

大学新生に対する「基礎演習」のあり方に関する研究
キャリアカウンセリングの立場から
A Study on Developing an Ideal Basic Freshman Seminar
: From the Perspective of Career Counseling

山田 博夫
Hiroo Yamada

概要

最近、多くの大学で新入学生に対して基礎演習（ゼミ）を必修科目としてとらせるところが多くなっている。一般的には、それらは6ヶ月から1年かけ、内容も大体似ているようだ。基礎ゼミにおいては、学生は大学生活の送り方や、科目やコースをどのように選ぶか、またクラブ活動などへの参加の方法などを学ぶ。しかしキャリアカウンセリングに関するゼミを持っているところは、一部の先進的な大学にしかない。キャリアカウンセリングプログラムは、学生に対して組織的で、系統的なキャリア形成に関する計画を提供し、学生は大学生活やコースに関する意思決定を自主的に行うことができる。この論文では基礎ゼミにおけるキャリアカウンセリングの方法や内容について検討を進める。

キーワード：基礎演習（ゼミナール）、キャリアカウンセリング、キャリアガイダンス、進路設計、職務設計

Abstract

Recently, many Japanese universities are requiring their first year students to take a basic introductory seminar (or `zemi` in Japanese) as a required course. Generally, the course runs for six months to one year, and all have a similar content.

In the basic seminar, the student learns about university life and how to benefit most from it, how to choose courses and specialty courses, and about participating in clubs, and so on.

However, only the more progressive universities have seminars offering career counseling. A program of career counseling gives the student an organized and coherent plan of action towards school life, and allows the student to make independent decisions based upon their own examination of their own life and the courses available to them at the university.

The modern world is increasingly diversified and complicated, and a wide range of value systems compete with each other, providing a choice of alternative life styles. If universities do not give precise and comprehensive lesson advising students on the options available to them, they will have difficulties making a fully informed and suitable decision on their future.

Because of the current environment of job shortages, many people have entered university to postpone the task of finding a job. In addition, there are many students who failed to enter one of their preferred universities, and were forced to enter a lower preference university. These two factors result in students often lacking in motivation and a will to learn.

Faced with this challenge, career counseling has become increasingly necessary. This paper will examine methods of organizing career counseling in freshman seminars, and discuss the contents of such a program.

Keywords: basic seminar, career counseling, career guidance, course design, job design

目 次

1. キャリアカウンセリングとは何か
 - 1.1 キャリアカウンセリングの意味
 - 1.2 キャリアカウンセリングを行なわない場合の問題点
2. キャリアカウンセリングを必要とする背景
 - 2.1 企業社会の新卒採用を控える状況
 - 2.2 行政側からのキャリア教育の推進
 - 2.3 学生側からのニーズ
3. キャリアカウンセリングの特徴
4. キャリアカウンセリングからみた基礎ゼミのあり方
 - 4.1 1年次の内容
 - 4.2 学生の友達作り、人間関係作りのための方法
 - 4.3 人生観、価値観などをディスカスさせる
 - 4.4 学生の入学志望動機について（アンケート調査）
 - 4.5 大学生活でなにをすべきかを話し合いさせる
 - 4.6 個人別目標設定を行なわせる
 - 4.7 「基礎ゼミ修了論文発表会」を開く
5. 今後の課題

1. キャリアカウンセリングとは何か

1.1 キャリアカウンセリングの意味

大学生に対するキャリアカウンセリングとは、学生自らが、自己の将来の進路設計や生き方に関する情報収集を行い、それにもとづく意思決定や計画、実践を行えるように指導する大学側の計画的、継続的な相談活動である。すなわち学生が大学に入学した当初から、卒業までの期間において、卒業後の職業生活を中心とした自己のキャリア形成を検討し、そのために必要な準備活動や能力育成活動を、自ら設定した計画にのっとり実践できるように、主として教員や就職課、学生課員よる学生個人やグループ対象に行う相談活動をキャリアカウンセリングとすることができる。大学生に対するキャリアカウンセリングは、中学、高校等で行われる「進路指導」と基本的に同じものだと思われがちだが、その内容は大幅に異なるものがある。今後の「進路」に関する「指導」ということと、「キャリア（職業歴、生涯）」に対する「カウンセリング（相談、助言）」とは文字どおりに内容も方法も異なっている。進路指導の場合は、高校の場合通常3年生になってから、卒業後、就職か進学か、進学の場合に例えばどの大学を受験するかなど、比較的その内容は進路選択か進

路決定的指導が中心となる。その決定資料は、成績評価点や成績ランクが中心になるだろう。もちろん進路選択や就職推薦だけの進路指導だけではだめで、将来の夢や希望を育て、偏差値重視から、個性尊重、人間性重視に基づく幅広い将来にむけての指導でなければならないという、旧文部省からの古くからの指導（例えば「高等学校進路指導資料（第2分冊）平成5年など」）もある。しかし、「現実にはそれは理想であって、現場ではとてもそんなことをやっている時間はありませんよ。とにかく忙しくて。」「春に一度、夏休み前に一度、各クラス担任がやるようになっているが、それが精一杯ですよ。」「わが校みたいに、春、夏、秋と計3回やってるのはめずらしい方ではないですか。」「大学に入ってからこそ、じっくりキャリアガイダンスを、しかも早い時期にやって下さいよ。」というのが数人の高校教師から聞いた生の声であった。高校教師の「最近ますます負担になってきている」という時間的制約の他にも、ビジネス社会を経験している教師が今のところ「皆無に近い」状態から、きめ細かな指導がゆきわたりにくいという制約もある様だ。その点の実務界から、講師を呼び講演会を積極的に増やすことでカバーしようとする動きが増えてきてはいるが、まだまだ手薄であろう。一方大学生に対するキャリアカウンセリングは、入学当初からの就職試験対策を含めての4年間と、就職後の生き方や働き方に関する相談、援助であり、その意思決定を行なうのは、あくまで本人の自主性に委ねられる。またそういう意思決定を行うための能力自体を開発するのがキャリアカウンセリングのねらいでもある。これを年令からみても、高校3年生の場合は、17～18才の「子供」に対する指導、援助であるが、大学生には基本的には成人となった「大人」扱いであり、そこには「指導」や「指示」よりも本人の自主性、自律性を尊重しているのである。大学生の場合は卒業後の進路においては、高校卒業生より、はるかに職業面、進路面での多様性があり、選択肢の幅が広がるから、より一層のカウンセリングが必要とされるのである。ここで、中・高校生に対する一般的「進路指導」と大学生に対する「キャリアカウンセリング」の相違を整理すると第1図表のようになる。

第1図表 「進路指導」と「キャリアカウンセリング」の差異

進路指導	項目	キャリアカウンセリング
進学か就職かの 「出口指導」中心	目的	・「生き方、働き方、学び方」 ・「職業選択能力の向上」 ・「長期将来設計」への援助
3年次	時期	・1年次から卒業まで
・集団、個人面談 ・三者面談	方法	・職業適性検査 ・自己、性格分析 ・インターンシップ ・個人面談
・学習成績中心 ・クラブ活動	指導の資料	・本人の希望、適性 ・各種検査資料 ・将来設計
計画、内容とも少ない	指導内容と計画	・年次毎の計画的プログラムに基づく
生徒より教師の選択 決定になりがち	意志決定	・学生自身の選択決定への 援助相談

1.2 キャリアカウンセリングを行なわない場合の問題点

学生に対しキャリアカウンセリングを入学時から十分に行なっていないと、学生は次の様な種々の問題点をまねくことになるだろう。

大学が設定した科目を、明確な見通しも目標もなく、自分の興味関心のおもむくまま、なかば感覚的に、必要単位数を取得するためだけに履修する危険性がある。(もっともわが大学のようにある程度将来の進路、方向を想定し、それにのっとった履修コースを定めているところもある。)

卒業後の進路や職業開拓に対する具体的な方向やイメージがわからないため、積極的に意図かつ計画的な職業選択に関する情報収集や学習活動を行おうとしない。現在の就職難の状況が、マスコミ等で過大に報道され自らその状況にうち勝てないと判断し就職活動に初めから参加しようとする学生が出てくる。

将来の職業に対する正しい職業観あるいは人生観に関する教育が少ないので、職業につくことを、単に経済的収入を得る手段に過ぎない等と考え、フリーターなど比較的容易につける職業でよいと、積極的な職業選択活動から逃避的行動をとることになる。現に、文部科学省の「学校教育調査」では、大卒者で就職も進学もしない人は、96年は15.7%から2002年春は21.7%に急増している。

多量な職業や就職に関する情報の洪水の中から、適切で有効な情報の収集、分析、判断、活用する能力が少ないので、片寄った意思決定を行なう危険性がある。自分の性格や能力、適職等に関する理解が十分でないので、将来の職業設計が描きにくいし、職業適性も十分に確認できぬまま就職し、結果的に早期の高い離職率に結びつく。

