




平成21年度  
「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」・  
「大学教育・学生支援推進事業(学生支援推進プログラム)」

---

2010年3月10日(水曜日)

意見交換会

浜松大学

 浜松大学

平成21年度「大学教育・学生支援推進事業」  
(学生支援推進プログラム)

---

浜松大学

 浜松大学



## 浜松大学取組名称

---

地域産業の人材育成と連携した  
就職担任制支援システム

(平成21年度～23年度)

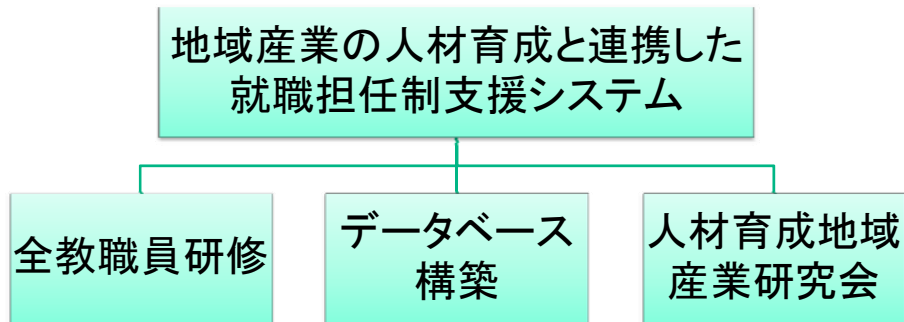


## 取組の趣旨

---

- 前提：  
東海地域は、地域企業による日本経済の将来を  
見据えた人材育成活動が活発
- 目標：  
日本経済と就職学生の将来像まで踏み込んだ  
地域企業との連携活動を強化し、学生支援体制を  
構築

## 推進プログラムの全体像



## 取組1: 就職担任制の導入

- 1年から4年まで学生ひとり残らず個別に指導を受けられる、教員・学生間の就職担任制を編成
- 学年ごとの就職課題を設けて 就職担任の指導・確認を受けながら課題を達成



## 取組2: 担当教員および職員の研修

- コーチング
- 自己実現
- 職業選択
- 業種理解
- 企業知識
- 就職マナー



## 取組3: 教員の企業研究・訪問

- 地域企業との体系的連携体制を構築
- 企業の将来像を共同で考察し、人材育成と自己実現の姿を浮かび上がらせる



## 取組4: 研究活動を組織化

地域企業の将来像に関する  
専門的研究や情報を提供



浜松大学総合研究所と共同で  
研究活動を組織化



## 取組5: 人材育成データベース

後ほど詳細に説明



## 本年度取組の目的、達成目標

本年度の目的は、上記の就職担当教職員の  
研修・企業研究を達成することである  
そのため主要5課題を設定する

- 全教職員学内研修
- 就職担当教職員外部研修
- 人材育成国際比較研究および企業懇談会
- 人材育成シンポジウム開催
- 人材育成データベース作成



## 課題1：全教職員学内研修

- 2009年9月：原田道子氏  
静岡県ニュービジネス協議会西部部会長  
税理士、総合ビジネスブレイン道代表取締役  
講演：「静岡県西部地域の現状」
- 2010年2月：野口孝則氏  
福岡女子大学人間環境学部栄養健康科学科准教授  
講演：「就職支援における教職員の役割  
～国家試験、合格率アップをめざして～」




## 今後の研修予定

- 2010年3月14日:秋山雅弘氏

株式会社アルモニコス代表取締役  
静岡県ニュービジネス協議会副会長  
前 浜松市行政審査会委員

講演:「浜松の未来」



## 課題2:就職担当教職員外部研修

専門的就職支援・人材育成外部研修を実施し  
就職担当教職員の専門性を深めて  
就職担任制への効果的指導体制の構築を図る

- 全教職員を対象に学内で7回実施
- コーチング研修に約100人が参加し好評
- 副次的成果:教員と職員の交流が進んだ

# 研修の様子



# 研修会アンケート(別紙資料)

**「学生を育てるコーチングスキル研修」のアンケート(集計) 13/16名**

研修実施日: 2019年5月13日(土) 午後1時~3時まで  
 場所: 同志大学 本館 218号室  
 講師: 鈴木 正広 (NKS 能力開発センター)  
 参加者数: 16名

