

実践報告

学内外連携教育に関する一実践報告 —学内外インタビューとインターンシップの実施—

岡島 俊哉* ・ 時井 由佳**

Cooperative Education by Surrounding People:
On the Practical Environmental Education by Interview and Internship Technique

Toshiya OKAJIMA* and Yuka TOKII**

【要約】

大学では、教育は大学教員が行い、事務職員は教員による教育を補佐（支援）するという役割分担が行われてきた。近年、いわゆるキャリア教育という形で学生の就業意識や社会性を高めようとする方向性が現れてきた。また、別の教育形態として産学官民連携教育という言葉も生まれており、その代表例がインターンシップである。本報告では、環境教育という分野で就業力を育成する試みの一環として、教員に加えて事務職員あるいは地域（行政、NPOあるいは企業等）が関与する意義について検討した。

【キーワード】

教職協同，連携教育，インタビュー，インターンシップ

1. 緒言

本取組は、平成22年度に採択された文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」（就業力GP）の一環で、本学では「実践トライアングル型キャリア教育」の名称で開始された。トライアングルとは、「スキル」、「マインド」及び「社会的資質」の3つの教育を環境学習を手段としてバランス良く行うことを指す。事業仕分けで一旦は廃止されたが、その後、「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業～地域力を生む自律的職業人育成プロジェクト～」という事業名で復活し、九州地区の25大学（下関市立大学を含む）がグループを組んだ連携事業として引き継がれている。佐賀大学では「環境キャリア教育プログラム」という名称で教養教育運営機構が管轄する「特別の教育」に分類されて実施されている（「佐賀大学における全学共通の教育プログラムに関する規程第2条(3)」）。

本学のプログラムでは「自然」「社会」に加えて「人」もキーワード（環境要素）として、「共生」を真に実現しようと行動できる人材の育成を目指している。特に、人と人との関係を考え、その重要性を認識させ、社会との関係や人間関係を創り出し、維持していくことも“環境”学習に含めている。自己の周りに何があり、そして、その「何」にどう関わっていくか、を表す「環境」という二文字の漢字の意味を理解し、実践できる人材育成のためのカリキュラムづくりを進めている。初年度の平成23年度は修了要件を25単位修得として開講したが、平成25年度までの3年間で内容と教育方法の改善を経て18単位にまで内容を集約し高密度化してきた。

内容の大きな柱は2つある。その1つは環境保全に関する幅広い知識体系を身につけることである。そのための科目として1年次に「環境科学」科目シリーズを開講している。その内容は、環境社会

*佐賀大学文化教育学部

**佐賀大学教務課教務補佐員

検定（エコ検定）、3R・低炭素社会検定、エネルギー検定、ビオトープ管理士という5つの検定および資格の公式テキストの内容である。この科目は、その内容を整理し、自然・社会および暮らしの三つの視点から環境保全に関して初年次に学んでおくべき内容を網羅する目的で設定した。そしてもう1つ、ストレスマネジメント入門である。幅広い視野を持つためには様々な分野に好奇心を抱き積極的に関わっていくことが重要であり、その際には様々なストレスを受ける。社会的なストレスを克服していくストレスマネジメントも重要であるが、やはりまずは大学生として新たな学習形態に向き合う際に感じるストレスを克服してもらいたいという趣旨である。

二つ目の柱はいわゆる就業力を身につけることである。平成23年度には「実践型キャリアデザイン」という名称の科目を開講したが、平成24年度から「環境対話」と名称を変更した。「環境」という二つの漢字が有する意味を常に意識してもらおうという趣旨である。

本実践報告では、この環境要素としての「人」とどのように関わるかという教育を重視し、2つの柱のうち後者についての実践として、「インタビュー」と「インターンシップ」を行った手順と成果の概要について報告する。

2. 学内インタビュー

「実践型キャリアデザイン」および「環境対話」科目では、平成24、25年度の2年間に学内の事務職員および学外の自治体職員の協力を得てインタビューという形態で、最も身近な環境要素の一つである人との関係について学んだ。主な内容は、学生による自己紹介、学生同士の対話、社会的マナーなど（面談予約のしかた、挨拶、言葉使い（敬語）、礼儀作法、名刺交換など）、初対面の人と会って話をする際の礼法である。事務職員の職業観、勤労観についてのインタビューでは、職員に仕事をしている理由、やりがい、悩みなど、学生自身で知りたい内容を考え、整理して面談予約（アポイントメント）をとり、インタビューを行った。インタビューに協力頂いた事務職員は事務局

