、単位取得者 176 名）

③ 効果検証（2回目のアセスメント実施）

4月17日、24日に「社会人キャリア力育成アセスメント」（社会人基礎力検定）を実施した。対象者は、「コミュニケーションリテラシー」受講前の2月に受検した1年生である。社会で他人とともに仕事を行う際に必要とされる社会人基礎力は、知識ベースで測られるものではなく、態度や行動に依拠するため、社会人としてさまざまな場面で適切な行動がとれるかどうか問われる。本検定は、自己評価も行わせた上で、具体的な設問に対して解答させるようになっており、結果を学生個々に返却するので、学生の自己分析や力の可視化にも役だった。

④ 効果の検証（全データを統計的に分析）

③で実施した「社会人キャリア力育成検定」の結果の統計分析を行った。受講前に対し2回目の検定結果では、社会人基礎力全般が向上していたが、とくに「働きかけ力」、「課題発見力」、「計画力」、「発信力」、「傾聴力」、「状況把握力」に有意な伸びが見られた。一方では、社会人として仕事をするうえで、一般常識や、基本的な言語・非言語能力も必要となるが、これらに関してはあらたな課題が発見できた。すなわち、2年間の短期大学教育の中で時間をかけて伸ばすべき力もあることが認識できた。内部アンケートの分析結果からは、大学生活に対する意欲など、昨年同様の傾向が見られた。

⑤ 取組の発表と調査

5月15日開催の教育工学会研究会（北海道教育大学旭川校）、6月5日開催の大学教育学会（愛媛大学）にて本取り組みの発表を行い、意見交換を行った。効果の測定の方法として、受講生の1年後のGPAの比較の質問があった。小規模（30人程度）であれば、受講生と非受講生で有意差が出るが、これは受講生にホーソン効果が働くためであり、受講生数が400人（全600人）になれば、GPAでの有意差は期待できない。理由として、以下の2点が考えられる。(1)全体としてのレベルが向上すれば相対的な評価は変わらない、(2)学業成績のみで測ることのできる力とは限らない可能性がある。また、行動の評価の方法に関して種々の助言や示唆が得られた。

⑥ 高大産連携キャリア教育フォーラムの実施（リベラル教育研究会の一環）

6月12日に「高大産連携キャリア教育フォーラム」を本学で開催した。約100人が参加した。第一部は「高校・大学のキャリア教育のありかた」と題するマイナビ編集長の望月一志氏の基調講演であった。第二部のパネルディスカッションでは、企業へのアンケート結果もサポートデータとして公開したが、日産自動車やソニーに就職した本学卒業生が企業人からの視点で高校・大学での学びを振り返る一方、職場上長から本学卒業生に対する客観的な評価を行うことによって、今後の教育のあるべき姿を多角的にオープンに討議する場とした。その結果、PBL教育の重要性が浮き彫りになった。

⑦ 海外カレッジ視察勉強会（リベラルアーツ教育研究会の一部）

8月13日に、青山TGセミナーの伊藤伸哉氏を講師として海外カレッジ視察研修のための内部勉強会を開催した。2グループで研修を行うにあたり、東部グループとシカゴグループでは着眼点異なるため、参加者がその意図を十分に理解する必要があった。シカゴ視察グループは、7カレッジの連携による City Colleges of Chicago が対象で、地域連携の在り方を主眼としているのに対し、東部（ボストン-ニューヨーク-ワシントン）グループは、新しい形態の高校(チャータースクール)、ユニークな学部や奨学金制度を持つ都市近郊型大学、都市部のコミュニティカレッジ、を視察することで新たな教育方法や制度を学ぶことを主目的としている。研修の事前理解に有意義であった。

⑧ 米国カレッジ視察研修

次の2グループで米国カレッジ視察研修を行った。得られた知見は、次年度の教育課程の再検討に活かされる。

A グループ（米国東部）【メンバー】 小棹理子（リベラルアーツセンター・情報メディア学科教授）、野口周一（保育学科教授 副学科長）、伊藤善隆（総合ビジネス学科 準教授）**【期間】** 9月3日～9月15日
【訪問先】 チャータースクール（ボストン）：Boston Collegiate Charter School, Roxbury Preparatory Charter School；四年制私立大学（ニューヨーク）：Monroe College；コミュニティカレッジ（ワシントン DC）：Community College of District of Columbia

チャータースクールとカレッジ（コミュニティカレッジと4年制大学）、という教育の縦のつながりにおけるそれぞれの機能を意識し、本学における教育の効果を高める方法の調査に重点をおいた。リベラルアーツ教育の在り方や、効率的な教育方法、学習意欲の持続方法、ブレンデッドラーニングの導入の有効性など、多くを学ぶことができた。

B グループ（シカゴ）【メンバー】 岩崎敏之（リベラルアーツセンター長・生活プロデュース学科教授）、佐藤清彦（事務局次長・教務部長）、山本 滋（学長室長）【期間】9月4日～9月14日【訪問先】シカゴ City Colleges of Chicago、Arizona 大学

Harold Washington College、Malcolm X College、Kennedy-King College など7カレッジの地域連携であるため、①ガバナンス体制、②リベラルアーツ教育、③大学の外部評価、④FD、などについて有用な知見が得られた。Arizona 大学において特筆すべきは、Teaching Center の機能が明確になったことである。

⑨ リベラルアーツ教育研究会（テーマ：海外カレッジ視察研修報告）

9月30日にリベラルアーツ教育研究会を開催した。5高校（厚木西、綾瀬、二宮、山北、平塚湘風）から5人の教員が参加した。とくにチャータースクールに関して多くの質問が寄せられ、大学入学前の教育のあり方を考える場となった。本学教職員参加者が5名と少なかったため、10月20日に再度学内のみで再度報告会を開催した。

⑩ e-ラーニング検討ワーキンググループミーティング（第1回）の開催（リベラルアーツ教育研究会の一部）

e-ラーニングシステムの調査研究を行うと同時に、e-ラーニングについての学内の理解を得るために、7月1日に教職員10名からなるe-ラーニング検討ワーキンググループを組織し、視察、調査研究を行い、今後入学前教育への導入を検討して行くこととした。e-ラーニングの先進事例として、リメディアル教育のe-ラーニングを軸として高大連携を実現している千歳科学技術大学(北海道、8月19日)や、キャリア教育支援のためのシステムであるN-CATSを開発した中村学園大学短期大学部(福岡、7月27日)の視察を行った。コンテンツ整備の問題と、システムに必要とされる機能を検討する上で重要な事例であった。

⑪ e-ラーニング検討ワーキンググループミーティング(第2回)の開催（リベラルアーツ教育研究会の一部）

10月20日にe-ラーニング検討ワーキンググループの第2回ミーティングを開催し、⑩の視察調査の結果をメンバーで共有し、討議した結果、今年度（23年4月）入学予定の生徒対象のコミュニケーションリテラシー受講生の半数に対し、Web 課題を課すこととした。残り半数の受講生には同一内容を印刷物として配布し、課題とすることとし、その結果を23年度事業に反映させることを決定した。

⑫ 研究会等での調査・研究

11月27-28日に大学教育学会2010年度 課題研究集会シンポジウム（武庫川女子大学）に参加し、キャリア教育の実践者の報告、大学から社会への移行支援というとらえ方、職業選択支援と生涯キャリア形成のための学問教育共同体の提案、など、興味深い観点から短大の教育を考えることができた。

⑬ 「ソーシャルコミュニケーションワークショップ」の開催（リベラルアーツ教育研究会の一部）

12月2日にナレーターの渡辺克己氏を講師に迎えて「ソーシャルコミュニケーションワークショップ」を開催した。教職員のコミュニケーションスキルを向上するためのワークショップで、学生・生徒も参加可能とした。約40名が参加した。厚木西、山北高校から参加があった。従来とは異なる身体を使ったコミュニケーションを体験することができ、授業等の展開に参考になった。

⑭ 振り返りアンケート調査の実施

1月～2月にかけて全学科の協力を得て1年生に対し入学前教育に関する振り返りアンケートを実施した。「コミュニケーションリテラシー」が「大変役に立った」、「役に立った」と答えた割合はそれぞれ21%と69%、計90%に達した。これに対し、学科別課題に対する同割合は、3%と40%、計43%であった。

⑮ SA/TA 会の開催

1月28日に、2月より開講する入学前教育科目「コミュニケーションリテラシー」に備えてSA/TA会を開催した。コミュニケーションリテラシーを一昨年受講した学生をSAに、外部の大学院生等をTAに採用した。SA/TA会では、准教育者としての業務を明確にし、業務日誌の記述を課すと同時に、相互に意見

交換を行ったため、生徒に対する教育効果を高めることができた。

⑯ 「コミュニケーションリテラシー」の授業1-12講の実施

入学前教育科目「コミュニケーションリテラシー」を前半A、B日程(それぞれ2月8日、2月9日より開講)に対し1講～12講を目標通り198名の申込み者に対して開講することができた。これは全入学生548名の36%にあたる。昨年どおり2グループに分けて2つの日程で開講している。また、受講生の満足度調査を行った結果、例年同様、93%が後輩や他人に勧めると回答した(19年度81%、20年度92%、21年度97%)。着実な成果を上げている。なお、3月に実施予定であった後半C、D日程(3月14日、22日開講)は、東日本大地震のため、中止となったが、それぞれ122人、126人の申込があり、A-D日程全体で446名(全入学予定者の81%)に達していた。これら準備段階のノウハウは23年度に活用することになる。

今回新たにWeb課題を課した。3月15日～31日までのWeb課題の総アクセス数は920件、受講生196人のうち、115人が課題に取り組んでいた。効果は、4月に確認することになる。

⑰ 効果検証のための1回目のアセスメント実施

2月8、9日に、「コミュニケーションリテラシー」受講前の高校生に対し、「社会人キャリア力育成アセスメント」(社会人基礎力検定)を実施した。この検定は、客観的に効果を測定する方法として期待でき、4月に再度アセスメントを行うことで、「コミュニケーションリテラシー」の効果を確認することができる。

⑱ 研究会/講習参加

2月から3月にかけて教育研究会やFD講習会に参加し、入学前教育の現状や、教育技術に関する知識を深めることができた。とくに上記項目①や⑩と関連した成果として、他の大学・短期大学(大阪成蹊大学、佐賀女子短期大学、高田短期大学)との交流が深まり、教育体制や教育方法、カリキュラムなどを知ることができ、その際得られた知見やコメントは入学前教育の改善につながった。

⑲ 高大連絡協議会・高大産連携講演会の開催

3月10日に高大連絡協議会/講演会を開催した(高大連携校から教員21名、本学教職員12名出席)。第2部講演会では、昨年同様、「OB・OGに聞くー現在の仕事と高校・大学で学んだことー」をテーマとした。3人の卒業生が自身のキャリアを考える上で高校・大学の連携の重要性を語ったが、とくに今年度は、職業を持った社会人としての視点のみではなく、専攻科卒業生1名からの視点を交えたため、さまざまなキャリアデザインを考える場となった。

4. 事業活動報告

4.1 高大産連携フォーラム（第1回リベラルアーツ教育研究会）

趣旨・基調講演・パネルディスカッションの内容等は本リーフの通りである。

キャリア教育フォーラム 高大産連携

— 社会人に聞く — 現在の仕事と高校・大学での学び

趣 旨:

キャリア教育が重要視され、さまざまな学びの方法や形態が模索される現在、高校—大学—企業のシームレスな接続を意識した連続性のある教育がより強く求められているのではないだろうか。

湘北短期大学では、職業をもった社会に役立つ人材が備えるべき基礎能力と専門能力の育成をめざして早期からインターンシップやPBL (Project Based Learning) を取り入れた実践的教育を行って参りましたが、産業構造が変化し、多様な個性を持った学生の増加する中で、後期中等教育や高等教育に求められるものも日々変化しているように思えます。

そこで、第一部では、現代のキャリア教育のあり方をマイナビ編集長の望月一志氏にご講演いただきます。第二部のパネルディスカッションでは、本学卒業生が企業人からの視点で高校・大学での学びを振り返り、現在の仕事にそれがどのように役立っているか、さらに現在の高校・大学へ要望・期待することは何か、多角的に検討します。また、職場上長から本学卒業生を客観的に評価していただき、今後の教育のあるべき姿を探ります。

■ 日 時: 平成22年6月12日(土) 13:20 ~ 16:00

■ 会 場: 湘北短期大学 6号館 611教室

■ プログラム

司 会: リベラルアーツセンターセンター長 岩崎 敏之

■ 13:20 開会挨拶 湘北短期大学 学長 米澤 健一郎

■ 13:30 基調講演 「高校・大学におけるキャリア教育の在り方」
— 講演者 — 株式会社毎日コミュニケーションズ マイナビ編集長
望月 一志 氏

■ 14:30 休 憩 (20分)

■ 14:50 パネルディスカッション コーディネーター: リベラルアーツセンター 小棹 理子

○日産自動車(株)追浜工場より2名 柏木 秀予 氏(本学卒業生)含む

○ソニーファリシティマネジメント(株)より2名 太田 友美 氏(本学卒業生)含む

■ 15:50 閉会挨拶 湘北短期大学 事務局長 松岡 良樹

■ 参加申し込み: 裏面に記載の要領にてお申し込みください

(1) フォーラム 記録

以下に基調講演の内容と、パネルディスカッションの記録を記す。なお、基調講演者、日産自動車(株)の発表者のスライドは末尾に添付してある (p.37-42、p.46)。また、参加者のアンケート集計結果も掲載した(p.47)

=第一部=

【岩崎センター長】

それでは会の冒頭、本学学長米澤よりご挨拶申し上げます。

【米澤学長】

皆さんこんにちは。お忙しい中を湘北短期大学までおいでいただきまして、まず感謝を申し上げます。今日はキャリア教育フォーラムということで、今流行りのキャリア教育について皆で考えようということでもあります。キャリア教育というのはなかなか難しいところでありまして、大学でもキャリア教育をどうするか悩んでいるところでもあります。

キャリア教育の一番狭い概念は明日の就職をうまくさせるための教育指導というところが一番狭い。これは勿論キャリア教育であります。その次は特定の職業に就くための知識だとかスキルを習得させる資格取得教育みたいなそういうのが入ると思いますけれど、そういうジャンルもあります。そしておそらくは、一番広いキャリア教育の概念というかコンセプトは、職業の如何を問わずあらゆる職業のところで活躍できる、あるいは社会で生きていける。そういういわば社会人力というものを身につけてもらおうという、そういうことが三つ目の一番広い見方、とそう思います。いずれにしても大学ではこの三つを教育していかなくちゃいけないという風に考えていますが、問題はどこに今申し上げた三つのうちのどれに重点を置くかという問題と、どういう方向でそれを学生に身につけてもらうかというのが難しいところでもあります。

今日のプログラムでは、最初に基調講演としてマイナビ編集長の望月さんに「高校・大学におけるキャリア教育の在り方」という、まさに核心に触れたお話をいただくことになっております。

そのあとパネルディスカッションで日産自動車とソニーに努めている湘北短期大学の卒業生とその会社にいらっしゃる偉い人というか責任のある方にパネルディスカッションを行っていただいて、だいたい今の学生はなっていないとかキャリア教育はこうあるべきだとかそういうようなお話を聞いて、私どもの教育の改革あるいは教育の方法の改善に役立てていけたらなという風に思っております。

そういう意味で皆さんにとって今日は意義のあるキャリア教育フォーラムになることを期待いたしまして、私の挨拶とさせていただきます。どうもよろしくお願いいたします。

【岩崎センター長】

それでは早速ですが、第一部基調講演毎日コミュニケーションズでマイナビの編集長をされている望月様をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

【望月氏】

皆さんこんにちは。ただいまご紹介をいただきました株式会社毎日コミュニケーションズの望月と申します。毎日コミュニケーションズという会社のことは、今日は会場に二年生の方も参加されていることですが、二年生の方は知っているという方いらっしゃるかもしれません。マイナビという就職サイトを運営している会社でございます。1973年に設立されまして、主に出版と人材という二つの事業領域で事業を営んでおりまして、私はその中で新卒の就職支援ということで仕事をさせていただいております。

今日はこの貴重な機会をいただきましてありがとうございます。今日はキャリア教育というテーマなのですが、私の仕事の中心は就職支援ということになります。

大学生・短大生・専門学校生の就職支援ということで、マイナビという就職サイトであるとか就職セミ

ナーといったもので学生の皆さんの就職のお手伝い、それから一方で企業の採用のお手伝いをさせていただいているわけなのですが、やはりこの就職というところでいろいろ今問題があるわけですが、その問題を解決するための一つの方法がキャリア教育ということになるわけですが、

まずキャリアの専門家研究家ではないのですが、実際毎年就学生の就職活動の様子、苦労している様子やそれから企業の採用活動の様子を一番近くで見ているという立場になるかと思いますがその経験から自分なりのキャリア教育の在り方をご提案みたいになると思いますが、私見も多分に含まれると思いますが50分ほどお話をさせていただきたいと思います。

パワーポイントを使ってお話を進めていきたいと思いますが

(スライド2)

内容はこのような流れになります。キャリア教育普及の背景というところ。

これは先生方には改めてご説明する必要はないかもしれませんが一応そのあたりから入らせていただきまして、まさに私どもの専門である大学生・短大生を取り巻く今の就職環境についてご報告をさせていただき、それから企業の人材観、このあとパネルディスカッションで実際に人事の方からいろんなお話があるかと思いますが、私どもも八千社前後の企業様と毎年お付き合いお取引がありまして、そういった現場から聞こえてくる声というものをまとめております。

それから実際に実施されている大学・短大のキャリア教育が今どのようなものか。実際に行われていてそこで起きている問題や課題について。そして高校でどのようなキャリア教育が期待されているのか、こういうものが求められているのかというあたりですね、この流れでお話を進めさせていただきます。

(スライド3)

で、まず

(スライド4)

キャリア教育がですね、普及といいましょうか話題になり取り組みが進み、今では大学・短大の7割ぐらいで成果の資料であったりガイダンスのようなものであったり導入が進んでいるのですが。その背景というものなんですが、一つには働き方。企業と社員との関係だったり、働く人々との価値観であるとかそういったものを含めて時代とともにだいが様子が変わってきたということが背景になるかと思います。それからバブル崩壊後、求人採用数が減ってきました。減っていく中で厳選採用という大量採用から厳選採用へ企業のスタンスが変わっていくとともに、しっかりとした求職者側のキャリア観であるとか明確な志望動機であるとか、そういったものが問われるようになってきたということもあると思います。

それからよく言われるように、七五三なんて言われますが早期離職の増加ですね。大学生は就職して三年で3割の人が辞めてしまうという。人材の流動化も進んでいますので、まあステップアップですね。自分のキャリアを活かしていい条件で転職していくという人も増えてきたと思います。

そういったものは否定されるものではないですが、「就職したら予定と違って」「自分のやろうと思っていた仕事と違って」というそのミスマッチですね。能力が十分に発揮できなかったとかそのミスマッチの早期離職。これはやはり改善しなければいけないだろうということですね。

それから最近特に、この一、二年特に企業採用担当者から指摘されますけども、学生の質が落ちてきたと。にわかに落ちてきたというようなことをよく耳にします。どんな質が落ちたのかというのは後ほどご説明いたしますが、

(スライド5)

このような背景があつてですね、キャリア教育が普及してきたと。最初にお話しました働き方の変化。これは学生の皆さんにぜひ聞いておいていただきたいんですが。学生の皆さんにとって過去の話というのは分かりませんから、過去との比較、今との比較というのは難しいと思うんですね。ですから皆さんのご両親であるとか先生方の世代、二十年前くらいとはずいぶん今の働き方は変わってきたということなんですね。

かつてはこういう終身雇用・年功序列。分かりやすく言うと会社に入れば後は将来が約束されているというか停年退職するまである程度普通にやっていたら三年目にリーダーになり、五年目に主任になり、十

年目に課長になりだとか。日本の企業は簡単に解雇ができないんですね。首切りができないのでまずはいい会社に入ることが、それが目標みたいなものだったんですね。

私自身も、私が就職したのは二十年前ですけどね。私の親もそういうような価値観でしたからとにかくいい会社に有名企業に入りなさいという風に言われました。私は有名企業には入らなかったのですが、入らなかったのかもしれませんが入らなかったんですけども、そういう価値観ではかつてあったんですね。ですから今言ったように、ある程度こうステップアップの枠組みが決まっていたと。そういう時代があったんですね。かつてね。で、その場合に企業というのはとにかく有名企業・大手企業というのが一番間違いないから親としては子供にはなるべく大きな有名な企業に入ってもらいたいという思いが強かったんですね。今でもご両親の世代はそういう価値観の人が多いと思いますけどね。

ところがずいぶん実際の企業の人事システムであるとか、社員の価値観であるとか変わってきたんですね。やはり実力主義、ですね。かつては同期の年取ってあまり変わらなかったんですね。三年目になれば何百万五百万とかそんなに差がつかなかったんですね。そんなにその競争原理というのが働いてなかったという。

今は会社に入ってから競争があります。そこでやはり差がつく。その競争心を企業は利益の拡大に活かしているという考え方ですから組織に依存するというスタンスではダメで、組織に入っていかに自分の力をちゃんと発揮していくか。何も教えて面倒をすべて見てくれるわけではない、自分でやらなきゃダメだという風に変わってきたと。自分で仕事を作り出すようなスタンスでないとダメだよという風になってきたので、有名企業に入ればいいという就職ではもうダメですよという。

やはり自分の力が発揮できる就職をしなきゃいけないし、そのためには自分のもう少し先の、就職して十年後二十年後という長いスパンで将来を展望していける、どういう人生を歩みたいというのか自分の能力をどのように活かしていくべきかということを時間をかけてじっくりやるべきということですね。

それがキャリア教育。

(スライド6)

普及の背景ということをお話しましたんで、次に就職環境ですね。

(スライド7)

いま非常に、お集まりの皆さんは十分にご承知のことと思いますが就職環境というのは非常に厳しいですね。これは大学院生の求人倍率。リクルートさんが毎年大規模に調査をして新聞やテレビで報道される数字なんですけれども。2011年。今の短大二年生の方ね、まさに皆さん。それから四大の四年生が今就職活動ですけれども。求人倍率ね。1990年からずっと推移を追ったグラフなんですけれども、1.28 ということでやはり比較的厳しい数字になります。厳しい数字ではあるんですけども。

有効求人倍率とはですね、転職なんかのマーケットですと0.47。最近0.5になったんでしょうかね。二人に1社くらいしか求人がないんですけれども、大卒・短大卒含めるともう少しいいです。求人は一般のハローワークに言わせる求人よりずいぶん多いんですね。大学生・大学院生で言うと1.28ですから、一人の学生に対して1.28社の求人があるということですね。ですから新卒というのは日本の就職の中では少し特殊な領域といいましょうかね。新卒採用は定期的に継続してやっていきたいと言う企業はそういう思いがあります。ただ過去から比べると非常に厳しい数になるということとは間違いないですね。

(スライド8)

つい先日発表になりました文部科学省の調査した内定率。これはこの春に就職した人たちの内定率。22年3月に卒業した人たちの内定率。これは大学生ですけれども、91.8%。いい時は96.9%ですから5%ですか、減りました。内定率が下がりました。就職が決まらずに卒業していった人が増えました。

(スライド9)

短大生の場合、これもやはり、下がってますね88.4%。いい時は94.6。大学生・短大生とも内定率はこの関係ですからやっぱり下がっています。たださっきの有効求人倍率のように、二人に一人しか求人がないというレベルとは少し違って、落ちてはいますけれども、まだ就職内定率、就職希望者に対しての内定率といえばちゃんとやれば9割近くくらいの人が就職できるというレベルにはなっていますから。

今の就活生は非常にもう、危機感ですね悲壮感というか不安感、すごいです。当然ですね。新聞を見れば少し経済の業績・企業の業績は良くなってきましたが、雇用に関するニュースというのはまだまだ厳しいものばかりですから。それから先輩たちが就職に苦労しているということで、当然危機感は強いと思うんですけども。ただちゃんとやれば就職できる環境ではあるということとも言えると思いますね。でも企業は採用をすごくまだ抑えています。

(スライド10)

そしてその分、質にこだわっておりますね。数はそんなにたくさんとらないけれども、そのぶん優秀な人を取ろうという思いが非常に強くなっています。

これは2010年なんですかね、2009年卒から2010年卒。この春に卒業した人たちに対しての採用に関するスタンスなんですけども、採用基準を厳しくしたと。09年から10年にかけて厳しくしたとの回答がぐんと増えました。10(年)の調査はこのあと発表になるんですが、おそらくこれより低くなることはないですね。もう少し厳しくしてみたい。だと思います。

それくらい企業は厳選採用のスタンスなんですね。徹底しています。

(スライド11)

企業に聞きました。

採用はそんなにたくさんはしませんがね、でも優秀な人を取りますね。でもそんな中で採用担当者にとって一番の悩みは何ですか。そうすると採用数を絞りますから、たとえばセミナーの動員てのは会社説明会とかセミナーとかそういう会に学生さんを集めるといいますかね。それはそんなに難しくない。悩みじゃなくなってきたんですね。当然ですね。数を減らしてますから。ですから悩みは今はそんなにないんですね。

採用費用の削減ていうのはありますね。業績があまり良くないので採用にかけるお金も絞られるというのはあります。それは悩みですね。でも募集欄は確保。セミナーの動員と同じような雰囲気ですけどもそういったものは減ってるんですが、ここがですね、ここ。学生の質が低下してきた。最近特に顕著になってきています。質が低下してきた。うちの会社の採用基準に達する人が少ない。減ってきたと。というようなことを指摘しています。これが今の就職環境と採用する側の悩みということですね。

(スライド12)

今企業はどういう人材を、じゃあ求めているでしょう。

(スライド13)

新卒採用で企業が重視するもの。大学生・短大生の皆さんは二年間、四年間でいろんな経験をします。勉強してクラブをやりアルバイトをし、いろんな経験をします。その中で、勉強で教養が身につくでしょうし、身につけているでしょう。そして専門知識・専門的な勉強もしていきます。そして場合によっては資格、その学科によっては資格を取るというところもあります。そしてそのヒューマンスキルというものがあります。ヒューマンスキルが身につけていきます。ついているはずですが。企業はこのヒューマンスキルというように言われる、もうちょっと具体的に言うと行動力だとか主体性だとか発想力だとかコミュニケーション能力だとか。

新卒採用というのはここを重視するんですね。もちろん資格がないと仕事ができないものは別です。

こちらの湘北短大なんかですと、かなり専門的な学科がありますからそういったところはそこで専門知識は問われますけれども、一般的に言うと仕事に直結しないような学問があります。文学部とか社会学部だとか、わりといろんな仕事に応用が利く守備範囲の広いような学問がありますから、そういったものについてはもう特にもっぱらもうヒューマンスキルなんですね。

今採用活動も早期化しています。早期化するということは専門教育・専門知識がどれだけその人に身についたかということを見届けるということなく、その前に内定を出すということですね。

短大生でも今就職活動が早くなっていますね。ということはその人のモットーだとかポテンシャル。潜在的なこういった能力を見て判断しろというのが企業の新卒採用になっておりますね。

(スライド14)

経済産業省が三年ほど前でしょかね、今組織で働くために必要な力というのは何でしょう。ということとを研究してました。いろんな企業の人だとか学校関係者であるとか交えて研究をして大きくこの三つ「前に踏み出す力」そして「考え抜く力」「チームで働く力」。この三つは業界だとか職種だとか企業規模に関わらず、どんな仕事でも組織であれば公務員でも民間企業でも最も必要な力だよという風に定義付けをしたものなんですね。でこういうものを選考で確認しようとしているんですね。

このグラフで数値の高いところはまさにその書類選考やエントリーシートという応募書類なんですが、そういった書類や面接で選考ですね、選考で確認しよう。この主体性とか発信力とか傾聴力とかこれは面接で聞きますね。規律性だとかこういったものを選考で確認しよう。

で、(グラフで) 低いものは選考ではなかなか確認できないものですね。大事だけれども選考では確認できないのでそれは配属になってから採用してからトレーニングしようという風に考えているようです。

(スライド15)

そしてエントリーシートという二年生の方は今書いているかと、もう提出した方もいるかもしれませんが今大学生・短大生の採用においてもエントリーシートという応募書類がですね、こういったものを提出させる企業が増えています。

面接。本当は全員面接したいんですけども物理的に全員面接はできないので、申し訳ないけれども書類を出して下さい。そのかわりスペースをたっぷり用意しておきます。思う存分自分をアピールしてください。そういう書類です。

でこの自由記述欄ですね。たくさんスペースを設けてある自由記述欄。どういうことを聞かれるかという企業によっていろんな設問があるのですが、だいたいこの三つだと思います。

「学生時代にどんな事をしてきましたか」「あなたの強みを教えてください」それから「どうして応募したんですか」という志望動機ですね。面接でもこの三つは必ず聞かれるんですね。ですからいかに問いにしっかり答えていくか具体的に答えていくか。スペースをたっぷり用意しました。具体的に説明してほしいからなんですね。一言二言一文ではなくて一行二行ではなくて具体的に説明して欲しい教えて欲しいからということで、独自で書式を設定設計して提出を求めると。

多くの就活生がこれに悩まされます。一社分のエントリーシートを仕上げるのに4.9時間というアンケートの結果が出ています。これはただ物理的に書けないということではなくて、書くことがない書くことが見つからないから進まない。書くことというのは自分の強み。自分の強みがなかなか見つからない。

志望理由。これは、(たとえば) 食品メーカーに応募する人食べ物が好きだから。それだけでは真剣にないですね。でもそれくらいしか思いつかない。

実際はなかなかどうして応募するのかという理由付けがしっかりできない。自分と仕事をちゃんと結び付けられないんですね。学生生活で取り組んできたこと、どんな学生にもやってきたことはあるはずなんですけどどうしても難しく考えちゃうんですね。なんかそのもう既に出来上がった成果を示さなきゃいけないんじゃないかという風に思うので書けないんですね。

でも実際は成果になる前、大学三年生、短大二年生の終わり頃から就活っていうことは、そこまで企業は本当に期待しているところもあるかもしれませんが、期待できないと思いますね。「途中なんでまだやってる最中です。今まさに小さな芽が出たところです。これをどんとこれから膨らませていきたいんです」ということを言いたいところですね、就活生も。でもこんなことを聞かれたら書かなきゃ。これが就活生をずいぶん悩ませているということですね。

(スライド16)

就活が一段落した頃にアンケートを取ると就職活動始める前に何をやっておけばよかったですかと聞くと、この一般常識。これね、筆記試験でありますから。そこで政治経済いろんな時事問題とか全然できないと。って言っている人は多いです。

それから自分の適性、業界についての知識。自分と仕事のことでですね。自分と仕事のことがまだ今まさに面接真っ最中なんだけれども整理できていない。見つからない。明らかになっていない。毎年多くの就活生がこういうところで悩んでいます。後悔しています。

(スライド17)

これは企業に聞いた質問ですね。ここ二、三年の新入社員の特徴傾向どうでしょう。これは後のパネルディスカッションで実際どのような話が出るか楽しみなところなんですけれども。今の新入社員、上の方危機感「適度な危機感・緊張感を持っています」がちょっと高いですね。

それから「チーム思考・他者視点」。人のことを考えられるようなそういう人は少し多いんじゃないですか。これはいいところですね。

下の方があまり良くないところ。「受身的である」「競争心が低い」「リスク回避傾向」「打たれ弱い」ところを指摘しています。最近の若い社員は昔に比べるとこういう傾向があるんじゃないかと。

(スライド18)

そして具体的に採用担当者がおっしゃっているコメントをよく聞きます。「普通の子が多い」と。「可もなく不可もなく」「悪くないけど良くもない」「なかなか差別化できない」。こう意欲が伝わってこないですね。頑張りますっていう意欲が伝わってこない。本当にやる気があるのか、判断ができない。自分の考え、自分の意見がしっかり語れない、主張できない。

面倒なことから逃げる、逃げたがるんじゃないか。自分勝手。ちょっと辛辣なコメントになっています。相手の立場に立てない。マナーが欠けている。こういったことを書類選考や面接をしながら実感しているようです。採用担当者がね。

学生の皆さんはこういう話を聞くと自分たちがダメ出しをされちゃってね、就職これからどうしようって思うかもしれないですけどね。これは傾向ですから、傾向。昔に比べるとこんな傾向が強くなっているんじゃないかということで全員がこういう人なわけではもちろんないですね。優秀な人ももちろんいます。傾向でとらえてください。ですから、これが今就職に関する問題といえますかね、就活生もいろいろ苦労しています。思うように職業の選択ができていない。企業もちょっと悩んでいます。優秀な人材をどういう風に取りようか、悩んでいます。

お互いにマッチングしないと。お互いにさっきも言いましたミスマッチ、苦労してお金をかけて採用したのに三年で退職するということになったらお互いミスマッチもったいないですね。三年ではそんなに素晴らしいキャリアはまだ身につかないでしょうし、企業も採用にかけたお金をまだ回収する教育研修だろうがたくさんお金をかけますからこれからお金を回収できるかと思ったらもう辞めちゃったということがお互いに残念ですから、ここを何とかしなきゃということですね。これがキャリア教育に結びついてきているわけです。

(スライド19)

で実際に私もまあ大学・短大の方とお付き合いがありまして、

(スライド20)

実例みたいなものをちょっと上げます。

その前に、今文部科学省のですねキャリア教育を推進していこうということで、これは最近この来年の春、次の年度からの話なんです、大学・短期大学の設置基準の中にこの青で表示したキャリア教育のですね、キャリア教育を必ずやってくださいという大学や短期大学に要請。それをまあ一つの義務付けですね。をするということになりました。社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を身につけるとそういうカリキュラムにして下さい。ということですね。短期大学も同じようになりますけれども。そういう動きに最近なりました。

(スライド21)

そしてこれは同じく大学・短期大学に対して平成22年の補助金ですね。文部科学省が30億円くらいでしょうかお金を用意して、これはその取り組みのガイドラインというか文部科学省が示した趣旨なんですね、こういうことにお金を使ってくださいという。予算を用意しましたからということですね。

職業観・勤労観を培う、ワークライフバランスだとか個性能力を把握しつつ将来の進路を自らの責任で選べるよう主体的に大学生活を組み立てるということですね。座学によって得られる専門的知識や技術が企業などの第一線でどのように活用されるか実地に学ぶだとかですね。座学だけではなくてこういったも

のをやってくださいという最低限の知識能力であるとか職業人ですね。

こういう取り組みをぜひ実践してください。で素晴らしい取り組みに対しては国が予算をつけますということも丁度まさに始まっているところです。国のキャリア教育、若者のキャリア教育を支援しようということですね。短期大学も支援する体制をこれからますます整えていくというような流れにあります。

(スライド22)

実際にキャリア教育のうまいやり方があると思うんですね。どれが正解なのかズバリこれだというようなものはないんじゃないかと思うんですけども、いろいろ試行錯誤で大学・短期大学は取り組んでいます。

これは外部講師を招いて講演会形式で行われたものの例です。担当の先生がコーディネートをして各業界ですね、テレビ局の放送局長でしょうかね企業の社長さんであるとか女優とかね、珍しいと思いますが女優さんと呼んでいるとか医師を呼んだりとか東京都副知事を呼んだりとか。いろんな社会の第一線で活躍している人に学校に来てもらい、仕事についてキャリアについて語ってもらおうと。そこから学生にはいろんなものを吸収してもらおうというようなやり方があったり。

(スライド23)

もう少しアカデミックなやり方ですね。同じようにゲストスピーカーを呼んだりするんですが、労働仕事の意味を理解できる人たち、社会の勤勉社会の仕事意識だとかちょっとその勉強の一環というかですね専門の先生がついてやるようなプログラム。これはあのキャリア形成という全事業科目で15回くらいの講義になっています。こんなやり方があったり。

(スライド24)

それから我々のような就職支援会社ですね、委託をするという方法もあります。

キャリアプランニングのそういったセオリーみたいなものを専門の会社が流れを作ってますね、自己分析みたいなのを組み込んだり、中には外講師を呼んだりもしますが、これは全14回ですけれども全14回15回くらいの中で段階を踏んで少しずつ職業意識をたかめ自分の理解・仕事の理解、さっきのエントリーシートありましたね。先輩たちが後悔している。自分と仕事の理解がなかなか進まない。ここ一番の規模というかね中心になってきますから、「自分の自己概念」ちょっと難しい言葉を使っていますが、自分のことを理解しましょう、職業のことを理解しましょうというこれがプログラムの中の中心に置かれているというそういう内容になっております。

(スライド25)

初年次教育という特に大学においては入学して大学一年生に勉強に本格的に入ってもらう前にもう少し基本的なことを勉強になることを学んでもらおうということで、その大学を理解しましょう、歴史とか自分たちが学ぶ大学について理解しましょうとか、それからまあ単位の話とかシラバスの見方とか、薬物とかこんなのはダメだとかね。お酒の飲み方の注意だとかこういうところから入っていくんでその穴にキャリアデザインの要素を組み込むというやり方なんかも増えてきているようです。

初年次教育の中にキャリアの要素を組み込むような事例です。

(スライド26)

今いろんなやり方でキャリア教育が実施されていますけれども、これが義務付けられて7割くらいの大学が導入してますけれども、まだ残りの3割はこれからその科目のカリキュラムに組み込んだりしていくと思うんですけどね。

その今の課題ですね、今のプログラムがあれを受講した学生がしっかり自分の考えをもって自分と仕事の理解が明確になって単位を取っているかというとは実はそうではなくてですね、なかなか難しい。学生にとってもこう少し漠然としていたりだとか、なかなかすぐアクションを起こせないようなものですからいろいろ課題が多いです。

今度必修化ということになるとですね、大学と短期大学にとっての話なんですけれども専門の教員の確保ですね。マンモス大学一学年五千人、六千人、八千人とか大きな大学になりますけれども。そういったところで全員キャリア科目を受講させようとするのと履修させようとするのと、担当の先生教員ですね、外か

ら入れるのか中の先生方をそういう授業ができるように訓練するのかちょっと分かりませんがね。そういうことはどうするんだろうねって言われています。

それからキャリア教育のですね、学部学科によって違ったものにしていかないとその学部学科の既存のカリキュラムの中でもずいぶんキャリア教育が実現できているようなものもあると思うんですね。一様に同じようなものを施せばいいというものではやっぱりないと思うので、今は多分にアウトソーシングだとか汎用的なものをねこう入れてやったりすることが多いと思うんですけども、もう少し内容を見直していくブラッシュアップしていく学部学科の特性に合わせたものにしていく必要があるんだろうなという風に思います。

それからやっぱり先に取り組もうという主役の意識ですね。主役である学生さんたちがそういう話を聞いてこれに向けて答えていけるかというね。将来に前向きになれるか。そういうきっかけがあって自分の自分たちの本業である学業にまたさらに打ち込んでいけるかどうか。どうこうモチベーションを上げていくかというところの問題だと。今は逆に言うとそれができていないところが多いということですね。講義は聞けるけどなんかいまちよくわからないな、でも単位は取りやすいしとかそういうのは結構多いそうなんです。

本人たちがやる気にならないと意味がない。それからヒューマンスキルってさっき申し上げましたが、行動力だとか主体性だとかコミュニケーション能力というのは座学で講義形式でいくら聞いても身につかないです。それをじゃあどうやって実現していくのかこれも課題ですね。

インターンシップ。インターンシップもやはりキャリア教育の中の大きな要素だと思いますが、これもこうもっとどう広げていくかということが今課題になっている気がしますね。

(スライド27)

そして、最後に高校のキャリア教育。私は高校で実際に実施されているキャリア教育の詳しいことを知らないんですけども

(スライド28)

これはあの私どもの会社の別の事業部ですね。マイナビ進学という高校生の方に進学情報をお届けする雑誌だったりサイトが、マイナビの新卒者の方のマイナビとは違う別の兄弟サイトなんですけれども、この事業部が関わったアンケートの調査なんですけれども。ちょっと字が小さくて後ろの方見えないと思いますが高校生の仕事観ということで、「将来就きたい仕事について考えている」という風に答えた方、これ高校関東の高校数十校だったと思いますね。一二三年生。考えているという回答が当てはまるという人が45.4%、やや当てはまるというのが29.8%ですから7割以上の高校生が将来就きたい仕事について考えているという、結果が出ました。

今日お集まりの高校の先生方は実感体感されている、もしかしたらそんなに高いのかそんなに低いのか違った受け止め方があるかもしれませんが、このようなアンケートの結果でいうとこのような結果になりました。

「自分では将来就きたい仕事を決めている」という風に答えた高校生が当てはまるというのが35.9、やや当てはまるが23.4ですね。

私はそれまで思っていた高校生像とはずいぶん違って、すごく仕事のことを考えているんだなと頭の中に仕事というものが入っているんだな。私が高校生の頃は入ってなかったんですね。ということもあってか、すごく意外でした。

そして「就職した後の仕事の内容や会社での様子がイメージできている」人、仕事に対しての関心はあるんですけども、具体的なイメージができていますかという問いに対しては逆に低くなっているのですね。そう思うが9.4、ややそう思うが22.6。

「五年後・十年後のあなたが仕事をしている姿を思い描いているか」という問いに対しては当てはまる12.2。

やっぱりこの割合からみるとぐんと下がります。ですから仕事について思いはあるけれども具体的な情報はなくて、その先に進めていけないということがこのアンケートの結果から見てとれると思いますね。

もし彼らの今の思いに応じてあげられるような仕事に接する機会であるとか仕事に関する情報があればこのパーセンテージがぐっと上がってくると思うんですけども、実態は今こうなっているようです。そして

(スライド29)

将来就きたい仕事について考えているという人と考えていないという人に分けて、これだけは身につけておきたいと思うような科目や勉強の内容がありますかと聞きました。

そうするとやはり仕事について考えている人ほど勉強や科目、身につけておきたいと思うようなものが明確になっているという風に答えています。

もうひとつ、

(スライド30)

将来就きたい仕事について考えている人ほどもっと学校の勉強を頑張りたいと答えています。ですので、やはり仕事というのは一つの学ぶ意欲であるとかきっかけであるとかやっぱりつながってくるということだと思いますね。