現在の企業では、新卒を定期採用し、じっくり内部で育成してから戦力にするという余裕が少なくなり、入社早々から一定の能力を持つ戦力を求めている。そのための知識や技術の習得を、学生時代にある程度行なうことが求められているに拘わらず、一部を除きその必要性も分からず準備もあまり行なわない。

大学4年間を、高度経済成長時代の、大学を就業前のモラトリアム期間あるいはレジャーランド的期間と解し、未来への展望や夢を持たずに無為に過ごす可能性も多い。

大学内のクラブ活動について、その意義、有効性を理解せずに全く参加をしないか、または参加をしても意の趣くままそれに没頭し、勉学や自己のキャリア形成への時間とのバランスを失することもある。

レジャーや交遊資金などを稼ぐため、現金収入の多いアルバイトなどに、長期に従事し、自己を見つめ、分析し、開発していく時間やエネルギーを自ら失わしめることも多い。長い中学、高校時代のいわば拘束された学習期間の反動として、

大学時代の比較的自由時間の多い生活に入ると、一気に拘束感がなくなり解放感を満喫するとき、上記の様な状況に入るのも決して理解出来ないことではないが、

この様な状態から一刻も早く脱し、人生の長期的な観点から見た大学生活のあり方を真剣に見つめ直し、一年次からの年次毎の課題や学習内容を自ら検討、設計させ、努力を続けさせる様に相談し、指導し、援助することがキャリアカウンセリングの目的である。

2. キャリアカウンセリングを必要とする背景

キャリアカウンセリングは、特に大学生に対するキャリアカウンセリングは、この数年来急激にその必要性がとなえられてきた。その背景には、企業社会における変化、行政の指導、そして学生自体の問題状況の三つがあげられるだろう。

2.1 企業社会の新卒採用を控える状況

バブル崩壊以後の最近に至るまでの日本企業の経営は、コスト削減、人員削減、事業統合等の連続で、わずかの少数企業以外は、企業規模の縮小、スリム化が急増した。ここにおいて新卒採用に関する人事戦略も、成長期の大量一括採用方式から、徐々に下記の様な変化が生じてきている。

- (1) 新人を4月に採用し、じっくり社内で教育訓練し育てていくだけの、費用も時間もかけられなくなった。即戦力になる能力を持った人員の採用の方向に変わってきている。現在のスピード経営の時代にはかつての時間をかける人材育成方式は合わなくなってきているといえよう。
- (2) 事業内容の変化に伴い、企業内に蓄積のなかった技術やノウハウの導入が必要となり、それを有する技術者の通年採用が恒常的になってきた。それに合わせ、人材の企業間流動化が増加し、新卒採用を待つ必要性も時間的余裕も少なくなってきている。
- (3) 目標・成果主義管理が導入され、各部門においての人員採用はコストアップの一つとなり、極力人員増が抑えられるようになった。現有人員又は削減した人員のまま、従来の成果を継続又は向上させようとする、新卒採用を極力手控えるようになってきている。
- (4) コストの高い正社員より、よりコストの低い、又雇用期間に弾力性のある派遣社員や契約社員等を企業は積極的に採用するようになった。一般事務職はもちろん、営業職、技術職など専門職群においても、規制緩和により派遣社員の活用が可能になり、正社員比率が急激に減少するようになった。金融、商社、観光、百貨店、スー

- パー、コンビニエンスストア、流通、生産現場などにおいて、顕著な傾向にある。それだけ新卒採用の必要性が少なくなり、今後もその傾向が増加するだろう。
- (5) バブル崩壊以前では、新人を採用し各職場に於いてじっくり企業の望む人物像や職務能力を持つ人材に育成していく職場内教育（On the job training）が行なわれていた。それには前記のように時間もコストもかかる上に、最近の成果主義管理のもとでは、上司や先輩も自己の成果を上げることに精一杯で、部下の育成にまで手を回す余裕がなくなってきたことと、自分のノーハウを教えることにより自己の存在価値が失われる危険性もあると感じ、より部下育成への熱意が失われる結果となっている。部下育成への努力が、正当に直接的に人事考課に反映されるようになれば、また少しは改善されるだろうが、今のところそのような事例を筆者は寡聞にして知らない。ここでも新人採用のデメリットがあげられるのだ。
- (6) 企業経営の困難さから終身雇用という日本的経営の特徴は、一部を除きほとんど機能しえなくなっている。企業に長期的、安定的成長が見込める見通しが無いどころか、人件費の削減を恒常的に計らねばならないからだ。必然的に人材の採用、雇用維持も短期的、流動的になりつつある。初期投資の費用がかさみ、即戦力になり難い新卒への求人ニーズは益々減少するだろう。
- (7) 企業でリストラされた中高年層や、定年退職者で一定の能力を有し、かつ働く意欲もある人を、買手市場の背景から、比較的低コストで採用が可能となっている。なかには大卒新人採用と変わらぬコストで採用可能な場合もあり、それで豊かな経験と専門能力に期待することが出来るとすれば、短期雇用というメリットもあり、あえて新卒を採用しなければならない理由は少なくなる。
- (8) 最近では、短大を含めた大卒の就職3年後の離職者、いわゆる若年早期退職者は約32%、新規高卒者では約47%に達しているといわれる。（1999、労働省調査）その原因、背景は複雑多様であろうが、企業としては新規採用により慎重にならざるを得ない面もある。

以上のような厳しい企業環境を、キャリアカウンセリングを通じて学生たちに十分に理解させておく必要があるのだ。

2.2 行政側からのキャリア教育の推進

現代のように社会が、かつてない少子化、高齢化、グローバル化が進展し、情報技術が発達した上に、バブル崩壊以降の就職難時代が継続し続ける今、若い学生達が自己の将来設計を行うことに、かなりの困難さを伴うことは十分想像されることである。

このような状況から、学校教育についても従来の知識偏重、偏差値重視の教育では、現

代は十分にその機能を果たし得ないという反省から、最近に至って数多くの文部行政面での改革が進められつつあるのは周知のとおりである。

例えば学校教育において、キャリア教育の重要性を各審議会等においても提言されている。平成11年12月に、中央教育審議会が答申した「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」では「学校教育と職業生活との接続」において「学校と社会および学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育（望ましい職業観、勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力、態度を育てる教育）を、小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある。キャリア教育の実施に至っては、家庭、地域と連携し、体験的な学習を重視するとともに、各学校ごとに目標を設定し、教育課程に位置づけて計画的に行なう必要がある。またその実施状況や成果についてはたえず評価を行なうことが重要である。」とし、キャリア教育の必要性を明確に打ちだしている。そして「こうした観点に立って、在学中のインターンシップの促進等による体験的活動を重視していくことや、企業経験者によるキャリアアドバイザーの配置、教員のカウンセリング能力の向上等による進路に関するガイダンス、カウンセリング機能の充実を、初等中等教育及び高等教育において進めていく必要がある。その際生徒の職業適性や興味、関心を適切に測定する方法の研究開発を進めていくことが求められる。」とかなり具体的な方法までも提言している。また「新しい学習指導要領の基本的ねらい」において「学校完全週5日制の下、各学校が「ゆとり」の中で「特色ある教育」を展開し、子供たちに学習指導要領に示す基礎的、基本的な内容を確実に身につけさせることはもちろん、自から学び、自から考える力などの{生きる力}をはぐくむ。」として「個々に応じた指導の充実、総合的な学習の時間の創設、選択学習の拡大」を提言しているのである。

このようにキャリアに関する教育は、初等教育の段階からの必要性が認められ、勧告されているのである。だがしかしその実態については、上記の高校教師の発言にあるように、また私が大学生たちに高校時代のそのようなキャリア教育についての体験の有無を調査したところ、ほとんど皆無に近い状態であったということも含め、現実には問題を抱えているようであり、このキャリア教育は結果的に大学側に委ねられているというのが妥当であろう。

2.3 学生側からのニーズ

キャリアカウンセリングを行なう必要性の根拠の3番目は、学生自身の心理的状況を理解するところからくる。

一般に大学生の基礎学力の低下が叫ばれてから久しいし、又それも年々その声が大きくなってきているのも周知のとおりである。その原因として、高校時代の教育のあり方、必

須教育科目の変更や時間数の減少、偏差値的教育による多くの学生の意欲低下や、学力評価にもとづく否定的な自画像の形成などがあり、また複雑高度・多様化した社会への将来展望の困難さや、自身の社会への無力感や疎外感もある。人間関係の複雑化を背景とする諸種のストレスの蓄積もあるだろう。

