

信州エクスター・シップ2016-2018

『本気のコミュニケーション』

実証実験報告書

「キャリア教育の壁」を開拓する学習プログラムは開発できたか。

明治大学社会イノベーション・デザイン研究所
2018年11月23日

エクスターントップとはなにか。

- 学生の「キャリア学習の壁」を開拓する学習プログラムを開発できたか。
- 大学・教育機関の「キャリア教育の壁」を開拓するソリューションは提供できたか。
- そして経済社会・企業セクターの「インターンシップの壁」を越えられたか。



[1] 信州エクスターントップとはなにか。

3

- ◆ エクスターントップの実践的な「定義」と「プロトタイプ」を開発できました。
- ◆ 「顧客は誰か」、その初期設定。
- ◆ 地域経済社会セクターとの「共育」の場づくり
- ◆ 「インターンシップ=就業体験」という常識からの離脱
- ◆ インターンシップ=シーカツという先入観の否定
- ◆ 主題の設定：本気のコミュニケーション
- ◆ 「本気のコミュニケーション」学習プログラムの設計・構成
- ◆ 地域の協力企業・団体との「共育」体制

[2] ファクト・レポート 実証実験として到達点

6

- ◆ エクスターントップの実践的な「定義」と「プロトタイプ」を開発できました。

[3] エクスターントップ・プログラムの成果と実践的な課題 9

- ◆ 真の顧客=参加学生は学習し、成長したか。その職業選択の意欲に応えられたか。
- ◆ 採用手段としてのインターンシップ、シーカツとしてのインターンシップという新たな阻害について
- ◆ エクスターントップ・プログラムの供給ネックについて
- ◆ 学外学習プログラムとソリューション開発へ

【コラム】 市民性の創造とJM00C

[1] 信州エクスターントップ2018とはなにか。



私たちは2016年夏、信州エクスターントップと名付けた「地域滞在型・短期集中型キャリア学習プログラム」の実証実験プロジェクトを始めました。そして、1年ごとにプログラムや運営の改善を重ね、3回目の2018年夏の信州エクスターントップ2018の実施をもって、実証実験期間を終了しました。

◆ 3回累計でのべ13大学108名の学生が参加し、全員が、すくなくとも教室では得られない経験学習プログラムを修了しました。

3回累計でのべ20以上の協力企業による参画を組織化できました。

地域の産・農・学・自治体による協働的な若年層人材育成への取り組みが始まりました。

■エクスターントップの実践的な「定義」と「プロトタイプ」を開発できました。

【図版①】エクスターントップの「定義」2018
地域滞在型・短期集中型学習プログラムという枠組みを前提として、定義すると以下のように整理できます。



実は、このプロジェクトはきわめて仮説的な提案からスタートしています。準備期間を含め、3年間の実践的な取り組みを通じて、ようやく「独自の定義」にたどり着くことができたと総括しています。

◆ インターンシップの「ひとつのバリエーション」という域を超えて、エクスターントップは、新たなカテゴリーを開発できたのではないか。

ひとつのソリューション「プロトタイプ」を提示できたのではないか。

■「顧客は誰か」、その初期設定。

【図版②】職業選択の自由の閉塞
エクスターントップ開発段階の顧客設定

■若年層人口の減少
①高齢化社会への不安・失望
②キャリアへの不安・不信
③社会参加への圧迫・閉塞

■グローバル資本主義の職業破壊
①ビジネス・プロセス・リエンジニアリング
②グローバル・サプライチェーン
③グローバル人材戦略

■「職業選択の自由」の閉塞
=キャリア教育の壁

■シーカツの弊害
①長期化>経験学習不足
②画一化>ロボット化
③モノカルチュア化=選択肢の縮小

■経済社会の人材戦略の後退
①人材育成パワーの縮小
②職業開発パワーの縮小
③グローバル人財説の虚構

就職氷河期という言葉が登場して四半世紀。長きにわたる、困難な就職活動環境のもとで、現在の若年層世代は先行世代より確実に、その就業・就職の意識や行動力を高めてきました。同時に、多くの大学・教育機関がキャリア教育に注力してきました。

そして、いわゆる売り手市場に転じた現在の状況においても、現役の大学生の大半は、職業的な自立、社会的な自立に対して、信じられないほどの不安と焦燥を抱え、委縮しています。

あえて「職業選択の自由」の閉塞状況は続いているという認識からスタートしています。その解決策・打開策はなにか。私たちの第一の課題設定です。

顧客は誰か。

それは、職業の主体的な選択に苦悩する現在の学生、その突破のために、学習・経験を積もうとする学生です。共通するのは、職業選択を行う前段階の学習、経験の不十分さです。

それは、既存の大学・教育機関の学的な教育プログラムでは解決できないのではないか。

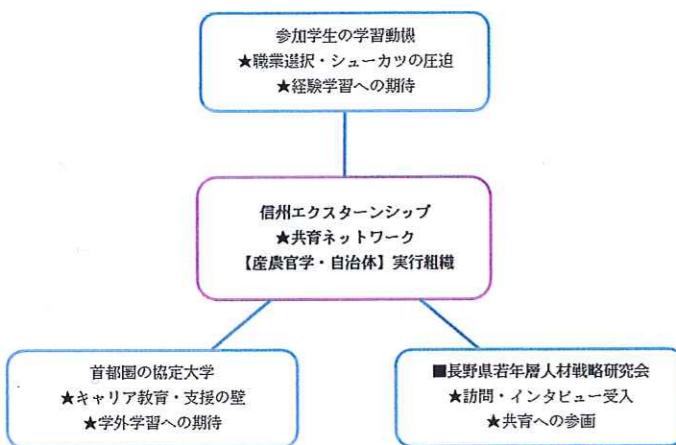
私たちは、それに応える学習プログラムとして、エクスターントップの開発・実践に臨みました。

■地域経済社会セクターとの「共育」の場づくり

エクスターント・シップは、キャリア学習の場を「大学の外」「大都市の外」で、地域滞在型・短期集中型プログラムを設定することを物理的な前提として開発を始めました。そのために、もっとも必要なのは学習と教育の「場」です。それは物理的・地理的な「場」の確保だけでなく、地域社会の持つ「職業教育力」を組織化し、学生の学習意欲と経験意欲を結び付ける「学校づくり」です。私たちは、「キャリア教育プログラム」の実践的な開発とともに、地域経済社会の取り組むべき政策として、「職業教育・職業開発による若年層人材の地域経済社会への還流」を提起し、地域経済社会セクターによるエクスターント・シップへの取り組みをスタートしました。

信州エクスターント・シップ2016-2018は、小規模・地域限定とはいえ、地域経済社会のリーディング部門である地元企業、農業部門と地元大学部門、NPOそして自治体の参画を得て「長野県若年層人材戦略研究会」を早期に設置し、「地域の若年層戦略としてのエクスターント・シップ」に対する協働的な取り組み体制を構築することに注力しました。

【図版③】共育ネットワークとしての信州エクスターント・シップ



■「インターント・シップ=就業体験」という常識からの離脱

私たちは、「インターント・シップ」が、若年層人材のキャリア教育や経済社会の若年層人材戦略（就職・就業・成長・職業的自立の支援）にとって、また、社会教育政策としての有効性や異文化コミュニケーション教育の見地からも「戦略」であることを前提として、エクスターント・シップ・プログラムに取り組んできました。

この前提は、20世紀前半から、先進国の若年層人材教育・社会教育モデルとしての定着し、経済社会の共通の「システム」になっています。

この国でも遅ればせながら、失われた20年=就職氷河期という時期に「インターント・シップ」の戦略的な導入が始まりました。しかしながら、経済社会システムとしての定着はもちろん、大学・教育機関へのキャリア教育プロセスへの導入も不十分な状況が、すでに10数年続いています。それどころか、この国の「インターント・シップ」は、大企業の新卒人材の独占の手段に矮小化され、職業選択のモノカルチャ化を助長する流れを生み出しています。

新聞記事をはじめとして、インターント・シップという用語はつねに「就業体験」とカッコつきで表記されています。就業体験はもちろん、インターント・シップ・プロセスの重要なコンテンツです。けれども、それは早期キャリア学習段階の大学1~3年生に対しては、不適合と判断せざるをえません。ごく単純には、このコンテンツはキャリア学習プロセスの「後半」に位置付けるべきです。これは、実証実験プロジェクト・信州エクスターント・シップの最初の判断です。

■インターント・シップ=シューカツという先入観の否定

キャリア学習の壁、インターント・シップ効果の壁が作られる、この国特有の事情があります。新卒採用・就職システムが「在学中の就職活動・在学中の就職先内定」システムという強固な社会システムに支配されていることが、構造的な背景です。

多くの大学・教育機関も残念ながら、この「シューカツ・ナイター」をゴールとする社会構造的規制に準拠した教育=（本来の顧客である）在学生の学習機会の提供しかできないのが実情です。

