

社会人基礎力養成を意識した専門ゼミの共同運営に関する実施報告

鷲崎早雄・寺井康晴

1. はじめに

1. 1. 本論文を書く目的

筆者二人はいずれも大手製造業出身で教員になることは考えてこなかったのだが、企業において学卒者を受け入れ、彼らを企業で役に立つ人間に鍛え上げる教育をするという経験を持っている。その点からすると、講義科目はともかくとしても、専門ゼミナールと卒論の教育については腑に落ちないことが多々あった。二人のうち鷲崎は教員に転職後1年間の準備の後にゼミを開き、毎年十数名のゼミ生を受け入れて卒業させてきた。これまでの卒業生は約140名である。最初は専門科目である情報システムの演習という形でゼミを行ったが、学部の改組後、情報システムを専攻する学生がいなくなりゼミ内容を変更せざるを得なかった。本論文に示す実践を行うきっかけはそうしたことである。また、寺井は大手製造業の役員、子会社の社長を経験して兼任講師として講義を持っているが、講義の中で小レポート書かせ、必ず添削して返却するという教育方法を行っている。その指導方法はほとんど企業内教育で行っていたものであるが、その方法が有効で就職試験の準備に効果があることがわかり、鷲崎がゼミの中に取り入れることを誘った。

本論文の構成は、まず第2章で本学部の専門ゼミの目的と問題点を述べる。第3章では筆者等の考えに基づき、専門ゼミを構造化することを提案し、実際の筆者等の専門ゼミの構成について述べる。第4章と第5章は構造化の中で重要な就職について寺井が行っている内容のケーススタディである。第4章では、本学部の就職活動の実態と問題点について述べる。第5章では前章に引き続いて、就職と社会人基礎力について述べる。第6章では、ここまで述べた考え方と実施内容につい

てのとりあえず中間的な評価について述べる。

2. 本学部における専門ゼミの目的と問題点

2. 1. 専門ゼミの目的

本学部の専門ゼミは2年生の秋に募集・決定をし、3年生の4月から始まる1年間の履修で4単位を与える科目である。引き続いて4年生で卒論を履修することが前提になっている。多くの大学でゼミ・卒論は必修科目となっているが、本学部の場合は開学以来選択科目となっている。過去3年間の入ゼミ率(専門ゼミ履修者数/2年生総数)、および卒論提出率(卒論提出者数/4年生総数)は表1のようにになっている。およそ、6割の学生が専門ゼミを履修し、その半数弱が卒論を提出しているのが実態である。

表1

過去3年の入ゼミ率と卒論提出率

	入ゼミ率	卒論提出率
2010年度開講	60.40%	33.00%
2011年度開講	52.90%	22.10%
2012年度開講	58.10%	27.40%

出所:経営学部学生サポートセンター

入ゼミ率 = 入ゼミ者 / 3年在籍者

卒論提出率 = 卒論提出者 / 4年在籍者

大学教育におけるゼミナールには大まかに2種類あり、一つは教養ゼミナール、もう一つは専門ゼミナールである。専門ゼミでは、専門性の高い授業を少人数で行う「演習」形式の授業が行われるのが普通である。従って、典型的にはその専門の先端的論文を輪講形式で読み、皆でディスカスしながら勉強するというやり方がある。もう一つの典型的なものは、その専門の応用としてフィールドスタディ

やデザインなどによって、知識の具体的な定着化や批判的精神を勉強するというやり方がある。いずれにしても、学生が与えられた教育を受動的に受けるのではなく、能動的に参画しながら成長していくことを目的とした教育の形式である。

平成24年3月26日に発表された「中教審大学教育部会審議のまとめ」では、「予測困難な時代において生涯にわたって学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ」と言う事がうたわれている¹⁾。それに対して現在の大学が答えられているかどうかは、例えば朝日新聞が実施した調査では、64%の人が「いい」としているのが現状である²⁾。中教審がうたうような人材育成を行うためには、一方通行的な講義を中心とした現在の大学教育では不十分であることは誰もが考えているところであろう。

この中教審のまとめでは「質の高い学士課程教育への転換」を求めている。質の高い教育という意味は様々であるが、要するに「教員と学生が意思疎通を図りつつ、学生同士が切磋琢磨して相互に刺激を与えながら、知的に成長する課題解決型の能動的学習(アクティブ・ラーニング)を取り入れる。能動的学習によって、学生の思考や表現力を引き出し、その知性を鍛える双方向の講義、演習、実験、実習、実技等の授業を中心とした教育」を図ることである。本来の専門ゼミはその一環として位置づけられるものである。

2. 2. 本学部における問題点

本学部の専門ゼミナールは、4年生の履修科目「卒業論文」と併せて2年間で卒論を書くという科目として位置づけられている。普通、学士課程の専門ゼミナールはこの位置付けだろう。前述した中教審のまとめの話と比較すると、中教審では教育の質的向上のためにゼミナール形式の導入を含む、授業方法の改善を強く求めているのに対して、本学部の専門ゼミナールは「卒論を2年間で書く」という「履修科目」のことをゼミナールと呼ん

でいるのである。他の授業科目の多くは旧態依然とした講義形式の授業を続けているのである³⁾。これがもし、ある「A」という専門分野があって、それに対して「A学」という講義があり、そのゼミナール形式の授業として「A演習(Aゼミナール)」というゼミがあるのであれば、中教審のまとめがうたえるような「教育の質的向上」の一端を担うものになるのかもしれない。今はそうではないというのが第一の問題点である。

次に、卒論を2年間かけて書くという勉強が本学部では選択科目であるという点について、どう判断しておくべきであろうかということである。まず第一に専門性の高い学部では、卒論あるいは卒業実習・卒業製作は必修である。つまり、それは、専門の勉強をして卒業に相当するレベルに到達したことを示す一つの判定資料だからである。このことは大学院修士、博士の修了判断について考えてみれば自明のことである。しかし、一方で専門性がそれほど高くない学部ではどうであろうか? そもそも苦勞して卒論を書く意味がわからないという学生が多く居るのである。もしかしたら教員もそう思っているかもしれない。経済学部、経営学部の教育は多くの場合そうである。そうしたことから本学でも、専門ゼミに入って卒論を書くというのは必修ではないのである。

それでは本学部で専門ゼミナールに入ってくる学生は2年間で卒論を書いて勉強をしようと思って入ってくるのかというと、そうではない。入ゼミの際の面接では卒論を書くことが目的である学生はごくわずかである。それよりも、教員や友達と交わりたいという目的のために専門ゼミに入る学生が多い。筆者のゼミの最近の傾向では「就職によさそうだから」というキーワードを言う学生が多くなった。それに対してある教員からは「そもそもゼミの選択の理由に「就職に有利」というようなキーワードがあるのはおかしいのではないか?」という意見があった。その背景には、ゼミは少人数で教員の指導を受けながら卒論

1) 文献 [1]

2) 文献 [2]