考えてみれば、現代ほど未来への夢や展望を描きにくくなった時代はないのではなからうか。若者がどうしても目先の短絡的発想や、行動に走りがちになるのも理解し得ないことではない。

特定の有名大学や志望通りの大学に入学し得た学生を除き、やむなくランクを下げ不全感を抱いていたり、なかには一昔前では、大学進学できなかったのが就職したという現象とは正反対に、今では就職できなかったのが、とりあえず大学に入ったという、本来来べきでなかった？ような、無目的、無計画に緊急避難的に大学生になったような者が増えているのではと考えられるのである。

すでに大学の一部が定員割れをおこし、いずれ 18 才人口の大学全入時代を迎えようとしている現在、景気が大幅に回復し就職難が解決されない限り、その様な異常な？現象は今後も増加していくと予想されるのである。この様な状況を考えると、よほど優れた学生は別として多くの大学生への適切なキャリアカウンセリングの必要性は、今後益々増えることはあっても減ることはないだろう。

私は上記のような不本意入学組や、緊急避難的大学生の深層に内在すると思われる心理的状况を分析してみると、次のような内容になると考えている。これらを理解していくことが、次のより適切な指導、援助につながると思うのである。

その心理状況を、特にネガティブな面に限ってみれば、自己不信感、能力不信感、授業不信感、将来不安感の四つに代表とされると考えられる。

「自己不信感」というセルフイメージは、高校時代までの知識偏重、テスト偏重教育のもと優秀な成績を残せなかったとか、クラブ活動やあるいは人間関係等々においてのマイナスの経験などをつうじて、自らについて否定的なイメージを抱き、不信感を形成してしまっている状態を示す。そこには自己の存在について意味や価値を感じる事が少ないし、あらゆることに対する消極的な態度や、自信のなさが表れてくるだろう。このような状態に対する指導方向やカウンセリング方針は、ゆがんだ自我像を肯定的なものに変化させ自己効力感を高めさせることにある。そのためには、自己分析テスト、性格テスト、職業適性テストなどを活用しながら、本人のパーソナリティーの特徴や強みあるいは可能性等を再発見、再認識させ、自己自身への信頼感を早く回復させることが重要である。

次の「能力不信感」についても、過去の学校成績についてのネガティブな評価等からくる自己の学力や能力そのものについての不信感、無効力感である。そのような感覚やイメージは、以後の学習や自己啓発活動においての自信のなさや、消極的な態度が醸成され

るであろうことは言うまでもない。それらの感覚を払拭しポジティブな方向に早く切りかえさせるには、授業やゼミ活動、クラブ活動、交友関係、地域活動等々において、小さなものでもいいから成功体験を蓄積させ、自己能力についてのイメージを徐々に変更させることと、人間の能力自体について、最近の医学、大脳生理学等の所見に基づき、まだまだ開発されていない潜在能力が存在すること、それらを開発活用することによって無限の未来や可能性が開けることを理解させることが必要であろう。

私は具体的な方法の一つとして、授業（経営学総論）やゼミにおいて、なるべく早い機会に「自分の興味・関心ある業界、業種や企業あるいは仕事（職種）」について、その内容、歴史、現状、課題、将来像、さらには求められる人材像、必要能力、入社試験の内容等をレポートさせることにしている。一部の学生には面倒くさがっているようだが、自分の興味あるという点が功をそうしているのか、結果的には大変興味をもてた、もっと調べたくなった、就職したくなった、多くの本や資料を見る機会になったなど期待以上の成果、反響があり、ほとんどが歓迎しているのである。

なかには次の課題を同じように出してほしいという声すら聞かれるのである。自らテーマを設定し、自ら問題解決し目標を達成するという経験を通じて、自己能力に対する効力感、有能感を修得させるのである。この場合、初めてレポートを書くという学生が多いので（高校時代には、どうしてこういう経験をさせないのだろう）、レポート（小論文）の書き方に関する指導をしておくことを欠かせられない。なお、私の1年生の基礎ゼミではこの課題レポートの提出をさせると共に、その内容を全員の前で報告発表させることにしている。その結果、情報の共有化がはかれる上に、本人たちもある程度プレゼンテーションの自信がつくということにもなるのである。

この「能力不信感」については彼らが持つであろう、何事も自分には難しい、無理だという「不可能性前提」を、そうではない、自分も出来る能力があるのだという「可能性前提」におきかえることを企図しているのは勿論である。

次の「授業不信感」については、学生に言わせると、授業が面白くない、理解できない、自分に合わない、ついていけない、期待していた内容でない等々という点から来るものである。これらはそもそもこの大学、このコースに来たこと自体間違っていなかったかという問題もあろうし、学生の短絡的な発想の問題もあろう。しかし教師側にもその責任の一端（あるいは過半）があろうことも、看過することはできないと思う。もし教師がその授業内容、方法、プロセス、準備、フォロー等において、学生に十分に受け入れられ理解され共感されるようなものに改善されれば、学生の授業不信は大幅に減少されるだろう。もちろん担当科目の内容、特性にもある程度左右されるだろうが、それでもそういう制約を超えて上手な講師は、それなりの創意工夫、改善を凝らし、学習への興味、関心を高めさせているのである。むしろ、そのため授業が学生に迎合し、ご機嫌を取り、レベルを下げ

たり、試験も易しく単位も楽々取れるという楽勝科目にするなどというのは、ここでの議論の対象にならない。あくまで質やレベルや目的を下げず、所期の成果を挙げるとというのが前提条件になるのは、いうまでも無い。

現にそのような学生に真の意味での高評価を得ている教師は、どこの大学にもいるはずだ。どの様にすればいいののかの一つのヒントは、私は NHK テレビでよく紹介される、現役教師の実験的で、創意工夫にあふれた授業方式や、小学校や中学校の先輩が母校を訪問し、後輩たちにユニークな方法で自分の専門領域のことを教えているあの方法などに、見つけることが出来ると思う。私自身について言えば、教師を始めて 20 年余、未だ日々試行錯誤の連続であるが、基本的には学生にとっては、「楽しくて役に立つ授業」が最も喜び、歓迎する授業（の一つ）だと考えている。楽しければ知的好奇心もわくし、学習意欲も出てくる。楽しくなければ 90 分も根気が持続しない。しかし楽しくても、いろんな意味で役に立たねば意味が無い。落語や漫才ではないのだから。一方いくら役に立ち優れた内容であっても、授業が楽しくあるいは面白くなければ、学生はよく聞かないし、あるいは聞けないし、持続しない。両者が両立して初めていい授業が成立するのだと、経験的に実感する。結局コンテンツとプロセスの両立が必要で、それに who が伴って初めていい授業が成立するものと考えられる。

そのため、私が授業に積極的に取り入れている方式は、「授業準備をよくすること」、「机の配置、席決めなど学習環境を作ること」、「私語雑談、居眠りは止めさせること」、「学生を授業に参画させること」、「AV 機器を用いること」、「教育ゲームなどを多用すること」、「適当な賞罰を取り入れること」、「内外からゲストを呼ぶこと」等々であり、そしてそれらは未だに年々新規な方法を「実験」し続けている。これを一言で言えば、授業に“変化”と“スピード”と“具体性”をもたらすことになるだろう。

授業者（教師）は、いわば舞台の上で演技する役者と同じである。観客（学生）に十分な知的満足を与えなければならない。そのためには、その教師という役に徹して、優れた演技力が求められるのだ。しかし実は教師は、役者よりももっと優れた演技力が求められる。なぜなら一般に役者には、台本がありそのとおりに言ったり、演技すればいいのだろうが、教師には台本が無い。また教師は教室という舞台上、次々生徒が演じる発言や行動やハプニングに、適切に対処しなければならない。アドリブの連続である。それに第一、劇場に来る観客は、舞台を見ることに十分動機付けられているが、学生はそうでない者もいるだろう。なかにはいやいや教室に来ている者もいるはずだ。

それに観客は日々変わるが、学生は同じ顔で週 1、2 回、6 ヶ月は来る。同じことは言いにくい。笑い話なども同じものは年 2 回しか言えない。そういうことを考えれば、劇場での役者より、教師の方がずっとずっと難しいだろう。それだけに演技の訓練も必要だと思うが、教師はどれほどやっているだろうか。教師の師は、レベルの高い人を指すだろう。

単に氏でも士でも示でもない。師は師匠の師でもある。師には必要な資格や条件が伴うはずだ。最近 Faculty development の重要性が叫ばれ、その動きが各大学で始まっているのは、これらの状況を主要因としているのである。

