

## 「今、大学教育に求められるもの－職業との関連で－」

### ■企業の人材評価と大学の教育評価の不一致

#### 1. 企業の視点

##### ○大卒採用（企業採用計画、人事戦略）

- ・人材ポートフォリオ（正規 vs 非正規、準社員、派遣、業務委託）、日本人 vs 外国人
- ・ダイバシティー（女性活用、高齢者 vs 若年者、留学生）
- ・新卒採用の多様化（職種別採用、地域限定社員採用、学校名不問採用等）
- ・採用時期の多様化（新卒一括採用、通年採用、秋採用）（vs 中途採用）

##### ○求める人材像（求める能力） ← 生産活動・仕事の変化、ICTの急速な進展

- ・変わらない能力
- ・時代とともに変わる能力・・・岩脇論文、本田論文（ポスト近代型能力）
- ・能力の言語化 社会人基礎力（経済産業省）、基礎力（リクルート・リアセック）等

##### ○採用試験（学生、大学にとっては就職試験）

- ・SPIの歴史（1963年に誕生、総合適性テスト）学歴に左右されない人物評価を目指し  
開発 → 就職対策としてのSPI対策へ
- ・面接重視の採用（vs 面接力の低下、SNSの普及、情報化） → 新たな方法を模索

#### 2. 大学から見た就職試験

##### ○GPA（学業成績）と就職力のギャップ

大学で良い成績を取っているのに教員採用試験に受からない（教育学部教授の悩み）

大学の学びと企業の採用基準の不一致（大学の成績評価と就業力の評価が一致することが望ましい！ 評価は何のためにあるのか？）

→ 大学生が主体的に学びに取り組まない最大の理由

<参考データ>

インターンシップにおける企業評価とGPAの相関（相関なし）

##### ○企業は能力評価でなく、人格評価をしているのか？

→ 「伸びる人材」としての保有能力を見ている＝「就業力」の概念に近い

- ・社会人（例えば、教員/グローバル人材）のモデルを目標に基礎力の向上を図る

#### 3. 人材モデルの可視化

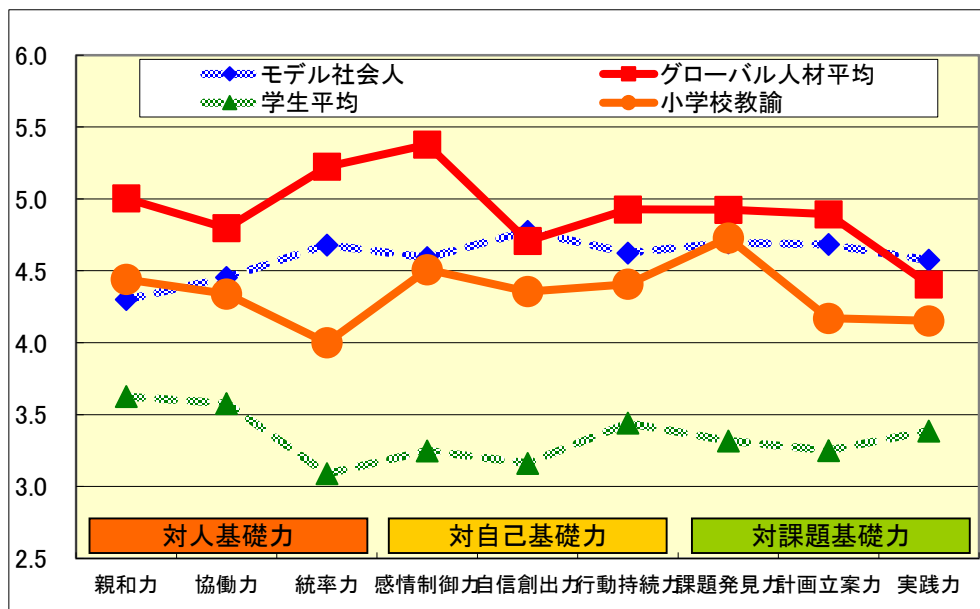
職業人育成を目的とした大学群では重要

- ・人材ニーズ調査（企業調査：企業が求める基礎力アンケート）
- ・PROG（Progress Report On Generic Skills）を利用した教師モデルの作成（モデル人材調査） → どのような能力が必要なのか可視化

(例) 教員、グローバル人材 (モデル社会人と比較して)

教員は、信頼構築・主体的行動・実践行動のコンピテンシーが重要

グローバルは、ストレスマネジメント・人脈形成・親しみやすさ が重要



#### 4. 実践的・マネジメント的視点からの学生支援体制

- ・小人数教育、ゼミ形式の教育など個別指導に対応できる体制作り
- ・学生を孤立させない工夫。特に就活期間は重要
- ・PBLやインターンシップなどグループワークを中心とした授業は有効
- ・教員のマンパワー (量・質) を補ううえからも、職員や学生 (TA) を最大限に活用した授業運営
- ・外部専門家、民間企業の主体的な活用 (排他的または全面依存からの脱却)
- ・学外組織との積極的な連携 (地元企業、自治体、地域住民など)
  - 優秀な大学職員の採用・育成 (大学職員のプロ化)
- ・キャリア教育の一貫性という観点からの高大接続教育
- ・理想的な授業づくりを一気に目指しても学生が付いてこないことが多い。学生の目線に合わせ、少しずつステップアップする工夫が秘訣。