

## 〈原著論文〉

## tap のインターンシップ経験で習得した能力や要素についての一考察

玉川大学教育学部

工藤 亘

A Study of the elements and the ability to have learned in the internship experience of tap

— Based on the results from the questionnaire survey and interviews —

キーワード：tap、インターンシップ、社会人基礎力、教育現場

KEYWORD：tap, internship, society basic skills, education

## 概要

本研究は tap でのインターンシップ経験者であり教育関係者である者を対象に、インタビュー調査とアンケート調査を実施し、tap でのインターンシップ経験は次のような能力や要素を習得できることがわかった。それは「コミュニケーション能力、目標設定と意思決定、挑戦、ファシリテーション能力、挑戦できる環境作りと tap の規範、様々なアクティビティ」の6つであり、インタビュー調査結果とアンケート調査結果はほぼ同様である。

また社会人基礎力との観点から最も身に付いた能力は、「相手の意見を丁寧に聴く力」、「物事に進んで取り組む力」、「意見の違いや立場の違いを理解する力」であり、「傾聴力・主体性・柔軟性」であった。一方で、身に付けたかった能力は、「ストレスの発生源に対応する力」が最も多く、「ストレスコントロール力」を身に付けたかったということがわかった。

アンケート調査結果から教育現場で活用していることは、「意見の出しやすい環境作り、アサーティブネス、ファシリテーション能力、アクティビティの応用、積極性、学級経営、保護者対応、人間関係作り」であり、インタビュー調査結果とも重複している部分がある。

以上のことから、本調査対象者は tap でのインターンシップ経験で習得した能力を教育現場にそれぞれ応用・転用しながら活用していることがわかり肯定的に捉える。またグループ活動を通して自己と他者を理解し、教員として必要なコミュニケーション能力や対人関係能力を養い、学級経営や社会生活などに応用するという玉川大学教育学部の tap 導入の目標を果たしており、tap でのインターンシップ経験は専門教育に主眼を置いた専門的能力を形成するための職業体験としては期間的にも内容的にも十分に役割を果たしている。

## 1. はじめに－日本のインターンシップの現状と研究の目的

インターンシップという言葉が日本の教育界や産業界に浸透したのは1990年代後半であり、日本の大学でインターンシップ教育が導入されて十数年が経過した。大学の就職問題と連動しながら、政策誘導・財政出動の対象として取り上げられ「インターンシップ元年」<sup>(1)</sup>と呼ばれている。

1997年に当時の文部省、通商産業省、労働省の三省合意に基づき、インターンシップの一層の推進を図るため、インターンシップに関する基本的認識や推進方策を取りまとめた「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」<sup>(2)</sup>を作成し、大学、産業界、政府において推進されてきた経緯がある。

中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」では、学生の主体的な学修を促進し、質の高い学士課程教育を進めるために、教育課程の体系化、教員全体の組織的な教育の実施、授業計画の充実が求められている。そのための能動的学修の一つとして、大学教育におけるインターンシップの積極的な活用が位置付けられている。<sup>(3)</sup>

文部省（現文部科学省）は1997年より全ての大学及び高等専門学校（以下、「大学等」と記す）に対して「インターンシップ実施状況調査」を実施し、大学等が単位認定を行っているインターンシップについて実施状況を把握している。その結果、インターンシップを実施した割合は、1998年度では23.7%であったのに対し、2011年度では70.5%に向上し、学生支援や職業教育が定着しつつある。

しかし、実際にインターンシップを体験した学生の割合は1998年度は0.6%であり、2011年度は2.2%であった。また2011年度の実施時期は夏期休業期間中に59.9%が集中し、実施期間は2週間未満が61.6%であり、1か月以上が11.5%であることが判っている。<sup>(4)</sup>

大学教育でのインターンシップの推進にあたり、多くの先行研究が行われている。大見ら（2007）は1週間のインターンシップの事前・事後でアンケート調査を実施した結果、「コミュニケーション力や社会人としての言動が向上した」<sup>(5)</sup>と結論付け、インターンシップの教育的効果を実証している。

亀野（2009）は「長期インターンシップの実施が困難な状況を打開するため、短期のインターンシップをより効果的にするための取組みを検討した結果、事前・事後研修の工夫が重要である」<sup>(6)</sup>としている。

真鍋（2010）は、長期間チームで解決していくプロジェクト型のインターンシップを「課題設定型」とし、「社会人基礎力伸長調査」の結果、課題設定型では主体性、実行力、課題発見力、発信力有意に伸長していることを明らかにしている。

藤本（2013）はインターンシップの経験により①学生のキャリアや就職に対する意識の向上、②社会人基礎力のような能力の向上、③インターンシップの経験者ほど内定率が高いと指摘した上で、「インターンシップの経験は学生にとってキャリア意識の涵養や能力獲得において効果的である」<sup>(7)</sup>としている。

