

宮城大学

学生の就業意識とジェネリックスキル

宮城大学
食産業学部
教授

木村 和彦

[2013年6月15日 河合塾仙台校]

1. 大学・学部紹介

私は教務委員長を4年やってきました、今年(2013年)は5年めです。カリキュラムの改革、FD、授業方法の改善、授業評価について先生方に相談し、いろいろやってきましたが成果が上がった実感がありませんでした。そこで数々のセミナーに顔を出していたところ、昨年東京でこのPROGセミナーを受け、PROGテストを受けてみませんかというお誘いがありました。それがきっかけで私のところの学生が受けた結果をここに持ってきました。

本日は、PROGテストとR-CAPの2つのテストの解析結果から見えてきたことと、今後の課題についてお話しさせていただきます。

宮城大学は県立大学です。設立は比較的新しく1997年、当時私どもの各部はまだなく、2005年に食産業学部ができました。

特徴は文系と理系の両方の学びです。学科はファームビジネス学科(Fa)、フードビジネス学科(Fo)、環境システム学科(En)の3つで、定員はそれぞれ42、52、31人ですが、実際には130人少々をとっています。学生の割合は宮城県出身者が6割ですが、その比率は低下傾向にあります。

学生の男女比は、女性の方が多いです。

就職率は公表ではほぼ100%。大手企業に就職するのは若干名程度ですが、私には「もう少し大手に行けるはずなのに」という思いもあり、そこが私のそもそもの問題意識のスタートでもあります。地元企業からの募集が多いこともあり、学生の大半はそこに就職しています。しかし大手企業は厳しいです。直接会話をすると朗

らかでいい印象の学生が多いのですが、内定がなかなか取れない学生が結構います。ここが私の今の問題意識です。

それから、エントリーシートに自分について書くことさえできない学生もいて頭を痛めています。ここはもう少し自分を理解して、文章化できれば内定も取り易くなると感じています。

また、本学に限ったことかどうかはわかりませんが、学生たちはグループ面接・グループディスカッションが苦手です。これらを極度に苦手だと意識している学生がとて多いです。宮城県という育った土地柄なのかもしれません。または本校は東北出身者が多いからかもしれません。かつてグループディスカッションの場で一言も話さなかった学生もいたようです。また、グループ面接に限らず個別面接でも積極的に話をするのが苦手な学生も多くいます。このあたりが最大の問題だと思っています。

2. ジェネリックスキル:PROG導入

次はPROG導入の経緯です。本校の問題は、就活や日頃の勉強でがんばらない学生がとて多いことです。学生が頑張らない理由は、就職率が高いというデータに安心していることや、対人力が弱いことが考えられます。次が最大の問題かもしれませんが、就職率が高いゆえ、多くの先生方が楽観的に考えていることです。授業方法を改善してほしいとリクエストしても変わる気配がなく、お尻に火がつかないと動かないという人間の習性があるまま出てしまっています。これではだめです。

そこでPROGを導入しようとした理由ですが、学生の実態をPROGで客観的に分析し、先生間で共有したいと考えたためです。分析すれば要因解析、改善方法へと進みPDCAになると思いました。学部長にPROGの予算措置をお願いしたところ、大学としても学生の力を客観的に測るテストの必要性が話題になっていたこともあり、すんなり認めて頂きました。

今年(2013年)4月に教授会の場で、PROGの結果と解析の報告をリアセックに行ってくださいました。先生方の反応は無関心ではありませんでしたが、PROGへの抵抗を感じる先生方が多く、私の問題意識を共有することはできませんでした。

3. 就業意識・R-CAP導入

PROG受験者は、3年生です。個人的には2年生がよかったです。2年生はまとまった受験時間がとれず、3年生はキャリア開発という必修の授業で3学科の学生が集まることができるのでそうしました。これは学士力の関係で私が教務なので実施したのですが、実は学生たちはPROGの前にキャリア支援としてR-CAP(心理テスト)を受けていました。そこで両方を受験した学生がほぼ重なりました。

この2種類のテスト結果の解析を話します。

R-CAPとは心理テストで、自己分析・適職発見プログラムです。どのような仕事が向いているのかを指導するときに活用できるテストです。

R-CAPにはいくつかの指標がありますが、今回使ったのは「Locus of Control ローカスオブコントロール」と「General Incongruity Adaptation Level, GIAL」です。「Locus of Control」とは能動的か受動的かという指標です。能動的というのは原因を自分に求め、成功は自分の努力と解釈する。できそうだと思うことへは努力をするがききめも早い。受動的というのは、原因は自分以外にあると感じ、チームプレーが好みで明確な指示があるとがんばる。難問でも黙々と取り組む。これらが指数として出てくることで自分のタイプがわかるというものです。