3) もちろんそうではない敬服に値する授業方法を実践している教員も少数ながら居る。

を書くことが目的と言う、いわば理想的な考え方があからである。しかしながら、筆者らはそうは考えないことにした。中教審が指摘するような教育の質的向上がカリキュラムではなかなか実現しない中で、専門ゼミナールの1年間を能動的な学習の場として位置づけてやろうという試みをしようと考えた。もちろんゼミ論や卒論は必ず書くことを求めるが、それは専門の勉強というよりも、読むことと書くことの訓練の一つと言う考え方である。その他に学生にこの時期成長して欲しい事項をいろいろ盛り込んでやろうと考えた。その根底には最近いわれている「社会人力」という考え方を持ってきた。本論文では以下にそれについて触れていくことにする。

3. 構築した専門ゼミカリキュラムの考え方

3. 1. 学生タイプの観察

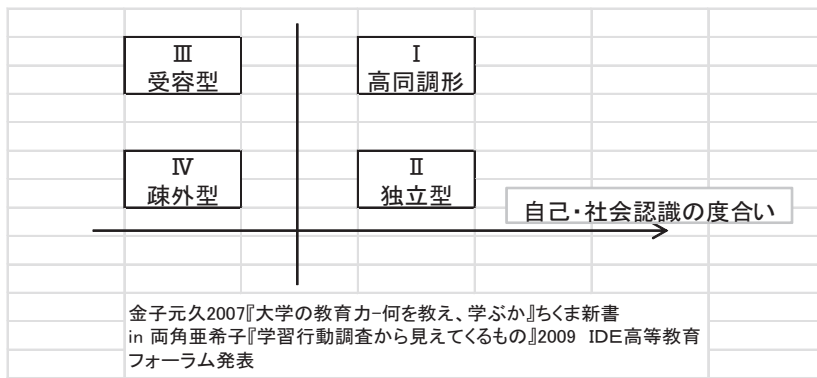
金子⁴⁾をベースに両角⁵⁾は学生を4類型に分け、I 高同調形、II 独立型、III 受容型、IV 疎外型とした。高同調形は「将来やりたい事」が明確で「授業とやりたい事」も合致しているタイプ、独立型は「将来やりたい事」が明確で「授業とやりたい事」が合致していないタイプ、受容型は「将来やりたい事」が明確ではなく「授業を通じてやりたい事を見つきたいと期待している」タイプ、疎外型は「将来やりたい事」が明確でなく「授業を通じてやりたい事を見つきたいと期待していない」タイプである。

両角の調査によれば全国平均でタイプ I 40.5%、タイプ II 18.3%、タイプ III 28.2%、タイプ IV 12.0%であるが、偏差値との関係で見ると、偏差値55以上ではタイプ I 46.5%、タイプ II 17.6%、タイプ III 26.0%、タイプ IV 10.0%、偏差値45から55では、タイプ I 38.8%、タイプ II 19.1%、タイプ III 30.0%、タイプ IV 12.1%、偏差値45以下では、タイプ I 36.4%、タイプ II 18.4%、タイプ III 30.3%、タイプ IV 14.9%であった。

偏差値が低くなるほど将来やりたい事がまだ明確ではなく、授業の中で見つけたいと期待しているタイプ III の受容型が増えてくることが見てとれる。さらに専攻分野で見ると、社会科学系は調査された分野の中でタイプ I が最も少ないという結果にもなっている。これらの結果は本学の学生を観察してもほぼ同様で納得できるものである。

ゼミ生募集では、タイプ I の学生をできるだけ採るよう選考に工夫をしたが⁶⁾、これまでのゼミ生の印象を正確に述べるならば、タイプ I の学生はごくわずかで、タイプ III とタイプ I の中間あたりにいる学生が最も優秀な学生と見られる程度である。従って、自分の将来について少しは考えているがはっきりはしていないので、大学の授業の中で「見つけていきたいと思っている」という点が重要である。

表 2



4) 文献 [3]

5) 文献 [4]

6) ゼミ応募の条件をそれまでの成績の平均がB以上であることとしたなど。

3. 2. 学習形態と学び方

金子・浦田・大多和・両角⁷⁾は教育方法と学生のタイプについて興味ある調査結果を報告している。教育方法を学習統制型、学習配慮型、学生参加型に分類し、それぞれの教育方法が学生の勉強時間の変化に影響があったかどうかを人文・社会系の学生について調べている。それによると、出席を重視したり、最終試験のほかに小テストやレポートなどの課題を課すような学習統制型の教育は、学生の勉強時間に全く影響を与えないか、または特に出席重視のやり方をするとタイプⅠの学生は勉強時間が減る結果になっている。

授業内容に興味がわくように工夫したり、理解がしやすいように工夫したり、TAなどによる補助的な指導があるような学生配慮型教育をした場合、タイプⅠ学生とタイプⅢ学生についてはほぼ同じ程度の勉強時間の増加が観られた。さらに、グループワークや意見を求める、コメント付き返却をするなどの学生参加型の教育方法を用いた場合、学生の勉強時間の増加は最も高く、それは全てのタイプの学生に及んでいる。その中で細かく観ると、意見を求めたり、コメント付き返却を行うやり方はタイプⅠの学生について特に効果が大きく、タイプⅢの学生についてはそれほどでもないという結果になっている点には注意を要するかもしれない。

3. 3. ゼミ・個別指導・助言の重要性

ゼミは講義形式と並んで大学において広く採用されている教育方法である。前節の教育方法の類型で言えば3番目の学生参加型教育方法に入る。前節ではその中でも学生類型によって効果に違いがあることを指摘した。筆者等のゼミの学生にとって最適な方法はグループワークを活発に行い、学生相互の自主的な活動の糧をあげることが重要であると考え。意見を求める事、論文・レポートなどを多く課して教員がコメント付きで返却する事など、本来のゼミではそういうやり方で学問の基礎を習得させる(鍛える)ことが理想である。しかし、筆者等は学生の類型と適切な教育方法に関する前節の観察から、意見や論文レポートの指摘・修正など、研究調査能力を鍛えるということあまり学生に求めないことにした。むしろ、パターンⅢ、あるいはそれに近いパターンⅠの学生の弱点である受動的な態度を改めさせることがゼミ主導の第一位の主眼であると考えたことにした。

グループワークを主体としたゼミが望ましいことに反対する者は少ない。それは少なくとも、本来専門教育をする上で授業一辺倒な教育方法よりも高級に見えるからということもあろう。しかしながらそれは高級そうに見えるのであって確かに高級な教育をしているのかどうかは相当怪しいのが現実である。K.

