

平成23年度北海道医療大学FD研修報告書

キャリア形成のための 教育と支援

北海道医療大学FD委員会

平成23年度北海道医療大学FD研修

キャリア形成のための教育と支援

期 日 平成23年8月11日（木）

場 所 札幌サテライトキャンパス

主 催 北海道医療大学・FD委員会

ディレクター 国永 史朗

FD委員

平藤 雅彦	齊藤 浩司	中澤 太	久保 勘二
山田 律子	志渡 晃一	小澤 次郎	中野 茂
長田 真美	花淵 馨也	千葉 芳広	

目 次

はじめに	1
実施概要（趣旨など）	3
参加者名簿	6
ワークショップ グループ名簿	7
ワークショップ プロダクトと感想	
Aグループ（薬学部）	11
Bグループ（歯学部・歯科衛生士専門学校）	14
Cグループ（看護福祉学部看護学科）	17
Dグループ（看護福祉学部臨床福祉学科）	24
Eグループ（心理科学部臨床心理学科）	27
Fグループ（心理科学部言語聴覚療法学科）	29
F D 委員感想	33
アンケート集計	41
当日資料	49
アルバム	61

はじめに

FD委員長 国永 史朗

平成23年度のFD研修（テーマ編）が8月11日、「ボトム・アップ型相互研修」という昨年と同様の形態で、札幌サテライトキャンパスにて開催されました。

学生の多様化は、これまで予測していた以上に急速に進んでいます。そんな中、キャリア教育を実践している本学では、さまざまな課題に直面しているところです。このような状況を踏まえ、研修のテーマに「キャリア形成のための教育と支援」が掲げられました。各学部・学科ごとに、現在抱えているキャリア支援に係わる問題点を明らかにし、それらを全体で共有し、各組織においてどのような取り組みが求められるのか、その具体を創造することを目的として実施されました。ここに、各学部・学科において研修プロダクトをつくりあげることができ、報告書として取り纏めさせていただきます。

近年、我が国では大学におけるキャリア教育をめぐって、さまざまな動きが起きています。2006年には教育の憲法にあたる「教育基本法」の改正が行われ、条文に生涯学習の理念が新たに規定されました。これを受けて、2008年には「学士課程教育の構築に向けて」という答申が出され、キャリア教育を教育課程の中に適切に位置付けることが提言されました。その中で文部科学省は、すでに経済産業省（2006年）から提起されている「社会人基礎力」や厚生労働省（2004年）からの「就職基礎能力」とは別に、新たに「学士力」なるものを明記しています。そして、この「学士課程答申」の議論を踏まえて、2010年には「大学設置基準」の改正が行われ、それぞれの大学および学部等の教育上の目的に応じて、教育課程内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導体制を整備することを求めています。本年度から施行となり、入学者数、卒業・修了者数、進学・就職者数などの情報を公開することが義務化されています。

大学教育には、本来、社会的・職業的自立に必要な資質能力を育成するという目的が内在しています。それにもかかわらず、今、なぜ大学において学生のキャリア支援に対する関心が急速に高まっているのか。その理由としては、「就職氷河期」と「学生像の変容」の2つのキーワードがあげられます。1991年のバブル経済崩壊以降、大学生の就職が困難になったのは、余剰人員の見直しと共に、企業などが人材についての考え方を変化させて、新卒採用者が絞られたからといわれています。また、初等および中等教育の段階では教育において質的な変化が生じ、また家庭環境の変化、それに伴う家庭での教育力の低下などを背景として学生の変容が起き、採用に値する人材が少なくなったからといわれています。

医療系専門職能人の育成を担う本学においても、近年、大学を取り巻く環境に大きな変化が起きています。医療をめぐって社会では、少子高齢化の進展にともない、医療の高度化・複雑化、医療提供の場の多様化、医療に対する個人意識の変化（量から

質へ)などが起きています。益々、本学の出口において、高度な人材を養成し輩出することを求められています。一方、入り口では2006年問題(ゆとり教育世代)、2007年問題(大学全入)などから、基礎学力を含む学習レディネスや学習習慣の乏しい学生を受け入れるという事態となっています。さらには、勤労観・職業観といった基本的な資質、精神的・社会的自立、人間関係の構築、また進路意識・目的意識などの面において、さまざまな課題を抱えた学生を受け入れています。2018年以降になると、18歳人口の減少トレンドが開始するといわれおり、入り口においても、今後ますます厳しい状況になっていくことが予測されます。このように入り口と出口で大きな矛盾を抱えています。このギャップをしっかりと埋めていくことこそが、本学のキャリア教育に与えられた課題であります。以上のような現状を鑑みると、本学のキャリア教育の射程として、次の3点が挙げられます。

1. 職業意識の形成：職業は社会的責任を果たす、社会的な貢献を果たす方法の一つであり、職業に対する意識の転換を図ることが重要であります。
2. 職業意欲の形成：学生自身がどのように生きたいのかを探り、その上で働きがいのある仕事を明確にすることです。学部・学科によっては、すでに明確なキャリア・アンカーが存在していますが、それらに対する意味や価値の自覚が必要となります。
3. 職業能力の形成：仕事に対する能力形成です。コミュニケーションや論理的思考などの能力を身につけることです。学部・学科によっては「国家資格」をも意味します。

これまでの本学の教育では、どちらかといえば「職業能力」の点に大きな力が注入され、「知識・技能」のスキル面という外的キャリアを重視する傾向にありました。今後はそれらに加えて、さらに「職業観」・「勤労観」などといった内的キャリアの面での教育支援が求められます。働くことの意味・意義を学生自身に明確に理解させるという支援を、組織的かつ継続的に図っていく必要があります。外的・内的キャリアの両輪を動かさなければキャリア形成は前に進みません。教育的な効果を得るために、内的キャリアを育むところから取り組まなければなりません。

この2、3年の本学のFD研修のメインテーマには、いずれも「学生の多様化」というキーワードが含まれていましたが、今回のFDのテーマにも、根っこのところには同じキーワードが入ると考えます。いま、キャリア教育において強く求められているのは、学生を的確に理解し、それをしっかりと受け入れて適切に行動するという教員一人一人の意識の改革であります。今回の研修を通して、そのことを強く共有することができたと信じております。

今回のFD研修では、テーマとの関連から就職支援課などから職員の方も参加することになりました。最後になりましたが、参加されたFD委員12名を含む総勢40名の教職員の皆様に対して、お礼を申し上げます。

平成 23 年度 FD 研修実施概要

メインテーマ：「キャリア形成のための教育と支援」

主催：北海道医療大学（FD委員会）

開催日：平成 23 年 8 月 11 日（木）

開催場所：札幌サテライトキャンパス 講義室 A・B

（中央区北 4 条西 5 丁目「アスティ 4 5」12F Phone 011-223-0205）

ディレクタ：国永史朗（FD委員長）

参加予定者：各学部, 歯科衛生士専門学校, 事務局より計 28 名

FD 委員：11 名（平藤 雅彦, 齊藤 浩司, 中澤 太, 久保 勘二, 山田 律子, 志渡 晃一, 小澤 次郎, 中野 茂, 長田 真美, 花濑 馨也, 千葉 芳広）

※ アンダーラインはタイムマネージャー

事務：小野寺 貴洋(学務部)、四釜 禎央(教務課)

1. 趣旨

産業構造や職業構造が変動し、学生の多様化が進む状況の中で、各大学では社会的・職業的自立に向けて必要な知識と技能、態度や志向性を育む教育、いわゆる「キャリア教育」をめぐる動きが活発です。

本学においても、医療職や福祉職をはじめ様々な分野で活躍できる有為な人材を育成するためにキャリア教育を実施していますが、キャリア形成をさらに支援するために、今後どのような取り組みが求められているのか、あらためて考える必要があるかと思えます。

今回のFD研修では、まず本学の就職動向の現状を把握します。それを踏まえて、各学部・学科ごとに直面するキャリア形成に係わる様々な課題を明らかにします。それらを全体で共有したうえで、各組織においてキャリア形成支援においてどのような取り組みが必要か、その具体を創造することを目的とします。

2. 作業目標

- 1) 本学のキャリア形成（卒後進路の状況）を把握できる。
- 2) キャリア形成のための効果的な教育支援策を具体化できる。
- 3) 学部・学科ごとに組織的に具体的方策を実現することができる。

3. 研修形態

- 1) ボトムアップの課題に対して能動的に活動する。
- 2) 学部・学科単位でグループ作業，討論を行う。
- 3) 学部・学科の課題を全体で共有し，意見交換をする。
- 4) 提案に対して，具体的に組織として実現できる。

4. スケジュールの概要（詳細は別紙参照）

9：15	受付開始
9：30	開会 オリエンテーション 参加者の写真撮影 自己紹介
10：20	テーマ説明 （国永FD委員長） 「本学におけるキャリア教育の現状について」
10：35	各学部・学科等の就職動向等について
12：00	昼食
12：50	WSグループ編成 (薬学、歯学・衛専、看護、福祉、心理、言語の6グループ)
13：00	WS 1 「キャリア形成の問題と教育の在り方」(100分)
14：40	休憩
15：00	WS 2 「今後のキャリア形成の支援の在り方」(90分)
16：30	全体討論 (30分)
17：00	アンケート
18：00	情報交換会（会場：京王プラザホテル札幌）
20：00	閉会

5. FD委員の役割

FD委員はグループ員の一人として作業に加わる。

- 1) グループ作業の方法をリード
- 2) WSでのゴールを提供
- 3) グループ作業の進行指導
- 4) グループ作業の軌道修正
- 5) 時間進行のリード

平成23年度 FD研修 《スケジュールの詳細》

※()は進行担当等

9:15 受付開始	受付は事務担当、ネームプレートを配布、机上に資料	(事務)
9:20 FD委員打合せ	役割確認など直前の打合せ	(FD委員)
9:30 開会	挨拶	(国永委員長)
	FDの趣旨について	(国永委員長)
	FD委員自己紹介	
	スケジュール説明	(国永委員長)
	6グループでWS、プロダクト作成、報告書作成・印刷	(国永委員長)
9:45 写真撮影	講義室後方	(事務)
10:00 参加者自己紹介	各30秒程度	(花淵)
10:20 テーマ説明	「本学におけるキャリア教育の現状について」(国永委員長)	(花淵)
10:35 学部等動向	「各学部・学科等の就職動向について」 薬学部……………平藤教授 (10分) 歯学部/歯科衛生士専門学校…古市教授/長田専任教員(10分) 看護福祉学部……………志渡教授 (10分) 心理科学部……………中野教授 (10分) 学生支援課就職担当……………児玉 (15分) 質疑等	(花淵)
12:00 昼食	会場:『海へ アスティ店』(アスティ45ビル1F)へ移動	
12:50 WS準備	グループ別着席、WSでの役割を説明	(千葉)
13:00 WS1	「キャリア形成の問題と教育の在り方」 ・学部や学科の問題点を整理し対応策を検討 (70分) ・グループ発表(各5分)	(小澤)
14:40 休憩		
15:00 WS2	「今後のキャリア形成の支援の在り方」 ・組織として実施可能な課題解決の具体策を提示(60分) ・グループ発表(各5分)	(中野)
16:30 全体討論	各学部・学科の展望を話し合う (30分)	(花淵)
17:00 アンケート		
移動	→京王プラザホテル 1F 『グラスシーズンズ』	
18:00 情報交換会		(千葉)
20:00 閉会		

