

「社会体験学習・実習」の課題と展望
—体験型学習を中心とした「ビジネス実務学」の構築をめざして—

Problems with and Prospects for the Student Work Experience Program

真 弓 徳 光
Tokukou Mayumi
手 嶋 慎 介
Shinsuke Tejima

(要 約)

本稿は「社会体験学習・実習」の課題と展望を示すことをとおし、ビジネスインターンシップをはじめとする体験型学習を中心とした「ビジネス実務学」の構築に向けた考察を行うものである。いかなる人材をいかにして育てるかという実務能力の育成という観点から「ビジネス実務学」の構築へアプローチする。構築の実現のためには、ビジネス実務教育を単なる「職業訓練」の一部にとらえることなく、体験型学習を充実させ、それを核とすべきとして論じた。

(キーワード)

ビジネスインターンシップ、体験型学習、ビジネス実務学

1. はじめに

今日、「社会体験」を目的とした授業科目は小学校・中学校・高等学校においても総合的な学習の時間を中心として広がり、定着した感がある。筆者らの担当科目である「社会体験学習・実習」も、本格的に開始して平成20年度で11年目を迎えることとなった。

本稿は「社会体験学習・実習」の課題と展望を示すことをとおし、体験型学習を中心とした「ビジネス実務学¹⁾」の構築に向けた考察を行うものである。「ビジネス実務学」の構築を実現するためには、ビジネス実務教育を単なる「職業訓練」の一部にとらえることなく、体験型学習を充実させ、それを核としなければならない。体験型学習を核とするに値するプログラムとすることが「ビジネス実務学」のカリキュラムにふさわしいとするのが本稿の主張点である。終身雇用・年功序列からスキル修得・自己研鑽志向へと向かう変化の激しい時代において、変化への適合性を高めておいたほうが安全であると考えるのが現代の潮流である。それに乗じて安易にスキル修得教育、例えば資格取得支援教育に傾斜するのではなく、あらためて学としてのビジネス実務を考えるべきことを、教育の現場からの実践的視点により論じたい。

2. 実務能力の育成

近年、企業が求める人材像や能力像についての調査研究が、実践的必要性から学問分野にとらわれず盛んに行われてきている。例えば厚生労働省では「YESプログラム」に関連して、また経済産業省では「社会人基礎力」に関連してなどである。遡れば、日経連が発表したエンプロイアビリティ、スキル

という点でKatz (1955) が示した「ヒューマンスキル」「コンセプチュアルスキル」「テクニカルスキル」という類型もある。コンピテンシー教育のためにキー・コンピテンシーを確定するさまざまな取り組みが行われ、知識基盤社会ともいわれる現代の論点となってくる。このような動向を背景に、学会においてもビジネス実務教育を通じた人材育成への機運の一層の高まりを感じる。例えば、日本ビジネス実務学会第28回全国大会の統一テーマ²は「ビジネス実務教育と人材育成—自立性を高めるための教育プログラムの開発—」である。以上は、ビジネス実務教育の目指すべき方向性を示しているという点で非常に有意義であり、活用していこうというのが本稿の視点である。

それでは、そもそも「実務」とは何か。広辞苑によれば「実際の事務。実地に扱う業務」とある。そして、ビジネス実務論の標準テキストのひとつと思われる森脇 (2000) によれば「営利・非営利事業におけるビジネス活動の目的を具現化する現場の活動であり、いわば変化の激しいビジネス環境から発生する諸課題に対して、日々対応している活動である。この活動は、現場のメンバーの相互作用で展開する課題明確化・課題達成・成果の総合評価、この一連のプロセスによる価値創造の活動である。またこの活動をささえているのが個々人の担う仕事である」とまとめられるのが「ビジネス実務」とされる。

実践的学問、すなわち「わかる」から「できる」への教育目標への転換ともいえるものが、中教審の報告資料³などから読み取れる。国をあげて「学士力」「社会人基礎力」などとして取り組まれる内容のキーワードからも実務能力の育成の重要性が注目されているといえる。これらは、企業が求める人材を養成することが大学・短大の使命であると強調されるような現在の潮流より以前から、ビジネス実務系の科目をカリキュラムに擁する学部・学科においては、その教育の中心的課題となっている。

例えば、全国大学実務教育協会⁴においては、厳しい環境のなかで激変する21世紀の社会において真に役立つ人材の育成のために目指している目標は「(1)わが国のビジネス社会の最前線ですぐに役立つ技能を身につけさせる。(2)いかなる変化にも対応できるような基礎的な教養を身につけさせる。(3)自分の仕事に対して、やる気と積極性をもつチャレンジ精神を身につけさせる。」とされている。明確に企業が求める人材養成を目標に掲げているわけである。この協会加盟の各大学の目標も、それぞれが特色をもたせているにしろ同様の方向性にあるものといえよう。そして、協会認定資格「ビジネス実務士」における「教育目標」は、「1. 現代社会におけるビジネスの基本を理解する。」「2. 確かな表現力を基本としたビジネス実務の基本技能を身につける。」「3. プレゼンテーション能力の基本を身につける。」「4. オフィスの組織や情報の流れを理解する。」とされている。

また、このような教育目標の実現をめざす科目ともいえる「ビジネス実務総論」「ビジネス実務演習」は資格取得の必修科目としてあげられているが、ビジネス実務総論は「組織システムの理解を通じて、実践的なビジネス実務能力が発揮できるような考え方や技術を学ぶ。」とされ、ビジネス実務演習は「ビジネス実務を実際に行なうために必要な知識・技術について学ぶ。」とされている。

実務能力の育成について、とくに大学・短大にとってみれば、どのようなカリキュラムを備えているか、そして実際にどのような教授法をもってカリキュラムを実現しているのかが最も肝要であろう。

以降では、「ビジネス実務士」資格取得のビジネス実務関連分野の一つとされる「インターンシップ」に焦点をおき、本学科におけるインターンシップ、体験型学習のひとつである「社会体験学習・実習」

「社会体験学習・実習」の課題と展望

の検証として行われてきた学生アンケート（平成17年度・18年度・19年度・20年度）の分析にもとづき考察を行う⁵。

3. 「社会体験学習・実習」の検証

まず「社会体験学習・実習」の取り組みについて簡単に述べたい。その導入は、1998（平成10）年、本学のオフィス情報学科の前進である教養学科において、「社会体験実習」の名称で単位化した正課科目としたところにある。「幅広い教養と専門的能力を醸成するとともに、そうした知識・能力を実社会においてより具体的に活かし、主体的、創造的に活躍する能力を身につける」ことを目的に、全学生が受講することになった。当初は一年次前期の事前学習と夏期休暇中の企業での実習で構成されていたが、2000（平成12）年3月、教養学科からオフィス情報学科への変更を期に、事前学習から事後学習までを「社会体験学習Ⅰ」「社会体験実習」「社会体験学習Ⅱ」として改められた。社会の各界で活躍する方々の講演などを新たに加え、通年授業として内容の見直しと充実をはかり、現在に至っている。