第4にあげられる「将来への不安感」は、政治・経済・社会が混迷する現代にあっては、学生たちには上記のネガティブなセルフイメージも相俟って確実な将来像が描けず、学問の意義や人生への明確な目標を持つことのできないジレンマを言う。本来、青年期は人生に対する夢や希望を抱き、理想や目標を持って、明るく未来を開拓しようとする時期でもある。しかし現代はそういうことがかなり困難視されるような状況である。又、仲間や親しい友が少なく、かりに交流があっても表面的、社交儀礼的になり、真の人間関係を形成し難い状況でもある。

それらは困難な課題であり、解決に時間がかかるだろうが、たとえば教室での学習場面一つをとっても、適切なテーマ設定のもと、共同研究、共同討議、ディベート、チームワークゲーム、シンポジウム、教育ゲームなどの参画的、相互協力・援助的手法を適宜取り入れれば、解決の契機になり、学生を触発することになることと思われる。

またゼミナールという小集団では、これらの教育方法を取り入れられる最適の場面でもある。自己や人生の将来や職業について、じっくり時間をかけ少人数でいろんな方式を取り入れる最適の舞台でもある。特に大学入学時の、五月病になり易い時、自己のアイデンティティを見失いがちな1年次こそ、基礎ゼミを通じての適切なカウンセリングによる指導の好機会であり、その重要性はいくら強調してもし過ぎることはない。

私の1年次の基礎ゼミでは、大学生生活の目的とは何か、人生にとって何が大切か、学生時代はどうあるべきかなど、いわば人生の根本問題について話合わせることにしている。そして其の結果にもとづき、各年次に何をなすべきか、少なくとも当面の1年次の具体的目標について検討させ、それを行動計画書に作成して提出させることにしている。これらの作業を通じ将来への自分なりの希望、目標などを抱かせるようにしている。

以下は、ゼミ修了時に提出させた感想文の一部である。

「『在学中の行動計画』など、自分のなすべき事がこれで見えた。ゼミで社会における物の見方が今の自分と違っていたのが面白かった。これからどこまで近づいていけるのか楽しみだ」「様々な仕事やその内容などが、他人の発表を聞いて分かり、将来自分がどういう方向に進みたいのか参考になった。自分で調べたものは少なからず興味がわくと思うので、これからも何かあれば調べてみたいと思った」(中村)

以上の四つの心理状態をその指導方向や指導方法をまとめたのが第2図表である。

心理状況	指導方向	指導方法
自己不信感 自己肯定感 無意味感 自己無効力感	自己肯定感の獲得 肯定自画像の形成 自己効力感の獲得	自己像の再認識 自己分析と理解 自己改善法の理解
能力不信感 無力感 失敗経験 劣等感	学習方法の獲得 自己啓発的理解 成功体験の蓄積	興味関心事項の学習 課題レポート作成 ビデオ、参画授業
授業不信感 興味不足感 不適応感 疎隔感	内発的動機付け 自己適応感 充足感、一体感	楽しく興味ある授業 分かり易い授業 参画的授業
将来不安感 孤独感 疎外感 目標喪失感	共同体意識の理解 人間関係の形成	ゼミ、クラブ活動 共同研究、討論、発表 学年別目標の指導

(H14年9月 不許複製 共栄大学 山田博夫)

第2図表 大学生の心理と授業での指導法

～なぜ学習意欲が少ないのか、どのように指導すればよいのか～

3. キャリアカウンセリングの特徴

大学生に対するキャリアカウンセリングは、中学生・高校生に対する「進路指導」と大幅に異なることは、前項でとりあげた。ここではさらにより深くキャリアカウンセリングの持つ特徴やその方向性、あるべき姿などを検討してみる。

(1) キャリアカウンセリングは、まず学生の正しい職業観や人生観の構築に寄与するものであるということである。おそらく高校時代には、偏差値中心的教育で知識の一方注入的な教育に終始しがちな面があり、人生にとって何が重要か、何を優先すべきか、職業とは何か、といった根本的、本質的な価値観、人生観に関わることは十分ではなかったと言えよう。これらのことを、まず第一に取り上げるべきだと考えられる。人は本来自己が信じ、重視する価値を追求し、実現をはかろうとする価値追求的生物だと考えられるからである。

最近ある女子学生(2年生)が私の研究室に来て、「自分にはこれという才能も特徴もなく、将来を考えると全く不安で、自信がありません。心配で仕方ありません。これからどうしたら良いのか分かりません」という。

20才そこそこで、自己や将来に、自信も希望も抱ける人はそんなにいないはずだが、この様な実存的不安感に類するものを、若い学生たちは共通的に持つ悩みでもあり、不安感であろう。これらに対する正しい考え方のヒントを提示することが重要であり、

キャリアガイダンスの第一歩でもある。

- (2) カウンセリングは教育的・開発的カウンセリングであること。

カウンセリングには、問題や障害が生じたあとその解決をはかる治療的カウンセリング、問題や障害が生じない様に事前にその手を打つ予防的カウンセリング、そして目的とする状況やレベルを実現するための意欲や能力を開発・育成していく教育・開発的カウンセリングがあり、キャリアカウンセリングはこの教育・開発的カウンセリングを中心とする。この点が一般のカウンセリングとの違いでもある。キャリアコンサルティングと称しても良いだろう。そしてキャリアカウンセリングではどのような意欲や能力を開発すべきかは、長期的、中期的、短期的観点からそれぞれ具体的な目標として設定しておくことが求められる。

大学生の場合、一般に治療的カウンセリングの必要性が生じても、積極的にカウンセリングを受けようとしめない傾向がある。{来るものは拒まず、去るものは追わず}などと、学校カウンセリングで言っているのは、誰も来なくなるだろう。その辺が一般カウンセリングと異なるところであるが、それだけにこちらから積極的に働きかける必要性があるのだ。

- (3) 学生には長期にわたるカウンセリングを行うため、入学当初から4年次にいたるまでの、各年度の計画的で具体的な指導方針や目標などを作成しておく必要がある。

治療的カウンセリングの場合には、前記のように問題が生じた場合の対症療法的な指導援助であるゆえ、計画的でなく、間欠的であり、治療目標も原則として低下したレベルを元の状態まで復帰させることで良しとする。

しかしキャリアカウンセリングは教育的、開発的であるがゆえに、現状レベルより高いゴールがあり、それを目指しての実行計画を持っているのが特徴である。そしてそれに基づいた年次ごとの指導がなされる。したがって本論文のテーマである1年次の基礎ゼミのあり方についても、各年度ごとの計画の初年度計画を実施すればよいことになる。その詳細については4章にて説明する。

- (4) 学生に出来るだけ実社会との接触、交流体験を持たせること。

学生たちに優れた職業選択能力を持たせ、より望ましいキャリアプランを描かせるためには、諸種的手段を通じて実社会との接点を持たせることが重要である。インターンシップを初め、会社訪問、工場見学、フィールド調査、先輩訪問、企業人による特別講座や対話、さらにはボランティア活動など、実体験がその後の計画作成に大きな影響を与えるだろう。筆者の経験で、ある学生がどうしても入社したいという企業があり、インターンシップを受け入れていただいたが、その経験後企業の実態を知り、急に熱が冷め、受験を止めたことがある。結果的にはミスマッチが防げ両者にとって良かったといえるだろう。そういうことも含めインターンシップには思わぬ効果をは

らんでいるのである。

- (5) カウンセリングに際しては、出来るだけ客観的な各種資料、統計データを用いることが望ましい。たとえば職業適性テスト、能力テスト、性格診断テストなどである。

高校では画一的な、業者による偏差値的テストを避けようとしているが、大学ではその点比較的自由なところがあり、最近では10万人以上のデータの蓄積による「学生職業適性検査」などもあり、参考になるようだ。学生と話していて気づくことは、自己の希望する職業や進路に関し、かなり感覚的、情緒的、あるいは表面的な理由、根拠しか持たず、真剣に考えたり、分析した結果であることが少ないことだ。特に1、2年次ではその傾向が強い。それだけに客観的な、分析的なデータを用いての指導、援助が必要である。

- (6) カウンセリングを行う教職員側は、カウンセリングの方法についての基本的な知識、技術はマスターしておくのが望ましい。

話し方、聴き方、言葉遣い、態度、質問や誘導・助言の仕方、全体のプロセスコントロールなどカウンセラーとしての基本的な技術は意外と多い。カウンセリングは、基本的に命令や指示や押し付けなどは避け、極力クライアントの自発性、自主性を大切にし、内発的動機付けがなされることを待つのを原則とする。これはK.ロジャースの「クライアント中心療法」の考え方であるが、実は学校カウンセリングにおいてはこの手法はあまりなじまないという見解が最近では定着している。専門カウンセラーに比較し、時間的余裕がないこと、心理臨床的技術にはなれていないこと、学生がカウンセリングを受けることに動機付けはされていないことなどもあり、そのため比較的短時間で効果があり、技法も簡単で実践的な「ブリーフカウンセリング」の技法が、最近是用いられつつある。教師は日常学生に、指導、助言、援助、激励など正にカウンセリングそのものを行っているのだから、カウンセラーであり、コンサルタントであり、アドバイザーでもある。

