

大学生研究フォーラム 2009

パネルディスカッション第 2 部

学生の『学ぶ』を育む

— 経験知と専門知との往復による融合 —

司 会／加藤敏明(立命館大学 共通教育推進機構キャリア教育センター・教授／センター長)

パネリスト／中村陽一(立教大学大学院 21 世紀社会デザイン研究科・教授)

川上正浩(大阪樟蔭女子大学・准教授)

高橋進(長野大学 企業情報学部・教授／学部長)

司会(加藤教授)

加藤です。今日初めてご参加された方に申し上げますが、昨日の第一部では大学院生を連れてパネリストとして参加しました。今日は一転して、パネルディスカッションの司会役ということで、二日連続で違う役回りを務めることとなります。果たして、務まりますものか。どうぞ、よろしくお願い申し上げます。

さて、皆さまとともに金井先生のキーノートアドレスをお聞きしました。ほとほと困りましたのは、金井先生のあれだけの奥深い幅広い専門知をですね、いくらなんでも受けてこのパネルディスカッションの第 2 部を展開するのはちょっと私の能力をはるかに超えてしまって無理だと思いましたので、ここから先はみなさん、どうか頭を切り替えていただきたいと思います。

本日は私を含めてですが教育現場で、特に産学連携を通じ学生たちに専門知と経験知を行きつ戻りさせ取り組まされる顔ぶれでパネルディスカッションを行います。学生の本業である学びの学業を通じて得られる専門知と、経験的な学びによる経験知。それを行きつ戻りつすることによって、本業である学業の学びに対する深い気づきをもたらす、というものです。もちろんすぐれた研究者の顔もお持ちですが、一義的には教育取り組み者として登壇しております。

ということで、司会役からパネリストの先生方に、また会場の皆様方へお願いなのですが、基調講演によって示されました金井先生の高度なキャリア教育に対する知見につきましては、それぞれの発表のご発言の中に取り込んでいただければ、聞き取っていただければ幸いです。少々強引ですが、頭を切り替えてこのパネルディスカッションを聞いていただければと思います。その分、できるだけ教育現場に近いところにかみ合った議論をしたいと思いますので、後ほど質疑応答の際も、ぜひ活発なご意見ご質問をいただきたいと思います。重ねて、よろしくお願い申し上げます。

さて、全体の構成を申し上げます。これから 2 時間半近くの時間がございます。前半と後半に分け、前段のところでは、これから私以外のパネリスト 3 人の先生方に、専門知と経験知の行きつ戻りつするという、それぞれ取り組みのなかで、学生の本業である学びに対してどのような気づきを意図しているか、そのために、どのような教育上の工夫を行っているのか、できるだけ学生の目線に近いところで具体的にご紹介いただきます。

後段では、少し質疑応答をしたいと思っています。実は、少し忸怩たる思いがございます。昨日のパネルデ

イスカッション 1 に参加された方はもうお気づきだと思うのですが、対照が非常に優秀な学生であるがゆえに、取り組みの広がりなかなか得られないという共通の悩みが教育現場にあります。何が生まれ、何が育まれていないのか、というやや二項対立的なテーマのもとでお話をさせていただきましたけれども、どうしても、良い学生を連れてきて話をせざるをえないので、育まれている方が中心になって紹介されました。その写し鏡として育まれていないものについては、課題が浮き彫りになってきた、というやや曖昧な展開になってしまったように思います。言い方を変えれば、一部の優秀な学生に対しての取り組みが紹介され、その広がりについてはあまり具体的に説明がされなかったわけですね。実は、私自身もそう感じている一人なのです。おそらく京都大学でもそうでしょう。すべてがトップ層の学生ではなくて、やや、問題を抱えたというか、やっかいな、困った学生はどこかの大学でも少なからずおります。むしろ、トップ層ではなく、ミドルやボトム層と呼ばれる学生たちに、より多くの学生を対象に専門知と経験知の往還による学業への気づきをもたらしたいというのは、教育者である私たちばかりか、本日多数お越しの産業界の方々を含めた共通の願いではないでしょうか。

ということで、後半部分ではぜひ、パネリストの先生には取り組みを踏まえた上で、ではどのように対象を広げていくか、ということに焦点を当て、より多くの学生に、専門知と経験知の往還、往復を通じて、学業の気づきをさせるかという現実的で具体的なテーマについても発言していただき、さらに会場からもご意見を承りたい、と考えております。以上、二段階構成で進んでいきたいと思っております。

さて、いよいよ発表に入るわけですが、発表に先立ち、司会の私のほうから、それぞれパネリストの先生方の立ち位置についてだけ、ご紹介させていただきます。

まず、私の隣に座っておられますのが、長野大学の高橋進先生でございます(拍手)。長野大学はご存知の通り非常に地域色の鮮明な大学でございます、後ほど紹介されると思いますが、皆様方のイメージ通り、長野県は上高地を含めた日本の屋根、山岳地です。県土の八割を森林が占めるという、非常に一次産業と深く関わる地域として、大変特徴のある地域です。そういった地域特性を生かした取り組みをされている、という立ち位置で今日はお話いただきます。昨日の情報交換会でさまざまな先生方と名刺交換をさせていただきましたが、長野大学同様、地域に立脚し、地域の特性を踏まえ様々な取り組みをされている大学の関係者の方々が、本日も多数ご参加されていると思います。ぜひ、その辺を共有しつつ、地域立脚型の大学から、地域観というものを含めて学生たちを大いに成長させ、さらに学業への気づきをさせていくという、取り組みを紹介していただきます。

そのお隣ですが、大阪樟蔭女子大学から川上正弘です(拍手)。川上先生の所属はご紹介しましたように女子大学ですから、これはもう、女子学生教育ですね。実は、立命館大学は西日本で最も女子学生が多い大学になっておりまして、学園の中で女子教育というのは大懸案になっているところなのです。男と女はどこが違うのか、というややこしい話は抜きにして、教育上、やはり女性、女子学生固有のものはあるかと思っております。会場の産業界の方々も、女子学生教育には深い関心をお持ちのことと察します。というわけで、非常に大きな社会性のある取組みを共有したいと思い、川上先生にお話いただきます。

最後になりましたが、私から一番遠くに座っておられますのが、立教大学の中村陽一先生です(拍手)。立教大学はご承知のとおり、池袋という東京ど真ん中の都市型の大学でございます。今日は、都市型の総合大学ならではのお取り組みを紹介していただきます。取り組みの対象は大学院生で、内容はかなり高度です。その辺の立ち位置も併せてお願いしているところです。

それではまず、立教大学の中村先生から発表いただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

複合的な場のなかで育まれる学び

— 経験知・専門知・市民知の回遊を通じて —

立教大学大学院 21 世紀社会デザイン研究科・教授 中村 陽一

それではあらためまして、立教大学の中村でございます。よろしくお願いたします。加藤先生から名前を挙げていただき、溝上先生にはわざわざ東京まで足をお運びいただいてこのフォーラムの説明をしていただきまして。生来のポジティブシンキングで、わりと気軽に「じゃあ行きます」と答えてしまったのですが。打ち合わせの中で、それから今日の基調講演の金井先生のお話をうかがい、若干後悔しております。どれくらい深いお話ができるのかな、と思っております。

ともかく来てしまった以上はお話をしなければ、ということでこれから30分弱くらい、最初の、前座役を務めさせていただきます。私が発表でお話することの要旨は要旨集の中に入れてございますけれども。

私はもともと民間の在野で長く仕事をしてまいりまして、その経験をベースに大学の世界にシフトしてからは、NPO、NGO といった分野、それから政府行政であるとか、あるいは民間企業であるとかとの関わりで仕事をしてまいりました。最近では CSR とかソーシャルビジネスの旗振り役などもしておりますので、そういったことがベースになっております。今日の私の発表が画面に出ておりますが、サブタイトルが、そういう私の出自とも関わりまして、ある意味私が一貫して考えてきたテーマでもございます。それから、先ほど加藤先生の位置付けからいうと、都市型の総合大学ということなんですが、実は立教大学で場を持つ前に、山梨県の都留文科大学という公立の大学に6年ほどおりましたので、地域密着でやったあとに都市型に移った、というシフトであります。

本題に入ります前に、先ほどの基調講演、大変興味深く、また勉強させていただきました。金井先生のおっしゃっていたデザインとドリフトということは、循環する、往還するようなイメージで、私も非常に刺激を受けました。と申しますのは、私は実はここに肩書きが出ておりますけれども、社会人対応の大学院で、21 世紀社会デザイン研究科という大変壮大な、名前を一度聞いただけでは何をやっているのかよくわからない、というところにおりまして、創設からずっと関わってきているものですから、よく、社会デザインってなんですか、デザイナーでも育てるんですか、といわれるんですね。で、いつもは、あえて定義をせずに、というのも社会デザインというのは定義をしてしまった瞬間に死ぬと思っておりますので、非常に融通無碍な語り方をしておりましたので、今日の金井先生のお話は大変私も示唆を得ることができて、感動いたしました。それから、一昨日、私は経済同友会で NPO・社会企業推進委員会でお話をさせていただいたのですが、そのときに先ほどもお話に出ていました野田智義さんと、前からお目にかかりたかったんですけども、意気投合いたしまして何か一緒にやりたいですね、なんて言っていたことも今日連想に思い浮かびました。さて、あまりそういうことをしゃべっていると時間を取りますので本題に入りたいと思います。

今日の私の役割としましては、自分自身でこれまで考えて取り組んできたことをベースに今日のテーマになるべく重ね合わせて、と思っております。したがって、立教大学としての取り組み、ということに関しては特にこのお話の中では触れませんが、幸い立教チームといいますか、私の同僚の皆さんも今日会場に来ておりますので、あとで質疑のときにもし必要があれば、補足をしていただければと思っております。それから、先ほど申し上げましたように、社会人対応のところを中心にやっているものですから、従来はその話が中心なん

ですが、溝上先生からは今回は学部生というところを特に念頭において話してください、と言われておりますので、今日は 21 世紀社会デザイン研究科の話は若干封印しまして、ただし実はこの研究科の院生と学部生の中にこそ、今日のタイトルの内容を少し深めるような展開も見られますので、その限りで、少しですね、本格的なこの 3 つの知の形というものの相互乗り入れというところでは、お話に入れたいと思っております。

まず、お手元にも資料はあるんですけども、私のパワーポイントの作り方がちょっと詰め込みすぎたので、スクリーンで見ていただいた方が見えやすいかと思えます。これから何枚かのスライドでは、授業で私が投げかけているところを紹介しながら、と思っております。

今日のテーマであります、経験知、専門知、市民知。これの回遊という言い方をしましたけれども、それを授業の中でどういうふうに訴えかけているか、ということです。私は学部は法学部に所属しております、法律とはあまり関係ない世界でやってきたんですけども。しかも法学部のなかで、なんと「社会運動論」という、古色蒼然としたタイトルの科目を担当しております。もともと社会学の出身ですので、それこそ先ほどの基調講演の中でもお名前が出ました塩原先生なんかは私も学部のときにいろいろと勉強させていただきました。そういうテーマなものですから、ここにありますように、NPO、NGO といった私がいま中心的に関わっておりますところをはじめとして、市民参加といえるような領域が大体授業の中身になります。今日は授業の中身を紹介するというよりは、どういう立場で、どういう姿勢でやっているかというところをご紹介します。

このシートは授業イメージとして、授業の冒頭のオリエンテーションのところで学生さんにも示すものです。で、この右の方に、あまりうまくない図なんですけれども書いてございます。もちろんこれは釈迦に説法だと思えますが、専門知、経験知、市民知というのは別に分かれて存在しているわけではなく、それが相互に重ね合わされたり、微積分に近いような世界で融合したり、あるいはそれぞれの側面が出たりするものだと思いますが、まあ便宜上分けて考えれば、まずこの経験知。これはいわゆる暗黙知と呼ばれるようなものも含むと思えますけれども、あまり形式化されていなかったり、言語化されていないような、例えばキャリアを積み重ねていく、仕事をしていく、社会の中で生きていくときに、当然必要とされるものです。大学は従来、ここがご存じのように弱かったものですから、いまはどちらかというと、大変この話が花盛りで、様々なゲストスピーカーを招いたりしつつやっているとします。

ただ、私は自分自身が在野から来たせいもありまして、大学でも、例えばジャーナリスト出身の方とかもいらっしゃるのですが、まあ優れた授業も多いと思えますけれども、中には、ご自身の経験の話に終始してしまう、もっとひどい場合には自慢話に終わってしまう、というケースがまま見られまして、それはやはり大学という場としてはどうかと思うことが多いんですね。あとでディスカッションのところで、打ち合わせのときにもこの専門知というところをしっかりと議論できたら、ということが加藤先生からも提起がありましたけれども、まさにこの部分だと思います。