一方でインターンシップの受け入れ先の確保や大学側のサポート体制、「実施期間が短期であることで、職業教育または専門教育に主眼を置いた職業的・専門的能力を形成するための職業体験としては不十分である」<sup>(8)</sup>という課題もある。また、「インターンシップ内容の不確実性」（受け入れる側の目標が不明確）<sup>(9)</sup>であることも指摘されている。

これらの先行研究を踏まえ、本研究は玉川大学学術研究所心の教育実践センターで実施している玉川アドベンチャープログラム（以下、tapと記す）のインターンシップに着目し、インターンシップ経験者がどのような能力を習得したかについて検証し、特に教育現場でどのように応用・転用・活用されているかをインタビュー調査とアンケート調査を基に省察するものである。

## 2. 玉川アドベンチャープログラムのコンセプトとインターンシップ

2000年4月に、学校法人玉川学園は、全人教育研究所心の教育実践センター（以下、心の教育実践センターと記す）を発足させ、2003年4月より学術研究所の一つのセンターとして実践と研究を両立する施設になったのである。心の教育実践センターは、全人教育の理想の実現を担う施設として「行動する全人教育」<sup>(10)</sup>のテーマの下、次のような活動を行っている。

- ① アドベンチャープログラムの手法を導入した K-16（幼稚部から大学）の教育活動。  
具体的には、強い心を育むプログラムの開発および実践。
- ② より望ましい人間関係を育成するためのプログラムの開発および実践。
- ③ 国際社会で活躍する人材の「心」を育てるためのプログラムの開発および実践。

同年、「強い心を持った子どもたちを育てること」を目的に、心の教育実践センターは、21世紀プロジェクトの一つとして、欧米やオセアニアなどで脚光を浴びている体験型心の教育プログラムを、全人教育の実践に活用するために、学校敷地内に屋外施設の ropes コース施設を日本では初めて創設したのである。

プレップ・スクールと呼ばれる私立の4年生高等学校では、「自信と希望に溢れた強い心を持った若者たち」の育成を目的として、数十年前から ropes コース施設を活用し、伝統的に高い実績をあげ、世界中で活躍する数多くのリーダーを輩出してきたのである。

この ropes コースは、アメリカの Project Adventure, Inc. とプロジェクトアドベンチャー日本の協力を得て、2000年3月に完成したものである。その後同年7月に Project Adventure, Inc. と、2001年6月には米国非営利団体 Oregon Adventure との間で、教育活動を通じた日米交流を促進する事業に協力して取り組むことに合意し継続している。

tap（タップ）には3つのコンセプトがあり、その全てを包括的に捉えるものである。

- ① tamagawa adventure program：体験学習を通じて心の豊かさや人間関係づくりの醍醐味を学び、より望ましいコミュニティ作りに参画することをねらいとしている。
- ② teachers as professionals：教育に関わる専門家として自覚を持ち、子どもたちの優秀性はもちろん、心豊かな良き市民としての育成を担うことをねらいとしている。
- ③ tap：軽くノックをしてドアを開くことであり、自己開示や自己発見を実践することをねらいとしている。（能力や資源などを）開発する・活用する・利用する。コツコツたいて（信号を）送る。

グループでの活動中はコンセプトの①と③が中心であり、参加者である自分が主体として関わりながら学校教育・社会教育の中で人間関係と学習環境等について体験学習法を用いた多様なプログラムを提供するものである。

他者との関わりを通してコミュニケーション能力、信頼関係を構築する能力、課題解決能力や共感性などを養い、お互いの成長を促し合いながらそこで得られた力を日常生活に応用・転用するこ

とが重要である。また他者が持っている力を発揮できる環境を創る人、つまりリーダーを育成するものでもある。

②の「teachers as professionals」<sup>(11)</sup>の対象は教師であり、教育の専門職に必要とされる知識・技・力量、マインドが含まれるものである。

また、『Inter-accountable mind』の略である「I am」は、「私は私である」と同時に、「相互に責任を持ち合う気持ち」を意味している。この「I am」の精神を尊重した上で様々なことに挑戦していこうとするのが『I am a challenger!』<sup>(12)</sup>という考え方である。

したがって、「I am a challenger!」という考え方は、「挑戦すること」は全て選ぶ余地があるが、相互に責任を担う気持ちを最大限に持ち合い実行していくことが前提であり、その上で様々なことに挑戦することで経験が豊かなものになり、人間的な成長が促進されていくものである。

ただし、様々な要因により直接は活動には参加せずに「挑戦すること」を選択しない場合でも、「I am」によって、仲間のために何か協力できることで関わり、お互いを尊重し合うことで「I am a challenger!」になるのである。