表 3

経験した学習形態による勉強時間の変化(時間)					
	経験率	タイプⅠ	タイプⅡ	タイプⅢ	タイプⅣ
学習統制型					
出席重視	88.00%	-1.9	-	-1.1	-
中間課題あり	88.00%				
学生配慮型					
興味わくよう工夫	59.00%	1.6	1	1.5	1
理解しやすく工夫	65.00%	1	0.8	-	-
補助的指導	28.00%	1.9		1.6	1.5
学生参加型					
グループワーク	36.00%	1.7	1.3	1.7	2.6
意見を求める	36.00%	2.2	2.4	1.9	2.1
コメント付き返却	25.00%	2.9	2.2	1.8	3
金子元久、浦田広朗、大多和直樹、両角亜希子「大学生の学習参加の構造」 日本高等教育学会(2008年5月24日、東北大学)、発表資料					

7) 文献 [5]

E.エブルは「ゼミは講義と同様、大学においてひろく採用されている教育方法である。しかし私自身は学生としてまた教師として、すぐれたゼミというものを体験したことがない⁸⁾」と述べているが、同感である。一つの失敗はゼミを専門教育の研究的な部分の教育方法として考えすぎてしまうことである。パターンⅠの学生主体であればまだ効果が期待できるが、パターンⅢの学生は興味を失ってしまう可能性が大きい。あるいは一部の目的意識がしっかりした学生がゼミの時間を独占して、他のメンバーはしらけてしまっているということにもなりがちである。

そうであるならば、タイプⅢ（受容型）またはタイプⅢに近いタイプⅠ（高同調形）学生に対して、彼らの類型に適したグループワー

ク主体のゼミを成功させるためには何を考えなければならないのだろうか。エブルはゼミの失敗についてこうも述べている「大学院のゼミが失敗する共通の理由は、学生たちの関心、能力、経験、そして情報が多様であるためである。・・・中略・・・学部レベルのゼミが教育方法として効果的であるためには、「研究的な性格を大いに減らして、知的集中度を養うことで満足しなければならない」とワット⁹⁾は述べている」。筆者等はこうした考え方を取り入れ、研究的方法の教授は大きく減らし、それに代わる知的集中度を養うことをゼミの中心的な目標に置くことにした。そのようにして組みあがった毎週のゼミの課題が以下の表4である。これは筆者等の2012専門ゼミの実績である。

表4：専門ゼミの構成（2012年度版）

日付	回数	内容	備考	
4月10日	1	キックオフ	ゼミの目的、先生の講話、役割の決定、スケジュール確認	
4月17日	2	仲良くなろう！	特技自己紹介、ゲーム	
4月24日	3	一緒にやろう！ 【レポート・論文執筆参考図書配布】	グループ活動 【参考図書費用750円】	
5月1日	4	【方法1】文献の読み方、図書館資料の探索方法	【輪講図書借り出し】	
5月8日	5	【方法2】調査した事や考えた事の表現と発表方法	【夕方】コンパ(費用3000円)、	
5月15日	6	【輪講1】もしドラ		
5月22日	7	【輪講2】もしドラ		
5月29日	8	【輪講3】もしドラ	前期ゼミ論テーマ提出	前期ゼミ論の執筆
6月5日	9	【就職準備ゼミ1】情報収集環境を整える	【就職用メールアドレス設定、FB登録】	
6月12日	10	浜岡原発見学 13時正門集合	身分を証明する書類を忘れないように	
6月19日	11	台風のため休校		
6月26日	12	【就職準備ゼミ2】自己紹介のしかた(面談にむけて)	自己紹介のしかた(面談にむけて)	
7月3日	13	【就職準備ゼミ3】企業の考え方をつかみ取る	合宿に向けHPから企業理念、求める人材像(スズキ・トヨタ)	
7月10日	14	【ゼミ論提出準備1】、【面談】	前期ゼミ論提出締切:7月20日(金)厳守	
7月17日	15	休講		
7月24日	16	【前期ゼミ論発表】	【夕方】BBQパーティ(費用2000円)	
9月6,7日	17	【ゼミ合宿】 6日:豊田佐吉記念館、懇親会 7日:キリンシーグラム、資生堂	時之栖(静岡県御殿場市) 【合宿費用12000円】	
9月18日	1	【就職準備ゼミ4】エントリーシート自己紹介		就職の心構え
9月25日	2	【就職準備ゼミ5】企業の研究方法	企業の研究(歴史・広報のありかた) HPより調査	
10月2日	3	【就職準備ゼミ6】企業展示館調査1(ヤマ発)	企業の歴史 企業展示館を調査 1、2	
10月9日	4	【就職準備ゼミ7】ビデオ鑑賞(旭川動物園の改革)	動物園の改革に成功した人たちの物語を考える。	
10月16日	5	【就職準備ゼミ8】ビデオ鑑賞(明日をつかめ)	ANAグランドホステスの仕事を観察して人物像を考えてみる。	
10月23日	6	【特別ゼミ】社会人力と学祭貢献		
10月30日	7	【プロジェクト1】学祭計画作成		
11月6日	8	【プロジェクト2】学祭計画作成		
11/9(金)	9	【プロジェクト3】大学祭準備		学祭参加
11月10,11日	10	【プロジェクト4】大学祭		
11月13日	11	代休		
11月20日	12	【ゼミ論提出準備1】図書館DB活用ガイダンス・演習	後期ゼミ論テーマ提出	
11月27日	13	【ゼミ論提出準備2】調査と論文作成(講義と演習)		
12月4日	14	【ゼミ論提出準備3】、面談		
12月13日	15	卒論発表会出席(4時限、5時限)		
12月18日	16	【ゼミ論提出準備4】、面談		
1月8日	17	後期ゼミ論中間報告	【後期ゼミ論提出締め切り2/5(火)厳守】	
2月22日	18	後期ゼミ論発表会	【夕方】追い出しコンパ(費用3000円)	

8) 文献 [6] 109p.

9) 文献 [6] 111p.

3. 4. ユニット構造

授業デザインの手法で使われる「ユニット」の概念を用いて専門ゼミ30回の構成を検討した。ユニットは授業数回分(2~5回分程度)の集合体である¹⁰⁾。まずユニットをデザインし、その後ユニットをいくつか集めてゼミ全体の構成を作った。筆者等のユニットは、ユニット1:「方法」、ユニット2:「輪講」、ユニット3:「前期ゼミ論」、ユニット4:「後期ゼミ論」、ユニット5:「プロジェクト」、ユニット6:「就職準備」の6つとした。

ユニット1:「方法」はゼミ全体でこれから2年間必要となるスタディスキルの復習である。わずかに2回であるので動機づけの時間しかないが、テキストを購入させて必要なときにそれをハンドブックとして使うよう指示をする。ユニット2:「輪講」は典型的なゼミのやり方であるが、これにより研究を進めるといった目的は持たずに、経営学に関連する本で就職の面接などで話題にできそうな本を読んでおくことを主たる目的とした。ここ2年は「もしドラ」を読んでいる。もちろん、学生はこの輪講によって、ゼミに入って初めてレジュメを作り、それを見ながら皆の前で発表するという経験をする。

ユニット3:「前期ゼミ論」、ユニット4:「後期ゼミ論」は、テーマを決めて前後期それぞれ1本ずつ論文(実際はレポート)を書かせることにしている。その準備、中間報告、最終報告などにあてる部分である。実際の調査活動や、執筆活動は当然ながらゼミ以外の時間を使って行うように指導している。ユニット5:「プロジェクト」は、ゼミメンバー全員が協力して何か一つのことをやり遂げることを狙っている。いわばミニPBLのようなことを考えている。ちょうど時期が良いので、学園祭に出店して利潤を最大化するよう皆で協力するというのをプロジェクトのテーマとしている。ユニット6の「就職準備」は、4章、5章で触れるように学生にとって重大なテーマであり、ゼミの良さを生かした助言や個別指導につながるものでもあるの