本学科での「社会体験学習・実習」の目的は、各大学で行われているインターンシップよりはむしろ、英国でのギャップイヤーに近いものである。このカリキュラムの特徴の一つは、開講時期と実習時期の設定にある。「社会体験学習Ⅰ」は事前研修にあたり一年次前期に開講される。「社会体験実習」は企業における実践的体験であり、一年次の夏期休暇中に行われる。一年次にこのカリキュラムが完了するということは、卒業後の就職準備のみならず、各学生の大学生活の意識付けも意図したものである。すなわち短期大学において、各自がその後の大学生活の方向付けを再認識し、自発的に有意義な学生生活を送ることを期待しているものである。さらに、社会はどのような人材を求めているかを「社会体験学習・実習」を通して知ることを期待するものである。

3. 1 アンケート調査

このような、本学科の「社会体験実習」の目的に合致させるために、実習指導を実習先に丸投げするだけのような安易な内容とはせず、実習先との事前の綿密な打ち合わせの上、主に学校側が目的にあったプログラムを作成し、プログラムに沿った実習指導を実施することにより大きな教育効果を目指してきた⁶。

これまでの調査における「社会体験実習」に関する学生の意見を聞くにつけ「社会体験学習・実習」への期待感・充実感があることは明確となっている。そして、開講時にはインターンシップとしては三重県内では先駆け的なものであったものの、現在では、非常に多くの大学でインターンシップが導入されている。文部科学省の平成19年4月調査⁷によれば、約66パーセントの大学でインターンシップが実施されており、増加傾向が続いている。このような背景からも、短大としての本学科の「社会体験学習・実習」はどうあるべきかを検討し続け、時代の変化に対応した修正を加えていくことは継続的かつ喫緊の課題といえよう。

特に学生数の減少など厳しい環境下にある本学科の現状を打破する意味でも、学生のニーズに対応することは非常に重要と考え、「社会体験実習」に関する「満足度」「学習効果」「各論編」の3分野に関

して2001（平成13）年から本年（平成20年）まで毎年、受講生を対象に「社会体験学習・実習に関するニーズ調査」として42項目のアンケート調査を実施してきた。2005（平成16）年にその内容を分析した結果が真弓・倉田・林（2004）である。

今回は2005（平成17）年から2008（平成20）年までの内容を分析し、より魅力的かつ効果的な成果を得るために検証をし、我々の考える「社会体験学習・実習」の今後の方向を考察する。実習の推移は表1、アンケート調査対象は表2のとおりであり、「満足度」「学習効果」「各論編」の各集計値については最後にあげた。以降では直近の2008（平成20）年調査を基本に考察を行いたい。

実施年度 項目	2005年 (平成17年)	2006年 (平成18年)	2007年 (平成19年)	2008年 (平成20年)
実習団体数	12	15	10	20
実習事業所数	16	19	16	23
受講学生数	47	48	45	38

表1. 実習の推移

項目	受講生	回答者数		
		満足度	学習効果	各論編
2005年調査	47	40	40	40
2006年調査	48	47	47	47
2007年調査	45	37	37	37
2008年調査	38	36	36	36

表2. アンケート調査対象

3. 2 アンケート調査の概要と分析

今回はその後から現在までの調査結果を分析し⁸、「開講の意義」「実習内容」「実習先」「実習時期」「カリキュラム」等についての今後の方向を考えた。

これまで学んできた科目の知識・技術を社会で生かし、ビジネス実務能力を醸成するためには、「実践の知」の創出が肝要であり、そのためには実際のビジネス現場でのビジネスワークを経験するという意味で「社会体験学習・実習」は重要な科目である。

(1) 概要

①授業評価は高い

授業評価としての満足度について2008年調査において、「実習をやって良かったと思いますか」の設問では、「大いに良かった」「良かった」と答えた学生は併せて94.5%、「自分の進路を考える上で参考になったか」は86.17%、「後輩のために社会体験実習は今後も行った方がよいと思うか」が97.3%と高

「社会体験学習・実習」の課題と展望

い評価がなされており、開講の意義については、ほとんどの受講生が理解しているといえる。

②本年度は、2／3の項目で高い評価

過去4年間の調査結果のなかで「満足度」の9項目中6項目で一番高い数値となっている。これは、複合的な施策の結果と思われるが、特に本年度は実習先決定過程で学生のニーズを例年以上に活かして実習先を決定した結果ではないかと思われる。詳細は後述する。

③各科目との連動は不十分

社会体験関連の科目は個々の科目だけで完結するものではなく、学科における他の科目との連動があつて初めて学生のビジネス実務能力が醸成される。個々の内容について高い評価ながらも他の項目と比較すると「学内の事前学習（社会体験学習Ⅰ）は適切でしたか」86.2%と、2006（平成18）年の95.7%を下回る不十分な結果となっており、今後は各科目との連動がさらに必要となってくると考える。さらに項目別に具体的に見てみたい。

（2）項目別分析

①満足度

先述の通り「実習をやって良かったですか」が94.5%とほとんどの学生が満足していることは嬉しいことで、他の「実習先の雰囲気は良かったですか」100%、「実習先の個別指導は適切でしたか」94.4%等でもわかるとおり、自分が行きたいと思ったところで実習をやることができたことに加えて、実習受け入れ先の協力があってこのような結果になったと考えられる。今後も実習受け入れ先との密な連動が成功の鍵といえる。

②学習効果

「社会体験実習」を通して、社会が何を求めているかを理解し、今後の学生生活に役立てていくことが大切であるが、「現実社会の厳しさの理解（100%）」「責任感の向上（100%）」「自立心の向上（97.2%）」には役立ったようであり、いずれも100%近い回答がされている。

また、本学が力を入れている「ビジネスマナーの修得（97.2%）」や「人間関係の重要性（100%）」が理解できたとも回答されている。ただし、「早めに社会体験実習をすることで今後の学生生活の目標を見つけ、学習意欲の向上につなげたい」というもう一つの主旨については、「学ぶべき課題や方向性の発見（77.8%）」「短大で学んだ知識の確認（69.4%）」やその後の「短大での学習意欲に役立ったか（83.3%）」というように、2週間という短期間の中では難しい面もあり、まだまだ不十分であり、今後の課題といえる。

