

# 全学的コーオプ教育の展開と専門人材 －組織体制構築からのアプローチ－

1. 大学の紹介
2. 取組の概要
3. 取組の経緯
4. 取組の課題

---

京都産業大学 理事 学長特命補佐（コーオプ教育研究開発センター、進路・就職支援センター） 中川 正明

# 1. 大学の紹介

## 沿革(学部)

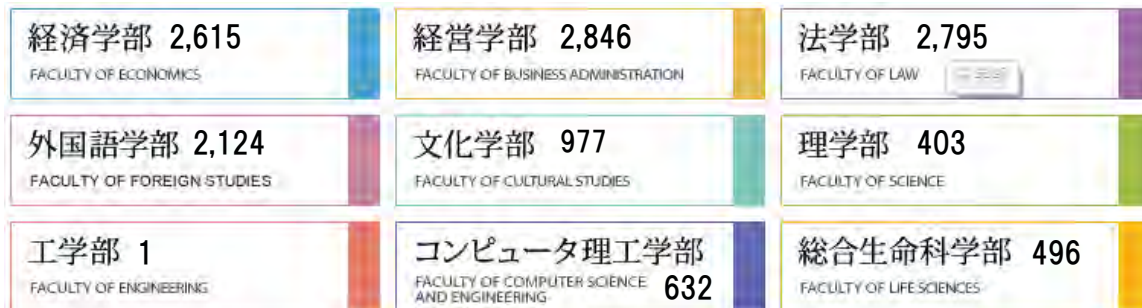
1965年 経済学部・理学部で開学 1967年 経営学部・法学部・外国語学部を増設 1989年 工学部を増設  
 2000年 文化学部を増設 2007年 経営学部にはソーシャル・マネジメント学科、会計ファイナンス学科を増設  
 2008年 コンピュータ理工学部、外国語学部には国際関係学科を増設 2009年 法学部に法政策学科を増設  
 2010年 総合生命科学部を増設  
 2014年 外国語学部を英語、ヨーロッパ言語、アジア言語、国際関係の4学科に再編  
 2015年 文化学部を京都文化学科新設

**建学の精神** 将来の社会を担って立つ人材の育成。全世界の人々から尊敬され、全人類の平和と幸福のために寄与する精神をもった人間を育成。「産業」を、創設者荒木俊馬は「むすびわざ」とも読ませ、大学の教育を、社会の営みに結びつけるものとして位置づけた。「むすびわざ」とは、モノ、コト、そしてヒトを新しい発想で結びつけ、新奇の価値を社会に産み出すこと(イノベーション)を意味する。

**特色** 1年次から4年次まで、文系理系問わず学部・大学院全てが京都市北区上賀茂に集結している「一拠点総合大学」。学部学科の「交流が学び」の可能性を広げ、社会と「共創」するキャンパスで根幹的な力を養っている。

## 学部構成(学生数)(2015年5月1日現在)

学部全体 12,889名 大学院全体 220名(うち後期課程:30名)



(大学院内訳) 経済学:4(1) マネジメント:20(5) 法学:17(7) 外国語学:6 理学:25(6) 工学:11(11)