それからどここの大学に入るといふそのまあ入試のための勉強ということも大切だと思いますが、やはりこういう仕事に就きたい、そのためにはどういふことを学ぶ必要があるのか、そのためにはどういふ学部を選択するのかどういったように進んだらいいのかというやはりそういう目からはキャリアという観点ですね。高校生はやっぱりキャリアという視点で進路を選んでいく。そういう風になっていくのかなと思います。

(スライド31)

集約をするとですね、やはり自分に合う仕事。自分とは何ぞやといふか自分の特徴・他の人との違い・得意分野・苦手分野そういったものを少しずつ意識をし、そしてそれに合う仕事、これは大学も短期大学も高校も共通じゃないでしょうか。で社会人もそうじゃないでしょうか。社会人も今の仕事が自分に本当にベストマッチなのか、今力が発揮できているのかどうか、自分に向いている仕事はもっとほかにあるんじゃないかとか。

会社にもうお任せ、私は会社の指示にすべてしがいますので移動・他部署に行けと言われてれば行きます。という忠誠心やそういうことも現実にはありますし必要なんですけれども、自分の中で今どうなのか。今力が発揮できているのかどうかといふことをこれは職業人生を通じておそらくやっていくことなんじゃないかな。

こういう場を作ることがひとつ高校生においての高校というね、自分だけのものじゃないかなと思いますし、それから社会が求めるその基礎能力。さっきのヒューマンスキルみたいなものですね。大学・短期大学の課程の中での支援影響力はどんどん充実したものになってくると思うんですが、高校生の段階からスタジオを作っておくといふことはやはり有効だと思います。

これも時間がかかることですし、なかなか学校教育の中で実施するのは勉学というものがある中で実施していくといふことは簡単なことじゃないと思いますが、ヒューマンスキル。組織で働くために必要な力というものを少しずつこう養成していくといふことが必要なんじゃないかと、大きく二つに分けられるんじゃないかなという風に思います。そしてそれらをもう少し具体的に言葉にしていくと、

(スライド32)

こういうことかなと思います。目標ですね。目標が明確になり、それに対して目標を立てるということですね。学習計画もそうですし、どういふ大学や短期大学に進むかといふその目標もそうでしょうし。目的・目標といふのはやっぱり大切で社会に出てからもそれが必ず道を通していく上で目的・目標、それに向かって仕事をしていきますから、そういう意識を持つといふことは大切だと思います。

それからいつも同じ仲のいい友達だけでコミュニケーションとるんじゃなくていろんな人と立場の違う人、価値観の違う人とこうメールとかではない実際に膝を突き合わせたり体感できる相手の人の情や言葉を体感できるような距離感で意見を突きあったりそういうことをする事が社会に出て必要です。

社会に出るともちろんそうですね。仲のいい人たちだけではないです。社会の中は仲の悪い人もいます

し、上司がいるし部下がいるしお客さんがいるし発注先・ビジネスパートナー、いろんな人たちとの仕事をしていかなければいけなくて、それが組織で働くということでそのためにさっきの経済産業省の社会人基礎力というものがありました。そういったものを努力して自分の意見をしっかり言葉で表現する。メールだけではないです。メールだけではなくて言葉で表現するというのも訓練が必要でしょう。

それからさっき人事の人が指摘しているっていいましたね。苦手なことから逃れているとかリスク回避とか。社会に出たらそういうわけにもいかないんですね。出来ないことをやる難しいことをやるということにみな価値があって、学生生活の中でこれまで私こういうことは言ってきました。いろんな学生にね、中学・高校の時そんなことやってなかったね、大学生の時にやってなかったんで偉そうなことは言えないんですけどね。

今社会はそれにちょっと期待していると。そしてちょっと苦手じゃないかなと指摘されているので力を養っていくということ。それから達成感。何か小さなことでも達成感。クラブ活動は達成感っていうのを味わいますね。頑張った、優勝したとか優勝じゃなくても小さな達成感っていうのはいろんなところにあると思います。

やっぱりその達成感というのは大事で、社会に出てからでもそうなんですね。仕事ひとつ成し遂げた期待に応えられた、頑張れた。それが自分の自信につながって次の高いレベル、次の仕事に活かしていけるという本当その繰り返しなんですね。そういうことを早いうちに体験してもらえるといいかなというふうに思います。

キャリアプランと社会性、なんという言葉が一番適切か分らないんですけどもいろんな表現があると思いますが、社会性であったりさっきの社会人基礎力みたいなものだったりそういったものを少しずつ例に職業観、自分の将来キャリア観なんて言いますけれどもそれと基礎力のトレーニング。これもやはり大学・短期大学・高校と共通した課題じゃないかなと思います。

そのレベルは年齢であったり、成長段階に応じて変わってくるんでしょうけれども、少しずつ段階的にこういう力を制していくというかですね、生徒さんの立場から言うと身につけていって就職活動で社会に出ていく。そうすると今採用担当者が指摘しているようなものが少し改善していくんじゃないでしょうかね。

やる気があるね。目的があるね。志望動機、明確だね。あ、こういう仕事がやりたいんですか。伝わってきます。個性が良く分りますという風になるんじゃないでしょうか。

(スライド33)

一つの事例としてこちらの湘北短期大学さんのHPを拝見させていただいて、実はこの取組みはこの文科省の採択事業のということで、いったんこれは今は終了しているということなんですが、こういう取り組みをされているんだということで少し興味を持ちましたのでちょっとご紹介していきます。

学生さんにですね、この商品開発に携わってもらおうというプロジェクトでチームを組んでメンバー募集企画案出しプレゼンテーション。それを新しい商品みたいなものを完成させて報告会、みたいなものですね。こういう取り組みというのがいつも一緒にいる二人三人の仲間じゃなくて、同じ大学けれども初めて出会う人たちと一緒に目標を立てて計画を立てて頑張って挫折をしたりやったねという達成感に浸ったり。これはまあ企業の人や報告なんかを聞いてくれるんじゃないでしょうかね。企業の人と接してみたり、こういう取り組みがまさにさっきの社会性や基礎力を本当に身につけさせる、養成できるものじゃないかなという。座学で講義を聞いていてもこういうことが身につけません。

ただこういう取り組みはなかなかそう簡単にできるものではなくて、ないんですけどもすごく効果があるものだと思います。いかにこういう機会を学生生活の中で少しずつ少しずつしていけるか作っていくか、高校もそうですね。ずいぶん違ってくるんじゃないかなと思います。

(スライド34)

あとは今日高校と大学の方が参加されてますが、今こちらの湘北短期大学さんではこのような高大連携ですね、高校生の方が湘北短大に入ってスムーズに授業に学生生活に入っていけるように、コミュニケーションリテラシーという講義を入学前に大学と高校が連携をして協力合ってこう支援をしてい

くと。スムーズに学生生活に入ってきてもらえるように。

そしてその中でコミュニケーションをグループワークみたいなものをやられるそうです。コミュニケーション能力を鍛えられるだとか少し訓練していく。助走期間ですね。そういう助走期間を作っていく。

入学してなんかよくわからない。立ち止まってしまう。学業に身が入らない。就職活動が早いものから一年生の秋とか冬になるともう就職活動に入らなきゃいけないのであんまり立ち止まっている時間はないんですね。だからそれをもっとスムーズに入学してすぐに学生生活に入っていけるような取り組みをされているそうです。こういったものもこれからまだこういうことを実施しているところは少ないと思いますが増えていくんじゃないでしょうか。こういう風に取り組んでいると、思います。

(57 : 15)

はい、丁度時間になりました。脈絡のない話だったと思いますが、私は最初に申し上げたように就職活動の現場をつぶさに目の当たりにしていろいろな問題があると感じて、それを改善していけるものはやはりキャリア教育でありキャリア教育というものはこういうものであったらいいかなと。個人的な部分も多分にありますが、思うものをちょっとお話をさせていただきました。ご清聴どうもありがとうございました。

【岩崎センター長】

望月様ありがとうございました。じゃあ十分くらいありますので、二、三もしご質問があれば受け付けたいと思います。ご質問がおありの方は挙手をお願いいたします。せっかくの機会ですのでどんな事でも結構ですのでもしご質問があれば。どんな事でも結構ですのでいかがでしょう。

【松岡事務局長】

先生どうもありがとうございました。データに基づくいろいろな情報を聞かせていただきました。

先生はヒューマンスキルという言葉でいろいろなことを表現されまして、これは私の考えていることとほぼ一致しています。人間力のあたりですけれども。そこは全く一緒なんですけれどもそれらを、先生、トレーニングとおっしゃいましたけれども、どうやってこの短大で身につけさせたらいいのか悩んでいる最中なんですけど、具体的にそのアカデミックな先生方はどう関わったらいいのか、私のような職員はどう関わったらいいのか、豊富なご経験の中でヒントがあれば教えていただきたいんですがよろしく願います。

【望月氏】

あの教員とその学生さんとのコミュニケーションをやはり増やすというのでしょうかね。そういうことに尽きるんじゃないかと思いますし、それから学生同士であったり他大学の学生であったり。就職支援の中でグループディスカッションというのは企業の採用方法で手法として増えてきているものですから、グループディスカッション講座みたいなものをやるんですね。自己分析とはこうだとか講義形式でもある中でじゃあグループディスカッションというのが最近増えてきたから一回やってみよう。じゃあ6人のグループを作ってその時は他大学の学生がこうグループになってやってそうすると満足度ですね、その講座の満足度を見ると講義っていうのはそこそこあるんですけどね、そのグループディスカッションの括りでとらえる模擬っていうのが一番満足度が高いんですね。それをやったあとしばらく盛り上がってですね、学生同士で「ちょっと静かに」とこちらが言わなければいけないくらいすごく楽しいんでしょうね。他大学の学生と接点を持てた、こんな学生がいるんだって。最初グループディスカッション上手いかわからない学生が多いと思うんですけども、ちょっと発言できたとか。そういった機会があまりないからだと思うんですね。ないからやってみて少しできたとか発言ができなかったけれどもグループの人が発言を促してくれた嬉しかったとかですね。そういうことでものすごく彼らはその1時間2時間半満足して帰っていくんですね。そういう機会というのはやはり有効なんだという風に思いますし、それと同じようにある大学でこれは授業の中でグループワークみたいなことをやってもらった時に、うちの大学にこんな個性的な仲

間がいると思いませんでしたとかつて全員が言うんですね。ということはやはり普段の生活というのはいつも誰でも同じようなメンバーで生活をしているからうちの大学にもこんな人がいるんだなということにその機会を通じて気づくきっかけになったのかなあと思ったりもするんですね。

やはりそういう普段一緒にいない学生間でのコミュニケーションや先生方とのコミュニケーション、もちろん立場の違う大人との社会人とのコミュニケーションというものの場をゼミであれホームルームみたいなものであれ一般の授業であれクラブ活動であれ、そういうことが基本的なことのような気がします。

【松岡事務局長】

どうもありがとうございました。

【岩崎センター長】

他にご質問があればお願いします。

【内海先生】

先生どうも貴重なご講演ありがとうございました。

あの最後にうちの学校でSHOHOの話がありました。関わっていた教員の一人としてひとつ質問があるのですが、ああいう活動っていうのは確かに非常に効果があると思います。それでただその時にずっとやっていて疑問に思うというか、どうにかならないかなと思うことが。

光っている学生がますます光っていくってそういうことなんですよ。もともとやる気のある子が参加してますます光っていく。それはそれで意義があることだと思っています。ただもう一つの問題というのはそういうものに参加しようとしなくてそれほど積極性が高くないというような学生に対してなにかうまく働きかける方法はないかなと思っているのですけれども、もしそういう事例等思い当たるものがあつたらぜひ教えていただきたいなと思ひまして質問したわけですが、よろしくお願いします。

【望月氏】

それはですね。本当に多くの大学関係者の方がまさに悩んでいるところなのですね。

一年生向けのキャリアガイダンスやることが多いんですけども、本当参加人数が少ないんですね。

何千人っていうマンモス大学が何十人とかですね。私一回講演頼まれて行ったら二人というところがありました。三千人くらいというところで二人ですよ。

やっぱり入学して当初はやはりキャリアとか就職という言葉には普通は響かないと思うんですね。ですからそれは必修科目であつたり授業科目の中でそういう機会を作っていったり、それから学生のタイプにはよると思うんですけども、一回やってみたら少しできたというまず最初にきっかけを作つてあげることで僕なんか私なんか無理だろうとか、苦手だなという人に対して少し強制的な場を作つてトライさせることで、そこにはちょっとしたフォローだとか後押ししてあげるようなことも必要かもしれませんが、一回やってみさせるみたいなそんなきっかけみたいな次の段階としてそういう取り組みが必要あるんじゃないかなという感じがしますね。

任意で意欲のあるやつが集まって来いってやってもなかなかこれは集まらない様ですね。いろいろ話を聞いてみても。

【小田井先生】

私も全く同じように考えていて、やはり授業の場で小さな失敗させるとか、ちょっとショックを与える感じのものがなかなか難しいかなと思っているんですけど。

一方であんまりその見極めが甘くてジャンプの分が大きすぎるとやはりそこに鬱々としてしまう学生も出てくるということもあるので、なかなか見極めが難しいところなのかなと思っています。

こちらのコメントですけれどもどうも回答ありがとうございました。

【望月氏】

全体で言うような課題はある程度ハードルを下げて少しくゲームみたいなものでやったりだとか、なるべく多くの人が最初とつきやすいようなものにする必要がありますよね。

【岩崎センター長】

ありがとうございます。あと一件くらいあれなんです。今回このフォーラムも接続教育・入学前の授業という取り組みの一環で行っているんですが、今日も高校の先生方からも参加されているので高校の先生から一件あとご質問いただきたい。

【大塚先生】

今日はどうもありがとうございました。綾瀬高校の大塚と申します。

高校の教育の立場から質問させていただきますけれども、高校生は大学生以上に仕事に対するイメージってのがなかなか持てないっていうんですかね。その上に大学なり短大なり専門学校なりって進む子が多いものですからその先まで考えられないっていうことで、高校生の仕事観て私は言いましたけれども、自分と仕事の将来を考える場がすごい必要ですとか社会が求める基礎能力の養成だとおっしゃってましたけれども、具体的にどういう取り組みが考えられるかなと思っていろいろ高校側としても模索中なんですけれども、なにか面白いアイデアがありましたら教えていただきたいなと思います。

【望月氏】

私もですね、その辺りにつきましたはそんなに深く研究をしているわけではないんですけれども、さっきのSHOHOの取り組みのような、やっぱり学生同士が何か一つの作業をするそのボランティアみたいなものでもいいと思いますし、地域と何か連携を取ってやったりとか高校の中で実際にキャリア教育というか指導を軽く、先生方がどれくらいおられるであるとか外部の会社が支援していくという話もするんですけれども詳しいことはわからないものですからどういう形が作れるかっていうのが具体的にわからないんですが、やっぱり学生同士が学生がなにかに参加して体を動かし言葉でしゃべりとかそういうことなんじゃないかなと思います。

それは体育祭だとか文化祭だとかそういったことでしょうね。やられていることもあれも基礎力を知らないうちに養っていくというんですかね。経験している部分だと思うんですけれども。

あまり答えになってなくて申し訳ございません。

【岩崎センター長】

どうもありがとうございました。予定時間ピッタリで今二時半です。ここで第一部を終了して休憩時間に入りたいと思います。第一部望月様どうもありがとうございました。

=第一部 終了=

＝第二部＝
パネルディスカッション

パネラー

日産自動車株式会社追浜工場 品質保証部 第二品質保証課 工長 馬場 聡氏
同 柏木秀予氏
ソニーファシリティマネジメント株式会社 人事部 採用研修課 統括課長 野村雅子氏
(兼 ソニー株式会社 総務センターSHR 室ヒューマンリソースマネジャー
兼 人事部門ダイバシティ管理室)
ソニーファシリティマネジメント株式会社 東京サイト サポート部 太田友美氏

【小棹】

第二部のパネルディスカッションを開始いたします。

ただいまの基調講演でご指摘いただきましたようにキャリア教育は若者の企業観・職業観の調整と社会人や職業人として必要な能力の育成、この二つの側面から捉えられると思うのですが、いずれも一朝一夕に達成されるものではありません。高校・大学・企業の連携と連続性、つまりつながってつなげていく教育というものが需要だとご指摘がありました。

ここではこのような観点のもと、高校・大学・企業というつながりのあるキャリア教育を具体的に考えたいと思います。ここに参加している学生の皆さんにとっても大変参考になる話が多くいただけると思いますのでぜひご自分の将来に活かしていただきたいと思います。

前置きが長くなりましたがパネラーをご紹介します。さん付けでお呼びすることをお許してください。

壇上私の左手になりますが、日産自動車株式会社追浜工場品質保証部第二品質保証課工長の馬場聡さんです。

同じ部署に所属の柏木秀予さんです。柏木さんは情報メディア学科2006年卒業生です。

ソニーファシリティマネジメント株式会社人事部採用研修課統括課長の野村雅子さんです。

野村さんはソニー株式会社総務センターSHR室ヒューマンリソースマネージャーを兼務されておられます。また人事部門ダイバシティ管理室にも所属です。その視点からも興味深いお話がいただけるものと思います。

ソニーファシリティマネジメント株式会社東京サイト同部門サイトサポート部太田友美さんです。太田さんは総合ビジネス学科2009年卒業生です。

申し遅れましたが私は、進行を務めます小棹でございます。よろしくお願いいたします。

それでは早速ですが本学卒業生のお二人から現在お勤めの会社でどのようなお仕事をなさっているのか、また高校と大学での学びが現在の仕事にどのように活かされているのかお話いただきたいと思います。それではまず、日産自動車の柏木さんよりお願いいたします。

【柏木氏】

日産自動車追浜工場より参りました柏木です。よろしくお願いいたします。

(スライド2)

私の勤めている職場といたしまして、神奈川県にある横須賀市の追浜というところで働いています。こちらですね、工場勤務です。

(スライド3)

生産している車両車種といたしましては、ティーダ、ブルーバードシルフィ、こちらの学校でも使用されているキューブ、あと先日発売されたジューク、今年末に発表になる予定の電気自動車LEAFを生産しています。

(スライド4)

私の仕事の内容といたしましては追浜工場の品質保証部に所属し、お客様によりよい品質の自動車を提

供するために自動車や部品の品質のデータを管理しているのが私の仕事となっております。以上、パワーポイントの方はないんですけども、学校で学んだことといたしまして、私小田原城内高校の卒業でして今現在ですと小田原高校になっていますが、普通科なんですけど外国語コースというちょっと特殊なコースに所属していました。学校で学んだことといたしましては英語がメイン、授業の半分が英語でした。あとはそれに関わるコミュニケーションが最も大事なことだと思っております。

またこちらの大学で学んだことといたしまして、情報メディア学科でしたのでパソコンの基礎を学ばせていただきました。また学校の授業以外で行きますと文化祭実行委員での運営に関わることでですね、広報部門を担当しておりましたので報告・連絡・相談の大切さや難しさを学ばせていただきました。

また卒業課題で先ほど望月さんのご説明でもありましたようにSHOHOでソニーの内部サイトの構築をやりまして、実際そういうところで外との連携を取ることの難しさまた達成感を得られる時のうれしさなどを学ばせていただきました。

現在の仕事といたしまして日産自動車、今国内だけでなく海外にも拠点はたくさんあります。アメリカにもありますしイギリスにもあります。タイにもあります。他にはインド、ロシア様々なところにあります。

大学と高校で学んだこと、その二つを活かして得たもの、関連性として得たものとしたしましては年齢・性別・国籍に関係なくコミュニケーションを取ることの大切さなど今実感しております。

今私の職場では高校卒業で入社される方もいます。なので下は19歳、上は定年までいます。19歳から60歳までの方と対等にお話する。そういうコミュニケーション能力が私は必要だと感じております。

大学ですと同じ年かそれ前後位の年齢層としか話さないと思うんですよ。特にメディア学科の学生さんは課題が多いので実習室にずっと籠りっぱなしになってしまうと思うんですけど、ネット内だとまあいろいろな人と話すけど実際にその本当に、じゃあ学長と同じくらいの年の人といきなり初めて会った時に話ができるかと言われた時にどうなんだろうかと考えてみてください。とても難しいことだと思います。そういうことを学校では学ばせていただいたかなと感じておりますし、社会人となってまだまだ難しいところではあるなと感じ取れています。

【小棹】

ありがとうございました。それでは太田さんをお願いいたします。

【太田氏】

改めましてソニーファシリティマネジメント株式会社サイトサポート部メールサポート課に所属しております太田友美と申します。よろしくをお願いいたします。

はじめに会社概要です。私たちソニーファシリティマネジメントは、主役は働く人・舞台は地球環境という企業理念を持ち日々仕事に取り組んでおります。働く人と地球環境を大切にするワークプレイスソリューションカンパニーです。簡単ですが会社概要といたしまして代表取締役社長の橋谷義典を筆頭に約千人の社員が在籍しております。資本金は七千万円、年商は約二百億円となっております。

次に事業概要です。ソニーファシリティマネジメントは基本となる三つの事業分野に分かれ、ファシリティビジネス、セーフティビジネス、オフィスサポートビジネスの三つに分かれてきめ細やかなサービスメニューを有しています。それぞれの分野とサービスで専門技術の採用ソリューションほか、それらの相互運用によって企業活動に土台作りを総合的にサポートしております。

先ほど説明した三つの業務分野のうちもう少し簡単にご説明させていただきたいと思います。

ファシリティビジネスなんですけども、品質コスト環境など合理的なマネジメントで建設プロジェクトを推進しております。主に建物の建設や管理業務を担っております。

次にセーフティビジネスです。オフィスや生産ラインに潜む労働災害リスクや火災環境汚染の防止など地球環境に優しいビジネス形態での取り組みをサポートしております。安全衛生の管理を担っております。オフィスサポートビジネスは快適・便利・効率的にオフィス生活を促進し職場環境をバックアップしてお

ります。

私はその三つの中のオフィスサポートビジネスの分類に所属するサイトサポート部はこの領域に属して仕事をしております。これから細かくご説明させていただきたいと思います。現在の仕事内容なんですけれども、まずサイトサポート部の概要としたしましては、日常の問い合わせ業務から会社のイベントの企画運営まで幅広いサービスを提供しております。業務のフロー把握、リスクの明確化からこれまでの経験と蓄積されたものとのベースに改善と標準化により安定したサービスを提供しております。その部の下の私が所属するメールサポート課は管理業務とメールセンターオペレーション業務の二つに分かれております。その中で私は管理業務を担っていて主に青字になっています契約業務、請求業務、顧客管理、品質管理、長期伝票管理をしております。

分かりづらいと思いますので少し掘り下げてご説明させていただきたいと思います。

メールセンターという言葉がこちらのパワーポイントの方に書いてありますけども、ソニーの各事業所にある社内の郵便局のようなところになります。ソニーグループ間を社内イントラで結び書類や荷物を届ける郵便や宅急便の配送受け入れ窓口というような役割を持っております。

東京圏のメールセンターの配置図になるんですがこのような形で転々としております。東京圏だけで10個のメールセンターがあり、やはりソニー株式会社本社になりますメールセンターが一番大きいですし、物量がとても多いです。常に車で行ったり来たりして荷物や書類を運んでおります。主な取扱品目になりますが、郵便や宅配便、荷物や刊行物などがあります。こうして毎日毎日日々荷物などが運ばれているのですが、実は年間でカウントしてみますと社内便が二百五万件、荷物が七十九万件、郵便が百三十四万件ととてもすごい物量になります。今の数字は東京圏だけの物量になりますので全国にたくさんのソニーグループ会社がありますので、総合物量は倍以上になると考えられております。

それでは実際に一例をあげて業務説明を致します。

まずSさんがA事業所からB事業所に荷物を運びたいと考えました。そして荷物を運ぶためにA宅配業者へ依頼をしました。そして荷物をA宅配業者はB事業所に運びます。そうすると運んでもらったので当然運送料が発生いたします。そして私が担当している請求処理業務が発生するという仕組みになっております。詳しく説明いたしますと、運送料が発生してA運送会社から請求書が送られてきます。そしてその請求書に支払処理を行います。そのうちに利用者のSさんの部署に請求をするという業務を毎月しております。その中でほとんどがオンラインでの作業になりますが、今の説明を一件とカウントしまして一ヶ月約五千件くらいを担当しております、とてもたくさんのデータが私の手元に集まってきます。

以上が私の業務の一例になりますが、最後にこの業務を一年やってきて得られたことはまず責任能力です。与えられた仕事は最後まで責任をもって期限内に遂行するんだと、時間と期限を守りかつ的確に行いそれに伴い責任能力が向上できその難しさも学びました。二つ目に行動力です。先ほどのA運送会社というように協力会社がたくさんいらっしゃいまして打ち合わせをされてお客様にいかに分かりやすく利用しやすくするかを話し合ったりしています。またお客様の意見を頂いた際も協力会社との打ち合わせを設けて改善していくのもその場を設けるっていうことを自分から積極的に行えたと思えたので行動力をつけることができました。

三つ目にコミュニケーション能力になります。一つの仕事にはたくさんの人が関わっており、一人で仕事をしているわけではありませんでお互いに配慮し合うことが大事だと思いました。お客様とのやり取りは基本メールで行いますが文章では双方の認識のズレがあったり、自分の思い込みによって相手とのズレが発生する場合があります。電話やメールなどをうまく利用してコミュニケーション力を身につけられたと思います。

以上三つをあげましたが、一年間で社会人としてたくさんのことを学ぶことができました。そして高校や大学では皆さんの手元にあるプロフィールを見ていただくと分かりやすいと思いますが、今の様な三つもちろん高校と大学からでも得られることができます。

私は中学の時からバレーボールをやっているんですけれども、部活動で得た協調性やコミュニケーション能力や大学で得た社会マナー主体性などが大学や高校で得られて社会でもこれらでうまく仕事に活かせる

ていたと思っています。

湘北ではやりたいことが自分であった際はなんでもチャレンジすることができるので、たとえば部活動でもそうですサークルでもそうですし、委員会でも活躍できますし、そういう面で主体性が得られたかなと思っています。以上です。ありがとうございました。

【小棹】

太田さんどうもありがとうございました。

さてお手元に、参考資料としまして本学が合同企業説明会の際に参加企業へお願いしたアンケートの回答結果を配布してございます。本学の教育では学問だけでなく人間力の育成も重視しておりますが、今、スクリーンにお見せしているのはその教育への評価と要望の変化、と捉えていただいてもいい結果ではないかなと思います。(p.42～45)

下の方は平成15年つまり7年前ですね、7年前に150社を対象として得られたアンケート結果です。設問は本学の学生を実際に採用していただいた企業に対して、学生の各能力が平均より優れているのはどれかということを三つ選んでいただいております。赤で示している方になるのですけれども、もっと向上して欲しい力は何かということも併せて聞いています。今、申し上げましたように7年前の時点での結果ですけれども、コミュニケーション能力を評価いただいておりますが、もっと向上して欲しいといったようなお声も多く聞かれたかと思えます。

一方、上の方ですが、平成22年、今年の3月の結果です。こちらはキャリアサポート部のご協力を得まして、同じようにアンケートを取った結果です。コミュニケーション能力に関しては高評価の方が伸びているのではないかと思います。つまり、コミュニケーション能力を上げることに努力してきた結果かとも思いますが、いかがでしょうか。ただし、その一方で、他の能力でもっと向上して欲しいというご要望も多くいただいております。

これはあくまでも私どもの結果で、まだまだ不足と感じられているところもあるかと思いますが、さていかがでしょうか。

さて、今度は実際に卒業生をご覧いただいております上長の観点から、馬場さんの方から何か本学の卒業生の能力に関してエピソードがあったらご紹介いただきたいと思います。

【馬場氏】

(スライド5)

皆さんこんにちは。日産自動車の馬場と申します。よろしくお願いいたします。

柏木さんは実質五年目ですね入社して五年目ということで、実は私も五年前に管理職、管理監督者に上がったというところで、同じタイミングで新入社員といった形でやってきたのを非常に覚えています。柏木さんが入社したのが、女性が入社したことが実は初めてと。日産自動車の現場で女性が入るということははじめてだったので、やはりどう対処していいのかっていう不安があったのも実は私も覚えています。そんな中でですね、やはり女性の目で見た現場といったところを実感させられまして、その事例をご説明させていただけるかと思ひまして用意させていただきました。

これはうちの作業になりますけれども、実はこれ一個、書いてありますけれども55キロから79キロくらい軽いんですね。これを毎回手でこう移動しないといけないという作業がどうしても発生しているということで、男性の力であれば別に重いというのを何気なく作業してた。そこで問題がない、重いのが当たり前という観点でずっと仕事をしてたんですけど、柏木さんがいざやろうかなというのととてもじゃないけどできません。じゃあどうしようかっていうことで、いろいろクレーンを付け持ち上げたらどうだ、となると時間がかかってしまうと。じゃあその他手立てはないかという工作案をいろいろ出してですね、こういった検討をですね、実案していくんですね。55キロ79キロのものをいかに早く楽に動かすかっていうそれをやるためにはどうすればいいのか。方策をいろいろ案出しをしまして、で最終的にやはりコスト安く早く楽にできる工作はないかということで、台車で運ぼうという案があつていろいろこう機甲を検

討してもらってですね、どういう台車がいいのか、台車っていつでもいっぱいありますのでね。いろんな現物を用意してですね、これで運んだらどうかというのを試行錯誤して、最終的にはですね、こういった形のものを作成。他の部署を含めてご協力いただいて。今現在これを使っていますけれども、誰でも簡単に運搬できるという。

ベテランの方々、今までやっていた方々は当たり前のように重いのを引きずっていた。女性の目から見てこういう改善も進んでやっていただいたというこれがほんの事例になります。

他にもたくさんありますけれども、非常に助かっているのが現状です。やはり見る目が違うと視点が違うというところですね。

柏木さんと五年間こう一緒に仕事をしてきてですね、今言ったのとまったく同じで仕事というのは仕事を覚えなさいっていうことは教えてもらえれば誰でも覚えるものなんです。繰り返せば。何度同じことやっても繰り返せば覚えられます。自然にこれって日常の中で身についてきています。

で、重要なのは、これ私が思っている事ですけども、重要なのはいかに早く、今言いましたようにいかに早くできるか。これがまあ日々に私も言っていますけど日々改善です。こうやりなさいって言うてできることは当たり前で、じゃあ次やる時にもっと早くできないか、もっとこうした方がいいのはいいか、というのはやはり若い人たちの。今働いているベテランの方々っていうのは頭がどうしてもかたくなってきています。よって若い人たちがいろんな方向から見てですね、改善したらいいんじゃないか、こうしたらいいんじゃないかっていった案をですね、どんどん出して欲しいっていうのが私なんか求めてる現場サイドでのお願いー依頼になってしまうかな？。

そうした中でですね、五年後十年後って言ってますが、実は明日明後日明々後日また何かが変わっていくんじゃないかと。職場でも言ってますけれども、三ヶ月先で同じことをやってるんじゃ、こりゃダメだよと。三ヶ月先でなんでもいいからひとつ変えて仕事をしようね、というのが私の持論です。やはり進化するものに発展はない、と言うのが私の考えです。前はこうやってやったんだけど、こうやってやった方がいいのじゃないかなって考えて欲しいのが私の思いです。

(スライド7)

それから日産自動車の全体の教育というところで簡単にご説明させていただきます。こちらが生産工場の体系になっています。

担当職から上級担当職、指導職、工長職って、係長職っていうことでだいたいこのへんが、下の方が三年未満の方々ですね。そこからまあ徐々に仕事があってくると。その中で、先ほどありましたように初級教育・中級教育・上級教育ということで、各ステップごとに日産自動車では教育が入ってまして、ここで座学等勉強しています。そんな中、柏木さんはここの中級教育でですね、実は日産短大というところに二年間行っています。よって実質三年間は会社において四年目からはまた大学に入ったんです。これは日産の中にある短期大学ですね。ここでいろいろ更に特化したところの専門分野に教育を受けるというので二年間行ってもらっています。で、今年丁度帰ってきたと、いう状況です。これからさらにまたステップアップしてですね、教育はしていくんですけども。

これも先ほど言いましたように座学がほとんどになっていますので、これは覚えれば覚えます。覚える気があれば100点取れるし、なければ覚えられません。それはもう個人のね、100点取るんだという思いで教育を受けているか受けていないのかの差です。

ここからですね、マネジメント教育。日産に入ってからようやくこのへんからですね、先ほど言いましたようにコミュニケーションの教育が入ってきます。これは私も受けましたがコミュニケーションと簡単に言いますがコミュニケーションで何かと。コミュニケーションは二通りありましてね、1Way、2Wayコミュニケーションで私なんかは良く言うんですけども、一方的な話は1Wayなのでコミュニケーションではありません。必ず2Wayでやりなさい。自分の意見も言う、人の意見も聞く。聞くのもコミュニケーション、言うのもコミュニケーション、ぜひ2Wayコミュニケーションをやろうねというのが教育に入ってきます。こちらについてはそれなりの経験を積んでやっていきましょうという。ただまだ若い人たちはまずは覚えることは覚えようねというのが日産のやり方ですね。

最後にですね、今言ったのがそのままです。会社に入ってから勉強と教育ってあります。充実したこの教育関係のものでありますし、実は海外支援というものも入ってきてます。初っ端に話ありましたけれどもグローバル化ということで英語とかね中国語とか覚えなきゃいけないということで、年を取ってからだととても大変なのでぜひ若いうちにですね覚えるチャンスがあるんであればぜひ積極的に覚えておいた方が後々楽かなと思いましたので、今回このようにご報告させていただければと思います。

最後ですけれども、今現在自分自身目標があると思います。各自今日の目標、明日の目標、いつの目標かわかりません。二年後の目標かもしれません。その目標に向かってですね、長い目標かもしれないし短い目標かもしれないし、とにかくやっぱ頑張っただけ欲しいかなと思いますんで、ぜひ皆さんこれからも頑張っただけいただければと思います。

以上になります。ありがとうございました。

【小棹】

まさしくキャリア教育ですね。高校・大学だけではなく生涯を通じてというお話、ありがとうございます。

それでは野村さんの方から、特に女性のためのキャリア。ダイバシティ開発部にご所属ということで面白いお話が伺えるのではないかなと思います。

それでは野村さんよろしく願いいたします。

【野村氏】

野村でございます。座って失礼させていただきますけれども、私は太田さんの直属の上司ではありませんけれども、太田さんの上司の方からですね、太田さんはどうだと裏でヒアリングをしてきましたら、責任感のある子だということと失敗してもですねそれを改善する力、必ず改善してくるという力を持っているということですね。まずあの社会人としてはクリアかなという風に思っていますので頑張ってください。

それではですね、この後ちょっと私の方でたまたま今人事をやっておったりダイバシティという切り口で担当させていただいたり、またソニー株式会社での関連会社になるんですけれどもそちらの方で研修採用というところも担当させていただきますものですから、ここの辺を取り交ぜてですね、採用、それから研修、それから女性のライフキャリアということでこのあたりでお話させていただければなという風に思っております。

話がですね、この三つの種類がバラバラになって出てくるかもしれませんが、それは申し訳ありませんがご理解くださいませ。それでは次お願いします。

(スライド「身近な話題（採用）」)

これはあの三部編に分かれてまして、まず身近な話題ということで今採用活動をやってらっしゃると思いますので採用のところから。

それから二つ目につきましてはちょっと先の話。来年の今頃どっかの会社に就職した時に何をやっているのかなというところのイメージを具体的にご紹介できればなと思っています。

それから最後三つ目は女性のライフキャリアについてということで。だんだんこう将来に向かってですねお話ができればなというふうに思っております。

(スライド次)

いきなりあのこういう資料を出したんですけれども、今年は採用の面接を実際私さしていただいております。ですので採用側からするとどうなんだというところの話ではありますけれども。

先ほど望月様の方からもシートの具体的な表が出てましたけれどもその中でどんな学生を採用したいのかというところの中でやっぱり学生の時に一生懸命やってきたところ。では自分の強みでありここという「売り」になっているというところなんですけれども、まさにその通りなんですね。

その志望理由とか動機っていうのは一応こう欄にはありますけれどもそれが本当に本当の理由なのかというところで、多少疑わしいところがあります。でどこが疑わしくないのかというと、やっぱり学生の時

に何を一生懸命やってきたかというところなんです。ここを一生懸命書いていただくということと、あとこれによって面接に来ていただいた時にここを切り口にして話を突っ込んで聞くわけですね。これが事実かどうかを確認する。それから本人の、先ほども言葉が出たように社会人力とかですね、そういうようなところにいかに結びついている人なのだろうかという。ここら辺のマッチングを採用側は探っているんですね。

今の話はかなり私の個人的な要素が入ってますので、これがすべての採用面接者かどうかは別ということとでお願いしたいと思いますけれども、で、あとは売りをどうその会社が求めているそのポイント。先ほどのヒューマンスキルと言ってみたり人間力と言ってみたり社会人力と言ってみたり。そことどうやってつながってというその接点をこれまた一生懸命考えないといけないんですね。そこがキーなんですよ。

実はですね、私は三田にある某大学のキャリアアドバイザーをちょこっと手伝っていることもありまして、大学三年生の方の面談を去年、一昨年とやっているんですけども。その中でですね、往々にしてあるのが「私には取り柄がありません」というところから入ってくるんですね。取り柄がないわけではないでしょうと。いうところから話はスタートするんです。

そうなってくると本人はやっぱりその会社の面接に合格するためには何かこう、カッコいいことを言わなきゃいけないとか、たとえばクラブだったらなんとかの部長をやってみました、副部長をやってみました、キャプテンをやってみましたというのが売りだ、それしかない。くらいしか思っていないんですね。実はですね、その採用側ってそういうことを別に求めているわけではなくてですね。先ほど望月さんから難しく考えちゃうって言葉があったと思うんですけども、まさにこの難しく考えちゃうってんですね。

でこちらが何を聞きたいかっていうと、なんでもいいんです。たとえば「勉強を頑張りました」でもいいんです。ただ勉強を頑張りましたっていう言葉を本人から聞くと我々は何をするかという、じゃあ勉強はどれくらい一生懸命頑張ったかを聞くわけですね。普通勉強は一生懸命頑張るのがスタンダードだとするとあなたはそれ以上に勉強をしたはずでしょうという前提が成り立つわけで、そうするといかに他の人と違って勉強したんですかっていうところがポイントになってくるんです。ノートの取り方なのかそれとも情報の取り方なのかそれともその理解する時間の早さなのかっていう。それはもう個人個人それぞれですので、それは解答はありませんけれども、そういう形で我々は聞いていくだろうし。

あとはですねその取り柄がないというかですね、売りをどうやって考えるかというところの一つの事例になればいいかなと思うんですけども。面談の時にですね「取り柄がない」から始まり「じゃあなんか遊びだとか趣味とかそういうのはないの」っていう話をしたんですけども、そしたらディズニーランドに年間30回だか60回だか、ものすごい行ってるんですね、話を聞くと。「え、なんで何十回も一年間に行くわけ」っていうところから話が始まるわけなんです。でそうすると「えっと、いやあの必ずディズニーランドには新しいものがあるんです」って言い出したわけですよ。

その瞬間にこれは一つのネタになるんですね。それを採用側から見ると「あ、これってもしかして一年間に何十回も行っている持続力があるのかな」とかですね、「同じところに何十回も行ってる、なんか自分なりのこだわりがあるのかな」とかあとはファンタジーの世界とすると「想像力のある人なのかな」っていう、そういういくつかの視点で見ていくわけなんです。

だからさっきの接点、ていうのはそういう接点のことを言ってるんですね。だから言葉を社会人用に変えていくと、あなたの一生懸命やっている勉強でも遊びでもなんでもいいんですけども、それはどうつながるのかという言葉の変換なんです、これ。

そういう前にですね、たとえばアドバイスされるとかそういうことをすると本人に取り柄がないっていう話は無いと思うんですね。私個人としては。なのでちょっとこうした取っ掛けと言うところのヒントというかですね、そういうのをこう差し上げられるのがいいんじゃないかなと。そうすると本人もある意味自信が持てる。やっぱりこれで行こうと思った瞬間に面接官に何を言われても返せる力が出てきますから、カッコいい言葉よりも本当に自分がやったことを語ると。それが熱意につながったりやる気につながったりっていうことじゃないかなというふうに私は思っています。

それから就職状況が非常に厳しいというのはわかるんですけども。あとはやっぱりそのマッチング、

雰囲気がこの企業と来た学生さんとがなんかこう雰囲気がやっぱり合わないとか縁がないというんですか。それは実際見てあるような気がしますので、決して皆さん方の実力がとか能力がとかそういうことではないということもありますので、決して卑下せず頑張りを続けていただくということが必要かと思います。

それから最初が長くなってしまうんですけども、あとはそういう売りとかっていうのを見つける手段は大人の人がするものもあるでしょうけれども、やっぱりご家族が結局ずっと一緒に暮らしているわけですからご家族のヒントっていうものもあるかもしれません。やっぱりあの先ほど米澤学長から頂いたんですけども、家族みんなでというキーワードがありますので、ぜひ就職についても家族みんなで戦略を考えると、私の個性はなんだとかそういうコミュニケーションから就職の作戦戦略を立てて考えるというようなことをやっていただきたいなという風に個人的には思っております。ちょっと長くなりましたね。

(スライド「ちょっと先の話」)

端折んなきゃいけないですね。

【小棹先生】

申し訳ありません。今日は時間が限られておりますので

(スライド「ちょっと先の話」)

【野村氏】

次に行きますけれども、

(スライド次)

来年の今頃、じゃあ何をやっているんですかというところです。会社に入ったらというところで。

新人の一年目研修。一年目研修で何をやるかっていうとまあまあ配属前研修であってマナー研修やったりとか、あと7月は丁度弊社ではですね、4, 5, 6の三ヶ月は試用期間7月1日から本採用ということになりますので、その前の研修を入れたりそれから秋の研修を入れたりしております。

これは何をやるかというところでですね、そもそも仕事のベースを作ったりとかですね、先ほど言われている個性がないというようなことをですね個性を引き出すような、それから強みは何かとか、あとはこれからの自分の課題ってなんだろうかということをきっかけにする為の研修であります。その他ですね、各種研修っていうのは新人以外のいろんな階層に対してこのような研修をしております。

(スライド グラフ)