で、これは従来大学がやってきたことといわれていますし、私もそうだとは思いますが、この部分というのが、おそらく、こっちの刺激によってですね、かなりあり方というものが変容したり、変わっていかざるをえない、また変わっていくべきところになってくると思えます。

学生さんに NPO、NGO の話を通じて、まあここはあまり説明しても学生さんには最初からはピンと来ないと思うので、少しわかりやすいことで申し上げるんですけども、私の授業を受ける人たちが、すべて NPO、NGO で働くなんてことはありえませんし、またご存じのように日本の NPO、NGO というのはそこまでの受け皿にはまだなりえていません。

と考えると、じゃあ学生さんが NPO、NGO というものを、広い意味での市民社会と関わったような形で学ぶと

いうことに何らかの意味があるのだろうか、というときに、この部分ですね。市民学習としての授業、ということ言うようにしております。

それは何通りかの意味がございますけれども、一つには、これから企業で働こうが公務員になろうが、あるいは他の仕事に就こうが、必ず広い意味での NPO、NGO 的なものとの関わりは出てくる。またそれを通して、仕事の意味を考えたり、自分の仕事自体に活かしていくということが当然出てくると思うんです。そういうときに、この分野は全然わかりませんか、何ですかそれ、となったのでは、おそらくこれからの、後でちょっと、なじまない言葉を使いますが、市民社会人としてはちょっと問題や差しさわりが出てくるだろう、ということで、そこをぜひ知ってくださいね、ということ言うわけです。

その構成要素としてはこういうものをあげまして、これは授業の中でそれぞれのことについて説明をする、というふうにしております。この後でまた申しますけれども、正課外のところではこの自主ゼミというのを提起するというやり方採っております。

これも授業では示すことですが、授業でお話することの、私自身の問題意識はこうですよ、ということ話している部分の資料です。これは授業の内容に深く立ち入るわけではないのでさらっと済ませたいと思えますけれども、要はなぜ社会運動論というような話のなかで 21 世紀の社会デザインという大きなテーマと絡めて、NPO、NGO を中心にしつつ語るのか、と。学生さんの中でいま、例えば戦後の経済社会のなかでどうであったかというような話とか、社会の現状と仕組みがどういふふうにミスマッチを起こしているのかということを考える機会がなかなかない、ということもあまして、法学部の学生にしてそういうところがありますので、そこを少し考えていきましょう、と。それから、この参加、ということですね、ここをテーマとして重視しましょう、と。四番目は自分自身の覚書みたいなどころですけども、こうしたところをまず示す、ということから始めます。

で、そのうえで少し大事になってくると思われるところ、このあたりからがだんだん本題ということになりますけれども。

この部分ですね、私がやっていることというのはこのコミュニティというものの再生、それから環境とか世代とか、まあソーシャルキャピタルは一つの概念ということになりますが、その三つくらいの意味合いにおいての共生ということと、この仕事の在り方をこれからどう考えるか、これを掛け合わせていこうということなんです。これは非常に大仰なことばになっていますが、入口は非常にシンプルなもの、むしろ具体的に考えていくべきだろう、ということ入っていくわけです。

例えば最近私が多く取り組んでいる分野でいいますと、ソーシャル・ビジネスという言葉があります。いま私もいろいろとご一緒する機会の多い、ノーベル平和賞を受賞した、バングラディッシュのグラミン銀行のムハマド・ユヌス博士と一緒に仕事をするなかで、ユヌスさんが非常にシンプルにソーシャルビジネスって何だ、という質問に答えている言葉に、business for others という言葉があります。それプラス、not charity というのがありますが、それはひとまずおいておきまして、ビジネス・フォー・アザーズ、わかりやすく言うと世のため人のためということになりますけれども、そういうところから、グラミン・バンクとか、それから同じくバングラディッシュの世界最大規模のブラックというのがありますけれども、これは非常勤スタッフ合わせて 14 万人ほどのスタッフがいますので、きわめて大規模な NGO ですが、こういうところがやっていることは、縮めて言えば、実はコミュニティの中で人々を集めて、よくわからない書類には簡単にはサインしないでおきましょう、なんていうとそれを唱和したりですね。あとは、一方的に離婚といわれてもそれは成り立ちません、とかですね。そういう非常に基礎的なところを地域で、事業を NGO として進めていながら確認していくわけですね。

これは抽象的に言うと、例えばエンパワーメントということであり、人と人との関係性というものをどう考えてい

くか、という話をわかりやすく確認することであり。もう少し言うと、そのことを通じて市民セクター自体を強化する、そして平和構築をしていく、そういうふうな話です。で、こういう具体的な事例というものを映像を通じて、学生さんに順ぐりに理解をしていただくようなことをしています。

やはり、世界が大きく変わっているということの例としては、これなんかは非常に明らかなんですけれども、かつてはノーベル平和賞というのは、例えばネルソン・マンデラさんのように、国際的・民族的な紛争を解決する、という方がもらっていました。ところが最近では全然様変わりをしまして、環境とか貧困とかサステナビリティ、つまり持続可能性に関わるような話をする方あるいは実践をされた方が受賞するというように様変わりしています。そういう中で、ここに書いたような、セクターの壁を越えて人々をつないだり、新しい価値を創造したり、事業や産業を創造していく、こういう人たちが出てきている。これは実はですね、NGO や NPO の話をしているようで、マーケティングの議論なんかは、かつてのセールスプロモーションであるとかシェアの拡大であるとかそういう話をしてきたのが、例えば全米マーケティング協会の位置づけなんかは変わって、価値創造であるとか関係性のマネジメントというふうになってきていることと極めて近いですね、というような話をしていくということになります。このへんはちょっと飛ばしながらいきたいと思います。

で、学生さんに感じてもらおうと思っているのはまさにここなんです。グラミンとかブラックの例を話すなかで、少しずつ感じてもらえていることは、日本の中で、自分たちのキャリアデザインというものと、あるいは将来自分がどういう風に社会に出ていくかということを考えるときに、知らず知らずのうちに陥っている、お上任せであるとか企業任せであるとか、あるいはもっとという援助頼みといいますか、なんとなくそうなるだろうとか、まあなんとかなるだろう、というところから少し脱却をするためには、むしろ、関係性の中で自立を図っていくことが必要だろう。これは孤立とは違うんですけれども。同時に、それがいかに難しいのか、ということも私はやっぱり語る必要があるだろうと思っております。

つまり、私たちがこういう話をするとき、ついつい理想像を描いて語るということが多くなるんですが、実際こういう社会問題とか社会運動とか NPO、NGO というのは社会自体が理不尽だからあるわけで、そのことを、ちょっと最近では語ることも、私も反省があるのですが、少なくなっていると思います。大学のなか、正課のなかで、かつ専門性を活かして語るというときに、なぜそういう問題が出てきているのか。つまり、世の中はまあ基本的に矛盾に満ちているところが残念ながらあるけれども、そういうところで何をするのか、ということも同時に語る必要があるだろう。そのあたりのリアリティをきちんと踏まえながら語るようにはしている、ということです。

さて、正課の授業のことはそれくらいにいたしまして、その正課と、後で申し上げますインターンシップのような授業とを結ぶところで、中間的なところですけども、正課外ということで自主ゼミ、ということです。これは、ここに書いてあるとおりですけども、隔週くらいで、まったく授業の単位とか成績とは無関係な場です。口コミで広がりまして、だいたい 50 名前後が参加することも多い時にはあります。今日もそこに昨年から参加してもらっている学生さんに来てもらっています。ひとつの特徴は、うちの 21 世紀社会デザイン研究科のきわめて多彩というか多様といいますか、私は良い意味で変な人の集まりと言っているんですけども、そういう人たちがゲストに迎えてやるということをしております。これが今年の前期、7 回やったテーマです。一番上のものは、昨年からの社会的にも大変スポットがあたりました、年越し派遣村を練馬の石神井で受け入れた練馬の区議の院生がいますので、彼女に語ってもらった。それから次の二番目のものは、タイトルを見ただけでは何をしゃべったのかよくわからないのですが、「時間の社会デザインーアンプラグドな生き方」非常にキャリアを重ねてきた女性なんです、いまは銀座のとあるクラブで働いたりもしながら、昼の世界と夜の世界を行ったり来たりして

いる、そういう女性にも語っていただきました。三回目は私のテーマに近いですが（「ソーシャルベンチャーは世界を変えるのか〜カリスマ社会起業家ジョン・ウッド(国際 NGO Room to Reed)の挑戦」）、Room to Reed という大変有名な NGO の取り組みに関わっているスタッフに語ってもらいました。四番目のシブヤ大学（「NPO のつくる新しいコミュニティシブヤ大学のチャレンジ」）については、これもご存じの方もいらっしゃると思いますが、コミュニティの中で、渋谷という地域自体がフィールドキャンパスであるという発想でやっている取組です。もともと代理店出身の方なので、そういう視野も入れながら語っていただきました。その次が、アマチュアとして演奏家でもあるけれども、同時にいま研究もしているという方です。（「アマチュアオーケストラのコンサートマスター」）それから次がタイトル通りなんですけれども、ユニクロの CSR の最前線でやっている女性が私のゼミの修了生でありますので（「ユニクロの CSR は服を変え、常識を変え、世界を変える」）。彼女なんかは、CSR というものがどういうふうに、ユニクロの場合当然アパレルですから服ですが、そこからスタートしながら世界を変えるということまでいま取組もうとしているのか、全商品リサイクル運動というものをきっかけに語ってもらいました。それから最後のものは（「社会人として必要なビジネスマナーとコミュニケーション能力」）、ご自身が大手の鉄鋼メーカーで長く役員秘書を務めた方で、いまはビジネスマナーの先生をやっている方ですけれども、そういうちょっと具体的なものについても語ってもらう。こういうことをやったりしております。

そうすると、こういう話の中で、仕事とかキャリアといっても、きわめて多様な世界があり、また一色ではない、文字やあるいは説明だけで聞くものとはだいぶ違うということを実感してもらえるかな、ということです。

続いて、今度は外という話になりますけれども、これはちょっと説明を入れ忘れましたが、私も立ち上げからずっと関わって役員をやっています市民社会創造ファンドという NPO 法人が実際にやっているプログラムです。SSCS はここにありますが、Small Schools for Civil Society ということになりますけれども、NPO を市民社会の小さな学校に、ということを標榜しております。趣旨はここに説明書きを入れてある通りなんですけれども、年間 400 時間を上限として、かなり本格的な NPO でのインターンを経験するというプログラムです。それだけに、それなりの決意もいるプログラムなので、選考して年間 10 人程度のものでありますからそんなに大規模なものではありません。それからこれは大学が主催して単位にしているような話とは違いますので、その辺をどういうふうに、大学自体のやろうとしていること、あるいは私がやろうとしていることとつなげるか、というのは苦心しながらなんですけれども、実は民間あるいは NPO がやっているプログラムの中にも、かなりこうした本格的なものができてきているということをちょっと知っていただければなあということです。

その次のシートに、どういうところで、今年の受入団体ですけれどもやっているか。これはこういう世界にお詳しい方なら分かっていたかと思えますけれども、いずれも、第一線とっていい NPO です。したがってそこにある社会的現実というものは、例えば二番目にある横浜の寿町でやっているさなぎ達のように、ホームレスの人たちとの関わりが出たり、あるいは三番目の水俣フォーラムは、水俣病というものを受けながら、ずっとその現代的な意味合いを実践的に問うているところです。そういったところや、北海道 NPO サポートセンター以下の、まあきょうと NPO センターも受け入れていただいているんですけども、関わりの中でやっているということです。

さて、少し意味合いといったところをお話しながら終盤に向けていきたいと思いますけれども、こうしたプログラムというものを通じて、私は、大学の正課でやる専門性を活かして行うお話と、それから自主ゼミで社会人大学院生の力を借りながらやることと、これをどう結び付けるかということをいろいろ考えてきているのですけれども。従来、社会人になるということが会社人になってしまっていて問題だ、ということがいわれてきました。しかし、