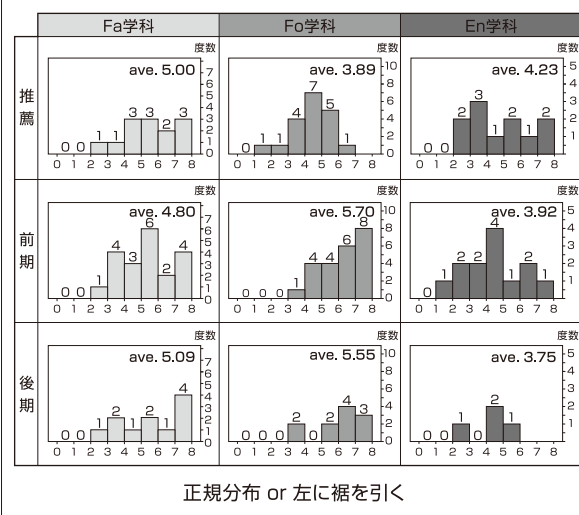
「GIAL」というのは、リスクを減らしていく安定指向タイプか、リスク覚悟のチャレンジャーなタイプなのかを数値で表わしていくものです。これらの2つの指標を使ってPROG結果と合わせて解析しました。

4. データ解析から見えてきたこと

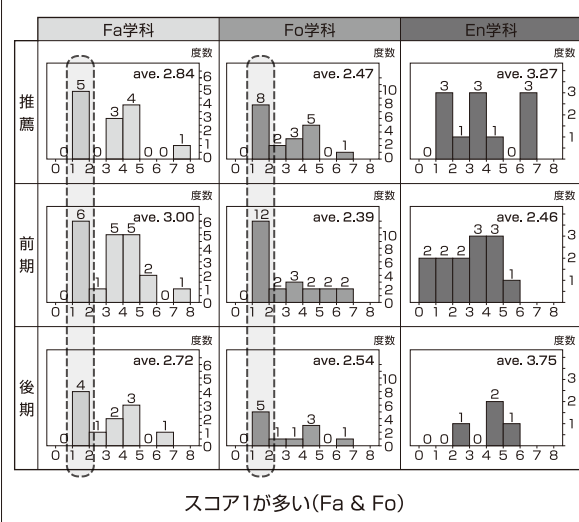
図表1は、リテラシー総合の度数分布ですが、学科ごと、入試受験のタイプ別にヒストグラムにしたものです。各グラフは全体的に左側に裾を引くという分布になっており、形・数値ともに少し安心できるものでした。

安心できなかったのは、コンピテンシーが低いという点です。では何がどのくらい低いのか。コンピテンシー総合の度数分布を学科別・入試別にしたものが図表2です。

図表1 リテラシー総合の度数分布(学科・入試別)



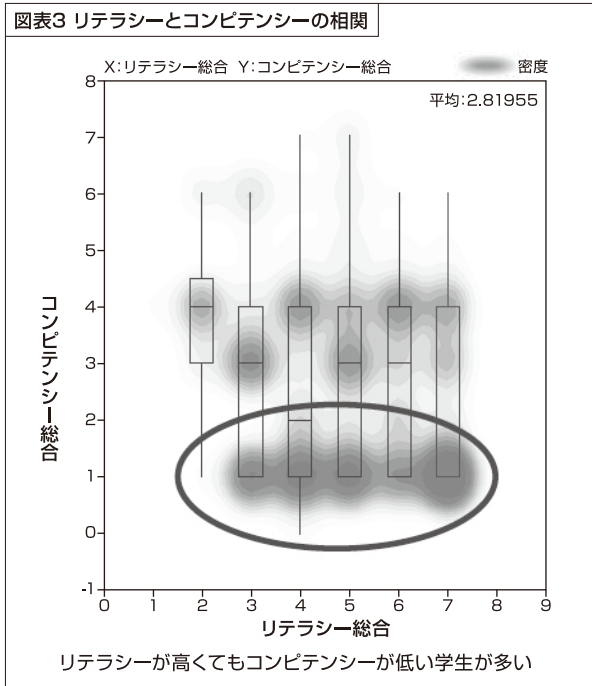
図表2 コンピテンシー総合の度数分布(学科・入試別)