とはいえ、この所与の構造のなかで、現在の職業の主体的な選択に苦悩する学生は、学習・経験を積もうという意欲をもっています。

3年間の信州エクスターント・シップ参加者に共通するのは、このまま「シューカツ・ナイター」の活動に入ることへの不安と懐疑であり、さらに、職業人・社会人として生きていくことへの自信のなさです。

私たちは、早期キャリア教育としてのエクスターント・シップ、シューカツの一部ではないエクスターント・シップ、の開発に集中しました。

それが、現在のキャリア学習の壁、インターント・シップ効果の壁を打開する一助になるのではないか、そして、学生の不安・懐疑という閉塞状況を打開する契機になるのではないか。

■主題の設定：本気のコミュニケーション

私たちは、教育プログラムとしての主題を「本気のコミュニケーション」と設定しました。

学生のキャリア学習の壁は、「大人とのコミュニケーション経験の不足」に起因すると判断しました。

学生に対しては、こんな「参加のよびかけ」を発信しました。

親や先生、先輩や大人から、こんなことを言われたことはありませんか。

「あなたたちは、経験がたりない」
「あなたたちは、世の中を知らない」
「あなたたちは、大人とのコミュニケーションができない」
それなら、経験しよう、リアルなコミュニケーション経験から学習しよう。

大人の世界と本気で向かい合おう。

信州エクスターント・シップは「本気のコミュニケーション」経験学習を主題とするプログラムです。

◆異質化効果・異文化コミュニケーション効果
そして、コミュニケーション経験学習は「教室での学習では不可能に近い」「同質的な環境のもとでは、不十分である」という経験則に立って、エクスターント・シップ=学外学習・地域滞在型プログラムは、最適の「学習の場」であると判断しました。
つまり、異質なコミュニケーション環境が「コミュニケーション経験学習」促すと判断しました。

■「本気のコミュニケーション」学習プログラムの設計・構成

2016～2017年の総括を経て、2018年は、拡充と改善を加えました。

信州エクスターント・シップ2018の学生に対する「参加のよびかけ」は以下の通りです。

その自信はホンモノですか。
あなたの強み、本気で探してみませんか。
「本気のグループワーク」で仲間を知る。
「本気のインタビュー」で大人を知る。
「本気のコミュニケーション」で地域を知る。
「本気のフィードバック」で自分の強みを知る。

◆学習プログラムの中心は、「本気のインタビュー」

連続4日間をかけて、4名チームで、4社を訪問し、訪問先の社員・役員を対象に1～2時間のインタビューを行う方式で、合計20名近い、初対面の社会人にインタビューするというハードなプログラムです。「インターント・シップ=就業体験」に対していえば「エクスターント・シップ=インタビュー経験学習」です。

この「インタビュー」で得た共通体験を、毎晩のグループワークで振り返り、フィードバック・プロセスにつなげていくことが、「本気のコミュニケーション」プログラムの要です。

◆フィードバック×グループワーク手法の開発

グループワークは、現在の学生にとって、定着している学習手法です。エクスターント・シップ学習プログラムも、初期からグループワークで運営・進行してきています。メインの「訪問・インタビュー」に対する「予習・準備」および「復習・振り返り」について、グループワークはよく機能しています。

グループワーク手法には、もっと本質的なポテンシャルがあると想定し、その再開発に取り組みました。とくに、「フィードバック×グループワーク」という手法の試行は、グループワーク自体の活性化と効率化に大きく寄与しました。

「フィードバックの樹」ツールを開発し、毎晩のグループワークの基本ツールとしました。

◆エクスターント・シップ学習目標=「自分の強みを知る」

「フィードバック」を学習プログラムとして具体化したことによって、エクスターント・シップ「本気のコミュニケーション」経験学習は、「自分の強みを知る」という早期キャ

リア学習の主題の実現につながる「プロトタイプ」化ができたと考えています。

◆C-ラーニングシステムの導入

エクスターント・シップは、個人・チーム・指導教員そして受入企業・団体のコミュニケーションのなかで進行する「共育」プログラムです。2018年から導入した、C-Learningシステムの導入は大きな効果を実現し、とくに、訪問先企業・団体に、訪問当日の夜に「フィードバックの樹」をシステム上で送受信する方法は、エクスターント・シップ=共育コミュニケーションの活性化を実現しました。

[付記]学習プログラムについては、P12～18を参照ください。

■地域の協力企業・団体との「共育」体制

「インターント・シップの壁」は、もう一つあります。在学中の学生にインターント・シップ学習を提供することの業務負担・費用負担とは、いかなる意義があるのか。いかなる価値があるのか。とくに、その企業・団体で働く社員・職員はなにを得られるのか。この懷疑が、もう一つの「インターント・シップの壁」です。

社会貢献や地域貢献という企業・団体の「社会的責任」という論理では、成立しないことは、10年以上のこの国のインターント・シップの歴史のなかで、実証されています。信州エクスターント・シップ実証実験は、この壁の打開に取り組んできました。

<信州エクスターント・シップを参加学生と受入企業の「共育」の場へ>という目標設定のもとに、

- ①参加学生から訪問先企業への発信型コミュニケーション、受入企業から学生へのレスポンスの拡充：とくにC-Learningシステムの活用
- ②受入企業の社員研修(若年層人材とのコミュニケーション経験学習)としてのエクスターント・シップ：受入企業向け事前研修(インタビューイ演習)、事後研修(受入企業からの総括レポートの提出)の実施

具体的なプログラムとして設定しました。

この結果、受け身の訪問・インタビュー対応に止まっていた状況は、協働的な教育・学習の場へ転換することができました。エクスターント・シップは、協力企業・団体にとっても学びの場、社内人材のコミュニケーション能力開発の場になることが、確認できました。



[2] ファクト・レポート 実証実験として到達点



3回目を迎えた信州エクスターントップ2018は過去2回の総括と解決課題を踏まえ、とくに学習プログラムの拡充と改善、受入企業・団体との「共育」プログラムの拡充に重点を置きました。

◆信州エクスターントップ2018の基本項目の実施状況

信州エクスターントップ2018の、基本的な項目とその実施状況は、以下の通りです。

(1)事業の実施	首都圏大学と長野県内の大学の協力を得て、その在学生に対して、以下の事業を実施しました。 1週間の「信州エクスターントップ」プログラム(地域滞在型インターンシップ)を実施しました。 参加学生に対して「事前学習プログラム(6時間)」を実施しました。 参加学生に対して「事後学習プログラム(3時間)」を実施しました。 ◆協力大学:10大学 ◆参加・修了学生: 37名 ◆インターンシップ受入企業・団体:16社・団体
(2)プログラム実施日程	①「信州エクスターントップ」プログラム ◆2018年8月26日(日)～9月1日(土)(6泊7日) ②「事前学習プログラム(6時間)」 ◆8月18日(土):東京・明治大学紫紺館 ◆8月21日(火):長野・長野県庁 ◆8月22日(水):東京・明治大学紫紺館 ③「事後学習プログラム(3時間)」 ◆9月13日(木):東京・明治大学アカデミックコモンズ棟
(3)実施地域	訪問インターンシップ協力企業・団体は、[長野地域=長野市など]およびその周辺地域としました。 ◆宿泊および共通プログラムの実施施設 JA長野県総合研修所(長野市松代町)
(4)協力大学と参加学生	継続的な連携協力関係にある首都圏大学と長野県の大学から、重点的に参加希望者を募集しました。その結果、10大学から37名の学生が参加、修了しました。 【Uターン就職促進協定大学】7校・32名 青山学院大学、亜細亜大学、成蹊大学、拓殖大学、中央大学、東洋大学、明治大学、 【長野県内の大学】2校・4名 信州大学、長野大学 【オープン応募者】1名 武蔵野大学
(5)プログラム内容と実施状況	①「信州エクスターントップ」プログラム ■2016-2017プログラムを全面的に更新しました。 1)受入企業・団体への訪問・インタビュー(8/27～8/30) ★1チーム4～5名×1日間の訪問活動を設定しました。 ★学生は、4社・団体を訪問し、10名以上に「本気のインタビュー」を実施しました。 ★受入企業・団体は、それぞれ8名(±1名)を受け入れました *JA長野および長野県は2コース設定・16名受入。 ★[補強策]8/26初日に、各受け入れ企業・団体から、訪問チームに対する「訪問・インタビューのためのガイダンス」を実施しました。 2)毎晩のグループワーク(8/26～8/30) ★毎晩夕食後、講師チーム(阪井・鈴木・澤・河島)張り付き方式のグループワーク指導体制を取りました。 ★毎日のプログラム(19:00～21:00) 1. 当日の訪問・インタビューの振り返りと訪問先への「フィードバックの樹」の提出。 *C-ラーニングシステムによる即日提出。 2. 翌日の訪問・インタビューの準備 *事前に配布した訪問先企業資料、各社のHP情報および8/26の各社のガイダンス情報 3. 学生個々の「フィードバック手帳」の記入