また、企業や仕事の内容については、事前学習でも時間をとって説明したこともあり、「現実社会の厳しさ理解に役立ったか」が100%と高い評価を得たのをはじめ、「ビジネスマインドの理解に役立ったか」が94.4%、「企業組織の理解に役立ったか」は86.1%、と以前と比較して向上した。

③各論編

全体として「実習は、自分の今後の進路を考える上で参考になりましたか」については86.1%、「後輩のために社会体験実習は今後も行った方がよいと思いますか」については97.3%を占めていることか

ら、学生の期待感を今後の改革につなげていきたい。

また、個々の項目である電話応対や挨拶などについては、ビジネスマナーにおいて学んだことが生きており、挨拶については、事前の研修が役立ち（94.4%）挨拶の大切さも理解できたようであるが、電話応対については、事前の研修は必要と理解しつつも（97.2%）も、現実にはなかなか十分にできなかったようで、さらなる訓練が必要と思われる。

3. 3 小括

アンケート調査からは、ほとんどの学生が「社会体験実習」をやった良かったと思っており、「後輩の学生にも是非この授業を受けるように」願っている。学生の個々の感想はそれぞれであるが、少なくとも「アルバイトと正社員との違い」「個人の責任は組織の責任」「マナー・接遇の大切さ」「自分探しのヒント」「お客様のありがとうの言葉のありがたさ」などいろいろな体験ができたようであり、実習開始時はネガティブな思いを持っている学生が多かったようだが、実習先の方の親切な受け入れもあり、終わる頃には体験したことの良さを実感したようであった。

ビジネス実務教育を推進する本学科としては、実践の知を創出するために「社会体験学習・実習」は有効と考え、キャリア教育推進のためにもビジネスマナーや履歴書の書き方などを加えて、学生が自分の考えを発表する力が弱いことを鑑み「社会体験実習」の結果報告にプレゼン資料の作成を義務づけるなどいくつかの試みをしてきた。

我々が意図している「学生の積極性を促し、社会において主体的、創造的に活躍する能力を身につける」「学生は自分が何を学び、何を習得していくか、社会はどのような人材を求めているかなどを知る」「社会体験以降の学生生活の方向付けを再認識する」「地域社会に対する理解を深めることができる」等の視点から見れば、概ね満足できるものの、いくつか改善すべき課題がある。今後は、実習そのものの内容についても実習先と十分協議しながら計画し、ビジネス実務能力を醸成していきたいと考える。以下では、項目別にアンケート結果から見た「社会体験学習・実習」の課題と展望をみていきたい。

4. 「体験型学習」とビジネス実務教育

4. 1 アンケート結果から見た「社会体験学習・実習」の課題と展望

(1) 開講の意義

個々の問題については、課題もあるが、アンケートにある「後輩のために社会体験実習は今後も行った方がよい」の声が圧倒的に多い（97.3%）ことから、開講の意義については、学生も認めていることは明らかである。課題は、この「社会体験学習・実習」で学んだことをどこまで日常生活の実践に具体的に実現できるか、そのために他の科目、とくに「ビジネス実務専門科目」と併せて取り組んでいくことが今後の課題といえる。

「社会体験学習・実習」の課題と展望

(2) 実習内容

近年、企業環境は厳しさを増しており、正社員数が減っていることなど、実習先の受け入れ体制が十分でないところも出てきた。学生の声からは、「単純作業が多く、アルバイトと変わらない」とか「暇な時に何をして良いかわからず、教えてもらえない」などの声もあった。本学として、再度実習中にどこまでの内容を学ぶ目標にするかその内容を再確認し、具体的に実習先と打ち合わせをし、改善していく必要がある。

(3) 実習先

これまでの「社会体験学習・実習」は、まず社会に出て必要な「マナー・接遇」の実践を通して、ビジネス社会の一端を知り、真の自分を見つめ直し、今後の学生生活の目標を考えることにつなげることを当面の目標としてきた。その結果、実習先については、教育研修システムを保有する企業を中心に開拓し、結果としてサービス業や流通業を中心とした接遇が実践できる実習先をお願いしてきた。その後、医療機関や官公庁などを実習先として開拓してきた。

しかし、近年の学生のアンケート調査の記述のなかに「自分の行きたい実習先がない」との内容が目立つようになってきた事から、平成20年度はさらに選択肢を増やす試みをした。

具体的には本学が先に加盟した三重県経営者協会⁹に登録されている法人及び学生が主体的に探してきた法人に対して、授業担当者がアルバイトとしての期待感ではなく、確実に研修をやって頂けるかを検証の上、可能であれば実習先として認めることとした。

その結果、従来は10程度の法人、15程度の事業所だったのが、受講数がこれまでよりも少ないにもかかわらず、20法人、23事業所と多くなった。事前準備は大変であったものの、今年は、アンケートのほとんどの項目で過去4年間のなかでも一番高い評価となっており、自分が経験したいという実習先に行くことが実習に前向きに取り組む重要なポイントであることが明らかとなった。

(4) 実習時期・期間

現在は8月17日から31日の2週間で行われている。また、かつては実習先の受け入れ可能人数によって9月2日から15日の2週間を二期目として行っていたこともある。実習先の都合にあわせ、もう少し柔軟にする必要もあるが、現在では夏季休暇中ならばある程度柔軟に変更をしている。

むしろ実習期間の長短が今後の課題になるが、このカリキュラムの目的や意義とも関係することであるため慎重に考える必要がある。

(5) 事前・事後学習の内容構成

昨今の厳しい環境をふまえ、学生は卒業後について今まで以上に意識している。しかし学習効果のアンケートからみるとビジネス社会そのものについてまでは理解できなく、今後「社会体験学習」あるいはその他の科目においてこの分野を充実していく必要がある。

また、「社会体験学習・実習」の目的は、前述の通りであるが、その課題はあまりにも大きすぎて、

この科目だけでは実現できないことを学生のアンケートからも痛切に感じる。大切な柱の一つである「マナー接遇」「自分探し」などでは目的を達成していると思われるが、それ以上のことについては、他の科目との関連を十分考え、相乗効果をねらうことで社会に通用する人材を育成する必要がある。

本学科のねらいとしては「オフィスワーカーとしての基本的な知識や技能を持ち、日々の業務を確実にこなす能力を高め、さらに円満な人格を持った、ビジネス社会で真に要求される人材の育成を目指す」こととしている。本学科がビジネス実務能力の醸成を目指し、学位を「ビジネス実務学」とすることを鑑みれば、実践の知の創出をはかることが重要であり、そのためには「社会体験学習・実習」の果たす役割は大きいといえる。