および、各学部の職員を含め20名強で、インタビュー結果は、レポートの提出及び発表会を開催するなどにより共有化した。

評価は、アポイントメントの段階とインタビューの段階で2回行った。それぞれについて、学生は自己評価シート、事務職員は学生評価シートを作成した。アポイント及びインタビュー終了後それぞれ、事務職員から評価シートの提出を受けた。すなわち、学生は1名ごとに計4枚の評価表（学生の自己評価シート、職員による評価シート）を受け取ることができる。アポイントとインタビューの各段階において、学生は自己評価と職員評価を比較することができ、このことで学生は、良い評価・改善すべき評価ともに、未だ気づいていない自己に気づく機会が得られる。その詳細な結果については、続報にて報告する。



図1 学生の発表会には教員も参加して評価する



図2 教員は積極的に質問し、学生の学習量を見る

最後に、学生及び事務職員にアンケートを記入してもらい、インタビューへの意見や評価を基に次年度に向けて内容を改善する。

3. 学外インタビュー

先に述べた学内インタビューのアンケート結果から、学内事務職員へのインタビューの経験は、すべての学生にとってほぼ初めての体験で意義深かったようである。一方で学内インタビューは同一組織内ということで、教員にも学生にも気持ちの上で若干の余裕がある。そこで、学内インタビューを経験した後で、学外インタビューを体験させた。平成24, 25年度の各1回ずつは自治体（佐賀市）職員にお願いした。手順は学内インタビューと同様に行った。学生を4～5名程度のグループに分け、手順等を記した実施要領を学生に配布確認させ、アポイント、実施日時などをすべて学生と先方とのやり取りにより決めさせた。

学内インタビューの際と同様に、学生の自己評価シート、自治体職員の評価シートを回収し、学生に閲覧させた。最終的には学生側に実施報告書を提出させ、発表により体験を共有する機会を設けた。発表会は、一人の学生の体験を他の学生も疑似体験する機会として役立ったと考える。学生の社会的資質の育成や自己啓発の機会にするとともに、アンケート結果とともに本科目の内容の改善に利用した。

図3には、学外インタビューにおける受入機関と学生の自己評価の比較を示したが、受入機関の評価が自己評価を上回っている項目として、挨拶、身だしなみ、話を聞く態度（第三者として）等が上がった。また、受入機関の評価が下回っていた項目として、時間厳守、自己紹介、名刺交換、言葉使い、等があった。この結果から学生本人が主体的にやり取りを行う行為についての教育を充実させる必要があると考える。そして、作法の手順も重要ではあるが、その行為自体の意味を十分に認識してもらう必要性を感じた。

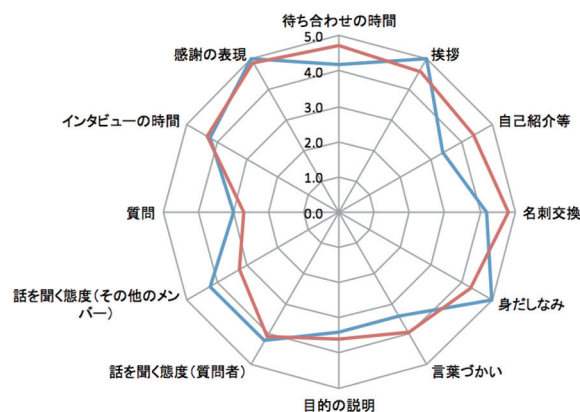


図3 受入機関および学生の自己評価の比較
 (青線＝受入機関、赤線＝自己評価)

本インタビューの成果は、「九州・沖縄・山口23大学学生成果発表会」（平成25年12月21日（土）、福岡工業大学）において、3名の学生がインタビュー形式で発表した。この発表会では、学生3名による対話形式でプログラムの内容（インタビューやインターンシップ等）を紹介したが、このスタイルで行った大学は本学だけであった。評価者のコメントからも「ストーリー性があり大変面白かった」とのコメントを頂いた。

4. インターンシップ

4.1. 概要

インターンシップは、3年前期（夏期休暇中）に開講する科目（2単位）である。平成25年度は受講学生24名、受入候補機関 10事業所（企業、NPO、行政機関等）であった。受入機関は本プログラムに参画されている教員に分担依頼して紹介してもらい、受入の意向を伺った。平成25年度はインターンシップ開始初年度であり、受入可能な企業等と様々な書類を交わす等、学外及び学内における様々な手続きを知り整理することが主な業務となった。