で、筆者等のゼミの目玉としてユニット化したものである。カリキュラムには別途講義形式で行うキャリアデザイン論があるが、マスで行うものであるためどうしても方法論に終始しがちであると聞いている。ゼミでやる良さは、その他のユニットの活動、例えばゼミ論を書いて発表する中にも就職活動につながる可能性があるし、夏休みの企業見学の中にも企業ビジョンを読み理解するなど就職活動で頭を使う必要性を訴える材料がある。

これに加えて、4月のスタート時に「仲良くなろう」というアイスブレイクを2回行い、見知らぬ同士がチーム形成するプロセスの中で、自分の立ち位置を察知しながら行動することを経験させたいと考えた。また、前期に浜岡原子力発電所、夏休みのゼミ合宿に、豊田佐吉記念館、キリンシーグラム御殿場蒸留所、資生堂企業資料館、ヤマハ発動機コミュニケーションプラザを見学し、企業研究の一端を経験しながら、就職を考えさせるような構成をとった。

3. 5. 社会人基礎力とゼミ課題の対応

第5章で社会人基礎力¹¹⁾について触れるが、本章第1節、2節で述べたような学生の類型とそれに適する教育方法を考えた場合、すなわちタイプⅢ受容型の学生に対して、学生参加のグループワーク形式の教育方法について考えた場合、その到達目標の一つは社会人基礎力であると考えている。そこで、大変乱暴な作業ではあるが、前節に述べたユニットの効果と社会人基礎力の3つの力(前に踏み出す力(アクション)、考え抜く力(シンキング)、チームで働ける力(コミュニケーション))を関係づけてみるとおよそ表5のとおりである。シンキングがやはり多いものの、アクションやコミュニケーションの配置があり、全体としてバランスがとれていると考えている。

10) 文献 [7] 74p.

11) 文献 [8]

表5：専門ゼミの構成と社会人基礎力大分類の対応

	アイスブ レーク	方法	輪講	就職準備	ゼミ論	プロジェクト	合宿 企業見学
	前期2回	前期2回	前期4回	前期4回 後期5回	前期2回 後期5回	後期5回	夏季 1泊2日
前に踏み 出す力(ア クション)	◎			◎		◎	
考え抜く 力(シンキ ング)		◎	◎	◎	◎	◎	◎
チームで 働く力 (チーム ワーク)	◎					◎	◎

4. 本学部における就職活動の実態とその問題点

筆者の一人である寺井は、企業において製造部門・生産技術部門・IT子会社の役員の経験とともに、長年入社や昇格の面接官や社員教育の経験してきた。そして2008年より本学において「ものづくりビジネス論」と「経営戦略特論」を担当するとともに就職支援室の相談員も務めている。また、他大学でも就職指導に携わっているため、昨年度までのゼミの担当経験も含めて本学部の学生から感じた特徴をあげてみる。

4. 1. 本学部の学生の特徴

本学部で、最初の印象として気になったのは次のような点である。

①スポーツ用具製造や販売企業への就職希望を口にする学生が多い。スポーツで鍛えられた人材は、年齢性別を超えた人間関係のなかで鍛えられた力をもっているため、多くの産業で好まれる。スポーツ経営に力を入れているとはいえ、学生がいつの間にか雇用能力の小さいスポーツ関連産業に執着しすぎて、就職の間口を狭めないよう指導していく必要があると感じた。

②本学部の学生のメールアドレスは遊び感覚、または暗号並みの複雑さのままであることが多く連絡がスムーズにつきにくい。

近年の就職活動において企業の人事担当との連絡には、電子メールが不可欠になっている。また入社試験時には、人事などの間接部門の事務量が膨くれあがる時期であるため、

エントリーする学生のメールアドレスの分かりやすさは不可欠である。

このため、三年生の夏休みまでには社会に向けても恥ずかしくないメールアドレスの設定が望まれる。あわせて、SNSなども活用できるよう、最低限のセキュリティーコントロール知識をつけておく必要がある。

③優秀で成績が良いのに、多くの就職コンサルタントが必要と言っている「自己分析」で自信を失いがちな学生が目立つ。また、面接の自己紹介に続いて「学生時代もっとも力をいれたことは？」という質問に対し、学業にはほとんど触れず、アルバイト経験が第一に出てしまう学生が多い。

企業の採用面接においては、入社後自ら主体的に継続して学び続けることができ、自らの頭で考え、行動できる人材を求めている。

面接の最初の自己紹介において、学業と、学業外で自らを鍛えてきたこと、またその活動を支えたアルバイトという順で取り組みを語り、それら全体から学んだことや、今後学んでいこうとしていることを紹介することができれば、その後の質疑には花が咲くはずである。特に、自らの言葉で自分の想いや考えを述べる力を育成する必要があると感じた。

4. 2. 他大学と共通の傾向

このほかに、他大学の学生とも共通している問題点もある。

①「自己実現」を、自分の思い描いた仕事(作業)ができることと誤解している学生が多い。「自分に適した仕事を探そう」という

ような掛け声の中で自らの進路を決めるため、体験してきた作業レベルで自分の適した仕事を思い描いてしまう傾向が強い。

ドラッカーのいう「自己実現」は、まだ顕在化していない自分の力をも見つけ出して鍛え、結果として社会に貢献できるようにすることである。また、現在の日本企業は入社後に多くの業務を体験させて、企業内で力をつけさせようとする育成方針をとっている。このため、学生である現時点での力量に基づいて自分の好みや限界を決めてしまうのではなく、社会に出るにあたって「どんな変化の中でも学び、企業や社会へ貢献する力をつける」と覚悟を持たせることが重要である。

②慣れない自己分析をすると、エントリーシートに記入が求められる「長所」は根拠の薄弱な「自画自賛」に、「短所」は「自己卑下」になりやすく、面接官としては見るのも聞くのもつらくなる。例えば「私は頑張り屋で、頑張る点では誰にも負けません」というように、事実の検証ができない事柄を平然と書く学生が思いがけず多い。

また、短所では「マイペース」「忘れっぽい」「人に流されやすい」「のんびりしている」「人見知り」「内気」等、もって生まれた性格的な表現が多い。この場合、面接官としては「資質なのだから克服のしようがないのではないか？リスクが多いな」と感じる。

企業は、能力面の不足は入社後やる気さえあれば業務を通じて補い強化することができるにとらえている。しかし、資質面は修正不可能なため入社時に選択するしかない。このため、資質が内向的、神経質、しまりのないと捉えられた人物は不合格につながりやすい。