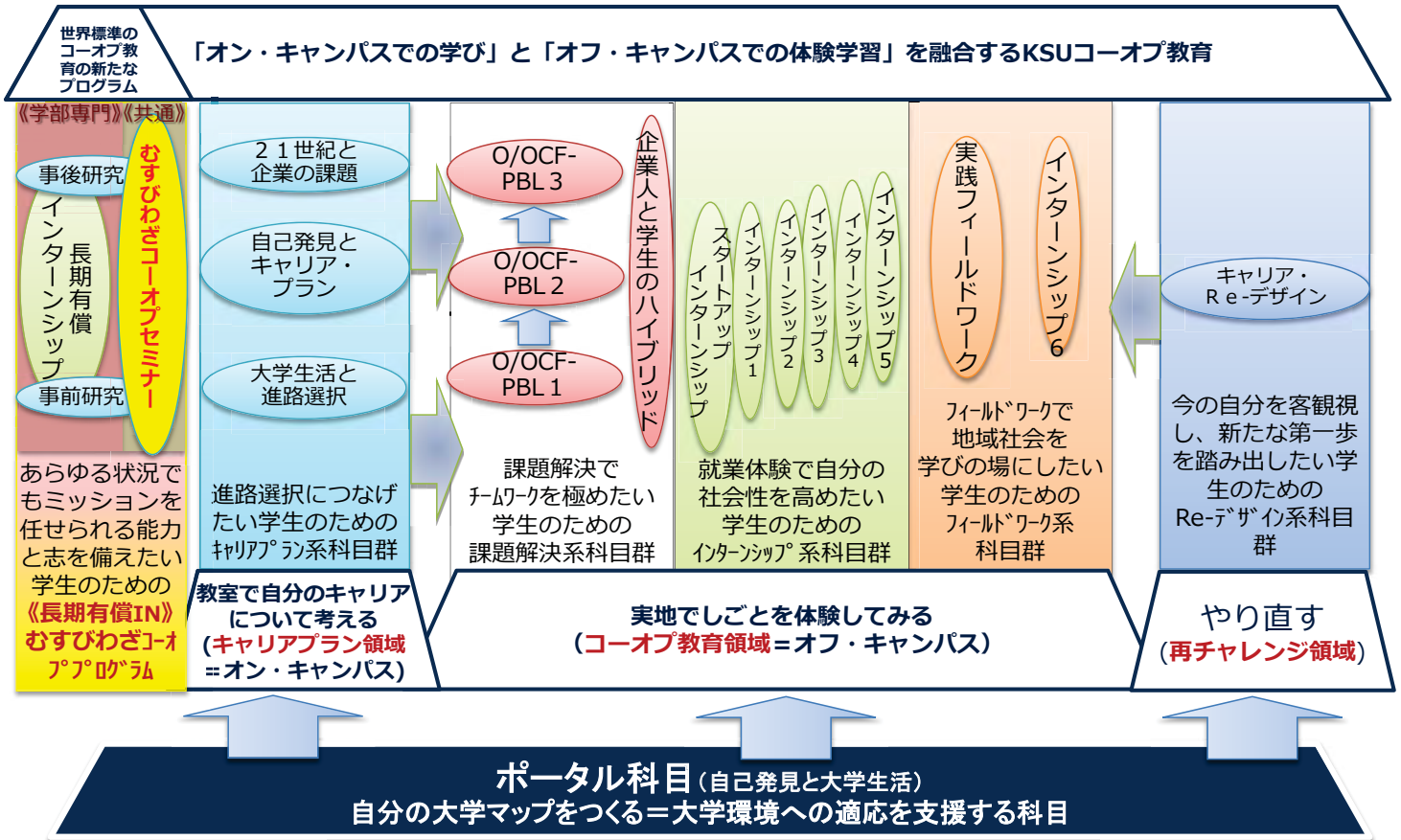
**教職員数** 先端情報学:33 生命科学:52 法務:25 経済学(通信教育課程):27  
 常勤教員402名 専任事務職員201名 嘱託・契約職員(常勤)248名

