キャリア科目　@　すずかけJ221
水曜日7-8限（15:05～16:35）

修士キャリアデザインⅡ：

ー　第7回:全体の纏め

キャリア実現（そのためにすべきこと）　ー

東京工業大学大学院　IIDP
羽鳥 好律

平成28年5月24日

授業評価アンケートへの協力について

- 授業評価アンケートに協力をお願いします。
- マークシート裏面のアンケートの趣旨を読んでください。
- 用紙の左側にある「申告番号」「複数教員連番」は今回使用しません。

- 記入時間中に並行して出席表を回収します。
- 回答終了後、入り口の箱に入れて帰って下さい。

ご苦労様でした。

本講義（修士キャリアデザインⅡ）全体の流れ

●第1回：4月5日
・総論。本講義の流れと評価方法。課題（参考）図書の紹介と演習課題の説明。

●第2回：4月12日
・キャリアの「継続的な自己形成」の時代。「自分の小さな「鳥かご」から飛び出しなさい」

●第3回：4月19日
・就職活動とキャリアデザイン1。「就職迷子の若者たち」

●第4回：4月26日
・就職活動とキャリアデザイン2。「理系のためのキャリアデザイン戦略的就活術」

●第5回：5月10日
・企業の研究開発と大学の研究（・開発）。（資料の見える化に関連する話題）
〔第1回演習課題提出締切日〕

●第6回：5月17日
・アカデミアのためのキャリアデザイン。「理系のための研究生活ガイド」

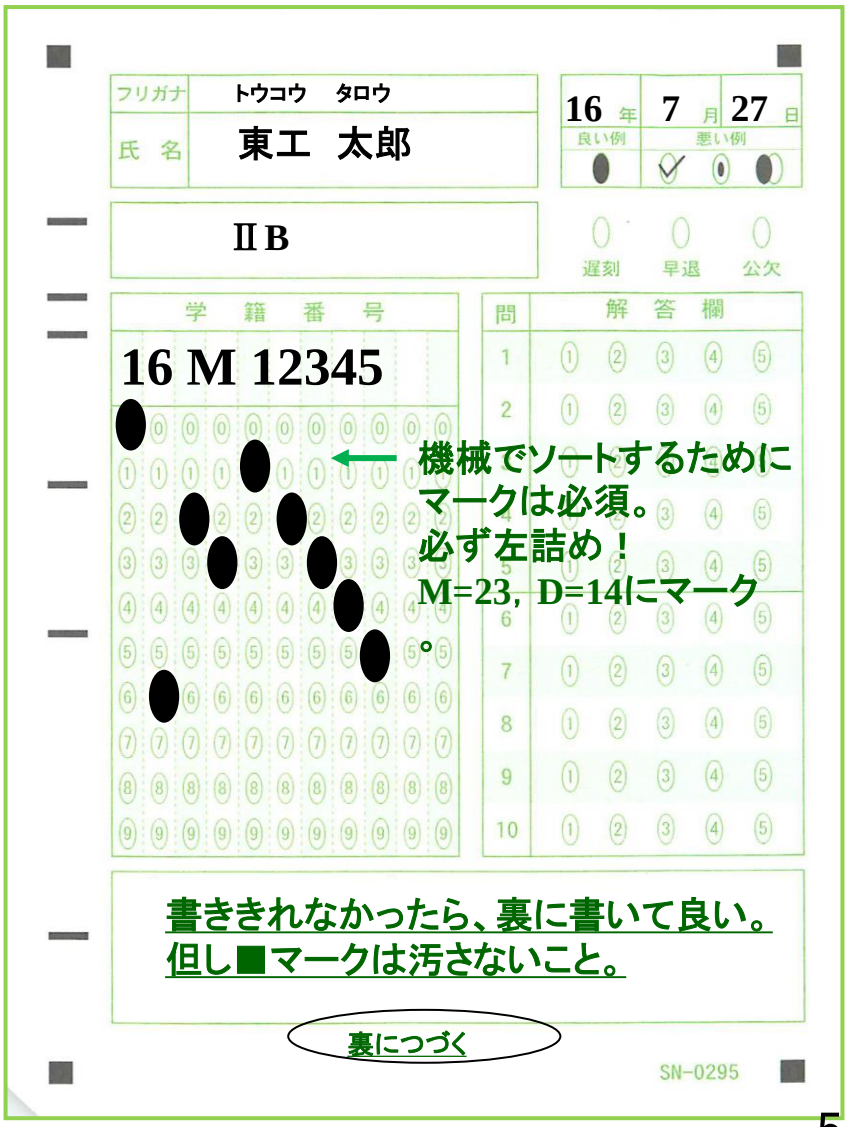
●第7回：5月24日
・全体の纏め。キャリア実現（そのためにすべきこと）。「アメリカの大学・ニッポンの大学」
〔第2回演習課題提出締切日〕

修士キャリアデザインⅡ・評価基準の追加

	H28年度前期　修士キャリアデザインⅡ					第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第1回演習課題提出	第6回	第7回	第2回演習課題提出	補講演習課題提出					
	学籍番号	氏名	研究科等	専攻等	学内アドレス	4月5日（火）15:05～16:35	4月12日（火）15:05～16:35	4月19日（火）15:05～16:35	4月26日（火）15:05～16:35	5月10日（火）15:05～16:35	5月110日（火）16:35	5月17日（火）15:05～16:35	5月24日（火）15:05～16:35	5月24日（火）16:35	5月24日（火）16:35					備考
1			理工学	物質科学専攻		1	1	1	1	1	10	1	1	20		7	70	30	100	
2			理工学	土木工学専攻		1	1	1	1	1	8	1	1	18		7	70	26	96	
3			情報理工学	計算工学専攻		1	1	1	欠	1	10	1	1	15	20	6	60	45	100	
4			総合理工学	人間環境システム専攻		1	1	1	欠	欠	5	欠	1	20	15	4	40	40	80	
5			総合理工学	物質電子化学専攻		1	1	1	欠	欠	10	1	1	無		5	50	10	60	
6			総合理工学	材料物理科学専攻		1	1	1	1	1	無	欠	欠	無		5	50	0	50	申告取り消し予定
7			総合理工学	化学環境学専攻		欠	欠	欠	欠	欠	無	欠	欠	無		0	0	0	0	申告取り消し

第6回目「講義貢献」点のフィードバック

1．当日記載



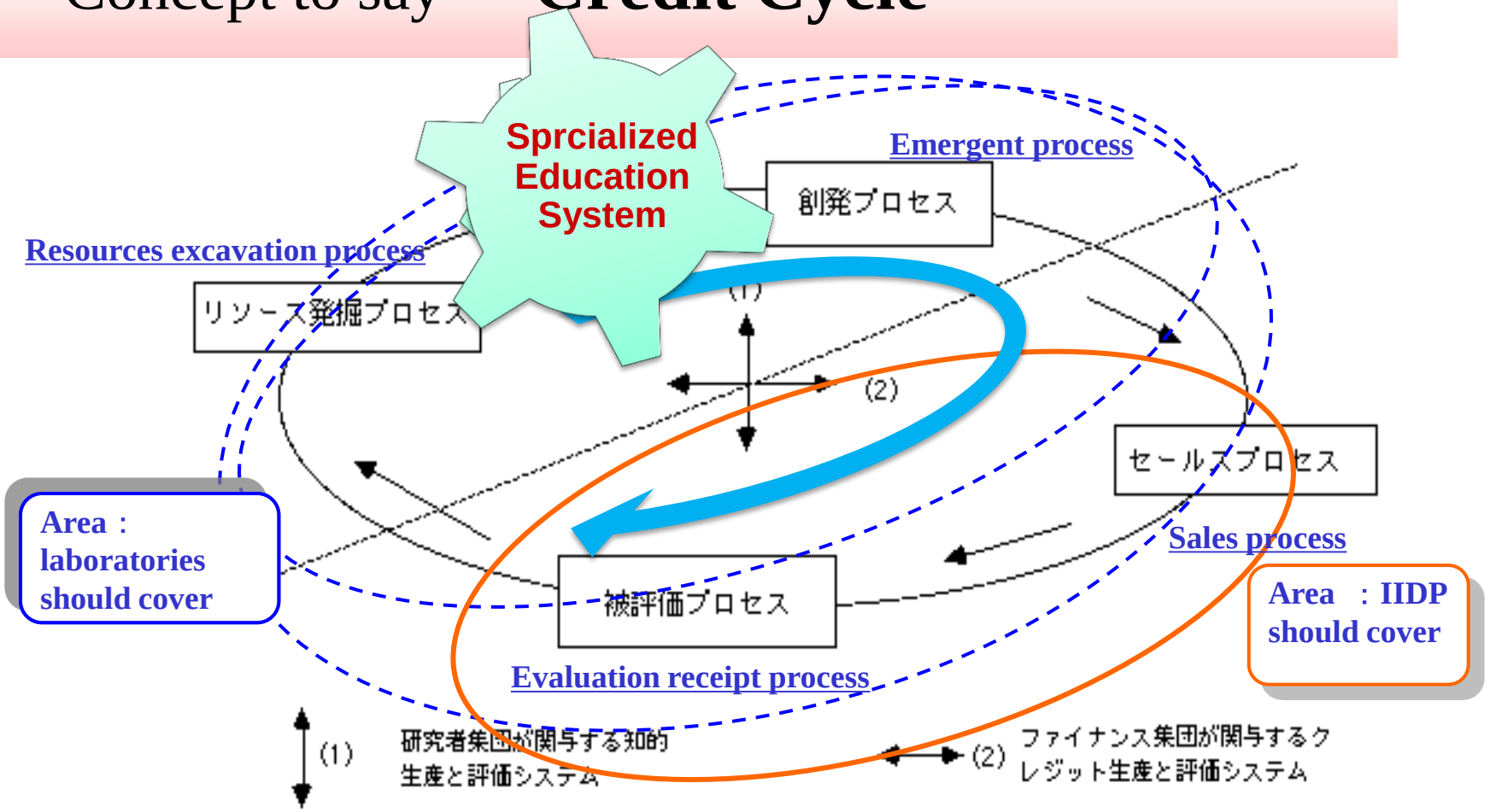
第7回講義の内容

0. 復習：就活関連情報の要約
1. 企業技術者・研究者のキャリア形成
2. アカデミアのキャリア形成
3. おまけ；「アメリカの大学・ニッポンの大学」論考
4. 楽しい人生のためのキャリアデザイン

第7回講義の内容

0. 復習：就活関連情報の要約
1. 企業技術者・研究者のキャリア形成
2. アカデミアのキャリア形成
3. おまけ；「アメリカの大学・ニッポンの大学」論考
4. 楽しい人生のためのキャリアデザイン

Concept to say “Credit Cycle”



研究開発者のクレジット サイクル モデル

1)Smauel Coleman; “Japanese Science From the Inside”

2) Bruno Latour, Steve Woolgar, “Laboratory Life: The Construction of Scientific Facts”

3)この図の出展は不明

学術講義としての「修士キャリアデザイン」

- **「修士キャリアデザイン」** の講義はどのようにして成立できるのか？

学問的叡智獲得への期待　5年～11年

リテラシーへの期待　3ヶ月～11年

ノウハウの習得　卒業迄

就職氷河期　＆　リーマンショック

- 90年代初頭のバブル経済崩壊。
- 過剰な生産設備、過剰な債務、過剰な社員；過剰3兄弟
- 正社員の整理解雇のルールが厳しい

ー＞「出口」に近い中高年　「希望退職」

新卒採用数の絞込み　「就職氷河期」

ー＞「フリーター」が社会問題となる。

- 1990年代前半から2000年代前半までの就職氷河期。
- 「実感なき景気回復」
- 2008年秋、リーマンショック

「年越し派遣村」「内定切り」

- **英国のEU離脱 + X?**

倫理憲章
指針：8月⇒6月

就活を取り巻く論評の視点（2）

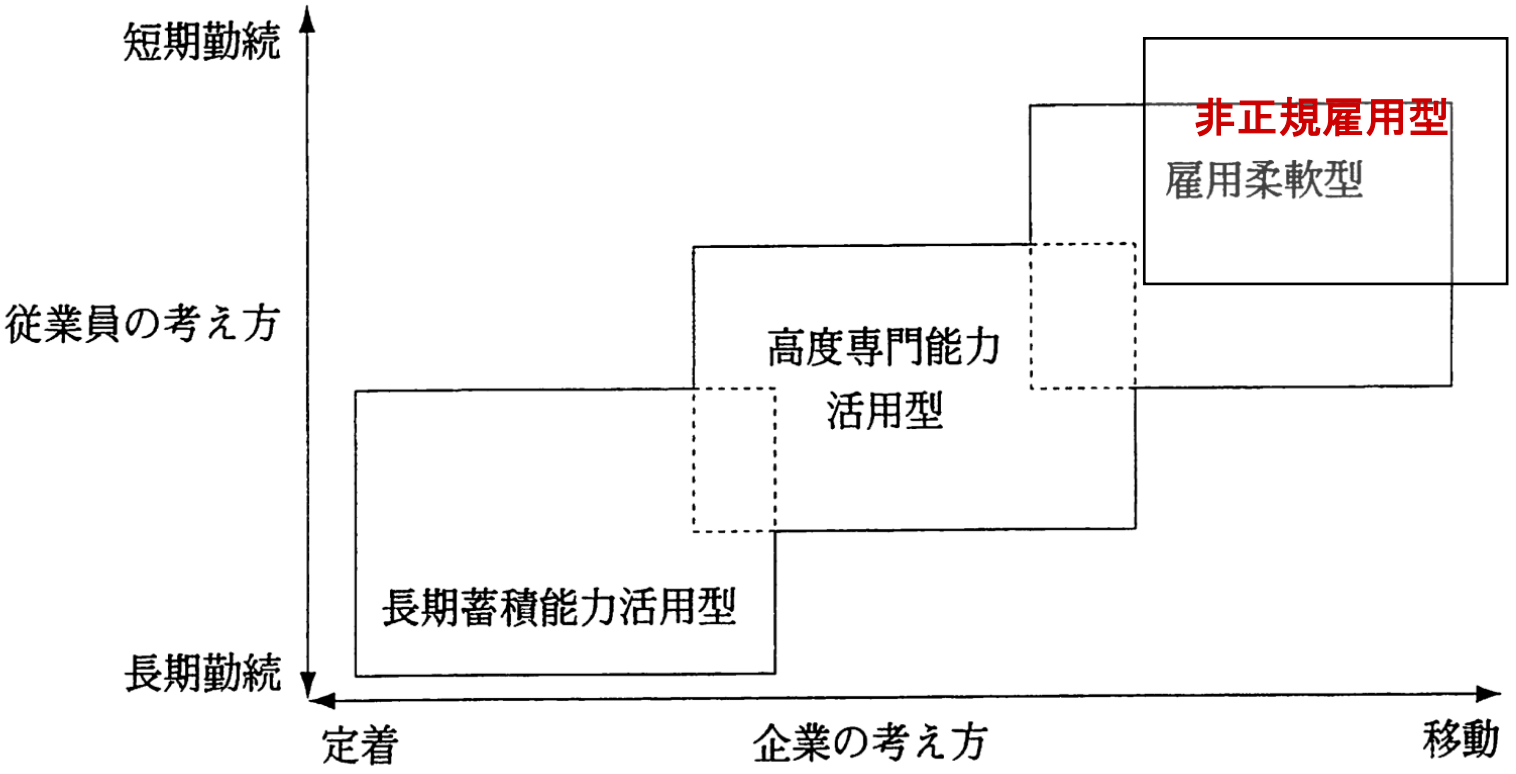
1. 教育社会学　日本における「大人」への移行メカニズム
   学校から職業へのトランジッション研究
2. フリータ問題、フリーターの分類
3. スキル・コンピーテンシー論

全体の把握は、鳥の目。
部分の把握は、虫の目。
流れの把握は、魚の目。

4. 市場における制度の役割を問う
   就労希望者のマッチングシステム
      4月1括採用の是非、通年採用、複数年みなし新卒制
      雇用マッチングシステムの制度疲労
   採用形態の変質
      正規雇用・非正規雇用・非典型雇用
      ライフサイクルかライフコースか（育児・介護・年金）

