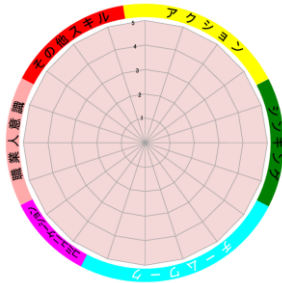


短大2年、卒後2年、 追跡型キャリアパスシステム



札幌国際大学短期大学部
キャリアパス・学習支援センター

幼児教育保育学科 内山 隆

総合生活学科 小林 純

追跡型キャリアパスシステムとは

本プログラムにおけるキャリアパスシステムの特徴

- 短大2年、卒業後2年の計4年間を見通した**長期的計画**
- 「キャリアパスノート」作成による、入学から卒業までの学習・能力開発等の**可視化と自己管理**
- アンケート・ヒアリング等の調査による実態把握、教育効果の**品質保証**
- 教育効果の検証システム構築による**質の向上**

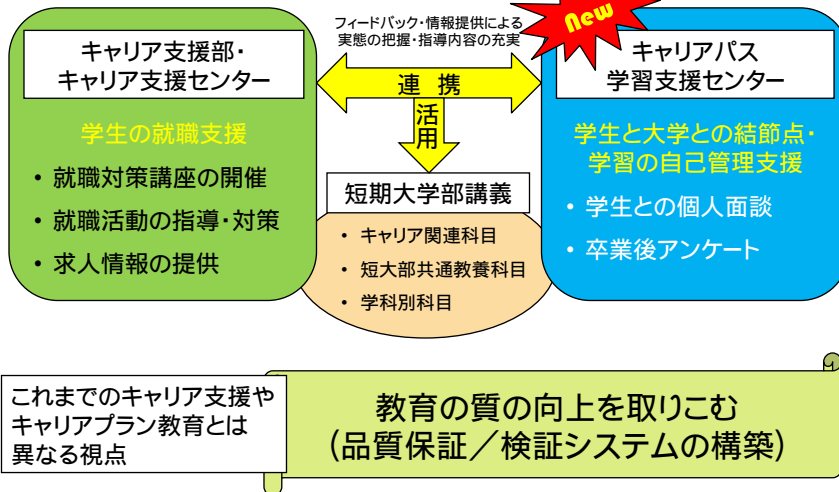
中心となる視点

- 社会(企業)のニーズを的確に把握
- 短大に求められる教育・人間形成
- 社会に貢献できる人材の提供

- 学生の成長・教育効果を検証できるシステムの構築
- 卒後キャリアの確認とサポートによるフィードバック

追跡型キャリアパスシステムとは(2)