平成23年度 FD研修 《報告書作成について》

1. グループプロダクト WS1およびWS2…(文字や図などを入れてまとめて下さい)
2. グループ代表 (WS1およびWS2) 400字程度の感想
3. アンケート集計 事務担当
4. FD委員 400字程度の感想
5. まえがき ディレクタ

※ プロダクトは8月31日(水)までに教務課・四釜係へ提出願います

(mail: shikama@hoku-iryo-u.ac.jp)

平成23年度 北海道医療大学FD研修 参加者名簿

所 属	職名	参加回数	氏 名	講座・学科・専門領域等	備考	
薬学部 (5名)	教授	②	大倉 一枝	放射薬品化学		
	教授	②	吉村 昭毅	薬学教育支援室		
	准教授	(初)	千葉 薫	実務薬学教育研究		
	講師	②	伊藤 邦彦	臨床薬剤学		
	講師	②	木村 真一	薬学教育支援室		
歯学部 (5名)	教授	(初)	古市 保志	歯周歯内治療学分野		
	講師	(初)	泉川 昌宣	う蝕制御治療学分野		
	講師	(初)	佐野 友昭	歯科放射線学分野		
	助教	(初)	伊藤 勝敏	顎顔面口腔外科学分野		
	助教	(初)	岡山 三紀	歯科矯正学分野		
看護福祉学部 (8名)	看護学科	准教授	(初)	工藤 禎子	地域保健看護学	
		講師	②	遠藤 紀美恵	母子看護学	
		講師	②	笹木 弘美	地域保健看護学	
		講師	(初)	西村 歌織	成人看護学	
	臨床福祉学科	教授	(初)	白石 淳	医療福祉臨床学	
		准教授	②	大友 芳恵	医療福祉臨床学	
		講師	(初)	巻 康弘	医療福祉臨床学	
		助教	②	池森 康裕	医療福祉臨床学	
心理科学部 (6名)	臨床心理学科	教授	②	近藤 清美	臨床心理学	
		教授	(初)	坂野 雄二	臨床心理学	
		教授	(初)	高橋 憲男	臨床心理学	
	言語聴覚療法学科	講師	(初)	橋本 竜作	言語聴覚療法学	
		助教	(初)	小川 七世	言語聴覚療法学	
		助教	(初)	白鳥 亜矢子	言語聴覚療法学	
歯科衛生士専門学校	1名	専任教員	(初)	杉原 佳奈	歯科保健指導	
事務局	3名	次長	(初)	高見 裕勝	経営企画部	
			(初)	児玉 裕子	学務部学生支援課	
			(初)	村下 慎	学務部心理科学課	

【就職動向説明者】

薬学部	平藤 雅彦 教授
歯学部	古市 保志 教授
看護福祉学部	志渡 晃一 教授
心理科学部	中野 茂 教授
事務局	児玉 裕子 (学生支援課 就職担当)

【世話役】

プロデューサ	学長 新川 詔夫
ディレクタ	FD委員長 国永 史朗
FD委員 (11) *当日参加のみ	《薬学部》 齊藤 浩司、平藤 雅彦 《歯学部》 中澤 太、久保 勘二 《看護福祉学部》 山田 律子、志渡 晃一、小澤 次郎 《心理科学部》 中野 茂 《歯科衛生士専門学校》 長田 真美 《大学教育開発センター》 花淵 馨也、千葉 芳広
事務 (2)	小野寺 貴洋(学務部次長)、四釜 禎央(教務課)

平成23年度 北海道医療大学FD研修 ワークショップグループ名簿

Aグループ 薬学部 (7)

教授	大倉 一枝	
教授	吉村 昭毅	
准教授	千葉 薫	
講師	伊藤 邦彦	
講師	木村 真一	
教授	齊藤 浩司	FD委員
教授	平藤 雅彦	FD委員

Bグループ 歯学部・歯科衛生士専門学校 (9)

教授	古市 保志	
講師	泉川 昌宣	
講師	佐野 友昭	
助教	伊藤 勝敏	
助教	岡山 三紀	
専任教員	杉原 佳奈	
教授	中澤 太	FD委員
准教授	久保 勘二	FD委員
専任教員	長田 真美	FD委員

Cグループ 看護福祉学部・看護学科 (6)

准教授	工藤 禎子	
講師	遠藤 紀美恵	
講師	笹木 弘美	
講師	西村 歌織	
教授	山田 律子	FD委員
准教授	小澤 次郎	FD委員

Dグループ 看護福祉学部・臨床福祉学科 (6)

教授	白石 淳	
准教授	大友 芳恵	
講師	巻 康弘	
助教	池森 康裕	
教授	志渡 晃一	FD委員
	児玉 裕子	事務局

Eグループ 心理科学部・臨床心理学科 (6)

教授	近藤 清美	
教授	坂野 雄二	
教授	高橋 憲男	
教授	中野 茂	FD委員
准教授	花淵 馨也	FD委員
	高見 裕勝	事務局

Fグループ 心理科学部・言語聴覚療法学科 (5)

講師	橋本 竜作	
助教	小川 七世	
助教	白鳥 亜矢子	
講師	千葉 芳広	FD委員
	村下 慎	事務局

グループの役割分担について

リーダー	WS作業の進行をリード ゴール把握とスケジュールのデザイン 一定時間内に作業ができるようにリードする
記録係1	作業進行中の内容をメモする
記録係2	WSのプロダクトとなる発表内容、討論から修正された内容を入れて記録し、FDの報告書資料とする 最終的にはワープロで作成し、グループで一本化して教務課へ提出する
発表者	各WSでのプロダクトを発表する
発表資料の作成について	グループ員が協力してOHPシートで作成する
プロダクトの提出について	<u>8月31日(水)までに学務部教務課・四釜係へ提出する</u> (mail: shikama@hoku-iryo-u.ac.jp)

ワークショップ
プロダクトと感想

A グループ（薬学部）

WS1 「キャリア形成の問題と教育の在り方」

学生の大学への入学前「入口」、「入学後」および卒業に向けての「出口」に分けて、キャリア形成と教育の問題点を明らかにすることにした。

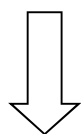
1. 「入口」 ⇒ 学生の適性の理解と把握

- ・学生は、薬剤師の適性を自己理解しているか。
- ・大学は、薬剤師の適性に関する情報を学生に提供しているか。
- ・アドミッションポリシーを明確に示しているか。
- ・入試で、学生の適性を把握しているか。

2. 「入学後」の問題点

- ・薬学4年制から6年制への移行に伴い、社会や病院、保険薬局の医療現場の薬剤師が、6年制薬剤師に求めるものを理解しているか。ギャップはないか？
- ・カリキュラムは充分か？

1年生：早期体験学習



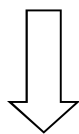
2～3年生の中間で臨床現場に触れる機会がない

4年生：CBT・OSCE

5年生：長期実務実習

3. 「出口」就職に向けて

- ・自分で進路を決められない学生が増加



- ・将来の進路を決めるための支援が充分か？

A グループ（薬学部）

WS2 「今後のキャリア形成の支援の在り方」

WS1の「入口」、「入学後」および「出口」に分けた、キャリア形成の問題点についてその解決策を検討した。

1. 「入口」学生の適性の理解と把握

- ・アドミッションポリシー ⇒ 現在のアドミッションポリシーは全学共通であり誰にでも当てはまるので、薬学部独自で具体的でわかりやすいものにする。
- ・オープンキャンパスの充実 ⇒ 種々職種の現場のOBに専門的すぎないようわかりやすい講義をお願いし、高校生に適性の理解と把握をしてもらう。

2. 「入学後」現場と大学のギャップをどう埋めるか。

- ・現場薬剤師と大学教員間でWSを行い意見交換し、求められる薬剤師キャリアを理解する。
- ・そのキャリアについて、教員間での情報共有を図る。
- ・大学3年次に、様々な職域の薬剤師（規模の異なる病院や薬局、札幌以外の地域、製薬企業、行政等）に触れる機会を設けることにより、モチベーションの維持・向上を図る。

3. 「出口」就職に向けて

自分で自分の進路を決められない学生が増加していることから、将来の進路を決定するための以下の支援策を検討する。

- ・就職支援のための人材の確保、増員を図る。
- ・就職相談会のより有用な時期や回数を検討する。
- ・経験者などによる対応など相談窓口の強化を図る。
- ・薬学部の「薬剤師支援センター」との連携により、生涯学習や研修等により卒業後のキャリア支援を図る。

平成 23 年度 FD 研修に参加して
A グループ（薬学部） 吉村 昭毅

入学者の多くが将来薬剤師の職に就くことを希望しており、実際、卒業生のほとんどが薬剤師として活躍している薬学部にあつて、「キャリア形成???'」でのスタートでした。

今回の研修のテーマである「キャリア形成のための教育と支援」に対して、キャリアとは? からはじまり、学生の入口（入学前）、入学後、出口（卒業時）、卒業後、の時系列形式で討論を行いました。WS のグループメンバーが全員薬学部の教員で構成されており、今年は薬学教育 6 年制の完成年度にあたることから、これまで行ってきた 6 年制教育の内容・結果・問題点や学生の状況・気質等を振り返り、また将来等も含め、実例を挙げながら活発な議論が展開されました。

WS 1 で問題点を挙げている段階ですでに WS 2 で討論予定の支援策が提案されたり、キャリア形成のキーワードから、薬学部のアピール、適性、低学力化、モチベーションなど様々な方向へのスピーディーな展開・発展は、学部学科別 WS ならではのあり、圧巻でした。

出来上がりましたプロダクトは具体的で実現可能なものであり（もちろんマンパワーや時間的な制約など克服すべき問題はたくさんありますが）、次年度以降の薬学教育への良い提言になると思われます。

歯学部におけるキャリア形成教育の現状とその問題点

Bグループ (WS 1)

