

③ 入学から卒業までを見通したキャリア教育

入学から卒業までを見通してキャリア形成を行い、各学年での学習成果を着実に積み上げることで、卒業後の目標に向けて社会人・職業人として必要な能力を自ら培っていく取組を実施。

(例) 阿南工業高等専門学校

低年次から卒業後のビジョンを開かせるため、教育課程早期からの職業指導推進プログラムを実施している。1～3年次での特別学級活動と、4年次における校外実習(インターンシップ)を有機的に結合させることによって、高専本科教育の早期段階から総合的にキャリア教育を推進し、確固たる職業観・倫理観を持たせることで、5年次の就職活動等につなげることを目的とした取組を実施している。

プログラムの中では、企業人等を招いたセミナー等の開催や、学校独自に教材(キャリアデザインワークブック)や教員向けの指導マニュアルを作成し、それに基づいた体系的なキャリア教育が行われている。

【職業指導推進プログラム 全体スケジュール】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1年生	どのように勉強すべきか?											
2年生	資格取得について											
	5年生の就職試験体験談											
3年生	4年生の校外実習体験談											
	エンジニアに対する社会の要求(企業倫理)											
4年生	エンジニアとは エンジニアの仕事について エンジニアに対する社会の要求 (公害・環境) 本校卒業生の体験談											
	校外実習の ガイダンス 実習期間および 発表準備 発表 発表準備 発表											
5年生	目標設定 自己分析 面接訓練											
	学生時代の総まとめ(卒業研究) 就職準備(スモールアップ)											

はじめに・・・キャリアデザインってなに？
将来どんな仕事をしたいか？そのためには何を勉強すべきか？いろいろ計画し、目標を定めて実行していくことがキャリアデザインです。このワークブックはみなさんのキャリアデザインをお手伝いするアイテムのひとつです。このワークブックを毎学年のエンゲージメント(学級活動)のキャリア教育(年4回、3年間で12回)の時に使用します。「キャリアワーク」の欄は担当の先生の指示にしたがって書き込んでください。最後のまとめ(4章)は4年生になる春休みか自分で書きこんでください。

「阿南高専生のキャリアデザイン・ワークブック」の目次

1. 高専1年生のキャリアデザイン
 - 1-1. 高専生活を有意義なものにするために
 - 1-2. 社会に出て働くことの意味
- 1-3. 企業と社会
- 1-4. 高専で学びながら身につけたいマナー

高専1年生のキャリアデザインのまとめ

2. 高専2年生のキャリアデザイン

- 2-1. 会社の組織とエンジニアの仕事
- 2-2. 企業にとって好ましい人材とは
- 2-3. 必要とされるコミュニケーション力
- 2-4. 先輩(卒業生)の体験に学ぶ

高専2年生のキャリアデザインのまとめ

3. 高専3年生のキャリアデザイン

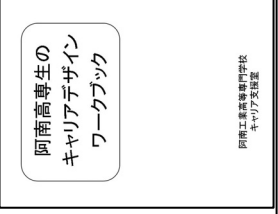
- 3-1. 業界研究と企業研究
- 3-2. 自分を知り、自分を知ってもらう
- 3-3. インタビューに参加の目的と意義
- 3-4. 就職・進学の流れ

高専3年生のキャリアデザインのまとめ

4. いままでのキャリアデザインのまとめ

人生の成功を握る力とは
・目標を定めること
・実行すること
・失敗してもあきらめないこと

【キャリアデザインワークブック 表紙、目次等(抜粋)】



1-2. 社会に出て働くことの意味

1-2-1. 働くこととは？

1-2-2. 社会に出て働くことの意味

1-2-3. 働くことと自己実現

1-2-4. 働くことと社会貢献

学校を卒業して働くこととは？
学校を卒業して働くこととは？江戸時代と比べると、現代では職業に強制的に就き、決まった枠の中で生活する事になります。自由はありませんが、不祥事を起こさない限り、平坦な人生をおくれるでしょう。しかし現代の私たちに、職業選択の自由が与えられますが、その代わりに職業を探して働くためには現金収入を含めた収入を得ることができません。

