

## インターンシップにおける評価

### —社会人基礎力と生産実習における評価の在り方—

日大生産工 (研究員)	○日高啓太郎	日大生産工 (研究員)	大沼かつ子
セカステ総合研究所(株)	高橋 大輔	日大生産工 (非常勤)	大澤 慶吉
日大生産工	篠原 正明		

#### 1. はじめに

日高ら[1][2]は、生産実習について、社会人との「生産実習」における、協調学習が、就職活動における点で寄与することを明らかにしている。しかしながら、自己高揚感や自己評価の視点であり、一般的な企業採用選考においての、評価妥当性までは、至っていない。

昨今は、学生自身による、企業探索も進んできており、また、民間企業や行政、経営者団体なども、インターンシップへの深い関心と支援を行う中で、実践における評価基準が必要になってくる。

本稿においては、本年度実施した事例を基に、企業・学生・大学の相互が、評価を出来る仕組みの構築を目指し、出口対策となる就業力に寄与する評価方略の仮説を立てる。

#### 2. 研究対象と研究範囲

本研究において、セカステ総合研究所株式会社で、実施した『生産実習』において、A 共同組合より受託した事業活動実践を事例に論じていく。また、対象を学生及び担当者とし、そこにおける評価の在り方についても述べていく。

#### 3. 本実践における教育理論

本実習においては、まず、インフォーマルラーニングを担保するという実践をおこなっている。非公式な学習とされ、いわゆる計画的な学習でなく、個人で学ぶ学習や、日常業務の中に埋め込まれた、当面の課題や必要な情報・知識を自主的に調べ、習得するということであり、あらかじめ設定せず、答えはどうか分からないが、実践するという生産活動・開発活動を事業活動の一端に組み込み、実践するという活動形式である。

[2]によれば、一般的な事業活動において、公式的な学習である、フォーマルラーニングにより、得る学びの機会は、

2割とされ、その多くは、非公式な学びから、実践に生きた学びを担保されるとある。

筆者も事業活動を経営する上で、非常に示唆に富んだ理論であると認識し、計画されないイベントによって、経験を行い、結果として、組織体への教育につながることは、往々にしてある。

それを、生産実習に担保することにより、結果として、就業する力 *EmployAbility* と、雇われ続ける力 *Career adaptability* に、寄与すると考える。

Krumboltz [3]らによれば、「個人のキャリアは、偶然に起こる予期せぬ出来事によって決定される部分が大きく、その偶発的な出来事を主体性や努力によって最大限に活用する姿勢を持つことが重要」としており、後に様々な研究成果が出ているが、この偶発的な出来事を起こすことが、『生産実習』によって、実践できるインフォーマルラーニングの基盤構造となる。

その上で、eラーニングで用いられる、インストラクショナルデザインを用いて、授業設計をおこなっている。

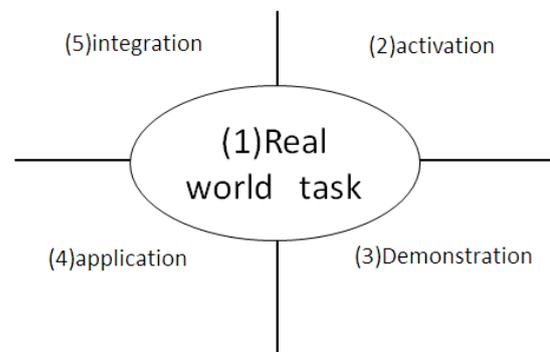


図1. M.D.メリルの ID 第一原理(鈴木[4]より作成)

#### 4. 実践概要

前述で述べたことを用い、2 日間に渡り、実践活動を行っ

Evaluation by Internship

Concept of evaluation Fundamental Abilities for All Members of Society and Internship

Keitaro HIDAKA, Katsuko ONUMA, Daisuke TAKAHASHI, Keikichi OSAWA and Masaaki SHINOHARA