古市保志 佐野友昭 泉川昌宣 伊藤勝敏 岡山三紀 杉原佳奈

キャリア形成教育における問題点

卒前教育では・・・学生の問題

目標がない
基礎学力の不足
コミュニケーション能力の不足
受身姿勢

教員の問題

教育方針 国試偏重
教員の技術低下
過保護

卒後教育・・・資格（専門医・認定医等の取得）

本人の資質
環境の問題

学生本人が歯科医師になることを希望しているか？

希望している

希望していないまたは歯科医師としての適性がない

低学年時での動機づけ

進路指導・変更システム

研究者としての道すじ
教養部（他学部への進路変更）

少人数制教育
全寮制
Early Exposure

臨床重視教育も必要では？

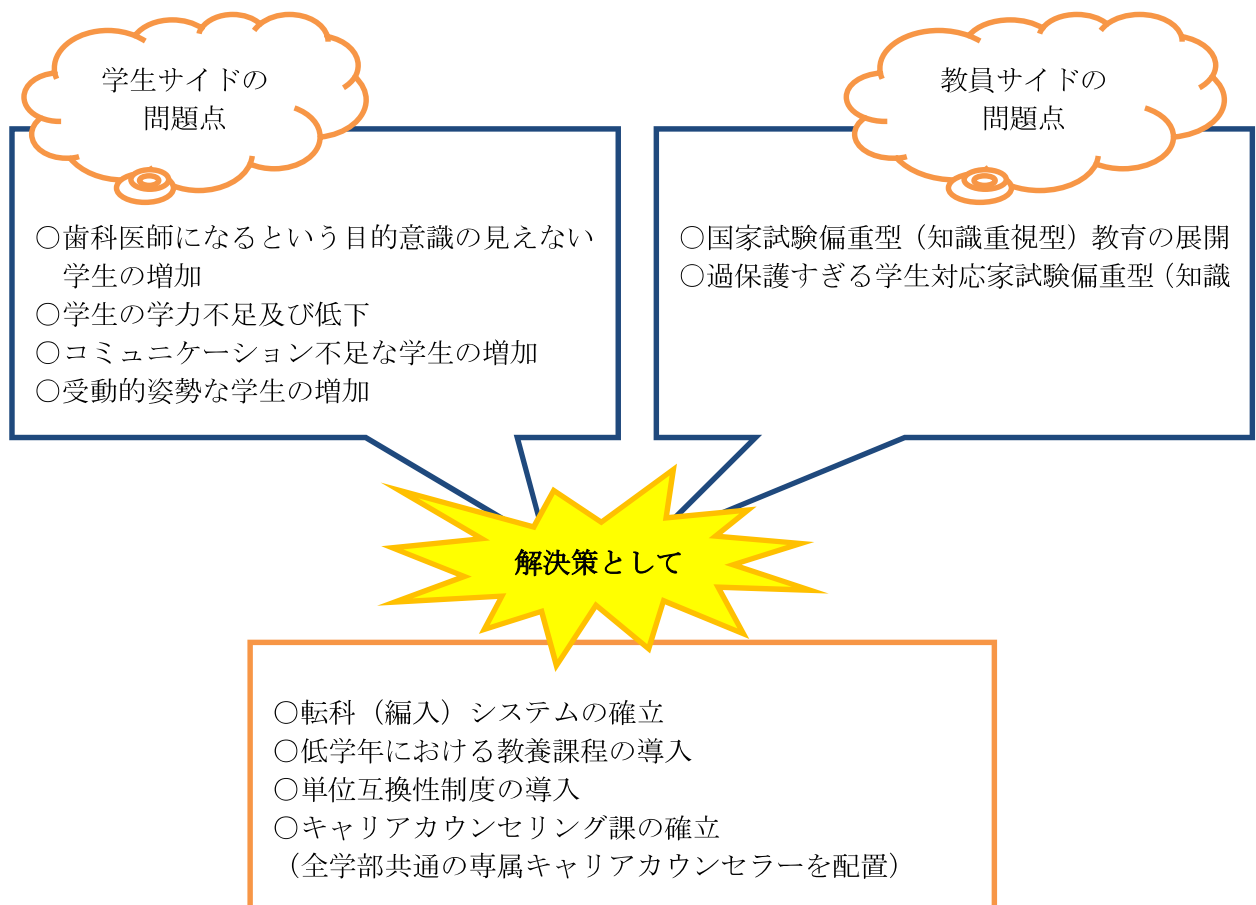
テーマ「今後のキャリア形成の支援のあり方」

Bグループ（歯学部・歯科衛生士専門学校）WS2

WS1で列挙された問題点に対し、WS2では学生の職業意識形成へ向けた解決策の検討がなされた（図1）。歯学部ならびに歯科衛生士専門学校では、「歯科医師」「歯科衛生士」といった国家資格の取得を目指すために必要な教育を重点に展開しており、その背景には大前提として“卒業後の進路は、その国家資格を用いた職業選択をするもの”という思考が強い傾向にあることが明確化された。このような教職員サイドの考えに対し、「歯科医師」「歯科衛生士」になるという目的意識の見えない学生の増加という現状が存在しており、結果的に両者の間には大きなギャップが生じている。

このギャップを解消するための解決策として、学部における教育目標の設置・評価の仕組み、インターシップの体系的展開等といった「大学の制度・仕組み」の形成をはじめ、学生の職業観の早期醸成や教職員の指導・評価能力の向上、教職員の学生の将来への関心を高める等といった「学生と教職員の意識・能力」の形成、さらにはそれらの相互作用から各々の質的レベルの向上を促進することにより、早期からの学生の職業意識形成への成果が期待できると考えられる。

図1. 歯学部における現状での問題点と、その解決策



Bグループ（歯学部・歯科衛生士専門学校）

WS 2 グループリーダー 歯科放射線学分野 佐野 友昭

教育の質の向上を目的とするFD研修会に今回初めて参加しました。普段、臨床家としての自覚は多少あるものの、教育の専門家としての自覚が足りない身として、この参加は大変有意義なものになりました。

研修会ワークショップ（WS）ですが、私たちBグループは歯学部と歯科衛生士専門学校の教員9名で構成されました。私がリーダーを拝命しましたWS2は「(歯学部の)今後のキャリア形成支援のありかた」をテーマに討論しました。

討論は、WS1の流れもあつてか、諸先生方の積極的で活発な意見交換がなされました。この課題に対しては歯科医師としての適性についても話が及びました。この適性に関しては私学ゆえの学費の問題や家庭環境などの複雑な背景が見え隠れしているようです。課題の解決という点では十分満足のいく結論に至ったとは言えませんが、現状で出来る最良の解決策として発表させて頂きました。

リーダーの責務には堪えませんでした。頼りなきリーダーを温かく見守って下さったBグループの諸先生には重ねて感謝申し上げます。また、今回のFD研修会の成果が教育資質のより一層の向上に役立つことを願います。一臨床家としては、EBE (evidence based of education) のある教育方策が一つでも多く出てくることを期待しています。

SW1 「キャリア形成の問題と教育の在り方」



Cグループ

工藤貞子 笹木弘美
西村歌織 遠藤紀美恵
山田律子 小澤次郎

看護のキャリア教育とは



- ◆ 職業人教育に終わらせない
資格取得が目的でなく、資格取得はプロセス
⇒さらに発展がある
- ◆ 自分探しではなく、自分作り
なりたい自分だけでなく、社会が何を求めているかを見据えた自分
⇒自分軸から他人軸
- ◆ 学生の伸び幅への信頼
⇒多様な力を伸ばす

キャリア形成の問題と教育の在り方



◆ 入口の問題

指定校推薦、親の意向⇒動機の希薄
受験勉強の体験なし⇒学力不足

適性
動機・学力

◆ 入学後の問題

多人数、多様な学生
⇒問題もあるが、たくましく育つメリットもある

◆ 実習での学び方の問題



- 学びが積み重なっていかない
領域が変わるとリセット
学んだ材料をどう使うかわからない
積み上げ方がわからない

➤ 土台が作れない

達成感が得られない
努力が成果につながらない

⇒社会の要請に合わせてどこまで育てるか

◆ 卒後

(一般的傾向: 新人の離職率が高い)

➤ 卒後大学を訪問する理由は？

- ・癒されたい
- ・安心して、愚痴をこぼせる
- ・他のネットワークが作れない
- いつまでも依存はいけませんが、資源として大学を活用できている、仕事にまた向き合う力を得ている



大学



職場

社会の要請に教育として行えること

社会ニーズ: 複雑化、高度化、多様化

- ◆ 多様なロールモデルを教員が見せる
- ◆ 卒業生の姿を見せる
 - ゲストスピーカー、実習指導者
- ◆ 卒業生と在校生の交流
 - 学部学会、同窓会セミナー
- ◆ 社会的視点を伝える
 - 社会と看護、社会人(職業人)と看護師



SW2 「キャリア形成の支援の在り方」



Cグループ

支援のための具体策 — 卒後の支援を中心に —



◆ 現在あるシステム

- ・早期から大学院設置
- ・専門看護師の教育
- ・認定看護師研修センター設置

⇒ 卒後のキャリア形成のための環境がある

大学院への進学、CNSの会
教員として全国に就職

看護・教育
に貢献



◆ 今後に向けて

個々のサポートをしていくために

- 組織的な卒業生とのつながり
 - 同窓会の活用・・・卒業生が集まる工夫
 - 同窓会の担当のローテーション
 - 記念イベントの企画:20周年
 - 学科全体でのフォローアップゼミ
- 卒業生の動向を把握
 - 早期離職者・・・連絡が取れない
- ネットワーク作り
 - フェイスブック、SNS・・・震災支援でも活かされた



- 卒業生のアイデアを学部教育に活用
 - 初期の卒業生 ⇒ 中堅・管理者

社会に何が求められているか
教育の課題やあり方
新人の状況

- 卒業生のための学習の場
 - 看護知識の再確認
 - 技術トレーニング

環境の問題
いつでも利用できる
場所と人材の確保





➤ ライフ・ワークバランスの重視

現状

看護師・・・結婚・出産 カリア形成が中断

キャリア形成の継続・・・雇用環境

環境を整える

教員の働き方・・・学生たちの希望に???

Cグループ

看護福祉学部 看護学科



工藤禎子 笹木弘美、西村歌織、遠藤紀美恵
山田律子、小澤次郎

FD委員：山田律子、小澤次郎

リーダー：笹木弘美

発表：SW1 工藤禎子

SW2 西村歌織

記録：遠藤紀美恵

Cグループ（看護学科）参加者：工藤（発表）、遠藤（プロダクト作成）、
西村（発表）、笹木（報告書作成）

感想

WS 1「キャリア形成の問題と教育の在り方」

今回、個人的には2度目の参加になりますが、改めて学部教育のあり方を考えさせられる研修でした。同じ学科の教員と特定のテーマに沿ってディスカッションすることは、お互いの学部教育に対する考え方や教育観に触れる機会でもあり、自分自身の視野の広がりにもなるのではないかと思います。

グループ内の検討でとても印象に残っているのは、学生の伸び幅への信頼によって多様な力を伸ばす視点の大切さでした。それは逆に私たちの教育の質が問われている事になるのではないのでしょうか。その意味では教員各々の自己研鑽を含め、教育の中身を常に問い続けていく必要があるのではないかと思います。

また、個人的には他学部、他学科の教員とのディスカッションも体験できると新しい発想や視点で学部教育を考える機会になるとと思いますので、是非検討していただければと思います。

WS 2「今後のキャリア形成の支援の在り方」

現在、看護学科では卒業生を含めた看護キャリアの向上として、大学院、専門看護師、認定看護師制度など、学びの場としての環境を整えています。こうした他大学にはない学びの場としての環境をさらに充実させていくことは、卒業生（卒業生だけではありませんが、看護界全体を含み）が職業人としての力を高めていくことになるのではないかと思います。

また、グループ内では、在学生と卒業生との組織的、継続的な交流の案として、学部教育の中に卒業生の意見や卒業生の体験や実際の看護活動の報告などが挙げられていました。在学生は将来のイメージを抱くことができ、卒業生にとっては知識や技術トレーニングの場として大学を活用できるのではないのでしょうか（グループ内検討：プロダクト参照）。

