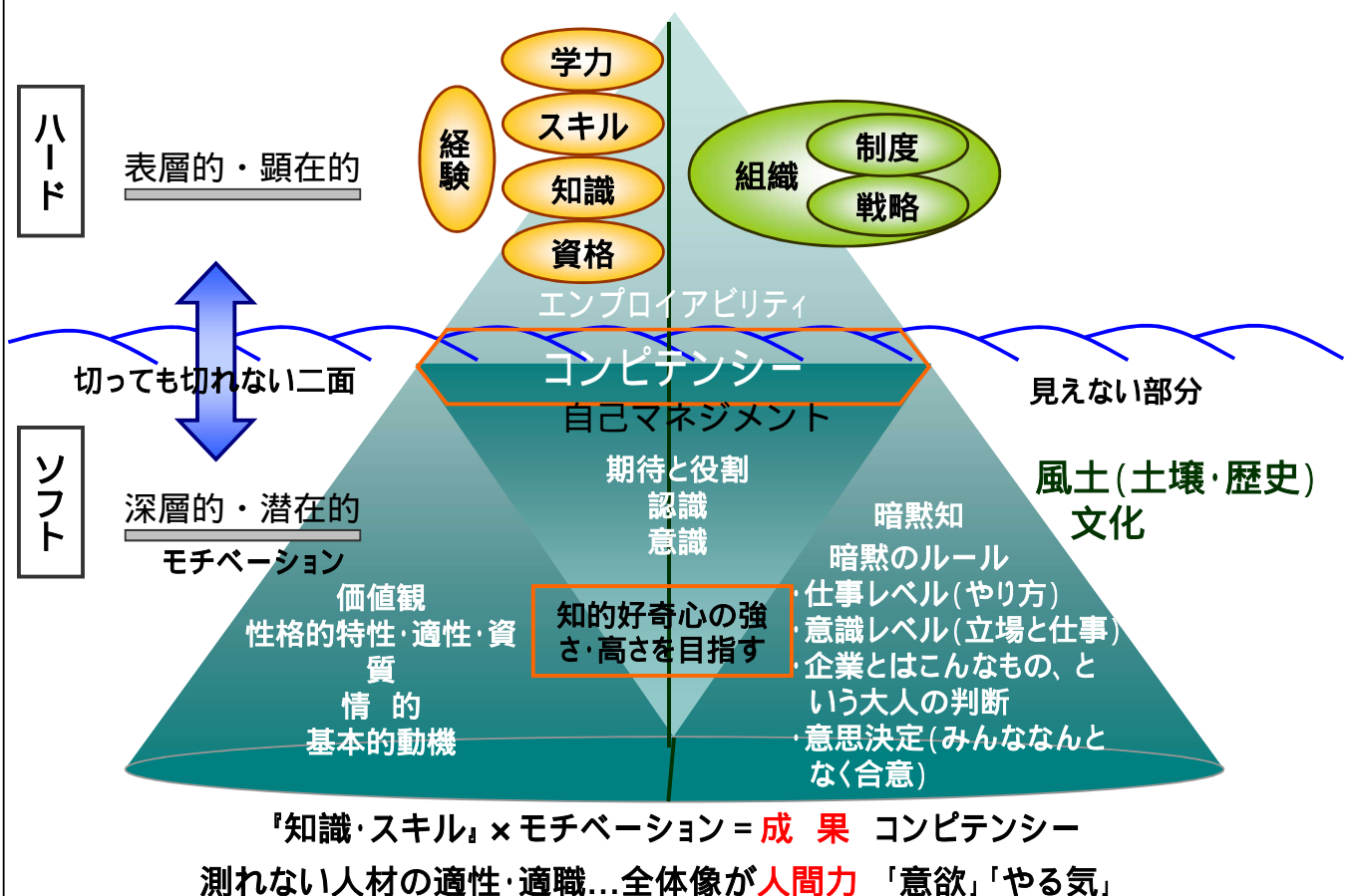


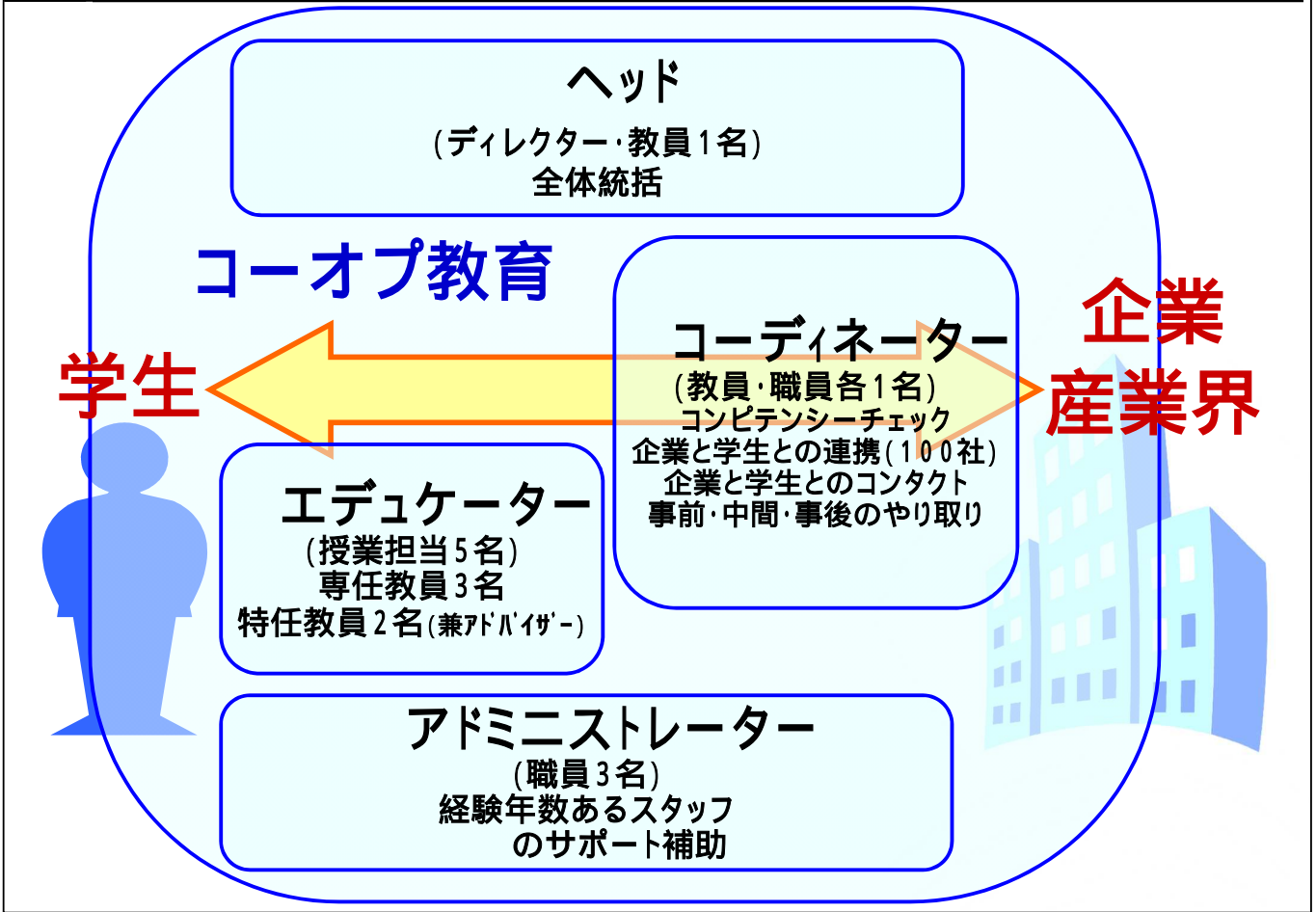
実施企業の選定・開拓・調整・・・P・D・C・A

1. 役割企業等と大学(PC)の対話の場の関係性
2. 3者(企業・大学・学生)のニーズ等の摺り合わせ
3. プログラムの開発、運用、評価 PDCA
4. P開発 キャリア教育型、ガイダンス型
仕事理解型・業務補助・課題協働・事業参画・ETC
5. 学内広報と選考・マッチング
6. 授業、動機付け、維持
7. 協定書等環境整備
8. 実施状況の把握・サポート(日報・面談)
9. 効果的な事前・事後研修
10. 評価(目標設定～振り返り)、教育効果