もしそれらに関する知識、技術を持たずに、学生といわば無手勝流に接することは一種危険性を持つとも考えられよう。教師のわずかの一言が、若い学生に計り知れぬ影響を与えることもあるからだ。ある大学のある教師は、日ごろから口が悪く、教室で「君たちは、馬鹿だから」「こんなことも分らんのか、程度が低い」というような暴言を常々はいっていた。学生には非常に評判が悪く、それらの言葉を聞いて、やる気をなくした、質問もできない、中には退学したと言う者もいたようである。実際その学部では他に比べ中途退学者が例年多く問題となっていたが、その一因としてこの件が少なからず懸念もされていた由である。

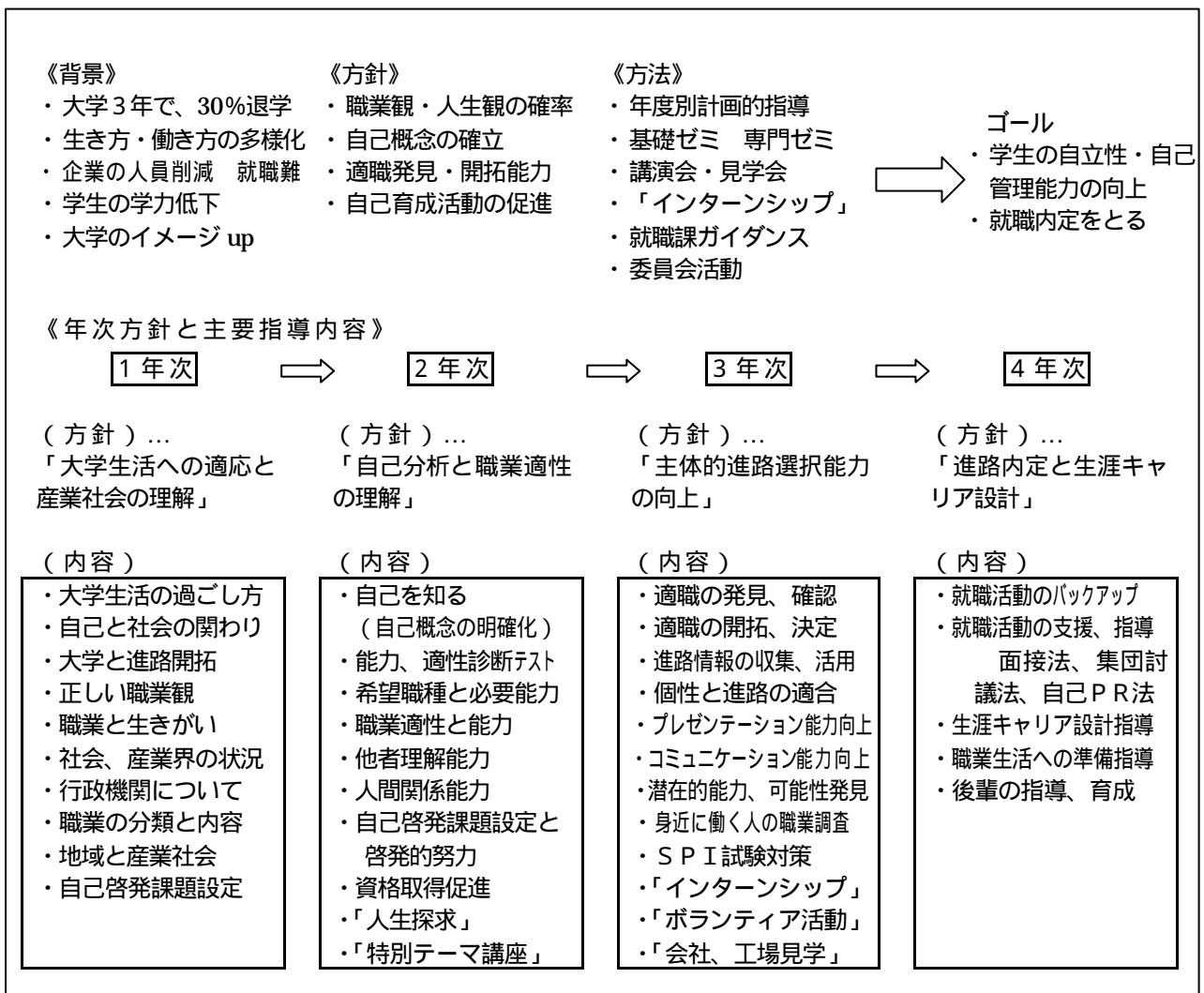
教師の学生に対するカウンセリング技術は、中学や高校のほうでは比較的熱心に取り上げられ、その関連の図書も多いが、大学のほうでは今ひとつであろう。FDの今

後の重要なテーマである。なお「ブリーフカウンセリング」に関しては、それに近い療法として、A.エリスの「論理療法」や、W.グラッサーの「現実療法」などが、効果的なので推奨したい。

4. キャリアカウンセリングからみた基礎ゼミのあり方

4.1 1年次の内容

今まで記述してきたキャリアカウンセリングの背景や考え方と、基礎ゼミとの関連性について図示すると、下図のようになる。



第3図表 計画的・継続的指導による「Career counseling」の考え方

キャリア開発プログラム

「学生自らが主体に、生き方や進路計画を行えるよう、大学側が入学から卒業まで、一貫した方針で、計画的・組織的に進路指導を行うこと」
(不許複製 共栄大学 山田博夫)

そして各年度における具体的な方針や、テーマ、内容を分類・整理したのが、第3図表である。この資料は、筆者が現在大学の就職委員会や、インターンシップ委員会の委員をしており、特に学生の就職活動を成功させるという視点からまとめたものである。

そのため「ゴール」を、「学生の自立性・自己管理能力の向上」と「就職内定をとる」という2点にあえて絞っているが、キャリアカウンセリングの本来の趣旨からすれば、さらに幅広いゴールを設定できることは言うまでもない。

個別のテーマについては、内容欄に記入したとおりであるが、要するに社会とは何か、企業とは何か、働くとはどういうことか、そして大学とのつながりや、学ぶこととの関連性などを理解させるのが重要である。そしてそれらが単に興味対象で終わることなく、今後の自己学習のテーマとして継続学習に結びつけることが肝要である。なお本学ではこのほか、基礎ゼミのテーマとして、コミュニケーションやプレゼンテーション能力の向上にも力を入れるようにしている。

次にこれらの方針、内容にもとづき、私の基礎ゼミにおいて実際に取り入れている方法を紹介する。

4.2 学生の友達作り、人間関係作りのための方法

基礎ゼミのスタートに当たり、まずゼミ生お互いの顔と名前と人柄を、早く覚えさせるために2、3のことを仕掛けている。ひとつはB-5の白紙を2箇所折り三角にし、大きく名前を記入させ、机の上に置かせる。これで20名位なら1ヶ月もすれば大体覚えられる。この方式は100人程度いる経営学総論の授業でも実施している。私語や雑談や居眠りなどしておればすぐに名前を読んで、注意できるので効果的である。

なおこの場合、座席自体も指定席にしており、その座席一覧表には名前も記入しているので、これを見てもすぐ注意できるので効果的である。

次にゼミでは、毎回座る場所を変えるように指示しており、隣の人が変わるようにする。そして毎回のよう、こちらから簡単なテーマを出し、それについて両隣の人と5分程度話し合わせるようにしている。学生は一般にしゃべることを楽しむようである。たとえ中味が無くても(大体無いが)、しゃべること自体に意味があるのだ。

さらに多くの人と一度に知り合える方法として人気があるのは、次の簡単な対話法である。人数分の椅子を用意し、2列に向かい合わせて並べる。向かい合わせに座った者どうしで自己紹介の後、こちらから与えたテーマで2、3分話し合わせる。

それが済むとひとつずつ隣に移動し、新しい人と別のテーマで話し合わせる。このとき偶数人数であれば、一番端に座った人一人はじっと座ったまま移動せず、奇数人数のときは、列の端に向かい合わないもうひとつの椅子をおき、全員が移動して、その席に座った者が1回休みにするとよい。強制的に話すことになるので、かえっていいようだ。2、3回

やれば全員とすぐ打ち解け、親しくなれるようである。

たとえばテーマとして、「いま私が熱中していることは」「私が幸福に感じる時は」「不幸に感じる時は」「いま困っていることは」「つきたい仕事は」「私の性格の長所、短所」などがある。このようなことを通じて、自分自身の日頃のあり方に気づかせる効果があるのは勿論で、それが狙いでもある。