(5)プログラム内容と実施状況	3)最終日9/1「本気のプレゼンテーション」のためのプログラム 1.あらかじめ、ゴールとしてプレゼンテーションの統一テーマを「自分をどのように活かして、地域社会、企業に貢献するか」 2.新たな試みとして、前日までの経験学習・グループワークの成果を踏まえ、プレゼンテーションのためのチーム編成を行った上で、最終日のプレゼンテーションを実施しました。
	②「事前学習プログラム(6時間)」 ■本番の経験学習効果を最大化するための「実践的な準備」を大幅に拡大しました。 ★参加申込学生(受講料振込済)を対象に、本番・信州エクスターントップのプログラムに準拠して、実践的な学習プログラムを設定しました。 ★共通テキスト『ドラッカー流フィードバック手帳』を送付し、著者井坂康志先生の講演を行いました。 ★対象者37名のうち、36名が参加しました。 ★全員が「事前レポート=エクスターントップ修了後の自分への手紙」を提出しました。
	③「事後学習プログラム(3時間)」 ★本番・信州エクスターントップを修了して、その基本プログラム(本気のインタビュー、本気のグループワーク、本気のフィードバック、本気のプレゼンテーション)を振り返り、継続的な「フィードバック」を学び、定着するプロセスとして、設定しました。 ★受入協力企業・団体から、「レスポンス・レポート」を提出していただき、参加学生に配布しました。 ★出席者は27名、事後レポート提出者は26名です。
(7)教育・指導体制	すべての教育プログラムは、以下の専門家が開発し、実行しました。 阪井和男:明治大学法学部教授、ドラッカー学会会長 鈴木賞子:成蹊大学全学教育講師 澤聰美:富山大学人間発達学部講師 河島広幸:明治大学サービス創新研究所研究員 井坂康志:ドラッカー学会理事、『ドラッカー流フィードバック手帳』著者
(8)事業の実施体制	■主催者:長野県産業労働部 ■受託者[事務局]:NPO法人・夢のデザイン塾 ■おもな協力団体 ①明治大学社会イノベーション・デザイン研究所:教育プログラムの企画・運営業務、東京事務局業務 ②長野県・若年層人材戦略研究会:参加学生の受入・教育協力、参加学生に対する交通費の補助、受入企業・団体の受入研修の実施 ③JA長野県中央会:宿泊・研修の施設提供、運営協力 *長野県とJA長野県グループとの包括連携協定による。
	■業務協力 JA共済総研:東京事務局業務、本番運営業務 ㈱ワーカス・ジャパン:個人情報管理・募集管理システム(e2R)の提供 ㈱ネットマン:学習支援システム(C-ラーニング・システム)の提供
(9)受託業務の実行費用について	長野県からの業務委託予算と参加学生の受講料収入を合算した金額を実行費用として、業務を実行しました。 ■参加学生37名は、受講料として一人当たり一律10,000円を負担しました。

信州エクスターントップ2018【地域滞在型学習】の実施記録
2018年8月26日（日）～9月1日（土） 6泊7日間@JA長野総合研修所

日程	主なプログラム	摘要
	ウェルカム・ミーティング	主催者による歓迎メッセージほか
	オリエンテーション＆アイスブレーキング、チーム編成	
第1日	■レクチュア	第1次・学生チーム編成(4名×9チーム)で着席。 「本気のコミュニケーション」学習ゴールの共有
	■訪問先企業・ガイダンス	各学生は、4日間で訪問する4企業・団体の受入担当者と初顔合わせ、企業概要の説明、訪問・インタビューのポイント打ち合わせ、を行った。 ★初めての企画であったが、最初の「未知の大人」とのコミュニケーション機会となり、翌日からのインタビューの演習になりました。
	■グループワーク①	1.翌日からの訪問・インタビューの準備 とくに「本気のインタビュー」の実践レクチュア 2. グループワーク、フィードバックのやりかたの説明 3.ひとり一人の「フィードバック手帳」への記入
第2日～第5日	[訪問・インタビュー]	
	■企業/団体 訪問・インタビュー	*訪問先滞在6時間/1日 ■1チーム4名で、1日1社を訪問・インタビュー。各2~3ラウンドのインタビュー、合計4~6名を実施しました。 ★受入企業・団体ごとに、独自のプログラム、インタビュー以外の現場見学なども行われた。 ★研修所からの送迎は、受入企業に委託、車中での会話がインタビュー成果を補完することになりました。
	■グループワーク② (4日間・毎晩)	*ワーク時間2~3時間/日 1. 当日の活動の振り返り、チームでの情報の共有 2. フィードバック:訪問先に同日のインタビュー成果を「フィードバックの樹」として作成(模造紙1枚・手書き)、C-Learningシステムにアップし、訪問先担当者・インタビュイー、指導教員などと共有した。 ★このフィードバック活動が、受入企業・団体からのレスポンスを喚起し、インタビュー×フィードバック方式が「本気のコミュニケーション」を実現する有効な方法であることが確認できました。 3. 翌日の訪問・インタビューの予習 4.ひとり一人の「フィードバック手帳」への記入
第6日	■チーム編成の更新	■前半2日間の終了後、チーム編成を全面的に更新。第2次チーム編成で、後半2日間の訪問・インタビューに臨みました。 ★このシャッフルによって、チーム編成の異質性を維持し、グループワークの活性化・緊張感の維持を図りました。
	■農業体験・実習	*レクリエーションを兼ねた農業実習: 4時間 リンゴ狩り、そば打ちなど
	[プレゼンテーション準備へ]	
第7日 (最終日)	■統一テーマ	「自分をどのように活かして、地域社会、企業に貢献するか」
	■プレゼンテーション・チームの編成	■4日間の訪問・インタビューとフィードバック活動の経験をベースに、オープンスペース・テクノロジー手法(注)を用いて、自主的なプレゼンテーションのためのチーム編成を行いました。 ★1週間の学習のゴール=最終日プレゼンテーションのチーム編成(第3次チーム編成)は、1週間の学習のゴールであり、学生個人の自主性・主体性を優先する方式を採用しました。
	■グループワーク③	*ワーク時間平均5時間以上 ■8チーム(1名～10名)がそれぞれ、提案された課題について、議論を行い、翌朝の8分間プレゼンテーションの集中的な準備を行いました。 ★4日間の「アウトプットを求められる」グループワークの学習成果・トレーニングの効果と自主的な選択という効果によって、各チームとも準備を完了できました。
第7日 (最終日)	■成果発表会:多数のゲストの出席	■とくに、受入企業・団体から多数の経営者・担当者・学生のインタビュー対応者・フィードバック対応者の出席を得ました。主催者、大学関係者を含み、100名以上に、学生の成果発表を共有していただきました。 ★信州エクスターントップを「共育」の場へ、という大きな目標は、成果発表会で結実しました。
	■成果発表会:各8分間	■発表資料の作成、発表シナリオの準備、発表の分担など、いずれも十分な内容を得ることができました。 ★学生にとっては、すべて大人・社会人の多数のオーディエンスを前に発表する経験は初めてであり、もっとも緊張感の高い「本気のコミュニケーション」経験学習になりました。
	■修了式・表彰式	1.参加学生全員に主催者長野県・阿部守一知事名の、信州エクスターントップ2018「修了証」が授与されました。 2.出席者の投票をベースに、①ベスト・コラボレーション賞、②ベスト・ラーニング賞、③ベスト・エフォート賞、④ベスト・プレゼンテーション賞(得票1位)を決定し、表彰しました。 3.受入協力企業の中から、とくに学生へのフィードバックの質量がすばらしかった企業2社に、ベスト・フィードバック賞を授与しました。
	■フェアウェル・パーティ	■参加学生と受入企業・団体のコミュニケーションの場とすることをしました。 ★学生にとっては、「大人とのコミュニケーションの壁」を破る格好の機会になったと思います。

(注) オープンスペース・テクノロジー: 会議の討論方法の一種。参加者のなかで、課題を持つ者が提案しミーティングを行う仲間を募ったうえで課題を解決するプロジェクトを創出する。参加者の主体的な発案、対話を促すことにつながる。

[3] エクスターントップ・プログラムの成果と実践的な課題



実証実験という枠組みで言えば、量的な設定目標は3年連続でクリアし、参加・修了学生の満足度や学生の在籍大学の評価も高いという結果を得ることができました。ステークホルダーである長野県の協力企業やJA長野グループなどからは、単なる「協力」の域を超えて、みずから「プログラムの協働的実行主体として参画する」という成果を得ることができました。

そして、自治体の政策事業として「信州エクスターントップ」を主催した長野県は、「産・農・学+自治体」協働による地域としての若年層人材戦略の政策として、手応えを得られたと受け止めております。

◆この総括に立って、また、実証実験から「次」に進むためのリアルな実践的課題を提起したいと思います。

■真の顧客=参加学生は学習し、成長したか。その職業選択の意欲に応えられたか。

コミュニケーション経験学習は「教室での学習では不可能に近い」「同質的な環境のもとでは、不十分である」という経験則に立って、異質化・異文化コミュニケーションという学習環境を設定しました。