経産省:コーディネーターガイドブック参考

PCの要件(資格と資質)設定、PCの地位と役割(大学教育とどう結びつけるか等)の明確化
 学生への定期的な指導(学習内容)、新規企業等の開拓および連携を強化できる
 教授等との情報共有、共同作業によるカリキュラムの運用
 外部推進機関、他大学との情報交換、継続的なトレーニングによる専門知識・技術の向上
 新人・経験者向けのトレーニングの継続的实施によるクオリティコントロール
 研修の開発・提供者 = 各大学、国、地域、グローバルの推進組織





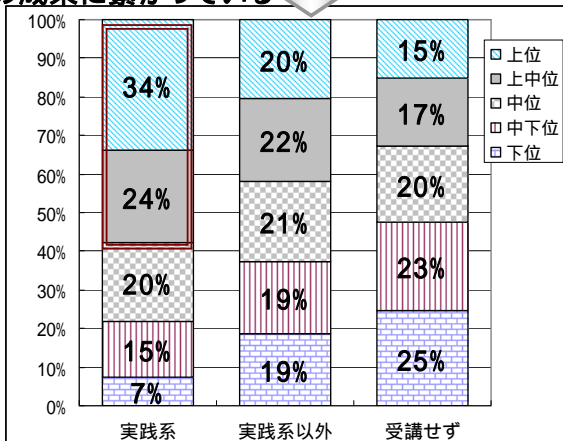
キャリア系科目受講状況別就職率(07-11年度卒業生)

受講区分	学生数	就職率	就職率比較 3.9%
実践系	1,627	98.0%	
実践系以外	5,955	95.8%	
受講せず	5,990	94.1%	

自信が付き、自己表現力がアップし、自己実現に向けてエネルギーが出ている (収束的・発散的思考力etc)

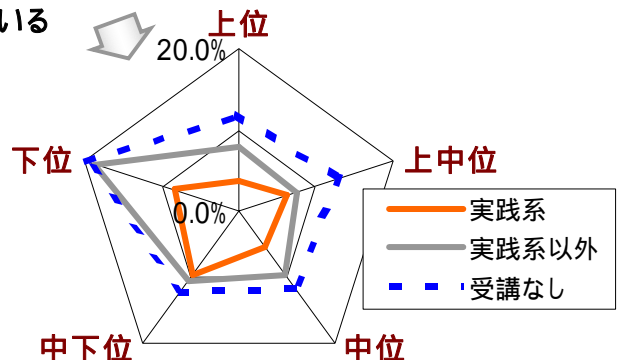
キャリア系科目受講状況別GPAの分布(07-11年度卒業生)

実践系の受講生の58%がGPA上位層(上位・上中位の和)となっており、受講生の高い学習意欲とその成果に繋がっている



GPAの分布別フリーター率(07-11年度卒業生)

GPAの上位・下位の層に関わらず、実践系の受講生は、総じてフリーター率が低く、明確なビジョンをもって卒業する学生の育成に繋がっている



GPA区分	上位	上中位	中位	中下位	下位
実践系	2.7	2.1	1.7	1.4	1.1

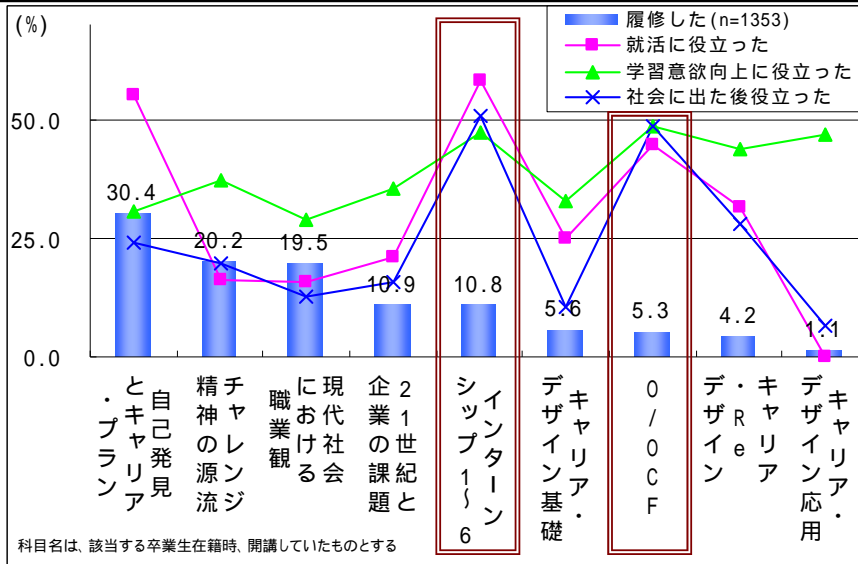
1) 実践系 = IS、O/OCF、PBL、実践FW、ハイブリッド、総合実習; 実践系以外 = 左記実践系以外のキャリア形成支援科目
2) GPAは卒業時の累積値を5段階に区分 3) フリーターの分類は内閣府の定義をもとに算出 4) 全て3月卒業生のみを対象

