

インターンシップによる教育の効用について

九州大学大学院 人間環境学研究院 教授
(日本インターンシップ学会 事務局長)

吉本 圭一

① インターンシップの10年

日本におけるインターンシップは、1990年代後半からグローバルな市場経済社会における人材養成が急務であったことや、他方で大学生の就職採用のあり方の再検討、フリーター・ニート問題への関心の高まりと連動しながら政策的な導入が進み、急速な拡大と普及を遂げた。また、それは大学だけにとどまらず、学校教育段階における進路指導の改善への取組とも連動し、中学校の職場体験、高校のインターンシップを含めて、職業に関わる体験的な活動を通しての小中高大における系統的な「キャリア教育」モデルにおける中核的な教育活動として位置づけられることとなった。

さて、それではこの10年間のインターンシップ教育は、個々の学生・生徒に、また学校・企業・地域社会に何をもたらしてきたのだろうか。本稿は、大学だけでなく小中高の職業に関する体験的、啓発的な活動まで含めて、インターンシップによる教育の多元的な効用について、その理論的な可能性といくつかの効用に関わる検証事例を示していくことを目的としたい。

② インターンシップの目標・手段・評価について

あらゆる教育活動は、どのように重要な課題を有しているからといって、単に実施するだけで価値あるというものではない。その活動の目標とそこに到達すべき手段との関係を明示的に組織し、そのもとで実施され、目標に到達しているかどうかを評価することで教育活動として位置づけられるものである。インターンシップについての効用の評価も、たとえば勤労観・職業観の育成を目標とするとなれば、単に実施後に「目の色が変わった」といった報告会での印象的な評価に留まってよいはずはない。また、そうした「観」にどう関係づけるのか定かではないような、「プレゼンテーションが上手にできた」という技法修得の評価でお茶を濁してよいわけでもないだろう。

そうした安直な、ある種の教育の原理的考察を放棄したまま活動の意義ばかりが強調されれば、数日間の活動で何が変わるのかといった疑問の方がより早く広がつていくことになるかねない。

そうした「職業観・勤労観」などというものは、おそらくは他のさまざまな教育活動と相互に関連しながら中長期的に形成されていくもので

あって、一つの活動の成果としては、またその活動後の早い段階では、きわめて評価のしにくいものである。しかし、だからといって、先の「目の色」で評価するのではなく、「職業観・勤労観」をあらかじめいくつかの要素に細分化し、それをチェックリストとしていくつかの要素が改善し、いくつかの要素が改善しなかったといったチェックを続けていくだけでいいのだろうか。

実際、この評価問題では、小中高と大学とでは大きくアプローチが違っている。小中高における、目標・手段・評価の組織化が重要な課題として探求される学習指導要領の世界では、評価軸として文部科学省・国立教育政策研究所が提示した「4領域・8能力」が広く普及しており、それを適用して、あるいはその部分的な改良によって評価に取り組んでいる。中央教育審議会答申などで「キャリア教育」への取組が大きくクローズアップされている今日、ますます多くの小中高が職場体験・インターンシップに取り組みながら、しかし、むしろ多くはそれを単に「適用」することに留まっているという感も否めない。

カリキュラムをそれぞれが独自に開発している大学の場合には、いまだこそ行政発の「社会人基礎力」「就職基礎能力」などといった到達目標リス

トを参照・手がかりとするところも多くなっているようである。ただし、それはたかだかこの2年内のことであり、大学インターンシップとは、多くは手づくり・手探りでインターンシップを実施し、実施しながら多様に評価軸を探してきた10年であった。

いま、標準的な一律の能力評価項目を適用して活動を評価すること、個別の活動をそれぞれの状況にに応じて開発しながらまたその状況に応じて独自の評価を進めていくことと、どちらが適切だということを判断しようとしているわけではない。むしろ、いずれのアプローチにおいても、その導入に急ぐあまり、インターンシップという経験による教育の特性に応じた教育の原理的な考察が十分になされていないことを問題としたと思うのである。

3 職業を通じた教育について

職業を通しての教育の重要性、有効性を主張したデューイは、1世紀前の米国において、『民主主義と教育』（初版1916、松野安男1975訳、岩波文庫）の中で、次のように議論を展開している。

仕事 occupation は、連続性を表わす具体的な用語である。それには、機械的労働をすることとか、収入

のある職に就くことは言うまでもなく、専門的な仕事や実業的な仕事ばかりでなく、あらゆる種類の芸術的才能、専門的・科学的能力、有能な市民としての権能の発揮をも含まれるのである（下・171頁）。