会社人にならずにじゃあどうするのかとって、ただまた社会人に戻したところで具体的なイメージはわかりません。とりあえずちょっとこう、市民社会人という非常にかたい、まだあまりこなれた言葉ではないので別の言葉にしたいなと思っているのですが、とりあえずそれを想定したときに、何をどう学ぶのか、と。現場で学ぶことの意味というのはもちろんあるわけですが、やはり私は、現場で学ぶまさに経験知の世界と、それから大学で授業、正課のところできちんと学んでいくことを、足し算で書いてありますけれども(現場で／から学ぶ+大学等で学ぶ=新しい<市民知>へ)、これは単なる足し算ではおそろくないでしょう。行ったりきたりの往復の中で、もう一つこの市民知の世界へ、ということを考えているわけです。例えばこのプログラムで、最初は自己紹介も覚束ないという学生さんが、一年たつとかなり立派なプレゼンテーションを行えるようになります。で、これはやはり私は大学というところだけではひょっとしたらできないような教育効果かなと思います。つまり、私はキャリア教育とか、それからこうしたインターンシップやボランティアという世界が、大学で学ぶ専門であるとか授業であるとか、そういう正課のところと全く切り離されたものだとはもちろん思いませんし、むしろその正課というものをベースにしてやっていくべきだという考え方も、昨日今日いろいろ議論されているとおり、意見としては同じなんです。

ただ、現実には、やはり大学ですべてができないからこそ、こうしたものが時代の要請の中で出てくるし、またそこで得られるものも大きい。となると、大学は痩せても枯れても色々な知的資源の集積がありますが、やはり、すべての資源を集積できているわけではないので、いかに外部の資源というものを有機的に結び付けるプラットフォームのような場になるか。そしてそのときに、プラットフォームといってもただ寄せ集めるということではなく、そこでどういうふうに関わりを築いていくか、そのことが大事だと思っています。それをなんとか、新しい市民知という言葉で表したいと思っているわけです。先ほど申しましたように、一年間のこのインターンシップを通じて、若いということはもちろんありますが、別人のようになる学生さんを見ていると、やり方をきちんと取って、その蓄積を分析しつつ積み上げていけば、私は大学という場所が、一つのプラットフォームになりながら外の資源を有機的に結びつけて達成できる成果というものは非常にあるんじゃないかな、と少し楽観的に考えております。プラス、学生さんに言っていることは、NPO、NGOとの関わり方というのはいろいろあるよ、と。つまり、関わる、ということがある。それからつとめるということも、努める、務める、勤める、といろんなつとめ方がある。ちゃんと食える NPO、NGO というのはいまだに日本では少ないですが、お金をもらって働くということ以外の関わり方がいくつもある。それから、NPO、NGO のどこがいいんですか、と聞かれたときに、かつてある人が非常にうまくい方をしていましたけれども、「それはやはり、例えば大きな組織に入って自分がやりたいことを実現しようと思えばどうしたって5年10年かかることが多い。しかし、NPO、NGOであれば、最初からそれをやることもできる。ただし、という条件がつくんですが、それはあなたに実力があれば。あるいはあなたに関係性を編み上げる努力と意思があれば」ということですね。

ですから、あくまで可能性としてですけども、そういう違うあり方というものもあるよ、ということを示す場にはなっているかな、と思います。ついでにいえば、実は学生さんを受け入れている NPO、NGO の側にも非常に学びがありまして。NPO、NGO というのはともすれば自分たちのやっていることがよきことである、というところに傾きがちですから、そのことから閉鎖系の考え方になりがちです。そこを少し開いていくことにはつながるだろうと。

さて時間になっていますので、最後に、あとの議論のところに繋ぐお話をして終わりたいと思いますが、こうしたお話は、私自身がやっていることをベースにいまお話ししたので、当然、個人商店の限界がございます。そのことを私も感じていますので、もちろん個人商店としての展開に終わらぬようにしていますけれども、ただ

やはり大学の中では、こうした取り組みや試み、工夫というものが、なかなかうまくつながらない現状がある、だからこそ今日のようなフォーラムが行われるのだと思います。それからもう一つ、こういうことができる、あえて人材といいますが、スタッフは、大学の中にも増えています。増えていますが、全体の中ではまだまだ多数派とは必ずしも言えない、おそらく立教大学もそうだと思います。そうすると、これはあまり言うとも愚痴になるのですが、仕事がどうしてもそういう人たちに集中をいたします。私はよく冗談で、エフォート値 500 くらいですね、なんてことをよく言うんですが、おそらくどの大学でも同じような状況だと思います。このフォーラムに参加されたりパネリストになる先生方はみんなそうだと思います。いかにそこを組織的なアプローチにしていくか。そのことが、自分自身でも悩みながら考えていることです。

それからもう一点は、あとの議論でも大いに出るとありますが、私が従来携わっている NPO、NGO とかソーシャルビジネスとかあるいは企業との関係での CSR といった分野は、もともとの問題として社会的排除といわれるような問題があるなかで展開されています。そういうことを扱っていながら実は、私が中心的につきあっている学生さんは、どちらかといえば問題意識をもともとある程度持ち、そしてそれをいろんな出会いの中で具体化できている人たちです。本当はこういうふうにも積極的に来るのではない、ある意味でこぼれおちてしまう層との間でこういうことをどのように行うのか。それが後の議論で大きな問題点、課題として考えなければいけないことではないかと思っています。そのヒントとなるのは、私たちは途上国と見がちですが、アジアの NGO がやっている包括的アプローチの仕方ではないかと思いますが、これはちょっと話すと長くなるので、機会があればまたあとでお話をしたいと思います。30 分になりましたので、とりあえず私の報告を終わらせていただきます。ありがとうございました。

加藤

それでは、中村先生の発表に対するご質問を受け付けたいと思います。

京都大学 経済学部学生

京都大学経済学部の学生です。スライドで、インターンシップ(ボランティア)となっていました。昨日のお話の中でも立命館大学ではインターンシップを行っていて、早稲田大学ではボランティアをやっているという話がありました。先生の中で、企業へのインターンシップと、NPO、NGO へのインターンシップとボランティアとの役割の違い、というのはどのようにお考えでしょうか。

中村

今日私がお話したのは、企業でのインターンシップのお話はしていませんので、NPO、NGO でのインターンシップとボランティアの違いについてお答えしたいと思います。インターンシップというのはやはり学びですよ、基本的には。そこで何を学ぶのか。で、NPO、NGO の側も何を学ぶのかというのがありますが。基本的には仕事をしたり、そこで活動したりするという形態をとりながらも、やはり学びですから、そこでの目標設定をしたり、それがどの程度達成されたのかされなかったのかについて確認をするという作業が必要になります。さきほど時間の関係で申しませんでしたが、ご紹介した SSCS というプログラムのなかではメンターとスーパーバイザーをちゃんと設けて、受入団体の側にも評価をしていただきますし、当然、送り出す市民社会創造ファンドの側でもコーディネイトの働きをいたします。

それからボランティアというのは、基本的にはやはり個人としてその活動に関心を持って、もともとボランティアという言葉と関わりがある言葉ですから、自発的に、自分がやりたいと思ってその団体でやることで、もちろ

ん学びも入りますけれども、むしろ自分自身のやりたいことや目標との関わりで実践をするということになると思います。その学習、学び、というところの比重の置き方の違いが一番大きいかなと思います。

加藤

話をややこしくするつもりはありませんけれども、ボランティアにかなり付加的な余地、とくに市民意識のようなものを付加しているという意味では、サービスマーケティングに近い概念の下で展開をされはじめているのかな、と感じました。個人的には中村先生のお取り組みは早い段階から拝見しており、さすがに着実に進化されているな、というのが率直な感想です。質問された学生さん、中村先生、ありがとうございました。

それでは、川上先生にご登壇いただきます。

サイクルプロジェクト:ジェネリック・スキル教育を用いた キャリア教育開発プログラム

大阪樟蔭女子大学 心理学部・准教授 川上 正浩

私も実は登壇を承諾したことを後悔しているうちの一人なんですけれども(笑)。実は私自身はキャリア教育を専門にしている研究者ではございません。私自身は認知心理学、人間が言語をどんなふう処理するかとか、人間の記憶がどんなふうになされるか、というようなことを研究しているわけなんですけれども、4年前から学生部長という役目を学内でいただきまして、それに伴いまして今日ご報告させていただきますような、いわゆる現代GPの取り組みの一つであります、サイクルプロジェクトというプロジェクトの取り組みの責任者という形にさせていただいた、と申し上げるべきなのか、させられたというべきなのかはわかりませんが、そういう立場ですので、その本学の取り組みについて今日ご報告をさせていただきたいと思っております。

今日のお話なんですけれども、だいたい3つくらいの大きな枠組みでお話をさせていただきます。ひとつめはキャリアとは、キャリア教育とは、ということについて、先ほども申しましたけれども、キャリアを専門にきていない私ですが、私なりの考え方についてご報告をさせていただいて、次に本学の取り組みの概要について、そして最後に今日のテーマにあわせてそのサイクルプロジェクトのなかでもインターンシップ、特に学生提案型インターンシップと呼ばれているインターンシップについてご報告をさせていただきます。

まず最初にキャリアとは、キャリア教育とは、というお話なんですけれども、そもそも私が考えるキャリアについてです。本学は女子大学でございますので、女性の社会進出というのがどんどん増えてきて、それにとまって、選択肢というのがある意味では非常に増えてきた、というのが現状ではないかと思っています。その中で、うちの学生さんなんかを見てみると、みずから目標をきっちり設定できない、どうしたらいいのかわからない、どこに進んでいいのかわからない、というような学生が増えてきている。なので、キャリアというものを考えるときに、それは、まずは先を見据えること、要するに将来どんなふうになりたいのか、そしてそのためには先に繋がることとしてどういうことがあるのか、最終的には、それをなしていくためにいま何をすべきか、ということを考える。それが大切なのではないかというふうに思います。つまり、先のことはわからないわけなんですけれども、ああいうところに行っていたい、そのためにはその前にこういうところに行っていないといけない、その前にはこういう…と

いう形で、前からと後ろからと、というふうなイメージだと僕は思うのですけれども、点と点をつないでいくことが彼女たちのキャリアになって、そして最終的にはそのつながった線というのが彼女たちのキャリアになるのではないか、というふうに考えます。そうした場合に、キャリア教育というのがどんなふうと考えられるべきか、ということなんですけれども、これは言ってみれば彼女たちに、人生を考えさせることだと思います。目標が設定できない学生、と先ほどちらりと申しましたけれども、考えに考え抜いた末に設定できない、というよりも、むしろ考え方自体が分からない。じゃあ考えるために情報を集めなさいと言っても、どう情報を集めるのかわからない。そういうところが、彼女たちの悩みの非常に根っこのところなのだ、というふうに考えます。したがって、人生を考えさせることと同時に、自分の人生を考える力を育てること、さらに言えば、人生を通じて役に立つような知恵を育ててやること、これがキャリア教育なのではないか、という私は考えております。

それを踏まえまして本学のサイクルプロジェクト、という名前をつけた取り組みを始めたわけですけれども、先ほどのキャリア教育観を踏まえまして、じゃあ何を育てればいいのか。そうすると、本学は女子大でありますし、そのうえに実は、いわゆる文学系の国文学科、それから英米文学科、という学科から、心理学科、児童学科、というふうな学科、そしてインテリアデザイン学科とか被服学科、あるいは食物栄養学科といういわゆる管理栄養士になるような学科まで、非常に幅の広い学科の構成になっております。したがって、そういう大学で行うキャリア教育としましては、汎用的でかつ総合的なキャリア教育が必要だろうと。もう少し具体的に申しますと、進路の選択にかかわらず、最終的にどのような進路を選択するにしても役に立つような汎用的な力というものを育てることがキャリア教育になるのだ、と考えております。

では、そうなったときにどんな力を育てればよいのか、というところで我々は考えたわけです。現状ではいろいろな力ですね、社会人基礎力でありますとか、生きる力、あるいはベーシックスキルズという言い方もありますけれども、いろいろな力が言われております。その中で我々は、ジェネリック・スキルと呼ばれている力に着目をいたしました。ジェネリック・スキル、これは必ず、初めてお話したところでは、何か医薬品みたいで胡散臭い、という話をされるのですが、ジェネリック・スキルといいますのは、学生のエンプロイアビリティ、つまり雇用可能性を高める力として特にイギリスなどで注目をされてきた力でございます、例えばコミュニケーションの力、あるいは数を扱う能力、問題を解決する力、チームワークができる力など、で、向こう側のパネルを見ていただきますと、リーダーシップとか進取性などは、スキルというよりもある種の態度を表しているような部分もありますけれども、そういうものがある、と言われております。このジェネリック・スキルに着目したところまでは良いんですけれども、これを本学で実際に教育としてなしていくときに、もう少し絞り込んでいく必要があるだろう、と。一般的な力を育てましょう、どこでも役立つ力を育てましょう、というだけでは、はなはだ曖昧ですので、本学なりにジェネリック・スキルをどんなふうにつかえるか、ということを考えてみました。