個人個人にはそれぞれ快適に思う事、慣れ親しんでいる事や既に知っている事、安心できる事などの見えない領域が心の中にあり、他人から強制され無理やりその領域から出されてしまうと、心身ともに安全な状況ではないことになる。この点はtapを実践していく上で最も配慮すべき事であり、それと同時に、個人差や多様性を尊重し認める気持ちが重要である。

tapは12名前後の1グループから大人数の集団を、目的と状況によって小グループ化し、課題を解決しながら行う活動が中心であり、構成的なグループアプローチで実施され、ファシリテーターが存在する。グループとしての目標を達成するために、個々人がそれぞれ目標に向かって責任を果たそうとする気持ちや挑戦できる環境を仲間同士で構築することが大切である。

tapの活動中のキーワードは、「tap-commitment（活動中の規範）、体験学習法 BACKL、C-zoneとAdventure」<sup>(13)</sup>などがあり、未知なるものに挑戦する時にグループ内で相互援助し合い、活動中の規範に基づきながら体験学習の手法が用いられている。

知育偏重や知識基盤社会といわれる昨今、直接的な体験が減少しつつあり、tapではより一層の体験学習を重要視し、体験から得た知識や感性などを統合し、人間的な成長を目指している。

筆者は玉川学園全人教育研究所（現在は玉川大学学術研究所）心の教育実践センター開設時の2000年から2005年までの専任研究員であり、tapでのインターンシップは2000年の開設当初から実施している。玉川大学大学院教育学研究科の大学院生1名がインターンとして在籍しており、当時は単位化されておらず、インターン生の興味関心から「ジョブ・シャドウ」<sup>(14)</sup>あるいはOJTのようなインターンシップを実施していた。その後、大学院生に加え様々な学部生もインターンシップを希望するようになり、これまでに期間の長短は異なるが通算で100名以上が在籍している。

インターン生の在籍数が多い学部は玉川大学教育学部であり顕著である。教育学部は2002年の改組により文学部教育学科から独立し、その際にインターンシップを単位認定し、教育学部独自付与資格（児童のための体育教育指導者、児童のための心の教育指導者、児童のための野外活動指導者）を新設した。この中で、児童のための心の教育指導者はインターンシップを心の教育実践センター

で 50 時間以上実施することが義務付けられている。多くのインターン生は 50 時間を超える体験を実施しており、通算で 2 年間以上のインターン歴があり、長期間在籍して体験的な学習を行っているといえる。

### 3. 実践的指導力と tap の効果

玉川大学教育学部は、2005・2006 年度の 2 年間にわたり教員養成 GP「実践的指導力を育てる体験学習プロジェクト—地域連携プログラムの検証と研究—」を実施した。具体的には「教員としての実践的指導力を養うための体験学習」として、教育実習をはじめ多様な実習を地域の教育委員会と連携し、共に開発と構築を行いながら以下の 4 つのプログラムを実施している。

- ① 参観実習プログラム
- ② 教育ボランティアプログラム
- ③ 教育インターンシッププログラム
- ④ アドベンチャー・エデュケーションプログラム

詳細はその報告書(2007)<sup>(15)</sup>に譲るが、その調査結果から小・中学校教員に求められる資質能力としての上位項目は以下の通りであった。

- ① 児童・生徒の理解と接し方
- ② 他者とのコミュニケーション能力
- ③ 社会人としてのモラル
- ④ 教材作成、授業展開などのいわゆる授業力

また同研究で、本学卒業後 5 年以内で小・中学校の教員経験者に対し、本学の 4 つのプログラムに関するアンケート調査を実施し、プログラムの有効性について検証した。ここでは(1)アドベンチャー・エデュケーションプログラム(以下 AEP と記す)、(2)アンケート結果と考察に絞って論ずることとする。

(1) AEP は、主に心の教育実践センターで行っている tap が中心であり、本教育学部ではグループ活動を通して自己と他者を理解し、教員として必要なコミュニケーション能力や対人関係能力を養い、学級経営や社会生活などに応用することを目的としている。これらの能力は机上で養成することは難しく、人と人との直接的な関わりの中で培う能力であり、教育現場で求められる資質能力の養成に役立っている。

実施状況は、①新入生研修(アイスブレイキングを中心としたプログラム)、②2 年次自然体験研修(2 泊 3 日)と、この研修の事前にも各クラスで tap を実施し、研修の目的と tap の意義などを学習してから臨んでいる。3・4 年生はゼミごとや、リーダートレーニングなどを通して tap の手法や理論を体験的に学んでいる。