4.3 人生観、価値観などをディスカスさせる

人は自己の内面に持つ人生観、価値観に基づいて行動する生き物である。アドラー心理学でいう「ライフスタイル」であり、それを基準にして意思決定し、態度、行動を決め、その価値を実現しようとする。したがって時にはそれを見直し、現実にあったものに修正することも必要になる。そういう意図のもとで行うのが、次の「価値観についてのコンセンサス」ゲームである。若い学生たちには往々にして、ゆがんだり、偏った考えを持つ者もいるものだ。それを見直す意味でも有効な技法である。第4図表の個人の欄に、重要度が高いと思う順にナンバーをいれさせ、それを発表させた後、話し合っ、「正解」を決めさせる教育ゲームである。話し合っ決められた順位が正しいものか、ゆがんでいないかの判断はもちろん大切で、こちら側からコメントすることも必要である。グループ討議の時、往々にして内容より、声が大きくて威勢のいいのが優先される傾向もあるので、注意が必要だ。そういう注意を事前に与えておくのも必要だ。

No. ()
氏名 ()
イ． 人生の幸福は基本的に家庭生活によって左右される ロ． 一度ついた職業も適性がないと分れば、すぐにでもやめるべきだ ハ． 仕事は出来れば楽な方が楽しいので、それを探すべきだ ニ． 一定の財産があれば特に仕事につく必要はないといえよう ホ． 仲間と仲よく仕事をするのが職場で一番重要である ヘ． 仕事を通じて自分の能力、人格をみがくべきである ト． 若い時は苦勞してでもつらい仕事に挑戦すべきである チ． 仕事を通じて社会に貢献することが、個人のことより大切だ リ． 自分の人生の目標をきめてから仕事につくべきである ヌ． 同じ仕事なら出来るだけ高給を得られる社会に変るべきだ ル． 働く限りは出来るだけ地位や権限を求めることも大切だ ヲ． 女性は職業生活より家庭生活を重視する方が望ましい ワ． 人間の能力は遅くとも三十代でみがかなければ遅すぎる カ． 仕事の他に趣味を持つことが人生の上に大切である コ． 遠い将来のことを考えながら現在の仕事に全力をつくすべきだ

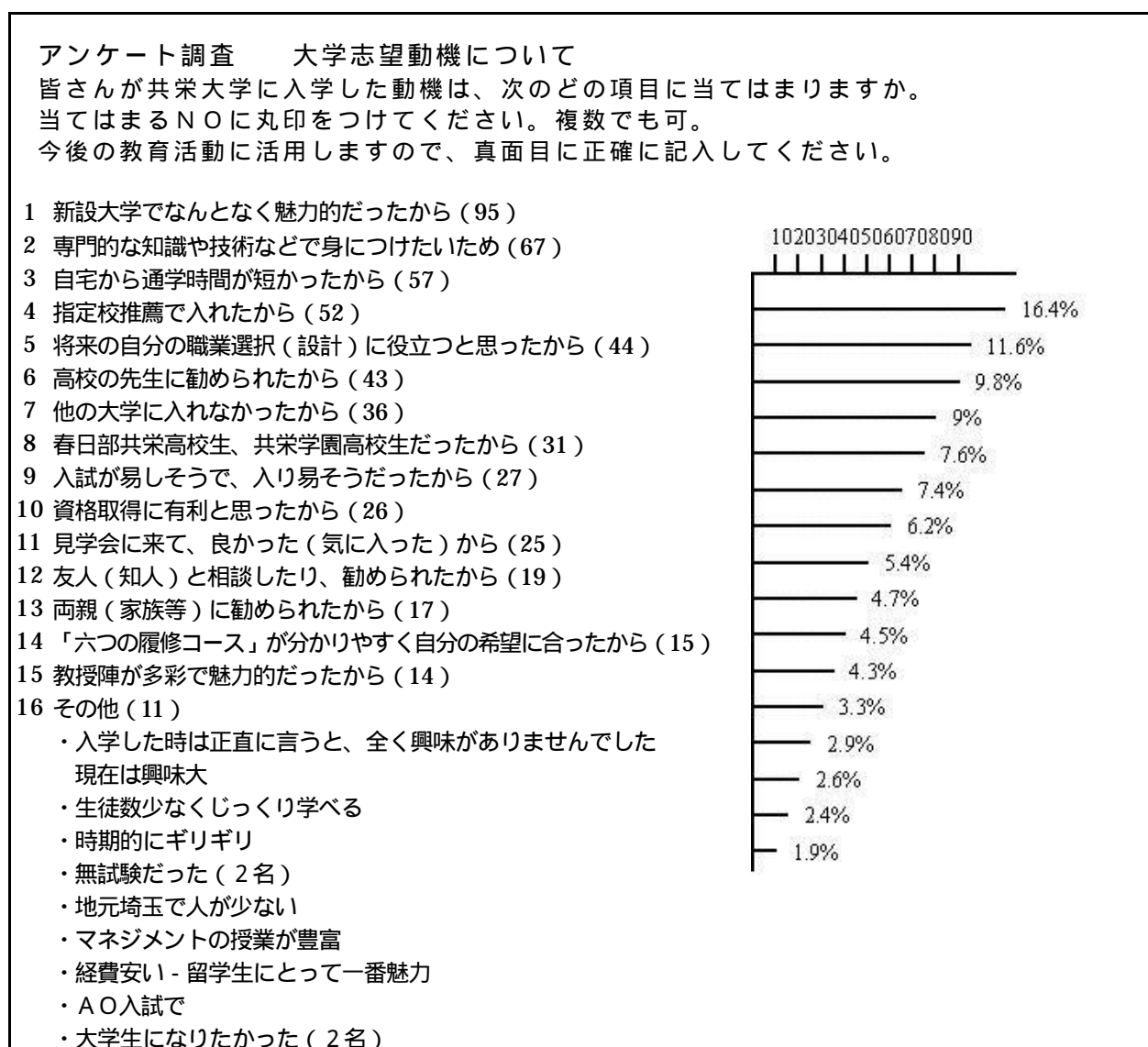
第4図表 「価値観」についてのコンセンサス

4.4 学生の入学志望動機について（アンケート調査）

本学の学生がどのような志望動機で入学してきたのか、あるいは何を学ぼうとして志望したのか、本学のように短大こそ20年程の歴史があるとはいえ、4大は昨年（平成13年）に開学したばかりであるので、興味のあるところだ。

それに基づき、今後の科目設定や、キャリアカウンセリングの方向も考えなければならぬだろう。また基礎ゼミや専門ゼミの内容にも係わってくる。

対象者は昨年入学した、現在2年生の170名（回答者数。全体の68%、H14年10月実施）の回答結果は第5図表のとおりである。（複数回答）



第5図表 アンケート調査 大学志望動機について

全体を見てまず言えることは、突出したものがなく広くばらつき、特に強い意思表示しているものはないということである。そういうことを期待するのは無理というものであろうか。その中でも最も多いのは「新設大学でなんとなく魅力的だったから」であるが、(これがもっと多くあってもよかったが) その意味内容も明確には表現しにくいところだ。次の「専門的な知識や技術を身につけたい」という正統派が 11%しかないのは、やや寂しいが、工学系でも専門技術学校でもないからこんなものだろうか。

本論のキャリア開発に関連する項目として、私が関心も期待も持っていた「将来の自分の職業選択(設計)に役立つと思ったから」は、わずか 7%強に過ぎなかった。やはりまだまだ年齢的に見てもこの程度かなと思えるし今後のキャリアカウンセリングの重要性を示唆するものと解したい。このような結果を踏まえ、では何から始めるべきかは、次の項で明らかにする。

4.5 大学生活でなにをすべきかを話し合いさせる

入学当初の基礎演習(ゼミ)において、早い機会に 4、5名のグループ単位でこのテーマで話し合いを行なわせる。じっくり 1 時間程度は取りたい。4 年間のあり方、課題、目標、行動を検討させるのである。それを模造紙にまとめ発表させる。このような機会を持つことによって、改めて大学生活は自律性、自己管理が大切だということを再確認させるのである。高校までの受身の、路線を引かれた上を走るのではなく、自らが自主的に 4 年間の路線を作っていくのだという自覚を持たせるのが狙いである。