そして、大きな二つのフレームですね。ひとつは、課題を解決する能力。もう一つが、知識を社会で生かす知恵。このあたりが、おそらく今日のテーマと関連するのではないかと思いますけれども、ここで申している知識というのは、いわゆる専門知といわれるような、学部であるいは大学で教えるべき力だとわれわれ自身が考えている力です。この力を、社会の中でうまく活かしていくためには、そこにはやはり知恵がいるのではないかと、知識を活かすための知恵が必要なのではないか、という考え方でございます。こういう力と考えた時に、4つの力だというふうにこのジェネリック・スキルを再定義しています。ひとつは気づく力。二つ目が考え抜く力。この辺り社会人基礎力の影響が少し見えますけれども、で、聴き・伝える力。やり遂げる力。という4つの力に再定義いたしております。で、この4つの力と申しますのは、実は循環する力なのではないかとわれわれは考えています。つまり、何か問題、あるいは解決すべき課題に気づく、そうするとそれについてじっくり考え抜く必要が

ある、でこれをじっくり考え抜く過程であるいは考え抜いた結果をという言い方になるかもしれませんが、他者に伝えたりする必要がありますし、それから考え抜く過程で情報を入手する、つまりこれは聴くということですが、聴き・伝えるということが非常に重要になってくる。それらを諸々こなしまして、課題についてやり遂げる、課題について解決する、というふうにしますと、次には新しい問題点に気がつく、という形で循環して、ぐるぐるぐるぐると回っていくような4つの力なのではないか、と考えております。

では、この4つの力をどんなふうに育てていくか、ということなのですが、基本的にはこの力というのは汎用的なスキルなので、広く、そして様々な局面で育てることが可能ですし、むしろ、そういうふうにすることによって真に汎用的な力になりうるのではないかと考えています。で、広く様々な場で、と言ったときに、やはり大学の本分としましては、いわゆる正課の授業が中心になります。大学生活の中心である、あるいは大学の日常である正課授業を中心にして、この4つの力を育てていくことができないか、というふうに考えました。そのときにあらためて考えてみますと、実は本学が考えているこの4つの力というのは、まさに正課授業そのものを支える力である、ということに気がつきます。つまり、学生さんに対する愚痴を、この中にも学生さんいっちゃうかもしれませんが、教員たちが集まって学生さんに対する愚痴を言うときに必ず出てくるのが、この4つのことなんだというふうに思うわけです。つまり、気づいてくれない、考え抜いてくれない、聴き・伝えてくれない、あるいはやり遂げてくれない、というようなことを、学生さんに対しての愚痴として、教員たちは申しておるわけです。ということは、逆に申しますと、この4つの力が学生さんの中に育ってくれますと、われわれ自身も授業をやる側として、正課の授業をなす側としましては、非常にメリットがあるはずである、と考えられます。

なので、この正課授業を中心にして、4つの機会というのを考えています。先ほども申しましたけれども、正課授業というのがまずは中心の場、ということになります。そしてそこでは補いきれない部分を、いわゆるキャリア授業というような、キャリアに特化した科目で育て、それを社会に出て実践の場としてのインターンシップ、あるいはボランティアでありますとか、地域貢献活動というのを非常に大きく書いてありますけれども、いわゆるボランティアとか、あるいはアルバイトなんかこのあたりに含まれるのではないかと考えていますけれども、つまり学校側が用意するようなプログラムに限らず、学生たちが自発的に社会と関わっていく中でも育っていく可能性があるだろう、と。そして、そうしたところでの学びがまた正課授業に返ってくるのだ、と考えています。つまり、先ほども申しましたけれども、正課の授業においてが中心になりますけれども、学生の気づく力、考え抜く力、聴き・伝える力、やり遂げる力が育ってくると、これは授業自身もよい授業になっていく。つまりは、これは、卒業後も射程に入れたキャリアの教育であると同時に、正課の授業のための教育でもあり得るわけです。このプロジェクトについて、われわれはサイクル・プロジェクトという名前を付けております。

これは、本プロジェクトのキーワードが循環であると同時に、Shoin Integrated Career Leading Education というふうな名前を、だいぶ無理くりですけど付けまして、この頭文字をとって、SICLE Project と名前を付けました。ときどき、スペルが間違っていますよ、とご指摘を受けることがあるんですけども、もじったタイトルだとお考えいただければと思います。したがって、あらためまして本取り組みの基本の考え方を述べさせていただきますと、ジェネリック・スキルというものを私のイメージでは軸として配置しまして、これを正課の授業を含む複数の機会、様々な機会を通して育てる、そしてその成果はキャリア教育としても意味があるのですが、それと同時に正課の授業に返してやる、そうすることによって結果的にはそれが学生のキャリアを育てるようなキャリア教育と呼ばれるフレームの中に入ってくるのではないかと、というふうに考えているわけです。したがって、インターンシップ自身も、インターンシップに行っておく何かを学んでくる、その外で何かを学んできて学校に持ち帰ってくるというよりは、キャリア支援の活動であると同時に、社会の中でジェネリック・スキルを実践してくる場であるという、つまり、むしろ大学で日ごろから学んでいることを実践のために持ち出していけるよう場で、そしてそこで磨か

れて学生たちが帰ってくるような場であると位置づけております。そのために、インターンシップについても、従来のインターンシップを若干見直しまして、学生提案型のインターンシップというインターンシップを設定しております。この学生提案型のインターンシップについてこれから少しお話をさせていただきたいと思います。

学生提案型のインターンシップと申しますのは、先ほどから申しておりますように、ジェネリック・スキル教育の実践をする場としてのインターンシップだというふうにわれわれは位置づけています。通常従来の、これはもちろんうちは違うという大学さんも結構あると思うのですが、従来型のインターンシップというのは多くの場合企業さんにお任せで、企業さんと連携をとるところまでは大学がやるんですけども、後は学生を送りますのでよろしくお願ひします、というような形で、言ってみれば企業にお任せして、1 週間 2 週間というような期間、企業さんで学生がいわゆるもまれて帰ってくるというふうな形のインターンシップが多かったのではないかと思います。本学での学生提案型インターンシップというのは、キーワードは“提案”なんですけれども、企業とのある種の連携で、商品企画などを実際に学生がやってくるというような企画です。これはおこがましいですけども、われわれにメリットがあるだけでなく、企業さんにとってもメリットがあるような活動をしたいという位置づけです。つまりは、企業さんが何かのニーズを持っていたり課題をもっていたりするところへ学生を行かせまして、学生ならではの、企業の中ではなかなか難しいような、あるいはうちは女子大学ですので、女性ならではの視点というのを活かした提案を学生がまとめ上げるというインターンシップです。なので、もちろん学生自身の教育として非常に大きな意味がありますし、企業さんの方にも新しい視点からの提案をもらえるというメリットを感じていただければと考えて設定をいたしました。

具体的には2008年度、昨年の学生提案型のインターンシップですけども、このようなものが実施されています。たとえば雑貨卸業者。ここでは20代から30代の女性向けの雑貨を企画して欲しいという要請をいただきました。あるいはアパレルメーカーさんでは、秋冬に売れそうなアウターと小物についての開発。そして洋菓子メーカーさん、これはチーズケーキの会社なんですけども、2008年度のクリスマス限定のケーキを提案してくれないか、ということ。それから飲料メーカーさん、乳飲料または清涼飲料水の商品開発ということでしたが、こちらの業者さんはわりと若い女性が社員としていらっしゃらないので、ぜひ若い女性からの視点で、女性に受けそうな飲料を開発して欲しいというテーマを与えられたと伺っております。ひとつ非常に面白かったのは、化粧品メーカーさんの10年後の美容室におけるアロマ商品の販売についてということで、これは具体的な商品をいま開発するというのではなくて、10年後を見据えたときにどんなアロマ商品が考えられるかというわりと夢と現実のすり合わせをあまり必要としないようなテーマであったわけですけども、これなんか逆に制約がない分だけ学生はかなり苦労して取り組んでいました。

実際のインターンシップですけども、学生さんはたとえば、クリスマスケーキはこういうクリスマスケーキ、これは2008年度のクリスマス限定なのでお買い求めいただけないわけですけども、宝石箱、という名前のクリスマスケーキです。チーズケーキなんですけども、宝石箱という名前になっていますのは、何の変哲もないチーズケーキに見えますけれども、切ると中にぎっしりいろんなフルーツが詰まっていて、切るところによってフルーツの味が違うというケーキになっています。ある意味ではいかにも女子大学生が考えそうなテーマですけども、これは企業さんからは「われわれではこんなふうな、見てびっくりするケーキを作ろうという発想はそもそもなかった。どうしたら美味しいケーキが作れるかということはわれわれは日ごろ考えるけれども、どうしたらびっくりさせられるか、なんていうことは考えていなかったの、非常に新鮮でおもしろかった」と言っています。

それから、もう一つは先ほどの乳飲料ですが、学生さんが提案したキュリーテという乳飲料ですね。こういうものを、実際に学生の側から見た場合のある種の成果としては、実際に売られているケーキであったりとか、実

際に売られる飲料であったりとかというものがあるわけです。一方で学生の中の、何を学んだかというような、学生の中に残ったことは何かと聞いてみますと、こんなことを言います。たとえば、「商品企画の難しさと面白さがわかりました」。また、「企業さんとの交渉の過程で、イエス・ノーをはっきり伝えることの大切さ」、それと同時におそらく難しさだと思いますけれども、これを学んだ、と言っております。あるいは「自分の発言に責任を持つことがすごく大事だ」なんてことを学生は申します。プレゼンテーションなどをしていく際に、事前の準備が不適切あるいは不十分で、いろんな人にご迷惑をかけた、というふうな経験をしてきて、事前準備の必要性和重要性について気がついた。あるいは、実際に自分が企業の人たちと、あるいは、いろんなところに調査にも行っていますので、そういう場面でコミュニケーションの力が不足しているということに気づかされたし学んだ、というふうなことを言っています。

こうした学んだことの中で、たとえば一番上の商品企画の難しさと面白さ、なんていうのは、まさにいわゆる企業の現場に出て行って学んだこととくくれると思います。一方で、この事前準備の必要性和かコミュニケーション力の不足とかというのは、言ってみればまさにジェネリック・スキルそのもので、こういうスキルを身につけることが重要だということを彼女たち自身はインターンシップの場で痛感してきてくれたのだということになります。

ではコミュニケーション力の不足ということを彼女たちがどんなところで気づいたのかというと、たとえばこれ、先ほどのキュリーテという乳飲料ですね、そのパッケージをどんな風にするか、ということで、これは学生自身が描いた原案です。いろいろとコメントなども付いていますが、とにかくこういうものをイメージして、こういう形をお願いします、ということで業者さんに投げた。すると、業者さんから試作品が出てきたのですが、試作品としてできたのがこれ、です。これを見て彼女たちは愕然としたようなんです。つまり、自分たちが考えていること、自分たちが思っていることというのが、パッケージの会社のデザイナーさんに全然伝わっていないというふうに彼女たちは感じた。結局それは自分たちの伝え方が悪いので、ということになって、うまくコミュニケーションすることというのが非常に難しい、また人には人の目線があるので、それぞれ難しいんだ、というふうに彼女たちは個別のインタビューで僕には語ってくれましたけれども、そのような形の経験をします。ちなみに、最終的には、先ほどもチラッとお見せしましたけれども、こんなパッケージに落ち着きました。そういう形で、彼女たち自身は、社会の実践の場の中で自分の、ジェネリック・スキルとわれわれが呼んでいるような力というものが非常に大きく不足していると感じたり、あるいはそれ自身を磨く機会を与えられたり、という形になります。実際に彼女たち自身のジェネリック・スキルがどんなふうに変化しているのかというのをグラフに示させていただきました。気づく力、考えぬく力、聴き・伝える力、やり遂げる力、どれもそれなりに学生さんにとってはアップしたというふう実感されていることがわかります。

実感、という言い方をさせていただきましたのは、このジェネリック・スキルというのは自己評定で求めていますので、客観的な評価というのはなかなか難しいのですけれども、少なくとも彼女たち自身は、自分でこういう力はインターンシップに出かけていくことによって伸びたのだ、と認識をしているということがわかります。

あらためまして、本サイクルプロジェクトで目指すことをもう一度お話しさせていただきたいと思うのですけれども、ジェネリック・スキルというこの 4 つの力を軸にして、これを学生自身に意識させる、そしてそのことによって様々な場面や様々な機会を、ジェネリック・スキルを育成する場、養成する場として理解させる、あるいは認識させるというようなことが本プロジェクトの狙いです。で、実はここには書いていないんですけれども、さらに言えば、そのことを先生方自身にも理解していただくということが重要だと思っています。つまり大学の授業という場は、もちろん専門知を育てる場ではあるんですけれども、一方でそういう学生のスキルを延ばす場である。さらに言うならば、そのことによって教員自身が、言葉が難しいですけれども、より快適な授業が展開できる