卒業生アンケート(追跡調査)
(06～09年度卒業生)

Ⅰ キャリア形成支援科目
役立ち度評価)

履修者の評価を履修科目を母数として集計すると、「インターシップ」、「O/OCF」といった実践系科目では就活、学習意欲向上、社会に出た後、いずれも役立ったという割合が50%前後と高い結果となった。

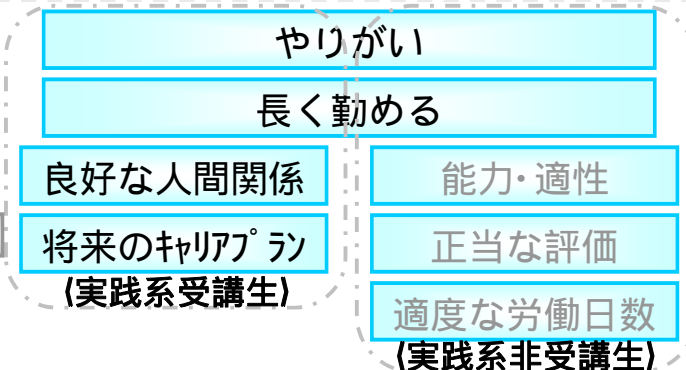
調査方法: 自記入式、郵送配布・郵送回収
対象者および発送数: 2006～2009年度卒業生 10,383名
有効集計対象率: 13.0% (1,353名)
調査期間: 2011年3月31日～4月28日



Ⅱ 現在の仕事への取り組みや現状

実践系受講生と非受講生で、「現在の総合的な満足度」と関係する項目に差がみられた。

実践系受講生は、「キャリア観をもって仕事」に就いていることで満足度が高く、非受講生の「現状の待遇」によるものとは異なる。



教育プログラム = 実践による学びへの気づきと大学教育との融合

[ISの流れ]

募集説明会 (受入先企業・実習内容説明) 応募説明会 (教育目標と手続) マッチング (募集受付と面談のアドバイスの繰り返し)・ノンマッチの解消策 事前プログラム 実習 事後プログラム

1. 事前・事後プログラムのポイント

- 実習目標の明確化と大学教育への接続・・・成果報告・・・質的向上・徹底
- 募集説明会と企業とのマッチング率 (実習内容の理解)・・・推進と継続
- グループディスカッションによる受講生相互評価 (主体的行動)・評価表
- グローバルジャパンプログラム (GJP: 日本の歴史・文化を英語で学ぶ・留学生との交流) の受講・・・推進

2. 課題

- 学内事情と受入先事情
- 実習期間と学事日程 (大学の授業日程と単位認定時期から夏休み期間限定)
- 担当教員の質と量 = スカウティング (全学的な組織上の落とし込み、FDへの展開)
- 受入先企業団体の開拓 (就職 コーオプ教育としての理解)・・・IS・コーオプ教育フォーラム
- 大学が主体性を持ち、何らかの成果を出す高度IS (課題追求型、アウトプット型等)

【危機管理ハンドブック】

インターンシップ実習出発前および滞在期間中の危機管理について記載したハンドブックを学生に配付する。

【危機管理ハンドブック記載内容について】

海外インターンシップ実習中の心構え、出発前にすべきこと、入国について、渡航期間中の注意事項（服装 薬物、エイズについて 体調不良の場合 パスポートを紛失した場合 盗難に逢った場合 休日の過ごし方 レンタカー 交通機関の利用について 旅行制限区域及び写真・ビデオ撮影の制限等について）、緊急連絡先、コレクトコール/国際電話(KDDI)利用方法、時差、持ち物チェックリスト



