

## 外的評価を基にした課程必修授業の意義の検討 (2) †

### —自由記述による検討—

川原 誠司\*

宇都宮大学教育学部\*

前稿(川原, 2017)の数値評定での検討に引き続き,本研究では,宇都宮大学が法人評価を受けるにあたって,教育学部総合人間形成課程の卒業生を対象に実施した就職先の企業や機関等への調査結果をまとめたものである。本稿では自由記述の分類による検討を行い,前稿との関連も含めて検討する。社会人・会社人として良好な印象を持たれている部分は今後も大学教育において意識するとともに,それを充実して円滑に進めるための要素についても合わせて検討した。

キーワード: 外的評価, 総合人間形成課程, コアカリキュラム, キャリア教育

#### 1. 総合人間形成課程の卒業生の評価

##### (1) 社会人としての評価

前稿(川原, 2017)で,企業や機関(以下,企業等と省略)から見た総合人間形成課程の学生の印象を,数値的評価から検討して,その肯定的な評価や必修科目の意義について述べたが,本稿では自由記述を分類して検討する。

数値で検討することによって全体的印象はつかめたが,実際に各企業でどのような点に強く印象を持ったかについては,それぞれの企業等に実際に表現してもらう方が,具体性のある記述として把握することができる。

今回の調査のような依頼はなかなかできるものではなく,卒業生が社会でどのように活躍しているかを具体的状況の把握までできれば,現在の学生に対してその実情を踏まえた指導へ還元できる。

したがって,今回の調査の際に自由記述での回答を求め,それを分析して検討することとした。

#### 2. 外的評価の方法

##### (1) 対象・時期・調査

この調査は,前稿(川原, 2017)の数値評定に続く質問となっているので,全く同じ形式になるのだが,簡略化して記述すると以下ようになる。

本課程卒業生が2013～2015年に就職活動を行って内定を得た企業に対して質問紙調査を実施した。調査時期は平成28年5月。117の企業等に質問紙ならびに返信用封筒,謝礼の大学名入り筆記具を同封したものを送り「本課程卒業生に関係されている方がいらっしゃれば,その方にご回答をお願いできれば幸いです」という依頼を行い,任意ならびに無記名で返信してもらう形をとった。43の企業等からの回答を得た(回収率36.8%)。

自由記述については,全部で20名から回答があった。その中で,今回の質問の点に合致する回答のあった18名について分類を行った。

##### (2) 調査項目

「貴社に就職した本課程卒業生に関して,貴社が肯定的に評価できる点がございましたら,具体的に下にお書きください(本調査について貴社名は無記名であり,本課程卒業生たちに知らされることは一切ございません)。」という教示文で,A4判の3分の1程度のスペースの回答欄を用意し,その中に自由に記述してもらった。

† Seishi KAWAHARA\*: Consideration of the significance of our course required subjects based on the outside evaluation(2): from the qualitative data.

Keywords : outside evaluation, Liberal Arts Bachelor of Education Program, core curriculum, career education

\* School of Education, Utsunomiya University  
(連絡先: kawahara@cc.utsunomiya-u.ac.jp)

### 3. 調査結果と考察

#### (1) 自由記述の分類

様々な記述がなされていたが、意味合いとして類似したものをまとめて、Table1に示した。

主に3つの点にまとめられた。1つは「素直」と

いう言葉で表現されていた良好な関係性の面、2つ目は「責任感」や「積極性」、「まじめ」といった仕事に対する意識やエネルギーの向け方の面、3つ目は「適応力」や「遂行能力」といった卒業生自身の持つ課題遂行の力量の面であった。

Table1 職場で肯定的に評定できる点として書かれた自由記述の分類

#### A. 素直さ

- ・上司が厳しく指導する場合がありますが、それを自分の為と素直に受け止める傾向があります。厳しい指導によって接客のマナーや接遇が出来上がり、社会人としてお客様に愛されるスタッフとなりますので、「素直」という事はとても大切です。
- ・良い意味で田舎者という印象があります。素直で、少しトーンがっているところが上司の受けがよいと聞いています。
- ・素直な性格で職員間のコミュニケーションを積極的に行っており、可愛がられています。2年目で担当業務の理解度も増し、担当業務以外でも積極的に取り組み、また課題等の改善にも努めています。今後は人的ネットワークも構築し、事業に活かせるように期待しています。

#### B. 責任感・前向き・積極性・がんばり・まじめ

- ・仕事に対し責任があり、各々の事象に対し仮説を立て行動している点。
- ・前向きで元気な学生さんでした。いろいろな取り組みへチャレンジして、資格取得へも意欲的でした。
- ・事務としてがんばっていました。
- ・仕事に対して、上司から指示されるばかりでなく、自らも進んで学ぼうとする姿勢、行動が見えます。
- ・明るく前向きである／協調性がある／後輩の指導力に秀でている／性格温厚である／与えられた仕事に対する責任感旺盛。
- ・責任を持って業務に取り組みようとする姿勢が見られる／来訪者へ明るい挨拶に心がけている。
- ・営業という職業柄、目標に向かって揺れ動くことのない強い心や前向きな精神、「不動心」で日々取り組んでいます。
- ・真面目にコツコツと業務に取り組む印象。
- ・前向きで、一生懸命なところに好感が持てます。卒業後も同期やゼミの仲間と連絡を取り合っていて楽しい時間を持つことができているようです。仲間を大事にする、その大切さを学び、今に生かしていると思われれます。