かけになるのではないか、ということでございます。

ここで、このインターンシップの問題点なんですけれども、共通の場であると認識させたいと思っているのはいるのですが、やはり学生の側から見ると、インターンシップはインターンシップだ、というふうな感覚がどうしてもぬぐえないのではないかと。これは論理的にはきわめて正しいですけれども。インターンシップは大学でやっていることとはまた別の場なんだ、という感覚がすごく強いということが実際に問題としてあるのではないかと考えています。

では、なぜ大学ではインターンシップとは別だと学生が考えるのかといいますと、これも学生にインタビューをしてみますと、まずひとつは、緊張感が違いますよ先生、ということですね。大学という日常の場と、普段からお忙しい企業の方が時間を取ってくださるという緊張の違いはあります、と。われわれは普段から暇をしていると思われているのか、と思う部分もありますが、学生は少なくともそういうふうには認識しています。それから、メンバーのモチベーションの違いというのを学生が言っていて、これは僕自身もそれまでそういうことを考えたことがなかったんですけれども、これ、実は学内にもキャリア科目といたしまして、ここでやっているのと同じような何かをグループでまとめて提案するというようなことを先生方にやっていただいています。そういう中で何が起こるかという、それ自身もキャリア科目という科目で単位になるので、言ってみれば単位のために来ている学生がちよこちよこ混じっている。だいぶ脚色していますけど、ちよこちよこ混じっている、と学生は言うんですね。そうすると、そういう子たちはやる気もあんまりないし、できたら手を抜こうとするので、そんな中で自分だけが必死にやるのは何か違う気がする、何か損をする気がする、と学生は言います。一方でインターンシップに行こうとするような学生は、それなりに当然ですけれども、モチベーションの高い学生が手を挙げてインターンシップに行きますので、そこではメンバーのモチベーションがある程度均一で、それなりにやる気のある人ばかりが集まっています。そんな中だと、どんどん相乗効果でみんながやる気になって良いテンションになっていくんだけど、ちょっとやる気があっても、急にやる気のない子が入ってくると、彼女たちの言葉で言うと「テンションが下がってしまう」ということをいいます。このことなんかは、大学の教育を考えていくうえで非常に大きな問題なのではないかと思えます。

いずれにしても、大事なことは、インターンシップというものと大学の教育というのが、学生さんの側から見た時に、学生さんにとっては、どうしてもハレとケ、つまり日常とそれ以外の特別な場所というふうに見えてしまう。なので、お祭りのときは楽しいけれども、終わったあとはそれは祭りの後である、という感覚と同じように、インターンシップに行っているときは一生懸命やってきたけれども、大学に帰ってくると周りに合わせて少し手を抜いて、というふうになりがちだということでもあります。

なので、今後の課題として挙げさせていただきたいのは、実は二つのことです。ひとつは、せっかくインターンシップで学んできたものを、学校に帰ってきた途端にやる気がなくなってしまう、というようなことをどう考えるべきか。これは言ってみればインターンシップで得てきた成果を学内にどんなふうにも持ち帰ってもらうか。これはひとつの考え方としては、学内に持ち帰ってきたときに、それを発揮する場をうまく設定してあげるということが大事なのではないかと思えます。つまり、インターンシップでいろいろと頑張ってきてジェネリック・スキルを磨いてきたけれども、大学に帰ってきたらただ一方的に講義が続いて、そこでは特にインターンシップ先で学んだことなんかは活かさない、なんてことを学生は言ったりします。なので、インターンシップでの成果を学内に持ち帰ることができるように、学内の体制自身をある程度変えていく必要があるのではないかと。

そしてもうひとつは、学内でインターンシップと同様の成果を上げることができないか、ということを考えます。つまりこれは、インターンシップそのものを否定しているわけではないんですけれども、われわれ大学の教員としましては、学生に対する教育が外に出さなければできない、というのは一大学教員としては非常に悔しいこ

とだと思います。つまり、インターンシップに行ったら一生懸命できるんだったら、なぜそれを学内でできないのか、なぜ学内でこれと同じような成果を上げるような営みというのをうまく組めないのか、ということを考えていきたいと思います。

このあたりにつきましては私自身も回答を持っているわけではありませんので、いろいろな先生からご批判をいただきながら、これについていろいろご意見をいただければありがたく存じます。以上で私の発表を終わらせていただきます。ご静聴ありがとうございました。

加藤

質問を受けつける前に、私の方から一つだけ質問させてください。キュリーテという乳飲料の企画を学生が行ったと紹介された際に、デザイナーに十分に自分たちの意図が伝わっていないということに気づいた、とお話されましたが、私もインターンシップに取り組んでいるものの一人として、もしも心理学部の学生だったなら、もっと学業の心理学を勉強しておけばね、と指導教員としてつい突っ込みたくなりますが、実際なされているのでしょうか？

川上

実は、この飲料会社に行った学生は心理学部の学生ではなくて、食物栄養学科の学生だったんです。なので、食物の成分については当然そこで彼女たちは本業を十分に活用してやってくれていたんだと思います。ただそこらへんでコミュニケーションみたいなのが、というところで、たぶん心理の学生であれば、私はそのように申ししていたと思います。

加藤

ということは、逆に、食物栄養学だと専攻する学問と課題とがもっと直接的なような感じがいたします。先ほどパワーポイントのデータにございました商品企画の難しさ面白さですとか、事前準備の重要性だとか、コミュニケーションをもっと大切に、というもの以外にも、いわゆる自分たちの本業の学びをもっとしっかりとしなければ、といった気づきに関する声は入っているのでしょうか？

川上

声としては、個別では聞いていますけれども、まとめた報告書には出てきておりませんでした。

ライフキャリアデザインアソシエイツ 森野

ライフキャリアデザインアソシエイツの森野和子と申します。今日のお話で、ジェネリック・スキルということで、私は初めて伺ったのですが、これは男女問わず求められているスキルかなと思いかかっておりました。最初4人の先生の立ち位置のときに、女子大におけるキャリア教育ですよ、という前提があったかと思えます。で、商品企画のなかで女性ならではの視点ということのお話はありましたけれども、もう少し、女子がキャリア教育、自分がどう生きるかどう働くかを考えるうえで、心がけていращやることがあればお伺いしたいと思っております。

といいますのは、私は中高年の再就職のお手伝いをすることがあって、やはり途中で辞めてしまったことへの後悔をみなさんお持ちなんですね。なので、女子大生たちには、あなたたちは働き続けてよ、という話をしていきます。でもそのときに、ロールモデルが母親しかいなくて、働き続けている方も、辞めて主婦専業の方もいращや。で、たかだか二十年しか生きていない彼女たちは、男女共同参画的視点をもって見た時に、いろん

な言動を受けているんですね。女の子なのに、とか女の子なんだから、ということを手く言われている。それを改めて声を聞きます。そういう点で、女子がこれから社会参加をしていく中で、こういうことを心がけたらいいよ、ということ手大学として何かメッセージを発していらっしゃるのかどうか、そのあたりをお聞きしたいと思います。よろしくお願ひします。

川上

まず、先ほどご指摘いただいたように、ジェネリック・スキルは特に女子に特化したスキルだとは思っておりません。それから、女性ならではの提案と申しましたのは、むしろ企業さんの側から見て、女性ならではの提案がほしい、というような企業さんと提携したいという意味合いで行っております。で、女子のキャリア教育について、という特別な視点ということで申しますと、長くなりますので簡単にポイントとして私が考えていることを述べさせていただきます。彼女たち自身は、「本当に就職しなければいけないのか？」というところをどうしてもどこかに持っている。実際にこれはむしろ、就職活動に入ってから、ということだと思んですが。最初の段階では特にそんなことも考えていないけれど、就職活動に入ったときに、そこでうまくいかないという経験を繰り返したときに、「でも、私はいざとなったら就職しなくてもいいか」というところがチラチラとほの見えてくるんですね。そこに、言ってみれば、安易に流されない、というところをどうやってやっていけるのかな、というところがひとつのポイントかな、と私自身は考えています。

加藤

そのようなお考えは、インターンシップに行く前の事前学習のようなところに織り込まれているのでしょうか。教育上の工夫としてお伺ひします。

川上

教育上に特にそこをシステムとして工夫しているという感じではないと思ひます。ただ、うちの、まあ女子大学の方針として、基本的にはそういう職業「にも」つけるとか、家庭「でも」活躍できる、とかというところを織り込んではいるといふことでございます。ただ、具体的な教育の方策として何かをそこで、というところでは今のところないかと思ひます。

加藤

自ら目標を設定できない学生が増加、というのは、これはもしかしたら選択肢が男子学生以上に広い、女子学生固有の課題と認識されてこのようなコメントを書かれているのかな、と思ったのですが。

川上

もちろんそういう意味での社会情勢とかいう意味での意識づけはしているつもりです。ただ、具体的に就職しない方がいいんだよ、とかした方がいいんだよ、というふうな形の方向付けはしていないつもりです。

加藤

繰り返して聞きますが、事前学習のときに学生たちに、きみたち選択肢が広いというのは必ずしも幸せとはいえない、不幸ばかりともいえないけど、というような意識づけをされるのでしょうか。ちょっと教育上の工夫にこだわっていますけど。

川上

もちろんそういった意味での社会情勢とかいう意味での意識づけはしているつもりです。ただ、具体的に就職しない方がいいんだよ、とかした方がいいんだよ、というふうな形の方向付はしていないつもりです。

インターンシップを通して見たキャリア教育と学生支援の課題

長野大学 企業情報学部・教授／学部長 高橋 進

先ほどの金井先生のご講演、大変感銘を受けました。実は私の大学のインターンシップの授業で、学生たちに参考書とさせていただいているのが金井先生の著書であります『働く人のためのキャリアデザイン』でございます。私も何度も読みまして、金井先生のお考えというのが、今日のご講演を聞かせていただきまして改めて腑に落ちたわけでございます。そういう意味から申しまして、金井先生にお礼を申し上げたいと思います。ありがとうございました。

さて、いま申しましたとおり、ここに題がございますが、「インターンシップを通して見たキャリア教育と学生支援の課題」ということで、長野大学の立地も含めまして、こういった地域の特色がある中でこういう取り組みをしているということで、報告の最後にはフロアの皆様方からの忌憚のないご意見、ご指摘などをいただければ大変ありがたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

(スライドを示し)まず、長野大学の所在地ですが、実はこれは、これからの取り組み、お話をさせていただくなかでかなり関わってくるところでございます。ご存じのとおり、長野県の位置は本州のちょうど中央部分でございます。こういった形をしております、非常に広い地域を持っており、県の広さとしてはおそらく全国で4番目、5番目くらいですね。大変広いわけです。しかも、この色で囲った部分が長野県ですが、この周囲はすべて高い山でございます。他の地域からの独立性の強い地域ということで、非常に地域性が強いところがございます。長野大学は、名称は県の長野という名称を使っておりますが、場所は上田市というところがございます。東京から行きますと、リゾート地として非常に有名な軽井沢の少し先、長野の手前というところ。東京からは約190キロ離れております。長野新幹線では約80分の距離でございます。名前からしますと国公立という趣がございますが、私立の大学でございます。長野大学はこんなところに位置づけられております。長野県というのは観光県でございますので、上田市内に、これもフロアのみなさんおそらくご存じかと思いますが、夏のラグビーの合宿で有名な菅平、これは長野県の上田市でございます。そういった立地の条件でございます。

(スライドを示し)沿革を簡単に紹介させていただきます。だいたい50年くらいの歴史がございます。もう少々で50周年ということになります。30年以上前に社会福祉の分野に新しい学科を設けて、現在では3つの学部からなっております。社会福祉学部、環境ツーリズム学部と、私が所属しております企業情報学部。下の二つの学部は非常に新しい学部でございます。

次に、これは大学の育成方針でございます。開学当初から、教養ある職業人の育成、ということで、こういうコンセプトのもとに特にこれから申し上げます地域の特色というものを十分に活かして、地域とともに体験を通

して学ぶということを教育の基本コンセプトにしております。また地方の大学は、大変小規模な大学が多いかと思えます。私どもの長野大学も、学生数が約1400人です。おそらく京都大学さんやその他大規模な大学の一学部の人数にも満たない、千数百人の大学です。全国に大学の数というのは600か700ございますが、数からいいますと千人台の学生数の大学というのは意外と多いかもしれません。非常に小規模な大学ということになります。つまり小規模な大学というのは、それだけ学生一人ひとりの顔がよく見えるという特徴もございます。しかも地域、特に長野県内はあまり大学数、4年制の大学数が多くございません。国立大学で唯一信州大学という大学がございますが、それ以外は私立の大学で、全部で信州大学を入れまして8大学しかありません。ですから非常に、地域、地元に着せざるをえないという条件がございます。最後にありますとおり、開学以来、現場体験、実践型の学習といったテーマで教育カリキュラム等を作っております。