## 2. 取組の概要

**事例** むすびわざコーオププログラム  
 (中・長期IN有給・欧米標準)

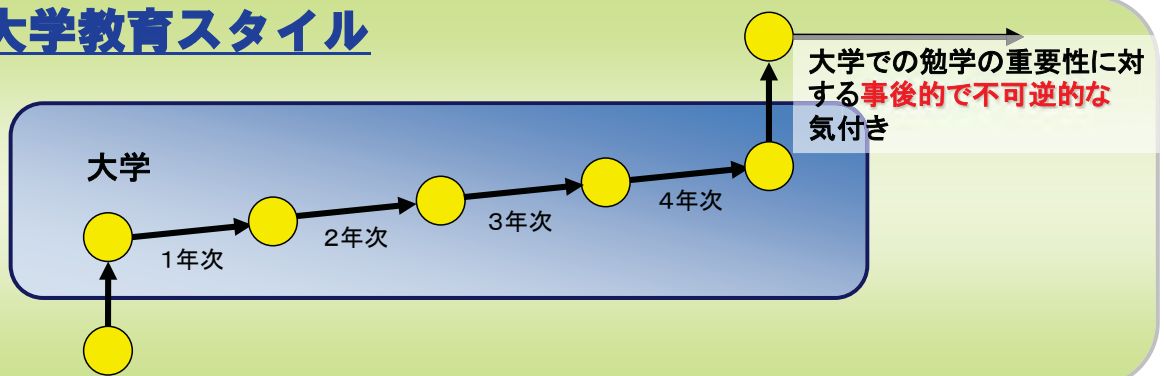
## 2 本学におけるキャリア形成支援教育科目とコーオプ教育

真に必要な知識、能力を、大学の多彩な科目と教育システムの中から学生自らが(主体的に)選択する  
 動機付けとなるキャリア教育体系.....2015年度は21科目に3,956名が受講