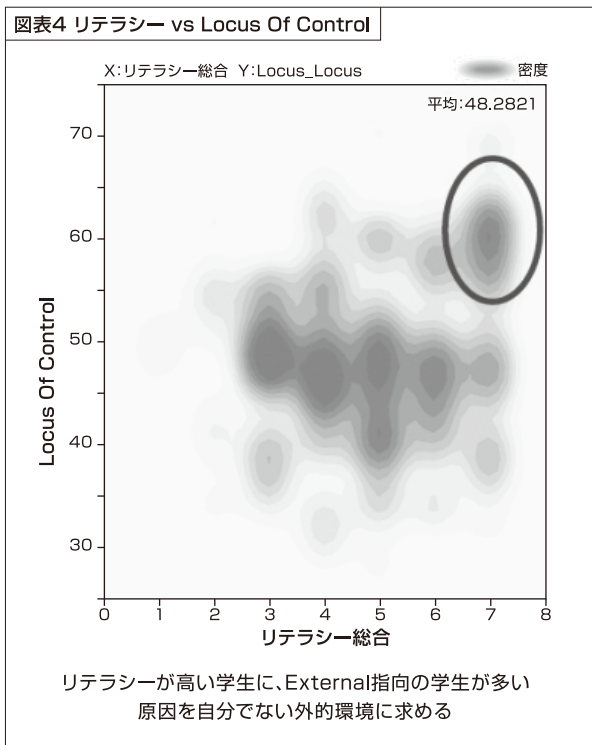
コンピテンシーの評価はレベル1から7までありますが、1が圧倒的に多いです。これを見た瞬間に私は打ちのめされました。「うちの学生はこうなのか」と。

コンピテンシーとリテラシーの相関関係を知るために作ってみたのが図表3です。

この図表でおやっと思ったのは、リテラシーが7でコンピテンシーが1の部分に色の濃いかたまりがあり、結構多いことです。これが不思議です。リテラシーは簡単にいうと地頭がいい、読み書きがしっかりできるということでしょうか。私はそれと対人力、または実際の仕事力というのは相関があると思っていましたが、残念ながら本校の学生に関してはほとんど相関がありません。3年生の10月の段階でレベル1の学生がこんなにいるということが大ショックでした。

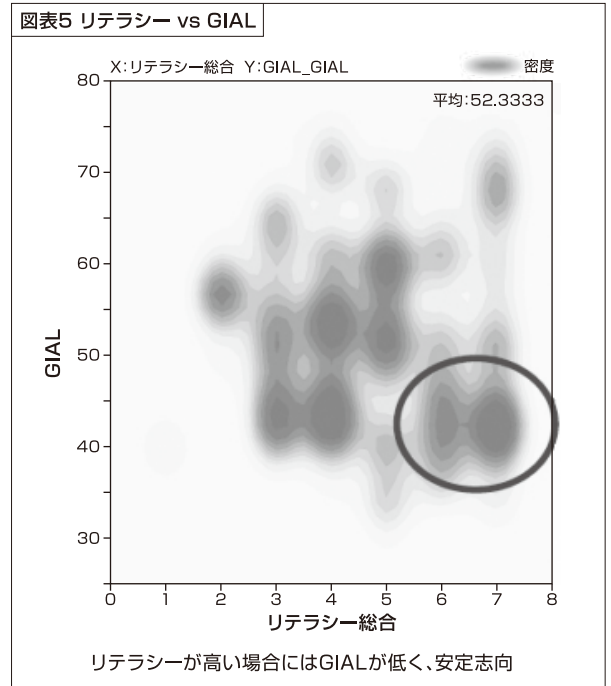


さて次はR-CAPという職業適性プログラムとPROGの結果を合わせて解析したもの(図表4)を説明します。横軸はPROGのリテラシーで、縦軸はLocus Of Control、受動的か能動的かの指標です。