「キャリアパス学習支援センター」の設置目的

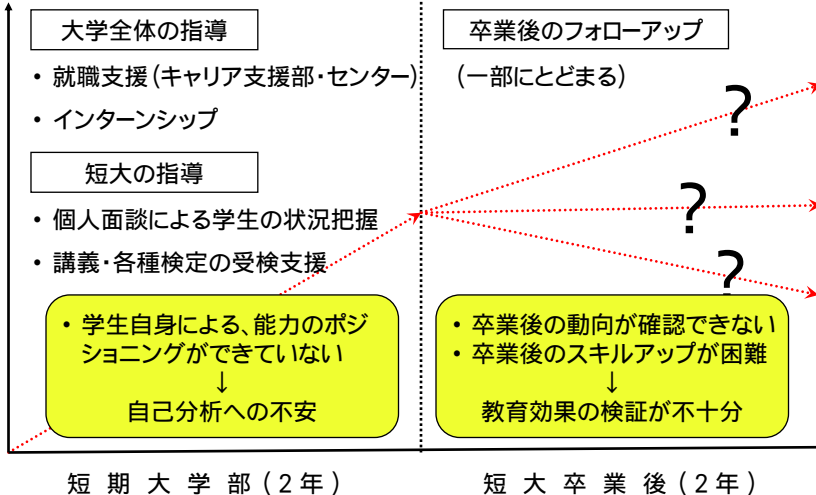


3

追跡型キャリアパスシステムの構築による教育効果の検証システム

社会人基礎力・
職業専門能力

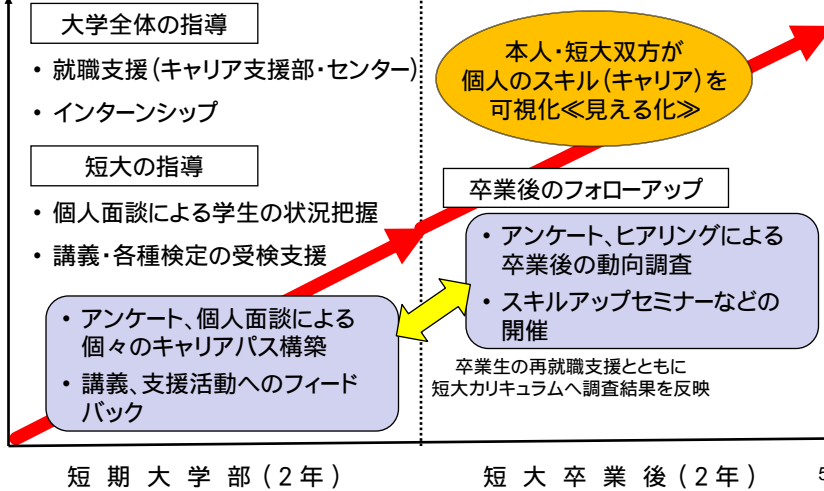
(従来の短大教育)



4

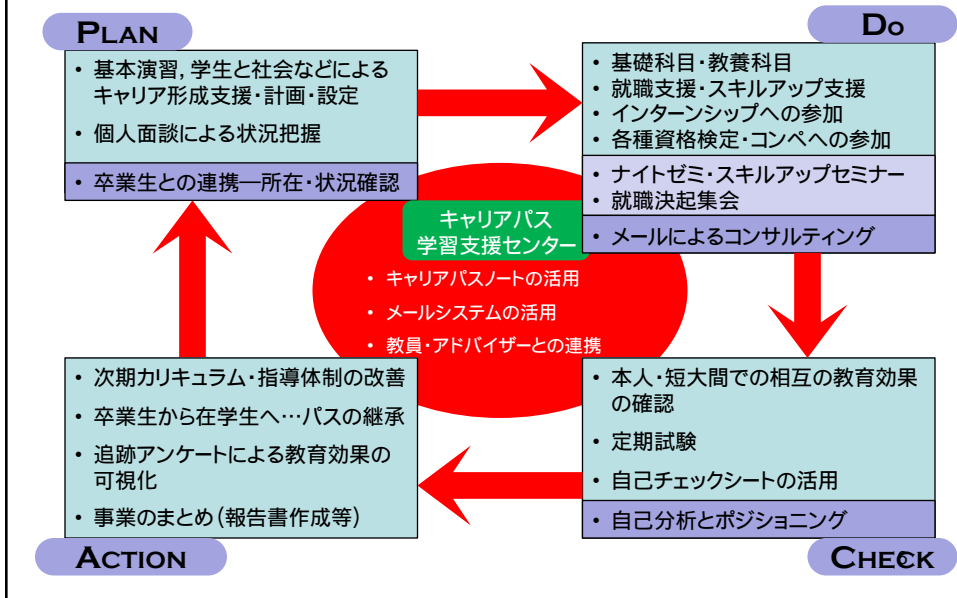
追跡型キャリアパスシステムの構築による教育効果の検証システム (システム構築後)