学生は夏期休暇中の2～5日間インターンシップにおもむき、実施先の内容に応じて、廃棄物の収集や分別、小・中学生対象の環境教育、水質分析、環境関連イベントの企画や実施など、様々な分野の活動を行った。

今年度はすべての企業等から受入可能との返答

を頂き10カ所となったが、学生と受入可能機関との日程上の都合を調整したところ、すべての機関に学生を割り振ることができなかった。

平成25年度は実習内容等については企業等に委ねたが、実習終了後に企業等への聞き取りを行い、来年度からは、その企業がどのような取組を希望するか、あるいは何ができるか、を当方で把握し、学生のやりたいという希望に応じるだけでなく、学生の自己評価やインタビュー評価などを参考にしながら、学生が学ぶべき（不足している）能力を高めることができるような密度の濃いインターンシップにしていきたいと考えている。そのためには、教員等指導する側が学生個人を把握できる能力の育成や指導するための技術力あるいは指導体制を充実していかなければならない。

4.2. 手順

今回、インターンシップを行うにあたり、多くの手続きを要した。必要書類の一覧と手順を下記にまとめる。

- ① 実施依頼書
- ② 受入回答書、受入・覚書取交依頼書
- ③ 覚書
- ④ 誓約書
- ⑤ 実習報告書提出依頼書
- ⑥ 実習報告書（＝インターンシップ評価表、受入機関用）
- ⑦ 実習先リサーチシート（学生配布）
- ⑧ 活動日誌
- ⑨ 活動日誌に関する留意事項（学生配布）
- ⑩ 実習報告書（＝インターンシップ評価表、学生用）
- ⑪ 成果発表会案内書（受入機関向）
- ⑫ 礼状（受入機関向）

まず、受入を要請したい機関に対して実施依頼書（実施期間、人数、内容、連絡等を記載）①、および受入回答書（企業名等、テーマと内容、受入条件、担当者等を記載）②を送付し、受入への意向を尋ねる。受入可の回答が得られた企業等については、受入・覚書取交依頼書を送付し、覚書

③を取り交わす。覚書は、インターンシップの目的、期間、内容、報告及び誓約書の提出、違反行為への対応等が記載されている。同時に、受入機関に対して（学生が記入した）誓約書④、実習報告書提出依頼書⑤、実習報告書（受入機関用）⑥を送付する。学生に対しては、実習先リサーチシート⑦、活動日誌⑧（図4）、活動日誌に関する留意事項（学生に配布）⑨、実習報告書（学生用）⑩を送付する。リサーチシートは学生が実習前に作成しておく。ここまでの、事前準備として必要となる書類である。これらの書類の他、学生の保険加入の有無の確認も必要である。

佐賀大学環境キャリア教育プログラム h25インターンシップ

| 活動日誌 | | | |
|---|------|--|---|
| 受入機関名 | 学籍番号 | 学部・学科 | 氏名 |
| ◆就業体験期間中の目標 4:達成できた、3:ほぼ達成できた、2:行動したが未達成、1:行動せず | | 目標達成度 ○をつけてください | |
| 目標1: | | | 4・3・2・1 |
| 目標2: | | | 4・3・2・1 |
| 目標3: | | | 4・3・2・1 |
| 月/日 | 曜日 | 実習内容・目標に対する振り返り 目標に向かって行動したことや、1日の成果・反省点 | |
| | | 今日の目標: 1日の成果・反省点 | |
| | | 実習開始時刻: 時 分～ 時間 分 実習終了時刻: 時 分 (時間 分) | 受入機関担当者名 <small>※御確認後署名をお願いします</small> |
| | | 今日の目標: 1日の成果・反省点 | |
| | | 実習開始時刻: 時 分～ 時間 分 実習終了時刻: 時 分 (時間 分) | 受入機関担当者名 <small>※御確認後署名をお願いします</small> |
| | | 今日の目標: 1日の成果・反省点 | |
| | | 実習開始時刻: 時 分～ 時間 分 実習終了時刻: 時 分 (時間 分) | 受入機関担当者名 <small>※御確認後署名をお願いします</small> |
| ※インターンシップを通じて学んだこと、気づき、今後の課題等 | | | |