その効果は、かなり明確に表れています。

①参加学生の提出した1)事前学習プログラム受講後の「事前レポート」、2)地位滞在型学習(本番)・7日間を経て事後学習プログラム受講後の「事後レポート」の大きな違いに表れています。(この比較資料は、近く報告します。)
②また、事前・本番・事後に行った各種の測定データの分析からも、教育インパクトの大きさが示されています(P17掲載の「教育インパクトの測定と分析」(阪井和男ほか)を参照してください)。

あえて言えば、現状、教室で行われているキャリア教育(正課・外の扱いを含む)プログラムより、桁違いの学習効果を実現できたと自負しています。

◆「もう一つの」キャリア教育の壁は打開できるか。大学において、キャリア教育・インターンシップ・学外学習の正規科目化・単位科目化の停滞していると言われています。

けれども、信州エクスターントップはわずか3年間の実証実験の間に、単独で単位付与科目と認められるケースや、正規科目のなかの選択プログラムに位置づけられるケースが、すでに4大学に達しています。

学生からの経験学習ニーズはきわめて高いにもかかわらず、大学・教育機関において、長く「正規科目」扱いされず、就職活動(就社活動)支援の止まってきたキャリア教育、あるいはインターンシップは、ようやく日の当たる場所を見つけることができたのではないか、と判断しています。

◆エクスターントップの普及について
信州エクスターントップのみならず、エクスターントップモデルに属するプロジェクトは、すでに複数の地域で始まっています。

私たちが参画・サポートしたプロジェクトだけでも、
1) 大船渡(岩手県)エクスターントップ
2) 魚津(富山県)エクスターントップ
3) 別海町(北海道)エクスターントップ
が、始まっています。

地域経済社会のキャリア教育アプローチ(経験学習機会の提供)による若年層人材の地域還流の試みは始まっています。いずれも、職業選択行動に意欲のある学生の応募・参加を得て、実施されています。

地域経済社会によるキャリア教育の『場』の提供は、拡大し始めています。

◆とはいえ、新たな「壁」が現れています。

■採用手段としてのインターンシップ、シーカツとしてのインターンシップという新たな阻害について

新卒採用システムの既得権益者である旧い大企業セクターの利益団体としての経団連は、採用活動の日程ルールというカルテルの主宰者であることを放棄しました。

一方の当事者であり、かつ、その本来の任務である教育を「大企業の採用活動=シーカツの強要」によって長期にわたって阻害してきた被害者であるにも関わらず、大学はほとんどなんの抵抗もせず、政府の出動による「現状維持」=実質的には現状の「ルール違反」を容認したことです。

◆社会教育・キャリア教育を阻害する採用インターンシップ、シーカツ・インターンシップ

信州エクスターントップの実証実験の3年間は、新卒採用・就職環境としていえば、長きにわたった「就職氷河期」(実は、大企業セクターの若年層人材戦略の放棄の25年間)から急激な「売り手市場」(実は、大企業セクターの「縮小均衡」戦略の破綻)という激変の時期でした。

この環境の激変は、信州エクスターントップ・参加学生の募集環境に悪化に如実に表れました。初年度から想定以上の学習効果を実現し、参加大学から高い評価を得たにも関わらず、2年度以降の参加学生の募集は「苦戦」を強いられました。

理由は明快です。

「採用インターンシップ」という大企業セクターの新卒採用手段の急速な普及です。それは、「インターンシップ」本来の意義・価値とは無縁の、応募者確保に過ぎない「ワンデー・インターンシップ」「会議室インターンシップ」の早期化という状況を生み出しました。

募集ガイダンス(6月)では、200名近い参加希望者を獲得しながら、最終的な参加申込は30%以下に止まりました。

多くの「申込辞退」の理由は、同時期に開催される採用インターンシップ=ワンデー・インターンシップとの日程バッティングです。

市民性の創造とJMOC

阪井和男 (J-MOOC理事・明治大学教授)

JMOC は日本の高等教育にかかわりながらも文部科学省から直接指揮命令される立場にはありません。このことは、とても大きな意味をもつのではないかと思うのです。なぜなら JMOC は、次に述べる「市民性の創造」に貢献する教育機会をインターネットによって誰にでも提供するものだからです。

はじめに、これまで文部科学省から出されたキーワードをざっと振り返っていきましょう。2008 年に中央教育審議会で出された「学力」、2009 年に大学基準協会で出された教育の内部質保証システムとしての「PDCA」、そして「アクティブ・ラーニング」(主体的、対話的で深い学習)、2015 年の英語教育の抜本的強化で引用された「ヨーロッパ共通言語参照(Common European Framework of Reference for Languages: CEFR)」などがすぐに思い起こされます。

これらのキーワードはどうしても個別バラバラに浮かび上がっているように感じられてなりません。何か、全体を意味づけるキーコンセプトが欠落しているのではないかでしょうか。

欧米での教育にかかわる動向を振り返ると、市民性教育(Citizenship Education)による「市民性の創造」というキーコンセプトが浮かび上がります。

もちろん日本にも似た言葉はあります。たとえば、公民教育(Civic Education)です。ところが、公民教育は政治や経済の仕組みを学習するに止まっています。これに対して市民性教育は、日本の公民教育よりも裾野が広く市民活動から政治参加まで身近な事例まで扱っているのが特徴です。

欧米各国でそれぞれの歴史にもとづいた市民性教育が展開されていますが、ここはイギリスの例を取り上げてみましょう。

イギリスでは 1960 ~ 1970 年代に言われた英国病の後、80 年代以降には深刻な不況で若年失業者が増加し、将来への展望を失った若者たちの暴力、社会的無関心が重大化しました。このことから、将来を担う世代に、社会的責任、法の遵守、地域やより広い社会と関わることの重要性を教えては、民主主義社会の将来はないとの危機感が生まれて、市民性教育の必要性が再認識されました。

実際に、市民性教育が動き出したのは、1997 年に保守党政権からトニー・ブレア首相率いる労働党政権に交代してからです。ブランケット文部大臣が市民性教育の諮問委員会を組織し 1998 年に『学校における、シチズンシップと民主主義教育のための教育: シチズンシップについての諮問委員会最終答申』が出されました。そのなかで、市民性教育の目的は「子どもたちが、参加型民主主義を理解・実践するために必要な知識・スキル・価値観を身につけ、行動的な市民となること」と謳われています。すなわち、「知識・スキル・価値観」を身につけることが目的ではなく、「行動的な市民となること」が目的であると明記されているのです。

ヨーロッパ共通言語参照(CEFR)が欧州評議会(Council of Europe)によって発表されたのは、その 3 年後の 2001 年です。欧州評議会は、27 カ国加盟の欧州連合より規模が大きく、47 カ国が加盟(合計人口およそ 8 億人)しています。欧州評議会を発案したのは、イギリスの首相チャーチルでした。第二次世界大戦の末期、1943 年にラジオ演説で国民に訴えたのが始まりです。そして、戦後の 1949 年 5 月 5 日に 10 カ国が署名するロンドン条約で創設が決定されました。

CEFR を制定した欧州評議会は、人権の確保、民主主義政治の貫徹、法の支配を目的とし、言語を通じて相互理解に努め、紛争を防止することに存在意義があり、このために、自立学習の術を身につけ、自ら選択肢を考え、合目的的に行はれる市民を育成することを目指しています。

このようにヨーロッパの教育は、ファシズムによる盲目的な市民を二度と作り出さないことに焦点が当てられているのです。のために、合目的的でできる行動的な市民を育成すること、すなわち「市民性の創造」が教育の目的になっているのです。これはまさに JMOC が日本において果たすべき目的といえるのではないでしょうか。

【参考文献】

- [1] 日向清人, "【招待論文】CEFR (ヨーロッパ共通言語参照枠) の指標 A1 ~ C2 はどういう能力を表しているのか: CEFR の言語観、拠り所としているコミュニケーション・モデルを読み解く," 言語学習と教育言語学 2017 年度版, pp. 1~9, 日本英語教育学会・日本教育言語学会合同編集委員会編集, 早稲田大学情報教育研究所発行, 2018 年 3 月 31 日. http://www.decode.waseda.ac.jp/jeles/archive/11e103-2017/11e_103-2017-001-009.pdf
- [2] 『学校における、シチズンシップと民主主義教育のための教育: シチズンシップについての諮問委員会最終答申』(1998 年 9 月) (次より引用。「シティズンシップ教育とは」, シティズンシップ教育推進ネット) <http://www.citizenship.jp/citizenshipedu/>

■ JMOC 便り (会報 2018 秋号) 掲載

■ JMOC (日本オープンオンライン教育推進協議会) は、大学や企業が提供する全ての MOOC 講座を公開し、日本における MOOC の普及に取り組んでいます。教養・実務・資格取得など幅広い講座をオンラインで受講でき、修了証も取得できます。



