

《大学》

**専修大学**

**【社会と大学との間の学びサイクルの活性化】**

## 取組の概要【1ページ以内】

専修大学は、「社会知性の開発」を21世紀ビジョンに掲げ、社会の諸課題の解決に取り組むための実践的能力の育成に取り組んできた。「就職の専修」で評判の高い伝統ある就職部に加え、平成17年に、低年次キャリア教育を主なミッションとして学生生活から職業生活へのスムーズな移行を図るキャリアデザインセンターを設置し、様々なプログラムを展開している。しかしながら、現在に至るまで、これらのプログラムのほか、各学部においても様々なキャリア教育科目を設置していることから、正課科目や課外プログラム間の繋がりが弱く相乗効果が十分に発揮されていないこと、また、キャリア教育に関する講座の展開数と多様性が未だ不十分であることなどから、本学におけるキャリア教育の効果が十分に現われていないといった問題点が残っている。

本取組の目的は、社会と大学との間の学びサイクルの活性化による就業力の育成である。すなわち、①社会との接点を多くすることにより、学生が自分に合ったキャリアを無理なく発見し、②キャリアという目的意識をもたせることにより、勉学に対するモチベーションを向上させ、就業力を育成することにある。

この目的を達成するために、以下の5つのプログラムを実施する。

### (1) 初年次キャリア教育の全学展開

- ・新入生全員（約4,000名）に対するキャリアガイダンス講座の企画運営
- ・キャリア基礎講座及びキャリア応用講座の企画運営
- ・電子キャリアノートの構築

### (2) インターンシップオフィスの設立

- ・正課インターンシップの支援
- ・課外インターンシップの企画運営

### (3) 実務家講座の新設

- ・社会の第一線の実務に触れさせるための実践的講座の企画運営

### (4) 学内外への積極的な情報発信体制の整備

- ・キャリア教育関係講座・発表会などの記録、映像教材化・貸出
- ・キャリアデザインセンターホームページのポータルサイト化
- ・産・官・地域との連携強化

### (5) 効果測定の実施

- ・アセスメント（自己肯定感・社会人基礎力・アイデンティティの確立など）の実施

以上に述べた新たなプログラムを実施するにあたり、学生が段階的に社会に触れ、その経験を通じて大学での学習の深化の必要性を自ら感じ、上記の学びサイクルを繰り返すことが重要となる。そのために、社会（産・官・地域）と大学（教育組織、厚生補導組織、事務組織）のキャリア教育資源を結集し、体系的に展開することで、既に述べた本学におけるキャリア教育の問題点を解決していく。この際、キャリアデザインセンターは、学内外の様々な組織や学生をつなぐための調整機能を果たす。

《大学》

**拓殖大学**

**【学生の努力を誘発する実践力育成プログラム】**

## 取組の概要【1ページ以内】

一般に大学生の気質について、昨今では「全力で課題に取り組まない」、「将来の構想を持っていない」など、無気力な印象の強いキーワードで語られることが多い。確かに、入学時に明確な将来構想を持つことは難しく、それよりもむしろ、入学後の指導により、強く就職意識を高めることが重要である。また、4年生の卒業研究への取り組みや就職活動において、自分の能力に自信が持てない学生が多く見られ、就職試験の際も実力を発揮できずに終わる場合が目立ってきている。この状況に対し、本学工学部では平成22年度よりコース制を導入し、卒業後の職業について明確なビジョンを持てるように工夫した。

本取組では、学年進行に伴う実力向上とキャリアプランニングをさらに強力に推進するために、学生が努力し、活躍できる場を提供する「努力誘発型理解力・実践力の向上プログラム」を構築する。この取組は、学生間の相互学習および教員や地域社会との共同作業などの有機的な連携を通して、人的ネットワークやコミュニケーション能力を養うと同時に、学生自身が自分の実力向上の度合いを実感することによって、自信を深めるよう促すことがねらいである。教員はカリキュラムを土台として、本取組を支えるべく、付加価値の高い学習環境の実現に努める。本取組は以下の2つの柱から成る。