雇用のポートフォリオが変わりつつあるのか？

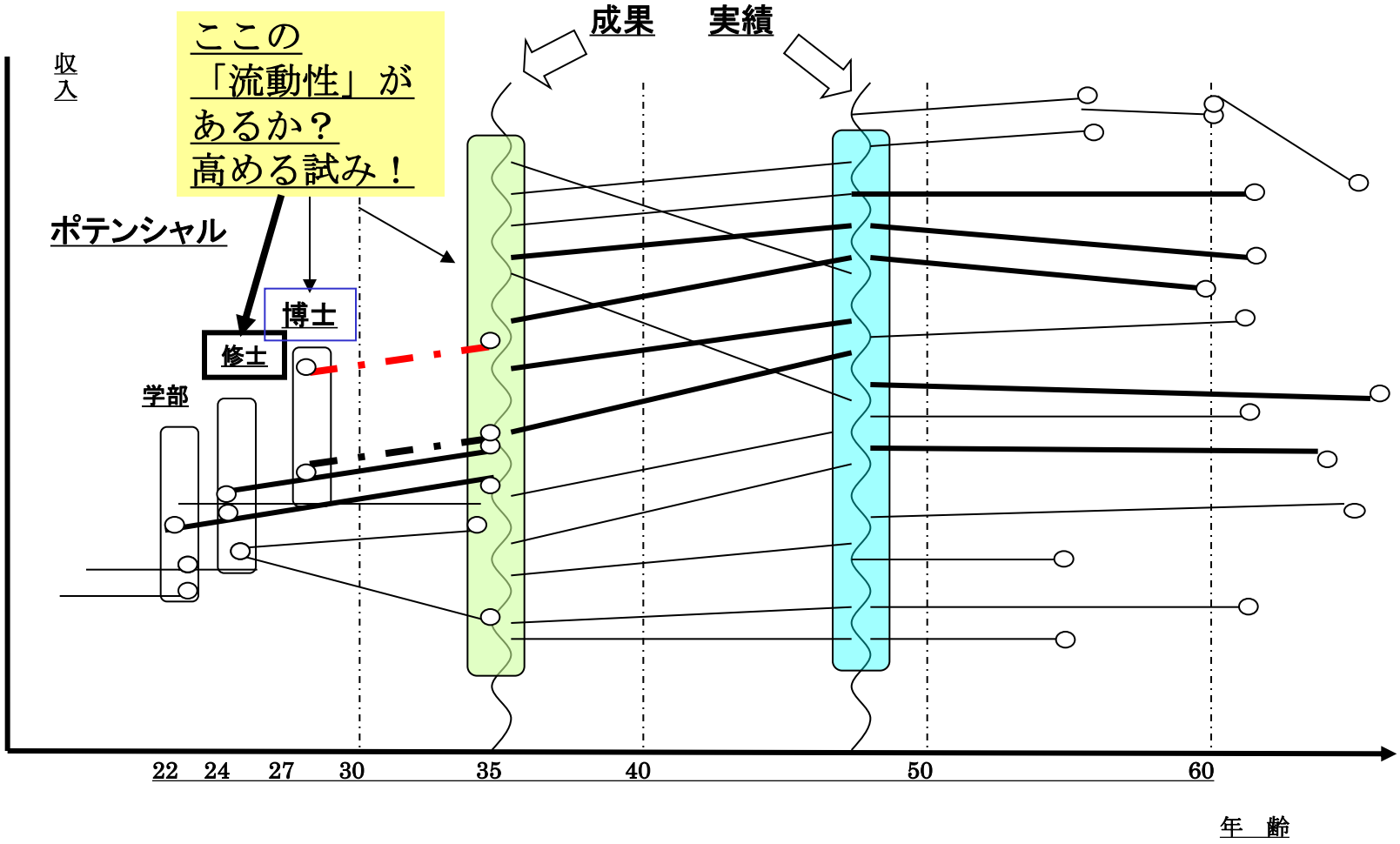
図表3-1　日経連の雇用ポートフォリオ



資料出所：日本経営者団体連盟『新時代の「日本的経営」』1995年，32頁

キャリアの「継続的な自己形成」の時代
（大学入試時点 → 少なくとも複数回の節目）

■ 確率過程と言う捉え方（時間関数 t が入っている確率関数）

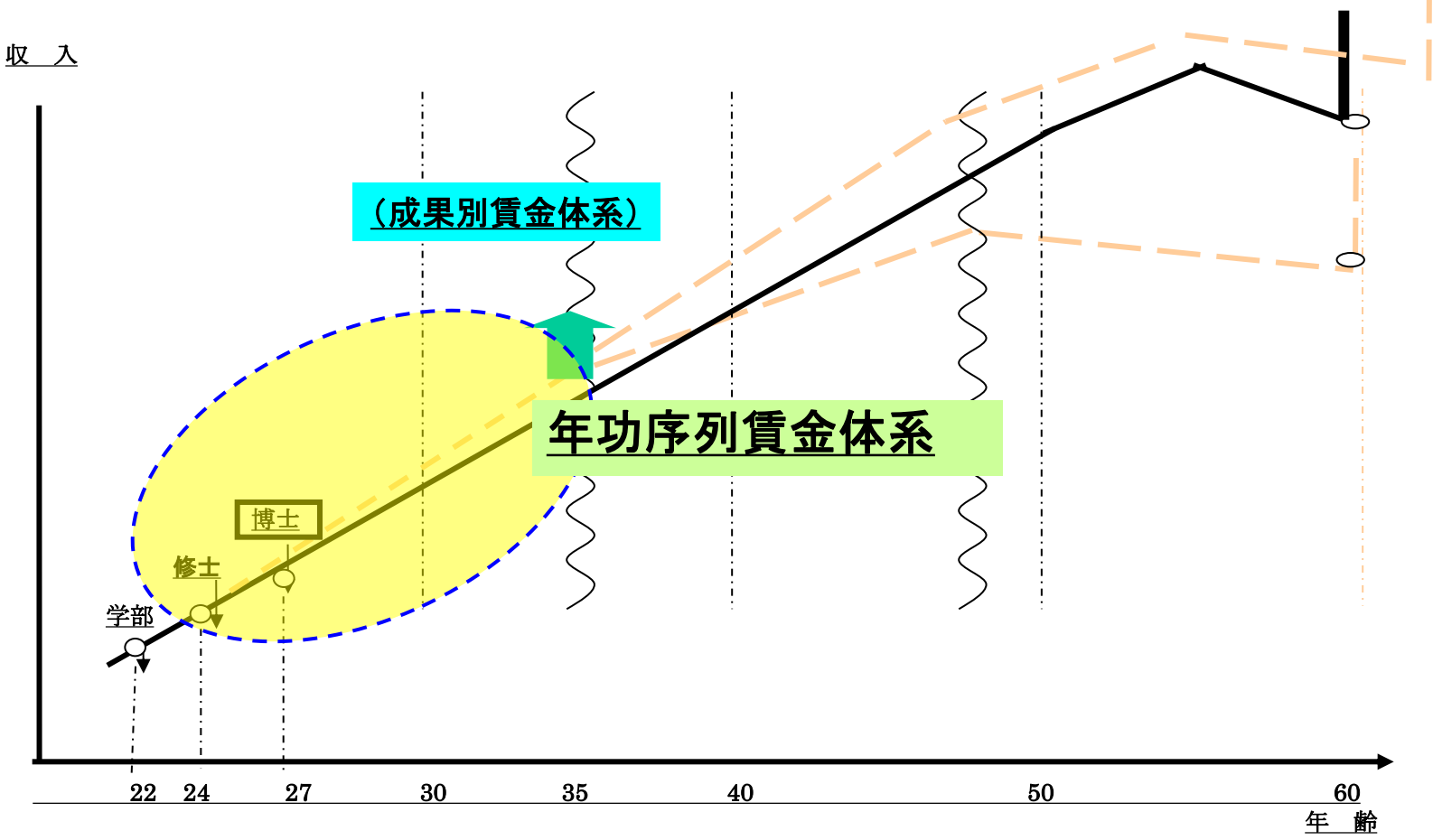


第7回講義の内容

0. 復習：就活関連情報の要約
1. 企業技術者・研究者のキャリア形成
2. アカデミアのキャリア形成
3. おまけ；「アメリカの大学・ニッポンの大学」論考
4. 楽しい人生のためのキャリアデザイン

年功序列⇒（成果主義＋）実績主義

（成果主義への変化途上の対応：研究アプローチの新規性で勝負＝リソース発掘プロセスに依存）



Research strategy to Survive

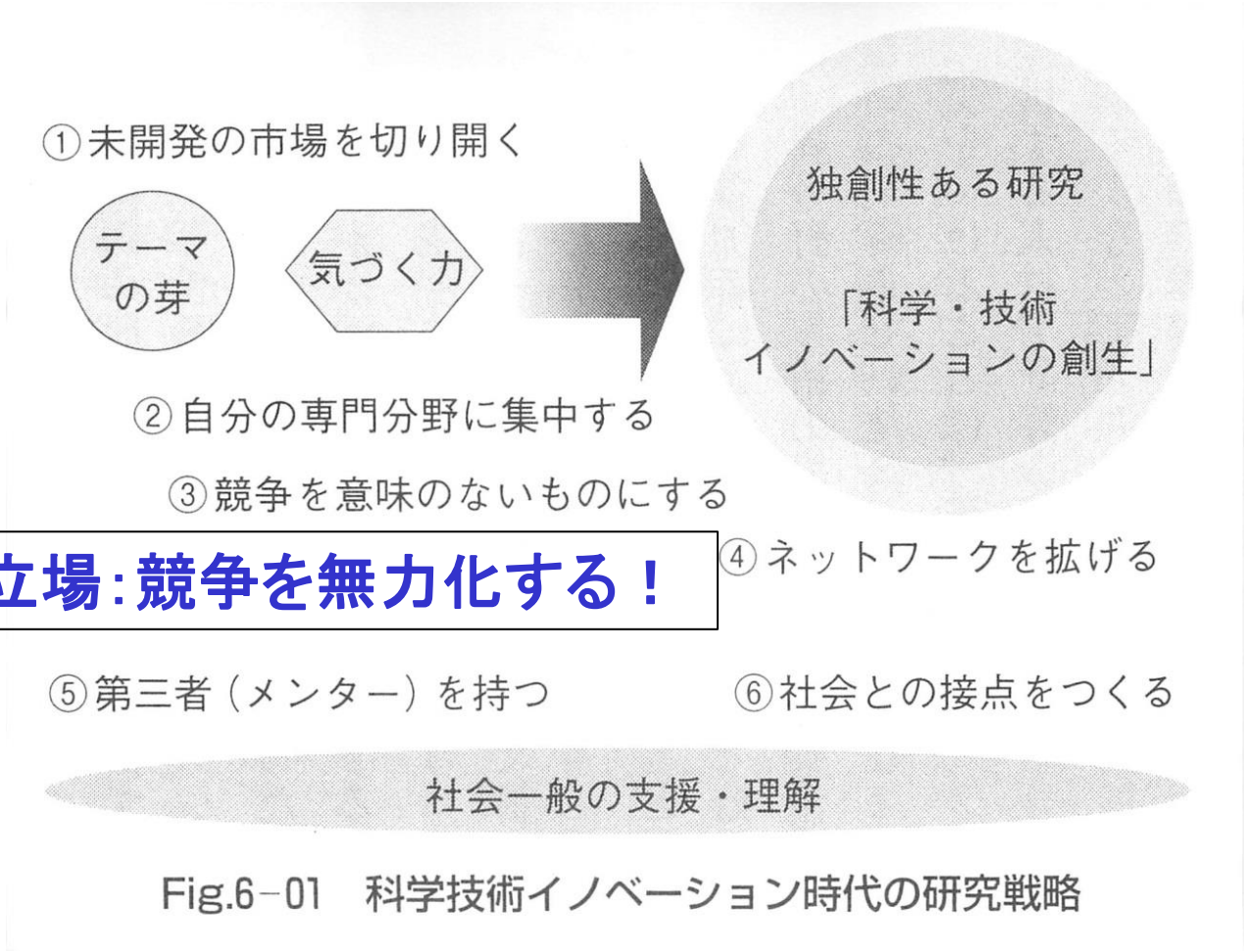
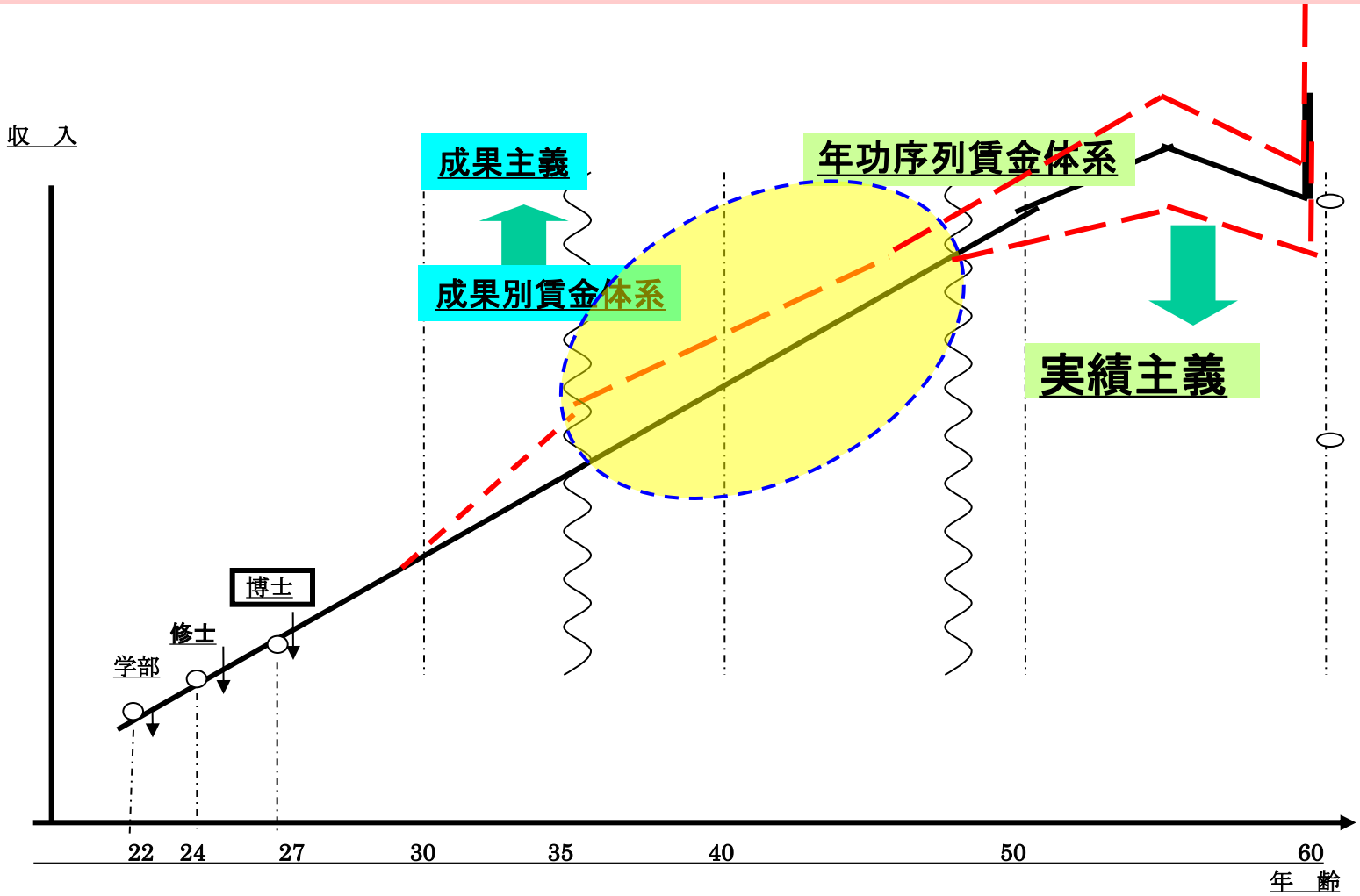