現代社会においては、収入が得られない人は、誰か(保護者)に養われていくというのを覚えないで下さい。いつまでも養ってもらえる環境は良いのですが、保護者が健在であるうちは働かなくても大丈夫ですが、それいつまでも続きます。ニューと呼ばれる不就労者が100万人いるといわれています。

考えてみよう：人が生きていくには衣食住のほか何に何に一生懸命でいられるのか？
光熱費、通信費、交際費、生命保険料、健康保険料、国民年金の掛け金、住民税、所得税(所得が低い)、消費税などの各種費用(修理費、ガソリン代、車検費用、高速道路の通行料など)。(原を貰うお金、家賃、住居費は次責任に言っておきます)

1-2-2. 働くことによって得られるもの
先ほどお話ししましたが、家族が養ってくれてくれるのであれば、職業を選ばなくても生活はできますが、果敢と充実した人生を歩むことができるでしょうか。人間は社会的な生き物です。やはり、職業に就いて社会の一員としての「居場所」を確保することで精神的な安定、地位や名誉と収入を得ることができるとは思います。

社会に出て労働し、対価として報酬を得るためには基本的に「他人のために」仕事をしないといけません。「自分のために」仕事をすることは間違いなく、自分のための仕事とは家事や趣味になるのです。社会に出ると、他が納得する仕事ができるようになるのははじめて報酬も受けます。ただ、会社の組織が大きいと、実力主義の人事システムだと、即戦力としての実力が問われます。そのほか、就職した社会にだぶり置かれたり生きているか不安な気持ちになることも、現代人の実情です。

社会人として数年生活し、恋愛もする(結婚する)こともあるでしょう。働くことによる程度安定した収入がないことは家庭を持つことには不安です。結婚して新しい人生を歩むことは、身体的な経済問題を解決していくことでもあるのです。自分の家族を持つということは自分の人生が未来に繋がっていることを意味します。日本では「家族を持つ」ということが以前よりいわれていますが、家族を持った喜びが自覚し責任感につながり、さらなる仕事への情熱を生み出すのです。

学生時代の終わりに収入は得られませんが、就職して最初の給料日まで収入がないので、要注意です。この期間には本当に心細い思いをします。お金が無い。収入に個人差があります。

④ 身に付けるべき知識や能力の明確化と到達度の評価

教育課程を編成・実施するにあたり、各授業科目及び教育課程全体を通じて学生にどのような能力をどの程度身に付けさせるかを明確化。

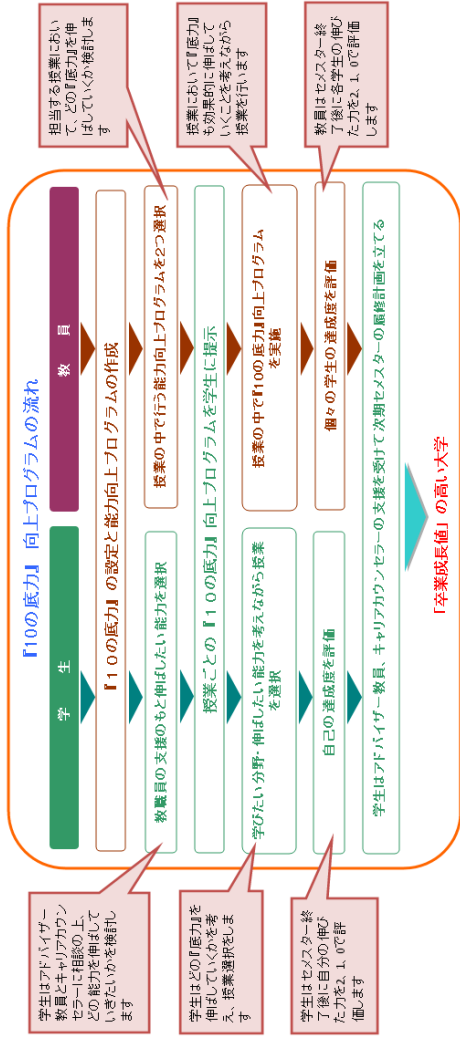
(例) 東京女子館大学

社会で必要とされる基礎力として、「10の底力」を設定し、すべての授業科目でこれらのうちのどの能力を育成できるかを明確にした教育を行う取組を実施している。

また、授業や各種行事において学生の「底力」を高めるため、効果的な方法を学ぶFD・SD体制を充実させ、学生1名に対して教員1名が履修計画や進路に関するアドバイスをを行うとともに、伸ばしたい「10の底力」がその学生のキャリアプランに合っているかどうか、キャリアカウンセラーが相談に乗る体制を構築している。