(2) tap が有効であったかというアンケート結果より、56%が「役立っている」と回答している。ここでは「大変役立っている」と回答した理由を以下に紹介する。

「チームワークに有効」、「子どものコミュニケーション能力向上に役立つ」

「子ども同士の関係作りに役立った」、「子ども達が自分で考えて学ぶ機会が多い」

これ以外にも様々な意見が寄せられたが、総合的に tap は現場の教師から概して高い評価を得ているようであり、近年の教育課題に応えるものである。

「新任期小学校教員に求められる実践的指導力に関する実証的調査」結果から本学教育学部では、平成 22 年度に文部科学省委託事業「教員の資質能力の向上に係る基礎調査」に採択され上記の調査を実施した。その目的は、①本学を卒業した新任期の小学校教員を対象に彼らが実践的指導力の現状に対してどう評価しているかを検証、②教員養成段階としての大学は彼らの実践的指導力の育成に十分な成果を挙げているかを検討することである。詳細はその報告書(2011)<sup>(16)</sup>を参照して欲しいが、ここでは tap に関する部分だけを取り上げることにする。

「実践的指導力育成に対する本学在学時における養成の教育効果調査」結果から、学校行事や学外での諸活動（体育祭、音楽祭、大学祭）などに対する評価と実践的指導力との関連で、「tap や野外教育演習」が有意義であると結果がでている。

また、「実践的指導力に関する初任者研修の現状と新任教員が求める指導力との関連」調査で各教育委員会にインタビューをした結果、共通した研修内容は「授業研究・子どもや保護者対応・社会性・コミュニケーション能力の育成」であり、特にコミュニケーション能力を問題視する意見が多かった。これらの教育委員会は、「新任・10年目・校長会研修などで tap を導入していて、コミュニケーション能力の向上に有効である」<sup>(17)</sup>と述べている。

#### 4. tap のインターンシップ経験で習得した能力と教育現場に役立っていることの検証

tap でのインターンシップ経験者で教育関係に携わっている者を対象に、インタビュー調査とアンケート調査を実施した。

##### 4-1. 調査目的

① tap のインターンシップ経験を通して習得した能力とは何かを検証すること、② tap のインターンシップ経験が教育現場でどのように役立っているのかを検証すること、③今後の tap でのインターンシップについての課題の究明や示唆を与えるためである。

##### 4-2. 調査方法

半構造化によるインタビュー調査と E-mail を使用したアンケート調査（文末資料 1 参照）の Mix 法を行った。tap でのインターンシップ経験者かつ教職関係者は限定的であるため、アンケート調査は補足的な意味合いを有している。

半構造化によるインタビュー調査では、tap でのインターンシップ経験を通して学んだことや教育現場で役立っていることについては全員に質問し、その他の意見も併せて記録用紙に記録した。対象者に許可を得て録音機器で録音を実施した。インタビューアーは全て筆者が実施し、インタビュー

内容の質的な保証を行った。

アンケート調査は、E-mail アドレスが心の教育実践センターに登録されている教職関係者の 24 名にデータとして資料 1 を添付して発信し、記入後にデータで返信してもらった。

その結果 8 名からの有効な返信があり、回収率は 33.3%であった。E-mail の発信・返信回収は全て筆者が実施した。

#### 4-3. 調査期間

- ① 半構造化によるインタビュー調査は、2012 年 7 月から 12 月にかけて実施し、一人に対して約 45 分間で実施した。
- ② E-mail を使用したアンケート調査は、2012 年 7 月から 2013 年 2 月にかけて実施した。

#### 4-4. 調査上の配慮と手続き

インタビュー調査の目的及び研究の主旨を事前に説明し、個人名がわからないように配慮した上で成果を公表することの承諾を得ている。またアンケート調査でも目的及び研究の主旨を E-mail で説明し、個人情報の保護に努めた上で成果を公表することの承諾を得ている。

#### 4-5. 調査対象

インタビュー調査対象者の内訳は表 1、アンケート調査対象者の内訳は表 2 である。

表 1 インタビュー調査対象者

	インターン歴 (年)	年齢	教職歴 (年)	性別	職業
1	3	34	11	女	大学非常勤講師
2	1	32	8	男	幼稚園教諭
3	3	26	4	女	小学校教員
AV	2.33	30.6	7.66		

表 2 アンケート調査対象者

	インターン歴 (年)	年齢	教職歴 (年)	性別	職業
1	2.5	31	10	男	小学校教員
2	2.5	31	5	女	大学非常勤講師
3	2	31	8	男	教育系コンサルタント
4	4	28	3	男	小学校教員
5	1	25	4	女	保育士
6	2	24	3	女	小学校教員
7	2	22	1	男	小学校教員
8	1.5	22	1	男	小学校教員
AV	2.2	26.8	4.4		