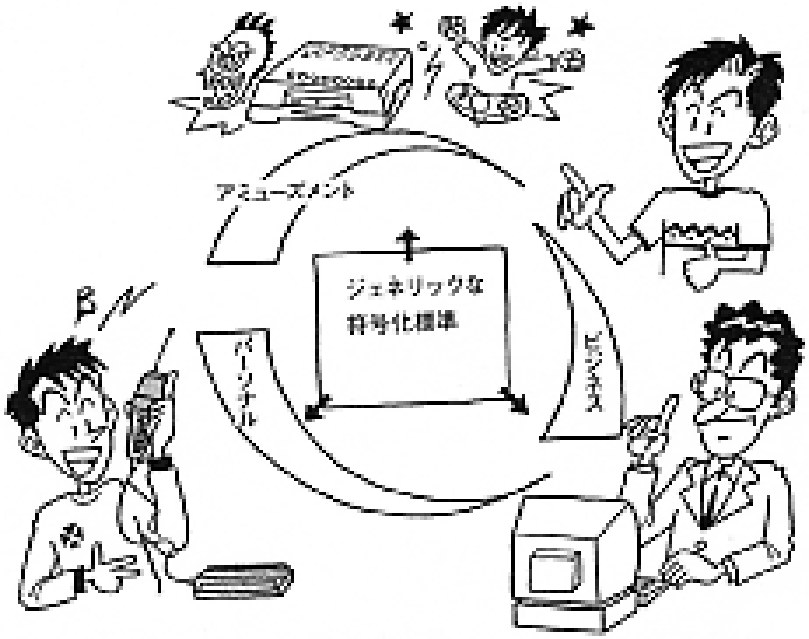
Fig.6-01　科学技術イノベーション時代の研究戦略

会社の立場:競争を無力化する！

年功序列⇒成果主義＋実績主義
成果を核に実績評価関門に備える蓄積の時代



標準化が世界を拡げる



サービスアプリケーションの形態はちがっても、映像や音声などのオブジェクト指向、共通の標準方式に統合化されることが望ましい。

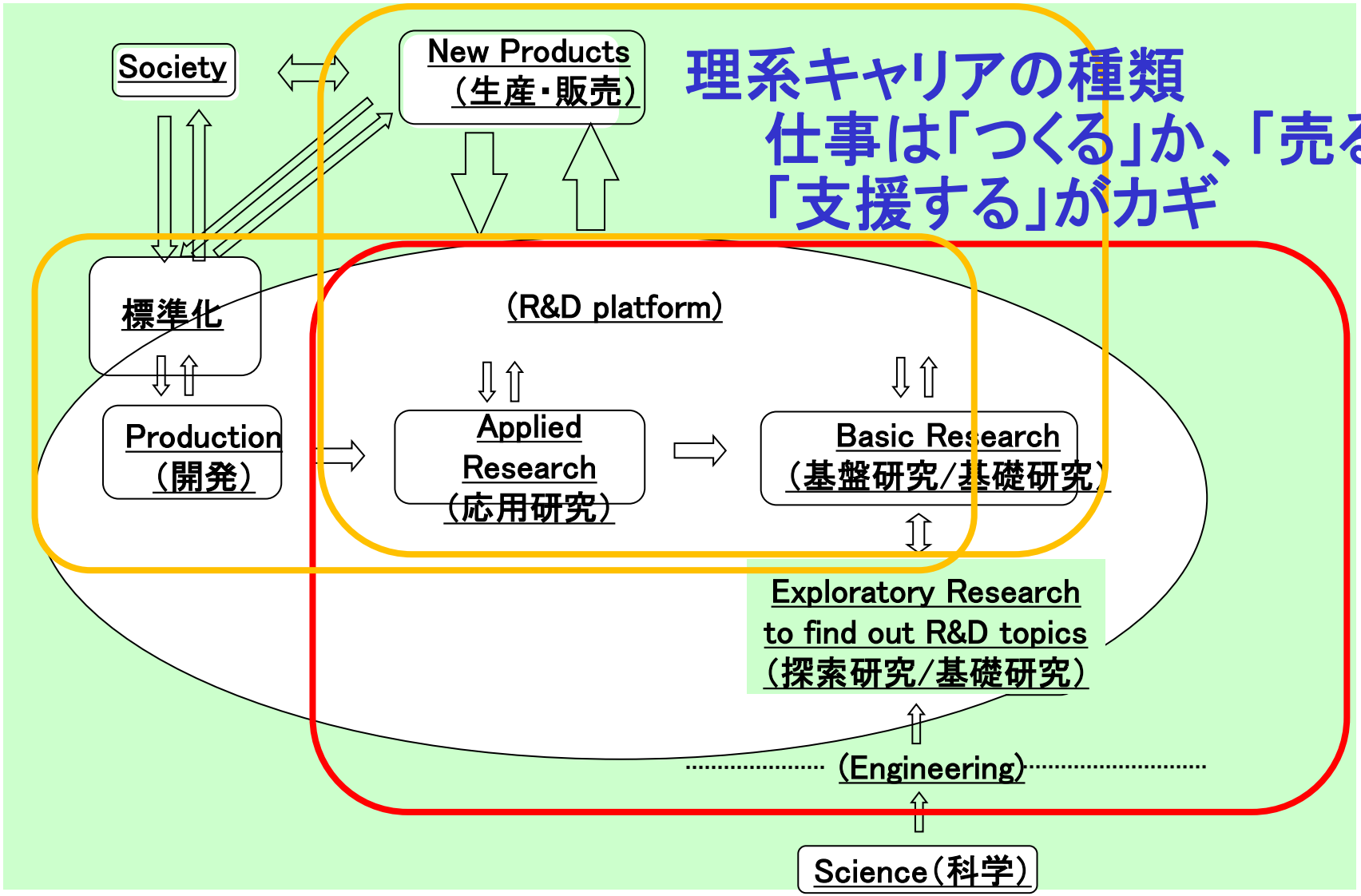
符号化標準

色々な場所で、色々な端末で、その状況に合った使い方をしたい。

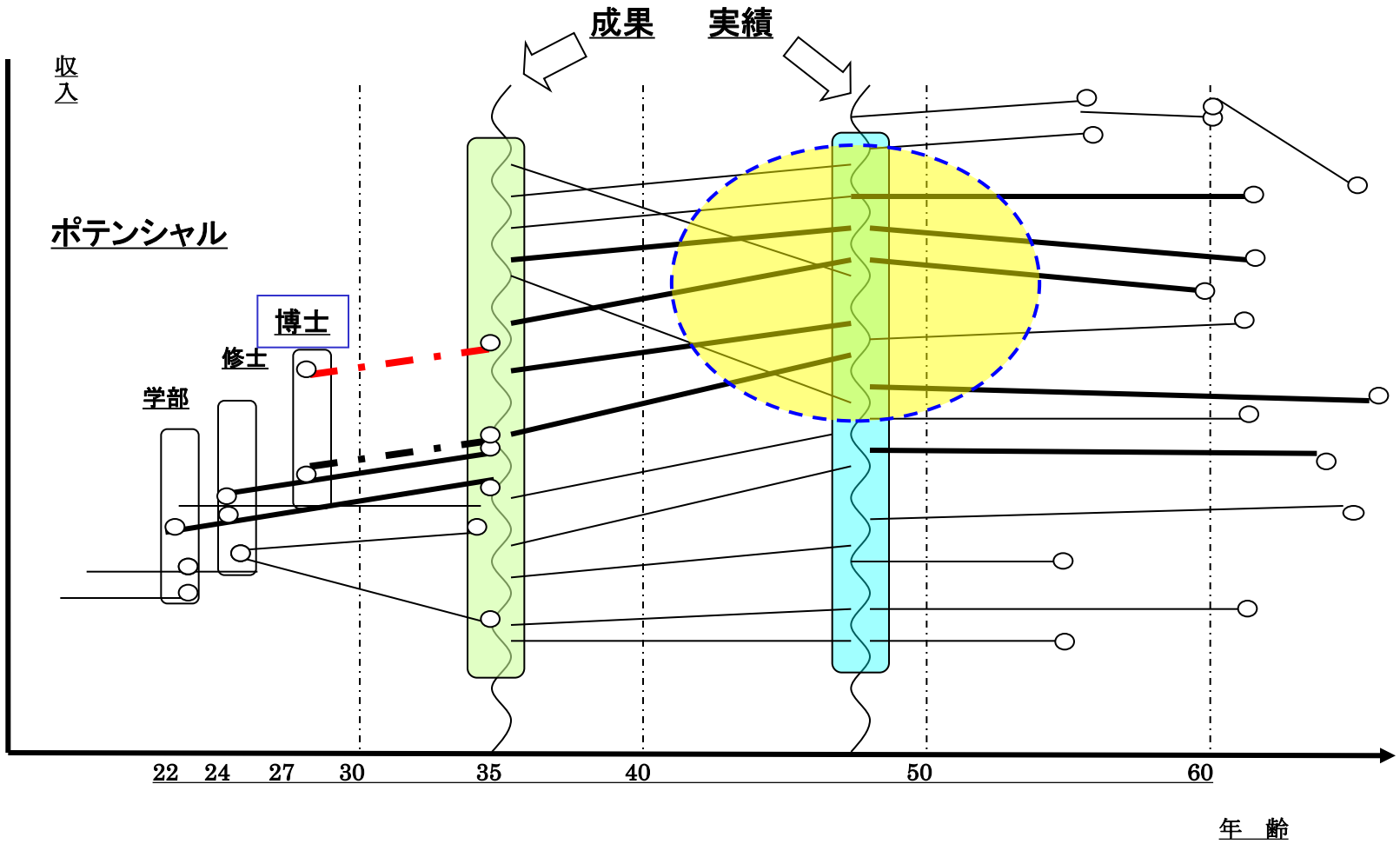
シームレスなサービスの実現

情報を交換しやすくするのが、**標準化**の一つの役割。

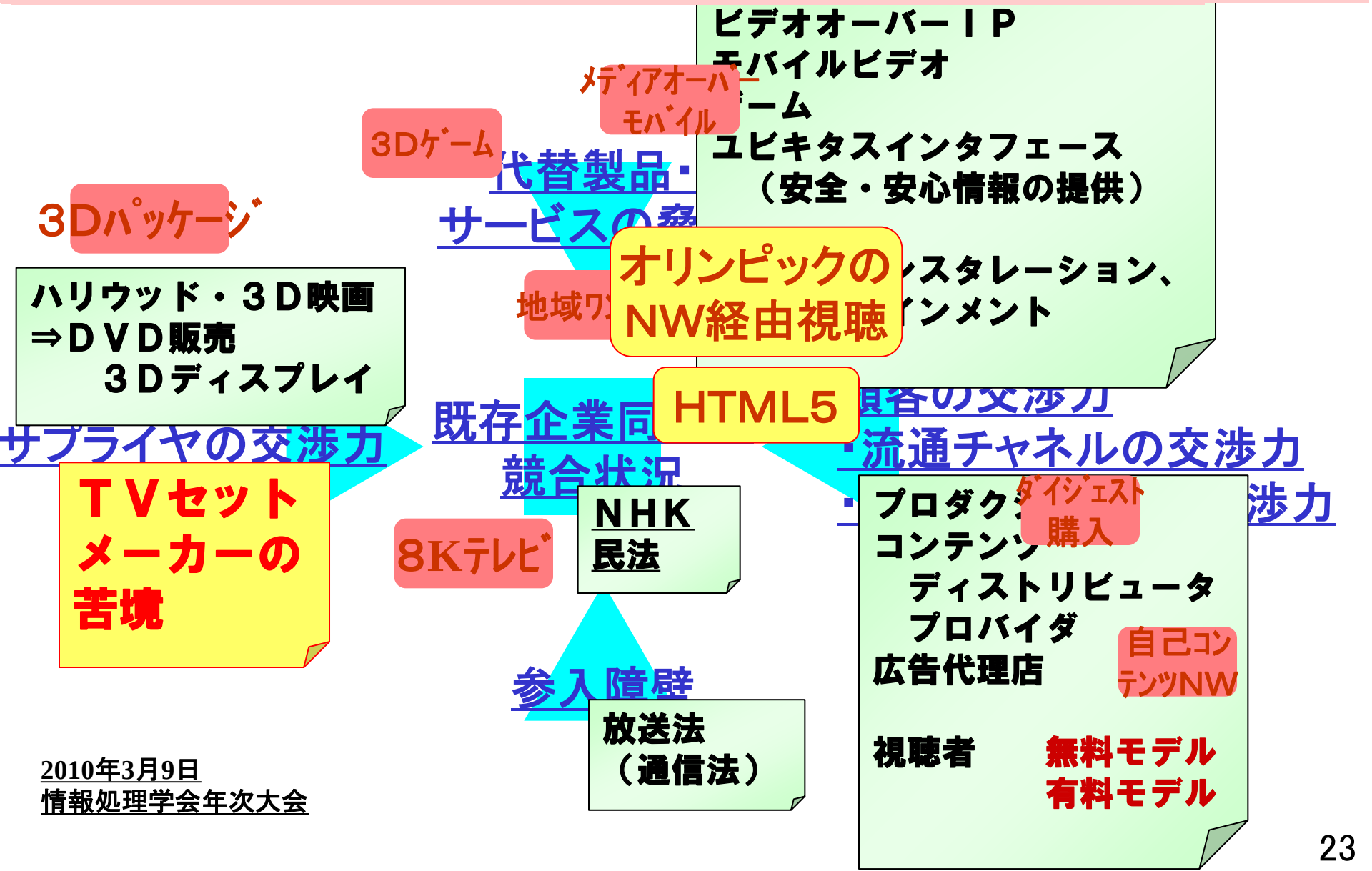
非リニアモデル（例）：コンカレント（同時/共同）モデル (concurrent model)



年功序列⇒成果主義＋実績主義
（成果中心の段階⇒ 実績中心の段階へ）



「所属する会社」が社会および産業界（放送事業も含む）のために果たすべき役割



2010年3月9日
情報処理学会年次大会

第7回講義の内容

0. 復習：就活関連情報の要約
1. 企業技術者・研究者のキャリア形成
2. アカデミアのキャリア形成
3. おまけ；「アメリカの大学・ニッポンの大学」論考
4. 楽しい人生のためのキャリアデザイン

Flow of career has changed

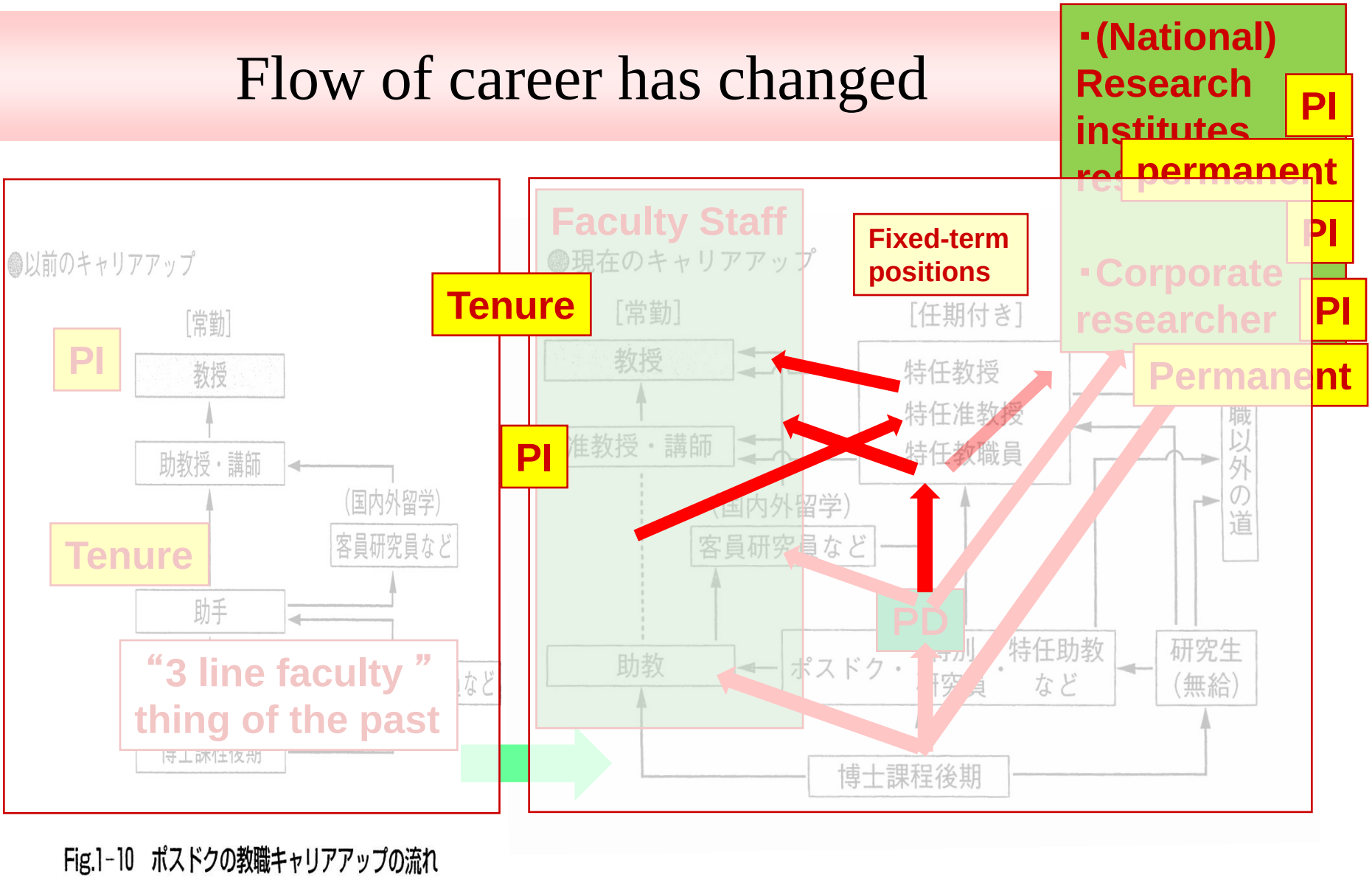
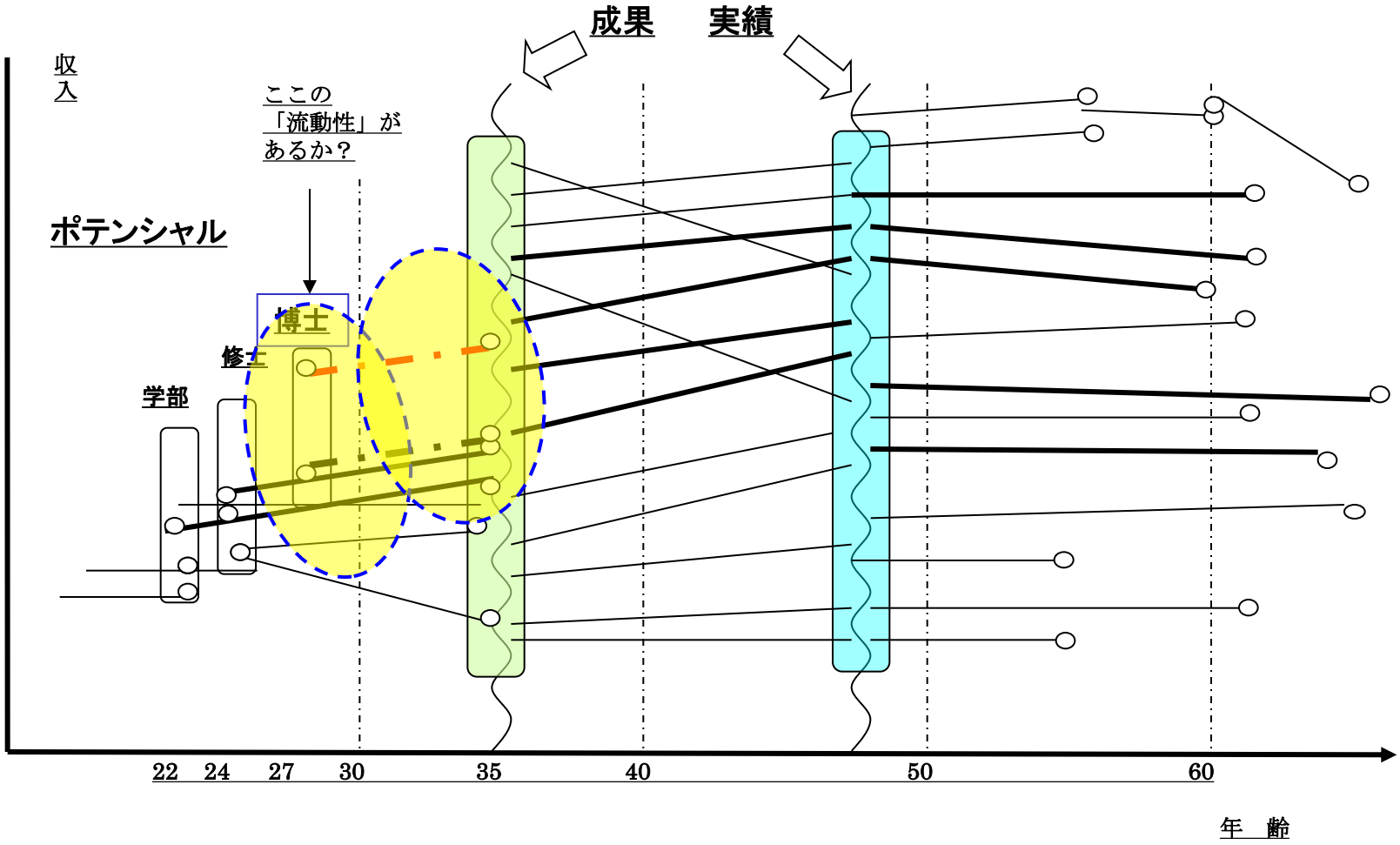