これはもう我々のいま私の担当しているところの研修の全容ですけども。

赤い丸で書いたところが、左上が新人に対する研修。それから真ん中がグローバルということで英語に対する研修。一番下がコミュニケーションということで「しゃべり場」ですね、こういう研修を入れております。

(スライド次)

これはですね本当に生データです。私が二、三日前にこのメールを出しました。これは研修本採用前の研修をやりますということなんですけれども。何をやるかということの参考の情報です。

一つ目は自分の職場の紹介をして下さい。それから三ヶ月前の取り組みの内容を紹介してください。それから三ヶ月間を通じて自分で気づいたことや自分の課題っていうのをまとめて三分でプレゼンテーションしてくださいと言うところです。それからもうひとつは、たまに英語って言葉出てくると思うんですけども、英語の感想文を出して下さいと言うのも宿題になってます。

4月1日の入社式でですね、弊社からのストリンガー会長が英語でスピーチしました。そのあとこれ日本語訳出のかなってみんな心配してたんですけども、一応出ました。じゃあ英語感想文を出してもらおうじゃないかということでですね、新しい試みではあるんですけども。どんな英語が出てくるか分かりませんけれども一応こういうことで英語に対する意識というものは最初から植えつけています。

(スライド次)

次は、「さてダイバーシティとは」という話のための資料なんですけれども。

先ほどからお話をいろいろ聞いてますとですね、たとえば年上の方それから男性女性いろんな職種の違いとかあると思うんですけども、ダイバーシティというのはここでは性別、人種だったりとか学歴だったり障害だったりっていうことも全部ひっくるめてですね、やはり「多様」っていうのを正しい認識とか理解をもって受容していくと。その中で我々やっていくんだよと。それが力を発揮する礎になるんだよというふうなですね、そういう認識のダイバーシティということになります。

(スライド次)

我々が何をやっているかというとですね。障害者に対する、それからヒューマンコミュニケーション、クロスカルチャーの三つを今やっているんです。

一つ目は先ほど太田の方から紹介ありましたが、ファシリティビジネスをやっていたりしますと、車椅子の方が食堂に入りました、食堂に入った時のカウンターの高さって健常者は何センチがいいけど、車椅子だったら何センチなんだろうっていうのは頭で考えるのか、それとも実際車椅子に乗ってみてやるのか、こういったところで違うと思うんですね。たとえばこういうところを実際やってみて体で体得して次の仕事に活かす、次のビジネスに活かす、連携に活かすというようなそういう取り組みです。

(スライド次)

えっとこれは実際研修をやったときの写真になりますけれども、やはりこうやって実際の健常者が車椅子に乗ってみるんですね。そうするといかに大変か、ちょっとしたスロープがなんで登れないんだというような体験をするんですね。でも頭じゃなくて実際やってみるとすごく大変です。

それから耳の聞こえない方は日常を社会の中でどういう風に仕事をしているんだろう。そこでこちらからフォローすることはないだろうかっていう、実際に耳の中に耳栓を入れてですねやってみたりするんですね。それから、そのあとにじゃあ何を自分で発見した、何をやらなきゃいけないんだっていう課題抽出セッションというものがあるんですけども。

上の方はこちらの方は知的障害の方たちなんですけれども、メールを配るにしろ清掃をするにしろですね、やっぱり我々の頭とかイメージで認識しているものと実際がまるで違ってですね完璧な作業をされるんですね。こういうこともやっぱり研修の中で視野を広げるために取り入れているというところがあります。

(スライド次)

あとはヒューマンコミュニケーションになりますけれども、これはもうコミュニケーションということは何と難しいことだろうというところなんですけれども。

M B T I という性格診断ツールを使ったものなんですけれども、これはあのユングという心理学者のツールを使ってますものでかなり複雑で複雑怪奇なんです、性格のタイプはなんと16種類もあるというような理論に基づいてやっていますので、それを実際に拝見することによって「今までコミュニケーションしてたのに、なんで実は意思疎通ができなかったんですか」みたいな、「だから通じないんだ」っていうふうなですね、発見をしていただくようなそんなような手口になっています。

(スライド次)

これはしゃべり場というところなんですけれども。これはまさにですね中間管理職を抜いた社長副社長と若手の直接のコミュニケーションをする場なんです。

そうすると何が必要かっていうと、その場で手を挙げて発言をする力が必要。それからじゃあ発言する前に希望を何か考えていないと発言はできないんで、日々何か考えて自分の中で問題意識を持っていきたいと発言はすべてできなかったんですね。やっぱり日々の行いとか日々の意識とかそういうことがこの場に出て発言するというこういうことにつながってくるということになります。でさらにテーマが難しくて一步高い視点で考えてっていう、更にその難しいテーマも与えますのでいままでの問題意識と一步高い視点という両面からですね、考えなきゃいけないっていういろんなこともやっております。

(スライド次)

各種研修でこれは語学になりますけれども英語は待ったなしです。我々の会社の方でもですね、たとえばその係長であるとか課長であるとかっていうとですね、TOEICは650点クリアというような上の

前から迫ってきております。とはいってもですね、うちの会社の人たちはすべてしゃべれるのかっていうとですね実際はそうじゃないというところに基づきまして、じゃあその今まで英語に逃げた人とか、もういいやと思ってる人とかも含めてですね。やっぱりやろうというきっかけのセミナーをやろうとしておりますのでぜひ学生の皆様方もとにかく英語は早く始めたほうがいいと思います。会社に入ったら仕事が忙しくて英語なんて勉強はほとんどできませんのでぜひやっぱり頭の柔らかいうちに英語はやっておくというのが必要かと思います。

(スライド次)

これらをまとめてありますけれども、まあこのような研修を通じて何がっていうと視野とか人脈を広げたりとかですね。深く考える。何でそうなったの。その理屈何。

それから実際行動を起こすということです。行動を起こさないと何も変わらないし評価もされないと。それがですね、先ほどのこの辺にポロポロポロポロ書きましたけれども、このあたりがヒューマンスキルだったり人間力だったり社会力だったりという風に思ってます、このベースがあってこそこの上ができる。言うことだと私は考えております。

ですので湘北短大さんのやられているコミュニケーションリテラシーとかですね。特に課題教育のこのあたりはですね、こちら辺の力を養うととてもいいタイミングだと思いますのでどんどんやっていただければなという風に思います。

(スライド「さらに先の話題」)

一枚だけ。どんどんめくってもらって、女心と秋の風、女性は時間が経つと変わりますっていうものが。何が言いたかったっていうとですね、女性のライフキャリアってそう簡単ではないということを伝えたいんですけれども。

たとえばここで言うところの男性の方はある意味仕事中心で仕事頑張る。ところが女性になってくるとですね、たとえばその人生イベントがいくつかあったりするし、自分自身の強みが見えないとか間合いだとかこういうようなことでこの辺の自分の思いがやっぱり変わっていくよねっていう。それを表した図なんです。ですので一つのことを決めてガンていう女性の人生じゃなくてやっぱりいろんな利益を生んでいく中でうまく人生とそれから仕事っていうのをバランスとっていかなくちゃいけない。言うのが女性のライフキャリアということでもあります。長くなりました。以上です。

【小棹】

ありがとうございました。はい、学生の皆さんが今日女性ばかりでなく、結構男性の方が多いということとでこういう配分していただいたものと思います。ご配慮感謝申し上げます。

それではですね、今のお話に対して何か質問がある方おられますでしょうか。せっかくの機会なので先輩にこれだけは聞いておきたいという学生。

ではちょっと時間も押していますのでこういったような形でですね、感想を聞きたいと思います。

学生の皆さんはクリッカーをお持ちだと思いますが、今日のフォーラムを聞いての感想ということで「もっと聞きたい」「就職活動に活かしたい」「参考にしたい」ということで自分の気持ち、感想に最も近いものをおひとつ選んでいただきたいと思いますのですが。

そろそろよろしいでしょうか。結果が出る前にちょっと最後に今日ぜひですね、お伺いしておきたいことがございます。パネリストの皆さんにお伺いしたいことございます。

湘北短期大学の教育。これからこれやって欲しいというものがあれば教えてください。では馬場さんの方からよろしいですか。

【馬場氏】

はい、それでは、実際にやられているか分らないんですけどもやっぱり人といろんな人と話して欲しい。

気が合う人と話しても話しやすい人に行っちゃうんですけど、いろんな場を作ってますね、下から上

の方までいろんな人と話をする場を設けていただければ人と話す事がね得意になるんじゃないかなと思いますので、そういう機会がもしあればぜひどんどん設定していただきたいなと思います。

【小棹】

ありがとうございます。それでは柏木さんどうでしょうか。

【柏木氏】

私も馬場と同じ意見ではあります。コミュニケーション能力は近年すごい大事にされているものなので、ぜひパソコン・Twitter・mixi たぶん使っている方いっぱいいると思います。他にもチャットなら話せるけど人と人とじゃ話せないそういう方たくさんいると思います。でも本当に実際仕事する時は人と人と話すしかありません。

なのでこの学校ですと今日初めて7号館の方入らせていただいたんですけど、保育学科の方と話したことがありますか。生活プロデュース学科の方と話したことがありますか。そんな学科関係なく本当に全学生分けへだてなく湘北生として情報メディアだけでなく、みんないろんな人と話していろんなこと語る場所を作れたらいいのではないかなと。

私は就職を通して趣味は何ですかと聞かれて「映画鑑賞です」「じゃあ他に映画がなくなったら次は何ですか」と聞かれました。その時まったく答えられなかったことがあります。そういうのもいろんな人と話しとけばもうちょっと自分の視野も広がっていたのではないのかなと思うので、そういう学科隔たりないコミュニケーションの場をぜひ設けていただきたいと思います。

【小棹】

ありがとうございます。野村さんお願いします。

【野村氏】

長く話してしまったんで一言しか話しませんが、私は学生本人というより指導者の方についてお願いしたいのは周りをつないでいていただきたいというところなんです。

本人も頑張るけれどもやっぱり周りのつなげるチャンスの機会を与えないとなかなか人はつながらんなんです。さっきの研修もそうですけれども、そうやって無理やりつなげるっていうことが、実は同じ部屋の中にいると話さないとどうしようもなくなる状況になって初めて、なんだ趣味が一緒だったじゃんとかですね、そういうところからコミュニケーションで深まっていくんです。

ですので、ぜひですね、これつなぐのとっても難しいと思うんですけども、労力も掛かる費用もかかるけどここをやらないとですね、コミュニケーションを広げるのは難しいかなというようにひしひしと自分自身感じております。

【小棹】

ありがとうございます。それでは、太田さんお願いします。

【太田氏】

私が今から言うことは、人の事はちょっと言えないんですけども、湘北って、先ほども言ったんですけどなんでも自分のやりたいものができるんですけども、私の場合はいろんな所を少しだけつまんでいった感じでやってしまったんで専門性がわりとないのですね、今の時点で。

これから何かこう自分で強みにしていくものを持っていかなくはいけないんですけども、今湘北でも専門性を高められるようなイベントだったり教科だったりを増やしていった専門性のある人材が育てられたりしたらいいんじゃないかなって思っております。以上です。

【小棹】

ありがとうございました。今日はいろいろと広い話になりましたが、大学だけではなく、高校・大学・企業つながってそれでキャリア教育をつなげていく必要があるんじゃないかと思うんですけども。

今日は文部科学省生涯学習政策局の中村崇志様がおいでになっております。せっかくの機会ですので一言コメントを頂戴できればと思います。私どもが、こういったキャリア教育を行っているところをご覧いただいたのですが、いかがでしょうか。

【中村氏】

前から失礼いたします。私文部科学省生涯学習政策局の中村と申します。

今日は皆さん貴重なお話とパネルディスカッションの参考になるお話を聞かせていただきまして、文部科学省でキャリア教育を担当している職員として真剣に聴かせていただきました。

一言だけ。今回学生の方々の話として就職活動の現状をマイナビ編集長からお話をいただきましたし、皆さんの少し上の先輩の方に具体的な話もきけました。

でその更に上で一緒に働いている方の働いている人としての具体的な話も聞けてこういった話に触れられる機会っていうのはなかなか無いと思うので、皆さん非常にその貴重な体験をしていると私は思っておりますし、この場だから言うんですけども、湘北短期大学のキャリア教育は私が日本の全国の大学と短大をいろいろと調査した中でも素晴らしい取り組みをやっている大学の1つだと思っていますので、皆さんはですね、ここまですごくサポートされた大学ににいるということを私は外から見てもすごく感じますので、毎日の学校生活というか教育の中でもあまり感じることはないかもしれませんが、私から見ると素晴らしい環境にいると思いますので毎日頑張っしてほしいと思います。

コミュニケーションの話が今日何度も出ましたけれども、馬場さんからもお話があったようにコミュニケーションは双方向のもので、皆さんにこういう能力が必要だって言うことだけではなくて、大人の側がですねそれを受け取ることも当然必要なわけです。最近の若い子は話が通じないという風に言っているのは、コミュニケーションは双方向のもので相手にもわかる力がないということかもしれません。

皆さんが頑張っていることが私のような文部科学行政というところに関わっている人としては、社会がそういうものをきちんと受け止める方向に動いていかなければならないと、そういった方向性のことは私も普段から頑張りたいと思っています。

ですのでこういった関係者の皆さんの集まる場ですのでちょっと余計な事も言わせていただきました。ありがとうございました。

【小棹】

ありがとうございました。いろいろと不備もあったかと思いますが、ご海容ください。

それではマイクを、岩崎センター長の方にお渡ししたいと思います。よろしくお願いいたします。

【岩崎センター長】

以上で第二部のパネルディスカッションを終了します。

個人的にですが、私リベラルアーツセンター長として司会をやっておりますが、生活プロデュース学科っていうところに所属していて、生活プロデュース学科っていうのは女性だけなんです。あとは男女共学なので、先ほどの野村さんの最後に端折られた話がとっても興味深く、今日学科長の布施先生もいらっしゃるのでそれをまた別途生活プロデュース学科でそういう講演をいただくことをお願いするかもしれません。

第一部第二部終わりました最後に松岡事務局長本学の事務局長より全体での終了のご挨拶を申し上げます。よろしくお願いいたします。

【松岡事務局長】

皆さんお疲れ様でした。なかなかこれだけの時間を使って湘北のためにいろんな議論いろんな話をいただけたとは本当に幸せです。

今日こういう場を持つ前になんと3年も4年も前から高校の先生方とうちの教職員がいったいどうい

教育をしたらいいんだって言うのをさんざん議論して、それで新しい教育の仕方を作り上げたんですね。それが文科省に認められてGPとして評価されて、その中で今日そのフォーラムが行われている。本当にありがたいことです。皆様がこういう風に参加してくださることで、こうして湘北はまた成長していくと思います。

私どもは社会で本当に役立つ人材を育てるという教育理念を持ってなんと図々しくも日本一の短大になりたいと思ってます。情熱だけは日本一の短大になっているつもりなんですけれども、じゃあ本当に何をしたらいいんだと。先日も常勤理事会という学内の会議で2時間ですか3時間ですか。いったいどういう教育をしたらいいのかとさんざん議論してまだ答え出てません。でも今日いくつかのヒントをいただきましたので、また自身でいろいろ活動したいと思ってます。

今日いただいた中で「いろんな人と話せ」と言っていました。「言葉で表現する」って言葉もいただきました。これってなんだ、日本語じゃないかと。英語をやる前にまず日本語をちゃんとやるのが必要かなというのを改めて思いましたし、小さな達成感の積み重ねだったかもしれません。これはどこにでもありそうです。授業でもよく発表をプレゼンしてるんですね、あれをどんどん積み重ねていくと。

日産の方から三ヶ月先に同じことやっていちゃダメだと。これは経営者側として、ずしっとくるものがありまして、またちょっと馬力をかけなくちゃいけないなと。一番嬉しかったのは「取り柄のない子はいない」という言葉です。学生さんたちを信じて個性を探してみようと思います。一人ひとりの皆さんを探してその個性を活かすのが本学の教育方針であると改めて思いました。

本当に貴重な時間をいただいて、少なくとも私には大変大きなインパクトをいただきました。

皆さんの参加に深く感謝すると同時に今日お話いただきました先生方それからパネラーの方々、本当にありがとうございました。皆さんもありがとうございました。

【岩崎センター長】

どうもありがとうございました。これをもちまして、高大産連携のキャリア教育フォーラムを終了いたします。

今壇上にいらっしゃるパネラーの皆様、それから基調講演いただいた望月様にもう一度最後拍手をお願いいたします。どうもありがとうございました。

＝完＝

マイナビ 2012

高校・大学のキャリア教育の在り方

株式会社毎日コミュニケーションズ
マイナビ編集長 望月 一希

Copyright Mitsuki Communications Inc.

CONTENTS

マイナビ 2012

- キャリア教育普及の背景
- 大卒・短大卒の就職環境
- 企業の人材観
- 大学のキャリア教育の実施状況と課題
- 高校のキャリア教育の在り方

Copyright Mitsuki Communications Inc.

CONTENTS

マイナビ 2012

- ▣ キャリア教育普及の背景
- 大卒・短大卒の就職環境
- 企業の人材観
- 大学のキャリア教育の実施状況と課題
- 高校のキャリア教育の在り方

Copyright Mitsuki Communications Inc.

キャリア教育普及の背景

マイナビ 2012

- 雇用システム(働き方)の変化
- バブル崩壊後の求人数減少
- 早期離職の増加
- 企業が学生の質の低下を指摘

Copyright Mitsuki Communications Inc.

雇用システム(働き方)の変化

マイナビ 2012

	過去	現在
雇用報酬	終身雇用 年功序列	人材の流動化 成果主義 能力主義
社内キャリア	暗黙のルールや慣習 など、一定の枠組みが	能力や意欲がより反映 された昇進と配属
会社選び	大手企業、有名企業 など安定した企業	自分の力が発揮できる 会社かどうか
仕事	与えられた仕事をする	自分で仕事を創り出す

Copyright Mitsuki Communications Inc.

CONTENTS

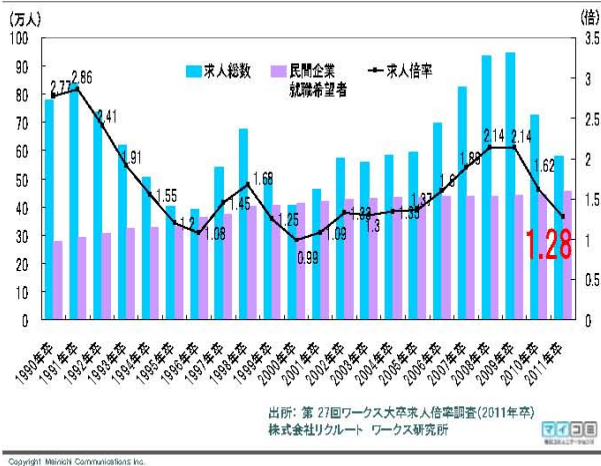
マイナビ 2012

- キャリア教育普及の背景
- ▣ 大卒・短大卒の就職環境
- 企業の人材観
- 大学のキャリア教育の実施状況と課題
- 高校のキャリア教育の在り方

Copyright Mitsuki Communications Inc.

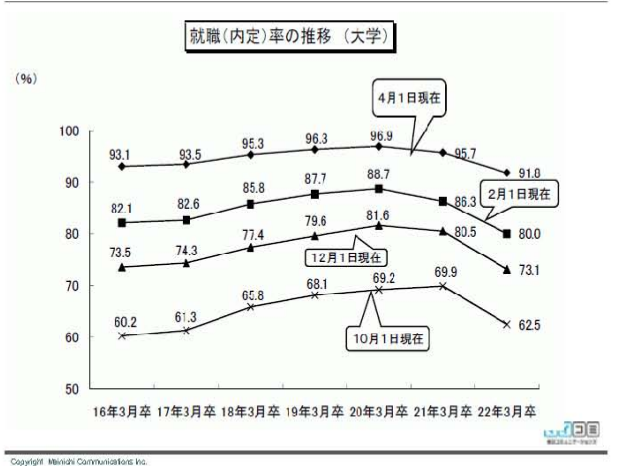
新卒求人倍率の推移

マイナビ 2012



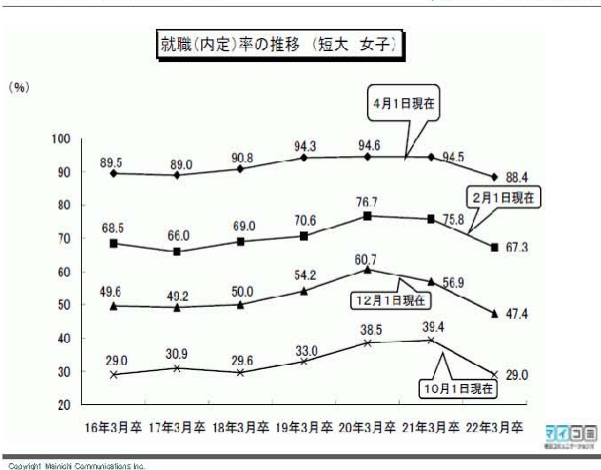
大学生の就職状況

マイナビ 2012



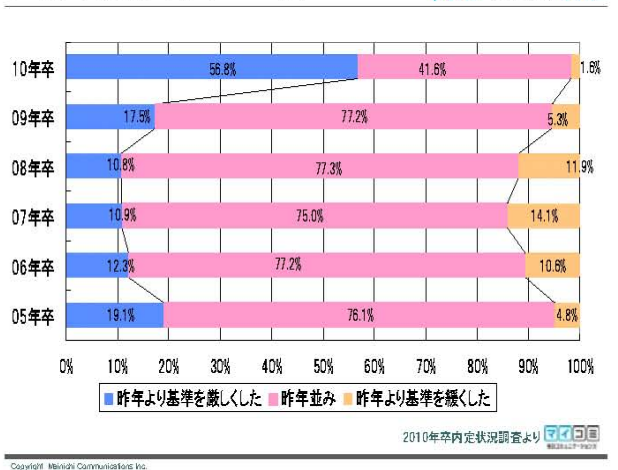
短大生の就職状況

マイナビ 2012



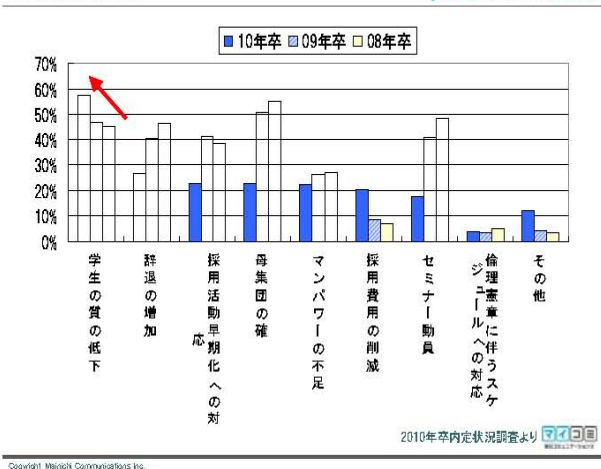
企業の採用基準(2010卒)

マイナビ 2012



企業の悩み

マイナビ 2012



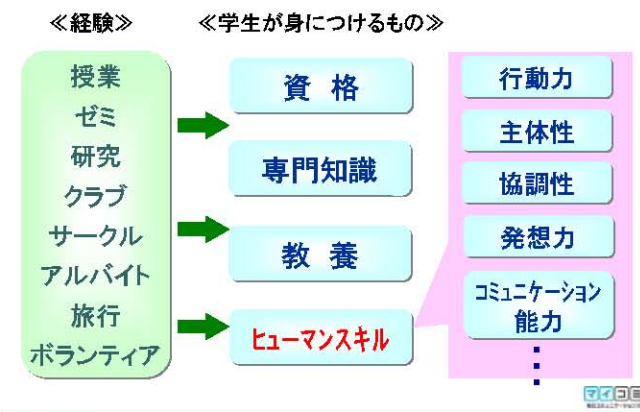
CONTENTS

マイナビ 2012

- キャリア教育普及の背景
- 大卒・短大卒の就職環境
- 企業の人材観
- 大学のキャリア教育の実施状況と課題
- 高校のキャリア教育の在り方

企業が新卒採用で重視するもの

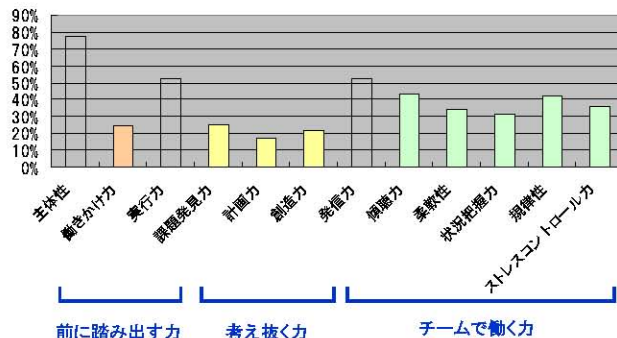
マイナビ 2012



選考の際に評価する力

マイナビ 2012

◆ 社会人基礎力 (3つの能力・12の要素)



企業が採用選考で尋ねること

マイナビ 2012

◆ エントリーシートの設定問

エントリーシート

学生時代に力を入れて取り組んだことについて、その内容、成果などを具体的に記入してください。

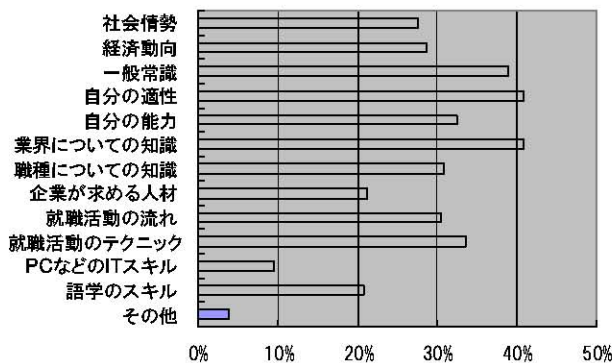
あなたが考える自分の強み(経験・能力・性格)などについて、例を挙げて具体的に教えてください。

当社に入社後、どのような仕事をしたいか、自由に記入してください。

Copyright © Meisho Communications Inc.

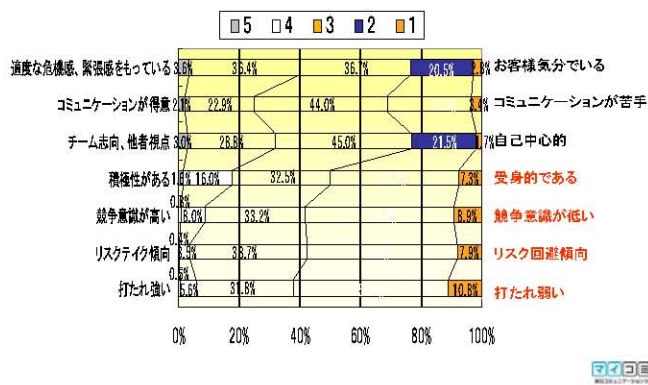
活動前に知っておけばよかったこと

マイナビ 2012



ここ2、3年の新入社員の傾向

マイナビ 2012



企業を感じる学生の質の低下

マイナビ 2012

- 真面目でそつないが小粒
 - チャレンジする意欲が感じられない
 - 自分の考えが述べられない
 - 面倒な事から逃げたがる
 - 自分勝手(相手の立場に立てない)
 - 基本的なマナーが欠けている
- Copyright © Meisho Communications Inc.

□ キャリア教育普及の背景

□ 大卒・短大卒の就職環境

□ 企業の人材観

■ 大学のキャリア教育の実施状況と課題

□ 高校のキャリア教育の在り方



Copyright © Meirichi Communications Inc.

大学設置基準及び短期大学設置基準改正要綱

第一 大学設置基準の改正

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。

第二 短期大学設置基準の改正

短期大学は、当該短期大学及び学科又は専攻課程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、短期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。

第三 その他

この改正は、平成23年4月1日から施行するものとする。



Copyright © Meirichi Communications Inc.

H22 大学生の就業力育成支援事業 マイナビ 2012

- ① 初年次教育等を通して、自らの職業観・勤労観を培うとともに、自らの生き方や生活(ワークライフバランス含む)について基本的な展望を持つ。
- ② ①と併せて、自らの個性・能力を把握しつつ、将来の進路を自らの責任で選べるよう、主体的に大学生活を組み立て、適切な授業科目や講座を選択し、計画的に学修を進める。大学は、その大学生活や学修が有効なものになるとともに、体系的な履修計画の下に学修が行われるよう、指導・相談・助言を行う。
- ③ ①、②を踏まえ、**座学によって得られる専門的知識や技術が、企業等の第一線でどのように活用されるか実地に学ぶなど、目的意識をもって学修を継続・深化させ、その結果、大学卒業後に役立つ社会的に必要な能力や実践的な能力を獲得する。**
- ④ 全体を通して、大学生活を通じて修得した様々な知識や技術が、自分の中で有機的に統合され、**大学を卒業した職業人として求められる最低限の資質能力が形成されているかを自ら確認する。**



Copyright © Meirichi Communications Inc.

大学におけるキャリア教育(事例) マイナビ 2012

◆ 外部講師を招いた講演会(授業科目)

≪ 21世紀を生きるためのキャリアプラン ≫

	タイトル	講師
第1回	オリエンテーションー人生をいかに生きるかー	教員
第2回	日本経済の現状ー「教わる」から「学ぶ」へー	企業経営者(繊維加工)
第3回	日本経済の現状ー製造業ー	企業経営者(電子機器)
第4回	もう一日だけ楽しく	社会福祉法人代表
第5回	何を発想し、何を提案するのー番組構成論よりー	放送局長
第6回	海外企業との提携の裏面	企業経営者(ソフトウェア)
第7回	ベンチャービジネスと品質	企業経営者(コンサルタント)
第8回	これからの時代のベンチャービジネスー努力こそ才能ー	観光物産協会代表
第9回	中国水処理事業の現状から見た、中国経済の将来	企業経営者(住宅)
第10回	人生をいかに生きるかー夢ー	女優
第11回	日本的経営と欧米的経営	企業経営者(化学)
第12回	新しい時代に必要なのものの方・考え方	獣医師
第13回	21世紀を生きる	医師
第14回	犯罪と社会	元東京都副知事
第15回	レポート作成	



Copyright © Meirichi Communications Inc.

大学におけるキャリア教育(事例) マイナビ 2012

◆ 教員が担当する授業科目

≪ キャリア形成A ≫

- ① オリエンテーション(授業の目的、すすめ方など説明、確認)
- ② 社会が求める人材像
 - I. 主要6業界のゲストスピーカー(経営者、企業実務家、人事担当者)による講話(第2回から第7回まで)
 - II. まとめ:グループ討論と発表、コメント(第8回)
- ③ 労働・仕事の意味の理解
 - I. 21世紀社会の(脱勤労社会)の仕事意識
 - II. 仕事を通して自己実現
 - III. プロフェッショナル人材の条件
- ④ 自己啓発の勉強法
 - I. 能力構造の理解
 - II. 能力開発の諸手法
- ⑤ 自己啓発アクションプランの作成



Copyright © Meirichi Communications Inc.

大学におけるキャリア教育(事例) マイナビ 2012

◆ 就職支援企業が運営する授業科目

	内 容	講 師
第1回	シラバス授業(オリエンテーション)	担当教授
第2回	キャリアデザインの必要性	マイコミ
第3回	仕事につく事の意義、ライフプラン	生保人事
第4回	自己概念の洗い出し①(自己評価)	マイコミ
第5回	自己概念の洗い出し②(WEB適性診断)	マイコミ
第6回	自己概念と適職のマッチング	マイコミ
第7回	企業が求める人材とは①	企業経営者
第8回	日本経済の行方	シンクタンク
第9回	地域の経済、産業	マイコミ(営業)
第10回	企業が求める人材とは②	企業人事担当
第11回	先輩達の仕事の様子	OB・OG
第12回	資格取得のススメ	スクール
第13回	公務員とは	専門学校
第14回	まとめ	担当教授



Copyright © Meirichi Communications Inc.

◆ 初年次教育(1年生対象必修科目)

- ・ 大学を理解する(歴史、建学の精神...)
- ・ 科目の履修(単位制、シラパスの見方、成績評価...)
- ・ 安全な学生生活(お酒、消費トラブル、薬物、個人情報...)
- ・ 授業の受け方(マナー、予習・復習、ノートの取りかた...)
- ・ コミュニケーション
- ・ キャンパスマナー
- ・ ライフプランとキャリアデザイン
- ・ 対人関係
- ・ ストレスと心理的課題



Copyright Minichi Communications Inc.

- 必修化と教員(専門講師)の確保
- 学部・学科の特性に合わせた内容構成
- 学生の意識・意欲喚起
- ヒューマンスキル養成の手法
- インターンシップ受け入れ先の開拓



Copyright Minichi Communications Inc.

CONTENTS

- キャリア教育普及の背景
- 大卒・短大卒の就職環境
- 企業の人材観
- 大学のキャリア教育の実施状況と課題
- ▣ 高校のキャリア教育の在り方



Copyright Minichi Communications Inc.

高校生の“しごと観”



【「しごと観育成」研究会調査より】



Copyright Minichi Communications Inc.

“しごと観”の効果と影響



【「しごと観育成」研究会調査より】



Copyright Minichi Communications Inc.

“しごと観”の効果と影響



【「しごと観育成」研究会調査より】



Copyright Minichi Communications Inc.

1.自分と仕事と将来を考える 場の創出

2.社会(企業)が求める基礎 能力の養成

マイナビ 2012

Copyright Minabi Communication Inc.

- 自分の興味や得意なことを明らかにする
- 職業について理解を深める
- 職業に必要な知識やスキルを理解する
- 進路に関して目標を設定する
- 多様な人と交わり、個性や価値観の違いを認識する
- 自分の意見を言葉で表現する機会を増やす
- 苦手なこと、困難なことに挑戦してみる
- 小さな事でも達成感を味わう

キャリアプラン

社会性・基礎力
養成

マイナビ 2012

Copyright Minabi Communication Inc.

基礎力養成の事例

◆湘北短期大学HPより

学校活動の新しいステージSHOHO

最近インターネットを活用したSHOHO(Small Office Home Office)が話題になっていますが、湘北ではSHOHO(Shokoku Handson Office)を持っています。学生がチームを組んで顧客から実際にプロジェクトを受注し、ちよと小さな会社を運営するうちに、自分たちで企画・運営するユニークな課外活動です。そんな活動を通じて、楽しみながら会社の仕組みや仕事の動きを理解することができます。



そしてチームでプロジェクトをやり終えた達成感・充実感が、自信につながるでしょう。

現実社会を体験理解する第一歩がSHOHOなのです。

◆ 特色ある大学教育支援プログラム

SHOHOの流れ



マイナビ 2012

Copyright Minabi Communication Inc.

ご清聴ありがとうございました。

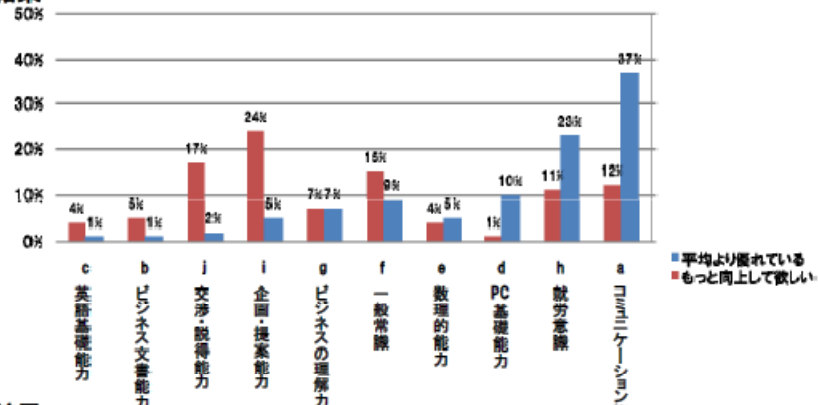


マイナビ 2012

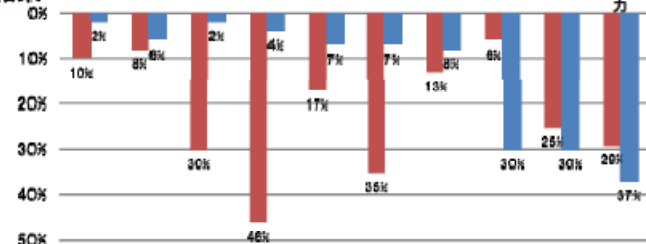
Copyright Minabi Communication Inc.