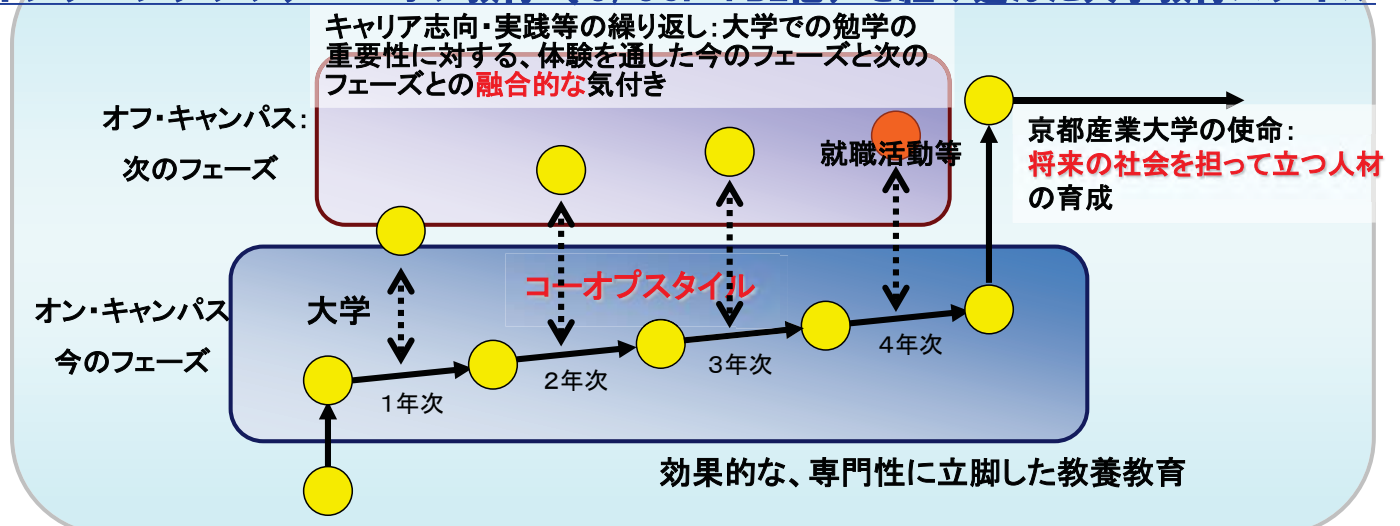


## 3 インターンシップ教育 日本型コーオプ教育等基本メソッド

### 従来の大学教育スタイル



### インターンシップ、コーオプ教育(O/OCF-PBL他)を組み込んだ大学教育スタイル



# 4 インターンシップ概要

インターンシップ科目：7科目の種類と特長（2015年度318名（2014年247名））

科目名	スタートアップ・インターンシップ	インターンシップ1	インターンシップ2	インターンシップ3	インターンシップ4	インターンシップ5	インターンシップ6 (地域コオプ)
開設年度	平成23年度	平成11年度	平成11年度	平成14年度	平成14年度	平成16年度	平成17年度
特長	大学での学びと社会とのつながりを実感し、自律的なキャリア形成意欲の向上を図るとともに、学生自ら調査レポートした企業でのインターンシップを通じて、就業観の醸成を果たす。	(公財)コンソーシアム京都が主催するインターンシップのビジネスコース。多くの地元京都の企業と協定されており、体験のチャンスであるが、本学学生が選ばれるかは確定ではない。	(公財)コンソーシアム京都が主催するインターンシップのパブリックコース。行政機関・NP・NGO団体が対象。本学学生が選ばれるかは確定ではない。	本学独自の国内インターンシップ。事前学習として行う社会人として最低限必要なビジネスマナーやプレゼンテーション能力などを養う。実習先は、本学のキャリア教育への理解や協力を得られる企業等で約110社程度。	本学独自の海外インターンシップ。事前学習では、国内インターンシッププログラムに海外マナーや危機管理の講義の他、マイ語学学習プラン(教員と相談して自分の能力に合わせた自習プラン)等が加わる。一般企業、日本語教師のアシスタント等がある。	企業・団体等が公募するインターンシップに応募して、大学が定める条件を満たした学生に単位を付与する。	「地域」に根ざした、伝統産業を担っている企業、神社仏閣、地域の活性化策等に焦点を当て、フィールド(現場)に出向いて、履修者自身の持つ興味と自主的な活動の醸成を目的とする。実習前の事前学習では、各自テーマ設定やマナー講座などに取組む。
配当学年	1・2年次生	2・3年次生	2～4年次生	3年次生のみ	2・3年次生	2・3年次生	2年次生のみ
単位	2	2	2	4	4	2	3
主な授業内容	○企業調査 ・インタビュー準備ワーク ・企業調査実践講義 ・中小企業に関する講義 ○魅力発信レポート作成 ・レポート発表会 ○インターンシップ体験 ・見学型インターンシップ	○事前学習 ・グループディスカッション ・スキルアップトレーニング ・コミュニケーショントレーニング ・リスキーマネジメント講習 【本学での事前学習】・人権研修 ○事後学習 ・グループディスカッション ・プレゼンテーション ・報告会 【本学での事後学習】・インターンシップ全体報告会(インターンシップ1～5合同)	○事前学習 ・外部講師によるビジネスマナー講義 ・各自の就業体験目標と業界研究についての報告および相互討議 ○事後学習 ・各自の就業体験成果についての報告及び相互討議 ・インターンシップ全体報告会(1～5合同)	○事前学習 ・外部講師によるビジネスマナー講義 ・各自の就業体験目標と業界研究についての報告および相互討議 ○事後学習 ・各自の就業体験成果についての報告及び相互討議 ・インターンシップ全体報告会(1～5合同)	○事前学習 ・外部講師によるビジネスマナー講義 ・各自の就業体験目標と業界研究についての報告および相互討議 ○事後学習 ・各自の就業体験成果についての報告及び相互討議 ・インターンシップ全体報告会(1～5合同)	○事前学習 ・総合オリエンテーション ・ビジネスマインド研修 ○事後学習 ・各自の就業体験成果についての報告及び相互討議 ・インターンシップ全体報告会(1～5合同)	○事前学習 ・フィールドワークについての学習、テーマ設定 ・宿泊授業 ・マナー講座 ○実習(フィールドワーク) ○報告会
実習期間	2月に3～5日間	夏期休暇中に2週間～1ヵ月程度	夏期休暇中に2週間～1ヵ月程度	夏期休暇中に2週間～1ヵ月程度	夏期休暇中に2週間以上	夏期休暇中に2週間以上	夏期休暇中に適宜指示
担当教員	1名	1名	1名	10名	1名	1名	1名
受講生 (0内は14年度)	24名(30名)	1名(6名)	2名(5名)	239名(169名)	13名(11名)	18名(16名)	21名(10名)

# 5 O/OCF on/off Campus Fusionの概要(日本型コオプ教育)

## ◇サンドイッチ方式

コミュニケーション能力の育成  
社会で自らの道を切り拓く

☆文部科学省  
「現代的教育ニーズ取組  
支援プログラム」採択

- 2003～2008年
- 4年間一貫のキャリア(コオプ)教育
- 進級原則はIN.
- 全8学部の1年125名が定員(現在、募集はPBLへ)