Fig.1-10 ポスドクの教職キャリアアップの流れ

楽しくなければ成果はあがらない
＝　ごきげんな人

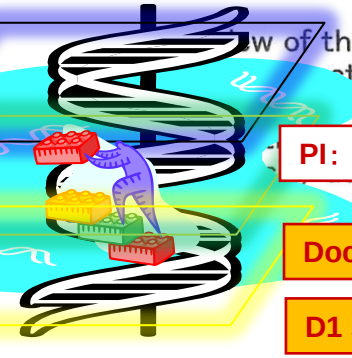
ガイド5　コミュニケーションのABC

キャリアの「継続的な自己形成」の時代
（年功序列⇒実績主義＋成果主義）



Monthly stipend & Grants-in Aid for Scientific Research (Pseudo-PI experience)

Research Fellowship for Young Scientists



PI: Principal Investigator

Doctor degree acquisition

D1 student

…w of the growing need to foster young researchers who will play an important role in future scientific …tivities, JSPS provides a special program under which fellowships are granted to 1) young …stdoctoral researchers who conduct research activities at Japanese universities or research …asis and to 2) graduate students who conduct research in Japanese

	Doctoral course students (DC)	Postdocs (PD)	Superlative Postdocts (SPD)
Tenure	2–3 years	3 years	3 years
Monthly stipend	200,000yen	362,000yen	446,000yen
Grants-in-Aid for Scientific Research	up to 1,500,000yen/year	up to 1,500,000yen/year	up to 3,000,000yen/year

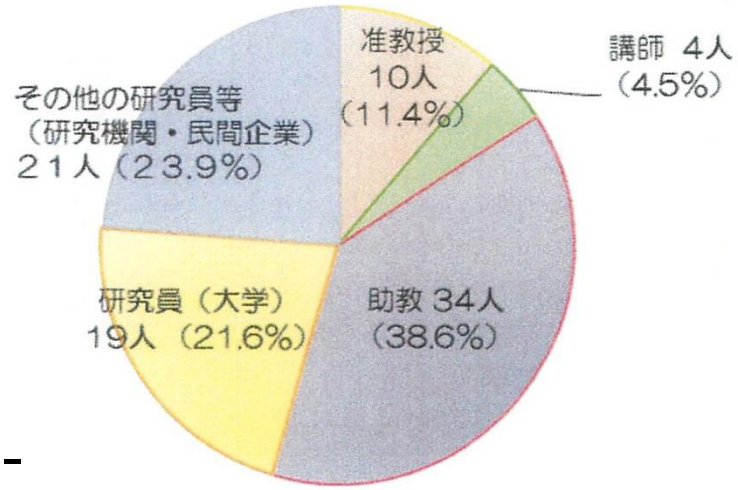
- http://www.jsps.go.jp/jpd/data/pd_syusyoku/02_dcgaiyou.pdf

Employment of PD Fellow for Research abroad(2)

（採用終了後の状況）

平成２２年度に採用された海外特別研究員１３８人は、採用期間終了後、常勤の研究職（任期付き等を含む）に８８人（63.8%）就いており、非常勤も含めた研究職に就いている者は、１３２人（95.7%）となった。

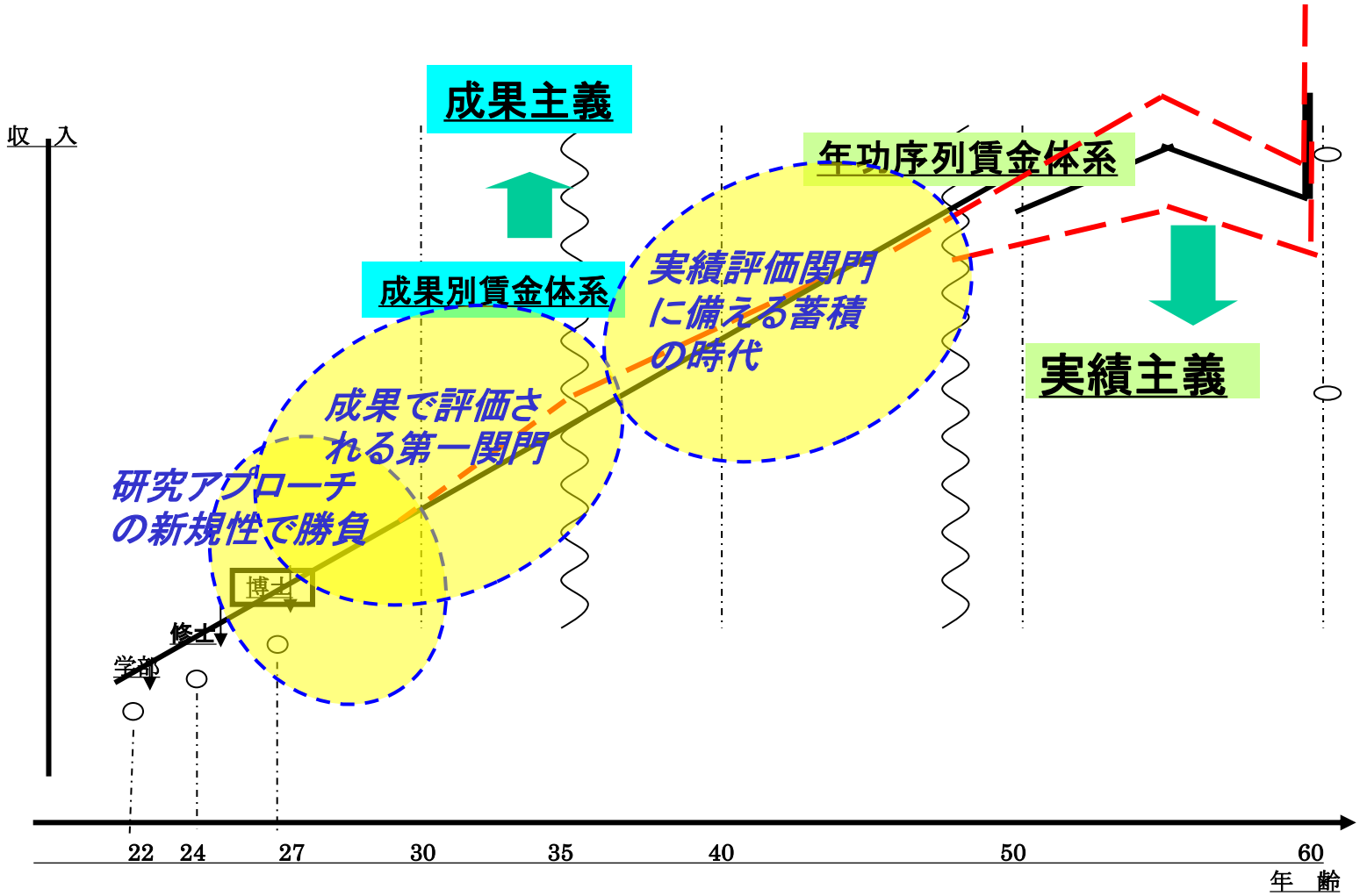
常勤の研究職（88人）の職位別内訳



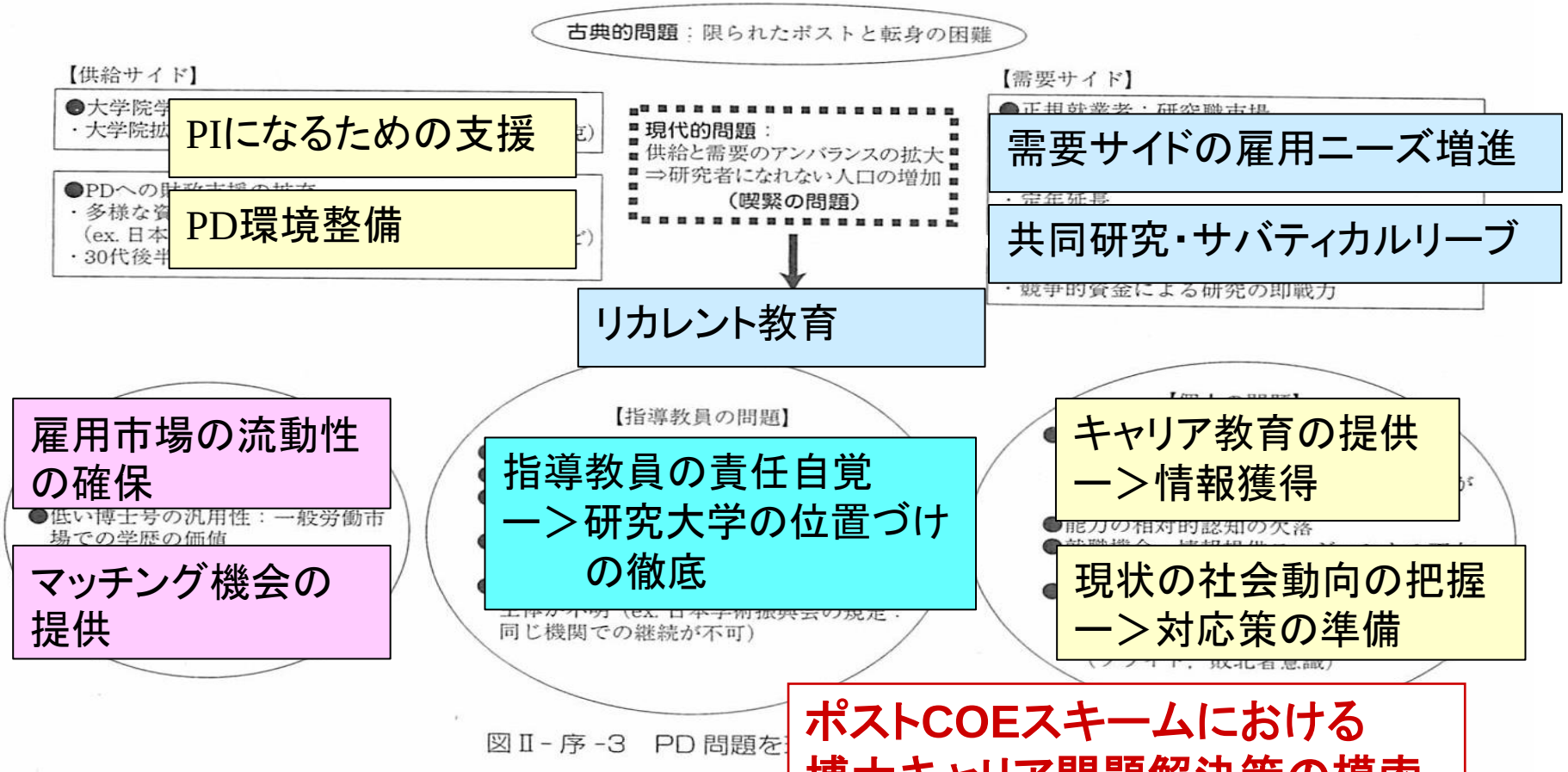
- http://www.jsps.go.jp/j-ab/data/syusyoku/01_gaiyou_22.pdf