■ 湘北短大生の基礎能力について

▶22年度アンケート結果



▶15年度アンケート結果



※数値はそれぞれの項目について記入数/全回答数の割合を示す。記入順序は考慮に入れていない。

湘北短大生に対する採用企業評価(アンケート結果より、平成22年(上) vs 平成15年(下))

【配布資料】

湘北短期大学 合同企業面接会におけるアンケート回答集計結果

平成 22 年 3 月 4、5 日に本学で開催いたしました合同企業面接会にご参加いただきました企業に、下記アンケートへのご回答をお願いしました。回答結果を集計いたしましたので、ご報告いたします。

設問 (Q1～Q3)

Q1 リベラルアーツセンターでの今後の教育の力点の置き方の参考とするため、下に掲げる<基礎能力>のうち、これまでお目に触れた湘北短大生が、

① 平均より優れていると思われる面 (無ければご記入いただく必要はありません)

② もっと向上して欲しいと思われる面 (重要と思われる順に 3 項目をお選びください)

を選んで回答欄に記号でご記入ください。

他に特記すべき基礎能力があれば右欄にご記入ください。

a. コミュニケーション能力

b. ビジネス文書力

c. 英語の基礎能力(会話・読解・作文)

d. PC の基礎能力(E-mail,PowerPoint,Word,Excel 等)

e. 計算能力・数理解能力

f. 社会人としての幅広い一般常識

g. 企業やビジネスの仕組みの理解

h. 就労意識・職業観

i. 自分の考えを纏め企画・提案する能力

j. 交渉・説得などの対人能力

Q2 社会人基礎力が重要視されています。これまでお目に触れた湘北短大生の社会人基礎力を 4 つの選択肢の中から選んで評価してください。

選択肢

a. 周囲が明らかに認める知識があり、行動ができる

b. 知識があり、行動ができる

c. どちらかといえば知識があり、行動ができる

d. どちらかといえば知識がなく、行動もできない

社会人基礎力

① 物事に進んで取り組むことができる

② 他人に働きかけ巻きこむことができる

③ 目的を設定し確実に行動することができる

④ 現状を分析し目的や課題を明らかにすることができる

⑤ 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備することができる

⑥ 新しい価値を生み出すことができる

⑦ 自分の意見を分かりやすく伝えることができる

⑧ 相手の意見を丁寧に聴くことができる

⑨ 意見お違いや立場の違いを理解することができる

⑩ 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解することができる

⑪ 社会のルールや人との約束を守ることができる

⑫ ストレスの発生源に対応することができる

Q3 今後リベラルアーツセンターでは、CS 部と協働して、学生や高校・大学教職員を対象とした講演会等を開催する予定です。その際には講師をお願いできますでしょうか？ (○をおつけください)

はい

いいえ

時と内容による

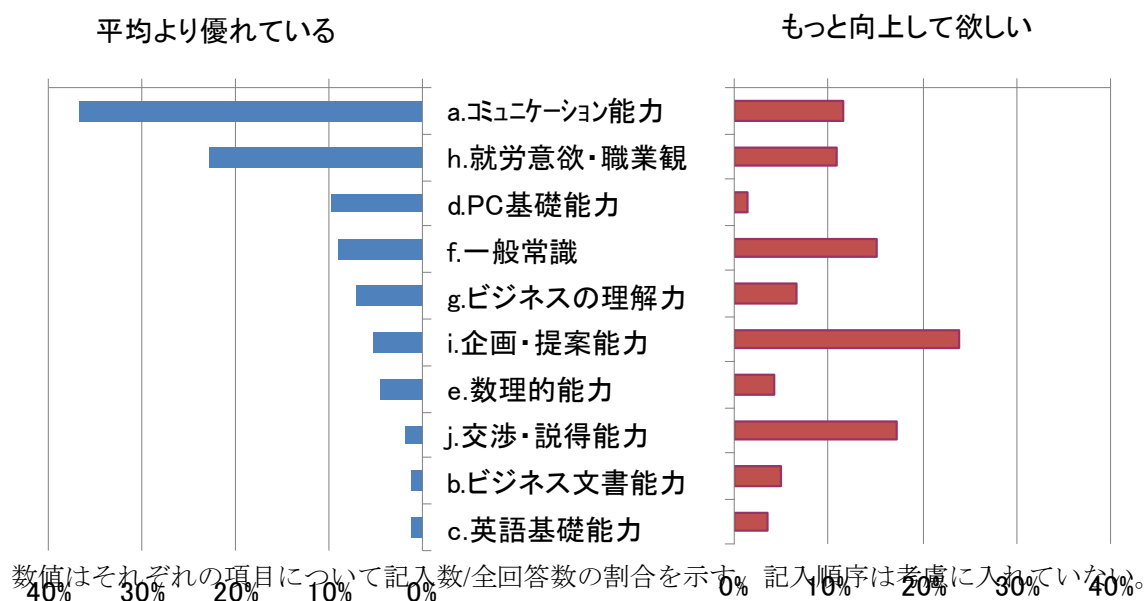
その他 ()

I アンケート回収数(回答率 90.5%)

	3月4日(木)	3月5日(金)	合計
回答数(社)	49	46	95
参加数(社)	56	49	105

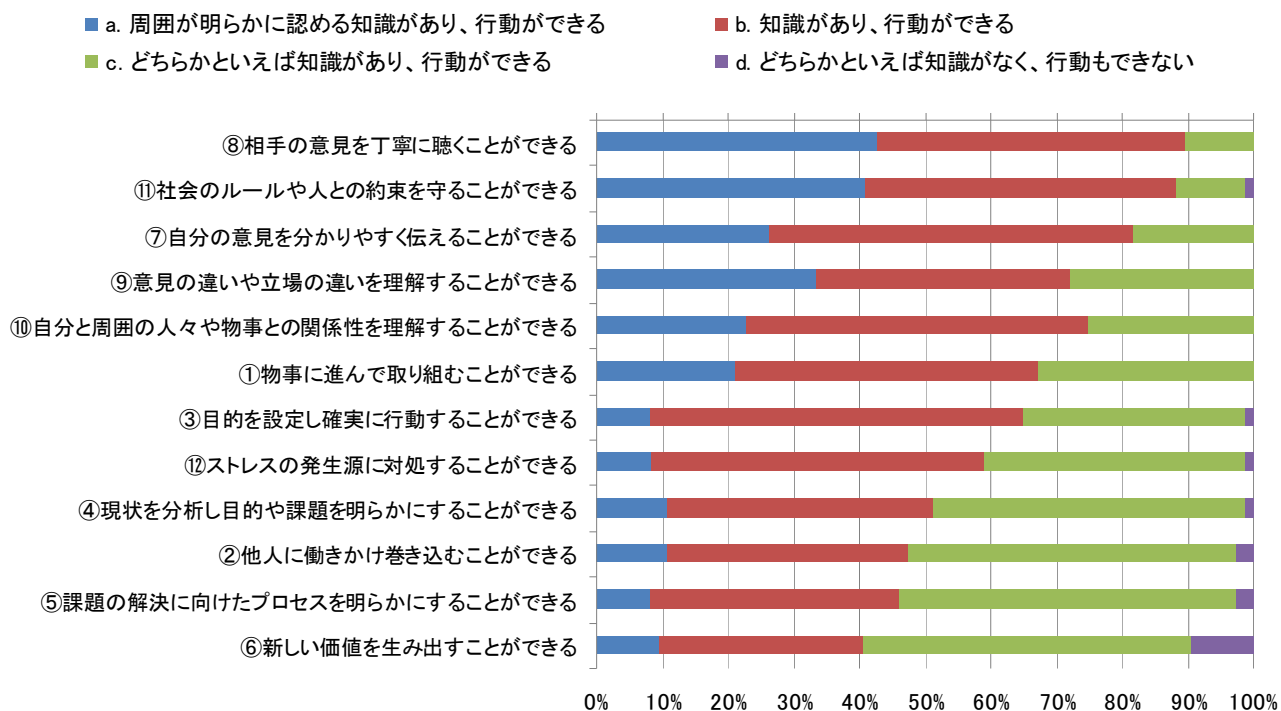
II 設問への回答

Q1. 湘北短大生の基礎能力の評価



評価項目	平均より優れている		もっと向上して欲しい	
	回答数	%	回答数	%
a. コミュニケーション能力	56	37%	16	12%
b. ビジネス文書能力	2	1%	7	5%
c. 英語基礎能力	2	1%	5	4%
d. PC基礎能力	15	10%	2	1%
e. 数理的な能力	7	5%	6	4%
f. 一般常識	14	9%	21	15%
g. ビジネスの理解力	11	7%	9	7%
h. 就労意欲・職業観	35	23%	15	11%
i. 企画・提案能力	8	5%	33	24%
j. 交渉・説得能力	3	2%	24	17%

Q2. 湘北短大生の社会人基礎力の評価



Q3 講演会等への講師の願いは可能でしょうか？(件数)

はい	5
いいえ	32
時と内容による	41
その他	3

集計結果は以上です、ご協力ありがとうございました。

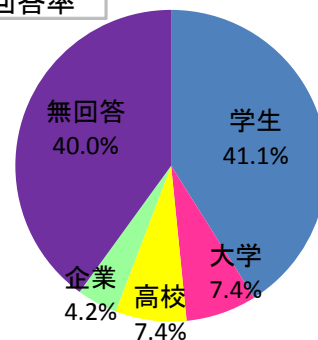
【フォーラム参加者 アンケート集計】

フォーラム参加者95名（湘北教職員を除く）

アンケート回収57枚

回答率	学生	大学	高校	企業	
(回答数/各出席数)	60.0%	63.6%	70.0%	44.4%	無回答
(回答数/全出席数)	41.1%	7.4%	7.4%	4.2%	40.0%

回答率



◆フォーラムの開催を何でお知りになりましたか？

	学生	大学	高校	企業
ちらし	4	0	4	1
所属機関情報	11	2	2	0
WEB	0	1	0	0
メール	0	0	0	0
ロコミ	3	3	0	1
その他	16	1	1	2

◆フォーラムで興味をもたれた点はなんですか？

	学生	大学	高校	企業
基調講演	11	4	4	2
パネルディスカッション	14	2	3	0
全体	7	5	4	1
その他	5	0	1	1

◆フォーラムの進行に関して

全体の時間

	学生	大学	高校	企業
長い	14	0	1	0
適当	23	7	5	4
短い	0	0	1	0

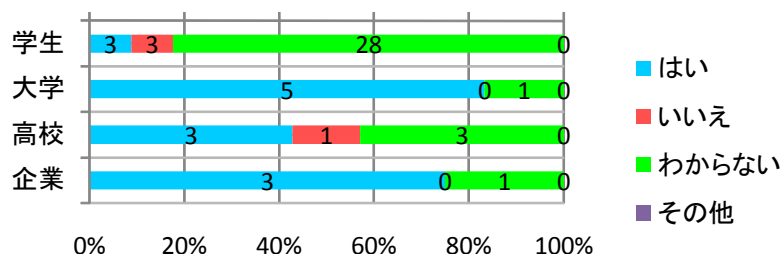
講演の時間

	学生	大学	高校	企業
長い	16	0	1	0
適当	22	7	5	4
短い	0	0	1	0

パネルディスカッション

	学生	大学	高校	企業
長い	0	0	0	0
適当	0	6	4	4
短い	10	1	3	0

◆本フォーラムの内容を発展させたシンポジウム等があれば参加なさいますか？



	学生	大学	高校	企業
はい	3	5	3	3
いいえ	3	0	1	0
わからない	28	1	3	1
その他	0	0	0	0

【フォーラム風景】



基調講演 望月 一志氏



パネルディスカッション



会場風景



米澤学長 挨拶



登壇者（敬称略）

後列左より 岩崎、野村、太田、柏木、馬場、松岡

前列左より 小棹、米澤、望月

4.2 e-ラーニング検討ワーキンググループ活動

入学前教育に一部e-ラーニングを導入する可能性を全学的に検討するために、ワーキンググループ(WG)の設立を提案した。活動趣旨、メンバー、活動スケジュールを以下に示す。

活動趣旨

多くの大学で入学前教育の拡大/効率化の一助としてe-ラーニングの導入が進んでいる。本学でも、22年度以降の規模拡大に伴い、下記課題を検討する時期に来ている。

- ① 繰り返し学習による学力向上の方法の検討
- ② 遠隔地の学生への対応
- ③ 400人超の規模に対応する教員の確保
- ④ 高大連携高校出身者への差別化(優遇措置)

そこで、e-ラーニングが上記課題の対応に適するかどうかを検討する。そのために下記を実施するワーキンググループを設立する。

- (1) e-ラーニング先進事例の調査(例：帝塚山大学、千歳科学技術大学)
- (2) e-ラーニングのコンテンツの検討 — とくに、12月～2月に試験的に実施した場合の受講生の管理や内容の検討

メンバー

各学科より教員1名以上(E 内海、小棹；C 田口；L 岩崎、佐藤；P 野口)

ICTセンターより1名(岡原)、教務部より1名(山崎)、図書館より1名(高橋)

その他 LA GP派遣スタッフ 盛田

活動頻度

- ・23年度までの時限活動。
- ・7月～12月までは1-2ヶ月に1度の頻度でミーティングを予定。
- ・ブレンデッド-ラーニングの試用を行う場合は、12月～2月に2週間～1ヶ月に1度のミーティングを予定。

4.2.1 第1回 e-ラーニング検討ワーキンググループ ミーティング議事録

日	時：平成22年7月1日(木) 16:40-18:10
場	所：湘北短期大学 1号館 小会議室
参加者(敬称略)：	岩崎、内海、岡原、佐藤(知)、高橋、田口、盛田、山崎、小棹(出張欠席：野口)

配布資料：

- ① e-ラーニング調査資料(佐藤先生作成)
- ② 現2年生への事前教育アンケート回答結果のまとめ
- ③ 社会人キャリア力育成検定結果(中間報告)
- ④ E-ラーニング事例(TIES、千歳科学技術大学/富士通 FOM、Recruit、朝日新聞の「学び力」)
- ⑤ 教育ITソリューション EXPO の案内

内容：

(1) メンバー紹介を行った。メンバーは10名。

(2) 確認事項

- ① GP事業遂行のために設けた部署横断的なWG。時限活動(H23年まで)。

② 目的：

- ・22年度以降のコミュニケーションリテラシー(以下 コミュリテ)の最適化の方策とし

て、部分的な e-ラーニング（ブレンデッドラーニング）の導入による繰り返し学習を実施し、学力を含めた社会人力の向上が可能かどうかの検討。

- ・ 高大連携高出身者の差別化（優遇措置）として、e-ラーニングの試験的利用の検討。

(3) 今までの調査内容等の確認

資料① E-learning 調査資料（佐藤(知)先生提供）の説明

- ・ NIME で 2007 年に実施。四年制大学を主とし、無料で一般が閲覧できる事例をまとめたもの(13,000 件)
- ・ 慶応 SFC や、遠隔学生に対応しなくてはならない地方大学に実施例が多い。
- ・ 語学系は充実している（大阪外国語大学（現阪大）の語学は Native の発音が聞ける）。
- ・ 資金・技術・人材に恵まれていてもビデオを含めたコンテンツを作るのは厳しい。失敗例も多い。

資料② 入学前課題に関するアンケート（現 2 年生に対し H22 年 1 月に実施）結果の報告

- ・ 本 WG の検討課題に関して重要な示唆が得られている。
- ・ 総合ビジネス学科の入学前課題に対し、6 割超が「役に立った」と評価している。
 - * 内容は SPI 試験類似の Web ラーニング、入学後に試験を実施。
 - * 事前に高校等での PC 環境を確認。

資料③ 今年度コミュテ受講生に対し、2 月と 4 月に実施した社会人キャリア力育成検定結果の報告

- ・ コミュテの有効性の検定結果で興味深い結果が得られている。
- ・ 本人評価は、21 年度と類似の傾向。規律性以外の項目において向上している。
- ・ 検定結果においても、6 項目において有意な伸長が見られる。
- ・ 社会マナー、時事問題、において向上。日本語力は伸びが低く、計算力においては低下。
- ・ 真に社会で役立つ人材を育成するのであれば、日本語力、時事問題対応力、社会マナー、計算力、も育成することが必要

資料④ 学会発表や Web 上、個別に提供された e-ラーニング事例のまとめ

- ・ 千歳科学技術大では高校の先生が問題等を作成し、学生＋教員のプロジェクトでコンテンツ作成、帝塚山大学（TIES）では、複数大学がコンテンツを提供。これらは有名な事例。
- ・ ASP 提供のもの：
 - ① FOM (Fujitsu)（株式会社アスクが作成）、SPI2 対策講座、15 時間で 1 ヶ月 3150 円
 - ② Recruit SPI2 対策(テスト)
 - ③ 朝日新聞の学び力、3 ヶ月で 9000 円/人

(4) 今後の活動予定

- ・ 先進事例や ASP の詳細調査（内海・岡原・小棹）
- ・ 調査結果を踏まえて、実行可能性を検討する：時期、対象、方法

次回開催予定：9 月 30 日（木）

4.2.2 第 2 回 e-ラーニング検討ワーキンググループ ミーティング議事録

日	時：平成 22 年 10 月 20 日（水）16:40-17:40
場	所：湘北短期大学 1 号館 小会議室
参加者（敬称略）：	岩崎、内海、岡原、佐藤（知）、高橋、野口、盛田、山崎、小棹（会議欠席：田口）

配布資料：

- ① 中村学園短期大学部 e-ラーニング実施事例視察調査報告（福井、岡原）—4.3 視察研修・調査研究報告参照

- ② 千歳科学技術大学 e-ラーニング実施事例視察報告（内海）—4.3 参照
- ③ 入学前 E-ラーニング実施案（小棹）
- ④ 第 1 回 MTG 議事録

内容：

- (1) 前回議事録を承認した。
- (2) 視察調査の報告があった（資料①、②）
 - ① 中村学園短期大学の学生カルテシステム N-Cats は、その構築に教員が関わってきたため、使いやすい。
 - ーWeb ラーニングのコンテンツは大学部と共用だが、コンテンツ作成は教員に負担がかかる。
 - ② 千歳科学技術大学では、大学-高校間の連携が成功した。今井先生によるところが大きい。連携校と言っても、300km 離れているところもある。
 - ーインターンシップも兼ねて学生グループがコンテンツを電子化している。
 - ーコンテンツの著作権は、特定非営利法人 ホトニクスワールドコンソーシアム（PWC）が保有し、有償コンテンツとして提供されたものに対する対価は PWC を通して大学へ寄附される。
 - ーコンテンツは理数系が多く、本学にはなじまないかも知れない。

(3) 入学前 E-ラーニング実施案

前回の議論を踏まえ、反復学習により一般常識（言語・非言語系能力）を向上させる市販の E-ラーニングの導入を検討した。

検討対象製品（2 種）

- ・SPI 試験対策講座（アスク）
- ・慶情報センター（KIT 能力開発研究所）「脳トレ 一般教養」

上記 2 候補のうちから、「脳トレ 一般教養」を採用することとした。

実施概要

- ① 対象：高大連携校からの入学予定者でコミュニケーションリテラシー受講者に限定。
150～200 人を予定。
- ② 時期：2 月末～3 月末の 1 か月間
- ③ 予算：60 万円

実施方法

- ① ID とパスワード添付を配布（高大連携校からの入学者、コミュニテ実施中に配布）
- ② Web 上で問題を解答
- ③ 入学後にテスト（社会人キャリア力育成検定）

補足

製品の具体的な内容：「言語」、「非言語」、「一般常識」の問題各 20 問程度を構成した講座

支援体制：出席管理、成績管理（終了時に報告）、システム管理の自宅学習の完全指導、大学生活に対する最新情報の提供、コンピュータによる学習指導、E メールを活用した双方向個別指導、各種の個別指導や連絡事項の E メールによる配信

検討事項

- ① コミュニケーションリテラシー受講生のうち、3 月以降の受講生に対しては印刷物を配布して課題とすることが可能かどうか。Web ラーニング受講生と、印刷物で課題をこなした学生との差がでるのではないかな？
 - ② 中村学園短大との Collaboration が可能ではないか。
- (5) 今後の検討事項
- ・ 入学前 E-ラーニング実施の具体案と効果

次回開催予定：2011 年 3 月頃

以上

4.3 視察研修・調査研究報告

初年次教育や接続教育に関してさまざまな形態で広く調査・研究を行うことで、参考となる事例や知見が得られた。この結果を本補助事業の実施に反映してゆくことで、より一層の改善が期待できる。とくに、高大連携やキャリア教育、初年次教育、FD活動に積極的に取り組んでいる他大学の実態調査により様々な問題点や改善方法を把握し、次年度以降のプログラムを策定する際のデータとして活用する。入学前教育を積極的に推進している他大学の実態調査により様々な問題点を把握し、効果的な入学時前教育プログラムを開発することにより、今後、本学入学予定者の学ぶ意欲を高めることがで。さらに、e-learningや遠隔授業を積極的に推進している他大学の事例が得られた。視察研修・調査研究の内容は以下のとおりである。

(A) 研究会・学会関連

5月15日 日本教育工学会 研究会（北海道教育大学旭川校）

伊藤善隆（総合ビジネス学科 准教授）

野口周一（保育学科教授 副学科長）

小棹理子（情報メディア学科教授）

6月 5、6日 大学教育学会大会（愛媛大学）

小棹理子（情報メディア学科教授）

11月 28、29日 大学教育学会 課題研究集会（武庫川女子大学）

岩崎敏之（生活プロデュース学科 教授 リベラルアーツセンター センター長）

小棹理子（情報メディア学科教授）

(B) E-learning 関連

7月27、28日 中村学園短期大学・福岡大学 事例

岡原武史（ICTセンター主任）

福井宗明（ICTセンター）

小棹理子（情報メディア学科教授）

8月19日 千歳科学技術大学 事例

内海太祐（ICTセンター長、情報メディア学科 准教授）

3月10～12日 私立大学情報協会 FD講習会（関西大学）

内海太祐（ICTセンター長、情報メディア学科 准教授）

小棹理子（情報メディア学科教授）

4.3.1 研究会・学会関連

(1) 日本教育工学会研究会

学会等名称：日本教育工学会 研究会

日 時：平成22年5月15日（土）10:00～17:25

場 所：北海道教育大学旭川校

主 催：日本教育工学会

報告者名：伊藤善隆

【概要】

情報モラル教育・ネットいじめ対策/一般

【GP との関連性】

○「A13）短大型入学前教育「コミュニケーションリテラシー」の構築」

小棹理子・伊藤善隆・岩崎敏之・高橋可奈子・藤澤みどり（湘北短期大学）、佐藤明宏（神奈川県立藤沢高校）、原満（川崎市立川崎総合科学高校）、関祐太郎（早稲田大学大学院）

・GPの事業として開講した、「コミュニケーションリテラシー」に関する報告発表。

・終了後の質問と懇談で、他の短期大学だけでなく、専門学校の教員からの質疑を受けた。2年間という限られた時間の中で、どのように社会生活に必要な社会人基礎力（コミュニケーション能力や問題解決能力など）をつけさせるか、という問題は、短大だけでなく、さまざまな現場で共有されるべき課題であると感じた。

【その他知見等】

○「B7）大学生によるデジタルストーリーテリング「自分への手紙」と作品分析」

井川朋香（三重大学大学院）、須曾野仁志（三重大学）、鏡愛（津市立東観中学校）、下村勉（三重大学）

・紙芝居的なコンテンツをPCで作成する内容。

・テーマの設定によっては（たとえば、動画と静止面で作り比べをするなど）、様々な表現演習に応用できる可能性を持っているように感じた。

○「B9）Xbox 360 を利用した英語学習環境の開発」

竹内典彦・森川悟（北海道情報大学）

・特別なライセンス下の事例ではあったが、本格的なソフトの作り込みによって、学習者の意欲を喚起できる可能性を示した点が興味深かった。

以上



学会等名称：日本教育工学会研究会

日 時：平成22年5月15日（土）

場 所：北海道教育大学旭川校

主 催：日本教育工学会

報告者名：野口 周一

【概要】

今回の日本教育工学会研究会における発表の中で、私が着目したのは松村智恵氏（早稲田大学大学院人間科学研究科）の「大学の授業における学びの楽しさ要因の段階と知識欲求との関連性」であった。

この松村報告は浅野志津子氏の「学習動機と学習の楽しさが生涯学習参加への積極性と持続性に及ぼす影響—放送大学学生の高齢者を中心に—」（『発達心理学研究』17、2006年）という論考を出発点としているので、私もまた同論文を取り寄せ参照しながら、松村氏の主張するところを追っていった。

まず、松村氏は学ぶ楽しさの要因段階と知識欲求との関連性について調査するために、浅野氏の抽出した評定項目9項目を基礎に作成した質問紙によるアンケート調査を行った。

その浅野氏のいう「学ぶ楽しさ」の9項目について、氏は「実用的楽しさ」として「自分の仕事や活動、生活が学習に関係しているから楽しい」「学んだことが自分の仕事、生活に役立つから楽しい」「学んだことを現実の場面で生かせるから楽しい」、「多様思考の楽しさ」として「学習によって多様な考え方ができるようになったことが嬉しい」「学習によって広い視点をもつことができるようになったことが嬉しい」「学習によっていろいろな考え方を知ったことが面白い」、「知る楽しさ」として「知識が増えることが楽しい」「ひとつでも知ることは楽しい」「新しい知識が得られたとき、嬉しく思う」としている。

松村氏は、上記9項目についてのアンケート調査を主因子法による因子分析を行った結果、浅野氏の示した9項目による因子構造とは、学ぶ楽しさの因子の構造が異なっていたとする。そこで、松村氏は第1因子（4項目）を視点の枠組み拡大を促す段階の学習の楽しさと捉え「知る楽しさ」因子と命名、第2因子（3項目）を知って考え「知る」を深める学習段階として「多様思考の楽しさ」因子と命名、第3因子（1項目）を実用的学習の楽しさの段階として「実用的楽しさ」と命名した。

次に、氏は「学ぶ楽しさ段階による因子分析結果」「学びの楽しさ要因と知識欲求の相互関係」「大学生の出席・充実・楽しさ・満足の平均値」「学ぶ楽しさ因子と満足度との相関関係」について分析された。その結果、「学びにおいて楽しさの段階では、授業を面白い、楽しいと感じるが、知識欲求の向上に影響を与えていないこと」、「大学生の出席、充実、楽しさ、満足度が、平均70%を超える学生では、学びにおける楽しさの評価は高く、学びにおける多様思考の楽しさと実用的楽しさが、知識欲求に直接的な影響を与えていること」、「知る楽しさは、知識欲求に影響を及ぼさないこと」の3点が「示唆された」とする。

さらに、氏は「男女と学年差による特徴」「サークルによる学ぶ楽しさの段階の比較」「研究分野有無による楽しさの段階の比較」の視点からの分析を行った。

「男女と学年差による特徴」については、1・2年次は男女ともに「知る楽しさ」の評価が高いのに対し、3年では男子が、4年では女子の評価が下がることを明らかにした。また知識欲求の高い大学1・2年次における授業での「学ぶ楽しさ」経験が重要であることが示唆された、とする。このことは、3・4年の就職活動や進路決定による環境変化が、学習意欲に大きな影響を及ぼすことが考えられる、とする。

「サークルによる学ぶ楽しさの段階の比較」については、詳細は割愛するが、サークル参加者の方が学ぶ楽しさの評価が高い傾向が見られる、とする。

「研究分野有無による楽しさの段階の比較」については、専攻したい研究分野が「ある」学生の方が「ない」と回答した学生より、学びの全ての段階において評価が有意に高かった、とする。すなわち、専攻したい研究分野が定まっている場合、ゴールが定まっているため、何を学ぶべきかが明確であることが考えられる、とする。

最後に、氏は「学んでいて、楽しい、面白いと感じることがあった記憶があれば、どんな時、なぜそう感じたのかを、自由にお書きください」という自由記述によるコメントを求めた。回答数54件のうち、「知る」楽しさに関するコメント18件、「考える」（多様思考）楽しさに関するコメント19件、「役立てる」（実用的）楽しさに関するコメント16件、であったとする。特筆すべきは、コミュニケーションに関する回答を抽出した結果、合計15件のコメントが挙げられ、どの学びの段階にもコミュニケーションを通して学ぶ楽しさについての記述が多い、特に多様思考の楽しさにおいて多かった、とする点である。すなわち、大学における学びにおいて、学生が他者との相互作用による学びを楽しんでいることが考察されたのである。

【GP との関連性】

「大学教育・学生支援推進事業【テーマA】大学教育推進プログラム」として選定された「現代型社会人育成を俯瞰する入学前教育構築」を念頭において本研究会に参加した。

私が中心に据えた松村報告の論点の中で、特に本学との関連性について述べるとすれば、4年制大学において「1・2年次は、男女ともに、知る楽しさの評価が高い」、「3・4年の就職活動や進路決定による環境変化が、学習意欲に大きな影響を及ぼす」ことであり、「どの学びの段階にも、コミュニケーションを通して学ぶ楽しさについての記述が多くみられた」という指摘が重要である。

短期大学において、ことに昨今の厳しい就職状況を勘案するまでもなく、1年次の前半、それは入学前も視野に入れた学習の重要性ということであり、また「コミュニケーションリテラシー」の有意性もはからずも証明することになったと考える。

(2) 大学教育学会 大会

学会等名称：大学教育学会 第32回大会

日 時：平成22年6月5日（土）～6日（日）

場 所：愛媛大学城北キャンパス・ひめぎんホール

主 催：大学教育学会

報告者名：小棹 理子

【概要】

本大会は、1日目の自由研究発表と2日目のシンポジウムからなっている。

報告者は、1日目の自由研究発表、部会5「日本語教育・初年次教育」で発表した。他に興味深い発表として、福留東土（広島大学）「米国リベラルアーツ・カレッジの現状と特質」があった。



2日目のシンポジウムのテーマは、「地域社会と大学」であった。地域に密着した高等教育機関の役割を認識した。

I. 「地域社会と大学」に関する政策をめぐって

小松親次郎（文科省 大臣官房審議官）

行政的な角度からの地域性の解説（参考1）があり、高等教育（地域的な偏りがないように全国展開、寡頭競争をさける）が「高等教育計画」（強制力はないが設置認可）にそってH12から「構想」が練られた。H17 中教審答申：「将来像」によってビジョン性を高めた。

高等教育には、研究団体としての機能と地域社会の経済性を担う役割もある。

主目的：学位授与、研究、教育

立地（あいまいな広がり）：地域教育、人口構造の変化、**経済性**

人間形成：

→それぞれの大学と地域の関連性は異なる

医師養成、法曹養成、教員養成 プロフェッショナルの養成

→「経済性」の問題は大学に限らない

高度経済成長時代の誘致とは異なる

→「地域振興」

GP は？

・地域性に根ざした GP は、他の大学でそのまま活かせるわけではないが、その根底にあるものを学ぶことは可能

・IT 環境の変化—遠隔地で発展させることも可能

・地域の発展性に関与する教育に関しては未だ方法論がない（ビジョンはあるが、個別にはどのようにするか開発する必要がない）

・戦略的 GP 地域包括協定、根本的な大学活動—システムとして機能する連携

今後の国の政策支援

・地域連携の基本

すでにあるインフラを活用・相互利用する

新しい制度が設けられている

人材流出＝人材派遣

・成人人口の大学利用度が低い（日本における特質）

成人人口の公開講座・図書館利用率は圧倒的に高い

→ 再教育・生きがい

II 愛媛大学の模索：大学と地域の新しい関係

愛媛大学長 柳澤 康信

1) 大学における従来の社会貢献の在り方 （社会貢献という捉え方）

一般的傾向(取組が個別的、非組織的、非戦略的)

状況の変化

2) 愛媛大学の教育、研究、社会貢献の理念：

地域にあって輝く大学、学生中心

3) 地域に密着した教育・研究活動を行っている

専門職業人に養成 特別教育コースの設置

農山漁村地域マネジメント特別コース、観光まちづくりコース

少人数（定員 10 名）、フィールド、実践重視（教員 4 名）

地域の要請に基づく人材育成 大学院特別コースの設置

紙産業特別コース

定員 5 名 テーマを個別設定、産業リーダを育てる

地域密着型研究センター設置による地域活性化取組（6次産業化）

南予水産研究センター

文理融合型教育研究活動 生命科学×社会科学

地域連携の発展型としての国際的地域間連携

インドネシア・南スラウェシとの連携

×留学生受け入れや大学間学術交流ではない連携

ビジネスマッチング

Local-to-local collaboration

4) 地方国立大学と地域社会のこれから

運命共同体としての大学と地域社会

課題は次のとおりである。

- ①地域ビジョンの共有化
- ②各セクターの役割分担
- ③地域ネットワークのハブとしての役割
- ④地域コーディネーターと地域の未来を担う人材の育成
- ⑤住民の当事者意識と参加

(3) 大学教育学会 2010 年度課題研究集会

学会等名称：大学教育学会 2010 年度 課題研究集会 シンポジウム

日 時：平成 22 年 11 月 27 日（土）13:00 ～ 17:20

場 所：兵庫県西宮市池開町 6-46

武庫川女子大学 中央キャンパス

主 催：大学教育学会

報告者名：小棹 理子

【概要】

シンポジスト ①「武庫川女子大におけるキャリア教育への取り組み」

武庫川女子大 情報メディア学科 福島秀行

- ・キャリア教育の対象者 ー保護者が重要（教職員との連携をとっていない！！）
- ・新入生全員対象適性検査を実施（大学生 1900 人、短大生 950 人）
- ・就職ガイダンス 67 回（のべ 11000 名） 企業セミナー100 社、5000 名）
- ・ジョブガイドブックの作成（7 月、大 3、短大 1 年に配布）
- ・就職率 4 大生 97.1%(対希望者)、78.3%（対全卒業生）
短大生 96.3% 71.1%
- ・優秀な学生 25%、テクニックを磨く 13%、意欲・学力低い 25%、
学力アップ 36%
- ・日本能率協会 2010. 4. 19(新入生に求められる力)（資料）

シンポジスト ②「今求められるキャリア教育の背景とその在り方」

神戸大学 川嶋天津夫

- ・架空のエントリーシート（1971 卒、1987 卒、2002 年卒、2011 年卒？）を例に、ユニバーサル教育、流動化した労働市場がもたらしたものを模式的に示した。

- ・大学におけるキャリア教育＝大学から社会への移行支援 ！法的な措置もできた
卒業時の就職（雇用）（Immediate Employment）
卒業時の就業力（即戦力）（Immediate Employability）
生涯の持続的就業力（Sustainable Employability）

- ・参考：Barnett,P.(1994) The Units of Competence

シンポジスト ③「学問教育共同体」の現代的再編成について

京都大学 田中毎実

- ・大学におけるキャリアガイダンスの推進（文部科学省）「大学における職業選択とその支援」、「生涯を通じた持続的な就業力の育成が重要。

- ・静態論的なマッチングから動態論的（生成的）マッチングへ
- ・教育も非対称性から対称性へ

コメンテータ 大内 章子（関西学院大学）



【GP との関連性】

本 GP は、キャリア教育としての教養教育の重要性を認識し、高校後半から短大入学時までにつけるべき力を再考することも視野にいられているので、その観点から興味深いシンポジウムであった。

シンポジスト①の就職率の高さに驚いた。保護者に対する教育も行っており、学生一人一人を十分に理解して教育を行っていることがわかる。教員は直接キャリア教育にかかわっていない。

シンポジスト②のキャリア教育のまとめはわかりやすいが、就職活動の経験がない。[就職]はマナー的な知識、[就業力]は専門性、[生涯の持続的就業力]はジェネリックスキルズ（キャリアデザイン力）

シンポジスト③は、「職業選択支援と生涯キャリア形成」のためには、学問教育共同体を提案した（現代版寺子屋）。この話は、しかし、短大では以前から考えられていた話であり、生涯学習とどこが違うのか？？？

その方法は？？？そのようなことが実現可能であればすでにやっているが、学問的にとらえらるとこうなるのか、と種々考えさせられた。

＝Q&A、フロアからのコメント＝

- ・キャリア形成支援における教員の役割は？
- ・教職員のかかわりかたが見えない
- ・地域性が眺めからはずれている（都市部の話である）
- ・学生からのコメントは？

（武庫女教育学部 4 年）大学が企業に対して働きかけていることは？

（武庫女教育学部 1 年）学生が今、すべきことは？

- ・（武庫女）就職率が上がった理由の分析をお願いしたい
- ・1 年で 50% 離職する企業もある。企業に対して大学から問題提起をすべきではないのか？
- ・異質なものをどのように組み込むのか、その方法論。
- ・選択力をどのように育てるのか、その方法論。

学会等名称：大学教育学会 2010 年度課題研究集会 シンポジウム

ーキャリア形成における大学教育 ライフサイクルの視点からー

日 時：平成 22 年 11 月 28 日（土）10:00 ～ 17:20

場 所：兵庫県西宮市池開町 6-46

武庫川女子大学 中央キャンパス

主 催：大学教育学会

報告者名：岩崎 敏之

【概要】

シンポジウム I テーマ「構築中の学士課程教育：プロGRESSレポート」

世話人 濱名篤（関西国際大学）

コーディネーター・司会者 川嶋太津夫（神戸大学）

シンポジスト

串本剛（東北大学）

「私学高等教育研究所学科長調査からみえる学士課程教育改革の現状と課題 - 学習成果を担保する二つの方式 - 」

上真一（広島大学）

「広島大学における到達目標型教育プログラムの取り組み」

山本秀樹（関西国際大学）

「アメリカ UMR に学ぶコンセプトマップを用いたカリキュラム構築の手法」

・串本氏

学士課程教育の明確化について述べられていた。目標を人から見て見える形にする方式として次の2つが示された。

- ・累積方式（埋め込み型）：単位制 GPA
- ・包括方式： 成果を包括的に取得 卒業研究や卒業試験など

これらを併用する方法が示唆されていた。

検討課題として次の3点が確認された。

- ・目標の水準をどう定めるか？（理想？平均点？最低限？）
- ・大学全体と学科の目標の調整 共通教育の組み込みをどうするか？
- ・包括方式との併用の方法

AHELD 大学版 PISA（高等教育における学習成果の評価）の可能性
卒業研究のあり方

・上氏

広島大学の到達目標型教育プログラム（HiPROSPECT）について紹介された。

HiPROSPECT は、専攻分野をプログラム名で表記し、到達目標に対する到達度を定期的に測定し、それに対して適宜アドバイスを加えるというものであった。

主専攻 66 プログラム、副専攻 52 プログラム、特定 11 プログラムを学生は入学時あるいは1、2年次に選ぶこととなっている。

それぞれのプログラムでは、知識理解、知的能力・技能、実践的能力・技能、総合的能力・技能が細かく項目を書き出して示されている。

文末は、「～できる。」という形で表現されている。その内容は詳述書としてWEBサイト上で閲覧できるようになっている。PDCAサイクルで改善して進めていく組織体制となっている。

取組の課題として次の3点が示されていた。

- ・課題発見解決能力向上への全体的取り組み不足
- ・教養教育と専門教育の連携不足
- ・教養教育のための全体的評価システムの見直し

（PDCAに学生も巻き込むシステムティックレビューの導入）

・山本氏

ミネソタ大学ロチェスター校におけるカリキュラム構築のための概念地図について紹介されていた。健康科学を中心にした例であった。

次の3つの特徴が掲げられていた。

- ・地域の社会資源（クリニック IBM YMCA）との協同
- ・学習者中心の学習環境の工夫（アクティブラーニングやグループ学習しやすい環境の教室）
- ・データを用いた教育改善

コンセプトマッピングを用いて、共通性を持つ科目群を取りまとめるという方法が紹介された。その方法による取組が、議論の活性化につながっているとの指摘がなされていた。

以上の3氏の講演の後、質疑応答がなされた。

- 広島大学の取組において、成績と到達目標の評価の2本立てであることへの質問に対して、到達目標の評価はこれまでの成績で測ることはできないとの説明があった。
- その評価に関して、「ディスカッションなども取り込んで評価する。」「演習やゼミにおいても細かいところまで目に届く人が評価する。」なども行っているとの説明があった。

- 正課外の教育も視野に入れていくことについて非常に大事な視点であることが確認されたものの、個人による違いが大きいことをどう扱うのかが難しいとの指摘がなされた。

濱名氏のコメント

汎用的な全学共通でジェネリックスキルの教育を行うことと、学科単位で知識ベースでの教育を行うことをどうするかということについて、組織的に教育していくということから、何らか体系化をしていかざるを得ないという問題を再提示されていた。

シンポジウムⅢ テーマ「共通教育のデザインとマネジメント」

司会者 小山悦司（倉敷芸術科学大学） 木本尚美（県立広島大学）

シンポジスト

吉永契一郎（東京農工大学）

「本課題研究の目的と計画」

濱口哲（新潟大学）

「新潟大学の全学共通教育のデザインとマネジメント」

中村博幸（京都文教大学）

「京都文教大学における共通教育の15年」

コメンテーター 舘昭（桜美林大学）

・吉永氏

現状と課題が提示された。今後の次のような視点を持って取り組む必要があることを主張。

- ・階層化・種別化による大学の住み分け
- ・学内外のリソースを共有するためのネットワーク化
- ・柔軟な組織体制
- ・キャリアの節目に支援できる大学としての生涯学習への対応

・濱口氏

1991年の大学の設置基準の大綱化で有機的一貫教育が提示されたことを確認し、その後も解決されていない次のような問題を指摘されていた。

- ・教養課程の教育目標の曖昧化
- ・専門科目と一般教育科目の差別化の困難さ

また、専門課程の課題として、学問の裏打ちのない専門教育の存在や進路先との乖離についても指摘されていた。そして、共通教育に求められる内容を専門教育の中で行う取り組みについて、新潟大学の事例が紹介されていた。

・中村氏

京都文教大学における取り組みが紹介されていた。

一旦カリキュラムマップがあることになっていたが最終的にはなくなったというような、組織的なマネジメントがうまくなされなかった実例が示された。短大からの移行時に元の短大の要素に縛られたことにより、うまくいかなかった点についても触れられていた。

舘氏のコメント

ヨーロッパでもエンプロイアビリティースキルを6年間専門的に学んでも就職につながらないという現状がある。そのため、転移可能なスキルとして、特定の科目で獲得するものではない以下に列挙するようなアウトカムによる能力を養うことが重要視されている状況にあるということが示されていた。

論理的・分析的推論をする能力
知的好奇心のような思考力
チームワーク技能
主体性能力
想像力 創造力 人間力
倫理的行動のような価値

以上3氏の講演と舘氏のコメントに対して質疑がなされた。

共通教育の英語名は何がふさわしいかとの問いに、はっきりとは定義されていないとの回答があった。

ジェネリックスキルを卒業研究中心で身につけるといふ状況もあるが、研究室に来るまでにこれだけのことを学んでおいてほしいということもある。

何かをやらしてみても見えるものがあり、課外活動についても仕掛をする必要があると指摘があった。

最後の総括

小笠原氏 「大学教育が、社会という地平で今後どのように展開していくか？」

学生は社会で何らかの場所を獲得して生きていかなければならないが、それをどうやって獲得するのかを考えていかなければならない。

コンセプトマップが緻密になりジェネリックスキルが細かく示されるようになってきた。

今後はコンセプトから成果へというステップに向かっているのではないかと指摘がなされた。

以上のシンポジウムⅠ、Ⅲを通じて、特に次の3点を学んだ。

1) ジェネリックスキルを身につけるためには、学生が主体的に考えて行動することが重要で、授業や課外活動において、そのような学びの場を形成していくことが必要であるという認識は、おおよそ共通したものである。

2) カリキュラムの構成において、何をどう学ぶかということを示す取り組みも形ができつつある。(広島大学の取り組み)

3) 到達目標の評価にあたって、これまでの成績評価とは異なる観点が必要となる。

広島大学の到達目標型教育プログラム (HiPROSPECT)については、すべての情報が開示されており、他大学も参考にしたり活用したりして構わないとのことなので、このような熱意を持って取り組まれた好例を元に、いろいろな大学が類似のカリキュラム構成を行っていくことになるかもしれない。

なお、短大においては、2年間という短い期間でジェネリックスキルを身につけさせるということを考えると、4年制大学が共通教育科目と専門科目との組み立てに検討を要するのとは異なり、入学前から卒業時点までの間でジェネリックスキルの根幹を身につけさせ、さらに社会で伸ばしていくことができるような方法そのものを身につけさせるようなカリキュラムを構築する必要があると感じた。

以上

4.3.2 e-ラーニング関連視察

(4) 中村学園大学短期大学部 システム視察

訪 問 先：中村学園大学短期大学部／福岡大学
日 時：平成 22 年 7 月 27 日（火） ～ 28 日（水）
場 所：中村学園大学（福岡市城南区別府）／福岡大学（同 城南区七隈）
対 応 者：短期大学部長 清水誠教授、キャリア開発学科教授 梶田鈴子教授
報 告 者 名：福井宗明

【概要】

1. 目的： E-learning システム導入について検討・調査

ICT 環境の視察及び担当者との情報交換

2. 視察先：【7/27 午後】中村学園大学（短期大学部）

【7/28 午前】福岡大学

中村学園大学短期大学部は本学と同規模であり、新しくキャリアサポートシステムを立上げた。又 E-learning についても運用中であるとの情報から見学を希望した。

福岡大学については規模が全く違うものの、以前（2008/3）本学へ 5 名の見学があり、IT に関して先進的な大学でありながら新しいことへの吸収意欲を見習いたいと感じていた。今回、中村学園見学のスケジュールに合わせ訪問させて戴くこととした。又、システム更新時期と重なっており、新仕様の構想中に現 E-learning と新 E-learning に関する記述があり、比較検討の情報が得られることを期待した。

【GP との関連性】

「平成 21 年度選定テーマ A：現代型社会人育成を俯瞰する入学前教育」の一環として更に発展するため E-learning がテーマとして挙げられているが、この導入・運用・効果等について、ICT 教育センターの立場で他大学の事例を研究・調査し、面談することで、実運用の本音を聞き出すことを主眼とした。

【その他知見等】

（中村学園短期大学部）

1. N-Cats（中村学園キャリア情報管理システム）のデモを見学したが、E-learning はこのシステムのサブ項目という位置づけであった。
2. 同学園短期大学部のキャリア開発学科で運用している学生情報管理（カルテ）システムで、梶田先生の仕様に基づいて開発したオリジナルであるとのこと。
3. E-learning システムの運用状況をお聞きしたが、使用しているのは「キャリア開発学科」のみの運用であった。
4. E ラーニングは同学部の「就職基礎能力養成（SKY）プログラム」の一環として、次の①②④が実施されている。
 - ① コミュニケーション能力（e）
 - ② 職業人意識(e)
 - ③ 基礎学力（読み書き、計算・計数・数学的思考力、社会人常識）
 - ④ ビジネスマナー（e）
5. H21 年度から開始、初年度は参加度が低かったが、本年度はペーパーテストを併用することで受講者が倍増した。80 点以上を合格としている。
6. 長時間受講している学生と、短時間の学生との成績に相関関係は無かった。
7. 学外からのアクセスも可能。但し同時アクセスは 20 であったが、20 追加したとのこと。
8. コンテンツ（問題/解説/回答）について、オリジナルの問題を 1 人(先生)50 問作るよう依頼したが難しかった。
9. オリジナルの問題をアップするのに、100 問で¥250,000 かかった。

【以上、N-Cats、E-learning について、添付写真参考】

10. その他学内 P C 教室、サーバールームを見学（詳細割愛）
(福岡大学)