【危機管理基礎情報】

夏季休業期間～実習終了までは、コーオペンター長、国際交流センター長、教職員に危機管理基礎情報を配付する。

【危機管理基礎情報記載事項について】

海外インターンシップ履修学生一覧 (GNO、氏名、学部、学科、年次、国、インターンシップ先)、渡航日程一覧、フライトスケジュール、インターンシップ4登録票、緊急連絡網、実習生別緊急連絡先、学生用緊急連絡窓口



【今後の課題】

さらに充実した危機管理体制を整備する。

定義の共通する項目

- 組織的教育戦略
- 漸進的(段階的)
- 学生・企業・学校の連携活動
- 全当事者が固有の責任を持つ

- 1953年にウォータールー大学で開始
- 現在、80大学80,000人の学生が参加
- 学生の平均月収は\$2,500
- 90%以上のコーオペ学生が卒業直後に就職

コーオペ教育の認定条件(カナダコーオペ教育協会)
CAFCE: Canadian Association for Co-operative Education

【コーオペ教育の認定条件】

- ☑ 就業体験が専門分野との関連を持ち、複数回行われる
- ☑ 就業体験を教育機関が認めている
- ☑ 学生が生産的な活動に携わっている
- ☑ 学生が報酬を受ける
- ☑ 学生の就業体験状況が観察されている
- ☑ 学生の就業体験の成果が評価されている
- ☑ 就業体験の時間が学習時間の30%を超える

【就労体験の基準】

- ☑ 報酬が有り、13 - 16週間
- ☑ 就業の体験前、体験中、体験後にサポートをする
- ☑ 受け入れ企業は訓練と指導の義務あり
- ☑ 学生は体験開始時に学習目的を設定
- ☑ 体験中はプログラムに基づいて、観察、サポート、評価を受ける
- ☑ 学生は終了時に、就労体験レポートを作成する
- ☑ こられは大学での関連授業に反映される

- 1963年に大学として認可を受ける。学生数19,432名(うち大学院生2,593名)
- 1975年からコーオプ教育を導入。現在、13のコーオプ教育センターが、10学部と45学科のコーオプ教育プログラムを担当。70名のコーオプスタッフ(うち45名専門スタッフ)。
- コーディネーターは修士課程修了者で教員との協働作業を行う。

- ほぼ全員の学部学生がコーオプ教育プログラムを受講できる。
- 学部・学科により、必修と選択の場合がある。
- 各就業体験期間(4ヶ月)で4.5単位に換算。(ただし、卒業要件単位数60単位には含まれない)

- ◆毎年国内外約1,200以上の企業で、約2,700名が参加している。平均月収\$2,700。
- ◆就業分野は経営、機械工学、リクリエーション、健康工学など多岐にわたる。
- ◆2008/2009年2679件の内、1209件は異なった企業。55%は複数のコーオプ学生を受け入れ、87%は様々なプログラムのコーオプ学生を受け入れた。
- ◆海外のケースは35カ国130件。

【ヴィクトリア大学経営学部のカリキュラム例】

Year	Fall	Spring	Summer
1	Academic term	Academic term	Work term
2	Academic term	Work term	Academic term
3	Work term	Academic term	Work term
4	Academic term	Academic term	Academic term

Sample
work term
schedule

- 繁忙期、または、4ヶ月、6ヶ月、12ヶ月といった期間限定プロジェクトの費用効率を考慮したインターン生の採用
- 新卒採用のコスト削減
- 入社後の研修期間・コストの軽減
- 大学との連携強化
- 新たな技術・技能、手法、アイデアへのつながり
- 社員の人材育成



三菱化学(株)横浜センター
総務部人事 星野 香奈

三菱化学(株)では、グループ会社である(株)三菱化学科学技術研究センターにて日加コー・オプ・プログラムから毎年インターン生を受入れています。(年間1~3名) 当社は全国に拠点があり、事業所内の研究所にて実習いただく場合もありますが、その地域を中心に国内旅行にかけた実習外でも社員と交流することで日本文化を学んでいただいています。インターン生にとってはスキル習得が目的となりますが、受入企業としても、語学力向上・国際交流などのメリットはもとより、研究において成果につながるような提案をしていただくこともあります。日加コー・オプ・プログラムを介することで、実習テーマに近い適性をもつ学生とのマッチングが可能であり、実習中におけるサポート体制にも安心して受入れることができます。今後もインターン生と企業双方が実りある実習を実施していきますよう、プログラムのますますのご発展をお祈りいたします。