アカデミアの「継続的な自己形成」の時代

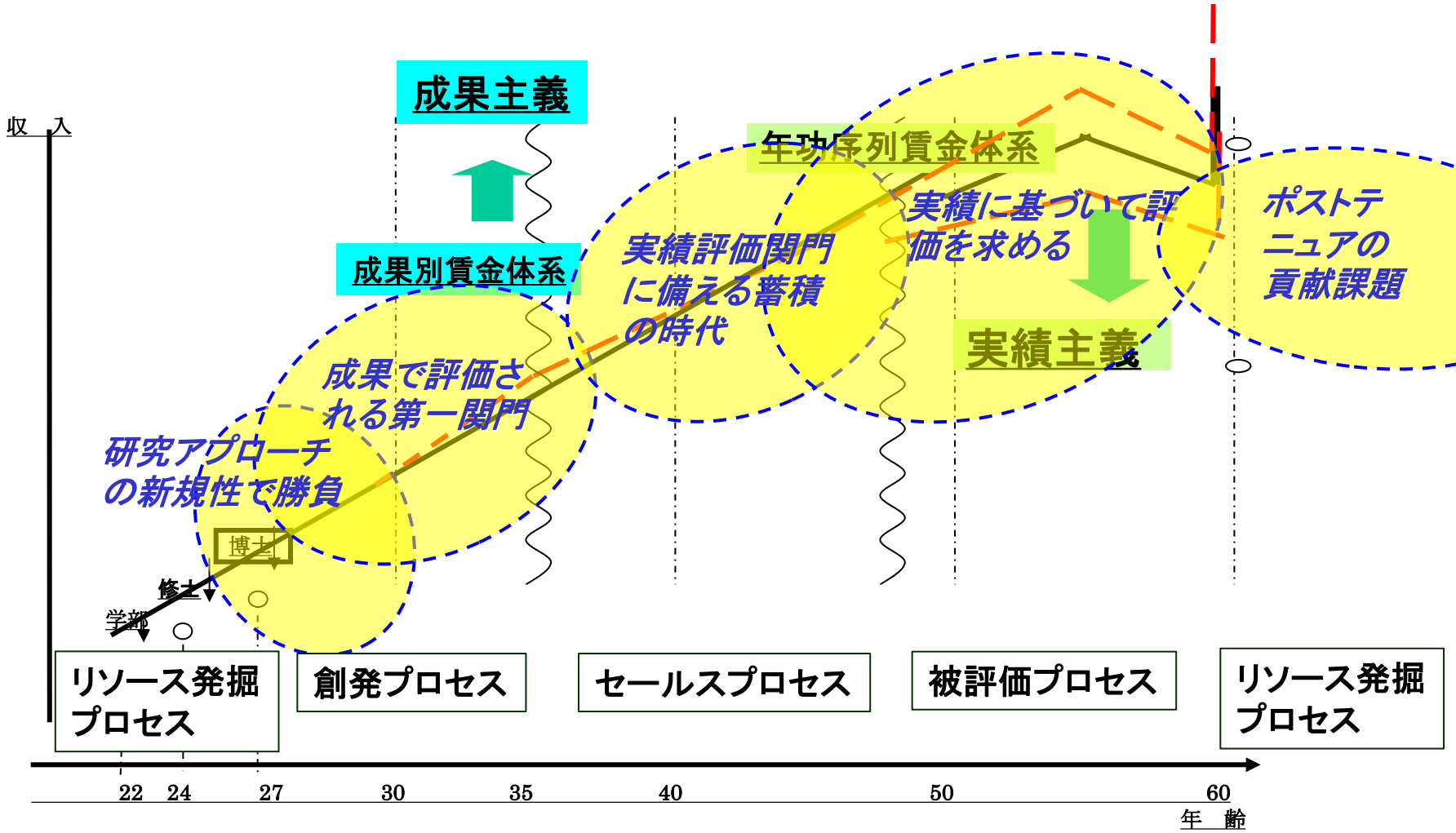
（成果主義対応：研究アプローチの新規性で勝負
＝＞実績主義対応へ）



博士の貢献領域を拡充するための図式



アカデミアの「継続的な自己形成」の時代
（実績に基づいて評価を求めてゆく）



(Increase of choice) Expansion of the research community

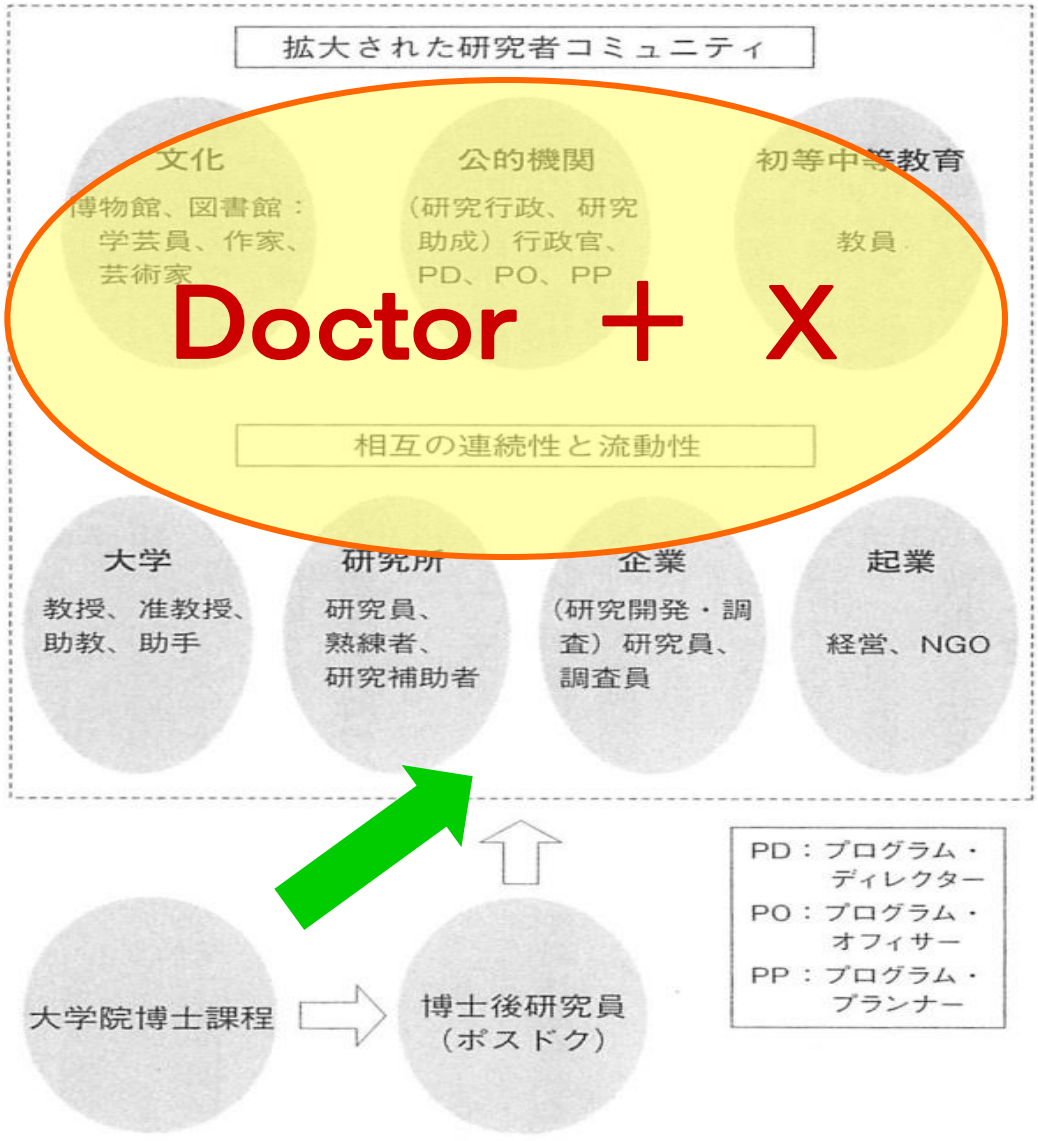
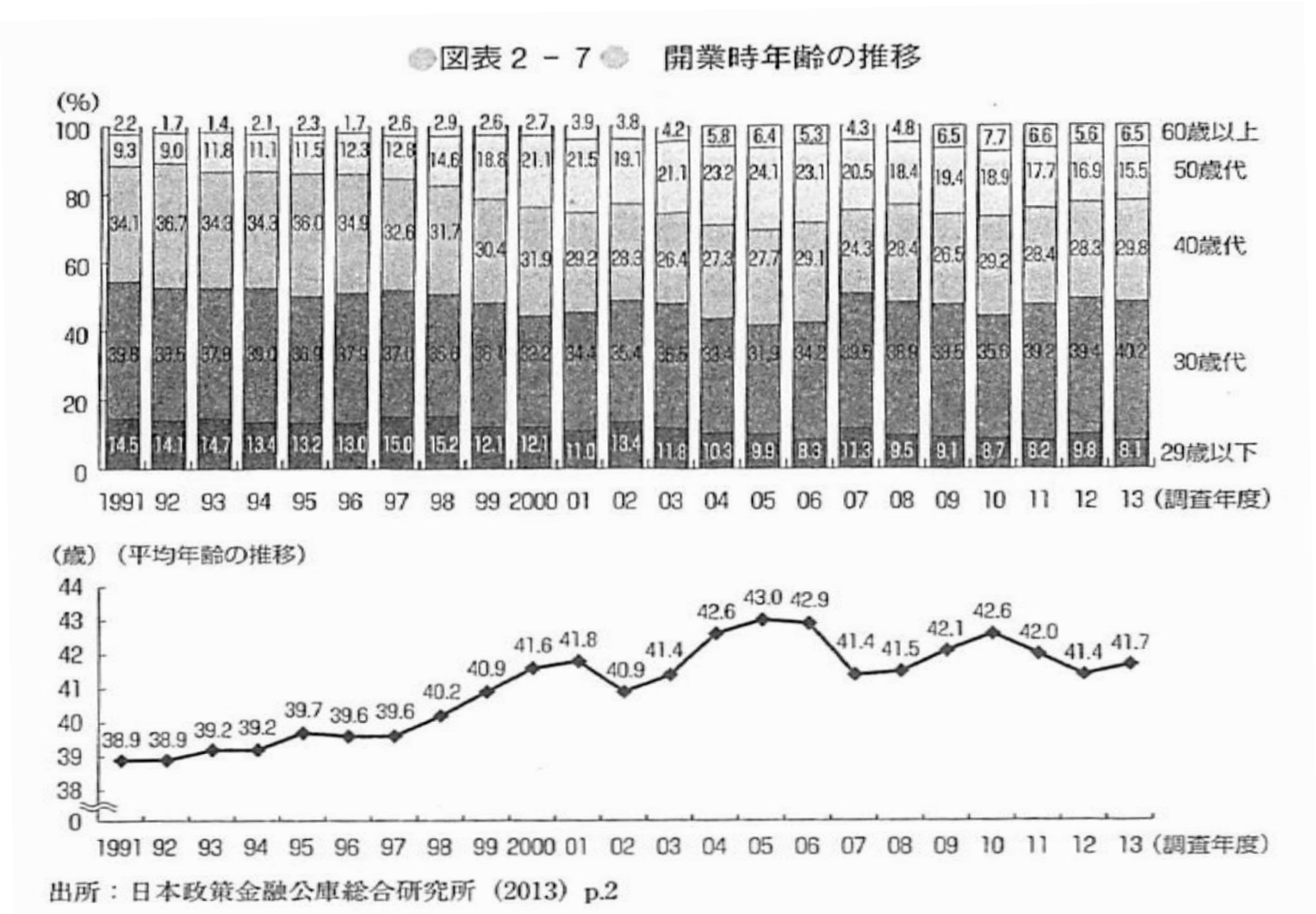


Fig.8－01　広がる研究者コミュニティ

出典：吉川弘之著『研究開発戦略立案の方法論』より

（参考）日本におけるアントレプレナー開業時年齢

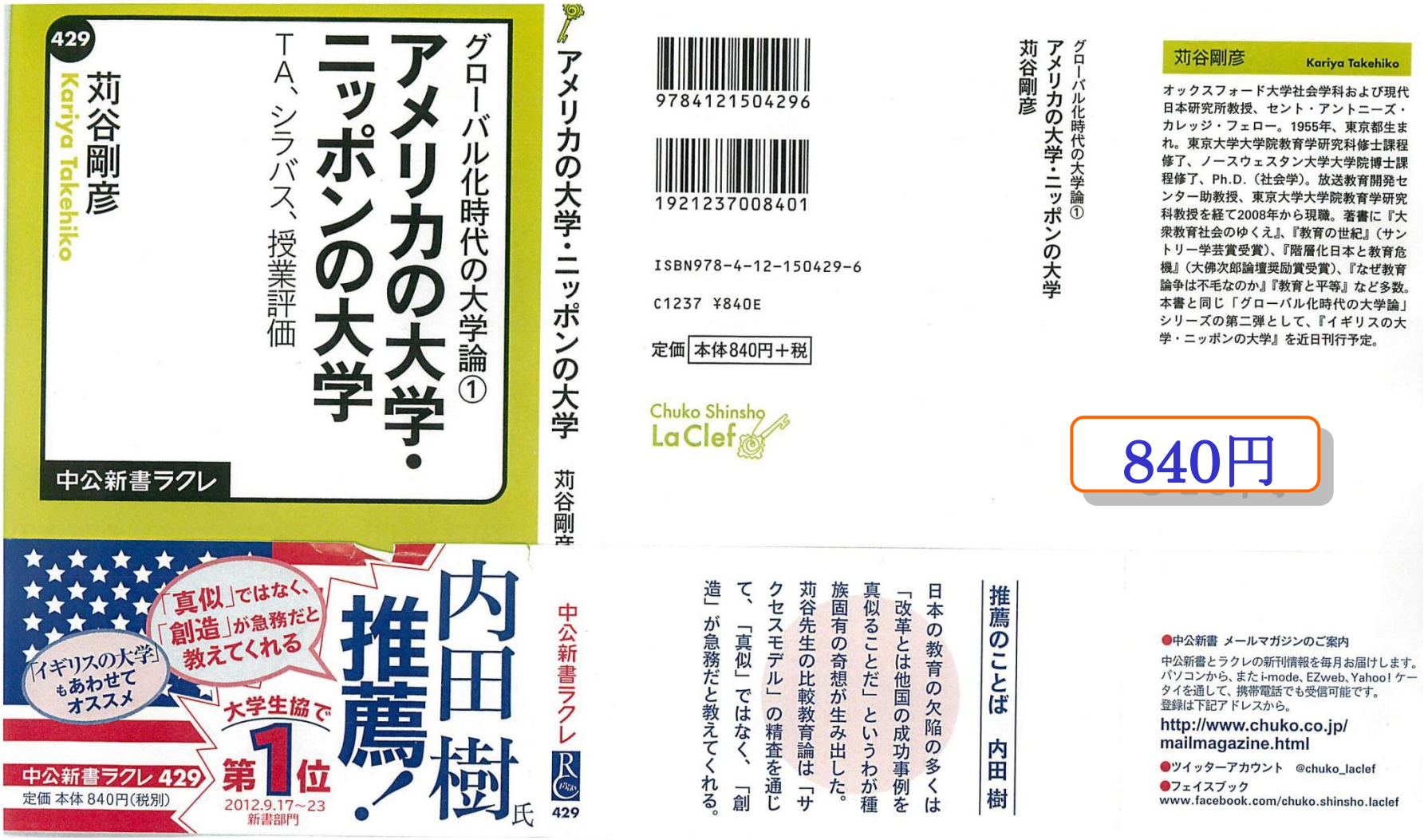


出所：日本政策金融公庫総合研究所（2013）p.2

第7回講義の内容

0. 復習：就活関連情報の要約
1. 企業技術者・研究者のキャリア形成
2. アカデミアのキャリア形成
3. おまけ；「アメリカの大学・ニッポンの大学」論考
4. 楽しい人生のためのキャリアデザイン

Reference 6; When knowing an enemy and knowing oneself, one hundred games aren't dangerous.



「アメリカの大学・ニッポンの大学」 (1)
苅谷剛彦

- 東大修士→ノースウェスタン大博士→放送教育開発センター助教授→東大教授→オックスフォード大教授。教育社会学者。日米英のファカリティの経験から来る大学論は貴重。
- この本自体は20年前の米国大学の状況解説。（日米間のタイムディレイを考えると、今でも有用かも。）改革、改革と言われ続けながら、何が変わり何が変わらなかったのかを見通す視点が得られるかも。
- TA，シラバス、サマースクール、授業評価等の実践がアメリカでどのように行われているのか、それを包み込むより大きなコンテクストとどのように関連しているのか。
- ティーチング・アシスタント制度に見る日米大学比較考

  学習の方法が要素に分解可能 （リーディングアサインメント、討論、レポート）⇒TAは定型的な学ぶための基本的スキルの教育を担う

共通部分と差異部分を理解したうえで受容

◘ IS	◘ IS NOT
◘ 修士候補者	◘ 米、日、英の大学ファカルティスタッフ
◘ 理工学分野	◘ 教育学
◘ 修士のキャリア・デザイン問題	◘ アメリカの大学制度確立の時代背景
◘ 大学内のゼロサム競争／大学間差	◘ グローバルな大学間競争

「アメリカの大学・ニッポンの大学」(2)
苅谷剛彦

- TAの起源

  “Publish or perish” と “Up or out” の葛藤の産物。

  研究重視の中で教育の価値を高めていこうとする補正が図られた。
- シラバスの意味

  大学全体のアクレディテーション（基準認定）と学生による授業評価

  ＝教育サービスにおける商品の詳細な「カタログ」

  日本の大学；週1コマを基本に学生が十数種類の授業を履修する構造
- 入学までに学生たちが身に着ける学力のレベルは（1990年代初頭の時点）平均的に見れば日本の方が高く、大学ごとに見た学力の散らばりも日本の方が小さかった。
- 今までは、日本の大学は「受験学力」をいかにして大学教育に変換してゆくのかが問題であった。今後、日本の大学の学力問題が直面する様相が様変わりしようとしている。

「アメリカの大学・ニッポンの大学」(3)
苅谷剛彦

- 大学改革の方向は、アメリカ・モデルからの脱却を図りつつ、(ex.一般教育の見直し)ミクロなレベルではアメリカの教育実践モデルを導入。ちぐはぐさが目立つ。
- サクセスモデルの精査を通じて、「真似」ではなくて「創造」してゆくことが急務。
- 学習軽量化の風潮
  消費者としての学生の教育サービス提供を求める声。
  学習への要求度の低い授業や成績評価の甘い授業が好意的な授業評価を受ける。就職に有利になる学歴、卒業資格を求める(Credentialism)。
- 取り敢えず大学に進学してその後の進路を考えるという意味での進路選択の「クーリングアウト」が日本の大学で今後繰り広げられて行く懸念。**学校から職業へのトランジッション研究の第一人者。**

大学法人化と高等教育論

高等教育の　エリート → マス → ユニバース化→2018年問題

・アカデミックトラックの可能性

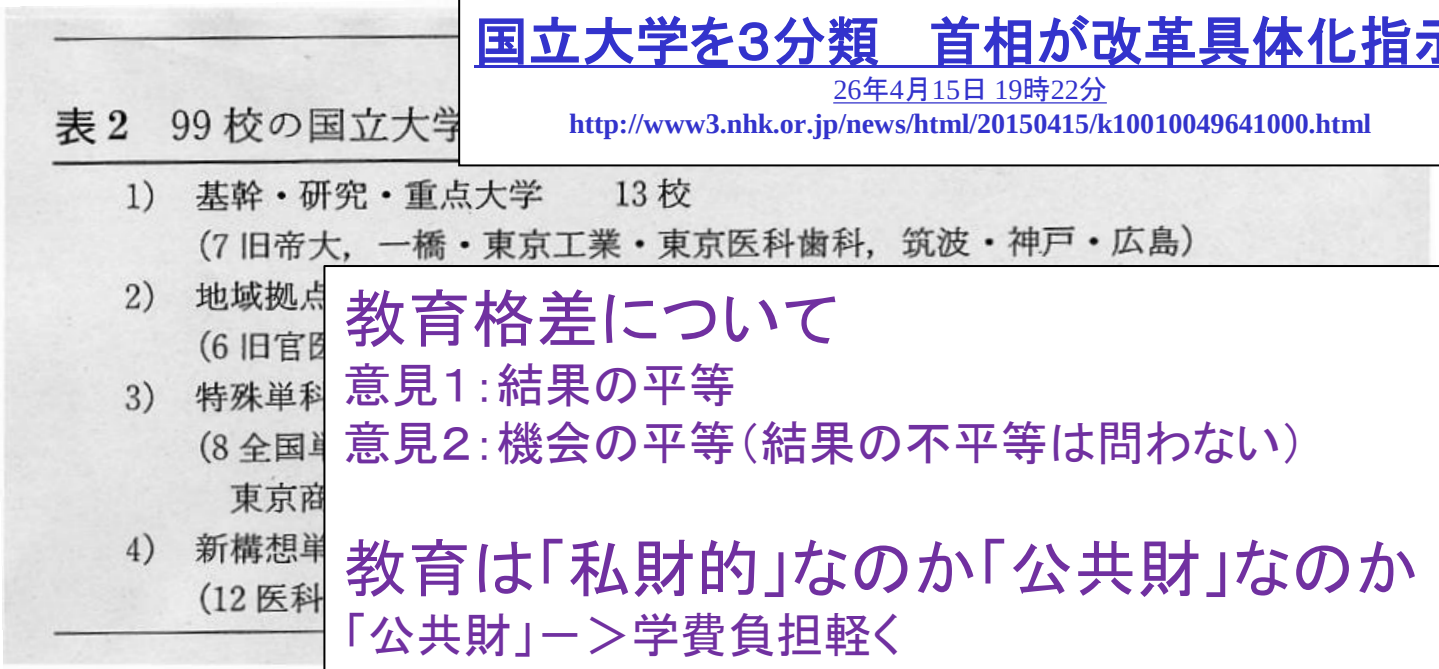


表２　99 校の国立大学

1)　基幹・研究・重点大学　　13 校
(7 旧帝大，一橋・東京工業・東京医科歯科，筑波・神戸・広島)
2)　地域拠点
(6 旧官医
3)　特殊単科
(8 全国単
東京商
4)　新構想単
(12 医科

国立大学を3分類　首相が改革具体化指示
26年4月15日 19時22分
http://www3.nhk.or.jp/news/html/20150415/k10010049641000.html