セメスター終了ごとに学生と教員それぞれが能力の到達度を評価し、リーダーチャートで示すことにより、学生は次のセメスターの履修の参考に示す。卒業時には、4年間の10の能力の成長度を学生に提示する。

オーダーメイドのキャリア教育



10の底力 マッピング表

学年	10の底力	① コミュニケーション能力	② プレゼンテーション能力	③ ディスカッション能力	④ 国際感覚・多文化理解能力	⑤ 外国語運用能力	⑥ 調査能力	⑦ IT能力	⑧ クリエイティブ思考	⑨ コンセンサス能力	⑩ 自己理解能力
1年生	基礎力	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
2年生	基礎力	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
3年生	基礎力	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
4年生	基礎力	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

【卒業成長値を高める10の底力】

- ① コミュニケーション能力
- ② プレゼンテーション能力
- ③ ディスカッション能力
- ④ 国際感覚・多文化理解能力
- ⑤ 外国語運用能力
- ⑥ 調査能力
- ⑦ IT能力
- ⑧ クリエイティブ思考
- ⑨ コンセンサス能力 (問題発見・提案・実行力)
- ⑩ 自己理解能力

シラバス検索: シラバス10の底力とキーワードにより検索できます。

10の底力

コミュニケーション能力 プレゼンテーション能力 ディスカッション能力 IT能力

国際感覚・多文化理解能力 外国語運用能力 調査能力 自己理解能力

クリエイティブ思考 コンセンサス能力(問題発見・提案・実行力) 自己理解能力

検索

シラバス

シラバス検索結果

科目名	担当教員	単位数	履修年次	履修学期	履修曜日	履修時間	履修場所	履修対象	履修条件	履修評価	履修内容	履修目標	履修到達度	履修到達率
基礎力	基礎力	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
基礎力	基礎力	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
基礎力	基礎力	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
基礎力	基礎力	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

シラバス検索結果

シラバス検索: シラバス10の底力とキーワードにより検索できます。

10の底力

コミュニケーション能力 プレゼンテーション能力 ディスカッション能力 IT能力

国際感覚・多文化理解能力 外国語運用能力 調査能力 自己理解能力

クリエイティブ思考 コンセンサス能力(問題発見・提案・実行力) 自己理解能力

検索

シラバス

シラバス検索結果

科目名	担当教員	単位数	履修年次	履修学期	履修曜日	履修時間	履修場所	履修対象	履修条件	履修評価	履修内容	履修目標	履修到達度	履修到達率
基礎力	基礎力	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
基礎力	基礎力	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
基礎力	基礎力	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
基礎力	基礎力	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

各授業科目で育成される「10の底力」は、マッピング表において学生に示されている。シラバスについても、能力に対応した授業科目の検索が可能となるよう工夫がなされている。

④ 身に付けるべき知識や能力の明確化と到達度の評価

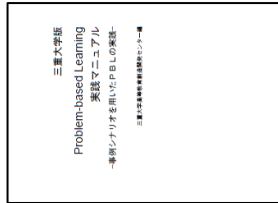
教育課程を編成・実施するにあたり、各授業科目及び教育課程全体を通じて学生にどのような能力をどの程度身に付けさせるかを明確化。

(例) 三重大学

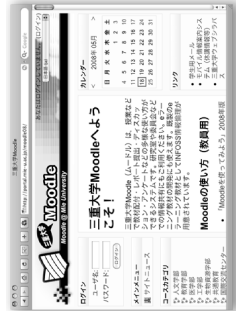
学生の「4つの力」を育成することを教育目標として掲げ、その達成に向けた体制整備及び取組が教養・専門教育を通して実施されている。