また、昨今、新卒学生の就職後の離職率が高まり、その原因の一つが求職者と求人とのミスマッチだとも言われている。このことが事実だとすれば新機軸の「社会体験実習」として、就職を強く意識したインターンシップ等についても検討する必要があるだろう。

また、ビジネス実務能力の中で重要なコミュニケーション能力や問題発見能力の醸成が必要とするならば、「社会体験実習」の上級科目を考える必要も出てきている。

以上のような課題を意識し取り組まれてきた科目として「ビジネス実務演習」や「プレゼンテーション」などがある。以下ではこれらを事例としながら大学・短大における「体験学習」のあり方を考察していきたい。

4. 2 ビジネス実務演習・プレゼンテーション教育

先に述べた全国大学実務教育協会「ビジネス実務士」について、「ビジネス実務」関連分野として「ビジネス実務を実際に行なうために必要な技能、技術を学ぶ。」具体的科目名として「表現技術、プレゼンテーション、ビジネスコミュニケーション、ビジネス外国語、統計実務、文書実務、プロジェクトワーク、簿記、貿易実務、ビジネス関連法規、インターンシップ等」とされている。すなわち、ここではインターンシップと同様な科目としてさまざまに並列して展開されているわけであり、他の科目を検討する余地があるといえよう。

そこで以下では、実践事例として、近年、著者が担当してきた『プレゼンテーション』¹⁰とプロジェクトワークを中心に構成してきた『ビジネス実務演習』¹¹の授業内容を中心に、ビジネス実務を実際に行うことを念頭においた体験型学習という観点から事例として紹介、検討したい。

シラバスとして『プレゼンテーション』では「授業の到達目標及びテーマ」を「相手に自分の持っている知識や考えをわかりやすく伝える能力（プレゼンテーション能力）」の修得をあげた。また『ビジネス実務演習』では「社会人基礎力」の修得をあげた。両科目とも「能力」の修得を明示した科目という点で共通する連続科目としてきたものである¹²。

『プレゼンテーション』では、個人別の演習からはじめ、ペア・グループでの演習を行っていくことを目標としており、ペア・グループでの演習を通じた体験型学習をめざしてきた。一例としてはラジオ番組の制作である。これは実際に学生・教職員が出演したFMラジオ番組の原稿をもとにして、グループにより進行役、学生役、教職員役などを配役・出演するという一連の流れをプレゼンテーションとし

「社会体験学習・実習」の課題と展望

で行ったものである。今後も、実在する番組をもとに仮想的に行うことは可能であるが、より現実的で臨場感ある体験を授業中に行うという点では、学校の広報活動に連動した演習を行うことを学校組織的に取り組んでいく体制作りも必要となろう。もちろん、そのような広報活動自体を有意義な体験として学生に機会提供することも同様に取り組まれるべきであろう。

そして、このような視点で実際の広報活動などをプロジェクト化していくことに取り組まれたのが『ビジネス実務演習』である。平成18年度まで、本科目は「ビジネス実務論などのビジネス科目で学んだ知識を活かし、具体的演習や調査研究によって実践的なビジネス実務能力を修得する」ことをテーマとしてきたが、平成18年度までの課題抽出と、平成19年度における試行を通して、シラバスの大幅な見直しを行った。到達目標としては「経済産業省が示す『社会人基礎力』の修得」と明確な設定をした¹³。本学科の1年次には厚生労働省の「YESプログラム」が目標として掲げられていることもあり、各省がそれぞれを調整して取り組まれていない現状において、この二つをひとつの教育課程に並立させるためには微細な調整の必要が予想されるが「ビジネス実務演習」というひとつの科目に組み込むことは可能であると考え、到達目標として設定したものである。

具体的には、ビジネス能力チェックリストの作成を通じ「社会人基礎力」の理解、問題解決／創造技法（発散技法と収束技法）などの習得からはじめ、最終的には「目標設定→計画→実施・コントロール→評価・終結」という「プロジェクトワーク」を体験型授業として行うわけであるが、時間的な制約、学生の自発性を引き出すことの限界など課題は少なくない。そこで、ビジネスにおけるプロジェクトを前提とするという点から、学生主体のプロジェクトとはいえ「教員－学生」を「上司－部下」の関係と同様にとらえ、目標設定時の企画立案活動には大幅に介入することとなる。この点は、より実際的なプロジェクト、例えば学校の広報活動をプロジェクト化しようとする際に整合性の取れるものとなる。具体的なプロジェクト企画として「キャリアデザイン・インタビュー」「サービス接遇ケース作成」「セールストークをつくる」「発表会の企画・実施」「地域商店街の調査」「社会体験実習先再訪問・調査」「社会体験学習授業の企画・実施」「ボランティアの企画・実施」「オフィス情報学科Web壁新聞の発行」などを例示し、プロジェクトリーダーおよびサブリーダーの選出から開始される。実際には3つのプロジェクトが立ち上がり、約20人の受講生がいずれかのプロジェクトのコアメンバーとして参加することを義務付けることとなった。この具体的な成果等の結果は今後の動向次第であり、別稿にゆずりたい。

現時点では、「ボランティアの企画・実施」、各種行事のビデオ撮影・制作を中心とした「短大広報」、「オフィス情報学科Web壁新聞の発行」から発想された「Webページを中心とした就職支援コンテンツ制作」がプロジェクトとして開始されている¹⁴。

5. おわりに～ビジネス実務学の構築を目指して～

大学・短大は、それぞれ到達目標やねらいに多少の違いはあるにしても、企業の求める人材像に照らし合わせたうえで「どのような人材をどのように育てるか」という点は無視できない大きな課題である。同時に、企業も受け入れた人材をいかに戦力化していくのかという人材マネジメントの中核的な課題がある。このような課題に対応した学としてのビジネス実務学を目指すとき、そこでの教育内容は「実務」

という文字通り、実践的な務めに耐えうる人材の育成である。ビジネス実務学を冠する学科の目指すべき方向性とはそのような人材養成機関としての構築であろう。

ビジネスインターンシップにおいて「体験」としての側面を重視するならば、実際の実習期間のみではなく、事前事後の「体験」にも重きを置く必要があるだろう。特に短期大学の早期開始型に関しては、実際の就職活動との連動はなく、それ自体が完結した体験学習として構築しなければならない。すなわち、今後のキャリア教育・キャリアデザイン科目の重点策のひとつとして、プロジェクトベース教育としての構築があげられよう。体験型学習やインターンシップを通じて、実践の知を得ることに焦点をあわせることがその道筋のひとつである¹⁵。

