

D. 産業界、地域社会等多様な社会部門と連携した人材養成機能の強化**③キャリアパス形成を支援するための体制整備や、社会的・職業的自立に向けた情報提供****●大阪大学 基礎工学研究科システム創成専攻****「システム創成プロフェッショナルプログラム」の事例 <理工農系>****具体的に何を実施したのか**

大学院入学時点にビジネス人材能力検定を実施し、この検定結果と学生本人のキャリアプラン(大学院および将来の達成目標)を一覧化させ、内部進学者には学部教育と大学院教育を峻別する意識改革を、学外入学者へはキャンパス適合指導を行った。紙媒体のものとして、3種の「院生ポートフォリオ」(院生ポートフォリオC V (Curriculum Vitae.)、院生ポートフォリオS K (university key Skills)、院生ポートフォリオG C (Gantt Chart))を開発した。これらのシートを活用して、院生自身はもとより、指導教員(スーパーバイザ)、副スーパーバイザ、研究室スタッフとの間で、「教育の可視化(見える化)」につなげ、大学院教育の効率を高めた。

実施に当たり特に考慮・工夫したことや、注意を払ったこと

ビジネスを創成するプロフェッショナルな研究者・技術者に必要な基本的能力を自己分析し、大学院での履修の自己計画に資するため、ビジネス人材能力検定を外部業者の協力を得て実施した。早期に職業適正や性格を自己分析する事で博士課程へのステップアップ、あるいは計画的かつコンパクトな就職活動につなげ本大学院での研究生生活をより充実したものにする事を狙った。本試験で得られた統計データは、システム創成専攻の大学院教育の改善と実質化の為に教育F Dにて利用した。加えて、学生用に問題解決能力やコミュニケーション能力向上のために開発されたスチューデントE QテストをWebテスト形態で団体受検した。

どのような結果が得られたのか、どのような良い影響があったのか

社会人キャリア形成に係わる言語力、非言語力の能力検査、スチューデントE Qテストの受検から、成績を各院生にフィードバックするとともに、キャリア指導専門業者とともに全体指導を実施した。その統計状況は教育企画推進室と教育F D集会を経由して教員にも提供した。このような、企業の採用活動で行われる能力検定は初めて得るものであり、研究室でのキャリアパス指導において、採用活動における学生の平均的言語能力、被言語能力の把握に資することが初めて行えた。必ず受検したいので受検機会を複数設けて欲しい旨の要望が出てくるなど、キャリア形成を考える就職活動の時期ではなく入学直後の時期であったのにもかかわらず、学生の受検意欲は高かった。実際に受検してみると簡易な内容の試験であることが分かり安心したとの感想があり、企業採用活動への無用な不安が取り除かれるという良い変化があった。

●奈良先端科学技術大学院大学 物質創成科学研究科物質創成科学専攻
「新領域を切り拓く光ナノ研究者の養成」の事例 <理工農系>

具体的に何を実施したのか

- ・教員5名からなるキャリアパス支援室を新たに設置し、キャリアパス支援を充実させた。キャリアパスセミナーを年数回開催し、学生の個別相談会も開催した。

実施に当たり特に考慮・工夫したことや、注意を払ったこと

- ・これまでキャリアパスセミナーを担当され、実績を積まれて来た外部講師、および企業で豊富な採用活動の経験を有する外部講師を招き、個別相談会（模擬面接とアドバイス）を含む実質的な進路支援を行うよう工夫した。
- ・学生自身がキャリアパスを具体的に考える機会を提供するために、D1、D2学生を対象として、「企業・研究所見学会」を新たに導入し、年6回実施した。

どのような結果が得られたのか、どのような良い影響があったのか

- ・国立大学法人・大学共同利用機関法人の第1期中期目標期間の業務の実績に関する評価結果における学部・研究科等の教育研究の現況分析では、教育に関する項目、「教育の実施体制」、「教育内容」、「教育方法」、「学業の成果」は全て「期待される水準を上回る」の評価、「進路・就職の状況」は最高の「期待される水準を大きく上回る」の評価をいただいた。全777組織中、「進路・就職の状況」で「期待される水準を大きく上回る」の評価をいただいたのは2学部・研究科のみであり、本研究科はその一つとなった。
- ・学生アンケートでは、企業・研究所見学会に対して、「大学院との会社との研究の進め方の違いや各会社の風土の違いを実感することができた。実際にこれらの経験は自らの就職活動にも十分に役に立った。」「企業の研究所を見学し、実際に話を聞くよい機会となった。」などの感想が寄せられた。