教育格差について
意見１：結果の平等
意見２：機会の平等（結果の不平等は問わない）

教育は「私財的」なのか「公共財」なのか
「公共財」－＞学費負担軽く
「私財的」－＞受益者が多く払う＝学費を高く
（奨学金で機会の平等を確保：米国）

・就職実績・

（今後、修士

ポジションに就く可能性が減少してゆく分、逆に言えば・・・・・。）

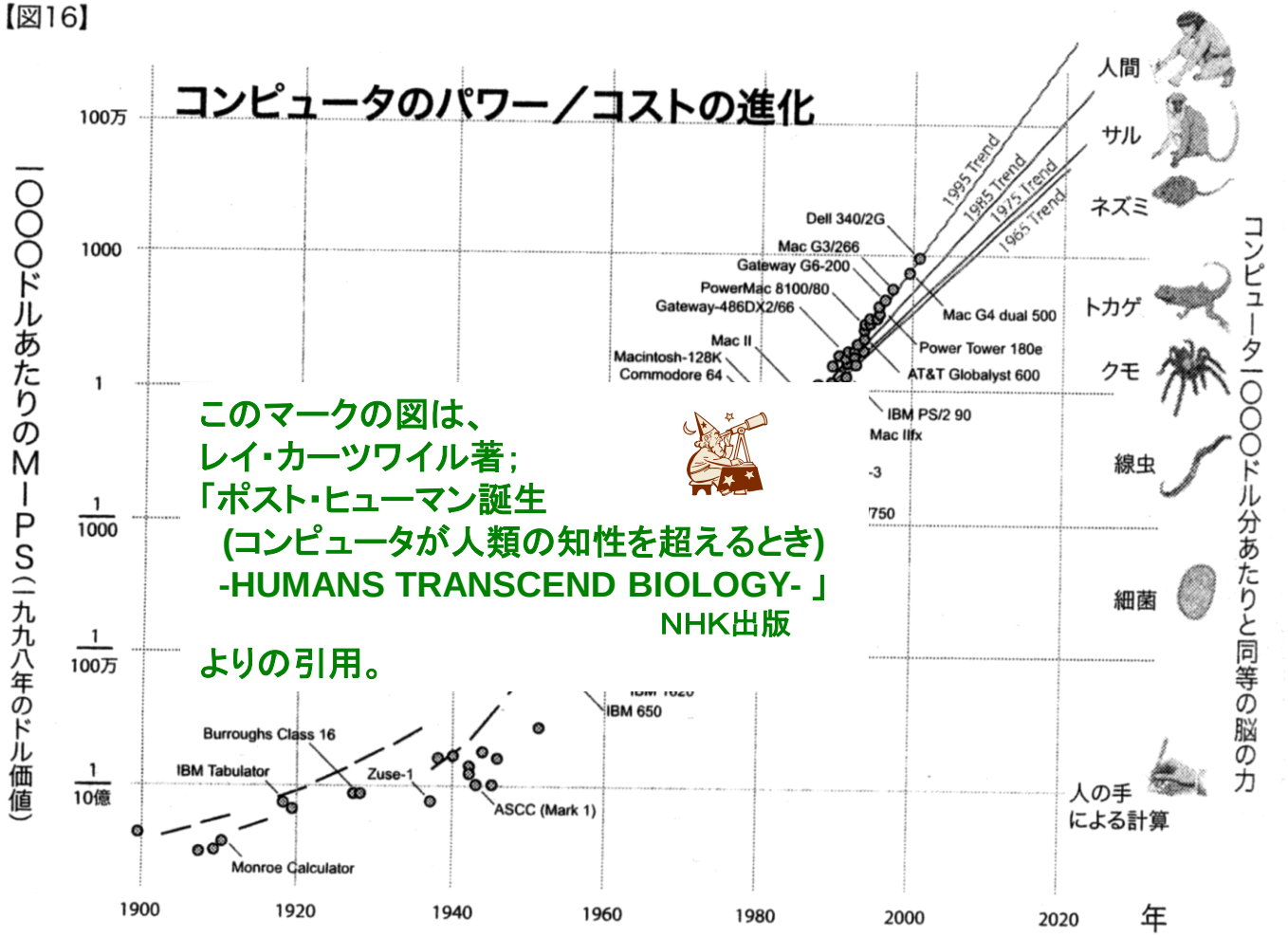
最近では、「大学」と「専門学校」と言う（経営サイドの）発言もある。

第7回講義の内容

0. 復習：就活関連情報の要約
1. 企業技術者・研究者のキャリア形成
2. アカデミアのキャリア形成
3. おまけ；「アメリカの大学・ニッポンの大学」論考
4. 楽しい人生のためのキャリアデザイン

1，000ドルで人間の脳と同等以上の計算力

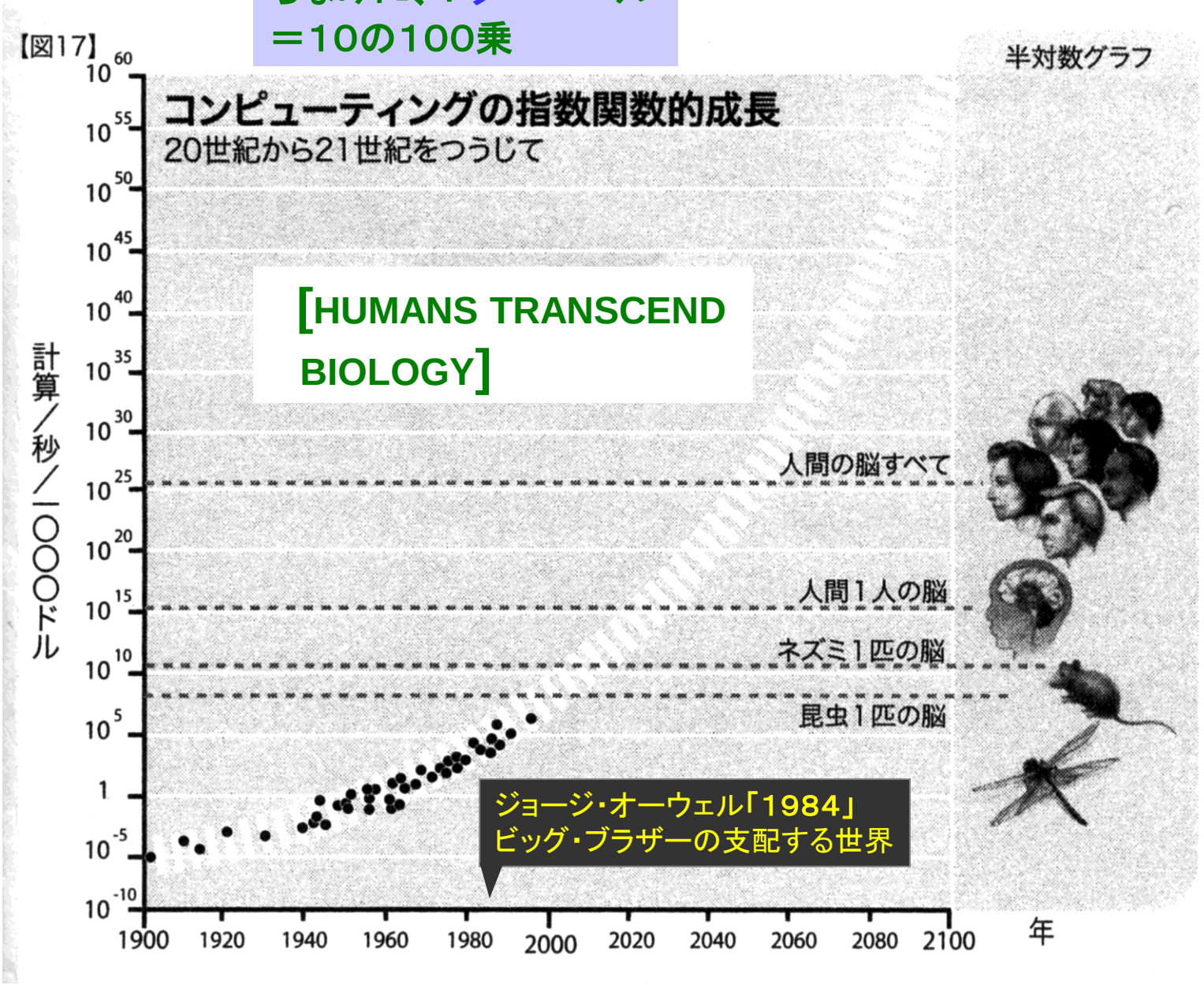
【図16】



このマークの図は、
レイ・カーツワイル著；
「ポスト・ヒューマン誕生
(コンピュータが人類の知性を超えるとき)
-HUMANS TRANSCEND BIOLOGY- 」
NHK出版

よりの引用。

ちなみに、1グーゴル
＝10の100乗



遺伝というその生物の枷が
取り払われる？
生物の限界を超える？

機械は人類の後継者？ :「特異点」論者

•知識を極端に早く共有できる.（インターネットにもアクセス

一つの思考実験の例で問いかけてみる。

•機械の知能が自身の設計を改善するサイクルは，どんどん早くなる.

ナノボットとは分子レベルで設計された大きさがミクロン単位のロボットで，「呼吸細胞（人工の赤血球）」などがある.

- ナノボットは生体のニューロンと相互作用して神経系の内部からヴァーチャル・リアリティを作りだし，人間の体験を大幅に広げる.

（VR創始者としての）科学者・技術者の立場：人間はメカニズムか不可知なものか

「人間はガジェットではない　IT革命の変質とヒトの尊厳に関する提言」
ジャロン・ラニアー　井口耕二　訳　ハヤカワ新書016 （2010.12.20）

- 「人間性を尊重すべき」と認めないと，人々が（ネット上で）生み出す成果は混乱し，質が落ちてゆく.
- 科学的な考察では，別格の扱いを人に認めない哲学的枠組み=計算主義がとても有用である.
  計算主義は，エンジニアリング関係でも役に立つ.
- 人間主義と計算主義（サイバネティックス全体主義の一部に紛れないように注意）との各々に、適切な場所と実用的な範囲と言うものがある。

＝＞ 「感応の輪 」

「感応の輪」のインフレーション

人間とは何か？　科学とは何か？
社会との関係はどうあるべきか？
ということに関する 、

正しい知識！正しい判断！

（C0M、C1Mの中で「社会」「共同」について言及されている理由）

外的環境の理解から自己のキャリアプラン作成へ

- 「継続的なキャリア形成」時代のモティベーション
- 企業の研究・開発者のキャリア形成の状況
- アカデミアのキャリア形成の状況
- 7回の講義と2回の演習課題提出を通じての総合理解

  ＝＞（自分の中での）アクションプラン作成

  ＝＞　修士GAの習得
- **（科学とは、研究者・技術者とは何か？）**

キャリア科目設置の目的

修士課程修了者の水準で，以下のGraduate Attributes（GA）の修得を求める。

修士GA;

- **C0M：自らのキャリアプランを明確に描き，その実現に必要な能力を，社会との 関係を含めて認識できる**
- **C1M：自身の専門性を学術・科学技術の発展に活用し，異なる専門能力を有する 他者と共同して課題解決に貢献できる**

修士キャリアデザインの総括(1)

- **ルールを知らなければ、ゲームには参加できない。戦術を学ばなければ試合には勝てない。**
- 世界共通のゲームに参加するには、自分に相応しい場所を求め続けねばならない。
- **「企業・アカデミアのキャリア段階」毎に競争要件が異なっている。一生に一度「就活」期間があるわけではない。**
- **キャリア形成は非連続な確率過程！！**
  巡航モードとシフトチェンジ時の違いを意識する。

修士キャリアデザインの総括(2)

- 自分の価値観を踏まえた、こだわらない冷静な判断力。
- 功利主義／マーケティング思考でとらえる。
- **科学者・技術者の「競争の場の価値基準」が変わりつつある。**
- **研究者も how から what, why へのパラダイムの変化を認識する必要が生じている。**
- **cur･ric･u･lum vi･tae 履歴(書).ラテン語 'course of life' を整えることの重要性。**
- **人間とは何か、機械とは何か、社会とは何かということに関する 正しい知識！ 正しい判断！**

第7回講義の内容

0. 復習：就活関連情報の要約
1. 企業技術者・研究者のキャリア形成
2. アカデミアのキャリア形成
3. おまけ；「アメリカの大学・ニッポンの大学」論考
4. 楽しい人生のためのキャリアデザイン
   ・本講義でカバーできなかったこと

「働くことの意味」
清水　正徳

- 哲学者である著者が、哲学的宗教的な見方をこえた科学的労働理論が如何に形づくられてきたかを明らかにする。
- 本書で紹介・解説される思想は、「古代ギリシャ、キリスト教、仏教、儒教、哲学、経済学、社会科学等」で、登場する人物は、「アリストテレス、トマス・アクィナス、ルター、J・ロック、アダム・スミス、マックス・ヴェーバー、ヘーゲル、マルクス、ポランニー、イリイチ等」である。
- 古来、人びとは労働をただ「生活のための労苦」とだけ考えてきたわけではない。自然や超越者とのかかわりで、さまざまに意味づけて働いてきた。本書は、主要な労働観の系譜をたどり、その思想的遺産が今日にもつ意味を考える。

働くということ：フリータ問題の最大の影響

日常に「働く」という行為があると忘れてしまいがちだが、「働く」という 行為は、人間の生きる力を根底から支えていると言っても過言ではない。

「仕事＝労働」がもつ、「潜在的影響力（latent consequences）」（＝1日の時間配分、自尊心、他人を敬う気持ち、身体及び精神的活動、技術の使用、能力発揮の機会、自由裁量、他人との接触、社会的地位など）が、心を元気にし、人 に生きる力を与えるのだ。

それは、「生きていていいんだよ」というメッセージでもある。

キャリアデザインの視点から見た福祉と就業／家族と個人

- 低成長期における福祉の対応：高齢化社会に対して家庭基盤の充実、主婦役割の強化
- １９７０年代；「充実・拡充」の対象としての社会保障
- 石油危機後の「整備・調整」
  「社会的援助の対象としての家族」