#### 4-6. 調査結果

インタビュー調査は3名の教職関係従事者に実施し、その内容を踏まえ筆者がKJ法にてまとめたものが以下の表3である。

表3 インタビュー調査のまとめ

1	目標設定の仕方と、同じ目標に向かっていくことの重要性を理解し活用できること。
2	一般学生では関わるできない様々な人と関わった結果、様々なことへの対応力や対人関係能力に好影響を及ぼしていること。
3	tap mindや規範が守られることで、チャレンジしやすい環境と失敗が許される環境ができること。
4	グループ活動を通して、自己分析・自己発見・自己主張・自己表現ができるようになったこと。
5	ファシリテーターとしてプログラミングを行い、実際にグループと関わることで状況を判断することやリーダーシップを発揮できるようになったこと。
6	様々なアクティビティを体得することができたこと。

アンケート調査は、8名の教職関係従事者に実施し、その内容を筆者がKJ法にてまとめたものである。(表4・6・7) また、表5はインターン活動を通して身に付いたと思う力と身に付けたかった力を把握するために、経済産業省が考案した社会人基礎力の中からそれぞれ1つ選択してもらった件数の結果である。

表4 アンケート調査のまとめ

##### Q1. インターン活動を通して最も学んだこと

1	協力することや他者との関わり方。(コミュニケーション能力)
2	目標設定をすること、目標や情報を共有しながら集団意志決定すること。
3	自らチャレンジすること。
4	ファシリテーターとしての体験から、企画力やグループ状況を見る力が養われた。(ファシリテーション能力)
5	tapの考え方や挑戦するための環境作り(Error is OK!)の大切さ。
6	様々なアクティビティ。

表5 Q2. 社会人基礎力との関係

物事に進んで取り組む力	◎：6件	自分の意見を分かりやすく伝える力	△：2件
他人に働きかける巻き込む力	△：3件	相手の意見を丁寧に聴く力	◎：7件
目標を設定し確実に実行できる力	△：3件	意見の違いや立場の違いを理解する力	◎：6件
現状を分析し目的や課題を明らかにする力	◎：2件	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力	◎：2件
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力	△：2件	社会のルールや人との約束を守る力	該当なし
新しい価値を生み出す力	△：2件	ストレスの発生源に対応する力	△：5件

◎：インターンを通して最も身に付いた能力      △：インターンを通して身に付けたかった能力



表 6 Q3 教育現場で活用されていること

1	会議などで意見を出し合い情報を共有するようにしている。
2	相手の意見をまず聴くことからはじめ、自分の意見を伝えている。(アサーティブネス)
3	ファシリテーターとしての視点を持って児童・生徒・学生に関わっている。
4	授業中でのペアワークやグループワークなどアクティビティをアレンジしながら利用している。
5	研究会などに積極的に参加している。
6	学級経営での考え方。
7	保護者対応。
8	職場での関係づくり。

表 7 Q4. 現在のインターン生に期待していること

1	社会において役に立つため、学業以外にも tap を通して色々なことを学んで欲しい。
2	インターン生としての目標を明確に自覚しながら関わって欲しい。
3	集団の中で自分の意見を言うことや他者の意見を聴く機会は重要である。アサーショントレーニングとしてもよい経験だ。
4	幼児向けのアクティビティなどの開発や、地方への tap mind の普及をして欲しい。
5	インターン卒業生を対象としたフォローアップ研修の開催をして欲しい。

## 5. 考察

### 5-1. 対象者について

本研究対象者は tap でのインターンシップ経験者であり、かつ教育関係者であるが、インタビュー調査では 3 名、アンケート調査では 8 名からの結果を基に考察をする。これまでに 100 名を超える学生が tap でのインターンシップを経験しているが、インターン歴や単位認定の有無などその形態やインターンを行う動機は千差万別である。

インタビュー調査対象者(3名)とアンケート調査対象者(8名)のインターン歴は平均で前者は 2.33 年、後者が 2.2 年であることから、両者とも 2 年間以上、tap でインターンシップを経験した者であることがいえる。

文部科学省や亀野(2009)<sup>(18)</sup>の指摘では、インターンシップの期間として最も多いのは 2 週間未満が 60%以上であるのに対し、tap でのインターンシップは圧倒的に長期間で実施していることがいえ、文部科学省が課題視した「実施期間が短期であることで、職業教育または専門教育に主眼を置いた職業的・専門的能力を形成するための職業体験としては不十分である」<sup>(19)</sup>という点では tap でのインターンシップは期間的には解決されていると考える。

その要因は、大学のキャンパス内でインターンシップが実施できることが最も大きな要因であり、他のインターンシップの多くは大学外で実施されていることで時間的・物理的要因が大きいと考えられる。それに加えて、教育学部では先述したメンター制度があり、50 時間以上のインターンシップ経験で単位認定されるため、tap でのインターンシップは長期間での実施が求められていることも起因している。