O/OCFとPBLが融合

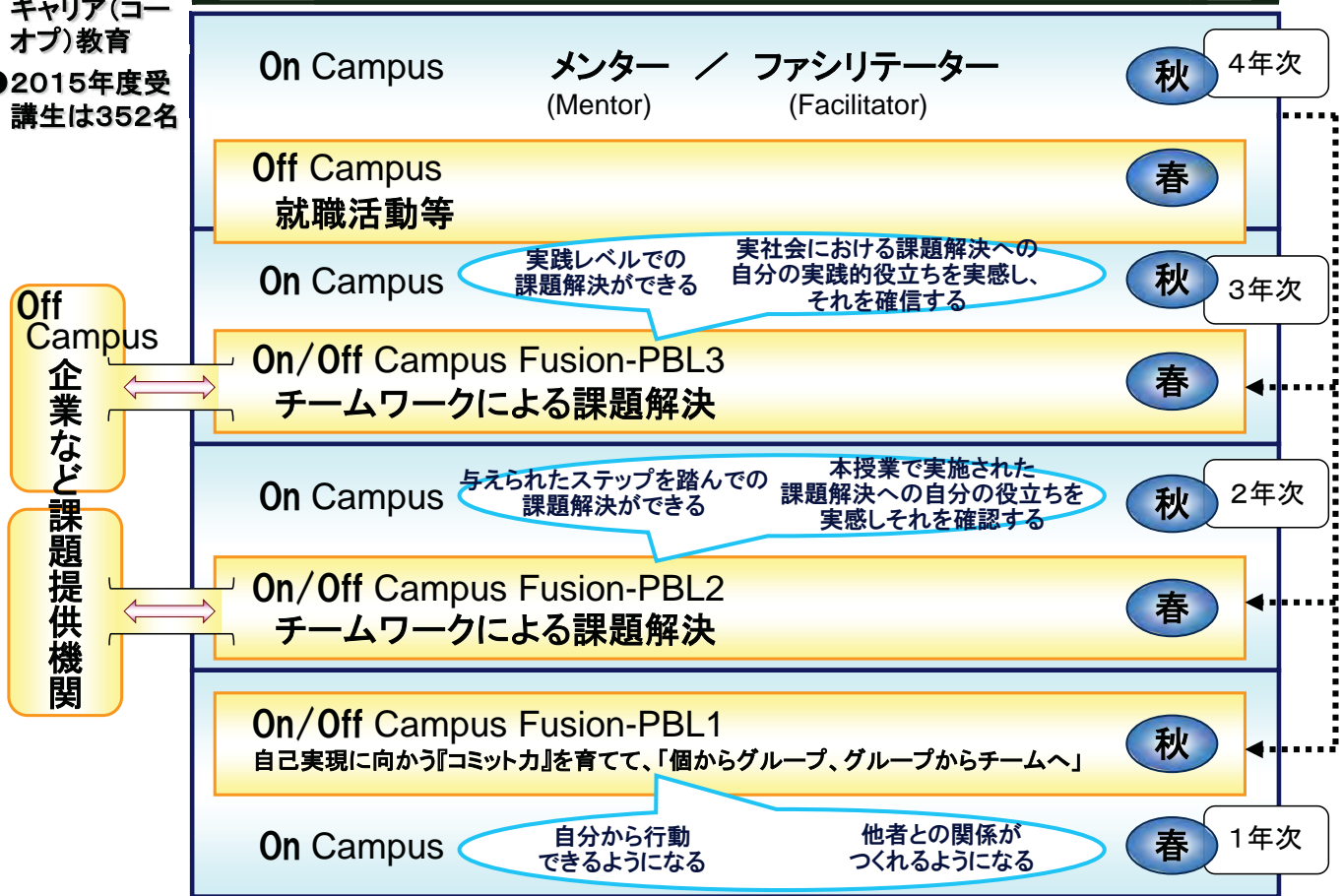
PBL

問題や課題を解決するために、日頃学んだ知識を活用して調査・検証しながら取り組む実践型教育。主体的に学習していく教育プログラムとして注目。

O/OCF-PBL

- 2008年～
- 3年間一貫のキャリア(コーオプ)教育
- 2015年度受講生は352名

# むすびわざ：社会で生き抜く力



## 7 中長期IN=むすびわざコーオプ カリキュラム

1～2週間のインターンシップでの「預かる」「預かってもらう」というものではなく、中・長期インターンシップ(3か月～半年)を組み込むことにより、企業・大学双方で、「育てる」という概念が共有・醸造出来るスキームが可能になる。そのために、コーオプ教育研究開発センターを組織化して、双方の真摯な信頼関係づくりを推進。2014年(1期生)受講生13名。2015年(2期生)19名。

社会に出てからも、どういふ状況にあってもミッションを任せられる能力と志を持った人間となる

### ●学生のさらなる動機づけ

- \* 当初設定した目標の検証
- \* 就職活動を通して獲得した能力を実感
- \* 3年間の学習を集大成する研究発表で学内に成果を残す

7/8セメ(4年次春・秋学期)

6セメ(3年次秋学期)

- \* 長期INの学習成果を自身の能力とつなげて語る
- \* 2年生の学習サイクルを繰り返しながら、能力の言語化に説得力を増す
- \* 就職活動への心構えとキャリアプランの開始