▼キャリア教育における「エクスターンシップ」も「インターンシップ」も、新たな阻害状況に直面しています。

■ エクスターンシップ・プログラムの供給ネックについて

確かに、信州エクスターンシップ・プロジェクトは、「プロトタイプ」の開発に到達し、そのキャリア教育効果・学習効果は確認することはできました。

さらに、学外のビジネスの現場で「経験学習」で学ぼうとする学生の意欲の存在を確認することができました。

▼しかしながら、多数の学生の経験学習意欲(需要)に応えるためには、その供給力を高めることが必要です。そのためには、多岐にわたる実践課題の解決が必要です。
①経験学習の場の確保が、必要です。優先的は、大都市・大企業ではなく、地域経済社会における「次世代キャリア教育」を戦略課題として取り組む「産・農・学十自治体(もしくは公的事業体)連携組織の開発です。各地域における「学校づくり」です。

★地域滞在型・合宿型という枠組みで言えば、宿泊設備・研修設備というハード・インフラも不可欠です。

②大学における「キャリア教育」の改善・拡充が必要です。学生の「学外・経験学習」ニーズに対応するカリキュラムの開発が必要です。リアルには、学外学習=フィールドワーク(エクスターンシップやインターンシップ)の「正規科目」化です。

★「毎週の講義」方式では、経験学習効果はえられません。現在の「教育運営フォーマット」の一部改変は不可避です。
③さらに、エクスターンシップ・プログラムには、人的な密着指導体制が必須です。実は在学生のインターンシップ学習も同じ体制が必要です。学外「マル投げ」では、学習効果は半減します。

★エクスターンシップ、インターンシップ学習を指導・サポートする教員の拡充・育成は、もっとも急務です。その任務を希望する教員は、学内にも学外にも多数存在しています。



④エクスターンシップ・プログラムは、一般的な大学の科目よりも、教育業務負荷も実行コストも高くなると想定されます。費用が高くなる理由は、ツアーコスト(宿泊費・交通費)です。

★信州エクスターンシップでは、自治体の予算・協力企業の支援+JA長野研修所施設の低額提供によって、クリアすることができました。ツアーコストをどう抑えこめるか、は、重要な実践的解決課題です。

■ 学外学習プログラムとソリューション開発へ

大学の既成の枠組みのなかで、学外学習(社会学習)プログラムもコンテンツも、そしてその実行力もきわめて不足していることを認めざるをえません。

とりわけ学外・経験学習が必須なキャリア教育・学習、典型的にはエクスターンシップやインターンシップについて、実践的な開発活動が必要です。

エクスターンシップ・プロジェクトは、実証実験の成果を踏まえ、「次」の取組をスタートしたいと考えています。

①エクスターンシップ[プロトタイプ]のバリエーションの開発

*案) 地域農業センターの若年層人材戦略としての農業エクスターンシップ

②後期キャリア学習・経験学習としてインターンシップ[学習]プログラムの開発

③教育・学習を主題とする「地域協働組織」の政策企画・運営支援

*案) 「地方創生インターンシップ」の産・農・学連携組織

④学習手法の開発、とくにアクティブ・ラーニングとの結合

⑤供給チャネルとしての JMOC(日本オープンオンライン教育推進協議会)との結合

⑥教員・経験学習指導者の育成

▼

この開発活動を展開するうえで、明治大学[共創教育ネットワーク]構想にエクスターンシップ・プロジェクトとして参画します。



エクスターントップ学習プログラム その設計・実行と評価

エクスターントップ学習プログラムを、早期キャリア教育プログラムとしてまとめあげることを目標として、3年がかりで、その開発と実践による改善に取り組んできました。

実践的な課題は、次の通りです。

1. 地域滞在型・短期集中型「コミュニケーション経験学習」という主題への集中。
2. 事前学習～地域滞在型学習～事後学習プログラムとしての連続性と一貫性の確保。
3. 「本気のインタビュー」「本気のフィードバック」「本気のグループワーク」という主要な実践プログラムのつながりの改善。
4. 受入企業・団体との「共育」プログラムとしてのエクスターントップの開発と実施。
* C-ラーニングシステムの導入、インタビュー事前研修
5. 最終日「本気のプレゼンテーション」のゴールの明確化のための施策の導入。
* オープンスペーステクノロジーの導入

以下に、プログラム開発と学習指導を担当した専門家からの報告（要約版）を掲載します。

- 大学キャリア教育と信州エクスターントップ
鈴木賞子（成蹊大学）

13

- 「本気のインタビュー」の効果
鈴木賞子（成蹊大学）

14

- 経験を学びに変えるグループワーク
河島広幸（明治大学サービス創成研究所）

15

- 学生と社会人の共育を促すフィードバック
澤 聰美（富山大学）

16

- 教育インパクトの測定と分析
阪井和男（明治大学）

17

大学のキャリア教育プログラムとしての 「エクスターントップ」の有効性

鈴木賞子（成蹊大学）

大学におけるキャリア教育プログラムには低学年からの職業意識の育成を目的とするもの、就職を意識したものがある。低学年からキャリア教育に取り組む理由は、短い就職活動期間で職業選択をするのではなく、大学生活における様々な経験や学びから知識を得てじっくり自分の将来を考えることを目的としている。就職を意識するよりいかに充実した大学生活を送るかが主軸である。

大学生活における様々な経験にはサークル・部活動、アルバイト、旅、ボランティア、インターンシップなどが挙げられる。これらの経験は大学や他者から提供されることもあるし、自ら情報収集し探して取り組むこともある。これから経験の中で、100%他者の協力が必要なのがインターンシップである。インターンシップが大学の教育の現場に導入されて久しくなるが、もともと目的は大学在学中に企業や行政期間でアルバイトでは体験できない職業体験をするものだった。従って2週間など比較的長期間の体験で学生にとってはじっくり取り組める環境だったと言える。しかし、最近は1日や2日など短期インターンシップにシフトする企業が多くなり、明らかに企業が自社をアピールし学生を囲い込む都合の良いプログラムになっている。学生も企業の仕事を体験するのではなく、選考を兼ねていることと意識して参加するため、インターンシップ本来の体験ができなくなっている。

このような中「信州エクスターントップ」はインターンシッププログラムとして特異である。6泊7日の長期にわたる合宿形式であること、地方の企業や行政機関を訪問し、インタビューして組織と働くことを知ること、複数の大学の学生と場と時間を共有して行動し成果を出すこと、などの他のインターンシッププログラムにはない特徴がある。しかも、1年から3年、文系理系と普段は知り合えないような仲間との議論は様々な視点での意見が飛び交い良い刺激となる。

■事前学習～地域滞在型学習～事後学習

【8月18日～22日】*1日参加

事前教育@東京・長野

【8月26日～9月1日】*6泊7日

信州エクスターントップ2018
@松代町JA研修所

【9月13日】

事後教育@東京

エクスターントップのプログラムは3年間毎年改良が重ねられ今年一つの区切りを迎えた。学生は事前研修でインタビューの仕方や企業研究の方法を学び、本番のエクスターントップでは成果を出すべくメンバーで協力して議論を重ねて行動に移した。自分たちが考えたことをすぐに行動に移し反応や目に見える成果が出るのはこのプログラムの強みである。インタビューの成果や反省点は検証し次のインタビューにすぐに活かせる。時間が経つと記憶も熱意も薄れて検証の意味もなくなるが、このプログラムでは企業や行政機関の協力によってその日のうちにフィードバックがなされる。自分達の行動ですぐに反応があるということは学生にとって嬉しいことである。

成蹊大学では、夏休みのインターンシップ体験へ向けて授業での単位化している。その中で、今年はエクスターントップの参加も単位化した。個人情報保護の観点から学生に業務に一部を体験させることができず、講義型やグループディスカッション型のインターンシップが多い中、インタビューで企業から直接情報収集し、プレゼンテーションをし成長する機会が多いプログラムであることを強化できるからだ。昨年は1名の参加だったが今年は7名の参加。そのうち授業を履修している学生の参加は1名で、他は低学年だった。1年次は大学生活に慣れて自分なりの生活のリズムを作ることで精一杯であるが、ゼミや専門科目が増える3年までに時間や気持ちに余裕がある2年次には何かしたいという気持ちにかられる学生も多い。そのためボランティアやエクスターントップのような機会は有効な機会であると言える。

昨年参加した1名の学生は満足度が高かったものの自分なりの課題が見つかり、今年は事務局スタッフとして参加。今年の7名の参加者の満足度も高い。皆で協力して出した成果の達成感は一人で出す成果よりも価値があると感じている学生も多い。この経験は今後の積極的な行動に繋がるだろう。エクスターントップは大学のキャリア教育の一環のプログラムとして充分に有効である。

インタビュー演習
フィードバック演習
グループワーク演習
事前レポート

訪問・インタビュー
フィードバック
グループワーク
プレゼンテーション

自分の強みを知ることはできたか。
フィードバックの継続
事後レポート

「本気のインタビュー」とはなにか —その役割と効果—

鈴木賞子（成蹊大学）

「本気のインタビュー」の役割

「信州エクスターントシップ」のプログラムにおいて、「本気のコミュニケーション」と「本気のインタビュー」の大きな二つの柱がある。ここでは担当した「本気のインタビュー」について報告する。