#### C. 適応力・知識や常識・遂行能力

- ・幹部候補として期待できる／状況適応力が高い／マネジメント資質が高い
- ・基礎知識、学力／一般常識
- ・業務内容の習得が早かった／ミスが少なかった／協調性もあり、スタッフとチームワーク力を発揮して業務を遂行していた。
- ・不慣れな環境や業務に対しても、決して動じず大変落ちついていきます。冷静に物事を考える事ができ、誰かに質問する前にまず自分で考えて行動しています。覚える事も多いですが、物覚えも早く、大きな戦力となっています。まだまだ吸収する事もあります。これからの成長が期待できる人材です。
- ・業務習得の速さ／主体性と実行力／粘り強い行動力／豊かな表情とコミュニケーション力
- ・指定された期日までに課題の提出がある点。

注1) 回答の文章を基本的にそのまま記述しているが、表記が曖昧な部分や長いものについては、適宜補足・簡略化した。

注2) 一人の回答者が複数のことを様々に書いていた場合には、／を使って主なものを抜粋した。

以下、これらの3点の内容について、前稿（川原、2017）の数量的な結果とも併せて論じる。

## (2) 分類ごとの検討

### ①素直さ

この欄にまとめた自由記述には全て「素直」という言葉が示されていた。素直という言葉は様々な意味合いで読み取れるものだが、単に従順であるということだけではなくて、相手に対して素朴、率直に向き合える、付き合えるという要素であると感じた。前稿（川原、2017）で、コミュニケーションの項目の評価の高さ（「高評価」のゾーンに6割以上の回答が集まっていること）について触れたが、このコミュニケーションの中に、職場の同僚に対するやりとりの要素も含まれていると思われる。

総合人間形成課程では、入学時から卒業時まで自己開発科目の中で、課程の多くの教員（全教員）と接触する機会を多く設ける努力をしてきた。単独科目の授業担当だけでなく、新入生セミナーにおいて様々な領域の文献講読が3回あり（つまり3名の教員との接触がある）、また数名の教員のオフィスアワー訪問も設定した、最後には学生・教員の交流会も行った。2年次の「コミュニケーション演習」では公開のプレゼンテーションコンテストを行い（川原、2015）、課程教員の多くが参観者となった。また、2～3年次に受講した「プロジェクト研究」という実習活動においては、年度末に「総合の日」という行事日を設定し、4年次の「卒業研究B」というポートフォリオのまとめと振り返りの発表と共に、その日に公開発表した。この「総合の日」には全学年学生と全教員が参加する形式となっている。

以上のような、社会的な交流機会、接触機会をできるだけ準備し、「上司的な立場の教員」との交流にある程度馴染み、慣れることで、社会人生活への移行を円滑に行おうと工夫していた。このような面もある程度は肯定的影響をもたらしたと言えるのではないかと。

### ②責任感・前向き・積極性・がんばり・まじめ

分類した自由記述を見ると、「責任」「前向き」という言葉がよく見られている。企業等の側からすると、「若者に責任感がない」「若者が仕事に後ろ向き」といった批判的な言葉は、年齢の上の立場が強く意識する観点であるとも言える。

前稿（川原、2017）の数量的結果でも、「主体性

やチャレンジ精神」や「責任感」、「協調性やチームワーク力」については、「高評価」ゾーンに5割以上の回答が集まっており、この面も本課程卒業生が高く認知されていた部分である。

本課程の自己開発科目では、様々な形式でチームで取り組む機会を与えており、その中で自分たちで考え、生み出すことも促進してきた。また自律的履修計画を立てる必要があり、要所要所で指導を行っていくものの、学生自らが責任を持って取り組むことを教員が支援する体制も整えていた。これらの面がある部分反映することができたのではないかと。

### ③適応力・知識や常識・遂行能力

「状況適応」や「動じず落ちついて」といった状況に過度に動揺しない姿が肯定的に評価されている。また「習得が早い（早い）」ということを2名の方が記述しており、「指定された期日までに課題の提出がある点」といった記述と併せると、遂行状況の良さが評価されていると感じる。

以上のような状況に応じて、期日に合わせて遂行を考慮していくことは大学教育に限らないことではあるが、本課程の必修科目の中にも様々な課題提出設定があり、また他所と比べて、授業内や発表機会での締切も多分に設けられているように思う。これらのことを意識しながら行ったことも影響しているのかもしれない。