【具体的な取組等】

(1)PBL: (H17年度～)
問題発見解決型学習、能動的学習、グループ学習、形成的評価などを特徴とする授業スタイルは、4つの力の育成に効果的かつ各授業における学習内容を変更することなく導入できることから、PBLを全学的に展開することを旨としたFDや支援プログラム等を継続的に実施。

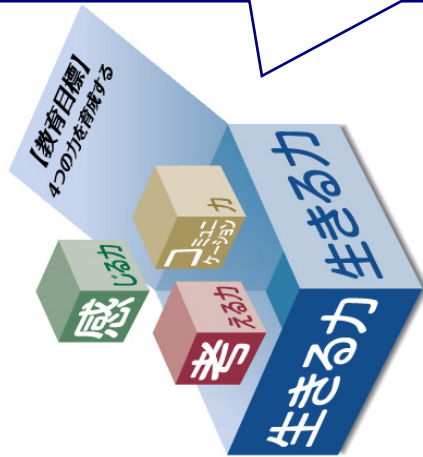


(2)eラーニング: (H18年度～)
授業の効率化、学生間・学生と教員間のコミュニケーションの促進、ひいては「4つの力」の育成にも効果的であるオープンソースの学習管理支援システムMoodleをカスタマイズし(「三重大学Moodle」)、全学的に展開することを旨としたFD等を継続的に実施。



(3)初年次教育科目: (H21年度～)
三重大学の教育目標の理解、学習の動機付け、学習スキルや社会的スキルの獲得などを目的として、全学を対象に「4つの力」スタートアップセミナーを開発。全体を通してPBLが導入されるとともに、各回の授業では、プロジェクトと関連付けて、「4つの力」に関わるテーマの講義・討論及びリフレクションシートやeポートフォリオを活用した修得能力の省察を実施。

【三重大学「4つの力」】



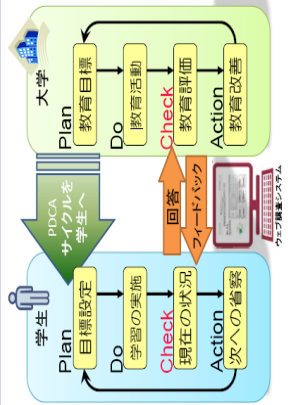
【「4つの力」及びその下位項目(構成要素)】

- ・「感じる力」:
感性、共感、倫理観、モチベーション、主体的学習力、心身の健康に対する意識
- ・「考える力」:
幅広い教養、専門知識・技術、論理的思考力、批判的思考力、課題探求力、問題解決力
- ・「コミュニケーション力」:
情報発信力、討論・対話力、指導力・協調性、社会人としての態度、実践外国語力
- ・「生きる力」:
感じる力、考える力、コミュニケーション力を総合した力

(第2期中期目標・中期計画(案)より抜粋)

「4つの力」は、「学士力」等の社会から求められている力との整合性も考慮され、知識・理解だけでなく、汎用的技能や態度・志向性とともな社会的能力等の総合的な能力も含むものとして設定されている。

(4)修学達成度評価システム: (H17年度～)
アンケート調査の回答に基づいて、学生の「4つの力」の評定値を算出する評価システムを開発し、学習の省察(学生)及び教育の達成度評価・改善(大学)に活用する取組を継続的に実施。



⑤ 一人一人のキャリア形成を促進させる支援

学生支援など正課外活動を通じて、一人一人のキャリア形成を促進させる個別支援を行う取組。入学段階から学生一人一人のキャリア形成を支援するため、アドバイザーの配置やキャリアカウンセリングを行う取組を実施。

(例) 金城学院大学

● 全教員によるアドバイザー制の導入

教員が学生と定期的に面談し、学習面、学生生活面等を個別に支援するアドバイザー制をすべての学年において導入している。アドバイザーは担当する学生と定期的に面談し、学習面、学生生活面のみならず、キャリア面での指導にもあたる。

例えば、個別の学生の状況に応じ、キャリア相談コーナーの利用を薦めるなど、学内の関係部局との連携の起点にもなっており、学内の関係部局と連携して、きめ細やかな支援を実施する体制を整えている。