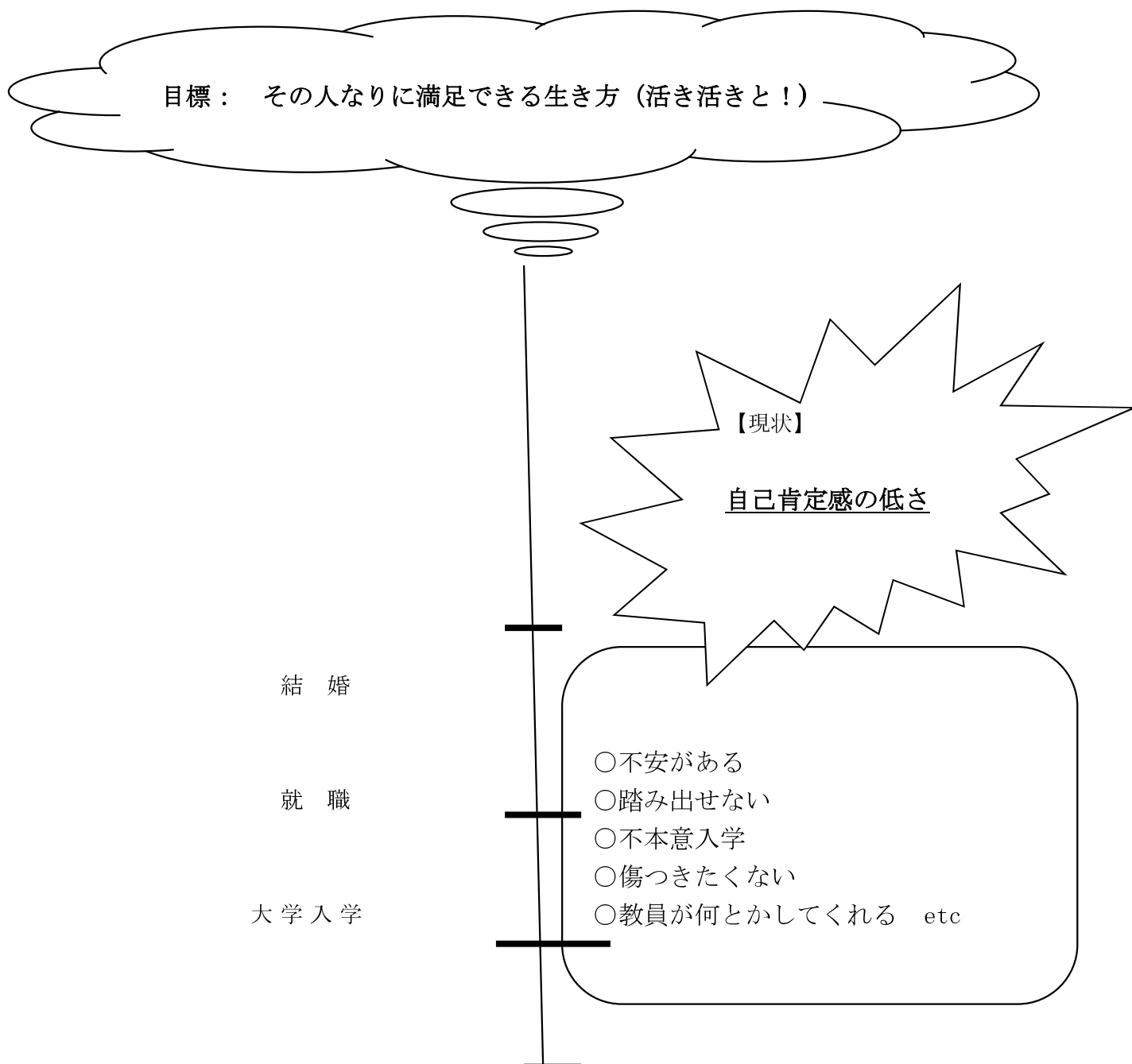
FD委員長の国永先生が研修最後に各学部、学科に持ち帰り、検討した内容を取り組むことが大切であると話されていましたが、看護学科も現実的な課題はあるにせよ卒業生との繋がりや卒業教育を含めたキャリア教育をどうするのか検討する意義はあると思われます。

以上、短い時間でしたが、貴重な時間を過ごす事ができました。

今回の企画、運営されたFD委員の皆様、ありがとうございました。

Dグループ

WS1 : キャリア形成の問題と教育の在り方 グループプロダクト



Dグループ

WS 2： 今後のキャリア形成の支援の在り方 グループプロダクト

1. キャリア：人生設計に向けて

①自信（自己肯定感）を高める

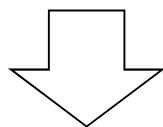
- ◇実習での他者との出会いによる肯定感UP
- ◇自分の魅力の発見
- ◇理想（モデルとして）の自分探し
- ◇知識・技能の習得

【具体的方法】

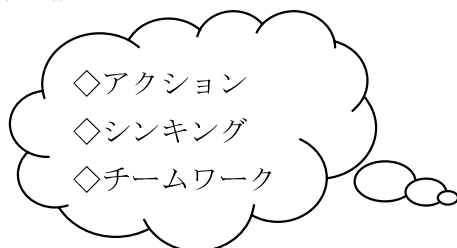
- ◎学生による自主的活動への支援
 - ・オープンキャンパスなどの学生による企画・運営の支援
 - ・当別町でのイベントへの参画支援
- ◎先輩学生（学年間交流）・卒業生との交流
 - ・交流機会をふやす ⇔ 理想像に近づく
- ◎初年次からのゼミの充実

②《自分の魅力》発見

- ◇1年次からの導入演習～4年次の専門演習の少人数教育による強みの発見



《社会人基礎力》の向上へ



例) ゼミ対抗の成果発表会なども有効

- ・講義・演習・実習教育などの多様な教育方法を通して、社会人基礎力UPを意識した教育実践を目標にする
- ・学生の主体性を尊重するカリキュラムの再編と予算措置（ゼミ活動費／イベント費）

DグループはFD委員を含めた教員・事務職員6名で、2題のテーマについて知恵を出し合い課題の解決に取り組んだ。

午前の各学科の就職状況等の動向を踏まえたものであったが、学科の問題点を検討しているうちに、「そもそもキャリアとは？」という疑問が出され、「自分自身の学生時代、現在のキャリアは？」なども含みながら、哲学的に考えが深まって行った。深まるにつれて、学生・学科の問題点のみならず、学生・教員のすばらしい点を改めて認識することが、また各教員・職員の学生への日頃の愛情をも感じることが出来た。

この学生に対する愛情こそが、FDの原動力になるのではないかとグループ一同感じていたようだ。

さらに普段考えることが少ない、社会における大学使命、すなわち教員・職員の責務の重たさも同時に感じたWSとなった。

今回のFD研修をとおして、普段は日常の授業、学生指導、学務分掌等に追われ、考えることが少ないテーマと出会う機会となり、また集中して取り組み充実感が得られたなど良い研修の機会となった。明日からもまた学生の持つ良い点を伸ばしながら、日々の教育に取り組んで行きたい。

心理科学部臨床心理学科におけるキャリア教育の現状と課題
(平成 23 年度 F D 研修 E グループ)

E グループでは、P D C A サイクルの原理に基づき、これまで行ってきたキャリア支援教育を総括し、問題点を指摘し、今後のアクションを考える作業を行った。

1. 心理科学部臨床心理学科におけるキャリア教育の現状

心理科学部臨床心理学科では、これまで、学生のキャリア形成支援をねらって、表 1 に示すような教育活動を行ってきた。

Freshers' 講座は、大学生活への適応促進と自己理解の促進をねらって、講義の他、10 名以下の少人数担任制のもと個別指導を行ってきた。また、2～3 年次では、キャリア・デザインの組み立てと具体的な進路選択に向けて外部講師を含めキャリア形成支援を行ってきた。

また、3 年次には、(社)日本産業カウンセラー協会に委託し、産業カウンセラー養成講座(定員 30 名)を有料で開講。資格試験の受験資格を取得し、3 年次終了時、あるいは 4 年次終了時に産業カウンセラー試験を受験し、合格すると卒業時には産業カウンセラー資格を有して卒業することができるようになっている。

表 1 心理科学部臨床心理学科におけるキャリア形成支援の現状(2011 年 4 月現在)

時期	講 義	内 容
1 年前期	Freshers' 講座	心理学的キャリア・ビジョンに向けた第一歩
2 年前期	キャリアプランニング 1	キャリア の発達心理学・心理学と仕事
2 年後期	キャリアプランニング 2	仕事と自己：目標に向けたキャリア・デザイン
3 年前期	キャリアプランニング 3	ビジョン の実現に向けた情報収集
3 年後期	キャリアプランニング 4	個々の進路に向けた活動の支援・臨地実習
3 年通年	産業カウンセラー講座	(社)日本産業カウンセラー協会主催の産業カウンセラー養成講座に参加

2. 問題点の確認

これまで実施されてきたキャリア形成支援の実情を総括すると、以下のような点を指摘することができる。

- ①4 年間にわたり心理学・臨床心理学を学修し、卒業した後の進路を見ると、臨床心理学の専門性を活かした進路のみならず、一般企業、公務員等、進路先は多岐にわたっている。
- ②一方、臨床心理学専門家の需要はそれほど多くなく、また、臨床心理学専門家としては、産業カウンセラー資格を除き、学部卒業レベルではなく、大学院修士課程修了を要件とするという社会的状況がある。

- ③臨床心理学を学修しようとする学生の入学前の判断と、臨床心理学専門家としての適性のマッチング、入学時の志望と現実的な社会的状況の間のギャップをいずれも学生に如何に適切に理解してもらうかを今以上に考える必要がある。
- ④学生の自己理解を今以上に促進する必要がある。
- ⑤進路情報の提供を今以上に早期に行う必要がある。

3. 今後のアクション

- (1) 1年前期の Fresher's 講座から2年次のキャリアプランニング講義に至るまでの間に、専門教育に必要な基礎スキルを学習するステップを設け、教養教育から専門教育への移行をスムーズに行うことができるようカリキュラムを改善する(次年度以降早急に開講することを予定している)。
- (2) 臨床心理学を学修し臨床心理学の専門家として自立しようと考えた高等学校卒業時の判断を尊重しながらも、入学後早期に改めて個性、興味関心、職業適性の自己理解を促進させるような働きかけを行う(進路学習の第1ステップの充実)。この試みはこれまで Fresher's 講座で行われてきたが、その内容の改善充実を図る。そのために学科会議において至急その内容を検討する。
- (3) 進路学習の第2ステップである進路情報の収集について、心理学の学修を活かすことのできる進路・職業等、そこに至るまでのキャリアパスのあり方を学ぶことのできる機会の今以上の積極的提供を図る。この試みはこれまでキャリアプランニングの講義で行われてきたが、その内容の改善充実を図る。
- (4) 個性・適性の自己理解の成果とキャリアの適性のマッチング(進路学習の第3ステップ)がスムーズに行われるよう支援を行う。上記同様、この試みもこれまでキャリアプランニングの講義で行われてきたが、その内容の改善充実を図る。
- (5) マッチングの判断がより適切に行うことができるよう、インターンシップ、および臨地実習の充実改善を行う。
- (6) 適性判断、進路指導を含め、キャリア形成支援がより適切に行えるよう、学部カリキュラムの改善を行う(この点は、現在臨床心理学科におけるカリキュラム改善作業の中で既にスタートしている)。
- (7) 心理学・臨床心理学の学修とその後のキャリア形成に必要とされる能力、適性が明確となるようアドミッションポリシーを具体的な表現に修正し開示する。
- (8) 心理科学部臨床心理学科の課題としてではなく、全学的な課題として、学生のキャリア形成支援を継続的・体系的に行うことができるよう、学内に「キャリアセンター」のような部局を立ち上げ、常勤のキャリア支援スタッフを雇用するべく大学および法人に積極的に働きかける。
- (9) 副学長および理事の中に、キャリア教育担当を置き、組織としての責任体制の明確化を図るよう、大学及び法人に働きかける。また、大学が組織として学生のキャリア形成支援を行っていることを社会に開示する。