適応力ある社会性を身につける	見通しをたてる力を持っている
学習する方法を知っている	自己を知り個性を磨く方法を知っている

### ●学生の納得感

5セメ(3年次春学期)・・・インターンシップ

- \* 2年生で言語化した能力をIN期間中、業務に融合
- \* Readiness to Work について具体的な成果と課題を掴む(期間中、担当教員によるサポート)
- \* 体験ー観察から、実践ー訓練を体験

4セメ(2年次秋学期)

- \* 卒業までに身につける能力を経験的に学習し、言語化
- \* 5セメ長期インターンシップに必要な基礎的な力
- \* インターンシップ学習計画策定

3セメ(2年次春学期)

- \* 学生の立ち位置から「社会人基準の思考」へ
- \* 学生自身による学習計画と行動
- \* チームで取組イメージ学習ステップ・中核となる3大ワーク

- ☆ インターンシップ・フィールドワーク (座学と実技実学)
- ☆ コンセプトワーク (論理思考)
- ☆ チームワーク (競争と協調)

長期

- ・ 社会人目線で身の丈を知り、足りない能力と仕事の難しさを実感した
- ・ 自らのリアルなロールモデルを獲得し、今後の指針を獲得できた

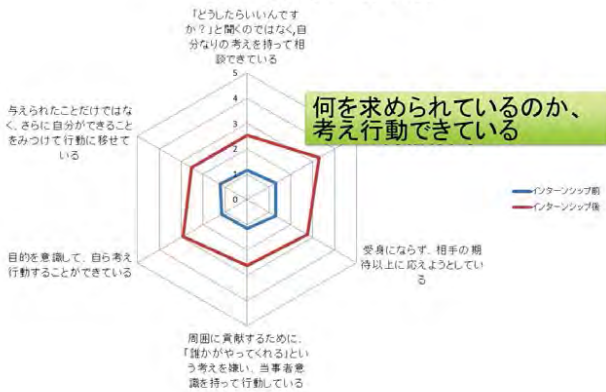
研修・実習・振り返りのサイクル

有償

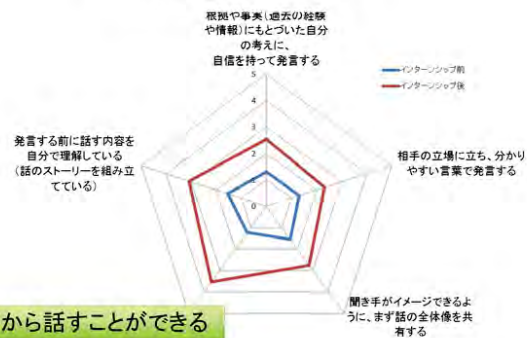
- ・ 社会人に交じって競争することで、達成感を得られた
- ・ チームに貢献するために欠かすことができない報連相の重要性を体感した