表3にまとめられるBarr&Tagg (1995) の所論に基づいて考察すれば、まさに「教育パラダイム」から「学習パラダイム」への転換が「ビジネス実務学」構築の第一歩といえる。「社会体験学習・実習」の改善事例からも明らかなように、教員は講師としての学生との関わりよりもむしろ、主に学習環境と学習方法のデザイナーとしての役割を果たすことに重点を置かなければならない。知識は「塊」として教員によって配達されるのではない。知識は構築され、創造され、獲得されねばならない。そのためには体験型学習を中心としたカリキュラムの構築が必要であろうが、必ずしもビジネスインターンシップを中心とする必要性はない。学生が体験型学習を中心に、実践の知を獲得する体系としてビジネス実務学を構築するためには、教員がそれぞれの狭い専門分野に閉じこもることなく、新たな専門分野としてのビジネス実務学を通し、学習環境と学習方法のデザイナーとしての役割をチームとして果たすことが実現への第一歩であろう。

「社会体験学習・実習」の課題と展望

	教育パラダイム	学習パラダイム
大学の使命・目的 Mission and Purposes	<ul style="list-style-type: none"> ・授業の提供 ・教育の質の改善 ・多様な学生のアクセスの実現 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習の生産 ・学習の質の向上 ・多様な学生のサクセスの実現
成功の基準 Criteria for Success	<ul style="list-style-type: none"> ・インプット、資源 ・入学者の質 ・カリキュラム開発、充実 ・資源の量と質 ・入学者と収入と増加 ・教員と教育の質 	<ul style="list-style-type: none"> ・成果（学生の学習・成功） ・卒業生の質 ・学習技術の開発、充実 ・成果の量と質 ・学習総量の増加と効率性 ・学生と学習の質
教育と学習の特質 Teaching/Learning Structures	<ul style="list-style-type: none"> ・原子論的 ・教育時間は一定、学習は多様 ・90分の講義、2単位 ・固定された時間割 ・1人の教員、1つのクラス ・独立した分野（学科・学部） ・教材の消化が重要 ・期末評価（試験、レポート） ・教員によるクラス内での評価 ・学位＝累積単位数 	<ul style="list-style-type: none"> ・全体論的 ・学習は一定、必要な時間は多様 ・学習環境 ・いつでも学習可能 ・様々な学習経験の総体 ・学際的（学科・学部間協同） ・特定の学習結果が重要 ・事前／事中／事後評価 ・外部者の事後評価 ・学位＝習得された知識とスキル
学習理論 Learning Theory	<ul style="list-style-type: none"> ・知識は個人に「外在」 ・知識は「塊」として教員によって配達される ・学習は累積的・線形的 ・知識の「倉庫」メタファー ・教員中心で、教員が学習を制御 ・教室と学習は競争的、個人主義的 	<ul style="list-style-type: none"> ・知識は個人の精神の中に存在し、個人の経験を通じて形成される ・知識は構築され、創造され、獲得される ・学習は複雑な枠組の構成物 ・学習は「自転車の乗り方」メタファー ・学生中心で、学生が学習を制御 ・学習環境と学習は共同的、協働的、支援的
役割の性格 Nature of Roles	<ul style="list-style-type: none"> ・教員は主に講師 ・教員と学生は独立に行動し、隔離されている ・教員は学生を分類し、選別する ・職員は教員とその教育活動を支援する ・専門家だけが教えることができる ・独立したアクター 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員は主に学習環境と学習方法のデザイナー ・教員と学生は互いに、そして職員とチームで活動する ・教員は全ての学生の能力と才能を育成する ・全職員が教育者で、学生の学習と成功を生み出す ・チームワーク

表3 教育パラダイムと学習パラダイム Barr & Tagg (1995)、川嶋 (2008) より抜粋

1. 平成17～20年度社会体験学習・実習アンケート結果(満足度/H17-40名・H18-47名・H19-37名・H20-36名)

No	質問事項	年度	大いに良かった①		良かった②		①+② %	余り良くなかった		良くなかった		無回答	
			数	%	数	%		数	%	数	%	数	%
1	実習をやった良かったと思いますか	17	15	37.5	20	50	87.5	4	10	1	2.5	0	0
		18	20	42.6	24	51.1	93.7	3	6.4	0	0	0	0
		19	16	43.2	18	48.6	91.8	1	2.7	0	0	0	0
		20	19	52.8	15	41.7	94.5	2	5.6	0	0	0	0
2	実習先の雰囲気は良かったですか	17	22	55	16	40	95	2	5	0	0	0	0
		18	20	42.6	21	44.7	87.3	6	12.8	0	0	0	0
		19	14	37.8	21	56.8	94.6	2	5.4	0	0	0	0
		20	18	50	18	50	100	0	0	0	0	0	0
3	実習先の個別指導は適切でしたか	17	21	52.5	14	35	87.5	2	5	1	2.5	2	5
		18	17	36.2	24	51.1	87.3	6	12.8	0	0	0	0
		19	10	27	22	59.5	86.5	3	8.1	1	2.7	2	5.4
		20	16	44.4	18	50	94.4	2	5.6	0	0	0	0
4	実習先の集団指導は適切でしたか	17	15	37.5	16	40	77.5	1	2.5	1	2.5	7	17.5
		18	12	25.6	24	51.1	76.7	2	4.3	0	0	9	19.1
		19	11	29.7	19	51.3	81	1	2.7	0	2.5	6	16.2
		20	10	27.8	24	66.7	94.5	0	0	0	0	2	5.6
5	仕事量は適切でしたか	17	9	22.5	20	50	72.5	10	25	1	2.5	0	0
		18	7	14.9	27	57.4	72.3	12	25.5	1	2.1	0	0
		19	8	21.6	21	56.8	78.4	8	21.6	0	0	0	0
		20	12	33.3	22	61.1	94.4	3	8.3	0	0	0	0
6	仕事内容の程度は適切でしたか	17	15	37.5	19	47.5	85	5	12.5	1	2.5	0	0
		18	11	23.4	22	46.8	70.2	12	25.5	2	4.3	0	0
		19	3	8.1	31	83.8	91.9	3	8.1	0	0	0	0
		20	12	33.3	21	58.3	91.6	3	8.3	0	0	0	0
7	学内の事前学習(社会体験学習I)は適切でしたか	17	9	22.5	27	67.5	90	2	5	0	0	2	5
		18	8	17	37	78.7	95.7	1	2.1	0	0	1	2.1
		19	4	10.8	30	81.1	91.9	3	8.1	0	0	0	0
		20	11	30.6	20	55.6	86.2	4	11.1	0	0	0	0
9	実習の日数はマナーや仕事の仕方を学ぶのに適切でしたか		少なかつた①		ちょうど良かった②		①+②	多すぎた		無回答			
		17	5	12.5	24	60	72.5	11	27.5	0	0		
		18	3	6.4	34	72.3	78.7	10	21.3	0	0		
		19	2	5.4	22	36.7	42.1	12	32.4	1	2.7		
20	4	11.1	25	69.4	80.5	7	19.4	0	0				
10	実習中に困ったことは		あった		なかった			無回答					
		17	22	55	18	45		0	0				
		18	25	53.2	19	40.4		3	6.4				
		19	14	37.8	23	62.2		0	0				
20	13	36.1	23	63.9		0	0						
11	実習中嫌だったことは	17	24	60	16	40		0	0				
		18	22	46.8	25	53.2		0	0				
		19	22	59.5	15	40.5		0	0				
		20	13	36.1	22	61.1		0	0				
12	実習中に良かったことは	17	38	95	1	2.5		0	0				
		18	43	91.5	4	8.5		0	0				
		19	33	95	3	2.5		0	0				
		20	31	86.1	3	8.3		2	5.6				
13	実習中に嬉しかったことは	17	38	95	1	2.5		1	2.5				
		18	42	89.3	4	8.5		1	2.1				
		19	35	94.6	2	5.4		0	0				
		20	32	88.9	3	8.3		1	2.8				