このため、改善する意思や意欲が感じられない短所の表現には、気をつけるべきである。

できれば、ゼミや部活動など大学時代の人間関係の中で、具体的な行動面での短所評価を相互に行い、弱点の克服ストーリーを策定して記入しておくことが望ましい。

三つ子の魂百までもと言われる資質の面ではなく、具体的な行動面としての改善を目指すことが効果的である。

③面接の初めの自己紹介ができない学生が

多い。面接指導が形から入っているためか、過剰な礼儀作法の一挙一動作にこだわり緊張しすぎの学生も見受けられる。

一方で、はなしの準備をしてきた学生は時間制限の指示があるにも関わらず暗記してきたとおりに話そうとして長過ぎたり、準備無い学生は短すぎたりということが多い。面接の最初で混乱してしまうと、面接に受かることはまずないため、自己紹介の訓練は極めて重要と考える。

4. 3. 就職にあたっての姿勢と準備

入社試験においては、筆記試験の偏差値の高い順に合格させるわけではない。

面接で入手できる人物像の情報は多いのだが、合格の条件を言語表現として明確にすることは不可能に近い。

この点が学生を非常に不安にさせるのだが、面接官が特殊な能力を持っているのではなく、学生自身も日常生活のなかで他者評価を行ってきているし、現段階でも他者評価能力を持っていることを自覚させると良い。

このためには、学生に面接官役を体験させるグループ面接のロールプレイングゲームが効果的である。最初に3～5名程度の受験者側に各自1分間で自己紹介を行わせ、同数程度の面接官役にはその中から有望と感じた若干名を選ぶという役割を与える。面接官役は、きわめて短時間で限られた情報しかなくても合否の判断ができるという体験に、大きな刺激を受ける。

この体験から、就職指導を受けようとする積極的な姿勢が生まれ、今まで自覚していなかった態度や人間関係に関する考え方にも大きな変化が生まれる。またこの際、自分のスマートフォンのビデオ機能を使って、面接官側に自己紹介の様子を録画してもらい、後の反省材料とさせると、指導内容の理解が進み著しく改善されることが多い。

5. 社会人基礎力養成の考え方とゼミへの取り組み方

長年就職試験の面接官を担当していると、学生が面接会場に入って椅子に座るまでの間

に、ほぼ8割程度の確率で好ましい学生の判断ができるようになってくる。判断基準は、決して流暢な挨拶や礼儀正しきなどだけではない。だれもが緊張して固くなってしまいう面接の場においても、何か表情や体全体から出る「しなやかさ」のようなものをもった学生がいる。自分の中に何か軸のようなものを持っていて、姿勢もよく、質問に対する答え方は自然体で、自分の頭で考えたことを自分の言葉で話している。そして、質問に対しては自分なりに咀嚼して話すため、ゆっくりと腹から出る声で話すことが多い。社内用語に近い専門用語で質問などしても、「分かりません」というだけでなく、「その言葉は初めて聞きました、大学で学んだ〇〇〇というような意味合いのことでしょうか？」などと逆に質問してくる。

企業は、面接で口頭試験のように質問に対する正解を求めているわけではない。住んでいる世界が異なる初対面の人たちと、自然体で情報が交換できることができれば社会人としての基本的条件はクリアする。このことを学生に理解、納得させることが大切である。

5. 1. 長所を伸ばし、短所を補う「社会人基礎力」

人間の資質は変わりにくいため、企業は自社に適した資質の人を選ぶしかないが、行動面の特性は訓練によっても改善される可能性は大きい。多くの企業はある程度の規模になってくると、戦略策定にかかわる発想面の資質だけではなく、維持や拡大をチームの力で行っていく地道な力も重視するようになる。このため、個人的な能力が尊重されがちなIT企業でもチーム力に貢献できるマネジメントやリーダーの育成が重要となってきている。

このような背景を踏まえ、経済産業省は大学や民間企業と検討会を設け、2006年より「社会人基礎力」の育成を提唱している。この「社会人基礎力」は、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、「基礎学力」「専門知識」に加え、それらをうまく活用していくために「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）から構成されている。

付図1：社会人基礎力の要素

出所：経済産業省

分類	能力要素	内容
前に 踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例) 言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例) 課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで 働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	情況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例) チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例) 状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	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 例) ストレスを感じるがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

5. 2. 「社会人基礎力」の軸を応用する

本学の就職支援室がつくっている進路登録票には、長所と短所を記入する欄がある。登録票への記入時に社会人基礎力を解説して、まずは自己分析させる。この際、自己分析にはあまり時間をかけさせないで、ゼミのメンバーからの評価をもらわせるよう指導する。そのうえで、目指すビジョンを実現するために、確実にステップを積み上げてゆくようイメージを持たせることが大切である。

エントリーシートや履歴書の長所・短所の評価は自己評価でなく、他者評価を含めて書く対人関係の作り方に慣れていると理解され、応募者に対する面接官の不安が減少する。

長所短所に対する質問にも「他者から評価されることに耐え、長所をさらに伸ばそうとし、短所を克服しようと努力している」というストーリーで答えることができる。

さらに望ましいのは、社会的な評価軸を持って自己認識し、改善に努めているという取り

組みである。例えば、学生の「弱点は傾聴力です」に対し、面接官からは「ところで傾聴力とは何？」というような質問が出る可能性が高い。この質問に対し、「傾聴力の定義」の説明から入ることができれば、弱点が逆に「説明力を持っている」とか「よく自己認識して改善に取り組んでいる」という評価に変わってくるだろう。

5. 3. 自己紹介の構造を理解させ訓練する

学生には面接官の顔を見て話せるように、自分の目指す志と、今までの取り組み過程を整理した構造図(図2)を腹の中に据えて語れるようさせる。落ち着いて話ができるようになると、表情や態度に自信があふれてくるし、自己紹介に続く質疑にも若者らしい素直さと魅力が出てくる。

下記図1に、現在指導している内容の一部を示す。

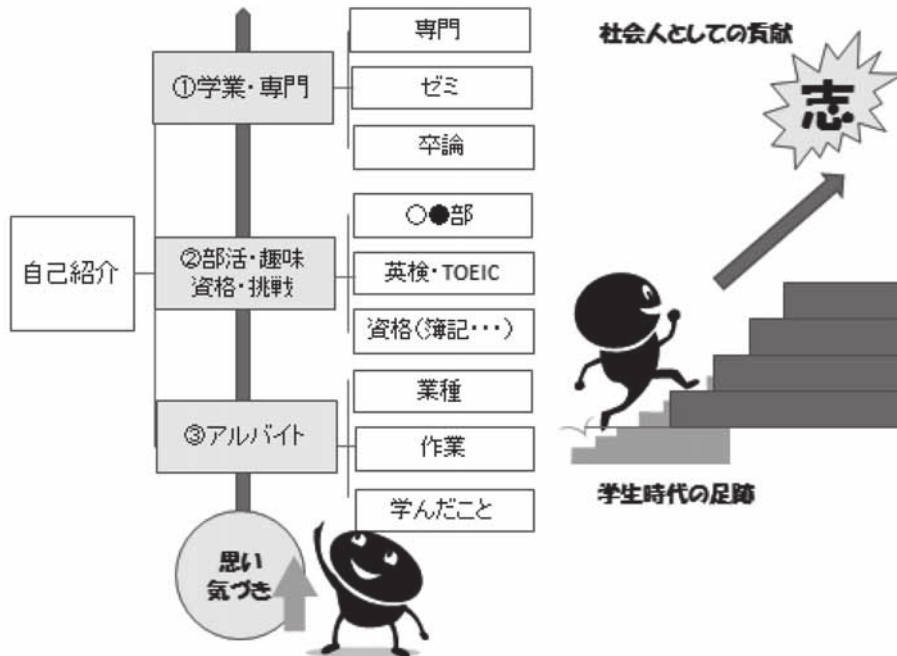
図1：自己紹介指導内容の一部

3つの団子を一本の串で
面接官としての経験から、安心して聞くことができる自己紹介の構造を提案したいと思います。
「1分で自己紹介を」と言われた時の基本的な自己紹介の話の構造は、最初に在籍の大学名と学部、自分の名前を紹介する。次に