た。A 共同組合より、受託を受けた、農業生産品を用い、生産者及び地域が活性化する、二次製品化(六次産業モデル)として実践を行っている。

本実践においては、社会人基礎力評価による、自己評価によって集計化した。また、プレゼン時においては、土木系専門家を招き、講評及び評価をいただいた。

表 1 教育設計と実践過程

セクション	理論	実践(実習)
1. 課題	現実世界の問題解決化	現状の課題の発見・認知・利用法
2. 活性化	経験の発掘とスキルの機会	振り返りとチームビルド
3. 例示	関係情報の提供・モデル化	創り方・マニュアル・協働
4. 応用	トレーニングと実践	実践による作成
5. 統合	学習の転移・デモンストレーション	レビュー&外部指摘

『生産実習』における、最終段階の 2 日間で実施し、初日をチームによる計画・立案、2 日目を実習という形で行った。

## 5、結果

評価基準を、社会人基礎力の全要素とし、凄く自信があるを 5 とし、全く自信がないを 1 とする、5 段階評価で、自己評価を行った。

表 2 集計データ

	主体性	働きかけ	実行	課題発見	計画	創造	発信	傾聴	柔軟	状況把握	規律性	ストレス	話す	書く
実習前	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
	2	1	1	2	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3
	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3
	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	1	2	2	2	2	3	2	3	1	3	1	1	1	3
	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2
	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3
実習後	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3
	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	1
	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	1	4	4
	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
	2	3	2	2	4	4	4	1	4	2	1	1	4	4
	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3
	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	3
	20	19	21	22	21	24	23	22	22	22	20	22	25	
	20	21	21	22	22	21	24	24	24	21	23	22	26	

特に、柔軟性項目について高い伸びを示したほか、グループで行うことによって、話す・書くという基礎能力においても、高い自己高揚感が見うけられる。

筆者らは、生産工学部から頂いている評価シートの項目においても、コメントを残し、伸びと成長を高く評価し、実習生の成長を高く評価した。また、外部からの評価者として、専門外である土木系専門家による講評を、プレゼン時に行い、またインタビューを取ったところ、予想以上に、高い評価を得ることが出来た。その上で、2014 年度新卒選考のさわりの部分や、求める一般的な人材像の話が出たこ

とは、非常に有用であり、『生産実習』を通じて、他の企業への知識・ナレッジの移転の可能性を残した。

## 6、おわりに

本稿においては、『生産実習』の一部分を用いて、就職活動に向けた、準備段階による評価を実践した。その上で、第三者による口頭評価の意識向上を明確にし、また来る就職活動においての、モデル案を実践から導き出した。

しかしながら、10 日間の講座において、評価するのは、企業側・学生側にも、負担が生じることが予測される。そこで、事前事後の総括的な視点からの評価方法の開発が急務であり、また、実際の選考に備えた能力開発を行えるプログラムの整備が急務であると考えられる。

今後の課題として、他大学との協働インターンシップなどによる、コミュニケーション能力やストレス耐性の確保、社会人との交流の場を担保することによる、社会人基礎力能力向上評価など、現実面で必要な施策を取っていき、実践研究としてのシステム化を図っていくことを検討する。

## 謝辞

本研究は、(公財)日本科学協会 笹川研究助成 実践研究の一環で行われたこと及び、千葉県経営者協会及び本学理工学部 OB で、千葉窯業株式会社新製品開発部吉岡和重部長のご支援を賜ったことに対して、この場を借りて、謝辞とする。

## 参考文献

- [1]日高他,生産工学部におけるキャリアデザイン序論～二学科合同インターンシップより得た知見を例にして～,日本大学生産工学部第 44 回学術講演会講演概要 (2011) p1115-1116
- [2]日高他,生産工学部におけるキャリアデザイン序論～産学連携型学習支援システムの設計とその事例～,日本大学生産工学部第 44 回学術講演会講演概要 (2011) p1117-1118
- [3] Krumboltz, John and A. S. Levin Luck is no accident: Making most of Happenstance in your life and career. ImpactPublishers. (花田光世・大木紀子・宮地夕紀子訳その幸運は偶然ではないんです!ダイヤモンド社,) (2005)
- [4]鈴木他 最近の I D理論展開 (2012.10.10 確認)http://www.gsis.kumamoto-u.ac.jp/ksuzuki/resume/addresses/eLW2005J2.files/frame.htm