\* 長期INの学習成果を自身の能力とつなげて語る  
 \* 2年次の学習サイクルを繰り返しながら、能力の言語化に説得力を増す  
 \* 就職活動への心構えとキャリアプランの開始

社会人基礎力 主体性



社会人基礎力 発信力



# 3. 取組の経緯

## 【組織の変遷】



## 【組織図】

共通教育推進機構  
 コーオペ教育研究開発センター  
 センター長

運営委員会: 学部教員12名・職員2名

体系化ワーキンググループ10名

- ・学部教育支援としてのキャリア形成支援教育, 実践志向教育の研究・開発によってキャリア形成支援教育の企画・実施・検証を行う
- ・知識基盤社会における高度人材育成への推進を図る
- ・教育スタッフの共振的学内育成を図る

※人数は2014年度実績

## I 研究開発

⇒(研究会)

担当教職員  
 による研究活動

## II 教育実践

⇒(教育プログラム)

21科目の担当教職員  
 による組織的活動

## III 運営管理

⇒(全学組織と連携)

共通教育推進機構  
 (コーオペ教育担当)  
 により組織的活動

自己発見と  
 大学生生活  
 ワーキング  
 グループ  
 教員3名  
 職員4名  
 科目担当  
 教員23名

2-3年  
 自己発見系  
 担当者会議  
 教員3名  
 職員2名

PBL  
 担当者会議  
 教員16名  
 職員4名

IN3・4  
 担当者会議  
 教員11名  
 職員6名

むすびわざ  
 コーオペ  
 セミナー  
 プロジェクト  
 教員4名(EBJ)  
 職員6名  
 外部講師2名  
 外部研究2名

Re-デザイン  
 事前・事後振  
 り返し  
 教員6名  
 外部ファシ3名  
 職員ファシ3名  
 学生ファシ3名  
 職員2名

21世紀  
 ハイブリット  
 IN3以外  
 スタートアップ  
 就業力総合  
 実践FW  
 教員各1名  
 職員

## 10 取り組みの経緯(ポイント)

## 1. 2000～2003年&lt;大学・教育の危機感と限界&gt;

- ・従来型の大学教育の限界を感じた数名の教員から
- ・教育結果と就職への学生動向・教職協働スタッフ(学外も)による昼夜を通じた議論
- ・『気づき』の教育INプログラム＝大学教育の重要性を学生に再認識させ、根幹的な実力を養成(コンセプトの確立)
- ・スライド投影機を抱え、学部の説得に奔走
- ・スカウティングによる教職員スタッフ増～2002年～2003年

## 2. 2004年～現在&lt;錦の御旗を立てながら、組織化&gt;

- ・文部科学省現代GPで「サンドイッチ方式教育」日本型コーオペ教育が採択(2004)
- ・「キャリア教育研究開発センター」開設(2004)
- ・センター構成員をめぐって学部と熱い折衝
- ・専門人材の育成が本格化