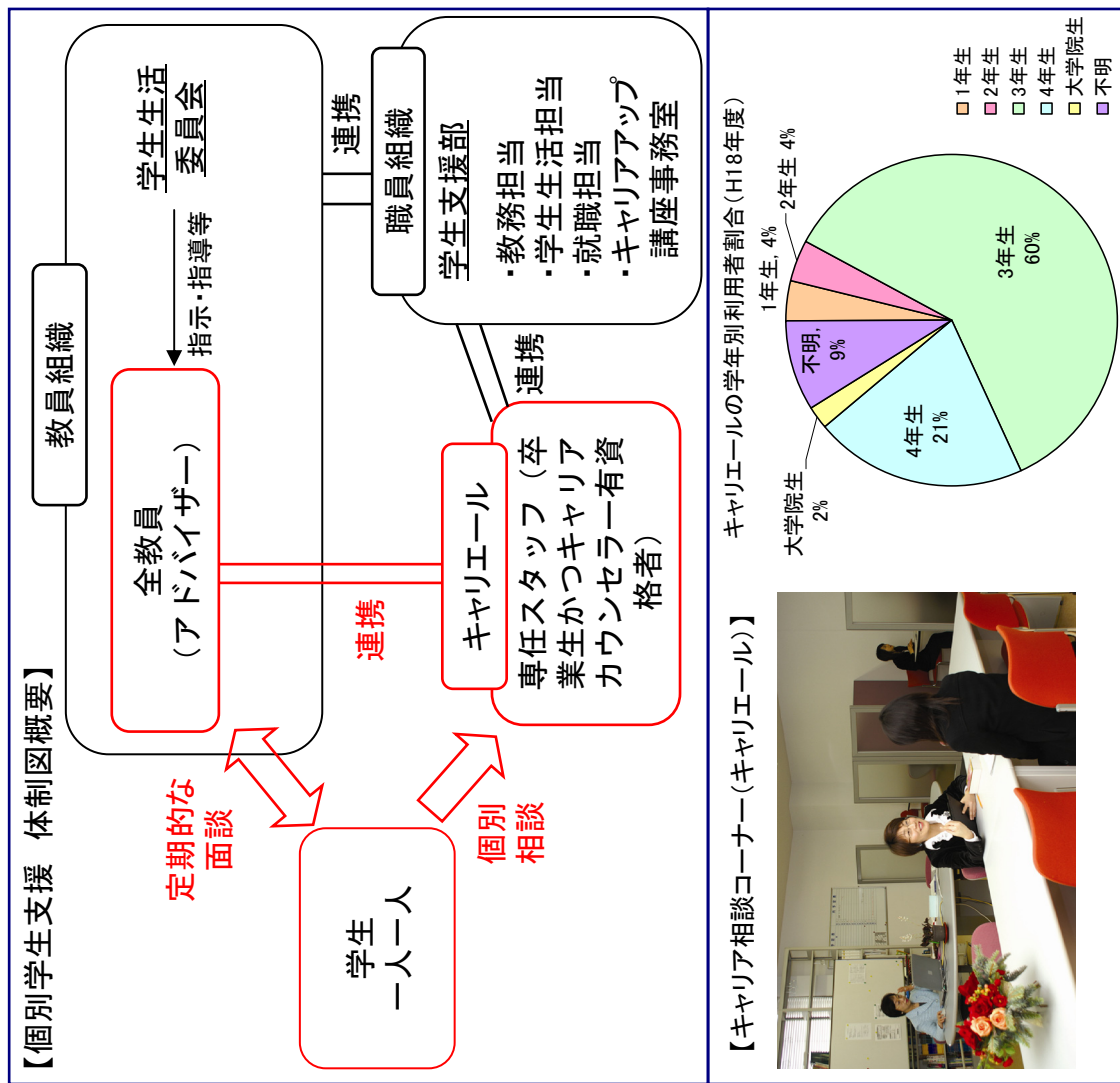
● キャリア相談コーナー「キャリアエール」の設置

キャリアカウンセラーや専門分野での職務経験のあるスタッフ等の専任担当が常時配置され、入学後の自己分析から職業選択・就職活動まで、キャリア形成全般にわたる相談が可能な相談コーナー「キャリアエール」が開設されており、学生は個別にカウンセリングを受けられることができる。