以上(文責坂野)

Fグループ（言語聴覚療法学科）

WS 1 「キャリア形成の問題と教育の在り方」

言語聴覚療法学科における「キャリア形成の問題と教育の在り方」について考える上で、欠かせないキーワードとして挙げられたものは「コミュニケーション能力」であった。その背景のひとつに、近年の心理学部両学科において、学生のコミュニケーション能力の低下が問題視されている現状がある。

また、学生の約8割が民間企業へ就職する臨床心理学科の学生においても、言語聴覚士になる言語聴覚療法学科の学生においても、社会人としてのコミュニケーション能力は必要不可欠であるという観点も加わり、学生のコミュニケーションにおける現状の把握及び、今後への解決策から議論を展開した。

そもそもコミュニケーション能力とは何かを議論した結果、「社会人として必要とされるコミュニケーション能力」と「今後のチーム医療に必要とされるコミュニケーション能力」の二種類があると考えた。「社会人として必要とされるコミュニケーション能力」とは、人としてのマナーもちろんのこと、職場や病院における上司、同僚、顧客、患者など様々な立場や年代の人々と接する際、責任のある一社会人として求められるコミュニケーション能力のことであるとした上で、現状の把握として幾つかの事例を確認した。

学内における例としては、

- ・ノックや断りもせず、突然研究室のドアを開けて入ってくる
- ・挨拶やお礼が出来ない
- ・こちらの問いかけに対する反応が無い

などが挙げられ、一方、実習先の病院からの声として挙げられた事例には、

- ・患者さんとの会話で、自分の話ばかりするなど、一方的である
- ・患者さんとのフリートークが出来ない
- ・患者さんの話を聞き出すことができない
- ・黙り込んでしまう

などがあった。

これらの事態を改善する具体策として挙げられたのが、

- ・研究室や事務などにスクリプトを貼り、入室の際や要件の際に用いるべきセリフ、言葉遣いの例を提示する
- ・大学内で学生に対し、教員の方から積極的に挨拶するよう徹底し、学生にも促す

- ・授業時に教員が座席を指定したり、また定期的に席替えをすることによって、近しい友人以外と話すことに極めて消極的な学生へ様々な対話の機会を与える
- ・授業内でペアワークやグループワークなどの活動を増やすことによって、コミュニケーションを促進する

などであった。

策によっては、「大学という場において稚拙ではないか」という意見が出る可能性も考えられ、大学としてどこまで取り組むべきかという問題もある。しかしその一方で、学生の現状や、これらを部分的に実施する他大学において一定程度の成果が見られている点などを総体的に考慮すると、本学科においても一歩ずつ出来ることから取り組む必要があるのではないかとの見方で一致した。

二つ目の「今後のチーム医療に必要とされるコミュニケーション能力」に関しては、今後の医療現場において、医師や看護師、薬剤師、臨床心理士、言語聴覚士など他職種間でのチームワークが求められる中、まだ認知度が低いと言われるSTという職種を「相手に知ってもらうこと」、また「相手の職種を理解すること」が不可欠であると考えた。この点を踏まえ、チーム医療に向けたコミュニケーションの形を構築するための対策を、大学の講義等で進めていく必要があるのではないかとの議論で締めくくった。

以上

Fグループ（言語聴覚療法学科）

WS 2 「今後のキャリア形成の支援の在り方」

Fグループでは、WS 1 「キャリア形成の問題と教育の在り方」において、具体的事例を振り返りながら問題点と具体的な解決策について話し合った。続くWS 2では、キャリア形成の根源的問題である職業への「適性」に焦点をあてた。

言語聴覚療法学科の学生は、ほぼ全員が国家資格を得て言語聴覚士として活躍することを目指しているが、第4学年で学外実習に出る時点での技術や知識の不足や、成績不振の学生への対応が大きな問題となっているところである。これまで、知識や技術の習得に目を奪われがちであったが、言語聴覚士というキャリア形成にあたって、もっと大きな問題があるのではないかとこの観点から協議を行なった。

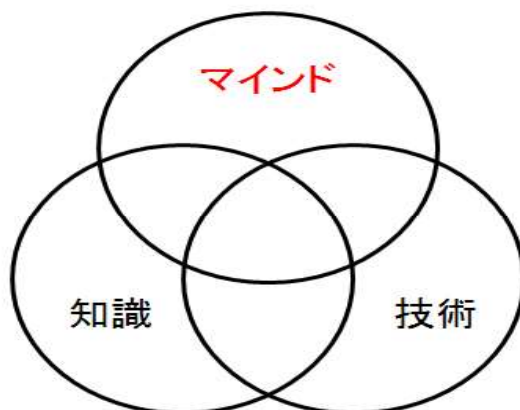
最近の学生の中には、成績は上位であるにも関わらず、実習に出てみると非常に苦労する場合や実習を修了できないケースも見受けられるが、知識や技術に関して問題がないなら、何が足りないのであろうか。

具体的事例から拾ってみると「フリートーク（一般的な会話）が長続きせず、沈黙が続く」「患者さんに対する興味が薄い」「もっぱら自分の話ばかりで会話にならない」「相手に対する共感がない」など、普通に会話をする能力や性格や性質、いわゆる「マインド」に問題があるのではないかと考えた。

教員の側では学業成績によって「適性」を判定しがちであるが、最も肝心なのはこのマインドではないだろうか。

知識や技術のある程度まで身につけさせることは可能であるが、マインドは、本人が性格や気質などの基盤のもとに、自ら形成してもらわなければならない。教員はそれをサポートし、叱咤激励することによって、学生の多様な能力を開花させるようキャリア形成に取り組んでいかなければならないと考える。

以上



左図：適性とは？
言語聴覚士に必要と考えられる
適性に関して

Fグループ 感想

今回のFD研修では「キャリア形成のための教育と支援」というテーマの下、午前中には各学部・学科の現況を聞き、午後にはさまざまな専門の先生と事務の方とWSを行いました。

当初は言語聴覚療法学科のキャリア形成は、国家試験を経て言語聴覚士になるという以外に考えられませんでした。しかし言語聴覚士のみならず、そうでない先生方、事務の方と共に多角的な意見交換を行ううちに、キャリア形成はすでに学内の日常生活の1コマから始まっていることに気付かされました。

またキャリア形成からドロップアウトしてしまう学生に対して、職種への「適性」という点から活発な議論がなされました。学生のキャリア形成のために、何が出来るのかということを中心に留め置きながら、今後、科目にこだわらない全人的な教育に力を注いでいかなければいけないのだと思いました。

最後にご多忙の中、手厚いFD研修を実施してくださった先生、事務の方々にお礼申し上げます。

以上

F D 委 員 感 想

今回のFD研修テーマは「キャリア形成のための教育と支援」であり、職業意識の形成や支援体制についての課題と対策を考えるものであった。全学FD委員として参加したが、薬学部においては入学後の教育すべてがいわゆる「薬剤師養成のためのキャリア教育」とも考えられ、カリキュラムを含めた学部教育体制についてはこれまでのFD研修の中でも何度か議論していることから、今回のテーマは繰り返しの議論になるかと正直考えていた。

しかし、実際参加された薬学部教員と共にワークショップを進めてみると、まだまだ様々な問題点、改善すべき課題が浮かび上がり有意義な研修であった。他学部の現状や対応策からは参考になる情報も得られ、その後の情報交換会も大変有意義なものであった。薬学部のこれまでの就職動向についての説明も行ったが、薬学部を取り巻く状況が6年制への移行後急速に変化していることから、来春に卒業する6年制第一期生の動向が把握しにくいという状況もある。そういった現状からも今回の研修のプロダクトの実質化の必要性があると考えられる。

(薬学部 平藤雅彦)

「キャリア形成のための教育と支援」をテーマに、8月11日(木)に札幌サテライトキャンパスで開催された全学FD研修に、今年もFD委員の一人として参加しました。本学の全学部・専門学校が医療系専門職能人養成を目指して独自の教育を展開する中、学生の学力低下や目的意識の希薄化などキャリア形成における問題点が昨今様々に指摘されており、時宜を得たテーマの選択だったのではないかと思います。

午前中に行われた各学部・学科等の動向の紹介は、同じキャンパス内においても普段なかなか知る機会がない内容であり、大変参考になりました。午後のワークショップは薬学部教員間で行われましたが、入学前、入学後そして卒業と分けてキャリア支援を分析してみると、解決しなければならない課題が改めて見出され、参加した教員間で問題意識を共有できたと思います。他学部から呈示されたプロダクトは薬学部にも大いに参考になるものであり、今後に活かせればと思います。

研修終了後の懇親会でもいろいろな意見交換が行われ、ビールを少し飲み過ぎた私は、充実した1日を過ごした気分になりながら家路につきました。

(薬学部 齊藤浩司)

「キャリア形成のための教育と支援」というテーマは、歯科医師国家試験合格を大きな目標の1つにしている歯学部教育そのものであり、これまでもそのつもりで教育に取り組んできた。しかし、今回の研修では、「学生自身に自己の適性を理解させ、早めに進路変更を促進する」「積極的に進路変更を提案する」「多様な進路先をシステム化する」など、これまでとは異なる教育・支援の方策が議論されたことは印象的だった。

従来は、なんとなく入学した学生には歯科医師の重要性と社会的価値などを説き、モチベーションの高揚を図る他、低学力の学生に対しては補習・補講・個人指導などを繰り返し、ひたすら「勉強、勉強」であったように思う。しかし、どうしても歯科医師になる意味が見出せない学生、どうしても学業成績が国家試験合格のレベルに届かない学生に対しては、歯科医師とは異なる職業や社会環境に関する情報を提供するという発想である。実際に、その発想を現在の歯学部のカリキュラム、制度、授業内容のなかで運用することは必ずしも容易ではないが、入学定員割れの現況を打開する一つの方策として、具体化することは重要ではないかと考えている。

(歯学部 中澤 太)

今回のFD研修では、キャリア形成のための教育と支援について論議された。チャームポイント含めた自己紹介という和やかなムードで始まり、国永先生によりキャリア教育の概念について説明がなされた。各学部の動向で薬学部、歯学部、看護福祉学部、心理科学部の就職動向を把握することができた。特に、学生支援課の児玉さんの採用担当者や学生の話から、本学学生の就職に関する意識を理解することができた。

午後のワークショップでは、各学部におけるキャリア教育と支援の在り方について話し合わせ、活発に討論された。FD委員として参加したが、キャリア教育に関して沢山の情報を得ることができ、有意義な時間を過ごすことができた。

最後に、サテライトキャンパスでエアコンの入った部屋で、フリードリンクとフリーフードを頂き、一日中、快適な気持ちで過ごすことができたことは、本当に幸せな気持ちであった。沢山の方々がFD研修に参加されることを期待いたします。

(歯学部 久保勘二)

平成 23 年度 F D 研修は「キャリア形成のための教育と支援」という包括的かつ魅力あるテーマであり、「キャリア教育」という視点で教育のあり方を捉え直す良い機会になった。