福井鋳螺株式会社

インターンシップ・プログラム・コーディネーター

大久保 聖子

福井鋳螺株式会社では、2005年より毎年数多くの学生を日加コーオプ・プログラムから受け入れてまいりました。インターン生は、弊社製品やその機械の基礎研究、また営業ツールとなる3Dアニメーションの製作など、さまざまな分野においてたくさんの成果をあげています。また、仕事以外にも、花火大会やバーベキュー、山登り、スキーなどのアクティビティを通じて、楽しい思い出をたくさん作っています。日加コーオプ・プログラムの学生は、皆さん明るく社交的で仕事熱心なため、受け入れ企業として安心して受け入れることができます。これも、日加コーオプ・プログラムの充実したサポート体制があるからこそと心より感謝しております。



「日加コーオププログラム」より

WACE 19th World Conference on Cooperative & Work-Integrated Education



August 18-22, 2015 in Kyoto

Hosted by Kyoto Sangyo University

THEME

Towards a New Stage of Cooperative and Work-integrated Education
for Innovative Minds with Global Competency

グローバル社会を生き抜く力の育成をめざしたコーオペ教育の確立に向かって



K50th Keep Innovating.
**KYOTO SANGYO
UNIVERSITY**



巻末11(資料15補足)

第19回WACE世界大会 in KYOTO JAPAN(開催案内)

開催概要(予定)

会場: 京都産業大学

WACEとは 産学連携教育(コーオペ教育/インターンシップ等)に携わる個人・学校・企業・政府・自治体等を支援し、その普及、発展を目的とする唯一の国際機関です。世界約50か国、900以上の教育機関等が加盟しています。WACEが主催する最も大規模な大会が世界大会であり、2015年に開催される第19回世界大会は本学が開催します。

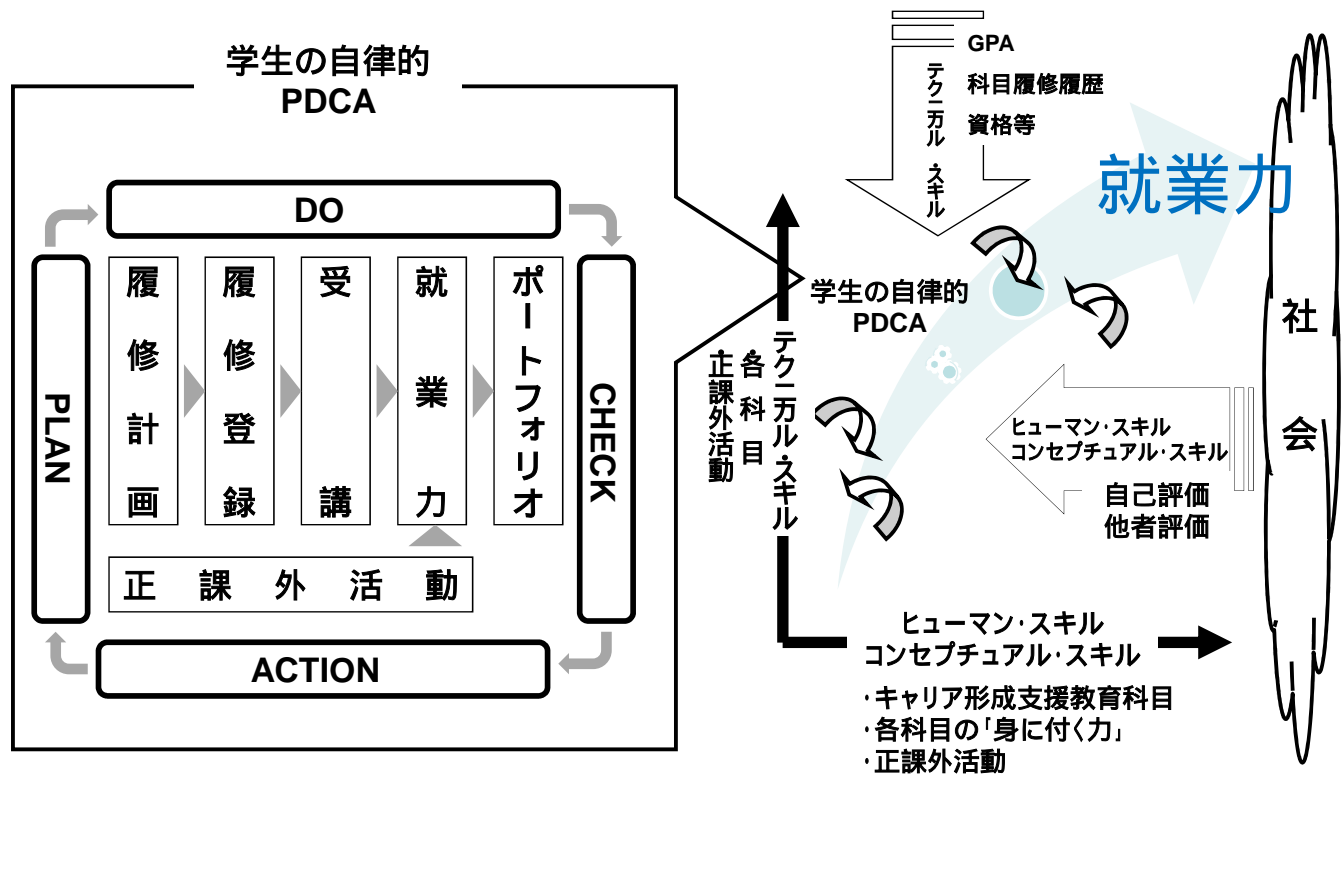
開催テーマ グローバル社会を生き抜く力の育成をめざしたコーオペ教育の確立に向かってコーオペ教育の日本国内における普及と世界規模でのさらなる発展とにあり、本大会のテーマに含まれるいくつかのフレーズがその目的を表しています。