# 4. 取組の課題

## 11 中長期IN(コーオブ)教育を担う“人”と“組織”

### 実践者のための15の提案

#### I 産学連携による人材育成の基盤

- ①人材育成の目標設定
- ②教育の学問的視点からの研究
- ③実践者の自己研鑽できる場の設置
- ④主体的参画者の裾野の拡大
- ⑤教育理論の正確な理解

#### II 組織

- ⑥教育に携わる教職員の評価
- ⑦学長・企業経営者の理解の促進

#### III 教育プログラム

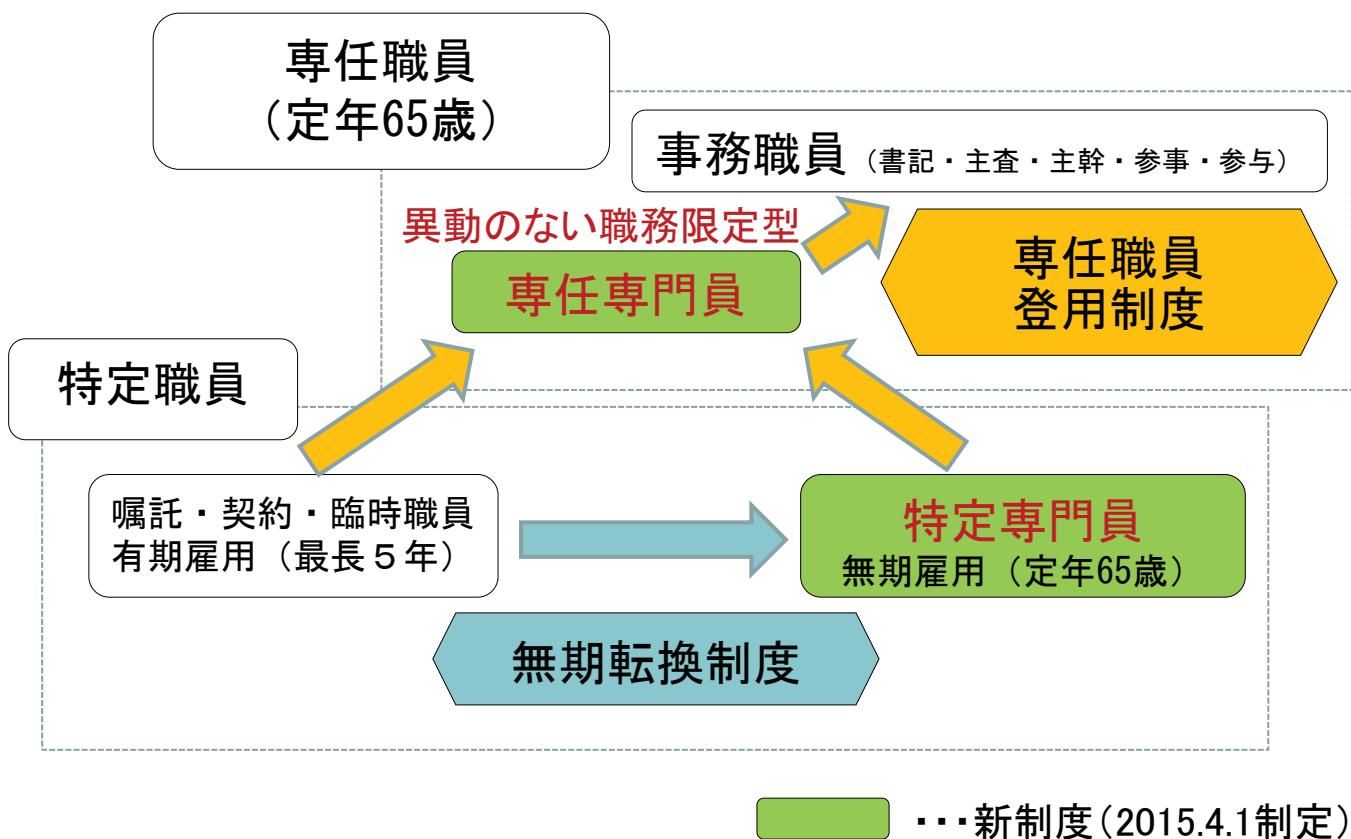
- ⑧座学・就業での実践融合カリキュラム構築
- ⑨ゴールの設定、合致したプログラムの開発
- ⑩学生に求める資質・知識の修得をカリキュラム化するノウハウの構築
- ⑪産学連携でカリキュラム評価を行い、社会変革・教育改革に繋がる仕組みの構築
- ⑫教育効果を定量的に計る研究の実践

#### IV 教育人材

- ⑬教育推進のための専門人材・組織と学内地位の確保
- ⑭専門人材の行うべき職務の明確化
- ⑮専門人材育成の実践



将来を見据え、職員系列の専門人材の活性化と多様化を図るために、登用制度を拡充。



ご清聴ありがとうございました。