- ①専門過程で学びつつあること。ゼミでの取り組みなどの学業について
- ②部活・クラブや趣味、語学、資格など、学業以外で挑戦していること
- ③アルバイトの内容など、社会の現場体験から学んでいること

を3つの団子を兄弟として、バランスよく述べましょう。
(3分と言われたら、一項目をさらに3つに分けて階層構造化しておき、その場に応じて引き出し、話を組み立てていけば良いのです)
そして締めとして大切なのは、その3つを通じて何に気づき、何を学び、自分を鍛えきたか、そして社会に貢献する力をどのように鍛えていこうとしているかを述べることです。これが団子を食べ易くする「串」です。この串があなたの思い、熱意であり、それこそが「若い皆さんの持つ貴重な武器」なのです。
でも、自己紹介は初対面の挨拶ですから、どんな強い思いをもっていても鋭く尖った串の先を相手に突きつけてはいけません。相手が食べやすいように、「まだまだ未熟ですが、本日はどうぞよろしく願います。」と謙虚に締めればよいのです。

図2：自己紹介の構造



自分のことを上記の構造で整理し、基本形として一分間で話せるよう訓練する。実際には、その場で求められる時間に応じて、適宜階層の下の部品をとりだしながら自己紹介を行うわけである。暗記をせず相手の目を見ながら、文字通り「面を接しながら」にこやかに話ができるように指導する。

5. 4. 仕事の構造の理解

企業が正社員に期待するのは、学生時代のアルバイトと同じような作業や動作レベルの努力ではない。さらに大学で学んだ「専門性」を磨くだけでなく「顧客を創造する」マネジメントも担える人材を企業は探している。

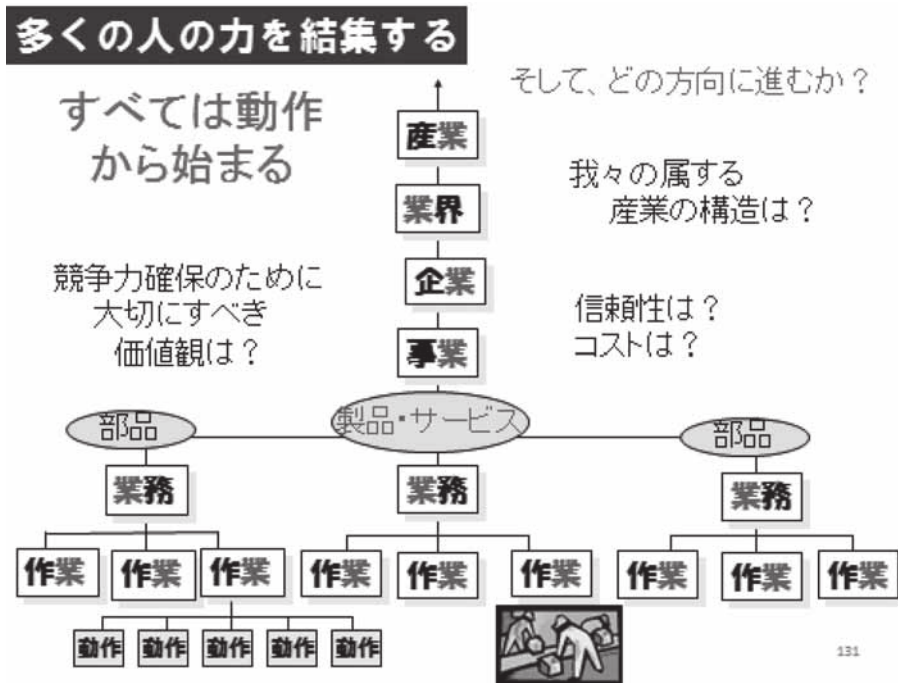
学生時代に学んだ専門領域や、アルバイト体験から知りうる企業のイメージの範囲はとても狭い。また、企業に入っても、自分の好きな業務や作業が待っているわけではない。自己分析を通じて自分の希望職場のイメージを固め過ぎてしまうと、早期に退職という結果にさえなる恐れがある。

このため、図3に示すように、動作の集合が作業であり、作業の集合が業務であり、業

務の集合が事業であり、事業の集合が企業であるというように、階層構造的な理解させる。

このため、自己分析や好きな仕事にあまり深入りしすぎることなく、製造業などにも文系の学生の担う業務領域が多く存在することを知らせることで、雇用吸収能力のある業界や企業への視野を広げることも多い。

図3：仕事の構造の理解



5. 5. 社会や組織への「貢献」の気概を持たせる

社会に出るにあたって、自分の望みについて考え表現することも大事だが、相手の想いや期待を知ろうとする配慮は不可欠である。つまり、就職試験を受ける学生にも将来への夢はあるが、企業のトップにも将来への強い想いがあることを認識させることは重要である。

企業のトップの想いは企業理念や社訓、社是などとして表現していることが多い。このような情報は、企業の案内やホームページ、さらに企業の歴史館や展示館などで公開されている。

幸い遠州地方には、トヨタやスズキ、ヤマハ発動機などの企業展示館がある。また、明治以降の創業者たちに大きな影響を与えた報徳の活動の拠点も掛川市にあるため、創業者の育った過程を教える事例には事欠かない。

遠州企業の創業者は豊田佐吉をはじめとして高学歴ではないが、大きな夢をもって創業し、戦後の混乱期にも困難を乗り越えて企業を成長へと導いている。

学生にも、創業者の想いや、それを受け継ぐ現在の企業のトップの想いを知って理解すること、そして将来の企業への貢献ができるよう継続的に学ぶ力と気概をもつことの重要性を伝えている。

5. 6. 表現方法の指導

多くの企業の入社試験では、SPIなど知的な試験の他に、小論文や、さまざまな面接形式における「コミュニケーション力」評価に重点が置かれている。学生に、「コミュニケーション力」というと話や作文が得意でないから自信がないとの反応が出る。しかし、企業で期待されるのは決して立て板に水のような演説能力でもなく、小説のような文章力でもない。