印部分が示しているようにリテラシーが高いと、外部に原因を求める傾向がみられるというのが特徴かと思えます。

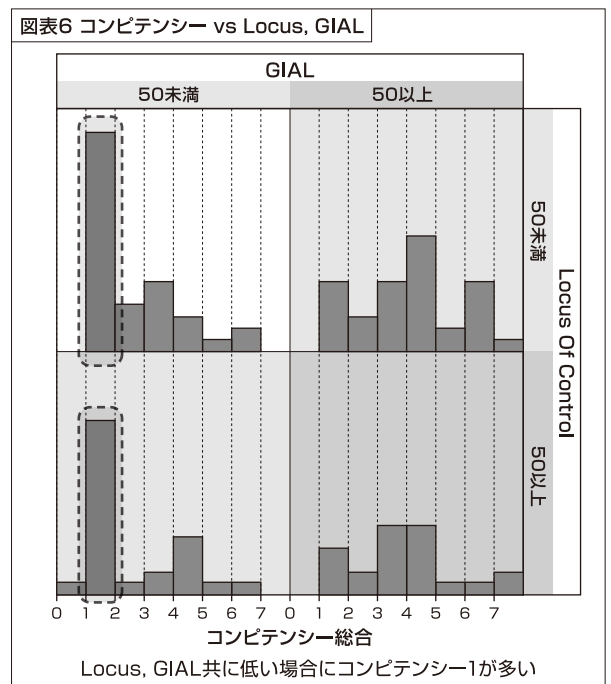
次にGIALとの解析です(図表5)。安定指向かチャレンジング指向なのかという傾向ですが、リテラシーが高いと、50より低いところに山があります。安定指向であることがわかりました。



次はコンピテンシーです。Locus Of Control との関連は、コンピテンシーはレベル1の学生が多いので明確にはわかりませんでした。

次はコンピテンシーを横軸にし、Locus Of ControlとGIALを2次元に分けてヒストグラムをとりました(図表6)。コンピテンシーはレベル1が多いと先程から伝えていますが、印のようにGIALが50未満であれば間違いなくコンピテンシーは1です。またLocus Of Controlも50未満であれば同様です。

この印の部分の学生にもう少し何かをすることで、もしかしたら就職状況がよくなるとか、もっと日々いきいきと頑張るのかもしれないと考えます。ただ具体的なことはわかりません。



これまでをまとめると、次のようになります。

まずリテラシーは全体的に高く、全国平均より高めでした。一方コンピテンシーは全国平均を下回りました。このテスト結果は私が個人的に持っていた学生の印象と同じで、テスト結果は印象を客観的に示していると私は判断しています。

リテラシーとコンピテンシーは相関していません。2つは別々の能力であると理解しました。

あとは、リテラシーは高くてもコンピテンシーが低い学生が多い。予想していましたが、それ以上に遥かに激しい状況で人数が多いです。

コンピテンシーが低い学生の傾向ですが、一概にはいえませんが、ヒストグラムからみるとLocus of ControlとGIALが低いとコンピテンシーも低いという傾向があるように思います。

R-CAPについてはにわか仕込みでしたので、キャリア開発と合わせて検討していかなければならないと思っています。

自信を持ってない学生が多いように思っていました。これらの結果はそれを表していると思えました。学力が高くできる学生でも、なぜか自信がなさそうな学生が多く、それらがコンピテンシーの低さに表れている。あるいは中間クラスの学生で自信がないという学生も同じだと思います。

5. 今後の課題

得られた結果をどう活用するかということですが、利用法は3点ありそうです。第1に学部全体の特徴を掴むことに利用する。これが一番いい使い方だと思います。

第2に個別指導への活用です。しかしこれはどうやるかが問題です。研究室などに個人的に聞きにくる学生には指導できますが、学部全体で指導するのは難しい状況です。そして就職内定もそろそろ出てくる時期なのでそれらと合わせて解析すると利用しやすくなるかもしれません。

第3には、今の段階では先生方が興味を示していないので難しいのですが、カリキュラムや日常の授業で学生のコンピテンシーを伸ばすようなことを先生方に考えてほしいので、コンピテンシーの重要性を示す材料に使えたら、と思います。

ところでコンピテンシーを上げるといってもそう簡単にできるわけではないでしょうし、先生方も何をやっていいかわからないと思います。私は単純に、学生に自身の成長を実感できる体験をできるだけ多く積ませること

だと思います。これまでの発表にあった大学のように、細かく授業を組みPBLを行うことは、とても有効だと思います。しかし、本校では学内の合意形成が難しいのでその突破が一番の悩みです。もし学長が一声やれと言ってきて、さらにお金も人もあれば話は別ですが、それがない状況でいかにやるかが私の今の一番大きな課題です。

今の段階では、経験を積むという点で、極端に言うとアルバイトでも何でもいいと考えています。とにかく経験することを優先させたいです。現場を知らない学生が多いので、経験・体感する場をいかにして設けるか。あとは授業でPBLなどを通してグループ学習を実施している先生方もいらっしゃるの、もう少し組織として学生に経験を積ませることが今後の教務の課題になると考えています。

以上です。ご清聴ありがとうございました。