

●事例紹介●

京都産業大学における
コーオプ教育の取組事例
（オン／オフ・キャンパス・フュージョン
（理論と実践融合）プログラム）

（京都産業大学キャリア教育研究開発センター運営委員）

中川 正明

はじめに

若年者の就業能力の低下に加え、高い失業率や離職率、それに、増加するフリーターやニートなどが社会問題になって久しい。このような認識にたつて、京都産業大学は、独自の産学連携教育に取り組んでいる。

本紹介で事例として取り上げるプログラムは、既存の単なるインターンシップとは異なり、大学が主体になって編成した正規のカリキュラムにもとづいた、大学主導型のコーオプ教育（cooperative education）である。学内での勉強と実社会での体験とを多層的（サンドイッチ方式）に融合したコーオプ教育が、在学四年間の一貫教育を通してス

パイラル的に四回転するところに特徴がある。

このプログラムは、平成一五年度にスタートし、平成一八年度に一巡の完成を目指すもので、今年度は三年目にあたる。「On/off Campus Fusion」（全学共通教育科目、以下O/OCFという。）と名付け一科目からスタートしたこのプログラムは、今や、キャリア形成支援教育体系の中に発展的に組み込まれて、新たな展開をみせている。

ここでは、コーオプ教育の導入から現状、今後の発展までを見てみたい。

一 コーオプ教育を導入するに至った経緯

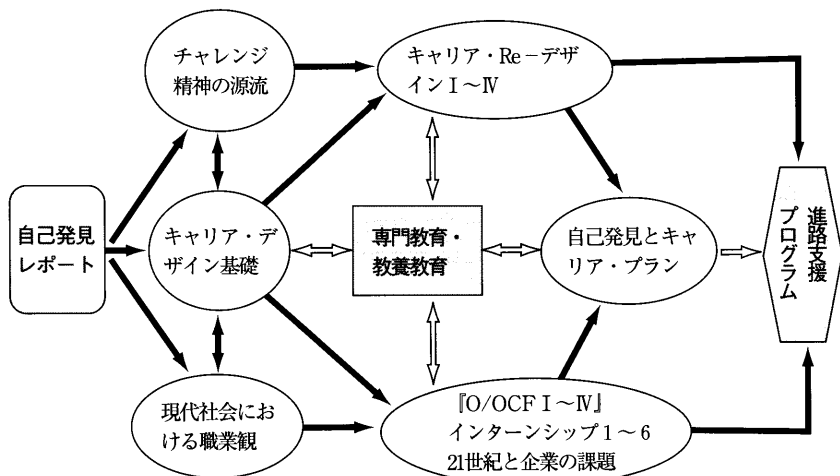
このプログラムの発想は、インターンシップ担当の事務

特集・学生のキャリア形成

【O/OCF】の状況 カリキュラムも含めたO/OCFの状況は次の表の通りである。

このプログラムは、平成一八年度に一巡の完成を目指して平成一五年度にスタートした。今年度は三年目にあたる。【運営体制】平成一五年度にスタートするまでは、教務部のインターンシップ担当者を中心としたプロジェクト・チームが準備・計画を進めた。その後、教務部の中に教育企画課が新設され、このプログラムを支援することになった。さらに、平成一七年度には、キャリア教育研究開発センター（Center of Research & Development For Cooperative Education）が新設され、O/OCFはキャリア形成支援教育体系の中に発展的に組み込まれることになった（図2）。

図2 キャリア形成支援教育のコア科目



特集・学生のキャリア形成

サイド（教務部）でまず芽生えた。そして、現代社会のニーズに適合した創造力ある人材を育成すべく、教員とのインフォーマルな協働を通してO/OCFが開発・実施されるにいたった。

インターンシップ受入先の開発をはじめとして、インターンシップ体験の一巡を支援していた担当者は、インターンシップ体験者の満足度が非常に高いこと、そして、インターンシップが学生に「気づき」を与え、その「気づき」が勉学意欲を高めることをアンケートを通して知ることになる。