1. E-learning の運用について問い合わせたが、使用される先生は全学的な運用ではなく、ご自分で手を挙げた先生だけに限られている。
2. システムの役割については、各先生対応で情報処理センターは入れ物を用意するだけとのことのお話であった。
3. 現状の E-learning システムは Moodle を使用しているが、今後も使用することとで特に現状で問題を感じているようでも無かった。
4. 新規に導入するものは、商用コンテンツ（Office2007/2010、リテラシー）の置き場として日立の HIPLUS を導入するが、現状の Moodle は継続使用し 2 本立てとなる。
5. E-learning は学生に対する強制力はなく、使用する教員の講義「補助ツール」との位置づけであった。
6. 「入学前学生の事前学習」は昨年度より実施しているが、上記制限はあるものの、充実させた意向であった。
7. この場合のユーザー登録、パスワードの配布は各学部事務室で行っている。（郵送）
8. E-learning の管理で情報センターの役割はサーバと O/S までであり、支援室の 4～5 名で担当しているが、構成は Web サーバ（3 台）+DB サーバ（1 台）である。
9. その他基幹システム、ネットワークについて ICT の立場から意見交換を行った。（詳細割愛）
10. その他学内 P C 教室、サーバールームを見学。（詳細割愛）

(まとめ)

1. E-Learning については、各大学とも大学単位での取組はなく、「希望する先生があれば使用出来る」という程度の運用が多いことがあらためて明白となった。
2. この場合の情報システム部門の役割は、システム管理、アプリケーション管理までで、当然のことながらコンテンツを含めた運用については、各先生の力量で大きく変わってくる。
3. 学生にとってのメリット（又は強制力）について、中村学園ではペーパーテストでフォローすることで効果を上げている。
4. N-Cats はユーザーライクで使い易そうであるが、現在本学では Campusplan の学生カルテ導入中であり、少なくとも 1 年前に情報をキャッチしていれば選考の対象となった。
5. 以上のことから全学的な E-Learning の導入については問題点を整理する必要がある。
6. 目的を限定（例えば、入学前教育、受講者数の制限など）した導入については、使用される先生の負担が多いものの導入を促進すべきである。この場合の ICT の役割は E-learning が動作する環境の整備(入れ物の準備)までである。

以 上



n-cats の最初の画面





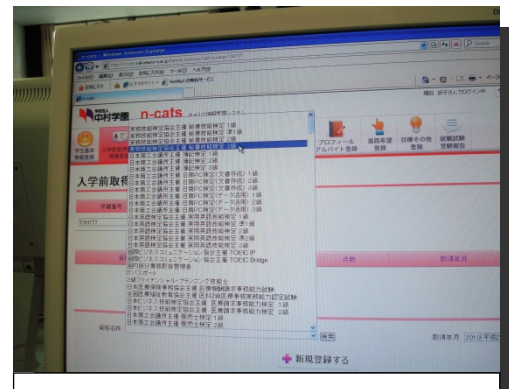
メニューは実にシンプル



学生情報入力画面



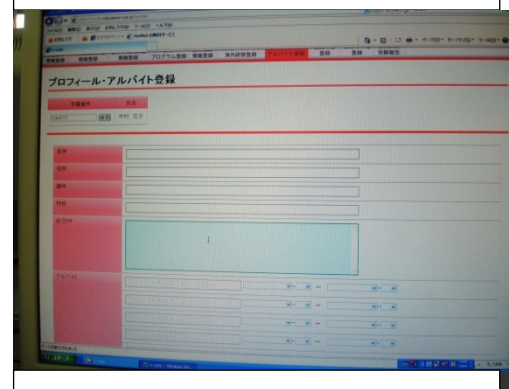
入学前取得資格情報登録



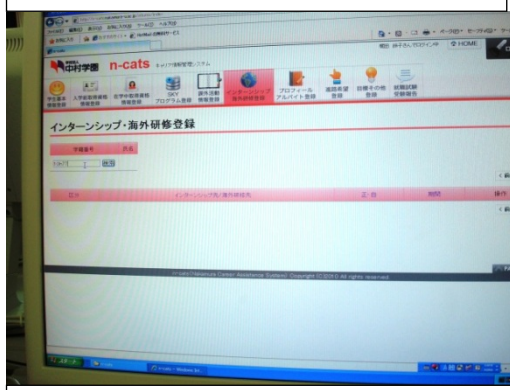
資格情報の選択



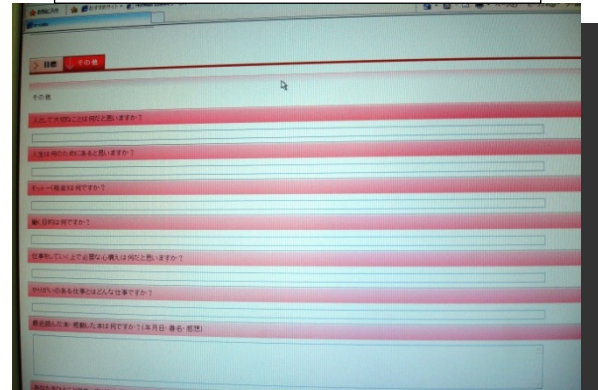
SKYプログラムの登録



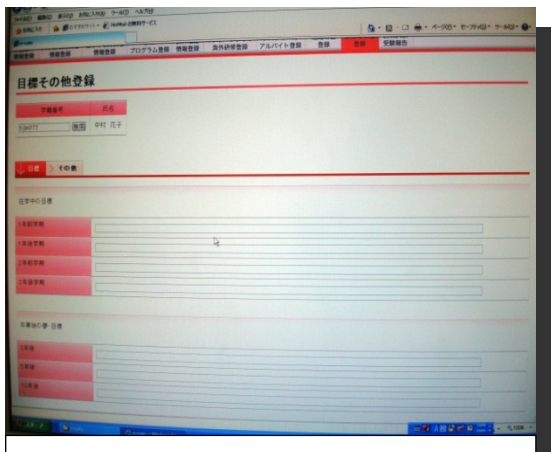
プロフィール(アルバイト)登録



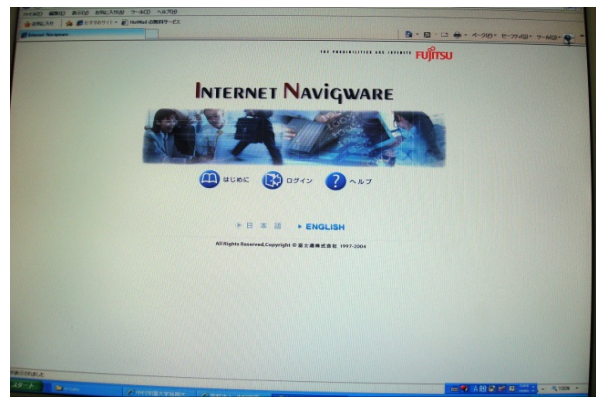
インターンシップ・海外研修登録



目標・その他内容の問い掛け



目標その他登録



e-learning (Internet Navigware) の初期画面



問題のサンプル「不正アクセス・・・」



e-learning コース一覧

以上

(5) 千歳科学技術大学

訪 問 先：千歳科学技術大学

日 時：平成 22 年 8 月 19 日 14:00-16:00

場 所：北海道千歳市美々 758 番地 65

対 応 者：今井順一准教授、米澤課長、高杉課長

報 告 者 名：内海太祐

1. 訪問の背景

昨年度文部科学省から選定された本学の GP「現代型社会人育成を俯瞰する入学前教育構築」では、全入学生に向けた接続教育を実現することを一つの目標にしている。そのためには高大接続リメディアル教育を e ラーニングで行うことも視野に入れていく必要がある。

リメディアル教育の e ラーニングを軸として高大連携を実現している千歳科学技術大学の取り組みは本学の GP の参考になると思われるので、直接話を聞くために千歳科学技術大学を訪問した。

2. 取り組み開始の経緯

千歳科学技術大学の学生数は 700 名程度である。e ラーニングシステムによる高大連携は、大学側からは推薦などで早く合格の決まった学生の学力の底上げを目的とし、高校側からは生徒に合格後も勉学を続けさせることを目的としている。この点では本学の接続教育と同じ目的を持っているといえる。

この取り組みの核となっているのが今井順一准教授である。今井先生は当時高校教員で、千歳科学技術大学のリメディアル教育（数学）の非常勤講師でもあり、さらに千歳科学技術大学の博士課程にも在籍し

ていた。このため大学・高校双方のニーズを明確に意識していた。高校と大学の間に立って e ラーニングが高校、大学双方にメリットがあることを北海道内の高校教員の数学教育研究会に働きかけることから始まった。

この研究会は日本数学教育学会傘下で授業改善などを目的としている。会員数は数百人規模で、研究会は札幌で行われ、参加者は 60-70 名程度であるという。この中で今井先生の働きかけに共鳴した数名の先生を核として草の根のプロジェクトが立ち上がった。今井先生が博士号を取得し千歳科学技術大学の教員になると、知り合いの教頭や主任クラスに声をかけることによって、高校の先生がコンテンツを作成し、そのコンテンツを今井先生の指導の下で大学の学生が e ラーニングシステム用コンテンツに変換し、高校、大学双方で利用する形が出来上がったという。

この形式は作ったシステムとコンテンツを高校に提供するとともに、高校生からの反応がフィードバックされるようになっており、システム・コンテンツの改善も素早く行われたようである。本来教育では難しいコントロールクラス (e ラーニングをやるクラスとやらないクラス) を作ることも比較的やりやすかったため、e ラーニングの効果についてある程度客観的なデータをそろえることができた。

このプロジェクトは文部科学省の GP 事業に選定されたが、これをきっかけとしてコンテンツ量は飛躍的に増やすことができた。現在は主にこの時に作成したコンテンツを運用することに力を注いでおり、それほど多くのコンテンツは増えてはいないという。

このシステムを軸として千歳科学技術大学は道内の高校と高大連携協定を結ぶことになったというが、連携校は一番遠いところで 300 km ほど離れている。距離のせいもあるかもしれないが、この e ラーニングシステム・コンテンツの交流以外には現在はそれほど目立った連携事業は行われていないようである。

3. e ラーニングシステムのシステムとコンテンツについて

千歳科学技術大学の e ラーニングシステムは独自開発である。サーバ・通信環境等についても特別なものは用意していない。このシステムは情報メディア課という部署で開発・保守が行われている。情報メディア課は 4 名の専任職員からなり、システムの導入、メンテナンスの他、システムに関する学生からの様々な質問を受け付けたり、授業の補完講座を行ったりすることもあるという。またこの相談スタッフには大学の 3,4 年生などのアルバイトも含まれる。最近になって学校の事務組織もこの取り組みをサポートするようになったが、それまではこの情報メディア課が開発・保守・運営のすべてを担っていた。

コンテンツは高校の先生の手による独自のものであり、教科書の原稿料には謝礼以上には予算はかかっていないようである。これは大学と高校双方で学生を育てようという情熱に支えられている部分も多いが、いったん作り上げれば高大双方にメリットがあることを訴えかけた結果であるという。

コンテンツを電子化するのは数人の学生グループだが、この電子化作業はインターンシップ的な意味合いも含んでいるという。学生 (3 年生) を公募し、手を挙げた学生グループにコンテンツ電子化プロジェクトの企画についてプレゼンをさせる。教員はそれに対して様々な指摘をし、選考する。公募で集まる学生は任意参加だが、場合によっては教員が声をかけることもあるようである。プロジェクトに参加した学生には通常のアバイト料と同じだけの金額を支払っている。さらに 4 年生になった時にはこの電子化プロジェクトの活動を卒業論文にする学生もいるという。

コンテンツは当初数学から始まったが、現在は理科のコンテンツもある。コンテンツの著作権は特定非営利活動法人ホトニクスワールドコンソーシアム (PWC) が保有している。千歳科学大学のコンテンツは UPO-NET などにも無償で提供されるだけではなく、日本データパシフィックから有償で販売されているが、これらのコンテンツの著作権処理は NPO である PWC が行い、有償コンテンツとして提供されたものに対する対価は PWC を通じて寄付として大学に入り、それが新しいコンテンツ作成の資金となっている部分もあるという。

なお、現在ではこのコンテンツは高校対象のものだけではなく、小学校 3 年生以上から中学生対象のものまで用意されている。この小学校 3 年生以上から高校生対象までのコンテンツを含んだ e ラーニングシステムを今井先生は「学習タイムマシン」と呼んでおり、これにより高大連携だけではなく、小中高大連

携を実現しているようである。このシステムは不登校の生徒や長期入院している生徒などへの対策としても利用されている。

なお、大学間連携は現状でメリットが見当たらないので特に実施されてはいなかったが、道外の 6,7 校から利用申請があり、システム検証の目的で使用させているようである。お願いすれば利用は可能かもしれないが、理数系コンテンツが多いような気がするので単純に湘北短期大学で利用するのは難しいかもしれない。

4. 千歳科学技術大学の e ラーニングシステムに関する考察

千歳科学技術大学のシステムがどうしてうまくいったのか、今井先生に伺いながら考えた点を以下に示す。

(1) 初めに働きかけた組織が良かった。

授業改善に関する数学会という組織に関わるということはそもそも意識の高い先生が多い。

(2) 今井先生が高校と大学の懸け橋としてちょうど良い位置にいた。

今井先生は 23,4 年程高校の教員を勤めていた。同年代の先生が高校の教頭や学年主任になっていることもあったようだ。

(3) 大学がシステム提供するだけではなく、高校側もコンテンツ原稿を提供した。

双方で学生を育てるという理念が理解され、双方向の連携が成立したことが大きい。

(4) システムを開発できるだけの人的資源があった。

情報メディア課という組織がシステムの開発と保守、そして学生グループを管理するのに大きな役割を果たした。

(5) 連携校の距離が遠い場合もあり、e ラーニングに大きな意味を見出すことができた。

連携校との距離が離れていると、本学で実施しているコミュニケーションリテラシーのようなやり方は難しいため e ラーニング開発・運用のモチベーションは高かった。

上記のうち 2 が一番大きいと思うが、このような例は稀で簡単には真似ができない。また 5 は北海道ならではの動機である。小中高大の連携の成立も公立高校が多いという北海道ならではの特徴が関係しているようである。

高大連携は大抵「大学のリソースを高校に使わせてあげる」というスタンスの場合が多いが、「双方で育てる」という状態になってはじめて高大接続教育と言えるのではないか、という今井先生の言葉は印象に残った。

また誰と話をすることも大事だということである。現場レベルの先生はもちろん実働として大事であるが、公立高校の場合は数年で異動になってしまうことも多い。学校としての取り組みにするためには教頭や学年主任レベルで話を動かさないと難しいことも多い。このあたりの機微は高校の先生であった今井先生の現場感覚によるところは大きい。

5. まとめ

千歳科学技術大学の e ラーニングは高校教員であった今井先生が大学に入られるという稀な経歴、さらにその人が強い情熱をもって人と人を結びつけていったこと、そして高校、大学が地理的にかなり離れているという北海道ならではの状況が複合的に作用して成功したプロジェクトとなった。

しかし、本学にとっても高大連携接続教育が「学生を育てる」という一つの下で高大双方向のものであるべきこと、働きかける高校教員のレベルは管理レベルも視野に入れるべきこと、e ラーニングシステムを高校に公開する場合に要求されるシステム公開の自由度、コンテンツの著作権処理など示唆を受ける点は多々あった。

また e ラーニングをどのような目的で運用するのかを明確にすることがもっとも重要であり、コンテンツを作成することよりもそれを運用していくノウハウが大学の資産である、という考え方は千歳科学技術大学では大変明快であり、本学の GP 事業においても重要な点であることを再認識した。

(6) FDのための情報技術講習会

学会等名称：平成22年度 FDのための情報技術講習会

日時：平成23年3月11日（金）10:00～17:00－3月12日（土）10:00～17:00

場所：関西大学 千里山キャンパス

〒564-8680 大阪府吹田市山手町3-3-35

主催：（社）私立大学情報教育協会 FD情報技術講習会運営委員会

報告者名：小棹 理子

【概要】

講習会では、教員の教育力向上の推進を目的として、授業における情報通信技術活用力向上をめざした3コースが設けられていた。報告者は教授法向上のために「プレゼンテーション応用コース」を受講した。

[1日目]

高大連携連絡協議会のため、欠席

内容としては下記のとおりであった。

共通講義：「情報通信技術を活用した授業のあり方」

講義1：さまざまなプレゼンテーションソフトウェアの紹介

講義2：ビジュアルを活用したプレゼンテーション

実習1、2

[2日目]

到達目標：動的な教材作成技術の習得

(1) 実習3：ビデオの編集と組み込み（Windows Liveムービーメーカー、YouTube）

(2) 実習4：アニメーションの作成と組み込み（Parafla!）

(3) 実習5：動的な教材の作製とピアレビュー

[3日目]

到達目標：動的な教材の完成

講義3：授業用プレゼンテーション資料の予習・復習への活用方法

実習6：動的な教材の完成

発表：代表作発表

【GPとの関連性】

「コミュニケーションリテラシー」の授業方法・教材作成に役立てる。

【その他知見等】

他の大学の授業の様子が見えて参考になった。

著作権の範囲の議論もあり、有意義であった。

*3月11日の東日本大地震のため、12日は受講者が半減した。

以上

4.4 米国視察研修

2009 年より準備を進めて研修先を選定し、勉強会を重ねたのち、2 グループ（A グループ：米国東部、B グループは中西部(City Colleges of Chicago))、に分かれて視察を行った。

2009 年 9 月～ 青山 TG セミナー伊藤伸哉氏に提案依頼

2010 年 2 月 16 日 事例提案 「米国におけるプレスクール事情」

2010 年 8 月 13 日 事前勉強会

【A グループ】 米国東部（ニューヨーク州、マサチューセッツ州、コロンビア自治区（Washington District of Columbia））の下記教育機関の視察研修報告を行う。

期 間： 2010 年 9 月 3 日～9 月 15 日

視察先：

1. 大学～大学院(New York) : Monroe College

2. チャータースクール(K12 まで)(Boston)

MATCH Charter Public School

Roxbury preparatory Charter School

Boston Collegiate Charter School, Boston

3. コミュニティカレッジ(Washington DC)

The Community College of the District of Columbia, Washington D.C. (University of District of Columbia 内に新設)

メンバー： 小棹理子（リベラルアーツセンター・情報メディア学科教授、事業推進責任者）

野口周一（保育学科 教授 副学科長）

伊藤善隆（総合ビジネス学科 準教授）

【B グループ】 中西部・西部視察

期間： 2010 年 9 月 4 日～9 月 14 日

訪問先：

1. City Colleges of Chicago（以下、「CCC」）・・・9 月 8 日午前～午後

2. Harold Washington College（以下、「HWC」）・・・9 月 7 日終日

3. Kennedy-King College（以下、「KKC」）・・・9 月 8 日夕刻～夕食後

4. Malcolm X College（以下、「MX」）・・・9 月 9 日終日

メンバー：岩崎敏之（リベラルアーツセンター長・生活プロデュース学科教授）

佐藤清彦（事務局次長・教務部長）

山本 滋（学長室長）

4.4.1 A グループ（東部 Boston, NY, Washington DC）

(1) Monroe College Westchester 校（New York）

- 訪問日：9月7日 10:00-14:30 全体、奨学金
9月8日 8:30-10:20AM E-ラーニング、LA
- キャンパス住所：434 Main St., New Rochelle, N.Y. 10801
Web：http://www.monroecollege.edu/
- 代表電話：(914) 632-5400
- 学校側視察受入担当者：

Ms Sayaka Tamura(International Advisor)

- オフィス住所：145 Huguenot St., New Rochelle, N.Y. 10801
- 担当者 Email: stamura@monroecollege.edu
- 担当者直通 Tel: (914) 740-6514
- 訪問対応者：

Ms Singee Lam (Director, Asian Student Admissions) 9月7日、8日

Ms Sayaka Tamura (International Advisor) 9月7日、8日

Mr. Craig Patrick (Executive Director of Enrollment Strategy) 9月8日



図 4.4-1 Westchester campus の学生寮

【概要】

NY は、全米で 3 番目に高等教育機関数が多く、440 校のカレッジや職業訓練校（キャリアスクール）がある。学生数 120 万人以上は、カリフォルニア州とテキサス州に次いで全米で 3 位である。100 以上の公立校があるが、その在籍率は低く、52%程度である。

Monroe College は、1933 年に Mildred King により創立された私立の 4 年制大学である。米国第 5 代大統領の James Monroe にちなんで命名された。現在は Jerome 一家により経営されており、現学長は創立者の義理の弟の子である Stephen J. Jerome である。NY 州内の New Rochelle と Bronx 本部校の 2 校、カリブの St. Lucia 校からなる。

米国の高等教育機関は、10 年ごとに地域認可されなければならないが、Monroe College は Commission on Higher Education of the Middle States Association により accredit されており、2007 年に re-accredit されている。取得可能な最高学位は、University of the State of New York 公認の修士（Master's Degree）である（詳細な学位は下表参照）。なお、Monroe College の Main Campus は Bronx にあり、同校の学生数は 4,677 人（2007 年）である。

今回の視察先は Westchester (New Rochelle) 校であり、①特徴的な奨学金制度、②リベラルアーツ科目群、③E-ラーニング（distance learning）について調査した。同校が大都市の近郊に位置する私立の修士総合カレッジとして成功している要因として以下をあげることができよう。

(1) 総合大学であるが、特徴的な学科（Criminal Justice）をもつため、NY の人材ニーズに対応できるとともに、海外からの入学生を確保できる。

(2) 効果的なブレンデッドラーニングの導入。

【詳細】

① 特徴的な奨学金制度

米国のカレッジでは奨学金制度が充実しているが、Monroe College 独自のものとして Carribean Tourism Organization (CTO)が提供する学費相当 (46,000 USD) の奨学金がある。同学の強みである、Security And Law Enforcement 学位に関連している（基本情報参照）。ジャマイカなど、中南米諸国の警察官が同学の School of Criminal Justice に入学し、その内容を高く評価したため、より多くの警察関係者に教育を受けさせるためのしくみとして同奨学金が設置された。ただし、成績優秀者 1 名の枠である。

同制度以外にも成績優秀者に対し、奨学金を提供している（上限年間 12,000USD、SAT で 1800 点以上、

GPA3.25 以上を維持することが条件) が、個別対応である。Trustees Scholarship, Deans Scholarship, Monroe Opportunity Scholarship(ヴァージン諸島、フロリダ、コネチカット、プエルトリコなどの出身者対象)、Latino Scholarship などがある。その他にニューヨーク州住民対象の New York State Financial Aid Programs がある。外国からの留学生対象の International Scholarship もあるが、個別案件対応で、ヒアリングによると、10,000USD 程度が与えられるが、日本の英検 2 級以上、GPA3.0 以上の維持が条件である。

② リベラルアーツ科目

学科により内容は異なるが、たとえば Criminal Justice で学士号取得に必要な単位数は 120 単位であり、内 60 単位はリベラルアーツ科目である。英語 9 単位、数学 6 単位、心理学入門 6 単位、社会学 6 単位、政治科学 6 単位、異常行動心理学 3 単位、スピーチコミュニケーション 3 単位、アメリカ (またはカリブ) の歴史 3 単位、犯罪学 3 単位、青年心理学 3 単位、被害者学 3 単位で必須 42 単位が構成されている。

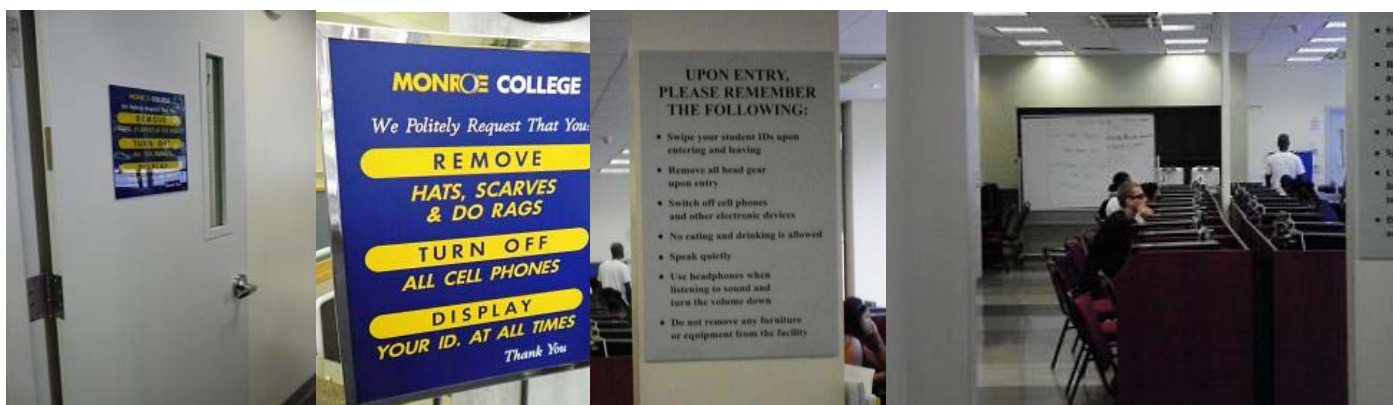
③ E-ラーニング

Monroe で完全な E-ラーニング対象者は 400 人である。また、ブレンデッドラーニング受講者は 2000 人。これにより Business Administration(A.A.S.)、Criminal Justice(A.S.)、Hospitality Management(A.A.S.)、Information Technology (A.A.S.)、Medical Administration (A.A.S.) の学位が取得可能である。担当教員は、かならず教室でも授業を行うことが条件になっている。このブレンデッドラーニングの成功が、学生数増に大きく貢献しており、学期ごとに 5%増加している。卒業生の 67%が 1 クラス以上を E-ラーニングで受講している。E-ラーニングの開講時期は、キャンパスでの講義日と一致しており、Univ. of Phoenix のように、5 週間ごとに入学者を募り、見掛け上学生数を増やしている大学とは異なるそうである。

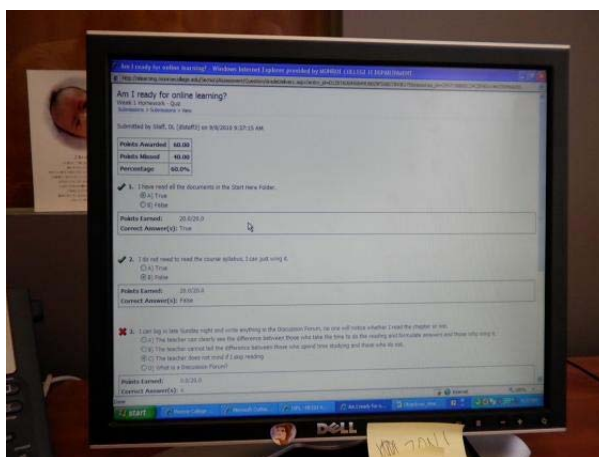
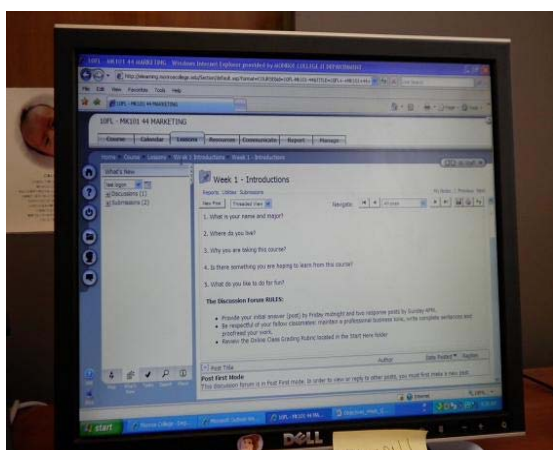
対象者を 21 才以上に限定しており、仕事を持っていたり、仕事により規則的に授業が受けられなかったり、育児や介護等で手がはなせなかったりする社会人のためのシステムである。自学自習の習慣がついており、学ぶ動機の強い人たちを対象にしているとのことである。

E-ラーニング Axicon 社のシステムを利用している。教員 1 人あたり 15-16 人を担当する。教員は利用方法のトレーニングを受け、オリエンテーションに参加し、試験に合格しなければならない。Illuminate (Face-to-Face コミュニケーション) の教育を受け、E-mail には 24 時間以内に、課題には 1 週間以内に返信することが義務付けられる。また、1 週間ごとにコンテンツを更新し、ディスカッションフォーラムに参加することが求められる。

その他、Smarthinking と契約して個別対応 (チューターサービス) の E-ラーニングサービスを提供している。Smarthinking は文書作法に良く利用されている。



○学生への注意事項が明確化されている。上段左側の写真は大学の入口に掲示してあるもの。右側の写真は補修室 (ラーニングセンター) に掲示してあるもの。身分証明書の提示や携帯電話の扱いが明確化されている。上段左側の内容は、下段左側のように、学内のあちこちに掲示されている。下段左下は補習室の様子。(伊藤)



○写真はE-ラーニングの画面。受講者にしっかり自学自習ができる能力があることが実施の前提で、対面式授業の補助的な役割を果たしているとのこと（伊藤）。

【参考資料】

基本情報：学生数（2,018人）

卒業率：

種類	校名	入学数 *1	9/1/03- 8/31/04	9/1/04- 8/31/05	9/1/05- 8/31/06	9/1/06- 8/31/07	9/1/07- 8/31/08	6年 合計*2	卒業率 *3	残数 *4	在籍率 *5
FT	Bronx	933	271	63	92	16	18	460	49%	6	50%
初年	New Rochelle	295	71	16	60	11	4	162	55%	1	55%
1年計		1228	342	79	152	27	22	622	51%	7	51%
FT	Bronx	180	33	22	20	7	5	87	48%	3	50%
編入	New Rochelle	38	7	8	3	2	2	22	58%	1	61%
小計		218	40	30	23	9	7	109	50%	4	52%
合計		1446	382	109	175	36	29	731	51%	11	51%

*3=*2/*1, *5=(*3+*4)*1

倍率（2007年、New Rochelle校のみ）：

	応募数	合格数	合格率	入学数	入学率
男性	401	245	61%	187	76%
女性	785	471	60%	358	76%
計	1,136	716	60%	545	76%

寮：740室

設置学科、大学院：

- * King Graduate School
- * Liberal Arts, Honors Program and Continuing Ed
- * School of Allied Health Professions
- * School of Business
- * School of Criminal Justice
- * School of General Studies
- * School of Hospitality Management & the Culinary Arts
- * School of Information Technology

2008－09 年の学位授与数（計 736）

Business And Management	312	経営管理、会計学、会計実習
Security And Law Enforcement	167	刑事司法と警察、刑事司法と管理
Computer Science And Engineering	84	コンピュータと情報科学
Hospitality	64	接客管理
Medical Support And Technology	60	看護
Medical Administration	32	医療サービス管理
Cooking And Culinary Arts	14	調理サービス
Office And Administration	3	データ入力

- 特徴的なのは、[セキュリティと犯罪捜査]の学位数が多いことである。

学位レベル統計（2008-2009）

Bachelor's degree（学士）	367
Associate's degree（準学士）	336
Master's degree（修士）	33

University of the State of New York 公認の学位は以下である。

[Certificate]	Practical Nursing
[Associate in Science(A.S.)]	Criminal Justice
[Associate in Applied Science (A.A.S.)]	Accounting, Baking and Pastry, Business Administration, Culinary Arts, Hospitality Management, Information Technology, Medical Administration, Medical Assisting, Pharmacy Technician, Registered Nursing
[Bachelor of Business Administration(B.B.A.)]	Accounting, Business Management, General Business, Health Services Administration, Hospitality and Management, Information Technology
[Bachelor of Science(B.S.)]	Criminal Justice, Public Health
[Master of Business Administration(M.B.A.)]	Business Management
[Master of Science(M.S.)]	Criminal Justice

学生割合

男女比	1 : 3
フルタイム : パートタイム	97 : 3
学部生 : 院生	93 : 7

年齢別

～18 才	3%
18－19 才	30%
20－29 才	51%
30 才～	16%

人種別

白人	3%
黒人	55%
ヒスパニック	18%
アジア系	4%
不明	4%
外国人	17%

同校の強み（特徴）全米 7000 校のうち：

- | | |
|-------------------------|---------|
| ① 「セキュリティと犯罪捜査」での学位取得率 | トップ 4%内 |
| ② 学生数のうちのマイノリティ占有率 | トップ 7% |
| ③ 「経営と管理(ビジネス系)」での学位取得率 | トップ 8% |
| ④ 入学率 | トップ 9% |
| ⑤ 「接客サービス」での学位取得率 | トップ 13% |
| ⑥ 「医療サービス」での学位取得率 | トップ 14% |
| ⑦ 学位取得プログラム集中度 | トップ 15% |

(2-3) Boston Collegiate Charter School



- 訪問日時：2010年9月10日 9:00-12:00
- Web：http://www.bostoncollegiate.org
- 住所：11 Mayhew St Dorchester, Boston, 2125 MA02125
- 電話：(617)-265-1172
- 学校側視察受入担当者：Ms. Sarah Siegel Muncey (Dean of Administration)

1998年にK5-7(日本の小学校高学年)対象、120人のチャータースクールとして設立。現在はK5-12までを対象とする500人規模のスクールにまで拡大している。7年間連続して卒業生の100%が大学進学を果たしている。また、マサチューセッツ州で唯一、K10生が100%MCASの数学試験に7年連続して合格している(2003-09)。2008-09年の本校への入学希望者は、682人、うち92人がくじ引きで選定された。優れた教員がいることでも知られ、Boston誌でもとりあげられた。

次のような特徴がある：**Non-traditional curriculum and school structure**

教員組合に入っていない教員を採用できるので、給与、勤務形態がフレキシブルになるが、解雇もありうる。ワークライフバランスに気をつけている。そうしないと、2年ほどでBurn-outしてしまう。かならず教員経験者が管理者・経営者になる。若い情熱のある教員を採用する(革新的な指導法を考えてくれる想像力豊かな若者がチャータースクールに採用される傾向がある)。教員の力が問われる。チェックシートで授業が評価される一方、優秀な教員は給与で優遇する。

低学年では、きびしくしつけがされる。私語をした、宿題をしなかった、持参すべきものを忘れた、など、勉強態度をチェックし、態度に問題がある場合は、イエローカード、レッドカード対象者として名前が貼り出される。一方で、優秀者は、表彰され、シルバーバンドや特典が与えられる。

K10でCollegiate Skills(シラバスは参考資料参照)を学ぶ。キャリア教育に相当する。25歳になったときの自分を想像させる。テーブルマナー、着こなし、履歴書の書き方などが内容となっている。



○生徒の学習意欲を喚起するためのメッセージが学内のあちこちに掲示されている。上段左は、教室に貼ってあるもので、授業の形態に応じて、周囲と会話をして良いかを示すメーター。上段右は、読書を促すための図書紹介。

○下段右のように、所狭しと貼ってある。ガンジーを始めとする偉人を紹介した掲示もある。下段左は、オバマ大統領の就任記念メッセージ。



【参考資料】

Clark 先生の授業”Collegiate Skills” レジュメ。キャリア教育の参考に。

Collegiate Skills: My Paths

Boston Collegiate Charter School

10th Grade 2010-2011

Instructor – Mr. Clark

Office Hours

jclark@bostoncollegiate.org

ext.274

Wednesday 3-4

Friday 3-4

Class Meet Times:

Wednesday Thursday and Friday

2nd period

COURSE DESCRIPTION

The second year of Collegiate Skills, *My Paths*, is designed to give students a forum to reflect on who they are and to identify strengths and passions as well as weaknesses and areas of disinterest. Students will engage in career development and college search exercises that will expose them to a range of skills and opportunities that they have not yet encountered in the classroom. Lastly, students will link their personal assessments with this career exposure and create their own “Pathways to Success”.

COURSE SYLLABUS

Quarter One: Personal Assessment

Guiding Questions: What matters to you? What are you good at?

- Students will identify the values that are important to them and their natural talents.
- Students will take a personality inventory in order to identify possible career goals.
- Students will articulate their “collegiate interests”.

Quarter Two: Career Development

Guiding Questions: What career possibilities interest you? What kind of skills are required for the workforce?

- Students will expose themselves to such job skills as office management, software expertise, and interviewing techniques.
- Students will learn firsthand from experts in the field what is required for success.

Quarter Three: College Search

Guiding Questions: What aspects of college are you excited about? What kinds of campuses and school programs interest you?

- Students will register with the CollegeBoard.
- Students will identify different types of colleges.
- Students will research colleges in order to identify ones of interest.

Quarter Four: Pathways to Success

Guiding Questions: How can your interests and skills impact your future?

- Students will link their personal assessments (i.e. what their natural talents and interests are) with their new workplace knowledge resulting in a reflective analysis about possible future internship, college, and career goals.

MATERIALS NEEDED

- ☐ Hard cover composition notebook or spiral notebook (this will be handed in every week—you will not be able to share this with another course)
- ☐ Pocket folder or 1/2" 3 ring binder for handouts

GRADING

Collegiate Skills is a Pass/Fail course.

The following is an excerpt from the 2010-2011 Student Handbook:

BCCS high school offers several courses for partial credit on a Pass/Fail basis... these partial credit courses are graduation requirements and must be mastered before a student can be promoted. If a failing mark is earned in such a partial credit course, the student must complete the portfolio requirements of the course before enrolling in the subsequent grade.

Portfolio Requirements include:

- Daily and weekly journal entries
- Quarterly class work projects
- Culminating "Pathways to Success" Power Point presentation

Quarterly grades will be determined by:

Journal entries and class participation: 50%

Quarterly projects: 50%

- *Quarter 1: Collegiate Intent Presentation*
- *Quarter 2: Job Skills Performance Checklist*
- *Quarter 3: College Matchmaking Chart*
- *Quarter 4: Pathways to Success Project*

(3) The Community College of the District of Columbia (in The University of the District of Columbia)

- 訪問日時：2010 年 9 月 13 日 16：15-17：45
- Web：http://www.ccdc.usdc.edu
- 住所：801 North Capitol St. NE, Washington, DC 20008
本部（9 月 13 日よりリニューアルオープン）
- 電話：(202)-274-5000
- 学校側視察受入担当者：

Dr Jonathan Gueverra, CEO of CCDC

Ms Julie J. Johnson, Deputy Director, Office of the CEO
(jjjohnson@udc.edu)

Ms Danielle Madison, Administrative Assistant (dlmadison@udc.edu)



【概要】

The Community College of the District of Columbia(以下 CCDC)は、米国の首都、ワシントン D.C.内の唯一のコミュニティカレッジであるということ、かつ 2009 年 9 月に The University of the District of Columbia (以下 UDC) から分離して設立され、この 1 年間で 1,779 人から 5 割増しの 2,335 人に達した、など、注目されている都会型カレッジである。

①学生の大幅増を達成している理由、②リメディアル教育、③学生の学ぶ意欲を維持する方法、についてヒアリングを行った。この結果、①に関しては、DC からだけでなく、すべての地域からの入学生に対して学費を低く（3000US\$）設定していること、これを実現するために正規スタッフ 30 人でカリキュラムデザインを行っていること、DC で必要な人材に対応できる学科はすべて設置していること、がわかった。とくに、連携（partnership）により様々な分野に対応していることがわかった。とくに、海外（中国など）と Duo-Degree という制度を設けることで成功している。②に関しては、近隣高校 5 校の 2 年生に対し、プレイスメントテストを行い、学力不足の生徒に対し On-line learning を提供していることがわかった。③に関しては Accelerated Learning という手法があるとのことである。

【詳細】

UDC は、2004 年より改組に着手し、2009 年に CCDC を分離独立させたのち、入学選抜を実施し、授業料を値上げし（現 US\$3700→5,370→7,000、Maryland 州、Virginia 州外は US\$12,300→14,000）、より研究センターの専門性の高い教育に注力し、資格として certificate, baccalaureate（学士に相当）、graduate（修士以上）を認証する。一方、CCDC は、UDC をとおして Middle States Commission on Higher Education の認証を受け、授業料を年間 US\$ 3,000 に据え置いたまま、準学士以下の認証と職業訓練の役割を担うことによって、キャリア教育を分担することになった。CCDC の Mission は “These programs will prepare students for immediate entry into the workforce, the next level of education, specialized employment opportunities and life-long learning.” であり、目標は以下のとおりである。

- ・ 米国一のコミュニティカレッジの設立と育成（Create and nurture a premier community college）
- ・ 無試験入学（Open admissions policy）
- ・ 即戦力の職業人育成（Major vehicle for workforce development）
- ・ 四年制大学への入り口の提供（Gateway to a four-year college education）
- ・ グローバルな視点を持った高等教育機関（Become an outstanding institution for undergraduate education with a global focus）
- ・ DC と米国に必要な専門性をもった卒業生の養成（Offer exceptional, research-driven graduate and professional programs of important to the District and the nation）
- ・ DC と地域の経済的 Provide an important economic engine for the District of Columbia and region

授与可能な資格・学位

- * Nursing Assistant
- * Office Technology
- * Practical Nursing

準学士

- * Administrative Office Management
- * Architectural Engineering Technology
- * Automotive Technology
- * Aviation Maintenance Technology
- * Business Technology
- * Construction Management New!
- * Computer Accounting Technology
- * Computer Science Technology
- * Corrections Administration
- * Education
 - o Infant / Toddler Education
 - o Early Childhood/School Age (Pre-K – Grade 3)
 - o General Education (Elementary and Secondary)
- * Fashion Merchandising
- * Graphic Communication Technology
- * Graphic Design
- * Hospitality Management & Tourism
- * Law Enforcement
- * Legal Assistant
- * Liberal Studies
- * Mortuary Science
- * Music
- * Nursing
- * Respiratory Therapy

2009 年入学生データ

Full-Time Students: 41%	Part-Time Students: 59%
Female Students: 65%	Male Students: 32%
Students Ages 19 and Younger: 22%	Students Ages 20-29: 44%
Current Total Enrollment: 2,335 students	

CCDC 連携

Workforce Development Program (WDP) は、下記の国家資格取得のためのプログラムで、100 時間以上の受講と、資格試験合格が条件である。

Certified Nursing Assistant (CNA) Program

Child Development Associate (CDA) Program

Heating and Air Conditioning (HVAC) Program

Medical Assistant (MA) Program

Medical Office Administrative Assistant (MOA) Program

各学科、プログラムによって、キャンパスと連携校が異なる。

① Bertie Backus: 5171 S. Dakota Ave. NE

Practical nursing, Nursing assistant, and Home health aide programs and the Architectural engineering, Fashion merchandising and Construction management degree programs. (拡大中)

② Excel Institute: 2851 V Street NE

Full-time A.A.S. Automotive technology degree program and students preparing for Automotive service excellence certification in six areas.

③ Reagan National Airport, Hangar #2

Aviation maintenance technology certification and degree programs.