(スライドを示し)新しく作られたコンセプトはこのようになります。一人ひとりの学生が自己成長を楽しむような支援をしようではないか、ということで3つの学部がそれぞれこういった専門の分野を担うような人材を育成しようということになっております。私の所属しております企業情報学部は、課題発見能力、あるいは問題解決能力を育成しよう、またそういう人材を育成しようということで教育カリキュラムを作っております。

(スライドを示し)これが地域の特色でございます。上田市は人口が16万人でございます。実は上田市というのは、日本の近代産業の基礎を作ったといわれている町でございます。ご存じのとおり、蚕糸業ですね、生糸、これに関わる産業が明治大正と非常に発達をいたしました。最近では地域おこしの一つのキーワードといたしまして、蚕都上田、ということで地域おこしのプロジェクトなどもございます。そういった蚕糸業や繊維産業をベースといたしまして、もちろん産業構造の変化によりましてこれは下火になっていくわけでございますが、それに代わって、近年では精密機械産業が大変盛んでございます。上田市は長野県内一の工業製品の出荷額がございます。こういった歴史的、地域的な特色がございますので、昔から産学連携の伝統がございます。大学あるいは専門的教育機関とこういった工業分野が非常に密接に結びついているわけでございます。それだけに大学への期待というのが、大学の数が少ないということもございまして、非常にあるわけですね。我々としたしましては、その重い期待を担わないといけない、ということになっております。またいくつかの地域との連携プロジェクトというのも昔からあるわけでございます。

さて、学生の支援については、先ほど申しましたとおり非常に小規模な大学でございますので、教員一人あたりの学生数というのは大体20名ほどです。私の学部はもう少し少ないですが、学生の顔が非常によくわかる、つまり極端な例ですけど、キャンパス内に歩いているあの学生はどのような名前でもこの出身で、というのが大体分かるわけですね。そういう小規模な大学、学生の顔がよくわかる、ということで、非常にきめの細かい学生指導ができるということを一つの特徴としてあげております。そういった小規模な大学であるということで、それを考慮いたしました様々な教育プログラム、または教育手法をとっているわけでございます。

(スライドを示し)これが学生一人ひとりの成長を支援する、という形の支援体制ですね。ゼミの担当教員などによるアドバイザー制度というのを設けております。あるいは教授会の後に、教授会といっても非常に小規模ですが、学生支援検討会に変えるというような形で、個々の学生に対して検討会を開いているという、こんな形で学生支援を推進しております。また個別面談の重視があげられます。もちろんゼミの教員だけではなくて、3年生4年生になりますと当然就職関係、キャリア関係というのが色濃く出てくるわけでございますが、キャリアサポート課というキャリア関係のセクションがございますので、そういうところと連携した個別面談というのを重視しております。また、学習相談室というものがあります。これは近年の学生の学力低下に対応したものでございます。またそのうえで、個々の学生の学生情報のデータベース化の取組みがあります。これは恐らくこの大学

さんもやられていることだとは思いますが、この中に載せる情報としましては、生活、学生生活だけではなくて学習、あるいはキャリア情報も含めまして、一人の学生を多面的なところから見ていこう、把握しようということで、こういったデータベースを構築しております。この導入は今年からですので、その成果が出るのはこれからになります。

(スライドを示し)さて、キャリア支援ですが、図にございますとおり、長野大学は初年次からのキャリア育成指導というものに大変力をいれております。一番上の図、これは実際に単位認定科目、いわゆる正課科目として位置付けられているいくつかの科目でございます。1年生については「職業選択と生き方」という名称の科目があります。これは半期の授業なんですけれども、そこでは、いままでの振り返りも含めまして、じゃあこれからどうしていくんだというような話をしていきます。2年次以降は、こういった形のコミュニケーションスキルも含めまして、いくつかの科目があります。

(図を示し)今日お話をさせていただくインターンシップは、3年次以降の科目でございます。実はこのインターンシップ、2回履修ができます。3年生で1回やると、希望者は4年生でもインターンシップを取れる、ということで2回履修が可能ということになっています。それから正課外の講座といたしまして、YESプログラムというものがあります。これは厚生労働省が提唱しております、若年者就職基礎能力支援事業です。長野大学はこの認定校でございます。基礎学力から始まりまして、いわゆる読み書きそろばんのところから、職業人意識の涵養までのプログラムがありますが、これは先ほどの「職業選択と生き方」という科目で読み変えるということになっています。ですからこのYESプログラムの講座の中から、一つ、二つ、三つほど単位が認定されるということで、学生はかなりの率でこれを受講するということになっています。

それから就職活動、いわゆる就活の支援ですね、ガイダンスを定期的に行っている。こういったものを合わせて、単位認定科目も含めましてキャリア支援を行っているわけでございます。

(スライドを示し)これがキャリア専門職による相談の支援体制、先ほどの学生情報の一元化ということでございます。YESプログラムをちょっと紹介させていただきますと、これは社会人基礎力と似ているところではございますが、厚生労働省が提唱しているものでございます。就職基礎能力の育成、ということで5つのものからなっております。そのうちの資格取得についても実はいくつかのしかけがございまして、これがあまり良いことかどうか分かりませんが、指定された資格を取ると、それなりのご褒美がでる、というようなことがあります。次に、就職の関連のデータでございます。この辺が都会の大学とちょっと違うところかもしれません。就職希望率、就職したいという学生の率は非常に高いです。8割以上になっています。これが母数になります。それに対して、就職決定率が、9割、95%以上となっています。これが昨年度、つまり今年の3月までの数字ですが、今年はちょっとどうなるのか、と気をもんでいるところでございます。それはともかく、希望すればだいたい就職はできるという形です。昨日の議論で、就職を希望しないということもまたあり得る、というお話もございましたが、なかなか地域にありますと、あまり就職を希望している学生がいないというようなことだと、なかなか大学の方といたしまして難しい立場になりますので、長野大学といたしましては、ちゃんと働んだ、という意識ですね、それをなんとか学生さんにつけていただこうということでいろいろと指導しているわけでございます。

(スライドを示し)さて、インターンシップでございますが。インターンシップの位置づけは、先ほどもちょっとお話ししましたが、職業観養成科目という、こういう科目群があります。単位認定される正課科目ですね。このなかにインターンシップというのが位置づけられております。職業観養成の仕上げの科目ということで、さきほど申し上げましたとおり、2年間、希望する学生はこのインターンシップの授業を履修することができます。そのイ

ンターシップを経て、就職活動につなげていく、という流れになっております。これがインターシップの流れでございます。特徴としては、事前学習に大変時間を割いております。マッチングの指導も含めまして、説明会から始まり、業界・企業、あるいは自治体の研究という具合に進んでいきます。前学期、これは夏休み前までですが、一度事前研究の発表会を行います。つまり学生に事前にプレゼンをさせております。授業の中では、学生がプレゼンをする機会というのは3回ございます。まずこの事前研究の発表、これが7月、つい先日終わったばかりです。次に、おもに夏休みから秋にかけての実習ですが、後学期、10月の始めくらいに、じゃあ実習でどんなことをしたのか、そこで新しく得たものは何か、といった簡単な報告をさせております。それから最後の実習の成果発表会ですね。ここでは、実習報告書という形で学生にまとめさせる。この後期の「振り返り」と申しますのは、学生の気づきをこの場でなんとか引き出したいという一つのしかけでございます。このスライドが、実習の振り返りですね。学生は毎日、こちらにございますように業務日誌をつけます。実習体験とこれの日誌から、こういった、一体何が得られたのか、認識を改めたこと。これは非常に重要だと思います。新しく認識したこと、これがないとなかなか気付かないと思います。それから、自分の課題はどういうものか、あるいは将来は、という形で振り返りをさせて、これを実習報告書という形でまとめさせています。指導の教員は少数数の、何人かの学生を一人の教員が担当するという形になりますので、ほとんど個別指導に近い。このへんも、今後拡充する場合、じゃあそのままの形でいけるのかどうか、というのも一つの大きな課題だと思いますが、現在では一人の教員に対して数名の学生が個別に指導を受けるという形になっています。

(スライドを示し)これが指導体制の関わりですね。指導教員の他に、教員支援課、これはいわゆる教務課でございますが、履修登録等だけに関わります。実際の実習ですが、指導助言の支援ですね、それはこの指導教員と、それからこれは就職課に相当しますがキャリアサポート課、これが連携をして学生を指導していくという形になっています。また企業あるいは自治体の指導担当者の方にも学生を評価していただいて、総合的な評価で学生の単位認定をする、というこういった形でございます。実はこのインターシップのカリキュラムが設定されておりますのが、先ほど紹介させていただきました3つの学部うちの環境ツーリズム学部と企業情報学部であります。もう一つの社会福祉学部というのは、これはインターシップではありませんが、社会福祉士の国家資格の受験資格を得るためのカリキュラムになっておりますので、これは社会福祉施設での実習が、試験を受験するという学生には義務付けられております。つまり、長野大学では実習といっても社会福祉施設での実習と企業・自治体等でのインターシップの二通りあるということです。先ほどご説明しましたように3年生が中心ですが、昨年までは、この二つの学部の履修率は10数パーセントでしたが、今年はこの二学部の当該学年の3割近い学生がインターシップを希望しております。大変人数が増えて、指導がちょっとてんやわんやというところも今年ございました。

(スライドを示し)授業の特徴です。お話ししたとおり、複数の教員による個別指導が特徴でございます。それから若干の支援をする。そして成果発表会。これも学生にはいろんなところで成果を発表しなさいという形の指導をしております。交通費等の支給もしています。

それから実習受け入れ先ですが、これは近隣地域ですね。もちろん県内だけではなくて県外もございます。東京に出るといふ学生もいますが、今年の履修者、だいたい当該学部の3年生の30%くらいが受けていますが、割合を見ますと、自治体が3分の1くらい。残りの3分の2が一般の企業という形になります。自治体ですと、地元の上田市、それから県庁、それから県内の市町村、さらには近隣の市町村の役場、といったところに出向いております。また自治体のインターシップにおきましては、学生にインターシップの後で、その自治体の自分が関わった部署、あるいは政策の課題など、課題を見つけさせて提案をさせるということを学生に指導しております。自治体さんの場合はかなりそういったことを受け入れていたき易いのですが、なかなか

企業さんの場合はそういったところまで対応していただけないというところがございます、それも今後の課題です。自治体に関しましては、先ほど川上先生のご発表でもございましたが、そういう問題解決型のインターンシップもしております。それから発表会の関係で、大学連携もしております。これも今後他大学との連携を強めていきたいと思っております。上田市には信州大学の繊維学部、これは全国でただ一つの繊維学部ですけれども、最近ではナノテクグラスファイバーといったものの開発研究の拠点にもなっていますが、この信州大学との合同での成果発表会も、昨年から行うことになりました。今後、こういったところの大学連携も強めていきたい、推進をしていきたいというふうに考えております。

このスライドは写真ですけれども、左下のもの、これはフロアの皆様がたもご存じの方もいらっしゃるかもしれませんが、上田市は、観光地、リゾート地として有名な軽井沢に近いのですが、軽井沢の老舗の万平ホテル、毎年夏休みにはVIPが泊まりにくるといって有名なところですね、そこでのインターンシップのスナップになります。また製造業も、先ほどお話ししましたとおり長野県に非常に多く、しかも中小企業が多いです。それで今年あたりは非常に難しいところがございます。こういったところのインターンシップをしております。

また、このスライドは、地元の新報に紹介されたものです。学内で、これは私どもの大学のなかで、昨年の12月に開いた成果発表会ですね。信州大学の学生も含めて、こういった発表会をしています。またこういった発表会を通じて、実は先ほど申し上げた、30%の履修率にあがってこないそれ以外の学生、つまり3分の2以上の受けていない学生に対してどうするか、という一つの試みとして学内でなるべくこういう色々な、アドバルーンを上げるとでも言いましょうか、学生にインターンシップというものに対して気付かせる一つのきっかけ、しかけとしてこういったことを行っております。これも今回のパネルディスカッションの一つのテーマでもあります。