### 1. 学生の努力の誘導

#### (1) 学部学生による学生アシスタントおよび学生チューターの導入（学年間交流）

実験や実習科目では大学院生がティーチングアシスタント（TA）を務めているが、学生への効果以上に、TA自身への教育効果が高い。そこで本取組では、学部学生によるアシスタントおよびチューター制度を導入する。アシスタントは実験・実習・演習科目等で指導補助役となり、チューターは他の学生の学習援助を行う。さらに、本取組に使用するテキストなどを、企画段階から教員と協力して作成したり、下級生に“教える”という行動を通して、アシスタントおよびチューター学生の実力向上および知識の定着を図る。

一方、下級生には、身近な先輩の学習や就職活動の経験を直接聞く事により、大学生活への円滑な移行および就職活動への動機付けの手助けとなる。

#### (2) 地域社会における活動

コミュニケーション能力向上や自身の実力の確認について、地域社会での経験は実社会でも十分に役立つはずである。そこで地域の小・中・高校におけるものづくり教室、障害者施設等におけるボランティアや器具整備の補助、学外実習やインターンシップによる職業体験などに積極的に参加させる。

### 2. 付加価値の高いカリキュラムの構築

#### (1) 資格取得支援等

各学科のカリキュラムについて、積極的に国家資格や検定に関する認定を受ける。また、PC利用の資格取得トライアルソフトを導入し、学生達の自主的な学習を援助する。さらに、科目横断型の到達度調査を実施し、学生自身に自分の学力向上を実感させる。

#### (2) 初年次教育の強化

工学部の新入生の内訳は、概ね普通科6割、工業科2割、留学生2割である。さらに、入試区分や受験科目も多様であり、入学時の個々の間の学力には大きな差がある。各学科のカリキュラムに沿った教育を行うため、初年次には個々の学生の状況に応じた、言わば「処方箋」システムを試作し、内容の濃いリメディアル教育を施す。

《大学》

中央大学

【『知性×行動特性』による就業力育成教育】

## 取組の概要【1 ページ以内】

本学は、建学の理念である「**實地應用ノ素ヲ養フ**」に基づく実学教育の下、創立以来 125 年に亘って、産業界、法曹界、官界等の各界に広く有為な人材を多数輩出してきた。本取組ではこれらの実績を踏まえつつ、今般の大学設置基準の一部改正にも対応する教育改革としての就業力育成の発展段階として、「**就業力**」を「**知性（専門的知識・技術）**」×「**行動特性（実地応用する）**」と定義し、これまでのキャリア形成支援の取組に加え、全学レベルでの体系的な就業力育成に向けた以下の取組を計画している。（P.14、図5-1 参照）

本取組は、知性を示す指標として学士課程での学業成績（「**G P A**」）、行動特性を示す指標として本学が定義した「**行動特性評価指標**」を活用し、教育課程内外の就業力育成に向けた諸活動を融合した「**テーマ別プロジェクト**」での教育・指導を通じ、学生の両指標の相乗的な伸長を図るものである。この「**テーマ別プロジェクト**」は、学士課程教育及び各種の課外行事を基礎に、平成 23 年度より初年次教育から専門教育までを **4 つの STEP** で体系化した「**就業力育成メタ・プロジェクト**」の下で展開するものであり、キャリア教育、インターンシップ推進等のテーマによって学士課程教育と課外行事を再構築し、テーマ別に設ける各種プロジェクトを通じて体系化した育成指導を行う仕組みとなっている。

また、上記の教育取組を支える基盤システムとして、「**G P A**」と関連づけて「**行動特性評価指標**」の各評価項目レベルの推移を自己確認できる仕組みとなる「**学生自己点検・評価システム**」を平成 23 年度より導入する。これにより学生は、不足する行動特性を補うための「**テーマ別プロジェクト**」への参加や、将来のキャリアを見据えた計画的な学修・活動プランを組み立てることができる。さらに教職員は、学生個々の入学前情報や学生生活・学修履歴等を踏まえた適切な指導・助言を行うとともに、各種プロジェクトの「**育成效果測定**」や学生指導履歴のデータベースとしての活用が可能となる。一方、学生に対する本取組の周知・啓発は、入学時から履修要項や学生ポータルサイト（**C plus**）、各種ガイダンス等を通じて積極的に行い、各シラバス及び各プロジェクトに「**行動特性評価指標**」における各評価項目の到達目標レベルを設定し、学生の主体的な参画に資するものとする。