重視されるのは、貴重な企業活動の時間のなかで、簡潔に重要な事柄を報告し、自らの考えを述べることである。

このため、まず自分の言いたい内容を構造化させ、一分間で三点の骨格に絞った自己紹介やプレゼンテーションを行うように指導した。一分間で話せる文字数は400字程度であ

り、細部を一段下の階層にまわし後ほどの質疑で話すことにすれば、情報は十分伝わる。

この訓練で、まずは企業で実用可能な報告がマスターでき、数倍の文字数の入社試験の小論文や本格的なゼミ論、卒論へと応用ができる。

具体例として、日本経済新聞の経済教室欄などからこの構造で書かれている例文を示して、アウトプットのイメージを持たせた。

面接試験の指導という、入室から着席までの細かい動作の指導などを想像される方も多いが、上記のように学業から部活やアルバイトなどの体験や人間関係から学ばせることもきわめて多い。

気概をもつことの重要性を自覚でき、自らの体験を整理しなおした学生の自己紹介は、声の質も変わり明らかに迫力が出てくる。そして、多くの場合内定が取れるようになる。

今年のゼミ生では、4月頃までに2名の内定者が出たが、彼らの小レポートを読んだ各社トップの方から「分かり易く、素晴らしい」と激賞されたとの報告があった。

おどおどしていた学生の腹が徐々に据わり、明るい顔と腹から声が出せるようになる「大化けの瞬間」を見ることができるのは、教える側にとって大きな喜びである。

来年から就職活動の時期を遅らせるという論拠には、学問と就職活動を分離して考える発想もあるが、上記のように一体として考えるほうが効率的であると考えられる。

6. 実施評価

6. 1. スタディスキルの評価

3章で例示した筆者らの専門ゼミの構成では、自主的な調査研究をして論文を書くだけのスタディスキルを体得させることは困難である。そもそも筆者らの専門ゼミの構成ではそこまでの事は目指していない。重点を置いているのは、ともかくも書くということである。現在の学生は勉強をしないが、とりわけ書くということをしていない。授業中でもノートをとらない。コピーが発達し、教師は学生がノートをとり易いようにプリントを作成して渡したりするから、学生はテークノートに最

小限の努力しかしない。極端な場合は、座席に座ってノートもとらずに黙って教師がしゃべるのを見ている学生も居る。こういう学生は授業の状況をただ見ているだけ、当事者ではなく授業の観客として存在している。

学生が書かないという状況の中で、前期ゼミ論、後期ゼミ論をとにかく書くようにさせることは、非常に効果がある意義のある事である。ただしそれは研究論文を書くというのとは違った意味である。自分が当事者であり、自分が動かなければ何も始まらない事や、何に興味があって、何を調べたいのかを考えさせられること、また最低2000字程度の記事でも、書くということは読むことや聞くこと、個人指導や面談で話すことに比べると、とてつもなく多くのことを要求されること¹²⁾を理解するようになる。卒論はこの程度の小論文が3本集まれば分量的にもだいたい書けるわけであるから、とにかくそこまで行けるような「書く突破力」をつけさせたいと考えている。

その結果、ゼミ論の提出率は毎年100%である。論文を書く上での技巧的な指導はほとんど何もしないから、品質的には相当ひどいものも含まれているが、それらは発表によって他人の目にさらされることにより自ら気づいていくのが、この時期の人間にとって必要なことと考えている¹³⁾。卒論については、なかなか全員提出というわけには至らない。2013年3月卒の10期生は全部で16名であるが、そのうち卒論を提出したのは11名であった。提出率は69%である。就活が厳しく内定まで長引く中でまあまあの数字であったかと思う。

6. 2. 社会常識からの評価

3章で例示した筆者らの構成では、いろいろな点で社会常識を養成するよう意識している。第1点は多様性を理解しつつ大に大事にする訓練である。これは、ゼミのイベントに積極的に参加することで養成される。合宿や、企業見学、学園祭などのプロジェクト行

¹²⁾ 文献 [8] 183p.

¹³⁾ 4年生の卒論と合わせてゼミ論集として印刷製本している。

動には全員が進んで参加しなければならない。ゼミの中には当然付き合いの深い友人、浅い友人がいるが、そうした関係を包括して集団で何かを行動していく付き合い方を身につけていくのである。イベントへの参加は、最初は教員が支持して引っ張るわけだが、早い段階から学生の自主性に委ねないと失敗をする。下手をすると学生は驚くほど依存的で、言われればやるけれども言われなければ全く動かないようなことがある。信じられないが、そうした学生もやり方次第では自主性を発揮して見違えるほど見事なつながりをもって行動する。その差はごくわずかである。学生も教師の意識、教師との距離感を敏感に察知しながら、ある時は積極的にある時は消極的にやっているのである。幸いにしてこの何年間は非常に良いつながりを発揮してくれて、ほとんど全員がゼミは楽しかったと言って卒業してくれた気がする。2012年の大学祭では学友会主催の投票で模擬店部門人気第一位にランクされたりもした。こうしたつながりの形成ができるようなユニットの配置は、受容型の学生が多い場合にはゼミ構成をする上で非常に大事である。

第2点は、あいさつ、礼儀、ハウレンソウ、欠席の連絡、担当の場合は決して欠席しない、輪講やゼミ論の発表の場では人の発表を聞いて最低でも感想くらいは言えるように等々、一つ一つ悪い事例が起こった時に必ず注意をしていた。「あいさつをする場合は、相手の目を見て腹から声を出しなさい」というような指導をしたわけであるが、それが「就職活動の時に必ず役に立つことだから」ということを同時に言って指導をした。これらの点は社会常識として基礎中の基礎であるが、お説教として言うのではなく、例えば輪講の発表の時に、発表の様子を見て言うとか、発表の準備状況がもたもたして、ハウレンソウができていないから言うとか、実際に学生が遭遇している時に言うことが教師としてもテクニックである。これらの指導の成果が就活の集団面接などで出てくれていることを願っている。筆者等自身の目からは2013年3月に卒業した9期生も、現在4年生の10期生もよ

く理解して行動してくれていたと感じている。

6. 3. 就活結果と卒論結果

筆者等が新しい専門ゼミの内容をフルに実施した9期生の進路、卒論提出状況を表6に示す。この年次の専門ゼミ生は16名で、全員3年生では前期ゼミ論、後期ゼミ論を書いて発表をした。留学生が2名いる。就職活動に関しては全員3年生の11月、学園祭終了後から活動に入った。留学生の2名も最初は日本での就職を希望して就職活動を始めたが、日本人の学生と同様には求人もなく、内1名は早い段階で帰国に切り替え、出身国で12月頃までには内定を得た。留学生を除くと全部で14人のうち、卒業までに内定を得た学生は13人で、内定率は93%であった。リーマンショック後は筆者等のゼミでも内定率が落ちていたが、2012年度は2年ぶりではほぼ全員が内定を得たことになった。内定を得なかった1名は就職活動そのものをあまりしていなかったのでやむを得ないと考える。決まり方については下記に少し述べるが、全学の経過に比べて、途中時点における内定率は高めに推移していたので、専門ゼミにおける就職準備が就活のモチベーションを高めることに寄与したことは間違いない。