対象者の平均年齢はインタビュー調査対象者(3名)が30.6歳であり、アンケート調査対象者(8名)は、26.8歳であり、また教職歴は前者が7.66年、後者が4.4年であった。これは、心の教育実践センターでインターンシップを実施して10年余りであり、大学を卒業し、教職に就いている者がまだ20代が多いのは当然の結果である。

性別は、インタビュー調査対象者3名の内2名が女性であり1名が男性であった。アンケート調査対象者8名の内5名が男性であり3名が女性であった。

所属している教育機関は、インタビュー調査対象者とアンケート調査対象者を合わせてみると、11名の対象者の内訳は6名が小学校であり、その他は幼稚園、保育所、大学、教育コンサルタント会社であり、小学校教諭が過半数を占める結果であった。その要因としては、教育学部1学年につき約360名が在籍している内、約280名が小学校教諭1種免許状を取得するため、必然的に勤務先は小学校が多いと考える。

## 5-2. インタビュー調査について

tapでのインターンシップ経験を通して学んだことや教育現場で役立っていることについて3名全員にインタビューを実施した結果、以下の6つ能力要素に集約できると考える。

- ①目標設定の重要性、②対人関係能力や対応力、③挑戦できる環境作りとtapの規範、④自己成長、⑤ファシリテーション能力、⑥様々なアクティビティ

以上は教育学部でAEPを導入した目標「グループ活動を通して自己と他者を理解し、教員として必要なコミュニケーション能力や対人関係能力を養い、学級経営や社会生活などに応用すること」を達成しているものと考えられる。

tapのインターン生として様々な人との直接的なやり取りを通して自己成長を図り、教員として求められる児童・生徒・保護者や同僚などとの対人関係能力や対応力、教科指導や生活指導などを含む学級経営力やファシリテーション能力を獲得し、教育現場で役立っていることが判明した。

## 5-3. アンケート調査について

Q1.「インターンシップ活動を通して最も学んだこと」では、以下の6つの能力要素に集約できると考える。

- ①コミュニケーション能力、②目標設定と意思決定、③挑戦、④ファシリテーション能力
- ⑤挑戦できる環境作りとtapの規範、⑥様々なアクティビティ

以上の6つの能力要素は、インタビュー調査結果とほぼ同一であり、tapでのインターンシップ活動を通して最も学んだ能力や要素であると考えられる。

Q2.の経済産業省が考案した「社会人基礎力」<sup>(20)</sup>との関係では、tapでのインターンシップ活動を通して最も身に付いた能力(◎)と、身に付けたかった能力(△)をそれぞれ選択してもらった

ものである。

最も身に付いた能力(◎)としては、「相手の意見を丁寧に聴く力：7件」、「物事に進んで取り組む力：6件」、「意見の違いや立場の違いを理解する力：6件」であり、「傾聴力・主体性・柔軟性」の能力要素が身に付いたと判断していることが判った。

この要因は tap ではグループ活動が中心であり、様々な人々と関わることで多様な意見を傾聴・共感したり、異なる価値観に触れながら課題解決に取り組む過程が多いことで身に付いたと考えられる。また tap のインターン生は tap スタッフやインターン生同士でプログラムデザインや事前の準備、事後のふりかえりなどを行うことによって自分の意見を持ちながら他者の良い意見を取り入れ、相手の立場に立って物事を考えることを習得したものと考えられる。

また tap 自体が「挑戦・アドベンチャー」などを推奨しているプログラムであるため、失敗を恐れずに物事に積極的かつ肯定的に取り組む重要性やその意義について理解し、主体的に取り組む姿勢を身に付けたと考えられる。

一方で、身に付けたかった能力(△)としては、「ストレスの発生源に対応する力：5件」が最も多く、「ストレスコントロール力」を身に付けたかったということが判った。これは、ストレスの原因を見つけて自力または他者の力を借りてでも取り除くこと、他者に相談しながら一時的にストレスを緩和することが上手くできずにいたためだと考えられる。

筆者も心の教育実践センターにてインターン生を育成した経験から、インターン生はとても真面目で責任感が強く、何事も自分で解決しようと抱え込んでしまう傾向があったからだと考えられる。多くの教員も責任感が強く、学級経営などで様々なことを抱え込む傾向と同様であり、同僚や仲間などの力を借りながらストレスをコントロールすることをインターンシップ活動でも学べるようにすべきと考える。

Q3. の教育現場で活用していることは、以下の 8 つに集約できると考える。

- ①意見の出しやすい環境作り、②アサーティブネス、③ファシリテーション能力
- ④アクティビティの応用、⑤積極性、⑥学級経営、⑦保護者対応、⑧人間関係作り

以上の 8 つもインタビュー調査結果とも重複している部分（人間関係作りや挑戦しやすい環境作り、ファシリテーション能力・アクティビティ）がある。授業や学級経営など教員として児童・生徒と関わる時に活用していること、教員同士や保護者と関わる時の関係作りに活用していること、自分自身が挑戦したり積極的になることなどが挙げられ、tap でのインターンシップ活動は教職の現場でも多岐にわたって活用されていると考えられる。