日 程 **2015年8月19日(水) ~ 21日(金)**
 8.19(水) 初日 : オープニングセレモニー & セッション&ジャパンプログラム
 8.20(木) 二日目 : セッション & ジャパンプログラム
 8.21(金) 最終日 : セッション & ジャパンプログラム&クロージングセレモニー
 8.22(土) オプションルツアー
 :大会日程を通し、日本向けコーオペ教育プログラムを予定している。

参加予定者 500名 日本、アメリカ合衆国、カナダ、スウェーデン、イギリス、南アフリカ、オーストラリア、韓国、シンガポール、タイ、中国、など約20カ国

WACEプレ大会

* 2014年8月30日(土) 会場: 京都産業大学むすびわざ館
 :2015年に開催するWACE世界大会のプレ大会の開催を予定しています。
 :テーマ「わが国のコーオペ教育の確立に向かって～産学協働教育の新たなステージへ～」
 :主な内容...海外のコーオペ教育の紹介、専門人材の養成、ISの危機管理などを検討中



自分のために、自分の「身の丈」を知り、 自分で、中身から「身の丈」を伸ばすための評価

PCエゴグラム(適性科学研究センター)

- Permeability Control Power(透過性調整力)
- 自分を肯定的に感じており、自尊感情が強い。
 - 自己統制力が大きい。
 - 自己を適切に把握しており、役割についても統一がとれている。
 - 未来に向かって生きるための人生の意味を持っている。
 - 仕事などに対して強いコミットメントを持っている。

コンピテンシー面接

- レベル1: 行動事例がない/ 思いつかない(問題行動)
- レベル2: 行動に、本人の判断/ 意図がみられない(受動行動)
- レベル3: 行動に、本人の判断/ 意図がみられる(能動行動)
- レベル4: 行動に、障害を克服する創造的工夫がある(創造行動)
- レベル5: 行動が、パラダイムを転換している(変革行動)

京都産業大学キャリア形成支教育 《根幹的实力》		京都産業大学の就業力 《社会で生き抜く力:むすびわざ》	経済産業省 《社会人基礎力》
コンピテンシーを発揮するに際する 内部のエネルギー	コンピテンシー	コミュニケーション力 状況判断・発信力 実行力 (倫理的姿勢) (社会への理解) (働くことへの意識) (心構え)	◇前に踏み出す力 ・主体性・働きかけ力 ・実行力 ◇チームで働く力 ・発信力・傾聴力・柔軟性 ・状況把握力・規律性 ・ストレスコントロール力 (人間性・基本的な生活習慣)
	ヒューマン・スキル	ジェネリック・スキル	
	コンセプチュアル・スキル	知識の使い方 論理的判断力 情報収集・分析能力	◇考え抜く力 ・課題発見力・計画力 ・創造力 (基礎学力)
	テクニカル・スキル	—	—