仕事とは、目的をもつ連続的な活動である。したがって、仕事を通じての教育は、他のどんな方法よりも、学習を促す要素をたくさんその内部に結合しているのである（下・174頁）。

仕事への唯一の適切な訓練は、仕事を通じての訓練である。教育の過程はそれ自体の目的である、という原理や、将来の責任ある立場への唯一の十分な準備は、今直面している生活をできるだけ大事にすることによってもたらされる、という原理は、教育の職業的な面にも十分有効に当てはまる。すべての時代のすべての人間のもっとも大事な使命（職業）は、生きること——知的小および道徳的成長——である（下・175頁）。

いささか引用が長くなったが、デューイの議論を踏まえて今日の日本のインターンシップをみると、それは、学校制度が確立していくのと裏腹にその意義が薄められ、実践が形骸化していく「職業（仕事）」を通し

ての教育」の再活性化・再編成の試みなのである。

4 連続性と相互作用について

この「職業を通しての教育」の評価原理として、デューイは、端的に「相互に能動的に結合している連続性と相互作用とが、経験の教育的意義と価値をはかる尺度を提供する」（『経験と教育』1938、市村尚久2004訳、講談社学術文庫、66頁）と述べている。前者の「連続性」

の原理は、もちろん子どもとの過去と現在、現在と未来をつなぐ連続性をもった活動が望ましいということであるが、それは、単に学生・生徒のこれまでの経験や将来への進路の希望に応じてインターンシップ先を選択させるということだけを意味するものではない。二つの原理が「相互に能動的に結合している」と述べているのは、連続性の原理に従いながらも相互作用の原理が結合することによって子どもたちの将来の可能性がより広く展開するということである。それは、階級問題との関わりで「初期の職業への準備教育をすべて直接的であるよりもむしろ間接的なものにする」（『民主主義と教育』下・176頁）の重要性が強調されていることも共通している。すなわち、「連続性」原理にもとづ

いてみれば、学生・生徒が、自分の過去の経験を踏まえて選択したインターンシップの活動を通して、多様な可能性をもった将来を現在の延長・発展として見通すことができるようになったかどうかという評価尺度が構成できるのである。とすれば、その際に「職業観・勤労観の4領域8能力」などは、あくまでも多様な可能性を見通すための要素であるにすぎないのである。

さて、これに対して、「相互作用」の原理とは、デューイの言葉でいえば「経験における両方の要素——すなわち客観的条件と内的条件——に同等の権利を割り当てている」（『経験と教育』60頁）ものである。とすれば、インターンシップを通して、職場の環境やそこにいる指導者（メンター）という客観的条件が、いかに学生・生徒の発達という内的条件に影響を及ぼしたかという問いだけではなく、学生・生徒という内的条件が、職場や職業を、そして学校を、さらに地域社会をどのように変容させたかという問いが用意されなければならないということなのである。

5 インターンシップのキャリア形成・展開効果について

ここでは二つの調査結果について紹介しよう。一つは、日本と欧州の

12カ国の卒業後3年目の大卒者調査をもとに、大学在学中の職業経験と卒業後の大学教育評価との関係を調べたものである(吉本圭一「大学教育と職業への移行」、本田由紀・平沢和司編『学歴社会・受験競争』日本図書センター、2008・227頁、2007年)。多変量分析した結果、どの国でも、「専門と関連する職業に関わる体験・経験」を有している卒業生ほど、卒業してから「職業活動において大学で学んだ専門的知識・技術を活用している」と回答する傾向が強いことが明らかになった。

すなわち、職業経験が将来の職業生活と大学教育をつなぐという「連続性」の効果をもたらしているのである。また興味深いのは、ここで職業経験として特にインターンシップとアルバイトとは区別していないが、それが「専門と関連する」かどうか、効果の決定的な分岐点となっている。在学中の職業経験の時間数自体はむしろ効果を引き下げる要因であり、つまり、就業時間は少なくとも「専門と関連する職業経験」が効果的なのである。

二つめに、全国の高校を調査した結果をもとに、それぞれの高校のインターンシップ実施の有無と卒業生の無業率を比較したものがあ(国立教育政策研究所生徒指導研究セン

ター「職場体験・インターンシップに関する調査研究報告書」2007年)。高等教育進学率が5割以下の普通科高校をみると、インターンシップを実施している高校における卒業生中の無業者比率は21・7%であり、インターンシップを実施していない高校における28・1%と比べて、6・4%ポイントの開きがある。これは、こうした条件のもとでインターンシップを実施する高校では無業者数を4分の3にまで減少させる可能性があるということである。