④ University of the District of Columbia: 4200 Connecticut Avenue NW

CCDC's mortuary science program.

Workforce Development and Lifelong Learning – Specific Locations:

1. Cardozo High School – Construction Training: 1200 Clifton Street NW
2. Fletcher-Johnson – Vocational Education Training: 4650 Benning Road SE
3. French Institute – Vocational Education Training: 4000 Albemarle Street NW
4. Friendship Public Charter School – Vocational Education Training: 2055 Minnesota Avenue, NE
5. McKinley Technology High School – Vocational Education Training: 151 T Street NE
6. PR Harris Education Center – Vocational Education Training and CCDC Classes: 4600 Livingston Road SE
7. Roosevelt High School – Hospitality Training: 4301 13th Street NW



【参考資料 2】

CCDC オフィサーの 3 人と懇談を行った。懇談録を下記に示す。



Dr. Jonathan Gueverra (左)

Chief Executive Officer, Community College of DC

Julie J. Johnson (右)

Deputy Director, Community College of DC

Danielle Madison

Administrative Assistant, Community College of DC

懇談録 (カメラ電池切れにより、IC レコーダーの録音のみ記録として残っている)

小棹 (以下 O) : 年度初の授業開始日、というもっともお忙しい日にお伺いして申し訳ないです。湘北短期大学は東京から電車で 1 時間半の距離にある学生数 1200 人の私立の 2 年制カレッジです。35 年前にソニーによって創立され、現在は 4 学科があります。今回お伺いしたのは、文科省の GP 事業として、本学の入学前教育を確立するにあたり、リメディアル教育や、教育方法、システムに関して先進的な事例を調査するため、貴学が設立時 1800 人でスタートし、1 年間で 50%増の偉業を成し遂げられたとワシントンポストで知ったからです。そのマジックを伺いたいのと、また、Developmental Education に関して教えていただきたいと思っています。(以下、湘北の mission や、学科についても聞かれたが、それらに対する答えは略)

Dr. Gueverra(以下 G) : まず第一に、米国全体でコミュニティカレッジ入学希望者が増えている。Washington 地域だけでも 09-10 年で 12,000 人増だから、日本とは事情が違うだろう。次に、コスト。低所得者層で、教育を受けたいと思っている人たちが多く、学費が通常の私学の 1/3 だ。また、ターゲット年齢も 18-22 ではない。さらに、多彩な職業訓練プログラムを提供している。

O : Mortuary Science の準学士取得コースなど、日本では想像もつきませんが。

G : 私もだが。その前に質問がある。湘北では、4 つの学科だが、日本と米国、年齢別人口分布は同じだから、高齢者対象の学科があってもいいように思う。なぜ、Geolontology 関連の学科を作らないのか？高齢者のケアや管理に関する仕事が増えると思う。

O : それはそうですね。ただ、日本の私学では、学科の新設は文科省の認可事項なので、簡単には学科を変更することはできません。学科内でのコースやフィールドの新設はできますので、良いサジェスチョンをいただきました。関連して、本学では 1200 名の学生に対して教員が 40 名います。貴校では、24 もの学位と資格をとらせるわけですが、フルタイムの教員 35 名で 2400 名の学生、どのように運営しているのですか？

よほど教員の待遇が良いとか、なんらかの優遇措置がないと、たいへんな仕事量だと思いますが？

G : コミュニティカレッジの教員の職務は、大学教員に要求されるそれとは異なる。フルタイムの教員は、各コースでカリキュラムを設計し、非常勤講師を配置する。

Johnson(以下 J) : 今はフルタイム 43 名で、非常勤講師が 100 名以上いる。学生：教員比は 16-40 : 1 だ。

O : それにしても、授業料が年間で USD3,000 というのは通常の 1/3 ですが？

J : フラットレートです。州によっては、州外の受講生と学費・授業料に差をつけるところもありますが、CCDC は差をつけていません。

O : 残りは政府が払っている？

G : 払ってはいないが、補助金がある。州で唯一のコミュニティカレッジであることもあり、学費を年額 USD3,000 に抑えることを期待されている。

ところで、日頃私が行っていることのひとつが“Partnership”だ。連携なくして拡大はありえない。湘北は連携をしているのか？Exchange Program があるようだが。

O : 海外では、オーストラリアのニューカッスル大学と学生・教員のエクスチェンジを行っている。

G : 私が勤めてきた今までの大学で成功してきたのは partnership のおかげだ。ロシア、エストニア、中国、とくに中国は大成功だ。

O : 湘北の学生にもそれが可能なら広げたいと思っています。

G : Duo-Degree だ (二つの学位の同時取得)。CCDC の学生で、日本に関して学びたい学生は、湘北の科目を履修し、単位をとる。逆に、湘北にいながら CCDC の学位がとれる。学費はそれぞれ属するカレッジのみに支払うようにする。湘北にいながら、CCDC の単位をとるためには、25%の単位取得で可能だ。たとえば、E-ラーニングも取り入れれば、難しいことではなからう。

O : 25%ですか？湘北で学位をとるには、62 単位以上とらなくてはなりませんか？

J : そうです、コースやプログラムによっても違いますが、16~21 単位とればいいことになります。うちも

おおよそ 60 単位ですから。

G：突然だから混乱したかも知れないが、湘北の学生がほとんど CCDC に来ることになるかも知れませんよ（学費 30 万円!!）。実際、学生の出身地分布のデータを見ていただければわかりでしょうが、DC 内は 80%程度、20%が DC 外です。

J：ところで、Developmental Education にも興味をお持ちなのですね？

O：そうです。今まで湘北の教員はリメディアル教育を行って来ていませんでしたから、ぜひ教えていただきたい。

G：同士！（Welcome to my Club!）AACC(American Association of Community Colleges)は知っていますか。教育手法やシステムを研究した事例が豊富にある。4 月には大会があって、全米の教員が集まって、様々な議論や参考になる事例報告がされる。

また、大人むけのキャリア教育に関しては、Achieving a Dream サイトがあって、卒業生の基金や、生涯学習に関する情報も得られる。Web で検索すると出てくる。また、重要なことは、まず、データを取って、分析し、戦略を考える。私たちの教育が成功しているのはこのくり返しだ。

J：地元の高校とも協力しています。高校 1 年生（10thGrade）にテストを行い、学力が不十分な生徒に対して ”Computer based Program” を提供している。カレッジに入るために必要な基礎学力を早期につけてもらうために、近隣 5 校と提携しています。

O：それはたいへん興味深いです。私たちも連携校に対してはプログラムを提供してきました。それが今回の GP です。コンピュータプログラムは無料で提供しているのですか？

J：そうです。広報上も大きなメリットがあります。早期にカレッジを意識する、カレッジと言えば、CCDC、となりますから。ソフトリクルーティングですね。

G：Soft service、カスタマーサービス、フォローアップが重要だ。たとえば、イベントや若者が集まる場所ではかならず名刺を配る。また、今日は、この新しいキャンパスに移って初日だが、キャンパスが移ることに關してずっと苦情を言っていた学生がいた。彼女に対し、すぐに返事をし、細かな対応をした結果、このキャンパスに移ってみて、彼女は初めて納得し、パーティを主催する、とまで言ってきた。細かなことの積み重ねだ。

O：学生のモチベーションを継続させるにはどうしたらよいのでしょうか？

G：ひとつは、様々なプログラムを提供すること。知識だけでなく、職業訓練プログラムを提供している。

O：周辺の高校で実施されている WDLL ですね。

G：そう、高校だけでなく、Technical college や Institute も入っている。もう一つは Accelerating learning だ。これを実施するにあたっては、30 人程度の小さなグループで始めるのが良い。教員も注意深く選別して、教員自身も十分に教育しておく必要がある。

O：ありがとうございます、貴重な情報です。最後に 1 つ、お伺いしたいのは卒業生の就職先です。116 人が学位をとられたそうですが。

G：企業と密接な関係を作っておくことが重要だ。CCDC が面倒を見て、受刑者 20 人をホテルに就職させた。また、Mortuary Science 卒業生を葬式のピンニングサービスに派遣したら、すぐに就職が決まった。

O：（反応しがたい）本当に具体的なお話をありがとうございました。とても勉強になりました。

G：湘北に請求書を送るよ。今日は新しいキャンパスでの第一日、その日に来られたのも何かのご縁でしょう。これからも良い関係ができるといいですね。

（以上）

名 称：米国カレッジ視察研修 東部G
日 時：平成 22 年 9 月 10 日 9:00 ～12:00
場 所：Boston Collegiate Charter School
報 告 者 名：野口周一

【概要】

今回の米国カレッジ視察研修・東部Gの報告は、本研修の責任者である小棹理子教授の「海外カレッジ視察研修報告」（以下、小棹報告と略称する）にて、その概要はまとめられている。

私の報告は、小棹報告において触れられていない事項について、ここでは一課題のみにとどめるが、記すことにしたい。それは、標記の Boston Collegiate Charter School を視察した際、校舎内を移動中に廊下のいたるところに、生徒の目標とすべき人物像が掲げられていることに注目した。

昨今、日野原重明氏は「日本の教育を考えるとときに、モデルの大切さを痛感します」（「91 歳・私の証言 あるがまま行く」＜教育について クラーク博士の足跡は＞『朝日新聞』2003 年 4 月 19 日付）と発言しているが、日野原氏のこのような考え方は今に始まったものではない。

戦前期の事例は割愛するが、私の母校である高崎市立中央小学校には、市立中央小学校著『伝記書の分析と指導—子ども向け伝記書の研究—』（全国学校図書館協議会、1960 年）という書物があり、私の在校中に研究がなされ、その成果が発表されていた。本書は、まず「研究の構想と本書の構成」において、「研究主題をふたつの面から追求」するために、「第一には、伝記書が人間形成の上に、どのような影響を与えるものであろうか、という点である。第二には、その伝記書をどのように子どもたちに読ませたらよいか、という点である。実践の上に立って、伝記書をながめ、その指導に含まれる問題を解明しようとするのである」（10 ページ）とする。また、伝記書成立の基本的条件として「歴史的事実を性格にとらえているべきであること」が要求され、さらに「伝記は文学の香り高い作品であること」も求められることになる（11 ページ）。この『伝記書の分析と指導』は全 263 ページからなる堂々たる研究成果報告書である。本書の評価としては、教科書史を研究する中村圭吾氏は、その著『教科書物語—国家と教科書と民衆—』（ノーベル書房、1970 年）の序章を「長い序章 ジェンナー教材のわい曲と誤解」として、高崎市立中央小学校 6 年児童の「科学者と私」と題する作文の引用から筆を起し、その作文は上記の書物に収録されていることから自明である。また、中村氏は中村「紀久二」名で『教科書の社会史』（岩波書店、1992 年）を執筆している。なお、野口周一「異文化社会間における人間関係論の確立に向けての提言」（平成 14 年度私立大学教育研究高度化推進特別補助『異文化社会間における人間関係論の確立』所収、2003 年）参照のこと。

さて「伝記書」に関わる最新の情報として、『朝日新聞』2010 年 11 月 14 日付「きょういく特報部 2010」は、「伝記 変わる顔ぶれ」の見出しのもと、小見出しで「新シリーズ、オードリ・ヘプバーも」、「人気上位 野口英世外れイチロー入る」と骨子を伝えている。つまり、児童書の老舗・ポプラ社が 2009 年 3 月から刊行している新しい伝記シリーズ 30 巻は『この人を見よ！歴史をつくった人びと伝』と銘打ち、「今の社会につながり深い業績を挙げた人物を取り上げる、というコンセプト」と報じ、さらに「旧来の伝記はいわゆる『偉人伝』で、全人格的にすぐれた人の物語。そういう話を大人に押しつけられるより、子どもは純粋にヒーロー、ヒロインを求めているのでは」と集英社で児童書を担当する編集者の言も伝えている。しかし、これも今に始まったことではない。ポプラ社が 1959 年に刊行してベストセラーとなった『子どもの伝記物語』全 50 巻は所謂「偉人伝」シリーズである。その一方、当時においても三木一楽著『若乃花物語』（集英社、1958 年）を始め、力道山や長嶋茂雄の物語は子どもたちを魅了していたのだ。

では何が問題なのか。同紙は日本子どもの本研究会の黒澤浩会長の「伝記で大事なものは、人選より著者の姿勢」との話、同会の「良い伝記」の評価基準は「(人物の) 欠点も含めて人間的にとらえられているのか」を挙げていることも報じている。この点は重要である。

ここで現在の学校教育界において、「人物」なるものはどのように学習されているか。現行の『小学校学習指導要領』では、第 6 学年の歴史学習に関して「我が国の今日までの歴史に対する興味・関心と愛情を深めるようにするため、人物の働きや代表的な文化遺産を中心にした歴史学習を一層徹底する。また、取り上

げる歴史的事象を一層精選して扱えるようにし、いわゆる通史にならないようにする」とある。すなわち、「人物の働きや代表的な文化遺産を中心に理解させる」ものとし、それまでの「通史」的な学習から人物を中心とした歴史学習への転換が鮮明に打ち出されている。

これに関わることとして、高山有紀氏は「(学習) 内容の取り扱いとして、戦前までの日本史を学ぶために必要な人名が、『例』として列挙されている。卑弥呼以下の 42 名は、いずれも従来の教科書でもなじみ深い人物には違いないが、なぜこの人々が特に提示されているかは不明である」として、「小学校に求められる『歴史的知識』の範囲が、人物によって規定されている点に、日本の歴史教育のひとつの特質がみえると思われる」という指摘を行っている（「比較文化学における日本史教育」、平成 11 年度私立大学経常費補助金特別補助＜特色ある教育研究の推進＞『国際文化学科における比較文化論の確立と教授法に関する研究』所収、2000 年）。

この指摘については、かねてよりさまざまな議論がある。例えば、「ある人物の行動を具体的にとらえさせることによって子どもの共感を引き起こし、いきいきとしたイメージを描かせ、それをバネにして時代性へと迫らせていく」という「人物学習と共感」を問題提起する事例もある（山下国幸「歴史教育で人物をどうとり扱うか」、『歴史地理教育実践選集』第 2 巻所収、新興出版社、1992 年）。また、安達弘著『人物学習でつくる歴史授業』（明治図書、2001 年）は、「キーパーソン型学習」として「日本の歴史の『大きな物語』を考え、その物語の『キーパーソン』を選び、そのキーパーソンの思考・行動を『追体験』させるという」考えを提案する。しかし、安達氏が本書において示した授業展開において、首肯できない部分もあることを指摘しておきたい。

以上、縷々述べてきたことをまとめておきたい。アメリカのチャーター・スクールである Boston Collegiate Charter School の廊下に掲げられた人物の肖像画は、生徒の「目標とすべき人物」と考えられる。日野原氏の説くところは「教育モデル」の必要性である。その後の論述は、日本において「人物」を通していかに学ぶかという学習過程の一端を示したものである。

このボストンの事例は、生徒の学習意欲の向上を目指す動機付けである。私たちは、アメリカで新しいアイデアを獲得することが大切であることは贅言を要しないが、翻って日本において再度見直す必要がある事例もあることを肝に銘ずべきであろう。

4.4.2 B グループ（中西部 Chicago, Arizona）

報告者：佐藤 清彦

期間：平成22年9月4日～13日

受入機関：City Colleges of Chicago

University Teaching Center（The University of Arizona）

対応者：□City Colleges of Chicago

Dr. Antonio Guterrez Associate Vice Chancellor Research and Evaluation

Dr. Cecilia Lopez Associate Vice Chancellor Academic Affairs

Mr. Jan Stepto-Millett

□Harold Washington College

Mr. John Hader Associate Dean of Instruction

Mr. George Bickford Assistant Dean of Instruction

Professor Carrie Nepstad Child Development Program

Professor Patricia Perez Applied Sciences Department

□Malcolm X College

President Ghingo Brooks

Dr. Darryl Todd Vice President & Students Affairs

Professor Joannette Copeland Child Development

Professor William Donnell Child Development

□Kennedy-King College

President John Dozier

Mr. Kiana Battle Director Media Communication Program

□University Teaching Center（The University of Arizona）

Dr. Phil Callahan Associate Professor Educational Psychology

【内容】

本報告は、本学の21年度GP（テーマA）選定取組「現代型社会人育成を俯瞰する入学前教育構築」による補助金を利用して実施した米国の短期大学視察旅行のうち、シカゴ市内のコミュニティーカレッジ視察に関して、①ガバナンス体制について ②リベラルアーツ教育に関すること ③大学の外部評価に関すること ④シラバスに関すること ⑤教育と研究に関すること ⑥FDに関すること ⑦Teaching Centerのことを中心に記述している。

①ガバナンスに関すること（Malcom X College の例）

意志決定機関として、College Governance Council と Faculty Council がある。College Governance Council の役割は、教職員の意志を反映し、大学教育に活かすこと。専任教職員全てが出席可能であり、それぞれのアイデアを発表し、実行の有無についての協議機関となっている。

Faculty Council の役割は、学科・コースのカリキュラムやテキストの検討や指導方法向上のための検討を行うことである。（本学の教務委員会にあたる）この両方の会議を通じて、大学の発展を維持している。Academic & Student Affairs の体制としては、責任者学長 副学長をヘッドに、(a)教務部(b)学生部(c)学生サービス（奨学金）(d)生涯教育部⑤体育部 (e) 教育研究部を置いている。米国では、教育の機能分化が進んでいる。このことには2つの側面がある。一つは、2年制大学の機能を「職業教育」に置いていること。もう一つは、学生に対する専門教育と学生指導（奨学制度含む）を一色単にしないで、それぞれの役割を多くのメンバーがケア体制を構築していることである。

大学のガバナンス図は、教職員に折に触れて説明されており、このガバナンス体制で運営されているということを構成メンバーが常に意識できるような仕組みになっている。

②専攻の区分け

ア. 専門職業教育 イ. 四年制大学への編入学プログラム ウ. 生涯学習機能が明確に区分されている。

・CCC に所属している短期大学間の単位の互換性がメリット。グループに属するすべての大学における単位の互換性を意識している。

・4 年制大学への編入学 卒業生のうち 42% は、四年制大学に編入学する。様々な理由で高等学校から直接四年制大学に進学できなかった学生の勉学のモチベーションを上げることが重要な責務であると考えている。

③リベラルアーツ教育に関すること

・教養教育：General Education（教養教育）の割合が非常に高いことに驚いた。

Associate in Arts Degree の場合、卒業に必要な最低単位数 62 単位で、General Education の必要単位数 38 単位（61%）

分類

A. Communications	English101, English 102, Speech 101	英語	9 単位
B. Mathematics	Mathematics 118	数学	4 単位
C. Physical / Life Science	体育、生活科学	C 群は、グループ A 若しくは B 必修（一つは実験必修）	
Group A (Physical Sciences)		Group B (Life Sciences)	
Astronomy 201	天文学	Biology	生物学
Chemistry	化学	Botany 201	植物学
Geology	地質学	Oceanography	応用海洋学
Physical Sciences	保健体育	Zoology	動物学
Physics	体育実技		

D. Humanities / Fine Arts

・補習教育

Malcolm X 大学における学生に対するケア体制は充実している。Student Center は、かなりの広さを有しており、PC を自由に使えるようになっている。大学が雇用した非常勤の講師が、科目ごとに着席し、学生の質問に答えられるような仕組みを作っている。（英語・数学等）

④大学の外部評価に関すること

全ての教育活動は、第三者評価機関による評価の対象となる。ココミュニティーカレッジの評価は、10 年に一度。毎年アニュアルレポートの形式で報告書を市に提出している。米国での認証評価は、高等教育機関のみならず、全ての機関で実施される。第三者の評価は、同一基準での実施による品質保証という面でその役割は大きい。

⑤シラバスに関すること。

シラバスは、学生との Engagement（契約）であることを強調していた。

以下が、シラバスに記載している内容である。

1. 科目名
2. コース期間
3. 単位
4. 授業（アクティビティー）の種類
 - ・講義あるいはディスカッション
 - ・インターンシップ
 - ・実験
 - ・他（ ）
5. 事前に修得すべき科目
6. 授業概要
7. 授業の位置づけ
8. 授業の目的
9. Learning Outcomes（ラーニングアウトカム）Objective 1～いくつでも
10. 授業におけるキーワード
11. 使用テキスト、材料
12. 参考文献
13. 必要とされるライティング能力
14. 評価方法

教員は、すべての項目に対しての詳細な記述が求められている。特に、Learning Outcomes（ラーニングアウトカム）については、最重要な要素として、具体的な記述が求められている。

⑥教育と研究に関すること

教員が果たすべき、教育・研究の比重に対する見解は、予想していたものとは異なり、教育が全てであ

るという答えが返ってきた。進学を希望する学生は、原則として全員を受け入れるという方針は、教育に比重をかけざるを得ないこと。日本よりも、大学の機能分化が進んでいることであることを実感した。米国のコミュニティーカレッジにおいては、教育の比重が高く、いかに優秀な学生を育成するかということが大学の評価を高める要因になっている。また、研究は教育にどのように反映させるかが大きなキーとなっており、教員自身の専門領域における、研究成果を出版することが要求されている。

⑦FD に関すること

Harold Washington College から【Adjunct Faculty Handbook】を入手。

構成は、(1)本部である、The City Colleges of Chicago の設置背景 (2)ガバナンス体制 (3)理事会の役割 Harold Washington College の a 歴史 b ミッションステートメント c 規律方針 d 州による評価について e 学科構成 f 教養教育の位置づけ、目的 g 学位 h 四年制大学編入学プログラムについて i キャリア教育プログラムについて j 生涯教育プログラムについて k 遠隔教育プログラムについて l 総務内容（人事、届出制度）について m 個人情報保護に関して n 施設情報 o シラバスポリシー p クラスにおける教員の責任、授業実施にあたって q ワークショップ r ハンディキャップを持った学生に対して s 各種センター案内 t 学年暦について

現在、本学では非常勤講師に対する手引きを作成しているが、教育面の内容を考慮した「専任教員用」のガイドを作成したい。

⑧Teaching Center の役割について（The University of Arizona University）

Teaching Center の役割に変化はない。

機能と役割について：ティーチングセンターは利用者（教職員）が希望すること、必要としていることを必要なだけサービスを提供しているというスタンスを取っている。機能として以下の項目を挙げていた。

- (1) 授業のコンサルテーション
- (2) ワークショップの開催
- (3) 授業や会議、ミーティングに必要な機材の提供（フィルム、スライド、OHP、ビデオ、メディアプレーヤー等）
- (4) 授業で必要とされる、大学院生の TA（ティーチングアシスタント）に対する教育
- (5) 新任教員に対する研修
- (6) 教授方法に関する研修会の開催
- (7) 各学部長に対する、リーダーシップに関する研修会の開催等

ティーチングセンターは、特定の部局のもとではなく、理事会直属の機関として機能している。①少人数、小規模でもスペシャリストを揃え、最高のものを提供している。という自負を持っている。②学生や学部教員、教務部のニーズに応えるため、コンサルテーション、授業の観察とアドバイス、学生による授業評価の統括、教授法に関するワークショップ（非常勤講師や TA も含む）等を行っている。

興味深かった内容は、米国における FD の歴史は、高等教育機関への入学率が 50%を大幅に上回るようになった、1990 年代からであること。それほどの歴史はない。このことは、米国においても閉鎖的であった教育活動の公開化と大きく関連している。また、インターネットの急速な普及と大きな関連性を持っており、他大学との遠隔交流が盛んに行われることになったことが、改善に寄与している。Teaching Center の在り方については、改善が加えられているが、資源（資金）を持たない大学にとっても、その設立のバックアップを行う組織があり、教育改善のための情報を提供するだけでなく、資金の提供も行われており、普及に大いに寄与している。＜POD（Professional and Organizational Development in Higher Education）＞近年の入学してくる学生の変化については、それほどの変化はないが、PC の普及により、「書く」という作業が激減している。PC に「入力」ということと「書く」という作業が、勉学にどれほどの影響を与えているのかを比較する研究がアリゾナ大学の研究者によって行われている。

また、漢字を読むことはできるが、書けないという日本の事情と同様に、英語の筆記体を書けない。読めないという米国の生徒・学生が増加しており、社会問題になっている。という話をしていた。

以上

名 称：米国カレッジ視察研修 中西部・西部G
期 間：平成22年9月4日～9月11日
報 告 者：山本 滋

本報告は、本学の21年度GP（テーマA）選定取組「現代型社会人育成を俯瞰する入学前教育構築」による22年度補助金を利用して実施した米国の短期大学視察旅行のうち、シカゴ市内のコミュニティカレッジを統括する **City Colleges of Chicago** に関する理解を中心に考察する。

1. 中西部・西部視察メンバー：

リベラルアーツセンター長・生活プロデュース学科教授 岩崎敏之
事務局次長・教務部長 佐藤清彦
学長室長 山本 滋

2. 日程（東海岸組の日程は省略）

シカゴのみ訪問・・・平成22年9月4日～9月11日（岩崎・山本）
シカゴ+アリゾナ大学・・・平成22年9月4日～9月14日（佐藤）

3. 本件出張目的であるコミュニティカレッジ訪問及び意見交換先

(ア) **City Colleges of Chicago**（以下、「CCC」）・・・9月8日午前～午後

(イ) **Harold Washington College**（以下、「HWC」）・・・9月7日終日

(ウ) **Kennedy-King College**（以下、「KKC」）・・・9月8日夕刻～夕食後

(エ) **Malcolm X College**（以下、「MX」）・・・9月9日終日

今回の訪問先は、湘北の訪問調査の意図を体して「青山TGセミナー」（主催者伊藤伸哉氏は小棹教授の旧友、日本人留学生と米国大学の仲介を業としている。）がピックアップした候補の中から受け入れを承諾してくれたカレッジを選んだ。シカゴ市中には7つのコミュニティカレッジが存在し、(イ)～(エ)もその中に含まれる。その7大学はCity Colleges of Chicagoとしてアライアンスを組んでいる。その実態は単なるアライアンスにとどまっていないが、その点は後述する。8月中旬に開催された全参加メンバーによる勉強会においては、CCC本部及び傘下の代表校として(イ)、また、大学ではないが、注目すべき別種の実施活動を実施している“Chicago Shakespeare Theatre”という3機関に絞り込み、これを候補として再調整して貰うよう伊藤氏に依頼したが、交渉の最終段階で、CCCが我々の受け入れを歓迎する意思が極めて強いことが判明したので、CCC側に日程アレンジを任せた。その結果、渡米前に固まった(イ)(エ)に加えて(ウ)が渡米後急遽追加された。“Chicago Shakespeare Theatre”については、現地で余裕があれば訪問することにしていたが、(ウ)の追加に伴って断念せざるを得なかった。プライベートカレッジに関しては、東海岸組が訪問先候補とすることになり、シカゴ組はコミュニティカレッジだけの訪問調査となった。

4. 訪問調査の趣旨

言うまでもなく今日の私立短期大学は苦境下にある。短大に留まらず日本の高等教育界全体が厳しく淘汰を迫られているが、この状況はアメリカの高等教育界が通過した道であるとも言われている。

初年次教育、リメディアル教育、接続教育といった個々の教育課題もアメリカを追いかける形で日本でも問題化している。今回の訪問調査は高大接続をキーとして、これら課題等にアメリカのカレッジがどう対応したかを学ぶことを主眼とした。ただし、メンバーの担当業務に応じて関心領域は異なっている。小職の場合は、LAセンター並びに教務部長の懲添に応じて参加を決めた経緯から管理運営と教養教育の状況を学ぶことを目的としたが、CCC訪問が確定したことからコミュニティカレッジの連携の形を学ぶことも目的に加えて参加した。また、「アメリカの短大はコミュニティカレッジとして生き残った。」という言葉の意味を調べることも目的の一つとした。

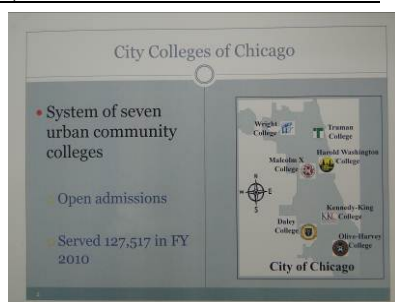
なお、教養教育についてはCCCのリベラルアーツ担当者とのミーティングがセットされたので、詳細は岩崎センター長、佐藤部長の報告書に委ねる。

5. CCCと個別カレッジの関係

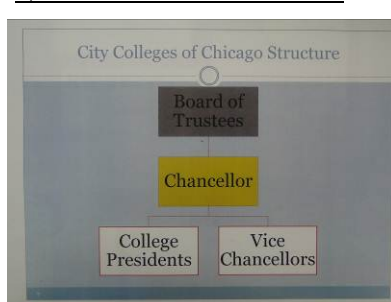
HP検索による渡米前の下調べ段階ではCCCと7つのコミュニティカレッジの関係がよく理解できなかった。それはCCCのHPを見た限りでは、授業風景や幼児開発カリキュラム或いはスチューデントポリシーといった記載があったことから、独自に学科を持つ教育機関だろうと思い込んだことによる。神奈川の県立短大を見ると、外語短大や二俣川短大など完全に独立して運営されている。それに比してシカゴの事例は会社組織に置き換えると理解しやすいことが訪問により明らかになった（日本では1学校法人が複数大学を経営する場合、教学における大学の独立性は高い。）。

即ち、CCCは本社機能として人事の最終権限（学長任命権限は市長にある。）、財務、広報等を担当している。カレッジは教育事業部だと言って誤りではなく、学長が事業部長に相当すると受け止めた。教員を採用するときは候補者を3人に絞り込むところまでをカレッジが行い、CCC理事会に推薦する。理事会は人事部に命じてインタビューと模擬授業を行わせて判定結果を理事会に報告させることで決するようだ。（以下のa) b) c)の資料はCCC本部 GUTIERREZ 教授による。）

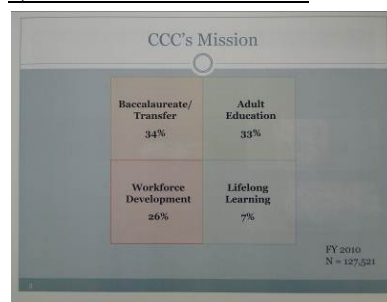
a) CCCを構成する7カレッジ



b) 理事会とカレッジの関係



c) CCC全体の学生構成

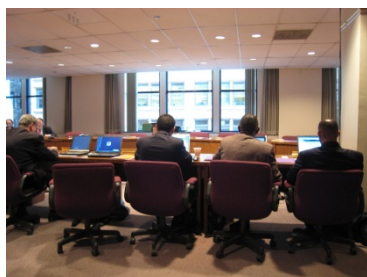


カリキュラム編成に関しての決定権限はカレッジにあり、CCC理事会は全く関与しない。ただし、全カレッジに共通するリベラルアーツや幼児開発プログラム等のいくつかのカレッジが競合しつつ保有する学科に関する研究は、CCCの教員スタッフをコアに全大学の担当者が毎月1回定期会合を開催して意思疎通を行う（Child Development Center）。同じ学科が共存するときのカリキュラムは全カレッジ共通でなければならない。このことは“Illinois Articulation Initiative(IAI)”として定められている。テキストについてはカレッジに選択権がある。

このように州立のコミュニティカレッジと間接部門だけを統合したCCCのような組織体の関係については寡聞にしてその存在を知らなかった。日本への紹介例も目にしていない。州立大学・2年制カレッジ・テクニカルカレッジという縦を含むミネソタ州の統合例については清水一彦教授の報告がある（「短大からコミュニティ・カレッジへ」第5章 東信堂 2002年刊）。

CCCとしての統合は1990年代に3～4のカレッジを中心に行われ、ケネディ・キングカレッジは最近の加入である。我々3人は9月8日のボードミーティングに招待され、その実態が理解できた。

d) 理事会開始前



e) 学生発言台と傍聴席



f) CCCの菓子職人養成学校



d)の写真窓側に理事長を含む7人の理事が、その対面に当たる写真の手前側に学長7名が着席する。理事会には一人の学生代表も参加する。e)の写真奥に見える車いす学生（学生プレジデントだが、彼が理事会メンバーかどうかは未確認）側、理事の正面の我々の着席した側、及び我々の右側の、合わせて三面には傍聴席が用意されている（100席程度）。傍聴席には、7カレッジの学生代表とステークホルダーも着

席できる。我々が出席した当日は、代表以外の、理事会に意見のある学生6名も参加していた。そのうち2名は学科のコースが廃止されることになったことについてのクレームであった（アドミ担当理事が司会も兼ねていたが、彼が代表して回答し学生は納得したようである。）。学生の声の聴く時間帯にはどのような声が出てくるのか学長は知らないで、自分のカレッジの問題が出てこないとホッとするという。その他8日の会議では、あるカレッジの校舎改修が承認されていた。

CCC各部門とカレッジからの報告は各5分程度の短時間が割り当てられている。

このミーティングは毎月1回、2時間ずつ開催される。

★ CCCをHQとする、このような短大連合がどうして可能になったのか。

それは600万都市シカゴの市街地（東京23区と同じ意味で用いる。）に7つの州立カレッジが併存し、しかも適当な距離感があり、学科が競合する場合にも足の引っ張り合いにならないという事情が大きいように思われる（私立を含めると100校を超えるカレッジがイリノイ州に存在する。）。アメリカにあっては連邦レベルでの設置基準はない。州独自の法により設置が認められる。

イリノイ州は12の州立大学をIBHE (Illinois Board of Higher Education) として統合している。13人のボードメンバーは州の任命である。他に学生代表2名もボードに加わる。49のコミュニティカレッジをICCB(Illinois Community College Board)に統合している。9人のボードメンバーは州の任命である。学生代表1名もボードに加わる。そしてシカゴ市内ではCCCとして統合されているが、7人のボードメンバーは市長がスクリーニングコミッティを経て任命している。メンバーは弁護士、ユニオンリーダー、ビジネスマン等様々だが、全員ボランティアである。学生代表も1名。

IBHE や ICCB が CCC と同じ機能を果たしているのか否かは確認していない。

CCC全体のフルタイム学生数は3.5万人。勉学目的に照らしたパートタイム含む学生の構成比はc)に示す通りであるが、4大編入プログラムを各カレッジそれぞれが持ち実績も上がっている。HWCはいくつかの名門大学へ奨学金付（我々が理解する指定校扱い）進学枠を持っていることを誇っている。MXは編入者率が40%を超えている。同プログラムではLA科目の比率が高い。

6. 米国におけるコミュニティカレッジの社会的位置づけ

米国の大学の分類についてはカーネギー教育振興財団の分類が多く引用される。それによると、

- 1) 学位授与大学（研究大学Ⅰ・Ⅱ、大学院大学Ⅰ・Ⅱに再分類されるという）
- 2) 総合大学（総合大学Ⅰ・Ⅱに再分類）
- 3) 教養カレッジ（教養カレッジⅠ・Ⅱに再分類）
- 4) 2年生カレッジ
- 5) 専門大学

（この分類については 江原武一著「現代アメリカの大学—ポスト大衆化を目指して—」玉川大学出版部に詳細に記載されている。）（専門学校は“non collegiate postsecondary school”）

上から下への順に偏差値が下がるかというとはそうではなく、リベラルアーツに特化した教養カレッジの中には全米トップレベルのカレッジがいくつもある。

日本では6%にまで落ち込んだ短大のシェアであるが、アメリカでは35～40%の学生は2年生カレッジで学ぶという。その理由については今回の訪問から学んで以下のように推測する。

① 地元進学指向（自分の育った町で学び、就職し、家庭を持ち、生涯を終える。）

② コミュニティ内で収入増を図るための Job Hopping の材料としてはカレッジで取得できる資格で十分である。

まず、①に関してシカゴでは面白い地理的条件を見ることができた。シカゴの郊外の北、南、西部から市の中心を目指す電車は、中心部（そのうちシカゴ川の南に位置する部分、北側には銀座に相当する高級商店街がある。）に入ったところでループと呼ばれる環状線路を周回する仕組みになっている。南北西から入った電車は、同じ線路の上を周回通過してから反対方向のそれぞれの終点に向かって出ていく。このループは南北800m、東西500mと狭い長方形を描いているが、この狭い面積の中に2年制カレッジ、ユニ

バーシティ、MBA、LAWスクールなどがビルを所有して大学を開設している姿や、フロアを賃借して大学を開設している姿を我々は7校ほど確認した。日本型専門学校と同じものがあるのか調べきれていないが、“School”という看板を1～2件ループ内で見かけた。

アメリカの高等教育機関はビルフロアだけでも開設でき（この状況が小泉内閣の規制緩和に反映して、自前校地・校舎という設置基準上の制約が解除されたと考える。）、交通至便なエリアに各大学がキャンパスを展開したのであろう。この圏内で学ぶ学生総数は6万人に達するという。我々が訪問したCCC本部（料理学校なども開設）やHWCもループの中にビルを所有してキャンパスを構えている。説明では校地校舎持ちはKKCとMXのみ、自己ビル保有はHWCのみとのことである。

g) HWC 本館



h) ループを走る CTA



i) ビルに貼られた他大学門標



加えて、CCCのカレッジに通学する学生には公共交通機関である地下鉄・バス・ループ各ライン（これらを総称して「CTA」と呼んでいる。）の無料パスが与えられている。このような便利さが地元進学者をサポートしている。

次いで②に関して見てみると、コミュニティカレッジは資格や就職に直結した学科を多く開設している。特徴的な学科としてHWCには警察官養成学科やパブリックショファーマスター養成学科がある。KKCは放送局を開設してラジオ・TV放送をし、業界人を養成している。また調理師（シェフ）養成学科では大規模な調理実習室を備えているだけでなく、本格的レストランも校内において経営している。

MXはMortuary Science学科を開設して納棺士を養成している。いずれも十分学生を集めているが、Mortuary Science学科は卒業して就職すると初年度に7万ドルの収入を得られるという。CCCのFacultyの年収が4.5万ドル～7.5万ドルということなので、仕事の厳しさにも関わらず人気高が納得できる。同学科の一部科目は看護師養成、理学療養士養成学科からも取得できる（設備投資の必要な科目）。

j) KKC の放送スタジオ



k) MX の葬儀実習室



l) MX の遺体修復実習



m) HWC 教科書制作室（点字本含む）



n) HWC のショーマスターコース



o) KKC のレストラン



以上のように暮らしの拠点において学び、職を得、高賃金を求めて更に学び直し、新たな職を得るこ

とを行いやすい環境にあることが、米国の短期大学をコミュニティカレッジとしてサバイバルさせた要因であるといえる。MX訪問時に我々の通訳をしてくれた日本人学生 於保陽子さんは、日本の高校を出たのち留学し、心理学の大学院を終えているが、現地で結婚後福祉分野の仕事に就くために改めてMXで福祉の勉強をしている“ママさん学生”である。

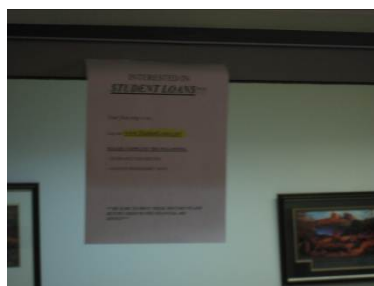
こうした意味でコミュニティカレッジは、日本の感覚から見ると専門学校その物ではないとも言えるほどの内容の学科を持っていて成人学生を集めやすい状況にある。この点が日本とは大違いである。

一般的に日本に居て米国の大学の話の聞くと、ハイレベル大学は私学に多く、公立はレベルが劣るというイメージを持ち勝ちである。しかし、各州において少なくとも一つの州立大学はハイレベルとする努力がなされ、それは実現されている。カリフォルニア大学バークレー校やミシガン大学は特に有名であるが、シカゴ市に位置するイリノイ大学やイリノイ工科大学もレベルが高いという。研究と教育の比率については1)の研究大学から下に向かって教育比率が高くなるという。HWCのヘーダー教務部長も「カレッジ教員の役割は100%教育だ。」と断言している。

7. 学生支援

学費：訪問したコミュニティカレッジの授業料は\$5,000～\$7,000とのことだが、各カレッジのHPを見ると表紙ページからすぐに“Financial Aid”のページに入りやすく構成されていることに気付く。米国では黒人やマイノリティの高等教育機関進学率を高めるための支援が充実しており、奨学金や州の教育ローン制度が手厚く用意されている。MX校舎内にはFinancial Aid専用の相談室が開設されている。MXでは55%の学生がこれらの支援を利用しているという。他のカレッジでは80%が利用しているところもある。

p) 公共教育ローン掲示



q) Financial Aid 相談室



学習支援：SATで一定水準に到達している高校生が入学を希望すれば州立のカレッジは全員受け入れなければならない。一度職業を経験している学生はそのようなスコアを提示せず、書類審査と面接で可否判断される。こうした入試事情から入学後のドロップアウトに対処する上でどのような学習支援体制を作っているのか、リメディアル教育科目を正規科目化しているのかに関心を持って訪問した。結果的に後者による制度的対応はCCCでは行われてはいなかった。それに代わって、授業内でのTAやSAによる支援や、センターにおける課外支援を充実させている。

r) HWCのPC教室内のデスク



s) MX サポートセンター入口



t) MXの英語ライティング講座



写真 r)のHWCのPC教室ではTAが数人配置されて動き回っていたし、居場所を大書して明示している。写真 r)のMXの事例では広いアカデミックサポートセンターに60～70台のPCが開放されて常時利

用でき、そこには18人の登録されたSAがローテーションを組んで常時詰めている。英語、数学のテーブルを指定して重点的に支援している。SAに対しては報酬が支払われる。

写真 t)は開催中の英語ライティング講座である。この教室では「ワードショップ」としてリーディングとライティングをSAが実施しているが、きちんとした文章の書けない学生が多く、ライティングのニーズが高い。このことに関連して、1986年に出版されたアーネスト・ボイヤーの「アメリカの大学・カレッジ（原題：カレッジ）」において英語教育の重要性が訴えられていた。この訴えは4年制を中心とした教養教育を論じた中でなされているので、リベラルアーツの伝統のあるアメリカの高等教育における英語教育重視のアピールに不思議感を覚えたことがある。HWCのホームページでも英語教育重視が掲げられていることから、1986年時点の英語教育重視と現代のコミュニティカレッジ教育における英語教育重視を同じコンテキストの中で理解すべきか否か。CCCのQ&AセッションにおいてLA担当セシリア・ロペス教授に質問したが、ボイヤーの著書を読んでいないとのことで明確な回答はなかった。しかし、人口における黒人比率の高まりやその他のマイノリティの進学率向上、或いは留学生のダイバーシティが高まったことなど、英語教育重視は米国民としてのアイデンティティを確立するための重要な教育政策課題になっていると思われる。因みに、以下は喜多村和之著「新版学生消費者の時代―バークレイの丘から―」からの孫引きであるが、ACE（全米大学連合）とUCLAが行っている、毎年全米の大学に入学してくるフレッシュマンの全国調査によれば、「読み書きの勉学能力を向上させたい。」という項目を大学進学を決め手とした学生の比率は、1971年に比べ1984年では大きく上昇している。