本気のインタビューは相手と本気のコミュニケーションをとるための一つの手段である。「本気」とは「後がない」「やり直しがきかない」こと。従って与えられたチャンスを活かし集中して相手に向き合うことを目的としている。インタビューとは、相手と場と時間を共有して訊きたいことを直接質問することである。そのためチームメンバー同士で事前準備をして臨むことにした。

本気のインタビューの内容

準備段階のチームワークで大事にしたことは、訪問目的の共有化、訪問先企業や行政機関を調べ情報の共有化、どのような質問をするのか全員で話し合うことである。単独でインタビューに臨むのとチームで臨むのとでは当然違いがありチームで臨むことのメリットに気づき活かす。一人ではできないことを皆で協力して成果を出すのが仕事であるならば、チームインタビューも同様である。それぞれが多様な視点から質問項目を考えることによって、自分では思いつかないような質問項目が出てきて興味深いようだ。チームインタビューの利点はここにある。一方、複数でインタビューに臨むと誰かがリードしてくれる、誰かがしっかりと聴いているという安心感が生まれ、結果的に誰もしっかり聴いていないという危険性もある。事前にそのことを伝え、一人ひとりが自覚を持ち相手からいただく時間などをどのように有効に使うのかと考え、本番に臨んだ。特に訪問のマナーはコミュニケーション手段のひとつとして大事であり、訪問・名刺交換・質問のマナーなどについてロールプレイングをした。同時に緊張しながらも楽しく訪問できるように学生のモチベーションアップも意識した。相手が答えやすい質問の仕方とは何か、優先順位の付け方、質問の流れなどについて話し合った。



どについても伝える。準備をしても準備にとらわれず、場に臨んで臨機応変に行動することも大事である。

インタビューはテクニックでもスキルでもなく気持ちが大事である。それは相手に興味関心を持つことである。そのために訪問先を調べて関心を持てば素直な気持ちで訊きたいことを質問することに繋がる。

本気のインタビューを終えて

実際のインタビューでは、予定通りいかないことも、予想以上の収穫もあって、訪問先企業や行政機関の担当者からたくさんのこと学んだ。1回目のインタビューをその夜にすぐに振り返りをすることによって次に活かせる場があることも重要だ。記憶の新しいうちに振り返り、成果を確認し、訪問先へのフィードバックを文章にすることによって自分たちの気持ちを確認する。文字（文章）にすることが大事。なぜなら第三者に伝えるためには言葉で伝えなければならないからだ。メッセージに対してはすぐに訪問先からのフィードバックがあるのも大事な仕組みである。双方のコミュニケーションによって質とスピードの重要性を認識する。

訪問先企業の協力と事前研修の効果

今年は協力いただき長野の企業&行政期間へ向けての事前研修（お願い）があったが、そのおかげで訪問先企業の準備（特に気持ちの準備）もできたのではないかと推測する。それは受け入れ先が完璧な対応を目指す必要がなく、受け入れ側の不安をなくすという点で効果的だったと言える。学生の感想では、どの企業も協力的で安心してインタビューに臨むことができたということである。特に送迎の車の中でもコミュニケーションをとることができ、緊張しないでインタビューに臨むことができた学生も多いようだ。

協力いただいた企業や行政機関にも学生とのコミュニケーションから何か得るものがあれば幸いである。



経験を学びに変える グループワークの実践と効果

河島広幸（明治大学サービス創新研究所）

■経験を学びに変えるグループワーク

デービッド・コルブの経験学習モデルによれば、経験を省察（リフレクション、振り返り）することで、概念化（持論化=他の場面でも応用できるように）する、つまり学びにすることができると示されています[1]。経験学習モデルの考え方では、経験→省察→概念化の各段階の主体は個人であり、一般的にも省察や概念化は個人で行われるものと考えられています。しかし、人材育成とキャリア開発の研究では、集団や組織レベルでの省察が注目されており、組織学習と組織変容の機会を創り出し、持続させることにつながるとして期待されています[2]。

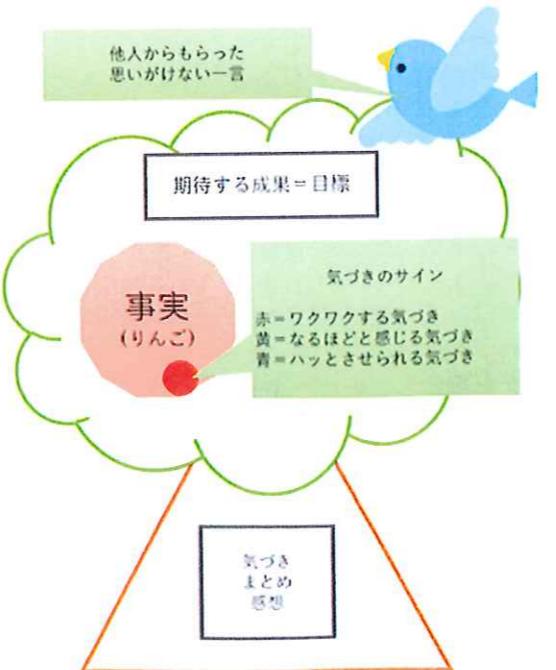
信州エクスターントシップ（以下、本プロジェクト）のような集団での活動が求められるものにおいても経験は個々人に帰属するものですが、本プロジェクトの特色のひとつは、コルブの経験学習モデルが示す省察と概念化をグループワーク（集団レベル）で実践している点です。

2018年の本プロジェクトでは「共育」というコンセプトのもと、さらなる挑戦として「開かれた省察とフィードバック」という、個人と集団、学生と社会人という枠組みを超えた取組を試みました。

これにより、学生の成長だけではなく、社会人の新たな気づき（学び）と本プロジェクトに協力する企業・団体の組織学習と組織変容の機会創出のきっかけのひとつになったことが社会人と学生の間で行われた「本気のコミュニケーション」から示唆されています。これらのことから経験をより確かな学びにするためにもグループワークが効果的であることが、本プロジェクトの実践において実証的に示されたと考えています。

■信州エクスターントシップにおける省察と概念化の特徴

経験学習モデルにおける省察の具体的手法として、ドラッカーワークのフィードバック[3]を基礎としたワークを事前学習と事後学習、日々のグループワークで実施しました。日々のグループワークでは【図1】の「フィードバックの樹」をグループで作成することで、集団レベルの省察を可能にしました。



はじめに、学生は、企業・団体への訪問とインタビューによる経験から「事実」を拾い上げます。これらの「事実」のほとんどは、「A社のBさんが○○とおっしゃった。」という形式で付箋に記述されています。次に、学生は沢山の「事実」の中から、「3種の気づきのサイン」に沿う強く印象に残った「事実」を2~3つ選び出し「フィードバックの樹」を作成します。この「『事実』の拾い上げ」（沢山の「事実」から選び出すワーク）は個人レベルの省察に当たり、拾い上げた「事実」をグループ内で共有しながら類似する「事実」を集めることで集団レベルの省察に発展させています。

さらに、概念化（持論化=他の場面でも応用できるようにする）のフェーズとして、類似する「事実」を集めた際に、それらの集まりにキャッチコピーをつけます。これは、川喜田二郎の発想法[4]やそれを教育手法として発展させたラベルワーク[5]に基づいた方法であり、様々な経験を意味づけして抽出する（個別の「事実」を機能推論的に概念化する）プロセスです。このプロセスは、経験を学びに変える重要なプロセスのひとつです。

グループワークで行う経験学習（省察と概念化）の効果

「フィードバックの樹」をテキストマイニング（「User Local テキストマイニングツール」<https://textmining.userlocal.jp/>）によって分析すると、日々学生の関心が次のように変化していることが見られました。【初日】「仕事のやりがい」→【二日目】「視野を広げる」→【三日目】「人に接する」→【四日目】「強みの発見」。最初は「仕事のやりがい」に注目していた学生たちは初日のインタビュー経験を経て、次に「視野を広げる」ことを意識します。「視野を広げる」ことで、他者との関係性を示唆する「人に接する」ことに関心が移ります。「何か仕事を成す」ための他者との関わりに視点を向けるようになったのは、事前学習の段階から徹底して行った「本気のコミュニケーション」が明示的に意識されはじめたと見ることができます。最後に、学習プログラムにおける核心部分でもある「強みの発見」がテキストマイニングによって浮かび上がりました。これはキャリア教育におけるグループワークで進める経験学習における省察と概念化（「フィードバックの樹」）が、学生に「強みの発見」を強く意識させる有効な手法であることが示唆されていると理解できます。

■「共育」による「開かれた省察とフィードバック」の可能性

2018年では、新たなコンセプトとして「共育」の概念を取り入れて、全員参画型の仕組みとしてC-Learning（株式会社ネットマン）を活用しました（インターネットを活用したリアルタイムでの意見交換や情報共有を可能にする教育ツール）。