本取組の実施体制は、学長のマネジメント体制の下に設置している「**キャリア教育委員会**」がその運営・推進主体となり、平成 22 年度よりプロジェクト運営推進WG 及び点検・評価WG を設け、就業力育成に係る学内組織間の有機的な連携を図りつつ、「**テーマ別プロジェクト**」の運営及び「**育成效果測定**」等の点検・評価活動を行う。また、大学評価委員会の下で全学で毎年取り組む自己点検・評価活動とも連動し、本取組の持続的な P D C A サイクルを担保することとしている。さらに、産業界等との連携により、教育活動面では、これまでの学士教育課程内外における実務家による講義及び課外でのキャリア形成支援取組の推進を強化するほか、本取組の点検・評価については、「**社会的適合性調査**」を通じた大学新卒者に求められる「**行動特性評価指標**」の適正検証と、本取組における活動内容についての評価を求め、取組全体の改善・高度化を図る計画である。

本取組で期待される効果は、①「**行動特性評価指標**」を基礎に置いた「**就業力育成メタ・プロジェクト**」及び「**学生自己点検・評価システム**」を両輪とした全学レベルでの就業力育成に向けた体系的な取組、②「**キャリア教育委員会**」による恒常的な「**育成效果測定**」及び P D C A サイクルの持続的な運用の 2 点を通じ、産業界等との連携を深めつつ、本取組を通じて社会的に必要な能力や実践的能力を一層高めた学生を安定して輩出することで、大学が社会から負託された教育機能を十全に果たせる仕組みを具現化することである。

《大学》

帝京大学

【『自分流』学生の育成と就業力の可視化】

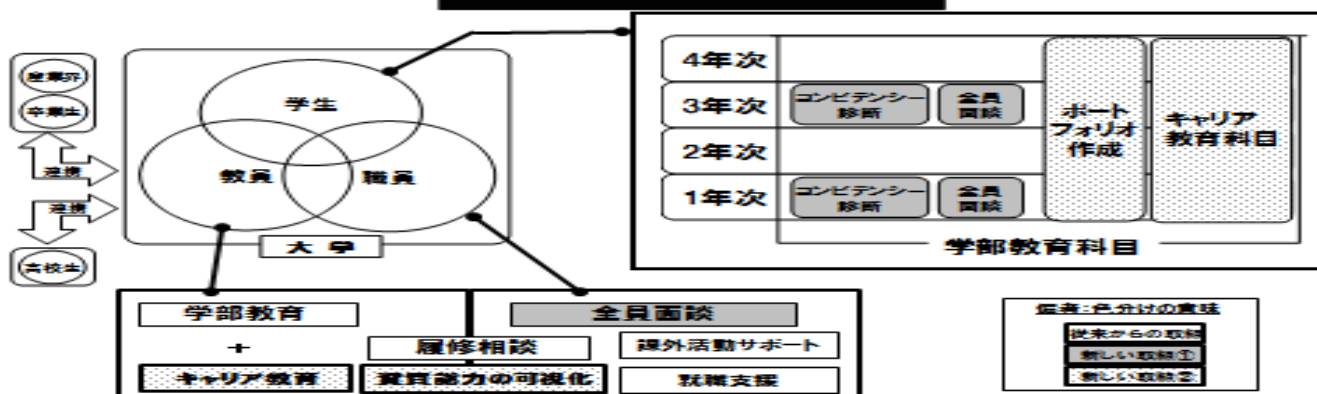
取組の概要【1ページ以内】

本学は、1966年の創立以来「実学」「国際性」「開放性」の教育指針の基に、21世紀のグローバル社会において活躍できる人材、即ち自分で問題意識を持ち、自分で考え判断し、行動する、そしてその結果に責任を持つことができる卒業生を社会に送り出してきた。しかし近年、成熟した社会の中で何不自由なく過ごし、与えられることに慣れてしまったことで、主体性や自分軸を十分に持てない学生が増えてきている。また、大学での学びと社会で求められる資質能力について有機的に統合できず、就職活動の時期になっても十分な職業観・勤労観が持てないまま就職活動を続けてしまう学生や、入社後ミスマッチに気付き早期離職をしてしまう学生も出てきている。そこで、本学の教育理念である「自分流」＝自ら立ち、自らを律することのできる人材育成と教育指針である「実学」「国際性」「開放性」に基づき、今までのキャリア教育を見直すとともに、在学生・卒業生・産業界・大学が連携した形での『就業力』育成を図る。