キャリアエールのスタッフは、3年生全員を対象とした個別面接とグループ面接を行うなど、個別カウンセリング以外にも学生への支援を行う機会を設けている。

< 主な相談内容 >

- ・ 将来のために何をしたらいいのかわからない
- ・ 自分に向いている職業が知りたい
- ・ 夢はあるが、実現は可能だろうか
- ・ 大学院に進学すべきか、就職すべきか迷っている
- ・ なかなか内定を得られず自信をなくしている
- ・ 面接でうまく自己アピールできない
- ・ 自分の希望進路を家族に反対されている など



⑤ 一人一人のキャリア形成を促進させる支援

学生支援など正課外活動を通じて、一人一人のキャリア形成を促進させる個別支援を行う取組。入学段階から学生一人一人のキャリア形成を支援するため、担任の配置やキャリアカウンセリングを行う取組を実施。

(例) 名古屋工学院専門学校

一つの専門分野を捉えても、対応する業種・職種は様々であり、学生の適性、希望する業種・職種、技術力は一人一人異なることを踏まえ、クラス担任とキャリアセンターの専任スタッフが協働して、授業「キャリアガイダンス」及び学生一人一人に対する個別指導を行っている。

授業「キャリアガイダンス」では、自己理解や自己分析に重点を置きつつ、ヒューマンスキル等の向上を目指した授業が行われ、キャリア形成・就職活動に向けて分野を問わず必要な能力の育成が目指されている。

また、担任の教員との毎月の個別面談や日々のコミュニケーションの中では、学生の考えや性格、能力に応じたアドバイスが行われており、学生一人一人に合った業種・職種の理解の促進や、将来に向けて必要な技術の習得及び資格取得に向けての動機付けなどの就職支援、生活指導や学習指導、悩み相談にも個別に対応し、必要に応じて心理士によるカウンセリングも行っている。

また、就職に際しては、担任及びキャリアセンターの専任スタッフが、各学生に合う応募先の情報提供、応募書類の書き方、面接試験対応など、幅広く相談を受けられる体制を整え、学生一人一人に合う業種・職種・会社の紹介を行っている。

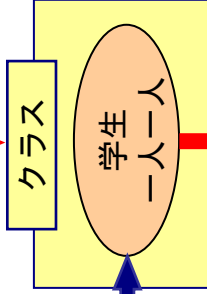
① キャリア形成支援

＜キャリアガイダンス＞

(週1回、担任、キャリアセンター専任スタッフが担当)
【主な授業内容】
・ヒューマンスキル
・基礎学力向上
・自己分析、理解
・社会人としての常識、マナー・業界研究
・就職試験対策 など