学生は、個人のスマートフォンからC-learningにアクセスして、インタビューを終えたその日のうちに、その内容を「フィードバックの樹」にまとめて訪問先企業・団体に、まさにフィードバックします。学生の省察と社会人へのフィードバック、社会人から学生へのフィードバックといった両者の往還がC-learning登録者全員（本プロジェクトの参加者）に開かれています。本来、個人や個人間といつた閉ざされた空間で行われる省察やフィードバックが第三者の目に触れる形で行われることの意義は大きいです（詳しくは澤論稿）。他者の省察やフィードバックの内容をいつでも閲覧できることで、より深い省察やより効果的なフィードバックを学ぶことができます。また、自身のそれらを他者と比較して顧みることができるという点でも「開かれた省察」は、経験学習において、より確かな学びを獲得するために重要であると言えます。

学生と社会人の共育を促す フィードバック学習の開発

澤 聰美（富山大学）

1. 「共育」をコンセプトにした学習プログラム開発

信州エクスターントップ2018は、学生と社会人が共に学ぶ場として、「共育」をコンセプトにプログラム開発を行い、フィードバックを三重に構造化しました。特に2016年から継続している「ドラッカーフィードバック」[1]を従来の「フィードバック手帳」に加え、チームで行う「フィードバックの樹」をプログラム化し、C-Learning（株式会社ネットマン）を活用して個人・チーム・企業を往還する仕組みを作りました。図1の一一番外側のループは、事前・事後学習で実施したリーフレターと、自分宛ての手紙です。「本気のインタビュー」と「フィードバック手帳」を結ぶループは、夜のワークの最初に毎日行った、「フィードバック手帳」の記入です。「本気のインタビュー」から「フィードバックの樹」、そして「フィードバック手帳」に繋がるループは学生と企業・団体の共育を示しています。学生は「本気のインタビュー」で心に響いた「他人からもらった思いがけない一言」を付箋に記入し、チームで「フィードバックの樹」を完成させました。それをC-Learningにアップロードし、学生と社会人で交流しました。

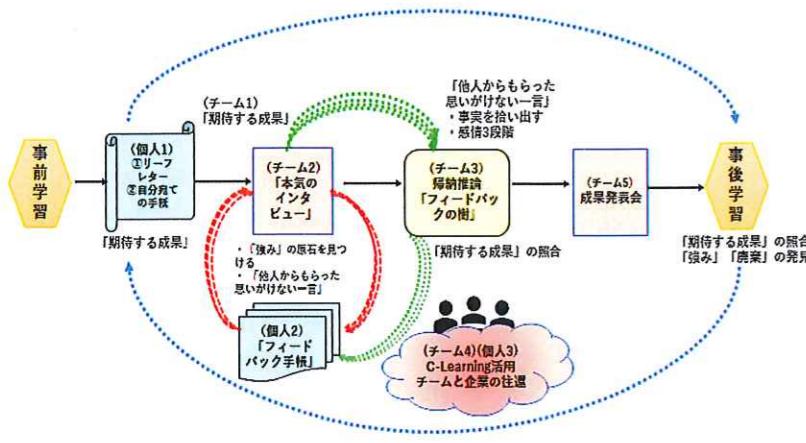


図1. 学習プログラムの構成(阪井2017に加筆) [2]

2. 個人、チーム、企業・団体を往還する学び

C-Learningにアップロードした「フィードバックの樹」とともに、株式会社Aの担当者Bさんと学生Dの交流を事例に挙げ、どのようなフィードバックが行われたのかを紹介します。

◆担当者Bさんからチームへのコメント

C社長へのインタビューでは、経営者のリアルな話や就職活動のアドバイスなど、得たものは大きかったと思います。特に、『コミュニケーションが取れないのは、引き出しが少ないか、伝え方が下手だから』という言葉は、私も考えさせられました。引き出しを増やす方法は、沢山の人々に会って、その人の経験や考え方を聞くことが一番だと思います。エクスターントップは終盤ですが、これからも様々な経験をして、皆さんの『会話の引き出し』を増やしてほしいと思います！！

Bさんは、「フィードバックの樹」に書かれていた、学生Eの付箋内容(下線部)に注目し、「私も考えさせられました」と共感した上で、「会話の引き出しを増やしてほしい」というBさんのお考えを加え、チームにコメントして下さいました。

◆学生Dから担当者Bさんへのコメント

4社のインタビューを終え、どの会社でも、コミュニケーションが大事であるとおっしゃっていました。C社長のおっしゃっていたこと、Bさんのコメントから、コミュニケーションの大切さを再確認でき、引き出しを増やすこと、相手を思いやる伝え方が大事だということを学べました。

学生Dは、全てのインタビューを終えた日に、C社長の言葉を振り返り、新たに「相手を思いやる伝え方が大事」という自らの学びを加えてコメントしていました。事後学習で、ある学生が「フィードバックの樹の作成は、誤解を生まないように一番慎重に言葉を選んで思っていることを伝えた時間だった」と述べたように、フィードバックの樹の作成は、訪問先で出会った社会人の言葉から、相手の考えを受け入れ、理解したことを相手に伝える経験であったと言えます。このように、C-Learningを活用した学生と社会人との交流は、双方が相手の立場に立って、相手と同じように感じようと努める、共感を促しています。佐伯[3]は「共感的他者と自分が共同注視をもって一緒に何かを見ながら学んだことで血の通った知識が身につく」ことを示しています。信州エクスターントップ2018の学習プログラムは、「フィードバックの樹」を共同注視する対象とし、学生と社会人が共に学びあう空間としてC-Learningが有効であったと言えます。

3. 学生たちは「強み」を発見できたのか

例年、参加の動機として、「日々のフィードバック活動で自分の強みを知りたい」と希望している学生が多くいました。ドラッカーリー[1]は、「強みの原石」に合うポイントは「人に着目すること」だと述べています。つまり心に響いた社会人の言葉からは、「強みの原石」となる気づきが多く含まれている可能性があります。学生たちが最終的に発見した「強みの原石」はどのようなものがあったのかを紹介します。

- ・意見を発信する力がある
- ・人前で話すことができる、度胸がある
- ・場の雰囲気づくり、気配り・気遣いができる
- ・親しみを持ってもらいやすい
- ・笑顔がいい
- ・冷静に考え、対応できる
- ・行動力、対応力がある
- ・アイディアが豊富
- ・質問力、訊く力がある
- ・役割分担を意識して行動できる
- ・物事に誠意を持って取り組むことができる
- ・小さなことにも喜びを感じることができる

フィードバック手帳の記入時には、強みを発見できなかつた学生も、インタビューやグループワークを通して、フィードバックを重ねることで、事後学習では「強みの原石」を複数見つけ出すことができました。学生と社会人、様々な視座から共に学びあった結果が、参加学生の強みの発見につながったと考えます。学生と社会人の共育を促すフィードバック学習は、キャリア教育と人材教育を同時に機能する学習の場であり、早期キャリア教育に有効であると言えます。

教育インパクトの測定と分析

信州エクスターントップにおける市民性の創造に向けて

阪井和男（明治大学）

1. 正課外活動における教育効果

2018年度信州エクスターントップでは2017年度の教育実践[1]をもとに、日々の振り返りを強化し、受入企業・団体との連携も強化した。これによって、内省的知能のさらなる向上が期待されることに加え、周りの学生や受入企業・団体のインテリュイとの交流の機会が充実し、他人との「本気」の交流の場がもたらす効果も期待される。これをみるために、多重知能の事前・事後分析に加え、自分と他人にたいする好感度を質問票と潜在連合テストによって測定・分析した結果[2]を報告する。

2018年度の参加学生は10大学22学部25学科37名で、出身地は13都道府県と海外に及んでいた。受入企業・団体は、長野市の16社・団体（JA長野）・自治体（県庁・市役所）である。

2. 多重知能の事前・事後の意識的変化

多重知能の意識的変化をみるために、多重知能分析シート[3]を用い、(1)事後に多重知能を自己評価、(2)事前の多重知能を事後から推測——させた。

事前アンケートは全学生37名（2018年8月18～25日）だが、事後の回答者は28名（2018年9月10日～15日）である。ここで、事前・事後の一对データは28件で、1年8名、2年11名、3年9名、4年0名（男16名、女12名）である。

事前と事後の多重知能の平均値を図1に示す。内省的、対人的、言語的知能が向上している。一对データ($n=28$)のt検定は、言語的知能t値=3.86***、音楽的t値=2.12*、対人的t値=2.87**、内省的t値=3.10**(* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$)である。

内省的知能を取り上げると、2017年度は有意水準5%で有意だった[1]が、2018年度は1%有意になり、振り返りの強化による効果が表れている。

3. 自分・他人好感度の意識的・無意識的変化

学生の社会性が育まれて市民性の創造[4]への窓が開かれる様子をみる。ため、潜在連合テスト（Implicit Association Test: IAT）[5]の質問紙法[6]を採用した。ここで、ターゲットの2文字熟語に「自分」と「他人」を選び、それぞれの「好感度（無意識）」を測定する。さらに、自分と他人の意識的な「好感度（意識）」を質問紙（5件法）で聞いた[2]。