- ① 現在開講中のキャリア教育科目39科目において身に付く資質能力の可視化
- ② キャリア教育科目の効果測定と検証
- ③ 資質能力確認システム（コンピテンシー診断システム、「自分流」基礎力ポートフォリオシステム）の構築
- ④ 学生が主体性をもって学部教育とキャリア教育科目の学修計画を立てられるように学内の支援体制の整備（1年次及び3年次に、全学生対象にコンピテンシー診断と全員面談を実施）

上記①～④を通して、学生が診断結果、自己認識、他者評価を基に、偏見を排した自分軸を持ち、主体性をもって自分の将来像を見据えることができ、自ら未来を切り拓くことができる『就業力』を身に付けられる仕組み作りを行う。また学生が目標に向かって自ら立ち、実現のために自らを律することができるように、教職員連携を図りながら一体となって支援を行う。そして大学での学びが職業人として必要とされる資質能力とどのように繋がるのかをイメージできる力を養うことで、大学での学びと社会の連続性を意識し、目的意識をもった大学での学修の継続・深化が可能になるよう全学的な支援を行うための取組である。【下記イメージ図：拡大図P14あり】

「自分流」を身につけた学生の輩出





《大学》

**東海大学**

**【ナビゲーションシステムによる就業力育成】**

## 取組の概要【1 ページ以内】

本取組は企業人の協力を得た全学的な就業力育成体系の構築を含め、学生の主体的な学修や大学生活の設計を促進するナビゲーション体制の確立を図るものである。

具体的には、本学のディプロマポリシーである四つの力（「自ら考える力」、「集い力」、「挑み力」、「成し遂げ力」）の育成は「就業力」と合致するものであり、それらを軸として「就業力育成推進室」が核となり、学生の職業観・勤労観や自らの生き方・生活を展望する能力を養う。従来の履修指導を超えて、学生が主体的に学修計画の策定や進路選択を行えるよう、教職員および企業人によるナビゲーション体制を構築する。また、実学的専門教育の一環として、インターンシップ制度の導入など、企業・企業人の協力を得た教育を全学的に実現していく。両者を通して、産業界に貢献する人材の育成という創設以来の理念に基づく幅広い職業人としての素養を持った人材を養成する。学部改組改編計画に合わせて全学展開していく。

### <学修・キャリアナビゲーターの導入と活用>

教員、職員、学外企業人の連携関係を通じた、学生の就業力修得やキャリア意識の向上に向けたナビゲーション（相談、指導）体制を整備する。また、就業力を伸ばしていくためにキャリア教育を中心とした自己形成科目群（全学共通科目）の履修については、カリキュラムマップ（上記四つの力を含む、学生が科目履修を通して身につける力を全開講科目ごとに示したもの）を活用して戦略的に指導する。そのために教職員の学修指導能力を向上させるための研修体制を構築する。

### <汎用的就業力の育成>

自己形成科目群の運営にあたって、外部の企業人との協力関係を構築する。とくに既存の全学共通の就業体験型インターンシップを同科目群に正規科目として設置する。

### <学部における実学的専門教育の体系化>

各学部それぞれの教育目標に応じた実学的専門教育を初年次から卒業年次にいたるまで体系化すると同時に、単位化されたインターンシップ制度を導入す

る。また、各学部企業人の協力を得る科目を設置し、インターンシップ以外でも産業界との連携を通して学生の就業力育成を図ることができる体制を構築する。

### <評価システムの構築>

学生の学修を支援するために、就業力に対する自己評価や履修による就業力の向上を簡便に確認できるポートフォリオシステムを構築する。指導教員やキャリアカウンセラーによって、学生の主体的な学修を動機づけることができる仕組みとする。