13人のうち就活の前半戦(7月まで)に決めた学生は5人、中盤戦(8-9月の夏休み)に決めた学生は3人、後半戦(10-12月)5人であった。内定時期と就活開始時点での明確な進路の意欲とは、かなり密接な関連があるように見えた。前半に決めた学生は比較的明確な意欲が見られた。中盤になった学生もほぼ前半に決めた学生と同じレベルの意欲を持っていたが、たまたまか、あるいは戦略的にまずかったかで決定がずれたように思える。後半になった学生は、やはり進路意欲が明確ではなかった学生が多かったのではないかと思う。単位を相当残してあくせくしている学生の集団が、この後半組に多かったということもある。ただし後半組の中の1名は、スタート時の進路意欲が高く相当熱心に就活を続け、20社以上を受験したが決まらなかった。最終的に事務職希望から営業職希望に代えた途端

に内定を複数得た。こういうケースがいわゆるミスマッチなのだろう。

卒論の提出率は69%である。提出したものは最終的には頑張ったと思うが、内容面・品質面からは残念ながら良くない。高く評価できる論文を書いた者は2名程度であった。明らかに就活にモチベーションが動いていて、内定がとれると気が緩んでしまうのでそういう結果になる。しかしながら、筆者等は前述したように、こうした状況の中で論文の質にこだわっても仕方がないので、書き終える執念と突破力を身につけてもらえれば良いと考えている。そうはいうものの、信金に内定した学生が執筆段階で卒論を中止してしまったケースには多少ショックを受けた。本人は内定を得た後にフィナンシャルプランナーや簿記の資格を取るよう言われているから大変忙しいと言うことをいっていたが、本当のところは難関突破の満足感と気の緩みであろう。大学最後の卒論の重みが彼らにとってその程度なのだ。

表 6

9期生(2013年3月卒業) 状況			
No.		内定時期	卒論提出
1	女	12月	○
2	男	8月	○
3	男	12月	○
4	男	10月	
5	男		
6	留女	帰国	
7	女	10月	○
8	男	4月	
9	男	5月	○
10	男	8月	○
11	女	12月	
12	女	5月	○
13	男	5月	○
14	男	9月	○
15	女	5月	○
16	留女	帰国予定	○

留: 留学生、帰国予定に1名は9月帰国予定

7. 終わりに代えて

7. 1. 専門ゼミはどこまで有用なのか

この論文では筆者等二人が2011年、2012年に行った専門ゼミの内容を公開し、その意図

することを同じように専門ゼミを持つ教員に議論してもらうことを目的にしている。まとめると、1つは、本学部の現在の状況で、従来の講義と演習という形式の専門教育の一環として専門ゼミを開くのは困難であり、それとは違った位置づけのものとするべきであるということ。2つは、違った形とは、比較的進路が明確に定まらず、どちらかという受容型の学生が多いという属性をとらえて、多様なテーマでグループワークをさせながら、社会人基礎力の養成を支援するような内容とするべきである。3つは、どのようなグループワークをさせるかをユニットとして構成し、ユニットを組み合わせる形でカリキュラム化するとやりやすいということ、4つはユニットの中でも特に就職は重要なテーマであり、講義形式では到底伝えられない個人指導や助言という手法を使うことができるゼミでの指導が効果的であるということを示した。

専門ゼミは講義主体の授業が多い中で、数少ない少人数で教員と直接触れ合う貴重な機会であり、大学教育において効果がある事は疑われない。従来は専門ゼミ・卒論ということで、専門教育の講義の部分を補うべく、輪講や論文指導を中心としたものが専門ゼミナールであった。この方法が有効なのは特に専門技能が伴うものである。文科系では、人文系の文献積義などがその類であろう。しかし経営学部のようなところでは、それほどの専門技能を教える必要はない。昔からあるのは会計学などで資格試験対策のゼミがはやるようなことだけである。そこで、何に対して効果があるようにするかを問わなければならないのである。

7. 2. 改善点はどこなのか

改善点は、端的に述べると「まだ進路を明確に考えていない受容型の学生」に対して社会人基礎力と称される「前向きな考え方や実践力」を持たせるよう仕向けることが、本学の専門ゼミの役割とすべきであるという点である。社会人基礎力の項目を吟味して、グループワークに携わりながらそれに気づいていくことができるようなユニットを考えて、目的に応じて

ユニットを組み上げていくようにすべきである。

7. 3. 就活ユニットの他ゼミへの挿入

専門ゼミはユニットの組み上げ方によって、その専門ゼミの特徴がでてよい。シンキングに重点を置くゼミ、前に踏み出す力(アクション)に重点を置くゼミ、協力する力(チームワーク)に重点を置くゼミなど、担当する教員の専門性や何を教えたいかという目的に従って多様であってよい。その中に筆者等がいう「就活ユニット」を入れることが望ましいと思う。就職の指導では、キャリアデザイン講義のような何十人単位の指導、就職支援室のような個人指導と、せいぜい十数人のグループワーク指導がある。テキストに載るような内容はキャリアデザイン講義でよいだろう。個人的なカウンセリングは就職支援室の相談窓口でよいだろう。この2つだけだと足りないものは、人格を作るうえで基礎となる気づきである。講義では教員の目はそこまで届かない。カウンセリングでは、一人ずつ基礎から振り返って指導していたら、時間がかかって大変である。そこで例えば、ゼミの就活ユニットで、2グループが交代で「面接者」と「被面接者」を経験させるようなグループワークをすすとする。このような経験をすれば、自分が面接者にもなるから、どういう面接態度が好感を持って、どういう態度が駄目なのか一目瞭然に気づくことができる。

以上のような点から、筆者らの専門ゼミの共同運営経験のまとめに代えて、各ゼミにも筆者らの一人の寺井が行う「就活ユニット」を挿入することを提案したいと考える。

参考文献

- [1] 中央教育審議会大学分科会大学教育部会審議まとめ「予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ」2012.3.26
- [2] 朝日新聞社「教育」をテーマにした「全国世論調査」朝日新聞朝刊, 2011.1.1
- [3] 金子元久「大学の教育力ー何を教え、学ぶか」ちくま新書, 2007
- [4] 両角亜希子「学習行動調査から見えてくるもの」IDE高等教育フォーラム「学士課程教育の改革戦略」発表資料, 2009.3.27
- [5] 金子元久・浦田広朗・大多和直樹・両角亜希子「大学生の学習参加の構造」日本高等教育学会(2008.5.24 東北大学)発表資料
- [6] K.E.エブル著、箕輪成男訳「大学教授のためのティーチングガイド」玉川大学出版部、1988.2
- [7] 佐藤浩章編「大学教員のための授業方法とデザイン」玉川大学出版部、2010.6
- [8] 社会人基礎力に関する研究会「中間とりまとめ」<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/chukanhon.pdf> 2013.5.12参照
- [9] R.ピアド・J.ハートレイ「大学の教授・学習法」玉川大学出版部、1986.4