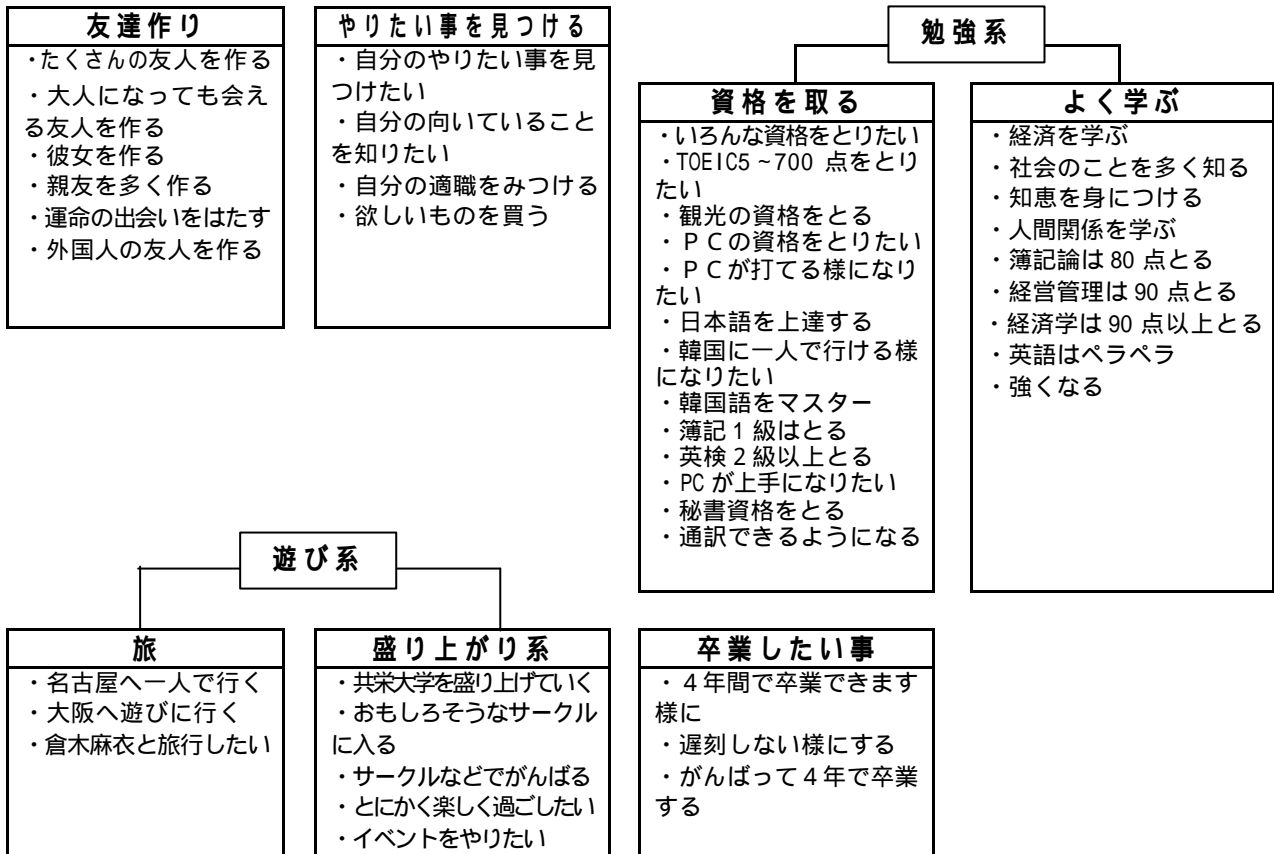
このようなグループ討議の場合、気が弱いか、おっくうか、あるいは分からないのか、どちらにせよ寡黙な者が出ないよう、「グループ討議の進め方」のようなマニュアルを渡し、説明をしておいた方がよい。

今年の基礎ゼミにおいて(H14 年 5 月)、学生が作成した実物が、第 6 図表である。まだ新入学したばかりで、内容的にもあまり充実しているとは言いが、それでもあとの感想文を見る限り、ある程度の成果が上がっていると見ていいだろう。

もちろんこの内容だけで良しとすべきでなく、キャリアカウンセリングの観点から、1 年次にやるべきことの内容を中心に、指導しなければならないことは言うまでもないが、とりあえず第一段階として、とくに前項のアンケート調査で見ると、曖昧とした目標状況を少しでもクリアーにさせたことと、少なくとも問題意識、当事者意識、自立的な意識の涵養に寄与しているのではと考えられる。

以下に、基礎ゼミ修了時に提出させた「基礎ゼミ修了感想文」の一部を記載する。カッコ内は提出者名である。

「大学生活の仕方や、大学で何をまなぶべきか、また将来への取り組み方や時間の有効活用などを学びました。」(小畑)



第6図表 大学時代にやりたいこと

「基礎ゼミでは仲間と一緒に考えて学ぶことができました。友達や先生とのコミュニケーションのとり方が参考になり、大学ではそれが大切だということを知りました。」(田口)

「基礎ゼミでは、人間にとって何が大切なことを学びました。講義のときはとても楽しかった。これから楽しい人生が出来ると思う。」(林。留学生)

4.6 個人別目標設定を行わせる

上記のグループ討議の内容は、あくまでグループとしての方針、意見、考えに過ぎない。これを個人としての個別の行動計画に落としこまなくてはならない。この時期(5月頃)においては、まだキャリアカウンセリングによる指導も学習も十分でなく、今後4年間にわたる総合的、系統的なキャリア開発計画を作成できる段階ではない。ただ上記のグループ討議した内容、項目の中では、すぐにでも計画し、実行に移すべき事項も当然あり、それらはキャリア計画を先取りした形で、先行させるに越したことはない。

各人が何を、いつまでに達成したいか、それを文書化し提出させることによっていわば公約化させ、実行にドライブをかけるのである。その内容はもちろんこちらが強制したものでなく、自発的に選択し決定したものであり、実行への動機づけはそれだけ強いはずである。その具体例は、第7図表のとおりである。

第 7 図表 行動計画書

行動計画書 (1)

	1 年	2 年	3 年	4 年
語学	・ 総合英語の教科書「MONEY MATTERS」をがんばる。 ・ 実用英会話 でロイド先生と日本語を使わず話せるようにする。	・ 日本語、英語以外の外国語を 1 教科以上勉強する ・ 町中で外人に英語で質問されても、答えられるようにする。	・ 2 年時に決めた日本語・英語以外の勉強にさらに磨きをかける。 ・ 語学とは関係ないが就職について本気で考える。	・ 自分で決めた日本語、英語以外の 1 つ以上の言語と英語をスラすらと話す。
資格	・ 実用英語技能検定 2 級取得するため、問題集を勉強する。 ・ 資格についての知識がないので、いろいろな物で調べて自分が取得したい資格をピックアップする。	・ 英検 2 級を取得する。もし奇跡的に合格したら準 1 級の勉強をする。 ・ TOEIC の勉強をする。 ・ 1 年で見つけた興味ある資格を取得する。	・ 就職活動をする。 ・ TOEIC450 点を目標にその点を越えられるようにがんばる。 ・ 英検も余裕があればがんばる。	・ 就職内定をとる。 ・ 就職が内定したら TOEIC などに力を入れる。
友人	・ たくさんの人たちと話してみる。 ・ たくさんしゃべった人たちの顔と名前を一致させる。	・ なるべくたくさん遠出や旅行、学校外で遊ぶ。 ・ 留学生の方の名前を覚える。	・ 暇があるなら季節のスポーツをするため遠出をする。 ・ 就職の話を具体的に話し合う。	・ 最後の思い出づくりに、海外へ旅行に行く。

行動計画書 (2)

項目	1 年	2 年	3 年	4 年
資格	英検二級をとる。 自動車免許をとる。	色々な資格をとる。	就職に有利な資格をとる。簿記、TOEIC 等、国内旅行業務取扱主任者等	
友人	友人を沢山作る。 自分のやりたいサークルに入る。	多様な人々と交流する。 いっしょに旅行に出かける。		
学校生活	遅刻、欠席をしない。 積極的に質問する。	英語でコミュニケーションがとれるようにする。 自分に合った職業を探す。	論文の練習を始める。 就職活動を始める。 パソコンを完全にマスターする。	就職内定をとる。 新しい生活の準備を始める。
学習	産業社会への理解を深める。 履修した単位を落とさない。	国際経営を学ぶ。 先生方とも交流を深める。 自己分析をする。	企業の講演会、見学会に積極的に参加する。 面接試験の練習をする。	
教養	経営学関係の本を読み、知識を身につける。 将来の仕事に役立つ本を読む。		企業訪問に行き、事業調査をする。 英語以外の外国語も知る。	

この行動計画書が、このまま 4 年間にわたり 100% 実行されるとは考えにくいですが、あとは本人の意欲と努力、それに 2 ないし 3 年次から始まる専門ゼミなどでのフォローを行うか等が影響するだろう。基礎ゼミ修了 (7 月末) 時に提出した「修了感想文」では、学生はこの行動計画書作成に関し次のような意見を書いている。