## 4. 全体考察

### (1) キャリア教育の面から学生を成長させる視点

全数調査ではないものの、今回の調査と以前の調査結果（川原、2016）とを併せ考えると、総合人間形成課程の教育プログラムが学生の就職後の様子にも肯定的な影響をもたらしている部分があることがうかがえる。

川原（2016）でカリキュラムを具体的に示しているが、「自己開発科目」という課程コア科目を持ち、それを課程責任教員で担当するという「学生全員と教員全員との顔が見える」教育システムを展開してきた。それは、大学のキャリア教育部門に丸投げするわけではなく（当然、そういった部門の利用も促進しつつ）、学生という立場と社会人という立場とのつながりを所属教員が地道に具体的に行っていた諸活動であったと思われる。

キャリア教育については、昨今様々な面から重要

視されているところである。諸企業が大学教育というものに対してどの程度理解を示してくれるのかは不確かな部分もあるが、専門の単なる受動的遂行だけに閉じない本課程の学修活動には、キャリア教育の意味合いは多大にあったものと思われる。そもそも、本課程のカリキュラムを策定する際に、文部科学省が提唱する「学士力」(文部科学省, 2008)や経済産業省が提唱する「社会人基礎力」(経済産業省, 2006)を丁寧に踏まえたので、それが今回の調査である程度実証されるような形になったことは、教員側としては安堵するものでもある。

(2) 学生を育てるカリキュラムの連携・協働体制の意識と学生と関わる意識

大学教員の活動は、ともすると「個人プレイ」になりやすく、独立・個性という美辞の中に相互無関心や責任回避の要素が入りやすい場合も多々ある。カリキュラム改革に関して、協力意識が弱い人の存在は様々な組織の中に見て取れる(川原・山地・黒沢・永井, 2016)。

当然、個人プレイでも熱心に行っている部分はあるだろう。しかし、ともすると小学校の担任教員が「学級王国」と揶揄されるような一種の弊害もある。大学教員の学生への関わり方の問題については、以前に類型化した(川原・永井, 2012)、自分のことだけに固執すると、「共に動かしていく」ということは非常に難しい部分も生じてくる。

このような新たなカリキュラムや科目策定を「大学教育らしくない」と批判し、その際の学生への関わりを「過保護」と批判して、学生の「自己責任」ということを声高に叫ぶ者もいる。しかし、学生の大学までの教育の中で、また大学での教育において、「責任をとれる自己」をしっかりと育ててきたかは甚だ疑問である。ユニバーサル段階を迎えたと言われる現在の日本の大学教育において、どのような教育方法が適切なのか、これまでの教育のあり方の意義も踏まえながらも、時代・状況に応じた適切な改善を図っていくことも必要になるだろう。

(3) 全体的傾向から逸れている者への丁寧な対応

残念ながら本課程の「全ての」学生が良い状態というわけにはいかず、中には対応に非常に苦慮する学生がいることも事実である。あらゆる大学教育組織の中に存在するだろう。これらの学生への対応の

仕方は、これからのユニバーサル段階の大学教育に当たって重要な側面であると言える。

本課程においては、そのような学生に関連する教員が「汗水流して」とでも表現するような地道な連絡や面談等を行いながら、うやむやにしないで働きかけを行ってきた。もちろんその働きかけに呼応してもらえないこともあり、精神的疲労感や徒労感も生じる経験もある。しかし、このような関わりから見える教育の視点も踏まえて、全体に還元していくことが全体の底上げにもつながるものと思われる。

### 付記

調査にあたり、お忙しい中で回答にご協力いただいた企業等のご担当者に心より感謝いたします。

### 引用文献

- 川原 誠司 (2015). 「コミュニケーション演習」「メンタルヘルス実習」という教育的実践 (2014年度) 宇都宮大学教育学部教育実践紀要, 1, 187 - 191
- 川原 誠司 (2016). 「コミュニケーション演習」「メンタルヘルス実習」の教育実践 (2015年度) 宇都宮大学教育学部教育実践紀要, 2, 179-182.
- 川原 誠司 (2017). 外的評価を基にした課程必修科目の意義の検討 (1) —— 数値評定による検討 —— 宇都宮大学教育学部教育実践紀要, 3.
- 川原 誠司・永井 知子 (2012). 必修科目としてメンタルヘルス教育を実施することの意味 (1) —— 大学生の現状と課題 —— 宇都宮大学教育学部教育実践総合センター紀要, 35, 85-92.
- 川原 誠司・山地 弘起・黒沢 学・永井 知子 (2016). 教育心理学的観点を活かした大学生教育・大学生支援の工夫と課題 (自主シンポジウム抄録) 日本教育心理学会第58回総会発表論文集, 112-113.
- 経済産業省経済産業政策局 (2006). 社会人基礎力 <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>
- 文部科学省中央教育審議会 (2008). 学士課程教育の構築に向けて (答申) [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217067.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217067.htm)

平成29年3月31日 受理