(スライドを示し)さて、学生の評価、企業の評価でございます。毎回インターンシップ終了後にアンケートを実施しております。これはFDで実施する授業評価のアンケートもありますが、独自にインターンシップの中で実施しています。この一番上でございますインターンシップの目的、学生にとってはこのインターンシップはどのような目的で履修したのか、受入先の企業さんあるいは自治体にとってはこのインターンシップをどのような目的で設定しているのか、など、目的やその他に得たものなどを企業と学生に同じような質問を出しております。昨年まではサンプル数が少ないので、回収率もだいぶ少く、統計的な有意性ということではちょっと問題があるかと思いますが、一通りの傾向は出てきております。また紹介したいと思います。

(スライドを示し)学生に対する質問はこういったところなんです。得たもの、困ったこと、あるいは要望、こういったところについて、アンケートを取りまして集計をしております。これは3年前からやっております。これはグラフです。全般的な感想、学生の評価ですね。体験を通して得たものがあった。じゃあどういふものがあったか、などはまた報告書の方で記載するようにしております。時間もございませんので、これはまた見ていただきたいと思っております。

それからここで特徴的なのは、この分野に就職したいということでインターンシップを受けた、というのが昨年急に増えました。これが非常に顕著なところがございます。

それから体験して得たものですね。仕事の厳しさが減って、やはり人に接する態度というのが非常に重視される、という結果がでております。

また、企業、自治体の評価でございます。(企業から見ると)インターンシップ目的は、会社の様子ですね、これを知ってもらいたいというのが実は非常に多いですね。仕事の厳しさを体験させるというのはあまりないわけですね。このあたりは学生とちょっと開きがあります。

それから学生に対する要望ですね。言葉づかい、礼儀。こういった礼儀に関するところですね。それからイ

ンターシップの意味をちゃんと考えてくれ、これも多いです。評価のまとめとしましては、いま申し上げたとおりですね、学生、それから受け入れ側。特に学生は就職を意識している、特に昨年度はこれが顕著です。

最後に今後に向けて、ということでまとめさせていただきます。インターシップの浸透と拡充、これが非常に今後大きな課題になります。特に7割を超すインターシップを行っていない学生にどういふふうな形で浸透させるのか、さらに質的な拡充については、問題解決型のインターシップの導入というものを現在検討しております。あるいは指導体制の課題。さらには、キャリア関係だけではなく、学生生活全般をカバーするような支援体制を一体どういふふうに作っていくのか、これは大きな課題だと思います。また大学間の連携、産学間の連携、といったようなところが、今後の課題であると私どもは認識しております。

以上、最後は大変駆け足になってしまい申し訳ありません。これで長野大学のご報告を終了させていただきます。どうぞご静聴ありがとうございました。

加藤

私の方から改めて。立ち位置を紹介した以上、どうしても聞いておかなければならないのですが、信州、上田にある大学で君たちは学んでいるんだよ、という地域観、地域的な視座というものを学業に反映させる教育上の工夫はございますか？

高橋

キャリア関係ではないんですが、実際にそういう「信州学」、という科目もございます。必修科目ではないのですが。またその他にも、インターシップ等を通じて、その地域の特色とか。また、この1、2年、県内出身の学生の比率が高まっていますので、折にふれてそういったことを学生に話しているというところですよ。

加藤

高橋先生とは信州大学主催のシンポジウムで出会いましたが、その時の印象では、確か信州ならではの、林業を舞台にした体験型の学習があったように思います。インターシップではなかったかもしれませんが…。

高橋

そうですね、長野県というのは森林率が非常に高いんですね。日本全国でいうと67%ですが、長野県は80%近い森林があります。ただ森林というのは、高度経済成長以来、見捨てられています。生産性が低いんぬん、ということ(がその理由)です。林業が本当に廃れているわけでございます。例えば身近な例でいうと里山が荒れているわけです。それをなんとか再生させようということで、これは新しい教育プログラムということで一昨年GPに採択していただきましたが、そういったものもございます。それから地域の特色としては、インターシップでも林業、というのがございます。

摂南大学 大村

私もインターシップを担当しております、いろいろ細かいことですが、評価なのですが、企業によってはものすごく厳しく評価するところと甘いところがあるわけです。最終的には先生がやられると思いますが、その辺をどうされているかということ。それから、こういうインターシップを3年と4年でやれるとおっしゃ

ったけど、その割合はどうなのか、4年生でも行く子がいるのかどうか。それから、選択ですからおそらく30%くらいの学生さんが受けたということですが、そのうち3年生、4年生、どちらも行ったかどうかとか。それから単位がどれくらい出しておられるか。以上、4つほどお願いします。

高橋

まず評価ですが。先ほど実習先からの評価もあると申し上げましたが。これは評価シートを一応書いていただいています。これは企業さん、受け入れていただくところでまちまちなんですね。結構甘く付けていただくところと辛く付けていただくところと。最終的には、インターンシップ中の態度ですとか、あるいは授業もありますのでそういったところでレポートその他のものを勘案して総合的に評価をします。ですから、受け入れていただいたところで、これは5段階で評価していただいているんですけども、オール3であっても一生懸命やればそれはそれで一通りの評価をするという形で評価をしています。

それから3年4年の両方で受けるかどうかという話ですが、実はまだ4年生は少ないんですね。二回もやるという学生はなかなか少ない。ただ、やはり非常に意識の高い学生は、例えば今年は公務員をやったので来年は企業でやりたい、と。そういう学生は本当に少ないですけども、これからですね。この科目は必修ではございませんので、必修選択でございますので、30%という履修率、これがもう少し上がるような形でいろいろな方策を考えております。単位認定については、これは4単位です。ですから2年間やると8単位になります。長野大学はセメスター性を取っておりますが、インターンシップは通年の科目として設定されています。

加藤

さて、それではお約束の後段の意見交換へと進みたいと思います。冒頭で述べましたように、キャリア教育でもインターンシップでも、本格的な取り組みになればなるほど、参加する学生は一部のやる気のある、自ら手を挙げる学生ばかりになってしまいます。裾野がなかなか広がらないのですね。その周辺の、なかなか打っても響かない学生にまでどのように押し広げるか、というテーマに沿って意見交換を行いたいと思います。

最初に発表されました中村先生の方から、どのようにして手を挙げない、あるいは挙げにくい学生たちを巻き込んでおられるのか、中村先生なりのプランあるいはアイデア、体験から基づいたお知恵をいただきたいのですが、いかがでしょうか。

中村

先ほど私が報告させていただいた中でも、先ほどは時間のないなかで、とりあえず非常に優れたものを持っている学生が多いということを申し上げたのですが、ただ、よく見てみますと、潜在的な能力を持っていながらも、機会を持たずにいたという学生さんも実はかなりこの層は多いと思うんです。そういう人たちの場というものにはなっているのではないかと思います。つまり、まず一番取り組みをしなければいけないこととしては、そうした機会をたまたま、あるいはなかなか持たずにいた学生さんたちの場というものをどういうふうにつくっていくのか、ということがあると思います。それはやはり見ておまして、かつては例えば私の分野であるようなNPOやNGOとかであるそうですね、どうしてもマイナーという言葉は悪いのですが、やや少数派の学生だったと思いますが、現在は普通におしゃれをする学生たちが来ています。それはやはり潜在的な能力がありながら機会を持たずにいた人たちの場になっているということだと思えます。ただ反面、ソーシャルビジネスとか社会起業家がこれだけ注目を集めてきた背景もあって、なんとなく憧れで、という学生さんも来ているので、それはそれで別の対応が必要かなと思っています。

それからもう一つ、やはりなかなか決定的な処方箋というのはすぐには出ないと思うのですが、コーディネイトする側、立教大学もかなり、自分の大学のことを言うのもなんですけれども、きちんとしたプログラムや体制を持っている方かなとは思いますが、そうはいつでもコーディネイトをする側がですね、もう少し層をなして存在して、しかも点ではなくて線から面へ、という結びつき方をしていく中で、いわば守備範囲を広げていくようなそういうやり方が必要かなと思っています。

加藤

具体的な回答をいただき、ありがとうございます。では引き続き同じ質問です。川上先生、お願いいたします。

川上

私の考えとしては、結局このサイクルプロジェクトの取り組みそのものは、本来の意味ではいわゆる、言葉が適切かどうかわからないですけれども、底上げということを目指すプログラムだと考えています。つまり正課の授業の中で、すべての授業の中で、その学生のジェネリック・スキルを育てていくという営みを通して、いわゆる学生の力として底上げをしていくということで、少しでも手を挙げてくれるような学生を増やしたりとか、ということを考えています。具体的なうちの授業での方策といたしましては、いわゆるシラバスのところにGS項目というのを記載していただきました。つまりそれぞれの授業でそれぞれの先生方がその授業の中でジェネリック・スキルの4つの力のうち、どのような力をどの程度伸ばすこと、あるいはどんなふうな力を伸ばすことを意図して授業を展開されるか、ということをしラバスに明示いたしまして、まあ半分くらいはこれは先生のためということなんですけれども、先生方に意識していただくと同時に、学生さんにもそれを明示して、学生さんが、うちではこういう力を育てている、そしてこの授業のこの場面ではこういう力を育てているということ意識してもらうことによって、ジェネリック・スキルを底上げして、それが彼女たちのモチベーションに繋がっていくのかな、というふうに考えています。あとは非常に抽象的ですけども、いろんな意味での成功体験を彼女たちに与えていくということが、やっぱり非常に重要なのかなと考えています。彼女たちは実際に現状では、非常に二極化した自信ですね。実際にはある程度の、先ほど中村先生もおっしゃってましたけれども、力はあるのに自信を持っていないという学生さんと、あとは根拠のない自信を持っている学生さんに二分されていて、身の丈の自信をちゃんと持っている学生さんってなかなか少ないように感じています。なので、うまい成功体験をさせていくことによって、特に自信のない学生さんたちにもう少し自信を持ってもらって、そのことがその先のチャレンジに繋がるように、とは考えています。ちょっと抽象的ですけども。

加藤

分かりやすくお示しいただき、ありがとうございます。それでは高橋先生、お願いいたします。

高橋

先ほどもちょっと紹介させていただきましたが、学内での発表あるいは報告書等を、なるべく多くの学生の目に付くようなところに置くといいたまいますか、そういった取り組みをしています。それから学生支援の体制で、アドバイザー制度という話をさせていただきましたけれども、やはりゼミの担当の先生方にそのあたりをしっかりと認識していただく、というのが一番の近道かなと思います。

それからこれは京都でございます、例えば大学コンソーシアム京都、ここでインターンシップの紹介をしてお

りますね。今年も 300 数十の団体企業自治体がリストアップされております。そういった形のものはまだ長野県にはないんですね。先ほども加藤先生がおっしゃいましたが、ようやく長野県にも高等教育コンソーシアム信州という組織ができて、昨年加藤先生が松本にいらっしゃったときに私がお話させていただいたという経緯でここにいるんですけれども、例えばそういうものをなるべく広い学生、多くの学生に、目につくような場所に置くというのが第一かな、と考えております。長野県はそういった点で遅れておりますので、今後いろんなところで、学内、学外を含めていろんなことをやらないといけないと考えております。

加藤

ありがとうございます。

この件については、私も取り組み者の一人なので少し割り込んで話を紹介させていただきたいと思います。昨日参加された方は、私の取り組んでおりますコーオプ演習についてはもうお分かりだと思いますが、今日初めての方もいらっしゃるかもしれないので駆け足で説明をいたします。半年間かけて、企業の抱えている現実の課題の解決に学生たちがチームであたる長期のインターンシップ、コーオプ演習を手掛けています。理系の大学院生 M1 を育てるのを主眼にしております、あえて学部生 4 名をメンバーにつけ、半年間、自分たちの力で走らせるわけです。2004 年度にパイロットスタディをスタートさせたのですが、初期の頃は学内でも知名度が低く、リーダーはいつも教員紹介で確かな人材が来たのですが、学内公募の 4 人の学部生の顔ぶれが玉石混淆になりました。たまたまだったのですが、それが結果としてすごく良かったと思っております。

なにしろ 4 人定員のところに 4 人しか応募してこない状況だったもので、いわゆる全入だったわけです。教員の目から見て「あちゃー」(思惑はずれ)という学生も入ってきました。でも、そのあちゃー学生は本来は手を挙げない、たまたま何かおもしろそうだとか若干勘違い気味に入ってきたのであって、学業はからきし駄目。傾向としては、しゃべくりはうまいんだけど、論旨がなっていない。要するに、本も読まない、新聞も読まない、きちんと調べない、というような、教員からするとまさに想定外の顔ぶれでした。で、4 人の学部生、リーダーの大学院生の 5 人チームに 1 人か 2 人、そのような学生が配置されることになりました。つまりマイノリティなんのすね。