しかし、当時のインターンシップは三年次生が中心であり、折角の「気づき」もこれでは遅すぎる。そこで、学内での勉学と実社会での体験とを多層的（サンドイッチ方式（図1）に融合させたコーオプ教育を、在学四年間の一貫教育を通してバイラル的に四回転させればより高い教育効果が期待できるのではないか、という発想を抱くことになった。

同時に、従来のインターンシップを質的に変化させた。すなわち、学内での勉学と実社会での体験とを融合させたコーオプ教育実現のための手段としてインターンシップをとらえ、そのためのカリキュラムを編成した。

このような発想が生まれた背景には、若者の就業に関する

図1 サンドイッチ方式・コーオプ教育

サンドイッチ方式教育 (O/OCF)	Off Campus=企業・団体等での実習	On Campus=学内での教育
ブラッシュアップIS (国内外で半年間程度)		〈秋学期〉
O/OCF IV 4単位		〈春学期〉
オン・ザ・ジョブ・トレーニングIS (国内10日間以上、海外1か月程度)		〈夏期休暇中〉
O/OCF III 19講義、国内4単位・海外6単位		〈春学期〉
ウォーミングアップIS (国内外で7日間以上)		〈夏期休暇中〉
O/OCF II 19講義、4単位		〈春学期〉
ベーシックIS (見学を主体とした講義と実習3日以上)		〈春期休暇中〉
O/OCF I 15講義、2単位		〈秋学期〉

表 O/OCFの状況

科目名	1年次(秋学期) O/OCF I (イントロダクション)	2年次(春学期) O/OCF II (自己の認識)	3年次(春学期) O/OCF III (OJT)	4年次(春学期) O/OCF IV (ブラッシュアップ)
単位数	2単位	4単位	国内:4単位、海外:6単位	4単位
クラス数	4	4	4	4
学内での 学習内容	・ライフプラン ・話すことを中心 にしたコミュニケーション能力	・ライフプランの 見直し ・書くことを中心 にしたコミュニケーション能力	・ライフプランの見 直し ・総合的なプレゼン テーション能力	担当スタッフによる 必要に応じた指導
インター ンシップ	ベーシック・イン ターンシップ 国内外で3日間以 上 (原則として大学 が用意)	ウォーミングアップ・ インターンシップ 国内外で1週間以上 (大学の指導を受け ながら原則として 学生自身が開拓)	OJTインターンシップ 国内:10日以上 海外:1か月程度 (学生自身で開拓) (海外については大学 が用意する)	ブラッシュアップ・ インターンシップ 国内外で6か月程度 (学生自身で開拓)
H15年度入学生	100名	87名	62名	—
H16年度入学生	111名	105名	—	—
H17年度入学生	126名	—	—	—

いることが示しているように(表)、新入生に影響を与えていることがうかがえる。O/OCFがあるから京都産業大学を選んだという新入生も見受けられる。

(三) O/OCF担当スタッフ

運営上の問題を解決していくプロセスを通して、O/OCF担当スタッフ自身の意識が共振的に改革される。とくに、これからの大学に必要な新しいタイプの教員(コーオペ教員)や事務職員(コーオペ職員)が生まれ育つ可能性が秘められている(図3)。