行動記録シート

学部:

学年:

学生証番号:

氏名:

教員名:

評価項目	評価項目要素	評価項目要素の内容と参考事例	三つの評価項目それぞれについての最も成果が大きかった事例	評価レベル(自己)	評価レベル(他者)
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。	Q1. 「前に踏み出す力」を発揮した場面と行動:		評価レベル: 1 2 3 4 5 コメント:
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やるうじゃないか。」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。	Q2. なぜ、「前に踏み出す力」を発揮しようと思ったのか:		
	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。	Q3. 障害になっている要因を克服するための工夫:		
考え抜く力 (シンキング)	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。	Q1. 「考え抜く力」を発揮した場面と行動:		評価レベル: 1 2 3 4 5 コメント:
	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、それに向けた準備をする。	Q2. なぜ、「考え抜く力」を発揮しようと思ったのか:		
	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。	Q3. 障害になっている要因を克服するための工夫:		
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらえようとする意識で伝える。	Q1. 「チームで働く力」を発揮した場面と行動:		評価レベル: 1 2 3 4 5 コメント:
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。	Q2. なぜ「チームで働く力」を発揮しようと思ったのか:		
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。	Q3. 障害になっている要因を克服するための工夫:		
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例) チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。			
	規律性	社会のルールや入との約束を守る力 例) 人として守るべき道に照らし、自らの発言や行動を適切に律する。			
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例) ストレスを感じることがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。			

評価レベル基準: レベル1 = 行動事例がない / レベル2 = 行動に本人の判断・意図がみられない / レベル3 = 行動に本人の判断・意図がみられる / レベル4 = 行動に障害を越える創造的工夫がある / レベル5 = 行動が新たな意味や価値を生み出している

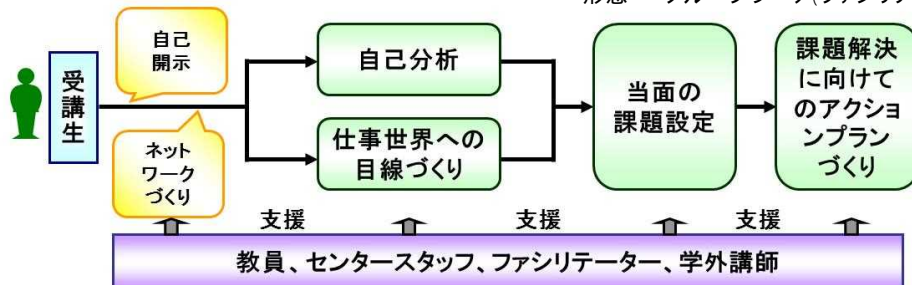
1. 授業プログラム概要

学部学科を問わず、多様な価値観を通しキャリア意識の再構築をはかる。「小さな成功体験や達成感」を積み重ねることで、「学ぶこと」や「積極的に行動すること」の楽しさを感じられるよう、グループワーク中心のプログラムとした。

・『自分史を通じての自己認識』・『行動特性認識ワークショップ』・『社会人インタビューに向けての戦略会議～振り返り』・『自分の棚卸し作業～アクションプランの作成』

- ・対象・・・キャリア成熟度の低い学生・低単位学生(春2-4、秋1-4年次)
- ・授業担当・・・教員、職員、学生ファシリテーター、学外講師の協働
- ・形態・・・グループワーク(ファシリテーターを配置)

< 授業運用モデル >



2. 授業後の考察(初期・・・現在)

・開講当時・・・2005年秋:20名、2006年春:76名 2013年度春79名、秋136名

・受講生は、入学以前から大学での勉学に対するモチベーションが低い学生(入学前)、入学後のミスマッチなどによりモチベーションが低下した学生(入学後)、早期からキャリアを模索している学生(早期)、の3グループに大別できた。

・受講動機は単位取得が大多数を占める。

・学期末に受講生が提出した「語り」を分析した結果、閉塞的な価値観、閉塞的な人間関係から脱却するきっかけを授業中に得た受講生が多かった()。

・06～10年度春受講生で低単位331名のうち、248名が単位修得においてプラスの効果が見られた(5年間)。

京都産業大学 高等教育フォーラム第4号にて研究ノート「低単位・低意欲層に向けたキャリア形成支援教育科目 - 「キャリア・Re-デザイン」における受講生の変化」を投稿