「この計画書を作成する事によって、いま自分が何をしたいのか、何に興味を持っているのかを再確認できた気がします。」(寺田)

「企業や社会の仕組みや、これから大学生活をどのように過ごしていくのかなど、とても

今の自分にとって大切なことを学んだと思います。ここで学んだことをこれからの大学生活に活かしたいです。」(内田)

4.7 「基礎ゼミ修了論文発表会」を開く

キャリアカウンセリングの初年度の計画では、その方針として「大学生活への適応と産業社会の理解」と設定したが、その方針をより具体化するためと、さらに自らその課題を設定し、調査分析し、自分なりに解決策を見つけ出すことを狙いとして、「基礎ゼミ修了論文発表会」を開催している。その発表のための小論文を事前に提出させることもしており、それにもとづいて発表を行うのである。私は他大学にいる時も必ず卒業論文発表会を開催していたが、その成果には予想以上のものがあり、また学生自身も結果的に大いに歓迎していたのである。そのいわばミニ卒論発表会として、また自己学習能力の向上、問題解決能力の習得という観点からも、さらには4年次の卒業論文作成へのトレーニング版という意味もあって、基礎ゼミでもこれを実施している。論文のテーマは上記の方針に関するものであれば、自己の関心あるテーマを自由に選ばすようにしている。論文発表が早い者は6月からゆえ、テーマ設定や調査開始は、出来れば4月末位までにしておく方がよいだろう。実質、2、3ヶ月程度しか調査、分析期間がないので、その内容、成果はあまり期待はし難い。

高校を出たばかりでもある。テーマも初歩的、入門的なものであって、論文という名にはとうてい値しない。作文に近いが、作文よりはずっと良い。しかし自分が今最も知りたいことを、意図的、自主的に調査、分析、整理し、理解、再構成するところに大きな意義があるのだといえよう。

また本学では基礎ゼミの学習課題の一つとして、コミュニケーション能力や、プレゼンテーション能力の向上を掲げている。修論発表会で全員の前で10分程度発表し、質問に答えるという体験は、高校時代経験が少なかったとのことだけに、それなりの成果は期待できよう。もちろんこの修論をかくために、事前にテーマ設定からまとめにいたる手順、プロセス等について、関連資料で説明し、解説ビデオを見せることも欠かせられない。またこの発表会には、場の緊張感を高め、より客観性を持たせるためにも極力学内、学外から1、2名のゲストを招き、発表へのコメントもいただくという演出も行っている。今年度(H14年)実施したスケジュールは以下のとおりである。(図表8)

この発表会に関し、ゼミ修了感想文で学生は次のような感想を記しているが、それを見る限り、これに反論したり異論を唱えるものは見当たらない。過去に遡ってもそういう記憶はほとんどない。

「レポートを書いたのは初めてだったが、まとめ方や書き方などが、勉強になりました。自分が調べたことは今後忘れないだろうし、他の人たちが発表したことも私にとって大切

な事になっていくと思う。」(森田)

「はじめ自分が調べたホテル業界は、あまり興味がなかったが、調べていくうちに興味がわいてきた。何事も取り組んでみると、見方が変わると思った。これからもいろいろ取り組んでみて、興味のあることを見つけたい。」(小畑)

「自分が調べた観光業については、新しい発見や知識があった。このゼミで得たことは、今後役立つと思うので大切にしたい。」(亀田)

「他人が完成したレポートは、よく出来たものと出来ていないものがあった。発表にいろんな質問や意見を出して勉強になった。自分で調べたことはいろいろよく分かった。」(金)

「発表会では、自分で調べる難しさ、楽しさを学び、修了した時の充実感を覚えた。」(寺田)

「他人の発表からいろんな業界の話が聞けてよかった。皆の前で発表することや、質問することはとても役立った。」(新井)

「皆の前での発表はやったことがなく、はじめは照れたが、だんだん慣れてきた。人の意見もちゃんと聞けるようになったと思う。」(山下)

「皆の発表の後、感想を述べたり、質問したりすることはいろいろな考え方を学ぶことが出来た。こういう機会がもてたことは良かったと思います。」(菅又)

第8図表 H14年山田(博)基礎ゼミ 研究発表会スケジュール

6月4日	板倉 公務員とは?	川島 海外で働くには?	金 電機業界の現状(会社、内容、問題点)	野本 会社とは?
6月11日	森田 IT産業について	亀山 良い仕事とは?	桜沢 中小企業の経営方法	寺田 自動車業界について
6月18日	内田 観光業とは?	古澤 ベンチャーとは?	小林 大企業と中小企業どちらが良いか?	菅又 公認会計士とはどういうものか?
7月2日	林 中小企業の特徴	山下 福祉について	中村 不動産業とは?	関根 大企業と中小企業どちらが良いか?
7月9日	田口 環境	小畑 ホテル業とは?	新井 経営者とは?(仕事、能力)	

5 . 今後の課題

キャリアカウンセリングにもとづく基礎ゼミのあり方と、私自身の体験を記してきたが、今後の課題と考えられることを五つ提起したい。

基礎ゼミで指導すべき内容は、その趣旨から自ずから決まってくるものと思われ私の主張、観点はキャリアカウンセリングからであったが、いずれにせよ少なくとも同一学内においては、その方針、内容、レベル等については共通的で、最小限のものを設定することが望ましいと思う。東京大学教養学部では基礎演習の共通テキストとして、「知の技法」（東京大学出版会）を用いているそうだが、いきなりあのような専門的で難解なものが必要か、それ以前にもっと基礎的なものが必要ではという感想は別にしても、共通的なしっかりしたテキストを持つこと自体は参考にすべきだろう。

基礎ゼミの内容、目的がある程度明瞭であれば、それを指導すべき教員には、それ相応の知識、技術、適性、熱意が必要であろう。その任に当たる者には、今後FDなどを通じてそれらの習得を図っておくべきであろう。

基礎ゼミと、2、3年次に始まる専門ゼミとの関連性をどの様に保つかも検討すべきと思われる。私の基礎ゼミでは上記のように、今後の「行動計画書」を提出させているが、そのフォローをやるとすれば専門ゼミしかないだろう。基礎ゼミを取った者が同じ教師の専門ゼミに来ればよいだろうが。

通常必修単位である基礎ゼミの単位を落とした場合 ほとんど出席日数不足が原因と思われるが、その扱いを如何すべきか。多分少人数だろうが、一クラスをわざわざ設け、改めて一からやり直すのもどうかと思われる。担当教員の負担も大きいだろうし、少人数でやりにくいことも考えられる。適切な幾度かのレポート提出等を通じた指導などで、代用するのも一案と思われる。必修科目ということやその方式に固執していると、1、2年次に取れなかった学生には、強い心理的圧迫、負担となり、中途退学に追い込む危険性がなきにしもあらずと思われる。

よく基礎ゼミ修了時に、懇親と研修の意味をかねた一泊懇親会を、最後のゼミ行事として行うところもあるようだが、最近の学生の集団行動を避けたい心理もあるが、特にゼミ修了時に行くこと自体に効果の面で妥当か疑問がある。やるならなるべくゼミが始まった早い時点でまたは中間時点でやる方が、ゼミ活動への凝集性や一体感醸成という意味で望ましいと思われる。あるいは（経費に制限があるならば）むしろ専門ゼミが始まった時点で行ったほうが、より成果が高まるものと思われる。

参考文献

- 日本私立大学連盟編，大学の教育・授業をどうする：FD のすすめ，東京，東海大学出版会，1999，204p，（大学の教育・授業を考える，1）
- 日本私立大学連盟編，大学の教育・授業の変革と創造：教育から学習へ，東京，東海大学出版会，1999，205p，（大学の教育・授業を考える，2）
- McKeachie, W. J. (高橋靖直訳)，大学教授法の実際，町田，玉川大学出版部，1984，361p
- Lowman, J. (阿部美哉監訳，塩崎千枝子[ほか]訳)，大学のティーチング，町田，玉川大学出版部，1987，358p
- Davis, B. G. , Wood, L. , Wilson, R. (香取草之助監訳)，授業をどうする!：カリフォルニア大学バークレー校の授業改善のためのアイデア集，東京，東海大学出版会，1995，141p
- 日本進路指導学会編，キャリア・カウンセリング：その基礎と技法、実際，東京，実務教育出版，1996，300p
- 山田博夫，楽しくて、ためになる授業方法の研究，湘北紀要，20号，1996，pp.27-42
- 文部科学省，平成12年度学校基本調査報告書（高等教育機関），東京，財務省印刷局，2002，576p
- 中央教育審議会，初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申），[東京]，[文部科学省]，1999，31p
- 小林康夫，船曳建夫編，知の技法：東京大学教養学部「基礎演習」テキスト，東京，東京大学出版会，1994，283p