1. 今回の研修内容について、○良い・△普通・×良くない、で評価して下さい。

研修内容	○	△	×	無回答
1. はじめに(導入)	7	6	0	—
指導者コーチング	7	6	0	—
コーチングの考え	8	4	0	—
2. コーチングのスキル	6	7	0	—
人間の意識の構造	4	9	0	—
認知意識に基づく質問スキル	6	6	1	—
3. 指導者としての役割	9	4	0	—
相手を変えたい質問の技術	8	5	0	—
可能性を引き出す質問のスキル・スクリプト	8	5	0	—
心でさばく質問のスキル	7	5	1	—
4. コーチングの技法	8	6	1	—
コーチングの技法①	6	7	0	—
コーチングの技法②	7	6	0	—
5. コーチングのまとめ(質疑)	6	7	0	—

2. 今回の研修会で、良かったことを書いて下さい。

- ・実感があがり、知識定着に有意であった
- ・質疑の時間が多くあり、楽しみながら進めた
- ・知識の再確認ができた
- ・指導者としての役割について理解できた (2)
- ・集中力を保つて聞くことができた
- ・自己を客観視することができた
- ・参加者の言葉や質問が面白く、気づきを得て認識できた (2)
- ・参加者の先生方とのグループで、発表がスムーズだった
- ・全てを成事に実践することはできないが、有効活用できる部分はあると思う
- ・基本はキャリアカウンセリングと同じ、違いも分かった

7. 机の配置などについて

①大変良かった	②少し良かった	③普通	④あまり良くなかった
4	4	4	—

【理由】・教室形式を意識した配置で通していた  
 ・机を組みやすい配置だった  
 ・小グループ学習の場を共有する方式は、参加者の一体感を生み出しやすい設定であった  
 ・机に話しやすい環境であったが、講師の先に背を向けると話をする際の不安もあって残念 (2)  
 ・音が聞こえなかった  
 ・ペア学習では音声が聞き取れない  
 ・参加者同士に比較的に強い人間関係を築けることができる

8. 講師について

①大変良かった	②少し良かった	③普通	④あまり良くなかった
5	4	3	—

【理由】・今回の「総合コーチング研修」と「同志大学の具体的な就職指導」を関連づけて、もう少し凝縮した具体的な問題提起が望ましかった  
 ・具体的なレジュメに触れることができなかったが、わかりやすい説明だった (2)  
 ・ユーモアを交えた話法であった  
 ・演習を入れながらの講義で分かりやすい  
 ・丁寧だった  
 ・演習も入れながら、予定通り時間に調整よく説明されていた  
 ・知識不足だがごまかす、正直で一生懸命、かつ解的である

9. 参加人数について

①大変良かった	②少し良かった	③普通	④あまり良くなかった
5	3	1	—

【理由】・少人数で適切であった (3)  
 ・参加人数であった (講師の方が1人1人に気を配ることが可能な人数)  
 ・参加者も他のグループを参照するのにもちょうどよい人数 (2)  
 ・少人数なので質問できた、聞きやすかった。お互い気配りし合えた



### 課題3: 人材育成国際比較研究 および企業懇談会

地域の業種代表企業や金融機関・韓国中国研究組織との研究交流を深め、未来を志向できる人材育成共同体制の構築を図る

- 人材育成地域研究会として実施
- 地域経済を客観的に考察できる立場の外部研究者を組織化
- 本年度は韓国を特集

### 研究会の様子





## 課題4: 人材育成シンポジウム開催

本プログラムの公表・普及とあわせ、人材育成を  
様々な観点から考察することを目指す

- 本年度は 浜松大学総合研究所 臨床心理部門が担当
- 2010年3月7日(日)  
シンポジウム: 語りの科学 De 人を育てる



## これらの取り組みによる成果

- 就職指導の基本を再確認
- 企業の人材育成の動向を把握
- 韓国との人材育成比較研究を行う



学生に対する就職指導を 未来志向の人材  
育成の観点から強化することを図る

## さらにデータベース作成の取組によって…

学生・教職員がワンストップで利用できる  
就職支援ツールの獲得を目指す



これが本取組のユニークな部分

## 取組の具体的な内容・実施体制

### 具体的な内容

- 9月, 12月, 2月 : 全教職員学内研修会の実施
- 9月～2月 : 就職担当教職員外部研修実施
- 9月～3月 : 人材育成企業データベースの  
作成・導入・実施
- 9月～3月 : 人材育成企業懇談会の開催  
(年5回、国際比較研究を含む)
- 11月 : 人材育成シンポジウムの開催