「社会体験学習・実習」の課題と展望

2. 平成17～20年度社会体験学習・実習アンケート結果(学習効果／H17-40名・H18-47名・H19-37名・H20-36名)

No	質問事項	年度	大いに役立った①		役立った②		①+②	余り役立たなかった		役立たなかった		無回答	
			数	%	数	%		数	%	数	%	数	%
1	職業意識の向上に役立ちましたか	17	15	37.5	22	55	92.5	3	7.5	0	0	0	0
		18	16	34	28	59.6	93.6	1	2.1	0	0	2	4.3
		19	11	29.7	24	64.9	94.6	2	5.4	0	0	0	0
		20	14	38.9	19	52.8	91.7	2	5.6	1	2.8	0	0
2	就職活動に取り組むのに役立ったか	17	12	30	21	52.5	82.5	7	17.5	0	0	0	0
		18	9	19.1	33	70.2	89.3	4	8.5	0	0	1	2.1
		19	9	24.3	20	54.1	78.4	7	18.9	0	0	1	2.7
		20	8	22.2	23	63.9	86.1	5	13.9	0	0	0	0
3	短大での学習意欲に役立ったか	17	10	25	22	55	80	8	20	0	0	0	0
		18	6	12.8	27	57.4	70.2	12	25.5	2	4.3	0	0
		19	4	10.8	24	64.9	75.7	8	21.6	1	2.7	0	0
		20	7	19.4	23	63.9	83.3	6	16.6	0	0	0	0
4	学ぶべき課題や方向性の発見に役立ったか	17	8	20	24	60	80	7	17.5	1	2.5	0	0
		18	8	17	25	53.2	70.2	11	23.4	1	2.1	2	4.3
		19	6	16.2	24	64.9	81.1	7	18.9	0	0	0	0
		20	11	30.6	17	47.2	77.8	8	22.2	0	0	0	0
5	短大で得た知識の確認になったか	17	15	37.5	18	45	82.5	4	10	2	5	1	2.5
		18	14	29.8	25	53.2	83	7	14.9	1	2.1	0	0
		19	6	16.2	24	64.9	81.1	5	13.5	2	5.4	0	0
		20	7	19.4	18	50	69.4	10	27.8	0	0	0	0
6	ビジネス知識習得に役立ったか	17	14	35	20	50	85	6	15	0	0	0	0
		18	4	8.5	36	76.6	85.1	7	14.9	0	0	0	0
		19	11	29.7	23	62.2	91.9	2	5.4	1	2.7	0	0
		20	11	30.6	19	52.8	83.4	6	16.6	0	0	0	0
7	ビジネスマインドの理解に役立ったか	17	8	20	27	67.5	87.5	5	12.5	0	0	0	0
		18	3	6.4	33	70.2	76.6	7	14.9	0	0	4	8.5
		19	4	10.8	26	70.7	81.5	6	16.2	0	0	0	0
		20	9	25	25	69.4	94.4	2	5.6	0	0	0	0
8	企業における人間関係の理解に役立ったか	17	15	37.5	20	50	87.5	5	12.5	0	0	0	0
		18	14	29.8	29	61.7	91.5	4	8.5	0	0	0	0
		19	14	37.8	22	59.5	97.3	1	2.7	0	0	0	0
		20	20	55.6	16	44.4	100	0	0	0	0	0	0
9	企業組織の理解に役立ったか	17	9	22.5	22	55	77.5	7	17.5	2	5	0	0
		18	4	8.5	28	59.6	68.1	13	27.7	0	0	2	4.3
		19	7	18.9	24	64.9	83.8	4	10.8	2	5.4	0	0
		20	7	19.4	24	66.7	86.1	4	11.1	0	0	1	2.8
10	仕事(職務)の理解に役立ったか	17	11	27.5	23	57.5	85	5	12.5	0	0	1	2.5
		18	8	17	37	78.7	95.7	2	4.3	0	0	0	0
		19	10	27	22	59.5	86.5	5	13.5	0	0	0	0
		20	13	36.1	21	58.5	94.6	2	5.6	0	0	0	0
11	現実社会の厳しさの理解に役立ったか	17	17	42.5	18	45	87.5	3	7.5	1	2.5	1	2.5
		18	17	36.2	22	46.8	83	6	12.8	1	2.1	1	2.1
		19	15	40.5	16	43.2	83.7	5	13.5	1	2.7	0	0
		20	19	52.8	17	47.2	100	0	0	0	0	0	0
12	責任感の向上に役立ったか	17	18	45	18	45	90	4	10	0	0	0	0
		18	22	46.8	23	48.9	95.7	2	4.3	0	0	0	0
		19	15	40.5	19	51.4	91.9	3	8.1	0	0	0	0
		20	23	63.9	13	36.1	100	0	0	0	0	0	0
13	自立心の向上に役立ったか	17	12	30	20	50	80	8	20	0	0	0	0
		18	6	12.8	32	68.1	80.9	9	19.1	0	0	0	0
		19	9	24.3	25	67.4	91.7	3	8.1	0	0	0	0
		20	17	47.2	18	50	97.2	1	2.8	0	0	0	0
14	ビジネスマナーを身につけるのに役立ったか	17	17	42.5	21	52.5	95	2	5	0	0	0	0
		18	15	31.9	28	59.6	91.5	4	8.5	0	0	0	0
		19	19	51.4	17	45.9	97.3	0	0	1	2.7	0	0
		20	17	47.2	18	50	97.2	1	2.8	0	0	0	0