用紙が足りない場合は、コピーしてお使いください

図4 活動日誌の書式

実習終了後、成果発表会を開催し関係者が一同に会して体験を共有する。事前に、受入機関に対して発表会案内書⑪を送付する。最後に、発表会・最終レポートの提出まで含め一連の内容がすべて終了した後、受入機関に礼状⑫を送付する。

学生が提出する最終レポートの内容は、実習先企業等の理念、業務内容、学生の実習内容、考察・感想（今後の自己課題）、意見等である。

これら一連の書類のやり取りと同時に、派遣スタッフ側では、受入可能な回答があった機関と学生の希望先との人数調整を行う。学生には、希望調査表に派遣希望先を第2希望まで記入させた。受入機関が決まった学生から実習先に関するリサーチシートを作成させ、実習先の理念、業務内容、沿革等を把握させ、実習内容に応じて学生に目標などを定めさせて実習に備える。

今回のインターンシップにおいて、これら一連の作業の手順及び課題を確認したので、マニュアルを作成する予定である。

実習中は、学生に活動日誌を毎日記入させた。活動日誌は学生の振り返りに利用するだけではなく、今後、派遣先及び派遣元両者がインターンシップという形態で協力する目的を明確にする上で基礎となる資料である。活動内容や派遣先の雰囲気・特徴などを把握し、派遣先と派遣元との調整を行い、インターンシップ内容の高度化・実質化を目指していくことにしている。

4.3. 結果と考察

図5及び図6に平成25年度夏季休暇中に行ったインターンシップの受入機関から返送されてきた評価表及び学生の自己評価表の一例を示す。

図5は同一学生(A)の2つの評価表で、自己評価と受入機関の評価の違いが典型的に出ているものである。受入機関評価よりも自己評価の方が低めであることがわかる。一方、図6は別の学生(B)の自己評価表及び受入機関評価表であるが、こちらは受入機関評価の方がかなり低めに出ている。学生(A)は自己向上心があり、一見したところでは細かく指導することなく学習が継続できる学生と判断できた。学生(A)との面接の結果は、質疑応答も明解であった。一方、学生(B)は発言が少なく、質疑応答でも口ごもることが多かった。しかしながら、話が進むにつれ深く考えあるいは感じていることが次第に明らかになるにつれ、両者ともに甲乙付けがたい自己向上心を備えていると感じられた。このことから、プレゼンテーション力だけで学生の質を見極めることが難しいことを感じた。

実際、これら二人の学生のどちらを採用するか、という問いをしたところ、企業担当者は学生Bと答えた。詳細は省略するが、就業力という視点で捉えたとき、今回用いた評価表（一般に採用されている項目）の内容からは読み取れない部分がある。現時点では学生(A)よりも学生(B)の成績を低くする（一律の基準に照らして計算すれば自ずと低くなる）確率が高くなりそうであり、この結果から我々は評価する際の留意点に気づくことができた。今後、評価項目をインターンシップ先の意見を取り入れて改訂し、来年度のインターンシップに備えることが優先すべき課題として上がった。

しかしながら、表現力にはコミュニケーションにおいて重要な要素が存在する。インターンシップ発表会では、評価は発表の内容（構成）と発表の態度（熱意・話す速さ・声の明瞭さ・顔の表情・視線・身振り）を評価基準とした。発表会には受入機関の担当者も来て頂いた。発表の態度の評価においては学生の性格などを考慮し、どのくらいできるようになったか、という自己を向上させようとする意欲を評価する方針を意識した。確かにこれらの基準に基づいて学生の評価をし、また、学生同士で評価し合う練習をすることは、学生の取組への集中力を引き出し、学生はこのような機会を肯定的にとらえた。数値による評価とともに学生個人への自由記述による個別評価も行った。学生にとっては、数値よりも自由記述の方がとるべき行動を具体的にイメージしやすいようであった。

(学生用)

インターンシップ評価表

Table with columns for student name, year/course, and evaluation levels (4, 3, 2, 1) for various criteria like target setting, plan implementation, etc.

図5-1 学生 (A) の自己評価表 (氏名・学部学科・学籍番号は削除)

(学生用)

インターンシップ評価表

Table with columns for student name, year/course, and evaluation levels (4, 3, 2, 1) for various criteria like target setting, plan implementation, etc.

図6-1 学生 (B) の自己評価表

(別紙様式) (受入機関用)

インターンシップ評価表

Table for receiving institution evaluation with columns for student name, receiving institution name, and evaluation levels (4, 3, 2, 1).

