

第7回越境地域政策研究フォーラム
分科会3「越境地域と事業協働」

産学官連携による低年次プログラムの展開

吉川 剛 (愛知大学)

はじめに

愛知大学(以下「本学」という)では、大学教育におけるキャリア教育、キャリア形成支援を支えるフレームワークとして、「愛知大学・包括的キャリア支援形成システム(CISA:Career Integrated Systems for Aichi University)」(以下「CISA」という)を2011年度に策定した。これは本学建学の精神に基づき、「主体的な学び・経験の蓄積による自立・自走型人材の育成」を目指すものである(注1)。

本論は、「研究ブランディング事業」における「担い手育成事業」部門として、かかる観点から、本学における人財育成に関する取り組みのうち、主としてキャリア支援センタ(以下「センター」という)が開催する各種の正課外プログラムに関する実践例を報告するものである。

1. キャリア形成支援プログラム

本学では、これまで学生の就職・就活支援は、就職委員会およびキャリア支援課(注2)が担ってきた。年度開始期の4月に開催する就活ガイダンスを皮切りに、個別面談、学内セミナーおよび夏期休暇中のインターンシップ参加支援、就活支援講座、キャリアカウンセリングなどを実施している。

2012年より、中部エリアにおける「昇龍道プロジェクト」について、それを支援する企画を産学官連携事業に位置づけ、第1回を高山市、第2回を三重県をテーマに実施した(注3)。これは訪日外国人への観光提案コンテストであり、名鉄観光サービスと自治体と本学が連携して実施したものである。このコンテストは、アクティブ・ラーニングを基調にしたPBL(課題解決型学習)を導入し、正課外プログラムとして行った。これが、現在の産学官連携キャリア形成支援プログラム「Learning+」へと発展した。

2014年には低年次学生を主たる対象に「OB・OG探

訪記」を導入した。本学は14万人強の卒業生を各界に送り出しており、社会人として各界の現場で活躍する卒業生に対し、業務内容、社会人としての生き方、職業観などを取材し、報告会において発表するものである。参加学生は、企業・団体の働く現場を訪問し、仕事の実際を見る。このプログラムは、参加学生の職業観を早期から涵養することを目的とする。

2. 「Learning+」

「Learning+」は全学年が参加するプログラムであり、テーマ・課題をチームで分析、検討してソリューションを導くことを主眼とする学びである。一方の低年次向けプログラムは社会や企業・官公庁などの現場を体感し、自分の将来を考える契機となる学びである。

かかるキャリア形成支援プログラムをさらに完備し、産学官連携を深め、「卒業・就職」をゴールとはしない学生支援を推進するため、また新たな学びの場を企画、運営すべく、既存の就職委員会・キャリア支援課を改組し、キャリア支援センターを設置した。これに併せて「CISA2022」(仮称)の体系化を目指すこととした(注4)。

3. 「Career Field」

2019年度には「Career Field」(低年次キャリア形成支援プログラム)を創出した(注5)。春学期には「JAL&HIS」、「三遠ネオフェニックス」、「Career Field基本プログラム」を全学年対象とし、「OB・OG探訪記」「セントレアビジネス研究PG」(注6)、「キャリア育成講座:One step」を低年次対象として実施した。さらに秋学期には「プリンスホテル&JAF×愛知大学」(注7)、「セントレア&シンガポール航空×愛知大学」「謎解きゲーム in 津島」(注8)、「上海ビジネスエクスカーション」を展開した。

各種のプログラムでは参加者の満足度や聴講者へのアンケートを実施し、学生へのフィードバック資料としても活用している。一例ではあるが、「OB・OG 探訪記」での報告を聴講した学生 155 名に対するアンケートを抜粋し、紹介しておくこととする。報告内容についての設問では「大変満足」65 名、「満足」72 名、「普通」16 名、「やや不満」2 名、「不満」なしとの回答であった。今回の報告が、自身のキャリア形成に役立つかとの問いでは「大変役立つと思う」76 名、「役立つと思う」64 名、「普通」11 名、「あまり役立つなと思う」1 名、「役立つなと思う」3 名であった。