今回、F D 研修に向けて事前ワーキングは行なわなかったが、学部学科別グループ構成であり、共通課題のもと各参加者が関係資料を準備してワークショップに参加したことで、話し合いも有意義なものであった。看護系大卒者の就職率はほぼ 100% でありながら、3 年以内の早期離職率が高い現状も踏まえて、改めてキャリア教育とは何かを考え、学生たちが自己中心の「自分探し(自分軸)」ではなく社会が何を求めているかを見据えた「自分作り(他人軸)」といった視点を持てるように、職業人教育に終わらせない、多様な学生たちの学びの幅を活かした教育のあり方について話し合う貴重な機会となった。

研修全体としては、ワークショップ 1 の質疑応答時間を各グループ 10 分間設定できれば、学部横断的な意見交換がさらに充実したように思われたが、午前中の国永委員長の導入講義はじめ各学部学科別就職動向やキャリア教育の実際などの説明によって、午後の他学部の発表内容に対する理解が深まると共に、今後のキャリア教育に向けた多くのヒントを得ることができる研修だった。

(看護福祉学部 山田律子)

タスクフォースとして参加させていただき、順調に研修を終えることができ嬉しく思います。委員の一人として、活気のあるほのぼのとした研修会になったことを喜びたく存じます。FD 研修の素晴らしい点は学部横断的に交流が持てることだと思います。他学部の先生と関わる機会はなかなか得られないからです。学部の状況報告や質疑応答の時間を少し長めにとることができればより良いと感じました。それ以外は順調な運びであったと思います。

(看護福祉学部 志渡晃一)

近年、夏のFD研修は、より魅力的になりつつあると感じているのは、小生だけだろうか。一日制でありながら、時間に余裕を持ちつつワークショップをおこなうことで、参加した教員や事務方の双方が効率的に機能するように心がける姿勢が如実に感得できた。もちろん、そのためには予習の欠かせぬことは当然だが、綿密にタイム・テーブルを組み立てた教育開発センターの国永センター長や同専任教員および担当事務の存在のあることも忘れるわけにはいかないだろう。

研修は「キャリア教育」をテーマとして、午前は各学部学科の卒業後の動向や就職状況の説明があった。ふだん知ることのない全学での横断的な状況がわかり、ためになった。仲良しクラブにならないような厳しい意見もあり、活性化した頭で楽しく考えることもできた。午後は、所属別に班ごとにわかれた。小生は看護学科に組み込まれた。準備した資料から、看護の先生方が何気ない話から論理の糸を紡ぎ出し、美しいネットワークを構築してゆく姿に驚嘆した。よい機会に遭遇できたことを感謝する。

(看護福祉学部 小澤次郎)

人生を80年とすると大学時代の4年間はそのうちのたった5%にすぎない。このほんの短い時代が社会への出口となっている。それ故に、大学教育は、個々の学生が、大学入学までの18年間で家庭、学校で習得してきた社会習慣、知識を、「仕事」という形で夢を実現し、社会に貢献できる存在となりえるように、社会人として自立できるように磨き上げ、練り上げ、“製品化”した人材を送り出すことが求められている。このことがキャリア教育といわれるものである。

昨今、大学でのキャリア教育必修が叫ばれているのは、大学教育が、この社会への窓口としての十分な機能を果たしていないからであろう。フリーター・ニートと呼ばれる若者の増加に見られるように。しかし、これまでの大学教育には、いかにして自己同一性を育ててキャリア意識を練り上げるかの視点が果たしてあったのだろうかと自省せざるを得ない。

今回の研修を機会にキャリア意識の涵養にいかに取り組むべきかを深めていきたい。

(心理科学部 中野 茂)

各教育現場の情報を基に議論された今回のFD研修を下敷きにして、専門学校の教育実践を振り返るよい機会でした。職業教育を主眼にした専門学校では、職業意識の形成は非常に重視され、教育課程の中で多くの検討がなされている課題です。

従来、職業意識は進路決定して入学した時点で保有されており、教員側が意図しなくても、専門的な知識・技能を修得する過程で自ずと獲得されるという予定調和的な見方がありました。

しかし、職業意識を経時的に測定調査をした結果、学習環境に影響を受けながら常に変動していることが分かりました。段階を追って発達するキャリア（人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、価値や自分と役割との関係を見出していく連なりや積み重ね）を外部から促していく体系的・組織的な働きかけの必要性を今回のFD研修での議論をとおして再認識し、早速、職業的社会化機能を再構成する議論を進めています。

一方、FD活動は教員自身がキャリアを形成する上で組織的・継続的な生涯学習の場であり、不可欠な活動だと思いました。

（歯科衛生士専門学校 長田真美）

本年度のFD研修テーマ編は、近年話題となっているキャリア形成をテーマとして実施された。内容として、午前中に各学部などから就職動向について簡潔な報告があった。午後は、学部学科ごとに組織されたワークショップで、キャリア形成について教育を中心とした実情と今後の課題が議論された。

午前の就職動向説明では、統計を中心とした解説がなされた。とくに興味深かった点は、看護福祉学部臨床福祉学科と心理学部臨床心理学科の動向である。国家資格と直接関係の無い職種への就職の多さを考えると、適性を見極めるキャリア教育の必要性が感じられた。

午後のワークショップでは、グループごとの二部編成の報告で多種多様な現状と課題が提示された。私が所属した心理学部言語聴覚療法学科のワークショップでは、あいさつなど社会人基礎力を身につけさせる必要性が示された。また、将来言語聴覚士に就くに当たっての適性を見極める教育の重要性も提案された。

（大学教育開発センター 千葉芳広）

今回のFD研修テーマである「キャリア教育」は、本学においてはあまり議論されて来なかったのではないだろうか。というのも、本学はまさにキャリア教育を中心とする大学であり、「医療系専門職」というそれぞれの学部学科におけるキャリア教育を柱とし、新医療人を養成するという大学の教育目標と、それに沿ったカリキュラムの体制が作られてきたのであり、改めて「キャリア教育」について議論する必要性が無かったからであろう。にもかかわらず今回の研修で、敢えて「キャリア教育」というテーマが設定されたのは、社会に高度な専門職業人として学生を送り出すという大学の使命について改めてその根本から見直した時に、現在の教育体制の不備や補正の必要性が見出されるだけでなく、我々教員の側の「教育に対する意識」の問題点も浮かび上がってくるのではないかというFD委員会の意図があったからである。

研修ではその目的がある程度達成されたのではないかと思う。キャリア教育についての新しい画期的提案が出されたわけではないし、各学部におけるキャリア教育への取り組みの相違が大きく議論がかみ合わないという問題もあったが、FD研修の目的そのものに関するものから、就職支援センターの設立も含めた事務的な学生の就職支援の充実化、卒後の卒業生の状況の把握やキャリアアップ、生涯学習などの支援体制の確立などに関する提案や、本学の存亡にかかわることまでさまざまな意見が交わされる中で、参加者はキャリア教育を柱とする本学のあり方の問題点を認識し、改めて教育に対する意識を確実に高めたのではないだろうか。

いつものことながら、こうして普段は顔を合わせることもない教員同士が意見を交わす機会をもつということが、FD研修のもつ最大の意義だといえるのではないだろうか。

(大学教育開発センター 花渕馨也)

アンケート集計

平成 23 年度 北海道医療大学 FD 研修参加者アンケート

今回のワークショップについて、次の項目にお答え願います。

1. 今回の FD 研修の日程と時間配分は適当であったか、ご意見をお書きください。

●日程について _____

●時間配分について _____

2. 学部・学科ごとのワークショップについてご意見をお書きください。

3. 今回の FD 研修でよかった点、悪かった点をお書きください。

4. 今後の FD 研修に向けて、取り上げるべきテーマなどご提案をお書きください。

ご協力ありがとうございました。

平成 23 年度 北海道医療大学 F D 研修(テーマ編)

参加者アンケート集計結果

研修参加者 40

(各学部・歯科衛生士専門学校・事務局より28、FD委員12)

アンケート回収 37

1. 今回のFD研修の日程と時間配分は適当であったか、ご意見をお書きください。

●日程について

「良い」「適切」・・・28

- ・実習期間と重なり、実習生のアクシデント対応が生じたが、適切である。
- ・学生が夏期休暇期間中だったため、参加しやすかった。

<改善要望・意見>

- ・8月上旬か、下旬にしてほしかった。
- ・以前は、涼しい時期もあったように思う。
- ・日程は適切だが、出張が重なるので、土日は避けてほしい。
- ・研修も学会もない時期だが、夏休みを取得したい時期であった。
- ・帰省や休暇の都合もあり、アナウンスを早く、夏期休暇直前は避けてほしい。
- ・日程はよいが、決定時期を早めにしてほしい。

「無記入」・・・4

●時間配分について

「良い」「適切」・・・20

<改善要望・意見>

- ・全学的な進路状況分析の時間を増やすべき。午前の学部の報告は不要である。
- ・午前中の講義が長すぎる。就職動向の説明は短くするか資料配布が良い。
- ・学部動向説明の発表者は、時間を厳守すべき。内容は学内資料で発表されており時間の無駄。質疑応答の時間がなくなることは、この種の研修で致命的。
- ・午前中に1回休憩があった方がよい。
- ・WS2の時間が短く、やや消化不良気味。まとめきれなかった。
- ・WSのグループ発表とディスカッションの時間が足りない。
- ・WSの時間を短くして、質疑応答を長くした方がよかった。
- ・時間が足りないセッションもあったと思う。
- ・全体対論の時間が長すぎる。
- ・できれば、18時(夕食前)に終わって頂きたい。
- ・午後集中、資料事前配布。

2. 学部・学科ごとのワークショップについてご意見をお書きください。

<肯定的意見・感想等>

- ・キャリア教育について同じテーブルでセッションできたので、学部・学科内で日常的に話していることを改めて整理し、深めることができた。
- ・学科会議のような大勢の場で話すより、少人数のディスカッションは話しやすい。
- ・長いかと思っただが、議論が白熱してとても充実したものとなった。
- ・普段は他学部の情報を聞く機会が少ないので、今日知り得たことや考えた事はたいへん貴重な経験となった。
- ・他の先生の意見を聞いて良かった。それで自分の考えも深まった。
- ・各学部学科の特質を理解できたとともに、大学全体の課題が明確になった。今回のFDで提起された課題を、大学が施策として取り上げてくれることを期待する。
- ・大変興味深い楽しいWSであった。学科別の話し合いもよかったし、各学部の現状や対策を伺えたことで、勉強になった。
- ・他学部の実状、取り組みについて知ることができ、大変有意義であった。
- ・WSに事務職員が参加したことで、色々見えていなかったことが分かり、よかった。学部ごとに悩みの内容が少し違うので、学部固有の問題と解決法が分かってよい面と、共感できない面があると思う。異種混合が良いのか、同一学科とするのがいいのか、グループ分けは悩むところである。
- ・今回の課題内容からすると、学部学科別のWSで良かった。
- ・キャリア教育は学部・学科で異なるので、今回のグループ分けは適切だと思う。
- ・今回のテーマは、学科別の方が方策が具体的になると思う。
- ・様々な意見交換ができ、有意義であった。
- ・今まで同じ学部の教員と問題点を話し合う機会がなく、大変有効であった。
- ・2回目の参加であるが、改めて教育についての難しさを考えさせられた。
- ・非常に興味深い内容であった。
- ・意見交換、共有ができた。少人数で話しやすかった。卒後のキャリア形成について色々なアイデアを出し合えた。