事後の回答者は20名（2018年9月13日～19日）で、一对データは18件、1年4名、2年8名、3年6名、4年0名（男10名、女8名）である。

図2に事前・事後の好感度（意識）のOK牧場[7]を示す。ここで、図2の4つの象限は、右上の第1象限を[I+, U+]と記すと、「自他肯定」を意味し「一緒にやっていく」態度を示す。左上の第2象限[I-, U+]は「自己否定・他者肯定」で「逃避する」態度。左下の第3象限[I-, U-]は「引きこもる」態度。右下の第4象限[I+, U-]は「自己肯定・他者否定」で「排除する」態度に対応する。

図2から、好感度（意識）が第3象限の「引きこもる」態度に集中し、事後にも大きな変化はない。つまり、意識上の自分・他人好感度とも低い。

次に、好感度（意識）の確信度を図3に示す。自分と他

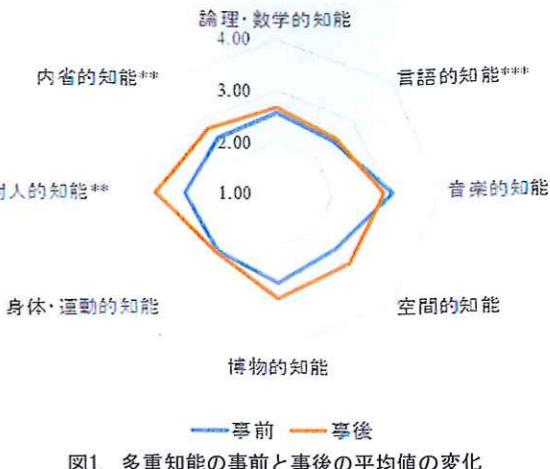


図1. 多重知能の事前と事後の平均値の変化

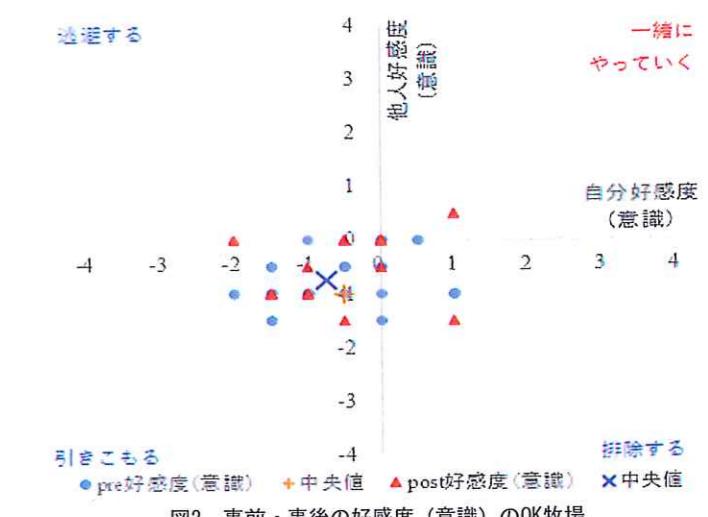


図2. 事前・事後の好感度（意識）のOK牧場

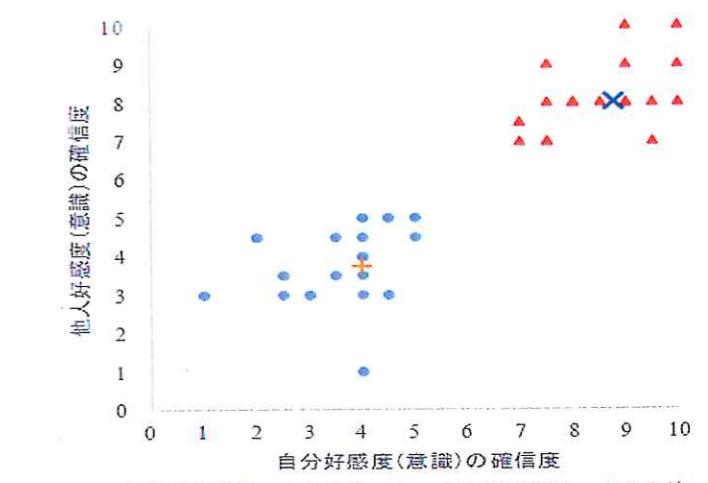


図3. 自分・他人好感度（意識）の確信度の事前と事後の変化

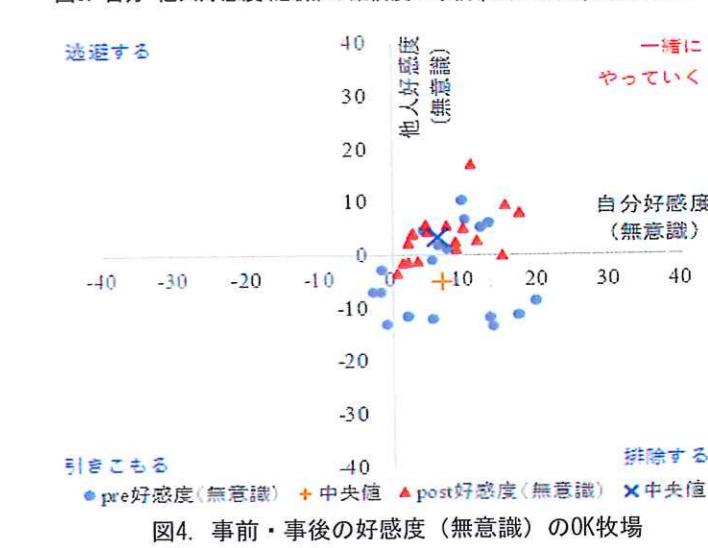


図4. 事前・事後の好感度（無意識）のOK牧場

人の確信度（意識）の事前・事後変化は、下位に集中する事前から上位に集中する事後へ、中央値が(4, 3.75)から(8.75, 8)へと向上している。

教育効果を市民性の創造[4]の観点からみると、教育インパクト[1]によって市民性[4]の窓に相当する右上第1象限へ移動することが期待される。そこで、IATで無意識の好感度を測定した（図4）。

図4から、無意識では大きく第1、第4象限に集中し、自分好感度が高い。図2の好感度（意識）が低かったことから意識の偽装が起こっていることがわかる。図2の他人好感度（意識）が事後に向上し、ほとんどが市民性[4]の窓に達している。

実際、一対データ18件のt検定は、他人好感度（無意識）のt値=4.41***、自分確信度（意識）のt値=11.05***、他人確信度（意識）のt値=10.57***と、いずれも有意水準0.1%で有意性をもつ。

4. 市民性の創造に向けて

自分好感度（意識）と他人好感度（意識）の事前・事後に大きな変化はなく有意差が見られなかったものの、確信度（意識）では明瞭な変化が現れた。これは意識が変わらないうちに確信度だけが先行して強化されることを意味する。

しかし、事前の自分好感度（無意識）は高く、事後には他人好感度（無意識）が向上するため、好感度（意識）もいよいよ向上することが期待される。すなわち、確信度（意識）と他人好感度（無意識）がともに向上するのは、意識変容の前兆である可能性がある。



【謝辞】

信州エクスターントップ2016~2018 実証実験プロジェクトは、多くの団体、専門家との協働・業務支援のおかげで、実践することができました。心より謝意を表します。

長野県産業労働部	3年度にわたる信州エクスターントップ事業の主催
NPO 法人夢のデザイン塾 松井秀夫・副理事長	業務委託者 [事務局] 長野県若年層人材戦略研究会の設立と運営
長野県若年層人材戦略研究会	会員企業・団体による学生の受入、学習支援
高等教育コンソーシアム信州 矢部正之 信州大学教授	
JA 長野中央会 JA 長野地域開発機構	宿泊・研修施設の提供、運営協力 JA グループの学生受け入れ企画、学習支援
JA 共済総研 川井 真 主席研究員	東京事務局業務支援、魚津エクスターントップ運営
㈱ワークス・ジャパン	個人情報管理・募集管理システム(e2R)の提供
㈱ネットマン	学習支援システム(C-Learning)の提供
エクスターントップ教育実践研究会 飯箸泰弘先生ほかメンバー	アクティブ・ラーニングなど、エクスターントップの基礎的課題の研究会

高知大学地域協働学部 池田啓実教授	大学主催のインターンシップの先駆的な実績の基づく、エクスターントップ企画への助言。
(一社) 参画文化研究会 林 義樹 代表理事	グループワーク・プログラムの提供と実行指導
ドラッカー学会 井坂康志 理事	『ドラッカーフィードバック手帳』の教材提供 フィードバック学習プログラムの開発



信州エクスターントップ2016-2018実証実験報告書

発行日	2018年11月23日
編集・発行	明治大学社会イノベーション・デザイン研究所 エクスターントップ・プロジェクト事務局 〒168-8555 東京都杉並区永福1-9-1 明治大学和泉キャンパス研究棟213号
代表	阪井和男
事務局長	吉澤 潔
執筆者	阪井和男・鈴木賞子・河島広幸・澤 聰美・吉澤 潔
編集・制作	村田 正
写真	㈱カシヨキャリア開発センター