また tap でのインターンシップ活動は長期間で実施した者が多く、tap のインターン生は専門教育に主眼を置いた専門的能力を形成するための職業体験、ここでは教職に関連する体験を十分に実施することが可能であると考えられる。

Q4. は tap でのインターン経験者から現在のインターン生に期待していることなどであるが、

まとめると① tap の経験は社会に出ても役立つため、明確な目標を持って学んで欲しい、②集団での活動を通して自己主張や他者受容するよい機会になるとのことであった。

また心の教育実践センターへの要望として、幼児向けのアクティビティ開発、地方への tap の普及・啓発の促進と tap でのインターン経験者へのフォローアップ研修を希望していることが判った。

以上のことから、本アンケート調査に協力してくれた 8 名は、tap でのインターンシップ経験に対して肯定的に捉えているようである。しかし、アンケート調査対象者数が少ない点、回収率が 33.3% である点なども踏まえ、今回アンケート調査に協力してもらえなかった tap でのインターン経験者からの意見を調査すべきと考える。

## 6. まとめと課題

本研究は、tap でのインターンシップ経験者であり教育関係者である者を対象に、インタビュー調査とアンケート調査を用いた Mix 法の結果から以下の 5 つのようにまとめることができる。

- ① 本研究の対象は tap でのインターンシップ経験を 2 年間以上実施した者であり、夏期休業中に集中的かつ短期間でのインターンシップ活動を実施したものではなく、長期間にわたってインターンシップ活動を実施していた。11 名の調査対象者の内訳は 6 名が小学校教員であり、その他の対象者もいずれも教育機関の従事者であり男女比は半々であった。
- ② 「インターンシップ活動を通して最も学んだこと」として認識していることは、「コミュニケーション能力の重要性、目標設定の必要性と意思決定の重要性、挑戦することの重要性、ファシリテーション能力の重要性、挑戦できる環境作りと tap の規範の重要性、様々なアクティビティの手法」の 6 つであり、インタビュー調査結果とアンケート調査結果では同様の結果が得られた。
- ③ アンケート調査結果では、tap でのインターンシップ経験を社会人基礎力の観点から自己評価すると、最も身に付いた能力は、「相手の意見を丁寧に聴く力」、「物事に進んで取り組む力」、「意見の違いや立場の違いを理解する力」の 4 つであり、「傾聴力・主体性・柔軟性」の能力や要素が身に付いたと認識していることがわかる。  
一方で、身に付けたかった能力として認識しているのは「ストレスの発生源に対応する力」であり最も顕著であった。換言すれば「ストレスコントロール力」を身に付けることができなかったということになる。
- ④ アンケート調査結果から教育現場で活用していることは、「意見の出しやすい環境作り、相手の立場を尊重した上で自己主張するアサーティブネスの考え方、支援促進するためのファシリテーション能力、様々なアクティビティの応用・活用、積極性、学級経営や保護者対応、人間関係作り」であり、インタビュー調査結果とも重複している部分がある。
- ⑤ tap でのインターン経験者から現在のインターン生に期待しているは、「tap の経験は社会に出ても役立つため、明確な目標を持って学んで欲しい」、「集団での活動を通して自己主張や他者を受容するよい機会になる」であった。また心の教育実践センターへの要望は、幼児向けのアクティビティ開発、地方への tap の普及・啓発の促進、tap でのインターン経験者へのフォローアップ研修を希望していることである。

以上を踏まえると、①本調査対象者は tap でのインターンシップ経験を肯定的に捉えており、習得した能力や要素を教育現場にそれぞれ応用・転用しながら活用していると考えられる。②グループ活動を通して自己と他者を理解し、教員として必要なコミュニケーション能力や対人関係能力を養い、学級経営や社会生活などに応用するという玉川大学教育学部での tap 導入の目標を果たしていると考えられる。③ tap でのインターンシップ活動は専門教育に主眼を置いた専門的能力を形成するための職業体験としては期間的にも内容的にも十分に役割を果たしていると考えられる。

しかし課題としては、①本研究でのインタビュー調査及びアンケート調査対象者数は限定的であり一般化するまでに至っていない点が挙げられる。またアンケート調査の回収率が 33.3%であり、母数の少なさに加え課題が残されている。②社会人基礎力の観点からは、ストレスコントロール力を身に付けられていなかった点などがあり、この点を視野に入れながら今後の tap でのインターンシップ活動を実践していくことが望まれる。③今回アンケート調査に協力してもらえなかった tap でのインターン経験者や否定的な見解を持っている tap でのインターン経験者への調査を実施することも必要であると考えられる。