<改善要望・意見>

- ・学科ごとの縦割りでの討論という点が不満である。こういう時こそ、他学科での問題を知り考え、自分の学科に持ち帰って今後を考える機会だと思う。
- ・WS2は、他学科との話し合い形式が良い。
- ・他学部、他学科とのディスカッションも有効かと思う。
- ・WSは学部や学科ごとに分けるのではなく、他学部混在で話し合う方が望ましい。
- ・各学部で参加者をミックスして行っても良いのではないか。
- ・学科別だと普段と変わらない。多様な意見交換ができるという研修の良さを生かしていきたくないと感じた。
- ・次回は同じテーマで学部が混在したグループで討議できれば、視野が広がり、成果へとつながるのではないかと思う。ぜひ、参加して討議したいと思う。
- ・テーマの性質上仕方ないが、異分野での組み合わせでもよかっただろう。
- ・他学部の議論が聞けなかったのが残念だが、仕方がないのかもしれない。
- ・WS1, 2の質疑が1分（発表4分）は、少し短いと思う。
- ・学部を超えて話し合えるテーマでもよかっただと思う。

3. 今回のFD研修でよかった点、悪かった点をお書きください。

<肯定的意見・感想等>

- ・「キャリア教育」について取り上げた点は、これまでにない視点と思う。
- ・テーマが適切であったと思う。
- ・あまり考えたことのなかったテーマについて考えることができた。
- ・改めてキャリアについて考える機会となった。
- ・就職支援だけではない概念としてのキャリア形成が理解できてよかった。
- ・日頃気付かない点に気付くことが出来、たいへん有意義な時間であった。
- ・普段とは違う視点で考えられることができて良かったと思う。
- ・全体的には、非常に満足度の高い研修であった。
- ・いろいろな意見を聞き、情報交換できた。
- ・全体が流れ良く、また時間に比較的余裕があった。
- ・自分の学科での問題が、他学部他学科でも共通する問題であることがわかった。
- ・導入説明、就職動向も各学部学科の特徴がわかって、WSの際の参考になった。
- ・他学科の課題を知ることができて、たいへん勉強になった。歯切れ良い問題提起もあり、勉強になった。
- ・他学部の現況や就職状況を聞き、理解できたのは良かった。
- ・看護福祉学部の話が聞けて良かった。
- ・心理科学部のキャリアプランニングなど、良い情報がたくさん得られた。
- ・改めて、キャリア形成について再確認した。
- ・教育に対して、自分の整理につながった。
- ・新教育ポリシーが印象的だった。
- ・学科内でも他部門の教員とのディスカッションの機会が乏しいので、良い機会であった。

<改善要望・意見>

- ・学科によっては教授のみで構成されていたが、FDとして考えるならば、准教授、講師、助教を中心とした構成が望ましい。
- ・学部横断的に討論したかった。教員が横断的に意見交換できる場の意義を思った。
- ・何故、全体討論でプレゼンテーションが入るのか？討論時間の無駄遣い。WSの議論を深めることにならない。企画進行のミスである。
- ・司会の勝手な判断で対論時間が少なくなるような事態は避けるべき。
- ・議論の時間が少なく、途中で終了してしまった。不要な突然の話（プログラム）が入ったり、発表時間を守らないなど改善要である。
- ・WS1の質疑の時間が少し短い。
- ・プレゼンの時間が短い（特に質問時間）、進行がタイトでした。
- ・全体討論の時間が、もう少しとってよかった。
- ・全体を通して、質疑応答の時間が足りないように思う。
- ・学部学科により、カリキュラムや入試状況が違うので、同一レベルのディスカッションは難しいのではないか。
- ・全体で話し合う時は、お互いの顔が見える配置の方がよいと思いました。
- ・提案がどの程度実現されているのか分からず、話し合いの意義が分かりにくい。
- ・今回話し合ったことが、どれだけ反映されているのか。
- ・無意味な話が多かった。

- ・「キャリア形成」の定義の理解が難しかった。
- ・アナウンスが遅い。
- ・会場が、少々寒かった。
- ・休憩時間をもう少しとってほしい。
- ・キャリア教育について、具体的提案がなかった。
- ・昼食時もコミュニケーションが取れたので、情報交換会は不要と考える。
- ・午前中、同じ話が何度もされていて、くどいと感じた。
- ・発表者によっては話がやや聞き取りにくかった。

<その他>

- ・具体的に取り組む行動計画を提出義務付けでもよかったと思う。

4. 今後のFD研修に向けて、取り上げるべきテーマなどご提案をお書きください。

- ・今回のテーマを次回も深めて欲しい。
- ・特にWSで取り上げるテーマについては、全学的に話し合えるテーマが望ましい。学部ごとのFDで出来ることは学部ごとで取り組んだらいい。
- ・大学教員による主体的大学経営について。
- ・低学力学生への対応。
- ・あるべきアドミッション・ポリシー。
- ・学生のコミュニケーション能力の低下とその対策。
- ・明日の授業に使えるスキルの勉強やリカレント教育、キャリア教育、問題のある学生の支援等についての最新の動向を勉強できる機会にしていきたい。
- ・必要な基礎教育について。
- ・キャリア形成の継続と実現化に向けて。
- ・思想的な話と具体的な方法のバランスをとったテーマがあるといいと思う。(適性とは？、自主性の向上に向けた取り組みとその評価、医療人を育てるとは？、各人意見が違うので意見交換など)。
- ・コミュニケーション教育。
- ・「エビデンスのある教育」について、ディスカッションされてはいかがか。
- ・入試制度の改善について、適正な学位を取る制度になっているのか疑問がある。
- ・FD研修で取り上げられたテーマにおける提案について、その後の実現性や評価をする必要があると思う。
- ・学長、理事長、理事たちも、学校経営について研修を受けては？
- ・今回のテーマの検証(次回までに、何が改善されたのか)。
- ・サテライトでやる必要はない。当別かあいの里で開催してほしい。
- ・キャリア形成(続編)、他職種連携(学生の教育としての多専門分野の合同ケースカンファレンスなど)、適性を見極める入試方法。
- ・教員自身の専門職としてのキャリア形成、臨床能力の向上についても考える必要があるのではないかと思う。
- ・大学全入時代における学生獲得について。

当日資料

ワークショップ (WS) とは

1. ワークショップとは

あらかじめ目標を定め、その達成のために参加者全員が有効な討論を行い、一定の時間内に実現性のある成果 (product) を出す体験学習である。

この方法により、個人レベルでの問題解決とは比較にならない成果を得ることができる。

2. ワークショップの設営

(1) 目的

「全般的・研修的なもの」と「個別の問題 (事項) 解決を目的としたもの」に大別される。

(2) 期間ならびに場所

半日程度のものから2~3週間の長期のものまでであるが、機関単位であれば1泊2日~2泊3日、全国レベルの場合は数日間が一般的である。

日常活動の場から離れ (参加者が電話などの呼び出しで妨害されず、作業に専念できること)、かつワークショップ環境として整った場所 (小グループに分かれて作業し、また、全体集会もできること) が望ましい。

(3) 参加者

異質の活動領域をもつメンバーで構成する。多面的な検討が可能となり、よりよい産物を生み出すことが期待される。

(4) 参加者の役割

1) グループメンバー (通常数名、5~10名: 多過ぎないこと)

各グループのメンバーは、セクションごとに交代して次の役割を分担する。

① 討論進行係 (リーダー) : 1名

② 記録係 (レコーダー) : 1~2名

1名は、グループ討議の内容を全体討議で発表するために模造紙やOHP用紙などに書きまとめる。もう1名は、後日印刷公表される報告書 (記録) のために討議の内容をレポート用紙にまとめ、事務担当へ提出する。

③ 報告係 (レポーター) 1名

全体討議において、決められた時間内に討議の内容を発表する。

2) タスクフォース (taskforce) あるいはファシリテーター (facilitator)

: グループ数に相当する人数

ワークショップの目標の設定、資源の整備、種々の評価など、運営・促進・記録をし、毎日終了後に評価し、翌日の修正をする。

3) コンサルタント

助言・指導、必要に応じてミニレクチャーなどを行なう。

3. ワークショップの進め方

(1) 導入＝アイスブレイキング(解氷)

活発な討論の雰囲気とするためには、まず参加者間でコミュニケーションを図ることが重要であり、アイスブレイキングと呼ぶ。これに全体の10～20%の時間を割いても惜しくはない。その方法として自己紹介、他己紹介、コーヒープレイク、パーティ(食事、歌、踊りなど)、ゲームなどがある。

(2) 展開＝作業

1) ワークショップは、全体が集まる全体討議(プレナリーセッション)とグループに分かれて活動するグループ討議(グループセッション)を交互に実施して進められる。

2) 各グループは、異質の活動領域を持つメンバーで構成されるのが望ましい。

3) 各グループは目標達成のため、討議、とりまとめ、プレナリーセッションでの発表と討議、評価等の活動を行う。

4) ワークショップは、全体が集まる全体討議(プレナリーセッション)と、グループに分かれて活動するグループ討議(グループセッション)を交互に実施して進められる。

(3) 評価個人、グループやタスクフォースをアンケート、テスト等により相互に評価する。

4. ワークショップの期待効果

(1) 個人およびグループの行動が、他人または他グループを通じて客観化できる(鏡影現象)。自己の行動変容とモチベーションが増進される。

(2) 課題達成によって、決断力や実行力が養成される。

(3) 自由な討議を通じて、人間関係の重要性について理解を深めることができる。

(4) グループ活動を通じ、グループダイナミックス(チームワークや相互啓発等)の有用性を体験的に理解できる。ある事項に対する合意を形成できる。

5. ワークショップ成功の条件

(1) WSのすべてのメンバーが積極的に参加すること。全員が最初から終了まで参加し、脱落者があってはならない。

(2) WSの成否の責任は、参加者全員にある。

(3) WSのメンバーは、互いにResource Personとして働く。

(4) タスクフォースは、グループ討論が活発に進む雰囲気作りに配慮し、その進行を見守り、適切な情報を供給する責任があるが、強圧的に方向づけないように心掛ける。

(5) グループとしての学習と円滑なコミュニケーションが、目標を達成するために極めて重要である。

(6) 参加者は、グループ討論をより効果的にするために、建設的で批判的な意見を述べる。

(7) 最も大切なことは、どのような質問でも無意味ではないと認識することである。

キャリア教育について

●キャリア教育とは

定 義：「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通じてキャリア発達を促す教育」

(中央教育審議会答申、2011年)

教育目標：1. 職業観・勤労観の育成

2. 職業に関する知識・技能の習得

3. 自己理解を前提にした進路・職業選択能力の育成

(中央教育審議会答申、1999年)

●キャリア教育の必要性

1. キャリア教育の展開は、本来、大学教育の基本的な任務の一つである。

市民としての自立、家庭人や社会人としての責務・役割の遂行、職業人としての専門的準備などを目指し、幅広い人間形成を図ることを目的としている。

2. 学生の能力・資質に対する社会の要請にどう応えるかという問題がある。

企業社会全体が大卒者に即戦力、あるいは employability (雇用されうる能力) を求めるようになってきている。大卒者の専門的職業能力はいうまでもなく、近年、社会の側から大卒者のコミュニケーション能力、問題解決能力、社会的常識、そして職業観の未形成に対する危惧が強まっている。