年	全高等教育機関	2年生カレッジ	4年生カレッジ	総合大学
71	22.2%	24.4	22.5	18.2
84	37.8	38.0	39.5	35.0

また、同書に掲載されたNCES（National Center for Education Statistics）の調査によると大学の補習授業の在籍学生数比率は以下のように高率になっている。

	84年	全大学	2年生カレッジ	4年生カレッジ
読み方		16%	19	12
書き方		21	23	17
数学		25	28	19

従って、小生の着目したボイヤーの警鐘は全米の状況を踏まえたものであり、少なくともコミュニティカレッジにおいては現在に至るまで継続した課題であるといえよう。

8. コミュニティカレッジは日本の短大の将来像となりうるか。

一時期、日短協や文科省は米国のコミュニティカレッジが苦難を乗り越えて発展している姿に、日本の短大の将来像を見つけ出そうとしていたことがある。それに対して、我々短大関係者の多くは実相の見えないまま、「ああー、そういうものか。」とか、「米国の状況を日本に引き写しできるのか？」といった感想を持ったものである。何となく残る違和感を自分なりに分析してみると、「コミュニティ」というものを地域自治会若しくはそれに毛の生えた程度の規模でしか想定していないことに気付く。本学を取り巻くコミュニティをイメージしてみると、厚木市の国道246号線の西側恩名・温水か、せいぜい厚木市中心域の商店街更には市役所と商工会議所職員との関わりでしかイメージできない。厚木市全域をイメージすることは稀だし、愛川町、清川村を含む愛甲郡全体を、湘北を支えるコミュニティとして考えたことはない。文科省は現代GPのテーマ設定において、大学が連携する地域をイメージして見せた。そこでは4大における地域とは県レベルであり、短大における地域連携とは市町村との連携と明示されていた。このテーマの市町村とは行政機構としての市町村である。

ここでシカゴにおいて理解しえたコミュニティについて考えると、

- ① 人口600万人を数えるシカゴ市そのものであり、シカゴ市を含むイリノイ州である。厚木市街地に相当する「ループ内」という狭いエリアではない。

② 行政機能から見ると、市長・市議会、州知事・州議会並びに主権者（納税者）としてのステークホルダーである。

そしてコミュニティカレッジは何と言っても州立であることにより、学費が私立カレッジの半額乃至は三分の一と低廉なことである。1970年代までのコミュニティカレッジは誰でも入学できることと、学費が無料であった（連邦政府からの補助による。）ことから繁栄したが、1978年に政府からの補助金が大幅に削減された。1980年代はレーガン政権が「小さな政府」を目指して財政支出を更に絞ったことから学費が結局有料化され、加えて18歳人口の減少により、州によっては志願者が大幅に減少した（喜多村和之著「新版学生消費者の時代―パークレイの丘から―」による。）。イリノイ州においても同様な事態に陥ったと思われる、それが1991年にCCCという間接部門を一つにする強い統合体を生み出した理由ではないかと推測する。

現在はその学費についても貧困学生の進学支援の見地から、学生の圧倒的多数に対して財政支援がなされている。日本でも公立の短大は学費が私学の半額～7割であり、質の高い学生が集まっていて定員割れとは無縁である。

次に就職との関係を見ておきたい。6. で述べたように、CCC傘下のカレッジの学科は地元の職業ニーズを充たす学科を開設しており、カレッジで学ぶことが地元就職に必要な資格・能力と強く結びついている。そこから、就職後再度学び直しを試みる学生が恒常的に三分の一程度は在籍することで、18歳学生だけに頼らない構造が出来上がっている。また米国は第二次大戦後も断続的に戦争を行っている国であり、退役軍人の学び直し機会の提供は全大学が行っている。今年話題になったマイケル・サンデルの「ハーバード白熱教室」の中で徴兵制忌避が論じられた際に、「現在米国は志願制で兵を集めているが、志願者には最大で4万ドルの一時金が支払われる。そのため、貧困地区の若者が志願兵として戦地に赴いている。」という趣旨の解説があった。当然彼らの中の大学志願者には、学生全体に占める構成比率は高くないものの、門戸が大きく開かれている。このことも、米国の大学が18歳以外の向学心のある人たちを受け入れる土壌を築くことを普通のこととしている一つの理由がある。職業指向型学科の典型例であるMXのMortuary Scienceでは、62単位の殆ど総てが資格乃至は職業直結科目となっていることから窺える。

以上のことを纏めてみると、**米国のコミュニティカレッジを日本の短大の将来像とすることは、条件的にほとんど困難であることが分かる。**日本では短大誕生当初は他の高等教育機関に転換するまでの一時的な機関として、恒常化された次の段階は高等花嫁学校としての歩みを持つため、多くの私立短大の学科構成は地域の職業ニーズに基づくのではなく、短期高等教養教育機関として存立してきた。近年看護・福祉系の開設や保育学科系への転換が相次いだが、必ずしも人口動態とはリンクしていないため、それらの学科でも定員割れの事態に至っているところが多い（短期大学における福祉教育は“General Education”であるとする前ICU学長絹川先生の見解があるが、これについては「第32回私立大学の教育・研究充実に関する研究会」の参加報告で学内関係者に紹介した。

上記に関連して、今年の保育学科志願者急増を考えてみたい。緩やかではあるが減少傾向にあった保育学科のオープンキャンパス参加者が反転急増している。しかも県内の他短大保育系でも同様だと聞く。急増した理由は就職難という社会の現実にある。折角4大を出ても就職が儘ならない状況が大きく報道されている。こうした中で100%に近い就職実績を残す2年間の保育系は、少ない学費で確実な就職を可能にする点で学生・保護者のニーズに応えるものである。このように、就職から保育系短大を選ぶ学生が急増していると思われる。ここにおいて問題となるのは、「良い教育者・保育者になりたい。」から保育を志願するのではなく、「確実に就職できるから保育系を選ぶ。」学生のマインドである。これまでの学生はこの両目的が自分自身の中でうまく混交し、良い教育者・保育者を育てる本学保育学科の教育方針との齟齬は殆ど生じなかった。しかし、今年の志願者の少なからざる学生は後者の志望理由が前者を相当上回ると考える。従って、モチベーションの違いが勉学態度、実習への姿勢に変化を与えるのではないかと危惧するものである。この危惧に対しては、入学前教育の段階からより良き保育者としての動機づけを繰り返し

行うことが最善の方策となるだろう。

次に「将来像答申」で示された緩やかな“大学の機能別分化”との関わりでどう考えるべきか。あえて7つの将来像に本学を同定しようとする、③幅広い職業人養成、⑦社会貢献機能（地域貢献、産学連携、国際交流等）が浮上して来よう。

本学の教育理念「社会で役立つ～」と照らし合わせたとき、本学の理念の「社会」とは「会社」とほぼ同義である。それは成果目標を就職率でPRしていることから明らかである。では、⑦の「社会」との関わりをどのように維持するか。

学生を含む社会貢献は実は底の浅い現実がある。学生による社会貢献の最大のものはボランティア活動であろう。しかし、その多くは人手としてのニーズであり、知的貢献する余地は極めて小さい。

「社会で役立つ人材の育成」とは大学教育によって学生を社会化することになるが、学生を人手だけのニーズで地域社会に捉えられると、不十分な社会化状態に留まっている一面しか見てもらえないことになる。翻って教職員による貢献を考えても僅か85名の規模でしかない。商工会議所や市役所が本学を含む市内大学を見ると、学生を含む総体として大学を大きくイメージする傾向がある。しかも学園内は学生が動き回っており、そのことが本学の見かけを大きくしている。本学の学生ボランティアの多くが教職員の密な指導体制の下で行われていることは、我々は外に説明しないし、できるだけ学生の自律性を強調している。

この現状を踏まえた湘北の社会貢献はいかにあるべきか、それを考えることを自分の課題としつつも解を見つけるに至っていない。

将来像答申には⑥地域の生涯学習機会の拠点、という項目がある。先にCCCの成人学生に触れたが、「生涯学習の拠点」という姿は大いに考慮する余地があるように思う。しかし、現在の「科目等履修生」規模ではこの姿は成就できない。文科省は大学間連携を盛んに推奨しているが、単なる連携では経営の効率化に結びつかない。京都のコンソーシアムを見ると、京都市が京都駅前の一等地に建物を提供するとともに職員も派遣している。昨年発足した九州北部の短大コンソーシアムの事例では九州大学大学院の吉本教授の研究室が推進し、結成後の事務局業務を一手に引き受けている（この費用は科研費採択により賄われている。）。大学コンソーシアムとして、京都に次いで内閣府認定の公益社団法人に認可された相模原・町田大学地域コンソーシアム（さがまちコンソーシアム）は活発な事業展開をしているが、相模原市が事務局を担当していると聞く。

科目等履修生はどうだろう。現在の科目等履修生型では学費収入への寄与も考えられない。18歳依存から脱却するためにはもっと出入り自由型の大学でなければならないし、そのためには成人学生に対する公的な財政支援の形が不可欠であろう。

以上

訪問調査にあたっての参考にした文献

アーネスト・ボイヤー著、天野郁夫訳「アメリカの大学」（玉川大学出版部）

マーチン・トロウ著、天野郁夫・喜多村和之訳「高学歴社会の大学」（東京大学出版会）

江原武一著「現代アメリカの大学—ポスト大衆化をめざして」（玉川大学出版部）

喜多村和之著「新版学生消費者の時代—パークレイの丘から—」（玉川大学出版部）

阿部謹也著「「教養」とは何か」（講談社現代新書）

永井道雄著「日本の大学」（岩波新書）

潮木守一著「世界の大学危機—新しい大学像を求めて—」（中公新書）

竹内 洋著「教養主義の没落—変わりゆくエリート学生文化」（中公新書）

W.B.カーノカン著、丹治めぐみ訳「カリキュラム論争—アメリカ一般教育の歴史」（玉川大学出版部）

マイケル・サンデル著、鬼澤 忍訳「これからの『正義』の話をしよう」（早川書房）

絹川正吉著「研究大学における教養教育」（名古屋高等教育研究第6号）

4.5 米国カレッジ視察報告会（リベラルアーツ教育研究会）

日 時：平成 22 年 9 月 30 日（木）16:40-18:30（再度学内で報告会を実施：10 月 20 日（水）、15:00~16:30）
場 所：湘北短期大学 1 号館 128 教室
参 加 者：厚木西高校 並木 俊恭先生、綾瀬高校 大塚 直人先生、二宮高校 河端 楓先生、
山北高校 常盤 真先生、平塚湘風高校 青山 晃先生
湘北短期大学 岩崎、伊藤、藤沢、高橋、小棹（敬称略）

配布資料：

1. 米国カレッジ視察研修 東部 G 資料（本文）
2. キャリア教育フォーラム（6 月 12 日実施） 報告資料（4. 1 参照）

議 事：

1. 米国教育機関の特徴の紹介
 - 4 年制大学+大学院 Monroe College
 - チャータースクール Boston Collegiate Charter School 他
 - コミュニティカレッジ Community College of District of Columbia (CCDC), City Colleges of Chicago (CCC)
 - (1) Monroe College
人気学科（Criminal Justice）、E-ラーニング、カリブ海の St.Lucia 校という特徴
リベラルアーツ科目は 63 単位（学位取得必要単位数の半分）
 - (2) Charter School
アメリカで 1990 年代より増えつつある公募型研究開発校と呼ばれる特別認可校
低所得者層子女の学力の大幅な向上を達成している
 - (3) Community College
学費が低廉
目標設定が明確、専門学校と類似性
とくに CCDC は、教員の配置、施設の配置、パートナーシップで伸びている
2. CCC のビデオ紹介
職業教育が徹底している
3. 質疑応答
Q：チャータースクールをはじめて知った。日本にはないのか？
A：Web 検索ベースでは 1, 2 例があったと思うが、あまり知られていないと思う。
米国でチャータースクールの教員は、教員組合に属しておらず、それぞれのスクール独自の給与体系を持っている。教育力により優遇される。チャータースクール自体も、5 年ごとに見直しをして報告書を提出して認可を受けなければならない。

次回開催予定

平成 22 年度第 3 回

12 月初旬予定（木）

以上

米国カレッジ視察研修 東部G

NY Monroe College
Boston Collegiate Charter School
Roxbury Prep. Charter School
Community College of DC

2010年9月4日～13日 小棹 理子

はじめに

- ・ 視察研修の趣旨
 - 米国における初年次教育や補習教育等で本学の教育に参考となる事例の視察研修
 - キーワード: コミュニティカレッジ、私立(Private School)、Developmental Education
- ・ 準備
 - 2009年9月より青山TGセミナー伊藤伸哉氏に提案依頼
 - 2010年2月16日 事例報告 勉強会
 - 2010年8月13日 事前勉強会
- ・ 中西部 グループ: Chicago
- ・ 東部 グループ: New York, Boston, Washington DC

湘北短期大学

The City Colleges of Chicago

<http://www.ccc.edu/>

- ・ The City Colleges of Chicago is one of the largest and most comprehensive community colleges in the United States and has been an integral part of Chicago for nearly 100 years. Comprised of seven main campuses located all throughout the city, the City Colleges of Chicago offers a plethora of campus options with the culturally rich city of Chicago the ideal setting. Approximately 34,000 students pursue higher education at the City Colleges of Chicago.



湘北短期大学

米国 東部グループ

M: New York
Monroe College
(私立4年制大学+MBA)

B: Boston
Boston Collegiate Charter School
(公立チャーター; K5-K12)
Roxbury Preparatory Charter School
(公立チャーター; K6-K8)

C: Washington DC
Community College of District of Columbia
(コミュニティカレッジ)



湘北短期大学

Monroe College

ニューヨーク州 Westchester校

● 訪問日:
9月7日10:00-14:30 全体、奨学金
9月8日 8:30 10:20 E ラーニング、LA

● キャンパス住所:
434 Main St., New Rochelle, N.Y. 10801,
Web: <http://www.monroecollege.edu/>

● 代表電話: (914) 632-5400

● 図1 Westchester campusの学生寮

● オフィス住所: 145 Huguenot St., New Rochelle, N.Y. 10801



湘北短期大学

Monroe College

- ・ 概要と特徴
 - ・ 1933年にMildred Kingにより創立
 - ・ 米国第5代大統領のJames Monroeにちなんで命名
 - ・ 現在はJerome一家により経営されている。
 - ・ 現学長はStephen J. Jerome
 - ・ NY州内のNew RochelleとBronx本部校の2校、カリブのSt. Lucia校からなる。
 - ・ Commission on Higher Education of the Middle States Association によりaccreditされており、2007年にre-accreditされている。
 - ・ 取得可能な最高学位は、University of the State of New York公認の修士(Master's Degree)である(詳細な学位は別表参照)。
 - ・ 今回の視察研修はWestchester (New Rochelle)校であり、①奨学金制度、②リベラルアーツ科目群、③Eラーニング(distance learning)について調査した。なお、Monroe CollegeのMain CampusはBronxにあり、同校の学生数は4,677人(2007年)である。

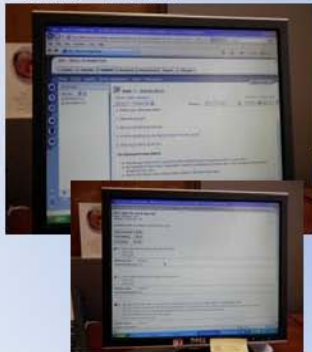


Westchester campusの学生寮

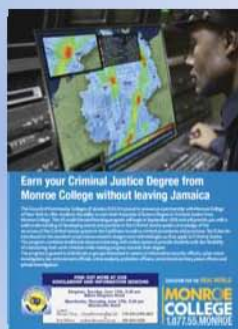
湘北短期大学

強みは

“大人向け” E-learning



“魅力ある学科”と“小規模”
LA科目が半分の(63単位)



Monroe College



寮の中にある補習室
(学生TA)

MS SINGEE L. LAM
Director, Asian Student
Admissions
MS. SAYAKA TAMURA



MR. CRAIG PATRICK
Executive Director of
Enrollment Strategy



CTO offers full tuition scholarship from Monroe College

- The Caribbean Tourism Organization's (CTO) Scholarship Foundation is offering a full tuition scholarship, valued at US\$46,000, for a Caribbean student to advance his/her education by pursuing a bachelor's degree programme in Hospitality Management, over the course of eight semesters of full-time study, at Monroe College in New York, NY, U.S.A. (website address: www.Monroecollege.edu)
- This very generous and unique offer from Monroe College has been offered to Caribbean students in celebration of Caribbean Week in New York in 2010 and in recognition of the diverse student body that make up this College, including many Caribbean students.
- Monroe College was founded in 1933 with a single goal: To educate men and women for a successful future in the world. Monroe is recognized as a national leader in providing a focused, career-oriented, quality education to its student body with integration of classroom learning with real-world experience. Monroe College is accredited by the Commission on Higher Education of the Middle States Association of Colleges and Schools in the U.S.A. It also has an offshore campus on the island of St. Lucia.

Charter School



- Boston Collegiate Charter School



- Roxbury Preparatory Charter School



- MATCH Charter School



チャータースクール

- アメリカ合衆国で1990年代から増えつつある公募型研究開発校(チャーター(Charter)と呼ばれる特別認可、あるいは達成目標契約により認可された学校)。
- 保護者、地域住民、教師、市民活動家などが、その地域で新しいタイプの学校の設立を希望し、その運営のための教員やスタッフを集め、その学校の特徴や設立数年後の到達目標を定めて設立の申請を行う。
- 認可された場合、公的な資金の援助を受けて学校が設立される。運営は設立申請を行った民間のグループが担当する。その意味では、公設民間運営校であるが、所定の年限の内に目標の達成や就学児童が集まらない事態に陥った時には学校は閉校になり、その場合の負債は運営者たちが負うことになる。

卒業生の100%が大学進学 80%は家族の中で初めて大学へ

- 11 Mayhew St Dorchester, Boston, 2125 Massachusetts
- phone (617) 265-8764



- 教員の力が問われる。
- チェックシートと給与で優遇



随所に意欲を高める工夫



5-6年次まで厳しいdiscipline

大学への進学意欲を高める



Boston Collegiate Charter School



Non-traditional curriculum and school structure

- かならず教員経験者が管理者・経営者に。
- 若い情熱のある教員を採用しているケースが目立つ。
(革新的な指導法を考えてくれる想像力豊かな若者がチャータースクールに採用される傾向がある)
- 授業を、教員経験者が評価
- 評価シートにより改善を求め
- 良い場合は厚遇、改善が認められない場合は解雇もある。
- K10でキャリアリテラシー

Ms. Sarah Siegel Muncey,
Dean of Administration
(Dartmouth 7)



Roxbury Prep (BOSTON誌で特集)

Roxbury Preparatory Charter School
Preparing students for college and beyond

校舎は介護施設の3階1フロアのみ

クラス移動時は私服服装



U Mass クラブ
教員が大学に向き、
グッズをそろえる

Roxbury Preparatory Charter School

Preparing students for college and beyond

設立1999年、低所得者層対象

- 生徒数 246人(2009年)
- マイノリティ 100%
- MCA 得点(K8)
英語 98 (ボストン平均 59)
数学 96 (ボストン平均 28)
- 朝7:45開始、16:15終了
- チューター、クラブ、補習で5:30まで
- 優秀な生徒とペアを組んで学習

ROXBURY PREP STUDENTS
ULTIMATELY EXCEL LARGELY BECAUSE OF THEIR
TEACHERS. THEY WORK AT LEAST 60 HOURS A WEEK
AND THEY'RE NOT JUST BLINDLY FOLLOWING A TEXTBOOK.



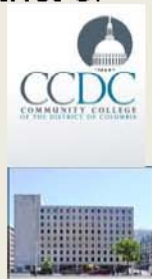
Community College of District of Columbia

- 訪問日時:2010年9月13日 16:15-17:45
- Web:<http://www.ccdc.usdc.edu>
- 住所:801 North Capitol St. NE, Washington, DC 20008
- 本部(9月13日よりリニューアルオープン)
- 電話:(202)-274-5000
- 学校側視察受入担当者:

Dr Jonathan Gueverra, CEO of CCDC

Ms Julie J. Johnson, Deputy Director, Office of the CEO
jjohnson@udc.edu

Ms Danielle Madison, Administrative Assistant
dmdadison@udc.edu



CCDCの特徴



Dr. Jonathan Gueverra
Chief Executive Officer
Community College of DC



Julie J. Johnson
Deputy Director
Community College of DC



Danielle Madison
Administrative Assistant
Community College of DC

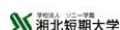


- 米国の首都、ワシントンD.C.内の唯一のコミュニティカレッジ
- 2009年9月にThe University of the District of Columbia (以下UDC) から分離設立。
- 学生数は1年間で1,779人から5割増しの2,335人に達した都会型カレッジ。
- University of the District of ColumbiaをとおりMiddle States Commission on Higher Educationの認証を受けている。
- CCDCでは、授業料は年間US\$ 3,000に据え置いたまま、準学士以下の認証と職業訓練の役割を担うことによって、キャリア教育を分担。

CCDCのMission



- Prepare students for immediate entry into the workforce, the next level of education, specialized employment opportunities and life-long learning
- 米国一のコミュニティカレッジの設立と育成
- 無試験入学
- 即戦力の職業人育成
- 四年制大学への入り口の提供
- グローバルな視点を持った高等教育機関
- DCと米国に必要な専門性をもった卒業生の養成



まとめ

- ブレンデッドラーニングの効果的な利用
- 特徴ある学科 — 時代に即した教育
- 徹底したキャリア教育
- 科目の半分は 一般教養
- デュアルメジャー(副専攻)
- 連携 —
 - 高校—大学間 (Charter School, CCDC)
 - 大学間 (CCC)
 - 海外 (Monroe, CCDC)

4.6 ソーシャルコミュニケーションワークショップ (リベラルアーツ教育研究会)

日 時： 平成 22 年 12 月 2 日(木) 15:00～16:30

会 場： 湘北短期大学 6 号館 611 教室

講 師： 渡辺 克己氏 (俳優、ナレーター)

主な仕事：

News Zero などのナレーション

Docomo、日産 CM ナレーション

モンスターズインクなど映画の吹き替え

主な内容： ①身体を使って表現する

②言葉で表現する

③言語化するとは—確認とフィードバック

参 加 者： 学外 伊志田高校 平間 寿美子教諭、山北高校 稲毛 美芽、山北高校 尾崎 あゆみ
学内 学生含め 40 名

感 想：(抜粋)

・お話しただけでなく、体を動かすことで理解し、学ぶことが出来ました。とても楽しく、いい経験でした。

・相手に伝える、コミュニケーションを取るということは話し方だけでなく聞き方も重要だと気付きました。最後の“自分の発した声は自分も聞いている”というお話はとても参考になりました。本日は本当にありがとうございました。

・体を変えるだけで気分が変わってくる。人に伝えたりするのは一方的ではなく、相手の事を思って伝える。とても素晴らしい時間でした。ありがとうございました。

・言葉は自分の気持ちを伝える時に、良く使うものですが、表現一つで良くも悪くもなると今日改めて自感しました。これからは人と話す機会は多くあるので、言葉の表現方法に気を使って、明るく前向きな生き方が出来る自分でいたい。本日はありがとうございました。

・声の大きさ、言葉の出し方、手(ジェスチャー)の方向で、相手の捉え方が違うので、日ごろから気を付けたいと思いました。今日はお忙しい中ありがとうございました。

・ポジティブな言葉を人に向けて発信するように心がけたいです。出来る、出来ないでなく、まず何でもやってみたいと思います！

・これからはポジティブな発言をなるべくしたいと思いました。とても参考になる、お話を聞けて楽しかったです。ありがとうございました。

・相手に伝わるように話す事って大切なんだなと思いました。渡辺さんはとっても落ち着いた声をしてい

て、聞いていてちもちがよかったです。話す時はワンクッションおいて話そうと思いました。

- ・色々勉強になったことはあったけど、最後に何気なくおっしゃっていた「素直な観点で見る」ということを目標としたいと思いました。

- ・今回お話ししていただいた中で、日常会話で思い当たることがあったので、自分を見つめ直してみようと思いました。

- ・コミュニケーションは日常から大切にしようと思いました。たった一言で、相手を傷つけたり、喜ばせたり…という言葉の大切さを再確認することが出来て良かったです。コミュニケーションとは、自分が相手をどう思っているか、などが反映されるものなので、自分自身の行動を見直すべきだと思います。

- ・自信がなかったので、とても前向きな気持ちになりました。とてもためになりました。

- ・相手に話すことは自分自身の気持ちを伝える手段として、話し方で相手の受け取り方も変わることをボールを使ったり、手を使ったり身体を使うことで感じることができました。学生さんたちの様子が知れてよかったです。

【風景】 上段：表現の違いの講義

下段：実際に歩いたり、ボールを投げたりしながら人間同士の意思疎通の方法を確認する



4.7 コミュニケーションリテラシー実施報告

4.7.1 コミュニケーションリテラシー応募状況と授業内容

今年度は、受講対象者を推薦選抜〔公募制・指定校制〕、AO（湘北 SE）選抜Ⅰ期・Ⅱ期合格者に拡大したため、受講希望者が増加した。これに伴い、4日程に分けて実施することにした。

下記2月に実施するA、B日程を高大連携校出身者約200名、3月に実施するC、D日程を高大連携校以外からの入学予定者とした。A、B日程に関しては、事前に高大連携校にアンケートをとって実施日を決定した。

A 日程:	2月8日、9日、10日、12日	103名
B 日程:	2月9日、10日、14日、15日	95名
C 日程:	3月14日、15日、16日、19日	123名
D 日程:	3月15日、16日、22日、24日	126名
合 計		467名

なお、A日程の申込者のうち1名が入学辞退となったため、102名での開講となった。各日程の参加校と受講者数を表4.7-1示す。なお、横浜緑園総合高校は高大連携校ではないが、日程の都合上、Aグループに入れてあり、町田工業高校は高大連携校であるが、2月から3月に移動してある。

表 4.7-1 H22年度コミュニケーションリテラシー A,B日程参加校と受講生数

日程	高校	対象者数	受講者数	日程	高校	対象者数	受講者数
A	愛川	3	3	B	相原	6	6
A	厚木商業	12	11	B	足柄	12	11
A	厚木北	22	22	B	厚木清南	8	8
A	厚木西	8	8	B	座間	4	1
A	厚木東	6	6	B	秦野総合	13	13
A	綾瀬	16	14	B	小田原総合ビジネス	4	4
A	茅ヶ崎	6	4	B	舞岡	4	4
A	海老名	2	2	B	高浜	13	12
A	伊勢原	13	10	B	山北	6	6
A	伊志田	16	16	B	有馬	10	10
A	横浜緑園総合	6	6	B	藤沢清流	10	7
				B	二宮	7	7
				B	平塚翔風	6	6
第1グループ 合計		108	102	第2グループ 合計		107	95
参加申し込み者 102+95=197名 全体合計 197 / 215 名							

入学後の学科内訳は次のとおりである。全体人数は昨年並みであるが、昨年と比較して情報メディア学科が3%減になり、保育学科がその分増加した。

	申込者数
(単位:名)	
情報メディア	28
生活プロデュース	50
総合ビジネス	64
保育	55
合 計	197

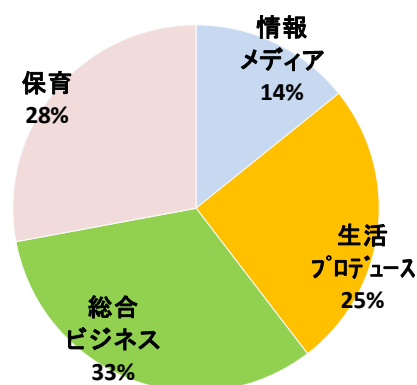


図 4.7-1 学科別受講生内訳

A、B 日程共に同じ内容を表 4.7.2 のスケジュールで実施した。今年度は新しい試みとして、初日の第 2-3 講に「ノンバーバルコミュニケーション」を導入した。C,D 日程は昨年どおり「メモの取り方・アイデアの出し方」で構成した。なお、担当教職員、TA/SA は下記のとおりである。表 4.7.3 はシラバスである。本科目受講生は所定の要件を満たせば、入学後に 2 単位が認定され、リベラルアーツ科目群の単位となる。また、昨年同様、初日と 4 月入学後に「社会人キャリアカアセスメント」を実施する。

さらに、今年度新たな試みとして、A,B 日程は、2 月の授業終了後、4 月の新学期開始までの間に Web での課題を課した。C,D 日程は、同じ内容の課題を印刷物として配布する予定であった。

表 4.7-2 授業スケジュール

A	B	内容
2月8日 (火)	2月9日 (水)	【ガイダンス】 【検定】 【昼食】 【ノンバーバルコミュニケーション】 【コミュニケーションとことばの力】
2月9日 (水)	2月10日 (木)	【コミュニケーションの基本—話す技術】 【昼食】 【コミュニケーションの基本—書く技術】 【図書館の活用と検索】
2月10日 (木)	2月14日 (月)	【問題の発見】 【昼食】 【問題の発見—MS-Office群の活用】 【情報の分析と問題解決① グループワーク】
2月12日 (土)	2月15日 (火)	【情報の分析と問題解決② グループワーク】 【昼食】 【プレゼンテーション グループワーク】 【まとめと発表】
e-ラーニング 課題		
4月		【情報倫理1】 【ビジネスツールとしてのE-mail】 【まとめ】 【検定】

C	D	内容
3月14日 (月)	3月15日 (火)	【ガイダンス】 【検定】 【昼食】 【メモの取り方】 【メモの取り方・アイデアの出し方】
3月15日 (火)	3月16日 (水)	【コミュニケーションの基本—話す技術】 【昼食】 【コミュニケーションの基本—書く技術】 【図書館の活用と検索】
3月16日 (水)	3月22日 (月)	【問題の発見】 【昼食】 【問題の発見—MS-Office群の活用】 【情報の分析と問題解決① グループワーク】
3月19日 (土)	3月24日 (火)	【情報の分析と問題解決② グループワーク】 【昼食】 【プレゼンテーション グループワーク】 【まとめと発表】
印刷物 課題		
4月		【情報倫理1】 【ビジネスツールとしてのE-mail】 【まとめ】 【検定】

担当教員と TA、SA を下記に示す。

特別講師： 樋口 健夫・渡辺 克己、 専任講師： 伊藤 善隆・小棹 理子・高橋 可奈子

非常勤講師：三等 俊哉、野村 亞住、田邊 菜穂子、原田 香菜、関 祐太郎

TA: 北爪 聡、石井 卓也、滝口 敏行、松崎 岳、 SA: 10 人 (湘北短期大学 2 年生)

C 日程、D 日程は東日本大地震のため、中止となったが、その人数内訳を下記に示す。

表 4.7-3 C,D 日程参加者 学科別内訳

C		参加者	全	参加率
	生活プロデュース	28	34	82.4%
	情報メディア	22	30	73.3%
	総合ビジネス	40	53	75.5%
	保育学科	33	38	86.8%
		123	155	79.4%
D		参加者	全	参加率
	生活プロデュース	29	37	78.4%
	情報メディア	25	35	71.4%
	総合ビジネス	42	53	79.2%
	保育学科	30	36	83.3%
		126	161	78.3%

4.7.2 TA・SA 会

開催日時：平成 23 年 1 月 28 日
開催場所：1 2 8 教室
司会進行：小棹理子、岩崎敏之、北野俊之（敬称略）
書 記：盛田紗矢子
配布資料：コミュニケーションリテラシーワークブック（コピー）...1 冊
TA・SA 業務内容(規約)
TA・SA 勤務予定表
コミュニケーションリテラシー時間割
事務書類（謝金関係）

< 内容 >

・岩崎センター長、小棹よりコミュニケーションリテラシーの実施概要(実施意義)の説明があった。とくに SA は准教育者としての役割について説明を受けた。

- ① 出席票や、課題の回収・整理を行う
- ② 資料の配布・回収・整理を行う
- ③ 学生のパソコン操作や実施手順の質問に答える
- ④ 演習時間に席を巡回し、課題の進捗が遅れている学生を支援する
- ⑤ 授業課題以外の内職をしている学生を注意する
- ⑥ 教室移動やレストランへの誘導を行う
- ⑦ 授業以外の湘北ライフについての質問に答える

- ・時間割内容の流れ、変更部分の確認
- ・コミュニケーションリテラシーの流れの説明
- ・TA の仕事内容の確認
- ・メンバー紹介
- ・質疑応答
- ・TA/SA 自己紹介
- ・振込依頼書、交通費明細の記入・回収
- ・SA による TA の校内案内

TA/SA 日誌のまとめはコミュニケーションリテラシーの報告にて記述する。

以上

4.7.3 コミュニケーションリテラシー授業の実施

表 4.7-3 に「コミュニケーションリテラシー」のシラバスを示す。今年度から入学後に 2 単位が認定される。また、授業風景を次ページに示した。

表 4.7-3 H23 年度コミュニケーションリテラシーシラバス

科目名 (英語名)	コミュニケーションリテラシー Communication Literacy		科目コード	(ふりがな) 担 当 者	小 棹 理子 いとう よしたか 伊藤 善隆	専任・非常勤
			23LA50			専任
2 単位	開講期	前期	授業方法	講義/演習		
[履修条件、準備など]						
1-12 回は、2～3 月の入学前に開講します。13-15 回は入学後の 4 月に実施します。 後半はグループ作業ですので、欠席しないこと。						
[授業の具体的到達目標]						
第一の目標は、大学と高校の違いの理解することです。 第二の目標は、社会で必要とされるコミュニケーション力を発展させることです。						
[授業の概要]						
大学や社会で必要とされる「コミュニケーション能力」をここでは、高校で学んだ知識をベースとした「 <u>読・書・話・パソコン</u> 」により、 <u>他人とともに仕事をこなす力</u> 」、と定義します。						
「読み・書き・話す」という日本語コミュニケーションや、「パソコン」という情報通信社会におけるコミュニケーションツールの基本を確認したのち、グループで問題を設定し、解決し、プレゼンテーションを行います。						
また、大学生活を送る上で大切なこと(自学自習をする上でのアドバイス、マルチメディアの利用、オフィスアワー、等)についても、複数(2 名以上)の担当者が丁寧に説明します。						
なお、教室・履修者の状況によって内容の順序を変更することがあります。						
[授業計画]						
1 回	ガイダンス					
2 回	メモの取り方(ノンバーバルコミュニケーション)					
3 回	メモの取り方、アイデアの出し方(ソーシャルコミュニケーション)					
4 回	コミュニケーションの基本－話す技術					
5 回	コミュニケーションの基本－書く技術					
6 回	インフォマティクス-図書館の利用とインターネット検索					
7 回	問題と問題解決の技法					
8 回	情報の分析と MS-Excel の活用-基本操作と表計算					
9 回	情報の分析とビジネスにおける MS-Excel の活用-グラフ化					
10 回	問題解決:発散技法(プレゼンテーション準備)					
11 回	問題解決:収束技法(プレゼンテーション準備)					
12 回	グループプレゼンテーション(最終発表)					
13 回	ビジネスツールとしての E-mail (4 月)					
14 回	情報倫理 (4 月)					
15 回	貢献度と評価 (4 月)					
試験等						
[成績評価] 提出課題の点 20%+グループ評価点 20%+出席点 60%						
	書 名		著 者		出 版 社	
テキスト	コミュニケーションリテラシー ワークブック		伊藤善隆・小棹理子		湘北短期大学	
参考文献	プレゼンテーションの教科書		脇山 真治		日経 BP 出版センター	
[備考] 上記以外の担当者: 高橋可奈子、樋口健夫、渡辺克己、野村亜住、田邊菜穂子、原田香菜、三笠俊哉、北爪 聡 質問等はオフィスアワーを活用してください(小棹 研究室は 1 号館 4F の 143 教室向い、伊藤 研究室は、1 号館 3F です)						

コミュニケーションリテラシー実施風景

平成23年2月8日から2月16日にかけて実施されたA,B日程の授業風景を次に示す。

平成23年度コミュニケーションリテラシー

1日目



ガイダンス



昼食

ノンバーバルコミュニケーション



2日目

コミュニケーションと言葉の力



「キャンパスレストランにあったらいいな」
を考える

発表



図書館の利用と検索

2日目 (続き)

コミュニケーションの基本



書く技術

作文の手順
連想・マップ法



話す技術

言葉の与える
印象は？



3・4日目

問題の発見 情報の分析と問題解決



グループワークで
問題解決！



Excel, BrainWriting,
PowerPoint



発表とまとめ



プレゼンテーション

4.7.4 TA・SA 報告

業務日誌として定型の用紙を準備し、①授業担当者、②準備など、③授業の内容、④質問とその対応、⑤気がついたことや申し送り事項、を毎日記載して提出してもらった。とくに TA には、ブレインライティングやプレゼンテーション構成を行う上でのファシリテーターとしての役割が重要で、質問内容や対処からは十分にその任を果たしていることがわかる。

【質問】

3, 4 日目から質問が増えるのは昨年どおりである。各日の目立った事項を下記に示す。

1 日目：キャリア力検定のマークシートの書き方、2 日目：本の場合、

3-4 日目：パソコン・ソフトの操作。項目ごとに以下にまとめるが、次年度はさらに説明を丁寧にし、重点的にサポートを配置したい。

(1) PC 基本操作：

(A) SA に対する質問： ログインができない(複数)、PC の起動方法、画面が暗くなってしまった、コピーできない、Ctrl キー・Tab キーの場所が分からない(複数件)、上書き保存って何？、大文字の打ち方がわからない、ファイルの保存の仕方(複数)、ドラッグの仕方、キーボード(キーの位置)、ユーザーアカウント制御のメッセージ表示、コンピュータの再起動(複数)、Y ドライブにフォルダがない、コピー、貼り付けの仕方、“～”の文字の入力の仕方、USB の抜き方、USB 不具合、

(B) TA に対する質問： 電源の場所が分からない、USB メモリの取り出し(3 件)、ログインの仕方(2 件)、再起動要請 Window がでる

(2) MS-Excel 関連：

(A) SA に対する質問： グラフの作成・編集の仕方について(複数件)、表の作り方、関数の使い方、表計算の方法、オート SUM ができない、グラフのラベルを系列の名前にするにはどうしたらいいのか、数値が勝手に日付になってしまう(複数)、セルのコピーの仕方が分からない、グラフタイトルの入れ方(複数)、複合グラフが皆と同じようにできない、100%積み上げ棒グラフの作り方、3D グラフが回転している、データラベルが追加できない。

(B) TA に対する質問： Excel の基本操作(2 件)、オートフィル機能の使い方、移動操作のハンドル、Excel の関数入力(2 件)、Excel の演習(2 件)、複合グラフの軸ラベル作成方法、不連続のセル範囲の選択方法とグラフ作成、Excel 表の編集を張り付け後に行うには

(3) MS-PowerPoint 関連：

(A) SA に対する質問： PPT 操作等、スライドの追加、文字の種類(大きさ・色など)、テキストボックスの使い方、画像の貼り方(複数)、Excel で作ったグラフや表を PPT に貼る方法(複数)、複数の PPT を一つにまとめる方法(複数)、スライドの背景を自分が持っているものにしたい、クリップアートの出し方、ネット上の画像検索、背景をグラデーションにするには、レベルの上げ下げ

(B) TA に対する質問： 複数の PPT の合成法、Excel で作成したグラフの貼り付け、パワーポイントの操作(2 件)、スライドへのエクセル表の貼り付け、スライドの枚数は 5 枚を超えてはいけないのか？

(4) 問題解決：

(A) SA に対する質問： 問題が分からない、テーマが決まらない(複数)、グラフの作り方がわからない、ブレインライティング(BW)で出した案が 1 つに絞れない

(B) TA に対する質問： ブレインライティングのテーマとキーワード、BW に適したキーワードの決め方、問題(テーマ)が決まらない、テーマを出す手助け、AHP シートの埋め方がわからない(多数)、AHP シートの関数入力、ブレインライティングのやり方

(5) 授業方法： 赤い文字、緑文字が見えない(ホワイトボード)、文字が小さくて見えない(資料)、PPT の分担作業はできるのか

(2) 気がついた点や申し送り事項

第一日程で気がついた点を第二日程で善処するようにした。具体的には、下記に示すが、次年度に向けて反省点とし、十分な準備を行いたい。

- 班分けが分かりづらかった、など、スタッフ側の対応に関する点が多かった。
- 人数が多いので、食券を買う人とメニューを見る人で混雑してしまった。できれば先に席に案内するなどして解決する。
 - 食券を先に買うよりも、席に先に付いてもらい、手渡しで買うところはもっと奥で売ると入り口付近の混雑が防げると思った。
 - お弁当を持参している人も食堂で食べなければいけないのだと思っている人がいたので六号館2階のスペースなども案内できたら良いと思った。
- 休み時間が短い（移動があるので）
- USB、PC
 - 忘れる人が多いので確認してください。配るのが大変なので、班や番号で並んでいたら便利。
 - PCの不具合（ログインができない）、USB不具合（初期不良）など、昨年より多かった、
- 図書館の外でどこに行けばよいのかわからない人が多くいたので、外に張り紙など置いたらスムーズにいくと思います。
- 3日目以降は打ち解けてスムーズな授業展開になった。
- 同じ学科の人とふれあう機会が欲しいみたいなので、学科対抗で少し遊べるグループワークがあればいいと思った。
- 空調設備の使い方がわからなかった。

なお、4日目終了後の受講生のアンケート集計を4.7.5に示す。

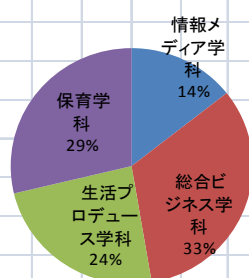
4.7.5 コミュニケーションリテラシー受講生へのアンケート結果

平成22年度 コミュニケーションリテラシー

実施日時:	<A日程>	<B日程>
第一回	平成23年2月8日	平成23年2月9日
第二回	平成23年2月9日	平成23年2月10日
第三回	平成23年2月10日	平成23年2月14日
第四回	平成23年2月12日	平成23年2月15日

	A日程	B日程	単位:名
受講者数	103	93	196
回答者数	101	88	189

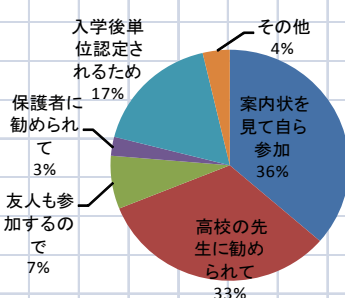
Q1.入学後の所属学科は?