## 実施体制

- 就職関連：  
就職指導委員長
- 会計関連：  
就職支援センター
- 研究関連：  
総合研究所



## 取組の評価体制・評価方法

### サポート会議

- 議長：就職指導センター長  
メンバー：各学部長推薦教員(各学科1名)  
会計課長・事業実施事務局
- 議題：重要事項の審議、承認  
すでに3回行われた



## 留意点, 工夫点, 問題点

---

- 留意点:  
全学へのメールで案内・決定事項を周知
- 工夫点:  
学園内や地域人脈を活用した
- 問題点:  
取組の解釈をめぐって混乱があり、  
執行が遅延した



## 特集

---

# データベース


## 取組5(課題5):

### 人材育成データベースの概要

学生が進路選択や就職活動のために  
さまざまな情報収集を行っていることは  
確かである


## これらの情報は膨大であり 体系化されていない

- 大学の教職員や関係者の資質や情報量  
に左右されている
- 現状では膨大な書籍等の資料として存在  
している



このような状態にあるので、情報システムとして体系的なデータベースを構築

- 一部はデータそのものとして、また別データへのアクセス情報として蓄積する
- 個々の学生にとって、この情報システムを参照すれば、最も効率的かつ完全な情報を比較的簡単に収集できるようになる



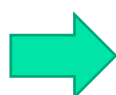
今日の文系大学では、教育内容の一貫性や標準的な内容という点で問題が多い

- 少なくとも、大学における授業と就職との関係は全く関連付けられていない
- 多くの大学生が、大学の授業に出席せず専門学校等に通っている。
- この事実は、もう何十年も続いているが、教育関係者は、この問題に背を向けたままである




## 出来る限り多くの分野の標準テキストや 問題集もこのデータベースに格納する

- 各段階での試験も含めた「学習パス」をもった体系的な教材を作る
- 学生にとっては、このデータベースの教材に従って自習できるようになる。
- 各段階での試験結果によって、次の教材が提示される



大学が責任を持って、分野別の完全な学習システムを提供する



## いわゆる適正とか能力テストなどが採用に おいて重視されているようであるが・・・

- この種のことについては、学生はどこでも勉強をしたことがない。大学教員の中でも熟知している人間はまずいない
- おかしな現象であって、採用側でも、この種のチェックにどんな意味があるのかを分かっているのか、はなはだ疑問である





## 適正テストや能力テストなど

この調査・研究を行うには、適性テストや能力テストに関する情報を収集しておく必要がある



データベースの一部に組み込む



## 人材育成データベース: databaseの構成

- (1) 学生ナレッジデータベース
- (2) 企業データベース
- (3) 学習能力・志向・適正データベース



## 人材育成データベース：収集するデータの種類

- 学生の学習履歴
- 企業等の採用情報
- 適正・能力テスト
- 分野別の教材

といったものを収集する



## 人材育成データベース：systemの構成

- (1) 個人情報入力参照システム
- (2) 志向検査システム
- (3) 適性検査システム
- (4) 学習指導(人材育成補助)システム
- (5) 就職指導システム



## 人材育成データベース：関連system

---

- データベース参照
- データベース更新
- データベース解析

などを構築する



## データベース解析とは

---

- 学生学習履歴
- 企業等の採用情報
- 適正・能力テスト
- 分野別の教材

データベースに格納された上記情報を関連づけて分析し、志向,進路,適正,学習の方向等の情報を生成する



## システム構築作業に要求される能力

この作業は研究課題が多いが、補助的な作業においても、次の能力が必要である

- C++程度のプログラム開発能力
- Webプログラムの開発能力
- SQLなどのデータベース言語の知識



## 補助作業の容量

本年度 専門業者に依頼して4人月であった



ご清聴ありがとうございました