ー＞「社会保障抑制の支えてとしての家族」
  「社会保障の担い手としての家族」

非正規雇用の増加／雇用の流動化がもたらす「影と光」

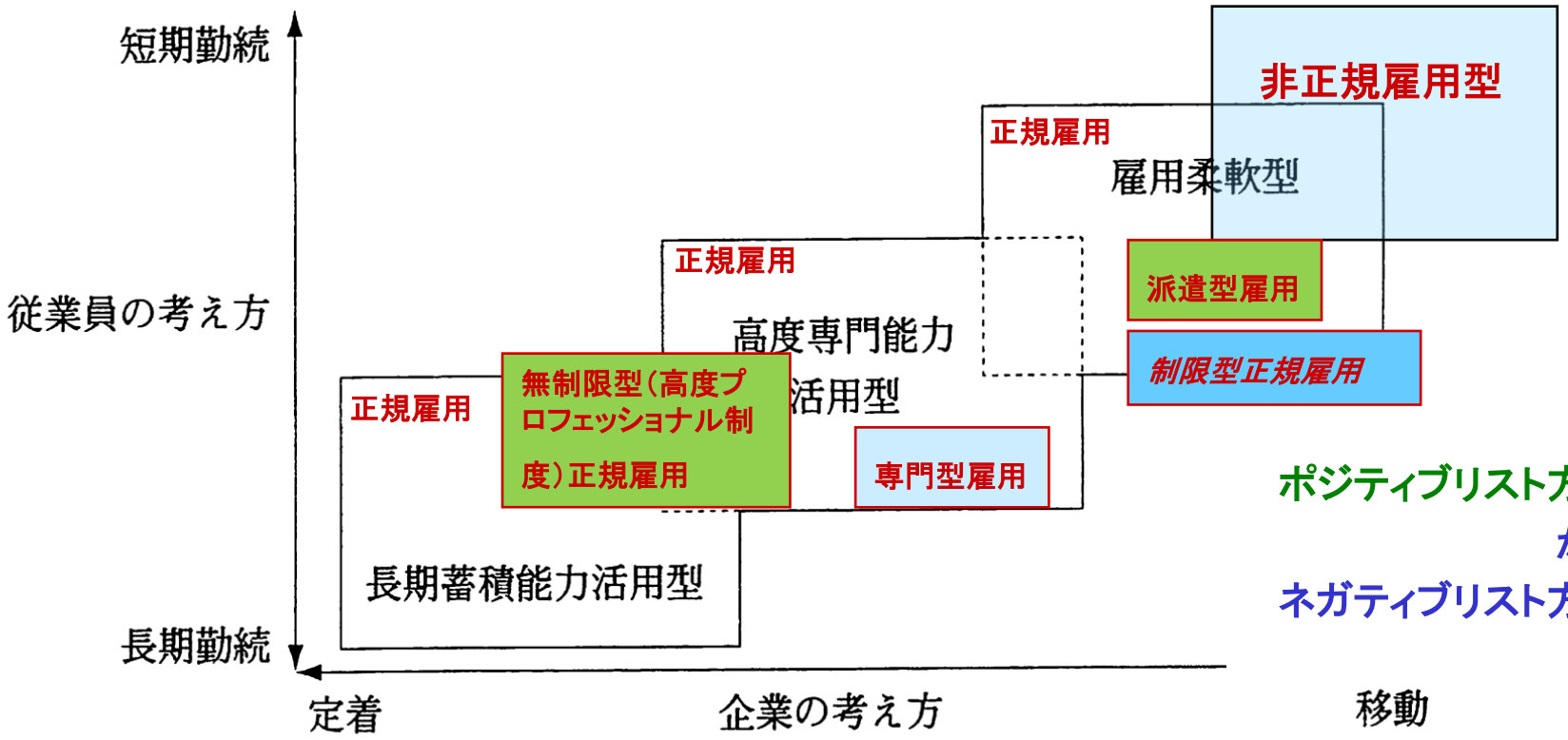
- 伝統的な家族規範の復興

vs. シャドーワークのアウトソース 化（１億総活躍社会？）
  家庭の主婦労働、育児、介護労働

雇用のポートフォリオが変わりつつあるのか？

ポジティブリストからネガティブリストへのルール変更に注意！

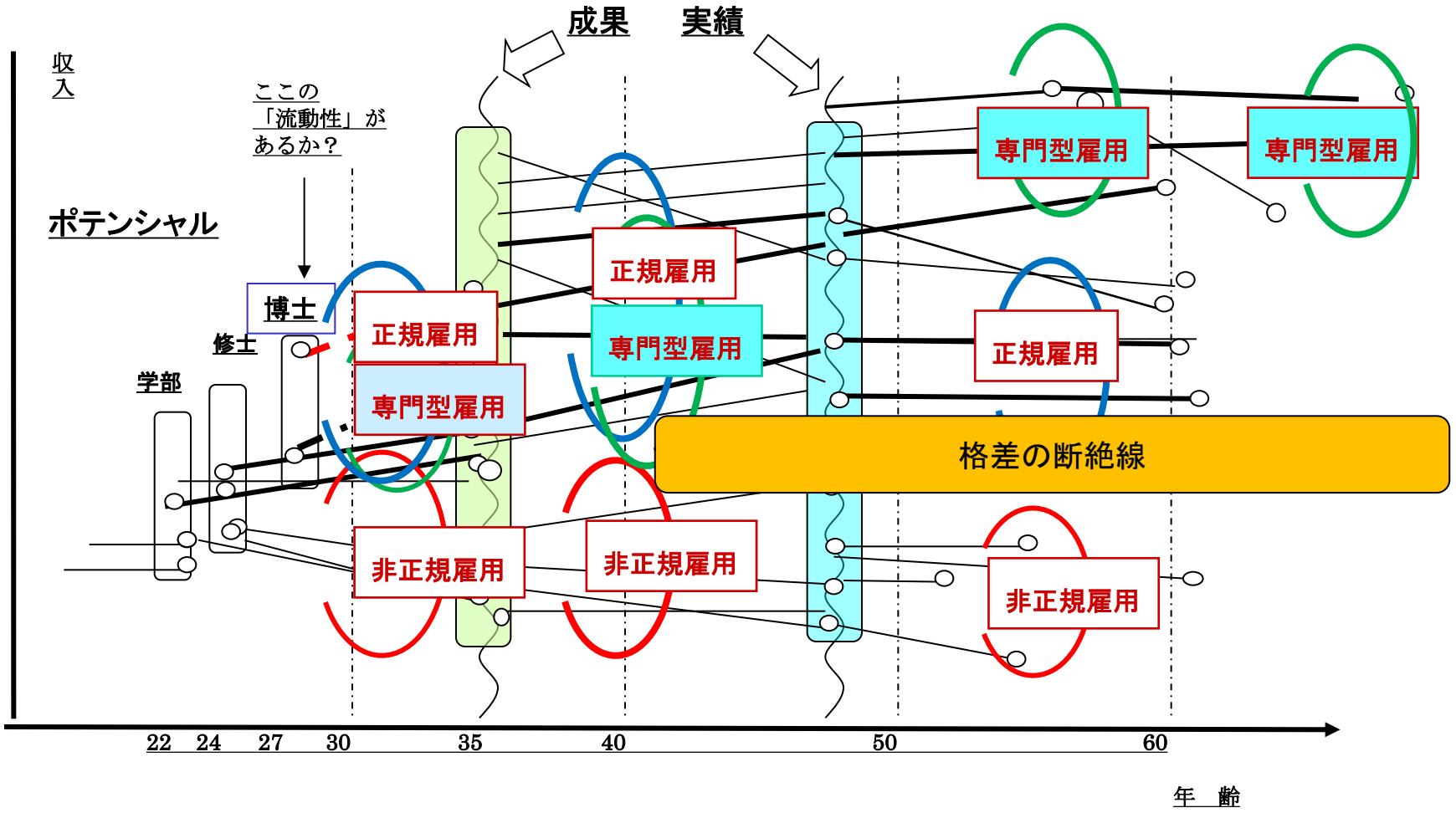
図表3-1　日経連の雇用ポートフォリオ



ポジティブリスト方式
から
ネガティブリスト方式
へ

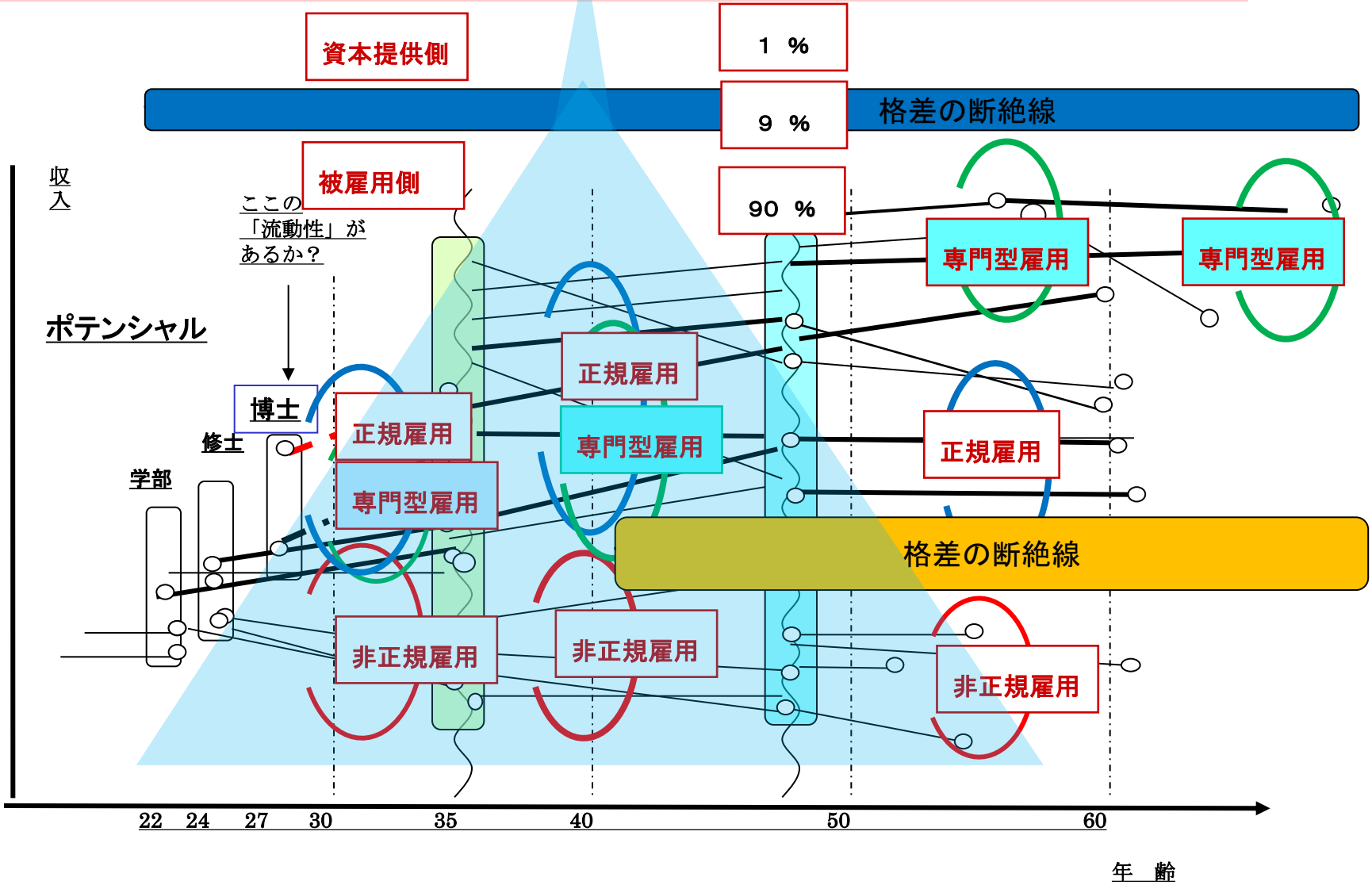
資料出所：日本経営者団体連盟『新時代の「日本的経営」』1995年，32頁

漠たる不安：格差社会到来の足音？
（成果主義＋実績主義⇒ 流動性不足の社会）



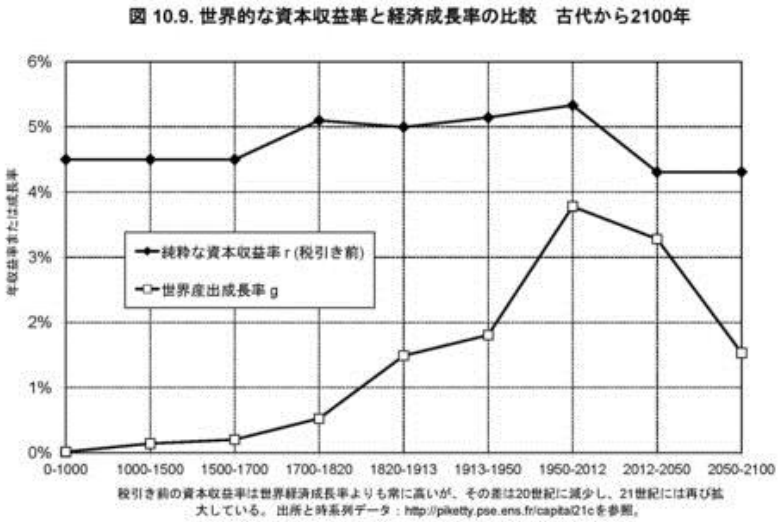
漠たる不安2：格差社会のバリエーション？

注）トマ・ピケティ「21世紀の資本」における格差社会　との違い



ディジタル化による「競争価値基準」のパラダイム変化

- 企業における技術開発の世界でも、ディジタル化という物作りの方法論の革新により技術の裾野が広がっている。



r＞g
差の再拡大への対処

IIDP「リーダー」への期待： ローロード戦略からハイロード戦略への転換を主導

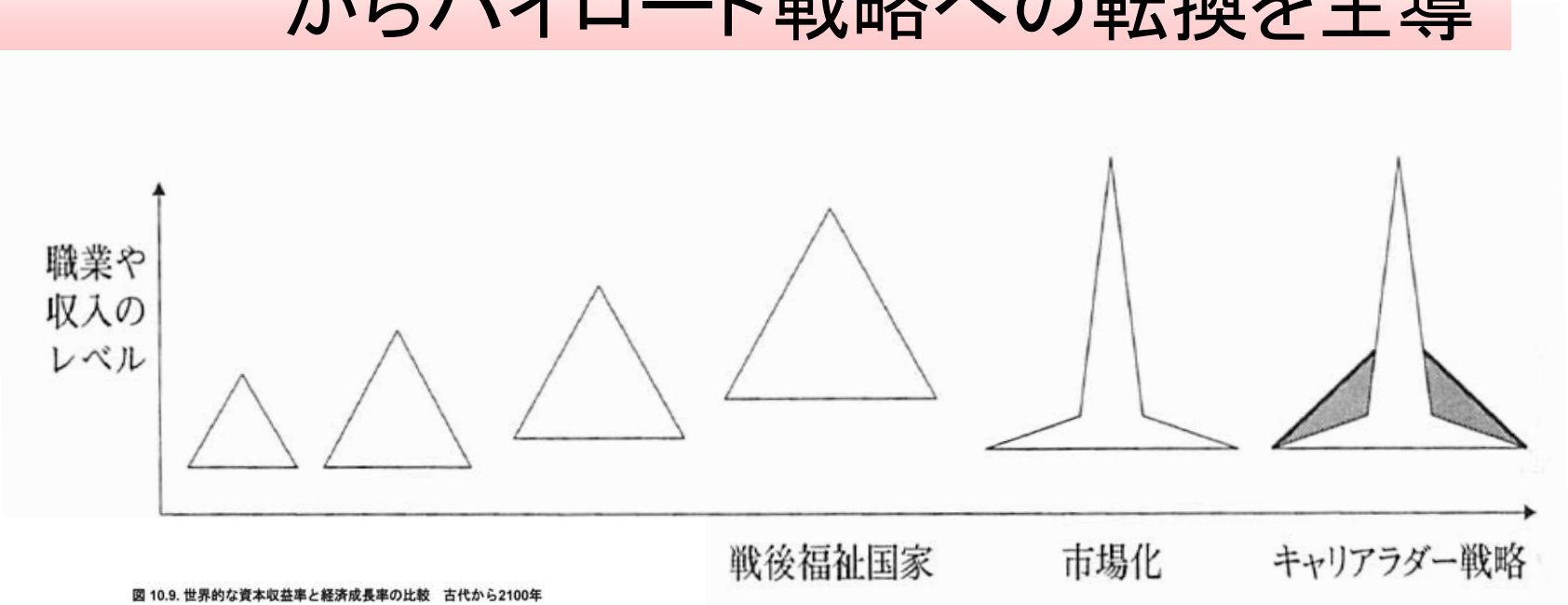
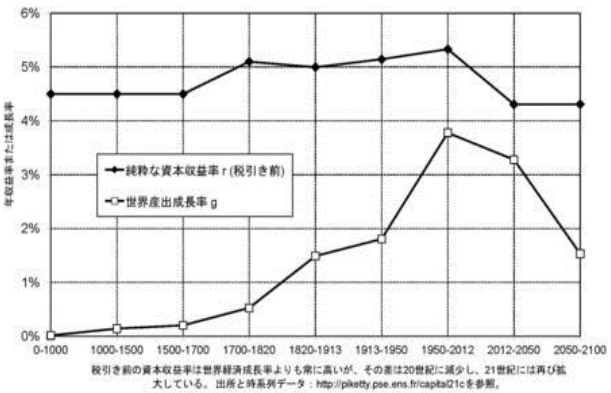


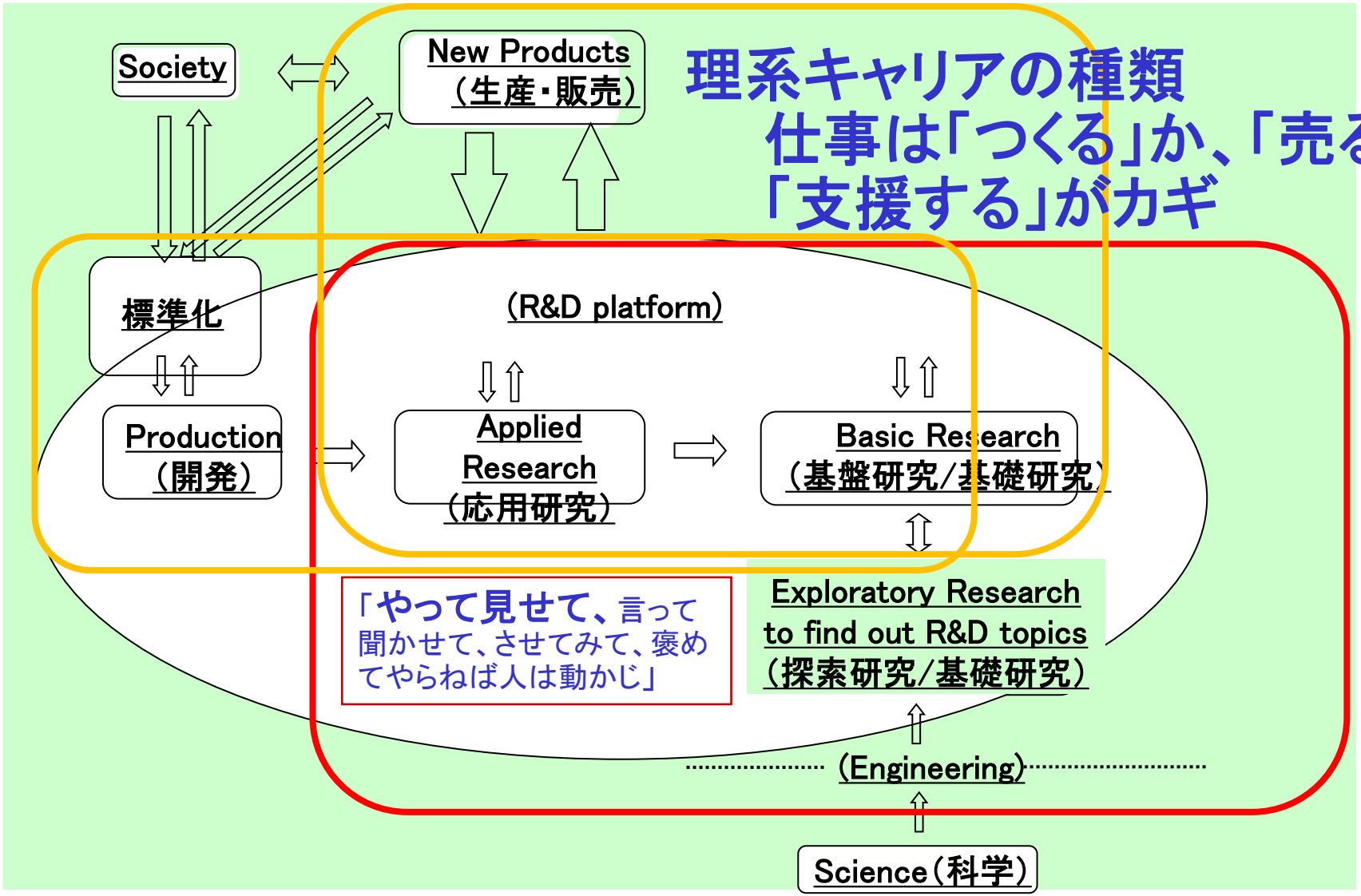
図 10.9. 世界的な資本収益率と経済成長率の比較　古代から2100年



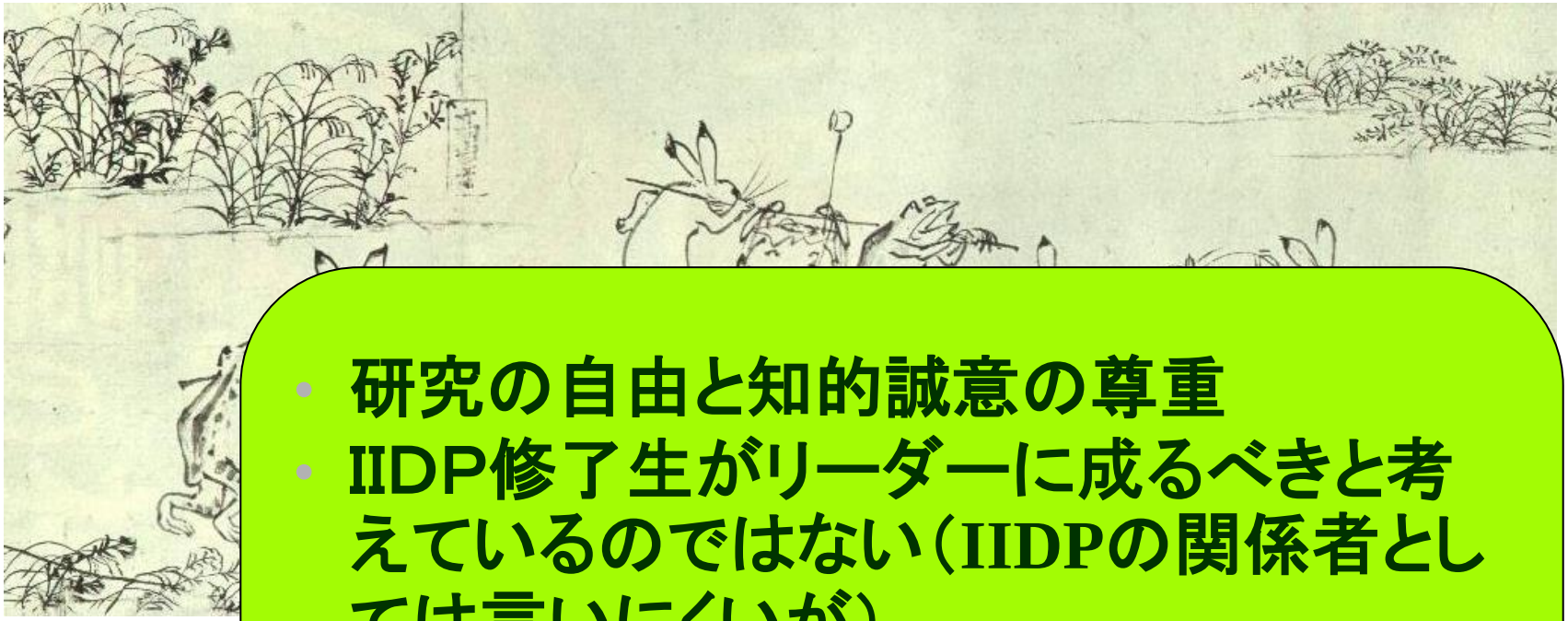
税引き前の資本収益率は世界経済成長率よりも常に高いが、その差は20世紀に減少し、21世紀には再び拡大している。出所と時系列データ：http://piketty.pse.ens.fr/capital21cを参照。