少数派の彼らは、二つの役割を果たしました。ひとつは、大学院生の足を思いっきり引っ張ってくれました。もうさんざんに。結果として大学院生はものすごく苦労して人間的に成長した。想定外の、思惑通りです(笑)。もう一つは、これはまったく意外だったのですが、先ほど言いましたように目端が利くんですね。ろくに新聞も本も読まず、授業にもあまり出ないし宿題なんか全然やらない、ただしゃべくりが得意なお調子者、みたいなタイプの学生に共通するものは、活動的なことです。その手のタイプの学生は、日ごろは同じような学生集団の中でおそらく付き合っているわけですね。ですから、しゃべくりだけで根拠もなく言い合っていることが済んでいた。学生なんて、こんなものなのだろうと思っていた節があります。ところが、コーオプ演習の顔ぶれに入りますと、院生は人間的にも一回り大きな人物ですし、同じ年齢の学部生でさえも多数派の顔ぶれは非常にしっかりとしたもの考え方を持っており、顔ぶれで、いつもの調子で論旨もいっただけで話をしても適確に切り返されてしまうわけです。傍で観察していて、幾度も戸惑った表情を見せたことがありました。「君の言うことは本当に根拠があるの?」、「実際に調べたの?」と、友達間でそんなことを言われた経験がないわけですね。そして、はじめのうちはいつもの調子でやり抜けると思っていたことが徐々に通用しなくなってきて、同じ学生でも上位集団だとこんなにももの考え方が異なり、しっかりと事実に基づいて論理的にもの考えるんだ、という一種の気づきが起こったことを確認しています。

ところがその子はその子の役割があって、とにかくアクティブなんですね。目端が利きますから、例えばアンケート用紙なんかを作る方は苦手ですが、配るとなったら実にすごい存在感を示す。あっという間に 150 人や

200 人くらい軽く集めてくる。想像できるでしょうが、広いネットワークを持っているのですね。この点では、リーダーも他の学部生も到底かなわない。それで自信をつける。自信をつけると同時に、半年間のプログラムが終わるころには、勢いだけではだめだな、きちんと本を読み新聞を読み、勉強をしておかなければいけない、という意識も身につけているのです。その意味で、このタイプの学生は、誰よりも成長度が高かったように思います。

コーオプ演習はその後、おかげさまで文部科学省の委託事業に認定されるなどして知名度がぐっと上がり、学内公募の競争率が急上昇しました。いまは、いくらでも落とせます。ですが、あえて学業不振といいますか、例のお調子者タイプといいますか、目端は利くけどもう少し勉強が足りないというタイプの学生をあえて 1 人か 2 人、決して多数にはしませんが、各チームに配置するやり方を採っています。

さて本題ですが、私はぜひこのやり方を、裾野の広がりに応用したいと思っています。コーオプ演習ですと全履修学生を合わせても数十人規模です。ですから、もっと大集団の中で試したいと思っています。つまりミドル層からトップ層にかけての学生をまず大量に動員しチームを編成。そこに普段、なかなか手を挙げてくれない学生たちを少数混ぜてですね、同じ学生でもこういうレベルの集団がいるんだ、と非日常的な風にあてて目を見開かせるというような教育上の工夫ができるのではないかと、思うのです。割り込んだ割に長々としゃべり申し訳ありません。

では今一度、檀上の先生方がございましょうか。経験に基づいて何かお互いのアイデアというか、教育上の工夫に対する相互の意見交換をしたいのですが。

中村

いまの加藤先生のお話をうかがって、なるほどその通りだなと思いながら振り返っていたんですが。私は「合わせ技」と「往復運動」、という二つのキーワードを考えたいと思うんです。NPO の世界は非常にテーマが多様なわけですね。そうすると、いわゆる学業的にいえば、言葉は悪いですが、ボトムというところかもしれないけれども、ある一点に関しては非常に詳しいとか、一点に関してはものすごく問題意識や関心を持っている、そういう学生さんはやはりいるわけですね。そういう人たちが、例えば阪神淡路大震災の時にも現場にボランティアで行った中にはいたわけですが、彼らが今 NPO、NGO での中堅層として成長してきています。彼らがどうしてそういうふうになったかという、やはりフィードバックや振り返りの機会を持っていた。つまり経験知と専門知はお互いを支えあっているということ、そういう言葉ではもちろん理解していないかもしれませんが、体験の中から、そしてコーディネーターが少し意識して振り返りやフィードバックに重きを置いたがゆえに、気が付いてきた、ということがあると思います。つまり、いろいろな関心の関わり方を、どうやって多様にするか、ということと、そこで何かちょっとでも食いついてきた人たちに対して、どのようにそのあとの経験知と専門知の往復をするかということ、これが一つ。

それから、合わせ技というのは、私はやはり、大学単独では難しいことがたくさんある、という立場ですが、しかし逆に言うと大学でしかできないことは大学の持つ一応客観的に見られたり、また場としては安心できるとみられるという特性を活かして、触媒になることで、いろいろな力をうまく合わせる場になるという、そのあたりが層を広げることに繋がるのではないかと、思っています。

加藤

合わせ技ですか。いつもながら、適確な知見に感服いたします。ありがとうございます。もう、時間がなくなって参りました。司会役の仕切りが悪くて申し訳ございません。ここからは、会場からお知恵を拝借したいのです

ね。こんな工夫もあるのではないかと。何か経験知をお持ちの先生がおられましたら、是非ご紹介いただきたいと思います。

Office123 谷

香川県で、大学でキャリア開発やコミュニケーションなどについて教えたり、企業さんや再就職支援のお手伝いをしております。これはあくまでも試みなので、知恵というレベルでは全くないのですが、さきほど高橋先生がおっしゃられた、人数が少ないので顔がわかるというお話がありました。私はそれは一つのテーマだな、と
思っておりまして。大学に入ると、他の中の1でしかないんですね。要するに学生の顔が見えなくなるという
すか、学生という何というか代名詞でしか語らなくなる。そして学生たちもその状況に甘んじた状態
にいる。あるとき、50人から80人程度の授業をやっているのですが、今年は新しい試みとして全員に机上札を出
しました。要するに名札を置かせるようにいたしました。その結果何が起こったかという、これは実は私の側
の変化なんです。いままでは目立つ学生しか名前を覚えなかったんです。でも今度は逆に、違う意味で悪目立ち
する方も覚えられるようになった。そしてまた、授業の過程で、大人数教室ですのになかなか双方向のやり取り
は難しいのですが、初対面であっても名前を呼べるようになった。それは非常に大きいなと思います。

やはり学生に、自分という個を認識させる。それはおそらく、インターンシップにいかれたときに成果がでると
いうのは、またゼミの中で成果が出るというのは、一人の人間としてそこで活動するからじゃないかなという気が
しています。大きな大学や大きな集団の中でそれをする一つの試みとして、学生自身に名札を持たせて、どこ
に行っても自分はこういう存在だとアピールさせるというのはあるのかな、というふうに、試みの段階ではありま
すが感じています。

加藤

個を認識させる。興味深いお取り組みですね。ありがとうございます。ほかに？

兵庫教育大学 中間

これもこうしたらこうなった、というレベルの話ではなくて、あくまでも試みているレベルなんですけれども。こ
れは正課教育になってくるのですが、一番最初にガイダンスをするときに、いま谷先生がおっしゃったことから
連想したことなんです。教員も人間なんだよ、と。つまり、君たちの反応によって私も影響を受けて授業が変
わります、という感じで。インターンシップではすごく能動的に活動をすると思うのですが、教室にいることの能
動性というのを自覚してもらいたいな、ということを一言付け加えたりしています。これはただ試みているだけ
なので、どういう効果があるかはわからないんですけれども、学生はえてして先生は先生、と別の人種だと見て
いるところがあるかもしれないので、そのコミュニティを授業内でどう形成するかというところで試みているところ
です。

加藤

教員は職業として教壇に立っているばかりではない。もう少し人くさい接し方に持っていき、そういう試みで
すよね。これは非常に重要ですよ。ありがとうございます。

さて、もう締めくくりの時間になってしまいました。

最後のところが猛烈に駆け足になってしまって、看板に偽りあり、という感じをお持ちの方がいらっしゃるかも
しれません。ひとえに司会の私の不徳といたすところです。その分、取組は3例しっかり紹介されたと思います。

やはり教育機関は、専門知が中心に座るとするのは、どこでも確認されたことだと思います。その一方で、インターンシップ、ボランティア、サービスマーケティング、なんでもそうですが、要するに学びの気づきというのは、今日大学のキャンパスのなかだけではどうしても、われわれの力だけではどうにもならないことが、中村先生も言われたように、確かにあります。そういう社会です。ですので、まずは専門知をしっかり学ばせるというのがわれわれの仕事ですが、そこに産官学地連携を含めた、気づきの、経験知に基づく気づきの学びの工夫を加え、一段と本業である学業の深化を図ってゆかねばならない。前段で、今日はこの点が共有されたと思います。さらに後段のところ、なかなか自分で手を挙げない学生たちをどのように響かせたいのか、という教育上の工夫が数多く紹介されました。いろいろなところで、取り組みが始まっているのですね。こういう情報を、今後もしっかりと共有し合いたいと思います。

本当は、これから 30 分から 1 時間ほど時間をかけて本題に入るような感覚がありますが、長時間にわたりご参加いただきました会場の皆さま、今日は本当にありがとうございます。改めて、今日発表いただきました 3 先生に、どうぞ温かい拍手をお願いいたします。(拍手)

ありがとうございました。

溝上

加藤先生、お三方の先生、ありがとうございました。このあと、簡単にまとめをしまして閉会の辞とさせていただきます。

いまのパネルディスカッション第二部というのは、社会的な実践とかそこでの経験、体験をどうやって学業や大学生活につなげていくか、というのが大きなテーマでした。三人の先生方はこの難しいテーマの中でも、十分に各先生方の実践とか、お立場の中での現実をお話いただいて、私はこれはこれで非常に勉強になったと感謝しております。

また他方で、加藤先生が最後にうまくまとめていただいて、最後盛り上がったところでもうちょっと時間があれば議論が深まったかもしれませんけれども、やはりなかなか、社会的な実践とか経験を学業や大学生活につなげていくというのは、現時点ではとても難しいんだな、ということを感じました。

私なんかは、社会的な経験を、経験とか体験だけで終わらせるのではなくて、大学生活を変えていく、学業をしっかりやっていく、ということを非常に抽象的なレベルでまとめますし、私はそういう非常に抽象的なところで一つ考えをまとめていくことは大事だと思っておりますけれども、他方で、実践とか現場の中でそれが具体的にどういう風に表れるかというのはまた別次元の問題でありまして、そういう一端を今日は垣間見たと思います。

中村先生が合わせ技、ということをおっしゃいました。あるいは川上先生もジェネリック・スキルを翻訳されて 4 つの力というふうに示されました。経済産業省や文科省とか、私のこういう抽象的な論も、ある意味では大きな話なんですけれども、実践に落としていくとやはり、その実践の状況に合わせた言葉に翻訳されて、実践が展開していく、課題が出てくる、ということになるんだと思いました。だから、その両面を私たちは見ていかないといけないわけで、そういうお話をいただいたという意味で今日は非常に意義深かったと感謝しております。

もう一つだけ、昨日のお話をちょっと付け加えますと、学習マトリクスで、非常に一般的なものですが、知識、技能、態度の categories を並べて、それをもとに実践、とここもおなじ構図でやったんですけれども、知識、技能、態度というのもまた非常に抽象的に示されているものですね。他方で、実践の中でそういう知識、技能、態度がどういう風に表れているのか。加藤先生のお言葉をお借りしますと、加藤先生は二人称的思考ということを非常に主張されてですね、ちょっとこの場で私が独り言のように言いすぎると反則なのですが、マトリ

ックスの不十分さということを非常に強くおっしゃいました(笑)。改善がもっと必要だと。でも私はこれでいいと思っているんですね。つまり、二人称的な思考の実践的な重要性は十分理解しています。他方で、抽象的なところ、あるいは一般的なところで議論されているもののカテゴリーというのは、実践とはやはり齟齬するところがあります。で、実践家とか実践の人たちは、やっぱりそれを自分たちの実践に合うように翻訳して使っているんですね。二人称的な思考も私はその実践的翻訳だと理解しました。

今回のフォーラムは、こういう抽象的あるいは一般的なところと実践的なところをつなげて議論してきた、とご理解くだされば非常にありがたいと思います。もちろん実践の中での課題はたくさんありまして、それは皆様があたがお聞きくださったとおりのことです。こういう会を続けていく中で、抽象的なところ一般的なところと実践との、あるいは実践の中にもいろいろ多様な立場がありますので、そういうものをすり合わせて、私たちの日々の見方とか取組を発展させていきたいと思っています。