3. 学生の就職や雇用への移行の面での支援強化が必要になってきている。

とくに 1990 年代初頭のバブル経済の崩壊以降、大卒者の就職市場の逼迫は著しい。大学卒業までの段階で、学生が卒業後十全に就職・雇用にいたる準備をする必要性が高まってきている。

4. 学生のキャリア発達や職業意識形成におけるつまずきの問題がある。

大卒者自身の進路選択や就職をめぐる迷いや悩みも深く、各大学に設置されている就職相談室やキャリア(支援)センターなどを訪れる学生数の増加が目立ってきている。特に、学生が自ら進路・キャリアを設計し、それを実践する力の低下が目立つ。今や、このような学生に対する個々の相談とともに、それを超えたトータルなキャリア形成支援ともいべき取り組みが求められている。

●キャリア教育の位置付け（キャリア支援のポイント）

1. 入学時からの継続性
2. 補完的な課外活動的位置づけではない
3. 教育活動全体の中で位置づける

●キャリア形成・キャリア発達に係わる取り組み

1. 学生のキャリア・職業観の形成や将来設計能力の育成を意図した計画的、集団的な教育課程上のキャリア教育の取り組み
2. 個々の学生の進路・職業選択に関するキャリア支援・学生指導の活動
3. 学生のキャリア発達・形成に資する彼らによる自発的学習活動や課外活動等に対する支援

●キャリア教育の4つの分類

1. 大学生生活導入系
2. 社会理解系
3. キャリア開発系
4. 就職対策系

●キャリア教育の概要

キャリア教育は、大まかに分類すると「学生全体に対する教育」、「個別的な支援・学生指導」、そして「自発的学習活動・課外活動等への支援」の3つからなる。

1. 学生全体に対するキャリア教育

①インターンシップ

一般的な職業観・勤労観の育成、あるいは専門教育の現地学習

②一般教育科目や専門科目におけるキャリア志向学習

大学における一般教育や専門教育も、従来の学術や文化の体系(のみ)を志向した学習や教育に対して、学生のキャリア発達・キャリア形成の視点を付け加えたものにする。

③キャリア教育独自の講義科目（一般教育科目）

大学教員がコーディネーター役を務め、OBや外部講師等による実社会やキャリアの問題等に関する体験伝達(職業意識啓発)型の講義の取り組みである。金澤大学(キャリアプラン)、名古屋大学(キャリア形成論)、一橋大学(社会人との対話による社会実践論)などがそれにあたる。

また、特定学部・研究科の教員やキャリア(支援)センターなどの教員がキャリアや実社会の問題について専門的、集中的に講義する形態も存在する。この場合、職業・キャリアの問題について学際的な講義が組織される北海道大学(大学と社会)、広島大学(職業選択と自己実現)などのほか、キャリア形成やキャリア教育などのテーマでインテンシブな講義が行なわれる和歌山大学(職業社会と資格制度)のような例もある。

2. 個別的キャリア支援・学生指導

①就職・キャリア相談

大学の組織の中に就職相談やキャリア支援の部門・専門家がしっかりと位置づけられる必要がある。

②一般(指導)教員による学生指導・相談

カウンセリングの専門的担当者による進路・キャリア相談に加えて、学部・研究科の一般教員、特にゼミナールなどの指導教員(団)によるきめ細かな相談・指導活動が必要である。

3. 自発的学習活動・課外活動等への支援

学生自身の自発的、主体的活動も決定的な役割を果たすことに注目する。課外活動やアルバイト、学生の交友活動、家族生活などは、進路選択や人間形成に大きな刻印を与える。

学士力について

「学士力」とは、中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」
(2008(平成20)年12月)で示された能力

《知識》

- ▽異文化の理解
外国などの文化を理解する
- ▽社会情勢や自然、文化への理解
人類の文化や社会情勢などを理解する

《技能》

- ▽コミュニケーション能力
日本語や特定の外国語で読み、書き、聞き、話すことができる
- ▽情報活用力
インターネットなどの多様な情報を適切に使い、活用できる
- ▽論理的思考力
情報や知識を分析、表現できる

《態度》

- ▽チームワーク、リーダーシップ
他者と協力して行動したり、目標実現のために方向性を示すことができる
- ▽倫理観
自分の両親や社会のルールに従って行動できる
- ▽生涯学習力
卒業後も自ら学習できる

《創造的思考力》

知識、技能、態度を総合的に活用し、問題を解決することができる

社会人基礎力について

「社会人基礎力」とは、2006(平成18)年に経済産業省が「職場や地域社会の中で、多様な人々とともに仕事を行っていくうえで必要な基礎的能力」と定義した「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力

《前に踏み出す力》(アクション)

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～

実社会の仕事において、答えは一つに決まっておらず、試行錯誤しながら、失敗を恐れず、自ら一歩前に踏み出す行動が求められる。失敗しても、他者と協力しながら粘り強く取り組むことが求められる。

▽主体性・・・物事に進んで取り組む力

例)指示待ちではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む

▽働きかけ力・・・他人に働き掛けて巻き込む力

例)「やろうじゃないか」と呼び掛け、目的に向かって周囲の人を動かす

▽実行力・・・目的を設定し、確実に行動する力

例)言われたことをやるだけでなく、自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む

《考え抜く力》(シンキング)

～疑問を持ち、考え抜く力～

物事を改善していくためには、常に問題意識を持ち課題を発見することが求められる。その上で、その課題を解決するための方法やプロセスについて十分に納得いくまで考え抜くことが必要である。

▽課題発見力・・・現状を分析し、目的や課題を明らかにする力

例)目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する

▽計画力・・・課題の解決に向けたプロセスを明らかにし、準備する力

例)課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、準備をする

▽創造力・・・新しい価値を生み出す力

例)既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える

《チームで働く力》(チームワーク)

～多様な人とともに、目標に向けて協力する力～

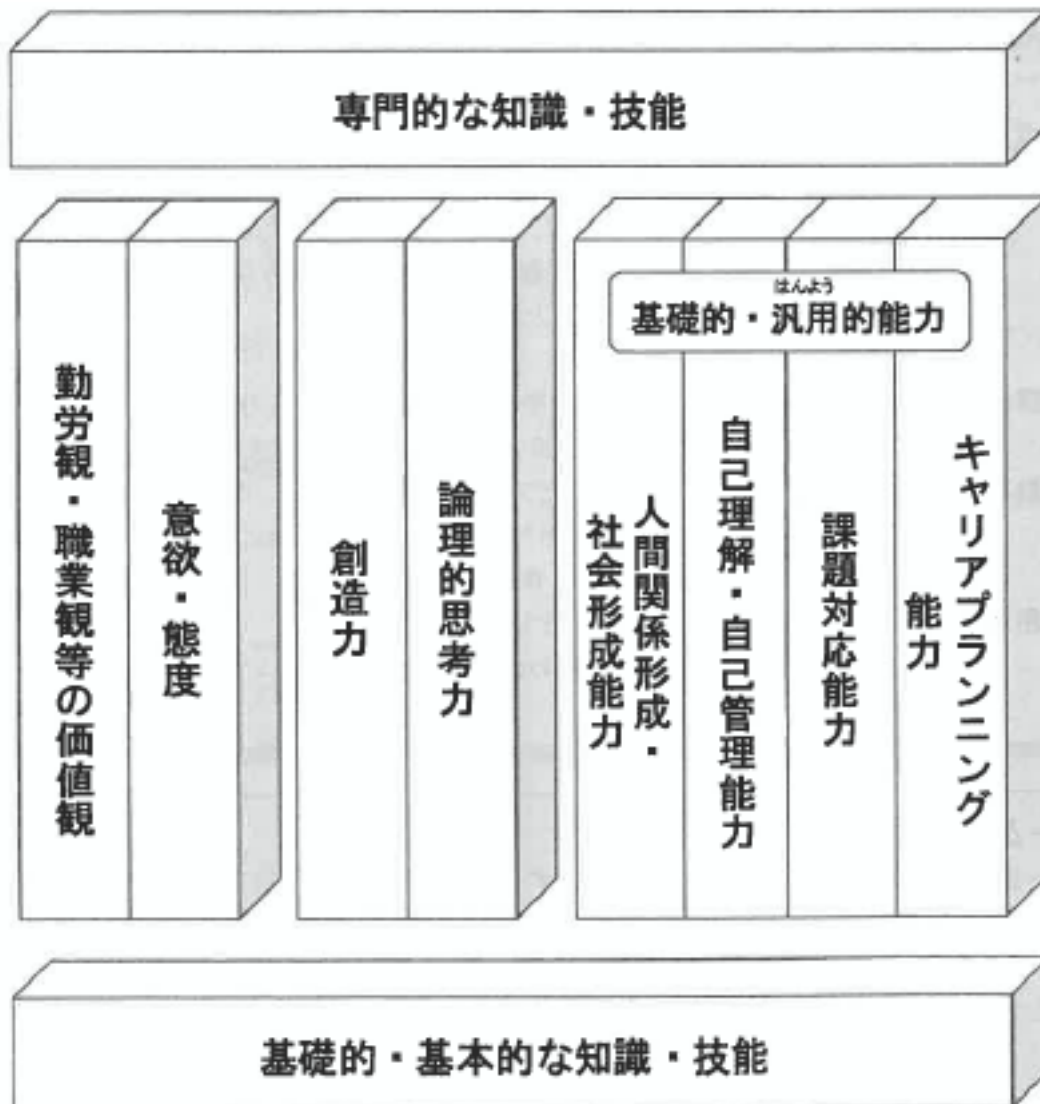
職場や地域社会等では、仕事の専門化や細分化が進展しており、個人として、また組織としての付加価値を創り出すためには、多様な人との協働が求められる。自分の意見を的確に伝え、意見や立場の異なるメンバーも尊重した上で、目標に向けともに協力することが必要である。

就職基礎能力について

1. コミュニケーション能力
2. 職業人意識
3. 基礎学力
4. ビジネスマナー
5. 資格取得

(厚生労働省「若年者の就職の能力に関する調査」2004年)

社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力の要素



学生の資質に関する資料

●資質とは何か

才能、基礎学力、学習意欲、学習などで養成される総合力、人間力・・・
明確な定義はない

●大学で求められる資質とは何か

《測りやすいもの》

1. 知識、狭義の技能
2. 基礎学力

《測りにくいもの》

1. 知的好奇心・・・何故？結果だけでなく過程に興味を抱く
2. 集中力・持続力・・・時間のかかる作業を面倒がらない、時間を要して課題に取り組む
3. 主体性・自立・・・自身の考えをもつことができる
4. 柔軟性・協調性・・・他者から教わる、他者と教え合うことができる
5. コミュニケーション能力・・・学び合う時のコミュニケーション、チームワークを組むときのコミュニケーション
6. 思考力・論理性・・・現実と理論、理論と理論とを連結させて思考できる

ア ル バ ム



ワークショップ1



ワークショップ2



発表にも力が入る



質疑応答

最後まで活発な討論が行われた



アルバム



研修会場にて まずは記念撮影



国永FD委員長の挨拶



事務職員も参加し就職動向の説明



〒061-0293 北海道石狩郡当別町金沢1757

Tel 0133-23-1211 fax 0133-23-1669

URL: <http://www.hoku-iryo-u.ac.jp/>