ここでよく見ておくべき点は、学年的にも無業率指標の該当学年とインターンシップ実施学年とは同一ではないし、そもそもインターンシップ経験者が無業になりにくいのかどうかを調べたものではないということである。しかし、インターンシップを学校が実施していること、当該学年・当該生徒のインターンシップ実施・参加の有無にかかわらず、その学校の無業率が低いこととの間に統計的に優位な関係があるという、この点こそ、われわれの関心にとって最も重要な知見なのである。

この知見を補完するいろいろな調査結果も明らかになっている。まず、インターンシップを実施している高校ほど、「職場見学・職業調べ」「ボランティア活動」「上級学校への体験

入学」「修学旅行、宿泊学習、遠足等の校外活動を活用した職業体験」「自然や伝統文化・農業体験を中心とした体験的活動」など、多くの項目で、インターンシップ非実施校よりも統計的に優位に高い比率で、総合的に進路指導を実施しているのである。また、無業率についてみれば、インターンシップを始めた年度が早ければ早いほど、その学校の無業率が低いのである。ここに、「相互作用」の原理、インターンシップの実施が学校を変えするという効果を見ることが出来るわけである。まさしく「継続は力なり」であって、インターンシップを始め、それを継続していけば、関連して他の進路指導活動も充実させることができ、その学校の無業抑止力を高めていると解釈することができる。

6 学生とメンター

さて、こういう「連続性」と「相互作用」の原理は、インターンシップなど経験を通じた教育活動の価値と意義を評価する上で重要であることが理解できたとして、それでは具体的にどのような活動が、その原理からみてより効果的な活動であるのか、いくつかモデル的に検討しておきたい。

その場合に、学生・生徒を中心に据えて、タテ軸とヨコ軸を設定して

おくことが理解を容易に思う。タテとは学生・生徒の発達に関わる時間軸であり、ヨコとは学生・生徒をとりかこむ社会的相互作用の空間軸である。以下、タテ軸に関わる「連続性」とは何か、ヨコ軸に関わる「相互作用」とは何かという点について議論を進めていきたい。

時間軸とは、図1に示すように、学生・生徒の過去・現在・未来をつなぐ軸である。インターンシップの受け入れ職場でもっとも深く学生・生徒と関わる担当者が、学生・生徒の未来を描く際のモデルとして見えてくればそれが「連続性」を高めることになる。つまり、そうした関係

図1 インターンシップにおける「連続性」とメンター

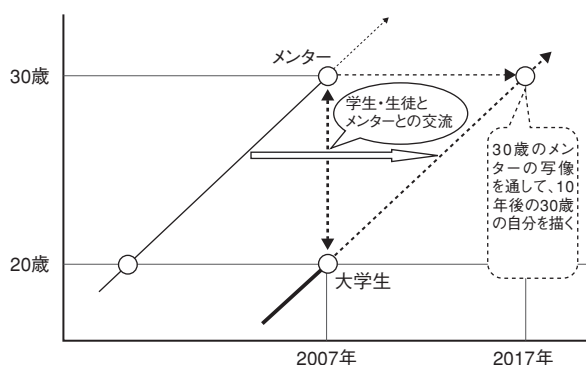
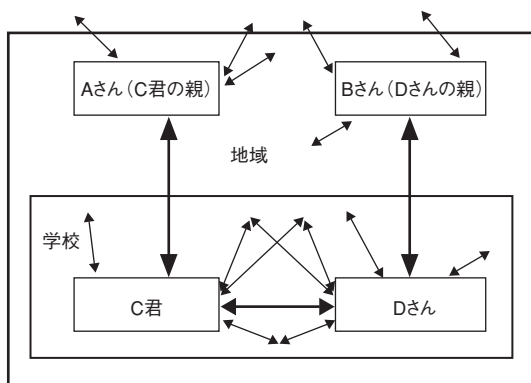
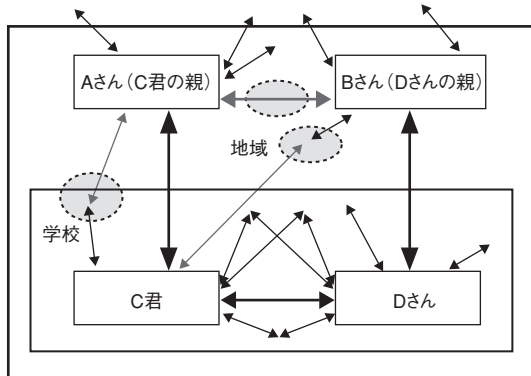