社会人基礎力・
職業専門能力



5

PDCAサイクルによるキャリアパスシステムの展開

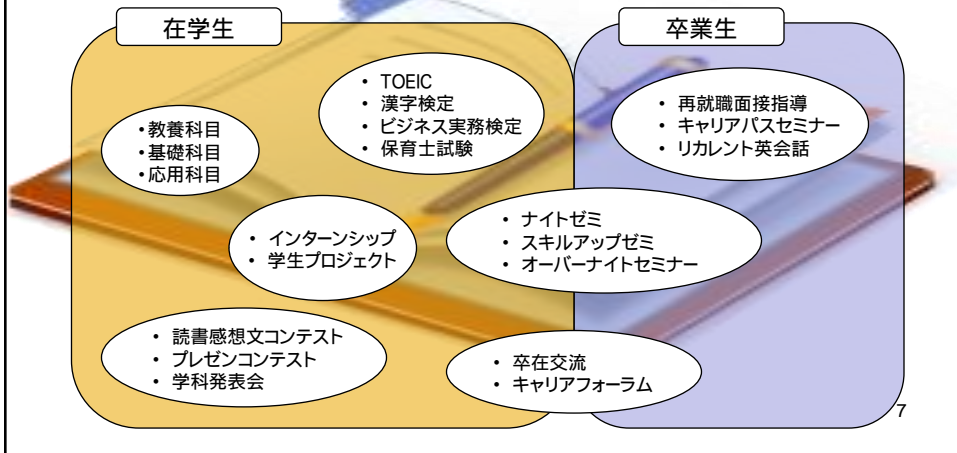


事例①: キャリアパスノートの活用

学習記録や到達目標を学生
一人一人が確認できる、
システムノートを作成

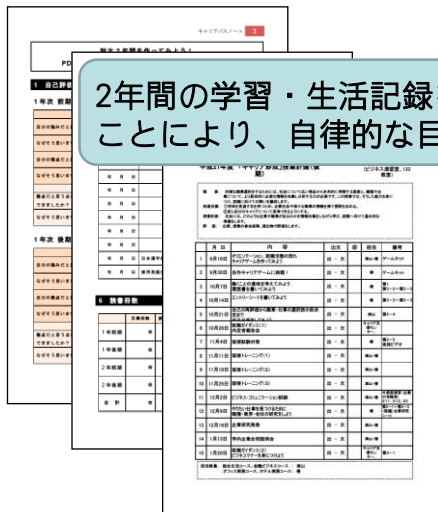
本人の目で自分のスキル・ポジションを確認

さらなる社会人基礎力・職業専門能力の獲得へ



事例①: キャリアパスノートの活用～ノートの概要

2年間の学習・生活記録を1つのバインダーにまとめる
ことにより、自律的な目標の設定や評価を促す



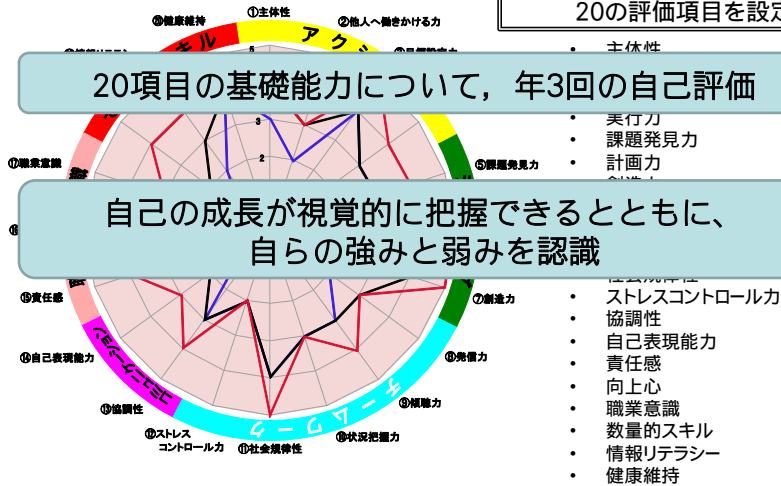
ノートを活用した学生との個別面談
→ 学生個人の能力把握・目標設定へ活用

事例①: キャリアパスノートの活用～チャートによる評価

社会人基礎力などをベースとして、
20の評価項目を設定

20項目の基礎能力について、年3回の自己評価

自己の成長が視覚的に把握できるとともに、
自らの強みと弱みを認識



9

事例①: キャリアパスノートの活用～教員の評価

肯定的意見

- ・学生との面談時にアドバイスしやすくなった
- ・成績の可視化につながっている
- ・出席確認が確実になった
- ・学生の就職への意識が高まっている

否定的意見

- ・レーダーチャートの能力評価が偏重がみ
- ・学生がノートを埋めることに一生懸命になる
- ・システム実施に向けた教員の負担が大きい

10

事例②: 各種のキャリア形成イベント～在学生対象

テーマ 『企業が望む人材』

株式会社ニトリ顧問
講師 金澤 昭雄



キャリアパスセミナー
企業の人事担当者を講師として、企業が求める人材についてを解説



**オーバーナイト
イングリッシュセミナー**
少人数での英語合宿を通し、日常的な英会話を学ぶ



スキルアップゼミ
卒業生と在学生の交流を図り、遊びのレパートリーを増やす

11

事例②: 各種のキャリア形成イベント～卒業生対象



リカレント英会話
卒業生を対象に、需要の高い英会話のリカレント教育を行う



スキルアップゼミ
卒業生と在学生の交流を図り、遊びのレパートリーを増やす

イベントの
評価

評価点

- 参加者の満足度は高い
- 卒業生の近況を把握できた

課題点

- 低調な参加者数
- 実施に関わる業務負担の増大
- 広報体制の不備

12

事例③: 卒業生対象アンケート調査