クラス担任
キャリアセンター
専任スタッフ

授業



個別支援

クラス担任
キャリアカウンセラー

＜個別面談＞

(担任、及びカウンセラーが適宜担当)
・学生の性格、能力の理解
・悩み相談
・アドバイス

＜技術教育＞

(各科目担当教員が担当)
・座学、実習
・業界の技術動向 など

科目
担当
教員

授業

＜インターンシップ＞

・企業実習
・事後の実習報告会

② 就職支援

・応募会社の紹介
・履歴書、エントリーシート
確認、指導
・就職試験指導
・面接試験指導 など

科の主任、科長

個別指導

個別支援

学生
一人一人

個別支援

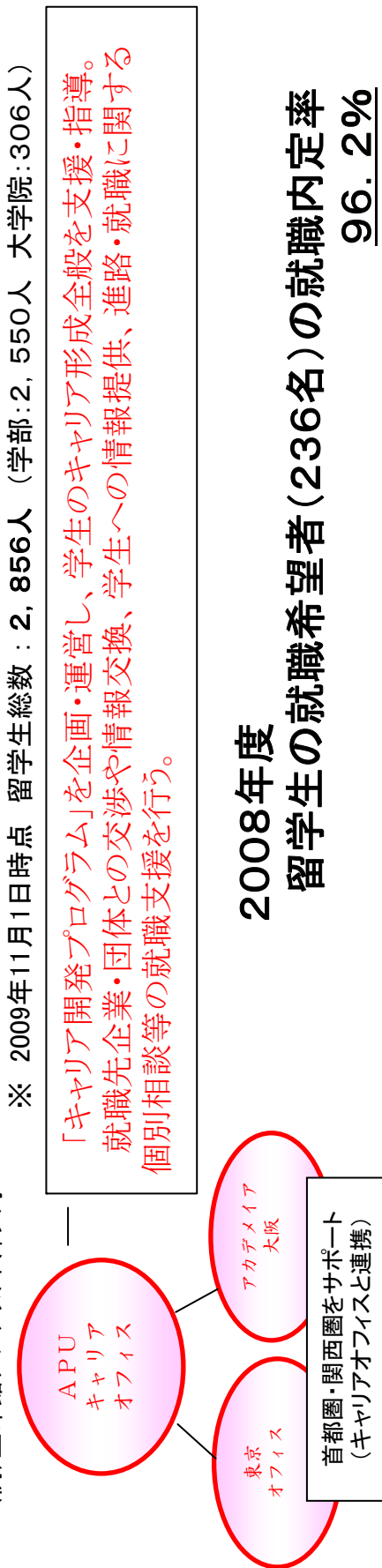
クラス
担任

キャリアセンター
専任スタッフ

⑤ 一人一人のキャリア形成を促進させる支援

入学段階から卒業時まで学生一人一人のキャリア形成を支援するため、留学生・日本人学生合同で「キャリア開発プログラム」等の取組を正課内・正課外活動として実施。

(例) 立命館アジア太平洋大学



2008年度 留学生の就職希望者(236名)の就職内定率 96.2%

【1】入学直後から取り組む「キャリア開発プログラム」の実施（日本人学生と合同）

- STEP1 1回生 全ての学生を対象に「進路意識調査アンケート」を実施し、それに基づき進路や履修に関する指導・相談を実施。
- STEP2 1～2回生 国際的な企業や団体のトップをなどの講演会や、OB・OGとの懇談会の開催により、大学ですべきことを理解させる。
- STEP3 1～3回生 国内外企業・団体・自治体などで実務を体験する「インターンシップ」への参加を支援し、より目標を明確にする。
- STEP4 3～4回生 国内外企業・団体からの求人情報を提供。学生の希望やスキルを把握した上で、就職活動方法の指導や個人面談により支援。

【2】オンキャンパス・リクルーティングの実施（日本人学生と合同）

- 企業・団体の人事担当者をキャンパスに招き、説明会や懇親会だけでなく採用試験や面接をキャンパス内で実施。
(2009年度 340社が来学実施)

【3】インターンシップ・プログラムの実施（日本人学生と合同）

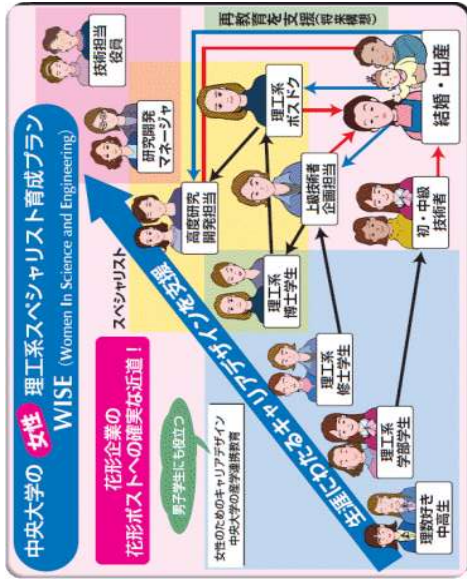
- 学生のニーズに対応し、国内の企業・団体や海外を拠点とする国際企業での実務を体験。インターンシップ先は、大学と企業等が協定を結び実施する「協定型」と学生が情報入手して独自に行う「独自型」があり、一定の条件を満たした場合は単位を付与。
(2008年度は「協定型」において100人以上の学生が60企業・団体のインターンシップに参加。)