図2 地域の教育力



上図) インターンシップ実施前

下図) インターンシップ実施を通して



7 インターンシップと 学校・地域の教育力

ヨコ軸に関わる「相互作用」はい

を意識した指導担当者をメンター（忠実な助言者）と呼ぶのであり、このメンターと学生・生徒との心理的距離が近いほどより「連続性」効果を生み出すことになるであろう。その意味で、一般に比較的若い卒業生などが指導者として担当すること、一定の時間空間的な共有が必要であることなどの「よきインターンシップ」の条件が出てくるはずである。中学校において、5日間の連続する就業体験としてのキャリアスタートウィークを強調するのはそうした点からである。

ろいろに議論可能であるが、ここでは「地域の教育力」という言葉を考えてみよう。

図2上図のように、今日、生徒同士には学校内で密な相互作用が組織されているが、流動性の大きい都市部や、ベッドタウンの郊外地域など、校外での保護者相互の関係が次第に疎になっている。むしろ、大人たちの社会的関係が地域社会の外側で多く結ばれているというのが一般的であつたりする。

ここで、インターンシップは、学外資源を活用した職業体験的学習であるため、学校と外部とのさまざまな新たな関係を編成するほか実施自体ができないし、またインターンシップを通して新たな関係が生まれる

ということも期待できる。

例えば、図3は

ある中学校で、5

日間の職場体験の

あとで、生徒たち

がそれぞれの職場

体験を総合して作

成した報告書の中

の図である（中間

市立中間南中学校

『進路学習3年間

の歩み』2007

年より転載）。「仕

事の輪」「人と人

の和」と題された

ところに、何を学

ばせようとしてい

たのか目標が明確

に示されており、

そうした目標に沿って事後学習のな

かで活動を振り返っている。「パン

屋さんが通っている歯医者さん」と

題された写真がある。もしパン屋A

さんの子どもC君が歯医者Bさんの

職場で職場体験したら、Bさんの子

どもDさんを含む4名に関わる関係

として、見事に閉じられた輪ができ

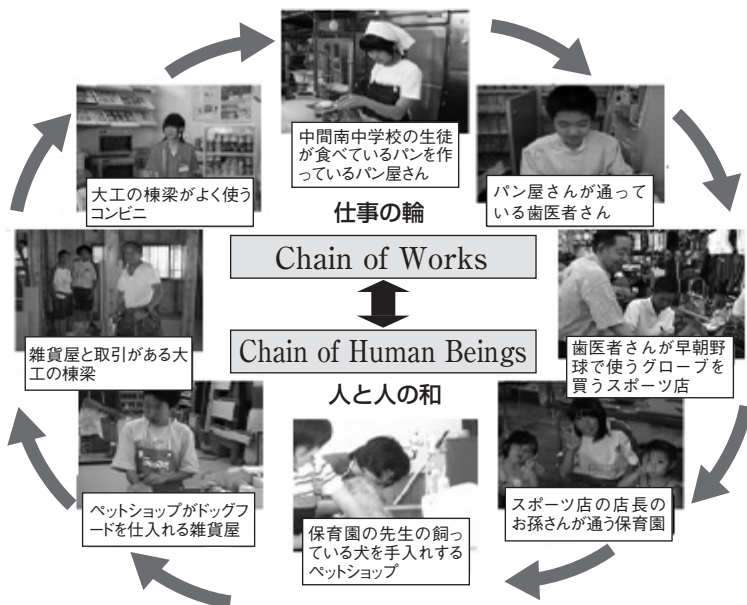
ることになる。またAさんがPTA

を中心組織された職場体験推進の

ための協議会に関わることになった

とすると、このあとAさんは歯の治

図3 仕事の連鎖—ある中学校の職場体験報告書から—



療にBさんの歯科医院に行ったとき、C君のこと、Dさんのことなど新たな話題ができるのではないだろうか。これが、図2の下図で閉じられた6つのネットワークが追加された図となるのである。

このように、インターンシップを通じた教育が高い価値を生み出しているのかどうか、100年前のデューイに習って「連続性」の原理、「相互作用」の原理で評価軸を設定してみたらどうであろうか。