4. おわりに

新入生に対するセンターが主催するガイダンス・オリエンテーションでは、前年度に各種プログラムへ参加した学生が実際にプレゼンテーションをする場を設けている。1 年上級の先輩の体験談を聞いた新入生は、何かに挑もうとなり、各種情報を入手するために、新入生の 9 割が、センターのキャリア・ナビシステムへ登録する。「未来発見セミナー」や「Learning+」「Career Field」募集ガイダンスを受講する。

学生は、かかる諸プログラムへの参加を通じて、自分の視野を広げ、早期から社会や地域、産業界を深く知り、その理解を深めること、そして自分の生涯におけるキャリアパスをイメージし、そのビジョンを獲得すること、様々な体験と気づきを通して、主体的に進路を決定する能力、職業意識ならびに社会力・人間力、国際理解力を伸ばしていくことが期待される。

センターでは、正課外でのキャリア形成支援における「学びの Hub ステーション」としての役割をさらに深化・進化させ、卒業後の将来・生涯を見通すための枠組として「キャリア・パスファインダ」の整備を進めているところである。

注記

注 1 : CISA については本学 HP 参照

<http://www.aichi-u.ac.jp/recruit/career-center/cisa>

(アクセス日 : 2020.3.3)

注 2 : 事務局就職課は、2002 年 4 月からキャリア支援課として再編された。

注 3 : 例えば下記を参照。

2013 年 06 月 22 日 中日新聞 朝刊 19 頁

2013 年 12 月 02 日 中日新聞 朝刊 19 頁

注 4 : 「PBL を学内のビッグイベントに。愛知大学の Learning+ の取り組み」

<https://career-ed-lab.mycampus.jp/interview/1288/>

(アクセス日 : 2020.3.3)

注 5 : かかる取り組みを、人財育成の観点から 2018 年には JAF 愛知支部、2019 年には名古屋港管理組合総務部および東海日中貿易センターと協定を結んでいる。

注 6 : 「中部空港の職場取材 愛知大生が企業研究発表」毎日新聞 2019 年 11 月 22 日

注 7 : 「愛知大生 メニュー商品化」読売新聞 2020 年 1 月 30 日

注 8 : 「愛大生考案 津島の謎解き」中日新聞 2019 年 12 月 1 日

参考文献

田澤実 (2011) : 大学におけるキャリア教育の課題—大学設置基準の改正に伴って—。心理科学, 32(1), pp.9-21.

谷田川ルミ (2012) : 戦後日本の大学におけるキャリア支援の歴史的展開。名古屋高等教育研究 (12), pp.155-174.

蝶慎一 (2015) : 戦後日本における「厚生補導」の端緒に関する考察—「IFEL 厚生補導部門」の実態とその役割を中心に—。高等教育研究, 18(0), pp.29-149.

花田光世・宮地夕紀子・森谷一経・小山 健太 (2011) : 高等教育機関におけるキャリア教育の諸問題。Keio SFC journal, 11(2), pp.73-85.

宮田弘一 (2018) : 大学の「キャリア教育」に関する研究—回顧と課題—。大学論集, (50), pp.287-302.

五十嵐敦 (2016) : 大学におけるキャリア教育のとりえ方に関する研究—福島大学での教員意識調査の結果から—。福島大学総合教育研究センター紀要, 21, pp.31-38.

宇賀田栄次 (2018) : 大学教育改革としてのキャリア教育の在り方に関する考察—進路指導・就職指導機能との区別の観点から—。大学アドミニストレーション研究, No.8, pp.17-31.

岩井貴美 (2017) : 大学 1 年生の学業に対するリアリティショック状態における職業意識と学ぶ意欲の関連性。近畿大学商学論究, 16(1), pp.23-33.

愛知大学キャリア支援センター :

<http://www.aichi-u.ac.jp/recruit> (アクセス日 : 2020.3.3)