図5-2 学生 (A) の受入機関評価表

(別紙様式) (受入機関用)

インターンシップ評価表

Table for receiving institution evaluation with columns for student name, receiving institution name, and evaluation levels (4, 3, 2, 1).

図6-2 同一学生 (B) の受入機関評価表

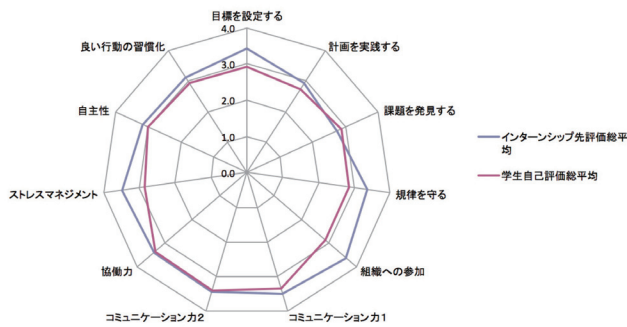


図7 受入機関評価と自己評価の比較チャート



図8 成果報告会の様子

図5, 6に示すように学生の自己評価と受入機関の評価の両者が大きく異なる学生が存在する一方で、図7に示すように、多くの学生については両者の評価は類似していた。受入機関の評価が上回った評価項目には、コミュニケーション力、組織への参加、規律を守る、などがあり、これらの項目はいずれも最近、大学生に欠けている能力として言われることが多い現状を考えると奇異に感じられた。一方で、協働力については、学生の自己評価の方が高かった。一緒に働くという意味では、受入機関は学生に幾分物足りない行動を感じたのではないかと考えられる。学生一人一人への面接では、この協働力の重要性について学生は良くわかっていた。したがって、集団行動を行う際に、その理解を如何に行動として表現できるようにできるようにするかがポイントと言える。そのためには、カリキュラムに寸劇などを取り入れることも考えていきたい。

ストレスマネジメントは受入機関の評価の方が高い。今回は学生の精神状態にかなり配慮した中でのインターンシップと考えられるので、実際に企業等で働くようになった場合にはさらに厳しい状況が考えられるし、大学教育までの教育機関で受けるストレスには、学習への意欲増進圧力も含まれる。大学生の間に学習へのストレスマネジメントの習慣を十分持たせることも重要と考える。

5. まとめ

このように、本プログラムは、実際の行動ができるようになることを重視している。「将来も継続的にできるようになる」ということよりもむしろ「現時点で行う」ことを求めている。

環境保全は、実質ある行動が重要となる部分が多い。人間関係や環境保全の教育は内面的な教育が重要という共通する点も多い。このような教育には数値化できない面が多い。このような理由から、現時点で本プログラムでは、「できた、あるいはその意欲が十分に見られた」ことを学生個々に細かく観察し、評価する方針をとっている。

数値化が困難な（内面を評価する等の）場合の評価基準としては、その教育過程（プロセス）自体を評価にのせることが考えられる。すなわち、過程をすべて明らかにすることである。

現在、本プログラムでは、①教員のFD推進、②レッスン授業等を行い、教員間の意見や情報交換など、教育過程（授業内容・手法、指示・指導内容等）を参画教職員間で共有する取組を進めている。その過程で、教務補佐員による情報共有のための連絡手法の確立（e-Learning, メール等）を進め、来年度のプログラム終了年度内には報告書を作成することになっている。

この環境教育プログラムは、環境要素として「自然」、「社会」に加えて「人」を加えている。人間関係の構築・維持も環境教育の内容として考え、この教育が実質化されるためには、まずは教育する側（教職員及び学外者等あらゆる関係者を含む）の健全な人間関係の構築が不可欠と考える。

そのためには、あらゆる情報を共有するという姿勢がまず前提であり、その共有された情報を基に学生個々に接することができる体制を整えていかなければならない。

本プログラムを修了した学生には、「環境（人間関係）を考えた行動とは実際にはどうあるべきか、周囲の人と接するとき配慮すべきことは何か、を常に考えることができ、小さなことでも行動に移すことができる」人に育ってほしい。

6. 謝辞

本プログラムの科目「実践型キャリアデザイン」及び「環境対話」等の遂行にあたっては、アクティブラーニングの仕方など、全学教育機構の山内一祥先生のご指導を頂いた。この場を借りて厚く謝辞を申し上げます。