⑥ 男女共同参画の視点の視点を踏まえたキャリア教育

女性の多様なキャリアを意識したキャリア教育や、卒業生等の社会で活躍する女性に接する機会を設けるなどの取組を、正課内外において実施。

(例) 中央大学

【WISE Chuo 概要図】



正課内の取組:

企業で活躍する女性研究者・技術者を講師として招き、学部1～3年次の女子学生を主たる対象に、少人数のセミナー形式で、様々な研究開発事例や技術課題の取組を紹介する授業を行っている。こういった取組の紹介を通じて、大学で学ぶ科学技術の基礎と産業界でのその応用の関係を認識させるとともに、女性研究者・技術者に期待される役割を認識させる。

このような具体的な事例を題材とした課題演習やPBLに取り組むことにより、学生がより具体的に、科学技術の基礎の理解とその産業応用との関係を理解するとともに、ロールモデルとなる女性との身近で密な交流を通して、学生が自分自身のキャリアを意識した積極的なキャリア形成を行い、専門家への志向を強化する取組を行っている。

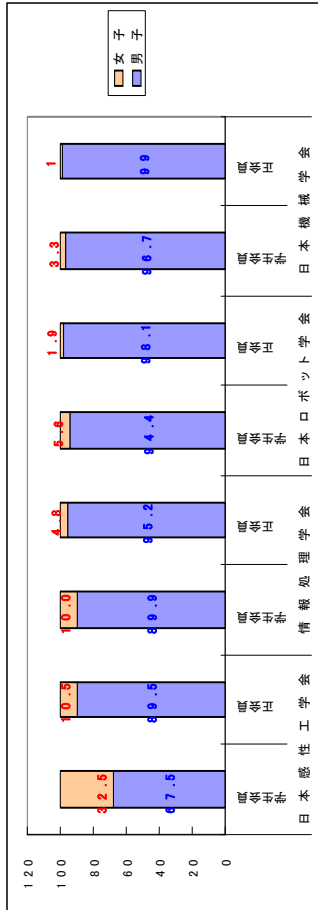
正課外の取組:

本学の卒業生を含む、産業界で活躍している若手中堅・ベテランの各層からの女性研究者・技術者を招いた講演会や、企業(研究開発の現場)の見学会を開催し、女性研究者・技術者としての仕事・結婚・出産・育児休暇後の仕事の継続方法等、様々なライフステージについての理解も深めつつ、各目的のキャリアプランの設計方法について学ぶ取組を行っている。

男子学生と学ぶ男女共同参画:

男子学生にも、このようなロールモデルとなる女性からの講義や交流を通じて、女性研究者・技術者に期待される役割や、女性が様々なライフステージで能力を発揮できるようにするために、男性が果たすべき役割を、学生の間から理解させている。

(参考1) 感性産業・情報通信産業における男女共同参画の現状



【図】学会を構成する学生・技術者・研究者の男女構成比

- 学会を構成する学生・技術者・研究者の男女構成比(各学会より資料提供)
- 女性の活躍が期待されている感性産業分野・日本感性工学会であっても、各学会正会員数に対する女性の比率は高くはない。
- 学生(大学院生を含む)時代には当該分野の学習をおこなうが、研究会(研究開発の仕事に従事しているものと考えられる)になる割合が低いことから、職業としては研究開発職に就かない女子学生の比率が高いといえる。

(参考2) 情報通信産業における女性専門職の採用割合(実績)と採用側の希望

	2007年	2008年	2009年
A社	27.5	36.2	37.6
B社	11.5	14.5	14.7
C社	10.2	9.7	10.9

【表】技術系女性採用者比率(データは協力企業からの情報に基づく)

【企業からのコメント】

- 「(性別に関係なく)優秀な学生を採用する」のが目的なので、「女性の採用目標」は設定していないが、結果的に技術系女性の採用比率が伸びている。
- 女性比率についてはもう少しアップさせたいと考えているが、応募してくる技術系女性の人数そのものが少ないこともあり、なかなか思うようには向上していない。

参考URL: <http://www.hm.indsys.chuo-u.ac.jp/girls/index.html>