対象 直近(1~2年)の短期大学部全卒業生すべてにアンケート用紙を郵送

質問項目 自分の近況・就職先について・短大教育を振り返って・自己成長の検証・リカレント教育に向けた希望など

実施回数・回収率 21・22年度の夏に実施
回収率 21年度 20.7% 22年度 19.5%

幼児教育保育学科卒業生の自己評価が高い(職業意識が高い?)

数量的スキルやストレスコントロールの自己評価が低い

「生活の安定・保証」や、「自由な時間」を今後の必要キャリアとして選択する傾向



職業意識の形成により重点を置いたキャリア教育の必要性

学生の弱点克服・強みを伸ばす講義カリキュラムの構築

13

事例④: 教員によるFD、実地調査



キャリアパス・学習支援センター主催による
教員研究会
「企業が求める人材・社員教育」
(企業の人事担当者を招聘)

現地視察	2010年 2月	自由が丘産能短期大学
	2010年 2月	東京大学KALS
	2010年 3月	社会人基礎力グランプリ 2010
学会参加	2009年 9月	キャリアデザイン学会
	2009年 11月	私立大学の 教育・研究充実に関する 研究会
	2010年 3月	人材育成学会

14

これからの展望～在学生への学習支援

教育カリキュラムの再構築

社会人として必要な能力、
個々の目標を達成するために
必要な能力をカリキュラムに反映

- 授業ごとの達成目標の可視化
- 他講義との連携
- FDによる教育改善

「学ぶ」インセンティブの創出

教員のカウンセリング能力、
授業スキルの向上による
学生の評価・学習環境の改善の継続

- 努力者への表彰制度
- 教員間での学生情報の交換

キャリアパスノートの見直し

期首末の記入だけでなく、
記入・確認ができる
手帳感覚の学習記録ノートへ

- 学生が常時携帯できる
- 日々の記録による経験の可視化

15

これからの展望～卒業生に対してできること

卒業後のキャリアパス形成

リカレント教育や、セミナーによる
キャリアパス形成の意識向上を図る

- リカレント教育、セミナーの拡充
- 卒業生への周知方法の再考

早期離職を防ぐ相談の場

卒業後も相談・情報交換の場として
活用することで、
卒・在双方のメリットを活かす

- イベントを介した学校への訪問
- 教員による卒業生の状況把握

卒後キャリアパスノート活用

ノートによる自己把握が、
就業後のステップとして
活用できるように

- 自己能力の把握を継続させる
- 大学での学びを再確認できる

16