高田短期大学紀要第27号

3. 平成17～20年度社会体験学習・実習アンケート結果(各論編/H17名-40・H18-47名・H19-37名・H20-36名)

	質問事項	年度	大いに良かった①		良かった②		①+② %	余り良くなかった		良くなかった		無回答	
			数	%	数	%		数	%	数	%	数	%
1	実習は自分の今後の進路を考える上で参考になりましたか	17	17	42.5	18	45	87.5	4	10	1	2.5	0	0
		18	19	40.4	25	53.2	93.6	3	6.4	0	0	0	0
		19	10	27	19	51.4	78.4	8	21.6	0	0	0	0
		20	15	41.7	16	44.4	86.1	5	13.9	0	0	0	0
2	時間の観念が変わりましたか(時間が大切と言うこと)		大いに変わった①		変わった②		①+②	余り変わらない		変わらなかった			
		17	15	37.5	10	25		62.5	12	30	3	7.5	0
		18	10	21.3	22	46.8	68.1	14	29.8	1	2.1	0	0
		19	11	29.7	17	45.9	75.6	7	18.9	2	5.4	0	0
20	6	16.7	21	58.3	75	6	16.7	2	5.6	1	2.8		
3	事前訪問アポイントの電話は必要だと思いますか		大いに必要		ある程度必要		①+②	余り必要がない		全く必要がない		無回答	
		17	23	57.5	13	32.5		90	2	5	0	0	2
		18	23	48.9	21	44.7	93.6	3	6.4	0	0	0	0
		19	21	56.8	15	40.5	97.3	1	2.7	0	0	2	5.4
20	23	63.9	10	27.8	91.7	2	5.6	0	0	1	2.8		
4	アポイントの電話はうまくできましたか		うまくできた		ある程度できた		①+②	余りできなかった		全然できなかった		無回答	
		17	6	15	17	42.5		57.5	12	30	1	2.5	4
		18	5	10.6	21	44.7	55.3	14	29.8	4	8.5	3	6.4
		19	3	8.1	21	56.8	64.9	11	29.7	2	5.4	0	0
20	7	19.4	15	41.7	61.1	7	19.4	2	5.6	5	13.9		
5	電話対応の事前研修は役立ちましたか		大いに役立った		役立った		①+②	余り役立たなかった		役立たなかった		無回答	
		17	27	67.5	10	25		92.5	2	5	0	0	1
		18	17	36.2	22	46.9	83.1	4	8.5	2	4.3	2	4.3
		19	19	51.4	15	40.5	91.9	1	2.7	2	5.4	0	0
20	15	41.7	13	36.1	77.8	3	8.3	3	8.3	2	5.6		
6	挨拶の大切さは理解できましたか		大いにできた		ある程度できた		①+②	余りできなかった		全然できなかった		無回答	
		17	34	85.8	6	15		87.3	0	0	0	0	0
		18	39	83	7	14.9	97.9	0	0	0	0	1	2.1
		19	31	83.8	5	13.5	97.3	1	2.7	0	0	0	0
20	30	83.3	6	16.7	100	0	0	0	0	0	0		
7	挨拶などマナーの研修に役立ちましたか		大いに役立った		役立った		①+②	余り役立たなかった		全然役立たなかった		無回答	
		17	21	52.5	17	42.5		95	2	5	0	0	0
		18	19	40.4	23	48.9	89.3	2	4.3	0	0	3	6.4
		19	20	54.1	15	40.5	94.6	2	5.4	0	0	0	0
20	16	44.4	18	50	94.4	2	5.6	0	0	0	0		
8	後輩のために社会体験実習は今後も行った方がよいと思いますか		是非行った方がよい		どちらでも良い		①+②	余り必要ない		無回答			
		17	27	67.5	11	27.5		95	2	5	0	0	
		18	36	76.6	10	21.3	97.9	1	2.1	0	0		
		19	24	64.9	12	32.4	97.3	1	2.7	0	0		
20	29	80.6	6	16.7	97.3	1	2.8	0	0				
9	履歴書の指導は今後の就職活動などに役立つと思いますか		大いに役立つ		役立つ		①+②	余り役立たない		全然役立たない		無回答	
		17	34	85	6	15		100	0	0	0	0	0
		18	34	72.3	13	27.7	100	0	0	0	0	0	0
		19	27	73	9	24.3	97.3	1	2.7	0	0	0	0
20	18	50	18	50	100	0	0	0	0	0	0		
10	電話のかけ方の研修は今後の役に立つと思いますか	17	29	72.5	11	27.5	100	0	0	0	0	0	0
		18	29	61.7	16	34	95.7	1	2.1	0	0	1	2.1
		19	28	75.7	9	24.3	100	0	0	0	0	0	0
		20	17	47.2	18	50	97.2	1	2.8	0	0	0	0
11	通勤時間は適切でしたか		ちょうどよかった		よかったです		①+②	余りよくなかった		よくなかった			
		17	10	25	18	45		70	8	20	3	7.5	1
		18	14	29.8	21	44.7	74.5	9	19.1	2	4.3	1	2.1
		19	17	45.9	16	43.2	89.1	3	8.1	1	2.7	1	2.7
20	14	38.9	16	44.4	83.3	4	11.1	0	0	2	5.6		
13	通学の時の交通費と比較してどうでしたか		安かった		同じぐらい		①+②	高かった		無回答			
		17	15	37.5	11	27.5		65	11	27.5	3	7.5	
		18	28	59.6	8	17	76.6	8	17	3	6.4		
		19	24	64.9	5	13.5	78.4	2	5.4	6	16.2		
20	13	36.1	8	22.2	58.3	9	25	6	16.7				