## 引用文献

- (1) 田村紀雄 (2007) 『インターンシップ教育の到達点と課題』 大学と生活 6月号第 42号、p.6
- (2) [http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/zikihenkou\\_info/siryoku02](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/zikihenkou_info/siryoku02)
- (3) [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/055/gaiyou/\\_icsFiles/afieldfile/1338222\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/055/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/1338222_1.pdf)、p.1
- (4) 前掲書 (3) p.3
- (5) 大見奈緒子・花木秀子 (2007) 『インターンシップによる教育的効果』 鹿児島純心女子短期大学研究紀要第 37号、p.135
- (6) 亀野淳 (2009) 『体験型インターンシップの役割の再検証と仮説の設定・検証による向上効果』 日本インターンシップ学会年報第 12号、p.17
- (7) 藤本佳奈 (2013) 『インターンシップの経験による大学生の変化に関する一考察』 香川大学教育研究第 10号、p.143
- (8) 前掲書 (3)、p.4
- (9) 董莊敬 (2012) 『日本型インターンシップの教育効果と限界』 2012年度公益財団法人交流協会フェローシップ事業成果報告書、p.15
- (10) 工藤亘 (2003) 『体験学習による小学 5年生の自己概念の変容 - 玉川アドベンチャープログラム (tap) の実践を通して -』 玉川学園全人教育研究所研究紀要第 11号、p.285
- (11) 工藤亘 (2012) 『teachers as professionals としての tap-「指導者」から「支導者 (ファシリテーター)」へ - 教育実践学研究第 16号、p.44
- (12) 工藤亘 (2004) 『「心の安全」についての一考察』 学校メンタルヘルス第 7号、p.41
- (13) 工藤亘 (2004) 『Being 活動を通じた心の安全教育 - tap の実践例を通して -』 玉川大学学術研究所紀要第 10号、p.69-70

- (14)リン・オールソン著、渡辺三枝子、三村隆男翻訳（2000）『インターンシップが教育を変える』（社）雇用問題研究会、p.28
- (15)玉川大学教育学部教員養成 GP 報告書編集委員会（2007）『実践的指導力を育てる体験学習プロジェクト－地域連携プログラムの検証と研究－』玉川大学教育学部
- (16)長野正、森山賢一、太田拓紀、工藤亘、市川直子、蓮池重代（2011）『新任期小学校教員に求められる実践的指導力に関する実証的調査』研究成果報告書、p.19
- (17)長野正、森山賢一、太田拓紀、工藤亘、市川直子、蓮池重代（2011）『新任期小学校教員に求められる実践的指導力に関する実証的調査』研究成果報告書、p.43
- (18)亀野淳（2009）『体験型インターンシップの役割の再検証と仮説の設定・検証による向上効果』日本インターンシップ学会年報第 12 号、p.17
- (19)前掲書（3）p.4
- (20)経済産業省（2010）『社会人基礎力育成の手引き』朝日新聞出版、p.39

## 資料 1

### 玉川大学心の教育実践センターでのインターン経験に関するアンケート

氏名： \_\_\_\_\_ 男 ・ 女 年齢 \_\_\_\_\_ 才

在学時の所属： \_\_\_\_\_ 学部 \_\_\_\_\_ 学科 平成 \_\_\_\_\_ 年度卒業

現在の職業及び役職・担当： \_\_\_\_\_

職歴年数： \_\_\_\_\_ 年目

玉川大学心の教育実践センターでのインターン（以下インターンと略す）歴：

平成 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 ~ \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月まで（ \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ ヶ月）

Q1. インターン活動を通して最も学んだことをご記入下さい。

箇条書きでも結構ですが理由もご記入ください。

Q2. インターン活動を通して身に付いたと思う力を以下から 1つ選んで○を付け、身に付けたかっと思う力には△を付けて下さい。

（最も身に付いた力：◎、身に付けたかった力：△）

物事に進んで取り組む力		自分の意見を分かりやすく伝える力	
他人に働きかけ巻き込む力		相手の意見を丁寧に聴く力	
目的を設定し確実に行動できる力		意見の違いや立場の違いを理解する力	
現状を分析し目的や課題を明らかにする力		自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力	
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力		社会のルールや人との約束を守る力	
新しい価値を生み出す力		ストレスの発生源に対応する力	

Q3. 現在の職場において、Q1・2 で答えたことは、どんな場面で、どのように活かされていると思っていますか？ 記入できる範囲でお願いします。

Q4. 現在のインターン生や tap に対し、期待していることや課題などのご意見を自由にご記入下さい。

ご協力ありがとうございました。なお、ここで得た情報は個人情報保護した上で、研究以外には使用しないことを約束致します。

文責：玉川大学 工藤 亘