単位:名

情報メディア学科	27
総合ビジネス学科	62
生活プロデュース学科	45
保育学科	54

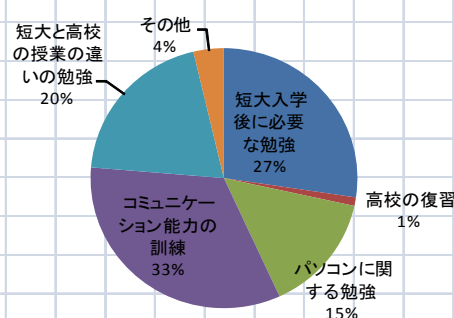
Q2.今回この授業に参加したきっかけは?



単位:名

案内状を見て自ら参加	69
高校の先生に勧められて	62
友人も参加するので	14
保護者に勧められて	5
入学後単位認定されるため	33
その他	7

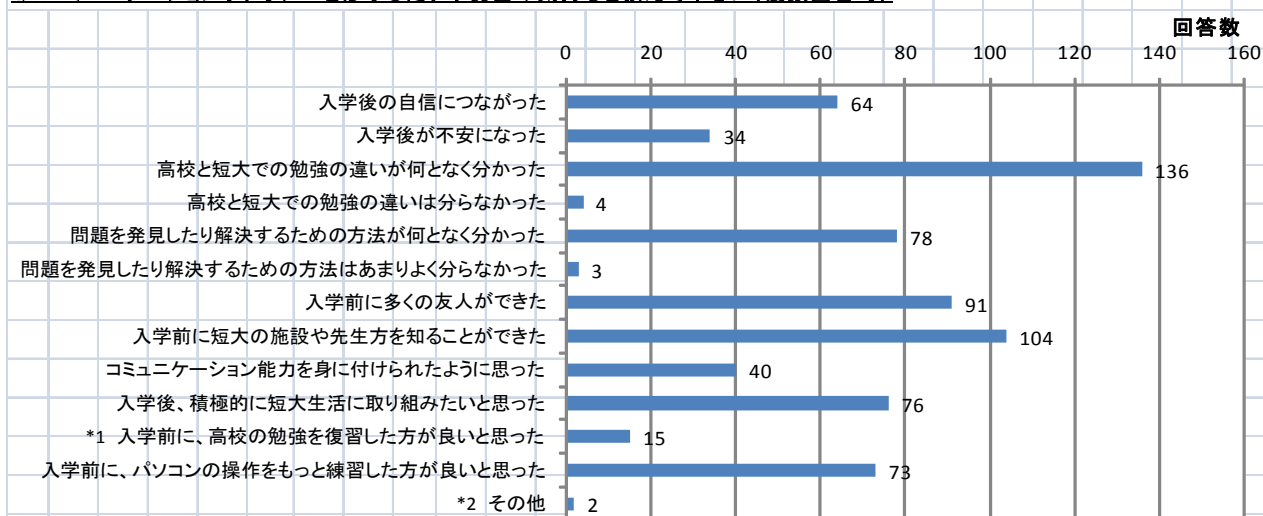
Q3.参加前はどんな授業だと思っていた?



単位:名

短大入学後に必要な勉強	52
高校の復習	2
パソコンに関する勉強	28
コミュニケーション能力の訓練	63
短大と高校の授業の違いの勉強	38
その他	7

Q4.コミュニケーションリテラシーを修了した、今現在の気持ちを教えて下さい(複数回答可)



*1 科目は: A日程

B日程

英語、国語(1名)

情報(2名)

数学(1名)

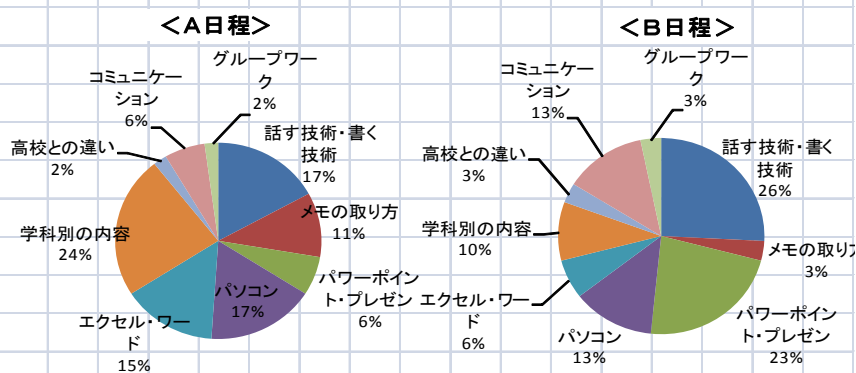
国語(2名)

情報処理(2名)

現代文(1名)

Q6.コミュニケーションリテラシーで、もう少し深く学習したかった項目や他に学習したかった内容があれば書いてください。

	単位:名	
	A日程	B日程
話す技術・書く技術	8	8
メモの取り方	5	1
パワーポイント・プレゼン	3	7
パソコン	8	4
エクセル・ワード	7	2
学科別の内容	11	3
高校との違い	1	1
コミュニケーション	3	4
グループワーク	1	1



・その他の意見

A日程

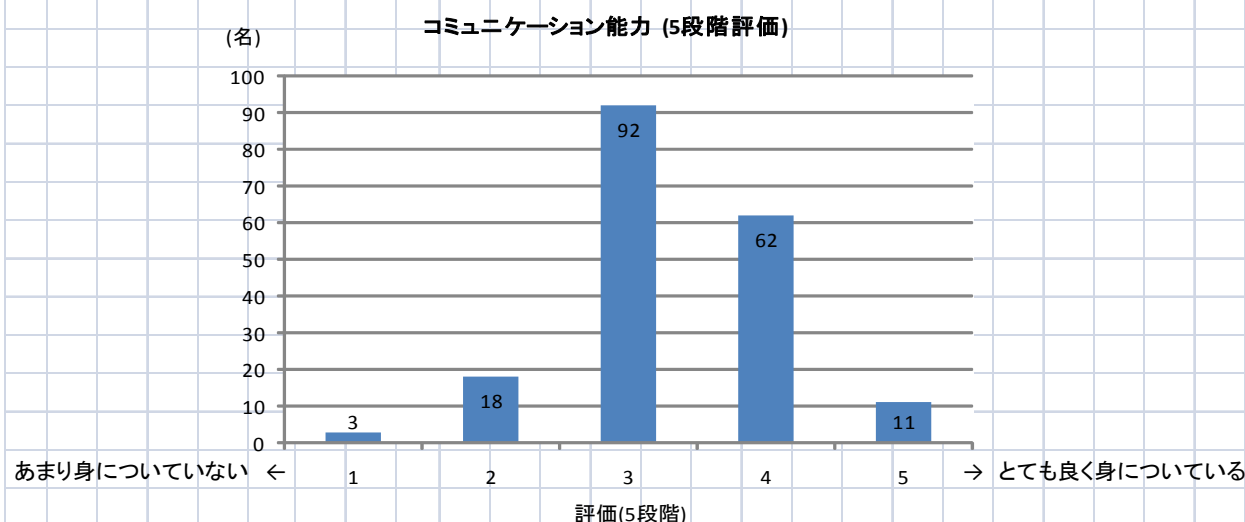
- ・充分な授業でした。私的には、みんなでやるのもすごく大切なのはわかるけど課題を解いていくだけの授業の方が好きでした
- ・入学してからだと思うけど学科別に簿記の事を触れておきたかった
- ・特にないけど入学後自分が勉強するコースの事がもっと知りたかったです
- ・学科ごとにやりたかったです
- ・特にはないです。最初は何をやるかわからなくて不安だったけど、いざはじめてみたら、メンバーたちと楽しく出来たのでよかったです。でも図書館をもっと見てみたいです(笑)
- ・もう少しゆっくり教えてほしかった。ついていけない時があった

B日程

- ・最後の班で発表する時にテーマ決めをしましたけどまず理由をパソコンなどを使ってしぼりだしてテーマを決めたかった。順番を逆にした方が進めやすかった
- ・入学してからの時間割や授業内容の説明をしてほしかったです
- ・同じ学科の友達をたくさん作りたかった
- ・まだまだうまくできないけれど十分教えていただけました
- ・短い時間だったけど、全部がバランスよくできて良かったと思う
- ・もう少しコミュニケーションをみんなととりたかった
- ・もう少し友達との交流の場が欲しかったです
- ・もっと基礎がしたかった

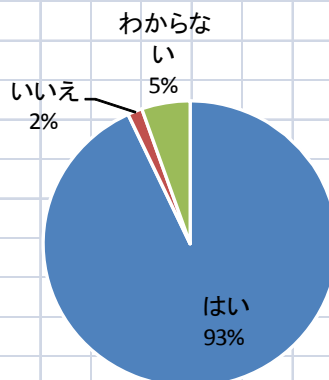
Q7.コミュニケーションリテラシーを修了して、あなたはコミュニケーション能力がどの程度身についていると思いましたか?

5段階で示すとしたらいくつでしょうか?



Q9. 他の友達や、来年卒業する後輩にコミュニケーションリテラシーの受講を勧めますか？

	単位:名
はい	173
いいえ	3
わからない	10



A日程

◆「わからない」と答えたコメント

- ・人による。一日使うので時間のない人は大変
- ・学科ごとの方が良いと思うから
- ・同じ学科の人とグループが組まれているわけじゃないから参加しなくても入学後困るわけじゃないので参加したいと思ったら参加するのがいいと思います。
- ・やる気しだい
- ・学校が始まってからでも遅くないと思う
- ・自分にとって必要と感じなかった

B日程

◆「はい」と答えたコメント

- ・たくさん友人を作ってもらいたい!!

◆「いいえ」と答えたコメント

- ・めんどくさい
- ・同じ学科の人でやりたかったから

◆「わからない」と答えたコメント

- ・後輩と知りあえるかわからない
- ・人によって必要か不必要かの差がある。プレゼンテーションに関する時間が短い

4.7.6 Web 課題

4.7.1 で述べたように、今年度は2月の授業後、3月15日～4月15日までの間に Web 課題を課した。内容は、「ことば」、「生活」、「計算」、の3分野（各20問）である。3月31日までの Web 課題の総アクセス数は920件、受講生196人のうち、115人が課題に取り組んでいた。



http://www.k-ed.com/area3/entrance_sho.html

4.8 他大学との交流

本取り組み実施に関連して、下記のような発表依頼、視察依頼、交流機会があった。

(1) 中村学園大学短期大学部

日時：2011 年 1 月 15 日

内容：中村学園大学短期大学部公開フォーラム「短期大学教育と高大接続」

参加者：佐藤清彦 教務部長、小棹理子 情報メディア学科教授、内海太祐 ICT センター長

(2) 大阪成蹊大学

日時：2011 年 2 月 15 日

内容：コミュニケーションリテラシー視察、意見交換会

訪問者：

浅井宗海 現代経営情報学部教授（就業力育成支援 GP プロジェクト責任者）、

工藤英男 マネジメント学部教授、稲村昌南 現代経営情報学部准教授、

中井秀樹 現代経営情報学部准教授

湘北短期大学：

佐藤清彦 教務部長、岩崎敏之 LA センター長、小棹理子 情報メディア学科教授

(3) 佐賀女子短期大学

日時：2011 年 3 月 1 日

内容：GP 取組状況視察、学内見学、意見交換会

訪問者：

竹中 秀憲 企画管理課 課長

井上 真弓 法人本部 総務部 総務課

湘北短期大学：

佐藤清彦 教務部長、岩崎敏之 LA センター長、山本滋 学長室長、

小棹理子 情報メディア学科教授

(4) 高田短期大学

日時：2011 年 3 月 8 日

内容：調査来学（広報、コミュニケーションリテラシー取組状況）、学内見学、意見交換会

訪問者：

鷺尾 敦 オフィス情報学科 学科長

高木 直人 オフィス情報学科 教授

山崎 征子 子ども学科 学科長

北川 裕之 外国人留学生支援センター長 学務課長補佐

藤山 真宣 広報入試課 外国人留学生支援センター 係長

湘北短期大学：

山本滋 学長室長、佐藤清彦 教務部長、岩崎敏之 LA センター長、

小棹理子 情報メディア学科教授

4.9 高大連携協議会・高大産連携講演会

高大連携協定締結校との連絡協議会を2部構成とし、後半は連携校出身者で本学卒業生を招き、講演会を開催した。プログラムは以下のとおりである。

平成23年3月10日

高等学校・湘北短期大学連携プログラム
— 湘北 カレッジ・パス・プログラム(Shohoku College Path Program—SCoPP)—

平成22年度「高大連携連絡協議会」

日 時: 平成23年3月10日(木) 15:00 ~ 17:00

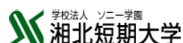
会 場: 湘北短期大学 7号館 731教室

プログラム

司 会: リベラルアーツセンター長 岩崎 敏之

- 学長挨拶 湘北短期大学学長 米澤 健一郎
- 協定の方針の確認
- 事業報告・計画
 1. 平成22年度 事業報告
 - 1) 出張授業/正規授業開放/その他【資料③】
 - 2) コミュニケーションリテラシー【資料③④⑤⑥⑦】
 2. 平成23年度 事業計画
 - 出張授業/正規授業開放/キャリア入門講座 /その他【資料⑧】
- 休 憩 (10分)
- 「OB・OGに聞く—現在の仕事と高校・大学で学んだこと」

講演者: 林 綾音 (総合ビジネス学科09年3月卒業、厚木市農業協同組合所属)
 八木 美也子 (情報メディア学科 08年3月卒業、電気興業株式会社所属)
 倉田 あずさ (生活プロデュース学科10年3月卒業、専攻科在学)



高大連携協議会 第2部講演会
— OB・OGに聞く —
現在の仕事と高校・大学で学んだこと

趣 旨:
湘北短期大学では、職業をもった、社会に役立つ人材が備えるべき基礎能力と専門能力の育成をめざして早期からインターンシップやPBL(Project Based Learning)を取り入れた実践的教育を行って参りました。キャリア教育は、就職力や就業力の向上を目的とするのではなく、個人が、適切に自己のキャリアをデザインし、学びの方法や形態を選択していく力を育成することが重要です。そのためには、高校—大学—企業—のシームレスな接続を意識した、連続性のある教育が求められています。
本学卒業生の視点で高校・大学での教育を振り返っていただき、現在の仕事や研究を進める上で、高校・大学における学び(学業やサークル活動、友人など)がどのように役立っているか、また、高校・大学へ要望・期待することは何か、などをお話いただきます。

日 時: 平成23年3月10日(木) 16:00 ~ 17:00
会 場: 湘北短期大学 7号館 731教室

■ 講演者

林 綾音さん
(厚木市農業協同組合 総合ビジネス学科 09年3月卒業 厚木東高校出身)
 八木 美也子さん
(電気興業(株) 情報メディア学科 08年3月卒業 愛川高校出身)
 倉田 あずさん
(本学専攻科在学 生活プロデュース学科10年3月卒業 秋田県立角館高校出身)

■ 司会

小棹 理子(リベラルアーツセンターメンバー、情報メディア学科 教授)

【参加校 (21校/27校)】

愛川高等学校、相原高等学校、足柄高等学校、厚木北高等学校、厚木商業高等学校、厚木清南高等学校、厚木西高等学校、厚木東高等学校、有馬高等学校、伊志田高等学校、伊勢原高等学校、海老名高等学校、座間高等学校、瀬谷高等学校、高浜高等学校、秦野総合高等学校、藤沢清流高等学校、舞岡高等学校、山北高等学校、町田工業高等学校、平塚湘風高等学校

第2部の講演会では、現在の仕事や研究を進める上で、高校・大学における学び(学業やサークル活動、友人など)がどのように役立っているか、また、高校・大学へ要望・期待することは何かについて3人が講演した。総合ビジネス学科卒(厚木東高校出身)でJA 厚木勤務の林さんは、現在担当している食育ではさまざまな世代とのコミュニケーションの重要性を自身の学生生活で学んだと語った。情報メディア学科卒(愛川高校出身)の八木さんは、学生時代に演習を期限内にこなすことを身に付けたが、会社ではさらに、仕事の責任がとても重いことを強調した。倉田さんは自身の作品を種々紹介し



ながら、生活プロデュース学科卒業後さらに専門性を高めたことの意義を示した。さまざまなキャリアが示された興味深い講演会となった。

高大連携連絡協議会 第2部講演会

OB・OGに聞くー現在の仕事と高校・大学で学んだこと

	1	2	3
講演者氏名	林 綾音	八木 美也子	倉田 あずさ
湘北入学学科 (入学年度)	総合ビジネス学科 (2007年入学)	情報メディア学科 (2006年入学)	生活プロデュース学科 (2008年入学)
出身高校	厚木東高等学校	愛川高等学校	角館高等学校
勤務先	厚木市農業協同組合	電気興業株式会社	在学中
現在の 仕事内容	食農教育担当(子どもたちに食と農の大切さを教える)。 食農教育活動に関するイベントの企画・実施を行う	・勤務資料の作成・航空券の手配 ・雇用保険諸手続 ・旅費交通費の審査 ・海外旅行保険の手続き ・社会保険諸手続 ・事務用品の購入 ・労災保険の手続き ・派遣業者支払明細書作成	湘北短期大学 専攻科
高校で 学んだこと	文化祭・体育祭等イベントでの団結力・チームワークの大切さ	・コミュニケーションの大切さ	・基本的なマナー ・積極性 ・モノづくりへの興味
大学で 得たもの	資格取得にチャレンジした。 学外でプレゼンテーションする場に参加し、経験できた。	・パソコン操作の基礎知識 ・プレゼンテーションの仕方 ・ビジネスマナー ・コミュニケーション能力	・専門知識 ・視野を広げること ・時間の使い方 ・社会に出るための心構え
現在の仕事と 高校・大学で得たものとの関連	直接、学んだことで生かしていることはあまり無いが、やはりコミュニケーションの取り方だと思う。	・表計算やワープロなど、パソコン操作の基礎を勉強できたので、今の仕事に役立っています。	・CADの技術
湘北に 期待すること	職場で実際に使える実践力(ビジネスマナーや電話対応・コミュニケーションの取り方など)	・時代にあったコンピューターの知識を習得し、即戦力として企業に貢献できる人材育成を期待します。	・自分のやりたいことを進んで挑戦してほしい
その他			

5. 効果の検証と次年度活動

5.1 コミュニケーションリテラシーの効果検証

5.1.1 前年度受講者アンケート

本学では、入学前教育として学科独自に行っているものと、全学科が対象となる「コミュニケーションリテラシー」がある。ここでは、「コミュニケーションリテラシー」受講後1年経過した段階で、受講生にどのように意識されているのか、その有効性と有用性を探る一助として1年生全員に対しアンケートを実施した。

実施日時：2010年1月13日～2月9日

実施対象：2009年度入学の1年生（学科・コース主任に直接お願い）

実施方法：(A) コミュニケーションリテラシー非受講者と (B) 受講者に分け、(A) には1種類のアンケート（【一般用】検証用アンケート原案.doc）、(B) には2種類のアンケート（【一般用】検証用アンケート原案.doc＋【コミ参加者】検証用アンケート原案.doc）に回答を要請した。

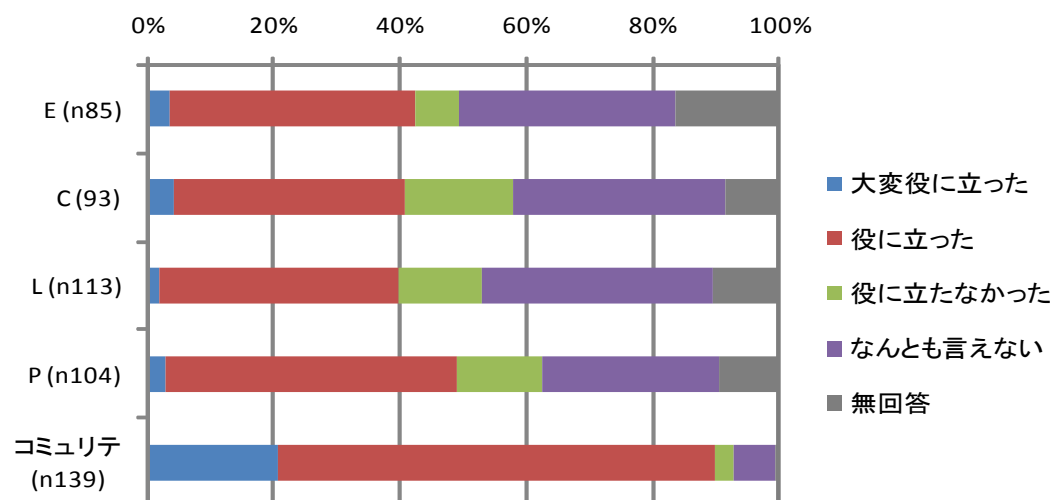
表 5.1-1 アンケート回答率

	E	C	L	P
アンケート対象者数	109	167	166	124
↑回答者数	85	93	113	104
回答率	78%	56%	68%	84%
内コミリテ受講者	33	59	55	39
↑回答者数	29	36	41	33
回答率	88%	61%	75%	85%

(1) 各学科それぞれの入学前課題に関して、1年経っての感想

Q 入学前課題が入学後に役に立った、と思いますか

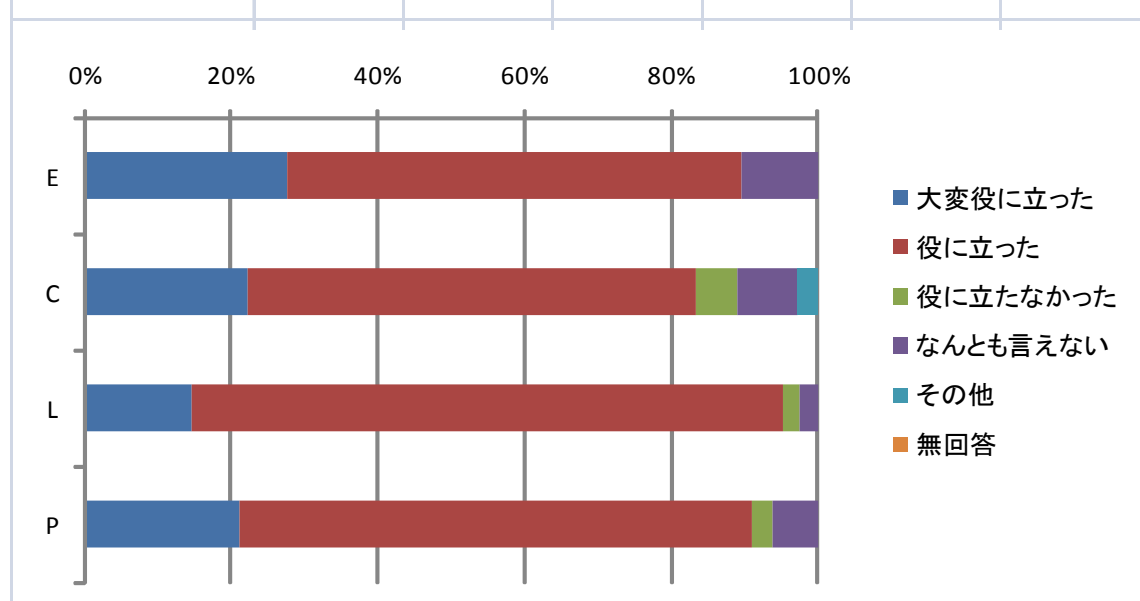
	E (n85)	C (93)	L (n113)	P (n104)	(人) コミリテ (n139)
大変役に立った	3	4	2	3	29
役に立った	33	34	43	48	96
役に立たなかった	6	16	15	14	4
なんとも言えない	29	31	41	29	9
無回答	14	8	12	10	1



(2) コミュニケーションリテラシー受講生に対するアンケート

Q 昨年開講した「コミュニケーションリテラシー講座」は入学後に役に立ったと思いますか

					(人)	
	E	C	L	P	全体(人)	全体(%)
大変役に立った	8	8	6	7	29	21%
役に立った	18	22	33	23	96	69%
役に立たなかった	0	2	1	1	4	3%
なんとも言えない	3	3	1	2	9	6%
その他	0	1	0	0	1	1%
無回答	0	0	0	0	0	0%
合計	29	36	41	33	139	100%



以上1年経過後の振り返りアンケート結果から、コミュニケーションリテラシー受講生の90%以上が「大変役に立った」「役に立った」と答えており、受講生に一定の評価が得られていることがわかる。とくに、今年度は、保育学科（P）で「大変役に立った」「役に立った」と答えた率が90%以上となっており、昨年度の70%から著しく向上している。

また、4.7.5で示したように、コミュニケーションリテラシー受講直後のアンケート結果でも受講生の93%以上が「他人に勧める」と答えており、満足度が高いことが推察されるが、昨年の97%には及んでいない。人数が増えてきたことや、高校にも内容が十分に理解されるようになって新鮮味が失われてきたこと、4.7.4のSA・TA報告などからもわかるように学科帰属意識の強い生徒が増えたこと、などが理由として考えられる。

5.1.2 社会人キャリア力育成アセスメント

コミュニケーションリテラシーは、短大の2年間で獲得すべき社会人力を早期より生徒（学生）に理解させ、その後の学業意欲を高めることをめざしている。その目的が達成されたかどうかを測定するために、受講前の2～3月に自己評価と客観評価を行い、2か月後に自己評価と客観評価を再度行ってその推移を確認する。これら自己評価と客観評価を行うために、社会人キャリア力育成アセスメント委員会主催の「社会人キャリア力育成アセスメント」（日本インターンシップ推進協会（JIPC）主管）を実施した。内容は表5.1.2に示したとおり、社会人力（社会人基礎力）問題60問、社会常識力問題40問、さらに自己評価16問を加えた計116問からなっており、結果はチャート化されて個人と大学に報告される。

表 5.1-2 社会人キャリア力育成アセスメント 問題項目

社会人 キャリア力	社会人 基礎力	前に踏み 出す力	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	目的を設定し確実に行動する力
		考え抜く 力	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する力
			創造力	新しい価値を生み出す力
		チームで 働く力	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
			状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係を理解する力
			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
	社会人 常識力		日本語力	漢字・敬語・慣用句などの知識
			社会マナー	社会のルール・マナーなどの知識
			時事問題	社会情勢などの知識
			計算力	常識的な計算力、数学的論理力

22 年度（23 年 4 月入学生）の第 1 グループは受講前(2 月 8 日)と受講後(4 月 17 日)に実施した。第 2 グループは 2 月 9 日と 4 月 24 日に検定を行っている。

表 5.1-3 に、2 月の開講前の自己評価と検定結果、4 月講座終了時の自己評価と検定結果の比較、そして受講前と受講後の推移を示す。

表 5.1-3 受講前(2 月)と受講後(4 月)の社会人キャリア力の自己評価と検定結果

		2月データ平均 (N=180)			4月データ平均 (N=169)			2月→4月 推移		
		自己 評価	検定 結果	差	自己 評価	検定 結果	差	自己 評価	検定値	
社会人 基礎力	主体性	64.44	77.73	13.29	72.54	78.82	6.27	8.10	1.08	主体性
	働きかけ力	65.44	80.62	15.18	69.94	83.91	13.96	4.50	3.28	働きかけ力
	実行力	68.22	82.93	14.71	71.36	83.36	12.00	3.14	0.43	実行力
	課題発見力	64.56	86.02	21.47	68.99	88.36	19.36	4.44	2.33	課題発見力
	計画力	60.44	89.42	28.98	65.44	92.59	27.15	5.00	3.17	計画力
	創造力	61.56	84.04	22.49	66.27	84.47	18.20	4.72	0.43	創造力
	発信力	61.11	86.20	25.09	66.15	88.66	22.51	5.04	2.46	発信力
	傾聴力	79.22	79.13	-0.09	84.97	81.51	-3.46	5.75	2.38	傾聴力
	柔軟性	76.44	86.78	10.33	80.83	87.64	6.82	4.38	0.87	柔軟性
	状況把握力	75.67	89.07	13.40	78.11	91.12	13.02	2.44	2.06	状況把握力
	規律性	86.22	89.98	3.76	87.46	91.43	3.98	1.23	1.45	規律性
	ストレスコントロール力	68.22	80.22	12.00	73.96	80.73	6.77	5.74	0.51	ストレスコントロール力
社会人 常識力	日本語力	62.00	54.83	-7.17	64.97	56.04	-8.93	2.97	1.20	日本語力
	社会マナー	73.33	52.00	-21.33	77.16	68.93	-8.22	3.83	16.93	社会マナー
	時事問題	58.33	28.17	-30.17	62.84	30.41	-32.43	4.51	2.25	時事問題
	計算力	65.78	49.28	-16.50	68.88	40.00	-28.88	3.10	-9.28	計算力
		有意水準 p<.01			有意水準 p<.01			太字p<.01 斜体 p<.05		

上記表 5.1-3 の結果から、受講生は、社会人基礎力に関しては控えめに自己評価する傾向があることが伺え、本授業を受講した後の自己評価点は、全般的に高くなっていることがわかる。とくに主体性が身についた、と感じているが、検定結果では有意な伸びとは言えないものとなっている。逆に規律性は伸びが実

感されず、検定でも有意な向上はないが、受講前の段階ですでに他の基礎力と比較して点が高いことが挙げられよう（86.22 点、主体性は 64.44 点）。つまり、受講生はこの授業を受ける前にすでに高い規律性を持っており、そのように自己評価しているのであろう。この結果は、すでに報告した前年結果と一致している⁽¹⁾。

受講生本人の実感とは相違するが、検定結果から伸長の認められる社会人基礎力は、「働きかけ力」、「課題発見力」、「計画力」、「発信力」、「傾聴力」、「状況把握力」である。これは、本講座では課題の発見と解決をテーマとして様々な局面でグループ作業を取り入れていること、とくにプレゼンテーショングループでは役割分担とグループメンバーの貢献度評価が設けられていることの効果であると考えられる。

一方、「主体性」、「実行力」、「創造力」、「柔軟性」、「ストレスコントロール力」などは、2-3 か月間では身につけることが難しい力であろうことは想像できる。入学後の 2 年間をかけて徐々に向上すべき力と思われる。

また、社会人常識力でも興味深い結果が得られている。日本語力が一朝一夕に身につく力ではないことが理解できる。入学前に行った授業の成果は、入学後の授業への取り組み姿勢に現れるであろう。また、2 か月間でとくに低下していたのは計算力であるが、継続的な反復学習が必要とされるのかも知れない。他方、マナーに関しては、その重要性を喚起すると、短い時間に効果があがる可能性がある。

5.1.3 GPA 変化

平成 21 年入学生 564 人のうち、コミュニケーションリテラシーを受講したのは 110 名であった（学科内訳は表 5.1-4 のとおり）。1 年次と卒業時の学業成績の変化の調査を行った。

1 年次と卒業時（累計）成績を GPA で表し、受講生グループと非受講生グループの平均値を求めた。得られた平均値に有意な差があるかどうかは、F 検定を行い、等分散かどうかを確認した後、片側または両側の t 検定により決定した。

表 5.1-4 入学者の人数内訳（コミュニケーションリテラシー受講者と非受講者数）

学科	受講生	非受講生	合計
情報メディア	26	79	105
総合ビジネス	40	138	178
生活プロデュース	22	135	157
保育	22	102	124
合計人数	110	454	564

(1) 情報メディア学科（非受講者 1 年生には学籍上の 1 年生が含まれる）

	1 年次		卒業時	
	受講者	非受講者	受講者	非受講者
平均	2.55	2.46	2.56	2.36
分散	0.4189	0.5547	0.4249	0.5607
観測数	24	84	23	80
ブールされた分散	0.5252		0.5311	
仮説平均との差異	0		0	
自由度	106		101	
t	0.5682		1.1187	
p(T<=t) 片側	0.2856		0.1330	
t 境界値 片側	1.6594		1.6601	
p(T<=t) 両側	0.5711		0.2659	
t 境界値 両側	1.9826		1.9837	
F 検定による分散の有意差は認められない				
t 検定は等分散を仮定し、p 0.05				

¹ 小椋理子、伊藤善隆、岩崎敏之、高橋可奈子、藤澤みどり、佐藤明宏、原満、関 祐太郎（2010）短大型入学前教育「コミュニケーションリテラシー」の構築．日本教育工学会研究報告集，JSET10-2，pp. 77-80

受講者は1年次でGPA平均が高く、卒業時にはさらに平均値が高くなっている。それに対し、非受講者は1年次より卒業時のGPA平均が低くなっているが、検定で有意差があるとは認められない。

(2) 総合ビジネス学科（非受講者1年生には学籍上の1年生が含まれる）

	1年次		卒業時	
	受講者	非受講者	受講者	非受講者
平均	2.77	2.73	2.72	2.66
分散	0.2598	0.3134	0.2546	0.2721
観測数	38	140	36	140
プールされた分散	0.3022		0.2685	
仮説平均との差異	0		0	
自由度	176		174	
t	0.3891		0.6044	
P(T<=t) 片側	0.3488		0.2732	
t 境界値 片側	1.6536		1.6537	
P(T<=t) 両側	0.6977		0.5463	
t 境界値 両側	1.9735		1.9737	
F検定による分散の有意差は認められない				
t-検定は等分散を仮定し、p 0.05				

受講者グループは1年次でGPA平均が高いが、卒業時にはやや平均値が低くなっている。一方、非受講者グループは1年次より卒業時のGPA平均がさらに低くなっているが、受講者・非受講者のGPA平均に検定では有意差は認められない。

(3) 生活プロデュース学科（非受講者1年生には学籍上の1年生が含まれる）

	1年次		卒業時	
	受講者	非受講者	受講者	非受講者
平均	2.61	2.60	2.56	2.56
分散	0.3070	0.3588	0.3448	0.3480
観測数	22	127	22	125
プールされた分散	0.3514		0.3475	
仮説平均との差異	0		0	
自由度	147		145	
t	0.0574		-0.0588	
p(T<=t) 片側	0.4772		0.4766	
t 境界値 片側	1.6553		1.6554	
p(T<=t) 両側	0.9543		0.9532	
t 境界値 両側	1.9762		1.9765	
F検定による分散の有意差は認められない				
t-検定は等分散を仮定し、p 0.05				

受講者と非受講者の差は認められないが、卒業までに非受講者が2名減となっていることがわかる。

(4) 保育学科（非受講者1年生には学籍上の1年生が含まれる）

	1年次		卒業時	
	受講者	非受講者	受講者	非受講者
平均	2.84	2.81	2.95	2.90
分散	0.1628	0.1287	0.1100	0.0892
観測数	22	101	22	101
プールされた分散	0.1346		0.0928	
仮説平均との差異	0		0	
自由度	121		121	
t	0.3193		0.7090	
p(T<=t) 片側	0.3750		0.2399	
t 境界値 片側	1.6575		1.6575	
p(T<=t) 両側	0.7500		0.4797	
t 境界値 両側	1.9798		1.9798	
F検定による分散の有意差は認められない				
t-検定は等分散を仮定し、p 0.05				

1年次の受講者と非受講者のGPA平均の差は0.03である。卒業時は全体的にGPAが向上しているが、受講者のGPA平均と非受講者の差が開いている。検定では有意差は認められない。

5.2 報告・論文

本取り組みに関する発表・報告は下記のとおりである。本活動報告では詳細に触れなかった解析や文献なども記載してある。

- (1) 小棹理子・伊藤善隆・岩崎敏之・高橋可奈子・藤澤みどり・佐藤明宏・原満・関祐太郎、”短大型入学前教育「コミュニケーションリテラシー」の構築”、日本教育工学会研究報告集 JSET10-2、pp77-80 (2010)
- (2) 小棹理子・伊藤善隆・野口周一、大学教育学会第 32 回大会発表要旨集録、pp72-73 (2010)
- (3) 小棹理子、”社会的・職業的自立を目指した教育の実践例”、(社) 私立大学情報教育協会 短期大学部会 発表 (2010 年 9 月 2 日)
- (4) 小棹理子、”入学前から開始する社会人キャリア育成”、平成 22 年度インターンシップ成果発表会 (依頼講演) (2010 年 12 月 10 日)
- (5) 小棹理子・伊藤善隆・岩崎敏之・高橋可奈子・藤澤みどり・原田香菜、”キャリア教育の一環としての短大型入学前授業”、日本教育工学会研究報告集 JSET10-5、pp77-80 (2010)
- (6) 小棹理子、”現代型社会人育成を俯瞰する入学前教育構築”、平成 22 年度大学教育改革プログラム合同フォーラム「短期大学の教育改革に向けて」分科会 発表 (2011 年 1 月 24 日)
- (7) 小棹理子、”海外カレッジ視察研修報告”、湘北紀要 (投稿中)

5.3 平成 23 年度事業活動計画

(1) 全体

本補助事業の全体の目的は、湘北短大型の入学前教育の確立によって、早期に進路が定まってしまう生徒の勉学意欲の維持と、短期大学での勉学への動機付けを行い、2 年間という限られた時間を最大限活用し、本学の教育目的である「社会に出てほんとうに役立つ人材の育成」に資することを目指している。四学科それぞれの専門性をもった人材を社会に送り出すためには、大学では高校での学習内容とは異なり、職業をもつ一般社会人が備えるべき基礎能力を身につけることが重要であることを早期に理解させることが不可欠であり、高校 3 年次の進路決定後に大学初年次教育を開始する入学前教育の確立が必要である。このような入学前教育のプロトタイプとして、高大連携高校出身者対象の単位科目「コミュニケーションリテラシー」があるが、これを拡大発展させるためには規模拡大のみならず、高校－大学－産業界の連携による研究会をとおして内容の強化・最適化が必要である。

以上により、本学の教育理念である「社会に出てほんとうに役立つ人材の育成」機能の強化を図ることが本補助事業の目的である。

(2) 平成 23 年度

本補助事業の本年度の目的は、上記の湘北短大型の入学前教育の確立を達成するために、「コミュニケーションリテラシー」を 24 年度入学予定者（600 名弱）ほぼ全数を対象として規模拡大して開講することである（注：22 年度入学予定者のうち受講者 186 名、23 年度同 446 名）。多様な入学予定者に対し開講するため、内容と遠隔地からの受講者への対応を昨年度より検討してきており、23 年度は、自立した入学前科目とするため、ブレンデッドラーニング（部分的な e-ラーニング）を導入することが必要である。

より詳細には、21-22 年度事業実施の結果から得られている下記のような知見を基に実施内容を計画する。

① 高大産連携フォーラムなどから得られた知見

- ・体験型の小規模 PBL は、協調性や問題解決能力を高めるのに効果がある。

② 米国研修で得られた知見

- ・e-ラーニングは活用方法により効果に差が生じる（Accelerated Learning）。

③ アンケート調査や客観的な評価となる検定などの検証結果から得られた知見

- ・入学前授業により一部の社会人基礎力に向上が見られたが、短大型入学前教育をより一層充実させるためには、自学自習による一般常識的な知識の拡大や、非言語能力の向上努力が必要である。

④ 国内研修や他大学との交流により得られた知見

- ・本学と類似した教育内容や教育環境を持つ九州の中村学園大学短期大学部は、22 年に Web カルテシステム”N-cats”を開発しており、ドリル形式の Web-ラーニング機能を備えている。

以上を踏まえ、23 年度は以下の課題に取り組む。

(a) 600 人規模受講生対応の実施体制の確立（多様な受講生への対応、効果の検証）

(b) 内容の確定（教材を確定する）

上記課題を解決するためには、内容を整備して一部 e-ラーニングコンテンツを取り入れた科目を構築することが必要である。これにより、反復学習を可能にすると同時に、遠隔地からの受講生への対応性を向上する。このシステムの共同開発や、内容を最適化するためには、国内外の大学との連携を強化することが必要である。また、入学前教育の確立をめざす上で、教育者の能力向上が不可欠である。そのために、米国 Community College of District of Columbia と City Colleges of Chicago で短期研修を行い、ブレンデッドラーニングの本格実施に向け教育システムの構築法や教育方法を学ぶ。引き続き客観的な評価を導入し、事業効果を検証しなければならない。また、入学前教育科目が確立することにより、後継科目や、基礎科目の内容が変わるので、リベラルアーツ科目全体の再構築を開始するにあたり、国内の短期大学の教育内容の調査研究も重要である。

以上

謝辞

本事業遂行にあたり、リベラルアーツセンターメンバー、財務部、総務部、教務部、キャリアサポート部、入試広報部、図書館に多大なるご協力をいただきました。また、インターンシップセンター長 飯塚順一准教授、総合ビジネス学科 船越 博之教授、生活プロデュース学科 大橋 寿美子准教授にもたいへんお世話になりました、ここに御礼申し上げます。

選定年度:平成21年度

事業推進代表者 学 長 米澤 健一郎

事業推進責任者 リベラルアーツセンター 教授 小棹 理子

事務主担当

入試広報部入試広報室・課長補佐・北野俊之

TEL 046-247-3131

FAX 046-247-3667

E-mail kitano@shohoku.ac.jp

副担当

財務部・主任・山口良治

平成 21 年度 GP 申請チーム

米澤健一郎

山本 滋

佐藤清彦

小棹理子

岩崎敏之

他 LA センターメンバー

野口周一

伊藤善隆

小泉 綾

北野俊之

高橋可奈子

上條智美

LA スタッフ

盛田 紗矢子

発行 平成 23 年 3 月 31 日