「社会体験学習・実習」の課題と展望

註

- 1 「ビジネス実務学」の明確な定義があるわけではないが、本学科の短期大学士を「ビジネス実務学」としたところに、問題意識のひとつがある。
- 2 本テーマにより平成21年6月に開催が予定されている。
- 3 文部科学省（2008）『学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）』
(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/080410.htm)
- 4 「全国大学実務教育協会ホームページ」<http://www.jaucb.gr.jp/index.html>
- 5 平成16年度までについては真弓・倉田・林（2004）を参照されたい。
- 6 現在では「教養科目」「ビジネス実務専門科目」「キャリア支援科目」として構成されるカリキュラムの「キャリア支援科目－ビジネスリテラシー」として「社会体験学習Ⅰ」「社会体験実習」「社会体験学習Ⅱ」が組み込まれ、改善を重ねながら現在まで継続されている。
- 7 「大学等における平成18年度インターンシップ実施状況調査について」
(http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/19/11/07111902.htm)
- 8 以降の文中の数値は2008年のものである。
- 9 「三重県経営者協会ホームページ」<http://miekeikyo.jp/>
- 10 平成17年度から手嶋が担当。平成19年度から「プレゼンテーションⅠ（1年後期）」「プレゼンテーションⅡ（2年前期）」の後継科目として「キャリア支援科目」に再配置された。それ以前には「プレゼンテーションⅠ」のみを担当していたため、授業内容のレベル設定が課題となった。しかしながら、「人前で話すこと」への苦手意識を克服することからはじめ、卒業研究レポートなどの発表だけではなく、就職面接などにも必要である「相手に自分の持っている知識や考えをわかりやすく伝える能力（プレゼンテーション能力）」を修得することを到達目標に掲げる点では一貫した科目としてきた。
- 11 開講当初は真弓が担当、平成17年度から手嶋が担当。ただし、開講時の目的は秘書学等に関連する演習科目としてのものであった。
- 12 当然のことながら『プレゼンテーション』では、現代のビジネスプレゼンテーションの代名詞ともいえるパソコンアプリケーションであるMicrosoft PowerPointのスキル修得も同時並行して行われる科目であるが、それを主目的とした構成とはしなかった。しかしながら、プレゼンテーション作成検定（日本情報処理検定協会<http://www.goukaku.ne.jp/examples/pub/index.html>）が平成19年10月より新たに実施されているなどの動向もあり、広義のプレゼンテーション能力の養成を強化する必要があるものと思われる。この点について、従来「社会体験実習」の報告は、実習中のテキストへの記入などをもとにして、原稿用紙2枚程度にまとめ、それを代表者が口頭発表することにより体験を共有化することが行われてきたが、平成19年度よりプレゼンテーション作成を課し、新展開がはかられている。ほとんどの学生がこの作成を経験したことになり、2年次の授業時における作成スキルの説明が簡略化できるのではないかと考えている。
- 13 『社会人基礎力』とは「前に踏み出す力（アクション）」（主体性・働きかけ力・実行力）、「考え抜く力（シンキング）」（課題発見力・計画力・創造力）、「チームで働く力（チームワーク）」（発信力・傾聴力・柔軟性・状況把握力・規律性・ストレスコントロール力）とされるものであり、従来まで「情報収集力」「思考力」「コ

コミュニケーション力」「遂行力」などの修得を目指してきたという背景から考えても、到達目標としての設定は自然な流れであろう。

- 14 学生主体のプロジェクトということもあり、その活動・制作に際し、各分野に詳しい教職員の方々にお世話になることが少なくなかった。この場をお借りしてお礼申し上げます。
- 15 本稿脱稿後、手嶋が「インストラクター演習」の受講生がインストラクターを務める「コミュニティカレッジ オフィス情報学科公開講座 一步上いく「Word応用講座」-Wordを使って高度な文書を作ってみませんか?-」に急遽、アシスタントとして参加する機会を得た。教えることにより学びを深める好事例であるとの実感を得た。今後の展開が期待される。

引用・参考文献

- 上西充子編著 (2007)『大学のキャリア支援—実践事例と省察』経営書院。
- 梅澤正 (2007)『大学におけるキャリア教育のこれから』学文社。
- 梅澤正 (2008)『職業とは何か』講談社。
- 川嶋太津夫 (2008)「高等教育のパラダイム転換 (シフト) 「学士課程教育の構築に向けて」の背景」『教育学術新聞』(平成20年5月28日 第2317号) アルカディア学報 (掲載コラム) No.325
- 経済産業省 (2007)『「社会人基礎力」育成のススメ～社会人基礎力育成プログラムの普及を目指して～ (レファレンスブック)』(経済産業政策局報道発表資料 <http://www.meti.go.jp/press/20070517001/20070517001.html>)
- 経済産業省 (2008)『今日から始める 社会人基礎力の育成と評価 将来のニッポンを支える若者があふれ出す!』角川学芸出版。
- 高良和武監修・石田宏之・太田和男・古閑博美・田中宣秀編著 (2007)『インターンシップとキャリア—産学連携教育の実証的研究』学文社。
- 小杉礼子編著 (2007)『大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援』勁草書房。
- 佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聰子 (2006)『人材育成としてのインターンシップ』労働新聞社。
- 全国大学実務教育協会編 (1999)『ビジネス実務総論 付加価値創造のための基礎実務論』紀伊國屋書店。
- 日本能率協会 (2008)『2008年度 (第30回) 当面する企業経営課題に関する調査結果』ニュースリリース (http://www.jma.or.jp/news/release_detail.html?id=29)
- 畠山義啓・手嶋慎介・真弓徳光・倉田充 (2008)「短期大学におけるキャリアガイダンスプログラムの構築」『高田短期大学紀要』第26号。
- 真弓徳光・倉田充・手嶋慎介 (2007)「短大におけるキャリア教育実践の課題と施策—地元密着型短大の特性を前提として—」『高田短期大学紀要』第25号。
- 真弓徳光 (1999)「社会体験学習導入経過と今後の展開」『高田短期大学紀要』第17号。
- 真弓徳光・倉田充・林真義 (2004)「「社会体験学習・実習」の検証:「社会体験実習」に関する実態調査と今後の課題」『高田短期大学紀要』第22号。
- 森脇道子編著 (2000)『ビジネス実務総論』実教出版。
- 文部科学省 (2008)『学士課程教育の構築に向けて (審議のまとめ)』

「社会体験学習・実習」の課題と展望

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/080410.htm

鷺尾敦・畠山義啓・手嶋慎介・真弓徳光編（2007）「キャリアアップグレード支援プログラムの開発－教養教育改革推進－」高田短期大学オフィス情報学科『平成17年度・平成18年度「私立大学教育研究高度化推進特別補助」による助成研究報告書』。

Barr R. B., & Tagg, J. (1995) "From Teaching to Learning A New Paradigm for Undergraduate Education", *Change*.

Katz, R. L. (1955) Skills of an effective administrator. *Harvard Bussiness Review*, 33(1), 33-42.