- 「ハイロード」品質改善や生産性向上によって、あるいは、受注から納品までのタイム・ラグと、製造工程-設計間のリード・タイムの両方の短縮によって競争する。
- 「ローロード」コストを基盤に競争する（より低い賃金を支払う）。テクノロジーに投資するのは、熟練労働の欠如を埋めるか、その置き換えが目的である

非リニアモデル（例）：コンカレント（同時/共同）モデル (concurrent model)



Open the floor for questions



- 質問

- 研究の自由と知的誠意の尊重
- IIDP修了生がリーダーに成るべきと考えているのではない（IIDPの関係者としては言いにくいが）。
- 理性の追求と修練の過程は生涯必要であると考え続ける人がリーダーに成ってくれればと願っている（個人的意見）。

参考文献のリスト

- 「理系のための研究生活ガイド（第2版）」
  坪田一男、ブルーバックスB-1671、講談社、940円
- 「院生・ポスドクのための研究人生サバイバルガイド」
  菊池俊郎、ブルーバックスB-1709、講談社、820円
- 「自分の小さな「鳥カゴ」から飛び立ちなさい」
  河合江里子、ダイヤモンド社、1,400円
- 「理系のためのキャリアデザイン　戦略的就活術」　増沢隆太、丸善出版、2,000円
- 「検証なぜ日本の科学者は報われないのか」ｻﾐｭｴﾙ･ｺｰﾙﾏﾝ、文一総合出版、2,400円
  「Japanese Science: From the Inside」 Samuel Coleman、Taylor & Francis Group
- 「アメリカの大学・ニッポンの大学」
  苅谷剛彦、中公新書ラクレ429、中央公論新社、840円
- 「博士号だけでは不十分！」ﾋﾟｰﾀｰ･j･ﾌｧｲﾍﾞﾙﾏﾝ、白楊社、1,800円
  「A PHD is not enough !」 Peter J. Feiberman 、Perseus Books Group
- 「芸術脳の科学　脳の可塑性と創造性のダイナミズム」
  塚田　稔　ブルーバックス　B-1945　920円

演習課題の提出方法の変更

- 締切日

  課題１　：　５月１０日（火）・第５回開講日

  課題２／補講演習課題

  　　：　５月２４日（火）・第７回開講日

- 提出方法

  １）提出日２３：５９迄にOCWi で提出

  ２）講義終了時に講義室で提出

  ３）提出日２３：５９迄にメール添付で

  hatori.y.ab@m.titech.ac.jp　にまで提出

  ４）提出日迄に「J３－２９　IIDP羽鳥宛」に学内便で提出

注）提出日を過ぎてからでも、5月31日（火）までに提出すれば配慮される可能性あり。

演習課題の内容

- **第１回演習課題：自分が修論の課題としている領域での参考とすべき論文５篇分のabstractを読み、その構成（論理展開）の共通性を整理して纏める。或いは他と異なる場合にはその論文の独自性を分析する。**

  「見本となる先人の論文のアブストラクト」を（批判的吟味の精神を忘れないように）参照しつつ、その世界でのプレゼンの論理展開のパターンを抽出する。　－＞A４で2ページ程度（見本とした諸abstract をペーストした分も含めてこの程度の分量。）

  個別の知識を正しく受け取る.

- **第2回演習課題：「見える化？」した資料の作成演習**

  例えば役員会審議で自分の「自身のキャリアデザインをアクションプランとして承認させる」想定で１枚のみの資料を作成する。

  －＞A3横１枚で作成する。

  （ポスターセッション資料。エントリーシートのようなものか？）

  知識を統合して体系を理解.

補講演習課題の内容

- **補講演習課題：就活の状況の分析と、文章化した「自身のキャリアデザイン」の論述**

  「第３回、第４回の講義確定稿（PDF）」を用いて

  ⇒ （批判的吟味の精神を忘れないように）参照しつつ、

  ⇒ 少なくとも3個以上の論点を含む議論を構成し、

  ⇒ 自分の立場を前面に出した「自身のキャリアデザイン」

  を文章中心に纏める（一部図表が入っても良い）。

  －＞A4縦書き。（但し英語の方が都合の良い人は英語・横書きも可）。2ページ以上。

本講義の評価方法
(Evaluation method of this lecture)

1. Evaluation　成績評価

- Attendance at lectures　講義出席
  7回 ——— 70%
- Submission of homework 課題提出
  2回 ——— 30%

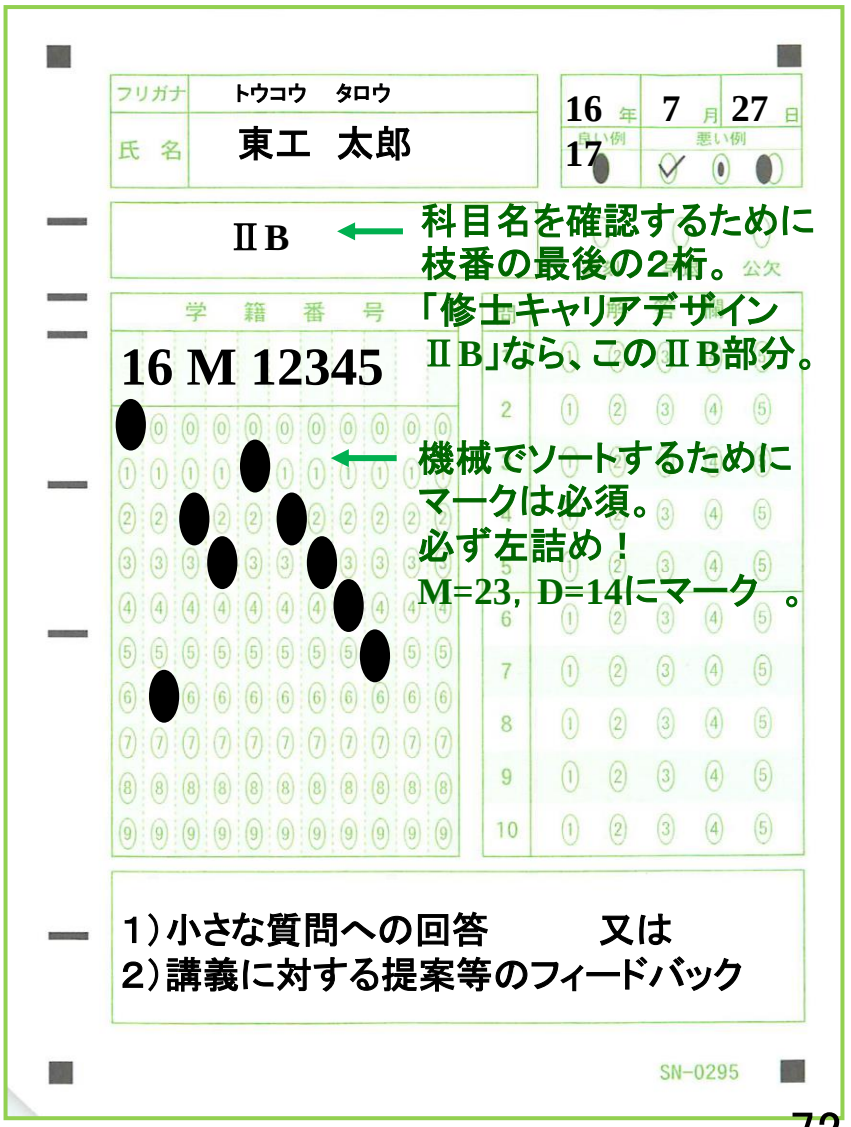
（必要なら補講演習課題）による。

2. 試験による評価は行わない

（Will not be evaluated by the test. ）

「講義貢献」点確認の仕方

1. 出席のみで履修単位を与えることは原則として認められていない。（ただし、講義に「貢献」した人に対しては、評価に際して配慮を行ってもよいことに成っている。）
2. そこで右記の様な紙を毎回講義時に配布することにした。受講者からその回の講義に関する小テスト/フィードバックを得ることで「貢献」度を確認する形をとる。
3. 氏名と学籍番号を必ず記入すること。更に、ミス防止のために機械でもソートすることにしたので、学籍番号を必ずマークシート形式で左詰めで9桁表記で記入する。（そのために、HB以上の濃さの鉛筆を必ず持参すること。）
4. 用紙下部の囲み枠に入る範囲内で
   1）小さな質問への回答　又は
   2）講義に対する提案等のフィードバックの記載を求める。設問内容は、講義の中で提示される。



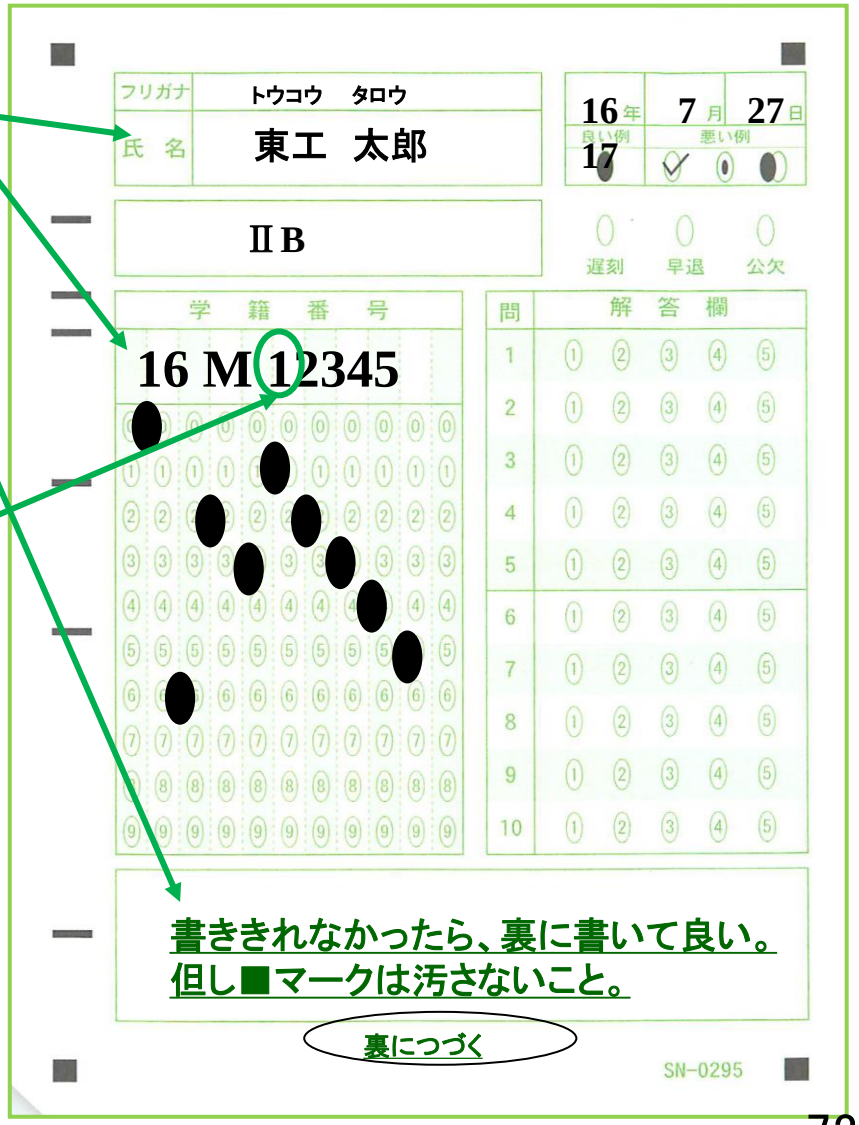
「講義貢献」点評価の仕方

5. 貢献者が誰であるかを示すための、名前と学籍番号の記載は必須！（正式には、これは出席票ではなく小テスト/フィードバックカードである。）

6. 従って、囲み欄に（3行以上の）記載が無い用紙の提出者は、主旨から見て満点はもらえない。（全部出席票を出しても、小テスト/フィードバック欄が全て空欄の人は60点には達しないように配点される可能性が大である。）

7. 表面に書ききれなかったコメントは、裏面に続けて記述しても良い。

8. **講義終了後、講義室出口の箱の学籍番号の上から5桁目（Mの次の桁）毎の箱にソートして入れて退出。**



第7回目「講義貢献」点のお題

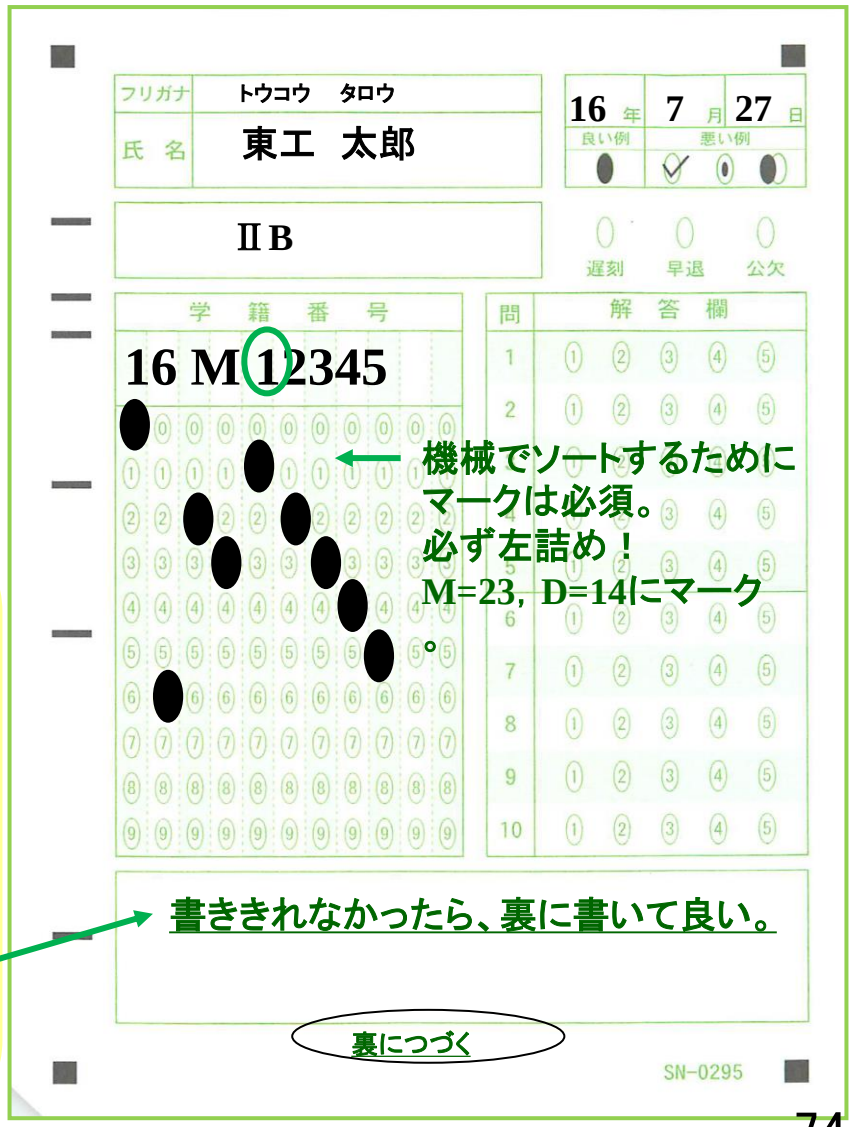
4. 用紙下部の囲み枠に入る範囲内で
　1）小さな質問への回答 ＝小エッセイ、小論文
又は
　2）講義に対する、自分の意見、質問、反論、進め方への提案等のフィードバックの記 載
を求める。設問内容は、講義の中で毎回提示される。

5. 貢献者が誰であるかを示すために、名前と学籍番号の記載は必須！（正式には、出席票ではなくフィードバックカードである。）

今回のお題：

当日指示する。

8. 講義終了後、講義室出口の箱の学籍番号のMの次の桁毎の箱に入れて退出。



授業評価アンケートへの協力について

- 出席表を回収します。

- マークシート裏面のアンケートの趣旨を読んでください。
- 用紙の左側にある「申告番号」「複数教員連番」は今回使用しません。

- 回答終了後、入り口の授業評価アンケート回収箱に入れて帰って下さい。

ご苦労様でした。