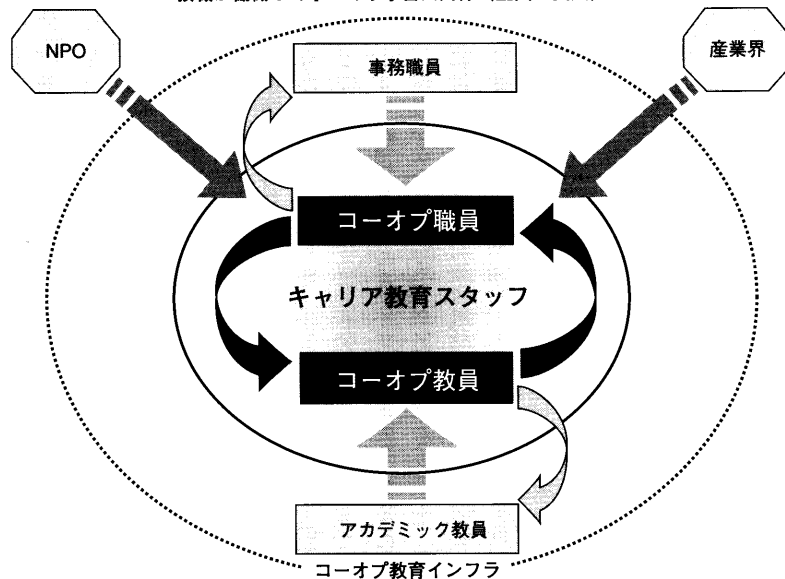
(四) O/OCFに係わっていないスタッフ

徐々にではあるが、就業を意識したコーオペ教育に対する全学的な違和感が薄れつつある。

(五) カリキュラム

カリキュラム改革を誘発する。このプログラムはキャリア形成支援教育を体系化する大きな誘因の一つになった。また、カリキュラムの国際化(GIP: Global Japan Program)やコーオペ教育の教員養成(学級担任としての指導力を持つ教員)プログラム開発の一因にもなっている。

図3 共振的学内育成コンセプト
教職が協働して学びあう学習共同体(企画・実践)



三 効果と問題点

O/OCFを核にしたコーオペ教育は広範なドメインに影響を与えながら、同時に多くの問題に直面してきた。

【効果】O/OCFを核にしたコーオペ教育が影響を与えていると思われるドメインをとりあげてみた。このプログラムが「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」に採択され、そのことが効果に拍車を掛けることになったものと思われる。

(一) O/OCF受講生

それがO/OCFの直接の成果だとは言いい切れないにしても、O/OCF受講生のGPAの平均値はO/OCFを受講していない学生に比べて著しく高い。

また、表からも分るように、学年が上がるにつれて受講生の数が減少している。彼らの中には受講を諦めた者もいるが、そうではなく、自分の進路方向を見出して、それに専念すべく受講を止めた積極的な学生も相当数みられる。

(二) O/OCFを受講していない学生

O/OCF受講を希望する新入生が年を追って増加して

(六) 大学経営スタッフ

「改革は辺境から」とよくいわれる。このプログラムはインターンシップ担当現場での発想に端を発した企画である。しかし、大学経営スタッフの理解と協力なくしてはこのプログラムの実現と推進はなかったであろう。

【問題点】多くのドメインに影響を与え、教育改革のきっかけになってきたプログラムではあるが、同時に、次のような問題も抱えている。

① 教育上の問題

インターンシップを通して得た学生の「気づき」を単なるスローガンに終わらせることなく、自分なりに咀嚼させ、行動に結び付けさせるか、また、教育・学習の成果をいかに測定・評価するかなど、今のところ確たる教育法が確立されているわけではない。

② スタッフの問題

素質のあるスタッフ（教員、事務職員を含めて）を大量に確保し育成しなければならぬ。

③ インターンシップのあり方の問題

学生や大学のみならず、受入先にとっても積極的で意味

のあるインターンシップのあり方（成果追求型等受け入れ側の満足）を開発しなければならない。

おわりに

以上、京都産業大学での事例を用いてコーオプ教育の持っている効果と問題点とを探ってみた。スタートしてわずか三年目の事例でもあり、コーオプ教育の全体像を浮き彫りにしたものではないにしても、コーオプ教育の持つ効果と問題点との一端は覗き得たのではないかと思われる。

全米コーオプ教育委員会（National Commission for Co-operative Education：NCCCE）が出しているコーオプ教育の定義には「組織化された教育戦略」という用語がみられる。コーオプ教育を考える場合、もちろん、それを教育の問題として戦略的にとらえることもできる。しかし、京都産業大学の事例が示唆しているように、コーオプ教育を、大学経営のための教育戦略問題としてとらえることもできる。そうでなければ、コーオプ教育へ学生・大学・雇用者間の連携活動への本格的な推進と発展は期待できないであろう。